

דוח נתונים מגדריים - המכללה האקדמית של תל - אביב- יפו

תשפ"ב (1.10.2021-30.9.2022)

1. מדיניות ופעילות המכללה האקדמית של תל-אביב- יפו לקידום וייצוג נשים בקרבה וקביעת יעדים לשיווין מגדרי

בחודש ינואר 2017 החליטה הוועדה לייצוג מגדרי כי בהרכב הגופים המנהלים של המכללה דוגמת: ועדות המינויים, חבר הנאמנים, ועד מנהל ומועצה אקדמית ומשרות ניהוליות בכירות (נשיא, סגני נשיא ודקני בתי ספר), יהיה ייצוג מגדרי הולם (מינימום 40% לכל מגדר) וכן כי יש לפעול להגשמת יעד זה ממועד אישור הדוח ע"י המועצה האקדמית.

בישיבת המועצה האקדמית מיום 29.5.2017 אושר הדוח הנ"ל ותקנוני המינויים של המכללה עודכנו בהתאם. טווח הזמן שנקבע להשגת היעד – חמש שנים.

בשנת 2023 אישרה המועצה האקדמית את תיקון הסעיפים הרלוונטיים מתוך תקנוני המינויים של המכללה, כמפורט להלן:

הרכב ועדת מינויים מוסדית:

בהרכב של ועדת מינויים ייכללו לפחות 2 חברים/ות מכל אחד משני המגדרים, וככל שניתן, לפחות 3 חברים/ות מכל אחד משני המגדרים.

ייצוג מגדרי

תוקף סעיף זה הוא לשלוש שנים, דהיינו עד ליום 20.6.2026. לקראת תום תוקף סעיף זה, ישוב וייבחן נושא הייצוג המגדרי בהרכב ועדת המינויים ע"י המועצה האקדמית.

הרכב ועדת מינויים למסלולים משניים:

בהרכב של ועדת המל"מ יהיה ייצוג של לפחות חבר /ה אחד/ת מכל אחד משני המגדרים, וככל שניתן 2 חברים/ות מכל אחד משני המגדרים.

ייצוג מגדרי

תוקף סעיף זה הוא לשלוש שנים, דהיינו עד ליום 20.2.2026. לקראת תום תוקף סעיף זה, ישוב וייבחן

נושא הייצוג המגדרי בהרכב ועדת המינויים ע"י המועצה האקדמית.

להלן נתונים מגדריים בהתייחס לשנה"ל תשפ"ב:

2. היבטים שונים לייצוג מגדרי

1. סגל אקדמי

- א. סגל אקדמי בכיר (סגל ליבתי):
 - ב. מבין סגל אקדמי בכיר (סגל ליבתי) הנשים היוו 52%. מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.
 - ג. מורים מן החוץ: הנשים 43% מבין סגל המורים מן החוץ. מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.
 - ד. סגל עמית: נשים היוו 50.6% מכלל הסגל העמית. מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.
 - ה. סגל אקדמי בכיר- דרגת מרצה: נשים היוו 66.4% מכלל הסגל האקדמי הבכיר בדרגת מרצה מצב זה חורג במקצת מהקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.
- ו. סגל אקדמי בכיר, דרגת מרצה בכיר/ה: נשים היוו 58.9% מכלל הסגל האקדמי הבכיר בדרגת מרצה בכיר/ה אחוזים גבוהים יותר הם בקרב סגל מדעי החברה. מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.
- ז. סגל אקדמי בכיר דרגות פרופסור חבר/ה: נשים היוו 42.46% מכלל הסגל הליבתי בדרגת פרופסור חבר/ה. מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר. עם זאת, עקב שיעור הנשים הגבוה בדרגות מרצה ומרצה בכירה, ניכרת פה "תנועת המספריים" וזאת על אף מגמת שיפור בייצוג.
- ח. סגל אקדמי בכיר, דרגת פרופסור מן המניין: נשים היוו 20.8% מכלל הסגל האקדמי הבכיר בדרגות פרופ' מן המניין. אמנם, מצב זה אינו עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר. אולם, יש לציין את מגמת השיפור המשמעותית מאז תש"פ בה היה שיעור הנשים בדרגת פרופסור מן המניין 12.8%.

