

נשים באקדמיה

אוניברסיטת בן גוריון בנגב

2004

פרופ' ורד סלונים-גבו

נשים באקדמיה:

דוח זה מהווה חוליה בשרשרת דוחות העוקבים אחר מצב הנשים באקדמיה, ועיקר תפקידו לתת תמונה עדכנית המצטרפת למגמות בפערים בין המינים באוניברסיטת בן-גוריון. דוח זה מכיל שני חלקים, הראשון סוקר את ממצאים עיקריים העולים מקבצי הנתונים. השני משווה ממצאים אלו לממצאים מדוחות קודמים.

חלק א: סקירת ממצאי הדוח

הממצאים המוצגים בדוח הופקו על בסיס שני מאגרי נתונים משנת 2004, האחד שכיחות סטודנטים בשלושת התארים על פי מין (טבלה 1). המאגר השני עסק בסגל האקדמי הזוטר והבכיר, ומלבד שכיחויות יבשות סיפק מאגר זה גם תמונה מצב לגבי מסלולי קידום וזמן שהייה בכל דרגה כפי שיפורט בהמשך. הדוח מתחיל מסקירת שכיחויות המינים ברמת האוניברסיטה והפקולטות, ממשיך בסקירת שכיחויות לאורך רמות התואר השונות והדירוג האקדמי ומסיים בהשוואת מהירות הקידום בין דרגות אקדמיות באוניברסיטה ובפקולטות.

טבלה 1: שכיחות ואחוז סטודנטים ואנשי סגל על פי מין מתוך כל פקולטה

	פקולטה									מין	
	ר"ח	טבע	הנדסה	מדעי בריאות	ניהול	חקר המדבר	מורשת בן גוריון	מחקר מעשי	ללא* פקולטה		
סטודנטים	1766 (32%)	1119 (57%)	4156 (76%)	370 (25%)	904 (44%)	40 (51%)		23 (45%)	8378 (50%)	תלמידים	
סטודנטיות	3721 (68%)	853 (43%)	1329 (24%)	1094 (75%)	1166 (56%)	38 (49%)	28 (55%)	8229 (50%)			
סטודנטים כולל	5487	1972	5485	1464	2070	78	51	1660	7		
סגל	זכר	213 (69%)	153 (93%)	152 (89%)	62 (61%)	28 (76%)	47 (92%)	13 (93%)	11 (69%)	17 (77%)	696 (79%)
	נקבה	96 (31%)	12 (7%)	18 (11%)	39 (39%)	9 (24%)	4 (8%)	1 (7%)	5 (31%)	5 (23%)	189 (21%)
	סגל כולל	309	165	170	101	37	51	14	16	22	885

* אנשי סגל ללא פקולטה וסטודנטים השייכים לקרייטמן

כפי שעולה מטבלה 1 באוכלוסיית הסטודנטים, מעבר לכל האוניברסיטה, נשמר שוויון בין המינים. אולם, מבחינה מדוקדקת יותר עולה כי שוויון זה לא נשמר כאשר יורדים לרמת הפקולטות. נראה כי שוויון המינים מתקבל כיוון שהיתרון המוחץ של המין הגברי בפקולטה להנדסה מאזן יתרון של המין הנשי ברו"ח ובמדעי הבריאות. תמונה דומה, אך מרוככת במעט, של איזון בין המינים ניתן למצוא בית הספר לניהול עם יתרון קל לגברים המאזן יתרון נשי קל בפקולטה לטבע. אם כן ההסתכלות על שוויון בין המינים ברמת האוניברסיטה מטעה מעט כיוון שתי הפקולטות הגדולות ביותר, רו"ח והנדסה, מציגות תמונת ראוי של שכיחות המינים בהן.

