

Gr Intlib

From: ill@beitberl.ac.il
Sent: 09:03 2019 יולי 18 ימי חמישי
To: Intlib@mail.biu.ac.il
Subject: Requested Material (972ICCBBR0000297)

המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت برل
Beit Berl College



הספרייה המרכזית

Requested Material

18/07/2019

Dear Sir/Madam,

The following is requested from your library:

Format: Book

Title: הבנתן ותפיסתן של נשות סגל בכיר את השוויון המגדרי התעסוקתי בסגל האקדמי

Author: סלומון, עידית

Publication Date: 2016

Part: סיכום + מבוא תקציר+חלק מהדיון

Request Note: חנה חימי, hanahimi@inter.net.il

Date: 18/07/2019

Request ID: 972ICCBBR0000297

Request Format: Digital

Sincerely

Resource Sharing Library

Beit Berl College

314778

בקשה + חלק + חיון והקטן
66-72

אוניברסיטת בר - אילן

הבנתן ותפיסתן של נשות סגל בכיר את השוויון המגדרי
התעסוקתי בסגל האקדמי

עידית סלומון

עבודה זו מוגשת כחלק מהדרישות לשם קבלת תואר מוסמך בפקולטה
למשפטים של אוניברסיטת בר אילן

תשע"ו

רמת - גן

תופעת "תת הייצוג" הנשי בסגל האקדמי הבכיר בישראל, נבדקה והוצגה לאחרונה בשנת 2015 בדו"ח מקיף של המועצה להשכלה גבוהה. הדו"ח חשף פעם נוספת ממצאים בעיתיים, שקשה להיותר אדיש כלפיהם. אי השוויון הקיים בין נשים לגברים בשוק העבודה בכלל, הינו סוגיה ידועה ונחקרת בספרות בארץ ובעולם מזה זמן רב. אי שוויון זה אינו נחלתו הבלעדית של שוק העבודה הפרטי והציבורי אלא גם נחלתו של סגל האקדמיה הבכיר בארץ ובעולם. תופעה זו באקדמיה הישראלית לא נתגלתה לאחרונה אלא החלה להיחקר עוד בשנות השמונים. למרות חלוף למעלה משלושה עשורים בהם קיימים הנתונים, למרות המודעות לנושא, פערי הייצוג המגדרי בסגל הבכיר עדיין גדולים מאוד.

מחקר זה מבקש לבחון כיצד תופסות נשות הסגל הבכיר באקדמיה את מושג השוויון המגדרי בסגל ומצב תת הייצוג הנשי הקיים בו והאם תפיסתן והבנתן זהה לתפיסת מושג השוויון המהותי שבחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "החוק"). מחקר זה בוחן את חוויותיהן, תפיסותיהן והבנתן של האחרונות את הסוגיה. מטרת המחקר הינה, הצגת זווית סובייקטיבית זו של נשות הסגל הבכיר, שטרם קיבלה מספיק ביטוי, על מנת שתהווה כלי להבנה עמוקה יותר של התופעה, מעבר לתוצאות המחקרים והדוחות הכמותיים הקיימים, ושתשפוך אור חדש, תעורר רעיונות ודרכים יעילות מאלו הקיימות, להתמודדות עם תופעת "תת הייצוג". חלוף תקופה כה ארוכה בה התופעה נותרה קיימת מצריך לבחון שוב את המצב, שמא יש לאמץ דרכים אחרות לרבות ייצוג הולם כדי להתאים את האקדמיה לסטנדרטים מקדמי שוויון, בהליכי המינוי והקידום של הסגל האקדמי.

מטרת העבודה, שאלותיה והשערותיה התבססו על מחקרים ודוחות בארץ ובעולם, שמיפו את התופעה וחקרו את גורמיה. מחקר זה אינו דן בגורמים ל"תת הייצוג". המחקר מסתפק בסקירה תמציתית של האחרונים ובהצגת נתוני תת הייצוג בשמונה האוניברסיטאות שבישראל בעשורים האחרונים וכיום. הנחת יסוד של המחקר הינה, קיומה של אפליה מגדרית ישירה או עקיפה בסגל הבכיר המהווה את אחד מהגורמים לפערים בייצוג. הנחת יסוד נוספת הינה, אימוצה של תפיסת השוויון מהותי/תוצאתי בחקיקה ובפסיקה שבישראל בתחום שוויון הזדמנויות בעבודה, תפיסה המוצאת ביטוי בין היתר, בהכרה וביישום מדניות של העדפה מתקנת, הבאה לידי ביטוי בהוראות החוק, בפסיקה וביישום מנגנון הייצוג ההולם במגזר הציבורי. הנחת יסוד נוספת הינה, הצלחתו של יישום מנגנון הייצוג ההולם במינויים בשירות הציבורי, כפי שעולה ממצאי נציבות שירות המדינה.

מתודולוגיית המחקר, הייתה איכותנית בעיקרה. שאלות המחקר העיקריות: (א) האם נשות הסגל הרגישו ו/או חוו הפליה על בסיס מין ישירה או עקיפה במהלך שהותם בסגל הבכיר ו/או במהלך ההתקדמות בסולם הדרגות? (ב) כיצד מובן ונתפס מושג ה"שוויון" ובייחוד "שוויון מגדרי באקדמיה" על ידי נשות הסגל הבכיר? (ג) מהם ההסברים לדעת נשות הסגל לנתוני דוח הוועדה להשכלה גבוהה בנושא הייצוג המגדרי? (ד) האם המוסד האקדמי יצליח לדעת נשות הסגל בעצמו, לשפר ושנות את תת הייצוג? והאם הנושא באחריותו? (ה) האם הפעלת מנגנון ייצוג הולם ראוי להחלה באקדמיה לתפישתן? ובמידה שכן האם יש לאכוף אותו? (ו) האם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ידועים ומובנים לנשות הסגל הבכיר?

