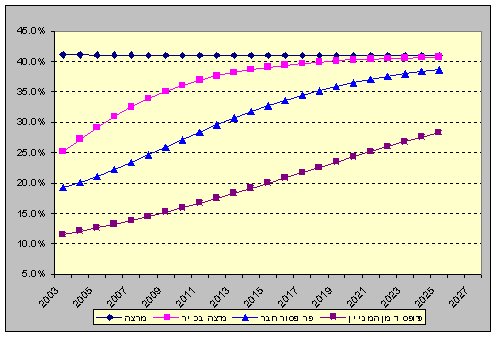
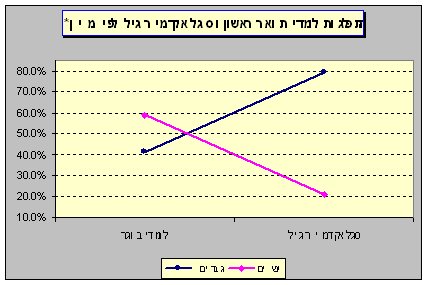
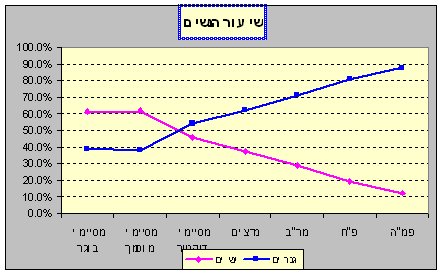
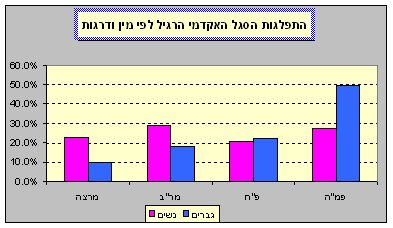
הוועדה לבדיקת המרקם המגדרי באוניברסיטה העברית דו"ח מסכם   
  
מבוא  
בשנת 2001 הוגש לרקטור דאז, פרופ' מנחם בן ששון, דו"ח מאת הוועדה לקידום נשים באוניברסיטה. בראש ועדה זו כיהנה הפרו-רקטור דאז, פרופ' איתנה פדן, והחברים בה היו דיקני הפקולטות למדעי החברה, טבע, מדעי הרוח ופרופ' עמיה ליבליך. המלצות הוועדה נדונו בוועדה המתמדת של האוניברסיטה ולא מומשו([המלצות אלה מובאות בנספח מס' 1](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_report_1.htm).)  
כעבור שנה, פנה יו"ר הוועדה הנוכחית, פרופ' אליעזר רבינוביץ, אל הרקטור הנוכחי, פרופ' חיים רבינוביץ, בבקשה להביא ליישומן של המלצות וועדת פדן. הרקטור הקים את הוועדה הנוכחית להמשך בדיקת הנושא. חברי הוועדה הם: פרופ' אליעזר רבינוביץ - יו"ר, פרופ' ארנה אמסטר-חודר, פרופ' מרה בלר, ז"ל, פרופ' נורית ירמיה, פרופ' בת-שבע כרם, פרופ' שרה סטרומזה, פרופ' גיל קלעי, פרופ' יעקב ריטוב, גב' מריאנה בר (מרכזת הוועדה). כמו-כן, למספר ישיבות הוזמנו גם גב' בילי שפירא (ראש מנהל תלמידים) וגב' פינקי אדלר מהיחידה לתכנון ופתוח אקדמי. הוועדה נעזרה בדו"ח וועדת פדן, בפרוטוקולים של דיוני הוועדה המתמדת, ובחומר רב נוסף שהוא רק אפס קצהה של הספרות בנושא, כולל דוחות של ועדות דומות בארה"ב ובאירופה שנכתבו לפני הקמת הוועדה ותוך כדי פעילותה. בפרט, סייעו בידיה דוחות שהופקו על ידי וועדות דומות במכון הטכנולוגי MIT בבוסטון, המכון הטכנולוגי CalTech בפסדינה ואוניברסיטת פרינסטון. חרף מורכבותו של הנושא, מצאנו שרוב ההמלצות הן אוניברסליות וכמעט זהות. הוועדה התייחסה גם להיבטים הייחודיים לישראל. ככל שלמדנו את הנושא, כך למדנו להעריך את מורכבותו. אולם, לדעת חברי הוועדה, אין להרשות למורכבות להפוך לגורם המשתק מעש. אף שיומרני הוא לנסות ולמלא תפקיד מנהיגותי בעיצובו של תהליך חברתי בעל ממדים היסטוריים, כמו יצירת שוויון במעמדה של האישה בחברה, דווקא בשל היותנו גוף האמון על השכלה וחינוך ופריצת דרך במדע ודעת, חובה עלינו להשמיע את עמדתנו בנושא, לשמש דוגמא ולחתור ככל יכולתנו ליצירת התנאים להגדלת אחוז הנשים בסגל האקדמי. אין אנו יכולים להציע פתרון-פלא שיבטל בבת אחת מציאות קיימת, בלתי הוגנת ובלתי רצויה ככל שתהיה. אולם, אנו יכולים להציע מכלול של פעולות רבות שיישומן יוכל, להערכתנו, לתרום באופן משמעותי ליצירת התנאים האמורים. פעולות אלה תהיינה חלקן בעלות ערך הצהרתי וחלקן תעסוקנה בהיבטים מעשיים. מהצהרה של הנשיא ועד להקמת פינות החתלה ? כולן אמורות לשמש ראשיתו של תהליך. חברי הוועדה אסירי תודה לגב' בילי שפירא, ראש מינהל תלמידים, על הספקת הנתונים וכן על הסיוע הרב שהגישה לוועדה הן בייעוץ והן במעש; לגב' פינקי אדלר מהיחידה לתכנון ופתוח אקדמי, על הספקת נתונים ועריכת העבודה הסטטיסטית הכלולה בדו"ח זה; למר יהודה עמית, מנהל מחלקת שכר, שסייע בחישובי השכר; לגב' מריאנה בר, מרכזת הוועדה, שמאמציה ותבונתה תרמו רבות לעבודת הוועדה ועל עזרתה הנרחבת בעריכתו של דו"ח זה.   
  
סיכום עבודת הוועדה   
ההרכב המגדרי של הסגל האקדמי הרגיל באוניברסיטה העברית   
בשנת 2002 היוו הנשים כ-51% מכלל האוכלוסייה בישראל. באותה השנה הן היוו כ- 20% (195) מתוך 990 חברי הסגל במסלול האקדמי הרגיל באוניברסיטה העברית . במדעי הטבע היוו הנשים כ-8% מכלל חברי הסגל. ההערכה היא ששיעור הנשים העוסקות במדע ובטכנולוגיה בישראל הוא כ -20% .   
קיים תת-ייצוג ברור של נשים בתחומי המדע ובסגל האקדמי של האוניברסיטה העברית כאחד. מצב זה מלמד כי לרשות החברה בכלל, ולאוניברסיטה בפרט, עומד משאב אנושי שהוא כמעט בלתי מנוצל. באופן בלתי תלוי בסיבות ההיסטוריות להיווצרותה של תופעה זו, ובצפי לשינוי מגמה זו בעתיד, למצב זה השפעה שלילית הן על מעמדה של האוניברסיטה כמוסד מתקדם ושוויוני והן על הנשים הנמצאות בה.   
כיצד ניתן לתקן עיוות חברתי וכלכלי זה?   
מצאנו שהאוניברסיטאות המובילות בארה"ב, כמו מוסדות אחרים באירופה, בחרו לטפל בבעיה זו באופן פעיל. אולם, מדיניות זו נתקלה גם בהתנגדות, שיש לה מספר מאפיינים:  
\* התנגדות המבוססת על ההנחה שהגידול המשמעותי במספר הנשים המסיימות תארים גבוהים בכלל, ולימודי דוקטורט בפרט, אכן יתבטא בגידול אחוז הנשים בסגל האקדמי בעתיד. באוניברסיטה העברית, ללא התערבות ובהנחה שאחוז הנשים הנקלטות בסגל האקדמי הרגיל יתייצב על 41%, ייצוג זה יתבטא בדרגות מרצה ומר"ב כעבור כ-12 שנה. בדרגות הגבוהות, השיעורים יגיעו לכ-39% בדרגת פרופסור-חבר, ולכ-29% בלבד בדרגת פרופסור-מן-המניין וגם זאת רק כעבור כ-20 שנה (ראה התרשים שלהלן) . זהו אכן שפור ביחס למצב הקיים, שלכאורה אינו דורש מדיניות אקטיבית.   
  
