

פרויקטים של בוגרות קורס "מגדר ותקציב ברשויות המקומיות"

באר שבע, 2011

הקורס נערך על ידי

מרכז אדוה, פורום נשים
לתקציב הוגן

עיריית באר שבע, היועצת
למעמד האשה

בשיתוף:

אוניברסיטת בן גוריון, המרכז
האוניברסיטאי ללימודי חוץ

האיחוד האירופי

"תיקון עולם", הקרן של נשות
ושינגטון די.סי.

תוכן העניינים:

השותפים 3

הגופים התומכים בפרויקט ופעילות פורום "נשים לתקציב הוגן" 4

הפרויקט: קורסים בכלכלה חברתית, מגדר ותקציב עירוני לנשים ברשויות המקומיות 5

דבר עדנה סבאג קריבוי, היועצת לקידום מעמד האשה בעיריית באר שבע 6

על החוברת: הצגת הפרויקטים שנערכו בקורס "מגדר ותקציב ברשויות מקומיות" בבאר שבע, 2011 8

הפרויקטים:

שכר גברים ונשים המועסקים בעיריית באר שבע 10

הרכב מגדרי של ועדות העירייה 12

סינדרלה - שינוי מציאות תעסוקתית של עובדות ניקיון פערי שכר בעיריית באר שבע 14

חלוקה מגדרית של מקבלי שכר בכירים 15

מיפוי מגדרי של מנהלי ומנהלות מחלקות בעירייה 16

שוויון הזדמנויות בקבלה לעבודה בעיריית באר שבע 18

חלוקת מכשירי מירס בעירייה בראייה מגדרית 19

פערים מגדריים בהקצאת תמיכות עירוניות במוסדות ספורט ציבוריים 20

בדיקת תמיכת העירייה בענפי ספורט בראייה מגדרית 22

מגדר ודיפלומטיה בישראל 2011 23

ניתוח תקציב התחנה למניעת אלימות במשפחה בעיריית באר שבע 24

בדיקת הטבות כלכליות למשפחות חד-הוריות באופקים 25

סקירת ספרות - נשים בעולם העבודה בישראל 26

27

השותפים

מרכז אדוה הינו מכון בלתי תלוי לחקר החברה הישראלית ולקידום רעיון השוויון והצדק החברתי. מרכז אדוה מתמקד במחקר וניתוח של המדיניות החברתית בישראל. הוא בוחן באופן ביקורתי את הצעדים הננקטים בתחומי התקציב, המיסוי והשירותים החברתיים - חינוך, בריאות, שיכון, רווחה, תחבורה וסביבה, וכן את השלכותיהם של צעדים אלה על החברה הישראלית כולה ועל כל אחת מהקבוצות המרכיבות אותה.

פורום "נשים לתקציב הוגן" הוקם ביוזמת מרכז אדוה באוגוסט 2004. הפורום מונה נציגות של עשרות ארגונים חברתיים, ארגוני זכויות אדם וגופים אקדמיים.

הפורום שם לעצמו מטרה להעלות לדיון ציבורי ופרלמנטארי את השלכותיה המגדריות של המדיניות הכלכלית ולהטמיע את החובה להביא בחשבון שיקולים מגדריים בעת תכנון וקביעה של תקציבים, תוכניות לאומיות או מקומיות ובתהליכי חקיקה.

המרכז האוניברסיטאי ללימודי חוץ באוניברסיטת בן גוריון שבנגב מציע קורסים וסדנאות לקהל הרחב במגוון תחומי ידע. הקורסים מבוססים על שילוב בין הידע הנרכש באקדמיה לבין הקנייה של ידע מעשי. הקורסים נערכים בשיתוף של סגל אקדמי מהאוניברסיטה, מומחים ובעלי תפקידים הנמצאים במרכז העשייה בתחומיהם.

האיחוד האירופי תומך בפרויקטים שמטרתם חיזוק הדמוקרטיה וזכויות האדם בעולם בכלל ובישראל בפרט. האיחוד האירופי תמך בשנים 2009-2011 ב"פורום נשים לתקציב הוגן" ובכלל זה בקורסים לכלכלה חברתית ובחינה מגדרית של התקציב ברשויות המקומיות.

"תיקון עולם" - קרן נשות וושינגטון הוא ארגון של נשים יהודיות הפועל באזור וושינגטון די.סי. בארצות הברית. הארגון מקדם פרויקטים התורמים ליצירת שינוי חברתי בחייהן של נשים ונערות באזור וושינגטון ובישראל. מטרתו לקדם נשים לתפקידי מנהיגות, פילנתרופיה וסינוור למען נשים. הודות לתמיכתה של הקרן התאפשרו בדיקה מגדרית של השכר בעיריית באר שבע, מעקב בנושא השכר וכן עריכתה של חוברת זאת.

קרן פרידריך איברט הינה קרן גרמנית בעלת ערכים סוציאל-דמוקרטיים הפועלת בישראל מאז 1978 ומטרתיה העיקריות: קידום הצדק החברתי וחיזוק החברה האזרחית.

קרן הרסה מממנת פרויקטים יצירתיים וחדשניים לנשים ולבנות בארצות הברית ובישראל. מטרתה לשפר את המעמד, הבריאות והרווחה של בנות ושל נשים, להביא את צרכיהן לזרם המרכזי של חיי הקהילה היהודית ולעודד השתתפותן במנהיגות ובקבלת החלטות בכל תחומי החיים.

עריכה: יהודית ינקו ונוגה דגן-בוזגלו
עיצוב: סטודיו נעם תמרי



הפרויקט:

קורסים בכלכלה חברתית, מגדר ותקציב עירוני לנשים ברשויות המקומיות

הניסיון במקומות שונים בעולם מראה כי שוויון בין נשים וגברים מטיב עם מצבה הכלכלי של כלל האוכלוסייה. דרך מרכזית לקידום שוויון בין נשים וגברים היא הטמעה של היבטים מגדריים בתכנון התקציב, בתכנון והחלטות כלכליות ובחקיקה. לשם כך דרוש ניתוח מגדרי הבוהן את השלכותיהם השונות של תקציבים, החלטות ותכנון כלכליות וחקיקה על נשים וגברים. ניתוח כזה מתבצע ברמות שונות בכ־80 מדינות בעולם - ברמה הממשלתית ו/או ברמת השלטון המקומי.

החל משנת 2007 מציע פורום נשים לתקציב הוגן בישראל קורסים ברשויות המקומיות ברחבי ישראל. הקורסים נועדו להעניק למשתתפות ידע והתמצאות בנושאים כלכליים ובקשר שבין כלכלה וחברה, לצד כלים לקריאה וניתוח מגדריים של התקציב המקומי ויכולת להשתתף בתכנון ועיצוב המדיניות התקציבית העירונית בתחומים אלה.

המשתתפות והמשתתפים בקורסים הם עובדות ועובדים בכירים, מנהלי/ות אגפים, גזברים, מנכ"לים, נבחרי ונבחרות ציבור, יועצות למעמד האישה, פעילים ופעילות מעמותות אסטרטגיות בקהילה העובדות בשיתוף פעולה עם העירייה.

תכנית הקורס כוללת בין 20 ל-72 שעות לימוד. ההרצאות ניתנו על ידי מרצות/ים בכירות/ים מצוות המרצים של מרכז אדוה ומרצים בכירים חיצוניים בליווי חומרי קריאה רלוונטיים. עם סיום הקורסים פיתחו המשתתפות פרויקטים קבוצתיים בהתאם לנושאים שנלמדו.

הפרויקטים שובצעו על ידי משתתפות הקורסים עסקו בשני היבטים עיקריים:

תנאי העסקה של נשים וייצוגן בתפקידים שונים ברשות המקומית: ייצוג נשים בוועדות עירוניות, רמות שכר ותנאים נלווים לנשים המועסקות ברשויות מקומיות בהשוואה לגברים.

בחינה של מיזמים מקומיים ותקציבים התורמים לקידום השוויון ולשיפור תנאי החיים של נשים, כגון קידום נשים בספורט, בהשכלה ובתעסוקה.

