



|

Reading Time: 6 minutes |

כסף מניע שינוי: פרופ' יונינה אלדר על הוגנות מגדרית באקדמיה

שחר שטיין יהושע



האם מצבן של נשים באקדמיה השתפר בעשור האחרון?

כתבה שישית בסדרה

חוזרות לועדת כרמי

ועדת כרמי, חוזרות לועדת כרמי, יונינה אלדר, נשים באקדמיה, פמיניזם
באקדמיה,

מודעות Google

למה המודעה הזו מוצגת? ⓘ

הפסיקו להציג מודעה זו



**ועדת כרמי הגדירה יעדים להשגת הוגנות מגדרית באקדמיה, אבל לא כל מטרותיה הושגו.
עשור לאחר מכן תכנית קו המשווה מציבה לראשונה תקציבים משמעותיים שיכולים לקדם
שינוי. שיחה עם פרופ' יונינה אלדר, ממובילות "קו המשווה"**

בפריקט "חוזרות לועדת כרמי"

<https://politicallycorret.co.il/tag/%d7%97%d7%95%d7%96%d7%a8%d7%95%d7%aa->

[/\(%d7%9c%d7%95%d7%a2%d7%93%d7%aa-%d7%9b%d7%a8%d7%9e%d7%99](https://politicallycorret.co.il/tag/%d7%97%d7%95%d7%96%d7%a8%d7%95%d7%aa-%d7%9b%d7%a8%d7%9e%d7%99)

של נשים באקדמיה, החל מועדת כרמי ב-2011 שהניעה את תחילתו של המאמץ לשוויון מגדרי בהשכלה הגבוהה
בישראל, ועד לתוכנית קו המשווה, שמציבה לראשונה תקציבים משמעותיים מאחורי המטרות. היום, בטור
המסכם לסדרה, נדבר עם פרופ' יונינה אלדר, מיוזמות תכנית קו המשווה.

לפני כחודש הכריזה הועדה לתכנון תקציבי (ות"ת) על השקת תוכנית חדשה- "קו המשווה"

(https://politicallycorret.co.il/academic_feminist_activism/) "שקושרת בין קבלת תקציבים לעמידה

ביעדים מגדריים של מוסדות אקדמיים, ומביאה איתה עוד מספר בשורות משמעותיות כגון חובת שקיפות

והרתמות אקטיבית של המוסדות.

יזימת התוכנית נעשתה במסגרת הועדה להוגנות מגדרית של המועצה להשכלה גבוהה (<https://che.org.il>) (מל"ג), בראשה עומדת פרופ' יונינה אלדר ממכון וייצמן. יונינה אלדר הינה פורצת תקרות זכויות עקבית. חוקרת בעלת שם עולמי בתחום עיבוד האותות אשר בגיל 32 בלבד כבר הגיעה לדרגת "פרופסור חבר" בטכניון. חברה באקדמיה הישראלית למדעים ובמועצה להשכלה גבוהה, נבחרה לאחת מחמישים הנשים האקדמאיות המובילות והמשיפיות באסיה ואם לחמישה.

לסיכום פרויקט ההתבוננות שלנו בנושא ההוגנות המגדרית באקדמיה, ישבנו לשוחח עם פרופ' יונינה אלדר על תוכנית "קו המשווה".

איך הגעת לעסוק בהוגנות מגדרית?

"נושא הוגנות וקידום נשים תמיד היה קרוב לליבי וניסיתי להיות מעורבות היכן שיוכלתי. הייתי במל"ג הרבה שנים וזה נושא שכל הזמן עלה והייתי פעילה בו. בשנת 2016 הוחלט ע"י ות"ת לתת כסף לפרוייקטים רוחביים של קידום נשים במוסדות.

הרעיון היה להקים ועדת שיפוט, כמו לגראנטים, ופרסים, שתבחן את הפרוייקטים ותחליט איזה מהם לתקצב. פנו אלי ושאלו אם אני מוכנה להיות מעורבת. כמובן שאמרתי כן, אבל בתנאי שתקום ועדה מסודרת ותחליט מהן התוכניות האלו ולפי איזה קריטריונים שופטים אותן, כמה פרוייקטים מתקבלים וכו.

