

י"ד אייר, תשע"א
18 מאי, 2011

הנדון: צוות לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה-

דו"ח והמלצות

כללי

1. ביום 23.02.2011 מינתה ות"ת צוות לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה.

חברי וחברות הצוות הם כדלקמן:

- פרופ' רבקה כרמי, נשיאה, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב – יו"ר
- פרופ' דפנה ברק-ארז, אוניברסיטת תל-אביב
- פרופ' פייסל עזאיזה, אוניברסיטת חיפה
- פרופ' מלכה רפפורט חובב, האוניברסיטה העברית
- פרופ' עליזה שנהר, נשיאה, מכללת עמק יזרעאל
- גב' תמר מעגן-אפרתי – מרכזת הצוות

הצוות הוקם בעקבות דיון שהתקיים בנושא בות"ת בישיבתה ביום 19.1.2011.

2. עם הקמת הצוות נעשתה פנייה למוסדות להשכלה גבוהה בבקשה להעביר חומרים והתייחסויות לעיון הצוות. מעבר לכך, בפני הצוות הוצגו נתונים לגבי מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה בישראל ובעולם כפי שרוכזו על-ידי פרופ' כרמי, יו"ר הצוות, וכן מסמך עמדה של יועצות הנשיא באוניברסיטאות.

עמדה עקרונית

3. הצוות סבור כי קידום השוויון המגדרי במוסדות להשכלה גבוהה הינו יעד ראשון במעלה – הן מטעמים של צדק והוגנות והן מטעמים שעניינם קידום המצוינות האקדמית עצמה.

4. לאחר שבחנו את הנתונים שבפניהם כל חברי הצוות תמימי דעים לגבי הערכת המצב הנוכחי בהשכלה הגבוהה כדלקמן:

א. נשים לומדות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל ובעולם ומגיעות להישגים מצוינים, ואף מיוצגות בשיעור ממוצע של מעל 50% בקרב מסיימי תואר שלישי במוסדות להשכלה גבוהה בישראל.

- ב. שיעור הנשים הולך ויורד עם העלייה בסולם הדרגות האקדמי כאשר השיעור הממוצע שלהן בקרב הדרגה העליונה של פרופ' מן המניין כיום הוא כ- 15% בלבד.
- ג. נשים מתמודדות עם חסמים ייחודיים במהלך הקידום האקדמי – חסמים הקשורים בצורך לשלב חיי משפחה וקריירה.
- ד. המלצות הצוות מכוונות להתמודדות עם החסמים הטכניים, החברתיים והתרבותיים מבלי לוותר על הישגים גבוהים ומצוינות מדעית.

5. הצוות התרשם כי נשים מתמודדות עם קשיים ייחודיים בקידום האקדמי בכמה שלבים קריטיים ובהתאם לכך ממליץ כדלקמן:

א. שלב הגיוס – על המוסדות לבצע צעדים פרו-אקטיביים לאיתור מועמדות מתאימות למשרות בכלל המחלקות. מאחר והדרישה לפוסט-דוקטורט בחו"ל מהווה חסם ספציפי (בשל גורמים חברתיים-תרבותיים וכלכליים המקשים על נשים לצאת לחו"ל) אשר מלכתחילה מפלה לרעה מועמדות מצוינות רבות, יש מקום לבחון הענקת מלגות מוגדלות לפוסט-דוקטורט לנשים עם משפחות וכן אלטרנטיבות של פוסט-דוקטורט בארץ, תקופות קצרות של השתלמות בחו"ל או התייחסות בעת הקליטה להישגים מונחי מצוינות (כדוגמת פרסומים איכותיים) והשלמת תקופות פוסט-דוקטורט קצרות בשנים הראשונות להעסקה.

ב. שלב השימור והקידום – לנשים צעירות היולדות בתקופה הקריטית הקודמת לקבלת קביעות אתגרים מיוחדים המציבים אותן בעמדה בלתי שוויונית בהשוואה לגברים. גם לאחר הענקת הקביעות ובמהלך הקידום בסולם הדרגות האקדמי, ניצבות נשים לא אחת בפני אתגרים ייחודיים הנובעים מתפקידן בתא המשפחתי המורחב. יש ליצור תשתיות פיזיות וכן מערכת כללים שיקלו על האיזון בין הדרישות האקדמיות לבין חיי משפחה וגידול ילדים בתקופה זו. הכללים יכולים להיות ניטראליים מגדרית ולחול גם על אבות, אך ברור שמבחינה חברתית הם יסירו מכשול רלבנטי יותר לנשים.

ג. היבטים מבניים – על המוסדות להשכלה גבוהה לאמץ הסדרים שיבטיחו שילובן של נשים במוסדותיהם, לרבות במסגרת ועדותיהם האקדמיות, בגופים המנהלים שלהם ובמשרות ניהוליות בכירות באקדמיה.

