

תכנית הרוחב להוגנות מגדרית

צוות התכנון האסטרטגי

מתווה אסטרטגי לקידום הוגנות מגדרית

באקדמיה

דצמבר 2019

חברי צוות הכנת המתווה האסטרטגי:

פרופ' אילן מרק - טכניון

פרופ' אילת טל – טכניון

פרופ' דפנה קנטי – חיפה

פרופ' יוסי ניר – ויצמן

פרופ' דניאלה גולדפרב – ויצמן

פרופ' בת שבע כרם – העברית

פרופ' נעמי - העברית

פרופ' רונית שריד – בר אילן

פרופ' לילך רוזנברג - בר אילן

פרופ' דן משמר – בן גוריון

פרופ' חגית מסר ירון – תל אביב

פרופ' דפנה הקר- ת"א

פרופ' רחל ארהרד – ת"א (יו"ר הצוות)

תוכן עניינים

רקע

פרק ראשון: תמונת מצב

1. הפער המגדרי באקדמיה בישראל

2. השוואה ל-EU

3. השוואה ל-USA

פעולות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בעולם ובישראל

1. ישראל- דו"ח ארנון

2. EU (דוגמאות למדיניות – UK)

3. אמריקה- ADVANCE

פרק שני: מודל הצגת ההמלצות - מודל אקולוגי חברתי של אי שוויון מגדרי באקדמיה

פרק שלישי: המלצות ברמה המערכתית-המבנית (מקרוסיסטם)

פרק רביעי: המלצות ברמה מוסדית (מזוסיסטם ואקסוסיסטם)

פרק חמישי: המלצות ברמה פרטנית (מיקרוסיסטם)

טבלה מסכמת

במוסדות להשכלה גבוהה בישראל קיים פער מגדרי עמוק בהרכב הסגל האקדמי כמו גם בין בעלי תפקידים בכירים. על אף שנשים מהוות רוב בקרב הסטודנטים בכל מסלולי הלימוד מתואר ראשון ועד תואר שלישי, הן נותרות בגדר מיעוט בקרב הנקלטים בסגל האקדמי באוניברסיטאות בעקביות מזה שנים רבות. חרף החלטות מל"ג/ות"ת ופעילותן של וועדות בעשור האחרון (כרמי; 2011, ארנון; 2015), נעשו רק צעדים מעטים, בלתי שיטתיים, איטיים ונקודתיים לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה בישראל. מדאיגה מכל העובדה כי למרות הגידול העקבי במספר מסיימות דוקטורט והיוצאות לפוסט דוקטורט, המהוות מאגר פוטנציאלי להשתלבות באקדמיה, הפער המגדרי העיקש לא מצטמצם, ומיצובה של ישראל בהשוואה למדינות האיחוד האירופי וארה"ב הולך ומדרדר.

בעולם המערבי מתחדדת ההבנה כי הפער המגדרי באקדמיה, משמעו, לא רק אי מימוש הפוטנציאל האנושי במלואו, אלא אי שוויון חברתי-מגדרי מובהק המונע מנשים מוכשרות ביותר בעלות פוטנציאל גבוה להשתלב, להיות חוקרות מובילות בתחומן ולהשפיע בזירת ההשכלה הגבוהה. המצוינות המחקרית במוסדות להשכלה גבוהה אליה אנו חותרים, דורשת מגוון של כישורים ויכולות: מחויבות, התמדה, מוטיבציה, סבלנות, דמיון, יצירתיות, יכולות תקשורת וכישורי שיתוף פעולה. לצד זאת, ניסיון חיים, הקשרים חברתיים ופרספקטיבות הצטלבות מעשירים גם הם את המחקר בכל תחומי המדע. לכן, גיוון אנושי (diversity) בקרב הסגל האקדמי מהווה מפתח מהותי לאיכות מחקרית ומצוינות אקדמית במאה ה-21.

על אף השתתפותן המסיבית של נשים באקדמיה, עיצוב הפרקטיקות הארגוניות ואיוש עמדות המפתח והכוח באקדמיה נמצאים בעיקר בידיהם של גברים. סטודנטיות וחוקרות באוניברסיטאות נאלצות להתמודד עם חסמים גלויים וסמויים – פסיכולוגיים, סוציולוגיים, תרבותיים ופוליטיים – הטיה מגדרית סמויה (implicit bias) בהערכת ביצועים, סטריאוטיפים מגדריים, בידול תחומי, איזון משפחה-קריירה ועוד. חלק מן החסמים טבועים במבנה האקדמי עצמו המהווה שדה רווי יחסי כוחות א-סימטריים. הדרך לקידום הוגנות מגדרית מצויה בערעור הפרקטיקות והלוגיקות בהן משוקעים האקדמיה ומעצבי דרכה, ובבנייה ועיצוב של פרקטיקות ארגוניות שוויוניות חדשות.¹ כאשר יוסרו החסמים הרבים המושמים בפני חוקרות בכל שלבי הקריירה, יבוא במלואו לידי ביטוי קריטריון המצוינות המדעית כקריטריון שוויוני המנחה בגיוס וקידום סגל באקדמיה.

בעוד מדינות העולם המערבי מכירות בחשיבות ובאינטרס של קידום הוגנות מגדרית ומיישמות תוכניות רחבות היקף משמעותיות למיגור אי השוויון, הפערים באקדמיה הישראלית נותרים בעינם ואף הולכים ומעמיקים. על אף שהצורך בשינוי המבנה המגדרי של האוניברסיטאות הינו ידוע וברור, בפועל חסרה מדיניות שיטתית והקצאת משאבים מותאמת על מנת ליישמו. קיים אוסף של פעילויות וצעדים נקודתיים אך אין בנמצא אסטרטגיה כוללת ומקיפה. על מנת ליצור ולהטמיע שינוי בר קיימא אמיתי ומתמשך שאת השפעותיו נוכל לראות בעתיד הקרוב, יש לקדם התערבות מקיפה שתחולל שינוי מבני וארגוני.

¹ הדס בן אליהו, זאב לרר. המדריך ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים. (הוצאת מכון ון ליר, 2018).

המסמך הנוכחי הוכן על ידי צוות תכנון אסטרטגי במסגרת תוכנית הרוחב לקידום הוגנות מגדרית הממומנת על ידי מל"ג/ות"ת. צוות התכנון כלל 13 פרופסוריות ופרופסורים מכל האוניברסיטאות אשר נפגש בהתמדה לאורך זמן ובחן את הסוגייה מפרספקטיבות מגוונות. מטרת מסמך זה להציג תוכנית פעולה אסטרטגית שבאמצעותה ניתן יהיה לייצר שינוי מבני וארגוני מגדרי עמוק באקדמיה הישראלית ולמצב את האוניברסיטאות בישראל כמוסדות מחקר מן המובילות בעולם.

המסמך מורכב מארבעת החלקים הבאים:

1. הצגת סקירה קצרה של פערי המגדר באקדמיה בישראל תוך השוואה למדינות מערביות אחרות;
2. הצגת מודל האקולוגיה החברתית על פיו מוצגות המלצות הצוות האסטרטגי;
3. הצעה לשינוי ברמה המבנית-מערכתית של בסיס התקציב;
4. המלצות ברמות המוסדית והפרטנית;

פרק ראשון: תמונת מצב

הפער המגדרי באקדמיה בישראל

עלייה ניכרת נרשמה על פני העשורים האחרונים בהשתתפותן של נשים בלימודי ההשכלה הגבוהה. נשים מהוות כ-59% ממספר הסטודנטים באקדמיה.² ברם, ככל שהדרגה האקדמית עולה, כך יורד שיעורן של נשים בסגל האקדמי. תופעה זו זכתה לכינוי "אפקט המספריים": בעוד שמספר הנשים המסיימות תואר שלישי (דוקטורט) זהה ואף עולה על מספר הגברים, שיעורן בדרגה האקדמית הבכירה ביותר (פרופסור מן המניין) נמוך באופן משמעותי. מגמה זאת נשארת קבועה לאורך השנים ללא תנודות משמעותיות וכולטת אף יותר בקרב מקצועות ה-STEM (טכנולוגיה, הנדסה, מתמטיקה ומדעים).³ מתוך כ-1000 פרופסורים מן המניין באוניברסיטאות המחקר בישראל, שיעור הנשים עומד על כ-17% בלבד.⁴ שיעורן נמוך עוד יותר בתחומי מדעי הטבע (כ-11%) והנדסה וטכנולוגיה (כ-10%).⁵ על אף שהפער המגדרי הצטמצם מעט עם השנים, שכן בין השנים 2003-2016 שיעור הנשים בכלל הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות עלה ככחצי אחוז בשנה⁶, הנתונים עדיין מעידים על חוסר ייצוג משמעותי ועיקש של נשים בדרגות הבכירות של הסגל האקדמי באוניברסיטאות.

הבידול המגדרי בין תחומי הלימוד גם הוא נותר קבוע לאורך זמן. תחומי הלימוד באוניברסיטאות שבהם ייצוג הנשים הוא הגבוה ביותר הם חינוך והכשרה להוראה ומקצועות הבריאות, בעוד תחומי הלימוד בהם ייצוג נשים הוא הנמוך ביותר הם המדעים המדויקים. בהתאם, שיעור הנשים בקרב הסגל הבכיר בתחומי

² מתוך "לקט נתונים לקראת פתיחת שנת הלימודים האקדמית תשע"ט-2018-2019".

³ She Figures, European Commission, 2018.

⁴ מקורות שונים מציגים נתונים קצת שונים. ברם, כולם מצביעים על שיעור מאוד נמוך של פרופסוריות מן המניין בישראל.

⁵ מתוך ייצוג נשים באקדמיה- ריכוז נתונים. הכנסת, מרכז המחקר והמידע-

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/64a5fee7-6462-e811-80dd-00155d0a0b8d/2_64a5fee7-6462-e811-80dd-00155d0a0b8d_11_10507.pdf

⁶ שם.

