



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

תת-ייצוג של נשים בסגל האקדמי:

אמצעים להתערבות

שהופעלו בארה"ב ובאירופה

הכנסת, מרכז המחקר והמידע

קריית בן-גוריון, ירושלים 91950

טל': 02 - 6408240 / 1

פקס: 02 - 6496103

www.knesset.gov.il/mmm

כתיבה: יהודה טרואן

אישור: שרון סופר, ראש צוות

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

ל' בסיוון תשס"ח

3 ביולי 2008

תוכן העניינים

1	מבוא
2	תת-ייצוג של נשים באקדמיה בראי המספרים
2	2.1. מהו תת-ייצוג?
4	2.2. נתונים: ישראל ואירופה
7	3. תת-ייצוג של נשים: למה זה קורה?
8	4. מה אפשר לעשות? חקיקה ואמצעים נוספים
8	4.1. חקיקה
10	4.2. כלי מדיניות להגברת השוויון המגדרי באקדמיה
10	4.2.1. איסוף נתונים וחקר התופעה
11	4.2.2. שוויון במימון
13	4.2.3. איתור מועמדות, קבלתן וקידומן
15	4.2.4. שילוב משפחה ועבודה
17	5. תוכניות לאומיות: בריטניה וארה"ב
19	מקורות

מסמך זה נכתב לבקשתה של חברת הכנסת אורית נוקד, והוא עוסק בתת-ייצוג של נשים בסגל האקדמי. התבקשו לבחון אם יש במדינות בעולם חקיקה המיועדת לקדם נשים באקדמיה, למשל על-ידי העדפה מתקנת. בבדיקתנו לא נמצאה חקיקה המחייבת העדפה מתקנת בקבלת נשות סגל או בקידומן; נמצאו שתי דוגמאות לחקיקה הנוגעת לייצוגן של נשים בסגל האקדמי, אולם היא אינה עוסקת ישירות במינוי סגל אקדמי או בקידומו (ראו סעיף 4.1). עם זאת, נמצא מגוון המלצות וכלי מדיניות של גופים לאומיים ובין-לאומיים, ואלה נסקרים במסמך (ראו סעיף 4.2). נוסף על כך, בפתח המסמך מוצגים נתונים כלליים על תת-ייצוג של נשים בסגל האקדמי בארץ ובאירופה; מן הנתונים עולה כי תת-ייצוג של נשים קיים בכל מדינות אירופה, והוא חמור למדי בישראל.

1. מבוא

מינוי נשים לחברות סגל באקדמיה הוא סוגיה אחת בסוגיה רחבה יותר של העסקת נשים במשק. בארץ ובעולם מעמדן של נשים בשוק העבודה נמוך ממעמדם של גברים, והדבר מתבטא בשיעור תעסוקה נמוך יותר, במשרות קטנות יותר, בקידום אטי יותר ובשכר נמוך יותר (בכלל, וגם ביחס לבעלי משרה, דרגה וותק מקבילים בקרב הגברים);¹ **בעיות אלו מאפיינות גם את תחום האקדמיה.**

אך לצד העובדה שהאי-שוויון באקדמיה הוא חלק מתופעה רחבה של אי-שוויון בשוק העבודה כולו, אפשר להצביע על שני טעמים לפחות לחשיבות היתרה של ייצוג נשים באקדמיה:

- האקדמיה זוכה ליוקרה רבה, ולכן ייצוג הולם של נשים באקדמיה הוא בעל **משמעות סמלית** רבה במיוחד. בהקשר זה נודעת חשיבות מיוחדת לשיח על **צדק חברתי והגינות, המעוגנים במסורת הדמוקרטית**, שבה **ערך השוויון** מועלה על נס.² **הסתירה בין ערכים של שוויון לבין מציאות של אי-שוויון חריפה במיוחד בהקשר של האקדמיה**, "בשל היות האקדמיה עילית ורוחנית הדוגלת במצוינות כקנה-מידה לשיפוט חבריה" (עקרון המריטוקרטיה).³
- האקדמיה נחשבת למנוע ראשון במעלה לפיתוח חברתי וכלכלי, ומכאן חשיבותה הרבה של המצוינות האקדמית. יש שמחשיבים את **תת-הייצוג של נשים לבעיה מטעמים תועלתניים, המתבטאת באי-מימוש הפוטנציאל של נשים לתרום למצוינות אקדמית**. נטען כי הגדלת הייצוג של נשים באקדמיה תגביר את האיכות האקדמית והמחקרית, בין השאר מן הטעמים האלה:
 - o **ניצול אופטימלי של ההון האנושי**. שיעור גדול של נשים שסיימו תואר שלישי בהצלחה אינן ממשיכות בסגל מן המניין ולמעשה "נושרות" מן המסלול האקדמי-מחקרי. הדבר מעורר חשש שפוטנציאל רב של מצוינות אקדמית (והשקעה לאומית בהון האנושי) אינו ממומש. גם לקידומן האטי של נשים יש השפעה דומה. הגדלת ייצוג הנשים באקדמיה עשויה לתרום למיצוי הפוטנציאל ולהגדלת המצוינות;
 - o **יצירתיות והקול הנשי**. ייצוג הולם של נשים באקדמיה, בתעשייה ובמחקר יתרום ליצירת מגוון של דעות ודפוסי חשיבה ולהרחבה והעשרה של הפעילות האקדמית,

¹ בתחום השכר האקדמיה הישראלית מתאפיינת בשוויון מגדרי רב, וראו: נינה תורן, **נשים באקדמיה הישראלית: דימויים, מספרים, אפליה**, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל-אביב, 2005 (להלן: תורן), עמ' 24-25.

² Women in Research Decision Making Expert Group (WIRDEM), **Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research**, European Commission, 2008, pp. 23-24 (http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf, visited: June 29th 2008)

³ כך לדברי פרופ' רבקה בר-יוסף בהקדמה לתורן, עמ' 7.

המחקרית והתעשייתית.⁴ יש הטוענים כי ייצוג רב יותר של נשים יקרב את המדע לחברה, ובעקבות זאת המדע עשוי להיות רלוונטי יותר לצורכי החברה.⁵

ואכן, בשנים האחרונות מדינות מפותחות רבות – ובהן מדינות האיחוד האירופי, ארה"ב ויפן – ערות לתופעה של תת-ייצוג ניכר של נשים באקדמיה, רואות בה בעיה ומחפשות דרכים לצמצמה. חשוב לציין כי בדיון בהגדלת ייצוג הנשים באקדמיה מודגש פעמים רבות כי חרף החששות שעשויים להתעורר, לא מדובר במשחק "סכום אפס" שבו השוויון פוגע בהכרח באיכות (קידום נשים בינוניות על חשבון גברים מצטיינים), אלא להפך: נקיטת צעדים מתאימים להגברת ייצוג הנשים באקדמיה עשויה לשרת הן את המטרה החברתית של הגדלת השוויון בין המינים, הן את המטרה של מצוינות אקדמית-מחקרית.⁶

במסמך זה תיסקר תופעת תת-הייצוג של נשים באקדמיה בישראל ובמדינות המערב, יימנו הגורמים לתופעה ויוצגו אמצעים המשמשים להתמודדות עמה במדינות בעולם.

2. תת-ייצוג של נשים באקדמיה בראי המספרים

2.1. מהו "תת-ייצוג"?

יש שתי דרכים לפחות להגדיר "תת-ייצוג" של נשים בסגל האוניברסיטאות:

- **יחסית לחלקן באוכלוסייה** – תת-ייצוג של נשים מתקיים כאשר ייצוגן בסגל קטן במידה ניכרת מחלקן באוכלוסייה, כלומר קטן במידה ניכרת מ-50%;
- **יחסית לפוטנציאל האקדמי (תואר שלישי)**⁷ – תת-ייצוג של נשים בסגל האקדמי מתקיים אם ייצוגן בסגל קטן במידה ניכרת מייצוגן בקרב בעלי התואר השלישי או הולך ופוחת ככל שעולים בסולם הדרגות האקדמיות (כלומר יש "תקרת זכוכית", וראו בהמשך).

⁴ דברים ברוח זו מיוחסים לפרופ' זמירה מברך, לשעבר המדענית הראשית של משרד החינוך, וראו: מרכז המחקר והמידע של הכנסת, קידום נשים במדע ובאקדמיה, כתבו יפעת שחק ודורון אהרון, 20 ביולי 2004. דברים דומים ראו גם בעמ' 4-5 של דוח ההתאחדות האמריקנית של המרצים באוניברסיטאות (להלן AAUP):

Martha S. West and John W. Curtis, AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006, The American Association of University Professors, 2006

⁵ WIRDEM, עמ' 24.

⁶ Abigail J Stewart, Janet E. Malley and Danielle LaVaque-Manty (editors), *Transforming Science and Engineering: Advancing Academic Women*, The University of Michigan Press: Ann Arbor, 2007, p. 8

⁷ פרופ' נינה תורן, שחקרה את סוגיית הייצוג של נשים באקדמיה, מסבירה מדוע חשוב לבדוק גורם זה: "ההתייחסות להתפלגות המגדרית של רוכשי התארים לפני הכניסה לקריירה אקדמית הינה חשובה ומעניינת מאחר שאחת הטענות החוזרות ונשנות מצד גברים בעמדות-מפתח באוניברסיטאות היא שמיעוט הנשים בסגל נובע מכך שנשים רבות אינן מסיימות את לימודי הדוקטורט [תואר שלישי] ולפיכך אינן עוברות את מפתן הכניסה לקריירה אקדמית" (עמ' 133).