אותו שוויון מעבר לכלל אוכלוסיית הסטודנטים אינו נשמר אצל אנשי הסגל בו הנשים מהוות כ 20% בלבד. וכפי שניתן לראות אין פקולטה אחת המציגה שוויון בין המינים בקרב אנשי הסגל. שכיחות הנשים היחסית בפקולטות השונות נעה בין 30% ל 40% בפקולטות לרו"ח ומדעי הבריאות בהתאמה ועד לכ- 10% בפקולטות להנדסה וטבע.

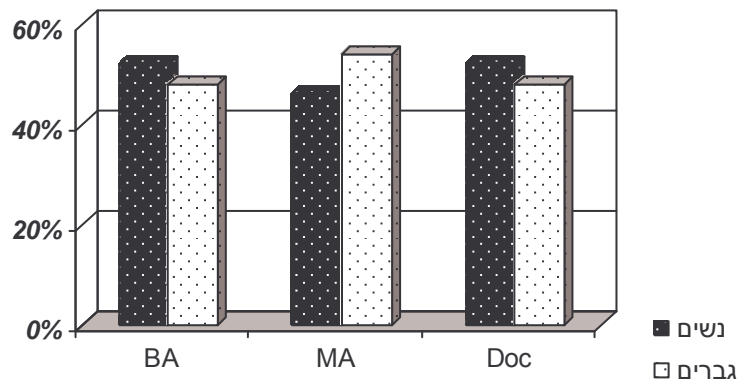
בכדי לספק תמונת מצב מפורטת יותר לגבי פערי השכיחות בין המינים באוכלוסיית הסטודנטים נבחנו נתונים אודות שכיחות כל מין בכל רמת תואר בכלל האוניברסיטה ובפקולטות (טבלה 2). לצורך ניתוח זה נלקחו רק הפקולטות הגדולות המכתיבות את התמונה הכוללת, קרי מדעי הבריאות, רו"ח, הנדסה, טבע ובית הספר לניהול.

טבלה 2: שכיחות ואחוז סטודנטים ואנשי סגל לפי דירוג ופקולטות

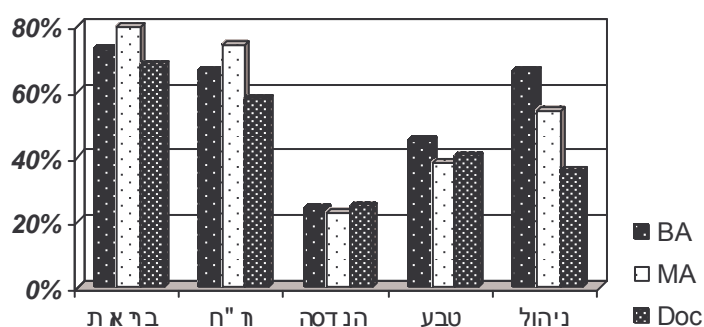
סגל				סטודנטים			תואר/ דירוג	
פרופ' מניין	פרופ' חבר	מרצה בכיר	מרצה	Doc	MA	BA	מין	פקולטה
59 (95%)	60 (94%)	65 (88%)	60 (82%)	131 (75%)	872 (77%)	3153 (76%)	גברים	הנדסה
3 (5%)	4 (6%)	9 (12%)	13 (18%)	43 (25%)	267 (23%)	1019 (24%)	נשים	
65 (97%)	78 (94%)	60 (90%)	45 (87%)	125 (60%)	186 (62%)	808 (55%)	גברים	טבע
2 (3%)	5 (6%)	7 (10%)	7 (13%)	82 (40%)	112 (38%)	659 (45%)	נשים	
22 (81%)	21 (54%)	23 (49%)	21 (45%)	41 (32%)	94 (20%)	235 (27%)	גברים	מדעי הבריאות
5 (19%)	18 (46%)	24 (51%)	26 (55%)	86 (68%)	379 (80%)	629 (73%)	נשים	
2 (50%)	8 (89%)	12 (80%)	16 (70%)	14 (64%)	760 (46%)	130 (34%)	גברים	ניהול
2 (50%)	1 (11%)	3 (20%)	7 (30%)	8 (36%)	901 (54%)	257 (66%)	נשים	
72 (86%)	93 (79%)	109 (65%)	91 (59%)	111 (42%)	356 (26%)	1299 (34%)	גברים	רוח וחברה
12 (14%)	25 (21%)	59 (35%)	62 (41%)	156 (58%)	988 (74%)	2577 (66%)	נשים	
220	260	269	233	422	2268	5625	גברים	כללי
24	53	102	115	375	2647	5141	נשים	

