



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



CHANGE

CHalleNging Gender (In)Equality in Science and Research

Stakeholder Workshop no. 3

04.03.2021



המכללה האקדמית בית ברל
במסגרת תכנית Horizon 2020
לקדם הוגנות מגדרית ושוויון
שבעה מוסדות (אוניברסיטת
אוסטריה, גרמניה, פורטוגל)

במסגרת הפרויקט ייערכו
לבעלי/בעלות עניין ומו
האירועים הינם בהובלת
האקדמית בית ברל (שותפה בקונסורציום המדינות) ויועצת הנשיאה להוגנות
מגדרית, ובחסות נשיאת המכללה, פרופ' יולי תמיר.

אירועים אלו מהווים חלק ממגוון יוזמות מקבילות שמקודמות בארץ בימים אלו
על-ידי קבוצות וארגונים שונים. אנו, במכללה האקדמית בית ברל, מציעות לתרום
את חלקנו וזווית הראייה הייחודית לנו בשפע העשייה הברוכה לקידום הוגנות
מגדרית במדע ובמחקר בישראל. תקוותנו כי תוצרי השיח בפעילויות אכן יספקו
פרספקטיבה מעניינת וכלים יישומיים לקידום הוגנות מגדרית במדע ובאקדמיה,
ובכך יצטרפו ויעצימו את קהילת הידע של העוסקות והעוסקים במלאכה חשובה
וז ברמה הכלל-ארצית.

נשמח להצטרפותכם למפגש אחד או יותר במסגרת: סדרת מפגשי חשיבה
בנושא קידום הוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל. נסיונכם
העשיר והתובנות שצברתם במהלך השנים יוכלו ללא ספק לתרום רבות
למטרות הפרויקט ולקידום משמעותי של הוגנות מגדרית במכללות האקדמיות
המתוקצבות ובכלל המוסדות האקדמיים בישראל.

לפרטים נוספים והרשמה - ראו בעמ' הבא.

בתודה ובברכה,
ד"ר חנה חימי

מרצה בכירה, ראש תכנית תואר שני בקידום נוער בסיכון, הפקולטה לחינוך
יועצת הנשיאה להוגנות מגדרית

הזמנה לסדרת
מפגשי חשיבה
בנושא:

קידום
הוגנות
מגדרית
במכללות
האקדמיות
המתוקצבות
בישראל

המכללה האקדמית בית ברל
תשפ"א






1 CHANGE - CHAlleNging Gender (In)Equality in Science and Research - This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177.

2 IFZ (Austria), coordination of the project, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany), Universidade de Aveiro (Portugal), Žilinská univerzita v Žiline (Slovakia), Národný inštitút za biológiu (Slovenia), Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der Angewandten Forschung e.V. (Germany), Beit Berl College (Israel)



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation

מטרות סדרת המפגשים

- לסקור את הפער המגדרי באקדמיה בישראל, תוך התמקדות בהתמודדות חבריות. סגל אקדמי במכללות המתוקצבות 
- לבחון את היוזמות והפעילויות לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה בישראל כיום 
- לקיים שיח והתבוננות מעמיקים במאפייני התהליכים והדרישות שתוצאותיו יאפשרו גיבוש נייר עמדה כולל המלצות יישומיות לבעלי.ות תפקידים לטובת קידום איזון והוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל 

מפגש מס'	יום	תאריך	שעה	מטרות
1	יום ה'	19/11/20	10:00-14:00	הכרות, מיפוי פערים
2	יום ה'	7/1/21	10:00-14:00	סקירת פתרונות טובים - good practice examples
3	יום ה'	4/3/21	10:00-14:00	גיבוש אסטרטגיות
4	יום ה'	6/5/21	10:00-14:00	ניסוח נייר עמדה למעצבי מדיניות



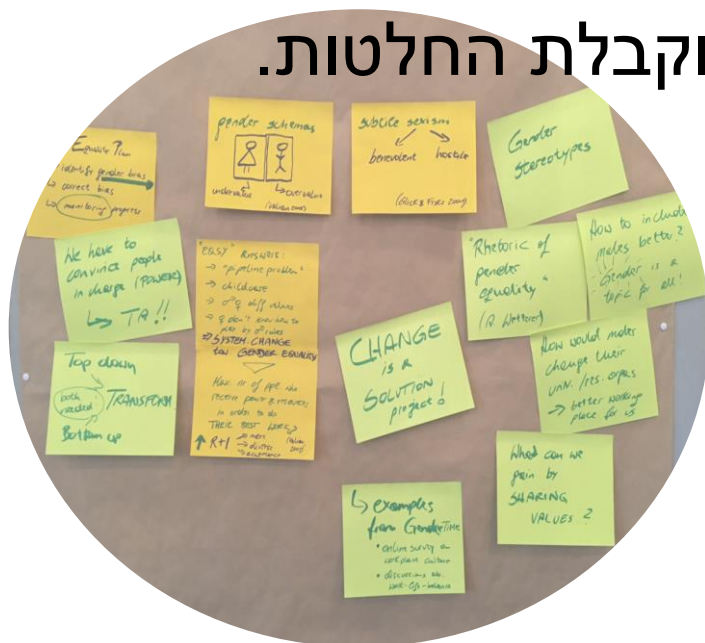
פרוייקט יישומי

מטרות CHANGE ←

(1) הסרת חסמים בגיוס, שימור **וקידום קריירה של נשים** חוקרות.

