

נופלות בפוסט-דוקטורט: מדוע נשים לא מתקדמות באקדמיה?

2019.05.23 | עמרי זרחוביץ' מתוך גלובס- ישראל 2048



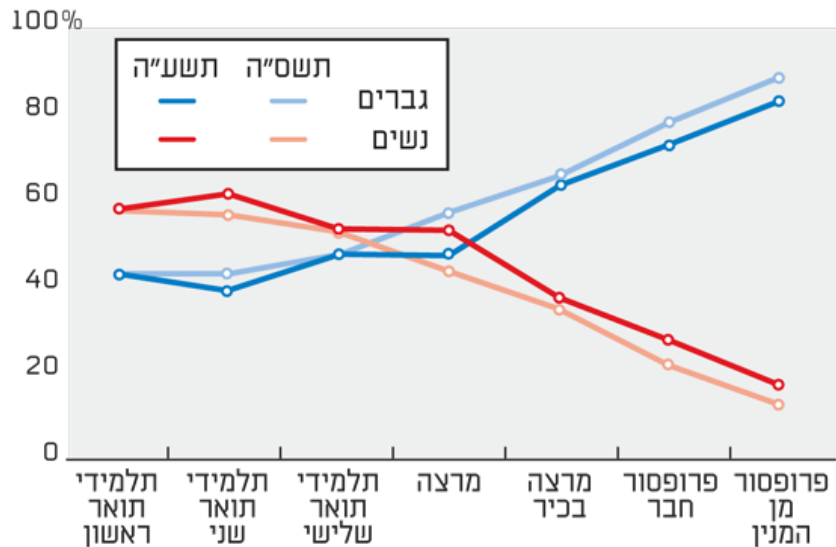
[סטודנטים באוניברסיטת תל-אביב / צילום: איל יצהר](#)

סטודנטיות מהוות את הרוב במוסדות להשכלה גבוהה, ואפילו 55% מסגל ההוראה הן נשים, אבל כשזה מגיע לסגל הבכיר - שיעור הנשים צונח לשליש • האשם העיקרי, כמו בתחומים רבים אחרים, הוא המחויבות הגדולה יותר של נשים לגידול הילדים • מחקר חדש חושף מדוע גם היועצות לקידום נשים באוניברסיטאות לא מצליחות לממש את תפקידן • ישראל 2048

מיעוט של נשים בתפקידים בכירים ומשפיעים הוא לא דבר חדש - רואים את זה בקרב נבחרי הציבור, בכנסת וברשויות המקומיות, בעולם העסקים, בשוק ההון ובעולם הרפואה. המצב דומה גם באקדמיה - מיעוט של נשים בתפקידים בכירים גורם להטיה מגדרית במחקרים ובתוכניות הלימוד, וכך בעצם משמר את מבני הכוח.

במידה רבה, המצב באקדמיה הישראלית טוב אפילו בהשוואה לעולמות אחרים. אם בחלק מהמקצועות מדובר במשפך - כלומר נשים "נפלטות" במהלך הדרך ולא נמצאות במרחק נגיעה מעמדות ההשפעה (למשל, לא הולכות ללימודי מדעים), באקדמיה המצב שונה - בקרב הסטודנטים יש רוב נשי (בין 53% ל-62%), וכך גם בקרב המרצים (55% הן נשים). המצב מתהפך במהלך הדרך, כשמגיעים לדרג הבכיר - רק 37% מהמרצים הבכירים, 29% מהפרופסורים החברים, ו-17% בלבד מהפרופסורים מן המניין הם נשים - כך לפי נתונים של מרכז המחקר לכנסת שפורסמו בשנה שעברה. מקור הנתונים הם במועצה להשכלה גבוהה (מל"ג) והם עדכניים עד שנת הלימודים 2015/16. נקודה נוספת שחשוב לציין היא שמדובר במניין של משרות מלאות, כלומר אם יש שתי נשים שעובדות חצי משרה כל אחת, הן נספרות כאדם אחד. בעשר השנים האחרונות נרשם שיפור, אך הוא זניח.

רוב נשי בקרב הסטודנטים, מיעוט בתפקידים הבכירים



מקור: מרכז המחקר של הכנסת
רוב נשי בקרב הסטודנטים

האופטימים סבורים כי מכיוון שמדובר בשינויים איטיים יחסית, עדיין אפשר לקוות לשינוי שייתן את אותותיו בעוד מספר שנים. כשבוחנים את שיעור הנשים שהצטרפו לסגל הבכיר באוניברסיטאות השונות בשנת 2015/16, רואים כי הוא גבוה במעט משיעור הנשים הקיימות בסגל הבכיר (למעט אוניברסיטת חיפה שראויה לציון לחיוב), אך לא כזה שמסוגל לשנות את התמונה כולה.

