

קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה

דו"ח הועדה « 2015 -תשע"ה

דו"ח הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה
ריכוז ועריכה: נועה בינשטיין, רעות מרציאנו, קתרין תריה, היחידה לפרויקטים בתכנון ותקצוב,
הוועדה לתכנון ולתקצוב, המועצה להשכלה גבוהה
ספיר בריל, לשכת המדענית הראשית, משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל

עיצוב גרפי: סטודיו "שחר שושנה" מקבוצת סקורפיו

הפקת דפוס: "סקורפיו 88"

ירושלים, תמוז תשע"ה, יולי 2015

5	דברי פתיחה
7	תקציר
9	מבוא
11	1. הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה
11	1.1 פעילות מל"ג/ות"ת
12	1.2 פעילות משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל, והמועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה
13	1.3 הקמת הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה
15	1.3.1 הרכב הועדה
15	2. עבודת הועדה
15	2.1 תהליך העבודה
17	2.2 תנאים הכרחיים להצלחת התהליך
18	3. המלצות הועדה
18	3.1 הכוונת נשים למחקר אקדמי
19	3.2 גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר
20	3.3 קידום נשים בסגל האקדמי
21	3.4 המלצות משלימות להמלצות צוות כרמי ל"דוח המוסדי השנתי"
21	3.5 המלצות משלימות להמלצות צוות כרמי לתפקיד היועצת לנשיא
27	נספח א'- דוח תמונת המצב
65	רשימת התרשימים
66	רשימת מקורות



דברי פתיחה

לנושא הנדון במסמך זה חשיבות רבה במיוחד. מערכת ההשכלה הגבוהה במדינה מושתתת על מצוינות, הן במדעי הטבע והן במדעי הרוח והחברה. למערכת ההשכלה הגבוהה שני תפקידים עיקריים - מחד גיסא ליצור ידע חדש, דהיינו מחקר, ומאידך גיסא - להנחיל את הידע החדש והקיים לדור הבא, כלומר הוראה. על שני תחומים אלה אמון הסגל האקדמי. על פי חוק שיווי זכויות האשה, תשי"א-1951 היה ניתן לצפות שגברים ונשים ייטלו חלק דומה בעשייה חשובה זו. ולא היא!

למרות שמבין הסטודנטים הלומדים באוניברסיטאות ובמכללות לכל שלושת התארים, נשים מהוות למעלה ממחצית, הרי בסגל האוניברסיטאות בישראל נשים מהוות 29% בלבד! נתון זה נחשב נמוך במיוחד בהשוואה למדינות המערב בהן אחוז חברות הסגל עומד על כ- 40%. מתוך 31 מדינות שנבחנו, ישראל ממוקמת במקום ה- 30! כמו כן, ככל שהדרגה גבוהה יותר כן פוחת אחוז הנשים בקרב הסגל האקדמי - תופעת המספריים הנודעת. תקרת הזכוכית הינה תופעה שכיחה בישראל. נשים מהוות רק 16% מהפרופסורים מן המניין באוניברסיטאות, שיעור נמוך מהממוצע בארצות המערב. נתונים מפורטים מופיעים בדוח הנתונים הנספח לדוח זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

אין מאן דפליג על כך שיש צורך בשיפור המצב, הן מהבחינה הערכית-חברתית והן מבחינת התועלת האדירה שתצמח למשק הישראלי כאשר ינוצל מלוא פוטנציאל ההון האנושי אשר מהווה את היתרון היחסי של ישראל בעולם.

המערכת האקדמית מחזיקה הן אחריות פנימית כלפי האנשים, גברים ונשים הנמנים עליה, והן אחריות חיצונית כלפי החברה. עליה להוביל בכיוון תיקון והוגנות חברתית. נשים וגברים בוגרות ובוגרי המערכת האקדמית - בכל שלביה - יוצאים עם ניסיון, כלים, ודמויות לחיקוי להמשך חייהם הפרטיים והתפקידים החברתיים והציבוריים אותם ימלאו. כל אלה יקבעו את עתיד החברה.

הוועדה הנוכחית הוקמה ע"י מל"ג-ות"ת והמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע הטכנולוגיה והחלל, על מנת לבחון את הדרך לתיקון העיוותים. על מנת להשיג שיפור כזה יש צורך בשינוי פעולה עם המוסדות להשכלה גבוהה - שוויון לא מושג בכוונות טובות בלבד, על המערכת כולה לקחת אחריות ולהתמודד עם שורת החסמים העומדים בפני נשים למיצוי פוטנציאל המצוינות שלהן, ושל המערכת כולה. זאת כמובן ללא ויתור על הקריטריונים של מצוינות.

יש לציין כי בעיה דומה קיימת כמעט בכל הארצות. אולם, לאחרונה בהרבה מהארצות המפותחות חל שיפור ניכר, לעיתים לאחר התערבות מלמעלה והעדפה מתקנת. התוצאות מראות שהעדפה מתקנת לא גרמה לירידה ברמה של הסגל האקדמי. לכן כנראה יש צורך בתמרוץ המערכת גם בישראל לכיוון זה.

כפי שניתן לראות בגוף הדוח, הוועדה הנוכחית הוקמה לאחר פעילות של ועדה קודמת, בראשות פרופ' רבקה כרמי, ומשימותיה היו הן מעקב אחר ביצוע המלצות הוועדה הקודמת והן המלצות נוספות לשיפור המצב. המלצות אלה נחלקות לשלושה שלבים - עידוד והכוונת נשים לקריירה אקדמית; גיוס נשים לסגל האקדמי; וקידום נשים בסולם הדרגות הבכירות במערכת ההשכלה הגבוהה. רק שילוב בין צלעות המשולש הזה יביא לשיפור המיוחל במצב, ויעלה את קרנה של ישראל במערכת ההשכלה הגבוהה העולמית.

פרופ' רות ארנון,

נשיאת האקדמיה הישראלית למדעים



תקציר

נשים מהוות מיעוט בסגל האקדמי הבכיר בישראל. באוניברסיטאות, שיעורן עומד על 29%, ובמכללות (המתקצבות) על 39%, ובכל התחומים שיעורן הולך ויורד עם העלייה בדרגה. זאת בעוד הן מהוות רוב בגוף הסטודנטים. הירידה בשיעור הנשים לאורך שלבי הקריירה האקדמית, מוכרת מזה שנים ומכונה "תופעת המספריים"¹. ייצוג הנשים בסגל האקדמי הבכיר ובגוף הסטודנטים מתאפיין בהבדלים תחומיים: בתחומי המדעים המדויקים, למשל, קיימים שיעורים נמוכים במיוחד של נשים, לעומת מדעי הרוח, החברה והחינוך.

פער נוסף עולה מתמונת הקליטה של הסגל האקדמי הבכיר במוסדות האקדמיים- נשים מהוות מיעוט בקרב הנקלטים באוניברסיטאות ובמכללות (גם בשנים האחרונות). פערים אלו בולטים במיוחד על רקע העובדה שנשים מהוות רוב בקרב מסיימי ומסיימות דוקטורט בישראל - המהווים פוטנציאל עיקרי למחקר.

המקור לפערים אלו טמון במגוון חסמים והשפעות בשלבים השונים של התפתחות הקריירה האקדמית. בשלב סיום ההכשרה המקצועית והפנייה לקריירה מחקרית, זהו חסמים הקשורים להחלטה ליציאה לבתר-דוקטורט בחו"ל; למערכי ציפיות שונים כלפי החוקרות מהסביבה ומעצמן; ולאמונתן של החוקרות בדבר סיכויי הצלחתן בקליטה לסגל בעתיד. בשלב הקליטה לסגל, זהו חסמים הקשורים למאתר נמוך של מועמדות בחלק מהתחומים; לרשתות חברתיות שונות עבור מועמדים ומועמדות, המשפיעות על תהליכי קבלתם; ולתהליכי גיוס ופרסום משרות, הנהוגים במוסדות. בנוגע לקידום בסגל, זהו חסמים המתייחסים לדינמיקה של הנעת תהליכי קידום במוסדות; לאיזון בין זמן "ציבורי" וזמן "פרטי" של החוקרות; ולאיכות הרשתות החברתיות שלהן בתוך המוסדות.

המלצות הועדה גובשו בהתאם לחסמים אלו, לאור עקרונות של העלאת מודעות ויצירת מחויבות מוסדית, והפצה פומבית של נתונים. עיקריהן:

הכוונת נשים למחקר אקדמי:

הועדה ממליצה להרחיב את **מלגות הצטיינות לבתר דוקטורט לנשים**. בנוסף ממליצה הועדה **להעניק מלגות ייעודיות לדוקטורנטיות** עבור פעילות אקדמית בחו"ל; ומלגות בתחומים עם אחוז נמוך של נשים ומקורות מימון נמוכים. עוד ממליצה הועדה לפעול ל**שיפור תהליכי חניכה והנחיה במהלך הדוקטורט**.

גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר:

בנושא זה ממליצה הועדה ל**גבש נוהל גיוס, שיוצע למוסדות**; לקדם **הכשרה מגדרית של ועדת גיוס וראשי מחלקות**; ולהקים **פלטפורמות שסייעו בגיוס פרו אקטיבי**.

קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר:

בנושא זה ממליצה הועדה לפעול ל**המשך קידום המלצות צוות כרמי; לעודד ולתמך באופן תקציבי את המוסדות להשכלה גבוהה לטיפול בנושא קידום נשים; ולעודד עריכת ימי עיון וסדנאות להעלאת מודעות בקרב בעלי תפקידים במוסדות**. עוד ממליצה הועדה לשלב את **בחירת הנושא במסגרת הערכת איכות המוסדות**. במקביל, ממליצה הועדה לתמוך **במחקרים תומכי מדיניות בנושאי חסמים לנשים באקדמיה, וביצירת תקן "Family-Friendly" למוסדות להשכלה גבוהה**.

כדי להביא לשינוי ולהצלחת התהליך, מתחייבת עבודה מערכתית משותפת ורציפה של כלל הגורמים הנוגעים בדבר, ובהם: מוסדות להשכלה גבוהה, משרדי הממשלה, מל"ג/ות"ת והחוקרים והחוקרות.

¹ היא מכונה כך בשל הייצוג הגרפי שלה, כפי שניתן לראות בנספח א', דוח תמונת המצב, פרק ב-4. ראו חגית מסר-ירון, שירלי כהנוביץ, נשים ומדע בישראל - תמונת מצב, דו"ח המועצה לקידום נשים במדע בישראל, דצמבר 2003.



מבוא

הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה, בראשות פרופ' רות ארנון מונתה ע"י מל"ג/ות"ת ומשרד המדע ב-2013, בעקבות עבודת צוות כרמי², אשר המליץ על פעילות קבועה ומתמשכת בנושא. עבודת הועדה נמשכה כשנה וחצי, ובדוח זה מובאות המלצותיה ועיקרי עבודתה.

הדוח מתאר את מנדט הועדה, ואת עיקרי עבודתה, תוך תיאור הרקע להקמתה והעקרונות לאורם פעלה. בהמשך, מובאות המלצות העיקריות של הועדה, המוצגות לפי שלושת ההיבטים המרכזיים שזיהתה בנושא: הכוונת נשים למחקר אקדמי; גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר; וקידום נשים בסגל האקדמי הבכיר. לצד כל המלצה מוצג הרציונל שעומד בבסיסה, כפי שהבינה אותו הועדה במסגרת עבודתה. בנוסף, מובאות המלצות נוספות כלליות, שנועדו להשלים ולתמוך בהמלצותיה העיקריות של הועדה.

הדוח מכיל כנספח גם את דוח תמונת מצב של נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, המהווה חלק בלתי נפרד ממנו. דוח "תמונת מצב" חובר ע"י הצוותים המקצועיים במל"ג/ות"ת ובמשרד המדע, אשר ריכזו את פעילות הועדה וסיפקו לה תמיכה מקצועית. דוח זה סוקר את מצבן של נשים בגוף הסגל האקדמי הבכיר בישראל, ובשלבם השונים של התפתחות הקריירה האקדמית, והוא מהווה יישום של חלק ממנדט הועדה בדבר הצגת ופיתוח נתונים. לצד נתונים מקיפים על קליטה וקידום של נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל ועל נשים בגוף הסטודנטים בישראל, מציג הדוח התייחסות למחקר האקדמי העדכני בנושא, על מנת לתמוך באופן מושכל בפעילות והמלצות הועדה. עוד מוצגת בדו"ח השוואה בינ"ל של מצב הנשים בסגל האקדמי, וסקירה של כלי מדיניות בהם נעשה שימוש בעולם.

דוח תמונת המצב מתפרסם על מנת ליצור מודעות ובסיס ידע רחב בנושא ולהנגישו לכל העוסקים בקידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. הוא יתעדכן ויתפרסם באופן תקופתי, ובכך יאפשר גם מעקב אחרי האפקטיביות ומידת היישום של המלצות הועדה. לצד עדכון הנתונים הקיימים בדו"ח כעת, יש לפתח נתונים ומידע נוספים, אשר הצורך בחלקם מוזכר בדוח כעת. בנוסף, במטרה לתמוך בשיתופי פעולה, בפיתוח מדיניות מערכתית בנושא ובנגישות למידע הקיים, בדוחות הבאים יוקדש פרק לסקירת הגופים הרלוונטיים לנושא ופעילותם, ככל שזאת תתפתח.

דוח המלצות הועדה והנספח המתאר את תמונת המצב הם השלב הראשון בתהליך מדורג אשר מטרתו להביא להפנמה של היבטים מגדריים כחלק אינטגרלי מכלל השיקולים האקדמיים הנלקחים בחשבון, ובטווח הארוך - לאיזון מגדרי במערכת האקדמית.

2 לדוח צוות כרמי, ראו: [המועצה להשכלה גבוהה, \(2011\) דו"ח המלצות צוות כרמי לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה](#)



1. הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה

ועדת ההיגוי הקבועה לקידום וייצוג נשים (להלן "הועדה"), של מל"ג/ות"ת והמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל אושרה להקמה במליאות מל"ג/ות"ת בספטמבר 2013³, ועל ידי משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל במרץ 2014. הועדה הוקמה כהמשך לעבודת "צוות כרמי" לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי ומעקב אחר יישום המלצותיו.

רקע

1.1 פעילות מל"ג/ות"ת

צוות כרמי הוקם בתחילת 2011 על מנת לבחון את מצבן של נשים בסגל האקדמי בישראל, בעקבות דיון ראשוני במל"ג ובות"ת בנושא, בו התבקש הצוות לערוך עבודה מעמיקה לבחינת הנושא ולהציע יוזמות לשיפור המצב⁴.

חברי וחברות הצוות היו:

יו"ר - פרופ' רבקה כרמי, נשיאת אוניברסיטת בן גוריון

פרופ' דפנה ברק ארז, אוניברסיטת תל אביב, חברת מל"ג

פרופ' פייסל עזאיזה, אוניברסיטת חיפה וחבר ות"ת

פרופ' מלכה רפפורט חובב, האוניברסיטה העברית וחברת ות"ת

פרופ' עליזה שנהר, נשיאת מכללת עמק יזרעאל ויו"ר ו"מ

הצוות איתר חסמים טכניים, חברתיים ותרבותיים הקשורים לשלבים בקריירה של נשים באקדמיה: שלב הגיוס ושלב השימור והקידום, וכן הדגיש כי ישנם היבטים מבניים והיבטים תקציביים שיש להתייחס אליהם בפעילות המוסדות, על מנת להביא לשיעור גבוה יותר של נשים בסגל האקדמי. בהתאם, הצוות המליץ על מספר צעדים אופרטיביים לטווח הקצר⁵:

1. הגדרת תפקיד 'יועצת הנשיא לקידום מעמד הנשים' במוסדות להשכלה גבוהה ומיסודו, כך שיינתן לו מנדט ותקציב שיאפשרו פעילות לקידום הנושא.
2. סיוע לדוקטורנטיות - מימון "חופשות לידה" במתכונת של הארכת משך המלגה בהתאם לתקופת החופשה הנלקחת בעקבות הלידה.
3. גיוס נשים לסגל האקדמי- העדפת איתור נשים מועמדות לאיוש משרות, עידוד יצירת חלופות איכותיות לדרישה לקיום בתר-דוקטורט בחו"ל, בחינת סיוע כלכלי נוסף לנשים היוצאות ללימודי בתר-דוקטורט ובחינת דרכים לעידוד נשים להגשת מועמדות לסגל ולשילובן בחוגים שבהם יש להן ייצוג מועט בסגל האקדמי.

3 להחלטת ותת/מלג להקמת הועדה, ראו: [מל"ג \(2013\), החלטות משיבת המועצה להשכלה גבוהה ה-12, מס' \(531\) 22, שהתקיימה בתאריך 10.09.2013](#) להחלטת ות"ת להקמת הועדה ראו: [ות"ת \(2012\) החלטות משיבת ות"ת מס' 1 \(101\) שהתקיימה בירושלים ביום ז' בתשרי תשע"ד](#)

11.9.2013

4 להחלטת מל"ג להקמת צוות כרמי, ראו: [מל"ג \(2013\) החלטות משיבת המועצה להשכלה גבוהה מיום שלישי, טז' אדר ב' תשע"א, 22.3.2011](#)

[ישיבה מספר 62 \(497\)](#)

5 לדוח צוות כרמי, ראו: [המועצה להשכלה גבוהה, \(2011\) דו"ח המלצות צוות כרמי לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה](#)

4. שימור וקידום נשים באקדמיה- בגין לידה, יוארך משך הזמן המוגדר עד לעריכת דיון לגבי קביעות (לנשים ו/או לגברים) ומעקב של יועצת הנשיא לקידום מעמד הנשים אחר הנושא.

5. ייצוג נשים בועדות במוסדות להשכלה גבוהה- המוסדות נקראו להכיר בעקרון של ייצוג הולם בועדות וליישמו בצורה הדרגתית. עד ליישומן, תשמש היועצת לנושא נשים חברה קבועה בועדה המרכזת של המוסד בסנאט ובוועדת המינויים המוסדית.

6. בכל מוסד - הכנת דוח שוויון מגדרי מוסדי, שיוגש מדי שנה לנשיא ולועד המנהל של המוסד.

המלצות הצוות אומצו בות"ת ובמל"ג⁶. בדיונה הוסיפה ות"ת על המלצות אלו בקשה מקרנות המחקר עמן היא משתפת פעולה לפרסם את ההתפלגות המגדרית של הזכויות במלגות ובמענקי מחקר, והמוסדות הונחו לפעול בהתאם להמלצות צוות כרמי. המלצת הצוות בנוגע למימון חופשת לידה גם שולבה במסגרת כללי זכויות הסטודנט שקבעה המל"ג⁷. בנוסף, במטרה לענות על חלק מהחסמים אשר אותרו, אישרה ות"ת הקמת תכנית מלגות להשתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל עבור דוקטורנטיות מצטיינות. כצעד משלים, ועל מנת להעלות את המודעות לנושא, העלתה מל"ג/ות"ת לאתר האינטרנט שלה מידע רלוונטי לקידום הנושא.

1.2 פעילות משרד המדע הטכנולוגיה והחלל, והמועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה

המועצה הלאומית הישראלית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה הוקמה ליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל (ע"פ החלטת ממשלה 2660 מיום 7.12.2000). מועצה זו נועדה, בין היתר, להוות גורם ממלכתי מתכלל ומתאם לעניין קידום נשים במדע ובטכנולוגיה. דוח ראשון של המועצה התפרסם בשנת 3002, ואיתר כבר אז את פערים וחסמים משמעותיים לקידום נשים במחקר. למועצה שלוש תת ועדות שמטרתן לייצג למועצה בנושאים שונים: אקדמיה, תעשייה וחינוך בשנה האחרונה הוגדלו בצורה משמעותית התקציבים במשרד לתמיכה בנושא קידום נשים במדע וטכנולוגיה⁸.

המועצה פועלת בכוונים הבאים:

- קידום תהליכים למיסוד תפקיד יועצות נשיא האוניברסיטאות לענייני נשים והוגנות מגדרית, בהמשך לדו"ח כרמי אשר המליץ על הגדרת תפקיד 'היועצת לנשיא לקידום מעמד הנשים' ומיסודו כך שיינתן לו מנדט ותקציב שיאפשרו פעילות לקידום הנושא.
- קידום שיתופי פעולה בין הגורמים השונים העוסקים בנושאי נשים ומגדר בתוך ובין המוסדות, כגון ראשות התוכניות ללימודי נשים ומגדר והיועצות לנשיאים/רקטורים בנושא נשים ושוויון מגדרי.
- מתן מלגות לקידום נשים במדע על שם שולמית אלוני ז"ל המיועדות לסטודנטיות לתארים מתקדמים בתחומי

6 מל"ג אימצה את המלצות הצוות ב-20 לאפריל 2012, להחלטתה בנושא ראו: [מל"ג \(2012\) החלטות מישיבת המועצה להשכלה גבוהה השתים-עשרה \(527\) 18 שהתקיימה בירושלים ביום כ' באייר תשע"ג \(30.4.2013\)](#)
ות"ת אימצה את המלצות הצוות ב-25 לינואר 2012, להחלטתה בנושא ראו: ות"ת (2012) [החלטות מישיבת ות"ת מס 5 \(975\) שהתקיימה בירושלים ביום א' בשבט תשע"ב - 25.1.2012](#)

7 כללי זכויות הסטודנט (התאמות עקב טיפולי פוריות, היריון, לידה, אימוץ או קבלת ילד למשמורת או אומנה), תשע"ב-2012 שנקבעו מכוח חוק זכויות הסטודנט, תשס"ז-2007.

8 מידע מפורט יותר לגבי פעילות משרד המדע הטכנולוגיה והחלל והמועצה הלאומית לקידום נשים במדע מופיע באתר המשרד - <http://most.gov.il/Pages/HomePage.aspx> לעיון בדוח המועצה משנת 2003, ראו: חגית מסר-ירון, שירלי כהנוביץ, נשים ומדע בישראל - תמונת מצב, דו"ח המועצה לקידום נשים במדע בישראל, דצמבר 2003.

המדעים המדויקים וההנדסה.

- מתן מלגות מחקר בנושא מדיניות לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה.
 - המשרד פועל להכנת תוכנה אינטרנטית בנושא הטיה מגדרית לא מודעת המותאמת למגזרים מגוונים (כולל אקדמיה וממשלה), ומקיים ימי עיון בנושאים רלבנטיים.
- לאור פעילויות אלה עלה הצורך בהמשך פיתוח ותמיכה נוספת בנשים במוסדות להשכלה גבוהה. בינואר 2013, פנתה מנכ"לית מל"ג/ות"ת דאז למוסדות, על מנת לקבל מהם דיווח לגבי יישום ההמלצות והתקדמות הטיפול בנושא. הדיווחים העלו שונות רבה בין המוסדות להשכלה גבוהה. להלן מסקנות עיקריות שעלו:
- מרבית המוסדות אמנם מינו יועצת לנשיא לקידום נשים, אולם תפקידה לרוב לא הוגדר באופן ברור.
 - עלה צורך בהמשך קידום ויישום מערכת ורציף של ההמלצות הקיימות.
 - המלצות צוות כרמי התמקדו בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות. המעקב אחר הנושא העלה צורך להתאימן או לפתח המלצות נוספות למכללות.
 - עלה צורך בהרחבת ההמלצות לתחומים נוספים אליהם הצוות לא התייחס - למשל תת-ייצוג נשים בגופי הסטודנטים ובסגל בתחומים מסוימים, ייצוג בסגל הזוטור וכדומה.
 - ההמלצות נוסחו באופן כללי, ועלה צורך בפירוט ומיקוד ההמלצות הקיימות וכן בגיבוש מגנוני איסוף נתונים, ליווי ובקרה.

1.3 הקמת הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה

בהמשך למסקנות המתוארות ובמטרה להמשיך ולקדם את נושא ייצוג וקידום הנשים בסגל האקדמי, הוחלט על הקמת ועדת היגוי קבועה משותפת למל"ג, לות"ת (החלטת מל"ג מתאריך 8.9.2013 והחלטת ות"ת מתאריך 11.9.2013) ולועדה העוסקת בקידום נשים באקדמיה של המועצה הלאומית הישראלית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל (על פי החלטת הממשלה מס' 2660 מתאריך 7.12.2000). עוד הוחלט להרחיב את מנדט הועדה לנושא ייצוג וקידום נשים במוסדות להשכלה גבוהה בכלל.

מנדט הועדה

- א. מיפוי כלל הגורמים הפעילים בנושא ייצוג וקידום נשים באקדמיה ובכלל זה: במוסדות להשכלה גבוהה, בקרנות מחקר, במשרדי ממשלה ובגורמים בינלאומיים בנושאי אקדמיה.
 - ב. מעקב וליווי של הטמעת המלצות הצוות בראשות פרופ' כרמי.
 - ג. גיבוש המלצות נוספות בנושא למל"ג/ות"ת ולמועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה.
 - ד. איסוף וריכוז נתונים עדכניים ומעקב אחר המצב הקיים והתקדמות הנושא באקדמיה.
- ה. דיווח שנתי למל"ג/ות"ת ולמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה- לגבי ייצוג וקידום נשים בקרב ציבור הסטודנטים בתחומים השונים, בקרב הסגל האקדמי בתחומי המחקר השונים, בהגשות וזכויות בקרנות מחקר, ומידע נוסף מהותי שימצאו לנכון מל"ג או ות"ת או המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה לבקש מהועדה.
- ו. הועדה תבחן את סוגיית ייצוג הנשים במכוני המחקר ואת התאמתה לפעילות הועדה ובהתאם לכך תחליט האם וכיצד להתייחס אליה.
- ז. הועדה תמליץ למל"ג ולות"ת ולמועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה בנושאים המצוינים לעיל, ובהמשך יחליטו כל אחד מגופים אילו כיצד לפעול ובאילו מנגנונים.

סעיפי מנדט הועדה העוסקים במיפוי הגורמים הפעילים, איסוף נתונים, מעקב המלצות צוות כרמי ודיווח שנתי הוטמעו כחלק מתהליך עבודתה של הועדה. נערך מיפוי ראשוני לצורך קידום עבודה מערכתית מתואמת ורחבה ככל שניתן ויש להמשיכו. מיפוי הגורמים וסוגי הפעילות דורש תהליך עבודה קבוע ומתמשך. מיפוי זה מוזכר בדוח תמונת המצב המצורף כנספח לדו"ח זה, ובאתרי המל"ג והמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל.

