

הוֹגָנוֹת מַגְדָּרִית בָּאוֹנוֹבֶרְסִיטַּת חֵיפָה נִיְיר עַמְדָה

צוות המערכת לקידום הוֹגָנוֹת מַגְדָּרִית
בראשות פרופ' שולמית אלמוג, יוועצת הנשיאות לקידום
הוֹגָנוֹת מַגְדָּרִית

אוגוסט 2021

כתיבה: ד"ר גל אמיר

©

זכויות היוצרים. זה שמורוות

תשפ"א-2021

מערך ההוֹגָנוֹת מַגְדָּרִית

תודות

הסיווע שקיבלנו מחברות וחברי קהילת האוניברסיטה היה חיוני לצורך הפקת נייר העמדה. תודה ליוני לאופר, מנהל אגף משאבי אנוש; שרה להיאני - מנהלת המחלקה לסגל אקדמי, משאבי אנוש; ליבי כהן (עודד) ראש אגף נשיות וקשרי חוץ; אביבה פאר, מנהלת לשכת נשייה וחבר נאמנים; ד"ר ורדית גובר, מזכירה אקדמית; ניר אולסברג, סגן מזכירה אקדמית; דנה הוניגסמן, מרכזת מזכירות לשכת הרקטור; זהר נחשון, עוזר בכיר לסגן נשיא ומנכ"ל; צביה בקר, ראשת מדור האיחוד האירופי, רשות המחקר; אורלי ירון, מנהלת מחלקה מינויים והעלאות; סיגלית רג'ואן, ראשת מינהל הרשות ללימודים מתקדמים; מיכל מעוז-ברוך מרכזת הוועדה בנציבות לבטיחות מינית.

תודה גם לצוות המערך לקידום הוגנות מגדרית: שירה נבוון, סגנית נשיא לאסטרטגיה; לילך ברק特, עוזרת סגנית נשיא לאסטרטגיה; רויטל כץ-פדה, רכזת המערך לקידום הוגנות מגדרית; רינה ב. פיקל, חוקרת; ד"ר גל אמר, חוקר.

לבסוף, תודה למנהלת האוניברסיטה על התמיכה והסיווע בנושא חשוב זה.

חנן חנן לכולן.ם.

פרופ' שלומית אלמגור

תוכן עניינים

| | |
|---------|--|
| 1..... | תקציר..... |
| 2..... | א. מבוא..... |
| 3..... | ב. הוגנות מגדרית כחלק..... |
| 4..... | ג. עתיד השוויון המגדרי: מודל הצינור מול מודל תקרת הזוכיות..... |
| 8..... | ד. הוגנות מגדרית בארגונים..... |
| 10..... | ה. הוגנות מגדרית באקדמיה..... |
| 12..... | ו. חסמים בפני שווון מגדרי המוחדים לאקדמיה..... |
| 12..... | 1. חסם האתות האקדמי המסורתי..... |
| 13..... | 2. חסם המשילות האקדמיה..... |
| 14..... | 3. חסם המדעים והטכנולוגיה (STEM)..... |
| 16..... | ז. הוגנות מגדרית באוניברסיטה חיפה..... |
| 16..... | נתוני סגל באוניברסיטה חיפה..... |
| 16..... | נתוני קליטה באוניברסיטה חיפה..... |
| 18..... | ח. קו המשווה ואוניברסיטה חיפה..... |
| 21..... | ט. ניטור כלי מרכזי לצורכי קידום הוגנות מגדרית..... |
| 23..... | י.ביבליוגרפיה..... |
| 27..... | יא. נספח..... |

;

תקציר

משמעות המונח "הוגנות מגדרית" בהקשר אירוגני היא ייוזם של הליך רצוף שמטרתו לקדם שוויון מגדרי בין גברים ונשים בארגון. הליך זהו חוני לnochach א-שוויון מגדרי הרוחה בכל תחומי החיים. הוגנות מגדרית באקדמיה, מעבר להשפעתה הישירה על נשות ואנשי הסגל האקדמי, יכולה ליצור סכיבת הוגנת מגדרית המשפיעה על החברה כולה.

נייר העמדה פותח בסקרנות מודלים תיאורתיים הנוגעים להוגנות מגדרית. אחד - 'מודל הצינור' המניח שעם הזמן, שינוי דורי ונורומטיביibia לשווין מגדרי ללא צורך בחתוברות אקטיבית. מנגד, 'מודל תקרת הזוכיות' גורס כי חסמים רבי עוצמה מונעים את קידום הוגנות המגדרית, וכי אם לא יאותרו ויסורו, שוויון מגדרי לא יושג. בהמשך נסקורות תובנות העולות מהשיח הקיים באשר להוגנות מגדרית בארגונים בכלל בשדה האקדמי בפרט.

דgesch מיוחדר מושם על סקירת שלושה חסמים המעכבים שוויון מגדרי באקדמיה, האתוס האקדמי המסורתי, מודל המשילות האקדמית החדש והישן, והקשישים הקיימים בנוגע לייצוג נשים בתחום מדעי החיים והטכנולוגיה. מכאן נסקור שיטות פולולה שגובשו עד כה בעולם לצורך קידום תהליכי הוגנות מגדרית.

נייר עמדה זה מתמקד בהליך הוגנות המגדרית המיטבי בתנאייה של אוניברסיטה חיפה. לצורך כך נאספו מידע ונתונים, המוצגים כאן בנוגע לשווין המגדרי באוניברסיטה חיפה. נתונים אלה עליה כי על אף שהאוניברסיטה מצינה נתונים הקוראים לנדרש ע"י ות"ת, החמונה החביבה הכללית נוצרת משומש שבפקולטה למדעי הרוחה והבריאות ובפקולטה לחינוך קיים רוב נשי בכל הדרגות. מפילהה המתאפיינת לנתחי הוגנות מגדרית על פי פוקולטות, עולה כי בפקולטה למדעי הרוח ובפקולטה למדעי החברה (המונוט כשני שליש מחברי וחברות הסגל), קיים אי-שוויון מגדרי. אי-שוויון קיים גם בדרגות הבכירות. מצב הדברים בפקולטות הקטנות יחסית אינו משנה את תמונה המצב הבסיסית שתוארה.

1

נייר העמדה בוחן מצב דברים זה, ולאורו פורס תכנית אסטרטגית לקידום הוגנות המגדרית באוניברסיטה חיפה. יסדו מרכז בקידום ההוגנות המגדרית הוא מיקוד המבט בפקולטות למדעי החברה והרוחה וגיבוש כלים ייעודיים עבורן. מעבר לכך, על מנת לאתר את המוקדים והצמתים המאתגרים הוגנות מגדרית ולמצוא מענה לאתגרים אלה יש לפעול בשני צירום, "מלמטה למעלה" (Bottom Up) ו"מלמעלה למטה" (Top Down). מתוך זה מאפשרת התיחסות לכל התווך לאורכה מתפתחת קריירה אקדמית. ציר ה - "מלמטה למעלה" נועד לאתר באופן שיטתי ומוקדק את החסמים והאתגרים הניצבים בפני נשים באוניברסיטה, החל משלב כתיבת הדוקטורט ועד למינוי כפרופסוריות מן המניין. בין החיצות המתייחסות לציר זה - מתן עדיפות לקליטת מועמדת כshedover בתיקים דומים של מועמד מול מועמדת, קליטת מועמדות ישרות לדרגת 'מרצה בכירה' ושינויי מנעד רכיבי תיק המועמדות לקליטה, כך שתකופת פוטט דוקטורט בחו"ל לא תהווה רכיב הכרחי לקליטה. ציר ה - "מלמעלה למטה" מתחמק ביעדים הכמותיים והאיכותיים ברמת המאקרו, וגיבוש תוכנית פולולה המתבססת על שניינו נחלים, ופעילות הסבראה ברמת ההנהלה וברמה הכלכל אוניברסיטאית. תוכנית אסטרטגית ברוח זו הגיע המעורך לקידום הוגנות מגדרית באוניברסיטה לות"ת במסגרת תכנית 'קו המשווה' לקידום שוויון מגדרי והוא מצורפת כנספה לניר עמדה זה.

בסיכום של דברים, השגת יעד של שוויון מגדרי מצורכה הרתמותם כלל מוסדית, בליווי תקציבים הולמים, להליך מתמשך של ניטור ופיקוח, שנייר עמדה זה מסמן את ראשיתו.

א. מבוא

מטרת נייר עמדה זה היא בחינת השאלות הנוגעות להוגנות מגדרתית בהקשר אקדמי בכלל ובאוניברסיטת חיפה בפרט. נייר העמדה יפתח בבחינה של הגדרה אפשרית למושג 'הוגנות המגדרתית', יבחן מודלים שונים שפותחו בעולם לAITOR הצעיה והטיפול בה ויישום של המודלים בקשרים שונים. המשכו של נייר העמדה יעסוק באתגרים ובפתרונות המקשים על ההגנה ליעד הוגנות המגדרתית, וזאת על רקע התעצמות העיסוק בעיה זו בכל דוגי הממסד האקדמי בישראל, ובכלל כך ייזום תוכניות 'קו משווה' של מל"ג. בהמשך הדברים תיסקר תוכנית אסטרטגית לשווון מגדרי שהוגשה לאחרונה במסגרת 'קו המשווה', המתיחסת לצעדים שיינ��ו לקידום הוגנות מגדרית בין השנים תשפ"א – תשפ"ה באוניברסיטה חיפה. נייר העמדה ייחתס בתהווית הצעה לפתרונות על רקע התוכניות הקיימות, והתוכנית האסטרטגית שהוגשה.

נייר העמדה מבוסס על מקורות מגוונים, ובהם מחקרים מהארץ ומן העולם, המשקפים ניסיון בן עשרות שנים בבחינות נושא ההוגנות המגדרתית בהקשרים ארגוניים וקדמיים. הבסיס התיאורטי לבחינת שאלות ההוגנות המגדרתית נושך לתחומים שונים, ונוגע לשאלות מהותיות הקשורות לתפיסות של שווון, לתיאוריה פמיניסטית ולשאלות משפטיות כמו גם לשאלות של ניהול ותכנון ארגוני. כמו כן יובא וינוחת לעומקו מידע סטטיסטי המתבסס ברובו על נתונים עדכניים שנאספו על ידי צוות מערך ההוגנות המגדרתית באוניברסיטה חיפה.

נייר העמדה נועד לסייע להבנת עומק של מושג 'הוגנות המגדרתית', החל מבחןתו התיאורטית, דרך הקשייו הארגוניים/ ניהוליים והקדמיים הכלליים, וכלה במשמעותו ויישומו בהקשר הספציפי של אוניברסיטת חיפה בשנת 2021. תקוטנו היא כי הדברים יסייעו לצורך איתור חסמים ופעולה להסתrome, ולצורך סיללת הדרך בה יש ללכת על מנת להגיע להוגנות מגדרתית מלאה באוניברסיטה חיפה.

ב. הוגנות מגדרית כהילך

"הוגנות מגדרית" היא מונח שליבתו מבטאת שאיפה לחברה שאורחותיה, רשוויותיה ומוסדותיה יתנהלו בהתאם לתפיסה המכירה בא-השווון ההיסטורי בין גברים לנשים; חברה המוחיבת לפועל באוצרה נחושה ומושכלת לצורכי מגדר או-שווון זה. ניר עמדה זה עוסוק באופן שבו אמר עיקרונו ההוגנות המגדרית להיות מיושם ומוקדם באקדמיה הישראלית.

כבר בפתח הדברים, ראוי להזכיר תשומת לב לבחינה ממשמעה הבחירה במונח "הוגנות מגדרית", מונח חדש יחסית, שדומה כי הפך למקובל בהקשר של אקדמיה ישראלית ומוגדר. אין מדובר בבחירה מובנת מלאה. ליבת ההוגנות, ניתן לטעון, היא שווון. ומכאן עולה כי בחירה מתבקשת יותר תהיה אויל' הצירוף 'שווון מגדרי'. ואכן, 'שווון מגדרי' ו'הוגנות מגדרית' הם מונחים קשורים, אך הם אינם דואקزا זהים. 'שווון' הוא מונח המכונף כמה וכמה מובנים. לצרכי ניר עמדה זה לא נדרש לפירות העמדות, הגישות והדינונים הרבים מספור לעניין טיבו של שווון. נתקף בכך האבחנה הדועה בין שווון מספרי פורמלי, נוקשה, שבמרקמים רבים מרחיק מהתוצאה צודקת מבחינה מהותית, ו'שווון מהותי', התර אחר אמות מידת שאין מספריות ופורמליות, כדי להתקדם לעבר תוכניות הנתקפות כמשמעות צדק.

ברוח זו התיחס בית המשפט העליון לחשש שהסדרים שנעודו לשמר על צדק מגדרי נוקשה יגרמו אך מעבר "מהסדר פורמלי לא הוגן אחד (העדר שווון מגדרי) להסדר פורמלי לא הוגן אחר (שווון מגדרי נוקשה)".¹ הוגנות מגדרית, היא אם כן, לדברי בית המשפט "שווון מהותי שאינו מתחעלם מכלול השיקולים ומהמורכבות של הסיטואציה".² אם כן, המונח 'הוגנות מגדרית' מבקש לייצג את המורכבות הזו, ולסמן את היעד הסופי באמצעות בחירה במינוח העוקף כמה מהਮוקשים המתלויים למונח 'שווון'.

בשיח הבינלאומי ניתן למצוא שימוש תכוף גם במונח 'שווון' וגם במונח 'הוגנות'. כך, האו"ם מעדיף את ההגדלה 'שווון מגדרי' (Gender Equality) על פני 'הוגנות מגדרית' (Gender Equity), בשל כך שהוגנות מגדרית נראית תלולה במקומות, בתרבויות, במסורות או בדת, בעוד ש'שווון מגדרי' פירושו שהזוכיות, החובות וההזהמנויות של יחידים ויחידות לא יהיו תלויות בכך שנולדו גברים או נשים.³ UNESCO לעומת זאת עושה שימוש במונח הוגנות, ומוגדר אותה כך (תרגום מאנגלית על ידי המחבר):

הוגנות מגדרית היא הילך המביא להוגנות כלפי גברים ונשים. על מנת להבטיח הוגנות, יש לנקוט אמצעים כדי לפצות על אי השווון ההיסטורי והחברתי המונע מגברים ונשים לפעול במרחב המשחקים בצורה שוויונית. הוגנות היא האמצעי, שווון הוא המטרה.⁴

דומה כי השימוש במונח ההוגנות מטיב כלכוד את האופי המרובד שיש לשאיפה להשגת שווון מגדרי, ואת הקישור הנדרש בין אותה שאיפה לבין הילך. להלן אכן נבחן 'הוגנות מגדרית' לא רק כמטרה שיש להשיגה, שהיא בסופה של דבר 'שווון', אלא בעיקר כהילך, ככלומר - מגוון האמצעים שיש לנקט על מנת להגיע למטרה זו, ולהתקדם ממצב של אי שווון בתנאיו הבסיסיים של מגרש המשחקים המגדרי והתעסוקתי, עד למצב של שווון. הגדרת 'הוגנות מגדרית' כתהילך המוביל לשווון, או כמייצגת ארגן כלים העומד לרשות השוואפים והשואפות לשווון, מושתתת על הכרה בחינויות יצרה מודעת ומשוכלתת בכל הנitan של הילך, אשר יקדם באופן מיטבי השגת מטרת השווון, הנורתה תמיד באפקט מתקרב ווהולן.

