

פרק מגדר [במסגרת תכנית אסטרטגית של המכללה האקדמית בית ברל]

המכללה האקדמית בית ברל רואה עצמה מחויבת לקידום חברה אזרחית ודמוקרטית על בסיס ערכים של סובלנות וכבוד הדדי¹, בהיותה מכללה עם אוריינטציה מובהקת למקצועות החינוך, חברה, תרבות ואמנות. המכללה נותנת מקום משמעותי למגזרים חברתיים שונים ומאופיינת במודעות חברתית ופתיחות גבוהה לנושא שונות ומגוון בכלל, ובפרט שוויון והוגנות מגדרית.

במכללה רוב מכריע (מעל 70%) של נשים בסגל האקדמי, המנהלי ובקרב הסטודנטיות והסטודנטים. בראש המכללה עומדת נשיאה והחל מ-2014 פועלת בה יועצת לקידום נשים והוגנות מגדרית. יחד עם זאת, קיים במכללה חוסר איזון מגדרי, כפי שמשקף מנתונים ומדדים שונים הנבחנים מדי שנה ולאורך כל השנה, הן כחלק מעבודתה השוטפת של יועצת הנשיאה להוגנות מגדרית (בהנחיית המל"ג) והן במסגרת פרויקט CHANGE² - פרויקט יישומי ארבע שנתי (2018-2022) במסגרת תכנית המו"פ Horizon2020 של האיחוד האירופי (EU), שהמכללה האקדמית בית ברל שותפה בו עם מוסדות מחקר נוספים³.

הסגל האקדמי במכללה מאופיין ברוב נשים עד דרגת מרצה בכיר, וברוב גברים בדרגות הפרופ', ובשיעור יחסית גבוה יותר של קידומי גברים ביחס לנשים בסגל הבכיר. כמעט כל בעלי דרגת פרופסור מן המניין, למעט אחד, קיבלו את דרגתם במוסדות אחרים מחוץ למכללה. כ-90% מבעלי דרגת פרופ' במכללה שייכים למסלול ה'מחקרי', ואילו רק כ-10% מכלל בעלי דרגת פרופ' במכללה (שלושה גברים) הינם בעלי דרגת פרופ' יוצר במסלול ה'מקביל' (ראו תרשימים 1 ו-2). באשר למוקדי קבלת החלטות (decision-making bodies) - קיים רוב נשים במרבית הוועדות המוסדיות, כגון המועצה האקדמית, פורום דקאנים ומועצות פקולטטיות. על אף האמור, במוקדי ההחלטה המרכזיים – חבר הנאמנים, וועדת מינויים ופורום ההנהלה – שיעור הנשים נמוך משמעותית מזה של הגברים (25%, 22%, 33% בהתאמה – ראו תרשים 3). בחינה נוספת על תפקידי ניהול אקדמי המבוצעים על ידי חברי וחברות הסגל מצביעה, כי נשים ממלאות יותר תפקידי ניהול אקדמי ביחס לשיעורן היחסי בקרב ממלאי התפקידים, ובכלל זה תפקידים כפולים ומשולשים ביחס לגברים (ראו תרשים 4)⁴.

לאור האמור לעיל, המכללה רואה חשיבות רבה בקידום שוויון והוגנות מגדרית במסגרת התכנית האסטרטגית, בהתבסס על הנחות היסוד הבאות:

1. שיוויון מגדרי תופס מקום מרכזי בשוק התעסוקה בכלל ובהשכלה גבוהה בפרט.
2. נתונים מראים כי למרות שינוי במקומן של נשים בשוק העבודה, עדיין אינן מיוצגות באופן פרופורציונאלי לאוכלוסייה, וגם שכרן וההזדמנויות שלהן לשיוויון מצומצמות וחסרות.
3. כל שכן בהשכלה הגבוהה ובפרט בתחום החינוך שמהווה תחום ליבה משמעותי בזהות האקדמית של המכללה.
4. שיוויון מגדרי בתחום החינוך חשוב מעבר למספר הנשים במכללות, אוניברסיטאות ובתי הספר - הוא חשוב ברמה הערכית בכל חברה דמוקרטית, שדוגלת בשיוויון הזדמנויות ותגמול, שכן הוא לא רק

¹ דבר הנשיאה, פרופ' יולי תמיר בכניסתה לתפקיד 1/10/2020, [קישור](#).

