



תוכנית "מדד קו משווה" – הסברים לתוכנית

קידום השוויון המגדרי הינו יעד מרכזי באוניברסיטה העברית, הן מטעמים של צדק והוגנות והן מטעמים של קידום המצוינות האקדמית. נשים רבות לומדות באוניברסיטה העברית ומגיעות להישגים מצוינים, אך שיעור הנשים בקרב הסגל האקדמי הבכיר עומד על כ- 30% בלבד (בתש"ף). שיעור הנשים הולך ויורד עם העלייה בסולם הדרגות האקדמי ועומד על כ-22% בלבד (בתש"ף) בקרב פרופ' מן המניין. ישנן יחידות באוניברסיטה, בייחוד במקצועות ה-STEM, שבהן שיעור חברות הסגל נמוך במיוחד.

האוניברסיטה עושה מאמצים רבים להגדיל את שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר. בשנים האחרונות עלה שיעור הנשים בקרב הנקלטות, אך מאמצים אלו לא יצרו עדיין שוויון מגדרי. האוניברסיטה מבקשת להוביל מהלך מקיף, עמוק וארוך טווח להגדלת שיעור הנשים בסגל האקדמי ולהשוואת שיעור הנשים בקרב החוקרים בכל הדרגות.

התוכנית מציעה פעולות בשלב לימודי דוקטורט והיציאה לפוסטדוקטורט, פעולות להגדלת היצע המועמדות למשרות, לרבות פנייה יזומה למועמדות רלבנטיות, וכן פעולות לשיפור תהליך הבחירה במועמדות ולתיקון קשיים בקידום נשים חוקרות במדרג האקדמי. המהלך הנדון כולל פעולות לא רק לקידום שוויון מגדרי אלא גם להגדלת הייצוג של קבוצות מיעוט בחברה בקרב הסגל האקדמי, בעיקר חברות וחברי סגל ערבים. ות. וחרדים. ות.

האוניברסיטה בחרה במדדים הכמותיים הבאים לקידום הוגנות מגדרית במוסד (פירוט מספרים מלא בטבלאות הדיווח):

מדדים כמותיים:

מדדים כמותיים	יעד רב שנתי	אבני דרך	היום
1 שיעור קליטת נשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד. (חובה)	ממוצע רב שנתי של 40% נשים מסך הנקלטים. במקצועות המדעיים ממוצע רב שנתי של 20% מסך הנקלטים.	עלייה של 1% בשנה בשיעור הנשים מקרב הנקלטים.	תש"ף – 41% ממוצע שנתיים אחרונות 34.1%
2 שיעור קליטת נשים בדרגת מרצה בכיר בהשוואה למרצה אל מול קליטה של גברים באותן הדרגות (חובה)	יחס שווה בשיעור הנשים הנקלטות בדרגת מרצה בכיר ומעלה בהשוואה לשיעור הגברים הנקלטים בדרגת מרצה בכיר ומעלה בכל אחת מהיחידות האקדמיות (ההשוואה היא בקרב הנקלטים ליחידה האקדמית)		שיעור קליטת נשים בדרגת מרצה בכיר בהשוואה לקליטה בדרגת מרצה גברים 1:1.17. גברים 1:4.5 שיעור הקליטות בדרגת מרצה בכיר ומעלה. בקרב הנשים 68% (תש"פ), בקרב הגברים 82% (תש"פ).
3 שינוי בשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר	עליה של-1% בשנה בשיעור הנשים מבין הנקלטים	עליה בשיעור הנשים שיוצאות לפוסטדוקטורט	30%
4 משך שהייה ממוצע בדרגה			
בדרגת מרצה	משך שהייה ממוצע זהה בקרב נשים וגברים		
בדרגת מרצה בכיר	משך שהייה ממוצע זהה בקרב נשים וגברים		
בדרגת פרופ' חבר	משך שהייה ממוצע זהה בקרב נשים וגברים		
5 הגשות למלגות הצטיינות חיצוניות			

		שיעורי הגשה זהים בקרב נשים וגברים. הכללת מועמדים מקבוצות מגוון	מלגות סגל
		שיעורי הגשה זהים בקרב נשים וגברים. הכללת מועמדים מקבוצות מגוון	מלגות פוסטדוקטורט
		שיעורי הגשה זהים בקרב נשים וגברים. הכללת מועמדים מקבוצות מגוון	מלגות דוקטורנטים

