

ההיבט המגדרי במדיניות העירונית

שוויון מגדרי כחוסן עירוני
24 בדצמבר 2020

עו"ד מיכל גרא מרגליות,
מנכ"לית יוצאת, שדולת הנשים בישראל

שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network



למה שוויון מגדרי?

נשים עוסקות הרבה יותר מגברים בעבודה ללא שכר במסגרת עבודות הבית והטיפול בבני משפחה:



43 שעות לעומת 27 שעות שבועיות

בראש 90% מהמשפחות החד הוריות עומדת אישה



נשים מהוות **פחות מרבע** מכלל שרי הממשלה (23%) וקצת למעלה מרבע (27.5%) מחברי הכנסת



בחודש אוקטובר לבדו **נפתחו 1479 תיקים במשטרת ישראל על אלימות במשפחה**



- הנתונים לא משקרים - ברוב תחומי החיים נשים עדיין סובלות מאפליה: הטרדות ותקיפות מיניות, אלימות במשפחה, פערי שכר, חוסר ייצוג במוקדי קבלת החלטות, חלוקת תפקידים במשפחה ועוד.

- **שוויון חשוב כערך בפני עצמו - מימוש זכות אדם של כמחצית מאוכלוסיית העיר.**

- שוויון מגדרי הוא נדבך קריטי לחיזוק החוסן החברתי-כלכלי, הלכידות הקהילתית ולשגשוג בר-קיימא. מחקרים שנעשו בעולם בידי ארגונים כמו הבנק העולמי, מלמדים על ההשפעה הישירה שיש להשתלבות מיטבית של נשים בשדה הכלכלי על קידום החינוך והבריאות, על הצלחה עסקית ועל גידול בתוצר.

וינה פורצת דרך

וינה החלה לקדם שוויון מגדרי עוד בראשית שנות ה-90 כשהמושג הטמעת חשיבה מגדרית עדיין לא היה מושג נפוץ ובפרט במישור העירוני. העיר פיתחה כלים לניתוח מגדרי, פיילוטים כדי לבחון התערבויות והפיקה לקחים באופן רוחבי מהם.

איך הכל התחיל?

אווה קייל (Eva Kail) הייתה מתכנתת מחוז זוטרה שארגנה תערוכת צילומים על יום בחייהן של 8 נשים בעיר וינה. התערוכה יצרה שיח ציבורי על נשות העיר ועבור מי העיר בנויה?

מיד לאחר מכן הוקמה בעירייה מחלקת הנשים, והיא התמנתה לעמוד בראשה. בין הפרויקטים הראשונים, היא הוציאה לפועל פיילוט ייחודי מסוגו בנושא של דיור.

בהמשך, המחלקה עברה שינוי במטרתה להטמיע חשיבה מגדרית כמדיניות על בעיר.

שנה שוינה מטמיעה חשיבה
מגדרית בקבלת החלטות בעיר 30

פיילוטים ששילבו תהליכי תכנון
רגישים למגדר 60

מעל -

מהחלקות עירוניות בעירייה שיזמו
מהלכים שהטמיעו חשיבה מגדרית 50%

צ'קליסטים

Event organisation checklist :

- How many women and how many men are involved in the preparation and what are their roles ?
- How many female and how many male speakers will be there ? Will they be equally visible ?
- What is the target group of the event and who is it composed of ?
- Does the promotion of the event adhere to the principles recommended in this manual ?
- Do your moderators have gender competence? Are the location and time suited for people with small children ?
- Can the list of participants be used to evaluate the number of women and men for the documentation ?



אחד הכלים היעילים שווידנה ממליצה לעבוד איתם הוא צ'ק ליסט הכולל רשימת שאלות במטרה לעזור לכל עובד או עובדת עירייה להטמיע חשיבה מגדרית בתהליכי העבודה. לדוגמה אפשר לעבוד עם שאלות בנושא אירועים של העירייה :

- כמה נשים וכמה גברים מעורבים בארגון האירוע ומה תפקידם? (אדמינסטרציה/ניהול)
- האם יש איזון מגדרי בצוות התכנון, הדוברים/ות, הקהל או המשתתפים באירוע?
- למי האירוע מיועדים והאם התוכן מדבר גם לגברים וגם לנשים או האם ניתן מקום לעיסוק בנושאים מגדריים?
- האם יש רגישות מגדרית בהנחיה של האירוע? (לשון פנייה, הקצאת זמן דיבור, יחס הולם)
- מתי ואיפה האירוע מתקיימים והאם התחשבו בהורים לילדים?

מה זה הטמעת חשיבה מגדרית?

Gender Mainstreaming

היעד – שוויון מגדרי <<< האסטרטגיה – הטמעת חשיבה מגדרית

אסטרטגיה לקידום שוויון מגדרי באמצעות שינוי תפיסה עמוק ומהותי לגבי האופן שבו מתוכננת, מתוקצבת ויוצאת לפעול מדיניות ברמה הלאומית והמקומית, שפעמים רבות היא עיוורת לנושא המגדר ולכן משפיעה באופן שונה על נשים ועל גברים ולא מאפשרת בפועל שוויון הזדמנויות.

מעבר מ:

"סוגייה נשית"

ל:

שוויון מגדרי כנושא
חברתי רחב ומבני

התייחסות ל"נשים"
כקבוצת יעד

איך נעשה את ההטמעה?

מודל בחינה של ארבעה שלבים:

איך?

השינוי

מה החזון, המטרות והיעדים החדשים לשוויון מגדרי? איזה חסמים צריך להסיר ואיזה שינוי דרוש?

למה?

המציאות

מדוע נוצר המצב הקיים? הסבר ויצירת מודעות לרקע שמסביר הבדלים

מה?