² 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. <https://www.change-h2020.eu>.

³ IFZ (Austria; coordination of the project), Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany), Universidade De Aveiro (Portugal), Zilinska Univerzita V Ziline (Slovakia), Nacionalni Institut za Biologijo (Slovenia), Fraunhofer Gesellschaft Zur Foerderung der Angewandten Forschung E.V. (Germany), Beit Berl Academic College (Israel)

⁴ לפירוט נתונים ומדדים באשר לפער המגדרי במכללה האקדמית בית ברל – ראו בניזולטר סיכום שנה (קישור) ובדו"ח פרויקט CHANGE – Carvalho et al. 2018 ([link](#))

מבטיח את הערכים הללו במסגרות ה"ל", אלא מייצג אותם גם בעבודתם. של א.נשי ההשכלה והחינוך בדורות הבאים.

5. המכללה מחויבת מבחינת זהויותיה בתחום החינוך, השוויון, האחריות החברתית, הדיאלוגיות והחדשנות, להבנות ולקדם שוויון והוגנות מגדרית במסגרת תכנית אסטרטגית מתוקצבת באופן עצמאי ואוטונומי וללא תלות בגורמי מימון חיצוניים.

על בסיס בחינה מעמיקה שבוצעה במכללה במסגרת תפקיד היועצת להוגנות מגדרית ופרויקט CHANGE זוהו שלוש תמות מרכזיות המסבירות את חוסר האיזון המגדרי במכללות בכלל, ובמכללה האקדמית בית ברל בפרט. על מנת להשיג שינוי אפקטיבי ובר קיימא, לכל אחת מהתמות גובשו המלצות לפעולות התערבות הן ברמת הפרט והן ברמת הארגון. נדגיש, כי ההמלצות רלבנטיות לכלל חברי וחברות הסגל האקדמי – גברים ונשים. בנוסף, חלק ניכר מהסוגיות באקדמיה הן מורכבות וקשה לבדוד מהן את משתנה המגדר בצורה סטרילית. מהנתונים שנאספו במכללה האקדמית בית ברל עולה, כי משתנה המגדר לרוב אינו הגורם הבלעדי לתופעה, אלא משתנה שמופיע יחד עם משתנים נוספים. לנוכח חוסר השוויון ההתחלתי בין המכללות לאוניברסיטאות, אנו סבורות שיצירת תנאים שוויוניים במכללות הן תנאי הכרחי על-מנת לייצר תנאים פתיחה הוגנים לעיסוק גם בנושא המגדר. לא זו אף זו, היות שמרבית הסגל האקדמי במכללות הן נשים (בוודאי במכללה כמו בית ברל), לדעתנו עיסוק במסלולי הקידום האקדמי, בחיזוק המחקר ובסוגיות נוספות, יחד עם מתן תשומת לב ופרספקטיבה מגדרית - עשוי לתרום לרווחת כולם. הציפייה שלנו דרך פעולות אלו לקבל גם תועלות בתחום המגדרי, ואף בתחומים נוספים - כמו הוגנות ושוויון לקבוצות מיעוט, מגוון ושונות בסביבה רב-תרבותית.

המלצות לפעולות התערבות	הפערים שזוהו
<ul style="list-style-type: none"> • זיהוי הטיות בלתי מודעות בתהליכים ארגוניים • יצירת שקיפות ארגונית • הנגשת המידע לחברי וחברות הסגל האקדמי • תמיכה אינסטרומנטלית – מתן ידע וכלים לניהול קריירה אקדמית • הטמעת רגישות וחשיבה מגדרית בתהליכי מחקר והוראה ובתרבות הארגונית 	<p>חסמים והטיות בתהליכי קידום אקדמי</p>
<ul style="list-style-type: none"> • חיזוק משאבי המחקר ליצירת תנאים מתאימים לחברי וחברות הסגל לעסוק במחקר בהתאם לדרישות הקידום האקדמי. 	<p>חסמים והטיות בתהליכי מימון מחקר</p>
<ul style="list-style-type: none"> • מתן הכרה ותוקף למסלולי קידום יוצר ומקצועי בנוסף למסלול המחקרי • ניסוח קריטריונים ברורים ושקופים למסלולים המקבילים 	<p>מתן דגש יתר על מסלול הקידום המחקרי ביחס למסלולים המקבילים⁵</p>

