



הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל אביב תכנית חומש אסטרטגית 2025

פרופ' אילנה אלי

גב' מיכל בונה מזרחי

1. רקע :

1.1 תכנית החומש האסטרטגית משנת 2015

בשנת 2015 גובשה תכנית חומש אסטרטגית ליישום הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל-אביב. התכנית החלה להיות מיושמת החל משנה"ל תשע"ו.

יעדיה המרכזיים של תכנית החומש היו :

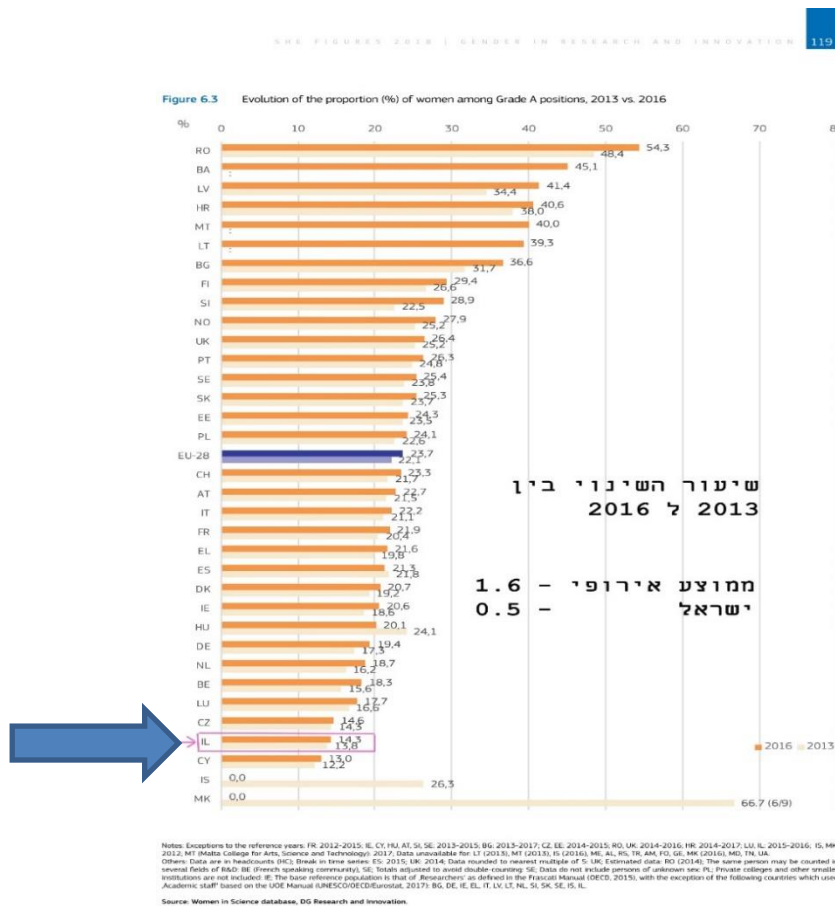
א. העלאת שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר.

ב. העלאת שיעור הנשים במקצועות ה STEM (כבר משלב ההרשמה לתואר הראשון).

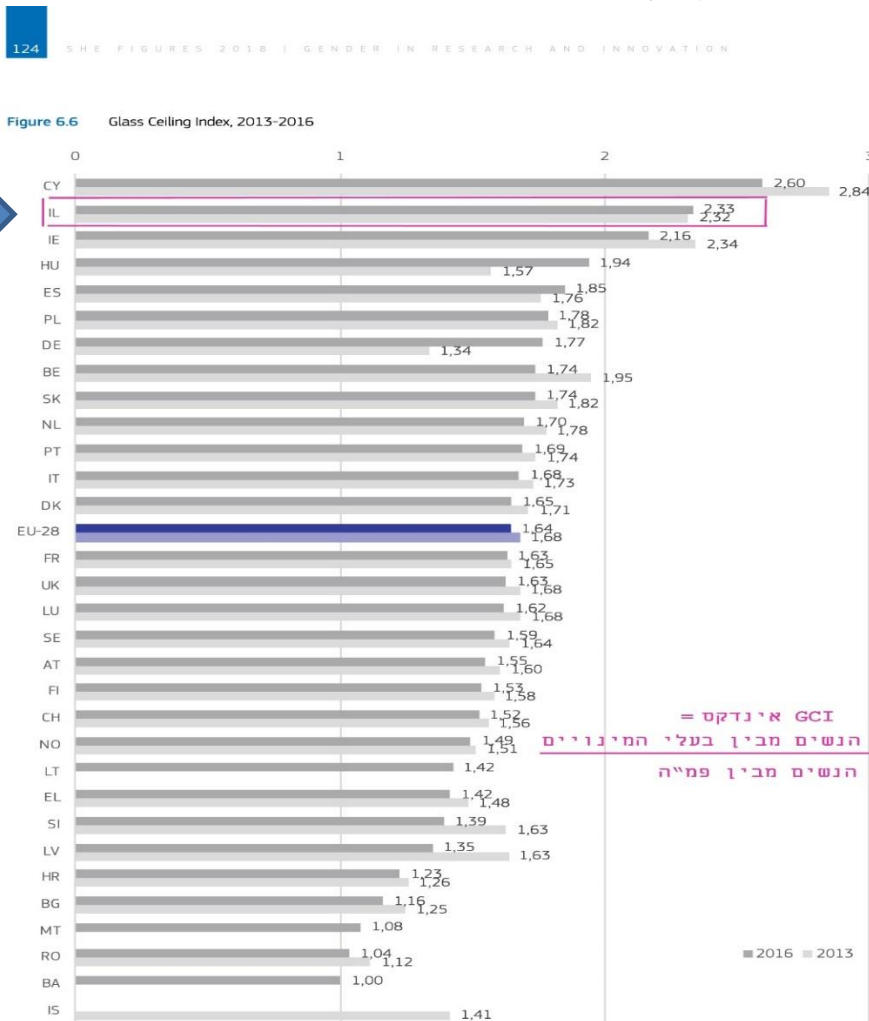
ג. קיום תכנית מסודרת של Talent Management וניהול מיטבי של ההון האנושי הקיים באוניברסיטה.

התכנית סיכמה את תמונת המצב לגבי הפערים המגדריים באקדמיה ברחבי העולם שהיו נכונים לשנת 2015 ואין צורך לחזור עליהם כאן. נציין רק כי בדו"ח שמפרט את מצב הנשים באחד האירופי שיצא בשנת 2018 (12), המתייחס לראשונה למצב הנשים באקדמיה בישראל, מצבה של ישראל לא נראה מעודד. ישראל נמצאת סביב הממוצע או מתחת הממוצע בכל מדד של הדו"ח, לפעמים אף בתחתית הדרוג. למשל: בשינוי אחוז הנשים בדרגות האקדמיות הבכירות בין השנים 2013-2016 דורגה ישראל בדרוג אחד לפני האחרון כמו גם באפקט תקרת הזכוכית בשנים אלה.

גרף 1: אחוז הנשים בדרגות הבכירות במוסדות האקדמיים באיחוד האירופי (Grade A positions): (מיקומה של ישראל מסומן בחץ)



גרף 2: אינדקס תקרת הזכוכית (GSI) במוסדות האקדמיים של האיחוד האירופי בשנים 2013-2016 : (מיקומה של ישראל מסומן בחץ).



Notes: Exceptions to the reference years: FR: 2012-2015; IE, CY, HU, AT, SI, SE: 2013-2015; BG: 2013-2017; CZ, EE: 2014-2015; RO, UK: 2014-2016; HR: 2014-2017; LU, IL: 2015-2016; IS: 2012; MT (Malta College for Arts, Science and Technology): 2017; Data unavailable for: CZ, EE, LT (2013), MT (2013), IS (2016), ME, AL, RS, TR, AM, FO, GE, MK, MD, TN, UA. Others: Data are in headcounts (HC); Break in time series: DE (Grades B - C): 2016; ES: 2015; UK: 2014; Estimated data: RO (Grade A, 2014). The same person may be counted in several grades and fields of R&D; BE (French speaking community); SE: Totals adjusted to avoid double-counting; SE: Data rounded to nearest multiple of 5; UK: Data do not include persons of unknown sex; PL: Private colleges and other smaller institutions are not included; IE: Grade C data include some persons with M.Sc. only; LT, SK: The base reference population is that of 'Researchers' as defined in the Frascati Manual (OECD, 2015), with the exception of the following countries which used 'Academic staff' based on the UOE Manual (UNESCO/OECD/Eurostat, 2017): BG, DE, IE, EL, IT, LV, LT, NL, SI, SK, SE, IS, IL.

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation.

1.2 סיבות לייצוג החסר של נשים באקדמיה

קיימות סיבות חברתיות ופסיכולוגיות רבות שחלקן פורטו בתכנית החומש משנת 2015.

