הצהרת שוויון מגדרי באקדמיה  
  
האוניברסיטה העברית כמוסד להשכלה גבוהה המיוסד על ערכי הדעת, האמת, הצדק, החירות והשוויון, והאמון על חקירתם, הפצתם והנחלתם של ערכים אלה, מחויבת לתרום לקידומם ולטיפוחם של מכלול הכישרונות היוצרים המצויים בחברה הישראלית ולחתור לשוויון מגדרי באוניברסיטה העברית ובחברה הישראלית.  
האוניברסיטה מכירה בעובדה שאין ביטוי הולם לחלוקה מגדרית שוויונית בפקולטות השונות בתחומי המחקר וההוראה, כתוצאה ממכלול גורמים המציבים קשיים ייחודיים בפני נשים. האוניברסיטה רואה בכך אתגר חברתי, לאומי ואקדמי התובע התייחסות ולשם שינוי מצב זה היא מבקשת להצהיר על העמדות שתנקוט, ועל קווי הפעולה הבאים:   
האוניברסיטה מבקשת לחתור למצב שבו התפלגות סגל ההוראה תהיה דומה להתפלגות האוכלוסייה הכללית לגברים ונשים (ראו נתוני רקע להלן).   
לשם כך יש לתת את הדעת על ההתפלגות המגדרית של סטודנטים מצטיינים וסטודנטיות מצטיינות, העשויים והעשויות להשתלב בסגל ההוראה והמחקר ועל ההתפלגות המגדרית של כלל המינויים.  
המטרה היא השגת שוויון לנשים בסגל האקדמי בכל מדרג ההוראה והמחקר ויצירת תנאים להגדלת אחוז הנשים בסגל האקדמי. מטרה זו תלויה בהצהרת מחויבות עקרונית, בבחינת הנתונים ביחס לפער בין המצוי לרצוי ובנקיטת שורה של צעדים למימוש השוויון:  
1. נתוני רקע  
בשנת 2003 היו בישראל 6,689,700 תושבים מהם 3,301,800 זכרים ו3,387,900 נקבות (באחוזים 49.36% גברים: 50.64% נשים)   
הנשים המונות כ50.64% מהאוכלוסייה, מהוות 60% ממסיימי תואר בוגר, 60% ממסיימי תואר מוסמך, ו46% מקרב מסיימי תואר דוקטור, (באוניברסיטה העברית שיעור הנשים המסיימות את התואר בקרב תלמידי תואר ראשון כ 61% ובקרב תלמידי תואר שני כ62.5% ובקרב מסיימי תואר שלישי כ45.6%)   
אולם כיום אחוז הגברים גבוה פי שניים מאחוז הנשים בכניסה לסגל האקדמי הרגיל וגבוה פי שלושה ממספר הנשים בכלל הסגל. הנשים מהוות על פי השנתון הסטטיסטי של האוניברסיטה העברית כ20% אחוז מתוך הסגל האקדמי. (195 מתוך 990 חברי סגל במסלול האקדמי הרגיל).  
שיעורן של הנשים בין תלמידי התואר הראשון והשני במדעי הטבע כ 46%-47% אולם במדעי הטבע הנשים מהוות רק כ8% מחברי הסגל. שיעור הנשים בקרב פרופסורים מן המניין בכלל האוניברסיטה הוא כ- 11%   
ברור מנתונים אלה שקיים תת ייצוג בולט של נשים בכל תחומי המדע אם כי ראוי לציין שבין השנים תשנ"ט לתשס"ג גדל שיעור הנשים בסגל האקדמי של האוניברסיטה העברית ב9%.  
  
בשנת תשס"ד סיימו 314 איש את התואר השלישי בכל הפקולטאות באוניברסיטה העברית : 162 מתוך מקבלי התארים הם גברים ו152 נשים (52 אחוז ו48 אחוז בהתאמה) אולם בתמונה הכללית של נשים במדע וטכנולוגיה בישראל נשים מהוות רק 20% למרות שאחוז מסיימות הדוקטוראט בארץ קרוב ל50% ושיעורן בסגל האוניברסיטאי הארצי המונה 3488 גברים ו1139 נשים, בשבע האוניברסיטאות בארץ, הוא 24.6%. בעיית ייצוג הנשים בסגל האוניברסיטאי הארצי חמורה יותר ככל שעולים בסולם הדרגות: רק כ10% בדרגה הבכירה, פרופסור מן המניין, הן נשים.  
על פי נתונים של הרשות לתלמידי מחקר של האוניברסיטה העברית המתייחסים לשנים שבין 1999-2004 מתוך 618 בעלי תואר דוקטור במדעי הרוח החברה משפטים מנהל עסקים ועבודה סוציאלית 300 הן נשים. מתוך קבוצה זו של 618 בעלי תואר דוקטור בפקולטות הנזכרות סיימו את לימודיהם בהצטיינות 83 סטודנטים. ההתפלגות היא 45 נשים ו38 גברים. במדעים הניסויים במדעי הטבע: ברפואה, רפואת שינים וחקלאות, סיימו את לימודיהם בין שנת 2000 לשנת 2004 828 בעלי תואר דוקטור: 482 גברים ו346 נשים. 62 מכלל מקבלי התואר סיימו את לימודיהם בהצטיינות: 41 גברים ו-21 נשים.   
צירוף הנתונים בכל הפקולטות של האוניברסיטה מלמד ש145 בעלי תואר דוקטור זכו לסיים את התואר בהצטיינות - 66 נשים ו79 גברים (נשים 45.5% גברים 54.4%) אולם שיעורי הקליטה של הסגל החדש מצביעים על נתונים שונים.  
  