שיעור הנשים בכל דרגה - תחזית   
  
  
\* התנגדות עקרונית לכל התערבות אקטיבית מחשש לגרימת עיוותים בהחלטות אקדמיות, כגון פגיעה ברמת המצוינות בקליטה ובשיפוט לקידום הסגל האקדמי.   
\* התנגדות שמקורה בחשש שמדיניות אקטיבית תטיל צל על הנשים שיקלטו תחת כנפיה של מדיניות כזו. עיון בפרוטוקולים של דיוני הוועדה המתמדת מעלה שהנהלת האוניברסיטה ערה לנושא זה. הדיונים משקפים הן תמיכה והן הסתייגות ממדיניות אקטיבית. ואכן, עד לכינונה של הוועדה הנוכחית, לא ננקטו כל צעדים מעשיים.   
המלצות והצעות - מסגרת מנהלית ורעיונית   
על האוניברסיטה לנקוט באופן מיידי, מדיניות אקטיבית לתיקונו של עיוות זה. גופים שונים בהנהלת האוניברסיטה מרכזים ומעבדים מידע בנושא. עם זאת, הקמת גוף פורמאלי שיוביל וירכז נושא זה על היבטיו השונים, בצורה שיטתית, הכרחית לטיפול בו.   
- מומלץ כי הנשיא והרקטור ימנו חברת סגל בכירה [לאחראית/יועצת](http://www.huji.ac.il/cgi-bin/dovrut/dovrut_search.pl?mesge111693242805976587) על קידום מעמד האישה באוניברסיטה אשר תוביל את הנושא. יש לבסס את מעמדה ויוקרתה על ידי העמדת כוח אדם הולם לשירותה, הופעה שנתית בוועדה המתמדת לצורך מעקב אחר הנושא, ותשלום תוספת תפקיד הולמת. יש ליצור את התנאים הנדרשים לכך שתוכל להקדיש חלק משמעותי מזמנה לתפקיד.   
- האחראית תשב בראש [וועדה](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_members.htm) קבועה בנושא, שתעקוב אחרי ביצוע המסקנות ויעילותן, ותדאג לבניית מסד נתונים ולהתוויית מדיניות מתעדכנת.  
  
מטרת המסד היא קבלת התמונה המגדרית של אוכלוסיית האוניברסיטה והשתנותה בזמן, מרמת מסיימי התואר הראשון ועד רמת הסגל. במסד יכללו נתונים על:  
- תלמידי BA: מספרי מסיימים, מספר מצטיינים, וציוני סיום ממוצעים, לפי יחידות הוראה (רמת מכון/מחלקה), משך הלימודים לסיום, שיעור הנשים.  
- תלמידי MA: כנ"ל, בתוספת ציון סיום תואר בוגר, הממוצע של המתקבלים, ומתאם בין ציוני שני התארים ומספר שנות לימוד.  
- תלמידי מחקר: כנ"ל, בתוספת מספר שנות לימוד ממוצע לתואר וחלוקת פרסי לימודים ומלגות. תוצאות שאלון שימולא (אנונימית) בזמן המעבר לשלב ב' שיכלול שאלות על הכוונה (זמן למוד משוער, תכניות להמשך); שאלון דומה שימולא עם הגשת הדוקטורט, שיכלול תוכניות לעתיד, הקף פרסומים.   
- נתונים דמוגרפים על המועמדים לקבלה לסגל, ועל נתוני הסגל הנקלט, כולל דרגת כניסה, וזמן קבלת הדוקטוראט.  
- נתונים דמוגרפים על הסגל הקיים, לפי מכונים, דרגה ומגדר (כולל ותק בדרגה, התפלגות דרגות, ותק בעת הקידום האחרון), מוסד בו סיימו תארים קודמים.   
¨ [הצהרת מחויבות להנהגת שוויון מגדרי באוניברסיטה העברית](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_declare.htm). הוועדה קוראת לנשיא/רקטור להוביל מהלך כזה, שילווה בפרסום מרבי בישראל. בכל מקרה, יש להצהיר פומבית על מחויבות כזו באוניברסיטה העברית.   
בשנת 1999 היה אחוז הנשים בסגל של הפקולטות למדע ולהנדסה בתשע מתוך האוניברסיטאות הציבוריות והפרטיות המובילות בארה"ב (הרוורד, CalTech, פן, פרינסטון, ייל, MIT, ברקלי, סטנפורד, מישיגן) בין שישה לשמונה אחוז. יש לציין שיוקרתן של אוניברסיטאות אלה מאפשרת להן למשוך אליהן את הטובות שבחוקרות, כמו גם להשיג, באופן עקרוני, אחוזי נשים גבוהים בהרבה מאחוז הנשים הפונות לעולם האקדמי. על סמך מספרים אלה, ובלחץ תהליכים חברתיים ואולי גם משפטיים, חתמו בשנת 2001 נשיאי תשע האוניברסיטאות הנ"ל על התחייבות להנהגת שוויון מגדרי במוסדות שלהם.  
ואכן, בשנת 2004 עלו אחוזי הנשים במוסדות אלה ל- 11%-14%, אחוז גבוה יותר מאשר באוניברסיטה העברית. למרות שלא נבדק הקשר בין ההצהרה לבין העלייה באחוז הנשים בסגל, כמות ואיכות הפרסומים בנושא, מעידות על שינוי אופי ההתייחסות של הממסד אליו.  
  
- יש להקים פורום תומך בנשים. בתוך כך יש להקים פורטאל אינטרנטי אוניברסיטאי עם פרוט מתעדכן לגבי מקורות התמיכה בנשים באוניברסיטה, אפשרות ל-chat, קישורים ומראי מקום לספרות בנושא. מספר חברות בוועדה גיבשו הצעה לאתר כזה והחלו באיסוף המידע למימושה.   
להלן נתייחס לשלבים העיקריים בתהליך המוביל לקליטת סגל אקדמי באוניברסיטה העברית ולמסקנות אליהן הגיעה הוועדה בנושא זה.   
תקרות הזכוכית ודיאגרמות המספריים   
על פי הנתונים, מהוות נשים כ-60% ממסיימי תואר בוגר. אין ספק ששוויון מגדרי במספר המסיימות לתואר בוגר, הוא תהליך מעודד וחיובי ביותר. למעשה, אחוז המסיימות מקרב הבוגרות עולה על האחוז "המובטח" לגברים הנקלטים בסגל בשנת 2015 לפי הגורסים שהטבע יעשה את שלו, אחוז שיכול להוות אפילו בסיס לדרישה של פעילות אקטיבית למען שוויון גברים! ואולם, כיום אחוז הגברים גבוה כמעט פי שניים מאחוז הנשים בכניסה לסגל האקדמי הרגיל ופי שלושה ממספר הנשים בכלל הסגל. ניתן להדגים תופעה זו באמצעות הדיאגרמה הבאה, המכונה לעתים בספרות, "דיאגרמת המספריים".   
  
  
דיאגרמות אלה מתארות בבהירות את העיוות בהתפתחות המוביל לתת הייצוג של הנשים בסגל האקדמי.   
  
קיימת טענה שהממצאים הקיימים מעידים על כך שהמספריים לא ייסגרו, גם כאשר לוקחים בחשבון את ההטיה ההיסטורית. אולם, השאלה אם ובאיזו מידה זווית המספריים קטנה עם הזמן, היא מרכזית לכל דיון בנושא. הוועדה בחנה את התהליך על מרכיביו השונים.   
לימודי בוגר: כאמור, הנשים מהוות כ-60% מכלל אוכלוסיית הבוגרים. כאן הושג השוויון המגדרי. למרות זאת, קיימים תחומים, בעיקר במדעי הטבע, בהם אין שוויון כזה. חברי הוועדה סבורים כי ביכולתה של האוניברסיטה להשפיע על מספר הפונות לתחומים "גבריים" ולהגדילו. האוניברסיטה יכולה להציע קורס קיץ לתלמידי תיכון בתחומים אלה (כמו למשל מתמטיקה/פיסיקה). בקורסים אלה יילמדו מדעניות מובילות בתחומן בארץ ובחו"ל ויושם דגש על שוויון מגדרי בין התלמידים.   
לימודי מוסמך: כ- 60% מכלל המסיימים תואר זה הן נשים, כשיעור מסיימות תואר בוגר. הוועדה לא בחנה היבט זה.   
לימודי דוקטורט: כ-46% מקרב מסיימי תואר שלישי הן נשים. מספר זה מצוטט בדרך כלל כמספר המבטיח את ההיסגרות העתידית של המספריים ואת קיצו של תת הייצוג הנשי בסגל האקדמי. מסקנה מעודדת זו מבוססת על ההנחה שקיים שוויון מגדרי בשאיפה של מסיימי תואר דוקטור לפנות לקריירה אקדמית, במיוחד בקרב המסיימות בהצטיינות, אוכלוסייה המהווה את העתודה של סגל אקדמי. הוועדה התרכזה באיסוף נתונים בתחום מדעי החיים. תחום זה מתאפיין בתת ייצוג בסגל האקדמי הרגיל ( 13%-20% נשים בתחומים השונים) למרות אחוז מסיימות גבוה (מעל 50% בכל התארים). הוועדה יזמה מפגש עם תלמידות הלומדות לכל התארים (החל משנה ב' בוגר) במכון למדעי החיים בכוונה לקבל מהן משוב לנושא ([ראה נספח מס' 2](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_report_2.htm)).   
בשיחות שניהלו חברי הוועדה עם שתי נשים שכיהנו כראשי המכון למדעי החיים, פרופ' איתנה פדן ופרופ' חרמונה שורק, התברר שרק חלק קטן מהמספר הגדול, יחסית, של נשים שסיימו דוקטורט אצלן, שאפו מראש לפתח קריירה אקדמית. נתון זה יכול להוות מכשול מרכזי ליצירת שוויון מגדרי בסגל האקדמי, גם לאחר שנוצר/ ייווצר שוויון מגדרי בין מסיימי דוקטורט. ואולם, יהיו מקורות המכשול אשר יהיו, לדעת חברי הוועדה, יש ביכולת האוניברסיטה לתרום באופן אקטיבי להסרת המכשול. הפעילות צריכה להיות ממוקדת ביצירת אקלים שבו יהיה ברור שלמרות הקשיים הייחודיים הצפויים לאישה לאורך המסלול האקדמי, לא רק שניתן לגבור עליהם, אלא שהמערכת האקדמית מעונינת שנשים רבות תחצינה את המחסום ולפיכך האוניברסיטה תושיט יד תומכת לאלה שתיבחרנה במסלול כזה.   
  
