**תכנית לגיוס וקידום נשים באקדמיה, האוניברסיטה העברית תשע"ט**

האוניברסיטה העברית בנתה לאחרונה תכנית חדשה לעידוד קליטה של חוקרות בסגל האקדמי של האוניברסיטה. התכנית כוללת מגוון דרכי פעולה לגיוס והגדלת מספרן של נשים בסגל האקדמי של האוניברסיטה העברית ולקידומן במסלול האקדמי. התכנית אושרה על ידי הנהלת האוניברסיטה והוועדה המתמדת. דיקנים וראשי בתי ספר נדרשו להגדיר יעדים ולקבוע נהלי עבודה, שתכליתם להגביר את ייצוג הנשים בקרב חברי הסגל, מתוך הסתכלות על כלל שלבי הקליטה והקידום של חברות סגל. להלן סכמה המסכת את עיקרי התכנית אותה נתבקשו הפקולטות השונות לבנות ולהתאים להן.

**הבניית תהליך הקליטה של חוקרות בסגל האקדמיה :**

הניסיון מלמד שכדי להבטיח שינוי ארוך טווח בארגונים, נדרש שינוי מבני - מינוי בעל תפקיד ארגוני שאחראי על ריכוז והטמעה של השינויים. לשם כך צריך ליצור מערך מרכזי שיניע את התהליכים הללו. האוניברסיטה החליטה לאחרונה למנות בעל/ת תפקיד שיוביל את התהליכים הבאים, יניע את התהליכים, וידאג לפרקטיקות ודרכי דיווח, ולסיוע ליחידות ליישם החלטות. הממונה תפעל / יפעל לצד יועצת הנשיא לקידום נשים במדע שתהיה האחראית האקדמית על המהלך.

**תיעוד המצב הנוכחי וקביעת יעדים**

לשם הטמעת התכנית, מינה רקטור האוניברסיטה פרופסור ברק מדינה בכל אחת מהפקולטות ובתי הספר במדעים המדויקים והניסויים חוקרת/חוקר האחראים לגיבוש תכנית המתאימה לפקולטה. בפקולטה לרפואה, בפקולטה לחקלאות ובביה"ס להנדסה ומדעי המחשב גובשה תכנית מקיפה. בכל אחת מהתכניות תועד המצב הנוכחי מבחינת שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר בכל אחת מהדרגות האקדמיות ברמת המכונים והמחלקות. כל אחת מהפקולטות קבעה לעצמה יעדים (למשל, בהתחשב בשיעור הנשים בקרב תלמידי המחקר בארץ ובחו״ל(.התכניות הובאו לדיון בפני הנהלת האוניברסיטה וסנט האוניברסיטה. יתקיים דיון עם ההנהלה לגבי הקצאת משאבים למימוש והפעלת התכניות.

**עיקרי התכניות: הכשרות בעלי תפקידים בסגל האקדמי בנושא אפליה בלתי מודעת בהליכי מינויים והעלאות**

האוניברסיטה בנתה תכנית הכשרה בנושא חוסר שוויון מגדרי באקדמיה. התכנית נבנתה על ידי פרופסור תמר זילבר שעד לאחרונה עמדה בראש מכון לייפר לחקר המגדר באוניברסיטה העברית יחד עם עו"ד מיכל ברק מנהלת המכון לחקר הרב תרבותיות והמגוון. מטרת הסדנא להציג בפני חברי/ות וועדות הקליטה, סינון, מיון וקידום ממצאים עדכניים של מחקרים על הטיות ופרקטיקות מגדריות ואחרות המהוות חסמים להתקדמות של נשים באוניברסיטאות. כמו כן בסדנאות מוצגים מחקרים עדכניים על דרכים להגברת המגוון כדי להבטיח מצוינות. על סמך כל אלה והניסון של משתתפי/ות הסדנא, מתקיים דיון בחסמים הרלבנטיים לאוניברסיטה העברית, ועל דרכים שונות לתקן אותם. ההשתתפות בסדנאות הינה חובה לכל חברי וחברות הוועדות של ככל היחידות באוניברסיטה. במהלך שנה התקיימו סדנאות בכל הקמפוסים של האוניברסיטה העברית. מספר המשתתפים בסדנא מוגבל ל 35-40, כדי לאפשר דיון ושיח בונה. משך הסדנא הוא שלוש שעות. **בשנת תשע"ט התקיימו 3 סדנאות, בקמפוסים השונים של האוניברסיטה. בכל סדנא השתתפו כ 30 חברות וחברי סגל.** מן הראוי לציין שפרופסור תמר זילבר היתה בשנת תשע"ט בשבתון בחול. בשל החשיבות הרבה שהאוניברסיטה נותנת לקיום הסדנאות פרופסור זילבר הגיעה במיוחד להעברת הסדנאות. **עד היום הסדנא התקיימה כבר 10 פעמים והשתתפו בה כ 250 חברות וחברי סגל, המכהנים בוועדות קליטה/ סינון, מיון וקידום באוניברסיטה.** בשנת תש"ף יתקיימו סדנאות לראשי החוגים בכלל האוניברסיטה, המונים יחד כ 100 חברות וחברי סגל בחוגי הלימוד השונים באוניברסיטה. **כמו כן תתקיים סדנה לכל יועצות הנשיאים בכל האוניברסיטאות בארץ, חוקרות פעילות לקידום נשים במדע בכל האוניברסיטאות ויועצות של מספר במכללות איתן עמדנו בקשר. הסדנה תתקיים בחודש פברואר 2020 ונרשמו אליה כבר 37 משתתפים/ות.**

