

# דוח ניתוח קידומים בסגל הבכיר של אוניברסיטת תל אביב בחתך מגדרי



אלמה כהן \* אהוד נקר

דוח לסיכום עבודת הוועדה בנושא  
שהוקמה על ידי רקטור האוניברסיטה בשנת 2020

ינואר  
2022



אוניברסיטת תל אביב  
בעקבות הלא נודע

# תקציר מנהלים

באוניברסיטאות בעולם, כמו גם באוניברסיטת תל אביב, יש פערים מגדריים בייצוג בסגל הבכיר. הספרות שחוקרת פערים מגדריים בין חברי סגל באוניברסיטאות מוצאת שהפערים הולכים וגדלים ככל שעולים בדרגות – תופעה שידועה כ"עקומת המספריים". למשל, בסוף שנת 2020 בקרב חברי הסגל באוניברסיטת תל אביב, 53% מהמרצים היו נשים, בעוד ששיעור הנשים בקרב הסגל הבכיר עמד על 31%, ושיעורן מבין הפרופסורים מן המניין היה רק כ-20%. תופעה זו, הידועה בשם "עקומת המספריים", עמדה במרכזם של דוחות רבים שעסקו בפערי מגדר באקדמיה הישראלית, וזיהוי הגורמים לה הוא אחד היעדים המרכזיים של דוחות אלו.

ישנם גורמים רבים שיכולים להוביל לעקומת המספריים, והטיפול בכל גורם הוא שונה. עם הגורמים הללו נמנים: (i) פערי ייצוג בקבלה (ii) פערים בדרגת הקבלה (iii) פרישת נשים מהסגל הבכיר, מרצון או בשל אי-קבלת קביעות ("צינור דולף") (iv) קידום איטי של נשים (v) חוסר קידום של חלק מהנשים לדרגות בכירות ("תקרת זכוכית") (vi) פערים מגדריים בקבלה של אנשי ונשות סגל בדרגות גבוהות (senior hire) (vii) שילוב של פערי ייצוג מגדריים ופערים בתרבות הקידום בין דיסציפלינות שונות (viii) שינוי בזמן של כל אחד מהגורמים שהוזכרו לעיל.

מטרת ניתוח העבודה היא לבחון כל אחד מהגורמים הללו כדי לכמת את תרומתם לפערים המגדריים בדרגות הבכירות של הסגל הבכיר. בנוסף, אנו מנתחים את פערי הייצוג המגדרי בתפקידי ניהול בדרגות הביניים (מראשי חוגים ועד לדקנים). התקווה היא שהניתוח המובא במסמך זה יאפשר הבנה טובה יותר של המקור לפערי הייצוג המגדרי ומיקוד הטיפול בגורמים הרלוונטיים.

לפני תיאור התוצאות ברצוננו להתעכב על אחד הגורמים ברשימה: **השילוב של פערים מגדריים ודיסציפלינריים**. באוניברסיטת תל אביב, כמו ברוב האוניברסיטאות בעולם, החוקרים משתייכים לפקולטות שונות, וכל פקולטה מתרכזת בדיסציפלינה אחרת. לכל פקולטה יש תרבות ארגונית ומאפיינים ייחודיים משלה, והשונות בין הפקולטות – ולעיתים גם בתוך הפקולטות עצמן – גדולה מאוד כמעט בכל תחום בחיים האקדמיים. לענייננו חשובים ההבדלים בנושאים כמו: דרגת הקבלה, קצב הקידומים והייצוג המגדרי. כך למשל, בפקולטות הממוקמות בצד המערבי של הקמפוס<sup>1</sup>, רוב החוקרים והחוקרות מתקבלים בדרגת מרצה, בעוד שבפקולטות הממוקמות בצד המזרחי של הקמפוס, באופן גורף כמעט, כולם מתקבלים בדרגת מרצה בכיר. כמו כן, שיעור החוקרות המצטרפות לפקולטות בצד המערבי גבוה בהרבה משיעורן בצד המזרחי. לכן ניתוח של כלל המאפיינים הרלוונטיים לעקומת המספריים אינו יכול להיעשות עבור כל הפקולטות יחד.

התעלמות מההבדלים המהותיים בין שני הצדדים של הקמפוס (המזרחי והמערבי) עלולה להביא לזיהוי שגוי של פערים שמקורם דיסציפלינרי ולהתפרש כפערים הנובעים ישירות מהשתייכות מגדרית. אנו דנים בהרחבה בתופעה סטטיסטית זו, המוכרת כ"פרדוקס סימפסון", בדו"ח המפורט. על כן, בניתוח המוצג כאן אנו בוחנים את הנתונים של כל פקולטה בנפרד, וכאשר אנו מאגדים את הפקולטות לקבוצות כדי לקבל מדגם גדול מספיק מבחינה סטטיסטית, אנו מנתחים את הצד המערבי והמזרחי של הקמפוס בנפרד<sup>2</sup>.

לצורך הניתוח השתמשנו במדגם שכולל כמעט את כל חברות וחברי הסגל שהצטרפו לאוניברסיטת תל אביב החל מ-1988 ואילך. בסך הכל המדגם כלל יותר מ-1,000 חברי וחברות סגל מתוכם כ-30% נשים. תיאור מפורט של המדגם מובא בדוח המלא.

## התוצאות

### ● פערי ייצוג בקבלה

כמעט בכל הפקולטות שיעור הנשים בקבלה נמוך משיעור הגברים. בצד המערבי, שיעור הקבלה הממוצע של נשים הוא כ-40%, ללא שינוי משמעותי ב-30 השנים האחרונות. בצד המזרחי, עמד שיעור הנשים שהצטרפו עד 2005 על כ-9%, ומאז הוא עולה בהדרגה. בשש השנים שבין 2015 ל-2021 הוא עמד על כ-17%. שיעור הנשים הכולל בסוף שנת 2020 עמד על 41% בצד המערבי ו-13% בצד המזרחי. חשוב להדגיש שאין בידינו מידע המאפשר לבחון את הסיבות לפער המגדרי בקבלה. כך למשל, איננו יודעים מה שיעור הנשים מבין המועמדים למשרה בסגל הבכיר.

1 הבהרה לקוראים שאינם חברי אוניברסיטת תל אביב. בצד המזרחי של הקמפוס ממוקמות הפקולטות למקצועות ה-STEM (מדעים מדויקים, מדעי החיים וכו') ובצד המערבי ממוקמות הפקולטות למקצועות ההומניים (מדעי הרוח, מדעי החברה, וכו').

2 לצורך הניתוח אנו מגדירים את הצד המזרחי את הפקולטה למדעי החיים, הפקולטה למדעים מדויקים והפקולטה להנדסה. הצד המערבי כולל את יתר הפקולטות בקמפוס, כולל רפואה. דיון קצר בבחירה זו מופיע בדוח המלא.

## דרגת קבלה של סגל צעיר (מרצה או מרצה בכיר/ה)

עבור חברי סגל שהתקבלו אחרי 2005 לא מצאנו פערים מגדריים בדרגת הקבלה של סגל צעיר (לפני שנת 2005 נמצאו פערים). בצד המערבי, כ־60% מהנשים ומהגברים שהתקבלו לאחר שנת 2005 הצטרפו כמרצים. בצד המזרחי, כמעט כל המתקבלים לאחר שנת 2005 (98%) – נשים וגברים – הצטרפו בדרגת מרצה בכיר.

## שכירה של חברי סגל בכירים (senior hire)

בהשוואה מגדרית של חברי וחברות סגל שהתקבלו לאוניברסיטה בדרגה של פרופסור חבר או פרופסור מן המניין, מצאנו פערים ניכרים בצד המערבי. 16% מבין 251 הגברים שהחלו את עבודתם באוניברסיטת תל אביב לאחר שנת 2005 בצד המערבי הצטרפו בדרגה בכירה, לעומת 3% בלבד מבין 176 הנשים שהתקבלו בצד המערבי בתקופה זו. בצד המזרחי, לעומת זאת, לא נמצאו פערים. 10% מהגברים ו־11% מהנשים הצטרפו כבכירים לאחר שנת 2005.

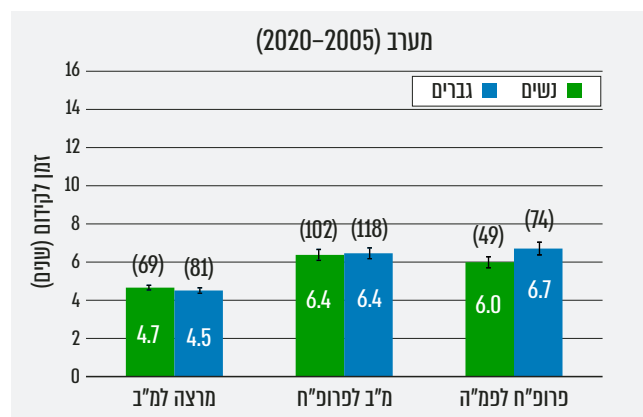
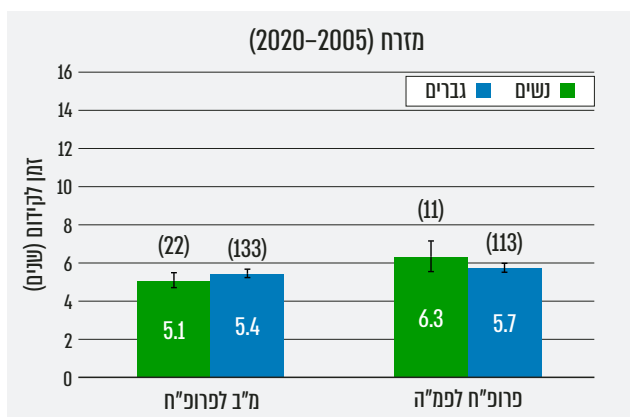
## כרישה מוקדמת מהמסלול האקדמי ללא קבלת קביעות (מרצון או בשל אי־קבלת קביעות)

לא נמצא פער מגדרי בשיעור הפורשים מהמסלול האקדמי ללא קבלת קביעות. הנתונים בידינו אפשרו לבחון נושא זה רק עבור חוקרים וחוקרות שהתקבלו<sup>3</sup> לאחר שנת 2000. לכן בחנו את קבוצת החוקרים והחוקרות שהתקבלו ללא קביעות משנת 2000 ועד שנת 2013 (כולל), ומצאנו את השיעור מתוכם שעזבו את האוניברסיטה לפני סוף 2020 ללא קבלת קביעות. בצד המערבי עמד שיעור זה על כ־10%, הן לנשים והן לגברים. בצד המזרחי, אף אישה מהקבוצה הנ"ל לא הפסיקה את עבודתה, לעומת 8% מהגברים שהפסיקו את עבודתם. יש לציין שלא היה ברשותנו המידע מדוע החוקרים או החוקרות הפסיקו את עבודתם. ייתכן שחלקם בחר לעזוב מרצון, ללא קשר לקבלת קביעות, בעוד שאחרים נאלצו לעזוב מאחר ולא ניתנה להם קביעות.

