**קידום נשים במדע**

**האוניברסיטה העברית נובמבר 2015**

קידום השוויון המגדרי הינו יעד מרכזי באוניברסיטה העברית, הן מטעמים של צדק והוגנות והן מטעמים של קידום המצוינות האקדמית עצמה. נשים רבות לומדות במוסדות להשכלה גבוהה באוניברסיטה העברית (כמו בכלל האוניברסיטאות בארץ ובעולם) ומגיעות להישגים מצוינים, ואף מיוצגות בשיעור ממוצע של מעל 50% בקרב מסיימי תואר שלישי (ראה האיור להלן). אך למרבה הצער שיעור הנשים הולך ויורד עם העלייה בסולם הדרגות האקדמי ועומד על כ-15% בלבד בקרב פרופ' מן המניין.

נשים מתמודדות עם חסמים ייחודיים במהלך הקידום האקדמי הקשורים בצורך לשלב חיי משפחה וקריירה. מחקרים שנעשו באוניברסיטה שלנו ובמוסדות האחרים להשכלה גבוהה בישראל מלמדים כי קצב ההתפתחות של השוויון המגדרי איננו מספק וכי יש להמשיך ולפעול לשיפורו.

תת הייצוג של נשים בקרב הסגל האקדמי מתבטא ב"עקומת המספרים" המשקפת ייצוג שוויוני של נשים בקרב סטודנטים לתואר ראשון ושני (עם עדיפות קלה לנשים) ייצוג שוויוני בקרב תלמידים לתואר דוקטור, וירידה משמעותית בסגל האקדמי הבכיר.



באוניברסיטה העברית בשנת 2014 רק 26% מבין חברי הסגל הקדמי הן נשים, ושעור הפרופסוריות מן המניין מבין כלל הפרופסורים בדרגה זן הוא 14% בלבד ושיעורן בדרגות האחרות נמוך גם כן.

* פמ"ה 14%
* פרו"פ חבר 26%
* מר"ב 30%

הנתונים מצביעים על כך שבמדעים העיוניים (רוח, חברה, עבודה סוציאלית, חינוך, משפטים, חינוך יהודי בתפוצות, למנהל עסקים) שיעור הנשים הוא 34% מכלל הסגל עם התפלגות הבאה בדרגות:**:**

* פמ"ה 21%
* פרו"פ חבר 31%
* מר"ב 41%

ואילו במדעים הניסויים (טבע, רפואה, חקלאות, הנדסה, וטרינריה,מדעי המח, רפואת שיניים, רוקחות) שיעור הנשים נמוך במיוחד:

* פמ"ה 9%
* פרו"פ חבר 22%
* מר"ב 20%

נתונים אלה הביאו אותנו לחקור את תהליך מיון וסינון מועמדים לקליטה בסגל האקדמי. החל מ 2011 כל וועדות המיון/סינון באוניברסיטה חויבו לדווח ליועצת הנשיא לקידום נשים במדע על מספר הפונים ליחידות השונות לקבלת משרה ושיעור הנשים ביניהן, על שעור הנשים ברשימת המועמדים "הקצרה", שיעור הנשים בין מקבלי הצעות למשרה, ושיעור הקליטות. הנתונים מ 2011-2014 מצביעים בכל שנה על תהליך תקין ושוויוני ללא "אפליה כנגד נשים". הקליטות ככלל משקפות את השיעור הנמוך של נשים בקרב הפונים לקבלת משרת חוקר/ת.

מדוע שעור הנשים בסגל האקדמי, ובעיקר במדעים הניסויים הוא נמוך כל כך? הסיבות רבות ואציין רק שלוש מהן: שעור הנשים הבוחרות במסלול אקדמי הוא נמוך, שעור נמוך של תלמידות הנוסעות להשתלמות בחו"ל (כמפורט למטה), הקושי לשלב חיים אקדמיים ומשפחה.

ניתוח זה של התופעה הביא אותנו לנקוט מספר צעדים כדי לעודד נשים להצטרף לסגל האקדמי, וכן להקל על נשים עם קליטתן ובשלבי קידומן בסגל האקדמי (שרבות מהן הינן אמהות בזמן הפניה לקבלת משרה ובשנים הראשונות במסלול האקדמי):

1. **עידוד נשים ליציאה להשתלמות בחו"ל**- כיום, קבלת משרה בסגל האקדמי באוניברסיטאות בארץ, כולל באוניברסיטה העברית, "מותנית" בתקופת השתלמות בחו"ל שבמהלכה פורסמה עבודה משמעותית בתחום המחקר. במדעים העיוניים יש ציפייה שהדוקטורט או השתלמות הבתר דוקטורט (post doc) יעשו במוסד אקדמי מוביל בחו"ל,. במדעים הניסויים יש ציפייה להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל. מרבית הסטודנטיות אינן יוצאות להשתלמות בחו"ל. הסיבות לכך רבות ומגוונות, וחלקן נובע מקושי כלכלי "להוציא" לחו"ל את בן הזוג, שיש לו קריירה מקצועית בארץ.