חלק מהסיבות שנכנסות לאחרונה למוקד העניין המדעי והציבורי קשורות בהטיות, מודעות ושאינן מודעות, התורמות את חלקן לקשיים העומדים בפני נשים בשדה האקדמי. לכאורה האקדמיה, המתיימרת לשפוט אנשים לפי קריטריונים ברורים ומוגדרים הייתה אמורה להיות נקיה מהטיות כאלה. ואולם התברר כי דווקא אנשים הבטוחים כי החלטות שלהם מבוססים על ניתוח אובייקטיבי של האינפורמציה מוטים יותר מאנשים שמקבלים את השפעת ההטיות על חשיבתם שכן אינם עוצרים לשקול דעות אלטרנטיביות או לבחון האם הטיות השפיעו עליהם (14).

ממחקרים עולה כי ההטיות הסמויות פועלות לרעתן של נשים בכל אחד משלבי הקריירה המקצועית.

א. הטיות בתהליך יצירת קשר ראשוני להתקבל לדוקטורט

כמעט בכל הדיסציפלינות, מרצים/ות נטו להתעלם ממיילים של סטודנטיות ומיעוטים יותר מאשר מאלה של גברים לבנים (9).

ב. הטיות בהשתתפות בשיח המקצועי

קיימת שונות מובהקת בין דפוס מופעי הדיבור של נשים וגברים במרחב השיח האקדמי (1,10). מקורם של ההבדלים בתהליכי סוציאליזציה בהם ילדות וילדים מפנימים החל מהגיל הרך נורמות התנהגות חברתית היוצרות הטיות מגדריות המשותפות, במידה זו או אחרת, לכולנו (3,7).

ג. הטיות בכתיבת מכתבי המלצה ובקליטת סגל חדש

תהליכי קליטת סגל חדש באקדמיה מבוססים לא רק על המחקר של המועמד/ת אלא גם על קבלת מכתבי המלצה וראיון אישי. מסתבר שגם תחומים אלה אינם חפים מהטיות מגדריות (11,13). נמצא כי מכתבי המלצה שנכתבים למועמדות נשים קצרים באופן משמעותי מאלה שנשלחו למועמדים גברים ולעיתים קרובות יותר חסרים מרכיבים חיוניים כגון התייחסות לפוריות ויעילות מחקרית.

ד. הטיות בתהליכי שיפוט אקדמיים

שיפוט עמיתים (peer review) הנו כלי מרכזי באקדמיה. שיפוט עמיתים אמור להיות אובייקטיבי, לבחון אך ורק מצוינות מקצועית מבלי להיות מושפע מהיבטים שאינם אקדמיים/מקצועיים. ואולם, בדומה למכתבי המלצה למועמדים למשרה או לקידום אקדמי, יש עדויות כי גם הערכות של בקשות לקבלת תקציבי מחקר מוטות מגדרית (8) וכי פרסומים של נשים זוכים להערכה ממוגדרת על ידי הקוראים (2).

פרקטיקות של גיוס עובדים, הכוללות ראיונות אישיים ומכתבי המלצה, מתפקדות במקרים רבים כפרקטיקות של "שומרי סף". דהיינו, דרכים (מקובלות ויעילות) לבקר את איכות ורמת הנקלטים למוסד. ברוב המקרים שומרי הסף הם גברים. כך קורה גם באוניברסיטת תל אביב בה רוב ראשי החוגים, ראשי בתי ספר, הדקאנים, והחברים בוועדות הקליטה והקידום הנם גברים. הדבר משפיע, גם אם לא בצורה מודעת, על מצבן של הנשים באוניברסיטה.

במאמרו על הטיות בשיפוט עמיתים מציין Helmer (5) כי תופעת השעתוק של הדומה לך (בדרך כלל גברים) לא תעלם במהרה. לכן, צפוי כי ההטיות בכתיבת מכתבי המלצה לנשים, בשיפוט ובציטוט עבודות מחקר של נשים לא ייעלמו במחי יד. ההכרה כי הטיות כאלה קיימות (גם אם בצורה לא מודעת) חיונית כדי להקטין את השפעתם על תהליכי הקליטה והקידום באוניברסיטאות.

2. פעילויות שמתקיימות בנושא קידום ההוגנות המגדרית באוניברסיטה בשנים האחרונות:

פעילויות האוניברסיטה לקידום ההוגנות המגדרית התרכזו במספר תחומים:

2.1 הסרת חסמים הקיימים בפני נשים בתכניתן להתחיל בקריירה אקדמית

- א.** מלגות בתר דוקטורט בחו"ל: הענקת מלגות לנסיעה לבתר-דוקטורט בחו"ל לנשים, בסך US\$25,000 לשנה (למשך שנתיים) – הענקת 5 מלגות בכל שנה. יועצת הנשיא משמשת כיו"ר וועדת הבחירה. המלגות מתוקצבות על ידי משרד הנשיא.
- ב.** מלגות בתר דוקטורט משולב: בשנת תשע"ט הוענקה מלגה נוספת לאשה לביצוע תכנית בתר-דוקטורט משולב ישראל-חו"ל בתחומי מדעי החיים, בסך US\$20,000 לשנה (מיועד לשנתיים).
- ג.** מענקי נסיעה: מתן מענקים לנשים המיועדים לנסיעה לכנס מדעי עם ילד בגיל הינקות, בסך US\$500 - כ-20 מענקים לשנה.
- ד.** תמיכה בתחומי STEM (מתמטיקה וכימיה): תמיכה ייעודית בסטודנטיות הלומדות בבתי הספר למתמטיקה, פיזיקה וכימיה.
- ה.** סדנאות, קורסים וכנסים: יזום והפקת סדנאות, קורסים וכנסים לטובת התפתחות מקצועית ואישית של נשים כגון: סדנאות קריירה למסיימות תואר שני ומסיימות דוקטורט, כנסים לקראת נסיעה לפוסט דוקטורט בחו"ל ועוד.

2.2 חינוך דור העתיד של ילדות ונערות ללמודים אקדמיים ולפיתוח קריירה אקדמית

החל משנת תשע"ט פועלת באוניברסיטת תל אביב תכנית בשם "ילדות חושבות מדע". מטרת התכנית היא הנגשת האקדמיה ולימודי המדעים לתלמידות צעירות, בעיקר מפריפריה חברתית-גיאוגרפית. התכנית מבוססת על ביקורים ייעודיים באוניברסיטה, אשר כוללים הרצאות קצרות, ביקורים ב-2-3 מעבדות "רטובות", ומפגש עם role models, חוקרות מובילות בתחומן. (ראה תיאור התכנית בנספח 2).

2.3 טיפול בבעיות שוטפות בקרב סטודנטיות, נשות סגל וחברי קהילת הלהט"ב באוניברסיטה

- א. הסדרת נהלי חופשת לידה לנשות סגל, לדוקטורנטיות ולבתר-דוקטורנטיות התייחסות לתרבות הארגונית והסברה ברחבי הקמפוס.
- ב. דאגה לייצוג הולם של נשים בוועדות בעלות חשיבות מרכזית (למשל: ועדות מינויים, ועדות קליטה).
- ג. איסוף מידע שיטתי ומעקב אחרי הקורה בפקולטות מבחינה מגדרית.
- ד. הקמת ושימור חדרי הנקה ברחבי קמפוס ושמירה על איכותם, תוך שיתוף פעולה עם אגודת הסטודנטים וארגון הסגל הזוטר.
- ה. הקמת פורום "סביבה בטוחה" העוסק באווירה בטוחה וצמצום הטרדות מיניות בקמפוס. יו"ר הפורום היא יועצת הנשיא להוגנות מגדרית.
- ו. ייזום והקמת פורום פעילות לקידום נשים מהחברה הערבית באוניברסיטה. המטרה היא הגדלת מספר הנשים מן החברה הערבית הפונות לתארים מחקריים ובהמשך הגדלת מספר הנשים הערביות בסגל האקדמי.
- ז. ייזום והקמת פורום ראשות בתי ספר במטרה לגייס נשים בדרג הניהולי הבכיר לקידום ההוגנות המגדרית באוניברסיטה.
- ח. קיום אירועי יום האישה בקמפוס.
- ט. הטמעת התכנית לשיפור ה"אקלים הצונן" (יחס שונה לסטודנטיות מאשר לסטודנטים בכתה) בקרב סגל ההוראה של האוניברסיטה - החל משנה"ל תשע"ט הסגל הבכיר הנקלט מקבל הכשרה בנושא. החל מתש"ף גם הסגל הזוטר מקבל הכשרה בנושא.
- י. ריכוז וכינוס פורום יועצות הנשיא של אוניברסיטאות המחקר בישראל, במטרה ללמוד מהנעשה באוניברסיטאות האחרות ולקיים שיתוף פעולה בין המוסדות למען קידום מטרות משותפות.
- יא. פעילות במסגרת המועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה, במשרד המדע והטכנולוגיה במטרה לקדם נשים בתחומים אלה ברמה הלאומית.