תוצאות הפרויקטים: תוצאה מרכזית היא פעילות מניבת תוצאות המתבססת על העקרונות שנלמדו בקורסים ועל המידע שנאסף בפרויקטים. דוגמאות בולטות לכך: **בעיריית כפר סבא** שונה אופן הצגת התקציב בעקבות מעורבות חברות מועצה בוגרות הקורס; **במועצה המקומית בית דגן** הוכנס לראשונה סעיף תקציב לפעילויותיה של היועצת למעמד האישה; **בהרצליה ובכפר סבא** נערכה בחינה מגדרית של תמיכות העירייה בספורט. **בכפר סבא** אף התקבלה החלטת מועצה לפיה תקציביהן של אגודות ספורט ייפגעו במידה ולא ישולבו נשים בהנהלותיהן; **במבשרת ציון ובכפר סבא** נערכות פעולות להגברת תעסוקת נשים ברשות; **בבאר שבע** נבדקו נתוני השכר של עובדות ועובדי העירייה. בעקבות הבדיקה החליטו באיגוד היועצות לקידום נשים הארצי להעתיק את הבדיקה לרשויות נוספות בבסיס לקידום שכר שוויוני בשלטון המקומי.

הגופים התומכים בפרויקט ובפעילות פורום "נשים לתקציב הוגן"

אנו מודות לגופים הבאים שלולא תמיכתם ושותפותם לא ניתן היה לבצע את הפרויקט:

קרן הדסה נתנה את התמיכה הראשונית שאיפשרה את הקמת פורום "נשים לתקציב הוגן" ומלווה את פעילותו;

האיחוד האירופי הוא התומך המרכזי בפרויקט הקורסים ברשויות המקומיות;

תיקון עולם – קרן נשות וושינגטון תמכה בפרויקט של בדיקת השכר בעיריית באר שבע ובפעולות המעקב;

קרן פרידריך אברט – גרמניה שותפה להפקת חוברת זו.

כן אנו מודות לקרנות שתמכו בעבודת פורום נשים לתקציב הוגן במהלך השנים:

הקרן החדשה לישראל;

קרן נתן קמינגס;

הקרן של נשות בוסטון;

הקרן של נשות שיקגו;

הקרן של נשות בולטימור;

מועצת הנשים היהודיות בארצות הברית;

קרן דפנה יזרעאלי;

קרן היינריך בל בגרמניה.

פרסום זה הופק בסיוע האיחוד האירופי. האחריות הבלעדית על תכנון של פרסום זה נתונה בידי מרכז אדוה ואין להתייחס אליהם בשום אופן כמשקפים את עמדות האיחוד האירופי.

כמו כן, הקרנות האחרות שתרמו לפרויקט זה או לפעילויות אחרות של פורום נשים לתקציב הוגן אינן נוטלות כל אחריות לתוכן החוברת.

דבר עדנה סבאג קריבוי

היועצת לקידום מעמד האשה בעיריית באר שבע

מוגש לעיונכם ספר הפרויקטים של בוגרות הקורס השלישי בנושא כלכלה חברתית, מגדר ותקציב.

כל אחת מבוגרות הקורס רכשה התבוננות חדשה שתלווה אותה בכל תחומי חייה התבוננות שתכוון לחתור לשוויון חברתי

את קורס היועצות לקידום נשים הראשון במדינת ישראל סיימתי לפני שנים רבות. פרויקט הגמר אותו כתבתי עם יועצת עיריית בני ברק רו"ח שושנה גולדפינגר עסק בהשוואת שכר גברים נשים ברשויות המקומיות.

מאז גילינו את העולות ידעתי שאעסוק כיועצת בקידום השוויון בתחום זה.

את ברברה סבירסקי, מנכ"ל מרכז אדוה, הכרתי לראשונה בהרצאה בקורס היועצות. דבריה על פערי שכר מגדריים היכו אותנו, היועצות, בהלם!

הפרויקטים בספר זה חושפים פערים גדולים בין גברים לנשים: בייצוג בוועדות, בשכר, במשאבים שווי כסף כמו טלפון נייד, רכב צמוד זכייה במכרז, מימוש זכויות לדור והזדמנות לעבוד כשגרירה...

פעילות הוועדה למעמד האישה והמחלקה לקידום נשים בעיריית באר שבע נוגעת בנושאים רבים, כולם מהווים אמצעים לסגירת הפערים וליצירת שוויון חברתי.

אנו זיהינו 3 שלבים:

הראשון – המודעות;

השני – השיח הציבורי;

השלישי – גיבוש מדיניות לתיקון וסגירת הפערים ויישומה במגזר הציבורי.

הרשויות המקומיות בישראל הן המעסיק הגדול ביותר של נשים בישראל!

יישום המדיניות המתקנת יבוצע באמצעות:

הרשות לקידום נשים במשרד ראש הממשלה בראשות ורד סוויד;

הוועדה הארצית לקידום מעמד האישה במרכז השלטון המקומי בראשות פלורה שושן, ראש מועצת מצפה רמון;

מחלקת ההדרכה במרכז השלטון המקומי בישראל בראשות סוני בנט, יחד עם רכות קידום נשים שולח אגמי ואיגוד היועצות לקידום נשים הארצי בראשות אורנה מגר.

את הליווי המקצועי יבצע מרכז אדוה.

עבודת צוות של מעגלי נשים יועצות תוביל את החברה כולה קדימה!

תודות!

- לראש העיר מר רוביק דנילוביץ' שהינו מקדם נשים ידוע. ברשימתו לראשות העירייה, מחצית מהמועמדים הן מועמדות בשיטת הריץ' רץ' (גבר, אישה, גבר, אישה). תודות על תמיכתו בהשוואת שכר גברים ונשים בקרב העובדים וכן מחויבותו למימוש השוואת השכר בכל האמצעים העומדים לרשותנו.
- לסגנית ומ"מ רה"ע גברת חפצי זהר על מחויבות פעילה לקידום נשים.
- לאילנה גינזבורג, חברת המועצה ויו"ר הוועדה לקידום נשים, העושה ללא לאות לפריצת דרכים עבורנו הנשים.
- לאבישג אבטובי, מנכ"ל העירייה, האישה הבכירה ביותר בקרב העובדים שבתמיכתה קורס זה וקורסים כדוגמתו הפכו למציאות קבועה בקרב עובדות העירייה ותושבות העיר כחלק מהעשרתן בזמן העבודה ובתקצוב עירוני.
- להנהלת העירייה: סגנים, חברי מועצה, גובר, יועץ משפטי, מבקר, דובר ועוזר מזכיר, מנהלי אגפים ומחלקות על השותפות לדרך.
- למנהל אגף משאבי האנוש איתן חורי ולחבריי בוועדת ההשתלמויות, הפועלת לקידום נשים בקרב עובדות העירייה מתוך הבנה שבכך אנו יוצרים חברה שוויונית ומתוקנת.
- לראומה גליסקו, מנהלת מחלקת מעקב, ניהול ובקרה, למרים נחמני, מנהלת מחלקת דיווח, בקרה וביצוע, ולרו"ח פזית פוקס, מפקחת תמיכה ורכזת תאגידי עירוניים, שסייעו בידינו להשיג את כל הנתונים שנדרשו להכנת הפרויקטים.
- לחברי ועד העובדים בעיריית באר שבע על השותפות וההתמדה בקידום נשים.
- לח"כ אורית זוארץ, על עבודתה המדהימה בשדולה לקידום נשים ואמהות בעולם התעסוקה ועל השיתוף העקבי שלנו היועצות.
- לנשות הפדרציה היהודית בושינגטון הבירה, על האמונה בנו ועל תרומתן הכספית המסייעת בקיום הקורסים.
- למרכז אדוה בישראל בראשות גב' ברברה סבירסקי, ולמייסון בדווי מפורום נשים לתקציב הוגן, על שבחרו בנו כעיר פיילוט ראשונה במדינת ישראל לניתוח תקציב מגדרי והשוואת שכר.
- לאוניברסיטת בן גוריון, לצבייה אביש ולנילי חכם על היותן הגורם האקדמי עימו אנו צועדות באהבה ובנחישות מאז ומתמיד למען קידום נשים.
- לחברתנו לקורס, יהודית ינקו, מנחת המדריכות בתוכנית "עיר ללא אלימות", על השקעתה המסורה בעריכת ספר הפרויקטים.
- למזכירתי ספיר אזרזר ולמתנדבת אסתי סלע, על המסירות לקידום נשים.