כצעד מעודד יציאה להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל האוניברסיטה העברית השיקה בשנת 2014  **תכנית מלגות בתר דוקטורט לדוקטורנטיות** **מצטיינות** של האוניברסיטה העברית. מטרת תכנית מלגות זו לעודד ולסייע לנשים לבחור בקריירה מדעית ולסגור בהדרגה את הפער הגדול שקיים היום בין מספר הנשים והגברים בדרגות האקדמיות הבכירות. זאת על ידי סיוע לדוקטורנטיות מצטיינות מהאוניברסיטה לצאת להשתלמות בתר דוקטורט באוניברסיטאות מובילות בחו"ל, במטרה לקלוט אותן עם סיום ההשתלמות כחברות סגל אקדמי באוניברסיטה העברית או באחת האוניברסיטאות בארץ. מדי שנה תעניק האוניברסיטה במסגרת התכנית 4- 5 מלגות חדשות, בגובה של 20,000 -25,000 דולר ארה"ב למלגה. המלגה מיועדת לסיוע בתקופת ההשתלמות בחו"ל .

סכום הכסף שגויס למטרת המלגות הינו מוגבל לחמש שנים (2014-2018) ויש צורך בגיוס כסף נוסף כדי להמשיך את תכנית המלגות לאורך זמן ולאפשר מלגות של 2-3 שנים, שיאפשרו השתלמות פורייה ומשמעותית.

2. **יום עיון "לקראת פוסט דוק" -**  במסגרת הפעילות לעידוד נשים ליציאה להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל. מקיימת האוניברסיטה מפגשים להדרכה לקראת פוסט דוקטורט. ב 2015 קיימנו יום עיון בו נפגשו הדוקטורנטים (לא רק הדוקטורנטיות....) עם נציגי קרנות המעניקות מלגות פוסט דוק, ניתנה הרצאה "איך לבחור מקום לפוסט דוקטורט". כמו כן התקיים מפגש עם חוקרות מהסגל האקדמי שחזרו לאחרונה מפוסט דוקטורט.

3. **הארכת תקופת הניסיון עד מתן קביעות** **בגין לידה או אימוץ** - במסגרת פעילויות האוניברסיטה לעזרה בשילוב מחקר והוראה אקדמיים עם חיי משפחה, ניתנת לחוקרת שילדה (או אימצה) הארכה של תקופת הניסיון (עד הדיון בקביעות) של 12 חדשים.

4. **עיגון תכנית הקלות בהוראה עם החזרה מחופשת הלידה** –במסגרת פעילויות האוניברסיטה לעזרה בשילוב מחקר והוראה אקדמיים עם חיי משפחה, עיגנה האוניברסיטה תכנית הקלות בהוראה עם החזרה מחופשת הלידה.

5. **"נוהל "15:30**" – האוניברסיטה הנחתה את היחידות האקדמיות לקיים פעילויות מחקריות שוטפות (כגון סמינרים שבועיים), עד השעה 15:30 כדי לאפשר לחוקרות שהן אמהות לילדים קטנים (ו/או חוקרים שהם אבות לילדים קטנים) להשתתף בפעילויות הנ"ל באופן קבוע.

6. **העצמת נשות הסגל האקדמי** - עיתון סקופוס של 2015 יוקדש כולו לפעילות נשות הסגל האקדמי בהוראה ובמחקר באוניברסיטה.

7. **מעכב אחרי קידום חוקרות** – האוניברסיטה מקיימת מעקב אחר הקידום של כלל נשות הסגל, ובכל מקרה שנראה שהקידום מתעכב, נערך ברור כדי להבטיח שהעיכוב מוצדק ואינן לו בסיס של אפליה מגדרית.

8. **ייצוג נשים בוועדות משפיעות באוניברסיטה** – האוניברסיטה דורשת שבכל וועדה משפיעה (מינויים, משמעת, קידום וכו) יהיה ייצוג שוויוני ככל שניתן של נשים בוועדה.

9. **מפגשים של חוקרות לפני קביעות** – האוניברסיטה מקיימת מפגשים של כלל החוקרות לפני קביעות (~65). במפגשים אלה מוצגת תכנית האוניברסיטה לקידום נשים במדע, ומתקיים דיון בנושאים המועלים על ידי החוקרות. מפגשים אלה חושפים את הצרכים היחודיים של חוקרות באוניברסיטה ומהווים בסיס לפיתוח תכניות ונהלים מתאימים.