למעשה מתקיימת במכללה "תנועת המספריים" אשר מוכרת היטב באקדמיה, בה בדרגות הנמוכות יש ייצוג נכבד של נשים ואף מוטה (יותר נשים מגברים) ובדרגות הגבוהות התנועה מתהפכת וישנו ייצוג חסר של נשים. מיעוט נשים בדרגות הבכירות אשר יש לה השלכות במוקדי כח והשפעה, הוכר כנושא לטיפול על ידי המכללה. בשנים הקרובות שמה המכללה לעצמה יעד להגדיל את מספר הנשים בדרגות אלו ולצמצם את הפער. לכך נלווית ההכרה כי זהו תהליך אשר דורש זמן, בעיקר כיוון שהמכללה בחרה לצמצם את הפער באמצעות עידוד וקידום חברות הסגל האקדמי הבכיר.

קידום סגל אקדמי בכיר

א. **מדרגת מרצה למרצה בכיר.ה:**
בשנת הלימודים תשפ"ב קודמו שלוש חברות סגל מדרגת מרצה לדרגת מרצה בכירה וזאת מתוך 7 קידומים (42.9%).

ב. **מדרגת מרצה בכיר.ה לפרופסור חבר:**
בשנת הלימודים תשפ"ב קודמו שתי חברות סגל אקדמי בכיר מדרגת מרצה בכירה לדרגת פרופ' חברה וזאת מתוך 2 קידומים (100%).
בהשוואה לשנה הקודמת, בה לא היה קידום של נשים לדרגה זו, ניכר שיפור משמעותי.

ג. **מדרגת פרופ' חבר.ה לפרופסור מן המניין:**
לא קודמו כלל חברות סגל אקדמי בכיר לדרגת פרופ' מן המניין.

ד. **קבלת קביעות:**
הוענקה קביעות ל- 4 חברות סגל אקדמי בכיר ול- 4 חברי סגל אקדמי בכיר, כלומר נשים היוו 50% ממי שקבלו קביעות במכללה.

2. **גיוס סגל חדש – סגל אקדמי בכיר**
גויסו 5 חברות סגל חדשות בדרגת מרצה מתוך 9, 2 חברות סגל בדרגת מרצה בכירה מתוך 4 ואף חברת סגל בדרגת פרופ' מתוך 1, כלומר 50% מהסגל האקדמי החדש הינן נשים.

3. **ייצוג נשים בקרב משרות ניהוליות בכירות:**

א. **ייצוג נשים בקרב הנהלת המכללה:**

נשיא המכללה, מנכ"ל המכללה וסגני הנשיא היו גברים, 2 מתוך 3 סמנכ"לים היו נשים, חמש מתוך 6 דקניות/ות בתי ספר היו נשים. **ניתן לראות כי 58% מקרב ההנהלה הבכירה ודקניות/ות בתי הספר היו נשים.**

ב. ייצוג נשים בקרב ראשי מגמה/תכנית/תחום:

מתוך 18 בעליות/ות תפקידים: ראשיות/ות תכניות/מגמות, 12 היו נשים (67%) מצב זה אינו עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.

4. ועדת מינויים

בוועדת מינויים המונה 7 חברי סגל אקדמי בכיר, כהנו 4 גברים ו-3 נשים (42.9%).