הגרפים הבאים ימקדו את תשומת הלב לנתונים מפתח המוצגים בטבלה. הראשון שבהם מציג את התפלגות השני המינים בתארים השונים מעבר לכלל האוניברסיטה (גרף 1). הגרף השני מציג את אחוז הסטודנטיות בתארים השונים בכל אחת מהפקולטות הגדולות.

גרף 1: התפלגות הסטודנטים והסטודנטיות באחוזים ברמות התואר השונות מעבר לכלל האוניברסיטה



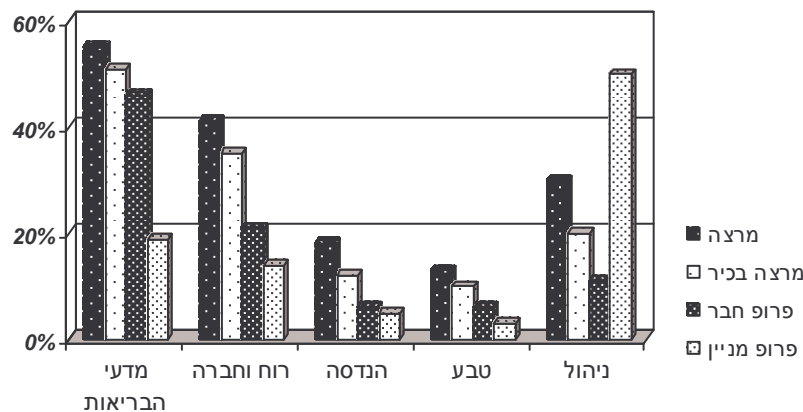
גרף 2: אחוז הסטודנטיות ברמות התואר השונות לפי פקולטות



על פי גרף 1 נראה כי השכיחות השוות בין המינים מעבר לכלל האוניברסיטה שהוצגו בטבלה 1 נשמרות לאורך כל רמות התואר. ניתוח השכיחות ברמת התארים משחזר כמעט באופן מלא את אי השוויון שהוצג בטבלה 1 לגבי הפקולטות השונות. יוצא מן הכלל בודד הוא בית הספר לניהול בו יש ירידה משמעותית של אחוז הנשים לאורך רמות התואר מ 65% נשים בתואר ראשון עד ל 35% מקרב הלומדים לתואר שלישי. בשאר הפקולטות לא ניתן לאתר מגמות שינוי באחוז הנשים לאורך רמות התואר השונות.

בדומה לניתוח שהוצג בגרף 2 קובצו הנתונים העוסקים בשכיחות היחסית של הנשים בסגל האקדמי לפי הפקולטות השונות והדירוג האקדמי כפי שמוצג בגרף 3.

