



פרסום נתונים מגדריים - המכללה האקדמית של תל אביב יפו

תשע"ח

- השאלה בדו"ח המל"ג- האם נקבעו יעדים לשוויון מגדרי? אם כן מה הם, האם הוקצו משאבים לטובת השגתם ומה טווחי הזמן בהם המוסד מתכנן להשיג את יעדיו? האם התקיימו דיונים בנושא בסנאט/במועצה האקדמית ובוועדות שונות רלוונטיות, לרבות ייצוג נשים בוועדות השונות במוסד?

תשובה:

ביוזמת יועצת הנשיא להוגנות מגדרית במכללה, בישיבתה מיום 14.11.2016 החליטה המועצה האקדמית על הקמת ועדה לייצוג מגדרי הולם במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו. כחברי הוועדה נבחרו: פרופ' דליה מור, סגנית נשיא לעניינים אקדמיים דאז, יו"ר, פרופ' יעל השילוני-דולב, יועצת הנשיא להוגנות מגדרית, פרופ' רונית אביצור חמיאל, ד"ר עמית קפלן וד"ר עפר פייך.

להלן החלטות הוועדה מינואר 2017 (שהתקבלו פה אחד):

"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). יש לפעול להגשמת יעד זה ממועד אישור הדוח ע"י המועצה האקדמית. יש להגשים יעד זה תוך חמש שנים ממועד אישור הדוח.

תקנוני המכללה הרלוונטיים: תקנון המכללה (תקנון העמותה) ותקנוני המינויים יעודכנו בהתאם להחלטה הנ"ל.

על מנת להתמודד עם קשיים בעמידה ביעד, תוקם ועדת חריגים שתהיה רשאית לאשר חריגה זמנית בייצוג המגדרי. הוועדה תורכב מסגנית נשיא ומשלושה חברי סגל משני בתי ספר לפחות. מוצע בזאת כי חברי הוועדה הנוכחית ישמשו כחברי ועדת החריגים בהרכבה הראשון, לתקופה של חמש שנים.

במטרה לפתור את בעיית הייצוג המגדרי ההולם בוועדת המינויים העליונה, אנו מבקשים לבחון את האפשרות לשינוי תקנוני שיאפשר מינוי חברים לוועדה אף אם אינם חברי המועצה האקדמית".

תקנוני המינויים של המכללה אכן שונו בהתאם ואושרו במועצה האקדמית פה אחד.

להלן הסעיף הרלוונטי מתוך תקנון המינויים של המכללה :

29.5.2017 ייצוג מגדרי 3.ג. בהרכבים של ועדת מינויים וועדת מינויים עליונה ייכללו לפחות 40% של כל אחד משני המגדרים.

ואולם, בתקופת מעבר שתארך עד ליום 5.3.2022 תהיה ועדת חריגים שתמונה ע"י נשיא המכללה רשאית להתיר למכללה לחרוג מחובת הייצוג המגדרי האמורה לעיל.

להלן הסעיף הרלוונטי מתוך נוהל ועדת מינויים למסלולים משניים :

29.5.2017 ייצוג מגדרי 6.א. בהרכב של ועדת המל"מ יהיה ייצוג של לפחות 40% לכל אחד משני המגדרים.

ואולם, בתקופת מעבר שעד ליום 5.3.2022 תהיה ועדת חריגים שתמונה ע"י נשיא המכללה רשאית להתיר חריגה מחובת הייצוג המגדרי האמורה לעיל.

לאחר שינוי התקנונים, ועדת החריגים לא הופעלה. כפי שיעלה מהמשך הדוח, כרגע בהרבה תחומים אין התקדמות אל עבר היעדים, ואף חלה נסיגה.

ייצוג מגדרי - היבטים השונים 2015-2017

1. סגל במכללה

מבין כלל הסגל המועסק במכללה - סגל במינוי (סגל ליבתי) וסגל עמית (ללא מורים מן החוץ) - נשים היוו 54%.

1. א. סגל מורים מן החוץ:

נשים מהוות קצת פחות מ- 50% מן המורים מן החוץ בין 2015-17.

1. ב. סגל עמית:

נשים מהוות כ 60% מהסגל העמית בין 2015-17, עם אחוזים גבוהים יותר במדעי החברה בהשוואה למדעי המחשב.

1. ג. סגל ליבתי, דרגת מרצה:

בשנת 2017 נשים היוו כ 62% מהסגל בדרגת מרצה, ירידה לעומת שנת 2015, בה היוו כ- 70%. ירידה זו חלה כבר בשנת 2016 (60%). **בדרגה נמוכה זו יש ייצוג יתר של נשים**, שנמצא בסימן ירידה.

מדעי הבריאות: בשנת 2015 נשים היוו 66% מהסגל בדרגת מרצה בבית ספר זה, ואילו החל מ 2016 אין כלל נשים בסגל הליבתי של בית הספר, פרט לדקנית.