הערות למדדים הכמותיים (מספור לפי המופיע בטבלה):

1. שינוי בשיעור הנשים הנקלטות הוא יעד ארוך טווח וחשוב להתייחס לפרקי זמן ממושכים ולא לשיעור הנשים בשנה ספציפית. השאיפה של האוניברסיטה היא להשוות את אחוז הנשים הנקלטות לאחוז הדוקטורנטיות באותה פקולטה.
2. מכיוון שבפקולטות מסוימות הקליטה היא אך ורק בדרגת מרצה ובאחרות בדרגת מרצה בכיר, בחרנו להתייחס להשוואה בין גברים לנשים מבחינת שיעור הקליטות בדרגת מרצה בכיר ומעלה וכן להתייחס להשוואה בין נשים לגברים בכל יחידה אקדמית. האוניברסיטה תשאף למנות נשים בדרגת פרופ' חבר.
3. מידי שנה מתחלפים בסביבות 5% מחברי הסגל ולכן השפעת הקליטות החדשות היא איטית. עלייה של כ-1% משמעה שבמהלך תוכנית מדד קו משווה אנו שואפים ששיעור הנשים יעלה בכ-5%, ושבעוד עשור שיעור הנשים מקרב הסגל האקדמי יהיה 40%.
4. משך שהייה ממוצע של חוקרות בכל דרגה איננו שונה מהותית מחוקרים באותה דרגה בחתך אוניברסיטאי; אך פילוח לפי יחידות אקדמיות באוניברסיטה העלה כי ישנן יחידות בהן משך שהייה של נשים חוקרות גבוה משמעותית מאלו של חוקרים באותה דרגה, והעבודה העיקרית תעשה ביחידות אקדמיות אלו.

מדדים איכותיים:

1	גיבוש תכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם השפעת נזקי הקורונה (חובה)
2	סדנאות להכרה ולימוד של הטיות מגדריות (חובה)
3	תוכנית הכשרה לטווח ארוך של מנהיגות ומנהיגים אקדמיים
4	שוויון והוגנות בתעסוקה
5	עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר

פעולות שהאוניברסיטה תנקוט בהן לקידום מדדים אלו:

1. האוניברסיטה גיבשה תוכנית לחוקרים וחוקרות טרם קביעות הכוללת את הצעדים הבאים שנועדו לסייע לחברים בקבוצה זו:

א. מתוך התחשבות בנסיבות המיוחדות, תקופת הניסיון תוארך אם חבר/ת הסגל תבקש זאת. החלטנו שלא לקבוע הסדר גורף בדבר הארכה אוטומטית של תקופת הניסיון, וזאת לאור השונות הרבה בין התחומים ובשל ההשפעות השליליות שעלולות להיגרם בשל הארכה כאמור. משך ההארכה יקבע בהתאם לנסיבות הספציפיות, וככלל הוא יהיה שנה אחת (וזאת בנוסף להארכות אחרות, בשל לידה, עיכוב בהקמת המעבדה וכדומה).

ב) החלטנו להאריך אוטומטית בשנה את תקופת השימוש בתקציבי הקליטה. כמו כן, ניתן לפנות בבקשה מנומקת אל הרשות למו"פ, לשימוש חלופי בסעיפי התקצוב שבתקציב הקליטה, והבקשה תיבחן בהתאם לנסיבות הרלוונטיות.

ג) הדייקנים הונחו להיפגש עם חברי הסגל האקדמי ללא קביעות, כדי לבחון יחד התאמות נחוצות בכל הקשור למשימות מנהליות שמוטלות על חברי הסגל הללו, ובמקרים מתאימים גם הפחתה זמנית בעומס ההוראה. היחידות האקדמיות יוכלו לקבל סיוע תקציבי מיוחד למימון ההתאמות הללו. כמו כן,

הנהלת האוניברסיטה הקציבה תקציב ייעודי לסיוע במימון פעילויות מחקר, בעיקר למימון מלגות, לחברות ולחברי סגל ללא קביעות. הדיקנים ידונו עם חברי הסגל בצרכים המיוחדים.

ד) יועצת הנשיא להוגנות מגדרית נפגשה עם כל פורום החוקרות טרם קביעות ושמעה את הקשיים; כולל טיפול פרטני במידת הצורך. פגישות יערכו פעמיים בשנה עם כל החוקרות טרם קביעות באופן קבוע.