⁵המסלולים המקבילים (יוצר ומקצועי) קיימים כיום, אך מיושמים בהיקף מוגבל יחסית לרלבנטיות שלהם במכללות בעלות אוריינטציה יישומית-פרופסיונאלית. לדוגמה -בשנים 2018-2020 20% מכלל התיקים שהוגשו לוועדה העליונה הוגשו במסלול המקצועי (ראו באתר המל"ג -קישור). לא ברור האם נתון זה כולל בתוכו גם את המסלול היוצר, וכמה מתוך אותם 20% קיבלו בסופו של דבר דרגת פרופ', ומאילו מוסדות (מכללות או אוניברסיטאות). על כל פנים, נתון זה מצביע על כך, שמשקלם היחסי של המסלולים המקבילים נמוך משמעותית ביחס למסלול המחקרי, ומכאן שהמסלול המחקרי ככל הנראה עדיין נתפס כ"מיינסטרים" הרצוי באקדמיה. מדע וידע נוצרים על ידי סוגים שונים של מחקר (בסיסי, יישומי, פיתוח) וכן על ידי סוגים שונים של פעילויות בשדה המחקרי-מקצועי (הוראה, טיפול קליני, הנדסה, אמנות ועוד). כל סוגי המחקר והפעילויות בשדה המחקרי-מקצועי הינם שווים ערך בתרומתם למדע, לפעילות האקדמית וההכשרה היישומית במכללה, ולכן ראויים להכרה ותוקף.

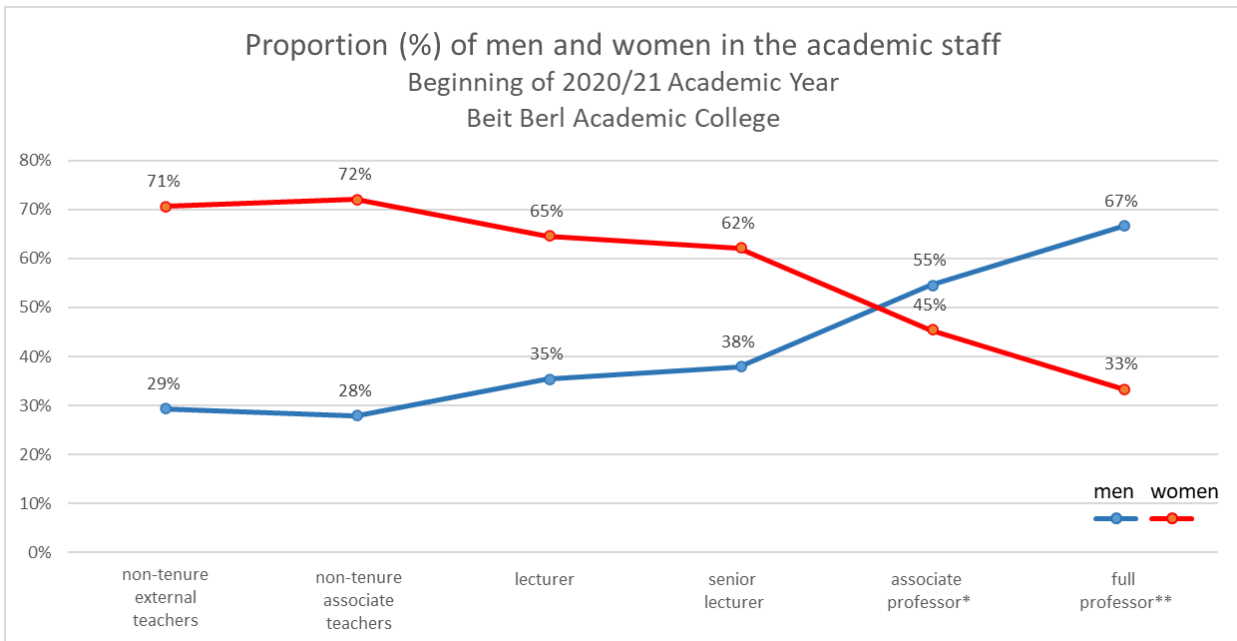
לאור האמור לעיל, המכללה תקים יחידה חדשה לשוויון הזדמנויות והוגנות מגדרית, אשר תהא מחוייבת לפעול לקידום חשיבה מגדרית, מתן ייצוג הולם לכל המגדרים והמגזרים וטיפוח סביבת עבודה מכילה, רגישה, מגוונת ורב-תרבותית, בד בבד עם איכות ומצויינות אקדמית.

