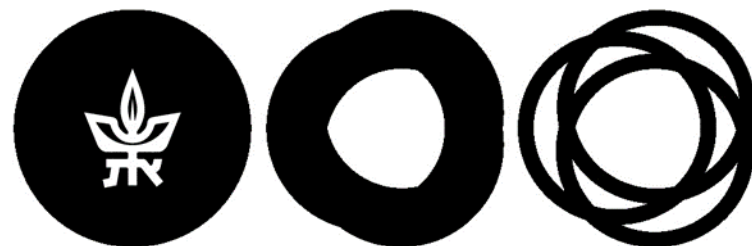


הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה
Equity, Diversity & Community Commission
مفوضية المساواة، التعددية والشؤون المجتمعية

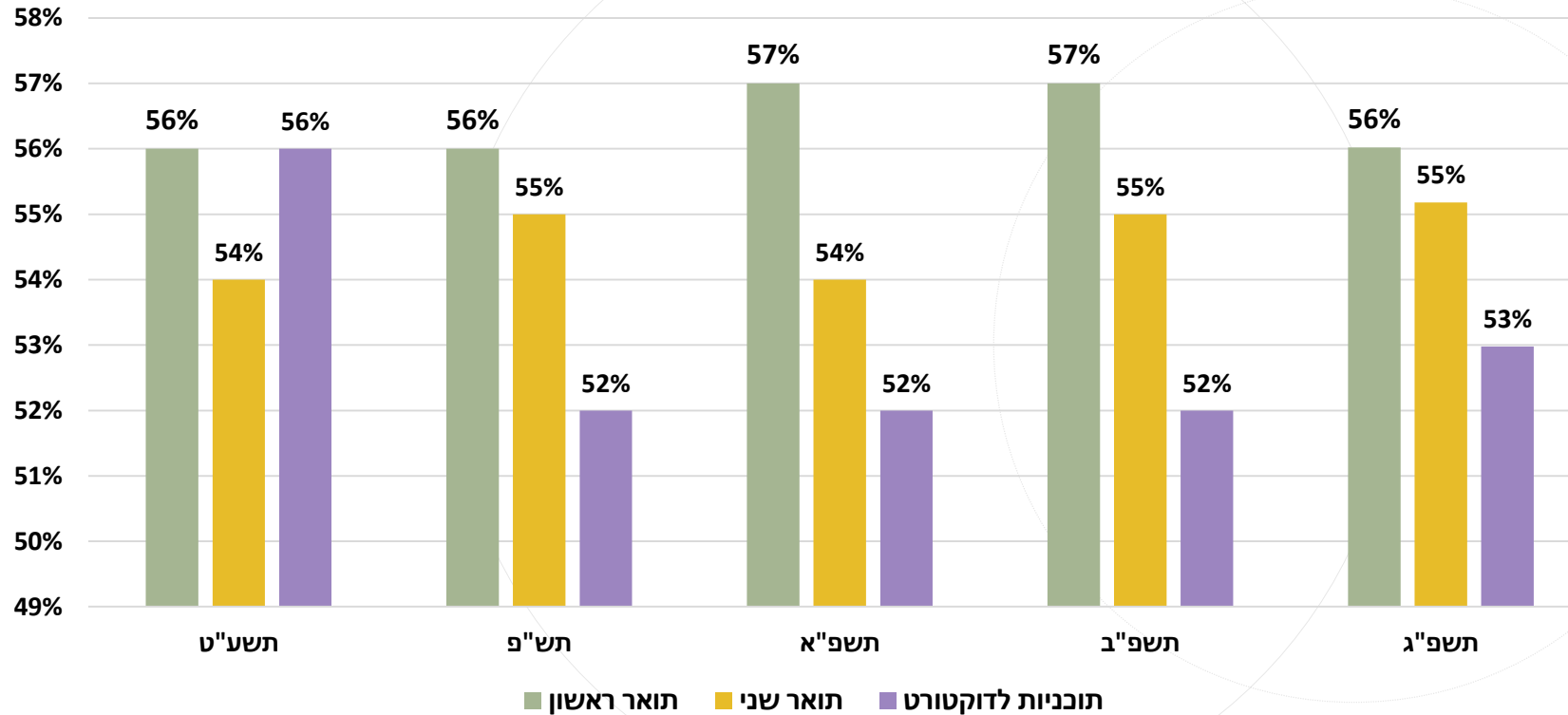