ה) מההיבט המגדרי – כל יועצות הנשיא באוניברסיטאות גבשו מתווה משותף לשיקום פגיעת משבר הקורונה בחוקרות טרם קביעות באוניברסיטאות שנשלח לות"ת/מל"ג ופורום הרקטורים בור"ה (מצורף למסמך זה). אנו מקווים ליישם את המתווה באוניברסיטה העברית.

2. סדנאות בנושא הטיות בלתי מודעות וחסימים שעומדים בפני נשים וחוקרים מקבוצות מגוון: בשלוש השנים האחרונות הועברו סדנאות כאלו באוניברסיטה והשתתפו בהם חברי ועדות סינון וקידום. הסדנאות ימשיכו במתכונת דו שנתית. ישתתפו בהן גם חברי ועדות קידום אוניברסיטאיות כלליות (לא פקולטטיות) וחברים בוועדות המחליטות על מלגות ופרסים.

נשיא האוניברסיטה בהתייעצות עם היועצת להוגנות מגדרית מנה ועדת מגדר, בראשות היועצת. הועדה בת 11 חוקרות וחוקרים, כוללת נציגים מכל היחידות האקדמיות באוניברסיטה ועוסקת בגיבוש תוכניות חדשניות לקידום הוגנות מגדרית באוניברסיטה וביצוען; אסוף נתונים וניתוחם, קשר ישיר עם ראשי היחידות האקדמיות שלהם לקידום, בצוע והטמעת נושאי מגדר ייחודיים ליחידה האקדמית.

לאחרונה מונתה סגנית נשיא למגוון שתפקידה יהיה להגדיל את הייצוג של קבוצות מיעוט בחברה בקרב הסגל האקדמי, בעיקר חברות וחברי סגל ערבים/ות וחרדים/ות.

3. האוניברסיטה תמנה בעלת מקצוע שתהיה ממונה על הובלת המהלך, ליווי והערכה שלו. הממונה תפעל בהנחיית יועצת הנשיא להוגנות מגדרית וסגנית הנשיא למגוון ולאסטרטגיה. תפקידי הממונה יכללו:

- i. תמיכה בוועדות חיפוש ומיונים באיסוף, ניתוח ומעקב אחר נתונים באשר למספר המועמדות בתהליך (pipeline) וכן באשר לתהליכי קידום ביחידות האקדמיות השונות.
- ii. ליווי של ועדות חיפוש וועדות מינויים בתהליך איתור ומיון מועמדים.
- iii. הובלה של הפעולות המנויות בתוכנית הזו.
- iv. הבטחת קיומן של סדנאות בנושא הטיות בלתי מודעות בקרב הסגל האקדמי.
- v. קידום נושאים מערכתיים.
- vi. פיתוח מדיניות ותוכניות בעתיד.

4. פעילות ועדות חיפוש וסינון וועדות מינויים פקולטטיות:

- (1) בכל ועדת סינון וקידום ימונה אחראי מגדר ומגוון:
 - i. אחראי מגדר ידווח לרקטור וליועצת הנשיא להוגנות מגדרית.
 - ii. יהיה פורום של כלל אחראי המגדר ללמידה ולשיתוף בידע.
 - iii. יהיה אחראי על חיפוש אקטיבי של מועמדות בשיתוף עם האחראים לנושא בוועדות הסינון.
 - iv. יבטיח השתתפות של כלל חברי הועדות בסדנאות בנושא הטיות בלתי מודעות בקרב הסגל האקדמי.
 - v. יהיה אחראי על איסוף, ניתוח ומעקב אחר נתונים באשר למספר המועמדות בתהליך (pipeline), וברשימה הקצרה ודיווח ליו"ר הועדה.
 - vi. יהיה אחראי על פעולות להעצמה ולעידוד דוקטורנטיות להמשיך לקריירה אקדמית ועל הבטחת קיומן של סדנאות פיתוח מקצועי לדוקטורנטיות, מועמדות ומרצות בתחילת דרכן (ראו בהמשך).
 - vii. אחראי מגדר יפגש עם יו"ר וועדת סינון ויקבע עימו יעדים.
- (2) כל ועדה תקבע נהלים ליצירת שקיפות ו accountability בתהליך קבלת ההחלטות שלה.
- (3) בשלב יצירת הרשימה הקצרה ובשלב ההחלטה הסופית ראשי ועדות מינויים יסבירו כל החלטה שלא להמשיך לשקול מועמדת.

