

שיפור תהליכי גיוס וקליטה של חברות סגל אקדמי מבחינת הוגנות מגדרית

מסמך זה מציג תובנות שהושגו במהלך עבודה במסגרת חולמות (חוקרות לומדות ומשפיעות). סקרנו הליכי גיוס המקדמים שוויון מגדרי מ 16 אוניברסיטאות, 6 מדינות, ו-7 פרוייקטים לאומיים ובינלאומיים. מצאנו שסוגיית ההוגנות המגדרית בהליכי גיוס מעסיקה גופים אקדמיים רבים ברחבי העולם וזוכה לתשומת לב מהותית בכל הרמות: מחלקה, מוסד אקדמי, ואף ברמה הלאומית והבינלאומית. למשל, חוק ההשכלה הגבוהה בגרמניה [מחייב אוניברסיטאות לפעול](#) לצמצום פערי מגדר ולבצע ניטור של פעולותיהן לעבר מטרה זו. פעילות זו היא תנאי לקבלת מענקים וכספי ציבור.

מובאות פה עיקרי ההמלצות שעלו מתהליך זה:

## 1. הקמת גוף ייעודי לניטור תהליכי גיוס המקדמים הוגנות מגדרית ומגוון.

הגוף צריך להיות מתוקצב והמשרות בו לא תעשנה בהתנדבות או תוך כדי עבודה אחרת במוסד. תפקידי הגוף יכללו:

- ניסוח נהלים לגיוס ולמיון, ובכלל זה חיוב לפניה אקטיבית לנשים ולקבוצות מיעוט. דוגמאות:
  - אוניברסיטת גטה בפרנקפורט מספקת [MANUAL לגיוס אקטיבי של נשים](#)
  - EPFL - נהלים וחומרי למידה לגיוס הוגן מגדרית
  - האיחוד האירופי - [חברת הדרכה לגיוס נטול הטיות](#)
  - אוניברסיטת קורנל - [חומרי הדרכה מפורטים](#)
- הגדרת קריטריוני סף שעל כל המחלקות באוניברסיטה לעמוד בהן.
- הענקת פרסים למחלקות/אוניברסיטאות מצטיינות בקריטריונים אלה (דוגמא: [Athena SWAN Charter](#), UK).
- הטלת סנקציות, בכפוף להחלטת המוסד או הגוף הלאומי המפקח, על מחלקות שלא עמדו בקריטריונים שנקבעו.
- פרוסום משוב כולל נתונים לראשי/ות המוסד והמחלקות הספציפיות לטובת תהליכי שיפור.
- עמידה בקשר רציף עם הפקולטות / ועדות החיפוש המחלקתיות לצורך הקניית ידע ויצירת מנגנונים אפקטיביים לגיוס שוויוני, כדוגמת סדנאות בנושאים של פניה פרואקטיבית למועמדים ומועמדות; סדנאות הטיית סמויות בגיוס (לדוגמא - באוניברסיטת [קיימברידג'](#)).
- ישיבה כמשקיף של נציגות הגוף בכל דיון אוניברסיטאי העוסק בנושא.
- יצירת טופס המנטר מגדר, דת, גזע, ו disabilities כבר במועד ההרשמה לתהליך הגיוס (למשל: [London Business School](#)).

## 2. יצירת הליכי קליטה המעודדים הוגנות מגדרית.

- הקצאת תקציבים ייעודיים לסטרטאפ לחברות סגל חדשות - ברמה אוניברסיטאית או לאומית. ראשי/ות מחלקות יוכלו להגיש בקשה לתקציב זה אם יש להן/ם מועמדת, ושם היא תתחרה על התקציב עם מועמדות אחרות בלבד (ולא עם כל המגויסים לאוניברסיטה/פקולטה וכו'). תקציב זה יכול להיות תוספת לתקציב הקליטה הניתן ע"י המוסד, ויהווה תמריץ לקליטת המועמדת הן למוסד והן למועמדת. תכניות כאלה קיימות במוסדות שונים באירופה: אוניברסיטת [Delft](#), בגרמניה - הקרן הלאומית למדע [BMBF](#) ועוד.
- עזרה במציאת תעסוקה מקומית לבן הזוג ([EPFL](#))
- הרחבת מלגת הפוסט-דוק לנשים גם למועמדות הנמצאות בשלבים מתקדמים של הפוסט, לצורך הארכתו כדי לצבור הישגים שיקלו במועמדות למשרה. הגשת מועמדות למלגה בשלב מתקדם כזה תחייב תמיכה של מחלקה במוסד המעוניינת לגייס את המועמדת בתאריך ידוע מראש, כתלות בהישגיה בפוסט.

כותבות המסמך: איריס ויסולי פישר, לירון כהן, סתו רוזנצוויג (אוניברסיטת בן-גוריון בנגב), ג'ני ברושטיין (אוניברסיטת בר אילן).