2.4 העלאת המודעות לנושא ההוגנות המגדרית בדיונים של הנהלת האוניברסיטה

מדי שנה נדון נושא ההוגנות המגדרית בסנאט, בוועדה המרכזת ובוועד המנהל. זאת בנוסף לריכוז פורומים פנימיים שונים כגון וועדה הוגנות אוניברסיטאית, וועדת יישום אוניברסיטאית, פורום ראשות בתי הספר, פורום סביבה בטוחה (לטיפול ולמניעת הטרדה מינית).

3. תמונת מצב באוניברסיטת תל אביב:

א. סטודנטים:

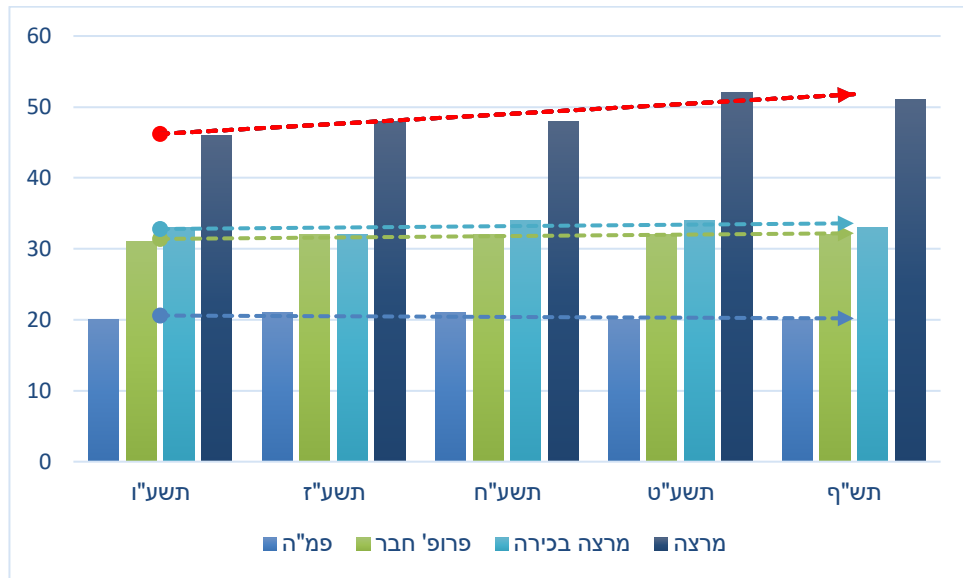
בשנת תשע"ט, בלימודים לקראת התואר הראשון היו 56% נשים, בלימודי תואר שני- 54% נשים ובלימודי תואר שלישי (כולל לימודי רפואה ורפואת שיניים)- 56% נשים.

ב. סגל אקדמי בכיר:

בשנת תש"ף אחוזי הנשים בקרב הסגל הבכיר היו: בדרגת מרצה – 50%, מרצה בכירה – 33%, פרופ' חבר – 32%, פמ"ה- 20%.

פרט לעליה קלה באחוז הנשים בדרגת מרצה שחלה בין השנים תשע"ו- תש"ף, לא ניכרת עליה באחוזי הנשים בדרגות מרצה בכירה, פרופ' חבר ופמ"ה (במסלול המלא).

גרף 3: שינוי באחוזי הנשים בסגל האקדמי הבכיר (מסלול מלא) בין השנים תשע"ו-תש"ף



ג. תפקידי ניהול אקדמיים:

לאחרונה מונתה אישה לתפקיד סגנית נשיא האוניברסיטה אשר תכנס לתפקידה בשנת תשפ"א. כמו כן נבחרו שתי נשים לתפקידי דקאן פקולטה (מדעי הרוח ומדעים מדויקים) אשר תכנסנה לתפקידן החל משנת תשפ"א, כך שבשנת תשפ"א יעמדו בראש תשע הפקולטות של אוניברסיטת תל אביב 7 גברים ו-2 נשים.

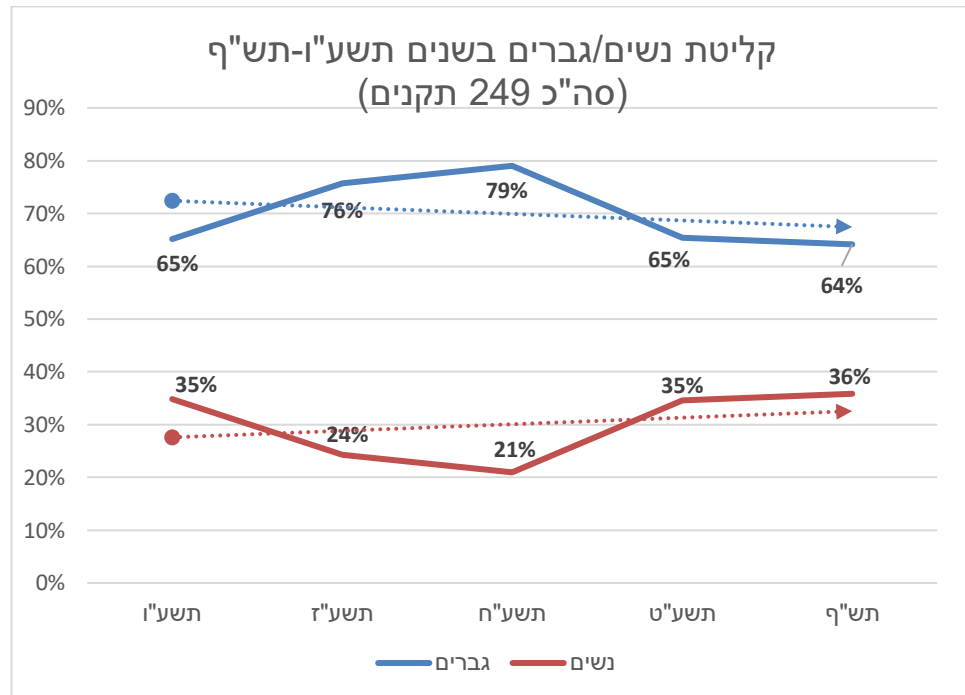
בנוסף, קיימים שני תפקידי דקאן שבהן משמשות נשים, דקאנית הסטודנטים ודקאנית ללמידה והוראה חדשנית (מינוי חדש החל משנת תש"ף).

בתפקידי ראשי בתי ספר משמשים בתש"ף 20 גברים לעומת 9 נשים. ובתפקידי ראשי חוגים, תכניות ומחלקות משמשים 36 גברים לעומת 26 נשים.

ד. קליטת סגל אקדמי בכיר:

לקליטות החדשות של הסגל האקדמי הבכיר יש חשיבות גבוהה. חברי וחברות הסגל הנקלטים/ות היום הם אלו שינהיגו את הקמפוס בעוד 15–20 שנה. אם לא תקלטנה היום יותר נשים, לא ישתנה בעתיד אחוז הנשים בדרגות ובתפקידים הבכירים. מאז תחילת תכנית החומש הקודמת (שנה"ל תשע"ו) ועד היום סך הנשים שנקלטו בממוצע חמש שנות עומד על כ-30% (גרף 4).

גרף 4 : קליטת חוקרים וחוקרות (%) במסלול המלא, בשנים תשע"ו-תש"ף*

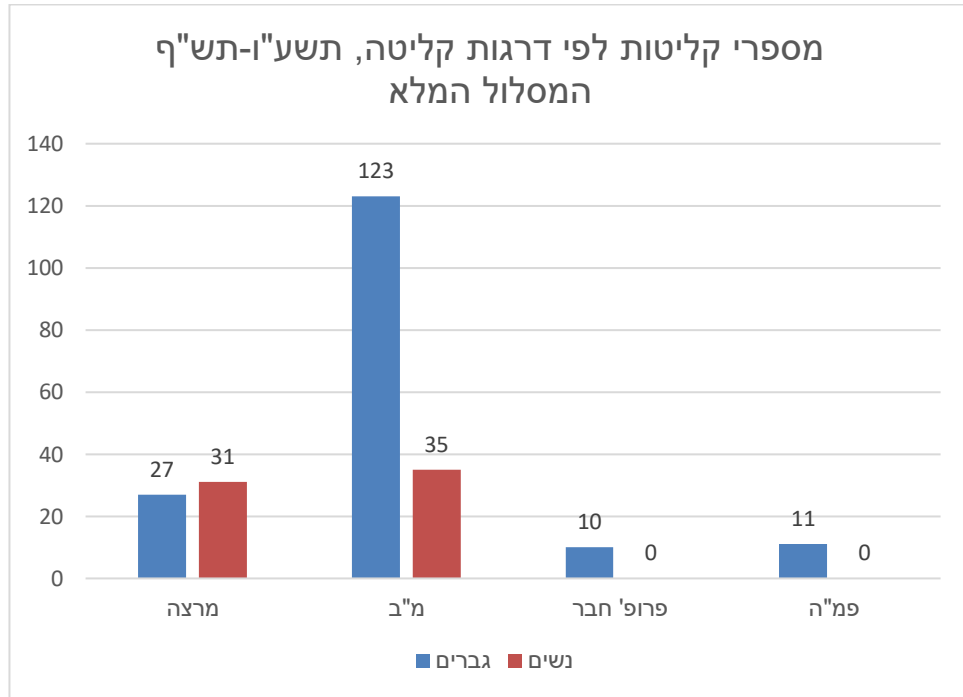


*לפירוט קליטות לפי פקולטות ראה פרק 4.2.2 העוסק ביעדי קליטה לכל פקולטה.