(4) במקרים שבהם יש פער גדול בין שיעור הנשים ברשימת הפונים לבין שיעורן ברשימת אלה שעברו את הסינון הראשוני, יידרש אישור של הדיקן בטרם יימשך הליך הבחינה של המועמדים.

5. פעולות להעצמה ולעידוד דוקטורנטיות להמשיך לקריירה אקדמית: על מנת לעודד חוקרות להמשיך בקריירה אקדמית האוניברסיטה תפעל בדרכים הבאות:

- (1) הקצאת מלגות ייעודיות לנשים בדוקטורט בדגש על מקצועות ה-STEM (חוקרים מקבוצות מיוצגות בחסר בכל הדיסציפלינות).
- (2) סדנאות העצמה לדוקטורנטיות שיעסקו בקידום לקראת קריירה אקדמית (בכלל זה מיומנויות כגון פנייה לפוסטדוקטורט, כתיבת מענקי מחקר, הצגה בפני קהל וכדומה). יוקמו סדנאות בדיסציפלינות השונות שיוכרו כקורס אקדמי לקרדיט. קורס ראשון מסוג זה הוקם בפקולטה לרפואה בשנת תשפ"א הביקוש אליו היה גבוה וזכה כבר להערכה גבוהה מאוד. קורסים במיומנויות אקדמיות יוצעו בכלל הפקולטות לדוקטורנטים. יות.
- (3) הקצאת משאבים ייעודיים לדוקטורנטיות לצורך נסיעה לכנסים, נסיעה למציאת פוסט-דוקטורט, עריכה באנגלית וכדומה.
- (4) תגובת תוכנית למנחים של דוקטורנטיות שתתמקד בקידום הקריירה של הסטודנטיות (עידוד ותמיכה בכתיבת מאמרים עצמאית, השתתפות בהרצאות וכנסים, כתיבת בקשות למלגות ופרסים).
- (5) יתקיים מפגש לדוקטורנטים ודוקטורנטיות בנושא הטיות וחסמים (אחת לשנתיים).

6. פעולות להעצמה ולעידוד פוסט-דוקטורנטיות להמשיך לקריירה אקדמית:

- (1) הקצאת מלגות ייעודיות לנשים בפוסט-דוקטורט. מקבלות המלגות יתחייבו לחזור למשרה באוניברסיטה אם האוניברסיטה תהיה מעוניינת בכך.
- (2) אחראי מגוון בוועדת הסינון יהיה אחראי:
 - i. להיות בקשר עם פוסט-דוקטורנטיות במהלך תקופת הפוסטדוקטורט שלהן (מחוץ לאוניברסיטה העברית). הקשר יכלול גם תמיכה אקדמית ואישית במידת הצורך והכוונה להמשיך קריירה אקדמית.
 - ii. לאתר פוסט-דוקטורנטיות (ופוסט-דוקטורנטים מקבוצות מיוצגות בחסר) ולהזמין לכנס פוסט-דוקטורנטים שיערך אחת לשנה. במידת הצורך לממן הוצאות נסיעה לכנס לפוסט-דוקטורנטיות.
- (3) קידום האפשרות של פוסטים משולבים בין מוסד בארץ ובחו"ל שמאפשר שהייה מינימאלית בחו"ל. הקצאת מלגות ייעודיות לפוסט-דוקטורנטיות בפוסט משולב ויצירת שיתופי פעולה עם אוניברסיטאות בעולם.
- (4) תמיכה במיזם (WISER) שמציע מנטורינג לפוסט דוקטורנטיות ישראליות בחו"ל. המנטורים משובצים על פי תחומי המחקר של הפוסט-דוקטורנטיות. מצורף קול קורא לפוסט-דוקטורנטיות וחוקרים/חוקרות מכל המוסדות האקדמיים בארץ להשתתף במיזם (נספח מס' 1). אתר אינטרנט מוקם בימים אלו לניהול המיזם וממומן על-ידי האוניברסיטה.
- (5) שיתוף פעולה עם ארגון Science Abroad (הארגון בו מאוגדים מרבית הפוסטדוקטורנטים בחו"ל), לחשיפת יחידות אקדמיות באוניברסיטה (בעיקר בהן נשות סגל מיוצגות בחסר) בפני פוסט-דוקטורנטיות. ים בקבוצות קטנות וממוקדות בנושאי מחקר ספציפיים. נוסה לאחרונה בהצלחה עם מכון רקח לפיזיקה.
- (6) יצירת מאגר של "אנשי מפתח" בקהילות הפוסט דוקטורנטים בחו"ל באוניברסיטאות הגדולות שיכולים לסייע בשאלות הקשורות למשפחה המצטרפת לפוסט.

