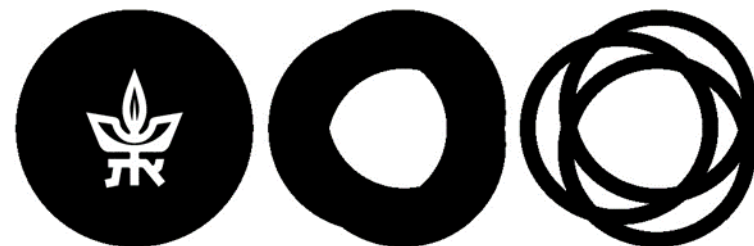


הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה
Equity, Diversity & Community Commission
مفوضية المساواة، التعددية والشؤون المجتمعية

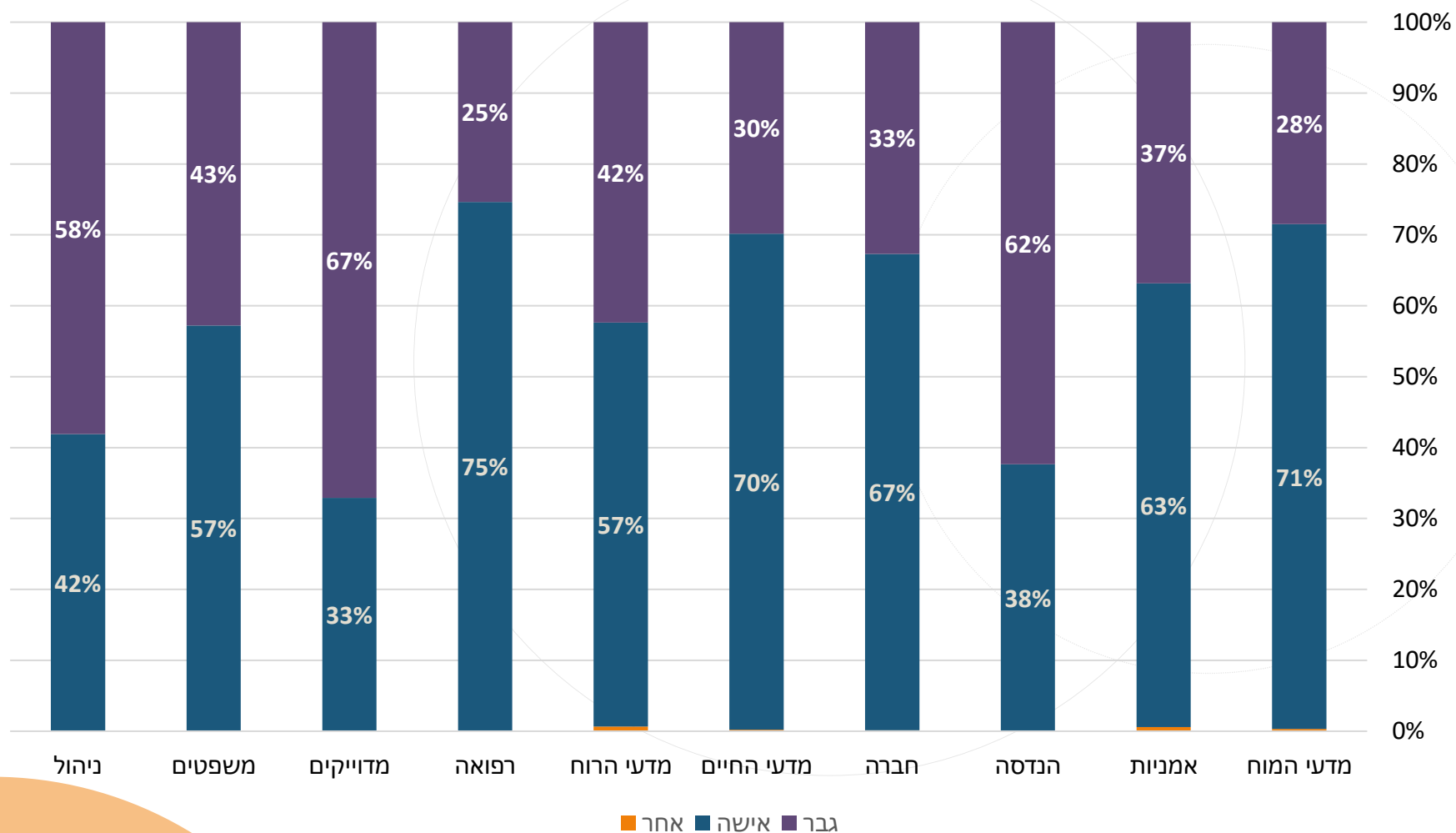


אוניברסיטת תל אביב | جامعة تل ابيب | Tel Aviv University

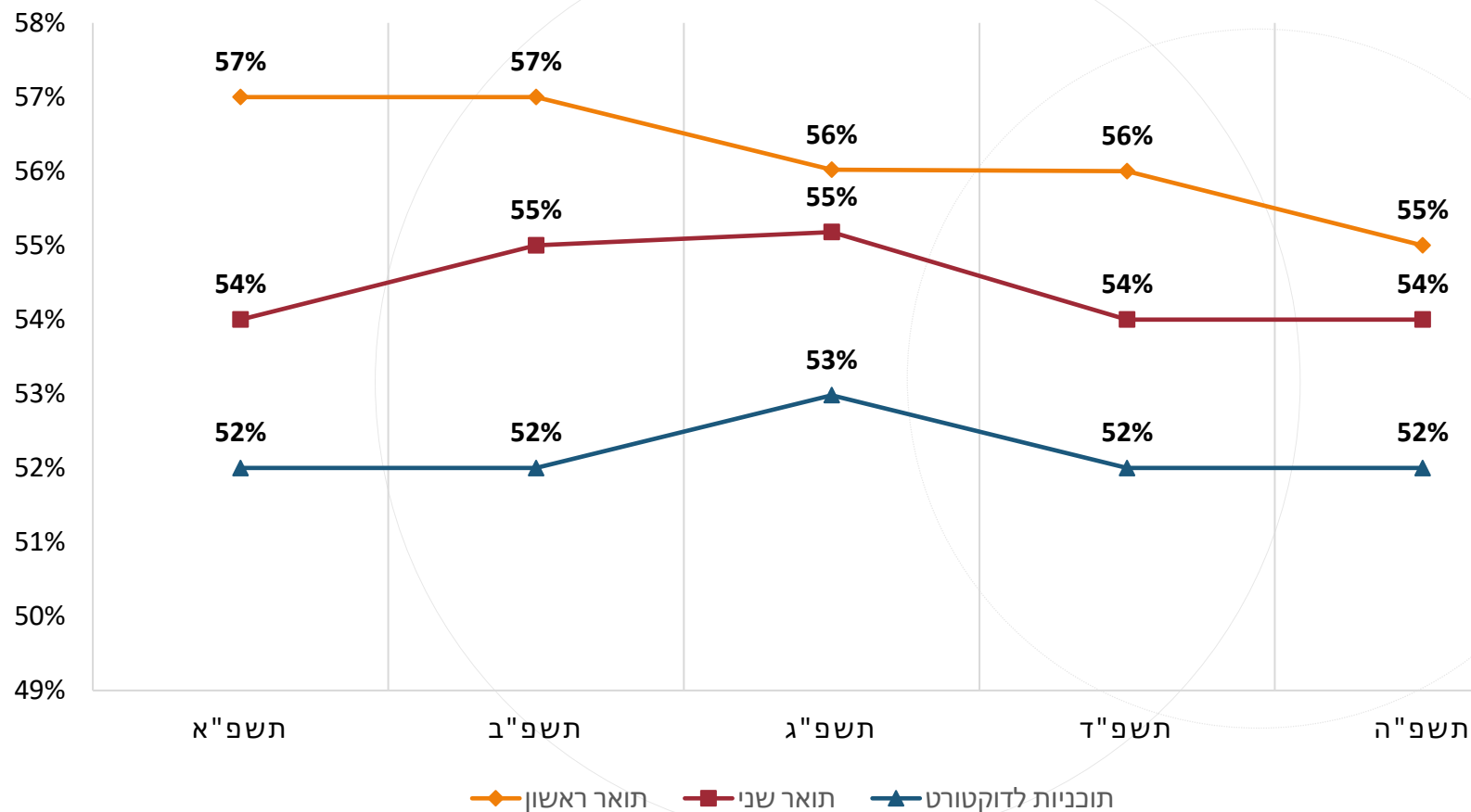
הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל אביב