Tel Aviv University | جامعة تل ابيب | אוניברסיטת תל אביב

הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל אביב

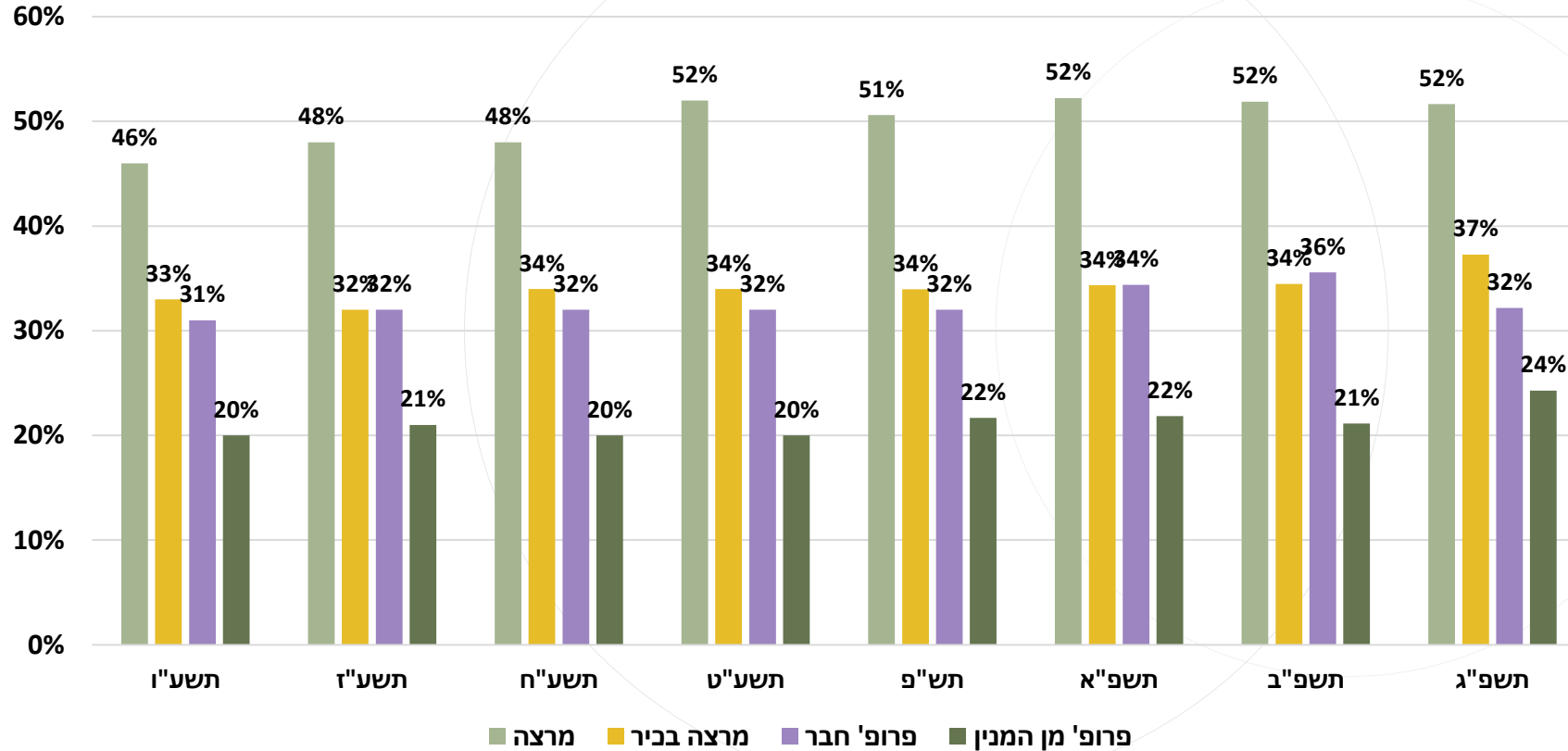
קובץ נתונים מגדריים לרגל יום הנשים הבינלאומי 2024