לצורך מעקב והטמעה של המלצות צוות כרמי, הועברה פנייה לכל נשיאי המוסדות וליועצות לנשיא לקידום נשים בהשכלה גבוהה לדיווח לגבי אופן יישומן וקידומן. תמונת המצב שעלתה מהדיווחים (כפי שתוארה לעיל) הובילה את הועדה להתמקד בגיבוש המלצותיה.

דיווח שנתי של הועדה למל"ג, ות"ת, ולמועצה הלאומית לקידום נשים במדע וטכנולוגיה ייעשה במקביל לפרסום דוח ההמלצות ונספח "תמונת המצב".

1.3.1 הרכב הועדה:

הועדה הורכבה כך שחבריה וחברותיה יוכלו לתת התייחסות רחבה ושלמה ככל הניתן לצרכים וחסימים הקשורים לנשים במערכת האקדמית - בהתאם לתחומי המחקר השונים, לוותק ולדרגות במערכת האקדמית ולסוגי המוסדות השונים; ומתוך רצון לאתר אנשי ונשות אקדמיה בעלי היכרות וניסיון עם הנושא ועם המערכת האקדמית בכללותה. אלו הם חברי וחברות הועדה:

יו"ר - פרופ' רות ארנון, נשיאת האקדמיה הלאומית למדעים

פרופ' נורית ירמיה, המדענית הראשית במשרד המדע, משמשת כחברת ועדה מתוקף תפקידה כיו"ר המועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה

ד"ר יהודית אברהמי, המחלקה להוראה ולימודים כלליים, המכללה האקדמית להנדסה אורט בראודה

פרופ' מרים ארז, הפקולטה להנדסת תעשייה וניהול, הטכניון

ד"ר ענת גופן, ביה"ס למדיניות ציבורית, האוניברסיטה העברית

פרופ' אהוד גזית, הפקולטה למדעי החיים, אוניברסיטת תל אביב

פרופ' פאדיה נאסר אבו אלהיג'א, ביה"ס לחינוך, אוניברסיטת תל אביב; מכללת סכנין וחברת מל"ג

גב' גל פילק, התאחדות הסטודנטים הארצית

פרופ' כנרת קרן, הפקולטה לפיזיקה, הטכניון

פרופ' מלכה רפפורט חובב, הפקולטה למדעי הרוח, האוניברסיטה העברית וחברת ות"ת

2. עבודת הועדה**2.1 תהליך העבודה**

עבודת הועדה כללה שני נדבכים עיקריים:

איסוף נתונים וניתוחם -

- סקירת נתונים רלוונטיים: על מנת לגבש בסיס ידע מערכתי, הועדה ריכזה נתונים קיימים וערכה עיבודים חדשים לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נתונים שנאספים באגפי מל"ג/ות"ת, נתוני המוסדות להשכלה גבוהה, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוח מבקר המדינה, המועצה הלאומית לקידום נשים במדע וטכנולוגיה, משרדי ממשלה שונים ועוד.
- דיווחי המוסדות: המוסדות להשכלה גבוהה התבקשו לדווח בשנתיים האחרונות הן על מצב הנשים בסגל המוסד והן לגבי מידת יישום המלצות צוות כרמי- פעילויות שהמוסד מבצע, הקשיים ביישום וקידום הנושא וצרכים נוספים בהקשר זה. במסגרת הפניה למוסדות לדיווח ביקשה יו"ר הועדה מכל המוסדות להשכלה גבוהה להעלות נתונים וסוגיות רלוונטיות נוספות⁹.

9 במכתב מתאריך 19 פברואר 2014 פנתה פרופ' רות ארנון ליועצות לנשיא לייצוג וקידום נשים במוסדות להשכלה גבוהה. נושא הפנייה: עדכון על תחילת עבודת ועדה בנושא קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה במל"ג/ות"ת, ופרסום נתונים מגדריים שנתיים.

רשימת המקורות המלאה, כמו גם עיקרי הנתונים נמצאים בנספח א' לדוח זה, דוח "תמונת מצב קידום וייצוג נשים לשנת 2015", אשר מהווה חלק בלתי נפרד מהמלצות הועדה. עיקרי הנתונים זמינים גם באתרי המל"ג והמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל.

- פגישות עם גופים רלוונטיים- נציגי הועדה, הצוות המקצועי במל"ג/ות"ת וחברי המועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה נפגשו עם גופים רלוונטיים שונים לשם ריכוז מידע, חסמים וצרכים נוספים, מיפוי התחום והתייעצות לטובת ניתוח ופרשנות של הנתונים מזוויות שונות. בין היתר, נערך כנס כלל מוסדי ליועצות לנשיא לקידום נשים, נערכו פגישות עם פורומים מקצועיים שונים - יועצות לנשיא באוניברסיטאות, נציגי ונציגות סגל זוטרי ובכיר, ארגונים לקידום נשים באקדמיה בחברה האזרחית, יו"ר הועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת ה-19, נציגי הקרן הלאומית למדעים, נציגת "מרכז הקשר" באקדמיה הלאומית למדעים ועוד.

מיקוד סוגיות ראשונות לטיפול וגיבוש המלצות -

- המלצות הועדה מבוססות על מיפוי ראשוני של ה"סוגיות הבערות" והמשמעותיות ביותר מחד, ועל האפשרויות והמנדט של הגופים השונים המעורבים בתהליך לקדם אותם בצורה אפקטיבית. במקביל, הועדה מנסה לאסוף מידע מרבי לגבי פעילויות קיימות, וגופים וארגונים נוספים הפעילים בתחום, מתוך רצון לתמוך ולהעצים את הקיים ולקדם שיתוף פעולה וחלוקת עבודה תומכת.

משיקולים אלה בחרה הועדה להתמקד תחילה בשלוש סוגיות בולטות:

א. הכוונת נשים למחקר אקדמי

ב. גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר

ג. קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר

הועדה התחלקה לשלושה צוותי עבודה, אשר העמיקו בסוגיות הללו, מיפו את הנושאים העיקריים בכל אחת מהן ובחנו אלטרנטיבות שונות להתמודדות עימן.

תהליך למידת הנושא לצד ניתוח הנתונים הביאו את חברי הועדה להחלטה להתמקד באיסוף ופרסום נתונים ובקידום המלצות נוספות. המלצות אלו מתבססות על המלצות צוות כרמי כ'נקודת פתיחה', ממקדות אותן ומתאימות אותן למוסדות ולתחומי פעילות נוספים. חשוב להדגיש כי עבודת הועדה והמלצותיה היא עבודה ראשונה: בכל אחד מהתחומים בהם מקדמת הועדה המלצות, ישנם עוד נושאים רבים אשר יש לבחנם לעומק, וכן ישנם גם נושאים וסוגיות נוספים בהם סימנה לעצמה הועדה לעסוק בהמשך, ביניהם:

- סוגיית מעונות יום לילדים במוסדות להשכלה גבוהה

- נשים בסגל האקדמי הזוטרי

- תפקידים של המוסדות האקדמיים המכשירים מורים ומורות בחשיפתם לסוגיות מגדריות

- עידוד נשים ללימודים בתחומי המדעים המדויקים וההנדסה בשלב התואר הראשון והשני

- העלאת הנראות הציבורית של חוקרות בתחומי המדעים המדויקים וההנדסה

2.2 תנאים הכרחיים להצלחת התהליך

הועדה מבקשת להדגיש כי כל המלצותיה המפורטות בסעיף 3 צריכות להיות מלוות בתהליכים הבאים:

1. **הובלה ומחויבות של המוסדות והנהלותיהם**- הועדה רואה חשיבות רבה בהובלה ובמעורבות של המוסדות להשכלה גבוהה בתהליך, כחלק בלתי נפרד ממחויבותם למציאות אקדמית ולשוויון מגדרי במערכת ההשכלה הגבוהה. הועדה השקיעה מאמצים רבים בבחירת כלים מתאימים לקידום הנושא - הן ברמת כלל המערכת במל"ג/ובות"ת, הן ברמת המוסדות, והן ברמת החוקרים והחוקרות. אין ספק כי יהיה קשה מאוד, אם לא בלתי אפשרי, לייצר מגמות שינוי ללא התגייסות אמיתית ולקיחת אחריות אקטיבית מצד המוסדות להשכלה גבוהה והנהלותיהם על הנושא.
2. **עבודה רציפה ומתמשכת**- להערכת הועדה, נושא קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה מושפע ממשנתים רבים במישורים מגוונים, הדורשים תשומת לב ממושכת עד שיוטמעו כחלק בלתי נפרד מהפרקטיקה האקדמית. המלצות הועדה המפורטות מהוות המלצות ראשונות והועדה רואה לנכון להדגיש כי ישנם נושאים נוספים, אותם יש לבחון בהמשך העבודה.
3. **עבודה מערכתית**- הועדה מאמצת את המודל של ה"צינור הדולף" שאותר במסגרת עבודת צוות כרמי, לפיו נשים נתקלות בחסמים שונים לאורכו של כל מסלול ההתפתחות האקדמי. בנוסף, חלק מהחסמים המגדריים משיקים למערכת האקדמית ונובעים מתפיסות תרבותיות-חברתיות שונות, ממערכת החינוך, או משוק התעסוקה. מסיבה זו רואה הועדה חשיבות רבה בעבודה מערכתית משותפת, הוליסטית ומתמשכת של כלל הגורמים הרלוונטיים במערכת ומחוצה לה.
4. **פומביות של נתונים**- הועדה רואה את עקרון השקיפות כמנוע לשיפור וקידום כללי של המערכת. על מנת שהמוסדות להשכלה גבוהה, בעלי תפקידים רלוונטיים בתוכם, וחוקרים וחוקרות יוכלו להתמודד עם חסמים קיימים, ישנה חשיבות עליונה לכך שנתונים מגדריים ומשמעותם יהיו נגישים וברורים ויעודכנו באופן שוטף על ידי המוסדות. הועדה מאמינה כי פומביות הנתונים תתרום ליצירת דינמיקה חיובית של עבודה משותפת כלל מערכתית.
5. **העלאת מודעות והגברת הנגישות לתהליכים במוסדות**- להבנת הועדה ישנם הבדלים במידת החשיפה והנגישות של נשים וגברים לתהליכים של מינוי, גיוס, קידום וכד' במוסדות. יש להעלות את המודעות ולהגביר את הנגישות עבור נשים באופן פרו אקטיבי על ידי המנגנון המוסדי כדי לאפשר השתתפות שוויונית.
6. **יצירת מנועים בני קיימא לשינוי**- התהליך אליו מכוונת הועדה הוא תהליך ארוך טווח ודינמי במהלכו ייעשו תיקונים והתאמות למצב ולצרכים המשתנים של גורמים שונים במערכת. מסיבה זו יש חשיבות ליצירה ולשימוש בכלים אשר יניעו באופן קבוע תהליכים נוספים ברמות שונות במערכת.

3 המלצות הועדה

3.1 הכוונת נשים למחקר אקדמי

בקרב כלל הסטודנטים, לנשים ייצוג גדול יותר מאשר לגברים, אולם יש שונות ניכרת בשיעור הנשים בתחומי הלימוד השונים. בשלב היציאה לבתר דוקטורט הנתונים לגבי שיעור הנשים מתהפכים, ולאחריו נשים מתחילות להוות מיעוט¹⁰. הועדה סבורה כי על מנת לקדם ייצוג הולם והוגנות מגדרית בסגל האקדמי על כל דרגותיו ותחומיו, יש לפעול להעלאת המוטיבציה של נשים להתקדם בעולם האקדמי, עוד בשלבים המוקדמים של קבלת ההחלטה לגבי כיוון הקריירה שלהן (בשלב הדוקטורט). היעדים העיקריים אשר הועדה סימנה בנושא זה הם:

- צמצום הפער בין שיעור מסיימות הדוקטורט לבין שיעור הנשים בשלב בטר הדוקטורט בכל התחומים, ובמיוחד כאשר מדובר ביציאה לחו"ל לצורך כך.
 - גידול מספר הדוקטורנטיות בתחומי ההנדסה והמדעים המדויקים
- הועדה מעריכה כי יחסה של המערכת האקדמית לנושא מתאפיין על ידי חוסר מודעות ומחסור בכלים בתהליך ההנחיה במהלך הדוקטורט. לגבי הירידה הבולטת באחוז הנשים במעבר לבתר הדוקטורט, הצביעה הועדה על כך שישנם חסמים אותם ניתן 'לרכך' באמצעות הנחיה והכוונה למחקר לקראת שלב זה. יחד עם זאת יש להדגיש כי לצד מכשול חוסר המודעות הן מצד המערכת והן מצד החוקרות הצעירות השואפות לקריירה אקדמית, יציאתן של חוקרות לבתר הדוקטורט מחוץ לארץ מושפעת גם ממכשולים תרבותיים, חברתיים ומשפחתיים ומשיקולים כלכליים¹¹.

עולה כי פערי הייצוג המגדריים בתחומי המדעים המדויקים נקבעים בתואר הראשון (ואולי אף בתיכון) ואינם משתנים בצורה מהותית לאורך המשך הלימודים¹². הועדה סברה כי עם סוגיות מיעוט הדוקטורנטיות בתחומים מסוימים יש להתמודד בשלב בחירת תחום הלימודים לתואר הראשון הנעשית לפני כניסתן של הנשים למערכת האקדמית, ולכן מבקשת לקדמו במסגרות אחרות. בשל הבנה זו של החסמים, גיבש הצוות המלצות לגבי שיפור איכות הליוי וההנחיה במהלך הדוקטורט אשר יתמוך במעבר של נשים רבות יותר לשלב הבתר דוקטורט:

א' הרחבת מלגות הצטיינות לבתר דוקטורט לנשים:

הגדלת מספר מלגות הצטיינות לנשים להשתלמות בטר דוקטורט בחו"ל. בנוסף, ניתן לאפשר השתתפות ב"מסלול משולב" להשתלמות בטר דוקטורט בישראל ובחו"ל במלגה, במידה שהמועמדת תמצא ברף המצוינות הזהה לשאר הבקשות ולאור בחינת עלויות הבקשה, והשפעתה על מספר המלגות בחו"ל.

ב' מתן מלגות ייעודיות לדוקטורנטיות:

- במהלך הדוקטורט, עבור תקופות קצרות של מחקר, השתתפות בכנסים והשתלמויות בחו"ל.
- בתחומים בהם אחוז נמוך של נשים ומקורות מימון נמוכים.

ג' שיפור תהליכי חניכה והנחיה במהלך הדוקטורט:

- מתן כלים מובנים למנחים במהלך עבודת הדוקטורט על מנת לתמוך בליוי ובהכוונת הדוקטורנטיות למחקר ולספק להן מידע רלוונטי.
- הפצת מידע בנוגע לבניית הקריירה האקדמית בהתייחס הן לאפשרויות הפתוחות בפני חוקרות צעירות וזכויותיהן והן בנוגע לכלים לבניית קריירה באופן כללי.

10 ראו דוח נספח ב' - דוח תמונת מצב, פרק ב'3

11 ראו נספח ב' - דוח תמונת מצב, פרק ב'3

12 ראו נספח ב' - דוח תמונת מצב, פרק א'1 - וב'1

3.2 גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר:

ניתוח נתונים מגדריים של הסגל האקדמי במרבית המוסדות מראה כי שלב הגיוס מתאפיין בפער מובהק בין נשים וגברים. פער זה ניכר בכל התחומים, אך בשל המאגר הפוטנציאלי המצומצם של נשים במיוחד בתחומי STEM¹³, אחוז הנשים המגויסות בתחומים אלו למוסדות נמוך בצורה משמעותית. סוגיות המפתח אשר הועדה איתרה הן:

- עליה בשיעור הנשים המגויסות בפועל לסגל האקדמי הבכיר מתוך היצע המועמדות.
- הגדלה משמעותית של מספר הנשים המתמנות לסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות, בעיקר במקצועות ה-STEM.

להערכת הועדה החסמים העיקריים אשר מנציחים את המגמות הקיימות הם משני סוגים: (1) חסמים מוסדיים בתהליכי הגיוס עצמם- תהליכים אשר באופן מסורתי אינם נגישים ונהירים לכולם ולכן אינם ניתנים לבקרה מוסדית. כמו כן אופני הפצת מידע ופרסום משרות מצד המוסדות הם מוגבלים, ודפוסיהם אינם מותאמים לפניה המעודדת נשים להתמודד על משרות פנויות. (2) חסמים של חוסר מודעות לסוגיות מגדריות- חסמים אלו מאפיינים את כל שלבי הקריירה האקדמית ומקורם במידה רבה בנורמות חברתיות החיצוניות למערכת האקדמית. חוסר המודעות מאפיין הן בעלי תפקידים האמונים על הגיוס והן את המועמדות עצמן.¹⁴ בהתאם לכך המלצות הועדה הן:

א' גיבוש נוהל גיוס:

- מוסדות יגבשו תכנית רב שנתית לשיפור במספר הנשים המתמנות לסגל האקדמי הבכיר.
- התכנית תתומרץ/תתוגמל בצורה תקציבית בגין שיפור לאור היעדים.
- קידום תהליך גיוס שקוף, במסגרתו:
 - הפצת מידע באופן פומבי לגבי גיוס, ונהלי גיוס הכוללים גיוס פרו אקטיבי של נשים מכל המגזרים.
 - העברת "רשימות ארוכות וקצרות" של המועמדים והמועמדות לקליטה במוסד לרקטור (ולבעל/ת התפקיד המקביל במכללות) וליועצת לנשיא לקידום נשים.
 - מצופה מכל מחלקה להגיע לשיפור בשיעור הנשים, ביחוד במחלקות בהן פחות מ- 20% מכלל הסגל או מ-2 נשות סגל במחלקה תוך אפשרות שיקול של השוואה מתקנת.
 - העדר שיפור ייבחר בתהליך פנימי שיקבע על ידי המוסד.

ב' הכשרה של ועדת גיוס וקליטה ראשי מחלקות: בעלי תפקידים האמונים על הגיוס (חברי ועדות הגיוס וראשי מחלקות) יעברו הכשרה אשר תעלה את רמת המודעות לסוגיה.

ג' גיוס פרו אקטיבי: הקמת פלטפורמה שתאפשר יצירת רשימת מועמדות פוטנציאליות, גיוס פרו אקטיבי על ידי המוסדות ותיווך בין מועמדות מתעניינות למוסדות.

13 מדע, טכנולוגיה, מדעי ההנדסה ומתמטיקה.

14 ראו נספח ב'- דוח תמונת מצב, פרק ב- 4.1.

3.3 קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר:

על מנת להתמודד עם "מגמת המספרים" - הירידה המשמעותית בשיעור הנשים עם העלייה בדרגות האקדמיות¹⁵ הועדה איתרה את הסוגיות הבאות כיעדים מרכזיים:

- הגדלת מספר הנשים בדרגות אקדמיות בכירות במוסדות להשכלה גבוהה
- מניעת תופעות של "היתקעות" או "נשירה" של נשים בסולם האקדמי
- הגדלת הייצוג הנשי והקפדה על מודעות לנושא קידום נשים בוועדות קידום ובהנהלה של המוסדות להשכלה גבוהה

החסמים שהועדה איתרה להשגת מטרות אלו הם:

- א. חוסר מודעות מגדרית בקרב חברי ועדות קידום והנהלת המוסד היוצרת בפועל "תקרת זכוכית" עבור הנשים בהתקדמותן בסולם האקדמי. לצד זה חסרים מודעות וכלים להכוונת נשים חוקרות לקידומן.
- ב. איזון בין זמן ציבורי (קריירה) וזמן פרטי (כולל גם משפחתי) - כיום עדיין מצופה ממרבית הנשים (ויותר מאשר מגברים) לקחת חלק גדול יותר במסגרת המשפחה ולכן עליהן להתמודד עם עומס רב יותר מגברים, על המערכת האקדמית לתמוך בחוקרות (וחוקרים) המעוניינות לשלב באופן מיטיבי בין פעילות במרחב הציבורי (קריירה) ובמרחב הפרטי (לדוגמא, משפחתי).
- ג. מיעוט הנשים בדרגת פרופסור חבר ופרופסור מן המניין גורם לעומס מטלות אדמיניסטרטיביות נלוות בשל הצורך בייצוג נשים בוועדות מוסדיות וציבוריות שונות.

א' המשך קידום המלצות צוות כרמי:

- קידום ההמלצות לגבי ייצוג נשים בוועדות המוסדיות, ומעקב אחר קידומן
- מיסוד והגדרת פעילות היועצות לנשיא:
 - מיסוד והעמקת תפקיד היועצת לנשיא בכל המוסדות
 - מתן כלים ספציפיים ליועצות כגון פורום יועצות פעיל ופלטפורמה אינטרנטית לשיתוף ידע והתייעצות

ב' עידוד ותמרוץ תקציבי של המוסדות להשכלה גבוהה לטיפול בנושא קידום נשים

ג' קיום ימי עיון וסדנאות להעלאת מודעות בקרב בעלי תפקידים במוסדות

- ימי עיון לרקטורים, חברי ועדות רלוונטיות ועוד
- סדנאות, מנטורינג ורישות לנשים חוקרות

ד' שילוב בחינת הנושא במסגרת הערכת איכות המוסדות

ה' קידום מחקרים תומכי מדיניות בנושאי חסמי נשים באקדמיה

ו' יצירת תקן "family friendly" למוסדות להשכלה גבוהה: הכולל תנאים תומכי משפחה כגון מעונות יום במוסדות להשכלה גבוהה, חדרי הנקה וכד'

15 ראו נספח ב' - דוח תמונת מצב, פרק ב' - 3.

3.4 המלצות משלימות להמלצות צוות כרמי ל"דוח המוסדי השנתי":

במהלך גיבוש ההמלצות עמדה הועדה על חשיבותם הרבה של איסוף ועדכון נתונים רלוונטיים לנושא קידום וייצוג נשים ושל פרסומם וחשיפתם לעין ציבורית. להיבט זה של העבודה מטרה כפולה: הן למיקוד תשומת לב והעלאת מודעות מוסדית, והן להעברת מידע עדכני ומעקב אחר שינויים ומגמות ברמה הכלל מערכתית.

מתוך תפיסה זו ממליצה הועדה להוסיף נדבך פומבי להמלצת צוות כרמי לגבי דוח שוויון מגדרי מוסדי. מטרת נדבך זה הן העלאת מודעות, תמיכה בתהליך חשיבה מוסדי, דיווח על פעילות מוסדית וכד' ואיסוף מידע באופן מסודר ומרוכז:

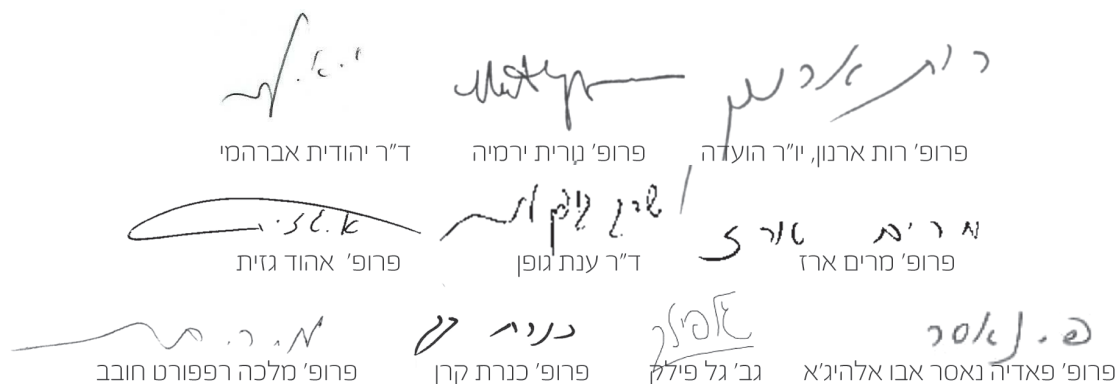
- **אפיון ואיסוף נתונים שנתי שגרתי** אשר יתייחס לנתונים קבועים ויוטמע בעבודה השוטפת של צוותי העבודה הרלוונטיים במל"ג/ות"ת ובמועצה הלאומית לקידום נשים במדע שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל. נתונים אלה יפורסמו אחת לשנה במסגרת דוח שיוגש לגורמים הרלוונטיים ויועלה לאתר המל"ג ולאחר המועצה הלאומית לקידום נשים במדע שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל.
- **דוח שוויון מגדרי מוסדי** - הדוח יפורסם באתר המוסד, וכן יפורסמו החלטות מוסדיות ופעילות רלוונטית בנושא.

3.5 המלצות משלימות להמלצות צוות כרמי לתפקיד היועצת לנשיא:

בהמשך להמלצת צוות כרמי למיסוד תפקיד היועצת לנשיא לנושא קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה, הועדה תופסת תפקיד זה כתפקיד מפתח אשר עליו מתבססות רבות מההמלצות וביכולתו לגרום לשינוי מהותי. על מנת להגשים את הפוטנציאל של התפקיד הועדה סבורה כי יש לתמוך בצורה מקיפה יותר בנשים הממלאות אותו וממליצה על הצעדים הבאים:

- **ליווי תפקיד היועצת לנשיא** - הכשרה, ימי עיון ומידע, וכד'
- **הקמת פורום עבודה תומך** - עבור יועצות לנשיא לקידום נשים המותאם לסוג וצרכי המוסד האקדמי.
- **הסדרת תפקיד היועצת לנשיא לקידום נשים** - מנדט התפקיד, גמול בגין התפקיד וכלי העבודה העומדים לרשותה.