ביקשתי גם שרות ארנון תהיה בועדה, כי כל הדבר הזה קם בעקבות הדוח של ועדת ארנון. רציתי שנתבסס על המסקנות של אותה ועדה וקריטריונים. רות הסכימה להצטרף והקמנו בשלב ראשון ועדת שיפוט שהוציאה קול קורא למוסדות להציע תוכניות. פעלנו במשך שנתיים ובאמת קמו כמה תוכניות מאוד יפות שמטרתן לקדם הוגנות מגדרית, וגם עקבנו אחרי התקדמות התוכניות בעזרת דוחות.

נשמע נהדר, אבל מה בין זה לבין הגייט תכנית כלל ארצית להוגנות מגדרית באקדמיה?

"הועדה עבדה מאוד יפה אבל אחרי שנתיים את אומרת "אוקיי אז יש עוד תוכניות ועוד תוכניות, אבל מה האימפקט שלהן באמת על המערכת?". יש עוד המון קשיים שלא מגיעים אליהן ובסופו של דבר כשמסתכלים על המספרים התנודות הן מאוד איטיות.

מדובר פה בהמון המון כסף שהמדינה שמה והשאלה היא האם זהו האימפקט שאנחנו רוצות עבור סכומים כאלו. ישבתי לפגישה עם יפה (זילברשץ, יו"ר ות"ת-מל"ג, הערת הכותבת) שהנושא מאוד חשוב לה והיא נרתמה לנושא בכל הכח. חשבנו מה אפשר לעשות בעולם אוטופי, ואח"כ איך אפשר לעשות את זה במסגרת ות"ת. כך בעצם עלה הרעיון הזה של לשנות דברים ברמה המוסדית – לגבש קריטריונים מדידים ולגשת לעניין בצורה מתודית".



יונינה אלדר, צילום: אוהד הרקס, מכון ויצמן

מצוין. אז איך מתחילות?

בעצם צמחו שני רעיונות: הראשון קו המשווה- כאן רצינו לחשוב איך אנחנו מחייבים את המוסדות להוגנות מגדרית. השני זה נושא היועצת לענייני נשים (https://politicallycorret.co.il/carmi_committee/), תפקיד שקודם לא הוגדר כמו שצריך והסמכויות שלו לא היו ברורות. ישנם מוסדות שלקחו את זה ברצינות ומיסדו אותו, ויש כאלו שפחות. כאן רצינו להגדיר ולעגן בחוק את התפקידים והסמכויות, ושזה יהיה תפקיד שמקבלות עליו גמול כספי. גמול במוסדות אקדמיים זה תוספת שכר מעוגנת בחוק שניתנת לתפקידים רשמיים כגון נשיא ודיקן."

גמול כספי ליועצת היתה המלצה כבר של ועדת כרמי לפני עשר שנים.

"אבל היא לא יושמה. עכשיו העברנו זאת מול הממונה על השכר. מעבר לכסף זה מאוד חשוב מבחינת הנראות, זה לא תפקיד איזוטרי. זה תפקיד רשמי ומכובד עם גמול, שחובותיו וזכויותיו מעוגנות בחוק. אגב, אנחנו עדיין במו"מ עם הממונה על השכר לגבי גובה הגמול. כרגע זה עשרה אחוז כי רצינו שקודם יהיה את התקדים שיש גמול. אבל המו"מ ממשיך, אנחנו רוצות 25 אחוז".

אחד הדברים שהיועצות מתארות כמפריע למלא את תפקידן זו העובדה שהתפקיד מתווסף לכל שאר החובות הרגילות, האדמיניסטרטיביות ומחקריות, של הנושאות בו.

"זה משהו שהוא יותר מוסדי ואינו מוגדר בחוק גם עבור תפקידים אחרים. זה נכון שאנשים לא מייחסים לתפקיד חשיבות ולכן בדברים שאינם מעוגנים בחוק לא נותנים לזה משמעות. לכן ניסינו לתת לזה תוקף איפה שאפשר, כלומר בגמול."

מוסד שירצה תקציבים יצטרך להראות תוצאות של הוגנות מגדרית

אחת הבשורות העיקריות של תוכנית קו המשווה היא שהיא מגלמת את חשיבות נושא ההוגנות המגדרית באקדמיה – בכסף. זה מבהיר את החשיבות הגבוהה של הנושא בעיני ות"ת.