## קצב קידומים

כמעט לא נמצאו פערים מגדריים מובהקים בקצב הקידום. הן בצד המערבי והן בצד המזרחי קצב הקידום הממוצע של הנשים והגברים זהה בכל הדרגות (עד כדי השגיאה הסטטיסטית), ראו תרשים 1. בנייתוח הפקולטות בנפרד לא נמצאו פערים מובהקים בפקולטות במזרח, אולם בצד המערבי נמצאו פערים: בחלק מהפקולטות (למשל, במדעי החברה) נשים מקודמות מהר יותר (בממוצע כשנתיים עד שלוש שנים במצטבר עבור כל הליכי הקידום). לעומת זאת, בפקולטה למדעי הרוח נשים מקודמות מעט לאט יותר (כשנה במצטבר בממוצע).

חשוב להדגיש שהזמן לקידום מדרגת הקבלה עד לדרגת פרופסור מן המניין ארוך יותר בצד המערבי ביחס לצד המזרחי בכמה שנים (ללא תלות במגדר), בעיקר בשל ההבדלים בדרגת הקבלה בין שני הצדדים.



**תרשים 1.** הזמן הממוצע לקידום מדרגה לדרגה בחלוקה מגדרית במזרח ובמערב. הממוצע נערך על כל הקידומים באוניברסיטת תל אביב שנערכו מתחילת 2005 ועד סוף 2020 עבור חוקרים וחוקרות במסלול רגיל ומשרה מלאה. פסי השגיאה מסמנים את הערך של שגיאת התקן של הממוצע. בסוגריים מופיע מספר הקידומים עליו נערך המיצוץ.

3 ייתכן שישנו מספר קטן מאוד של חוקרים שהתקבלו לאחר שנת 2000 ואינם נמצאים במדגם שלנו. ראו דיון בדוח המלא.

## חוקרים וחוקרות שלא מקודמים כלל לדרגות בכירות

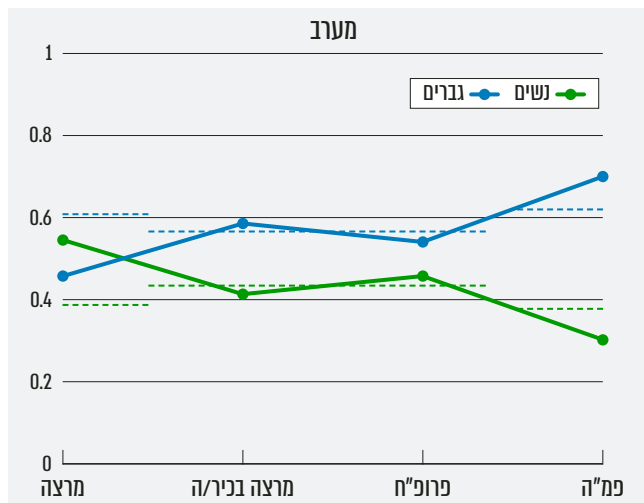
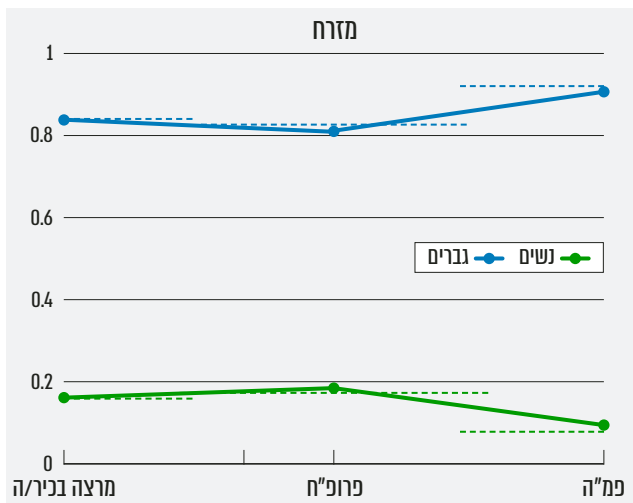
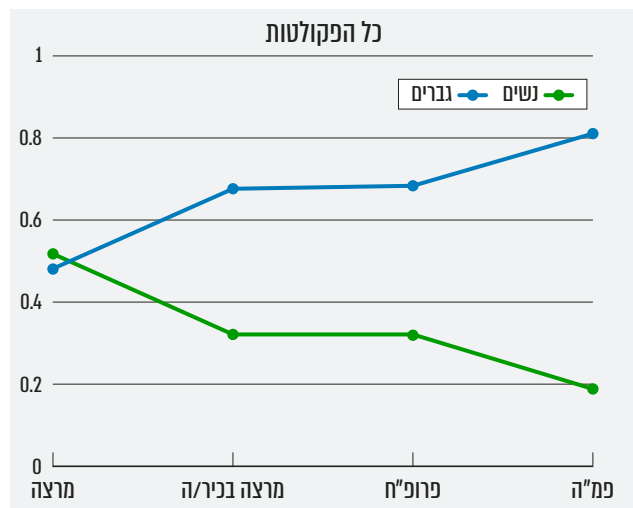
כדי לבדוק אם נשים נתקלות ב"תקרת זכוכית", בדקנו את דרגתם בסוף שנת 2020 של כל החוקרים והחוקרות שהתקבלו לפני שנת 2000. **לא מצאנו פערים מובהקים בין דרגתם הנוכחית של גברים ונשים בצד המערבי ובצד המזרחי** (אם כי גם כאן מצאנו פערים בין שני הצדדים, ללא תלות במגדר). **החריגה היחידה היא הפקולטה למדעי הרוח, שבה יש פער מובהק.** בסוף שנת 2020 רק 42% מהנשים (8 מתוך 19) שהתקבלו לפקולטה למדעי הרוח לפני שנת 2000 היו בדרגת פרופסור מן המניין, בהשוואה ל-73% מהגברים (22 מתוך 30).

## תפקידי ניהול בדרג הביניים

בחנו תפקידי ניהול בדרגות הביניים – ראשי חוגים ותוכניות, ראשי בתי ספר, סגני דיקנים ודיקנים (תשע הפקולטות ודיקנאט הסטודנטים). שיעור הנשים בשנת 2021 בכל התפקידים הנ"ל נע בין 30% ל-42%. **בכל אחד מהתפקידים מצאנו שיעור הנשים שממלאות את התפקיד גבוה משיעורן בקבוצה שממנה זכאים חברי וחברות סגל להתמנות לתפקיד** (למשל, נשים הן 20% מהפרופסורים מן המניין שזכאים להתמנות לדיקנות ו-29% מחברי הסגל עם קביעות שזכאים להתמנות לראשות חוג או תוכנית).

## עקומת המספריים

מהתוצאות שהוצגו למעלה אנו למדים שאין כיום באוניברסיטת תל אביב פערים מגדריים משמעותיים בכל הנוגע לקביעות ולקידום, למעט שיעור הבכירים שנקלטים בצד המערבי ושיעור החוקרות שלא מקודמות לדרגת פמ"ה במדעי הרוח. אם כן, מהו המקור לעקומת המספריים שנצפית בסגל הבכיר של האוניברסיטה? כדי לענות על שאלה זו, אנו מציגים בתרשים 2 שלושה גרפים.



**תרשים 2.** עקומת המספריים של כל הפקולטות ובחלוקה דיסציפלינרית לצדדים. הקווים המקווקווים מסמנים את שיעור הנשים מבין המצטרפים בשנים הרלוונטיות לכל דרגה (ראו פרטים בטקסט).

בגרף העליון מופיעה עקומת המספריים של כלל הסגל הבכיר באוניברסיטה, ללא הפרדה לצד המזרחי או לצד המערבי, ורואים, למשל, שרק כ-20% מהנשים הן בדרגת פמ"ה, לעומת כ-50% בדרגת מרצה. לעומת זאת, כאשר עקומת המספריים מוצגת בנפרד לכל אחד מהצדדים בקמפוס מתקבלות עקומות שבהן הפער בין שיעור הנשים בדרגות השונות קטן הרבה יותר.

מכאן אנו למדים שגורם מרכזי למספר הנמוך של פרופסוריות מן המניין הוא שילוב של הפערים הדיסציפלינריים עם פערי הייצוג. הזמן הממוצע מהקבלה ועד הקידום לפמ"ה בצד המזרחי קצר בכמה שנים בהשוואה לצד המערבי. גם מספר החוקרים והחוקרות שאינם מקודמים כלל לדרגת פמ"ה נמוך בצד המזרחי לעומת הצד המערבי. התוצאה היא שלמרות שכיום מספר חברי הסגל בצד המזרחי הוא 38% מכלל חברי הסגל באוניברסיטה (כאשר רפואה משויך לצד המערבי), בקרב חברי הסגל בדרגת פמ"ה יש רוב לצד המזרחי. פער זה, בשילוב שיעור הנשים הנמוך בצד המזרחי (כ-10% מאלו שהתקבלו לפני 2010, וכך היה להם מספיק זמן להתקדם לדרגת פמ"ה), הוא הגורם העיקרי לשיעור הנשים הנמוך בדרגת פמ"ה. כדי לכמת את חלקו של פער הייצוג בקבלה בצד המזרחי בשיעור הנשים בדרגת פמ"ה, ניתן לבחון מה היה קורה אילו לא היה פער כזה. במקרה שלא היה פער מגדרי בקבלה לצד המזרחי, שיעור הנשים בדרגת פמ"ה היה כיום 41%. זאת, ללא כל שינוי בשיעור הנשים בצד המערבי (כ-40%) או במאפייני הקידום והקביעות באוניברסיטה.