על החתום:



פרופ' רות ארנון, יו"ר הועדה פרופ' נרית ירמיה ד"ר יהודית אברהמי

פרופ' מרים ארז ד"ר ענת גופן פרופ' אהוד גזית

פרופ' פאדיה נאסר אבו אלהיג'א גב' גל פילק פרופ' כנרת קרן

פרופ' מלכה רפפורט חובב



קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה

נספח א' - דוח תמונת מצב





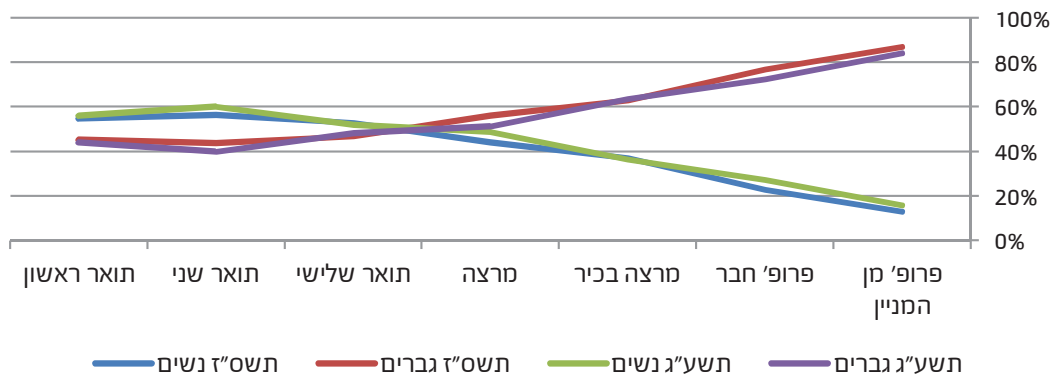
27	עיקרי הדוח
28	פרק א- רקע: מערכות משפיעות על מערכת השכלה גבוהה
28	1. מערכת החינוך: בחירה מוטית מגדר
30	2. שוק התעסוקה - פערי שכר, מעמד ובידול תחומי
32	פרק ב'- נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל
32	1. סטודנטים וסטודנטיות
36	2. לימודי דוקטורט
37	3. השתלמות בתר הדוקטורט
39	4. סגל אקדמי בכיר במוסדות להשכלה גבוהה
40	4.1 נשים בסגל האקדמי הבכיר
44	4.2 קליטת סגל חדש
48	4.3 קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר
53	פרק ג' - תהליכי שיפוט והערכה בהיבטים מגדריים
58	פרק ד' - תמונת מצב וכלי מדיניות בעולם
58	1. תמונת מצב בעולם
61	2. מדיניות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בעולם
64	רשימת התרשימים
66	רשימת המקורות



עיקרי הדוח

תמונת המצב המגדרית במוסדות להשכלה גבוהה בישראל מאופיינת על ידי "מגמת המספריים": בעוד נשים מהוות יותר מ-50 אחוז מהסטודנטים והסטודנטיות בתואר ראשון, שני ושלישי, ייצוגן יורד ככל שמתקדמים בסולם האקדמי, עד לכ-15% באוניברסיטאות וכ-10% במכללות בדרגת פרופסורים מן המניין. תמונת מצב זו קבועה בעיקרה לאורך זמן.

"עקומת המספריים": אחוז הנשים והגברים בשלבי התפתחות הקריירה האקדמית, תשס"ז ותשע"ג



הפערים בין שיעור הנשים והגברים בסגל האקדמי הבכיר מתאפיינים בהבדלים תחומיים בולטים. בתחומי מתמטיקה ומדעי המחשב, למשל, מהוות נשים 10% בלבד מהסגל האקדמי, ובתחומי מדעי הטבע הפיסיקליים 11%. מנגד, במקצועות החינוך ומקצועות העזר הרפואיים, ניתן לראות שיעור גבוה יחסית של נשים והן מהוות 52% ו-63% בהתאמה. עם זאת, גם בתחומים בהן שיעור הנשים גבוה יחסית, ניתן לראות מגמה ברורה של ירידה בשיעורן, עם העלייה בדרגות האקדמיות. האחוז הכולל של חברות הסגל בישראל, אשר עומד על 29% באוניברסיטאות ועל 39% במכללות המתוקצבות, נמוך במיוחד בהשוואה למדינות אירופה, בהן אחוז חברות הסגל עומד במוצע על 40%. גם בגוף הסטודנטים ניכר בידול תחומי-נשים מהוות רוב בולט מקרב הסטודנטים/ות בתחומי מדעי החברה והרוח, מקצועות העזר הרפואיים והחינוך; ושיעורן בתחומי המדעים הפיסיקליים, מדעי המחשב ומתמטיקה נמוך במיוחד. פער בולט נוסף עולה מתמונת הקליטה של הסגל האקדמי החדש במוסדות האקדמיים. מקרב החוקרים והחוקרות שנקלטו באוניברסיטאות בשנים תשע"א-תשע"ד נשים מהוות 34% בלבד. במכללות הפער המגדרי קטן יותר אך עדיין ניכר - נשים מהוות 45% מהסגל הנקלט בין השנים תשע"א-תשע"ד. גם בנתוני הקליטה ניתן לראות הבדלים תחומיים בולטים, ובתחומים בהם שיעור הנשים בסגל נמוך במיוחד שיעור הנשים הנקלטות נמוך גם הוא. הפערים הבולטים המוצגים בדו"ח משקפים תמונה מורכבת הדורשת התייחסות למבנה מנגנוני הקליטה והיקודים במערכת ההשכלה הגבוהה, לתרבות האקדמית הרווחת במוסדות בישראל, לאופי ההכשרה של חוקרים וחוקרות במהלך לימודיהם האקדמיים ולהבדלים מגדריים בכל ההיבטים לעיל. הדו"ח מתייחס להיבטים אלו ונוספים, תוך התבססות על נתונים שנאספו מהמוסדות, נתוני למ"ס ונתוני מל"ג-ות"ת, ועל מחקרים אקדמיים ודוחות בנושא מהארץ ומהעולם.

פרק א - רקע: מערכות המשפיעות על מערכת ההשכלה הגבוהה

מצב הנשים במערכת ההשכלה הגבוהה מושפע, מטבע הדברים, מפעילותן של מערכות חברתיות חיצוניות לה. יש חשיבות רבה לבחינת סוגיות מגדריות גם במערכות חיצוניות אלו, ובהן תפיסות תרבותיות וחברתיות, אשר מעצבות את התנהגות הפרט ואת התרבות המוסדית והמערכתית. פרק זה מתייחס לשתיים מהמערכות המרכזיות המשפיעות על מערכת ההשכלה הגבוהה: מערכת החינוך ושוק התעסוקה, והוא נועד להציג רקע והקשר למתרחש בה.

1. מערכת החינוך: בחירה מוטית מגדר

בחירת תחום הלימודים נעשית קודם לכניסה למערכת האקדמית, ומשקפת בין היתר נורמות חברתיות ותפיסות תרבותיות ומגדריות. מערכת החינוך מהווה גורם מרכזי המשפיע על הבחירות של הסטודנטים/ות לעתיד, זאת, במסגרת מגמות הלימוד בתיכונים, יחידות התגבור, האינטראקציה בתוך מערכת החינוך מורים, מורות ויועצות לתלמידים ולתלמידות, וכד'. כל אלה מעצבים ומשפיעים על "ארגז הכלים" עמו מגיעים תלמידים/ות לאקדמיה, ועל הבחירה בתחומי הלימוד האקדמיים בהמשך.

שיעור ההשתתפות של תלמידי/ות התיכון במגמה עיונית, טכנולוגית והנדסית לפי מגדר ומגזר (שנת 2011)

במגזר הערבי		במגזר היהודי		
נשים	גברים	נשים	גברים	
64%	36%	53%	47%	מגמה עיונית מדעית
71%	60%	93%	89%	מתוכם: שיעורי זכאות לבגרות
59%	49%	88%	85%	מתוכם: שיעור העומדים בדרישות סף לאוניברסיטה
54%	46%	31%	69%	מגמה הנדסית
85%	77%	84%	79%	מתוכם: שיעורי זכאות לבגרות
77%	70%	79%	75%	מתוכם: שיעור העומדים בדרישות סף לאוניברסיטה
33%	67%	54%	46%	מגמה טכנולוגית
45%	20%	61%	40%	מתוכם: שיעורי זכאות לבגרות
28%	10%	49%	28%	מתוכם: שיעור העומדים בדרישות סף לאוניברסיטה

תרשים 1.1: מקור הנתונים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה¹⁶

16 מתוך הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2013) "פני החברה בישראל - ישראל מנין ולאן?", דו"ח מספר 6. על-פי סיווגי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: מגמה עיונית-מדעית: 1 יחידות בכימיה או פיזיקה או ביולוגיה; מגמה הנדסית: מערכות מחשוב ובקרה, מערכות מחשבים, מערכות אלקטרוניות, תכנון ותכנות מערכות, מערכות ביוטכנולוגיות, טכנולוגיה מוכללת, מערכות תעופה, מכטרוניקה, ומכונאות ימית; מגמה טכנולוגית: מערכות תיב"ם וסיב"ם, תחזוקת מערכות מכניות, מערכות מכונאות רכב, מערכות ממוחשבות רכב, אדריכלות, תכנון הנדסי של מבנים, ניהול הייצור, ניהול השיווק, ימאות, ספינות וחובלים, עיצוב אופנה ותלבושות, עיצוב שיער, קוסמטיקה ואיפור, מערכות טלוויזיה וקולנוע, מערכות צילום, מערכות ימיות, תקשורת אלקטרונית, פרסום ויחסי ציבור, מערכות הספק, פיקוד ובקרה ומערכות בקרת אקלים.

מספר תופעות עיקריות עולות מנתונים אלו. ראשית, נראה כי נערות מגיעות להישגים טובים יותר- שיעור הזכאיות לבגרות והעומדות בדרישות הסף לאוניברסיטאות לעומת הגברים גבוה יותר בצורה עקבית. שנית, ניתן לראות בידול תחומי בולט - במגזר היהודי נערות מהוות מעל ל-50% מהתלמידים במגמה העיונית מדעית והטכנולוגית, ואילו במגמה ההנדסית שיעורן עומד על כ-31% בלבד. בקרב האוכלוסייה הערבית ניתן לראות שנשים מהוות רוב במגמות ההנדסית והעיונית, ו-33% במגמה הטכנולוגית.

התרשים הבא מציג נתונים לגבי שיעור הנשים במקצועות הלימוד: בעוד הן מהוות רוב במקצועות הכימיה והביולוגיה וכמעט מחצית במתמטיקה, במגמות הפיזיקה ומדעי המחשב עומד שיעורן על 35% ו-32% (בהתאמה). ניתן לראות כי מגמה זו קבועה ועקבית לאורך יותר מעשור, והיא מתאימה לשיעורי ההשתתפות של נשים בתחומים השונים בהשכלה גבוהה, כפי שיוצג בהמשך.

שיעור בנים ובנות הלומדים בתיכון מתמטיקה, פיזיקה או מדעי המחשב ברמה של 5 יחידות לימוד:

שנה	2001		2005		2010		2012	
	בנות	בנים	בנות	בנים	בנות	בנים	בנות	בנים
מתמטיקה	46%	54%	48%	52%	47%	53%	-	-
פיזיקה	30%	70%	32%	68%	35%	65%	34%	66%
מדעי המחשב	31%	69%	31%	69%	32%	68%	-	-

תרשים 1.2. מקור הנתונים: לקוח מתוך: טשנר, נ (2014) "תמונת מצב עדכנית - נשים במדע", מוגש לוועדת לקידום מעמד האישה בכנסת, כנסת: מרכז המחקר והמידע.

כבר בשלב התיכון ניתן להצביע על תחומי לימוד אשר מתאפיינים בתת ייצוג של נערות. מחקר שנערך בבתי ספר תיכוניים בישראל בחן את הסיבה למיעוט היחסי של בנות ב-5 יחידות לימוד במדעי המחשב, למרות רמת השתתפותן הגבוהה ב-3 יחידות. לפי המחקר אחוז המצטיינות במדעי המחשב, כמו במתמטיקה, גבוה מאחוז המצטיינים ומכאן, שמיעוט הנרשמות ל-5 יחידות אינו נובע בהכרח מיכולת פחותה. המחקר גילה שאמונתם של תלמידים/ות בנוגע למסוגלותם ללימוד מדעי המחשב מהווה שיקול מרכזי אצל נערים ונערות מהמגזר היהודי¹⁷. מעניין לראות כי במגזר הערבי המצב שונה. הנערות הערביות בוחרות בלימודי הגברה במתמטיקה ובמדעים יותר מנערות יהודיות ובצורה מובהקת יותר מנערים ערביים, ולעיתים מנערים יהודיים¹⁸.

סקירת מחקרים מהארץ והעולם של ראמ"ה (רשות ארצית למחקר והערכה) משנת 2013 מצאה כי ההבדלים המגדריים בבחירת תחומי הלימוד השונים אינם אחידים, והם תלויים בהקשרים חברתיים ותרבותיים, בגיל ועוד¹⁹. היחידה לשוויון בין המינים במנהל הפדגוגי של משרד החינוך איתרה את החסמים הבאים כמשפיעים ביותר על הפערים בין בנים ובנות בבית הספר²⁰:

17 איידלמן, חזן (2007) "ניתוח מגדרי ומגזרי של בחירה בלימודי מדעי המחשב בתיכון בישראל חלק א" היבטים בהוראת מדעי המחשב גליון ינואר 2007, עמודים 24-31

18 מידע נוסף על חינוך והשכלה גבוהה בקרב המגזר הערבי בישראל ניתן למצוא ב דו"ח של המועצה להשכלה גבוהה בנושא: שביב מ., בינשטיין נ., סטון א., פודם א., (2013), "פולרליזם ושוויון הזדמנויות בהשכלה גבוהה", 2013 דו"ח הצוות המקצועי של ות"ת, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.

19 ראמ"ה (2013) פערים בין בנים לבנות בהישגים במתמטיקה ובשפה, במבחנים מערכתיים בישראל - מצגת, פנימי.
20 נייר עמדה בנושא: קידום תלמידות בתחומי המדע, הטכנולוגיה, ההנדסה והמתמטיקה במערכת החינוך, היחידה לשוויון בין המינים במנהל הפדגוגי - משרד החינוך, פנימי.

- **תפיסות חברתיות סטראוטיפיות** לגבי מקצועות "גבריים" או "נשיים"
- **הסללה:** הכוונה של תלמידים ותלמידות לתחומים מסוימים, על בסיס תפיסות סטראוטיפיות.
- **חשש מאווירה כיתתית/חברתית מאיימת** בבחירת תחום שאינו "מקובל" מגדרית.
- **אפליה מוסדית מגדרית**, בעיקרה - יחס שונה לתלמידים ולתלמידות בשיעור ההשתתפות בכתה, בסביבות חינוכיות, בהשקעת המורים בעידודן והתמדתן.
- **מסרים גלויים וסמויים המרתיעים תלמידות מבחירת תחומים "גבריים":** בספרי הלימוד, בתקשורת, בכרזות משרד החינוך, ועוד.
- **היעדר דמויות לחיקוי-** מיעוט או חוסר נראות של נשים בולטות בתחום המדעים שיכולות לעורר השראה ומוטיבציה

ניתן לשער כי לפחות חלק מחסמים אלה רלוונטיים גם למערכת ההשכלה הגבוהה.

לימודי התיכון מהווים אם כן תקופת הכנה והכוונה מהותית ללימודים הגבוהים הן מבחינת גיבוש נטיות לתחומי לימוד, הן מבחינת הכלים שהתלמידים רוכשים לתהליך הלמידה והמחקר, והן מבחינת תפיסת יכולות, בטחון עצמי ופוטנציאל אישי. ההטיה המגדרית אשר מתעצבת בתקופה זו מכוננת עבור בחירת תחומי הלימוד האקדמיים אך גם ממשיכה להשפיע על בחירותיהם של נשים וגברים בזמן האקדמיה וכן על בחירת תחום ואופי עיסוק המקצועי. ולכן דורשת התייחסות לנושא בשלב של מערכת החינוך.

מערכת החינוך מכוונת את בחירת תחום הלימודים העתידי של נשים וגברים, ומייצרת את האוריינטציה הכללית שלהם למערכת ההשכלה הגבוהה ולשוק התעסוקה, בין היתר על בסיס תפיסות רווחות של מגדר. על מנת להבטיח מיצוי מצוינות ופוטנציאל של כל ילד וילדה יש לחשוף בפניהם בצורה שווה, מאפשרת ונטולת הקשרים מגדריים ככל הניתן את כל קשת התכנים. זאת באמצעות העלאת מודעות מערכתית בקרב הורים, מורים ומערכת החינוך בכללה.

2. שוק התעסוקה - פערי שכר, מעמד ובידול תחומי

מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל, לצד היותה מוקד של מחקר, מדע והוראה, מהווה גם חלק משוק התעסוקה הישראלי, והיא מעסיק משמעותי עבור אקדמאים ואקדמאיות. על מנת להבין כראוי את מיעוטן של נשים בסגל האוניברסיטאות והמכללות, ואת מקומם של המוסדות להשכלה גבוהה כמעסיקים, נתייחס כאן למושגים כלליים הקשורים לפערים מגדריים בשוק התעסוקה בישראל, שיתרמו לדין ולהבנת התמונה באופן רחב בהמשך.

שוק התעסוקה הישראלי מאופיין בפערים מגדריים נרחבים, שהולכים ומחמירים עם גילם של העובדים והעובדות²¹. פערים אלו ניכרים בשכר; בקצב הקידום של המגדרים; ובייצוג המגדרי בתפקידי ניהול בכירים. בשנת 2013 היווה שכר הנשים החודשי הממוצע כ-68.1% משכר הגברים, ושכרן השעתי עמד על כ-85.6% משכר הגברים²². נוכחותן של נשים בתפקידי ניהול בכירים דלה - בשירות המדינה, בו קיים רוב נשי גורף, נשים מהוות כ-32% בלבד מתפקידי הניהול הבכירים, ושכרן הממוצע נמוך משמעותית מזה של עמיתיהן הגברים²³; ב-100 החברות הגדולות

21 דגן-בוזגלו, חסון י. אופיר א., (2014), "פערי שכר מגדריים בישראל", "שוות ערך" - לקידום שכר שווה. ע"מ 12.

22 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015, לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2015 ע"מ 4-5.

23 (2014), נציבות שירות המדינה, משרד ראש הממשלה, "דוח הועדה לקידום נשים בשירות המדינה", מוגש לנציב שירות המדינה ולממשלת ישראל.

בישראל נשים מהוות כ-7% בלבד מקרב תפקידי המנכ"ל²⁴ פערים אלו קשורים למספר מאפיינים עיקריים של שוק התעסוקה:

בידול תחומי לפי מגדר ופרימיות שכר

לצד פערי שכר וקידום, שוק התעסוקה מתאפיין גם בבידול תחומי: תחומי עיסוק רבים מאופיינים בדומיננטיות של אחד המגדרים, המהווה בהם רוב בולט. כך למשל, מקצועות בתחומי הניהול הבכיר, ההיי-טק, ההנדסה והאדריכלות - מאופיינים ברוב גברי; לעומת מקצועות אחרים, ובהם מקצועות הטיפול, החינוך, העבודה הסוציאלית ותחום המכירות אשר מאופיינים ברוב נשי בולט²⁵. מאפיינים אלו קשורים קשר ישיר לתובנות שעלו מהפרק הקודם, הנוגעות להסללה ולבידול תחומי במערכת החינוך; ומזינים גם את מאפייניה של מערכת ההשכלה הגבוהה והבידול המגדרי התחומי המצוי בה. אלו, בתורם, משפיעים גם על שוק התעסוקה - שכן הבוגרים והבוגרות של מערכת ההשכלה הגבוהה משתלבים בתעסוקה לפי הכשרתם האקדמית.

הבידול התעסוקתי הנ"ל קשור קשר ישיר לפערי השכר המגדריים במשק. נוכחותן הנמוכה של נשים במקצועות ההיי-טק, הניהול הבכיר וההנדסה, משמעה נוכחות נמוכה באופן משמעותי של נשים במקצועות בהן רמות השכר הממוצעות גבוהות. לצד זאת, גם במקצועות אשר מאופיינים בדומיננטיות נשית, מוכרת תופעה של התפלגות פרימדיאלית, בה על אף ולצד רוב נשי בולט בתחום, את התפקידים הבכירים ועיתרי השכר מחזיקים דווקא גברים. גם במקצועות אלו קיימים פערי שכר בולטים, ובאופן גורף, השכר החציוני והממוצע של גברים בתחומי עיסוק בעלי דומיננטיות נשית, גבוה יותר מאשר שכרן של הנשים בתחומים אלו²⁶. מאפיינים כלליים אלו של שוק התעסוקה הישראלי, מתאימים גם לתמונת המצב במערכת ההשכלה הגבוהה, לפיה קיים רוב בולט של נשים בשלבים הראשונים של פיתוח הקריירה האקדמית, ומיעוט שלהן בשלבים המתקדמים, בסגל ובתפקידים הבכירים במערכת. בנוסף מוכרת התופעה לפיה עם עליית הנוכחות הנשית במקצועות שנחשבו גבריים בעבר, נצפית ירידה בסטטוס החברתי של המקצועות, כמו גם ברמות השכר המצויות בו.²⁷

שילוב משפחה וקריירה

מרכיב נוסף ומהותי בהבנת הפערים המגדריים בשוק התעסוקה, טמון בריבוי התפקידים שממלאות נשים בעולם התעסוקה ובמשפחה. מערך הציפיות החברתי ותפקידי המגדר המשוויכים גם כיום לגברים ולנשים, מביא לכך שנטל הגידול והטיפול בילדים מונח לעיתים קרובות באופן בלתי שוויוני על כתפיהן של הנשים. הכניסה לתפקידי הורות לאורך התפתחות הקריירה, לעיתים רבות מעכבת את הקידום במסלול הקריירה - בשל הקושי לשלב עומס עבודה גדול יותר עם התווספות עומס המטלות בבית; ופוגעת באפשרות הקידום לתפקידים בכירים יותר, בשל סיבות דומות. מהלך עניינים זה מהווה גם את אחד הגורמים המסבירים לגידול בפערים ולהחמרתם על פני גיל. במקביל, שוק התעסוקה אף "מעניש" לעיתים קרובות את הנשים על ריבוי תפקידים זה²⁸. קבלתן למקומות עבודה כמו גם קידומן נמנעים לעיתים בשל תפיסת המעסיקים את פוטנציאל ההשפעה של ריבוי תפקידים זה על תפקודן של העובדות - לא בהכרח באופן שקשור לאיכות תפקודן בפועל.

24 קבוצת סטראוס ושדולת הנשים (2014), *דוח נשים מובילות בעסקים*, ע"מ 4-6.

25 חסון י., דגן-בוזגלו נ., (2013), "בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים", שוות ערך: לקידום שכר שווה. ע"מ 3-8.

26 שם, ע"מ 11-8.

27 (ראו למשל Mandel, Hadas. "Up the Down Staircase: Women's Upward Mobility and the Wage Penalty for Occupational Feminization, 1970-2007." *Social Forces* (2013): sot 018

28 ראו למשל: Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?." *American journal of sociology* 112.5: 1297-1339 (2007);

גיוס עובדים ועובדות

מרכיב נוסף בהבנת הפערים המגדריים בשוק התעסוקה ואשר חשוב להשלמת התמונה גם בעולם האקדמי, הוא אופן גיוס העובדים והעובדות. מחקרים רבים אשר עוסקים בתהליכי בחירת והעסקת עובדים בשוק התעסוקה, מראים על נטייה של מעסיקים לגייס ולהעדיף עובדים מקבוצת הדומים להם (**In-group Bias**) תוך הימנעות מהעסקה מקבוצות השונים²⁹. אופי זה של הליכי גיוס עובדים מוכר כגורם להדרה של קבוצות מיעוט, קבוצות שונות תרבותית, ונשים - תהליך שמתעצם בתחומים המאופיינים ממילא בדומיננטיות גברית. בנוסף, תהליכי גיוס שאינם פומביים, והמתבססים על גיוס מתוך רשתות חברתיות, קשרים אישיים והעברת מידע "מפה לאוזן" מחזקים מגמה זו, ומביאים לכך שהידע על משרות פנויות ותהליכי הקבלה אליהן עובר אל חברים בקבוצה הדומה - ונמנע ממועמדים פוטנציאליים מקבוצות אחרות.

שוק התעסוקה בישראל מבודל מגדרית, ונוהג בפרקטיקה של אפליה בשכר, בקידום ובקבלה לעבודה כלפי נשים. מאפיינים אלו רלוונטיים להבנת מאפייניה המגדריים של מערכת ההשכלה הגבוהה כמעסיק. בנוסף, מאפייני שוק התעסוקה מושפעים ומשפיעים על בחירת תחומי הלימוד וההכשרה של הסטודנטים במערכת ההשכלה הגבוהה, וכך מחזקים את 'מעגל' התפיסות והסטריאוטיפים של נשים וגברים לגבי תחומים ותפקידים שונים.

פרק ב' - נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

1. סטודנטים וסטודנטיות

הלימודים האקדמיים מהווים צעד ראשון בתהליך הכשרתם של הסטודנטים/יות, לקראת המשך לימודיהם בתארים מתקדמים, והשתלבותם במערכת ההשכלה הגבוהה. בנוסף, הלימודים האקדמיים מהווים עבור הסטודנטים/יות צעד ראשון בהכשרתם לקראת השתלבות בשוק העבודה. לניתוח הנתונים לגבי גוף הסטודנטים/ות יש רלוונטיות כפולה - הן עבור בחינת מקומן של הנשים באקדמיה, והן עבור הבנת מצבן של נשים בשוק העבודה בכלל.

מאז שנות ה-90 חלה עליה דרמטית במספרי הסטודנטים במערכת האקדמית - הם הוכפלו פי שלושה מאז ועד היום, וכעת עומדים על כ- 310,000 סטודנטים. אלו מהווים כ-50% משכבת הגיל הרלוונטית של אזרחי ישראל. זאת בין היתר על רקע ההקמה של מספר גדול של מכללות אקדמיות. בשנים אלו הפכו הנשים לרוב מתוך הסטודנטים/ות במוסדות להשכלה גבוהה³⁰.

29 ראו לשתני דוגמאות מני רבות: Davison, Heather K., and Michael J. Burke. "Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation." *Journal of Vocational Behavior* 56.2 (2000): 225-248.

Purkiss, Sharon L. Segrest, et al. "Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 101.2 (2006): 152-167.

30 לפרטים נוספים על המגמות המרכזיות במערכת ההשכלה הגבוהה, ראו: (2014), המועצה להשכלה גבוהה, הועדה לתכנון ותקצוב, מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל 2014, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.