במסגרת היחידה תגובש תכנית עבודה רב-שנתית לקידום שוויון הזדמנויות והוגנות מגדרית באמצעות מגוון של פעילויות הכשרה, הדרכה, דיאלוגיות, בניית מדיניות, מחקר, ותמיכה לסגל האקדמי והמנהלי בחמישה תחומי תוכן מרכזיים (אבני בניין – ראו איור 1):

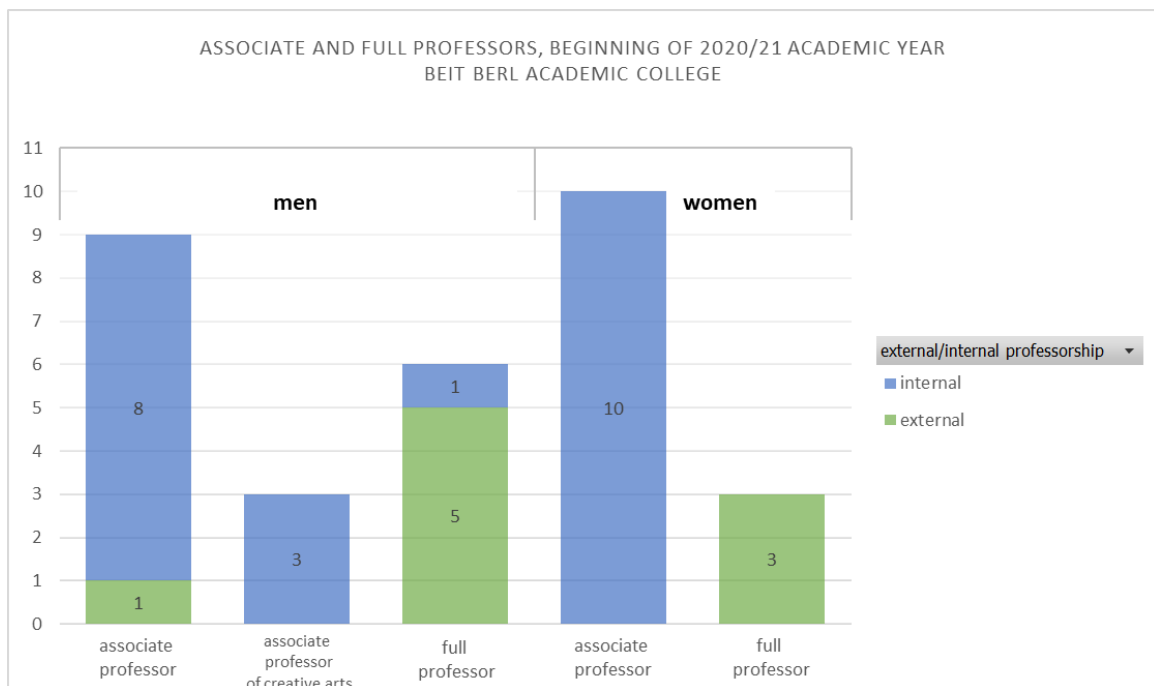
- איזון בית-קריירה
- איזון מגדרי במדיניות ובצמתי קבלת החלטות
- איזון מגדרי ובטחון תעסוקתי בתהליכי גיוס קידום תכנון וניהול קריירה בכל הדרגות ובכל מסלולי הקידום
- רגישות מגדרית בסביבה רב-תרבותית
- הטמעת חשיבה מגדרית במחקר בהוראה ובחינוך⁶ - לרבות קידום נוכחות גברים במערכת החינוך

היחידה להוגנות מגדרית תהא אמונה על מימוש הפעילויות השונות, כמו גם הפצה והנחלת הידע באמצעות מפגשים פרונטליים ואתר אינטרקטיבי לכלל הסגל האקדמי, המנהלי, הסטודנטיות והסטודנטים. תכנית הפעילויות המפורטת תפורסם מדי שנה, בכפוף לתקציב המוסדי שיוגדר לצורך כך.