בטבלה שלהלן שני תסריטים דמיוניים להמחשת האופן שבו ההגדרה משפיעה על תפיסת התופעה :

האם קיים תת-ייצוג?		תסריט
יחסית לאוכלוסייה	יחסית לפוטנציאל האקדמי	
לא נשים הן 50% מן הסגל ואף יותר	כן ייצוג נשים הולך וקטן ככל שעולים בדרגה	80% ממקבלי התואר השלישי הם נשים 70% מכלל אנשי הסגל הם נשים 50% מן הסגל בדרגה הבכירה ביותר הם נשים
כן נשים הן פחות מ-50% מהסגל	לא ייצוג הנשים אינו קטן ואף גדל ככל שעולים בדרגה	20% ממקבלי התואר השלישי הם נשים 25% מכלל אנשי הסגל הם נשים 30% מן הסגל בדרגה הבכירה ביותר הם נשים

הגדרת תת-ייצוג של נשים חשובה בין השאר משום שהיא עשויה להשפיע על המדיניות בנושא. למשל, מדיניות לצמצום תת-ייצוג המבוססת על ההגדרה **יחסית לאוכלוסייה** עשויה להתמקד בשלב הלימודים התיכוניים כדי להגדיל את מספר הנשים הפונות לתחומים "גבריים" באופן מסורתי (למשל מדעים מדויקים). מדיניות המבוססת על ההגדרה **יחסית לפוטנציאל האקדמי** תחתור להשוות את שיעור הנשים שהן חברות סגל מן המוכשרות לכך (בעלות תואר שלישי) לשיעור המקביל בקרב הגברים ולהשוות את קצב קידומן לזה של הגברים, עד לדרגות האקדמיות הגבוהות ביותר.

כל הגדרה מייצגת גישה אחרת לסוגיות חברתיות וערכיות. נראה כי ביסודה של ההגדרה **יחסית לאוכלוסייה** יש הנחה שייצוג באקדמיה (ואולי בכל תחום) של נשים וגברים צריך להיות זהה, וסטייה היא בגדר פגיעה בעקרון השוויון, שהוא עיקרון יסודי בחברה דמוקרטית. לעומת זאת, בהגדרה **יחסית לפוטנציאל האקדמי** טמונה ההנחה שנשים וגברים שהתקבלו למסלול אקדמי הם בעלי כישורים דומים ופוטנציאל דומה, ולכן גם קצב קידומם אמור להיות דומה; סטייה פירושה לא רק פגיעה בעקרון השוויון אלא גם כשל במיצוי הפוטנציאל של החוקרות וחשש לחריגה מעקרון המריטוקרטיה (קבלה וקידום לפי כישורים), שהוא ערך מרכזי בהשכלה הגבוהה, ונועד להבטיח מצוינות מחקרית-אקדמית.

בארץ נשים סובלות מתת-ייצוג באקדמיה על-פי שתי הגדרות אלו, ועל כך בפרק הבא.



2.2. הנתונים: ישראל ואירופה

ייצוג נשים בסגל האקדמי במדינות אירופה ובישראל לפי דרגה אקדמית, באחוזים, 2004⁸

מדינה	סה"כ	דרגה אקדמית		
		דרגת כניסה	דרגת ביניים ראשונה	דרגת ביניים שנייה
אוסטריה	29.7	37.9	35.6	16.2
איטליה	31.2	-	43.8	31.4
איסלנד	33.8	-	53	29.9
אסטוניה	49.2	66.6	56.6	37.1
בולגריה	43.8	52.4	-	34.9
בלגיה	32.7	46.6	33.1	20.7
בריטניה	41.2	46.1	46.1	31.2
גרמניה	29.2	35.6	25.9	16.1
דנמרק	31.8	42.7	37.6	24.4
האיחוד האירופי	36.4	43.3	42	32.2
הולנד	31.4	39.4	27	14.2
הונגריה	36.3	36.7	46	30.9
טורקיה	35.7	41.6	40.5	27.4
יוון	29	39.4	31.9	22.7
ישראל	24.6	44.7	33.6	21.6
לטביה	57.7	-	65	37
ליטא	49.1	59.9	49.5	37.4
נורבגיה	37.6	48.8	45.5	28.2
מלטה	26.6	25	14.2	31.7
סלובניה	31.4	47.9	39.3	25.8
סלובקיה	41.1	54.3	48.5	31.5
ספרד	42.1	50.6	52.2	36.1
פולין	34.9	-	41	27.4
פורטוגל	41.8	50.4	43.4	34.4
פינלנד	40.9	42.8	52.9	46.6
צ'כיה	34	48.8	40.2	22.1
צרפת	32.9	39.3	-	38.7
קפריסין	31	33.5	37.5	17.2
רומניה	42.9	55.2	-	49.1
שבדיה	42.5	50	40	38.6
שווייץ	30.8	41.3	33.8	23.3

חוץ מלטביה, אין מדינה שבה חלקן של הנשים בכלל הסגל עולה על 50%. במרבית המדינות (כמעט שני-שלישים) חלקן של הנשים בכלל הסגל קטן אף מ-40%. בישראל חלקן של הנשים בכלל הסגל האקדמי הוא 24.6% – נמוך ב-10% מן הממוצע של מדינות האיחוד האירופי – ובנתון זה היא אחרונה בטבלה.

חלקן של הנשים בדרגת הכניסה הוא 50% ומעלה רק בחמש מדינות. בדרגה העליונה לא נמצאה אף מדינה אחת שבה שיעור הנשים עולה על 30%. המדינה שבה ייצוג הנשים בדרגה זו הוא הגבוה ביותר היא רומניה (29.1%), וייצוג הנשים בה הוא כמעט פי-שניים מהממוצע באיחוד האירופי (15.3%).

⁸ על-פי נתוני WiS Database, DG Research, המצוטטים בתוך:

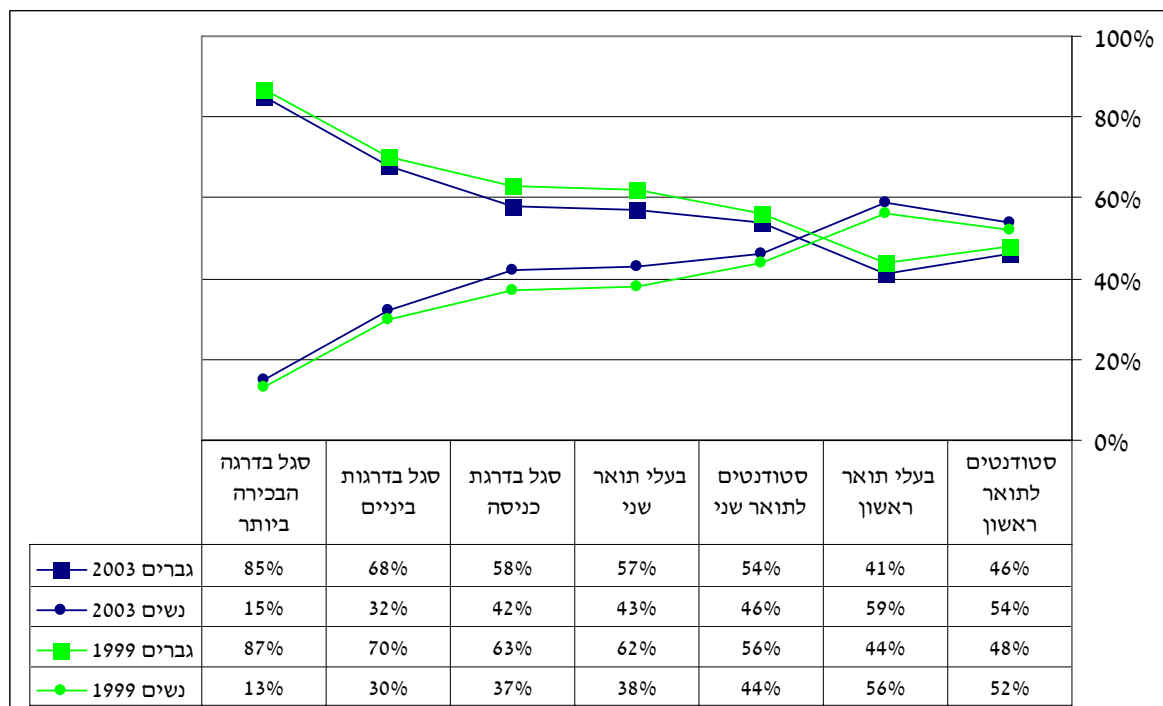
European Commission, She Figures 2006: Women and Science, Statistics and Indicators, Brussels 2006 (http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf?bcsi_scan_C939D3B114D11E23=0&bcsi_scan_filename=she_figures_2006_en.pdf, visited: June 29th 2008), p. 57



בישראל שיעור הנשים בדרגה העליונה הוא 10.6% בלבד, כמעט 5% פחות מהממוצע באירופה (ישראל מדורגת במקום ה-25 מ-31 המדינות שבטבלה).

עוד נמצא כי בכל המדינות שיעור הנשים בסגל הולך ופוחת ככל שהדרגה גבוהה יותר. תופעה זו שהתקדמותן של נשות הסגל פחותה ואטית מזו של עמיתיהם הגברים מכונה לעתים "תקרת הזכוכית".⁹ היא מומחשת באופן גרפי ב"דיאגרמת המספריים" (scissors diagram), בצורה המתקבלת כשמציגים את שיעור הנשים והגברים בקרב מקבלי התארים ובסגל האקדמי על דרגותיו. להלן "דיאגרמת המספריים" ל-25 מדינות אירופה בשנים 1999 ו-2003.¹⁰

"דיאגרמת המספריים" ל-25 מדינות אירופה בשנים 1999 ו-2003



התרשים מלמד כי שיעור הנשים הלומדות לתואר ראשון באירופה עולה בכמה אחוזים על שיעור הגברים. מצב זה מתהפך בתואר השני, ושיעור הגברים הלומדים גבוה מעט מזה של הנשים. בסגל בדרגת כניסה (תואר שלישי) הפער לטובת הגברים גדל מעט, והוא הולך ומתרחב ככל שעולים בדרגה האקדמית. בסגל בדרגה הגבוהה ביותר הפער בולט ביותר (כ-70% ב-2003). כמו כן, חל שיפור קל בשיעור הנשים בין השנים 1999 ל-2003 בקרב הסטודנטים לתואר השני ובסגל בדרגת כניסה (תואר שלישי), אולם שיפור כזה כמעט לא הורגש בקרב הנשים בדרגה הבכירה.

