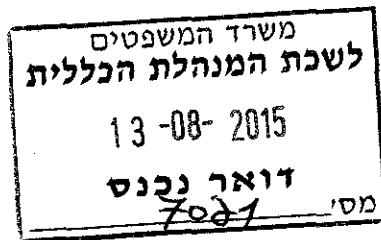




משרד ראש הממשלה
הרשות לקידום מעמד האישה

ירושלים, י"ז באב, התשע"ה
2.08.2015



לכבוד
גב' אמי פלמור, מנכ"לית
משרד המשפטים
סאלח א דין 29
ירושלים 9711052

שלום רב,

הנדון: המדריך להטמעת חשיבה מגדרית

בהתאם לסעיף 5 בהחלטת ממשלה מס' 2331 מיום 14.12.2014 מצורף לזה המדריך להטמעת חשיבה מגדרית במשרדי הממשלה.

החלטת הממשלה הנ"ל נועדה לקדם את השוויון המגדרי ולהטמיע חשיבה מגדרית. במהותו תורם המדריך לתהליך המשולב והשיטתי של הטמעת חשיבה מגדרית תוך התייחסות לגיבוש מדיניות, תכנון תכניות עבודה ובחינה מגדרית של התקציב, מחקר וניתוח בראייה מגדרית, ופעילות תכנונית וביצועית משופרת מההיבטים החברתיים.

המדריך מהווה כלי נוסף המכיר בצרכים השונים והנבדלים של נשים וגברים ממגוון אוכלוסיות שונות, ובדרכים השונות שמדיניות זוה עשויה להשפיע על נשים וגברים.

אנו מאמינות שיש בכוחו של המדריך המצורף לקדם את שוויון ההזדמנויות בישראל. בכך מצטרפת מדינת ישראל לקהילת המדינות המתקדמות שכבר יצרו מדריך כזה והוא מסייע לגורמים הרלוונטיים להטמיע את החשיבה המגדרית בכול תחומי העשייה.

אנו תקווה שהמדריך ישמש אתכם באופן רצוף ומועיל, כדי שמטרותיו יושגו במלואן.

בברכה,

221

ורד סויד

מנהלת הרשות לקידום מעמד האישה

הרשות לקידום מעמד האישה

המדריך להטמעת חשיבה מגדרית

תוכן	עמוד
הקדמה	2
1. מה היא הטמעת חשיבה מגדרית	3
2. הטמעה חשיבה מגדרית בישראל – רקע היסטורי וחוקי	4
3. הטמעת החשיבה המגדרית - עקרונות מנחים	6
א. עקרונות וערכים מנחים	6
ב. גורמי מפתח	7
ג. המודל להטמעה מגדרית	8
4. הטמעת החשיבה המגדרית – הלכה למעשה	9
1. זיהוי הבעיה והגדרתה	9
2. דיון בערכים, מטרות, ויעדים בתהליך הטמעת החשיבה המגדרית	10
3. מחקר ושאלות	11
4. ניסוח התוכנית	12
5. פרסום התוכנית	12
6. ניטור והערכה	13
5. יצירת מקום עבודה ידידותי להבדלים מגדריים	15
6. דוגמאות ליישום חשיבה מגדרית	17
א. מתן מענקי מחקר	17
ב. יזמיות שפנו לתכנית סיוע	18
ג. הרגלי נסיעה של נשים	20

"שוויון בין נשים לגברים הוא נושא של זכויות אדם ומהווה תנאי לצדק חברתי ותנאי מוקדם והכרחי לשוויון, התפתחות ושלוש. שותפות מחודשת שמבוססת על שוויון בין נשים לגברים מהווה תנאי להתפתחות בת קיימא שממוקדת באנשים. מחויבות בת קיימא וארוכת טווח היא חיונית כדי שנשים וגברים יוכלו לעבוד יחד למען עצמם, למען ילדיהם ולמען החברה על מנת להתמודד עם האתגרים של המאה העשרים ואחת."

'Equality between women and men is a matter of human rights and a condition for social justice and is also a necessary and fundamental prerequisite for equality, development and peace. A transformed partnership based on equality between women and men is a condition for people-centered sustainable development. A sustained and long-term commitment is essential, so that women and men can work together for themselves, for their children and for society to meet the challenges of the twenty-first century.'

- *Beijing Declaration and Platform for Action, Fourth World Conference on Women, 15 September 1995, Mission Statement, Chapter 1.*

הקדמה

שוויון מגדרי פירושו זכויות והזדמנויות שוות לנשים ולגברים לעצב את חייהם ואת החברה שבה הם חיים - במרחב הפרטי ובמרחב הציבורי, ובכול תחומי החיים שלהם: ביטחון אישי, בריאות, רווחה, חינוך, חיי משפחה, תעסוקה, כלכלה, ומוקדי קבלת החלטות.

השתתפותם השוויונית של נשים וגברים בכל היבטי החברה האלה היא ערך חברתי מרכזי וחיונית לצמיחה ברת קיימא ולדמוקרטיה תוססות. השתתפות כזו מסמלת את הבגרות הפוליטית של החברה. ברם, ולמרות ההתקדמות המשמעותית לקראת השוויון בעשורים האחרונים, במציאות השוויון המיוחל עדיין לא הושג, לא בישראל לא במדינות אחרות בעולם.

אכן, השוויון, חשוב ומשמעותי ככל שיהיה, הוא קשה ליישום. שוויון הוא מושג מורכב, ושוויון ודמיון לא חד-הם. אנשים שונים וקבוצות שונות זקוקים לאמצעים מגוונים על-מנת שיוכלו להיות "שווים". יתר על כן, ככל שהחברה הישראלית נעשית יותר מורכבת ומגוונת, כך ההתמודדות עם הצרכים והציפיות של כל מרכיביה נעשית אף היא מורכבת יותר. השאיפה לשוויון – הניסיון להבטיח שלכל האינדיבידואלים והקבוצות יהיו הזדמנויות שוות ואפשרות שווה להגשים את זכויותיהם – הופכת למלאכת מחשבת שדורשת מחויבות ערכית ומעשית.

הטמעת החשיבה המגדרית היא אמצעי לקידום אותו שוויון מגדרי. עיקרה של הטמעת החשיבה המגדרית הוא קביעת מדיניות, תוך הכרה בצרכים השונים והנבדלים של נשים וגברים ובדרכים השונות שמדיניות זהה עלולה להשפיע עליהם, ולפיכך גם בפיתוח מענים מותאמים לשונות אלו. הטמעת החשיבה המגדרית מעוגנת בחוקי מדינת ישראל, אך מעבר לכך, היא מהווה כלי שמאפשר את השגת המטרות הנעלות ביותר של החברה.

כחלק מן המאמצים של הרשות לקידום מעמד האישה לחתור לשוויון מגדרי מלא במדינת ישראל, מספק המדריך הזה הדרכה להטמעת החשיבה המגדרית, מההמשגה של פרויקט או מדיניות, דרך התכנון והיישום, ועד להערכה. באמצעות אילוסטרציה, המדריך אף מדגים כיצד ניתן ליצור מודעות לסוגיות מגדריות בכל תחומי המדיניות הציבורית.

כמו כן, הקדשנו פרק ליצירת סביבת עבודה ידידותית מבחינה מגדרית ושמירתה, שכן רק בסביבה שוויונית ניתן גם לתכנן באופן שוויוני.

המדריך הזה מבטא את המחויבות העמוקה לשוויון, הכלה, ודמוקרטיה של הרשות לקידום מעמד האישה, הממשלה, משרדי הממשלה וכלל החברה הישראלית.

1. מה היא הטמעת חשיבה מגדרית

הטמעת חשיבה מגדרית (gender mainstreaming) היא דרך להעמיד את האנשים, עם כל המגוון והשונות שלהם, בלב תכנון אסטרטגי, התווית מדיניות ציבורית, ותכנון תכניות ופרויקטים. התהליך הזה מאפשר לסוכנויות ממשלתיות ולארגונים לא ממשלתיים לעצב תכניות שתוצאותיהן ייטיבו עם קבוצות מגוונות של גברים ונשים גם יחד. הטמעת החשיבה המגדרית מאפשרת ניתוב מדויק יותר ותוצאות טובות יותר לעבודת הממשל, ובכך היא מהווה אסטרטגיית שינוי המאפשרת צמצום פערים ומציעה דרכים לקידום החברה בכללותה.

מדיניות הננקטת בלא בדיקה מראש של השלכותיה המגדריות עלולה לגרום גם מבלי משים ושלא מרצון, להעמקת הפערים המגדריים. על כן, הכללת הרגישות המגדרית בלב החשיבה הפוליטית, התרבותית והחברתית מהווה אסטרטגיה שחושפת הסדרים לא שוויוניים, תובעת הכרה של המערכות החברתיות במנגנונים חוסמי-שוויון למיניהם, וחותרת לשינוי מערכתי ולהסרה של מכשולים מגדריים רשמיים ולא רשמיים.

אם כך, הטמעת חשיבה מגדרית מאתגרת את ההנחה כי כולם מושפעים באופן שווה על ידי מתווים-המדיניות והתכניות שהממשל יוצר, ללא כל קשר למגדרם או להיבטים אחרים של מצבם החברתי. במקום זה, נקודת המוצא שלנו היא שאף מדיניות, תכנית או שירות אינם יכולים להיות ניטראליים מבחינה מגדרית: מטבעם, לגברים ולנשים יש ניסיון חיים אחר ולכן לשום מדיניות או תכנית לא יכולה להיות אותה ההשפעה גם על גברים וגם על נשים וגם לא על נשים וגברים מקבוצות שונות.