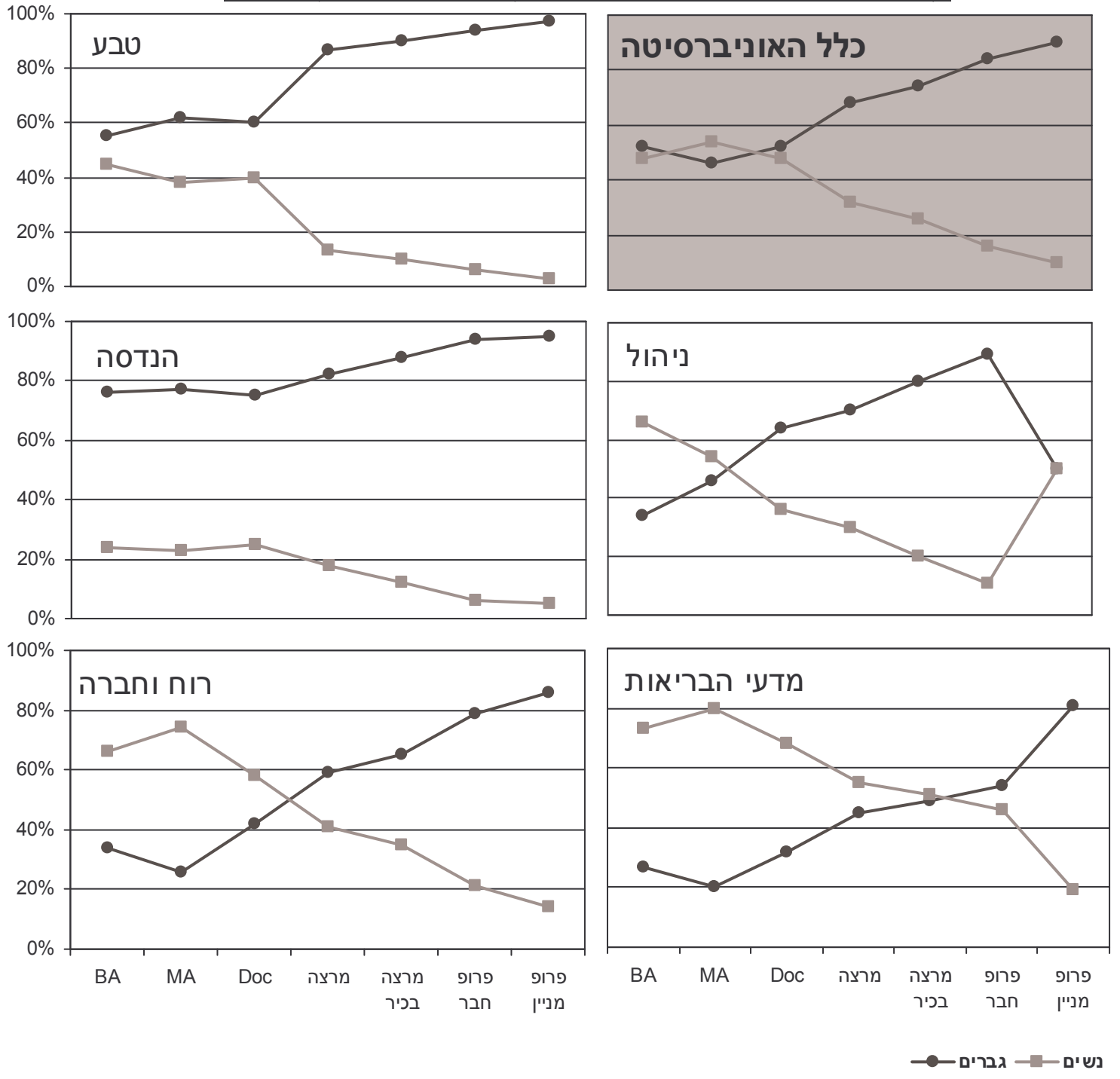
גרף 3: אחוז הנשים בסגל האקדמי בדירוגים האקדמיים בפקולטות השונות



למרות השוני הרב באחוזי הנשים בסגל, כל המחלקות מציגות דפוס דומה של התמעטותן עם העלייה בדירוג האקדמי. בית הספר לניהול מהווה חריג למגמה זו עקב השוויון בין הנשים והגברים בדרגת פרופסור מן המניין. חריג זה אינו מרעיש כל כך כיוון שמדובר בארבעה פרופסורים מן המניין בכל בית הספר לניהול.