כלי המחקר היה ראיונות, עומק אישיים, בקרב שמונה חברות סגל אקדמי בכיר, בעלות דרגות שונות, חלקן במעמד מרצה בכיר וחלקן פרופ' חבר, עם ובלי קביעות, יהודיות וערביות, דתיות וחילוניות, מתחומי דעת שונים, במוסד אחד שנבחר לשמש כדוגמה - אוניברסיטת בר אילן. הראיון היה בחלקו נרטיבי ובחלקו האחר מובנה למחצה. הראיון התחלק לשניים, בחלקו הראשון היכרות עם המרואיינת על מנת ליצור אווירה נינוחה בה תרגשנה בנוח לספר סיפוריים וחוויות אישיות ותבטאנה את דעותיהן בחופשיות ובאוטנטיות. בחלקו השני נשאלו הנשים באמצעות שאלון חצי מובנה, מגוון שאלות, רובן נועדו לכוון ולקדם את הראיון לנושא הנחקר ולא היוו שאלות עליהן יש לענות בצורה מכאנית. חלק קצר בסוף השאלון כלל שאלות אינפורמטיביות לבחינת היכרותן עם החקיקה הקיימת בתחום ועם גוף נציבות שוויון הזדמנויות.

החומר שנאסף מהראיונות תמלל בצורה מפורטת וקפדנית, נותח ניתוח תמטי באמצעות מסגרת קידוד לפי נושאים ותמות, שאיתרו דפוסים כגון זהות או שונות והועלו השערות מהנתונים. בשלב הראשון נותח כל ראיון בנפרד, פותחו בו קטגוריות בנפרד, וחולצו כל ההיגדים הנוגעים לקטגוריה. בשלב השני אוגדו הקטגוריות לכלל מערכת קטגוריות כוללת ולכידה המתאימה לכל הראיונות הנרטיביים, כך שלבסוף התקבלה תוצאה של ניתוח רחב של קטגוריות השזורות ברוב סיפורי המרואיינות. הניתוח לא התיימר להיות הדרך האחת לקרוא ולפרש את הראיונות ובוודאי שאינו נועד "לגלות את האמת" האובייקטיבית ונמנע מיומרות לנתונים "אמתיים" אלא לבחון את טווח הדעות והתפיסות בנוגע לסוגיה בניסיון ללמוד להבין ולעורר הצעות חדשות להתמודדות.

עיקר הממצאים שהתקבלו היו מפתיעים ושיקפו, פער גדול בין תחושותיהן הסובייקטיביות של המרואיינות לבין מצב אובייקטיבי שעלה מחוויותיהן האישיות לשומע מן הצד. שאלות כלליות מבקשות להבין את הרגשתן ו/או חוויותיהן לגבי קיומה של אפליה מגדרית בסגל, שנשאלו בתחילת הראיון, נענו מידית כמעט באופן גורף בשלילה.

המצב שהצטייר כיום מתשובותיהן, בעיקרו שוויוני ונטול אפליה ישירה בהיבט מגדרי. כאשר התקדם והעמיק הריאיון נזכרו המרואיינות ובחרו לשתף בחוויות אירועים ומסרים שחוו, שעיקר עניינם היה קשור לנשיותן (שנגרמו ע"י נשים וגברים כאחד). אירועים אלו לשומע חיצוני נחשבים על פניו כאפליה עקיפה. למרות השיתוף בחוויות אלו, המרואיינות לא בהכרח רצו לקשור זאת בהקשר המגדרי (וזאת למרות שבחרו לשתף בחוויות אלו במסגרת הריאיון) והתלבטו אם נגרמו כתוצאה מאפליה.

בכל הראיונות, נמצא ממצא חוזר לפיו, סיפקו המרואיינות הסבר אחר "מיפה" לחוויית שחוו, אשר שלל קיומה של אפליה מגדרית וזאת למרות, שמצאו לנכון לשתף מלכתחילה בחוויות אלו בהקשר לשאלת האפליה וכי החוויה על פניו אינה משתמעת לשתי פנים. עוד נמצא, כי המקרים שהוצגו, לרוב היו חוויות חריגות ובודדות במהלך חייהם בסגל האקדמי. ממצא נוסף הינו היעדרה של אפליה ישירה למעט מקרים בודדים. לרוב החוויות והסיפורים היו סוגים של אפליה מוסווית ועקיפה.

אחד הממצאים המפתיעים הינו היעדר הקישור וההבנה מצד נשות הסגל, בין חסמים עיקריים שסופרו על ידן כתורמים למצב תת הייצוג, כדוגמת היציאה לפוסט דוקטורט, אחריות משפחתית, לבין ההבנה כי חסמים אלו מבטאים סוג של אפליה עקיפה. המרואיינות ראו בחסמים ובמצב כאחריות הנשים ומצב טבעי ולגיטימי. יצוין שנתוני דו"ח המועצה להשכלה גבוהה לרב הפתיעו מאוד את המרואיינות.

זוהו מאפיינים בולטים שרווחו אצל המרואיינות לפיהם, תפיסת השוויון המהותי - שוויון בתוצאות, שאומצה במשפט בישראל בסוגיית שוויון ההזדמנויות בעבודה, הן בחקיקה והן בפסיקה, לא מוכרת ומובנת להן. נראה שתפיסתן תואמת את תפיסת השוויון הפורמאלי בלבד. דעתן לעניין יישום מנגנון ייצוג הולם לאחר הסבר והבנת פעולתו, היתה בעיקרה חיובית. באשר ליכולת המוסדות להתמודד עם התופעה בעצמם וללא אכיפה רגולטורית היו המרואיינות לרב סקפטיות. השאלות האינפורמטיביות בנושא היכרות עניינית עם החוק וכן עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה למעט מקרה אחד נענו בשלילה.

ממצאי המחקר תרמו להבנה טובה יותר של מצב תת הייצוג בסגל האקדמי הבכיר. ממצאי המחקר מעידים על מצב, לפיו אפליה מגדרית ישירה, אינה חוויה רווחת אצל נשות הסגל אך עדיין קיימת בצורתה העקיפה. צורה זו של אפליה עקיפה, מקשה על הנשים לשים את האצבע על הסיבה למצבן ואף להבין שאכן מדובר באפליה ולא במצב שהן אחראיות לו. ההבנה כי נשות הסגל אינן יודעות ומסוגלות לזהות אפליה עקיפה הינה אחד הממצאים החשובים של המחקר שיש להסיק ממנו מסקנות כדוגמת אלו שיורחבו במחקר זה. בדומה לכך גם ההכרה כי מושג השוויון שבחוק אינו מובן ורווח אצל נשות הסגל, במובנו המהותי שאומץ בחוק ובפסיקה. יתר על כן לרב החוק כלל

לא מוכר ואף לא הגופים האמונים על יישומו כדוגמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מסקנות המחקר הן כי יש צורך הכרחי בשינוי בהסברה ובמדיניות המערכתית כולה אם רוצים להביא לשינוי אמתי בייצוגן של נשים בסגל הבכיר. ממצאי המחקר, המשקפים, שאפילו נשים משכילות מאוד בדרגות גבוהות כדוגמת המרואיינות, תופסות את מושג השוויון המגדרי כפורמאלי ולא מהותי ואינן מכירות את נשוא החוק והגופים האמונים על יישום השוויון המגדרי, מדאיגים. הנחלת והסברת החוק, נושא השוויון המהותי שאומץ במשפט והגברת המודעות לזיהוי אפליה עקיפה ע"י הנשים עצמן היא אבן היסוד לשינוי המצב.

