



תמונת מצב השוויון המגדרי באקדמיה הישראלית 2017-2015

דו"ח הוועדה האקדמית
של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה
2019

דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה
משרד המדע והטכנולוגיה
הנחיה : פרופ' נאווה רצון ופרופ' חנה הרצוג



מכתב מטעם פרופ' נאוה רצון

יו"ר המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה

קוראות וקוראים מכובדים,

לכבוד הוא לי להגיש לכן ולכם את הדו"ח הראשון על "תמונת המצב של השוויון המגדרי באקדמיה הישראלית". עם כניסתי לתפקיד יושבת ראש המועצה לקידום נשים (ב-2017), הובלתי במועצה תהליך של הסדרת הניטור וההערכה של תמונת המצב המגדרי באקדמיה בישראל.

ניטור והערכה שיטתיים של הנתונים הם הצעד הראשון בהתמודדות עם אי-שוויון מגדרי, והם בסיס להגדרת מטרות שיסייעו לסגירת פערים מגדריים באקדמיה. דו"ח זה הוא הראשון בסדרה מתוכננת של דיווחים שנתיים, דבר שיאפשר מעקב שיטתי אחר מצב השוויון המגדרי באקדמיה.

התכנון, הביצוע וההפקה של דו"ח זה התאפשרו בראש וראשונה בעזרת המועצה להשכלה גבוהה, שהייתה שותפה מלאה בהכנת דו"ח זה. הם נענו לאתגר וצעדו איתנו לאורך כל הדרך. תודה מיוחדת לפרופסור יפה זילברשץ, יו"ר ות"ת, לגברת תמר קרביץ ולגברת נינה אוסטרובסקו. נוסף על כך, מיזם זה לא היה יוצא לפועל בלי התמיכה והמימון של משרד המדע. תודה מיוחדת לשר אופיר אקוניס, למר פרץ וזן, למר רן בר, לד"ר אלה שטראוס, לגברת דנה לוי ולגברת רחלי הדר. תודה אישית מיוחדת לחברות ועדת אקדמיה, ובייחוד ליו"ר הוועדה, פרופסור חנה הרצוג.

בדו"ח מוצגים מוקדי אי-שוויון לא רק ברמה המספרית של כוח האדם, אלא גם ברמה המערכתית של תנאי העבודה והיכולת להתקדם ולצמוח כחוקרת באקדמיה הישראלית. אי-שוויון מגדרי זה פוגע בפוריות וביצירתיות של עולם האקדמיה. אני מזמינה אתכן הקוראות ואתכם הקוראים לקחת את ממצאי הדו"ח כצעד ראשון במשימה של כולנו לקדם שוויון מגדרי באקדמיה בישראל.

בברכה,

פרופ' נאוה רצון

יו"ר המועצה לקידום נשים

משרד המדע והטכנולוגיה

בשנת 2017, המועצה לקידום נשים של משרד המדע והמועצה להשכלה גבוהה יצאו יחד לדרך במיזם שמטרתו למפות ולהסדיר את כל המידע הכמותי הנדרש כדי להבין את מצב השוויון המגדרי באקדמיה בישראל. הצעד הראשון היה ניטור נתונים והערכת מצב עדכנית. לכן, המועצה לקידום נשים והמועצה להשכלה גבוהה נכוננו לאסוף, לרכז ולפרסם נתונים רחבים ומקיפים על השוויון המגדרי באקדמיה הישראלית בשנים 2015-2017. בדו"ח זה פירוט של תוצאות המיזם.

מטרת הדו"ח היא הנחת תשתית למדיניות מבוססת נתונים וסיוע לקובעי המדיניות לזהות היכן נדרשת מחשבה פורצת דרך כדי לנצח מכשולים ולהגיע לשוויון מגדרי באקדמיה הישראלית. הדו"ח מכיל ניתוחים לפי תחומי לימוד, מעמד אקדמי (מסטודנטים לתואר ראשון ועד פרופסורים מן המניין) וסוג המוסד.

מתוך 63 מוסדות שאליהם נשלחו הבקשות למלא דו"חות כמותיים ואיכותניים, התקבל מענה מ-45 (71%) מוסדות. כל האוניברסיטאות נענו לדרישות והחזירו דו"חות כמותיים ואיכותניים, ב-15 מכללות מתוקצבות (75%) מתוך 20 מכללות מתוקצבות מילאו דו"ח כמותי, ב-10 (77%) מכללות לא מתוקצבות מתוך 13 מילאו דו"ח כמותי ו-11 במכללות לחינוך מתוך 21 (52%) מילאו דו"ח כמותי.

בדו"ח התבקשו המוסדות לדווח על הפילוח המגדרי של אוכלוסיית הסטודנטים, ומהנתונים עולה כי נשים הן יותר מ-50% מהלומדים לתואר הראשון, לתואר השני ולתואר השלישי. אפשר לראות שבין 2015 ל-2017 חל גידול בשיעורי הסטודנטיות בכל התארים. סטודנטיות נוטות ללמוד מקצועות הנחשבים "נשיים", כמו חינוך (79%) ומקצועות הבריאות (79%); לעומת ריכוז גבוה של סטודנטים בלימודי הנדסה, מדעי המחשב ומתימטיקה, ובהם נשים הן רק 29% מכלל הסטודנטים. על פי הנתונים האלו אפשר להבחין בבירור שאוכלוסיית הסטודנטים הישראלית מאופיינת בהתפלגות אופקית בכל שלבי רכישת התארים.

מגמת העלייה אינה אחידה בכל תחומי הלימוד. בתואר הראשון העלייה החדה ביותר בקרב סטודנטיות חלה בלימודי מדעי הטבע הפיזיקליים (16%), בהנדסה ובמדעי המחשב (7%). בתואר השני חלה העלייה הגדולה ביותר בשיעור הסטודנטיות במקצועות האלו: מדעי הרוח (27%) וחינוך (34%). בהנדסה חלה עלייה של 4% אך במתימטיקה, במדעי הטבע הפיזיקליים ובמדעי המחשב חלה ירידה של 28%, 10%-7% בהתאמה. אצל הסטודנטים המגמה היא הפוכה בדיוק בהתאמה. בדוקטורט חלה עלייה של אחוזים בודדים בכל תחום אצל הנשים, מלבד התחומים האלו: הנדסה, מתימטיקה, משפטים ומדעי הטבע הביולוגיים, ובהם חלה ירידה.

נוסף על כך, התבקשו המוסדות לדווח על הפילוח המגדרי בדרגות הסגל, ומהנתונים עולה כי אחוז הנשים עומד על ממוצע של 45%. ניכר שהאקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אנכית תלולה – ככל שדרגת הסגל עולה כך יורד שיעור הנשים. כפי שאפשר לראות, אחוז הנשים בדרגת פרופסור מן המניין עומד על כ-18%. בחינוך ובמקצועות הבריאות שיעורי הנשים המועסקות בכל הדרגות גבוהים. זאת לעומת התחומים האלו, שבהם שיעורי הנשים נמוכים במיוחד: מדעי הטבע הפיזיקליים, הנדסה, מתימטיקה ומדעי המחשב. בדו"ח מסתמן כי ככל שדרגת הסגל עולה שיעור הנשים קטן, בייחוד במקצועות שבהם מלכתחילה אחוז הנשים היה קטן, כמו מדעי המחשב

ומתימטיקה. לדוגמה, במדעי המחשב ישנן 33% נשים בדרגת מרצה ורק 6% בדרגת פרופסור מן המניין. לעומת זאת, במדעי החברה יש 50% נשים בדרגת מרצה ו-28% בדרגת פרופסור מן המניין.

גם בתחום השכר יש פערים מגדריים, שמקורם בעיקר בסעיפי תוספות השכר, זאת אף שהמנגנון האקדמי מושתת על דרגת שכר אחידה. יש פער של כ-32.5% בין סכומי תוספת השכר שאיש סגל מקבל בממוצע לשנה (60,422 ₪) לבין הסכומים שאשת סגל מקבלת בממוצע לשנה (46,849 ₪). מפילוח תוספות שכר לפי תחומים עולים פערים גדולים בין תחומי הלימוד השונים. קיים פער לטובת הנשים ב-3 מתוך 12 תחומים – חקלאות (28.6%), מדעי הטבע הפיזיקליים (12.4%) ומדעי הרוח (6.2%). בשאר התחומים הפער הוא לטובת הגברים. התחומים ובהם הפערים הכי קיצוניים הם מתימטיקה (47.6%), רפואה (37.6%) ומשפטים (34.7%).

בתחום איוש תפקידי מפתח באוניברסיטה (ראש חוג, ראש מחלקה, ראש פקולטה, ראש מוסד וחברות בוועדות קידום וגיוס), קיים תת-ייצוג של נשים. עם זאת, אנו עדים למגמת עלייה מצומצמת בשנים האחרונות בתפקידי ראשת חוג (3%), ראשת פקולטה (2%) וראשת מוסד (3%); ובכל הקשור לוועדות יש עלייה במספר היו"רות (7%).

יש גם פערים מערכתיים ומוסדיים המקשים השגת שוויון מגדרי, ומהדו"ח עולה כי ההקצאה התקציבית לסגירת פערים מגדריים מצומצמת. יתרה מזאת, קיים הבדל גדול בין התקציבים שכל מוסד מקדיש לקידום מטרה זו. לדוגמה: לכל האוניברסיטאות יש יועצות לקידום שוויון מגדרי, אך תקצוב הפעילות של היועצות שונה ממוסד למוסד. במכון ויצמן התקציב הגדול ביותר והוא עומד על כ-271,000 ₪. התקציבים הנמוכים ביותר נמצאו בבר אילן: כ-75,000 ₪, ובאוניברסיטה הפתוחה: כ-60,000 ₪. רק ב-3 אוניברסיטאות נותנים תוספת שכר לאשת סגל הפועלת כיועצת לקידום שוויון מגדרי (בן גוריון, חיפה ותל אביב).

לסיכום אפשר לראות בבירור שקיים אי-שוויון מגדרי אופקי ואנכי באקדמיה הישראלית. במקצועות כמו מקצועות הבריאות, חינוך ומדעי הרוח אחוז ההשתתפות של הנשים גבוה לעומת המקצועות המדעיים, הטכנולוגיים והמתימטיים, ובהם אחוז ההשתתפות של הנשים נמוך שלא בפרופורציות. ובכל הנוגע לקידום, עם עליית דרגת הסגל יש ירידה בשיעור הנשים. לקידום שוויון מגדרי יש מכשולים מערכתיים, כגון פערי שכר, נוכחות דלה בתפקידי מפתח וחוסר תקציב לפעילות ייעודית לקידום שוויון מגדרי.

בדו"ח עיקרי ההמלצות של הנציבות האירופית בנוגע לקידום שוויון מגדרי במחקר ובחדשנות, ואלה הם:

1. ביצוע ניטור והערכה של נתונים על שוויון מגדרי בסגל האקדמי ובתפקידי מפתח באקדמיה בסדירות ובקביעות.
2. קידום שוויון מגדרי בתפקידי מפתח ובסגל האקדמי באמצעות העלאת מודעות והכשרות מתאימות.
3. מיסוד תוכניות שוויון מגדרי ככלי להערכה בהסמכת המוסדות האקדמיים והגדרת תוכניות לשוויון מגדרי כחובה עבור מוסדות אקדמיים וארגוני מחקר.

4. מיסוד של שיעור הנשים בדרגות הגבוהות בסגל כקריטריון להערכות מוסדיות (הסמכת השכלה גבוהה, חוזי ביצוע עם אוניברסיטאות).
5. חקיקת יעדים מגדריים או מכסות מגדריות או שניהם.
6. הערכה וקביעה של עמידה במכסות או ביעדים או בשניהם.
7. מתן תמריצים למוסדות הנוקטים אמצעים פעילים וסנקציות בגין אי עמידה במכסות וביעדים, בהתאם לצורך.

4	תקציר מנהלים
8	רשימת תרשימים
10	רשימת טבלאות
12	קיצורים המופיעים בטבלאות
13	מבוא
16	פרק 1: סטודנטיות
1.1	התמונה הכללית של שיעורי הסטודנטיות במוסדות להשכלה גבוהה לפי סוג תואר ולפי סוג מוסד
16	
1.2	שיעורי הסטודנטיות לפי תחום לימודים והתפלגות של תחומי לימוד לפי מגדר
17	
1.3	סטודנטיות לפי מוסד
22	
1.4	טבלאות ונתונים
25	
41	פרק 2: סגל אקדמי במוסדות להשכלה גבוהה
2.1	התמונה הכללית של שיעורי הנשים ושל שיעורי הגברים במוסדות להשכלה גבוהה
41	
2.2	שיעור הנשים בסגל האקדמי לפי תחום
44	
2.3	שילוב בין התפלגות אנכית לבין התפלגות אופקית: שיעור נשים בדרגות סגל לפי תחומים
45	
2.4	ניתוח לפי סוג מוסד: שיעורי הנשים בסגל אקדמי לפי תחום, רמה וסוג מוסד
48	
2.4.1	אוניברסיטאות
49	
2.4.2	מכללות
51	
2.5	מגמות
53	
2.6	טבלאות ונתונים
	שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
86	פרק 3: מכשולים מערכתיים בקידום השוויון המגדרי באקדמיה
3.1	מדיניות מוסדית לקידום שוויון מגדרי
86	
3.2	תוספות שכר
89	
3.3	תפקידי מפתח
90	
3.3.1	בעלי דרגות ניהול במוסדות
90	
3.3.2	ייצוג נשים בוועדות
92	
3.4	טבלאות ונתונים
94	
108	4. סיכום והמלצות
111	מקורות
113	נספח 1: שיעורי היענות מלאה

תרשים 1 – שיעורי סטודנטיות לתואר ראשון ולתואר שני לפי סוג מוסד (2017).....	16
תרשים 2 – גידול או פיחות בשיעורי (%) הסטודנטים והסטודנטיות לפי תואר ומגדר (2017-2015).....	18
תרשים 3 – כלל שיעורי הסטודנטים והסטודנטיות לכל התארים לפי תחום לימודים בכל המוסדות להשכלה גבוהה (2017).....	18
תרשים 4 – שיעורי סטודנטיות לפי תחום ותואר (2017).....	19
תרשים 5 – התפלגות של סך כל התארים לפי תחומי לימוד ולפי מגדר (2017).....	19
תרשים 6 – גידול ופיחות בסך שיעורי (%) הסטודנטים והסטודנטיות לפי תחום (2017-2015).....	20
תרשים 7 – גידול ופיחות בשיעורי (%) סטודנטים לפי תואר, תחום ומגדר (2017-2015).....	21
תרשים 8 – שיעורי סטודנטיות באוניברסיטאות לפי תואר ומוסד (2017).....	22
תרשים 9 – שיעורי סטודנטיות במכללות מתוקצבות לפי תואר ומוסד (2017).....	23
תרשים 10 – שיעורי נשים במכללות לא מתוקצבות לפי תואר ומוסד (2017).....	24
תרשים 11 – שיעורי (%) נשים לפי דרגות הסגל (2017).....	42
תרשים 12 – "עקומת מספריים" מגדרית לפי דרגה ושנה (2017-2015).....	42
תרשים 13 – שיעורי הנשים בסגל אקדמי לפי דרגות ושנים (2017-2015).....	43
תרשים 14 – שיעורי הנשים בדרגת פרופסור מן המניין לפי סוג מוסד (2017-2015).....	43
תרשים 15 – שיעורי (%) הנשים בסגל האקדמי לפי תחום (2017).....	44
תרשים 16 – שיעורי נשים בסגל האקדמי לפי תחום וסוג מוסד (2017).....	45
תרשים 17 – שיעורי נשים בסגל לפי תחום ודרגה (2017).....	46
תרשים 18 – התפלגות בדרגות הסגל באוניברסיטאות לפי תחום (2017).....	47
תרשים 19 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות לפי תחום (2017).....	48
תרשים 20 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי הבכיר במכללות המתוקצבות לפי תחום (2017).....	48
תרשים 21 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי הבכיר במכללות לא מתוקצבות לפי תחום (2017).....	49
תרשים 22 – שיעורי הנשים בסגל באוניברסיטאות לפי דרגה (2017).....	51
תרשים 23 – שיעורי הנשים בסגל במכללות המתוקצבות (2017).....	51
תרשים 24 – שיעורי הנשים בסגל במכללות המתוקצבות לפי דרגה ומוסד (2017).....	51
תרשים 25 – שיעורי הנשים בסגל במכללות הלא מתוקצבות לפי דרגה (2017).....	52
תרשים 26 – שיעורי הנשים בסגל במכללות הלא מתוקצבות לפי דרגה ומוסד (2017).....	52
תרשים 27 – שיעורי (%) הסגל הבכיר באוניברסיטאות לפי דרגה ותחום (2017-2015).....	54
תרשים 28 – שיעורי (%) הדרגות מרצה ומרצה בכיר באוניברסיטאות לפי מגדר (2017-2015).....	55
תרשים 29 – שיעורי (%) הדרגות פרופסור חבר ופרופסור מן המניין באוניברסיטאות (2017-2015).....	56
תרשים 30 – תוספת שכר ממוצעת לאיש סגל לפי מגדר וסוג תוספת (2017).....	89
תרשים 31 – תוספת שכר ממוצעת לשנה לפי מגדר ותחום (2017).....	90
תרשים 32 – שיעורי נשים בתפקידי מפתח (2017-2015).....	91

92	תרשים 33 – שיעורי נשים בתפקידי מפתח לפי סוג מוסד (2017).....
93	תרשים 34 – שיעורי יו"ריות ועדות לפי תחום (2017-2015)
93	תרשים 35 – שיעורי חברות ועדות לפי תחום (2017-2015)

טבלה 1 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן לפי תואר ושנה (2015-2017).....	25
טבלה 2 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן לפי תחום, תואר ושנה (2015-2017).....	26
טבלה 3 – גידול שנתי או פיחות שנתי בשיעורי (%) סטודנטים לפי תואר, תחום ומגדר (2017-2015).....	30
טבלה 4 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן באוניברסיטאות לפי תואר ומוסד (2017).....	31
טבלה 5 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן באוניברסיטאות לפי תחום, תואר ושנה (2017).....	32
טבלה 6 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות מתוקצבות לפי תואר (2017).....	34
טבלה 7 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות המתוקצבות לפי תחום ותואר (2017).....	35
טבלה 8 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות לא מתוקצבות לפי תואר (2017).....	38
טבלה 9 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות לא מתוקצבות לפי תחום ותואר (2017).....	39
טבלה 10 – שכיחות של חברות סגל ושיעוריהן לפי דרגה, מוסד ושנה.....	57
טבלה 11 – שכיחות של חברות סגל ושיעוריהן לפי תחום, דרגה, מוסד ושנה.....	58
טבלה 12 – שינוי בשיעורי (%) סגל בכיר (מרצה ומעלה) באוניברסיטאות לפי דרגה, תחום ומגדר (2015-2017).....	67
טבלה 13 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי באוניברסיטאות לפי דרגה (2017).....	69
טבלה 14 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי באוניברסיטאות לפי תחום ודרגה (2017).....	69
טבלה 15 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות המתוקצבות לפי דרגה (2017).....	74
טבלה 16 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות המתוקצבות לפי תחום ודרגה (2017).....	75
טבלה 17 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות הלא מתוקצבות לפי דרגה (2017).....	82
טבלה 18 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות הלא מתוקצבות לפי תחום ודרגה (2017).....	82
טבלה 19 – מדיניות באוניברסיטאות לקידום שוויון מגדרי.....	88
טבלה 20 – שכיחות נשים שקיבלו תוספות שכר באוניברסיטאות ושיעורי הנשים האלו לפי סוג תוספת, תחום ושנה (2015-2017).....	94
טבלה 21 – סכום כולל של תוספות השכר לנשים באוניברסיטאות ושיעורי התוספות מתוך סך כל הסכום, לפי סוג תוספת, תחום ושנה (2015-2017).....	98
טבלה 22 – שכיחות הנשים כראשות המוסדות ושיעוריהן (2017).....	103
טבלה 23 – ראשות מוסדות לפי מוסד (2017).....	103
טבלה 24 – שיעורים ושכיחות של ראשות מוסד, ראשות פקולטות, ראשות בתי ספר וראשות חוגים (2015-2017).....	105
טבלה 25 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בתפקיד יו"ר בוועדות (2015-2017).....	106
טבלה 26 – שכיחות הנשים החברות בוועדות ושיעוריהן (2015-2017).....	107
טבלה 27 – מילוי דו"ח כמותי ודו"ח מילולי.....	114
טבלה 28 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – אוניברסיטאות.....	117
טבלה 29 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – מכללות מתוקצבות.....	118

טבלה 30 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – מכללות לא מתוקצבות	119
טבלה 31 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – מכללות לחינוך	121
טבלה 32 – שיעור מילוי לפי סוג מוסד וגיליון	123

קיצורים המופיעים בטבלאות

AGR	חקלאות
BIO	מדעי הטבע הביולוגיים
COM	מדעי המחשב
EDU	חינוך
ENG	הנדסה : בין היתר ארכיטקטורה
HP	מקצועות הבריאות
HU	מדעי הרוח
LAW	משפטים
MAT	מתימטיקה
MED	רפואה
PHY	מדעי הטבע הפיזיקליים : בהם פיזיקה וכימיה
PRI	מכללות לא מתוקצבות
PUB	מכללות מתוקצבות
SS	מדעי החברה
TOT	סה"כ
UNI	אוניברסיטאות
INST	כלל מוסדי
A	עמית מחקר
B	זוטר (ללא מורים מן החוץ)
C	מרצה
D	מרצה בכיר
E	פרופסור חבר
F	פרופסור מן המניין

בשנת 2017, המועצה לקידום נשים של משרד המדע והמועצה להשכלה גבוהה יצאו יחד לדרך במיזם שמטרתו למפות ולהסדיר את כל המידע הכמותי הנדרש כדי להבין את מצב השוויון המגדרי באקדמיה בישראל. עד אז, איסוף המידע על שוויון מגדרי מכל המוסדות להשכלה גבוהה נעשה בחלקו ובדרך שאינה אחידה. בדו"ח זה פירוט של תוצאות המיזם ומידע מרוב המוסדות הישראליים להשכלה גבוהה (אוניברסיטאות, מכללות מתוקצבות ומכללות לא מתוקצבות).

בדו"ח מידע על סטודנטים ועל אנשי סגל. המידע מוצג לפי תחומי לימוד (לדוגמה, הנדסה, חקלאות, משפטים, מדעי הרוח ועוד), לפי מעמד אקדמי (לימודים לתארים שונים ודרגות הסגל) ולפי סוג מוסד. מטרת הדו"ח היא התוויית בסיס למדיניות מבוססת נתונים וסיוע לקובעי המדיניות לזהות איפה ועד כמה נדרשת מדיניות פורצת דרך כדי לגבור על המכשולים ולהגיע לשוויון מגדרי באקדמיה הישראלית.

קידום שוויון מגדרי הוא מטרה מרכזית של פעילותנו משתי סיבות:

1. בזכות נוכחות של נשים ושל אוכלוסיות מגוונות באקדמיה הישראלית, אפשר לחזק ולשפר אותה. בהשתתפותן של נשים במדע ובטכנולוגיה האיכות של המחקר ושל החדשנות תגבר, וכך גם הרלוונטיות החברתית והתחרותיות בהם. באיזון מגדרי בקבלת ההחלטות אפשר לתרום להרחבת תוכניות במחקר ובחדשנות, ומכאן לספק טוב יותר צרכים של כל חלקי החברה (European Commission & Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2018).

2. חשוב כי ישררו באקדמיה צדק חברתי ושוויון הזדמנויות, כדי לקדם חברה צודקת וטובה, השואפת לשרת את הקבוצות השונות באוכלוסייה שירות שווה. לכן, כשיש מכשולים בהשתתפות של אוכלוסייה מסוימת, הם פגם במבנה המערכתי של האקדמיה ויש בהם פגיעה בצדק חברתי.

מתודולוגיה

נציגי המועצה להשכלה גבוהה (מל"ג) שלחו שאלון לריכוז הנתונים הכמותיים והאיכותניים בשנים 2015-2017 ליועצות נשיא לקידום נשים ב-63 מוסדות להשכלה גבוהה: אוניברסיטאות, מכללות מתוקצבות, מכללות לא מתוקצבות ומכללות לחינוך. בשאלון נתבקשו למלא נתונים הנוגעים לאוכלוסיות האלה: סטודנטים לתואר ראשון, סטודנטים לתואר שני, סטודנטים לתואר שלישי, פוסט-דוקטורנטים, מורים מן החוץ, סגל אקדמי על כל דרגותיו ונושאי תפקידי מפתח (לדוגמה, ראש חוג, דיקן, ועוד). חלוקת תחומי הלימוד ודרגות הסגל נעשתה לפי החלוקה המקובלת במל"ג ובד בבד על פי אופן ההצגה של הנתונים בדיווח התקופתי של הנציבות האירופית, SheFigures. לכן, התחומים המופיעים בדו"ח זה הם אלו: מדעי הרוח, חינוך, מדעי החברה, מקצועות הבריאות, רפואה, חקלאות, מדעי הטבע הפיזיקליים, מדעי הטבע הביולוגיים, משפטים, מדעי המחשב, מתמטיקה והנדסה. אלו דרגות הסגל המופיעות בדו"ח זה: עמיתי מחקר, סגל זוט, מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר ופרופסור מן המניין.

כדי לאתר אי-שוויון מערכתי, בשאלון גם מידע על פילוח מלגות, על פילוח מגדרי של ועדות מדעיות, על תוספות שכר ועל קיום מדיניות מוסדית לקידום של שוויון מגדרי.

נוסף למילוי הנתונים, התבקשו נציגי המוסדות לכתוב דו"חות מילוליים קצרים ובהם תיארו את מצב הסגל הנשי במוסדותיהם. ריכוז הנתונים נשלח לסטטיסטיקאית לניתוח מעמיק של התוצאות.

בנספח 1 פירוט מלא של אחוזי ההיענות של כל מוסד. מתוך 63 מוסדות ש אליהם נשלחו הבקשות, התקבל מענה מ-45 (71%). כל האוניברסיטאות נענו לבקשה והחזירו את הדו"חות (100%), את הדו"ח הכמותי מילאו ב-15 מכללות מתוקצבות מתוך 20 (75%), ב-10 מכללות לא מתוקצבות מתוך 13 (77%) וב-11 מכללות לחינוך מתוך 21 (52%). חלק מהמוסדות לא הגישו את הדו"ח בשלמותו. בקרב האוניברסיטאות היו שיעורי היענות גבוהים במיוחד בפילוח מגדרי של מורים מן החוץ (100%) ושל ראשי מוסדות (100%). לעומת זאת, היה שיעור היענות נמוך במיוחד במעקב אחר תמונת מצב של דוקטורנטיות ושל פוסט-דוקטורנטיות (44%) ובפילוח מגדרי של חלוקת מלגות (56%). במכללות המתוקצבות, במכללות הלא מתוקצבות ובמכללות לחינוך היה שיעור היענות גבוה בדיווחים על פילוח מגדרי של הסגל (90%-100%). לעומת זאת, היה שיעור היענות נמוך במיוחד בתחום קבלת קביעות (2%-55%), בנוגע לזמן ההמתנה לקידום בין דרגה לדרגה (45%-81%) ובאשר לתוספות שכר (9%-13%).

מבנה הדו"ח

בפרק 1 עיסוק באוכלוסיית הסטודנטיות. בפרק זה ניתוח של האוכלוסייה לפי דרגת התואר, לפי תחום הלימוד ולפי סוג המוסד. בשנים 2015-2017 חל גידול בשיעורי הסטודנטיות בכל התארים. בימינו נשים הן יותר מ-50% מכלל הסטודנטים לתואר ראשון, לתואר שני ולתואר שלישי. מהנתונים עולה כי סטודנטיות נוטות ללמוד מקצועות "נשיים", כמו חינוך ומקצועות הבריאות. לעומת זאת, יש ריכוז גבוה של סטודנטים בלימודי המקצועות האלו: הנדסה, מדעי המחשב ומתימטיקה. נשים הן רק 29% מכלל הסטודנטים להנדסה, ומנגד, הן כ-84% מכלל הסטודנטים למקצועות הבריאות.

בפרק 2 ניתוח של אוכלוסיית הסגל ומנתח לפי דרגה, לפי תחום לימוד ולפי סוג מוסד. מהנתונים עולה כי אחוז הנשים הכולל בסגל האקדמי מוסדות להשכלה גבוהה נותר קבוע בשלוש השנים ועומד על ממוצע של 45% מתוך הסגל האקדמי בכללותו. עם זאת, האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אנכית תלולה ובכל המוסדות המגמה ברורה: ככל שדרגת חברי הסגל גבוהה יותר כך יורד שיעור הנשים בדרגה זו. בדרגת פרופסור מן המניין שיעור הנשים עומד על כ-18%. כמו כן, האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אופקית ברורה. שיעור הנשים המועסקות בכל הדרגות בתחומי החינוך ובמקצועות הבריאות הוא מהגבוהים ביותר, לעומת שיעורי הנשים הנמוכים במיוחד בתחומים האלו: מדעי הטבע הפיזיקליים, הנדסה, מתימטיקה ומדעי המחשב. בדו"ח מסתמן כי ככל שדרגתם של חברי הסגל גבוהה יותר, שיעור הנשים בדרגה זו קטן, בייחוד במקצועות שבהם מלכתחילה אחוז הנשים היה קטן, כמו מדעי המחשב ומתימטיקה. כלומר, יש שילוב בין התפלגות אנכית לבין התפלגות אופקית.