חלק משמעותי מהתוכנית מתבסס על יוזמת המוסדות. איך גורמות למוסדות באמת להרתם לנושא הזה, אם עד עכשיו הוא לא היה בראש מעיניהן?

" חלק חשוב זה התקשור והחשיפה. לכן היה חשוב לפרסם את התוכנית, שאנשים יתחילו להבין שיש בעיה. המוסד צריך להבין שזה אינטרס שלו להיות הוגן יותר. לקדם נשים, שיהיו יותר נשים, ושהחוויה שלהן תהיה טובה יותר. ברגע שהם יבינו את זה היוזמה תבוא מהם.

מה שהכי מניע אנשים זה כסף. מרגע ששמת את זה על השולחן ואמרת "נתגמל אתכם כספית", אז השאלה עכשיו היא איך להגיע לשם. ומכאן הרעיון שהמוסדות יבואו ויגידו בעצמם- איפה אנחנו חלשים, איפה אנחנו צריכים לשנות ולהתקדם? מרגע שהם יהיו חלק מהגדרת הבעיה אנחנו מקוות שהם גם יהיו חלק מהפתרון. חשוב להבהיר שבניגוד למה שהיה עד עכשיו, התקציב הוא מבוסס תפוקות ולא כזה שאת מקבלת בכל מקרה.

זה אינטרס שלהם גם כי הם רוצים שהמספרים שלהם ישתנו. כעת יש עליהם חובת דיווח וחובת פרסום, והנתונים לגבי כל המוסדות יהיו באתר שפתוח לכולם. אולי כך המוסדות יבינו שהיועצת היא לטובתם, היא יכולה לעזור להם לשפר את הנתונים.

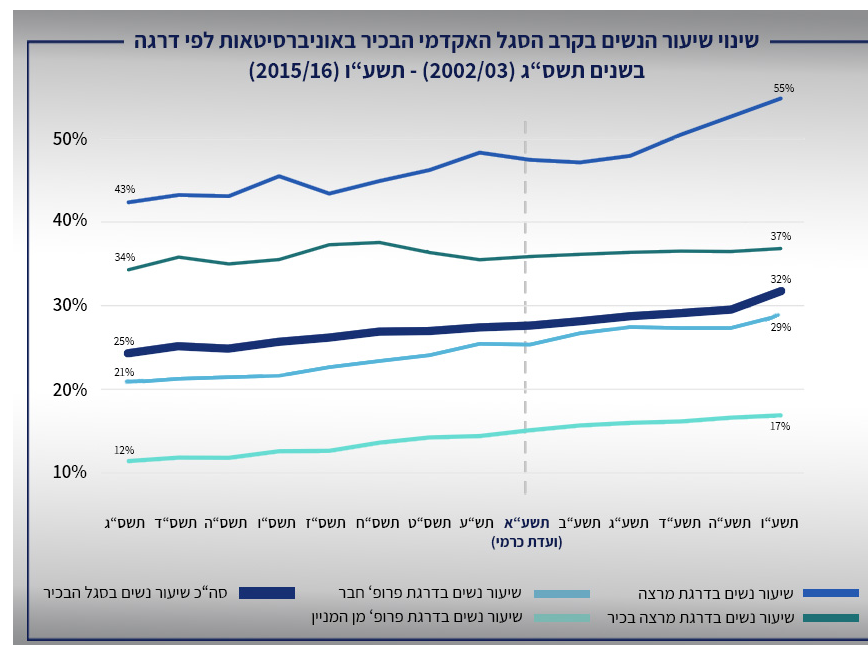
בנוסף, המוסדות בעצמם יגדירו חלק מהקריטריונים. אנחנו מקוות שהם ייקחו את זה ברצינות ויקימו צוותי חשיבה פנימיים שיגרמו להם להתבוננות עצמית, לבדוק איפה הם יכולים להתחזק".

אז בעצם בעקבות צוותי החשיבה האלו הם יגלו משהו שהם לא ידעו קודם?

"הרבה פעמים החוסר שוויון באמת נובע פשוט מחוסר מודעות. בתחומים שיש רוב דומיננטי של גברים, יש הרבה פעמים הטיה מודעת ולא מודעת בשל נורמות התנהגותיות ודפוסי עבודה שהתפתחו לאורך שנים. ברגע שמפיקים נתונים ורואה את המספרים היבשים, קשה להתעלם.

