

שיפור תהליכי קידום של חברות סגל אקדמי

מסמך זה מציג תובנות שהושגו במהלך עבודה במסגרת חולמו"ת (חוקרות לומדות ומשפיעות). סקרנו הליכי קידום המקדמים שוויון מגדרי מ 16 אוניברסיטאות, 6 מדינות, ו-7 פרוייקטים לאומיים ובינלאומיים. מצאנו שסוגיית ההוגנות המגדרית בהליכי קידום מעסיקה גופים אקדמיים רבים ברחבי העולם וזוכה לתשומת לב מהותית בכל הרמות: מחלקה, מוסד אקדמי, ואף ברמה הלאומית והבינלאומית.

מובאות פה עיקרי ההמלצות שעלו מתהליך זה:

1. העברת מידע ונטוורקינג לקראת קידום

העברת מידע ויצירה של רשתות חברתיות תומכות הם שני דברים שמקדמים את היכולת של חברי/ות סגל צעירים/ות לעבור תהליכי קידום וקביעות ובפרט בקבוצות מיעוט. אמנם קיימת פעילות ליצירת רשתות חברתיות במספר גופים אקדמיים בארץ, אבל הפעילות הזו מוגבלת וברוב המוסדות היא עדיין לא מוסדרת. כדי למסד תהליך זה אנו מציעות:

1. לארגן סדנאות ייעודיות לחברות סגל

2. לייצר מערך של מנטוריות לחברות סגל

3. לארגן ארועי יצירת רשתות חברתיות (נטוורקינג).

פעילויות כאלו מתקיימות באוניברסיטאות רבות בעולם (למשל University of Fribourg, University of Washington, Cornell, Chalmers University of Technology, University of North Carolina, University College London, Washington). פעילויות אלה נועדו להקנות מידע לגבי קידום כגון פעולות שכדאי ליישם שאינן חלק מההליך הפורמלי. לדוגמה, לשלוח לראש המחלקה מייל בכל פעם שמתקבלת בקשה למתן שירות (כמו מילוי תפקיד, בקשה לשיתוף פעולה מצד גוף חוץ אוניברסיטאי מסחרי).

4. לייצר מנגנון ממוסד של "סקירת עמיתים" לתיק הקידום בשלבים מאוד מוקדמים (שנה ראשונה או שניה), על מנת לתת משוב פרטני לחברות הסגל הצעירות הרבה לפני שמגיע מועד סקירת התיק לקידום ע"י ראש/ת המחלקה. תפקיד זה יכול להיות כלול בתפקידי המנטור/ית ובתנאי שיהיה מובנה וממוסד. לדוגמה

כפי שנעשה ב University of Washington

5. לתקצב תקציבים יעודיים לאומיים לפעילות הנ"ל - לדוגמה פרוייקט ADVANCE בארה"ב, יוזמת

AURORA ב-UK.

2. הגדרת תקציב ייעודי לשינוי מבני במחלקה לטובת קידום הוגנות מגדרית

מענקים שבעזרתם אוניברסיטאות ומחלקות מבצעות שינוי מבני יכולים לייצר שינוי גדול. למשל, מחלקות שבהן יש נרמות של חלוקה לא שוויונית של שירותים או הוראה, היוצרות עיוות ואי שוויון בדרישות לקידום או ביכולת של סגל אקדמי לעמוד בדרישות באופן שוויוני, יכולות להגיש בקשה למענק לטובת שינוי מבני. דוגמה: NSF

ADVANCE program

3. לייצר מאגר מידע לאומי של חוקרות אקדמיות

מאגר שכזה יכול לשמש לצורך חיפוש מועמדות לוועדות, מומחיות ליעוץ/ לראיונות וכו'. מאגר שכזה קיים חלקית בצורת מאגר נשים מומחיות שהרשות לקידום מעמד האישה הקימה (אבל הוא לא מוגבל לחברות סגל וחוקרות).

רצוי לקשר את מאגר כזה למאגר האירופי <https://www.academia-net.org/>

4. להעניק תמיכה לכנסים אשר נותנים דגש על שוויון מגדרי

תמיכה בכינוסים ובמושבים בכנסים שמדגישים תרומת חוקרות בתחום, בפרט בתחומים מעוטי נשים יכולות להגדיל חשיפה של נשים לתחום ולעודד את קידומן. תוכנית "חוקרות מבקרות" באוניברסיטת Chalmers.

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