ולכן בוגרות יקרות, על הלמידה הרצינית והפקת הפירות שיפיעו זרעים רבים שישיעו על כל החברה במדינת ישראל.

בברכת נשים נתלכד וניצור שיוויון,

עו"ס עדנה סבאג קריבוי, יועצת ראש העיר לקידום נשים

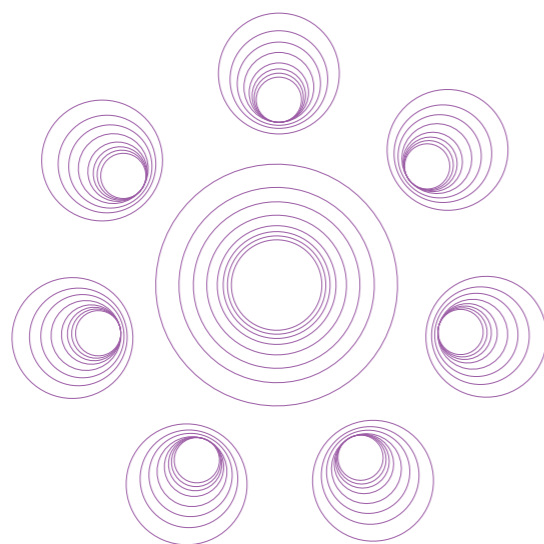
על החוברת:

הצגת הפרויקטים שנערכו בקורס "מגדר ותקציב ברשויות מקומיות" בבאר שבע בשנת 2011

הפרויקטים המוצגים כאן נערכו על ידי בוגרות הקורס "מגדר ותקציב ברשויות מקומיות": עובדות עירייה ופעילות קהילתיות. הפרוייקטים נעשו בהתבסס על הידע שנרכש בקורס. כל פרויקט מהווה מודל הניתן לשכפול ברשויות נוספות. מרבית הפרוייקטים עסקו במיפוי תחומים של אי שוויון מגדרי, בעיקר ייצוג נשים בתפקידים שונים ותנאי העסקתן. חלק מהפרוייקטים מלווה בהמלצות וחלק מהמגישות כבר פתחו בפעילות לצמצום אי השוויון. המיפוי התבסס על נתונים של גורמים שונים ברשות המקומית. פעילות המיפוי כשלעצמה יצרה מאגר נתונים לגבי עובדי העירייה והיבטים מגדריים של פעילותה. מאגר זה יכול לשמש בסיס לפעילות האחראית על מעמד האישה בעירייה כמו גם לפעילות של בוגרות הקורס ועובדות העירייה. שני פרויקטים עסקו בפעילות בתחום הרווחה, פעילות שיש לה היבט מגדרי בולט, שכן מדובר בשירותים שהנהגות מהם הן בעיקר נשים. פרויקט אחר הוא מיזם חברתי שנועד לשפר את מצבן התעסוקתי של נשים מקהילות מוחלשות בנגב.

לפרטים נוספים אודות הפרוייקטים ניתן לפנות לעדנה סבאג קריבוי, יועצת למעמד האישה, עיריית באר שבע.

הפרוייקטים



הפרויקט:

שכר גברים ונשים המועסקים בעיריית באר שבע

הצעד הראשון נעשה על-ידי עדנה סבאג קריבוי, יועצת ראש העיר לקידום נשים, עוד לפני תחילת הקורס: פנייה לעיריית באר שבע בבקשה לקבל נתונים על שכר גברים ונשים בעירייה. להלן כמה מן התוצאות הראשוניות של פנייתה.

התפלגות עובדים לפי דירוגים, שכר של גברים ושכר של נשים, 2009

| דירוג | מספר גברים | ממוצע שכר ברוטו לגברים | מספר נשים | ממוצע שכר ברוטו לנשים |
|----------|------------|------------------------|-----------|-----------------------|
| ח. ונוער | 16 | 10,231 | 34 | 8,032 |
| מינהלי | 452 | 8,259 | 994 | 6,044 |
| בכירים | 29 | 22,198 | 13 | 17,227 |
| מח"ר | 18 | 12,078 | 28 | 9,337 |
| הוראה | 122 | 9,425 | 303 | 10,004 |
| מהנדסים | 23 | 12,510 | 21 | 11,958 |
| משפטנים | 4 | 25,429 | 7 | 15,391 |
| הנדסאים | 22 | 12,132 | 37 | 13,296 |
| עו"ס | 13 | 10,307 | 125 | 8,899 |

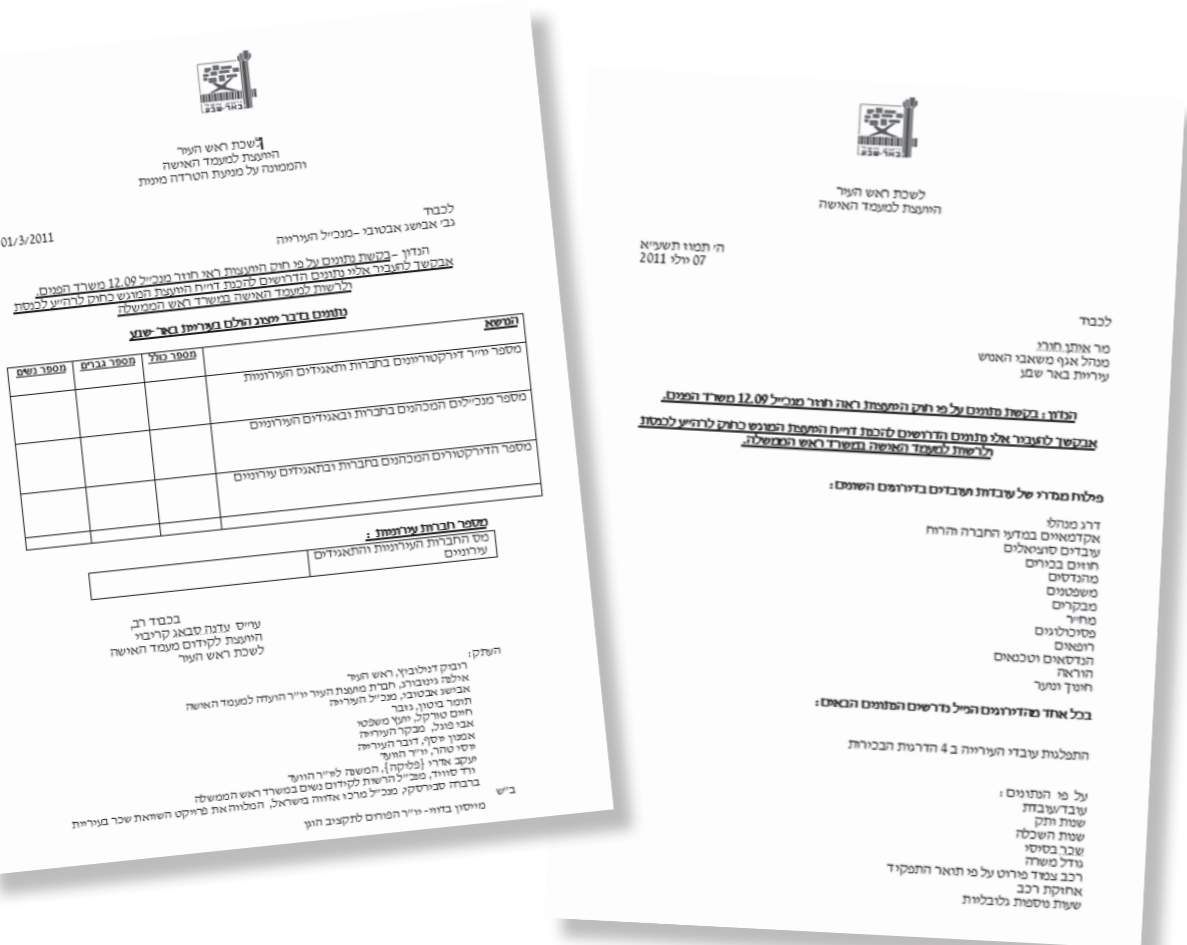
רכבים צמודים

| מין | מספר רכבים |
|-------|------------|
| גברים | 16 |
| נשים | 7 |

אחדים מהפרויקטים המתוארים מטה מתייחסים לנתונים אלה. בעקבות קבלת הנתונים הראשוניים, פנתה היועצת לקבלת נתונים נוספים. להלן הבקשות לנתונים נוספים, אותן אנו מציגות כדי לסייע ליועצות ברשויות אחרות.