מסקנה נוספת של המחקר הינה, הצורך באכיפת מנגנון הייצוג ההולם גם במינויים בסגל הבכיר באקדמיה. מסקנה זו נובעת בעיקר משלושה ממצאים שהוצגו במחקר: הראשון היות תופעת האפליה, שנסקפת מחוויות המרואיינות, אפליה עקיפה שבצידה הקושי לאתרה, השני, הינו הסקפטיות של המרואיינות בהצלחת המוסדות עצמם לטפל בתת הייצוג והשלישי הצלחת יישום מנגנון הייצוג ההולם במינויים בשירות הציבורי ובמינוי נשים לדירקטוריונים בחברות ממשלתיות. לשם הצלחת יישום מנגנון הייצוג ההולם גם כן נדרשת תחילה הסברה המבחינה כלי זה מהכלים האחרים הכלולים במסגרת העדפה מתקנת. הדעות הקדומות הקיימות בקשר עם העדפה מתקנת עדיין מושרשות וניתן היה לזהותן אף בקרב המרואיינות ומשכך קיימת חשיבות להבחנתו והבדלתו של מנגנון הייצוג ההולם מיתר המנגנונים והדגשת יתרונותיו על פני המנגנונים האחרים. בדיון מציעה כותבת המחקר כי מחקרים עתידיים ימשיכו בחקר תופעת תת הייצוג תוך בדיקה הכוללת כל מחלקה ומחלקה בכל מוסד אקדמי בנפרד בכדי לעמוד על ההבדלים העשויים להשפיע על הסוגיה. הכותבת סבורה שתרומת המחקר בהציגו את תפיסתן ודעתן של נשות הסגל הבכיר עשויה להיות גם בהשלכות מעשיות עתידיות הקשורות לשינוי בפערי הייצוג של נשים.

מבוא

ראשיתו של מחקר זה הינו בהתוודעות לנתונים שפרסמה המועצה להשכלה גבוהה בשנת 2011, שחזרו על עצמם בשינויים קלים בשנת 2015 בדוח הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה¹ המלמדים, על פערים גדולים בייצוג נשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל. למרות חלופי כחמישה עשורים, בהם כפי שיוצג, הנתונים קיימים ונחקרים, תופעת תת הייצוג עדיין קיימת. נראה כי למרות החקיקה הענפה בתחום, הגופים השונים שהוקמו להתמודד עם הסוגיה, היוזמות והפעולות הננקטות ע"י המוסדות האקדמיים בנושא, לא חל שיפור משמעותי בייצוג הנשי בסגל הבכיר.

תופעה זו מאפיינת את כל המוסדות האקדמיים בישראל אם כי בהבדלים מסוימים ביניהם וכן בהבדלים בתוך המוסד עצמו בין תחומי הדעת השונים. התופעה אינה נחלתה של האקדמיה בישראל בלבד, אלא מאפיינת גם את האקדמיה בארצות המפותחות והלא מפותחות. על פניו, בעולם האקדמי הנושא את דגל השוויון, הנחשב למגדלור בו נשמרת ומהבהבת הנאורות לא היינו אמורים לראות פערים אלו, שהרי חברי הסגל במוסדות האקדמיים נמצאים לכאורה כולם תחת אותה מסלול מינוי/קידום, אולם המציאות מסתבר, מוכיחה אחרת.

תופעה זו לא נתגלתה לאחרונה אלא החלה להיחקר בישראל עוד בשנות השמונים. למרות חלופי למעלה משלושה עשורים בהם הנתונים ידועים, פערי הייצוג המגדרי בסגל הבכיר עדיין גדולים מאוד. היוזמות הוולונטריות, שננקטו בשנים האחרונות ע"י המוסדות האקדמיים, שיפרו אך במעט את המצב. מתעוררת השאלה, האם לאור חלופי תקופה כה ארוכה בה התופעה נותרה קיימת לא הגיעה השעה לבחון שוב את המצב, לשנות גישה ולאמץ דרכים אחרות לרבות רגולטוריות כדי להתאים את האקדמיה לסטנדרטים מקדמי שוויון, בהליכי המינוי והקידום של הסגל האקדמי הבכיר.

חדשנותו של מחקר זה תהיה, בהצגת זווית שטרם קיבלה מספיק ביטוי, קרי, קולן של נשות הסגל הבכיר. קולן יהווה כלי להבנה עמוקה יותר ולהשלמת התמונה מעבר לניתוח תוצאות המחקרים והדוחות, לרב הכמותיים, הקיימים לגבי מצב תת הייצוג הנשי בסגל האקדמי והגורמים לו. תפיסותיהן, הבנתן, דעותיהן וסיפורן האישי של נשות הסגל, עשויות לשפוך אור חדש על המצב ולעורר הצעות ודרכים חדשות אפשריות להתמודדות עמו.

המחקר יבדוק האם הנשים מבחינות בין שוויון פורמאלי לשוויון המהותי, שאומץ ע"י המחוקק, האם מבחינות בין אפליה ישירה לעקיפה, יבדוק אם לדעתן המצב כיום עדיין נובע מאפליה, האם דרכי ההתמודדות של המוסד האקדמי עם מצב תת הייצוג מספיקות ויעילות או מהוות "מס שפתיים" בלבד. תיבדק עמדתן ביחס ליישום מנגנון ייצוג הולם בהליכי מינוי וקידום בסגל הבכיר עד לשיפור המצב ואף

¹ המועצה להשכלה גבוהה, דו"ח הועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה ירושלים (2015) (להלן: דו"ח הועדה להשכלה גבוהה); המועצה להשכלה גבוהה דו"ח והמלצות צוות כרמי לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה, (2011).

לאכיפתו באמצעות הרגולטור. כמו כן, מטרת המחקר לבדוק את היכרותן של נשות הסגל עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועם נציבות שוויון הזדמנויות על מנת להבין האם החקיקה והגופים הקיימים לטיפול בבעיה מוכרים ומסייעים לשיפור המצב הקיים.