בפרק 3 והאחרון בדו"ח בחינה של מאפיינים ושל תופעות מערכתיות, אשר ייתכן כי יהיו מכשולים בקידום של שוויון מגדרי. בפרק זה בחינת פערי שכר בדרכים האלו: ניתוח של תוספות שכר, ניתוח של שיעור הנשים בוועדות מרכזיות, ניתוח של שיעור נשים בתפקידי מפתח וקיום מדיניות לקידום שוויון מגדרי. מטרת הפרק היא סיוע באיתור מאפיינים מערכתיים הנחשבים מכשולים סמויים

לקידום שוויון מגדרי, ויישום של הניתוח על פי מאפיינים אלו, ולא רק על פי מידת הייצוג של הנשים ושל הגברים, כפי שיעלה מהפרקים הקודמים.

מהנתונים עולה כי בתחום תוספות השכר יש פערים מגדריים, אף שהמנגנון האקדמי מושתת על דרגת שכר אחידה. יש פער של כ-32.5% בין סכומי תוספת השכר שאיש סגל מקבל בממוצע לשנה (60,422 ₪) לבין הסכום שאשת סגל מקבלת בממוצע לשנה (46,849 ₪). מפילוח תוספות השכר לפי תחומים עולים פערים גדולים בתחומי הלימוד השונים. קיים פער לטובת נשים ב-3 מתוך 12 תחומים: חקלאות (28.6%), מדעי הטבע הפיזיקליים (12.4%) ומדעי הרוח (6.2%). בשאר התחומים הפער הוא לטובת גברים. התחומים ובהם הפערים הכי קיצוניים הם בתחום המתמטיקה (47.6%), הרפואה (37.6%) והמשפטים (34.7%).

מהדו"ח עולה כי קיים הבדל גדול בין התקציבים שכל מוסד מקדיש לקידום השוויון המגדרי. לדוגמה, בכל האוניברסיטאות יש יועצות לקידום שוויון מגדרי, אך תקצוב פעילות היועצות שונה ממוסד למוסד. במכון ויצמן התקציב הגדול ביותר, והוא עומד על כ-271,000 ₪. התקציבים הנמוכים ביותר נמצאו בבר אילן: כ-75,000 ₪ ובאוניברסיטה הפתוחה: כ-60,000 ₪. רק ב-3 אוניברסיטאות נותנים תוספת שכר לאשת סגל הפועלת כיועצת לקידום שוויון מגדרי (בן גוריון, חיפה ותל אביב). בשנת 2017 נשים היו רק 31% מכלל יושבי הראש של ועדות האקדמיה ורק 23% מחברי כלל הוועדות. בתחום ההנדסה רק 13% מחברי הוועדות היו נשים. קיים תת-ייצוג רוחבי של נשים בתפקידי מפתח, עם זאת יש עדות למגמת עלייה בשנים האחרונות.

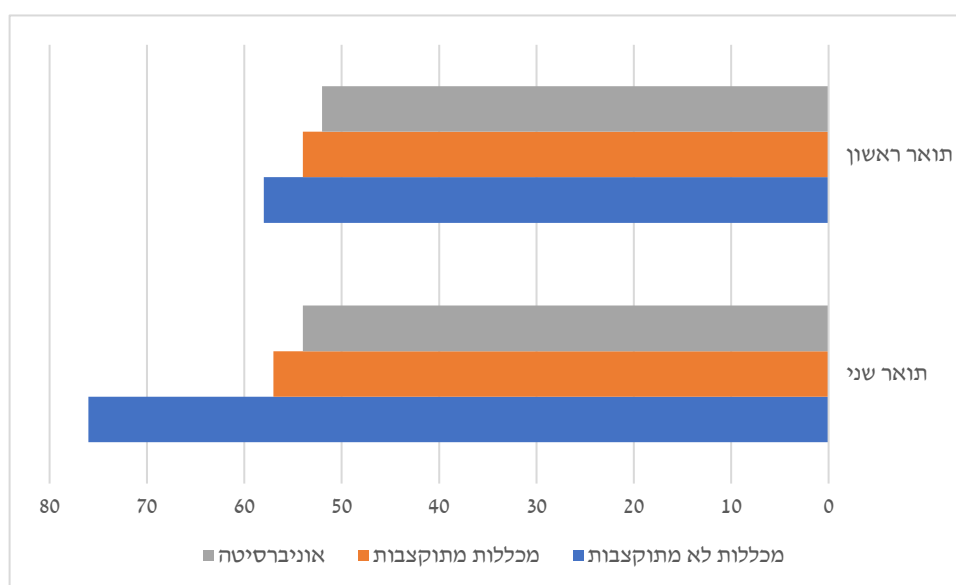
בכל פרק הסבר מילולי וניתוח ממצאים, בליווי תרשימים וגרפים רלוונטיים. בסוף כל פרק אפשר למצוא גם את הנתונים הגולמיים שנאספו.

ממצאים עיקריים

- בשנים 2015-2017 חל גידול בשיעורי הסטודנטיות בכל התארים.
- נשים הן יותר מ-50% מכלל הסטודנטים לתואר ראשון, לתואר שני ולתואר שלישי.
- האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אופקית בכל דרגות התארים. סטודנטיות הן 79% מכלל הלומדים את מקצועות החינוך ומדעי הרוח ו-29% מכלל הלומדים הנדסה. 9% מכלל אוכלוסיית הסטודנטיות לומדות הנדסה לעומת 26% מכלל אוכלוסיית הסטודנטים הלומדים הנדסה.

1.1 התמונה הכללית של שיעורי הסטודנטיות במוסדות להשכלה גבוהה לפי סוג תואר ולפי סוג מוסד

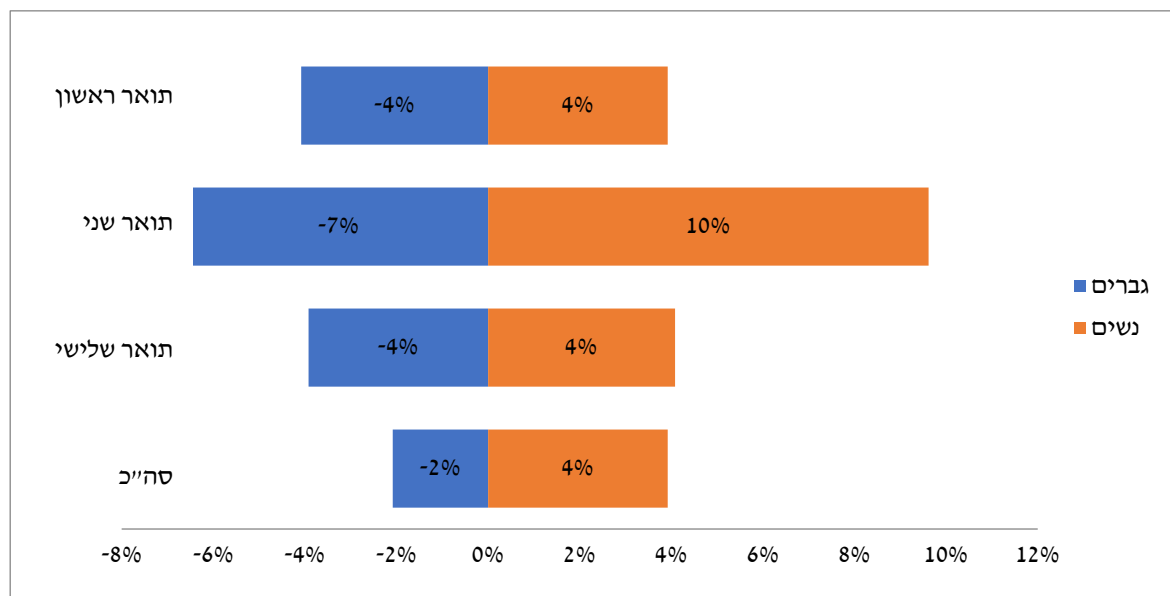
נשים הן יותר מ-50% מכלל הסטודנטים לתואר ראשון, לתואר שני ולתואר שלישי בכל סוגי המוסדות (תרשים 1). הרוב הנשי בולט בייחוד בקרב סטודנטים לתואר שני במכללות הלא מתוקצבות.¹



תרשים 1 – שיעורי סטודנטיות לתואר ראשון ולתואר שני לפי סוג מוסד (2017)

¹ המספר של הסטודנטיות לתואר שני כולל מכללות לחינוך. ב-2017 סטודנטיות לתואר שני בחינוך היו 38% מכלל אוכלוסיית הסטודנטים לתואר שני במכללות לא מתוקצבות.

בסה"כ אחוז הנשים הכולל במוסדות להשכלה גבוהה עלה מ-51% בשנת 2015 ל-53% בשנת 2017. הקפיצה הניכרת ביותר חלה במכללות הלא מתוקצבות, שם חלה עלייה ב-12% (מ-52% ל-64%). בשנים 2015-2017 חל גידול בשיעורי הסטודנטיות בכל התארים לעומת ירידה בשיעורי הסטודנטים. עלייה ניכרת נרשמה בקרב סטודנטיות לתואר השני (10%) לעומת ירידה של 7% בשיעורי הסטודנטים (תרשים 2). בלימודי הדוקטורט נרשם גידול של 4% בשיעור הסטודנטיות.



תרשים 2 – גידול או פיחות בשיעורי (%) הסטודנטים והסטודנטיות לפי תואר ומגדר (2015-2017)

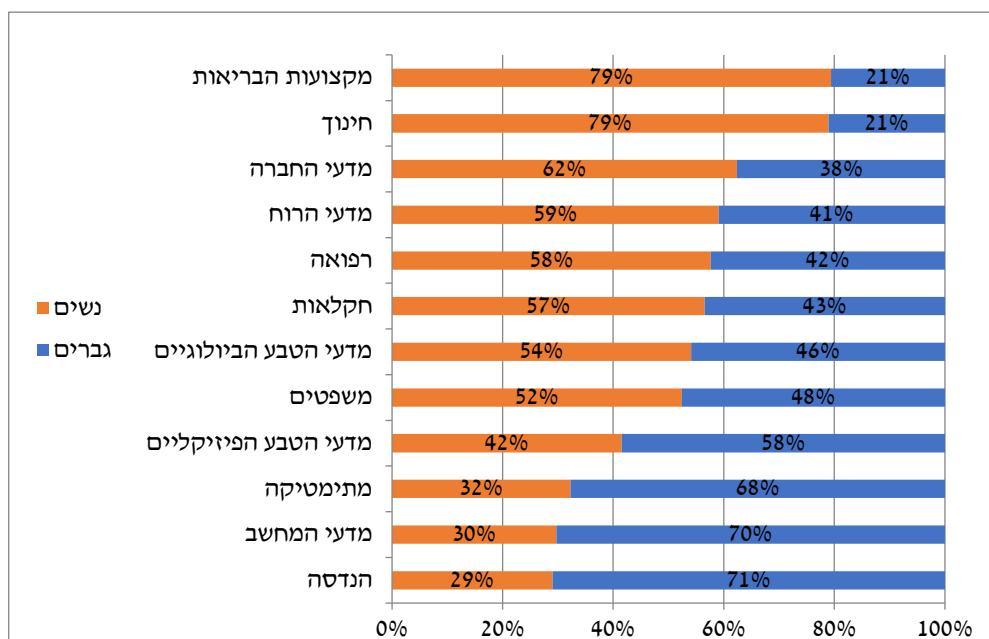
1.2 שיעורי הסטודנטיות לפי תחום לימודים והתפלגות של תחומי לימוד לפי מגדר

בכל דרגות התארים, האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אופקית. סטודנטיות נוטות ללמוד מקצועות כמו חינוך ומקצועות הבריאות, אשר בשל ייצוגן הגבוה של נשים בהם נוטים לכנותם "נשיים". לעומת זאת, יש ריכוז גבוה של סטודנטים במקצועות האלו: הנדסה, מדעי המחשב ומתימטיקה (תרשים 3). בתואר ראשון אחוז הנשים הגבוה ביותר נמצא בתחומי החינוך ובמקצועות הבריאות (בתחומים אלו ייצוג הנשים הוא פי 4 מגברים).

במכללות הלא מתוקצבות שיעור הנשים בחינוך הוא 90%, ואילו באוניברסיטאות הוא 70%. בתחומים מדעי הרוח ומדעי החברה שיעור הנשים הוא סביב ה-60%, במדעים הביולוגיים הוא 54% ומעט יותר מ-50% לומדות משפטים. במקצועות המדע והטכנולוגיה ובמדעי הטבע הפיזיקליים (בהם כימיה) שיעור הנשים עומד מתחת ל-50%.

בהנדסה שיעורן 29%, במתימטיקה שיעורן 32% ובמדעי המחשב שיעורן 30%. במכללות המתוקצבות,

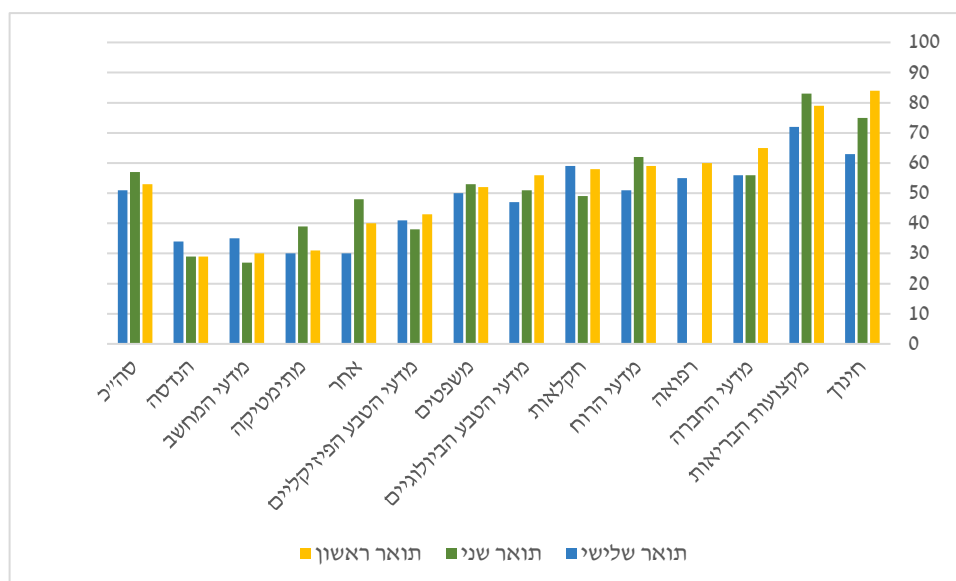
בתחומים מתימטיקה ובמדעי המחשב שיעורי הנשים גבוהים בהרבה משיעוריהן באוניברסיטאות, והם עומדים על 50% במתימטיקה ועל 36% במדעי המחשב בהתאמה.



תרשים 3 – כלל שיעורי הסטודנטים והסטודנטיות לכל התארים לפי תחום לימודים בכל המוסדות להשכלה גבוהה (2017)

שיעור הסטודנטיות לתואר שני היה גבוה ב-4 נקודות האחוז משיעור הסטודנטיות לתואר ראשון. במקצועות הנחשבים "נשיים קלאסיים" תוצאות הסקר היו מעורבות. בחינוך ובמדעי החברה הייתה ירידה של 9% לעומת מדעי הרוח ומקצועות הבריאות, שבהם הייתה עלייה של 3%-4%. במקצועות המדע והטכנולוגיה, שיעור הסטודנטיות לתואר שני היה גבוה משיעור הסטודנטיות לתואר ראשון. במתימטיקה שיעור הסטודנטיות לתואר שני (39%) היה גבוה משיעור הסטודנטיות לתואר הראשון (31%). במדעי המחשב, מדעי הטבע הביולוגיים ומדעי הטבע הפיזיקליים הייתה ירידה בין 3%-5% ובהנדסה לא היה שינוי.

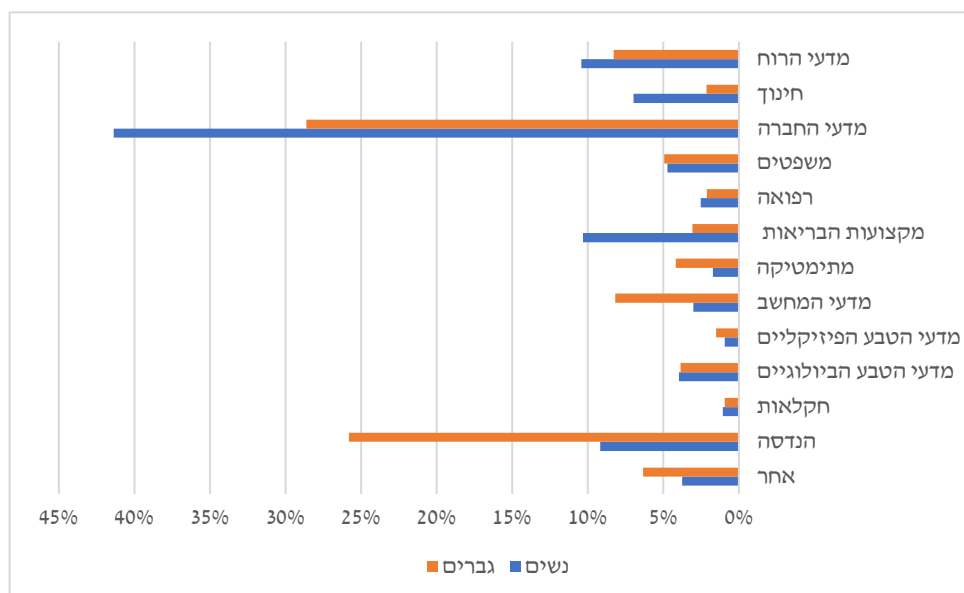
בתואר השלישי, ישנה ירידה באחוזי הנשים במקצועות האלו: מקצועות הבריאות (72%), חינוך (63%), מדעי החברה (56%), רפואה (55%) ומשפטים 50%. במקצועות המדע והטכנולוגיה יש עלייה באחוז הנשים: 34% מתוך הדוקטורנטים להנדסה ב-2017 הן נשים ואחוז דומה קיים במדעי המחשב. במדעי הטבע הפיזיקליים 41% הן דוקטורנטיות (תרשים 4).



תרשים 4 – שיעורי סטודנטיות לפי תחום ותואר (2017)

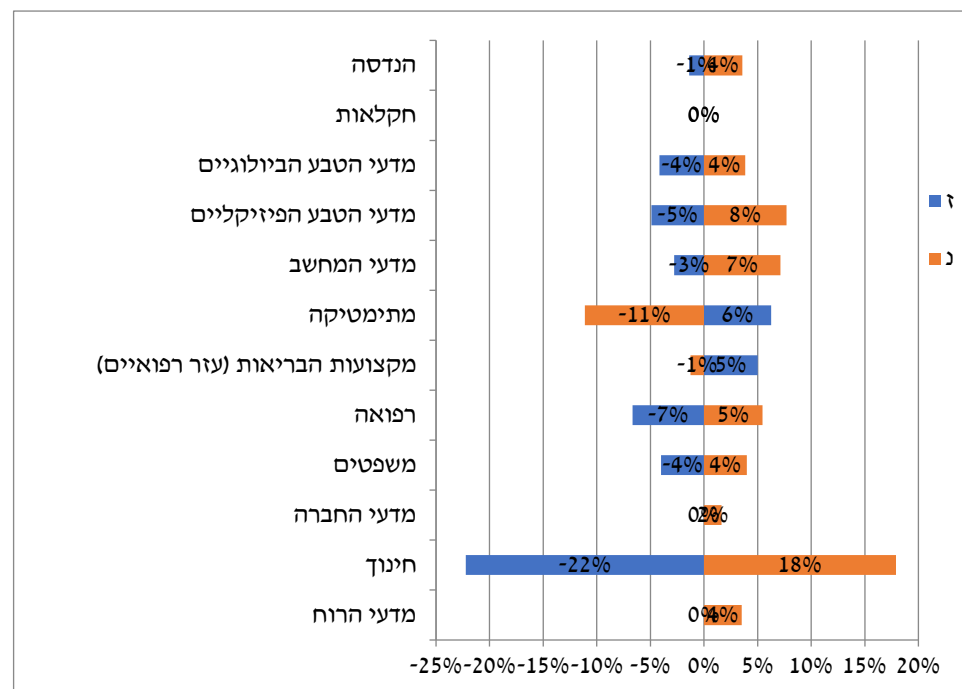
מסך כל הסטודנטיות בשנת 2017, 40% לומדות בפקולטה למדעי החברה, 10% לומדות את מקצועות

הבריאות, 10% לומדות מדעי הרוח ו-9% לומדות הנדסה (בין היתר ארכיטקטורה). מסך כל הסטודנטים הגברים, 29% לומדים בפקולטה למדעי החברה לעומת 26% הלומדים הנדסה. הבדלים בולטים נוספים נמצאו בתחום החינוך (7% מסך הנשים לעומת 2% מסך הגברים) ובמדעי המחשב (3% מסך הנשים לעומת 8% מסך הגברים) רק 3% מהגברים בוחרים ללמוד את מקצועות הבריאות ואילו כל אישה עשירית בוחרת ללמוד זאת (תרשים 5).



תרשים 5 – התפלגות של סך כל התארים לפי תחומי לימוד ולפי מגדר (2017)

שיעור הגידול הגבוה ביותר במספר הסטודנטיות בשנים 2015-2017 חל בתחום החינוך (18%). במקצועות המדע וההנדסה חל גידול של 4%-8% ובמתימטיקה חלה ירידה של 11%. בקרב הגברים חלה עלייה קטנה של 5% בלימוד מקצועות הבריאות וירידה חדה של 22% בחינוך (תרשים 6).

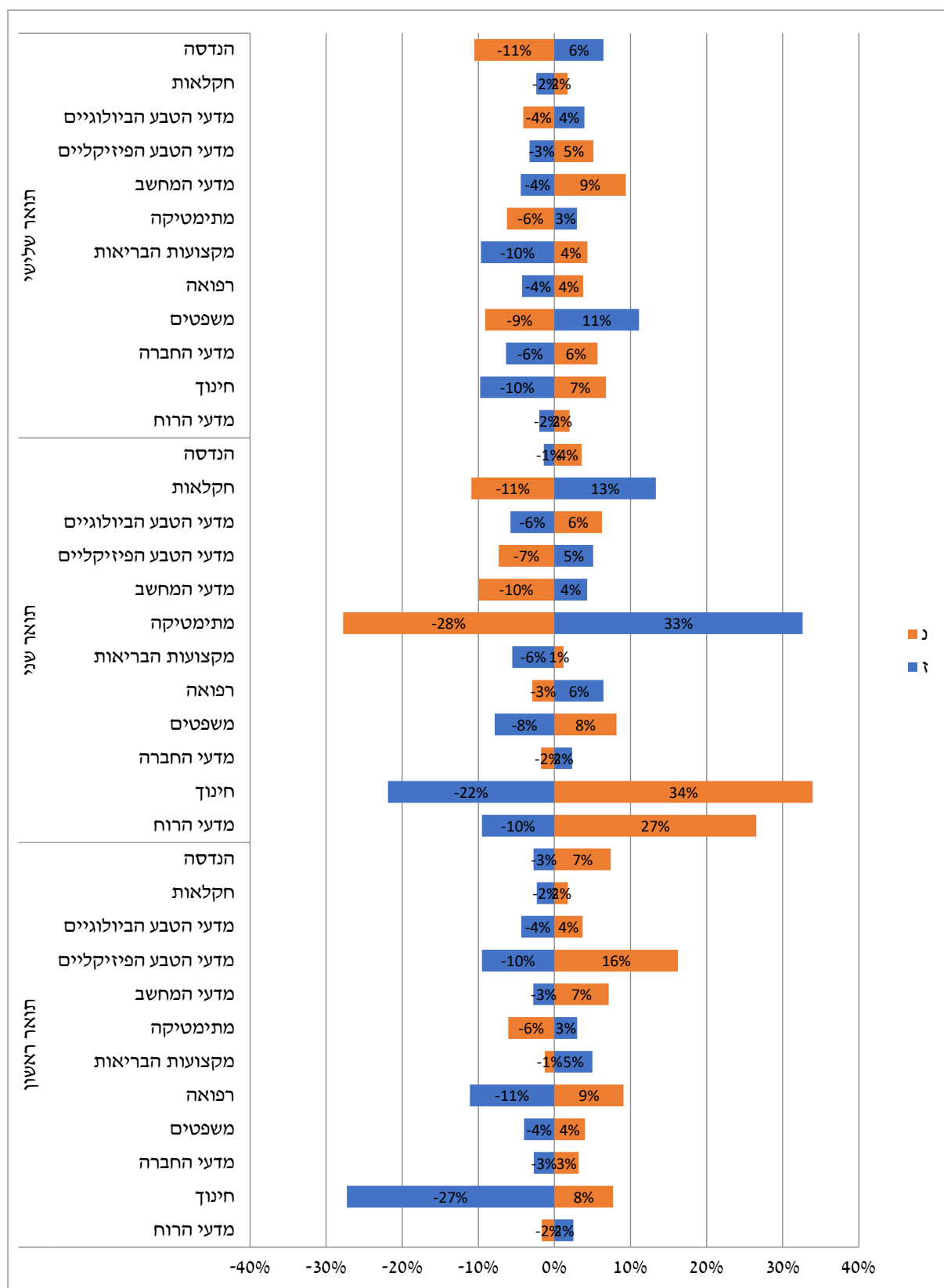


תרשים 6 – גידול ופיחות בסך שיעורי הסטודנטים והסטודנטיות לפי תחום (2017-2015)

בתואר הראשון העלייה החדה ביותר בקרב סטודנטיות חלה בלימודי מדעי הטבע הפיזיקליים (16%). בהנדסה ובמדעי המחשב חלה עלייה של 7%.

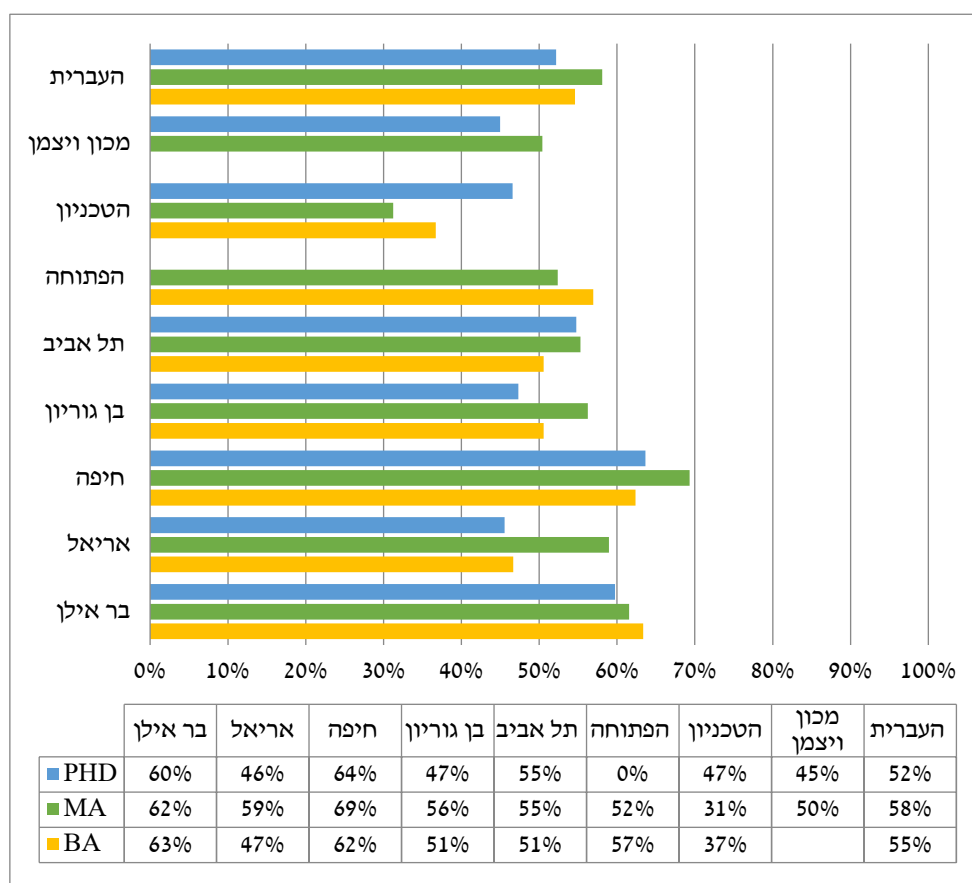
בתואר השני חלה העלייה הגדולה ביותר בשיעור הסטודנטיות במדעי הרוח (27%) ובחינוך (34%). בהנדסה חלה עלייה של 4% אך במתימטיקה, במדעי הטבע הפיזיקליים ובמדעי המחשב חלה ירידה של 28%, 10% ו-7%, בהתאמה.

בדוקטורט חלה עלייה של אחוזים בודדים בכל תחום אצל הנשים, מלבד התחומים האלו: ההנדסה, מתימטיקה, משפטים ומדעי הטבע הביולוגיים, שבהם חלה ירידה (תרשים 7).