מומלץ לנקוט בפעולות הבאות:   
- יש לדאוג להקמת סידורים מתאימים באוניברסיטה לטיפול בילדים - [פעוטון וגן ילדים](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_childcare.htm) - ולהרחבתם של המקומות הקיימים. כיום קיימים באוניברסיטה גני ילדים ברמה טובה, הן בהר הצופים והן בגבעת רם, אולם התלמידות במדעי החיים קבלו על כך שאין סידור לתינוקות, כלומר פעוטון. הוועדה ממליצה לאוניברסיטה לפתח מתקנים לפעוטונים בכל הקמפוסים.   
- יש לדאוג ל[פינות הנקה והחתלה בקמפוסים השונים](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_facilities.htm). גב' בילי שפירא, ראש מנהל תלמידים, הגיעה לסיכום עם סגן הנשיא והמנכ"ל להקים 4 חדרי תינוקיה מתאימים בקמפוסים השונים. בשלב ראשון יוקמו שני חדרים כאלה, אחד בהר הצופים ואחד בגבעת רם.   
- מלגות ייחודיות לנשים: הגב' שפירא נפגשה עם תורם פוטנציאלי אשר הביע נכונות לתרום כסף לטובת קידום נשים באוניברסיטה, למלגות ייחודיות, או להקמת פעוטון כנ"ל. נכתבו והוגשו לתורם הצעות לשלוש אופציות (שתיים הקשורות למלגות ואחת עבור פעוטון).  
  
חברי הוועדה מודים לרקטור, פרופ' חיים רבינוביץ, ולסגן הנשיא והמנכ"ל, מר משה ויגדור, על היענותם המיידית לבדיקה וטיפול בנושאים הנ"ל.   
  
- הוועדה ממליצה להמשיך להעמיק את איסוף הנתונים בתחום מדעי החיים. כמו-כן, ליזום איסוף כזה גם בתחום עיוני (למשל מדעי היהדות) בו קיים שוויון מגדרי במספר המסיימות וכן בתחומים עיוניים וניסויים בהם אין שוויון מגדרי בין המסיימים (למשל: פיסיקה/מתמטיקה).   
  
פוסט-דוקטוראט   
כפי שסברו חברי וועדת פרופ' פדן, גם חברי הוועדה הנוכחית סבורים ששלב המעבר בין סיום הדוקטוראט לבין מימוש השתלמות פוסט-דוקטוראלית מהווה צוואר בקבוק בתהליך בניית הקריירה האקדמית עבור נשים. אי לכך מומלץ כי הגוף הפורמאלי שהוזכר לעיל, האחראי לניטור הנושא המגדרי באוניברסיטה, ידאג גם לעיבוד ובחינה של ההיבט המגדרי בשלב הזה.   
בשלב המעבר לפוסט-דוק קיים גם היבט ישראלי. במערכת הישראלית קיימת תחושת אחריות כלפי תלמיד המסיים את לימודי הדוקטורט, עד כדי מתן מלגות תמיכה בלמודי פוסט- דוק. תופעה זו קיימת גם באירופה הן ברמה לאומית והן ברמה כלל אירופאית, אך היא נדירה בארה"ב.   
נשים בעלות משפחה, שאינן המפרנסות העיקריות, נאלצות לעיתים קרובות להתמודד עם הטענה שנסיעה לכמה שנים לחו"ל תפגע במקור הפרנסה העיקרי של המשפחה. טענה זו מהווה מכשול בפתוח קריירה אקדמית והיא אינה מועלית בדרך-כלל כלפי גברים בצומת דומה בחייהם. חברי הוועדה סבורים, מתוך הכרה בחשיבות ההשתלמות הפוסט-דוקטוראלית בחו"ל, שככלל אין מקום לוותר עליה, אולם יש מקום להקל כלכלית על ההחלטה. באותם מקרים בהם תזכה מועמדת במלגת פוסט-דוק במוסד מחקרי טוב בחו"ל, יתאפשר תגבור המלגה. יש להקים קרן שתאפשר תגבור של עד 15 מלגות פוסט-דוק לשנה, בסך 10,000$ כל מלגה (כלל זה יופעל גם לגבי גברים הנמצאים במצב דומה).   
חברי הוועדה מודעים לכך שיש נשים שתבחרנה במסלול אקדמי חרף כל המכשולים שיעמדו בדרכן אולם הם סבורים שהקמת קרן כזו תשדר מדיניות נחושה לתמיכה בהעשרת הסגל האקדמי בנשים.   
  
נשים בסגל האקדמי  
קליטה: בין 2000-2005, אחוז הנשים שנקלטו בסגל האקדמי באוניברסיטה העברית עומד על כ-32%. בלוח הבא ניתנת התפלגות הקליטות החדשות באוניברסיטה בשנים אלה לפי מין ודרגה. קיימת אינדיקציה קלה בלבד לכך שנשים נקלטות בדרגות נמוכות יותר וקשה לבודדה משאלת נורמות הקליטה בדרגה נמוכה יותר בתחומים השונים.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | חה+מרצה | מר"ב | פ"ח-פמה | סכום כולל |
| גברים | 66.4% | 23.4% | 10.2% | 100.0% |
| נשים | 79.7% | 17.2% | 3.1% | 100.0% |
| סה"כ | 70.6% | 21.4% | 8.0% | 100.0% |

בתשס"ג אחוז הנשים בכלל הסגל היה כאמור 20%. כאשר בוחנים את שיעור הנשים בדרגות השונות מוצאים כי האחוז הוא פונקציה מונוטונית יורדת של הדרגה (ראה דיאגרמת המספריים). כפי שצוין, יש דעות שונות לגבי תחזית הגידול האפשרי בשנים הבאות. תחזית היחידה לתכנון ופיתוח אקדמי משנת 2003 מתבססת כאמור, על ההנחות הבאות: התייצבות שיעור הנשים המתקבלות לסגל האקדמי לשיעור של 41%, ומשכי שהות בדרגה קבועים לגברים ונשים. משך זהות זהה לגברים ונשים נקבע כהנחת עבודה לצורך התחזית. התמונה הנוכחית מורכבת יותר. בדו"ח היחידה לתכנון ופיתוח אקדמי בנושא נשים באוניברסיטה העברית נאמר:  
  
"ההתפלגויות האמפיריות של נשים וגברים מצביעות על משכי השהות בדרגות מר"ב ופ"ח הניתנים בטבלה הבאה. את משך השהות הממוצעת בדרגת מרצה קבענו כזמן התקני לשהייה בדרגה זו כלומר 5 שנים לגברים ולנשים. משך השהות בדרגת פמ"ה נגזר ממשך השהות הכולל של חברי הסגל שנלקח להיות 32 ו- 33 שנה לנשים וגברים בהתאמה.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | מרצה | מר"ב | פ"ח | פמ"ה | סה"כ |
| נשים | 5.0 | 8.1 | 7.1 | 11.8 | 32.0 |
| גברים | 5.0 | 6.0 | 7.4 | 14.6 | 33.0 |
| ממוצע | 5.0 | 6.0 | 7.0 | 14.0 | 32.0 |

מנתונים אלו נובע שבדרגת מרצה בכיר מתעכבות הנשים כשנתיים יותר מאשר הגברים בעוד שבדרגת פ"ח הן שוהות זמן קצר במקצת מזה של הגברים. שיעור הנשים הנמוך בדרגת פמ"ה נובע חלקית ממשך שהות ארוך יותר בדרגת מרצה בכיר וחלקית מהבדלים בגיל הכניסה. נשים מתקבלות בגיל מבוגר יותר (בין שנה לשנתיים הפרש) ומתעכבות בדרגה מרצה בכיר ולכן, היות שמשך השהות הכולל קבוע, הן שוהות פחות זמן בדרגה האחרונה."   
סוגיה זו טופלה בהרחבה בדו"ח הנ"ל ([ראה נספח מס' 3](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_report_3.htm)). בתרשים שלהלן מתוארות התפלגות הנשים והתפלגות הגברים בכל אחת מן הדרגות.   
  
