

הפודקאסט: מסע הקסם המדעי, מבית מכון ויצמן למדע

קידום נשים במדע

יבשם עזגד עם פרופ' ליאה אדדי, פרופ' דניאלה גולדפרב ופרופ' שרון רבין מרגליות

יבשם עזגד: שלום. אתם מאזינים לפודקאסט מסע הקסם המדעי המביא חדשות מדע ותרבות בשפה ידידותית מחזית המחקר והיצירה במכון ויצמן למדע. אני יבשם עזגד. החלק היחסי של נשים מדעניות בדרג של ראשי קבוצות המחקר בארץ ובעולם קטן משמעותית מחלקן היחסי באוכלוסייה. הנתון הזה מעניין במיוחד בין היתר מפני שחלקן היחסי של מקבלות תואר ד"ר במדעים גדול בהרבה. משהו ככל הנראה קורה למדעניות הצעירות בדרך משלב קבלת הדוקטורט ועד להתמודדות על משרה אקדמית. בפרק הזה של הפודקאסט "מסע הקסם המדעי" ננסה להבין מהם המכשולים האלה והאם וכיצד אפשר להתגבר עליהם. סביב השולחן שלנו אנו מארחים הפעם את פרופ' ליאה אדדי שבנוסף לעבודתה כמדענית, היא גם יועצת לנשיא מכון ויצמן למדע לקידום נשים במדע. את פרופ' דניאלה גולדפרב שכיהנה בתפקיד זה בעבר, גם היא ממכון ויצמן למדע ואת הפרופ' למשפטים שרון רבין מרגליות מהמרכז הבינתחומי שכיהנה בין היתר כדיקנית הפקולטה למשפטים במרכז הבינתחומי ואשר חוקרת את תופעת ההטיה המגזרית התעסוקתית. אולי כדאי שנפתח בשאלה עקרונית שמעלים גורמים לא מעטים במערכת האקדמית בארץ ובעולם. אפשר לתמצת את התפיסה שלהם באמירה שההתקדמות באקדמיה מחייבת התמודדות ושם יש מעט נשים במעמד של ראשי קבוצות, זה ככל הנראה לא נובע מאפליה אלא מכך שהן מעדיפות להימנע מההתמודדות הזאת ומסתפקות במשרה בדרג אחר, או בכלל לעבור מהאקדמיה לתעשייה ולמסגרות אחרות. אם כן, פרופ' רבין מרגליות, האם באמת יש אפליה נגד נשים באקדמיה? איך בוחנים את השאלה הזאת?

פרופ' רבין מרגליות: זו שאלת השאלות כי כפי שציינת יש איזושהי תנועת, נוהגים לתאר את זה כ"תנועת מספריים" או "מזלף דולף" שבו בין השלב של תחילת הקריירה האקדמית, בין אם זה תואר ראשון, שני או שלישי, ועד לשלב שאנחנו מגיעים

לארץ המובטחת של קידומים, פרופסור, פרופסור מן המניין, ראשי קבוצות במחקר, אנחנו רואים ירידה באחוזים של שיעור הנשים שמגיעות לשלבים המאוחרים של השרשרת האקדמית. ויש למעשה 4 הסברים שנוהגים לתת לתופעה הזאת, אתה ציינת אחת שמדבר על ההעדפות האישיות של נשים במהלך הקריירה. זאת דעה מקובלת שבאה ואומרת: הן לא רוצות מספיק. יש שיטה מעודנת להגיד את זה שהנושאת הדגל היום היא שרל סנדברג מפייסבוק. היא עוטפת את זה בעטיפה שהיא יותר קלה לבליעה שהיא אומרת למעשה "you need to lean in". אתה צריך, נשים צריכות לקחת את האחריות לקריירה שלהם. זה החלטה אישית. זה כמובן עמדות שמאד מתכתבות עם העמדות הליברליות שלנו ונאו-קפיטליסטיות שבאות ומדברות על אחריות אישית. הנה יש את כל ההזדמנויות, אישה יכולה לקבל את אותן החלטות. אנחנו כמובן נעזור לה. אז זו עמדה אחת שמקובלת. לצד העמדה הזאת יש עוד לפחות שלושה הסברים שאני ארצה להתעכב על שניים מהם כי הם חזק מאד בשיח הישראלי. העמדה הראשונה שכמובן יש לה שרידים, מדברת על אפליה מכוונת או אפליה סטטיסטית כנגד נשים. אני לא חושבת שהיום זה הסבר שרלוונטי כדי לטפל בתופעה. אני לא חושבת שזה מה שקורה היום בשדרות האקדמיה גם בארץ וגם בעולם. אבל שני הסברים שונים נוספים שהם במרכז השיח, אחד זה העמדה שמקבלים היום רוב המוסדות להשכלה גבוהה וגם המועצה להשכלה גבוהה בארץ, באים ואומרים "יש הרבה חסמים מבניים". אנחנו צריכים לטפל בכל מיני חסמים מבניים, שרידים היסטוריים שאולי פוגעים ביכולת של נשים להשתלב כמו גברים. אז הדוגמאות הבולטות זה הדרישה של הפוסטדוק לנסוע לפוסטדוק בעיקר במדעים אבל לא רק בחו"ל, השתלמות שזה קשה יותר לנשים בגלל נסיבות משפחתיות, לא ניכנס לזה.

יבשם עזגד :

ובמקרה של ישראל, הדרישה היא שהפוסטדוק הזה יהיה בחו"ל, שזה מקשה עוד יותר.

