

התנגדות לתוכניות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה: המערבולת הממסכת

29 לינואר 2026, הכנס ה-2 לחקר
המגוון באקדמיה בישראל

ד"ר מיטל עירן יונה, ראש המשרד
לגיוון והכללה, מכון ויצמן למדע
פרופ' יוסי ניר, הפקולטה לפיסיקה,
מכון ויצמן למדע

ד"ר אנקה ליפינסקי, GESIS,

מטרה ושיטה

מטרת המחקר

לבחון מדוע תוכניות שנועדו לקדם שווין מגדרי באקדמיה מתעכבות, נתקלות בחסמים? מי חוסם אותן?

ניסיון מצטבר בתחום

- ✓ תכנון, פיתוח ויישום של תוכניות לקידום שוויון מגדרי ברמה הארגונית, הלאומית והכלל אירופית
- ✓ מחקר הערכת תוכניות לקידום שוויון מגדרי במוסדות להשכלה גבוהה
- ✓ ייעוץ לארגונים ולסוכנויות המיישמים תוכניות לקידום שוויון מגדרי בישראל ובאירופה

שיטה

- ✓ חקר מקרים של התנגדויות לתוכניות לקידום שוויון: כתיבה אישית
- ✓ זיהוי דמיון בין המקרים והכללות – ניתוח מקרים משותף

סקירת ספרות בתחום

Handbook on Resistance to Gender Equality in Academia

מי?

- אינדיבידואל/ קבוצה
- אישי/ ארגוני

איך?

- מלמעלה למטה/ מלמטה למעלה
- אקטיבי/ פסיבי
- גלוי/ חבוי
- מבוסס מגדר/ לא מבוסס מגדר
- פורמאלי / לא פורמאלי



Gülsün **Sağlamer** et al. 2016

*Also important : **Agócs**, 1997

פערים בספרות

התנגדות לשינוי הגדרה:

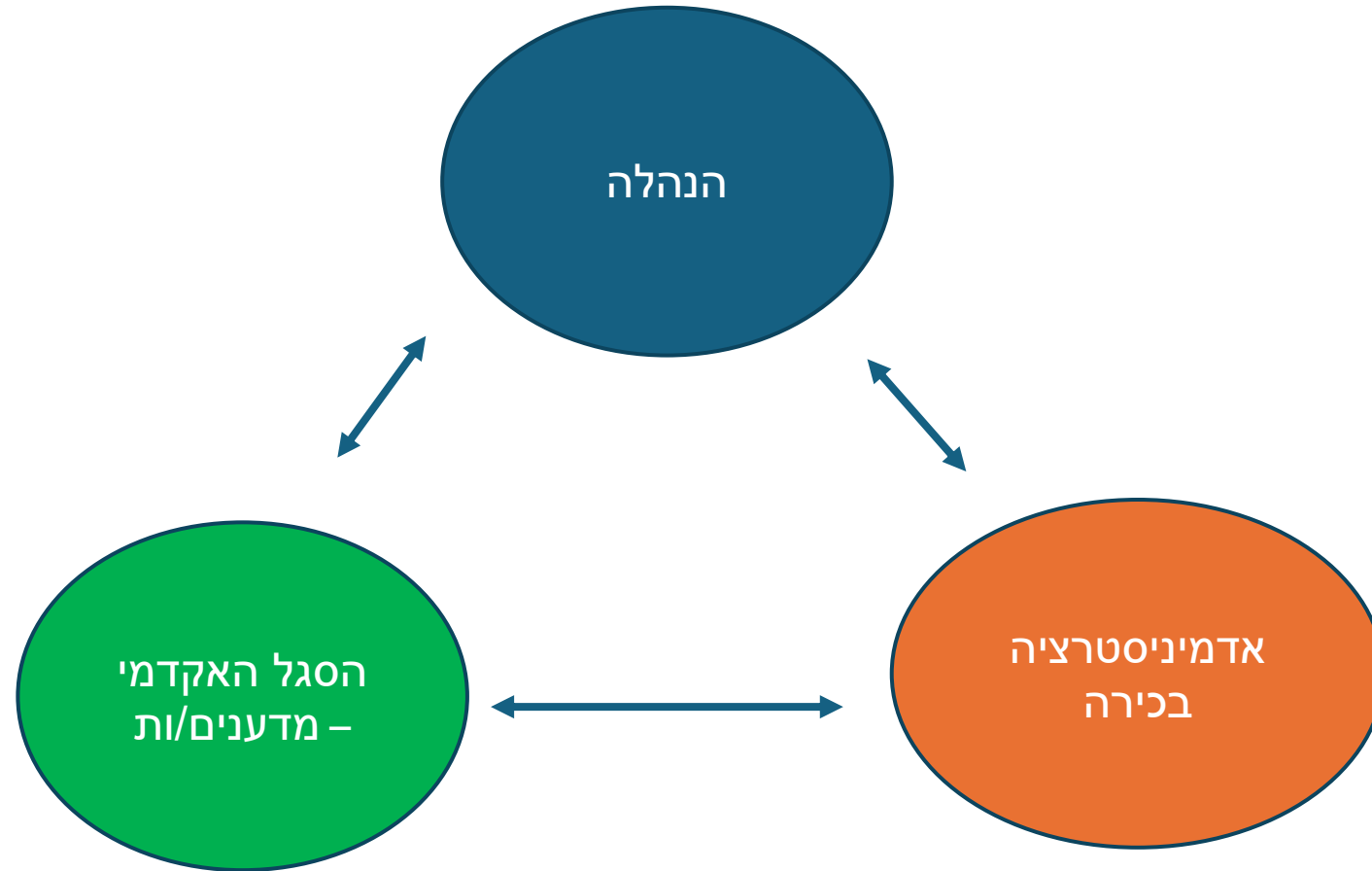
"במדריך זה, המונח „התנגדות” מתייחס באופן ספציפי להתנגדות לשינוי הנובע מהטמעת מדיניות לשוויון מגדרי".