בעבר האמנו כי ניתן להשיג שוויון בין נשים לגברים על ידי מתן הזדמנויות שוות וציפינו שזה יאפשר לכולם להגיע לאותן תוצאות. אבל אותו הטיפול אינו יכול להוביל לאותן תוצאות. החשיבה המגדרית חייבת להיות רגישה לצרכים השונים וחייבת להתבסס על החוזק והיכולות של אינדיבידואלים, קבוצות, קהילות וארגונים.

ואכן, זה ההבדל בין ניטרליות מגדרית לבין הגינות מגדרית. ניטרליות זוהות לא יוצרות שוויון. לשום פרויקט לא יכולות להיות השפעות זהות כאשר האנשים שמושפעים מהם אינם יוצאים מאותה נקודת זינוק. למעשה, הגינות, אין פירושה שלכולם מתייחסים באופן דומה. הגינות מכירה בכך שעקב תנאי החיים או הפליה בעבר ובהווה, לעתים אנחנו מוכרחות להתייחס בצורה שונה לנשים ולגברים כדי להשיג את אותן תוצאות.

לדוגמה, נחשוב על שתי נשים צעירות המחפשות עבודה. אישה בעלת תואר אקדמי ממעמד הביניים שגרה במרכז אינה נמצאת באותה נקודת מוצא כמו בוגרת תיכון ממעמד הפועלים שגרה בפריפריה ומשתייכת לקבוצת מיעוט אתנית. שתיהן עלולות לסבול מהפליה בעבודה אבל ברור שיש להן צרכים שונים.

לכן, הטמעת החשיבה המגדרית איננה מתייחסת רק למספרים והיא אסטרטגיה רחבה יותר מההעדפה המתקנת. "הוספת נשים" לא תשנה את המציאות. הטמעת החשיבה המגדרית מכוונת ליצור שוויון בטיפול על ידי עיצוב מחדש של הזרם המרכזי בחברה ולא על ידי הוספת מספר פעילויות לנשים או נטילת חלק מן היתרונות שבשוליים מן הגברים.

כמו כן, הטמעת החשיבה המגדרית איננה עוסקת רק בנשים או "בנושאים נשיים". מהניסיון למדנו כי כל ההיבטים של החיים הציבוריים – בריאות, כלכלה, סביבה, תחבורה, פעילות פוליטית, שימוש במרחב הציבורי ועוד – יכולים להנציח את אי-הצדק החברתי המתמשך או לקדם את הצדק החברתי.

חשוב להדגיש שנשים וגברים אינם מהווים קבוצות הומוגניות. הטמעת החשיבה המגדרית דורשת שבתכנונים שלנו תיושם רגישות לשונות הקיימת בנושאים כגון גיל, אתניות, יכולות פיזיות ושכליות, העדפות מיניות, מצב סוציו-אקונומי, מקום מגורים, וגורמים נוספים שונים.

כאסטרטגיה, הטמעת החשיבה המגדרית איננה רק "רגישה" להבדלים הללו – היא מעלה אותם על נס, כך שלכול פרט ופרט תהיה הזדמנות שווה ולכול הקהילות – זכויות קולקטיביות זהות. ברם, בעוד שמעלים על נס את השונות, עלינו לוודא כי הבדלים בין נשים לגברים, או בין קבוצות שונות של גברים ונשים, לעולם לא ישמשו כצידוק להפליה. שוויון איננו מאבק בין שתי קבוצות – גברים מול נשים, אשכנזים מול מזרחים, ערבים מול יהודים – שבו קבוצה אחת חייבת לוותר על כוח ויתרון לטובת הקבוצה האחרת. האתגר האמיתי הוא ליצור תכניות כך שכול אחד יוכל להרוויח מחברה שוויונית ובו זמנית להכיר בהבדלים.

כפי שכתוב בדוחות הפעולה של הרשות לקידום מעמד האישה:

ביסודה של גישה זו [הטמעת החשיבה המגדרית] מונחת ההכרה כי כל מדיניות ממשלתית משפיעה בדרכים שונות על נשים ועל גברים, וזאת מתוקף התפקידים השונים שנשים וגברים ממלאים בחברה, ולנוכח נגישותם השונה לעמדות כוח בחברה ולתקציבים ממשלתיים. הניתוח המגדרי בוחן את ההשלכות שעשויות להיות לכל החלטה שלטונית על מעמדן של קבוצות שונות של גברים ושל נשים.

לסיכום: חשיבה מגדרית היא תהליך משולב ושיטתי של מחקר וניתוח שלוקח בחשבון גברים ונשים תוך שימוש במגוון נתונים איכותניים וכמותיים. נתונים אלה מוטמעים במחזור הפיתוח של מדיניות ותכניות. זהו תהליך שבוחן את ההבדלים בחייהם של נשים וגברים, ומזהה את ההשפעה האפשרית של מדיניות ותכניות ביחס להבדלים האלה.

2. הטמעה חשיבה מגדרית בישראל – רקע היסטורי וחוקי

החוק לשיווי זכויות האישה התשי"א-1951 הוא מהחוקים המכוננים והחשובים ביותר במדינת ישראל. הוא שנתן כבר בשחר ימי המדינה, תוקף ציבורי, משפטי וחוקתי לערך השוויון המגדרי, גם כשהמילה מגדר עוד לא הייתה בשימוש. אנשי משפט ראו בו "חוק אידיאולוגי, מהפכני, משנה-סדרי-חברה".

בשנות השישים והשבעים של המאה העשרים התקיימה פעילות ערה של ארגונים שנאבקו לקדם את מעמד הנשים בישראל, ברוח העקרונות שהוצהרו בחוק ובמגילת העצמאות, עקרונות שהיו כתובים וברורים, אך טרם יושמו במלואם. ממשלת ישראל הקימה מספר ועדות ציבוריות לבחון את מעמד האישה ולהמליץ על דרכי פעולה. לאחר הגשת ההמלצות ובמטרה ליישמן נחקק חוק הרשות לקידום מעמד האישה, תשנ"ח-1998, והוקמה הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה¹. משלב זה נוסף גם תוקף יישומי וביצועי לקידום הנשים.

¹ בהחלטת ממשלה מס' 36 מיום 26.5.2015 הוחלט להעביר ממשרד ראש הממשלה למשרד לאזרחים ותיקים את שטח הפעולה: קידום מעמד האישה ובכלל זה האחריות על הרשות לקידום מעמד האישה

בעשור האחרון, חלה התקדמות רבה בהטמעת החשיבה המגדרית כאסטרטגיה תכנונית בכל תחומי החיים. בין היתר נוסף ב-2007 חוק השלכות מגדריות בחקיקה (תיקוני חקיקה), התשס"ז-2007 ולפיו הוטל על הרשות להגיש חוות דעת מגדריות על הצעות חוק וחקיקת משנה. הוראת חוק זו עוגנה ביתר פירוט בתיקון מס' 7 בחוק שיווי זכויות האישה, התש"א-1951 שהתקבל ב-2008 ונכנס לתוקף ב-1.1.2009. עקרון החשיבה המגדרית כולל פן הצהרתי ופן מעשי: בסעיף המטרה של חוק הרשות לקידום מעמד האישה ניתן לחוות הדעת של הרשות למעמד האישה מעמד מרכזי ורשמי, ובו בזמן, נקבע מנגנון פרקטי הנותן לרשות לקידום מעמד האישה סמכות לבחון השפעות מגדריות במהלך גיבושה של החקיקה.

בהמשך לחובת מתן חוות-דעת מגדרית על הצעות חוקים, גובש החוק לתיקון פקודת הסטטיסטיקה (איסוף נתונים לפי מגדר) – התשס"ח – 2007, לפיו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה תאסוף נתונים ותעבדם מתוך התייחסות נפרדת לנשים ולגברים, וכן כול גוף ציבורי העורך דרך קבע איסוף ועיבוד של מידע הנוגע ליחידים יפרסם את המידע בפילוח מגדרי. הוראת-חוק זו נועדה לסייע לגורמי-הסמכות לבצע את הניתוח המגדרי באופן מיטבי, תוך התבססות על נתונים מובחנים מגדרית, ועל תמונת מציאות רשמית, בדוקה ומבוקרת.

באופן כללי, נשענת הטמעת החשיבה מגדרית על שני מושגים מרכזיים המוכרים בעולם כולו:

***RIA) Regulatory Impact Assessment): הערכת השלכות חקיקה**
***GIA) Gender Impact Assessment): הערכת השלכות מגדריות של חקיקה.**

גם החקיקה והרגולציה הישראלית בתחום מתבססות על העקרונות האלה.

נוסף לחקיקה הישראלית המתקדמת, יש לציין גם את אמנת האו"ם בדבר ביטול ההפליה נגד נשים לצורתה (CEDAW) מדצמבר 1979, שמדינת ישראל חתמה עליה ב-1980 ואישרה אותה ב-1991, וכן את מצע הפעולה של ועידת ביג'ין - 1995.