¹ בע"מ 919/5 פלוני נ' פלוני (ນבו, 19.7.17), פסקה 8 לפסק דין של השופט מזו.

² שם.

³ Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women, *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming* .(2001)

⁴ UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework, *Baseline Definitions of Key Concepts and Terms* (2003)

ג. עתיד השוויון המגדרי: מודל הצינור מול מודל תקרת הזוכיות

מסלול חyi האזרח והאזרחות בחברה הישראלית במאה ה-21 (אם אינם שיכים לקבוצה אתנית או דתית מיוחדת כדוגמת חרדים) עבר דרך תחנות קבוצות ומוגדרות היטוב. תחנות אלו משקפות ומנציחות אי-שוויון מגדרי, ומוליכות לעבר אי-הוגנות מגדרית. להלן נskor בקצרה את התחנות הרלוונטיות העיקריות בחyi האזרחים והאזרחות, והאwon שבו כל אחת מהן תורמת את החלקה לנTEL אי-הוגנות. רקע זה נדרש על מנת להציג להבנה מלאה ככל האפשר של החסמים שאוחרו בדרכן של נשים לשוויון מגדרי, והמודלים שפותחו על מנת לאפיין חסמים אלו, כפי שתיארו במהלך פרק זה.

לאחר סיום ההשכלה הבסיסית בבית הספר (sha'af הוא מוסד היררכי, ולרוב מוגדר בצהורה זו או אחרת), מגויסים האזרחים והאזרחות לצבא, מוסד שהוא מטבעו מוגדר והיררכי. השירות הצבאי של רוב המגויסים והמוגיסות מסתים לווב לאחר כשרותם (32 חודשים לגברים, 24 חודשים לנשים) או לאחר תקופה קבועה עם ההגעה לדרגת קצונה זוטרה. אף השירות הצבאי מטיבע את חותמו על המשך הדרך בחyi האזרחים. שירות צבאי ממשוער, או שירות צבאי ביחס נחשבת, מקנה עמו הון חברתי נכבד, ומאפשר רשות של קשרים שהיא בעל משמעות בשוק העבודה ובחיים האזרחים. כאמור, זה'ל הוא ארגון היררכי ומוגדר היטוב. על אף הצלחות נקודתיות במאבקים להביא לקלותן של נשים לכל צוראות השירות הצבאי,⁵ הצבא וחוק עדין מהליות מוחב שוויוני, ועודין נמצאים בו חסמים גלויים וסמיים המוצבים בפני נשים.⁶ בישראל, נקודת הפתיחהמנה יוצאות נשים לדרכן בחיים מסומנת כאשר שהוא לכל היותר מאותגר מבחינת הוגנות מגדרית.

לאחר סיום הפרק הצבאי, מגיע זמנה של ההשתלבות בשוק העבודה. ההכשרה המקצועית של עשרות אחוזים ממשיימי ומסיימות התיכון עוברת במוסד להשכלה גבוהה. הבחירה במקצועות (וכנגורת שלה), הבחירה בתחום הלימוד לסטודנטים ולסטודנטות להשכלה גבוהה) אף היא ממוגדרת. לבחירה במסלול מקצועי ובמסלול לימודי למורים יושם כמודון מניעים אישיים אינדיידואליים שאינם ממוגדרים. אין ספק שהעדפות אישיות, נתינות וכיישורים משקפים מושמעות. אף כעולה משלל מחקרים בארץ ובעולם, גם בחירה זו מושפעת عمוקות מshallות מגדריות. כדיוע, חסמים מסווגים שונים מסלילים נשים לעבר מקצועות המאפשרים 'אייזון' בין קריירה ומשפחה, 'אייזון' שבתפיסה המסורתית אינו נדרש מן הגברים. העשורים האחוריים רואו שינוי של ממש בתפיסה זו, אולם תפיסות של 'קריירה נשית' לעומת 'קריירה גברית' עודן שרירות וקיימות, ומשפיעות השפעה של ממש על בחירת המקצוע. 7 תפיסות אלו מובילות לעבר קיומו מקצועות 'נשים' בהם יש רוב נשי מובהק, אם בשלבי ההכשרה (אקדמיות ואחרות) וגם בעיסוק המקצוע עצמו. על פי דו"ח של מכון אדווה, ב-2015 היו 60% מהנשים בישראל מועלות מועלות בעשרה 'מקצועות נשים'.⁸

4

⁵ כך, למשל, כוללות תקנות שירות בייחון (קבעת תפקידים לשירות נשים בהתקנות), התשס"א – 2001 רשיימה ארוכה של תפקידים כתיסת, לוחמת הי"ר ומשנה טכנית בחיל התותחנים, שהיו בעבר סגורים לפני נשים.

⁶ לדין בחסמים אלו רואו: אורנה שעון-לו, עדנה לומסקי-פדר (עורכות), מגדר בסיס: נשים וגברים בשירות הצבאי, הקיבוץ המאוחד, (2018).

⁷ ראו: גלית אהרון "קריירות מגדריות בישראל והשפעתן על שכר" סוציאולוגיה ישראלית יח 31 (2016); אילנה אבישר ונורית דביר, "גברים ונשים בלמידה הוראה ומחשבים: מניעים ותפיסות מגדריות ומשפחותיות" דפים 140, 51 (2011).

⁸ על חסון, נגה דגן בוגלו "בידול תעסוקתי ופער שכר בין גברים ונשים" (מכון אדווה, 2015). על פי דו"ח זה של מכון אדווה, ב-2015 היו 60% מהנשים בישראל מועלות בעשרה "מקצועות נשים". "מדד הגיון" של נציבות שוויון ההזמנויות בעבודה המתפרסם מדי שנה, משנה 2017, מוצא בעקבות כי נשים מבוגרות לעבודות מסוימות, לרוב בשכר נמוך. כך, למשל, בשנת 2020 נמצא כי נשים לא אקדמיות בגילאי 45 ומעלה מיצגות ייצוג יתר בענפי ייצור טקסטיל, ייצור מחשבים, הוצאה לאור, שירותים פיננסיים וביתוח, ושירותי מחזקה ותעסוקה. נשים אקדמיות בגילאים אלו מיצגות ייצוג יתר בארכובת הענפים המשלימים את השכר הנמוך במשק: ייצור טקסטיל, מכורה קמענאות ושירותי תחזוקה ותעסוקה. אלכסנדרה קלב, יפית אלפנדרי, איליה גינז וציפי ברמן "מדד הגיון: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטוי וה齊בורגי" (נציבות שוויון בעבודה, 2020).

מובן שהחסים נווספים מעבר לאלו שנסקרו בנייר עמדה זה עומדים בפני קבוצות פרטיקולריות של נשים כגון נשים ערביות, נשים אתיופיות, נשים חרדיות. ראוי להזכיר תשומת לב ומחקרים מעמיקים גם באשר לחסים הנוגעים לשירות לקוחות אלה ואחרות.

מכאן נגיעה לתחנה האקדמית, שהיא עניינו של נייר עמדה זה. עיקר עיסוקנו כאן אינו במני שבעורן האקדמית היא תחנת ביניהם בדרך להכשרה מקצועית ולעיסוק מעשי בתחום אותו בחרו ללמידה, אלא במני שבחרו באקדמית כקרירה. עבורן האקדמית מבהה מקום עבודתה בעל מאפיינים יהודים, וביניהם אתוס תעסוקתי שאינו קיים במקומות אחרים. כל אלו ייסקו בהמשך. בנקודה זו אף נתעים כי ההילוב הייחודי בין היהדות האקדמית מקום בו נרכשת התרבות המקצועית הבסיסית של שירותים מהישראלית והישראלים לבין היהדות מקום עברדה יהודית, מדגיש את חשיבותה העיסוק בהוגנות המגדרית באקדמית. האקדמית נמנית עם אותם מוסדות שהפעלה בולטת ונוחשה של תפיסה של הוגנות מגדרית בתחום תרני על שוק העבודה כולו, ותקדם את ההוגנות המגדרית הכללית בכמה וכמה רבדים. מוסדות השומרם על הסדר הפטרייארכלי הקיים, ואינם מפעלים את כל הוגנות המגדרית, הם למעשה מוסדות לשימור הסדר החברתי הקיים והנצחתו. מכאן חשיבותה הגדולה של הוגנות מגדרית באקדמית, מעבר להקשר המידי של היהדות האקדמית מקום עברדה לאלפי מועסקות, ומועסקות, אנשי ונשות הסגל האקדמי לדרגותיהן השונות בתשעתה המוסדות האוניברסיטאיים בישראל, ובὔשות המכילות האקדמיות.

השדה האקדמי דומה במהותו לשדות אחרים בשוק התעסוקה בישראל. אי לך נקודת הפתיחה מתוכה יש לצאת לעבר תהליך שיווביל לשווון מגדרי דרך שימוש בכל הוגנות המגדרית, היא חברה פטריארכלית-אנדוונטרית, בה מגרש המשחקים התעסוקתי והחברתי אינו מאוזן מבחינת התנאים העומדים לרשות השחקנים והשחקניות. ברור כי החברה כוללת מציה בהתקדמות הדרגתית לעבר שוויון מגדרי, כי המצב כיום שהוא שונה לפני כעשור, ועודאי שהוא יהיה לפניו מספר עשורים, וכי תהליכי השינוי החל. ועם זאת, מדובר בתהליכי איטי, שיש לבחון את הגורמים המעציבים אותו או מאטים את התקדמותו.

5

בשיה מחקרים שהתפתחו בשנים ה-80 וה-90 של המאה ה-20 בוגר ליחסים המונעים השתלבותן של נשים בשדות תעסוקתיים, אקדמיים, פוליטיים ואחרים, רוחם השימוש בשני מודלים. מודלים אלו, מודל 'הצינור' ומודל 'תקרת הזוכיות' והם יושמו אותן בשאלת הצפי להשגת שוויון מגדרי באקדמיה.⁹

מודל 'הצינור' ראה בהשתלבות מלאה של נשים כשחקניות שוות מעמד אך עניין של זמן, ולפי התחזית שהציג מודל זה, בסופה של תהליכי שכבר החל, נשים המזויות כיום בדרגים הנמוכים של המדרג האקדמי או התעסוקתי, תגעה במספרים שווים אל הדרגים הבכירים.

מודל 'תקרת הזוכיות' גורס כי תהליכי זה ייעצר, שכן קיימים חסמים בלתי נראים, הזריםים עמוק בתחום המבנים החברתיים המשמשים בסיס לשוק התעסוקה וההשתלבות באקדמיה, אותם אין נשים יכולות לפרק, והשאיפה כי בסופה של דבר נגיעה לשוויון מגדרי ללא פעללה אקטיבית של איתור והסרת חסמים, אינה ריאלית.¹⁰

.Nancy M. Carter and Christine Silva, *Pipeline's Broken Promise*, CATALYST (2010)⁹
Tracy A. LaPierre and Mary K. Zimmerman, *Career advancement and gender equity in healthcare management*, 27 GENDER IN MANAGEMENT: AN INTERNATIONAL JOURNAL 100 (2012)

החוקיות וובין ג' אילוי ודברה א' מיירסון (Ely & Meyerson) זיהו ארבע אסטרטגיות לקידום הוגנות מגדרית, שהופעלו בארגונים ששאפו להגיע לשוויון מגדרי. אמצעים שונים מארגוני הכלים של ארבע האסטרטגיות ניתנים לזיהוי וליחס בכל תוכנית לקידום שוויון מגדרי בתוסקה או באקדמיה, כפי שנראה להלן.¹¹ נראה כי שתי האסטרטגיות הראשונות, לפחות, יכולות להיקשר למודל 'הצינור' ולקידום 'טבאי' של נשים לעומת כוח ושוויון מספרי בשוק העבודה, הדורש אף סבלנות והשקעה של זמן, ושינוי של נקודת הראות, אם זו של הנשים הנדרשות לגלות תוכנות 'גבריות' או של הארגונים, הנדרשים להעריך תוכנות 'נשים'. שתי האסטרטגיות האחרונות מנסות לאתרא את החסם המהווה את תקורת הזוכות' ולנפכו, אם כי אין קשר חד ערכי בין האסטרטגיות ובין המודלים:

1. אסטרטגיית 'תקנו את האישה' יוצאת מנקודת הנחה כי נשים חסרות את הידע ואת הכלים לשחק באופן שווה במרחב המשחקים התעסוקתי והקדמי, ובשל כך היא מתמקדת במתן הכלים להכשרת נשים באמצעות לימוד ותוכניות הנחיה והכשרה. על פי אילוי ומירסון גישה זו יכולה לסייע לנשים מסוימות, במקומות העבודה מסוימים, אך לא לכל הנשים, והיא אינה יכולה להביא לשינוי ארגוני כולל, אם כי הצלחתן של נשים בודדות אכן עשויה לפזרן מחסומי מגדר, וליצור מודל חיובי לשילובן של נשים נוספות.
2. אסטרטגיית 'הערכו את הנשי' יוצאת מנקודת הנחה שארגונים ומקומות העבודה אינם מעריכים כראוי תוכנות נשים, ובשל כך יש לוודא שתכוננות מסווג זה התוגמלנה בתכונות וכיישוריהם גבריים. נעיר כי גישה זו בעייתה שכן היא מבוססת על התבוננות מהותנית העשויה לחזק התיחסות סטריאוטיפית ושתיתית ל-'נשים' ול-'גברים', וספק אם יש בה כדי לקדם שוויון.
3. אסטרטגיית "יצירת הזדמנויות שוות" יוצאת מנקודת הנחה כי יש לייחדי הכוח בחברה ומבנה פטרארכליים עמוקים מונעים הזדמנויות שוות לנשים. גישה זו מנסה לאזן את שדה המשחק תוך שימוש בכלים כהעדפה מתקנת, או מתן הטבות הנוגעות למשפחה. מובן כי כדי להשיג השפעה עמוקה על התרבות הארגונית יש להתייחס לסוגיות האיזון בין עבודה ומשפחה כקשורה לעיד של יצירה הזדמנויות שוות ולא כ'בעיה נשית ומשפחתית'.
4. אסטרטגיית "הערכו את התרבות הארגונית" קוראת לתהlik מורכב של שינוי ארגוני הכלול ביקורת, ניסוי וטעיה ושינוי של הנרטיב. היא דומה מאד להמליצה של זאב לור וחדס בן אליהו, המגדירה שינוי מגדרי בארגון כתהlik של ייצוג, הכרה ומתן משקל וכוח לנקודת המבט של נשים.¹² גם לור ובן אליהו מצאו כי קיימים פער משמעותי בין היכולת לזהות, להבין ולפענה פרקטיקות ארגוניות מדירות, לבין הקושי בשינוין. נראה כי באסטרטגיה זו גלום הפוטנציאל הרוב ביותר להתחמדות עם תקורת הזוכות מאربع האסטרטגיות שנסקרו.

האם באקדמיה הישראלית ניתן לסמך על מודל 'הצינור'? האם שתי האסטרטגיות הראשונות כוללות לשמש בסיס לפעללה שתשיג שוויון מגדרי דרך הוגנות? נראה שלא ניתן להסתפק בתקווה כי הזמן הוא מרפא לחוסר הוגנות. על פי ניתוח שנערך בתחום שנות התשעים של המאה שבעה, "כניתן של נשים לעומת מפתח במשק היא איטית ומוזערת".¹³ יש להניח כי לו היה מודל 'הצינור' והאסטרטגיות המאמצות אותו דרך פעולה שיש בה כדי להביא לשוויון מגדרי, היה המצב כיום, שלושה עשויים לאחר פרסום הניתוח, שונה בתכלית. אך לא אלו פניו הדברים, באורך או בעולם.