פרופ' רבין מרגליות: כן, נסיעה לחו"ל. גם אחר כך נסיעה לכנסים שלא תמיד זה יותר קשה אולי לנשים היום בארץ כשהתקופה הזאת חופפת לתקופה שבה מגדלים ילדים קטנים. יש עוד חסמים שמדברים עליהם. אולי חברותיי ירחיבו אחר כך. אני רוצה באמת להתעכב על חסם שאני חושבת שהוא גם מרכזי והוא פחות מדובר,

זה הנושא של ההטיות הסמויות. מה קורה גם בפידרים לקידום שזה מכתבי ההמלצה, מערכות של מחקר של עובדים, של חוקרים, הזמנה לכנסים, יצירת מעמד בז של כוכב לאנשים בתהליך שהרבה פעמים נגוע בהטיות סמויות, ויש היום הרבה מאד מחקרים שתומכים בכך שבפידרים לקידום נכנסות אותן הטיות שגורמות להערכת חסר להישגים של נשים שהן שוות ערך לגברים. והטיה נוספת קורית בשלב של ההחלטה הסופית, בקידום, שניזונה בין היתר על ההטיות של הפידרים הקודמים, כי אנחנו מסתמכים על מכתבי ההמלצה, ציטוטים ונושאים נוספים שאולי נגועים בהטיות. התהליך הזה הוא מאד סובייקטיבי ואנחנו יודעים שככל שההחלטה היא סובייקטיבית, היא עצמה יש חשש שתהיה נגועה באותן הטיות. מכיוון שההליכים האלה מתנהלים בחדרי חדרים, יש עליהם גם פחות פיקוח שיפוטי או בכלל גישה למידע הזה. ויש היום מספר מחקרי שטח שמצביעים על הטיות בתהליך ההחלטה הסופית. זה גם יכול להיות על מענקי מחקר ונושאים נוספים. אז אני חושבת שזה נושא שמוסדות להשכלה גבוהה צריכים להתמודד איתם בנוסף לנושא של החסמים המבניים שהרבה מאד מוסדות עושים היום צעדים ובטח נשמע, לטפל בבעיות המבניות שהן לא פחות חשובות כמובן, ונושא ההטיה הוא גם נושא שנצטרך לתת עליו את הדעת ואולי נשוחח עליו בהמשך. יש לגביו טאבו מכיוון שהוא נושק לעוד נקודה שהיא מאד בעייתית וזו השאלה עד כמה אנחנו יכולים להעריך אובייקטיבית איכות של מחקר, בלי קשר לנשים- גברים. ומכיוון שההטיה נכנסת במקום שההערכה היא סובייקטיבית, אנחנו רוצים להאמין שאנחנו יודעים להעריך באופן אובייקטיבי. יש התנגדות מתוך המוסדות עצמם לעצם התהייה האם משתרבות אותן הטיות.

יבשם עזגד :

אם כן, פרופ' רבין מרגליות את ממקדת אותנו בהטיה בלתי מודעת. כלומר, אלה שמפעילים את ההטיה הזאת הם לא מודעים לכך. זה אפשר לומר כמעט קורה להם ואולי זאת הנקודה שכדאי לעבור לפרופ' אדדי ולשאול כיצד ההטיה הזאת משפיעה על הנשים עצמן שמציגות את מועמדותן לתפקידים ולמשרות. יש דבר אחד שאני רוצה להדגיש בהתחלה, וזה מה שאנחנו פוגשים כל הזמן במכון, במיוחד במכון ויצמן. הגברים אומרים "אבל אצלנו זה לא קורה". זאת

פרופ' אדדי :

אומרת כל מה שאתן אומרות, את אומרת הוא נכון בעולם, אבל אצלנו זה לא קורה.

יבשם עזגד :

אנחנו טובים יותר.

אנחנו, לא יודעת אם טובים יותר, אבל אנחנו שונים. וזה קורה ועוד איך זה קורה, דווקא בגלל שזה סמוי, הרבה יותר קשה להוכיח את זה. אבל מאד קל להוכיח את זה כשמדברים עם הנשים עצמן ורואים את זה איך שזה נשפיע על הנשים. קודם כל מי מאיתנו לא פגש עשרות פעמים את המקרה שמתקשרים בטלפון וחושבים שאנחנו המזכירות של הפרופסור. או ש-

פרופ' אדדי :

זה עדיין קורה?

יבשם עזגד :

כן.

פרופ' גולדפרב :

זה עדיין קורה, כן. או שפוגשות אותנו ואנחנו אומרות שאנחנו מדעניות, אז שואלים אותנו "אצל איזה פרופסור את עובדת?" זה קורה המון. הרבה מהדברים האלה אני מקווה שהם יעברו ברגע שאחוזי נשים-

פרופ' אדדי :

יעלו.

יבשם עזגד :

באקדמיה יעלו. לאט לאט אני מקווה שזה יעבור. אבל יש המון תופעות שנובעות מזה. עוד תופעה שהיא מאד שכיחה בגלל שיש כל כך מעט נשים באקדמיה, אז אם אנחנו משתפות פעולה, אנחנו משתפות פעולה עם גברים. וזה מאד נפוץ שמדברים איתנו או שמדברים על מישהי אחרת שמשתפת פעולה עם גברים, ההנחה היא שהיחסים בין הגבר לאישה הם לא רק היחסים של עבודה.

פרופ' אדדי :

הם היררכיים באיזושהי צורה.

יבשם עזגד :

הם היררכיים או שבכנסים זה קרה לי המון, שהם חשבו שאני אשתו של הגבר שאני עובדת איתו, משתפת פעולה איתו. ואני יודעת שכרגע זה גם לאחורות. אז איזה השפעה יש לזה במיוחד לעניין שיש כל כך מעט נשים על הנשים עצמן? דוגמא אחת מהשבוע, השבוע היה יריד תעסוקה במכון ויצמן וכמה מהסטודנטיות שלי הלכו לדבר ולשמוע, סטודנטיות שסיימו או סטודנטיות שעומדות לסיים. אחת חזרה, אני אמרתי לה "נו, איך זה היה? זה היה מעניין?" אז היא אומרת לי: תשמעי, היה פאנל, היה פאנל של CO של כל מיני חברות פרמצבטיות וכולי, שישה גברים כוחניים יושבים ומדברים ביניהם.

פרופ' אדדי :

מנכ"לים.

יבשם עזגד :

פרופ' אדדי :

היא אומרת, קמתי באמצע ויצאתי.

יבשם עזגד :

וואו.