לפי מחקר חדש של מוסד שמואל נאמן למחקר מדיניות לאומית, גם כשבוחנים את המאמצים של האוניברסיטאות, ובאופן ספציפי את מי שאמורות לעמוד בחזית המאמצים - היועצות לענייני נשים - מגלים כי המוסדות האקדמיים עדיין לא עלו על מסלול של שינוי.

אתגר הרילוקשיין

למה בעצם יש תפנית חדה לקראת ההצטרפות לסגל הבכיר? הדבר נובע בין השאר מהטיות בוועדת המינויים, הכוללת פרופסורים מן המניין, ויש בה רוב לגברים. ואולם כנראה שיותר מכך, הדבר קשור להבניות חברתיות ולמבנה הפרוצדורלי והתרבותי של שוק העבודה בישראל. נשים באקדמיה, למרות היותן משכילות ומודעות ברובן להשפעות מגדריות, נאלצות להתמודד עם ההשלכות שלהן. כך למשל, ברוב המוסדות מקבלות נשים שנת הארכה לפרק הזמן הדרוש לקבלת קביעות, מכיוון שהן יוצאות לחופשת לידה ונושאות בנטל גידול הילדים. ואולם ההקלה הזאת רק מעכבת אותן. אם היו מפחיתים את שעות ההוראה או נותנים לאמהות עוזרי מחקר, אולי הן היו יכולות להתקדם בקצב זהה לזה של הגברים. דוגמה נוספת היא הקושי של נשים לצאת לפוסט-דוקטורט בחו"ל. "אנחנו רואים שאם את המהלך הזה מוביל דוקטורנט, הוא יכול בשיעורים מאוד גבוהים להניע את המשפחה שלו לרילוקיישן לכמה שנים בחו"ל. ואם זאת בחורה, סטודנטית, בהרבה מאוד מהמקרים היא לא מתחילה את התהליך. כבר באמצע הדוקטורט היא יודעת שהיא לא תוכל להניע את התהליך הזה", אמרה בת שבע כרם, יועצת נשיא האוניברסיטה העברית לקידום נשים במדע, בדיון שנערך בנושא בכנסת ביוני 2018.

מיעוט הנשים בסגל הבכיר באקדמיה לא חמק מהמועצה להשכלה הגבוהה, שכינסה ב-2011 ועדה בראשותה של פרופ' רבקה כרמי לבחון את המצב. שנתיים לאחר מכן הוקמה ועדה נוספת, בראשות פרופ' רות ארנון. תפקידה היה לעקוב אחר המלצות ועדת כרמי ולספק המלצות נוספות. הדוח פורסם בשנת 2015. בשני הדוחות הופיעו שורה של המלצות - מהעלאת המודעות וגידול במלגות לנשים ועד מעקב אחר נתונים וקביעת מדיניות שמבוססת עליהם. המלצה חשובה נוספת היא מינוי יועצת לנשיא האוניברסיטה לקידום נשים.

תפקיד היועצת לענייני נשים אינו מוגדר באופן מוחלט והוא משתנה ממוסד למוסד, אך כדי להבין את החשיבות והפוטנציאל שלו ניתן לראות מה כתבה כרמי באתר האינטרנט של אוניברסיטת בן-גוריון, שבראשה עמדה עד לאחרונה: "פורום נשים צריך להוות קבוצת ייחוס, תמיכה, אבל גם גוף מייצג

צרכים ואינטרסים שיש לקדם על מנת לקצר את הדרך לשוויון ושוויוניות מלאים. באוניברסיטת בן-גוריון נוצר מצב אופטימלי שבו פורום הנשים מובל ומונהג ע"י עוזרת הנשיאה לקידום מעמד האישה באקדמיה. בכך אכן מתקיימים בפורום כל המרכיבים שאמורים להבטיח לו פעילות פורה אבל גם הישגים".