  
דו"ח שהכינה פרופסור רחל אלתרמן מהטכניון טוען כי שם משכי השהות של הנשים בדרגות השונות ארוכים יותר.  
שאלה חשובה אחרת היא אם אחוז מקבלי הקביעות זהה בשני המגדרים. נתוני וועדות המינויים באוניברסיטה בשנים תשנ"ט-תשס"ב מצביעים על כך כי אין הבדל בין גברים לנשים באחוז העוברים בפרוצדורות המקנות קביעות.   
בדוחות שקראנו מצאנו המלצה להאריך בשנה או בשנתיים (לגברים ונשים כאחד), את תקופת הניסיון עד להענקת הקביעות כאשר נולדו או אומצו ילדים במשפחה. בפרינסטון, למשל, נמצא שמספר מבקשי ההארכה בקרב הגברים הוא גדול יותר באופן משמעותי מאשר בקרב הנשים. הועלתה הסברה שנשים מהססות יותר להשתמש בזכות ההארכה, פן תואשמנה בחיפוש תירוצים להתקדמות מדעית בקצב לא ראוי. בכל הדו"חות קיימת המלצה להאריך את תקופת הניסיון. לפיכך, מוצע כי גם האוניברסיטה תאריך את תקופת הניסיון לחבר/ת סגל כאשר נוספו ילדים למשפחה בתקופה זו. משך הזמן ייקבע בהתאם למסקנות שיאומצו מתוך דו"ח וועדת פרופסור פירן בנושא ההעלאות בדרגה באוניברסיטה העברית.   
להלן המלצות נוספות לטיפול אקטיבי בהגדלת מספר הנשים הנקלטות בסגל בדרגות מרצה ומרצה- בכיר:   
\* הנהגת דווח על הרשימות הקצרות ועל ההרכב המגדרי של המועמדים לקליטה ביחידות השונות. הדבר יעלה את המודעות לנושא מצד אחד ומצד שני ילמד על אותם מקרים בהם ניסתה האוניברסיטה לקלוט נשים אך כשלה בתחרות עם מוסדות בארץ, בחו"ל או מוסדות לא אקדמיים.   
\* ניתן לנסות לקלוט גם נשים בדרגות הבכירות על-ידי איתור מועמדות מתאימות בארץ ובחו"ל. גם אם צעד כזה יגרום לתחרות בין המוסדות בארץ הוא יתרום לחיזוק מעמד סגל הנשים.  
\* ניתן לתת בונוסים תקציביים ליחידות שתגייסנה חברות סגל מעולות.  
\* ניתן לגייס תרומות לדוכני מרצות, שתקציב משמעותי בצדם, המיועדים לקליטת נשים חדשות לסגל.   
כמו-כן, מומלץ למנות חברי/חברות סגל בכירים שיסייעו בשילובם של חברי/ות הסגל החדשים במערכת בשנים הראשונות (mentors).  
  
הוועדה בחנה היבטים מגדריים נוספים, כולל פערי שכר.   
תגמול ושכר  
באוניברסיטאות השונות נבחנו פרמטרים נוספים לבדיקת ההבדלים בין המגדר>ים, ביניהם המשכורות היחסיות, היקף תקציבי המחקר שהוענקו, גודל השטחים שהועמדו לרשות חוקרים ניסיוניים, מספרי הפרסים שהוענקו והייצוג היחסי בדרגות המינהל האקדמי.   
הדו"ח של MIT על תמונת המצב הנוכחית, המכיר בעיוותים שנעשו, מצביע למעשה על קיום שתי שכבות מצוינות, על פי גיל חברי הסגל. בשכבה הוותיקה יותר, זו הנמצאת מעל עשור במוסד, נמצא באופן ברור שהנשים מקופחות בכל הפרמטרים שנזכרו לעיל. מצד שני, נמצא שוויון בכל הפרמטרים כאשר מדובר בסגל צעיר, כלומר חל שיפור ניכר. מראיונות שערך יו"ר הוועדה עם נשים צעירות מצטיינות, שנקלטו במוסדות העילית בארה"ב, למדנו שני דברים: אין הן חשות שקיימת כיום אפליה נגד נשים במוסדות שלהן, והן סבורות שהפעולה האקטיבית היא חשובה.   
באוניברסיטאות בארץ אין הבדלי השתכרות הנגזרים מן השכר עצמו, שכן הוא זהה בשני המינים. יתכנו הבדלים בהכנסה כתוצאה מהבדלים בדרגת הכניסה, במשך השהות בדרגות וכן בתוספות תפקיד ו/או מחקר.  
בדקנו את סך כל ההשתכרות המגדרית היחסית של איש/אשת סגל במשך תקופת שירותם באוניברסיטה העברית, וקיבלנו הערכות שונות. בכל ההערכות נמוך שכר הנשים משכר הגברים. ההערכות של הפערים נעות בין 5% ל-13.5%, בהתאם להנחות השונות שבבסיס החישוב. נציין שלוש סיבות התורמות ליצירת הפער: הנשים נוטות להיכנס למערכת במסלול האקדמי הרגיל בגיל מאוחר יותר, ישנם פערים בתוספות התפקיד (הנגזרים ממיעוט נשים בתפקידים שבהם תוספת התפקיד היא גבוהה) וישנם פערים בתוספות המחקר.   
מומלץ שמסד הנתונים שייבנה יכלול חקירה מעמיקה של סוגיות אלה.   
הוועדה בדקה גם את הנושאים הבאים הנוגעים הן לתלמידות והן לנשים בסגל האקדמי.  
\* חופשת לידה: חברי הוועדה ביקשו לברר באיזו מידה יכולה האוניברסיטה לסייע מבחינת רציפות התמיכה הכלכלית בנשות סגל/ תלמידות לתארים מתקדמים היוצאות לחופשת לידה. השאלה הייתה האם התשלום מהביטוח הלאומי כולל את כל רכיבי המשכורת, כולל את התוספות האקדמיות (קריטריונים וזמן הקדשה מלא). התברר כי אין מקום להתייחסות מיוחדת שכן התשלום מביטוח לאומי כולל את כל רכיבי השכר (כולל תוספות אקדמיות).   
\* מלגות עבור דוקטורנטיות ופוסט-דוקטורנטיות היוצאות לחופשת לידה והממומנות ממענקי המחקר של חברי הסגל: הוצע להקים קרן אליה יפרישו כל חברי הסגל סכום מכל מענק מחקר שלהם לצורך רציפות תשלום המלגות בתקופת חופשת הלידה.   
המלגות במימון האוניברסיטה אינן מופסקות במהלך חופשת הלידה. הבעיה יכולה להתעורר רק במקרה של מלגה המשולמת מתקציב מחקר של חוקר (במדעים הניסויים) העשוי לטעון שאין ביכולתו לשלם עבור התקופה בה התלמידה נמצאת בחופשת לידה. עד עתה לא התקבלה תלונה על מקרה כזה.   
  
נשים בתפקידים ניהוליים   
בארה"ב, נושאי התפקידים הניהוליים הבכירים מתמנים ואינם מתמודדים על התפקידים בתהליך של בחירות. לפיכך, זהו המקום הקל ביותר ליצור בו שוויון באופן אקטיבי. ואכן, לאוניברסיטאות מישיגן באן ארבור ופרינסטון, מונו נשים לנשיאות המוסד. באוניברסיטה העברית משרת הפרו-רקטור מאוישת באופן דומה וכבר מספר שנים מתמנות בעיקר נשים לתפקיד זה (בארבע עשרה השנים האחרונות, כיהנו בתפקיד זה 4 נשים וגבר אחד). נשים מכהנות כראשי חוגים, מכונים וועדות. במשרות דיקנים, רקטור ונשיא לא כיהנו נשים במשך השנים (פרט לדיקנית אחת בפקולטה לחקלאות ושתיים בדיקנט הסטודנטים). חברי הוועדה סבורים שיש להבהיר את חשיבות הנושא באופן פורמלי בפני כל וועדת חיפוש לתפקידים אלה וכן לתפקידים נוספים באחריות הדיקנים כמו ועדות תשתית, מחקר וכדומה.   
  