בנוסף למסד החוקים והאמנות, התקבלו מספר החלטות ממשלה אשר מגבות את התהליך של הטמעת החשיבה המגדרית בכל משרדי הממשלה ואגפיהם. בתחילת 2014, קיבלה הממשלה את החלטה **1526** בדבר מניעת הדרת נשים במרחב הציבורי. ביוני אותה שנה התקבלה החלטה **1697** בדבר קידום נשים בשירות המדינה. באוקטובר 2014 התקבלה החלטה **2084** בעניין אימוץ המלצות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה. בסוף 2014, התקבלה החלטת ממשלה מס' **2331** המחייבת הטמעת חשיבה מגדרית בכול שלבי התכנון הביצוע והבקרה של העשייה הממשלתית, לרבות יצירת תכנית פעולה כוללת לשילוב מגוון נשים במוקדי קבלת החלטות, הגנה על נשים וחיזוק ביטחונן, הטמעת חשיבה מגדרית ושוויון הזדמנויות בכל תחומי החיים. מישורי פעולה אלה אומצו מתוך החלטה **1325** של מועצת הביטחון של האו"ם.

3. הטמעת החשיבה המגדרית - עקרונות מנחים

בעוד שברור שההטמעה המגדרית היא חיונית למימושן של זכויות האדם וצדק חברתי עבור נשים וגברים כאחד, גוברת ההכרה שהטמעתן של פרספקטיבות מגדריות בתחומים שונים של ההתפתחות מבטיחה גם את הגשמתן של מטרות חברתיות וכלכליות אחרות. ההטמעה המגדרית יכולה לחשוף את הצורך בשינויים במטרות, אסטרטגיות, ופעולות שנחוצות על מנת שגברים וגברים יוכלו להשפיע על תהליכי התפתחות תוך כדי השתתפות באותם תהליכים. זה עשוי להוביל לשינויים בארגונים – במבניהם, בפרוצדורות הנהוגות בהם ובתרבותם – על מנת ליצור סביבות ארגוניות המתאימות לקידום השוויון המגדרי.

While mainstreaming is clearly essential for securing human rights and social justice for women as well as men, it also increasingly recognized that incorporating gender perspectives in different areas of development ensures the effective achievement of other social and economic goals. Mainstreaming can reveal a need for changes in goals, strategies and actions to ensure that both women and men can influence, participate in and benefit from development processes. This may lead to changes in organizations – structures, procedures and cultures – to create organizational environments which are conducive to the promotion of gender equality.

Angela E.V. King
Special Adviser to the Secretary-General on
Gender Issues and Advancement of Women, 2002

א. עקרונות וערכים מנחים

הטמעת החשיבה המגדרית היא דרך הסתכלות על העולם הקשורה לפיתוח האנושי הכללי. הטמעת החשיבה המגדרית מביאה לממשל טוב יותר ולחברה משגשגת יותר. בבסיס התהליך טמונות שלוש שאלות יסוד אלה:

- האם התכנית או המדיניות המוצעת תומכת בהשתתפות מלאה ובשוויון מלא לנשים ולגברים?
- האם התכנית או המדיניות המדוברת מפלה בתוצאותיה גברים או נשים?
- האם התוכנית או המדיניות המוצעת תומכת בשינוי בדפוסי החלוקה של משאבים ומימוש זכויות, והאם היא מקדמת שוויון בסיסי ושונות בחברה הישראלית?

מהשאלות האלה, עולה בבירור כי תהליך הטמעת החשיבה המגדרית חייבת להיות חלק אינטגרלי בפיתוחם של מצעי-מדיניות, תכניות, וחקיקה. היא נועדה להוביל להצעות ולביצועים שמביאים להכללה ותואמים את הערכים החשובים של שוויון וכבוד לזולת.

ביסוד התהליך עומדת התפיסה שלא ניתן להפריד בין מדיניות לבין הקונטקסט החברתי שבו היא מתוכננת, ושסוגיות חברתיות הן חלק אינטגרלי של נושאים כלכליים, ביטחוניים, תכנוניים וכדומה. ועל

כן, החשיבה המגדרית איננה סתם מחשבה נוספת או צעד שמוסיפים לקראת הסוף, לאחר שכבר חושבו כל העלויות והתועלות, אלא חלק מהותי ואינטגרלי של ניתוח ותכנון מוצלח.

האחריות להטמעת החשיבה מגדרית מוטלת על כל מי שמעורב בפיתוח מדיניות או תכנון תוכניות, והיא חייבת להיות חלק מכל שלב ושלב.

ב. גורמי מפתח

מתוך ההכרה, כאמור, שגברים ונשים, וגם קבוצות שונות של גברים וקבוצות שונות של נשים, חווים את העולם בצורה שונה, ושמעמדם ותפקידיהם החברתיים הם שונים, על העושות ועושים במלאכה להכיר בגורמי המפתח שיש לקחתם בחשבון בכל תהליך תכנוני.

חלק מן ההבדלים החברתיים שבין נשים לגברים נובעים מנורמות מבניות כגון הערכה מופרזת לעבודה במשרה מלאה, הסטאטוס הנחות של נשים שמחליש את יכולתן לנהל משא ומתן, וכו'. הבדלים אחרים הם תולדה של הפליה גרידא כנגד נשים או כנגד קבוצות של נשים וגברים (בעיקר מיעוטים) שמורכבת מסטריאוטיפים, אמונות דתיות ואתניות, ונורמות תעסוקתיות. גורמי מפתח אלה מובנים בחברה ובמיוחד בשוק העבודה. כדי לבערם נדרשת קודם כול מודעות לקיומם.

נציין מספר תחומים עיקריים של הבדלים חברתיים שבין גברים ונשים, ובין קבוצות נשים וגברים, שאליהם יש להתייחס בכל הצעה למדיניות, חוק, תכנית או פרויקט.

1) הבדלים הנובעים משוני ביולוגי, כגון היריון ומחלות מסוימות.

2) הבדלים בתחום העבודה:

שכר: נשים עובדות מרוויחות פחות ממקביליהן הגברים. הפער בשכר נובע ממגוון גורמים, ביניהם הפרדה תעסוקתית, ההיקף חסר הפרופורציה של עבודה שלא בשכר שמבצעות נשים בטיפול בילדים ובאחרים, מספר שעות העבודה, ההפסקות ברצף העבודה עקב היריונות ולידות, היקף ניסיון בשוק העבודה וכן הפליה מגדרית.

לשכר הנמוך יש גם השלכות ארוכות טווח הנוגעות לפנסיה.

בידול תעסוקתי: פערי שכר מגדריים בשוק העבודה נובעים במידה רבה מבידול תעסוקתי, כלומר מן העובדה שנשים מתרכזות בענפים ובמשלחי-יד נבדלים מאלה של גברים. משלחי-יד בהם מרוכזות נשים הם מעטים יותר: ב-2008, כ-60% מהנשים השכירות התרכזו בעשרה משלחי-יד עיקריים, בהשוואה לכ-42% מהגברים שהתרכזו בעשרה משלחי יד עיקריים. העיסוקים העיקריים של נשים היו הוראה, אדמיניסטרציה וטיפול. העיסוקים העיקריים של גברים היו במקצועות טכניים, הנדסה, ניהול ועבודות כפיים. העיסוקים שבהם עוסקות יותר נשים מאופיינים במעמד נמוך יותר, תנאים ושכר נמוכים יותר. התגמול הנמוך יותר נובע מהערכה שונה של "שווי" משלחי היד הנשיים והגבריים במשק.

עבודה ללא תשלום: רוב העבודה ללא תשלום נעשית על ידי נשים, במיוחד טיפול באחרים ואחזקת משק הבית. אבל החברה איננה מעריכה את העבודה הזו, מעסיקים אינם מתחשבים בניסיון הרלבנטי של הנשים, אף שגם עבודה שלא בתשלום, כמו עבודה בשכר, מקנה ניסיון תעסוקתי.

גישה מסורתית לניתוח כלכלי אינה מזהה את התפקידים הכלכליים של נשים במתן טיפול ללא שכר לילדים, לזקנים ולנתמכים בנוסף לביצוע מגוון משימות שבדרך כלל מתייחסים אליהם כ"עבודות הבית". כאשר נשים תורמות לרווחה הכלכלית של משפחותיהן וקהילותיהן בביצוע עבודה ללא שכר, הן אינן מקבלות תמורה אלא נדחקות יותר לשוליים כשנמנעים מהן תנאים סוציאליים הקשורים למקום העבודה, כגון כיסוי לתאונות עבודה, דמי אבטלה, חופשת מחלה בתשלום וכו'.

3) הבדלים בניידות: ככלל, לנשים יש פחות נגישות לרכב פרטי והן משתמשות לעיתים תכופות יותר בתחבורה ציבורית. ברוב המקרים ניתנת חשיבות רבה יותר לצרכים של הגבר, למשל אם משפחה חולקת כלי רכב יחיד, ברוב המקרים הוא יעמוד לרשות הגבר. יתר על כן, הנתונים מראים שנשים נוהגות לנסוע מספר פעמים ביום, לעיתים קרובות עם ילדים ועגלות תינוקות ו/או עם זקנים. יש חברות יותר מסורתיות, שבהן אסור לנשים לנהוג ויכולתן לנסוע בחופשיות מוגבלת על ידי מה שהנורמות החברתיות והדתיות מתירות.

4) החשיפה לאלימות נגד נשים, במסגרת המשפחה ומחוצה לה.

