

“הוגנות על הכרמל”

תכנית אסטרטגית לקידום הוגנות מגדרית תשפ”א-תשפ”ה - אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת חיפה רואה חשיבות עליונה בקידום ההוגנות המגדרית ויצירת סביבה אקדמית שוויונית בה ניתן ייצוג הולם וראוי לנשים בכל הדרגות והתפקידים. תכנית אסטרטגית זו תפתח בפירוט נתוני ההוגנות המגדרית באוניברסיטה הנכונים לשנת תשפ”פ, ויעדים הפרטניים אותם תציב לעצמה האוניברסיטה לנשים הקרובות על רקע הנתונים הללו. כמו כן תפרט תכנית זו מנגנונים שונים שנועדו הן לזיהוי החסמים המונעים הוגנות מגדרית מלאה כיום, והן צעדים הצפויים להינקט להסרת חסמים אלה. נציין כי אוניברסיטת חיפה מצידה נתונים הכלליים טובים ביחס לנתוני אוניברסיטאות אחרות, הן מבחינת הייצוג הכללי של נשים באוכלוסיית האוניברסיטה והן מבחינת ייצוגן בקרב בעלי ות הדרגות הבכירות. עם זאת האוניברסיטה שואפת לא רק להמשיך ולהוביל בכל הנוגע להוגנות מגדרית, אלא לשפר את הנתונים ולחתור לעבר שוויון אמיתי ומלא בין כתליה. לצורך כך התכנית האסטרטגית תתמקד בקידום המדדים שהותוו בתכנית 'קו המשווה' ע”י הועדה לתכנון ולתקצוב (ות”ת) של המועצה להשכלה גבוה (מל”ג), באיתור האתגרים הייחודיים העולים הן מנתונים אלה והן מנתונים נוספים ופיתוחו מענים הולמים.

בפתח הדברים נציין כי היסטורית, אוניברסיטת חיפה נוסדה כמתמחה בתחומי החברה והרוח. בשנים האחרונות מתרחבים התחומים הנחקרים בה ומתווספים חוגים מתחום המדעים. עם זאת, מקומם המרכזי של מדעי החברה והרוח באוניברסיטת חיפה נשמר. ייחודיות זו מאפשרת התמקדות בהוגנות מגדרית באקדמיה מעבר להתמקדות המקובלת היום ב-STEM ובמדעים המדויקים, וזיהוי מוקדים ואתגרים לקידום הוגנות מגדרית גם בתחומים רכים יותר.

אוניברסיטת חיפה ניצבת בשערי תכנית 'קו המשווה' כשהיא קרובה ליעדים שהוגדרו במסגרת התכנית: באוניברסיטה 571 חברי וחברות סגל אקדמי בכיר- 247 נשים, המהוות 43.2% מכלל חברי ות הסגל ו- 324 גברים שמהווים 56.8%. באוניברסיטה 268 חברי וחברות סגל בדרגות הבכירות (פרופ' חבר/ה ופרופ' מן המניין)- 95 נשים, המהוות 35.5% מכלל חברי ות הסגל, ו-173 גברים. נתוני הקליטה ההתחלתיים לשנה זו מצביעים בשוויון בשיעור הנקלטים והנקלטות (18 נשים מתוך 35 חברי ות סגל שנקלטו). האוניברסיטה מציגה נתונים טובים גם באשר למינוי נשים לתפקידים בכירים. באוניברסיטה מכהנות 8.5 נשים בתפקידים בכירים (סגניות נשיא, ראשות בתי ספר ודיקניות). אם כך נשים מהוות 42.5% מתוך שכבת ההנהלה הבכירה כפי שהוגדרה בתכנית 'קו המשווה'. יועצת הנשיא הממונה על ההוגנות המגדרית כפופה ישירות לנשיא האוניברסיטה, והיא עומדת בראשו של מערך הכולל סגל אקדמי ומנהלי. מנתוני הפתיחה החיוביים מתבקשת עבודת עומק יסודית לשכלול ההוגנות המגדרית באוניברסיטת חיפה, במסגרת הדרישות שהוצגו ע”י ות”ת מל”ג בתכנית 'קו משווה' ומעבר לכך.

מטרתנו היא הצגת שיפור מתמיד במדדים הכמותיים והאיכותניים השונים. להלן היעדים הכמותיים שהוגדרו מתוך האפשרויות שהוצגו בתכנית 'קו המשווה', בהתבסס על נתונים הפתיחה שהוצגו לעיל:

(1) שיעור קליטות נשים בהשוואה לשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד – יעד של שוויון פריטטי בהתאם להגדרת הות”ת.