משאבים

כיצד כסף ומשאבים אחרים כמו זמן, מידע ומרחב מתחלקים בין נשים וגברים?

מי?

ייצוג

מי משתתף/ת בכל שלב בתהליכי קבלת ההחלטות ו/או בקבלת שירותים ומי צריכה/ך שירותים שונים?

קידום השתתפות של נשים במוקדי קבלת החלטות ועיצוב מדיניות הוא קריטי! מחקרים מראים שמעורבות גדולה יותר של נשים וארגוני נשים ברמה המקומית משפיעה על אפשרויות והצלחת הטמעת החשיבה המגדרית

תקצוב מגדרי

כלי מרכזי להטמעת חשיבה מגדרית. מבוסס על הבנה שתקציב של מדינה או של רשות מקומית אינו "ניטרלי" מבחינה מגדרית כי אם "עיוור" מגדרית. תכניות לתקצוב מגדרי פותחו כבר לפני למעלה מ-30 שנה והוצגו כבר בלמעלה מ-80 מדינות בעולם.

המטרה: איסוף מידע וניתוח של חלוקת המשאבים הציבוריים בין נשים וגברים ומיפוי האם וכיצד חלוקה זו מתאימה לזכויות, לצרכים ולחוויות החיים של נשים וגברים. האם החלוקה מעמיקה או מסייעת לסגור פערים מגדריים?

■ מיהם המשתמשים בשירותים ו/או במוצרים המתוקצבים?

■ מי נהנה כרגע משירותים ו/או מוצרים בהתאמה?

■ כיצד משפיע הפרויקט המתוכנן על מצב הנשים והגברים?

■ כיצד ניתן לחלק סכום באופן שוויוני?

■ כיצד ניתן לקבוע סדרי עדיפויות רגישים למגדר?



דוגמא ליישום מוינה

מגרשי משחקים



המחקר של וינה גילה שמגיל 9 והלאה מצטמצמת הנוכחות של ילדות בפארקי משחקים ציבוריים, דבר שבתורו משפיע על דימוי גוף ובטחון עצמי.

נעשה פיילוט בשכונת מגורים על פארק עירוני שכלל מגרש סגור למשחקי כדור, בו שיחקו בעיקר בנים.

המגרש נפתח, חולק לאזורים בהם כמה קבוצות יכולות לשחק במשחקים מגוונים, הוסיפו רשתות וספסלים כדי שקבוצות נערות יוכלו לשבת ולשחק, יצרו אזור ישיבה מוגבה במרכז שצופה על הכל וכן אזור ישיבה להורים.

התוצאה הניבה עקרונות מנחים לעיצוב פארק רגיש מגדרי, אשר יושמו ברחבי העיר.

מדריד

אירועים ציבוריים – מאבק באלימות

בזמן חגיגות שכונתיות ואירועים גדולים בעיר הוחלט להקים נקודות מידע בצבע סגול (Puntos Violetas) במטרה להעלות מודעות לאלימות ולהטרדות מיניות ולהעניק סיוע לכל מי שמרגיש/ה לא בטוחה וזקוק/ה לסיוע. לצד הנקודה הפיזית שמאוישת, יש גם קו סיוע טלפוני.

העלאת מודעות והעצמה בקהילה

עיריית מדריד הובילה פרויקט ליצירת "מרחבי שוויון" (*Espacios de igualdad*) – מבנים ברחבי העיר על שם נשים, שמטרתם להעלות מודעות, להציע פעילויות חינוכיות וסדנאות העצמה וכן שירות מקצועי ומשפטי בנושא שוויון בכלל ובפרט בנושא של מערכות יחסים בריאות ומניעת אלימות נגד נשים.



שבדיה

קורסי תעסוקה

עירייה בשבדיה הובילה פרויקט שמטרתו להציע כלים למובטלים לשוב לשוק העבודה, ובו השתתפו נשים וגברים באופן שווה. עם זאת, בהשתלמויות ובקורסים שהציעו כלים וידע להקמת עסק עצמאי, השתתפו פחות נשים. ניתוח מגדרי מצא הבדלים באופן הטיפול של עובדי עירייה בפונים: היו להם ציפיות שונות מנשים ומגברים, ולכן שאלו שאלות שונות שהביאו לתוצאה הזאת.

לאחר הגילוי פותחה בעבור הפקידים רשימת שאלות ניטרליות מבחינה מגדרית ללא קשר למינו של הפונה. הדבר הביא לכך שיותר נשים השתתפו בקורסים הללו.

מגרשי ספורט

עיריית אומאו ערכה מחקר שהראה כי 70% ממשתמשי מגרשי הספורט בעיר הם גברים. בעירייה החליטו לשנות את מדיניות הספורט כדי לאפשר לנשים ולנערות להתאמן באותם תנאים המוצעים לגברים: חילקו מחדש ובאופן שווה את שעות האימון כך שקבוצות נשים זכו לשעות אימון טובות יותר במהלך היום.



ניו יורק

16 ימים של אקטיביזם נגד אלימות מגדרית

מזה 3 שנים, בין התאריך 25/11 - יום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים, לבין התאריך 10/12 - יום זכויות האדם הבינלאומי, העיר מובילה קמפיין למניעת אלימות נגד נשים.

בכל שנה, העיר נצבעת כתום – צבע הקמפיין הבינלאומי, והעירייה, המועצה בשת"פ עם המשרד המיוחד למאבק באלימות תחת משרד ה"ע, ארגונים מקומיים ו- UN Women מגוון מאד רחב של אירועים חינוכיים, תרבותיים וציבוריים.



Mayor's Office to
End Domestic and
Gender-Based Violence



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

