

יעדים למימוש מדיניות האוניברסיטה הפתוחה בענייני שיון מגדרי

פרופ' קובי מצר, נשיא האוניברסיטה הפתוחה
פרופ' סוניה רוקס, יועצת הנשיא לקידום שיון מגדרי

הוגנות מגדרית היא יעד בעל חשיבות עליונה לאוניברסיטה הפתוחה, והאוניברסיטה שואפת למנוע הטיות הנוגעות למגדר, לתקן הטיות קיימות, ולהענות לצרכים ייחודיים של נשים. מדיניות זו תקפה לכל רבדי האוניברסיטה: סטודנטים, הסגל המנהלי, סגל ההוראה והסגל האקדמי הבכיר. לאחרונה נוסח מסמך המפרט את מדיניות האוניברסיטה הנוגעת לשיון מגדרי. המסמך הנוכחי בוחן את מימוש מסמך המדיניות ומתווה יעדים להמשך.

1. **בעלי תפקידים בכירים**. הנהלת האוניברסיטה. מאז 2014 בהנהלת האוניברסיטה הפתוחה מכהנים רק גברים. ההנהלה כוללת את הנשיא, המשנה לנשיא, המנכ"ל, ומנובמבר 2015 גם את דיקן הלימודים האקדמיים. מלבד המנכ"ל, משך הכהונה בתפקידים המקנים חברות בהנהלת האוניברסיטה קבוע מראש לקדנציה של כמה שנים. לכן, אם בכלל, שינויים בהרכב המגדרי צפויים להיות רק בתום הקדנציה של חברי ההנהלה הנוכחית. הוועד המנהל. בוועד המנהל אין פער של ממש בין שיעור הנשים לשיעור הגברים. מועצת האוניברסיטה. במועצת האוניברסיטה הפתוחה שיעור הנשים נמוך מאד. הוחלט שעם מנוי חברי חדשים למועצת האוניברסיטה הפתוחה תנתן תשומת לב מיוחדת למשקלן הנמוך של נשים בפורום זה. על סמך קצב תחלופת החברים במועצת האוניברסיטה הפתוחה, אפשר לצפות כי תוך חמש שנים יחול שינוי של ממש בשיעור הנשים בפורום.

2. **פורומים אקדמיים בכירים**. שיעור הנשים נמוך משיעור הגברים בכל הפורומים האקדמיים הבכירים: הסנאט, ראשי מחלקות אקדמיות, ועדת מינויים לדרגת מרצה ומרצה בכיר, וועדת מינויים לדרגת פרופסור ופרופסור מן המניין. את הפער בין שיעור הנשים לגברים בפורומים האקדמיים הבכירים יש לראות לאור שיעור הנשים בסגל הבכיר (48%), כך שאף שנשים הן כמחצית מהסגל הבכיר באוניברסיטה, הייצוג שלהן אצל בעלי התפקידים הבכירים נמוך בהרבה. ההסבר לכך נמצא, בין היתר, בשיעור הנשים הנמוך יחסית בדרגות הבכירות, ובהבדלים בקצב הקידום של נשים ושל גברים. נושאים אלה נדונים בהמשך.

3. **סטודנטים**. שיעור הנשים גדול משיעור הגברים הן אצל סטודנטים הלומדים לתואר ראשון והן אצל סטודנטים הלומדים לתואר השני. שיעור הנשים גדול משיעור הגברים בכל המחלקות האקדמיות להוציא את המחלקה למתמטיקה ומדעי המחשב. כמו כן, שיעור הנשים גדול משיעור הגברים אצל מקבלי תואר בהצטיינות ובהצטיינות יתרה, אצל מצטייני דיקן, אך לא אצל מצטייני נשיא. לעומת זאת, אצל

הסטודנטים הצעירים (סטודנטים בגיל תלמידי תיכון) שיעור הסטודנטים גדול בהרבה משיעור הסטודנטיות. בשנה הקרובה יבחנו הבדלים אלה תוך שימת לב לתחום הלימודים בו בחרו ללמוד התלמידים. בכל מקרה, יש לשים לב להבדל זה בשל המשאבים המיוחדים המוקדשים לאוכלוסייה זו.

4. **חברי סגל בכיר.** שיעור הנשים מבין כל חברי סגל הבכיר קרוב לשיעור הגברים (48%). עם זאת, יש הבדלים בין המחלקות האקדמיות. במחלקה לחינוך ולפסיכולוגיה ובמחלקה לספרות ולשון ולאמנויות שיעור הנשים גדול משיעור הגברים. במחלקה להיסטוריה פילוסופיה ומדעי היהדות ובמחלקה למתמטיקה ולמדעי המחשב שיעור הנשים נמוך משיעור הגברים. יש תחומי דעת שבהם מעולם לא הייתה אישה חברת סגל: פילוסופיה, מדעי היהדות, כלכלה ופיסיקה.

שיפור האיזון המגדרי במחלקות השונות מוגדר כאחד היעדים הנוגעים לשוויון מגדרי באוניברסיטה הפתוחה. קשה לממש יעד זה בטווח הקצר משום שרק מספר קטן של תקנים צפוי להפתח בשנים הקרובות. עם זאת, בכל פעם שיתפנה תקן באחד מתחומי הדעת שבהם יש הבדלים של ממש בשיעור הגברים והנשים, ייבחנו צעדים המיועדים לצמצם את הפער. בין היתר, יעשה מאמץ לאתר נשים היכולות להיות מועמדות להיות חברות סגל בכיר (למשל על ידי איתור נשים הנמצאות בפוסט דוקטורט). האוניברסיטה תפנה את תשומת ליבן של המועמדות הפוטנציאליות לתקן הפנוי, כך שתוכלנה להחליט אם להגיש מועמדות למכרז (המכרזים, כרגיל באוניברסיטה, ימשיכו להיות פתוחים לנשים ולגברים כאחד).

יש הבדלים של ממש בין שיעור הנשים לשיעור הגברים בדרגות השונות. בעוד שבדרגת מרצה שיעור הנשים גבוה בהרבה משיעור הגברים, בדרגות האחרות שיעור הגברים גבוה משיעור הנשים. בנוסף, יש הבדלים בקצב הקידום של נשים וגברים, כך שחציון משך השנים בין דרגה לדרגה גבוה אצל נשים מאשר אצל גברים, בכל שלבי הקידום. בשנים הקרובות יוקדש מאמץ מיוחד להבין את המקור להבדלים אלה ולפתח דרכים לצמצמם.

5. **סגל מנהלי.** מנכ"ל האוניברסיטה ערך בשנה האחרונה בדיקה מעמיקה של הבטים הנוגעים למגדר באוניברסיטה. בתחומים רבים לא נמצאו הבדלים של ממש בין גברים לנשים. עם זאת, נמצאו הבדלים בשכר בקטגוריות ניהול בכירות בהן השכר נקבע כשכר אישי. האוניברסיטה קבעה לעצמה יעד לתקן את המצב תוך 3 שנים. יחד עם זאת חשוב להבהיר שהתיקון אינו מחייב שהתוצאה תהיה ממוצע מגדרי זהה שכן השכר נקבע לפי מידת ההצלחה בתפקיד.