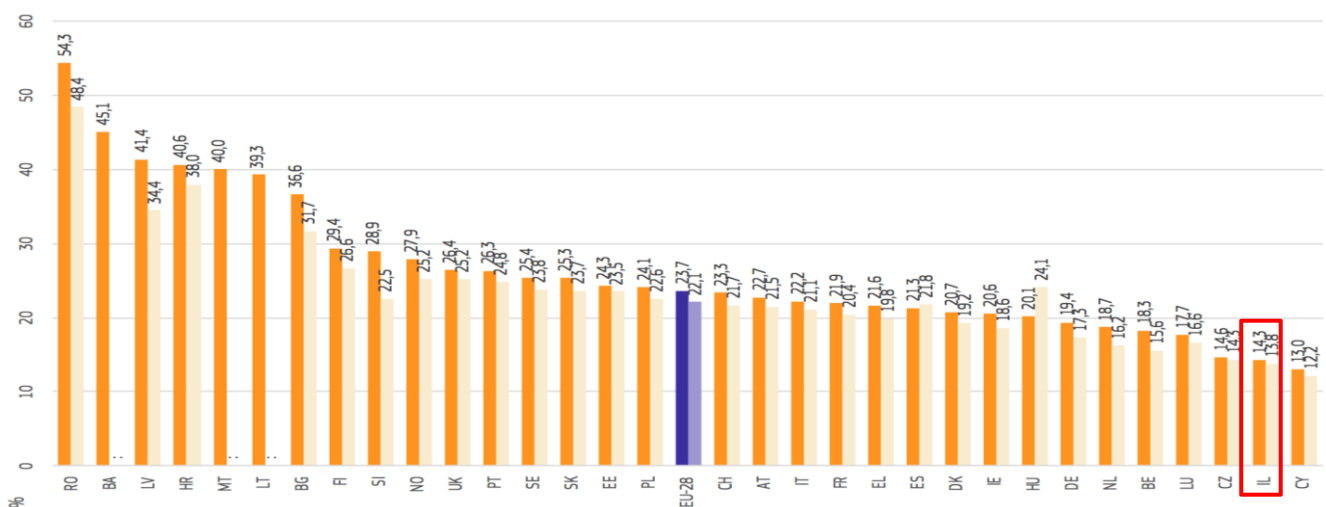
חינוך והוראה עומד על 63% ובתחום החינוך על 55%, בעוד במקצועות ה-STEM שיעור הנשים בסגל הבכיר עומד על פיזיקה - 15%, הנדסה - 14%, ומתמטיקה - 7.12%.

תמונת מצב עגומה נחשפת גם כאשר בוחנים את שיעור הנשים בקרב מקבלי ההחלטות ובעלי תפקידי הניהול הבכירים באוניברסיטאות המחקר (להלן דרג א; יו"ר חבר נאמנים, יו"ר וועד מנהל, נשיאים, סגני נשיאים, רקטורים, סגני רקטורים, מנכ"לים, סגני מנכ"לים ודיקאנים), בהם נשים מהוות כ-14% בלבד. בנוסף, מתוך כ-1000 בעלי תפקידי ניהול (להלן דרג ב; ראשי בתי ספר, ראשי חוגים, ראשי מחלקות, ראשי תוכניות, ראשי מרכזים וראשי מכונים) נשים מהוות רק כ-30%. חרף הקמתן של וועדות לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי – וועדת פרופ' רבקה כרמי 2011 וועדת פרופ' רות ארנון 2015 – ואימוץ המלצותיהן ע"י ות"ת/מל"ג, טרם יושמו פרקטיקות משמעותיות למיגור תופעת אי השוויון המגדרי. מרבית הפעולות עדיין מתרחשות במתכונת של הצהרות, וועדות ודו"חות בעוד ששינוי מוסדי מהותי אינו מתרחש. כך, הפערים באקדמיה הישראלית נותרים בעינם, וזאת לעומת מגמות השינוי הקיימות בעולם המערבי. מסמך זה מתווה תכנית פעולה ליישום מובנה, שיטתי ומקיף לצמצום הפער המגדרי באקדמיה בישראל.

השוואת הפער המגדרי באקדמיה - ישראל ומדינות האיחוד האירופי

לישראל לכאורה יתרון יחסי התחלתי בהשוואה לאיחוד האירופי שכן שיעור הדוקטורנטיות הוא גבוה במיוחד, אולם, יתרון זה נעלם ואף מחמיר עם העלייה בסולם הדרגות האקדמי. הפער בין ישראל למדינות ה-EU הולך ומעמיק שכן השיעור הממוצע של נשים בקרב פרופ' מן המניין במדינות ה-EU לשנת 2016 עומד על 23.7% ואילו בישראל סך כל שיעור הפרופסוריות מן המניין עומד על 14.3%. מבין המדינות הנכללות בפרסום האחרון של פרויקט "She figure" (הנערך על ידי ה-European Commission) לשנת 2018, ישראל ממוקמת במקום השני מהסוף בדרוג המדינות אחרי קפריסין בה שיעור הינו 13%.⁸

תרשים 1: שיעור נשים בקרב פרופ' מן המניין במדינות האיחוד האירופי ונספחיו, 2013-2016



⁷ מתוך המרכז המחקר והמידע כנסת ישראל, יוני 2018. "ייצור נשים באקדמיה - ריכוז נתונים".
https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/64a5fee7-6462-e811-80dd-00155d0a0b8d/2_64a5fee7-6462-e811-80dd-00155d0a0b8d_11_10507.pdf

⁸ She figures, 2018, p. 118.

הפער בייצוג הנשים בסגל האקדמי הבכיר מתאפיין גם בבידול תחומי: נשים מהוות רוב בתחומי החינוך, הבריאות והרווחה, ומדעי החברה והרוח, אך שיעורן נמוך במיוחד בתחומי מדעי החיים, הנדסה וטכנולוגיה. על פי הנתונים העדכניים של She Figures (2018), בשנת 2016 נשים היוו 12% בקרב פרופ' מן המניין בתחומי הנדסה ומדעים מדויקים בממוצע במדינות האיחוד האירופי, ו-18% בקרב פרופ' מן המניין בתחומי מדעי החיים. זאת לעומת 28.1% ו-32.1% בתחומי מדעי החברה ומדעי הרוח בהתאמה.⁹ בישראל, שיעורי הנשים בקרב פרופ' מן המניין נמוכים ממוצע האיחוד האירופי בכל אחד מן התחומים. בתחומי מדעי החיים נשים היוו 10.7% בקרב פרופ' מן המניין, במדעי הנדסה וטכנולוגיה נשים היוו 10.3% בקרב פרופ' מן המניין, ובולט במיוחד הפער במדעי הרוח בו נשים מהוות 13.4% בלבד מקרב פרופ' מן המניין בישראל, זאת לעומת 32.1% באיחוד האירופי.¹⁰

לוח 2: שיעור נשים בקרב פרופ' מן המניין במדינות האיחוד האירופי וישראל עפ"י תחומים, 2016

תחום	שיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין- מדינות האיחוד האירופי	שיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין- ישראל
הנדסה, טכנולוגיה, מדעים מדויקים	12%	10.3%
מדעי החיים	18%	10.7%
מדעי החברה	28.1%	23.3%
מדעי הרוח	32.1%	13.4%

מתוך: she figures, 2018

אי השוויון המגדרי באקדמיה בישראל מודגם בנוסף באמצעות מדד "תקרת הזכוכית" - מושג הבא לתאר מחסומים בלתי נראים המבוססים על סטראוטיפים והטיות מגדר המונעים מנשים להתקדם בארגונים.¹¹ מדד תקרת הזכוכית (GCI) של She Figures (2018) הינו מדד יחסי המשווה בין שיעור הנשים בסגל האקדמי לשיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין בשנה נתונה. המדד נע בין 0 לאינסוף; ציון 1 במדד מצביע על סיכוי שווה בין גברים לנשים באשר להתקדם לאורך מסלול דרגות הקריירה האקדמית. ציון גבוה מ-1 מצביע על פער לרעת הנשים, קרי נשים מיוצגות פחות בקרב פרופ' מן המניין מאשר בסגל האקדמי בכלל. לחילופין, ציון נמוך מ-1 מצביע על פער לרעת הגברים. למעט בוסניה והרצגובינה, בכלל מדינות האיחוד האירופי ומדינות "שכנות" כישראל, המדד גבוה מ-1. ישראל, למרבה הצער, ממוקמת שנייה מהסוף (2.33) אחרי קפריסין (2.60) כמעט ללא שינוי משנת 2013, מה שמצביע על תקרת זכוכית "עבה במיוחד" באוניברסיטאות המחקר הישראליות.¹²

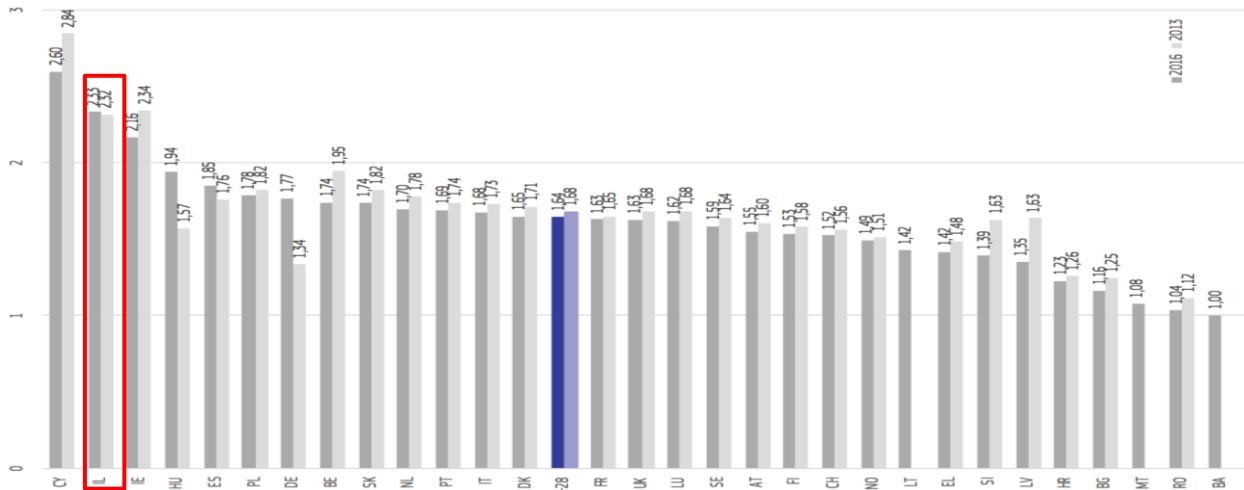
⁹ Ibid, p. 115.

¹⁰ Ibid, p. 121.

¹¹ דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע (2018). אי שוויון מגדרי באקדמיה ובמקצועות המדע והטכנולוגיה בפרט: נראות, סיבות, פתרונות ו"מה הלאה". עמ' 18.

¹² Ibid, p. 125.

תרשים 3: מדד תקרת הזכויות במדינות האיחוד האירופי ונספחיו, 2013-2016



מתוך: she figures, 2018

בעוד ישראל ממוקמת כמעט בתחתית הדירוג על פי רוב המדדים לשוויון מגדרי שפורסמו בדו"ח She Figures (2018), בחינת נתונים משנים עברו מלמדת כי עד לפני פחות משני עשורים ישראל הייתה ממוקמת קרוב למוצע האיחוד האירופי, ואף גבוה ממנו בחלק מן המדדים. כך למשל, במדד תקרת הזכויות (GCI) לשנת 2004 ממוקמת ישראל (2.0) מעל ממוצע האיחוד האירופי (2.1). שיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין בישראל (10.6) באותה שנה אומנם נמוך ממוצע האיחוד האירופי (15.3), אך גבוה מהולנד (9.4), גרמניה (9.2) ומדינות נוספות אשר ממוקדמות כיום גבוה משמעותית מישראל. **עולה כי בחלוף הזמן ישראל נדחקה לתחתית הדירוג.** בעוד מדינות רבות ראו עלייה משמעותית בשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר בעשור וחצי האחרונים, הנתונים מצביעים על עלייה מזערית בלבד ותת ייצוג עיקש של נשים בסגל האקדמי הבכיר בישראל.

