

אקדמיה לשוויון

ארגון חברים וחברות

ת ק נ ו ן

*** קביעת תקנון לארגון החברים "אקדמיה לשוויון" מבטאת הכרה בכך שכללים ברורים הנהירים לכל הם תרומה לדמוקרטיזציה של הארגון ולמאבק בנטייה לריכוז כוח בידי קבוצה מצומצמת של חברים. כמה מן הכללים מובנים מאליהם, ובפרט בארגון השואף להיות דמוקרטי, ובכל זאת יש ערך בהכרזה עליהם. התקנון משתמש בלשון נקבה וזכר לסירוגין ומתייחס לכל המינים והמגדרים בכל המקרים. ***

1. מטרת "אקדמיה לשוויון" ואופי פעילות הארגון

1.1. הגדרת הארגון ומטרותיו: אקדמיה לשוויון (להלן: הארגון) הוא ארגון חברים הפועל לדמוקרטיזציה של האקדמיה ושל החברה בישראל לאור העקרונות המופיעים במסמך החזון והעקרונות של הארגון. החברים והחברות בארגון הם אקדמאים אזרחי ישראל ו/או הנתונים למרותה של מדינת ישראל, הפעילים במוסדות אקדמיים בישראל ובעולם, כולל אקדמאים בתחילת דרכם, מובטלים וגמלאים.

1.2. אופי הפעילות וההתארגנות: הארגון נסמך על פעולת החברים בו, והוא מעודד חברות פעילה, סולידריות ועזרה הדדית בין חברותיו. מבנה הארגון ואופן פעולתו מותאמים לעקרונות הבאים:
- מקור הסמכות, ובפרט בחירת נושאי תפקידים, הוא כלל חברות הארגון;
- ביזור הכוח הפוליטי (בין היתר באמצעות עבודה בקבוצות קטנות);
- "מי שמחליטה היא מי שעושה": התאמה בין הסמכות לקבל החלטות בארגון ולעצב את אופיו לבין כוח ביצועי הנובע מעבודה;
- מחויבות שלא לשכפל בארגון עצמו את תת-הייצוג באקדמיה הישראלית של קבוצות מוחלטות בחברה הישראלית;
- תחלופה סדירה של בעלי תפקידים ארגוניים;
- איזון בין מנגנונים "שטוחים" הנשענים על פעולה משותפת וקבלת החלטות בקונצנזוס ובין מנגנוני התנהלות אחרים (הצבעה רובנית או משאל, שנועדו לקבוע זהות בעלי תפקידים בגופים נבחרים, או את עמדות הארגון, או את אופי הפעולות היוצאות בשמו);
- שקיפות ביחס לכללי ההתנהלות של הארגון, להתנהלותו בפועל (לרבות התנהלותו הכספית), ולאופנים המוסכמים שבהם ניתן להביא לשינויים בהתנהלותו.

2. מוסד החברות בארגון "אקדמיה לשוויון"

2.1. מי רשאים להצטרף ל"אקדמיה לשוויון"? מוזמנת להצטרף כל מי שמקיימת את שלושת התנאים הבאים: (א) רואה את הפעילות האקדמית בהוראה, לימוד או מחקר כעיסוקה העיקרי ו/או מועסקת כיום או הועסקה בעבר במוסד אקדמי או במכון מחקר, בכל תפקיד ובכל צורת העסקה; (ב) רואה את עצמה כישראלית, רואה את עצמה כפלסטינית, או נתונה למרותה של מדינת ישראל -- ללא תלות במקום מגוריה הנוכחי; (ג) מסכימה בתום לב עם העקרונות המובעים בדף החזון והעקרונות של הארגון.

2.2. כיצד הופכים לחברה ב"אקדמיה לשוויון"? (א) יש למלא טופס הרשמה בארגון, (ב) יש לוודא קבלת אישור על קליטת טופס הקבלה, ו(ג) יש לשלם את דמי החברות בארגון. חברות הארגון הן מי שעמדו בתנאים שבסעיף 2.1 ונשלח להן אישור על קליטת הרשמתן בארגון.