פרופ' אדדי :

אז זאת השפעה, נכון, זאת השפעה על הנשים. אני פגשתי המון מקרים שהייתי דיקאן של המדרשה, של מדרשת ויינברג של מכון ויצמן והייתי אחראית על כל הסטודנטים וסטודנטיות, אבל בין הסטודנטיות היו הרבה מקרים של נשים שעזבו, עזבו כבר באמצע הדוקטורט, בגלל שהיו להן סיבות משפחתיות. עכשיו פה זה נחשף ההיבט של הלחץ החברתי. ויש הרבה מאד לחץ חברתי של מה נשים צריכות לעשות או לא צריכות לעשות. הרבה פעמים אני חשבת ודיברנו על זה גם עם ראובן שהסיבה שאני הצלחתי זה כי באנו מבחוץ, ולכן לא היה עלינו הלחץ החברתי, לא של המשפחה וגם לא של החברה, כי החברה שלנו היתה החברה של האקדמיה.

יבשם עזגד :

הייתם לבד, לא היתה חברה, לא היה לחץ חברתי.

פרופ' אדדי :

והחברה שהיתה זאת היתה חברה שחשבה שזה אפשרי. אני הרגשתי את זה רק יותר מאוחר כשילדים היו אומרים לי "למה את לא חוזרת הביתה בשתיים עשרה כמו כל האמהות האחרות?" אבל זה משפיע גם ברמה של איך האישה חושבת על עצמה ודוגמא אחת שאני יכולה לתת זה דוגמא דווקא של סטודנטית שהיתה צריכה להחליף קבוצת מחקר בגלל שהמדריך שלה עזב את המכון ובאמצע הדוקטורט היא היתה בלחץ גדול מאד לשנות כיוון ובדיוק חזרה מחופשת לידה ואני שאלתי אותה "איך את הסתדרת? איך את תתמודדי עם זה?" והיא אמרה לי "הו, אין בעיה. אני דיברתי עם בעלי והוא אמר שהוא מוכן לעזור". והוא היה טכנאי שלא היה עליו לחץ בכלל כמו שהיה עליה, הוא מוכן לעזור אם אני פעם אחת צריכה להישאר במעבדה מאוחר, אז הוא מוכן ללכת לקחת את הילדה מהפעוטון.

יבשם עזגד :

נפלא. טוב לב יוצא מן הכלל. פרופ' רבין מרגליות, אני מניח שיש לך רצון להוציא.

פרופ' אדדי :

כן. אני רציתי להגיד שהדוגמאות שנחשפנו אליהן כאן שהן כמובן מאד רווחות והרבה פעמים טוענים "אז מה, זה אנקדוטלי", הן חלק מתופעה של הטיות סמויות שהן תחת הקטגוריה של הטיות סמויות שקשורות לשפה ותקשורת. מה זה אומר? זה אומר שלא רק הפידרים שדיברתי עליהם או ההחלטות

הסופיות, זה הסביבה הכוללת שגם החוקרות, אבל גם כל הקהילה האקדמית נחשפת אליהן. אז עצם ההתייחסות אליך כל הזמן כמישהי המספר שתיים, הבת לוויה של השותף שלך, המזכירה, היחס של בני המשפחה שלך, כל הדברים האלה זה עוד סוג של הטיה. היא אמנם חברתית, סביבתית שקורית. זה נראה כזה קטן, איזה מיקרו אגרסיה קטנה שקורית, אבל אם זה קורה לך כל הזמן, זה גם משפיע עליך, אבל מעבר לזה אני חושבת זה משפיע על הפרט עצמו, על הנשים בוודאי. אבל גם על האופן שבו החברה תופסת אותם. כל המערכת האקדמית. זה מאד מאד בעייתי, זה חלק מהתופעה הזאת שאנחנו נצטרך לפרק במהלך השנים הקרובות. זה תהליך, זה לא קורה בן לילה, אבל זה משהו שנצטרך לטפל בו בשנים הקרובות.

פרופ' גולדפרב, איך ההטיה המגדרית המודעת והלא מודעת מרחיבה את הפערים בין גברים לנשים בעולם המדע? יבשם עזגד:

פרופ' גולדפרב: אני חוזרת למה שליאה אמרה, שבמכון הרבה פעמים אומרים לך "אצלנו זה לא קורה. יש לנו מועמדות מצוינות. הן עוברות בפליינקלרס, הכל מצויין". אבל הפער הוא לא נפתח בגלל אלה שהן בטופ בטופ. אז בכלל, לא חשוב אם זה בגרנטים, בקבלה למשרה, תמיד יש דיסטורבוציה גאוסיאנית, תמיד יש את אלה שהם הסופר מצטיינים ויש את אלה שיותר באמצע ואת אלה שהם עוברים את הרף. עכשיו כשיש מישהי שהיא סופר מוצלחת, ה-CV, כל מה שאנחנו מחפשים, הכל ישנו, אין שום בעיה, היא עוברת בשתי דקות. עכשיו אנחנו מגיעים לאזור שתמיד הוא האזור הקשה ששם יש גברים ונשים שהם באזור הרף. שמה קורה ההבדלים. כי ברגע שבאזור הזה גבר שהוא, אני קוראת לזה צ'ופצ'יקים, כשיש דברים קטנים שמפריעים, הדברים הקטנים האלה לא יפילו אותו, אבל אותה הם יפילו. וזה ככה בעצם נוצר הפער.

הספקות, כאשר הם מגיעים לנשים, הם חזקים יותר ומשפיעים יותר מאשר אצל גברים. יבשם עזגד:

פרופ' גולדפרב: לא נעים לי, זאת אומרת להגיד גבר בינוני עובר ואישה בינונית לא עוברת, אבל אין לנו בינוניים, אז בוא נגיד-

יבשם עזגד: קודם כל אנחנו לא באזור הבינוני, אנחנו באזור אלה שהם טובים אבל הם לא כוכבים.

פרופ' גולדפרב :

בוא נגיד אזור המצטיין טיפה פחות. ושמה נפתח הפער. עכשיו, היה מחקר מאד מעניין שנעשה בהולנד, הם הסתכלו במקרה בגרנטים, אז גם בגרנטים יש לך ככה כסף. אז אתה צריך בעצם, יש קו שמעל הקו מקבלים את הכסף ומתחת לא מקבלים. עכשיו אתה מבין שהבדל בין מקום 20 ו-21 הוא שרירותי בעצם. ואז הם עקבו אחרי הקריירה של מקום 20 ו-21. ואתה רואה שהקריירה, הדבר הקטן הזה יוצר הפרשים לאורך זמן מאד מאד גדולים.