גם לאחר ההפרדה בין הצדדים עדיין רואים ירידה בשיעור הנשים בדרגת פמ"ה. בצד המזרחי שיעור הנשים בדרגת פרופ"ח הוא 18%, ובדרגת פמ"ה השיעור הוא 9% בלבד. בצד המערבי שיעור הנשים בדרגת פרופ"ח הוא 45% ובדרגת פמ"ה 30%. בצד המזרחי אנו מוצאים שהירידה הזו מוסברת כולה באמצעות מגמה מבורכת – העלייה בשיעור הנשים שנקלטות במזרח. כדי להראות זאת, אנו מסמנים בקו מקווקוו ליד כל דרגה את שיעור הנשים שנקלטו בתקופה הרלוונטית. עבור פמ"ה בצד המזרחי, שיעור הקבלה הרלוונטי הוא בתקופה שלפני שנת 2010 (10%), עבור פרופ"ח הוא בין השנים 2010 ל-2015 (17%) ועבור מ"ב הוא אחרי שנת 2015 (16%). בצד המערבי אנו מוצאים שהירידה בשיעור הנשים בדרגת פמ"ה נובעת בחלקה מהשינוי בשיעור הנשים שנקלטו בתקופות שונות (כפי שרואים מהקווים המקווקווים) ובחלקה מהפער המגדרי בשיעור השכירה של חוקרים בכירים.

## מסקנות

- באוניברסיטת תל אביב לא נמצאו פערים מגדריים בדרגת הקבלה של חוקרים וחוקרות בתחילת דרכם האקדמית, לא נמצאו פערים מגדריים בשיעור מקבלי הקביעות ולא נמצאו פערים מגדריים גדולים בקצב הקידומים לכל הדרגות.
- בצד המזרחי (הפקולטות למדעים מדויקים, למדעי החיים ולהנדסה) לא נמצאו פערים מגדריים בקצבי הקידום כלל. פערים מגדריים בקצב הקידום נמצאו בחלק מהפקולטות בצד המערבי. למשל, במדעי החברה נשים מקודמות מהר יותר, ובמדעי הרוח נשים מקודמות לאט יותר. כשממצעים את כל הצד המערבי, אין פערים מגדריים בקצב הקידום.
- ברוב הפקולטות בצד המערבי נמצא כי שיעור הגברים שמתקבלים כבכירים (senior hire) גבוה באופן מובהק משיעור הנשים. בצד המזרחי לא נמצאו פערים כאלו.
- כיום (2021) שיעור הנשים בדרגות ניהול ברמת הביניים, מראשי חוגים ותוכניות ועד לדיקנים, עולה על שיעורן בקבוצה שממנה זכאים חברי וחברות סגל להתמנות לתפקיד.
- הגורם המרכזי לשיעור הנמוך של נשים בדרגת פמ"ה הוא שילוב של שיעורן הנמוך בצד המזרחי עם פערים בדרגת הקבלה בין הצד המזרחי למערבי. תוצאה זו מביאה לשתי מסקנות חשובות:
  - שיעור הנשים בדרגת פמ"ה כיום משקף בעיקר את שיעורן בקבלה לצד המזרחי עד לפני כעשור. מכאן שאנו יכולים לחזות כבר היום, ברמת דיוק גבוהה יחסית, את שיעורן בסוף העשור הזה על פי נתוני הקבלה כיום. התחזית היא ששיעור זה לא יעלה על כ-25%.
  - שיעור הנשים בדרגת פמ"ה, לפחות בעשור הקרוב, הוא לא מדד טוב להערכת יעילותם של הצעדים הננקטים לצמצום הפערים המגדריים באוניברסיטת תל אביב.

# תוכן העניינים

---

7.....	1. אוכלוסיית המדגם
8.....	2. ניתוח בחלוקה לתחומים ואפקט סימפסון
10.....	3. שיעור הנשים בקבלה
12.....	4. שיעור מקבלי הקביעות
13.....	5. דרגת קבלה
14.....	6. קליטת בכירים (senior hires)
15.....	7. קצבי הקידומים
18.....	8. ייצוג נשי בתפקידי ניהול בדרגות הביניים
20.....	סיכום

# 1

## אוכלוסיית המדגם

לצורך הניתוח, קיבלנו את רשימת כל חברי הסגל הפעילים באוניברסיטת תל אביב בארבע נקודות זמן: בסוף שנת 2020 ובשנים 2015, 2010 ו-2005. המידע על כל חבר וחברת סגל כלל את השיוך הפקולטטי והיחידתי, שנת ודרגת הקבלה, שנת קבלת הקביעות, שנות קבלת הדרגות, מסלול ההעסקה וחלקיות המשרה. מידע אמין על שנת הקבלה היה רק עבור חברי וחברות סגל שהתקבלו משנת 1988 ואילך.

באמצעות רשימות אלו יצרנו רשימה הכוללת (כמעט) את כל חברי וחברות הסגל שהתקבלו מאז שנת 1988 ואילך, שהיו באוניברסיטה בשלב כלשהו אחרי שנת 2005. ברשימה זו חסרים רק חברי סגל (ככל הנראה ספורים) שהתקבלו ועזבו בטווח הזמן שבין הרשימות (כלומר בתוך פחות מחמש שנים). הרשימה כוללת כמעט את כל חברי הסגל שהיו פעילים בסוף 2020. חסרים רק 18 חברי סגל שהיו פעילים בסוף 2020 והתקבלו לפני 1988.

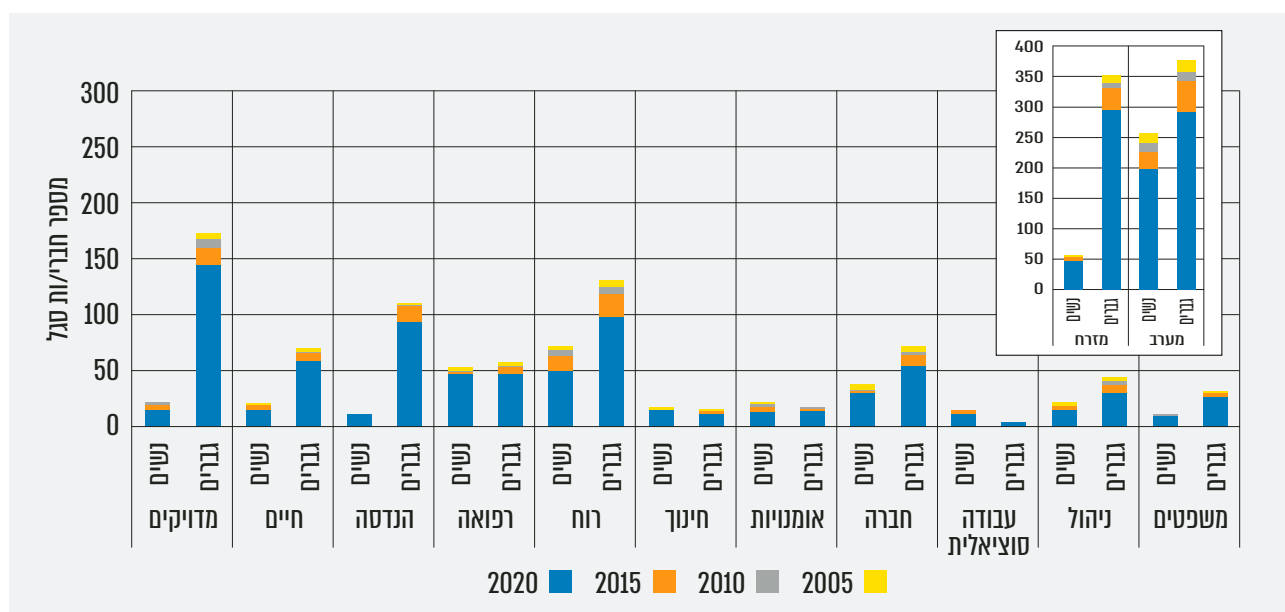
מתוך הרשימה הנ"ל יצרנו שני מדגמים:

- כל חברי וחברות הסגל שהתקבלו החל משנת 1988 ואילך, שהיו באוניברסיטה בשלב כלשהו אחרי שנת 2005 ושהיו בשלב כלשהו של העסקתם במסלול רגיל, ללא התחשבות בחלקיות המשרה. קבוצה זו מונה **1,210 חברי וחברות סגל, מתוכם 378 נשים (31%)**. מדגם זה שימש לניתוח נתוני הייצוג וקבלת הקביעות.

- כל חברי וחברות הסגל שהתקבלו החל משנת 1988 ואילך, שהיו באוניברסיטה בשלב כלשהו אחרי שנת 2005 והיו במסלול רגיל ובמשרה מלאה במשך כל העסקתם. קבוצה זו מונה **1,042 חברי וחברות סגל, מתוכם 311 נשים (30%)**. מדגם זה שימש לניתוח קצבי הקידום.

חברי וחברות סגל שבמשך כל תקופת העסקתם היו במסלול שאינו רגיל (נלווה, מקביל, חבר הוראה, חוקר, וכדומה) לא נכללו באף אחד משני המדגמים.

כפי שיוסבר בהמשך, כדי שלתוצאות הניתוח תהיה משמעות, יש לבצע את הניתוח בחלוקה לתחומים. בתרשים המצורף למטה ניתן לראות את החלוקה לפי מגדר ותחום של המדגם ששימש לניתוח קצבי הקידום.



**תרשים 1.** חלוקה לפי פקולטה ומגדר של המדגם ששימש לניתוח קצבי הקידום. בצהוב נתון מספר חברי וחברות הסגל שפרשו או עזבו בין השנים 2005 ל-2010, באפור כאלו שפרשו או עזבו בין השנים 2010 ל-2015, בכתום כאלו שעזבו או פרשו בין השנים 2015 ל-2020 ובכחול חברי וחברות סגל פעילים בסוף שנת 2020.

# 2

## ניתוח בחלוקה לתחומים ואפקט סימפסון

באוניברסיטת תל אביב, כמו ברוב האוניברסיטאות בעולם, החוקרים משתייכים לפקולטות שונות, כאשר כל פקולטה מتركזת בדיסציפלינה אחרת. לכל פקולטה יש תרבות ארגונית ומאפיינים ייחודיים, והשונות בין הפקולטות גדולה כמעט בכל היבט של החיים האקדמיים. התעלמות מהשוני המהותי בין שני הצדדים של הקמפוס (המזרחי והמערבי) יכולה להביא לזיהוי שגוי של פערים שמקורם דיסציפלינרי ולהתפרש כפערים הנובעים ישירות משיוך מגדרי.