(FESTA 2016 handbook of resistance to gender equality in academia).

בספרות הקיימת קיים דיון מועט, אם בכלל, במגוון השחקנים הפועלים למניעת שינוי, בפרקטיקות השונות שהם מפעילים, בהתנגדות המגיעה מלמטה, מתוך הארגונים עצמם.

אין הסבר אחד מדוע תוכניות שינוי רבות כל כך לא משיגות את יעדיהן.

מיפוי השחקנים ו"שומרי הסף" המתנגדים לשינוי לקידום שוויון מגדרי באקדמיה





Gatekeeping agents, AI illustration

הטענה העיקרית

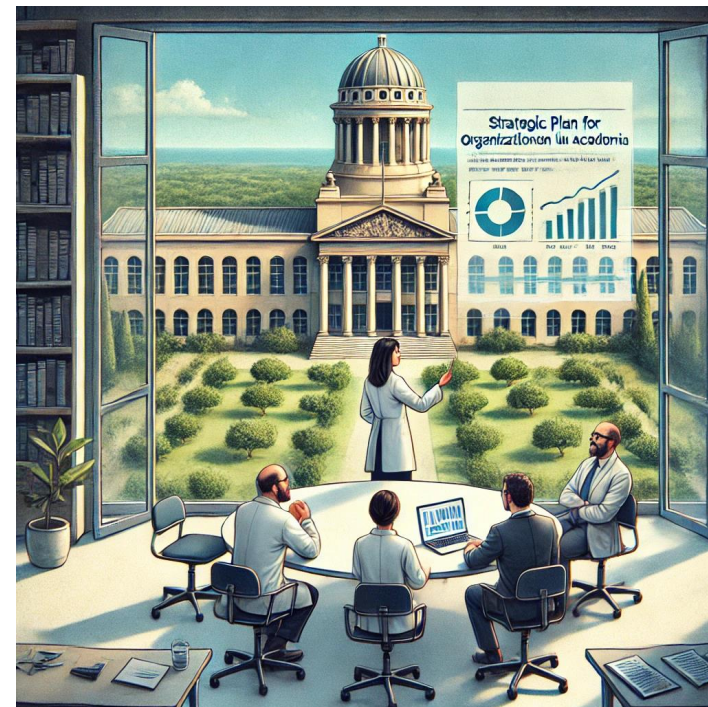
שומרי הסף – ההנהלה, הסגל האקדמי ואנשי אדמיניסטרציה בכירים, פועלים במספר ברמות ארגוניות, דרך תהליכים ופרקטיקות מגוונים, מלמעלה למטה, מלמטה למעלה, ובאופן רחבי, כדי למנוע מהשינוי לקרות.

