
**הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה
גבוהה**

דוח הוועדה והמלצותיה

2015

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

תוכן עניינים

	דברי פתיחה
	תקציר
	מבוא
	1. הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה
	1.1 רקע: דוח "צוות כרמי לבחינת מצב הנשים בסגל האקדמי
	1.2 הקמת הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה
	2. הוועדה
	3.1 תהליך העבודה
	3.2 תנאים הכרחיים להצלחת התהליך
	3.3 המלצות הוועדה
	3.3.1 א' הכוונת נשים למחקר אקדמי
	3.3.2 ב' גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר
	3.3.3 ג' קידום ושימור נשים בסגל האקדמי הבכיר
	3.3.4 המלצות משלימות להמלצות צוות כרמי ל"דוח המוסדי השנתי"
	המלצות משלימות להמלצות צוות כרמי לתפקיד היועצת לנשיא
	נספח א- דוח תמונת מצב
	רשימת מקורות

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 המערכת להשכלה גבוהה 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, 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 בשיתוף 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% בסה"כ, ובכל התחומים שיעורן הולך ויורד עם העלייה בדרגה, זאת בעוד הן מהוות רוב בגוף הסטודנטים. הירידה בשיעור הנשים לאורך שלבי הקריירה האקדמית, מוכרת כ"תופעת המספריים"¹. ייצוג הנשים בסגל האקדמי הבכיר ובגוף הסטודנטים ומתאפיין בהבדלים תחומיים: במקצועות המדעים המדויקים ומדעי הטבע קיימים שיעורים נמוכים במיוחד של נשים, לעומת מקצועות מדעי הרוח, החברה והחינוך.

פער נוסף עולה מתמונת הקליטה של הסגל האקדמי הבכיר במוסדות האקדמיים, ונשים מהוות מיעוט גם בקרב הנקלטים באוניברסיטאות ובמכללות בשנים האחרונות. פערים אלו בולטים במיוחד על רקע העובדה שנשים מהוות רוב בקרב מסיימי ומסיימות דוקטורט בישראל - המהווים פוטנציאל מחקרי עיקרי. המקור לפערים אלו טמון במגוון חסמים והשפעות בשלבים השונים של התפתחות הקריירה האקדמית. בשלב סיום ההכשרה המקצועית והפנייה לקריירה מחקרית, זוהו 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, זוהו 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, זוהו חסמים המתייחסים לדינמיקה של הנעת תהליכי קידום במוסדות; לירידה בזמן הפנוי של החוקרות עקב הציפייה מהן למלא מחויבויות בתוך המשפחה; ולאיכות הרשתות החברתיות שלהן בתוך המוסדות. המלצות הוועדה גובשו בהתאם לחסמים אלו, והן מנוסחות לאור עקרונות של העלאת מודעות ויצירת מחויבות מוסדית, והפצה פומבית של נתונים. עיקריהן:

הכוונת נשים למחקר אקדמי:

הוועדה ממליצה להגדיל **מלגות הצטיינות לבתר דוקטורט לנשים**; ולהעניק **מלגות ייעודיות לדוקטורנטיות** עבור פעילות אקדמית בחו"ל; ובתחומים בהם אחוז נמוך של נשים ומקורות מימון נמוכים. עוד ממליצה הוועדה לפעול לשיפור תהליכי חניכה והנחיה במהלך הדוקטורט.

גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר:

בנושא זה ממליצה הוועדה לגבש **נוהל גיוס, שיוצע למוסדות**; לקדם הכשרה מגדרית של ועדת גיוס וראשי מחלקות; ולהקים **פלטפורמות שיסייעו בגיוס פרו אקטיבי**.

קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר:

בנושא זה ממליצה הוועדה לפעול להמשך קידום המלצות צוות כרמי; ולעודד ולתמוך באופן תקציבי את המוסדות להשכלה גבוהה לטיפול בנושא קידום נשים; ולעודד עריכת ימי עיון וסדנאות להעלאת מודעות בקרב בעלי תפקידים במוסדות. עוד ממליצה הוועדה לשלב את בחינת הנושא במסגרת הערכת איכות המוסדות. במקביל, ממליצה הוועדה לתמוך במחקרים תומכי מדיניות בנושא חסמים לנשים באקדמיה, ויצירת 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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מבוא

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

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

הדוח מכיל כנספח גם את דוח "תמונת מצב" של נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, המהווה חלק בלתי נפרד ממנו. דוח זה סוקר את מצבן של נשים בגוף הסגל האקדמי הבכיר בישראל, ובשלבם השונים של התפתחות הקריירה האקדמית, והוא מהווה יישום של חלק ממנדט הוועדה 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 היבטים מגדריים במחקר ובמדע, על מנת לתמוך באופן מושכל בפעילות והמלצות הוועדה. 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 בסיס ידע רחב בנושא ולהנגישו לכל העוסקים בקידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. הוא יתעדכן ויתפרסם באופן תקופתי, ובכך יאפשר גם מעקב אחרי האפקטיביות והיישום של המלצות הוועדה.

דוח המלצות הוועדה והנספח המתאר את תמונת מצב הם השלב הראשון בתהליך הדרגתי 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](#)

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 וות"ת בספטמבר 2013,³ ועל ידי משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל במרץ 2014. הועדה הוקמה כחמשך 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 וות"ת בנושא, בו התבקש הצוות לערוך עבודה מעמיקה לבחינת הנושא ולהציע יוזמות לשיפור המצב.⁴

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 ור"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 ושילובן 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 \(10.09.2013\)](#)

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](#)

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

4. **שימור וקידום נשים באקדמיה** - הארכת משך הזמן לקביעות בגין לידה (לנשים ו/או לגברים) ומעקב של יועצת הנשיא לקידום מעמד הנשים אחר הנושא.
5. **ייצוג נשים בוועדות במוסדות להשכלה גבוהה** - המוסדות נקראו להכיר בעקרון של ייצוג הולם בוועדות וליישמו בצורה הדרגתית. עד ליישום, תשמש היועצת לנושא נשים חברה קבועה בוועדה המרכזת של המוסד בסנאט ובוועדת המינויים המוסדית.
6. בכל מוסד - **הכנת דוח שוויון מגדרי מוסדי**, שיוגש מדי שנה לנשיא ולוועד המנהל של המוסד.

המלצות הצוות אומצו בות"ת ובמל"ג.⁶ 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"ג.⁷ 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 הלאומית הישראלית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה

המועצה הלאומית הישראלית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה הוקמה ליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל (ע"פ החלטת ממשלה 2660 מיום 20.11.2000). מועצה זו נועדה, בין היתר, להוות גורם ממלכתי מתכלל ומתאם לעניין קידום נשים במדע ובטכנולוגיה. למועצה שלוש תת ועדות שמטרתן לייעץ למועצה בנושאים שונים: אקדמיה, תעשייה וחינוך. בשנה האחרונה הוגדלו בצורה משמעותית התקציבים במשרד לתמיכה בנושא קידום נשים במדע וטכנולוגיה. המועצה פועלת בכוונים הבאים:⁸

- קידום תהליכים **למיסוד תפקיד יועצות נשיאי האוניברסיטאות** לענייני נשים והוגנות מגדרית, בהמשך לדו"ח כרמי אשר המליץ על הגדרת **תפקיד יועצת הנשיא 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.
- **מלגות לקידום נשים במדע** על שם שולמית אלוני ז"ל המיועדות לסטודנטיות לתארים מתקדמים אשר מבצעות מחקר בתחומי המדעים המדויקים וההנדסה.

⁶ מל"ג אימצה את המלצות הצוות ב-20 לאפריל 2012, להחלטתה בנושא ראו: [מל"ג \(2012\) החלטות משיבת 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 משיבת 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>

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

- מלגות מחקר בנושא מדיניות לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה.
- המשרד פועל להכנת תוכנה אינטרנטית בנושא הטיה מגדרית לא מודעת מותאמת 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 מערכתי 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 הזוטר וכדומה.
- ההמלצות נוסחו באופן כללי, ועלה צורך בפירוט ומיקוד ההמלצות הקיימות וכן בגיבוש מגנוני איסוף נתונים, ליווי ובקרה.

1.4 הקמת הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה

בהמשך למסקנות המתוארות ובמטרה להמשיך ולקדם את נושא ייצוג וקידום נשים 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) ולוועדה העוסקת בקידום נשים באקדמיה של המועצה הלאומית הישראלית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע (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 הוועדה

- א. מיפוי כלל הגורמים הפעילים בנושא ייצוג וקידום נשים באקדמיה ובכלל זה: במוסדות להשכלה גבוהה, בקרנות מחקר, במשרדי ממשלה, בגורמים 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.
- 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 לגופים על ידי הועדה המוזכרים ייעשה במקביל לפרסום דוח ההמלצות ונספח "תמונת המצב".

2.2.2.1 הרכב הועדה:

הועדה הורכבה כך שחבריה וחברותיה יוכלו לתת התייחסות רחבה ושלמה ככל הניתן לצרכים וחסמים 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 של משרד 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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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' פאזיה נאסר אבו אלהיג'א, ביה"ס לחינוך, אוניברסיטת תל אביב; מכללת סכנין וחברת מל"ג
פרופ' מלכה רפפורט חובב, הפקולטה למדעי הרוח, האוניברסיטה העברית וחברת ות"ת
פרופ' כנרת קרן, הפקולטה לפיזיקה, הטכניון
גב' גל פילק, התאחדות הסטודנטים הארצית

2. עבודת הוועדה

2.1 תהליך העבודה

עבודת הוועדה 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 המידע 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 הוועדה מכל המוסדות להשכלה גבוהה להעלות נתונים וסוגיות רלוונטיות נוספות.⁹
- 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 הוועדה. עיקרי הנתונים זמינים גם באתרי המל"ג והמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה שליד משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל.
- פגישות עם גופים רלוונטיים- נציגי הוועדה, הצוות המקצועי במל"ג/ות"ת וחברי המועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה נפגשו עם גופים רלוונטיים שונים לריכוז 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,

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 וות"ת, ופרסום נתונים מגדריים שנתיים

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 נושאים העיקריים בכל אחת מהן ובחנו אלטרנטיבות שונות להתמודדות עימן.

תהליך למידת הנושא לצד ניתוח נתונים הביאו את חברי וחברות 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 וראשונית: ישנם עוד נתונים וסוגיות רבות לבחון ולקדם. 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 במסגרת הסגל האקדמי הזוטרי
- תפקידם של המוסדות האקדמיים המכשירים מורים במסגרת הכשרת מורי ומורות העתיד בסוגיות 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 3.3 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 למצוינות 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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

2. **עבודה רציפה ומתמשכת** - להערכת הועדה, נושא קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה מושפע ממשתנים 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 ודינאמי 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.

2.3. המלצות הועדה

2.3.1. 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 להיות 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 (בשלבי הדוקטורט). סוגיות המפתח אותן איתרה הועדה בנושא זה הן:

- **צמצום הפער בין שיעור מסיימות הדוקטורט לבין שיעור הנשים בשלב בטר הדוקטורט בכל התחומים**, ובמיוחד כאשר מדובר ביציאה לחו"ל לצורך זה.
- **גידול מספר הדוקטורנטיות בתחומי ההנדסה והמדעים המדויקים**

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 הליווי וההנחיה במהלך הדוקטורט אשר יתמוך במעבר של נשים רבות יותר לשלב הבתר דוקטורט:

א' הגדלת מלגות הצטיינות לבתר דוקטורט לנשים:

הגדלת מספר מלגות הצטיינות לנשים להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל. בנוסף, ניתן לאפשר השתתפות ב"מסלול משולב" להשתלמות בתר 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 בליווי ובהכוונת הדוקטורנטיות למחקר ולספק להן מידע רלוונטי
- **הפצת מידע בנוגע לבניית קריירה האקדמית** בהתייחס הן לאפשרויות הפתוחות בפני חוקרות צעירות וזכויותיהן והן בנוגע לכלים לבניית קריירה באופן כללי.

2.3.2. 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.

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

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

¹³ מדע, טכנולוגיה, מדעי ההנדסה ומתמטיקה.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

• הגדלה משמעותית של מספר הנשים המתמנות לסגל האקדמי במסלול קביעות

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 שקופים ולכן אינם נגישים ונהירים כולם ולכולן ולכן לא ניתנים לבקרה מוסדית. כמו כן אופני הפצת מידע ופרסום משרות מצד המוסדות הם מוגבלים, ודפוסיים אינם מותאמים לפניה המועדדת 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 חיצוניות 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 מספר 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 למינוי כסגל האקדמי הבכיר במוסד לרקטור (ולבעל 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 העדפה השווה מתקנת.
 - העדר שיפור ייבחר בתהליך פנימי שיקבע על ידי המוסד.
- **ב' הכשרה של ועדת גיוס וראשי מחלקות:** הצוות ממליץ כי בעלי תפקידים האמונים על הגיוס, דהיינו 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.