שיעור הסטודנטיות בכלל המוסדות להשכלה גבוהה, לפי תחום וסוג תואר, תשע"ד

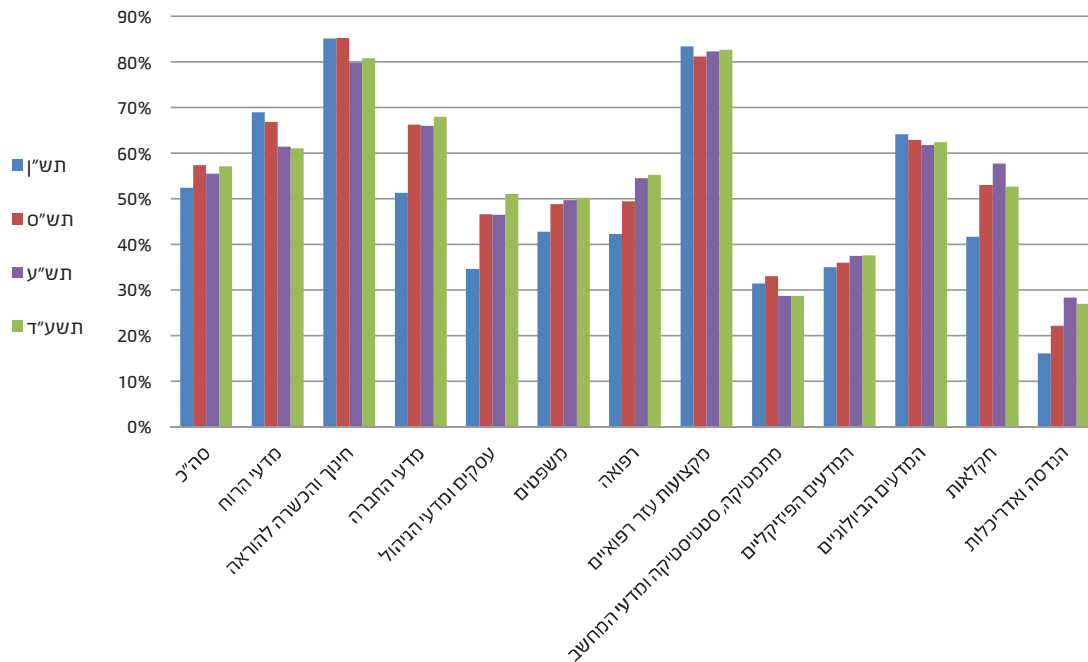
תואר שלישי		תואר שני		תואר ראשון		
סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	
10,719	53%	54,738	61%	192,708	56%	סה"כ
1,981	55%	6,962	61%	19,551	61%	מדעי הרוח
678	75%	9,688	84%	28,500	80%	חינוך והכשרה להוראה
1,555	63%	9,363	69%	39,855	68%	מדעי החברה
290	50%	10,873	48%	22,395	52%	עסקים ומדעי הניהול
255	51%	2,536	53%	15,959	50%	משפטים
349	69%	3,148	55%	1,899	54%	רפואה
239	76%	3,140	86%	10,383	82%	מקצועות עזר רפואיים
646	24%	1,680	28%	11,531	29%	מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב
1,217	39%	902	36%	2,452	37%	המדעים הפיזיקליים
2,245	58%	1,875	65%	5,060	64%	המדעים הביולוגיים
269	50%	568	56%	1,106	52%	חקלאות
22	73%	108	56%	2,048	60%	אדריכלות
973	31%	3895	23%	31,969	25%	הנדסה

תרשים 2.1. נתונים אלו מתייחסים לכל המוסדות המוכרים על ידי המל"ג פרט לאוניברסיטה הפתוחה. מקור הנתונים: למ"ס.

כפי שניתן ללמוד מטבלה זו, שיעורן הכולל של הסטודנטיות לתואר ראשון, שני ושלישי גדול משיעור הסטודנטים. בין התחומים קיימת שונות בולטת: בתחומי ההנדסה, המדעים הפיזיקליים ומדעי המחשב והמתמטיקה שיעור הנשים בקרב הסטודנטים/יות נמוך (24%-39%); זאת לעומת תחומי החינוך ומקצועות עזר רפואיים בהם שיעור הנשים הוא כ-80%. שיעור השתתפותן של נשים דומה בעיקרו ברמות התארים השונות.

לאור היציבות היחסית בייצוג הנשים במעבר בין תואר ראשון לשני ושלישי, הבחירה בתחום הלימודים אשר לרוב מתבצעת לפני הכניסה למערכת האקדמית היא הנקודה המכריעה לשינוי שיעור השתתפותן של נשים, בתחומים בהן הן נמצאות בתת ייצוג (או, לחילופין בייצוג יתר).

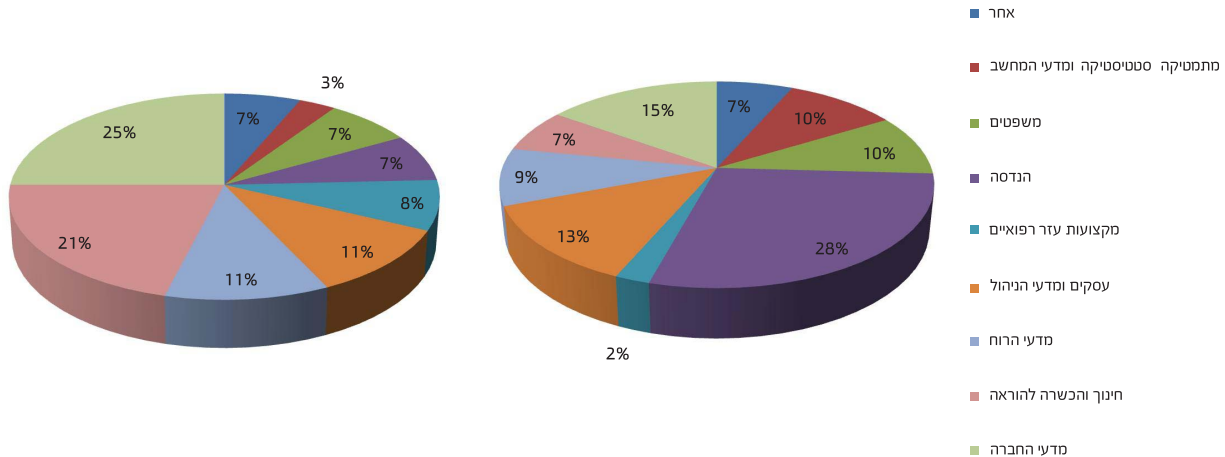
שיעור הסטודנטיות לפי תחום לימודים, בכלל המוסדות להשכלה גבוהה, תש"ן-תשע"ד



תרשים 2.2: נתוני כל המוסדות המוכרים על ידי המל"ג (פרט לאו"פ). מקור הנתונים: למ"ס

מתרשים זה ניתן ללמוד כי הבידול המגדרי בין תחומי הלימוד קבוע, ברובו, לאורך זמן. ניתן לראות כי אמנם בין השנים תש"ן-תשע"ד, עם הגידול המסיבי במספר המוסדות והתלמידים, חלה עלייה בשיעור הנשים בחלק ממקצועות הלימוד - אולם זו נעצרה בעשור האחרון. היעדר השינוי בבחירת תחומי הלימוד נגזר מטווח רחב של גורמים חיצוניים למערכת ההשכלה הגבוהה - שחלקם הוזכר לעיל, ומעלה צורך להתערבות מערכתית לטובת שינוי המגמה.

שיעור הסטודנטים/ות בכל תחום מתוך כלל הסטודנטים/ות באותו מגדר, עבור כל מגדר, תשע"ד



נשים

גברים

תרשים 2.3: אחר: חקלאות, המדעים הפיזיקליים, רפואה, אדריכלות, המדעים הביולוגיים. הנתונים אינם כוללים את הלומדים באוניברסיטה הפתוחה. מקור הנתונים: למ"ס.

מתרשימים אלו ניתן לראות כי מסך כל הסטודנטיות לתואר ראשון בשנת תשע"ד, כל סטודנטית רביעית לומדת בפקולטה למדעי החברה, וכל סטודנטית חמישית לומדת חינוך. שיעורן הגבוה של נשים בתחום החינוך מצטרף גם למספרים האבסולוטיים הגבוהים במיוחד של סטודנטיות בתחום זה. לעומתן, כמעט 30% מהגברים הלומדים לתואר ראשון לומדים הנדסה, בעוד 7% בלבד מהנשים לומדות לתארים בתחום זה.

מהנתונים להלן עולה בידול תחומי ברור. מחקרים רבים מראים כי מקורה של ההכוונה לתחומי לימוד מתבססת במידה רבה על "הסללה מגדרית", המנתבת את בחירות הפרט אל מקצועות הנחשבים "גבריים" ו"נשיים"³¹. התנהגות זו, של בחירת תחומי לימוד על בסיס מגדרי מושפעת בעיקרה מנורמות חברתיות-תרבותיות ומתפיסות מגדריות של תחומי לימוד ומקצוע. נורמות אלו משפיעות גם על אופן בניית ותכנון הקריירה. כמו כן, תמונת הפיזור המגדרית בתחומי הלימוד השונים, מושפעת גם מבחירת תחומי הלימוד בשלב הלימודים העל-יסודיים, והמגמות המגדריות הרווחות בשלב הלימודים האקדמיים מתאימות במידה רבה גם לאלו שעולות ממערכת החינוך.

ההתייחסות בדוח לגוף הסטודנטים/ות היא כקבוצה הומוגנית, אולם הוא מכיל קבוצות רבות בעלות מאפיינים שונים, במיוחד בכל הנוגע למגדר - בין היתר סטודנטיות מהאוכלוסייה הערבית, סטודנטיות ממוצא אתיופי וכדומה. תופעות ההסללה והבידול התחומי המוזכרות בפרק משותפות גם לקבוצות אלה ולעיתים באות לידי ביטוי בצורה קיצונית יותר³². בעתיד יש להעמיק ולבחון את החסמים והמענה הרלוונטיים לכל תת-קבוצה בהקשרים מגדריים.

נשים מהוות רוב בקרב כלל הסטודנטים בכל רמות הלימוד, ושיעורן כמעט ולא משתנה בין רמות התארים השונות. עם זאת, ניתן לראות בידול תחומי בולט המושפע מהסללה מגדרית, מנורמות חברתיות-תרבותיות ומתפיסות מגדריות של תחומי לימוד ומקצוע, ולא ניכר בו שינוי משמעותי על פני זמן.

31 מרכז המחקר והמידע של הכנסת לוטן אורלי וגולדשמידט רועי (2010), "נתונים על נשים בלימודי הנדסה", אורלי לוטן ורועי גולדשמידט, בנובמבר 2010 ירושלים: מרכז המחקר והמידע, הכנסת.

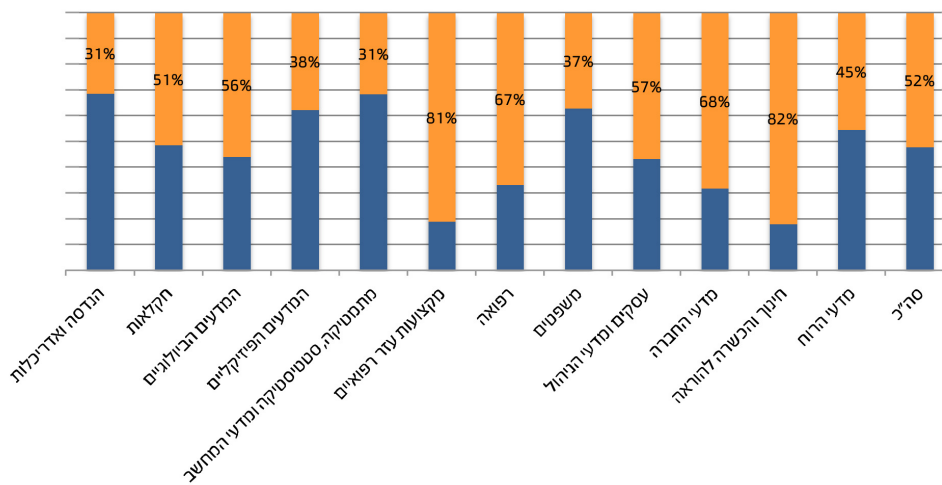
32 ות"ת מובילה בשנים האחרונות תכנית להרחבת הנגישות של ערבים, דרוזים וצירקסים בישראל למערכת ההשכלה הגבוהה. מידע נוסף בדו"ח של ות"ת "פולורליזם ושוויון הזדמנויות בהשכלה גבוהה", 2013 [http://che.org.il/?page_id=23126], עמוד 39.

2. לימודי דוקטורט

לימודי הדוקטורט מהווים מרכיב יסודי בהכשרת חוקרים וחוקרות. הם חשובים הן לקראת המשך קריירה מחקרית באקדמיה והן להכשרת אנשי ונשות מחקר למשק בתחומים שונים. במסגרת לימודי הדוקטורט, אמורים התלמידים והתלמידות לבצע מחקר אקדמי מקורי ברמה גבוהה, תוך היכרות של העולם האקדמי, השתתפות ולמידה מעמיתים ועמיתות למחקר, ותכנון השלבים הבאים בפיתוח הקריירה המחקרית. בקרב מסיימי/ות דוקטורט בישראל, ההבדלים המגדריים זניחים: 52% ממסיימי הדוקטורט בתשע"ג היו נשים, לעומת 48% גברים.

ניתן לראות כי שיעורי הנשים במקצועות הלימוד השונים נותרים ללא שינוי מהותי במעבר בין תואר ראשון ושני ללימודי דוקטורט:

נשים וגברים מבין מסיימי לימודי דוקטורט בישראל, לפי תחומים, תשע"ג



תרשים 2.4 מקור הנתונים: למ"ס

ניתן לראות נוכחות נשית בולטת בקרב מסיימי דוקטורט בתחומי החינוך, ההכשרה להוראה ומקצועות העזר הרפואיים; לעומת נוכחות גברית בולטת במדעים הפיזיקליים, במתמטיקה ובלימודי ההנדסה והאדריכלות.

ממחקר שנערך בנושא התפתחות הקריירה האקדמית של נשים וגברים עולה כי לקראת סיום הדוקטורט מדווחות נשים רבות יותר, בשונה מגברים, על ירידה באמונתן בסיכויי ההצלחה שלהן בקריירה אקדמית ובעניין בקריירה זו. זאת, על אף נוכחותן הבולטת של נשים בשלב הדוקטורט. אחד ההסברים המוצעים לתהליך זה במחקר, היא ההתייחסות השונה לנשים ולגברים מצד המנחים/ות שלהם. בין היתר עולה האפשרות כי המנחים/ות תופסים את האילוצים החברתיים והמשפחתיים כ"תופעת טבע" שתשפיע על התקדמותן של הנשים, ומשנים בהתאם את יחסם וציפיותיהם מהתפתחות הקריירה של החוקרות - כמו גם את המשוב, הדחיפה המקצועית, וההנחיה להשתלבות בתרבות ובעשייה האקדמית. מערך ציפיות מבודל זה, במידה שקיים, מקרין גם על הדוקטורנטיות, ופוגע באמונתן בכל הנוגע ליכולתן להצליח בהמשך המסלול האקדמי. הסבר נוסף הוא השפעת התפיסה של נשים את סיכוייהן לשלב בהמשך משפחה וקריירה אקדמית³³.

33 יאיר גד. 2009. "עקומת המספריים באוניברסיטאות: שאיפות וריאליזם דפרטיבי בקרב דוקטורנטיות באקדמיה". ע"מ 75-91, בתוך ספרם של רחל הרץ-לזרוביץ וזהר אופלטקה, מגדר ואתניות בהשכלה הגבוהה בישראל. חיפה: פרס.

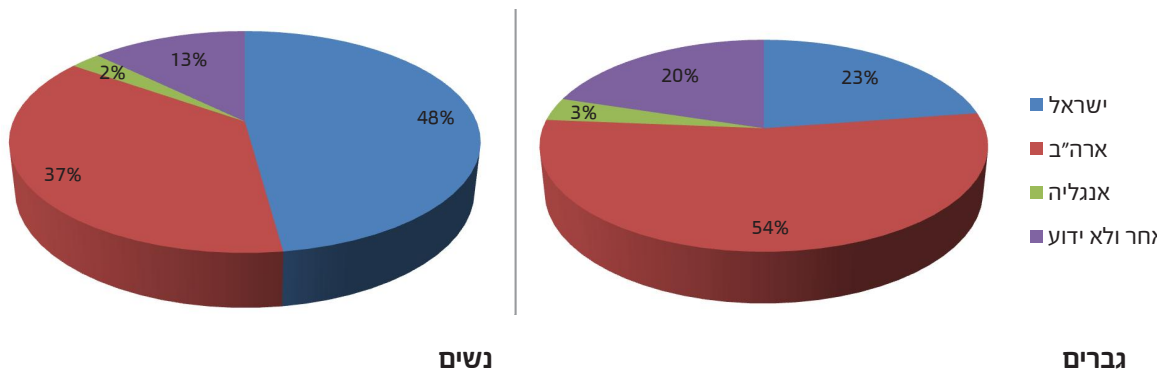
3. השתלמות בתר הדוקטורט

השתלמות בתר הדוקטורט הינה שלב מפתח בקריירה האקדמית, שכן היא מהווה (בחלק מהתחומים) תנאי סף לקליטה למשרות בסגל האקדמי. כל בוגר/ת דוקטורט יכול/ה באופן עצמאי לצאת להשתלמות בתר דוקטורט בארץ ובחו"ל, גם ללא תיווך של המנחה או של המוסד. המידע לגבי משתלמויות הבתר-הדוקטורט מבוצר כיום במערכת, וקיים קושי באיסופו וניתוחו^{35/34}. בשל חשיבות מרכיב זה בפיתוח הקריירה האקדמית ומשמעותו להבנת התמונה המלאה, נדרשת עבודת פיתוח נתונים מקיפה ויסודית בנושא זה.

מוסדות ההשכלה הגבוהה בישראל מעדיפים באופן ברור להעסיק מועמדים ומועמדות שעברו הכשרה זו מחוץ לישראל, וזאת בשל הדרישה להכרת הנעשה במחקר בעולם ולהיכרות עם הקהילה האקדמית הבינ"ל בנושאים בהם מתמחים החוקרים והחוקרות. עם זאת, חשוב לציין כי השתלמות בחו"ל כשלעצמה אינה מעידה בהכרח על מצוינות אקדמית העולה על זו של הבוחרים להשתלם בבתר-דוקטורט בישראל אלא היא מהווה בעיקר מכשיר להיכרות עם המחקר והקהילה האקדמית בעולם. השתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל אף מקלה, מבחינת המוסדות, על תהליך ה"סינון" של המועמדים למשרות, ומהווה מבחינתם "איתות" לגבי איכותם של המועמדים. בהתחשב בכמות המועמדים/ות הגדולה המתחרה על כל משרה, האוניברסיטאות המובילות יכולות להעדיף את המעולים ביותר - וההשתלמות בחו"ל מהווה עבורן אינדיקציה חשובה לאיתור אוכלוסייה זו.

שלב בתר הדוקטורט מהווה ככל הנראה את הנקודה בה התמונה המגדרית מתהפכת. בשלב הקודם לבתר-הדוקטורט, מהוות הנשים רוב: יותר מ-50% ממסיימי דוקטורט בישראל הן נשים; בשלב שלאחר בתר-הדוקטורט, שלב הקליטה לסגל האקדמי, כבר מהוות הנשים מיעוט - 34% בלבד מהנלקטים כסגל חדש הן נשים. צוות כרמי³⁶ הצביע על הדרישה להשתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל כחסם משמעותי בפני נשים בקבלה לסגל האקדמי.

שיעור בעלי/ות דוקטורט שהשתלמו בבתר-דוקטורט לפי מקום ההשתלמות, ולפי מגדר, תשס"ט:



תרשים 2.5: מקור הנתונים: למ"ס³⁷

34 נתונים שנאספו באופן חד פעמי בתשע"א, מראים כי נשים מהוות 50% מקרב משתלמי בתר-הדוקטורט בארץ; אולם נתונים לגבי פילוח מגדרי של משתלמי בתר-הדוקטורט בחו"ל אינם זמינים.

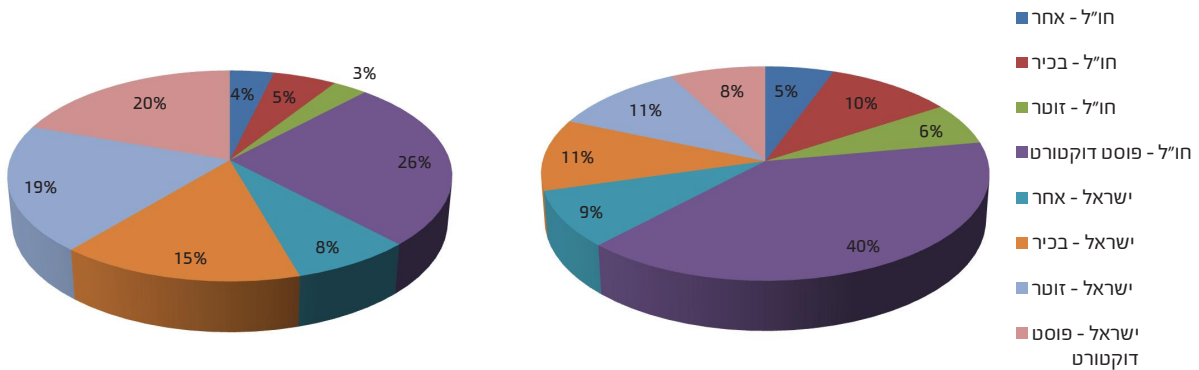
35 על רקע מיעוט הנתונים, תמונת המצב המוצגת להלן מבוססת בעיקר על נתוני בוגרי הדוקטורט, יחד עם נתוני הסגל במוסדות, והסקת מסקנות על בסיסם. במקביל, נאספו נתונים קיימים מדוחות הלמ"ס. בנוסף, נעשה איסוף וניתוח של מחקרים אקדמיים שנערכו בנושא, על מנת להשלים את התמונה ולספק פרשנות שתאיר את הנתונים הקיימים בידינו.

36 צוות כרמי הוקם בתחילת 2011 על מנת לבחון את מצבן של נשים בסגל האקדמי בישראל, וניתוחיו והמלצותיו היוו בסיס לעבודת הועדה.

37 למ"ס: בעלי תואר שלישי בשנת 2009: עיסוק במחקר ובפיתוח, ולימודי פוסט-דוקטורט יולי 2013

מתרשים זה עולה כי שיעור הנשים היוצאות לחו"ל לשם בטר דוקטורט, מקרב כלל מסיימות הדוקטורט, נמוך משמעותית מהנתון המקביל בקרב הגברים. על רקע העדפתן הברורה של האוניברסיטאות לתקופת השתלמות בחו"ל בטרם קליטה לסגל האקדמי, הנתונים המוצגים כאן תומכים בתובנה לפיה שלב בטר דוקטורט מחוץ לישראל מהווה חסם עבור נשים, והוא ככל הנראה השלב שלאחריו מתרחשת "הדליפה" הראשונה המשמעותית של נשים מהמסלול לסגל האקדמי הבכיר.

מקום העסקה ודירוג קודם של הנקלטים/ות לסגל בכיר באוניברסיטאות, מתוך כל מגדר, תשע"א-תשע"ד



נשים

גברים

תרשים 2.6. מקור הנתונים: דיווחי המוסדות, אגף תקצוב, ות"ת

מניתוח מקום העסקה והדירוג קודם של הסגל הנקלט באוניברסיטאות, ניתן ללמוד כי ההשתלמות בחו"ל היא הסטטוס השכיח הקודם לקליטה לסגל אקדמי. 40% מהגברים הנקלטים לסגל הבכיר השתלמו בטר-דוקטורט בחו"ל מיד טרם קליטתם, לעומת 26% מהנשים בלבד. 60% מן הגברים שנקלטו הועסקו במסגרת כלשהי בחו"ל מיד בטרם קליטתם, ואילו בקרב הנשים שנקלטו פחות מ-40% הועסקו בחו"ל לפני כניסתן לסגל האקדמי בישראל. נתונים אלו מחזקים את המסקנה שהוזכרה קודם, בדבר חשיבותם המכרעת של השתלמות בטר-דוקטורט או ניסיון אקדמי אחר בחו"ל.

צוות כרמי הזכיר בניתוח סוגיית בטר-הדוקטורט כי חסמים חברתיים-תרבותיים וחסמים כלכליים מונעים מנשים לצאת להשתלמות בטר-דוקטורט בחו"ל, ופוגעים בשל כך בסיכוייהן להתקבל לסגל האקדמי. קטיעת רצף התפתחות הקריירה של בן הזוג והעברת המשפחה לחו"ל עשויים להוות גורמים מעכבים בהחלטה על מהלך זה, כמו גם קשיים במימון תהליך המעבר וההשתלמות. בנוסף, מסרים שליליים מהסביבה האקדמית והאישית לגבי ההחלטה למעבר והסיכויים להמשך הקריירה עשויים גם הם להוביל להחלטה על קטיעת הקריירה האקדמית.

כפי שהוזכר לעיל, עולה כי חלה ירידה באמונתן של נשים בסיכוי ההצלחה שלהן בקליטה לסגל אקדמי בהמשך, כמו גם ירידה בעניין בקריירה אקדמית לקראת סיום הדוקטורט - ובעצם לפני ההחלטה על המעבר לשלב הבא, שלב הבטר-דוקטורט³⁸. מחקר נוסף שבחן בוגרי ובוגרות דוקטורט מצטיינים בתחומי ה-SET (science, engineering, technology), הראה גם הוא כי תפיסתן של הנשים את סיכוייהן להתקדם בהמשך, מהווה שיקול

38 יאיר גד. 2009. "עקומת המספריים באוניברסיטאות: שאיפות וריאליזם דפרטיבי בקרב דוקטורנטיות באקדמיה". ע"מ 91-75, בתוך ספרם של רחל הרץ-לזרוביץ וזהר אופלטקה, מגדר ואתניות בהשכלה הגבוהה בישראל. חיפה: פרדס.

משמעותי יותר עבורן באופן מובהק מאשר עבור גברים, בהחלטה שלא להמשיך בקריירה אקדמית³⁹. אין ספק כי ירידה זו באמונה בסיכויי ההצלחה ובעניין, בשלב כה קריטי בהתפתחות המקצועית, טומנת בחובה השפעה מכרעת על המשך התקדמותן של החוקרות לעבר קריירה אקדמית.

בנוסף, המחקר איתר הבדלים מהותיים בין השיקולים העיקריים המשפיעים על נשים וגברים ביציאה לבתר דוקטורט. עידוד מצדו של המנחה להמשיך בקריירה אקדמית, ועידוד המשפחה והסביבה החברתית של הנשים לצאת להשתלמות בטר דוקטורט מהווים באופן מובהק מרכיבים חשובים יותר עבור נשים מאשר עבור הגברים בבחירה להמשיך לבתר-דוקטורט. בנוסף בחן המחקר מהם השיקולים שהביאו את מסיימי הדוקטורט להחליט לוותר על קריירה אקדמית. באופן מובהק, סוגיות הקשורות לציפיות מהנשים לגבי תפקידיהן במשפחה, כמו הקושי באיזון בית-עבודה בקריירה אקדמית, הגדרת שעות העבודה ומידת התובענות של הקריירה היוו שיקול משמעותי יותר באופן מובהק עבור הנשים, מאשר עבור הגברים⁴⁰.