בעוד גורמי מפתח אלה מבדילים בין גברים ונשים, יש לשים לב גם לגורמים המבדילים בין קבוצות שונות של גברים וקבוצות שונות של נשים, ובהם:

- 5) מצב משפחתי, לרבות גודל המשפחה
- 6) מעמד סוציו-אקונומי
- 7) רקע דתי ותרבותי
- 8) גיל ושלב במחזור החיים
- 9) מצב בריאותי
- 10) השכלה וכישורים מקצועיים
- 11) מקום גיאוגרפי (מרכז/פריפריה)

ג. המודל להטמעה מגדרית

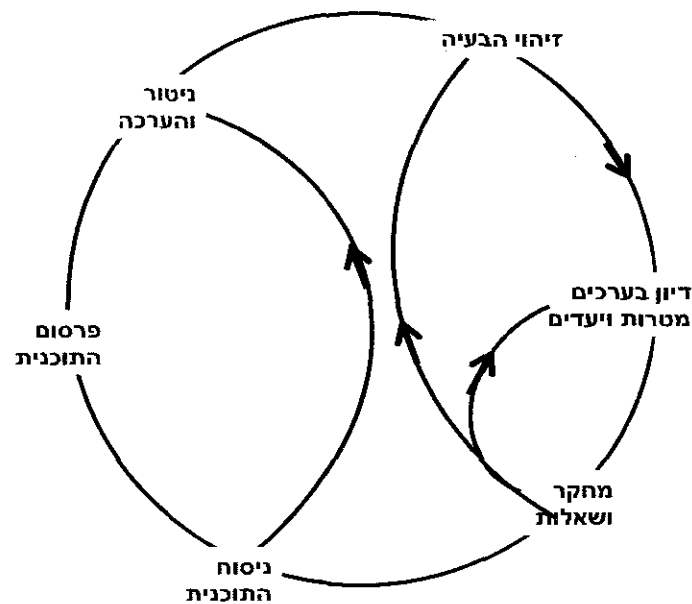
לעיתים, ההשפעה הדיפרנציאלית של מדיניות, תכניות וחקיקה על נשים או גברים איננה גלויה ולעיתים אף לא ידועה. על מנת להתגבר על כך, עלינו להתחשב באופן עקבי ומפורש במגדר: הכרחי לשאול את עצמנו שוב ושוב את השאלות, ויש להתייחס בצורה מודעת ומכוונת לגורמי מפתח שתמיד משפיעים על נשים וגברים.

בחלק מן המקרים, נושאים מגדריים הם חלק חשוב במדיניות הנדונה וממלאים תפקיד מרכזי ומכריע בהתפתחות. במבט ראשון נראה כי למצעי-מדיניות שונות אין השלכות מגדריות. בשלב קביעת ההגדרות, יש נטייה לאמור בפשטות כי לא סביר שלמדיניות תהיינה השלכות מגדריות. אך לרוב, למרות שההשלכות המגדריות אינן ברורות מיד, הן צצות מאוחר יותר.

על כן, יש לעבור על השלבים הבאים בצורה מכוונת ומודעת, תוך התחשבות בגורמי המפתח שצוינו לעיל:

1. זיהוי הבעיה
2. דיון בערכים, מטרות, ויעדים
3. מחקר ושאלות
4. ניסוח התוכנית
5. פרסום התוכנית
6. ניטור והערכה

בתרשים הבא מוצגים השלבים בצורה מובחנת, אך כפי שניתן להבין מהאילוסטרציה של התהליך, השלבים קשורים ותלויים זה בזה:



תרשים זרימה תהליך הטמעת החשיבה המגדרית

4. הטמעת החשיבה המגדרית – הלכה למעשה

ההטמעה המגדרית היא אסטרטגיה לקידום שוויון מגדרי המקובלת בעולם כולו. ההטמעה המגדרית איננה מהווה מטרה בפני עצמה; זאת אסטרטגיה, גישה, אמצעי להשגת המטרה של שוויון מגדרי.

"Gender mainstreaming is a globally accepted strategy for promoting gender equality. Mainstreaming is not an end in itself but a strategy, an approach, a means to achieve the goal of gender equality."

- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2015

להלן שישה שלבי העבודה בהטמעת החשיבה המגדרית:

1. זיהוי הבעיה והגדרתה

לרוב, מתחילות הצעות למדיניות, תוכנית, או פרויקט עם זיהוי של בעיה המצריכה התערבות או שנוצרה הזדמנות המאפשרת שינוי. על כן, חשוב שנשאל את עצמנו מספר שאלות יסוד כדי שנוכל לתכנן מתוך רגישות מגדרית.

יש לשאול שאלות לגבי ה"מרוויחים" וה"מפסידים". לעיתים נראה כאילו מדובר במצב "סכום אפס". על כן יש לשאול בצורה מודעת ומכוונת: מי רואה את המצב כבעייתי? מי מרוויח מהמצב? למה אנחנו שמות לב לסוגיה הזו דווקא עכשיו – מה השתנה בתפיסה שלנו? האם משהו השתנה בתפיסה החברתית?

דוגמאות:

- אם נציב מכסות כדי להגדיל את השתתפות הנשים בוועדות עירוניות, הרי שגברים עלולים להרגיש כי הקידום של הנשים הוא על חשבונם. וגם אם אנחנו משוכנעות שהגברת השונות תביא תועלת עבור כולם, הרי שלא לה"מפסידים" אין זו טענה משכנעת, לפחות לא בטווח הקצר.
- כשאנחנו מתייחסים למשפחות "חד הוריות" יש להכיר בכך שהשם הזה מטעה: הרוב המכריע של משפחות חד-הוריות הן משפחות שבראשן עומדת אישה, ותוכניות לשיפור מעמדן של המשפחות האלה חייבות להכיר בעובדה הזו שיש לה השלכות שונות, כפי שאנחנו רואות ברשימת גורמי המפתח.
- "אלימות במשפחה" אף היא הגדרה לא מדויקת, שכן, רוב האלימות במסגרת המשפחה היא של גברים כלפי נשים, ושוב, יש לכך השלכות על היבטי התכנון והפעולה.
- כדי להגיע לזיהוי והגדרה נכונה, אם כן, ברמה האופרטיבית, עלינו להתייעץ עם האנשים שיושפעו מהתוכנית הזו – איך הם רואים את הבעיה? (האם הם בכלל מזהים בעיה?)

2. דיון בערכים, מטרות, ויעדים בתהליך הטמעת החשיבה המגדרית

במידה רבה, דיונים במדיניות, תוכניות ופרויקטים הם למעשה דיונים על ערכים – הן של הגוף שאנחנו מייצגים והמבנים שבתוכם אנחנו פועלים, הן של הציבור, והן שלנו עצמנו.

כל גוף רשמי, ממשלתי ולא ממשלתי, מחזיק במערכת ערכים מסוימת, בין אם היא מתבטאת בצורה מפורשת ובין אם לאו. הערכים הטבועים בתהליכים הביורוקרטיים משפיעים על הערכים של החברה וגם מושפעים מהם. מדיניות שהיא רגישה להבדלים מגדריים עלולה, לעתים, לעמוד בקונפליקט עם הערכים הדומיננטיים של החברה ושל בעלי השפעה בחברה.

לקבוצות שונות של אנשים יש הגדרות שונות של איכות חיים, וכן מטרות ואינטרסים שונים. מטרות ואינטרסים אלה יכולים להיות סותרים. הבעיה היא איך להגדיר מהו איזון הולם וצודק?, והשאלה היא מי קובע הגדרה זו. יש להכיר בכך שאין בהכרח פתרון פשוט לסתירות הללו. אין פתרון אחד ויחיד אפשרי. האתגר הוא למצוא איזון הולם וצודק בין מטרות ואינטרסים אלה.

כמו כן, אנו, כסוכנות שינוי בעלות השפעה, חייבות להכיר במטען הערכי שאנחנו מביאות עמנו. מערכות הערכים שלנו מושפעות מהניסיון שלנו, החוויה התרבותית שלנו, מקורות המידע שלנו, מקורות הסמכות שבהן אנחנו מאמינות, ועוד. על כן, כאשר מבצעים ניתוח מגדרי יש חשיבות עליונה לחשיבה על הערכים שלנו ועל הערכים של הארגונים והמבנים שבתוכם אנו פועלים; יש להיות מודעים לאופן שבו אלה יכולים גם לחזק וגם להגביל את היכולת האנליטית שלנו. בקצרה, כיצד משפיעים ניסיון החיים שלנו והמעמד החברתי-כלכלי שלנו על נקודת המבט שלנו?

כדי להיות מודעים לערכים שפועלים על כל הרמות, עלינו לשאול את עצמנו שאלות כגון: באלו עדיפויות עוסקת ההצעה הזו? מאילו היבטים היא מתעלמת או לאילו היא נוגדת? האם תוצאות אילו מאתגרות או מחזקות מבני כוח קיימים? האם הם שוברות מחיצות חברתיות ומשפרות מצבים לא שוויוניים בין גברים ונשים?

דוגמה לקונפליקט ערכי:

- תוכניות לקידום נשים בצה"ל נתקלו לא אחת בהתנגדותם של גורמים דתיים, שרואים בכך הפרה של ערכים דתיים של צניעות והפרדה בין המינים.

3. מחקר ושאלות

ניתוח מגדרי מסייע בזהוי שאלות המחקר בצורה מדויקת יותר ומתווה את עיצוב המחקר, המתודולוגיה, ואיסוף הנתונים וניתוחם, וכל זאת כדי להבטיח שנסיבות חייהם של נשים ושל גברים, בכל שומותם, יילקחו בחשבון.