גורם נוסף המשפיע על ההתפלגות המגדרית של חברי/חברות הסגל הבכיר הנו דרגות הקליטה הראשוניות.

בדרגת מרצה – מספרי הקליטה של נשים וגברים דומים. בדרגות הבכירות יותר (מ"ב, פרופ' חבר, פמ"ה) מספר הנקלטים הגברים גבוה בהרבה ממספר הנקלטות נשים. בדרגות פרופ' חבר ופמ"ה נקלטו בשנים תשע"ו-תש"ף 21 גברים ואף אישה אחת. הדבר מקבע את הפער הקיים בין נשים וגברים בדרגות הגבוהות (גרף 5).

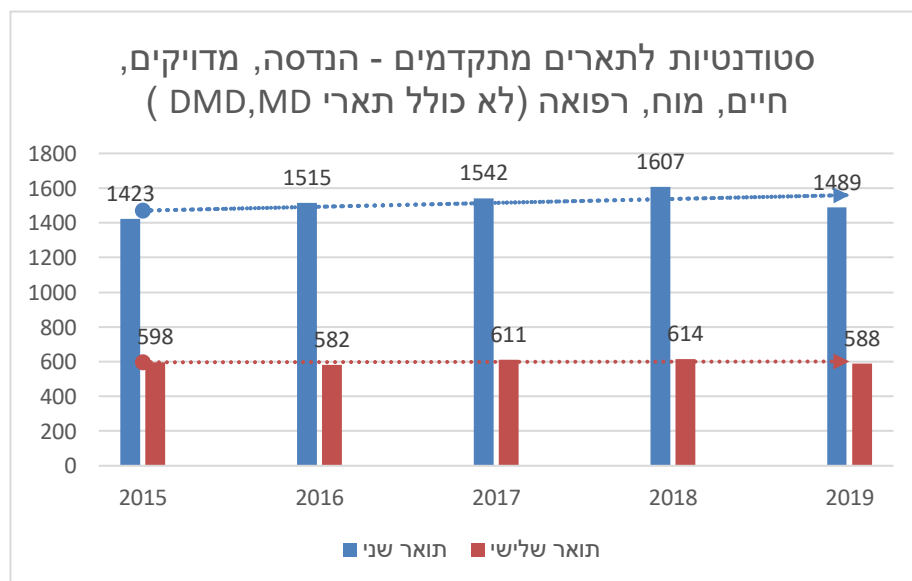
גרף 5 : מספרי נקלטים/ות בשנים תשע"ו-תש"ף במסלול המלא, לפי דרגות קליטה

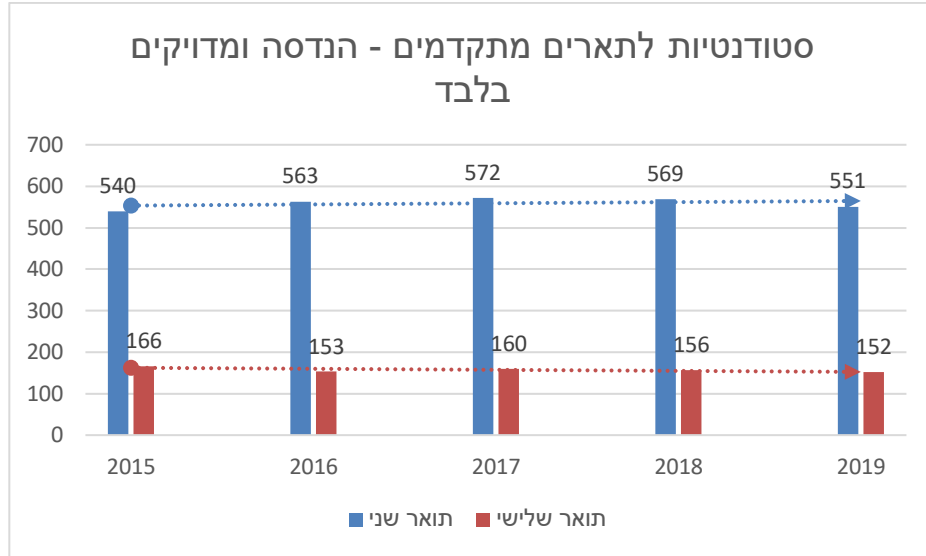


ה. תחומי ה-STEM:

נעשה מאמץ לעידוד הסטודנטיות בתחומי ה-STEM, בין השאר על ידי ארגון קבוצות לימוד וקבוצות תמיכה בפקולטות הרלוונטיות. למרות המאמץ מספר הסטודנטיות הלומדות לתארים מתקדמים בתחומים אלה לא עלה באופן משמעותי (גרפים 6,7).

גרפים 6,7 : מספרי סטודנטיות לתארים מתקדמים בתחומי ה-STEM * בחמש השנים האחרונות



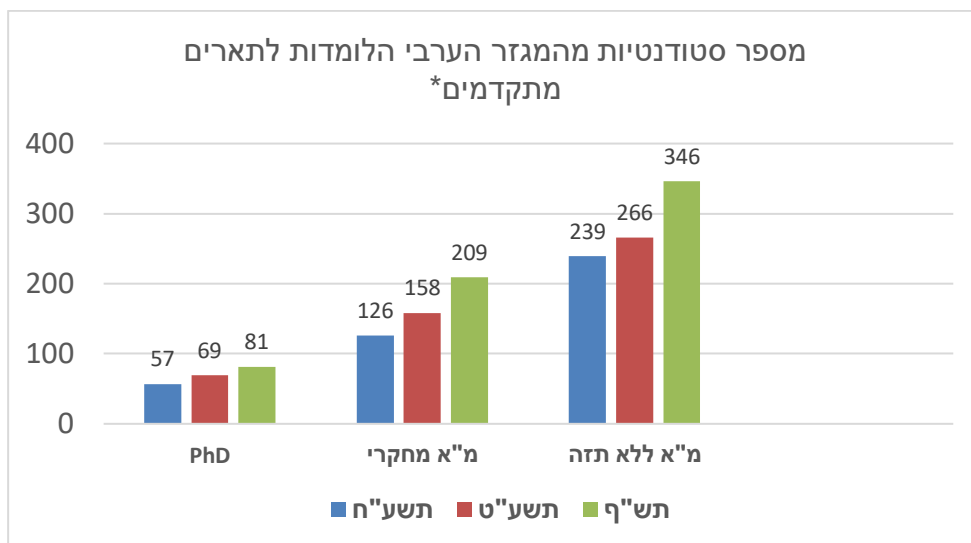


* 2015 - תשע"ו, 2016 - תשע"ז, 2017 - תשע"ח, 2018 - תשע"ט, 2019 - תש"ף
 ** נתוני כל השנים נכונים ליולי אותה שנה למעט תש"ף (נכון לפברואר 2020)

1. נשים מהחברה הערבית:

בתכנית החומש הראשונית לא הוקדש מקום לדיון ב"הצטלבות מיעוטים", כגון התייחסות לנשים מהחברה הערבית. יחד עם זאת אנו רואים כי מספר הנשים מהחברה הערבית הלומדות לתארים מתקדמים בכלל ולתארים מחקריים בפרט (תואר שלישי ותואר שני מחקרי) עלה בהתמדה בשנים האחרונות. מדובר באוכלוסייה ייחודית הדורשת התייחסות מיוחדת (גרף 8).
 הגדלת מספר הנשים מהחברה הערבית בתארים מחקריים ובסגל האקדמי הינו נושא חשוב. בשנה האחרונה נעשה מאמץ מיוחד לתמוך בסטודנטיות הערביות באוניברסיטה, בין השאר על ידי בניית סדנאות ייחודיות בשפה הערבית הפונות לאוכלוסייה זאת.

גרף 8: סטודנטיות מהמגזר הערבי הלומדות לתארים מתקדמים



* לא כולל רפואה ורפואת שיניים

4. תכניות ויעדים לקראת שנת 2025:

לאור השינויים שחלו בעשרות השנים האחרונות בעולם המערבי בנושא שוויון בין המינים והמגזרים, שוויון הזדמנויות בתחומי החינוך, ההשכלה והתעסוקה ועוד, ניתן היה לצפות לשינויים גם בתחום ההשכלה הגבוהה. לצערנו עדיין רחוקה הדרך משילוב מיטבי של נשים בעולם האקדמי.