תפיסתן של החוקרות לגבי המשך סיכויי ההצלחה שלהן בגיוסן העתידי לסגל אקדמי, כפי שהוזכר לעיל, מהווה אם כן גורם מרכזי בהחלטותיהן בכל הנוגע להמשך הכשרתן בבתר-דוקטורט. סביר כי הנכונות מצדן להשקעה במהלך של בטר-דוקטורט, הכרוך לעיתים בעלות כלכלית ובהעתקת המשפחה לחו"ל, תהיה נמוכה יותר אם אמונתן לגבי סיכוי קליטתן לסגל האקדמי בהמשך, נמוכה. האמונה מצדן בסיכויים אלו, עשויה להיות מושפעת, כפי שהוזכר מוקדם יותר בין היתר גם מהסביבה האקדמית בה הן פועלות, מקיומם של מודלים לחיקוי, מתהליך ההכשרה ומהמסרים המועברים להן ע"י המנחים.

השתלמות בטר-דוקטורט בחו"ל מהווה מרכיב מפתח בסיכוי קליטתן של נשים בסגל האקדמי, ובהחלטה על המשך קריירה אקדמית. יש חשיבות רבה לעידוד יציאתן של נשים לבתר-דוקטורט, ובמקביל לשיפור ההכשרה וההנחיה המקצועית במהלך הדוקטורט.

4. סגל אקדמי בכיר⁴¹ במוסדות להשכלה גבוהה

הסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה, מהווה את השדרה המרכזית של הניהול האקדמי, המחקר וההוראה במוסדות להשכלה גבוהה. חברי וחברות הסגל האקדמי הבכיר נקלטים למוסדות לרוב בדרגת מרצה. בהתאם להישגיהם, מתקדמים החוקרים והחוקרות לדרגת מרצה בכיר. המשך הקידום הוא לדרגת פרופסור חבר המלווה בקבלת קביעות, ולפרופסור מן המניין. ההחלטה על קליטת וקידום חוקר/ת לסגל האקדמי, נעשית במסגרת האוטונומיה המוסדית, ומתבצעת בפועל על ידי וועדת מינויים או קידום של המוסד⁴². כל מוסד מחליט באופן עצמאי על תהליכי הקליטה והקידום והשיקולים לגביהם. התנעת תהליך הקידום והדינמיקה של התקדמותן, תלויה בהערכה של גורמים במוסד את ההצלחה ואת פוטנציאל התפתחות האקדמי של כל מועמד/ת; כמו גם בדחיפה לקידום מצד החוקר/ת הרלוונטיים. באופן עקרוני, אמור הקידום להתבסס על הפריזון, האיכות והפוטנציאל האקדמיים של המועמדים/ות.

פרק זה בוחן את הפערים המגדריים בקרב הסגל האקדמי הבכיר. ראשית, תוצג התמונה הכללית של שיעורי הנשים והגברים במוסדות להשכלה גבוהה. בהמשך יוצגו נתונים הנוגעים לתהליכי גיוס וקליטת חוקרים וחוקרות לסגל האקדמי הבכיר, ולתהליכי הקידום במוסדות.

39 גופן, ע. הוס, א. הנדן, א. (2001) "קריירה אקדמית של מסיימי דוקטורט בציון מעולה בתחומי ה-2005-1995, SET", דו"ח מחקר. ירושלים: ביה"ס למדיניות ציבורית וממשל, אוניברסיטה העברית בירושלים.

40 שם

41 המושג סגל בכיר מתייחס ל מרצים באוניברסיטאות ובמכללות, מדרגת מרצה ועד דרגת פרופסור מן המניין. במושג זה נעשה שימוש להבדיל מהסגל האקדמי הזוטור, ובתוכו: עוזרי הוראה, עמיתי הוראה ומרצים מן החוץ).

42 אישור דרגות פרופסור חבר ופרופסור מן המניין במכללות נעשות ע"י וועדות של המל"ג, אליהן מגישות המכללות את המועמדים לקידום שאושרו על ידן.

חשוב לציין כי ההתייחסות אל גוף הסגל ואל הנשים בו כאן ובדו"ח כולו היא כקבוצה הומוגנית, וזאת בשל השלב הראשוני של קידום הנושא ומסד הנתונים הקיים כעת. עם זאת, אוכלוסיית הנשים במערכת ההשכלה הגבוהה מגוונת, וקבוצות שונות בתוך קבוצת הנשים זוכות לתת-ייצוג חריג. כך, למשל, מחקר מ-2008, שביצע ניתוח של ההרכב האתני באוניברסיטאות, מראה כי נשים מזרחיות מהוות אחוז אחד בלבד מגוף הסגל האקדמי⁴³, ולגבי נשים מהאוכלוסייה הערבית - מדובר בחברות סגל ספורות בלבד. נתונים אלו, המבטאים מגוון השפעות חברתיות מתוך ומחוץ מערכת ההשכלה הגבוהה מחייבים גם הם בדיקה נוספת בהמשך.

4.1 נשים בסגל האקדמי הבכיר

שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות, לפי דרגה, תשע"ג:

מרצה	מרצה בכיר	פרופסור חבר	פרופסור מן המניין	סה"כ סגל	
49%	36%	27%	16%	29%	אוניברסיטאות*
50%	39%	21%	12%	39%	מכללות (מתוקצבות)**

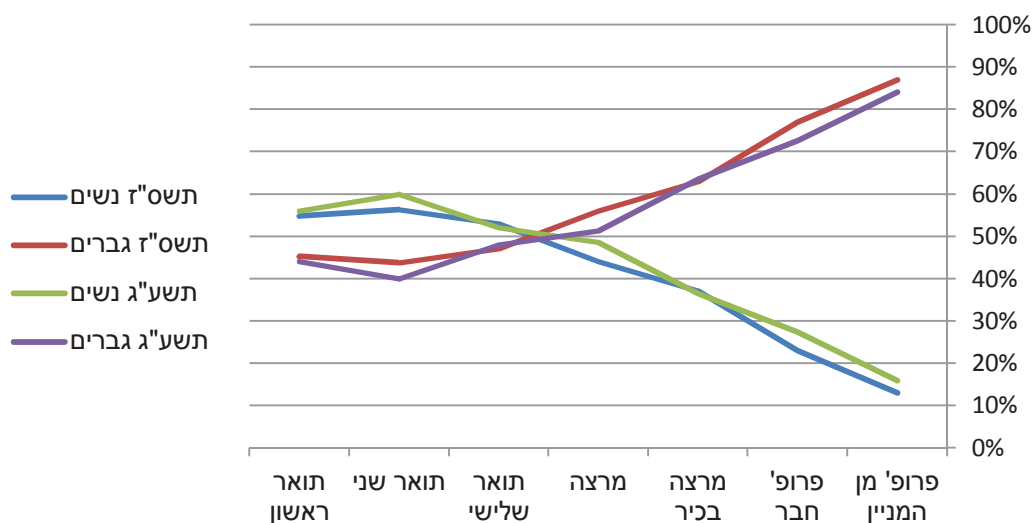
תרשים 2.7 *נתוני אוניברסיטאות: ללא אוניברסיטה הפתוחה **במכללות, ההגדרות כוללות: פרופ' מן המניין; פרופ' מן המניין נלווה; פרופ' חבר; עמית בכיר, עמית מחקר, פרופ' חבר נלווה; מרצה בכיר; מורה בכיר, עמית חבר, חוקר בכיר; מרצה: מורה, עמית, חוקר. מקור הנתונים: אוניברסיטאות: דו"חות כוח אדם לפי יחידות תקציב של אוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, ות"ת; מכללות: מאגר הסגל הממוחשב לשנה"ל תשע"ג סמסטר ב', אגף תקצוב, ות"ת

מתרשים זה עולה בבירור מיעוט הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות. עוד ניתן לראות את הירידה הברורה בשיעורן של נשים עם העלייה בדרגות השונות. נשים מהוות שיעור גבוה יותר מסך הסגל האקדמי הבכיר במכללות מאשר באוניברסיטאות (39% לעומת 29%), אולם גם שם אפשר לראות את הירידה בשיעורן עם העלייה בדרגות.

נתונים אלו הם חלק ממגמה המכונה גם "עקומת המספריים":

43 בלכמן ישראל (2008), "על ההרכב האתני של אוניברסיטאות", תיאוריה וביקורת, 3 ע"מ 191-197.

“עקומת המספריים”: שיעורן של נשים וגברים בשלבים השונים של התפתחות הקריירה האקדמית, באוניברסיטאות, (שנים תשע"ג, תשס"ז):



תרשים 2.8. נתוני אוניברסיטאות, ללא האוניברסיטה הפתוחה. מקור הנתונים: דו"חות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, ות"ת

עקומת המספריים, מציגה את שיעורם של נשים וגברים בדרגות בשלבים השונים של הקריירה האקדמית. מהשוואת עקומות אלו על פני זמן, כפי שנעשה בתרשים לעיל, מסתמנת תמונה מדאיגה, לפיה הפערים בין גברים לנשים נותרים יציבים לאורך השנים, ללא שינוי מהותי.

שיעור הנשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות לפי מוסד ודרגה אקדמית, תשע"ג

סה"כ	האוניברסיטה הפתוחה**		מכון ויצמן למדע*		בנגב בן-גוריון		חיפה		אוניברסיטת אילן		אוניברסיטת תל-אביב		הטכניון		האוניברסיטה העברית	
	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים
49%	581	20	76%	31	34%	94	57%	141	43%	129	46%	79	40%	18	54%	89
36%	1362	30	43%	107	35%	272	44%	165	38%	202	37%	242	26%	109	34%	264
27%	1152	17	27%	79	22%	177	37%	138	28%	155	32%	219	21%	174	26%	209
16%	1508	13	14%	143	15%	223	23%	114	20%	148	18%	338	8%	223	15%	319
29%		48%	31%		26%		41%		33%		29%		17%		27%	
4602	80	360	765	557	634	878	525	881								

תרשים 2.9 מקור הנתונים: ד"רות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, וד"ת

* לגבי מכון ויצמן, הנתונים מכילים שני מסלולי קביעות ואינם ברי השוואה באופן מלא לשאר המוסדות, לפרוט נוסף, ראו בהמשך

** נתוני האוניברסיטה הפתוחה הועברו ועובדו ע"י המוסד, ומתבססים על נתונים פנימיים של המוסד; בשל השונות במקור הנתונים אלו גם אינם נסכמים בטור השמאלי

נתוני מכון ויצמן, הנאספים ע"י ות"ת, מתייחסים לסגל המדענים כולו במכון. אולם, במכון קיימים שני מסלולי קביעות במחקר, ושניהם נחשבים אקדמיים - האחד, מסלול הסגל האקדמי הבכיר, אשר דומה בעיקרו למסלול המקביל בשאר המוסדות אולם מתחיל במכון מדרגת חוקר בכיר. **במסלול זה, מהוות הנשים מיעוט באופן בולט - (חוקר בכיר: 21%, פרופ' חבר: 14%; פרופ' מן המניין: 15%)**. המסלול השני הוא מסלול עמיתי מחקר, ובו ארבע דרגות (עמית, עמית חבר, עמית בכיר ועמית ומחקר). במסלול זה, שיעור הנשים גבוה יותר באופן משמעותי (66%, 69%, 53% 20% בהתאמה). מסלול סגל העמיתים נועד לקליטת מדענים בעלי תארים מתקדמים אשר מסייעים בביצוע המחקר, המובל ע"י הסגל האקדמי הבכיר.

מתרשים זה ניתן לראות שתופעת "עקומת המספרים" משותפת לכלל המוסדות. נראה כי לממד התחומי יש השפעה מסוימת על שיעור הנשים במוסד, ואכן מיעוט הנשים בטכניון ובסגל הבכיר במכון ויצמן, בולט במיוחד. ניתן לצפות שבאוניברסיטאות הכלליות, אשר עוסקות במגוון רחב של תחומי דעת בהם קיימת נוכחות נשית נרחבת, נראה נוכחות נשית בולטת. אולם, גם מוסדות אלו מתאפיינים במיעוט נשי.

העובדה כי במוסדות בעלי אופי דומה מבחינת התחומים ניתן למצוא שיעור שונה למדי של נשים בדרגות השונות בסגל, ייתכן ומעידה על שונות מוסדית בתהליכי הקליטה והקידום - שלא קשורה בהכרח לתחומי הלימוד, אלא לאופי ולתהליכי הקליטה והקידום במוסד.

שיעור הנשים בסגל הפקולטות השונות באוניברסיטאות, לפי מוסד, תשע"ג

תחום לימודים	סה"כ	האוניברסיטה העברית	הטכניון	אוניברסיטת ת"א	אוניברסיטת בר-אילן	אוניברסיטת חיפה	אוניברסיטת בן גוריון	מכון ויצמן למדע*
סה"כ	29%	27%	17%	29%	33%	41%	26%	31%
מדעי הרוח	38%	40%	64%	38%	35%	35%	40%	-
חינוך	53%	39%	66%	53%	55%	67%	35%	58%
מדעי החברה	37%	32%	25%	37%	46%	39%	33%	-
עסקים ומדעי הניהול	27%	28%	-	23%	18%	17%	35%	-
משפטים	27%	22%	-	27%	25%	34%	-	-
רפואה	35%	27%	21%	47%	-	-	39%	-
מקצועות עזר רפואיים	62%	27%	-	66%	-	74%	76%	-
מתמטיקה ומדעי המחשב	11%	8%	7%	5%	7%	21%	8%	22%
מדעי הטבע הפיסיקליים	13%	7%	11%	8%	8%	-	15%	21%
מדעי הטבע הביולוגיים	30%	17%	39%	23%	32%	26%	22%	39%
חקלאות	31%	31%	-	-	-	-	-	-
הנדסה ואדריכלות	14%	10%	16%	14%	21%	-	11%	-
אחר	24%	38%	17%	71%	18%	50%	19%	-

תרשים 2.10 מקור הנתונים: דו"חות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, ות"ת* נתוני מכון ויצמן כוללים סגל בכיר וסגל עמיתי מחקר

בחלק מהפקולטות במוסדות השונים נוכחותן של נשים נמוכה ביותר - ובמיוחד בתחומי הפיזיקה, בתחומי המתמטיקה ומדעי המחשב ובתחומי ההנדסה. חשוב לציין שהנתונים המוצגים בתרשים לעיל מתבססים על גוף הסגל הבכיר כולו בכל הדרגות, ואולם בקרב הדרגות הבכירות ביותר בחלק מפקולטות אלו, שיעורן של הנשים כמעט אפסי. כמו כן, נתונים אלו מציגים את הפקולטות השונות כיחידה אחת, ואילו בין המחלקות השונות בתוך כל

פקולטה קיימת לעתים שונות גבוהה. בחלק מהמחלקות השונות בפקולטות בהן קיים שיעור סביר לכאורה של חוקרות (כמו במדעי הרוח והחברה), ניתן למצוא מחלקות מסוימות בהן קיימות לא יותר משתי חוקרות, ובחלק-אף לא אחת, למשל במחלקות בתחומי פילוסופיה, כלכלה, מדעי הניהול, תלמוד ועוד. ברור כי להשלמת התמונה בכל הנוגע לסגל האקדמי הבכיר בישראל, דרוש גם איסוף וניתוח נתונים מקיף יותר על הסגל במכללות. נתונים אלו ייאספו בהמשך ופורסמו ובדוחות הבאים של הועדה.

4.2 קליטת סגל חדש

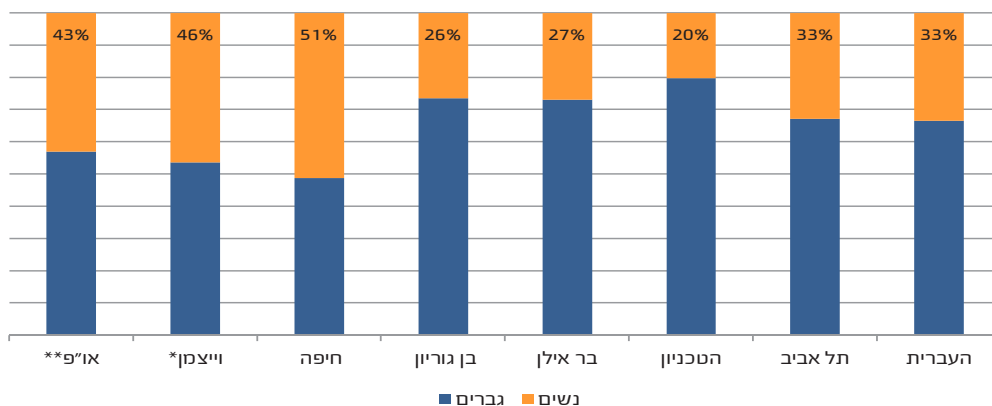
הקליטה לסגל אקדמי בכיר במוסדות להשכלה גבוהה הינה דלת הכניסה לקריירה האקדמית. לרוב נקלטים חברי הסגל החדשים/ות לדרגת מרצה, ובחלק מן המקרים - ישירות לדרגת מרצה בכיר. גיוס הסגל למוסדות הוא הליך הנמצא תחת אוטונומיית המוסדות. נהלי הגיוס והקליטה הפורמאליים, ככל שקיימים, נקבעים באופן עצמאי על ידם, ולרוב מפרסמים אותם המוסדות בתקנוניהם. התהליך לאיתור וגיוס סגל חדש, הוא לרוב פרסום "קול קורא" למשרות. בחלק מהמקרים, פונים המוסדות למשיכת "כוכבים" - ומאתרים חוקרים/ות מצטיינים ספציפיים, לרוב בעת שהייתם בחו"ל, אותם הם מעוניינים לצרף למוסד.

בתכנית הרב שנתית האחרונה של ות"ת הושם דגש על קליטת סגל אקדמי, לאחר עשור בו חלה ירידה אבסולוטית במספר הסגל אקדמי הבכיר. בשנים האחרונות (תשע"א-תשע"ד) נקלטו במוסדות המתוקצבים להשכלה גבוהה (אוניברסיטאות ומכללות מתוקצבות) כ-2,200 חברי סגל חדשים⁴⁴. רק 843, שהם 38% מסך חברי הסגל האקדמי הבכיר שגויס בכלל המוסדות המתוקצבים, הן נשים. הפער בין שיעור הנשים בקרב בוגרי הדוקטורט כפי שהוצג לעיל לבין שיעורן בקרב אנשי סגל חדשים בולט לעין ודורש בחינה מעמיקה.

4.2.1 קליטת סגל (אוניברסיטאות)

באוניברסיטאות עומד שיעור הנשים מקרב הנקלטים לסגל הבכיר על 34% בלבד:

שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות, לפי מוסד, תשע"א-תשע"ד

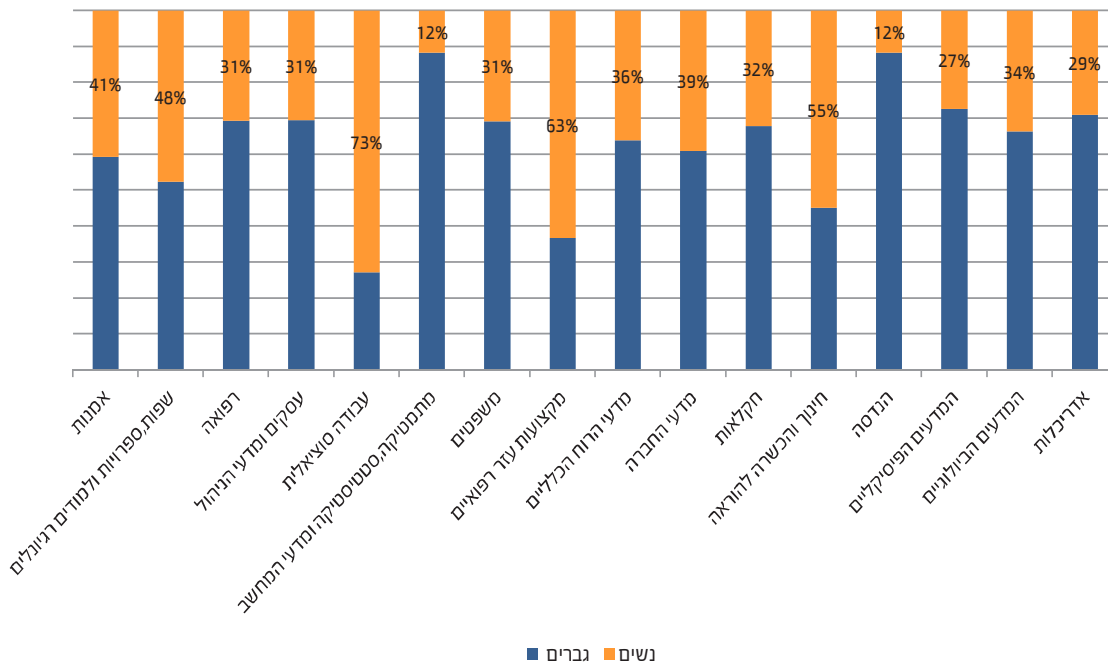


תרשים 2.11. מקור הנתונים: דיווחי המוסדות, אגף תקצוב, ות"ת. *מכון ויצמן: בשל מקור הנתונים, ובדומה להטיה בתמונת הסגל, בנתוני הקליטה מחושבים גם קליטתם של עמיתי מחקר. הטיה זו משפיעה באופן משמעותי על תמונת המצב המוצגת בגרף. ללא עמיתי ועמיתות מחקר, מקרב הנקלטים לסגל הבכיר במכון בתקופה זו מהוות נשים 19% בלבד (נתונים אלו הועברו ע"י מכון ויצמן). **האוניברסיטה הפתוחה: הנתונים חושבו ע"י המוסד עצמו, ומתייחסים לשנים 2012-2014.

44 פרטים נוספים על גיוס סגל אקדמי בתכנית הרב שנתית של ות"ת ניתן למצוא בחוברת המל"ג (2014), המועצה להשכלה גבוהה, הועדה לתכנון ותקצוב, מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל 2014, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.

במוסדות השונים ניתן לראות שיעור נמוך של נשים בקרב חברי הסגל הנקלטים. בעוד שבטכניון ובמכון ויצמן ניתן לתלות את הפערים במיקוד התחומי של המוסדות (למשל, תחומי ההנדסה והמדעים המדויקים בהם ניכר מיעוט נשי גם בגוף הסטודנטיות ומסיימות הדוקטורט), ביתר המוסדות לא ניתן להסביר כך את הפערים המגדריים בקליטה. גם באוניברסיטאות הכלליות בהן נלמדים תחומים כגון מדעי החברה, חינוך ומשפטים - תחומים בהם נשים מהוות שיעור גבוה ואף רוב בקרב מסיימי ומסיימות הדוקטורט, עולים פערים בולטים בקליטה.

שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות, לפי תחום, תשע"א-תשע"ד



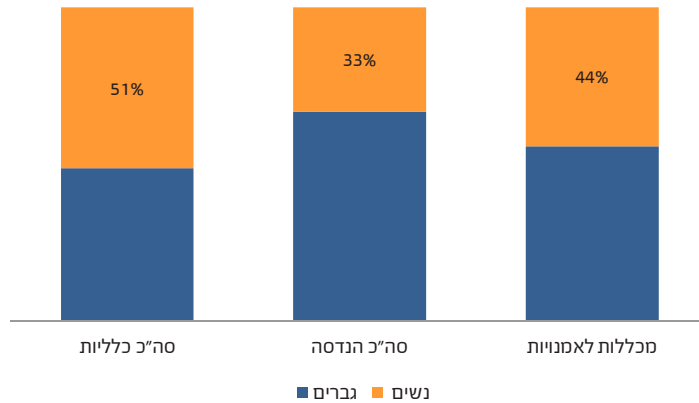
תרשים 2.12. נתונים אלו לא כוללים את האוניברסיטה הפתוחה. מקור הנתונים: אגף תקצוב, ות"ת

בניתוח נתוני קליטה לפי תחומים ניתן לראות כי פרט לשלושה תחומים: חינוך, מקצועות עזר רפואיים ועבודה סוציאלית, בהם ייצוג היתר של נשים בולט לעין, נשים מהוות רק בין 12% ל-39% אחוז מהסגל הנקלט באוניברסיטאות. הדבר נכון גם לתחומים בהם הן מהוות רוב בקרב מסיימי דוקטורט, כגון מדעי החברה והמדעים הביולוגיים.

