



נשים ברשות השידור: נתונים ועמדות

דליה לירן-אלפר

הנשים עצמן, המועסקות בארגון תקשורת ציבורי ישראלי, על תהליך הפמיניזציה של התקשורת, על מעמדן הן בתוך הארגון, על תפישת התפקיד שלהן כנשים עתונאיות? נושא זה שטרם נדון ונבחן דיו יהווה את המוקד של מאמר זה.¹

במרכז הדיון, ניתוח דברים שהועלו על ידי מנהלות בכירות ברשות השידור הישראלית. המנהלות השתתפו בחברות או כאורחות בדיוני הוועדה למעמד האשה של רשות השידור בין השנים 1993 - 1998. חברי הוועדה היו אנשי ציבור שהם חברי מליאת רשות השידור, מנהלי המדיה וחברי אקדמיה, ובנוסף הוזמנו עובדי הרשות בהתאם לנושאי הדיון.² הוועדה עסקה בשני תחומים - תכנים וקידום הדימוי של האשה בישראל וכן העצמת נשים בתוך הארגון. תיאור מפורט של מכלול היוזמות והפעילויות של הוועדה הוצג במסגרת אחרת.³ במאמר זה בחרתי להתמקד בניתוח הדברים שהועלו על ידי עובדות ברשות

יותר ויותר נשים מצטרפות למקצועות תקשורת ההמונים בישראל ובעולם המערבי.⁴ תהליך ה"פמיניזציה", החריפה העקבית והמתמשכת של נשים לעולם העתונות הכתובה והמשודרת, החל בראשית שנות ה-80 והואץ בשנות ה-90. אחוז הנשים החברות באגודת העתונאים גדל מ 12% ב 1980 ל 34% ב 1994 וזאת בלי למנות את העתונאיות ה"פרי לנסריות", אשר הועסקו במקומות שצצו והתרחבו בישראל בתקופה זו. לתופעת הפמיניזציה של העיסוק העתונאי הוצעו הסברים שונים - החל מחזירת נשים לשוק העבודה בכלל בתקופת ביקוש גובר לכוון אדם בענפי התקשורת, דרך שינויים טכנולוגיים שאפשרו גמישות בעבודה המתאימה במיוחד לנשים ועד לשחיקת השכר, שדהקה את הגברים החוצה ושאבה את הנשים פנימה.

סוגיית הייצוגיות של נשים בתחומי העיסוק העתונאי, ובעיקר הכרת קולן של העתונאיות עצמן, סובלת מחסר מחקרי.⁵ מהן עמדותיהן ותפישותיהן של

טבלה מס. 1

התפלגות תפקידים ברשות (נתונים מעודכנים לאוקטובר 1997):

החידה	תפקיד	סה"כ מועסקים כללי	סה"כ נשים	אחוז נשים
רדיו	מהנדסים / טכנאים	179	11	6
	עתונאים	369	159	43
	עתונות הפקה	63	47	75
	מנהלים	165	88	53
	סה"כ	776	305	39
טלוויזיה	מהנדסים / טכנאים	184	6	3
	עתונאים	339	101	30
	עתונות הפקה	105	74	70
	מנהלים	144	66	46
	סה"כ	772	247	32
הנהלה ומינהל	מנהלים	223	110	49
	משפטים	4	4	100
	מהנדסים / טכנאים	5	0	0
	עתונאים	5	1	20
	עתונות הפקה	1	1	100
סה"כ לרשות	סה"כ	1820	756	42
	סה"כ כללי			

בכירות בתפקידים מינהליים, עתונאים וטכניים. רק 13 נשים נבחרו במכרזים אלה - תשע נשים לתפקידים עתונאיים, שלוש לתפקידים מינהליים ורק אשה אחת לתפקיד טכני. גברים הגישו מועמדות לתפקידים מינהליים ועתונאיים פי שניים מנשים, בעוד שרק אשה אחת ניגשה למכרז לתפקיד טכני (וזכתה בו). נתוני העסקת הנשים והתפלגות התפקידים שלהן בתוך רשות השידור תואמים את ממצאי המחקרים על דפוסי העסקת נשים בארגוני תקשורת בעולם¹¹. נשים מצטרפות ב"המוניחן" למקצוע העתונאות, אך מתרכזות בתפקידים נמוכים בדרך כלל, למרות שבשנים האחרונות יותר נשים ממלאות תפקידי הגשה בטלוויזיה, כולל בתחום הישקרי של החדשות. גם לימור וכספלי¹² מתארים את תהליך הפמיניזציה של המקצוע תוך התייחסות למידג הקיים בתוך ארגוני התקשורת בישראל, כאשר הנשים מהוות רוב בדירגים הנמוכים והגברים שולטים בעמדות הניהול הבכירות.