לקט נתונים מגדריים
יום הנשים הבינלאומי 2025

סטודנטים/יות בפקולטות – תשפ"ה

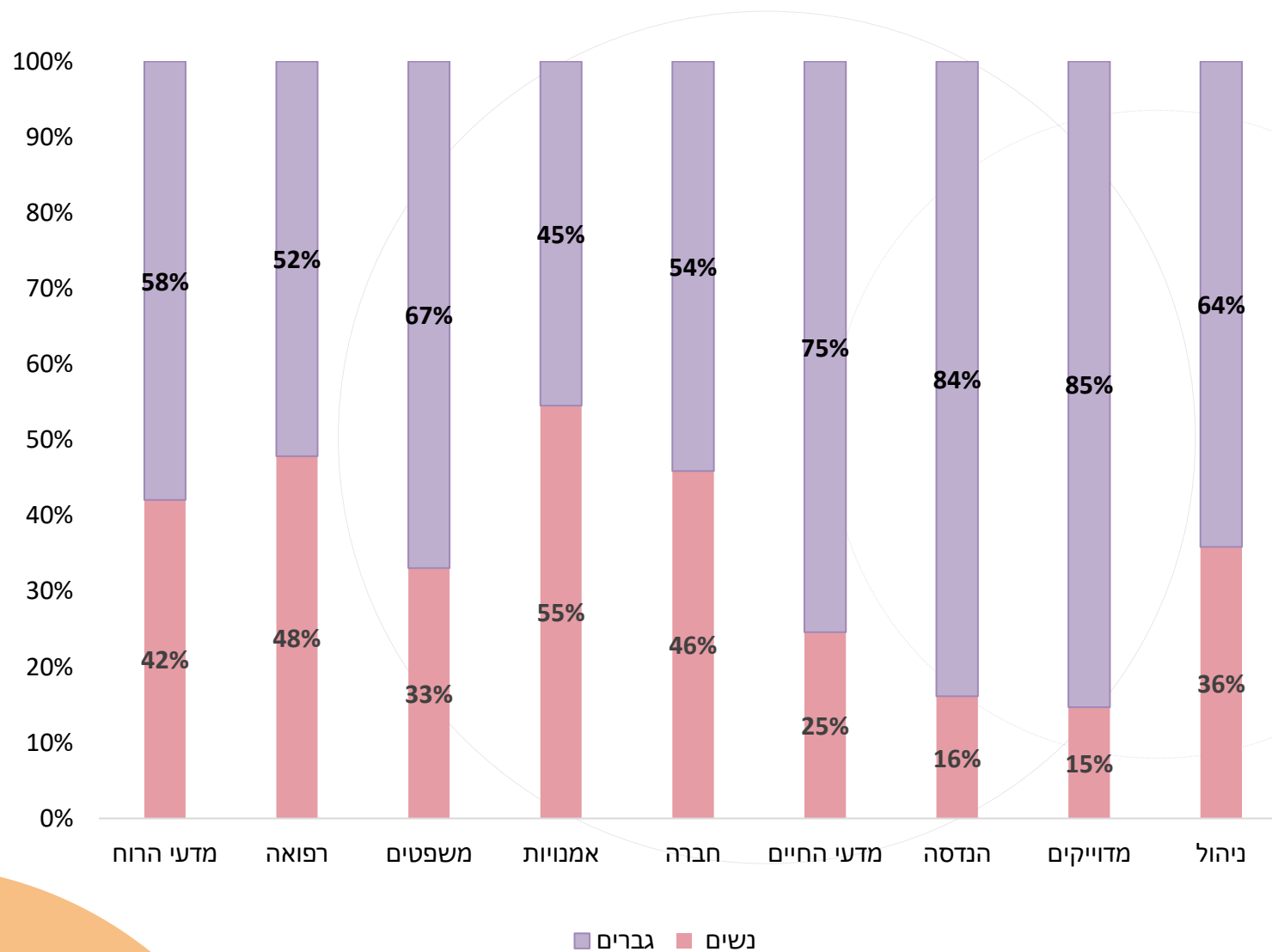


שיעור הנשים בקרב סטודנטים לפי רמת תואר (תשע"ט-תשפ"ה)