יבשם עזגד :

קבלת או אי קבלת הגרנט משפיעה לעתיד.

פרופ' גולדפרב :

על הגרנט הבא. אותו דבר המשרה שקיבלת במקרה במוסד הזה ולא זה, במוסד הזה, אז דווקא הפערים הגדולים הם לא נפתחים באחוזון העליון העליון ששם הכל חלק, ואז באזור הזה-

יבשם עזגד :

מתחיל הפער, מתחיל הסדק.

פרופ' גולדפרב :

ההטיה הקטנה הזאת היא הופכת להיות בעצם גדולה והיא בעצם-

יבשם עזגד :

עם השנים, כן.

פרופ' גולדפרב :

מגדילה את עצמה. ואני חושבת ששם זה קורה. אז כשבא מישהו ואומר לי "תראי, מה, עזוב אותי, היא פשוט מעולה מעולה". אז אני אומרת כן, אלה זה כל כך ברור שההטיה לא עובדת. כי אפילו אם אתה מוריד אותה קצת זה עדיין מעל הרף. וזה האזור שהוא היותר בעייתי. עכשיו אני רוצה להוסיף עוד משהו מהסיפורים של ליה. מה זה קורה, מה זה בעצם קורה לנו, ואני רוצה לתת שתי דוגמאות פשוטות. הייתי צריכה לקבוע תור לרופא וזה היה התייעצות לא סטנדרטית של קופת חולים אז צלצלתי לראש מחלקה, דיברתי עם המזכירה ואני אומרת לה "אני רוצה לקבוע תור לד"ר אורן". אז היא עונה לי "גברת, פרופ' אורן". וכל כך רציתי להגיד לה "זה פרופ' דניאלה גולדפרב" ולא הצלחתי. לא הצלחתי. אמרתי לה "מדברת דניאלה גולדפרב". כאילו איזה מחסום שאני להשוויץ ב-

יבשם עזגד :

אבל פה רגע רגע. אנחנו במכון ויצמן יש לנו תרבות פנימית שכולם הם בשמות פרטיים ולעומת זאת בעולם הרפואה. אני אתמול, ממש אתמול גם כן הלכתי לבדיקת עיניים. שאלתי את הרופאה הצעירה, בחורה צעירה יכולה להיות הבת שלי. "מה שמך?" היא אומרת לי "ד"ר איקס".

פרופ' גולדפרב :

לא. אבל קראתי לו ד"ר, שמתתי את הד"ר אבל הפרופסור היה חסר.

יבשם עזגד :

כן.

פרופ' גולדפרב :

לא חשוב. זה סיפור אחד. וסיפור אחר, זה שהייתי בתפקיד היועצת הוזמנתי לאיזה פגישה בכנסת כצופה שדיברו על ה, היתה וועדה לשוויון מגדרי והזמינו את היועצות ופעם הראשונה החלטתי ללכת ולראות איך זה. נסעתי לכנסת ונכנסתי, אז הדיון יש שולחן מרכזי ששמה יושבים חברי הכנסת, חברי הוועדה, יש שולחן עגול, חצי, מן קשת כזאת ששם יושבים האנשים שהם באים להגיד משהו, כן יש-

יבשם עזגד :

המוזמנים, כן.

פרופ' גולדפרב :

ואחר כך יש כסאות מאחור לכל אלה שצופים. אני באתי ופגשתי קולגה שלי, פרופסור גבר שהיה עם חליפה ועם זקן ומשקפיים ומאד מרשים. ואנחנו מכירים וישבנו אחד על יד השני ושוחחנו. אני לא פחות בכירה ממנו. ונשאר כמה מקומות בשולחן העגול היותר חשוב, אז ניגשה אליו אחת המארגנות ואמרה "בוא אדון ככה וככה, בוא תשב בשולחן העגול" ואני הייתי שקופה. עכשיו, אפילו לא שמתי לב לזה, רק כשנסעתי הביתה בחצי דרך, פתאום אמרתי "וואו, למה בעצם גם לא שאלו אותי?" אבל לא עלה בדעתי בכלל שאני יכולה להיות מישהו שאולי אני באמת אשתו או חברה שלו או מזכירה, זאת אומרת איך שמסתכלים עלינו איך אישה, אז כבר שמים אותך בתוך איזושהי קופסא. ומה שמפתיע אותי זה למה לקח לי חמש שעות להבין את זה אחרי שאני כבר בתפקיד ואני קוראת ואני יודעת? אז זה רק-

יבשם עזגד :

אז מי שלא בתפקיד ולא קורא ולא יודע-

פרופ' גולדפרב :

חושב שזה בסדר.

יבשם עזגד :

ייקח לו חמישה ימים אולי.

פרופ' גולדפרב :

כן. אז זה הדברים הקטנים שאנחנו כל הזמן חיים איתם, לא מתרגשים. ודבר נוסף בקשר להטיה, מאד מאד חשוב להדגיש שהטיה בלתי מודעת היא של נשים וגברים ביחד. זה לא שנשים חושבות אחרת. נשים חושבות אותו דבר. גם הן יש להן את אותו סוג של הטיה.

יבשם עזגד :

ברור.

פרופ' גולדפרב :

אז זה מאד חשוב.

יבשם עזגד :

אולי אתן יכולות שלושתכן, כל אחת לתת לנו דוגמא אחת או שתיים למקרים אישיים ספציפיים של אישה מדענית שליוויתם או שראיתם או שבאה וסיפרה לכם על מקרים של הטיה מגדרית לא מודעת או כן מודעת, שאנחנו יכולים ללמוד מהם. איך הדבר נראה כשהוא קורה בשטח?