חמש קטגוריות

בדיוני הוועדה למעמד האשה¹³ נטלו חלק נשים, המועסקות ברשות השידור בתפקידי ניהול בכירים בסקטור העתונאי והמינהלי. אדגיש ואסייג כי דברים אלה הובעו במסגרת שהוקמה בהשראת האידיאולוגיה הפמיניסטית והציבה לה למטרה לתרגם את התפישות הפמיניסטיות לביטויים מעשיים בתוך ארגון התקשורת הציבורי. ההנחה היתה, כי לנשים בתקשורת (כמו בשוק העבודה בתקשורת), יש אינטרסים מיוחדים שאינם זוכים לדיון ולייצוג נאות. את "הקול הפמיניסטי" בוועדה ייצגו יושבת הראש ותברות מליאת רשות השידור, שהן נשות ציבור חיצוניות לארגון ונשות אקדמיות¹⁴. מאידך, יש לציין שבמרבית הישיבות נכחו ראשי המדינה, מהמנכ"ל ומטה, הממונים ישירות או בעקיפין על הנשים המנהלות, גובחות שהיתה בה, בוודאי, השפעה מסוימת על התבטאויותיהן.

השידור, שנסובו סביב סוגיית העסקתן בפרט והעסקת נשים ברשות בכלל, תוך פירוש דפוסי עמדות שאיתרתי בדברים אלה. הפרוטוקולים של ישיבות הוועדה, אשר התקיימו בין השנים 1993 - 1998, מהווים את מקור הנתונים¹⁵. יש לציין, כי בין השנים 1995 ל-1998 כיהנה אשה בתפקיד יושבת ראש מליאת רשות השידור. במשרה ציבורית זו נשאה פרופ' רנה שפירא, אשת אקדמית וכלת פרס ישראל לחינוך. פרופ' שפירא השתתפה בקביעות בישיבות הוועדה למעמד האשה תוך הבעת אהדה מוצהרת לפעילותה ואף גילתה מעורבות אקטיבית בקידום רעיונות שהועלו בדיונים.

בטרם אתיחס לדברי הנשים העובדות במדיה, הכוללים תפישות ועמדות סובייקטיביות על מעמד הנשים ברשות, ואולי בתקשורת בכלל, אציג את העובדות האובייקטיביות - כלומר, הנתונים המספריים על התפלגות הנשים שהעסקו ברשות השידור בסוף שנות ה-90. נתונים אלה מתבססים על דו"ח ביקורת פנים של הרשות משנת 1998¹⁶.

בתפקידים בכירים - קיים פער לטובת הגברים

ברשות השידור מועסקים 1820 עובדים במעמד תקני, חווי וארעי ובהם 756 נשים, כלומר כ-42% מכלל אוכלוסיית עובדי הרשות.

התפלגות התפקידים. בתפקידי מנהל ועתונות שיעור העסקת הנשים הינו נמוך ב-10% משיעור העסקת הגברים. היחס בין העסקת נשים לבין העסקת גברים הן בסקטור העתונאי והן בסקטור המינהלי דומה, אך יותר נשים מועסקות בתפקידים עתונאיים ברדיו מאשר בטלוויזיה. בכל מיגון התפקידים ברשות, אחוז הנשים המועסקות כעוזרות הפקה הוא הגבוה ביותר, ומגיע ל-75% ברדיו ול-70% בטלוויזיה. נתונים אלה ממחישים את טענתם של רסקין ורוס שגילו במחקר שנערך בארצות הברית כי במקצועות גבריים שנשים נכנסו אליהם, נטו הנשים להתרכז בתפקידים ייחודיים אשר נחשבו לפחות מושכים בתוך הארגון ומוקמו בדרגים הנמוכים של המקצוע¹⁷.