(2) שיעור קליטת נשים בדרגת מרצה בכירה בהשוואה לשיעור הקליטה בדרגת מרצה – הפחתה בקליטה בדרגת מרצה למינימום האפשרי והעדפה לקליטה בדרגת מרצה בכירה ומעלה.

(3) שיעור הנשים בדרגות פרופ' חברה ופרופ' מן המניין – שוויון פריטטי בין נשים לגברים בדרגות הפרופסורה.

יעדי הקליטה והקידום בפריסה שנתית, לשנים תשפ"א ותשפ"ה :

תשפ"ה	תשפ"ד	תשפ"ג	תשפ"ב	תשפ"א	תש"פ	
50%	*	*	*	43.8%	42.3%	% נשים בסגל בכיר
50%	**	**	**	42.8%	35.3%	% נשים בדרגות פרופ' (חברה ומן המניין)
50%	50%	50%	54%	50%	74%	% נשים הנקלטות בדרגת מרצה
50%	50%	50%	75%	44%	34%	% נשים הנקלטות בדרגת מרצה בכירה

* שמירה על שיעור הנשים בסגל ועליה עד ל-50% כתלות בפרישות וקליטות.

** שמירה על שיעור הנשים בדרגות אלה ועליה עד ל-50% כתלות בפרישות ובשלות לקידום.

הסעיפים הנבחרים מתוך החלק האיכותני הינם :

(1) גיבוש תוכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם השפעת נזקי הקורונה (חובה).

(2) סדנאות להכרה ולימוד של הטיות מגדריות (חובה).

(3) עיצוב סביבה תומכת מגדר.

אוניברסיטת חיפה גיבשה תכניות פעולה שונות על מנת לספק מענה ולעמוד במדדים האיכותניים שנבחרו. המענה לסעיפים אלה יתן במסגרת הצעדים לקידום הוגנות מגדרית שיפורטו בהמשך התכנית.

על מנת לאתר את המוקדים והצמתים בהם ישנו אתגר ממשי לקיומה של הוגנות מגדרי, ומציאת מענה לאתגרים אלה אוניברסיטת חיפה פועלת בשני צירים, "מלמטה למעלה" (Bottom Up) ו"מלמעלה למטה" (Top Down). מתווה זה מאפשר התייחסות לכל התווך לאורכו מתפתחת קריירה אקדמית. בנוסף, מאפשר המתווה שיתוף פעולה נרחב עם כלל חברות וחברי הסגל לצד פיתוח יוזמות רחבות ברמה כלל מוסדית.

(1) ציר ה - "מלמטה למעלה" נועד לאתר באופן שיטתי וממוקד את החסמים והאתגרים הניצבים בפני נשים באוניברסיטה החל משלב כתיבת הדוקטורט ועד למינוי כפרופסוריות מן המניין. ציר זה מתמקד במתרחש בחוגים ובפקולטות ברמת המיקרו. פעולות בציר זה כוללות בין היתר: איסוף נתונים מגדריים עפ"י חוגים ופקולטות; ניתוח הנתונים והדפוסים העולים מהם; גיבוש תכנית ויעדים ייחודיים בהתאם לניתוח; שיחות אישיות עם כל נשות הסגל הנקלטות באוניברסיטה בכל שנה לזיהוי החסמים המגדריים שהן חוות ברמה האישית, שיחות אישיות עם נשות סגל המועמדות לקביעות ולקידום לזיהוי החסמים המגדריים שהן חוות בשלב זה ושנתקלו בהם בעבר, מיפוי ותמיכה בתכניות מנטורינג הקיימות בחוגים השונים כיום ועוד.

(2) ציר ה - "מלמעלה למטה" מתמקד ביעדים הכמותיים והאיכותיים ברמת המאקרו וגיבוש תכנית פעולה כוללת, המתבססת על שינוי נהלים ופעילות הסברה ברמת ההנהלה וברמה הכלל אוניברסיטאית. פעולות בציר זה כוללות בין היתר: קביעת יעדים כלל אוניברסיטאיים לקידום

נשות סגל מדרגת מרצה ועד לדרגת פרופ' מן המניין; נקיטת יוזמות כלל אוניברסיטאיות לקידום דוקטורנטיות ובתור דוקטורנטיות (לרבות תכנית מלגות ייעודית); סדנאות ומפגשים לפיתוח מודעות ומיומנויות בתחום ההוגנות המגדרית המיועדות להנהלת האוניברסיטה ופורום הדיקנים ועוד.