4.2.2 קליטת סגל (מכללות מתוקצבות)

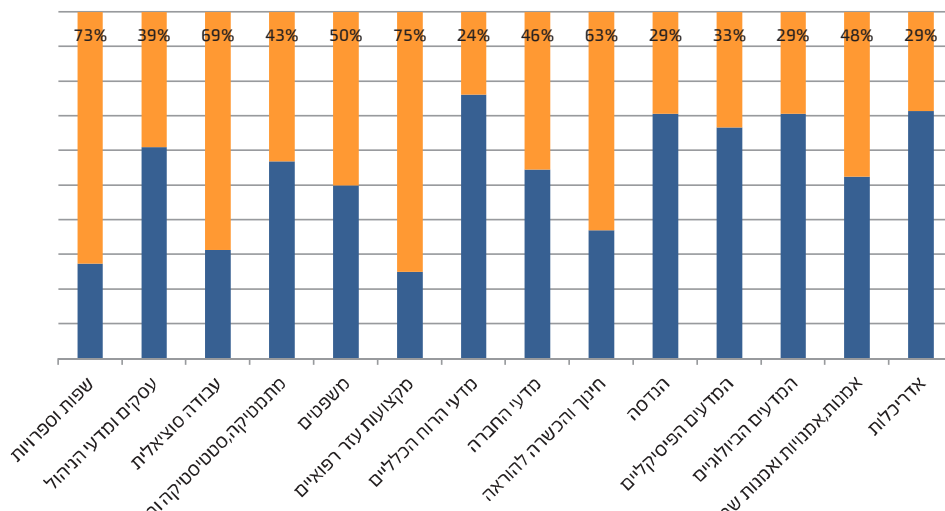
בשנים תשע"א-תשע"ד נקלטו לסגל המכללות כ- 522 משרות סגל אקדמי בכיר. 45% מתוכן (235) הן נשים, והיתר (55%) - גברים. ניתן לראות הבדלים בקליטת נשים וגברים, לפי סוג המכללות והתחומים הנלמדים בהן:

שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר במכללות המתוקצבות, לפי סוג המכללה, בשנים תשע"א-תשע"ד



תרשים 2.13 מקור הנתונים: דיווחי המוסדות, אגף תקצוב, ות"ת

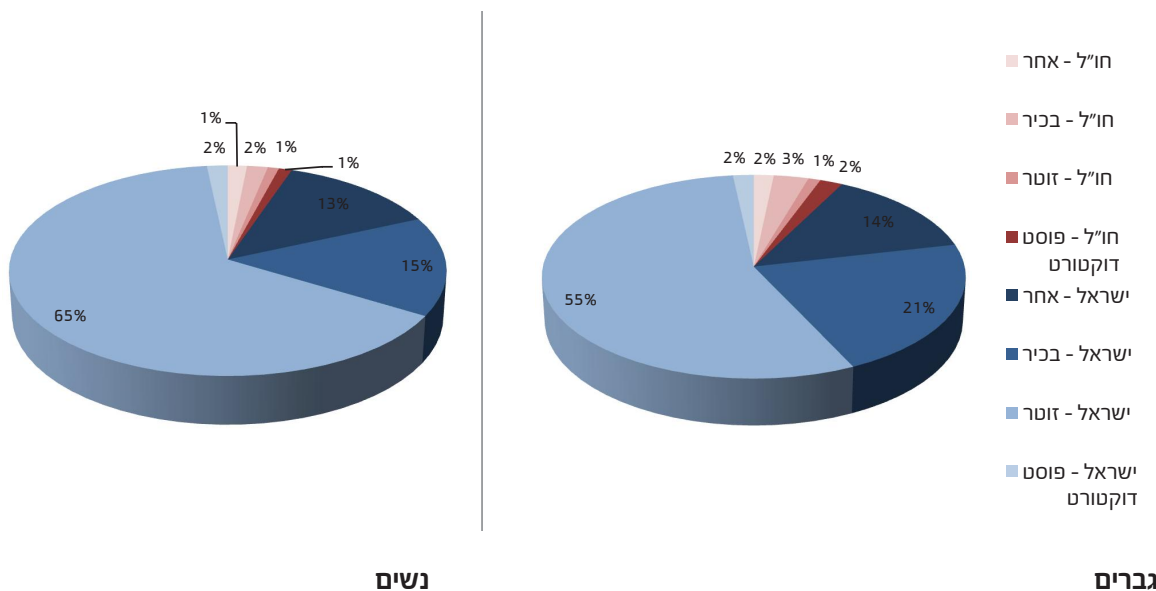
שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר במכללות המתוקצבות, לפי תחום, בשנים תשע"א-תשע"ד



תרשים 2.14 נתוני המכללות המתוקצבות. לא כולל את המכללות להוראה. מקור הנתונים: דיווחי המוסדות, אגף תקצוב, ות"ת

גם בקרב המכללות ההבדלים התחומיים בולטים, ומיעוטן של הנשים בקרב הנקלטים בתחומי המדעים הפיסיקליים ובתחומי ההנדסה, בולט.

מקום העסקה ודירוג קודם של הנקלטים/ות לסגל בכיר במכללות המתוקצבות, לפי מגדר, תשע"א-תשע"ד



תרשים 2.15 מקור הנתונים אגף תקצוב, ות"ת

בחנית הסטטוס הקודם של הסגל הנקלט במכללות, כפי שמתואר בתרשים לעיל, מראה תמונת קליטה שונה ביחס לאוניברסיטאות. בעוד באוניברסיטאות הסטטוס השכיח הקודם לקליטה הוא השתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל, שיעור ניכר מהנקלטים/ות במכללות בישראל מועסקים מיד טרם קליטתם בישראל כסגל זוטור- ניתן לשער שכמורים מן החוץ וכעמיתי הוראה. להערכתנו, לפחות חלק מהנקלטים בקבוצה זו עברו הכשרה בחו"ל טרם קליטתם כסגל זוטור בישראל. ההבדל הבולט בין הנשים והגברים העולה מתרשים זה, היא כי שיעורן של הנשים שהועסקו טרם קליטתן כסגל זוטור בישראל, מתוך כלל הנשים, גבוה מהנתון המקביל בקרב הגברים. נתונים אלה ראויים לבדיקה נוספת בהמשך.

דפוסי הגיוס השונים בין אוניברסיטאות למכללות מעלים את האפשרות שנשים נקלטות ביתר קלות במכללות, כיוון שמוסדות אלו שמים פחות דגש (באופן יחסי) על הכשרה בחו"ל בבחירת הסגל. מכל מקום, יש צורך באיסוף וניתוח נתונים ממוקד יותר גם בעניין זה, שייטעו להבנת דפוסי הקליטה השונים עבור נשים וגברים בסגל המכללות, ביחס לאוניברסיטאות, ככל שישנם כאלה.

הפערים המגדריים בקליטה לסגל האקדמי באוניברסיטאות ובמכללות בולטים. הפער בתמונת הסגל נותר יציב לאורך השנים, על אף הגידול ב"היצע" הסגל הנשי פוטנציאלי. פערים אלו אם כן אינם משקפים פערים היסטוריים בלבד, ולא יתאזנו עם הזמן מעצמם. מספר גורמים עיקריים עומדים, להבנתנו, ברקע לפערים בקליטת הסגל למוסדות האקדמיים:

א. **השתלמות בתר-הדוקטורט בחו"ל:** העדפתם החזקה של המוסדות האקדמיים למועמדים/ות שעברו השתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל, והעובדה כי נשים יוצאות לבתר-דוקטורט בחו"ל בשיעורים נמוכים מעמיתיהן הגברים, הם מרכיב בולט בהסבר הפערים בקליטה. היעדר ההכשרה בחו"ל פוגעת, ככל הנראה, בסיכוי

קליטתן של נשים במוסדות האקדמיים.

ב. **היעדר מודעות לסוגיות של מגדר, ומיעוט של נשים בסגל האקדמי במוסדות הקולטים:** נשים נתקלות לעיתים בהערכת חסר של הישגיהן ביחס לגברים בעולם האקדמי, והדבר עשוי להשפיע על סיכוי קבלתן למשרות⁴⁵. היעדר מודעות לנושאי מגדר, ומיעוט של נשים במוסד הקולט, עשויים להעצים תופעה זו⁴⁶.

ג. **תפיסת המסוגלות וההתאמה להמשך הקריירה של החוקרות:** הירידה באמנתן של החוקרות בסיכויי ההצלחה שלהן להיקלט לסגל האקדמי לקראת סיום ההכשרה המחקרית שלהן, תופעה שהוזכרה מוקדם יותר בדו"ח זה, עשויה להביא לתהליכי חיפוש עבודה שונים, בהן נשים נמנעות מפנייה אקטיבית למחלקות, ואף מהגשה למשרות פנויות שמתפרסמות.

ד. **תהליכי גיוס פסיביים ביחס לנשים:** נראה כי פרסום בלבד של משרות אקדמית ללא ניסיון לאיתור נשים מתאימות (במיוחד בתחומים בהם הן מהוות מיעוט), אינו מספק כדי להגדיל את שיעורן⁴⁷, ומוסדות רבים בעולם בשנים האחרונות נוקטים בגישות פרו-אקטיביות. כמו כן, תהליכים של "משיכת כוכבים/ות" עשויים להיות מוטים נגד נשים, בשל רשתות חברתיות שונות וקשרים אישיים שפותחו עם הסגל האקדמי במוסדות לאורך הקריירה ועד לשלב חיפוש העבודה.

הנתונים המגדריים בכל הנוגע לקליטה הם נתונים חדשים, שעובדו לראשונה. לאור זאת תמונת המצב המוצגת כאן ראשונית ויש צורך באיסוף נתונים מלאים לאורך שנים על מנת לעקוב אחרי מגמות הגיוס.

שיעור הנשים בסגל הנקלט למוסדות להשכלה קטן משמעותית משיעורן של נשים במאגר המועמדות הפוטנציאלי הקיים, ומשיעורם של גברים הנקלטים למוסדות. פער זה נותר קבוע לאורך שנים. החסמים בדרכן של נשים לקליטה כסגל בכיר במוסדות להשכלה גבוהה מגוונים וקשורים להיבטים מוסדיים, תחומיים ומערכתיים, חברתיים ותרבותיים בקרב המועמדות והמוסדות.

4.3 קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר

קידום הסגל האקדמי באוניברסיטאות לדרגות השונות נמצא תחת אוטונומיה המוסדות. הקריטריונים לקידום בסולם הדרגות האקדמי נשענים על נפח פרסומים, זכייה במענקי מחקר והישגים אקדמיים נוספים. ההחלטה על קידום על בסיס קריטריונים אלו מופקדת בידיהן של ועדות מינויים וועדות קידום, המורכבות מהסגל האקדמי של המוסד. הדינמיקה של ההגשה לוועדות ושל דיוני ופעילות הוועדות, מושפעת באופן טבעי מאופי המוסד, ממערכות היחסים בין החוקרים והחוקרות במחלקה, מההתרשמות האישית של חברי הסגל בדרגות הגבוהות מהמועמדים/ות, וכיו"ב.

Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, and Dawn Ritzke. "The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study." *Sex roles* 41.7-8 (1999): 509-528. 45

.Kulis, Stephen. "Gender segregation among college and university employees." *Sociology of Education* (1997): 151-173 46

Stewart, Abigail J., Danielle La Vaque-Manty, and Janet E. Malley. "Recruiting female faculty members in science and engineering: (preliminary evaluation of one intervention model)." *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering* 10.4 (2004) 47

שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, לפי דרגות, לפי תחומים, תשע"ג

סה"כ אחוז הנשים	סה"כ משרות	מרצה	מרצה בכיר	פרופסור חבר	פרופסור מן המניין	
29%	4602	49%	36%	27%	16%	סה"כ
38%	896	46%	45%	35%	24%	מדעי הרוח
53%	213	62%	53%	55%	44%	חינוך
37%	668	47%	45%	38%	20%	מדעי החברה
27%	134	39%	34%	22%	6%	עסקים ומדעי הניהול
27%	112	49%	22%	18%	26%	משפטים
35%	301	61%	37%	37%	25%	רפואה
62%	133	78%	69%	55%	36%	מקצועות עזר רפואיים
11%	389	29%	16%	12%	6%	מתמטיקה ומדעי המחשב
13%	486	64%	21%	14%	5%	מדעי הטבע הפיסיקליים
30%	402	73%	39%	21%	21%	מדעי הטבע הביולוגיים
31%	69	74%	36%	25%	13%	חקלאות
14%	606	20%	17%	16%	9%	הנדסה ואדריכלות
24%	189	45%	25%	12%	11%	אחר

תרשים 2.16. הנתונים בתרשים מתייחסים לאוניברסיטאות בלבד. מקור הנתונים: דו"חות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, ות"ת⁴⁸.

מתרשים זה ניתן ללמוד על נוכחותן הנמוכה של נשים בדרגות השונות, כמו גם על הירידה הקבועה בשיעורן עם העלייה בדרגה. גם בתחומים המתאפיינים ברוב בולט של נשים בסגל האקדמי בדרגות הכניסה (מרצה ומרצה בכיר), ניתן לראות ירידה דרסטית בשיעורן בדרגות הבכירות יותר. כך למשל, בתחומי מקצועות העזר הרפואיים, בהם מהוות נשים 81% בדרגת מרצה ו-69% בדרגת מרצה בכיר, הן מהוות 35% בלבד בדרגת פרופסור מן המניין. מדובר בפחות מחצי משיעורן בדרגה הסופית, ביחס לדרגת הכניסה. במקצועות מדעי הטבע הביולוגיים, מהוות נשים 72% מדרגת מרצה, וכבר בשלב הבא - מרצה בכיר, הן מהוות 31% בלבד. בתחומים בהם מהוות נשים שיעור נמוך בדרגות הנמוכות, נוכחותן נעלמת כמעט לחלוטין בדרגות הבכירות. כך למשל בתחומי מתמטיקה ומדעי המחשב, בו הן מהוות 28% בדרגת מרצה, ו-7% בלבד (כלומר, רבע משיעורן ההתחלתי!) בדרגת פרופסור מן המניין. גם כאן יש צורך בנתונים נוספים על מנת לאתר האם הירידה בשיעור הנשים בדרגות הגבוהות נובעת בעיקרה מקצב ההתקדמות איטי, או מושפעת גם מנשירתן של נשים מהמסלול האקדמי.

ניתן עוד לראות כי תחום החינוך יוצא דופן מבחינת השינוי בשיעור הנשים בהתקדמות על פני דרגות. שיעור הנשים נשאר בו יציב יחסית: מ- 59% בדרגת מרצה, ועד ל-52% בדרגת פרופסור מן המניין. יוזכר עם זאת כי מדובר בתחום עם רוב כמעט מוחלט של נשים בגוף הסטודנטים/ות (קרוב ל-90%).

48 חלוקה זו לתחומי לימוד, המופיעה הגם בהמשך הדו"ח, נקבעה לצרכים פנימיים של ות"ת, והנתונים העולים ממנה לא משקפים את ההתפלגות המגדרית בתתי התחומים. קיימת שונות מגדרית בחלק מתתי התחומים המקובצים לאותו תחום - כך למשל בהנדסה ואדריכלות (בהנדסה שיעור הנשים נמוך במיוחד, לעומת אדריכלות), ובתחומי מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב (בסטטיסטיקה ובמדעי המחשב שיעורי הנשים גבוהים יותר מאשר במתמטיקה).

מיעוט הנשים בסגל, כפי שהוצג לעיל ובפרקים הקודמים, הוא בעל השפעה גם על האווירה הקיימת בתוך הפקולטות, ועל סביבת העבודה. מחקרים שונים שעסקו בתיאור המיעוט הנשי בסגל האקדמי בעולם, מתארים "סביבת עבודת קרירה" לנשים^{49,50}, המתבטאת בהערכת יתר של הצלחות גבריות לעומת הצלחות נשיות; עוינות או התייחסות לא מספקת של סביבת העבודה האקדמית ביחס להשלכות של הריונות ומחויבות משפחתיות; והדרכה ויצירת קשרי עבודה לא מספקים עבור הנשים בסגל, בשל רשתות חברתיות גבריות קיימות וחזקות^{51,52}. מחקרים מסוימים אף מתארים את ההתפתחות הנשית בסגל כ"מוחלשות מצטברת" (**cumulative disadvantage**), בו החיסרון בכל שלב במסלול ההתקדמות, המושפע מהגורמים שתוארו לעיל, מייצר חיסרון משמעותי אף יותר בשלב הבא, ובהגעה לשלבים המתקדמים, הוא כבר משמעותי ועמוק⁵³. מיעוט נשים בסגל, אף מקושר להיקפי קליטה ולקידום נמוכים יותר של נשים נוספות, ובמובן זה הוא משמר את עצמו⁵⁴.

4.3.1 בעלי ובעלות תפקידים באוניברסיטאות ובמכללות

במקביל לתפקידים במחקר משמשים אנשי ונשות הסגל בתפקידים נוספים במסגרת פעילותו השוטפת של המוסד. חלק מתפקידים אלה מהווים מוקד של חלוקת משאבים (קידום, הקצאת תקציבים וכיו"ב) וקביעת מדיניות מוסדית- נשיא/ה, רקטור/ית, חברי וחברות ועדות מינויים ומלגות, דיקני/ות פקולטה, ראשי/ות מחלקות וכד'. תפקידי הנשיא ורקטור מובילים ומעצבים בפועל את המדיניות המוסדית וסדרי העדיפויות המוסדי בתחומים השונים- גם בנושא קליטת וקידום נשים לסגל. בנוסף, לתפקידים אלו מיוחסת יוקרה ובולטות, והם מהווים מודל לחיקוי ולקביעת נורמות התנהגות במוסד. לרוב נקלטים בתפקידים בכירים במוסד האקדמי אנשי מחקר ותיקים בעלי הכרה אקדמית וניסיון. ניתן לראות כי ייצוג הנשים נמוך מאוד בקרב תפקידים אלו:

שיעור הנשים בתפקידי ניהול בכירים באוניברסיטאות ובמכללות (המתקצבות), תשע"ה

שיעור נשים	סה"כ	
28	14%	נשיא/ה
9	28%	רקטור/ית
23	9%	מנכ"ל

תרשים 2.17

תפקידי הרקטור קיימים רק באוניברסיטאות. הנתונים לא כוללים את בצלאל: אקדמיה לאמנויות ועיצוב, בה לא מכהנת כעת נשיא/ה; ואת מכללת הדסה והמכון הטכנולוגי חולון, בהן לא מכהנת כעת מנכ"ל. מקור הנתונים: ות"ת

יודגש כי תמונת מצב זו, בה יש נוכחות נמוכה של נשים בתפקידים הבכירים ביותר במוסדות (נשיא ורקטור), חדשה יחסית, וגם היא מהווה שיפור ביחס לנתוני עבר. נשיאה ראשונה למוסד אוניברסיטאי מונתה רק ב- 2005 באוניברסיטת בן-גוריון.

49 הועדה שמעה בעבודתה התייחסות דומות המתארות כך גם את סביבת העבודה בחלק מהמחלקות במוסדות בישראל, ודרוש מחקר נוסף, מקומי, בנושא.
50 Marschke, Robyn, et al. "Demographic inertia revisited: An immodest proposal to achieve equitable gender representation among faculty in higher education" *The Journal of Higher Education* 78.1 (2007): 1-26
51 Mason, Mary Ann, and Marc Goulden. "Do babies matter?." *Academe* 88.6 (2002): 21
52 Bronstein, Phyllis, and Lori Farnsworth. "Gender differences in faculty experiences of interpersonal climate and processes for advancement." *Research in Higher Education* 39.5 (1998): 557-585
53 Clark, Shirley M., and Mary Corcoran. "Perspectives on the professional socialization of women faculty: A case of accumulative disadvantage?." *The Journal of Higher Education* (1986): 20-43
54 .Kulis, Stephen. "Gender segregation among college and university employees." *Sociology of Education* (1997): 151-173

הייצוג הנשי בקרב תפקידי מנכ"ל במוסדות האקדמיים- אשר אליהם נקלטים לרוב בכירים בעלי ניסיון ניהולי מגוון, נמוך גם הוא. ניתן לשער כי גם במקרה זה, המאתר ההתחלתי של נשים בתפקידי ניהול בכירים במשק נמוך, ומכל מקום- נתון זה עולה בקנה אחד עם הנתונים של ייצוג נשים בתפקידי ניהול בכירים ביותר בשירות המדינה ובמגזר הפרטי, כפי שהוצג ברקע למסמך זה.

ייצוג הנשים בוועדות השונות במוסדות- וועדות הוראה, קידום, מלגות וכיו"ב, המשפיעות באופן מכריע על מדיניות המוסד והקצאת משאבים בנושאים השונים, נמוך גם הוא. דוח מבקר המדינה⁵⁵, אשר בחן את ייצוגן של נשים במערכת האקדמית⁵⁶ סקר את ייצוגן של הנשים בוועדות הקידום אשר להן תפקיד חשוב בהחלטה על קידומם של חברי סגל:

שיעור הנשים בוועדות המחליטות על מתן קביעות לחברי הסגל ועל קידומם בדרגות, לפי מוסד, 2011

שיעור נשים	סה"כ	
30%	61	עברית
0%	8	טכניון
28%	18	בר-אילן
21%	134	תל אביב*
36%	11	בן-גוריון

תרשים 2.18. מקור הנתונים: דו"ח מבקר המדינה, 2014⁵⁷
*לגבי אוני' ת"א, הנתונים כוללים את ועדת המינוי האוניברסיטאית ואת ועדות המינוי היחידתיות.

שיעור הנשים בוועדות לבחירת בעלי תפקידים בכירים במוסדות, לפי מוסד 2011

שיעור נשים	סה"כ	
17%	6	עברית*
0%	9	טכניון**
39%	18	בר-אילן***
21%	42	תל אביב***
36%	11	בן-גוריון

תרשים-2.19. מקור הנתונים: דו"ח מבקר המדינה, 2014⁵⁸
לגבי האוני' העברית, נוגעים הנתונים רק לוועדות חיפוש לבחירת דיקנים
**לגבי הטכניון, הנתונים נוגעים לוועדה למינוי נשיא ולוועדת לחיפוש דיקנים
***לגבי בר אילן, הנתונים נוגעים לוועדות חיפוש לתפקיד נשיא, רקטור ודיקנים
****לגבי אוני' ת"א, הנתונים נוגעים לוועדות חיפוש לבחירת דיקנים.

הדומיננטיות הגברית בוועדות המחליטות על מתן קביעות והעלאה בדרגה ניכרת באופן ברור מהתרשימים לעיל. במצב הנוכחי בו אין מודעות מספקת לסוגיות מגדריות במוסדות להשכלה גבוהה, יש חשיבות גבוהה לנוכחות נשים בוועדות אלו.

התמונה העולה מפרק זה מעידה על שונות ברורה בין תהליך ההתקדמות של נשים וגברים בסגל האקדמי.

55 מבקר המדינה, 2014: דוח ביקורת ייצוג נשים בתפקידים הבכירים בשירות הציבורי, דוח ביקורת מיוחד, ירושלים.
56 דו"ח מבקר המדינה בחן את המוסדות הבאים: אוניברסיטת תל אביב, האוניברסיטה העברית, אוניברסיטת בן גוריון בנגב, טכניון ואוניברסיטת בר אילן.
57 מבקר המדינה, 2014: דוח ביקורת ייצוג נשים בתפקידים הבכירים בשירות הציבורי, דוח ביקורת מיוחד, ירושלים. ע"מ 94
58 שם, שם.

שיעורן של נשים הולך ויורד עם העלייה בדרגות האקדמיות, עד לכדי ייצוג כמעט אפסי בחלק מהתחומים בדרגות הגבוהות. תופעה זו מוכרת גם בעולם ומכונה "הצינור הדולף" (*The leaking pipeline*⁵⁹) - תהליך בו לאורך סולם הקריירה, חסמים שונים עוצרים את התקדמותן של הנשים לשלב הבא, על אף נוכחות בולטת שלהן בשלב הקודם. "תקרת הזכוכית" באקדמיה חוסמת את הגעתן של נשים לדרגות הבכירות- תופעה המוכרת גם בתחומי עיסוק נוספים, ואשר קשה להצביע עליה כעל מנגנון אפלייתי חד משמעי, על אף שהשפעתו ברורה וניכרת. החסמים העיקריים, להבנתנו, בתהליכי הקידום:

א. **אופי הנעת תהליכי הקידום והיעדר מודעות מגדרית במוסדות:** הנעת תהליכי הקידום במוסדות אינה אוטומטית, ותלויה במידה רבה בדחיפה אקטיבית מצדם של חברי/ות הסגל המבקשים לעבור לשלב הבא, כמו גם הנעת התהליך מצד הסגל בדרגות הבכירות יותר. דינמיקה זו עשויה להיות מוטת כנגד הנשים בסגל, בין היתר בשל מערכות היחסים במחלקות, מיעוטן של הנשים בסגל והערכת חסר של הישגיהן ביחס לעמיתיהן הגברים. היעדר מודעות לגורמים והשפעות אלו בקרב הסגל בדרגות הגבוהות, עשויה לעכב שינוי של מצב עניינים זה.

ב. **עומס מטלות בזמן הפרטי ובזמן הציבורי:** כפי שהוזכר קודם, נשים מצופות לקחת חלק משמעותי יותר בחלוקת התפקידים במטלות גידול הילדים וטיפול במשפחה, ועומס זה לעיתים פוגע במשאבי הזמן הקיימים להשקעה במחקר, ובהתאם - בקידומן. במיוחד, הכניסה לשלבים קריטיים בקריירה מתרחשת לעיתים במקביל לכניסה לתפקידי הורות, מה שמייצר עומס מסיבי על החוקרות בתקופה בה הן נדרשות להראות הישגים ניכרים במחקר. חופשת הלידה⁶⁰, וחודשי ההורות הראשונים מהווים תקופה בה קצב הפרסומים האקדמיים שלהן עשוי להיות מואט ועשויים בהתאם לעכב את קצב ההתקדמות שלהן בסולם הדרגות.

ג. **התנהגות החוקרות בהנעת תהליכי הקידום:** מערך הציפיות השונה מנשים וגברים וההבדלים באמון במסוגלות שהוזכרו מוקדם יותר, עשויים גם הם להשפיע על עוצמת דחיפתן של נשים לכניסה לתהליכי קידום והתקדמות בדרגה, ועל פנייתן האקטיבית אל מנגנון המוסדי לשם הנעת התהליך.

שיעור הנשים בדרגת הנמוכות בסגל האקדמי הבכיר גבוה בצורה משמעותית משיעורן בדרגות הגבוהות. יש לשאוף להעלות את שיעור הנשים בדרגות הבכירות בסגל האקדמי הבכיר, בוועדות המוסדות המרכזיות ובקרב בעלי תפקידים מובילים במוסד וכן להעלות מודעות לנושא במהלך תהליך קידומן בסגל האקדמי הבכיר.

59 Monroe, Kristen Renwick, and William F. Chiu. 2010. "Gender Equality in the Academy: The Pipeline Problem". *PS: Political Science and Politics*. 43, no. 2: 303-308.

60 במסגרת עבודתה אף שמעה הועדה כי בחלק מהמוסדות מצופות נשות הסגל להמשיך ולעמוד במטלות ההוראה ובמטלות האדמיניסטרטיביות גם במהלך חופשת הלידה, וכי האחריות למציאת מחליפה/ה לקורסים אותם הן מלמדות בתקופה זו מוטלת בעיקר על כתפיהן.

פרק ג - תהליכי שיפוט והערכה באקדמיה בהיבטים מגדריים

תהליכי השיפוט ותהליכי הערכת העמיתים מהווים מרכיב יסודי בפרקטיקה האקדמית, והצלחה בהם קריטית להתפתחות הקריירה המחקרית. תהליכי השיפוט וההערכה רלוונטיים לשלבים שונים במסלול ההתקדמות המקצועי, חלקם חיצוניים למוסד האקדמי - הגשת פרסומים לכתבי עת ולכנסים, זכייה במלגות ובמענקי מחקר וקבלה להשתלמויות בתר-דוקטורט. לזכייה בקרנות, מענקים ומלגות חשיבות כפולה - ראשית היא מספקת לחוקר/ת משאבים להמשך מחקרם ובכך תומכת בהתקדמותם; ושנית, היא מהווה אינדיקציה למידת הצלחת החוקר/ת לשכנע את הקהילה האקדמית בחשיבות ובאיכות מחקרם. ההצלחה בתהליכים אלו משפיעה באופן ישיר על ההחלטות לגבי גיוסם וקידומם של חברי וחברות סגל.