**גיוס אקטיבי של מועמדות/ים**

● ניסוח קול קוראים באופן גמיש ושוויוני, ובהגדרה רחבה של תחומי המחקר הדרושים

● גיוס אקטיבי באמצעות פניה למועמדות פוטנציאליות. לשם כך תידרשנה פעולות ברמת המכונים והמחלקות, כולל ריכוז מידע על בוגרות/ים וקשר שוטף עם חוקרות/ים בפוסטדוקטורט בחו״ל, עם מקבלי מלגות בדוקטורט ובפוסט-דוקטורט.

**סינון המועמדות**

המחקר מלמד כי תהליכי קבלת החלטות, ובכללם מכתבי המלצה, מושפעים מהטיות בלתי מודעות לגבי מגדר, גיל, מוצא וכדומה. לפיכך נדרשת הבנייה בתהליך קבלת ההחלטות שתקטין את ההטיה בשלבי עבודתה של ועדת הסינון:

1 . . העלאת מודעות לכשלים בתהליכי קידום והערכה.

2 . .חוות דעת ישירה על המועמד/ת בו מפורטת חוות הדעת של חברי וועדת הסינון על המועמד/ת, תוך ציון קריטריונים ברורים )מצוינות מחקרית, שת״פ, גיוס כספים, סטודנטים, הוראה והצעדים שננקטו לשם גיבושה )קריאת מחקרים, חוות דעת, קורות החיים, נוכחות בהרצאות, שיחות לא פורמליות וכו׳(.

3 . . הצגה על ידי מומחים בתחום.

4 . . תיעוד כאמצעי לחשיבה מחודשת.

5 . . בקרה ע״י הדיקן/ראש ועדת המינויים בכל אחד משלבי הסינון.

6 . .גמישות ויצירתיות בסקירת המועמדים

**פעילות ועדת המינויים של הפקולטה, הדיקן והנהלת האוניברסיטה**

נקיטת צעדים דומים מחויבת גם בשלבי הדיון בוועדת המינויים ובהחלטות של הדיקן ושל הנהלת האוניברסיטה.

שכנוע מועמדות/ים לקבל את הצעות המינוי באוניברסיטה

על כל מחלקה/פקולטה לפעול לשם קבלת ההצעות ע״י המועמדות/ים, כולל:

1. מסירת מידע מלא על תנאי הקליטה, כולל מנגנונים לקידום נשים.
2. הפגשת המועמדים עם חברי-סגל צעירים היכולים לתת מידע ולסייע.

3 . עשיית מאמצים לסייע במציאת מקום עבודה לבני-זוג, בין אם בתוך האוניברסיטה, בין אם במוסדות אחרים

4. גילוי גמישות לגבי מועד ההתחלה של המינוי ותנאי ההעסקה בשל אילוצים אקדמיים, משפחתיים ואחרים.