השוואת הפער המגדרי באקדמיה - ישראל וארצות הברית

כצפוי, אי שוויון המגדרי זוכה לתשומת לב רבה גם במוסדות המדע במערכת ההשכלה הגבוהה בארה"ב. כבר, בשנת 1974 הועברה חקיקה הדורשת הוגנות מגדרית בצוותי מחקר בכל מוסד אקדמי הזוכה למימון ממשלתי. בשנת 2011 המחלקה לחינוך במשרד לזכויות האזרח של הממשל הפדרלי הוציאה תיקון לחוק ובו מופיעים צעדי אכיפה ועקרונות למניעת אפליה על בסיס מגדרי באקדמיה.¹³

¹³ ארה"ד, רחל. תוכנית החומש האסטרטגית ליישום תוכנית מגדרית באוניברסיטת תל אביב, עמ' 6.

בדומה לישראל, בארצות הברית נשים מהוות רוב בקרב בוגרי תואר ראשון, שני ושלישי. בשנת 2016 נשים היוו 57% אחוזים מקרב בוגרי תואר ראשון, 59% מקרב בוגרי תואר שני ו- 53% מקרב בוגרי תואר שלישי. אך בעוד שיעור הנשים לאורך ההכשרה האקדמית דומה בישראל וארצות הברית, בין השנים 2003-2013 חל גידול של 6% בקבלת נשים לסגל אקדמי בכיר בארצות הברית בעקבות ניסיונות משמעותיים ואפקטיביים להתמודד עם פערי אי השוויון באקדמיה.¹⁴

פעולות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה – בעולם ובישראל

הצטברות הנתונים העקביים המעידים על תת ייצוג של נשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בעולם המערבי בכלל ובישראל בפרט, הובילה את קובעי המדיניות ומקבלי החלטות למסקנה כי נדרשת פעולה פרואקטיבית על מנת להתמודד עם הבעיה. לשם כך, פותחו ויושמו מגוון תוכניות ואסטרטגיות לקידום נשים בסגל הבכיר באקדמיה, ובפרק זה תוצג סקירה קצרה של הנעשה בתחום זה בישראל, באיחוד האירופי ובארצות הברית.

ישראל

בשנת 2011 נערך דיון ראשוני במל"ג ובות"ת בנושא קידום שוויון מגדרי באקדמיה והוחלט על הקמת וועדה לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה בראשות פרופ' רבקה כרמי. הצוות התבקש לאתר חסמים טכניים, חברתיים ותרבותיים המשפיעים על שלבי הקריירה של נשים באקדמיה, ולהמליץ על צעדים אופרטיביים לטווח הקצר לצמצום הפער המגדרי.¹⁵

המלצות הוועדה כללו בין היתר מיסוד תפקיד יועצת הנשיא לקידום נשים; מימון חופשות לידה לדוקטורנטיות כחלק מובנה מן המלגות; שימור, עידוד וגיוס נשים לסגל האקדמי; מציאת חלופות הולמות לדרישה לקיום בתר-דוקטורט בחו"ל; ייצוג נשים בוועדות במוסדות להשכלה גבוהה ועוד. מסקנותיה והמלצותיה של וועדת כרמי אומצו על ידי מל"ג וות"ת, והמוסדות האקדמאיים הונחו לפעול בהתאם ולדווח על כך. הדיווחים השונים העלו צורך בפירוט ומיקוד מערכתי ורציף של ההמלצות השונות כגון: הגדרת תפקיד יועצת הנשיא לקידום נשים בצורה מפורטת יותר, גיבוש מנגנוני איסוף נתונים, ליווי ובקרה ועוד.¹⁶

כך, בשנת 2013 הוקמה וועדה נוספת לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה – וועדת פרופ' רות ארנון. וועדת ההיגוי המשותפת למל"ג, לות"ת ולמועצה הלאומית לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה, ועדה זו נתבקשה למעקב אחר ביצוע המלצות הוועדה הקודמת ולקביעת המלצות נוספות לצמצום הפער המגדרי במוסדות האקדמיה בכלל. בשנת 2015 פרסמה הוועדה דו"ח שכלל התייחסות רחבה לצרכים ולחסמים הקשורים לקידומן של נשים במערכת האקדמית, תוך התמקדות בשלוש סוגיות בולטות "ובוערות": הכוונת נשים לקריירה אקדמית, גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר, וקידום נשים בסגל האקדמי הבכיר.

¹⁴ משרד המדע, 2018, 6-7.

¹⁵ להחלטת מל"ג להקמת צוות כרמי, ראו: מל"ג (2013) החלטות משיבת המועצה להשכלה גבוהה מיום שלישי, טז' אדר ב' תשע"א 22.3.2011, ישיבה מספר (497) 62.

¹⁶ דו"ח הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה, 2015.

בהתבסס על המלצות ועדת ארנון, אישרו מל"ג וות"ת בשנת 2015 מתווה לתוכנית רב שנתית (2018-2020) לקידום הוגנות מגדרית וגיוס נשים בסגל האקדמי במערכת ההשכלה הגבוהה בסך כולל של כ-60 מיליון שקלים. יעדי התוכנית כוללים הגדלת המלגות לתלמידות תואר שני ותלמידות דוקטורט בתחומי ההיי-טק, הגדלת תכנית המלגות לפוסט-דוקטורנטיות מצטיינות, מתן תקציב ייעודי לתפקיד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית במוסדות להשכלה גבוהה, ולבסוף, מתן תמריצים שנתיים ("פרסי הצטיינות") בסך כמיליון שקלים למוסדות להשכלה גבוהה שהשיגו שיפור משמעותי בנושא הוגנות מגדרית.¹⁷

על אף מתווה התוכנית ששורטט, קצב והקף יישום המתווה איטי ונראה כי מאז שמל"ג/גות"ת החלו להתייחס לסוגיית אי ההוגנות המגדרית מעט מאד נעשה בנושא. לא בכדי, מדדי אי השוויון המגדרי בקרב הסגל האקדמי הבכיר בישראל יציבים לאורך זמן. בזמן שחלה עלייה משמעותית בשיעור הנשים בדרגות האקדמיות הגבוהות במדינות אחרות, ההתקדמות לעבר שוויון מגדרי בישראל היא איטית מדי ובלתי שיטתית. כך, ישראל נותרת מאחור ביחס לאיחוד האירופי, ארה"ב ומרבית המדינות המפותחות.

פעולות אסטרטגיות ברמת האיחוד האירופי

כבר ב-1999 הוועדה האירופית (European Commission) הביעה את מחויבותה לקידום נשים באקדמיה עת פרסמה את גילוי הדעת "Women and Science".¹⁸ מאז, הצהירה הוועדה בעקביות על התגייסותה לקידום שוויון מגדרי במערכות להשכלה גבוהה במדינות האיחוד, ואף ניסחה קוד אתי לפעילות מחקרית המתבצעת במימונה במגמה לעודד שוויון מגדרי בגיוס אנשי צוות מחקרי ומנהלי.¹⁹

אחת הדרכים החשובות בהן האיחוד האירופי ומדינות מפותחות נוספות פועלות למען קידום וייצוג נשים באקדמיה היא באמצעות איסוף מידע סטטיסטי, שקיפותו ופרסומו, שכן, חוסר המידע בנוגע למצבן של נשים באקדמיה הקשה במשך שנים רבות על הבנת ממדי התופעה ועל הטיפול בה. איסוף המידע הכמות בשנים האחרונות בנוגע לתת ייצוג נשים באקדמיה, מסייע להעלאת המודעות, למעקב מתמשך ולניטור תוכניות בקרב מקבלי ההחלטות בנוגע לצמצום הפער המגדרי. כך, משנת 2003 מבצעת מחלקת המחקר והחדשנות בנציבות האירופית מעקב קבוע בנושא קידום נשים באקדמיה ומפרסמת את הדו"ח "She Figures" המציג נתונים השוואתיים ותפוקות אודות שוויון מגדרי במערכות להשכלה גבוהה במדינת האיחוד ושכנותיה.²⁰

לאור הנתונים העגומים שנתגלו בשנים האחרונות, מדינות האיחוד האירופי מקדמות פעילות ערה בניסיון לצמצם את הפערים המגדריים באקדמיה, באמצעות תקצוב מגדרי: מענקי מחקר, תמריצים כלכליים ופרסים לגורמים המקדמים שוויון מגדרי, העדפה מתקנת ומכסות לנשים, וחקיקה ברמות שונות. פרקטיקה שכיחה הינה קביעת מכסות ככלי להעדפה מתקנת; מדינות רבות חברות באיחוד האירופי דיווחו על שימוש במכסות ברמה לאומית או אזורית ככלי מרכזי לקידום שוויון מגדרי באקדמיה. ביניהן צרפת, ספרד, אירלנד והמדינות הנורדיות. המכסות מיושמות בעיקר באמצעות חקיקה או תוכניות לאומיות, ובבסיסן נקבע כי צריך להיות ייצוג של 40% לפחות מכל מין במועמדות למוסדות מחקר, אוניברסיטאות, מכללות, וועדות

¹⁷ נתונים אלו נלקחו מתוך אתר המועצה להשכלה גבוהה- הוועדה לתכנון ותקצוב.

¹⁸ https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/council-resolution-may-1999_en.pdf

¹⁹ https://www.euraxess.at/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf

²⁰ דוח משרד המדע, עמ' 37.

מדעיות והנהלות של קרנות מחקר. להלן כמה דוגמאות: **באיסלנד** החל משנת 2008 ועל פי חוק השוויון המגדרי בכל דירקטוריון או קבוצה מייעצת רשמית של גוף ציבורי (כולל אוניברסיטאות, מכללות וגופי מחקר) צריך להיות ייצוג של 40% נשים. **בצרפת** צו משנת 2012 קובע כי צריך להיות ייצוג של 40% נשים מבין המועמדים לתפקידי ניהול בכיר באוניברסיטאות, גופי מחקר וכן גופים ממשלתיים אחרים. בכדי להגדיל את האפקטיביות של כלי זה, ניתן לקבוע סנקציות או תמריצים לעמידה ביעדים שנקבעו.²¹

פרקטיקה נוספת היא **הענקת תמריצים** למוסדות שמקדמים שוויון מגדרי. כך למשל, **בשווייץ** (משנת 2000) **ובנורבגיה** (משנת 2007) פועלות תוכניות שנתיות שבהן מחולקים תמריצים ופרסים בשווי מיליוני אירו בין המוסדות להשכלה גבוהה לפי מספר הנשים שנקלטו ומונו בכל מוסד. **באירלנד** מוסדות להשכלה גבוהה המגישים בקשה למענק מחקר מהקרן הלאומית למדע, יכולים להכפיל את מספר הבקשות בתנאי ש50% מהמגישים הן נשים. במסלול **ההולנדי** לקביעות באוניברסיטאות מענקים כספיים ניתנים לאוניברסיטאות שממנות נשים. חלק מהמכסות מיושמות בעיקר גם באמצעות אסטרטגיות או תוכניות לאומיות.