(2) טיפול ומענה לחוסר **איזון מגדרי** בתהליכי מדיניות וקבלת החלטות.

(3) חיזוק **המימד המגדרי בתכניות מחקר**.



מטרות מפגש מס' 3

- סיכום תהליך מיפוי פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בישראל
- גיבוש הצעה למודל עבודה ראשוני מותאם למכללות המתקצבות כולל הגדרת סדרי עדיפויות ריאליים לשינוי
- גיבוש ראשי פרקים למסמך מדיניות

התכנסות	10:00-10:15
הצגת מודל CHANGE- פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי ממצאים ראשוניים משאלון פרקטיקות ד"ר חנה חימי	10:15-11:15
תרגיל – הצעות יישומיות	11:00-11:45
הפסקה	11:45-12:15
דיון במליאה - הצגת תוצרי התרגיל - גיבוש הצעה ראשונית למודל עבודה מותאם למכללות המתקצבות כולל הגדרת סדרי עדיפויות ריאליים לשינוי	12:15-13:30
סיכום סיכום ויעדים למפגש מס' 4 – לקראת מסמך מדיניות	13:30-14:00





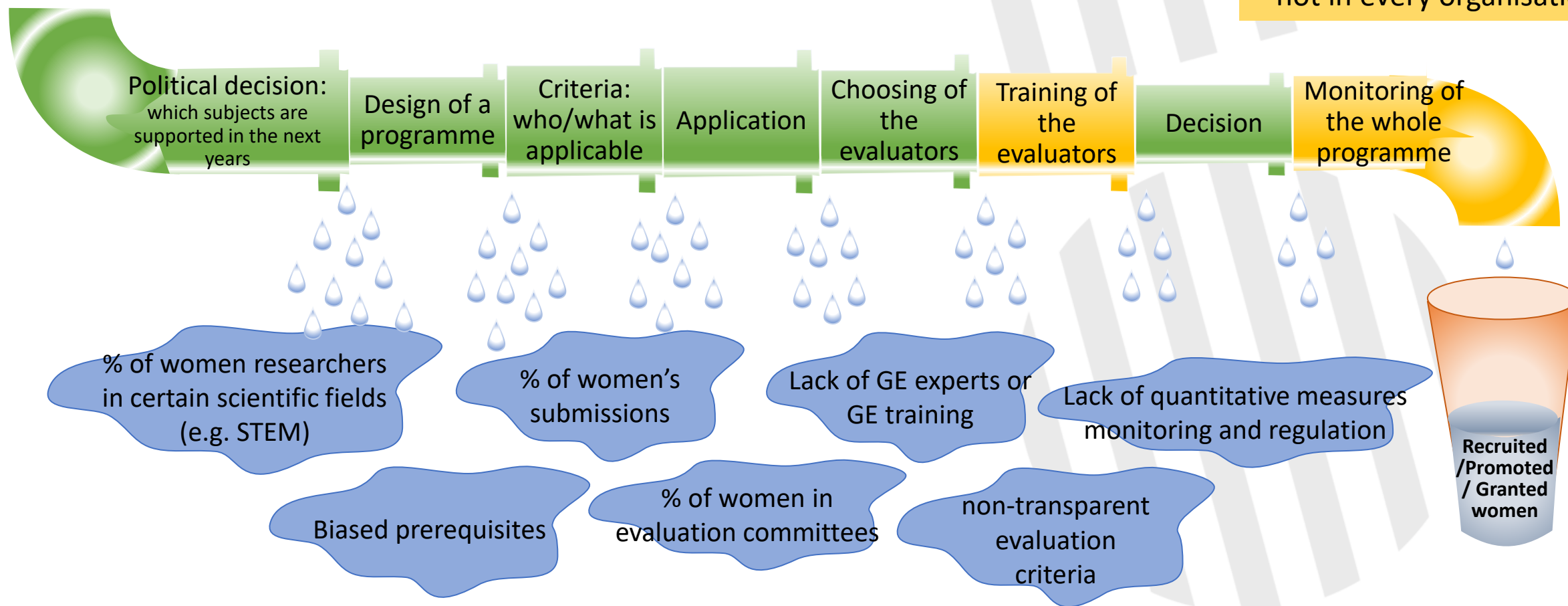
מודל CHANGE - פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