ד. היבטים תקציביים – מומלץ כי ות"ת תשקול את הדרכים בהן ניתן לסייע למוסדות בהשגת יעדים בתחום קידום ערך של שוויון מגדרי.

6. חשיבות הטיפול בנושא עולה עוד יותר דווקא כעת, מאחר ואופן קליטת ושימור הסגל הבכיר בחומש הקרוב צפוי להיות מכריע בכל הקשור למאפיינים המרכזיים של כלל הדור הבא של אוכלוסיית הסגל האקדמי הבכיר. זאת, הן לאור התחזיות הקיימות להיקפי הפרישה הניכרים של סגל אקדמי בכיר בכלל, ומהאוניברסיטאות בפרט, והן לאור היעדים שהציבה ות"ת במסגרת תוכנית החומש להגדלת קליטת חברי סגל צעירים ולשיפור ביחס מספר סטודנטים ממוצע לאיש סגל. בסך הכל צפויה בחומש הקרוב קליטה של כ- 2,000 חברי סגל חדשים באוניברסיטאות ובמכללות (מתוכם כ- 800 להחלפת סגל פורש, והיתרה לגידול נטו במספר חברי הסגל), דהיינו החלפה וגיוס בשיעור הקרוב לשליש מהיקף הסגל הבכיר בכלל המערכת כיום. בהתחשב בשיעור היחסי של נשים בסגל האקדמי בדרגת הכניסה דהיום

(30%) נראה כי יש להציב לחומש הקרוב יעד של 40% - 45% נשים בכלל הנקלטים בסגל האקדמי של המוסדות להשכלה גבוהה בישראל.

7. הצוות הגיע לכלל מסקנה, על סמך הנתונים שהוצגו בפניו, כי לא ניתן להסתפק ב"התפתחות אבולוציונית" בתחום זה. קצב ההתפתחות של השוויון המגדרי במוסדות להשכלה גבוהה בישראל אינו מספק, במיוחד במבט גלובלי משווה ובהתחשב בפעילות שנעשית במדינות מערביות אחרות.

8. על סמך עמדות יסוד אלה מוצגות להלן המלצות הצוות.

המלצות אופרטיביות לטווח הקצר

א. מיסוד תפקיד יועצת הנשיא לקידום מעמד הנשים

בחלק מהמוסדות להשכלה גבוהה קיימות כיום יועצות לנשיא לקידום מעמד הנשים. זהו צעד חשוב אך בלתי מספק. בשלב זה, היועצות משוללות כלים אפקטיביים וסמכויותיהן אינן מוגדרות במידה מספקת (במרבית המוסדות).

הצוות ממליץ למסד את תפקיד היועצת באופן שיכלול לפחות את המרכיבים הבאים:

- (1) יועצת הנשיא צריכה להיות בעלת תפקיד מוגדר המעוגן במסמכים הרשמיים של המוסד.
- (2) תפקיד היועצת צריך להיות מוכר כתפקיד אקדמי-ניהולי המזכה בגמול תפקיד ובהפחתת מכסת הוראה כמקובל לגבי בעלי תפקידים מקבילים. במישור העקרוני, הצוות רואה בתפקיד היועצת תפקיד מקביל לזה של דקאן הסטודנטים או דקאן פקולטה.
- (3) לרשות היועצת יועמדו משאבי תקציב וכוח אדם קבוע שיאפשרו את ביצועה הפעילות כראוי, לרבות בצוע עבודות מחקר רלוונטיות, הכנת דו"חות ופעילויות נוספות לקידום הנושא.
- (4) בדרך כלל יועצת הנשיא לקידום מעמד הנשים תהיה פרופסור מן המניין, אך במקרים מיוחדים (של מוסדות קטנים) תוכל להיות גם חברת סגל בדרגת פרופסור חבר.

ב. סיוע לדוקטורנטיות

יש לקדם מדיניות של מימון "חופשות לידה" לדוקטורנטיות או לדוקטורנטים במתכונת של הארכת משך המלגה בתקופה המתאימה.

ג. גיוס נשים לסגל האקדמי

על המוסדות להשכלה גבוהה לעשות מאמצים להעדפת איתור של מועמדות מתאימות לאיוש משרות. בכל שנה ייפגש נשיא המוסד עם יועצת הנשיא לקידום מעמד הנשים, יציג בפניה את פעילות המוסד בתחום ויקיים דיון בנושא.