מחקר זה אינו מתיימר להציג את כל קשת הדעות של נשים באקדמיה וכן אינו מתיימר להציג הסברים חותכים לתפיסות אלו, אלא להציג מגוון של תפיסות היכולות לסייע בהבנה עמוקה יותר של התופעה ולעורר הצעות חדשות להתמודדות עמה. מחקר זה לא יחקור את הסיבות והגורמים לאפליה, שנחקרו רבות בספרות, ויסתפק בסקירה תמציתית של גורמים אלו ובהצגת הנתונים העדכניים לגביי הייצוג במוסדות להשכלה גבוהה בישראל.

המחקר, שהינו איכותני ביסודו, נערך באמצעות ראיונות, עומק אישיים, בקרב חברות סגל אקדמי בכיר, בעלות דרגות שונות חלקן במעמד מרצה בכיר וחלקן פרופ' חבר, עם וכלי קביעות, יהודיות וערביות, דתיות וחילוניות, מתחומי דעת שונים, במוסד אחד שנבחר לשמש כדוגמה - אוניברסיטת בר אילן. הריאיון הינו בחלקו נרטיבי ובחלקו האחר מובנה למחצה. החומר שנאסף מהראיונות תמלל, ככל האפשר, בצורה מפורטת וקפדנית, נותח ניתוח תמטי באמצעות מסגרת קידוד לפי נושאים ותמות, שאיתרו דפוסים כגון זהות או שונות והועלו השערות מהנתונים. בשלב הראשון נותח כל ראיון בנפרד, פותחו בו קטגוריות בנפרד, ואז חולצו כל ההיגדים הנוגעים לקטגוריה. בשלב השני אוגדו הקטגוריות לכלל מערכת קטגוריות כוללת ולכידה המתאימה לכל הראיונות הנרטיביים, כך שלבסוף התקבלה תוצאה של ניתוח רוחב של קטגוריות השזורות ברוב סיפורי המרואיינות. לאחר הניתוח נערך דיון לגבי הממצאים והוסקו המסקנות.

נקודת המוצא התיאורטית של מחקר זה, מתבססת על ספרות המחקר בארץ ובעולם שתפורט בהרחבה בהמשך, הסבורה, שקיים אי שוויון בייצוג הנשי בסגל האקדמי הנובע מסיבות וגורמים שונים. חלקה סבור כי נשים באקדמיה סובלות במידה זו או אחרת מאפליה, "תקרת הזכוכית", אלימות סימבולית, סטריאוטיפים, הדרה, דחיקה לשוליים, סגרגציה ובידוד אשר אופייניים בדרך כלל להפליה של מיעוטים הנחשבים לנחותים. חלקה מצביעה על גורמים אחרים, כגון האחריות לעבודות הבית והמשפחה, והמתח בין העבודה ופיתוח הקריירה לבין הטיפול במשפחה. חלק מן הספרות מצביעה על בידול תחומי לפי מגדר ופירמידת השכר כגורמים לפערים. גורם רווח בישראל עליו הספרות מצביעה הינו, הקושי ביציאה של נשים לבתר-דוקטורנט בחו"ל. כמו כן, מצביעה הספרות על חוסר מודעות מגדרית בקרב חברי ועדות קידום והנהלת המוסד, קצב התחדשות איטי של הסגל, מיעוט הנשים המתמודדות וזכות במלגות, תהליכי הגיוס במוסדות, דינמיקה של הנעת תהליכי קידום בהם ואיכות הרשתות החברתיות של הנשים כגורמים לתופעה. הפן ההיסטורי, וההון האנושי הנמוך בו מחזיקות נשים מהווה גם גורם לדעת חלק מן החוקרים.

נקודת מוצא תיאורטית נוספת הינה אימוצה של תפיסת השוויון מהותי/תוצאתי בחקיקה ובפסיקה שבישראל בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה. תפיסה המוצאת ביטוייה בין היתר, בהכרה ביישום מדניות של העדפה מתקנת ובאה לידי ביטוי בהוראות החוק, בפסיקה וביישום מנגנון הייצוגי ההולס במגזר הציבורי.

המחקר יציג בקצרה את נתוני נציבות שירות המדינה בקשר ליישום מנגנון הייצוג ההולם במינויים והשיפור שחל בייצוג הנשי בעקבות זאת.

בפרק הראשון תוצג המסגרת התיאורטית והסקירה הספרותית. תת הפרק הראשון סוקר את תופעת אי השוויון המגדרי בסגל האקדמי באופן כללי, מוצגים נתונים עדכניים לגבי המצב בישראל בכלל ונתונים המדגימים את המצב באוניברסיטת בר אילן. מוצגים נתונים לגבי הייצוג המגדרי בחמשת העשורים האחרונים באקדמיה בישראל וסיכום הנתונים. תת הפרק השני מציג בתמצית את הגורמים העיקריים לפערים המגדריים הן בשוק העבודה והן באקדמיה הקיימים בספרות. בתת הפרק השלישי תוצג התפתחות מושג השוויון התעסוקתי מפורמאלי למהותי, כפי שבאה לידי ביטוי בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה² ובפסיקה. במסגרת התפתחות זו תוצג ההכרה במדיניות ההעדפה מתקנת. יפורטו מנגנוניה השונים של העדפה מתקנת תוך התמקדות במנגנון הייצוג ההולם. יוצגו נתונים לגבי תוצאות יישומו של האחרון בשירות הציבורי והדעות הקיימות בספרות לגבי הפעלת העדפה מתקנת בסגל הבכיר. בפרק הרביעי תפורט שיטת המחקר לרבות בניית הקורפוס, שיטת איסוף הנתונים, שיטת הניתוח, שיקולי אתיקה הבטחת תוקף ומהימנות ומגבלות המחקר. בפרק החמישי ינותח המחקר ובפרק האחרון יערך דיון בממצאים ומסקנות.

² חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

דיון ומסקנות

בחנית קיומה של **הרגשת/חוויית אפליה** ישירה או עקיפה:

אחד הממצאים המפתיעים של המחקר הינו, תפיסתן של נשות הסגל כי לא קיימת אפליה על בסיס מגדרי באקדמיה. אם קיימת אפליה, הרי לדעת חלקן היא נובעת מטעמים אחרים, כגון גיל או מוצא עדתי. בנוסף מפתיע היה להיווכח, כי לאחר שדיווחו כי חשות שוויוניות, סיפרו המרואיינות, חוויות אשר לשומע חיצוני, נשמעות על פניו כחוויות העשויות לנבוע מאפליה מגדרית. אירועים ומסרים, שעיקר עניינם היה קשור לנשיותן (שנגרמו ע"י נשים וגברים כאחד), אך המרואיינות לא קישרו זאת בהקשר המגדרי, חלקן אף שללו אפשרות זו במפורש. בדרך כלל מדובר היה בחוויות של אפליה עקיפה או סוג של אלימות סימבולית¹²⁴ ולא אפליה ישירה למעט סיפורים מעטים המעידים גם על האחרונה.

כל הסיפורים הדגימו את הפער בין התחושות הסובייקטיביות, אותן מציגות המרואיינות לפיהן המצב הקיים שוויוני, לבין החוויות/אמירות שחוו המעידות לכאורה היפוכו של דבר. בכל הראיונות נמצא מוטיב חוזר לפיו, גם הנשים, שהרגישו כי האירוע היה מפלה על רקע מגדרי, מצאו הסבר אחר היכול להציג את התמונה בצורה "יפה" יותר ולשלוט קיומה של אפליה מגדרית כגון "תקציבים", "תיק גבולי", "לא אישי". מעניין, כי למרות ההסבר שסופק מצאו המרואיינות לנכון, לספר ולשתף בחוויות אלו בהקשר לסוגיה הנשאלת לגבי אפליה מגדרית. ניתן לשער כי תגובתן זו מבטאת סוג של הכחשה, חוסר הבנה, נאיביות ו/או היעדר רצון להכיר במציאות. מציאות, שעדיין צצות בה, מדי פעם, צורות של אפליה, גם אם לא באופן בוטה כבעבר אלא להיפך כתופעות בודדות, מוסוות, עקיפות וחריגות.

על פניו, ניתן היה לשמוח כי אפליה ישירה הינה מצב שלא חוו המרואיינות. יחד עם זאת, תופעת האפליה העקיפה הקיימת, הינה בעייתית ומסוכנת. לרוב קשה לאתרה, לבודדה לנקוב בשמה. יהיו פעמים אף, שאינה מכוונת ואינה נעשית ו/או ננקטת בצורה מודעת. יהיו פעמים שהינה טבועה במבנים המוסדיים ונחשבת אף ע"י נשות הסגל, כטבעית ומובנת מאליה. מאפיינים אלו מעוררים את הקשיים להתמודדות עם האחרונה. משכך, מסקנה חשובה של מחקר זה הינה הצורך בהעלאת סוגיית האפליה העקיפה למודעות, לדיון, ללמידה, הבנה ולאיתור דרכים להתמודדות עמה הן אצל נשות הסגל האקדמי והן אצל בעלי התפקידים וקובעי המדיניות במוסדות האקדמיים. מודעות לה תסייע לנשות הסגל לאתר ולזהות מקרים אלו של אפליה עקיפה ולהתמודד עימם.

¹²⁴ ראו לעיל הערה 39.

בין יתר הדרכים הקיימות להתמודדות עם סוגיה זו, היא הנהגת חובת הסברת הנושא (כדוגמת חובת הסברת מדניות נושא ההטרדה המינית בישראל מכוח החוק) ע"י המוסדות האקדמיים לכל הדרגים המנהלתיים והאקדמיים. כמו כן, אימוץ מדניות יזומה, של אסטרטגית שוויון מגדרי ע"י המוסד האקדמי המאופיינת במודעות לקידום הנושא והנהגת אימון חניכה "קוצ'ינג" לנשות הסגל בסוגיה הוכחה כאפקטיבית¹²⁵.

הגורמים לפערים לדעת המרואיינות

ממצאי המחקר מראים, כי החסמים העיקריים שהושמעו ע"י הנשים, כגורמים לפערים הם יציאה לפוסט דוקטורט והאחריות המשפחתית ולא אפליה מגדרית, או חוסר שוויון. לרוב, ההסבר לפערים נותב לנשים עצמן, כאחריות למצב היות ולא יוצאות לפוסט דוקטורט בחו"ל עקב האחריות המשפחתית הרובצת עליהן, הקושי "למשוך" אחריהן את הבעל והמשפחה והעלות הכספית. ממצא זה של המחקר, לפיו המרואיינות, אינן קושרות בין הטלת עיקר האחריות המשפחתית על כתפיהן והקושי ביציאה לפוסט דוקטורט כאל סוג של אפליה מגדרית אלא, כאל עובדה קיומית עצמאית שבאחריות הנשים גם כן, מפתיע מאוד. שיתוף הפעולה של הנשים עם התפיסות המפלות ועיסוק בדרכי ההתמודדות עמן ולא במחאה כנגדן ואף וויתור לגברים המפלים שלא בכוונה, הינה תרומתן של הנשים להפיכת החלוקות המבניות לעניין "טבעי" מקובל ולגיטימי¹²⁶.

ממצא זה גם הוא מוביל למסקנה, כי קיים צורך בהעלאת המודעות וההבנה לגל נשות הסגל לנושא. הסברה כי חסמים הנראים להן כטבעיים, מובנים מאליהם, ונובעים מבחירת הנשים ואחריותן בלבד, מהווים למעשה אפליה עקיפה שיש להתמודד עמה. הבנה זו, כי משפחה אינה אמורה להוות חיסרון ולפגוע בנשות הסגל הינה חיונית. הבנה זו, הינה אחד היעדים שהציבו להן כמטרה מספר נשיאי אוניברסיטאות בארה"ב בעקבות המחקר שנערך באוניברסיטת MIT¹²⁷.

ממצא זה, מעורר בנוסף את השאלה, אם נשים משכילות אקדמאיות אינן קושרות ומבניות את הקשר בין החסמים הנ"ל לאפליה עקיפה, כיצד ניתן לצפות מאחרים לעשות זאת. נראה שהמודעות וההבנה של סוגיות אלו באקדמיה ובציבור בכלל לוקה בחסר ויש מקום לפעול בכיוון זה בחינוך, בהסברה, בשינוי תפיסות מבניות ובצעדים מידיים לנטרול החסמים כגון מענקים כספיים גדולים ליוצאות לפוסט דוקטורט. כאשר הנשים יבינו ויאתרו בעצמן את הגורמים לאפליה העקיפה, כי אז ניתן יהיה להביא לשינוי המיוחל. ככל שהמודעות לנושא תגיע מלמטה מן הנשים עצמן, כך ניתן יהיה להתמודד טוב יותר בסוגיה.