פרופ' רבין מרגליות : אני מוכנה לתת כמה דוגמאות מהמחקרים. אני לא רוצה להיכנס לדוגמאות הספציפיות כי הרבה מהמבקרים שאומרים "אצלי זה לא קורה" אומרים "אלה תופעות אנקדוטליות". נכון, זה קורה פה ושם אבל זה לא חלק מהתרבות שלנו. זה לא קורה בוועדות המינויים שאני מנהל וכו'. לכן אני רוצה להביא כמה דוגמאות שהן יותר מהמחקרים עצמם שמוכיחים איך זה מתבצע בשטח. אני רוצה גם להתייחס לפני כן שניה לדברים שדניאלה אמרה שהם כל כך נכונים שבגלל ההתפלגות הנורמלית אז באמת לגבי מי שמצטיין ולגבי מי שגרוע זה לא משנה, ואולי נשים בשוליים מקבלות, בקצוות, סליחה בקצוות, מקבלות אפילו יחס אוהד יותר. מה זה אומר? אם יש אישה שהיא באמת כוכבת, אולי היא מקבלת יותר כי רוצים לתת לנשים בקצה הזה של ההתפלגות, ואולי בקצה של מי שמאד מאד מתקשה ביחס לגברים, באותו מצב אולי יש טיפטיפה יותר התחשבות. אבל בהתפלגות נורמלית 80% נמצאים בתווך האמצעי ואלה הם אלה שמעניינים אותנו מבחינת המדיניות. ומכיוון ששמה העמימות רבה, וזה מחזיר אותי למה שאמרתי בהתחלה, וקשה לנו מאד לשפוט באופן אובייקטיבי כי השונות היא לא גדולה, היא מאד מאד קטנה. ומכיוון שיש עמימות וההטיה נכנסת דווקא כשיש עמימות. מכיוון שהיא לא מודעת, מכיוון שהיא לא מכוונת, היא לא ממניעים שליליים, היא לא מרצון להדר, מה שקורה בשלב של העמימות, מכיוון שאנחנו פועלים במצב של חוסר וודאות, האופן שבו המוח האנושי פועל הוא חוזר לסכמות שלו כדי למלא את החסר. והסכמות האלה מושפעות מכל התבניות החברתיות המוכרות. ולכן אנחנו נעשה הפחתה בלתי מודעת לאותם הישגים. עכשיו, הדוגמאות שיש חלק מהמקרים נגעו בהם בעקיפין. אז הדוגמא אולי המובהקת ביותר זה מאמר שהתפרסם בscience, כעת אין לי את ההפניה שלו שהיכה גלים דווקא כי הוא מהשנים האחרונות, ודווקא כפי שדניאלה ציינה, ההטיה השפיעה גם על גברים וגם על נשים. שלחו קורות חיים פיקטיביים עם שינוי מניפולציה של השם בלבד גבר- אישה לתפקיד

של מנהל מעבדה, זה שלב שאני לא באה מתחום המדעים, אבל הוא שלב חשוב בתהליך ההכשרה, אני לא יודעת אם זה בפוסטדוק או בדוק, בתהליך הדוקטורט. ונתנו לאנשים להעריך את קורות החיים וגם להגיד איזה שכר הם מציעים לאותם מועמדים ואיזה תפקיד הם מציעים להם במעבדה על סמך קורות החיים. ועל קורות חיים זהים לחלוטין, שוב, לא של הסופר-סטארים אבל קורות חיים טובים, בתווך של ה-80%, הציעו שכר נמוך יותר לנשים, תפקידים פחות טובים והערכה כוללת של קורות החיים ביקשו מהם איכשהו להעריך את קורות החיים, נתנו ציונים פחות גבוהים. עכשיו, כאן זה בתנאי מעבדה, זה אותם קורות חיים בדיוק. בדיוק אותם קורות חיים. דוגמא שניה שאני רוצה לתת שגם היכתה גלים במי שמתעניין בסיפור הזה, זה דווקא מאמר של כלכלנית, של דוקטורנטית לכלכלה מברטלי. בחורה שבדקה פורום של שיחות לא פורמאליות, מן יש את זה בכל התחומים, בתחום של הכלכלה, כי זה התחום שהיא הגיעה ממנו. היא השתמשה בכל מיני טכניקות של data analysis של השפה בפורום הללו, ועל פי הנתונים של האופן הכי טוב להעריך אם מדובר באדם שמדברים עליו, אובייקט השרשור, אם זה גבר ואישה, זה לפי המילים שהשתמשו. עכשיו שוב, אין לי פה את המאמר עצמו אבל זה די מדהים שהמילים ששויכו לנשים התייחסו לגבי הצורה החיצונית, pregnant, sexy, horny זה לא להאמין על אנשים שעוסקים במחקר. ולגבי הגברים theses, דברים שקשורים לעבודה, brilliant, מילים כאלה. אז אנחנו רואים שבתוך הקהילה האקדמית, המנבא הכי טוב לדעת אם מדובר בגבר ואישה זה השאלה אם יש התייחסות למראה חיצוני ולמיניות להבדיל ממקצועיות. עכשיו, זה אגרגציה של, זה לא מקרה שרשור אחד שאני קוראת ואומרת "איום ונורא", זה אגרגציה של פורום, לא זוכרת כמה שרשורים היו שם וזה די מדהים שנתקלים בתופעה כזאת בעשור השני של ה-

יבשם עזגד :

מאה עשרים ואחת, כן. דניאלה, אולי בכל זאת כמה דוגמאות אישיות. זה אולי נשמע אנקדוטלי אבל לדעתי דוגמאות כאלה יכולות ללמד.

