



יצירת תקנון ונהלים בנושא קליטה וקידום הוגנים מגדרית

נכתב על ידי סיגל ברמן (אוניברסיטת בן-גוריון), אורנה שייננסקי (המכללה האקדמית עמק יזרעאל), שיר לנדאו-פיביש (האוניברסיטה הפתוחה), אסתי יגר לוטם (אוניברסיטת בן-גוריון)

מסמך זה מכיל המלצות לפעולה ברמה המוסדית לשם הכנסת סעיפים הנוגעים להוגנות מגדרית לתקנונים ולנהלים המוסדיים. בגלל השונות הרבה בין מוסדות ובין תקנונים יש לבחון התאמת המלצות למוסד בו פועלים.

קידום שינויים יכול לקרות בשתי רמות – שינוי תקנוני או נוהלי. שינוי תקנוני הוא מורכב יותר ודורש אישור (באוניברסיטאות הסנאט, במכללות המועצה אקדמית העליונה) אולם הוא חסין יותר לשינויים עתידיים, שינוי נהלים פשוט יותר אולם אינו חסין בפני שינויים.

בכדי לאפשר את קידום הנושאים השונים אנו ממליצות לגייס מומחה/ית בתקנונים שיוכלו ליעץ בנושא הניסוח של הסעיפים הראויים. בהמשך פרטנו סעיפים שונים שראוי לוודא כי תקנוני ונוהלי המוסדות השונים נותנים להם מענה ראוי. חשוב לוודא כי הסעיפים מותאמים לקליטה וקידום גם של סגל קבוע (חוקרים ומורים) וגם של מורים מן החוץ.

1.1 סעיפים בקורות החיים

חשוב כי תהיה אמירה ברורה כי קיימת אפשרות לציין תקופות של הפסקות עבודה מסיבות חיים שונות כגון: טיפולי הפריה, הפלות מורכבות, הריון, לידה, טיפול בבן משפחה קרוב, או מגפה עולמית, כחלק מקורות החיים. אמירה ברורה, משמע אזכור בתקנון או לכל הפחות בנוהל ברמה המוסדית. באופן שכזה האפשרות לציין תקופות שכאלה תשמר בידי הפונים ויהיה ברור לועדות הקליטה כי יש להתחשב בסעיפים אלו בעת הדיון במועמדים בנוסף יש להגדיר כיצד ליידע את המועמדים והמועמדות לגבי החלטה זו. לדוגמא, לציין זאת בקול הקורא של המשרה.

1.2 הגברת נראות ושקיפות שלבי הקבלה והקידום

שלבי הקבלה והקידום נשארים פעמים רבות עמומים. הגברת נראות ושקיפות תהליך הקבלה הינה חלק חשוב משיפור ההוגנות המגדרית. במסגרת הגברת הנראות והשקיפות אנו ממליצות על המרכיבים הבאים:

- יש לעגן בתקנון או בנוהל כי תהליך פנייה למוסד יהיה מסודר ויש לחתור להמנע ממצב בו פניה באמצעות הדוא"ל אשר נעשית לבעל תפקיד בודד יכולה להביא לפסילה על הסף של הפונה.

- מומלץ כי תהליך הקליטה יכלול שלב של רשימה מקוצרת הכוללת ציון המגדר של הפונים.
- כחלק מתהליך הקליטה על המחלקה להראות לדיקן וליועצת הנשיא להוגנות מגדרית את הרשימה המקוצרת (שורט-ליסט) תוך ציון המגדר. אם לא נכללו מועמדות בהליך המיון ו/או בשורט-ליסט, י/תסביר ראש היחידה מדוע לא נכללו בהליך הבחירה מועמדים משני המגדרים.
- קידום: אחת לשנה יועבר לראש יחידת העל האקדמית דו"ח של כל אחד/ת מראשי היחידות האקדמיות השייכות ליחידה העל האקדמית. בדו"ח יצוינו כל חברי הסגל האקדמי שלא קודמו בדרגה בארבע השנים האחרונות (ושאינם פרופסורים מן המניין). בדו"ח יוסברו ביחס לכל חבר סגל הסיבות בגינן מעוכב קידומו. הדו"ח יכלול גם חלק המתייחס להוגנות מגדרית שיועבר גם למשרד להוגנות מגדרית. במקרה שראש יחידת העל אקדמית י/תמצא לנכון, י/תבקש להעביר את קורות החיים ורשימת הפירסומים של חבר הסגל שלא קודם לוועדת המשנה לבחינה של האפשרות להתחיל בתהליך העלאה בדרגה.

1.3 ועדות הקליטה והקידום

- איזון מגדרי של ועדות הקליטה והקידום הינו חיוני ליצירת הוגנות מגדרית. חשוב לעגן חתימה זאת בתקנוני המוסד. לצורך יישום מצב זה יש לבחון אפשרויות שונות של בחירה וקביעה של חברי הועדות. כמו כן יש לבחון מה לעשות במקרים בהם לא ניתן להגיע לאיזון מגדרי. גם במקרים שכאלה יש לדאוג לכל הפחות לייצוג לשני המגדרים.
- יש לקבוע תהליכים להכשרה של חברי ועדות מינויים להבנה של הטיות סמויות וקריאה נכונה של מכתבי המלצה שונים תחת הטיות סמויות אלו.

1.4 סלי קליטה

- יש לעגן בנהלים את השאיפה להוגנות מגדרית בסל ובתנאי הקליטה. יש לעגן דרכים מתאימות להדרכה להגדרת סלי הקליטה ויש לקחת בחשבון נטייה של נשים לבקש סלי קליטה נמוכים יותר.
- מומלץ להעביר ליועצות הנשיא להוגנות מגדרית פעם בשנה דו"ח על סלי הקליטה של כל הנקלטים כולל המגדר שלהם לצורך ניטור הטיות בסכומי סלי הקליטה.

1.5 הורות ומגדר

- יש לעגן בנהלי המוסד הקלות שונות לחברי וחברות הסגל החוזרים מחופשת לידה, אימוץ או תהליך אמנה, ולחברות סגל המצויות בטיפולי פוריות. הקלות אלו יכולות לכלול הקלות בעומס ההוראה, וקביעת של שעות מותאמות של סמינרים ושיבות עם חובת נוכחות.