1. ד. סגל ליבתי, דרגת מרצה בכיר/ה:

בשנת 2015 נשים היוו 55% מהסגל בדרגת מרצה בכיר. לעומת זאת, **בשנת 2017 חלה ירידה בייצוג נשים בדרגה זו**, כאשר נשים היוו רק כ 45%. ירידה זו חלה הן בבית הספר למדעי המחשב (מ 42% ל 33%) והן בבית הספר למדעי החברה (מ 58% ל 48%). בבית הספר למדעי הבריאות יש רק אשת סגל אחת בדרגה זו בכלל בית הספר (הדקנית).

1. ה. סגל ליבתי, דרגת פרופסור חבר/ה:

ראשית, יש מספר מועט יחסית של אנשי סגל במכללה בדרגה זו. יתר על כן, חלה ירידה משמעותית בין 2015 ל 2017 במספר המוחלט של חברי סגל בדרגת פרופסור חבר: מ 17 בשנת 2015 ל 10 בשנת 2017. שנית, מספר חברות הסגל בדרגה זו ירד מ 7 בשנת 2015 ל 6 בשנת 2017. כך, במונחים יחסיים, ייצוג נשים בדרגה זו עלה מ 40% לכ- 60%, אך בפועל עלייה זו נובעת מצמצום מספר חברי הסגל הגברים בדרגה זו מ 10 חברי סגל ב 2015 ל 4 ב 2017.

1. ו. סגל ליבתי, דרגת פרופסור מן המניין:

בשנת 2015 היו במכללה 18 חברי סגל בדרגת פרופסור מן המניין, לעומת 17 בשנת 2017. לאורך שנים אלו, לא חל שינוי במספר הנשים בדרגה זו (4), ובכל השנים הן היוו לא יותר מ-25% מהסגל בדרגה זו.

לסיכום, ניתן לראות שלא חלה מגמת שיפור בקידום נשים במכללה, והשינוי שחל הוא בכיוון ההפוך. בדרגות הנמוכות, סגל עמית וסגל בדרגת מרצה, מהוות נשים מעל 50% מהמועסקים במכללה. עם זאת, חל שינוי מגמה לעומת הדו"ח בשנים הקודמות בכל הנוגע לייצוג נשים בדרגת מרצה בכיר: בעוד בעבר נשים היוו יותר מ-50% מהסגל בדרגה זו, בשנת 2017, נשים מהוות פחות מכך – 45%. בדרגות הגבוהות של פרופסור נשים מהוות כשליש מבעלות הדרגה הזו. הדו"ח מציג תופעה מוכרת ממוסדות אחרים בארץ ובעולם - ככל שעולים בדרגה, יורד ייצוגן של נשים. באקדמית תל-אביב יפו השנים האחרונות לא הראו כל הטבה בתחום. הנתונים אף מצביעים על התדרדרות בייצוג נשים בדרגת מרצה בכיר/ה.

2. קידום סגל

2. א. מדרגת מרצה למרצה בכיר:

בשנת 2015 קודמו סה"כ שתי מרצות, שתיהן נשים.
בשנת 2016 קודמו סה"כ 3 מרצים, כולם גברים.
בשנת 2017 לא היו קידומים בדרגה זו.
בשלב קידום זה לא ניכרת העדפה לאחד המגדרים.

2. ב. מדרגת מרצה בכיר לפרופסור חבר:

ועדת המינויים העליונה של המכללה מינתה רק חבר סגל אחד לדרגת פרופסור במהלך שלוש השנים האחרונות. חבר זה הגיע מחוץ למכללה ומונה לדרגת פרופסור בתוכה. מעבר לכך לא קודם אף חבר/ת סגל לדרגה זו בשנים האמורות, לא במסגרת המכללה פנימה ולא במל"ג.

2. ג. מדרגת פרופסור חבר לפרופסור מן המניין:

5 פרופסורים בדרגת חבר קודמו בשנים 2015 – 2017 לדרגת פרופסור מן המניין, כולם גברים.

כלומר, בשלוש השנים האחרונות לא קודמו כלל נשות סגל לדרגת פרופסור חבר ולדרגת פרופסור מן המניין.

2. ד. קבלת קביעות:

בשנת 2015 קיבלו 4 חברי סגל קביעות, מתוכם אישה אחת. בשנת 2016 קיבלו שני אנשי סגל קביעות, מתוכם, אישה אחת. בשנת 2017 קיבלו 3 אנשי סגל קביעות, מתוכם, אישה אחת. ניתן לראות כי אנשי סגל גברים מקבלים קביעות בצורה משמעותית (פי 3 בממוצע) יותר בהשוואה לנשים חברות סגל. יש לזכור, כי נשים מהוות באופן כללי לפחות 50% מהסגל במינוי במכללה.