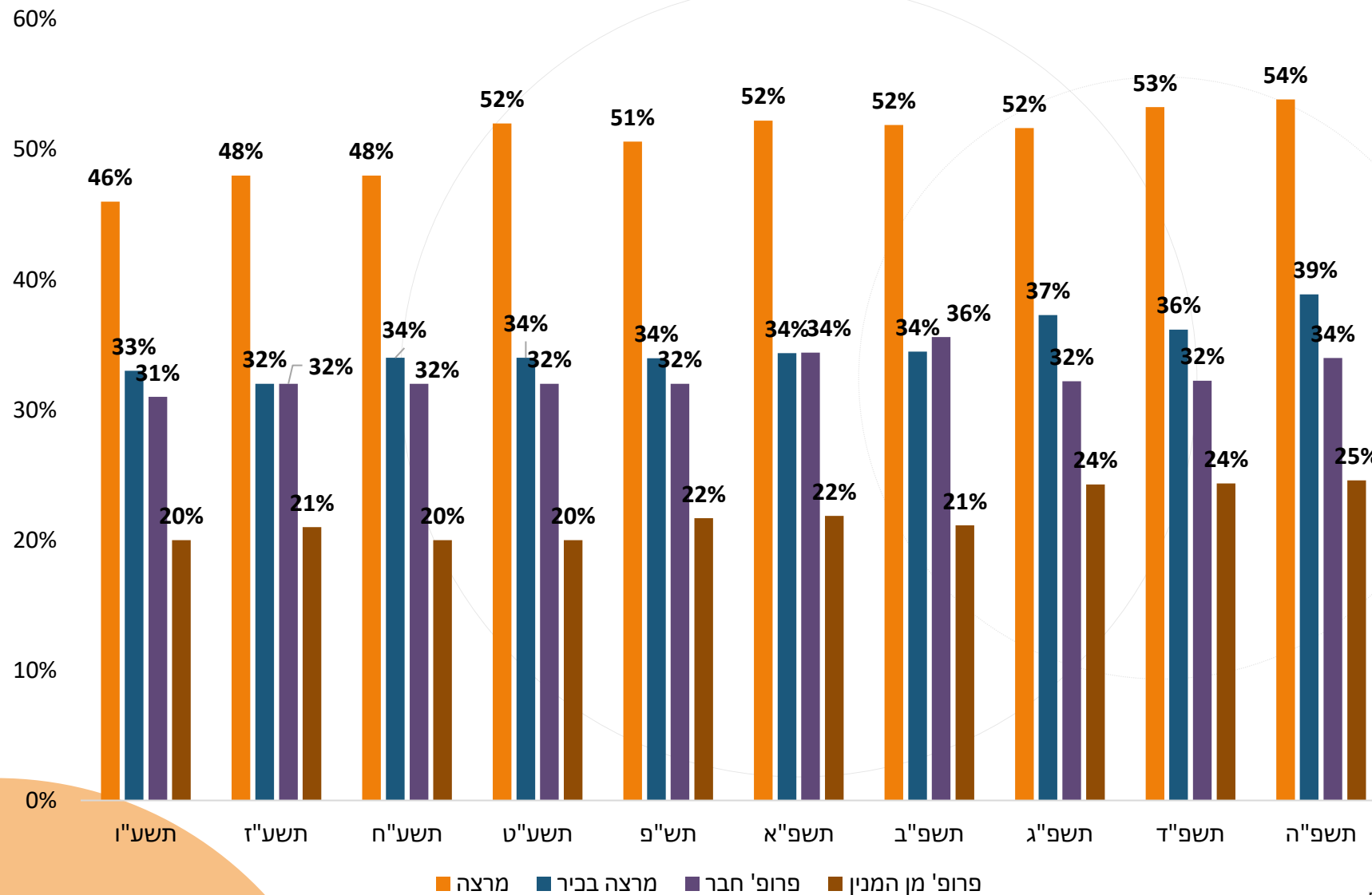
סטודנטיות מהוות רוב מבין הסטודנטים באוניברסיטת תל אביב