The 'Leaky Pipeline' in Academia and Research

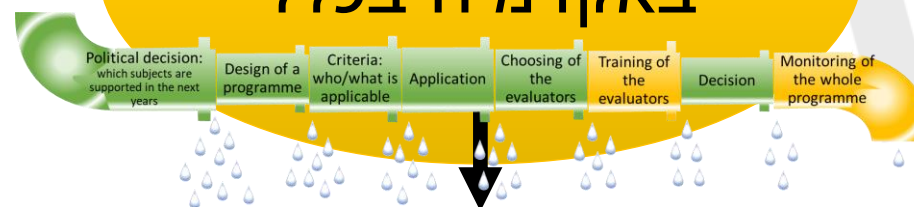
*not in every organisation



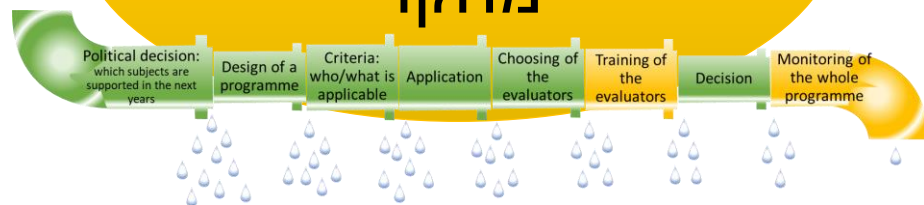
הפער המגדרי במכללות המתוקצבות בישראל



פער מגדרי באקדמיה בכלל



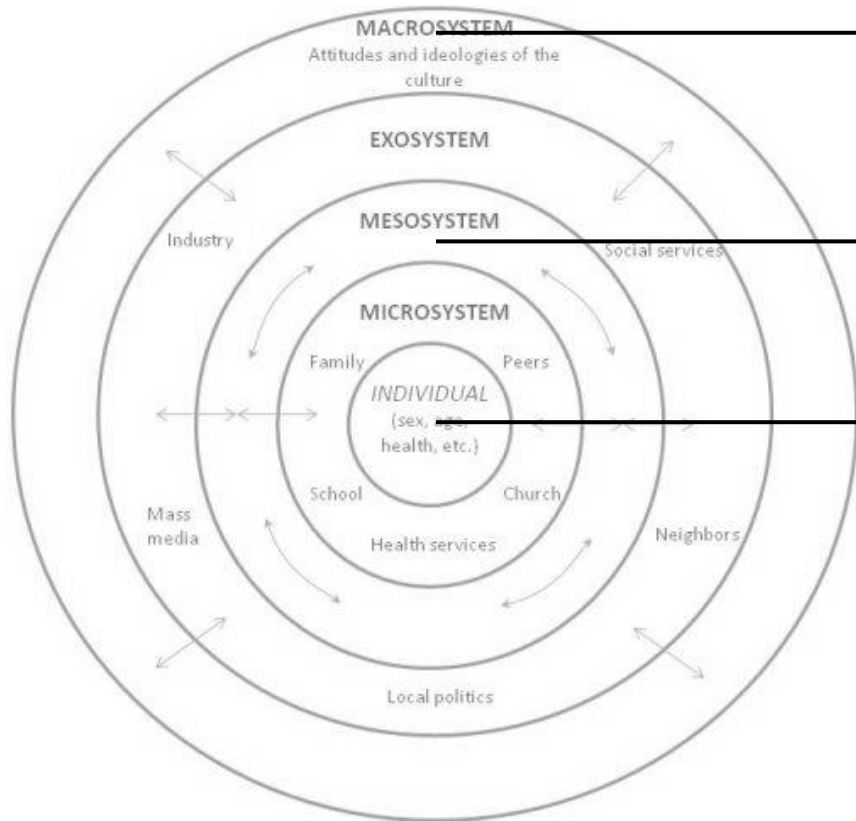
פערים בקרנות ובתהליכי מימון מחקר



פערים עקב מאפיינים ייחודיים למכללות



The ecological framework for human development (Bronfenbrenner, 1979)



(source: [Wikipedia](https://en.wikipedia.org/wiki/Urie_Bronfenbrenner))

*Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Cambridge, MA: Harvard University Press



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

1

Special support instruments
for women

% of women researchers
in certain scientific fields
(e.g. STEM)

% of women's
submissions

2

Women's presence in
decision-making bodies

Biased prerequisites

% of women researchers
in certain scientific fields
(e.g. STEM)

non-transparent
evaluation
criteria

3

'Fair play': blind review
system, transparent
protocols, right to appeal

Biased prerequisites

non-transparent
evaluation
criteria

4

Gender mainstreaming in
research proposals and
evaluation

% of women's
submissions

Biased prerequisites

5

Gender experts, sensitivity
and trainings

Lack of GE experts or
GE training

Biased prerequisites

6

Policy, budget, regulation
and monitoring

% of women researchers
in certain scientific fields
(e.g. STEM)