תרשים 7 – גידול ופיחות בשיעורי (%) סטודנטים לפי תואר, תחום ומגדר (2015-2017)

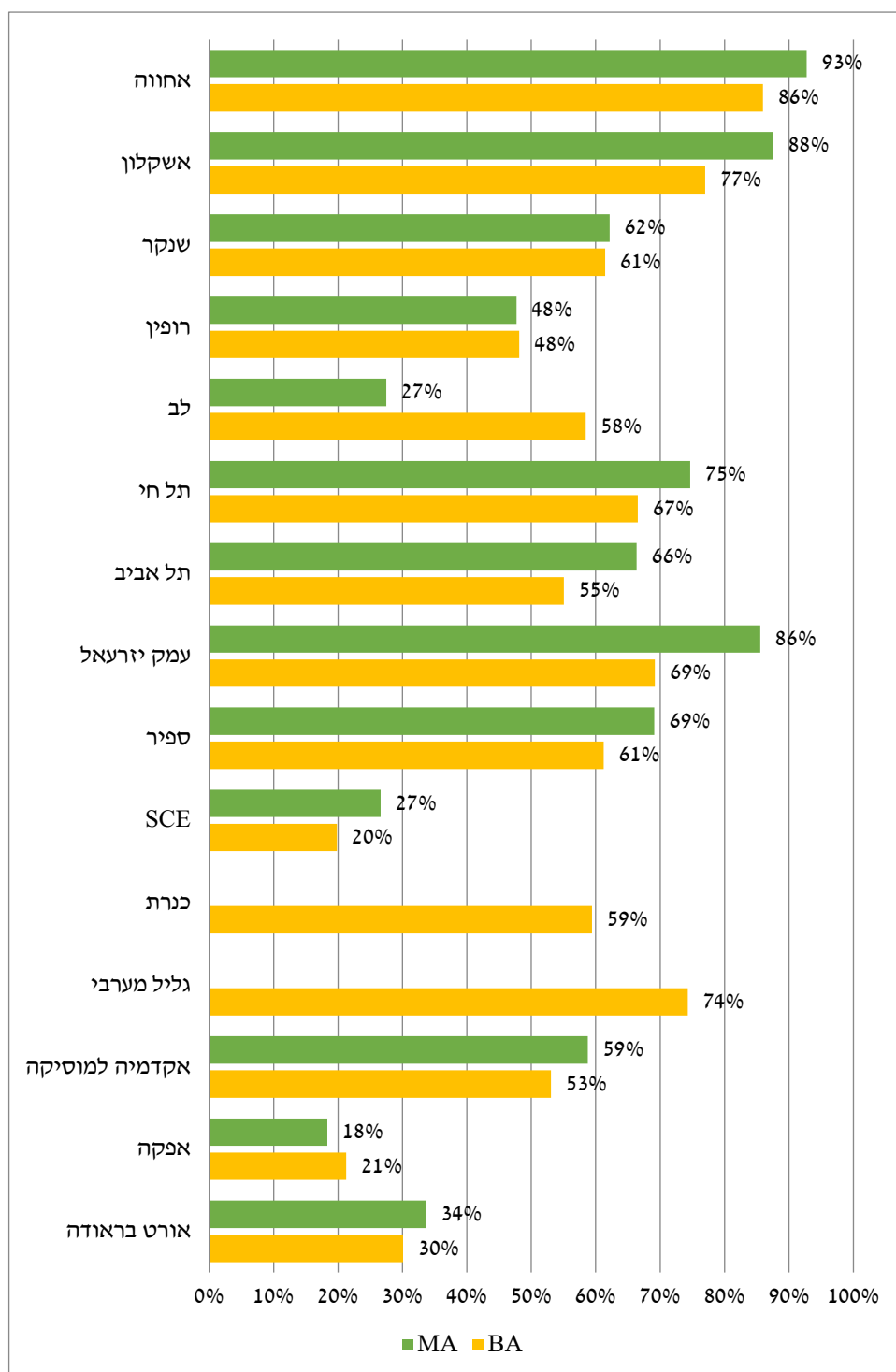
ישנם הבדלים בשיעורי הסטודנטיות בין האוניברסיטאות השונות. באוניברסיטת חיפה ובאוניברסיטת בר-אילן הן שיעור הנשים הכללי והן שיעור הנשים בכל תואר בנפרד היה הגבוה ביותר, לעומת הטכניון, ובו היה שיעור הנשים הכללי הנמוך ביותר. בתואר הראשון, בבר אילן שיעור הנשים הגבוה ביותר, והוא עומד על כ-63%. בטכניון השיעור הנמוך ביותר, כ-37%. בתואר השני, באוניברסיטת חיפה שיעור הנשים הגבוה ביותר, כ-62%, ובטכניון רק 31%. במכון ויצמן יש 50% סטודנטיות הלומדות לתואר שני. בלימודי התואר השלישי, בחיפה שיעור הנשים הגבוה ביותר, והוא עומד על כ-64%. אף שבמכון ויצמן קיים שוויון מגדרי בין הסטודנטים לתואר השני, יש בו הכי פחות דוקטורנטיות מבין כלל האוניברסיטאות (45%). מהמספרים הנמוכים יחסית בטכניון ובמכון ויצמן עולה התפלגות אופקית לפי תחום, המאפיינת את כלל האקדמיה הישראלית (תרשים 8).



תרשים 8 – שיעורי סטודנטיות באוניברסיטאות לפי תואר ומוסד (2017)

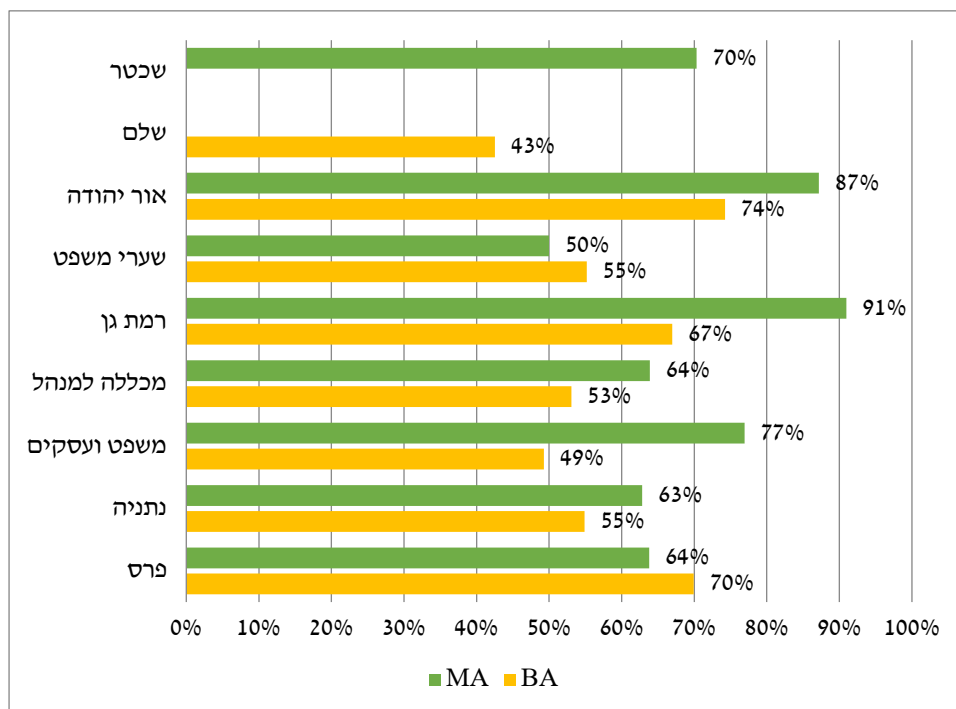
מכללות

גם מהנתונים הנוגעים למכללות עולה ההתפלגות האופקית באקדמיה הישראלית. קיים שיעור נשים נמוך יחסית במכללות האלו: מכון לב, מכללת אפקה והמכללה האקדמית להנדסה על שם סמי שמעון (SCE), כולן מכללות להנדסה. לעומת זאת, שיעור הנשים הגבוה ביותר קיים במכללת אחווה ובמכללה האקדמית גליל מערבי, ובשתיהן תוכניות בתחומים האלו מרכזיות: חינוך, מדעי החברה ומדעי הרוח (תרשים 9).



תרשים 9 – שיעורי סטודנטיות במכללות מתוקצבות לפי תואר ומוסד (2017)

משיעורי הנשים הגבוהים ברוב המכללות הלא מתוקצבות גם כן עולה השיעור הגבוה של נשים בכלל בתחומים האלו: החינוך, מקצועות הבריאות, מדעי החברה ומדעי הרוח (תרשים).



תרשים 10 – שיעורי הנשים במכללות לא מתוקצבות לפי תואר ומוסד (2017)

טבלה 1 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן לפי תואר ושנה (2015-2017)

ת ו א ר	2015				2016				2017				
	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
BA	84,582	7,310	20,996	56,276	95,929	9,704	20,917	65,308	94,290	10,147	22,912	61,231	
	51	52	53	51	52	57	53	52	53	58	54	52	
MA	20,640	1,976	1,285	17,379	26,530	3,623	1,345	21,562	25,899	4,023	1,805	20,071	
	52	51	52	52	56	74	53	54	57	76	57	54	
PHD	4,977			4,977	6,559			6,559	6,840			6,840	
	49			49	51			51	51			51	
TOT	110,597	9,286	22,679	78,632	129,575	13,327	22,819	93,429	127,684	14,170	25,372	88,142	
	51	52	51	51	53	60	51	52	53	64	53	52	

טבלה 2 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן לפי תחום, תואר ושנה (2015-2017)

2015				2016				2017				תואר	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
8,012	39	1,675	6,298	10,765	57	1,612	9,096	9,636	126	1,658	7,852	BA	HU
60	47	64	59	60	45	63	59	59	49	65	58		
1,889	68	89	1,732	3,181	75	84	3,022	2,807	136	116	2,555	MA	
49	14	56	53	59	75	54	59	62	75	58	62		
585			585	733			733	880			880	PHD	
50			50	50			50	51			51		
10,486	107	1,764	8,615	14,679	132	1,696	12,851	13,323	262	1,774	11,287	TOT	
57	19	63	57	59	58	63	58	59	60	64	58		
3,316		2,095	1,221	4,402	849	2,190	1,363	4,556	985	2,647	924	BA	EDU
78		84	71	82	90	84	74	84	87	88	73		
2,084	226	241	1,617	4,412	1,826	233	2,353	4,015	2,035	330	1,650	MA	
56	32	88	59	75	89	90	66	75	90	94	60		
323			323	379			379	327			327	PHD	
59			59	64			64	63			63		
5,723	226	2,336	3,161	9,193	2,675	2,423	4,095	8,898	3,020	2,977	2,901	TOT	
67	32	84	63	77	90	85	68	79	89	89	64		
43,923	3,660	12,033	28,230	45,462	4,401	11,158	29,903	43,154	4,264	11,507	27,383	BA	SS
63	54	69	61	63	57	68	62	65	68	70	63		

9,292	1,479	704	7,109	10,797	1,500	771	8,526	10,939	1,490	1,078	8,371	MA	
57	64	61	55	57	65	61	55	56	64	66	54		
869			869	969			969	1,049			1,049	PHD	
53			53	54			54	56			56		
51,442	5,139	10,095	36,208	54,769	5,901	9,470	39,398	52,814	5,754	10,257	36,803	TOT	
61	57	66	60	61	59	66	60	62	67	68	60		
3,400	2,077	193	1,130	4,026	2,200	232	1,594	4,644	2,618	254	1,772	BA	LAW
50	50	58	48	50	50	54	50	52	52	52	52		
1,151	76		1,075	1,158	150		1,008	1,275	177		1,098	MA	
49	37		50	54	61		53	53	55		53		
110			110	121			121	129			129	PHD	
55			55	51			51	50			50		
4,661	2,153	193	2,315	5,305	2,350	232	2,723	6,048	2,795	254	2,999	TOT	
50	49	58	50	51	51	54	51	52	52	52	52		
1,013			1,013	1,127			1,127	1,218			1,218	BA	MED
55			55	57			57	60			60		
220			220	234			234	221			221	MA	
69			69	69			69	67			67		
998			998	1,850			1,850	1,778			1,778	PHD	
53			53	56			56	55			55		
2,231			2,231	3,211			3,211	3,217			3,217	TOT	
55			55	57			57	58			58		
6,664	658	1,893	4,113	9,168	1,260	2,090	5,818	9,419	1,234	2,631	5,554	BA	HP
80	76	81	80	80	80	79	80	79	76	79	80		
2,417	96	34	2,287	3,086		55	3,013	3,061	116	32	2,913	MA	
82	83	81	82	82		69	84	83	86	71	83		

367			367	610			610	709			709	PHD		
69			69	72			72	72			72			
9,448	754	1,927	6,767	12,864	1,278	2,145	9,441	13,189	1,350	2,663	9,176	TOT		
80	77	81	80	80	75	79	81	79	77	79	80			
998		8	990	1,799		11	1,788	1,651		14	1,637	BA	MAT	
33		36	33	32		58	31	31		50	31			
320			320	430			430	419			419	MA		
54			54	35			35	39			39			
67			67	124			124	141			141	PHD		
32			32	33			33	30			30			
1,385		8	1,377	2,353		11	2,342	2,211		14	2,197	TOT		
36		36	36	32		58	32	32		50	32			
2,994	492	858	1,644	3,218	531	950	1,737	3,532	546	985	2,001	BA		COM
28	26	35	26	29	27	38	26	30	28	36	28			
273		20	253	234		16	218	257		11	246	MA		
30		23	30	27		26	27	27		22	27			
78			78	80			80	83			83	PHD		
32			32	33			33	35			35			
3,332	492	865	1,975	3,520	531	954	2,035	3,851	546	975	2,330	TOT		
28	26	35	27	29	27	38	27	30	28	36	28			
513		30	483	502		23	479	599		67	532	BA	PHY	
37		20	39	40		17	43	43		32	45			
173			173	158			158	166		2	164	MA		
41			41	38			38	38		22	39			
433			433	443			443	425			425	PHD		
39			39	41			41	41			41			

1,119		30	1,089	1,103		23	1,080	1,190		69	1,121	TOT	
39		20	40	40		17	41	42		31	42		
2,952	22	342	2,588	3,706	27	375	3,304	3,853	25	682	31,46	BA	
54	88	61	52	56	90	62	55	56	83	57	56		
565			565	734			734	717		34	683	MA	
48			48	52			52	51		51	51		
394			394	470			470	493			493	PHD	
49			49	51			51	47			47		
3,911	22	342	3,547	4,910	27	375	4,508	5,063	25	716	4,322	TOT	
52	88	61	51	55	90	62	54	54	83	57	54		
884			884	873			873	835			835	BA	
57			57	57			57	58			58		
253			253	238			238	221			221	MA	
55			55	51			51	49			49		
309			309	309			309	312			312	PHD	
58			58	59			59	59			59		
1,446			1,446	1,420			1,420	1,368			1,368	TOT	
57			57	56			56	57			57		
8,040		3,319	4,721	9,332		3,694	5,638	9,886		3,836	6,050	BA	
27		23	31	28		25	30	29		25	32		
1,103		154	949	1,418		164	1,254	1,406		202	1,204	MA	
28		23	29	27		23	28	29		26	29		
373			373	431			431	435			435	PHD	
38			38	36			36	34			34		
9,516		3,473	6,043	11,181		3,858	7,323	11,727		4,038	7,689	TOT	
28		23	31	28		25	30	29		25	32		

טבלה 3 – גידול שנתי או פחות שנתי בשיעורי (%) סטודנטים לפי תואר, תחום ומגדר (2015-2017)

תואר	תחום	ז	נ
BA	HU	2%	-2%
	EDU	-27%	8%
	SS	-3%	3%
	LAW	-4%	4%
	MED	-11%	9%
	HP	5%	-1%
	MAT	3%	-6%
	COM	-3%	7%
	PHY	-10%	16%
	BIO	-4%	4%
	AGR	-2%	2%
	ENG	-3%	7%
	TOT	-4%	4%
MA	HU	-10%	27%
	EDU	-22%	34%
	SS	2%	-2%
	LAW	-8%	8%
	MED	6%	-3%
	HP	-6%	1%
	MAT	33%	-28%
	COM	4%	-10%
	PHY	5%	-7%
	BIO	-6%	6%
	AGR	13%	-11%
	ENG	-1%	4%
	TOT	-7%	10%
PHD	HU	-2%	2%
	EDU	-10%	7%
	SS	-6%	6%
	LAW	11%	-9%
	MED	-4%	4%
	HP	-10%	4%
	MAT	3%	-6%
	COM	-4%	9%
	PHY	-3%	5%
	BIO	4%	-4%

2%	-2%	AGR	TOT
-11%	6%	ENG	
4%	-4%	TOT	
4%	0%	HU	
18%	-22%	EDU	
2%	0%	SS	
4%	-4%	LAW	
5%	-7%	MED	
-1%	5%	HP	
-11%	6%	MAT	
7%	-3%	COM	
8%	-5%	PHY	
4%	-4%	BIO	
0%	0%	AGR	
4%	-1%	ENG	
4%	-2%	TOT	

טבלה 4 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן באוניברסיטאות לפי תואר ומוסד (2017)

מכון ויצמן	הטכניון	אריאל	בן גוריון	חיפה	העברית	בר אילן	תל אביב	הפתוחה	תואר
N	N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	
	3,539	4,743	6,109	5,156	6,200	6,568	7,660	23,109	BA
	37	47	51	62	55	63	51	57	
65	938	563	2,449	5,525	2,837	4,011	3,838	1,344	MA
50	31	59	56	69	58	62	55	52	
58	689	87	820	894	1,752	1,191	1,736	NR	PHD
45	47	46	47	64	52	60	55	NR	
123	5,166	5,393	9,483	11,577	11,764	11,770	13,234	24,453	TOT
48	37	48	52	66	56	62	55	57	

*סדר העמודות בטבלה מימין לשמאל נקבע לפי גודליהן של האוניברסיטאות, מהגדולה ביותר מבחינת מספר הסטודנטים לקטנה ביותר מבחינה זו

טבלה 5 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן באוניברסיטאות לפי תחום, תואר ושנה (2017)

תחום	תואר	TOT	הפתוחה	תל אביב	בר אילן	העברית	חיפה	בן גוריון	אריאל	הטכניון	מכון ויצמן
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
HU	BA	7,852	2,588	2,113	400	620	1,615	748			
		58	60	65	70	56	58	65			
	MA	2,555	85	844	346	320	903	231			
		62	66	77	67	52	63	67			
	PHD	880		331	127	196	159	124			
		51		60	64	45	53	54			
	TOT	11,287	2,673	3,288	873	1,136	2,677	1,102			
		58	60	63	68	53	59	64			
EDU	BA	924			102	170	233.5	360		150	
		73		88	91	79	88	88		55	
	MA	1,650			778	339	904	208		34	4
		60			83	78	86	82		56	80
	PHD	327			111	42	178	52		25	6
		63			82	81	84	69		69	75
	TOT	2,901	0		991	551	1,316	806		209	10
		64			84	79	86	79		56	77
SS	BA	27,383	17,434	1,481	1,745	1,400	1,259.5	2,386	2,478		
		63	65	66	65	56	64	66	67		
	MA	8,371	1,194	1,588	1,543	1,132	1,882	1,232	406		
		54	55	50	62	60	61	61	58		
	PHD	1,049		137	223	249	288	215	25		
		56		63	62	56	62	64	45		
	TOT	36,803	18,628	3,206	3,511	2,781	3,430	3,830	2,909		
		60	65	56	64	57	62	64	66		
LAW	BA	1,772		671	379	566	283.5		0		
		52			60	53	59				
	MA	1,098		265	540	245	146		0		
		53		65	55	59	55				
	PHD	129		34	29	37	34		0		
		50		62	55	49	45				
	TOT	2,999	970	948	948	848	464		0		
		52		58	57	54	56				
MED	BA	1,218				445	0	427	0	346	
		60		61		57		61		63	

	85	0	83		37	33			221	MA	
	73		76		66	67			67		
	319	0	138		379	228	745		1,778	PHD	
	60		53		52	54	58		55		
	750	0	642	0	861	75	745		3,217	TOT	
	63		61		55	66	58		58		
		934	846	1,148.5	1,141		1,484		5,554	BA	HP
		79	80	81	77		80		80		
		92	352	1,435	329		705		2,913	MA	
		78	79	87	73		82		83		
		15		124	315		255		709	PHD	
		79		84	69		69		72		
		1,041	1,196	2,708	1,785		2,444		9,176	TOT	
		79	79	85	75		80		80		
	72	26	35	348	126	68	489	343	1,637	BA	MAT
	28	43	33	54	26	26	33	20	31		
14	9	14	2	140	6	54	131		419	MA	
61	23	74	50	56	12	34	25		39		
4	3	5	1	23	8	17	77		141	PHD	
25	13	63	7	49	14	46	29		30		
18	84	45	38	511	140	139	697	343	2,197	TOT	
46	26	51	30	54	24	30	27	20	32		
	427	162	300	132	259	122		467	2,001	BA	COM
	26	26	30	26	28	32	30	23	28		
	33	3	15	12	34	35		56	246	MA	
	21	12	18	16	21	27		21	27		
	15	0	11	6	16	8			83	PHD	
	25		23	38	24	19			35		
	475	165	325	150	309	165	0	523	2,330	TOT	
	26	25	29	25	27	30		22	28		
	93	46	190	0		133			462	BA	PHY
	34	42	41			40			39		
13	26	0	43	10		50			164	MA	
30	25		35	30		41			39		
15	62	1	53	10	183	96			425	PHD	
34	34	33	38	48	40	49			41		
28	181	47	282	20	183	279			1,121	TOT	
32	33	42	39	37	40	43			42		
	68	111	380	136	557	583	614	1,074	3,146	BA	BIO
	77	80	68	76	57	74	68	52	56		

34	31	27	84	93	174	183	148	9	683	MA	
59	69	87	47	69	48	69	57	75	51		
33	38	25	125	72	15	143	110		493	PHD	
54	57	48	53	59	27	66	45		47		
67	137	163	588	301	746	909	872	1,083	4,322	TOT	
56	69	73	61	69	54	71	64	52	54		
		0		0	835				835	BA	AGR
					58				58		
		0			221				221	MA	
					49				49		
		0			312				312	PHD	
					59				59		
		0		0	1,368		0		1,368	TOT	
					57				57		
	2,383	986	1,351	0	81	80	808	77	6,050	BA	ENG
	36	23	31		21	18	31	37	32		
	720	21	204			32	157		1,204	MA	
	29	34	25			24	25		29		
	227	16	102			26	47		435	PHD	
	39	30	26			38	25		34		
	3,330	1,023	1,645	0	81	138	1,012	77	7,689	TOT	
	35	23	30		21	21	30	37	32		

טבלה 6 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות מתוקצבות לפי תואר (2017)

עמק יזרעאל	ספיר	SCE	כנרת	גליל מערבי	האקדמיה למוסיקה	אפקה	אורט בראודה	תואר
N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	
2,784	3,282	778	917	1,769	358	536	921	BA
69	61	20	59	74	53	21	30	
183	114	25			67	42	37	MA
86	69	27			59	18	34	
2,967	3,396	803	917	1,769	425	578	958	TOT
70	61	20	59	74	54	21	30	

תל אביב-יפו	תל חי	מכון לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה	תואר
N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	
1,777	2,089	2,102	1,742	1,618	2,468	2,197	BA
55	67	58	48	61	77	86	
420	377	25	207	87	42	179	MA
66	75	27	48	62	88	93	
2,190	2,466	2,127	1,949	1,705		2,376	TOT
57	68	58	48	61		86	

טבלה 7 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות המתקצבות לפי תחום ותואר (2017)

תחום	תואר	אורט בראודה	אפקה	האקדמיה למוסיקה	גליל מערבי	כנרת	SCE	ספיר	יזרעאל עמק
		N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%
HU	BA			358	64	31		890	
				53	63	38		70	
	MA			67				24	
				59				60	
	TOT			425	64	31		914	
				54	63	38		69	
EDU	BA	81			360				48
		68			91				83
	MA								85
									96
	TOT	81			360				133
		68			91				90
SS	BA				1,345	824		1,463	1,660
					71	80		75	67
	MA							90	87
								72	81
	TOT				1,345	824		1,553	1,747
					71	80		75	68
LAW	BA							254	
								52	
	MA								
	TOT							254	
								52	

997								BA	HP
79									
11								MA	
61									
1,008								TOT	
78									
							14	BA	MAT
							50		
								MA	
							14	TOT	
							50		
79	49							BA	COM
36	33								
								MA	
79	49							TOT	
36	33								
	27							BA	PHY
	77								
								MA	
	27							TOT	
	77								
								BA	BIO
								MA	
								TOT	
	57	778	62			536	826	BA	ENG
	31	20	15			21	28		
		25				42	37	MA	
		27				18	34		
	57	803	62			578	863	TOT	
	31	20	15			21	29		

תל אביב-יפו	תל חי	מכון לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה	תואר	תחום
N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%		
	33					282	BA	HU
	59					76		
	25						MA	
	54							
	58					282	TOT	
	57					76		
	534					1,624	BA	EDU
	88					89		
	66					179	MA	
	94					93		
	600					1,803	TOT	
	89					89		
	933	493	1,100		2,286	169	BA	SS
	69	66	54		78	89		
	218	25	207		42		MA	
	83	32	48		88			
	1,151	518	1,307			169	TOT	
	71	63	53			89		
							BA	LAW
							MA	
							TOT	
	200	787	182		161		BA	HP
	84	90	65		88			
	21						MA	
	78							
	221	787	182				TOT	
	83	90	65					
							BA	MAT
							MA	
							TOT	
239	48	472		70	21	7	BA	COM

28	28	24		51	19	29		
						11	MA	
						22		
7		70		472	48	250	TOT	
28		24		51	19	29		
				3	37		BA	
				3	45			
					2		MA	
					22			
				3	39		TOT	
				3	42			
115			197	66	304		BA	
80			47	100	54			
					34		MA	
					51			
115			197	66	338		TOT	
80			47	100	54			
		497	263	281			BA	
		49	29	32				
		56					MA	
		54		0				
		553	263	281			TOT	
		49	29	31				

טבלה 8 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות לא מתוקצבות לפי תואר (2017)

שכטר	שלם	אור יהודה	שערי משפט	רמת גן	המכללה למנהל	משפט ועסקים	נתניה	פרס	תואר
N	N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	
	77	2,209	1,012	515	3,474	1,009	1,274	577	BA
	43	74	55	67	53	49	55	70	
64		1,940	18	372	1,094	10	289	236	MA
70		87	50	91	64	77	63	64	
64	77	3,868	1,030	887	4,568	1,019	1,514	813	TOT
70	43	80	55	75	55	49	59	68	

טבלה 9 – שכיחות הסטודנטיות ושיעוריהן במכללות לא מתוקצבות לפי תחום ותואר (2017)

תחום	תואר	פרס	נתניה	משפט ועסקים	המכללה למנהל	רמת גן	שערי משפט	אור יהודה	שלם	שכטר
		N	N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%	%
HU	BA		49						77	
			63						43	
	MA		72							64
			80							70
	TOT		121						77	64
			72						43	70
EDU	BA							985		
								87		
	MA					232		1,803		
						96		90		
	TOT					232		2,788		
						96		89		
SS	BA	324	566	285	2,174	14	77	824		
		67	59	54	59	82	44	67		
	MA	236	173		944			137		
		64	60		65			64		
	TOT	560	739	285	3,118	14	77	961		
		66	59	54	60	82	44	66		
LAW	BA	49	610	724	602		633			
		48	58	48	57		50			
	MA		44	10	105		18			
			53	77	56		50			
	TOT	49	654	734	707		651			
		48	57	48	57		50			
HP	BA	179				472	302	281		
		86				70	78	78		
	MA					116				
						86				
	TOT	179				588	302			
		86				73	78			
COM	BA		49		392	29		76		
			21		27	35		40		
	MA									
	TOT				392	29		76		

		40		35	27					BIO
								25	BA	
								83		
									MA	
								25	TOT	
								83		

ממצאים עיקריים

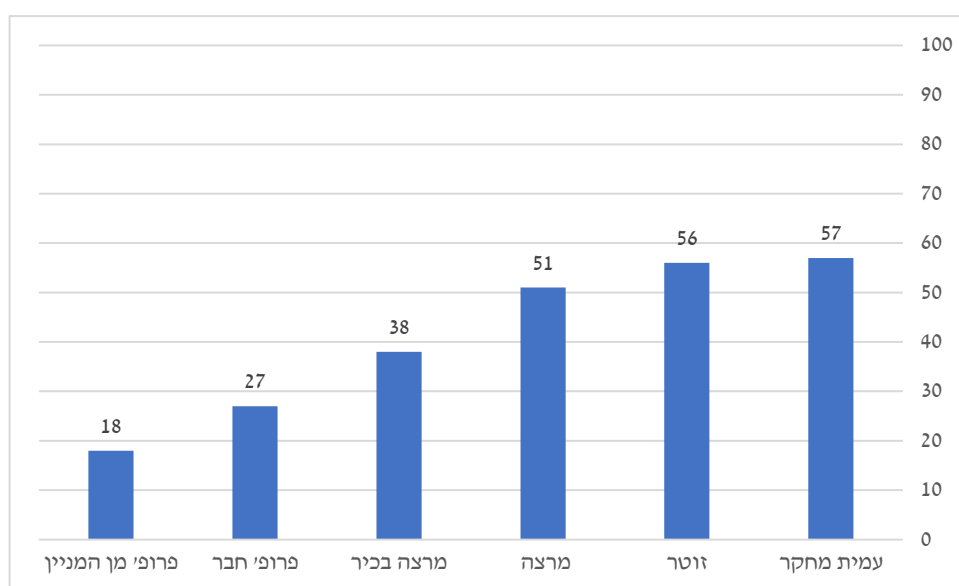
- אחוז הנשים הכולל בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה נותר קבוע בשלוש השנים, והוא עומד על ממוצע של 45% מתוך הסגל האקדמי בכללותו.
- יש עלייה בשיעור הנשים בדרגות הגבוהות בסגל האקדמיה, אך הסיבות העיקריות לעלייה זו הן שינויים במוסדות לא מתוקצבים. כמעט ולא היה שיפור באוניברסיטאות ובמכללות המתוקצבות.
- האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אנכית תלולה. בכל המוסדות המגמה ברורה – ככל שהדרגה בסגל עולה כך יורד שיעור הנשים בדרגה. ההתפלגות הקיצונית ביותר חלה באוניברסיטאות.
- האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אופקית ברורה. התחומים שבהם שיעורי הנשים המועסקות בכל הדרגות הם הגבוהים ביותר הם חינוך ומקצועות הבריאות. התחומים שבהם שיעורי הנשים המועסקות נמוכים במיוחד הם מדעי הטבע הפיזיקליים, הנדסה, מתימטיקה ומדעי המחשב.
- יש שילוב בין התפלגות אנכית לבין התפלגות אופקית. התחומים ובהם השיעור הנמוך ביותר של נשים בדרגות בכירות ביחס לאוכלוסיית הנשים הם התחומים שבהם יש גם הכי מעט נשים סטודנטיות.