⁶ תחום תוכן שישי – מניעת אלימות על רקע מגדרי לרבות הטרדות מיניות – הינו באחריות הממונות למניעת הטרדות מיניות, אשר תפעלנה בתאום ובשיתוף פעולה עם היחידה להוגנות מגדרית.

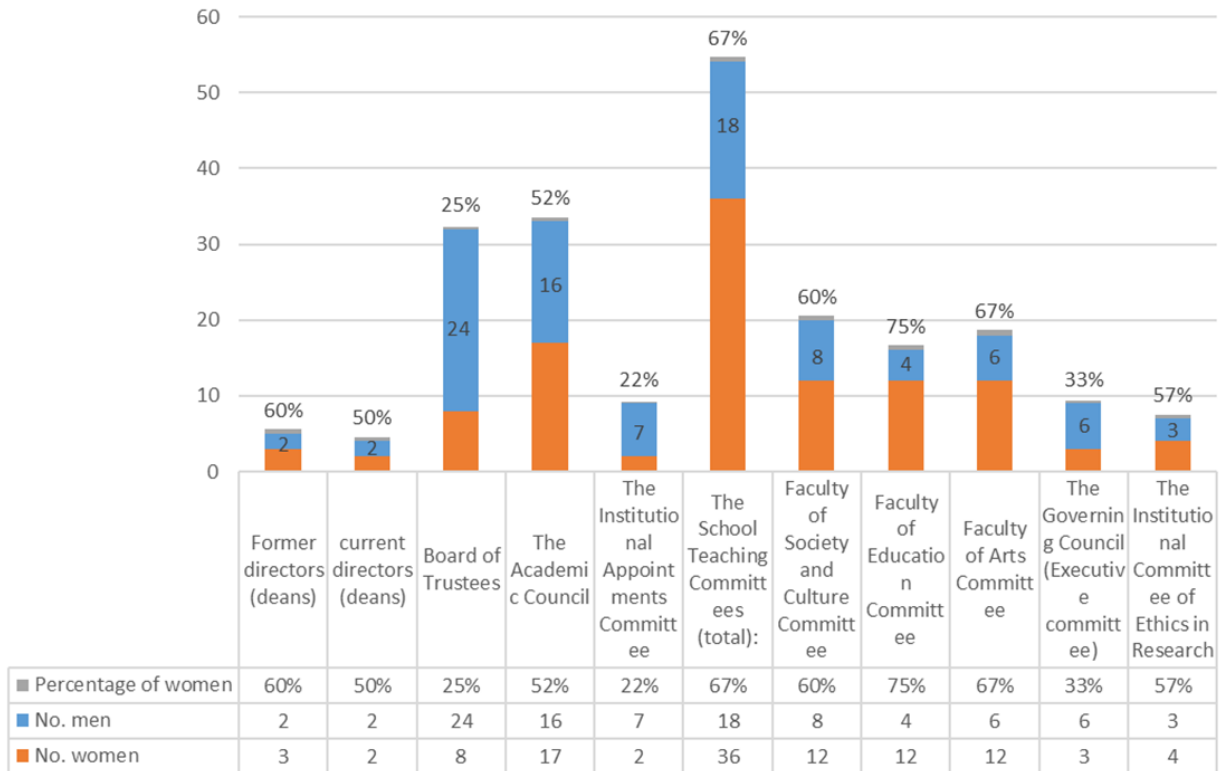


תרשים 1: חלוקה מגדרית לאורך הקריירה האקדמית, תחילת תשפ"א
* פרופ' חבר – כולל פרופ' חבר יוצר; ** פרופ' מן המניין – כולל דרגות פרופ' שהוענקו במוסדות מחוץ לבית ברל