למשל, כאשר מתקבלים כחבר סגל אפשר להיכנס בדרגת מרצה (דרגה נמוכה יותר) או בדרגת מרצה בכיר. ישנם מוסדות בהם 100 אחוז מהמרצים הן נשים, כלומר רק נשים התקבלו בדרגה הנמוכה יותר, בעוד בדרגה הבכירה יש כבר רוב גברי. זה נתון מדהים, מולו אי אפשר להתווכח שיש כאן הטיה.

עוד דוגמה – ועדות פרסים. נשים זוכות פחות. אף אחת לא רוצה לקבל פרס כי היא אישה, אבל יש נשים מצוינות, והשאלה היא למה הן לא זוכות. אפשר להתחיל מזה שהן לא מוגשות. כמה נשים הוגשו זהו נתון מדיד לחלוטין. בוועדה עקבנו אחרי הגותנים האלו וגילינו שיש הרבה ועדות פרסים שנה אחרי שנה אף אישה לא מוגשת. למה זה קורה? למשל, הרבה פעמים חברי הוועדה, שכולם גברים, יוזמים את המועמדים. נשים פחות דוחפות שיגישו אותם, וכמעט ולא מציעות את עצמן בניגוד לגברים. אז אפשר להגיד שאנחנו דורשים שבכל ועדה תהיה לפחות אישה אחת מועמדת".



(<https://politicallycorret.co.il/wp-content/uploads/2020/10/ג-רף-3-סופי-ממש.jpg>)

גם נושא ההטיות הסמויות (https://politicallycorret.co.il/gender_bias/) אותו סקרנו בטור השני בסדרה, לא מאחר לעלות.

" חשוב גם שתהיה שקיפות בקריטריונים (בועדות פרסים, הערת הכותבת), כדי למנוע הטיות סמויות. בואו תגידו מה הם הקריטריונים שבעזרתם שפטתם, ותשוו את כלל המועמדים לפי אותם קריטריונים. לא צריך לתת מספר ולעשות ממוצע, אבל להגדיר על מה מדברים – מספר פרסומים, עבודות יוצאות דופן, מה שאתם רוצים להגדיר זה בסדר, אבל לקיים את אותו דיון לכלל המועמדים. כשמתחילים לעגן קריטריונים, נשים יכולות להתחיל לככב".

בינוניות היא פריווילגיה השמורה לגברים

"יש את האמירה הזו ש'נשים לא יכולות להיות בינוניות', רק בשביל לשרוד את המערכת הן צריכות להיות מצוינות. גברים יש מכל הטווח. למאוד מצליחים המערכת מפרגנת: מגישה לכל פרס ותואר. זה לא בהכרח הסיפור עם אשה מצליחה. יש חוקרות מדהימות ואנחנו מפספסים אותן.

אם תסתכלי על האקדמיה למדעים בחטיבת מדעי הטבע בכל מדינת ישראל יש רק שש נשים, כולן ממכון וייצמן. יש כשישים גברים באקדמיה בחטיבת מדעי הטבע. האם אין באף מוסד אחר לפחות אישה אחת שהיא לפחות ברמה של אחד משישים הגברים האלו? ברור שיש.

ברור שבתור ות"ת-מל"ג אנחנו לא מטפלים בקצוות- הנשים המצטיינות. אנחנו מטפלים במסות, אבל שברגע שזה ישקע אז נראה שינויים בקצוות: בפרסי ישראל של המדעים, בחברות אקדמיה וכו'.

צריך גם להבין שהצטיינות ומחקר של נשים לא בהכרח נראים כמו אצל גברים

"נכון. הגיוון הזה הוא מבורך ומעשיר את המערכת. לנשים יש תפקיד ייחודי חשוב בקידום המדע, הן הרבה פעמים מציגות נקודת מבט שונה, שלעיתים מחוברת יותר להתנהגות אנושית ולהשפעה על אנשים. הן מאמצות הרבה פעמים דפוסי חשיבה רחבים יותר, אינטרדיסציפלינריים יותר. צריך לראות את החיובי בגיוון הזה ולא לנסות להכניס אותנו למשבצת לא מתאימה. הגיוון הזה יעשיר את המוסדות ואת המדע."