זוהי תופעה סטטיסטית מוכרת, הידועה כאפקט או כפרדוקס סימפסון:

“פרדוקס סימפסון (או אפקט יול-סימפסון) הוא פרדוקס בתחום הסטטיסטיקה שבו תוצאה (מתאם או מגמה מסוימת), הבאה לידי ביטוי בקבוצות נתונים, מתהפכת כשמאחדים את קבוצות הנתונים השונות. תוצאות כאלה מתקבלות לעיתים במחקרים של מדעי החברה ומחקרים רפואיים, בדרך כלל על ידי ניתוח נמהר של הנתונים. הפרדוקס נעלם כשבוחנים לעומק את הקשרים הסיבתיים בין הנתונים” (מתוך הערך “פרדוקס סימפסון” בוויקיפדיה).

פרדוקס סימפסון הוביל בעבר לשגיאות רבות בניתוחי נתונים. אחת הדוגמאות המפורסמות, הרלוונטית גם לנושא הנדון כאן, הייתה טענה בתחילת שנות ה-70 של המאה הקודמת, שלפיה אוניברסיטת ברקלי מפלה נשים בקבלה לתואר שני. להלן תיאור קצר של המקרה מתוך ויקיפדיה:

“אחד המקרים המפורסמים של פרדוקס סימפסון קשור לחשש של אוניברסיטת קליפורניה בברקלי מתביעה נגדה, בטענה שהיא מפלה נשים בקבלה לתואר שני. נתוני הקבלה לסתיו 1973 הראו כי לגבר יש סיכויים גבוהים יותר להתקבל מאשר לאישה. הפער היה כה גדול שלא היה אפשר להסבירו כצירוף מקרים סטטיסטי.

התקבלו	מועמדים	
44%	8,442	גברים
35%	4,321	נשים

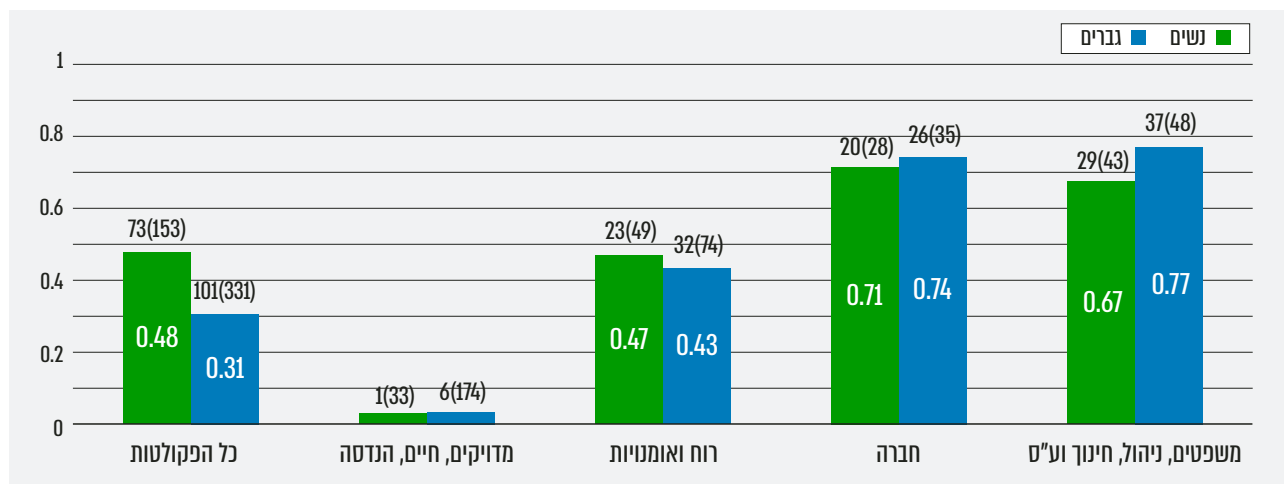
אולם כשבחנו את הנתונים מכל פקולטה בנפרד, לא נמצאה אף לא אחת שמפלה נשים, אך נמצאה אחת שלכאורה מפלה גברים.

תחום	גברים		נשים	
	התקבלו	אחוזי קבלה	התקבלו	אחוזי קבלה
א	825	62%	108	82%
ב	560	63%	25	68%
ג	325	37%	593	34%
ד	417	33%	375	35%
ה	191	28%	393	24%
ו	272	6%	341	7%

התברר כי ההסבר לפרדוקס הוא שנשים נטו להגיש מועמדות לפקולטות תחרותיות בעלות אחוז קבלה נמוך ואילו גברים העדיפו את אלו שמקבלות את רוב המועמדים המתאימים” (מתוך הערך “פרדוקס סימפסון” בוויקיפדיה).



ניתן להציג את התוצאה של פרדוקס סימפסון גם באמצעות הנתונים במדגם המוצג במסמך זה. טענה נפוצה שעולה בהקשר המגדרי היא ששיעור גדול יותר של נשים מגברים מתקבל בדרגת מרצה. בתרשים המצורף ניתן לראות את שיעור המתקבלים בדרגת מרצה מכלל חברי וחברות הסגל שהתקבלו לאוניברסיטת תל אביב כמרצה או כמרצה בכיר/ה במסלול הרגיל ללא קביעות. בחלוקה לתחומים רואים שאין פערים מגדריים ניכרים בדרגת הקבלה, אולם יש פערים גדולים בין דרגת הקבלה בתחומים השונים וישנם פערים גדולים בין הייצוג המגדרי בתחומים השונים. לעומת זאת, כאשר מסתכלים על כלל חברי הסגל ללא חלוקה לתחומים, "מופיע" פער מגדרי הנובע משילוב הפערים בין התחומים בדרגת הקבלה ובייצוג המגדרי.



**תרשים 2.** שיעור המתקבלים בדרגת מרצה מאלו שהתקבלו כמרצה או כמרצה בכיר/ה במסלול הרגיל, ללא קביעות, באוניברסיטת תל אביב בין השנים 2005 ל-2020 (כולל), לפי מגדר ותחום. מעל כל עמודה מופיע המספר האבסולוטי של המתקבלים כמרצה, ובסוגריים סך המתקבלים כמרצה או כמרצה בכיר/ה. כשבוחרים את הנתונים בחלוקה לתחומים, רואים שאין פערים מגדריים משמעותיים בדרגת הקבלה בכל אחד מהתחומים, אולם יש פערים גדולים בדרגת הקבלה ובייצוג המגדרי בין התחומים השונים. כשמאגדים את כל הפקולטות ללא חלוקה לתחומים, מופיע פער מגדרי גדול ומובהק שהוא תוצאה של השילוב בין הפערים בין התחומים בדרגת הקבלה ובייצוג המגדרי. זו דוגמה לאפקט סימפסון.

**המסקנה היא שכל ניתוח מגדרי מחייב חלוקה לתחומים.** באופן אידיאלי רצוי לנתח כל פקולטה — ולפעמים אפילו כל בית ספר — בנפרד. אולם גודל המדגם בכל פקולטה אינו מאפשר תמיד את הרגישות הסטטיסטית הרצויה. לכן אנו משתמשים בעובדה שקיים דמיון רב במאפיינים הרלוונטיים (דרגת הקבלה, קצב הקידומים, הייצוג המגדרי ועוד) בתוך כל אחד מצדדיו של הקמפוס — מזרח ומערב. השיוך של כמעט כל הפקולטות ברור. הפקולטות למדעים מדויקים, מדעי החיים וההנדסה משויכות לצד המזרחי, ואילו הפקולטות למדעי הרוח, למדעי החברה, לחינוך, לאומנות, לעבודה סוציאלית, לניהול ולמשפטים משויכות לצד המערבי. הפקולטה היחידה ששיוכה אינו ברור היא הפקולטה לרפואה, בה קיימים הבדלים ניכרים בין בתי הספר השונים (למשל בין בית הספר לרפואה לבין בית הספר למקצועות הבריאות). אנחנו בחרנו לשייך את הפקולטה לרפואה לצד המערבי משתי סיבות. הראשונה היא ששיעור הנשים ושיעור המתקבלים בדרגת מרצה בפקולטה לרפואה דומה יותר לצד המערבי מאשר לצד המזרחי. הסיבה השנייה היא שמספר הנשים בפקולטה לרפואה דומה למספר הנשים הכולל במדעים המדויקים, במדעי חיים ובהנדסה. לכן, אם היינו כוללים את רפואה בצד המזרחי, פקולטה זו הייתה הדומיננטית בכל הניתוחים של צד זה. בכל אופן, בכל הניתוחים בדקנו גם את התוצאות עבור כל פקולטה בנפרד כדי לוודא שהתוצאה עקבית בהתנהגותה בכל הפקולטות באותו הצד וכי היא אינה נשלטת בידי פקולטה אחת או שתיים.