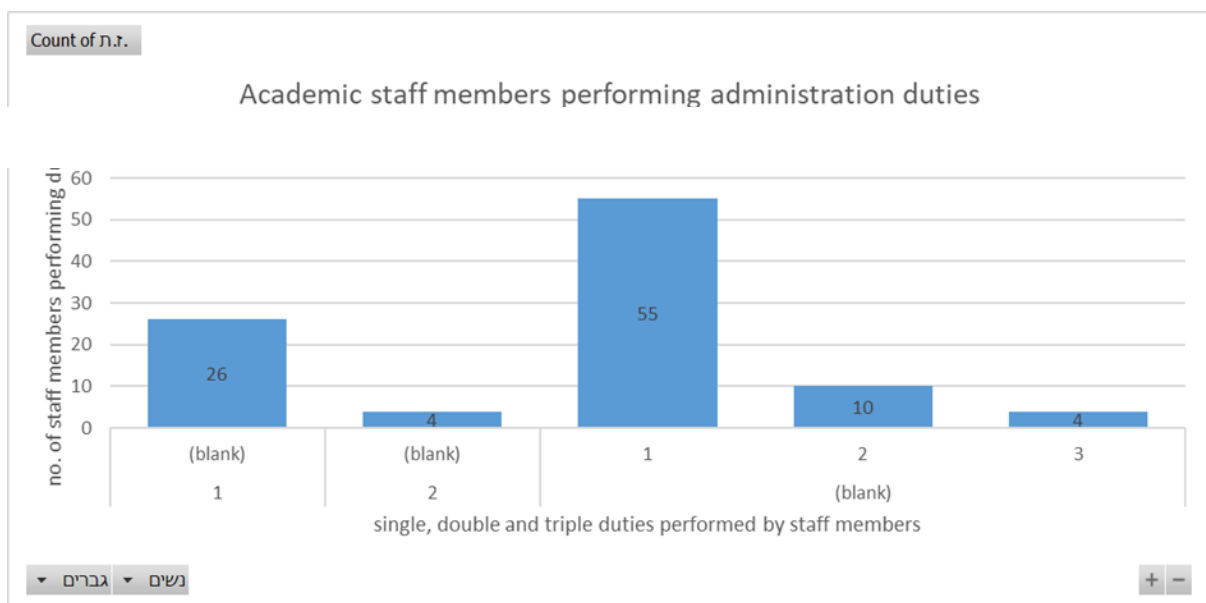


תרשים 2: חלוקה מגדרית בקרב דרגות פרופסור – פנימי וחיצוני, תחילת תשפ"א
* פנימי – דרגה שהוענקה במכללה האקדמית בית ברל; חיצוני – דרגה שהוענקה במוסד אקדמי אחר
** הערה: הנתונים משתנים במעט לאורך השנה האקדמית, בהתאם לפרישות וקידומים

WOMEN REPRESENTATION IN DECISION MAKING COMMITTEES BEIT BERL ACADEMIC COLLEGE 2020



תרשים 3: ייצוג נשים במוקדי קבלת החלטות, תשפ"א



תרשים 4: חברי וחברות סגל הממלאים/ות תפקידי ניהול אקדמי בחלוקה מגדרית, תשפ"א

work-life balance and organizational culture	التوازن بين البيت والوظيفة والثقافة التنظيمية	איזון בית - קריירה ותרבות ארגונית	
gender balance in leadership and decision-making	التوازن الجندي في القيادة ومواقع اتخاذ القرار	איזון מגדרי במנהיגות ובצמתי קבלת החלטות	
gender equality, job security in recruitment and career progression	المساواة بين الجنسين والأمن المهني في التوظيف، التقدم وإدارة مهنة المستقبل	איזון מגדרי ובטחון תעסוקתי בתהליכי גיוס, קידום וניהול קריירה	
gender sensitivity in a multi-cultural environment	الحساسية الجندرية في بيئة متعددة الثقافات	רגישות מגדרית בסביבה רב-תרבותית	
integration of gender dimension into research, teaching and education contents	دمج التفكير والمضامين الجندرية في البحث والتدريس والتربية	הטמעת חשיבה מגדרית ותכנים מגדריים בהוראה, חינוך ומחקר	
measures against gender-based violence including sexual harassment	علاج ومنع العنف القائم على خلفية جنسية بما في ذلك التحرش الجنسي	טיפול ומניעת אלימות על רקע מגדרי לרבות הטרדות מיניות	

איור 1: אבני בניין לתכנית מוסדית לשוויון מגדרי "קו המשווה", המכללה האקדמית בית ברל, עיצוב גרפי – ליאן מוסקוביץ', יח' השיווק
*הערה: נושא טיפול ומניעת אלימות על רקע מגדרי לרבות הטרדות מיניות – באחריות הממונות למניעת הטרדות מיניות