על תכנון המחקר לכלול "מגדר" ככלי אנליטי להבנת תהליכים חברתיים (כמו מידע על הורות, שאלות בריאות, שכר, עבודה וכו'). יש לאסוף נתונים בפילוח מגדרי.

ניתוח ממצאים טוב מצריך ידע איכותני וכמותי גם יחד. המחקר האיכותני מספק הבנה טובה יותר לגבי חוויות החיים האמיתיות והממשיות של קבוצות שונות של נשים וגברים ומביא להבנה מקיפה יותר של המגדר והגורמים הבין-תרבותיים שמשפיעים על המגמות הסטטיסטיות.

הידע הכמותי, לעומת זאת, מסייע בפיתוח מדיניות מכיוון שהוא מבהיר מהם גורמי המפתח אשר משפיעים על חייהם של גברים ונשים וגם על יעילותם של מדיניות, תכניות ושירותים מגוונים.

מידע: איזה מידע נחוץ לנו לגבי הסוגיה הנדונה? איזה ידע קיים? האם התייעצנו עם כל האנשים והארגונים שיכולים לספק לנו מידע רלוונטי מכל סוג? האם יש לה הכשרה בעריכת מחקר איכותני וכמותי מתוך רגישות מגדרית?

כלומר, החשיבה המגדרית כאן תוביל אותנו להכיר בסוגי המידע (הכמותי והאיכותני) הדרושים לנו בכדי לתכנן את התוכניות שלנו בצורה יותר אפקטיבית, והמידע הזה יכוון אותנו לקראת מחקר טוב יותר.

דוגמאות:

- בתכנון תוכניות לנוער רחוב, האם אנחנו אוספים מידע אשר ער להבדלים שבין החוויות של הבנים לעומת הבנות? האם אנחנו מתחשבים בפגיעות המיוחדת של הבנות (ושל בנים מסוימים)? האם אנחנו לוקחות בחשבון את התפקידים המגדריים שבתוך הקבוצות, ואיך שהתפקידים האלה משפיעים על החוויות של הבנים והבנות? האם אנחנו אוספות מידע על הרשתות החברתיות שלהם ושלהן, ועל השוני שבין סוגי הרשתות החברתיות? האם אנחנו מסתכלות על יכולת ההישרדות שלהן כחוזק, ולא רק כחולשה?
- בתכנון של בתי הספר (יסודיים, חטיבות-ביניים, ותיכונים), האם יש לנו מספיק ידע על השימושים השונים שבנים ובנות עושים במרחבים הפתוחים? במרחבים הפרטיים כגון שירותים? האם אנחנו יודעות מה נותן תחושת ביטחון לילדים ולנערות ולנערות בבית ספר?
- תוכניות טיפוליות למיגור האלימות במשפחה, כפי שהבהרנו בשלב 1, חייבות להתייחס לגברים ונשים בצורה שונה; תוכניות שאינן מבדילות בין מחזיק הכוח לבין קורבנו, ובין המכה והמוכה עושות עוול וגורמות נזק. על כן, בעוד שתוכניות עבור נשים עשויות להתמקד בהשגת ביטחון פיזי ונפשי ובהעצמה, הרי שתוכניות עבור גברים אלימים חייבות להתמקד ברכישת כישורים לריסון עצמי, מודעות עצמית, שליטה בכעסים, וכו'.
- תוכניות למניעת נשירה מבתי הספר חייבות להתייחס לסיבות לנשירה, ואולם רק מחקרים כמותיים ואיכותיים יכולים לסייע להבין את התופעה כדי לתכנן את התוכניות בצורה המיטבית.

4. ניסוח התוכנית

הטמעת החשיבה המגדרית באופן עקבי בכל השלבים מאפשרת לנו ליצור תוכנית ברורה ולהסביר למקבלי ההחלטות מה ההשלכות, הן מבחינה מגדרית והן מבחינה היעדים הרחבים יותר של המשרד הממשלתי, הגוף הסטטוטורי וכו'. כמו כן, אימוץ הפריזמה המגדרית יבליט את ההבדלים שבין האופציות השונות ויבהיר מהי משוואת העלות-תועלת עבור האופציות השונות.

דוגמאות:

- כשאנחנו מתכננות תוכניות לביעור העוני, חשוב לזכור שנשים סובלות מעוני במיוחד. בשנת 2000, למשל, 67% ממקבלי הבטחת ההכנסה בישראל היו נשים ויותר מ-40% מילדי ישראל הם עניים. על כן, כל תוכנית לביעור העוני חייבת להתחשב בצרכיהן המיוחדים של נשים, והבהרת הסוגיה הזו תביא לתכנון תוכנית טובה יותר.
- תכניות באקדמיה לקליטת סגל צעיר שחוזר מלימודים מתקדמים בחו"ל חייבות להבדיל בין מסלול הקידום של גברים לבין זה של נשים, שכן נשים מהוות 52.1% של תלמידי ה- PHD אך פחות משליש בקרב המרצים. כפי שהובהר בשלב 3, צריך לאגור מידע כמותי ואיכותי להבהרת הנושא הזה, אך ברור שהנשים שבהן החוקרים הצעירים חייבים להשקיע במדע כדי לקבל קביעות הן גם הנשים שבהן נשים יולדות ומטפלות בילדיהן הצעירים. תכנית שתיקח בחשבון את השוני עשויה בו זמנית לסייע לצעירים להיקלט באוניברסיטאות וגם לקדם שוויון מגדרי.
- כדי לצמוח מדינת ישראל זקוקה לבוגרות לימודי מדעי הטבע והטכנולוגיה. ברם, ידוע שפחות נשים בוחרות במקצועות האלה. כמו כן, אנחנו ערים לתהליכים שבהם לא רק ההתעניינות של הבנות במקצועות יורדת, אלא גם הישגיהן. על כן, כל תכנית שתתייחס בצורה דיפרנציאלית לצרכיהם השונים של בנים ובנות תתרום בו-זמנית לקידום המקצועי בישראל וקידום השוויון המגדרי. עידוד הבנות הוא הכרחי אך לא מספיק; תכניות אלה חייבות להתייחס לסטריאוטיפים רווחים, ולסייע לבנים (ואולי גם למורים) לשנות את התפיסות שלהם.
- בקביעת סל התרופות והטיפוליים הרפואיים שלהם זכאים מבוטחי חוק בריאות ממלכתי, יושג השוויון רק באמצעות תוכניות "לא שוויוניות" אשר מתייחסות באופן דיפרנציאלי לצרכיהם הפיזיים והרפואיים השונים של גברים ונשים.

5. פרסום התוכנית

פרסום האופציה המומלצת או המוצעת יכול למלא תפקיד חשוב בקבלתה וביישומה. תזמון, בחירת המדיום, שפה ומעורבות חברתית חשובים על מנת לוודא שהכוונה וההשפעה של המדיניות, התכנית או החקיקה יובנו. ההשתתפות וההכרה בכל השותפים ובעלי העניין יכולה להוות נקודת מפתח בפרסום המדיניות בתוך הממשלה ולציבור הרחב.

הטמעת החשיבה המגדרית תבטיח שהמסר מנוסח היטב ובצורה רגישה למאפיינים של גברים ונשים, וגם לקבוצות השונות בתוך כל מגדר. ראשית, למשל, יש להבטיח שהתכנית מתקבלת על דעתם של האנשים שאליהם היא מכוונת, ולכך דרושה רגישות מגדרית ותרבותית-דתית. אם הגדרנו היטב את המטרות בשלב הראשון, ומכאן שאנחנו מודעים להתנגדויות שעלולות להתעורר, אנחנו גם יכולים להפיץ חומר כתוב בקרב קבוצות היעד, ליצור קבוצות מיקוד, ליזום סיקור תקשורתי, ועוד. כמו כן, נוכל להתאים את החומרים והמסרים בצורה מכבדת, תוך מודעות לשוני.

דוגמאות:

- בשנת 2011 מונתה בישראל הוועדה לשינוי חברתי-כלכלי (ועדת טרכטנברג) והרשות לקידום מעמד האישה הגישה נייר-עמדה מגדרי (שהוכן בשיתוף מרכז ד.פ.נ.ה.) בו הוצג תיקון המדיניות החברתית מפרספקטיבה מגדרית. דוגמה מתחום התעסוקה: הפערים החברתיים-כלכליים בתחום התעסוקה נובעים בין היתר מהעלות הגבוהה של טיפול בילדים בגיל הרך, שלעיתים קרובות מאלצת את הנשים לצאת לעבודה חלקית בלבד או לא לצאת כלל לעבודה. פערים כלכליים אלו מתרחבים עם הזמן, הם קשים לצמצום, והם מעמיקים אי-שוויון בין ילדים החל מהגיל הרך.
- ניתוח מגדרי של תכנית למניעת עישון בקנדה הראה שבנות מדווחות שהן מעשנות סיגריות מתוך מתח ומתוך חשש לעלות במשקל. בנים דיווחו על הנאה מהסיגריה וסיפוק דימוי עצמי "גברי". מכאן אנחנו רואות שהפרסום חייב להיות שונה לבנים ולבנות, ולהתייחס למוטיבציות השונות שלהם.

6. ניטור והערכה

בשלב הניטור וההערכה, עלינו להיות מודעות גם לתוצאות בלתי צפויות, במיוחד מבחינה מגדרית.