2.3.3. קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר:

על מנת להתמודד עם "מגמת המספריים" - הירידה המשמעותית בשיעור הנשים עם העלייה בדרגות האקדמיות¹⁵ הועדה איתרה את הסוגיות הבאות כסוגיות ייסוד:

- **הגדלת מספר הנשים בדרגות אקדמיות בכירות** במוסדות להשכלה גבוהה
- **מניעת תופעות של "היתקעות" או "נשירה" של נשים** בסולם האקדמי

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

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

- 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 בעלייתן 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) המעוניינים לשלב באופן מיטיב יותר בן פעילות במרחב הציבורי (קריירה) ובמרחב הפרטי (לדוגמא, משפחתי).

ג. מיעוט הנשים בדרגת פרופסור חבר ופרופ' מן המניין המאפיין עתה את כל המוסדות להשכלה גבוהה גורם לעומס מטלות אדמיניסטרטיביות נלוות במסגרת חברות בוועדות מוסדיות וציבוריות שונות ובשל כך לעיכוב בקידום המחקר.

המלצות הצוות:

א' המשך קידום המלצות צוות כרמי:

- 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' 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'

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מתוך תפיסה זו ממליצה הועדה להוסיף נדבך פומבי להמלצת צוות כרמי לגבי דוח שוויון מגדרי מוסדי שמטרתו הן העלאת מודעות, תמיכה בתהליך חשיבה מוסדי, דיווח על פעילות מוסדית וכד', וכן להוסיף המלצה נוספת שתאפשר איסוף 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** - יפורסם את הדוח יפורסם באתר המוסד, וכן יפורסמו החלטות מוסדיות ופעילות רלוונטית בנושא

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 פורומי עבודה** של יועצות לנשיא המותאמים לסוג וצרכי המוסד - אוניברסיטאות ומכללות מתוקצבות, מכללות לחינוך, אוניברסיטאות, הקמת פורום אינטרנטי .
- **הסדרת תפקיד היועצת לנשיא** - מנדט התפקיד, גמול בגין התפקיד, כלי עבודה העומדים לרשותה.

נספח א - נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

דוח תמונת מצב

2015

תוכן עניינים - נספח א'

ע"מ

עיקרי הדוח

פרק א- רקע: מערכות משפיעות על מערכת ההשכלה הגבוהה

1. מערכת החינוך: בחירה מוטית מגדר

2. שוק התעסוקה - פערי שכר, מעמד ובידול תחומי

פרק ב'- נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

1. סטודנטים וסטודנטיות

2. לימודי דוקטורט - 27 -

3. השתלמות בתר הדוקטורט

4. סגל אקדמי בכיר במוסדות להשכלה גבוהה

4.1 נשים בסגל האקדמי הבכיר

4.2 קליטת סגל חדש

4.3 קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר

פרק ג' - תהליכי שיפוט, הערכה וזכייה בהיבטים מגדריים

פרק ד' - תמונת מצב וכלי מדיניות בעולם

1. תמונת מצב בעולם

2. מדיניות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בעולם

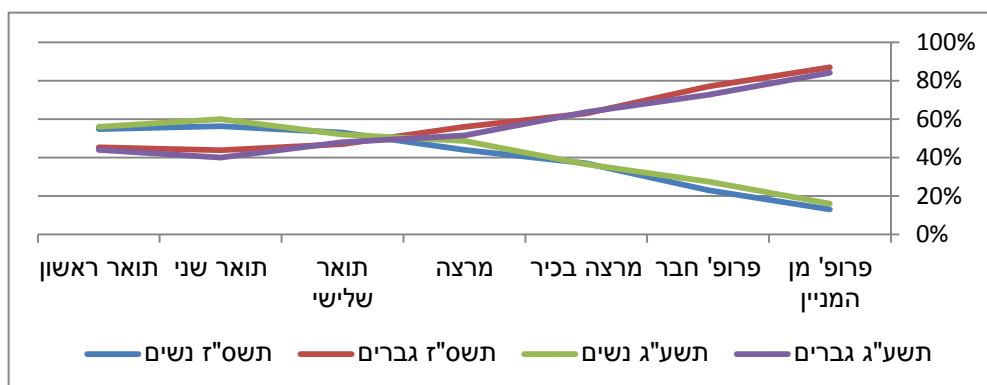
פרק ה' - פעילות גופים ציבוריים בישראל לקידום נשים בהשכלה הגבוהה - 56 -

רשימת התרשימים

עיקרי הדוח

תמונת המצב המגדרית במוסדות להשכלה גבוהה בישראל מתאפיינת על ידי "מגמת המספריים": בעוד אחוז הסטודנטיות בתואר ראשון, שני ושלישי מהווה בממוצע אף יותר מ-50%, ייצוגן של נשים יורד ככל שמתקדמים בסולם האקדמי, עד לייצוג של כ-15% באוניברסיטאות וכ-10% במכללות בדרגת פרופסורים מן המניין.

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



הפערים בין שיעורם של נשים וגברים 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 שיעורן של הנשים גבוה יחסית, ניתן לראות מגמה ברורה וחדה של ירידה בשיעורן, עם העלייה בדרגות האקדמיות. האחוז הכולל של חברות הסגל במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, אשר עומד על 29%, נמוך במיוחד בהשוואה למדינות אירופה, בהן אחוז חברות הסגל עומד 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 והקידום במערכת ההשכלה הגבוהה, לתרבות האקדמית הרווחת במוסדות בישראל, לאופי ההכשרה לה זוכים חוקרים וחוקרות במהלך הכשרתם האקדמית ולהבדלים מגדריים בכל ההיבטים לעיל. הדו"ח מתייחס להיבטים אלו ונוספים, תוך התבססות על נתונים שנאספו מהמוסדות, נתוני למס ונתוני מל"ג-ות"ת, ועל מחקרים אקדמיים ודוחות בנושא מהארץ ומהעולם.

פרק א- רקע: מערכות משפיעות על מערכת ההשכלה הגבוהה

מערכת ההשכלה הגבוהה על היבטיה המגדירים מושפעת גם מפעילותם של מבנים חברתיים החיצוניים לה. ישנה חשיבות רבה גם לסוגיות מגדריות חיצוניות למערכת ההשכלה הגבוהה - ובהן תפיסות תרבותיות וחברתיות, אשר מעצבות את התנהגות הפרט ואת התרבות המוסדית והמערכתית. פרק זה מתייחס לשניים מהמבנים המרכזיים המשפיעים על מערכת ההשכלה הגבוהה: מערכת החינוך ושוק התעסוקה, והוא נועד להציג רקע והקשר למתרחש במערכת ההשכלה הגבוהה.

1. מערכת החינוך: בחירה מוטית מגדר

בחירת תחום הלימודים נעשית קודם לכניסה למערכת האקדמית ומשקפת בין היתר נורמות חברתיות ותפיסות תרבותיות ומגדריות. בחינת ייצוגן של נשים בתחומים השונים מבהירה כי מגדר הוא משתנה מהותי בבחירה זו. עבור נערים ונערות, מערכת החינוך מהווה גורם מרכזי בתהליך זה באמצעות בחירת מגמות הלימוד, יחידות התגבור, האינטראקציה בין מערכת החינוך (מורים/מורות, יועצות וכד') לתלמידים, וכד'. כל אלה מעצבים ומשפיעים הן על דפוסי לימוד ועל ארגז הכלים עמו מגיעות תלמידות לאקדמיה והן על החשיפה לתחומי הלימוד והעיסוק השונים. מערכת החינוך היא חלק מהגורמים העיקריים המבנים את 'נקודת הפתיחה המגדרית' עבור האקדמיה.

שיעור ההשתתפות של תלמידי התיכון במגמה עיונית, טכנולוגית והנדסית לפי מין

(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 לאוני'			
54	46	31	69
מגמה הנדסית			
85	77	84	79
מתוכם: שיעורי זכאות לבגרות			
77	70	79	75
מתוכם: שיעור העומדים בדרישות סף לאוני'			
33	67	54	46
מגמה טכנולוגית			
45	20	61	40
מתוכם: שיעורי זכאות לבגרות			
28	10	49	28
מתוכם: שיעור העומדים בדרישות סף לאוני'			

תרשים 1.1: מקור הנתונים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה¹⁶

מהטבלה ניתן ללמוד על מספר תופעות: ראשית, נערות מגיעות להישגים טובים יותר- שיעור הזכאיות לבגרות והעומדות בדרישות הסף לאוניברסיטאות לעומת הגברים גבוה יותר בצורה עקבית. שנית, ניתן

¹⁶ מתוך הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2013) "פני החברה בישראל- ישראל מניין 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"ס וסיב"ס, תחזוקת מערכות מכניות, מערכות מכונאות רכב, מערכות ממוחשבות ברכב, אדריכלות, תכנון הנדסי של מבנים, ניהול הייצור, ניהול השיווק, ימאות, ספינות וחובלים, עיצוב אופנה ותלבושות, עיצוב שיער, קוסטיקא ואיפור, מערכות טלוויזיה וקולנוע, מערכות צילום, מערכות ימיות, תקשורת אלקטרונית, פרסום ויחסי ציבור, מערכות הספק, פיקוד ובקרה ומערכות בקרת אקלים.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

לראות בידול תחומי בולט - נערות מהוות מעל ל- 50% מהתלמידים במגמה העיונית מדעית והטכנולוגית, ואילו במגמה ההנדסית שיעורן יורד לכ- 31% בלבד. בקרב האוכלוסייה הערבית ניתן לראות שנשים מהוות רוב במגמות ההנדסית והעיונית, ואילו 33% במגמה הטכנולוגית.

התרשים הבא מציג פילוח ממוקד יותר של אחוז הנשים במקצועות הלימוד: בעוד הן מהוות רוב במקצועות הכימיה והביולוגיה (בהתאמה) וכמעט חצי במתמטיקה, במגמות הפיסיקה ומדעי המחשב אחוז הנשים עומד על 35%-32% (בהתאמה). ניתן לראות כי מגמה זו קבועה ועקבית לאורך יותר מעשור, וכן מתאימה לשיעורי ההשתתפות של נשים בלימודים הגבוהים כפי שיוצג בהמשך.

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

שנה	2001	2005	2010	2012
	בנים	בנות	בנים	בנות
מתמטיקה	54%	46%	52%	48%
פיסיקה	70%	30%	68%	32%
מדעי המחשב	69%	31%	69%	31%

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

נתונים אלה מראים כי בקרב המגזר היהודי ישנן כבר בשלב התיכון 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 ללמוד מדעי המחשב מהווה שיקול מרכזי אצל נערים ונערות מהמגזר¹⁷. 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

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 ות"ת המועצה להשכלה גבוהה בנושא: שביב מ., בינשטיין נ., סטון א., פודס א., (2013), "פלורליזם ושוויון הזדמנויות בהשכלה גבוהה", 2013 http://che.org.il/?page_id=23126: הרחבת נגישות האקדמיה לערבים, דרוזים וצ'רקסים בישראל", דו"ח הצוות המקצועי של ות"ת, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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:

- **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 בכיתה, בסביבות חינוכיות, בהשקעת המורים בעידודן והתמדתן ועוד.
- **מסרים גלויים וסמויים המרתיעים תלמידות מבחירת תחומים "גבריים"**: בספרי הלימוד, בתקשורת, בכרזות משרד החינוך, ועוד.
- **היעדר זמויות 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 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.

מסר עיקרי: מערכת החינוך מכוונת את בחירת תחום הלימודים העתידי של נשים וגברים, ומייצרת את האוריינטציה הכללית שלהם למערכת ההשכלה הגבוהה ולשוק התעסוקה. נראה כי מערכת החינוך משפיעה על בחירותיהם של תלמידים ותלמידות, על בסיס תפיסות רווחות של מגדר. על מנת להבטיח מיצוי מצוינות ופוטנציאל של כל ילד וילדה יש לחשוף 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 אקדמאיים ואקדמאיות. על מנת להבין כראוי את מיעוטן של נשים בסגל האוניברסיטאות והמכללות, ואת מקומם של המוסדות כמעסיקים, נניח כאן מושגים כלליים הקשורים לפערים מגדריים בשוק התעסוקה בישראל, שיתרמו לדיון ולהבנת התמונה באופן רחב בהמשך.

שוק התעסוקה הישראלי מאופיין בפערים מגדריים נרחבים, שהולכים ומחמירים עם גילם של העובדים והעובדות²¹. פערים אלו ניכרים בשכר העובדים; בקצב הקידום של המגדרים השונים; ובייצוג המגדרי

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.