ייצוג נשים בסינט הקטן   
עם מעבר האוניברסיטה מהרכב הסינט הגדול אל המצומצם, הגישה הוועדה הצעה לייצוג נשים בסינט הקטן. ההצעה נדונה בוועדה המתמדת של האוניברסיטה ([ראה נספח 4](http://www.huji.ac.il/huji/info_gen_report_4.htm)) אשר החליטה שלא ייקבעו בשלב זה מנגנונים קשיחים להבטחת ייצוג נשים בסינט אלא יינקטו מספר צעדים בתקווה שיביאו לייצוג הראוי.   
  
סיכום   
דו"ח הוועדה מציע מדיניות אקטיבית, תוך ביצוע שורה של מהלכים, ברמות שונות, שעשויים לקדם את השוויון המגדרי באוניברסיטה. חברי הוועדה סבורים שיש להתחיל ביישומם של מהלכים אלה בהקדם. כפי שחלק מההצעות שעלו בדיוני הוועדה נכנסו לשלבי ביצוע עוד בטרם הוגש דו"ח זה, כך ניתן ליישם חלק מן ההמלצות הכלולות בדו"ח לאלתר, במקביל לדיון בחלקים אחרים שלו.   
קידומן של נשים בחברה בכלל, ובאוניברסיטה בפרט, הוא תהליך מתמשך בתוך מציאות דינמית. הוועדה רואה את עבודתה ואת הצעותיה כשלב בתהליך זה וקוראת לאוניברסיטה העברית להמשיך בעשייה, במעקב, ובעידוד יוזמות חדשות לקידום השוויון המגדרי.

**נספח מס' 1 - המלצות וועדה תשס"א**

המלצות הוועדה לקידום נשים באוניברסיטה העברית ליצירת מערכת שוויונית בין גברים לנשים בקרב אוכלוסיות הדוקטורנטים, פוסט-דוקטורנטים והסגל האקדמי הרגיל (מאי 2001, תשס"א)

**רקע:**   
שעור הנשים בכל דרגה באוניברסיטה קשור לשעור הנשים המסיימות תואר שלישי מספר שנים לפני כן: כ- 25 שנים לפמ"ה, כ- 15 שנה לפ"ח, וכ- 8 שנים למ"ב. בשנת תשל"ה שעור הנשים בקרב מסיימי תואר שלישי היה כ- 19%. לו שעורי המתקבלים לסגל האקדמי מתוך מסיימי תואר שלישי היו שווים לנשים ולגברים היה שעור הנשים בקרב הפרופסורים מן המניין בתשנ"ט כ- 19%. אולם, בתשנ"ט שעור הנשים בקרב הפרופסורים מן המנין היה רק כ - 10%. לפיכך, שעור הנשים, מתוך מסיימות תואר שלישי, המתקבלות לסגל האקדמי הוא בקרוב חצי משעור הגברים המתאים. ( מקור: השנתון הסטטיסטי של האוניברסיטה, תשנ"ט).

ניתוח של הנתונים הקיימים הצביע על מסקנה אפשרית כי נקודות המפנה הפועלות לרעת הנשים הן היציאה לפוסט-דוקטורט בחו"ל, שלב המהווה דרישה כמעט לכל כניסה למסלול האקדמי, והקידום לדרגת מרצה-בכיר וקביעות. על רקע זה הוחלט לקיים סקר דואר בין הדוקטורנטיות, המרצות והמרצות הבכירות באוניברסיטה העברית.

נשלח שאלון ל- 571 נשים - דוקטורנטיות הנמצאות למעלה משנתיים במערכת. נתקבלו תשובות מ- 143 דוקטורנטיות, מעט מעל ל- 25%. ההנחה היא שענו דוקטורנטיות שלהן קשה במיוחד. יתכן שגם פתיחות השאלון מנע מנשים אחרות לענות. רוב הדוקטורנטיות ציינו מצב כלכלי כקושי עיקרי; קשיים אחרים שצוינו נסבו על העדר שקיפות במערכת - תחושה של הזרה; הצורך בתמיכה ובמידע על הנעשה במערכת; האמהות ציינו את הצורך במעון יום במסגרת הקמפוס. בודדות התלוננו גם על אפליה ועל הטרדה מינית, על הצורך בקיום קשר טוב ותומך עם המנחה. כשני שליש מן המשיבות היו רוצות בקריירה אקדמית אך רבות מעריכות את הסיכויים להשתלבות במערכת כנמוכים, בהשוואה לגברים. נשים העלו גם את הגיל כבעיה כאשר מתעכב הדוקטורט בגלל הריון ולידה.

בין המרצות, מתוך 45 נשים שאליהן נשלח השאלון, השיבו 11 (24.4%). מתוך 55 מרצות בכירות - השיבו 17 (30.9%). בשל המספרים הנמוכים, יש להתיחס לסקר זה בזהירות. יחד עם זאת, גם כאן, מרבית המשיבות ציינו את הצורך בתמיכה, בשוויון ובחלוקה שווה של הנטל, הן בבית והן בסביבת העבודה הקרובה. גם כאן צוין הצורך בקיום רשת בטחון שתספק מידע, תמיכה וסיוע. כאן הצביעו הנשים כגורמים שסייעו להן בשלב הדוקטורט על תמיכה מצד בן הזוג והמשפחה, עידוד והכוונה מצד הסגל והמנחים, קשר טוב עם המנחים, עם ראש החוג ועם הדוקטורנטים האחרים ביחידה. חלק הצליחו בזכות העובדה שגם בן הזוג הוא איש אקדמי.

**המלצות:**

1. תמיכה כלכלית מיוחדת בנשים אימהות במסגרת לימודי הדוקטורט, הפוסט-דוקטורט והמשרות האקדמיות טרם הענקת קביעות.

מאחר שהתברר כי בעיות רבות הקשורות בהשקעת זמן בעבודה האקדמית עשויות להיפתר אם מצבן הכלכלי של הנשים (ושל משפחותיהן) יהיה טוב יותר, אנו ממליצים:

I. להגדיל את מלגות הפוסט-דוקטורט לנשים בעלות משפחה.  
II. לפתח מנגנון לקומפנסציה כספית בדרגות הנמוכות לנשים המטופלות בילדים, עד לקבלת הקביעות.

2. הגמשה של טווחי הזמן למלגות ולהעלאה בדרגה לנשים אימהות. בין היתר, אפשרות לנקות מתקופת המלגה או תקופת הניסיון את תקופת ההריון ו/או שנת האימהות הראשונה.

3. סידורי עזר לילדים בשלושת הקמפוסים בירושלים ובקמפוס ברחובות.

א. לדאוג לקיום תמידי של מעון ילדים בשני הקמפוסים בירושלים.  
ב. לבדוק אם ניתן להאריך את שעות השהות של ילדים במעון לפי הצורך, או לתכנן סידורי שמרטף אלטרנטיביים, אולי בסיוע סטודנטיות בשכר.  
ג. לתת סבסוד מלא או חלקי למעונות. למשל, בימי השבוע בהם יהיו המעונות פתוחים שעתיים נוספות, כלומר עד השעה 18:00, יסובסד החלק הנוסף (ארבע שעות שבועיות).  
4. יצירת פורום למפגשי נשים בדרגות האקדמיות השונות בקמפוסים השונים, הן למתן תמיכה בין-אישית, הן להעברת מידע בדבר פיתוח קריירה אקדמית והאפשרויות השונות. קבוצות אלה יתקיימו הן ברמה של עמיתות מאותו דרג והן בצורת מפגש עם חברות סגל בכירות, ודמויות מפתח (כולל גברים) באוניברסיטה.

# נספח מס' 2 - מפגש עם תלמידות מדעי החיים, מאי 2004

מפגש עם התלמידות של המכון למדעי החיים - דו"ח ממפגש שנערך בכ"ח באייר תשס"ד, 19.5.04

מפגש זה נערך מטעם הוועדה לבדיקת מעמד האישה באוניברסיטה העברית, כחלק מבדיקת תחום מדעי החיים כ-test case של יחידה בה מספר התלמידות לכל התארים הוא גבוה ואילו אחוז הנשים בסגל האקדמי הוא נמוך. נשלחו כ-600 הזמנות לכל תלמידות המכון למדעי החיים, החל משנה ב' ללימודי בוגר ועד לתואר שלישי. התלמידות נתבקשו למלא שאלונים. לתלמידות הבוגר והמוסמך חולק שאלון מסוג אחד ואילו לתלמידות התואר השלישי חולק שאלון מסוג אחר. שאלונים אלה נותחו על ידי פרופ' נורית ירמיה ותוצאותיהם יובאו בהמשך.