שיעור הנשים בקרב סטודנטים

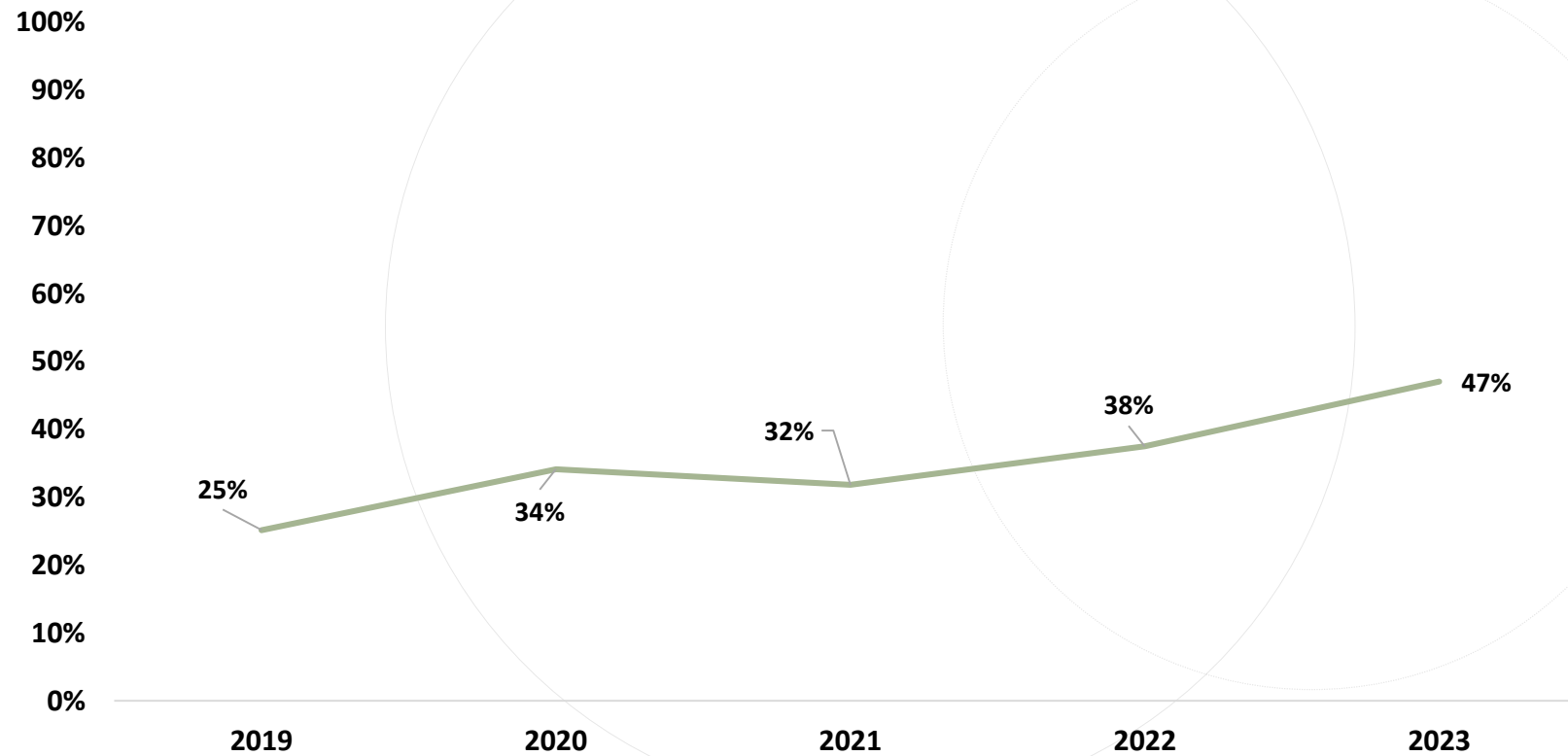


סטודנטיות מהוות רוב מבין הסטודנטים