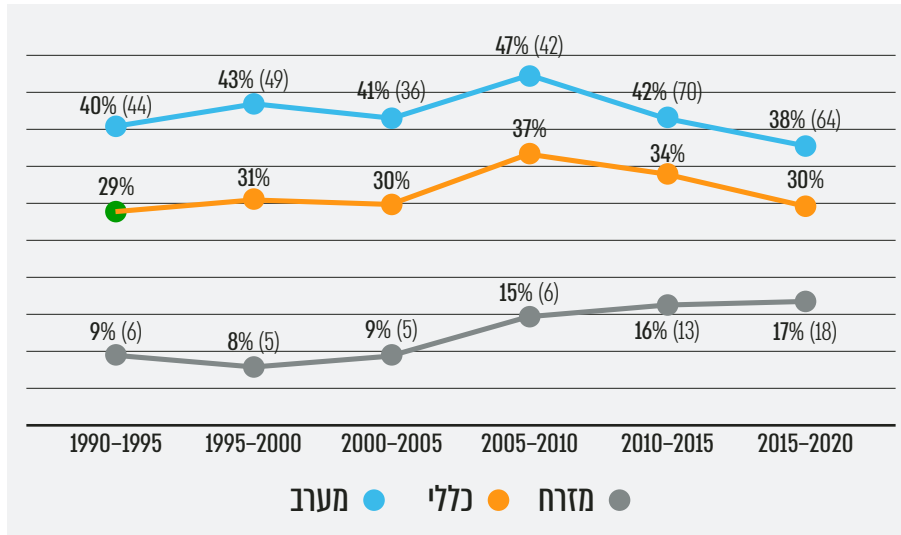
לסיכום, להלן החלוקה לצדדים:

**מזרח — הפקולטות למדעים מדויקים, למדעי החיים ולהנדסה.**

**מערב — הפקולטות למדעי הרוח, למדעי החברה, לחינוך, לאומנות, לעבודה סוציאלית, לניהול, למשפטים ולרפואה.**

# 3

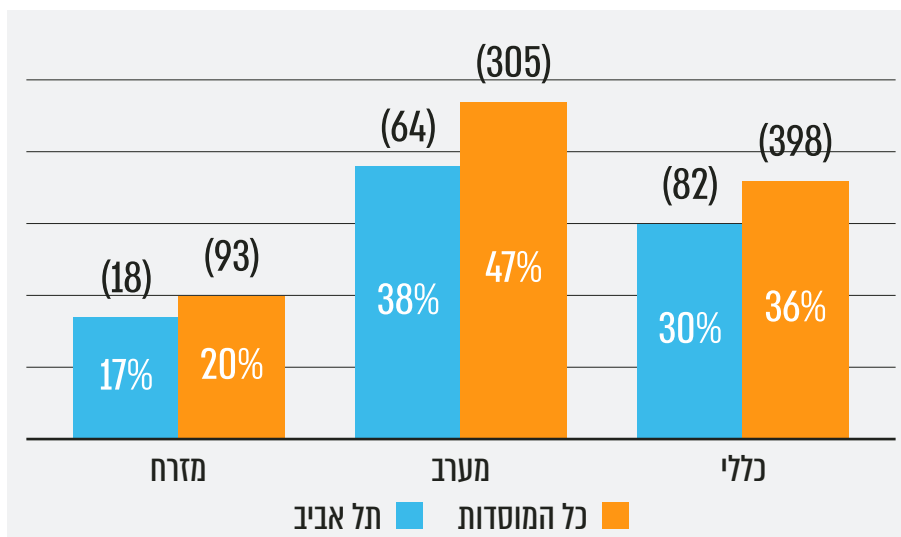
## שיעור הנשים בקבלה



**תרשים 3.** שיעור הנשים בקבלה לאורך 30 שנה עבור החוקרים והחוקרות במסלול רגיל, כולל במשרה חלקית ו/או שהות במסלול שאינו רגיל בחלק מהזמן. מספר הנשים האבסולוטי מופיע בסוגריים.

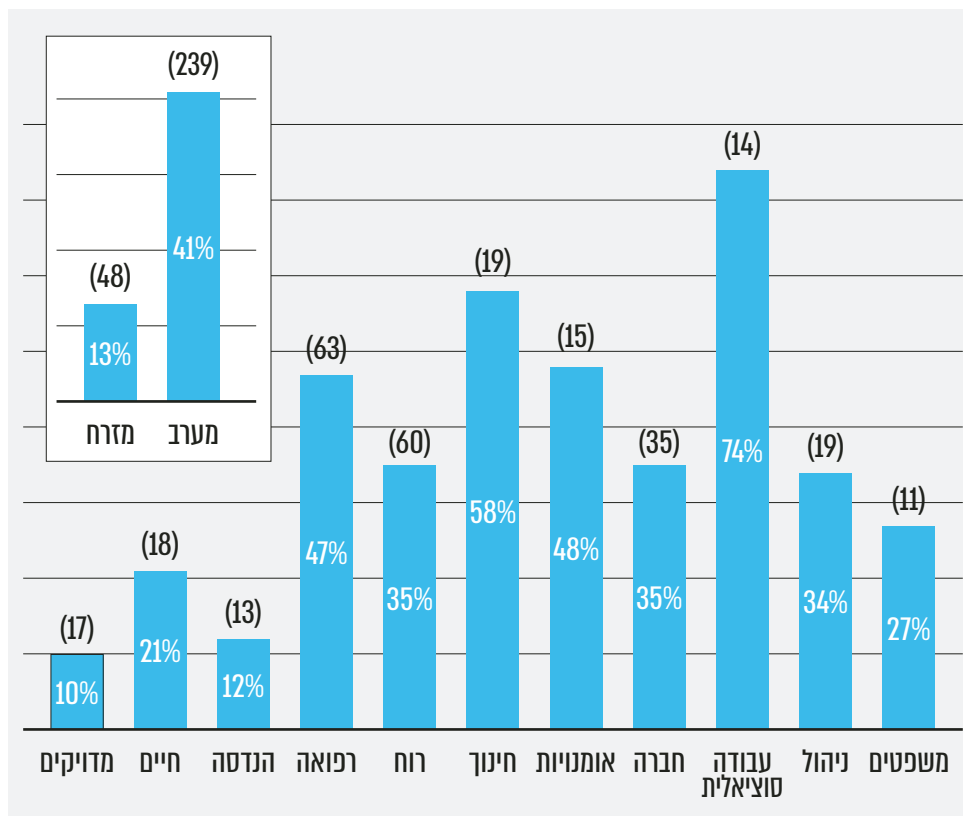
התרשים לעיל מציג את שיעור הנשים בקבלה ב־30 השנים האחרונות. בצד המערבי השיעור פחות או יותר קבוע, והשינויים בין השנים אינם מובהקים סטטיסטית. בצד המזרחי יש שינוי מובהק וכיכר מאוד בעשור האחרון, כשיעור הנשים כמעט שהוכפל.

בתרשים המצורף ניתן לראות השוואה בין שיעור הנשים בקבלה באוניברסיטת תל אביב בשנים 2015 עד 2020 (כולל) לבין שיעור הקבלה בכלל האוניברסיטאות בארץ באותה התקופה. לפי נתוני הוות"ת, שיעור הנשים הארצי בקבלה (בכלל אוניברסיטאות המחקר, כולל מכון ויצמן ולא כולל את אריאל) בשנים אלו הוא 36%; במקצועות השייכים לצד המערבי השיעור הוא 47% ובמקצועות השייכים לצד המזרחי השיעור הוא 20%. הפער בצד המזרחי הוא קטן ולא מובהק סטטיסטית, אולם הפער בצד המערבי בשיעור הנשים בקבלה באוניברסיטת תל אביב נמוך מהממוצע הארצי באופן מובהק.



**תרשים 4.** שיעור הנשים בקבלה בשנים 2015-2020 (כולל) באוניברסיטת תל אביב, לעומת הממוצע הארצי באותה התקופה. הממוצע הארצי חושב באוניברסיטאות המחקר, כולל מכון ויצמן ולא כולל אריאל (מתוך נתוני הוות"ת). הפער במערב מובהק (הפער במזרח לא מובהק). מספר הנשים שהתקבלו מופיע בסוגריים.

לבסוף מוצג שיעור הנשים מתוך הסגל הפעיל בסוף 2020 באוניברסיטת תל אביב. כצפוי, שיעור זה הוא ממוצע של שיעורי הקבלה ב־30 השנים האחרונות.

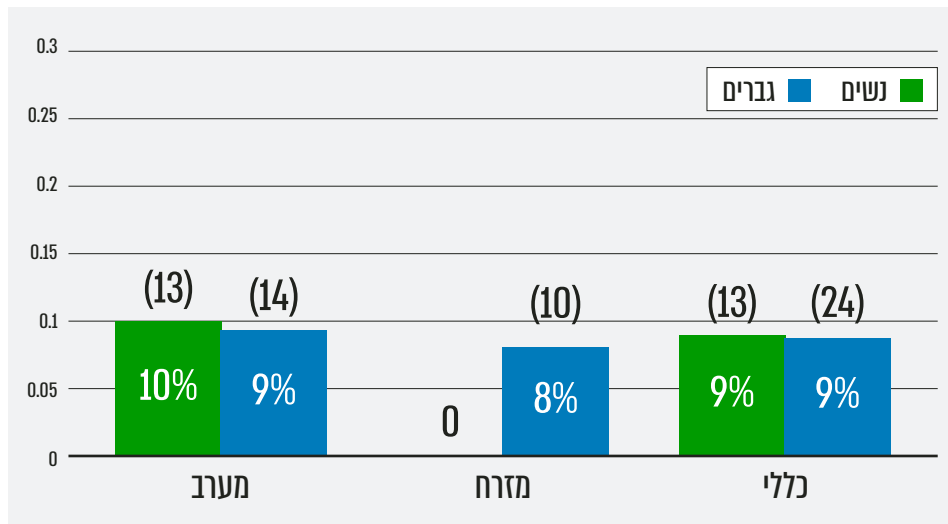


**תרשים 5.** שיעור הנשים בסגל הבכיר בשנת 2020, בחלוקה לפקולטות, מתוך כלל החוקרים והחוקרות במסלול רגיל, כולל במשרה חלקית ו/או שהות במסלול שאינו רגיל בחלק מהזמן. מספר הנשים האבסולוטי מופיע בסוגריים.

# 4

## שיעור מקבלי הקביעות

מאחר והנתונים שבידינו מציגים את תמונת המצב של הסגל בארבע נקודות זמן, אי אפשר לדעת במדויק אילו חוקרים עזבו כי לא קיבלו קביעות ואילו עזבו מרצונם לפני שקיבלו קביעות. כדי להעריך את שיעור החוקרים והחוקרות שעזבו או הועזבו ללא קביעות, בחנו את קבוצת החוקרים שהתקבלו בין השנים 2000 ל-2013. מתוך קבוצה זו מצאנו את כל החוקרים והחוקרות שעזבו או הועזבו מבלי שמופיע בנתונים שקיבלו קביעות. זוהי הערכה טובה, אך לא מדויקת, מאחר שיתכן שישנם חוקרים שקיבלו קביעות ועזבו בין נקודות הזמן שעליהן יש לנו מידע (למשל חוקר שקיבל קביעות ב-2011 ועזב ב-2014 יופיע כחוקר שעזב בין 2010 ל-2015 מבלי שהייתה לו קביעות ב-2010, נקודות הזמן האחרונה שבה יש לנו מידע עליו). נוסף על כך, חוקרים שהתקבלו ועזבו בתוך שנים ספורות, בין נקודות הזמן שבהן נתון המידע, לא מופיעים במדגם.