בוגרות הקורסים מדברות:

"אני מרוצה מאוד מהשתתפותי בקורס, הנושאים מרתקים והמרצים מאד מעניינים. אין ספק שהתהליך אותו אני עוברת ואותו עוברות יתר המשתתפות בקורס מלמד ומכיין אותנו לעשייה מול בעיות חברתיות". באר שבע, פברואר 2011.



"אני מרוצה מאד שהגעתי לקורס הזה. כל הנושאים היו מעניינים ויצרו גירוי ללמוד עוד. חלק מהנושאים רלוונטיים לצרכים מקצועיים שלי וחלק לא, אבל חשוב ביותר כאדם לעסוק בהם ולגלות יותר מעורבות. כדאי לקיים קורסים כאלה בכל הרשויות המקומיות". באר שבע, פברואר 2011.

הפרויקט:

הרכב מגדרי של ועדות העירייה

מגישות: אושרת בן חיון, אגף אפסנאות; אפרת רוקח, רכזת באגף הנכסים.

מטרת הפרויקט: בדיקת ייצוג נשים בוועדות העירייה, חשיפת תת הייצוג של נשים בגופים מקבלי החלטות ופעילות לקידום ייצוג נשים בוועדות.

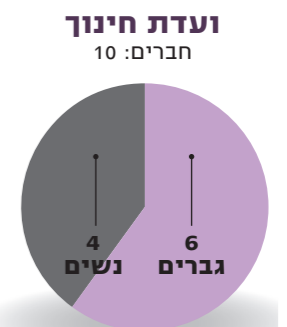
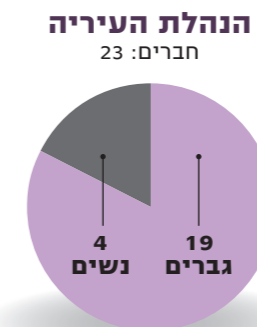
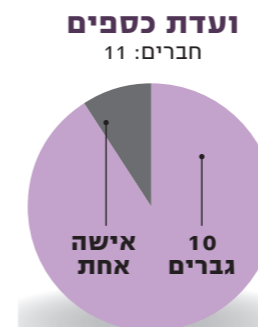
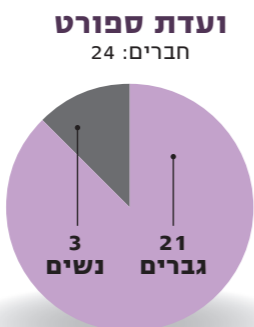
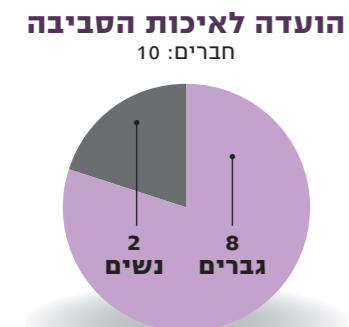
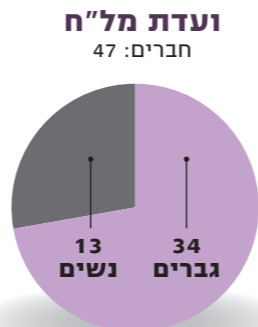
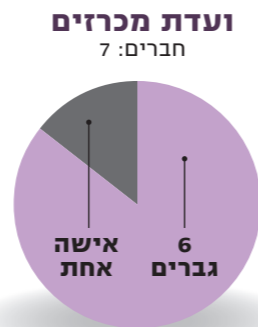
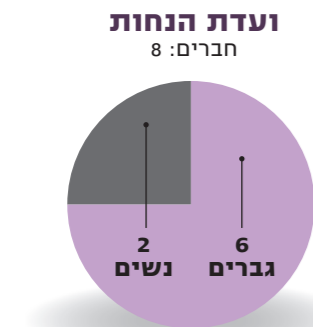
הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: אף כי נשים מהוות רוב בקרב עובדות העירייה, רק מיעוט מהן משתתף בוועדות העירייה. ועדות העירייה הן הגופים המקבלים החלטות לגבי מדיניות בנושאים שונים. להחלטות אלה השפעה מרחיקת לכת על חיי התושבים בעיר. ייצוג נשים בוועדות משפיע על שיקולים מגדריים בפעילותן.

הפעילות: איסוף נתונים לגבי ועדות העירייה, מספר הגברים והנשים בכל ועדה לפי נושא.

תוצאות הבדיקה:

- בכל ועדות העירייה, למעט הוועדה לקידום מעמד האישה, ישנו רוב ברור לגברים. זאת גם בוועדות החינוך והוועדה לקידום מעמד הילד, תחומים להם השפעה רבה על חיי הנשים בעיר.
- ממצאי הבדיקה הועברו ליועצת למעמד האישה בעירייה לצורך קידום נשים בוועדות.

הממצאים: ההרכב המגדרי של ועדות העירייה:



בוגרות הקורסים מדברות:

"הקורס היה טוב, רציני, בנוי יפה. ברור שהמרצים יודעים על מה הם מדברים ואוהבים את המקצוע". כפר סבא, יוני 2010.

"המון תודות וטונות של הערכה. ישר כח. צריך... מהפכה!". יפיע, 2011.

"נושאים מעניינים, הוצגו בצורה מושכת. בשבילי היה שווה כל רגע". יפיע, 2011.

הפרויקט:

סינדרלה – שינוי מציאות תעסוקתית של עובדות ניקיון

מגישות: שירלי קציר, מנכ"לית עמותת עדן ועדנה סבאג קריבובי, יועצת ראש העירייה לקידום נשים.

ביצוע: עמותת עדן, המפתחת פרויקטים חינוכיים וחברתיים באזור הנגב בסיוע יועצות באר שבע, עומר, מיתר ולהבים – "מעגלי נשים קדימה".

מטרת הפרויקט: שינוי מציאות תעסוקתית המבוססת על ניצול של נשים המועסקות בעבודות ניקיון ומשקי-בית בנגב, הענקת הזדמנות להכשרה מקצועית וקידום תעסוקתי לנשים מקהילות מוחלשות.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: משפחות ביישובים עומר, להבים ומיתר, שהם יישובים מבוססים בנגב, מעסיקות עובדות משקי-בית מיישובים פחות מבוססים בסביבה. היישובים מרוחקים והתחבורה הציבורית אינה סדירה ולכן עובדות משקי-בית מתקשות להגיע בכוחות עצמן ליישובים ומועסקות כיום באמצעות קבלני כח אדם. העסקה באמצעות קבלני כח אדם פוגעת בנשים העובדות, המקבלות שכר נמוך ובמקרים רבים ללא זכויות סוציאליות וכן מביאה לתחלופה גבוהה של העובדות. מנגד, משקי הבית המעסיקים את הנשים משלמים תשלום גבוה לקבלנים אך מרגישים שאינם מקבלים תמורה הולמת.

הפעילות:

- הקמת מערך תעסוקתי בניהול עצמי לנשים המעוניינות לעבוד במשקי-בית ביישובים עומר, מיתר ולהבים;
- העסקת הנשים ללא תיווך קבלנים בשכר הוגן ותנאים סוציאליים;
- מימון הכשרה מקצועית לעובדות לפי בחירתן;
- הפעלת מערך תמיכה מלווה לכל משתתפת על ידי פעילות עמותת עדן;
- הפניית הרווח העודף ממנו נהנים כעת קבלני כח האדם לרווחות הנשים המועסקות.

הפרויקט:

פערי שכר בעיריית באר שבע

מגישות: עו"ס נעמה לויץ, ארגון שתי"ל; עו"ס ג'ניפר קול, עמותת סינגור קהילתי; עו"ס הילה חורש, יו"ר תנועת "עתידנו" בנגב.