להלן שלוש דוגמאות לתוכניות אסטרטגיות רחבות:

Horizon 2020 - תכנית במסגרת האיחוד האירופאי

במסגרת התוכנית האסטרטגית הרחבה Horizon 2020 פועלת תת-תכנית הנקראת Science With and For Society (SwafS), שמהווה קול קורא למימון פרויקטים שמטרתם לפעול למען הסרת חסמים בגיוס וקידום נשים באקדמיה ובמחקר וטיפול בחוסר איזון בין המינים בתהליך קבלת החלטות.²² תחת התוכנית פועלים 21 פרויקטים המיועדים לחיזוק הנוכחות הנשית בתחומים ה-STEM, גיוס שקוף והוגן לסגל בכיר באקדמיה וביצוע מיפוי וניתוח של ההתקדמות בקידום נשים. כולם ממונים באופן מלא תחת האיחוד האירופי ונכללים בתוכנית ארוכת הטווח. להלן דוגמא לשניים מן הפרויקטים:

הראשון הוא פרויקט LIBRA שמטרתו הגדלת שיעורן של חוקרות בתפקידי מנהיגות במדעי החיים, זאת תוך שיתוף פעולה בין עשרה מוסדות מחקר בעשר מדינות באיחוד האירופי. במסגרת פרויקט זה פורסם מדריך LIBRA המגבש שורה של המלצות לתהליך גיוס הוגן, אובייקטיבי ושקוף יותר לעמדות בכירות במכוני מחקר מדעיים.²³

פרויקט נוסף הוא פרויקט PLOTINA - המטרה הכוללת של PLOTINA היא לעמוד על האופנים בהם הטיות מגדריות לא מודעות מתקיימות בהליכי הערכה וגיוס של חוקרים לאקדמיה, ולהעניק הנחיות להתמודדות עם הבעיה. הפרויקט מקדם תהליכי גיוס שקופים והוגנים וקובע כי: "הבדלי תרבות כמו גם הבדלים מגדריים עשויים לתרום להגדלת ערך המחקר".²⁴ עוד הפרויקט פועל למען פיתוח, יישום והערכה של תוכניות שוויון מגדרי בהתאמה אישית ותוך אסטרטגיות חדשניות וברות קיימא עבור ארגוני מחקר.

²¹ דוח המדע, עמ' 36

²² https://ec.europa.eu/info/news/horizon-2020-promotes-gender-equality-research-innovation-2019-mar-08_en

²³ <https://www.eu-libra.eu/>

²⁴ https://ec.europa.eu/info/news/horizon-2020-promotes-gender-equality-research-innovation-2019-mar-08_en

תכנית 2020 HORIZON אם כך, מדגימה את האפשרות של קיום תכנית אסטרטגית רחבת הקף בעלת מטרות ויעדים ברורים תוך הערכת תפוקות. תוכנית "רבת זרועות" זו, שמופעלת על ידי פרויקטים רבים ומהווה תוכנית פעולה כוללת ומפורטת במאבק נגד פערי המגדר העיקשים באקדמיה. הפרויקטים הרבים מייצרים ומאפשרים שיתוף פעולה רחב בין מוסדות האקדמיה, חוקרים וחוקרות, משרדי הממשלה ומקבלי ההחלטות.

ATHENA-בריטניה

מעניין במיוחד ללמוד על הנעשה בבריטניה שכן נצפה בה גידול משמעותי בשיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין. בין השנים 2000-2016 הוכפל שיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין מ- 12.6% בשנת 2000 ל- 26.4% בשנת 2016.²⁵

בין השנים 1999-2007 פעלה בבריטניה תכנית אתנה (ATHENA), שהוקמה על ידי נשים מדעניות והיוותה פרויקט לאומי בחסות המועצה להשכלה גבוהה. מטרת הפרויקט הייתה לקדם קריירה של נשים בתחומי המדע, ההנדסה והטכנולוגיה במוסדות להשכלה גבוהה, וכן להשיג עלייה משמעותית במספר הנשים שגויסו לתפקידים בכירים בתחומים אלה באקדמיה. את פעילות הפרויקט ניתן לחלק לשני שלבים: השלב הראשון כלל זיהוי, פיתוח ועידוד של פרקטיקות ותוכניות לקידום הוגנות מגדרית באוניברסיטאות, והשלב השני כלל גיבוש רשימה של כלים שנמצאו יעילים בהתבסס על מחקרי מעקב והערכה של תוכניות שפעלו תחת הפרויקט. כך למשל, נקבע כי על אוניברסיטאות ומחלקות להבטיח כי שיעור זהה של גברים ונשים יגישו מועמדות למשרה או קידום.

ההצלחה המרכזית של הפרויקט הייתה המינוף הפנימי האנושי והחברתי שיצרו המענקים באוניברסיטאות. מענקי הפיתוח שניתנו לאוניברסיטאות "בתמורה" להבטחה לקידום שוויון מגדרי הובילו לשינויים בפרקטיקות ובמערכות הפנים ארגוניות והצלחו להביא לשינוי מוסדי ותרבותי באקדמיה. תוכניות חונכות, יוזמות, רשתות ופיתוח צוות הכשרה לשלבים מוקדמים בקריירה שנקטו עם תמיכה מהפרויקט, המשיכו עם מימון ומשאבים באוניברסיטאות באופן פרואקטיבי גם לאחר שהמימון הסתיים וכך נוצר שינוי תרבותי ומוסדי. התוכנית המשיכה להפיק אירועים שכללו כנסים, הרצאות, מצגות, סדנאות, טקסים, הענקת פרסים ותוכניות מנטורינג בשיתוף עם האוניברסיטאות. הרשת הרחבה שנוצרה תרמה לשיתוף פעולה רב ערך בין חוקרים וחוקרות ובין אוניברסיטאות הפועלות למען אותן מטרות. קהילת המדענים הפכה לשגרירת הפרויקט שממשיך לפעול לשם קידום שוויון מגדרי ושיתופי פעולה בין אוניברסיטאות ואנשים שהטמיעו את השינוי ברמה התרבותית.²⁶

מוסדות אקדמאיים שהצטרפו לאמנה והגישו מועמדות לפרסי ATHENA מתחייבים לאמץ עקרונות המתמקדים בקידום ותמיכה בשוויון מגדרי לנשים. בפרט, מחייבת האמנה לטפל בתופעת "הצינור הדולף" של נשים המתקדמות לתפקידים בכירים במדע על ידי הסרת מכשולים לקידומן, הבטחת שכר שווה ותמיכה בהטמעת חשיבה מגדרית באמצעות פעולות בכל הרמות. התגמול הכספי לאוניברסיטאות נעשה על פי קריטריונים ידועים וכולל שלוש דרגות ארד, כסף וזהב. בנובמבר 2014 יפורסם דו"ח מקיף שהציג את מטרות התוכנית, את האופן שבו פעלה בשלביה השונים, ופירט בהרחבה על פרקטיקות מוצלחות להפעלה

²⁵ She Figures

²⁶ <https://athenaforum.org.uk/media/1088/athena-project-review-final-version-web.pdf>

וליישום שנמצאו יעילות לקידום מגוון מגדרי. למעלה מ-60 אוניברסיטאות בבריטניה השתתפו באחד או יותר מהפרויקטים של התוכנית, והפרויקט הוכתר כהצלחה.²⁷

פרויקט אתנה אומנם סיים את פעילותו בשנת 2007, אולם ההבנה כי יצירת שינוי תרבותי מחייבת עשייה מתמדת הביאה בבריטניה לפיתוח של מסגרות המשך וביניהן ATHENA SWAN, תכנית מענקים למוסדות הפועלים לקידום נשים בתחומי המדע, ההנדסה והטכנולוגיה במוסדות להשכלה גבוהה ומחקר. תחת ATHENA SWAN פועלים פורום אתנה הכולל את האגודות הבריטיות המקצועיות בתחומי המדע, הטכנולוגיה והרפואה, והמשך של תכנית המענקים למקצועות המדעים המדויקים, ואמנת אתנה. במאי 2015 הורחבה התוכנית כך לדיסיפלינות שאינן שייכות לתחומי ה-STEM, כולל אמנות, מדעי הרוח, מדעי החברה, עסקים ומשפטים.

גרמניה - תכנית משרד החינוך והמחקר הפדרלי

בשנת 2007, יזמה גרמניה במסגרת משרד החינוך והמחקר הפדרלי תכנית לקידום שוויון מגדרי. מטרת התוכנית הייתה להגדיל את שיעור הנשים בדרגות בכירות במוסדות האקדמאיים, לתמוך בקידום בר קיימא ומתמשך של חוקרות צעירות ולעודד את נגישותם של תחומי לימוד ה-STEM לסטודנטיות צעירות. לתוכנית היו שלושה יעדים עיקריים: קידום חקר המגדר, קידום נשים במוסדות האקדמיה, וקידום נשים במחקר הבינלאומי.²⁸ התוכנית נועדה לעודד את מוסדות ההשכלה הגבוהה לגבש תכנית רב שנתית לקידום שוויון מגדרי בתמורה למימון של 2-3 תקנים, ובלבד שלפחות שליש מהתקנים יוקצו לתחומי המדעים המדויקים. כשני שליש מהמוסדות בגרמניה הגיבו לתוכנית וגיבשו בשנים האחרונות תוכניות רב-שנתיות ו-80% מהם זכו במימון. 260 תקנים לנשים באקדמיה מומנו באמצעות התוכנית, ובשל הצלחתה היא המשיכה ופרסמה קול קורא נוסף.²⁹ בנוסף, הקימה גרמניה מרכז מחקר לקידום נשים במדע ומחקר שמטרתו להשתתף ולייעץ בקביעת מדיניות בנוגע לשוויון מגדרי ולשתף פעולה ומידע בנושא עם מדינות נוספות.

האם כל זה אכן "עובד"?

על פי נתוני She Figures בין השנים 2004-2016 גדל שיעור הנשים הממוצע בקרב פרופ' מן המניין במדינות האיחוד האירופי מ-15.3% ל-23.7%, גידול של 8.4%. לצורך השוואה, בין השנים 2004-2016 גדל שיעור הנשים בקרב פרופ' מן המניין בישראל ב-3.7% בלבד (מ-10.6 ל-14.3). במסגרת קידום ההוגנות המגדרית והקצאת המשאבים הנדיבה בנושא, הנציבות האירופאית ומדינות באירופה מקדמת פרויקטים, יוזמות ורפורמות רבות בתחומי הניהול, המחקר וההוראה באקדמיה ללא הפסקה בשנים האחרונות. הדוגמאות מעידות כי רק מדיניות ברורה עקבית, הקצאת משאבים, וגיוס המערכות כולן - האקדמיה, החוקרים, וועדות ניהול, מקבלי החלטות, משרד החינוך, משרד המדע, משרד האוצר, ומקבלי החלטות - יביא לשינוי מוסדי, מערכתי ותרבותי. ואכן, **מאמצי האיחוד האירופי נושאים פירותיהם!**

²⁷ משרד המדע, 2018, 41.

²⁸ דוח ארנון 62.

²⁹ שם.