הדרישה לפוסט-דוקטורט הנוהגת במוסדות להשכלה גבוהה כתנאי לקבלת משרה היא ככלל, דרישה ראויה. עם זאת, על המוסדות ליישם דרישה זו לגבי נשים באופן שתהיה פתוחה לתחליפים מתאימים (פוסט-דוקטורט איכותי בארץ; פרסומים בכתבי עת מובילים; תקופות קצרות של שהות בחו"ל בדיסציפלינות שבהן הדבר אפשרי כולל בשנים הראשונות לאחר הקליטה).

בהתחשב בחסמים חברתיים, התרבותיים והכלכליים הנוספים שעמן מתמודדות נשים הנדרשות לצאת לתקופת פוסט דוקטורט (ובכלל זה נסיעת בן זוג וילדים), יש לבחון דרכים לסיוע כלכלי מיוחד ומוגדל לתמיכה בנשים מצטיינות היוצאות לפוסט-דוקטורט בחו"ל במתכונת של מלגות ייעודיות, לרבות באמצעות גופים חוץ ממשלתיים אחרים.

בהקשר זה, המוסדות נדרשים לבחון דרכים לעידוד נשים ושילובן בחוגים שבהם יש ייצוג מועט של מרצות.

ד. שימור וקידום נשים באקדמיה

על המוסדות להשכלה גבוהה לאמץ סטנדרט של הארכת משך הזמן לקביעות בגין לידה של כל ילד בתקופה שבין הקבלה לעבודה במוסד ועד לשלב הקביעות. הכלל יחול באופן שוויוני מבחינה מגדרית על נשים וגברים שניצלו את חופשת הלידה על פי חוק. השימוש בזכות לפרק הזמן הנוסף תימסר לחברת/הסגל בעת הגיוס ותהיה נתונה לשיקול דעתם.

יועצת הנשיא לקידום מעמד נשים תעקוב אחר קצב הקידום של נשים במערכת לצורך איתור נשים ראויות לכאורה לקידום ותעדכן את הרקטור בנושא על מנת שהנושא ייבחן על-ידו.

ה. ייצוג נשים בוועדות במוסדות להשכלה גבוהה

על המוסדות להשכלה גבוהה לאמץ את העיקרון של ייצוג הולם של נשים בקרב חברי הוועדות, המוסדות המנהלים וממלאי התפקידים.

עיקרון זה ייושם בהדרגה, אך צריך לקבל הכרה פורמאלית כבר עתה.

מבחינה אופרטיבית ועד להשגת היעד המלא של שוויון מיגדרי:

1. יועצת הנשיא לענייני נשים תשמש חברה קבועה בוועדה המרכזת של המוסד (או גוף מקביל לו), בסנאט, וכן בוועדת המינויים המוסדית העליונה ותהיה בעלת זכות הצבעה בהם במקרים בהם מספר הנשים בוועדה הנו נמוך מ-33%.
2. בהחלטות על מינויים שנעשים על-ידי הנהלת המוסד (למשל, נציגים בוועדות חיפוש לדקאן, רקטור ונשיא) על הגורם הממנה לתת משקל מיוחד לערך של ייצוג מיגדרי הולם בוועדות (בהתחשב בכך שערך זה אינו מקבל תשומת לב מספקת בעת בחירת הנציגים לוועדות על-ידי מועצת פקולטה או סנאט).

בנוסף, יועצת הנשיא תיזום פעילויות שוטפות של השתלמויות לחברות סגל בנושאים, כגון מיומנויות ניהול וקבלת החלטות.

ו. דו"ח שוויון מגדרי והשלכותיו

יועצת הנשיא תכין מדי שנה דו"ח "שוויון מגדרי" במוסד להשכלה גבוהה שיוגש לנשיא המוסד ולוועד המנהל של המוסד. הדו"ח יכלול התייחסות, בין השאר, להשגת יעדים של גיוס וקידום נשים למשרות אקדמיות במקצועות שבהם קיים תת-ייצוג שלהן.


ות"ת תוכל לדרוש נתונים בעניין זה מהמוסדות לפי שקול דעתה.

המלצות נוספות ונושאים להמשך בחינה וטיפול

הצוות קורא למוסדות להוסיף ולבחון מעת לעת את המענה שהם נותנים הן להיבטים תשתיתיים הקשורים לקידום נשים (פתיחת מעונות יום במוסדות להשכלה גבוהה, חדרי הנקה וכולי), והן למדיניות – להלכה ולמעשה – בכל הנוגע לקידום שוויון מגדרי בנושאים הקשורים לליבת הפעילות האקדמית שלהם.

הצוות מבקש להפנות את תשומת הלב לייצוג הבלתי-הולם של נשים באקדמיה הלאומית למדעים, נושא שראוי לדיון וטיפול נפרדים.

על החתום :



פרופ' פייסל עזאיזה



פרופ' דפנה ברק-ארז



פרופ' רבקה כרמי, יו"ר



פרופ' עליזה שנהר



פרופ' מלכה רפפורט חובב