Grada Aifric O., Laoire Caitriona Ni, Linehan Carol, Boylan Geraldine, Connolly Linda, *Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women*, Gender in Management: An International Journal Vol. 30 No. 5: 353-378 (2015).¹²⁵

¹²⁶ ראו לעיל הערה 39 עמוד 49.

Bailyn Lotte, *Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT Gender, Work and Organization* vol. 10 no.2: 137-153 (2003)¹²⁷

תחושת המרואיינות למצב המגדרי הקיים בסגל האקדמי ולאחריות האקדמיה למצב

ממצאי המחקר משקפים, כי הדעה הדומיננטית לתוצאות דו"ח הועדה לקידום נשים הייתה, אחריותן של הנשים עצמן למצב. התגובות הראשוניות שהתקבלו היו מגוונות, הלם, עצב, שלילה וביטול ("קשקוש"), אך לבסוף רובן סיפקו הסבר "מיפה", הגיוני או, שהטילו על הנשים את האחריות למצב ("אם משהיא לא מספיקה למצוא זמן לכתוב ולפרסם בגלל נסיבות משפחתיות היא באמת לא תצליח להתקדם" "נעוץ בתהליך שאנחנו כנשים צריכות לעבור כיצד תופסות את עצמנו", "שהן נבחלות פתאום בשלב הפוסט שהם לא אורזות משפחה ונוסעות וזה בעיה").

לרב, המרואיינות לא ראו את האקדמיה באופן כללי ולא את המוסד הספציפי בו הן עובדות, כאחראים לנתוני תת הייצוג הקיימים ("זה לא אולי בגלל שהאקדמיה מונעת מהן אלא שנשים בגלל משפחה וילדים הם לא מגיעות למקומות האלה", "אני מבינה שהחינוך שלנו והתרבות שלנו יוצרת חסמים שלפעמים נובעים מאתנו אבל עדיין הם מגדריים כל הזמן לחשוב שאתה לא מספיק טוב").

יתרה מזאת, חלק מהנשים סברו, שהתפקיד להשגת השינוי הינו של החברה ולא של האקדמיה. רק לאחר שהחברה תשתנה ניתן יהיה לדרוש מהאקדמיה להשתנות. ניתן לראות שלתחושת המרואיינות, "חברה" ו-"תרבות" הינם מושגים המצויים בעולמות מקבילים ונפרדים לעולם האקדמיה. עובדה זו מעוררת את הצורך בדיון נרחב יותר, דיון ציבורי, על תפקידיה של האקדמיה. האם מתפקידיה של האקדמיה גם לשאת באחריות לקידום העקרונות של אחריות חברתית¹²⁸ לשנות את המצב ולאמץ את גישת השוויון המהותי או די לה להסתפק בשוויון הפורמלי, קרי, במתן האפשרות ואי מניעה לנשים. לדעת מחקר זה, תפקידיה של האקדמיה השתנו ונושאים גם תפקידים חברתיים. האוניברסיטאות אינן מייצגות יותר את מודל האולימפוס – מוסד אוטונומי אקסקלוסיבי משויך רק ליצירת ידע אלא עברו למודל האגורה – מוסד בו המדע מקושר ושותף להליכים חברתיים¹²⁹. לדעת מחקר זה המצב המשפטי בישראל, בכל הקשור לשוויון הזדמנויות בעבודה, הן בחקיקה והן פסיקה, אימץ את גישת השוויון המהותי ומשכך מתבקש לאמץ גישה זו גם באקדמיה, שאינה נבדלת מסקטורים אחרים בהיבט זה.

כיצד תופשות את מושג השוויון ובפרט השוויון המגדרי בסגל האקדמי

ממצאי המחקר זיהו מאפיינים, שרווחו אצל כל המרואיינות לפיהם תפישת השוויון בכלל ותפישת השוויון המגדרי בפרט בסגל, הינה תפישת השוויון הפורמאלי. תפישה זו הינה בניגוד לתפישת השוויון המהותי - שוויון בתוצאות, שאומצה, כאמור לעיל, במשפט, בחקיקה, בפסיקה וביישום (לדוגמה, בהליכי מינויים בשירות הציבורי בישראל שם אומצה גישת השוויון בתוצאות, בין היתר, בהחלת מנגנון הייצוג ההולם).

¹²⁸ עירית קיין "אחריות חברתית באוניברסיטאות: כוחו ותפקידו של הידע" מגדר ואתניות בהשכלה הגבוהה בישראל 225, 227 (רחל הרץ-לזרוביץ ויזהר אופלסקה עורכים, 2009).

¹²⁹ Benschop Yvonne, Brouns Margo, *Crumblin Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects*, Gender, work and Organization Vol. 10 No.2: 194-212 (2003)

לרוב ציינו המרואיינות שיש צורך בתנאי קידום שווים, יחס שווה, הוגן, תלוי כישורים וכן שיהיו יותר פרופסוריות.

הפעלת מנגנון העדפה מתקנת התקבל אצל חלק מהמרואיינות באופן מסויג. ניתן להבין את תפישתן את השוויון כפורמאלי גם מהצגת החסמים שצינו על ידן כגורמים לפערים והטלת האחריות בגין חסמים אלו לרוב על הנשים עצמן ולא על המוסד. ממצאים אלו מציגים ומחזקים פעם נוספת את הצורך בהגברת המודעות, ההסברה וההבנה של מושג השוויון המהותי ואימוצו במשפט הישראלי. אחת הדרכים כאמור להשגת המודעות וההבנה הינה חיוב המוסדות בהסברתו כפי שצוין לעיל, בדומה בחיוב כלל הגופים במ"י בהסברת נושא ההטרדה המינית מכוח החוק.

האם האקדמיה תצליח לשנות בעצמה את המצב

ממצאי המחקר לשאלה, אם הנשים מכירות יוזמות של המוסד לקידום השוויון, התשובות היו חיוביות. הנשים דיווחו על מגוון פעולות שנקטות כגון: מינוי יועצות נשיא לקידום מעמד הנשים במוסד, ימי עיון בנושא והעצמה, סדנאות הכנה והכוונה לפוסט דוקטורט, הארכת משך השהייה בזריחה להורה לילד עד גיל 6 ועוד. המרואיינות היו סקפטיות אם יוזמות אלו, ישנו באמת את המצב והאם המוסדות בעצמן יצליחו לגרום לשינוי. נושא שהועלה ע"י האחרונות, כחשוב ותורם הינה העובדה שבראש המוסד מכהנת רקטורית, עובדה הנותנת לשיטתן "השראה" ו"כוחות".