Lack of quantitative measures
monitoring and regulation



Gender-Inclusive Good-Practices



1

Special support instruments
for women

2

Women's presence in
decision-making bodies

3

'Fair play': blind review system,
transparent protocols, right to
appeal

4

gender mainstreaming in
research proposals and
evaluation

5

Gender experts, sensitivity
and trainings in RFOs

6

Policy, budget, regulation
and monitoring





**CH
AN
GE!**



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

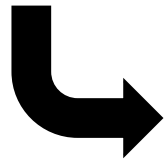
Gender-Inclusive Good-Practices



1

Special support instruments
for women

קבוצה מספר 1: תמיכה ישירה בחוקרות/חוקרים
כלים המופעלים ברמת הפרט, ותפקידם לסייע באופן ישיר,
לתמוך להעצים ולמנף את הקריירות של פרטים בארגון
(במקרה זה - נשים).



1A

Funds for women
researchers

1B

Funds and
remuneration
for academic staff
members

1C

Institutional support
in career
management

1D

Instrumental support
in research

1E

Women
empowerment

1F

Work Life Balance
tools



1

Special support instruments for women

CHANGE!

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

• קיימת **שונות רבה בין המכללות** באשר למשאבי תמיכה כלליים בסגל האקדמי

– בחלק מהמכללות קיימים משאבים תומכים ובחלקן פחות.

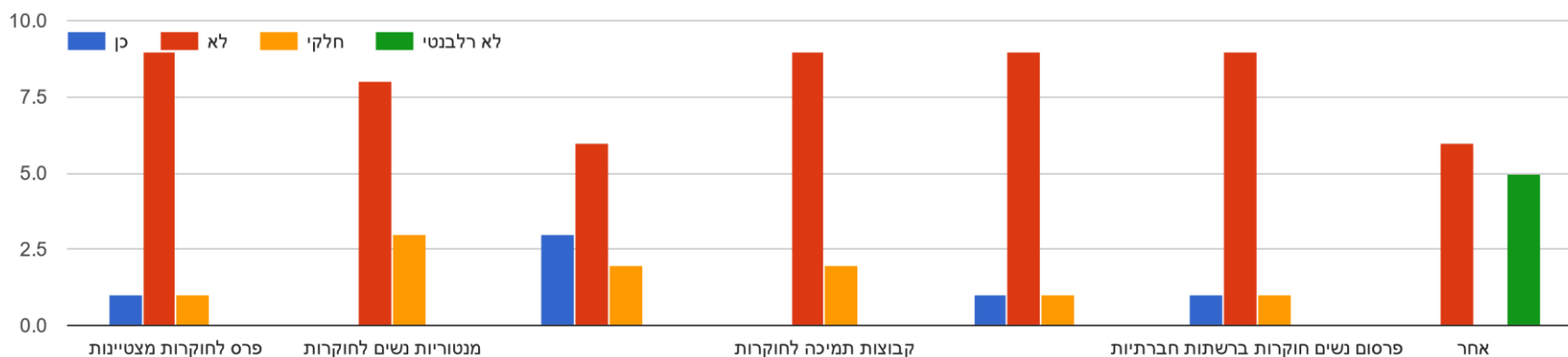
• במרבית המכללות מזוהה פער **בתמיכה ישירה בנשות הסגל ובהנגשת המידע**

הארגוני.

• הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה, וברי יישום בטווח

האם קיימים בארגון כלים להעצמת נשים כגון פרסום והדהוד, מודלינג ותמיכה חברתית בנשים חוקרות כמפורט להלן

של עד 5 שנים.



Gender-Inclusive Good-Practices



2

Women's presence in
decision-making bodies

קבוצה מספר 2: נוכחות נשים במוקדי קבלת החלטות
מטרת קבוצת כלים זו היא להגביר את נוכחותן של נשים
במוקדי קבלת החלטות - גופי הנהלה, וועדות שיפוט
והערכה, תפקידים בכירים - על-מנת לצמצם את הפער
המגדרי בארגון.