שיעור הנשים בסגל האקדמי בפקולטות – תשפ"ה



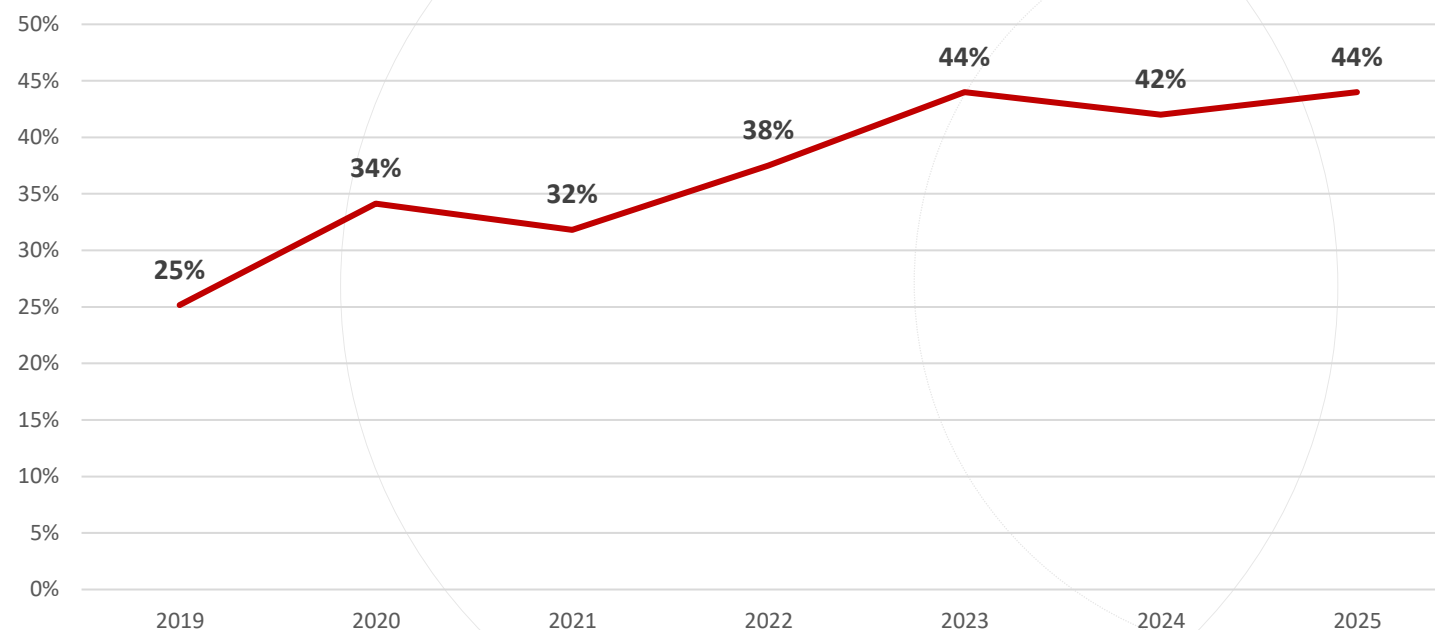
שיעור הנשים על פי הדרגה האקדמית

שנים תשע"ו-תשפ"ה



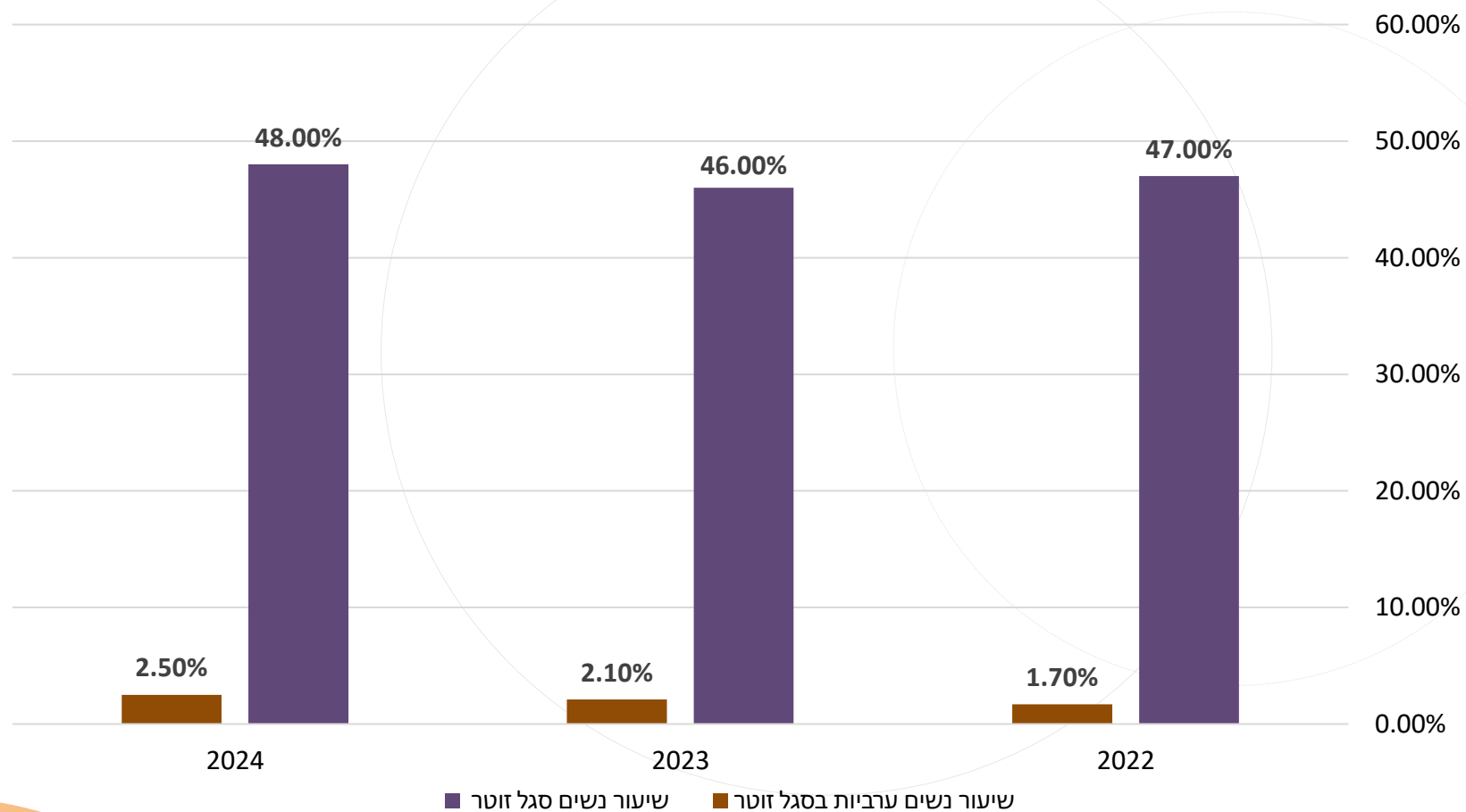
שיעורי קליטות נשים בסגל האקדמי

2019-2025



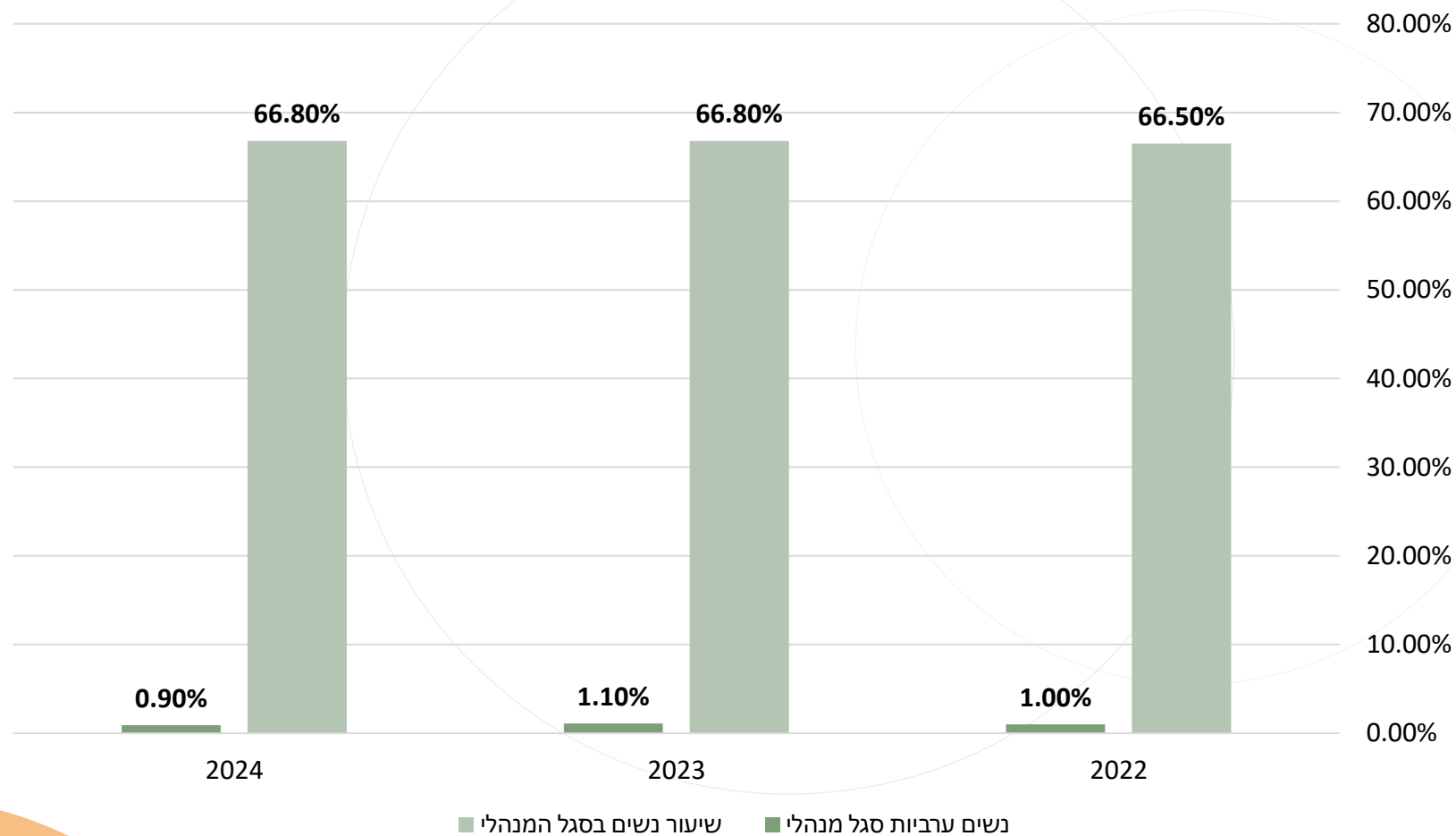
שיעורי נשים בסגל הזוטור

2022-2024



שיעורי נשים בסגל המנהלי

2022-2024



פעילות בתחום הוגנות מגדרית בשנה"ל תשפ"ד

א. תכניות למנהיגות אקדמית