באוניברסיטת תל אביב

שיעור הנשים בסגל האקדמי

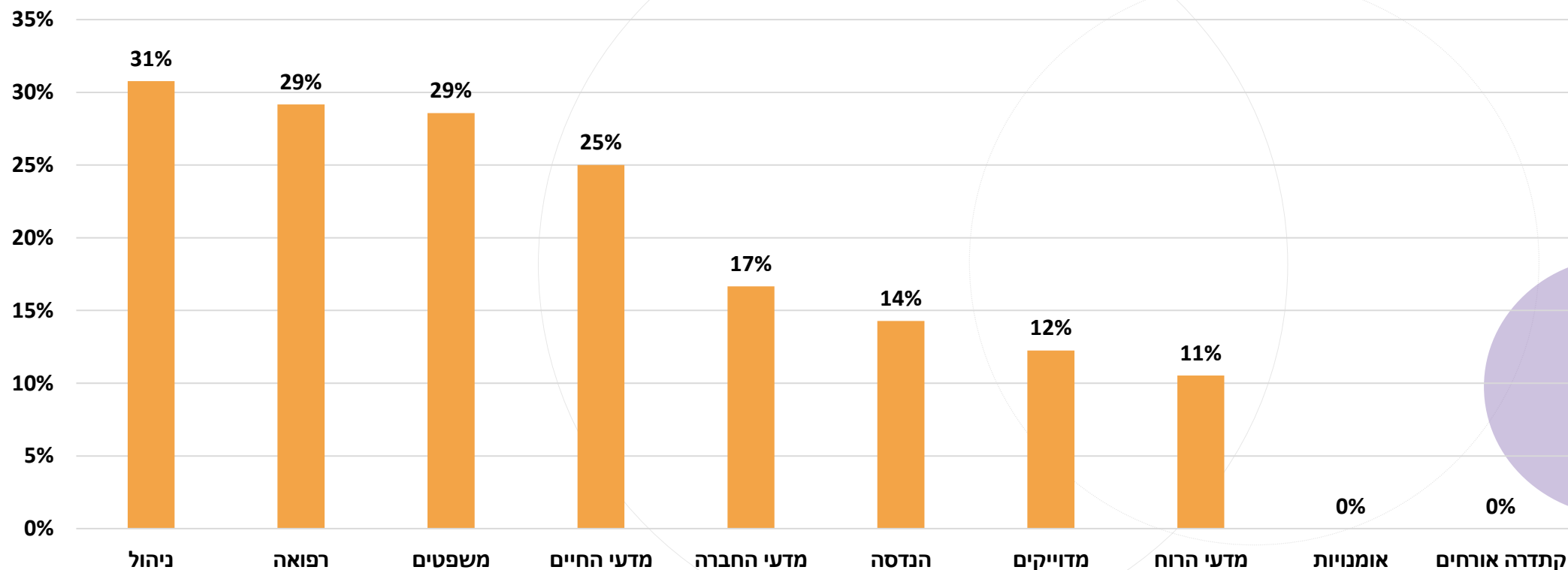