דו"ח הקליטה הכללי בחומש השנים 2000 ל2005 של חברי הסגל החדשים מלמד ש32% נשים נקלטו בסגל האקדמי ו68% גברים  
בדו"ח קליטה במכון למדעי החיים המשקף את עשור השנים שבין 1994-2003 נאמר שנקלטו 17 איש: 14 גברים ו3 נשים.   
(ייתכן שאין חפיפה גמורה בין המשתנים הקשורים להצלחה בלימודים ובמחקר, ולקליטה כחבר סגל העוסק במחקר והוראה, אולם הדעת נותנת שיש התאמה גבוהה בין השניים והפער בין התפלגות המסיימים תואר שלישי (נשים 45.5% גברים 54.4%) להתפלגות הנקלטים בכל הפקולטות (32% נשים ו 68% גברים) מחייב תשומת לב.   
(לפירוט הנתונים ומקורותיהם ראו: דו"ח מסכם הוועדה לבדיקת המרקם המגדרי באוניברסיטה העברית נובמבר 2004; דו"חות הרשות לתלמידי מחקר של האוניברסיטה העברית; חגית מסר ירון, נשים במדע בישראל: תמונת מצב 2003 ; המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה)  
  
2. השגת השוויון בין נשים לגברים בסגל האקדמי תלויה בין השאר בעשר הפעולות הבאות במישור העיוני ובמישור המעשי:  
\*ניתוח מגדרי של התפלגות מסיימי תואר דוקטור בכלל ושל המסיימים תואר דוקטור בהצטיינות, בפרט, כאוכלוסייה המהווה את העתודה של סגל אקדמי.   
\*ניתוח מגדרי של נתונים בדבר שלבי קליטה באוניברסיטה.   
\*ניתוח מגדרי של המינויים באוניברסיטה בשלבי המדרג השונים. (במשרות נשיא, רקטור ודיקנים לא כיהנו אף פעם נשים פרט לפעם אחת בפקולטה לחקלאות)  
\*ניתוח מגדרי של חלוקת משאבי האוניברסיטה לסגל. (בכל ההערכות נמוך שכר הנשים משכר הגברים ההערכות של הפערים נעות בין 5% ל- 13.5% בהתאם להנחות השונות שבבסיס החישוב)  
\*השתתפות נשים בסגל הבכיר בניתוח הנתונים בפקולטות השונות ובמדדים הכלל אוניברסיטאיים לשם בחינת דרכי השינוי הרצויות.   
\*השתתפות נשים בוועדות המינויים, בוועדות המלגות ובוועדות הפרסים.  
\*הקמת וועדת מעקב שתבחן את הממצאים ותמליץ על הדרכים הראויות לשיפור המצב הנתון.  
\* ליווי חונכות (mentoring) של חברות סגל חדשות בקליטתן באוניברסיטה  
\*עידוד יוזמות חדשות לקידום השוויון המגדרי החל משלבים קדם אוניברסיטאיים, עבור במינוי חונכים, המשך בייזום קורסים וסדנאות בנושא זה בזיקה לתחומים השונים הנלמדים באוניברסיטה, עבור בעידוד דוקטורנטיות ופוסט-דוקטורנטיות בהשלמת ההשתלמות המחקרית וכלה בחתירה לשוויון מגדרי במדרג הבכיר. ריכוז המידע בדבר התקדמות בנושא השוויון המגדרי באתר האינטרנט של האוניברסיטה.  
\* בדיקת הצרכים של דוקטורנטיות, פוסט-דוקטורנטיות וחברות סגל בזיקה לגידול תינוקות וילדים ושיפור תנאי העבודה בקמפוסים לכלל הסטודנטים וחברי הסגל בהקשר זה .   
  
האוניברסיטה חותרת להיות מוסד שבו אנשים ונשים המצטיינים בלימודיהם, הנושאים באחריות משפחתית לגידול ילדים, לא יהיו מקופחים בקידום ובהקצאת משאבים. האוניברסיטה תסייע במשאבים הולמים לתלמידות ולתלמידים מתקדמים ולחברי וחברות הסגל צעיר הנושאים באחריות גידול ילדים בשלבי הדוקטוראט, הבתר דוקטוראט והמינויים הראשוניים ותבחן את הדרכים הטובות ביותר לסייע בקידום המחקר ובהשתלבות בסגל ההוראה בפקולטות השונות.  
  