חסמים לקידום הוגנות מגדרית באוניברסיטת חיפה: החסמים שיפורטו מסתמנים במסגרת פעילות "מלמטה למעלה" שכללה איסוף נתונים מהחוגים והפקולטות השונות ושיחות עומק אישיות עם חברות סגל חדשות וותיקות באוניברסיטה. החסמים שאותרו משתקפים גם בנתונים הכמותיים והאיכותניים שנאספו במסגרת תוכנית 'הקו המשווה', והטיפול יעשה במקביל ותוך כדי שיפור המדדים המדידים והשגת היעדים שהוגדרו בחלקה הראשון של התכנית האסטרטגית.

(1) **חסמים בקליטה:** בשלב הקליטה וניהול המו"מ על תנאי הקליטה הכולל קביעת דרגה, היקף סל קליטה וסכומים המוקדשים למעבדה זוהתה בעיה הקשורה להוגנות מגדרית. נשים נתקלות בקושי בהצגת הציפיות שלהן הן מבחינת דרגה והן מבחינת תנאים נוספים, כגון היקף תקציבי מחקר או מעבדה. כתוצאה מכך נשים נקלטות בתנאים פחותים מגברים.

(2) **חסמים בקידום:** בדומה לכלל המשק, גם באקדמיה ובאוניברסיטת חיפה נשים פונות באיחור, ולעיתים אף נמנעות כלל מפניה בנושאי קידום, לעיתים ללא הצדקה.

(3) **חסמים בתקופות לידה והורות:** תקופת ההשכלה הגבוהה ותחילת הקריירה היא גם התקופה בה גברים ונשים מקימים ות משפחות. הלידה וההורות גורמים לעיכובים משמעותיים יותר בקריירה של נשים מאשר בזו של גברים. הקושי בתקופות הלידה וההורות נוגע הן לעיכוב במחקר ומשכך עיכוב בקידום, הן בקשיים של חוקרות צעירות לצאת להשתלמות בתר-דוקטורט ושבתונים בחו"ל (דבר המקשה עד מאוד על קליטה כחברת סגל בכירה באוניברסיטאות וואו מביא לקליטה בדרגה נמוכה יותר מזו של גברים, ומאוחר יותר לעיכוב בקידום), והן בצמצום שעות וזמני המחקר וההוראה בשנות ההורות הראשונות.

(4) **חסמים בתקופת הקורונה:** תקופת הקורונה והסגרים הממושכים פגעו בתפוקות הכתיבה והמחקר של חברי.ות הסגל. בדומה לכלל המשק ובהמשך לנאמר בסעיף הקודם, הנטל במקרים רבים נפל בעיקר על נשים שקיצצו בשעות עבודתן כדי לשהות עם ילדיהן. חברות הסגל האקדמי אינן שונות במובן זה מנשים במגזרים אחרים בישראל. הירידה בתפוקות משמעותית במיוחד לנשים העומדות בפני קביעות או קידום ועשויה לעכב אותן בדרגתן הנוכחית לתקופה נוספת.

פתרונות ויוזמות להסרת החסמים וקידום הוגנות: המערך לקידום הוגנות מגדרית בשיתוף עם הנהלת האוניברסיטה בחן את הסוגיות שעלו במסגרת פעילות ה- "מלמטה למעלה", והתווה תכנית להתמודדות עם החסמים והסרתם בפעילות "מלמטה למטה".

(1) **הקמת מערך לקידום הוגנות מגדרית:** באוניברסיטת חיפה שונה תפקיד היועצת לקידום הוגנות מגדרית, ל"יועצת הנשיא הממונה על קידום ההוגנות המגדרית" והיא כפופה ישירות לנשיא האוניברסיטה. לתפקיד מונתה לאחרונה פרופ' שולמית אלמוג, הפועלת לכל אורך הקריירה האקדמית שלה לקידום נשים ושוויון מגדרי באקדמיה ומחוצה לה. לאחרונה הוקם "המערך לקידום הוגנות מגדרית" במסגרתו פועלים.ות א.נשי סגל אקדמי ומנהלי, בתחום המחקר ובתחום הניהול על מנת לגבש תפיסה חדשה ומעמיקה של הוגנות מגדרית באקדמיה ולהוציאה מן הכח אל

הפועל. במסגרת המערך הוקם "צוות היגוי" ובו נציגות לכל אחת מן הפקולטות ולהנהלת האוניברסיטה. למערך הוקם אתר אינטרנט ייעודי והוא ממשיך להפעיל דף פייסבוק המתעדכן כל העת.