מטרת הפרויקט: ניתוח פערי השכר בין נשים לגברים בעיריית באר שבע ופעילות לקידום מדיניות שכר שוויונית יותר.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: מגישות העבודה הן פעילות בתנועת "עתידנו", תנועה של עובדות ועובדים סוציאליים לקידום תפיסת עולם סוציאלי-דמוקרטית, ערכי סולידריות ופמיניזם. התנועה פעילה בבאר שבע בנושא צמצום פערי שכר בין המינים בתחום העבודה הסוציאלית ובכלל.

הפעילות: בדיקת פערי שכר בעיריית באר שבע על בסיס נתונים של היועצת למעמד האישה (ר' עמוד 10). פנייה לראש עיריית באר שבע לקידום הנושא והסתייעות בתנועת "עתידנו" לשם כך. בימים אלה אנו מארגנות שולחן עגול בו תשתתפנה נשים מהעירייה, ארגוני נשים ועוד בעלי/ות עניין בנושא.

תוצאות הבריקה:

- השכר ברוטו הממוצע לנשים נמוך משמעותית מהשכר הממוצע לגברים כמעט בכל תחומי העיסוק. הפער ניכר במיוחד בסקטור משפטים ובשכר הבכירים.
- מבחינת היקפי משרה עולה כי נשים רבות מועסקות במשרות חלקיות בעוד הגברים מועסקים במשרות מלאות.
- ישנו פער עצום בהקצאת רכב צמוד לגברים ונשים: בעוד גברים מהווים פחות משליש מכלל המועסקים בעירייה, שני-שליש מצי הרכבים של העירייה מוצמדים לגברים.
- במועצת העירייה יש תת ייצוג לנשים למרות היותן רוב המועסקות. אנו מסבירות את המצב בכך שנשים מועסקות בעיקר בתפקידי שירותים המתויגים כתפקידים נשיים ואילו חברות במועצה נתפסת כתפקיד פוליטי וגברי.

בוגרות הקורסים מדברות:

"ההרצאות ממוקדות ומעניינות, המרצים קשובים לרחשי המשתתפים. למרות שמדובר בנושאים כלכליים השפה בהירה ומובנת לכל". תל אביב, נובמבר 2010.

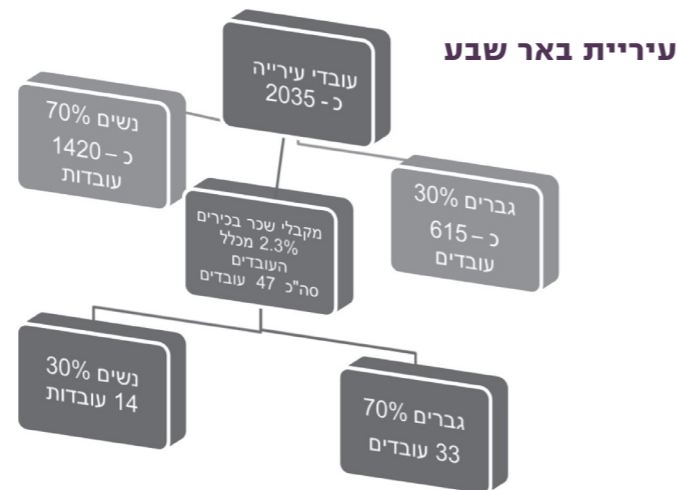
"הקורס היה מצוין, המרצים בקיאים בתחומם, הכינו הרצאות טובות, הקשר עם קהל השומעים היה טוב" יבנה, מרץ 2010.

"נוכחתי לדעת שהמצב המגדרי חייב התייחסות. היום אני רואה הכל בצורה מגדרית". מודיעין, יוני 2009.

נתוני שכר בכירים לפי מגדר ברשויות מקומיות נבחרות בשנת 2009

| גוף | סה"כ עובדים | | חלקיות משרה ממוצעת | | שכר ברוטו ממוצע | | ממוצע עלויות השכר למשרה | |
|------------|-------------|-------|--------------------|-------|-----------------|--------|-------------------------|--------|
| | נשים | גברים | נשים | גברים | נשים | גברים | נשים | גברים |
| אופקים | 2 | 12 | 0.59 | 0.72 | 21,341 | 19,870 | 26,508 | 28,052 |
| אילת | 9 | 25 | 1.12 | 0.96 | 20,024 | 22,955 | 29,726 | 25,699 |
| אשדוד | 47 | 77 | 0.94 | 0.96 | 17,824 | 22,269 | 29,218 | 22,618 |
| אשקלון | 30 | 45 | 0.94 | 0.94 | 16,611 | 21,014 | 27,956 | 22,086 |
| באר שבע | 14 | 39 | 0.96 | 0.91 | 18,544 | 22,764 | 29,322 | 23,935 |
| דימונה | 4 | 19 | 1.00 | 0.96 | 12,671 | 19,453 | 25,178 | 15,329 |
| הרצליה | 6 | 19 | 1.00 | 0.95 | 28,123 | 27,854 | 35,688 | 37,761 |
| זכרון יעקב | 7 | 10 | 0.98 | 0.95 | 17,996 | 18,339 | 24,325 | 23,331 |
| חדרה | 2 | 18 | 1.00 | 0.91 | 21,755 | 24,640 | 32,031 | 30,186 |
| חולון | 29 | 43 | 0.98 | 0.98 | 20,836 | 24,234 | 30,206 | 25,793 |

מקור: דו"ח הממונה על השכר במשרד האוצר, 2009.



הפרויקט:

חלוקה מגדרית של מקבלי שכר בכירים

מגישות: יהודית וינקו, מנהלת מחלקת המנחים בפרויקט עיר ללא אלימות; מיכל קורסיה, מפקחת קבלני ניקיון באגף החינוך וחברת ועד עובדים; אסתר חלפון, רכזת צוותי גני ילדים באגף החינוך; חנה סימנטוב, עוזרת מנהלית במחלקת תקציבים.

מטרת הפרויקט: בדיקת החלוקה המגדרית של מקבלי שכר בכירים ברשויות המקומיות בכלל ובעיריית באר שבע בפרט.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: חשיפת העובדה שיש מיעוט נשים בתפקידים בכירים ברשויות המקומיות, דבר המשפיע גם על פערי השכר.

הפעילות: בדיקת נתוני שכר בכירים ובכירות בדו"ח הממונה על השכר באוצר, במקבץ של רשויות מקומיות ובעיריית באר שבע.

תוצאות הבריקה:

- בכל הרשויות המקומיות כסקטור, מספר הבכירים הגברים גבוה פי שניים ויותר ממספר הנשים הבכירות.
- שיעור הנשים הבכירות נמוך במיוחד באיגודי ערים (פחות מ-10%), חברות ממשלתיות (כ-15%), מועצות דתיות (כרבע), ובתאגידים עירוניים (כשליש).
- בכל הרשויות המקומיות מספר הגברים הבכירים גדול ממספר הנשים בתפקידים בכירים.
- בעיריית באר שבע בתפקידים בכירים מכהנים 39 גברים ורק 14 נשים. שכר הברוטו הממוצע של גברים הוא 22,764 ש"ח לעומת 18,544 ש"ח לנשים.

בוגרות הקורסים מדברות:

"היה קורס מעניין, מרתק ומעשיר. למדנו נושאים שקודם הכרנו בשם אך לא יותר מזה". באר שבע, נובמבר 2009.

"קורס מצוין, מבורך, מעלה יכולת ביקורתית מצוינת". באר שבע, נובמבר 2009.

"אני אישית נהנית מהקורס, היה מעניין. למרות שהיה לי מידע שבמגזר הערבי המצב הוא קשה מכל הבחינות כשעברתי את הקורס ראיתי שהוא הרבה יותר קשה ממה שחשבתי. נוצרה אצלי אמירה: צריך לעשות משהו דחוף. המון תודה וכל הכבוד". יפיע, 2011.

הפרויקט:

מיפוי מגדרי של מנהלי ומנהלות מחלקות בעיריית באר שבע

מגישה: אתי מכלוף, מזכירה בבית הספר מקיף ג'.

מטרת הפרויקט: מיפוי ייצוג נשים בתפקידי ניהול מחלקות באגפים השונים של עיריית באר שבע.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: חשיפת מנגנונים של האי-שוויון המגדרי. המיפוי מספק תמונה לגבי חלוקת עבודה מגדרית ועשוי לספק הסבר לפערי שכר על רקע מגדר בעירייה.