מטרת הצעדים הנזכרים היא ניתוח המצב הנתון ובחינת גורמיו והצעת דרכים לשינוי תת הייצוג הנשי בסגל האקדמי לשם השגת שוויון בכל התחומים הנזכרים – שינוי מצב זה ישפיע עד מהרה על שיעור ההשתתפות של נשים במדע ובטכנולוגיה בהוראה ובמחקר בכל התחומים הנלמדים באוניברסיטה ומחוצה לה.  
האוניברסיטה מכירה בכך שאתגר השוויון המגדרי ידרוש היערכות מחודשת ושינוי מכריע בפרוצדורות המקצועיות ובמבנה האקדמיה כמכלול ומקבלת על עצמה לבחון מדי שנה את האפקטיביות של הצעדים שננקטו למען קידום מטרות אלה ולעקוב אחר יישומם בקהילת האוניברסיטה.  
  
3. הצעות לשינוי:   
\*עידודן של נשים לפתח קריירה אקדמית באמצעות תמיכה וסיוע בנושאים שונים המונעים מהן לקחת חלק במסלול זה. ( בחינת סידורים מתאימים לטיפול בילדים בגיל הינקות ובגיל הגן בקמפוסים השונים; סבסוד מעונות יום ופעוטונים, חדרי הנקה והחתלה בקמפוסים)  
\*הגמשת מגבלת גיל למלגות ומינויים, לצד תגבור מלגות ללימודי בתר דוקטוראט לנשים ולגברים המגדלים ילדים.  
\*הארכת תקופת הניסיון להענקת קביעות בשנה או שנתיים לנשים וגברים כאשר נולדו או אומצו ילדים במשפחה.   
\*בחינה שיטתית של הצעת נשים כמועמדות בועדות המינויים ובוועדות המלגות והפרסים  
\*מינוי נשים לוועדות שיפוט, ולוועדות פרסים ומלגות.  
\* הענקת תשומת לב להתפלגות בין נשים לגברים בשיעורי המינויים ובשיעורי הזוכים בפרסים ומלגות: \*נקיטת מדיניות אקטיבית של הוועדה לתכנון אקדמי לשם קידום השוויון המגדרי בפקולטות בהן קיימים פערים ניכרים בנושא זה.   
\* הנהגת דיווח על ההרכב המגדרי של מועמדים לקליטה ביחידות השונות:  
בחינת ההתפלגות המגדרית בפקולטות ובתי הספר השונים תוך הבחנה בין המציאות הקיימת למציאות הרצוייה והתמקדות במשרות החדשות. בדיקת ההתפלגות בתארים השונים: פמ"ה, פ"ח, מ"ב, מרצה, והפניית שאלות לדיקנים וראשי בתי הספר בנידון זה - האם כיהנה/מכהנת דיקנית? ראש חוג? מה ההתפלגות המגדרית במצטייני דיקן ובהקצאת המלגות ואיך התפלגות זו עומדת ביחס לקליטת סגל צעיר? מה הגורמים למצב? מה הצעדים שנקטת כדי לשנות התפלגות זו בכיוון שוויוני, באיזה צעדים חדשים ראוי לנקוט בתחומך?  
\*עידוד הגדלת מספר הפונות ללימודים במדעי הטבע באמצעות קורסי קיץ ומלגות וקשר עם מרכזי מקצועות אלה במשרד החינוך ובתיכונים.  
\*הקמת רשת מידע תמיכה וסיוע: הקמת אתר אינטרנט שבו ירוכז מידע בתחומים שונים התורמים לשוויון  
\*עיגון חופשת לידה בתקנוני תארי בוגר מוסמך ודוקטוראט (למתרגלות במדעי הטבע אין חופשת לידה! חופשת לידה אינה כלולה במלגה)  
\*איסוף ופרסום עובדות וסטטיסטיקה לשם הגברת מודעות וחינוך לשוויון.  
\*יוזמה ואכיפה של חוקי שוויון וציון לשבח של מחלקות ופקולטות בהן קיים שוויון.  
\*מתן ביטוי ברור להחלטה שלשם העלאת התודעה השוויונית ולשם שינוי מצב אי-השוויון בפועל הקריטריון המגדרי יילקח בחשבון הן בתחומים אקדמיים מקצועיים פנים-אוניברסיטאיים והן בפניה הציבורית: בפרסומים של האוניברסיטה המיועדים לקהל הרחב (עיתון "קו פנים"; הרצאות "מדוע"; הוצאת "מאגנס"; הרצאות לשוחרים) בחלוקת פרסים ובהקצאת מלגות.