כאוניברסיטת המחקר הגדולה בישראל עלינו לקדם מצב שבו לפחות מחצית מהנהגת האוניברסיטה תהיה נשית. כך לא רק נעזור לנשים למצות את הפוטנציאל הגלום בהן אלא גם נרתום פוטנציאל זה לטובת האקדמיה והחברה בישראל.

חזון השוויון וההוגנות המגדרית יושג כאשר לא יהיה עוד צורך בדיון בהתפלגויות מגדריות באקדמיה ובחברה. חזון זה הינו בר השגה כבר בעשור הקרוב.

לקידום נשים ולקידום א/נשים ממגוון תרבותי וחברתי באוניברסיטה חשיבות רבה ופוטנציאל להשפיע לא רק על התחום האקדמי אלא גם על החברה הישראלית העתידית. בין כתלי האוניברסיטה צומחים לא רק חוקרי העתיד אלא גם מהנדסי העתיד, רופאי העתיד, מורי העתיד והפילוסופים שיעצבו את החברה העתידית. הצבת מודלים נשיים בכירים בכל אחד מהתחומים הנלמדים במוסדות האקדמיים וחינוך דור העתיד של נשים מנהיגות, ישפיעו על החברה הישראלית כולה.

4.1. ייצוג נשי במערך הניהולי של האוניברסיטה

תיאוריות חברתיות מציננות, בין השאר, כי אנשים נוטים לשפוט את התכונות הנחוצות להצלחה בתפקיד מסוים בעזרת בחינת האפיונים של אנשים המאיישים תחום זה (8). בנוסף, אנשים חסרי ניסיון, בוחנים, ולרוב גם מפנימים, את התנהגותם של אלה הדומים להם הפעילים בתחומם. לכן קיימת חשיבות לא רק להימצאותן של נשים בעולם האקדמי אלא גם להתנהלותן בו, השתתפותן והגדלת הנראות שלהן בשיח המקצועי. יצירת מודלים נשיים ראויים היא בעלת חשיבות רבה. מודעות לנושא ויצירת אווירה המעודדת נשים להשתתפות פעילה בשיח האקדמי יכולים לקדם שילוב מיטבי של הנשים בשיח זה.

על האוניברסיטה לחרות על דיגלה את נושא ייצוג הנשים בדרג הניהולי הבכיר ובדרג הביניים. הכוונה לתפקידים המנהלים תקציבים משמעותיים ויש להם השפעה ישירה על קליטות חוקרים, הקצאת תקציבי קליטה ומחקר וקידום חברי סגל.

יעדים לקראת שנת 2025:

- א. ייצוג נשי (לפחות 20%) בפורום נמ"ר ובקרב סגני/יות נשיא וסגן/נית רקטור- החל משנה"ל תשפ"א תתפקד באחד מהתפקידים הללו אשה אחת (סגנית נשיא).
- ב. להמשיך ולהקפיד על ייצוג נשי (לפחות 25%) בקרב ראשי פקולטות – בשלב זה נבחרו (החל משנה"ל תשפ"א) 2 נשים (22%) בתפקיד של ראשי פקולטות.
- ג. ייצוג נשי (לפחות 30%) בקרב ראשי בתי ספר.

מאחר ובמקרים רבים נשים אינן מציגות את מועמדותן לתפקידי ניהול קיים צורך במאמץ אקטיבי לגייס מועמדות ראויות לתפקידים המצוינים. דהיינו, מוטל על מנהיגי האוניברסיטה ליזום פניה אקטיבית לנשים מובילות באוניברסיטה ולהזמין להתמודד ו/או לקבל על עצמן תפקידי ניהול בכירים (ראה גם סעיף 4.7 – בניית עתודה ניהולית).

4.2. קליטת חברות סגל חדשות (סגל אקדמי בכיר)

על מנת להבטיח עליה משמעותית באחוז הנשים בדרגות האקדמיות הבכירות בעשור הבא חיוני לשאוף לקליטה של כ-50% נשים חוקרות כל שנה בכל התחומים. מאחר ויש תחומים בהן חוסר הנשים בולט יותר (STEM) יוגדרו יעדי קליטה ייעודיים לכל פקולטה כמפורט בהמשך.

4.2.1 יעדים כלליים לקליטת נשים לסגל אקדמי בכיר, לקראת 2025:

א. על תהליך הקליטה לכלול חיפוש אקטיבי של מועמדות ראויות. כדי להבטיח נקודה זאת יש לגבש נוהל מחייב שיקבע כי במידה ובתהליך המיון לא הגיעו מועמדות נשים לשלב הסופי (short list), התהליך ייעצר ויתקיים ברור (ברמת רקטור/נשיא) בנושא הצעדים שנעשו בכדי למצוא נשים מתאימות לתפקיד ומדוע לא נמצאה אף מועמדת ראויה. המשך תהליך הקליטה יתאפשר רק אם יעשה מאמץ נוסף למציאת מועמדות ראויות ובאישור רקטור/נשיא.

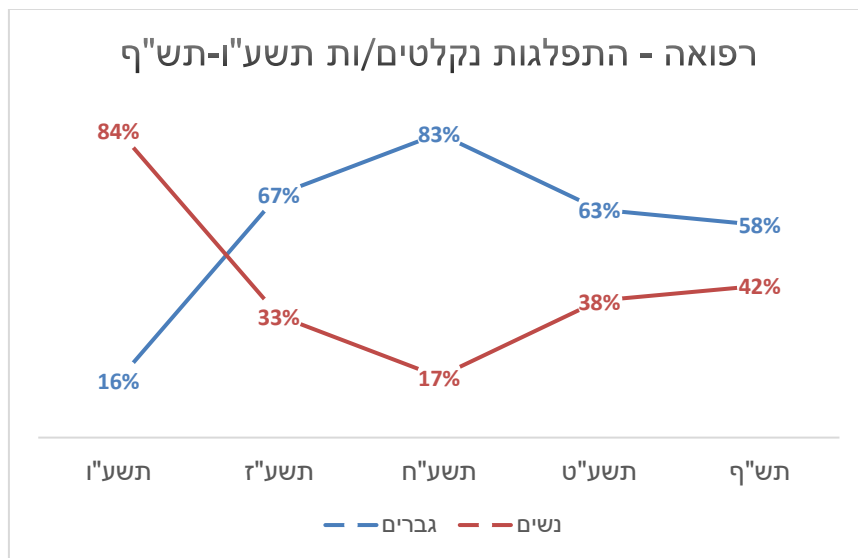
ב. יקבע מענק כספי אשר יינתן לבתי ספר אשר קולטים נשים.

4.2.2 יעדי קליטה נשים לסגל אקדמי בכיר, לפי פקולטה

א. הפקולטה לרפואה:

בחמש השנים האחרונות ממוצע קליטת נשים חוקרות בפקולטה לרפואה עמד על כ-43% (גרף 9)

גרף 9: קליטת חוקרים/ות בפקולטה לרפואה בשנים תשע"ו-תש"ף

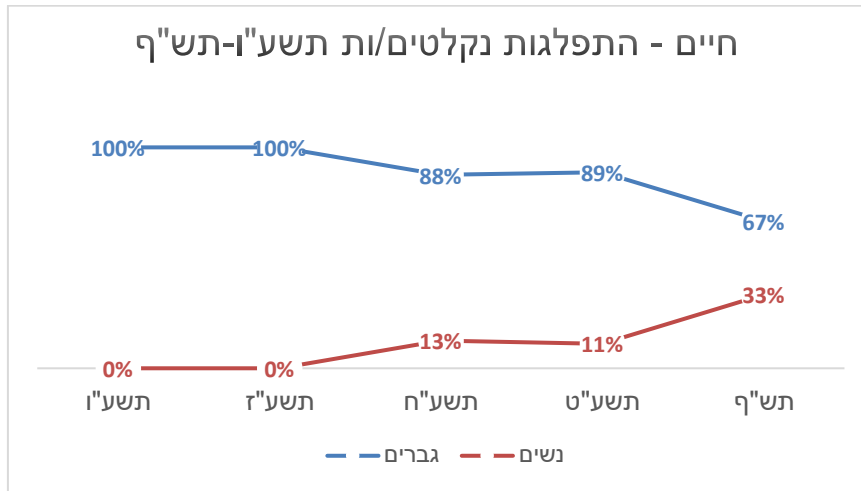


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025, בפקולטה לרפואה - ממוצע קליטה חמש שנתי של 50% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ב. הפקולטה למדעי החיים:

בחמש השנים האחרונות ממוצע קליטת הנשים בפקולטה למדעי החיים עמד על כ-11%. בשנת תש"ף ניכרה עליה משמעותית בקליטת נשים חוקרות ל-33% (גרף 10).