פרופ' גולדפרב :

אני חושבת שזה מאד מאד קשה. אני חושבת שאתה יכול לראות שיש הטיה סמויה רק על סטטיסטיקה רחבה. אתה לא יכול לבוא, אני לא יכולה לבוא להגיד לך, תראה במחלקה שלי-

- יבשם עזגד : זה לא קורה.
- פרופ' גולדפרב : אני אישה יחידה כבר לא יודעת, שלושים שנה.
- יבשם עזגד : רגע, את יודעת מה? בסדר. בואי תספרי לנו, דניאלה, ספרי לנו את סיפור הפוסטדוק שלך. זה דוגמא נהדרת.
- פרופ' גולדפרב : כן. אבל רק שניה. והיו אצלנו הרבה מועמדות נשים שלא עברו. אבל אני לא יכול להצביע ולהוכיח "הם לא עברו בגלל שהיתה הטיה". יגידו לי: "תראי, הם פשוט לא עמדו בסטנדרט. והגבר שלקחנו היה יותר טוב". מתי אפשר יהיה לעשות את זה? כאשר-
- יבשם עזגד : שיהיו כמויות שוות.
- פרופ' גולדפרב : יהיו מספרים יותר גדולים ויעברו עוד שנים ואתה רואה שאותם נשים שהתקבלו למקומות אחרים מאד, אז אני חושבת שנקודתית זה כמעט בלתי אפשרי. בגלל זה למשל היה עוד מאמר שעשה אנליזה של מכתבי המלצה וראה, באמת מכתבים של גברים הם יותר מקצועיים, כמה הוא מוצלח וכמה יש לו מוטיבציה ורעיונות וכן הלאה. זאת אומרת מאד מקצועי. ועל נשים תמיד אתה מוצא איזה משפט כזה שהיא הכי נחמדה בקומה וכולם באים ומבקשים ממנה עצה, והיא מצליחה למרות שהיא מטפלת באמא שלה ושני, זאת אומרת יש תמיד מן מצפים ממנה להיות גם compassionate ונחמדה. אחרי שקראתי את המחקר הזה, ישבתי, השנה ישבתי גם בוועדה שהיא הוועדה המכונית לקבלה של מדענים צעירים וגם בוועדה לקידום עמיתים, אז ראיתי מיליון מכתבים. ופתאום אני מזהה את זה במכתבים.
- יבשם עזגד : את רואה את זה בלייב מה שנקרא.
- פרופ' גולדפרב : אבל קודם לא ראיתי.
- יבשם עזגד : כן.
- פרופ' גולדפרב : אז מה שאני אומרת שהמודעות להטיה הסמויה היא בעצם חלק מהפתרון. כי ברגע שאתה מודע, אתה שם לב.
- יבשם עזגד : יש סיכוי שתשים לב.
- פרופ' גולדפרב : כן. אז הסיפור של הפוסטדוק יחכה.
- יבשם עזגד : אני לא רוצה לוותר. את לא רוצה לספר?
- פרופ' גולדפרב : לא, אני יכולה לספר. אני לא יודעת אם זה מה שאתה מתכוון.

יבשם עזגד :

אז דניאלה, בואי ספרי לנו איך יצאת לפוסטדוק ולאן יצאת לפוסטדוק ולמה. טוב. אני סיימתי דוקטורט בהצטיינות, קיבלתי מלגה, מלגה מהארץ שבעצם משלמת את השכר של הפוסטדוק לאן שאתה הולך וכמקובל במכון ויצמן שהוא נחשב למוסד הליטיסטי, אתה רוצה ללכת למוסד הליטיסטי אחר בחו"ל. היה לי מקום ב-MIT. בעלי ביקש חופשה ללא תשלום ואיכשהו היינו מוכנים לדרך. תוך כדי הוא קיבל הצעת עבודה ביוסטון טקסס ויוסטון וקסס זה לא MIT. טוב, אבל יושבים וחושבים והמשפחה צריכה להגיע לאיזשהו החלטה ולנסוע ליוסטון טקסס היה חשוב לו וגם מבחינה כלכלית זה היה חשוב לנו. ואז הלכתי לספרייה לחפש מה יש ביוסטון טקסס, דווקא מצאתי מעבדה אפילו טובה. היה ביוסטון, באוניברסיטה של יוסטון היה כסף ואז הם קנו, התחילו לקנות מדענים וקנו מדען טוב והלכתי אליו. אבל פה במכון כבר עשו לי לוויה.

פרופ' גולדפרב :

מי נוסע ליוסטון טקסס?

יבשם עזגד :

לאן את נוסעת? לטקסס? איפה זה? טוב. היינו בטקסס, היינו שלוש שנים. היה פוסטדוק מוצלח, אבל בעלי עלה והצליח והיה, אחרי שנתיים כבר היה לי פה, יכולתי לחזור למכון. ואז קראו לנו לארוחת ערב הסמנכ"ל של, זה היה כימיקלים בישראל... לארוחת ערב אני ובעלי. ובארוחה הזו כל מה שהוא עשה, הוא רצה שארנון בעלי יישאר וינהל את המשרד עוד שנה או עוד שנתיים כי זה היה מוצלח. ואז באמת ארוחה שלימה הוא הסביר לי שאני מפריעה, שאני מפריעה לו בקריירה, שבמכון ויצמן אף אחד לא מקבל קביעות ובמקרה הטוב אני אולי אגמור ככימאית אנליטית באיזשהו מקום, אז הוא מוכן לתת לי עשרת אלפים דולר שאני אוכל להמשיך את המחקר שלי ביוסטון ושאני לא אעמוד בדרך. עכשיו אתה יכול, אתה לא יכול להגיד כלום כי אתה, הטלפון הראשון שקיבלתי קביעות זה היה לבעלי, ואמרתי לו "עכשיו תצלצל לאיש הזה, עכשיו לפני אמא שלי".

פרופ' גולדפרב :

אז הוא זכה. זכה לקבל את החדשות הטובות בין הראשונים.

יבשם עזגד :

אז זה סיפור הפוסטדוק.

פרופ' גולדפרב :

כן.

יבשם עזגד :

אבל יש כאלה אינסוף לכולם.

פרופ' גולדפרב :

כן ליאה.

יבשם עזגד :

פרופ' אדדי : אם אני יכולה, יש מקרה אחד שאני גם כן עכשיו נזכרתי. קודם כל מה שאתה שואל דוגמאות על נשים שהם בוועדות או כמעט בעליה לדרגה, אתה לא תשמע מאיתנו. אי אפשר לספר אותם. יש משהו-

יבשם עזגד : עוד לא הגיעה העת לספר את הסיפורים האלה.