מחקרים מלמדים כי חלקן הקטן במיוחד של נשים בדרגות האקדמיות הבכירות אינו עניין דורי בלבד, כלומר, הוא אינו נובע מכך שמיעוט אקדמאיות בשנים עברו נותן את אותותיו במבנה הסגל הבכיר היום. הגידול בשיעור הנשים בעלות התואר השלישי בעשורים האחרונים אינו משפיע כפי שהיה אפשר לצפות

⁹ דימוי מקובל נוסף הוא "הצנרת הדולפת" (the leaky pipeline), כלומר, ככל שעולים בדרגות כך "דולפות" נשים ואינן מגיעות אל היעד המצופה.

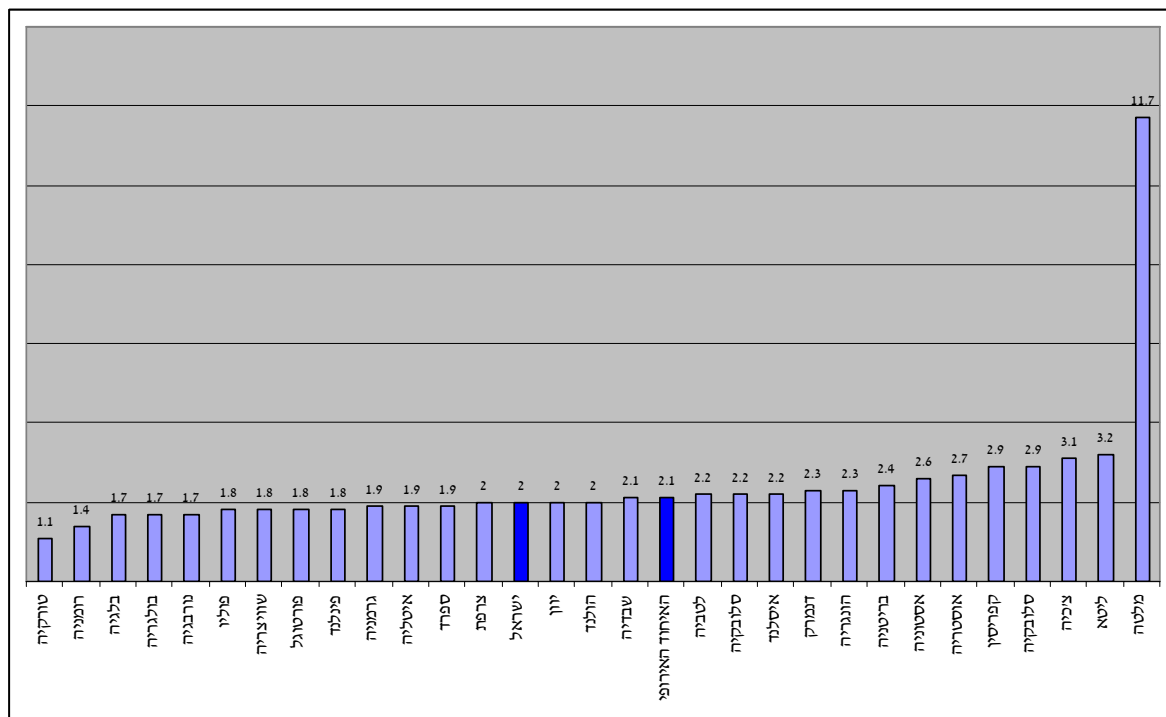
¹⁰ לתרשים דומה המתאר את המצב בישראל, לתרשימים נוספים של כמה ממדינות אירופה ולדיון בתופעה, ראו: תורן, עמ' 136-133.



על מבנה הסגל בכלל והסגל הבכיר בפרט.¹¹ לפי הערכת חוקרים, "תקרת הזכוכית" לא תוסר מעצמה בעקבות הגידול במספר הסטודנטיות, וכדי לצמצמה דרושה התערבות מכוונת.

אפשר לכמת את התופעה באמצעות "מדד תקרת הזכוכית" (GCI – Glass Ceiling Index), אשר מחושב כיחס בין שיעור הנשים בשלוש הדרגות האקדמיות הגבוהות ביותר לבין שיעור הנשים בדרגה העליונה. מדד 1 פירושו שאין כל הבדל בין נשים לגברים; ככל שהמדד גבוה יותר כך תקרת הזכוכית "עבה" יותר.

מדד תקרת הזכוכית (GCI) בישראל ובמדינות אירופה, 2004¹²



בכל המדינות נמצא כי "מדד תקרת הזכוכית" גדול מ-1, כלומר, שיעור הנשים בדרגה האקדמית העליונה נמוך משיעורן בדרגה השנייה והשלישית. בטורקיה וברומניה תקרת הזכוכית "דקה" למדי, אולם גם בהן שיעור הנשים בדרגה העליונה אינו עולה על 30%.

ההגדרה הנבחרת לתת-ייצוג משפיעה על התמונה המתקבלת. למשל, נוכל לקבוע כי **ביחס לחלקן של הנשים באוכלוסייה**, תת-הייצוג של נשות אקדמיה בישראל גדול במידה ניכרת מזה שבשבדיה ובבריטניה, הן כשבוחנים את ייצוגן בכלל הסגל (24.6% לעומת 42.5% ו-41.2% בהתאמה) והן כשבוחנים את ייצוגן בדרגה האקדמית העליונה (10.6% לעומת 16.1% ו-15.9% בהתאמה). ואולם, **לעומת הפוטנציאל האקדמי**, שנמדד במדד תקרת הזכוכית, מצבן של נשות האקדמיה הישראליות (2 GCI) דווקא טוב מעט מזה של עמיתותיהן בשבדיה ובבריטניה (2.3 ו-2.4 בהתאמה). פירוש הדבר הוא בשורה טובה ובשורה רעה לנשים בישראל על מצבן ביחס לעמיתותיהן בשבדיה ובבריטניה: הבשורה הרעה היא ששיעור הנשים בסגל האקדמי קטן **במידה ניכרת** משיעורן בשבדיה ובבריטניה; הבשורה

¹¹ AAUP, עמ' 15; תורן, עמ' 136-138.

¹² על-פי נתוני WiS Database, DG Research, כפי שהם מצוטטים מצוטטים בתוך: She Figures 2006, עמ' 59.



הטובה היא שסיכוייה של מי שבכל זאת הצליחה להתקבל לסגל האקדמי בישראל לעלות בסולם הדרגות טובים מעט יותר (או שמא נאמר: גורמים מעט פחות) מסיכוייהן של עמיתותיה בשבדיה ובבריטניה.

3. תת-ייצוג של נשים: למה זה קורה?

מטבע הדברים, סיכויי ההצלחה של מדיניות לצמצום תת-הייצוג של נשים באקדמיה תלויים במידה רבה בזיהוי מוצלח של הגורמים לתופעה ושל נקודות ההתערבות המתאימות. ואולם, מדובר בתופעה מורכבת שהיא תוצאה של כמה גורמים במקביל, ומשקל הגורמים ויחסי הגומלין ביניהם מושפעים ממאפיינים תרבותיים, מבניים והתנהגותיים, אשר תלויים בהקשר הדיסציפלינרי (למשל, ייצוגן של נשים במדעים המדויקים ובטכנולוגיה נמוך מייצוגן במדעי הרוח, החברה ומשפטים),¹³ המוסדי (פעמים רבות ייצוג נשים במוסדות יוקרתיים נמוך מייצוגן במוסדות פריפריאליים)¹⁴ והמדינתי.¹⁵ לפיכך, דומה כי **לימוד מניסיונם של אחרים – בין ממוסדות אחרים וממחלקות אחרות באותה מדינה ובין ממדינות שמעבר לים – צריך להיעשות בצורה מושכלת, ויש להביא בחשבון מאפיינים מקומיים.**

ככלל, אפשר להבחין בין שני סוגים של גורמים:

- **גורמים מבניים באקדמיה** – גם כאשר נשים רוצות להתקדם באקדמיה הן נתקלות בקשיים מיוחדים, למשל הליכי איתור וקידום שמפלים נשים לרעה (אף אם באופן שאיננו מכוון), אפליה במימון שנשים מקבלות למחקריהן, קשיים מיוחדים לשלב קריירה אקדמית ומשפחה (בהנחה שעל-פי רוב נשים עדיין נושאות בעיקר הנטל בגידול ילדיהן) וכדומה;
- **גורמים הקשורים בהעדפות של נשים** – הדחף של נשים להתקדם באקדמיה, על כל המשתמע מזה, נמוך משל גברים (למשל, עקב הרצון או האילוץ להשקיע זמן רב יותר מבעליהן בגידול ילדיהן או עקב דימוי מקובל בציבור – שאף נשים מפנימות אותו – שמדע וטכנולוגיה הם מקצועות "גבריים").