5. שילוב נשים בגופים מנהלים – מנהליים ואקדמיים

שם הגוף	מספר נשים	% הנשים	סה"כ חברים (במספרים מוחלטים)
חבר הנאמנים	25	30.9	81
ועד מנהל	5	41.6	12
מועצה אקדמית*	16	44.4	36

*בה חברים כל חברי הסגל האקדמי בדרגת פרופ' ופרופ' מן המניין במכללה

6. שיויון והוגנות בתעסוקה

א. השתלמות ממושכת

יצאו 4 חברות סגל ו-2 חברי סגל להשתלמות ממושכת (12 חודשים)

ב. הפחתת שעות הוראה לצורך מחקר

הופחתו 86 שעות הוראה ל 20 חברות סגל ו-80 שעות הוראה ל 25 חברי סגל.

הערה: שעות הוראה-מופיעות במונחי ש"ס

7. מניעת הטרדות מיניות

במכללה פועלות ממונה על נציבת קבילות לענייני הטרדות מיניות וסגניתה. במהלך שנת הדיווח הוחלפה ד"ר רונית חנניה רוט ב"דר שרון רימר ביאל כנציבה וגבי גלית צלרמאייר שימשה כסגנית.

8. פעילות היועצת להוגנות מגדרית

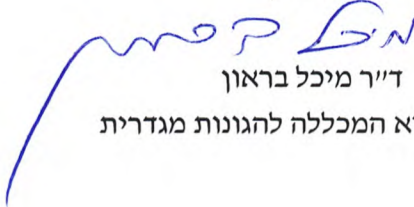
ב בשנה"ל תשפ"א מונתה ד"ר מיכל בראון לתפקיד יועצת נשיא המכללה להוגנות מגדרית ומאז היא משמשת בתפקיד. היא כפופה ישירות לנשיא המכללה, מייעצת לו ועובדת עמו לקידום שוויון מגדרי במכללה. היא מקבלת עבור תפקידה זה 20% גמול תפקיד. המכללה מעמידה תקציב מידי שנה ייעודי לפעילויות אלו. בשנת תשפ"ב עמד התקציב על 100,000 ש"ח כבפועל נעשה שימוש בלמעלה מ 70,000 ש"ח.

בשנת תשפ"ב קיימה יועצת נשיא המכללה :

- ❖ סדנאות למניעת הטיות מגדריות לא מודעות
- ❖ "חדר משלך" - התקיים ריטריט כתיבה בן 3 ימים לחוקרות שיועד לעודד כתיבה אקדמית, קידום החוקרות ויצירת קהילת חוקרות במכללה. המפגש כלל זמן רב לכתיבה, מפגש חוקרות עם נשיא המכללה, מפגש של החוקרות עם חברת ועדת מינויים בנושא "כל מה שרצית לשאול על קידום ולא העזת", מפגש עם ראשת רשות המחקר ופעילות חברתית.
- ❖ ימי כתיבה אקדמיים – מידי חודש התקיימו ימי כתיבה מרוכזים במכללה אשר יועדו לחוקרות. יצירת מרחב פיזי ונפשי פנוי לכתיבה אקדמית.
- ❖ לא לפחד מהפחד – התכנסות והרצאות אקדמיות של מחקר אשר נעשה במכללה בהקשר של סרטן השד – לציון חודש המודעות לסרטן השד.
- ❖ פעילות לבחינת קידום חוקרות במכללה אל מול סגן נשיא המכללה לעניינים אקדמיים

9. לסיכום : המכללה פועלת להגשמת היעד שהציבה לעצמה ותמשיך לפעול כדי לשפר את הטעון שיפור בכל הקשור בגידול מספר הנשים בדרגת פרופסור מן המניין (וכך יתאפשר הגידול בייצוג במועצה האקדמית ובוועדות המינויים) וכן להגדלת שיעור הנשים בגופים המנהלים של המכללה. כמו כן, המכללה תפעל לשמר את המקומות בהם מתקיימת הוגנות מגדרית ותקדם סביבה אשר רגישה לסוגיות מגדריות.

בברכה,



ד"ר מיכל בראון

יועצת נשיא המכללה להגונות מגדרית

תאריך: 7.12.23