בפרק זה בחינה של הפערים המגדריים בקרב הסגל האקדמי. נמצאו שני דפוסים בולטים באקדמיה הישראלית. הראשון הוא התפלגות אנכית תלולה: ככל שהדרגה בסגל עולה, יש ירידה ניכרת בשיעור הנשים בדרגה זו. מגמה זו קיצונית יותר בתחומי המדעים המדויקים. הדפוס האחר הוא התפלגות אופקית: אף שנשים הן 45% מכלל הסגל האקדמי, הפיזור שלהן בין התחומים אינו שווה.

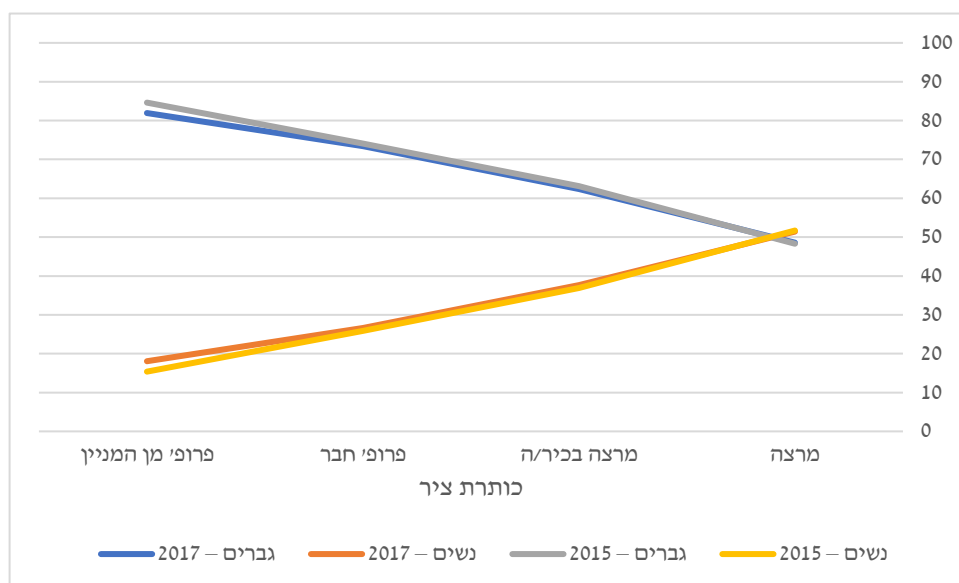
בפרק זה ניתוח של אנשי הסגל, מדרגת עמית מחקר וזוטר, דרך מרצה ועד פרופסור מן המניין. מהסקירה עולה התמונה הכללית של שיעורי הנשים ושל שיעורי הגברים במוסדות להשכלה גבוהה. הנתונים מוצגים לפי תחום, סוג המוסד ומגמות השינוי.

2.1 התמונה הכללית של שיעורי הנשים ושל שיעורי הגברים במוסדות להשכלה גבוהה

אחוז הנשים הכולל בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה נותר קבוע בשלוש השנים שנבדקו, והוא עומד על ממוצע של 45% מתוך הסגל האקדמי בכללותו. אף שיש כמעט שוויון מספרי בין גברים לבין נשים בסגל האקדמי, הפיזור שלהם בהיררכיה הארגונית מוטה מאוד (תרשים 11). בדרגות עמית מחקר וסגל זוטר יש רוב נשי. אולם, עם העלייה בדרגות, שיעור הנשים יורד ירידה תלולה. בשנת 2017 בכל המוסדות יחד, נשים היו כ-57% מהסגל הזוטר. אחוזן ירד בדרגת המרצה, ובה כ-51% נשים. בדרגת מרצה בכיר אפשר לראות ירידה ניכרת בשיעור הנשים, והוא עומד על 38%. מגמת הירידה התלולה נמשכת בדרגות הבאות. בדרגת פרופסור חבר אפשר לראות רק 27% נשים ובדרגת פרופסור מן המניין שיעור הנשים עומד רק על 18% (תרשים 12).

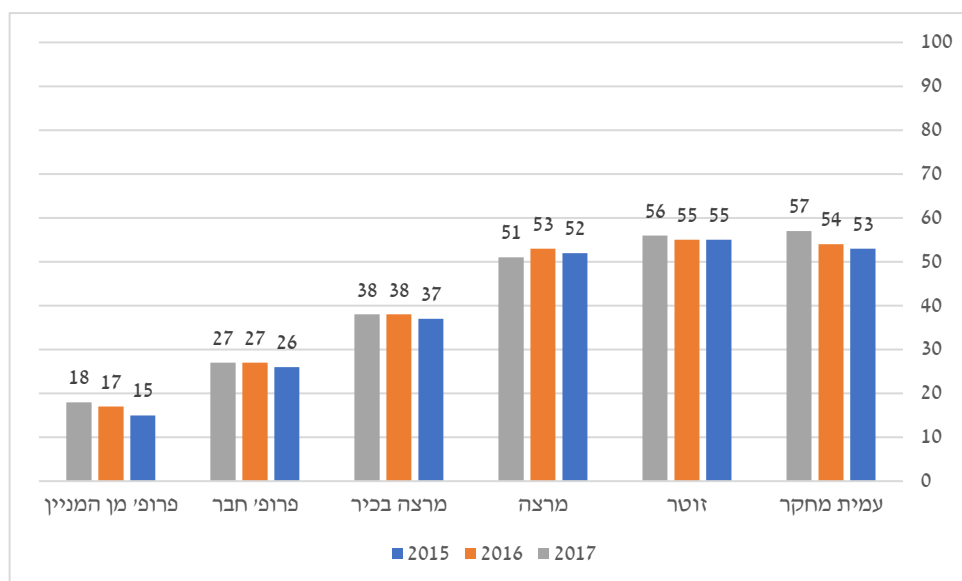


תרשים 11 – שיעורי נשים לפי דרגות הסגל (2017)



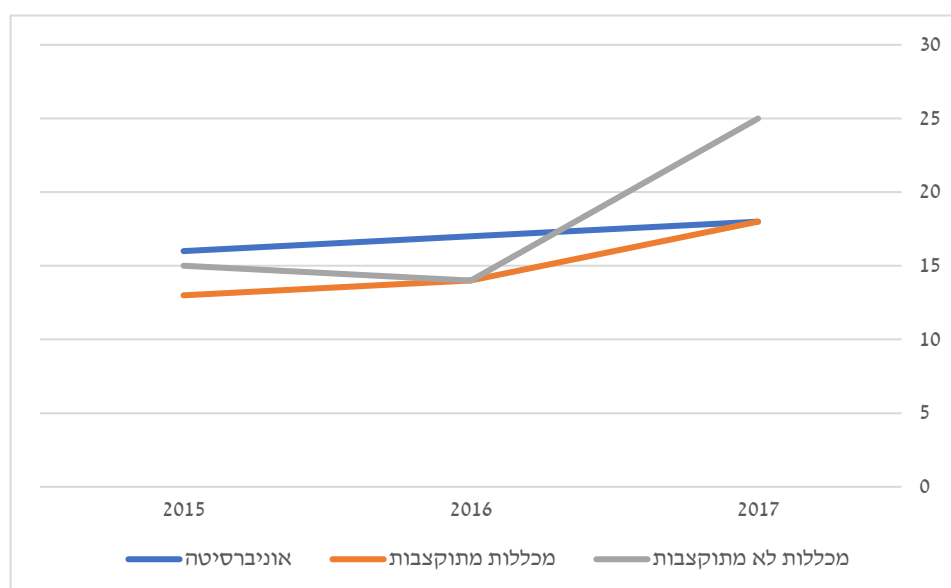
תרשים 12 – "עקומת מספריים" מגדרית לפי דרגה ושנה (2017-2015)

בשנים 2017-2015 כמעט ולא היה שינוי בשיעור הנשים בדרגות מרצה עד פרופסור חבר. רק בדרגת עמית מחקר הייתה עלייה של 4% אחוזים (מ-53% ל-57%), ובדרגת פרופסור מן המניין הייתה עלייה של 3% אחוזים (מ-15% ל-18%). בשאר דרגות הסגל כמעט ולא היה שינוי. שיעור הנשים ברמת מרצה אפילו ירד בשנים 2017-2015 (תרשים 13).



תרשים 13 – שיעורי נשים בסגל אקדמי לפי דרגות ושנים (2017-2015)

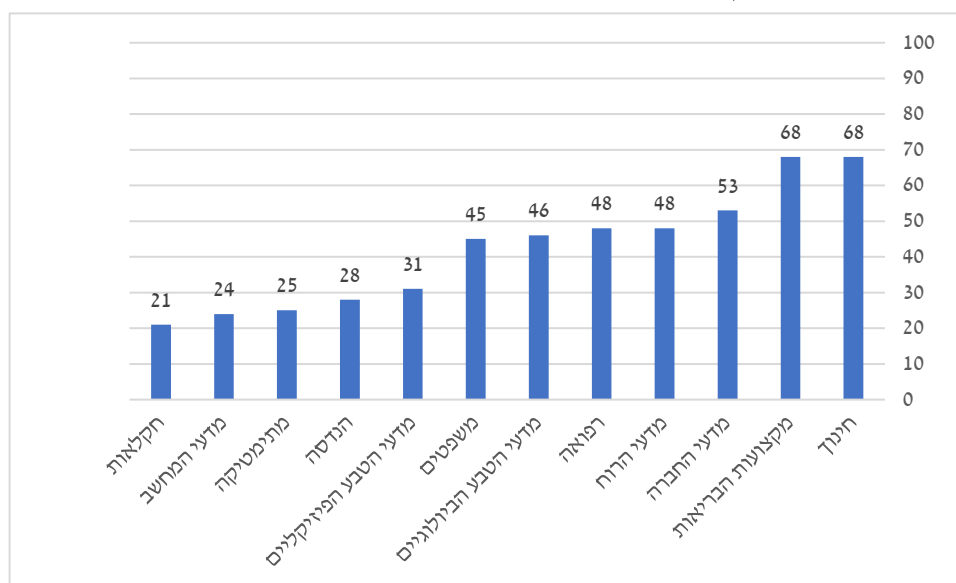
השיפור בדרגת פרופסור מן המניין נובע בעיקר מעלייה בשיעור הפרופסוריות מן המניין במכללות ובעיקר במכללות הלא מתוקצבות (תרשים 14). באוניברסיטאות כמעט ולא היה שינוי. באופן כללי, אפשר לראות שההתפלגות האנכית קיצונית יותר באוניברסיטאות ובמכללות המתוקצבות.



תרשים 14 – שיעורי נשים בדרגת פרופסור מן המניין לפי סוג מוסד (2017-2015)

2.2 שיעור הנשים בסגל האקדמי לפי תחום

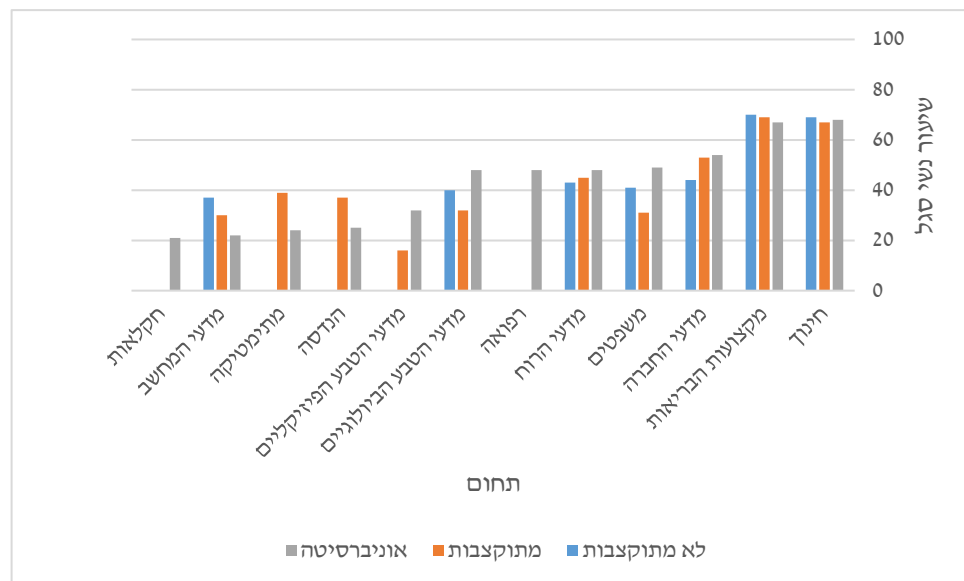
הסגל האקדמי הישראלי מאופיין בהתפלגות אופקית ניכרת. התחומים שבהם סך שיעורי הנשים המועסקות בכל הדרגות הוא הגבוה ביותר הם אלו: חינוך ומקצועות הבריאות (68%), לאחר מכן מדעי החברה (53%), רפואה ומדעי הרוח (48%), מדעי הטבע הביולוגיים (46%) ומשפטים (45%). התחומים שבהם שיעורי הנשים נמוכים במיוחד הם מדעי הטבע הפיזיקליים, ובהם כימיה ופיזיקה (31%); הנדסה (28%) מתימטיקה (25%) ומדעי המחשב (24%, תרשים 15).



תרשים 15 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי לפי תחום (2017)

יש תחומים שבהם רמת ההתפלגות האופקית משתנה על פי סוג המוסד. במדעי החברה שיעור הנשים הוא 44% במכללות הלא מתוקצבות. לעומת זאת באוניברסיטאות ובמכללות המתוקצבות שיעור הנשים במדעי החברה הוא 53% בכל סוג של מוסד. במשפטים, שיעור הנשים באוניברסיטאות (49%) גבוה משיעורן במכללות הלא מתוקצבות (41%) ומשיעורן במכללות המתוקצבות (31%). במתימטיקה קיים שיעור גבוה במכללות המתוקצבות לעומת השיעור באוניברסיטאות (39% לעומת 24%), כך גם במדעי המחשב (30% לעומת 22% בהתאמה) ובהנדסה (37% לעומת 25% בהתאמה). במדעי הטבע הפיזיקליים קיים שיעור גבוה

יותר של נשים באוניברסיטאות מאשר במכללות המתוקצבות (32% לעומת 16%) וכך גם במדעי הטבע הביולוגיים (48% לעומת 32% בהתאמה, תרשים 16).



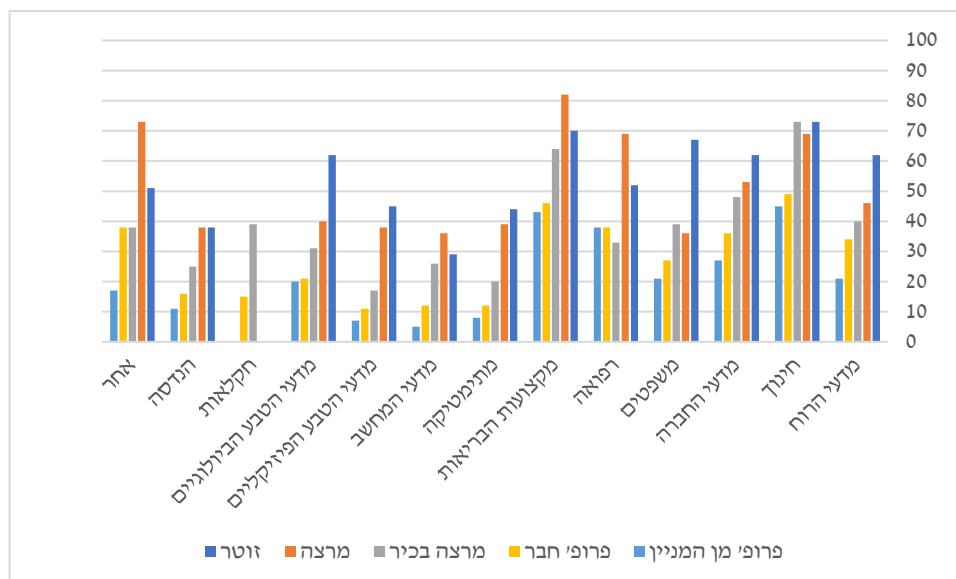
תרשים 16 – שיעורי נשים בסגל האקדמי לפי תחום וסוג מוסד (2017)

2.3 שילוב בין התפלגות אנכית לבין התפלגות אופקית: שיעור נשים בדרגות סגל לפי תחומים

בכל התחומים ישנה ירידה בשיעור הנשים על פי העלייה בדרגה ללא יוצא מן הכלל. מגמה זו נמצאת בכל תחום, אך קיצונית יותר בתחומים האלו: הנדסה, חקלאות ומתמטיקה. בתקן של פרופסור מן המניין נמצא שבהנדסה יש 20% גברים לעומת 7% נשים. בחקלאות 36% גברים לעומת 0% נשים ובמתמטיקה 38% מהגברים הם על תקן של פרופסור מן המניין לעומת 10% מהנשים.

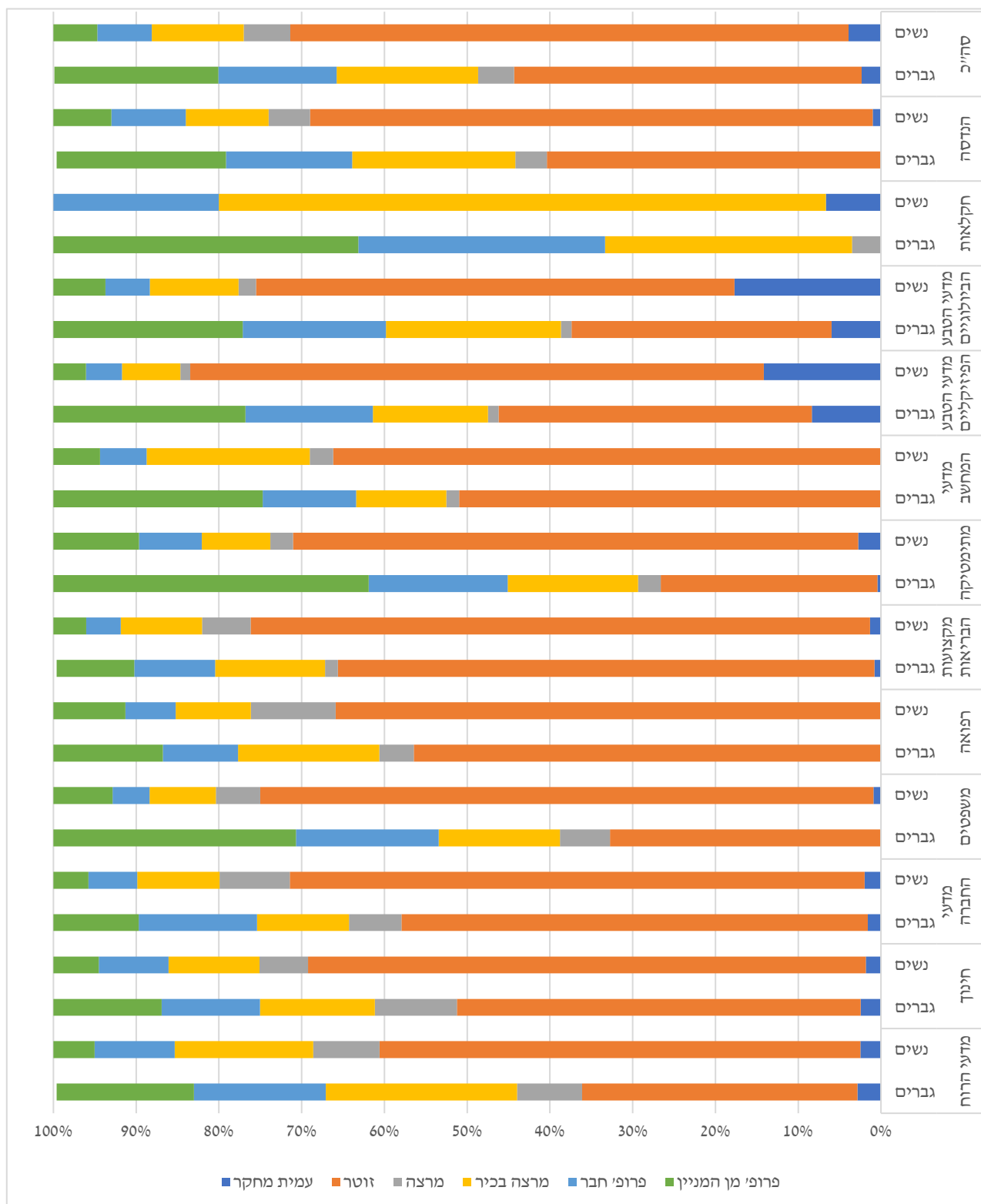
בתחומים שבהם באופן מסורתי היה ייצוג גבוה של נשים, כמו חינוך ומקצועות הבריאות, שיעור הפרופסוריות מן המניין מכלל הנשים בתחום הוא 5%-10% בהתאמה, ואילו שיעור הגברים הוא 10%-9% בהתאמה. בתחומי ההנדסה והמתמטיקה 7%-10% בהתאמה מכלל הנשים הן פרופסוריות מן המניין, לעומת 20%-28% בהתאמה מכלל הגברים.

השיעור הממוצע באקדמיה של פרופסוריות מן המניין הוא 18%. התחומים שבהם שיעור הפרופסוריות מן המניין הוא מעל 18% הם אלו: חינוך (45%), מקצועות הבריאות (43%), רפואה (38%), מדעי החברה (27%), מדעי הרוח (21%), משפטים (21%) ומדעי הטבע הביולוגיים (20%). התחומים שבהם שיעור הפרופסוריות מן המניין נמוך מ-18% הם אלו: הנדסה (11%), מתמטיקה (8%), מדעי הטבע הפיזיקליים (7%), מדעי המחשב (5%) וחקלאות (0%, תרשים).



תרשים 17 – שיעורי נשים בסגל לפי תחום ודרגה (2017)

מניתוח של ההתפלגות בדרגות הסגל באוניברסיטאות לפי תחום ומגדר עולה כי מרבית הנשים בסגל דרגותיהן זוטרות, ושיעורן עומד על 71%. עם זאת, בקרב הגברים שיעור הסגל הזוטור עומד על 44%. בדרגת פרופסור מן המניין מצויות רק 5% מהנשים ואילו 20% מהגברים עובדים בדרגה זו (תרשים 18).

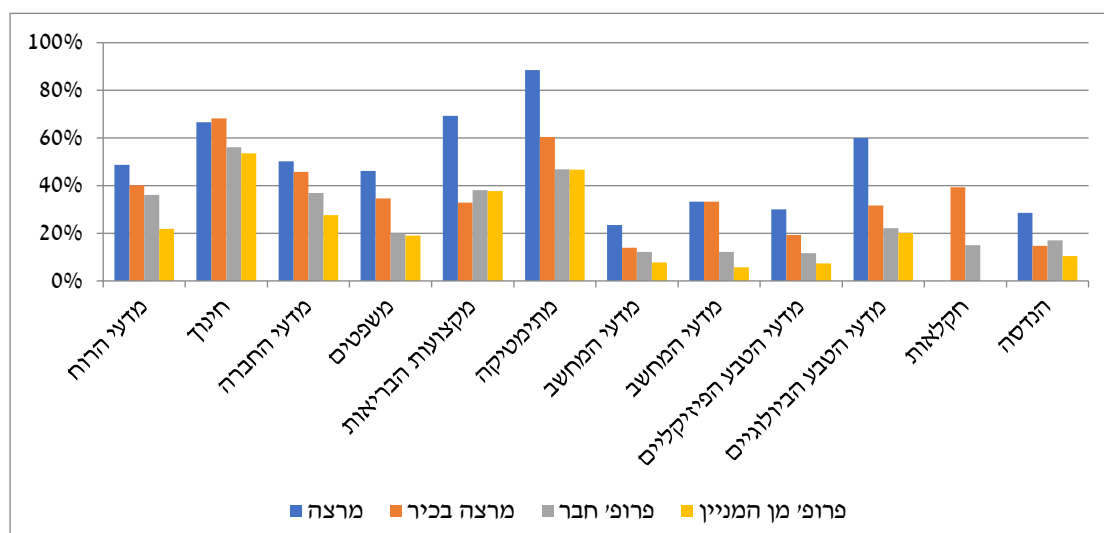


תרשים 18 – התפלגות בדרגות הסגל באוניברסיטאות לפי תחום (2017)

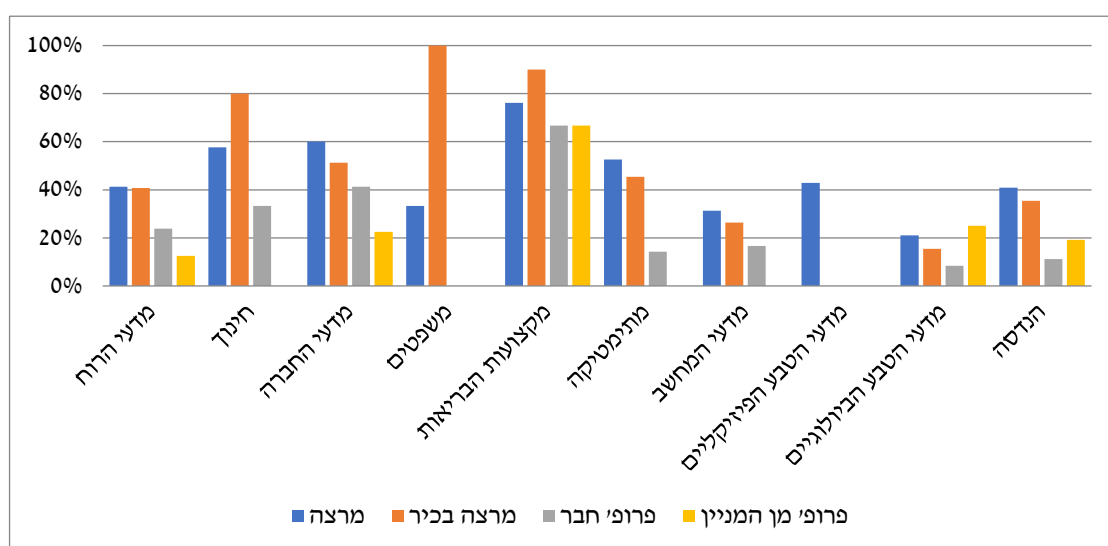
2.4 ניתוח לפי סוג מוסד : שיעורי הנשים בסגל אקדמי לפי תחום, רמה וסוג מוסד

מצבן של הנשים משתנה מאוד לפי דרגה, אך המגמה דומה באוניברסיטאות, במכללות המתוקצבות ובמכללות הלא מתוקצבות (תרשים 19, תרשים 20, תרשים 21). אפשר לראות כי בדרגת מרצה יש תחומים שבהם יש רוב נשי (יותר מ-50% נשים): מקצועות הבריאות, חינוך, מדעי הטבע הביולוגיים, רפואה ומדעי החברה. ככל שהדרגה עולה שיעור הנשים קטן.

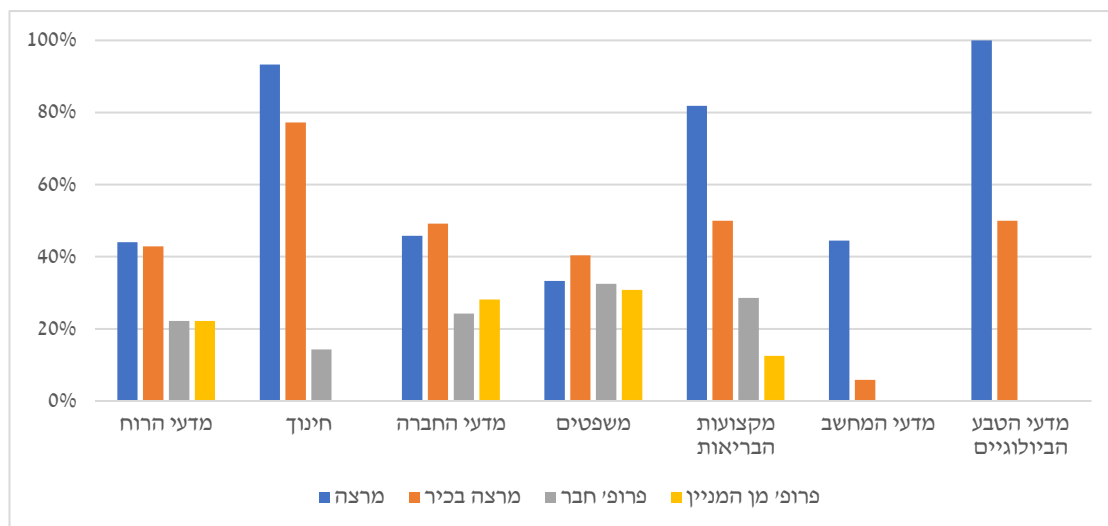
באופן כללי נמצא כי שיעורי המרצות הבכירות נעים בין 34% באוניברסיטאות לבין 46% במכללות הלא מתוקצבות.