Robin J. Ely and Debra E. Meyerson, *Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change*, 22 RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR (2000)

¹² הدس בן אליהו וואב לור, "המדריך ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים" (מכון זן-ליר, 2018).

¹³ יהודה שנhab "מאפיינים ארגוניים המשפיעים על ייצוג נשים וקידומן באקדמיה הישראלית", מגמות לד. (1991) 77

באיחוד האירופי, בו מופעלות מזה עשוירות תוכניות לקידום ההוגנות המגדרית, כשלה גישת 'הציגו'. במסמך משנת 2012, שהפיין האיחוד למיניות החברות ושותפות, בהן ישראל, הוא מבחרו האיחוד כי על אף מאמצים ברמת האיחוד וברמה הלאומית להגיע לשוויון מגדרי, האקדמיה עדין מתאפיינת בא-שוויון מהותי. העלייה השנתית בכמות החקירות היא פחתה מחייב מכך מסוימות הדוקטורט, ונשים מעוטות נמצאות בתפקידי מנהיגות וקבלה החלטות.¹⁴ מסמך זה עודו מהווה בסיס להגדרות התוכניות לשוויון מגדרי המחייבות את מדינות האיחוד ושותפותהן מחוץ לאיחוד. מחקרם של פטרישה ש' סלינס וקלודיה באני (Salinas & Bagni, משנת 2017, העוסק בהוגנות מגדרית מנקודת ראות אירופית, מראה כי גם בעשור הנוכחי השיפור המquoה אינו מתרחש בקצב הנדרש.¹⁵

מכך עולה כי למרות ההכרה במודל הצינור כМОBILE לשיפור הדרוגתי באקדמיה, השיפור איטי מכדי להיות מספק, וכנראה שמודל 'תקורת הזוכוכית' מספק הסבר טוב יותר לממצאים האמפיריים. בין אם התקורת היא בארגון ובין אם מוחוצה לו, בין אם הח股ם הוא פנימי, משפחתי ובין או רגולטיבי, הארגון צריך להיזרש לו.

European Commission, *Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions* (2012)

Patricia C. Salinas and Claudia Bagni, *Gender Equality from a European Perspective: Myth and Reality*, 96 NEURON 721 (2017)

ד. הוגנות מגדרית בארגונים

זאב לורר והדס בן אליהו מציעים הגדרות מועלות ודרבי פעולה לקידום השוויון המגדרי בארגונים.¹⁶ הם מגדירים פרקטיקה ארגונית מדירה ככל פרקטיקה ארגונית (מושג רחב היכול לכל פרקטיקה, החל מהחתמתהCRTS, ועד ראיון קבלה לעובודה)" אשר קבוצה המשתחפת בה חווה אותה כמגבילה, מונעת הזדמנויות, מנסה תפקודית או כרוכה בחוויה של מצוקה, הקטנה, חוסר אונים או חוסר מסוגלה".¹⁷

התהילין המוצע על ידי לורר ובן אליהו הוא אבחון ואיתור הפרקטיקות המדירות, מנוקות מבטן של נשים, במוגון תחומיים: גישת והסללה של כוח אדם, שכר ותגמול, הטרדה מינית, פרקטיקות הקשורות לארגון העבודה המקצועית, פרקטיקות המאוזנת בין עובודה ומשפחה, פרקטיקות של כוח והשתקה במופעי דיבור, פרקטיקות של הערכה וקיודם, פרקטיקות של הכשרה והדראה, פרקטיקות של תשתיות פיזיות ומרחביות, פרקטיקות של סמלים ודימויים ארגוניים. על מנת להפוך את כל אלו להוגנים מגדירות מציעים לורר ובן אליהו ארגז כלים הכלול התרבות ספציפיות בפרקטיות אלו – הטמעת נקודות מגדירת בתחום קובל בתהליכי קבלת החלטות; ניתוח מגדרי של עיסוקים (הסללה מגדרית); מניעת הטרדה מינית; מניעת השתתקת קול במופעי דיבור; ארגון העבודה וסידורי העבודה באופן המתחשב בעובודה ומשפחה; משטרו שכר – צמצום פערים מגדריים בשכר; קידום שוויון מגדרי באמצעות תהליכי התקצוב הארגוניים.

כלים אלו ודומיהם הם עיקרן של תוכניות רבות ליישום הוגנות מגדרית בארגונים. תוכנית כזו, המפרטת תהליך ארבע-שלבי לשינוי ארגוני, פורסמה במסמך מהיבש של האיחוד האירופי ועיקרייה יפורטו להלן:¹⁸

השלב הראשון הוא **ניתוח**. בשלב זה נאספים מידע ונתונים הנוגעים לפערים מגדריים בארגון: פערו שכר, קידום, קבלה לעובודה וכיווץ בה. מידע זה מנותח, על מנת לאחר את החסמים המאוחרים באמצעותו ולעמו על מקורם. השלב הבא **תכנון**, זה שלב בו מוגדרות המטרות לאור תוצאות הניתוח, ומתחות את דרכי הפעולה המיטביות להסרת החסם המגדרי. השלב הבא הוא **ישום**. שלב בו נעשה שימוש בכלים מארגן הכלים של הוגנות מגדרית, על מנת להסיר באופן מעשי את החסמים שאותרו בשלב הניתוח, על פי ממצאיו של התכנון. השלב האחרון הוא **নিয়ন্ত্রণ**. בשלב זה מתקים מעקב אחר השגת המטרות שהותרו בשלב ההכנות, כתוצאה של הכלים שהופעלו בשלב היישום. שלב זה אינו פועל חד פעמי אלא הליך רצוף ומתמשך, שצריך להיות מוטמן בתרבotta הארגונית. לפי ממצאי הניטור ניתן לכוון את הפעלת הכלים שישומו בשלב הניטור, להגברת ההתערבות או להחלישה לפי הצורך.

8

תוכנית ארבע-שלבית נראהיה כדרך ייילה להתקדמות אל שוויון מגדרי תוך שימוש בכלים של הוגנות מגדרית בכל ארגון, אך ברור שישום של השלבים והדוגש שניתן לכל אחד מהם, כמו גם הכלים הספציפיים שניתן להשתמש בהם בשלב היישום, תלויים בהתאם וההיסטוריה הארגונית בארגון בו מדובר.

כך, למשל, יישום הוגנות מגדרית שונה בחברת הייטק שנוסדה לפני שנים ספורות ליישומה ברשות מקומית גדולה, הפעילה מזה עשרה שנים. יתacen שבחברת הייטק יהיה צורך במאזן מיוחד בשלב הניתוח וההכנות, אך היישום יהיה קל יחסית, מכיוון שהפרקטיות הארגונית המדריות עדין לא קובעו כחלק מן התרבות הארגונית. בה במידה יתacen שברשות המקומית יהיה

¹⁶ זאב לורר והדס בן אליהו "מפרקטיקה מגדרית לפרקטיקה של שוויון: מדריך למשתמשת" (מכון זן-ליך, 2015); במאמרם הם מפתחים רעיון מוכרים, ולפיהם ארגונים מפתחים 'משטרי אי שוויון' שהם פרקטיקות ותהליכיים שלובים זה בזו, ויוצרים אי שוויון מתמשך בארגונים ובמוסדות. וראו: Joan Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, 4 GENDER Joan Acker, *Inequality Regimes: Gender, Class and Race in*; AND SOCIETY 139 (1990) James N. Baron and William T. ; *Organizations*, 20 GENDER AND SOCIETY 441 (2006) Biebly, *Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation and the Organization of Work*, 45 AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW 737 (1980)

¹⁷ לורר ובן אליהו, שם, בעמ' 20.

European Institute of Gender Equality, *What is a Gender Equality Plan (GEP)*¹⁸ .(2016)

כל מאד לזהות את החסמים וליצור תוכנית להסרתם, אך פעולותם של חסמים אלו מזוה עשרה שנים הaculaו אותם לחלק בלתי נפרד מן התרבויות הארגונית והא托ס הפנימי של הארגון, כך שהאתגר הממשי יהיה בשלב היישום.

כפי שנראה בהמשך נייר עמדה זה, האתוס האקדמי מציב אתגרים מיוחדים בפני תפיסת ההוגנות המגדרית. מעבר לכך, ניתן לאר בכלי מסווד אקדמי וריאציות שונות של האתוס האקדמי הכללי, ואין דומה הטכניון, או מכון ויצמן, שהתרכזותם במקצועות המדעים והטכנולוגיה מעמידה קושי מיוחד בפני נשים, לאוניברסיטת חיפה, או לאוניברסיטה בר-אילן. כל מסווד והאתגרים המיוחדים שהוא מציב בפני תוכניות לשווין מגדרי.

מטרתו של נייר עמדה זה היא קידום ההוגנות מגדרית באוניברסיטה חיפה, מסווד בעל זהות משלהו, פרקטיקות מדירות ומכילות המיוודאות לו, ומטרות ארגוניות ייחודיות. מדובר באוניברסיטה בעלת היסטוריה ייחודית, השונה מזו של אוניברסיטאות אחרות. בהתאם לכך, האתוס האקדמי הארגוני השונה מזו שניתן למצואו במוסדות אוניברסיטאיים אחרים. בשל כך מכון נייר עמדה זה, לאחר בחינת משמעותה הפרקטית של ההוגנות המגדרית בהקשר אקדמי, לבחינה שאלות הנוגעות בישום תפיסה של הוגנות מגדרית באוניברסיטת חיפה, על תבואה, ההיסטוריה והגיאוגרפיה הפיזית והארגוני המיוחדים לה.

ה. הוגנות מגדרית באקדמיה

האקדמיה היא ארגון בעל ייחוד, המתרbeta במסורת בת מאות שנים, ששמרה אתו סקטוריאל המבוסס על סט של ערכי פרטיקולריים, שבמרכזם חופש המחקר וההוראה ועצמאות המוסד האקדמי.

על אף שהורשה באירופה בראשית האלף הראשון, את צורתה המודרנית קיבלה האקדמיה במאה ה-19, במידה רבה בעקבות עבודתם של האחים פון הומבולטט באוניברסיטת ברלין. 'הഗדרה החומבולטטיאנית של האקדמיה' התבססה על מספר אדנים, שבשלולים ובישומים נוצר המוסד בצורתו המוכרת לנו כינס. האחים הומבולטט, שחיו ופעלו במנרכיה האבסולוטית הפרוסית, יצרו מוסד ייחודי, ודאי בפועלתו במגזר פוליטית מסווג זה. הם דרשו ממלכם חופש אקדמי מוחלט, כדי להשתగ בוגדל השן, ולהפוך את האקדמיה למוסד של השכלה גבוהה וחיפוש אחר האמת.¹⁹

מטבע הדברים, התנאים בהם פעלו האחים הומבולטט בראשית המאה ה-19 בברלין שונים מאוד אולי הקיימים בחיפה של ראיית המאה ה-21. במהלך המאות שחלפו מאז עבר האתוס האקדמי שינויים, והוא בא לידי ביטוי בתנאים שונים באזוריים שונים ובמוסדות שונים.

כך, למשל, רעיונות של כלכלת שוק חדרו את מחסום מגדל השן, וייצרו מערכת קשרים סבוכה בין האקדמיה ובין עולם ההון והחטביה. קרסים אלה הכפיפו חלקים מסוימים בהתחלה האקדמית למדרדים ולשיטות ניהול בעלות אויגנטציה כלכלית. קימיות תפיסות שונות ולעיתים מונגדות באשר למעבר האקדמי לניהוליות (managerialism), לצד ביקורת על הנסיגה של האקדמיה מהנתיק במעבר מאילוצי שוק (בין אם יתווך זה היה מודומה ובין אם היה אמיתי). יש תפיסה הגורסת כי המעבר לאקדמיה ניהולית, מעניק לאקדמיה חופש רב יותר מן המדינה, ומסיע לה להגשים את מטרותיה – מצורנות במחקר ובהוראה.²⁰ בין אם יש אמות בביטחון, או שיש צדק בשבחים, הנחותיים מראים כי המעבר האמור, שדומה כי אין ספק בעצם קיומו ואף בהאצחו, מאט את ההתקדמות לעבר הוגנות מגדרית.

10 המעבר לאקדמיה ניהולית הוא אך דוגמה לאתגר אחד מולו עומדת האקדמיה במאה ה-21, הן בהקשר של הוגנות מגדרית, והן בניסיון לשמר על אוטס זהות מוחנחים המייחדים אותה משאר המוסדות והארגוני בחברה. אוטס זה זהה זו שנותרו מוחנחים במוסדות אקדמיים ברוחם העולם, הביאו להתמודדות עם בעיות דומות, בהקשר של שוויון מגדרי, ולגיבושים של מספר קרייטריונים ייחודיים לאקדמיה, המשמשים כמדרדים לקידומה של הוגנות מגדרית, ואלו הם:

1. מוסות מגדריות שנעודו להציג נשי שווה בסגל אקדמי בכל הרמות, במישור הקליטה והקידום. מוסות אלו נתפסות לרוב כיצgui זמני.²¹
2. מתן תשומת לב להבדלי מגדר במישור האופקי ולא רק במישור האנכי – מניעת רייכוז של נשים במקצועות מסוימים, והיעדרן מאחרים.²²
3. תשומת לב לאיזון הנדרש בין משפחה וקריירה,²³ כגון מתן חופשת לידה, עידודה של חופשת לידה לאבות, ותוכניות מיוחדות לעידוד שיבת נשים למקום העבודה וקידום הקריירה שלהם

Thorsten Nybom, *The Humboldt Legacy: Reflections on the Past, Present, and Future of the European University*, 15 HIGHER EDUCATION POLICY 141 (2003)
Kirsy-Mari Kallio, Tomi J Kallio, Janne Tienari and Timo Hyvönen, *Ethos at Stake: Performance Management and Academic Work in Universities*, 69 HUMAN RELATIONS 685 (2015)

Anke Lipinsky, *Gender Equality Policies in Public Research*, (Publications Office of the European Union, 2014)

Kerry Carrington and Angela Pratt, *How far have we come: Gender disparities in the Australian Higher Education System*. Social Policy Group, Department of the Parliamentary Library, Commonwealth of Australia, Current Issues Brief No. 31 .2002-3

Sandra Laursen and Ann E. Austin, *Building Gender Equity in the Academy*, 130-²³ 139 (2020)

לאחר תקופת היעדרות.²⁴ בהקשר זה מושם דגש על גלי 'גמישות' המוגדרת כיכולת להתאים את חיי העבודה ושבוטה העבודה להעדפות האישיות, ולפעליות אחרות.²⁵ 4. שילובן של נשים במשרות הנהלה ומשרות כוח באקדמיה, ברמה של נשיונות ודקניות.²⁶ וכתוכזאה ישירה מכך, הטמעת נקודת הראות הנשית בתהליכי קבלת החלטות.

אין מדובר ברשימה סגורה, אלא בראשימה מתפתחת, הרגישה לצרכים מקומיים וספציפיים. לכל מוסד הווריאנטים שלו, בהתאם לצרכים הייחודיים וلتרכות הארגונית והאקדמית המאפיינות את המידנות והמוסדות שבהם מדובר. המשותף לקריטריונים השונים הוא היותם כלים להtagבות על החסמים האופייניים למוסדות אקדמיים. להלן נסקור כמה מהחסמים הייחודיים המקשימים על הפעלה של תוכניות הוגנות מגדרית באקדמיה.