דעת נשות הסגל ביחס ליכולת המוסד, מחזקת את מסקנת מחקר זה, כי יש צורך בשינוי הגישה ואימוץ דרכים אחרות. מסקנות מחקר זה כי החלת אכיפת מנגנון כדוגמת הייצוג ההולם (המוחל בהצלחה בשירות הציבורי) על הליכי מינוי וקידום עשויה לגרום לשינוי. כמו כן, אימוץ מדניות מקדמת שוויון מגדרי ע"י המוסד כחלק מהאג'נדה של המוסד, במסגרתה יינקטו פעולות יזומות המחייבות את אנשי הסגל להשתתף בהדרכות, הסברים בנושא מודעות להיבטי והשפעות מגדר בהקשרים של קידום נשות הסגל הבכיר. פעולות יזומות מסוג זה ננקטו בין היתר, במסגרת פרויקט מחקר אירי והובילו לשינוי¹³⁰. יש לציין כי הימצאות אישה בראש המוסד בו המרואיינות עובדות היוותה לדעת כל המרואיינות, גורם חשוב מאוד שזכה לציון, אף שלא נשאלו על כך ומצטייר על ידן כמעודד ונותן השראה ודוגמה וגם כן יוביל לשינוי.

דעת הנשים על החלת מנגנון הייצוג הולם

מרתקות היו תוצאות המחקר בנושא זה. הנושא זכה לתגובות שונות, חלקן נחרצות בחיוב וחלקן הססניות וחשדניות. לאחר שהוסבר להן המנגנון (שלא בהכרח היה ידוע ומובן), הוצגה הצלחתו בשירות הציבורי

¹³⁰ ראו לעיל, הערה 125.

באמצעות הצגת הנתונים של נציבות שירות המדינה 2015, יחד עם ההבנה כי לא אמורה להיות פגיעה במצוינות האקדמית בהפעלת המנגנון, נחה דעתן של האחרונות ורובן סברו, כי יש להחילו אך בזהירות. עיקר החשש שהובע, היה הפחד, שימצאו דרכים לעקיפתו ע"י המוסד. חשש כי גיוץ יהיה להסוות ולחתור תחת מטרותיו של המנגנון. ניתן להסיק ממצאים אלו, כי בטרם הפעלת מנגנון ייצוגם הולם, יש להכין את השטח, קרי, נדרשת הסברה והבנה של המנגנון הן אצל נשות הסגל והן אצל יתר הגורמים במוסדות האקדמיים. לאחר הכנת השטח יהיה צורך בהפעלת המנגנון תוך הקפדה, לווי ובדיקה מתמדת האם מיושם כראוי ואינו נעקף בדרכים שונות.

היכרות עם החקיקה וגופי האכיפה

ממצאי המחקר בהקשר לבדיקת היכרות המרואיינות עם החקיקה הקיימת, חוק: שיוון הזדמנויות בעבודה, ועם נציבות שוויון בעבודה הינה מפתיעה ועגומה. רובן לא הכירו את החוק, חלקן אולי רק "שמעו" כי קיים חוק כזה אך בוודאי לא הכירו את תוכנו וכן רובן לא הכירו את נציבות שוויון הזדמנויות ולא ידעו מהם תפקידיה. ממצאים אלו מעוררים את הנחיצות בפרסום, חינוך, הסברה ובחשיפת הציבור כולו הן לחקיקה הקיימת בנושא והן לגופים הרלוונטיים כגון נציבות שוויון הזדמנויות לתפקידיהם ומטרתם. אחת ממסקנות המחקר שצוינה לעיל, לפיה יש לחייב את המוסדות בנקיטת יוזמות הסברה אשר יכללו גם היוודעות לגופים אלו, תחזק ותגביר את הסיכויים לשיפור במצב הייצוג.

לסיכום, ממצאי המחקר שמורטו לעיל, תרמו להבנה טובה יותר של מצב תת הייצוג בסגל האקדמי הבכיר. ממצאי המחקר מעידים על מצב, לפיו אפליה מגדרית ישירה אינה חוויה רווחת אצל נשות הסגל. נתון זה מעודד מאוד ומשקף מצב בו תופעת האפליה הינה בבחינת חריג ולא שיגרה. מעודד לראות כי התחושה הכללית הרווחת הינה תחושה של שוויון ולא של אפליה. אולם כפי שצוין קודם לכן, אל לחוויה ותחושה זו להסתיר ולטשטש את המציאות הקשה, לפיה קיימת אפליה עקיפה גם אם לעיתים אינה מכוונת, אינה מודעת ואף אינה מזוהה ע"י נשות הסגל עצמן.

צורה זו של אפליה עקיפה, מקשה על הנשים לשים את האצבע על הסיבה למצבן ואף להבין שאכן מדובר באפליה ולא במצב שהן אחראיות לו. הממצאים מעידים כי מושג השוויון שבחוק אינו מובן ורווח במובנו המהותי שאומץ בחוק ובפסיקה. יתר על כן, לרב החוק כלל לא מוכר ואף לא הגופים האמונים על יישומו כדוגמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

מסקנות המחקר הן כי יש צורך הכרחי בשינוי בהסברה ובמדיניות המערכתית כולה אם רוצים להביא לשינוי אמתי בייצוגן של נשים בסגל הבכיר. ממצאי המחקר, המשקפים, שאפילו נשים משכילות מאוד בדרגות גבוהות כדוגמת המרואיינות, תופשות את מושג השוויון המגדרי כפורמאלי ולא מהותי ואינן מכירות

את נשוא החוק והגופים האמונים על יישום השוויון המגדרי, מדאיגים. הנחלת והסברת החוק, המודעות להיבטי מגדר בהליכי קידום ונושא השוויון המהותי שאומץ במשפט היא אבן היסוד לשינוי המצב. הסברה זו צריכה להיערך בכל הדרגים והרמות כדוגמת הנחלת נושא ההטרדה המינית במקומות עבודה. מחקר זה סבור, כי לשם הצלחת הנחלת תפישת השוויון המהותי הקיים במשפט בכל הדרגות והתפקידים והגברת המודעות להיבטי המגדר והשלכותיהן, יש לחייב את המוסדות בהסברה, כדוגמת החיוב והאכיפה של לימוד נושא ההטרדה מינית במקומות עבודה. פירות ההסברה יתבטאו, בין היתר, במודעות שתהיה לנשות הסגל עצמן לזהות ולאחר את מקרי האפליה העקיפה ולהתמודד עמם בכלים הקיימים במערכת.