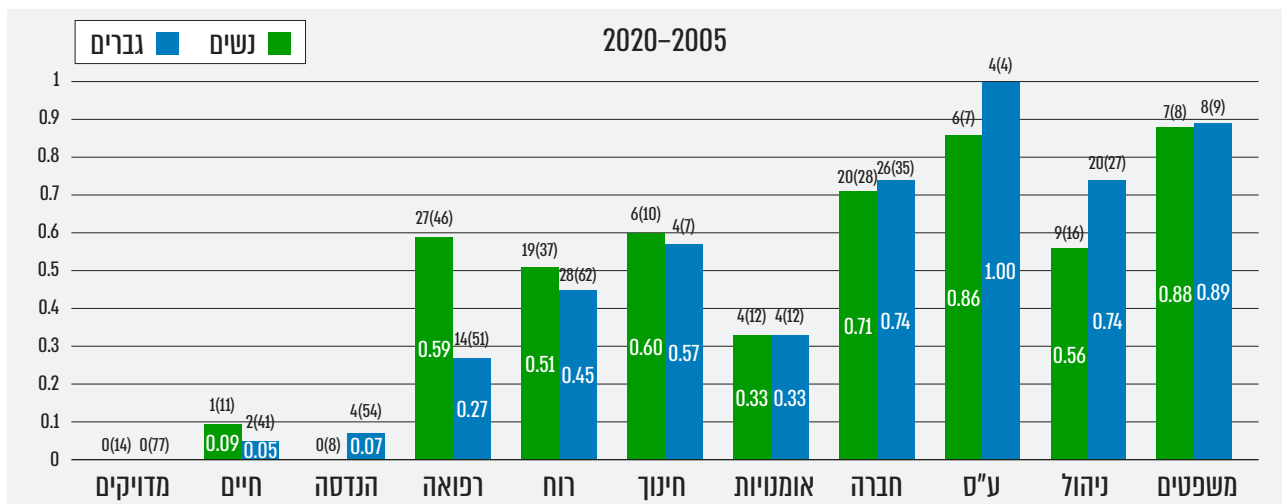


**תרשים 6.** הערכה (ראו טקסט) של שיעור החוקרים והחוקרות שעזבו ללא קביעות (בין אם מכיוון שהופסקה עבודתם ובין אם מסיבה אחרת) מבין אלו שהתקבלו בין השנים 2000 ל-2013 (כולל), ללא קביעות, בדרגת מרצה או מרצה בכיר. בסוגריים מופיע המספר האבסולוטי של העוזבים. הפער במזרח אינו מובהק.

**מהתרשים עולה כי שיעור העוזבים ללא קביעות נמוך מ-10% וכי אין פער מגדרי מובהק בשיעור העזיבה (לפני קבלת הקביעות) מרצון או בעקבות הפסקת עבודה.**

# 5

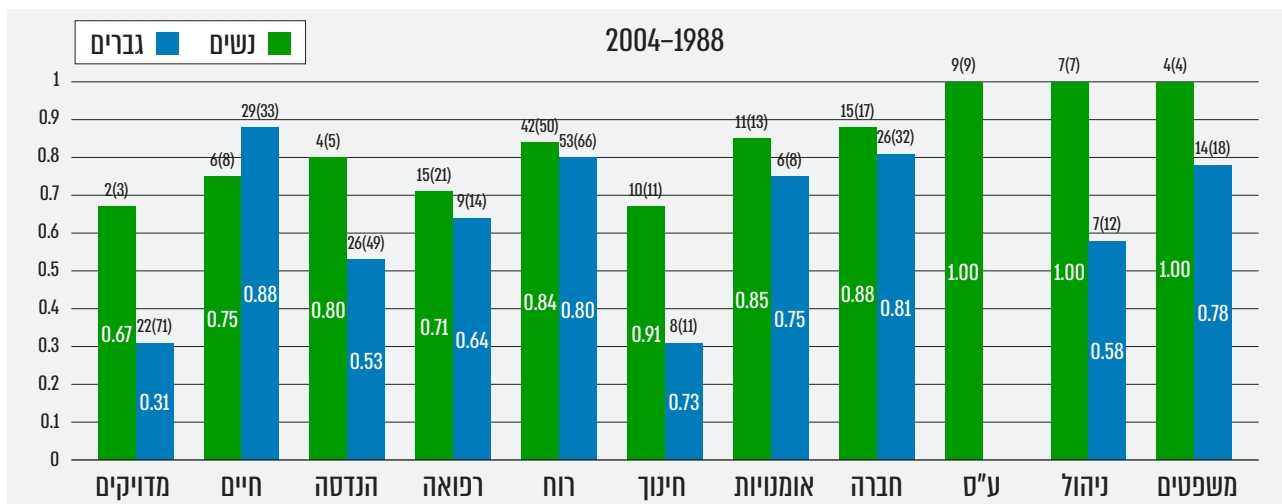
## דרגת קבלה



**תרשים 7.** שיעור המתקבלים בדרגת מרצה מסך המתקבלים בדרגת מרצה או מרצה בכיר/ה, ללא קביעות, לפי פקולטה ומגדר עבור חוקרים וחוקרות שהתקבלו בין השנים 2005 ל-2020. מספר המתקבלים בדרגת מרצה מופיע מעל העמודות וסך המתקבלים בדרגת מרצה או מרצה בכיר/ה מופיע בסוגריים.

התרשים לעיל מראה את שיעור המתקבלים בדרגת מרצה מסך המתקבלים בדרגת מרצה או מרצה בכיר/ה, ללא קביעות, לפי פקולטה ומגדר, עבור חוקרים וחוקרות שהתקבלו בין השנים 2005 ל-2020. מהתרשים עולות כמה נקודות. ראשית, שיעור הנשים והגברים שמתקבלים בדרגת מרצה דומה בכל הפקולטות, פרט לרפואה. בדיקה של הנתונים בפקולטה לרפואה מראה שמקור הפער הוא שונות פנימית במאפיינים של בתי הספר בפקולטה זו (אפקט סימפסון). למשל, בבית הספר למקצועות הבריאות יש שיעור גבוה מאוד של נשים (78%), ורוב המתקבלים לבית ספר זה מתחילים כמרצים (83%). לעומת זאת, בבית הספר לרפואה שיעור הנשים נמוך יותר (39%), ורק חלק קטן מתחיל בדרגת מרצה (15%). המסקנה היא כי **באוניברסיטת תל אביב אין כיום פער מגדרי בדרגת הקבלה באף אחת מהפקולטות**. נקודה מעניינת נוספת שעולה מהתרשים היא הפער הגדול בדרגת הקבלה בין הצד המזרחי בקמפוס לבין צידו המערבי.

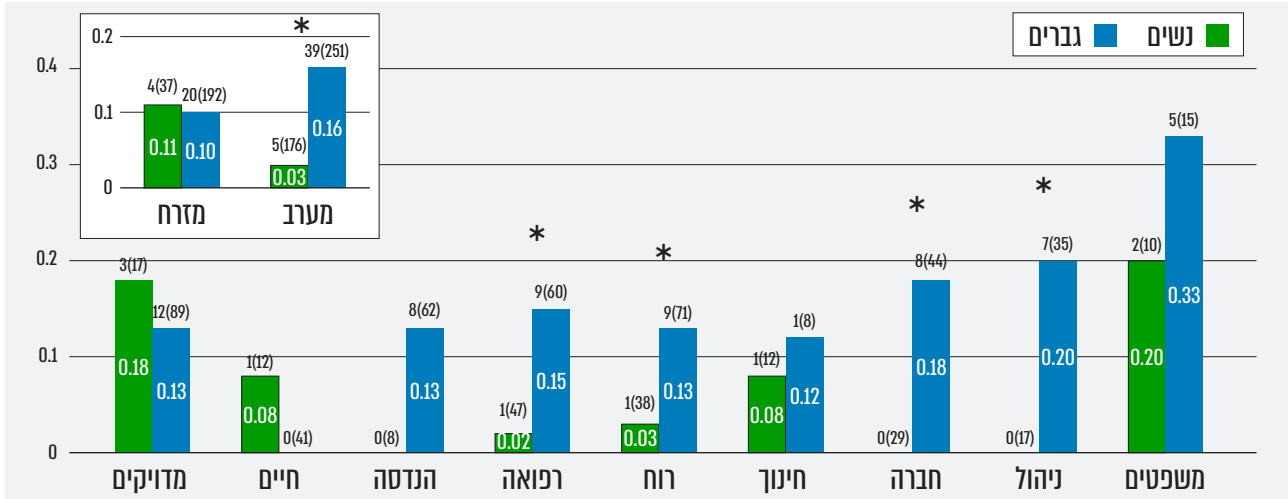
מעניין להסתכל על המאפיינים של דרגת הקבלה בעבר. בתרשים למטה מופיע שיעור המתקבלים כמרצה בין השנים 1988 ל-2004. בתרשים רואים שבתקופה זו היה פער מגדרי בדרגת הקבלה, ובחלק מהפקולטות היה שיעור הנשים שהתקבלו בדרגת מרצה גבוה יותר בכ-10% משיעור הגברים. אפשר גם לראות שבכלל הפקולטות היה בעבר שיעור המתקבלים כמרצה גבוה יותר מאשר היום. בפרט, שיעור הקבלה כמרצה בצד המזרחי עמד על כ-50%, בעוד שהיום שיעור זה הוא אפסי.