Elyse Ruest-Archambault, *Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science*, (European Commission, Director-General for Research, 2008)
Maria Jepsen and Ute Klammer, *Editorial*, 10 TRANSFER – EUROPEAN REVIEW OF LABOUR AND RESEARCH 157 (2004)
.22, Carrington and Pratt 26 לעיל ה"ש

ו. חסמים בפני שווון מגדרי המוחדים לאקדמיה

חסמים רוחניים שרישום ניכר בכל רבדי החברה מעכבים את קידומן האישי והמקצועי של נשים ולעיתים מונעים אותו. פגיעתם הרעה של חסמים אלה ניכרת גם באקדמיה. כידוע, משך שנים רבות נתפסה האקדמיה כמעוז גברי, ווק נשים מועטו הצליחו לחדר אליו.²⁷ התקדמות הקשורה למעמד הנשים בחברה המודרנית הובילה לעלייה במספר הנשים המגיעות ללימודים גבוהים, אלא שזו נשחף קומה של "עקבות המספריים"²⁸—בעוד נשים מהוות רוב מהסטודנטים והסטודנטיות בתואר ראשון, שני ושלישי, יציגן יורדת ככל שעולים בסולם האקדמי.²⁹ ניר עמדה זה אינו מיועד לפחות את כל טווח החסמים והקשיים שהצטברותם משפיעה על יציבות עקבות המספריים (למשל – הקשי הידוע של נשים לצאת להשתלמות בתאר-דוקטורט,³⁰ או הציפייה מנשים לקחת על עצמן נתח גדול יותר מטלות הטיפול במשק הבית והמשפחה באופן הפגע ביכולתן להקים זמן לקריירה ולקידום).³¹ מעבר לאותם חסמים כללים שוכו להתייחסות נרחבה בשיח ההוגנות הקיים, נבקש כאן להשליך זרקו על שני חסמים הנוראים, במידה רבה, סמוים מן העין, למروת השפעתם רובה: חסם האתוט האקדמי המסורי וחסם המשילות האקדמית. נחתום בדיון ביחס הנוכח יותר וייתר בשיח ההוגנות העכשווי – חסם המדעים והטכנולוגיה.

1. חסם האתוט האקדמי המסורי

חסם זה קשור לתפיסה הרווחת במוחב האקדמי, על פיה האקדמיה עיוורת למגדר והמצוינות היא קריטריון יחיד המופעל בה להלא פרשות. לטענה זו שני רבדים, הראשון, הוא ראייה של האקדמיה כМОבלעת עיוורת מגדר, שבה הצעינות בפרמטרים ניטרליים ואובייקטיביים היא המביאה לקידום. השני, הוא תפיסה על פיה התערבות בעשייה ובהתנהלות האקדמית, ובמה שמדובר כחופש האקדמי (בין היתר – חופש לעניין מינואים וקידומים על בסיס פרמטרים ניטרליים ואובייקטיביים) תפגע במצוינות.

12

חסם זה שואב את כוחו מהנהחות יסוד שניית לבקר הן מבחינת בסיסן הרעיוני, והן מבחינה המוכיח בין לבין ראיות אמפיריות. כך, לדוגמא, נטען, באשר לוובד הראושן של החסם, כי האקדמיה, המנוחת על ידי גברים באופן מסוית, מגדירה 'מצוינות' כ'הצעינות' במא שగברים טובים בו', ומכאן נוצרים חסמים בלתי עבירים לנשים.³²

עוד נטען, באשר לוובד השני של החסם, כי קיום פערים אקדמיים ממשמעותיים (שנוצרו במדינות רבות באירופה)³³ בין גברים ונשים בקידום, ברמת השכר, בכמות הפרסומים, בהגשת בקשות למענקים לרמות תחרויות והשגת המענקים, מצבעים, לכשעכמים, על כך שההנחה שהاكademיה היא עיוורת מגדר, והקריטריון היחיד לקידום אקדמי הוא מצינוות, שגויה בסיסה.

²⁷ Sandra Laursen and Ann E. Austin, לעיל ה"ש 23, בעמ' 6-9. הספר סוקר בהרחבה את תופעת א"י ההוגנות המגדרית באקדמיה והאטרטגיות האפשריות להתחמדות עמה.

²⁸ ג'ד יאיר (ג'ד יאיר "עקבות המספריים באוניברסיטאות: שאיפות וריאלים דרפיביל בקרוב דוקטורנטיות באקדמיה" מגדר ותניות בהשכלה הגבוהה בישראל 75 (רחל הרץ-לרויביץ ויזהר אופטלקה עורכים 2009)) מגדיר 'עקבות מספריים' כיתרונות בשלבים הראשוניים של ההשכלה, פיגור בשלבים הבכירים יותר. במאמרו מיחס יאיר את התופעה לריאליזם דרפיביל ולפיו נשים נוטות להיות מזיאותיות יותר מאשר, ובשל כך נוטות פחות להתחזר על משרות אקדמיות.

²⁹ המועצה להשכלה גבוהה דוח' הוועדה לקידום ויצוג נשים בהשכלה הגבוהה (2015).

³⁰ לכך ראו: שם, עמ' 37.

³¹ ליזן מנק בסוגיות אלו ראו את המאמרים אצל הרץ-לרויביץ ואופטלקה, לעיל ה"ש 28. Hilary P.M. Winchester and Lynette Browning, *Gender equality in academia: a critical reflection*, 37 JOURNAL OF HIGHER EDUCATION POLICY AND MANAGEMENT .269, 274 (2015)

³² Salinas and Bagni ³³.

חסם זה, על שני רבדיו קיים עדין, והתפיסות העומדות בבסיסו עדין מהוות חלק ממשמעותי מהאtos האקדמי במוצהר ושלא במוצהר. אך תפיסות חדשות, המערערות על הנחות יסוד אלה קונות אחזקה הולכת ומתרחבת, ומאלוות את המוסדות האקדמיים להכירಚ' לחזור לעבר הוגנות מגדרית, גם על רקע עקרונות החופש האקדמי והחתירה האקדמית למצוינות. מחקר של האיחוד האירופי משנת 2004 מצהיר כי אפליה על רקע מגדרי יכולה להתרחש באפיוןמצוינות מדעית, בקריטריונים הנועדים להעריךמצוינות מדעית, בבחירה של אינדיקטורים מפורשים או משתמשים למצוינות מדעית, בדרך בה קריטריונים אלו מיושמים לגברים ולגנישים, ובמהלך שלב נשים בראשות ידע מדעית.³⁴ מחקר זה ודומה לו, משמשים בסיס לטענות של הוגנות מגדרית באקדמיה באיחוד האירופי שנעודו להתגבר על חסם זה.³⁵

2. חסם המשילות האקדמיות

אחד מאדני הבסיס של האתוס האקדמי המסורתי הוא משילות קולגיאלית. האוטונומיה המוחלטת שניתנה לאקדמיה על פי מודול זה, לוותה באתוס ולפיו החלטות הנוגעות לאקדמיה מתקבלות על ידי גופים פנימיים למוסד האקדמי, המורכבים מאנשי ונשות אקדמיה, המתמחים ומוחמות במחקר ובהוראה, ואשר שיקוליהם ושיקוליהם מושתתים על היכולת להוותמצוינות אקדמית.³⁶ כפי שהזכיר לעיל, מודול זה יוצר חסמים נסתנים וגולויים בפני הוגנות מגדרת באקדמיה. נבחן CUT האם החלפטו הדרגתית בידי המודל הניהולי מקדמת את יעד הוגנות המגדרית.

תהליכי היסטוריים, השוניים מקום למקום, הובילו למעבר איטי, אך ברור ומודגש, של אוניברסיטאות ומוסדות אקדמיים בעולם כולם, מודול 'המשילות הקולגיאלית' למודול 'המשילות הניהולית'.

תוצאתו 'המשילות הניהולית' הביאו לאיום פרקטיקות וגישות המזהוות עם 'הניהוליות החדשיה' במוסדות אוניברסיטאיים. החוקרת אליסן ניקסון (Nickson) איתרה את הפרקטיקות הנפוצות וסבירותיהן.³⁷ ניקסון מצאה כי הגישה הנאו-ביברלית, המזהה עם תהליכיים אלו, ועיקרה מתן לגיטימציה ליזמה אישית ולוויסות עצמי של מערכות ארגוניות (מן מתמטית הימנעות מרגולציה ממשנית, וביזור של הסמכויות), הביאה לדרישות להצלחה במסגרות הציגניות תחרותיות, להתאים לסוגי הצלחה חיצוניים, ולבחוון ביצועים אקדמיים בדגש על תזרים של הכנסות. גישה זו הביאה גם למתן עלינוות לאסטרטגיות של שיווק, לקיום מנהל מכון לקוח המביט בסטודנט כ'ילוח', שיש להתחרות על תשומת לבו בשוק תחרותי, לביוורוקרטיה מוגברת, לדרישה לשקיפות ביצועו, החושפת את אנשי ונשות האקדמיה להערכה לפיקטיביטי סטנדרטים של ביצוע (המעלים את השאלה מהו בדיק המדריך אותו יש לבחון בהקשר זה), להבחנה ברורה יותר בין מחקר וההוראה, החותרת תחת האתוס הבסיסי של העיסוק האקדמי כשלוב של מחקר וההוראה, ולריכוך משאבם במאמץ להציג יותר עילוות.

דומה כי אין מנוס מאימוץ כמה ממאפייני המשילות הניהולית החדשיה, אם כתוצאה של אילוצי העת הזה ואם בשל התפתחות הידע והתובנות בדבר ניהול מיטבי. אך העדפת 'הניהוליות' על 'המשילדות הקולגיאלית' הביאה לתוצאות הנפות על ידי ובאים מאנשי ונשות האקדמיה כשליליות. בין התופעות שאוזכרו בהקשר זה - דה-פרופורציאונליזציה של העיסוק האקדמי (כאשר האקדמי והאקדמאית נתפסים ונחותות אך כבודג' במכונה, במקומם כסמכות בתחום) וקומודיפיקציה של המחקר.³⁸ אין צורך להזכיר בקונפליקט זה במסגרת הנוכחות, העוסקת בהוגנות מגדרית. די להצביע על כך שלאorio המחבר הקים, המעביר משלימות קולגיאלית למשילות ניהולית אינו מהו 'משנה/משחק' (game changer) בכל הנוגע להוגנות מגדרית.

. European Commission, *Gender and excellence in the Making* (2004)³⁴

³⁵ Ruest-Archaibault, לעיל ה"ש.

³⁶ גילי דרווי, "משילדות וממשל" (מצגת בכנס 'מחוברות לאקדמיה', 2021).

Alicen Nickson, *A qualitative case study exploring the nature of New Managerialism in UK higher education and its impact on individual academics' experience of doing research*, 45 JOURNAL OF RESEARCH ADMINISTRATION 47 (2014)

Bede Harris, *Corporatisation, Managerialism and the Death of the University Ideal*³⁸ in Australia, 7 JOURNAL OF POLITICS AND LAW 63, 73 (2014)

גם מדרדים הנתפסים כ'אובייקטיביים' בהיותם מבוססים על 'תפוקה' ו'יעילות', הם למעשה ממוגדרים. גם בעולם הנאו-ליברלי, הוצרך של נשים לאוֹן בין ח'י המשפחה ובין הקריירה האקדמית רוחוק מלהתפוגג, ומטה את הCPF לרעותן. המעבר ממישלות קולגיאלית' ל'משילות ניהולית' מותיר את מגנוני הכוח הפנימיים כשי. נשים שהצליחו להתקדם בשדה אקדמי הפועל בהתאם למודל הניהולי החדש נאלצו לעורן ויתוריהם משמעותיים בח'י המשפחה שלהן. מעבר לכך, עצם השגת המענים והמשרות בחו"ל, דורשת הפעלה של רשות קשרים אקדמיות, המבוססת עדין על 'קולגיאליות' מהמודל היישן.³⁹

לסיום, מהתמונה המצטירת בפתח העשור החלישי של המאה העשורים אחד, עולה חשש כי כשם שבמודל המשילות 'מצוינות אקדמית' מתרגמת ל'הצלחה במודלים שנושכו על ידי גברים, בהתאם לדברים בהם גברים מצחיחים', כך גם במודל הניהולי, קרייטוריונים אובייקטיביים ככיבור של תפוקה ויעילות הם למעשה מוגדרים, ובפועל ממשמים כמכניזם להדרת נשים. האתוס האקדמי, אם בצורתו הישנה, ה'קולגיאלית' ואם בצורתו החדשה 'ניהולית', מתחזק חסמים כנגד הוגנות מגדרית. המעבר מהאוטונומיה של המשילות הקולגיאלית למודל הפיקוח הנאו-ליברלי של המשילות הניהולית, אינו בהכרח מעבר מודול של קשרים ויחסים פנימיים, המהווה חמאמה לפטריארכיה, למודול של מדרדים אובייקטיביים. המדרדים האובייקטיביים היו, ועודם, מדרדים גברים.

3. חסם המדעים והטכנולוגיה (STEM)

אחד המגמות הבולטות מאז הנהגת מודל ניהולי בשדה האקדמי הוא פיתוח הולך ומتعצם של תחומי המדעים והטכנולוגיה, המכונה STEM (ראשי התיבות של Science, Technology, Mathematics (Engineering, Mathematics). תחת הייצוג של נשים בפקולטות העוסקות בתחום הוא עייה ידועה.⁴⁰ למעטה מן העניין העומד בלבד ניר עמדה זה – הוגנות מגדרית באקדמיה – ניתן לראותה קשר בין מיעוט נשים בתחום ה- STEM באקדמיה למייעוט בשוק התעסוקה בחברות הונק ובדרגים הגבוהים בחברות טכנולוגיות.

14

הסבירות לחת ייצוג זה הן נושא לוויכוח אקדמי עז. בניגוד לתהומות אחרים בהן קל יותר לנשים להשתלב (חינוך, רוחה, בריאות ועוד) בתחום ה-STEM ישנו קושי הנעוץ עוד בילדות ומשיך לאורך כל רכישת המקצוע וה תעסוקה. מחקרים מן השנים האחרונות מראים כי לבנים פטリアרכליים מכוברים היטב באקדמיה, ישנה תרומה בולטת לתת ייצוג זה. נמצא כי במקומות בו התמודדו גבר ואישה בעלי כישוריים זהים. בתחום המתמטיקה נתו מעסיקים לבחר או את הגבר ולא את האישה.⁴¹ נמצא כי במעבדות אוניברסיטאות יוקרה, נתו מנהלים גברים להעסיק גברים ולא נשים.⁴²

כן נמצא כי במחקר בו הועברו קורות חיים זהים, שהוזגו פעמי כשל גבר ופעמי כשל אישה, נתו חברי אקדמיה בתחום ה- STEM, להעדף את אלו שנחזו כשל גבר.⁴³ מחקרים אלו הצביעו על

³⁹ כפי שהציגה דורי (לעיל ה"ש 36), מחקר מאלף בהקשר זה הוא מחקרה של החוקרת הצעית מרתה ווהלידלובה (Vohlídalová), שהקרה קבוצה של מדעניות צעירות במשך שבע שנים של הקריירה האקדמית שלהן, מצאה כי רק שתים ממן הצליחו להגישים את הפטנטziel הטמן בהן. אחרות זנחו את האקדמיה, או שבסלו מעיכוב משמעותי בקריירה, או אף הודיעו לשוללים למסלולים שאינם מוכלים לתקן אקדמי. ווהלידלובה הרatta כי נשים שיצאו מחוץ לצ'כיה לפוסט-דוקטורט, הן אלו שפרצו את 'תקרת הזוכוכית' והצליחו להציג עמדה בכירה. Marta Vohlídalová, *Early-Career Women Academics: Between Neoliberalism and Gender Conservatism*, 26 SOCIOLOGICAL RESEARCH ONLINE 27 (2020).