בשנים האחרונות נעשו צעדים מועטים לקידום נשים באקדמיה, בעיקר ברמת המוסדות. לכן לתפקיד היועצת יש משקל חשוב בקידום הנושא. ואולם המחקר של מוסד שמואל נאמן מעלה כי הפוטנציאל רחוק מלהיות ממומש. הדוקטורנטית עידית סלומון מאוניברסיטת בר-אילן, בהנחייתה של ד"ר דפנה גץ משמואל נאמן, הגיעו למסקנה כי היעדר תקציבים ומדיניות מוסדרת, לצד היעדר ידע וניסיון מספקים, מונעים מהיועצות להצליח לקדם את הנושא באופן משמעותי. "למידת המצב המצוי עוררה לא פעם את הרושם, כי מינוי היועצות נעשה לכאורה כדי לצאת ידי חובה, לעיתים בעקבות מסקנות של ועדות ממשלתיות שהוקמו לצורך העניין, ולשם ביצוע פעולות סמליות במהותן ולא כדי להוביל את השינוי המשמעותי שלשמו נועד תפקידן", כתבה סלומון במחקר, והוסיפה, כי למרות זאת, "מצליחות היועצות לפעול ולקדם ככל יכולתן את השוויון המגדרי במוסדותיהן, בזכות התגייסותן ומחויבותן הטוטאליות לנושא ובזכות היצירתיות של כל אחת מהן מבחינת הנושאים, הקהלים והיזמות שהיא בוחרת לפעולתה".



עידית סלומון

עוד הוסיפה סלומון כי התפקיד לא הוגדר, ולמעשה לא ברור מהם תחומי אחריות של היועצת, מהן הסמכויות שלה, אילו כלים אמורים לעמוד לרשותה, באילו קהלים עליה לטפל, מהן הפעולות שעליה לעשות ואילו מטרות עליה להשיג. במחקר רואיינו שש יועצות באוניברסיטאות, וכן יועצות לענייני נשים בגופים אחרים. כמו כן, נסקרו דוחות, מסמכי חקיקה, פרסומים אקדמיים ועוד. סלומון מציינת כי רבות מן ההחלטות והסרת החסמים הנדרשים הם עניין של תקציב. הוא היה יכול להיות מיועד כדי לעזור ליועצת שקורסת תחת עול חובותיה האקדמיות, להגדיל מלגות לנשים, להפחית מחויבות של נשות סגל שמטפלות בילדיהן, להקים מעון יום ועוד. אפילו התגמול של היועצות אינו אחיד, ולפי עדויות של היועצות עצמן, אינו משקף את השעות הרבות שהן משקיעות בנושא. סלומון ציינה כי לא אומצה ההמלצה של ועדת כרמי להשוות את התפקיד לזה של דיקן פקולטה או דיקן סטודנטים ולהכיר בו כבמשרה אקדמית ניהולית. "באופן פרדוקסלי, מצב זה טומן בחובו ומשמר את אותם סממנים מוכרים מתחומים אחרים שמבצעות נשים, הזכות לתגמול סמלי בלבד, אם בכלל".

"יעד מרכזי של המל"ג"

ביולי 2017 הודיעו במל"ג על הקצאה של 2.5 מיליון שקל על פני שלוש שנים לטובת עידוד וקידום נשים לתפקידי מפתח. "התוכנית שבימים אלו יוצאת לדרך כוללת טיפוח של מאות נשים, החל מגילאי תיכון ועד לדוקטורנטיות וחברות סגל צעירות", נכתב אז בהודעת המל"ג. לא ברור מה יכולה להיות ההשפעה של סכום נמוך כל כך. זאת גם היתה הפעם הראשונה שות"ת (הוועדה לתקצוב ההשכלה הגבוהה) הקצתה תקציב ייעודי לפעילות היועצות. חצי שנה לאחר מכן הודיעו בות"ת על הכפלת הסכום שמקבלות היועצות לפעילותן, מסכום מקסימלי של 60 אלף שקל ל-120 אלף שקל, בכפוף לדיווחים על תמונת המצב המגדרית במוסד (האוניברסיטה עצמה צריכה להכפיל את הסכום). בנוסף, הוחלט על פרס הצטיינות של עד מיליון שקל למוסדות שיקדמו את הנושא. המלגה עבור פוסט-דוקטורט לחוקרות מצטיינות הוגדלה מ-50 אלף דולר לשנתיים לעד 80 אלף דולר לשנתיים, לצד הענקת מלגות לדוקטורנטיות בתחומי ההייטק בסך 150 אלף שקל (לשלוש שנים) ומלגות לסטודנטיות לתואר שני בתחומי ההייטק בסך 80 אלף שקל (לשנתיים). כמו כן, נדרשו המוסדות לכלול בתקנוניהם התייחסות מפורשת לנושא קידום הנשים במוסדותיהם. במל"ג מדגישים

כי קידום הנשים באקדמיה, בדגש על הגדלת ייצוגן בסגל הבכיר, הוא יעד מרכזי בתוכנית העבודה שלה.