(2) **הגדרת שלושה עקרונות ליבה לשיפור היעדים הכמותניים והאיכותניים** (המספקים מענה לחסמים שאותרו בפעילות ה- "מלמטה למעלה"):

(1) קליטת מועמדות שהיו נקלטות בעבר בדרגת 'מרצה' ישירות לדרגת 'מרצה בכירה' - עד כה נקלטו נשים, בשיעור גבוה יותר מאשר גברים, בדרגת 'מרצה'. הסיבות לכך שונות. לעיתים מדובר במועמדת שתיקה לא היה חזק דיו (למשל בשל היעדר פוסט-דוקטורט בחו"ל), לעיתים מדובר במועמדות שנתקלו בחסמים בעת שניהלו מו"מ עם קליטתן למוסד. ולעיתים הטעמים אינם ברורים. מכל מקום, קיים חשד סביר כי אי הוגנות מגדרית קיימת ברבים מהמקרים. המדיניות הנוכחית של הרקטור היא שאיפה להגיע למצב דברים בו 'מרצה בכיר' תהיה הדרגה הראשונה בה יקלטו חברות וחברי סגל חדשים. מטבע הדברים מהלך כזה יאיץ את התקדמותן של נשים לדרגות הבכירות.

(2) העדפה מתקנת בקבלה – על פי מדיניות הקליטה החדשה שתונהג, במקרים בהם מועמדת ומועמד עם תיקים דומים מתמודדים. ות על אותו תקן, תינתן עדיפות למועמדת, על מנת לשפר את ההוגנות המגדרית ונתוני הקליטה של נשים באוניברסיטה.

(3) שינוי מנעד רכיבי תיק המועמדות לקליטה – רכיב פוסט הדוקטורט ממוסד אקדמי בחו"ל היה ועודו רכיב מרכזי בתיק מועמדות, ולעיתים קרובות תנאי שבלעדיו לא ניתן היה לקלוט מועמדת לתקן באוניברסיטה. המשקל הרב שניתן להשתלמות פוסט דוקטורט בחו"ל מהווה חסם ממשי לקליטת נשים במוסד, היות ומועמדות רבות אינן יכולות, מסיבות אישיות לרוב, לצאת להשתלמות מסוג זה. מעתה השאיפה היא להרחיב את מנעד הקריטריונים והרכיבים הנבחנים בתיקי המועמדות והמעומדים, ולצמצם המשקל הניתן לפוסט דוקטורט בחו"ל במקרים המצדיקים זאת. במילים אחרות השתלמות פוסט דוקטורט בחו"ל לא תהווה תנאי שבלעדיו לא נקלטים. הרחבת מנעד הקריטריונים תאפשר קליטה של נשים מצוינות (וגברים) בעלות כישורים והישגים מגוונים שעד כה לא ניתן להם משקל מספק בבחינת מועמדותן למשרה.

(3) **יוזמות לעיצוב סביבה תומכת מגדר ומשפחה:**

(1) חיזוק המערך למניעת הטרדות מיניות: בימים אלה נערכת אוניברסיטת חיפה להרחבת ושיפור המערך למניעת הטרדות מיניות, לרבות באמצעות ניסוח תקנון חדש, יצירת גוף שיפוטי חיצוני שיעסוק בתלונות בגין הטרדה מינית ועוד.

(2) תכנית "קידום יזום": מאחר ונשות סגל נמנעות לעיתים מפניה בנושאי קידום, המערך לקידום הוגנות מגדרית יתווה "תכנית לקידום יזום", במסגרתה יאותרו הפקולטות והחוגים את אותן חוקרות שתיקיהן בשלים לקידום, ויציעו להן לפתוח בהליך קידום גם ללא פניה מקדימה מטעמן.

(3) הקמת והפעלת מסגרת לגיל הרך עבור ילדי החוקרות ונשות הסגל: בשנים הקרובות תיבחן האפשרות להקמת מסגרות חינוך בתוך האוניברסיטה, כפי שנעשה במוסדות אחרים, על מנת לצמצם את הפגיעה ולמקסם את שעות ההוראה והמחקר העומדים לרשותן.