"בכל תחום שנשים נכנסו אליו ב-20 השנים האחרונות, ככל שעולים גבוה יותר, בהיררכיה של הסמכות, כן יורד שיעור הנשים"¹⁸. גם ברשות השידור נמצא, כי קיים שיוויון בין העסקת נשים לגברים בתחום של עמדות ניהול נמוכות (מנהלי מדורים), הן בדירוג העתונאי והן בדירוג המינהלי. לעומת זאת, בתפקידים ניהוליים בכירים, כמו מנהלי חטיבות ומחלקות, קיים פער ניכר לטובת הגברים, במיוחד בסקטור העתונאי. נשים לא כיהנו כמנהלות מדיה, סמנכ"לים או בתפקידים בעלי השפעה כמנהלי חטיבות החדשות ברדיו ובטלוויזיה, מיום הקמת הרשות, להוציא אשה שכינה בעבר בתפקיד מנהלת חטיבת החדשות ברדיו בערבית ומספר נשים משפטניות שמילאו תפקידים בכירים בסקטור המינהלי.

נתאי שכר. במסגרת דו"ח הביקורת נערכה השוואה בתנאי השכר הכוללים: רמת קילומטרו', דרגה, מכסת טלפון ושעות נוספות בין עובדים לעובדות בתפקידים דומים ומצא כי בתפקיד של מנהלי חטיבה אין הבדל בתנאי השכר בין נשים לגברים. לא נמצא הבדל גם בתפקידי מנהלי מחלקות ומדורים בסקטור העתונאי. נמצאו הבדלים בין מנהלי מחלקות בסקטור המינהלי, שהוסברו במתח והדרגות, מאחר ונשים שהן תקופה קצרה יותר בתפקיד מעמיתיהם המנהלים והגברים. כאשר לנושא ההבדל ברמת קילומטרו' וטלפון, הודיע מנהל כוח אדם, כי תשלומים אלה נקבעו על פי תקן לכלל עובדי הרשות. חריגים מההסכם הקיבוצי מאושרים על ידי הסמנכ"ל לכוח אדם ולעיתים על ידי המנכ"ל, על פי צורכי עבודה מיוחדים.

מכרזים. תשומת לב מיוחדת הוקדשה בדו"ח לנושא המכרזים. נמצא כי משנת 1995 ועד דצמבר 1997 התקיימו ברשות 80 מכרזים פנימיים למשרות

ב. אישית לא קופחתי, אבל לנשים קשה יותר להתקדם קול נשי אחר, מאופיין באבחנה שעושה המנהלת הדוברת בין גיסוניה האישי לבין "המצב הכללי" של הנשים בארגון, אשר הוא מסובך יותר מאשר לגבי הגברים העמיתים.

"אני מאלה שזכו איכשהו להגיע לאן שהגיעו. בזכותי הגעתי לאן שהגעתי, ביחד עם המערכת...". עד כאן היא הביאה את סיפורה האישי, אבל לגבי הכלל - עמדתה שונה: "מדובר על פעולות, על הקשבה, קרי: איך מקשיבים וכדומה. אנהנו מודעים לכל הבעיות האלה של איך מקשיבים לאשה בתפקיד, איך מקשיבים לגבר בתפקיד ועד לאיזה גבולות מגיעות הנשים." דבריה נמשכים ומלווים בהתנצלות: "אבל אני לא רוצה להיכנס לכל הנושא הזה, כי אני מודה ומתוודה שזה לא הנושא המעסיק אותי." ובכל זאת היא חוזרת, בהמשך הדיון, לנושא ההבדלים בין דרכה של האשה המנהלת לדרכו של הגבר המנהל: "רציתי לתת את הדוגמה שכשאשה מקבלת תפקיד ושגבר מקבל תפקיד. כשגבר מקבל תפקיד אומרים לו: איזולי, קיבלת את ניהול מחלקת הדרמה. מיד שואל הגבר: איפה החדר שלי? איפה השולחן שלי? איפה הכורסה? האם יש לי מקרר בפניה או וידאו? כשאשה מקבלת את ניהול מחלקת הדרמה היא אומרת: נו, מה עושים? בזה יש הבדל בסיסי בין נשים לגברים. הנשים לא דואגות קודם לתנאים שלהן, יש דבר שונה בהשיבה." המנהלת מאד נחושה בעמדותיה וברעותיה. בתשובה לשאלת איש ציבור החבר בוועדה, האם זאת תורה, היא טוענת נחרצות, תוך גיוס סטטוס הוותק שלה להענקת יתר תוקף: "אני קובעת זאת לאור היכרות עם הנושא כ-25 שנים."