קליטות נשים בסגל האקדמי



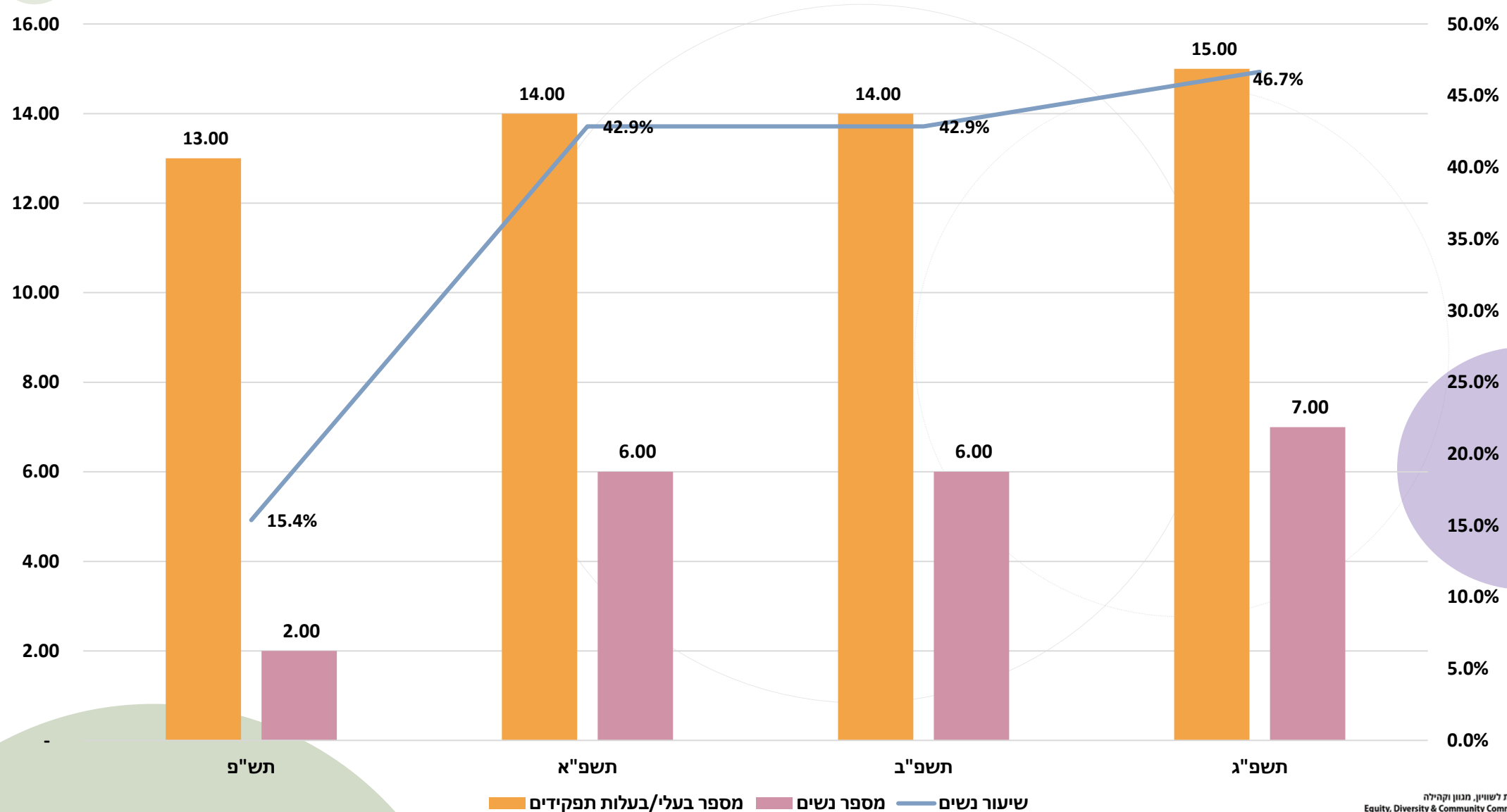
ממוצע רב שנתי של 42% נשים מסך הקליטות.