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

בתפקידי ניהול בכירים. בשנת 2013 היווה שכר הנשים החודשי הממוצע כ-68.1% משכר הגברים, ושכרן השעתי עמד על כ-85.6% משכר הגברים.²² נוכחותן של נשים בתפקידי ניהול בכירים דלה- בשירות המדינה, בו קיים בקרב העובדים והעובדות רוב נשי גורף, נשים מהוות כ-32% בלבד מתפקידי הניהול הבכירים, ושכרן הממוצע נמוך משמעותית מזה של עמיתיהן הגברים²³; ב-100 חברות הגדולות בישראל נשים מהוות כ-7 אחוז בלבד מקרב תפקידי המנכ"ל.²⁴

בידול תחומי לפי מגדר ופירמידות 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 בולט.²⁵ מאפיינים אלו קשורים קשר ישיר לתובנות שעלו מהפרק הקודם, הנוגעות להסללה ובידול 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 פירמידאלית, בה על אף ולצד רוב נשי בולט בתחום, את התפקידים הבכירים ועתירי 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 אלו.²⁶ 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 (כמו משפטים ורפואה), 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 בשלבי ביניים בהתפתחות הקריירה, לעיתים רבות מעכבת את הקידום במסלול

²² למ"ס למ"ס 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 הוועדה לקידום נשים בשירות המדינה", מוגש לנציב שירות המדינה ולממשלת ישראל.

²⁴ קבוצת שטראוס 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 8-11.

²⁷ (ראו למשל: L Mandel, Hadas. "Up the Down Staircase: Women's Upward Mobility and the Wage: Penalty for Occupational Feminization, 1970-2007." *Social Forces* (2013): sot018.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

הקריירה- בשל הקושי לשלב עומס עבודה גדול יותר עם התווספות עומס המטלות בבית; ופוגעת באפשרות למעבר 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.

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 במילא 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.

מסר עיקרי: שוק התעסוקה בישראל מבודל מגדרי, ונוהג בפרקטיקה של אפליה בשכר, בקידום ובקבלה לעבודה כלפי נשים. מאפיינים אלו רלוונטיים להבנת מאפייניה המגדריים של מערכת ההשכלה הגבוהה כמעסיק. בנוסף, הבידול התחומי והאפליה כלפי נשים של 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 יש רלוונטיות כפולה - הן עבור בחינת מקומן של הנשים באקדמיה, והן עבור הבנת מצבן של נשים בשוק העבודה בכלל.

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 (2007): 1297-1339.

²⁹ ראו לשת 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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

בשנות ה-90 חלה עליה דרמטית במספרי הסטודנטים במערכת האקדמית – הם הוכפלו פי שלושה בתקופה זו, 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. התרחבות זו כללה גם עליה בשיעור הסטודנטיות במוסדות להשכלה גבוהה³⁰.

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

תואר ראשון		תואר שני		תואר שלישי	
סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים	סה"כ	אחוז הנשים
192,708	56%	54,738	61%	10,719	53%
19,551	61%	6,962	61%	1,981	55%
28,500	80%	9,688	84%	678	75%
39,855	68%	9,363	69%	1,555	63%
22,395	52%	10,873	48%	290	50%
15,959	50%	2,536	53%	255	51%
1,899	54%	3,148	55%	349	69%
10,383	82%	3,140	86%	239	76%
11,531	29%	1,680	28%	646	24%
2,452	37%	902	36%	1,217	39%
5,060	64%	1,875	65%	2,245	58%
1,106	52%	568	56%	269	50%
2,048	60%	108	56%	22	73%
31,969	25%	3,895	23%	973	31%

תרשים 2.1: נתונים אלו מתייחסים לכל המוסדות המוכרים על ידי המל"ג פרט לאוניברסיטה הפתוחה. החלוקה לשנים עשר תחומי לימוד נעשית על ידי ות"ת לצרכי תקצוב. מקור הנתונים: למ"ס.

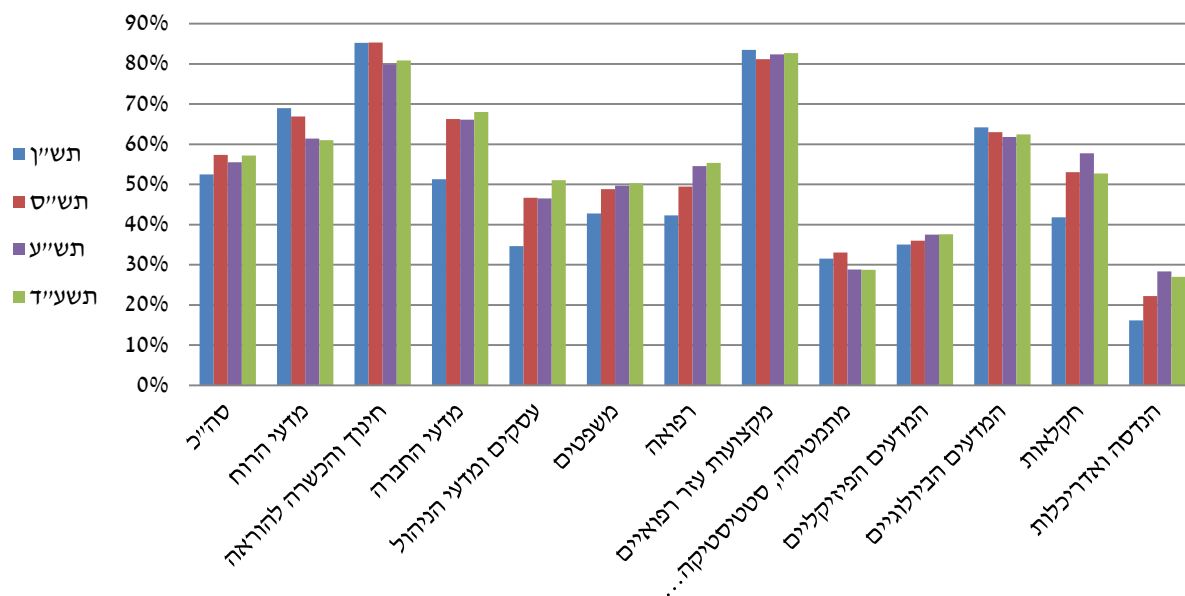
כפי שניתן ללמוד מטבלה זו, שיעורן הכולל של הסטודנטיות לתואר ראשון, שני ושלישי גדול משיעור הסטודנטים. בין התחומים קיימת שונות בולטת: בתחומי ההנדסה, המדעים הפיסיקליים ומדעי המחשב והמתמטיקה שיעור הנשים בקרב הסטודנטים/יות נמוך (24%-39%) - זאת לעומת תחום החינוך ומקצועות עזר רפואיים בהם שיעור הנשים הוא כ- 80%.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

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

³⁰ נתוני מלג/ותת, פרטים נוספים על המגמות המרכזיות במערכת ההשכלה הגבוהה ניתן למצוא בחוברת המל"ג " : (2014), המועצה להשכלה גבוהה, הוועדה לתכנון ותקצוב, מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל 2014, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

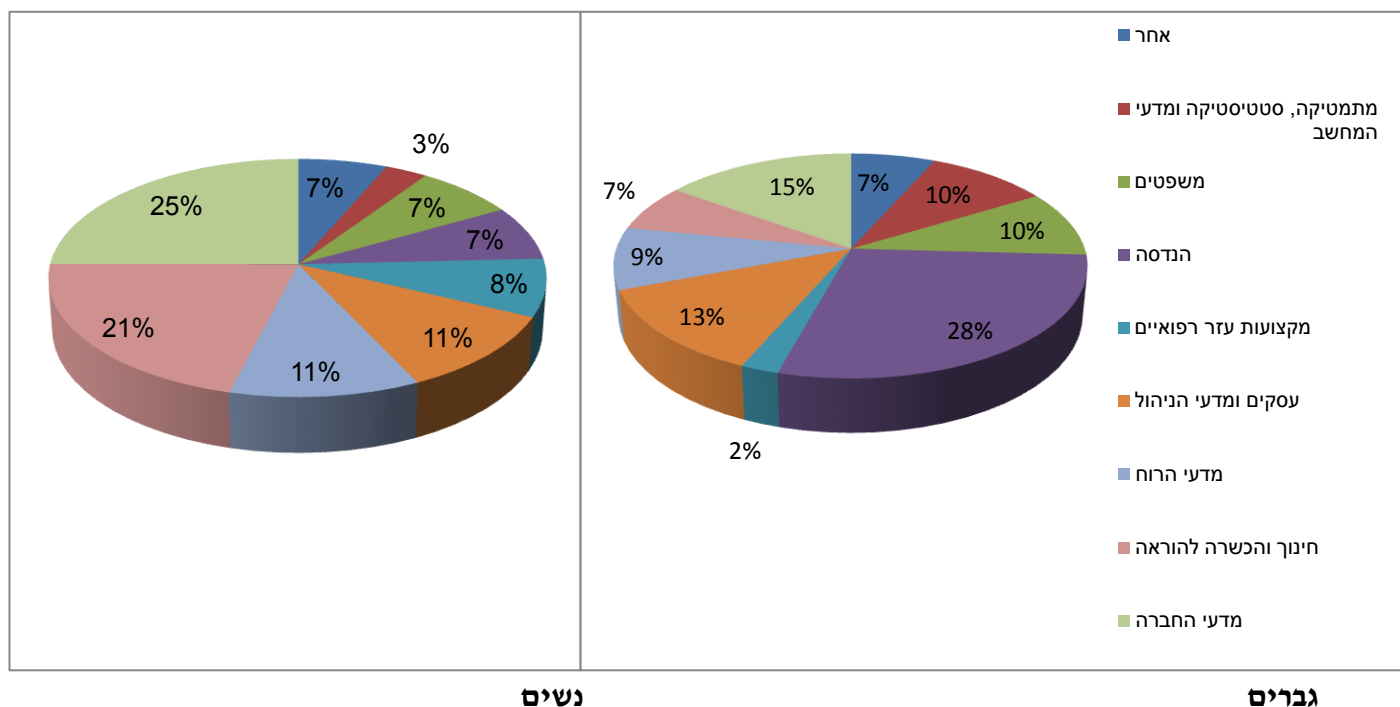
שיעור הסטודנטיות לפי תחום לימודים, בכלל המוסדות להשכלה גבוהה, תש"ן-תשע"ד



תרשים 2.2: נתונים 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- חלקם הוזכרו לעיל, ומעלה צורך להתערבות לטובת שינוי המגמה.

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



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. לעומת הסטודנטיות, כמעט 30% מהסטודנטים לתואר ראשון לומדים הנדסה, בעוד 7% בלבד מסטודנטיות לומדות לתארים בתחום זה.

מהנתונים להלן עולות מגמות תחומיות מגדריות באופן 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 כאן לגוף הסטודנטים 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

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

ולעיתים באות לידי ביטוי בצורה קיצונית יותר³². בעתיד יש להעמיק ולבחון את החסמים והמענה הרלוונטיים לכל תת-קבוצה.

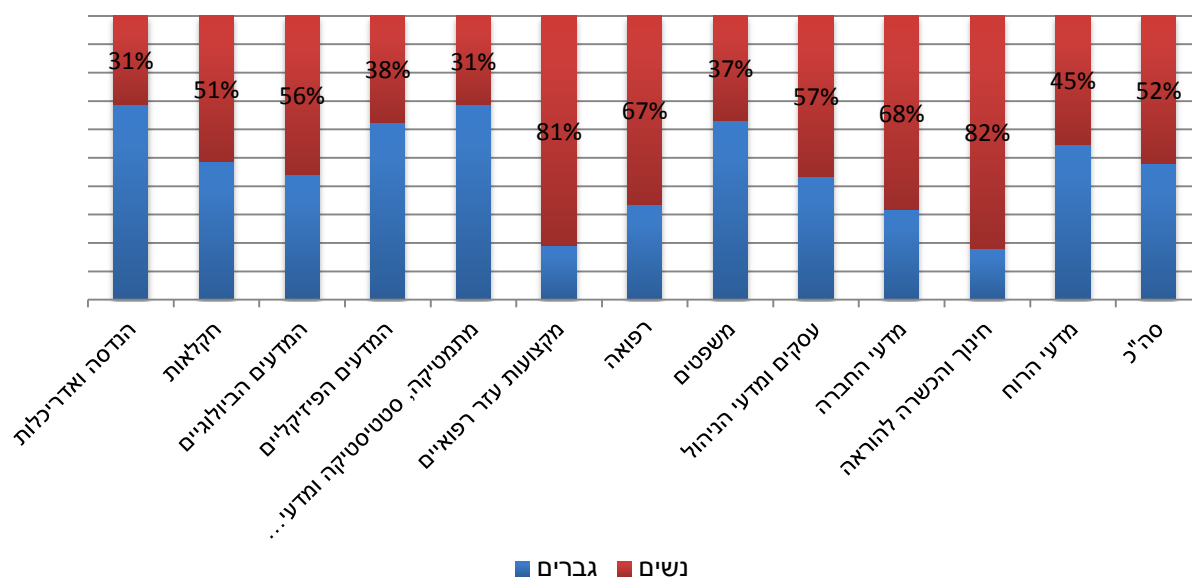
מסר עיקרי: נשים מהוות רוב בקרב כלל הסטודנטים בכל רמות הלימוד השונות, ושיעורן כמעט ולא משתנה במעבר מרמה תואר אחת לבאה. עם זאת, ניתן לראות בידול תחומי בולט המושפע מהסללה מגדרית, מנורמות חברתיות-תרבותיות ומתפיסות מגדריות של תחומי לימוד ומקצוע, ולא ניכר בו שינוי משמעותי על פני זמן.