**סדנא לתלמידות דוקטורט – מנהיגות צעירות במדע**

אחת הסיבות לשיעורן הנמוך של חוקרות בסגל האקדמי היא שחלק משמעותי מתלמידות הדוקטור באוניברסיטאות אינן ממשיכות בקרירה אקדמית. מחקרים מלמדים שדוקטורנטיות אינן מאמינות שיש ביכולתן להצליח כחוקרות עצמאיות. האוניברסיטה תקיים בכל שנה משלוש השנים של גרנט זה סדנא שמטרתה להעצים דוקטורנטיות מצטיינות, לפתח מנהיגות, לתת כלים להתמודדות עם משימות המדע ומורכבותן וכו'. הסדנא היא בת יומיים וניתנת על ידי צוות מקצועי ומיומן, חיצוני לאוניברסיטה, שפועל בהצלחה רבה באירופה.

השנה, במסגרת התכנית התקיימה הסדנא בפעם הראשונה. השתתפו בה 16 דוקטורנטיות שלב ב במדעים המדויקים והניסויים. הסדנא בת היומיים הועברה על ידי שני מדריכים מחברת HFP Consulting שהתמחו בסדנאות העצמה לחוקרות. הסדנא התקיימה בחודש ספטמבר בקיבוץ צובה.

להלן מספר משובים מייצגים שהתקבלו ממשתתפות הסדנא:

1. זכיתי להשתתף בסדנת המנהיגות שארגנתן בקיבוץ צובה. אני מאוד מודה על הזכות להשתתף ועל קיום הסדנא. הסדנא תרמה לי מאוד ואפילו מעל המצופה. אני בטוחה שהכלים שלמדתי בסדנא ישמשו אותי בהמשך הקריירה המדעית שלי וגם הקנו לי בטחון עצמי להמשיך בחיי מחקר. הסדנא הייתה מאורגנת בצורה מצויינת, גם המיקום היה מאוד נעים וכמובן המשתתפות שנבחרו לסדנא תרמו מאוד לאופי הסדנא ולתרומה עבורי.
2. הייתה חוויה מאוד מלמדת ומעצימה עם תכנים מעולים וכלים פרקטיים בעיקר לשלב שבו אנחנו נמצאות, וגם השילוב של דוקטורנטיות מתחומים וקמפוסים שונים היה מעולה ומעשיר.  מניחה שזה בעייתי תקציבית אבל אני חושבת שכל הדוקטורנטים (כולל הזכרים) יוכלו ממש להרוויח מהשתתפות בסדנא כזו.
3. ]הקורס חידד והכניס למסגרת הרבה קונספטים שהכרתי. נוצרה סביבה מאוד מאפשרת ומעצימה.

משתתפות הסדנא ציינו את החשיבות שלסדנת המשך. הסדנה תתקיים במהלך תש"ף, בכפוף למימון התכנית על ידי ות"ת.

**מנגנון ההפעלה והבקרה על תכנית הגיוס וקידום נשים באקדמיה**

לשם יישום התכנית, הפעלתה והבקרה עליה האוניברסיטה החליטה למנות אחראי על גיוס וקידום חוקרות בסגל האקדמי של האוניברסיטה העברית. הממונה יתפעל ליישום התכניות הפקולטטיות שעוסקות בנושא, להגדלת מספר הסטודנטיות בתחומים בהם יש ייצוג חסר לנשים, לטיפוח סטודנטיות לתארים מתקדמים, להגדלת מאגר המועמדות והמועמדים להתקבל לסגל האקדמי וליצירת מערך תמיכה בסגל חדש. התפקיד יכלול בין השאר את האחריות על המשימות הבאות:

* פעילות להגדלת מספר הסטודנטיות בתחומים הניסויים.
* חיפוש אקטיבי של מועמדות ומועמדים בשיתוף עם ועדות הסינון.
* טיפוח תלמידות ותלמידים מקבוצות מיעוט לתארים מתקדמים.
* הבטחת קיומן של סדנאות בנושא הטיות בלתי מודעות בקרב הסגל האקדמי.
* איסוף, ניתוח ומעקב אחר נתונים באשר למספר המועמדות/ים בתהליך האקדמיות השונות
* הצעת צעדי מדיניות רלבנטיים בהתאם לנתונים ליחידות האקדמיות.
* ליווי ועדות סינון בקידום ויישום המלצות הדו"ח
* חיפוש מלגות דוקטורט ופוסט דוקטורט רלבנטיות וקידום מועמדות/ים מתאימות/ים להגשה.
* הבטחת קיומן של סדנאות פיתוח מקצועי לדוקטורנטיות, מועמדות ומרצות בתחילת דרכן
* קידום תכניות תמיכה ורישות )מנטורינג ונטוורקינג( בין דוריות ביחידות האקדמיות..