לפי נתונים שנמסרו על ידי המל"ג לוועדת לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי של הכנסת, המועצה הקצתה 60 מיליון שקל בחמש שנים (כלומר 12 מיליון שקל בשנה) לטובת קידום הנושא. ואולם תקצוב זה כולל, למשל, גם מלגות לפוסט-דוקטורט. התקציב אמנם עובר לזוכה במלגה דרך המוסד עצמו, אבל הוא רק מהווה צינור. בפועל התקציב שעובר לאוניברסיטאות הוא נמוך משמעותית. "זה לא כסף לפעילות, 'תצבעו' את הכסף עבור התפקיד... עיקר החסם הוא התקציבים. אני הייתי רוצה לדעת מה התקציב שלי לחמש שנים, יציב וברור, כדי שאוכל לבנות תוכנית חומש עם יעדים לאוניברסיטה", אמרה לחוקרת יועצת מאחת האוניברסיטאות (דבריה מופיעים במחקר בעילום שם). במחקר מציגה סלומון את אחת הדרכים לקידום הנושא - הצבת יעדים ורגולציה - כלומר חיוב המוסדות להגדיל את מספר הנשים בסגל הבכיר, או תמרוץ שלהם לעשות כך. דרך נוספת היא אימוץ של ייצוג הולם, כלומר במקרה שיש שני מועמדים שווים לתפקיד, על המוסד לבחור במועמדת. "המציאות רבת השנים שבה ידועים הנתונים הקשים בנושא מוכיחה כי הדרכים שנקטו עד היום לא השיגו שינויים משמעותיים. ללא שימוש בכלים כגון אלו שהוצגו לעיל, ספק אם בשנים הקרובות יגיע השינוי המיוחל במפת הייצוג המגדרי בסגל הבכיר", סבורה סלומון.



ד"ר דפנה גץ. צילום: מוסד שמואל נאמן

לא אקטיביסטיות

המחקר עצמו מדבר על תפקיד היועצות והייצוג המגדרי האקדמיה, אך עולה ממנו נקודה מטרידה שרלוונטית לעיסוק בפמיניזם באופן כללי - הימנעות מבחירה בנשים "אקטיביסטיות".

"בהרבה מקרים לא נבחרות לתפקיד היועצות נשים אקטיביסטיות בעלות 'אג'נדה' בנושאי מגדר או פעילות חברתיות, והדבר מעורר ביקורת מצד גורמים שונים. אחת הטענות היא שמדובר בבחירה מכוונת, כדי שהיועצת הממונה לא 'תחולל מלחמות'. גם לתחושתן של היועצות כשנשאלו בסוגיה - אין זה מקרי, והן סיפקו הסברים שונים בנוגע לסיבות העומדות מאחורי מינוי כזה", אומרת סלומון. אמנם יש בכך היגיון מסוים - היועצת צריכה לעבוד בצמוד עם בכירי האוניברסיטה, ועל כן להיכרות אישית יש חלק משמעותי בהחלטה על המינוי. עימות בין הצדדים עלול לפגוע במטרה כולה.

ואולם לדעת סלומון, "אסור ש'הפחד' מפני מינוי של אקטיביסטית יהיה הסיבה לאי מינויה, אלא שיקולים ענייניים בלבד. אין לשכוח כי גם מינוי של 'אקטיביסטית' הוא מינוי מתוך נשות הסגל הבכיר באותם המוסדות, נשים עם 'קבלות' בעולם האקדמי".

הדבר אף מוביל לכך שנבחרות נשים בלי ניסיון והיכרות עם תחום המגדר. חמש מתוך שש היועצות שרואיינו במחקר ציינו כי לפני שמונו לתפקיד, הן לא הכירו את התפקיד ואת תכניו, ולא היה להן ידע או ניסיון. היו יועצות ששללו את הצורך בידע כזה: "זה תפקיד אופרטיבי! אני לא חושבת שמישהי צריכה לדעת את התאוריות או את התפתחות הפמיניזם. יש יעדים, צריך להשיג אותם ולדעת איך משיגים אותם. איך מחלקים את התקציבים, לזהות איפה נמצאים החסמים ולהסירם. אם זה היה תפקיד תיאורטי, לא הייתי לוקחת אותו על עצמי", אמרה אחת היועצות.

ועדיין, מציבת סלומון, כל היועצות טרחו ללמוד את התחום, בדרך כזאת או אחרת - רק שזה גבה מהן זמן לימוד של כשנה.