תרשים 19 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות לפי תחום (2017)



תרשים 20 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי הבכיר במכללות המתוקצבות לפי תחום (2017)



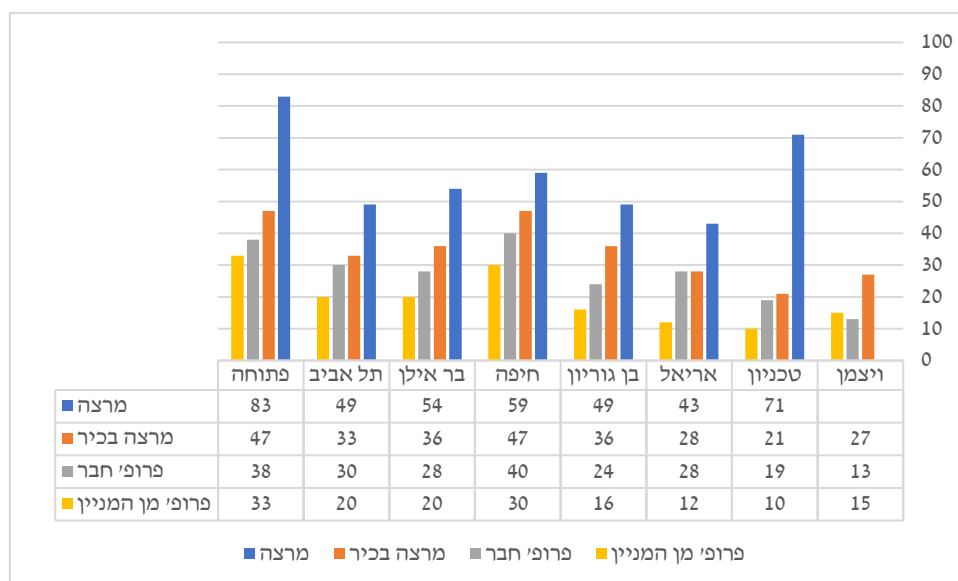
תרשים 21 – שיעורי הנשים בסגל האקדמי הבכיר במכללות לא מתוקצבות לפי תחום (2017)

2.4.1 אוניברסיטאות

בכל האוניברסיטאות יש מגמה של ירידה בשיעור הנשים לצד העלייה בדרגה, אך קיצוניות המגמה תלויה במוסד (תרשים 22). בדרגת מרצה, השיעור הגבוה ביותר מצוי באוניברסיטה הפתוחה (83%), והנמוך ביותר באוניברסיטת אריאל (43%). בדרגת מרצה בכיר, השיעור הגבוה ביותר קיים באוניברסיטה הפתוחה ובאוניברסיטת חיפה (47% בכל אחת), והנמוך ביותר בטכניון (21%). בדרגת פרופ' חבר, השיעור הגבוה ביותר קיים באוניברסיטת חיפה (40%) ובאוניברסיטה הפתוחה (38%), והנמוך ביותר במכון ויצמן (13%). בדרגת פרופ' מן המניין, השיעור הגבוה ביותר נמצא באוניברסיטה הפתוחה (33%) ובאוניברסיטת חיפה (30%), השיעור הנמוך ביותר נמצא בטכניון (10%).

המוסד ובו המגמה הקיצונית ביותר הוא הטכניון, ובו 71% מבעלי דרגת מרצה הם נשים, אך רק 10% מפרופסורים מן המניין הם נשים.² גם באוניברסיטה הפתוחה קיימת מגמה יחסית קיצונית: 83%-33% בהתאמה. במכון ויצמן קיימת המגמה המתונה ביותר, משום שאחוז הנשים בכל דרגות הסגל הוא נמוך מלכתחילה.

² בטכניון אוכלוסיית המרצים קטנה מאוד ביחס לשאר הדרגות. בדרגת מרצה יש 5 נשים מתוך 7 אנשים בסך הכול. בדרגת מרצה בכיר יש 33 נשים מתוך 158 אנשים בסך הכול. לכן, יש גם להביא בחשבון שבחלק ממקרים הירידה בשיעור נשים נובעת ממספרים בסדרי גודל שונים בדרגות השונות.

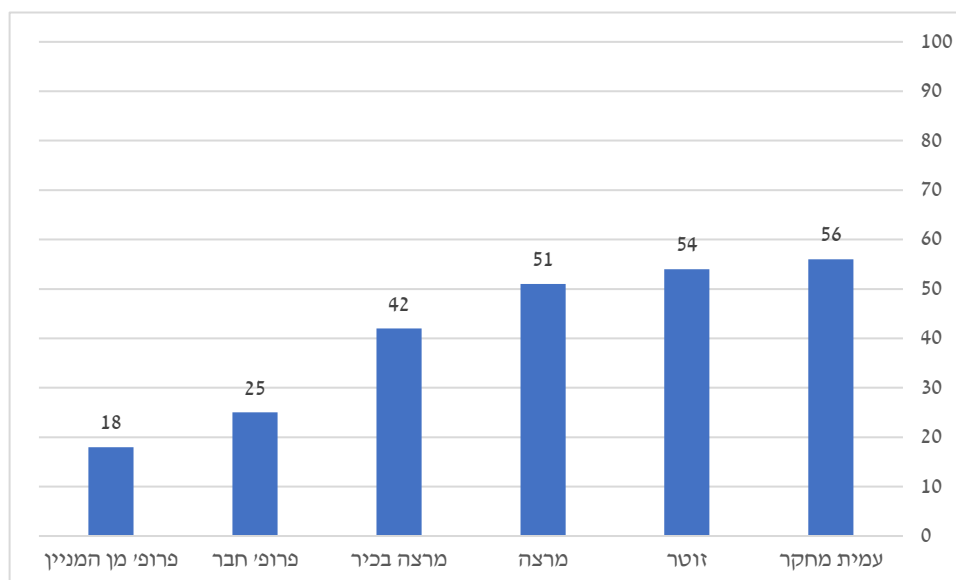


תרשים 22 – שיעורי הנשים בסגל באוניברסיטאות לפי דרגה (2017)

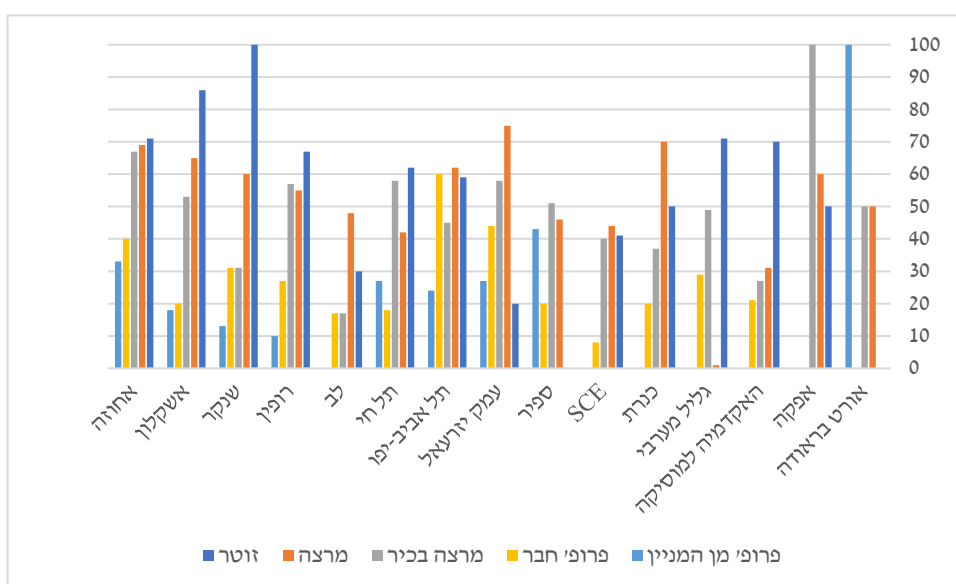
באוניברסיטאות (מלבד האוניברסיטה העברית, שממנה לא התקבל דיווח), דווח כי ישנם 1,295 אנשי סגל בדרגת פרופ' מן המניין, מתוכם 18% נשים. מאחורי המספר הזה שוב רואים את ההתפלגות האופקית המאפיינת את כל האקדמיה הישראלית. לדוגמה, מתוך 24 פרופסורים מן המניין בתחום הנדסת המכונות בטכניון, רק אחת היא אישה. 8% מהפרופסוריות מן המניין בטכניון מומחיות בהוראת המדעים ואין גבר אחד שהוא פרופסור מן המניין בתחום זה. באוניברסיטת חיפה, 67% מהפרופסורים מן המניין בתחום מקצועות הבריאות הן נשים, אך בקרב 7 הפרופסורים מן המניין בתחום מדעי המחשב, אין אישה אחת. רק באוניברסיטת בר אילן ובטכניון קיימות פרופסוריות מן המניין בתחום מדעי המחשב, והן כ-10% מהפרופסוריות מן המניין בתחום זה. בתחום מדעי הטבע הפיזיקליים, באוניברסיטת בר אילן 10% מן הפרופסורים מן המניין הם נשים. זהו השיעור הגבוה ביותר מבין מחלקות הפיזיקה של האוניברסיטאות. לעומת זאת, שיעור הפרופסוריות מן המניין בבן גוריון עומד על 5%. בתחום מדעי הטבע הביולוגיים, 100% מהפרופסוריות מן המניין באוניברסיטה הפתוחה הן נשים, מדובר באישה אחת. השיעור השני בגובהו של פרופסוריות מן המניין נמצא באוניברסיטת בר אילן (36%) והשיעור הנמוך ביותר בטכניון (8%). בתחומי ההנדסה, רק באוניברסיטאות האלו דיווחו על פרופסוריות מן המניין: תל אביב, בן גוריון והטכניון; ושיעורן הממוצע הוא 12%.

2.4.2 מכללות

במכללות המתוקצבות יש מגמה כמו באוניברסיטאות. ככל שהדרגה עולה שיעור הנשים בה יורד (תרשים 23). במכללות המתוקצבות דווח כי ישנם 100 אנשי סגל בדרגת פרופסור מן המניין, מתוכם 18 נשים ורובן בתחומים מדעי החברה והחינוך. המכללות המתוקצבות ובהן השיעורים הגבוהים ביותר של נשים בדרגת פרופסור מן המניין הן המכללה האקדמית להנדסה אורט בראודה והמכללה האקדמית ספיר (שגיאה! מקור



תרשים 23 – שיעורי הנשים בסגל במכללות המתוקצבות (2017)

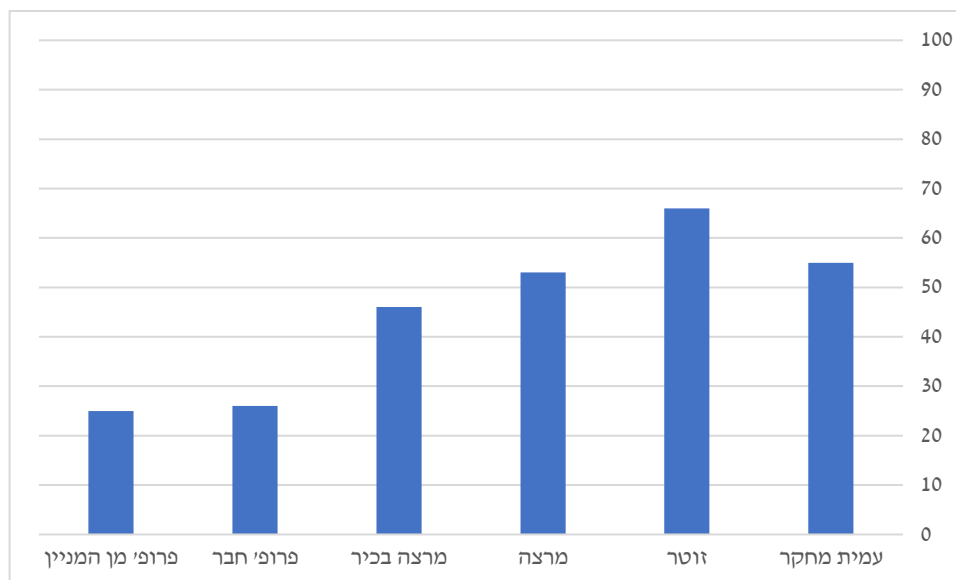


תרשים 14 – שיעורי הנשים בסגל במכללות המתוקצבות לפי דרגה ומוסד (2017)

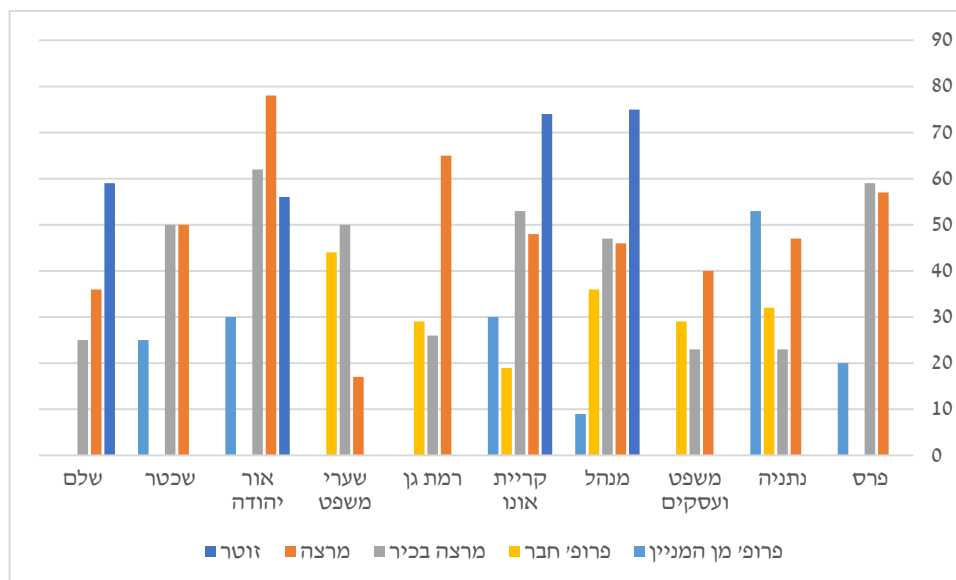
(ההפניה לא נמצא).

גם במכללות הלא מתוקצבות יש ירידה בשיעור הנשים עם העלייה בדרגה, אך המגמה מתונה יותר. נשים הן 66% מהעובדים בדרגת מרצה ו-25% מכלל הפרופסורים מן המניין (תרשים 25). ישנם 68 אנשי סגל בדרגת פרופסור מן המניין, מתוכם 17 נשים, רובן בתחומים האלו: מדעי החברה, החינוך והמשפטים. בקרב

העובדים בדרגת מרצה השיעור הגבוה ביותר של נשים מצוי במרכז ללימודים אקדמיים באור יהודה (78%) והנמוך ביותר בשערי מדע ומשפט (31%). בדרגת מרצה בכיר שיעור של מעל 50% נשים קיים במכללות האלו: פרס, קריית אונו, שערי משפט ואור יהודה. בדרגת פרופסור חבר שיעורי הנשים נעים בין 44% (שערי משפט) לבין 19% בקריית אונו; ובדרגת פרופ' מן המניין, שיעורי הנשים נעים בין 53% (נתניה) לבין 9% (המכללה למנהל, תרשים 26).



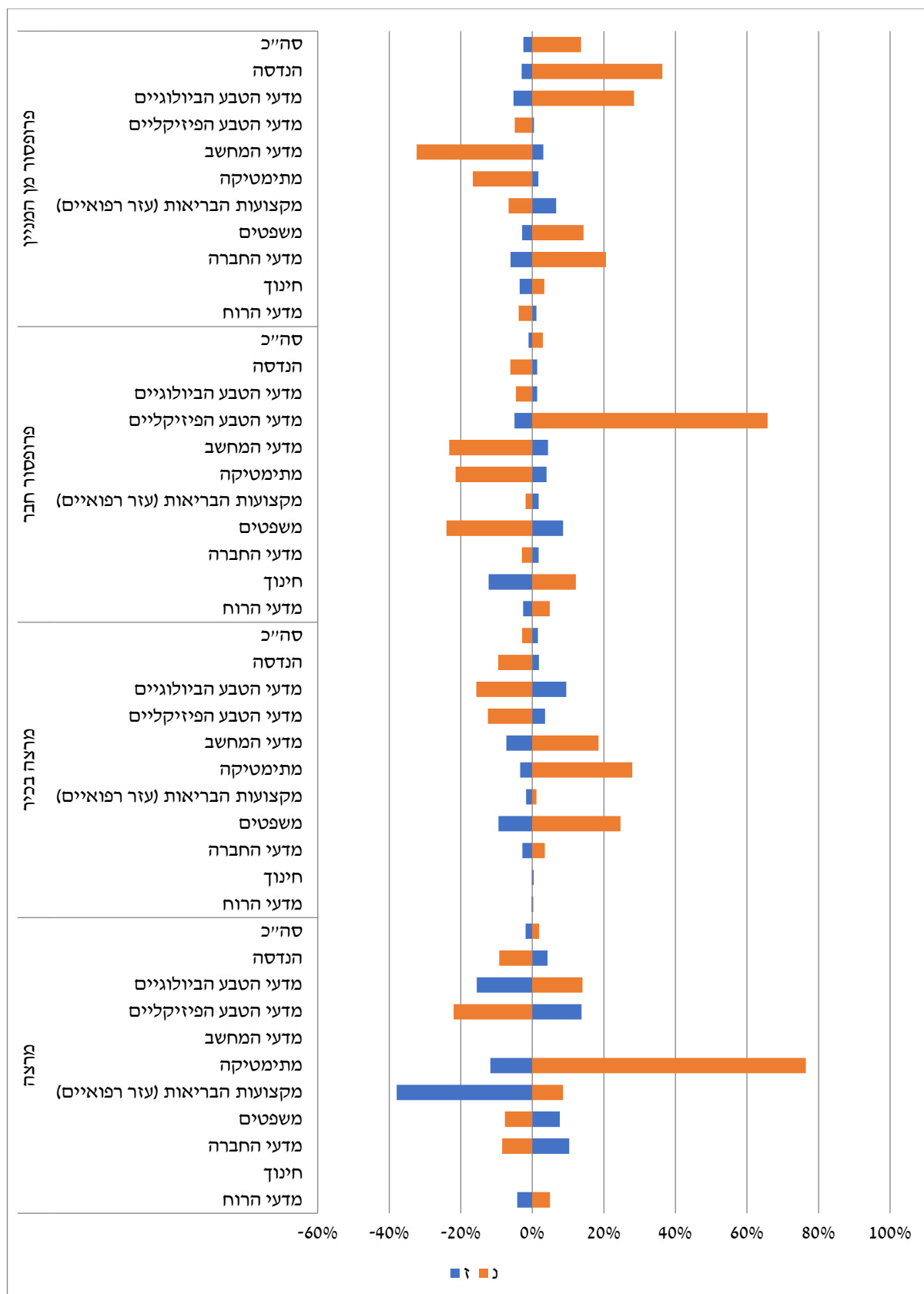
תרשים 25 – שיעורי הנשים בסגל במכללות הלא מתוקצבות לפי דרגה (2017)



תרשים 26 – שיעורי הנשים בסגל במכללות הלא מתוקצבות לפי דרגה ומוסד (2017)

לא היה שינוי ניכר בכלל שיעורי הנשים בסגל האקדמי בשנים (2015-2017), אך אפשר לזהות שינויים בדרגות הסגל השונות ובתחומים מסוימים :

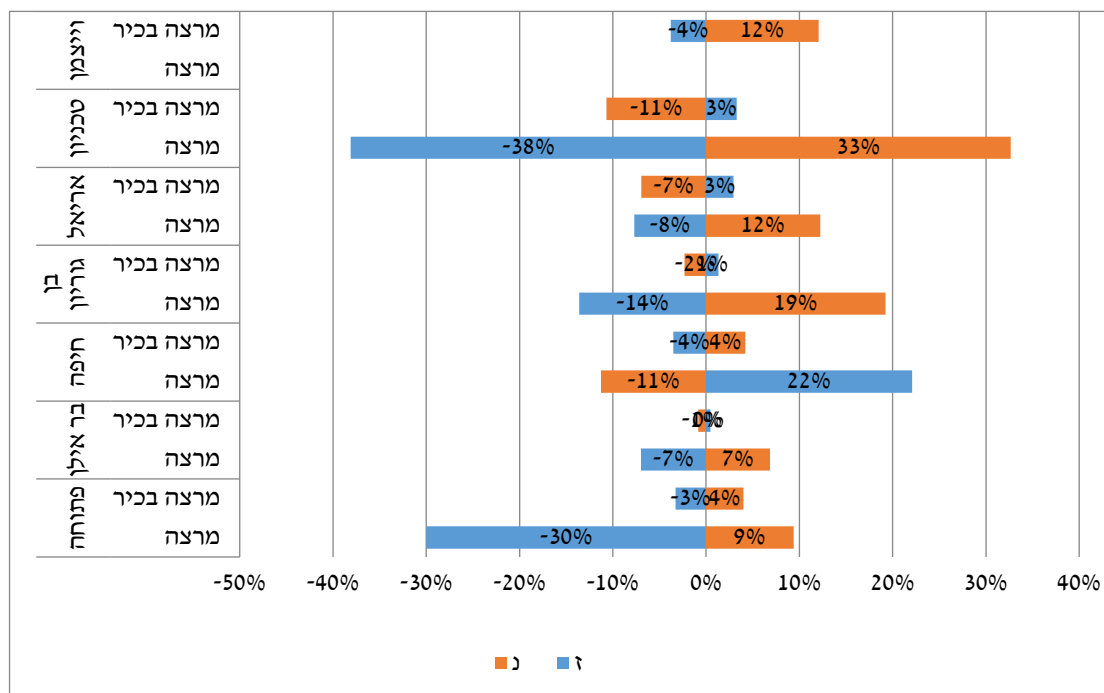
- בדרגת מרצה קיימת עלייה של 2%. התחומים המרכזיים שבהם הייתה עלייה ניכרת הם רפואה ומתימטיקה. נוסף על כך, הייתה עלייה בשיעור הנשים במדעי הטבע הביולוגיים, במקצועות הבריאות ובמדעי הרוח. ירידה ניכרת הייתה במדעי הטבע הפיזיקליים ובהנדסה.
- בדרגת מרצה בכיר ישנה ירידה ממוצעת של 3%. התחומים המרכזיים שבהם הייתה ירידה הם : מדעי הטבע הביולוגיים, מדעי הטבע פיזיקליים והנדסה. במתימטיקה ובמדעי המחשב יש עלייה.
- בדרגת פרופסור חבר יש עלייה ממוצעת של 3%. התחומים המרכזיים שבהם הייתה עלייה הם אלו : מדעי הטבע הפיזיקליים ורפואה. במשפטים, מדעי המחשב, במתימטיקה ובהנדסה הייתה ירידה.
- בדרגת פרופסור מן המניין יש עלייה של 2% בשיעור הנשים (מ-16% ב-2015 ל-18% ב-2017). התחומים המרכזיים שבהם הייתה עלייה הם אלו : רפואה, הנדסה, מדעי הטבע הביולוגיים, מדעי החברה ומשפטים. לעומת זאת, יש ירידה במתימטיקה ובמדעי המחשב (תרשים 27).



תרשים 27 – שיעורי (%) הסגל הבכיר באוניברסיטאות לפי דרגה ותחום (2015-2017)

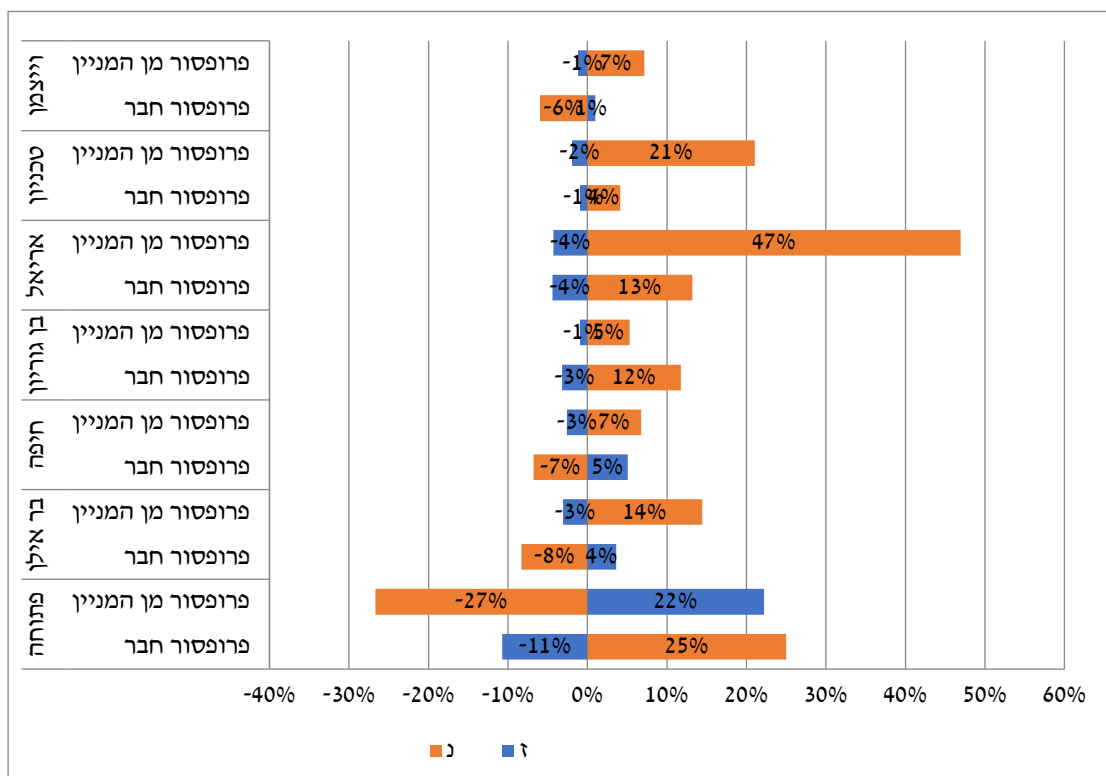
* ברפואה בשנת 2015 שיעור הנשים היה 30% ואילו ב-2017 שיעור הנשים היה 70%. הגידול הוא ביותר מ-100%. גידול זה לא מופיע בגרף מטעמי קנה מידה.

ישנם כמה מוסדות המובילים את מגמת השיפור. בין 2015 ל-2017 ישנה עלייה ניכרת בשיעור הנשים בדרגת מרצה בטכניון, בבן גוריון ובאריאל, ובשיעורן בדרגת מרצה בכיר נרשמה עלייה רק במכון ויצמן (תרשים 28).



תרשים 28 – שיעורי (%) הדרגות מרצה ומרצה בכיר באוניברסיטאות לפי מגדר (2017-2015)

בין 2015 ל-2017 חלה עלייה בשיעור הנשים בדרגת פרופסור חבר באוניברסיטה הפתוחה, באריאל ובבן גוריון ועלייה ניכרת בשיעורן בדרגת פרופסור מן המניין נרשמה באריאל, בטכניון ובבר אילן. במכון ויצמן, בחיפה ובבן גוריון נרשמו עליות נמוכות (שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא).