השאלה האם קיים סגנון ניהול גשי והאם נשים בתקשורת בהקשר ארגוני (וגם יצירתי) נוהגות אחרת - זוכה להתעניינות מחקרית מרובה לאחרונה. לפי יזרעאלי, נשים התקדמו בשנים האחרונות לתפקידים המצריכים מומחיות שנרכשה על ידי השכלה מתאימה, אך רק לעיתים נדירות התקדמו גם למשרות של סמכות הכרעה (כמו ניהול בכיר - ד.ל.א.). גורם מרכזי למצב זה היא הנטייה של גברים בחוג המנהלים המובילים בארגון לעשותו ממוגדר וסגור בפני נשים. "גברים 'משבטים' את עצמם בצלמם ושומרים על הגישה לכות

טבלה מס. 2

מועסקים בתפקידים בכירים ברשות

יחידה	תפקיד	סה"כ מועסקים	סה"כ נשים	אחוז נשים
הנהלה ומינהל	סמנכ"לים	3	0	0
	משפטים	4	4	100
	מנהלי מחלקות	12	3	25
רדיו	מנהלי מדורים	9	5	55
	מנהלי חטיבות	15	1	7
	מנהלי מחלקות	23	5	22
טלוויזיה	מנהלי מדורים	15	8	53
	מנהלי חטיבות	6	1	17
	מנהלי מחלקות	22	5	23
גבייה	מנהלי מדורים	8	2	25
	מנהלי גבייה	1		
	מנהלי מחלקה	2	0	0
	מנהלי מחוז	3	1	33
	מנהלי סניף	2	0	0
	ראשי תחום	21	13	62
	מנהלי מדור	6	2	33

מתוך הדברים שנשאו המנהלות ברשות השידור עולות עמדות שונות בסוגיית מעמדן של הנשים בתקשורת. האם הן חשו אפליה או התייחסות שונה בגלל המיגדר בכל שנות עבודתן ברשות (כולן היו עובדות ותיקות ברשות)? האם קידומן הושפע מהמיגדר? האם יש לקיים "העדפה מתקנת" כלפי נשים ולעודדן, כדי שיוכו בתפקידים בכירים? האם, בכלל, קיים קשר בין מיגדר לבין תכנים ועשייה תקשורתית?

ניתחתי את דבריהן של המנהלות כפי שהופיעו בפרוטוקולים של הוועדה ומצאתי כי מספר טיעונים שבו והופיעו בתדירות גבוהה. מתברר, כי חמישה "דפוסי הסבר", או "תבניות רציונליות" על היחס בין מיגדר לבין התפקיד בתוך הארגון, חזרו בדיונים שונים ובמגוון של נושאים. בין הטיעונים ניתן להבחין בשני דפוסי של העמדה: "אין קשר בין מיגדר ותפקיד בארגון התקשורת" (א, ג) ושלושה דפוסי של העמדה: "יש, אולי, קשר מסוים בין מיגדר ותפקיד בתוך ארגון התקשורת" (ב, ד, ה).

את חמשת דפוסי ההסבר שמצאתי בחרתי להציג באמצעות חמש קטגוריות אשר לכל אחת הענקתי כותרת:

- א. אני לא מקופחת ואני נגד העדפה מתקנת;
- ב. אישית, לא קופחתי אבל לנשים קשה יותר להתקדם;
- ג. תקשורת זה עיסוק יצירתי;
- ד. הנשים אשמות;
- ה. הקול המודחק;

בכל הקטגוריות בחרתי, בכוונה מיוחדת, להרחיב בהשמעת קולן של הנשים עצמן (באמצעות ציטוטים מהפרוטוקולים) ולמעט בפרשנות משלי מתוך מגמה להעצים את קולן של הנשים העובדות בארגון התקשורת ולהעמידו במרכז העניין והקשב.