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 דוקטורט בישראל, ההבדלים המגדריים זניחים - 52% ממסיימי הדוקטורט בתשע"ג היו נשים, לעומת 48% גברים.

תמונת הפיזור של סטודנטיות וסטודנטים בין התחומים השונים בדוקטורט בישראל, דומה במאפייניה לנתונים שהוצגו בכל הנוגע לתארים ראשונים וניתן 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

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

ניתן לראות נוכחות נשית בולטת בקרב מסיימות 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 לקריירה זו. זאת, על אף נוכחותן הבולטת של נשים בשלב הדוקטורט. אחד ההסברים המוצעים לתהליך זה במחקר, היא ההתייחסות השונה לנשים ולגברים מצד המנחים שלהם. בין היתר עולה האפשרות כי המנחים תופסים את האילוצים החברתיים והמשפחתיים כ"תופעת טבע" שתשפיע על התקדמותן של הנשים, ומשנים בהתאם את יחסם וציפיותיהם מההתפתחות 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 אקדמית.³³

3. השתלמות בתר הדוקטורט

השתלמות בתר הדוקטורט הינה שלב מפתח בקריירה האקדמית, שכן היא מהווה לרוב תנאי סף לקליטה למשרות בסגל האקדמי. כל בוגר דוקטורט יכול באופן עצמאי לצאת להשתלמות בתר דוקטורט בארץ ובחו"ל, גם ללא תיווך של המנחה או של המוסד. גם אם היציאה נעשית בתיווך המנחה, המידע לגבי משתלמי התר-הדוקטורט מבוזר כיום במערכת, וקיים קושי באיסופו וניתוחו. בסיס הנתונים הקיים בכל הנוגע ללומדי ולומדות בתר-דוקטורט אשר היה זמין לכתיבת דוח זה, מוגבל³⁴. 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 או הבוחרות להשתלם בבתר-דוקטורט בישראל אלא מהווה בעיקר מכשיר להיכרות 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 ברורה לאיתור אוכלוסייה זו.

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

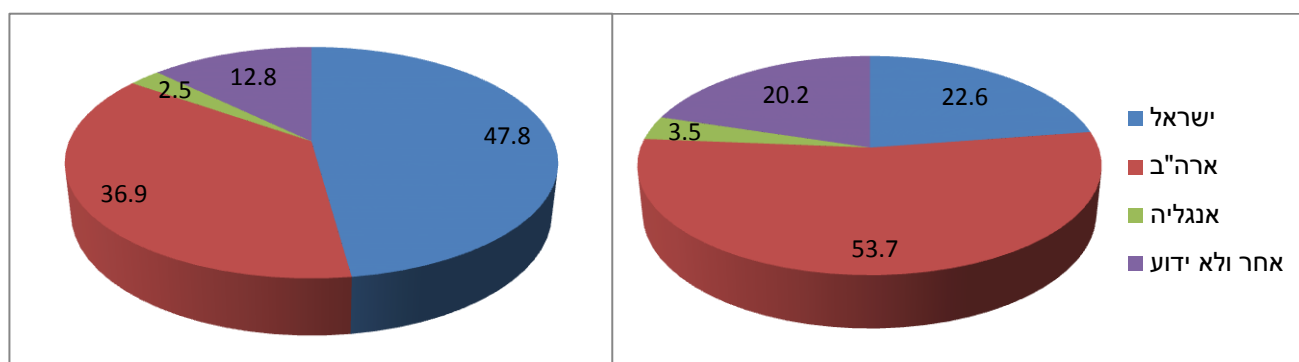
³⁴ על רקע מיעוט הנתונים, תמונת המצב המוצגת להלן מבוססת בעיקר על נתוני בוגרי הדוקטורט, יחד עם נתוני הסגל במוסדות, והסקת מסקנות על בסיסם. במקביל, נאספו נתונים קיימים מדוחות "הלמ"ס. בנוסף, נעשה איסוף וניתוח של מחקרים אקדמיים שנערכו בנושא, על מנת להשלים את התמונה ולספק פרשנות שתאיר את הנתונים הקיימים בידינו

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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-- דוקטורט, שלב הקליטה לסגל האקדמי, כבר מהוות הנשים מיעוט - 34% בלבד מהנקלטים כסגל חדש הן נשים.³⁵

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

צוות כרמי³⁶ הצביע על הדרישה להשתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל כחסם משמעותי בפני נשים בקבלה לסגל האקדמי.



נשים

גברים

תרשים 2.5: מקור הנתונים: למ"ס³⁷

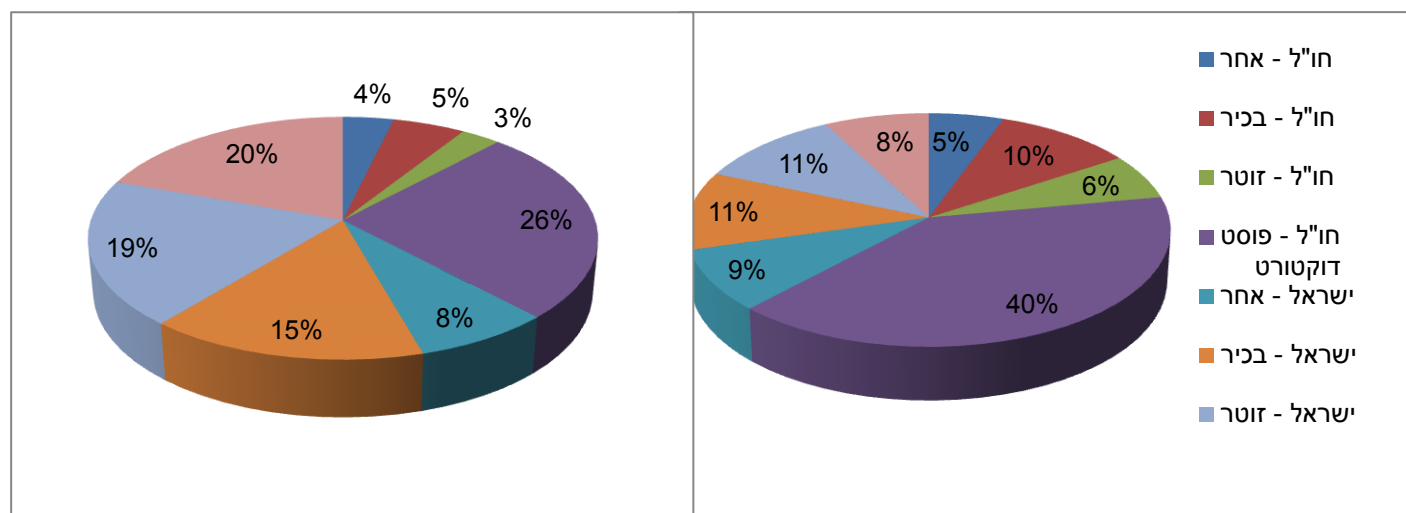
מתרשימים אלו עולה כי שיעור הנשים היוצאות לחו"ל לשם בתר דוקטורט, מקרב כלל מסיימות הדוקטורט, נמוך משמעותית מהנתון המקביל בקרב הגברים. על רקע העדפתה הברורה של האוניברסיטאות לתקופת השתלמות בחו"ל בטרם קליטה לסגל האקדמי, הנתונים המוצגים כאן תומכים בתובנה לפיה שלב בתר דוקטורט מחוץ לישראל מהווה חסם עבור נשים,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

³⁵ 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.

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

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

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



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

מניתוח מקום העסקה ודירוג קודם של הסגל הנקלט באוניברסיטאות, ניתן ללמוד כי ההשתלמות בחו"ל היא הסטטוס השכיח הקודם לקליטה לסגל אקדמי. 40% מהגברים הנקלטים לסגל הבכיר השתלמו בבית 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 שהזכרה קודם, בדבר חשיבותם המכרעת של השתלמות בתר-דוקטורט או ניסיון אקדמי אחר המתבצעים בחו"ל.

צוות כרמי הזכיר בניתוח סוגיית בתר-הדוקטורט כי חסמים חברתיים-תרבותיים וחסמים כלכליים מונעים מנשים לצאת להשתלמות בתר-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 בסיכויי ההצלחה שלהן בקליטה לסגל אקדמי בהמשך, כמו גם ירידה בעניין בקריירה אקדמית לקראת סיום הדוקטורט – ובעצם לפני ההחלטה על המעבר לשלב הבא, שלב הבתר-דוקטורט³⁸. מחקר נוסף שבחן בוגרי ובוגרות דוקטורט מצטיינים בתחומי ה-STE (science, technology, engineering), הראה גם הוא כי תפיסתן של הנשים את סיכוייהן להתקדם בהמשך, מהווה שיקול משמעותי יותר עבורן באופן מובהק מאשר עבור גברים, בהחלטה שלא להמשיך

³⁸ איר, ג" (2002). עקומת המספריים באוניברסיטאות: שאיפות וריאליזם דיפרנציאלי בקרב דוקטורנטיות באקדמיה". האוניברסיטה העברית בירושלים, המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה.

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 להמשך בקריירה אקדמית, ועידוד המשפחה והסביבה החברתית של הנשים לצאת להשתלמות בתר 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 הצעירות לגבי המשך סיכויי ההצלחה שלהם 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 בתר-דוקטורט, הכרוך לעיתים בעלות כלכלית ובהעתקת מקום 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, מקיומן של מודלים לחיקוי, מתהליך ההכשרה ומהמסרים המועברים להן ע"י המנחים.

מסר עיקרי: השתלמות בתר-דוקטורט בחו"ל מהווה מרכיב מפתח בסיכויי קליטתן של נשים בסגל האקדמי, ובהחלטה על המשך קריירה אקדמית. במקביל, יש משמעות רבה לשיפור ההכשרה וההנחיה המקצועית במהלך הדוקטורט, ושיפור הדחיפה ליציאה להשתלמות בתר-דוקטורט מקצועית בחו"ל.

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 בכניסה למסלול 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 התקדמותו, 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 הפריור, 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

³⁹ 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.

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 הזוטא, 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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

חוקרים וחוקרות לסגל האקדמי הבכיר, ולתהליכי הקידום במוסדות. 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

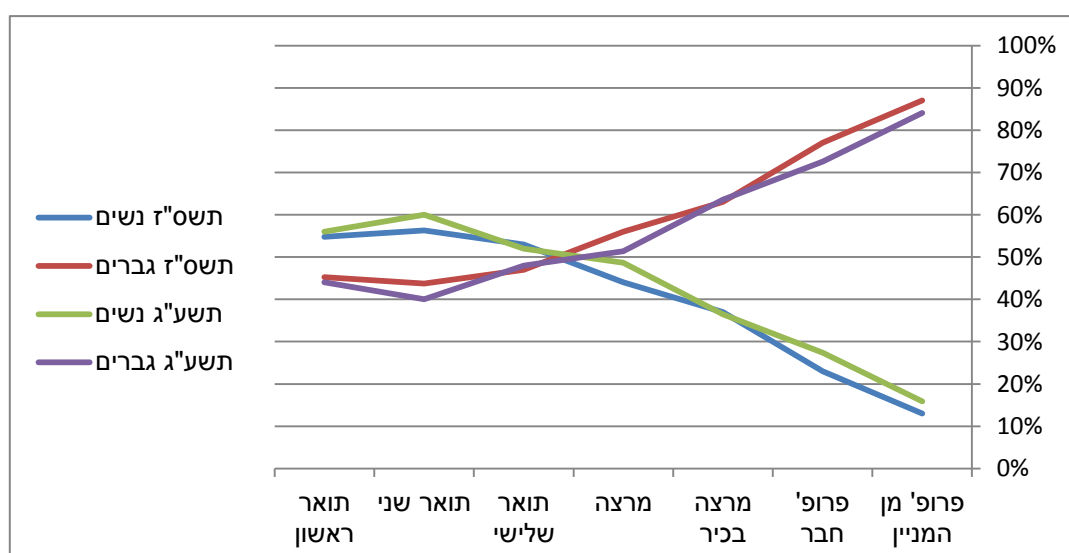
אחוז הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, לפי דרגה, תשע"ג:

נשים	מרצה	מרצה בכיר	פרופסור חבר	פרופסור מן המניין	סה"כ אחוז מתוך הסגל
49%	36%	27%	16%	29%	
51%	64%	73%	84%	71%	
גברים					

תרשים 2.7 נתוני אוניברסיטאות, ללא האוניברסיטה הפתוחה. מקור הנתונים: דו"חות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, ות"ת

מתרשים זה עולה בבירור מיעוט הנשים בסגל האקדמי באוניברסיטאות. עוד ניתן לראות את הירידה הברורה בשיעורן של נשים עם העלייה בדרגות השונות. נתונים אלו הם חלק ממגמה המכונה גם "עקומת המספריים":

"עקומת המספריים": שיעורן של נשים וגברים בשלבים השונים של התפתחות הקריירה האקדמית, (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

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מהשוואת עקומות המספריים הבוחנת את שיעורן של נשים בדרגות בשלבים השונים של הקריירה האקדמית, על פני זמן, מסתמנת תמונה מדאיגה, לפיה הפערים בין גברים לנשים נותרים יציבים לאורך השנים, ללא שינוי מהותי.