תרשים 29 – שיעורי (%) הדרגות פרופסור חבר ופרופסור מן המניין באוניברסיטאות (2017-2015)

2.6 טבלאות ונתונים

טבלה 10 – שכיחות של חברות סגל ושיעוריהן לפי דרגה, מוסד ושנה

2015				2016				2017				דרגה
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
204	17	0	187	195	17	0	178	194	17	5	172	A
53	39		55	54	46		55	57	55	56	58	
3,256	36	163	3,057	3,231	43	167	3,021	3,258	55	240	2,963	B
55	62	51	55	55	59	50	56	56	66	54	56	
570	81	290	199	642	124	283	235	703	143	312	248	C
52	51	55	50	53	57	53	51	51	53	51	51	
655	63	223	369	816	90	245	481	853	96	269	488	D
37	41	38	35	38	47	41	35	38	46	42	34	
273	18	32	223	363	19	34	310	356	27	40	289	E
26	25	24	26	27	23	23	28	27	26	25	27	
175	7	12	156	251	8	13	230	268	17	18	233	F
15	15	13	16	17	14	14	17	18	25	18	18	
5,131	222	718	4,191	5,498	301	742	4,455	5,648	370	885	4,393	TOT
45	42	43	46	39	45	45	38	45	47	45	45	

טבלה 11 – שכיחות של חברות סגל ושיעוריהן לפי תחום, דרגה, מוסד ושנה

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
14	0	0	14	14	0	0	14	23	0	5	18	A	HU
38			38	35			35	47		56	45		
484	4	21	459	482	11	24	447	469	16	33	420	B	
61	31	70	61	60	50	73	60	62	53	73	62		
81	5	30	46	88	13	26	49	95	11	26	58	C	
47	50	48	46	47	62	42	46	46	44	41	49		
104	8	23	73	147	10	28	109	164	12	31	121	D	
39	38	35	40	40	43	41	40	40	43	41	40		
46	0	3	43	78	1	4	73	77	2	5	70	E	
32	0	16	34	36	13	20	38	34	22	24	36		
29	1	1	27	37	1	1	35	39	2	1	36	F	
21	10	14	23	20	13	11	21	21	22	13	22		
758	18	78	662	846	36	83	727	867	43	101	723	TOT	
49	32	42	51	38	44	43	37	48	43	45	48		
9		0	9	8		0	8	5		0	5	A	EDU
69			69	73			73	71			71		
193		0	193	194		0	194	198	2	12	184	B	
74			74	74			74	73	67	86	72		

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
33	3	14	16	47	14	12	21	45	14	15	16	C	SS
72	100	74	67	71	78	67	70	69	93	58	67		
39	3	8	28	61	17	12	32	63	17	16	30	D	
62	75	44	68	68	74	71	64	73	77	80	68		
23		3	20	32	2	2	28	25	1	1	23	E	
49	0	75	50	54	25	50	60	49	14	33	56		
14		0	14	22		0	22	15		0	15	F	
45	0	0	52	45	0	0	54	45	0	0	54		
311	6	25	280	340	9	26	305	351	34	44	273	TOT	
67	55	57	69	66	60	59	67	68	69	67	68		
42	14	0	28	39	15	0	24	36	13	0	23	A	
47	38		54	46	45		47	50	52		49		
868	4	58	806	865	7	55	803	891	8	81	802	B	
61	40	60	61	61	35	57	62	62	53	59	63		
205	28	93	84	245	43	99	103	263	55	110	98	C	
53	44	54	55	53	45	59	53	53	46	60	50		
174	21	68	85	217	28	72	117	232	32	85	115	D	
46	47	48	44	47	48	48	46	48	49	51	46		
77	6	12	59	94	4	16	74	95	8	19	68	E	

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
36	21	40	38	36	17	41	38	36	24	41	37	F	TOT
38	1	6	31	62	3	8	51	67	9	9	49		
20	5	18	23	25	14	25	27	27	28	23	28		
1,442	72	277	1,093	1,498	76	250	1,172	1,582	123	304	1,155	A	LAW
54	38	58	54	47	40	60	45	53	44	53	54		
2		0	2	2		0	2	1		0	1	B	LAW
100			100	100			100	100			100		
103	7	0	96	77	6	0	71	89	6	0	83	C	LAW
61	50		62	58	55		58	67	55		69		
22	12	5	5	20	10	3	7	22	13	3	6	D	LAW
40	33	56	50	40	34	38	54	36	33	33	46		
22	16	1	5	26	18	1	7	29	19	1	9	E	LAW
33	35	50	28	37	41	50	29	39	40	100	35		
15	10	0	5	17	10	0	7	18	13	0	5	F	LAW
30	34	0	26	28	33	0	24	27	33	0	20		
6	3	0	3	7	2	0	5	12	4	0	8	TOT	LAW
20	27	0	17	14	18	0	13	21	31	0	19		
165	43	6	116	144	41	4	99	179	63	4	112	TOT	LAW
47	38	43	52	34	39	33	32	45	41	31	49		

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
0		0	0	0		0	0	0		0	0	A	MED
161		0	161	155		0	155	174		0	174	B	
51			51	50			50	52			52		
1		0	1	9		0	9	27		0	27	C	
33			33	50			50	69			69		
10		0	10	26		0	26	24		0	24	D	
38			38	40			40	33			33		
3		0	3	14		0	14	16		0	16	E	
20			20	35			35	38			38		
2		0	2	12		0	12	23		0	23	F	
10			10	23			23	38			38		
177	0	0	177	216	0	0	216	264	0	0	264	TOT	
46			46	26			26	48			48		
9		0	9	8		0	8	7		0	7	A	HP
53			53	62			62	78			78		
463	21	3	439	446	19	8	419	434	23	15	396	B	
72	100	38	71	71	95	62	71	70	96	47	70		
85	22	32	31	95	32	31	32	99	36	32	31	C	

2015				2016				2017				דרגה	תחום	
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI			
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
86	85	91	82	84	86	84	82	82	82	76	89			
72	7	13	52	83	10	15	58	79	9	18	52	D		
62	47	87	60	63	48	88	62	64	50	90	60			
25	2	2	21	28	1	2	25	26	2	2	22	E		
48	33	100	48	45	20	67	46	46	29	67	47			
23	1	0	22	23	1	0	22	24	1	2	21	F		
47	20		50	41	11	0	48	43	13	67	47			
677	53	50	574	683	63	56	564	669	71	69	529	TOT		
69	73	83	68	69	73	79	67	68	70	69	67			
4		0	4	4		0	4	4		0	4	A		MAT
50			50	57			57	67			67			
125		2	123	106		2	104	102		3	99	B		
48		40	48	46		29	46	44		33	45			
10		8	2	10		8	2	14		10	4	C		
32		50	13	32		50	13	39		53	24			
13		7	6	19		8	11	22		10	12	D		
18		37	11	18		40	13	20		45	14			
8		1	7	10		1	9	12		1	11	E		
15		13	16	11		13	11	12		14	12			

2015				2016				2017				דרגה	תחום	
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI			
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
9		0	9	16		0	16	15		0	15	F	COM	
9		0	9	8		0	8	8		0	8			
169	0	18	151	165	0	19	146	169	0	24	145	TOT		
32		35	32	22		35	21	25		39	24			
3	3	0	0	2	2	0	0	4	4	0	0	A	COM	
30	43		0	50	50			67	67					
45		12	33	57		12	45	60		13	47	B		
23		50	19	29		52	25	29		42	26			
17	5	9	3	20	6	11	3	20	8	10	2	C		
39	45	38	33	44	46	46	38	36	44	31	33			
22	1	12	9	21		10	11	25	1	10	14	D		
29	11	35	28	26	0	28	31	26	6	26	33			
8		2	6	7		2	5	6	0	2	4	E		
15	0	14	16	14	0	18	14	12	0	17	12			
6		0	6	5		0	5	4	0	0	4	F		
8		0	9	7	0	0	7	5	0	0	6			
101	9	35	57	110	6	35	69	119	13	35	71	TOT		
22	32	35	18	25	26	36	21	24	27	30	22			
43		0	43	36		0	36	36		0	36	A		PHY

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
49			49	44			44	44			44		
168		0	168	167		0	167	176		0	176	B	
46		0	47	46		0	46	45		0	46		
7		2	5	6		2	4	9		6	3	C	
37		33	38	38		50	33	38		43	30		
21		0	21	21		0	21	18		0	18	D	
20		0	22	21		0	22	17		0	19		
6		0	6	11		0	11	11		0	11	E	
7		0	7	11			11	11		0	12		
12		0	12	10		0	10	10		0	10	F	
8		0	8	7		0	7	7		0	7		
257	0	2	255	251	0	2	249	260	0	6	254	TOT	
31		9	32	31		18	32	31		16	32		
72		0	72	75		0	75	76		0	76	A	BIO
71			71	72			72	73			73		
237		1	236	258		1	257	268		20	248	B	
59		20	60	63		25	63	62		51	63		
13	1	2	10	15	1	3	11	14	1	4	9	C	
52	50	50	53	50	100	25	65	40	100	21	60		

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
40	1	1	38	45	1	1	43	49	1	2	46	D	AGR
37	100	17	38	32	50	20	32	31	50	15	32		
19		0	19	26		0	26	24		1	23	E	
22		0	23	24		0	25	21		8	22		
16		0	16	26		0	26	28		1	27	F	
15		0	16	18	0	0	19	20	0	25	20		
397	2	4	391	445	2	5	438	459	2	28	429	TOT	
48	67	20	49	46	40	19	46	46	40	32	48		
1		0	1	1		0	1	1		0	1	A	
100			100	100			100						
1		0	1	1		0	1	0		0	0	B	
50			50	50			50						
0		0	0	0		0	0	0		0	0	C	
0			0	0			0	0			0		
11		0	11	11		0	11	11		0	11	D	
38			38	38			38	39			39		
1		0	1	3		0	3	3		0	3	E	
6			6	14			14	15			15		
0		0	0	0		0	0	0		0	0	F	

2015				2016				2017				דרגה	תחום
TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI	TOT	PRI	PUB	UNI		
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
0			0	0			0	0			0		
14	0	0	14	16	0	0	16	15	0	0	15	TOT	ENG
17			17	20			20	21			21		
1		0	1	1		0	1	1		0	1	A	
8			8	17			17	25			25		
298		60	238	283		57	226	296		55	241	B	
38		45	36	36		42	35	38		48	36		
92		75	17	75		61	14	85		69	16	C	
43		47	31	38		40	31	38		41	29		
105		75	30	114		80	34	117		81	36	D	
26		34	16	24		34	15	25		35	15		
39		6	33	39		4	35	38		5	33	E	
17		13	18	15		8	17	16		11	17		
19		5	14	30		4	26	30		5	25	F	
9		16	8	11		14	11	11		19	10		
549	0	216	333	542	0	206	336	567	0	215	352	TOT	
29		36	26	25		34	22	28		37	25		

טבלה 12 – שינוי בשיעורי (%) סגל בכיר (מרצה ומעלה) באוניברסיטאות לפי דרגה, תחום ומגדר (2017-2015)

דרגה	תחום	ז	נ
מרצה	HU	-4%	5%
	EDU	0%	0%
	SS	10%	-8%
	LAW	8%	-8%
	MED	-54%	108%
	HP	-38%	9%
	MAT	-12%	76%
	COM	0%	0%
	PHY	14%	-22%
	BIO	-16%	14%
	AGR	0%	
	ENG	4%	-9%
	TOT	-2%	2%
מרצה בכיר	HU	0%	0%
	EDU	0%	0%
	SS	-3%	3%
	LAW	-9%	25%
	MED	9%	-15%
	HP	-2%	1%
	MAT	-3%	28%
	COM	-7%	19%
	PHY	4%	-12%
	BIO	9%	-16%
	AGR	-2%	4%
	ENG	2%	-10%
	TOT	2%	-3%
פרופסור חבר	HU	-3%	5%
	EDU	-12%	12%
	SS	2%	-3%
	LAW	9%	-24%
	MED	-23%	90%
	HP	2%	-2%
	MAT	4%	-21%
	COM	4%	-23%
	PHY	-5%	66%
	BIO	1%	-5%
	AGR	-10%	170%

-6%	1%	ENG	פרופסור מן המניין
3%	-1%	TOT	
-4%	1%	HU	
3%	-4%	EDU	
21%	-6%	SS	
14%	-3%	LAW	
296%	-31%	MED	
-7%	7%	HP	
-17%	2%	MAT	
-32%	3%	COM	
-5%	0%	PHY	
28%	-5%	BIO	
0%	0%	AGR	
36%	-3%	ENG	
14%	-3%	TOT	
1%	-1%	HU	סה"כ
4%	-5%	EDU	
0%	0%	SS	
-5%	2%	LAW	
70%	-23%	MED	
0%	0%	HP	
-4%	1%	MAT	
-1%	0%	COM	
0%	0%	PHY	
-3%	1%	BIO	
28%	-5%	AGR	
-4%	1%	ENG	
2%	-1%	TOT	

טבלה 13 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי באוניברסיטאות לפי דרגה (2017)

מכון ויצמן	הטכניון	אריאל	בן גוריון	חיפה	בר אילן	תל אביב	הפתוחה	דרגה
N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	
116	4	4	6	42				A
62	57	27	100	47				
	4	7	1,057	720	708	467		B
	50	70	49	66	57	64		
	5	49	40	37	55	52	10	C
	71	43	49	59	54	49	83	
19	33	34	113	99	66	102	22	D
27	21	28	36	47	36	33	47	
9	29	15	53	53	55	66	9	E
13	19	28	24	40	28	30	38	
21	23	6	37	34	33	75	4	F
15	10	12	16	30	20	20	33	
165	98	115	1,306	985	917	762	45	TOT
35	18	32	43	58	48	44	47	

טבלה 14 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי באוניברסיטאות לפי תחום ודרגה (2017)

מכון ויצמן	הטכניון	אריאל	בן גוריון	חיפה	בר אילן	תל אביב	הפתוחה	דרגה	תחום
N	N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%	%		
	4		3	11				A	HU
	100		100	31					
	3		89	125	111	92		B	
	100		70	56	61	64			
	0		8	17	17	12	4	C	
			50	49	49	43	80		
	0		21	19	23	52	6	D	
			41	36	37	43	50		
	0		10	10	17	29	4	E	
			31	34	36	38	44		
	0		4	5	8	19		F	
	0		17	21	17	28	0		
3	0		0	2				A	EDU

60				100					
	0		45	69	59	11		B	
			73	78	82	34			
	1		4	5	5		1	C	
	100		80	45	83		100		
1	3		6	15	4		1	D	
100	60		67	75	57		50		
2	3		3	5	8		2	E	
50	75		38	50	62		100		
3	2		0	7	2		1	F	
50	100		0	64	67		50		
	0	4	0	19				A	
		31		56					
	0	4	300	195	165	138		B	
		100	60	64	59	75			
	0	28	18	13	22	14	3	C	
		55	67	41	54	34	100		
	0	19	27	27	18	14	10	D	
		40	47	50	53	36	53		
	0	5	15	16	16	13	3	E	
		36	38	35	38	36	43		
	0	5	11	7	12	12	2	F	
		33	28	27	32	22	40		
	0		0	1				A	
				100					
	0		0	42	10	31		B	
				64	71	76			
	0		0	2	3	1		C	
				100	38	33			
	0		0	3	2	4		D	
				23	40	50			
	0		0	3	1	1		E	
				33	13	13			
	0		0	3	2	3		F	
				38	15	14			
	0		0					A	
	0		51		30	93		B	
			57		61	47			
	0		0		2	25		C	

					50	71				
	4		0		4	16		D		
	24				36	36				
	4		0		0	12		E		
	31				0	46				
	1		0		1	21		F		
	6				50	49				
	0	0	1	6				A	HP	
			100	67						
	0	1	193	202				B		
		100	59	86						
	0	9	6	16				C		
		82	75	100						
	0	6	27	19				D		
		46	54	83						
	0	2	7	13				E		
		29	29	81						
	0	1	12	8				F		
		17	44	67						
4	0	0	0	0				A		MAT
80				0						
	0	0	11	39	24	25		B		
			26	45	43	68				
	0	1	1	1	1	0		C		
		25	17	20	100		0			
1	0	1	1	4	0	5		D		
13	0	20	14	29	0	16	0			
0	0	0	0	4	0	7		E		
0	0	0	0	33	0	18				
6	1	0	0	2	1	5		F		
21	4	0	0	14	8	5				
	0	0	0	0				A	COM	
	0	0	25	12	10			B		
			23	35	29					
	0	2	0		0			C		
		40	0							
	2	0	4	3	3		2	D		
	40	0	31	43	60		40			
	0	1	1	1	1			E		

	0	33	13	33	25		0		PHY
	3	0	0		1			F	
	10	0	0	0	7		0		
36	0	0	0	0				A	
46		0		0					
	1	0	68		107			B	
	100		39		52				PHY
	0	0	0	2	1			C	
		0		67	50				
6	2	0	3	1	5		1	D	
21	14	0	19	20	26		50		
1	1	1	5		3			E	
4	6	14	29	0	12		0		PHY
4	3	0	1		2			F	
7	10	0	5	0	10		0		
73	0	0	0	3				A	
74				60					
	0	0	65	32	149	2		B	
			55	67	66	67			BIO
	0	0	1	3	4	0	1	C	
		0	33	60	80		100		
11	3	3	5	8	5	9	2	D	
33	30	50	31	40	28	24	50		
6	5	1	2	1	6	2		E	
18	71	50	15	14	22	13			BIO
8	1	0	3	2	4	8	1	F	
17	8	0	27	18	36	21	100		
	0		1					A	
			100						
	0		0					B	
	0		0					C	AGR
			0						
	0		11					D	
			39						
	0		3					E	
			15						
	0		0					F	AGR
			0						
	0	0	1					A	ENG

	0	0	100					
	0	2	145		19	75		B
	0	40	30		24	82		
	4	9	2		0	0	1	C
	67	25	15				100	
	19	5	8		2	2		D
	20	14	12		13	7	0	
	16	5	7		3	2		E
	18	26	14		25	9		
	12	0	6		0	7		F
	11	0	11		0	13		

טבלה 15 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות המתקצבות לפי דרגה (2017)

דרגה	אורט בראודה	אפקה	אקדמיה למוסיקה	גליל מערבי	כנרת	SCE	ספיר	עמק יזרעאל
	N	N	N	N	N	N	N	N
	%	%	%	%	%	%	%	%
A				5				
				56				
B		3	14	5	4	11		4
		50	70	71	50	41		20
C	1	3	10	19	7	22	35	40
	50	60	31	51	70	44	46	75
D	1	1	8	17	11	19	29	29
	50	100	27	49	37	40	51	58
E			3	2	2	1	2	8
			21	29	20	8	20	44
F	1						3	3
	100		0	0	0	0	43	27
TOT	3	7	35	48	24	53	69	84
	60	58	35	48	39	38	46	55

דרגה	תל אביב- יפו	תל חי	לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה
	N	N	N	N	N	N	N
	%	%	%	%	%	%	%
A							
B	67	70	13	8	2	18	37
	59	62	30	67	100	86	71
C	28	16	42	24	28	41	22
	62	42	48	55	60	65	69
D	17	23	8	30	19	24	34
	45	58	17	57	31	53	67
E	6	4	2	3	5	3	2
	60	18	17	27	31	20	40
F	4	3		1	1	2	2
	24	27	0	10	13	18	33
TOT	123	116	65	66	55	88	97
	55	52	33	51	40	57	66

טבלה 16 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות המתוקצבות לפי תחום ודרגה (2017)

תחום	דרגה	אורט בראודה	אפקה	אקדמיה למוסיקה	גליל מערבי	כנרת	SCE	ספיר	עמק יזרעאל
		N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%
HU	A				5				
					56				
	B			14	5		3		
				70	83		75		
	C	0		10	1	1	2	8	
				31	20	100	67	50	
	D			8	5	0	0	13	
				27	50	0		50	
	E			3		0	0	1	
				21	0	0		25	
	F					0	0	1	
				0	0			33	
EDU	A								
	B						0	0	
	C	0			5		0	6	
					56			60	
	D				6		0	4	
					86			67	
	E						0	1	
								33	
	F						0	0	
								0	
SS	A								
	B					2	0	3	
					0	67		33	
	C				13	3	0	19	22
					57	60		49	79
	D				6	7	0	10	15
					33	50		48	48
	E				2	2	0	1	5
					33	40		33	45
	F					0	0	1	3
					0	0		50	38

תחום	דרגה	אורט בראודה	אפקה	אקדמיה למוסיקה	גליל מערבי	כנרת	SCE	ספיר	עמק יזרעאל
		N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%
LAW	A								
	B						0		
	C						0	3	
								33	
	D						0	1	
								100	
	E						0		
								0	
	F						0		
								0	
	A								
	B						0	1	
HP	C						0	12	
								86	
	D						0	10	
								83	
	E						0	1	
								100	
	F						0	0	
								0	
	A								
	B	0					0		
MAT	C						3		
							50	0	
	D	0					4	2	
		0					80	100	
	E						0		
							0		
	F						0		
	A								
COM	A								

תחום	דרגה	אורט בראודה	אפקה	אקדמיה למוסיקה	גליל מערבי	כנרת	SCE	ספיר	עמק ירזעאל	
		N	N	N	N	N	N	N	N	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
PHY	B						0		0	
	C						0	1	0	
								33	0	
	D						0	2	0	
							0	50		
	E						0	1		
								33		
	F						0	0		
	PHY	A								
B							0			
							0			
C							2			
							0	67		
D							0			
							0	0		
E							0			
F							0			
							0			
BIO	A									
	B						0			
	C						0	1		
								100		
	D						0	1		
								100		
	E						0			
	F						0			
ENG	A									
	B						8	2		
							40	40		

תחום	דרגה	אורט בראודה	אפקה	אקדמיה למוסיקה	גליל מערבי	כנרת	SCE	ספיר	עמק יזרעאל
		N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%
	C	1	3			3	14	3	
		50	60			75	38	50	
	D	1	1			4	15		
		100	100			31	38	0	
	E	0				0	1		
						0	9	0	
	F	1				0	0	1	
		100				0		100	

תחום	דרגה	תל אביב- יפו	תל חי	לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה
		N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%
HU	A							
	B		7		4		3	2
			78		80		100	100
	C				2		7	0
			0		100		58	0
	D		2		1		2	4
			50		100		20	80
	E		1					1
			100				0	100
EDU	F							1
							0	100
	A							
	B		12				1	35
			86				100	71
	C		2				3	21
			40				75	72
	D		5				1	23
			83				33	70
	E							0
								0

תל אביב-יפו	תל חי	לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה	דרגה	תחום
N	N	N	N	N	N	N		
%	%	%	%	%	%	%		
1							F	
100	0							
							A	
0	23	2	1		10		B	
0	72	20	100		83			
1	11	7	13		29		C	
100	69	39	59		66			
5	9	3	23		16		D	
71	69	27	70		64			
1	2		3		2		E	
100	25	0	50		25			
0			1		2		F	
0	0	0	14		22			
							A	LAW
							B	
							C	
							D	
							E	
							F	
							A	HP
	7	1			4		B	
	47	100			80			
		15	5		1		C	
	0	83	83		100			
	4	3			3		D	
	100	100			75			
		1			1		E	
	0	100			50			

תחום	דרגה	תל אביב-יפו	תל חי	לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה
		N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%
	F		2					
			100					
MAT	A							
	B			3				
				43				
	C			7				
				64				
	D							
				0				
	E			1				
				50				
	F							
				0				
COM	A							
	B	6	2	5				
		43	67	36				
	C	3		6			1	0
		43		38			50	0
	D	4	2	2			2	
		33	33	13			67	
	E	1						
		33	0	0			0	
	F							
		0					0	
PHY	A							
	B			0				
				0				
	C		2	2				
			50	33				
	D							0
				0				0
	E							
				0				0

תחום	דרגה	תל אביב-יפו	תל חי	לב	רופין	שנקר	אשקלון	אחוזה
	F	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%
BIO	F		0	0				
	A							
	B		19		1			
			51		50			
	C		1	1	1			
			20	20	13			
	D		1		0			2
			14	0	0			40
	E		1		0			0
			13		0			0
	F		1		0			0
			50	0	0			0
ENG	A							
	B				2	1		
				0	50	100		
	C			3	3	6		
				25	50	40		
	D				6	4		
				0	40	19		
	E				0	2		
				0	0	29		
	F				0	1		
				0	0	20		

טבלה 17 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות הלא מתוקצבות לפי דרגה (2017)

דרגה	פרס	נתניה	משפט ועסקים	מנהל	קריית אונו	רמת גן	שערי משפט	אור יהודה	שכטר	שלם
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
A				17						
				55						
B				3	37			5		10
	0			75	74			56		59
C	12	21	2	13	37	24	1	28	1	4
	57	47	40	46	48	65	17	78	50	36
D	16	5	3	14	26	5	4	18	4	1
	59	23	23	47	53	26	50	62	50	25
E		7	2	9	3	2	4		0	0
	0	32	29	36	19	29	44	0	0	0
F	1	9		1	3	0	0	3	1	0
	20	53	0	9	30	0	0	30	25	0
TOT	31	41	7	70	106	31	9	54	6	15
	47	39	24	45	52	46	36	60	35	42

טבלה 18 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בסגל האקדמי במכללות הלא מתוקצבות לפי תחום ודרגה (2017)

תחום	ד ר ג ה	פרס	נתניה	משפט ועסקים	מנהל	קריית אונו	רמת גן	שערי משפט	אור יהודה	שכטר	שלם
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
HU	A										
	B					6					10
						46					59
	C		0			5	1			1	4
			0			50	100			50	36
	D		2			5				4	1
			50			42				50	25
	E		1			1				0	0
			100			25				0	0
	F		1			0				1	0
			100			0				25	0
	TOT		4			17	1			6	15
			57			43	100			35	42

										A	EDU
		2								B	
		67									
		9		5						C	
		100		83							
		13		4						D	
		72		100							
				1						E	
		0		20							
										F	
		0		0							
		24		10						TOT	
		73		63							
						13				A	SS
						52					
		3			2	3				B	
		50			50	75			0		
		14	0	1	9	6	2	16	7	C	
		67	0	25	32	46	40	50	50		
		5	0		8	10		1	8	D	
		63		0	57	63	0	10	62		
			0		1	3		4		E	
		0	0		25	25	0	33	0		
		3	0		0			6		F	
		50	0		0	0		55	0		
		25	0	1	20	35		27	15	TOT	
		58	0	17	38	44		42	48		
										A	LAW
					6					B	
					60				0		
			1		4	1		4	3	C	
			33		20	50		40	75		
			4		7	2	3	1	2	D	
			57		41	40	27	25	100		
			4		0	5	2	2		E	
			67		0	45	40	29	0		
			0		2	1		1		F	
			0		50	50	0	50			

			9	0	19	22		8	5	TOT	
			53		33	49		35	45		
										A	
					23					B	
					100				0		
		2	0	15	19					C	
		100		68	100				0		
			0	1	6				2	D	
		0	0	13	100				100		
			0	1	1					E	
			0	50	100				0		
			0		1					F	
		0		0	50						
		2	0	17	50				2	TOT	
		33	0	49	98				33		
										A	
										B	
										C	
										D	
										E	
										F	
				0						TOT	
						4				A	
						67					
										B	
		3		2		2		1		C	
		75		50		25		50			
								1		D	
		0		0		0		25			
								0		E	
		0				0		0			

								0		F	
								0			
		3		2		6		2		TOT	
		38		22		29		20			
										A	
										B	
									1	C	
									100		
									1	D	
									50		
										E	
										F	
									0		
				0					2	TOT	
									40		

BIO

ממצאים עיקריים

- בכל האוניברסיטאות יש יועצות לקידום שוויון מגדרי, אך קיימים הבדלים עצומים בין התקציבים לפעילות היועצות. במכון ויצמן נמצא התקציב הגבוה ביותר, העומד על 271,000 ₪. המוסדות ובהם התקציבים הנמוכים ביותר הם בר אילן : 75,000 ₪ והפתוחה : 60,000 ₪.
- רק 3 אוניברסיטאות מעניקות תוספת שכר לנשות סגל הפועלות גם כיועצות לקידום שוויון מגדרי.
- נמצא פער של 32.5% במוצע לשנה בין תוספת השכר לגברים לבין התוספת לנשים.
- קיים תת-ייצוג רוחבי של נשים בתפקידי מפתח. יש מגמת עלייה מצומצמת.
- ב-2017 נשים היו רק 31% מיו"ר הוועדות באקדמיה, ורק 23% מכלל חברי הוועדות. בתחומי ההנדסה והטכנולוגיה רק 13% מחברי ועדות היו נשים.

בפרק זה זיהוי וניתוח של מכשולים מערכתיים ופוטנציאליים לקידום שוויון מגדרי באקדמיה. ניטור האוכלוסיות השונות באקדמיה, כפי שנעשה בפרקים הקודמים, הוא מהלך קריטי, אך צריך ללוות אותו בניטור ובהערכה של מאפיינים מערכתיים, שייתכן כי תהיה להם השפעה על מספר הנשים בסגל האקדמי. לכן, בפרק זה הצגה וניתוח של נקודות חוזקה ונקודות חולשה פוטנציאליות בניסיון לקדם שוויון מגדרי. בפרק יובאו תנאי ההעסקה של נשים, פערי שכר בין גברים לבין נשים ונוכחות של נשים בעמדות מפתח.

3.1 מדיניות מוסדית לקידום שוויון מגדרי

יש סיכוי טוב הרבה יותר להצליח בשינוי מוסדי אם מנהלים בכירים עומדים מאחוריו ומקדמים את השינוי (McKinsey & Company, 2007). בהקשר של השוויון המגדרי, האנשים בדרגות הניהוליות של המוסד צריכים לקדם שינויים מבניים ומדיניות מוסדית כדי לקדם שוויון מגדרי. לכן, בכל המוסדות התבקשו לענות על השאלה הזאת: אילו מדיניות ותמיכה מוסדית קיימות אצלם כדי לקדם שוויון מגדרי וכדי לייצר סביבה תומכת בנשים. בנוגע למדיניות מגדרית נדרשו המוסדות לציין אם יש להם מלגות ייעודיות לנשים הלומדות לכל תואר, מתואר ראשון ועד פוסט-דוקטורט, אם יש בהם יועצת לקידום נשים, אם הקצו בהם תקציב ייעודי לפעילות של יועצת לקידום נשים, אם יש בהם נציבה לפניית נגד הטרדה מינית ואם יש בהם מעונות יום.

חלק גדול מהמוסדות, בהם רוב המכללות המתוקצבות והלא מתוקצבות, לא שלחו נתונים על כל מדיניות שהיא. לכן, בפרק זה ברובו עיסוק באוניברסיטאות, אשר נציגים מהן מילאו בחלקם סעיפים בנושאים אלו: מדיניות בענייני מגדר, תוספות שכר, עמדות מפתח ומלגות.

הפעילות הנפוצה ביותר לקידום שוויון מגדרי היא תקצוב הפעילות של היועצת לקידום שוויון מגדרי ומינוי נציבה לתלונות על הטרדה מינית. התקציב של היועצת לקידום שוויון מגדרי משתנה לפי מוסד. לפי הדיווח

של האוניברסיטאות: התקציב במכון ויצמן הוא 271,000 ₪, באוניברסיטת תל אביב: 231,376 ₪, באוניברסיטת בן גוריון: 175,279 ₪, באוניברסיטת חיפה: 153,000 ₪, באוניברסיטה העברית ובאוניברסיטת אריאל: 120,000 ₪ בכל אחת, בטכניון: 107,167 ₪, באוניברסיטת בר אילן: 75,000 ₪, האוניברסיטה הפתוחה: 60,000 ₪. נדיר לראות תוספות שכר ליועצת לקידום שוויון מגדרי. רק בבן גוריון, בחיפה ובתל אביב דיווחו על תוספת בשכר למבצעת התפקיד.

בכל האוניברסיטאות יש נציבה (האוניברסיטה הפתוחה והאוניברסיטה העברית לא דיווחו על מינוי נציבה). מעונות יום קיימים ב-6 מתוך 9 אוניברסיטאות (באוניברסיטה הפתוחה, באוניברסיטה העברית ובאוניברסיטת חיפה לא דיווחו כי יש בהן מעונות).

בתחום המלגות, אין הרבה מלגות ייעודיות לנשים בתארים האלו: ראשון, שני ושלישי. מלגות ייעודיות לנשים נפוצות יותר ברמת הפוסט-דוקטורט. מנתונים אלו עולה כי מלגות ייעודיות לנשים בתואר ראשון קיימות ב-2 אוניברסיטאות בלבד – בר אילן והפתוחה. בתואר השני שום מוסד לא ציין קיום מלגות ייעודיות לסטודנטיות. בתואר שלישי, מלגות ייעודיות לסטודנטיות קיימות ב-2 אוניברסיטאות בלבד – בן גוריון והטכניון. מלגות ייעודיות לסטודנטיות הלומדות לפוסט-דוקטורט דווחו ב-5 מתוך 9 אוניברסיטאות – בן גוריון, בר אילן, תל אביב, העברית והטכניון (טבלה 19).