(4) סדנאות והדרכות בנושא הוגנות מגדרית: המערך לקידום הוגנות מגדרית מארגן ועורך סדנאות שונות, שמטרתן לפתח מודעות לסוגיות של שוויון והוגנות בקרב חברות וחברי

הסגל ובקרב הנהלת האוניברסיטה. בשנה הקרוב צפויות להיערך סדנאות להנהלה ולחברות סגל אקדמי חדשות. בימים אלה יוצאת לדרכה סדנת מנהיגות המיועדת לחוקרות לפני קביעות מתחומי ה-STEM.

(5) שינוי הנוף הלשוני בקמפוס: המערך לקידום הוגנות מגדרית מוביל קמפיין לצמצום המטען המגדרי של השפה העברית. לצורך כך יעשה מאמץ לשנות את נוסח הטפסים, האתרים, התקנונים ושאר המסמכים והטקסטים היוצאים מעם האוניברסיטה והמרתם לכאלה המנוסחים בלשון שוויונית ככל הניתן.

(6) קידום סביבה ארגונית תומכת משפחה: תקופת הקורונה והמעבר לסביבת עבודה והוראה דיגיטלית הביא להרחבה משמעותית ובלתי סבירה של שעות העבודה, ולדרישה מחברי. ות הסגל לזמינות גם בשעות אחה"צ והערב. פגישות וישיבות הנערכות בשעות אלה מקשות מאד ולעיתים גם בלתי אפשריות כשמדובר בחברי. ות סגל בעלי. ות משפחה. בד בבד עם החזרה לחיי-קמפוס פעילים, המערך שם דגש על חזרה לנוהג הארגוני שהיה קיים לפני סגרי הקורונה ופגישות הזום, ואשר קיים גם במוסדות אקדמיים אחרים, לפיו פעילויות רשמיות ופגישות עבודה שהשתתפות בהן מחייבת תיארכנה בתוך טווח השעות 10:00-15:30.

(4) **יצירת תכנית מלגות לנשים להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל או בתכנית משולבת בחו"ל ובארץ**: בשנת תשפ"א הוצגה לראשונה תכנית המלגות החדשה אותה יזם המערך לקידום הוגנות מגדרית. תכנית זו נועדה לסייע לנשים המעוניינות בכך לפתח קריירה אקדמית משמעותית. הזכייה במלגות תסייע בשילובן של הזוכות בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת חיפה, ובכלל. במסגרת זו מוצעות מדי שנה שתי מלגות בסך \$25,000 כל אחת, שנועדו לממן לזוכות השתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל או בתכנית משולבת בישראל ובחו"ל. התוכניות המשולבות זוהו ע"י ות"ת מל"ג כמענה חשוב לקושי שנשים רבות חוות ביציאה לשהות ממושכת בחו"ל.

(5) **תכנית ייעודית להתמודדות עם השלכות הקורונה**: אוניברסיטת חיפה נערכה על מנת להתמודד עם הקשיים שהתעוררו בעקבות מגפת הקורונה. לצורך התמודדות זו הוצגה תכנית פעולה משותפת של רקטור האוניברסיטה, סגן הנשיא ודקן למחקר ודקנית הרשות ללימודים מתקדמים. במסגרתה ינתנו ההקלות הבאות: (1) עידוד הגשת בקשות לארכה עבור מי שתיק המועמדות שלו. ה לקידום/קביעות אינו בשל ירידה בתפוקה בזמן המגפה; (2) הארכת תקופת ההקלות בהוראה לחברי/ות סגל חדשים/ות בשנה נוספת; (3) הארכת תקופת המחקר בתוכניות תזה ודוקטורט בהמלצת מנחה המחקר בסמסטר נוסף (מדיניות גמישה בנוגע להארכות ופתרונות מותאמים אישית).

(6) **הקמת רשת תמיכה ותכניות מנטורינג**: המערך לקידום ההוגנות המגדרית יפעל להקמת רשת חברתית להיכרות ותמיכה הדדית עבור חברות הסגל הצעירות באוניברסיטה. המערך יודא כי החוקרות החדשות שנקלטות במוסד זוכות לליווי ומנטורה מטעם החוג או הפקולטה אליה הן שייכות.