

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

תשפ"ה (30.9.2024-1.10.2025)

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

בחדש 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.

להלן הסעיפים הרלוונטיים מתוך תקנון המינויים של המכללה:

ייצוג מגדרי 33. בהרכב של ועדת מינויים 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.

ביום 9.3.2023 אישרה המועצה האקדמית את תיקון הסעיף הנ"ל באופן שלהלן:

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

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

להלן הסעיף הרלוונטי מתוך נוהל ועדת מינויים למסלולים משניים :

צוג גדרי	א6.	בהרכב של ועדת המלי"מ יהיה ייצוג של לפחות 40% לכל אחד משני המגדרים. בישיבת המועצה האקדמית מיום 21.2.2023 תוקנו סעיפים אלה באופן שלהלן : תקנון המינויים של המכללה : 3.7 ייצוג בהרכב של ועדת מינויים "יכללו לפחות 2 חברים/ות מכל אחד משני המגדרים, וככל שניתן, לפחות 3 חברים/ות מכל אחד משני המגדרים. תוקף סעיף זה הוא לשלוש שנים, דהיינו עד ליום 20.6.2026. לקראת תום תוקף סעיף זה, ישוב ויבחן נושא הייצוג המגדרי בהרכב ועדת המינויים ע"י המועצה האקדמית.
----------------------------	------------	---

ביום 21.2.2023 אישרה המועצה האקדמית את תיקון הסעיף הנ"ל באופן שלהלן :

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

תוקף סעיף זה הוא לשלוש שנים, דהיינו עד ליום 20.2.2026. לקראת תום תוקף סעיף זה, ישוב ויבחן נושא הייצוג המגדרי בהרכב ועדת המינויים ע"י המועצה האקדמית.

להלן נתונים מגדריים בהתייחס לשנה"ל תשפ"ה:

2. היבטים שונים לייצוג מגדרי

1. סגל אקדמי

א. סגל אקדמי בכיר (סגל ליבתי):

מבין סגל אקדמי בכיר (סגל ליבתי) הנשים היוו 57.7%.

ב. מורים מן החוץ:

נשים היוו 62.8% מבין סגל המורים מן החוץ.

ג. סגל עמית:

נשים היוו 50.6% מכלל הסגל העמית.

ד. סגל אקדמי בכיר - דרגת מרצה:

נשים היוו 62.8% מכלל הסגל האקדמי הבכיר בדרגת מרצה

ה. סגל אקדמי בכיר, דרגת מרצה בכיר/ה:

נשים היוו 66% מכלל הסגל האקדמי הבכיר בדרגת מרצה בכיר/ה

ו. סגל אקדמי בכיר דרגות פרופסור חבר/ה:

נשים היוו 45.5% מכלל הסגל הליבתי בדרגת פרופסור חבר/ה.

ז. סגל אקדמי בכיר, דרגת פרופסור מן המניין:

נשים היוו 27.3% מכלל הסגל האקדמי הבכיר בדרגות פרופ' מן המניין.

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. המכללה שמה לעצמה יעד בשנים האחרונות 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.

יש לציין בשמחה כי תהליך זה נושא פרי ואנו רואות ורואים לאורך השנים האחרונות צמצום משמעותי בפער, כאשר תנועת המספריים זזה קדימה וכעת ממוקדת יותר בדרגה הגבוהה ביותר של פרופ' מן המניין. לאור זאת, לצד המאמצים לקדם נשים בכל דרגות הקידום, יעשה מאמץ ממוקד בקידום נשים מדרגת פרופ' חברה לדרגת פרופ' מן המניין – כמטרה מרכזית לחמש שנים הקרובות.

קידום סגל אקדמי בכיר

א. מדרגת מרצה למרצה בכיר.ה:

בשנת הלימודים תשפ"ה קודמה חברת סגל אחת מדרגת מרצה לדרגת מרצה בכירה וזה היה הקידום היחיד (100%).

ב. מדרגת מרצה בכיר.ה לפרופסור חבר:

בשנת הלימודים תשפ"ה קודמו שתי חברות סגל אקדמי בכיר מדרגת מרצה בכירה לדרגת פרופ' חברה וזאת מתוך 2 קידומים (100%).
ניכרת מגמה בשנים האחרונות.

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- 3 חברות סגל אקדמי בכיר מתוך 4 חברות סגל שקיבלו קביעות, כלומר נשים היוו 100% ממי שקבלו קביעות במכללה.

2. גיוס סגל חדש – סגל אקדמי בכיר

גויסו 7 חברות סגל חדשות בדרגת מרצה מתוך 8, 4 חברות סגל בדרגת מרצה מתוך 5, 2 חברות סגל בדרגת מרצה בכירה וחברת סגל בדרגת פרופ' מן המניין, כלומר 87.5% מהסגל האקדמי החדש הינן נשים.

3. ייצוג נשים בקרב משרות ניהוליות בכירות:

א. ייצוג נשים בקרב הנהלת המכללה:

נשיאת המכללה, סגנית הנשיאה לעניינים אקדמיים וסמנכ"לית הכספים הינן נשים, מנכ"ל המכללה וסגן הנשיאה לקשרי חוץ ופיתוח הינם גברים, חמש מתוך 6 דקניות בתי ספר היו נשים. ניתן לראות כי 70% מקרב ההנהלה הבכירה ודקניות בתי הספר היו נשים.