הנהלת הארגון

מינויים: מינוי מובילי שינוי שחסר להם המידע הרלוונטי, המוטיבציה, הכוח הארגוני או האומץ הנדרש כדי ליישם שינויים ארגוניים

משאבים חסרים: הנהלה לא מקציבה לשינוי את המשאבים האנושיים/הכלכליים הנדרשים ליישום השינוי והצלחתו

פער בין הצהרות הנהלה והמסרים הפומביים לבין הצעדים המעשיים שנלקחים בפועל

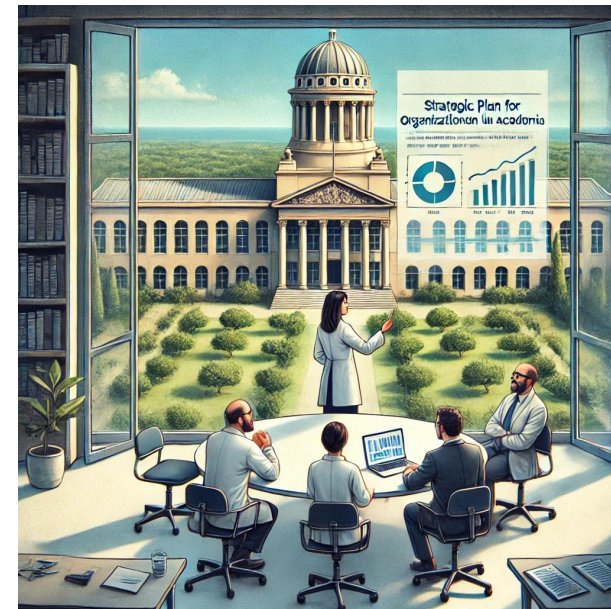


סגל אדמיניסטרטיבי בכיר

**התנגדות לשיתוף הנתונים הארגוניים
בפילוח מגדר, הדרושים לצורך יצירת
שינוי וניטור**

מניפולציה בנתונים ארגוניים

**סירוב לשנות מדיניות ופרוצדורות ארגוניות
קיימות ותפיסה שלהם כ"ניטרליות".**



אנשי אדמיניסטרציה כשומרי סף

GENERA Data Gathering

יישום התוכנית במספר אוניברסיטאות באירופה התעכב למשך כשנה וחצי, בגלל התנגדותן להעביר נתונים בחלוקה מגדרית, בטענה שהמספרים קטנים מדי.

Students Parental Leave

שנים רבות נטען שחופשת לידה לאבות, לאחר לידת ילדיהם, היא בלתי אפשרית. לאחר שממלאי תפקיד התחלפו, במוסדות מסוימים, שונתה המדיניות המוסדית ואושרה חופשת לידה לאבות.

סגל אקדמי

הכחשת הבעיה, הימנעות מנקיטת פעולות נדרשות לשינוי, הכשלה של יוזמות לשינוי וכו'.

פעולה כשומרי סף בתהליכי קבלה וקידום: פרקטיקות שונות המונעות או מעכבות קבלה/קידום נשים במדעים.



הסגל האקדמי כשומרי סף

ועדות קבלה: פרקטיקות שמונעות קבלה של נשים

- ✓ העלאת ספקות לגבי האיכות של המדע
- ✓ ייחוס הישגי המדענית לשותף/מנחה שלה
- ✓ הצגת מידע אישי סובייקטיבי ולא רלוונטי – שאינו חיובי
- ✓ טענה שלטובתה, עדיף לה להשתלב בפקולטה אחרת או אוניברסיטה אחרת

“לא היה ניצוץ בעיניה כשהיא דיברה על הנושא!”

“המאמרים שלה נכתבו בשיתוף המנחה ואני יודע שהוא המוביל”



The screening turbulence, AI illustration

המערבולת הממסכת

שאלה:

שאלה: מדוע תוכניות שנועדו לקדם שוויון מגדרי באקדמיה מתעכבות, נתקלות בחסמים? מי חוסם אותן?

תשובה:

שומרי הסף – ההנהלה, הסגל האקדמי ואנשי ניהול בכירים, פועלים במספר ברמות ארגוניות שונות, דרך תהליכים ופרקטיקות מגוונים, מלמעלה למטה, מלמטה למעלה, ובאופן רוחבי, כדי למנוע מהשינוי לקרות.

פעולות אלו מייצרות "מערבולת ממסכת" שבה קשה להצביע על מי מתנגד לשינוי, היכן הוא ממוקם וכיצד הוא פועל, ומה עוצר את השינוי מלקרות.