ב-11 מתוך 15 המכללות המתוקצבות מילאו גיליון אקסל ובו עיסוק במדיניות מגדרית: רק ב-3 מתוכן דיווחו כי יש מלגות ייעודיות לנשים הלומדות לתואר ראשון: סמי שמעון, אורט בראודה ושנקר. ב-5 מכללות יש יועצת לקידום שוויון מגדרי וב-8 מתוך ה-11 שענו יש גם נציבה לטיפול בהטרדות מיניות.³ ב-5 מתוך 10 מכללות לא מתוקצבות מילאו גיליון מדיניות מגדרית, רק במרכז האקדמי שלם ציינו כי יש מלגות ייעודיות לנשים. יועצת לקידום מעמד האישה יש במכללות האלו: המרכז האקדמי פרס ושלם. נציבה לטיפול בהטרדות מיניות יש בכל 5 המכללות שמילאו גיליון זה: אור יהודה, המרכז האקדמי למשפט ולעסקים, נתניה, פרס ושלם.

³ תפקידי הנציב או הנציבה מוגדרים בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998. אלו התפקידים: (1) קבלת תלונות; (2) בירור לשם מתן המלצות למעביד בדבר טיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה; (3) מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו או אליה.

טבלה 19 – מדיניות באוניברסיטאות לקידום שוויון מגדרי

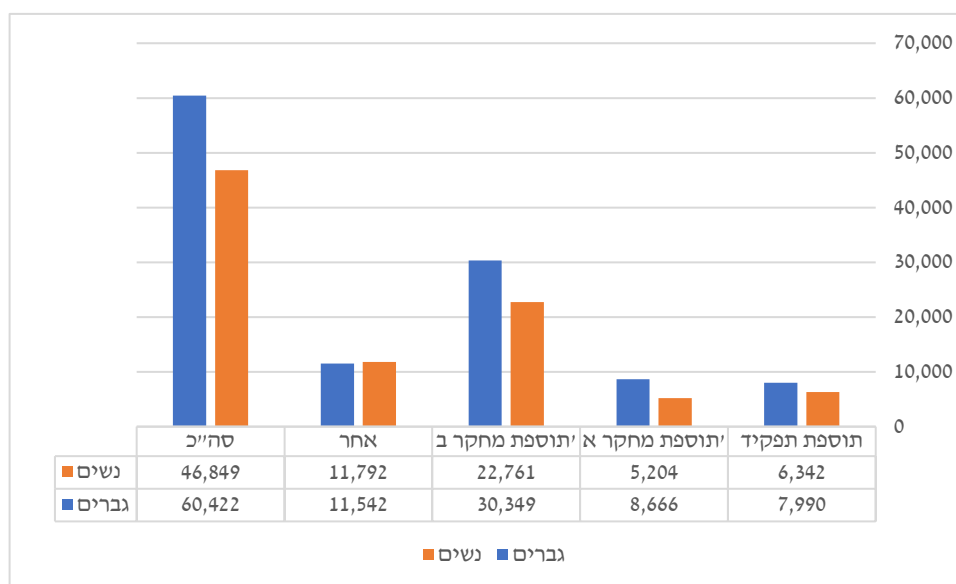
סוג מדיניות	אריאל	בן גוריון	בר אילן	מכון ויצמן	חיפה	טכניון	פתוחה	עברית	תל אביב
מלגות תואר ראשון		✓		לא רלוונטי	✓		✓		
מלגות תואר שני									
מלגות תואר שלישי		✓				✓			
מלגות פוסט-דוקטורט		✓	✓			✓		✓	✓
תוספת שכר ליועצת לקידום שוויון מגדרי		✓			✓				✓
תקציב לפעילות היועצת לקידום שוויון מגדרי	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
מעונות יום	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
נציבה בענייני הטרדה מינית	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

שכר הוא מקור למוטיבציה של העובד להישאר בשוק. העבודה באמצעות השכר מגדירים כדאיות בהמשך העבודה. זאת לצד שיקולים הקשורים בהמשך הקריירה ובאיזון בין עבודה לבין משפחה. תופעת הפערים בין גברים לבין נשים בשכר קיימת באופן כללי במשק הישראלי והעולמי (Weichselbaumer & Winter, 2005), והיא באה לידי ביטוי גם באקדמיה הישראלית. בשל פערים אלו פוריות המשק נפגעת (Sin, 2017). (Stillman, & Fabling, 2017).

נבחנו ארבעה סוגים של תוספות שכר :

1. תוספת תפקיד – תוספת שכר לאיש סגל הממונה לתפקידים האלו : דיקן, ראש חוג, ראש בית ספר, ראש יחידה אקדמית ועוד
2. תוספת מחקר א' – תוספת שכר מכספי מענק.
3. תוספת מחקר ב' – תוספת שכר בגין מענק תחרותי.
4. אחר – כל סוג אחר של תוספת.

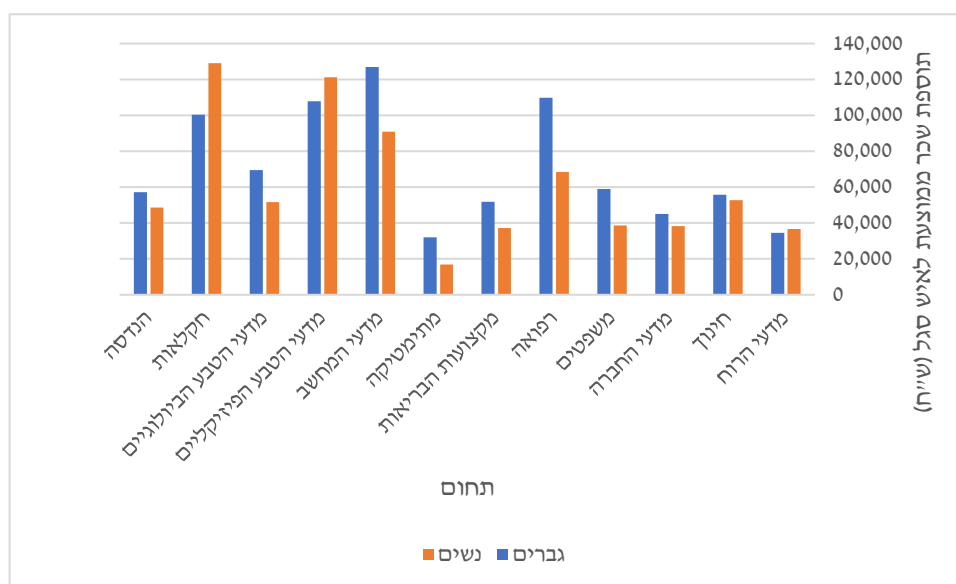
יש פער של כ-32.5% בין סכום של תוספת שכר שאיש סגל מקבל בממוצע לבין סכום תוספת שאשת סגל מקבלת בממוצע (תרשים 30).⁴ בממוצע איש סגל מקבל תוספת של 60,422 ₪ לשנה ואשת סגל מקבלת תוספת של 46,849 ₪ בשנה; וביניהם פער של 13,573 ₪ לשנה. יחס הפער שונה בין סוגי תוספות השכר. נשים מקבלות תוספת מסוג "אחר" גבוהה יותר בהפרש קטן מזו שהגברים מקבלים.



תרשים 30 – תוספת שכר ממוצעת לאיש סגל לפי מגדר וסוג תוספת (2017)

⁴ החישוב נוגע לאוניברסיטאות בלבד ולבעלי הדרגות האלו : מרצים בכירים, פרופסורים חברים ופרופסורים מן המניין. במכללות לא דיווחו על תוספות שכר.

בהתבוננות בתוספות שכר לפי תחומים מתגלים הבדלים גדולים בין תחומי הלימוד השונים בפערים בין שכר גברים לבין שכר נשים (תרשים 31).



תרשים 31 – תוספת שכר ממוצעת לשנה לפי מגדר ותחום (2017)

פער בשכר לטובת נשים קיים ב-3 מתוך 12 תחומים: החקלאות (28.6%), מדעי הטבע הפיזיקליים (12.4%) ומדעי הרוח (6.2%). בשאר התחומים הפער הוא לטובת גברים. התחומים ובהם הפערים הקיצוניים ביותר הם מתימטיקה (47.6%), רפואה (37.6%) ומשפטים (34.7%).

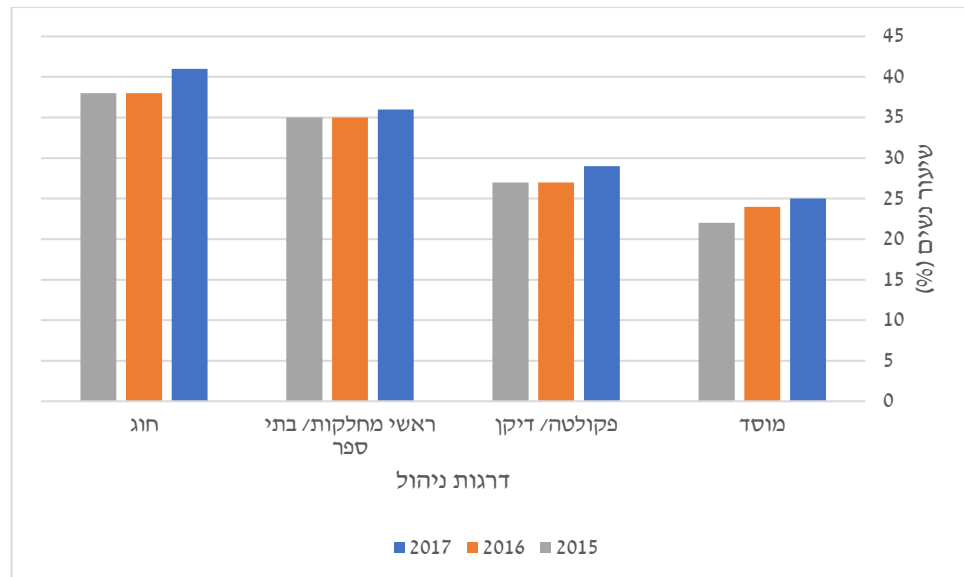
3.3 תפקידי מפתח

מנוכחות של מגוון אוכלוסיות בתפקידי מפתח אפשר ללמוד על יכולות של אוכלוסיות שונות להתקדם במערכת. מגוון זה הוא תנאי חשוב לקידום שוויון חברתי ומגדרי. אם יש אנשים מאוכלוסיות מגוונות בתפקידי מפתח אפשר להפחית הטיות ולהציג לריבוי דעות ופרספקטיבות. לכן, יש צורך לנטר נוכחות של נשים בעמדות מפתח.

באקדמיה אפשר לזהות כמה תפקידים ובהם הנהגה ארגונית וקבלת החלטות. יש תפקידים פורמליים בהיררכיה הארגונית, כמו ראש חוג, ראש פקולטה וראש מוסד. יש נוכחות של האוכלוסיות השונות בוועדות המרכזיות, בין היתר מנהיגי הוועדות שייכים לאוכלוסיות שונות.

3.3.1 בעלי דרגות ניהול במוסדות

במוסדות התבקשו לדווח על השכיחות של נשים ושל גברים בתפקידים האלו: ראשי מוסדות, ראשי פקולטות, ראשי בתי ספר וראשי חוגים. ניתן לראות שבכל דרגת ניהול במוסדות יש רוב גברי, אך המגמה הופכת לקיצונית יותר עם העלייה בדרגה (תרשים). בשנים 2015-2017 היה ממוצע של 39% ראשות חוגים וממוצע של 24% ראשות מוסדות בלבד. עם זאת, בכל דרגות הניהול יש מגמת עלייה קטנה של ייצוג נשים.



תרשים 32 – שיעורי נשים בתפקידי מפתח (2017-2015)

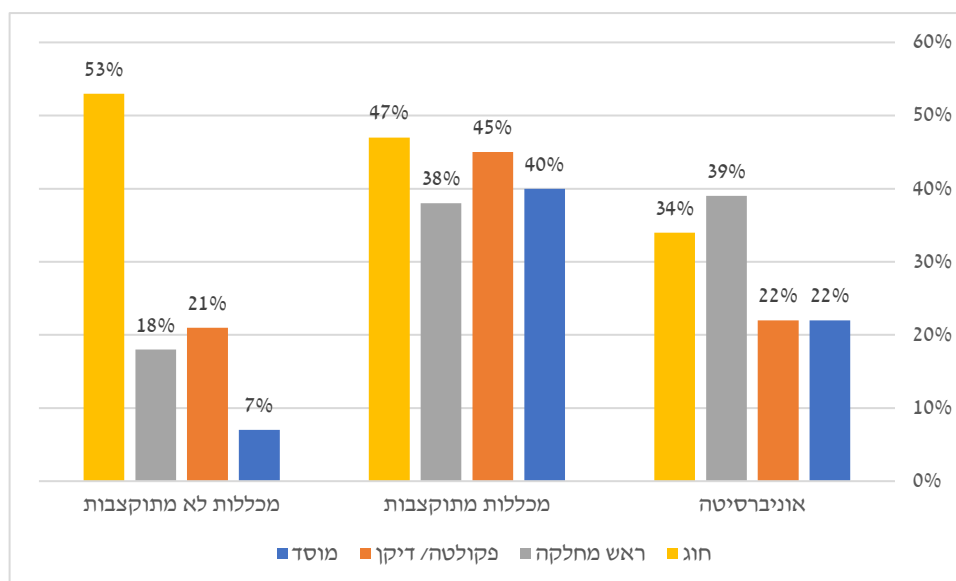
ב-2017, ככל שדרגת הניהול עלתה שיעור הנשים בדרגה ירד: 29% מראשי הפקולטות היו נשים, 36% מראשי בתי הספר ו-41% מראשי החוגים.

יש הבדלים גדולים מאוד בין סוגי המוסדות גם בשיעור הנשים בתפקידים השונים וגם במגמות העלייה או הירידה בשיעור זה (תרשים 33).⁵ בדרגת החוג, במכללות הלא מתוקצבות יש שוויון מגדרי, אך בשאר הדרגות המספר הקטן ביותר של נשים מבין מספריהן בסוגי המוסדות השונים. במכללות המתוקצבות מצליחים לשמור על ייצוג הולם של נשים בכל דרגות הניהול. באוניברסיטאות, ככל שעולים בדרגת הניהול מתרחקים ממספר שווה של גברים ושל נשים. באוניברסיטאות אין שוויון מגדרי בשום דרגה.

באוניברסיטאות ובמכללות הלא מתוקצבות כ-21% מראשי הפקולטות הן נשים, במכללות המתוקצבות כ-45%. מתוך ראשי בתי הספר או המחלקות, באוניברסיטאות ובמכללות המתוקצבות כ-39% הן נשים ובמכללות הלא מתוקצבות הן רק 18%. כראשות חוגים מכהנות באוניברסיטאות 34% נשים, במכללות המתוקצבות 47% ובמכללות הלא מתוקצבות 53%. מצב הראשות חוגים נותר כמעט ללא שינוי בין 2015 ל-2017. יש עלייה קטנה (1%-2%) ב-2017 לטובת הנשים. שינוי ניכר חל במכללות המתוקצבות: ב-2015 היו 2 ראשות פקולטה בשתי מכללות מתוך 9 וב-2017, 4 מתוך 9.

בשנים 2017-2015 כיהנה רק נשיאה אחת באוניברסיטה – בבן גוריון. ב-3 מתוך 9 מכללות המתוקצבות כיהנו נשיאות: אחווה, המרכז האקדמי רופין ושנקר. במכללות הלא מתוקצבות כל הנשיאים המכהנים היו גברים. בעמדת הרקטור בשליש מהאוניברסיטאות מכהנת אישה: בר אילן, הפתוחה ומכון ויצמן. במכללות המתוקצבות יש רק רקטורית אחת, באחוה. ב-3 מתוך 13 המכללות הלא מתוקצבות יש רקטורית: המכללה האקדמית לישראל ברמת גן, המכללה למנהל ואור יהודה.

⁵ הנתונים המופיעים כאן נוגעים רק למוסדות שהחזירו דיווח.



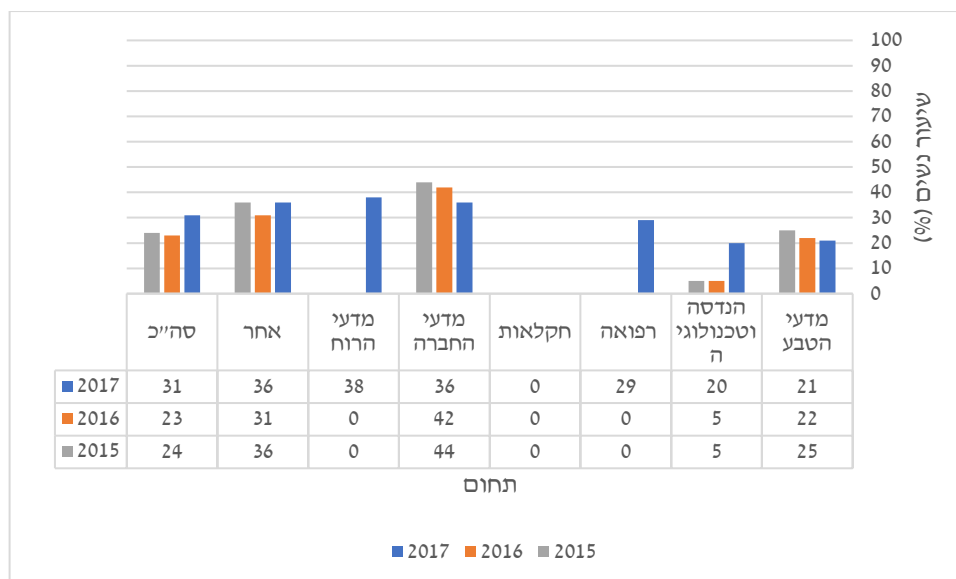
תרשים 33 – שיעורי נשים בתפקידי מפתח לפי סוג מוסד (2017)

3.3.2 ייצוג נשים בוועדות⁶

ייצוג נשים בוועדות מרכזיות, כמו ועדות קידום וגיוס, הוא חשוב לקידום שוויון מגדרי באקדמיה. בוועדות אלו מקבלים החלטות בנושאים האלו: את מי לגייס, את מי לקדם ולמי לתת מענקי מחקר. בזכות נוכחות של נשים בוועדות אלו יש לנשים ייצוג סובסטנטיבי בהן, ואפילו יש ביטוי לדעות ולפרספקטיבות אלטרנטיביות בתהליך השיפוט של הוועדה.

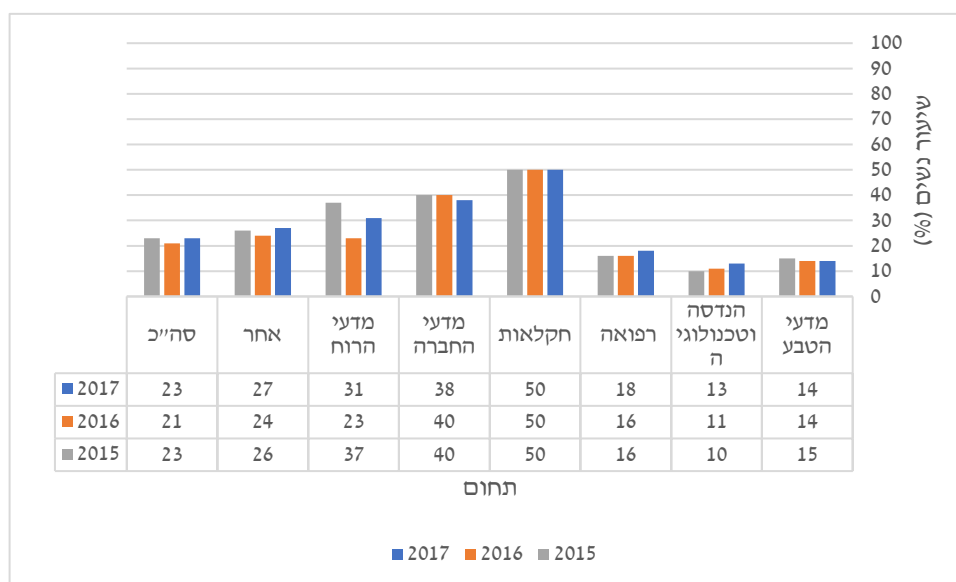
יש סוגיה של תת-ייצוג נשים בוועדות אקדמיות ישראליות ברוב התחומים, ולא רק בתחומים שבהם יש מיעוט נשים (תרשים 34) בשנים 2015-2017 נשים היו 26% בממוצע מיו"ר הוועדות האקדמיות. במדעי הרוח ב-2015 וב-2016 לא הייתה יו"רית אחת בכל הוועדות שעליהן המוסדות דיווחו. בכל שלוש השנים, בתחומים שבהם יש תת-ייצוג של נשים בכל דרגות הסגל (כגון, מדעי הטבע הפיזיקליים וההנדסה), ייצוג הנשים היה מתחת ל-30% ולעיתים כמעט ולא היה. בתחום הרפואה רק ב-2017 היו נשים שכיחנו כיו"רות של ועדות. בתחום החקלאות בשנים 2015-2017 לא הייתה יו"רית אחת. רק בתחום מדעי החברה באופן יש ייצוג עקיב של נשים הקרוב מאד לייצוג הגברים (לפחות 40%). אך גם בתחום מדעי החברה המגמה היא שלילית: יש ירידה של 8 נקודות האחוז בשיעור היו"ריות (מ-44% ל-32%). עם זאת, המגמה היא בסך הכול חיובית: עלייה של 7 נקודות האחוז בין 2015 ל-2017 (מ-24% ל-31%).

⁶ בחלק זה הנתונים מיוצגים כשיעור נשים. יש לשים לב שבתחומים מסוימים, בייחוד בתחום החקלאות, המספרים הגולמיים מאחורי האחוזים הם מאוד קטנים, ולכן מכל שינוי במספר הגולמי נובע שינוי ניכר באחוז המוצג. יש לפנות לטבלאות בסוף הפרק כדי לראות את המספרים הגולמיים.



תרשים 34 – שיעורי יו"ריות ועדות לפי תחום (2017-2015)

בנוגע לחברות ועדות יש תמונה של חוסר שוויון מגדרי כמעט בכל התחומים (תרשים 35). בשנים 2017-2015 נשים היו 22% בממוצע מחברי הוועדות האקדמיות, ואין מגמת שיפור בין השנים. במדעי הטבע הפיזיקליים, בהנדסה ובטכנולוגיה שיעור הנשים נשאר מתחת ל-15% כמעט בעקיבות. ברפואה מעולם לא היו יותר מ-18% נשים. גם בתחום מדעי הרוח, הנחשב בעל ייצוג נשי גדול יחסית בסגל, לא השיגו שוויון מגדרי בייצוג נשים בוועדות בשום שנה. במדעי החברה יש התקרבות לשוויון מגדרי (נשים היו לפחות 40% מחברי הוועדות) בשנתיים מתוך שלוש השנים שנסקרו. בתחום החקלאות ישנו שוויון מגדרי לאורך כל שנות הסקר ומכל המוסדות שדיווחו, עלה כי מתוך 6 אנשי סגל שישבו בוועדות בחקלאות 3 היו נשים.



תרשים 35 – שיעורי חברות ועדות לפי תחום (2017-2015)

3.4 טבלאות ונתונים

טבלה 20 – שכיחות נשים שקיבלו תוספות שכר באוניברסיטאות ושיעורי הנשים האלו לפי סוג תוספת, תחום ושנה (2015-2017)

2015	2016	2017	תחום	סוג תוספת
N	N	N		
%	%	%		
61	68	59	HU	תוספת תפקיד
40	41	37		
18	24	26	EDU	
39	51	55		
47	53	63	SS	
28	29	34		
8	7	7	LAW	
21	21	18		
10	20	27	MED	
21	30	35		
26	29	26	HP	
62	63	59		
1	2	3	MAT	
3	7	10		
8	7	3	COM	
20	15	7		
15	15	16	PHY	
16	16	18		
16	15	19	BIO	
32	28	27		
9	10	13	AGR	
24	25	28		
20	21	19	ENG	
16	16	15		
22	20	17	OTH	
38	39	35		
261	291	298	TOT	
28	30	29		
8	10	12	HU	תוספת מחקר א'
29	40	55		
9	4	12	EDU	
45	27	60		
19	18	25	SS	
27	31	32		

3	1	0	LAW	
27	13	0		
19	19	17	MED	
25	24	24		
11	16	12	HP	
44	55	41		
4	4	2	MAT	
15	15	10		
12	14	10	COM	
13	16	12		
17	16	17	PHY	
13	12	13		
27	24	22	BIO	
25	24	22		
3	5	5	AGR	
13	22	23		
10	11	10	ENG	
8	9	9		
17	15	23	OTH	
12	10	14		
159	157	167	TOT	תוספת מחקר ב'
18	18	20		
67	79	88	HU	
33	37	41		
47	46	46	EDU	
66	68	67		
97	107	127	SS	
36	38	44		
11	12	13	LAW	
29	27	30		
51	50	56	MED	
27	26	28		
35	42	46	HP	
45	49	52		
8	8	10	MAT	
7	7	7		
18	18	21	COM	
11	11	13		
46	51	57	PHY	
13	14	15		

78	74	75	BIO	
28	27	27		
23	25	27	AGR	
25	26	28		
66	67	72	ENG	
16	15	15		
36	34	33	OTH	
31	31	57		
583	613	671	TOT	
24	25	26		
86	83	78	HU	אחר
39	38	38		
25	26	24	EDU	
61	62	59		
76	79	81	SS	
38	40	38		
10	9	9	LAW	
25	23	23		
40	40	41	MED	
36	35	35		
24	30	27	HP	
65	71	69		
4	3	3	MAT	
6	4	4		
17	16	16	COM	
20	20	22		
14	14	19	PHY	
12	12	15		
96	100	106	BIO	
36	37	39		
			AGR	
10	10	11	ENG	
10	10	11		
66	69	66	OTH	
42	43	43		
468	479	481	TOT	
32	33	33		
222	240	237	HU	סך כל התפקידים
37	38	39		

99	100	108	EDU	
56	58	61		
239	257	296	SS	
34	35	38		
32	29	29	LAW	
25	23	22		
120	129	141	MED	
28	29	30		
96	117	111	HP	
53	58	56		
17	17	18	MAT	
7	7	7		
55	55	50	COM	
14	14	14		
92	96	109	PHY	
13	14	15		
217	213	222	BIO	
31	30	31		
35	40	45	AGR	
23	25	27		
106	109	112	ENG	
14	13	14		
141	138	139	OTH	
30	30	33		
1,471	1,540	1,617	TOT	
26	27	28		

טבלה 21 – סכום כולל של תוספות השכר לנשים באוניברסיטאות ושיעורי התוספות מתוך סך כל הסכום, לפי סוג תוספת, תחום ושנה (2015-2017)

2015	2016	2017	תחום	סוג תוספת
N	N	N		
%	%	%		
2,165,581.00	2,031,498.00	1,939,375.00	HU	תוספת תפקיד
0.32	0.31	0.29		
822,295.00	877,833.30	904,593.50	EDU	
0.44	0.45	0.50		
1,650,580.00	1,788,181.00	2,165,671.00	SS	
0.24	0.24	0.28		
234,510.50	221,607.50	210,094.70	LAW	
0.16	0.16	0.14		
241,607.70	462,612.30	599,831.30	MED	
0.13	0.23	0.28		
869,965.40	1,016,146.00	973,703.40	HP	
0.52	0.55	0.56		
92,163.78	80,772.89	79,780.23	MAT	
0.10	0.08	0.08		
220,833.90	189,160.70	114,700.40	COM	
0.15	0.13	0.06		
714,345.60	567,633.30	517,235.80	PHY	
0.16	0.14	0.12		
470,982.50	392,546.80	382,149.80	BIO	
0.25	0.21	0.17		
193,329.00	240,177.00	230,472.00	AGR	
0.12	0.16	0.16		
734,739.60	840,303.50	958,773.50	ENG	
0.13	0.14	0.16		
532,552.40	482,056.10	523,016.80	OTH	
0.39	0.28	0.40		

8,943,487.00	9,190,528.00	9,599,398.00	TOT	תוספת מחקר א'
0.24	0.24	0.24		
638,518.70	783,664.50	814,570.70	HU	
0.44	0.49	0.58		
219,900.80	76,718.84	343,051.90	EDU	
0.28	0.14	0.48		
672,718.80	763,466.80	946,213.70	SS	
0.22	0.29	0.28		
41,232.73	17,560.00	-	LAW	
0.10	0.05	-		
924,593.60	906,886.60	908,274.40	MED	
0.24	0.25	0.23		
444,972.70	546,199.50	451,287.00	HP	
0.39	0.41	0.38		
234,833.40	100,072.90	102,014.80	MAT	
0.16	0.06	0.08		
741,736.50	805,553.20	814,973.50	COM	
0.15	0.16	0.15		
719,359.70	760,869.80	1,076,517.00	PHY	
0.11	0.11	0.17		
788,360.50	753,337.80	670,858.80	BIO	
0.28	0.29	0.26		
45,773.96	64,015.44	83,306.97	AGR	
0.04	0.09	0.19		
295,851.90	387,063.00	450,364.10	ENG	
0.05	0.07	0.07		
751,070.70	622,631.60	788,118.00	OTH	
0.12	0.09	0.11		
6,518,924.00	6,588,040.00	7,449,551.00	TOT	
0.16	0.17	0.18		