⁴⁰ Sandra Laursen and Ann E. Austin, לעל ה"ש 23, עמ' 9-18. Ernesto Reuben, Paula Sapienza and Luigi Zingales, *How Stereotypes Impair Women's Careers in Science*, 111 PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES 4403 (2014)

Jason M. Sheltzer and Joav C. Smith, *Elite Male Faculty in the Life Sciences Employ Fewer Women*, 111 PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES 10107 (2014)

Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman, *Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students*, 109 PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES 16474 (2012)

דפוס שנתגלה בעת הדין ב'מריטופרטיה הניהולית' ולפיו גם בחיפוש אחר מדדים אובייקטיביים, יש לחפש דפוסים עמוקים של אפליה פטריארכלית.

ויליאמס ושותפהה, המנתחות מכךרים אלו מסיקות כי שני מגנונים סוציאולוגיים מביאים להחיזוק הבלתי בתחום ה-STEM. האחד הוא כי במקום בו קיים מראש תח' יצוג, ובו נשים מהוות מילא 15-20% מן העובדים והעסקות בתחום מסוים, הנטייה לשכור גברים ולא נשים ולהותיר את תח' היצוג הנשי, מנציחה את עצמה. השני הוא כי דזוקא בתחוםים הרואים עצם כמריטופרטים (ותחום ה-STEM הוא בכירור כזה), רוחחת יותר אפליה על בסיס לא ענייני.⁴⁴ נילי תלמי מוסיפה שלושה רכיבים, הייחודיים בתחום ה-STEM ויש בהם כדי להביא לאפליה נשים והדרתן: טראוטיפים מגדריים המונעים מראש את פניהן של נשים בתחוםים אלו, סביבות עבודה גבריות המאפיינות במיקרו-אגריות נגד נשים, המשפיעות על קידומן בתחוםים אלו ורצונן להישאר ולהתקדם בהם, והעובדת כי תחומיים אלו מתבססים על עבודה אינדיידואלית ללא אותן של סיוע קהילתית.⁴⁵ נראה כי שילוב סינרגטי של סיבות אלו, ואף של סיבות דבשות אחרות, הופך תחומיים אלו לקרים פוריה לאפליה, וכי קיימים בהם חסמים גלויים וסמיים, אותם יש לאייר בכל מוסד אקדמי בו יש דומיננטיות לתחומי ה-STEM.

לטיכום פרק זה, האתוס האקדמי החדש והישן, המשילות הקולגיאלית והמשילות הניהולית, האפליה בתחום ה-STEM, הם נושאים ייחודיים לאקדמיה, שיש לבחון היטב את החסמים הנוצרים במסגרתם. השמות הם שונים, אך הזום הרעוני הוא אחד. ההנחה שקריטריונים 'אובייקטיביים' של מציאות אקדמית, של תפוקה, של יעילות, או אף של הבנה מדעית פשוטה כמשמעותה, הם בסיס הוגן לקלייה, קידום ותגמול של נשים באקדמיה היא הנחה שגואה. מאחרי מיללים 'אובייקטיביות' אלו מסתתרים מגנונים מוכרים של הערכה על בסיס מודל גברי, של רשות קשרים חברתיות המעדיפה גברים, ושל אפליה והדרה ללא כל בסיס ענייני. כל אלו לובשים לבוש מיוחד כשהם מגיעים לאקדמיה, ומסתרים מאחוריהם מגנונים מדירים מתחכמים. השאייה להוגנות מגדרית באקדמיה צריכה להביא לזרחי מגנונים אלו לבושים האקדמי, להשיפת הדרך בה הם תורמים להדרה ולאפליה של נשים, ולפירותם והחלפתם בмагנונים שיוכלו לקדם הוגנות מגדרית, מבליל לפגוע באותו העומד בבסיס המוסדות האקדמיים, אחוס של מציאות במחקר ובהוראה, ושל אוטונומיה אקדמית, תוך הבירה כי מיגורה של האפליה המגדרית אינו פגיעה באותו זה, אלא שימורו וקיומו, תוך השגת מטרה חברתית חשובה לא פחות, מטרת ההוגנות המגדרית.

Joan C. Williams, Katherine W. Phillips and Erika V. Hall, *Tools for change: Boosting the retention of women in the STEM pipeline*, 6 JOURNAL OF RESEARCH IN GENDER STUDIES 11 (2016).

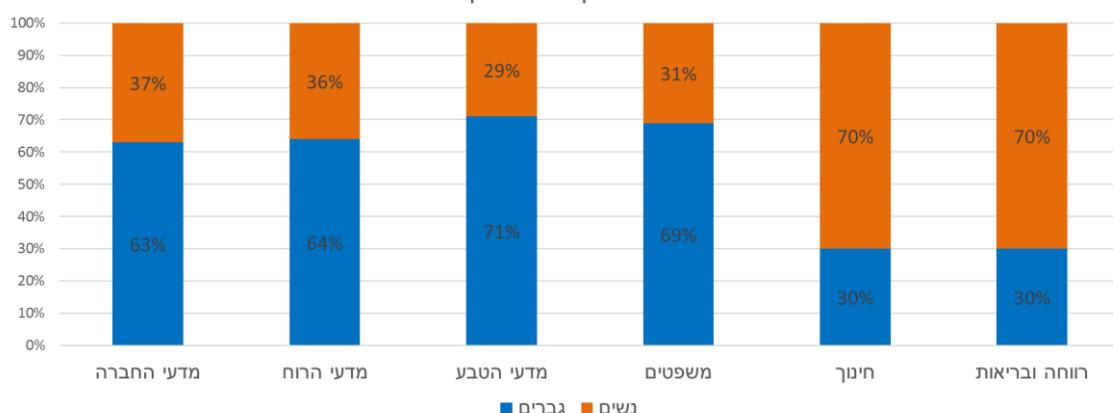
⁴⁵ נילי תלמי "אי שווין מגדרי באקדמיה בכלל ובמקצועות המדע והטכנולוגיה בפרט: נראות, סיבות, פתרונות ו'מה הלאה'" דוח' הועודה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע (משרד המדע והטכנולוגיה, 2018).

๒. הווגנות מגדרית באוניברסיטה חיפה

לאוניברסיטה חיפה נתוני פתיחה טובים מבחינת הווגנות מגדרית, אך מבחינת היחס בין גברים לנשים והן באחוזו הנשים שהגיעו לדרגות אקדמיות בכירות.⁴⁶ לצד זאת, פילוח של הנתונים על פי פיקולטות חושף בעייתיות שאינה משתקפת בנתונים הכלליים. להלן נתונים ברמת הפיקולטה המשקפים שונים מספרי של סגל גברי לעומת סגל וקליטת נשים לעומת גברים בשנים תש"פ – תשפ"א.

נתוני סגל באוניברסיטה חיפה

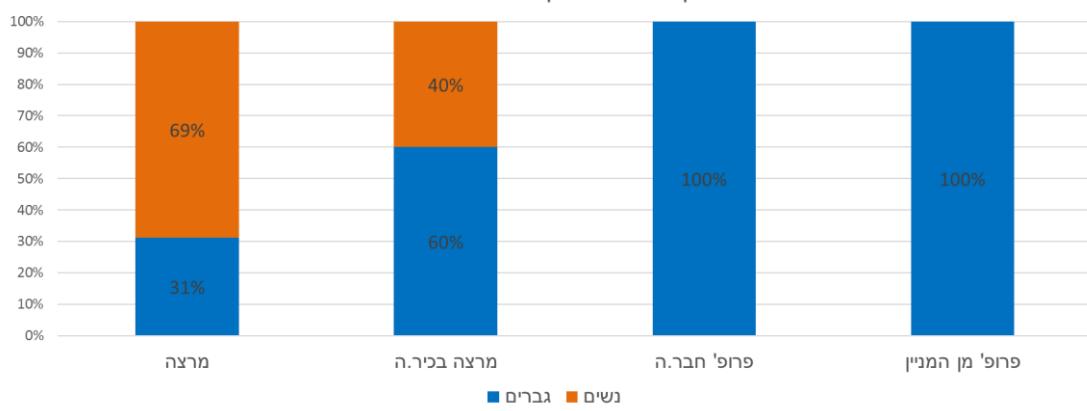
פילוח סגל אקדמי לפי פיקולטות



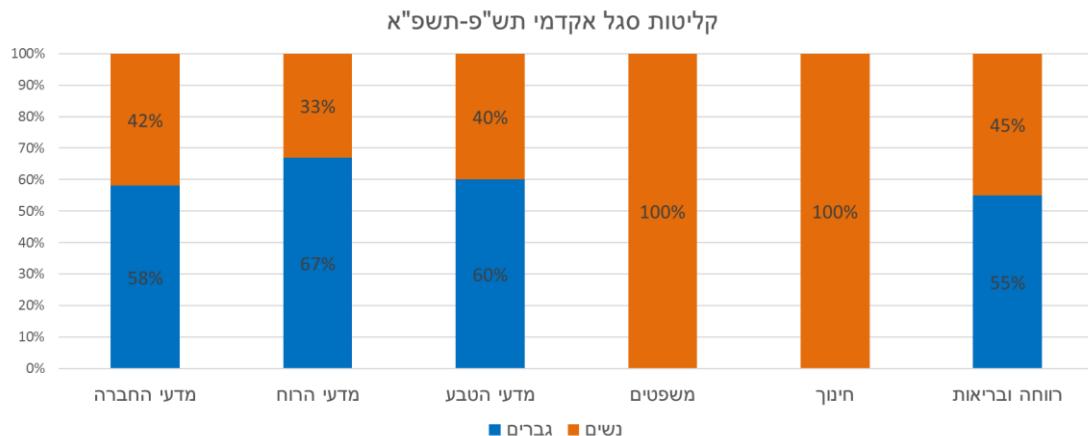
16

נתוני קליטה באוניברסיטה חיפה

קליטות סגל אקדמי לפי דרגות



⁴⁶ הנתונים הנוגעים לאוניברסיטה חיפה נמסרו מאגף משאבי אנוש באוניברסיטה חיפה והם נכונים לחודש פברואר 2021.



כעולה מהנתונים, בפקולטות המובילות באוניברסיטה, מבחינה משקלן המספרי, הפקולטה למדעי הרוח והפקולטה למדעי החברה, מספר הנשים נמוך משמעותית ממספר הגברים וכך גם בدرجות האקדמיות. עוד עולה כי יותר נשים מאשר גברים נקלילות בדרגת מרצה ויותר גברים מאשר נשים נקליטים בדרגת מרצה בכיר ומעלה.

לחחום ה-STEM יצוג נמוך יחסית בחיפה, שחלקו ממקום בפקולטה למדעי החברה. מכל מקום, תחום ה-STEM אינו מושווה חסם ממשמעותי בפקולטה זו. הפקולטה בכללתה מתאפיינת מיחסר שווון מגדרי; הדברים נכונים גם לגבי הפקולטה למדעי הרוח. נראה אם כן כי הדרך לשוויון מגדרי עוד ארוכה גם באוניברסיטה חיפה, הגם שעלה פى נתוני הבסיס האוניברסיטה קרויה לעדדים שהגדר ות"ת בתכנית קו המשווה.

17 נזכיר כמה שיקולים רלוונטיים לאור תמונה המצב האמורה. האוניברסיטה נוסדה מבחינה היסטורית כמוסד העוסק במדעי החברה והרוחות. אכן, תחום ה-STEM מתפתח בחיפה בשנים האחרונות וניכר המאמץ לשלב בו נשים, אך אבסולוטית המספרים קטנים והתחום אינו מפותח, ועל כן את עיקר בעיית אי השוויון המגדרי יש לאטאר במקומות אחרים.

הנתונים עולה כי קיים רוב הנשי בפקולטות לחינוך ורוחה ובריאות, לעומת זאת רוב גברי מובהק בחברה ורוח, גם בدرجות האקדמיות. מצב זה דורש שינוי. פקולטות קטנות כגון משפטים או מדעי הטבע אין משנה את תמונה המצב הכללי. ראוי לבחון את המצב בכל הפקולטות, ולפעול לשיפורו, אך נראה את עיקר הממצאים חשוב להקדיש לביעיות העולה מהנתונים הקשורים לפקולטות למדעי החברה והרוחות.

ח. קו המשווה ואוניברסיטת חיפה

ות"ת (הועודה לתקנון ותקצוב), היא הגורם המתכנס התקציבי של המועצה להשכלה גבוהה. בשנים האחרונות, מאז החלטת ות"ת ומל"ג מינואר 2019, מקדמת ות"ת את עקרון 'הוגנות המגדרית' באמצעות תוכניות ייצוגן של הנשים בקרב הסגל האקדמי. לאחרונה מפעילה ות"ת תוכנית לתמיכה באמצעות מד' קו המשווה', שפותח על מנת לקדם 'הוגנות מגדרית' במוסדות אוטם מתמקצת ות"ת, לרבות אוניברסיטת חיפה. נימוקי ות"ת למחלמים אלו מבוססים על הייחוד החדה בשיעור הנשים בסגל האקדמי כולל השדרגה עוללה, וכן על קיומם של תחומיים בהם יציג הנשים נמוך במיוחד, במיוחד בתחום ה-STEM. במשמעות זו הקצתה ות"ת תקציב ייעודי לפעלויות יעצות הנשייה להוגנות מגדרית במוסדות להשכלה גבוהה, ותתמוך בפרויקטים רוחביים לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה.

לאחרונה פרסמה ות"ת את הקרייטריונים למתן התמיכה למוסדות האקדמיים על בסיס קידום הוגנות מגדרית, האמורים להביא לצירוף תוכנית אסטרטגית חמ"ש-שנתית לווית על ידי כל מוסד. הקרייטריונים אותם דורש הוות"ת לקדם הם קרייטריונים כמוותיים, המבוססים על מספר הנשים בסגל האקדמי, ומספרן בדרגות השונות של הקידום האקדמי, וכן קרייטריונים איכותיים –

א. יציג נשים בOURCES ובקרוב בעלי תפקידים.

ב. סדנאות מנהיגות והטמעה מגדרית.

ג. שוויון והוגנות בתעסוקה.

ד. עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר.

ה. תוכנית וגישה מגדר לרתמודדות עם מגיפות הקורונה והשלכותיה.

תוכנית 'קו המשווה' הינה צעד חיובי לקריאת השגנת שוויון מגדרי והוגנות מגדרית באקדמיה הישראלית. עם זאת, התוכנית אינה מתייחסת ברזולוציה הנכונה לכל מוסד ומאפיינו, ולכן הפעולה במסגרתה מוגבלת באפשרות להשגת יעדים מכוניים מוסד, כshedover במוסד ספציפי. כמו כן המשאבים הכספיים הניתנים במסגרתם הם נמוכים ומצווצמים. התוכנית שמה דגש מיוחד על STEM, ואינה מספקת מענה למוסדות בהם הבעייה בתחום ההוגנות המגדרית אינה בתחוםם אלו, או שאין בהם STEM מפותח. כפי שראינו, אוניברסיטת חיפה עונה על שני קרייטריונים אלו בדיק – תחום ה-STEM בה רוחוק מלהיות מפותחת, והחסמים שאוטרו בה אינם מתייחסים לרוב ל-STEM. יש לפעול במסגרת התוכנית באופן המיטבי, אך להמשיך ולפעול במישורים נוספים, הן ברמת הדרישת של המהמ"ג ומות"ת, והן ברמה הסובבת את הארגון האקדמי (ممשלחה, רשות, עיריות, משרד החינוך, תקשורת ועוד). השגנת השוויון המגדרי צריכה להיות יעד מערכתי עיקרי הדורש פועלה במישורים שונים. השתלבות מיטבית של אוניברסיטת חיפה במסגרת 'קו המשווה' היא רק אחד ממישורים אלו.