2.3. דמי חברות בארגון ועקרונות לקביעת גובהם: הועד יגבה דמי חברות בארגון. גובה דמי החברות יקבע על ידי הועד באופן מדורג על-פי קטגוריות של הכנסה (ראו נספח בנושא), ולא יעלה על סכום של 200 ש"ח לשנה לקטגוריה הגבוהה ביותר. חברים אשר הכנסתם נופלת משכר המינימום יהיו פטורים מדמי חבר, ופטור זמני (מלא או חלקי) יינתן גם לחברים המתקשים לעמוד בתשלום. שיוכם של חברים לקטגוריית הכנסה ייעשה ע"פ הודאתם.

2.4. זכויות חברות "אקדמיה לשוויון": חברות "אקדמיה לשוויון" מרכיבים את האסיפה הכללית של הארגון, שהיא הגוף המכוון של הארגון. כל חברה בארגון מוזמנת ליזום פעולות ואירועים, להשתתף בדיונים פומביים, להקים צוותי פעולה, להוביל אותם ולהשתתף בהם. חברי אקדמיה לשוויון יכולים להיעזר בכל אחד מן הגופים הקיימים בארגון, להציע את עצמם לתפקידים בגופים הנבחרים של "אקדמיה לשוויון" (ועד הארגון למשל), לבחור ולהיבחר אליהם.

3. האסיפה הכללית של ארגון "אקדמיה לשוויון"

3.1. הרכב האסיפה הכללית וסמכויותיה: האסיפה הכללית של אקדמיה לשוויון (להלן: האסיפה הכללית) כוללת את כלל חברי הארגון והיא ההרכב המכוון של הארגון. האסיפה הכללית בוחרת מתוכה את ועד הארגון, מרכיבה את צוותי הארגון ומעמידה את ועדת הביקורת של הארגון. האסיפה הכללית מאשרת את מסמכי הבסיס של אקדמיה לשוויון, ובכלל זה את מסמך החזון והעקרונות, את התקנון וכל שינוי או תיקון באלה. כל החלטה עקרונית בדבר דרכו של הארגון וכל שינוי מהותי במדיניותו יובאו לדיון ולהחלטה סופית באסיפה הכללית.

3.2. כינוס האסיפה הכללית: האסיפה הכללית של אקדמיה לשוויון תקיים דיונים ותקבל החלטות בכינוס השנתי או בכינוס שאינו מן המניין. בפתח כל כינוס של האסיפה הכללית תיבחר מזכירות שתנהל את הדיונים ושלא יהיה בה רוב לחברי הוועד. לחברים המבקשים להשתתף באמצעים אלקטרוניים בקבלת החלטות המתבצעת בכינוסי האסיפה הכללית שמורה הזכות לעשות זאת, ודרכי מימוש הצבעתם יקבעו ע"י הוועד ומזכירות הכינוס. לא יתקבלו החלטות בכינוס שנתי או בכינוס שאינו מן המניין מבלי שכלל חברי האסיפה הכללית קיבלו מבעוד מועד הודעה על כך, מבלי שהובא לידיעתם של כל חברי האסיפה הכללית כל המידע הרלוונטי לצורך קבלת החלטה, ומבלי שהתאפשר לכל חברי הארגון להשתתף בקבלת ההחלטה גם אם אינם נוכחים פיזית בכינוס.

3.3. הכינוס השנתי של האסיפה הכללית: האסיפה הכללית תכנס לכל הפחות פעם בשנה בכינוס שנתי (להלן: הכינוס השנתי). ועד הארגון אחראי על קיום הכינוס השנתי של האסיפה הכללית, או על מינוי ועדה מטעמו לתכנון ולביצוע הכינוס השנתי. מועד הכינוס השנתי של האסיפה הכללית יפורסם לכל הפחות חודש לפני קיומו. והיה ועד הארגון לא הכריז על מועד הכינוס שנתי לאחר 14 חודש מיום הכינוס הקודם, רשאית ועדת הביקורת לכנס את האסיפה הכללית.