דוגמאות :

- תכניות לשיקום שכונות ולעידוד התעסוקה פונות לגברים ולנשים כאחד. ניסיון העבר מחו"ל מלמד שרוב הפונים לתוכניות האלה הם גברים. האם התוכנית פנתה לנשים בצורה דיפרנציאלית ויצרה מנגנוני תמיכה במאמציהן? האם התוכנית השיגה את יעדיה עבור גברים ונשים?
- המדריך להערכה מגדרית של ממשלת ניו זילנד מספק דוגמה למדיניות שנראית לכאורה, במבט ראשון, ניטראלית מבחינה מגדרית. על פי חוק הביטוח לשיקום ופיצוי מתאונות, מי שנגרמה לו נכות כתוצאה מתאונה זכאי לקבל סוגים שונים של פיצוי. בדיקה מעמיקה יותר הראתה התייחסות שונה לנשים וגברים: לאישה שהפכה לעקרה כתוצאה מתאונה שנגרמה על ידי התקן למניעת היריון - לא אושר פיצוי בנימוק של "סיכון ידוע", ולעומת זאת שחקן רוגבי שנפגע בעמוד השדרה קיבל פיצוי למרות ה"סיכון הידוע" שקיבל על עצמו כאשר בחר לעלות על מגרש הרוגבי.
- קוויבק שבקנדה בחנה מחדש את מדיניות ביטוח הבריאות שמחייבת גברים לשלם עבור כריתת צינור הזרע בזמן שנשים יכולות לעבור פרוצדורה של קשירת חצוצרות בחינם. קשירת חצוצרות היא פרוצדורה בעלת סיכון גבוה יותר לסיבוכים מאשר כריתת צינור הזרע ומגלמת עלויות גבוהות יותר. מאז 1986, כאשר הממשלה החליטה לממן את ההוצאות הכרוכות בכריתת צינור הזרע, מספר כריתות צינור הזרע עלה בהרבה על מספר קשירת החצוצרות. גברים נהיו יותר מעורבים בתכנון המשפחה ומערכת הבריאות התמודדה עם מספרים קטנים והולכים של סיבוכים רפואיים בפרוצדורות שקשורות בתכנון המשפחה.

להלן טבלה המסכמת את השלבים השונים, השאלות שיש לשאול, והצעדים האופרטיביים שבהם יש לנקוט:

שלב	שאלות מנחות	צעדים אופרטיביים
שלב 1: זיהוי הבעיה והגדרתה	מי מגדיר את הבעיה? מדוע? מי מרגישים כ"מרווחים"? מי כמפסידים? מי רואה בשינוי המוצע סוגיה של "סכום אפס"? האם יש דפוסים מגדריים לתפיסת הבעיה? האם נבדקו כל המדדים (תרבות, כלכלה, פוליטיקה, משפט, או אפילו אסונות או אסונות טבע) אשר יכולים להשפיע על צדק מגדרי?	התייעצות עם גורמים שמגדירים את הבעיה התייעצות עם אלה שיושפעו מפתרון ("טוב" או "לרע") התייעצות עם אירגוני נשים
שלב 2: דיון בערכים, מטרות ויעדים	איך משפיעים הערכים של המשרד/אגף על התפיסות? איך הערכים שלנו משפיעים על תפיסת הסוגיה ועל ההצעות המוצעות? האם המערכת הערכית שלנו מגבילה את החשיבה שלנו? איך משפיעים הערכים על התפיסות של האנשים שעשויים להיות מושפעים מהבעיה?	בירור ערכים עם נציגים רשמיים ועם עצמנו התייעצות עם גורמים שעשויים לתמוך או להתנגד לטיפול בסוגיה הנדונה
שלב 3: שאלות מחקר	איזה מידע קיים? איזה מידע דרוש על מנת להבטיח שהנושא יבחן מכל ההיבטים? האם מגדר משמש ככלי אנליטי להבנת התהליכים החברתיים הנדונים? איך נוכל להשיג את הידע הדרוש לנו? על איזה שאלות יש לענות בנתונים כמותיים? על איזה שאלות יש לענות בנתונים איכותניים?	התייעצות עם כל האנשים והארגונים, לרבות ארגוני נשים ופעילים חברתיים שיכולים לספק מידע רלוונטי מכל סוג הכשרת עורכי המחקר ומנסחי השאלות בערכית מחקר בצורה שיש בה רגישות מגדרית
שלב 4: ניסוח התוכנית	האם הגדרות מגדריות שימשו ככלי אנליטי בקביעת האפשרויות האחרות? האם לקחנו בחשבון תוצאות בלתי-צפויות? האם חשבנו על שיתופי פעולה וסינרגיות עם תוכניות אחרות, קיימות או מתוכננות? האם התוכנית המוצעת משקפת את	הצגת התוכנית המוצעת לכל הגורמים, תוך הדגשת האופנים שבהם התכנית מקדמת את כלל היעדים החברתיים, לרבות צדק מגדרי

שלב	שאלות מנחות	צעדים אופרטיביים
	הערכים והמטרות שהיא אמורה לקדם? האם התוכניות מתייחסות להשפעה ארוכת הטווח הדיפרנציאלית על כל הנוגעים בדבר?	
שלב 5: פרסום התוכנית	האם הפרסומים מובאים מתוך רגישות למגדר ובצורה מכלילה? האם ניתן לצפות להתנגדות ולהתכונן אליה ע"י מתן מידע, הכשרות, קבוצות מיקוד, וכיו"ב.	עריכת פרסומים, עלוני מידע וכיו"ב בצורה דיפרנציאלית
שלב 6: ניטור והערכה	יישום: האם התוכנית מיושמת כפי שתוכננה? האם קיימים מדדי תוצאות שונים שמועדו לזהות מציאויות שונות עבור קבוצות שונות? האם תהליך ההערכה מזהה תוצאות לא מתוכננות הן חיוביות והן שליליות?	ביצוע הערכות שהן רגישות להבדלים מגדריים ושינויים בהתאם לתוצאות בלתי-צפויות לא רצויות או יישומים לא מתוכננים

5. יצירת מקום עבודה ידידותי להבדלים מגדריים

אנשים וכישרונותיהם מהווים שניים מן הגורמים המובילים לצמיחה כלכלית ארוכת טווח וברת קיימא. אם מחצית הכישרונות אינם מפותחים דיים או אינם מנוצלים דיים, הכלכלה לעולם לא תצמח כפי שהייתה יכולה לצמוח ... אבל, התועלת שבהטמעה מגדרית היא הרבה מעבר לנושא הכלכלי. יש עוד סיבה פשוטה וחזקה למה רצוי שיותר נשים תועצמנה: הגינות. נשים מייצגות חצי מהאוכלוסייה העולמית – והן זכאיות לבריאות, חינוך, השפעה, כושר השתכרות וייצוג פוליטי. הדעות והערכים שלהן חיוניים על מנת לוודא עתיד עשיר ומכליל יותר. ההתקדמות של כלל האנושות תלויה בכך.

People and their talents are two of the core drivers of sustainable, long-term economic growth. If half of these talents are underdeveloped or underutilized, the economy will never grow as it could.... But the benefits [of gender mainstreaming] go far beyond the economic case. There is another simple and powerful reason why more women should be empowered: fairness. Women represent one half of the global population – they deserve equal access to health, education, influence, earning power and political representation.

Their views and values are critical for ensuring a more prosperous and inclusive common future. Humanity's collective progress depends on it.

*Klaus Schwab, Founder and Executive Chairman, The World Economic Forum
The Global Gender Gap Report, 2014*

שוויון מגדרי קיים כאשר לאנשים יש נגישות ויכולות ליהנות מאותם הטבות, אמצעים, והזדמנויות, ללא קשר למינם.

מטרת השוויון במקום העבודה היא להביא, ככל הניתן, לתוצאות דומות לגברים ולנשים (אך לא בהכרח לאותה תוצאה עבור כל אחד ואחת). הגשמת המטרה הזו מחייבת את מקום עבודה להרחיק מכשולים כדי להביא להשתתפותן המלאה של נשים בכוח העבודה; לספק נגישות אמיתית לכל המקצועות ומשלחי היד; לבער הפליה על רקע מגדרי, ובמיוחד בכל הקשור לאחריות לתא המשפחתי. עידוד הורות שוויונית מסייעת לקדם שוויון מגדרי.

יצירת מקום עבודה ידידותי להבדלים מגדריים ואחרים, ושמעודד שונות מפרה הוא אתגר מוסרי ואתי ממדרגה ראשונה. אך יש לציין שהיא חשובה גם לעסקים ולעבודה. מחקרים הראו שלארגונים שמכבדים ומעריכים את ערך השונות יכולת טובה יותר לגייס עובדים, לשמר עובדים איכותיים ולשפר את רמת התפקוד שלהם לעומת ארגונים אשר אינם נוהגים כך. ארגונים מפלים, ובמיוחד ארגונים שבהם מתקיימת הטרדה מינית וגילויי הפליה אחרים סובלים תדירות מאובדן הפרודוקטיביות, ריבוי ימי מחלה, ריבוי תלונות בריאותיות, מתחים פנים-צוותיים, ועוד.

גם יצירת מקום עבודה שהוא ידידותי לשונות מגדרית ומקדם שוויון מחייבת תהליך של חשיבה והטמעה מגדרית לאורך כל מסלול חיי העבודה – החל מגיוס עובדים, עבור דרך פעולה תפעולית וכלה בדפוס מנהיגות וניהול.