ADVANCE - פעולות אסטרטגיות באקדמיה בארצות הברית

קרן המדע הלאומית של ארה"ב (NSF) משקיעה משאבים רבים בקידום נשים באקדמיה בכלל ובתחומי ה-STEM בפרט. כך, בשנת 2001 השיקה הקרן תכנית מקיפה בשם **ADVANCE**, המעניקה מימון לפרויקטים לקידום נשים בתחומי מדע וטכנולוגיה באוניברסיטאות בארה"ב. מאז 2001 השקיעה NSF מעל 270 מיליון דולר לתמיכה בפרויקטים של **ADVANCE** בכמאה וחמישים מוסדות להשכלה גבוהה ומכוני מחקר.³⁰ לתוכנית שלוש מטרות עיקריות: פיתוח ויישום תוכניות ואסטרטגיות מערכתיות להעלאת שיעור הנשים בסגל האקדמי בתחומי ה-STEM; פיתוח ויישום פתרונות חדשניים וברי קיימא לקידום שוויון מגדרי בסגל האקדמי בתחומי ה-STEM; ופיתוח בסיס הידע המחקרי בתחום השוויון המגדרי והצטלבות הזהות המגדרית עם זהויות חברתיות האחרות בקריירה אקדמית בתחומי ה-STEM.

לתוכנית הצלחות במוסדות רבים. אחת מהן כדוגמא היא אוניברסיטת Cornell. תוכנית החומש שהוגדרה בין השנים 2010-2015 הביאה לעלייה של 5% בממוצע בקרב כל נשות הסגל האקדמי, והפחיתה באופן משמעותי את היחידות המקצועיות בהן שיעור הנשים היה נמוך מ-20%.³¹

בין הפרויקטים הבולטים שמימנה תכנית **ADVANCE** נמנה פרויקט **On-Ramping** שמטרתו השבה ושלוב נשים בעלות תואר שלישי בתחומי המדעים המדויקים באקדמיה. באמצעות סדנאות מנטורינג תוכנית זו מינפה ועודדה נשים לחזור ולדבוק בקריירה אקדמית במקצועות ה-STEM וובתוך כך, ולאור ניסיוןן בתעשייה, לקחת חלק בניהול ומנהיגות אקדמית.³²

לסיכום, צמצום אי השוויון המגדרי תוך הגדלה משמעותית של מספר החוקרות באקדמיה ניצבת ביעדים המרכזיים של משרדי החינוך, משרדי המדע, והמועצות להשכלה גבוהה באירופה ובארצות הברית אשר אימצו אסטרטגיות נרחבות הקף המלוות במשאבים הנדרשים לשם סגירת הפערים המגדריים באקדמיה. מן הדוגמאות לעיל, אנו למדים כי מיעוט החוקרות בסגל האקדמי אינו בעיה פרטית של אוניברסיטה זו או אחרת, אלא נתפס כבעיה חברתית ותרבותית שיש לפעול ברמה הלאומית על מנת לשנותה. בישראל, תת הייצוג העיקש של חוקרות קשור להתייחסות מל"ג/ות"ת לבעיית השעור הנמוך של נשים באוניברסיטאות. התוכנית האסטרטגית המוצגת כאן לשינוי מבני ברמה הלאומית, ומכלול השינויים ברמות המוסדות עצמם צריכה להיות מחייבת, מערכתית ותכליתית.

פרק שני: מודל הצגת המלצות הצוות האסטרטגי

מודל אקולוגי חברתי של אי שוויון מגדרי באקדמיה

³⁰ <https://www.nsf.gov/crssprgm/advance/index.jsp>

³¹ ארהרד, רחל. תוכנית החומש האסטרטגית ליישום תוכנית מגדרית באוניברסיטת תל אביב.

³² O'Meara, K. A., & Stromquist, N. P. (2015). Faculty peer networks: Role and relevance in advancing agency and gender equity. *Gender and Education*, 27 (3), 338-358.

במהלך דיוני הצוות האסטרטגי התחדדה התובנה כי בכדי ליצור שינוי עומק בר קיימא, במבנה המגדרי של האקדמיה בישראל, נדרשות להתבצע במקביל מגוון פעולות ברמות השפעה שונות. החל מפעולות המכוונות להשפיע ישירות על התנהגותן ותחושת המסוגלות של סטודנטיות וחוקרות באוניברסיטאות, דרך פעולות הנעשות ברמת המוסדית- האוניברסיטה, פקולטה, בית ספר וחוג, ועד לפעולות המיועדות ליצירת שינוי ברמה מבנית ולאומית.

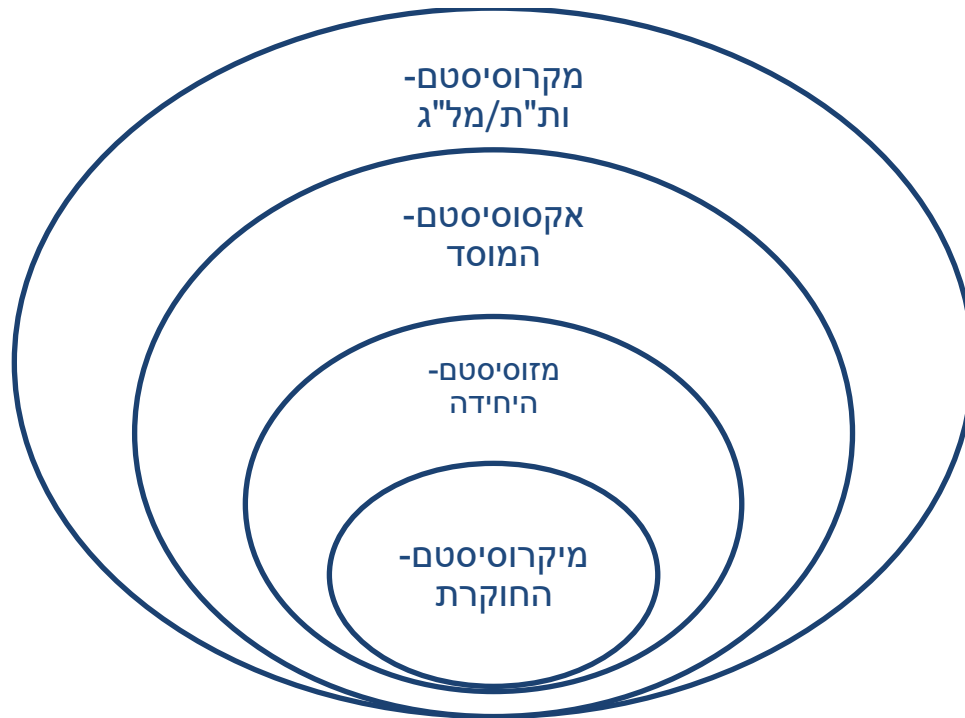
לשם הצגה הוליסטית של הרמות השונות בהן נדרש שינוי בו זמנית, בחרנו להשתמש במודל "האקולוגיה החברתית" של הפסיכולוג הרוסי-אמריקאי ברונפנברנר (Bronfenbrenner, 1979). ברונפנברנר בחר את המערכת האקולוגית כדי לתאר כיצד כל פרט מתפקד בסביבה – המשפחתית, תעסוקתית, כלכלית, אזרחית ועוד- שלו, המצויה היא עצמה, בתוך מערכת אקולוגית-חברתית רחבה יותר. יחסי הגומלין בין המערכות האקולוגיות השונות בהיקפן הם דינמיים, רב-כיווניים ומעגליים. בהשראת ברונפנברנר, שרטטנו מודל אקולוגי-חברתי המאפשר הסתכלות רחבה, מבנית, ורב ממדית על תופעת אי השוויון המגדרי באקדמיה. התבוננות בתופעת אי השוויון במעגלי האקולוגיה השונים, מאפשרת בהמשך הצעת מטרות ויעדים לפעולה בצורה יעילה וממוקדת.

1. **מעגל המיקרוסיסטם: החוקרת-** על כל היבטי חייה: הישגיה, כישוריה, השאיפות ומידת המוטיבציה לקריירה אקדמית, תפיסת היכולת ותפיסת הערך העצמי שלה, ומצבה האישי, המשפחתי, הרגשי והסוציו-אקונומי.

2. **מעגל המזוסיסטם: יחידת השיוך האקדמי של החוקרת-** הפקולטה/בית הספר/החוג: העשייה היומיומית של החוקרת מתרחשת בתת יחידה -מעבדת מחקר על פי רוב- המצויה בחוג שהינו היחידה האקדמית-אדמיניסטרטיבית המיידית שבה פועלת החוקרת.

3. **מעגל האקסוסיסטם: המוסד האקדמי, האוניברסיטה:** מעבר לשיוך חוגי/בית ספרי/פקולטטי, כל חוקרת וחוקר, מצויים בתוך אוניברסיטה לה מדיניות משלה ואקלים אקדמי-ארגוני-תרבותי ייחודי הבא לידי ביטוי בתיעדוף מטרות והקצאת משאבים שונים. לדוגמא, הואיל והקצאת מלגות ליציאה לפוסט-דוקטורט הינה החלטה המתקבלת בדרך כלל כל ידי נשיא, מנכ"ל ורקטור, קיימת שונות רבה בין האוניברסיטאות בישראל במספר המלגות לחוקרות לשם יציאה לפוסט-דוקטורט.

4. **המעגל המקרוסיסטם: המעגל הרחב ביותר- ות"ת/מל"ג:** הגוף הרגולטורי של המוסדות להשכלה גבוהה בישראל שמהלכיו משקפים את ההחלטות המתקבלות בוועדות הפועלות בו, את התוכניות השנתיות ותוכניות החומש, המדיניות הכללית בכלל ותופעת ההוגנות המגדרית בפרט.



כל אחד מהמעגלים האלו -כפי שמופיע בתרשים- משוקע במעגל הרחב ממנו, משפיע עליו ומושפע ממנו. יחסי הגומלין בין ארבעת המעגלים הם דינמיים, אינטנסיביים ורב-כיווניים. על מנת למגר את אי השוויון המגדרי באוניברסיטאות נדרשת פעילות מתוכננת, עקבית, סדירה, מתוקצבת בהתאמה בכל ארבעת מעגלי האקולוגיה החברתית של האקדמיה בישראל. ללא הדדיות, פעילות מתואמת והבניית שיתוף פעולה סדיר בין כל המעגלים השונים, הוגנות מגדרית באוניברסיטאות תהיה פעולה בלתי ישימה. בכדי לחלץ את האקדמיה בישראל מן התקיעות המגדרית בה היא מצויה, ובייחוד לנוכח אפשרויות הלמידה מן הארצות אותן הצגנו לעיל, **מתבקשת בניית תכנית ממלכתית ולאומית נמרצת!** אם לא ייעשה הדבר, ישראל תמשיך לדשדש בתחתית טבלאות מדדי השוויון האירופיים והעולמיים.

ההמלצות המופיעות בחלקים הבאים של המסמך מבוססות על המתווה ששורטט במסגרת המפגשים של צוות התכנון האסטרטגי. המפגשים עסקו בשני צירים מקבילים:

- א. מעגלי האקולוגיה בהם מצויה החוקרת (כפי ששורטט במודל לעיל);
- ב. השלבים בסולם הקריירה האקדמית.