2

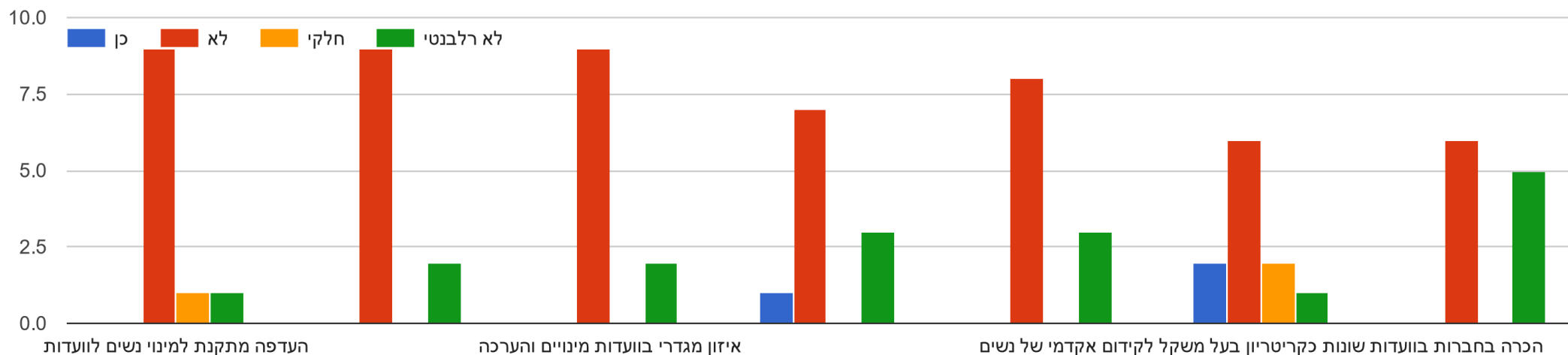
Women's presence in
decision-making bodies

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

CH
AN
GE!

- מזוהה פער בולט באיזון מגדרי של נשים במוקדי קבלת החלטות במכללות.
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה או בינונית, וברי יישום בטווח של עד 5 שנים.

האם ארגוןך פועל להגברת נוכחות נשים במוקדי קבלת החלטות תוך שימוש באחד או יותר מהכלים הבאים:



Gender-Inclusive Good-Practices

3

'Fair play': blind review system,
transparent protocols, right to
appeal

קבוצה מס' 3 – שקיפות ארגונית - 'כללי משחק' ברורים והוגנים
מטרת קבוצת כלים זו היא לייצר סביבה ארגונית פתוחה,
שוויונית, הוגנת ופלורליסטית ככל האפשר. בקבוצה זו
קיימים כלים שבאמצעותם מבססים נהלים וכללים ברורים,
שוויוניים והוגנים המאפשרים שונות ומגוון של קבוצות
אוכלוסייה רבות ככל האפשר (בכללן גם קבוצות מגדר
שונות).

3

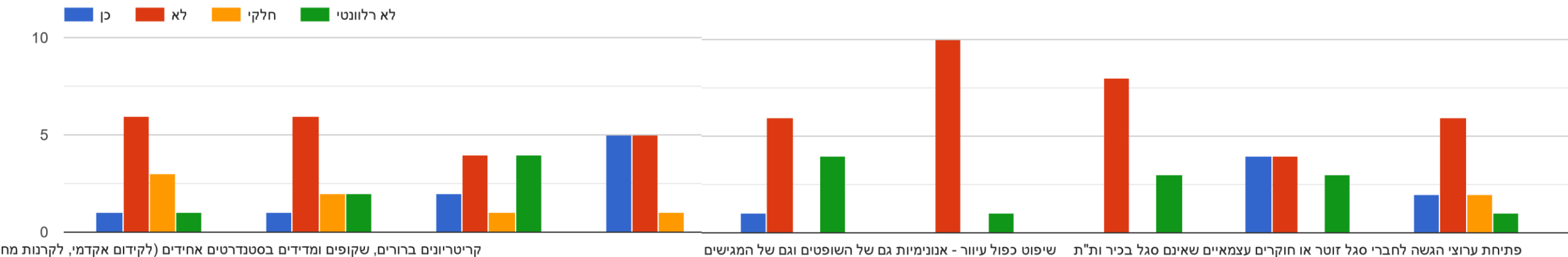
'Fair play': blind review
system, transparent
protocols, right to appeal

CH
AN
GE!

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

- תפיסה בולטת של העדר שקיפות והוגנות בתהליכים ארגוניים – בייחוד בכל הקשור לתהליכי שיפוט, ערר והתאמת קריטריוני קידום למכללות.
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה, וברי יישום בטווח קצר – עד שנתיים.

מה מופעלים בארגוןך כלים שוויוניים של הוגנות, שקיפות, פתיחות ופלורליזם כמפורט להלן:



Gender-Inclusive Good-Practices



4

gender mainstreaming in
research proposals and
evaluation

קבוצה מס' 4 – הטמעת חשיבה מגדרית

Gender Mainstreaming

עד כמה הארגון מטמיע רגישות מגדרית בנהלים, מסמכים,
שפה ארגונית, תהליכים ארגוניים רוחביים ותרבות
ארגונית.