מה יהיה עבורך מדד שהתוכנית הצליחה והשיגה את מטרתה?

"ראשית, שיפור בקריטריונים המובהקים: כמה זמן אשה יושבת במערכת ולא מקודמות, כמה נשים יש בכל דרג, אלו דברים מדידים ושם אנחנו מקוות מאוד לראות שינוי משמעותי. כמובן שננטר את זה, אם אחרי שנה שנתיים לא נראה שזה הכיוון אז נעשה שינויים בהתאם.

דבר שני, זה שנראה שמוסדות באמת נרתמים לזה, מקימים צוותים, מגדירים יעדים, מבצעים ניטור פנימי, ולא רק על ידי נשים. אם המוסדות יגישו תוכניות אמיתיות, שיכולות באמת לעשות שינוי ויראו מעורבות אמיתית של בעלי תפקידים במוסד, זה יהיה עבורי מאוד משמעותי.

הדבר האחרון שיותר קשה למדוד אותו, זו החוויה. אני רוצה שהחוויה של נשים בתוך המערכת תשתפר. זה נושא שקשה להגיד איך נראית בו הצלחה. אולי פה אנחנו מודדות את הנשים המצליחות בתוך המערכת. אני חושבת שכשנראה יותר נשים מצליחות, מקבלות פרסים ומקודמות, זה יעיד אולי על זה שהמערכת יותר מקבלת נשים."

בטורים הקודמים נגענו גם בנושא האקטיביזם בקרב הדור הצעיר של אקדמאיות בישראל

(https://politicallycorret.co.il/academic_feminist_activism/), ושאלתי את יונינה אלדר מה דעתה בנושא.

"אני כל הזמן אומרת שזה שיש היום אקטיביסטיות צעירות, זה מראה כמה התקופה היא שונה. פעם היתה אפס מודעות. גם לנו. זה היה טאבו שלא נוגעות בו. אם היום הצעירות לוקחות את האקטיביזם הזה על עצמן אז אנחנו המבוגרות קל וחומר חייבות לקחת את זה על עצמינו. לא ייתכן שנשאיר לצעירות לקחת על עצמן את כל היוזמה והסיכונים. כולנו צריכות להירתם ובמיוחד הוותיקות יותר שיש להן יותר יכולת להשפיע בתוך המערכת."

אז לסיכום, מה התקוות שלך עבור נשים באקדמיה?

"שנראה יותר נשים מובילות ומצליחות שעושות את זה בכיף. שלא צריכות להלחם על כל צעד. שנראה נשים מגוונות, שעושות הכל, מה שהן רוצות, ממש כמו אצל גברים, ושכשנסתכל בחדר הוא לא יהיה כל כך אחיד כמו שהוא היום. נראה גיוון. בין אם זה באקדמיה הלאומית או בהרצאות וכנסים, בין אם זה בדרגות ניהול שונים, שנראה נשים, ונשים מצליחות שטוב להן."

מה אפשר לומר, אני מזדהה.

לקריאת הטורים האחרים בפרויקט "חוזרות אל ועדת כרמי" לחצו כאן
(<https://politicallycorret.co.il/tag/%d7%97%d7%95%d7%96%d7%a8%d7%95%d7%aa-%d7%9c%d7%95%d7%a2%d7%93%d7%aa-5%d7%9b%d7%a8%d7%9e%d7%99/>)

גרפיקה: של גילי רומן תמונה של פרופ' יונינה אלדר: אוהד הרכס, מכון ויצמן. הגרף בטור עוצב בידי גילי רומן
על בסיס נתונים מדו"ח ייצוג נשים באקדמיה (-/64a5fee7-00155d0a0b8d/2_64a5fee7-6462-e811-80dd-6462-e811-80dd-00155d0a0b8d_11_10507.pdf) שהוגש לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי ב- 2018 ונכתב בידי מיכל לרר ועדו אבגר

מודעות Google

הפסיקו להציג מודעה זו

למה המודעה הזו מוצגת? ⓘ



רוצה לקרוא עוד כתבות כאלה? תמיכה קבועה בסכום לבחירתך תאפשר לנו להמשיך לעשות תקשורת פמיניסטית ולהעלות למודעות הציבורית את הנושאים שחשובים לך