2,735,664.00	3,184,950.00	3,887,787.00	HU	תוספת מחקר ב'
0.31	0.35	0.40		
1,729,353.00	1,873,862.00	1,932,755.00	EDU	
0.65	0.68	0.69		
3,814,324.00	4,400,115.00	5,621,064.00	SS	
0.32	0.35	0.41		
411,506.40	423,529.70	470,328.90	LAW	
0.22	0.21	0.25		
2,948,602.00	2,974,028.00	3,105,793.00	MED	
0.29	0.31	0.31		
1,547,474.00	1,667,260.00	2,211,965.00	HP	
0.40	0.41	0.47		
316,703.30	296,706.10	384,177.10	MAT	
0.05	0.05	0.06		
669,566.80	855,937.20	945,040.80	COM	
0.08	0.10	0.11		
2,185,710.00	2,475,108.00	2,936,456.00	PHY	
0.11	0.12	0.13		
2,748,596.00	2,992,022.00	2,788,784.00	BIO	
0.22	0.23	0.21		
1,283,048.00	1,481,836.00	1,493,672.00	AGR	
0.23	0.26	0.26		
2,687,835.00	3,125,031.00	3,356,482.00	ENG	
0.15	0.15	0.15		
852,072.50	799,076.90	855,218.60	OTH	
0.26	0.27	0.32		
23,930,456.00	26,549,462.00	29,989,522.00	TOT	
0.21	0.23	0.24		
4,321,104.00	3,851,333.00	3,802,092.00	HU	אחר
0.39	0.38	0.39		

1,339,654.00	1,230,086.00	1,253,205.00	EDU	סך כל התפקידים
0.62	0.60	0.59		
3,881,379.00	3,753,441.00	3,870,067.00	SS	
0.39	0.40	0.40		
465,237.30	368,805.70	399,264.90	LAW	
0.22	0.19	0.21		
1,699,651.00	1,535,348.00	1,551,323.00	MED	
0.40	0.38	0.39		
893,568.80	1,073,554.00	1,050,480.00	HP	
0.60	0.68	0.68		
162,839.80	140,845.00	140,510.30	MAT	
0.05	0.05	0.05		
435,510.30	369,581.10	307,860.10	COM	
0.15	0.14	0.13		
292,314.50	317,559.30	565,493.80	PHY	
0.08	0.09	0.15		
1,629,137.00	1,424,770.00	1,574,633.00	BIO	
0.21	0.20	0.22		
			AGR	
635,180.00	563,285.00	579,254.20	ENG	
0.11	0.10	0.11		
1,210,805.00	1,110,866.00	1,169,094.00	OTH	
0.41	0.40	0.45		
16,966,381.00	15,739,474.00	16,263,277.00	TOT	
0.30	0.30	0.30		
9,860,869.00	9,851,446.00	10,443,824.00	HU	סך כל התפקידים
0.35	0.36	0.38		
4,111,202.00	4,058,501.00	4,433,606.00	EDU	
0.55	0.56	0.60		

10,019,002.00	10,705,204.00	12,603,016.00	SS
0.31	0.33	0.37	
1,152,487.00	1,031,503.00	1,079,689.00	LAW
0.20	0.18	0.19	
5,814,455.00	5,878,875.00	6,165,221.00	MED
0.29	0.30	0.31	
3,755,981.00	4,303,159.00	4,687,436.00	HP
0.46	0.49	0.51	
806,540.30	618,397.00	706,482.40	MAT
0.07	0.06	0.06	
2,067,648.00	2,220,232.00	2,182,575.00	COM
0.11	0.13	0.12	
3,911,730.00	4,121,170.00	5,095,702.00	PHY
0.11	0.12	0.14	
5,637,077.00	5,562,676.00	5,416,426.00	BIO
0.23	0.23	0.21	
1,522,151.00	1,786,029.00	1,807,451.00	AGR
0.19	0.23	0.24	
4,353,607.00	4,915,682.00	5,344,873.00	ENG
0.12	0.13	0.13	
3,346,500.00	3,014,631.00	3,335,447.00	OTH
0.24	0.21	0.24	
56,359,248.00	58,067,504.00	63,301,748.00	TOT
0.23	0.24	0.25	

טבלה 22 – שכיחות הנשים כראשות המוסדות ושיעוריהן (2017)

ALL		PRI		PUB		UNI	
רקטור	נשיאה	רקטור	נשיאה	רקטור	נשיאה	רקטור	נשיאה
N	N	N	N	N	N	N	N
%	%	%	%	%	%	%	%
7	4	3	0	1	3	3	1
19	12	33	0	7	19	33	11

טבלה 23 – ראשות מוסדות לפי מוסד (2017)

מוסד	נשיאה	רקטור
אוניברסיטאות		
בן גוריון	1	0
בר אילן	0	1
חיפה	0	0
תל-אביב	0	0
העברית	0	0
הפתוחה	0	1
הטכניון	0	0
מכון ויצמן	0	1
אריאל	0	0
מכללות מתוקצבות		
אפקה	0	0
בצלאל	0	0
האקדמיה למוסיקה	0	0
אחוזה	1	1
אשקלון	0	
גליל מערבי	0	0
כנרת	0	0
סמי שמעון	0	0
ספיר	0	0
עמק יזרעאל	0	
תל אביב-יפו	0	0
תל חי	0	0
לב	0	0
רופין	1	0
אורט בראודה	0	0
שנקר	1	0
מכללות לא מתוקצבות		

1	0	רמת גן
0	0	נתניה
1	0	המכללה למנהל
	0	משפט ועסקים
0	0	פרס
0	0	שערי מדע ומשפט
1	0	אור יהודה
0	0	קריית אונו
0	0	שכטר
0	0	שלם

טבלה 24 – שיעורים ושכיחות של ראשות מוסד, ראשות פקולטות, ראשות בתי ספר וראשות חוגים (2015-2017)

2015				2016				2017				דרגת ניהול
ALL	PRI	PUB	UNI	ALL	PRI	PUB	UNI	ALL	PRI	PUB	UNI	
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	מוסד
18	0	11	7	20	0	12	8	22	1	14	7	
22	0	35	18	24	0	38	21	25	7	40	18	
40	2	23	15	40	2	23	15	44	4	22	18	פקולטה / דיקן
27	11	49	19	27	11	48	19	29	21	45	22	
48	4	10	34	54	3	12	39	58	4	11	43	מחלקות / בתי ספר
35	17	37	38	35	13	38	39	36	18	38	39	
155	8	73	74	186	16	69	101	204	23	89	92	חוג
38	47	46	32	38	43	41	35	41	53	47	34	

טבלה 25 – שכיחות הנשים ושיעוריהן בתפקיד יו"ר בוועדות (2015-2017)

2015				2016				2017				תחום
ALL	PRI	PUB	UNI	ALL	PRI	PUB	UNI	ALL	PRI	PUB	UNI	
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
5	0	1	4	5	0	0	5	6	0	1	5	NS
25	0	100	22	22	0		23	21	0	100	19	
1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	1	3	ENG
5		11	0	5		13	0	20		13	25	
0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	7	MS
0			0	0			0	39			39	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AS
0			0	0			0	0			0	
8	1	0	7	8	1	2	5	8	1	1	6	SS
44	17	0	78	42	17	40	63	36	20	25	46	
0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	HU
0	0	0	0	0	0	0	0	38	0	0	43	
13	2	2	9	11	1	2	8	14	2	4	8	INST
36	50	22	39	31	33	22	35	36	25	44	36	
27	3	4	20	25	2	5	18	45	3	7	35	TOTAL
24	25	17	26	23	18	22	24	31	20	30	33	

טבלה 26 – שכיחות הנשים החברות בוועדות ושיעוריהן (2015-2017)

2015				2016				2017				תחום
ALL	PRI	PUB	UNI	ALL	PRI	PUB	UNI	ALL	PRI	PUB	UNI	
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
32	0	2	30	30	0	3	27	33	0	3	30	NS
15	0	20	15	14	0	30	13	14	0	30	14	
15	0	5	10	16	0	5	11	20	0	5	15	ET
10		19	8	11		19	9	13		19	12	
12	0	0	12	12	0	1	11	16	0	1	15	MS
16			16	16		100	15	18		100	17	
3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	3	AS
50			50	50			50	50			50	
41	8	9	24	40	8	9	23	49	7	12	30	SS
40	32	35	46	40	35	36	45	38	32	46	37	
14	1	0	13	6	1	0	5	16	1	1	14	H
37	17		41	23	17	0	26	30	17	50	31	
72	1	14	57	70	4	17	49	74	4	16	54	INST
26	7	29	27	24	25	33	22	27	27	36	25	
196	10	30	156	183	13	35	135	220	12	38	170	TOTAL
23	21	27	22	21	28	30	19	23	26	34	21	

באקדמיה הישראלית רחוקים מהשגת שוויון מגדרי ויש בה בהתפלגות אנכית והתפלגות אופקית מבחינת מגדר. הדבר עולה הן מניתוח הנתונים הנוגעים לאוכלוסיית הסטודנטים והסטודנטיות, והן מניתוח הנתונים הנוגעים לאנשי הסגל באקדמיה.

ממוצע אחוז הסטודנטיות בכל המוסדות להשכלה גבוהה עלה עם השנים מ-51% בשנת 2015 ל-53% בשנת 2017. הקפיצה הניכרת ביותר הייתה במכללות הלא מתקצבות, שם חלה עלייה של 12% (מ-52% ל-64%) :

- בין 2015 ל-2017 חל גידול בשיעורי הסטודנטיות בכל התארים לעומת ירידה בשיעורי הסטודנטים.
- עלייה ניכרת בשיעורי הסטודנטיות נרשמה בלימודי התואר השני (10%) לעומת ירידה של 7% בשיעורי הסטודנטים.
- בלימודי דוקטורט נרשם גידול של 4% בשיעור הסטודנטיות.
- בתואר הראשון העלייה החדה ביותר בקרב סטודנטיות חלה במדעי הטבע הפיזיקליים (16%).
- בהנדסה ומדעי המחשב חלה עלייה של 7% בקרב הסטודנטיות.
- בתואר השני חלה העלייה הגדולה ביותר בשיעור הסטודנטיות במקצועות האלו : מדעי הרוח (27%) והחינוך (34%). בהנדסה חלה עלייה של 4% אך במתימטיקה, במדעי הטבע הפיזיקליים ובמדעי המחשב חלה ירידה של 28%, 10% ו-7% בהתאמה.

האקדמיה הישראלית מאופיינת בהתפלגות אופקית בכל התארים. סטודנטיות נוטות ללמוד מקצועות שיש בהם ייצוג גבוה של נשים, כמו חינוך ומקצועות הבריאות. לעומת זאת, יש ריכוז גבוה של סטודנטים במקצועות האלו : הנדסה, מדעי המחשב ומתימטיקה. מסך כל הסטודנטיות בשנת 2017, 40% למדו בפקולטה למדעי החברה, 10% במקצועות הבריאות, 10% מדעי הרוח ו-9% לומדות הנדסה (בין היתר ארכיטקטורה). מסך כל הסטודנטים הגברים, 29% נמצאים בפקולטה למדעי החברה לעומת 26% הלומדים הנדסה. הבדלים בולטים נוספים נמצאו גם בתחומים האלה : החינוך (7% מסך הנשים לעומת 2% מסך הגברים) ומדעי המחשב (3% מסך הנשים לעומת 8% מסך הגברים) רק 3% מהגברים בוחרים ללמוד את מקצועות הבריאות בעוד כל אישה עשירית בוחרת ללמוד זאת.

אחוז נשות סגל הכולל במוסדות להשכלה גבוהה נותר קבוע לאורך שלוש השנים שבהן בדקנו, ועומד על ממוצע של 45%. אף שיש כמעט שוויון מספרי בין גברים לבין נשים בסגל האקדמי, הפיזור שלהם על פני דרגות הסגל ודרגות הניהול במוסדות אינו שוויוני. בשנת 2017, בסך כל המוסדות, נשים היו כ-57% מהסגל הזוטרי ו-51% מהן היו בדרגת מרצה. בדרגת מרצה בכיר ניתן לראות ירידה ניכרת בשיעור הנשים : 38%. מגמת הירידה התלולה ממשיכה גם בדרגות הבאות. בדרגת פרופסור חבר ניתן לראות רק 27% נשים ובדרגת פרופסור מן המניין, שיעור הנשים עומד רק על 18%.

הסגל האקדמי הישראלי מאופיין בהתפלגות אופקית משמעותית. התחומים שבהם סך שיעורי הנשים המועסקות בכל דרגות הסגל הם הגבוהים ביותר הם חינוך ומקצועות הבריאות (68% כל אחד), לאחר מכן מדעי החברה (53%), מדעי הרוח ורפואה (48% כל אחד), מדעי הטבע הביולוגיים (46%) ומשפטים (45%). התחומים שבהם שיעורי הנשים נמוכים במיוחד הם מדעי הטבע הפיזיקליים : כימיה ופיזיקה (31%), הנדסה (28%) ומתימטיקה (25%) ומדעי המחשב (24%). בכל התחומים ישנה ירידה בשיעור הנשים לצד העלייה בדרגת הסגל ללא יוצא מן הכלל. מגמה זו קיצונית יותר בתחומים האלו : הנדסה, חקלאות ומתימטיקה.

בדו"ח גם סיכום של הצעדים שהמוסדות נוקטים כדי להתמודד עם אי-השוויון המגדרי. הפעילות האנפוצה ביותר היא תקצוב הפעילות של היועצות לקידום שוויון מגדרי ומינוי נציבה לתלונות על הטרדה מינית. התקציב של היועצת לקידום השוויון המגדרי שונה ממוסד למוסד. התקציב הגדול ביותר מבין תקציבי כלל האוניברסיטאות נמצא במכון ויצמן והקטן ביותר באוניברסיטה הפתוחה. נדיר לראות שבמוסד נותנים תוספת שכר ליועצת לקידום שוויון מגדרי. רק באוניברסיטאות האלו דיווחו על מתן תגמול לממלאת התפקיד : בן גוריון, חיפה ותל אביב.

מעונות יום קיימים ב-8 מתוך 9 אוניברסיטאות. בתחום המלגות, אין כמעט מלגות ייעודיות לנשים בתארים האלו : תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי. מלגות ייעודיות לנשים נפוצות יותר ברמת הפוסט-דוקטורט. בדו"ח מוצגים גם פערי שכר בין גברים לבין נשים, עוד מוקד פוטנציאלי נוסף ובו הגברה של אי-השוויון. פערי השכר נובעים מההבדלים בין ערך התוספות האלה לגברים לבין ערכן לנשים : תוספת מחקר א', תוספת מחקר ב' ותשלומי גמול תפקיד. יש פער של כ-32.5% בין סכום תוספת השכר שאיש סגל מקבל בממוצע לבין הסכום שאשת סגל מקבלת בממוצע.⁷

פערים מגדריים נמצאים גם באיוש תפקידי מפתח באקדמיה. ככל שהיקף דרגת הניהול עלה כך שיעור הנשים המשמשות כראשות ירד : 29% מראשות הפקולטות הן נשים, 36% מראשות בתי הספר ו-41% מראשות החוגים. קיים גם תת-ייצוג נשים בוועדות אקדמיות ישראליות ברוב התחומים, ולא רק בתחומים שבהם יש מיעוט נשים. בסה"כ, בממוצע בין 2015 ל-2017 נשים היוו 26% מנושאי התפקידים במוסדות האקדמיים (יו"ר וועדות אקדמיות), ו-22% מחברות ועדות אקדמיות, ללא מגמת שיפור בין השנים שנבדקו. שיעור הייצוג הנמוך בתפקידי מפתח משליך על יכולת מוגבלת בקביעת מדיניות מוסדית ועל חלק מפערי השכר. כאמור, פערי השכר נעוצים גם בהבדלים בין נשים וגברים בתגמול עבור מחקרים ויש להניח שחלק שולי של הפער הוא גם פועל יוצא של אי-שוויון בקידום האקדמי.

חלק ממגבלות הדו"ח הנוכחי נעוצות בנתונים שהייתה כוונה לאוספם, אולם המוסדות האקדמיים התקשו לקבצם. בין הנתונים שנשמח להוסיף לדו"ח הבא משתנים כגון קצב קידומם של אנשי ונשות הסגל ותמונת מצב של הפוסט-דוקטורנטיות באקדמיה. נוסף על כך, יש מקום לשקול איסוף נתונים משלימים לדו"ח ממקורות חיצוניים, בעיקר חשוב בעינינו לאסוף מידע על זכייה במענקי מחקר (מקרנות המחקר התחרותיות העיקריות). במהלך שנה זו נוצר הקשר עם קרנות המחקר התחרותיות ובסיוען אנו מקווים לפרסם בהמשך דו"ח משלים בנושא.

הדו"ח הנוכחי מתבסס רובו ככולו על ניתוח כמותני של נתונים שנאספו מהמוסדות להשכלה גבוהה. נתונים אלו לא משקפים בהכרח את מלוא התמונה. יש מקום ללוות את בסיס הנתונים הנוכחי במחקר איכותני כדי להבין טוב יותר את התהליכים העומדים מאחורי הנתונים היבשים. המועצה לקידום נשים מקווה לבצע מחקר איכותני בנושא בשנים הקרובות.

דו"ח זה מצטרף לדו"חות שקדמו לו בתקווה למסד את הניטור של השוויון המגדרי באקדמיה הישראלית. במועצה לקידום נשים של משרד המדע והמל"ג מתכננים להמשיך ולאסוף את הנתונים בפרקי זמן קבועים ולפרסמם. אנו מקווים שבעצם הניטור נעלה למודעות את נושא השוויון המגדרי ויהיה אפשר להאיץ קביעת מדיניות יעילה ומבוססת ראיות לקידום השוויון המגדרי באקדמיה.

⁷ החישוב נוגע לאנשי סגל באוניברסיטאות בדרגות האלו : מרצים, מרצים בכירים, פרופסורים חברים, ופרופסורים מן המניין. מכללות לא דיווחו על תוספות שכר.

בחרנו לסיים את הדו"ח בתמצות של המלצות הנציבות האירופית בנושא קידום שוויון מגדרי במחקר וחדשנות (למועצה הישראלית לקידום שוויון מגדרי יש נציגה בקבוצה, המייעצת לאיחוד האירופי בתחום השוויון המגדרי במחקר ובחדשנות). הנציבות האירופית מקדישה משאבים לחקר ולקידום של הנושא קידום שוויון מגדרי במחקר ובחדשנות, ויש כמה גופים בנציבות האירופית הפועלים בנושא.

המלצות למדיניות לקידום שוויון מגדרי

1. ביצוע ניטור והערכה של נתונים על שוויון מגדרי בסגל אקדמי ובתפקידי מפתח באקדמיה בסדירות ובביעיות.
2. קידום שוויון מגדרי בתפקידי מפתח ובסגל אקדמי באמצעות העלאת מודעות והכשרות מתאימות.
3. מיסוד תוכניות בנושא שוויון מגדרי ככלי הערכה בהסמכת המוסדות האקדמיים והגדרת תוכניות לשוויון המגדרי כחובה עבור מוסדות אקדמיים וארגוני מחקר.
4. מיסוד שיעור הנשים בדרגות הגבוהות בסגל כקריטריון להערכות מוסדיות (הסמכת השכלה גבוהה, חוזי ביצוע עם אוניברסיטאות).
5. חקיקת יעדים מגדריים או מכסות מגדריות או שניהם.
6. הערכה וקבועה של עמידה במכסות או ביעדים או בשניהם.
7. מתן תמריצים למוסדות הנוקטים אמצעים פעילים וסנקציות בגין אי עמידה במכסות וביעדים, בהתאם לצורך..

- Cheruvelil, K., P. Soranno, K. Weathers, P. Hanson, S. Goring, C. Filstrup, & E. Read (2014). Creating and maintaining high-performing collaborative research teams: The importance of diversity and interpersonal skills. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 12(1), 31-38.
- European Commission & Helsinki Group on Gender in Research and Innovation. (2008). Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation. Luxemburg: Publication Offices of the European Union.
- European Commission & Helsinki Group on Gender in Research and Innovation (2018). *Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation*. Brussels: European Commission Directorate-General for Research and Innovation.
- LERU (2018). *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers - And what to do about it*. Leuven: League of European Research Universities.
- McKinsey & Company (October 2007). *Women matter: 10 years of insight into gender diversity*. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>.
- Read, E., M. O'Rourke, G. Hong, P. Hanson, L. Winslow, S. Crowley, & K. Weathers (2016). Building the team for team science. *Ecosphere*, 7(3). <https://doi.org/10.1029/ecs2.1291>.
- Roberge, M., & Van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource management review*, 20(4), 295-308.
- Schaller-Steidi, R. & Worblewski, A (February 26th, 2018). 1st Mutual Learning Workshop report. Gender Action. Retrieved from: <https://genderaction.eu/report-1st-mlw/>
- SFIC Secreteriat (2018). *Opinion on developing joint guidelines on a gender perspective for international cooperation in Science, Technology and Innovation* [Letter to ERAC SFIC and ERAC SWG GRI Delegations]. ERAC-SFIC 1352/ 18 (DG G 3 C). Council of the European Union, Brussels.
- Sin, I., Stillman, S., & Fabling, R. (2017). *What drives the gender wage gap? Examining the roles of sorting, productivity differences, and discrimination*. wellington: Moti Economics and Public Policy Research.

Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.

המוסדות להשכלה גבוהה התבקשו לדווח על נתונים כמותיים לסקירת מצב הנשים במוסד בשלוש השנים האחרונות (2015-2017). הנתונים נגעו למשתנים האלו (כל T מסמלת גיליון אקסל ובו דווחו הנתונים):

T1A: מצבת סגל אקדמי לפי דרגה ותחום

T1B: סגל אקדמי חדש לפי דרגה ותחום

T1C: מורים מן החוץ

T2A: מקבלי קביעות לפי תחום

T2B: משך הזמן לקבלת קביעות

T3A: קידומים

T3B: משך הזמן לקבלת קידום

T4A: תוספות שכר לפי סוג תוספת ותחום

T5A: ראשי מוסדות

T6A: מדיניות מגדרית

T7A: סכומי מלגות לפי תואר ותחום

T8A: מספרי סטודנטים לפי תואר ותחום

T9A: ועדות קידום וגיוס לפי סוג ועדה ותחום

T10A: מעקב דוקטורנטים ופוסט

T11A: קידום דוק' ופוסט

בטבלה 27 סיכום בנוגע לכל 45 המוסדות שמהם התקבלו גיליונות כמותיים או דו"חות מילוליים או שני סוגי הדיווחים. סה"כ מתוך 63 מוסדות שאליהם נשלחו בקשות התקבל מענה מ-45 (71%). על פי חלוקה לפי סוג מוסד, כל האוניברסיטאות מילאו את הדרישות והחזירו דו"חות, 15 מכללות מתוקצבות מתוך 20 (75%) מילאו דו"ח כמותי. 10 מכללות לא מתוקצבות מתוך 13 (77%) מילאו דו"ח כמותי ו-11 מכללות חינוך מתוך 21 (52%) מילאו דו"ח כמותי. בטבלה 1.2 פירוט אילו מוסדות מילאו אילו גיליונות ועבור אילו שנים. בטבלה 28 סיכום של שיעור המילוי של הגיליונות לפי סוג המוסד. באוניברסיטאות היה שיעור מילוי נמוך יחסית של גיליון מלגות (T7A) ושל הגיליונות ובהם דיווח על הדוקטורנטים (T10A ו-T11A). המכללות לא מילאו נתונים על תוספות השכר (T4A) ורובן לא מילאו את גיליונות הקביעות (כמה אנשי סגל אקדמי מקבלים ומה משך הזמן עד לקבלת הקביעות – T2A). במכללות הלא מתוקצבות אחוזי מילוי נמוכים לגיליון מדיניות מגדרית (T6A) ולגיליון הוועדות (T9A). למכללות מילוי גיליונות T10A ו-T11A אינו רלוונטי.

דו"ח מילולי	נתונים כמותיים	מוסד	
אוניברסיטאות			
	✓	תל אביב	1
✓	✓	טכניון	2
	✓	חיפה	3
✓	✓	העברית	4
	✓	ויצמן	5
✓	✓	אריאל	6
✓	✓	הפתוחה	7
	✓	בן גוריון	8
✓	✓	בר-אילן	9

מוסד	נתונים כמותיים	דו"ח מילולי
מכללות מתוקצבות		
10	הדסה	לא התקבל
11	גליל מערבי	✓
12	בג"ט (היום : מכון לב)	✓
13	רופין	✓
14	אפקה	✓
15	עמק יזרעאל	✓
16	אשקלון	✓
17	כנרת	✓
18	אחוזה	✓
19	ספיר	✓
20	סמי שמעון	✓
21	אורט בראודה	✓
22	האקדמיה למוסיקה	✓
23	תל חי	✓
24	שנקר	✓
25	בצלאל	✓
26	תל אביב-יפו	✓
27	צפת	לא התקבל
28	עזריאלי – מכללה אקדמית להנדסה ירושלים	לא התקבל
29	מכון טכנולוגי חולון	לא התקבל
מכללות לא מתוקצבות		
30	המכללה האקדמית לחברה ואמנויות	לא התקבל
31	המכללה למנהל	✓
32	המרכז ללימודים אקדמיים באור יהודה	✓
33	המרכז האקדמי למשפט ולעסקים	✓
34	מכללה אקדמית נתניה	✓
35	המכללה האקדמית לישראל ברמת גן	✓
36	שערי מדע ומשפט	✓
37	פרס	✓

דו"ח מילולי	נתונים כמותיים	מוסד	
לא התקבל		כרמל	38
✓	✓	המרכז האקדמי שלם	39
✓	✓	קריית אונו	40
✓	✓	מכון שכטר למדעי היהדות	41
לא התקבל		המרכז הבינתחומי הרצליה	42

דו"ח מילולי	נתונים כמותיים	מוסד	
מכללות לחינוך			
✓	✓	אוהלו בקצרין	43
לא התקבל		המכללה האקדמית הדתית לחינוך – מכללת שאנן	44
✓	✓	הרצוג (ליפשיץ)	45
	✓	מרכז אקדמי ויצו חיפה	46
	✓	המכללה האקדמית הערבית לחינוך	47
לא התקבל		מכללת תלפיות	48
✓	✓	מכללת סכנין	49
✓	✓	לוינסקי	50
לא התקבל		סמינר הקיבוצים – המכללה לחינוך, לטכנולוגיה ולאמנויות	51
✓	✓	גורדון	52
לא התקבל		אורות ישראל-מורשת יעקב	53
✓	✓	בית ברל	54
לא התקבל		חמדת הדרום	55
	✓	המכללה לחינוך גופני ולספורט ע"ש זינמן במכון וינגייט	56
✓		מכללת אורנים	57
לא התקבל		גבעת וושינגטון	58
✓	✓	מכללת קיי	59
✓	✓	מכללת אלקאסמי	60
לא התקבל		אמונה-אפרתה, מכללה אקדמית לאמנויות ולחינוך	61
לא התקבל		מכללת ירושלים	62
✓		דוד ילין	63

טבלה 28 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – אוניברסיטאות

מולא		T11	T10	T9			T8			T7			T6			T5			T4			T3B			T3			T2B			T2			T1							
		17	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17								
לא מולא																																									
טבלה 29 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – מכללות מתוקצבות																																									
		T9			T8			T7			T6			T5			T4			T3B			T3			T2B			T2			T1C			T1B			T1			מוסד
		15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17	15	16	17							
																																				גליל מערבי					
																																				מכון לב					
																																				רופין					
																																				אפקה					
																																				עמק יזרעאל					
																																				אשקלון					
																																				כנרת					

																					אחוזה
																					ספיר
																					סמי שמעון
																					אורט בראודה
																					האקדמיה למוסיקה
																					תל חי
																					שנקר
																					בצלאל

מולא	
לא מולא	

טבלה 30 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – מכללות לא מתוקצבות

T9			T8			T7			T6			T5			T4			T3B			T3			T2B			T2			T1C			T1B			T1			מוסד
1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	שנה
																																							המכללה למנהל
																																							המרכז ללימודים

טבלה 31 – מילוי השאלונים לפי מוסד וגיליון – מכללות לחינוך

T9			T8			T7			T6			T5			T4			T3B			T3			T2B			T2			T1C			T1B			T1			מוסד						
1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	1 5	1 6	1 7	שנה									
																																							אוהלו בקצרי ן						
																																				הרצוג (ליפשי ץ)									
																																													מרכז אקדמ י ויצו חיפה

[illegible]

מולא	
לא מולא	

טבלה 32 – שיעור מילוי לפי סוג מוסד וגיליון

גיליון	שנה	אוניברסיטאות	מכללות מתוקצבות	מכללות לא מתוקצבות	מכללות חינוך
T1A	17	89%	100%	100%	100%
	16	89%	100%	90%	100%
	15	89%	100%	80%	100%
T1B	17	89%	100%	90%	91%
	16	89%	100%	70%	91%
	15	89%	100%	70%	91%
T1C	17	100%	100%	100%	82%
	16	100%	88%	90%	82%
	15	100%	88%	80%	82%
T2A	17	78%	38%	20%	55%
	16	78%	38%	20%	55%
	15	78%	38%	20%	55%
T2B	17	67%	38%	20%	36%
	16	67%	38%	20%	36%
	15	67%	38%	20%	36%
T3A	17	89%	100%	90%	82%
	16	89%	100%	90%	82%
	15	78%	100%	80%	82%
T3B	17	78%	81%	50%	45%
	16	78%	81%	50%	45%
	15	78%	81%	50%	45%
T4A	17	78%	13%	10%	9%
	16	78%	13%	10%	9%
	15	78%	13%	10%	9%
T5A	17	100%	100%	90%	91%
	16	100%	100%	80%	91%
	15	100%	100%	70%	91%
T6A	17	100%	73%	50%	64%
	16	100%	73%	40%	64%
	15	100%	73%	30%	64%
T7A	17	56%	88%	50%	73%
	16	56%	88%	40%	73%
	15	56%	88%	40%	73%
T8A	17	100%	100%	90%	91%
	16	100%	100%	80%	91%
	15	89%	94%	70%	91%
T9A	17	100%	75%	50%	73%

73%	50%	75%	89%	16	
73%	40%	75%	89%	15	
			44%	17	T10A
			44%	17	T11A