הבחנה זו עשויה להיות משמעותית בהקשר של קביעת מדיניות; מי שסוברים כי תת-ייצוג של נשים קשור בהעדפותיהן האישיות יכול לפתור את המדינה ואת המוסדות להשכלה גבוהה מאחריות לכך. ואולם, גם מי שסבורים כך עשויים להסכים שיש קשר בין הגורמים המבניים לבין העדפותיהן של נשים: כאשר נשים מזהות (או סבורות שהן מזהות) גורמים מבניים שיקשו עליהן, הן עשויות להנמיך את ציפיותיהן ואת המוטיבציה שלהן להשתלב באקדמיה. אף אפשר לטעון כי התייחסות לא מספקת לבעיית המוטיבציה הנמוכה בקרב נשים להשתלב ולהתקדם באקדמיה הוא כשל מבני (בזבוז הון אנושי יקר) המחייב תיקון.

מה ההסבר לתופעה הרווחת של תת-ייצוג של נשים באקדמיה? מחקרים רבים עוסקים בשאלה זו, ואין לה תשובה חד-משמעית. מן הגורמים המוצעים לתופעה: קושי מיוחד לשלב קריירה אקדמית ומשפחה, דעות קדומות, הדרה מרשתות חברתיות גבריות ואפליה (מודעת או לא מודעת) בהקצאת תקציבי מחקר

¹³ לתיאור ההבדלים הדיסציפלינריים (המדעים המדויקים מזה ומדעי הרוח, מדעי החברה, משפטים, עבודה סוציאלית וחינוך מזה) בישראל בדפוסי הפרסום וההנחיה של דוקטורנטיות, ולדיון בהשלכותיהם האפשריות על אי-שוויון מגדרי באוניברסיטאות, ראו מאמרו של פרופ' גד יאיר: Gad Yair, "Gender, Discipline and Scientific Productivity: The Case of Israeli Doctoral Students", *Equal Opportunities International*, forthcoming

¹⁴ כך בארה"ב, וראו בדוח ה-AAUP.

¹⁵ למאמר הבוחן את האופי המגדרי של העבודה האקדמית על סמך שאלונים שהועברו בין חברי סגל בשבע מדינות, ובהן ישראל, ראו: Millicent Poole, Laurel Bornholt and Fiona Summers, "An International Study of the Gendered Nature of Academic Work: Some Cross-cultural Explorations", *Higher-Education* 34, 1997, pp. 373-396



לנשים, בהליכי גיוסן ובקידומן. כמו כן מקובל להניח כי קשיים "קטנים" ובלתי מורגשים שמהם סובלות נשים כבר בתחילת דרכן הולכים ותופחים במהלך הקריירה האקדמית למה שצומח לכדי "נחיתות מצטברת" (accumulated disadvantage) לעומת גברים.¹⁶

4. מה אפשר לעשות? חקיקה ואמצעים נוספים

4.1. חקיקה

בבדיקתנו לא נמצאו דוגמאות רבות לחקיקה ייעודית להגברת השוויון המגדרי באקדמיה.¹⁷ יוצאים מן הכלל בעניין זה הם חוקי האוניברסיטאות שנקבעו במדינות של גרמניה, אשר מחייבים ייצוג מינימלי של נשים במועצות של האוניברסיטאות. ואולם, עד כה חקיקה זו לא הביאה לידי שינויים של ממש, בעיקר במועצות שיש להן סמכויות בתחום המימון, כל שכן אם הרכבן נקבע בבחירות או לפי המלצה של עמיתים (peer proposal).¹⁸ חריג נוסף הוא תיקון לחוק האוניברסיטאות בספרד, אשר מחייב את האוניברסיטאות להקים יחידות לשוויון עד לשנת 2008 ולדווח דרך קבע על התקדמות שחלה בהן בתחום זה.¹⁹

בשני המקרים הללו לא מדובר בהתערבות ישירה בהליך הקבלה, התקצוב או הקידום של נשות סגל (למשל באמצעות העדפה מתקנת), אלא בשינויים מבניים באוניברסיטאות, שתכליתם לסייע בהגדלת השוויון לנשים. יצוין בהקשר זה כי אוניברסיטה בהולנד אשר הציעה חמישה תקנים לנשים בלבד עברה בכך על חוקי המדינה, **שכן הם אוסרים העדפה מתקנת.**²⁰ כמו כן, בצרפת התקבל ב-2001 חוק המחייב איזון מגדרי בגופים מקבלי החלטות ובוועדות איתור של השירות הציבורי, **אולם סייג לחוק פוטר את מוסדות המחקר וההשכלה הגבוהה מדרישות אלו.**²¹

חקיקה אשר נושקת לנושא הנדון היא חוק בארה"ב משנת 1972 הקובע כי אדם לא יופלה על רקע מינו ולא תימנע ממנו גישה לתוכנית או לפעילות חינוכית שנתמכת בכספים פדרליים.²² חוק זה כללי מאוד: הוא נוגע לפעילויות חינוכיות בכלל, ולא דווקא לאוניברסיטאות. זאת ועוד, החוק אומנם אוסר אפליה גלויה, אך אין בו כלים להתמודד עם אפליה סמויה (או בלתי מכוונת) או עם גורמים מבניים שמקשים על נשים, וכן – לא נגזרים ממנו צעדים אופרטיביים להגברת השוויון. כפי שנטען בפתיח של דוח של

¹⁶ ראו למשל את הדיון של ואליאן בנושא, עמ' 3-6 בתוך:

Virginia Valian, *Why So Slow? The Advancement of Women*, The MIT Press: Cambridge, Massachusetts, 1998.

¹⁷ בלי להכיר לעומק את המצב המשפטי בכל מדינה ומדינה, קשה לקבוע בוודאות שאין חקיקה או שהחקיקה מועטה. הנחת העבודה בדבר מדינות אירופה היא שהיכן שיש חקיקה רלוונטית לתת-ייצוג של נשים באקדמיה, היא תופיע בדוחות של האיחוד הסוקרים את האופן שבו המדינות מתמודדות עם התופעה. מידע כזה לא נמצא, פרט לחקיקה בגרמניה ובספרד. אשר לארה"ב, מידע על החקיקה הפדרלית נמסר למרכז המחקר והמידע של הכנסת באדיבות מרכז תרבות אמריקה, המסונף לשגרירות ארה"ב בישראל:

Ralph Amelan, Information Resources – The American Center (Jerusalem), Embassy of the United States of America, letter, May 18th 2008

¹⁸ WIRDEM, עמ' 10, 49.

¹⁹ WIRDEM, עמ' 30.

²⁰ Nicola Nosenge, "The Quota Conundrum", *Nature*, vol. 426, November 13th 2003, p. 211

²¹ למרות ההמלצה לבטל את הפטור, החוק נותר על כנו, וראו: WIRDEM, עמ' 10.

²² US Code Title 20, section 1681 (also known as Title IX of the Educational Amendments of 1972)



ההתאחדות האמריקנית של המרצים באוניברסיטאות (ה-AAUP), עובדה היא שגם שלושה עשורים לאחר שהחוק נכנס לתוקף נשים עדיין סובלות מתת-ייצוג ומאפליה באקדמיה האמריקנית.²³

אפשר להציע שלוש סיבות אפשריות לפחות למיעוט החקיקה הייעודית בנושא השוויון של נשים באקדמיה: עקרונות המריטוקרטיה והחופש האקדמי פירושים מידה כזאת או אחרת של אוטונומיה להשכלה הגבוהה בכל הקשור להליכים פנימיים, דוגמת קבלת אנשי סגל וקידומם; מורכבות הסוגיה והצורך שאת תהליכי השינוי יובילו גורמים הקרובים לשטח בתוך האוניברסיטה מקנה עדיפות לכלי מדיניות אחרים על חקיקה ראשית; יש העדפה שחקיקה בנושא השוויון המגדרי תהיה כללית (תיגע למגזר הציבורי כולו ואף לכלל המשק), ולא סקטוראליות.

ואכן, במדינות רבות יש מגוון של חוקים אשר נועדו להתמודד עם סוגיית השוויון המגדרי ברמה הכלל-משקית או במגזר הציבורי, וחוקים אלו אמורים להשפיע על השתלבותן של נשים באקדמיה. למשל, בנורבגיה נקבע בחוק כי משנת 2004 היחס בין נשים לגברים במועצות של מוסדות ממשלתיים, ובכלל זה באוניברסיטאות, יהיה 60%:40% (כלומר, הפער בין המינים לא יעלה על 20%), וייתכן שזו אחת הסיבות לאיזון מגדרי טוב למדי במועצות במדינה זו. ביוון יש חוק דומה, הקובע כי הפער בין גברים לנשים במועצות ציבוריות נבחרות, ובכלל זה במועצות מדעיות, לא יעלה על שליש מחברי המועצה, אולם החוק אינו מיושם עקב מחויבות מועטה לחוק ואכיפה חלשה.²⁴ בדנמרק כל מוסד ממשלתי שבו 50 עובדים ומעלה – ובכלל זה האוניברסיטאות – מחויב על-פי חוק משנת 2000 ליצור תוכנית עבודה לעידוד השוויון ולדווח על ההתקדמות למשרד הרלוונטי אחת לשנתיים.²⁵ כל הדוגמאות הללו ממחישות כי גם חקיקה הנוגעת לכלל המשק או למגזר הציבורי עשויה להשפיע על הייצוג של נשים באוניברסיטאות. דיון מקיף בחקיקה להגברת השוויון ברמה הכלל-משקית או במגזר הציבורי חורג ממסגרת המסמך הנוכחי.

²³ AAUP, עמ' 4.

²⁴ WIRDEM, עמ' 10.