ההנחה הרווחת לגבי שיפוט עמיתים אקדמי, היא כי מדובר במנגנון "עיוור" אשר בוחן מצוינות אקדמית ומתייחס לאיכות התוכן המוגש, ועל כן אדיש לגבי פרמטרים שאינם אקדמיים גרידא. עם זאת, קיים מחקר רחב לגבי קיומן של הטיות שונות בשיפוט, שאינן בהכרח מודעות, וקשורות למגוון גורמים חברתיים. בכל הנוגע להטיה מגדרית בשיפוט עמיתים, העמדות במחקר חלוקות. חלק מהמחקרים מראים כי קיימת הטיה מובהקת נגד נשים בשיפוט מאמרים לכתבי עת ולזכייה במענקי מחקר⁶¹, וכי מעבר לשיפוט עיוור כפול (**double blinded review**)⁶² מביא לעלייה בייצוג של כותבות נשים⁶³. עוד מצביעים מחקרים על סיכוי גבוה יותר באופן מובהק לגברים לזכות במענקי מחקר ביחס לנשים⁶⁴. לצד ההטיה כנגד נשים בזכייה במענקים, מוכרת נטייתן של חוקרות לבקש סכומים נמוכים יותר בהגשת מענקים - ובהתאמה, זכיותיהן נמוכות יותר, מה שעשוי להשפיע על קצב התקדמותן במחקר⁶⁵.

מחקרים שונים מתייחסים להבדלים בין ההערכות הישירות שמקבלים נשים וגברים מהמנחים/ות והממונים/ות עליהם בתהליכי קבלה ומעבר בשלבים שונים בקריירה, ואשר משפיעים על הצלחתם בתהליכי הערכה שונים. מכתבי המלצה על נשים במסלולים האקדמיים נוטים להתייחס יותר לתכונות כמו נעימות הליכות, ידידותיות ונכונות לשתוף פעולה, ופחות לתכונות המעידות על עבודה עצמאית, מנהיגות והובלה. התיאורים הנפוצים להם זוכות נשים מתואמים עם סיכויי קבלה נמוכים יותר למשרות באקדמיה⁶⁶. בעניין זה התריעה לאחרונה עורכת כתב העת המדעי המוביל "Science", מרסיה מקנט, על ההבדלים הניכרים בין מכתבי המלצה לגברים ולנשים, וקראה לחבריה וחברותיה בקהילה האקדמית לבקר את אופן הכתיבה וההתנסחות שלהם בעניינים אלו⁶⁷.

ניתוח של היבטים מורכבים אלו ויישומם בישראל, מצריך מחקר מקומי מעמיק, וניתוח של נתונים לגבי מספר הבקשות המוגשות וגובה הסכומים המבוקשים למענקים, נתוני זכייה, שיפוט במלגות מקומיות וכיו"ב. נתונים אלו ברובם אינם קיימים כעת. בחרנו להציג בפרק זה נתונים הקיימים בידינו לגבי קרנות ומלגות בהן משתתפת ות"ת בתקצוב. מטרתנו בהצגתם היא להצביע על הגופים המרכזיים אשר חשוב להמשיך ולעקוב אחר הנתונים לגבי פעילותם. בדוחות הבאים תהייה התייחסות נרחבת יותר להיבטים אלו. כמו כן, להבנתנו פרסום ומעקב אחר פעילות

Wenneras, Christine, and Agnes Wold. "Nepotism and sexism in peer-review." *Women, science, and technology*. 61
Routledge (2001): 46-52

תהליך בו שמותיהם של הכותבים/ות והשוטפים/ות מוסתרים זה מזה, לאורך כל תהליך השיפוט. 62

Budden, Amber E., et al. "Double-blind review favours increased representation of female authors." *Trends in ecology & evolution* 23.1 (2008): 4-6 63

Bornmann, Lutz, Rüdiger Mutz, and Hans-Dieter Daniel. "Gender differences in grant peer review: A meta-analysis." *Journal of Informetrics* 1.3 (2007): 226-238 64

European commission (2013), "She Figures" 2012 - Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators 65

Madera, Juan M., Michelle R. Hebl, and Randi C. Martin. "Gender and letters of recommendation for academia: agent and communal differences." *Journal of Applied Psychology* 94.6 (2009): 1591 66

McNutt, Marcia. "Give women an even chance." *Science* 348.6235 (2015): 611-611 67

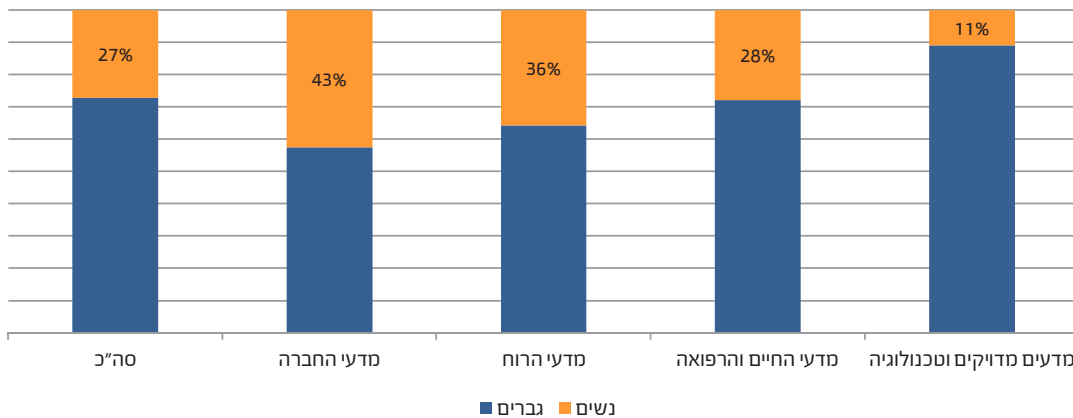
קרנות ומלגות אלו, יעלה את המודעות להיבטים המגדריים של תהליך השיפוט בקרב כל הנוגעים לפעילותן - חוקרים וחוקרות ובעלי תפקידים במוסדות, והאחראים על השיפוט וההערכה בקרנות השונות.

בפרק זה נסקור אם כן את הפעילות של קרנות המחקר המרכזיות בהן משתתפת ות"ת בתקצוב: הקרן הלאומית למדע (ISF); הקרן המדעית המשותפת לישראל וגרמניה (GIF) והקרן הדו-לאומית של ישראל וארה"ב (BSF); ואת הנתונים מתוך קרן Fulbright לחינוך ארה"ב ישראל לבתר דוקטורנטים, בה משתתפת ות"ת במימון.

הקרן הלאומית למדע (ISF)

הקרן הלאומית למדע תומכת במחקר בסיסי בישראל בכל התחומים. מענקי הקרן ניתנים על בסיס תחרותי, ועפ"י מדדי מצוינות מדעית. המענקים ניתנים לחוקרים וחוקרות באוניברסיטאות, מכוני מחקר, בתי חולים ומוסדות להשכלה גבוהה נוספים. תמיכות הקרן מהוות כשני שלישי מסך מענקי הקרנות למחקר בסיסי בישראל.

שיעור הנשים והגברים בקרב המגישים הצעות לקרן הלאומית למדע, לפי תחומים, תשע"ד



תרשים 3.1 מקור הנתונים: דוח הקרן הלאומית למדע, 2014

מנתוניו של הקרן הלאומית למדע עולים הבדלים בולטים במספר ההגשות לקרן בין חוקרות לחוקרים בתחומים השונים, כאשר המספר הכולל של המגישים גדול כמעט פי שלוש ממספר המגישות. הבדל זה ניתן בעיקרו לייחס למיעוט החוקרות ביחס לחוקרים וההבדלים בשיעור ההגשה בתחומים השונים עולים ברובם בקנה אחד עם שיעור הנשים בהם באופן כללי.^{69/68}

68 (2014) הקרן הלאומית למדע, דין וחשבון שנתי תשע"ד 2013-2014, דו"ח מספר 38, ירושלים: הקרן הלאומית למדע, מיסודה של האקדמיה הישראלית למדעים. עמוד 31.

69 יודגש עם זאת כי לא בוצעו ניתוחים סטטיסטיים לבדיקת השונות בין שיעורן של הנשים בסגל ובין שיעורן בקרב המגישים לקרנות, וכי יש מקום בהמשך לבדיקה ממוקדת יותר של הנושא בהמשך.

הגשות וזכויות בקרן הלאומית למדע, לפי מגדר, תשע"ד

נשים		גברים			מדעים מדויקים וטכנולוגיה
% זכייה	סה"כ הצעות שזכו	סה"כ הצעות שהוגשו	% זכייה	סה"כ הצעות שזכו	
35%	193	553	37%	1,691	4,511
28%	488	1,715	31%	1,378	4,431
36%	224	620	39%	438	1,117
25%	416	1,693	28%	644	2,285
29%	1321	4,581	34%	4,151	12,344

תרישים 3.2 מקור הנתונים: דו"ח הקרן הלאומית למדע, 2014

מהתרשים עולה כי באופן כללי לנשים סיכוי קטן יותר (כ- 5% במוצע) לזכות במענק בקרן ביחס לגברים⁷⁰. ניתוח מעמיק של נתונים אלו שנערך ע"י הקרן הלאומית למדע מראה כי בתוך התחומים השונים, קיימים תתי תחומים בהם קיים הבדל בולט בזכייה בין נשים לגברים. באלו ניתן לציין את תחומי הכלכלה, מתמטיקה, שפות ובלשנות, מדעי העצב וכן אקולוגיה, ספרות ומקרא ותלמוד. כאשר בתחומים אלו, אחוז הזוכים מתוך המגישים גבוה מאחוז הזכות מתוך המגישות ב- 20%, 16%, 11%, 10% ו- 9% בהתאמה. לעומת זאת בתחומים של גאוגרפיה, בריאות הציבור, ביואינפורמטיקה, מדעי הסביבה וארכיאולוגיה, מתהפך יחס זה, כאשר אחוזי הזכייה של נשים גבוהים מאלו של הגברים ב- 27%, 27%, 13%, 11% ו- 8% בהתאמה.⁷¹

German Israeli Foundation for Scientific Research and Development (GIF)

הקרן המשותפת לגרמניה וישראל פועלת משנת 1986, והיא תומכת בשיתופי פעולה מחקריים בין המדינות בתחומים השונים. להלן נתוני הזכייה של הקרן, בפילוח מגדרי:

הגשות וזכויות בקרנות ה-GIF בתכנית הצעירה והרגילה⁷², נשים וגברים, שנים 2009-2013

שנה	תכנית לחוקרים צעירים				תכנית הרגילה		
	מגישים	שיעור נשים מתוך המגישים	זוכים	שיעור נשים מתוך הזוכים	מגישים	שיעור נשים מתוך המגישים	זוכים
2009	128	32%	26	19%	197	17%	64
2010	81	17%	21	14%	233	30%	64
2011	100	32%	27	37%	303	19%	70
2012	96	30%	23	30%	389	31%	52
2013	123	27%	41	24%	366	16%	87
סה"כ	528	28%	138	25%	1,488	23%	337

תרישים 3.3⁷³ בשנים האי-זוגיות ההגשות פתוחות לתחומי המדעים המדויקים ומדעי הרוח. בשנים הזוגיות היו ההגשות פתוחות לתחומי מדעי החיים ומדעי החברה. מקור הנתונים: קרן GIF.

70 יודגש עם זאת כי לא בוצעו ניתוחים סטטיסטיים לבדיקת השונות בין שיעורן של הנשים בסגל ובין שיעורן בקרב המגישים לקרנות, וכי יש מקום בהמשך לבדיקה ממוקדת יותר של הנושא בהמשך.

71 שם, עמוד 35.

72 התכנית הצעירה פתוחה לחוקרים וחוקרות שסיימו לימודי דוקטורט (או לימודים מקבילים להם) לפני שבע שנים או פחות. התכנית הרגילה פתוחה לכלל החוקרים/ות.

73 טלי רזנבאום, מנכ"לית ה-GIF, מענה על פניית המועצה הלאומית הישראלית ללימודים נשים במדע ובטכנולוגיה, דוא"ל, 19 בינואר 2015.

מנתוני קרן GIF עולים פערים בין נשים לגברים בהגשות לקרן, כאשר נשים מהוות כ- 28% מהמגישים לתכנית הצעירה, וכ-23% בלבד מהמגישים לתכנית הרגילה. העובדה כי בתכנית הצעירה ניתן למצוא נוכחות נשית גבוהה יותר מאשר בתכנית הרגילה, עשויה להעיד על השפעתו של השלב האקדמי בו נמצאים החוקרים/ות על הבדלים מגדריים באקדמיה, כפי שהוצג גם בפרקים הקודמים. אכן, בדרגות הכניסה בתפקידים באקדמיה, בהן סביר שנמצא חוקרים וחוקרות צעירים יותר, נשים מהוות שיעור גבוה יותר מאשר בדרגות הגבוהות - והדבר מתבטא גם בשיעורי ההגשה לקרנות. בנוסף ניתן לראות כי אחוז הנשים מתוך הזוכים נמוך משמעותית מאחוז הנשים בקרב המגישים.

הקרן המשותפת לישראל וארה"ב: Israel - United States Binational Science Foundation

הקרן המשותפת לארה"ב וישראל פועלת משנת 1972, ותומכת בשיתופי פעולה מחקריים בין ישראל וארה"ב, בתחומי מחקר בסיסיים ויישומיים מגוונים. הקרן מחלקת את תמיכתה עפ"י שיפוט אקדמי של ההצעות המוגשות אליה, ומימנה עד כה כ-4,000 פרויקטי מחקר במימון מצטבר של כחצי מיליארד דולר.

הגשות וזכיות בקרנות ה- Binational Science Foundation United States - Israel לפי מגדר, 2010-2013

סה"כ		נשים			גברים				
אחוז זכייה כללי	זוכים	מגישים ומגישות	שיעור זכות	זכות	סה"כ מגישות	שיעור זוכים	זוכים	סה"כ מגישים	
27%	573	2,115	20%	109	524	29%	464	1,591	סה"כ

תרשים 3.4 מתייחס לשנים 2010-2013 מקור הנתונים: מרים ארז, 2010⁷⁴.

גם מנתוני קרן ה-BSF עולים פערים דומים, כאשר מספר הנשים המגישות לקרן הוא כשליש ממספר המגישים הגברים. עם זאת, אחוז הנשים בקרב כלל הזוכים בקרן עומד על 19% בלבד ואינו משקף את שיעורן בקרב המגישים. כלומר אחוז הנשים הזכות נמוך באופן משמעותי מאחוז הנשים שהגישו בקשה, נתון המצביע על פער מגדרי בסיכויי הזכייה. ניתן לראות כי אחוז הזכייה בקרן בקרב הגברים עומד על 29%, בעוד ש 20% בלבד מקרב הנשים המגישות זכות במענק - פער של 9% בסיכויי הזכייה לטובת הגברים.

74 לקוח מתוך: מרים ארז, (2012), 'חברות סגל באוניברסיטאות בישראל 2010', מצגת לוועדת הכנסת למדע וטכנולוגיה, (<http://most.gov.il>)
אוחזר לאחרונה ב-11 ביוני 2015. [PromotingWoman/Documents/2012%20knesset%20committee.pdf](http://www.knesset.gov.il/PromotingWoman/Documents/2012%20knesset%20committee.pdf)

מלגת Fulbright לבתר דוקטורט

תכנית Fulbright לבתר-דוקטורנטים ישראליים, נועדה לממן השתלמות בתר-דוקטורט במוסדות מחקר בארה"ב. עמיתי התכנית זוכים למימון של שנת השתלמות. התכנית מיועדת לחוקרים בכל התחומים (למעט רפואה וסיעוד קליניים). משנת 2011, משתתפת ות"ת במימון המלגות המוענקת במסגרת התכנית.

הגשות וזכיות בקרן מלגת Fulbright לבתר דוקטורט, לפי מגדר, 2009-2013

שנה	מגישים סה"כ	אחוז נשים מתוך המגישים	עלו לשלב הראיון הסופי סה"כ	אחוז נשים מתוך מי שעלה שלב הראיון הסופי	זוכים סה"כ	אחוז נשים מתוך הזוכים
2009	112	36%	52	40%	14	36%
2010	133	35%	54	43%	11	45%
2011	117	28%	50	26%	17	35%
2012	131	31%	55	38%	18	28%
2013	133	33%	50	36%	17	29%
סה"כ:	626	33%	261	37%	26	34%

תרשים 3.5: מקור הנתונים: נתוני קרן Fulbright

מהנתונים לא קיימים, על פניו, הבדלים משמעותיים בין שיעורי ההגשה של נשים לתכנית ובין שיעורי זכייתן. בחינת ההגשות לפי תחומי הידע, מראה כי בתחומי המדעים המדויקים וההנדסה קיים הבדל קטן בין אחוזי ההגשה (33%) לאחוזי הזכייה (28%) לרעת הנשים; וזאת לעומת מדעי החברה והרוח, שם נשים מהוות 33% מהמגישות ו-39% מהזוכות⁷⁵. גם כאן הנתונים דורשים ניתוח מעמיק לאיתור הבדלים מובהקים בדפוסי ההגשה והזכייה. יודגש עם זאת, כי בהתחשב בכך שנשים מהוות רוב בקרב בוגרי הדוקטורט בישראל, מיעוטן בקרב ההגשות למלגת Fulbright בולט, ועולה בקנה אחד עם הניתוח שהוצג מוקדם יותר בכל הנוגע למקומה של השתלמות בתר-הדוקטורנט בחו"ל בפערם המגדריים באקדמיה.

נתוני הקרנות המוצגים כאן הם ראשוניים ביותר. יש צורך במחקר וניתוח נוסף לגבי השפעתם על התקדמות החוקרים והחוקרות בהמשך, ובמעקב אחר נתונים אלו לאורך זמן.

פרק ד' - תמונת מצב וכלי מדיניות בעולם

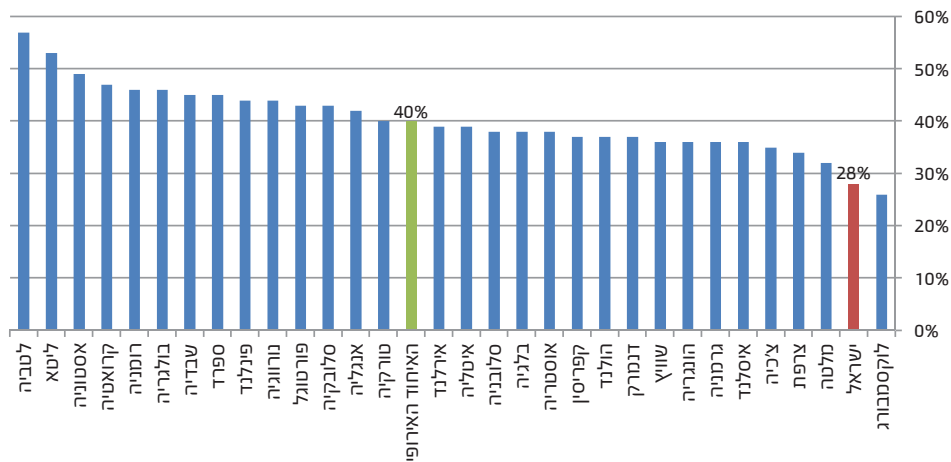
מרבית התופעות אליהן התייחסנו בדוח משותפות למערכות השכלה גבוהה בעולם. ברובן ניכרים פערים מגדריים מובהקים: שיעור הנשים בדרגות הבכירות נמוך משמעותית משיעורן בשלבים המוקדמים יותר בקריירה. כמו כן תחומי מחקר מסוימים, כמו הנדסה, מדעי המחשב ומתמטיקה והמדעים הפיסיקליים, מתאפיינים גם בעולם בתת ייצוג בולט של נשים. בעולם מגובשים ומיושמים צעדי מדיניות שונים לקידום שוויון מגדרי במערכת ההשכלה הגבוהה, ובהם חקיקה, רגולציה ותקצוב - ברמה הלאומית וכמדיניות מקומית של המוסדות השונים. בפרק זה יוצגו נתונים על המצב בעולם בתחום וצעדי מדיניות מרכזיים בנושא, המעידים על מגוון האפשרויות לקידומו.

1. תמונת מצב בעולם

האיחוד האירופי

החל משנת 2003 עורך דירקטוריון מחלקת המחקר והחדשנות בנציבות האירופית מעקב קבוע בנושא קידום וייצוג נשים באקדמיה, ומפרסם את דוח "She Figures" - המציג נתונים השוואתיים על שוויון מגדרי במערכות להשכלה גבוהה במדינות האיחוד ושכנותיהן. בהשוואה למדינות האיחוד האירופי, שיעור הנמוך של הנשים בסגל האקדמי בישראל בולט במיוחד:

שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה במדינות האיחוד האירופי, 2012



תרשים 4.1 מקור הנתונים: האיחוד האירופי⁷⁶, דו"ח נתונים ואינדיקטורים בנושא מגדר במחקר וחדשנות

מתוך המדינות שנבחנו ממוקמת ישראל במקום הלפני אחרון (!) והאחוז הכולל של חברות הסגל באוניברסיטאות בה עומד על 28%⁷⁷ - נמוך משמעותית ביחס למדינות אירופה, בהן שיעור חברות הסגל עומד בממוצע על 40%.

76 European commission (2013), She Figures 2012 Statistics and Indicators and Innovation Gender in Research עמ' 95-96.

77 נתונים אלו נכונים עבור 2012; כעת עומד שיעורן של חברות הסגל על 29%.

אחוז הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה, לפי דרגה, במדינות האיחוד האירופי, 2010

מדינה	סה"כ	דרגה אקדמית		
		דרגת כניסה	דרגת ביניים ראשונה	דרגת ביניים שנייה
אוסטריה	38%	42%	44%	22%
איטליה	39%	51%	45%	34%
איסלנד	36%		49%	36%
אירלנד*	39%			
אנגליה	42%	46%	47%	37%
אסטוניה	49%	67%	57%	37%
בולגריה	46%	54%	0%	40%
בלגיה	38%	0%	34%	27%
גרמניה	36%	41%	27%	21%
דנמרק	37%	47%	38%	29%
ממוצע האיחוד האירופי	40%	46%	44%	37%
הולנד	37%	45%	34%	21%
הונגריה	36%	37%	40%	36%
טורקיה	40%	48%	48%	35%
ישראל	28%	48%	36%	26%
לוקסמבורג	26%		31%	29%
לטביה	57%		63%	47%
ליטא	53%	63%	53%	42%
מלטה*	32%			
נורבגיה	44%	55%	48%	37%
סלובניה	38%	51%	46%	31%
סלובקיה	43%	54%	49%	37%
ספרד	45%	52%	49%	38%
פורטוגל	43%	47%	45%	37%
פינלנד	44%	45%	52%	52%
צ'כיה	35%	46%	34%	31%
צרפת	34%	42%	30%	40%
קפריסין	37%	34%	49%	21%
קרואטיה	47%	56%	45%	43%
רומניה	46%	59%		51%
שבדיה	45%	50%	43%	48%
שווייץ	36%	46%	39%	26%

תרשים 4.2: מקור הנתונים: האיחוד האירופי, דו"ח נתונים ואינדיקטורים בנושא מגדר במחקר וחדשנות⁷⁸
* עבור אירלנד ומלטה חסרים נתונים לגבי הדרגות השונות בסגל

גם ביחס לנתונים המתייחסים לאחוז הנשים בסגל האקדמי לפי דרגה, ניתן לראות כי ישראל נמצאת במקום נמוך יחסית. שיעור הנשים הממוצע בדרגת הביניים השנייה במוסדות באירופה, (המקבילה בישראל לפרופסור חבר) הוא 37% - בעוד בישראל שיעור הנשים בדרגה זו באוניברסיטאות הוא 29% בלבד. בדרגת הבכירה ביותר, המקבילה לפרופסור מן המניין בישראל, שיעור הנשים הממוצע באירופה הוא 20%, בעוד באוניברסיטאות בישראל הוא עומד על 16% בלבד.

ארה"ב

ארה"ב מהווה יעד עיקרי להשתלמויות חוקרים וחוקרות ישראלים בחו"ל, ושיתופי פעולה מחקריים רבים מתקיימים עם חוקרים מארה"ב. ניתן לשער כי לתרבות האקדמית האמריקנית יש השפעה על זאת הישראלית, וסקירת המצב בה רלוונטית בין היתר להבנת הנתונים בישראל.

גם בארה"ב, מהוות נשים את הרוב בגוף סטודנטים. כך, בשנת 2009 היוו נשים 57% מהסטודנטים לתואר ראשון (Undergraduate), ו-59% מהסטודנטים ללימודים מתקדמים (Graduate).⁷⁹ מספרים אלו מהווים עלייה דרמטית בשיעור הנשים בקרב סטודנטים בעשורים האחרונים. אולם, בדומה למגמות בישראל, נוכחות בולטת זו של נשים לאורך ההכשרה האקדמית, אינה באה לידי ביטוי גם בסגל האקדמי עצמו, ושיעורן עם ההתקדמות במסלול הקריירה האקדמית הולך ויורד. בקרב הסגל האקדמי במשרה מלאה, במוסדות בארה"ב מהוות הנשים מיעוט:

שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר⁸⁰ לפי דרגה בארה"ב, 2013

פרופסור (מקביל לפרופסור מן המניין)	פרופסור חבר	פרופסור עוזר (מקביל למרצה בכיר)	סה"כ	ארה"ב
31%	44%	50%	41%	

תרשים 4.3 הנתונים מתייחסים לסגל אקדמי במוסדות להשכלה גבוהה המעניקים תארים, בארה"ב. מקור הנתונים: משרד החינוך האמריקאי.

במוסדות המחקר המובילים בארה"ב, המכונים "ליגת הקיסוס" (Ivy League), ניכרת נוכחות דלה של נשים בקרב הסגל האוניברסיטאי בדרגות הגבוהות. בדרגות הנמוכות, ובתפקידי ההוראה, ההנחיה והתרגול השוטפים, אשר אחראים לתחזוק ופיתוח ההוראה במוסדות, ניכרת דווקא נוכחות נשית בולטת. באוניברסיטת קורנל שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר עומד על כ-30%⁸¹, ועל כ-27% בסטנפורד⁸² מנתוני שני המוסדות עולים דפוסים של בידול תחומי ו"מגמות מספריות" דומות למצב בישראל. עוד מדווחים פערי שכר מגדריים בולטים בליגת הקיסוס, מצב עניינים אשר מושך ביקורת על המוסדות המובילים - אשר מהם מצופה לשמש דוגמה בחברה האמריקנית. כיום מובילים מרבית מוסדות אלו תכניות מדיניות לקידום גיוון (Diversity), כולל גיוון מגדרי, בקרב הסגל.