בעוד שתהליך הקריירה האקדמית הינו רציף, הצוות התמקד בשלושה שלבים מרכזיים לאורך המסלול האקדמי: שלב הדוקטורט, שלב הפוסט דוקטורט, ושלב המועמדות למשרה תקנית באוניברסיטאות. בכל שלב, זוהו האתגרים העומדים בפני החוקרות והועלו כיווני עשייה לשינוי. המלצות הצוות האסטרטגי תוצגנה בשני הפרקים הבאים:

- בפרק השלישי נתייחס למעגל המקרוסיסטם – למל"ג/ות"ת, ובו תוצג הצעה מהותית ואופרטיבית לנקיטת מהלכים משמעותיים ברמה המערכתית והמבנית תוך יצירת שינוי מבני באמצעות מתן תמריצים תקציביים משמעותיים על קידום הוגנות מגדרית בעת חלוקת המשאבים ובמתן התקציבים.

- בפרק הרביעי נתייחס לשלושת מעגלי האקולוגיה הראשונים- מיקרוסיסטם, מזוסיסטם ואקסוסיסטם, בו יוצגו החסמים האישיים והתוך מוסדיים העומדים בפני החוקרת, ולצידם, הצעות לפעולה בהתאם לשלבי הקריירה השונים.

פרק שלישי: המלצות ברמה המערכתית-המבנית (מקרוסיסטם)

לות"ת (וועדה לתכנון ולתקצוב) אשר אמונה על חלוקת תקציב המדינה המוקדש להשכלה גבוהה עבור האוניברסיטאות והמכללות הפועלות בישראל, השפעה מכרעת על האופנים בהם ניתן לקדם שינוי מגדרי. סעיף 17א לחוק המועצה להשכלה גבוהה (תשי"ח-1958), קובע אמות מידה לפעולתו של הות"ת באופן שתקצוב המדינה למוסדות להשכלה גבוהה יהיה שוויוני, וייקבע, בין היתר, בהתחשב בסוגי המוסדות ובתוכניות הפיתוח, ההוראה והמחקר. תוכניות הפיתוח של מל"ג ותקצובן בידי הות"ת משקפות את המדיניות של גופים אלה בכלל וכלפי חשיבות סוגיית המבנה המגדרי בפרט. לדוגמא, הנושאים שזכו לבולטות בשנים האחרונות היו: לימודים בהפרדה, קידום לימודי הנדסה, היי טק, מדעי המוח, וקידום אוכלוסיות מקבוצות מיעוטים. אלו נכללו בתוכניות החומש והוקצו להם באופן נרחב ושיטתי המשאבים הנדרשים (הוועדה לתכנון ולתקצוב 2018-19, המועצה להשכלה גבוהה).³³ אי הקצאת משאבים ייעודיים לקידום נשים באקדמיה מעידה על דחיקתו של הנושא בסדר היום של מל"ג/ות"ת.

כפי שהצגנו בפרק הקודם, תוכניות שונות בעולם ששמו להן מטרה ברורה -העלאת שיעור החוקרות באקדמיה- נתנו ביטוי תקציבי ברור ומשמעותי לשם כך. הן פעלו סביב שינוי התקציב/מתן מענקים קבועים ושיטתיים זכו לתשואות ולהצלחה רבה בקידום שוויון מגדרי. לדוגמא, במודל ATHENA, מענקי הפיתוח שניתנו לאוניברסיטאות בתמורה להבטחה לקידום שוויון מגדרי הובילו לשינויים בפרקטיקות ובמערכות הפנים ארגוניות, יצרו שינוי מוסדי ותרבותי באקדמיה, והביאו לגידול משמעותי בשיעור הנשים. המודל שהקים משרד החינוך והמחקר הפדרלי בגרמניה, הניע את מוסדות ההשכלה הגבוהה לגבש תכנית רב שנתית לקידום נשים בתמורה למימון תקנים, ומאות נשים מונו לחוקרות באקדמיה באמצעות התוכנית שממשיכה עד היום.

לעומת המודלים האירופאיים, קידום נשים במערכת ההשכלה הגבוהה נעדר ממסגרת יעדי העל של מודל התקצוב של ות"ת. היעדים המרכזיים של מודל התקצוב החדש כפי שקבעה אותו הות"ת בשנת 2010 (במסגרת שינוי מודל התקציב הישן והשחוק כלשון הדו"ח), מתמקדים בשלושה נושאים: א. עידוד המצוינות המחקרית המדעית ב. שיפור באיכות ההוראה וההון האנושי הנרכש ג. טיפול בצרכים לאומיים (הגברת הנגישות למגזרים ייחודיים, קידום לפריפריה גאוגרפית וחברתית, צרכי שוק העבודה וכו').³⁴ ביעדי המשנה של מודל התקצוב קיימת התייחסות אמנם ל"עידוד קליטת סגל צעיר מצטיין" (עמ' 59), אך גם שם אין אזכור לעשיית מאמץ לקליטת נשים בקרב הסגל. כולה עלמא מסכימים היום כי גיוון (diversity) בכלל וגיוון מגדרי בפרט בקרב הסגל האקדמי, מהווה מפתח מהותי לאיכות מחקרית ומצוינות אקדמית. אם אחד

³³ <http://online.anyflip.com/cdkp/hh1b/mobile/index.html>

³⁴ https://che.org.il/wp-content/uploads/2012/04/Model_tiktsuv.pdf

מיעדיו המרכזיים של מודל התקצוב הוא "שיפור באיכות ההוראה וההון האנושי הנרכש", אזי אי שוויון מגדרי פוגע במימוש יעד זה שעניינו שיפור ההוראה וקליטת הון אנושי מצטיין ומגוון.

אנו מציעות לפתח מנגנון ארוך טווח לתמרוץ תקציבי להשגת גיוון בסגל האקדמי באוניברסיטאות שבשלב הראשון יופעל על נשים, ובהמשך גם על מגזרים נוספים באוכלוסייה הסובלים מתת ייצוג בסגל האקדמי. על פי מודל זה, האוניברסיטאות בהן האיזון המגדרי³⁵ בסגל האקדמי ישתפר, יתוגמלו כספית בהתאם לקצב השיפור ועל פי התפוקות בלבד, כאשר לכל אוניברסיטה תהיה האוטונומיה לבחור את המנגנונים המועדפים עליה על מנת להשיג את המטרה. אבן הפינה והפעולה המרכזית שיש לנקוט ברמת המבנה, היא **הטמעת השוויון המגדרי כחלק מובנה בתוך מודל התקצוב של הות"ת, כך שייוצר תמריץ משמעותי למוסדות האקדמיים לקדם באופן נחוש ושיטתי מימון למשרות ותקנים לנשים, ותהליכים נוספים ברוח זו.**

הטמעת שוויון מגדרי כחלק מובנה בתוך מודל התקצוב של הות"ת יהווה פעולה מבנית, משמעותית, שתייצר תחרות בין המוסדות להשכלה גבוהה ותעלה משמעותית את מספר הנשים באקדמיה בישראל. זוהי פעולה מהפכנית ופורצת דרך, שכן היא מציבה מדדים חברתיים כפרמטרים שווי ערך למדדים של מקצועיות, ייצור ידע והוראה במודל התקצוב של הות"ת. יתרה מזו, הצבה של הוגנות מגדרית כפרמטר במודל התקצוב של הות"ת מאפשרת השפעה ישירה של המועצה להשכלה גבוהה על הגדלת מספר הנשים באקדמיה בישראל, שכן מודל התקצוב הוא שוויוני, שקוף ומנטרל השפעות פוליטיות או עמדות פרסונאליות. תחת המתווה של הצוות האסטרטגי, נבקש להציע את המודל הבא.

מרכיבי התוכנית

תכנית התמרוץ תתבסס על תקציב ייעודי משמעותי (בהיקף של עשרות מיליוני ש"ח לשנה) שיבטא שינוי תפיסתי ולפיו **קידום הוגנות מגדרית ייתפס כפרויקט לאומי**. עיקר השינוי יתבטא במימון למשרות ותקנים לנשים בסגל דרך תמריצים כספיים. התקציב יחולק בין האוניברסיטאות בהתאם להתקדמותן ליעד של השגת איזון מגדרי בסגל האקדמי. התקציב המיועד יכול להיות תקציב תוספתי סגור [שיוגדר כתקציב רב שנתי למשך חומש לפחות], או רכיב בנוסחת הבסיס לחלוקת תקציב המחקר בין האוניברסיטאות. הפרמטרים המהותיים לפיהם יקבע התקצוב יהיו המרחק מהיעד (איזון מגדרי) וקצב השיפור של האיזון. כדי להחליק תנודות נקודתיות המדידה תעשה על פי חלון רץ של מספר שנים. התקציב יחולק רק בין האוניברסיטאות שהשיגו את היעד או שמתקרבות אליו.

בשל האופי השונה של הסגל והפערים המגדריים בתחומים המדעיים-טכנולוגיים אל מול מדעי הרוח והחברה, אנו מציעות לחלק את הטיפול בנושא לשתי קבוצות – סגל אקדמי בתחומי מדעי הטבע, הנדסה ורפואה ("מזרח"); והסגל בתחומי מדעי הרוח והחברה, ניהול משפטים ואומנויות ("מערב"). כל המתואר בהמשך יתנהל בכל קבוצה לחוד, כאשר מוצע שהתקציב המוקצה לתמרוץ יתחלק בין שתי הקבוצות כ 60% למזרח ו 40% למערב. את התוכנית ילווה מחקר הערכה שיבחן האת אפשרות ליישמה גם על מגזרים אחרים באוכלוסייה שהם בתת-ייצוג בסגל האקדמי, עד להשגת המגוון שישקף המגוון בחברה בישראל.

הצעה למנגנון תקצוב

³⁵ כמובן שבמצב בו שיעור הנשים עולה על שיעור הגברים, המנגנונים יתהפכו ובכל מקום בו יצוין "נשים" יהיה מצוין "גברים", ולהפך.