פרופ' אדדי : עכשיו מה שאני יכולה לספר זה סיפור שלי. כי זה כבר עבר כל כך הרבה זמן שכבר זה לא חשוב. היה איזה פרופסור מאד בולט שבתחום שאני עובדת בו שבא לבקר ונהיה איתי חוקר בכיר, חוקרת בכירה.

יבשם עזגד : חוקרת בכירה זה תפקיד לפני קבלת הקביעות.

פרופ' אדדי : לפני קבלת הקביעות והפרופסורה. ואני כמו שנהוג, אני ישבתי איתו ודיברתי איתו וסיפרתי לו על המדע שלי. והוא עזב. אחר כך, אחרי זמן לא ארוך אני באמת הייתי מועמדת להעלאה ועליתי וקיבלתי קביעות ופגשתי אותו, את אותו פרופסור בכנס. והוא אמר לי "הו, ליאה, את יודעת, כשנפגשנו אז אני חשבת שאת פוסטדוקית שלי", של הבן אדם שאני משתפת איתו פעולה הרבה שנים. "וכשקיבלתי פתאום את המכתב שמבקש ממני לחוות עליך דעה, הייתי מאד מופתע. אמרתי שאת בסדר".

יבשם עזגד : אוי ואבוי. טוב. איך אנחנו יכולים לנסות להתגבר על המצב הזה? לשפר אותו? האם יש לכם הצעות, רעיונות? מה צריך לעשות כדי לצמצם את התופעה הזו של ההטיה המגדרית המודעת או הלא מודעת. אולי את שרון?

פרופ' רבין מרגליות : כן. אז הרבה פעמים פונים אלי ומכיוון שאני גם משפטנית, למרות שהעניין שלי בנושא הזה הוא לא בא מהכיוון של המשפט, אלא דווקא יותר בשנים שכינתתי כדיקן וראיתי את זה מסביבי. אז אני חושבת שערופך אחד הוא לא רלוונטי פה, וזה הערוץ המשפטי. למרות שיש פה ושם תביעות לא בהקשר של קידומים אקדמיים שכן מנסות לגעת בהטיות לא מודעות, אני לא חושבת שלהכניס את התותח הזה לתוך הנושא של קידומים אקדמיים הוא נכון. זה גם לא יצלח. זה בדיוק כמו סיפור ההטרדות המיניות שהוא הצליח דווקא כשפנו לכיוונים הלא משפטיים, זה הקבלה בין הטיפולים הארגוניים בהטרדה מינית לבין תנועת מי טו. אז דבר ראשון, חייבים קודם שתהיה הכרה וקבלה שזה קורה ולא רק אצל השכן, אלא גם בחצר האחורית אצלי. אז ההכרה היא פה מאד חשובה והשיח שמתחיל להתנהל בין-

יבשם עזגד :

איך עושים את זה?

פרופ' רבין מרגליות : לא. בדיוק כך, באמצעות דיבור, באמצעות, מכיוון שאין פה משהו מובנה, אין פה שנאת נשים. זה לא מיסוגניה רגילה, זה פשוט משהו שאנחנו סוחבים איתנו. אז מודעות היא מאד מאד חשובה. עכשיו, מבחינה אופרטיבית, אני חושבת שיש כמה דברים שצריך לעשות, כי אגב, ניקח את סיפור מכתבי ההמלצה, גם אני עכשיו בעקבות שנחשפתי למכתבי ההמלצה, גם כשאני כותבת אני מאד נזהרת בזה. כי גם אני חושבת שהיתה לי נטייה להתייחס למבנה האישיות של נשים יותר מאשר אצל גברים, וזה טעות. כי זה לא מתקבל טוב אצל מי שקורא את המכתב, למרות שהכוונות שלי ושל כותבי המכתבים הן טובות. אז מעבר למודעות, רגע אני חוזרת אחורה, אני חושבת שמבחינה אופרטיבית מה שצריך לעשות זה בוועדות הקידומים ובוועדות לפרסים צריך לקבוע קריטריונים הרבה יותר ברורים כדי להוציא החוצה את האמינות. עכשיו, למה הכוונה? כאן אני כן רוצה לתת כמה דוגמאות. הם יוצרות ביקורת מאד חריפה כל פעם שאני אומרת את זה ממש מתנפלים עלי, כך שאני לא רוצה להגיד את זה. דבר ראשון, בתקנוני הקידומים של רוב המוסדות והבולט ביותר זה כמובן הקידומים לדרגות הגבוהות ביותר, הסופרלטיבים שנדרשים לצורך קידום פורץ דרך בתחומי, מוביל בתחום המחקר שלו, נניח זה לפרופסור מן המניין זה מישהו שהוא מוביל תחום ברמה עולמית. כמובן שאנחנו התברכנו בהרבה חוקרים וחוקרות, בוודאי במכון ויצמן, אבל גם במוסדות אחרים, שעומדים ברף הזה. אבל לא מעט אנשים, ובצדק, כי אנחנו רוצים לאפשר את כל מסלול הקידום, מגיעים לדרגה הזאת בלי שהם עונים על הקריטריון הזה. אז זה חוזר למה שאני ודניאלה אמרנו, שנשים שופטים אותם על כל תו ופסיק בפסקה הזאת שהיא בעצם הצהרת כוונות, היא שאיפה שלנו, אבל זה לא הרף האמיתי לקידום. כי הרבה מאד אנשים מתקדמים לדרגה בכירה ביותר.

יבשם עזגד :

עוברים גם בלי זה, כן.