3.4. כינוס שאינו מן המניין של האסיפה: ועד אקדמיה לשוויון וועדת הביקורת של הארגון רשאים לקרוא לכינוס שאינו מן המניין של האסיפה בנוסף לכינוס השנתי, וזאת במקרים חריגים שבהם נדרשת לדידם החלטה דחופה ומכרעת של האסיפה הכללית. החלטה על כינוס שלא מן המניין תתקבל ברוב מיוחס של אחד משני הגופים הנ"ל (היינו, לפחות 70% מחברי אחד הגופים). מועד הכינוס יפורסם לכל הפחות שבועיים לפני קיומו. החלטות הנוגעות למסמכי הבסיס של הארגון, לאופיו ולעקרונותיו או לעצם קיומו שיתקבלו בכינוס שאינו מן המניין, ידרשו אשרור (ברוב של 70% מחברי הארגון) בהצבעה אלקטרונית.

3.5. דיון בהצעות החלטה: הצעות החלטה ידונו במהלך הכינוס השנתי של האסיפה, בכינוס שאינו מן המניין וגם באמצעים אלקטרוניים, ע"פ שיקול דעתו של ועד הארגון. לא יתקבלו הצעות החלטה בכינוס מבלי ליידע מראש את כלל חברי האסיפה הכללית ומבלי שיתאפשר לכולם להשתתף בקבלת ההחלטות גם אם אינם נוכחים פיזית. לא יתקבלו הצעות החלטה באמצעים אלקטרוניים מבלי שהובא כל המידע הדרוש לחברי האסיפה הכללית מבעוד מועד, ומבלי שניתן להם זמן סביר לשקול את החלטתם. כל חברת ארגון רשאית לנסח הצעת החלטה ולהביאה לדיון באסיפה הכללית. דיון שכזה יתקיים באישור הוועד, או לחילופין לבקשת 3 מחברות הארגון. החלטות הנוגעות למסמכי הבסיס, לאופי הארגון, לעקרונותיו או לעצם קיומו, יתקבלו ברוב של שני שלישים מן החברים באקדמיה לשוויון. החלטות אחרות יתקבלו ברוב רגיל של חברי הארגון.

4. ועד ארגון "אקדמיה לשוויון"

4.1. מבנה ועד אקדמיה לשוויון: ועד הארגון "אקדמיה לשוויון" (להלן: הוועד) כולל בין 7 ל-11 חברי ארגון נבחרים. הבחירות לוועד מתקיימות מדי שנה בכינוס השנתי של האסיפה או עד 30 יום לאחריו ביזמות הוועד היוצא ובפיקוח ועדת הביקורת. ועד אקדמיה לשוויון ישאף לייצג את מגוון תושבי ישראל, גם אם אלה אינם מיוצגים היטב במוסדות האקדמיים שלה, וכך תהיה בו העדפה לייצוג פלסטינים, מזרחים, נשים, וציבורים אחרים הסובלים מתת-ייצוג במוסדות החינוך הגבוה. הוועד יכלול גם נציגות לחברי ארגון שאינם מתגוררים בישראל.

4.2. בחירת הוועד: הוועד ייבחר בכל שנה מבין חברות הארגון שיעמידו עצמן לבחירה, כאשר לא יותר מ-5 מהחברות בו ולא פחות מ-3 ימשיכו לשנה שנייה של כהונה. על הוועד היוצא מוטלת האחריות לעודד חברות חדשות להציג את מועמדותן לוועד, באופן כזה שיאפשר להרכיב ועד נכנס ע"פ העקרונות שפורטו בסעיף זה ובסעיף הקודם (4.1). בחודש הראשון לכהונתו ייעזר הוועד הנכנס בוועד היוצא, שעליו מוטלת האחריות לבצע חפיפה מלאה עם חברי הוועד החדשים ולהעביר להם את כל המידע הנחוץ למילוי תפקידם בצורה מסודרת.