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

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

תרשים 2.9 מקור הנתונים : דו"חות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, אגף תכנון ומדיניות, ות"ת
* לגבי מכון ויצמן, הנתונים מכילים שני מסלולי קביעות ואינם ברי השוואה באופן מלא לשאר המוסדות, לפירוט 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% ופרופ' 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 (69%, 66%, 53%, 20% בהתאמה). מסלול סגל העמיתים נועד לקליטת מדענים בעלי תארים מתקדמים אשר מסייעים בביצוע המחקר, המובל ע"י הסגל האקדמי הבכיר.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מהתרחשים הנ"ל עולה כי למרות שתופעת "עקומת המספרים" משותפת לכלל המוסדות הייצוג הנשי במערכת קשור למספר משתנים נוספים. ברור כי הממד התחומי משפיע על תמונת שיעור הנשים המוסדית - ואכן מיעוט הנשים בטכניון ובסגל הבכיר במכון ויצמן, בולט במיוחד.

העובדה כי במוסדות בעלי אופי דומה מבחינת התחומים ניתן למצוא שיעור שונה למדי של נשים בדרגות השונות בסגל, מעידה על שונות מוסדית בתהליכי הקליטה והקידום – שלא קשורה בהכרח לתחומי הלימוד, אלא, ייתכן, לאופי ולתהליכי הקליטה והקידום במוסד. הדעת נותנת כי ניתן לצפות שבאוניברסיטאות הכלליות, אשר עוסקות במגוון רחב של תחומי דעת בהם קיימת נוכחות נשית נרחבת, נראה נוכחות נשית בולטת. אולם, גם המוסדות הכלליים מתאפיינים במיעוט נשי.

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 בהם הן סגל בכיר והן סגל עמיתי מחקר

תרשים זה מלמד כי בחלק מהפקולטות במוסדות השונים נוכחותן של נשים נמוכה ביותר - ובמיוחד בתחומי הפיסיקה, בתחומי המתמטיקה ומדעי המחשב ובתחומי ההנדסה. חשוב לציין שנתונים אלו 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),

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 בישראל, דרוש גם איסוף וניתוח נתונים מקיף על הסגל במכללות. נתונים אלו יאספו בהמשך ויפורסמו ובדוחות הבאים של הוועדה.

4.2 קליטת סגל חדש

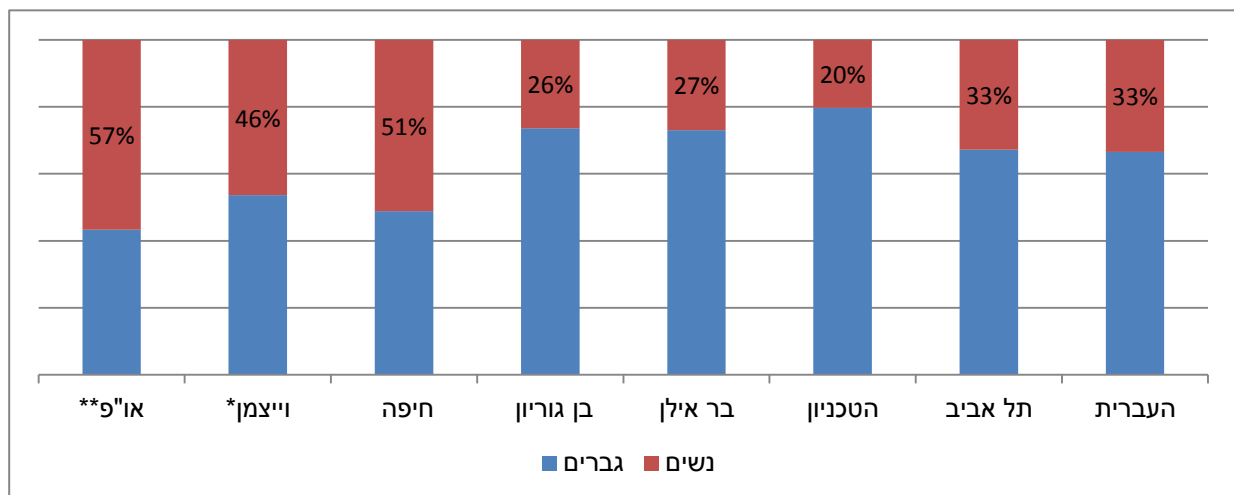
הקליטה לסגל בכיר במוסדות להשכלה גבוהה הינה דלת הכניסה לקריירה האקדמית. לרוב נקלטים חברי הסגל החדשים/ות לדרגת מרצה, ובחלק מן המקרים - ישירות לדרגת מרצה בכיר. גיוס הסגל למוסדות הוא הליך הנמצא באוטונומיית המוסדות. נהלי הגיוס והקליטה הפורמאליים, ככל שקיימים, נקבעים באופן עצמאי על ידם, ולרוב מפרסמים אותם המוסדות בתקנוניהם. התהליך לאיתור וגיוס סגל חדש, הוא פרסום "קול קורא" למשרות. בחלק מהמקרים, פונים המוסדות למשיכת "כוכבים" - ומאתרים חוקרים 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 בכמות הסגל אקדמי הבכיר. בשנים האחרונות נקלטו במוסדות המתוקצבים להשכלה גבוהה (אוניברסיטאות ומכללות מתוקצבות) כ-2,200 חברי סגל חדשים.⁴⁴ רק 843 - 38% מסך חברי הסגל שגויס ובכלל המוסדות המתוקצבים הן נשים. הפער בין שיעור הנשים בקרב בוגרי הדוקטורט כפי שהוצג לעיל לבין שיעורן בקרב אנשי סגל חדשים נראה 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.

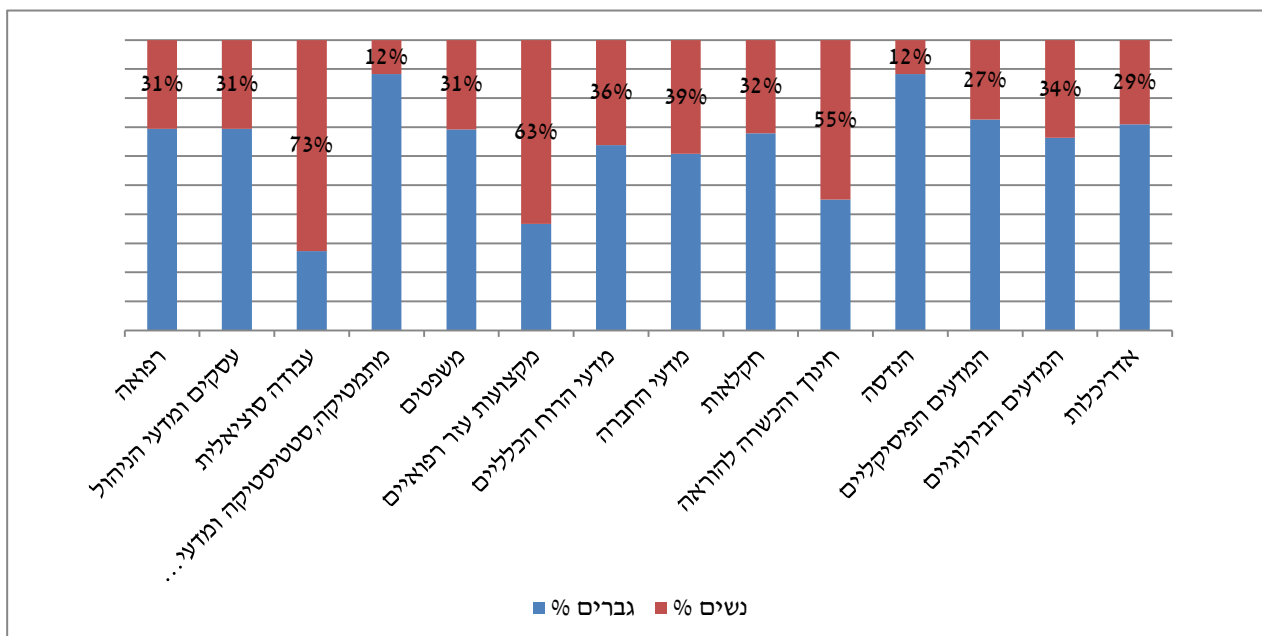
⁴⁴ פרטים נוספים על גיוס סגל אקדמי בתכנית הרב שנתית של ות"ת ניתן למצוא בחוברת המל"ג (2014), המועצה להשכלה גבוהה, הוועדה לתכנון ותקצוב, מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל 2014, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

*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. בקליטת הנשים לסגל האקדמי הבכיר, ללא עמיתי ועמיתות מחקר, מקרב הנקלטים למכון בתקופה זו מהוות נשים 13% בלבד (נתונים אלו הועברו ע"י מכון ויצמן).
**האוניברסיטה הפתוחה: הנתונים חושבו ע"י המוסד עצמו, ומתייחסים לשנים 2012-2014.

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, תחום ההנדסה והמדעים המדויקים בהם ניכר מיעוט נשי גם בגוף הסטודנטיות), ביתר המוסדות לא ניתן להסביר כך את הפערים המגדריים בקליטה. גם באוניברסיטאות הכלליות בהן נלמדים תחומים כגון מדעי החברה, רוח 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

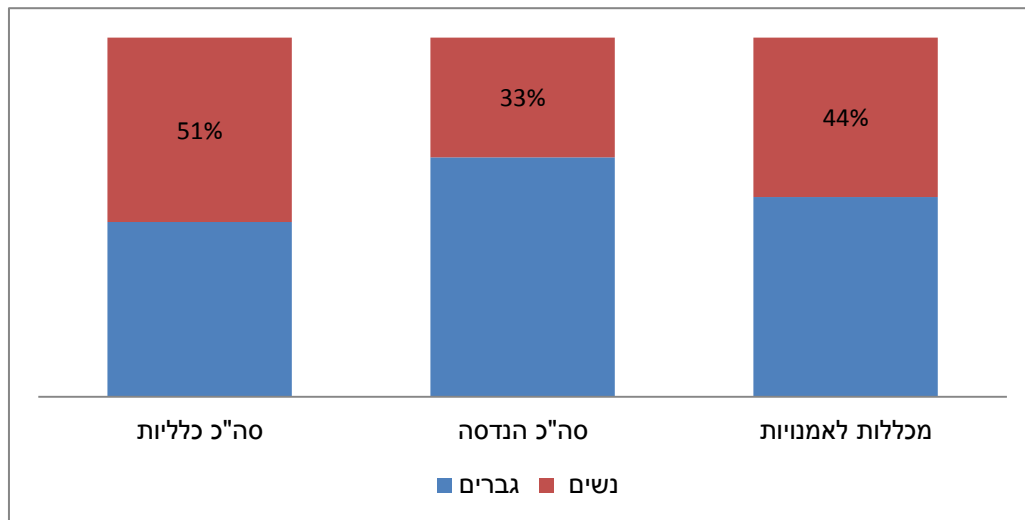
בניתוח נתוני קליטה לפי תחומים ניתן לראות כי פרט לשלושה תחומים: חינוך, מקצועות עזר רפואיים ועבודה סוציאלית, בהם ייצוג היתר של נשים בולט לעין, נשים מהוות רק בין 12% ל-39% אחוז מהסגל הנקלט באוניברסיטאות. הדבר נכון גם לתחומים בהם הן מהוות רוב בולט בקרב מסיימי דוקטורט, כגון מדעי החברה והמדעים הביולוגיים.