הפעילות: איסוף נתונים מעיריית באר שבע, מיפוי מגדרי של ניהול מחלקות בכל אגף בעירייה וניתוח הנתונים.

תוצאות הבדיקה:

- בעיריית באר שבע 2,035 עובדים ועובדות, 70% מהם נשים.
- בעירייה 47 מנהלי מחלקות: 22 נשים ו-25 גברים, חלוקה שוויונית מבחינה מספרית.
- בדיקה של התפלגות לפי אגף מצביעה על כך שנשים מתרכזות בתחומים הקשורים לעיסוקים נשיים מסורתיים של טיפול, חינוך ורווחה וגברים מרוכזים בתחומי מינהל, תכנון וכלכלה:
- באגפים איכות הסביבה, גזברות, הנדסה ומינהל כללי יש רוב ניכר לגברים.
- באגפים חינוך, משאבי אנוש ורווחה יש רוב ניכר לנשים.

מספר מנהלי מחלקות בעיריית באר שבע לפי אגפים

| אגף | גברים | נשים | סה"כ |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| איכות הסביבה | 6 | 1 | 7 |
| גזברות | 4 | 1 | 5 |
| הנדסה | 6 | 1 | 7 |
| מינהל כללי | 5 | 1 | 6 |
| חינוך | 3 | 6 | 9 |
| פיקוח | 1 | 2 | 3 |
| משאבי אנוש | | 5 | 5 |
| רווחה | | 4 | 4 |
| רישוי עסקים | | 1 | 1 |
| סכום כולל | 25 | 22 | 47 |

הפרויקט:

שוויון הזדמנויות בקבלה לעבודה בעיריית באר שבע

מגישות: עו"ד אילנית חרדי-נחמיאס, לשכה משפטית; עו"ד איריס בירון-נחמני, לשכה משפטית; עו"ד שרון כהן, לשכה משפטית; פאני כהן, מנהלת לשכת סמנכ"ל העירייה.

מטרת הפרויקט: בדיקת יישום החקיקה בדבר שוויון הזדמנויות בקבלה לעבודה בעיריית באר שבע.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: בישראל יש חקיקה מתקדמת בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה ובכלל זה קבלה לעבודה של נשים ביחס לגברים: חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וכן הנחיות של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לעניין ניסוח מודעות דרושים. עם זאת, במרבית הרשויות המקומיות יש תתי-ייצוג לנשים בתפקידים בכירים אליהם מתקבלים באמצעות מכרזים.

הפעילות: בדיקת אופן פרסום מכרזי כוח אדם בעירייה והתאמתם להמלצות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. בחינת שיעורי הזכייה של נשים במכרזים שפרסמה העירייה בשנים 2006-2009.

תוצאות הבדיקה:

המכרזים שנבדקו עונים על הכללים של ניסוח לא מפלה. מבחינת זכיית נשים במכרזים ביחס למספר המשרות שהוצעו - בשנים 2008-2006 נשים זכו ביותר ממחצית המכרזים; בשנת 2009 נשים זכו בקצת פחות ממחצית המכרזים. על פניו לא ראינו בעייה בקבלת נשים לעבודה בעיריית באר שבע. עם זאת דרושה בדיקה נוספת על מנת לבחון את סוג המשרות שהוצעו ותנאי העבודה בהן.

נתוני מכרז כח אדם בעיריית באר שבע בין השנים 2006-2009

| שנה | מס' משרות שהוצעו | מס' נשים שזכו במשרה |
|------|------------------|---------------------|
| 2006 | 19 | 10 |
| 2007 | 33 | 23 |
| 2008 | 24 | 18 |
| 2009 | 27 | 12 |

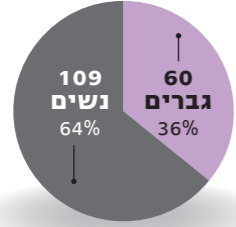
בוגרות הקורסים מדברות:

"בכנות עלי לומר שמעבר לרכישת ידע, חשיפה לסוגיות חברתיות מהותיות ומפגש עם נשים מרתקות ומעניקות השראה, הקורס חולל אצלי שינוי פנימי שהיה כנראה רדום ומוכחש ובמהלך הלמידה התגבש לתפיסת עולם ולרצון ונכונות לנקוט עמדה לשינוי המצב". באר שבע, פברואר 2011.

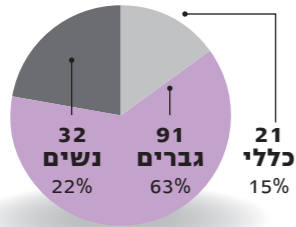
"קיבלתי כלים בסיסיים בגיוס משאבים. בנושא התקציב חידדתי את הידע וכמובן למדתי לחפש בין השורות והמספרים את האמת. החשיבה המגדרית עלתה אצלי לרמה גבוהה". מודיעין, יוני 2009.

"היה מעניין והעשיר את הידיעה ואת הגישה שלי להרבה דברים". יפיע, 2011.

מנהל כללי
כולל לשכה משפטית

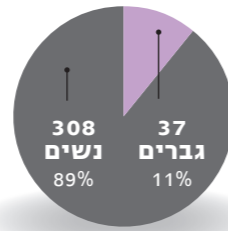


סה"כ עובדים: 169

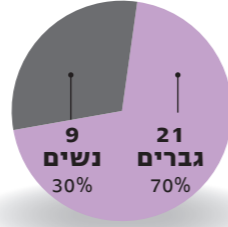


סה"כ חלוקת מירסים: 144

גזברות



סה"כ עובדים: 345

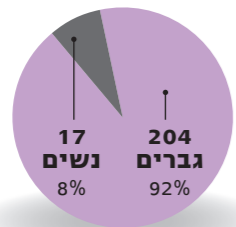


סה"כ חלוקת מירסים: 30

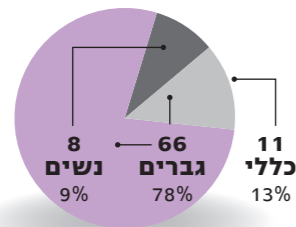
באגף הגזברות מהוות העובדות 89% מכוח האדם אך קיבלו רק 30% מהמירסים המוקצים לאגף. בעוד הגברים שמהווים רק 11% מכוח האדם קיבלו 70% מהמכשירים.

אגף זה הינו האגף הכי פחות שיוויוני מאחר שלי-56% מהגברים העובדים בו מוקצה מירס בעוד שרק ל-3% מהנשים מוקצה מירס.

אגף איכות הסביבה

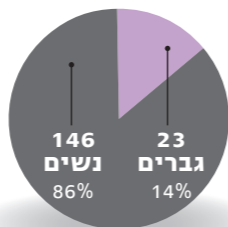


סה"כ עובדים: 221

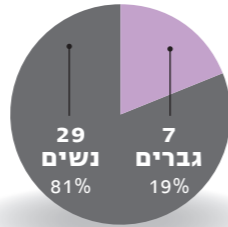


סה"כ חלוקת מירסים: 85

אגף רווחה



סה"כ עובדים: 169



סה"כ חלוקת מירסים: 36

הפרויקט:

חלוקת מכשירי מירס בעיריית באר שבע בראייה מגדרית

מגישות: עו"ס יעל שביט, מחלקת קשישים באגף הרווחה; עו"ס ירדנה רג'ואן, מחלקת קשישים באגף הרווחה.

מטרת הפרויקט: חשיפת אי השוויון בחלוקת מכשירי מירס לעובדים לעומת עובדות בעיריית באר שבע.

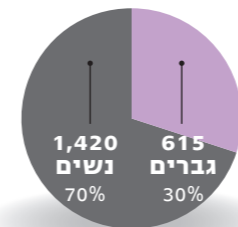
הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: חשיפה וצמצום של אי השוויון המגדרי בתנאי עבודה והטבות נלוות בעיריית באר שבע. בדיקת החשד כי חלוקת אמצעים, במקרה זה מכשירי מירס, אינה רק פונקציונאלית אלא קשורה לכוח המיקוח של העובדים ולמגדר.