- סדנה לתכנון ופיתוח הקריירה האקדמית והמנהיגות האקדמית של דוקטורנטיות. בסדנה לקחו חלק כ-16 דוקטורנטיות. מדובר בסדנאות אינטנסיביות של יומיים, עם התמקדות בתחומי המחקר. הסדנה הועברה על ידי חברת hfp.
- קורס מנהיגות בכירה לנשים - תכנית המיועדת לחברות סגל בדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין המתעניינות/שוקלות תפקידי ניהול בכירים באקדמיה. מטרת התכנית היא מתן מיומנויות, כלים ותפיסות ניהוליות מתוך נקודת מבט ומודעות מגדרית. התכנית החלה בתשפ"ג ונמשכה גם בתשפ"ד ולקחו בה חלק 19 חברות סגל.

ב. סדנאות להכרה ולימוד של הטיות מגדריות

- סדנאות הטמעת שפה ניטרלית מגדרית – הועברו סדנאות לסגל האקדמי והמנהלי, בדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות. וכן, הועברו לעריכה מקצועית מספר פרקים מתקנון האוניברסיטה.
- סדנאות אקלים צונן – הועברו במספר מעבדות בפקולטה למדעים מדויקים. בקישור ניתן לעיין במצגת הבסיס של הסדנה.