4.3. תפקידי ועד אקדמיה לשוויון: תפקיד הוועד הוא להתוות את דרכו הרעיונית והמעשית של הארגון. מרבית ההחלטות העקרוניות והמעשיות נתונות בידי הוועד, ועליו מוטלת האחריות לפתח את הארגון ולהגדיל את יכולתו להגשים את חזונו ולהשיג את מטרותיו. בפרט, הוועד ישאף:

- (א) להגדיל את מספר החברים והחברות בארגון.
- (ב) לדאוג לגיוון החברות בארגון ולהגדלת הייצוג של קבוצות חברתיות הסובלות מתת-ייצוג באקדמיה בישראל.
- (ג) להגדיל את מספר החברים הפעילים בייזום ובביצוע פעולות.
- (ד) להגדיל את מספר המסגרות הפעילות ואת איכותן פעולתן: בפרט, לדאוג ליצירת מסגרות פעילות חדשות ולתחזוקת מסגרות קיימות, תוך עידוד חברות הארגון לפעול באופן אוטונומי ככל האפשר בנושאים הקרובים ללבן.
- (ה) להגדיל את מספר הפעולות, את נפח הפעילות ארגונית ואת השפעתה: ליצור תנאים שיאפשרו את הגדלת נפח הפעילות והעצמת המסוגלות של חברי הארגון ליזום פעולות התואמות את קווי החזון והעקרונות, תוך הרחבת מספר הפעילים המשתתפים בייזום ובביצוע פעולות אלו ותוך הגדלת ההשפעה של פעילות זו על מדיניות המוסדות המעורבים ועל השיח הציבורי.
- (ו) לפתח את התשתיות הארגוניות: חיזוק מוסדות הארגון, הרחבתם ודמוקרטיזציה מתמדת שלהם, ובפרט, תחזוקת תשתיות המאפשרות קליטת חברים חדשים וייזום פעולות חדשות.
- (ז) לעדכן את האסטרטגיה הארגונית: בחינה מתמדת של תפקוד הארגון בזירות שבהן הוא פועל; הפקת לקחים ביחס להחלטות שהתקבלו ולפעולות שננקטו, ובפרט ביחס לניצול משאבי הארגון (זמן כסף, תשומת לב וכוח אדם); עדכון אסטרטגיות וטקטיקות ארגוניות במצבים דומים או משתנים.
- (ח) לחזק את הקשרים, היחסים והסולידריות בין חברות הארגון ועם קבוצות שלהן מטרות דומות.

4.4. סמכויות ועד אקדמיה לשוויון וחובותיו כלפי האסיפה הכללית: הועד אחראי לכנס את האסיפה הכללית של אקדמיה לשוויון, להגיש הצעות החלטה לאסיפה הכללית, לתמוך בהקמת צוותי פעולה ולקיים קשר שוטף עם, וכן לדווח באופן שוטף לאסיפה על כלל פעילותו של הארגון. על הועד לספק דין וחשבון לאסיפה הכללית על פעולותיו ועל מידת ההצלחה שלו במילוי תפקידיו (ר' סעיף 4.3) לפחות פעם בשנה, וכן על-פי דרישת ועדת הביקורת. על הועד להתכנס פעם בחודש או חודשיים לכל הפחות.

4.5 מי יכולה להבחר לועד אקדמיה לשוויון? כל חברות אקדמיה לשוויון יכולות להציע את עצמן לכהונה בועד. חברת ועד תוכל לכהן בתפקיד זה עד שלוש כהונות ברציפות (כלומר, עד שלוש שנים ברציפות). לאחר שנה או יותר שאינה מכהנת בועד, היא תוכל להיבחר לשנת כהונה נוספת. חברת ארגון לא תוכל להיבחר לועד אם עומדת כנגדה האשמה ציבורית במעשה המנוגד לרוח הארגון, לחזונו או לעקרונותיו. במצב של חילוקי דעות, ההכרעה בנושא זכותה של חברה להיבחר לועד תהיה נתונה בידי ועדת הביקורת. חברת ועד תוכל להבחר לועד שוב ברציפות בשנה שלאחר שלוש שנות כהונה או יותר ברוב מיוחד של שני שלישים מן האסיפה הכללית. רוב מיוחד זה ידרש גם בכל בחירות נוספות שבהן היא תציע את עצמה לכהונה נוספת בועד.