כדי להבטיח את השוויון המגדרי, יש לבחון את מקום העבודה מכל היבטיו ובכל התחומים, בצורה מודעת ומכוונת:

שילוב גיוס עובדים:

- האם מודעות הדרושים/ות מבטאות את המחויבות לשונות מגדרית?
- האם עשינו מאמץ מכוון לאתר מועמדות בעלות כישורים מתאימים?
- האם קני המידה לקבלת התפקיד הם ברורים וחד-משמעיים? האם קיים פרוטוקול שאלות ברור שימנע הטיה לא מודעת ושאלות מפלות?
- האם ועדת האיתור מורכבת מנשים וגברים?
- האם יש מעקב אחר שיעורי הגשת המועמדות והקבלה לתפקיד של נשים וגברים והאם הם מנותחים כדי לבחון את האפשרות של הטיית בתהליך?
- האם מראיינים מגלים רגישות להשלכות המגדריות של שאלות בריאיון הקבלה לעבודה?

עבודה שוטפת: דפוסי עבודה, התנהגויות, נורמות וערכים:

- האם הצוות מאמין ומשוכנע שלשונות מגדרית יש יתרונות?
- האם חשוב לצפות שמקום העבודה יהיה מזמין לגברים וגם לנשים?
- האם נורמות ההתנהגות מקפידות על כבוד הדדי והערכה לחשיבותה של השונות המגדרית והחברתית?
- האם ההנהלה נמנעת מליצור תחרות בין הנשים על "מקומות שמורים לנשים"?
- האם הם נמנעים מלהנציח סטריאוטיפים מגדריים ואף דואגים לשבור אותם ע"י חלוקת המשימות לפי כישורים?
- האם מוודאים שלא מצופה מנשים לעסוק ב"עבודות הבית המשרדיות" (אדמיניסטרציה, אחריות על לוח הפגישות, רישום פרוטוקולים, איוש ועדות לא מרכזיות, וכיוב)?

תשלומי שכר והטבות:

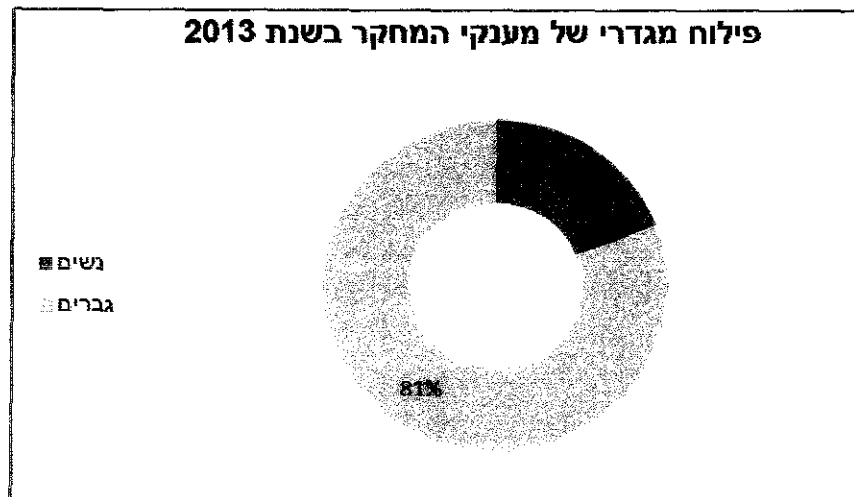
- האם יש שכר שווה לעבודה שווה?
- האם הטבות ניתנות באופן שווה?

מנהיגות והנהלה:

- האם המנהלות דואגות שקולן של נשים יישמע?
- האם מנהלים/ות זוכים/ות לתגמול על בניית צוות רב-גוני? האם ברור להם שההנהלה מעוניינת בבניית צוותים כאלה?
- האם המנהלים זוכים להכשרה בתפעול צוות רב-גוני וכיצד להקפיד על הגינות מגדרית? האם הם יודעים כיצד לעודד דיאלוג קונסטרוקטיבי בין דעות ועמדות שונים?
- האם מייחסים חשיבות לכישורי פתרון סכסוכים?
- האם המנהלים אוספים משוב מכל חברי הצוות?
- האם יש מנהלות ומנהיגות?

6. דוגמאות ליישום חשיבה מגדרית**א. מתן מענקי מחקר**

משרד המדע מחלק מדי שנה מענקים של מיליון עד שני מיליון שקלים למחקר. תכנית זו נועדה להוות גשר בין המחקר הבסיסי האקדמי לבין הפיתוח היישומי ולצמצם את זמן ההבשלה של רעיונות טכנולוגיים שימושיים. בדיקה מגדרית העלתה כי מסך כל המחקרים שמומנו באמצעות המשרד ב-2013, כ-19% מהחוקרים המובילים באופן עצמאי את מחקרם הן נשים לעומת 81% חוקרים גברים:



הבדיקה המגדרית בוצעה מתוקף החלטת ממשלה מס' 2084 מ-7.10.2014 הקובעת בין היתר כי בשנה הראשונה ליישום הבחינה המגדרית של תקציב המדינה, 'בצע כל משרד ממשלתי ניתוח מגדרי על 10% מתקציבו. הפילוח המגדרי שהוצג מאפשר לזהות בעיה ולפעול לתיקונה:

שלב 1: זיהוי הבעיה והגדרתה: חוסר שוויון בין חוקרות לחוקרים בקבלת מענקי מחקר מהמדינה.

שלב 2: דיון בערכים, במטרות וביעדים: לדון בסיבות ובצרכים הרלוונטיים. לקבוע יעדים לצמצום הפער המגדרי, למשל שבכול שנה יצומצם הפער בארבעה אחוזים לפחות. לשתף גורמים מקצועיים ונציגי גופים רלוונטיים לנושא הנדון, לאסוף חוות-דעת ממירב הגורמים, לדון בהתנגדויות, לקיים רב שיח, לחתור להסכמה על הדרך שתיבחר לטיפול בבעיה.

שלב 3: לאסוף מידע שיאפשר להיערך ליישום תכנית. מה הסיבות למיעוט בקשות של חוקרות? היכן החסמים? מה השפיע על המציאות שהתגלתה? איך ניתן להסיר את החסמים? לשתף גורמים רלוונטיים.

שלב 4: לבנות תכנית שמביאה בחשבון את הממצאים שעלו בשלב 3. להציג את טיוטת התכנית בפני השותפים, אנשי מקצוע, אנשי אקדמיה והציבור. לגבש נוסח תכנית המוסכם על-ידי השותפים.

שלב 5: לפרסם את התכנית בערוצים שונים ולהגיע אל קהלים מגוונים.

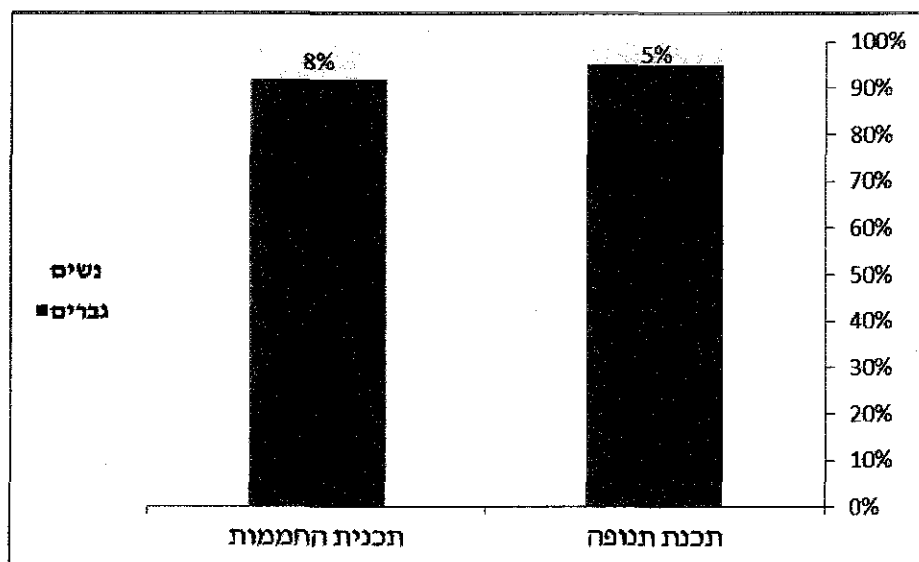
שלב 6: ליישם את התכנית תוך מעקב רצוף על שלביה ומדידה, לבצע התאמות תוך כדי התכנית, למדוד את תוצאותיה.

ב. יזמיות שפנו לתכנית סיוע

לשכת המדען הראשי במשרד הכלכלה² מבצע שתי תכניות סיוע המכוונות לשלב היזמות בתחום ההייטק: תכנית **החממות** ותכנית **תנופה**. הניתוח המגדרי בוצע על חלק מתקציב המדען הראשי: 139,500 מיליון ₪ המוקצים באמצעות תכניות תנופה והחממות הטכנולוגיות, ומהווים כ- 10% מתקציב המזומן של המדען הראשי (1,326,322 ₪) לשנת 2015.

בתחום היזמות התגלה ייצוג חסר משמעותי לנשים. בתוכנית "תנופה" המסייעת ליזמים בתחילת דרכם אחוז היזמיות הפונות עומד על 5% מסך הפונים. בתוכנית "החממות" המכוונת ליזמים בשלב מתקדם יותר עומד אחוז היזמיות על כ-8%. יש לציין כי שיעור זה קרוב לשיעור היזמיות מתוך כלל היזמים העומד על 9% (מקור: Startup Ecosystem Report 2012).