שיעור הנשים העומדות בראש קתדרה לפי פקולטה

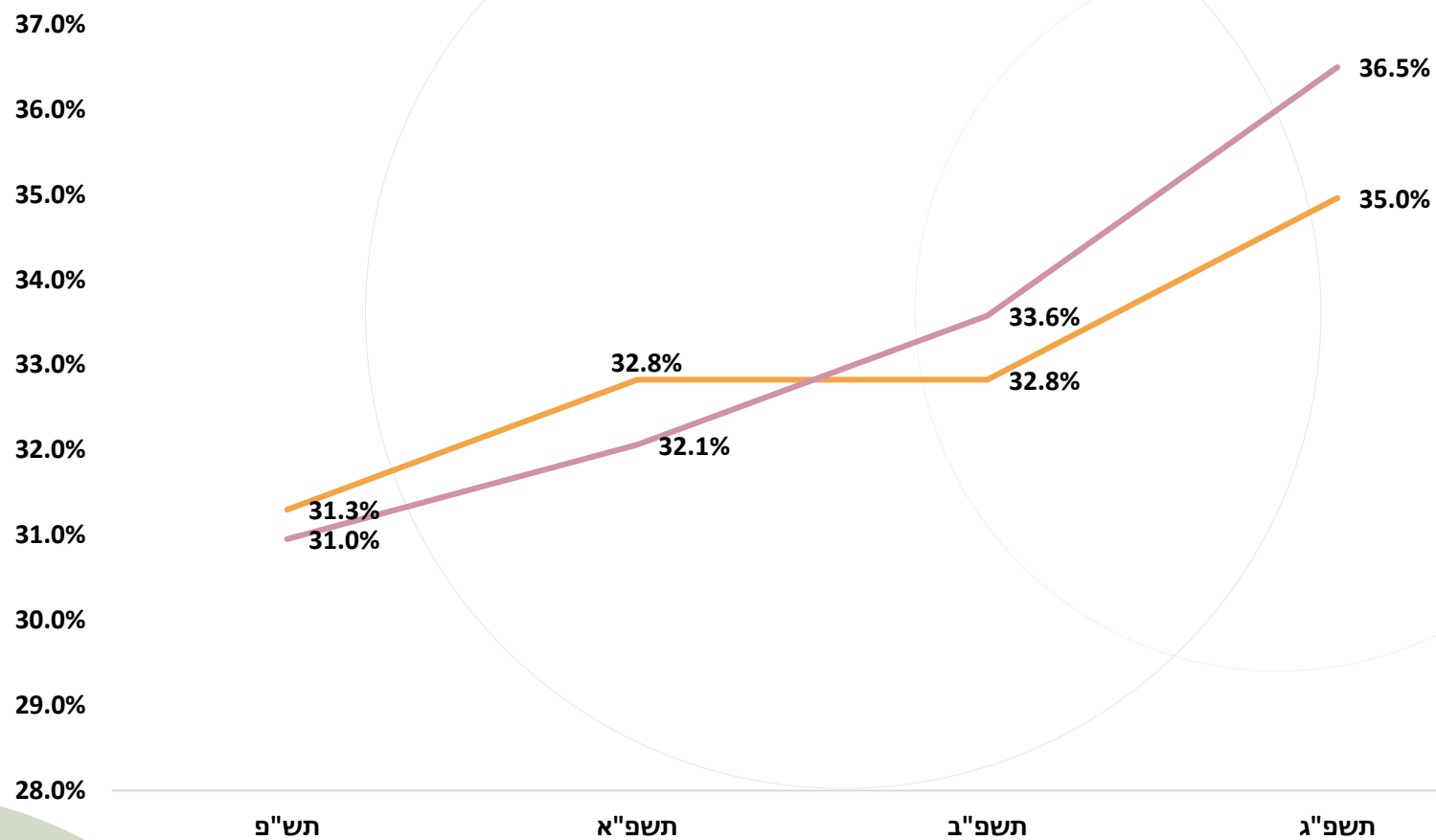


42 נשים עומדות בראש קתדרה (18%) 22% ברשות הרקטור ו60% גברים

ייצוג נשים בקרב בעלי תפקידים



ייצוג נשים בוועדות



שיעור הנשים בוועדות לקראת קידום | שיעור נשים בוועדות מנזיים פקולטתיות

מה כבר עשינו

• ייצוג נשים בוועדות ובקרב בעלי תפקידים

שיעור הנשים בתפקידים אלו עמד על 15% ובתשפ"ג עומד על 46.7%.

• סדנאות להכרה ולימוד של הטיית מגדריות

במהלך תשפ"ג הועברו חמש סדנאות לכתיבה נייטרלית מגדרית לסגל האקדמי והמנהלי.

• שוויון והוגנות בתעסוקה

- ✓ במהלך תשפ"ג אושרה והוטמעה מדיניות חדשה ומתקדמת להורות ולידה לסגל הבכיר.
- ✓ תלמידות מחקר (דוקטורנטיות ופוסט דוקטורנטיות), המדיניות האוניברסיטאית הקיימת אשר מכירה בזכאות להטבות שונות בהקשר של לידה והורות. נבחנת התאמתה למצבים המעוררים קושי (למשל לידה ערב סיום המלגה) וכן נבחנת חלוקה שונה של נטל העלויות הכלכליות של תקופות הלידה.
- ✓ סגל זוטר, בתשפ"ד נעשית בחינה מחודשת של מתן זכויות, הקלות והתאמות לחברות סגל זוטר שילדו (או הורה מטפל עיקרי), תוך התאמתם למגוון התאים המשפחתיים הקיימים, וכן הטמעה של זכויות, הקלות והתאמות חדשות.
- ✓ חדרי הנקה - ברחבי הקמפוס נמצאים 14 חדרי הנקה לרווחת החוקרות, סטודנטיות והסגל המנהלי. בתשפ"ב נקבע סטנדרט חדש לחדרי ההנקה בקמפוס. במהלך תשפ"ב-תשפ"ג שופצו 5 מהם.