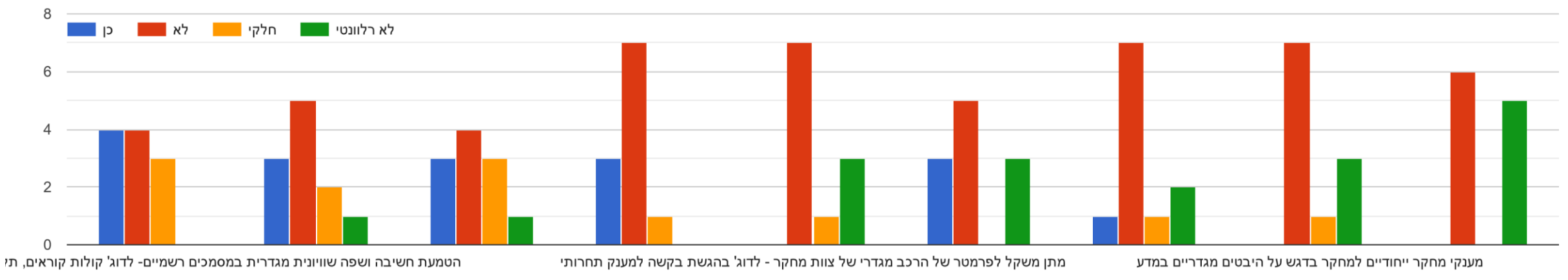


ממצאים ראשוניים - שאלון פרקטיקות

- פער בולט בהיעדר הטמעה של חשיבה מגדרית בכל הפרמטרים - למעט שפה מגדרית במסמכים רשמיים המוטמעת באופן חלקי בלבד.
- פער בולט במיוחד בהטמעת חשיבה מגדרית במחקר המדעי.
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה או בינונית,

וברי יישום בטווח קצר – עד שנתיים.

עד כמה מופעלים בארגון כלים להטמעת חשיבה מגדרית כמפורט להלן



Gender-Inclusive Good-Practices



5

Gender experts, sensitivity
and trainings in RFOs

**קבוצה מס' 5 – הדרכות, הכשרות ומומחיות בנושא מגדר
והטיות בלתי מודעות**

קבוצה זו מכילה כלים שתפקידם להעשיר את הידע של
כלל האנשים בארגון בנושא שוויון מגדרי והטיות מגדריות
בלתי מודעות על-מנת לחולל שינוי תודעתי בר-קיימא



5

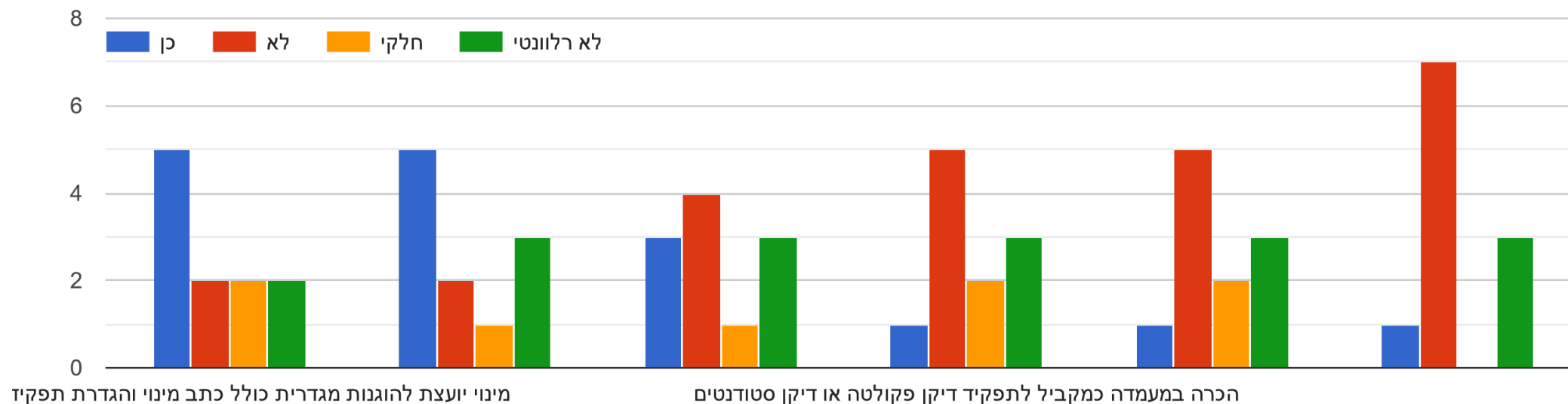
Gender experts,
sensitivity and
trainings in RFOs

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

CH
AN
GE!

• תפקיד היועצת להוגנות מגדרית – קיים, אך **חסר במשאבים הדרושים למימוש.**

במוסדות בהם יש יועצת להוגנות מגדרית: האם תפקידה מיושם בהתאם להמלצות וועדת כרמי (2011) כמפורט להלן:



5

Gender experts,
sensitivity and
trainings in RFOs

CH
AN
GE!