הפעילות: בדיקת חלוקת מכשירי מירס לנשים וגברים באגפים השונים בעירייה, חשיפת הנתונים והפצתם לקובעי המדיניות.

תוצאות הבדיקה:

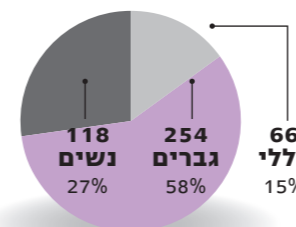
- מהבדיקה עולה כי בחלק מן האגפים קיים אי שוויון מגדרי בהקצאת המכשירים. בסך הכל 70% מכלל עובדי העירייה הן נשים אך רק 4% מתוכן מקבלות מכשירי מירס לצורך עבודתן.
- בעקבות הבדיקה שונתה חלוקת המכשירים בעירייה וניתנה תוספת מכשירים לנשים.

עיריית באר שבע



סה"כ עובדים: 2,035

אחוז הגברים המחזיקים במירס הוא 41% בעוד שרק 8% מהנשים מחזיקות במירס



סה"כ חלוקת מירסים: 434

בוגרות הקורסים מדברות:

"בעקבות הקורס אני חשה שגם ברשות שלי יש צורך בהעמקת הידע של נשים נושאות תפקידים ונשות ציבור בכלכלה חברתית, וכן הענקת כלים אופרטיביים לצורך מאבק על תקציב הוגן". תל אביב, מרץ 2010.

"הבנתי שהשלב הבא בחשיבה מגדרית הוא לבדוק כל תחום בעשייה העירונית בהיבט תקציבי-מגדרי. אחר כך צריך לפעול ל"חינוך" ראשי העירייה וחברי מועצת העיר בחשיבה הזאת על מנת לשנות סדר עדיפויות...". מודיעין, יוני 2009.

הפרויקט:

פערים מגדריים בהקצאת תמיכות עירוניות במוסדות ספורט ציבוריים

מגישה: סימה לזמי, מנהלת חשבונות, אגף גזברות.

מטרת הפרויקט: בדיקת אופן הקצאת תמיכות על ידי מחלקת תמיכות בגזברות עיריית באר שבע לעמותות ספורט בתחום הכדורגל והכדורסל לגברים ונשים; מתן המלצות לחלוקה שוויונית.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: חשיפה וצמצום של האי שוויון המגדרי בתמיכה העירונית בפעילויות ספורט.

הפעילות: בדיקת הקריטריונים לחלוקת תמיכות ושיעור התמיכות לפי מגדר שהועברו לעמותות העוסקות בפעילות הכדורגל והכדורסל, בשנים 2008-2010. הצגת המלצות לצמצום האי שוויון המגדרי.

תוצאות הבדיקה:

- עמותות גברים נהנות מתקציבים הגבוהים פי 3-7 בהשוואה לעמותות הנשים.
- חלוקת התמיכות מבוססת על שני קריטריונים מרכזיים שלכל אחד מהם משקל של 50%: היקף הפעילות הכספית של כל עמותה והניקוד המקצועי. היקף פעילות הגברים בשני ענפי הספורט גבוה באופן משמעותי מדיקף פעילות הנשים.
- **המלצות:** על מנת לקדם חלוקה שוויונית יותר מבחינה מגדרית יש לבחון מחדש את הקריטריונים להקצאה אשר מנציחים את הפערים ולפעול להגדלת נפח פעילות הנשים בתחומים אלה.

תמיכות עירוניות לעמותות ספורט בתחום הכדורגל:

| שנים | גברים | נשים |
|------|-----------|---------|
| 2008 | 1,834,731 | 495,268 |
| 2009 | 2,392,001 | 550,000 |
| 2010 | 2,642,000 | 300,000 |

הפרויקט:

בדיקת תמיכת העירייה בענפי ספורט בראייה מגדרית

מגישות: גלית יפרח, מנהלת לשכת הגזבר; עו"ד דורית קקון-דנון, לשכה משפטית.

מטרת הפרויקט: ניתוח החקיקה והפסיקה לגבי שוויון מגדרי בספורט והשוואת מדיניות עיריית באר שבע לדין בנושא.

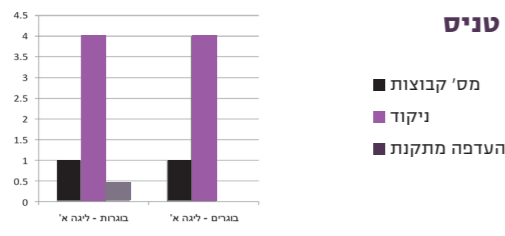
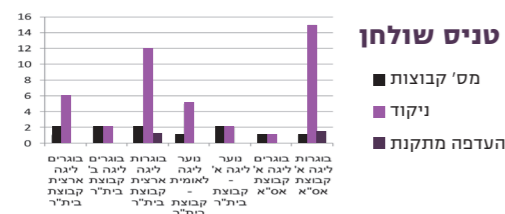
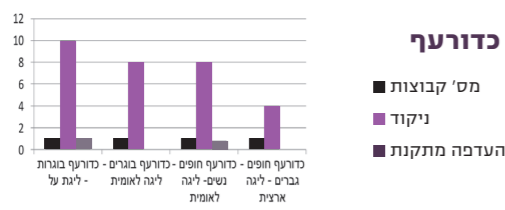
הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: חשיפה וצמצום של אי השוויון המגדרי בתמיכה העירונית בפעילויות ספורט.

הפעילות: בדיקת היקף תמיכת העירייה בענפי ספורט שונים ואופן קביעת הקריטריונים לתמיכה; השוואת התמיכה בקבוצות נשים וגברים במספר ענפי ספורט.

תוצאות הבדיקה:

- העירייה תומכת בפעילות ספורט ענפה בעיר הכוללת מעל 185 קבוצות ספורט וכי-54 אגודות ספורט הפועלות ב-29 ענפי ספורט. למעלה מ-100 מתקני ספורט פזורים ברחבי העיר.
- הצגת התמיכה לפי תחומי ספורט מראה כי עיקר התמיכה ניתן לענפי הכדורגל והכדורסל.
- התמיכות נקבעות על פי היקף הפעילות הכספית של הגוף הנתמך והניקוד המקצועי שניתן לקבוצה; על בסיס קריטריונים אלה נקבעת טבלת ניקוד לקבלת תמיכה.
- בענפים שנבדקו לפי מגדר: כדורעף, טניס וטניס שולחן ניתן ניקוד גבוה יותר או שווה לנשים. בכל הענפים ישנו ניקוד שניתן כהעדפה מתקנת לנשים.

ניקוד שניתן לקבוצות גברים ונשים כבסיס לתקצוב הקבוצות:



בוגרות הקורסים מדברות:

"נושאי הקורס רלוונטיים מאוד לעבודת היועצות למעמד האישה ויש לשלב גם מנהלים ומנהלות ברשות המקומית בקורס. הבנת התקציבים ומדיניות כלכלית הם התשתית לעבודתנו ולקידום אג'נדה מגדרית". מודיעין, יוני 2009.

"הקורס מאיר עיניים בחשיבה מגדרית על כל תחומי מדיניות השלטון המקומי. תודות, כדאי לקחת, להעביר הלאה, לנסות להשפיע ולא לקבל את המצב כמו שהוא". מודיעין, יוני 2009.

"חשוב להעביר את הקורס לעוד ועוד נשים, להביא למודעות את הנושאים שנלמדו, בעיקר על התקציבים". תל אביב, נובמבר 2010.

הפרויקט:

מגדר ודיפלומטיה בישראל 2011

מגישה: מלכה רייזנר, המחלקה לקשרי חוץ בעיריית באר שבע.

מטרת הפרויקט: בדיקת ייצוגן של נשים בתפקידים דיפלומטיים.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: כעובדת המחלקה לקשרי חוץ המצויה בקשר עם גורמים דיפלומטיים היה לי חשוב לקדם חשיפה של אי שוויון מגדרי בתפקידים דיפלומטיים בכירים. הבדיקה היא ראשונית אולם דרוש בירור גם בשאלת הרצון והקושי של נשים לקבל על עצמן תפקידים דיפלומטיים, כמה מועמדות יש לתפקידי שגרירות ועוד.