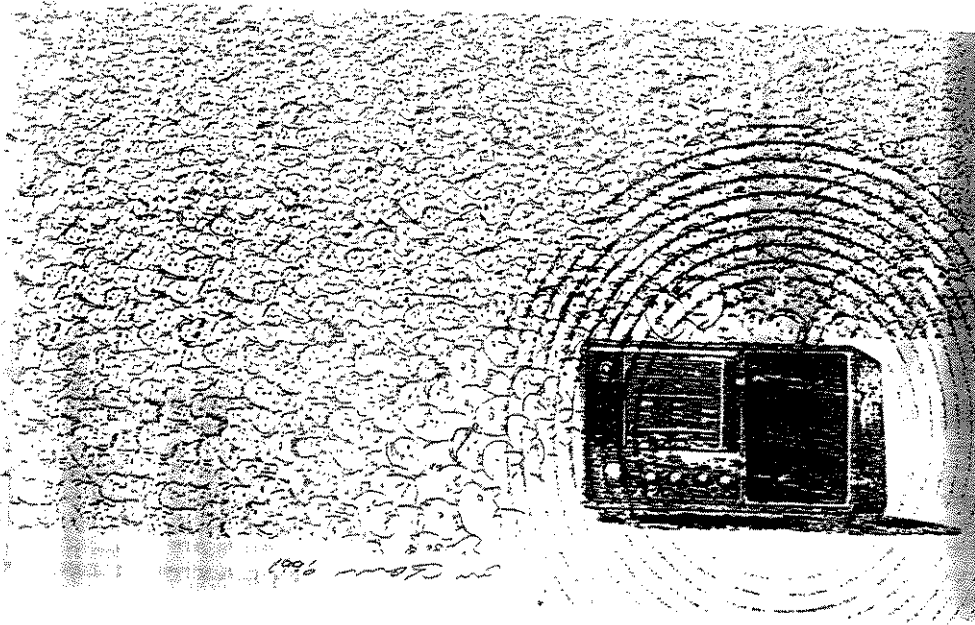
אציג את העמדות של המנהלות לפי חמש הקטגוריות:

א. אני לא מקופחת ואני נגד העדפה מתקנת

"אני לא מייצגת טובה של הנושא הזה ובכלל ולא כדאי לשמוע אותי, כי לדעתי אני עצמאית מדי. אני לא מקופחת במובן של הזכויות השוות. יש לי זכויות יתר, אלה דברים שאפשר להגיד פה, פתחה מנהלת בכירה בדיון שבו הועלתה יוזמה לארגן סדנאות מיוחדות לנשים ברשות. "אני לא חושבת שיש מקום לסדנאות האלה שאת מדברת עליהן... אני חושבת שסדנאות כאלה יכולות לטעת תחושה לא נכונה בקרב נשים שלא מתקדמות משום שהן לא מוכשרות מספיק או לא ראויות לקידום שהן חושבות שהן ראויות לו. סדנאות כאלה יכולות לשמש איוז מטריה לחשוב שהן מקופחות בגלל שהן נשים. זאת אומרת, יש פה מחשבה קצת מעוותת... אני בעד סדנאות מקצועיות... אין אפליה. אבל גם אין אפליה מתקנת, כמו שהמנכ"ל אמר. אני נגד אפליה מתקנת. אפליה מתקנת יכולה להביא לתפקיד אשה שהיא לא מתאימה לתפקיד."

מנהלת בכירה זאת, כמו רבות אחרות, טוענת בתוקף הגובל באגרסיביות נגד כל טענת קיפוח ואפליית נשים בארגון. היא מתנגדת למנגנונים של העדפה מתקנת ויחס מיוחד לנשים (סדנאות להעצמה), שרק יפגעו במקצועיות של הנשים העתונאיות. נשים אכן עלולות להיחשב כפחות מקצועיות בעיני מנהלי המדיה, כפי שמצאו תדהר למיש¹⁵, שחקרו את תופעת היעלמותן של הנשים מהמרקע וגלי האתר בתקופת מלחמת המפרץ. המנהלת מחזקת במוצהר את דבריו של המנכ"ל שטען קודם לכן בדיון, נחרצות, להעדר אפליה כלשהי בארגון, ובכך היא מצטרפת לאסטרטגיית ההכחשה שלו.¹⁶

מעניין להוסיף, כי המנהלת מודעת להאשמות שיוטחו בפניה בפורום הפמיניסטי שבו הועלו דבריה והיא טוענת בפה מלא שאינה עושה כל "רציונליזציה" של המצב.