במסגרת זו הוגשה, בסוף Mai 2021 "תוכנית אסטרטגית" (המצוורפת בזה כנספה לניר העמודה) כחלק מהשתלבות אוניברסיטת חיפה ב'קו המשווה', המתיחסת לשנים תשפ"א – תשפ"ה. להלן תنوוח התוכנית, והדריכים בהם ניתן לישמה לפי האמור בניר עמדה זה.

התוכנית הציבה יעדים כמוותיים לקליטה ולקיים. יעדים אלו מהווים, כאמור, התקדמות בכיוון הנכון, אך אם לא ילוו בצדדים המתייחסים לביעור המבניות שהוצעו במסמך זה, יהיו בגדיר הישג חסר משמעות, שכן, כפי שהתוכנית האסטרטגית עצמה מודגשא "אוניברסיטת חיפה ניצבת בשער תוכנית 'קו המשווה' כשהיא קרובה לעידים שהוגדרו במסגרת התוכנית".

אך מלבד העידים כמוותיים, שב咍לט נתן להציג, מונה התוכנית מספר רב של צעדים ממשיים (כהגדרת התוכנית 'איכותניים') שיינקטו לAITOR וhasilת חסמים מגדריים. המליצה על צעדים אלו הם פרי עבודתו של מערך ההוגנות המגדרית באוניברסיטה, אך איןם צעדים אותם הגנו נשות מערך ההוגנות המגדרית בלבד. צעדים אלו נבחרו על ידי מ'תפריט' שהוצע על ידי הוות"ת, שלא ניתן היה לחרוג ממנו. בשל כך אין הצעדים שנבחרו 'תפורים למידה' של אוניברסיטת חיפה, ריש לבחון את האופן בו יושמו צעדים אלו בהקשר המאוד מסוים של התנאים השוררים באוניברסיטה.

להלן ייְמַנוּ הצעדים המוצעים:

א. הקמת מערך ההוגנות המגדרית – מדובר במהלך המנהלי במסגרת נכתב נייר עמדה זה. מערכ זה הוא חינוי לא רק לbijoux התוכניות, אלא לשלב הניטור והפיקוח, שכך שנדגיש בהמשך נייר עמדה זה, הוא בעל חשיבות עליה להשגת מטרת ההוגנות המגדרית. הקמת המערך, חיזוקו והפעלתו השוטפת הינם לשיעצם הישג משמעותי בחזיות ההוגנות המגדרית, ויש לשאוף להמשך דרכ זו גם לאחר סיום התוכנית האסטרטגית לשנת תשפ"ה.

ב. הגדרת שלושה עקרונות ליבה לשיפור היעדים המכומתיים והaicותניים – לפי הניתוח בנייר עמדה זה, בניתוח מספרי אין די. יש לבחון את החסמים הספציפיים, אם בחתק רוחב, בשאלת היחס המספריא בין גברים ונשים בחוגים ובפוקולטות, ואם בחתק אורך, בשאלות הנוגעות לקידום בסולם הדרגות האקדמי. להלן הצעדים שהוצעו:

(1) קליטת מועמדות ישירות לדרגת 'מרצה בכירה'

(2) העדפה מתקנת בקבלה

(3) שינוי מנעד רכיבי תיק המועמדות לקליטה

צדדים אלו הם המתבקשים לקליטה הוגנת מגדרית באוניברסיטה חיפה, לפי הניתוח בנייר עמדה זה, אך יש ללוות אותם בהלכים מתמידים של בדיקה וניטור, ולהבחין כי הדבר בצדדים שדרושים יישום מדויק ומושכל. להלן ינותחו הצללים האפשריים ביישומו של כל צעד מסוג זה, מהם יש להימנע –

(1) קליטת מועמדות ישירות לדרגת 'מרצה בכירה' – כאמור בנייר עמדה זה, מדובר בצעד חשוב בכיוון הנכון, עשוי לפתח חסמים, לפרוץ תקרות זוכיות ולהציג את ההוגנות המגדרית באוניברסיטה עצם גודל קידמה. עם זאת, יישומו של צעד זה צריך להיות נבון ומושכל. בישום תוכנית זו יש לוודא כי במקום החסמים היישנים, שהשאירו נשים בדרגת 'מרצה' במשך שנים ארוכות, לא נוצר חסם חדש בתחום הקליטה עצמו, כאשר עדות קליטה תעדרנה שלא לקליט כל נשים, שאינן עומדות מבחינה מספרית באחד הקריםינו (כגון מספר הפרטומים או איכותם), במקום לקבלן לדרגת מרצה בכירה. הפטرون במקורה זה הוא ניטור, פיקוח, ובדיוקות חוותות ונשנות באשר ליעילותו של הצעד, ולא יצירח חסם חדש במקום החסמים היישנים.

(2) העדפה מתקנת בקבלה – הדבר בצעד הבהירובי בעיקרו, שיישומו בחיי המעשה תלוי בקיומה של סביבה תומכת הוגנות מגדרית. הגדרת שני תיקי מועמד כشوים באופן שיאפשר להפעיל את הכלל המחייב קבלת אישה במרקחה זה נתונה להערכה סובייקטיבית, ואני יכולה להתבסס על פרמטרים קשיים. מכאן – אם יושם הצעד בלבד ובנפש חפזה, הרי שהיא בו כדי להסיר חסמים, ולאחר מכן מגדרי. אם יושם הצעד בידי ועדות קליטה מסווג אלו שהביאו למצב הנוכחי שיש לתקנו, ברור כי אלו יכולות להחליט, כמו שהחליטו עד עתה, כי תיקי המועמדים הגברים הם כה עדיפים עד שאין מקום להפעלה הכלל, ולאחר מכן הגבר שתיקו עדיף' מבלתי לשקול ברצינות קבלת המועמדת האישה.

(3) שינוי מנעד קרייטריונים לקליטה – החובה בהשתלמות בת"ר-דוקטורט בחו"ל בתחום הקליטה כסל האקדמי, מהו זה ממש מושמעותי בפני נשים, שמחווובתן הנטענת לחיה משפחה מונעת מהן לצאת להשתלמות זו. חלוקת ההשתלמות לתקופות קצרות או השתלמות לאחר קליטה יסייעו במצבם/הסתדר חסם זה בפני נשים. צעד זה הוא מבורך לשיעצמו, וכשהוא משלב בצדדים נוספים שמחייבת התוכנית האסטרטגית, כמו תוכנית המלגות לנשים המיעדרת לסייע בקבלה לת"ר-דוקטורט בחו"ל, יתכן שהיא בו כדי להסביר או להבהיר מאד את עוקציו של חסם מסוים זה. עם זאת, יש לחזור ולהציג כי חסם זה אינו עומד בפני עצמו, וגם בת"ר-דוקטורט מוצלח בחו"ל אינו ערכובה לקבלה למשרה אקדמית, ומספר המשרות המוצעות לנשים הוא קטן ממספר המסייעות בת"ר-דוקטורט בחו"ל.

ג. יוזמות לעיצוב סביבה תומכת מגדר ומשפחה – גם אלו חשובות בפני עצמן, לעיצוב מערכת אקוולוגית אוניברסיטאית יידידותית לנשים, שתקדם הוגנות מגדרית. יש לבזרן

עליהן כצעד נלווה לצעדים הקשורים באיתור ומניעת החסמים. ברור כי סביבה מגדרית תומכת, תסייע להחליש את החסמים הקיימים, ותהווה מנוף לקידום יתר הצעדים. כך, למשל, וודאות קליטה ובקרה הפעולות במסגרת סביבה 'עכונה' במערכות יידידותית לנשים, יכולות להגיע להחלטות מואזנות וشكולות יותר בבחינת תיקי מתמודדים ומתחממות על מושה אקדמית, לעומת וודאות הפעולות באקלים של 'מעודון גברים סגור'. כך שהצלחתם של כל רכיבי התוכנית האסטרטגיית תלואה גם בשינוי האווירה שאמוריהם צעדים אלו ליזור. וכך, מניעת הטרדות מיניות, שימוש בשפה נטולת מגדר, והשתתפות בסדנאות, מעבר להיוון צעד מתבקש בפני עצמו, מהווים מסגרת תומכת ליתר הצעדים, וכך גם אם השפעתם היא עקיפה, היא וודאי נדרשת.

ד. תוכנית מילגות לנשים להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל או בתוכנית משולבת בחו"ל ובארץ. גם צעד זה מבוסס על התפיסה שהיעדרו של פוסט-דוקטורט בחו"ל הוא חסם משמעותי בפני נשים. על אף שיש לבורך על צעד זה בפני עצמו, והמדובר בהשקעת משאבים בכיוון נכון, עדין יש לדאוג לכך שמשמעות מילגות זו תשתלבנה באקדמיה עם שובן.

ה. תוכנית 'יעודית להתמודדות עם השלכות הקורונה' – המדבר בצעד שהיא ב'תפריט' שהוצע על ידי תוכנית 'קו המשווה' לבחירה בצדדים איקוטיים. התוכנית מוצעת בשנים תשפ"א – תשפ"ה, בהן השפעת נגיף הקורונה ניכרת בכל תחומי החיים, וודאי שיש להתייחס בשלב זה לביעות שנוצרות עבור נשים (וגברים) כתוצאה מהמגיפה העולמית. עם זאת, ניתן להניח ש מרבית ההצעדים המומלצים היו ננקטים גם ללא התוכנית האסטרטגית, וכי השפעתם של אלו תפגג עם סיום זמן פעולהה של התוכנית האסטרטגית, וב的日子里 האחרות – הצעדים הנדרשים, אך אינם מהווים צעד בהסורת החסמים לטוחה הארון.

ו. הקמת רשות תמייה ותוכניות חניכה (mentoring) – כאמור, יצירת מערכת אקוולוגית יידידותית לנשים הרואה בקידומן של נשים צעד מתבקש וראוי, ובהוגנות מגדרית מטריה לכשעצמה, היא מסגרת תומכת הנדרשת לקידום שאר הצעדים עליהם המליצה התוכנית, וברוח זו יש לראות גם צעדים אלו, לא רק כצעדים ראויים לכשעצמה, אלא גם כמנוף לקידומם של הצעדים האחרים.

ט. ניטור כרכי לזרק קידום הוגנות מגדרית

הצלחת התוכנית האסטרטגית שהוגשה במסגרת קו המשווה תלולה בהקמה ותיחזוק של מערכ בקרה וניטור, הן בזמן הפעלת התוכנית והן לאחריה. זה המקום להציג את חשיבותו של הניטור כרכי מרכז בגורלה המאבק להשגת שוויון מגדרי. הניטור יסייע להטמעת חסיבה מגדרית (gender mainstreaming), ככלمر שילוב נושא קידום הוגנות המגדרית כפקטור רלוונטי בכל החלטות, הפעולות והתוכניות הרוטיניות באוניברסיטה, ובכל החלטה בעלת ממשמעות תקציבית. ניתן לראות דוגמה להטמעה מסווג זה בהחלטת ממשלה 2084 מיום 7.10.2014, בה הוחלט על ניתוח מגדרי של תקציב המדינה והטמעת חסיבה מגדרית בתהליכי התקציב של כל תקציב המדינה.

'ניטור' הוא איסוף מאורגן של מידע ונחותונים, על פי קритריונים מוגדרים, על מנת לעמוד בזמן אמיתי לשינויים של מדיניות, ולהציג את השינויים הנדרשים. ניטור שונה מ'הערכה' ממנה משתמש ניתוח בדיעבד של המדיניות, בנקודת הזמן שלאחר יישומה.⁴⁷ פרקטיקת ניטור המתיחסת לתוכנית להוגנות מגדרית באקדמיה עשויה לכלול את הצעדים הבאים:

1. יצירת בסיס נתונים של המצב הנוכחי הנוגע לפער מגדר בפרמטרים הרלוונטיים לאוניברסיטה (קידום, שכר, פרוטומים, קבלת מענקים, וכיוצא בהו).
2. ניסוח תוכנית פעולה להוגנות מגדרית שמטרתה להביא לשינוי בפער מגדר שהתגלו בסיס הנתונים, ויצירת 'רוח מוסד' על פי גישום חדש ייערכו תוך הקפדה על ייצוג מגדרי שווה.
3. בדיקה עיתית של השינוי השנתי נתונים – פערים במסכי קידום, פער שכר, מספר פרסומים, מספר הגשות של בקשות לקרנות תחרותיות, וכיוצא בהו.
4. שינוי התוכנית ודרכי הפעולה בהתאם לשינויים במדדים.

21

ניטור מסווג זה הפך פועלה בה יכול מוסד לבחור על פי נתיתו והעדפותו, לתקן אירופי. במסמך של האיחוד האירופי משנת 2012, שהגדיר את חוכנית ארבעת השלבים להוגנות מגדרית (שם כזכור ניתוח, תכנון, יישום וניטור)⁴⁸ מגדיר האיחוד "תוכנית להוגנות מגדרית" שיקריה:

- א. ניהול בקרה והערכה של פרוצeduרות ופרקטיות המאפשרות ניטור מגדרי.
- ב. יישום אסטרטגיות חדשות לתיקון כל הטיה קיימת.
- ג. הצבת יעדים ותהליכי ניטור לפי אינדיקטורים.

בהודגה הופכים הליכי הוגנות מגדרית באקדמיה להליכי חובה. כך, מוסד אקדמי ישראלי, ובכלל זה אוניברסיטת חיפה, חייב לקיים אם הוא מעוניין להגיש בקשה למענקים של האיחוד האירופי, או לעומת בדרישות מל"ג. האיחוד האירופי עצמו מפרסם משנה 2003 דו"חשנתי של ניטור והערכת המכונה "SheFigures", והנוגע ל-28 מדינות האיחוד האירופי ומדינות שותפות, חלקן מועמדות לקבלה לאיחוד, וחלקו, סמכות גיאוגרפית ותרבותית לאיחוד כישראל, ארמניה, בוסניה-הרצגובינה, גיאורגיה, מולדובה אוקראינה ותוניסיה.⁴⁹

מצב דברים זה, בו הופך הניטור המגדרי מבחינה חופשית של הארגון לתקן קבוע, עשוי לייצר מתח בין שני נרטיבים מכונים של האקדמיה כגוף מקצועני. האחד הוא של האקדמיה כגוף המחויב להוגנות מגדרית העומדת בחזות המאבק לשוויון. השני, של האקדמיה כגוף בלתי תלוי, ששיקוליו היחידים הם מציאות במחקר ובהוראה. הניטור עשוי להיתפס כהתערבות בחופש האקדמי ובחריות העומדת בסיסו של האתוס האקדמי. אך מדובר בתחום הנitin לישוב. מצב הדברים הנוכחי, בו שרים וקィימים באקדמיה פערים ממשיים בין גברים ונשים, פוגע במטרת המצוינות האקדמית, שהיא הרצינול לדרישת האוטונומיה האקדמית.