גרף 10 : קליטת חוקרים/ות בפקולטה למדעי החיים בשנים תשע"ו-תש"ף :

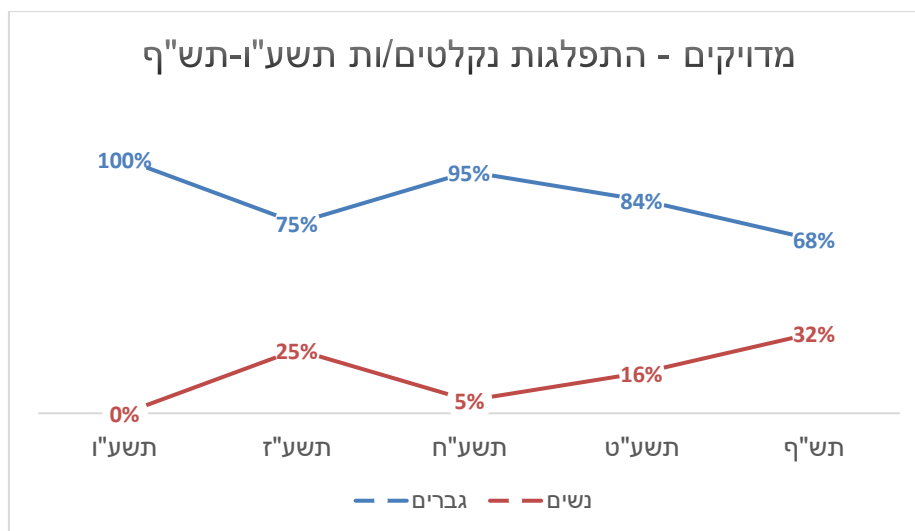


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025, בפקולטה למדעי החיים - ממוצע קליטה חמש שנתי של 45% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ג. הפקולטה למדעים מדויקים :

ממוצע קליטת הנשים בחמש השנים האחרונות עומד על כ-15% , כאשר בשנת תשע"ו לא נקלטה אף אשה . בשנת תש"ף ניכרת עליה משמעותית באחוז קליטת הנשים (גרף 11) . זוהי אחת הפקולטות שקלטה הכי הרבה חוקרים וחוקרות בחמש השנים האחרונות ולכן השפעתה על הממוצע של כלל האוניברסיטה ניכרת.

גרף 11 : קליטת חוקרי/ות בפקולטה למדעים מדויקים בשנים תשע"ו-תש"ף

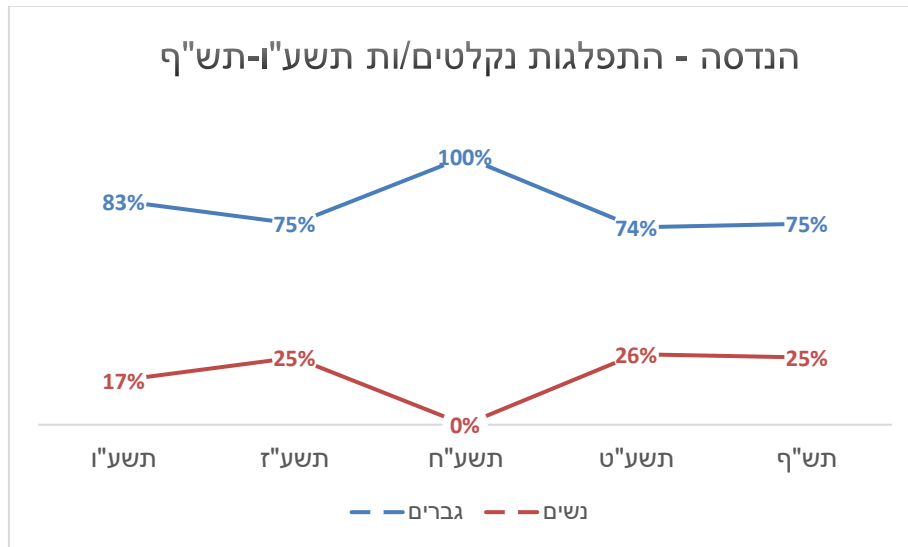


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה למדעים מדויקים : ממוצע קליטה חמש שנתי של 25% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ד. הפקולטה להנדסה:

במהלך 5 השנים האחרונות ממוצע קליטת הנשים בפקולטה להנדסה הוא כ- 18%. בשנת תשע"ח לא נקלטה אף אישה (גרף 12).

גרף 12 : קליטת חוקרים וחוקרות בפקולטה להנדסה, בשנים תשע"ו-תש"ף

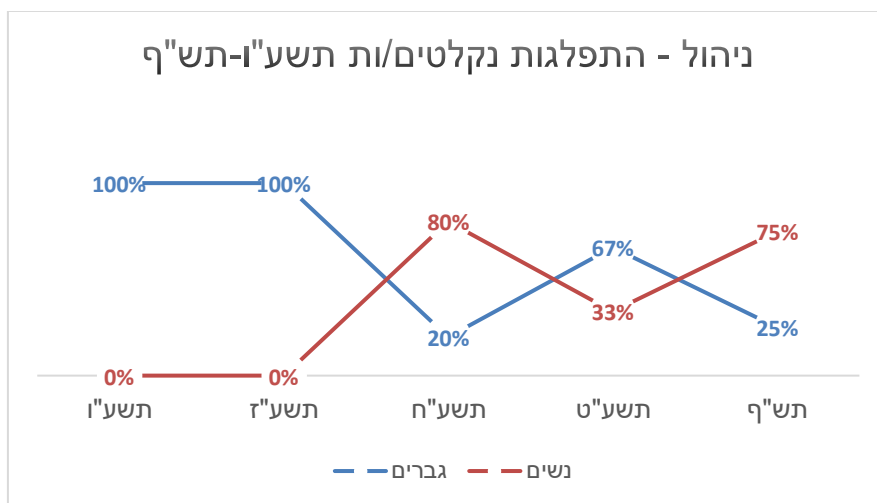


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה למדעים הנדסה: ממוצע קליטה חמש שנתי של 25% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ה. הפקולטה לניהול:

ממוצע קליטת הנשים בפקולטה לניהול בחמש השנים האחרונות עומד על כ-37%. בשתי שנות לימודים (תשע"ו, תשע"ז) לא נקלטה אף אישה. (גרף 13).

גרף 13 : קליטת חוקרים וחוקרות בפקולטה לניהול בשנים תשע"ו-תש"ף

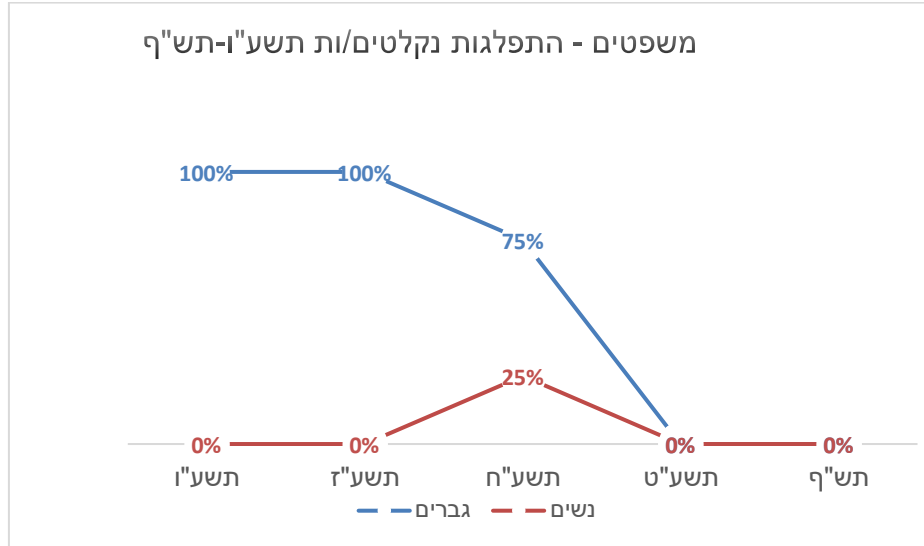


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה לניהול: ממוצע קליטה חמש שנתי של 45% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ו. הפקולטה למשפטים :

בפקולטה למשפטים נקלטו מעט חוקרים/חוקרות בחמש השנים האחרונות כשרובם המוחלט הנו גברים (גרף 14)