²⁵ Copenhagen University, "The Gender Gap in Higher Education in Denmark", material presented at the IARU conference on "Women and Men at the Globalizing University", Yale University, April 21st 2008 (p. 16)



4.2. כלי מדיניות להגברת השוויון המגדרי באקדמיה

חרף מיעוט החקיקה הייעודית בנושא השוויון המגדרי בהרכב הסגל האקדמי, סוגיה זו זוכה להתעניינות רבה מצד הקהילה האקדמית ובעלי עניין אחרים, ואף נוצרו תוכניות התערבות קונקרטיות. בין השאר אפשר להציג דוח שבו נתונים והמלצות בנושא מאת ההתאחדות האמריקנית של המרצים באוניברסיטאות (AAUP), דוחות של קבוצות עבודה וחברות סטטיסטיות מטעם האיחוד האירופי וכנסים אקדמיים רבים; למשל חמישה כנסים אירופיים בנושא "שוויון מגדרי בהשכלה הגבוהה" התקיימו מאז 1998, האחרון נערך באוניברסיטת "הומבולט" בברלין באוגוסט 2007,²⁶ וכנס של האיחוד הבין-לאומי של אוניברסיטאות מחקר (International Alliance of Research Universities)²⁷ התקיים באפריל 2008 באוניברסיטת ייל בארה"ב.²⁸

סקירת כלי המדיניות וההמלצות שלהלן מתבססת על תקצירי הדיונים בכנסים ועל ההמלצות שניתנו בדוחות המוזכרים. הסקירה מחולקת לארבעה ראשי פרקים: איסוף נתונים וחקר הגורמים לתופעה; הגדלת השוויון במימון; איתור מועמדות, קבלתן וקידומן; שילוב משפחה ועבודה.

4.2.1. איסוף נתונים וחקר התופעה

רבים עומדים על המחסור במידע ועל הצורך לאסוף נתונים כדי לדעת טוב יותר את ממדי תת-הייצוג של נשים, להבין את הסיבות לתופעה ולזהות אמצעים יעילים להתמודד עמה. יש מחסור בנתונים ברמת המחלקה, הפקולטה, האוניברסיטה והמדינה. לפיכך, ההתאחדות האמריקנית של המרצים באוניברסיטאות בארה"ב (AAUP) ממליצה כי הפקולטות באוניברסיטאות יאספו נתונים על מספר הנשים שמועמדות להתקבל כחברות סגל קבועות במחלקה ועל מספר הנשים שמתקבלות בפועל. אם יימצא שמספר הנשים שמועמדותן נשקלת בוועדות האיתור נמוך מן המצופה, יש לפעול להגדיל את מספרן באופן יזום.²⁹ דוח **ביפן** מצביע על מחסור במידע סטטיסטי על האפקטיביות של תוכניות התערבות במדינה, ולכן מומלץ להקים מסד נתונים לאומי בעניין זה.³⁰ **בדוח אירופי**³¹ שפורסם לאחרונה ובו סקירה של מעמד הנשים בתחומים המדעיים ב-38 מדינות, הוזכרו 14 מדינות – **ישראל** – שאין

²⁶ המסקנות וההמלצות מתוך החוברת לסיכום הכנס, שנמסרה לידי באדיבותו של פרופ' גד יאיר מן החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטה העברית:

Marianne Kriszto (editor), 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education: Results and Recommendations, Humboldt University, Berlin 2008

²⁷ ארגון של עשר אוניברסיטאות מחקר מובילות בעולם: ייל וברקלי בארה"ב, אוקספורד וקיימברידג' בבריטניה, אוניברסיטת קופנהגן בדנמרק, האוניברסיטה הלאומית של אוסטרליה, אוניברסיטת פקינג, האוניברסיטה הלאומית של סינגפור, אוניברסיטת טוקיו ואוניברסיטת ETH בציריך.

²⁸ החומרים מן הכנס המצוטטים במסמך זה נשלחו למרכז המחקר והמידע של הכנסת באדיבותן של המשפטנית פרופ' יהודית רזניק והסוציולוגית פרופ' חנה ברוקנר מפורום הנשים באוניברסיטת ייל, ועל כך נתונה להן תודתנו.

²⁹ AAUP, עמ' 14.

³⁰ Akiko Tsugawa, *Japan's First Attempt at Promoting Women in Science*, Project Members of the Sustainable Development Department, Mitsubishi Research Institute, Inc., Japan 2003 (Materials presented for Session2 of the IARU conference on "Women and Men at the Globalizing University", Yale University, April 21 2008)

³¹ European Commission, Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science, 2008 (http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf?bcsi_scan_BB32855059E0F8CD=0&bcsi_scan_filename=benchmarking-policy-measures_en.pdf, visited: June 29th 2008)



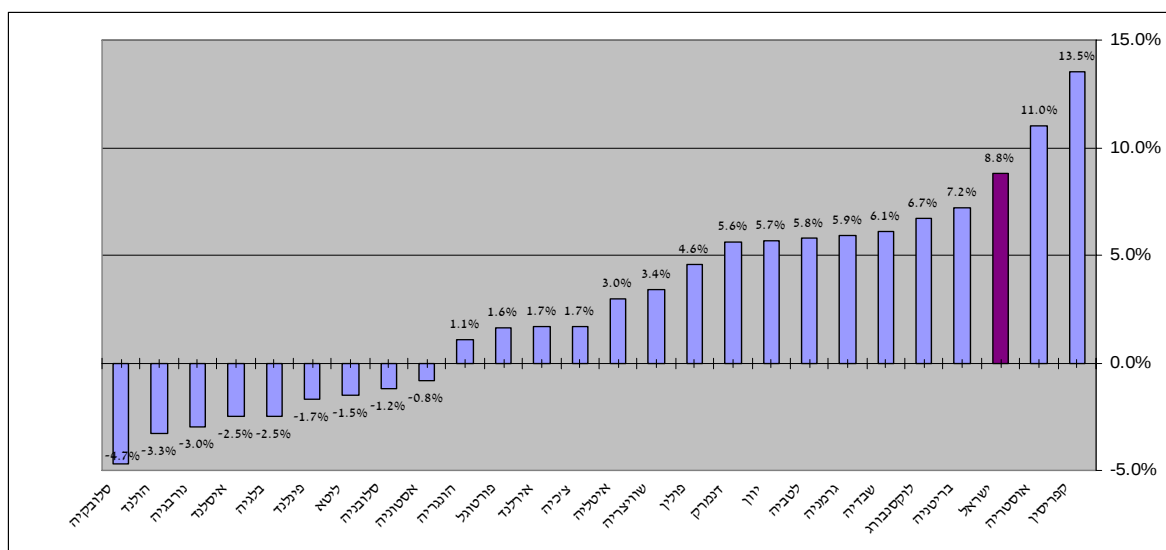
בהן נתונים על בקשות למענקי מחקר מחולקים לפי קבוצת מין. הדבר טעון תיקון לנוכח ממצאים על הטיה מגדרית בהענקת תקציבי מחקר (על כך ראו בסעיף הבא).

כמו כן, יש צורך במחקרים נוספים לברור הגורמים המעכבים את שילובן של נשים באקדמיה. אחת המסקנות שהוסקו בכנס האירופי החמישי לחוסר שוויון מגדרי בהשכלה הגבוהה, אשר התקיים באוניברסיטת הומבולט בברלין באוגוסט 2007, היא שחסר מידע מדעי מבוסס בדבר הגורמים המעכבים את שילובן של נשים באקדמיה. הומלץ על עריכת מחקר מקיף ארוך טווח (comprehensive longitudinal study) שיתחקה על התפתחות הקריירה האקדמית של מועמדים, וכך יהיה בו מדגם משמעותי של מי שלא התקדמו במעלה הדרגות בקצב המצופה.³²

4.2.2. שוויון במימון

תופעה שעלולה להשפיע על קידומן וייצוגן של נשים היא מיעוט מענקי המחקר העומדים לרשותן. מנתונים על ישראל בשנת 2004 עולה³³ כי 38.8% מהבקשות למענקי מחקר שהגישו גברים אושרו (435 מתוך 1,119 בקשות), אך רק 30% מן הבקשות שהגישו נשים אושרו (71 מ-236 בקשות). כלומר, הסיכוי שתתקבל בקשה למענק מחקר שהגיש גבר גדול ב-8.8% מהסיכוי שתתקבל בקשה שהגיש אשה. להלן טבלה המציגה את הפער בין שיעור הבקשות למענקי מחקר שאושרו לגברים ולנשים בשנת 2004 בכמה ממדינות אירופה ובישראל.

הפער באחוזים בין שיעור הבקשות למענקי מחקר שאושרו לגברים לבין שיעור הבקשות שאושרו לנשים בכמה ממדינות אירופה ובישראל, 2004³⁴



התרשים מלמד כי במדינות רבות נשים מתקשות יותר מגברים לקבל מימון למחקריהן; בעשר מדינות, ובהן ישראל, הפער בין גברים לנשים גבוה מ-5% (בשתיים מן המדינות הללו, קפריסין ואוסטריה, הוא

³² Marianne Kriszto (editor), 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education: Results and Recommendations, Humboldt University, Berlin, 2008, p. 10

³³ על-פי נתוני WiS Database, DG Research, המצוטטים מצוטטים בתוך: She Figures 2006, עמ' 92.

³⁴ שם.



אף גדול מ-10%). בשבע מדינות אחרות קיים פער של עד 5% לטובת הגברים. בתשע מדינות בלבד יש פער לטובת הנשים (פער של עד 5%).