Mohga Kamal Smith, *Enhancing Gender Equity in Health Programs: Monitoring and Evaluation*, 9 GENDER AND DEVELOPMENT 95 (2001)

.⁴⁷ European Commission⁴⁸

לדוגמת הדו"ח לשנת 2018 : European Commission, *SheFigures 2018*

דומה שהיעד אליו וראי לשאוף הוא נרטיב מכון חדש המזוג בין השנאים. הנרטיב החדש ימוקד, כקודמו, במצוינות האקדמית, אך יDIGISH כי אי-הוגנות מגדרית היא חסם בפני מצוינות; כי מוסד השווה למצוינות אינו יכול לדוחק אל הצד ולהדרו נשים. הוגנות מגדרית היא מטרת מוצדקת בפני עצמה, שיש לשאוף אליה בשל שיקולים חברתיים של שוויון. אך בה בעת, הוגנות מגדרית היא כלי להעצמת מצוינות אקדמית של כל ארגון אקדמי.

לסיום, השתלבות אוניברסיטת חיפה בתוכנית 'קו המשווה' וביצוע הצעדים המומלצים בתוכנית האסטרטגית הינט צעד חיובי, הכרחי ו邏תבךש. אך בכך אין די. יש לפעול באופן רציף במסגרת מערך ההוגנות המגדרית, לניטור מתמיד ופיקוח מתמיד. מטרת הניטור והפיקוח תהיה לבחון שהצדדים הננקטים, הן אלו המיעדים לעמוד במידדיים מסוימים, והן אלו המיעדים ליזור סביבה הוגנת יותר לטוויה הארוּך כתוכניות מילגות או רשות תמיכה, אכן מסירים את החסמים שנתגלו, אינם יוצרים חסמים חדשים, ויש בהם כדי לקדם את אוניברסיטת חיפה בצורה מעשית אל עבר 'הוגנות מגדרית'.

ג. ביבליוגרפיה

מאמרם

א. מאמרים בעברית

- אילנה אבישר ונוירית דביר, "גברים ונשים בלימודי הוראה ומחשבים: מניעים ותפיסות מגדריות ומשפחתיות" *דפים* 51, 140 (2011).
- גלית אהרון "קרירות מגדריות בישראל והשפעתן על שכר" *סוציאולוגיה הישראלית* יח 31 (2016).
- גד יair "עקרונות המספריים באוניברסיטאות: שאיפות וריאלים דפרנסבי בקרב דוקטורנטיות באקדמיה" *מגדר ואתניות בהשכלה הגבוהה בישראל* 75 (רחל הרץ-לזרוביץ ויזהר אופטלקה עורכים 2009).
- יהודית שנהב "מאפיינים ארגוניים המשפיעים על ייצוג נשים וקידומן באקדמיה הישראלית", *מגמות לד* 77 (1991).

ב. מאמרים באנגלית

- Joan Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, 4 GENDER AND SOCIETY 139 (1990).
- Joan Acker, *Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations*, 20 GENDER AND SOCIETY 441 (2006).
- James N. Baron and William T. Biebly, *Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation and the Organization of Work*, 45 AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW 737 (1980).
- Nancy M. Carter and Christine Silva, *Pipeline's Broken Promise*, CATALYST (2010).
https://www.catalyst.org/wpcontent/uploads/2019/01/Pipelines_Broken_Promise_Final_021710.pdf
- Robin J. Ely and Debra E. Meyerson, *Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change*, 22 RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR (2000).
- Bede Harris, *Corporatation, Managerialism and the Death of the University Ideal in Australia*, 7 JOURNAL OF POLITICS AND LAW 63 (2014).
- Maria Jepsen and Ute Klammer, *Editorial*, 10 TRANSFER – EUROPEAN REVIEW OF LABOUR AND RESEARCH 157 (2004).
- Kirsi-Mari Kallio, Tomi J Kallio, Janne Tienari and Timo Hyvönen, *Ethos at Stake: Performance Management and Academic Work in Universities*, 69 HUMAN RELATIONS 685 (2015).
- Mohga Kamal Smith, *Enhancing Gender Equity in Health Programs: Monitoring and Evaluation*, 9 GENDER AND DEVELOPMENT 95 (2001).
- Tracy A. LaPierre and Mary K. Zimmerman, *Career advancement and gender equity in healthcare management*, 27 GENDER IN MANAGEMENT: AN INTERNATIONAL JOURNAL 100 (2012).
- Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman, *Science Faculty's Subtle Gender Biases*

Favor Male Students, 109 PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES 16474 (2012).

- Aileen Nickson, *A qualitative case study exploring the nature of New Managerialism in UK higher education and its impact on individual academics' experience of doing research*, 45 JOURNAL OF RESEARCH ADMINISTRATION 47 (2014)
- Thorsten Nybom, *The Humboldt Legacy: Reflections on the Past, Present, and Future of the European University*, 15 HIGHER EDUCATION POLICY 141 (2003).
- Ernesto Reuben, Paula Sapienza and Luigi Zingales, *How Stereotypes Impair Women's Careers in Science*, 111 PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES 4403 (2014).
- Patricia C. Salinas and Claudia Bagni, *Gender Equality from a European Perspective: Myth and Reality*, 96 NEURON 721 (2017).
- Jason M. Sheltzer and Joav C. Smith, *Elite Male Faculty in the Life Sciences Employ Fewer Women*, 111 PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES 10107 (2014).
- Marta Vohlídalová, *Early-Career Women Academics: Between Neoliberalism and Gender Conservatism*, 26 SOCIOLOGICAL RESEARCH ONLINE 27 (2020).
- Joan C. Williams, Katherine W. Phillips and Erika V. Hall, *Tools for change: Boosting the retention of women in the STEM pipeline*, 6 JOURNAL OF RESEARCH IN GENDER STUDIES 11 (2016).
- Hilary P.M. Winchester and Lynette Browning, *Gender equality in academia: a critical reflection*, 37 JOURNAL OF HIGHER EDUCATION POLICY AND MANAGEMENT 269, 274 (2015).

24

ג. ספרים בעברית

אורנה שושן-לוי, עדנה לומסקי-פדר (עורכות), מגדר בבסיס: נשים וגברים בשירות הצבאי, הקיבוץ המאוחד, (2018).

ד. ספרים באנגלית

- Sandra Laursen and Ann E. Austin, Building Gender Equity in the Academy (2020)

מקורות נוספים

ה. מקורות בעברית

הדר בן אליהו וזאב לור, "המדריך ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים" (מכון זן-לייר, 2018) •

- גילי דרווי, "משילות וממשל" (מצגת בכנס 'מחוברות לאקדמיה', 2021).
- המועצה להשכלה גבוהה דוח' הווועדה לקידום וייצוג נשים בהשכלה הגבוהה (2015).
- <https://www.vanleer.org.il/wp-content/uploads/2020/03/%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%AA-%D7%99%D7%99%D7%A2%D7%95%D7%A5-%D7%95%D7%94%D7%AA%D7%A2%D7%A8%D7%91%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%AA-%D7%91%D7%90%D7%A8%D7%92%D7%95%D7%A0%D7%99%D7%9D-%D7%92%D7%99%D7%A8%D7%A1%D7%94-%D7%93%D7%99%D7%92%D7%99%D7%98%D7%9C%D7%99%D7%AA.pdf>
- יעל חסון, נגה דגן בוזגלו "בידול תעסוקתי ופער שכר בין גברים ונשים" (מכון אדוה, 2015) <http://adva.org/wp-content/uploads/2016/02/Bidul-1.pdf>
- אלכסנדרה קלב, יפית אלפנדי, איליה גינה וצippy ברמן "מדד הגיוון: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטី והציבורី" (נציבות שוויון בעבודה, 2020). https://www.gov.il/BlobFolder/reports/variability-measures-4th/he/workers-rights_equal-opportunities-at-work_variability-measures-4.pdf
- זאב לזר וחדס בן אליהו "מפרקטיקה מגדרית לפראקטיקה של שוויון: מדריך למשתמשת" (מכון זן-ליר, 2015).
- חנית מסר-ירון "עם תקציב כה מגוחך לא מושגים שווין לנשים באקדמיה" הארץ (31.8.2020).
- נילי תלמי "אי שוויון מגדרי באקדמיה בכלל ובמקצועות המדע והטכנולוגיה בפרט: נראות, סיבות, פתרונות ו'מה הלאה'" דוח' הווועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע (משרד המדע והטכנולוגיה, 2018).

א. מקורות באנגלית

- Elyse Ruest-Archambault, *Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science*, (European Commission, Director-General for Research, 2008) https://www.femtech.at/sites/default/files/Benchmarking_Policy_Measures_0.pdf
- Kerry Carrington and Angela Pratt, *How far have we come: Gender disparities in the Australian Higher Education System*. (Social Policy Group, Department of the Parliamentary Library, Commonwealth of Australia, Current Issues Brief No. 31 2002-3) https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/Publications_Archive/CIB/cib0203/03CIB31
- European Commission, *Gender and excellence in the Making* (2004)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce10dfcb-4e36-49ed-a9ec-b2182c8b986f>

- European Commission, *Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions* (2012)
https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf
- European Commission, *SheFigures 2018*
https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- European Institute of Gender Equality, *What is a Gender Equality Plan (GEP)* (2016)
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>
- Anke Lipinsky, *Gender Equality Policies in Public Research*, (Publications Office of the European Union, 2014)
http://publications.europa.eu/resource/cellar/39136151-cb1f-417c-89fb-a9a5f3b95e87.0001.03/DOC_2
- Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women, *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming* (2001)
<https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>
- UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework, *Baseline Definitions of Key Concepts and Terms* (2003)
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/1.%20Baseline%20Definitions%20of%20key%20gender-related%20concepts.pdf>

"הוגנות על הכרמל"

תכנית אסטרטגית לקידום הוגנות מגדרית תשפ"א-תשפ"ה - אוניברסיטת חיפה

הוגשה לות"ת במסגרת "קו המשווה"

אוניברסיטת חיפה רואה חשיבות עליונה בקידום ההוגנות המגדרית ויצירת סביבה אקדמית שוויונית בה ניתן ייצוג הולם וראוי לנשים בכל הדרגות והתקופדים. תכנית אסטרטגית זו תפוחה בפירוט נתוני ההוגנות המגדרית באוניברסיטה הנכונים לשנת תש"פ, ויעדים הפרטניים אוטם תציב לעצמה האוניברסיטה לשנים הקרובות על רקע הנתונים הללו. כמו כן תפוחת תכנית זו מנגנוןים שונים שנעודו הן לדיזייני החסמים המונעים הוגנות מגדרית מלאה ביום, והן צעדים הצפויים להינקט להסרת חסמים אלה. נציין כי אוניברסיטת חיפה מצידה נתונים הכלליים טובים ביחס לנתחני אוניברסיטאות אחרות, הן מבחינת הייצוג הכללי של נשים באוכולוסית האוניברסיטה והן מבחינת ייצוגם בקרב בעלי.ות הדרגות הבכירות. עם זאת מתחנית הייצוג הכללי של נשים באוניברסיטה שואפת לא רק להמשיך ולהוביל בכל הנוגע להוגנות מגדרית, אלא לשפר את הנתונים ולהתורע בעבר שוויון אמיתי ומלא בין כתליה. לצורך כך התכנית האסטרטגית תתמקד בקידום המדייטים שהותוו בתכנית 'קו המשווה' ע"י הוועדה לתכנון ולתקצוב (ות"ת) של המועצה להשכלה גבוהה (מל"ג), באיתור האתגרים הייחודיים העולים מן נתוניים אלה והן מנתונים נוספים ופיתוחו מענים הולמים.

27

בפתח הדברים נציין כי היסטורית, אוניברסיטת חיפה נוסדה כמתמחה בתחום החברה והרוח. בשנים האחרונות מתרכבים התחומיים הנחקרים בה ומתחספים להם הוגנים מתחום המדעים. עם זאת, מקום המركזי של מדעי החברה והרוח באוניברסיטת חיפה נשמר. יהודיות זו מאפשרת התמקדות בהוגנות מגדרית באקדמיה מעבר לתחומי המקובלות היום ב- STEM ובמדעים המדוריים, וזיהוי מוקדים ואתגרים לקידום הוגנות מגדרית גם בתחוםים נוספים.

אוניברסיטת חיפה ניצבת בשערי תכנית 'קו המשווה' כשהיא קרוינה לעדדים שהוגדרו במסגרת התכנית: באוניברסיטה 571 חברי וחברות סגל אקדמי בכיר - 247 נשים, מהוות 43.2% מכלל חברי.ות הסגל ו- 324 גברים מהווים 56.8%. באוניברסיטה 268 חברי וחברות סגל בדרגות הבכירות (פרופ' חבר/ה ופרופ' מן המניין) - 95 נשים, מהוות 35.5% מכלל חברי.ות הסגל, ו- 173 גברים. נתוני הקליטה ההתחלתיים לשנה זו מצביעים בשוויון הנקלטים והנקלטות (18 נשים מתוך 35 חברי.ות סגל שנקלטו). האוניברסיטה מציגה נתונים טובים גם באשר למינוי נשים לתפקידים בכירים. באוניברסיטה מכנהות 8.5 נשים בתפקידים בכירים (סגניות נשיא, ראשות בית ספר ודיקניות). אם כך נשים מהוות 42.5% מתוך שכבת הנהלה הבכירה כפי שהוגדרה בתכנית 'קו המשווה'. יוועצת הנשיא הממונה על ההוגנות המגדרית כפופה לשירות לנשיא האוניברסיטה, והוא עומדת בראשו של מערך הכלל סגל אקדמי ומנהלי. מנתוני הפתיחה החשובים מתבקשת עבודה עמוקה לשכלול ההוגנות המגדרית באוניברסיטה חיפה, במסגרת הדרישות שהוצעו ע"י ות"ת מל"ג בתכנית 'קו משווה' ומעבר לכך.

מטרתנו היא הצגת שיפור מתמיד במידדים הכמותיים והאיכותניים השונים. להלן היעדים הכמותיים שהוגדרו מתוך האפשרויות שהוצעו בתכנית 'קו משווה', בהתאם על נתונים הפתיחה שהוצעו לעיל:

- (1) שיעור קליטתו נשים בהשוואה לשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד – יעד של שוויון פריטטי בהתאם להוגדרות הות"ת.
- (2) שיעור קליטת נשים בדרגת מרצה בכירה בהשוואה לשיעור הקליטה בדרגת מרצה – הפחתה בклיטה בדרגת מרצה למינימום האפשרי והעדפה לקליטה בדרגת מרצה בכירה ומעלה.

(3) שיעור הנשים בדרגות פروف' חברה ופרופ' מן המניין – שוויון פריטטvi בין נשים לגברים בדרגות הפ羅פסורה.

יעדי הקליטה והקידום בפריסה שנתית, לשנים תשפ"א תשפ"ה:

| % נשים בסגל בכיר | תש"פ | תשפ"ה | תשפ"ג | תשפ"ד | תשפ"ה |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 42.3% | 43.8% | * | * | * | 50% |
| 35.3% | 42.8% | ** | ** | ** | 50% |
| 74% | 50% | 54% | 50% | 50% | 50% |
| 34% | 44% | 75% | 50% | 50% | 50% |

* שמירה על שיעור הנשים בסגל ועליה עד ל-50% כתלות בפרישות וקליות.

** שמירה על שיעור הנשים בדרגות אלה ועליה עד ל-50% כתלות בפרישות ובשלות לקידום.

הסעיפים הנבחנים מתחום החקלאי האיכותני הינם:

(1) גיבוש תוכנית פעולה וגישה מגדרית להתמודדות עם השפעת נזקי הקורונה (חוובה).