**תרשים 8.** זהו לתרשים 7, עבור חוקרים וחוקרות שהתקבלו בין 1988 ל-2004.

# 6

## קליטת בכירים (senior hires)



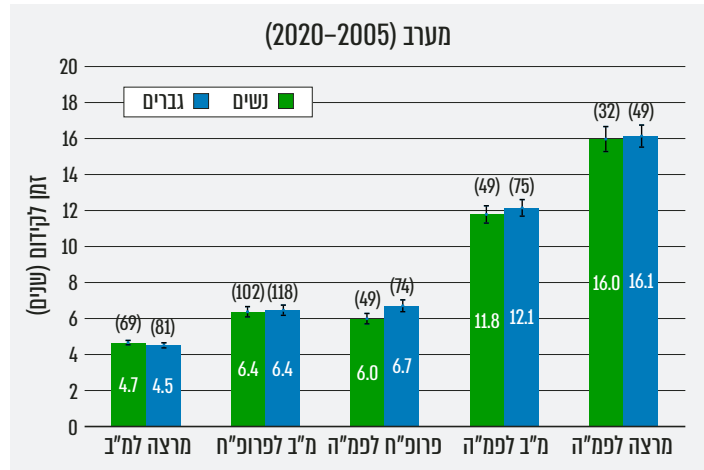
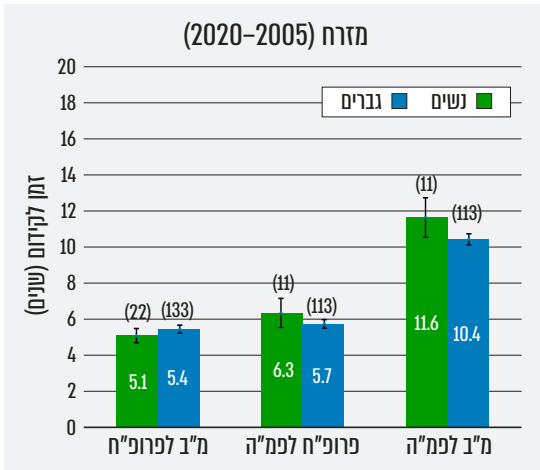
**תרשים 9.** שיעור המתקבלים בדרגת פרופסור חבר או פרופסור מן המניין מתוך סך המתקבלים בין שנת 2005 לשנת 2020, לפי פקולטה ומגדר. בפקולטות שאינן מופיעות לא נשכרו בכירים בתקופה זו. מספר המתקבלים הבכירים מופיע מעל העמודות וסך המתקבלים מופיע בסוגריים. תחומים שבהם הפער המגדרי מובהק ביותר מ-90% (בהנחה שההסתברות לשכירת בכירים בכל מגדר מתפלגת בינומית) מסומנים בכוכבית.

התרשים לעיל מראה את שיעור הקליטה של חברות וחברי סגל בדרגות בכירות (פרופסור חבר ופרופסור מן המניין). מהתרשים עולה ששיעור הגברים מבין הבכירים שנקלטים גבוה בהרבה משיעור הנשים בחלק גדול מהפקולטות ששייכות לצד המערבי. בצד המזרחי אין עדות לפער כזה.

# 7

## קצבי הקידומים

### קצבי קידומים בחלוקה לאגפים



**תרשים 10.** הזמן הממוצע לקידום מדרגה לדרגה בחלוקה מגדרית במזרח ובמערב. הממוצע חושב לפי כל הקידומים באוניברסיטת תל אביב מאז תחילת שנת 2005 ועד לסוף שנת 2020 עבור חוקרים וחוקרות במסלול רגיל ובמשרה מלאה. פסי השיגאה מסמנים את הערך של שיגאת התקן של הממוצע. בסוגריים מופיע מספר הקידומים שעליו נערך המיצוע.

התרשימים לעיל מציגים את הזמן הממוצע לקידום מדרגה לדרגה, בחלוקה מגדרית במזרח ובמערב. המדגם הוא כלל הקידומים שנעשו באוניברסיטת תל אביב בין השנים 2005 ל-2020 עבור חוקרים וחוקרות במסלול רגיל ובמשרה מלאה. מהתרשים עולה שאין פער מגדרי בקצב הקידום ברמה האוניברסיטאית. בהמשך נציג תרשימים של קצבי הקידום בחלק מהפקולטות, אבל תחילה אנו רוצים לדון בקצרה בבחירת המדגם.

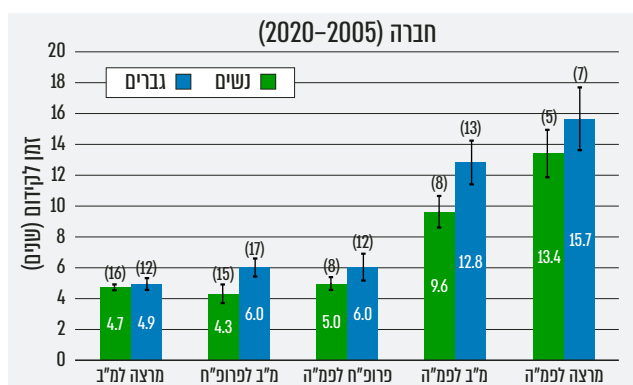
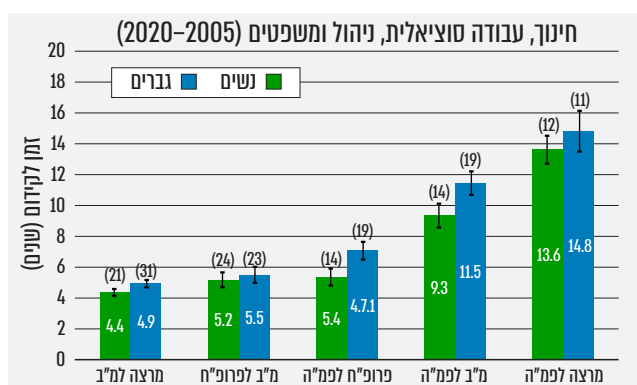
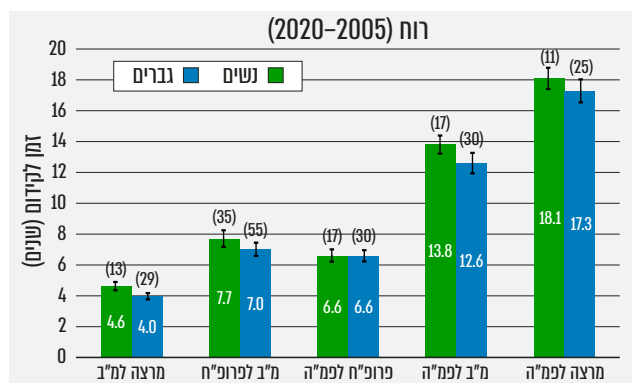
### הטיות אפשריות במדגמים שונים

בכל מדגם שנבחר תהיה הטיה כלשהי של קצבי הקידומים (והיא יכולה להשפיע על פערים מגדריים, אם יש כאלו). לדוגמה, מדגם פשוט שמשמשים בו לעיתים קרובות הוא ממוצע של זמני הקידום של קבוצת חוקרים מסוימת ברגע נתון – למשל, כל חברי הסגל הפעילים כיום. במדגם כזה לא ייכללו באופן טבעי קידומים של חברי סגל שיקודמו בעתיד. ככל שהזמן לקידום ארוך יותר, כך הסיכוי שהקידום לא נעשה עד היום הוא רב יותר, ולכן במדגם כזה יחסר זמני קידום ארוכים והממוצע יהיה מוטה כלפי מטה. כדי להמחיש זאת, נסתכל על שני חוקרים שהתקבלו לפני חמש שנים: הראשון קודם לאחר ארבע שנים והשני יקודם רק בשנה הבאה, לאחר שש שנים. הקידום המהיר יותר של הראשון ייכלל במדגם, אך קידומו האיטי יותר של השני לא ייכלל. חיסרון נוסף של המדגם הנ"ל הוא "ערבוב" של קידומים שנעשו בשנים האחרונות עם קידומים שנעשו לפני כ-30 שנים, ולכן הממוצע לא יאפיין בהכרח את המצב היום. כדי להתגבר על רוב ההטיות, בחרנו כמדגם את כל הקידומים שנעשו בין שנת 2005 לשנת 2020. מדגם זה הוא גדול מספיק ואינו סובל משתי הבעיות שהזכרנו. מאחר שהמדגם כולל קידומים בשנים מסוימות ולא קידומים של חברי סגל מסוימים, אין הטיה כלפי מטה בשל אי-התחשבות בקידומים עתידיים. נוסף על כך, מדגם זה מאפיין את קצב הקידומים הנוכחי. לעומת זאת, המדגם הזה סובל משתי הטיות אחרות, שאותן יש באפשרותנו לבדוק, חלקית לפחות. הראשונה היא שמאחר שאין לנו מידע על חברי סגל שהתקבלו לפני 1988, חסרים במדגם קידומים של חברי סגל אלו, שנעשו בין השנים 2005 ל-2020. אם מישהו התקבל, למשל, בשנת 1987 וקודם לדרגת פמ"ה לאחר 20 שנה, הוא לא יופיע במדגם (זו הטיה כלפי מטה שאמורה להשפיע כמעט אך ורק על קידום לפמ"ה). כדי לבדוק שהטיה זו לא משפיעה על פערים מגדריים, חזרנו על החישוב עבור מדגם הכולל את כל הקידומים בין שנת 2010 לשנת 2020 ווידאנו שהתוצאות דומות. ההטיה השנייה היא שהמדגם לא מתחשב בחברי סגל שיפרשו ללא שקודמו לדרגת פמ"ה. לשם הערכה של הטיה זו, אנו בודקים בהמשך את שיעור החוקרים הפעילים כיום שהתקבלו לפני שנת 2000 ועדיין לא קודמו לפמ"ה, וחלקם ככל הנראה לא יקודם לדרגת פמ"ה

עד הפרישה. לבסוף, נוסף למדגם שאת תוצאותיו אנו מציגים פה, בדקנו כמה מדגמים אחרים כמו הקידומים של כל חברי הסגל הפעילים בשנת 2020 והקידומים של כל חברי הסגל שהתקבלו בטווח שנים מסוים (למשל לפני השנים 2005 או 2010). התוצאות של כל המדגמים היו עקביות מבחינת קיומם או היעדרם של פערים מגדריים.

## קצבי קידומים בחלוקה לפקולטות

בבחינה של קצבי הקידום בכל אחד מהאגפים לא נמצאו פערים מגדריים מובהקים, וזהו גם המצב בבחינה של כל אחת מהפקולטות בצד המזרחי. אולם בצד המערבי נמצאו פערים כאלו – בחלק מהפקולטות נשים מקודמות מהר יותר ובחלקן הן מקודמות לאט יותר.