גלי הרדיו מגיעים לכל מקום - איור של דני קרמן

ד. הנשים האשמות

דפוס ההסבר המאשים את הנשים עצמן במצבן, נפוץ במגוון עולמות השיח סביב מעמד הנשים בחברה. הטענה המקובלת גם בקרב נשים עובדות רבות, היא שהכשרון הוא הקריטריון העיקרי לקידום בעבודה ונשים אינן מתקדמות כי אינן משקיעות בקריירה כמו גברים. גם בקרב המנהלות ברשות השידור איתרתי ביטויים ועמדות שניתן לשייכם לדפוס האשמת הנשים. אשה מנהלת טוענת שאין מגיעות אליה תלונות מנשים, משום שאין בעיה או אולי חבוייה כאן ביקורת עקיפה על הנשים העובדות שאינן מספיק מודעות לכוחן. "אני כמנהלת יכולה לשמש אוזן קשבת נהדרת לנשים בכל המובנים, גם במונחים היצירתיים, גם במונח של קיפוח, הטרדות מיניות וכדומה. אני לא שמעתי תלונות כאלה. איך זה יכול להיות?"

ה. הקול המודחק

הדיון המקובל במעמדן של הנשים בתקשורת מתרכז בהשמעת קולן וניתוח עמדותיהן של הנשים המכהנות בתפקידים עתונאיים. קולן של הנשים הרבות (טבלה מס' 1), אשר מועסקות בסקטור המינהלי, אינו זוכה להישמע ולהיבחן. אציין עוד, כי רשות השידור כמו ארגונים בירוקרטיים גדולים אחרים עצמחו בחברה המודרנית, מעסיק נשים רבות בעבודה פקידותית שיגרתית.¹⁹ בדיוני הוועדה למעמד האשה ברשות השידור השתתפו גם מנהלות מהסקטור המינהלי, משפטניות ואחרות. תחושת ההשתקה והשליות שלהן במסגרת הדיונים על מצבן של הנשים בארגון התקשורת הובאה לביטוי גלוי: "אני רואה כאן את המסמך שהוכן על ידי מחלקת כוח אדם ומשום מה הוא מתייחס רק לעתונות ולהפקה. חלק מהעניין הוא גם ההנהלה והמינהל." בשלב מתקדם יותר של הדיון, כאשר נדונה הטענה שרק קריטריונים מקצועיים צריכים לקבוע (ואכן מנחים לפי טענות חלק מהמנהלות והמנהלים) בשיקולי קידום של עתונאים, חזרה וטענה הדוברת: "אני לא כל כך בטוחה על מי אנחנו מדברים ולמי אנחנו

ויוקרה למען הדומים להם.¹⁷

דפוס ההתנהגות והניהול הגברי הם המוערכים יותר בארגוני התקשורת המסורתיים גם לפי ואן זונן.¹⁸ לטענתה, בעקבות מחקר שנערך במספר מדינות מערביות, נשים עתונאיות, המעוניינות בקידום וביוקרה מקצועית, סובלות מסכיוופרניה של זהותן המקצועית. מצופה מהנשים, להתנהג בעת ובעונה אחת באובייקטיביות ואי מעורבות רגשית (המחקר דגן עסק בז'אנר החדשות) לפי הנורמות המקצועיות, אך גם להיות "נשיות", כלומר לגלות עניין בנושאים הומניים, אמפטיה וחמלה. מעבר לכך, כאשר לז'אנר החדשות חדרו, לאחרונה, מאפיינים נשיים כמו הנטייה לעסוק בסיפורים "אנושיים", לאו דווקא בגלל הפמיניזציה של המדיה לפי ואן זונן אלא מתוך היענות יתרה לכוחות השוק, הרי קיים חשש כבד, שהסטטוס של העתונות וז'אנר החדשות היוקרה יפרט, יפגעו מכך.

ג. תקשורת זה עיסוק יצירתי

הסבר שונה לעמדה הגורסת שאין כל

הצדקה לשקול הנהגת העדפת נשים או קידום תכנים שמספקים דימויים נשיים עדכניים ובכלל, להתייחסות על רקע מיגדרי, נסב סביב הגדרת העיסוק בעתונאות כעיסוק יצירתי, אמנותי.¹⁹ יש להדגיש כי הסבר זה הוא היחיד מבין חמש הקטגוריות, שמייחד את הנשים העובדות בארגוני תקשורת בעוד שהסברים אחרים ניתן לאתר גם בקרב נשים מנהלות במסגרות ארגוניות אחרות.