במפגש השתתפו 39 תלמידות (במהלך המפגש הן טענו שהופיעו כה מעט בשל אילוצי זמן), מתוכן: 12 תלמידות לתואר בוגר; 7 לתואר מוסמך ו-20 דוקטורנטיות.

## הנקודות העיקריות שהועלו על ידי התלמידות במהלך המפגש:

1. לא קיים פעוטון בקמפוסים. גני הילדים הקיימים - עליהם מברכות התלמידות - אינם כוללים פעוטונים. זה היה עוזר מאד אילו היו בקמפוסים גם פעוטונים לתינוקות, החל מגיל שלושה חודשים.

2. אין בקמפוסים פינות הנקה והחתלה. מרבית האמהות כיום מיניקות ולצורך זה הן נאלצות לרוץ הביתה, או לדאוג לשאיבת חלב במקומות לא- מקומות באמצע הלימודים או ניסויי מעבדה. (נקודה זו טופלה כבר בעקבות שיחה של בילי שפירא עם הרקטור והמנכ"ל.)

3. הסיכוי למצוא מנחה לדוקטורט לאישה המתכננת משפחה הוא קטן. אחת התלמידות התלוננה ספציפית על כך שלא הסתדרה עם מנחה על רקע היותה אם.

4. רוב המנחים הם גברים שאינם מבינים את סוג הבעיות הייחודיות לנשים.

5. הנטל על התלמידות הוא גדול בהרבה מזה שעל התלמידים בשלב ב' של הדוקטורט, אם הן בעלות משפחה.

6. הערות סקסיסטיות מטרידות: תלמידה התלוננה על הערות מצד המנחה שלה, בלתי רלוונטיות לעבודתם המשותפת, המייצרות אווירה מתוחה והרגשת אי-נוחות אצלה.

7. תקופת הפוסט-דוקטור היא מכרעת ונשים בשלב זה, בשל האילוצים, מוצאות את עצמן לעתים קרובות נאלצות לבחור בין הקריירה לבין המשפחה. התלמידות ביקשו, בתחומים שניתן, לאפשר להן לבצע פוסט-דוקטורט בארץ, למשל, במכון וייצמן למדע. לחלופין, להקים קרן שתוכל להציע להן תגבור כלכלי שייצור מצב שישווה בין כוח הפרנסה שלהן לזה של בני הזוג, מצב שעשוי לשכנע את בני הזוג לנסוע איתן (או שיאפשר להן לנסוע הלוך ושוב כשהמשפחה או חלקה נשארים בארץ).

8. התלמידות נאלצות להקדיש זמן רב מדיי לבעיות בירוקרטיות שאינן קשורות למחקר. יחסי העבודה אינם מוגדרים, במה שנוגע לדוקטורנטיות - הכל תלוי בראש המעבדה.

9. לא צריכה להיות הפליה על רקע גיל בכניסה לסגל האקדמי באוניברסיטה. יש לאפשר לנשים, אם הן רוצות, להקדיש מספר שנים ראשונות אחרי הדוקטורט לגידול הילדים ולאפשר להן בכל זאת קריירה אקדמית. להטמיע זאת כנורמה.

10. העולם האקדמי הוא תחרותי מאד. נשים מוצאות את עצמן לעתים תכופות צעד אחד מאחור - בשל האילוצים - גם כאשר הן תלמידות מצטיינות. יש למסד מלגות ייחודיות לנשים כדי לגרום למנחים להעדיפן על פני גברים, לפחות בתקופה שהן מנהלות גם משפחות צעירות. לחלופין, יש לתקן את המצב ולהחילו על כלל האוכלוסייה - נשים וגברים - בדיוק כדי שלא להנציח את אוכלוסיית הנשים כבעייתית.

11. הקמת פורום באינטרנט לנשים באוניברסיטה שבאמצעותו יועבר מידע - on line - לתלמידות ולנשים בסגל הצעיר על פעוטונים, מלגות לנשים וכו'.

12. הקמת פורום תומך לנשים שיהווה כתובת לתלונות על קשיים ייחודיים לנשים, הטרדות מיניות, הפליה על רקע מיני וכדומה.

13. חינוך פמיניסטי להעלאת המודעות לכל הבעיות הנ"ל וליצירת שוויון בין המגדרים. אחת התלמידות פנתה מיוזמתה למרכז לייפר ללימודי האישה והמגדר, וביקשה לכלול קורס כזה במסגרת קורסי הבחירה שלהן.

14. למתרגלות אין חופשת לידה (כמו-גם למילואימניקים). הן נאלצות לתכנן את הילדים לפי תרגול הקורס.

15. יש לעגן בתקנון חופשות לידה בתארי בוגר ומוסמך (אין לנשים פטור מכלום).

16. לאפשר לאימהות גם עבודה מהבית מאוחר בלילה - ולא רק בשטח המעבדה או האוניברסיטה.

17. חנייה. מדבקה עולה 500 ₪ לסמסטר. מי שפונה לוועדת החנייה יכולה לקבל 100 % הנחה, אך עדיין מדובר בכסף רב. שמא ניתן לחלק את תווי החנייה לאמהות חינם. חלק מהנשים טענו שהן גם חוששות ללכת בלילה מאוחר בשטח הקמפוס בגבעת רם.

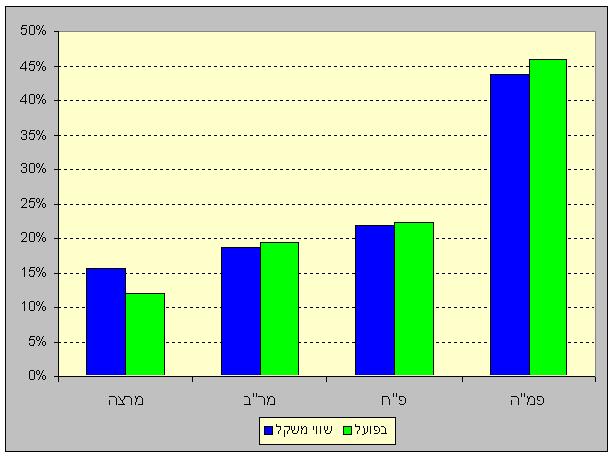
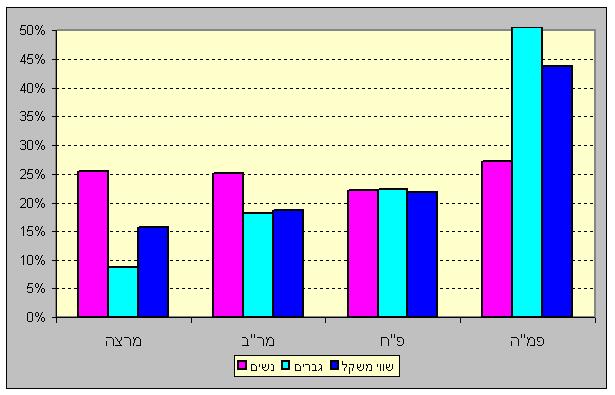
18. נשאלה שאלה מדוע בראש פורום הבודק את מצב הנשים באוניברסיטה עומד גבר.

## סיכום השאלונים:

תלמידות תואר בוגר/מוסמך: סה"כ 22 תלמידות החזירו שאלונים מלאים. מתוכם עולה ש- 11 מעונינות בקריירה מחקרית בעוד שרק 5 מדווחות בשלב זה שאינן מעונינות בקריירה אקדמית, כל השאר עדיין לא החליטו. 7 נשים כבר מתכננות השתלמות של פוסט דוקטורט והשתלבות בקריירה אקדמית. אותן נשים שדיווחו על חסר רצון להמשיך במסלול מחקרי העלו כסיבות לכך קשיים כלכליים ומשפחתיים.

דוקטורנטיות: סה"כ 21 דוקטורנטיות החזירו שאלונים מלאים. יש לזכור שמדגם זה הנו קטן ולא מייצג. לפיכך, המסקנות שתובאנה להלן משקפות אך ורק את הקבוצה הייחודית הזו. בעתיד יהיה צורך לערוך סקר טלפוני על מדגם מקרי ולהשוות את התוצאות.