לסיכום: ייצוג נשים בקבלת קביעות ובקידום לדרגות הגבוהות חסר מאוד.

3. גיוס סגל חדש

בשלוש השנים האחרונות בכלל בתי הספר במכללה ובכלל הדרגות גויסו 22 אנשי סגל חדשים, כאשר נשים היוו 54% מתוכם. נשים גויסו לסגל בבתי הספר למדעי החברה ומדעי הרוח. לעומת זאת, בבית הספר למדעי הבריאות ובבית הספר למדעי המחשב, לא גויסו נשים כלל.

4. תוספת שכר- גמול תפקיד ומחקר

תוספות השכר עבור גמולי תפקיד מהוות את עיקר תוספות השכר בהשוואה לתוספות עבור מחקר, בפער גדול.

גמול תפקיד: במדעי החברה נשים מקבלות לאורך שלוש השנים הנבחנות בדוח גמול תפקיד בשיעור שוויוני ואף למעלה מזה (60%). לעומת זאת, בבית הספר למדעי המחשב, נשים היוו 43% ממקבלי התוספות עבור תפקיד ב 2015, 29% ב 2016 ו 0% בשנת 2017.

לגבי היקף התוספות - הנתון העקבי כמו בכל המשק ואף גרוע מכך, הוא שנסות סגל האקדמית בממוצע, חברות הסגל מרוויחות גמול תפקיד בשווי של 66% בהשוואה לגברים (הממוצע לגבר הוא 72,000 ₪ לעומת 47,725 ₪ לנשים, פער הקיים בכל השנים, ללא שיפור לאורך זמן).

תוספת עבור מחקר: סה"כ מספר מקבלי תוספת השכר עבור מחקר הוא נמוך וכך גם הסכומים. למשל, ב 2015 קיבלו סה"כ 5 אנשי סגל תוספת, מתוכם אישה אחת, ב 2016 קיבלו סה"כ 6 אנשי סגל תוספת וב 2017 איש סגל אחד – כולם גברים. בתחום תוספת עבור מחקר ישנו ייצוג חסר מאוד של נשים.

בבחינת סה"כ תוספות השכר לסגל הליבתי במכללה עולה כי ישנה ירידה עם השנים באחוז הנשים מבין מקבלי התוספות מ- 53% ב- 2015 ל- 44% ב 2017. אך הבעיה החמורה יותר הינה בפער המגדרי, לרעת נשים, בסה"כ השכר שמתקבל מתוספות התפקיד והמחקר, וגם בכך שנסים נמצאות בייצוג חסר בקרב מקבלי תוספת מענקי מחקר.

5. ייצוג נשים בהנהלת המכללה

הנהלת המכללה התרחבה בשנת 2017 משלושה לארבעה חברים/ות. בשנים 2015-16 הייתה חברה אחת בהנהלת המוסד – סגנית נשיא לעניינים אקדמיים. בשנת 2017 נוספה להנהלה סגנית נשיא לקשר חוץ. כיום, נשים מהוות 50% מהנהלת המכללה (שתי סגניות נשיא, מנכ"ל ונשיא). בתחום זה חלה הטבה בייצוג נשים

5. א. ייצוג נשים בקרב דיקאני בתי ספר:

בשנת 2015 היו 5 דיקנים, מתוכם 3 נשים. כיום, בשנת 2017, ישנה רק דקנית אחת. מכאן שחלה ירידה משמעותית בייצוג נשים בניהול בתי הספר במכללה.

5. ב. ייצוג נשים בקרב ראשי מגמה:

נשים היוו לאורך 2015-17 בין 66% ל 60% מבין ראשות המגמות. מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר (עם נטייה קלה לייצוג יתר חריג של נשים)

5. ג. ועדות קידום וגיוס:

ועדת מינויים עליונה: בשנת 2015-17 היו שבעה חברים/ות בוועדה, מתוכם שתי נשים (28%).
ועדת מינויים: הועדה מונה 7 חברים/ות. ב-2015 היו בה 2 חברות, ב-2016, 3 חברות, וב-2017 שוב 3 חברות (28-42%).

בשתי ועדות המינויים ייצוג הנשים חסר, ואין בו שיפור מתמשך ועקבי בחלוף הזמן

ד.5. שילוב נשים בוועדות אקדמיות, גופים מנהלים, ומשרות ניהוליות בכירות

ועדה/גוף מנהל	מספר נשים	% הנשים	סה"כ חברים (במספרים מוחלטים)	מספר נשים	% הנשים	סה"כ חברים (במספרים מוחלטים)
	2016	2016	2016	2017	2017	2017
חבר הנאמנים	23	28%	83	25	29%	85
ועד מנהל	4	50%	8	3	50%	6
מועצה אקדמית	14	33%	42	12	27%	44

פרט לוועד המנהל, ישנו תת ייצוג של נשים הן בחבר הנאמנים והן במועצה האקדמית, ללא שיפור.