ג. פיתוח קריירה ואוריינות כלכלית

- הועברו שני מחזורים של תכנית לפיתוח קריירה לתלמידות תואר שני ושלישי. התכניות כוללות כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה, נטוורקינג, שימוש בלינקדאין ועוד.
- הועברו שני קורסים של אוריינות כלכלית לנשים-פמיניסטי. בכל מחזור השתתפו כ-25 נשות סגל מנהלי ואקדמי. התכנים עסקו ניהול תקציב ביתי, תלושי שכר, בנקאות ואמצעי תשלום, צרכנות נבונה, זכויות בשוק התעסוקה, חיסכון, ביטוחים ופנסיה, ניהול נדל"ן, מושגי יסוד בשוק ההון.

פעילות בתחום הוגנות מגדרית בשנה"ל תשפ"ד

ד. תמיכה ביציאה לפוסט דוקטורט בחו"ל ונסיעה לכנס בחו"ל עם תינוק/ת

- הוענקו 10 מלגות נשיא לפוסט דוקטורנטיות בחו"ל. 5 זוכות חדשות ו-5 זוכות מהשנה הקודמת. מתוכן 3 זוכות הן מהחברה הערבית.
- מענקי נסיעה לכנסים עם תינוק/ת הוענקו לשש נשות סגל/דוקטורנטיות.

ה. תמיכה בפורום חוקרות בהנדסה - מטרות הפורום לייצר קשר מיטיב וחברי בין החוקרות בפקולטה, להעניק כלים מחזקים לנשים להתמודד עם קשיים ואתגרים ספציפיים המאפיינים נשים בתחום ה STEM. זוהי הרחבה של התכנית **"מדויקות"**.

ו. סדנאות מגוון – הועברו לסגל האקדמי והמנהלי. עקב מלחמת "חרבות ברזל" נוצר צורך אקוטי בסדנאות מגוון. את הסדנאות עברו כמה מאות א.נשים מהסגל. סדנאות המגוון כוללות בין היתר, זיהוי ומתן כלים להתמודדות עם הטיות סמויות מכל הסוגים, ומשכך גם כוללת היבטים מגדריים.

ז. תמיכה בקידום קריירה אקדמית לסטודנטיות מקבוצות מיעוט – השתתפות במלגות לשתי סטודנטיות מהחברה הערבית המשמשות כעוזרות מחקר.

ח. תמיכה בסטודנטיות שילדו במהלך התואר האקדמי – תמיכה בקבוצה המיועדת לאימהות צעירות שילדו במהלך התואר. בשילוב בין חיי המשפחה לבין לימודיהן ובניית קריירה. בקבוצה לקחו חלק כ-14 סטודנטיות לתואר ראשון ושני.

ט. מינוי נשים לתפקידי ניהול בכירים. במהלך השנים האחרונות אלו חל שינוי ניכר במספר הנשים המכהנות בתפקידי ניהול אקדמי. מינויים אלו משפיעים לטובה על השיח של שוויון מגדרי, יצירת מודל ניהולי-אקדמי, וההסתכלות במשקפיים מגדריות על החלטות שונות שנלקחות באוניברסיטה. בתשפ"ד כיהנו 4 נשים בתפקיד דקאניות פקולטה, מתוך 9 פקולטות. בנוסף, פועלות 2 סגניות נשיא מתוך 4 וכן את תפקיד דקאן הסטודנטים, ומנהלת המוזיאון לטבע, ממלאות נשים.

י. בחינה מחודשת של מתן זכויות, הקלות והתאמות לחברות סגל זוטרי שילדו (או הורה מטפל עיקרי), תוך התאמתם למגוון התאים המשפחתיים הקיימים, וכן הטמעה של זכויות, הקלות והתאמות חדשות. טרם הגענו לנוסח מוסכם על ידי כל הגורמים.

לקריאה נוספת

אודות הנציבות לשוויון מגוון וקהילה

הלמ"ס-לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2025

תודה!