פחות מימון פירוש קושי לערוך מחקרים, מיעוט פרסומים וקידום אטי (וקידום אטי ומיעוט מחקרים עלולים להקשות את קבלת מימון, כך שנוצר מצב של היזון חוזר). היכן שסיכוייהן של נשים לקבל מימון נמוכים במידה ניכרת מאלה של עמיתיהן הגברים, אפשר לנקוט כמה אמצעים להגדלת השוויון במימון, ובין השאר:

- **הגדלת הייצוג לנשים בגופים מממנים.** כאשר בגופים שמקצים מימון למחקר יושבים בעיקר (או רק) גברים, עלולים להיפגע סיכוייהן של נשים לזכות במימון בשל דעות קדומות על נשים או על תחומי מחקר האופייניים לנשים. מטעם זה מומלץ לפעול להגדלת הייצוג של נשים בגופים אלו. האיחוד האירופי ממליץ לחתור לאיזון מגדרי בהרכבם של גופים מממנים ושל גופים מינהליים,³⁵ ובכמה מדינות, ובהן **נורבגיה, שבדיה ופינלנד**, הוגדרו יעדי איזון של 60%:40%, כלומר, הפער בין שיעור הגברים ושיעור הנשים אינו אמור לעלות על 20%.³⁶ ואומנם, במדינות אלו ייצוג הנשים במועצות המדעיות קרוב ל-50%,³⁷ וייתכן שזה הסבר חלקי לכך שבפינלנד ובנורבגיה (אך לא בשבדיה) בקשות של נשים למענקי מחקר הן בעלות סיכויים דומים ואף עודפים להתקבל לעומת בקשות של גברים (ראו בתרשים שלעיל);
- **מימון ייעודי לנשים.**³⁸ בכמה מדינות נעשו ניסיונות להקצות תקציבי מחקר באופן שייטיב עם נשים, ובכלל זה:

o הקצאת מימון נוסף לחוקרות בלבד. תוכנית בגרמניה הפועלת מ-1980 הקצתה תקציבי מחקר ייעודיים לנשים. בשנים 2001-2006 הוקצו בתוכנית זו 30 מיליון אירו לשנה במטרה לתמוך בחקר המגדר, בשילוב נשים בעמדות השפעה ובשילוב נשים בלימודים טכניים. התקציבים אפשרו לצמצם את התחרות הישירה בין גברים לנשים, אולם היו להם היבטים שליליים כגון יצירת עילה לסטיגמה שלפיה הצלחתן של נשים אינה מבוססת על כישוריהן. כמו כן נטען כי הרשתות החברתיות של הגברים נשארו על כן, וכך מבנה יחסי הכוח באקדמיה לא השתנה אלא נוספה לו מערכת מקבילה.

o דירוג פרויקטים למחקר בספרד נעשה על-ידי הקצאת עד 100 נקודות להצעה. פרויקטים שבראשם עומדת אשה או שיש בהם ייצוג נשים מעל הממוצע מקבלים על כך 5 נקודות. היו שהתנגדו לשיטת ניקוד זו מחשש שהיא פוגעת באיכות המדעית.

o **ביון** נעשה בשנת 2001 ניסיון להעניק בונוס של 5% בציון ההערכה של מחקרים המועמדים למימון ממשלתי על כל אשה שהשתתפה בפרויקט. בונוס זה ניתן בכל התחומים, ולא רק בתחומים שבהם נשים סובלות מתת-ייצוג, וכך תחומים "נשיים"

³⁵ גופים אלו נקראים לנקוט מדיניות של שוויון הזדמנויות בגיוס עובדים בכל הרמות, אולם בלי להתפשר על רמת העובדים, וראו: http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=33&CFID=14500072&CFTOKEN=33648d8e3c8fd65c-90E30815-B188-D47F-E3D7611E983E259A#11, תאריך כניסה: 16 ביוני 2008.

³⁶ WIRDEM, עמ' 28.

³⁷ 48% בנורבגיה ו-47% בפינלנד ובשבדיה, וראו: She Figures, עמ' 71.

³⁸ לדברי פרופ' נינה תורן, בעניינים הקשורים לתהליכי הגיוס והקידום של הסגל, "האוניברסיטאות בארץ אוטונומיות מן האוניברסיטאות בארה"ב, ומוגנות מלחצים חיצוניים של הממשלה או של גופים אחרים... לא ידוע לי על שום מקרה בארץ שבו התערב מוסד או מקור חיצוני והתנה הענקת תקציבי מחקר בהפעלת תוכנית שתקדם שוויון מגדרי בהעסקה, בקידום או בחלוקת תגמולים שונים באקדמיה (כפי שנעשה על-ידי סוכנויות ממשלתיות ואחרות במדינות מערביות רבות)" (תורן, עמ' 71-72).



זכו ליתרון על תחומים "גבריים". הדבר עורר התנגדות מצד קהילת המחקר, ובסופו של דבר בוטלה השיטה. ייתכן שהיה אפשר להימנע מביטול השיטה אילו הבונוס היה ניתן אך ורק בתחומים שבהם יש תת-ייצוג של נשים.³⁹

4.2.3. איתור מועמדות, קבלתן וקידומן

כאמור, ככלל, סיכוייהן של נשים ברוב מדינות המערב וגם בישראל להתקבל לסגל האקדמי קטנים מסיכוייהם של גברים, ומשהתקבלו – קידומן אטי והאפשרות להגיע לדרגות האקדמיות הבכירות מצומצמת משל גברים.

להלן כמה אמצעים להתמודדות עם הבעיה:

- **מאמץ של ועדות איתור להציג רשימת מועמדים מאוזנת מבחינה מגדרית.** בדוח של התאחדות האמריקנית של המרצים באוניברסיטאות (ה-AAUP) דווח כי לעתים קרובות, כאשר ועדות איתור פונות אל קולגות בבקשה לקבל שמות של חוקרים צעירים מצטיינים, מספר הנשים ששמותיהן מוזכרים קטן. הניסיון מלמד כי כאשר שבים ומבקשים להציג גם שמות של חוקרות, פעמים רבות התשובה היא "האמת שיש; פשוט לא חשבתי על (פלונית)". בסופו של דבר אפשר באופן זה להגיע לרשימת מועמדים מאוזנת יותר מבחינה מגדרית.⁴⁰ לפיכך מומלץ כי היכן שחסרות מועמדות נשים ייעשה מאמץ מכוון להגדיל את מספרן. דוח של האיחוד האירופי ממליץ על "איתור מכוון-שוויון" (equality-oriented search), כפי שנעשה באוניברסיטת TNTU בנורבגיה, אשר עשוי לפצות על הסיכויים הפחותים של נשים להישקל כמועמדות בשל היותן מרושתות פחות מעמיתיהן הגברים.⁴¹
- **שקיפות בהליכי האיתור והקידום.** מומלץ להקפיד כי הליכי האיתור, הקבלה והקידום יהיו שקופים והוגנים ככל האפשר. הדבר עשוי להקטין את השפעתן של רשתות לא פורמליות ושל תרבות ארגונית גברית, שפעמים רבות גורמים (אף אם לא באופן מכוון) להדרתן של נשים.⁴² כדי להגביר את השקיפות מומלץ בדוח של האיחוד האירופי לנקוט את האמצעים האלה:
 - o **פרסום משרות פנויות בתפוצה רחבה,** כדי להקטין את משקלן של רשתות לא פורמליות;
 - o **סטנדרטיזציה בפעולות הוועדות הרלוונטיות והגדרה ברורה וחד-משמעית של הקריטריונים שלפיהם מוערכים המועמדים.** בקביעת הקריטריונים יש לתת משקל הולם גם לפעולות שבהן נשים עשויות להשקיע מזמןן יותר מגברים, למשל בתחום ההוראה;
 - o **הערכה מגדרית של תהליכי האיתור ופרסום התוצאות,** ובכלל זה נתונים על המאזן המגדרי של רשימת המועמדים ושל רשימת מקבלי המשרות בפועל;

³⁹ WIRDEM, עמ' 29.

⁴⁰ AAUP, עמ' 14.

⁴¹ WIRDEM, עמ' 29.

⁴² להרחבה ראו בפרקים "הדרכים ה'מעודנות' של האפליה" ו"הקשר המעורפל בין פרסום לקידום" בתוך: תורן, עמ' 71-107.



0 **הקמת יחידות לשוויון הזדמנויות באוניברסיטאות.** מאז שנות ה-90 האוניברסיטאות בגרמניה חייבות להפעיל "פקידי שוויון הזדמנויות", שתפקידם לייצג את האינטרסים של הנשים במוסדות ההשכלה ולקדם את השקיפות בתהליכי קבלת ההחלטות בעניינן. בספרד תיקון לחוק האוניברסיטאות מחייב את האוניברסיטאות להקים יחידות לשוויון עד לשנת 2008, ולדווח דרך קבע על ההתקדמות שהשיגו בתחום השוויון לנשים.⁴³

- **מכסות, יעדים ואפליה מתקנת.** מכסות ויעדים נבדלים זה מזה בכך שיעדים אינם כוללים סנקציות; אף שמכסות עשויות לחולל שינוי בתוך פרק זמן קצר יותר, הניסיון מלמד כי בכל הקשור לגיוס אנשי סגל, השימוש ביעדים מקובל יותר. השימוש במכסות משוריינות נדחה בטענה שנשים יישפטו לפי מינן ולא לפי כישוריהן.⁴⁴ בנורבגיה מקובל שאם שני מועמדים מוכשרים לתפקיד באותה מידה, אפשר להעדיף את המועמד שבני מינו מיוצגים פחות בתפקיד המבוקש. בפינלנד מקובל כעיקרון מנחה שיש להעדיף מועמד ששייך למין הסובל מתת-ייצוג אם אין הבדלים בכישורי המועמדים או שההבדלים קלים.⁴⁵