**תרשים 11.** זהה לתרשים 10 עבור מדעי הרוח, מדעי החברה ושילוב של חינוך, עבודה סוציאלית, ניהול ומשפטים.

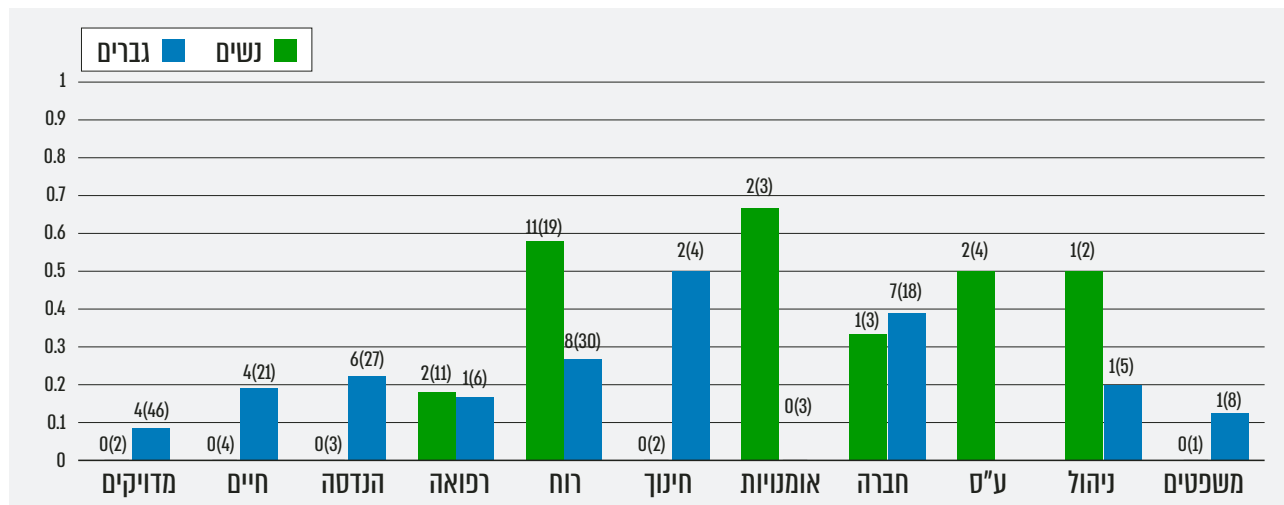
במדעי הרוח נשים מקודמות לאט יותר בכשבעה עד שמונה חודשים בממוצע – הן מדרגת מרצה לדרגת מרצה בכירה והן מדרגת מרצה בכירה לדרגת פרופסור חבר. פער זה מסתכם לעיכוב של כשנה בקידום ממרצה לפמ"ה בקרב נשים. נוסף לכך, כפי שנראה בהמשך, ישנו ככל הנראה שיעור גבוה יותר של נשים במדעי הרוח שלא מקודמות כלל לדרגת פמ"ה. לעומת זאת, כמעט בכל שאר הפקולטות בצד המערבי, נשים מקודמות מהר מגברים בשלבים השונים, עד לפער מצטבר של כשנתיים-שלוש לטובת קצב הקידום של נשים ממרצה לפמ"ה. נציין שבבדיקה של כל אחת מהפקולטות – חינוך, עבודה סוציאלית, ניהול ומשפטים – בנפרד, נשים מקודמות מהר יותר מגברים, אם כי בהפרדה כזו המספרים בכל פקולטה לא מאפשרים מובהקות גבוהה של הפער, ולכן איחדנו את הנתונים עבור הפקולטות הללו.

## חוקרים וחוקרות שלא קודמו לפמ"ה

לבסוף בחנו את שיעור החוקרים והחוקרות הפעילים בשנת 2020 שהתקבלו לפני שנת 2000 (ולאחר שנת 1988) ולא קודמו לדרגת פמ"ה. זו הערכת יתר של שיעור החוקרים שלא יקודמו לדרגה זו עד הפרישה. מהתרשים המצורף רואים כי בצד המזרחי שיעור זה נמוך למדי וכי הוא נע בין 10% ל-20%, ללא פער מגדרי מובהק. בצד המערבי שיעור זה גבוה יותר, אם כי ברוב התחומים ישנם רק חברי סגל פעילים ספורים שהתקבלו לפני שנת 2000, וכך אי אפשר ללמוד מנתון זה הרבה, ובכל מקרה השפעתו מועטה. החריגים הם מדעי הרוח ומדעי החברה, עם 21 ו-49 חברי סגל, בהתאמה, שהתקבלו לפני שנת 2000. בשני התחומים הללו שיעור החוקרים שלא קודמו לדרגת פמ"ה הוא כ-40%. אולם בעוד במדעי החברה אין פער מגדרי בולט, במדעי



הרוח ישנו פער מובהק – 58% מהנשים לא קודמו, לעומת 27% מהגברים. תוצאה זו מצטרפת לקידום האיטי יותר בין הדרגות של נשים במדעי הרוח.

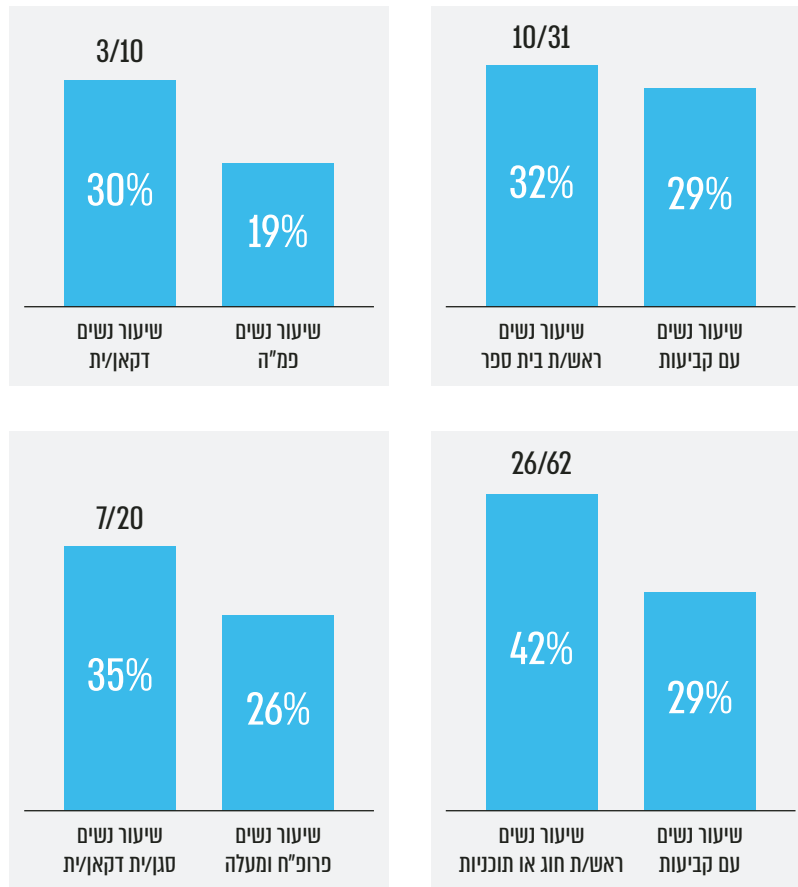


**תרשים 12.** שיעור החוקרים שהתקבלו לפני שנת 2000 (ולאחר שנת 1988) ולא קודמו לדרגת פמ"ה עד לסוף שנת 2020, לפי מגדר ותחום.

# 8

## ייצוג נשי בתפקידי ניהול בדרגות הביניים

לבחינת ייצוג נשים בתפקידי ניהול בדרגות הביניים, השגנו את רשימת נושאי התפקידים באוניברסיטת תל אביב באמצע שנת 2021 וחישבנו את שיעור הנשים מבין הנושאים בתפקיד דיקן/ית, סגן/ית דיקן/ית, ראש/ת בית ספר וראש/ת חוג או תוכנית. כדי לבדוק אם קיימת הטיה מגדרית בתהליך האיוש של התפקידים הללו, יש להשוות שיעור זה לשיעור הנשים בקבוצת הזכאים להתמנות לתפקיד. קבוצה זו אינה ברורה עבור כל התפקידים. למשל, ישנם בתי ספר שבהם רק פמ"ה יכול/ה לאייש את תפקיד ראש/ת בית הספר, בשעה שישנם בתי ספר שבהם גם מרצה בכיר/ה עם קביעות יכול/ה לאייש את התפקיד. לכן לכל תפקיד בחרנו את הקבוצה הקרובה ביותר, עם העדפה לקבוצה שבה שיעור הנשים גבוה יותר (למשל, עבור ראשי בית ספר בחרנו את קבוצת כל חברי הסגל עם קביעות, שבה שיעור הנשים גבוה מאשר בקבוצת כל הפרופסורים מן המניין). מהתרשימים אפשר לראות שנכון לאמצע שנת 2021 לכל הפחות, **בכל תפקידי הניהול בדרגות הביניים שיעור הנשים גבוה משיעורן בקבוצה שממנה נבחרים בעלי התפקידים.**



**תרשים 13.** שיעור הנשים מבין הנושאים בתפקיד דקן/ית, סגן/ית דקן/ית, ראש/ת בית ספר וראש/ת חוג או תוכנית, בהשוואה לקבוצה שממנה חברי וחברות סגל זכאים להתמנות לתפקיד. בתפקידי דקן נכללים תשעה דקני הפקולטות ודיקנאט הסטודנטים. מעל העמודות של כל תפקיד מופיע מספר הנשים (משמאל) והמספר הכללי (מימין).

## סיכום

---

דוח זה מציג ניתוח של נתוני הקביעות והקידום בחתך מגדרי ודיסציפלינרי של חברי וחברות הסגל הבכיר באוניברסיטת תל אביב, מרגע הקבלה כחברי סגל ועד הגיעם לדרגת פרופסור מן המניין, כולל ייצוג בתפקידי ניהול בדרג הביניים. המסקנה המרכזית העולה מהדוח היא שאין באוניברסיטת תל אביב פערים מגדריים ברמה האוניברסיטאית באף אחד משלבי הקידום והקביעות. נמצאו פערים רק בחלק קטן מהנושאים בפקולטה כזו או אחרת (כולן בצד המערבי), בחלקם לטובת נשים ובחלקם לרעתן.

הפערים המגדריים המרכזיים שעולים מהניתוח הם בשיעור הנשים בקבלה, וכאן הפער גדול בייחוד בצד המזרחי. המקור לפער זה אינו אפשרי לבדיקה באמצעות הנתונים שהוצגו בדוח זה. עם זאת, נדגיש שזו בעיה כלל-עולמית שיש לה גורמים רבים, הנפרשים על פני שלבים שונים (החל מבית הספר ועד לפוסט-דוקטורט). אנו מתכוונים לנסות ולהבין בניתוח עתידי את המקור לפערי הייצוג בקבלה.