

שוויון הזדמנויות באקדמיה ובשוק התעסוקה - נייר עמדה מטעם התאחדות הסטודנטים והסטודנטיות בישראל

רקע

מסמך זה מוגש בהמשך לקול הקורא¹ שפרסמה הרשות לקידום מעמד האישה בנושא מחקרים, דוחות וניירות עמדה בתחום פערי שכר מגדריים, שיעור הנשים בצמתי קבלת החלטות ובעמדות מפתח, וקידום חלוקה שוויונית בין נשים וגברים. המסמך מציג את הפערים המגדריים בקרב ציבור הסטודנטים והסטודנטיות ואת עמדת ההתאחדות בנושא.

התאחדות הסטודנטים והסטודנטיות בישראל הינה הארגון היציג המייצג למעלה מ-380,000 סטודנטים וסטודנטיות מכלל המוסדות להשכלה גבוהה במדינת ישראל. ההתאחדות פועלת מתוך חזון לקידום מערכת השכלה גבוהה נגישה, איכותית ושוויונית, המהווה מנוף לצמיחה חברתית-כלכלית ולצמצום פערים בחברה הישראלית. קידום שוויון מגדרי באקדמיה הינו נדבך מרכזי בחזון זה, מתוך הבנה כי האקדמיה היא כר פורה לעיצוב עתיד שוויוני יותר ומקום להכשרת המנהיגות העתידית של החברה הישראלית.

ממצאים מרכזיים²

ניתוח נתוני סקר הסטודנט/ית חושף פערי שכר משמעותיים בין המגדרים כבר בתקופת הלימודים האקדמיים. סטודנטים גברים משתכרים בממוצע 6,616 ₪ בחודש, סכום הגבוה ב-38% מהשכר הממוצע של סטודנטיות העומד על 4,780 ₪ בלבד. הפער ניכר גם ברמת השכר השעתי, כאשר סטודנטים מרוויחים 61.8 ₪ לשעה לעומת 54.3 ₪ לסטודנטיות - פער של 14%. בנוסף, קיים פער של 22% בהיקף שעות העבודה החודשיות: 107 שעות בממוצע לסטודנטים לעומת 88 שעות בלבד לסטודנטיות. מדאיגה במיוחד העובדה שהפערים משתקפים גם בציפיות השכר העתידיות, כאשר סטודנטים מצפים לשכר של 19,482 ₪ לאחר סיום הלימודים, לעומת סטודנטיות שציפיות השכר שלהן עומדות על 15,665 ₪ בלבד - פער של 24% שמעיד על הפנמת אי-השוויון כבר בשלב הלימודים.

סטודנטיות ונשים באקדמיה ניצבות בפני מגוון חסמים מבניים המשפיעים על השתלבותן המלאה וקידומן. בין החסמים: תת הייצוג הנשי במקצועות STEM (מדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) המובילים לשכר גבוה במשק ופותרים אפשרויות קריירה משמעותיות³. סטודנטיות-אימהות נאלצות להתמודד עם היעדר תמיכה מוסדית הולמת לצרכיהן ומגבלות גמישות בלימודים, המכבידים על השלמת התואר ועל התקדמות לתארים מתקדמים⁴. המחסור במודלים נשיים לחיקוי, בשל תת-ייצוג נשים בדרגי פרופסורה וניהול⁵, משדר כי קידום נשי באקדמיה הוא אתגר בלתי נגיש. בנוסף, תופעת ההטרדות המיניות באקדמיה, המאופיינת בתת-דיווח ובטיפול לא יעיל בתלונות, מהווה חסם נוסף המשפיע על תחושת הביטחון והשייכות של נשים במרחב האקדמי⁶.

עמדתנו

ההתאחדות רואה בחומרה את הפערים המגדריים המשמעותיים כבר בשלב הלימודים האקדמיים, המהווים בסיס לפערים עתידיים בשוק העבודה. האקדמיה, כמוסד המכשיר את דור העתיד, חייבת להוביל שינוי בתחום זה. אנו מאמינים כי:

¹ בקשה למסירת מידע וחומרים בנושא שוויון הזדמנויות לנשים בשוק העבודה

² מתוך סקר הסטודנט/ית השנתי 2024 נערך ע"י ההתאחדות והשתתפו בו מעל 16,000 סטודנטים/ות.

³ מרכז המחקר והמידע של הכנסת (2018). ייצוג נשים באקדמיה - ריכוז נתונים.