- **הגבלת מכסת המרצים הבכירים שיכולים לקבל מינוי חדש באוניברסיטה.** בארה"ב נמצא כי ככל שהמינוי שמאיישים הוא בדרגה גבוהה יותר כך סיכוייהן של נשים להתקבל נמוכים יותר (משום שכאמור, יש פחות נשים בדרגות הסגל הבכירות). לכן, ה-AAUP ממליץ לשקול הגבלה של מכסת המינויים לאיוש על-ידי חברי סגל בדרגות בכירות. למשל, אוניברסיטת דיוויס בקליפורניה הגבילה את מספר המינויים של אנשי סגל בשתי הדרגות העליונות (associate/full professor) ל-20% מהמינויים החדשים לסגל במסלול קביעות.⁴⁶

- **תמריצים כלכליים למינוי נשים.** בשווייץ פועלת מאז שנת 2000 תוכנית שבה כ-2.4 מיליוני אירו לשנה מחולקים בין האוניברסיטאות הפדרליות לפי מספר הנשים שהתמנו בכל מוסד.⁴⁷ תוכנית דומה פועלת גם באוניברסיטת אוסלו, שבה מחלקות באוניברסיטה זכאיות לתוספת תקציב לפי מספר הנשים שמתמנות בהן. התקציב השנתי של הפרויקט הוא כ-350,000 אירו בשנה. במשרד החינוך של נורבגיה נבחנת אפשרות להרחיב את התוכנית הזאת לכל האוניברסיטאות במדינה. יצוין כי בשני המקרים – התוכנית בשווייץ וזו שבאוניברסיטת אוסלו – יש הטוענים כי המימון הנוסף קטן למדי ולכן אינו משמש תמריץ של ממש. כמו כן נטען כי התוכניות אינן מוכרות מספיק למקבלי ההחלטות.⁴⁸

⁴³ WIRDEM, עמ' 30.

⁴⁴ עם זאת, ייתכן שלהבדיל מקבלה ומקידום במשרות אקדמיות-מדעיות, בתפקידים אקדמיים בעלי משמעות פוליטית אין מניעה להשתמש במכסות, וראו: WIRDEM, עמ' 30.

⁴⁵ WIRDEM, עמ' 30.

⁴⁶ AAUP, עמ' 14. יצוין כי נקיטת צעד זה באופן גורף עלול להשפיע לרעה על נייודותם של החוקרים בין מוסדות ולהחליש רשתות חברתיות אשר חשובות לשם שיתוף הפעולה המדעי.

⁴⁷ WIRDEM, עמ' 31. ראו גם: <http://www.cus.ch/wEnglisch/beitraege/chancengleichheit/index.php>, תאריך כניסה: 22 ביוני 2008.

⁴⁸ WIRDEM, עמ' 31.



4.2.4. שילוב משפחה ועבודה

הקושי לאזן בין הבית לעבודה קיים לא רק באקדמיה, אך ייתכן כי בסביבה זו הוא חריף במיוחד. הגמישות של העבודה האקדמית – העובדה שחוקרים מחויבים לתוצרים של הוראה ומחקר, אך אינם נמדדים בשעות עבודה (הם אינם "מעבירים כרטיס") – עלולה לגרום לטשטוש הגבולות בין הבית לעבודה. הדבר עשוי להסביר חלקית מדוע נשים, אשר פעמים רבות נושאת בעיקר הנטל של גידול הילדים, מתקשות יותר מגברים לפתח קריירה אקדמית.⁴⁹ חשוב לציין בהקשר זה כי מחקרים בארץ ובעולם בקרב נשות אקדמיה בכירות מלמדים כי אימהות איננה פוגעת בהכרח בהתקדמות הקריירה האקדמית (לפעמים ההפך הוא הנכון – אמהות מצליחות יותר מרווקות), אולם ייתכן שמסקנות אלו נכונות לאותה "קבוצה נבחרת של אקדמאיות שניחנות בכישרון רב, בהחלטיות, בהתמדה ובעמידות",⁵⁰ ורלוונטיים פחות לנשים מוכשרות לא פחות, אשר בשל היותן אמהות נמנעו מלפנות לקריירה אקדמית או נשרו ממנה בשלבים מוקדמים.

ואכן, נראה כי היריון ולידה עלולים להביא לנשירה של נשים בשלבים המוקדמים של הקריירה האקדמית. כך, על-פי סקר לאומי שנערך בארה"ב, סיכוייה של אישה נשואה להתקבל למסלול קביעות באוניברסיטה קטן ב-21% משל עמיתתה הרווקה; סיכוייה של אם לתינוק להתקבל למסלול קביעות נמוך ב-28% מסיכוייה של אישה שאין לה תינוק. עוד נמצא כי הורות משפיעה על גברים פחות משהיא משפיעה על נשים. כמו כן עולה כי בקרב הסגל הקבוע, רק 44% מן הנשים נשואות עם ילדים, לעומת 70% מן הגברים שנשואים עם ילדים. כמו כן, 26% מנשות הסגל הקבועות הן רווקות ללא ילדים – יותר מכפליים השיעור בקרב הגברים (11%). עוד עולה כי נשים בעלות קריירה אקדמית מהירה יולדות פחות מעורכות-דין ומרופאות.⁵¹

⁴⁹ גם גברים אשר משתתפים השתתפות פעילה בגידול הילדים ומאתגרים את חלוקת התפקידים המסורתית עלולים להיתקל בקשיים מיוחדים, כפי שנטען בדברי החסבר של מחקר שנערך לאחרונה בגרמניה, וראו: <http://www.bawie.de/web/en/index.php>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.

⁵⁰ תורן, עמ' 124.

⁵¹ המידע מצוטט מתוך:

Alice M. Agogino (presenting) with Mary Ann Mason, Angelica Stacy and Mark Goulden, "Family Friendly Policies: the Competitive Edge", pp. 16-19 in: IARU, Report of a workshop on "Understanding Women in Universities Around the Globe", held on 8th September 2006 at St John's College, University of Cambridge, UK

לתיאור שני מחקרים שנערכו לאחרונה ובהם ממצאים דומים ראו:

Scott Jaschik, "Does Academe Hinder Parenthood?", *Inside Higher ED*, <http://www.insidehighered.com/news/2008/05/23/nokids>, visited: June 29th 2008



לבד מהפעלת מעונות לילדי עובדים בקמפוסים, אפשר לנסות להקל על הורים לפתח קריירה אקדמית בין השאר באמצעים האלה:

- **הארכת חוזים לחוקרים צעירים שיצאו לחופשת הורות.** בסלובניה יש נוהל הקפאת חוזה של חוקר היוצא לחופשת הורות עד שובו לעבודה סדירה. גם בפינלנד, בשבדיה ובנורבגיה מאריכים את חוזה ההעסקה של אנשי מחקר לפי משך חופשת ההורות, ומעודדים הורים – ובעיקר גברים – לנצל את מלוא החופשה שהם זכאים לה. באחת האוניברסיטאות הגדולות בבלגיה פועלת תוכנית "פרויקט אקדמי אישי", שמאפשרת לחוקרים לתכנן את הקריירה לפי צורכיהם, למשל בזמן שהילדים קטנים נטל ההוראה יהיה רב, וכשהם גדלים עיקר הנטל הוא מחקר מעבדתי.

חשוב בהקשר זה לציין כי **יצירת תנאים מתאימים ועידוד הורים לממש את זכויותיהם לטפל בילדים עלולים להיות לרועץ.** הורים – בדרך כלל נשים – שיוצאים לחופשת לידה או לחופשות אחרות הכרוכות בגידול הילדים יהיו מבוגרים מעמיתים בעלי הישגים אקדמיים דומים, ולכן עלולים לסבול מאפליה על רקע גילם. **התייחסות ל"זמן אקדמי" במקום ל"זמן ביולוגי" בהערכת עובדים עשויה לצמצם בעיה זו** (מה שמכונה לעתים מדיניות של "stop the clock").⁵² סכנה נוספת במתן זכויות חופשה להורים ועידודם לממש זכויות אלו היא שככל שמדובר בתקופות ממושכות יותר, כך קשה יותר לחוקר להתעדכן בהתקדמות בשדה המחקר בהעדרו. כמו כן, חופשה ממושכת היא הזדמנות לבחון אפשרויות תעסוקה מחוץ לאקדמיה, והדבר עלול להגביר את הנשירה מהסגל האקדמי⁵³ וכך להחטיא את המטרה שלשמה ניתנת החופשה.

- **הפצת המסר שאפשר לשלב חיי משפחה וקריירה אקדמית עוד במהלך הלימודים לתואר השני.** דוח של התאחדות האמריקנית של המרצים באוניברסיטאות (AAUP) ממליץ להפיץ מסמך של ההתאחדות בנושא השילוב של קריירה אקדמית וחיי משפחה⁵⁴ בקרב סטודנטיות לתואר שני. כך יהיה אפשר להעביר מסר למועמדות העתיד שאפשר לשלב גידול ילדים וקריירה אקדמית.⁵⁵

⁵² ברוח זו קבוצת מיקוד של דוקטורנטיות באוניברסיטת בן-גוריון הציעה כי בעקבות לידה תינתן שהות ארוכה יותר להשלים את התואר. להצעה זו ולהצעות נוספות שעלו בקבוצת המיקוד, ראו:

Tamar Wittenberg-Szekely, Yael Hershkowitz, Bar Yuval-Shani and Vered Slonim-Nevo, "Problems Faced by Female Doctoral Students in a University Setting: Findings from a Focus-Group Study", *Journal of the World Universities Forum*, Vol. 1, 2008

⁵³ WIRDEM, עמ' 32.

⁵⁴ American Association of University Professors (AAUP), "Statement of Principles on Family Responsibilities and Academic Work", <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/workfamily.htm>, visited: June 25th, 2008

⁵⁵ AAUP, עמ' 14.



5. תוכניות לאומיות: בריטניה וארה"ב

תוכניות לאומיות לקידום נשים במדע פועלות בכמה מדינות, ובהן בריטניה וארה"ב.