סדרת הגרפים הבאה ממחישה את מגמות אי השוויון על ידי הצגת אחוזי הנשים והגברים בכל דרגה ותואר מעבר לכלל האוניברסיטה ובחמש הפקולטות הגדולות (גרף 4). למעשה סדרת גרפים זו מסכמת את המוצג בגרפים 2 ו-3 על ידי מתן תמונה רחבה על כל טווח המסלול האקדמי מתואר ראשון ועם דרגת פרופסור מן המניין. הגרף הנוגע לכלל האוניברסיטה מציג אי שוויון הולך וגדל בין אחוזי הנשים והגברים ככל שמתקדמים לאורך המסלול האקדמי. בבחינה של התפתחות פערי הייצוג בין המינים בתוך הפקולטות עצמן עולה כי ברובן, מדעי הבריאות ובית הספר לניהול יתרון לייצוג נשי מתהפך לייצוג גברי עדיף בשלבים מאוחרים של המסלול האקדמי. בשתי הפקולטות האחרות, טבע והנדסה, ייצוג היתר של הגברים באקדמיה קיים כבר מהתואר הראשון והולך ומעצים לאורך כל שלבי המסלול האקדמי.

גרף 4: אחוז הנשים בהשוואה לאחוז הגברים בכל תואר ודירוג אקדמי בכלל האוניברסיטה ובפקולטות השונות



מהירות קידום

נוסף על השוואת שכיחות המינים בכל פקולטה, מאפשר קובץ הסגל האקדמי, לבחון גם את מהירות קבלת הדרגה במצבים בהם קיימים לגבי רשומה בודדת תאריכי קבלה של שתי דרגות עוקבות. לאחר ריכוז כל זמני המעבר בין שתי דרגות עוקבות התבצע מיצוע של זמני המעבר בכל פקולטה בנפרד לכל אחד מהמינים (טבלה 3). יחד עם זאת, חשוב לזכור כי זהו ניתוח ראשוני בלבד, כי הוא מתייחס רק לאילו שכבר הגיעו לכל דרגה ולא לאילו שעדיין ממתנינים\ממתניות. בעתיד יש לבצע ניתוח הישרדות (survival analysis) כדי לראות את המצב לאשורו.

טבלה 3: ממוצעי זמני עלייה בדרגה בשנים על פי מין ופקולטה

פרופ' חבר לפרופ' מניין	מרצה בכיר לפרופ' חבר	מרצה למרצה בכיר	מעברי דרגה	
			גברים	נשים
7.2 (n=28)	7 (n=34)	4 (n=36)	הנדסה	הנדסה כולל
11.4 (n=2)	3.8 (n=3)	4.9 (n=7)	גברים	נשים
7.5 (n=30)	6.8 (n=37)	4.2 (n=43)	טבע	טבע כולל
9.1 (n=38)	7.5 (n=33)	3.4 (n=29)	גברים	נשים
8 (n=3)	8.3 (n=5)	3.6 (n=3)	לימודי המדבר	מדבר כולל
9 (n=41)	7.6 (n=38)	3.4 (n=32)	גברים	נשים
7.1 (n=20)	5.1 (n=15)	5.7 (n=13)	מדעי הבריאות	בריאות כולל
4 (n=1)	7 (n=1)	7.4 (n=2)	גברים	נשים
6.9 (n=21)	5.2 (n=16)	5.9 (n=15)	ניהול	ניהול כולל
8.8 (n=10)	7.2 (n=8)	5 (n=9)	רוח וחברה	רו"ח כולל
7.3 (n=5)	6.2 (n=18)	5.1 (n=13)	גברים	נשים
8.3 (n=15)	6.5 (n=26)	5.1 (n=22)	גברים	נשים
6.1 (n=5)	6.3 (n=4)	4.3 (n=8)	גברים	נשים
4.5 (n=1)	(n=0)	2.7 (n=3)	גברים	נשים
5.8 (n=6)	6.3 (n=4)	3.8 (n=11)	גברים	נשים
7 (n=46)	8.4 (n=61)	4.4 (n=52)	גברים	נשים
6.9 (n=10)	7.3 (n=20)	4.4 (n=37)	גברים	נשים
6.9 (n=56)	8.2 (n=81)	4.4 (n=89)	גברים	נשים
7.1 (n=147)	6.9 (n=155)	4.5 (n=147)	גברים כולל	
7.7 (n=22)	7.6 (n=47)	4.4 (n=65)	נשים כולל	
7.6 (n=169)	7.3 (n=202)	4.4 (n=212)	כלל האוניברסיטה	