6. ייצוג מגדרי בקרב הסטודנטיות/ים במכללה

6.1 בין השנים 2015-17, סטודנטיות מהוות בכל בתי הספר במכללה, בשני התארים יחד, כ- 55%. ייצוג הסטודנטיות בבתי הספר השונים תואם לרמת הסגרגציה בשאר המוסדות בארץ, עם נטייה ברורה של נשים להתרכז במקצועות טיפוליים ושל גברים במקצועות טכנולוגיים.

בתואר ראשון: במדעי הבריאות, על אף קיומה של תכנית נפרדת לגברים חרדים המגדילה מאד את מספר הסטודנטים, מהוות הנשים עדיין 60% מכלל הלומדים לתואר ראשון. במדעי החברה אחוז הסטודנטיות הוא כ 64% ובמדעי המחשב יש עלייה קלה באחוז הסטודנטיות מ- 25% ב 2015 ל 29% ב- 2017.

בתואר שני: במדעי החברה הסטודנטיות מהוות רוב גדול מבין הלומדים/ות לתואר שני (כ 70%), ואילו במדעי המחשב התמונה הפוכה, הסטודנטיות מהוות סביב 23%.

6.2. ייצוג סטודנטיות בקבלת מלגות

התפלגות אחוזי הזוכים לפי מגדר ושנים:

נשים	
תשע"א	57.1
תשע"ב	54.3
תשע"ג	59.9
תשע"ד	63.7
תשע"ה	62.5
תשע"ו	68

סטודנטיות נוטות להצטיין מעט יותר מסטודנטים (בהינתן שהן מראש 55%)

7. פרטים אודות היועצת לנשיא להוגנות מגדרית: שם, דרגה ותפקידים נוספים

פרופ' יעל השילוני-דולב, הנה פרופ' חבר במכללה וראשת תוכנית לימודי משפחה לתואר שני שאמורה להיפתח בשנה"ל תשע"ט. פרופ' השילוני-דולב הנה ראש ביה"ד המשמעת לדין בקבילות בענייני הטרדה מינית וחברת בית הדין לערעורים בענייני משמעת הסטודנטים. השילוני-דולב חברה במועצה האקדמית של המוסד (מעצם דרגתה- פרופ' חבר).

פירוט אודות צורות גמול התפקיד (שיפוי) שמקבלת היועצת לנשיא/ה להוגנות מגדרית במוסד.

המוסד מעולם לא שיפה עבור פעילות היועצת, מזה 10 שנים. במכללה האקדמית של ת"א -יפו התפקיד אינו מזכה בגמול תפקיד ו/או בהפחתת שעות הוראה. לרשות היועצת לא עומד תקציב ייעודי, אך כל אימת שהיא נזקקת לעזרת הסגל האדמיניסטרטיבי של המכללה היא זוכה להיענות ושיתוף פעולה מלאים.

מידע רלוונטי אחר:

פעילויות נוספות:

היועצת יוזמת מדי שנה אירוע ביום האישה ומפגש עם בוגרות המכללה לקראת צאתן לשוק העבודה. באירועים אלו משתפת פעולה חברת הסגל ד"ר עמית קפלן המתמחה בלימודי מגדר. כמו כן אחראית היועצת על הפקת דו"ח שוויון מגדרי.

לימודים בהפרדה:

המכללה מפעילה מזה מספר שנים תכנית ללימודי סיעוד לאוכלוסייה החרדית. בתכנית זו לומדים ומלמדים את המקצועות התיאורטיים אך ורק גברים. יועצת הנשיא ופרופ' נעמי חזן, דקנית ביה"ס לממשל וחברה לשעבר, הביעו התנגדות לפתיחת תכנית בה ילמדו גברים בלבד, בעיקר בשל אפליית המרצות הכרוכה בכך. גם במועצה האקדמית הובעה התנגדות לאפליה על רקע זה. הובטח ליועצת בכתב שנשים לא יופלו על בסיס מיין בהעסקתן במסלול המופרד, אך הבטחה זו לא מומשה, בשל חילוקי דעות אידיאולוגיים בנוגע לתכניות המיועדות לגברים חרדים. יתכן קשר בין כך שבבית הספר לסיעוד אין נשים בסגל הליבתי לבין התכנית ללימודי חרדים, בה מרצים גברים בלבד. מכיוון שבתוכנית זו לא מלמדות נשים, תתכן העדפה להעסקה קבועה של מי שאינם מנועים מללמד בשלוחת בני ברק, קרי – מרצים גברים.

פרופ' יעל השילוני דולב

יועצת הנשיא להוגנות מגדרית במכללה

מארס 2018