4.1.2 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:

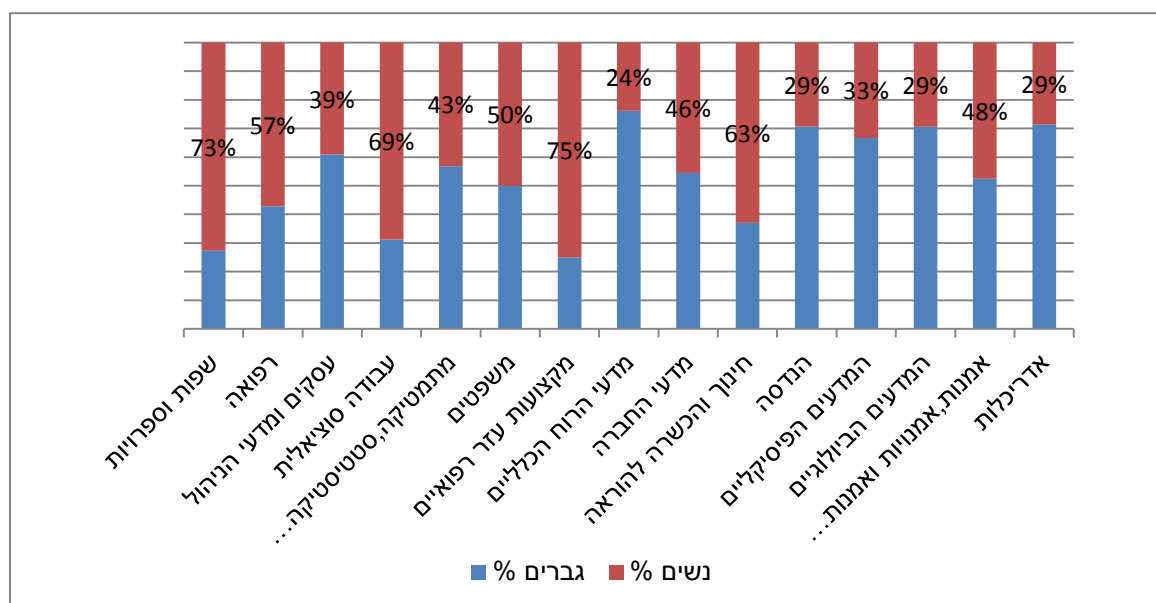
נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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

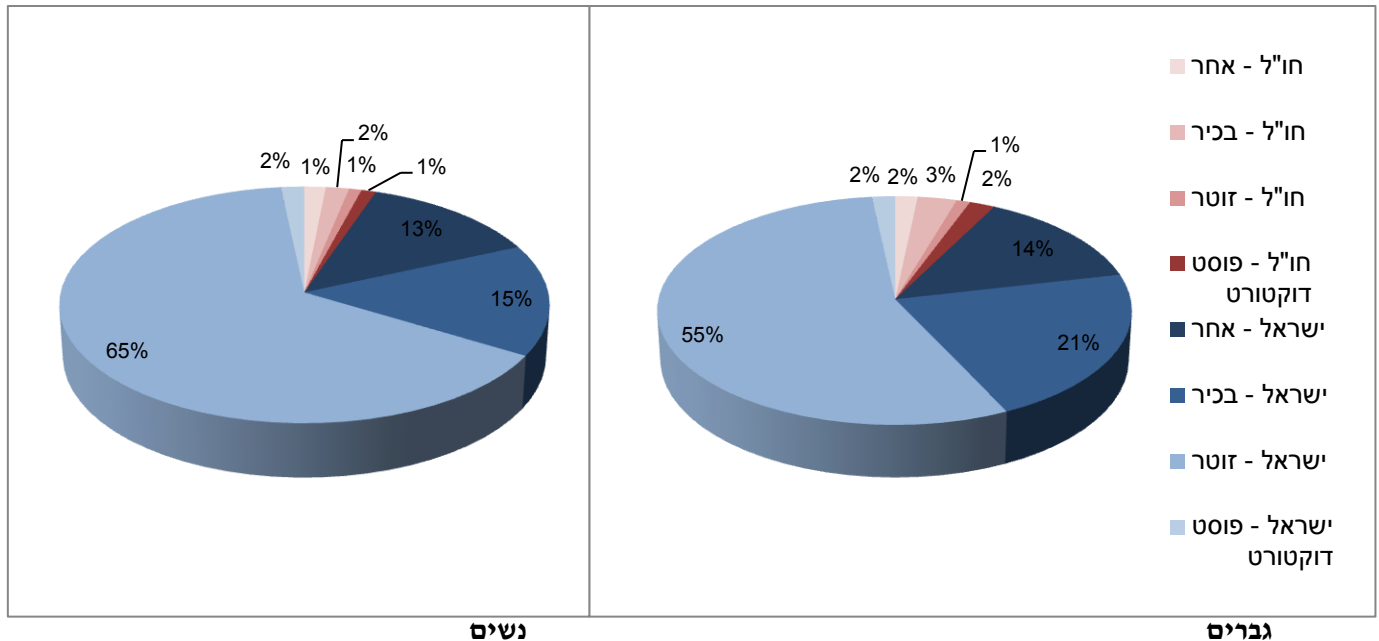


תרשים 2.14. נתוני המכללות המתוקצבות. לא כולל את המכללות להוראה. מקור הנתונים: דיווחי המוסדות, אגף תקצוב, ות"ת

גם בקרב המכללות הדפוס התחומי דומה- ניתן לראות שונות בשיעור הנשים הנקלטות בתחומים השונים, ומיעוטן בתחומי המדעים הפיסיקליים, במדעי הרוח ובתחומי ההנדסה, בולט.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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



תרשים 2.15 מקור הנתונים אגף תקצוב, ות"ת

בחינת 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 במכללות בישראל מועסקים 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, בשל העובדה שמוסדות אלו שמות פחות דגש על הכשרה בחו"ל בבחירת הסגל. מכל מקום, יש צורך באיסוף וניתוח נתונים ממוקד יותר גם בעניין זה, שיסייע 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 לא משקפים פערים היסטוריים בלבד, וקשה לראות כיצד יתאזנו עם הזמן מעצמם. מספר גורמים עיקריים עומדים, להבנתנו, ברקע לפערים בקליטת הסגל לאוניברסיטאות:

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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

בשיעורים נמוכים מעמיתיהן הגברים, הם מרכיב בולט בהסבר הפערים בקליטה. היעדר ההכשרה בחו"ל פוגעת, ככל הנראה, בסיכויי קליטתן של נשים במוסדות האקדמיים.

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

ג. **תפיסת המסוגלות וההתאמה להמשך הקריירה של החוקרות:** הירידה באמונתן 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 לפנייה למחלקות, ואף להגשה 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" 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 עדיין ראשונית ויש צורך באיסוף נתונים מלאים לאורך שנים על מנת לעקוב אחרי מגמות הגיוס.

מסר עיקרי: שיעור הנשים בסגל הנקלט למוסדות להשכלה קטן משמעותית משיעורן של נשים במאגר המועמדות הקיים ומשיעורם של גברים הנקלטים למוסדות, פער זה קבוע לאורך שנים. החסמים בדרכן של נשים לקליטה כסגל בכיר במוסדות להשכלה גבוה מגוונים ומתייחסים להיבטים הן מוסדיים, תחומיים והן מערכתיים, חברתיים ותרבותיים בקרב המועמדות והמוסדות.

4.3 קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר

קידום הסגל האקדמי באוניברסיטאות, לדרגות השונות נמצא באוטונומית המוסד. 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

⁴⁵ 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.

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

⁴⁷ 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).

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

הוועדות, מושפעת באופן טבעי מאופי המוסד, ממערכות היחסים בין החוקרים והחוקרות במחלקה, מההתרשמות האישית של חברי הסגל בדרגות הגבוהות מהמועמדים/ות, וכיו"ב.

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

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

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

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. 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 בתחום מתמטיקה ומדעי המחשב, בו הן מהוות 28% בדרגת מרצה, ו-7% בלבד (כלומר, רבע משיעורן ההתחלתי!) בדרגת פרופסור מן המניין. יש צורך בנתונים נוספים על מנת לאתר האם הירידה בשיעור הנשים בדרגות הגבוהות נובעת מקצב ההתקדמות איטי או מנשירה 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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

המניין. יוזכר עם זאת כי מדובר בתחום עם רוב כמעט מוחלט של נשים בגוף הסטודנטיות (קרוב ל-90%), ושסובל מדימוי נמוך ביחס למקצועות רבים אחרים.

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^{49,48}, 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^{51,50}. מחקרים מסוימים אף מתארים את ההתפתחות הנשית בסגל כ"מוחלשות מצטברת" (disadvantage cumulative), בו החיסרון בכל שלב במסלול ההתקדמות, המושפע מהגורמים שתוארו לעיל, מייצר חיסרון משמעותי אף יותר בשלב הבא, ובהגעה לשלבים המתקדמים, הוא כבר משמעותי ועמוק⁵². מיעוט נשים בסגל, אף מקושר להיקפי קליטה ולקידום נמוכים יותר של נשים נוספות, ובמובן זה הוא משמר את עצמו⁵³.

6.3 בעלי ובעלות תפקידים באוניברסיטאות ובמכללות

במקביל לתפקידים במחקר משמשים אנשי ונשות הסגל בתפקידים נוספים במסגרת פעילותו שוטפת של המוסד. חלק מתפקידים אלה מהווים מוקד של חלוקת משאבים (קידום, הקצאת תקציבים, מחקר) וקביעת מדיניות מוסדית-נשיא, רקטור, חברי וחברות ועדות מינויים, מלגות, דיקני פקולטה, ראשי 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 אליהם אנשי מחקר ותיקים בעל ניסיון בתפקידים בכירים במוסד האקדמי. ניתן לראות כי ייצוג הנשים נמוך מאוד בקרב תפקידים אלו:

⁴⁸ הוועדה שמעה בעבודתה התייחסות דומות המתארות כך גם את סביבת העבודה בחלק מהמחלקות במוסדות בישראל, ודרוש מחקר נוסף, מקומי, בנושא.

⁴⁹ 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.

Mason, Mary Ann, and Marc Goulden. "Do babies matter?." *Academe* 88.6 (2002): 21.
⁵⁰ 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.

⁵¹ 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.

⁵² Kulis, Stephen. "Gender segregation among college and university employees." *Sociology of Education* (1997): 151-173.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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

אחוז נשים	סה"כ	
14%	28	נשיא/ה
28%	9	רקטור
9%	23	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 כלשהי של נשים בתפקידים הבכירים ביותר במוסדות (נשיא ורקטור), חדשה יחסית. נשיאה ראשונה למוסד אוניברסיטאי מונתה רק ב- 2005 באוניברסיטת בן-גוריון.

הייצוג הנשי בקרב תפקידי מנכ"ל במוסדות האקדמאיים- 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 המדינה⁵⁴, אשר בחן את ייצוגן של נשים במערכת האקדמית⁵⁵ בחן 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 נשים וגברים	
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, 2014⁵⁶
*לגבי אוני' ת"א, הנתונים כוללים את ועדת המינוי האוניברסיטאית ואת ועדות המינוי היחידתיות.

⁵⁴ מבקר המדינה, 2014: דוח ביקורת ייצוג נשים בתפקידים הבכירים בשירות הציבורי, דוח ביקורת מיוחד, ירושלים.
⁵⁵ דו"ח מבקר המדינה בחן את המוסדות הבאים: אוניברסיטת תל אביב, האוניברסיטה העברית, אוניברסיטת בן גוריון בנגב, טכניון ואוניברסיטת בר אילן.
⁵⁶ מבקר המדינה, 2014: דוח ביקורת ייצוג נשים בתפקידים הבכירים בשירות הציבורי, דוח ביקורת מיוחד, ירושלים. ע"מ

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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

שיעור נשים	דסה"כ נשים וגברים	
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, 2014⁵⁷
 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 ניכרות באופן ברור מהתרשימים לעיל, ומשמעות הדבר, כי ההחלטה על ההתקדמות של חברי וחברות סגל במוסדות נתונה לרוב בידיהם של גברים.

התמונה העולה מפרק זה מעידה על שונות ברורה בין תהליך ההתקדמות של נשים וגברים בסגל האקדמי. 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 Pipeline⁵⁸) - 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 התוצאתית 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 מוטה 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 ואיזון בית-קריירה:** 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

⁵⁷ שם, שם.

⁵⁸ Monroe, Kristen Renwkk, and William F. Chiu. 2010. "Gender Equality in the Academy: The Pipeline Problem". *PS: Political Science and Politics*. 43, no. 2: 303-308.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

קריטיים בקריירה מתרחשת לעיתים במקביל לכניסה לתפקידי הורות, מה שמייצר עומס מסיבי על החוקרות בתקופה בה הם נדרשות להראות הישגים ניכרים במחקר. חופשת הלידה⁵⁹, ולאחריה חודשי ההורות הראשונים, המהווים תקופה בה קצב הפרסומים האקדמיים שלהם עשוי להיות מואט, עשויה בהתאם לעכב את קצב ההתקדמות שלהן בסולם הדרגות.

ג. **התנהגות החוקרות בהנעת תהליכי הקידום:** מערך הציפיות השונה מנשים וגברים וההבדלים באופן 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.