גרף 14 : קליטת חוקרים/ות בפקולטה למשפטים בשנים תשע"ו-תש"ף

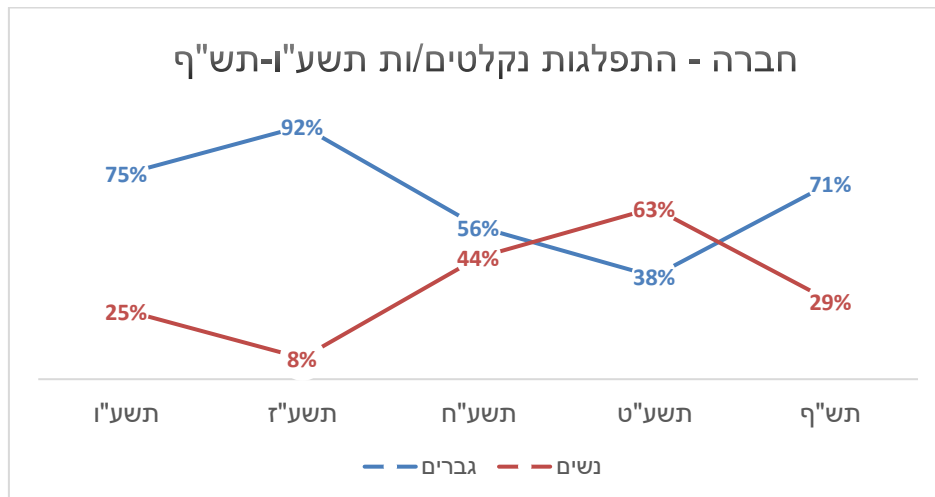


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה למשפטים : ממוצע קליטה חמש שנתי של 50% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ז. הפקולטה למדעי החברה :

ממוצע קליטת הנשים בפקולטה לחברה, בחמש השנים האחרונות, עומד על כ-34% (גרף 15)

גרף 15 : קליטת חוקרים/ות בפקולטה למדעי החברה, בשנים תשע"ו-תש"ף

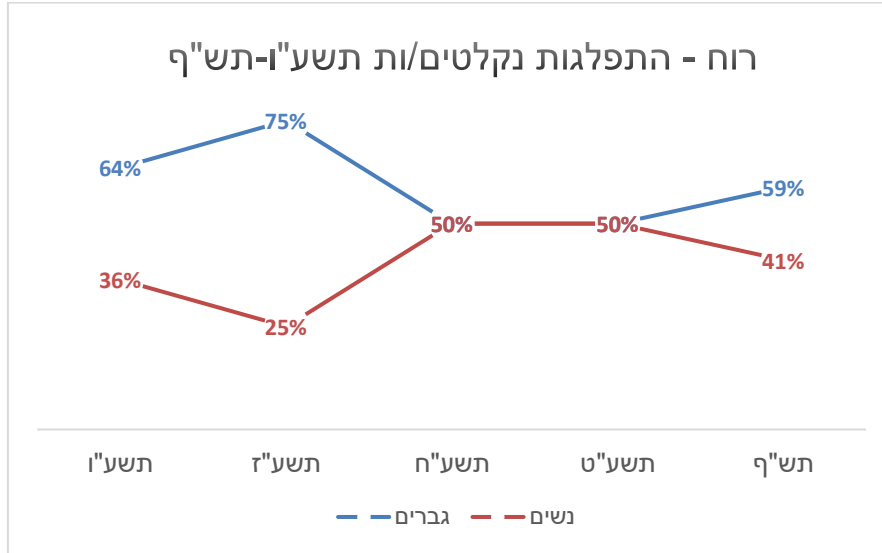


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה למדעי החברה : ממוצע קליטה חמש שנתי של 50% בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

ח. הפקולטה למדעי הרוח :

בפקולטה למדעי הרוח נקלטו בממוצע כ-40% נשים בשנים תשע"ו-תש"ף (גרף מס' 16) .

גרף מס' 16 : קליטת חוקרים/חוקרות בפקולטה למדעי הרוח במהלך תשע"ו-תש"ף

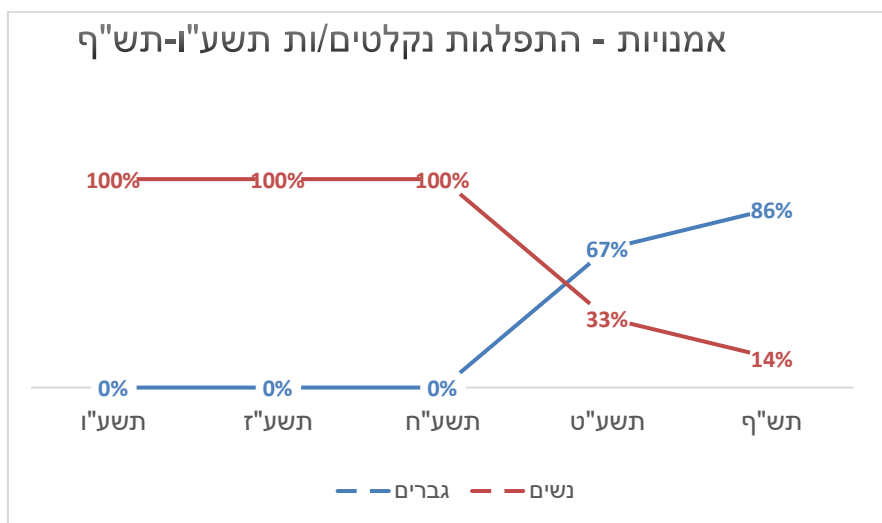


יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה למדעי הרוח : ממוצע קליטה חמש שנתי של 50% בשנים תשפ"א-תשפ"ה

ט. הפקולטה לאמנויות

מספר החוקרים/ות שנקלטו בפקולטה לאמנויות בחמש השנים האחרונות היה קטן, כאשר רובן נשים (גרף מס' 17).

גרף מס' 17 : קליטת חוקרים/ות בפקולטה לאמנויות בשנים תשע"ו-תש"ף



יעד קליטת נשים חוקרות לשנת 2025 בפקולטה לאמנויות : ממוצע קליטה חמש שנתי של 50% לפחות בשנים תשפ"א-תשפ"ה.

סיכום יעדי קליטת נשים לשנת 2025 (ממוצע מיועד לשנים תשפ"א-תשפ"ה):

הפקולטות לרפואה, למדעי הרוח, למשפטים, לאמנויות, ולמדעי החברה – ממוצע חמש שנתי של 50% קליטת נשים.

הפקולטות למדעי החיים ולניהול – ממוצע חמש שנתי של 45% קליטת נשים.

הפקולטות למדעים מדויקים, ולהנדסה – ממוצע חמש שנתי של 25% קליטת נשים.

4.3 תהליכי הערכה וקידום

כפי שפורט בסעיף 1.2, לכל אורך הקריירה האקדמית מושפעות הנשים לרעה על ידי הטיות סמויות. הטיות אלה נטועות עמוק הן בטיבו של האדם וכן בתהליכי סוציאליזציה שמתחילים הרבה לפני הגעת הפרט למערכת האקדמאית. ההטיות משפיעות לא רק על מקבלי ההחלטות אלא גם על הנשים עצמן ומונעות מהן לעיתים להציג את מועמדותן לתפקידים שונים.

גם אם אין ביכולתנו לבטל את קיומן של ההטיות הקיימות יש להבטיח כי השפעתן תהיה קטנה ככל שניתן.

יעדים לקראת 2025:

א. קביעת קריטריונים ברורים של הערכה וקידום הנם אחד הכלים להתגונן מפני השפעתן של ההטיות הסמויות. יש לדאוג כי הקריטריונים הנהוגים בכל תחום (לדוגמא: מספר וסוג מאמרים וכד') יפורסמו לסגל.

ב. יוכנו טפסים אחידים (ייחודיים לכל תחום) שעל פיהם יוערכו המועמדים והמועמדות לקידום. הטפסים ינוסחו בשפה שוויונית וניטרלית מגדרית.

ג. הבטחת ייצוג נשי בוועדות המינויים, בהתאמה לאחוז הנשים בקרב הסגל הבכיר באותה פקולטה שהן בדרגה המתאימה לשרת בוועדה, אך בכל מקרה לא פחות מאשה אחת.

במקרים בהן לא תמצא אף אישה בדרגה המתאימה לשרת בוועדת המינויים, תמונה לוועדה אישה בדרגה המתאימה מפקולטה אחרת.

ד. נושא ההטיות הסמויות יובא לידיעת ההנהגה האקדמית של האוניברסיטה. ניתן לבצע זאת על ידי קיום סדנאות בנושא בהשתתפות דקאנים/דאקניות, ראשי/ראשות בתי ספר, חברי/חברות ועדות קליטה וועדות קידום וכו'.

4.4 הסרת חסמים ייחודיים לנשים

4.4.1 לימודי בתר דוקטורט

היציאה ללימודי בתר-דוקטורט מתרחשת בדרך כלל בתקופה בה החוקרים והחוקרות הצעירים עסוקים גם בהקמת משפחה וגידול ילדים. עקירת המשפחה מישראל ויציאה למספר שנים בחו"ל קשה במיוחד לנשים.