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

• פער בולט – העדרן של הדרכות והכשרות בנושא מגדר והטיות מגדריות

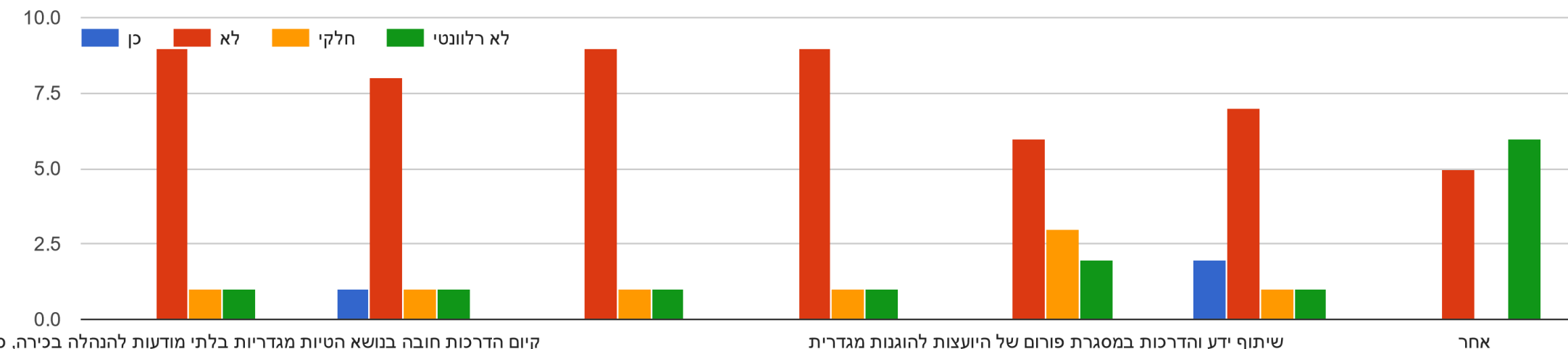
בלתי מודעות, בייחוד בדרג ההנהלה.

• הערה מילולית חוזרת: "נדרש שינוי תודעתי בקרב ההנהלה".

• הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה, וכברי יישום

עד כמה מופעלים בארגון כלי הדרכה, הכשרה ומומחיות בנושא מגדר כמפורט להלן

בטוח בינוני – עד 5 שנים.



Gender-Inclusive Good-Practices



6

Policy, budget, regulation
and monitoring

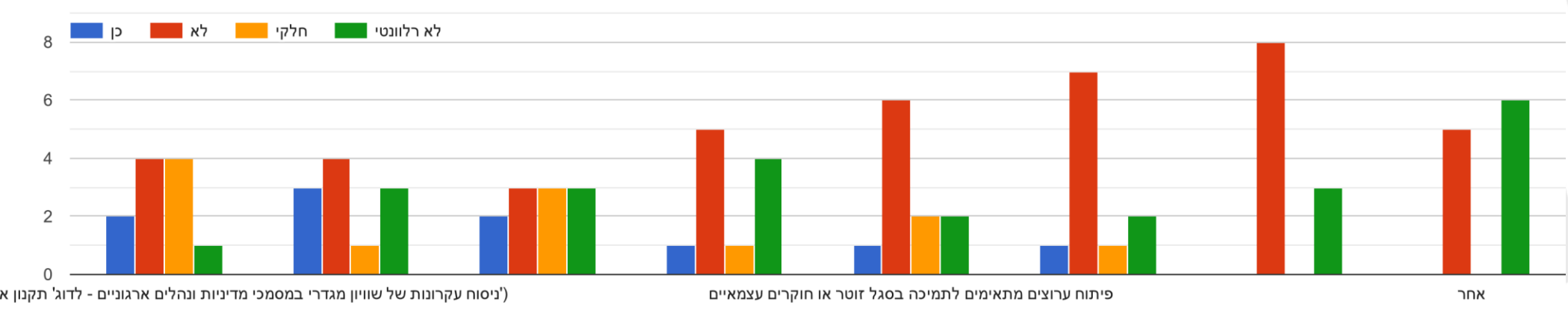
קבוצה מס' 6 – מדיניות, רגולציה, תקציב, נהלים
בקבוצה זו נכללים כלים בעלי תוקף משפטי - חוקים,
תקנות, תקנונים - המגובים בתקציבים, שתפקידם לקדם
מדיניות מוצהרת של שוויון והוגנות מגדרית בארגון



ממצאים ראשוניים - שאלון פרקטיקות

- פער מזוהה בכלי מדיניות ובתקציבים ארגוניים לקידום הוגנות ושוויון.
- פער בתפיסות באשר למסלולי קידום מגוונים או כלים חליפיים ל"מיינסטרים האקדמי-מחקרי"
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה או בינונית, וברי יישום בטווח קצר ובינוני – עד 5 שנים.