4.6 הגזברות: אחד מחברי הועד ימלא את תפקיד הגזבר ויהא אחראי על גביית דמי חברות בארגון ותשלום הוצאות של הפעילויות השונות. הגזבר ינהל רישום של ההכנסות וההוצאות. חברת ארגון לא תכהן בתפקיד הגזבר יותר משנה אחת ברציפות, ופעילותו של הגזבר תעמוד תחת פיקוח ועדת הביקורת.

4.7 קביעת תקציב הארגון וניהולו: הניהול הכספי של הארגון, לרבות קביעת סדר העדיפויות התקציבי וביצועו, נתונים בידי ועד אקדמיה לשוויון. הועד יגיש דו"ח מפורט לאסיפה הכללית בדבר התקציב והניהול הכספי אחת לשנה לפחות, בצמוד לדו"ח הפעילות. בנוסף, ידרש הועד לדווח באופן שוטף לועדת הביקורת על-פי דרישתה.

4.8 החלפת חבר ועד: והיה והתפטרה חברת ועד או התפנה מקום בועד בנסיבות אחרות יותר מחודשיים לפני מועד האסיפה השנתית, תבחר האסיפה תוך חודש ימים מחליפה לתפקיד באמצעות בחירות אלקטרוניות. הועד רשאי להמשיך לתפקד ולקבל החלטות כל עוד מספר החברים הפעילים בו לא נופל משני שלישי ממספר חברי הועד הנקוב בסעיף 4.1.

5. צוותי פעולה של ארגון "אקדמיה לשוויון"

רציונל: אקדמיה לשוויון שואפת לספק לחברי הארגון מסגרת נעימה, דמוקרטית, שוויונית ואפקטיבית לייזום ולביצוע פעולות העולות בקנה אחד עם חזון הארגון והגדרת עקרונותיו. לכן אקדמיה לשוויון מעודד יצירת צוותי פעולה קטנים וממוקדים, שבהם כל אחת ואחד מחברי הארגון יוכלו למצוא את מקומם ולתרום מכישרונם. באמצעות הקמת צוות פעולה זמני או קבוע המוקדש להשגת מטרה מוגדרת, יכולים חברי אקדמיה לשוויון לפעול באופן מיטבי, מתואם ואוטונומי. (ראו פירוט בנספח שכותרתו "מדריך קצרצר להקמת צוותי פעולה").

5.1 הקמת צוות פעולה: שתיים או יותר מחברות הארגון המעוניינות להקים צוות פעולה יבחנו בשלב ראשון את דף העקרונות ואת חזון הארגון כדי לראות אם הפעולה אמנם מתאימה למטרות הארגון ולדרכי הפעולה שלו. לאחר שהכריעו כי הפעולה אמנם מתאימה, הן ידווחו לועד על כוונתן להקים צוות, במטרה למנוע כפילויות ולאפשר שיתופי פעולה עם צוותים אחרים במסגרת הארגון. הועד ימנה נציגה מטעמו כאשת קשר לצוות במטרה לתמוך בפעילות, וילווח את הצוות בהכנה של תכנית פעולה, הכוללת הגדרת מטרה, אמצעים להשגתה ולוח זמנים משוער. חילוקי דעות בין חברי הצוות וחברי הועד אם יתעוררו כאלה, יתבררו וייושבו בידי ועדת הביקורת.

5.2. פעולה ציבורית בשם הארגון: כל פעולה ציבורית של הצוות, כלומר פעולה שבה הצוות מציג את פעולתו כפעולה של אקדמיה לשוויון או מדבר בשם הארגון, וכן פעולה העשויה להפוך לכזו, טעונה אישור של הוועד. במקרה של אי-הסכמה יתכנס הצוות יחד עם הוועד להכרעה בנושא, ואם לא תושג הסכמה תועבר השאלה לוועדת הביקורת.