⁷⁹ Knapp, Laura G., Janice E. Kelly-Reid, and Scott A. Ginder (2011) *Enrollment in Postsecondary Institutions, Fall 2009: Graduation Rates, 2003 & 2006 Cohorts; and Financial Statistics, Fiscal Year 2009* (NCE5 2011-230). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics

⁸⁰ הדירוג האקדמי בארה"ב שונה מעט מזה המקובל בישראל ובאירופה, וגם בתוך ארה"ב משתנה ממוסד למוסד. דרגות הכניסה הראשונות משתנות בצורה משמעותית ממוסד למוסד, ומכילות בהן עמדות של מתרגלים, מרצים מן החוץ, מרצים אורחים וכיו"ב. כדי לאפשר השוואה מושכלת לד"ר זה, בחרנו להציג את שלוש הדרגות הבכירות במוסדות, המהוות השוואה טובה לשלוש הדרגות הבכירות במוסדות בישראל. שיעור הנשים בסה"כ, מתייחס לחישוב בשלוש דרגות אלו.

⁸¹ http://www.facultydevelopment.cornell.edu/irp.dpb.cornell.edu/tableau_visual/factbook-academics (אוחזר לאחרונה ב-18 ליני 2015)

⁸² Stanford University (2014) Report on the Faculty - Professional Gains, Losses and Composition - Stanford Faculty Senate מתוך: https://facultydevelopment.stanford.edu/sites/default/files/report_faculty_9-1-2013_pp1-8.pdf

(אוחזר לאחרונה ב-17 ליני 2015)

2. מדיניות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בעולם

סוגיית השוויון המגדרי ושיעורן הנמוך של נשים בסגל האקדמי מעסיקה מדינות נוספות בעולם, ותכניות מדיניות שונות מיושמות על מנת להתמודד עם הפערים המגדריים בתחום. בחינה של הניסיון מהעולם מעידה על הצורך בשילוב של צעדי מדיניות יזומים "מלמעלה למטה" שנועדו להנחות ולכוון את פעילות המוסדות בנושא מחד; ומנגד, עידוד ותמיכה ביוזמות מקומיות מצד המוסדות וגופי הסגל האקדמי. בפרק זה מוצגות בקצרה תמציות של תכניות פעילות במספר מדינות.

האיחוד האירופי:

שימוש בתקציבי מחקר לקידום נשים

האיחוד האירופי מצהיר כי הוא פועל לקדם מדיניות להטמעת שוויון מגדרי בכל התחומים בהם הוא פועל, ובמדע בפרט. עקרון השוויון המגדרי מוטמע בהסכמי האיחוד עם כל המדינות החברות, ועל יסוד זה מתבססות תכניות מדיניות לשילוב וקידום נשים בתחומים השונים. מספר רב של מחקרים ותכנית פעולה נערכו באיחוד למען הגגנת מגדרית וייצוג מגדרי הולם באקדמיה. הם מתבססים על ההבנה כי החסמים לקידום נשים הם רבים ונובעים הן ממנגנונים כלל מערכתיים והן מתפיסות חברתיות והיעדר מודעות. הנציבות מבקשת אם כן לתמוך בהעלאת מודעות לפערים מגדריים באקדמיה, לצד עידוד רפורמות מערכתיות בעולם האקדמי ולתחומים השונים בניהול, מחקר והוראה⁸³. בין היתר לשם כך, גיבשה הנציבות "מגילת זכויות", אשר מנחה את הקוד האתי לפעילות מחקרית שממומנת על ידה. מגילה זו מבקשת לעודד שוויון מגדרי בגיוס אנשי הצוות המחקרי והמנהלי בכל דרגה ומבקשת להקפיד על ייצוג מגדרי הולם בכל הועדות.⁸⁴

האיחוד האירופי מממן תכניות מחקר בהיקפים נרחבים במסגרת תכנית Horizon 2020 (תכנית המסגרת של האיחוד האירופי לתמיכה במחקר ובחדשנות), ע"י שורה ארוכה של קרנות ומענקים בתחומים השונים, ומשתמש בתכנית זו כערוץ לקידום נשים במדע ובמחקר. כך, הנציבות מקדישה מענקי מחקר ייחודיים לפרויקטים אשר ממוקדים קידום שוויון מגדרי ברמה המערכתית במחקר ובחדשנות - פיתוח תרופות מותאמות מגדרית; פיתוח תכניות ליציאה ממעגל העוני הממוקדות בנשים, וכיו"ב. במקביל לקידום נושאי מחקר בדגש מגדרי, מפרסמת הנציבות האירופאית הנחיות שיפוט של הצעות מחקר המוגשות לתכנית, אשר מכילות התייחסות לנושאי מגדר. הנחיות אלו מתייחסות להיבטים מגדריים בהצעות המחקר המוגשות בכלל התחומים, ולהרכב צוותי המחקר המגישים מועמדים לזכייה בקרנות⁸⁵ באופן זה מבקשת הנציבות להשתמש בכלי התקצוב שעומד לרשותה, כדי להשפיע על ייצוגן של נשים בפרויקטי מחקר מובילים ובכך לתמוך בקידומן.

83 Gender Watch System Dewandre N., (2002) "European Strategies for Promoting Women in Science" *Science Compass Policy Forum* VOL 295

84 ראו: The European Charter for Researchers (מתוך: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>) (אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

85 ראו לדוגמה את Horizon 2020 "Chapter 16, Science with and for Society: Revised" in: Horizon 2020 *Work Programme 2014-2015*

(מתוך: http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2014_2015/main/h2020-wp1415-swfs_en.pdf [ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2014_2015/main/h2020-wp1415-swfs_en.pdf)) (אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

גרמניה:

תמרוץ המוסדות לגיוס נשים לסגל והקמת מרכז ידע

בשנת 2007 יזמה גרמניה תכנית לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בעלת שלושה יעדים: קידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה, קידום חקר המגדר וקידום נשים במחקר הבינלאומי. מטרתה של התכנית הייתה להגדיל את אחוז הנשים בדרגות בכירות במוסדות להשכלה גבוהה, לתמוך בקידום בר קיימא של חוקרות צעירות ולהגביר את נגישותם של תחומי לימוד בהם ייצג הנשים מועט במיוחד, לסטודנטיות חדשות.

כלי המדיניות בהם עושה גרמניה שימוש, נועדו לדחוף את המוסדות לקחת חלק אקטיבי בקידום נשים בסגל ובפעילותם. במסגרת זו, מוסד להשכלה גבוהה, אשר גיבש תכנית רב שנתית לקידום שוויון מגדרי, יכול לקבל מימון תואם עבור 2-3 תקנים לנשים, כאשר לפחות 33% מתקנים חדשים אלו הינם בתחומי ה-מתמטיקה, מדעי הטבע ומערכות מידע. בהתאם, כשני-שליש מהמוסדות בגרמניה גיבשו בשנים האחרונות תכנית רב שנתית וכ-80% מהם זכו במימון. עד כה מומנו באופן זה כ-260 תקנים, ובשל הצלחתה של התכנית זו יצא בשנת 2012 קול קורא נוסף.⁸⁶

במקביל לתהליך זה, הקימה גרמניה מרכז מחקר לקידום נשים במדע ומחקר, שנועד להוות מרכז ידע לאומי בתחום זה, להשתתף כגוף מומחה בייעוץ לקביעת מדיניות, ולתמוך בהפצת מידע. בין היתר, המרכז מהווה גם נקודת קשר לשיתוף פעולה ולשיתוף ידע של גרמניה בנושא עם מדינות נוספות.⁸⁷

בריטניה:

תמיכה ביוזמות מקומיות ושימוש בכלים של פיתוח הון אנושי:

המועצה להשכלה גבוהה בבריטניה מקדמת פעילות למען שוויון מגדרי כחלק ממדיניותה הכוללת לקידום שוויון וגיוון (**Diversity**) במערכת. המועצה מתקצבת מדי שנה מספר פרויקטים בתחומים מוגדרים, אשר מטרתם לשפר את הנהגת מערכת ההשכלה הגבוהה, משילותה וניהולה. במסגרת זו, יכולים מוסדות להשכלה גבוהה לזכות במימון למען פעילות לקידום נשים. בשנים האחרונות, למשל, זכו במימון פרויקט לגיבוש מדדים להשתתפותן של נשים בתחומי ה-**STEM** (מדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) ופרויקט לקידום שוויון מגדרי דרך הכשרה בניהול קריירה ועומס העבודה.⁸⁸

במקביל, משתתפת המועצה במימון "מרכז ידע" לפיתוח ההון האנושי באקדמיה. מרכז זה פועל למען הכשרת חוקרים וחוקרות והדרכתם לקריירה האקדמית ולקידום חדשנות ומהווה מוקד ידע לגיבוש מדיניות בתחומי פיתוח הון אנושי באקדמיה. חלק ניכר מפעילות הארגון מוקדש לקידום שוויון וגיוון בקרב הסגל האקדמי.⁸⁹ בין היתר מפעיל מרכז הידע סדנאות והכשרות לתכנון קריירה לחוקרות.

86 למידע נוסף על התכנית- ראו כאן: <http://www.bmbf.de/en/474.php>

87 מתוך אתר מרכז המצוינות: <http://www.geis.org/en/cews/cews-home/cooperation>

(אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

88 <http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/lgm/lgmprojects/equalityanddiversity> למידע נוסף: אתר המועצה להשכלה גבוהה בבריטניה:

<http://www.hefce.ac.uk/pubs/#index> (אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015)

89 <https://www.vitae.ac.uk/doing-research/every-researcher-counts-equality-and-diversity-in-researcher-careers>

למידע נוסף: [VITAE- Realising the potential of researchers](https://www.vitae.ac.uk/doing-research/every-researcher-counts-equality-and-diversity-in-researcher-careers)

<https://www.vitae.ac.uk/doing-research/every-researcher-counts-equality-and-diversity-in-researcher-careers>

(אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015)

נורבגיה:**פרס "שוויין מגדרי" לעידוד יוזמות מצד המוסדות:**

במסגרת המאמצים לקידום שוויין מגדרי במוסדות מחקר והשכלה גבוהה, יוסד בנורבגיה בשנת 2007 "פרס שוויין מגדרי" למוסדות להשכלה גבוהה. הפרס, בגובה של כרבע מיליון אירו, ניתן מדי שנה למוסדות להשכלה גבוהה או מחקר, שהשקיעו מאמצים ניכרים בשיפור השוויין המגדרי במוסד, ויישמו תכנית וצעדי מדיניות בנושא. השיפוט לפרס נערך על ידי "הועדה לשוויין מגדרי ומגוון במחקר", המרוכזת ע"י איגוד המוסדות להשכלה גבוהה⁹⁰.

90 למידע נוסף, ראו: <http://eng.kifinfo.no/index.html> Committee for Gender Diversity and Balance in Research (אוחזר לאחרונה ב-16 בינו 2015)

רשימת התרשימים

1. **תרשים 1.1:** שיעור ההשתתפות של תלמידי/ות התיכון במגמה עיונית, טכנולוגית והנדסית לפי מגדר ומגזר (שנת 2011)
2. **תרשים 1.2:** שיעור בנים ובנות הלומדים בתיכון מתמטיקה, פיזיקה או מדעי המחשב ברמה של 5 יחידות לימוד
3. **תרשים 2.1:** שיעור הסטודנטיות בכלל המוסדות להשכלה גבוהה לפי תחום וסוג תואר, תשע"ד
4. **תרשים 2.2:** שיעור הסטודנטיות לפי תחום לימודים, בכלל המוסדות להשכלה גבוהה, תש"ן-תשע"ד
5. **תרשים 2.3:** שיעור הסטודנטיות בכל תחום מתוך סך סטודנטים והסטודנטיות לתואר ראשון, במוסדות להשכלה גבוהה, תשע"ד
6. **תרשים 2.4:** נשים וגברים מבין מסיימי דוקטורט בישראל לפי תחומים, תשע"ג
7. **תרשים 2.5:** שיעור בעלי/ות דוקטורט שהשתלמו בבתר-דוקטורט בכל מקום ההשתלמות, מתוך כל מגדר, תשס"ט
8. **תרשים 2.6:** מקום העסקה ודירוג קודם של הנקלטים/ות לסגל בכיר באוניברסיטאות, מתוך כל מגדר, תשע"א-תשע"ד
9. **תרשים 2.7:** שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות, לפי דרגה, תשע"ג
10. **תרשים 2.8:** "עקומת המספריים": שיעורן של נשים וגברים בשלבים השונים של התפתחות הקריירה האקדמית, (שנים תשע"ג, תשס"ז)
11. **תרשים 2.9:** שיעור הנשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות לפי מוסד ודרגה אקדמית, תשע"ג
12. **תרשים 2.10:** שיעור הנשים בסגל הפקולטות השונות באוניברסיטאות, לפי מוסד, תשע"ג
13. **תרשים 2.11:** שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות לפי מוסד תשע"א-תשע"ד
14. **תרשים 2.12:** שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות לפי תחום תשע"א-תשע"ד
15. **תרשים 2.13:** שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר במכללות (מתוקצבות) בישראל, לפי סוג המכללה מגדר, תשע"א-תשע"ד
16. **תרשים 2.14:** שיעור הנשים והגברים הנקלטים לסגל אקדמי בכיר קליטת סגל במכללות (מתוקצבות), לפי תחום ומגדר בשנים תשע"א-תשע"ד
17. **תרשים 2.15:** קליטה לפי מקום העסקה ודירוג קודם במכללות המתוקצבות תשע"א-תשע"ד
18. **תרשים 2.16:** שיעור הנשים בסגל האקדמי באוניברסיטאות, לפי דרגות, לפי תחומים תשע"ג
19. **תרשים 2.17:** נשים וגברים בתפקידי ניהול בכירים באוניברסיטאות ובמכללות (המתוקצבות), תשע"ה
20. **תרשים 2.18:** שיעור הנשים בוועדות המחליטות על מתן קביעות לחברי הסגל ועל קידומם בדרגות, לפי מוסד, 2011

21. **תרשים 2.19:** שיעור הנשים בוועדות לבחירת בעלי תפקידים בכירים במוסדות, 2011
22. **תרשים 3.1:** שיעור הנשים והגברים בקרב המגישים הצעות לקרן הלאומית למדע, לפי תחומים, תשע"ד
23. **תרשים 3.2:** הגשות וזכיות בקרן הלאומית למדע, לפי מגדר תשע"ד
24. **תרשים 3.3:** הגשות וזכיות בקרנות ה-GIF בתכנית הצעירה והרגילה, נשים וגברים, 2009-2013
25. **תרשים 3.4:** זכייה בקרנות ה-BSF, נשים וגברים, 2010-2013
26. **תרשים 3.5:** הגשות וזכיות בקרן מלגת Fulbright לבתר דוקטורט, לפי מגדר, 2009-2013
27. **תרשים 4.1:** שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במדינות האיחוד האירופי, שנת 2012
28. **תרשים 4.2:** שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר לפי דרגה במדינות האיחוד האירופי, 2010
29. **תרשים 4.3:** שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר לפי דרגה בארה"ב, 2013

רשימת מקורות

מחקרים ודוחות:

- Bornmann, L, Rüdiger M, and Hans-Dieter D. (2007) "Gender differences in grant peer review: A meta-analysis." *Journal of Informetrics* 1.3: 226-238.
- Budden, A E., et al. (2008) "Double-blind review favours increased representation of female authors." *Trends in ecology & evolution* 23.1: 4-6.
- Bronstein, P, and Farnsworth L. (1998) "Gender differences in faculty experiences of interpersonal climate and processes for advancement." *Research in Higher Education* 39.5: 557-585
- Clark, S M., and Corcoran M. (1986) "Perspectives on the professional socialization of women faculty: A case of accumulative disadvantage?" *The Journal of Higher Education*: 20-43.
- Correll, S J., Benard Stephen, and I. Paik (2007) "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American journal of sociology* 112.5: 1297-1339.
- Curtis, J. (2011) "Persistent Inequity: Gender and Academic Employment" Prepared for "New Voices in Pay Equity" An Event for Equal Pay Day, April 11.
- Dewandre N., (2002) "European Strategies for Promoting Women in Science" *Science Compass Policy Forum* VOL 295.
- Knapp, L G., Janice E. K, and Scott A. G (2011) Enrollment in Postsecondary Institutions, Fall 2009; Graduation Rates, 2003 & 2006 Cohorts; and Financial Statistics, Fiscal Year 2009 (NCES 2011-230). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Kulis, S. (1997) "Gender segregation among college and university employees". *Sociology of Education*: 151-173
- Madera, J M., Michelle R. H, and Randi C.M. (2009) "Gender and letters of recommendation for academia: agentive and communal differences." *Journal of Applied Psychology* 94.6: 1591.
- Mandel, H. (2013) "Up the Down Staircase: Women's Upward Mobility and the Wage Penalty for Occupational Feminization, 1970-2007" *Social Forces*: sot 018.
- Mason, M A, and Goulden M (2002) "Do babies matter?", *Academe* 88.6: 21.
- Marschke, Robyn, et al. (2007), "Demographic inertia revisited: An immodest proposal to achieve equitable gender representation among faculty in higher education" *The Journal of Higher Education* 78.1: 1-26.
- McNutt, M. (2015) "Give women an even chance." *Science* 348.6235: 611-611.

Monroe, Kr R, and Chiu W. F. (2010). "Gender Equality in the Academy: The Pipeline Problem". *PS: Political Science and Politics*. 43, no. 2: 303-308

Rhoton L, (2011). "Distancing As a Gendered Barrier: Understanding Women Scientists' Gender Practices" *Gender & Society*. 25, no. 6: 696-716.

Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, and Dawn Ritzke. (1999) "The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study." *Sex roles* 41.7-8: 509-528.

Stewart, A J., Vaque-Manty D L, and. Malley J E. (2004) "Recruiting female faculty members in science and engineering: preliminary evaluation of one intervention model." *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering* 10.4

Wenneras, C., & Wold, A. (2001) "Nepotism and sexism in peer-review" *Women, science, and technology*. Routledge, 46-52.

אידלמן ל., חזן א. (2007) "ניתוח מגדרי ומגזרי של בחירה בלימודי מדעי המחשב בתיכון בישראל חלק א" היבטים בהוראת מדעי המחשב גיליון ינואר 2007, עמודים 31-24.

ארז מ., (2012), 'חברות סגל באוניברסיטאות בישראל 2010', מצגת לוועדת הכנסת למדע וטכנולוגיה <http://most.gov.il/PromotingWoman/Documents/2012%20knesset%20committee.pdf>

אוחרזר לאחרונה ב-11 ביוני 2015

בלכמן, י., (2008) "על ההרכב האתני של האוניברסיטאות" תיאוריה וביקורת, 3, ע"מ 191-197.

גד, י (2009), "עקומת המספריים באוניברסיטאות: שאיפות וריאליזם דפרסיבי בקרב דוקטורנטיות באקדמיה". בתוך: הרץ-לזרוביץ ר., ואופלטקה י. (2010), מגדר ואתניות בהשכלה הגבוהה בישראל. חיפה: פרדס. ע"מ 91-75.

גופן, ע., הוס, א., הנדן א., (2001) "קריירה אקדמית של מסיימי דוקטורט בציון מעולה בתחומי ה--SET, 1995-2005", דו"ח מחקר. ירושלים: ביה"ס למדיניות ציבורית וממשל, האוניברסיטה העברית בירושלים.

דגן-בוזגלו נ., חסון י., אופיר א., (2014), "פערי שכר מגדריים בישראל", פרויקט "שוות ערך": לקידום שכר שווה. http://www.adva.org/uploaded/EqualPay_mail.pdf (אוחרזר לאחרונה ב-31 מאי 2015).

חסון י., דגן-בוזגלו נ., (2013), "בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים", פרויקט שוות ערך: לקידום שכר שווה.

<http://www.adva.org/uploaded/Occupational20%Segregation.pdf> (אוחרזר לאחרונה ב-31 במאי 2015).

מסר-ירון ח., כהנוביץ ש. (2003) נשים ומדע בישראל - תמונת מצב, דו"ח המועצה לקידום נשים במדע בישראל.

טשנר, נ. (2014) "תמונת מצב עדכנית - נשים במדע", מוגש לוועדת לקידום מעמד האישה בכנסת, ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

לזמן א. וגולדשמידט ר. (2010), "נתונים על נשים בלימודי הנדסה", ירושלים: מרכז המחקר והמידע, הכנסת. שביב מ., בינשטיין נ., סטון א., פודם א., (2013), "פלורליזם ושוויון הזדמנויות בהשכלה גבוהה: הרחבת נגישות האקדמיה לערבים, דרוזים וצ'רקסים בישראל", דו"ח הצוות המקצועי של ות"ת, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה. קבוצת שטראוס ושדולת הנשים (2014), דוח נשים מובילות בעסקים
<http://www.strauss-group.co.il/wp-content/blogs.dir/1/files/%D7%93%D7%95%D7%97-%D7%A7%D7%98%D7%9C%D7%99%D7%A1%D7%98-2013-%D7%A2%D7%91%D7%A8%D7%99%D7%AA-%D7%A1%D7%95%D7%A4%D7%99.pdf>
(אוחזר לאחרונה ב-18 יוני 2015)

דוחות ופרסומי הממשלה:

(2015) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2015.
(2014), נציבות שירות המדינה, משרד ראש הממשלה, "דוח הועדה לקידום נשים בשירות המדינה", מוגש לנציב שירות המדינה ולממשלת ישראל.
(2014), המועצה להשכלה גבוהה, הועדה לתכנון ותקצוב, מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל 2014, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.
(2014) הקרן הלאומית למדע, דין וחשבון שנתי תשע"ד 2013-2014, דו"ח מספר 38, ירושלים: הקרן הלאומית למדע, מיסודה של האקדמיה הישראלית למדעים. ע"מ 35
(2014) מבקר המדינה: דוח ביקורת: ייצוג נשים בתפקידים הבכירים בשירות הציבורי, דוח ביקורת מיוחד, ירושלים: מבקר המדינה.
(2013) ראמ"ה, פערים בין בנים לבנות בהישגים במתמטיקה ובשפה, במבחנים מערכתיים בישראל - מצגת, פנימי.
(2013), הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בעלי תואר שלישי בשנת 2009: עיסוק במחקר ובפיתוח, ולימודי פוסט-דוקטורט.
(2013) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, "פני החברה בישראל- ישראל מנין ולאן?", דו"ח מספר 6.
(2011) המועצה להשכלה גבוהה, דו"ח המלצות צוות כרמי לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה.
נייר עמדה: קידום תלמידות בתחומי המדע, הטכנולוגיה, ההנדסה והמתמטיקה במערכת החינוך, היחידה לשוויון בין המינים במנהל הפדגוגי - משרד החינוך (פנימי).

החלטות מל"ג/ג/ות"ת:

החלטת מל"ג להקמת הוועדה לקידום וייצוג נשים במערכת ההשכלה הגבוהה: מל"ג (2013), החלטות מישיבת המועצה להשכלה גבוהה ה-12, מס' (531) 22, שהתקיימה בתאריך (10.09.2013).

החלטת ות"ת להקמת הוועדה לקידום וייצוג נשים במערכת ההשכלה הגבוהה: ות"ת (2012) החלטות מישיבת ות"ת מס 1 (101) שהתקיימה בירושלים ביום ז' בתשרי תשע"ד 11.9.2013.

החלטת מל"ג לאימוץ החלטות צוות כרמי: החלטות מישיבת המועצה להשכלה גבוהה השתיים עשרה מס(2) 511 שהתקיימה בירושלים ביום י"א בניסן, תשע"ב (3.4.12).

החלטת ות"ת לאימוץ החלטות צוות כרמי, ראו: החלטות מישיבת ות"ת מס 5 (975) שהתקיימה בירושלים ביום א' בשבט תשע"ב - 25.1.2012.

החלטת מל"ג להקמת צוות כרמי: מל"ג (2013) החלטות מישיבת המועצה להשכלה גבוהה מיום שלישי, טז' אדר ב' תשע"א, 22.3.2011, ישיבה מספר 62 (497).

התכתבויות:

טלי רוזנבאום, מנכ"לית ה-GIF, מענה על פניית המועצה הלאומית הישראלית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה, דוא"ל, 19 בינואר 2015.

מידע מאתרי אינטרנט של ממשלות ארגונים ומוסדות בעולם:

EU

European Commission (2015) "Chapter 16, Science with and for Society, Revised, Horizon 2020 Work Programme 2014 -2015

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2014_2015/main/h2020-wp1415-swfs_en.pdf#14

(אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

European commission (2013), "She Figures" 2012 - Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators עמ' 95-96

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg-8.5.2&plugin=1>

(אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

The European Charter for Researchers

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>

(אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

Germany

Women in Education and Research

<http://www.bmbf.de/en/474.php>

(אוחזר לאחרונה ב-18 יוני 2015)

Norway

Committee for Gender Diversity and Balance in Research

<http://eng.kifinfo.no/index.html>

(אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015)

UK

England - Higher Education Funding Council

<http://www.hefce.ac.uk/pubs/#index>

(אוחזר לאחרונה ב-15 יוני 2015)

UK- VITAE- Realizing the potential of researchers

<https://www.vitae.ac.uk/doing-research/every-researcher-counts-equality-and->

[diversity-in-researcher-careers](#)

(אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015)

UK - Committee for Gender Diversity and Balance in Research <http://eng.kifinfo.no/index.html>

((אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015))

US

נתונים על הסגל האקדמי בארה"ב, מתוך אתר משרד החינוך האמריקני:

Table 315.20. Full-time faculty in degree-granting postsecondary institutions, by race/ethnicity, sex, and academic rank: Fall 2009, fall 2011, and fall 2013

https://nces.ed.gov/programs/digest/d14/tables/dt14_315.20.asp(

(אוחזר לאחרונה ב-16 ליוני 2015)

Stanford University: (2014) Report on the Faculty - Professional Gains, Losses and Composition, Stanford Faculty Senate

https://facultydevelopment.stanford.edu/sites/default/files/report_faculty_9-1-2013_pp1-8.pdf

(אוחזר לאחרונה ב-17 ליוני 2015)

:Cornell University: Faculty Development

http://irp.dpb.cornell.edu/tableau_visual/factbook-academics

(אוחזר לאחרונה ב-18 ליוני 2015)