(2) סדנאות להכשרה ולימוד של הטוiot מגדריות (חוובה).

(3) עיצוב סביבה תומכת מגדר.

28

אוניברסיטת חיפה גיבשה תוכניות פועלות שונות על מנת לספק מענה ולעמדות במדדים האיכותניים שנבחרו. המענה לשיעיפים אלה ניתן במסגרת הצעדים לקידום הוגנות מגדרית שיפורטו בהמשך התוכנית.

על מנת לאוצר את המוקדים והצמתים בהם ישנו אתגר ממשי לキומה של הוגנות מגדרי, ומציאת מענה לאתגרים אלה אוניברסיטת חיפה פועלת בשני ציריים, "מלמטה למעלה" (Up) ו"מלמעלה למטה" (Bottom). מתחווה זה מאפשר התייחסות לכל התווך לאורכו מתפתחת קריירה אקדמית. בנוסף, מאפשר המתווחה שיתוף פעולה נרחב עם כל חברות וחברי הסגל לצד פיתוח יוזמות ומחבות ברמה כלל מוסדית.

(1) ציר ה - "מלמטה למעלה" נועד לאחר באופן שיטתי וממוקד את החסמים והאתגרים הניצבים לפני נשים באוניברסיטה החל משלב כתיבת הדוקטורט ועד למינוי כפרופסוריות מן המניין. ציר זה מתמקד במתורחש בחוגים ובפקולטות ברמת המיקרו. פעולות就此 בציר בין כוללות: אישוף נתונים מגדריים עפ"י חוגים ופקולטות; ניתוח הנתונים והדפוסים העולים מהם; גיבוש תוכנית ויעדים יהודים בהתאם לניתוח; שיחות אישיות עם כל נשות הסגל הנקלוטות באוניברסיטה בכל שנה ליזהוי החסמים המגדירים שהן חוות האישית, שיחות אישיות עם נשות סגל המועמדות לקבעות ולקידום ליזהוי החסמים המגדירים שהן חוות בשלה וושתקלו בהם בעבר, מיפוי ותמייה בתכניות מנטרולינג הקיימות בחוגים השונים כיום ועוד.

(2) ציר ה - "מלמעלה למטה" מתמקד ביעדים המכוחטים והאיכותיים ברמת המאקרו וגיבוש תוכנית פועלה כוללת, המתבססת על שינוי נוהלים ופעולות הסברה ברמת הנהלה וברמה הכלל אוניברסיטאית. פעולות就此 בציר זה כוללות בין היתר: קביעת יעדים כלל אוניברסיטאיים לקידום נשות סגל מדרגת מרצה ועד לדרגת פروف' מן המניין; נקיטת יוזמות כלל אוניברסיטאיות לקידום דוקטורנטיות ובתר דוקטורנטיות (לרכבות תכנית מלאות

יעודית); סדנאות ומפגשים לפיתוח מודעות ומיומנות בתחום ההוגנות המגדרת המיועדות להנחלת האוניברסיטה ופורום הדיקנים ועוד.

חסמים לקידום הוגנות מגדרית אוניברסיטת חיפה: החסמים שיפורטו מסתמנים במסגרת פעילות "מלמטה למעלה" שכלה איסוף נתונים מהחוגים והפקולטות השונות ושיחות עמוק אישיות עם חברות סגל חדשנות וותיקות באוניברסיטה. החסמים שאותרו משתקפים גם במקרים הכתובים והaicוטניים שנאספו במסגרת תוכנית 'הקו המשווה', והטיפול יעשה במקביל ותוך כדי שיפור המדדים המדידים והשגת היעדים שהוגדרו בחלוקת הראשונית של התוכנית האסטרטגית.

(1) **חסמים בחלוקת:** בשלב הקליטה וניהול המר"ם על תנאי הקליטה הכלול קביעת דרגה, היקף סל קליטה וסכום המוקדשים למעבה זהה בעיה הקשורה להוגנות מגדרית. נשים נתקלות בקושי בהציג הציפיות שלהן הן מבחינת דרגה והן מבחינת תנאים נוספים, כגון היקף תקציבי מחקר או מעבדה. כתוצאה לכך נשים נקלטוות בתנאים פחותים מוגברים.

(2) **חסמים בקידום:** בדומה לכל המשך, גם באקדמיה ובאוניברסיטת חיפה נשים פונות באיחור, ולעתים אף נמנעות כלל מפני נושא קידום, לעיתים ללא הצדקה.

(3) **חסמים בתקופות לידה והורות:** תקופה ההשכלה הגבואה ותחילת הקרירה היא גם התקופה בה גברים ונשים מקימים וות משפחות. הלידה וההורות גורמים לעיכובים משמעותיים יותר בקריירה של נשים מאשר בזו של גברים. הקושי בתקופות הלידה וההורות נוגע הן לעיכוב במחקר ומשכק עיכוב בקידום, הן בקשיים של חוקרות צערות לצאת להשתלמות בתư-דוקטורט ושנתונים בחו"ל (דבר המקשה עד מואוד על קליטה בחברות סגל בכירה באוניברסיטאות ואו מביא לקליטה בדרגה נמוכה יותר מזו של גברים, ומאותר יותר לעיכוב בקידום), והן בזמן שעות זומני המחקר וההוראה בשנות ההורות הראשונות.

(4) **חסמים בתקופת הקורונה:** תקופה הקורונה והසגרים הממושכים פגעו בתפקידות הכתיבה והמחקר של חברי וות הסגל. בדומה לכל המשך ובמהשך לנארם בסעיף הקודם, הנטל במרקם ובבים נפל בעיקר על נשים שקייצו בשעות עובdotן כדי לשחות עם ילדיהם. חברות הסגל האקדמי איןן שונות במובן זה מנשים במגזרים אחרים בישראל. הירידה בתפקידות משמעותית במיוחד לנשים העומדות בפני קביעות או קידום ועשוייה לעכב אותן בدرجתן הנוכחיות לתקופה נוספת.

29

פתרונות ויוזמות להסרת החסמים וקידום הוגנות: המערך לקידום הוגנות מגדרית בשיתוף עם הנהלת האוניברסיטה בוחן את הסוגיות שעלו במסגרת פעילות ה- "מלמטה למעלה", והתווה תוכנית להתמודדות עם החסמים והסודות בפעולות "מלמטה למעלה".

(2) **הקמת מערך לקידום הוגנות מגדרית:** באוניברסיטה חיפה שונא תפקיד היועצת לקידום הוגנות מגדרית, ל"יועצת הנשא הממונה על קידום הוגנות המגדרית" והיא כפופה ישירות לנשיא האוניברסיטה. לתפקיד מונתה לאחרונה פרופ' שולמית אלמוג, הפעלתה לכל אורך הקריירה האקדמית שלה לקידום נשים ושוויון מגדרי באקדמיה ומהוצה לה. לאחרונה הוקם "המערך לקידום הוגנות מגדרית" במסגרת פועלם.ות א.נשי סגל אקדמי ומנהלי, בתחום המחקר ובתחום ניהול על מנת לגבות תפיסה חדשה ומעמיקה של הוגנות מגדרית באקדמיה ולהוציאה מן הכלל הפועל. במסגרת המערך הוקם "צוות היגיון" ובו נציגות לכל אחת מן הפקולטות ולהנחלת האוניברסיטה. למרכז הוקם אתר אינטראקטיבי ייעודי והוא משיך להפעיל דף פיסבוק המתעדכן כל העת.

(3) **הגדרת שלושה עקרונות ליבה לשיפור היעדים הכתובים והaicוטניים (המספקים מענה לחסמים שאותרו בפעולות ה- "מלמטה למעלה"):**

(1) קליטת מועמדות שהיינו נקלטו בעבר בדרגת 'מרצה' ישירות לדרגת 'מרצה בכירה' – עד כה נקלטו נשים, בשיעור גבוה יותר מאשר גברים, בדרגת 'מרצה'. הסיבות לכך שונות. לעיתים מדובר במועמדת שתיקה לא היה חזק די (למשל בשל היעדר פוסט-דוקטורט בחו"ל), לעיתים מדובר במועמדות שנתקלו בחסמים בעקבות שניהלו מומ"ם עם קליטתן למוסד. ולעתים הטעמיים אינם ברורים. מכל מקום, קיים חשד סביר כי איגוד הנשים מגדרית קיימת בקרבם מהמקרים. המדיניות הנוכחית של הרקטור היא שאיפה להגעה למצבי דברים בו 'מרצה בכיר' הדרגה הראשונה בה יקלטו חברות וחברי סגל חדשים. מטבע הדברים מהלך כזה יאיץ את התקדמותן של נשים לדרגות הבכירות.

(2) העדפה מתקנת בקבלה – על פי מדיניות הקליטה החדשה שתונה, במקרים בהם מועמדת ומועמד עם תיקים דומים מתמודדים וות על אותו תקן, ניתנת עדיפות למועמדת, על מנת לשפר את ההוגנות המגדרית ונתוני הקליטה של נשים באוניברסיטה.

(3) שינוי מנעד רכיבי תיק המועמדות לקליטה – רכיב פוסט הדוקטורט ממוסד אקדמי בחו"ל היה ועוד רכיב מרכזי בתיק מועמדות, ולעתים קרובות תנאי שבludeiro לא ניתן היה לקלוט מועמדת לתיק באוניברסיטה. המשקל הרב שניתן להשתלמות פוסט דוקטורט בחו"ל מהווה חסם ממשי לקליטה נשים במוסד, היות ומועמדות רבות אין יכולות, מסיבות אישיות לרוב, לצאת להשתלמות מסווג זה. מעטה השאיפה היא להרחיב את מנעד הקרייטוריונים והרכיבים הנבחנים בתיקי המועמדות והמעומדים, ולצמצם המשקל הנתון לפוסט דוקטורט בחו"ל במקרים המצדיקים זאת. במקרים אחרים השתלמות פוסט דוקטורט בחו"ל לא תהווה תנאי שבludeiro לא נקלטים. הרחבת מנעד הקרייטוריונים מאפשר קליטה של נשים מצוינות (וגברים) בעלות כישורים והישגים מגוונים שעד כה לא ניתן להם משקל מספק בבחינת מועמדותן למשרה.

30

(4) יוזמות לעיצוב סביבה תומכת מגדר ומשפחה

(1) חיזוק המערך למניעת הטרדות מיניות: ביום אלה נערכת אוניברסיטת חיפה להרחבת ושיפור המערך למניעת הטרדות מיניות, לרבות באמצעות ניסוח תקנון חדש, יצירת גוף שיפוטי הייזוני שיעסוק בתלונות בגין הטרדה מינית ועד.

(2) תכנית "קידום יוזם": לאחר ונשות סגל נמנעות לעיתים מפני בנושאי קידום, המערך לקידום הוגנות מגדרית יתווה "תכנית לקידום יוזם", במסגרתה יתארו הפקולטות והחוגים את אותן חוראות שתיקיחן בשלים לקידום, ויציעו להן לפתחה בהליך קידום גם ללא פניה מקדימה מטעמן.

(3) הקמת והפעלת מסגרת לגיל הרך עברו לידי החוראות ונשות הסגל: בשנים הקרובות תיבחן האפשרות להקמת מסגרות חינוך בתחום האוניברסיטה, כפי שנעשה במסדות אחרים, על מנת לצמצם את הפגיעה ולמকסם את שעות ההוראה והמחקר העומדים לרשותן.

(4) סדנאות והדרכות בנושא הוגנות מגדרית: המערך לקידום הוגנות מגדרית מארגן ועורך סדנאות שונות, שמטרתן לפתח מודעות לסוגיות של שוויון והוגנות בקרב חברות וחברי הסגל ובקרב הנהלת האוניברסיטה. בשנה הקרוב צפויות להיערך סדנאות להנלה ולהחברות סגל אקדמי חדש. ביום אלה ייצאת דרך סדנת מנהיגות המיעודת לחקרות לפני קביעות מתחומי ה-STEM.

(5) שינוי הנוף הלשוני בكمפוס: המערך לקידום הוגנות מגדרית מוביל קמפיין לצמצום המטען המגדרי של השפה העברית. לצורך כך יעשה שימוש לשנות את נוסח התפסים, האתרים, התקנות ושאר המנסכים והtekסטים היוצאים מעם האוניברסיטה והמרתם לכאליה המנוסחים בלשון שוויונית ככל הניתן.

(6) קידום סביבה ארגונית תומכת משפחה: תקופת הקורונה והמעבר לסייעת עבודה וההוראה דיגיטליית הביא להרחבת משמעותית ובבלתי סבירה של שעות העבודה, ולדרישה מהחברי.ות הסגל זמינים גם

בשבועות אחיה"צ והערב. פגישות וישיבות הנערכות בשעות אלה מקשות מאר ולעתים גם בלתי אפשריות כשמדבר בחברי.ות סגל בעלי.ות משפחה. בד בבד עם החזרה לחוי-קמפוס פעילים, המערך שם דges על חזרה לנוהג הארגוני שהיה קיים לפני סגרי הקורונה ופגישות הזום, ואשר קיים גם במוסדות אקדמיים אחרים, לפיו פעילויות רسمיות ופגישות עבורה שההשתתפות בהן מחייבת תיארכנה בתוך טווח השעות 10:00-15:30.

(5) **יצירת תכנית מלאכות לנשים להשתלמות בתור דוקטורט בחו"ל או בתכנית משולבת בחו"ל ובארץ:** בשנת תשפ"א

הווצהga לראשונה תכנית המלאכות החדשאה אותה יוזם המערך לקידום הוגנות מגדרית. תכנית זו נועדה לשיער לנשים המעוניינות בכך לפתח קריירה אקדמית ממשמעותית. הזכיה במלגות תסיע בשילובן של הזוכות בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטה חיפה, ובכלל. במסגרת זו מוצעות מדי שנה שתי מלגות בסך \$25,000 כל אחת, שנועדו למן לזכות השתלמות בתור-דוקטורט בחו"ל או בתכנית משולבת בישראל ובחו"ל . התוכניות המשולבות זוחו ע"י ות"ת מל"ג כמענה חשוב לשינויים רבות חוות ביציאה לשחרורה ממושכת בחו"ל.

(6) **תכנית יעודית להתמודדות עם השלכות הקורונה:** אוניברסיטת חיפה נערכה על מנת להתמודד עם הקשיים

שהתעורררו בעקבות מגפת הקורונה. לצורך התמודדות זו הוצאה תכנית פעולה משותפת של רקטור

האוניברסיטה, סגן הנשיא ודkan למחקר ודקנית הרשות ללימודים מתקדמים. במסגרת יתנו החקלאות הבאות:

(1) עידוד הגשת בקשות לארכה עבור מי שתיק המועמדות שלו.ה לקידום/קביעות איינו בשל ירידת בתפוקה בזמן המגפה ; (2) הארצת תקופת ההקלות בהוראה לחבריו/ות סגל חדשים/ות בשנה נוספת ; (3) הארצת תקופת המחקר בתוכניות תזה ודוקטורט בהמלצת מנהה המחקר בסמסטר נוסף (מדיניות גמישה בנוגע להארכות ופתרונות מותאמים אישית).

(7) **הקמת רשות תמיכה ותכניות מנטורינג:** המערך לקידום הוגנות המגדרית יפעל להקמת רשות חברתית להיכרות

ותמייהה הדידית עבור חברות הסגל הצעירות באוניברסיטה. המערך יודא כי החוקרות החדשאות שנקלטו

במוסד זוכות לליווי ומנטורה מתעם החוג או הפקולטה אליה הן שייכות.