מסקנה נוספת של המחקר הינה, הצורך באכיפת מנגנון הייצוג ההולם גם במינויים בסגל הבכיר באקדמיה. מסקנה זו נובעת בעיקר משלושה ממצאים שהוצגו במחקר: הראשון היות תופעת האפליה, שנסקפת מחוויות המרואיינות, אפליה עקיפה שבצידה הקושי לאתרה, השני, הינו הסקפטיות של המרואיינות בהצלחת המוסדות עצמם לטפל בתת הייצוג והשלישי הצלחת יישום מנגנון הייצוג ההולם במינויים בשירות הציבורי ובמינוי נשים לדירקטוריונים בחברות ממשלתיות.

לשם הצלחת יישום מנגנון הייצוג ההולם גם כן נדרשת תחילה הסברה המבחינה כלי זה מהכלים האחרים הכלולים במסגרת העדפה מתקנת. הדעות הקדומות הקיימות בקשר עם העדפה מתקנת עדיין מושרשות וניתן היה לזהותן אף בקרב המרואיינות ומשכך קיימת חשיבות להבחנתו והבדלתו של מנגנון הייצוג ההולם מיתר המנגנונים והדגשת יתרונותיו על פני המנגנונים האחרים.

ניתן לראות שרבים תמימי דעים כי יש להתערב ולשנות את מדניות המינוי והקידום אך נראה שיש חשש להביע עמדה זו בצורה מפורשת. חשש גדול מכך הינו, לדרוש כי ההתערבות תכפה באמצעות חקיקה. לדעת המחקר, אין מנוס מהתערבות כפויה שתחייב את המוסדות לנקוט במנגנון הייצוג ההולם. הנתונים הצורמים המוצגים מזה עשרות שנים, השיפור הזניח שחל בנתונים אלו לאורך השנים, מצביע כי הפעולות הנקטות כיום באופן רצוני וולונטארי ע"י המוסדות האקדמיים אינן יעילות לפתרון פערים כה גדולים. אכיפת מנגנוני ייצוג הולם במשרות בכירות בשירות המדינה ובמינוי נשים לדירקטוריון חברות ממשלתיות מלמדים על הצלחת המנגנון. כל אלו מובילים למסקנה כי יש להפעיל מנגנון זה גם במינוי וקידום לסגל אקדמי בכיר.

יש לתת את הדעת, לאופן אכיפת המנגנון על מנת לא לפגוע בחופש הפעולה האקדמי ולא לעורר בכך התנגדות מצד המוסדות האקדמיים. לשם כך, מוצע להפעיל את המנגנון בדרך של מעקבי תקצוב גדולים יותר ו/או נוספים על הקיימים למוסדות שיוכחו יישום המנגנון. זאת כמובן תוך מעקב רב שנתי אחר הנתונים ובחינתם מחדש מדי שנה. ברי לכל, כי מדובר בתהליך ולא ניתן לצפות כי בתקופה קצרה הנתונים יתהפכו אך מנגד, חשוב לקצוב פרק זמן לבחינה מחודשת של יישום המנגנון על סמך בדיקת נתונים בשטח באותה נקודת זמן ולא להותיר את המנגנון ללא תווכי זמן מוגדרים.

לדעת כותבת המחקר, חובתה של האקדמיה לקדם את השוויון המגדרי גם בקרב הסגל הבכיר הינה בנוסף

חובה ציבורית חברתית. את הדיון על האחריות החברתית של האוניברסיטאות יש למקם בתוך השאלה הכללית של תפקידן החברתי ציבורי¹³¹. סוגיה זו בפני עצמה מהווה דיון למחקר נפרד ולכן רק יצוין כי לפי המודל הגרמני¹³² עליו בנויות גם האוניברסיטאות בישראל, ייעודה של האוניברסיטה הוא חירות המחקר וההוראה המפריים ומזינים זה את זה. מאז הקמתן נתפסו הן ע"י מקימיהם והן ע"י עצמן כבעלי תפקיד ציבורי, בצד תפקידיהן הקלאסיים ביצירת ידע והעברתו, ציפו מהן גם לתרום לגיבוש התרבות הלאומית ולקידום אינטרסים מדיניים וכלכליים של המדינה. גם מתוקף היותן עלית חברתית ואינטלקטואלית מוטלת על האוניברסיטאות אחריות מיוחדת לקידום עקרונות של אחריות חברתית¹³³ ובכלל זה צריכים להיכלל לדעת כותבת המחקר, גם עקרונות השוויון המגדרי בייצוג בסגל הבכיר.

חשוב לציין כי התמונה שהוצגה במחקר זה הינה חלקית בלבד ומוגבלת הן לאור העובדה שהמחקר כלל שמונה מרואיינות, שכולן ממוסד אחד, הן שלא בחן היבטים נוספים שהועלו בראיונות כגון, אפליה על בסיס גיל ורקע עדתי והן לאור יתר המגבלות שפורטו בהרחבה קודם לכן. יחד עם זאת הצגת וחשיפת תפיסותיהן של נשות הסגל הבכיר, לעיתים אף המפתיעות, עשוי לעורר מחקרים נוספים ולתרום להבנת המצב. מוצע ע"י כותבת המחקר כי מחקרים עתידיים ימשיכו בחקר תופעת תת הייצוג תוך בדיקה ממוקדת בכל מחלקה ומחלקה ובכל מוסד אקדמי בנפרד, בכדי לעמוד על ההבדלים העשויים להשפיע על הסוגיה. הכותבת סבורה שתרומת המחקר בהציגו את תפישתן ודעתן של נשות הסגל הבכיר עשויה להיות גם השלכות מעשיות עתידיות הקשורות לשינוי בפעריי הייצוג של נשים.

¹³¹ ראו לעיל, הערה 128; הערה 129.

¹³² ראו לעיל הערה 128, המודל הגרמני שעוצב ע"י וילהם פון הומבולדט, שייסד את אוניברסיטת ברלין בראשית המאה

ה-19

¹³³ שם, עמוד 229.