5.3. חובת דווח של צוותי הפעולה לאסיפה הכללית: צוותי הפעולה מחויבים לדווח לאסיפה הכללית על פעילותם פעמיים בשנה לפחות, וכן וגם להציג את הדיווח (במלואו או בחלקו) באמצעי התקשורת של הארגון (אתר האינטרנט, דף הפייסבוק או אמצעים אחרים שבאמצעותם הארגון מקיים קשר עם הציבור). על הצוות למנות אשת קשר שתאפשר לחברי הארגון להתוודע לפעילות הצוות ולהצטרף אליו, וכן לתאם את פעילות הצוות עם צוותים נוספים בארגון העוסקים בפעילות דומה או משיקה.

6. ועדת הביקורת של ארגון "אקדמיה לשוויון"

6.1. הרכב ועדת הביקורת של הארגון: ועדת הביקורת של הארגון (להלן: ועדת הביקורת) תורכב משלוש חברות הארגון. הכהונה בוועדת הביקורת תוגבל ב-5 שנים. חברה בוועדת הביקורת לא תהא חברה בוועד הארגון ולא תהא ראש צוות פעולה, אך היא יכולה להיות חברה בצוות כזה. יש לשאוף לכך שלפחות אחת מחברות ועדת הביקורת תהא בעלת ידע בראיית חשבון או בניהול חשבונות, ובעלת היכרות עם החוקים, התקנות והנהלים הרלוונטיים לניהול הכספי של ארגונים דומים.

6.2. תפקידי ועדת הביקורת:

- (א) פיקוח על ההתנהלות הכספית של הארגון, ובפרט פיקוח על הגזבר.
- (ב) פיקוח על ניהול הארגון על-פי התקנון, וברוח מסמך החזון והעקרונות. בפרט, פיקוח ובקרה על פעילות הוועד, הזרוע המבצעת של הארגון.
- (ג) הכרעה בנושאים שבמחלוקת והכרזה על כינוס אסיפה שלא מן המניין, כמפורט בסעיפיו השונים של תקנון זה.
- (ד) טיפול בתלונות של חברות הארגון לגבי גופים שונים של הארגון, ובמידת הצורך לברר את הנושא עם הגופים הרלוונטיים. במידה ונותרו חילוקי הדעות משמעותיים עם צוות של הארגון, על ועדת הביקורת להביא את העניין לידיעת הוועד, ובמידה וחילוקי הדעות הם עם הוועד עליה להביא את העניין לידיעת האסיפה.

החלטות ועדת הביקורת תתקבלנה ברוב של שניים משלושת חבריה.

6.3. חובות ועדת הביקורת וסמכויותיה: על ועדת הביקורת להוציא דו"ח שנתי על הארגון המתייחס לשני תפקידיה הביקורתיים (היינו, פיקוח על ההתנהלות הכספית והמנהל התקין, ופיקוח על ההתנהלות הארגונית והעמידה בכללי התקנון). על ועדת הביקורת ליידע את חברות הארגון על השלמת הדו"ח השנתי, ולהעמיד את הדו"ח שכתבה לרשות חברות הארגון.

נספח א : הצעה לגובה דמי חברות בארגון לשנת הפעילות 2016–2017

בהתאם לעקרונות סעיף 2.3, מוצעת בזאת טבלת דמי חברות אשר מתייחסת להכנסה הפנויה (ז"א לאחר תשלום מס הכנסה) של חברות הארגון :

- להכנסה שנתית שבין 50,000 ש"ח ל-75,000 ש"ח : דמי חברות 25 ש"ח ;
- להכנסה שנתית שבין 75,000 ש"ח ל-100,000 ש"ח : דמי חברות 50 ש"ח ;
- להכנסה שנתית שבין 100,000 ש"ח ל-150,000 ש"ח : דמי חברות 100 ש"ח ;
- להכנסה שנתית שבין 150,000 ש"ח ל-200,000 ש"ח : דמי חברות 150 ש"ח ;
- להכנסה שנתית שמעל 200,000 ש"ח : דמי חברות 200 ש"ח ;

נספח ב : מדריך קצרצר להקמת צוות פעולה בארגון

הקמה : קראתי משהו בעיתון ואני חושבת שחייבים לפעול במהירות! יש לי רעיון לפעולה מתמשכת המתאימה לדעתי לתחום הפעילות של הארגון? מה כדאי לי לעשות?