"אני חושבת שמקום העבודה שלנו הוא מקום עבודה בעיקר יצירתי... זה מקום פתוח. זה מקום שמייחל לכשרונות ומייחל ליצירתיות," טוענת מנהלת ברשות השידור, במסגרת דיון על הצעה לציין את יום האשה הבין לאומי באמצעות קיום תחרות תסריטים מקוריים שבמרכזו העלילה תוצב אשה-גיבורה. "מקומם אותי הרעיון לעשות תחרות ליום האשה, כשמדובר בתסריט שבו האשה תהיה הגיבורה של יצירה מקורית וסדרה או כל דבר שהוא... כל יצירה שהיא יצירה טובה אנחנו מקבלים אותה, ואנחנו מקבלים אותה על סמך קריטריונים אמנותיים. מעליב אותי שזה יהיה נושא התחרות. זה מעליב וזה אנכרוניסטי."

באותו דיון הוזכרה סדרת הדרמה "מרפי בראון", כדוגמה לסדרה דרמטית טובה, שתרמה לקידום דימוי רצוי של אשה מודרנית בעיני הפמיניסטיות. המנהלת המשיכה ודבקה בעמדתה: "הקומדיה הזאת, שהיא יוצאת מן הכלל, צמחה משום שחשבו איך להצליח בדבר שעוד לא עשו אותו, ולא כדי להגן על האשה או כדי להגן על מעמד האשה. עשו זאת ממניעים אמנותיים."

הטיעון האמנותי, משתלב כאן (בשנית) בטיעון הקריטריונים המקצועיים שחייבים להנחות כל עובד (ת) ומנהל (ת) בתקשורת. לדעתה של האשה המנהלת ברשות השידור, ליצירתיות ולכשרון אין מין. גם לביא, במחקרה שעסק בשאלה האם קיים הבדל בקריטריונים החדשותיים שמנחים עורכים ועורכות בעתונות היומית בישראל, מצטטת עורכת בכירה, שאמרה כי חדשות הן חדשות ואין להן מין.²⁰

"מתנהג" כמו כל עולם העבודה, בעיני נשים וגברים כאחד. מניתוח הקולות השונים של המנהלות ברשות השידור עולה טיעון אחד דומיננטי: מרכזיותה של תפישת התפקיד של העתונאות כפרופסיה המונחית על ידי קריטריונים מקצועיים שווים לנשים ולגברים. רובן מעלות בגלוי או כמסר מובלע את החשש שהצגת אינטרסים מיגדריים והדגשת השונות המיגדרית (גם אם אכן מתקיימת במסלול ההתקדמות של הנשים בתוך הארגון) יפגעו בתפקודן ובדימוין המקצועי, שהוא ראשון במעלה בעיניהן. אוסיף עוד, כי במאמר זה ניתחתי את דבריהן של מנהלות שצמחו בארגון שידור ציבורי - ממלכתי, רשת שידור יהודיה (עד 1993) אשר מהדרת החדשות היומית שלה קבעה את סדר היום הציבורי, וסדרות הדרמה השבועיות שימשו נושא לוויכוח בכל סלון בימי שישי. ברשות השידור של שנות ה-90 נשמעו עדיין הדי התקופה בה התקשרת היוותה אחד המוסדות השותפים בתהליך בינוי האומה והעובדים בה תוגמלו על תרומתם למטרות הלאום.¹¹ תפישת התפקיד העתונאי של המנהלות הוותיקות, כללה נורמות פרופסיונליות של עתונות מסורתית משולבות בתחושת האחריות והשליחות החברתית, שעליה התחנכו עובדי רשות השידור הישראלית במשך שני דורות. מעניין יהיה להמשיך ולהאזין במאה ה-21, לנשות התקשורת הצעירות, בחלקן בוגרות החוגים האוניברסיטאיים לתקשורת, שמעצבות את תפישת התפקיד שלהן בסביבה מסחרית ותחרותית.

מדברים. לא לחינם שאלתי את השאלה לגבי הטבלה. כשמדובר בעבודה בתחום המקצוע הספציפי... אבל אני לא בטוחה שזה המצב בתפקידי הניהול והמינהל ברשות השידור."

פרופסיה אחת, מיגדר אחד, קולות שונים

במסגרת דינוי הוועדה למעמד האשה של רשות השידור, בין השנים 1993-1998, התודעת לימינו של נשים מנהלות והאונתי לקולות שונים אותם ניסיתי להשמיע ולהאיר בזרקור הניתוח של מאמר זה.