נתון הבסיס יהיה הנתונים המעודכנים ביותר של שיעור חברות הסגל הבכיר בכל האוניברסיטאות בכל אחת מהקבוצות (T). כדי לחלק התקציב בשנה N ימדדו בכל אוניברסיטה הפרמטרים הבאים -

- א. S - שיעור הנשים הכולל בסגל האקדמי בכל אחת מהקבוצות בשנה N-1.
- ב. R - שיעור הנשים שנקלטו בסגל האקדמי בכל אחת מהקבוצות, ממוצע על פני 3 השנים הקודמות (N-1, N-2, N-3).
- ג. G - שיעור השינוי בקצב קליטת נשים בסגל האקדמי בכל אחת מהקבוצות (כיוון הגרדיאנט) בכל אחת מהקבוצות בחלון הזמן של 3 שנים, כבסעיף ב.
- ד. P - שיעור הנשים שסיימו דוקטורט בארץ בכל אחת מהקבוצות, ממוצע על פני 5 שנים קודמות (N-3, N-4, N-5, N-6, N-7)

הצעה ראשונית לאלגוריתם תקצוב (יחושב עבור כל אוניברסיטה, לכל קבוצה לחוד):

1. תנאי הכרחי לקבל תקצוב הוא מגמת שיפור באיזון המגדרי. תנאי זה יימדד ע"י השוואה בין R ל S. כלומר, הבדיקה הראשונה היא האם $S > R$? אם כן, המוסד יסומן ב F. אם לא, עבור ל 2.
2. הבדיקה השנייה היא האם מגנון האיזון המגדרי מוצה. כלומר, אם שיעור הנקלטות R זהה לפוטנציאל (בוגרות הדוקטורט) P בקבוצה. אם כן – היעד הושג, והמוסד יסומן ב A. אם לא, עבור ל 3.
3. הבדיקה הבאה היא קצב שיפור האיזון המגדרי. האם $G > 0$? אם כן, קצב קליטת הנשים גדל, והמוסד יסומן ב B, אם לא, הקצב קטן - והמוסד יסומן ב C.
4. התקצוב המוצע (דוגמא בלבד):

- מוסדות F יקבלו תקציב אפס
- בין מוסדות A יחולק 40% מהתקציב³⁶ [לשיקול דעת – האם חלוקה אחידה או ביחס לגודל הסגל במוסד]
- בין מוסדות B יחולק 35% מהתקציב [לשיקול דעת – האם חלוקה אחידה או ביחס לגודל הגרדיאנט]
- בין מוסדות C יחולק 15% מהתקציב [לשיקול דעת – האם חלוקה אחידה או ביחס הפוך לגודל הגרדיאנט]
- 10% מהתקציב יוקצו בכל שנה למוסד המצטיין [יש לקבוע קריטריונים מדידים להצטיינות בשוויון מגדרי בסגל – למשל, בעלות תפקידים]

דוגמא

נניח שיש בשנה מסוימת 100 מיליון ש"ח לחלוקה בין 7 אוניברסיטאות. 60 מיליון ש"ח יחולקו לפי מדדי קבוצת המזרח, ו-40 מיליון לפי מדדי קבוצת המערב. נניח שבמערב $S=40\%$, $P=55\%$; ובמזרח $S=25\%$, $P=45\%$,

אוניברסיטה ז	אוניברסיטה ו	אוניברסיטה ה	אוניברסיטה ד	אוניברסיטה ג	אוניברסיטה ב	אוניברסיטה א	
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--

³⁶ אם זוהי קבוצה ריקה, התקציב יועבר לקבוצה B

28%	24%	32%	22%	30%	25%	26%	R מזרח
41%	55%	40%	30%	42%	41%	35%	R מערב
10%	6%	1%	3%	-5%	5%	2%	G מזרח
8%	-4%	0%	5%	-2%	4%	-3%	G מערב
B	F	B	F	C	B	B	סיווג
B	A	B	F	C	B	F	מזרח
							סיווג
							מערב
11.25	0	11.25	0	9	11.25	11.25	תק.
4.66	16	4.66	0	6	4.66	0	מזרח
							תק.
							מערב
15.91	16 מלש"ח	15.91	0	15 מלש"ח	15.91	11.25	סה"כ
מלש"ח		מלש"ח			מלש"ח	מלש"ח	תקציב ³⁷

לסיכום, ההצעה והדוגמא לעיל הינן ראשוניות, והוצגו כאן לצורך המחשה. בה בעת, הצוות האסטרטגי שישב על המדוכה במסגרת תוכנית הרוחב נחרץ בדעתו כי ללא שינוי בבסיס התקציב, במודל זה או אחר, מדד אי השוויון המגדרי באוניברסיטאות בישראל – שהדרדר בעשור האחרון ילך וימשיך לרדת.

פרק רביעי: המלצות ברמה מוסדית (מזוסיסטם ואקסוסיסטם)

על "הבית האקדמי" של החוקרת להוות מקום בטוח בו היא תוכל לממש את הפוטנציאל הטמון בה במלואו. הובלה של תהליכי שינוי חשיבה פרדיגמטיים היא משימה הנוגעת ומשותפת לכל הדרגים באוניברסיטה-החל ממדיניות נשיא האוניברסיטה, ראשי בתי הספר, ראשי הפקולטות, ראשי החוגים והמכונים, מפעילי מעבדות המחקר, הסגל המנהלי, ובמיוחד, המנחים והמנחות העובדים ישירות מול החוקרות. בכדי לפתח תפיסה שוויונית והוגנת כלפי נשים חוקרות יש לקדם תהליכי למידה פנים מוסדיים כפיתוח רגישות מגדרית, מודעות להטיות סמויות, דאגה לרווחת החוקרת, הדרכה והכוונה צמודות יותר לקראת יציאה לפוסט-דוקטורט, הכנה לגיוב טוק, מתן מכתבי המלצה ועוד. להלן תוצענה שורה של פעולות פנים מוסדיות לשיפור מצבן וקידומן של נשים. המלצות אלו מתייחסות לחסמים שמופו על ידי הצוות האסטרטגי במהלך עבודתו, כמו גם על פי הידע המצוי והמצטבר על חסמים מגדריים כפי שתוארו בפרק הקודם.

שלב הדוקטורט

³⁷ יש יתרה של 10 מיליון ש"ח לחלוקה למוסד מצטיין

חסמים ואתגרים

- הנורמה של "הדוקטורנט המבטיח" היא עדיין זו של הגבר. לכן נשים עובדות קשה יותר על מנת להצטיין ומצויות במתח ושחיקה "עייפות החומר"
- דוקטורנטיות (במיוחד בתחומי ה-STEM) נאלצות להתמודד עם סביבת עבודה גברית המייצרת שיח גברי ולעיתים עוין כלפי הנשים כקבוצה. קשה להן לזכות להקשבה והערכה מצד הגברים הסובבים אותן והן נתקלות ב**אקלים צונן**
- בשל מספרן הנמוך של דוקטורנטיות במקצועות אלו, לכל הצלחה וכישלון ישנן השלכות רחבות יותר
- נשים אלו חוות חוויה של קבוצת מיעוט: חסרות נשים שיהוו מודלים לחיקוי בסביבת הדוקטורנטיות במיוחד במקצועות ה-STEM. למרביתן נדמה כי האקדמיה היא אינה מקומן הטבעי ולכן עליהן להילחם על מקומן
- נשים נתפסות פעמים רבות כ"נחמדות" ומכאן ההשלכה היא שהן אינן מספיק מקצועיות על מנת להשתתף במחקר, בכנסים ובהוראה
- דוקטורנטיות הזוכות במלגות ובפרסים שונים מתמודדות עם טיעונים כנגדן על זכייה רק בשל העדפה מתקנת
- אי היכרות עם המערכת האקדמית, המסלול האקדמי ושלביו השונים
- אי ידיעת הזכויות המגיעות להן, והיעדר מקור מגובש בו ניתן להשיג את המידע
- מחסור במלגות ייעודיות לדוקטורנטיות מטעם המוסדות והפקולטות

הצעות לפעולה

- תמיכה כספית קבועה ומובנית למלגות דוקטורט
- העצמת גיוון- יצירת מלגות ייעודיות לנשים מאוכלוסיות מוחלשות, דור ראשון להשכלה וכו'
- מלגות Re-Entry לעידוד דוקטורנטיות מעל גיל 40
- אישור "הקפאות" מענק לתקופת הלידה וחופשת הלידה
- אוריינות לקריירה אקדמית- הכוונה ודחיפה לקריירה, מתן אינפורמציה רלוונטית
- מיקוד משאבים בדוקטורנטיות בעלות מוטיבציה- Talent management
- חינוך מוסדי- **הכשרות להוגנות מגדרית** לנוכחים בסביבת העבודה האקדמית. בכלל זה הכשרות למנחים במסלול הדוקטורט (חינוך לעידוד ותמיכה בדוקטורנטיות) והכשרות לעמיתים במחקר, ולסגל המנהלי.

שלב פוסט דוקטורט

חסמים ואתגרים

- מחסור בתוכניות פוסט דוקטורט יוקרתיות ואיכותיות בארץ

- מחסור במלגות ייעודיות ומוגדלות לפוסט דוקטורט
- מחסור במנגנון אפקטיבי לתמיכה לשבים ושבות מפוסט דוקטורט
- אי קיומם של מחקרים ודו"חות אודות נשים שיצאו לחו"ל לפוסט דוקטורט עם משפחותיהן
- מחסור בנתונים על חוקרות הנמצאות בשלב פוסט דוקטורט- למערכת ההשכלה הגבוהה אין מנגנון ארצי מסודר ושיטתי לתחזוקת הקשר, איסוף מידע ומעקב אחר היוצאים/ות לפוסט עם סיום הדוקטורט (מיותר מלהתייחס כי בידי מל"ג/ות"ת לא מצוי מידע זה).
- מחסור בתקנים לפוסט דוקטורט בארץ

מענים ואפשרויות פעולה

- ליווי דוקטורנטיות בשנה שלישית לשם ברור וסיוע במציאת תכנית לפוסט דוקטורט
- בניית פלטפורמה אינטרנטית של מידע ארצי למידע על מלגות לפוסט דוקטורט- כולל גוף מייעץ
- אישור "הקפאות" מענק לתקופת הלידה וחופשת הלידה
- בניית מסלול פוסט דוקטורט איכותי בישראל
- פיתוח מסלול של פוסט דוקטורט בשיתוף אוניברסיטאות מחו"ל
- יצירת גוף סיוע לבני הזוג- הכוונה ושיתוף בני הזוג בתהליכי מידע, בחינת מעמד של בני הזוג בביטוח לאומי וכו'.
- ביצוע מחקר על משפחות שיצאו לחו"ל לפוסט דוקטורט של בת הזוג
- מתן מלגות פוסט דוקטורט מוגדלות (תלויות הרכב משפחתי)
- בניית מאגר מידע/ טיוב ודיוק נתונים של היוצאים/ות לפוסט עם סיום הדוקטורט

שלב וועדות איתור, מיון וקליטה

חסמים ואתגרים

- קיומן של הטיית מגדריות (לא תמיד מודעות)- סימון דוקטורנטים מראש ועוד לפני שלב האיתור, הטיה במכתבי המלצה ובראיונות
- בעייתיות בראיונות הקליטה- המראיינים הם בדרך כלל גברים שלעתים מתמקדים בשאלות אישיות על אימהות, משפחה ובני זוג ולא שאלות מקצועיות על פרסומים ומחקר ; חוסר הכנה נכונה לקראת ראיונות
- אי מודעות מגדרית ביחס אנשי מנהלה/ טכנאים/ בינוי/מזכירות לחוקרות צעירות
- אי ידיעה על משרות שנפתחות
- מערכות נטוורקינג מוגבלות
- מחסור בתקנים ובמקומות עבודה