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

פרק ג - תהליכי שיפוט, הערכה וזכייה בהיבטים מגדריים

תהליכי השיפוט ותהליכי הערכת עמיתים (Peer-review) 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 האקדמית; ושנית, היא מהווה אינדיקציה למידת הצלחתו של החוקר/ת לשכנע את הקהילה האקדמית בחשיבות ובאיכות מחקרו. 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 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 מחקר⁶⁰, וכי מעבר לשיפוט עיוור כפול (double blinded review)⁶¹ מביא לעליה בייצוג של כותבות נשים⁶². עוד

⁵⁹ במסגרת עבודתה אף שמעה הוועדה כי בחלק מהמוסדות מצופות נשות הסגל להמשיך ולעמוד במטלות ההוראה ובמטלות האדמיניסטרטיביות גם במהלך חופשת הלידה, וכי האחריות למציאת מחליפה/ לקורסים אותם הן מלמדות בתקופה זו מוטלת בעיקר על כתפיהן.

⁶⁰ Wenneras, Christine, and Agnes Wold. "Nepotism and sexism in peer-review." *Women, science, and technology*. Routledge (2001): 46-52.

⁶¹ תהליך בו שמותיהם של הכותבים/ות והשופטים/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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מצביעים מחקרים על סיכוי גבוה יותר באופן מובהק לגברים לזכות במענקי מחקר ביחס לנשים⁶³. 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 במחקר⁶⁴.

מחקרים שונים מתייחסים להבדלים בין ההערכות הישירות שמקבלים נשים וגברים מהמנחים והממונים 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 שיתוף פעולה, ופחות לתכונות המעידות על עבודה עצמאית, מנהיגות והובלה. התיאורים הנפוצים להם זוכות נשים מתואמים עם סיכויי קבלה נמוכים יותר למשרות באקדמיה⁶⁵. בעניין זה התריעה לאחרונה עורכת כתב העת המדעי המוביל "Science", מריסה מקנוט, על ההבדלים הניכרים בין מכתבי ההמלצה לגברים ולנשים, וקראה לחבריה וחברותיה בקהילה האקדמית לבקר את אופן הכתיבה וההתנסחות שלהם בעניינים אלו⁶⁶.

ניתוח של היבטים מורכבים אלו ויישומם בישראל, מצריך מחקר 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, ובדוחות הבאים תהייה התייחסות נוספת אליהם. כמו כן, להבנתנו פרסום ומעקב אחר פעילות 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 שליש מסך מענקי הקרנות למחקר בסיסי בישראל.

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.

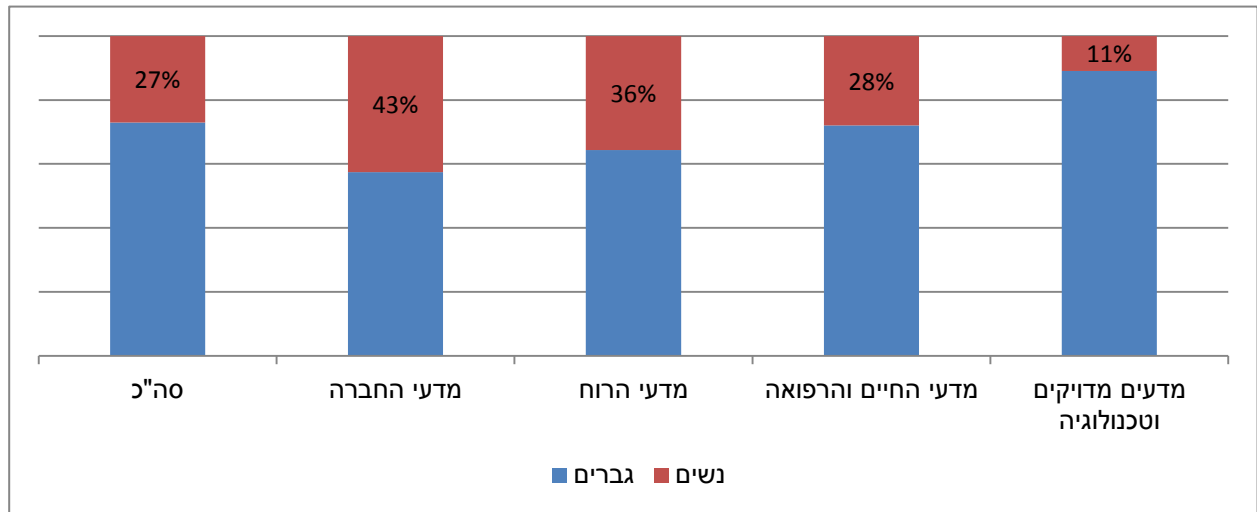
⁶⁴ European commission (2013), "She Figures" 2012 - Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators

⁶⁵ Madera, Juan M., Michelle R. Hebl, and Randi C. Martin. "Gender and letters of recommendation for academia: agentic 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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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



תרשים 3.1 – מקור הנתונים: דוח הקרן הלאומית למדע, 2014

מנתונייה של הקרן הלאומית למדע עולים הבדלים בולטים במספר ההגשות לקרן בין חוקרות לחוקרים בתחומים השונים, כאשר המספר הכולל של המגישים כפול בקירוב 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.⁶⁸⁶⁷

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

נשים			גברים			
% זכייה	סה"כ הצעות שזכו	סה"כ הצעות שהוגשו	% זכייה	סה"כ הצעות שזכו	סה"כ הצעות שהוגשו	
35%	193	553	37%	1691	4511	מדעים מדויקים וטכנולוגיה
28%	488	1715	31%	1378	4431	מדעי החיים והרפואה
36%	224	620	39%	438	1117	מדעי הרוח
25%	416	1693	28%	644	2285	מדעי החברה
29%	1321	4581	34%	4151	12344	ס"ח

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

⁶⁷(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.

⁶⁸ 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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מהתרחשים עולה כי באופן כללי לנשים סיכוי קטן יותר (כ- 5% בממוצע) לזכות בקרן ביחס לגברים.⁶⁹ 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 המגוישים גבוה מאחוז הזוכות מתוך המגוישות ב- 11%, 16%, 20%, 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.⁷⁰

(GIF) German Israeli Foundation for Scientific Research and Development

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

הגשות וזכויות בקרנות ה- GIF בתכנית הצעירה והרגילה⁷¹, נשים וגברים, שנים 2009-2013

שנה	תכנית לחוקרים צעירים				תכנית הרגילה			
	מגוישים	שיעור נשים מתוך המגוישים	זוכים	%נשים מתוך הזוכים	מגוישים	שיעור נשים מתוך המגוישים	זוכים	שיעור נשים מתוך הזוכים
2009	128	32%	26	19%	197	17%	64	14%
2010	81	17%	21	14%	233	30%	64	20%
2011	100	32%	27	37%	303	19%	70	11%
2012	96	30%	23	30%	389	31%	52	19%
2013	123	27%	41	24%	366	16%	87	15%
סה"כ	528	28%	138	25%	1488	23%	337	16%

תרשים 3.3⁷² בשנים האי-זוגיות ההגשות פתוחות לתחומי המדעים המדויקים ומדעי הרוח. בשנים הזוגיות היו ההגשות פתוחות לתחומי מדעי החיים ומדעי החברה. מקור הנתונים: קרן GIF.

מנתוני קרן ה- GIF עולים פערים בין נשים לגברים בהגשות לקרן, כאשר נשים מהוות כ- 28% מהמגוישים לתכנית הצעירה, וכ- 23% בלבד מהמגוישים 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

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

⁷⁰ שם, עמוד 35.

⁷¹ התכנית הצעירה פתוחה לחוקרים וחוקרות שסיימו לימודי דוקטורט (או לימודים מקבילים להם) לפני שבע שנים או פחות. התכנית הרגילה פתוחה לכלל החוקרים/ות.

⁷² טלי רוזנבאום, מנכ"לית ה- GIF, מענה על פניית המועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה, דוא"ל, 19 בינואר 2015.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 וזכויות בקרנות ה-United States – Israel Binational Science Foundation, לפי מגדר, 2010-2013

גברים			נשים				סה"כ		
זוכה	נדחה	סה"כ	%	זוכה	נדחה	סה"כ	%	זוכה	נדחה
464	1127	1591	29%	109	415	524	20%	573	1542
סה"כ								2115	2115

תרשים 3.4 מתייחס לשנים 2010-2013 מקור הנתונים: מרים ארז, 2010.⁷³

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 הזוכות 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 זוכות במענק - פער של 9% בסיכויי הזכייה לטובת הגברים.

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 המוענקות במסגרת התכנית.

⁷³ לקוח מתוך: מרים ארז, (2012), 'חברות סגל באוניברסיטאות בישראל 2010', מצגת לוועדת הכנסת למדע וטכנולוגיה, <http://most.gov.il/PromotingWoman/Documents/2012%20knesset%20committee.pdf> אוחזר לאחרונה ב-11 ביוני 2015.

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

שנה	מגישים סה"כ	אחוז נשים מתוך מגישים	עלו לשלב הראיון הסופי סה"כ	אחוז נשים מתוך שלב הראיון הסופי	זוכים	אחוז נשים מתוך זוכים
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% מהזוכות⁷⁴. 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.

מסר עיקרי: נתוני הקרנות המוצגים כאן הם ראשוניים ביותר. יש צורך במעקב אחרי נתונים אלו לאורך זמן, ובמחקר נוסף לגבי השפעתם על התקדמות החוקרים והחוקרות בהמשך.

פרק ד' - תמונת מצב וכלי מדיניות בעולם

מרבית התופעות אליהן התייחסנו בדוח משותפות למערכות השכלה גבוהה בעולם. ברובן ניכרים פערים מגדריים מובהקים: מגמת המספריים לפיה אחוז 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 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.

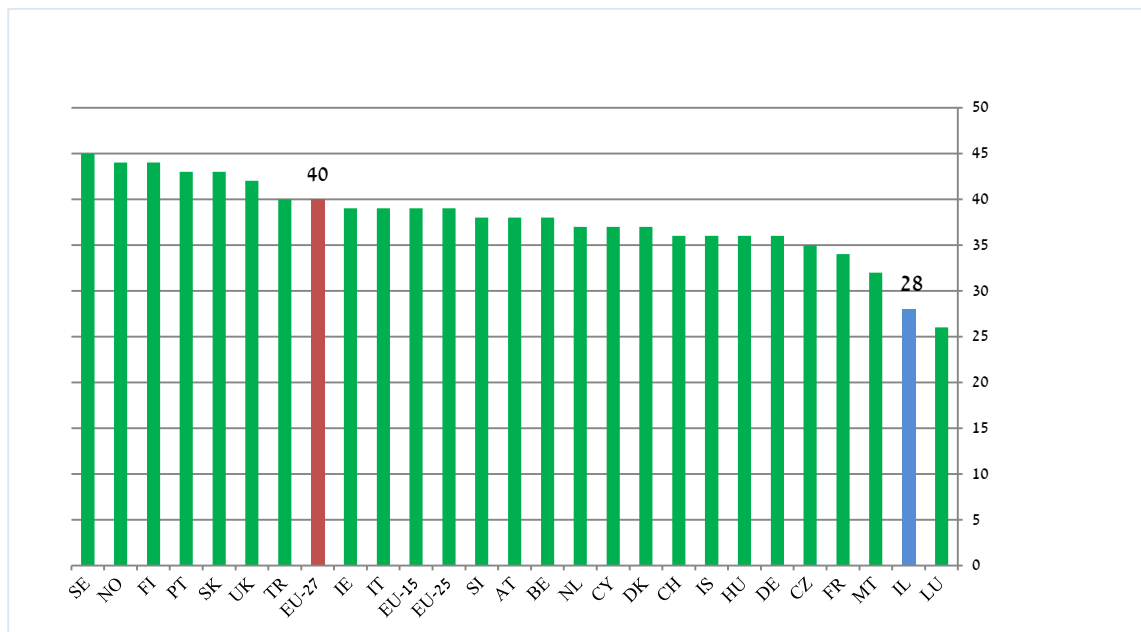
⁷⁴ נתוני קרן Fulbright.

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 ה-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 האירופי⁷⁵, 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%⁷⁶ - נמוך משמעותית ביחס למדינות אירופה, בהן שיעור חברות הסגל עומד בממוצע על 40%.

⁷⁵ European commission (2013), She Figures 2012 Statistics and Indicators and Innovation Gender

in Research, עמ' 95-96

⁷⁶ נתונים אלו נכונים עבור 2012; כעת עומד שיעורן של חברות הסגל על 29.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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%			
נורווגיה	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 וחדשנות⁷⁷
*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 בדרה זו הוא 29% בלבד.