עד כמה מופעלים בארגוןך כלי מדיניות (רגולציה, נהלים, תקציב, בקרה) לקידום שוויון מגדרי, מגוון ושונות, כמפורט להלן:



לסיכום

- 6 הקבוצות נתפסות ברובן כרלבנטיות במידה רבה או בינונית לקידום שוויון והוגנות מגדרית בארגונים [לרוב – במידה רבה].
- מרבית הכלים נתפסים כברי יישום בטווח קצר [עד שנתיים] או בינוני [2-5 שנים].
- הכלים הנמצאים בפער באופן בולט:
 - שקיפות, הוגנות והנגשת המידע הארגוני
 - כלי מדיניות לתמיכה במחקר ולהתאמת הקריטריונים למכללות
 - נוכחות נשים במוקדי קבלת החלטות
 - הטמעת חשיבה מגדרית בתרבות הארגונית ובעיקר בקרב ההנהלה
 - הדרכות, הכשרות, מומחים, לרבות משאבים תומכים לתפקידה של היועצת להוגנות מגדרית
- בהעדר רגולציה או סטנדרט אחיד במרבית המקרים הפתרונות המיושמים הינם מקומיים

ונקודתיים בלבד.



אחרי ההפסקה



תרגיל – הצעות יישומיות

- לו היו לך הסמכות והמשאבים להכין תכנית לשינוי המצב הנוכחי במסגרת תפקידך הנוכחי – מה היית עושה לטובת קידום הנושא?
- פרטי בסדר עדיפות יורד על פי קבוצות הכלים השונות.

*נשמח לדוגמאות רבות ככל האפשר

**ניתן להתבסס על מדד קו המשווה או כל דוגמה אחרת

התייחסות המשתתפות

- ראשית – לגייס את פורום היועצות – לתאם מועד שמתאים לכולן, מפגשים קצרים, ללמוד את עבודתן של יועצות שהצליחו להניע תהליכים
- לגייס את הפורום הפמיניסטי – בינמוסדי . בין-דרגתי; האקדמיה לשוויון – או ליזום קבוצות דומות נוספות – קבוצות תמיכה מחקריות
- לגייס את ראשי המכללות – להציג בפניהם את העבודה – לייצר תנועה של TOP DOWN
- משרד האוצר – הממונה על השכר – שולט על הנשיאים;
- השונות בין המכללות – מונעת מהן לעבוד ביחד – לא נלחמות ברגולציה אחת בשביל השניה בגלל השונות הרבה
- מדד קו המשווה – כלי חשוב – הכסף הוא מניע מרכזי – בדומה לקידום ההוראה – תקציבים ייעודיים לטווח ארוך
- להראות להנהלה מה התועלת ממהלך – על בסיס נתונים כמותיים, מדע,

התייחסות המשתתפות

- פרקטיקות טובות + תיעוד משפיעות מאד על מדיניות – פעולה אחת מוצלחת עם תוצר מדיד ברור (לדוג' – כמות פרסומים) מחוללת מימון; לשחזר הצלחות
- לאפיין סוגי מכללות בכדי להראות מגמות שונות זה מאד חשוב כי המענים ייגזרו מהמידע הזה ויש לייצר מותאמות גבוהה של המידע לפני התקדמות למענים
- לבקש מהיועצות לפרט על פעולות מוצלחות ומוכחות, משמעותיות – ולתעדף אותן. להציג מה יש ומה עובד.
- ארגון מחדש של יחידה לשוויון מגדרי המקדמת פעילויות כגון – מנטוריות, תקציבי מחקר לנשים, ריטריטים, פוסטדוק בארץ, מלגות – מוטיבציה ארגונית להניע תהליך של שינוי
- משאבים, מיתוג, מיצוב – תגמול הולם [לדוג' תגמול למנטוריוג]
- תגמול על כפל תפקידים

Event/Place/Date/Name

התייחסות המשתתפות

- הייזום הראשוני מגיע **מהשטח** – name-blame-claim
- פעולה ביחד מתוך מחוייבות אידאולוגית עמוקה
- מיצוב – תפקידים ייצוגיים **[סטטוס]** שלעתים אינם מתוגמלים שמשדרגים את מעמד הנשים בהיבט של תמיכת האנשים
- מדד קו המשווה – תכנית וולונטרית עם תמריץ תקציבי
- **הצגת התכנית לוועד המנהל** שינחה את ההנהלה לבצע אותה [אפשר גם באופן לא פורמלי לנציג אחד]
- **מפגש יועצות של המכללות** – מאד אפקטיבי בדברור מול מל"ג, אקדמיה צעירה, ר' אוניברסיטאות וכו'.

התייחסות המשתתפות

- 2 ערוצי פעולה:
- התקדמות של המכללות מול הרגולטור
- נשים במכללות – איסוף נתונים [אודות הפער המגדרי]
- הדרכות חובה בנושא הטיות מגדריות [בדומה להטרדות מיניות]
- טיפול שורש בהטיות מגדריות בלתי מודעות

תודה רבה!

www.change-h2020.eu

ד"ר חנה חימי: hanah@beitberl.ac.il

מיה אשכנזי: maya.ashkenazi@beitberl.ac.il