יעדים לקראת 2025:

א. בכל אחת מהפקולטות תבנה תכנית לבתר-דוקטורט משולב חו"ל-ישראל, אשר יאפשר ביצוע מחקר משותף עם אוניברסיטה מובילה מחו"ל, כאשר חלק מהמחקר נעשה בישראל. התכנית תהיה מיועדת לסטודנטיות על בסיס תחרותי.

הכוונה היא כי בכל פקולטה ישתתפו בתכנית 2-3 נשים מצטיינות מידי שנה, דבר שיגדיל את פוטנציאל החוקרות המיועדות לקליטה בעוד מספר שנים.

ב. הגדלת מספר מלגות הנשיא לבתר דוקטורט לנשים ל- 15 בשנה.

ג. הסדרת זכויותיהן של נשים השוהות בפוסט-דוקטורט באוניברסיטת תל אביב ויולדות במהלך הפוסט-דוקטורט (למשל: הארכת משך המלגה בדומה לקיים אצל דוקטורנטיות היולדות במהלך לימודי הדוקטורט).

4.4.2 סביבה תומכת משפחה

על האוניברסיטה לאמץ התנהלות תומכת משפחה ולהעביר תקנות המחייבות התומכות בהתנהלות כזאת. תקנות דומות קיימות ומיושמות זה מכבר באוניברסיטאות אחרות.

יעדים לקראת 2025:

א. הגדרת הקלה של חובות ההוראה לנשים שחוזרות מחופשת לידה. לדוגמה: הקלה כזאת (הקלה של 2 ש"ס בסמסטר הראשון שאחרי הלידה) קיימת באוניברסיטה העברית.

ב. הגדרת שעות פעילות כך שיתחשבו בצרכיהם של הורים לילדים צעירים. דהיינו, הנחיה שלפיה פעילות שבועית קבועה, שאינה חלק מתכנית הלימודים הרשמית, כגון: פגישות צוות, דיונים, סמינרים מחלקתיים וכד', לא תקבע בשעות שמעבר לשעה 15:30. הכוונה לפעילות שגם אם אינה חובה רשמית הצפייה היא שכל חברי הצוות ישתתפו בה באופן קבוע. הנחיה דומה קיימת זה מכבר באוניברסיטה העברית. באוניברסיטת תל אביב התקבלה החלטה ברוח זאת על ידי הועדה להוגנות מגדרית ואולם הנושא לא הועבר כהנחיה מטעם הנהלת האוניברסיטה ואינו נאכף.

4.5 הגדלת הנראות הנשית באוניברסיטה ונושאים נוספים

4.5.1 ייצוג נשי באירועים וכנסים

יעד לקראת 2025:

הוצאת הנחיות מחייבות שלפיהם תהיה חובה לדאוג לייצוג נשי משמעותי באירועים ו/או כנסים המאורגנים על ידי גורמים אוניברסיטאיים (מנהליים ו/או אקדמיים).

4.5.2 שימוש בשפה שוויונית וניטרלית מגדרית

מחקרים מהארץ ומהעולם מעידים כי אופן הפנייה משפיע על מציאות החיים של נמענות ונמענים ויוצר הבדלים מגדריים בהתנהלות, בתפיסת העצמי ובביצועים (6) המלצה לכך הוצאה מטעם הועדה להוגנות מגדרית ואושרה לאחרונה מטעם הנהלת האוניברסיטה.

יעד לקראת 2025:

אכיפת ההנחיות לאימוץ שפה שוויונית וניטרלית מגדרית בהוראה, בחינוך, מסמכים רשמיים, פניות לסטודנטים/יות ולחברי/חברות סגל, וכד'.

4.6 תקציבים

הקצבת ות"ת למטרת קידום ההוגנות המגדרית באוניברסיטה עומדת כיום על 60,000 שח' לשנה. מדובר על סכום אפסי שעליו נוספים סכומים אותם מקציבה האוניברסיטה לנושא במסגרת פעילויות שונות. על מנת להשיג הישגים משמעותיים יש צורך בהגדלת התקציבים באופן משמעותי.

יעדים לשנת 2025 :

א. הקצאת תקציב לתגמול יחידות בעבור הצלחה (למשל : בונוס כספי על קליטת נשים, מאציינג לתקציבים המושקעים על ידי היחידה לנושא קידום נשים וכד').

ב. העלאת מספר מלגות הנשיא לבתר דוקטורט לנשים ל-15 מלגות לשנה .

ג. הקצאת תקציב למלגות בתר-דוקטורט משולב (ישראל-חו"ל) לנשים.

ד. הקצאת תקציב לבניית עתודה ניהולית באוניברסיטה (ראה סעיף 4.7) .

ה. הקצאת תקציב לתמיכה ב"מיעוטים צולבים" כגון : נשים ערביות ונשים מרקע של מיעוט כלכלי/גיאוגרפי/אתני.

4.7 בניית עתודה ניהולית בכירה

איתור נשים (וגברים) המיועדים לשמש כעתודה האקדמית-ניהולית הבאה של האוניברסיטה והכנתם לתפקידי ניהול אקדמיים ומנהליים.

יעדים לשנת 2025 :

קיום סדנאות ניהוליות למועמדים (למשל מספר ימים מרוכזים בבית מלון וכד') לפחות פעם בשנה.

בסדנאות ישתתפו נציגים מכל הפקולטות (גברים ונשים) כאשר לפחות 50% מהמשתתפים הן נשים .

לוטה :

1. תכנית החומש משנת 2015

2. תכנית "ילדות חושבות מדע"

References

1. Brescoll, V. L. (2012). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, *56*(4), 622–641.
<http://doi.org/10.1177/0001839212439994>
2. Caplar.N, Tacchella.S and Birrer.S. (2017). Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nature Astronomy* 2017, Vol 1 : Article 0141
3. Carter A., Croft A., Lucas D., Sandstorm G.(2017). Women’s visibility in academic seminars: women ask fewer questions than men . [arXiv: 1711.10985](https://arxiv.org/abs/1711.10985) [physics.soc-ph]
4. Eagly AH, Steffen VJ. (2001). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *J Pers Soc Psychol.* 1984; *46*: 735. 5.
5. Helmer M, Schottdorf M, Neef A, Battaglia D.(2017). Research: Gender bias in scholarly peer review . <https://doi.org/10.7554/eLife.21718.001>
6. Kricheli-Katz,T., Regev,T. Do gendered languages fail women in math?
https://scholar.google.com/scholar?hl=iw&as_sdt=0%2C5&q=GENDERED+LANGUAGES+kricheli&btnG=
7. Little, D. (2004). Gender Dynamics in the Classroom. *Teaching a Diverse Student Body*, (Banks 251), 9–15.
8. Magua W, Zhu X, Bhattacharya A, Filut A, Potvien A, Leatherberry R, Lee Y-G, Jens M, Malikireddy D, Carnes M, and Kaatz A.(2017). Are Female Applicants Disadvantaged in National Institutes of Health Peer Review? Combining Algorithmic Text Mining and Qualitative Methods to Detect Evaluative Differences in R01 Reviewers’ Critiques. *Journal Of Women's Health*..Vol. *26*(5), 560-570.
9. Milkman, K.L., Akinola, M. & Chugh, D. (2015). What Happens Before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representation Differentially Shape Bias on the Pathway into Organizations. *Journal of Applied Psychology*, *100*(6): 1678–1712.
10. Pascarella, E. T., Whitt, E. J., Edison, M. I., Nora, A., Hagedorn, L. S., Yeager, P. M., & Terenzini, P.T. (1997). Women’s perceptions of a “chilly climate” and their cognitive outcomes during the first year of college. *Journal of College Student Development*, *38*(2), 109–110.
11. Rivera. L.A. (2017). When Two Bodies Are (Not) a Problem: Gender and Relationship Status Discrimination in Academic Hiring. *American Sociological Review* .Vol. *82*(6) 1111 –1138.
12. She Figures (2018). European Commission , Directorate for Research and Innovation, B-1049 Brussels, Publication Office of the European Union_ The European Commission and the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation: Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation. 2018.
13. Trix F and Psenka C (2003). Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society* . Vol. *14*(2): 191–220.
14. Uhlmann & Cohen (2007). “I think it, therefore it’s true”: Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* *104* (2), 207-223.

לקריאה נוספת

Madera JM, Hebl MR and Martin RC.(2009). Gender and Letters of Recommendation for Academia: Agentic and Communal Differences. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94, No. 6, 1591–1599.

הוועדה לתכנון ולתקצוב. המועצה להשכלה גבוהה. (2015). דו"ח הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה.

כרמי ר. ברק-ארז ד. עזאיזה פ. רפפורט-חובב מ. שנהר ע. מעגן-אפרתי ע. : צוות לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה, המועצה להשכלה גבוהה, 2011.

מיכל לרר ועדו אבגר : ייצוג נשים באקדמיה, ריכוז נתונים, דו"ח שהוגש לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי , מרכז המחקר והמידע בכנסת, יוני 2018.