⁴ שחר שטיין יחושע (2020), *הטיות מגדריות סמויות ומחוסמי הורות גלויים: מצב הנשים באקדמיה*. פוליטיקלי קוראת.

⁵ ציפי קופר (2019). אפליה והטיות סמויות נגד נשים באקדמיה. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. אוניברסיטת

בר-אילן.

⁶ סקר הטרדות מיניות במרחב האקדמי, התאחדות הסטודנטים והסטודנטיות הארצית (2024)

1. "יש לפעול לצמצום פערי ייצוג במקצועות ה-STEM באמצעות תוכניות ייעודיות, חשיפה מוקדמת ויצירת סביבה מכילה".
2. "חיוני להתאים את מערכת ההשכלה הגבוהה לצרכי סטודנטיות-אימהות באמצעות מדיניות תומכת-משפחה".
3. "יש לפתח תוכניות ייעודיות לטיפוח מנהיגות נשית בקרב סטודנטיות, שיעניקו כלים ומיומנויות לקידום קריירה בתפקידים בכירים, במטרה להגדיל את שיעור הייצוג הנשי בסגל האקדמי הבכיר ובעמדות ניהול אקדמי כמו גם בעמדות מפתח במגזר הפרטי והציבורי".
4. "נדרשת פעילות הסברה בקרב סטודנטיות להעלאת ציפיות השכר ומודעות לפערי שכר".

המלצות אופרטיביות

1. **הקמת מערך תמיכה לסטודנטיות במקצועות STEM:**
 - תוכניות מנטורינג ייעודיות במקצועות בהם קיים תת-ייצוג נשי
 - סדנאות לפיתוח כישורי מנהיגות וניהול משא ומתן על שכר
 - מיסוד פרויקטים קיימים בתחום - במקום יצירת יוזמות חדשות שעלולות ליצור כפילויות, יש לחזק ולהרחיב פרויקטים מוכחים תוך שילוב מחקר מלווה לבחינת יעילות הפרויקטים והרחבתם בהתאם לצרכים המדויקים בשטח
2. **יצירת סביבה תומכת להורים סטודנטים, בדגש על אימהות:**
 - הרחבת מעונות יום בקמפוסים
 - מדיניות גמישה להארכת תואר והתאמות בלימודים
 - הרחבת התקנות להתאמות לאחר לידה ל-15 שבועות במקום חודש בלבד כפי שנהוג כיום, בהתאמה לתקופת משכב הלידה המקובלת רפואית (6 שבועות) ולצרכי האם והתינוק
 - התקנת תקנות המאפשרות הכנסת תינוקות לשיעורים בכל מוסד אקדמי ובכל תחום לימוד, למניעת הפסד חומר לימודי ולהתאמת האקדמיה לצרכי הנשים ולא להיפך
 - יצירת חללי הנקה וטיפול בתינוקות בכל קמפוס
3. **קידום שקיפות בשכר ובהזדמנויות תעסוקה:**
 - פרסום נתוני שכר ממוצע לפי מגדר בתחומי הלימוד השונים
 - יצירת פלטפורמה לשיתוף מידע על הזדמנויות תעסוקה ותנאי העסקה
4. **העלאת מודעות לפערים מגדריים:**
 - קמפיינים הסברתיים בקמפוסים
 - הכשרות למרצים ולסגל האקדמי בנושא הטיות מגדריות לא מודעות

סיכום

הפערים המגדריים בקרב סטודנטים/ות בישראל משקפים ומנציחים פערים בשוק העבודה. התאחדות הסטודנטים והסטודנטיות מחויבת לפעול לצמצום פערים אלו באמצעות שיתופי פעולה עם המל"ג, מוסדות אקדמיים, משרדי ממשלה וארגוני חברה אזרחית.

במסגרת מאמצייה של ההתאחדות לקידום הנושא, איישה ההתאחדות תפקיד ייעודי של רכזת לשוויון מגדרי, שמטרתה לקדם את ההיבטים השונים שהוצגו במסמך זה. ההתאחדות תשמח לסיוע מהרשות לקידום מעמד האישה ולכל שיתוף פעולה אפשרי לטובת מימוש היעדים החשובים והמשמעותיים המוצגים במסמך זה ולקידום חברה שוויונית וצודקת יותר. אנו רואים בקידום שוויון מגדרי באקדמיה יעד מרכזי ואסטרטגי, שישפיע על דור העתיד של המנהיגות והמנהיגים במדינת ישראל.