מתוך 21 המשיבות, מחציתן נמצאות בשלב שבו הצעת הדוקטור שלהן אושרה והן כעת עורכות את המחקר, בעוד שהמחצית השנייה נמצאת לפני הגשת ההצעה. שמונה נשים מתוך ה- 21 ציינו שברצונן לפתח קריירה אקדמית, 8 ציינו שאין ברצונן לפתח קריירה אקדמית, ו-5 דיווחו שהן עדיין מתלבטות. שמונה הנשים שדיווחו על חוסר רצון בקריירה אקדמית מתכננות להשתלב בתעשייה, בעבודה טכנית ובמכללות. 14 מתוך ה-21 מתכננות לנסוע לפוסט-דוקטורט בחו"ל, 5 אינן מתכננות לנסוע לחו"ל ו-2 עדיין מתלבטות.  
יש לציין שיותר ממחצית הנשים (13 מתוך 21) דיווחו שאינן חוות קשיים מיוחדים עקב היותן נשים. הקשיים ששאר הנשים תיארו הן בשלב הנוכחי והן בשלב הבא בקריירה שלהן סובבים סביב שני צירים מרכזיים: קשיים כלכליים, וקשיים הקשורים בתפקיד האמהות. כך יוצא שרב הנשים שכן חוות קשיים הן אותן נשים שכבר יש להן ילדים ולכן הן מדווחות על קשיים רבים יותר בקבלת מלגות, קשיים אשר קשורים לכך שהן אינן יכולות להקדיש שעות ארוכות למחקר, וצריכות בדרך כלל לצאת מוקדם יותר הביתה בהשוואה לעמיתיהן, נשים ללא ילדים וגברים.  
קושי ספציפי בהווה שעלה בשאלונים קשור לחופשת הלידה שאינה כלולה במלגה, ובצורך לתרגל בסמסטר שלאחר חופשת הלידה כדי להשלים את התרגול שלא נערך עקב חופשת הלידה. מעניין לציין שגם אותן נשים שדיווחו שאין בכוונתן לצאת להשתלמות של פוסט-דוקטורט בחו"ל ציינו קשיים בתחום הכלכלי ובתחום המשפחתי כסיבות הנפוצות ביותר לחסר הרצון והיכולת להשתלם בחו"ל.

נספח מס' 3 - פרק מתוך נשים באוניברסיטה, דו"ח היחידה לתכנון ופתוח אקדמי, תשס"ג   
  
גיל הכניסה ומאפייני הקידום של הסגל האקדמי הבכיר - הבדלים בין המינים שיעור הנשים הצפוי בדרגות השונות של הסגל האקדמי תלוי גם במשך השהות שלהן בכל דרגה. בסעיף זה בדקנו אם קיימים הבדלים משמעותיים בקצב הקידום של גברים ונשים בסגל האקדמי. את ההבדלים בשהויות בדרגה בדקנו בשתי דרכים:   
א. דרך ההסתכלות על ההבדלים בהתפלגות האמפירית של גברים ונשים לפי דרגות.  
ב. באמצעות אומדנים של משכי השהות בדרגות השונות כפי שהתקבלו מניתוח נתוני ההעלאות והמינויים, לדרגות מרצה בכיר ומעלה במסלול הרגיל, בין השנים  
  
תשנ"ח - תשס"ב (סה"כ 450 מקרים)  
א. התפלגות הדרגות של הסגל  
  
במצב של שווי משקל משכי השהות בדרגות קובעים את אחוז הסגל בכל אחת מהן. משך שהות בדרגה זהה לגברים ולנשים גורר התפלגות זהה. שני התרשימים הבאים משווים את ההתפלגויות האמפירית של הסגל לפי דרגות להתפלגות שווי משקל המתקבלת בהנחת משכי השהות הממוצעים הבאים: 5 שנים בדרגת מרצה, 6 במר"ב, 7 בפ"ח ו-14 שנה בפמ"ה.   
סגל אקדמי רגיל בתשס"ג: התפלגות אמפירית לפי דרגות לעומת התפלגות תיאורטית   
  
כפי שניתן לראות ההתפלגות האמפירית של הסגל קרובה מאד להתפלגותו במצב שווי משקל בכל הדרגות למעט בדרגת מרצה. אחוז הסגל בדרגת מרצה נמוך מהצפוי כנראה בעקבות צמצום הסגל בשנים האחרונות.   
  
סגל אקדמי רגיל לפי מין ודרגה בתשס"ג: השוואת ההתפלגויות בפועל להתפלגות התיאורטית   
  
  
בעוד שהתפלגות כלל הסגל קרובה להתפלגות במצב שווי משקל, התפלגות הנשים לפי דרגות שונה באופן בולט מההתפלגות של הגברים.   
ההפרש הגדול בשיעורי הנשים והגברים בדרגת מרצה נובע מכך שיש גידול בשנים האחרונות בשיעורי הכניסה של נשים והקטנה, הנובעת מכך, של שיעור הגברים. גורם אפשרי נוסף לכך ששיעור הגברים בדרגת מרצה נמוך מן השיעור התיאורטי הוא שחלק גדול יותר של גברים מתקבל לאוניברסיטה ישירות בדרגת מר"ב. לפיכך אין ההפרש בשיעורי הנשים והגברים מצביע על משך שהות שונה בדרגה זו.  
ההתפלגויות האמפיריות של נשים וגברים מצביעות על משכי השהות בדרגות מר"ב ופ"ח הניתנים בטבלה הבאה. את משך השהות הממוצעת בדרגת מרצה קבענו כזמן התקני לשהייה בדרגה זו כלומר 5 שנים לגברים ולנשים. משך השהות בדרגת פמ"ה נגזר ממשך השהות הכולל של חברי הסגל שנלקח להיות 32 ו- 33 שנה לנשים וגברים בהתאמה.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | מרצה | מר"ב | פ"ח | פמ"ה | סה"כ |
| נשים | 5.0 | 8.1 | 7.1 | 11.8 | 32.0 |
| גברים | 5.0 | 6.0 | 7.4 | 14.6 | 33.0 |
| ממוצע | 5.0 | 6.0 | 7.0 | 14.0 | 32.0 |

מנתונים אלו נובע שבדרגת מרצה בכיר מתעכבות הנשים כשנתיים יותר מאשר הגברים בעוד שבדרגת פ"ח הן שוהות זמן קצר במקצת מזה של הגברים. שיעור הנשים הנמוך בדרגת פמ"ה נובע חלקית ממשך שהות ארוך יותר בדרגת מרצה בכיר וחלקית מהבדלים בגיל הכניסה. נשים מתקבלות בגיל מבוגר יותר (בין שנה לשנתיים הפרש) ומתעכבות בדרגה מרצה בכיר ולכן, כוון שמשך השהות הכולל קבוע, הן שוהות פחות זמן בדרגה האחרונה.  
  
ב. משכי השהות בדרגות ומאפייני קידום - הבדלים בין המינים .   
האומדנים שבסעיף זה מבוססים על נתוני העלאות ומינויים לדרגת מרצה בכיר ומעלה במסלול הרגיל בין השנים תשנ"ח- תשס"ב (לא נכללו חברי סגל שנידונו בוועדה הרפואית).   
בלוח הבא ניתנים אחוזי ההצלחה בהליכי הקידום, אומדנים לגיל בעת קבלת דרגת מרצה, ואומדנים למשך השהות בכל דרגה, עבור גברים ונשים.  
הערכת משך השהות בדרגת פרופסור מן המניין מבוססת על גיל הכניסה לדרגה זו (כפי שמתקבל באוכלוסיה שנבדקה) שהוא 53 לנשים וגברים ועל פרישה בגיל 68. האומדנים לגיל בעת קבלת דרגת מרצה התקבלו מחברי הסגל שעלו לדרגת מרצה בכיר ב-5 השנים האחרונות.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | אחוז ההצלחה בהליכים | גיל בעת קבלת מרצה | | משך שהות בדרגה | | | |
| מרצה | מר"ב | פ"ח | פמ"ה |
| גברים | 90.3 | ממוצע | 37.5 | 5.6 | 6.4 | 7.4 | 15 |
| חציון | 37.2 | 5.6 | 5.6 | 6.6 |  |
| נשים | 90.0 | ממוצע | 39.8 | 5.5 | 7.7 | 6.4 | 15 |
| חציון | 39.2 | 5.3 | 6.7 | 5.9 |  |
| סה"כ | 90.2 | ממוצע | 38.1 | 5.5 | 6.7 | 7.2 | 15 |
| חציון | 37.6 | 5.6 | 6.3 | 6.4 |  |
| מספר המקרים | | | | | | | |
| גברים | 350 | 68 | | 66 | 82 | 89 | 90 |
| נשים | 100 | 24 | | 24 | 26 | 25 | 24 |
| סה"כ | 450 | 92 | | 90 | 108 | 114 | 114 |

הלוח מראה כי 90% מכלל הפרוצדורות לקידום של הסגל האקדמי הרגיל מסתיימות בהצלחה ואין הבדל בין גברים לנשים. בנוסף לאחוז ההצלחה הכולל בדקנו גם את ההבדלים בין גברים ונשים בהליכים הגוררים קביעות ולא נמצא הבדל משמעותי בין המינים.   
  