עידוד נשים להשתלבות בסגל האקדמי מן הראוי וההכרחי שיתחיל בשלבים מוקדמים יותר. במסגרת האוניברסיטה ובאחריות דיקנט הסטודנטים ננקטים אמצעים שונים להקל על תלמידות האוניברסיטה בתארים השונים לשלב בין הלימודים וחיי המשפחה. התוכניות כוללות הקלות שונות לתלמידות בהריון ואחרי לידה, מעונות יום, חדרי הנקה, ועוד. להלן פרוט פעילויות ייחודיות לתלמידות לתארים מתקדמים:

1. **תשלום מלגה בגין חופשת לידה, אימוץ טיפולי פוריות –** בהתאם להמלצות ות"ת**,** האוניברסיטה דואגתשישולמו מלגות המחיה לתלמידות לתארים מתקדמים בזמן חופשת הלידה. כפי שמתחייב מתקנות ות"ת יש להאריך את תקופת לימודי המחקר (תואר שני ודוקטורט) ב 14 שבועות ולשלם מילגת מחיה בתקופת ההארכה. האוניברסיטה פועלת לאכיפת התקנה, ובמקרים בהם המלגות ניתנות על ידי גופים חיצוניים לאוניברסיטה שאינם משלמים את תקופת ההארכה, האוניברסיטה ייסדה קרן מיוחדת לתשלום זה.

2. **הארכת תקופת הדוקטורט בגין לידה או אימוץ** – האוניברסיטה מאריכה בשישה חדשים את תקופת הדוקטורט בגין כל לידה או אימוץ, כדי לאפשר לתלמידות להשלים את הדוקטורט כמתוכנן.

3. **תכנית השלמת חסרים לסטודנטיות לרפואה היולדות במהלך הלימודים הקליניים** (שנים ד-ו).

במהלך הלימודים הקליניים בבית הספר לרפואה לומדים הסטודנטים והסטודנטיות תכנים, מיומנויות וגישות שהכרחיים לתפקודם בעתיד כרופאים/רופאות. לכן כל היעדרות מהלימודים בשנים הקליניות מחייבת השלמה של תקופת הלימודים. האוניברסיטה בנתה נוהל להשלמת חסרים בלימודי הרפואה הקליניים לאחר לידה, עבור סטודנטיות אשר אינן מעוניינות בשנת הפסקה מהלימודים, או בפיצול השנה לשנתיים. בית הספר לרפואה של האוניברסיטה העברית הינו בית הספר יחיד שתכנית כזו יוסדה בו.

4**. תשלום מלגה בזמן תקופת שמירת הריון לתלמידות לתארים מתקדמים** - במקרים בהן סטודנטית הרה מחויבת בשמירת הריון, דואגת האוניברסיטה לתמוך בתשלום מלגת המחיה לסטודנטית בחדשי שמירת ההיריון.

**אתגרים עתידיים:**

1**. קליטה פרואקטיבית** – במוסדות מובילים בעולם פותחו בשנים האחרות תכניות לקליטה פרו- אקטיבית של חברות סגל מצטיינות. האוניברסיטה העברית החליטה לבחון גישה זו והזמינה השנה את ד"ר יעל לוויטה מקורנל, לדון בתכנית שפותחה בקורנל לגיוס, תמיכה וקידום נשים בסגל האקדמי. המפגש יערך בסוף דצמבר 2015, והוא נועד לפתוח דיון ולהוות בסיס לפיתוח תכנית קליטה המתאימה לאוניברסיטה העברית.

2. **המשך קיום תכנית מלגות פוסט דוקטורט** – יש צורך בגיוס כספים להמשך קיום תכנית המלגות. גיוס זה הינו הכרחי לקיום התכנית, שתסתיים בשנת 2018 באם לא יגויס סכום נוסף.

3. **תכנית "מנטורית אישית"** - הקמת תכנית אישית לכל חוקרת חדשה הנקלטת באוניברסיטה. במסגרת התכנית לכל חוקרת תקבע מנטורית אישית שתלווה אותה עם קליטתה באוניברסיטה ותסייע לחוקרת החדשה בסוגיות ספציפיות הקשורות להיותה אישה ואמא.

4**. מפגשי העצמת דוקטורנטיות –** קיימות בעולם תכניות של סדנאות להעצמת דוקטורנטיות ועידודן להמשיך בקריירה אקדמית. התכניות מיועדות למפגשים של 2-3 ימים בקבוצות קטנות. תכניות אלה מוצלחות מאד, והן מגבשות קבוצות של דוקטורנטיות הממשיכות לפעול גם לאחר הסדנה. עלות תכניות כאלה הינה גבוהה, ולשם קיומן דרוש גיוס כספים יעודי

5**. בניית אתר מגדר בתוך אתר האוניברסיטה -**  האוניברסיטה החליטה לפתוח אתר אינטראקטיבי בתוך אתר האוניברסיטה המוקדש לנשים. האתר יכלול מידע מקיף הרלוונטי לסטודנטיות ונשות סגל כאחד. האתר נמצא כרגע בבניה. האתר יעלה במרץ 2016.

6. בשנים האחרונות ישנה תנופה של פעילות להעצמת נשים באקדמיה. ה**שמירה על כל הפעילויות המפורטות לעיל** הינה אתגר מרכזי שלנו.