מענים ואפשרויות פעולה

- **בחינה מחודשת ובדיקה של הליך הגשת מועמדות בוועדות הקליטה** - איסוף וריכוז נתונים, ויצירת מנגנון משותף להגשת מועמדות (מודל וייצמן)
- הטמעת חשיבה מגדרית באמצעות סדנאות חובה לחברים בוועדות איתור, גיוס, קליטה וקידום-הכשרה בנושא הוגנות מגדרית לחברי וחברות ועדות שיפוט.
- קיום ימי עיון, כנסים אקדמיים ועידוד מחקרים **בנושא הוגנות מגדרית**, המקדמים בולטות של שיח זה בעולם האקדמי.
- אישור "הקפאות" מענק לתקופת הלידה וחופשת הלידה
- מלגות ומענקים המיועדים למימון כנסים ויציאה לנסיעות בחו"ל לאחר הפוסט
- מעונות יום וצהרונים לילדים בתוך האוניברסיטה
- שירותי שמרטפות אד הוק- בחסות האוניברסיטה
- הקצאת משרות על תקניות המיועדות לנשים בלבד- הקצאה של משרות על תקניות המיועדות לנשים בלבד, תבטיח הגדלה משמעותית של היחס המגדרי בקרב הסגל הליבתי ובקרב מקבלי החלטות
- מלגות תמיכה ייעודיות לנשים לאחר הפוסט

פרק חמש: המלצות ברמה פרטנית (מיקרוסיסטם)

קיימת חשיבות מרכזית לתחושת המסוגלות של נשים ביחס ליכולות שלהן להתקדם במסלול הקריירה האקדמי. מחקרים מלמדים כי נשים באופן לא מודע נוטות להערכת חסר של יכולתן להצליח במסלול לקריירה אקדמית, ובמיוחד כאשר ניצבים בפניהן מכשולים נוספים (דור ראשון להשכלה, מהגרות, קיום כלכלי רעוע, אי היכרות עם המוסד האקדמי ועוד). במקביל, גם למערכת המשפחתית של החוקרת השפעה על תפיסת והתפתחות הקריירה האקדמית שלה. יחידת השיוך המשפחתית של החוקרת, עבודתו של בן הזוג או הקמת משפחה ולידות חוזרות במהלך הדוקטורט עלולים להשפיע על השיקולים ליציאה לפוסט דוקטורט בחו"ל ועל המשך הקריירה בכלל. תכליתן של הפעולות ברמה האישית היא להתמודד עם תפיסות בלתי מודעות של ערך עצמי נמוך בקרב נשים בדרכים מגוונות. בקטגוריה זו אנו מונים שורה חסמים ברמה הפרטנית, ומציעים פעולות ישירות עבור הדוקטורנטיות, אשר בחלקן כבר מתקיימות, ואנו מוצאים כי יש לשפרן ולהרחיבן.

שלב הדוקטורט

חסמים ואתגרים

- התנגשות בין לימודים ובין משפחה- ירידה כללית במוטיבציה לאחר הקמת משפחה, והשקעת מירב הזמן במשפחה ופחות במחקר

- שיקולים כלכליים- עדיפות ניתנת למקור הפרנסה של בן הזוג, הגבר
- עייפות אישית, בעיקר לאחר שנת המחקר הראשונה
- ערך עצמי נמוך, תחושה של חוסר מסוגלות
- אי בטחון עמוק בסיכויים להיקלט באקדמיה
- חלק מהנשים מתמודדות עם הצטלבות מרובה של קשיים (עוני, מגורים בפריפריה, חוסר ידע, קשיי שפה, דור ראשון להשכלה).

הצעות לפעולה

- בכדי להעלות את רמת המוטיבציה, את תשוקת המחקר והערך עצמי, ולחזק את תחושת המסוגלות להשתלבות באקדמיה (בייחוד בשנים 2-3 לדוקטורט) יש לקיים סדנאות פיתוח והעצמה- קבוצות שייכות/ מנהיגות/ תכנית מנטוריות לליווי אישי/התנהלות ללא רגשות אשם
- סיוע/ מערך תמיכה טיפולי לאיזון קריירה מול בית ומשפחה
- בירור מתמיד מול הדוקטורנטית לגבי הצרכים שלהן
- בתחומי מחקר ובמקרים בהם יש צורך- לספק עוזרי מחקר לדוקטורנטיות
- תמיכה נפשית ומקצועית מיד לאחר הלידה

פוסט דוקטורט

יש לציין כי מרבית הקשיים עמם מתמודדת החוקרת הצעירה בשלב הדוקטורט (סביבת עבודה גברית, אקלים צונן, תחושת אי מסוגלות, אי הערכה, צורך בהוכחה מתמדת וכו'), אינם נעלמים בשלב פוסט הדוקטורט, אלא מתווספים להם קשיים אחרים.

חסמים ואתגרים

- מסע החיפוש אחר מקום לביצוע פוסט-דוקטורט בחו"ל- שלב מורכב אותו עוברות החוקרות כמעט לבדן
- חסמים משפחתיים המונעים מראש חשיבה על פוסט דוקטורט בחו"ל
- התעסוקה של בן הזוג בפוסט דוקטורט בחו"ל- חסם מהותי עבור חוקרות רבות
- בעיות כלכליות וקיומיות
- אי בטחון עמוק בדבר הסיכויים להיקלט באקדמיה לאחר פוסט דוקטורט
-

מענים ואפשרויות פעולה

- המשך מנטורינג מרחוק

- חיבור בין "משפחות מועמדים" לבין משפחות שחזרו/ נמצאות בחו"ל

שלב וועדות איתור, מיון וקליטה

חסמים ואתגרים

- תפיסה עצמית מצמצמת של חוקרות שנמנעות מלהציג את מועמדותן למשרות
- חוסר מוכנות לקראת ראיונות
- הורות לילדים קטנים או הריון ולידה נוספים בשנים קריטיות אלה

מענים ואפשרויות פעולה

- הכשרה לקראת ראיונות, סדנאות הכשרה (מודל ה-YPI)
- תמיכה באמצעות אימון אישי או יועצים ארגוניים בשלב הראיונות והקליטה
- קהילות תמיכה לנשים באקדמיה- רשת נשים אקדמאיות

הפעולות הנדרשות בכל שלב ורמה - טבלה מסכמת

שלב בקריירה	רמה אישית (החוקרת)	רמה מוסדית (האוניברסיטה)	רמה מערכתית/מבנית (מל"ג/ות"ת)
דוקטורט	<ul style="list-style-type: none"> • קיום סדנאות פיתוח והעצמה- קבוצות שייכות/ מנהיגות/ תכנית מנטוריות לליווי אישי/התנהלות ללא רגשות אשם • סיוע/ מערך תמיכה טיפולי לאיזון קריירה מול בית ומשפחה • תמיכה נפשית ומקצועית מיד לאחר הלידה • אישור "הקפאות" מענק לתקופת הלידה וחופשת הלידה • בירור מתמיד מול הדוקטורנטית לגבי הצרכים שלהן • בתחומי מחקר ובמקרים בהם יש צורך- לספק עוזרי מחקר לדוקטורנטיות • אוריינות לקריירה אקדמית- הכוונה ודחיפה לקריירה, מתן אינפורמציה רלוונטית 	<ul style="list-style-type: none"> • העצמת גיוון- יצירת מקומות מובנים לנשים מאוכלוסיות מוחלשות • מלגות Re-Entry לעידוד דוקטורנטיות מעל גיל 40 • מיקוד משאבים בדוקטורנטיות בעלות מוטיבציה- Talent management • חינוך מערכתית- הכשרות להוגנות מגדרית לנוכחים בסביבת העבודה האקדמית. בכלל זה הכשרות למנחים במסלול הדוקטורט (חינוך לעידוד ותמיכה בדוקטורנטיות) והכשרות לעמיתים במחקר. • תמיכה ביחסי ציבור למחקר • יצירת וודאות לגבי תעסוקה לאחר הפוסט דוקטורט 	<ul style="list-style-type: none"> • הגדרת קידום הוגנות מגדרית כפרויקט לאומי- שינוי מותאם במודל התקציב של המל"ג את המוסדות להשכלה גבוהה- מימון למשרות ותקנים לנשים בסגל דרך תמריצים כספיים • תמיכה כספית קבועה ושיטתית למלגות דוקטורט

<ul style="list-style-type: none"> • יצירת פלטפורמה ארצית אינטרנטית של מידע ארצי למידע על מלגות לפוסט דוקטורט- כולל גוף מייעץ • בניית מאגר מידע/טיוב ודיוק נתונים של היוצאים/ות לפוסט עם סיום הדוקטורט • יצירת מאגר מידע על משרות בנציגויות ישראל, במוסדות יהודיים ובמוסדות ההשכלה גבוהה (לטובת אופציות תעסוקה לבן הזוג) 	<ul style="list-style-type: none"> • פיתוח מסלול חלקי של פוסט בארץ עם חו"ל- שיתוף של אוניברסיטה מהארץ עם חו"ל • יצירת מסלול פוסט דוקטורט איכותי בישראל • ביצוע מחקר על משפחות שיצאו לחו"ל לפוסט דוקטורט של בת הזוג יצירת גוף מידע על מסלולי המשך, משרות פנויות וכיו"ב 	<ul style="list-style-type: none"> • סיוע לדוקטורנטיות במציאת תכנית לפוסט דוקטורט • מתן מלגת פוסט דוקטורט מוגדלת (תלוית הרכב משפחתי) • המשך מנטורינג מרחוק • יצירת גוף סיוע לבני הזוג- הכוונה בתהליכי מידע, בחינת מעמד של בני הזוג בביטוח לאומי, מציאת עבודה וכו'. • חיבור בין "משפחות מועמדים" לבין משפחות שחזרו/ נמצאות בחו"ל 	<p>פוסט דוקטורט</p>
<ul style="list-style-type: none"> • הטמעת הוגנות מגדרית בסגל במודל התקצוב • הקצאת משרות על תקניות המיועדות לנשים בלבד • מלגות ומענקים המיועדים למימון כנסים ויציאה לנסיעות בחו"ל לאחר הפוסט • הקמת כנס שנתי בין-ארצי ואינטר-דיסציפלינרי לדוקטורנטיות על מסלולי המשך אקדמיים • ניהול ושיקוף המידע על דוקטורנטיות במסלול 	<ul style="list-style-type: none"> • הטמעת חשיבה מגדרית באמצעות סדנאות חובה לחברים בוועדות איתור, גיוס, קליטה וקידום • הכשרת הוגנות מגדרית לחברי ועדות שיפוט וקידום • בחינה מחודשת ובדיקה של הליך הגשת מועמדות בוועדות הקליטה. איסוף וריכוז נתונים- יצירת מנגנון משותף להגשת מועמדות למשרות (מודל וייצמן) • קיום ימי עיון, כנסים אקדמיים ועידוד מחקרים בנושא הוגנות מגדרית, המקדמים בולטות של שיח זה בעולם האקדמי • כנסי "מסלולי המשך" בשיתוף בני משפחה • תכנית מנהיגות ארצית "מובילות באקדמיה" 	<ul style="list-style-type: none"> • מלגות תמיכה ייעודיות לנשים לאחר פוסט דוקטורט • הכשרה לקראת ראיונות, סדנאות הכשרה (מודל ה-YPI) • תמיכה באמצעות אימון אישי או יועצים ארגוניים בשלב הראיונות והקליטה • מעונות יום וצהרונים לילדים בקמפוס (מודל הטכניון) • שירותי שמרטפות אד הוק- בחסות האוניברסיטה • קהילות תמיכה לנשים באקדמיה- רשת נשים אקדמאיות 	<p>גיוס וקליטה</p>