

מחשבות אודות קידום נשים והרכב הגופים הקובעים

דברים אלו נכתבים בתגובה לדברי ההסבר שפרסמה פרופ' יפה ברלוביץ בגיליון האגודה לסוגיה שעלתה בהקשר להתנהלות בוועדה בה שובצו רק נשים כשופטות בקביעת הראויה לזכות בפרס ישראל (14 במרץ 2021).

מבלי להתייחס לדינמיקה בוועדה הנדונה, אני מבקשת להעלות סוגיות עקרוניות הנוגעות לקשר בין הרכב ועדה לבין סיכוייהן של נשים לזכות, וגם למידת האימון הניתן בהחלטותיה. בל נטעה, ועדות בהן יושבות נשים בלבד אינן נותנות לנו יתרון, ולעיתים אפילו ממלכדות אותנו, כשופטות וכמועמדות.

מפרופ' דפנה יזרעאלי ז"ל למדתי לספור את מספר הגברים והנשים היושבים על הבמה בכל מושב בכנס, בכל פאנל בטלויזיה, וכן בכל גוף המקבל החלטות. הפעולה הפשוטה הזו מתרגלת את המח וגם את העיניים לפתח רגישות למגדר, ולחקור את ההטיות הנובעות ממצב זה.

מצב בו קיים רוב גברי ואפילו העדר נשים, הוא מצב המתקבל כמובן מאליו בפורומים רבים המשפיעים על חיינו בנושאים רבים מאד. נוכחות גברית כזו מתקבלת כמובנת מאליה, ועל פי רוב אין כלל התייחסות לתמונה המונולטית הזאת, ולזה נקרא עיוורון למגדר. מנגד תמונה של רוב נשי, או קבוצת דיון המורכבת מנשים בלבד עדיין עשויה להתפס כרצינית ומקצועית פחות, רגשנית יותר, ולפיכך שקולה פחות.

כשעניינינו קידום נשים במשרות, בתפקידי ניהול, בדרגות באקדמיה, בקבלת מלגות, מענקי מחקר, פרסים, נסיעות לחו"ל בתפקיד, או כל קידום אחר שיש בו מימד תחרותי ושאמור להיות מבוסס על הישגים, והוכחת מסוגלות, יש חשיבות להרכב ועדות הקובעות את הזוכים והזוכות. נכון הדבר גם לגבי קבוצות נוספות הסובלות מתת ייצוג למרות הישגי המועמדים והמועמדות המבקשים להתקדם בתחומם.

קיום מגוון בוועדה הוא חיוני, להבדיל מקבוצה הומוגנית, ובמיוחד אם כל חברה שייכים לקבוצה ההגמונית. גם וועדה שבה כל החברים והחברות שייכים לאותה קבוצה או מגזר הסובלת מתת ייצוג, אינה משרתת את האינטרס של מתן יתרון לכל המועמדות והמועמדים שהסטורית אינם מיוצגים בפרופורציה ההולמת את אחוזם באוכלוסיה הכללית.

בעבודתי בפרויקט של הנציבות האירופאית לקידום נשים במדע ובמחקר שהובלתי בישראל בשנים 2009-2012 נחשפתי לממצאי מחקר הבוחנים את הקשר שבין סיכויי זכיה של נשים
.GENDERA

בפרסים, בקידום ובמלגות מחקר לבין הרכב הוועדות. כל ועדה הכוללת נשים וגברים במידה שווה עד כמה שאפשר, תורמת לניטרול השפעת חשיבה סטריאוטיפית ומיננית,

וכך מבטיחה סיכוי טוב יותר לנשים הראויות. כמו כן נמצא יתרון מובהק כאשר לפחות לנשים החברות בוועדות הנדונות ישנה מודעות פמיניסטית ורגישות למינניות סמויה. הפרויקט עמל לעורר רגישות זו גם אצל גברים באקדמיה, ובוועדותיה.

ייחוס ערך קריטי להרכב ועדות שיפוט מצאתי גם ברשימת המדדים של הנציבות האירופאית להערכת הצעות לפרויקטים בינלאומיים המוגשות לצורך בקשת מימון. המשקל הניתן לנוכחות נשים וגברים בוועדות קבלה ושיפוט כשיש בפרויקט שלבים של בחירת מועמדים לתפקידים נדרשים, הוא משמעותי. גם הניקוד המוענק על יצירת מנגנונים להבטחת רשימות מאוזנות של מועמדים ומועמדות לכל תפקיד בפרויקט, הנו הצהרה חד משמעית לגבי הצורך בנקיטת צעדים להכללת נשים ולחסימת תפיסות מוטות ומינניות.

בנוסף לחשיבה המגוונת והבלתי שגרתית העשויה להתעורר בדיוני ועדה בה קיים מגוון, ישנו רווח נוסף שהוא תגובת מערכות שונות להחלטותיה. החלטת ועדת שיפוט על טהרת המין הנשי עשויה להתקל בזלזול אם תעניק קידום לאשה, בשעה שועדת שיפוט על טהרת המין הגברי שתבחר באשה מתוך אותו מאגר מועמדים ומועמדות, תחשב כעניינית ורצינית, ואולי אפילו כדואגת לקידום הזדמנויות לנשים.

קל לדמיין תגובות דומות הנוגעות לצדקת הבחירה במצב תחרותי כאשר הגוף הקובע כולל רק חברים וחברות מאותה קבוצה. בין אם מדובר רק ביהודים או רק במוסלמים, או רק בני עדה או קבוצת מוצא מסוימת, כל החלטה המעדיפה מועמד/ת מקבוצת השיוך של חברי וחברות הועדה על פני בני קבוצות אחרות תתקבל כמוטה. קיימת גם סכנה שאותה ועדה תבחר במועמד/ת פחות ראוי/ה שלא מקבוצת השיוך שלה, **רק על מנת למנוע ספק של העדפת הדומה להם.**

על מנת להגביר את הסיכויים לזכייה של מועמדות ראויות באקדמיה ובזירות תחרותיות נוספות, ולשמור על מעמד הגוף השופט, חשוב לקדם מחויבות למאמץ להבטחת הרכב מאוזן בין המינים בוועדות הקובעות. **הנסיון המצטבר אינו חושף יתרון לועדה אשר בה חברות רק נשים. ועדה בהרכב זה עלולה אפילו להוות מלכודת, להפחית מערך שיקול הדעת של חברות הועדה, ובכך לעשות עוול גם למועמדת שנבחרת על ידן.**