באוכלוסיה שנבדקה קיים פער של שנתיים בגיל קבלת מרצה, נשים מקבלות את הדרגה בגיל מבוגר יותר.   
משך השהות הכולל בדרגות מרצה, מרצה בכיר ופרופסור חבר הוא כ-19 שנה ושווה לגברים ולנשים. אין הבדל בין גברים לנשים במשך השהות בדרגת מרצה, בעוד שלנשים שהות ארוכה יותר בדרגת מרצה בכיר ושהות קצרה יותר בדרגת פרופסור חבר, כשנה הפרש בכל אחת מהדרגות.  
באוכלוסייה שנבדקה לא צפוי הבדל במשך השהות בדרגת פרופסור מן המניין שכן לא נראה הבדל בין גברים לנשים בגיל קבלת דרגת פמ"ה.  
יחד עם זאת, מנתונים המתייחסים לסגל הרגיל לפני מספר שנים, נראה כי נשים משרתות עד 4 שנים פחות בדרגת פמ"ה , עובדה הגורמת להקטנת שיעורן בדרגה זו.   
  
ג. סיכום   
לאור ההבדלים בהתפלגויות האמפיריות של הגברים והנשים בדרגות אשר תוארו בסעיפים הקודמים ולאור הממצאים שהוצגו לעיל ניתן להסיק כי:  
\* ההבדלים בין גברים ונשים בדרגת מרצה מיוחסים בעיקר לשינויים בשיעורי הכניסה לדרגה ולא מהווים אינדיקציה למשכי שהות שונים במידה ניכרת לגברים ונשים.   
\* משך השהות בדרגת מרצה בכיר ארוך יותר עבור הנשים. אומדני משך השהות וההתפלגות האמפירית של הסגל תומכים בכך. יחד עם זאת, בעבר היה עיכוב גדול יותר בשהות נשים בדרגת מר"ב שגרם להגדלת שיעור הנשים בדרגה זו אף מעבר לשיעורן בדרגת מרצה. הנתונים הנוכחיים מצביעים על צמצום משך השהות של נשים בדרגה זו ועל צמצום הפער בין גברים ונשים.  
\* ההתפלגות האמפירית מצביעה על שוויון בין נשים וגברים באחוז פרופסורים חברים. יחד עם זאת, בקרב האוכלוסיה שעלתה לפמ"ה ב-5 השנים האחרונות קיימת אינדיקציה לשהות קצרה יותר של נשים. אם תופעה זו תימשך אנו צפויים לירידה גם באחוז הנשים בדרגת זו המלווה בעליה באחוז הנשים בדרגת פמ"ה.  
\* משכי השהות המתקבלים מנתוני ועדות המינויים מצביעים על שוויון בזמני השהות של נשים וגברים בדרגת פמ"ה ולפיכך לשיעור שווה שלהם בדרגה זו. יחד עם זאת, ממצאים קודמים מצביעים על כך שנשים שוהות כ-4-5 שנים פחות בדרגה זו. גם ההתפלגות בפועל, שיעור הנשים 27% ושיעור גברים 51%, מצביעה על משך שהות קצר יותר של נשים. הפער בשיעור זה נובע משלושה גורמים הפועלים באותו כיוון - הקטנת שיעור הנשים בדרגת פמ"ה: גיל מבוגר יותר של נשים בכניסה לסגל, עיכוב במשך השהות בדרגות הקודמות וגידול מתמשך בשיעור הנשים הנכנסות לסגל.   
מכל האמור לעיל, חוסר הבדל באחוזי ההצלחה בהליכי הקידום, והבדלים קטנים יחסית במשכי השהות בדרגות מרצה, מר"ב ופ"ח, אנו מסיקים כי הגורם העיקרי להסבר של שיעור הנשים הנמוך בקרב הסגל האקדמי בדרגות אלו, הוא שיעור מסיימות תואר שלישי בעבר. כל יתר ההבדלים שלעיל משפיעים בעיקר על הקטנת שיעור הנשים בדרגת פמ"ה.

# נספח מס' 4 - ייצוג נשים בסינט הקטן

לחברי הוועדה המתמדת הופצה הצעה בנושא זה אשר הוגשה ע"י פרופ' שרה סטרומזה מטעם הוועדה לבדיקת מעמד הנשים באוניברסיטה העברית: לשאוף להגיע לכך ששיעור הנשים בסנט החדש, כולל בעלי תפקידים, יהיה כאחוז הנשים בקרב הפרופסוריות מן המניין באוניברסיטה + 5%. בכל אחת מקבוצות הבחירה (הפקולטות, בתי הספר העצמאיים והאסיפה הכללית) יתבקשו הבוחרים לכלול לפחות את מספר הנשים שייקבע לאותה קבוצה.  
אם יימצא לאחר הבחירות שנבחר מספר נשים נמוך מהמספר שנקבע, יקודמו המועמדות שזכו למספר הקולות הגבוה ביותר. במקרים קיצוניים, כשלמרות שהוצע מספר מספיק של מועמדות, לא נבחרו מועמדות במספר ראוי, רשאים הנשיא והרקטור לדרוש בחירות חוזרות.  
המתמדת דנה בהצעה זו ובהצעה שונה במקצת שהגיש פרופ' אברהם גל - לבחור בכל פקולטה נשים בשיעור 20% מעבר לשיעור הפרופסוריות מן המניין באותה פקולטה ומאידך - לא לאכוף מנגנון ייצוג לנשים במסגרת 20 המקומות הנבחרים באסיפות הכלליות.  
אף שמרבית החברים סברו שאכן יש לנקוט בצעדים מסוימים, בכוונה להביא לייצוג משמעותי של הנשים בסינט ורק מספר קטן אמרו כי אין מקום לכך, הוחלט שאין מקום לקיים בחירות חוזרות ואין מקום להתערבות נשיא ורקטור.  
עוד עלה הנימוק, שיתכן גם שלא יימצא מספר מספיק של מועמדות שתסכמנה להתמודד. החברים סברו שאם תהיה מודעות, יתכן שלא יהיה צורך בכללים טכניים. מכל מקום, סברו שנהיה חייבים לעשות מאמץ לוודא שבכל קבוצת בחירה תהיינה מועמדות לבחירה, מה שניתן להשיג בהסברה מתאימה.  
צוין גם כי יש לקוות שעצם קיום דיונים אלו יביאו לשינוי חיובי במצב. עוד הועלו הנקודות הבאות:

- כיוון שמדובר במספרים קטנים של נבחרים, קשה יהיה לעמוד במדויק באחוזים המוצעים. הקשיים יגברו לאחר השנה הראשונה, כשבכל שנה ייבחר רק שליש מן החברים. מצד שני, ניתן יהיה ע"י כך לתקן שיבוש של בחירות משנה קודמת. האם ייקבע לכל פקולטה נציגות התואמת את שיעור הנשים בסגל של אותה פקולטה? לא ברור אם בבחירות בפקולטות ובאסיפה אמורים להגיע לשיעורי ייצוג גבוהים יותר, אם שיעור הנשים בין בעלי התפקידים הוא נמוך מהנדרש.

- בציטוט משיחות עם חברות סגל נאמר כי יהיה זה מביך ולא ראוי להיבחר לסינט במסגרת מכסה (קווטה), כאילו אין הן ראויות להיבחר בבחירות פתוחות. אחרות סברו כי יש מקום לקיים מנגנון שיבטיח ייצוג ראוי לנשים.

- המנגנון שמוצע עלול לעודד הצבעה אסטרטגית: מצביעים יניחו שייצוג הנשים יושג ממילא לכן יבחרו להצביע בעד מועמדים גברים שירצו להבטיח מקומם בסינט, ויימנעו מלהצביע בעד נשים-מועמדות וכך יקרה שנשים תקודמנה על סמך מספר קולות קטן מאד שהשיגו.

**ישנה הסכמה לנוסח ההחלטה הבא:**

1. לא ייקבעו בשלב זה מנגנונים קשיחים להבטחת ייצוג נשים בסינט, אלא יינקטו מספר צעדים אשר אנו מקווים שיביאו לייצוג הראוי.

2. יחושבו המכסות בכל פקולטה (על בסיס שיעור הפרופסוריות מן המנין באותה פקולטה + 5%) של מספר הנשים המינימלי שיש לשאוף שייבחרו ("מספר עוגן").

3. הדיקנים יקיימו פעולות הסברה בכל פקולטה כדי לעודד הגשה של נשים-מועמדות לבחירה לסינט וכן כדי להביא לבחירתן של נשים, בשיעור שייקבע, לפחות.

לאחר הבחירות בפקולטות, תוצגנה התוצאות בפני הוועדה המתמדת וזו תחליט, במקרה שהתוצאות תהיינה רחוקות מן המקווה, באילו צעדים יש לנקוט לקראת הבחירות באסיפה הכללית. במקרה הצורך, יתכן גם שמנגנוני תיקון יופעלו בבחירות החלקיות לשליש מן החברים, שיתקיימו בשנה הבאה.