מה כבר עשינו

• המשך שוויון והוגנות בתעסוקה

תפקידים ותעסוקה ✓

במהלך תשפ"ג קיימנו מספר תכניות מנהיגות על פי שלבי התקדמות בקריירה האקדמית:

- שתי סדנאות לתכנון ופיתוח הקריירה האקדמית והמנהיגות האקדמית של דוקטורנטיות. בכל סדנה לקחו חלק כ-16 דוקטורנטיות.

- סדנת מנהיגות ופיתוח קריירה אקדמית לחברות סגל טרום הקביעות. בסדנה לקחו חלק כ-16 חברות סגל צעירות.

- קורס מנהיגות בכירה לנשים. קורס בן 10 מפגשים פרונטליים, מונחים על ידי ד"ר אפרת טואטי כהן, יועצת ארגונית המתמחה בשילוב נשים לתפקידי מפתח. מטרת התכנית היא מתן מיומנויות, כלים ותפיסות ניהוליות מתוך נקודת מבט ומודעות מגדרית. הקורס נמשך גם בתשפ"ד ולוקחות בה חלק 19 חברות סגל.

- סדנאות בין-מוסדיות לבניית מנהיגות אקדמית נשית – בתשפ"ב התקיימה סדנה בת יומיים להכשרת מנהיגות אקדמית בה השתתפו ארבע חברות סגל. בתשפ"ג התקיימה סדנה בת יומיים בה לקחו חלק שתי חברות סגל.

- בתשפ"ג הועברו שני מחזורים של תכנית לפיתוח קריירה בשיתוף המרכז לפיתוח קריירה בדקאנט לתלמידות תואר שני ושלישי. התכניות כוללות הכנה לראיונות עבודה, נטוורקינג, שימוש בלינקדאין ועוד.

מה כבר עשינו

• עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר – מניעת הטרדה מינית

- ✓ שינוי המבנה הארגוני של מערך מניעת הטרדה מינית – החל מתשפ"ד המערך כולו עבר לפעול תחת הנציבות לשיוויון, מגוון וקהילה. גויסה כנציבה למניעת הטרדה מינית מהסגל המנהלי, עו"ד רותם אלוני דוידוב המתמחה בתחום. רותם עובדת בהיקף של 60% כמשרה בלעדית. במקביל אליה מונתה כנציבה אקדמית פרופ' אורלי יחזקאל מהפקולטה לניהול. בתחילת תשפ"ג הוכשרו כעשר נשות סגל מנהלי, ממגוון יחידות ופקולטות, לצורך מתן סיוע, תיווך והכוונה במקרי הטרדה מינית.
- ✓ אירועי הגברת מודעות – בתשפ"ג הועלתה פעמיים באוניברסיטה ההצגה "עוצרים באפור".
- ✓ הפעלת לומדה – בתשפ"ג האוניברסיטה החלה בהפעלת סנקציה למי שלא ביצעו את הלומדה. הפעלת הסנקציה העלתה את אחוז הביצוע של הלומדה ל 83% מכלל קהילת האוניברסיטה.

"על השולחן" לתשפ"ד

- ❑ מדיניות הורות ולידה לסגל הזוטור
- ❑ מענקי נסיעה לכנסים עם תינוק.ת הסדרה על חשבון קק"מ
- ❑ קרן אוניברסלית לחל"ד לתלמידות מחקר
- ❑ שידרוג חדרי הנקה
- ❑ סדנאות למניעת הטיות סמויות
- ❑ מינוי נשים לתפקידי ניהול בכירים, וועדות וקתדרות
- ❑ הרחבת הפעילות למניעת הטרדה מינית