מעבר לכל האוניברסיטה טבלה 3 מציגה קידום איטי אצל נשים רק במעבר בין דרגת מרצה בכיר לפרופסור חבר. אולם כאשר יורדים לרמת הפקולטות לבחון את זמני העלייה בדרגות מתקבלת מגמה מעורבת המקשה להצביע על אי שוויון בולט באחת הפקולטות.

חלק ב: השוואה לממצאים קודמים ומסקנות

השוואת ממצאי דוח זה נעשתה אל מול דוח דומה משנת 2000 "נשים באוניברסיטת בן גוריון: דוח מצב והיבט אישי" בעריכת פרופ' רבקה כרמי.

אוכלוסיית הסטודנטים: קיימים שינויים מזעריים ביחס בין המינים בתואר הראשון והשני. השוני העיקרי נמצא באוכלוסיית הלומדים לתואר שלישי בה ניתן לזהות מגמת עלייה באחוז הנשים מ-44% נשים בשנת 2000 ל-48% נשים בדו"ח הנוכחי.

כאשר עוקבים אחר השינוי באחוז הנשים בתוך הפקולטות השונות ניתן לזהות שלושה מוקדי עלייה. הראשון בפקולטה לטבע תואר שני עם עלייה של כ-25% מ-12% בשנת 2000 ל-40% בדו"ח הנוכחי. עלייה שנייה של כ-10% בתואר ראשון במדעי הבריאות, והעלייה המשמעותית ביותר היא של 50% בתואר שלישי בבית הספר לניהול. יש לציין כי מאחורי העלייה היחסית בבית הספר לניהול עומדות שמונה סטודנטיות בלבד.

סגל אקדמי: מעבר לכלל האוניברסיטה עולה מדו"ח זה עלייה של כ-5% באחוז הנשים המשמשות כפרופסור מן המניין. בשאר הדירוגים האקדמיים לא אובחנו שינויים משמעותיים בהשוואה לדו"ח משנת 2000. בבחינה פרטנית של הפקולטות ניתן לראות ירידה של כ-10% באחוז הנשים המשמשות כפרופסור חבר בפקולטה להנדסה. ירידה של כ-15% בהשוואה לדו"ח הקודם נרשמה גם באחוז המרצות הבכירות במדעי הרוח והחברה. מאידך אחוז הנשים בדרגת פרופסור מן המניין בפקולטה זו עלה מ-5% בשנת 2000 ל-14% בשנת 2004.

על מנת לעקוב אחר מגמת אחוז הנשים לאורך השנים מובא בזאת גרף 5 המציג את אחוז הנשים בכל אחת מהדרגות האקדמיות משנת הלימודים תשנ"ה ועד הדוח הנוכחי. אומנם גם גרף זה מעיד על סיכוי הולך ופוחת למצוא נשים ככל שעולים בדירוג האקדמי, אולם ניתן לראות כי הקו המייצג את שנת 2004 מתון יותר בהשוואה למסלולי הקידום בשנים קודמות.



מסקנות: מבחינת השכיחות היחסית של הנשים לאורך מסלולי הקידום עולה כי גם בשנת 2004 נמצאות הנשים בייצוג חסר לאורך כל מסלול הקידום האקדמי. מאידך ניתן לשאוב מעט עידוד מהעובדה כי פערים אלו נשענים, כנראה, על ירושה עתיקה שהולכת ומתפוגגת בקצב איטי לאור הממצא אודות קצב קידום הנשים שאינו נופל מזה של הגברים. יחד עם זאת, הפערים הקיימים בין מרצים למרצות ביחוד בדרגות המתקדמות עדיין בולטים ויש לבנות תכנית ארוכת טווח כדי לשנות אותם.