- לעניין חברות ארגון נוספות ברעיון שלי באמצעות הרשימה הכללית.
- להרכיב קבוצה מוגדרת של חברות ארגון המתעניינות ברעיון שלי. הקבוצה יכולה להיפגש באופן פיזי או להתכתב במייל או באמצעי תקשורת אחר (מבלי לערב את האסיפה כולה).
- לפתח בקבוצה שפה משותפת על הבעיה, לחשוב על אמצעי הפעולה המתאימים לפתרון ולהגדיר באופן ממוקד ככל האפשר את מטרות הפעולה ואת היחס בין אמצעים ומטרות (לדוגמא : "אנחנו רוצות לשנות החלטת ממשלה באמצעות לחץ ציבורי הכולל עבודת תקשורת ועבודה פרלמנטרית"; "אנחנו רוצות לחייב גוף לאסור על פעילות באמצעות הגשת תביעה"; "אנחנו רוצות לקדם מדיניות X במוסד אקדמי Y באמצעים שונים").

דברור : עבודה בצוותים היא הדרך היחידה להבטיח פיתוח שפה ארגונית ותרבות ארגונית בארגון חברים גדול – אותו "המונח מאליו" הארגוני המייצר זהות משותפת לכלל החברות בארגון ומאפשר גיבוש סולידריות וכוח פוליטי אפקטיבי לממש אותה. זוהי גם הדרך היחידה ליצור עבודה מתואמת : אף אחת מאתנו אינה רוצה להתעורר בבוקר לדווח ב-YNET שמספר שמישהו אמר בשם אקדמיה לשוויון דברים שהיא מתנגדת להם נחרצות, ושעלולים מעתה להיות מזוהים גם איתה. אם מטרות הפעולה נידונו כבר בהרחבה בקבוצה ואופני הפעולה תואמו עם הועד – הצוות מקבל אור ירוק לפעול בשם הארגון, ויכול גם לזהות מראש איפה עלולים לצוץ עניינים יותר שניים במחלוקת. בשום מקרה, אנא – אל תדברו את הארגון ללא תיאום מראש עם ועד הארגון שיכול לראות את התמונה המלאה ואת סך העמדות של חברות הארגון ולצפות מכשלות.

נספח ג : רשימה חלקית של סמכויות ועדת הביקורת

- לברר סכסוכים בין חברי הארגון, ובפרט בין הועד וגופים אחרים בארגון ;
- לקרוא לכינוס שנתי של האסיפה במידה שועד הארגון כשל לעשות זאת לאחר מלאות 14 חודש לקיום הכינוס הקודם ;
- לכנס את האסיפה לכינוס שאינו מן המניין אם הועדה סבורה שיש צורך דחוף בכך (אם למשל חברי הועדה סבורים שועד הארגון כשל באופן חמור מאד המסכן את הארגון) ;
- לפקח על הבחירות לועד הארגון : לבדוק שהן מתקיימות בצורה תקינה ובמועדן, וכן להשגיח על החפיפה בין הועד היוצא והנכנס ;
- לברר חילוקי דעות בנוגע לקיום הבחירות לועד ובנוגע למועמדות לועד הארגון ;
- להשגיח שועד הארגון מוסר דו"ח שנתי מהימן ומקיף על פעילותו ותפקידיו, ולדרוש ממנו דיווח גם במהלך השנה בעניינים שנראים לחברי הועדה חשובים או דחופים.

- לבדוק שהצוותים מדווחים על פעילותם לאסיפה באפן שוטף ולכל הפחות פעמיים בשנה ;
- לטפל בפניות של חברי הארגון, ולבדוק אם יש טעם וצורך בהגשת שאילתא לאחד הצוותים או לועד.