פרופ' רבין מרגליות : ושם פחות נשים תגענה. זו דוגמא אחת. דוגמא שניה זה באותם מקרים של עמימות שאמרנו שזה 8% מהמקרים שמתחילים להתלבט ונזרקות כל מיני הצעות בתוך וועדת המינויים. אני ישבתי בוועדות כאלה. אני ביקשתי הרבה פעמים שיביאו תיק מקביל שקידמו בשנים האחרונות לאותה דרגה. את

התיקים, לאו דווקא גברים או נשים, אבל מתוך כוונה שיביאו תיקים גם של גברים. מעולם לא הסכימו להביא תיקים כדי שנבחן תיק מול תיק, שזה דבר מאוד חשוב לעשות במקרים של עמימות. לראות על סמך מה, מה היקף הפרסומים, מכתבי ההמלצה שהתקבלו בתיק הקודם. זו המערכת האקדמית לא מוכנה לעשות. גם בחדרי חדרים, בלי ביקורת שיפוטית חיצונית, לא מוכנה להכיר בעובדה שהיא לא יכולה לשפוט באופן בלתי תלוי את התיק שעומד בפניה. אבל בהרבה מאוד מקרים אנחנו כן מסתכלים ולא רק מהזיכרון. הם אומרים "אנחנו זוכרים, התיק היה הרבה יותר טוב". כל תיק לגופו. אבל זה לא נכון. אם היינו מביאים את התיקים, היינו רואים שזה פלוס מינוס אותו דבר, אבל בגלל ההפחתה שעשינו לתיק של האישה, אנחנו כעת לא יכולים להאמין שהם פלוס מינוס אותו דבר.

ברור. דניאלה, אולי לך יש משהו לומר על הדבר הזה, הרי את בקרוב תהיי יושבת ראש הוועדה לקידומים.

יבשם עזגד :

נכון. אז ממה שאני קראתי וממה שמקובל באוניברסיטה בארצות הברית, בכל אופן המבנה שם שונה. אבל בכל אופן, שם בכל וועדה עוברים איזשהו טריינינג, איזה סדנה שקודם כל לראות איך זה קורה. אנחנו אפילו הבאנו למכון פעמיים מישהי מקורנל שזה בעצם התפקיד שלה. הם עשו אפילו סרט, בנו סרט והראו תמונה של וועדה כזו. אז כמובן כשאתה עושה סרט עם שחקנים אז אתה מראה את כל הנקודות הקטנות באותם עשרים דקות. אז הראינו את הסרט, היתה הרצאה ועשיתי את זה אפילו בשני זמנים כדי שיהיה נוח לאנשים לבוא. באמת חלק באו, אבל חלק קטן. אז חלק מהקושי זה בעצם לשכנע אנשים לבוא ולשמוע. פעם כשהם באים אז הם לפחות נפתחים. אז עכשיו בתור יושבת ראש הוועדה אני יכולה להקדיש כמה זמן לספר את זה. עכשיו, אחד הדברים שאני קראתי שדרך איכשהו להתמודד עם זה, זה כשאתה מעריך תיק, לנסות לפרק אותו לכמה שיותר גורמים. ואז אתה אפילו תעשה את זה לעצמך, אתה לא צריך, אתה אומר טוב, יש קריטריון א-ב-ג-ד, תכתוב אותם לעצמך ותן ציון על א-ב-ג-ד. ברגע שאתה שובר את זה לחתיכות ומנסה להסתכל על כל חתיכה, זה קצת משחרר אותך מה-general impression. לא נראה לי עמוק, לא נראה לי.

פרופ' גולדפרב :

יבשם עזגד :

זאת השיטה האנליטית, לפרק לבעיות קטנות ולהרכיב את התמונה הגדולה אחר כך.

פרופ' גולדפרב :

ולעשות את זה ככה. עכשיו, בדרך כלל הדיון הוא לא נעשה בצורה כל כך מובנית והשאלה, אני עשיתי פעם תרגיל, ישבתי באיזושהי וועדת קידום לפרופסור ואמרתי, היינו רק ארבעה אנשים. אמרתי : אתם יודעים מה? בואו נעשה תרגיל. בואו נפרק לגורמים את ארבעת הדברים שאנחנו חושבים שהם חשובים ובואו ניתן ציון, כל אחד מאיתנו יתן A-B-C בדברים האלה. עשינו את זה והדיון נגמר. זאת אומרת, זה עזר מאד לבנות את זה. עכשיו, אני זה לא תמיד עובד ככה, זה לא תמיד קל, תלוי מי החברים, תלוי מי היו"ר. בסופו של דבר כל אחד בראש שלו כן מפרק לגורמים. אבל לפעמים כשיש לך דף ואתה צריך לעשות את זה בצורה יותר מודעת, זה יכול לעזור. אז זה לפחות מה שבהרוורד עושים, יש להם אפילו את הנייר הזה שהם-

טופס.

יבשם עזגד :

פרופ' גולדפרב :

אומרים "תעבדו לפי זה". אנחנו עוד לא שם. אני חושבת שאנחנו עוד בשלב שאנחנו צריכים קודם כל שאנשים יבינו שזה קיים בכל מקום וגם במכון ויצמן, ואחר כך הם יתחילו להסתכל על הטפסים.

בסדר. ליאה, מה אפשר לעשות כדי לשפר את המצב שאנחנו חווים היום?

יבשם עזגד :

פרופ' אדדי :

אני חושבת שהרבה מאד נאמר פה זה חשוב מאד המודעות לזה. אני חושבת שמה שצריך לעשות זה חס וחלילה לא אפליה מתקנת. זה אסון. זה דבר שלא צריך לעשות. מה שצריך לעשות זה לעזור לנשים להגיע לשלב הזה שיוכלו להתמודד וזה מה שאנחנו מנסים כמה שאפשר לעשות. גם מבחינה תמיכתית פסיכולוגית וגם מבחינה מעשית. כי אין ספק שבכל השלבים שנאמרו קודם של הפוסטדוקטורט בחוץ לארץ וכנסים וכולי, יש באמת בעיה יותר גדולה לנשים. לפעמים היא עובדתית ולפעמים היא בגלל הלחץ החברתי. אז שם צריך קודם כל לעזור להם, לעזור לנשים לראות את עצמן בצורה שונה ולאפשר להם להגיע לשלב איפה שיוכלו להיכנס לאקדמיה.

יבשם עזגד :

ברור. אם כך נראה שיש עוד הרבה עבודה לפנינו. תודה רבה לך פרופסור ליאה אדדי, פרופסור דניאלה גולדפרב ופרופסור שרון רבין מרגליות. היו איתנו בפייסבוק שלנו בפודקסט "מסע הקסם המדעי" ולהשתמע בפרק הבא.