בריטניה פעלה התוכנית **ATHENA** בשנים 1999-2007, ומטרתה היתה להשפיע על קידומן של נשות סגל בתחומי המדעים. בראשית דרכה התוכנית נתמכה על-ידי המועצה למימון ההשכלה הגבוהה באנגליה (Higher Education Funding Council for England – HEFCE) ומשרד התעשייה והמסחר (DTI) בבריטניה. בוועדת ההיגוי ישבו מדעניות מן השורה הראשונה, המעוררות באקדמיה הבריטית ונכונות להפעיל את השפעתן לטובת קידום נשים. בשלוש שנותיה הראשונות תמכה התוכנית במגוון פעולות באוניברסיטאות בבריטניה כדי לעודד בנייה של תוכניות התערבות מוצלחות, שיעילותן תיבחן אמפירית. בשלוש השנים שאחריהן נעשה מאמץ לגבש רשימה של התוכניות המוצלחות ולהפיצן במוסדות מחקר נוספים.⁵⁶

התוכנית **ADVANCE**⁵⁷ היא תוכנית מטעם הקרן הלאומית למדע (ה-NSF) **בארה"ב**⁵⁸ למתן תמיכה לפרויקטים של קידום נשים באוניברסיטאות בתחומי המדע והטכנולוגיה. התוכנית נועדה לעודד מוסדות לבחון את תפקודם בכל הקשור למעמד נשות הסגל ולפתח תוכניות התערבות כוללות לשיפור המאזן המגדרי. כמו כן, התוכנית פועלת לקדם שיתוף במידע על תוכניות התערבות מוצלחות בין המוסדות.⁵⁹

בשנת 2008 צפוי כי הקרן תיתן תמיכה בהיקף כולל של 13 מיליון דולר ארה"ב ל-30 עד 38 פרויקטים:⁶⁰

- **מענקי PAID**⁶¹ ניתנים לפרויקטים **להפצת מידע על תוכניות התערבות חדשניות שיש להן הצלחה מוכחת** בהגדלת שיעור הנשים בסגל. המענקים מיועדים להתאמת תוכניות ולהפצתן בהקשרים חדשים, וכן להצעות שנועדו לקדם הנהגה לאומית ו/או דיסציפלינרית לקידום נשים באקדמיה בתחומי המדע והטכנולוגיה.

התחזית ל-2008 היא שיוענקו עד 20 מענקי PAID, בהיקף כולל של 5 מיליון דולר ארה"ב.

- **מענקי IT**⁶² **לשינוי מוסדי** ניתנים למוסדות שמפעילים פרויקטים לשינוי מוסדי כולל, במטרה להגדיל את שיעור הנשים באקדמיה ולהביא לקידומן בתחומי המדע והטכנולוגיה.

⁵⁶ Caroline Fox, with Filicity Cooke, "The Athena Project 1999-2007 Making a Difference: Seeding, Synergy and Sustainability" (April 2008), presented for Session 2 of the IARU conference on "Women and Men at the Globalizing University", Yale University, April 21st 2008

למידע נוסף על התוכנית ראו: <http://www.athenaproject.org.uk/aboutAthena.htm>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.

⁵⁷ ובשמה המלא: Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers.

⁵⁸ ה-National Science Foundation הוא גוף סטטוטורי עצמאי, אשר הוקם בידי הקונגרס בשנת 1950 כדי לקדם את המדע בארה"ב. תקציבו הוא כ-6 מיליארדי דולר לשנה. ראו: <http://www.nsf.gov/about>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.

⁵⁹ למאמר המתאר את תוכנית ADVANCE ופרויקט STRIDE שנערך בתמיכתה באוניברסיטת מישיגן, ראו:

Susan Strum, "Gender Equity as Institutional Transformation: The Pivotal Role of 'Organization Catalysts'", pp. 262-280 in Abigail J. Stewart, Janet E. Malley and Danielle LaVaque-Manty (editors), *Transforming Science and Engineering: Advancing Academic Women*, The University of Michigan Press: Ann Arbor, 2007

⁶⁰ מתוך: <http://www.nsf.gov/pubs/2007/nsf07582/nsf07582.pdf>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.

⁶¹ Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination (PAID) awards

⁶² Institutional Transformation



התחזית ל-2008 היא שיוענקו עד שמונה מענקי IT בהיקף כולל של 6 מיליוני דולר ארה"ב.

- **מענקי IT-Start** לאיסוף מידע ולניתוח מעמד נשות הסגל האקדמי במוסדות המעוניינים להתחיל בתהליך של שינוי מבני. מענק זה נועד להרחיב את היריעה של סוגי המוסדות המשתתפים בפעילויות של ADVANCE כדי שאלה יכללו לא רק מוסדות מחקר יוקרתיים אלא גם מכללות.

התחזית ל-2008 היא שיוענקו עד עשרה מענקי IT-Start בהיקף כולל של 2 מיליוני דולר ארה"ב.



ספרים, דוחות ומאמרים

- תורן נינה, **נשים באקדמיה הישראלית: דימויים, מספרים, אפליה**, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל-אביב, 2005.
- מרכז המחקר והמידע של הכנסת, **קידום נשים במדע ובאקדמיה**, כתבו יפעת שחק ודורון אהרון, 20 ביולי 2004.
- American Association of University Professors (AAUP), "Statement of Principles on Family Responsibilities and Academic Work", <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/workfam-stmt.htm>, visited: June 25, 2008
- Stewart Abigail J, Malley Janet E. and LaVaque-Manty Danielle (editors), "Transforming Science and Engineering: Advancing Academic Women", The University of Michigan Press: Ann Arbor, 2007
- Tsugawa Akiko, "Japan's First Attempt at Promoting Women in Science", Project Members of the Sustainable Development Department, Mitsubishi Research Institute, Inc., Japan 2003 (Materials presented for Session 2 of the IARU conference on "Women and Men at the Globalizing University", Yale University, April 21st 2008)
- Fox Caroline, with Cooke Filicity, "The Athena Project 1999-2007 Making a Difference: Seeding, Synergy and Sustainability" (April 2008), presented for Session 2 of the IARU conference on "Women and Men at the Globalizing University", Yale University, April 21st 2008
- Copenhagen University, **The Gender Gap in Higher Education in Denmark**, material presented at the IARU conference on "Women and Men at the Globalizing University", Yale University, April 21st 2008
- European Commission, **She Figures 2006: Women and Science, Statistics and Indicators**, Brussels 2006 (http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf?bcsi_scan_C939D3B114D11E23=0&bcsi_scan_filename=she_figures_2006_en.pdf, visited: June 29th 2008)
- European Commission, **Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science**, 2008 (http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf?bcsi_scan_BB32855059E0F8CD=0&bcsi_scan_filename=benchmarking-policy-measures_en.pdf, visited: June 29th 2008)
- West Martha S. and Curtis John W., **AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006**, The American Association of University Professors, 2006
- Kriszio Marianne (editor), **5th European Conference on Gender Equality in Higher Education: Results and Recommendations**, Humboldt University, Berlin 2008
- Poole Millicent, Bornholt Laurel and Summers Fiona, "An International Study of the Gendered Nature of Academic Work: Some Cross-cultural Explorations", *Higher-Education* 34, 1997
- Nosenge Nicola, "The Quota Conundrum", *Nature*, vol. 426, November 13th 2003
- Agogino Alice M. (presenting) with Mason Mary Ann, Stacy Angelica and Goulden Mark, "Family Friendly Policies: the Competitive Edge", pp. 16-19 in: IARU, Report of a workshop on "Understanding Women in Universities Around the Globe", held on 8th September 2006 at St John's College, University of Cambridge, UK
- Jaschik Scott, "Does Academe Hinder Parenthood?", *Inside Higher ED*, <http://www.insidehighered.com/news/2008/05/23/nokids>, visited: June 29th 2008
- Strum Susan, "Gender Equity as Institutional Transformation: The Pivotal Role of 'Organization Catalysts'", pp. 262-280 in Abigail J. Stewart, Janet E. Malley and Danielle LaVaque-Manty (editors), *Transforming Science and Engineering: Advancing Academic Women*, The University of Michigan Press: Ann Arbor, 2007



- Wittenberg-Szekely Tamar, Hershkowitz Yael, Yuval-Shani Bar and Slonim-Nevo Vered, "Problems Faced by Female Doctoral Students in a University Setting: Findings from a Focus-Group Study", *Journal of the World Universities Forum*, vol. 1, 2008
- Valian Virginia, "Why So Slow? The Advancement of Women", The MIT Press: Cambridge, Massachusetts, 1998.
- Women In Research Decision Making expert group (WIRDEM), Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research, European Commission, 2008 (http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf, visited: June 29th 2008)
- Gad Yair, "Gender, Discipline and Scientific Productivity: The Case of Israeli Doctoral Students", *Equal Opportunities International*, forthcoming

אתרי אינטרנט

- http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=33&CFID=14500072&CFTOKEN=33648d8e3c8fd65c-90E30815-B188-D47F-E3D7611E983E259A#11, תאריך כניסה: 16 ביוני 2008.
- <http://www.cus.ch/wEnglisch/beitraege/chancengleichheit/index.php>, תאריך כניסה: 22 ביוני 2008.
- <http://www.bawie.de/web/en/index.php>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.
- <http://www.athenaproject.org.uk/aboutAthena.htm>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.
- <http://www.nsf.gov/about>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.
- <http://www.nsf.gov/pubs/2007/nsf07582/nsf07582.pdf>, תאריך כניסה: 29 ביוני 2008.

מכתבים

- Amelan Ralph, Information Resources – The American Center (Jerusalem), Embassy of the United States of America, letter, May 18 2008