7. גיוס ופנייה למועמדות

- (1) האחראי על מגדר ומגוון בוועדות הסינון יועץ בכלל אנשי הסגל בדיסציפלינה, יאתר מועמדות בכנסים ובכתבי עת, יארגן את מפגשי הפוסט-דוקטורנטים, יעמוד בקשר עם פוסט-דוקטורנטיות של האוניברסיטה.
- (2) על מנת להנכיח באופן מיוחד חוקרות בשיח האקדמי כל יחידה תדאג להזמין לסמינרים מחלקתיים ולכנסים נשים (חוקרות ופוסט-דוקטורנטיות). יושם דגש על נוכחות חוקרות (נשים) וחוקרים ממגוון קבוצות בכנסים באוניברסיטה.
- (3) מועמדות פוטנציאליות יבקרו באוניברסיטה (על חשבון האוניברסיטה), יפגשו עם חברי סגל צעירים היכולים לתת מידע, לייעץ ולסייע בהתגברות על מכשולים שונים. במיוחד רצוי

להפגיש נשים עם חברות סגל המתמודדות עם אתגרים דומים ויכולות לחלוק את ניסיון היחידות יהיו גמישות לגבי תאריך תחילת ההעסקה של נקלטות חדשות.
(4) ייעשה מאמץ בניסיון לסייע במציאת מקום עבודה לבני-זוג, בין אם בתוך באוניברסיטה בין אם במוסדות ובארגונים הקשורים לאוניברסיטה ובין אם במוסדות ובארגונים אחרים.

8. פעולות לקידום שוויון בהליכי הקידום ולהכשרה לטווח ארוך של מנהיגות ומנהיגים אקדמיים

- (1) כל יחידה אקדמית תקיים מעקב אחר תפקידים "אזרחיים" שמוטלים על חברות סגל, קורסים חדשים שחברות סגל מלמדות, נטל ההוראה. יקבע מדד שיאזן בין פעולות אלו לבין נטל ההוראה לפי שלב הקידום המקצועי. בתיק המועמד לקידום תיכלל טבלה שבה יפורטו התפקידים השונים שמולאו, עם פירוט העומס הכרוך בכל אחד מהם.
- (2) הפקולטה תקים מערך מנטורינג רב דורי שבו מרצים ותיקים חונכים מרצים נקלטים ויבוצע מעקב כל שנה אחר התקדמות הנקלטות, עד הקביעות. פגישת המעקב תהיה מובנית על פי פרוטוקול אחיד.
- (3) כל יחידה אקדמית תקיים מעקב אחר משך השהייה בדרגה של חברי הסגל שלה.
- (4) הדיקן יבחן את התיקים של חברי הסגל **ארבע שנים מאז מתן הקביעות או ההעלאה האחרונים**, כדי לבדוק את האפשרות לפתיחה בהליכים להדריך את חברי/ות הסגל לגבי המצופה מהם כדי להתקדם לדרגה הבאה. לשם כך יתבקשו חברי וחברות הסגל להגיש קורות חיים, רשימת פרסומים ודין וחשבון על פעילותם/ן בתקופה שמאז ההליך הקודם.
- (5) הדיקן יזום פניה לחוקרות לאחר 3 שנים בדרגה כדי לבנות איתן תכנית קידום ולוודא שהן מועמדות לקידום.
- (6) הפקולטה תדווח לרקטור וליועצת הנשיא לענייני מגדר מידי שנה לגבי **מספר הגברים והנשים בדרגות השונות שחלפו פרקי זמן ארוכים מאז הפרוצדורה האחרונה שלהם/ן ואילו פעולות ננקטו לקידום האקדמי**.
- (7) יכונס פורום קבוע של חברות סגל ללא קביעות לליבון קשיים ופתרונות.
- (8) עידוד נשים להשתתף בתוכניות מנהיגות דוגמת מובילים באקדמיה, וקורסים וסדנאות נוספים שמוצעים על ידי האוניברסיטה וגופים חיצוניים. סדנאות אלו יקדישו מפגש אחד לנושא המגדרי. שיעור הנשים שמשתתפות בתוכניות אלו ישאף ל 50%.

9. הגשה למלגות הצטיינות חיצוניות.