² מתוך מסמך ריכוז ניתוחים מגדריים, נובמבר 2014, עמ' 49-50. פורסם ע"י אגף התקציבים



יש לציין כי "דו"ח ועדת ההיגוי הבין-משרדית בנוגע להגדלת היצע כוח האדם המיומן הנדרש לתעשייה עתירת הידע" מצביע על הפערים הקיימים בתעסוקת נשים בתחום ההייטק וממליץ על דרכים לטיפול בפערים אלה. ניכר כי חלק גדול מהפערים מקורם עוד במערכת החינוך והשאיפה להגברת שיעור הנשים בתעשייה עתירת הידע צריכה להתחיל שם. בפרט הדו"ח מגיע למסקנה כי:

"הרחבת השתתפותן של נשים בטכנולוגיית העילית היא אחד הצעדים המרכזיים והנחוצים על מנת למנוע מחסור בכוח אדם מיומן... ברור כי בכדי לשנות מגמה זו, יש לפעול בגילאים צעירים, לעודד ילדות ונערות הנמשכות לתחום ללמוד ולהשתתף, ולמנוע את ירידת העניין של בנות בתחומים אלו, המתרחשת, לפי המחקרים, בגילאי 8-12. עם זאת, הסוגיה שעל הפרק סבוכה, וכרוכה בשילוב התאמת החינוך הפורמאלי ושיטות הוראת המדעים, עידוד ופיתוח תכניות בלתי פורמאליות ומהלכים תודעתיים לשינוי תפיסת המדען ועמדותיהן של ילדות, הוריהן ומוריהן כלפי לימודי המדע והטכנולוגיה."

בציטוטים לעיל כבר בוצע חלק מהשלבים הנדרשים:

שלב 1: זיהוי הבעיה והגדרתה: חוסר שוויון בין מספר נשים יזמיות הייטק למספר הגברים היזמים בהייטק והיעדר שוויון הזדמנויות בגישה אל מקורות הסיוע מהמדינה.

שלב 2: דיון בערכים, במטרות וביעדים: לדון בסיבות ובצרכים הרלוונטיים. לשתף גורמים מקצועיים ונציגי גופים רלוונטיים לנשא הנדון, ובעיקר משרד החינוך. לאסוף חוות-דעת ממירב הגורמים, לדון בהתנגדויות, לקיים רב שיח, לחתור להסכמה על הדרך שתיבחר לטיפול בבעיה לקבוע יעדים לצמצום הפער המגדרי.

שלב 3: לאסוף מידע שיאפשר להיערך ליישום תכנית. מה הסיבות למיעוט נשים יזמיות בתחום ההייטק? היכן החסמים? מה השפיע על המציאות שהתגלתה? איך ניתן להסיר את החסמים? לשתף גורמים רלוונטים כולל חברות הייטק, מיזמים לעידוד נערות להשתלב בהייטק המבוצעים בחברת מייקרוסופט, חברת אינטל ועוד.

שלב 4: לבנות תכנית שמביאה בחשבון את הממצאים שעלו בשלב 3. להציג את טיוטת התכנית בפני השותפים, אנשי החינוך, התעשייה, אנשי-מקצוע ועוד. לגבש נוסח תכנית ותמריצים המוסכמים על-ידי השותפים, לכלול דרכי פרסום לתכנית.

שלב 5: לפרסם את התכנית בערוצים שונים ולהגיע אל קהלים מגוונים, בדגש על נערות בפריפריה, נערות מקרב מיעוטים ועוד.

שלב 6: ליישם את התכנית תוך מעקב רצוף על שלביה ומדידה, לבצע התאמות תוך כדי התכנית, למדוד את תוצאותיה.

ג. הרגלי נסיעה של נשים

בסקרים שערך משרד התחבורה בשנת 2013³ עולה כי נשים עושות יותר שימוש מגברים בתחבורה הציבורית: נשים מהוות כ-60% ממשתמשי התחבורה הציבורית בקווים העירוניים וכ-55% ממשתמשי התחבורה הציבורית בקווים האזוריים. לפי נתוני הלמ"ס, רק 43% ממחזיקי רישיון-נהיגה הן נשים. גם במשקי בית שבהם לשני בני הזוג יש רישיון, אך ברשותם כלי רכב אחד, לעיתים קרובות הגבר, הנתפס כ"מפרנס עיקרי" הוא זה שיעשה שימוש ברכב. נתונים אלה מסבירים חלק מהשימוש הנרחב של נשים בתחבורה הציבורית.

נתונים נוספים שעולים מהסקר הנ"ל מעידים לא רק על שיעורי שימוש גבוהים יותר בתחבורה ציבורית בקרב נשים, אלא גם על דפוסי שימוש שונים של נשים בהשוואה לגברים, ולהלן מספר דוגמאות:

- נשים רבות נוטות לעבוד במשרות חלקיות וכתוצאה מכך שעות השימוש בתחבורה הציבורית בקרב נשים אלו שונות משעות העבודה של מחזיקי משרה מלאה. מספר הנוסעות בשעות הצהריים (13:00-14:00) משתווה למספר הנוסעות בשעות השיא בבוקר (07:00-08:00). למרות זאת, היצע השירות בצהריים נמוך מההיצע בבוקר ושעות הצהריים נחשבות לשעות שפל בתחבורה הציבורית. בנוסף, נשים רבות נמנעות מלעבוד במקומות עבודה בהם אין תחבורה ציבורית ישירה לביתן.
- 45% מהנשים בסקר הגדירו את מטרות הנסיעה בתחבורה ציבורית ככאלה שתכליתן דאגה למשק הבית (קניות וסידורים, בריאות, ליווי קרובים) ואילו גברים דיווחו כי משתמשים בתחבורה ציבורית לשם הגעה לעבודה, לימודים וצבא. הבדלים אלה משתקפים בדיווחי הנשים על אודות זמינות התחבורה הציבורית עבורן.
- נשים רבות אינן חשות בטוחות להשתמש בתחבורה ציבורית במהלך שעות הלילה, כאשר 33% מדווחות כי אינן חשות בטוחות בהליכה אל התחנה וממנה ו-25% מדווחות כי חשות חוסר ביטחון בהמתנה לאוטובוס או בנסיעה עצמה.

נתונים אלה מבהירים כי יש צורך משמעותי בבחינה מגדרית של נושא התחבורה הציבורית על כלל משמעויותיו, ואף יש מספיק נתונים לביצוע הליך החשיבה המגדרית:

שלב 1: זיהוי הבעיה והגדרתה: התחבורה הציבורית כפי שמתנהלת היום, לרבות תדירות קווים, מסלולי קווים ומיקום התחנות, מובילה לאי שוויון בין נשים לגברים. בנוסף, אופן התנהלות זה מתעלם מצרכים המיוחדים לנשים, המהוות את רוב האוכלוסייה המשתמשת בתחבורה הציבורית.

שלב 2: דיון בערכים, במטרות וביעדים: לדון בסיבות ובצרכים הרלוונטיים. לשתף גורמים מקצועיים ונציגי גופים רלוונטיים לנושא הנדון, בעיקר נתונים ממשרד התחבורה לפי פילוח מגדרי. לאסוף חוות-

³ מתוך מסמך ריכוז ניתוחים מגדריים, נובמבר 2014, עמ' 45. פורסם ע"י אגף התקציבים

דעת ממרב הגורמים, לדון בהתנגדויות, לקיים רב שיח, לחתור להסכמה על הדרך שתיבחר לטיפול בבעיה לקבוע יעדים לצמצום הפער המגדרי.

שלב 3: לאסוף מידע שיאפשר להיערך ליישום תכנית. מחקר איכותני שיבחן מה יעלה את תחושת הביטחון של נשים בתחבורה הציבורית? כיצד ניתן לייצל את התחבורה עבור צורכי הנשים? האם ניתן לבצע שוני מבני בתחבורה עצמה שתסייע לנשים (הרחבת מקום עבור עגלות תינוק למשל)? לשתף גורמים רלוונטיים, בעיקר משרד התחבורה וחברות אוטובוסים ורכבות.

שלב 4: לבנות תכנית שמביאה בחשבון את הממצאים שעלו בשלב 3. להציג את טיוטת התכנית בפני השותפים ובפני מדגם של נשים. לכלול דרכי פרסום לתכנית אשר תידע את הנשים באשר לשינוי שעתיד להתבצע.

שלב 5: לפרסם את התכנית בערוצים שונים ולהגיע אל קהלים מגוונים.

שלב 6: ליישם את התכנית תוך מעקב רצוף על שלביה ומדידה, לבצע התאמות תוך כדי התכנית, למדוד את תוצאותיה ולבחון האם אכן מצבן של נשים הוטב במסגרת השימוש בתחבורה הציבורית.

דוגמאות נוספות לבחינה מגדרית של נושאים, תכניות ופרויקטים ניתן לראות באלה:

תקציבי הרשות המקומית: ניתוח מגדרי, מדריך מרכז אדווה, פברואר 2013

ניתוחים מגדריים במסגרת תקציב המדינה 2015, משרד האוצר, נובמבר 2014

מדריך ניתוח מגדרי (באנגלית) קנדה 1996

דוח הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל, משרד האוצר, ספטמבר 2014