⁷⁷ European commission (2013), She Figures: 2012 Statistics and Indicators and Innovation

Gender in Research, עמ' 95-96

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

בדרגת הבכירה ביותר, המקבילה לפרופסור מן המניין בישראל, שיעור הנשים הממוצע באירופה הוא 20%, בעוד בישראל הוא עומד על 16% בלבד.

ארה"ב

ארה"ב מהווה יעד עיקרי להשתלמויות חוקרים וחוקרות ישראליות בחו"ל, ושיתופי פעולה מחקריות רבים מתרחשים 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).⁷⁸ 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 הבכיר⁷⁹ לפי דרגה בארה"ב, 2013

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

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%,⁸⁰ ועל כ-27% בסטנפורד.⁸¹ מנתוני שני המוסדות עולים דפוסים של בידול תחומי ו"מגמות מספריים" דומות למצב

⁷⁸ 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 (NCES 2011-230). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics.

⁷⁹ 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 לדיווח זה, בחרנו להציג את שלוש הדרגות הבכירות במוסדות, המהוות השוואה טובה לשלוש הדרגות הבכירות במוסדות בישראל. שיעור הנשים בסגל, מתייחס לחישוב בשלוש דרגות אלו.

⁸⁰ Cornell University, Faculty Development: <http://www.facultydevelopment.cornell.edu>

(אוחזר לאחרונה ב-18 יוני 2015) http://irp.dpb.cornell.edu/tableau_visual/factbook-academics

⁸¹ Stanford University (2014) Report on the Faculty – Professional Gains, Losses and Composition – Stanford Faculty Senate

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

בישראל. עוד מדווחים פערי שכר מגדריים בולטים בליגת הקיסוס, מצב עניינים אשר מושך ביקורת על המוסדות המובילים – אשר מהם מצופה לשמש דוגמה בחברה האמריקנית.

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 הוגנות 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 והוראה⁸². 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.⁸³

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, וכו'. 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

(מתוך: https://facultydevelopment.stanford.edu/sites/default/files/report_faculty_9-1-2013_pp1-8.pdf, אוחזר לאחרונה ב-17 ליוני 2015)

⁸² Dewandre N., (2002) "European Strategies for Promoting Women in Science" Gender Watch System Science Compass Policy Forum VOL 295.

⁸³ ראו: The European Charter for Researchers (מתוך: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter> אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

מועמדים לזכייה בקרנות⁸⁴ באופן זה מבקשת הנציבות להשתמש בכלי התקצוב שעומד לרשותה, כדי להשפיע על ייצוגן של נשים בפרויקטי מחקר מובילים ובכך לתמוך בקידומן.

גרמניה:

תמרון 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 נשים בדרגות בכירות במוסדות להשכלה גבוהה, לתמוך בקידום בר קיימא של חוקרות צעירות ולהגביר את נגישותם של תחומי לימוד בהם ייצוג 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-MINT (Mathematics, Information Sciences, Natural Sciences, and Technology). 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 נוסף⁸⁵.

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.⁸⁶

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, משילות וניהולה. במסגרת זו, יכולים מוסדות להשכלה גבוהה לזכות במימון למען פעילות לקידום נשים. בשנים האחרונות, למשל,

⁸⁴ ראו לדוגמה את "Horizon 2020 – Chapter 16, Science with and for Society: European Commission (2015) Revised" in: http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2014_2015/main/h2020-wp1415-swfs_en.pdf

(מתוך: <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>)

⁸⁵ למידע נוסף על התכנית - ראו כאן: <http://www.bmbf.de/en/474.php> (אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

⁸⁶ מתוך אתר מרכז המצויינות: Center of Excellence Women and Science: <http://www.gesis.org/en/cews/cews-home/cooperation> (אוחזר לאחרונה ב-15 ביוני 2015)

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

זכו במימון פרויקט לגיבוש ממדדים להשתתפות של נשים בתחומי ה STEM (מדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) ופרויקט לקידום שוויון מגדרי דרך הכשרה בניהול קריירה ועומס העבודה.⁸⁷

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.⁸⁸ בין היתר מפעיל מרכז הידע סדנאות והכשרות לתכנון קריירה לחוקרות.

נורבגיה:

פרס "שוויון מגדרי" לעידוד יוזמות מצד המוסדות:

במסגרת מאמציה לקידום שוויון מגדרי במוסדות מחקר והשכלה גבוהה, ייסדה נורבגיה בשנת 2007 "פרס שוויון מגדרי". הפרס, בגובה של כרבע מיליון אירו, ניתן מדי שנה למוסדות להשכלה גבוהה או מחקר, שהשקיעו מאמצים ניכרים בשיפור השוויון המגדרי במוסד, ויישמו תכנית וצעדי מדיניות בנושא. השיפוט לפרס נערך על ידי "הוועדה לשוויון מגדרי ומגוון במחקר"⁸⁹.

פרק ה' - גופים ציבוריים בישראל לקידום נשים בהשכלה הגבוהה

מספר גורמים עוסקים כעת באופן מערכתי בסוגיה של קידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. בעתיד, דו"ח זה יסקור את סמכויותיהם ופעילותם באופן מעמיק, ככל שזאת תורחב. למיפוי עתידי זה תהי חשיבות בהבנת המשאבים הקיימים בתחום, ניצולם באופן המיטבי ויצירת בסיס לשיתוף פעולה בין כלל הגורמים לטובת עבודה מערכתית. כעת הם מובאים כאן מתוך מטרה להנגיש את הגופים הרלוונטיים לטובת שיתופי פעולה עתידיים בנושא.

המועצה להשכלה גבוהה/הוועדה לתכנון ותקצוב

המל"ג/ג'ות"ת מרכזת את עבודת הוועדה לקידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה, ומסייעת בגיבוש תמונת המצב וההמלצות. במסגרת תפקידיה כרגולטור וכגוף המתכנן והמתקצב של מערכת ההשכלה הגבוהה, ות"ת מעבירה את המלצות הוועדה העקרוניות לכדי כלי מדיניות קונקרטיים, שתפקידם להנחות ולתמרץ את פעילות המוסדות בתחום. בנוסף, ות"ת תעקוב ותפרסם מדי שנה תמונת המצב בנוגע למגדר במערכת ההשכלה הגבוהה, ותבחן את השפעתם של כלי המדיניות שיישמו בנושא. למידע נוסף ראו:

www.che.org.il

⁸⁷ <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)
⁸⁸ לפרטים נוספים: <https://www.vitae.ac.uk/doing-research/every-researcher-counts-equality-and-diversity-in-researcher-careers>

VITAE- Realising the potential of researchers: למידע נוסף: <https://www.vitae.ac.uk/doing-research/every-researcher-counts-equality-and-diversity-in-researcher-careers>
(אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015)

⁸⁹ למידע נוסף, ראו: Committee for Gender Diversity and Balance in Research <http://eng.kifinfo.no/index.html> (אוחזר לאחרונה ב-16 ביוני 2015)

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

המועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה שליד משרד המדע הטכנולוגיה והחלל

המועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה הוקמה בדצמבר 2000 על פי החלטת ממשלה, במטרה להגדיל את השתתפות נשים בתחומי מדע וטכנולוגיה. מטרת המועצה לתאם בין גורמים ממלכתיים, ציבוריים ופרטיים לצורך קידום נשים במדע ובטכנולוגיה: המועצה מתכננת ומבצעת פעילויות המעודדות קידום נשים במדע ובטכנולוגיה, מרכזת את הפעילות הישראלית מול האיחוד האירופי ופועלת להעלאת המודעות הציבורית לבעיות הקשורות בתחום. נוסף לכך, תומכת המועצה במיזמים ובפעולות לקידום נשים בחינוך, באקדמיה ובתעשייה. במועצה מכהנים נציגי המדענים הראשיים במשרדי הממשלה, מנהל מינהל המדע במשרד החינוך, מנהל המכון להכשרה טכנולוגית בתמ"ת, נציג הוועדה לתכנון ותקצוב, יו"ר פורום המנהלות בתעשייה וקצינת חיל נשים. למידע נוסף ראו:

www.most.gov.il/PromotingWoman/Pages/WomenCommittee.aspx

משרד הכלכלה:

כחלק ממאמציו להגדלת היצע כוח האדם המוכשר לתעשייה עתירת הידע בישראל משרד הכלכלה פועל להעלאת שיעור הנשים בתחומים הידע הרלוונטיים. בין היתר, מרכז המשרד תהליכי חשיבה ותכנון מדיניות בנושאים אלו, בשיתוף צה"ל ומערכת החינוך. למידע נוסף ראו:

<http://www.economy.gov.il/Pages/default.aspx>

המוסדות להשכלה גבוהה

המוסדות להשכלה גבוהה הם הגוף המשמעותי ביותר להנעת תהליכים של קידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה - וזאת בשל האוטונומיה האקדמית בכל הנוגע לנושאים כבקבלה וקידום סגל במוסדות, ומגעם הישיר עם ציבור המרצים/ות והסטודנטים/יות. ההירתמות של המוסדות למאמץ קידום הנשים במערכת ההשכלה הגבוהה היא מרכיב חיוני בהנעת תהליכי שינוי בנושא. בעקבות המלצות ועדת כרמי, מונו במוסדות להשכלה גבוהה יועצות לנשיא לענייני נשים. מדי שנה אמורים המוסדות להגיש, באמצעות פעילות היועצות, דו"ח שנתי הסוקר את הפערים המגדריים במוסד. בחלק מהמוסדות פועלות היועצות לקידום מפגשי הכשרה וסדנאות לציבור הסטודנטיות והמרצות בתחומים השונים, ולריכוז פעילויות נוספות בנושאי מגדר.

האקדמיה הלאומית למדעים

[/http://www.academy.ac.il](http://www.academy.ac.il)

הרשות לקידום מעמד האישה/המשרד לשוויון מגדרי

רשימת התרשימים

1. תרשים 1.1: שיעור ההשתתפות של תלמידי התיכון במגמה עיונית, טכנולוגית והנדסית לפי מין 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 הנשים 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 דוקטורט שהשתלמו בבתר-דוקטורט בכל מקום ההשתלמות, מתוך כל מגדר, תשס"ט:
8. תרשים 2.6: מקום העסקה ודירוג קודם של הנקלטים לסגל בכיר באוניברסיטאות, מתוך כל מגדר, תשע"א-תשע"ד
9. תרשים 2.7: אחוז הנשים בסגל באוניברסיטאות, 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 לפי מוסד אוניברסיטאי 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

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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 המגוישים הצעות לקרן הלאומית למדע, לפי תחומים, תשע"ד
23. תרשים 3.2: הגשות וזכויות בקרן הלאומית למדע, לפי מגדר תשע"ד
24. תרשים 3.3: בקרנות ה-GIF, בתכנית הצעירה והרגילה, לפי מגדר, שנים 2009-2013
25. תרשים 3.4: זכייה בקרנות ה-BSF, נשים וגברים, 2010-2013
26. תרשים 3.5: הגשות וזכויות 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, 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 (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, Juan M., Michelle R. Hebl, and Randi C. Martin. "Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences." *Journal of Applied Psychology* 94.6 (2009): 1591.

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

Mason, M A, and Goulden M. "Do babies matter?." *Academe* 88.6 (2002): 21.

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.

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

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

Rhoton Laura, 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, Abigail J., Danielle La Vaque-Manty, and Janet E. Malley. (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 24-31.

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

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

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.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

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, אוחזר לאחרונה ב-31 מאי 2015.

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 75-91.

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

<http://www.adva.org/uploaded/Occupational%20Segregation.pdf>, (אוחר לאחרונה ב-31 במאי 2015).

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> (אוחר לאחרונה ב-18 ליוני 2015)

דוחות ופרסומי הממשלה:

(2015) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2015.

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

(2014), המועצה להשכלה גבוהה, הוועדה 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), בעלי תואר שלישי בשנת 2009: עיסוק במחקר ובפיתוח, ולימודי פוסט-דוקטורט, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

(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

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

לוטן א. וגולדשמידט ר. (2010), "נתונים על נשים בלימודי הנדסה", ירושלים: מרכז המחקר והמידע, הכנסת.

נשים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

שביב מ., בינשטיין נ., סטון א., פודס 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.

<http://che.org.il/wp-content/uploads/2013/08/%D7%A6%D7%95%D7%95%D7%AA-%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%95%D7%9D-%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D-%D7%A3%D7%95%D7%97-%D7%9E%D7%A1%D7%9B%D7%9D-.pdf>

אוחזר לאחרונה ב-21 ליוני 2015).

נייר עמדה: קידום תלמידות בתחומי המדע, הטכנולוגיה, ההנדסה והמתמטיקה במערכת החינוך, היחידה לשוויון בין המינים במנהל הפדגוגי - משרד החינוך (פנימי).

החלטות מל"ג/ות"ת:

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

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

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

החלטות מל"ג להקמת צוות כרמי: מל"ג (2013) החלטות משיבת 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/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

(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 ליוני 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 ליוני 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)