במידת האפשר, האוניברסיטה תגיש מספר של נשים שיהיה לפחות זהה לזה של גברים למלגות חיצוניות בהן האוניברסיטה מבצעת סינון ראשוני [יש לציין שיש מקרים שבהם אין בכלל מועמדות].

10. שקיפות, דיווח ובקרה

הממונה תפעל לאיסוף וניתוח מידע על ניתוח מגדרי בחוגים השונים ובקרב הסגל. הפקולטות יסייעו בידי הממונה באיסוף מידע, ניתוחו וזיהוי כשלים בקידום נשים באוניברסיטה העברית וביישום תכנית זו.

- (1) כל פקולטה תדווח ליועצת הנשיא להוגנות מגדרית ולסגנית הנשיא מידי שנה:
 - i. זהות בעלי התפקידים הרלבנטיים בפקולטה (אחראי פוסט-דוקטורנטיות, אחראי איתור מועמדות).
 - ii. אחוז פוסט-דוקטורנטיות בפקולטה ודוקטורנטיות שיצאו לפוסט במוסד אחר (מתוך כלל הפוסט-דוקטורנטים בפקולטה).

Welcome to WISER

The mentorship initiative for Israeli women postdocs

WISER (previously known as IFM), aims to increase the number of successful Israeli women completing their postdoctoral training and moving on to impactful positions in academia or industry. We believe that an experienced mentor can contribute greatly at this critical stage of our career.

Our goal is to connect between Israeli women postdocs from all academic fields and Israeli senior scientists and researchers from all universities in Israel that will serve as mentors during the postdoc period. This informal relationship will encourage and guide the postdoc during this challenging time abroad.

The WISER program allows each postdoc to choose her own mentor. Mentors will get the relevant information of the mentee such as career goals, challenges, and areas she seeks to improve with the assistance of the mentor. The Matched Mentor-Mentee couple will decide on a suitable timeframe for e-meeting (e.g. a one-hour meeting once a month).

[Postdoc registration form](#)

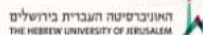
[Mentor registration form](#)

*** Please fill the form in English

The WISER team:

Maayan Pour, PhD
Orly Avraham, PhD
Yarden Golan, PhD
Lucy Gordon, PhD
Irit Miller Zmora, PhD
Shiri Kult Perry, PhD
Natanella Illouz-Eliaz, PhD
Prof. Masha Niv

The Hebrew University of Jerusalem sponsors the initiative.



For further information please stay tuned for our upcoming website, or contact us:

Dr. Natanella Illouz Eliaz - nillouzeliaz@salk.edu Prof. Masha Niv - masha.niv@mail.huji.ac.il

ריכוז זכויות ונהלים - תלמידות וחוקרות האוניברסיטה

1. הקלה בהוראה של חוקרות עם החזרה מתקופת לידה והורות - [כאן](#)
2. ניצול כספי קרן קשרי מדע בינלאומיים להוצאות בגין מלווה לחוקרת מניקה – הנחיה מס' 17 בתוך רשימת הנחיות - [כאן](#).
3. לאחרונה נשיא האוניברסיטה אישר מימון חלקי של האוניברסיטה הארכת תקופת הניסיון עד מתן קביעות בגין לידה או אימוץ - ניתנת לחוקרת שילדה (או אימצה) הארכה של תקופת הניסיון
4. (עד הדין בקביעות) של 12 חדשים - [פרק א', 18' בתוך התקנון המינוריים וההעלאות](#).
5. נוהל שעות פעילות אקדמית - הרצאות וסמינרים מחלקתיים - [כאן](#)
6. מלגות לדוקטורנטיות מצטיינות להשתלמות פוסט דוקטורט בחו"ל - [כאן](#)
7. מלגות השתלמות פוסט דוקטורט משולב בארץ וחו"ל - [כאן](#)
חובת המשך תשלום מלגה לתלמידות מחקר הנעדרות עקב תקופת לידה והורות - [כאן](#)

נלקח מאתר האוניברסיטה העברית. [הלינקים](#) מובילים לפירוט המלא של כל הזכויות.

- יש לציין שבשנת תשפ"א יצא אוגדן נוח לשימוש ומעודכן בנושא תשלום חופשת לידה:



תקופת לידה
ז-תשלום חופשת לידה

- בחודשים האחרונים יושבת וועדה עד-אוק ודנה לעדכון והרחבת ההקלות בהוראה בגין לידה והורות.