עמדותיהן של הנשים הובעו על רקע תהליך הפמיניזציה של המדינה וחריכה מסיבית של נשים למקצועות השונים. אם כי עדיין (עדיין?) רוב הנשים מועסקות בתפקידים נמוכים ובינוניים והן שוליות בתפקידי הניהול הבכירים. הבדלים נוספים העולים מניתוח הנתונים האובייקטיביים של העסקת נשים ברשות השידור, מצביעים על מספרן הזעום בסקטור הטכני ועל המספר הנמוך מאוד של נשים המעוות לגשת ולהתמודד במכרזים. המנהלות, אשר את קולותיהן הבאתי במאמר זה, כולן עובדות ותיקות אשר עבדו שנים ארוכות בסביבה גברית וניתן לטעון שאימצו את הערכים והנורמות של הסביבה הכוללים גם את ה"אפליה השקופה" של הנשים.¹² אם יורעאלי מבהירה,¹³ "שעולם העבודה אינו מקום חופשי ממיגדר. הבדלי המיגדר שזורים בתוך חלוקת העבודה ומרגע שהם ממוסדים הם נראים הגיוניים ואובייקטיביים לחלוטין", הרי עולם התקשורת

1. לימור, י, כספי, ד. (1994), "הפמיניזציה בעתונות הישראלית", קשר, 15, עמ' 37-45.
2. Van Zoonen, L. (1998), "One of the Girls? Or the Changing Gender of Journalism", In C. Carter, G. Branson, & A. Stuart (eds.) *News, Gender and Power* (pp.36-46). London, Routledge.
3. למיש, ד. (1999), שוות ערך תקשורת: מבט פמיניסטי על התקשורת הישראלית, אצל כספי ד. (עורך) תקשורת ודמוקרטיה בישראל, ירושלים, עמ' 119-139.
4. שתי עבודות מחקר לתואר שלישי מתבצעות בימים אלה. האחת על העתונות הכתובה - עינת לחובר מתחוג לתקשורת באוניברסיטת תל אביב, והשנייה על הרדיו - עליזה לביא מהמחלקה למדע המדינה באוניברסיטת בר אילן.
5. מחברת המאמר, דליה לירן-אלפר, כיהנה כיו"ר הוועדה למעמד האשה ברשות השידור בין השנים 1993-1998.
6. לירן-אלפר, ד. (2000), עתיד התקשורת בידי נשים? פתו"ח, 4, אוניברסיטת בר אילן.
7. פרוטוקולים של הוועדה למעמד האשה ברשות השידור, 1993-1998.
8. דו"ח ביקורת פנים מס' 18 (פברואר 1998), רשות השידור.
9. Reskin, B. F. and Roos P. A. (1990), *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women Inroads into Male Occupations*, Philadelphia, PA, Temple University Press.
10. יורעאלי, ד. (1999), "המיגדר בעולם העבודה", אצל יורעאלי ד., א. פרידמן, ה. דהאן-כלב, פוגל ביז, אווי ס, הרצוג ת, חסן מ, ונווה ת. (עורכות), מין, מיגדר ופוליטיקה, תל אביב.

11. ראו הערה 2 לעיל.
12. הערה 1 לעיל.
13. ראו הערה 7 לעיל.
14. ראו הערה 6 לעיל.
15. Tidhar C.E., and Lemish D. (1993b), "Israeli Broadcasting Media Facing the Scud Missile Attacks". in T. McCain and L. Shyles (eds.) *The 1000 Hour War: Communication in the gulf* (pp. 111-126). Westport, Greenwood Publishing Group.
16. Lemish, D., and C.E. Tidhar (1999), "Where Have All the Young Girls Gone? The Disappearance of female Broadcasting in War Times", *Women and Language* Vol. 22, No.2, pp. 27-32.
17. ראו הערה 10 לעיל.
18. ראו הערה 2 לעיל.
19. כ"ץ, א. (1989), "עתונות כמקצוע", בתוך ליבס, ת. (עורכת), מבוא לתקשורת המונים (עמ' 84-90), ירושלים.
20. לביא, ע. (1998), "אין מין לחדשות", ספר השנה של העתונאים, עמ' 148-153, תל אביב.
21. ראו הערה 10 לעיל.
22. למיש, ד. (1998), "השסע השקוף: תצפית פמיניסטית על החברה דרך התקשורת הישראלית", אצל יער, א. והרמן, ת. (עורכים), החברה הישראלית: בין פילוג לאחדות, תל אביב.
23. ראו הערה 10 לעיל.
24. כספי, ד. ולימור, י. (1992), המתווכים, תל אביב.