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

מתוך 24 בעליות תפקידים: ראשיות/תכניות/מגמות, 18 היו נשים (66%)
מצב זה אינו עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.

ועדת מינויים

בוועדת מינויים המונה 6 חברי סגל אקדמי בכיר, כהנו 3 גברים ו- 3 נשים (50%). מצב זה עונה על הקריטריון של ייצוג מינימום של 40% לכל מגדר.

4. שילוב נשים בגופים מנהלים – מנהליים ואקדמיים

שם הגוף	מספר נשים	% הנשים	סה"כ חברים (במספרים מוחלטים)
חבר הנאמנים	33	40	82
ועד מנהל	7	58	12
מועצה אקדמית*	18	47	38

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

5. שיוויון והוגנות בתעסוקה

א. השתלמות ממושכת

יצאו 8 חברות סגל 41- חברי סגל להשתלמות ממושכת (12 חודשים)

ב. הפחתת שעות הוראה לצורך מחקר

הופחתו 124 שעות הוראה ל 30 חברות סגל ו- 79 שעות הוראה ל 19 חברי סגל.

הערה: שעות הוראה-מופיעות במונחי ש"ס

6. מניעת הטרדות מיניות

במכללה פועלות ממונה על נציבת קבילות לענייני הטרדות מיניות וסגניתה. ד"ר סיגל לוי היא הנציבה וגב' גלית צלרמאיר שימשה כסגנית. בנוסף, הופצה בקרב חברי וחברות הסגל לומדה למניעת הטרדה מינית.

7. פעילות היועצת להוגנות מגדרית

בשנה"ל תשפ"א מונתה ד"ר מיכל בראון לתפקיד יועצת נשיא המכללה להוגנות מגדרית ומאז היא משמשת בתפקיד. היא כפופה ישירות לנשיאת המכללה, מייעצת לה ועובדת עמה לקידום שוויון מגדרי במכללה. היא מקבלת עבור תפקידה זה 15% גמול תפקיד. המכללה מעמידה תקציב מידי שנה ייעודי לפעילויות אלו. בשנת תשפ"ה עמד התקציב על 100,000 ₪. בפועל נעשה שימוש בכל הסכום. בשנת תשפ"ה קיימה יועצת נשיא המכללה:

- ❖ "חדר משלך" – התקיימו שני ריטריטים של כתיבה בני 3 ימים לחוקרות שיועד לעודד כתיבה אקדמית, קידום החוקרות ויצירת קהילת חוקרות במכללה.
- המפגש כלל זמן רב לכתיבה, מפגש חוקרות עם נשיאת המכללה, Research speed date, מפגש עם ראשת רשות המחקר ופעילות חברתית.

- ❖ יום חוקרות צעירות - יום שיועד למפגש של ועם החקרות הצעירות במכללה, על מנת לאתר צרכים ולסייע בתהליכי קידום ובהשתלבות במרחב האקדמי והמכללתי. יום זה כלל שיח עם נשיאת המכללה, שיח צרכים, סדנא על ניהול זמן וקריירה אקדמית ושיח על קידום.
- ❖ תוכנית מנטוריות - בעקבות יום החוקרות הצעירות השקנו יחד עם רשות המחקר תוכנית מנטוריות. שמונה זוגות נוצרו והחל תהליך של בניית התפקיד והתהליך.
- ❖ יום הנשים הבינלאומי - התקיים פאנל פתוח לציבור הסגל והסטודנטים. ות על "נשים במלחמה".
- ❖ מרושתות - תוכנית לקידום סטודנטיות במדעי המחשב שהינה שיתוף פעולה של היועצת להוגנות מגדרית ושל בית הספר למדעי המחשב. יש להדגיש כי זהו בית הספר היחידי במכללה בו לא מתקיים שיוויון מגדרי. התוכנית נפרסת על פני שנתיים (שנה ב וג) ועוסקת בהשתלבותן של נשים בעולם האקדמי של מדעי המחשב ובעולם העבודה ומכינה את הסטודנטיות להשתלבות טובה, אשר ממצה את יכולותיהן תוך התייחסות לאתגרים אשר מאפיינים נשים בעולמות ה STEM.
- ❖ פעילות לבחינת קידום חוקרות במכללה אל מול סגנית נשיאת המכללה לעניינים אקדמיים

9. לסיכום: המכללה פועלת להגשמת היעד שהציבה לעצמה ותמשיך לפעול כדי לשפר את הטעון שיפור. אנו מציינות בשמחה רבה התקדמות משמעותית מאוד בכל הנושא של קידום נשים במכללה ובהחלט רואות שכר לעמלנו. לצד הקידום, נוצרה במכללה קהילת חוקרות פעילה, חמה ומפרגנת שמהווה מקור משמעותי של שייכות ומרחב לשיתוף והתייעצות. המכללה תפעל לשמר את המקומות בהם מתקיימת הוגנות מגדרית ולשפר את אותם מקומות בהם נדרש שיפור ותקדם סביבה אשר רגישה לסוגיות מגדריות. דגש מיוחד יושם בשנים הקרובות, על קידום נשים לדרגת פרופסור מן המניין.

בברכה,

 פרופ' מיכל בראון
 יועצת נשיאת המכללה להוגנות מגדרית

תאריך: 15.1.26