הפעילות: קבלת נתונים על שגרירי ושגרירות ישראל במדינות שונות ובדיקת החלוקה המגדרית.

תוצאות הבדיקה:

מתוך 81 ארצות או אזורים שנבדקו בהם יש שגרירות או קונסוליה ישראלית, מכהנות 5 שגרירות שהן 6% מכלל השגרירים. העובדה שכל כך מעט נשים מכהנות בתפקיד זה מעלה צורך בבדיקה מעמיקה יותר של הסיבות לכך.

הפרויקט:

ניתוח תקציב התחנה למניעת אלימות במשפחה בעיריית באר שבע

מגישות: עו"ס ציפי זלצשטיין, אגף הרווחה; עו"ס חמדה לב, אגף הרווחה.

מטרת הפרויקט: בדיקת תקציב התחנה למניעת אלימות במשפחה ואופן הפעילות של השרות.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: עניין מקצועי של מגישות הפרויקט שהן עובדות רווחה; בדיקת תחום פעילות עירוני שיש לו היבט מגדרי מובהק – רבות מהנהנות ממנה הן נשים ורבות מהמועסקות בה הן נשים.

הפעילות: בדיקת הצעת התקציב של העירייה לשנת 2011 וראיונות עם תקציבאית האגף ועם מנהלת התחנה למניעת אלימות במשפחה.

תוצאות הבדיקה:

- תקציב התחנה למניעת אלימות במשפחה נמצא תחת הקטגוריה המשנית של רווחת הפרט והמשפחה. זהו התקציב הגבוה ביותר מבין תקציבי המחלקות הטיפוליות בעירייה. התקציב כולל פעילות במרכזי טיפול למניעת אלימות וכן תקציב מיועד למניעת אלימות בקרב עולים.
- עיקר התקציב הוא תקציב פעולות, שכן השירות כולו מופעל באמצעות עמותה וכל העובדים בתחום מועסקים על ידי העמותה. התקציב אינו מפורט ולכן קשה להשוות בין שכר ותנאים בראייה מגדרית.
- שני שלישים מהמשתמשים בשירות הן נשים. כמו כן, שני שלישים מהמועסקים בעמותה הן נשים.
- הטיפול מתמקד ביצירת אוטונומיה לנשים המטופלות, העלאת הערך העצמי שלהן והעצמה של תפקודן והתפתחותן.
- בעיות שאיתרנו בתכנית: היותה מוגבלת לשנה אחת למשתתפת, פרק זמן שאינו מספיק לתהליך המורכב.
- המלצה: על מנת לשפר את התכנית כדאי לפתח תכניות משלימות או להאריך את משך הטיפול שמקצה התחנה.

בוגרות הקורסים מדברות:

"למדתי לא לפחד ממספרים, שיש כסף וצריך למצוא היכן הוא, יש סעיפים במחלקות השונות שצריך להשתמש בהם בנושאי קידום מגדר וצריך להכניס לשפה את הפן המגדרי בכל המחלקות". מודיעין, יוני 2009.

"אני מאד נהנית, היה לי כיף. כבר ישבתי עם הגזבר לגבי התקציב ואמרתי לו שאני רוצה לראות שינוי. ההרצאות כאן פתחו לי אופקים". תל אביב, מרץ 2010.

הפרויקט:

בדיקת הטבות כלכליות למשפחות חדיהוריות באופקים

מגישה: רותי קריספיין, יו"ר ועד עובדי עמיגור נגב.

מטרת הפרויקט: בדיקת זכאותן של משפחות חדיהוריות באופקים להטבות כלכליות לפי חוק משפחות חד הוריות.

הרקע/הצורך/הבעיה שמנסה הפרויקט לפתור: מרבית המשפחות החד-הוריות בישראל הן משפחות שבראשן נשים. כך המצב גם באופקים. הבדיקה נעשתה על מנת לבחון אפשרויות לסיוע לנשים חד הוריות באופקים.

הפעילות: הצגת נתונים על משפחות חדיהוריות באופקים. בדיקת מערך ההטבות הממשלתיות והעירוניות למשפחות אלה.

תוצאות הבדיקה:

- הצגת הקריטריונים לזכאות לסיוע בדיוור, תיאור ההטבות שמעניקות רשויות מקומיות: הנחות במתנ"סים ובריכות, בתשלום לקייטנות עירוניות, בצהרונים, עדיפות ברישום ילדים למעונות.

הפרויקט:

סקירת ספרות – נשים בעולם העבודה בישראל

מגישה: רונית ששון, אגף הפיקוח

מטרת הפרויקט: להציג את אי השוויון בין נשים לגברים בשוק העבודה בישראל והסברים מן הספרות לסיבות לאי השוויון.

הצורך/רקע לפרויקט: חשיפת מנגנוני אי השוויון כלפי נשים בשוק העבודה.

הפעילות: סקירת ספרות המציגה הסברים למצבן הנחות של נשים בשוק העבודה, הצגת נתונים אודות נשים בשוק העבודה בישראל.

תוצאות הבדיקה:

א. תיאוריות העוסקות במצבן הנחות של נשים בשוק העבודה מציעות כמה הסברים לכך:

- הסברים היסטוריים הנשענים על מסורת של הדרת נשים מהספירה הציבורית, כגון מעמד האשה ביהדות.
- תיאוריות כלכליות: גישת ההון האנושי של אדם סמית הקושרת בין רמת המיומנות של עובדים ועובדות לרמת השכר שלהם ולפיה השכר הנמוך יותר לנשים נובע מכישורים מקצועיים פחותים;
- גישת "הפרדת העיסוקים" הקושרת בין נדירות המקצוע לתגמול שמקבלים העובדים בו. לפי גישה זו המקצועות הנשיים המובהקים כגון מורות, מזכירות, מטפלות ועובדות ניקיון נפוצים יותר ממקצועות גבריים מובהקים ולכן נשים מתוגמלות פחות.
- הסברים סוציולוגיים המתבססים על ניתוח תפיסת הקריירה המודרנית הדורשת מחויבות מלאה לעולם העבודה. גישה זו מדירה נשים בשל העובדה שהן הנושאות העיקריות בנטל גידול הילדים והטיפול במשק הבית ולכן מראש נכנסות לשוק העבודה כשידיהן כבולות.
- הסדרים משפטיים המבוססים על תפיסת שוק חופשי שאינם מחילים את חובת השוויון כגון עקרון חופש החוזים הגובר על עקרון השוויון ואי האפליה בעת משא ומתן של תנאי עבודה ושכר.

ב. נתונים על הבדלים בין נשים וגברים בישראל במבט היסטורי:

- לפני הקמת המדינה רק מיעוט של נשים השתלבו באליטה הפוליטית של היישוב;
- בדיקת מעמדן של נשים בשירות המדינה שנעשתה ב-1995, ערב חקיקת החוק המחייב ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה, מצביעה על כך ש-59% מהעובדים בשירות היו נשים אולם לנשים ייצוג יתר בדרגות הנמוכות ותת ייצוג בדרגות הגבוהות. בשתי הדרגות העליונות רק 9% מהעובדים היו נשים, בארבע הדרגות העליונות 22.5% מהעובדים היו נשים. בחלק ניכר מהדירוגים כגון דירוג מהנדסים, הנדסאים, עובדי כפייה והדירוג האחד לא היו נשים בתפקידים בכירים כלל.
- תמונה דומה נמצאה בבדיקה שנעשתה בחברת החשמל: 15.4% מהעובדים הן נשים אולם ייצוגן בתפקידים בכירים מזערי.
- בשוק העבודה יש הפרדה בין מקצועות נשיים וגבריים: שלישי מהנשים העובדות מועסקות כמטפלות, מורות ומזכירות אך הן מהוות מיעוט במקצועות כמו שפיטה וניהול.

בוגרות הקורסים מדברות:

"קורס חשוב, מעשיר ומעורר מחשבה".
יבנה, מרץ 2010.

"כל נושא שהועלה כאן היה מקצועי, מוגש כראוי וסיפק תשתית שעליה ניתן יהיה לעבוד בהמשך".
מודיעין, יוני 2009.



המרכז האוניברסיטאי
ללימודי חוץ
באוניברסיטת בן גוריון



AdvaCenter مرکز أدفا
מרכז אדוה
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל