

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

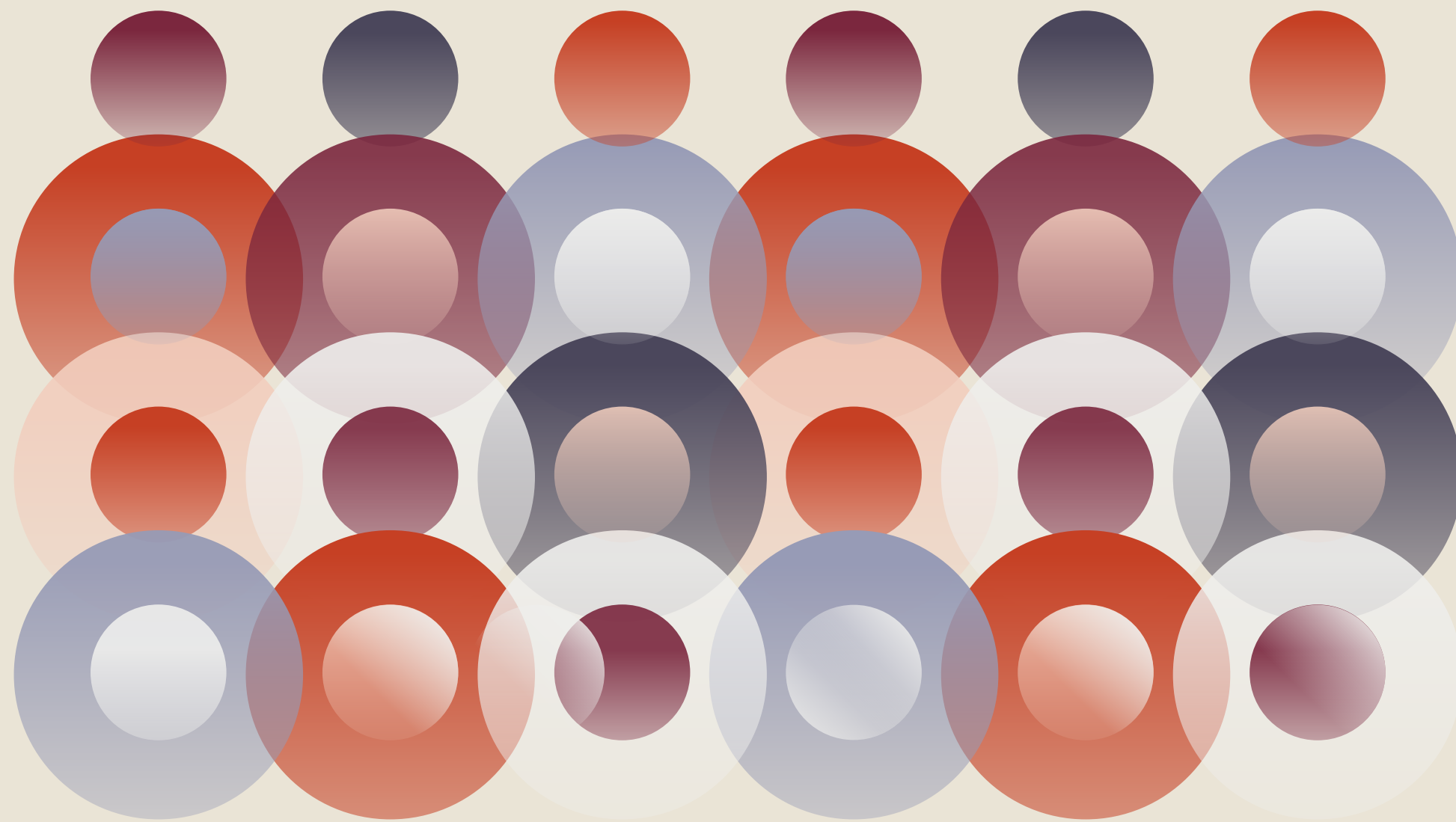
תודות <

# פילנתרופיה בעדשה מגדרית



המדריך המלא

לקידום שוויון מגדרי  
דרך נתינה אסטרטגית



# ברוכים.ות הבאים.ות למדריך הפילנתרופיה בעדשה מגדרית -

המיועד לקרנות ולפילנתרופים.ות הפועלים.ות  
בישראל ומבקשים להתחיל או להעמיק את עשייתם  
המגדרית ולהגביר את השפעתם החברתית.

בעידן שבו אי-שוויון מגדרי נותר אתגר משמעותי,  
פילנתרופיה מודעת-מגדר אינה רק בחירה ערכית  
אלא גם אסטרטגיה חכמה לשיפור האפקטיביות של  
ההשקעה החברתית ולקידום שוויון חברתי בכלל.

מדריך זה נכתב בימים בהם מתחוללת בישראל מלחמה  
קשה. המלחמה פרצה לאחר שנה של מאבקים על דמותה  
של הדמוקרטיה הישראלית ולאחר משבר מגפת הקורונה  
שפקד את העולם ואת ישראל. השלכותיהם של משברים  
אלו על מקומן של נשים בחברה ובכלכלה הולכות ומתבהרות  
ועמן האיום על מעמדם של נשים. לצד השלכות אלו ניתן לזהות  
ההזדמנויות לבנייה של חברה דמוקרטית וצודקת שערך  
השוויון המגדרי מהווה בה נדבך חיוני.

המדריך מבוסס בין היתר על עבודת מחקר, המזהה אתגרים והזדמנויות להטמעת מגדר בנתינה הפילנתרופית. **המדריך אף מנגיש ידע אודות פערים מגדריים בישראל במגוון תחומים של נתינה פילנתרופית: תעסוקה, בריאות, רווחה, חינוך, אלימות וביטחון אישי, מעמד אישי, סביבה, תרבות וספורט.** עבור כל תחום מוצגים אתגרים מרכזיים כמו גם אפשרויות וכיווני פעולה לעשייה פילנתרופית שיש בה בכדי לצמצם פערים ולקדם שוויון.

המדריך מספק מגוון רחב של ערוצי פעולה, החל מתמיכה בתוכניות ייעודיות לנשים ועד להטמעת חשיבה מגדרית בעשייה הפילנתרופית הקיימת. נתונים כמותיים ואיכותניים, יחד עם הצגה וניתוח של מקרים מעוררי השראה, מהווים בסיס איתן לפעולה מיידית ולהובלת שינוי משמעותי. המדריך אף כולל כלים פרקטיים שיסייעו לכם להתחיל או להעמיק את העשייה המגדרית בקלות. אנו מאמינות כי פילנתרופיה מודעת-מגדר אינה רק הדרך הנכונה, אלא גם הדרך החכמה להשיג השפעה בת-קיימא.

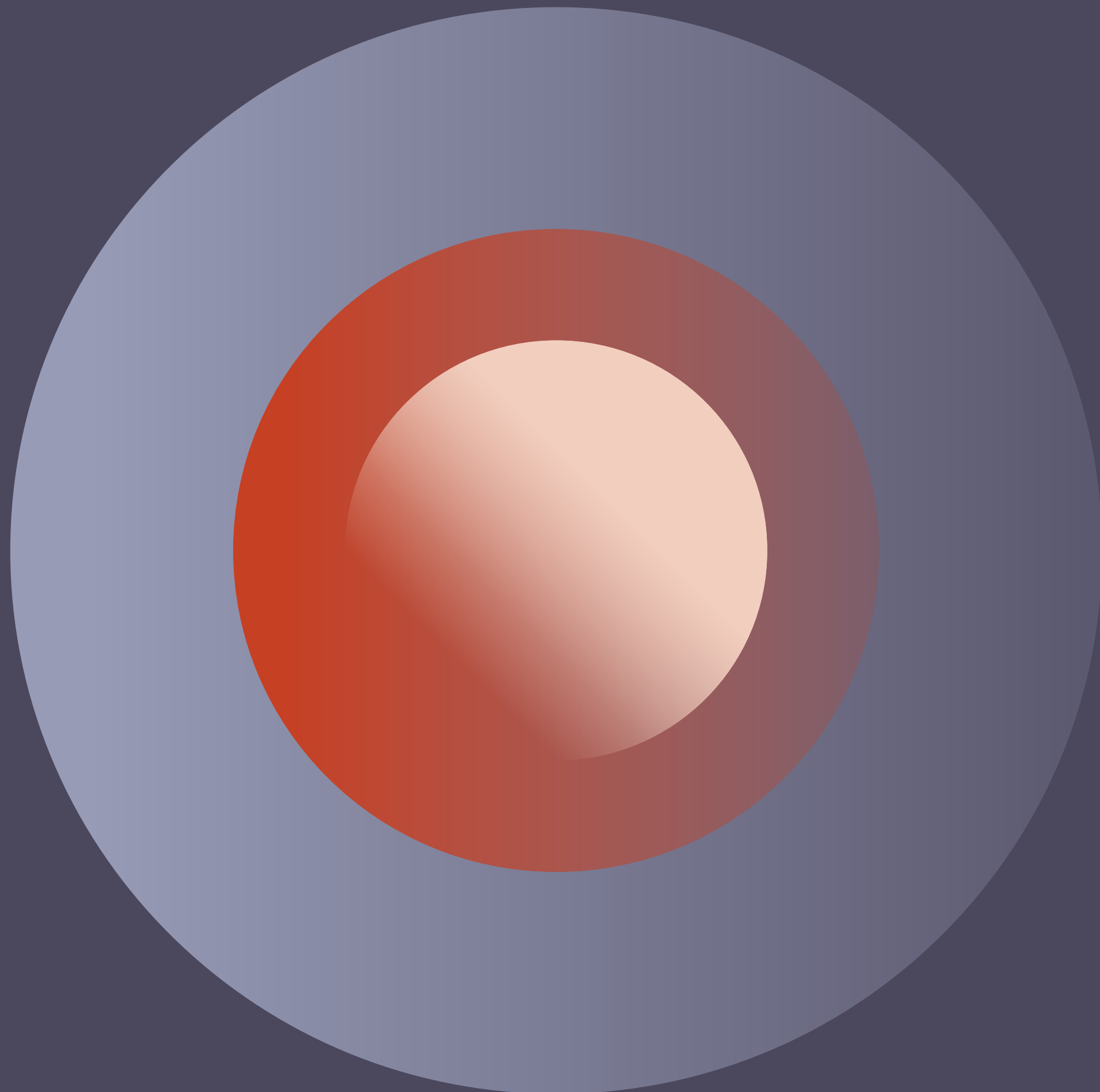
JFN כאן כדי להנגיש לכם את הידע שבמדריך, לחבר אתכם ל [לתורמים וקרנות שכבר פועלים בתחום](#) < ולספק [ליווי מותאם אישית](#) < להעמקת הידע ויישום אסטרטגיות מגדריות בעשייה הפילנתרופית.

אנו מזמינות אתכם להתצטרף למסע של שינוי חברתי עם אימפקט משמעותי ומשנה מציאות.

המדריך נולד מתוך הרצון לעורר שיח, להעלות מודעות ולספק כלים מעשיים ליישום גישה מגדרית בפילנתרופיה הישראלית.

באמצעות מקרי בוחן מהארץ ומהעולם, אנו מדגימות כיצד פילנתרופיה מודעת-מגדר מצליחה להוביל לשינוי משמעותי ובר-קיימא. מקרים אלו ממחישים את הפוטנציאל האדיר הטמון בגישה זו – ממימוש ערכים של שוויון וצדק, ועד ליצירת השפעה חברתית-כלכלית רחבה והגברת אפקטיביות המענקים.

[לאתר JFN <](#)



# מהי פילנתרופיה בעדשה מגדרית ומה המשמעות שלה?

**עדשה מגדרית - מונח המבטא גישה המעודדת חשיבה על מגדר בכל היבט של קבלת החלטות.**

עדשה מגדרית יכולה להיות מיושמת בנושאים מגוונים ובתהליכים רבים כולל עיצוב מדיניות, פיתוח פרויקטים, שותפויות, פעולות ותוכניות פנים וחוץ ארגוניות ותהליכי מימון ותקצוב.

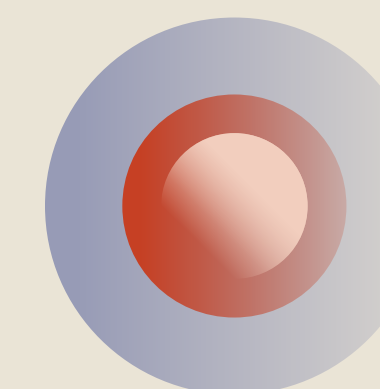
## פילנתרופיה בעדשה מגדרית מסייעת לקרנות ולתורמים להימנע מאותן הטיות, באמצעות:

הבנה מעמיקה אודות אי-שוויון  
מגדרי בתחומי חיים שונים;

הכרה במצבי החיים השונים של נשים וגברים  
ובתפקידים השונים שהם ממלאים בחברה,  
בכלכלה ובמשקי הבית;

הענקת חשיבות מיוחדת לסוגיות  
מגדריות, לחוויות החיים ולצרכים  
של נשים, וכן לערך של שוויון מגדרי;

אימוץ אסטרטגיות נתינה, השקעת  
משאבים ודפוסי פעולה מודעי מגדר.



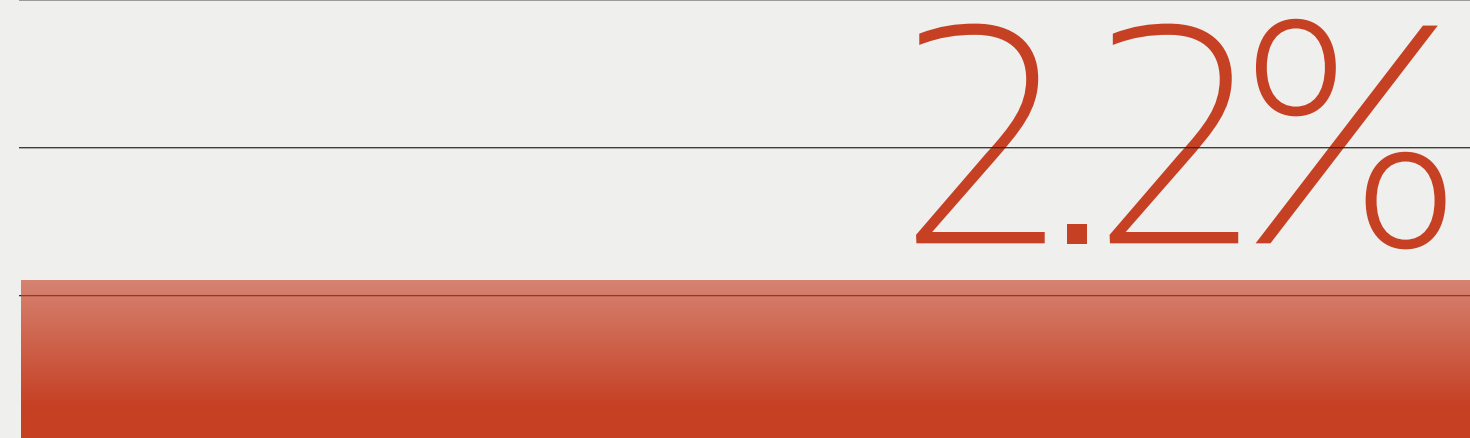
**פילנתרופיה בעדשה מגדרית** מביאה בחשבון את  
חוויות החיים, הצרכים, החסמים והאילוצים של נשים  
בהשוואה לגברים ומחלקת את משאביה בהתאם,  
במטרה לקדם צדק ושוויון בתחומי החיים השונים.

**המחקר והמציאות מצביעים על כך שתוכניות  
"אוניברסליות" ו"ניטרליות" למגדר, אינן מטיבות  
לרוב עם כלל האוכלוסייה באופן שווה.** כאשר נסיבות  
החיים והמאפיינים הייחודיים של נשים, נערוות וילדות  
אינם מובאים בחשבון, הן מודרות הלכה למעשה מטווח  
ההשפעה של העשייה הפילנתרופית. כך, נשים, נערוות  
וילדות שממילא נהנות ממשאבים מעטים יותר בהשוואה  
לגברים, מפסידות פעם נוספת.

# פילנתרופיה בעדשה מגדרית כוללת שני סוגים עיקריים של אסטרטגיות נתינה



2018 | כלל הנתינה הפילנתרופית בישראל שהושקעו  
בפרויקטים המקדמים זכויות וסוגיות הנוגעות לחייהן של נשים.



2019-2020 | כלל ההכנסות מפילנתרופיה לארגונים ללא  
מטרת רווח שהגיעו לארגונים שמקדמים נשים וילדות.<sup>3</sup>

1

נתינה מגדרית

השקעה בארגונים, תוכניות ופרויקטים שמטרתם המפורשת  
היא לקדם נשים ו/או שוויון מגדרי.

בישראל, קיים שדה מקצועי רחב ופורה של ארגוני נשים וארגונים  
פמיניסטיים הפועלים לקידום מעמדן של נשים ו/או לשוויון מגדרי.  
שדה זה התרחב עד מאוד מאז שנות ה-1970 והוא כולל ארגונים, שירותים  
ומוסדות שפיתחו נשים על מנת לתת מענים לנשים בתחומים רבים ומגוונים.  
ארגונים אלה צברו מומחיות בתחומים שונים והשפיעו במידה רבה על השיח  
הציבורי ועל המדיניות הציבורית בנושאים כמו אלימות מגדרית, בריאות  
נשים, ייצוג פוליטי, תעסוקה ועוד.<sup>1</sup> למרות זאת, הרוב המוחלט של ארגונים  
אלה מתמודד עם מימון דל ובלתי יציב ומשאבים מוגבלים.<sup>2</sup>

## במבט על מאפייני הפעילות נשאל את עצמנו:

מי משתתפים. וזו ומי לא?

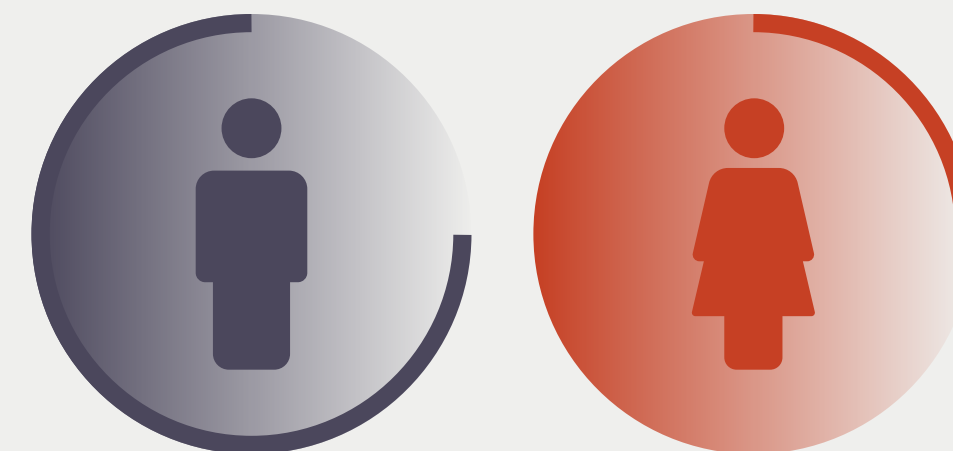
מי מרוויחים. וזו מתוצריה?

האם טמון בפעילות/תוכנית  
פוטנציאל לצמצום אי השוויון?

## 2 הטמעת מגדר (Gender Mainstreaming) באסטרטגיית הנתינה

נתינה פילנתרופית המתחשבת בצרכים ובנסיבות החיים של נשים וגברים המוטבות. ים של התוכניות והפרויקטים הנתמכים.

גישה זו כוללת הטמעת שיקולים וקריטריונים מגדריים במסגרת אסטרטגיית הנתינה בתחומים נרחבים שמשפיעים על חייהן של נשים (ובהם: בריאות, רווחה, תעסוקה, תרבות, חינוך). זאת, באמצעות בחינת היבטים פנים ארגוניים (למשל מספר המועסקות, נשים בעמדות ניהול והשפעה ופערי שכר), ו/או בחינת פעילויותיהם.



## למה חשוב ליישם עדשה מגדרית בנתינה הפילנתרופית?

+ **מאפשר לזהות** כיצד מגדר משפיע על הזדמנויות, גישה למשאבים, לשירותים ולזכויות;

+ **חושף את התפקידים והמיקומים של נשים וגברים בחברה:** יחסי הכוח וחלוקת העבודה בתוך משק הבית, בשוק העבודה ובחברה בכללותה;

+ **מסייע לנתח את ההשפעות השונות** על נשים וגברים של חוקים, מדיניות, הקצאת משאבים, ערכים תרבותיים, נורמות ומנהגים;

+ ממחיש כיצד מצטלבים דפוסים שונים של אי-שוויון ומחדד את ההכרה בכך שמאפיינים כגון מוצא אתני, גיל, לאום, מוגבלות, מעמד כלכלי, יישוב גיאוגרפי, נטייה מינית ועוד, מצטלבים עם מגדר ומשפיעים על האופן שבו נשים וגברים חווים את החיים. לעתים קרובות התוצאה היא שוליות מרובה;

+ מאפשר קבלת החלטות מושכלת ומגוונת יותר. **עשייה פילנתרופית בעדשה מגדרית טומנת בחובה תועלות חברתיות רבות** שעתידות, בתורן, להשפיע על חיזוק הדמוקרטיה והחוסן החברתי והכלכלי של החברה בישראל.

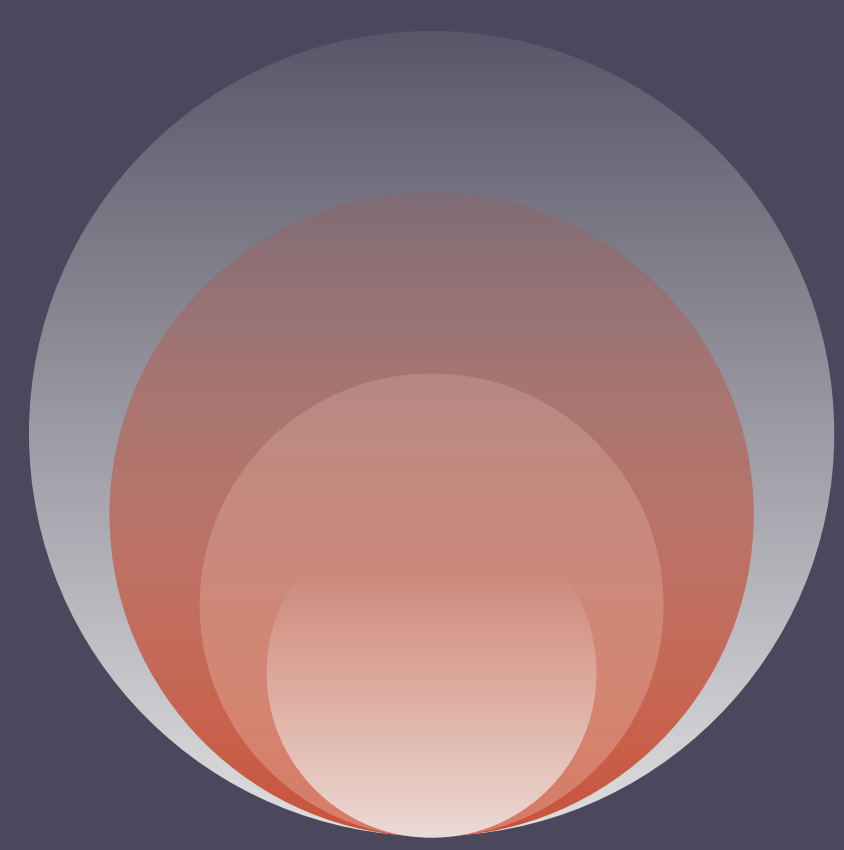
+ **פילנתרופיה בעדשה מגדרית מקדמת שוויון חברתי וכלכלי** – השקעה בצמצום אי השוויון צפויה להוביל, בין השאר, לשיפור במדדים כלכליים, לגידול בהכנסות של נשים לאורך חייהן, לקידום רווחתן של נשים מקבוצות מיעוט ובמצבי חיים שונים, לצמצום מעגל הנשים בעוני ובמערכות יחסים אלימות, לפיתוח טכנולוגיות חיוניות לעתיד בר-קיימא, לקידום מנהיגות של נשים ולנוכחות רחבה יותר של נשים במוקדי קבלת החלטות.

+ **פילנתרופית בעדשה מגדרית צפויה להביא למעגלי השפעה רחבים** – השקעה בהשכלה של נשים, בכוחן הכלכלי, בבריאותן וברווחתן הכללית מניבה תוצאות המיטיבות לא רק עם חיי הנשים עצמן, אלא גם עם מהלך החיים של ילדיהן ומשפחותיהן, על חוסנן של קהילות מקומיות ושל החברה כולה.

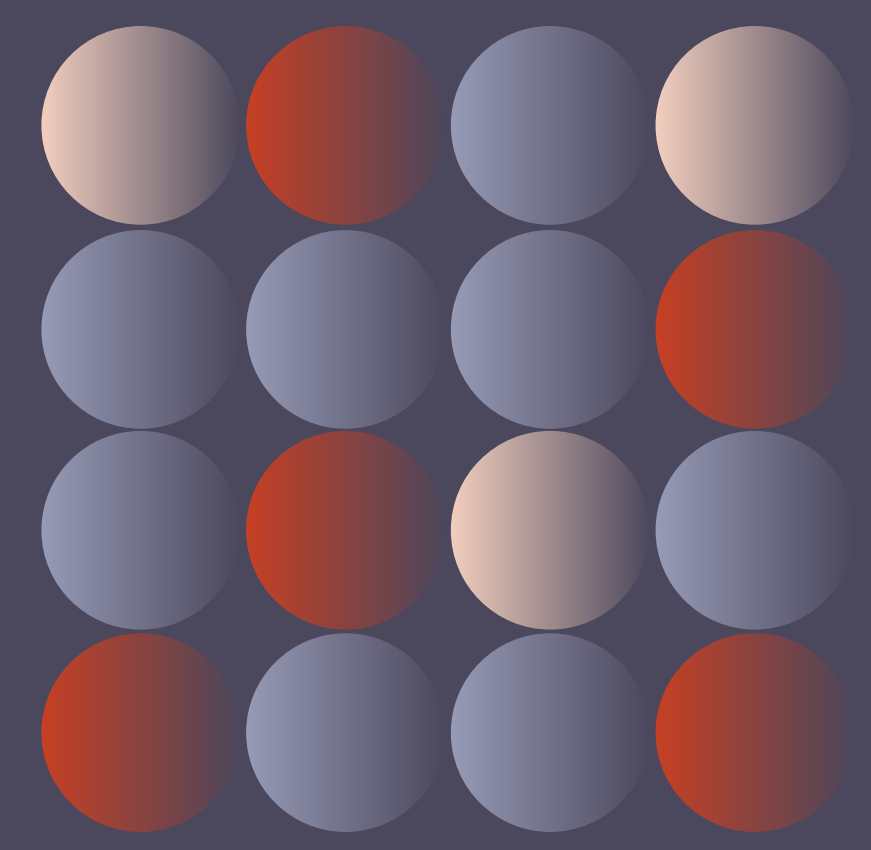
+ **פילנתרופיה בעדשה מגדרית תורמת לשיפור התוכניות והיוזמות הנתמכות** מעצם השקעת משאבים המבוססת על בחינה אמיתית של צרכים וחסמים. **בכך, היא עשויה להגדיל את טווח ההשפעה של ההשקעה.**



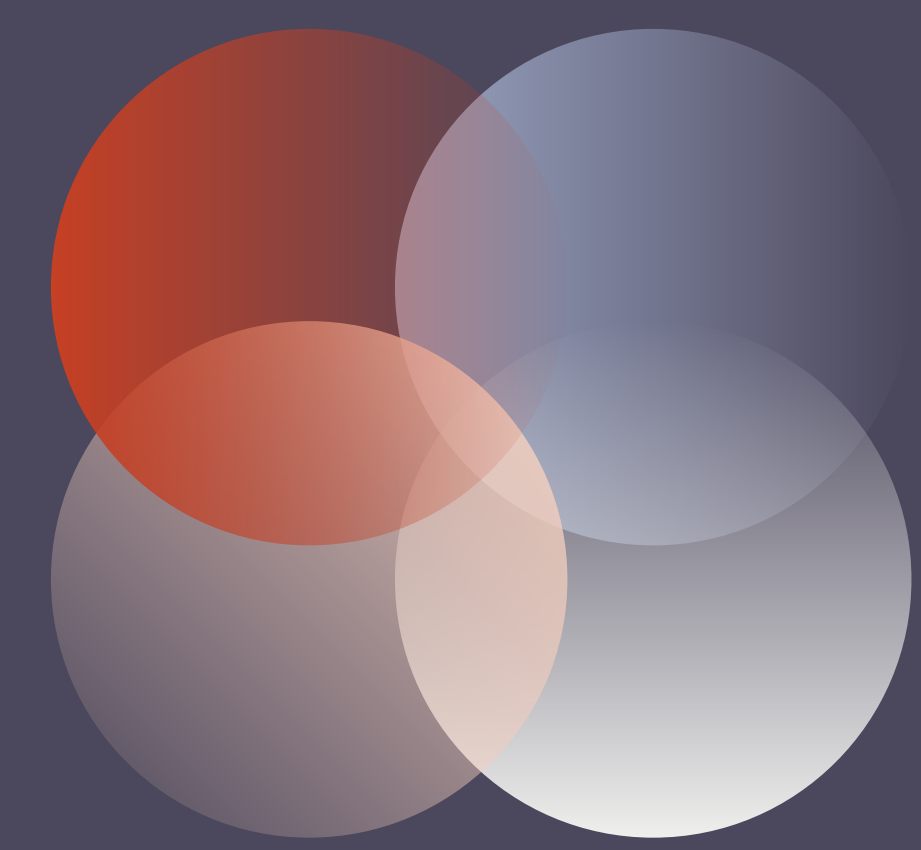
# מטרות המדריך



**לספק ידע וכלים הנוגעים  
לפוטנציאל השפעה של העשייה  
הפילנתרופית בתחום המגדר –  
הן עבור נשים, נערות וילדות בישראל  
והן עבור החברה בכללותה.**



**להציע ידע וכלים מעשיים  
לקרנות ותורמים.ות שמעוניינים  
להיכנס לתחום המגדר, בהתבסס על  
דוגמאות מרכזיות מפעילות פילנתרופית  
בזירה החברתית בישראל.**



**לסייע לקרנות פילנתרופיות  
ולתורמים לכול באסטרטגית  
הנתינה שלהם שיקולים  
מגדריים בכל תחום.**

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <

## מתודולוגיה

### המידע המוצג מבוסס על מגוון מקורות ומחקרים אמפיריים אשר יוצרים בסיס רחב להמלצות והנחיות המופיעות במדריך:

+ נערכה סקירה של עשרות מחקרים אקדמיים בישראל ובעולם, המתמקדים בתחום הפילנתרופיה והמגדר. מחקרים אלו כוללים ניתוחים כמותיים ואיכותיים שבוחנים את ההשפעות של שילוב עדשה מגדרית בפעילות פילנתרופית.

+ נאספו נתונים מדוחות עדכניים של ארגונים בינלאומיים מובילים, כגון הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD), קרן האומות המאוחדות לנשים (UN Women), חברת מקינזי והבנק העולמי. דוחות אלו מספקים נתונים וניתוחים מקיפים על מגמות והשפעות בתחום הפילנתרופיה המגדרית.

+ **נאספו נתונים ממקורות מגוונים על אי שוויון מגדרי בישראל בתחומים שונים:** בריאות, רווחה, תעסוקה, אלימות, איכות סביבה, מעמד אישי, ייצוג נשים, חינוך, תרבות וספורט. הנתונים נאספו ועובדו ממקורות כגון: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בנק ישראל והמוסד לביטוח לאומי. בנוסף, עבור כל תחום נסקרו, על בסיס מחקרים עדכניים, הסוגיות המגדריות המרכזיות, כמו גם מקרים לדוגמא המספקים השראה להתערבות והשפעה פילנתרופית.

+ נאסף מידע מקיף על פעילותן של קרנות פילנתרופיות ותוכניות המתמקדות במגדר. תהליך זה כלל זיהוי וניתוח דוגמאות של "Best Practices" - מקרים הממחישים כיצד יישום של עדשה מגדרית יכול לתרום להצלחה והרחבת ההשפעה של הפעילות הפילנתרופית.

+ במסגרת המחקר, הופץ סקר בתפוצה רחבה לקרנות פילנתרופיות שפועלות בישראל. על הסקר ענו 35 תורמים ומנהלי.ות קרנות. הסקר כלל שאלות הנוגעות לאסטרטגיות ולתפיסות בנוגע לשילוב מגדר בפעילות הקרנות. הנתונים שנאספו בסקר מאפשרים להבין טוב יותר את האתגרים וההזדמנויות הטמונים בשילוב עדשה מגדרית בנתינה פילנתרופית.

+ נערכו ראיונות עומק עם 18 נשות ואנשי מפתח בחברה האזרחית בישראל, מומחיות ונציגי קרנות פילנתרופיות. ניתוח הראיונות מאיר התלבטויות, חסמים, הזדמנויות ודוגמאות טובות בהתייחס לשאלות האם וכיצד לכלול מגדר בנתינה.

+ לבסוף, התקיימה קבוצת מיקוד שבה השתתפו נציגים ונציגות מהתחום. הקבוצה אפשרה שיח פתוח ושיתוף תובנות אישיות ומקצועיות והוסיפה ממד איכותני נוסף למחקר.

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <

# סקירה של מודלים מהעולם





המכון האירופאי לשוויון מגדרי (EIGE)<sup>7</sup> - שיפור השוויון המגדרי יוביל עד 2050, לעלייה של בין 6.1% ל- 9.6% בתוצר לנפש במדינות האיחוד האירופי. במונחים כספיים מדובר בסכום של 1.95 עד 3.15 טריליון אירו.

**הקשר בין כלכלה איתנה ושוויון מגדרי** - צמיחה כלכלית אמנם נחשבת לגורם מרכזי בשיפור רמת החיים הכללית, אך צמיחה בפני עצמה אינה מבטיחה שוויון מגדרי. עליה בתוצר המקומי הגולמי (תמ"ג) אינה מביאה בהכרח לצמצום העוני ואי השוויון בהכנסות או לשיפור משמעותי ברמת החיים ובנגישות לתשתיות חברתיות כמו חינוך ובריאות. משום כך, מדיניות כלכלית צריכה להיבחן גם במונחים של צדק חברתי, הוגנות, אספקת צרכים לכול ופיתוח היכולות האנושיות.<sup>4</sup> **אחד הרעיונות שפותחו בשנים האחרונות הוא "צמיחה מכילה" (Inclusive Growth) שמטרתה להבטיח שכלל האוכלוסיות ייהנו משגשוג כלכלי.** זוהי גישה הוליסטית המשלבת יעדים כלכליים, חברתיים וסביבתיים ומתמקדת ביצירת שוויון הזדמנויות לכל מגזרי האוכלוסייה, במיוחד לקבוצות מוחלשות. בין מטרותיה המרכזיות צמצום פערי ההכנסה בין עשירים לעניים, קידום הכלה ולכידות חברתית וביטול אפליה על בסיס מגדר, גזע, דת, מעמד או כל מאפיין חברתי אחר. צמיחה מכילה עולה בקנה אחד עם השגת שוויון שכן, מטרתה להבטיח שנשים ייהנו באופן שווה מהיתרונות הנובעים מפיתוח כלכלי, אשר מחייב שינויים מבניים ביחסי הכוח המגדריים.<sup>5</sup>

# יתרונות חברתיים וכלכליים באימוץ עדשה מגדרית

שוויון מגדרי משמעו יחס הוגן ושוויוני, ללא אפליה על רקע מגדרו של פרט ותוך הבטחת הוגנות וצדק במתן ההטבות ותגמולים ובחלוקת האחריות בין נשים וגברים. שוויון מגדרי יתקיים כאשר נשים תממשנה את מטרותיהן ושאיפותיהן מבלי שייפגעו מאפליה, הטיה או ראייה סטריאוטיפית, תזכינה לאותן זכויות, כמו גם לגישה מלאה ושווה למשאבים כלכליים ולשירותים חברתיים ולשותפות בקבלת החלטות בכל זירות ההשפעה.

## צמצום הפערים המגדריים בתחומים הבאים עשוי לתרום לחיזוק הכלכלה והחברה בכללותן:

**השתתפות בכוח העבודה** – מחקר שערכה חברת מקינזי (2016) הראה שסגירת פערי המגדר בכוח העבודה עשויה להגדיל את התמ"ג בממוצע של 12 טריליון דולר תוך עשור.<sup>8</sup> קרן המטבע הבינלאומית (IMF) מעריכה כי מדינות בהן אי שוויון מגדרי גבוה, אשר יגדילו את השתתפות הנשים בכוח העבודה, עשויות להגדיל את התמ"ג ב-35% בממוצע. צמיחה זו מיוחסת לא רק להוספת נשים לכוח העבודה, אלא גם למיומנויות ונקודות המבט הייחודיות שהן מביאות עמן ומשפרות את הפרייון והחדשנות בארגונים.<sup>9</sup> להעלאת שיעור הנשים העובדות בשכר יש השפעה על התמ"ג גם במדינות המפותחות. כך לדוגמא, עליה בהשתתפותן של נשים בכוח העבודה לכדי שיעורים הדומים לאלו של גברים, תשפר את התוצר בארצות הברית בכ-5% בשנה, וביפן ב-9%. יותר מכך, במדינות בהן מצטמצם כוח העבודה בשל עליה במספרם של זקנים, העלאת שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה של נשים בכלל ונשים משכילות בפרט, צפויה לשפר את הפרייון (התפוקה ביחס לשעות העבודה).<sup>10</sup> עבודת נשים בשכר הוגן תורמת להכנסות משק הבית ומשפרות את היציבות הכלכלית של משפחותיהן. עצמאות כלכלית אף מפחיתה את פגיעותן של נשים לאלימות במשפחה ומאפשרת להפחית תלות בבני זוג מתעללים, לעזוב מצבים לא בטוחים בקלות רבה יותר או להתלונן על התעללות.<sup>11</sup>

שוויון מגדרי הוא יעד אחד מתוך 17 היעדים לפיתוח בר-קיימא של האו"ם (SDG'S) אך הוא מופיע גם בעשרה יעדים אחרים, ביניהם בריאות, עבודה, צמיחה כלכלית, שלום וצדק.<sup>6</sup>

על פי נתונים של ארגונים גלובליים כגון קרן המטבע העולמית וה-OECD, לאי השוויון המגדרי יש עלויות כלכליות וחברתיות כבדות ואילו השקעה בצמצומו טומנת פוטנציאל להגדלת רווחתה של החברה בכללותה. שוויון מגדרי אינו רק עניין של צדק חברתי וזכויות אדם, אלא גם מפתח לצמיחה כלכלית יציבה ובת קיימא. קידומו משפיע באופן חיובי על העושר הכלכלי של מדינות וחברות. לשוויון מגדרי יש השפעות חיוביות על התמ"ג לנפש.





**חברות עסקיות שיש בהן גיוון מגדרי גבוה בצוות ההנהלה נמצאות בראש הפירמידה ברמת החדשנות, והרווח שלהן צפוי להיות גבוה ב-21% לפחות בהשוואה לחברות דומות.**



**חינוך** – על פי דוח של הבנק העולמי, סיכוייה של נערה שמסיימת 12 שנות חינוך איכותי, להינשא לפני גיל 18, נמוך פי שלוש בהשוואה לנערות ללא השכלה. השקעה בחינוך להשלמת 12 שנות לימוד עשויה לשפר את ההכנסות ב-25%, מה שיעזור להוציא מיליונים מרעב ומעוני, ולהגדיל את ההכנסה העולמית השנתית ב-15 עד 30 טריליון דולר.<sup>16</sup> חשיבות צמצום הפער בין המינים בולטת במיוחד בתחומי החינוך למדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה (STEM).<sup>17</sup> השקעה בלימודי STEM לנערות ולנשים עשויה לשפר את מצבן התעסוקתי ואת הכנסותיהן של נשים ולתרום לעלייה בתוצר לנפש באיחוד האירופי ב-2.2% עד 3.0% בשנת 2050. במונחים כספיים, סגירת פער ה-STEM עשויה לשפר את התוצר בהיקף שבין 610-820 מיליארד אירו ב-2050.<sup>7</sup>



**נשים בתפקידי ניהול ומנהיגות** – נשים בעמדות ניהול ומנהיגות, משפיעות על רמת היצרנות של הארגון, מעשירות את מגוון הדעות, משפרות את סביבת העבודה הכללית, תורמות למעורבות גבוהה יותר של עובדים, לשימורם בארגון ולהפחתת עלויות הקשורות בגיוס והכשרת עובדים חדשים. נשים בעמדות ניהול תורמות לפיתוח מוצרים ושירותים שפונים למגוון רחב יותר של צרכנים ובכך מסייעות לארגון להיכנס לשווקים חדשים, להגדיל את המכירות ולשפר את התחרותיות.<sup>12</sup>

**אוסף מחקרים שבוצעו על פני תקופה של 15 שנים מצביע באופן עקבי על מתאם חיובי בין ייצוג גבוה של נשים בתפקידי מנהיגות לבין תוצאות חיוביות כמו תשואה גבוהה יותר על ההון העצמי, רווחיות משופרת, פחות הונאות וניהול סיכונים משופר.<sup>13</sup>**

להשתתפותן של נשים בתפקידי הנהגה יש תרומה גדולה גם במוסדות ציבוריים. שילוב נשים בהנהגה מגוון את נקודות מבט והפתרונות, מוביל לשירות ציבורי חדשני ואפקטיבי יותר ואף משפר את היכולת להתמודד עם בעיות חברתיות בצורה כוללנית והוגנת יותר.<sup>14</sup> ממשלות בהן יש נשים בתפקידי מנהיגות נוטות להיות יותר תגובתיות ואחריותיות, לטפל בנושאים שהוזנחו, להפחית שחיתות ולהגדיל את שיתוף הפעולה בין מפלגות פוליטיות.<sup>15</sup>



**לפי דוח של הפורום הכלכלי העולמי ומכון מקינזי לבריאות, סגירת פערי הבריאות בין נשים לגברים יכולה להוסיף עד טריליון דולר בשנה לכלכלה העולמית עד שנת 2040.**<sup>18</sup>

השפעה כלכלית זו מיוחסת לשיפור בבריאות נשים, מה שיביא לחיזוק משפחות, קהילות, ארגונים וכלכלות באופן כללי נשים, בממוצע, חיות יותר שנים מגברים אך מבלות יותר שנים בבריאות לקויה, בעיקר בשנות העבודה שלהן. טיפול במחלות שפוגעות בעיקר בנשים באופן ושיפור שירותי בריאות לאימהות, מפחיתים את שיעורי התמותה שלהן ושל ילדיהן, ולכן משפרים את הפרייון הכולל ותורמים לצמיחה כלכלית.<sup>19</sup> **לאור ההכרה בהשפעה ובפוטנציאל הכלכלי חברתי של שוויון מגדרי קיימות יוזמות רבות בתחום, שאותן מובילים גופים בינלאומיים, ממשלות וארגונים חברתיים. דוגמא בולטת היא התוכנית הלאומית של ממשלת אוסטרליה לקידום שוויון הזדמנויות.**<sup>20</sup> התוכנית מציבה מספר יעדים אותם מבקשת הממשלה להשיג עד 2025 ובניהם טיפול בהטיות לא מודעות המנציחות אי-שוויון, הסרת חסמים וקידום שוויון מגדרי בשוק העבודה, שיפור בריאות (נפשית וגופנית), ביטחון כלכלי וחומרי, שיפור בדיור ועידוד השתתפות פוליטית של נשים.

בין השאר, מתכננת הממשלה לתת מענקים לארגונים מומחים לביצוע תוכניות כגון הנגשת חינוך לנערות, הגדלת מספר הנשים בתחומי הטכנולוגיה, מענים לנשים בעוני ובמצבי סיכון, שיפור הרווחה והבריאות וצמצום האלימות המגדרית.<sup>21</sup>

**ההבנה שיישום עדשה מגדרית תורם ישירות לשגשוג כלכלי מחלחלת גם לחברות פרטיות. חברות פיננסיות בעולם משלבות עדשה מגדרית בתיקי ההשקעות שלהן ומעודדות את לקוחותיהן להשקיע במיוחד בעסקים הנוקטים במדיניות שמקדמת גיוון מגדרי משום שאלו מוכיחים רווחיות גבוהה במיוחד.<sup>22</sup> חברות אחרות משקיעות משאבים ומפתחות תוכניות ייחודיות כדי להגדיל את מספר הנשים בעמדות ניהול בכירות.**



**הנהלת מכון וולטר ואלייזה למחקר רפואי באוסטרליה הבינה שקיים חוסר איזון מגדרי ברמות הבכירות, הנגרם במיוחד בשל היעדר מסגרות יום לילדים. אחת החברות העסקיות ששותפה במכון, השקיעה מיליון דולר בבניית מרכז טיפול לילדים. לפי נתוני המכון, השקעה זו הביאה לגידול משמעותי במספר הנשים המנהלות ולשיפור היכולות הניהוליות והעסקיות שלו.<sup>23</sup>**

# תרומתה של פילנתרופיה בעדשה מגדרית לשינוי חברתי וכלכלי

פילנתרופיה בעדשה מגדרית קיבלה תנופה בשנים האחרונות, בין השאר, בשל כניסתן של יותר נשים לתחום הפילנתרופיה. נשים תורמות יותר מגברים, מעורבות יותר ולוקחות על עצמן תפקידי מנהיגות בארגונים פילנתרופיים.<sup>24</sup> על פי ההערכה, בשנת 2017 45% מכלל המיליונרים האמריקאים היו נשים, ועד 2030 כמעט 70% מההון יהיה תחת שליטה של נשים.<sup>25</sup>

מעורבותן של נשים כפילנתרופיות עצמאיות, בפילנתרופיה משפחתית או בעמדות מנהיגות בגופים פילנתרופיים, משפיעה על גופים אלו בצורה ייחודית. נשים מקיימות פילנתרופיה שיתופית יותר, עם קבוצות פילנתרופיות אחרות, ו/או באמצעות הצטרפות לשולחנות עבודה משותפים.<sup>26</sup> נשים פילנתרופיות נוטות להיות אסטרטגיות יותר,<sup>27</sup> מלוות ועוקבות מקרוב אחר התוכניות,<sup>28</sup> ומוכנות להשקיע זמן וכישורים בהתנדבות, מעורבות מקצועית והשתתפות במועצות מנהלים של הארגונים הנתמכים.<sup>29</sup>



מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <



מלינדה פרנץ' גייטס

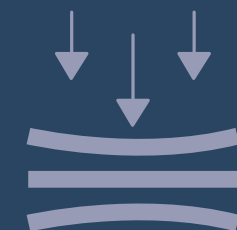


**הקרן הגדולה ביותר הפועלת בתחום של שוויון מגדרי הינה קרן גייטס (Bill and Melinda Gates Foundation). היקף התרומות השנתי של הקרן מסתכם בכ-750 מיליון דולר בשנה והן מיועדות בעיקר לקידום נשים בתחומי בריאות, תכנון משפחה והעצמה כלכלית.<sup>30</sup>**

במאי 2024 הכריזה מלינדה פרנץ' גייטס על התחייבות להשקיע מיליארד דולר עד שנת 2026 בתמיכה בארגונים אמריקאים שמקדמים את כוחן ואת זכויותיהן של נשים, בפיתוח שיתופי פעולה בין מנהיגות ברמה העולמית ובתמיכה בארגונים שפועלים לשיפור בריאותן הפיזית והנפשית של נשים.<sup>31</sup>

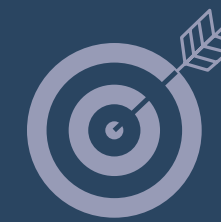
פילנתרופיה של נשים צומחת גם במסגרת הפעילות של הפדרציות היהודיות בארצות הברית. היקף התרומות של הארגונים הללו עמד בשנה שעברה על 205 מיליון דולר, שהוקדשו ברובן למטרות של שוויון מגדרי, במיוחד בקהילות היהודיות ובישראל.<sup>32</sup>

# בנוסף לערך הכלכלי הגבוה שיש לשיפור שוויון מגדרי, לפילנתרופיה שמיישמת עדשה מגדרית יש השפעה חברתית בתחומים ייחודיים:



**חיזוק החוסן החברתי** - חוסן חברתי מוגדר כיכולת של קהילות להתמודד עם שינויים, משברים ואתגרים בצורה יעילה ולאורך זמן. החיבור בין פילנתרופיה בעדשה מגדרית וחוסן חברתי נובע מההשפעה הישירה של שוויון מגדרי על יציבות כלכלית וחברתית, שיפור מצבן הכלכלי של נשים, שיפור החינוך והבריאות, קידום מנהיגות נשים ושינוי נורמות חברתיות. חיבור זה אינו רק מטרה בפני עצמה, אלא גם כלי מרכזי ליצירת חברה יציבה, חזקה ובת קיימא.<sup>36</sup>

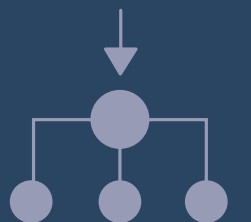
**חיזוק הדמוקרטיה** - פילנתרופיה בעדשה מגדרית משחקת תפקיד מרכזי בחיזוק הדמוקרטיה, מסייעת ליצור שקיפות וחברה אחראית יותר, מחזקת קהילות ומשפרת את החוסן החברתי והכלכלי. יצירת סביבה שבה אנשים מרקע שונה ומכל חלקי החברה, כולל מגדר, מעמד ומוצא אתני, מקבלים הזדמנות שווה, מיוצגים ונכללים בתהליכי קבלת ההחלטות, מהווה מרכיב חיוני בקידום חברה דמוקרטית חזקה.<sup>33</sup> שינוי נורמות מגדריות באמצעות קידום זכויות נשים תורם להפחתת שחיתות ומשפר את האחריותות הציבורית,<sup>34</sup> הוא מאפשר לנשים להשתתף בצורה פעילה בתהליכים דמוקרטיים ולתרום לעיצוב המדיניות הציבורית. ייצוג בזה של נשים בפוליטיקה מוביל למדיניות שוויונית יותר בכלל החברה.<sup>35</sup>



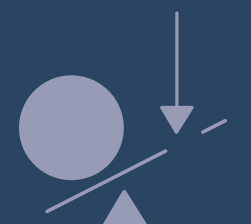
**אפקטיביות** - תורמים רבים חשים שהמשאבים שהשקיעו בתוכניות חברתיות לא השיגו את התוצאות המיוחלות, לעיתים, משום שהתוכניות בהן השקיעו אינן מספקות מענה מותאם לצרכי המשתתפים בהן. עדשה מגדרית מסייעת לתורמים ולארגונים מקבלי המענק לזהות ולנתח הבדלים מגדריים ולוודא שהשימוש במשאבים שלהם ייתן מענה מדויק לצרכים הללו.<sup>40</sup>



**אחת הדוגמאות לכך הוא סיפורה של קרן ברו קאדבורי (Barrow Cadbury Trust).** הקרן תומכת בתוכניות שמטרתן להשיג צדק פלילי לצעירים עבריינים. מחקרי הערכה שבצעה הקרן לצד איסוף ראיות מהשטח הצביעו על כך שהתוכניות הצליחו פחות משום שלא זיהו באופן מלא את הצרכים הספציפיים של צעירות עברייניות. כתוצאה מכך השקיעה הקרן במיפוי הצרכים המגדריים הייחודיים וסייעה בפיתוח תוכניות פיילוט המתמקדות במיוחד בנשים צעירות. כיום משתמשת הקרן באופן שגרתי בעדשה מגדרית הן בתכנון התוכניות והן בהערכה שלהן, אשר לדעת הקרן מסייעת לה להגדיל את ההחזר החברתי והכלכלי של המענקים שלה.<sup>41</sup>



**אפקט המכפיל המגדרי - (gender multiplier effect)** אפקט המדגים כיצד השקעה בנשים ובערות מביאה להשפעה רחבה ברמה מערכתית חברתית ולאומית.<sup>37</sup> השפעה זו נובעת מכך ששיפור במצבן הכלכלי החברתי והבריאותי של נערות ונשים מייצר השפעות חיוביות שמתפשטות לסביבתן, כגון: חינוך טוב יותר לילדיהן, שמירה על בריאות המשפחה, מעורבות גבוהה יותר בשיפור רווחה קהילתית וצמצום עוני.<sup>38</sup>



**מינוף פוטנציאל לא מנוצל** - נשים מהוות 50% מכלל האוכלוסייה. התמקדות בשוויון מגדרי מאפשרת למצות את הפוטנציאל של קבוצה זו, שנמצאת לעיתים קרובות במצב של תת-ייצוג, ובכך לקדם פתרונות חדשניים והשפעה חברתית רחבה יותר. לדוגמא תחומי מדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה (STEM) חיוניים להתמודדות עם אתגרים גלובליים. בשנת 2017 במדינות ה-OECD, רק 30% מהסטודנטים שהתחילו לימודים לתואר ראשון ב-STEM היו נשים ושיעור הנשים שלמדו הנדסה, ייצור ובנייה או טכנולוגיית מידע ותקשורת היה נמוך מרבע במעל לשני שלישים מהמדינות. שילובן של נשים במקצועות הללו באמצעות צמצום פערים מגדריים בתחומי ה-STEM משפרת משמעותית את התוצר לנפש.<sup>39</sup>

## נתינה מגדרית

מכירה בכך שנשים ונערות מתמודדות עם אתגרים וחסמים ייחודיים שיש לטפל בהם ולפיכך היא מתמקדת במתן מענקים ייעודיים לארגונים, ליוזמות ולתוכניות שמטרתן לצמצם פערים מגדריים ולספק מענה לצרכים ולאתגרים הייחודיים שניצבים בפני קהילות הסובלות מאפליה מגדרית, ובמיוחד נשים ונערות.<sup>42</sup> נתינה מגדרית עשויה למקסם את ההשקעה, משום שנשים נוטות לחזור ולהשקיע חלק גדול יותר מהכנסתן בחזרה במשפחותיהן ובקהילותיהן ובכך מייצרות אימפקט גבוה בטווח הארוך.<sup>43</sup>



בארצות הברית, בשנת 2020, עמד היקף התרומות שמיועדות לנשים ונערות על 8.8 מיליארד דולר, זו עלייה של 9.2% מהשנה הקודמת אך היא מהווה רק 1.8% מכלל התרומות הפילנתרופיות. פילוח התרומות עבור נשים ונערות בשנה זו מצביע על כך שרוב המענקים מיועדים לנושאים של בריאות האישה ותכנון המשפחה, ואילו נושאים כמו תעסוקה, פערי שכר, ייצוג נשים בדרג מנהיגות, זכויות וסנגור נמצאים ממומנים בחסר.<sup>44</sup> ניתוח התחום מצביע על כך שגם תורמים יחידים, בעלי תקציב לא גבוה, הבוחרים נושא ספציפי וממוקד, מצליחים ליצור השפעה משמעותית.<sup>45</sup> למרות העלייה בהיקף התרומות לתחום ישנה הבנה שהסכום המוקדש רק לנערות ולנשים עודנו נמוך ולכן ניתן לזהות בשנים האחרונות שתי מגמות חדשות. המגמה הראשונה היא מסלול השקעות אימפקט שמייצרות תשואות כספיות לצד השפעה חברתית בתחום של שוויון מגדרי.<sup>46</sup> המגמה השנייה היא שילוב מגדר בתוך תחומי הנתינה הקיימים.<sup>40</sup>

## פילנתרופיה בעדשה מגדרית פועלת באמצעות שתי אסטרטגיות מרכזיות:

1 נתינה מגדרית

1

2 הטמעת מגדר (Gender Mainstreaming) באסטרטגיית הנתינה

2

# הטמעת מגדר (Gender Mainstreaming) באסטרטגיית הנתינה

גישה מערכתית השואפת להתמודד עם הטווח הרחב של אי-שוויון מגדרי ומאמצת חשיבה ורגישות מגדרית בכל התחומים בהם היא פועלת, כדי להבטיח שהצרכים הייחודיים של נשים, גברים וקהילות להטב"ק, נלקחים בחשבון.<sup>47</sup> אין מדובר בשינוי של תחומי המימון הקיימים, אלא בשיפור האפקטיביות של ההשקעה באמצעות ההבנה כיצד בתחומים אלו, נשים, נערות וילדות עשויות להיות מושפעות בצורה שונה בהשוואה לגברים, נערים וילדים.<sup>48</sup> כדי לבצע ניתוח מגדרי, לזהות ולהבין את ההבדלים בתפקידים, בצרכים, בהזדמנויות ובמגבלות של מגדרים שונים, ישנם תורמים ומשקיעים שמשתמשים בשירותיהן של מומחיות למגדר – אנליסטיות.ים) - שבוחנות ומנתחות נושאים הקשורים למגדר. הניתוח מסייע לבחון אתגרים ספציפיים שנשים וגברים מתמודדים איתם, ולהמליץ כיצד להקצות את המשאבים כך שיתנו מענה מותאם והולם.<sup>49</sup>

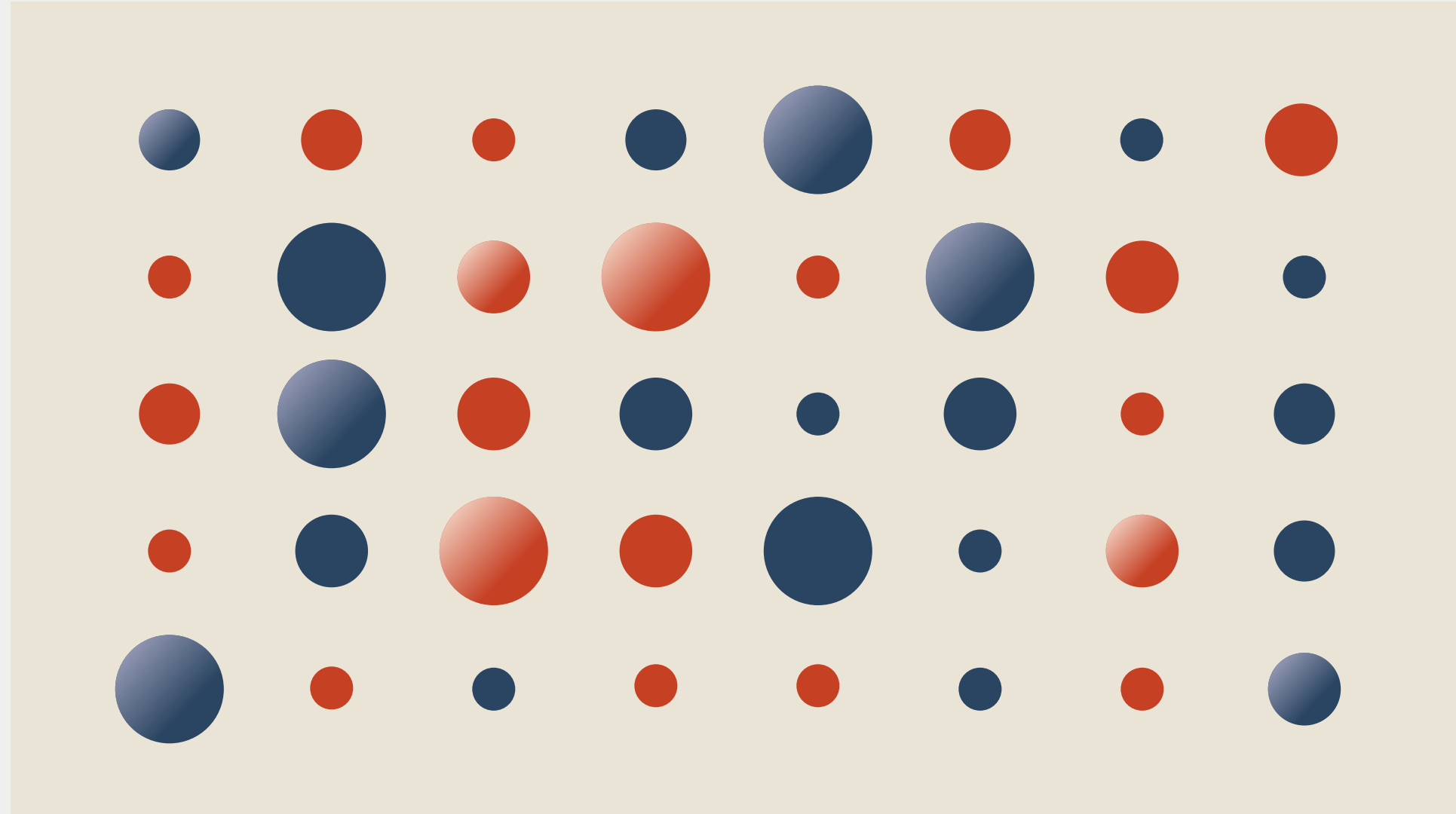
**הטמעת מגדר בפילנתרופיה תופסת מקום משמעותי גם בתהליכים של השקעות אימפקט (GLI- Gender Lens Investing).** למרות שהשקעות אלה מושכות אליהן גם משקיעים פרטיים, מקומה של הפילנתרופיה הוא הכרחי: ההשקעה שלה עשויה להיות מנותבת לטובת הבאת מומחיות בתחום ותמיכה במחקר שמשפר את הכלים והאסטרטגיות להטמעת מגדר בהשקעות אימפקט. בנוסף, ההשקעה של קרנות פילנתרופיות עשויה להיות מנותבת למגזר החברתי באמצעות למידה, פיתוח מדיניות וידע שמקדמים הכללה מגדרית, ובכך לוודא שלצד ההצלחות הכלכליות מיזמים אלו תורמים משמעותית לשינוי חברתי.<sup>50</sup>

# אתגרים קיימים

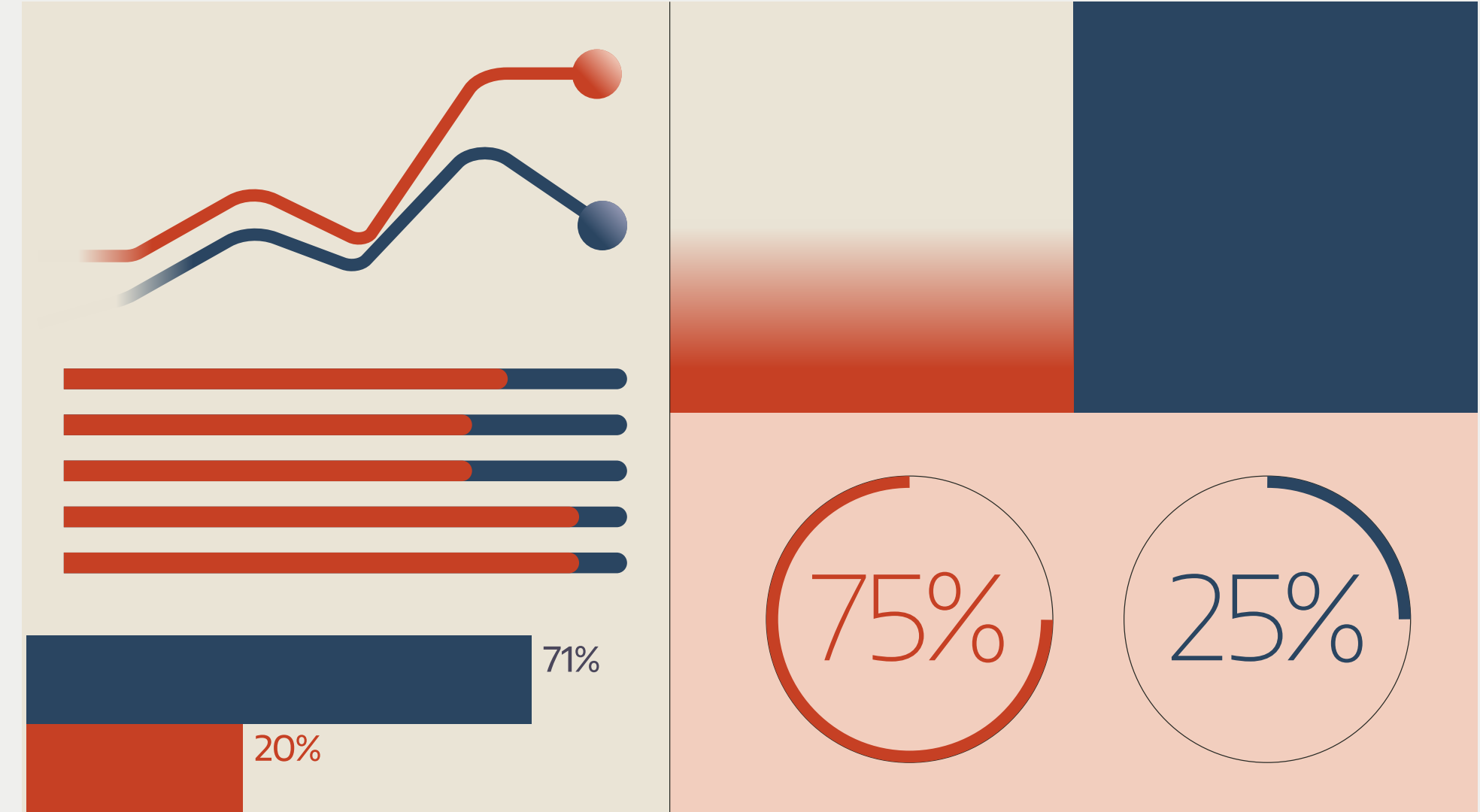
## בפילנתרופיה בעדשה מגדרית

למרות הנכונות של חלק מהתורמים ברחבי העולם לשים שוויון מגדרי במרכז העשייה שלהם, כדי לשפר את מעמדן של נשים ולתמוך בזכויותיהן, הם מתמודדים עם מספר אתגרים. ההשקעה הפילנתרופית שמיועדת לנשים ונערות היא נמוכה מאוד. ברמה הגלובלית, עיקר הכספים המושקעים בתחום מיועדים למדינות מתפתחות באפריקה ובהודו, לטובת פיתוח כלכלי ובריאות. רק חלק קטן מהתרומות מיועד לארצות מפותחות, ועוד פחות לתמיכה בארגוני זכויות נשים.<sup>51</sup>

רוב התרומות אשר מגיעות מגופים פילנתרופיים גדולים, לשם קידום שוויון מגדרי, ניתנות לארגונים לא ממשלתיים (NGOs) גדולים ומבוססים היטב כמו גם למוסדות בינלאומיים. בנוסף, המעורבות של הקרנות נוטה להיות קצרה יחסית, והן מעדיפות שותפים מהמגזר הציבורי על פני שותפים מארגונים חברתיים.<sup>52</sup> לקרנות פרטיות קטנות יותר, אשר חלקן הן קרנות נשים, יש תפקיד משמעותי בקידום השדה. יחד עם זאת ישנה ביקורת על האפקטיביות שלהן. רובן משפיעות מעט משום שהן מתמקדות בשינויים פרטניים ולא בשינוי מערכתי רדיקלי. ניתוח פעילותן בעולם מראה שלרוב הן פועלות בשולי השינוי החברתי ולא מצליחות להתמודד עם הגורמים השורשיים לאי-שוויון חברתי. רובן עדיין עובדות בדפוסים מסורתיים שכוללות מענקים שנתיים המיועדים למימון תוכניות ולעומת קרנות שפועלות בשדות אחרים, הן ממעטות ליישם כלים פיננסיים חדשניים כגון הלוואות, השקעות אימפקט, תמיכה במיזמים מניבי הכנסה וכדומה.<sup>53</sup>



**שיתוף גברים** - קרנות העוסקות בשוויון מגדרי, רואות בנשים, נערות וילדות את קהל היעד העיקרי שלהן. אולם, ישנן תוכניות אחרות המביאות בחשבון את האתגרים הייחודיים והמחיר החברתי שמשלמים נערים וגברים ומעודדות אותם לחשוב מחדש על נושאים הנוגעים לגבריות ומערכות יחסים. שוויון מגדרי דורש שותפות בין נשים לגברים, מתוך שאיפה ליצר מערכות יחסים מבוססות אמון ותקשורת.<sup>54</sup>



**הערכת ביצועים ושיתוף לקחים** - בעוד שהקרנות הגדולות בתחום מבצעות הערכות קפדניות של התוכניות בהן הן משקיעות, רוב הקרנות הקטנות ממעטות למדוד את ביצועיהן ולהשתמש בנתונים מבוססים לצורך הערכת ההשפעה שלהן.<sup>52</sup>

**מדיניות השקעה הוליסטית** – מחקר שבחן 25 קרנות פילנתרופיות באוסטרליה שמטרתן לשפר את היציבות והעצמאות הכלכלית של נשים, הראה כיצד מדיניות השקעה כוללת ורב תחומית מביאה להשפעה רחבה. למרות שעיקר המענקים הופנו לארגונים שעוסקים בהכשרה שמקדמת תעסוקה רווחית, הקרנות הבינו שיש צורך להשקיע במעטפת שמספקת ביטחון, בכלל זאת ליווי אישי ועסקי, חינוך פיננסי, שיפור הנגישות לשירותי בריאות כללית ובריאות הנפש ופיתוח מסגרות יום לילדים. ממצאי המחקר הראו שלשיפור בכישורי מנהיגות, בבריאות הנפשית והרווחה, ולחיזוק רשתות התמיכה של הנשים, היתה תרומה משמעותית לשיפור בעצמאות הכלכלית וברווחה האישית של הנשים.<sup>55</sup>



**CARE - ארגון הומניטרי בינלאומי, שהוקם ונתמך על ידי קרן הנשים של**

**האו"ם, הבנק העולמי, האיחוד האירופי וארגון העובדים הבינלאומי.**

הארגון פועל על פי גישת הטמעת עדשה מגדרית בתוכניות לשיקום קהילות שחוות משבר מתמשך, אסונות טבע ומלחמות. הארגון מכיר בכך שאסונות משפיעים בצורה שונה על נשים, גברים ולהטב"ק.

בהתאם, הארגון מפתח ומיישם תוכניות סיוע במגוון תחומים, שמותאמות לכל אחת מהקבוצות הללו, ובמקביל מוודא שנשים תיקחנה חלק בתפקידי מנהיגות ותשתתפנה בתהליכי קבלת ההחלטות. אסטרטגיה זו הובילה את הארגון להצלחות משמעותיות בעיקר בכל הקשור לשיפור נגישות לשירותי בריאות של נשים וגברים; הפחתת הסיכון לסיבוכים בריאותיים הקשורים לנשים (במיוחד בהקשרים של הריון, לידה ואלימות מינית); הנגשת משאבים פיננסיים והזדמנויות תעסוקה לנשים ויכולתן לפרנס את עצמן ואת משפחותיהן.

# כיצד פילנתרופיה בעדשה מגדרית חשובה לתורמים ומעודדת אפקטיביות

לגופים פילנתרופים ישנם יתרונות מבניים כגון גמישות ועצמאות, היכרות עם השטח, אפשרות לתמוך בהתארגנויות קהילתיות לא פורמאליות (GRASSROOTS), ויכולת להשתמש בפתרונות מימון חדשניים.

ניצול היתרונות הללו עשוי להגדיל את האפקטיביות ואת מידת ההשפעה על התחום.



**שילובם של גברים** – דוחות ומחקרים מראים שההתקדמות לקראת שוויון מגדרי איטית מאוד. אלימות מבוססת מגדר היא רק אינדיקטור אחד המצביע על נורמות של יחסי כוח בין גברים לנשים ויחסי שליטה שלא השתנו לאורך השנים. כדי לשנות נורמות שמחלישות נשים יש לשלב גברים הן כשותפים בחשיבה וביצירת פתרונות, ואף להכיר ולהתחשב בצרכים של נשים ושל גברים כאחד.



**ארגון הבריאות העולמי** מעריך שאחת מכל שלוש נשים בעולם סובלת מאלימות ולמרות השקעות פרטיות וציבוריות של מיליארדי דולרים נתון זה לא השתנה במהלך 20 השנים האחרונות.<sup>57</sup>



**ארגון Beyond Borders<sup>58</sup> פועל בהאיטי ובארצות הברית, במטרה לצמצם עוני, למנוע אלימות ולפתח מנהיגות קהילתית מקומית ליצירת שינוי צודק ומתמשך.** בין השאר, מפעיל הארגון את תוכנית Rethinking Power שמטרתה ליצר בחברות שמרניות ומסורתיות דיאלוג קהילתי, שבו משתתפים באופן שווה נשים וגברים, סביב תפקידי מגדר ונורמות. כתוצאה, צומצמה האלימות של גברים כלפי נשים במרחבים ציבוריים, ואף יותר מכך, התושבים המקומיים דיווחו שהחלו להתערב כאשר הם עדים לתופעות אלימות בבתים של שכניהם.

**פיתוח אסטרטגיות לטיפול בשורשי הבעיה** – קידום שוויון מגדרי, כמו סוגיות חברתיות אחרות, הוא בעיה מורכבת (wicked problem) ואי אפשר לפתור אותה מבלי לטפל בשורשיה: שינוי נורמות ואמונות של אנשים וקהילות. לשם כך יש צורך להשתמש במגוון אסטרטגיות יצירתיות, לקחת סיכונים ולתמוך בתהליכים ארוכי טווח שדורשים אורך רוח וסבלנות. לצד תמיכה שמטרתה שיפור מידי (טיפול בסימפטומים) תהליכים אלו מחייבים עבודה עם מעגלים נוספים שמשפיעים על נשים, כגון סוכני שינוי ומנהיגות מקומית, במטרה לשנות נורמות ותפיסות.<sup>56</sup>



**קרן Dasra, הינה קרן פילנתרופית שפועלת בהודו, המפעילה ומממנת תוכניות שמטרתן שוויון בכלל ושוויון מגדרי בפרט.**

בין השאר, מימנה הקרן שיפוץ של בתי ספר תיכוניים בהודו כדי להעלות את מספר התלמידים הלומדים במוסדות אלו. לאחר השיפוץ, זיהו בקרן שמספר הבנות שמגיעות ללימודים נמוך מאוד בהשוואה לבנים. ניתוח מגדרי הצביע על הסיבות הבאות: בנות נשארות בשעות הבוקר בבית לעזור לאימהותיהן, היעדר אמצעי תחבורה בטוחים והיעדר שירותים נפרדים. הקרן פעלה בשתי אסטרטגיות במקביל: בטווח הקצר, אפשרה לימודים בשעות אחר הצהריים והסדירה הסעות מיוחדות. לצד זאת, פעלה לשינוי הנורמה המגדרית שבה רק נשים נושאות באחריות על מטלות הבית, על ידי עבודה עם המנהיגות המקומית ועם המשפחות ובאמצעות בניית מנהיגות מקומית של נערות.

**שותפויות עם קרנות וארגוני נשים** – תורמים שמעוניינים לאמץ עדשה מגדרית ולקדם נשים, עשויים להבין שהידע שיש להם בנושא הוא מוגבל ואין ביכולתם לפתח מומחיות בתחום. על כן, יצירת שותפות אסטרטגית עם גופים פילנתרופיים או ארגונים מומחים בתחום, אשר יסייעו להם להפעיל את התוכניות הללו, עשויה להיות יעילה ואפקטיבית, במיוחד כאשר הם מעוניינים לפעול באזורים לא מוכרים ובקרב אוכלוסיות שאינן מוכרות להן.



#### קרן Kering - הקרן פועלת בכל העולם ומטרתה להוריד את רמת

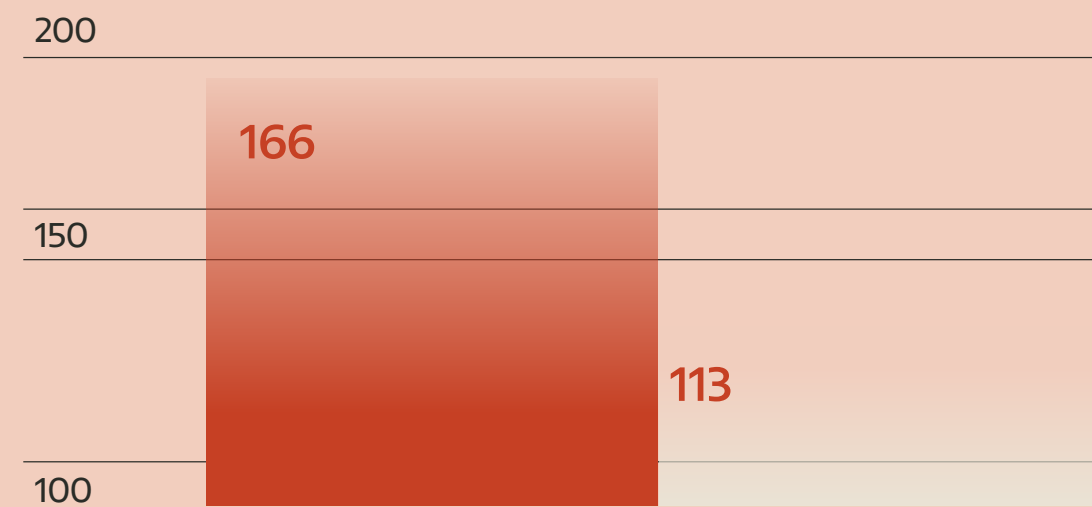
**האלימות המגדרית.** הקרן מימנה תוכניות שמיועדות לנשים מודרות בסין במטרה להילחם באלימות במשפחה, באמצעות שותפות ארוכת טווח עם HER Fund, ארגון נשים פילנתרופי מהונג קונג. קרן HER תורמת מענקים לארגונים עממיים ולקבוצות נשים שעובדים בעיקר עם נשים מקהילות שוליים: נשים מהגרות, טרנסג'נדריות ולסביות (LGBTQ). בהיותה מומחית בתחום, מפעילה הקרן גם סדנאות והדרכות לארגונים כדי להבטיח יישום יעיל של התוכניות.

**תמיכה מעבר לכסף** – תמיכה נוספת, שאינה כספית, חיונית לצמיחה ולשיפור היכולות של ארגוני נשים, שסובלים לעיתים קרובות מהעדר משאבים כספיים וניהוליים. תמיכה זו מסייעת לארגונים לבנות יכולות ניהוליות ומקצועיות, ובכך לוודא שיוכלו להגדיל את ההשפעה שלהם. רוב הקרנות הגדולות שפועלות בתחום מספקות תמיכה נוספת: 75% מהן מסייעות לארגונים בפיתוח קשרים ורשתות עם ארגונים ופילנתרופים אחרים, 69% מספקות לארגונים שירותים של יעוץ אסטרטגי וניהולי ו-31% מהקרנות מסייעות להם בפיתוח משאבים.<sup>59</sup>

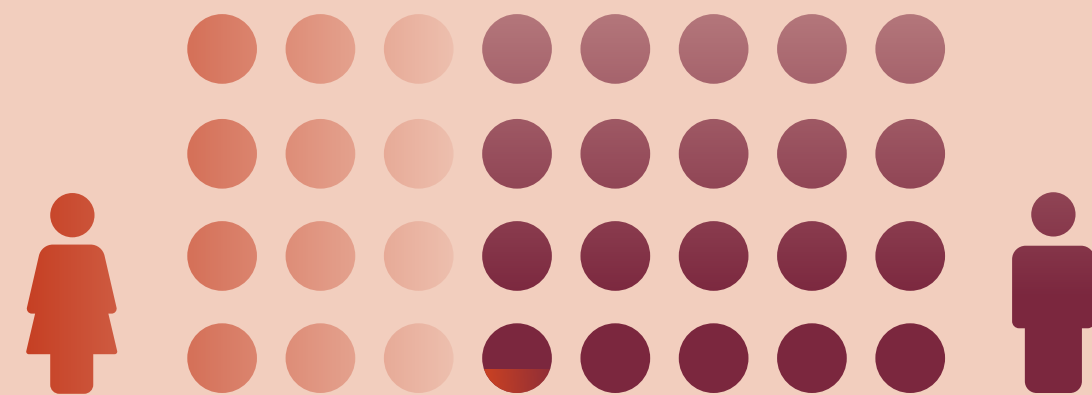
**פתרונות מימון חדשניים** – בשנים האחרונות מאמצות יותר ויותר קרנות גישות מימון חדשניות שאינן רק מענקים מסורתיים. פרקטיקה זו הופכת להיות גם נחלתן של קרנות ותורמים שמעוניינים לקדם שוויון מגדרי. הרחבת מנגנונים פיננסיים חדשניים עשויה להיות מנוע משמעותי למשיכת פילנתרופים נוספים ולהגדלת המשאבים שזורמים לתחום. שלושת המנועים הנפוצים יותר הם: מתן הלוואות, השקעות אימפקט וסיוע בפיתוח מיזמים מניבי הכנסה.<sup>60</sup>



**Calvert Impact Capital<sup>61</sup>** הוא ארגון שלא למטרות רווח, שמסייע למשקיעים פרטיים ולמוסדות להשקיע בפתרונות שמקדמים מטרות חברתיות לצד החזר כספי. בכל ההשקעות אותן מבצע הארגון הוא לוקח בחשבון היבטים מגדריים, שלדעת הארגון תורמים משמעותית לרווחיות של ההשקעות. ההצלחות הפיננסיות והחברתיות שמציג הארגון סייעו לו לגייס ב-30 שנות קיומו קרוב ל-20,000 משקיעים ולגייס השקעות בהיקף של 4.5 מיליארד דולר.



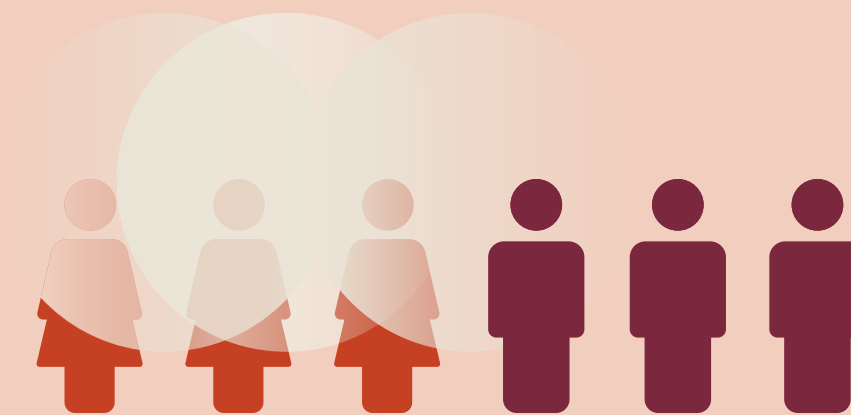
על מנת לרכוש דירה בישראל נדרשות 166 משכורות ממוצעות של נשים לעומת 113 משכורות ממוצעות של גברים – **פער של 53 משכורות**, כמעט 4.5 שנות עבודה נוספת.<sup>64</sup>



הפער המגדרי בהכנסה מפנסיה, בקרב זכאים. **יותר בגיל 65 ומעלה**, עמד על כ- 38% (לטובת גברים) בישראל בהשוואה לכ- 26% במדינות ה-OECD.<sup>65</sup>

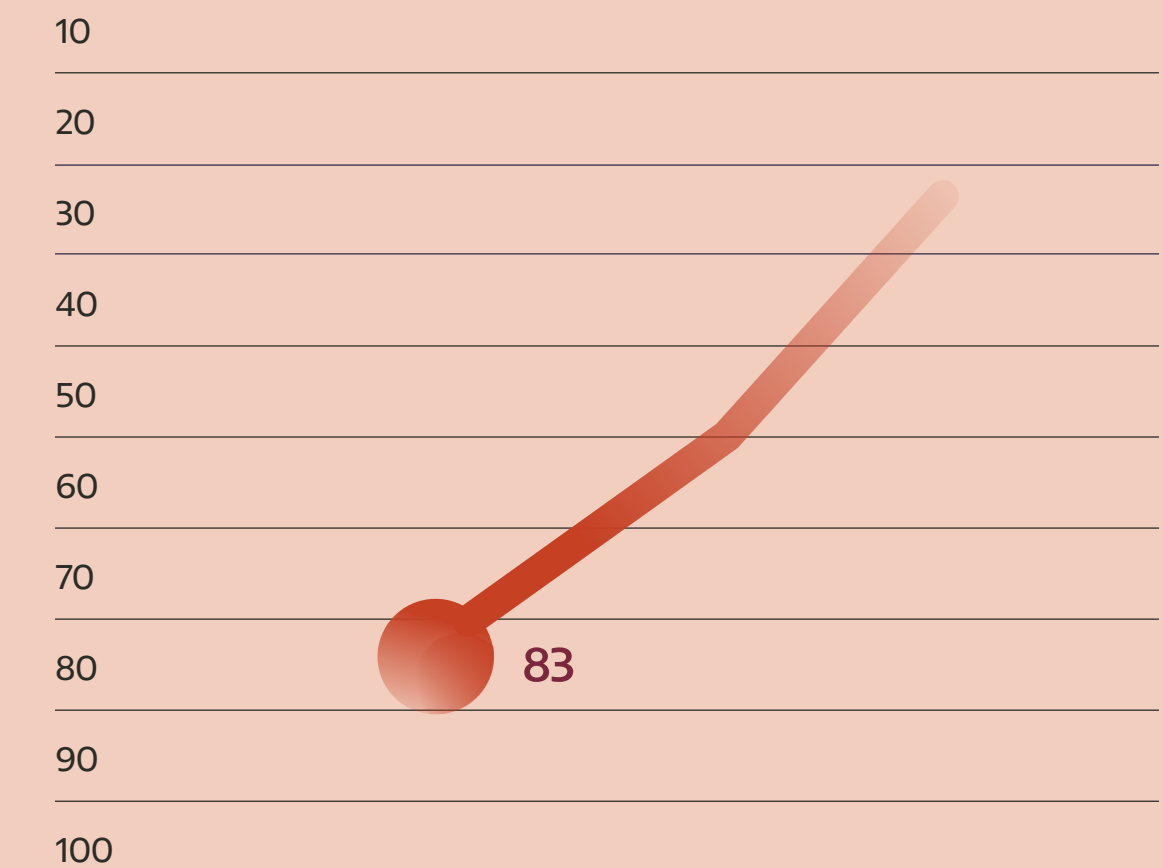


2023 | מדד המגדר הצביע על עליה של 4% ברמת האי-שוויון המגדרי ביחס לשנה הקודמת, עליה הנובעת מגידול בפערים בין נשים וגברים במדדי אלימות, עוצמה פוליטית וכלכלית, עוני וניצול הזמן.<sup>62</sup>



הפער בשכר החציוני בין נשים וגברים המועסקים במשרה מלאה עומד על 25.4% בהשוואה לכ- 12% בממוצע במדינות ה-OECD. נתון זה מציב את ישראל במקום השני באי שוויון מגדרי בשכר מבין 44 מדינות.<sup>63</sup>

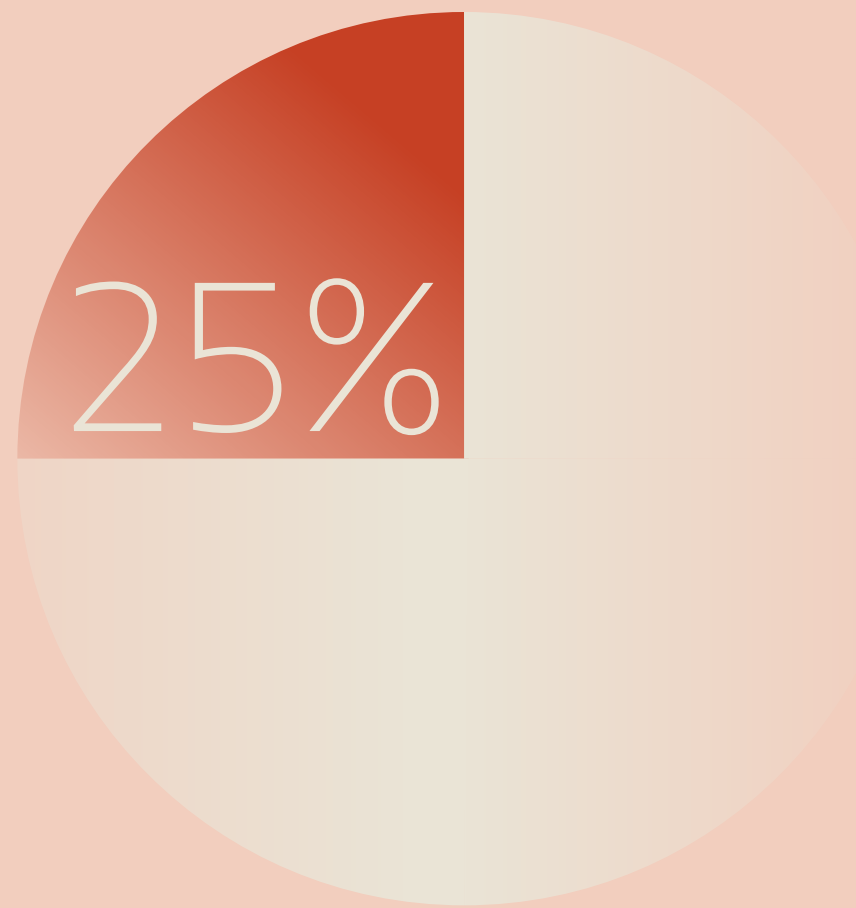
# אי-שוויון מגדרי בישראל נתונים לשינוי



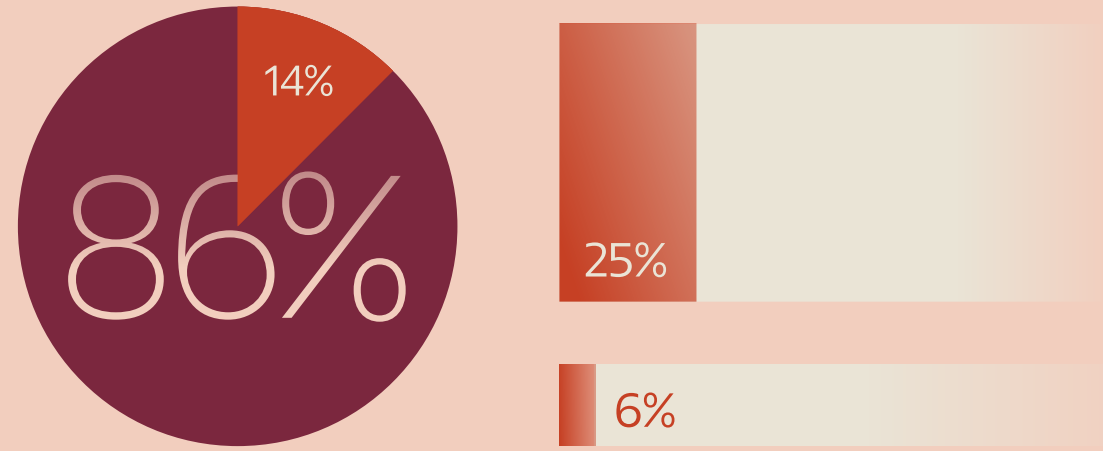
2023 | ישראל דורגה במקום ה-83 במדד השוויון המגדרי של הפורום הכלכלי העולמי, ירידה של 23 מקומות ביחס לשנה שעברה.

# את לא לבד

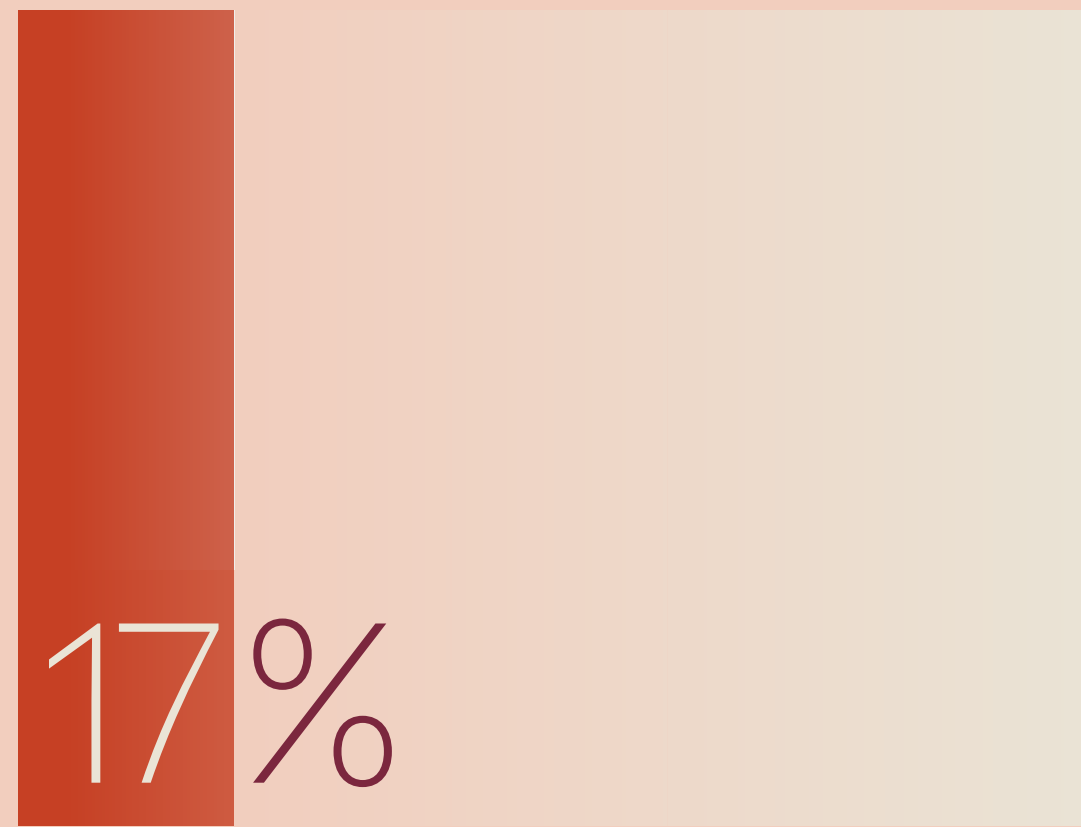
בשנת 2023 נרצחו 30 נשים בישראל על רקע מגדרי – רובן על יד בן זוג או קרוב משפחה אחר.



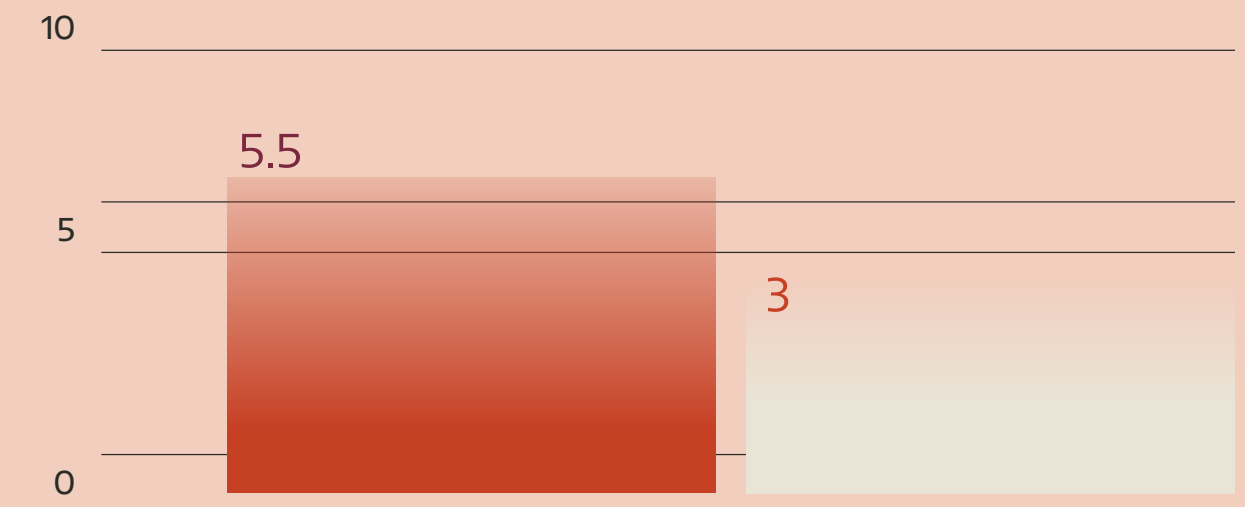
כרבע מאימהות חד הוריות וילדיהן חיים בעוני.



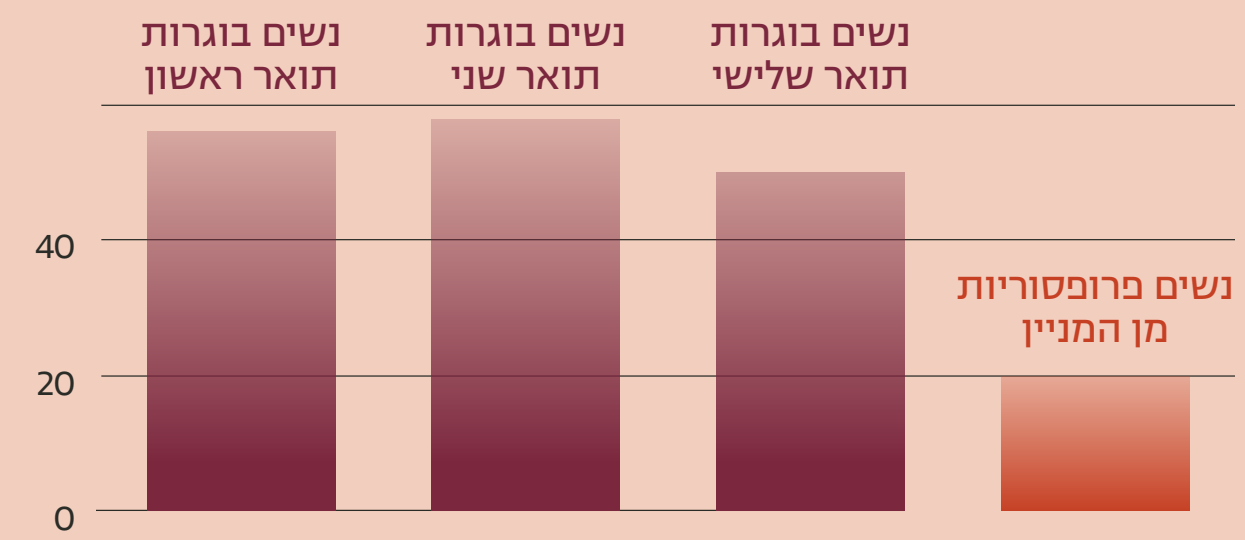
נשים מהוות 14% מקרב שרי הממשלה, 25% מכלל חברי הכנסת וכ-6% מכלל ראשי הערים, המועצות המקומיות והאזוריות.<sup>68</sup>



נשים מהוות כ-17% מכלל המנכ"לים במשק.



בממוצע, נשים בישראל עוסקות שעותיי וחצי ביום יותר מגברים בעבודה שקופה (5.5 שעות ביום בקרב נשים לעומת 3 שעות בקרב גברים).<sup>66</sup>

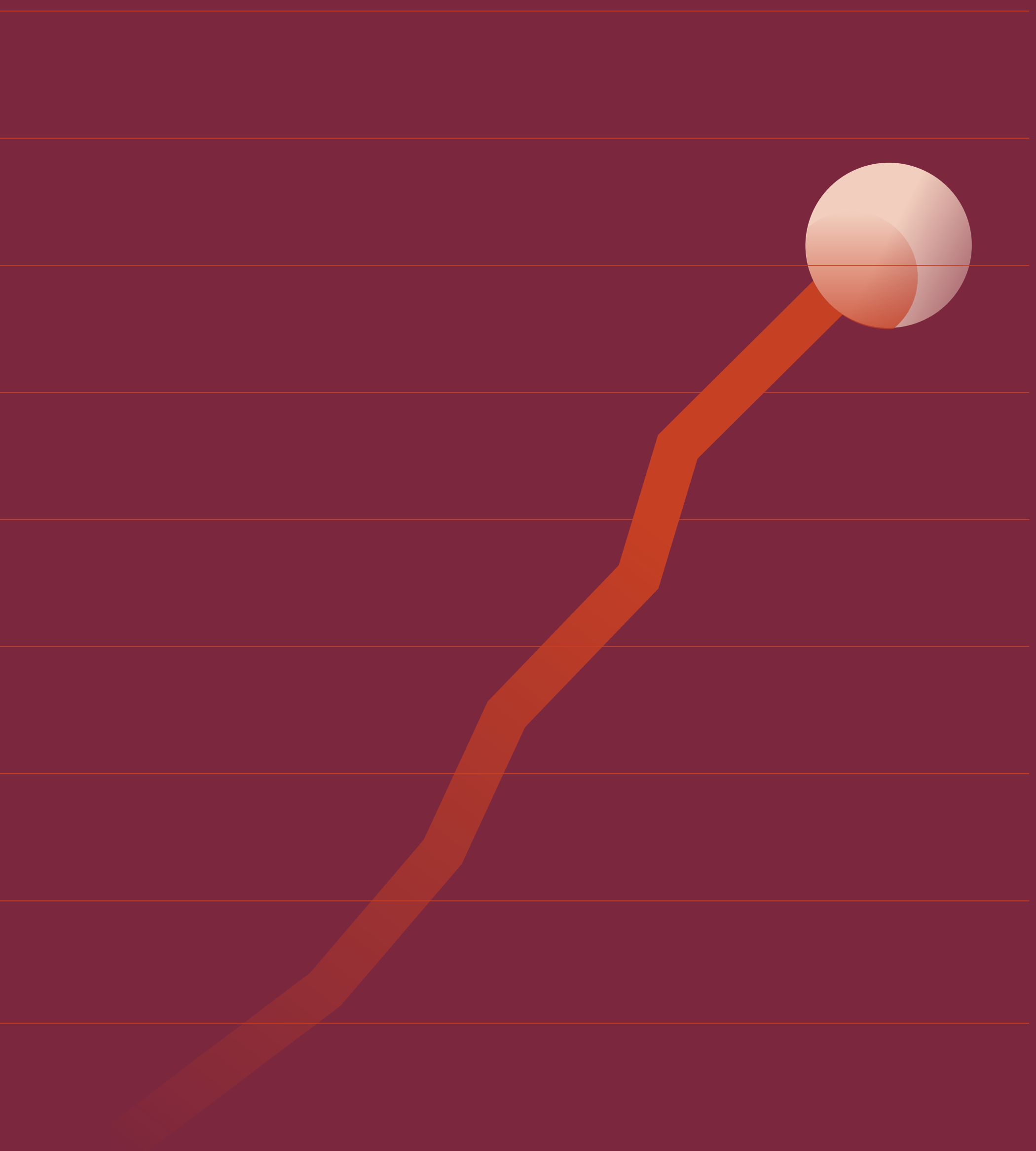


נשים בישראל מהוות כ-56% מקרב בוגרות. תואר ראשון; כ-58% מקרב בוגרות תואר שני וכ-50% מקרב מקבלי תואר שלישי, אך פחות מ-20% מקרב הפרופסורים מן המניין.<sup>67</sup>

# מבט מגדרי על שדה הפילנתרופיה בישראל

## חלק זה מבוסס בין היתר על ממצאים מאיסוף נתונים שליווה את כתיבת המדריך וכלל:

- ✓ שאלון סקר שנערך בקרב קרנות פילנתרופיות הפועלות בישראל. על הסקר, שנשלח בתפוצה רחבה מספר פעמים, ענו 35 משיבים. כמעט 80% מהמשיבים היו נשים. 40% מהמשיבים היו מנכ"לים. ות או מנהלי. ות קרנות. תחומי הנתינה המרכזיים של המשיבים היו: חינוך (26%) תעסוקה (13%) רווחה (11%), ממשל/ייצוג/משפט וזכויות (8%), תרבות, אמנות פנאי וספורט (6%) בריאות (6%), מניעת אלימות (5%) סביבה וקיימות (4%). גובה התרומה השנתי היה לרוב עד 10 מיליון דולר (71%) ואופי התרומה היה בעיקר באמצעות מתן מענקים (62%).
- ✓ ראיונות עומק מובנים למחצה עם 18 נשות ואנשי מפתח בחברה האזרחית בישראל, מומחיות ונציגי. ות קרנות פילנתרופיות.
- ✓ קבוצת מיקוד בהשתתפות 20 נציגי. ות קרנות, מומחיות למגדר ופילנתרופיה ונציגים. ות מארגוני החברה האזרחית כולל ארגונים פמיניסטיים.



# מגמות בפילנתרופיה בישראל בראיה מגדרית

## מצב קיים

עבודתה של **קראוז-להב** (2023)<sup>69</sup> בוחנת מגמה מרכזית בתהליכי השינוי בשדה הפילנתרופי והיא "המעבר המגדרי" - ייצוג הולך וגדל לנשים בעמדות מפתח בזירה הפילנתרופית ועמו שינויים בתפיסות ותודעה מגדרית שמעוררות שיח חדש בשדה ומחלחות לדפוסי הנתינה. בהיבט הכמותי, **66% מהקרנות הרשומות ב"פורום הקרנות בישראל"** מנוהלות ע"י מנכ"ליות ונשים מובילות גם את ארבעת ארגוני התשתית הגדולים והמשפיעים (פורום הקרנות בישראל, JFN ישראל, קשת-קרן שיתוף תורמים ויוזמת יכולים נותנים).

עם זאת, לצד שיעורן הגדל של נשות מקצוע, בוועדים המנהלים של הקרנות לנשים עדין ייצוג חסר. בהיבט המהותי, נשים פילנתרופיות מייסדות ופועלות בפורומים והתארגנויות המקדמים עשייה משותפת עם קרנות אחרות ועם הארגונים המוטבים. מעורבותן הגוברת של נשים בעמדות השפעה תורמות להתפתחות של תפיסת השדה הפילנתרופי בראייה מגדרית.

ואכן, **קראוז-להב מזהה "התעוררות מגדרית"** – בחירה של נשים פילנתרופיות לתמוך בקידום שוויון מגדרי וזכויות נשים בתחומי החיים השונים. חלקן אף מזהות את עצמן ואת העשייה שלהן כפמיניסטית. ממצאי המחקר אף הצביעו על מעבר של פילנתרופיות מרעיון ה"העצמה הנשית" לרעיון ה"כוח לנשים", המבוסס על הבנה מבנית של אי השוויון המגדרי ועל הדרישה לשינוי מערכת. מעבר זה עולה בקנה אחד עם התפתחותה של גישה פילנתרופית טרנספורמטיבית לקידום שוויון מגדרי (Gender Transformative Philanthropy). גישה זו הולכת אל מעבר למודעות לסוגיות מגדריות או לשאלות של ייצוג ומבקשת לשנות מן היסוד את המבנים, האמונות, הנורמות והפרקטיקות המנציחים דינמיקות של כוח ואת האי-שוויון המגדרי.<sup>70</sup>

## בחינת המצב הקיים, כפי שעולה מממצאי המחקר עליו מבוסס מדריך זה, מעלה מספר דגשים:

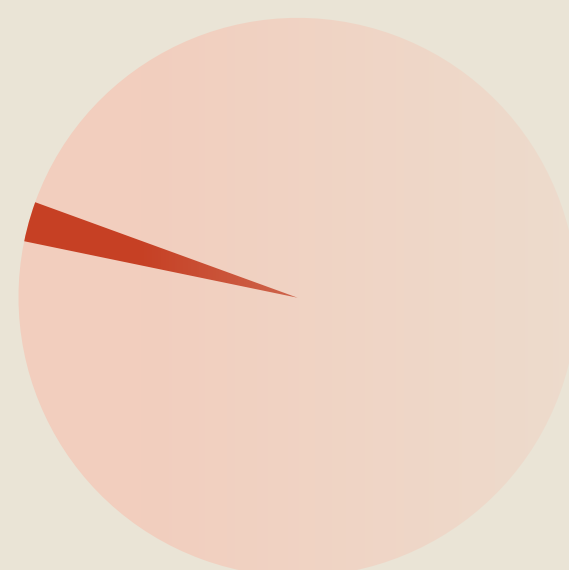
פער בין המודעות הגוברת לחשיבות של שוויון מגדרי ובין ההשקעה הנמוכה בפועל בסוגיות מגדריות. פער זה מאפיין הן נשים והן גברים נציגי קרנות פילנתרופיות והוא עולה גם ממחקרה של קראוז-להב. ממצאי הסקר מצביעים על כך שלמעלה ממחצית (53%) מהמשיבים.ות חשבו במידה רבה או רבה מאוד שקידום נשים הוא נושא חשוב שראוי לקבל תמיכה פילנתרופית וכי שוויון מגדרי צריך להיות שיקול בכל תחומי התמיכה. עם זאת, למעלה ממחצית מהמשיבים.ות (52%) לא תרמו או תרמו מעט מאוד לסוגיות מגדריות. מכלל מי שדיווחו שהם תורמים למטרות של קידום נשים או שוויון מגדרי, כ- 63% השיבו שהם תורמים פחות מרבע מהתקציב שלהם.

הנחה רווחת היא שמחצית מכל תרומה כללית תיטיב עם נשים שכן הן מהוות מחצית מהאוכלוסייה, אולם הנחה זו אינה נבחנת בפועל.

על ההשקעה הנמוכה בסוגיות מגדריות ניתן ללמוד ממחקר משנת 2018 אשר מצא כי פחות מאחוז אחד (0.9%) מכלל הנתינה הפילנתרופית בישראל מושקעים בפרויקטים המקדמים זכויות ואינטרסים של נשים.

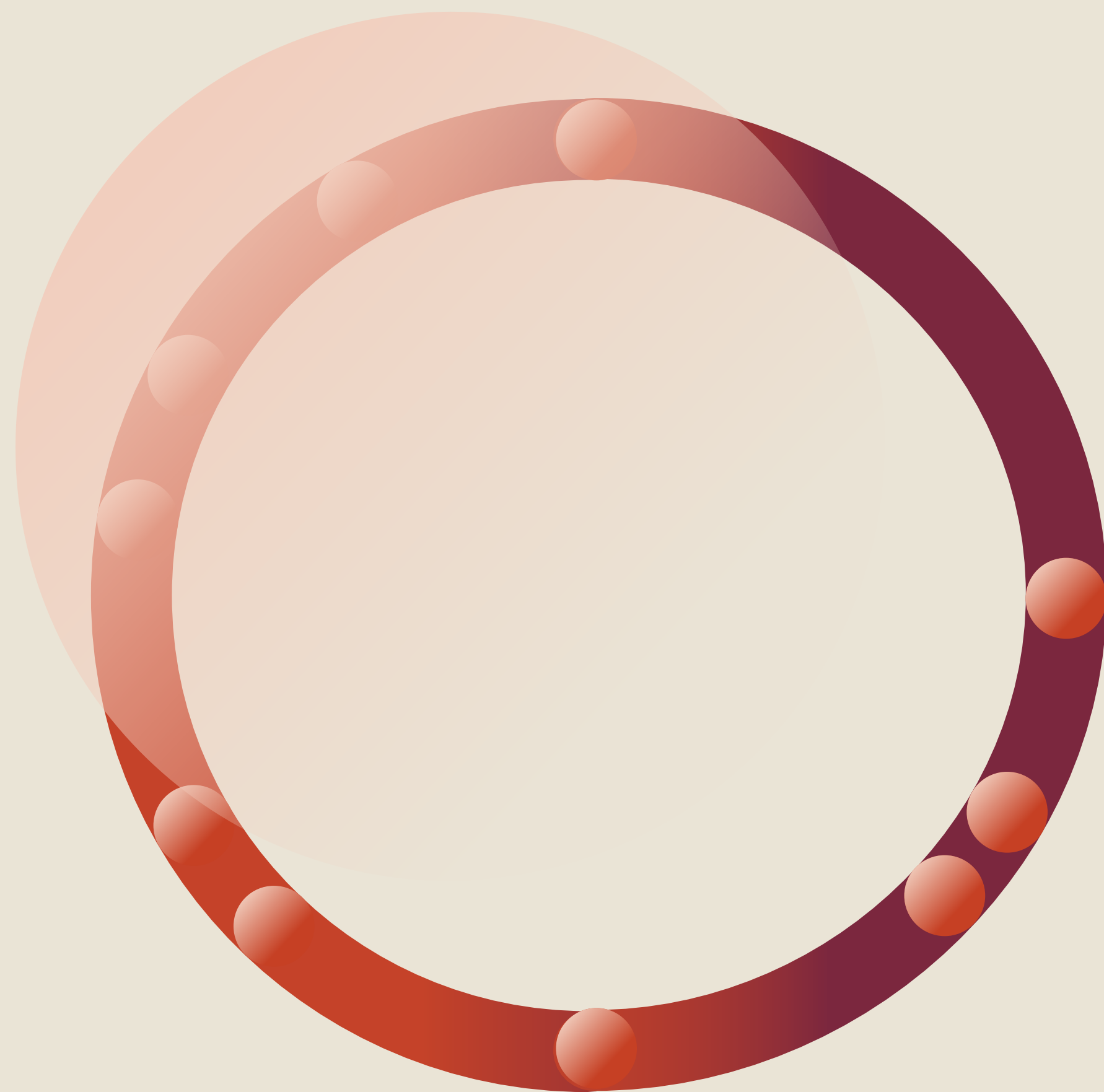
בשנים 2019-2020 רק 2.2% מכלל הכנסות מפילנתרופיה לארגונים ללא מטרת רווח הגיעו לארגונים שמקדמים נשים וילדות. בתוך כך שלושת הארגונים הגדולים ביותר – נעמת, ויצו ואמונה מקבלים כ- 86.4% מכלל הכנסות ארגוני הנשים מפילנתרופיה.<sup>71</sup> ארגונים אלו עוסקים בעיקר בהפעלות מעונות יום לילדים וכן בסיוע לנשים נפגעות אלימות כוללהפעלת מקלטים.

2.2%



2019-2020 | הכנסות מפילנתרופיה לארגונים  
המקדמים נשים וילדות ללא מטרות רווח

**שוויון מגדרי לרוב אינו נתפס כחלק מהותי מהנושאים העיקריים שמעסיקים פילנתרופיה למשל: מגוון, חיזוק הדמוקרטיה, צדק חברתי, זכויות אדם וחברה משותפת.**



**שוויון מגדרי אינו מהווה חלק מהמטרות הפורמליות של הקרנות הפילנתרופיות. מהראיונות שערכנו עולה כי רוב נציגי ונציגות הקרנות הפילנתרופיות מכירים.ות בחשיבות של קידום שוויון מגדרי כערך ואף הכירו בצורך לצמצם פערים מגדריים. אולם, חלק ניכר מהקרנות אינן פועלות על מנת לקדם את הנושא בפועל, הוא אינו מהווה חלק מהמטרות הפורמליות של הקרנות ושל אסטרטגיית הנתינה שלהן ונשים לא מוגדרות כאוכלוסיית יעד.**

**הטמעת הרעיון של מגוון והכלה (Diversity and Inclusion) לאו דווקא מקדמת שוויון מגדרי. בעוד שישנה עליה במספר הקרנות שבהן הנושא של מגוון והכלה מקבל ביטוי במטרות הפורמליות, מוטמע ואף לעתים נמדד, אין תפיסה דומה ביחס למגדר. זאת למרות שהתפתחות נושא המגוון וההכלה נשענת במידה רבה על גישות ופרקטיקות שהן פמיניסטיות במקורן.**

“מגדר? זה לא כאילו הדבר שלנו, אבל הוא ערך שהוא חלק מהערכים - ללא ספק, וגיוון הוא חלק מהדי אן איי, חד משמעית.”  
(מנהלת קרן פילנתרופית גדולה)



מגדר נישה

היעדר מודעות למגדר כנושא בעל השפעות רחבות – הממצאים מראים כי מגדר נתפש במידה רבה כ"נישה", נושא שולי, פחות חשוב ושפחות דחוף לקדם אותו ביחס לתחומים אחרים. בתוך כך מגולמת התפיסה הקיימת כי שוויון מגדרי הוא נושא "של נשים" ולא נושא חברתי המשפיע על כולם, ואינו נתפש כרכיב מרכזי בדרך להשגת צדק חברתי וחזוק הדמוקרטיה. אין מספיק מודעות לקשר שבין כוחות אנטי-ליברליים וכוחות אנטי-פמיניסטיים.

כאשר שוויון מגדרי נתפס כערך חשוב, ישנה מודעות נמוכה להשפעות המבניות העמוקות של אי השוויון המגדרי ולחשיבות הכלכלית חברתית של צמצום פערים מגדריים. כלומר, אין הסתכלות על צמצום פערים מגדריים בתחומי הנתינה השונים במונחים של השפעות חברתיות וכלכליות רחבות.

"זה בדיוק זה, נגישות לאותו ידע, לפתח יותר מודעות להשפעה הרחבה יותר. [שוויון מגדרי] זו לא סוגיה שהיא מצומצמת, המוטבים כאן הם לא רק הנשים... אלא החברה הכללית. ההשפעה כאן היא הרבה יותר רחבה". (מנכ"לית ארגון הומניטרי)

מגדר ייצוג

בקרנות בהן קיימת מודעות למגדר, היא באה לידי ביטוי בדרך כלל בסוגיות של ייצוג. במסגרת זו נערכת לעתים בדיקה מספרית אל מול הארגונים הנתמכים – למשל, כמה נשים מנהלות בארגון או כמה נשים מכהנות בוועד המנהל. לצד זאת, לא קיימת בחינה שיטתית של הפעילות, התוכניות והפרויקטים שמקדם הארגון. כך למשל תוכניות המבקשות לצמצם עוני או לקדם השכלה גבוהה, לאו דווקא מתייחסות לצרכים ולחסמים של קהל היעד במבט מגדרי.

"בוחנים כמה יש בבורד וזו חזות הכל. זה יותר קל וזה בעייתי. לא בודקים האם הארגון פועלבראיה פמיניסטית ושוויונית" (מנהל ארגון גדול בחברה האזרחית)

"קרנות אמריקאיות שואלות מה אחוז הנשים בוועד המנהל אבל לא בודקות עד כמה העבודה עצמה בודקת את עצמה מגדרית" (מנהל עמותה בחברה האזרחית)

**"מאוד היינו רוצים שזה יהיה, שזה יהיה חלק משיטת הפעולה... ולהיות מודעים גם לסוגיה הזאת, כשאנחנו ניגשים לכל תחום. למשל, פוסט טראומה צבאית חושבים ישר על הלוחמים, אבל זה ממש לא נכון. תצפיתניות ואחרות שחוות טראומות. אז מה הכלים הנכונים שבעצם יעזרו לנו? זה משהו שאני חושבת שהוא מאוד מאוד שימושי."**

(מנהלת קרן פילנתרופית)

**תפיסה שלילית לגבי ארגונים המקדמים פמיניזם ושוויון מגדרי.**

תפיסה שאינה תמיד מבוססת, היא שמדובר בארגונים לוחמניים, בעלי עמדות קיצוניות, שאינם יודעים לשתף פעולה זה עם זה. נפוצה הדרישה לשיתופי פעולה כתנאי למימון, גם כשהדבר אינו כורח המציאות. בהמשך ישיר לכך ניכר לעתים חוסר היכרות עם ארגוני הנשים ועם טווח והיקף העשייה שלהם.

בתוך השדה הפילנתרופי מתקיימת **פילנתרופיה נשית למען נשים ועל** אף היותה תחום בצמיחה היא עדין נתפסת כשולית והממון שלה מוגבל.

**אי בהירות ביחס לערך הראייה המגדרית ברמת שיפור התוצאה והאפקטיביות של התרומה.** שינוי מגדרי הוא פעמים רבות שינוי נורמטיבי, הכרוך בשינויים תרבותיים וחברתיים ארוכי טווח. ישנו קושי למדוד ולכמת אותו.

**חוסר בידע ונתונים** המשליך על היכולת לקיים שיח בנושא קידום שוויון מגדרי בין פילנתרופים וקרנות, שיח שיתבסס למשל על ידע נגיש, הכשרות, כנסים, ימי עיון ועוד.

**חוסר בכלים ובמנגנונים ארגוניים להטמעת מגדר בעשייה הכללית של הקרן:** גם כאשר ישנה מודעות לחשיבות קידום של שוויון מגדרי, אין בדרך כלל כלים ארגוניים התומכים בתהליכי קבלת החלטות מודעי מגדר ובקידום הנושא מול הארגונים המוטבים. בדרך כלל, זו לא מומחיות שקיימת בתוך הקרן ואין מנגנוני למידה, איסוף וניטור ידע ועדכון לתחום המגדר.

## הזדמנויות לנתינה מגדרית

### לצד החסמים, זיהינו שורה של הזדמנויות המאפשרות לקדם ולבסס נתינה פילנתרופית בעדשה מגדרית:

**תהליכי המעבר המגדרי (gender shift) בפילנתרופיה – עלייה בייצוג** נשים בעמדות כוח – מנהלות, נשות מקצוע בקרנות ומובילות דעה כמו גם "התעוררות מגדרית" של פילנתרופיות בעלות עשייה אסטרטגית, פמיניסטית ומוכוונת לקידום צדק ושוויון מגדרי. נשות מקצוע בעלות מודעות מגדרית נתפסות לא אחת גם כמי שיכולות לתווך לפילנתרופיה את החשיבות של השקעה בסוגיות מגדריות.

**קידום של גישה פילנתרופית משתפת** המתבטאת ביחסים בלתי אמצעיים עם המוטבות, הכרות מעמיקה ובניה של תוכניות משותפות.

**קרנות שכבר הדגימו הצלחה** וניתן ללמוד מהן (ר' מקרים בפרקי הליבה). כמו כן, בחלק מהקרנות מתפתחת ההבנה שנתינה בעדשה מגדרית אינה רק ערך אלא מסייעת להגדלת האפקטיביות של התרומה.

**עלייה במודעות לחשיבות של חשיבה מגדרית –** המרואיינים והמרואיינות הצביעו על תחומים שנמצאים על סדר היום הציבורי ונדרשת בהם עדשה מגדרית. לדוגמא המחסור בכוח אדם בהייטק אשר ניתן להתמודד איתו בין היתר באמצעות צמצום פערים מגדריים במקצועות ה-STEM הן בתיכון והן בלימודיהן האקדמיים.

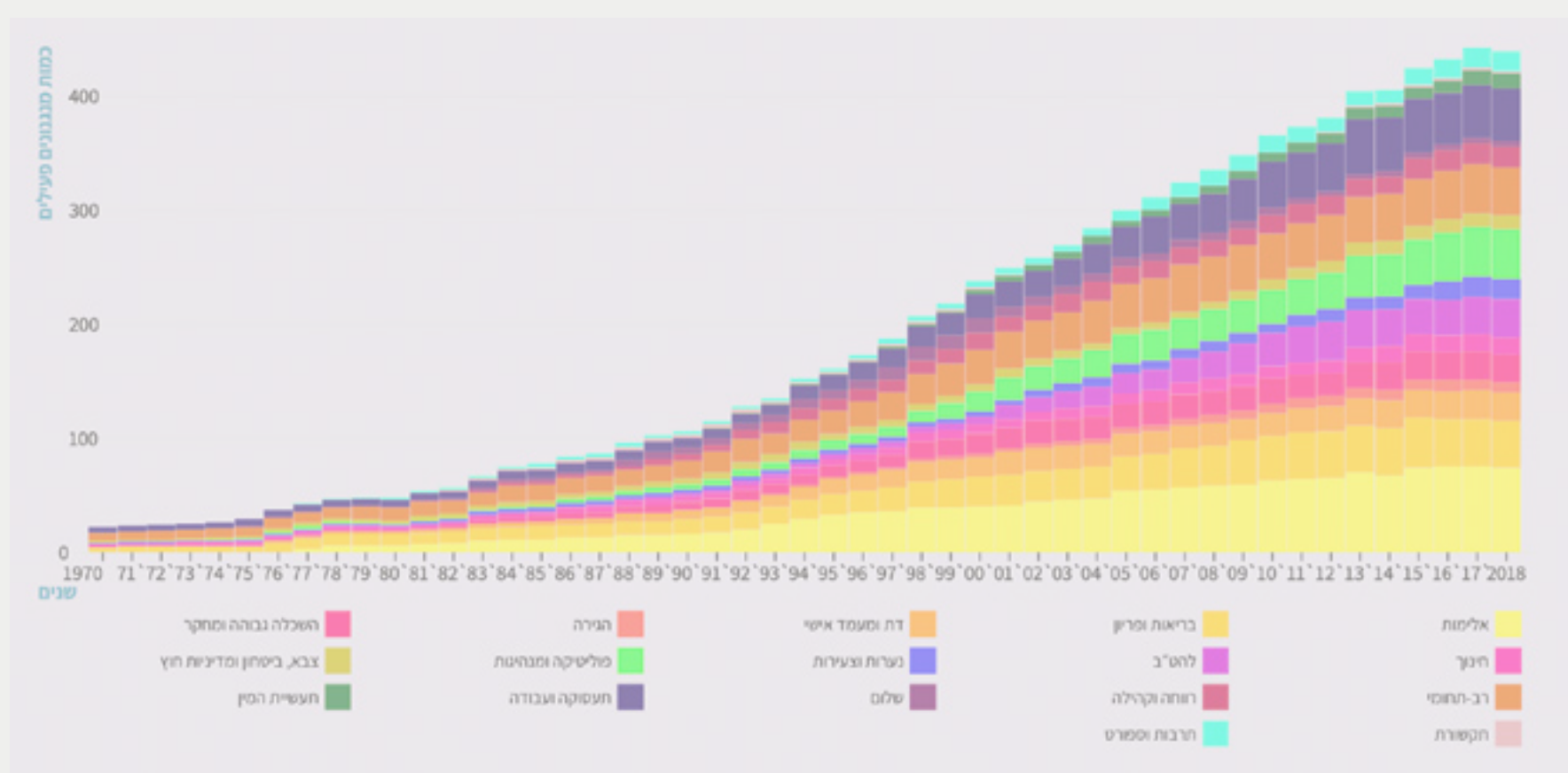
**מודעות לחשיבות ייצוג נשים בכל מוקדי הכוח וקבלת ההחלטות.**

"יש שינויים בעולם הפיננסי. אף בנק או קרן שמכבדים את עצמם לא יבואו עם מצגת שמלאה בראשים של גברים. הם יגיעו עם מצגות ובהן נשים בתפקידים משמעותיים."  
(פילנתרופית)

**עליה במודעות לחשיבות שיש לשוויון מגדרי כתנאי לדמוקרטיה.** מגפת הקורונה ולאחריה המאבק סביב ההפיכה המשפטית והמלחמה חשפו את המיקומים השונים של נשים בחברה ובכלכלה ואת ההשלכות השונות של אירועים אלו על חייהן. כתוצאה, **מתעוררת מודעות** בחלק מהקרנות לכך ששוויון מגדרי הוא תנאי לדמוקרטיה ליברלית וששיקולים מגדריים צריכים להיות חלק מכל תהליכי ההחלמה, השיקום והבניה מחדש של החברה בישראל.

**"טוב שדיברנו": הכרה בצורך לחשוב מחדש על מגדה.** העבודה על המדריך הנוכחי, בין היתר באמצעות ראיונות וקבוצת מיקוד, עוררה בעצמה חשיבה מחודשת על מגדר בקרב המרואיינות והמרואיינים.

# אסטרגטיה של נתינה מגדרית: השקעה בארגונים המקדמים שוויון מגדרי



**ארגונים לקידום נשים, פמיניזם ושוויון מגדרי, לפי תחומי עיסוק 1970-2018**  
מאגר מנגנונים ומוסדות לקידום נשים, פמיניזם ומגדר בישראל 1970-2018. מאגר מידע (גרסה 1.0) אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

מצב קיים – ארגונים לקידום נשים, שוויון מגדרי ופמיניזם בישראל

משנות ה-70 ועד היום התפתח בישראל לאין שיעור שדה הפעולה הפמיניסטי ולקידום שוויון מגדרי. נכון לשנת 2018, פעלו בישראל מעל 400 מנגנונים ומוסדות לקידום נשים, פמיניזם ושוויון מגדרי, יותר ממחצית הארגונים לא ממשלתיים.

התחומים הבולטים ביותר בהם עסקו ארגונים אלה היו: אלימות נגד נשים (39 ארגונים); תעסוקה ועבודה (35 ארגונים) ובריאות (30 ארגונים) כאשר תחומים שהתפתחו משמעותית בשנים האחרונות כללו את זכויות הקהילה הלהט"ב"קית (18 ארגונים), וסוגיות מגדריות שנוגעות לדת ולמעמד אישי (12 ארגונים).<sup>72</sup>



## CASE-STUDY


### קרן דפנה – נשים משתכפות פעולה לשינוי

קרן דפנה נוסדה בשנת 2003 על ידי פרופ' דפנה יזרעאלי ז"ל, חוקרת ופעילה פמיניסטית, במטרה לקדם מנהיגות נשים וסדר יום פמיניסטי בישראל. הקרן, שפעלה עד 2018, היתה קרן פילנתרופית פמיניסטית אשר התבססה על גישה מכלילה הנותנת ביטוי לכלל חלקי החברה הישראלית. משאבי הקרן הוקדשו לתמיכה בתוכניות לקידום מנהיגות וייצוג של נשים ולהטמעת חשיבה מגדרית בארבע זירות מרכזיות: הזירה הפוליטית והציבורית; האקדמיה; עסקים, כלכלה ותעסוקה; ופילנתרופיה. בשנות פעילותה העבירה קרן דפנה מענקים בסך של למעלה מ-1.5 מיליון דולרים ליותר מ-30 מיזמים ברחבי הארץ, תוך מתן מענה לקהילות מגוונות של נשים המייצגות מגוון רחב ועשיר של קולות ותפיסות פמיניסטיות.

הקושי המרכזי עימו מתמודדים ארגוני נשים, אשר משליך על קידום שוויון מגדרי בכל אחד מהתחומים, הוא **סוגיית המימון** [\$.]. ממחקר שבחן את שיעור הנתינה הפילנתרופית לארגונים העוסקים בקידום שוויון מגדרי עולה, כי רוב הארגונים המקדמים נשים, נערות וילדות (82.23%), הם בעלי תקציב שנתי נמוך משני מיליון ש"ח.<sup>74</sup> מיעוט משאבים מגביל את פוטנציאל ההשפעה של הארגונים ואת היכולת שלהם לאמץ אסטרטגיות ותהליכי פעולה חיוניים ובכלל זה – להוביל תהליכים של פיתוח כישורים מקצועיים; לקיים שיתופי פעולה בין-מגזריים; לבחון את מדיניות המימון וההשפעה שיש לה על הארגון כמו גם על נשים ונערות שמקבלות מענה במסגרת פעילותו ועוד. סטריכמן מסבירה כיצד קושי זה הולך ומתעצם על רקע ריבוי של יוזמות חברתיות לקידום נשים: "הצמיחה במספר והפיזור (diffusion) של היוזמות העוסקות בענייני נשים הובילו לגידול חד בתחרות על מימון, לצד הפחתה במקורות המימון האפשריים הן בישראל הן בעולם".<sup>75</sup>

**פער זה בין עושר, מקצועיות וגיוון הארגונים לעומת עוני השדה והיעדר המשאבים יכול להצטמצם במסגרת קידום נתינה מודעת מגדר, שמכירה בארגונים לקידום שוויון מגדרי כמשאב חיוני להגשמת המטרות של צמצום פערים חברתיים וקידום נשים, נערות וילדות.**

## חסמים להשקעה בארגונים המקדמים שוויון מגדרי

 **דפוסי המימון** – כפי שעולה ממחקרה של סטריכמן, סוגיה מרכזית עמה מתמודדים ארגונים הפועלים לקידום שוויון מגדרי היא מיעוט משאבים. מדובר לרוב בארגונים קטנים הפועלים בתחומים רבים ודפוסי פעולה מגוונים (קמפיינים, שטח, שינוי מדיניות, הכשרות, ניו-מדיה, סיוע וייעוץ), תוך הישענות על משאבים דלים. **דפוסי המימון מהווים חסם בפני עצמם:** המענקים הם קטנים בדרך כלל וניתנים לפרויקטים ותוכניות קצרי טווח ולא לתשתיות. לפיכך הם מקשים על הארגונים להניע שינויים מבניים גדולים וארוכי טווח.

“מענקים קטנים מדי ולטווח קצר - יוצרים עשייה קטנה שמובילה לתקציבים קטנים - זה מעגל שקשה לפרוץ... יש קושי להתארגן ולהניע מהלכים פוליטיים גדולים, אנחנו עובדות בקטן, עושות קמפיינים ב"פאצ'ים" ובלי המשכיות” (מנהלת עמותה)

בנוסף קיים לעתים **פער בין גובה המענק ובין הדרישות הבירוקרטיות**, דרישות המדידה והדיווח (קושי שקיים בעיקר בארגונים כשיש מעט עובדות), לצד הדרישות הגדלות והולכות להוכחת השפעה של התוכניות.

**שכר נמוך ועבודה בהתנדבות:** מיעוט המשאבים משליך על כך שהארגונים נשענים על מעט עובדות שמרוויחות שכר נמוך, מועסקות לעתים במשרות חלקיות (אך עובדות מעבר להיקף המשרה) וממלאות מספר תפקידים בו זמנית. לצד דפוסי תעסוקה אלו, חלק מהארגונים נשענים על עבודת מתנדבות מה שמצד אחד מייצר צורך בהכשרה ובניית יכולות באופן שוטף ומצד שני, מביא לתחלופה גבוהה של כוח אדם. **מצב הישרדותי מתמיד גם בקרב ארגונים שנחשבים גדולים ומרכזיים:** חוסר משאבים לא מאפשר להשקיע בגיוס משאבים ומקשה על עבודת “שימור” הקרנות.

“ארגונים פמיניסטים הבינו שנהיה  
להם קשה יותר ויותר לגייס כסף  
אז הם קצת הנמיכו את הטון של  
פמיניזם ונכנסו לקטגוריות אחרות  
למשל לדת ומדינה ביחס להפרדה  
במרחב הציבורי... וקצת הורידו את  
הטון של הפמיניזם, קצת השטיחו  
אותו אפילו. וברגע שהם התחילו  
להיכנס לקטגוריות אחרות, אז גם  
הכסף עבר לקטגוריות  
אחרות יחד איתם.”

(מנהלת עמותה)

 שדה המורכב מתפיסות עולם, מטרות ודפוסי פעולה מגוונים – רוב התרומות מגיעות לארגונים הגדולים והוותיקים ולנושאים ואוכלוסיות מוכרים ומסורתיים (צבא, ייצוג פוליטי, זכויות נשים בעבודה), ולא לארגונים קטנים, לרבות ארגוני שטח. ארגונים קטנים (ולעתים בעלי תפיסות של פמיניזם רדיקלי), מתקשים להשתלב, להעלות לסדר היום נושאים חדשים ולקדם אוכלוסיות נשים שנמצאות בשוליים (למשל סיוע לנשים בדיור ציבורי, זכויות לפליטות או שיקום אסירות משוחררות).

ארגונים קטנים מתקשים לגייס משאבים מקרנות גדולות, לעתים גודל הארגון הוא קריטריון לתמיכה ועל כן מהווה חסם. אותם ארגונים גם מתקשים לקבל תמיכות ומענקים ממשלתיים ועל כן מפסידים פעמיים.

כיוון שמגדר נתפס כנושא שולי עולה השאלה בקרב ארגונים האם להמשיג (“לכבס”) את הסוגיות של נשים בשפה כוללנית (למשל, לדבר במונחים של ‘זכויות אדם’), בכדי להגדיל את הסיכויים לתמיכה, או להיצמד לשפה של פמיניזם, מגדר או שוויון לנשים. בפועל, באופן פרדוכסלי, הבחירה שלא לדבר בשפה מגדרית ולהימנע משימוש בקטגוריות שמתייחסות ספציפית לנשים, נערות, וילדות עלולה לחזק את מיעוט המשאבים שמגיע לשדה.

## הזדמנויות להשקעה בארגונים המקדמים שוויון מגדרי

### הגברת שיתופי פעולה על רקע מצבי חירום ומשבר:

הקורונה והמלחמה הגבירו את המודעות של גופים פילנתרופיים לעשייה של ארגונים לקידום שוויון מגדרי ואף הרחיבו את שיתופי הפעולה ביניהם. קואליציות ושותפויות מרכזיות הוקמו בתקופות אלו בתמיכה ובשותפות של גופים פילנתרופיים – הן קרנות נשים והן קרנות שעד אז לא פעלו לקידום שוויון מגדרי.

### צמיחתן של מנהיגות חדשות: על רקע המשברים החברתיים ומצבי החירום

שאפיינו את השנים האחרונות, צמחו בתוך השדה מנהיגות חדשות, חלקן מקדמות שינוי מדיניות רחב ואחרות פועלות בקהילות מקומיות

“הן ראשות הערים של הקהילות שלהן”. (מנהלת עמותה שעוסקת בעבודת שטח)

### שיתופי פעולה בין קרנות נשים וארגונים לקידום שוויון מגדרי מהווים

בסיס לחיבורים וללמידה ומקור לכוח. שיתופי פעולה אלו מצמיחים ומקדמים מנהיגות בקרב נשים, מייצרים רשתות תמיכה מקומיות ובינלאומיות ומסייעים בליווי בעבודה מול קרנות. דוגמאות מרכזיות לכך הן פרויקט “מתחברות להשפעה” שהובילו NCJW ומהלך לחיבור השדה באמצעות

בניית תשתיות, מנהיגות חוסן והטמעת חשיבה מגדרית; “המעבדה הפמיניסטית” שהפעילה קרן דפנה ופרויקט “צמרת” שמיסד ארגון שתיל, בעקבות הנתונים על מיעוט יחסי של נשים בעמדות הנהגה וניהול בארגוני החברה האזרחית.

“הרגשתי ממש תמיכה פמיניסטית של הקרן, של הליווי, של התמיכה, של החיבור, של המרחב הזה, שמאפשר לשבת ולחשוב ביחד ולהכיר את הנשים”  
(מנהלת לשעבר של עמותה לקידום נשים)

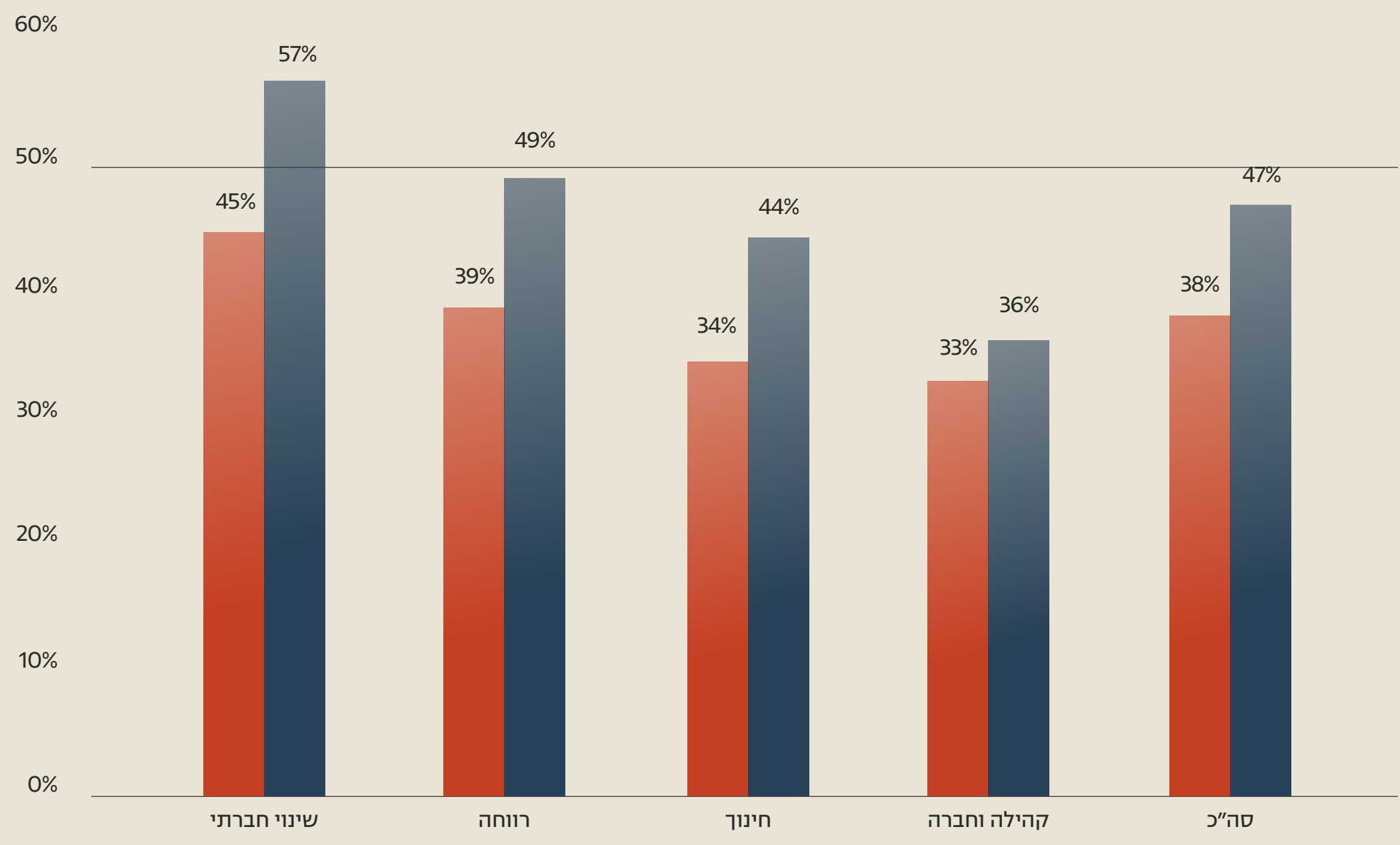
**מגמות של שינוי חיובי בדפוסי הנתינה – ניכר שבשנים האחרונות נשים בדרגים המקצועיים בחלק מהקרנות מיטיבות להכיר את עבודת הארגונים כמו גם את החסמים והקשיים עמם הם מתמודדים. כתוצאה משתנים דפוסי הנתינה, כשהקרנות עוברות ממתן מענקים קטנים לפרויקטים חדשים, ספציפיים וקצרי טווח למענקים גדולים יותר ולשותפויות ארוכות טווח במטרה לחזק את התשתיות הקיימות בארגון.**



# ארגוני חברה אזרחית כלליים

”תמיד ארגון יעדיף לגייס כסף לתמיכה כללית ולא כסף צבוע. זה גם הרבה יותר קל לדווח. אז אם הוא לא רואה שיש כסף צבוע לקטע של מגדר, אם היו יודעים שמגדר זה משהו שהוא מושך תורמים, הם היו מספרים את הסיפור. הארגון צריך לדעת לספר את הסיפור הזה”. (יועצת לקרנות פילנתרופיות)

**מחקר של שתיל ופוליטיקלי קוראת משנת 2019 שנערך בקרב 240 ארגונים לשינוי חברתי** (עמותות וחל"צ) המעסיקים חמישה עובדים ומעלה, הראה כי לנשים ייצוג חסר בקרב מנכ"לים: בעוד שנשים היוו 68% מכלל העובדים.ות בארגונים אלו, שיעורן בקרב המנכ"לים עמד על 47%. בוועדים המנהלים שיעורן היה נמוך יותר ועמד על 38%. עוד נמצא כי שיעור הנשים בהנהגת הארגון קטן ככל שהארגון גדול יותר: נשים מהוות 60% מהמנכ"לים בארגונים המעסיקים 5-10 עובדים ורק 34% בארגונים המעסיקים 48 עובדים ומעלה. בדומה לכך, נשים מהוות 43% בוועדים המנהלים של ארגונים קטנים (5-10 עובדים) ו-32% בלבד בוועדים שבהם למעלה מ-48 עובדים.ות. כמו כן, המחקר מצא כי ככל שתקציב הארגון גדול יותר כך קטן הסיכוי שינוהל על ידי אישה: נשים היוו 63% ממנכ"לי הארגונים ומחצית מחברי הוועד המנהל בארגונים אשר תקציבם השנתי עומד על 0.2 ועד 1.9 מיליון ש"ח לשנה. מנגד, נשים מהוות כ-30% בלבד מהמנכ"לים ומחברי הוועדים המנהלים בארגונים שתקציביהם עולים על 11 מיליון ש"ח בשנה. באשר לבקשות התמיכה, מהראיונות עולה כי ארגונים מעדיפים לגייס כספים לתמיכות כלליות מבלי "לצבוע" את בקשת התמיכה למגדר בכדי לא להיתפס כשוליים וככאלו שפועלים בנישה. על כן הם אינם מדגישים את הראייה המגדרית בפני הפילנתרופיה.



**ייצוג נשים בהנהגות של ארגוני חברה אזרחית, לפי תחום עיסוק.**  
נשים חברות וועד (אדום) נשים מנכ"ליות (כחול)

## חסמים ליישום עדשה מגדרית בארגוני חברה אזרחית כלליים

הצד המשלים הוא לייצר שפה לארגונים ומודעות בפניה לקרנות.  
לייצר השפעה מלמטה – ככל שיותר ארגונים ידברו באותה שפה,  
זה ייתן לנו את השפה לדבר".  
(מנהלת בעמותה גדולה)

**התנגדויות** – בחלק מהמקרים עלה כי ישנן בעלות תפקידים בתוך הארגון  
שמודעות לחשיבות השוויון המגדרי ומעוניינות לקדם אותו, אך בהיותן  
מיעוט הן מתקשות לעשות זאת ונתקלות בהתנגדויות מסוגים שונים.

"אם את מדברת על מגדר את "המוזרה שבחדר",  
זה מעורר תמיהה, לא מבינים למה זה חשוב".  
(יו"ר עמותה)

**חוסר בכלים** – גם כאשר קיימת מודעות, אין מספיק מומחיות, כלים מנחים  
ליישום בחינה מגדרית בפעילות הכוללת של הארגון ומנגנונים ארגוניים  
שיתמכו בתהליכים מסוג זה.

**היעדר מודעות** – לארגונים עצמם אין מודעות מספקת לנושא המגדר  
ולחשיבות של הטמעת מגדר בתוכניות ובפרויקטים שהם מקדמים.  
הארגונים "לא יודעים לספר את הסיפור המגדרי", לא בודקים בראיה  
מגדרית את התוכנית והפרויקטים שהם מקדמים כיוון שהם בעצמם  
חסרים את העדשה המגדרית בכל תחומי העשייה שלהם. תחום השוויון  
המגדרי, במידה והוא קיים, מצטמצם לשאלות של ייצוג נשים.

"ארגונים עושים וי על מגדר  
מבלי להתייחס לעומקם של דברים".  
(מנהלת לפיתוח משאבים בארגון פמיניסטי)

**אין מי שיעודד את הארגונים ליישם את העדשה המגדרית בעבודתם.**  
הם לא נשאלים על דפוסי הפעולה שלהם ועל אופי הפרויקטים במבט  
מגדרי – מי המוטבים? האם נבחנו צרכים של נשים וגברים ובהצטלבות עם  
קריטריונים אחרים? האם גובשו מענים מתאימים לצרכים? האם נעשית  
בקרה בתחום?

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה

רווחה  
בטחון אישי  
חינוך

סביבה  
ואקלים

מעמד אישי  
וייצוג

ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <

A C T

N O W

## הזדמנויות ליישום עדשה מגדרית בארגוני חברה אזרחית כלליים

נשים מהוות את רוב ההון האנושי בארגונים החברתיים, במיוחד בדרגי הביניים. חלקן מודעות מאוד לרעיון של הטמעת חשיבה מגדרית ולקידום שוויון מגדרי. נשים אלו יכולות להיות **סוכנות של שינוי** בתוך הארגונים.

**שיתופי פעולה** עם מומחיות וארגונים שכבר מחזיקים בידע, בניסיון ובכלים לניתוח והטמעה של שוויון מגדרי בתוכניות ופרויקטים.

**שילוב מגדר במדדים קיימים** שכבר פותחו, למשל למדידת אימפקט חברתי וכן מגוון והכלה.

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

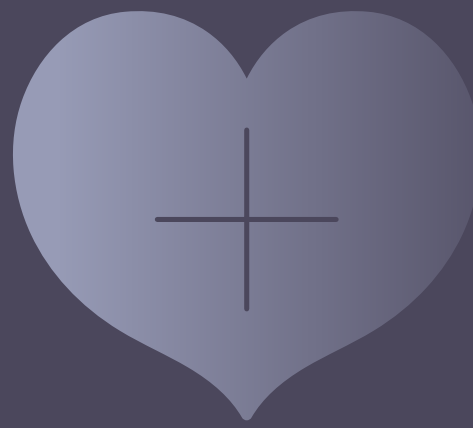
הפועלות  
< בתחום

תודות <

# מבט על תחומי נתינה בעדשה מגדרית

## השקעה בשוויון מגדרי נחוצה בכל תחום של נתינה.

השגת שוויון חברתי וכלכלי בר-קיימא, דורשת תשומת לב והבנה של האופנים שבהם מעוצבת המציאות על ידי מגדר באופן עמוק ומובילה להבדלים מגדריים בחוויות החיים, בחסמים ובהזדמנויות, כמעט בכל נושא שהחברה מתמודדת איתו וכך גם בכל תחום של נתינה פילנתרופית. אי שוויון מגדרי מתרחב בהצטלבות עם גזענות, להט"בופוביה, גילנות ודפוסים אחרים של אפליה ודיכוי. החלק הבא של המדריך יוקדש להארת חשיבותה של העדשה המגדרית בתחומים שונים ומגוונים של הנתינה הפילנתרופית.



## בריאות

## בראיה מגדרית

מחקרים רפואיים רבים מתמקדים בגברים ולא בוצעו על נשים, לכך יש השלכות משמעותיות על תחלואה של נשים ועל היכולת לאבחן ולטפל בהן בצורה אפקטיבית. גברים ונשים עשויים לחוות הבדלים בגישה לשירותי בריאות, הן מבחינת זמינות השירותים והן מבחינת קבלת השירותים. פערים אלו גדלים במיוחד בפריפריה.

על מנת להבטיח טיפול רפואי יעיל ואיכותי, המספק מענה

לכלל האוכלוסיות, יש צורך בשילוב נקודת מבט מגדרית

בכלל תהליכי המחקר, האבחון והטיפול תוך תשומת לב

מיוחדת לסוגיות רפואיות מגדריות כגון בריאות מינית,

הריון ולידה, מחלות "שקופות" ועוד.

מגדר הוא גורם חשוב בהבנת הפערים הקיימים בטיפול הרפואי ובגישה לשירותי בריאות. מהידע המצטבר בשנים האחרונות, עולות ההשפעות ההדדיות שבין מגדר ובריאות. מחלות ותסמינים רבים פועלים באופן שונה אצל נשים בהשוואה לגברים וגם מידות התחלואה שונות. הדוגמא המוכרת היא התקפי לב שנחשבו במשך שנים לנדירים אצל נשים, עד שהתברר שזהו גורם המוות העיקרי בקרב נשים. כמו כן, לנשים סיכוי מוגבר לחלות במחלות מסוימות וכן יעילותן של תרופות מסוימות משתנה בין נשים וגברים.<sup>76</sup>

החתירה לצמצום פערים בבריאות מבקשת להבטיח

שכל אדם, ללא קשר לרקע חברתי-כלכלי, מגדר, מיקום

גיאוגרפי או שיוך אתני, יוכל ליהנות מבריאות טובה

וגישה לשירותים רפואיים איכותיים.

## אתגרים מרכזיים בתחום הבריאות בעדשה מגדרית:

נשים לא נכללות פעמים רבות בניסויים קליניים, כולל כאלו המתמקדים במחלות לב וכלי דם, סרטן והפרעות נפשיות. יעילות התרופה והמלצות הטיפול מבוססות על ניסויים שנערכים בגברים וכתוצאה מחלות מאובחנות (או לא מאובחנות) באופן שגוי ומטופלות בחוסר אצל נשים.

**נשים סובלות בשיעורים גבוהים מגברים ממחלות המאופיינות בכאב כרוני.** מחלות אלו, כדוגמת פיברומיאלגיה, מגרנות, אנדומטריאוזיס, מעי רגיז ועוד, מכונות "מחלות שקופות", הן בשל הקושי לאבחן אותן בבדיקה ספציפית והן בשל חוסר מודעות וחוסר אמון מצד המערכת הרפואית וזלזול בתלונות של נשים.<sup>77</sup> כמו כן, נשים חולות יותר במחלות כגון מחלות אוטואימוניות, אלצהיימר, מחלות כליות, סכרת וכדומה. נשים אף מתמודדות עם שיעורים גבוהים יותר של דיכאון וחרדה בהשוואה לגברים.<sup>78</sup>

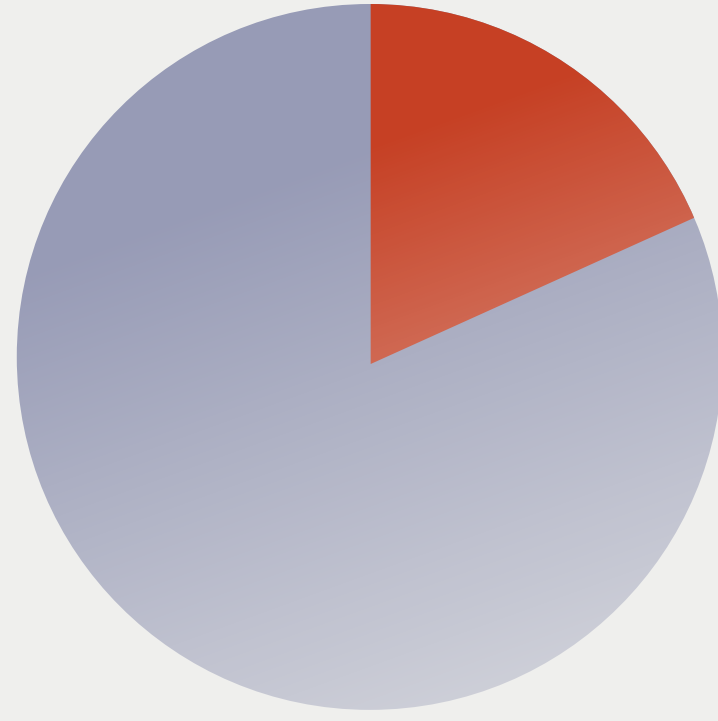
מצב כלכלי, עוני, נגישות למזון בריא, נגישות לשירותי בריאות ועלויותיהם, עלות התרופות והיעדר התאמה ורגישות תרבותית במערכת הבריאות הם גורמים המייצרים הבדלים בין הנשים.<sup>79</sup>

שכיחות מחלת הסכרת אצל נשים ערביות עומדת על פי שלושה בערך משכיחותה בקרב יהודיות בגילאי 55-64 (32% בהשוואה ל 11.6% בהתאמה) ופי שתיים בגילאי 65 ומעלה (כ- 40% לעומת 18.9% בהתאמה).<sup>80</sup>

### התסמינים של נשים למחלות שונות, שונים מאלו של גברים.

20%

20% מהנשים חוות תסמינים שונים להתקף לב בהשוואה לאלו המוכרים בקרב הגברים.<sup>81</sup>



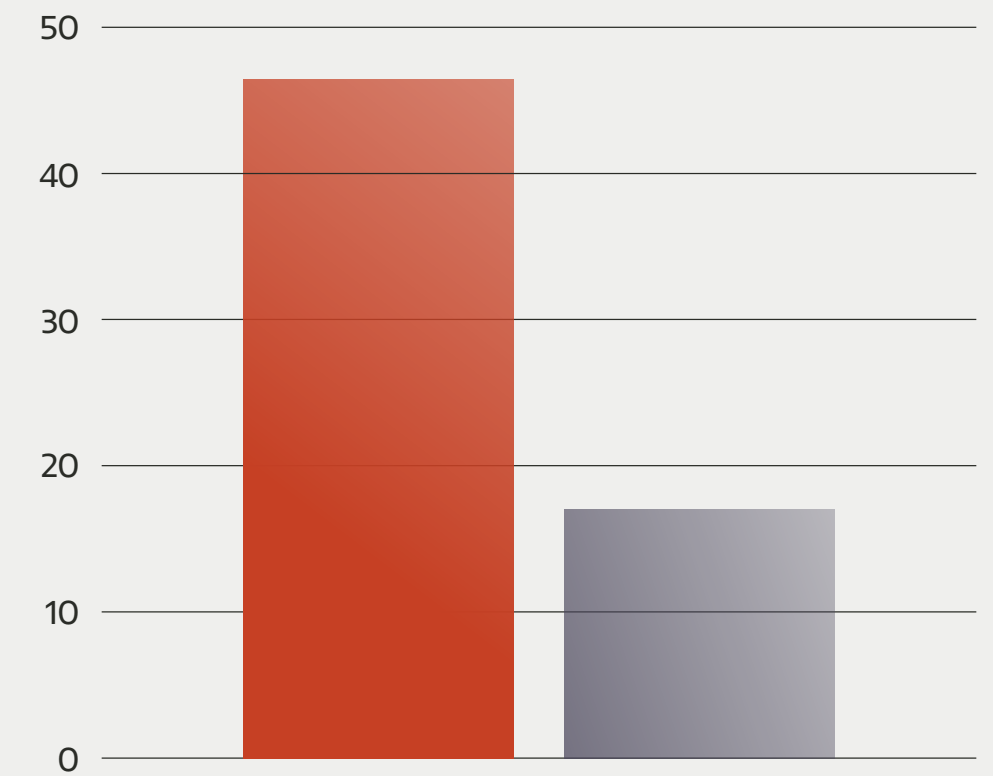
**תחום הפרייון** הוא סוגיה מרכזית נוספת, הכולל גישה לאמצעי מניעה ושירותי תכנון משפחה, טיפולי פוריות ובריאות בהריון ובלידה.

**אלימות נגד נשים וטרומה** כתוצאה מתקיפה מינית משפיעות אף הן על בריאות נשים.



**עדשה מגדרית בבריאות יכולה להציל חיים.** בישראל ב-2021 מכלל 6,845 מקרי מוות של נשים עד גיל 74 כ-63% נחשבו למקרי מוות שניתן היה למנוע באמצעות פעולות מניעה וטיפול, כאשר סיבת המוות השכיחה בקרב נשים הייתה סרטן.

46%  
מקרי המוות של נשים שניתן היה למנוע באמצעות טיפול, לעומת 16.5% ממקרי המוות של גברים.<sup>82</sup>



**סרטן השד הוא המחלה הממארת השכיחה ביותר בישראל ובעולם המערבי בכלל.** בישראל, כ-5,000 נשים מאובחנות מדי שנה כחולות בסרטן השד. ככל שהמחלה מאובחנת בשלבים המוקדמים עולים סיכויי הריפוי לכ-90%.<sup>83</sup>



## CASE-STUDY

### קרן בריאה – קידום בריאות בריאה פמיניסטית

מטרת הקרן היא להתאים את מערכת הבריאות לצרכים של נשים מרקעים שונים. הקרן מקדמת מחקרים בנושאי בריאות נשים והכשרות לצוותים רפואיים. בנוסף מפעילה הקרן חממה לתמיכה ביוזמות לקידום בריאות נשים. יוזמות שנתמכו בשנים האחרונות עסקו בהקמת מרכזים לליווי נשים וזוגות באובדן הריון, בניית מרפאת סכרת וירטואלית לנשים מהפריפריה הצפונית והנגשת מידע לנשים חרדיות.

## מה נוכל לעשות בעדשה מגדרית?

✓ **תמיכה בתוכניות וארגונים המקדמים בריאות של נערות ונשים ושוויון מגדרי בבריאות.**

✓ **תמיכה בהנגשת שירותי בריאות וטכנולוגיות רפואיות לנשים ממגוון קהילות, במיוחד בפריפריה.**

✓ **תמיכה בחינוך והכשרה בראייה מגדרית לאנשי ונשות מקצוע בתחום הבריאות, כולל הכשרות להתמודדות עם נפגעות אלימות ותקיפה מינית.**

✓ **מימון מחקרים שמטרתם להבין את ההבדלים המגדריים במחלות, בתגובות לטיפול ובפיתוח טיפולים מותאמים.**

✓ **תמיכה בקידום מדיניות ציבורית שתומכת בשוויון מגדרי בתחום הבריאות ומביאה להקצאת משאבים הוגנת לצרכים השונים, כולל קידום ניתוח מגדרי שיטתי של סל התרופות.**

✓ **תמיכה בקידום מדיניות לשיפור מעמדן של נשים במקצועות הבריאות.**



## מה נוכל לעשות לקידום בריאות בעדשה מגדרית?

✓ **חינוך למיניות בריאה** כולל הכשרות לצוותים חינוכיים וטיפוליים כמו גם הכשרות לבני ובנות נוער והורים. פרט להכשרות, עוסקים ארגונים המתמקדים במיניות בריאה **בהפעלת מרכזי ייעוץ וסיוע, הנגשת מידע אמין ומותאם תרבותית** על מיניות, תוך התייחסות להתפתחות מינית לאורך החיים ולהיבטים פיזיולוגיים של מיניות וכן מידע על מחלות המועברות במגע מיני, אמצעי מניעה והתמודדות עם היריון לא מתוכנן. תוכניות לקידום מדיניות בריאה שואפות **לצמצם אלימות מינית** וליצור מרחב בטוח עבור ילדים ובני נוער, באמצעות חינוך למוגנות והתנהגות מינית מותאמת.

✓ השקעה בחינוך למיניות בריאה, **הנגשת אמצעי מניעה** ותמיכה בארגונים שמקדמים שיח של בחירה ומדיניות של דה-קרימינליזציה בכל הקשור להפללות, עתידים לקדם את השליטה של נשים על גופן, למנוע הריונות לא רצויים ולאפשר יציאה של נשים ממערכות יחסים לא רצויות.

## מבט עומק על חינוך למיניות בריאה

מיניות בריאה כוללת את היכולת ליצור קשרים אינטימיים בריאים, להבין ולהתנהל בהתאם לנורמות חברתיות, ולזהות מתי נורמות מסוימות דורשות שינוי. היא מתמקדת בהבנה של הגוף, אהבה ואינטימיות, הגנה מפני מחלות וניצול, והיכולת לקבל החלטות מושכלות בנוגע למיניות. המטרה של חינוך למיניות בריאה היא ליצור שיח ולהקנות ידע וכלים להתמודדות עם סוגיות מיניות באופן חיובי, תוך קידום תפיסה בריאה יותר של מיניות. תפיסה כזו מבוססת על חופש מכפייה, פחד, אפליה, סטיגמה, בושה ואלימות והיא כוללת את היכולת להבין סכנות ולהימנע ממחלות אך גם את האפשרות ליחסים מיניים מספקים. בריאות מינית מושפעת מהיבטים תרבותיים, חברתיים וכלכליים הקשורים גם במדיניות, פרקטיקות ושירותים שתומכים בבריאות של פרטים, משפחות וקהילות.

### קידום בריאות מינית קשור במניעת אלימות מינית.



במחקר שנערך בישראל על ידי הרשות הארצות למדידה והערכה בחינוך (2016) עלה כי 10% מתלמידי כיתות ד' ו' וכ- 16% מקרב תלמידי כיתות ז'-יא', דיווחו על קורבנות לאלימות מינית שהופעלה על ידי תלמידים אחרים בבית הספר שיעורי הפגיעה המינית גבוהים יותר בקרב נערות וצעירות בסיכון.<sup>84</sup>

# מבט עומק על דיכאון בהריון ולאחר לידה



בישראל, להערכת משרד הבריאות, בכל שנה, בין 10% - 15% מהנשים ההרות ומהנשים לאחר לידה חוות דיכאון.<sup>85</sup> עם זאת, שיעור הנשים המאותרות בטיפות החלב, על פי הנוהל הקיים לאיתור נשים בסיכון לדיכאון, נמוך משמעותית ובנוסף לא קיים מעקב אחר שיעור הנשים המאותרות המקבלות טיפול.<sup>86</sup>

לדיכאון לאחר לידה השלכות על האם, על התינוק ועל המשפחה<sup>90</sup> וחויית הדיכאון נמצאה קשורה לאי יציבות כלכלית. מחקרים מצאו כי שיעורים גבוהים יותר בקרב נשים שחוו דיכאון בשנה שלאחר הלידה נשארו מחוץ למעגל העבודה וחוו קשיים כלכליים לתקופות ממושכות.<sup>91</sup>



2014 – מחקר שנערך בבריטניה העריך בכ-8.1 מיליארד ליש"ט לשנה את העלויות הכלכליות של היעדר טיפול ומענה מתאים לנשים שחוו דיכאון לאחר לידה.<sup>92</sup> מחקר נוסף מ-2022 העריך כי מתן מענה הולם לנשים בהריון ולאחר לידה עשוי לתרום 490 מילון ליש"ט לשירותי הבריאות הבריטיים על פני עשור.<sup>93</sup>

**בישראל אין איסוף נתונים שיטתי על מספר הנשים שמאובחנות ומקבלות טיפול, על רמות הסיכון שחוות נשים מקבוצות שונות ועל המענים הנגישים להן.<sup>94</sup>**



שיעור הסובלות מדיכאון גדול יותר בקרב נשים שמשתייכות לקבוצות מיעוט ואוכלוסיות מוחלשות, כולל נשים בעוני או בסיכון לעוני ונשים נפגעות אלימות. נשים ערביות נוטות לחוות דיכאון אחרי לידה בשיעור גבוה פי שלושה בהשוואה לנשים יהודיות (כ- 21% לעומת 7%)<sup>88</sup> כאשר שיעור הנשים החרדיות שחוו דיכאון לאחר לידה אף מעט גבוה יותר (כ- 22%).<sup>89</sup>

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום הבריאות בעדשה מגדרית?

בעת פיתוח תוכניות והקצאת מימון - **אילו מקורות ידע מקצועיים קיימים** על ההבדלים בין גברים לנשים באבחון, מניעה של מחלות וקבלת טיפול רפואי?

כיצד ניתן **לפתח ידע נוסף** אודות ההבדלים בין גברים לנשים בתסמינים ובטיפול?

כיצד התמיכה יכולה **לקדם את שילובן של נשים במוקדי קבלת החלטות** בנושאי בריאות?

**איזה ידע בנושא הבדלים מגדריים** נכלל בהכשרות לאנשי המקצוע בתוכניות הנתמכות?



### CASE-STUDY

#### קרן יתד וקידום טיפול מיטיב בנשים הסובלות מדיכאון אחרי לידה

קרן יתד זיהתה שאין מספיק מודעות לתופעת הדיכאון סביב היריון ולידה והתקציבים המושקעים בה דלים. תמיכת הקרן כללה מיפוי ואיסוף מידע מהארץ ומהעולם על היקף התופעה, חומרתה ופערים בין נשים מאוכלוסיות שונות, אופני האיתור והטיפול, הערכת העלויות הכלכליות וההשלכות החברתיות של היעדר טיפול ומודלים מוצלחים לטיפול הקיימים בעולם. כמו כן, הוקמה ועדת מומחים מיעצת לקרן, הכוללת אנשי מקצוע (למשל, פסיכיאטרים.ות ובכירים.ות לשעבר מקופות החולים), במטרה לגבש אסטרטגיה שתוביל לשינוי מדיניות.

קרן יתד משתפת פעולה עם "מרכז חוה" בבית החולים שיבא - לאבחון וטיפול בנשים בהריון ואחרי לידה, בהקמת שלוחה נוספת באשקלון. המרכז מפעיל מרפאה המציעה מעקב פסיכיאטרי, טיפול פרטני, ליווי סוציאלי ומגוון קבוצות - לנשים בהריון, לנשים אחרי לידה ולנשים שעברו אובדן הריון, וכן התערבות זוגית לנשים ובני זוגן לאחר אובדן הריון. כמו כן מפעיל המרכז יחידה לטיפול יום לאם ולתינוק לנשים הסובלות מדיכאון, אשפוז פסיכיאטרי וירטואלי ואשפוז פסיכיאטרי דיאדי (אם-תינוק).

# תעסוקה, עבודה ושכר בראיה מגדרית

צמצום פערים בשוק העבודה וקידום תעסוקה ופרנסה הוגנות, תורמים לחיזוק הכלכלה והחברה ולשיפור איכות החיים של כלל האזרחים. **שגשוג חברתי וכלכלי של מדינה תלוי ביכולתה לממש את הפוטנציאל של כלל הפרטים ממגוון קבוצות האוכלוסייה.** בתוך כך, צמצום פערים מגדריים בתעסוקה ושכר הוא מנוף מרכזי לפיתוח חברתי-כלכלי והוא עשוי לתרום לצמיחה, להעלאת הכנסות המדינה ממסים, לצמצום העוני והאפליה ולשיפור ברווחתם של כלל משקי הבית והפרטים.



**בעשורים האחרונים חל גידול בהשתתפותן של נשים בעולם העבודה בשכר על כל רבדיו והן מהוות כמחצית מכוח העבודה. למרות זאת, מעמדן בעולם העבודה נותר נמוך מזה של גברים.**

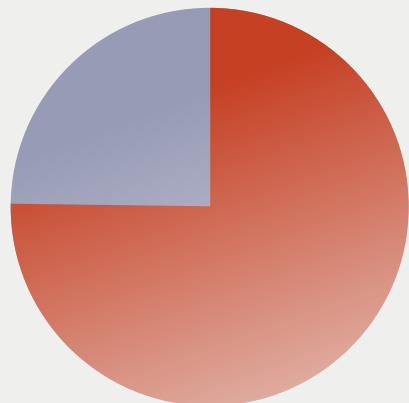
**התבוננות על שוק העבודה בראיה מגדרית מתייחסת לאופנים שבהם מגדר משפיע על הזדמנויות התעסוקה, תנאי העבודה, השכר והקידום המקצועי של עובדים ועובדות.** גישה זו שואפת לזהות ולהבין את הגורמים החברתיים, התרבותיים והמבניים התורמים לפערים בשוק העבודה ולפעול לקידום שוויון מגדרי ותעסוקה הוגנת.


# אתגרים מרכזיים בשוק העבודה בעדשה מגדרית:

**פער בתעסוקה** – שיעור הנשים המועסקות בישראל גבוה בהשוואה למדינות ה-OECD. 

2023 | שיעור הנשים (בגילאי 25-66)  
המועסקות בישראל:

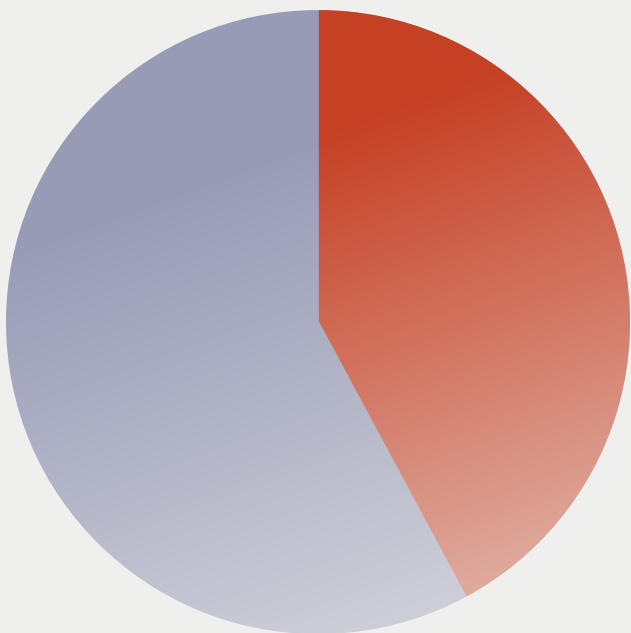
75.5%



**שיעור הנשים הערביות המועסקות נמוך בהשוואה לכלל הנשים.**   
עם זאת, שיעור זה עלה בהתמדה בשנים האחרונות בין היתר, לנוכח העלייה בשיעורי בעלות תארים אקדמיים כמו גם לנוכח מדיניות לקידום תעסוקת נשים ערביות ויעדים שהציבה המדינה.  
שיעור התעסוקה הנמוך בקרב נשים ערביות קשור בין היתר באפשרויות התעסוקה המוגבלות עקב חסמים מבניים: תשתית רעועה של תחבורה ציבורית, חוסר באזורי תעשייה ומרכזי תעסוקה ביישובים ערבים ומחסור במסגרות טיפול לגילאי לידה-3. כמו כן, נשים ערביות סובלות מאפליה בשוק העבודה.<sup>95</sup>

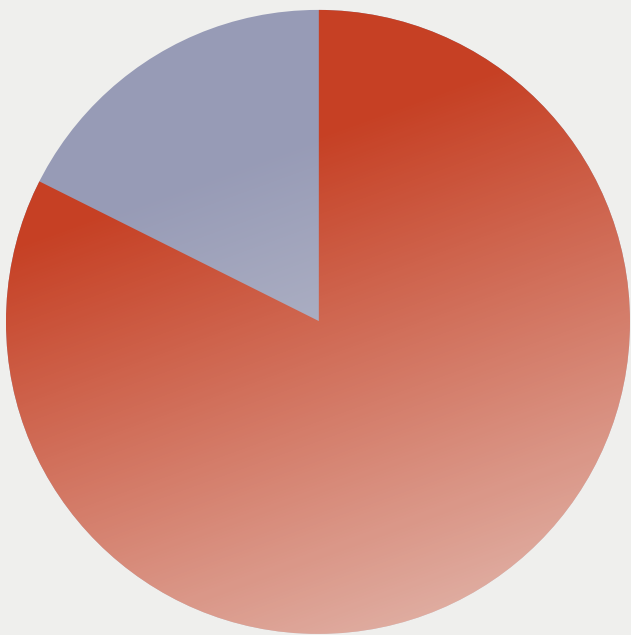
שיעור הנשים הערביות  
המועסקות בישראל:

44.6%



שיעור הנשים החרדיות  
המועסקות בישראל:<sup>96</sup>

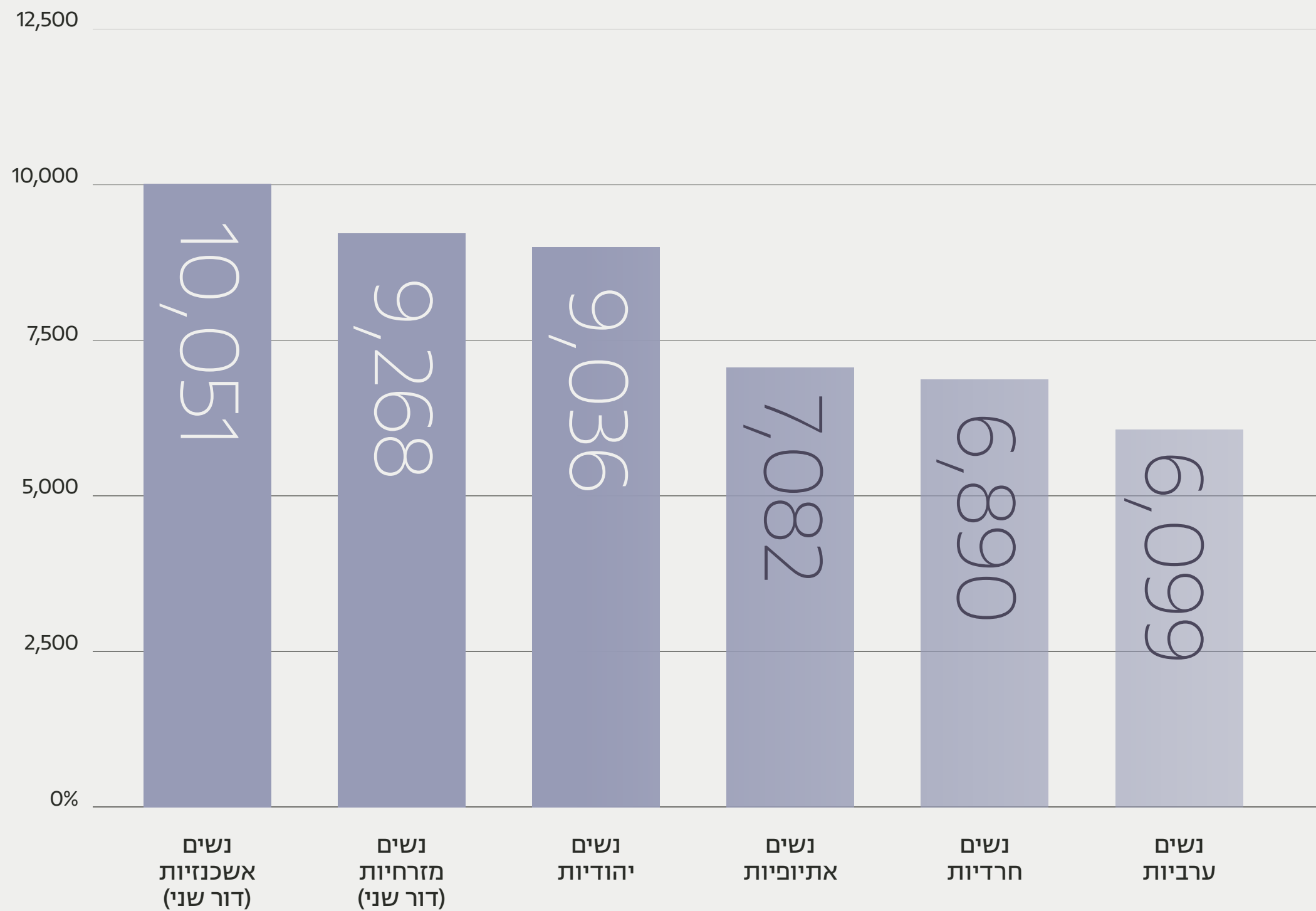
81%



**נשים יוצאות ברית המועצות לשעבר** – מאופיינות בשיעורי תעסוקה גבוהים אולם חלקן מנותבות לתחתית שוק העבודה. בחלק מהמקרים גם נשים בעלות השכלה גבוהה אינן מצליחות למצוא עבודה בתחומי ההכשרה שלהן בארץ המוצא, הן סובלות מאפליה על בסיס מוצא ומהעדר נכסים כגון דיור וחסכון פנסיוני.<sup>97</sup>

**פערים מגדריים בשכר – בשנת 2021**, הפער בשכר הממוצע לחודש בין נשים וגברים, בקרב שכירים.ות בישראל, עמד על כ- 34% ואילו הפער בשכר הממוצע לשעה עמד על כ- 19.1%<sup>100</sup>. הפער בשכר החציוני בין נשים וגברים המועסקים במשרה מלאה עומד על 25.4% בהשוואה ל- 12.1% בממוצע במדינות ה-OECD. נתון זה מציב את ישראל במקום השני באי שוויון מגדרי בשכר מבין 44 מדינות.<sup>101</sup>

**פערי שכר קיימים גם בין הנשים עצמן**  
סולם שכר ממוצע לחודש (2021):<sup>102</sup>

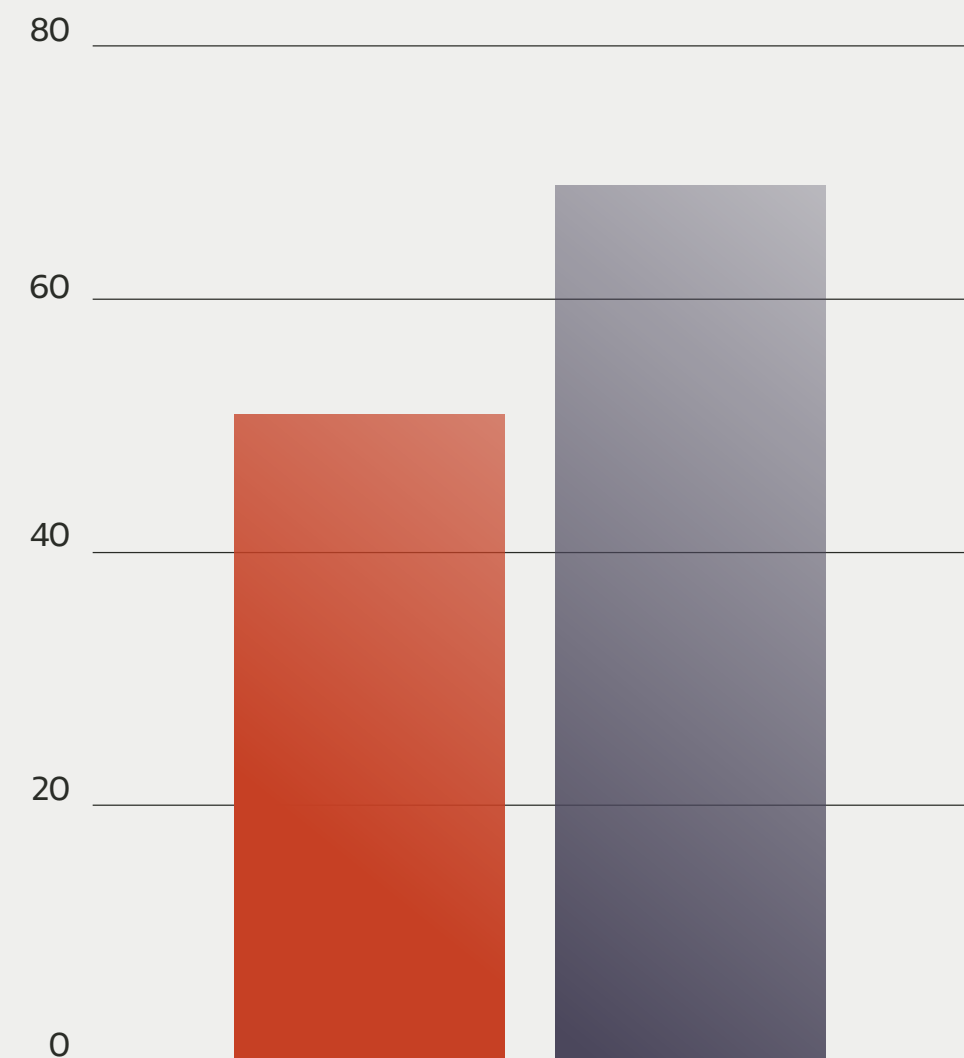


**נשים יוצאות אתיופיה – סובלות מאפליה בשוק העבודה על רקע מוצאן וצבע עורן**, מה שמכונה בספרות "קנס אתני" - נישות תעסוקה של מיעוטים אתניים, המאופיינות ברמות שכר נמוכות ואפשרויות קידום מוגבלות. כמו כן, הן חשופות לדפוסי העסקה פוגעניים בשוק העבודה ולקושי במיצוי זכויותיהן.<sup>98</sup>

**נשים עם מוגבלות – 35% מהנשים עם מוגבלות חמורה מועסקות בהשוואה ל- 40% מהגברים עם מוגבלות חמורה. 51% מהנשים עם מוגבלות מתונה מועסקות בהשוואה ל- 69% מהגברים עם מוגבלות מתונה.**<sup>99</sup>

**51%**  
שיעור הנשים המועסקות עם מוגבלות מתונה.

**69%**  
שיעור הגברים המועסקים עם מוגבלות מתונה.



**הסיבות לפערי שכר מגדריים הן רבות ומגוונות, כאשר סיבה מרכזית היא המיקומים השונים של נשים וגברים בשוק העבודה.** נשים מהוות רוב בעיסוקים בשכר נמוך ומיעוט בתפקידים בכירים ובעיסוקים בשכר גבוה והן עובדות יותר במשרות חלקיות על מנת לנסות ולאזן בין מטלות הבית ובין העבודה בשכר. כמו כן נשים עדין סובלות מאפליה: דעות קדומות של מעסיקים תורמות אף הן לפערי שכר, למשל התפיסה לפיה נשים הן מפרנסות משניות או ההנחה כי נשים לא יכולות או לא מוכנות לבצע עבודות מסוימות.



**נשים אף חשופות להטרדות מיניות בארגוני עבודה –** פרקטיקה כוחנית ומדירה הפוגעת בכבוד האדם, בשוויון של נשים בארגון כמו גם בביטחונן ובתחושת הערך שלהן.<sup>104</sup>



**שוק עבודה פוגעני –** תהליכים של מיקור חוץ שהחלו במגזר הציבורי הפכו את ההעסקה הקבלנית לנורמה תעסוקתית, במיוחד בתחום השירותים. עובדות עניות מועסקות בהעסקה פוגענית נטולת הגנה - אם באמצעות חברות כוח אדם, קבלנים או מעסיקים פרטיים.

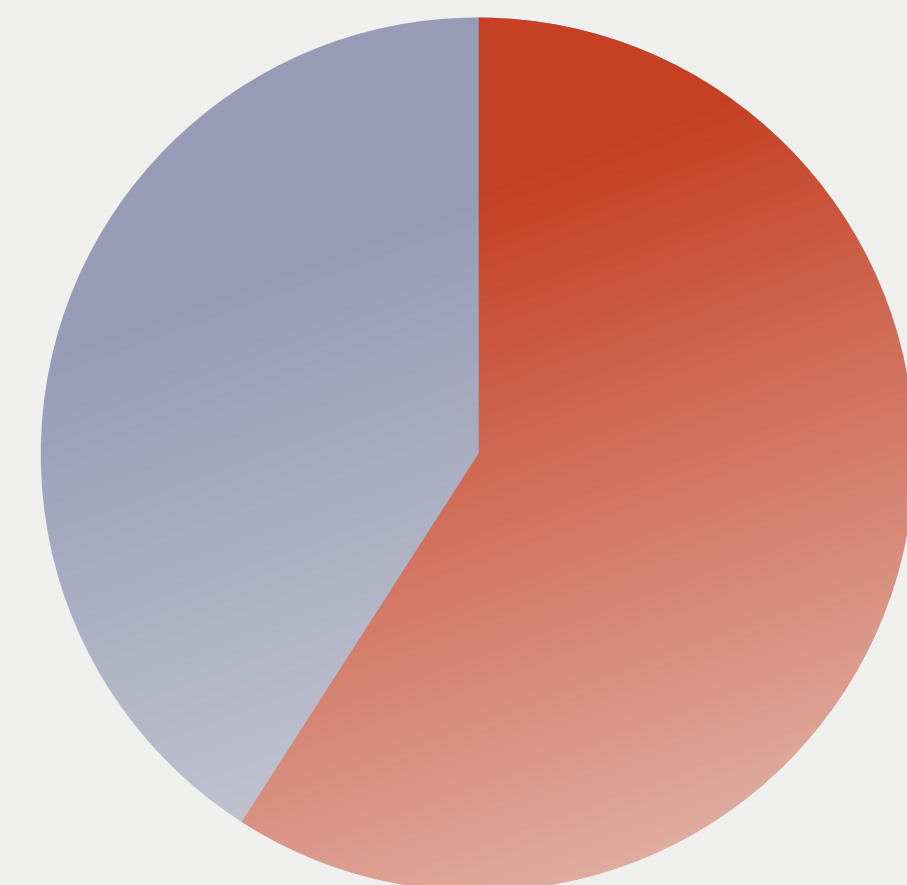


מחקר משנת 2021 מראה כי צמצום הדרגתי של 40% מפערי השכר המגדריים עד לשנת 2040, צפוי להוביל לגידול בתמ"ג של כ- 34 מיליארד ש"ח לערך בשנת 2030 ושל כ- 91 מיליארד ש"ח ב- 2040.<sup>103</sup>

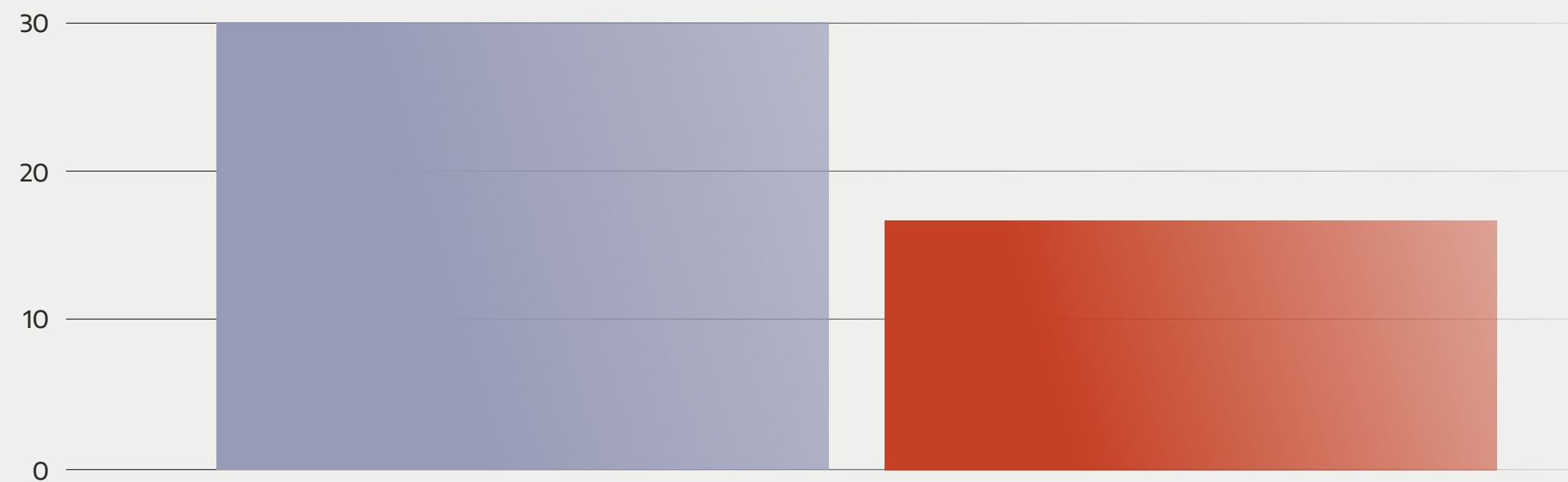
מהלך כזה עשוי לתרום לצמצום אי השוויון בהכנסות משקי בית בישראל, לשיפור ההכנסות ממסים ולהגדלת הכוח הכלכלי של נשים ומשפחות.

60%

כ- 60% מהנשים המועסקות בישראל אינן מגיעות לסף המס בשל שכר נמוך



### שיעור נמוך של נשים בעמדות ניהול – נשים מהוות כ- 30% מכלל המנהלים בישראל<sup>106</sup> וכ- 16.7% מכלל המנכ"לים במשק.<sup>107</sup>



### נשים הן מיעוט בקרב דירקטורים – שיעורן בדירקטוריונים של החברות העסקיות הגדולות בישראל בשנת 2021 הגיע ל- 26.7%<sup>108</sup> וכך גם שיעורן בקרב הדירקטורים של התאגידים המדווחים בשוק ההון הישראלי בשנת 2022 (27%)<sup>109</sup> ובדירקטוריונים של חברות ציבוריות (26%)<sup>110</sup>.

**מחקרים מצאו כי חברות עם שיעורים גבוהים יותר של נשים בהנהגה מניבות תשואות גדולות יותר להון<sup>111</sup> עם תנודתיות נמוכה יותר.<sup>112</sup>**

### בידול תעסוקתי ושיעור גבוה של נשים במקצועות בשכר נמוך –

שוק העבודה בישראל, כמו גם במדינות אחרות, מאופיין בבידול מגדרי ובמשלחי יד שונים בשוק העבודה וכן מאיישים עמדות שונות בהיררכיות הארגוניות. מבט על הבידול האופקי מעלה, כי משלחי היד הנפוצים בקרב נשים הם מקצועות הטיפול (מטפלות בילדים, סייעות, עובדות סיעוד, עובדות סוציאליות ואחיות), הוראה (גננות ומורות), קופאיות ועובדות אדמיניסטרציה. בעיסוקים אלו, המכונים גם **מקצועות "צווארון ורוד"**, רמות השכר נמוכות, גם כשמדובר בעובדות בעלות השכלה אקדמית. שיפור תנאי ההעסקה והשכר במקצועות אלו, תוך צמצום הבידול המגדרי, עשוי לשפר את רמת השירותים והמענים בתחומי הבריאות, החינוך והרווחה. משלחי היד הנפוצים בקרב גברים כוללים עיסוקים שבהם השכר גבוה, כגון: ניהול, הנדסה ופיתוח תוכנה, לצד עיסוקים בשכר נמוך, כגון: נהגים ומאבטחים. עיסוקים המאופיינים ברוב נשי מתוגמלים בממוצע בשכר נמוך יותר, במעמד ובתנאים פחותים בהשוואה לעיסוקים המאופיינים ברוב גברי.<sup>105</sup>



**עבודות שקופות – נשים וילדות אחראיות על כשלושה רבעים מסך העבודות השקופות בעולם, והזמן שהן משקיעות בעבודות טיפול ללא תמורה מגיע לכ- 12.5 מיליארד שעות בכל יום. ההערכה היא כי ערכן הכספי של עבודות שקופות המבוצעות על ידי נשים שווה ערך ל- 10.8 טריליון דולר בשנה לתמ"ג העולמי – כ-13% מהתמ"ג הגלובלי.<sup>113</sup>**

בישראל, נשים משקיעות פי שניים בעבודה שלא בשכר ביחס לגברים (5.45 שעות יומיות בהשוואה ל- 2.95 שעות יומיות בהתאמה). פערים מגדריים קיימים בכל קבוצות האוכלוסייה, אך הם גבוהים במיוחד בקרב משקי בית החיים בעוני, משקי בית ערבים ומשקי בית עם פעוטות.

**הערך הכספי של העבודות השקופות במשק הבית נע בין כ־4,000 ש"ח לכ־6,800 ש"ח בממוצע לחודש. הערך הכלכלי של סך שעות העבודה השקופה במשקי הבית בישראל מוערך בשווי של כחמישית ועד שליש מהתמ"ג (בין 281 ל- 468 מיליארד ₪ במחירי 2018).<sup>114</sup>**

**שיעור נמוך של נשים יזמיות – נשים הן מיעוט קטן בקרב יזמים בישראל בכלל, ובקרב יזמים שזוכים למימון ממשלתי, וכן בהרכבי השותפים בחברות סטרטאפ שזוכות למימון מסוגים שונים, בפרט. בשנת 2020, נשים היו 17% מכלל היזמים שקיבלו מימון ממשלתי במסגרת פרויקט המאיצים העסקיים MaofTech,<sup>115</sup> ורק 9.4% מכלל המנכ"לים שהקימו סטרטאפים.<sup>116</sup> מתוך כלל חברות הסטרטאפ החדשות שקמו משנת 2018 ועד 2021 רק ב- 20.5% הייתה לפחות אישה אחת בהרכב המייסדים.**

היותן של נשים מיעוט בעמדות מפתח בענף ההייטק, ומיעוט ההשקעות בחברות שמובלות על ידי נשים מהווה חסם לא רק להרחבת הזדמנויות תעסוקה לנשים בענף אלא לפיתוח שדה חדשנות חיוני לעתיד בר-קיימא. בחינת הסטארטאפים שמובילות נשים מלמדת כי הן נוטות לעסוק בפיתוח טכנולוגיות חיוניות לחוסן חברתי ולעתיד בר-קיימא בתחומים כמו בריאות, צמצום של צריכת אנרגיה, ייצור פסולת וזיהום הסביבה (קליין-טק) ואינטליגנציה מלאכותית (AI).<sup>117</sup>

## מה נוכל לעשות לקידום תעסוקה בעדשה מגדרית?

✓ **השקעה במחקר, העלאת מודעות וקידום מדיניות בתחום העבודות השקופות** להכרה בערכן, פיצוי על חלקן וחלוקה הוגנת יותר בין המדינה ומשקי הבית ובין נשים וגברים.

✓ **השקעה בתוכניות המעודדות יזמות טכנולוגית של נשים** עשויה להבטיח את פיתוחן של טכנולוגיות חיוניות ולהביא לגידול בהזדמנויות התעסוקה לנשים במקצועות ה-STEM וההייטק.

✓ **השקעה בקידום מדיניות, חקיקה להגנה על זכויות עובדות, תעסוקה הוגנת ושכר שווה.** בכלל זה, השקעה בקידום מדיניות כלכלית ידידותית למשפחות (family-friendly policies) שתתמוך בצמצום פערי התעסוקה והשכר ותשפר את רווחתן של נשים ומשפחות. כלי חיוני לעידוד תעסוקה איכותית לנשים הוא קיומן של מסגרות ציבוריות לגיל הרך. אולם, ההשקעה המדינתית בישראל בהסדרי טיפול בילדים עד גיל 3 נמוכה ביחס למדינות אחרות ב-OECD.

✓ **השקעה בקידום מדיניות לצמצום חסמים ולשינוי בקריטריונים** לקבלת תמיכות ממשלתיות בפיתוח והצמחת סטרטאפים.

✓ **השקעה בתוכניות וארגונים המקדמים את מצבן התעסוקתי של נשים ממגוון אוכלוסיות.**

✓ **השקעה בתוכניות תעסוקה,** הכשרות מקצועיות ושדרוג הכישורים של עובדות בשוק העבודה. בשנים האחרונות צומצמו התקציבים המדינתיים להכשרות אלו.

✓ **תמיכה בהכשרות למעסיקים** למשל לאיתור פרקטיקות מגדריות פוגעניות או כאלו המונעות קידום נשים וכן בחינה שיטתית של פערי השכר בתוך הארגון וצמצומם. בתוך כך - תמיכה בהכשרות למניעת הטרדות מיניות בארגונים.

✓ **השקעה בחינוך להעלאת מודעות לשוויון מגדרי ולביטול ההסללה** של בנים ובנות לעיסוקים מובחנים בשוק העבודה.

✓ **השקעה במחקר ואיסוף נתונים שיטתי** על פערים בשוק העבודה ובשכר ובאיתור חסמים ואתגרים במגזרים השונים, בענפי תעסוקה ובעיסוקים.

✓ **השקעה בתוכניות לקידום גיוון מגדרי בדירקטוריונים בישראל.**



## CASE-STUDY

### תוכנית "מובילות" לקידום תעסוקה איכותית של נשים חרדיות, בתמיכת קרנות שונות

תוכנית "מובילות", הוקמה על ידי רחלי איבנבויים לפני כעשור ומופעלת על ידי ג'וינט-ישראל - תבת וקרן קמח ונתמכת בין היתר גם על ידי ANA וקרן גנדיה. מטרת התוכנית לקדם נשים חרדיות לשוק תעסוקה איכותי וליצור רשת מנהיגות בתחום התעסוקה שיהוו מודל לחיקוי ומנטוריות לאחרות. התוכנית מיועדת לבעיקר אקדמאיות, בעלות ניסיון תעסוקתי של שלוש שנים לפחות. בכל מחזור של התוכנית משתתפות כ-30 נשים והיא נמשכת עשרה חודשים. התוכנית כוללת מכינה למצוינות תעסוקתית - מפגשים עם מעסיקים ועם מנהלות משאבי אנוש, סימולציות של ראיונות עבודה, חשיפה למושגים מעולם העבודה, הכנה למנהיגות תעסוקתית וליווי על ידי מנטוריות. בנוסף מקבלות המשתתפות כישורים של ניהול משא ומתן, פרזנטציה וליווי עד להשתלבותן בתפקידים ההולמים את כישוריהן, השכלתן ושאיפותיהן. התוכנית גם פועלת לבסס רשת של מעסיקים שיפעלו לשינוי המציאות

התעסוקתית של נשים חרדיות.<sup>119</sup>

במחקר הערכה משנת 2018 העידו כמחצית מהמשתתפות כי חל שיפור ניכר בסטטוס התעסוקתי שלהן, בנכונות המשתתפות להשיג קידום תעסוקתי. כ-60% העידו על מוטיבציה לייצר אדוות בקרב נשים חרדיות אחרות. למעלה משני שלישים מהמשתתפות עבדו במקום עבודה שהמעסיק בו לא חרדי. נתוני ההשתכרות הצביעו על שיפור של בין 50% - 25% ברמת ההכנסה הממוצעת.<sup>120</sup>

## מבט עומק על מעמדן התעסוקתי של נשים חרדיות

האתגרים המרכזיים בתחום תעסוקת נשים חרדיות הינם שיפור תנאי העבודה והשכר וגיוון משלחי היד בהם הן עוסקות. ברקע לאתגרים אלו מתקיים מתח בין תעסוקת נשים בתוך הקהילה וב"נישות תעסוקתיות" בחברה החרדית המאופיינות בשכר נמוך ומשרות חלקיות, לבין השתלבותן בשוק העבודה הכללי. תפקידן של הנשים בקהילה ובמשפחה, מאפייני מערכת החינוך החרדית וכן בידול גאוגרפי, מביאים לכך שתעסוקה בשוק העבודה החרדי עדיין נתפסת ברוב המקרים כברירת המחדל. בעיסוקים מרכזיים של נשים בשוק זה, בעיקר בתחום החינוך, קיימות נורמות תעסוקה פוגעניות והשכר נמוך.<sup>118</sup>



## CASE-STUDY

### תוכנית SAWA

תוכנית SAWA למתן אשראי זעיר חוץ-בנקאי לנשים ערביות פועלת כמיזם משותף של הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים יחד עם קרנות קורת והרשות לפיתוח כלכלי של מגזר המיעוטים. בין השנים 2011-2019 השתתפו בתוכנית **5,221 נשים** ואושרו להן הלוואות בסכום של 77.6 מיליון ש"ח. מדו"ח הערכה על התוכנית שפורסם בשנת 2020 עולה כי רוב הנשים דיווחו, עם סיום החזר ההלוואה, שהעסקים שלהן פעילים, רובן שיפרו את הכנסותיהן ו- 57% ציינו שהעסק הוא מקור ההכנסה העיקרי של משפחתן. תוספת ההכנסה למדינה בשנים אלו עמדה על כ- 610 מיליון ש"ח. על כל שקל שהמשלה השקיעה בתוכנית, יצרו העסקים שהוקמו באמצעותה תוספת הכנסה של 37 ש"ח.<sup>123</sup>

## מבט עומק על נשים בעלות עסקים עצמאיים

בישראל הפערים המגדריים בהכנסות, לרעת נשים, בקרב עצמאיות ועצמאים, גדולים במיוחד מגיעים לכ- 45%. נשים בעלות עסקים מחזיקות לרוב בעסקים קטנים וזעירים, ומתמודדות עם חסמים רבים בתהליך הקמת העסק והצמחתו. בין החסמים המרכזיים: גישה פחותה לידע כלכלי, רשתות מקצועיות ועסקיות דלות וגישה מוגבלת למימון ולאשראי.<sup>121</sup> דוח של ארגון ה-OECD משנת 2015 מצביע על כך שהאתגר בתחום עסקי נשים אינו בהכרח להגדיל את מספרם, אלא להבטיח יציבות ושיפור השרידות שלהם ולעודד צמיחה.

זאת ועוד, שיעור זניח של בעלות עסקים נהנה מהתקשרויות במכרזים של משרדי המשלה והרשויות המקומיות. שילוב עסקים קטנים ברכש המקומי מחזק את התפיסה של קיימות – פיתוח כלכלי המושתת על משאבים מקומיים ואזוריים ופועל לטובת התושבים והתושבות. מחקרים מלמדים כי לצד הזדמנויות לעסקים עצמם, הדבר תורם לייצור שרשראות ספקים מקומיות, הרחבת הזדמנויות תעסוקה וחיזוק הקהילה.<sup>122</sup>



## CASE-STUDY

### קרן פורטלנד ושילוב נשים דרוזיות בענף ההייטק

תוכנית "לוטוס" הפועלת בכפר הדרוזי עוספיה, מסייעת לנשים, שסיימו בגרות במגמה ריאלית, למצוא את שביל האמצע שבין מגבלות התרבות והמסורת ובין הרצון לממש את יכולותיהן ולהתפרנס כראוי מעבודה בהייטק. הנשים עובדות מרחוק, לא מהבית אלא ממשרדי העמותה בעוספיה, עבור חברות הייטק כגון אורנטק ואמדוקס. ההכשרה הראשונה לנשים נערכה בסיוע עמותת קו משווה. את התוכנית מלווה קרן פורטלנד באמצעות ייעוץ, ליווי ומנטורינג. הקרן אף בנתה מודל עסקי בר-קיימא למעסיקים ומסייעת בגיוסם לפרויקט. למודל יש פוטנציאל, שכן בהייטק חסרים עובדים ושיעור העובדות הערביות הענף נמוך במיוחד.

בעקבות ההצלחה של לוטוס בהכשרה ושילוב נשים, מקדמת קרן פורטלנד תוכניות נוספות המיועדות לשילוב נשים בדואיות, גברים דרוזים וגברים חרדים בענף ההייטק. למיזמים שותפות הרשות להשקעות במשרד הכלכלה ורשות החדשנות.

נכון לספטמבר 2023 הקרן שילבה בארבע שנים כ- 180 ג'וניורים מהחברה הערבית במקצועות תוכנה ב- 24 חברות, 70% מתוכם נשים. כ- 94% שמרו על עבודתן וחלקן קודמו למשרות ניהול.<sup>126</sup>

## מבט עומק על נשים בהייטק

על אף המודעות הגוברת לנושא, שיעור תעסוקת נשים בתעשייה המתקדמת ובהיי-טק מוסיף להיות נמוך יחסית. ב- 2023 נשים הועסקו בכשליש מהמשרות בהייטק – שיעור שכמעט ולא השתנה בשנים האחרונות. חלקן של הנשים מכלל המשרות בתפקידי מחקר ופיתוח מצוי בעליה, אולם המגמה היא איטית ועל פי הערכה, בקצב הנוכחי ייקח כמעט 50 שנה להגיע לשוויון מגדרי בתפקידים אלו. **בתפקידי טק** (הכוללים גם משרות טכנולוגיות בענפי המשק השונים) נשים מהוות 32.4% - רובן יהודיות לא חרדיות. שיעור הנשים החרדיות המאיישות משרות אלו עומד על 1.9% ושיעור הנשים הערביות עומד על 0.75% בלבד. פערי השכר בין נשים וגברים בענף ההייטק עומדים על כ- 20%.<sup>124</sup>


בסקירה של משרד הכלכלה הראשי במשרד האוצר צוין כי "מעבר להשפעה על פערי השכר בין גברים לנשים, מיעוט הנשים בתחום כרוך בהפסד החדשנות והיצירתיות שהיו יכולות לתרום נשים מוכשרות שאינן משתלבות בענף. משמעותו של הפסד זה מתעצמת נוכח ההיצע המוגבל של כוח אדם מיומן הדרוש לתעשיית ההיי-טק הישראלית...מכאן כי הרחבת השתתפותן של נשים בתעשייה היא צעד מתבקש".<sup>125</sup>

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום התעסוקה בעדשה מגדרית?





פורום המנהיגות של ישראל (צילום גיא יחיאלי)

כמה גברים וכמה נשים משתתפים. וזו בתוכניות שהקרן תומכת בהן? 

כיצד התוכניות בתמיכת הקרן מביאות בחשבון את החסמים של נשים בשוק העבודה? 

אילו נתונים בפילוח מגדרי נאספים על התוכניות שהקרן תומכת בהן? 

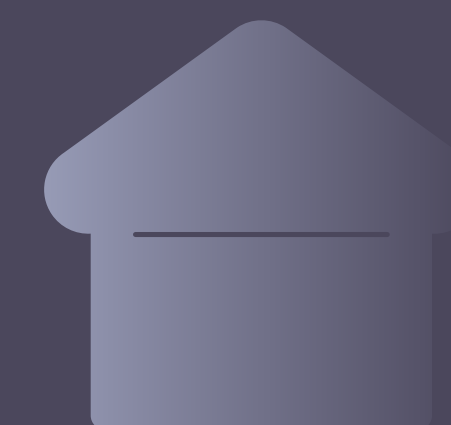
כיצד התוכניות בתמיכת הקרן פועלות לשיפור ארוך טווח במצבן התעסוקתי של נשים ובשכרן? 

כיצד התוכניות הנתמכות נותנות מענה לחסמים בשוק העבודה העומדים בפני נשים ממגוון קבוצות ובעיקר בפני נשים שנמצאות בשולי שוק העבודה? 

האם התוכנית הנתמכת צפויה לייצר שינוי בחלוקת העבודה המגדרית בשכר ושלא בשכר? 

# רווחה

מדיניות רווחה וביטחון סוציאלי ממלאת תפקיד מרכזי בצמצום פערים חברתיים וכלכליים. מנגנונים כגון קצבאות, שירותים חיוניים מסובסדים ונגישים (כמו חינוך, בריאות ודיור) ותוכניות תעסוקה, מסייעים בצמצום העוני ואי השוויון בין שכבות שונות באוכלוסייה, מעודדים מוביליות חברתית ותורמים לחוסן חברתי והכלכלי של החברה כולה. עדשה מגדרית בתחומי הרווחה מתמקדת בהבנת האופן שבו מגדר משפיע על הנגישות לשירותי רווחה, התמיכה הכלכלית והחברתית וההתמודדות עם מצבי סיכון ועוני.



נשים וגברים צורכים שירותי רווחה בדפוסים שונים ומתמודדים עם אתגרים ייחודיים הנובעים מחלוקת התפקידים המגדרית, אפליה ואי-שוויון מובנה.

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה

בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך  
< הפועלות  
בתחום

תודות <

## אתגרים מרכזיים בתחום הרווחה בעדשה מגדרית:

### נשים נסמכות יותר מגברים על השירותים החברתיים ועל מערכת

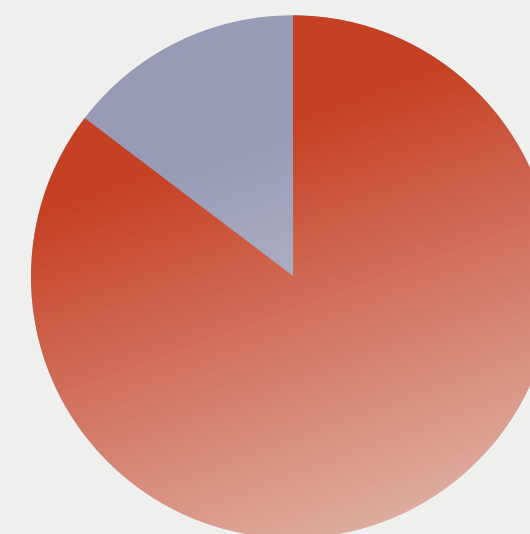
הביטחון הסוציאלי, מסיבות כגון: פערים כלכליים, האחריות לטיפול בבני משפחה, פגיעות לאלימות במשפחה ותוחלת החיים הארוכה יותר. על כן, מדיניות הפוגעת בשירותים ומקצצת בתקציביהם, פוגעת בנשים ומרחיבה את הפערים המגדריים.

### עוני בקרב נשים חד הוריות: בישראל, 12% מכלל המשפחות עם ילדים עד

גיל 17 הן משפחות חד-הוריות (כ- 143 אלף). בראש כ- 86% ממשפחות אלו עומדת אישה. שיעור העוני בקרב משפחות חד הוריות בישראל גבוה במיוחד- כמעט רבע מהמשפחות שבראשן הורה עצמאי חיות בעוני.<sup>127</sup> שיעור גבוה יותר ממשפחות אלה חיות באי-ביטחון תזונתי ורבות מהן סובלות ממצוקת דיור חריפה, ונמצאות בסיכון גבוה להתמודד עם מחוסרות דיור.<sup>128</sup>

2023 | בראש 86% מכלל המשפחות  
החד הוריות (עם ילדים עד גיל 17) עומדת אישה.

86%



**אי ביטחון תזונתי** – אי ביטחון תזונתי קשור בהכנסה נמוכה. בישראל, האוכלוסייה הערבית חשופה הרבה יותר לאי ביטחון תזונתי בהשוואה לאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית. בתוך כך בולטת אוכלוסיית הכפרים הלא מוכרים בנגב. תנאי המחיה בכפרים מאופיינים במגורים ארעיים בשל סכנת פינוי והריסה תמידיים, כמו גם בחוסר בתשתיות כגון חשמל, מים, ביוב, אינטרנט, כבישים סלולים ותחבורה ציבורית. כל אלו משפיעים על היכולת להשיג, לשמר ולקרר מזון. המרחק של הכפרים ממקורות המזון לצד אמצעי התחבורה המוגבלים, מביאים לתלות של נשים בגברים באספקת מזון ומחזק את חלוקת העבודה המגדרית.<sup>129</sup>

### עוני ואי ביטחון תזונתי בקרב נשים בחברה הערבית והבדואית ובחברה

החרדית: שיעורי העוני בחברה הערבית ובחברה החרדית גבוהים במיוחד ומגיעים ל- 39% ול- 34% בהתאמה. ביישובים הבדואים שיעורי העוני קיצוניים במיוחד.<sup>132</sup> מעל 50 אלף נשים, נערות וילדות מתגוררות בכפרים הלא מוכרים בהם שיעורי העוני והאי-ביטחון תזונתי גבוהים אף יותר.<sup>133</sup>

### עוני בזקנה: שיעור העוני בגילאי זקנה בישראל גבוה בהשוואה

בינלאומית,<sup>130</sup> ובקרב נשים בגילאי זקנה בכלל ונשים ערביות בפרט, שיעור העוני גבוה אף יותר. נכון לשנת 2019, כחמישית (20.3%) מהנשים בגילאי 66 ומעלה וכרבע (23.6%) מהנשים בגילאי 75 ומעלה בישראל חיו בעוני – שיעורים גבוהים פי 1.3 ופי 1.1 בהשוואה לגברים.<sup>131</sup>



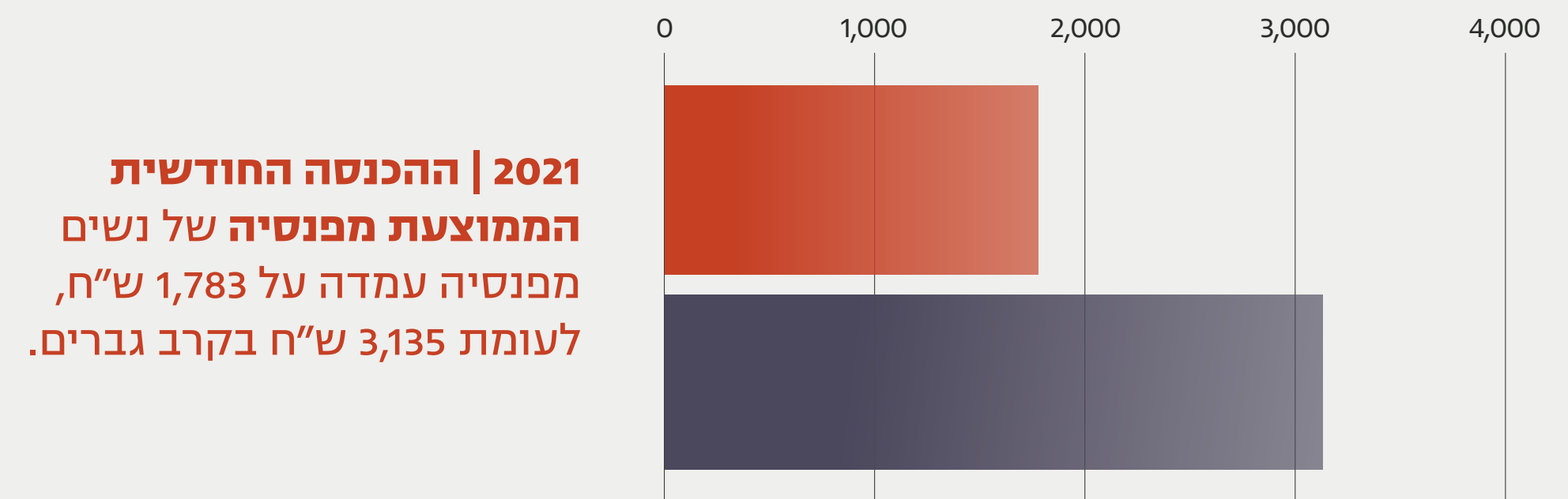
## מבט עומק על נגישות דיור (Housing Affordability) בעדשה מגדריית:

**מחקר שנערך לאחרונה במרכז אדוה, הצביע על פער מגדרי גדול בנשיגות דיור** – בכל הקשור לרכישת דירה או למגורים בשכירות, כאשר לנשים נדרשו 53 משכורות ממוצעות נוספות, בהשוואה לגברים – כמעט 4.5 שנות עבודה נוספות – לרכישת דירה ממוצעת. ביחס למגורים בשכירות, המחקר הראה כי שכרן הממוצע של נשים אינו מאפשר לשכור דירה במחיר בר השגה (שאינו עולה על 30% מהשכר) באף מחוז בישראל.

במציאות זו, עשרות אלפי נשים מתמודדות עם היעדר קורת גג יציבה, חיות בדיור זמני או מתארחות אצל קרובים, ומשלמות על כך מחיר יקר. רבות מהן מתמודדות עם מגוון קשיים שנובעים מ'היעדר בית סמוי' וכוללים מעברים תכופים, מגורים ברחוב בד בבד עם שהיה בבתים, סכנת פינוי, חובות, אלימות במשק הבית ועוד. נשים אלו המתקשות להשיג קורת גג בטוחה, לא "נספרות" עם דרי הרחוב, ולא מקבלות מענה במסגרת מדיניות דיור סדורה.<sup>136</sup> כמו כן, נשים מהוות רוב בקרב הזכאים והממתינים לדיור ציבורי וכן בקרב מקבלי הסיוע בשכר דירה. בנוסף, נשים ובעיקר אימהות חד הוריות מזרחיות, נמצאות מזה שנים רבות בחזית המחאה על מדיניות הדיור הציבורי והמאבק על תקציבי הסיוע הנמוכים, הקריטריונים הנוקשים לזכאות, ההזנחה המתמשכת של הדירות והפינויים מדירות הדיור הציבורי.<sup>137</sup>

**קיצוצים בקצבאות הילדים ובקצבאות הבטחת הכנסה** הרעו את מצבן של משפחות בדגש על משפחות חד הוריות וילדים בעוני.

**היעדר חיטון פנסיוני: מחקרים מהשנים האחרונות מלמדים כי נשים וגברים מקבוצות אוכלוסייה שונות מתמודדים עם היעדר או דלות של חיטון פנסיוני, שמשליך בתורו על היעדר בטחון ויציבות כלכלית בזקנה.** לכן, חלק ניכר מהנשים והגברים בישראל ממשיכים לעבוד בעיסוקים בשכר נמוך גם לאחר שהגיעו לגיל פרישה.<sup>134</sup> **בשנת 2021 ההכנסה החודשית הממוצעת של נשים מפנסיה עמדה על 1,783 ש"ח, לעומת 3,135 ש"ח בקרב גברים.** הפער העמוק בהכנסה מפנסיה, המשקף את פערי השכר והוא גורם משמעותי בשעותוק הפער הכלכלי בגילאי הזקנה.<sup>135</sup>



**הצטלבות מיקומי שוליים: נשים מהחברה הערבית, חרדיות, יוצאות אתיופיה, פליטות ומהגרות חשופות יותר לעוני ולהדרה.**

## מה נוכל לעשות לקידום רווחה בעדשה מגדרית?

✓ תמיכה בארגונים ותוכניות המזהים את הצרכים השונים של נשים, נערות וילדות לעומת גברים, נערים וילדים, ופועלים לספק להם מענים מתאימים.

✓ תמיכה בארגונים המספקים ייעוץ נפשי ומשפטי לנשים במעגלי הרווחה.

✓ תמיכה ביוזמות לצמצום חוסר ביטחון תזונתי בקרב קהילות שונות.

✓ תמיכה במאבקים על נגישות לדיור הולם וחיזוקם.

✓ תמיכה בהרחבת הידע אודות הצרכים השונים של נשים וגברים בתחומי הרווחה.

✓ תמיכה בארגונים המקדמים חקיקה ומדיניות בתחומי מערכת הרווחה והביטחון הסוציאלי בראיה מגדרית.

✓ תמיכה בארגונים המקדמים מנהיגות קהילתית מקומית של נשים.

✓ תמיכה בתוכניות המספקות מעטפת ארוכת טווח שתאפשר לנשים לצאת מעוני למשל באמצעות שיפור ההשכלה, שדרוג תעסוקתי והכשרה מקצועית, סיוע בהוצאות דיור וטיפול בילדים וכו'.

## הזדמנות: קידום מענים בתחום הדיור

במדינות אחרות ניתן לזהות מגמה של מעבר לגישת "דיור תחילה" שדוגלת בהענקת דיור קבוע ומאפשרת תשומת לב ויצירת מענים לאוכלוסיות שמתמודדות עם מחוסרות דיור ובהן נשים, נערות וילדים. **ות.** מדינות כמו קנדה, פינלנד ואוסטרליה אימצו גישה זו כבסיס לאסטרטגיות הלאומיות להתמודדות עם תופעת חסרי הבית, תוך דגש על מניעת התופעה, הצעת מגוון שירותים המותאמים לצרכים האישיים השונים של מגוון קבוצות הנזקקים (ובהם: נשים, ילדים ובני נוער, זקנים, מהגרים ופליטים, ובאוסטרליה ובקנדה גם ילידים) והצעת פתרונות דיור קבועים או ארוכי טווח.<sup>138</sup> במקרים רבים מעורבותה של הפילנתרופיה קריטית לקידום והרחבת של גישת "דיור תחילה" ולהקמת מתחמים של דיור לאוכלוסיות מוחלשות – לא כל שכן בישראל, שטרם גיבשה אסטרטגיה לאומית מקיפה להתמודדות עם משבר הדיור ותופעת מחוסרות הדיור.





## CASE-STUDY

### נראות - פורום הארגונים למען צעירות וצעירים במצבי סיכון בתמיכת קרן גנדיר

פורום ארגוני צעירות הוקם ב-2011 בתמיכת קרן גנדיר, במטרה לקדם את מצבן של צעירות (בנות 18-25) במצבי מצוקה בישראל. הפורום כלל ארגונים מרכזיים המפעילים ומפתחים שירותי רווחה לצעירות וצעירים בישראל. דרכי הפעולה כללו למידה והתכנסויות (לעיתים יחד עם הצעירות שמביעות את קולן), צוותי עבודה והיגוי העוסקים בכתיבה, המשגה, שיום (naming) וניתוח נהלים קיימים בזירה של עבודה סוציאלית ונותני שירותים בתחום הרווחה, וכן במרחב שבין עבודה סוציאלית, משפט ומדיניות ציבורית. הפורום קידם פרויקטים כגון בניית מודל תעסוקה רגיש מגדרית להטמעה בתוכניות התעסוקה המיועדות לצעירות במצבי סיכון ופרויקט להעלאת מודעות, למניעה ולצמצום חובות בקרב צעירות במצבי סיכון.

בהמשך התאחד הפורום עם פורום ארגוני צעירים שפעל עד אז בנפרד.

#### **הפורום המורחב כולל כ-30 ארגונים ופועל להשגת שלוש מטרות:**

שינוי חברתי עבור צעירים וצעירות במצבי סיכון באמצעות קידום מדיניות, הרחבת מענים ושיפור השירותים; פיתוח ידע וקידום הטמעת רגישות מגדרית ותרבותית במענים עבור צעירים וצעירות ובפעילות הארגונים.

## מבט עומק על נערות וצעירות במצבי סיכון

לצעירות במצבי סיכון מאפיינים ייחודיים הדורשים ראייה מגדרית בפיתוח ותקצוב של שירותים עבורן: הן סובלות יותר מאלימות מילולית ומינית בזירה הציבורית והפרטית; אסטרטגיות ההישרדות שלהן חושפות אותן למערכות יחסים פוגעניות הכרוכות באלימות, ניצול מיני וזנות, שימוש בחומרים ממכרים ועבריינות; הן מבטאות מצוקה באופן שונה מצעירים ונוטות יותר לסבול מהפרעות נפשיות וקשיים מופנמים; הן מושכות את תשומת הלב הציבורית בדרך כלל כשהן כבר במצב אקוטי; הן מרוויחות פחות מגברים ומתקשות לכסות הוצאות בסיסיות כמו דיור או לימודים. וכן, צעירות בוגרות בהשמה חוץ ביתית חוץ ביתית מתמודדות עם הורות בגיל צעיר יותר מצעירים ומצבן הכלכלי קשה יותר.<sup>139</sup>

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום הרווחה בעדשה מגדרית?

🔔 כיצד התוכניות שהקרן תומכת בהן מביאות בחשבון חסמים שונים העומדים בפני נשים וגברים בקבלת שירותי רווחה?

🔔 כיצד נותנות התוכניות הנתמכות מענה לנערות ונשים מהקבוצות הפגיעות ביותר? למשל: אימהות חד הוריות, נשים מבוגרות, נשים ערביות, נשים מקהילות הלהט"ב"ק, נשים עם מוגבלויות.

🔔 אילו נתונים בפילוח מגדרי נאספים באופן שיטתי על מקבלות ומקבלי שירותי הרווחה בתוכניות הנתמכות?

🔔 כיצד ניתן לקדם שיפור לטווח ארוך במצבן של הנשים הנזקקות לסיוע של הרווחה באמצעות התוכניות הנתמכות?

🔔 האם הכשרות לאנשי ונשות מקצוע בתחום כוללות ידע על הבדלים המגדריים?



מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

**אלימות מבוססת מגדר מתבטאת בצורות שונות,  
כולל אלימות פיזית, מינית, נפשית, מילולית וכלכלית.**

בריאות

תעסוקה

רווחה

בטחון אישי

חינוך

סביבה  
ואקלים

מעמד אישי  
וייצוג

ספורט

תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <

# אלימות וביטחון אישי

אלימות מבוססת מגדר היא תופעה רחבת היקף, המושרשת עמוק באי השוויון המגדרי ובפערי הכוח שבין גברים ונשים והיא נחשבת לאחת ההפרות הבולטות ביותר של זכויות אדם. זוהי אלימות המופנית כלפי אדם על רקע המגדר שלו ובעוד שהן נשים והן גברים חווים אותה, רוב הקורבנות הן נשים, נערות וילדות.





הוועדה הבין-משרדית לבדיקת רצח נשים על ידי בני זוגן במשרד הרווחה אפיינה גורמי סיכון לרצח נשים – חלקם קשורים במאפייני בני הזוג, כגון גירושין או נקודת מפנה כגון אבטלה או מחלה. יש גם גורמי סיכון הקשורים בהתנהלות לקויה בין מערכות – בעיה בהעברת מידע בין גורמי בריאות לרווחה, **תיאום לקוי בין רשויות המחזיקות במידע ומטפלות במשפחה**, וחוסר מודעות וידע על מסוכנות בקרב גורמים משפטיים.<sup>141</sup>



צילום: מגד גוזני

## אתגרים מרכזיים בתחום האלימות בעדשה מגדרית:



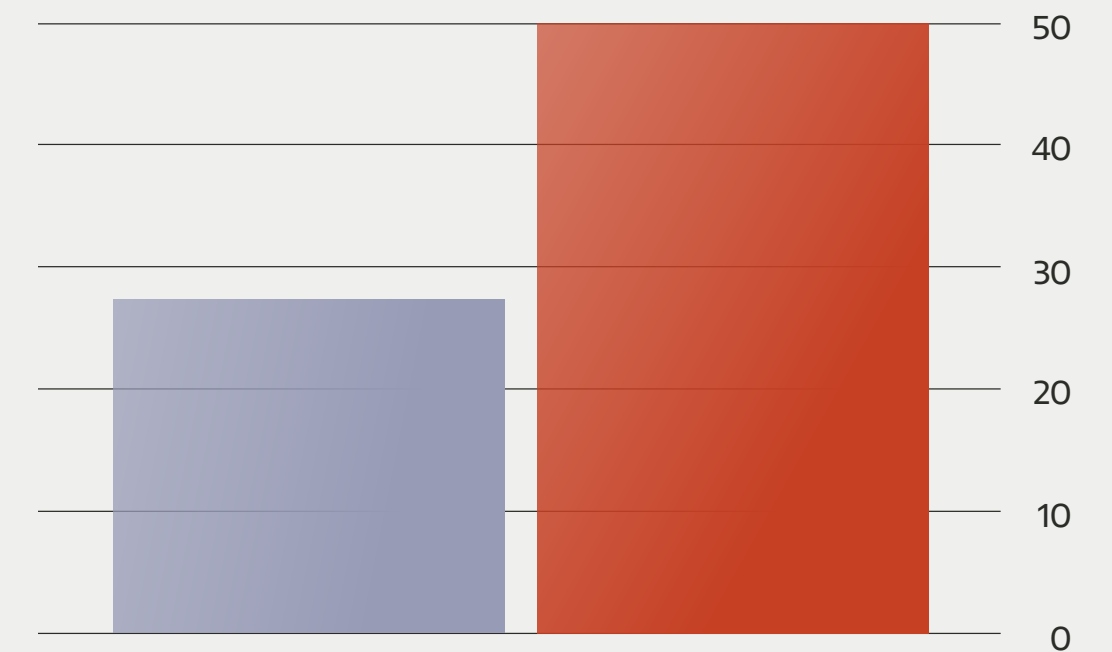
בשנת 2022 נפתחו במשטרה כ-16,500 תיקים שבהם העבירה החמורה בתיק הייתה אלימות או איומים בין בני זוג. מניתוח המעורבים בתיקים עלה כי ברובם הקורבנות היו נשים, והחשודים היו גברים.



רצח נשים - בישראל, מידי שנה נרצחות כ-25 נשים – מרביתן בידי בני זוג או קרוב משפחה אחר.<sup>140</sup>



מתחילת שנת 2022 ועד 13 בנובמבר 2023 נרצחו 50 נשים, 28 מהן ערביות. בקרב הנרצחות הערביות נרשמה זיקת בני זוג ברבע מהמקרים, בקרב הנרצחות היהודיות נרשמה זיקה זו ביותר מחצי מהמקרים.



50

נשים נרצחו, 28 מהן ערביות.  
מתחילת שנת 2022 ועד 13 בנובמבר

**על פי סקר ביטחון אישי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, תחושת**  
ביטחון אישי באזור המגורים בקרב גברים גבוהה יותר בהשוואה לנשים בכל  
קבוצות הגיל. הפער הגדול ביותר בין גברים לנשים היה בקבוצת הגיל  
20-34 (87.9% לעומת, 80.5% בהתאמה). גם תחושת ביטחון אישי ללכת  
לבד בשעות החשכה באזור המגורים בקרב גברים גבוהה יותר מאשר בקרב  
נשים. הפער הגדול ביותר בין גברים לנשים הוא בקבוצות הגיל 20-34:  
87.8% לעומת, 68.8% בהתאמה.<sup>144</sup>



**מחקר שערך המכון האירופי לשוויון מגדרי - EIGE - European Institute for Gender Equality**, הראה כי מתוך כלל ההוצאה להתמודדות עם תופעת אלימות מצד בני זוג כלפי נשים באיחוד האירופי (109 מיליארד יורו), ההוצאה על שירותים מיוחדים להפחתת הנזק ולמניעה חוזרת של האלימות היתה כ-3% בלבד.<sup>145</sup> בישראל, רק כ-1% מכלל המשאבים המושקעים בשדה של אלימות בזוגיות ובמשפחה יועדו למניעה ולאיתור מוקדם של אלימות בזוגיות. 99% מהמשאבים מושקעים בטיפול, אכיפה, ענישה ושיקום של נשים, ילדים וגברים, אחרי שנים של אלימות קשה.<sup>146</sup>

**אלימות מינית – בשנת 2021 הגיעו למרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה**  
מינית 50,563 פניות. ב-87% מהמקרים הנפגעים היו נשים או ילדים. ב-40%  
מהמקרים סוג הפניה היה אונס או ניסיון לאונס, ב-28% גילוי עריות וב-18%  
הטרדה מינית. בכ-97% מהמקרים דווח כי הפוגע הוא גבר. **בשנת 2021**  
**נפתחו במשטרה 6,922 תיקי עבירות מין והטרדות מיניות – עליה של**  
**17% ביחס ל-2020.** בשנת 2021 נפתחו בפרקליטות 4,218 תיקי עבירות מין  
והטרדה מינית.<sup>142</sup>



**אלימות נגד נשים עם מוגבלות – שיעור האלימות (פיזית, מילולית,**  
מינית) כלפי נשים עם מוגבלות על ידי מטפלים, בני משפחה או זרים, גבוה  
יותר בהשוואה לזו המופנית כלפי גברים. השלכותיה מתעצמות לנוכח חוסר  
הנגשה של מקלטים וחוסר התאמה של מערכות החקירה והמשפט לאנשים  
עם מוגבלויות.<sup>143</sup>

**אלימות מגדרית לא רק גורמת כאב וסבל לקורבנות, יש לה גם עלויות גדולות לכלכלה ולחברה.** אלה כוללות אובדן תפוקה כלכלית, הוצאות על שירותי בריאות, שירותים משפטיים, שירותי רווחה ועוד.



**המכון האירופי לשוויון מגדרי (EIGE)** העריך את העלויות של אלימות מבוססת מגדר במדינות האיחוד האירופי בכ-366 מיליארד יורו לשנה - מתוכם 79% הן עלויות של אלימות נגד נשים.<sup>150</sup>

**נשים קורבנות סחר ושורדות זנות בישראל** - מדי שנה מזוהות עשרות נשים כקורבנות סחר, כאשר מקרים רבים נוספים של סחר בנשים אינם מדווחים.<sup>151</sup> לצד קורבנות הסחר, כ-14,000 נשים, גברים, טרנסג'נדריות, טרנסג'נדרים, קטינות וקטינים מנוצלים בתעשיית הזנות בישראל. תעשייה זו מגלגלת כ-1.3 מיליארד ₪ בשנה ומשנת 2010 גבתה את חייהן של מעל 111 נשים. הידע המצטבר בארגוני חברה אזרחית מלמד כי מרבית מהנשים בזנות (כ-71%) נשארות בזנות בגלל קשיים כלכליים וחובות, וכי מרביתן (כ-80%) בעלות השכלה נמוכה מ-12 שנות לימוד.<sup>152</sup>



**בישראל, ובעולם, ההשקעה הציבורית במניעת אלימות נגד נשים מצומצמת במיוחד.** השקעות המדינה במניעה ראשונית של האלימות נגד נשים בשנת 2019 הסתכמו בכ-1.4% בלבד (כ-2.9 מיליון ₪) מסך העלות המוערכת שהשקיעה המדינה בכליאה של עברייני אלימות במשפחה - כ-172.5 מיליון ₪.



מספר מחקרים שנערכו בישראל הראו כי בפועל, **ההוצאות על אחזקת אסירים שהורשעו בגין אלימות במשפחה ובגין עבירות מין** היו הנתח העיקרי מסך הוצאות הממשלה על מניעת אלימות נגד נשים. **הוצאות אלה הגיעו ל-367 מיליון ₪ בשנת 2009**<sup>147</sup> **ול-389 מיליון ₪ בשנת 2016**.<sup>148</sup> זאת, בעוד ששירותים רבים בקהילה ובמוסדות ממומנים במימון חסר, מה שדוחק בעמותות שפועלות למען נפגעות אלימות להשקיע זמן ניכר בגיוס משאבים נוספים.<sup>149</sup>





## CASE-STUDY

### קווים אדומים: שותפות רב מגזרית רחבה לצמצום תופעת האלימות בזוגיות

יוזמת "קווים אדומים" קמה בשנת 2021 בהובלת ארגון שיתופים. היוזמה היא רשת של למעלה מ-100 שותפים מכלל המגזרים (ציבורי, עסקי, חברתי, אקדמיה וקהילה) שחברו לפעול יחד לצמצום תופעת האלימות בזוגיות, בדגש על היבטים של מניעה ואיתור מוקדם. היוזמה פועלת על פי מודל "קולקטיב אימפקט" לפיו הפתרון לבעיות חברתיות מורכבות אלו אינו מצוי באופן בלעדי בידי גורם או מגזר אחד. לכן, יש צורך במהלך רב-מגזרי מתואם, שילמד את הבעיה לעומקה וייצר לה את המענים הדרושים, תוך מדידת השינוי כך שיהיה ארוך טווח ובר קיימא. המודל מבוסס על עקרונות יסוד הכוללים מצע משותף, מדידה משותפת, מערך פעילות מתואם, תקשורת פתוחה ורציפה וארגון שדרה. בין המטרות של יוזמת קווים אדומים: העלאת מודעות ציבורית לתופעת האלימות בזוגיות, השלכותיה והמענים הניתנים לה; יצירת מעטפת קהילתית, חברתית וציבורית למניעת אלימות בזוגיות ולתמיכה ביציאה ממערכות יחסים אלימות – כולל הרחבת סוכני וסוכנות השינוי בקהילה והקניית כלים וכן הרחבת המענים הקיימים והנגשתם תרבותית ומגדרית; זיהוי אלימות בזוגיות בשלביה המוקדמים ועצירתה.

היוזמה נתמכת על ידי מספר קרנות מרכזיות: קרן תד אריסון, קרן הארי וג'נט וינברג, יד הנדיב, קרן שוסטרמן וקרן סמיס. בשנת 2022 הוקמה על ידי הקרנות השותפות "קרן קווים לשינוי". **הקרן השקיעה בשנת 2023 בחמישה מיזמים למניעה ואיתור מוקדם של אלימות, בהיקף של 200-400 אלף ש"ח לכל מיזם.**

## מה נוכל לעשות למניעת אלימות בעדשה מגדרית?

✓ **תמיכה בארגונים שפועלים למיגור האלימות המגדרית בישראל ולמען נשים במעגל האלימות** צפויה לצמצם את היקף האלימות נגד נשים, שגובה מחיר יקר מנשים ומהחברה כולה, ולהרחיב את מעגלי הסיוע עבור נשים במעגל האלימות.

✓ **השקעה בארגונים שפועלים למען נשים קורבנות סחר ובמעגל הזנות** עתידה לצמצם את תופעת הסחר בנשים בישראל, לצמצם את מספרי הנשים במעגל הזנות, ולתמוך בשיקום החברתי-כלכלי של אלפי נשים בישראל. במקביל, השקעה בהשכלה והכשרה תעסוקתית של אותן נשים יכולה להסיר את החסם המרכזי העומד בפניהן בניסיון לצאת ממעגל הזנות ולהוביל להשתלבותן של נשים יוצאות זנות בכלכלה הפורמלית.

✓ **תמיכה בקידום מדיניות להרחבת החקיקה והרחבת המענים והמשאבים המדינתיים למניעת אלימות נגד נשים.**

✓ **תמיכה בהרחבת הידע ואיסוף נתונים שיטתי על אלימות מגדרית על גווניה.**

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה

בטחון אישי

חינוך  
סביבה  
ואקלים

מעמד אישי  
וייצוג

ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <



צילום: מגד גזוני

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום מניעת האלימות בעדשה מגדרית?

האם ידוע לנו כיצד גורמים נוספים משפיעים על הסיכון וההשפעה של אלימות מבוססת מגדר? (מעמד כלכלי, הגירה, מוגבלות וכו').

האם השירותים נותנים מענה הולם לצרכים של מגוון קבוצות הסובלות מאלימות?

האם ישנם בתוכנית הנתמכת מנגנונים התומכים בשיתוף של הנפגעות בגיבוש המענים?

האם התמיכה צפויה לקדם מדיניות לטווח ארוך באופן שתצמצם את תופעת האלימות?

# חינוך

חינוך הוא מנוף מרכזי לבניית עתידה של המדינה וחינוך איכותי הוא תנאי לצמצום פערים חברתיים. משאבים רבים מושקעים בתחום החינוך בכלל ובצמצום פערים חברתיים באמצעות חינוך בפרט, אך במרבית המקרים העשייה החינוכית לא נותנת מענה לאופנים שבהם תפיסות מגדריות משפיעות על הלמידה, ההתפתחות, תפיסת המסוגלות ותמונת העתיד של תלמידים ותלמידות.

**עדשה מגדרית בתחום החינוך** מתמקדת בזיהוי אי השוויון המגדרי ובקידום הוגנות מגדרית במערכת החינוך באמצעות יצירת סביבה חינוכית שוויונית.

עדשה מגדרית בחינוך בוחנת את ההטיות המגדריות בכלל ההיבטים החינוכיים על מנת להטמיע בהם תכנים וכלים שמקדמים הוגנות מגדרית: תוכניות הלימוד, דרכי ההוראה ודפוסי הלמידה, דפוסי השתתפות בתחומים שונים ובחלוקת המשאבים בבתי הספר.



מבוא  
הגדרות <

סקירת  
מודלים  
מהעולם <

אי-שוויון  
מגדרי  
בישראל <

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך

סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
במלחמה <

פרקטיקות  
לקרנות <

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
בתחום <

תודות <

## אתגרים מרכזיים בתחום החינוך בעדשה מגדרית:

**תוכניות לקידום שיח מגדרי הוגן יותר בכיתה – תוכנית "הקול הוגן"**  
יזמה של המרכז להוגנות מגדרית בחינוך בשותפות עם משרד החינוך  
והמרכז לשותפויות אקדמיה-שדה באוניברסיטת בן גוריון. במסגרת  
התוכנית פותחו כלים המשולבים בתוכניות פיתוח מקצועי למורות ומורים  
ומאפשרים להם למפות בעדשה מגדרית את השיח הכיתתי וכן להרחיב  
ולהעמיק את השתתפותן של תלמידות.

**הטיות מגדריות מתחילות כבר בגיל הגן –** כבר בגילאים מוקדמים ילדים  
וילדות נחשפים למסרים חברתיים ותרבותיים המעצבים את תפיסותיהם  
לגבי תפקידי מגדר. בשנים אלו ניתן להבחין בנורמות מגדריות המשפיעות  
על תחומי העניין, בחירת התפקידים, הלבוש, דפוסי המשחק ומבחר  
הצעצועים. כל אלו מושפעים מהבניות חברתיות ומשקפים את התפקידים  
המגדריים המצופים מבנים ובנות. הילדות והילדים לומדים את התפקידים  
האלה מהסביבה, מהמשפחה, מצוותי החינוך והטיפול בגן וגם מחברות  
וחברים, מסיפורים ושירים.<sup>153</sup> **הטיות מגדריות מוקדמות משפיעות על  
בחירות עתידיות, תפיסה עצמית ואף על הישגים אקדמיים ומקצועיים  
בהמשך החיים.**

**דפוסי למידה ותפיסות מסוגלות –** תלמידות נוטות להעריך את היכולות  
שלהן להצליח בלימודים כנמוכות מאלה של תלמידים, גם כאשר בפועל  
ההישגים שלהן זהים לתלמידים.<sup>156</sup> בנוסף, דפוסי ההתמודדות של תלמידות  
ותלמידים עם כישלונות נוטים להיות ממוגדרים: תלמידות נוטות לקבל על  
עצמן אחריות להישגים נמוכים ולייחס הצלחה לגורמים חיצוניים, מה שגורם  
לירידה בביצועים שלהן, לחשש מכישלון, להימנעות מאתגרים, ממצבים  
תחרותיים ומתחומי דעת שנתפסים מאתגרים או 'גבריים'.

**דפוסי הוראה ושיח כיתתי –** התפיסות של צוותי ההוראה נוטות להיות  
מושפעות מהבניות מגדריות, אשר משפיעות על דפוסי ההוראה, ניהול השיח  
בכיתה, המשוב וההערכה הניתנים לתלמידים ותלמידות. **מורות ומורים  
נוטים להקצות זמן ותשומת לב גדולה יותר לבנים בכיתה, שמשותפים  
בשיח הכיתתי בהיקף כפול מאשר הבנות.**<sup>154</sup> הדבר בולט במיוחד בלימודי  
המקצועות פיזיקה, הנדסה, טכנולוגיה ומדעי המחשב, שבהם שיעורי  
ההשתתפות של תלמידות נמוכים.<sup>155</sup>

**סביבת הלמידה ומרחבים פיזיים** – בגלל הציפיות החברתיות השונות מהם, בנות ובנים עושים לעיתים קרובות שימוש שונה במרחבים פיזיים בבית הספר, כגון מגרשים ואולמות ספורט, סביבות עבודה טכנולוגיות, ספריות וכו'.

לדוגמה, בנים נוטים לבלות יותר זמן במגרשי ספורט או במרחבים חיצוניים, בעוד שבנות נוטות להישאר במרחבים הפנימיים או במקומות שבהם ניתן לשוחח בשקט. הבדלים מגדריים בשימוש במרחב בבית הספר משפיעים על חוויות הלמידה וההתפתחות האישית של תלמידים ותלמידות ומעמיקים את הפערים המגדריים גם בעתיד.

**שפה** – שימוש גורף בלשון זכר משפיע על ההישגים של תלמידות ותלמידים.




מחקר בישראל הראה ששימוש בלשון זכר בעת ביצוע מטלה במתמטיקה פגעה במאמצייהן ובהצלחתן של נשים בהשוואה לשימוש בלשון נקבה. התוצאות היו דומות אך חלשות יותר עבור גברים – הם הצליחו פחות כשפנו אליהם בלשון נקבה אך הפערים בהישגים היו קטנים יותר ומובהקים פחות. עוד נמצא כי במשימות שבהן ישנו סטראוטיפ כי נשים טובות בהן פחות מגברים – פניה בלשון זכר פגעה בהצלחתן של נשים.<sup>160</sup>


**הטיות מגדריות בתוכניות הלימוד וספרי הלימוד** – לתוכניות הלימוד השפעה על דימויים וסטריאוטיפיים ועל עיצוב הזהות של בנים ובנות.


**תוכניות הלימוד כוללות מסרים רבים לגבי האופי והתפקידים המגדריים המצופים מבנים ובנות** באמצעות הצגה סטריאוטיפית של נשים כבעלות תפקידים במרחב הביתי ושל גברים במגוון תפקידים וזירות, וכן הצגה של תכונות אופי נשיות (חולשה, עדינות, תלותיות, פסיביות) לעומת גבריות (עוצמה, יזמות, הנהגה, תקיפות, שכלתנות).<sup>157</sup> תוכניות הלימודים כוללות לעיתים קרובות מסרים שמחזקים תפיסות לפיהן מקצועות מסוימים מתאימים יותר לגברים (מתמטיקה ומדעים) ואחרים – לנשים (ספרות, מדעי החברה).<sup>158</sup>

**תוכניות הלימודים נוטות להתמקד בדמויות מובילות של גברים ובנקודת מבטם, משלבות רק מעט טקסטים שנכתבו על ידי נשים ומתעלמות לא אחת מתרומתן לתחומי הדעת והיצירה והחברה בכלל.**<sup>159</sup>

**שיעורים נמוכים של תלמידות במקצועות ה-STEM – קיימת הבחנה**   
בין מקצועות לימוד הנחשבים גבריים וכאלו הנחשבים נשיים, כאשר לתלמידות יש ייצוג חסר במקצועות ה-STEM בדגש על פיזיקה ומדעי המחשב וייצוג יתר בחינוך ומדעי הרוח. בשנת 2019 עמד חלקן של נערות שניגשו לבגרות בחמש יחידות לימוד במתמטיקה כמעט על מחצית מכלל הניגשים (48%), אך הן היוו רק 36% מהניגשים לבגרות במגמת פיזיקה וכחות משליש (32%) מכלל הנבחנים במגמת מדעי המחשב. בכימיה וביולוגיה שיעור הנערות מכלל הנבחנים שנבחנו ברמה של חמש יחידות לימוד גבוה משיעור הנערים והוא עומד על 61%-164 ו-65% בהתאמה.<sup>164</sup>

**אי-שוויון מגדרי בהישגים לימודיים – הטיות מגדריות מעצבות גם את**   
ההישגים של תלמידים ותלמידות.

**תת הישגיות של תלמידים – הטיות מגדריות בחינוך חוסמות גם את**   
התפתחותם של תלמידים בנים: בנים נוטים יותר מבנות לתת-הישגיות בלימודים, הם מייחסים פחות חשיבות ללימודים ומשקיעים בהם פחות, מרבים לאחר ולהגיש מטלות באופן מרושל. הם נוטים להיות פחות מעורבים בבית הספר בהשוואה לבנות ונוטים לנשור מהלימודים בשלב מוקדם יותר.<sup>161</sup> בשלבי בית הספר היסודי וחיבת הביניים, הישגיהן של הבנות במבחני המיצ"ב גבוהים מאלה של הבנים כמעט בכל מקצועות הלימוד ובעיקר במיומנויות שפה. הפערים אף גדולים יותר לטובת הבנות בחינוך הערבי בכל תחומי הלימוד.<sup>162</sup> נתוני שנת תשע"ט (2018-2019) במערכת החינוך הראו כי שיעור הזכאות לבגרות של בנות (71%) גבוה יותר משיעור הזכאות של בנים (67%). גם שיעור התלמידות המצטיינות (כ-10%), גבוה יותר בהשוואה לבנים (6.7%).<sup>163</sup>

**ירידה בשיעורי הצטיינות בקרב תלמידות: במבחן הפיז"ה הבינלאומי**   
האחרון שנערך בשנת 2022, ירדו ביצועי התלמידות בישראל ב-32%, מ-7.2% בשנת 2018, ל-4.9% בשנת 2022, כאשר במקביל נרשמה מגמה הפוכה של עליה בשיעור המצוינות בקרב התלמידים הבנים בישראל. מגמה זו אפיינה את רוב מדינות המערב ומיוחסת לתקופת הקורונה בה נסגרו בתי הספר, אולם מבין המדינות המשתתפות, בישראל נרשם הפער המגדרי הגדול ביותר בין ביצועי התלמידות המצטיינות לבין ביצועי התלמידים המצטיינים.



## CASE-STUDY

### סודקות את תקרת הזכוכית

סודקות את תקרת הזכוכית מיסודו של כ"ח (כל ישראל חברים - אליאנס) החלה לפעול בשנת 2011 במטרה לסייע לנערות מהפריפריה החברתית להגיע לבגרות ברמה גבוהה ולקדם את לימודיהן בתחומי המדעים, הטכנולוגיה והמתמטיקה. התוכנית פועלת בשיתוף פעולה עם משרד החינוך ורשויות מקומיות, בתמיכת קרנות ותורמים פרטיים (פרופ' קולט לוינר ותורמים פרטיים נוספים, קרן אייזנשטאט, קרן מתנאל, קרן גודמן, הפדרציה היהודית סנט לואיס ועוד), ובתמיכת המגזר העסקי (למשל חברת אינטל, IBA, בנק הפועלים, דל טכנולוגיות, PAYPAL, אלביט ועוד).

**התוכנית מלווה מדי שנה 2,900 תלמידות וכוללת תהליך מקיף שנמשך חמש שנים (חטיבה-תיכון) ומתמקד במספר היבטים, למשל: סדנאות להעלאת תחושת המסוגלות העצמית של הנערות. קידום מצוינות לימודית - העלאת הישגים של הנערות בחטיבת הביניים במטרה להגיע למקצוע מדעי מוגבר בתיכון בצד 4 או 5 יחידות לימוד במתמטיקה. היבט זה מאופיין על-ידי תגבורים לנערות וחינוך הכישורים של הצוות החינוכי בבתי הספר באמצעות השתלמויות וסדנאות.**

**ממחקר הערכה שליווה את התוכנית עלה כי כ-90% מהמשתתפות בחרו ללמוד מתמטיקה ברמה של ארבע או חמש יחידות לימוד ובעת המעבר לתיכון 92% בחרו ללמוד לפחות מקצוע מדעי אחד.<sup>170</sup> הרחבה של התוכנית, בתמיכת קרן טראמפ, תתמקד בעבודה עם המורות והמורים לתמיכה בתלמידות חטיבת הביניים, ליווי שלהן ומעקב אחר ההתקדמות האישית שלהן.**



**על פי מחקר של קרן טראמפ ומכון אהרון, מתוך מסיימי יב' בשנת 2020 14% מהנערות נבחנו לבגרות ב-5 יחידות לימוד במתמטיקה לעומת 15% מהבנים. 7.8% מהנערות נבחנו בבגרות בפיזיקה לעומת 13.2% מהבנים ו-5.3% נבחנו בבגרות במדעי המחשב לעומת 10.4% מהנערים.<sup>165</sup> המחקר מזהה את פתיחת הפערים המגדריים בשלב חטיבת הביניים עת שיעור התלמידות בכיתות מצוינות עומד על 40%. המחקר מתייחס למחסור בכיתות מצוינות בשילוב הטיה לטובת הנערים אצל מורים.ות למתמטיקה כגורמים התורמים לחוסר האיזון מגדרי. סקר שנערך ב-2023 בקרב תלמידי חטיבות הביניים העלה כי 17% מהתלמידות ציינו שהמורים.ות למתמטיקה המליצו להן להשתלב בכיתת מצוינות לעומת 45% מהתלמידים.<sup>166</sup>**

**שיעורים נמוכים של נערות הניגשות לבגרות מדעית וטכנולוגית משליכים על שיעוריהן בתחומים אלו במערכת ההשכלה הגבוהה.** לפי נתוני המועצה להשכלה גבוהה (2020),<sup>167</sup> מאז תחילת העשור מספרן של הסטודנטיות הלומדות לתואר ראשון במדעי המחשב, מתמטיקה וסטטיסטיקה יותר מהוכפל, ועלה מ-2,622 בתש"ע (2009-2010) ל-6,144 בתש"ף (2020-1029). גידול של כ-30% נרשם גם בלימודי ההנדסה: מ-8,185 סטודנטיות בתש"ע ל-10,984 סטודנטיות בתש"ף. מספרן של הסטודנטיות הערביות הלומדות לתואר ראשון במקצועות ההיי טק, עלה פי שלושה מאז שנת 2012 ועמד על 1,760 בשנת 2020.<sup>168</sup> עם זאת, שיעוריהן של הנשים עדין נמוכים וחלקן של הסטודנטיות בקרב כלל הסטודנטים בתחומי המתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב, הנדסת חשמל ואלקטרוניקה והנדסת מערכות מידע עמד על כ-28% בלבד בשנת תש"ף.

## מה נוכל לעשות לקידום חינוך בעדשה מגדרית?

✓ **תמיכה בתוכניות וארגונים העוסקים בקידום שוויון מגדרי בחינוך**  
וביצירת הזדמנויות שוות לקבל חינוך איכותי לכלל הילדים והילדות בישראל.

✓ **תמיכה באיסוף נתונים ויצירת ידע** על הטיות מגדריות בחינוך.

✓ **תמיכה בפיתוח והטמעה של best-practice** לקידום שוויון מגדרי בחינוך.

✓ **תמיכה בהכשרת צוותים חינוכיים** לקידום הוגנות מגדרית לזיהוי הטיות  
מגדריות, ולטיפוח סביבה לימודית שוויונית לכל התלמידים והתלמידות.

✓ **השקעה במניעת אלימות מגדרית** במוסדות חינוך, כולל אלימות ברשתות  
החברתיות.

✓ **תמיכה בקידום ילדות ונערות בתחומי המדעים והטכנולוגיה** כולל מלגות,  
הכשרת צוותים, חונכויות ותוכניות העשרה.

✓ **תמיכה בתוכניות חינוכיות לקידום שוויון זכויות ולמיניות בריאה**  
ושוויוניות המיועדות הן לבנים והן לבנות.

🎓 **חלוקת עבודה במערכת החינוך** – נשים מהוות רוב בקרב עובדות  
ההוראה אך יש להן ייצוג חסר בעמדות הניהול ובדרגים בכירים.

🎓 **עקומת המספריים בהשכלה הגבוהה** – נשים מהוות רוב בקרב מקבלי  
תואר ראשון (כ-56%) ושני (כ-58%) וכמחצית מקרב מקבלי תואר שלישי  
(50.5%). עם זאת, זאת ככל שעולים במדרג האקדמי, שיעוריהן פוחתים.  
הן מהוות 54.5% בקרב כלל המרצים, כ-39% בקרב המרצים. ות  
הבכירים. ות; כ-30% בקרב פרופסורים (פרופ' חבר) וכ-20% בקרב  
פרופסורים מן המניין.<sup>169</sup>





## CASE-STUDY

### תמיכה במדעניות בלימודי פוסט-דוקטורט

**קרן רבסון (The Charles H. Revson Foundation)** תומכת בקידום מחקר מדעי בכלל ומחקר ביו-רפואי בפרט. בקרן זיהו את שלב היציאה לפוסט-דוקטורט כחסם מרכזי עבור נשים מדעניות שסיימו את לימודי הדוקטורט.

פוסט דוקטורט בחו"ל הוא תנאי הכרחי לקבלת משרת מחקר במסלול לקביעות בישראל. לעתים קרובות כשהן מגיעות לשלב זה, בוחרות מדעניות רבות לנטוש את הקריירה האקדמית בשל האתגרים הקיימים במעבר למדינה זרה – קטיעת הקריירה של בן/בת הזוג ועקירת ילדים קטנים תמורת תגמול נמוך.

לכן, החלה הקרן לתמוך בתוכנית של קרן ויצמן המעניקה תמיכות כלכליות למשך שנתיים למדעניות שהתקבלו ללימודי פוסט-דוקטורט בארצות הברית (בתוספת למלגות הלימודים).

**מאז 2009, תמכה קרן רבסון ב-39 מדעניות.<sup>171</sup> למעלה מ-80% מהן סיימו את לימודיהן, וחזרו לישראל במטרה להשתלב במכוני מחקר ומוסדות אקדמיים.**

✓ **סיוע בנגישות להשכלה גבוהה לנשים ממעמד חברתי כלכלי נמוך וכן תמיכה באימהות לומדות שמשלבות לימודים וטיפול בילדים, כולל סיוע במעונות יום, סבסוד שכר לימוד ועוד.**

✓ **תמיכה בתוכניות שמטרתן למנוע נשירת בנים ובנות ממערכת החינוך, במיוחד באזורים מוחלשים או בקרב אוכלוסיות פגיעות.**

✓ **קידום מנהיגות נשים בחינוך באמצעות קידום נשים לתפקידי מנהיגות במערכת החינוך, כגון ניהול בתי ספר ומשרות בכירות במערכת החינוך הארצית והמקומית.**

✓ **תמיכה בתוכניות לקידום שוויון מגדרי, מגוון והכלה כולל תוכניות למניעת להט"בופוביה.**

✓ **תמיכה בתוכניות להכשרה מקצועית ולימודי המשך לנשים, במיוחד בתחומים שבהם יש להן תת-ייצוג, כדי להגדיל את הזדמנויות התעסוקה והקריירה שלהן.**

## Notes:

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום החינוך בעדשה מגדרית?

**כמה תלמידים וכמה תלמידות** (כולל סטודנטים וסטודנטיות) משתתפים בתוכניות הנתמכות על ידי הקרן?

**אילו נתונים נאספים באופן שיטתי** על ההשתתפות של תלמידים ותלמידות (כולל סטודנטים וסטודנטיות) בתוכניות של הקרן?

**כיצד התוכניות הנתמכות מביאות בחשבון הטיות מגדריות בדפוסי הוראה ולמידה?**

**כיצד ניתן, באמצעות התוכניות הנתמכות, לקדם הוגנות מגדרית בחינוך ולצמצם את ההשפעה של נורמות וסטריאוטיפים מגדריים?**

**כיצד התוכניות מביאות בחשבון פערים מגדריים בהישגים בתחומי הלימוד השונים ומציעות מענים הולמים?**

**כיצד התוכניות מסייעות בצמצום נשירה?**

**כיצד ההשקעה מסייעת בפיתוח ידע לצוותים חינוכיים בכל הקשור להוגנות ושוויון מגדרי בכיתה, בתוכניות הלימוד ובמרחבי בית הספר?**

# סביבה ואקלים

**בבחינת ההשפעות הייחודיות על נשים, שיעורי העוני הגבוהים בקרב נשים מגבירים את פגיעותן לשינויים אקלימיים, כאשר אי-שוויון בתחומי תעסוקה, רווחה וביטחון חברתי מחרף פגיעות זו.**

בנוסף, אירועי חירום אקלימיים מעלים את שיעורי האלימות נגד נשים. גלי חום וטמפרטורות גבוהות משפיעים יותר על נשים בשל הבדלים פיזיולוגיים, כולל עלייה בסיכון לרעלת הריון ולידה מוקדמת. לצד זאת, **מחקרים מראים שנשים מוטרדות יותר ממשבר האקלים, מוכנות יותר לקחת אחריות ולפעול להפחתת זיהום אוויר**, וכי חברות שמכהנות בהן יותר נשים בדירקטוריונים נוטות יותר להשקיע באנרגיה מתחדשת, למדוד ולהפחית פליטות פחמן. לכן חשוב להטמיע חשיבה מגדרית בתכנון, יישום ומעקב אחר תוכניות להתמודדות עם משבר האקלים.

השפעות סביבתיות ומשבר האקלים לא משפיעים על כלל האוכלוסייה באופן זהה והם תורמים להעמקת אי השוויון החברתי. קהילות מוחלשות נפגעות יותר משינויים סביבתיים כמו זיהום אוויר, שינויי אקלים ואסונות טבע. גישה מוגבלת לתשתיות בסיסיות כמו מים נקיים, תחבורה ציבורית, ביטחון תזונתי ותנאי מגורים בטוחים משפיעה על איכות החיים של אוכלוסיות אלו. בנוסף, פערים כלכליים מחזקים את הפגיעות לאיזומים סביבתיים, שכן אוכלוסיות עניות מתקשות יותר להתמודד עם נזקים סביבתיים או למנוע אותם מראש. כך, שינויי האקלים מגבירים את הקיטוב החברתי והכלכלי.



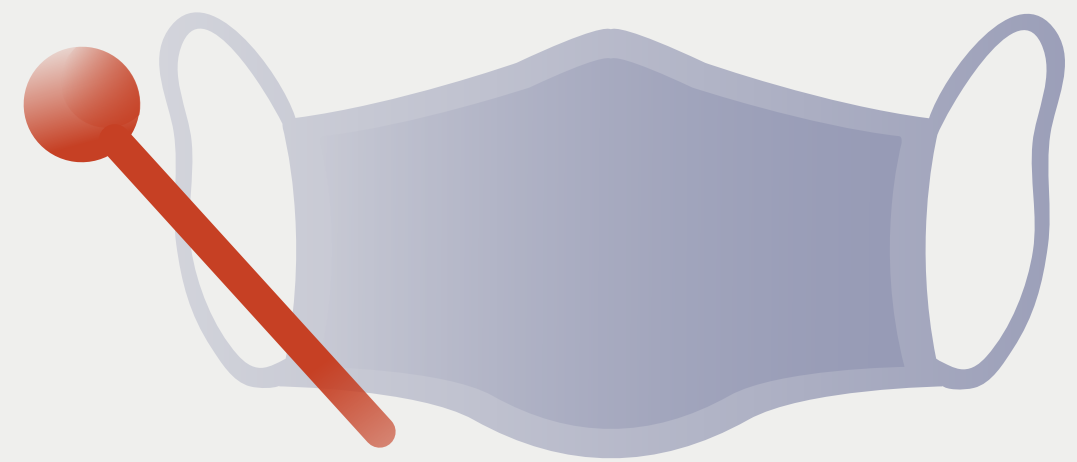
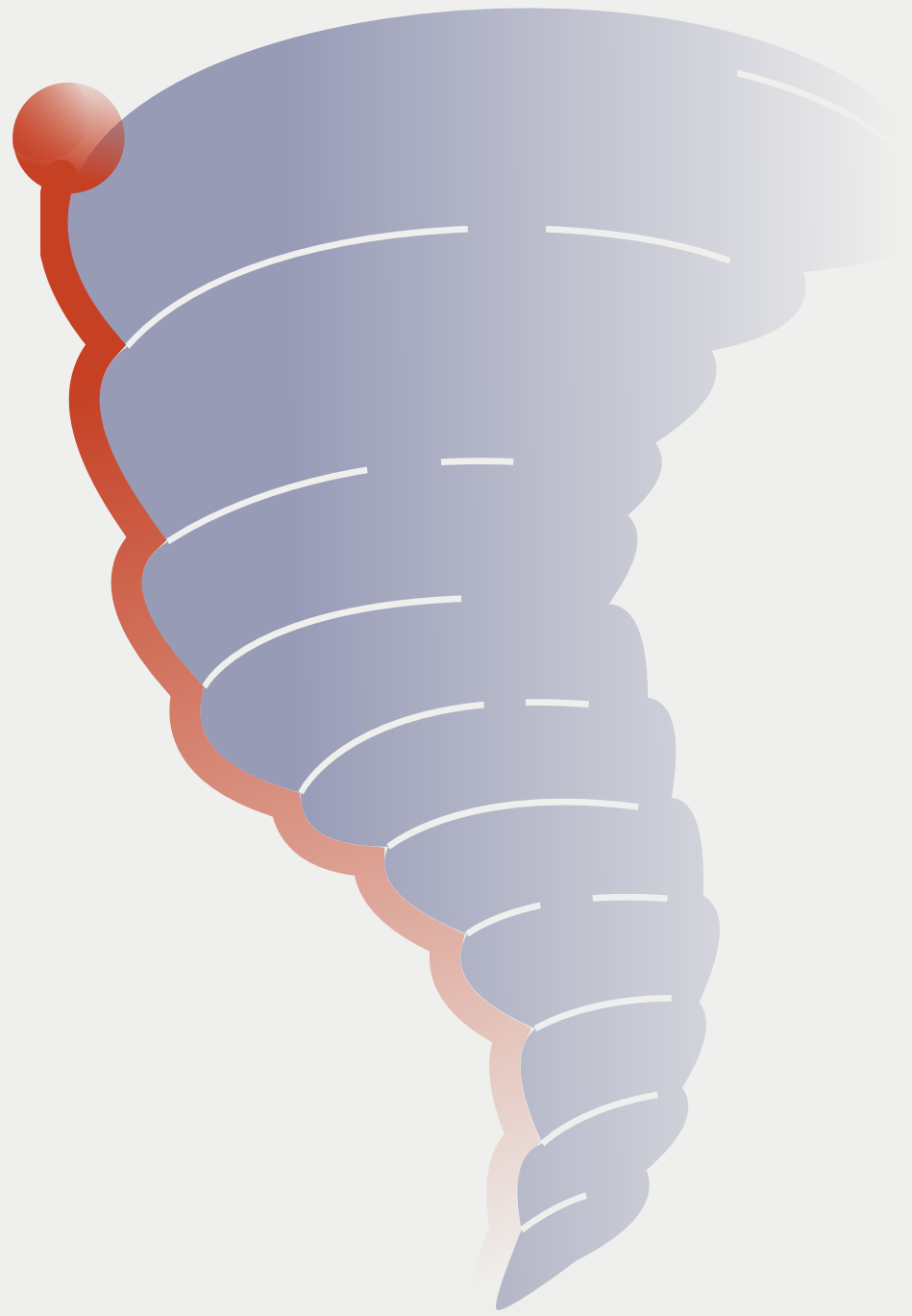
## אתגרים מרכזיים בתחום משבר האקלים בעדשה מגדרית:

מחקרים מהעולם מדווחים על קשר בין אירועי חירום אקלימיים לעלייה  
באלימות נגד נשים.

2024 | לאחר פגיעת הצונאמי בדרום  
חצי באי הודו, חל גידול של כ-50%  
בדיווחים על אלימות מגדרית.



2005 | בעקבות סופת ההוריקן 'קתרינה'  
עלה מספר הדיווחים לרשויות החוק על אלימות  
פיזית ומינית שחוו נשים בזמן השהות במקלטי  
המחסה, אליהם פונו לאחר שביתן נהרס.<sup>174</sup>

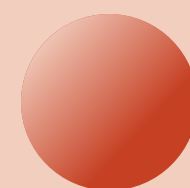


בישראל, בתקופת משבר הקורונה ולאחריו  
זוהתה עלייה בתלונות על אלימות.<sup>175</sup>

לצד א.נשים החיים בעוני, אוכלוסיית הקשישים, בעלי מוגבלויות וחולים  
במחלות כרוניות, פליטים ומהגרי אקלים – נשים בכלל ונשים שמתמודדות  
עם אלימות מגדרית בפרט, זוהו בתור אחת מחמש הקבוצות בעלות רמת  
פגיעות גבוהה לשינוי אקלים.<sup>172</sup>

שיעורי העוני הגבוהים יותר בקרב נשים הופכים אותן לפגיעות יותר אל מול  
שינויי אקלים. למעשה, ככל שגדל אי השוויון המגדרי בתחומי החיים השונים  
בחברה נתונה - בתעסוקה, רווחה, וביטחון סוציאלי - כך גוברת פגיעותן של  
נשים לשינויי אקלים.<sup>173</sup>

ממד האלימות המגדרית מעצים את הפגיעות של נשים ונערות אל מול  
משבר האקלים. מחקרים מהעולם מדווחים על קשר בין אירועי חירום  
אקלימיים לעלייה באלימות נגד נשים. כך למשל, לאחר פגיעת הצונאמי  
בדרום חצי האי ההודי ב-2004, חל גידול של כ-50% בדיווחים על אלימות  
מגדרית. בניו אורלינס ב-2005 עלה מספר הדיווחים לרשויות החוק על  
אלימות פיזית ומינית שחוו נשים בזמן השהות במקלטי המחסה, אליהם  
פונו לאחר שביתן נהרס בעקבות סופת ההוריקן 'קתרינה'.<sup>174</sup>



נשים מוטרדות יותר מגברים ממשבר האקלים בייחוד בכל הקשור לצפי של ריבוי מחלות ומגפות, פגיעה במצבן הכלכלי של אוכלוסיות מוחלשות ועלייה בזיהום האוויר. בהתאמה, **יותר נשים בהשוואה לגברים מקבלות אחריות אישית ופועלות להפחתת זיהום האוויר.**<sup>181</sup> בישראל ובעולם, נשים נמצאות בחזית התנועה הסביבתית. בפרק המתמקד בנושא הסביבה והאקלים בתוכנית לקידום שוויון מגדרי בתל-אביב-יפו, צוין כי תושבות העיר מובילות את העשייה הסביבתית ברמה הקהילתית. בנוסף צוין כי **נשים מעדיפות דפוסי חיים מקיימים, ובמשקי בית רבים הן בעלות השפעה על החלטות הקשורות בהתנהלות בני ובנות המשפחה בנושאים כמו תזונה, צריכה ומיחזור.**<sup>182</sup>

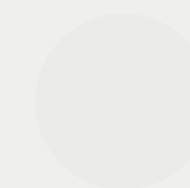
**ממצאים אלו מעידים על החשיבות שיש להטמעת החשיבה המגדרית ולקידום נשים למוקדי קבלת החלטות בכל הקשור להליכי תכנון, יישום ומעקב** אחר תוכניות ההיערכות וההתמודדות עם משבר האקלים והשלכותיו.

**דוח מבקר המדינה** בנושא היערכות מדינת ישראל למשבר האקלים קבע אף הוא כי **אירועי מזג אוויר קיצוניים מובילים בעקיפין לעליה באלימות מגדרית.**<sup>176</sup>

**בפן הבריאותי,** גלי החום והעלייה בטמפרטורות משפיעים יותר על נשים מאשר על גברים, עקב הבדלים פיזיולוגיים. בין היתר נמצא כי עודף התמותה של נשים בגלי חום גבוה יותר משל גברים,<sup>177</sup> וכי טמפרטורות גבוהות מגדילות את הסיכון לרעלת הריון וללידה מוקדמת.<sup>178</sup>

**השפעות עקיפות של שינויי האקלים על הבריאות -** שתי ההשפעות מרכזיות הן: פגיעה בביטחון התזונתי והידבקות ממחלות כתוצאה מצריכת מים מזוהמים. ההשפעות אלו צפויות להעמיק את אי השוויון הבריאותי, החברתי והמגדרי כתוצאה ממגמות כלכליות כגון עליית מחירי המזון והמים.<sup>179</sup>

**לנשים תפקיד מפתח במיתון שינויי האקלים -** ממחקר שנערך בשיתוף בית הספר לעסקים של ברקלי בשנת 2012 עולה כי חברות שיש בהן יותר נשים בדירקטוריונים, נוטות יותר להשקיע באנרגיה מתחדשת, למדוד ולהפחית פליטות פחמן של מוצריהן ולמחזר יותר.<sup>180</sup>



בהיעדר התמודדות מושכלת עם משבר האקלים, **הנזק למשק ולכלכלה** שצפוי להיגרם עשוי להשליך על היקף ואיכות השירותים החברתיים ולפגוע במנעד רחב של אוכלוסיות. לצורך המחשה, בשנת 2019 הסתכמו הנזקים הכלכליים שמקורם באירועי קיצון אקלימיים בכ-1% מהתמ"ג של גוש האירו כולו, כך על פי דו"ח שפרסם הבנק המרכזי האירופי.<sup>183</sup> ירידה בתוצר בהיקפים כאלו עשויה לפגוע ביכולת של מדינות לספק שירותים חברתיים ולהרחיב את רשת הביטחון החברתית עבור תושבים ותושבות מקבוצות פגיעות.



**כלכלה מקומית מקיימת (המבוססת על שימוש במשאבים טבעיים** **וחקלאות בת קיימא)** היא תחום מתפתח בישראל, במיוחד עבור נשים העוסקות בייצור מוצרים כגון דבש ושמן זית, אשר מהווים מנופים כלכליים וסביבתיים חשובים לקהילות כפריות בחברה הערבית והיהודית. יזמיות רבות בישראל משתלבות בתעשיות אלה כחלק מהמעבר לתעסוקה ירוקה (שאינה מזהמת). נשים העוסקות בתעסוקה ירוקה מגבירות את המודעות לצורך בשמירה על משאבי הטבע ומסייעות ביצירת מקומות עבודה חדשים בתחומים ידידותיים לסביבה.

כתיבה פמיניסטית מהשנים האחרונות קוראת **לשילוב בין ההתמודדות עם משבר האקלים והתמודדות עם משבר הטיפול** – שבליבו מחסור בעובדות טיפול. עבודות טיפול נחשבות לירוקות – תורמות לצרכים חברתיים בסיסיים, חיוניות כתשתית לכלכלה ירוקה ואינן מזהמות. השקעה בעבודות טיפול איכותיות בקהילה צריכה להיות חלק משמעותי מהמעבר לתעסוקה ירוקה והבטחת נגישות לשירותי טיפול לכולן. שירותים אלו גם הכרחיים להתמודדות עם מצבי חירום. לצורך כך יש לקדם הכרה בחשיבותן של עבודות אלו ואת האפשרות להתפרנס מהן בכבוד.

## מבט עומק על שיפור העירוניות

**שיפור העירוניות עשוי לתרום לקידום שוויון מגדרי דרך מספר היבטים הקשורים לתכנון עירוני, תחבורה ציבורית יעילה ונגישה ותשתיות חברתיות.** המרחב העירוני, כאשר הוא מתוכנן ומתופעל מתוך מודעות להבדלים המגדריים בצרכים ובחוויות, מאפשר לכלל האוכלוסייה להשתלב בצורה שוויונית בפעילות החברתית והכלכלית של העיר.

**תחבורה ציבורית** נגישה ובטוחה היא מרכיב מפתח בהגברת הניידות של נשים ובקידום שוויון מגדרי. נשים מהוות רוב בקרב משתמשי תחבורה ציבורית ודפוסי הניידות שלהן שונים מאלה של גברים, בין היתר כתוצאה מחלוקת העבודה המגדרית בבית ובשוק העבודה: בהשוואה לגברים, נשים נוסעות יותר מחוץ לשעות השיא; הן מבצעות יותר נסיעות ביום, אך למרחקים קצרים יותר; הן מלוות בנסיעותיהן ילדים או הורים מבוגרים; והנסיעות שלהן מאופיינות ביותר עצירות, למשל במרכזי בריאות וקניות ובמוסדות חינוך. תחושת הביטחון והבטיחות משפיעה אף היא על דפוסי הניידות. מחקרים מהעולם מראים שנשים נוטות פחות להשתמש בתחבורה ציבורית בשעות החשיכה. מיקום התחנות, מידת ריחוקן ומיקומן באזורים נטושים, מבודדים ולא מוארים – כל אלה משפיעים על החלטותיהן אם, כיצד ומתי להשתמש בתחבורה הציבורית.<sup>184</sup>

**המרחב הציבורי** נחוזה באופן שונה על ידי נשים וגברים ודפוסי השימוש בו שונים. תכנון עירוני רגיש מגדר פועל לזיהוי הצרכים הייחודיים לילדות, נערות ונשים במרחב העירוני תוך מתן מענה לצרכים אלו באמצעות מרחב איכותי, פעיל, בטוח ומזמין יותר עבור כלל תושבות ותושבי העיר, כולל נשים ואנשים עם מוגבלות, בני ובנות הגיל השלישי, קהילת הלהט"ב ועוד. עדשה מגדרית בתכנון תאפשר לנשים להשתלב בפעילות הציבורית ולהשתמש במרחב העירוני בצורה שוויונית יותר. זאת באמצעות תכנון מוסדות ציבור, רחובות, כיכרות, פארקים ומתקנים עירוניים (מתקני הכושר, ריהוט רחוב, נגישות לעגלות) על פי אמות מידה המבטיחות נגישות, ניידות וקישוריות; ביטחון ובטיחות ועירוב שימושים המאפשר שילוב בין המחויבויות לשוק העבודה ולמשפחה וכן פעילויות בילוי ופנאי.<sup>185</sup>

## מה נוכל לעשות לקידום סביבה בעדשה מגדרית?

✓ **תמיכה ביוזמות של תעסוקה ירוקה** המגבירה את המוביליות החברתית לצד שמירה על הסביבה.

✓ **השקעה בתוכניות לחינוך סביבתי תוך התמקדות בקהילות של צעירות וצעירים.**

✓ **השקעה בקידום נשים לתפקידי מנהיגות וניהול בענפים משמעותיים למעבר לצמיחה ירוקה ולמוקדי קבלת החלטות בנושאי אקלים וסביבה.**

✓ **סיוע בפיתוח תוכניות היערכות לשינוי אקלים שמכירות בקיומו של עוני אנרגטי מגדרי, מייצרות מענים להיערכות משק החשמל ומקדמות שוויון מגדרי וצדק חברתי. למשל, הקמת מערכות סולאריות מסובסדות לדיירות הדיור הציבורי, לאימהות חד הוריות החיות בעוני ולנשים שורדות אלימות.**<sup>190</sup>

✓ **השקעה במחקר בתחום העוני האנרגטי בזווית מגדרית, ותמיכה בארגוני חברה אזרחית ומכוני מחקר שמקדמים מדיניות של שקיפות ופיתוח מדדים לעוני באנרגיה, עשויה לסייע למדינה להדביק את הפער מול הכלכלות המפותחות בכל הקשור לקידום ביטחון אנרגטי לכלל האוכלוסיות בישראל.**

## מבט עומק על קידום ביטחון אנרגטי של נשים וילדים.ות

שיעור גדול יותר של נשים ביחס לגברים חיות בעוני ומתמודדות עם עוני אנרגטי (energy poverty). עוני אנרגטי מוגדר כחוסר יכולת של משק הבית להבטיח את האנרגיה הדרושה לבישול, חימום, קירור או תאורה, ברמה העונה על הצרכים הבסיסיים.<sup>186</sup> במילים אחרות: חוסר יכולת לשלם את חשבונות החשמל שהולכים ועולים עם השינויים האקלימיים.<sup>187</sup> מחקרים מהעולם מלמדים שעוני אנרגטי מגדרי מאפיין לרוב שלושה סוגים של משקי בית: (א) משקי בית בהם כל המשימות הקשורות לאנרגיה (כמו בישול, כביסה) מוטלות על נשים; (ב) משפחות חד-הוריות שבראשן נשים, המתקשות להשיג יציבות כלכלית; ו-ג) בעלי תנאי דיור לא ראויים מבחינה תשתיתית ופיזית – שאינם מאפשרים בידוד הולם ומצריכים הגדלת הוצאות לצורך חימום או קירור.<sup>188</sup> **מעט המחקר הקיים בישראל מלמד כי הקושי של משקי בית בחברה הערבית לעמוד בהוצאות האנרגיה והמים הוא אחד הגורמים ליציאת נערות לעבודה עוד בעודן תלמידות.**<sup>189</sup> מידע זה מצביע על ההשלכות שעשויות להיות לעוני אנרגטי על חייהן של נערות ונשים צעירות בישראל בכלל, ובחברה הערבית בפרט.



## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום הסביבה בעדשה מגדרית?

🔔 כיצד התמיכה **מחזקת את תחומי התעסוקה הירוקה** (שאינה מזהמת) בקרב נשים ומשפרת את מעמדן?

🔔 כיצד התוכניות הנתמכות **מחזקות פרויקטים המביאים בחשבון את התרומה של נשים לכלכלה מקומית מקיימת?**

🔔 **אלו היבטים מגדריים נלקחים בחשבון במסגרת תוכניות לשיפור חיים בערים ולחיזוק עירוניות בת קיימא?**

🔔 כיצד התוכנית **מביאה בחשבון חסמים בדפוסי השימוש של גברים ונשים במרחבים עירוניים?**

🔔 האם התמיכה **מחזקת את הביטחון התזונתי/האנרגטי של נשים ומקדמת בטחון כלכלי ומוביליות חברתית?**

✓ **השקעה בהרחבת הידע על תכנון ועירוניות במבט מגדרי.**  
ידע זה יוכל לעמוד לרשות מקבלי החלטות ומתכננים.

✓ **קידום הידע והמחקר** על ההשלכות החברתיות והכלכליות של משבר האקלים במבט מגדרי, ובהם: תחבורה ופיתוח התחבורה הציבורית; משק המים; תכנון עירוני והצורך בהתאמת מענים לשכונות מוחלשות – לרבות הצללת מרחבים ציבוריים; אנרגיה מקיימת והצורך במענים לא-נשים בעוני – למשל מימון מערכות סולאריות.<sup>191</sup>

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות

תעסוקה

רווחה

בטחון אישי

חינוך

סביבה  
ואקלים

מעמד אישי  
וייצוג

ספורט

תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <

## Notes:



האם התוכנית או הטכנולוגיה להגנה על הסביבה ומפני השלכות האקלים, **מביאה בחשבון הבדלים מגדריים?** האם התוכנית הנתמכת מרחיבה את הידע הקיים על ההשלכות החברתיות והכלכליות שיש למשבר האקלים על נשים ונערות, במשקי בית, במיקומים חברתיים ובמצבי חיים שונים?

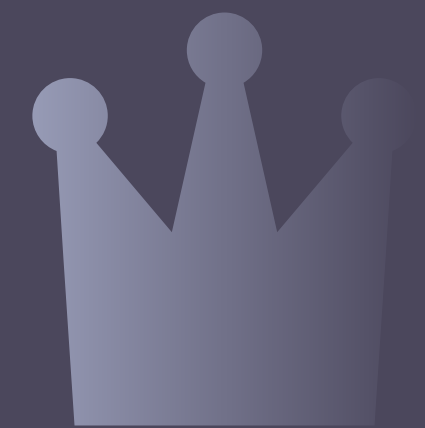


האם התוכנית הנתמכת **מקדמת נשים למוקדי קבלת החלטות** בכל הקשור להיערכות למצבי חירום אקלימיים ולהתמודדות מושכלת עם משבר האקלים?

# מעמד אישי, הדרת נשים, ייצוג במוקדי קבלת החלטות

סוגיות מרכזיות הן סרבנות גט ועגינות, סחטנות וסחבת בהליכי הגירושין. כמו כן, תופעות שאסורות בדין האזרחי כגון נישואי קטינות ופוליגמיה, ממשיכות להתקיים תוך שהמדינה לא אוכפת את האיסור ומאפשרת את המשך קיומן. נשים נכנסו בשנים האחרונות לתפקידי מפתח במוסדות דת מרכזיים, אולם שיעוריהן עדין זניחים.

מבט מגדרי על תחום המעמד אישי חושף דפוסים שונים של אפליה ופגיעה במעמדן של נשים כתוצאה מהסמכות הבלעדית שיש לבתי הדין הדתיים בישראל לעסוק בענייני נישואין וגירושין.



## אתגרים מרכזיים בתחום המעמד האישי בעדשה מגדרית:

**חוק שיווי זכויות האישה אשר נחקק ב-1951** – במטרה להבטיח שוויון מלא לנשים בפני החוק,<sup>192</sup> מחריג נישואין וגירושין מעקרון השוויון. בכל הקשור למעמד אישי, מדינת ישראל העניקה לבתי הדין הדתיים – יהודים, מוסלמים, דרוזים ונוצרים – סמכות ייחודית בענייני נישואין וגירושין ובכך מאפשרת צורות שונות של אפליה נגד נשים.

**מרבית הזוגות בישראל נישאים באמצעות מוסדות הדת המוכרים, כאשר מיעוט נישאים מחוץ לישראל בנישואין אזרחיים.** במהלך העשור האחרון, מדי שנה, כ-10% מתושבי ישראל נישאים בנישואין אזרחיים מחוץ לישראל, וכ-5% מהזוגות חיים יחד ללא נישואין (שיעור נמוך בהרבה בהשוואה למדינות מפותחות אחרות). **בניות דתות שונות ובניות אותו המין אינם יכולים להינשא בישראל** ובמידה והם חפצים. ות בכך באפשרותם להינשא בנישואים אזרחיים מחוץ לישראל. בשנים האחרונות נרשמה עליה במספר הזוגות הנשואים מקהילת הלהטב"ק – בשנת 2019 מספר הזוגות בניות אותו המין שנרשמו ברשות האוכלוסין וההגירה הגיע ל-526 זוגות – מהם כ-48.5% זוגות נשים.<sup>193</sup>

**הליך הגירושין בישראל** הוא בסמכות בלעדית של בתי הדין הדתיים ואילו תשלומי מזונות, משמורת וחלוקת רכוש הם בסמכות מקבילה של בתי המשפט לענייני משפחה ושל בתי הדין הדתיים. **בעיה מרכזית היא "מרוץ הסמכויות"**. בכדי להימנע מדיון בנושאים בהם סמכות מקבילה, כגון חלוקת רכוש ומשמורת, נשים בהליכי גירושין צריכות לפנות ראשונות לבתי המשפט לענייני משפחה אם הן רוצות שהדיונים יתקיימו שם ולא בבית הדין הרבני. מצב דברים זה מהווה קרקע פורייה לתופעות בעלות השלכות חמורות על החופש של נשים, ובראשן: סרבנות גט, סחטנות והסכמי גירושין החורגים מהוראות הדין – לרעת נשים. כמו כן, במצב זה, כל עדכון במעמדן של נשים נעשה דרך חקיקה אזרחית עוקפת. סוגיות כמו פוליגמיה, נישואין בכפיה ונישואי קטינות, הנפוצים בחברה הערבית ובפרט בחברה הבדואית, הוסדרו גם הן בדין האזרחי אך מבלי לשנות את הדין הדתי.<sup>194</sup>

**סרבנות גט** – בעיה מרכזית בדין העברי היא מצב שבו גברים מסרבים לתת גט לנשותיהם, מה שמוותר אותן "עגונות" ומונע מהן להמשיך בחייהן. בעוד **שעגינות** הוא הביטוי הקיצוני ביותר לנחיתות הנשים בדיני המשפחה היהודיים, מתן הכוח לבעל לסרב גט ו"להתמקח" מוביל לניצול לרעה של כוח זה כנגד נשים רבות בתהליכי גירושין. חלקן נסחטות על ידי בעליהן, נאלצות לוותר על זכויותיהן ולעשות ויתורים כספיים בתמורה לגירושין.

## נשים גרושות בחברה הערבית – בעוד ששיעורי הגירושין יציבים יחסית

בחברה היהודית, הם נמצאים במגמת עליה בשנים האחרונות בחברה הערבית ובעיקר בקרב מוסלמים. נשים ערביות בהליכי גירושין נפגעות בעיקר פגיעה כלכלית הקשורה ברכוש ובדיור. לפי חוק יחסי ממון, עם פקיעת הנישואין עקב גירושים או מוות של בן הזוג, זכאי כל אחד מבני הזוג למחצית משווי הנכסים המשותפים, למעט נכסים שהיו ברשותם קודם לנישואיהם או שקיבלו במתנה או בירושה במהלך הנישואים. בחברה הערבית בישראל מקובל שהגבר יבנה את הבית קודם לנישואין, ומשום כך נחשב הבית כשייך לגבר או לאביו. לפיכך אישה ערביה גרושה או אלמנה נותרת חסרת הגנה הן מבחינת החוק האסלאמי והן מבחינת החוק הישראלי. בעת הגירושין נשים רבות עוזבות את בית הבעל לשעבר כשהן עלולות למצוא את עצמן ללא קורת גג. כמו כן, למרות שעל פי החוק הדתי, לאישה המוסלמית זכויות ירושה, מנשים רבות נשללת זכות זו או שהן מוותרות עליה. זאת כחלק מ"עסקת חבילה" שבמסגרתה הן ממירות את זכויותיהן בנכסי המקרקעין של משפחת המקור שלהן בסוגים אחרים של תמיכות.<sup>200</sup>

## משפחות להטב"ק – על אף ביטויים של הכרה ממסדית וציבורית במעמד

המשפחות להטב"קיות בשנים האחרונות, עדין הזכויות הניתנות לחברי הקהילה מוגבלות, ונדרשים מאבקים משפטיים ופוליטיים למען השגת שוויון זכויות מלא. כך למשל, רישום של בני זוג כנשואים במרשם האוכלוסין לא מקנה להם זכויות של בני זוג הטרוסקסואלים כגון הכרה אוטומטית בהורות של בן/בת הזוג הלא ביולוגי.

## על פי ארגונים הפועלים לסייע לנשים מסורבות גט ועגונות, מספר הנשים

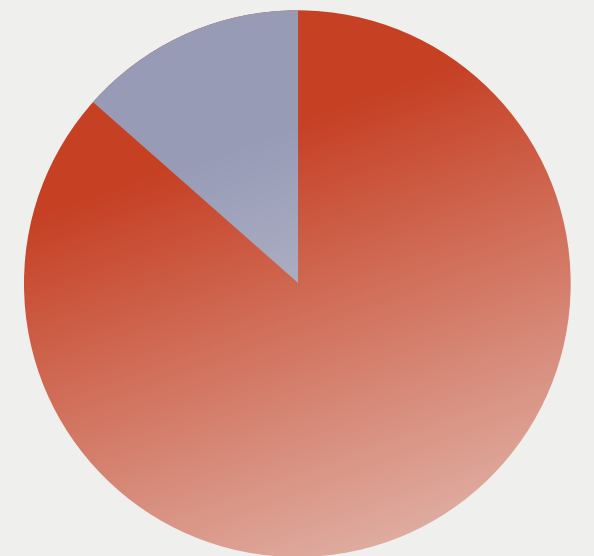
המוחזקות ללא רצונן בכבלי נישואין כושלים עומד על אלפים רבים.<sup>195</sup> בסקר שנערך בשנת 2017 בקרב נשים יהודיות גרושות בישראל, דיווחה כל אישה שלישית שהייתה נתונה לאיומים של סחטנות גט, וקרוב לשליש העידו כי הגירושין שלהן הסתיימו בהסכמים החורגים מהקבוע בדין – לרעתן. בקרב נשים דתיות וחרדיות – כל אישה שניה דיווחה כי נאלצה לוותר על זכויותיה בתמורה לגט, ובקרב אימהות שחוו אלימות הסיכוי לחוות סחטנות גט היה גבוה פי שלושה ביחס לנשים שלא חוו אלימות. כמחצית מכלל הנשים שהשיבו לסקר סברו כי הליך הגירושין שלהן לא היה שוויוני.<sup>196</sup>

## מדוח סיכום הפעילות של הסיוע המשפטי במשרד המשפטים לשנת 2021

עולה כי בשנה זו נפתחו בסיוע המשפטי 43,860 תיקים בתחום המעמד האישי.<sup>197</sup> לצד הסיוע המשפטי, פועלת יחידה מיוחדת של הנהלת בתי הדין בנושא התרת עגונות. בשנת 2023 סייעה היחידה ל-226 נשים מסורבות גט ועגונות להשיג גט.<sup>199</sup>

66%

נשים מהוות רוב (כ-66%) בקרב הפונים בבקשות לסיוע משפטי בתחום המעמד האישי. בבחינת תחומי הסיוע, נשים מהוות רוב בכל הקשור לבקשות סיוע משפטי בנוגע להסדרי התדיינות, תביעת מזונות, תביעות גירושין ובקשות לצווי הגנה. גברים לעומת זאת, מהווים רוב בקרב הפונים לסיוע בהפחתת מזונות.<sup>198</sup>





נישואי קטינות - למרות שהחוק בישראל אוסר על נישואי קטינות.ים,<sup>201</sup> נתונים מהשנים האחרונות מלמדים כי כ-600 ילדות ונערות מתחת לגיל 18 נישאות בשנה, כמחצית מהן מתחת לגיל 17. בקרב ילדים ונערים מדובר על מקרים בודדים בלבד (כך למשל, בשנת 2018 נישאו 8 נערים בני פחות מ-17, כאשר בקרב נערות המספר היה כפול פי 38 והגיע ל-307).<sup>202</sup>



**פוליגמיה** – החוק בישראל קובע כי פוליגמיה היא עבירה פלילית. עם זאת הפוליגמיה מותרת על פי הדין השרעי שחל על דיני משפחה של המוסלמים בישראל. כמו כן, קיימת מערכת הדין המנהגי הבדואית. **ההערכה היא שכ-18.5% מהגברים המוסלמים בעלי משפחות עם ילדים בדרום הארץ קיימו ב-2018 נישואין פוליגמיים**, אך קיים קושי לאמוד את התופעה במדויק. על פי המשפט הבינלאומי, פוליגמיה מחזקת את הפטריארכיה ואת אי השוויון בנישואין תוך שהיא מחלישה ומבזה נשים. היא מקוטלגת כפרקטיקה מפלה הקשורה בכלל צורות האלימות נגד נשים. יש לה השלכות פסיכולוגיות על הנשים הנשואות בנישואין פוליגמיים והן נוטות לסבול מדיכאון, הערכה עצמית נמוכה, חרדה, עוינות ותפקוד משפחתי לקוי. אלימות נפוצה יותר במשקי בית פוליגמיים ונשים מתקשות להיחלץ מנישואין פוליגמיים.<sup>203</sup> המדינה מצידה נוקטת במדיניות אי אכיפה מתוך סברה שמדובר במנהג תרבותי שאין צורך להתערב בו, ומפקידה את הטיפול בפוליגמיה בידי מוסדות המשפחה והנישואין שבהם הנשים חשופות לניצול ולפגיעה חברתית-כלכלית.



**נשים במוסדות דת וכמנהיגות** – עם צמיחתו של הפמיניזם הדתי, רבים מארגוני הנשים האורתודוכסיות עוסקים בדיני משפחה. נשים נכנסו לבתי הדין כטוענות רבניות והחלו לקחת חלק משמעותי בשיח ההלכתי בתחום הנישואין והגירושין. נשים לומדות ומלמדות, כותבות ומעבירות שיעורים בנושאים אלו ויוזמות הסכמי קדם-נישואין, תוך העלאת המועדות לחשיבותם, כדי למנוע סרבנות גט. כמו כן נשים פועלות בבתי המשפט האזרחיים, במטרה לקדם תביעות נזיקין כלפי סרבני גט.<sup>204</sup>



**נשים במועצות דתיות** – נשים נכנסו בעשורים האחרונים לכהן במועצות דתיות המספקות את שירותי הדת לציבור. עם זאת שיעוריהן במועצות קטנים מאוד ונכון ל-2021 בכ-80% מהמועצות לא כיהנו נשים כלל. זאת למרות הנחיות היועץ המשפטי לממשלה המחייבת ייצוג של 30% לפחות לנשים בקרב חברי.ות המועצה.



**ארגונים פמיניסטיים בחברה הערבית** פועלים להנגשת בתי משפט אזרחיים ולטיפול בחוקי המעמד האישי - גירושין, ירושה ומשמורת ילדים בבתי הדין השרעיים (הפוסקים על פי ההלכה האיסלאמית). בקהילות מסורתיות מסוימות, נשים מתמודדות יותר ויותר עם נושאים שנחשבו בעבר טאבו ומאתגרות מנהגים המזיקים לנשים, כגון פוליגמיה, נישואין בגיל צעיר ואלימות מבוססת מגדר. ב-2017, בפעם הראשונה בהיסטוריה של ישראל, מונתה אישה לתפקיד קאדי - שופטת בבית הדין השרעי הדן בנושאי המעמד האישי בחברה המוסלמית.<sup>205</sup>

## מבט עומק על הדרת נשים

הדרת נשים מתייחסת למקרים בהם נשים מודרות או מופלות לרעה במרחבים ציבוריים ופרטיים. הדרת נשים יכולה להתבטא באיסור הופעת נשים באירועים ציבוריים, הפרדת נשים וגברים בתחבורה הציבורית ובמרחבים ציבוריים, ואף במחיקת תמונותיהן או דימוייהן של נשים, נערות וילדות משלטי חוצות ובפרסומות. גם בזירה האקדמית מתנהל מאבק סביב הרחבת מסלולי לימוד בהפרדה לחרדים, הפוגעים בעיקרון השוויון ובהזדמנויות התעסוקה של מרצות ואף עלולים להוות מדרון חלקלק להרחבת ההפרדה לזירות ציבוריות נוספות. התופעה של הדרת נשים מאופיינת בהבחנה מפורשת, מתוכננת ומנומקת, על בסיס מין, שבה נשים אינן רצויות במרחב הציבורי אם באופן מוחלט – ממשי או סמלי או בהפרדה מגברים, ואם כאשר נוכחותן מותנית בדרישות צניעות.<sup>206</sup>

חלק גדול מאירועי הדרת הנשים מתרחשים באחריותן, ובמימוןן של הרשויות המקומיות בהיותן אחראיות לאירועי הפנאי והתרבות במרחב הציבורי. הדרת נשים נחשבת לפגיעה בזכויות אדם, שכן היא מגבילה את חופש הפעולה והשוויון של נשים והיא משפיעה גם על פרטים מחוץ לקהילות שבהן היא נהוגה. למשל: הזזת נשים ממקומותיהן (בכנסת, בטיסות), הושבת נערות בשורות האחרונות של התיאטרון או האוטובוס, הקטנת ההיצע של מסגרות ושירותים מעורבים ועוד.<sup>207</sup> ההתמודדות עם תופעת ההדרה של נשים דורשת פעילות רחבה להגברת המודעות הציבורית בין היתר באמצעות הרשתות החברתיות והתקשורת, פעילות בזירה המשפטית, שינוי מדיניות והטמעת ערכים של שוויון מגדרי והכרה בזכויות נשים בכל זירות ההשפעה.

## מה נוכל לעשות לקידום מעמד אישי בעדשה מגדרית?

✓ השקעה בארגונים המקדמים את זכויותיהן של נשים יהודיות וערביות בהליכי נישואין וגירושין.

✓ חיזוק נשים מנהיגות בקהילות הדתיות השונות וקידום נשים לתפקידי הובלה והנהגה.

✓ תמיכה בארגונים המספקים סיוע משפטי, סיוע נפשי, תמיכה כלכלית וליווי לנשים בהליכי גירושין, כולל נשים בנישואין פוליגמיים ובמעגלי אלימות.

✓ קידום הידע והמחקר בכל הקשור למגדר ומעמד אישי.

✓ השקעה בצמצום פערים בחינוך והשכלה גבוהה בעיקר בקרב ילדות ונערות כמו גם ילדים ונערים מהקהילות הבדואיות בנגב. השכלה גבוהה ותעסוקה קשורות בדחיית גיל הנישואין ועשויות להשפיע על צמצום תופעות כמו נישואי קטינות ופוליגמיה.

✓ השקעה בארגוני נשים וארגוני חברה אזרחית אחרים הפועלים לקידום מסגרות דתיות שוויוניות ופלורליסטיות ומסגרות חילוניות אלטרנטיביות, כמו נישואין אזרחיים – עשויה לחזק את מעמדן של נשים בפני החוק ולקדם יצירת מענים חברתיים ומשפטיים למצוקת נשים עגונות ומסורבות גט.

## מה נוכל לעשות לקידום המאבק בהדרת נשים?

✓ **השקעה בארגונים המסייעים במאבקים משפטיים נגד מופעים שונים של הדרת נשים.**

✓ **תמיכה במיפוי התופעה, איסוף ידע ומחקר אודות מקרים של הדרת נשים בזירות שונות.**

✓ **קידום העלאת מודעות לנושא באמצעות קמפיינים תקשורתיים, הכשרות ושיתופי פעולה עם מוסדות רלוונטיים: רשויות מקומיות, משרדי ממשלה, המשטרה, האקדמיה, הצבא ומערכת המשפט.**



## CASE-STUDY

### המאבק בהדרת נשים

**שדולת הנשים בישראל מקדמת מאז שנת 2016 את המאבק בהדרת נשים**, בין היתר בתמיכת קרן הדסה ובשיתוף פעולה עם ארגוני חברה אזרחית, משפטניות ונשות תקשורת. ההחלטה לעסוק בתופעה כנושא שבליבת עבודת השדולה התקבל בוועד המנהל בשנת 2016, בין היתר במטרה להעלות את המודעות ולקדם שינוי חברתי המבוסס על כבוד האדם ושוויון בין המינים, ובמטרה ליצור סביבה בטוחה ומכבדת לכלל הנשים. פעילות השדולה כוללת, בין היתר, מיפוי של התופעה ומחלקה ייעודית המפעילה קו חם לדיווח על מקרי הדרה.

**בין השנים 2017-2019 טיפלה השדולה ב-21 אירועים של הדרת נשים מתוכם 157 אירועים שהתרחשו במרחב הציבורי והיתר בצה"ל. מתוך האירועים במרחב הציבורי – 29% עסקו בהדרה מוחלטת של נשים, 41% בהפרדה מגדרית ו-31% בדרישות צניעות. השדולה אף פועלת במישור המשפטי באמצעות עתירות, כתיבת חוות דעת ופניות למגוון רשויות כולל המשטרה ובתי המשפט. בנוסף מקדמת השדולה את המודעות לנושא באמצעות קמפיינים.<sup>208</sup>**



## מבט עומק על מנהיגות נשים וייצוג במוקדי קבלת החלטות

ברשויות המקומיות, שיעור הנשים מקרב בעלי המשרות הבכירות עומד על 26% למרות ששיעורן בקרב העובדות עומד על 74%. בשליש מהרשויות אין כלל ייצוג לנשים במשרות בכירות או שיש להן ייצוג סמלי.<sup>211</sup>

בשנת 2023 דירוג ישראל במדד השוויון המגדרי ירד ממקום 60 למקום 83, כאשר מבין ארבעת המדדים המרכזיים, הירידה החדה חלה במדד ההשתתפות הפוליטית (ירידה ממקום 61 למקום 96).<sup>209</sup>

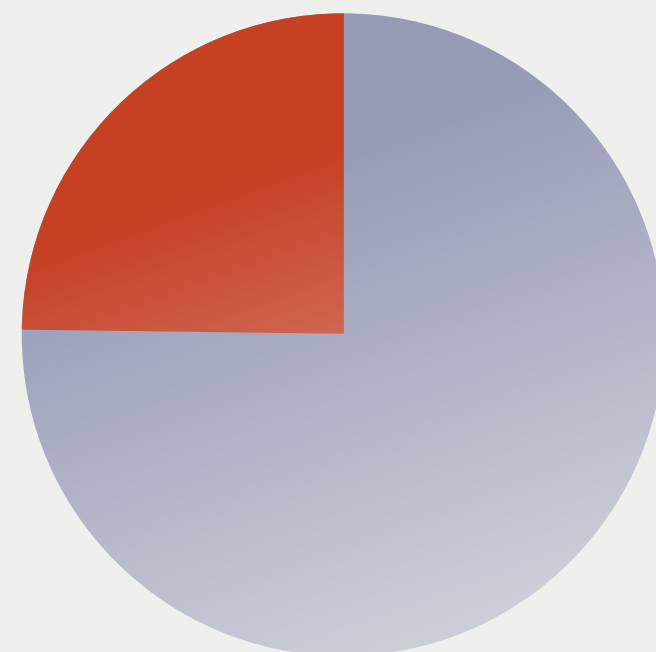
נכון ליולי 2024 נשים מהוות כרבע מכלל חברי וחברות הכנסת ומספר השרות בממשלה עומד על 5 בלבד מתוך 33. בקרב המנכ"לים של משרדי הממשלה מונתה מנכ"לית אחת בלבד מתוך 29 (לעומת 11 מתוך 28 בממשלה הקודמת).

בקבינט המדיני-ביטחוני כיהנה אישה אחת בלבד מתוך 15 חברי הקבינט. בקבינט החברתי-כלכלי, שהוסמך על ידי הממשלה לטפל בכל ההיבטים האזרחיים של השלכות המלחמה, כיהנו שלוש נשים בלבד מתוך 20 חברים, אחת מהן במעמד משקיפה.

גם בבחירות לרשויות המקומיות שהתקיימו בתחילת 2024 לא חל גידול במספר הנשים שעומדות בראשות רשויות (5 בלבד מתוך כ-255 רשויות). שיעור חברות המועצה עומד על פחות מרבע (כ-24%), ובעוד שהוא עלה מעט בבחירות האחרונות ברשויות היהודיות (27.5%) הוא נותר ללא שינוי ונמוך במיוחד ברשויות הערביות (2%).<sup>210</sup>

יולי 2024 | נשים מהוות כרבע  
מכלל חברי וחברות הכנסת

25%



1

ספטמבר 2024  
בקבינט המדיני-ביטחוני  
כיהנה אישה אחת בלבד  
מתוך 15 חברי הקבינט.



## מה נוכל לעשות בעדשה מגדרית?

✓ **השקעה בארגונים הפועלים להגדלת ייצוג נשים** במוקדי קבלת החלטות, כולל ארגוני נשים חרדיות שלהן אין ייצוג כלל במפלגות פוליטיות ועל כן גם בממשלה ובכנסת. בין היתר השקעה בקידום חקיקה, העלאת מודעות ושינוי מדיניות.

✓ **השקעה בהכשרות המקדמות נשים לתפקידי מנהיגות**, תפקידי ניהול בכירים והשתתפות בזירות הפוליטיות הממשלתית והמקומית.

✓ **תמיכה בהרחבת איסוף הידע** על ייצוג נשים והשלכותיו על קבלת החלטות בנושאים של שוויון מגדרי.

הייצוג הנמוך של נשים בזירות הפוליטיות ובמוקדי קבלת החלטות פוגע באיכות המשטר הדמוקרטי וביכולתו לייצג ולפעול למען הציבור, ומקדם, הלכה למעשה, את הזנחת האינטרסים של נשים.<sup>212</sup> **מיעוט נשים בכנסת עלול להוות חסם בפני קידום מדיניות של שוויון מגדרי והעלאת סוגיות מגדריות לסדר היום.** כך לדוגמא, ניתוח הצעות חקיקה בכנסת מלמד כי היו אלה חברות כנסת שקידמו את רוב ההצעות הנוגעות להגנה על נשים מפני אלימות ורווחתן הכלכלית.<sup>213</sup>



## מה נוכל לשאול על נתינה לתחומי המעמד האישי, הדרת נשים וייצוג פוליטי?

האם ניתן לשלב בפרויקט היבטים שמתייחסים להגנה מפני ההשלכות הפוגעניות שיש לבתי הדין הדתיים בישראל?

האם הפרויקט מתייחס לקידום חלופות לשירותי הדת בכל הקשור למעמד אישי, באופן שמביא בחשבון הבדלים מגדריים ואת הצרכים הספציפיים של קבוצות שונות?

האם ניתן לחזק באמצעות התמיכה את הידע הקיים על ההשלכות החברתיות והכלכליות שיש להיעדר ההפרדה בין דת ומדינה ולבלעדיות הניתנת לבתי הדין הדתיים בישראל בכל הקשור לסמכות לפסוק בענייני מעמד אישי – על נשים ונערות, במשקי בית, במיקומים חברתיים, ובמצבי חיים שונים?

האם התמיכה מסייעת לנשים המצויות בהליכי גירושין פוגעניים?

האם באמצעות התמיכה בפרויקט ניתן למנוע ולייצר פיתרונות ביחס לתופעה של הדרת נשים במרחב הציבורי?

האם התמיכה מקדמת את שילובן של נשים במוקדי כוח וקבלת החלטות?

# ספורט

באולימפיאדה שהתקיימה בפריז בשנת 2024 השתתפו לראשונה ספורטאים וספורטאיות במספרים שווים. מטעם ישראל השתתפו באולימפיאדה 34 ספורטאיות מתוך 88 ספורטאים. ות, (כ-39%). מבלי לספור את נבחרת הכדורגל שמנתה 18 שחקנים, כמות הנשים היא כמעט מחצית. נשים אף זכו בארבע מתוך שבע המדליות בהן זכתה המשלחת.

לפי נתונים שפורסמו בתקשורת האמריקאית מיליארדים צפו באולימפיאדה - יותר צופות מצופים: הקהל האמריקאי נחלק ל-55% נשים ו-45% גברים. אחד ההסברים הוא ששידורי האולימפיאדה הביאו אל המסך תחרויות בתחומי ספורט מגוונים שבדרך כלל אינם משודרים. כמו כן, ספורט נשי שבדרך כלל זוכה לסיקור דל, קיבל זמן שידור גדול בהרבה ושודר בזמן צפיית שיא.<sup>214</sup>



ישנה הסכמה גורפת על כך שהעיסוק בפעילות ספורטיבית תורם לבריאות הפיזית והנפשית, משפיע על דימוי גוף חיובי ומאתגר סטריאוטיפים מגדריים על מראה כמו גם על תכונות שנחשבות "לא מתאימות" לנשים כמו תחרותיות והישגיות. בנוסף, מחקרים הראו כי השתתפות בספורט מסייעת גם לפיתוח ביטחון עצמי והערכה עצמית גבוהים ולרכישת מיומנויות רגשיות וחברתיות כמו עבודת צוות, כישורי מנהיגות ותקשורת, כישורים רלוונטיים גם לתחומים אחרים, למשל תפקידי ניהול בעולם העבודה.<sup>215</sup>

**מחקר גלובלי של ארנסט אנד יאנג משנת 2020 מצא כי 94% מהמנהלות הבכירות עסקו בעבר בפעילות ספורט.**

בשנים האחרונות חלה עליה מסוימת במודעות לחשיבותו של ספורט נשים ובצורך לעודד ולתקצב אותו. עם זאת הפערים המגדריים בספורט עדין גדולים. נשים רבות אינן זוכות להשתתף בפעילויות ספורט ונשים אינן מיוצגות במוקדי קבלת החלטת בנושא.

מבוא  
הגדרות <

סקירת  
מודלים  
מהעולם <

אי-שוויון  
מגדרי  
בישראל <

בריאות

תעסוקה

רווחה

בטחון אישי

חינוך

סביבה

ואקלים

מעמד אישי

וייצוג

ספורט

תרבות

נתינה

במלחמה <

פרקטיקות

לקרנות <

בתחילת

הדרך <

הפועלות

בתחום <

תודות <



צילום: אורן בן חקון

## אתגרים מרכזיים בתחום הספורט בעדשה מגדרית:

**נקודת פתיחה נמוכה, בסיס הפירמידה צר** – ההשתתפות בספורט עממי וספורט מקצועי בגילאי בית-הספר בישראל מצומצמת מאוד בהשוואה למדינות מערביות אחרות. בישראל קיים שיעור גבוה של ילדים וילדות המוגדרים "בלתי פעילים גופנית" על-פי ההמלצות של ארגון הבריאות הבינלאומי, כולל פעילות ספורט מחוץ למסגרת בית-הספר. נתונים אלה חמורים במיוחד בהתייחס לילדות ולנערות: שיעור הבלתי פעילות כלל כפול משיעור הילדים והנערים, ומספר הנערים המשתתפים בספורט מאוגד גדול פי שלושה ממספר הנערות.<sup>216</sup>

**קושי בשימור ושיעורי נשירה גבוהים בקרב נערות** – ילדות נושרות בשיעורים גבוהים יותר מילדים גם כאשר הן עוסקות בספורט בגילאי בית-הספר היסודי. הנשירה טמונה, בין היתר, בכך שהספורט בקרב ילדות ונערות מנוהל פעמים רבות באופן המותאם לנערים ולגברים ואינו מביא בחשבון הבדלים מגדריים. לדוגמה, אופן הגיוס לספורט, הניהול והאימון לא מתאימים לצרכים של הנערות.<sup>217</sup>

**נורמות תרבותיות והטיות מגדריות** – ישנן דעות קדומות ונורמות מגדריות שמפחיתות מערכן של נשים בספורט, כמו ההנחה שנשים אינן מסוגלות להתחרות ברמות גבוהות כמו גברים. דעות קדומות מהוות חסם עבור ילדות ונערות שצריכות להתגבר גם על סטראוטיפים ועל הדימוי הגברי של הגוף הספורטיבי ולעתים גם על חוסר עידוד מסביבתן המשפחתית והחברתית. בנוסף הן משפיעות על שילוב נשים בתפקידי ניהול ואימון בספורט.

**הסללה מגדרית לספורט פוגעת ביכולת של בנים ובנות לממש את עצמם בתחומי הספורט השונים** – באופן כללי בנים מוסללים לספורט מאורגן וקבוצתי, בעיקר משחקי כדור כשבראשם כדורגל וכדורסל ובנות - לפעילויות גופניות אחרות כגון בלט, מחול, היפ-הופ וג'אז.





**פערים בשכר ותגמולים ובנגישות למתקנים ואימונים** – ליגות מקצועיות של נשים זוכות למשאבים מצומצמים שמתבטאים בין היתר בתנאי העסקה ושכר ירודים המקשים על מרבית השחקניות לקיים אורח חיים ספורטיבי. הן אף זוכות למעטפת מקצועית ירודה – מאמנים בשכר נמוך, מתקנים דלים לאימונים ולמשחקים ונגישות מצומצמת יותר למתקנים מבחינת שעות אימון.<sup>221</sup>



**סקר של שדולת הנשים (2021)** בדק את הקצאת המתקנים ומצבם בליגת העל בכדורגל נשים עלה, כי 95% מהקבוצות בליגת העל התאמנו על חצי מגרש, 88% דיווחו על חוסר התאמה בין כמות האימונים הנדרשת לזמינות מגרשים, ורק קבוצה אחת דיווחה על כמות אימונים מספקת. כמו כן, 60% דיווחו על היעדר מלתחות לנשים, לרבע מהקבוצות אין איפה לארח משחקי בית ורבע מהקבוצות נאלצות להתאמן בלילה.<sup>222</sup>

כל אלה מהווים חסמים להישגים מקצועיים ומותירים את רמת הליגות והתחרויות נמוכה, לא מעניינת ולא אטרקטיבית למשאבים של שיווק, פרסום וחסות, המבוססים על רייטינג ועניין ציבורי.



**פערים בהזדמנויות ובמשאבים** – נשים מקבלות פחות הזדמנויות להשתתף בספורט, במיוחד ברמות הגבוהות, וגם זוכות לפחות משאבים ותמיכה כספית מאשר גברים. בשנת 2021 היה חלקן של הספורטאיות כ-22% מכלל הספורטאים. וות הפעילים. וחלוקה לסוגי ענפים, נשים מהוות 36% מהספורטאים בענפים הקבוצתיים ו-14% מהספורטאים בענפים האישיים.<sup>218</sup>

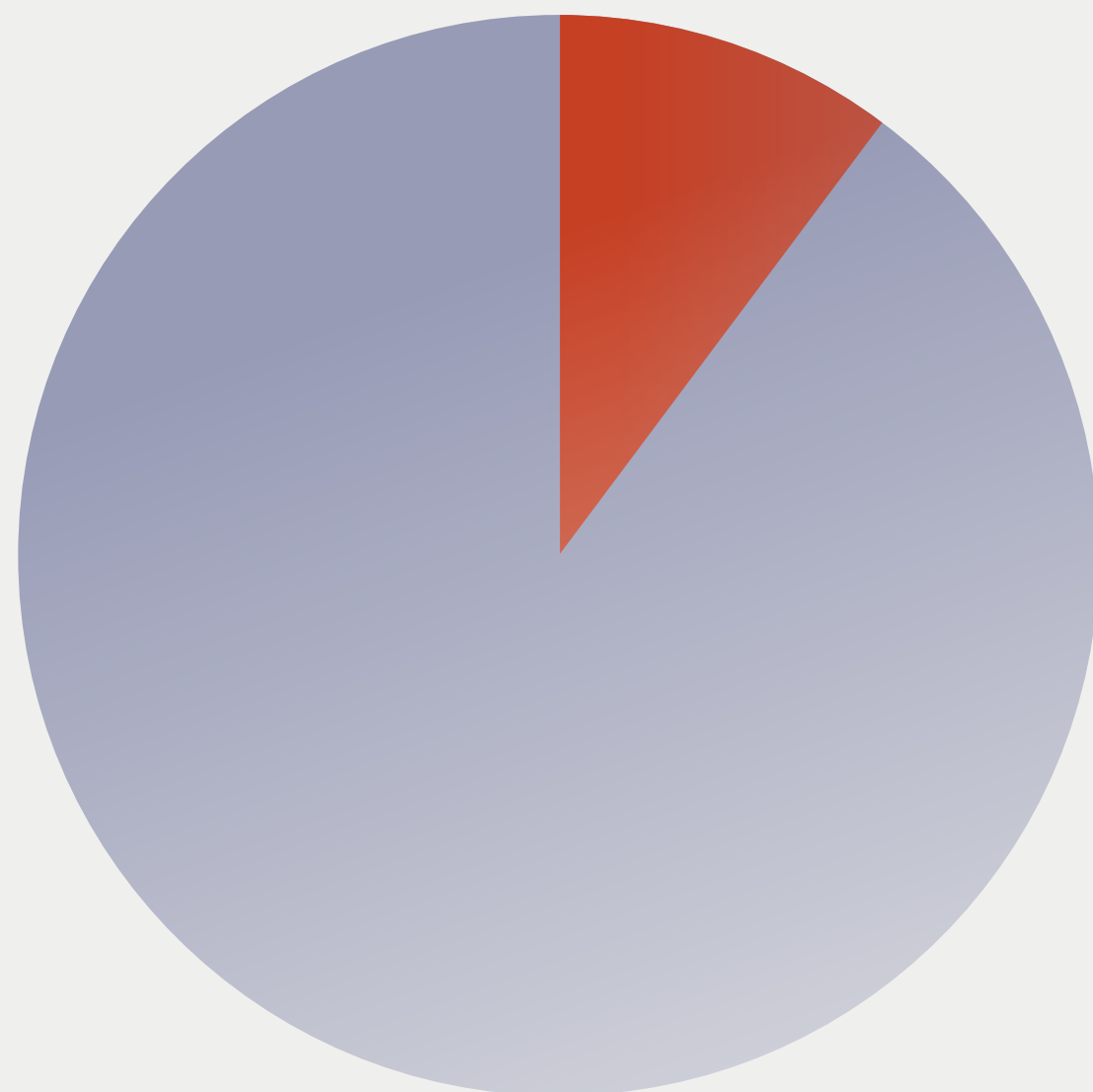
ב-2022, תקציב התמיכות שהעניק מינהל הספורט לאגודות ספורט קבוצתי עמד על 103 מיליון ש"ח מהן 76% לספורטאים ו-24% לספורטאיות. כלומר שיעור התמיכה בנשים היה גבוה מייצוגן וזאת מתוך מדיניות המכוונת להגדלת השתתפות הנשים בספורט הקבוצתי. אולם, זוהי תמונה חלקית בלבד שכן, משאביהן של קבוצות הנשים עדין מצומצמים ביחס לתקציבים של קבוצות הגברים, שנשענות גם על השקעות פרטיות, חסויות ופרסום, חוזי שידור, תקציבים שמועברים דרך ועל ידי הרשויות המקומיות והכנסות ממכירת כרטיסים ומוצרי צריכה ממותגים של הקבוצות.<sup>219</sup>

בנוסף, הקריטריונים לחלוקת המשאבים הציבוריים, מבוססים על תחזוקת הקיים ותגמול המצליחים ואינם משקפים השקעה בצמיחה של ספורט נשים בכלל ושל החלקים המוחלשים שלו בפרט. הקריטריונים אף אינם תואמים את צרכיהן של נשים בספורט ואינם מתחשבים ביעדים המותאמים לנשים.<sup>220</sup>

14%

2021 | שיעור הנשים

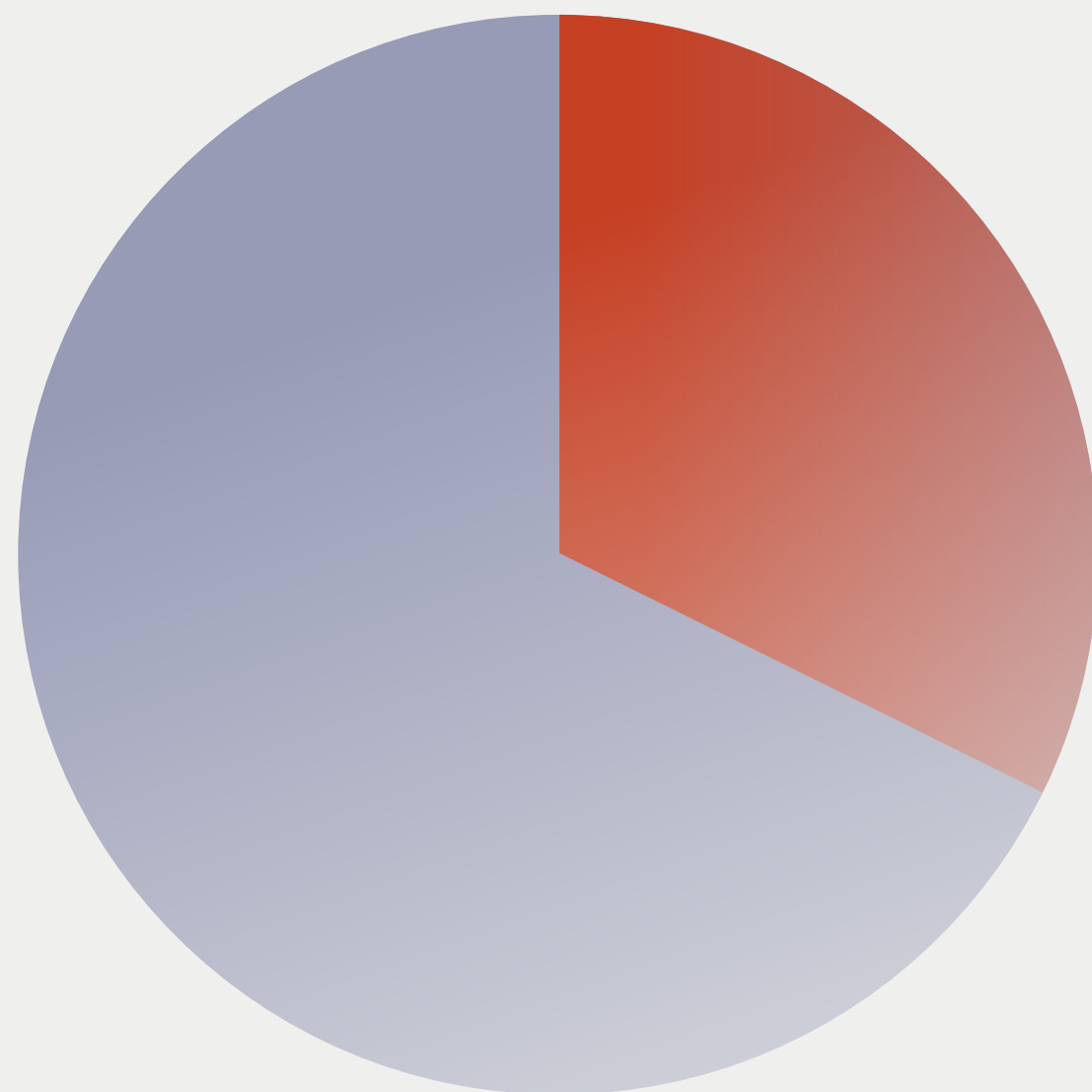
המאמנות מכלל המאמנים.<sup>223</sup>



33%

2021 | שיעור הנשים

בהנהלות איגודי הספורט.<sup>224</sup>



**הטרדות מיניות ואפליה** – ספורטאיות רבות חוות הטרדות מיניות ואפליה מגדרית. מקרים כאלה יכולים להרתיע נשים מלהשתתף בספורט, או לגרום להן לפרוש מוקדם יותר.

**ייצוג נמוך לנשים במקצועות הספורט, ניהול ואימון** – בשנת 2021 נשים מאמנות מהוות כ-14% מכלל המאמנים,<sup>223</sup> חלקן של הנשים בהנהלות איגודי הספורט עמד על 33%.<sup>224</sup> לנשים תת ייצוג גם בקרב שופטים.ות, פרשנים.ות, שדרנים.ות ומנהלות קבוצות וארגוני ספורט. היעדר נשים בתפקידים מרכזיים אלו מונע מהן פרנסה בתחום, אך גם את היכולת להשפיע על החלטות בתחומי ספורט שונים. הדבר משתקף גם במיעוט דמויות לחיקוי עבור ספורטאיות צעירות.

**נראות תקשורתית נמוכה** – נשים זוכות לפחות חשיפה תקשורתית בספורט מאשר גברים. אירועי ספורט נשים זוכים לפחות שידורים וכתבות, מה שמוריד את הפרופיל הציבורי של ספורטאיות ושל קבוצות ספורט נשים ופוגע ביכולת להשיג הכנסות מפרסום ומחסויות.<sup>225</sup> היקף החשיפה נובע משיקולים מסחריים של ערוצי השידור - יכולת לגייס מפרסמים ורייטינג של הצופים. ספורט הגברים, ובראשו כדורגל וכדורסל, נמצא בחזית התקשורתית.

**לחשיפה תקשורתית חשיבות עצומה בשינוי עמדות ציבוריות וביצירת הזדמנויות לספורטאים וספורטאיות.** כאשר מרחב השידור נותן במה בעיקר לספורט גברים, מתחזק בקרב הציבור הדימוי של ספורט כעיסוק של גברים עבור צופים גברים. מדובר במסר שפוגע ביכולת להרחיב את ספורט הנשים, שכן הוא משרד לילדות וצעירות שמקומן - בשוליים.

## מה נוכל לעשות לקידום הספורט בעדשה מגדרית?

✓ **תמיכה בארגונים הפועלים לקידום ספורט נשים**, כולל ארגונים המתמקדים באקטיביזם למען שוויון מגדרי בספורט, ארגונים שמקדמים את השתתפותן של נערות בספורט וארגונים שפועלים נגד אפליה והטרדה.

✓ **תמיכה בתוכניות הפועלות להנגשת פעילויות ספורט לכלל הילדים בישראל וצמצום אי השוויון בספורט** כולל מימון תוכניות שמאפשרות לנשים/נערות וילדות כמו גם לגברים/נערים/ילדים מהפריפריה החברתית גישה לספורט.

✓ **העלאת מודעות והכשרות**, למורים. ות לחינוך גופני בבתי הספר וכן למאמנים ומאמנות בחוגי אחר הצהריים.

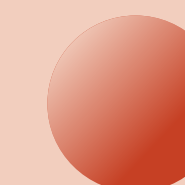
✓ **תמיכה בהתארגנויות ספורט עממי של נשים.**

✓ **השקעה בתשתיות ובמשאבים**, כגון שיפור תנאי האימון והציוד.

✓ **תמיכה בספורטאיות**: הענקת מלגות, מענקים, חסויות, מימון הוצאות נסיעה, השתתפות בתחרויות והכשרות, במיוחד לספורטאיות באזורים ובענפים שבהם יש מחסור בתמיכה כספית.

## הזדמנות:

### עליה במודעות לקידום ספורט נשים בממשלה, בגופים המקצועיים ובארגוני החברה האזרחית



בשנים האחרונות ניכרת עליה במודעות לקידום ספורט נשים ולצורך בהשקעת משאבים בתחום. **משרד הספורט הציב כיעד מפורש הנגשת תרבות הספורט לכל, בדגש על הפריפריה החברתית והגיאוגרפית ועל קידום נשים בספורט.** זאת כחלק מהתוכנית האסטרטגית לספורט בישראל. יעד מרכזי הוא הגדלת מספר העוסקים בספורט ובפעילות גופנית בקהילה תוך הקפדה על שוויון הזדמנויות בספורט ותקצוב דיפרנציאלי. המשרד הציב כיעד את הגדלת מספר הילדות, הנערות והנשים המשתתפות ועוסקות באימון ובספורט. לצורך כך אף הוקמה ועדה ציבורית, שבחנה את קידום הנשים בספורט ואת החסמים המונעים אותו.<sup>226</sup> **בוועד האולימפי הישראלי** מיושמת בשנים האחרונות תוכנית שתכליתה לייצר הזדמנויות עבור נשים בענף, כולל תוכנית לניהול קריירה וצמיחה אישית לנשים מכל הענפים.<sup>227</sup> בשנים האחרונות אף **נוסדו עמותות ויוזמות לקידום ספורט נשים**, העוסקות בהעלאת מודעות, הנגשת ידע, תוכניות לפיתוח מנהיגות, הרצאות וסדנאות וסיוע להתארגנויות ספורט נשים.





## CASE-STUDY

### תוכנית ספורט למען קידום חברתי של קרן עזריאלי

**ספורט למען קידום חברתי (SSI - Sports for Social Impact)** היא תוכנית שיזמה קרן עזריאלי במטרה לקדם חברה סובלנית ושוויונית יותר בישראל, באמצעות תמיכה בתוכניות ספורט ופעילות גופנית. התוכנית מבוססת על ההכרה בכוחם ובתרומתם של ספורט ופעילות גופנית ככלים להעצמה ושיפור איכות החיים; לביסוס שוויון הזדמנויות והסרת חסמים העומדים בדרכן של קבוצות מוחלשות ומודרות; וליצירת דיאלוג בין קבוצות שונות בחברה הישראלית. התוכנית מתמקדת בחמש מטרות עיקריות, כאשר אחת מהן היא שוויון הזדמנויות לנשים, נערות וילדות. בין היתר מתקיים במסגרת התוכנית **מחנה קיץ שנתי בשם "One Team" ובו משתתפות 50 נערות בדואיות ויהודיות. המטרה היא פיתוח מנהיגות לקידום חברתי, שיח, הכרות הדדית ואתגור סטריאוטיפים.** במהלך המחנה, הנערות עוסקות במגוון רחב של פעילויות ספורט, משתתפות באימוני הגנה עצמית ושחייה, מקיימות מעגלי שיח, יוצאות לסיורים משותפים ועוד. טרם המחנה נערכים מפגשי הכנה, כולל מפגש משפחות, שמטרתו לבסס את הקשר בין הנערות ולהרחיב את ההשפעה למעגלים נוספים.<sup>228</sup>

✓ **תמיכה בתוכניות לפיתוח מנהיגות נשים בספורט:** תוכניות הכשרה ומנטורינג לנשים שמעוניינות בתפקידי הנהגה, ניהול ואימון בספורט, במטרה לשפר את ייצוגן של נשים בתפקידי מפתח בתחום.

✓ **השקעה בפרויקטים המצמצמים את תופעת ההסללה ומעודדים** בנות ובנים לכלל תחומי הספורט.

✓ **תמיכה בארגונים העוסקים בקידום חקיקה** להשוואת תקציבי ספורט לנשים ולגברים, בדומה לזו הקיימת בארצות הברית ובמדינות נוספות. **כמו כן, קידום שקיפות בחלוקת תקציבי ספורט** – בכלל הגופים המעורבים בתקצוב - במינהל הספורט, רשויות מקומיות, איגודים ואגודות ספורט ועוד.

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <



Simone Biles, 2024  
Jamie Squire/Getty Images

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחום הספורט בעדשה מגדרית?

כמה נשים/נערות/ילדות משתתפות בתוכנית הנתמכת על ידי הקרן וכמה גברים/נערים/ילדים?

האם נאספים נתונים על משתתפי ומשתתפות התוכנית הנתמכת?

כיצד התוכנית הנתמכת על ידי הקרן מביאה בחשבון את הצרכים והחסמים השונים של ילדות/נערות/ נשים בספורט?

האם בעת תמיכה בהקמה ופיתוח של תשתיות ספורט, נלקחים בחשבון הצרכים של נשים (למשל מלתחות וחדרי שירותים, נגישות, תאורה מספקת, סביבה בטוחה ועוד).

האם התוכנית הנתמכת על ידי הקרן מתמודדת עם הטיית מגדריות וסטראוטיפים?

האם התוכנית נותנת מענה לשימור ומניעת נשירת נערות?

האם התוכנית מקדמת מנהיגות נשים בספורט?

# תרבות



**עדשה מגדרית בתחום התרבות עוסקת בין היתר בסטריאוטיפים מגדריים שמושרשים בתכנים תרבותיים כמו ספרות, קולנוע, תיאטרון, מוזיקה ואמנות.**

לתרבות ואמנות יש תפקיד חשוב בהבניית הערכים ובעיצוב תפיסת העולם בחברה נתונה. הן מעשירות את חיי הפרט והקהילה ומקדמות הבנה, סובלנות ודיאלוג בין קבוצות שונות. הן משמשות ככלי לשימור מורשת, להבעת ערכים ורעיונות, וליצירת קשרים חברתיים. בתוך כך, יש להן תפקיד מרכזי בעיצוב הבניות חברתיות ופערים מגדריים כמו גם בעיצוב או לחילופין בצמצום סטריאוטיפים.

לעיתים קרובות, ייצוגים תרבותיים מדגישים תפקידי מגדר מסורתיים שמחזקים נורמות מגדריות בלתי שוויוניות. בנוסף, לעתים ניכר ייצוג חסר של נשים ולהטב"ק בתפקידים מובילים וביצירה התרבותית עצמה. ייצוג החסר משליך בתורו על הסוגיות והתכנים השונים המוצגים במדיות השונות. כמו כן, עדיין קיימים פערים מגדריים במשאבים ובשכר כמו גם תופעות של אפליה והטרדות מיניות המהוות חסם עבור נשים בתחומי תרבות שונים. אתגר נוסף הוא הפער בהכרה ובחשיפה לתרומתן של נשים, בדגש על נשים מקהילות מודרות, לתחומי התרבות השונים. כל אלה מונעים יצירת תרבות שוויונית והוגנת, ומעצבים תפיסות מוטות לגבי מגדר בחברה.

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
< הדרך

הפועלות  
< בתחום

תודות <

ייצוג החסר לנשים, משליך בתורו על הסוגיות והתכנים המוצגים. הוא עלול להנציח סטריאוטיפים, אך הוא גם

**מגביל את מגוון נקודות המבט והחוויות המיוצגות ביצירות בתחומי התרבות והאמנות השונים.**

**להלן מספר דוגמאות:**

**בחינת השמעות של זמרים וזמרות** בתחנות הרדיו הארצי והאזורי מעלה כי ב-2023 57% היו גברים, 32% נשים ו-11% הרכבים מעורבים.<sup>231</sup>

**נשים מהוות מיעוט בבימוי ובכתיבה של מחזות בתיאטרון**, בדגש על תיאטראות הממסדיים, הרפרטואריים. כך למשל, בין השנים 2018-2021 נשים היוו 19% מהמחזאים. ו-13% מהבימאים בתיאטרון הבימה, ואילו בתיאטרון הקאמרי הן היוו 30% ו-26% בהתאמה. בתיאטראות הקטנים יותר, הפרינג' ותיאטראות הילדים ייצוג נשים גבוה יותר עד לכדי שוויון. למשל בתמונע נשים מהוות 49% מהמחזאים. ו-50% מהבימאים.<sup>232</sup>

מחקרים מראים כי **יצירות של אמניות מוצגות פחות במוזיאונים** בהשוואה ליצירות של אמנים.<sup>233</sup> למשל, בשנים 2018-2019 נשים היו 37% מהמציגים. ו-41% במוזיאון תל אביב ו-41% במוזיאון ארץ ישראל. בשני המוזיאונים היו פחות תערוכות יחיד של נשים מאשר של גברים - 33% במוזיאון תל אביב ו-37% במוזיאון ארץ ישראל.<sup>234</sup>

## אתגרים מרכזיים בתחום התרבות בעדשה מגדרית:

**השתתפות ביצירה** – על אף ההתקדמות בשנים האחרונות, מחקרים שנערכו בשנים האחרונות ברחבי העולם וגם בישראל, מצביעים על אי-שוויון מגדרי בהשתתפות, יצירה, וייצוגים בתרבות ואמנות.<sup>229</sup> יצירותיהן של נשים אינן תמיד זוכות לאותן רמות של נראות, חשיפה והכרה כפי שמקבלים עמיתיהן הגברים, ולכך עלולות להיות השפעות על התפתחות הקריירה שלהן. סוגיית תת הייצוג חריפה עוד יותר כשמדובר ביוצרות מהגרות, ערביות, חרדיות, מזרחיות וחברות קהילות הלהטב"ק. אלו מתמודדות לעתים קרובות עם חסמים והטיות נוספות המקשות על הזדמנויות שוות להשתלבות בתחומי התרבות השונים שבהם הן פועלות.<sup>230</sup>



## חסמים מבניים כגון:

### בידול תעסוקתי וחלוקת עבודה מגדרית – נשים הן עדיין הנושאות

המרכזיות בעבודת הטיפול בבית ובבני.ות המשפחה. למשל בתחום התיאטרון נדרשות שעות עבודה ארוכות, לעתים במהלך ימים ושבועות ברצף, וההצגות מועלות בעיקר בערבים. גם בתחום הקולנוע, שעות העבודה ארוכות ולא שגרתיות מה שמקשה בעיקר על אימהות.

### היעדר ביטחון אישי וחשיפה להטרדות מיניות – למשל בתיאטרון

מתפרסמות בשנים האחרונות יותר ויותר עדויות של נשים על הטרדות ותקיפות מיניות שחוו במהלך עבודתן בתיאטרון. זהו מחסום עיקש ומייאש גם עבור נשים מתעשיית הקולנוע בעולם ובישראל והוא דוחף אותן לנשור מהתחום.<sup>237</sup> בסקר שנערך בשנת 2019 בקרב 825 עוסקים.ות בתחום הקולנוע, הטלוויזיה וההדמיה 25% מהנשים דיווחו כי הן חוו אפלייה על רקע מגדרי ו-22% חוו הטרדה מינית בהשוואה ל-2% ו-3% מהגברים בהתאמה.<sup>238</sup>

**בתחום הספרות** ניכר שינוי משמעותי בשנים האחרונות. 60% ממחבריות הספרים שיצאו לאור ב-2022 היו נשים בהשוואה ל-30% ב-2010.<sup>235</sup>

**בתחום הקולנוע**, מהקמתה של מדינת ישראל ועד שנת 2000, נשים ביימו רק 7% מכלל הסרטים העלילתיים באורך מלא שהוקרנו, אולם הפער מצטמצם ובין 2013-2018 שיעור הסרטים שבוימו בידי נשים הגיע עד ל-21%.<sup>236</sup> מגמת השינוי והשיפור משתקפת ביתר שאת בבחינת המועמדויות לפרס אופיר (פרס האקדמיה הישראלית לקולנוע וטלוויזיה) לשנת 2024: חמישה מבין ששת הסרטים המועמדים לפרס בקטגוריית הסרט הטוב ביותר בוימו בידי נשים. בחינת נוכחותן של נשים בתפקידים מרכזיים ביצירת הסרטים מעלה, כי כאשר הבמאית היא אישה או כאשר הסרט מבויים על ידי גבר ואישה במשותף, מספר הנשים המשתתפות בכל התפקידים המרכזיים – כתיבת תסריט, הפקה, צילום ועריכה – גבוה. כך, ב-74% מהסרטים שביימו נשים בין 2013-2018 רוב התפקידים המרכזיים אוישו על ידי נשים, וב-16% נוספים התקיים שוויון מגדרי בתפקידים המרכזיים.

**סטריאוטיפים מגדריים ביצירה** – סוגיה נוספת היא האופן שבו נשים מיוצגות באמנות, כאשר לעיתים קרובות הן מוצגות כאובייקטים מיניים או פסיביים, במקום כסובייקטים אקטיביים ורב-ממדיים. סוגיה זו מעלה שאלות חשובות לגבי כוח, ייצוג, וזהות בעולם האמנות והתרבות, ומובילה למאמצים לקידום שוויון מגדרי בתחומים אלה.

**הצטלבות מיקומי שוליים** – החסמים משמעותיים הרבה יותר לנשים פלסטיניות בישראל והן מהוות מיעוט קטן בקרב היוצרים. על חסמים אלו ניתן למנות: מיעוט מסגרות לימודים בתחומי האמנות והתרבות ברשויות הערביות, ייצוג מועט במדיה, מעט מודלים לחיקוי וקושי בקבלת תכנים של יוצרות פלסטיניות.<sup>242</sup>



### החסמים העומדים בפני יוצרים/ות להטב"קיות בישראל דומים לחסמים של אוכלוסיות מיעוט אחרות –

“שומרי חומות” (למשל ועדות לקטורה) המתקשים לעיתים להזדהות עם חוויות של קהילות מיעוט; מיעוט של מודלים לחיקוי וייצוגים חיוביים על המסך ואף להיפך – ייצוגים שליליים; הטרדה מינית ומגדרית ואפליה בתעסוקה על בסיס נטייה מינית ומגדרית. בנוסף ונכון בעיקר לטרנסג'נדרים, העלויות הכלכליות:

יצירה קולנועית היא יקרה, וחברי הקהילה הטרנסית הם לרוב ממעמדות נמוכים יותר ובעלי משאבים מועטים יותר.<sup>243</sup>

**אפשרויות רישות ומנטורינג מוגבלות ושומרי סף תוכניים** – למשל לקטורים, מנהלים אמנותיים ומבקרי אמנות שלעיתים תופסים את נקודת המבט הגברית ואת סיפוריהם כאוניברסליים ומעניינים יותר לקהלים רחבים. מנגד, הנרטיבים של נשים נתפסים כשייכים לנישה.



**פערים במשאבים** – למשל בתחום הקולנוע, הטיה והעדפת תכנים גבריים משפיעה על בחירת תסריטים למענקי פיתוח. מחקר שהתמקד באמנות פלסטית הצביע על מכשולים דומים בתחום האמנות.<sup>239</sup> אולם, נראה שהחסמים קיימים עוד קודם לכן. בחינה של הבקשות ושל תקציבי התמיכה של קרנות קולנוע מרכזיות בשנים 2013-2016 העלתה כי שיעור נמוך של במאיות מגישות בקשות לתמיכה (כ-20% מכלל המגישים), בהתאם, חלקן במימון נמוך.<sup>240</sup>



**פערי שכר** – בסקר שנערך בשנת 2019 בקרב 825 עוסקים.ות בתחום הקולנוע, הטלוויזיה וההדמיה עלה, כי רמות השכר של גברים גבוהות מאלו של הנשים. 52% מהגברים ציינו שההכנסה החודשית הממוצעת שלהם גבוהה מ-10,000 ש"ח בחודש לעומת 34% מהנשים. כרבע מהנשים (24%) ציינו שההכנסה הממוצעת שלהן נמוכה מ-5,000 ש"ח לעומת 11% מהגברים.<sup>241</sup>



## מה נוכל לעשות בעדשה מגדרית?

✓ **תמיכה בנשים יוצרות בעיקר מהפריפריה החברתית כלכלית –**  
למשל באמצעות מתן מלגות, מענקים ותמיכה כספית ישירה ליוצרות שיאפשרו להן לפתח את יצירותיהן ולהשתלב בתחומי התרבות והאמנות השונים. כמו כן – תמיכה באמצעות בניית רשתות של יוצרות ונשות מקצוע בתחום התרבות יכולה לסייע לנשים לחלוק ידע, למצוא הזדמנויות ולהתגבר על חסמים מקצועיים.

✓ **תמיכה בהרחבת ההזדמנויות ללימודי תרבות ואמנות**  
לילדים. ותבאיזורי הפריפריה, ובפרט ברשויות הערביות.

✓ **תמיכה במחקר ומיפוי המיקומים של נשים בתחומי התרבות והאמנות השונים** ובזיהוי הפערים המגדריים, הצרכים הייחודיים לנשים והחסמים שעמם הן מתמודדות בתחומים אלו.  
בנוסף – תמיכה במחקר המתמקד בחשיפת ההיסטוריה של אמניות שנדחקו לשוליים ובניתוח ביקורתי של ייצוגי נשים באמנות.

✓ **תמיכה בקידום נשים לתפקידי מפתח** ובעמדות קבלת החלטות, בתחומי היצירה השונים וכן **מימון פרויקטים ויוזמות שיש בהם ייצוג הולם לנשים יוצרות:** תערוכות, פסטיבלים, והפקות שבהן נשים ממלאות תפקידים מרכזיים.

גם בקרב **יוצרות מזרחיות** האתגרים הם מורכבים וכוללים בין היתר:   
חסם כלכלי - נשים מזרחיות בדרך כלל אינן מגיעות ליצירה כשבאמתחתן בסיס כלכלי מבית; חסם תרבותי - גיוון תרבותי ואנושי נתפס עדיין כנישה אתנית או מגזרית; חסם גיאוגרפי - נשים מזרחיות המגיעות מחוץ למטרופולין הישראלי אינן אוחזות באותם משאבים ורשתות חברתיות שאופייניים לנשים מן המרכז ההגמוני, וחסם זהותי - הכחשת הקונפליקט המזרחי-אשכנזי עדיין רווחת בחברה הישראלית ומהווה חסם פסיכולוגי ומעמדי בקרב נשים מזרחיות המצויות בראשית דרכן ומרגישות צורך להצניע את זהותן כדי לא להיות מסומנות אתנית.<sup>244</sup>



## CASE-STUDY

### החממה ליוצרות תיעודיות

החממה ליוצרות תיעודיות היא יוזמה של הקרן החדשה לקולנוע וטלוויזיה, הפועלת משנת 2014 בתמיכה של קרנות כגון: קרן עזריאלי, קרן פרידריך אברט, קרן אנאתה, קרן פידליו, ו-The Illumination Fund. **מדי שנה נבחרות 9 יוצרות תעודה ממגוון רקעים ומקבלות תמיכה, ליווי וייעוץ פרטני של שנה בפיתוח פרויקט תיעודי – סרט באורך מלא או סדרת טלוויזיה.** החממה תומכת ביצירת סרטים שבמרכזם קולות של נשים בנושאים חברתיים הקשורים למשפחה, קהילה, מעמד הנשים, כבוד האדם וזכויות אדם. היוצרות שמתקבלות מצטרפות לקהילת הבוגרות של החממה.

#### בין הסרטים שהופקו במסגרת החממה:

**הקיר / מורן איפרגן** (פרס הסרט הטוב ביותר, דוקאביב 2017),

**אשה של בית / ג'יין ביבי** (פרס חבר השופטים, דוקאביב 2018),

**איך אומרות שתיקה / שיר ניומן** (פרס סרט הביכורים, דוקאביב 2021).<sup>245</sup>

✓ **קידום חינוך והכשרה** בתוכניות שמיועדות לנשים או שיש בהן ייצוג שוויוני לנשים, בתחומי האמנות והתרבות, תוך מתן דגש על נושאים כמו ניהול אמנותי, הפקה וביקורת אמנות.

✓ **השפעה על מדיניות ציבורית** באמצעות תמיכה בפעילות של עמותות להעלאת מודעות וקידום דיאלוג עם מקבלי החלטות כדי לעודד מדיניות שמקדמת שוויון מגדרי בתחומי התרבות והאמנות.

✓ **תמיכה ביצירת נרטיבים חדשים** ובאמנות המאתגרת סטריאוטיפים מגדריים ומציגה נקודות מבט נשיות מגוונות.

✓ **תמיכה בשיתופי פעולה** של נשים יוצרות עם גברים עמיתים התומכים בשוויון מגדרי, כדי להרחיב את ההשפעה והנראות שלהן.



yes דוקו וקסטינה תקשורת מציגים:

התרוח ישראלית  
**דוקאביב**  
|2021|



סרטה של שיר ניומן

# איך אומרות שתיקה

## HOW TO SAY SILENCE

בימוי ותסריט: שיר ניומן | עריכה: שרון יעיש | צילום: מאי עבאדי גרבולר | צילום נוסף: נגה אור ים | עיצוב תמונה: אהרון פאר  
עיצוב פסקול ומיקס: יוסי אפלכאום | מוסיקה: סאן טילור | עיצוב: שני שקדי | מפיק ראשי קסטינה: עוזי קרין  
מנהלת דוקו קסטינה: ציפי ביידר | מפיקה: דנה של | מפיקת פוסט ראשית: נופר וקנין | מפיקת פוסט: מיכל לוי

## מה נוכל לשאול על נתינה לתחומי התרבות והאמנות בעדשה מגדרית?

באיזה מידה התמיכה **מקדמת את שילובן של נשים** במוקדי כוח  
וקבלת החלטות ובעיצוב מדיניות?

באיזה מידה התוכנית הנתמכת **מקדמת מנהיגות נשים בתרבות?**

בתוכנית או במוסד הנתמך, **מה אחוז הנשים בוועד המנהל, בהנהלה  
הבכירה, בין המשתתפים.ות** (למשל בקרב המציגים.ות בגלריות,  
בעלי.ות תפקידים מרכזיים ביצירות תיאטרון וקולנוע ועוד)?

באיזה מידה התמיכה **מביאה בחשבון את הצרכים השונים** של נשים  
בתפקידים שונים בתחום?

האם בתוכנית הנתמכת **נאסף ידע על חסמים** המונעים מנשים  
השתתפות? (פערי שכר וחוסר יציבות תעסוקתית, קושי באיזון  
משפחה-עבודה ועוד).

האם התמיכה **מסייעת בצמצום הפערים** ביצירה התרבותית בין  
הפריפריה והמרכז?

האם התמיכה מסייעת במיגור סטראוטיפיים וייצוגים מגדריים  
מסורתיים?

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
< הדרך

הפועלות  
< בתחום

תודות <

# פילנתרופיה בזמן מלחמה בעדשה מגדרית

מנקודת מבט מגדרית, ניתן להצביע מן הצד האחד על ההשלכות הייחודיות של המלחמה על נשים ומן הצד השני על תרומתן המרכזית וחיוניותן בהתמודדות עם אתגרי העת הזו ועם תהליכי השיקום הממושכים.

מאז השביעי באוקטובר ניצבת החברה הישראלית בפני אתגרים שטרם ידענו כמותם. זאת בין היתר בשל טשטוש הגבולות בין החזית והעורף - כמות אבדות חסרת תקדים בעורף, חטופות וחטופים, קהילות מפורקות, עשרות אלפי מפונים ומפונות מיישובי הנגב המערבי ומגבול הצפון, פגיעות נפשיות רחבות היקף ומחירים כלכליים קשים למשפחות רבות.

# השלכות המלחמה על נשים

## 1 תעסוקה

**נשים היוו רוב בקרב המפוטרים והיוצאים לחל"ת** בחודשים הראשונים למלחמה.

**סקר של 'נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה'** בקרב 1,051 הורים לילדים מתחת לגיל 14 העלה, כי הפגיעה בתנאי העסקה גבוהה יותר בקרב נשים בהשוואה לגברים (35% לעומת 26%), וכן כי היעדרותן של נשים מהעבודה תכופה מזו של גברים (57% לעומת 38%)<sup>246</sup>

**בסקר שנערך בקרב נשות משרתי המילואים**, דיווחו מעל 30% מהמשיבות על שינוי בסטטוס התעסוקתי, 6% פוטרו, 8% הוצאו לחל"ת לתקופות ממושכות, אחרות נאלצו להתפטר או לצאת לחל"ת מיוזמתן וכך איבדו את זכאותן לפיצוי מהביטוח הלאומי.<sup>247</sup>

על פי **'שדולת הנשים'**, מתחילת המלחמה חלה עליה במספר הפניות לקווים הפתוחים לייעוץ משפטי בדיני עבודה: באוקטובר **נרשמה עלייה של 100% ביחס לחודש ספטמבר, כאשר 54% מהפניות עסקו בפיטורין וזכויות נשים בתקופת המוגנות בחוק.**

**עמותת 'איתך-מעכי'** המפעילה קווי סיוע לנשים דיווחה על פגיעה נרחבת בעובדות שעתיות, בשכר נמוך. חלקן נפגעות בשל צמצום בשעות עבודתן, אחרות אינן מפוטרות אלא לא נקראות להתייצב לעבודה וכך מפסידות שכר ואינן זכאיות לפיצוי בגין חל"ת או פיטורין.

בסקר שנערך בקרב 1,127 **בעלות עסקים קטנים**, בוגרות עמותת 'יוזמות עתיד' בשני מחזורים – כחודשיים וכארבעה חודשים מאז פרוץ המלחמה, דיווחו 53% מהמשיבות במחזור הראשון וכ-40% מהמשיבות במחזור השני על ירידה בהכנסות של יותר מ-50%.<sup>248</sup>

ירידה בשיעורי **תעסוקת נשים ערביות** מ-46% בספטמבר 2023 ל-41% בנובמבר 2023.<sup>249</sup> כמו כן, 15% מהנשים הערביות נעדרו מעבודתן מסיבות הקשורות למלחמה (חשש אישי, רדיפה, שיבוש בהפעלת מסגרות לילדים וכו').

## חוסן קהילתי ובריאות פיזית ונפשית – השפעות מתמשכות

**אלימות** – התרחבות בפניות לארגונים העוסקים בתמיכה וסיוע על רקע אלימות על גווניה (פיזית, מינית, כלכלית), כמו גם דיווחים על היעדר מוגנות ומחסור במרחבים בטוחים במרכזי המפונים.  
\* ניסיון העבר מלמד על התרחבות בתופעת האלימות לאחר המלחמה.

**השלכות על נערות וצעירות** – מצבי מלחמה וחירום מעלים את הסיכוי להתנהגויות סיכוניות שהן קשות יותר לאיתור בקרב נערות, וכן עלולים להשפיע על נשירה גלויה וסמויה מהלימודים הן של נערות והן של נערים.

**התרחבות בעבודה השקופה בתחזוקת הבית ובטיפול בבני משפחה שמבצעות נשים** וזאת במיוחד בכמאה אלף משקי בית בהם הגברים יצאו למילואים לתקופות ממושכות. וגם לאחר תקופת המילואים: גברים רבים חוזרים עם קשיים תפקודיים, ולא אחת האישה נאלצת לתמוך גם בגבר שחזר מהשירות.

**היעדר מענה לצרכים בסיסיים לחיילות הנמצאות בחזית.**

**עומס רגשי ותפקודי על עובדות במקצועות הטיפול והחינוך במערכות הבריאות, הרווחה והחינוך על רקע מחסור מתמשך בעובדות במקצועות אלה.**

**מורות וצוותי חינוך ללא כלים לזיהוי ומתן מענה לטראומה של ילדים ונוער.**

**השלכות מגדריות שונות על בריאות, כולל בריאות הנפש** – ניסיון העבר וממקומות אחרים בעולם מראה כי למצבי מלחמה וחירום עלולות להיות השלכות על בריאות נשים למשל השפעות של מצבי דחק על לידות מוקדמות, דיכאון אחרי לידה וכן על תחלואה במחלות כרוניות בטווח הארוך. חלק מהיבטים אלו נבחנים כיום על ידי מספר גופים העוסקים בבריאות נשים.

**פגיעה באוכלוסיות פגיעות ממילא:** נשים בעוני ודיירות הדיור הציבורי, אימהות חד הוריות, נשים ערביות כולל הנשים הבדואיות בנגב, שורדות זנות וסחר בנשים, פליטות ומהגרות ועוד. במצבי חירום, מצבן הפגיע ממילא של אוכלוסיות אלו הופך פגיע אף יותר כאשר הן נתקלות באתגרים כגון קשיים כלכליים, חוסר ביטחון תזונתי, היעדר מיגון בבתים, היעדר נגישות למידע, קושי במיצוי זכויות ומצוקה נפשית.

מבוא  
הגדרות <

סקירת  
מודלים  
מהעולם <

אי-שוויון  
מגדרי  
בישראל <

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
במלחמה <

פרקטיקות  
לקרנות <

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
בתחום <

תודות <

## מה קרה בפועל?

### ✓ חיוניות נשים וארגוני הנשים בהתמודדות עם השלכות המלחמה ועם תהליכי השיקום:

**נשים מהוות רוב בקרב עובדות המערכות הציבוריות במקצועות הטיפול והחינוך החיוניים בעת הזו:** אחיות, פיזיותרפיסטיות, פסיכולוגיות, עובדות סוציאליות, מורות, יועצות חינוכיות ועוד;

**פעילות ארגוני הנשים – לנוכח שירותים ציבוריים חסרים בתשתיות, בתקציבים ובכוח אדם, נכנסו למלא את הפער ארגוני החברה האזרחית ובהם ארגוני הנשים.** בין היתר ארגונים אלו עסקו ועדין עוסקים בהיבטים הבאים: אספקת סיוע הומניטרי דחוף - מזון וציוד לנפגעים.ות, מפונים. ות וכו'; תמיכה משפטית ונפשית; סיוע לתושבות באזורים שנפגעו ואינם נכללים במתווה הפיצויים הממשלתי; איסוף מידע ונתונים על השלכות המלחמה על נשים; סיוע לנפגעות אלימות; מתן מענה לחיילות – צרכים נשיים בסיסיים; סינגור לקידום מדיניות למשל התאמת מתווי הפיצויים כך שיביאו בחשבון סוגיות הרלוונטיות לתעסוקת נשים; איסוף מידע והעלאת מודעות לפשעי מלחמה נגד נשים.

היעדר ייצוג לנשים במוקדי בקבלת ההחלטות: **בקבינט המדיני-ביטחוני** מכהנות שתי נשים בלבד מתוך 15, אחת מהן במעמד משקיפה. **בקבינט החברתי-כלכלי**, שהוסמך על ידי הממשלה לטפל בכל ההיבטים האזרחיים של השלכות המלחמה – מכהנות שלוש נשים בלבד מתוך 20 חברים, אחת מהן במעמד משקיפה. האחראי על נושא **החטופים והנעדרים** הוא גבר. מנהל הפרויקט האזרחי במלחמה הוא גבר שנבחר מבין מועמדים גברים בלבד. כמו כן ניכר היעדר ייצוג לנשים בדיונים ובקביעת **תקציב המדינה** המתוקן לשנת 2024. יוצאת דופן היא **מינהלת "תקומה"** לשיקום העורף המורכבת משש קבוצות ארבע מהן מובלות על ידי נשים.

**ייצוג בתקשורת**, בשנת 2023 נשים היוו פחות משליש מהעיתונאים שהופיעו בתוכניות האקטואליה בתקשורת המרכזית. בקרב הפרשנים באולפני המלחמה המצב גרוע עוד יותר: 12% מההופעות הן של נשים.<sup>250</sup>

**חברה אזרחית – חלק מהארגונים החזקים שנרתמו לסיוע בתקופת המלחמה, הם ארגונים ללא ייצוג נשי הולם.**

**חוסר בנתונים מעודכנים בכל התחומים –** מקשה על מעקב אחר מגמות וקידום מדיניות ומענים מתאימים.

## פילנתרופיה – דפוסים וחסמים "שוכפלו" לזמן המלחמה

על פי ההערכות, היקף הסיוע של תורמים יהודיים מחו"ל לארגונים בישראל בעת המלחמה עמד על למעלה מ-700 מיליון דולר, פחות מ-1% הוקצו ישירות לארגונים המספקים מענים ייחודיים לנשים.

מראיונות עם נציגי.ות הפילנתרופיה וארגוני נשים ומסקר שנערך בקרב נציגי פילנתרופיה בישראל ובחו"ל (עליו השיבו כ-35 נציגים) עולה תמונה דומה:

כמעט כל הקרנות והתורמים הקצו תקציבים מיוחדים לסיוע בעת המלחמה. לצד מימון צרכים מיידיים (למשל ציוד לחיילים.ות ומפונים.ות), הופנו חלק מהמענקים לתוכניות שמטרתן סיוע רגשי ובניית חוסן אישי וקהילתי. עם זאת, רוב הנשאלים דיווחו על כך שהמענקים ניתנו למטרות כלליות שאינן מביאות בחשבון היבטים מגדריים. יוצאים מן הכלל הם תורמים אשר נושאי מגדר הם חלק מהפורטפוליו שלהם גם בימי שגרה, ולכן, גם בעת המלחמה הקצו תקציבים לנשים, במיוחד דרך ארגוני נשים.

במרחב הביתי, נשים ממלאות תפקיד מרכזי בשמירה על החוסן המשפחתי. עבודת הטיפול השקופה בטיפול בבני.ות משפחה, שממילא הן נושאות בעיקרה גם בימי שגרה, מתרחבת, אם לנוכח שירות מילואים של גברים רבים (על פי נתוני צה"ל 115 אלף מהגברים המשרתים במילואים הם אבות – כמחצית מכלל הגברים המשרתים במילואים. לצידם משרתות במילואים 3,000 אמהות)<sup>251</sup> ו/או בשל שיבוש בתפקוד מערכות החינוך והיעדר מיגון ראוי.

## ממשלה – פער מתרחב בין צרכים ומשאבים

התקציב המעודכן לשנת 2024, לא רק שאינו מביא בחשבון את ההשלכות הייחודיות של המלחמה על נשים ואינו מכיר בתרומתן לתהליכי השיקום, הוא אף מאיים לפגוע בנשים – אם כמועסקות ואם כמקבלות שירותים. בכך, הוא גם עלול להעמיק את הפערים המגדריים הקיימים ממילא. כך לדוגמא, גוזר התקציב קיצוצי רוחב (5% מבסיס התקציב של משרדי הממשלה וממשרד הרווחה – 3%). השירותים החברתיים בישראל סבלו עוד לפני המלחמה מתת-תקצוב והם ממומנים ברמה נמוכה מן המקובל בארצות ה-OECD דבר המתבטא במחסור בכוח אדם ותשתיות. נשים מהוות רוב בקרב עובדי שירותים אלו כך שהקיצוצים עלולים לפגוע במשרותיהן ו/או להגדיל את עומס העבודה הגדול ממילא בזמנים שבהם הצרכים בתחומים אלו הולכים וגדלים. פגיעה אפשרית נוספת היא בתוכניות חיוניות כגון בית הספר של החופש הגדול, תוכניות למניעת נשירה, לסיוע נפשי ולצמצום האלימות במערכת החינוך. גם הקיצוצים בתקציבי התמיכות מאיימים לפגוע בארגונים המספקים סיוע ובכלל זה ארגוני נשים המקבלים תקציבי תמיכה מן המדינה.<sup>252</sup>



### מסמך מיפוי שערכו הנציב העליון לפליטים של האו"ם והבנק העולמי<sup>254</sup>

מראה, כי ארגונים חברתיים שמטרתם סיוע אזרחי בעת מלחמה ולאחריה, ממעטים להתייחס להיבטים מגדריים. מחקר זה מגלה שמחסור במשאבים ובתיאום, חוסר שיתוף פעולה עם ארגונים מקומיים, וחוסר מחויבות להטמעת מגדר הם המכשולים העיקריים שעומדים בפני ארגונים אלה. ממצא נוסף בהקשר זה, מצביע על כך שמגדר נתפס ע"י הפילנתרופיה וכן על ידי חלק מהארגונים שאינם ארגוני נשים כ"נישה" - סוגיה שולית ומנת חלקן של מעטות.

**סוגיות מגדריות לא נתפסות כדחופות לטיפול בזמן חירום** והקשר שבין שוויון מגדרי וקידום מעמד נשים ובין צדק, דמוקרטיה וחברה משותפת אינו מובן מאליו ואינו בא לידי ביטוי.



בתוך כך, השדה שבו פועלים ארגוני הנשים נתפס על ידי חלק מנציגי הפילנתרופיה כשדה בקונפליקט, שהארגונים הפועלים בו אינם יודעים לשתף פעולה, רבים על "פירורים", נושאים אג'נדות רדיקליות וכן שהם ארגונים קטנים עם יכולת השפעה מועטה.



**מחסור בנתונים מגדריים יחד עם תת ייצוג של נשים במוקדי קבלת ההחלטות, מקשים על הבנת הצרכים, נקודות המבט שלהן ותפקידן המכריע במהלך סכסוכים ולאחריהם.** כתוצאה, נשים בכלל וארגוני נשים בפרט נמצאים בסדרי עדיפויות נמוכים ואינם זוכים למימון הולם.<sup>255</sup>

## מספר חסמים שזוהו מתוך הראיונות והסקר:



**בזמן חירום נדרשים התורמים להגיב באופן מיידי ולכן נוטים לתרום לארגונים מוכרים וגדולים, מבלי לתת את הדעת על תפקידם המשמעותי של ארגונים קטנים ומקומיים.**



**במחקר שערכה הקרן העולמית לתמיכה בנשים<sup>253</sup>** נמצא שהרצון של קרנות וארגונים פילנתרופיים להיענות ולספק סיוע מידי בעת משבר גורם לכך שרובם תורמים לארגונים לאומיים או בינלאומיים, ורק 1.2% מהסיוע ההומניטרי מגיע ישירות לארגונים מקומיים. ממגמה זו, נפגעים במיוחד ארגוני נשים - רובם ארגונים קטנים ומקומיים.



**רבים מהתורמים אותם ראינו מאמינים כי בשל היותן 50% מכלל האוכלוסייה נשים זכות לקבל סיוע דומה לזה של הגברים. אולם בפועל, העדר ידע ומודעות בקרב רוב הארגונים החברתיים אינה מאפשרת להם לפתח ולתכנן פעולות הלוקחות בחשבון היבטים מגדריים. יש לציין שתופעה זו אינה ייחודית רק לישראל: הקושי להרכיב עדשה מגדרית הוא נחלתם של ארגונים חברתיים גם בעולם.**

# יתרונות ההשקעה בנשים בעת ולאחר מלחמה

סקירה נרחבת אשר פרסם הבנק העולמי בשנת 2005 מתארת את ההשפעה הפוטנציאלית של יישום עדשה מגדרית באזורים שלאחר סכסוך.<sup>256</sup>

אחת הטענות היא, שיצירת הזדמנויות לנשים בשוק העבודה דורשת הבנה מורכבת של השפעות הסכסוך. לדוגמא: מעדויות שנאספו בעולם נראה, שבמצב מלחמה, בו רבים הגברים המגויסים, נדרשות נשים למלא את מקומם במקצועות הנחשבים ל"גבריים" וכתוצאה מכך הן רוכשות מיומנויות חדשות, כגון שירותי רפואת חירום, סחר ויזמות, לוגיסטיקה ויכולות טכניות או מכניות. השקעה בתוכניות הכשרה שמקנות תעודות הסמכה רשמיות משפרות את ההזדמנויות הכלכליות של נשים, תוך הימנעות מהתמקדות במקצועות בשכר נמוך והנושאים סטריאוטיפים מגדריים. לעומת זאת, תוכניות מיקרו אשראי, אשר מכוונות לרוב לנשים, אכן מועילות בטווח הקצר ומספקות להן רווחה כלכלית מהירה לאחר הסכסוך, אך בטווח הארוך הן עלולות להדיר נשים מתוכניות סיוע כלכליות גדולות יותר, ובכך משמרות את עיסוקן בתחומים שיש בהם שכר נמוך.

כמו כן, מצבי מלחמה ומשבר מחדדים את הצורך בהשקעה במקצועות הטיפול ובשירותים החברתיים – רוב העובדות בשירותים אלו הן נשים המועסקות בדרך כלל בשכר נמוך ובתנאים שלא הולמים את נחיצותם של שירותים אלו לחוסן החברתי.

**במבט על ייצוג נשים בתפקידי הובלה והנהגה, סקר שנערך במהלך משבר הקורונה הראה כי נשים דורגו כמנהיגות יעילות יותר מגברים בניהול המשבר.<sup>257</sup> תוצאות הסקר אינן מפתיעות ועולות בקנה אחד עם מחקרים לפיהם מדינות עם נשים בתפקידי מנהיגות מובילים חוו שיעורי זיהום ותמותה נמוכים יותר.**



לתורמים המתכננים להשקיע בתהליכי הבראה ושיקום לאחר המלחמה ניתנת הזדמנות לאמץ גישה חדשה, המבוססת על עובדות אמפיריות ומוכיחה שהשקעה עם רגישות מגדרית היא אפקטיבית במיוחד ומאפשרת יצירת השפעה בת קיימא.

### דוגמאות לפרקטיקות שתורמים יכולים לאמץ:

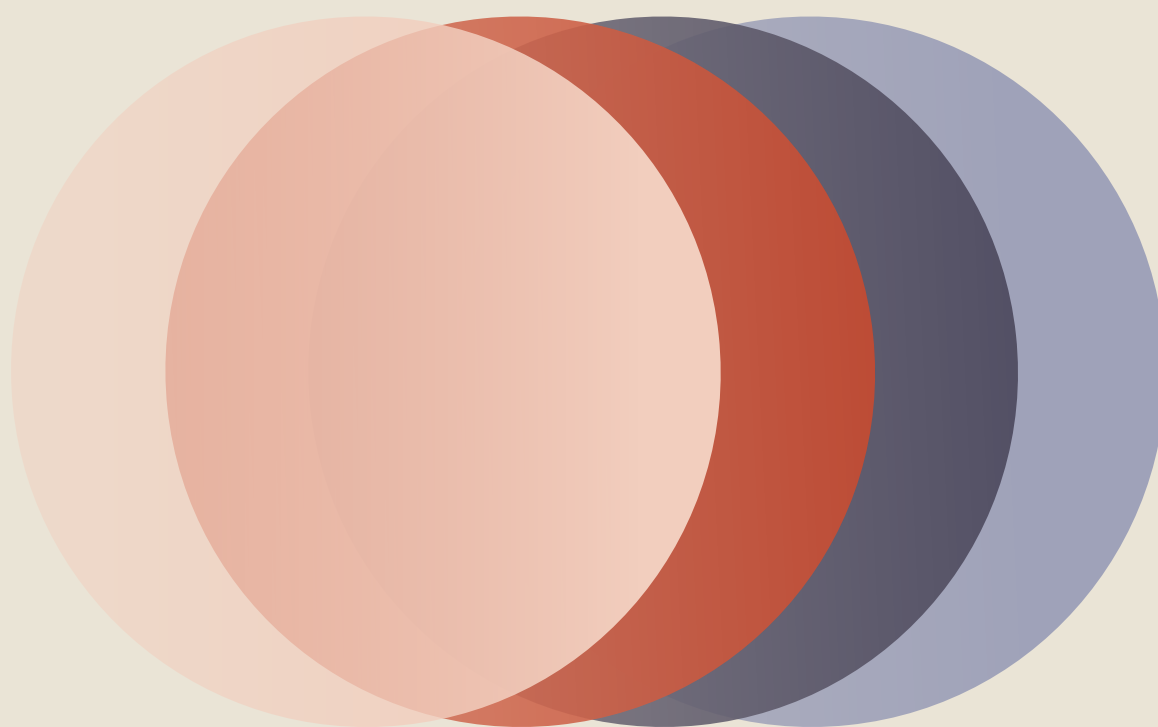
**בחינת האפקטיביות:** לבחון האם יישום עדשה מגדרית עשוי להגדיל את ההחזר החברתי על ההשקעה שלהם.



**השקעה במרכזי חוסן: מחקר שנעשה באוסטרליה**<sup>261</sup> על תוכניות סיוע רגשי לאחר משבר הקורונה מראה שיישום גישה מגדרית מביא להישגים טובים יותר. נמצא שיותר גברים הסכימו לקבל סיוע רגשי כאשר התוכניות הציעו לצידו גם פתרונות כגון הכשרה מקצועית והכוונה כלכלית. נשים לעומת זאת הביעו צורך בטיפול המתמקד בשיקום תפקודי (למשל התגברות על חרדה דיכאון) אשר ניתן במסגרות קבוצתיות, לעתים זולות יותר, המספקות להן צורך בקבלת תמיכה הדדית. בחינת צרכים וחסמים לפי מגדר והקצאת משאבים בהתאם, משפרת את התוכניות עבור נשים וגברים כאחד.

# ומה הלאה? פרקטיקות אפשריות של תורמים

ניתן להניח שמשאבים פילנתרופים משמעותיים יוקצו כעת לשיקום פיזי של האזורים שנפגעו ולשיקום החברה והכלכלה בישראל.



לסיכום, למלחמה יש השפעות עמוקות ומרחיקות לכת על נשים, החושפות מצד אחד את פגיעותן ומצד שני את תפקידן החיוני בשיקום, בהחלמה ובבניית החוסן החברתי.

כדי לתמוך בתהליכי ההחלמה והשיקום חיוני שהתורמים יאמצו גישה רגישת מגדר הכוללת הכרה בצרכים הספציפיים של נשים ותמיכה באספקת מענים מתאימים, הבטחת ייצוג נשים בתפקידי מנהיגות ותמיכה בארגונים המקדמים מענים לנשים ושוויון מגדרי. השקעות בנשים הוכחו כיעילות במיוחד ומניבות יתרונות ארוכי טווח לקהילות שלמות.

שילוב עדשה מגדרית במאמצי השיקום אינו רק עניין של צדק חברתי אלא גם גישה אסטרטגית הממנפת את מלוא הפוטנציאל של כלל הנשים והגברים בחברה ומבטיחה התאוששות בת קיימא לטובת הקהילה כולה.

**העלאת מודעות:** תורמים יכולים להוסיף שאלות בטופסי



הבקשה שעל הארגונים למלא:

- האם התוכנית מכירה בצרכים השונים שיש לנשים ולגברים?
- כיצד התוכנית יכולה להיות מותאמת לצרכים הללו?
- האם נלקחים בחשבון חסמים?

**שאלות אלו מעוררות מודעות ושיח ארגוני** ועשויות להשפיע על התכנון וההפעלה של התוכנית.

**בחירה והשקעה בארגונים מקומיים בהם יש ייצוג לנשים:**



בעת תהליך המיון והבחירה כדאי לבדוק האם נבחרו ארגונים בעלי אופי קהילתי, וכאלה המאפשרים לנשים להשתתף בקבלת החלטות. מחקרי שטח מראים שנשים נמצאות לעתים קרובות בחזית מאמצי השיקום של קהילותיהן.<sup>262</sup> הימצאותן בעמדות מנהיגות מעלה את הסיכויים לשיקום טוב יותר, בין אם מדובר בתשתיות, לכידות קהילתית או התאוששות כלכלית.<sup>263</sup>

# פרקטיקות של פילנתרופיה בעדשה מגדרית

מטרתו של פרק זה לסייע לך לגבש מסגרת פעולה מעשית בדרך לשילוב מיטבי של גישה מגדרית, כדי לממש את מטרותיך החברתיות והערכיות בצורה אפקטיבית ויעילה. בהתבסס על ספרות מקצועית בנושא, בחרנו פרקטיקות ורשימת שאלות מרכזיות, כדי להנגיש לקרנות, תורמות ותורמים חלק ממגוון הכלים שעומדים לרשותם ולאפשר בסיס לשיח וליישומן כחלק מתוכנית העבודה שלכן.ם.

הפרק מציג שלוש מסגרות מרכזיות לתכנון ויישום עדשה מגדרית לתורמות. ים ולקרנות:<sup>264</sup>

- 1 **תהליכים פנימיים**  
ייצוג וניהול
- 2 **קידום שוויון מגדרי**  
באמצעות תמיכה בתוכניות וארגונים שמקדמים נשים ושוויון מגדרי
- 3 **יישום הגישה להטמעת מגדר (Gender Mainstreaming) בכלל התרומות**

**חשוב!** ישנם ארגונים פילנתרופיים אשר פועלים במקביל בתחום של קידום שוויון מגדרי (2) וגם מיישמים בפורטפוליו שלהם את גישת הטמעת המגדר (3). החלוקה לשתי מסגרות, נועדה לסייע לתורמות, תורמים וקרנות להבחין בין התחומים.

### בכל קטגוריה תוכלו למצוא שאלות לפי החלוקה הבאה:

- לתורמת. או קרן ששוקלת ליישם עדשה מגדרית, אשר נמצאת בתחילת המסע, ומעוניינת לבנות תשתיות, ולפתח את העקרונות והפרקטיקות בצורה הדרגתית.
- לתורמת. או קרן שנמצאת בתהליך מתקדם ומבקשת להעמיק יותר כדי לשפר ולמקסם את ההשפעה.

**בכל קטגוריה נציג הסבר כללי על הנושא ודוגמאות לפרקטיקות מיטביות (Best Practices).** בסוף הפרק ערכנו רשימה של שאלות מרכזיות לבחינה עצמית (צ'ק ליסט), עבור תורמים שמעוניינים להתחיל וליישם עדשה מגדרית ועבור אלו שמעורבים בתחום ומעוניינים לשכלל את עבודתם.<sup>265</sup>

## אימוץ עדשה מגדרית בתהליכי תכנון ופיתוח ידע

[Wellcome Trust](#) - קרן שתומכת בתוכניות שמטרתן לפתח ידע יישומי שיתרום לפתרון בעיות בריאות בעולם, ומקדישה חלק נכבד מהתמיכה שלה לסוגיות ייחודיות לנשים. בשנת 2021 אספה הקרן נתונים על השפעת התוכניות לקידום בריאות נשים שבהן תמכה בשנים האחרונות. הנתונים הצביעו על מספר תוכניות, רובן באזורים כפריים שהישגיהן היו נמוכים במיוחד. המסקנות הראו שצוות הקרן קיבל החלטות מבלי שהכיר היטב את האוכלוסיות ואת צרכיהן הייחודיים של הנשים באזורים אלו. מידע זה הוביל לשורה של פעולות לחיזוק היכולות של הקרן ושל הצוותים: השקעה בכלים טכנולוגיים לאיסוף נתונים ולהערכת ביצועים וקיום הכשרות וסדנאות לצוות על המאפיינים והצרכים של נשים באזורים אלו.

## יישום שוויון מגדרי בתהליכי משילות

[קרן ביל ומלינדה גייטס](#) היא דוגמה בולטת לקרן פילנתרופית שמיישמת שוויון מגדרי בניהול הפנימי שלה. הקרן שואפת למסד תהליכי קבלת החלטות המבטיחים שנקודות מבט מגדריות שונות יובאו בחשבון, היא משקיעה בתוכניות הכשרה פנימיות בנושא שוויון מגדרי, מציעה תוכניות פיתוח מנהיגות ומסלול קידום במיוחד לנשים ולקבוצות מיעוט. לקרן מחלקת שוויון מגדרי שמיישמת מדיניות זו באמצעות טיפוח תרבות ארגונית המקדמת שוויון מגדרי. גיוס כוח עבודה מגוון והבטחת תהליכי העסקה הוגנים, כולל טיפול בפערי שכר, מאפשרים לעובדים. ות לקיים איזון שעוקב בין עבודה לחיים פרטיים. [מדי שנה מפרסמת הקרן דוח DEI Commitment Statement](#) אחר התקדמותה בתחומים של שוויון, הכלה וגיוון.

1

## תהליכים פנימיים, ייצוג וניהול<sup>266</sup>

**עדשה מגדרית צריכה לחלחל למדיניות, לנהלים, ולתרבות הפנימית של התורמים.ות והקרנות.** אימוץ עדשה מגדרית פנימית פירושה יכולת לזהות ולטפל בהטיות מגדריות ואי-שוויון, לרבות המבנה הארגוני, תרבות וערכים, תקשורת פנימית וחיצונית ועוד. **המטרה היא "להפנות את המראה פנימה" ולהבטיח שעקרונות שוויון מגדרי מוטמעים בכל הארגון.**

## תהליך זה דורש פעולות שונות ברמות שונות ומתן מענקים במגוון אסטרטגיות כגון:

שירותים ישירים ומענה על צרכים, למשל: סיוע בדיוור, הבטחת ביטחון כלכלי, תוכניות תעסוקה, תמיכה בנפגעות אלימות, תוכניות לקידום נשים כגון חינוך ומנהיגות;

תמיכה בשירותי ייעוץ וסיוע – ייעוץ משפטי / מיצוי זכויות / ייעוץ נפשי;

תמיכה בעבודה קהילתית וקידום מנהיגות מהשטח (grass-roots);

שינוי מערכות – קידום מדיניות ציבורית / חקיקה / הקמת תנועות חברתיות;

התמקדות בנשים, נערות וילדות המתמודדות עם חסמים מרובים – כגון נשים בעוני, מהגרות ופליטות, נשים מהחברה הערבית ומהחברה החרדית, קהילת הלהט"ב ונשים עם מוגבלויות;

מימון עלויות תפעול, תשתיות ובניית יכולות – שמאפשרות לארגוני נשים להתמודד עם יכולות מנהליות ותפעוליות נמוכות, בעיקר בשל מחסור במשאבים, לרבות שכר הצוות.

## קידום שוויון מגדרי באמצעות תמיכה בתוכניות ובארגונים שמקדמים נשים ושוויון מגדרי <sup>267</sup>

אי שוויון מגדרי הוא תופעה מורכבת. **קידום שוויון מגדרי ניתן ליישם באמצעות השקעה מכוונת בנשים** ובהפניה מכוונת של כספים ומשאבים ליוזמות התומכות בקידום נשים ושוויון מגדרי, מתוך הכרה בהשפעת האדוות שיש לכך על הנשים עצמן כמו גם על משפחותיהן, קהילות ובאופן נרחב יותר על החברה והכלכלה.

### סיוע לנשים בקהילות מוחלשות

[קרן צ'רי בלייר](#) עוסקת במתן הכשרה וסיוע לנשים במדינות מוחלשות להקים, לקיים ולהצמיח עסקים מצליחים, ולבנות סביבות עסקיות הוגנות ומכילות. בשנת 2023 סייעה הקרן ליותר מ-20,000 נשים יזמיות. הקרן מדווחת ש-91% מכלל הנשים הללו שפרו את יכולות הניהול שלהן ועמדו ביעדים השנתיים האישיים והעסקיים אותן הציבו.

## יישום הגישה להטמעת מגדר (Gender Mainstreaming) בכלל התרומות<sup>268</sup>

גישת הטמעת החשיבה המגדרית מתייחסת למגדר כגורם חוצה תחומים בחברה. לפי גישה זו כל סוגיה חברתית, כלכלית או סביבתית בה עוסקת הפילנתרופיה, תרוויח מהתייחסות להשפעות השונות על נשים וגברים ומתן מענקים בהתאם. **הטמעת חשיבה מגדרית מגדילה את האפקטיביות של המענקים ומסייעת בקידום שוויון מגדרי בכל תחומי פעילות הקרן.** הגישה דורשת ראייה הוליסטית שמביאה בחשבון את ההשפעה המגדרית בכל שלב: מהתכנון והפיתוח של תוכניות המענקים, דרך בחירת המוטבים ועד להערכת השפעתן. זאת, כדי לוודא שבכל תוכנית תבחן השאלה כיצד מגדר משפיע ומושפע מהנושא הנדון ויגובשו פתרונות שמספקים מענה להבדלים מגדריים.

### תמיכה בארגוני נשים

העוסקים בתחום השוויון המגדרי באירופה. הקרן מספקת מענקים ותמיכה לארגונים קטנים ובינוניים הפועלים לשיפור חייהם של אנשים ולהבטחת שוויון הזדמנויות בכל רחבי אירופה. הקרן מציעה תוכניות מנטורינג וליווי מקצועי לארגונים המקבלים את התמיכה, ומספקת הזדמנויות ללמידה משותפת והכשרות בתחום הפיתוח הארגוני ושיפור יכולות ניהוליות ופיננסיות. הקרן מייצרת לארגונים הנתמכים הזדמנויות לגיבוש רשתות ללמידה הדדית, חלוקת משאבים וידע ושיתופי פעולה שיכולים להעצים את ההשפעה שלהם בשטח. בנוסף, מובילה הקרן יוזמות לשיתוף פעולה בין תורמים לשוויון מגדרי באירופה, במטרה להעמיק את ההבנה לגבי הדרכים המשפיעות ביותר על קידום שוויון מגדרי ולבנות "אקוסיסטם" בתחום.

### תרומה לקרנות נשים - הידעת?

ישנה מגמה מתרחבת של קרנות נשים עולמיות, כגון [The New York Women's Foundation](#). קרנות אלה מרחיבות את מתן המענקים שלהן כמו גם את שיתוף הפעולה וההכרה בהן כשחקניות חשובות בתנועה לקידום שוויון מגדרי.

## שוויון מגדרי במדע ובמקצועות STEM

[The Elsevier Foundation](#) פועלת לקידום שוויון מגדרי במדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה (STEM) וממנת פרויקטים שמטמיעים חשיבה מגדרית. הקרן מאמינה שגיוון מגדרית במחקר מובילה למדע טוב יותר. הקרן, שמארגנת כ-50 כנסים בשנה, החליטה בשנת 2015 לבחון האם בכנסים אלו יש ייצוג שוויוני לנשים. התוצאות הראו שבעוד שרשימת הנציגים הכללית היתה מאוזנת, היה רוב לגברים בקרב דוברי המפתח בכנסים. בשיתוף יושבי הראש של הכנסים, בחנה הקרן את הנתונים ועודדה את יושבי הראש להגדיל את שיעור המרצות. הקרן אף מפרסמת מעת לעת דיווחים על נשים מדעניות פורצות דרך ומצביעה על אופני התרומה הייחודיים שלהן.

## הטמעת חשיבה מגדרית בתוכניות לצעירות וצעירים עוברי עבירה

[קרן ברו קדברי - Barrow Cadbury Trust](#) אמנם מימנה עבודה עם נשים, אך לא ערכה ניתוח מגדרי שיטתי של תכנון וביצוע תוכניות. בשנת 2004, הקרן החלה להתמקד בצעירים בני 18-24 במסגרת תוכנית הצדק הפלילי שלה בבריטניה. לאחר פרסום דו"ח בעניינם של צעירים אלו, הוקמה ברית המעבר לבגרות (T2A). בשנת 2010 הבינו בקרן שהקמפיין לא מזהה מספיק את הצרכים הייחודיים של נשים צעירות, והחלה לממן פרויקטים לנשים צעירות ומחקרים ייעודיים. בין השאר נמצא שעברייניות צעירות מתמודדות עם בעיות וצרכים ייחודיים, כגון טיפול בילדים, מערכות יחסים פוגעניות וסבירות גבוהה לפתח בעיות בבריאות הנפש. כתוצאה מכך שינתה הקרן את מדיניותה ועברה מתמיכה בפרויקטים המיועדים לנשים בלבד לגישה מקיפה ומובנית יותר, לרבות פיתוח חלופות קהילתיות למאסר בהתאמה לנשים עברייניות ולגברים עבריינים.<sup>269</sup>

## קידום שוויון מגדרי במקומות עבודה

[Gender at Work](#) פועלת לקידום שוויון מגדרי והטמעת חשיבה מגדרית במקומות עבודה, תוך דגש על שינוי תרבות ארגונית והטמעת נורמות שוויוניות. הקרן רואה בשוויון מגדרי כמשימה אנושית רחבה (ולא לנשים בלבד), ומאמינה שכדי לשנות מערכות כוח אשר מייצרות ומקבעות את אי-השוויון, יש לשנות את הקשרים בין אנשים, מוסדות וארגונים. הקרן מזהה ארגונים וחברות שמוכנים להתחייב לתהליך של הטמעת גישה מגדרית ושוויון במקומות עבודה. היא מספקת הכשרות מקצועיות, סדנאות ומנטורינג למנהלים. ות ולעובדים. ות, ומבצעת הערכה שוטפת לבחינת ההתקדמות וההשפעה של פעולות אלו. בנוסף, יוזמת הקרן שיתופי פעולה בין החברות והארגונים ומעודדת חילופי ידע ושיטות עבודה מיטביות בתחום השוויון המגדרי. אחת מתוכניות הדגל שלה היא עבודה עם חברות טכנולוגיה להטמעת נורמות של שוויון המגדרי בתרבות הארגונית, כולל פיתוח מדיניות גיוס והכשרות בנושא.

# עקרונות ושאלות לבחינה עצמית (CHECK LIST)

לקרנות, תורמות ותורמים  
שמעוניינים.ות להתחיל וליישם  
עדשה מגדרית

## עקרונות שיסייעו לך בניתוח והבנה ראשונית בתחום:

1. **זיהוי המוטיבציה** – מה התועלת באימוץ עדשה מגדרית, וכיצד שיפור במדדי השוויון המגדרי יקדם צדק חברתי - כלכלי ?

2. **בחנו את מידת המוכנות הפנים ארגונית** שעשויה לקדם אתכם ביישום עדשה מגדרית בסוגיות כגון: ייצוג בהנהלה ובצוות, תנאי עבודה מותאמים, תרבות ארגונית שמעודדת דיון פתוח ושיח על סוגיות מגדריות.

3. **מיפוי השדה על ידי איתור תכניות וארגונים** הפועלים בתחום של שוויון מגדרי, להבין מי הם הארגונים שנמצאים בחזית, מיהם הארגונים החדשים וכיצד ניתן לסייע להם.

1

**תהליכים פנימיים בתוך הקרן -  
ייצוג וניהול**





## רשימת שאלות עיקריות שתוכלו לשאול:

אילו הכשרות קיימנו להנהלה ולצוות בנושא שוויון מגדרי?

מיהם העמיתים.ות שיכולים.ות להיות שותפים פוטנציאליים בתחום השוויון המגדרי ולסייע לנו בתהליך?

איזו מומחיות פנימיות או חיצוניות יש לנו, שעשויות להוביל את התהליך מבחינה מקצועית?

אילו משאבים ייעודיים הקצנו לתחום החדש?

אילו נתונים ומידע חיוני על מגדר נחוץ לנו בתחומי הפעולה שלנו כבסיס לתוכנית לעבודה?

כיצד נבטיח סביבת עבודה הוגנת, שנותנת מענה לצרכים של נשים וגברים כאחד?

## כל שאלה נבחן בצורה הבאה:

קיים | לא קיים

מה עשינו עד כה?

- 
- 
- 

משימות חשובות להמשך

- 1.
- 2.
- 3.

## קידום שוויון מגדרי באמצעות תמיכה בתוכניות וארגונים שמקדמים נשים ושוויון מגדרי

### פרקטיקות עיקריות שמסייעות בתהליך הענקת המענקים:

1. **גיבוש קריטריונים** שיסייעו לבחור את הארגונים המתאימים, שיש להם מומחיות בתחום והוכיחו הצלחות בעבודה עם נשים ונערות. הקריטריונים יכולים לכלול היבטים כמו ניסיון עבר, למידה והפקת לקחים, יכולת מדידה, וגישה אסטרטגית לנושא.

2. **בניית תוכנית ליווי** שכוללת דרכי בקרה ותקשורת עם הארגונים.

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <



## רשימת שאלות עיקריות שתוכלו לשאול:

באילו אוכלוסיית נרצה להתמקד?

למי נייעד את המענק שלנו: ארגון / תוכניות ספציפיות?

אילו ארגונים שפועלים בתחום אנחנו מכירים. ות? את מי עוד נרצה להכיר?

שאלות ו/או קריטריונים שעשויים לסייע לנו בתהליך הבחירה של הארגון, כגון:

- מהו הרכב הוועד המנהל? האם יש ייצוג הולם לנשים?
- איזה ייצוג יש לאנשים מקבוצות חברתיות שונות?

שאלות וקריטריונים שיעזרו לנו בתהליך הבחירה של התוכנית, כגון:

- איזה מידע ואילו נתונים עדכניים יש בידי הארגון, שמסייעים לו בתכנון התוכנית?
- עד כמה הפרויקט נותן מענה מותאם לצרכים של נשים / נערות ממגוון אוכלוסיות וקהילות?
- כיצד מעריך הארגון את הישגי התוכנית?

תהליך הליווי

- איזו תמיכה נוספת, כלכלית ו/או מקצועית, נדרשת לארגון כדי לחזק תשתיות ולשפר יכולות? (לדוגמא תמיכה בהדרכת הצוותים לצורך שדרוג מקצועי)
- איזה מידע נדרש כדי לעקוב אחר ההתקדמות של התוכניות?

## כל שאלה נבחן בצורה הבאה:

קיים | לא קיים

מה עשינו עד כה?

- 
- 
- 

משימות חשובות להמשך

- 1.
- 2.
- 3.

## יישום הגישה להטמעת חשיבה מגדרית (Gender Mainstreaming) בכלל התרומות

כדי להבטיח שארגונים יוכלו להטמיע את נושא  
השוויון המגדרי, נדרשת גישה שיטתית וארוכת טווח.  
אסטרטגיות פעולה מרכזיות:

**1. תהליך של למידה, העלאת מודעות והבנת התחום** של שוויון מגדרי בקרב  
הארגונים, הצגת חשיבות הנושא והבנת האתגרים והיתרונות שכרוכים בכך.

**2. מיפוי צרכים ואתגרים** – יסייעו לארגונים לבצע ניתוח מגדרי, למפות את  
הצרכים הייחודיים של קבוצות חברתיות שונות בראייה מגדרית ולגבש כלים  
ותהליכים שיתנו מענה לצרכים הללו.

**3. למידה והטמעה תוך כדי פעולה** – הטמעת השינויים דורשת זמן, סבלנות  
ותמיכה מתמשכת. ארגונים זקוקים לזמן כדי ללמוד, להתנסות ולהבין כיצד  
ליישם קריטריונים ונורמות של שוויון מגדרי בעבודתם השוטפת.



## רשימת שאלות עיקריות שתוכלו לשאול:

### תהליך פנים ארגוני

- אילו משאבים ייעודיים - כוח אדם והכשרה ו/או מימון, נקצה לפעילויות החדשות של הארגון?
- איזה מידע ונתונים עדכניים דרושים לנו כדי ללמוד על ההיבטים המגדריים בתחומי הפעילות שלנו?
- מיהם שותפים.ות פוטנציאליים.ות ו/או מומחים.ות שעשויים.ות לסייע לנו בתהליך?

### בחירת הארגונים

- מודעות והבנה של הארגונים לסוגיות של גיוון בכלל וגיוון מגדרי בפרט:
- עד כמה יש ייצוג, בעמדות ניהול לאוכלוסיות מגוונות? מה הייצוג של נשים?
  - האם לארגון יש מדיניות התומכת בקידום אנשים מכל המגדרים, כגון מדיניות לאיזון בית - עבודה, שוויון בשכר ומניעת הטרדה מינית?

### תוכניות

- כמה נשים/נערות/ילדות, גברים/נערים/ילדים מעורבים וייהנו מהפרויקט?
- אילו מומחים.ות למגדר יש בתוכנית ואיזה מידע נאסף על ההיבטים המגדריים ביישום התוכנית?
- כיצד התוכנית מתכוונת לתת מענה לצרכים הייחודיים של נשים/נערות/ילדות, וגברים/נערים/ילדים?

### ליווי

- אילו משאבים נרצה להקצות לארגונים כדי לסייע להם לקדם שוויון מגדרי בתוכניות וביוזמות שלהם?
- כיצד נעודד ונתמוך בלמידה משותפת של הארגונים הנתמכים?
- מהם הכלים שעומדים לרשותנו כדי להעריך את ההתקדמות שלנו ושל הארגונים בתחום?

## כל שאלה נבחן בשאלות הבאות:

קיים | לא קיים

מה עשינו עד כה?

•

•

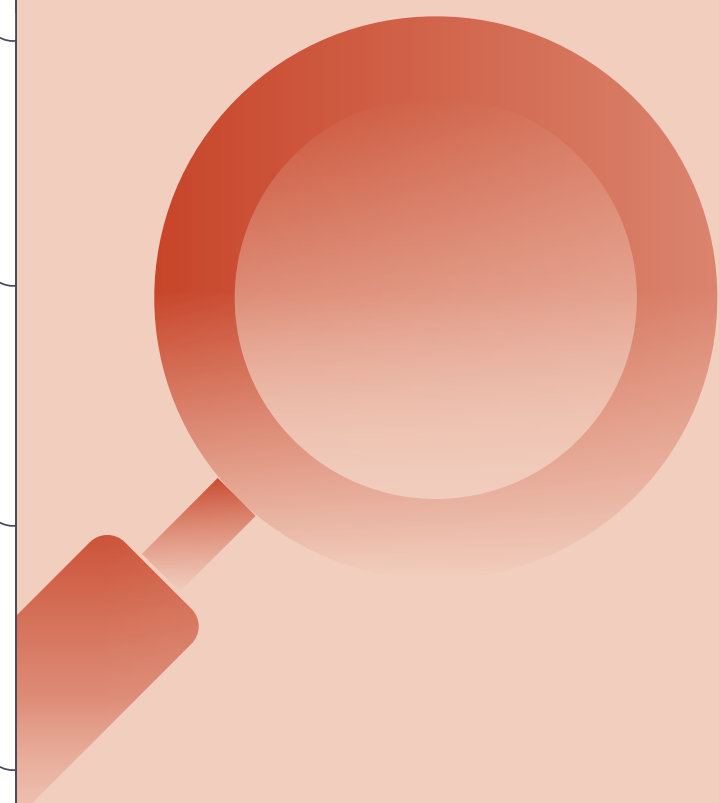
•

משימות חשובות להמשך

.1

.2

.3



# עקרונות ושאלות לבחינה עצמית (CHECK LIST)

לקרנות, תורמות תורמים  
שכבר פועלים בתחום המגדר

## אסטרטגיות פעולה מרכזיות:

- 1. מידת ההלימה בין ההתנהלות הפנים ארגונית**  
(מודעות, ערכים, תרבות ארגונית ומשאבים) **לבין הפעילות החיצונית**  
**שלנו:** עד כמה המדיניות, הערכים והפרקטיקות הנהוגות בתוך הארגון  
שלנו תואמות ומשתלבות עם הפעולות והתוכניות שאנו מקדמים.
- 2. הבנה ומיפוי של מה שלמדנו עד כה ואילו שינויים או תוספות כדאי ליישם**  
כדי להיות אפקטיביים: כיצד הנתונים שאספנו, מסייעים בהפקת לקחים  
לגבי הישגים וכישלונות, ולערוך שינויים שישפרו את האפקטיביות שלנו.

1

תהליכים פנימיים בתוך הקרן -  
ייצוג וניהול



**רשימת שאלות עיקריות שתוכלו לשאול:**

כיצד אנו מכשירים את הדירקטוריון והצוות בנושאי מגדר ושוויון?

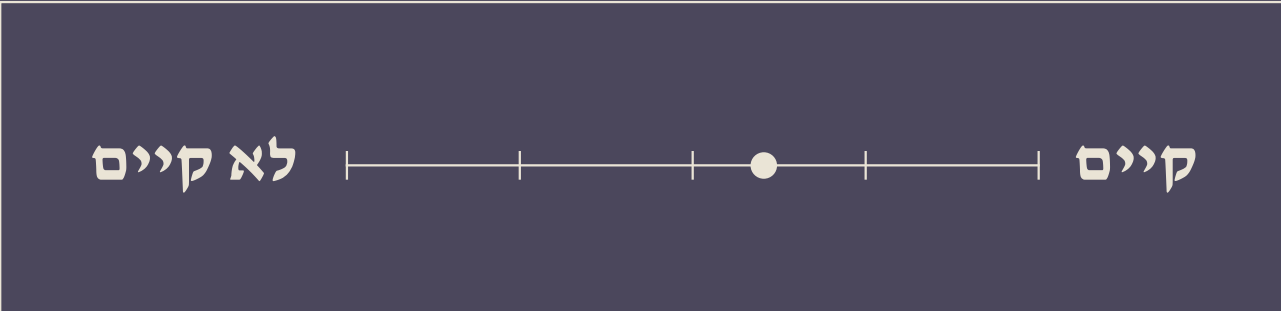
האם יש לנו מומחיות פנימית או חיצונית (א.נשים או ארגונים) שמספקים תמיכה מקצועית?

כיצד אנחנו משתפים.ות פעולה עם פילנתרופים.ות אחרים שפועלים בתחום?

באילו תחומים השגנו הישגים משמעותיים? מה כדאי לשנות כדי להיות אפקטיביים יותר?

באיזו מידה המשאבים שהעמדנו לתחום הולמים את האסטרטגיה והיקף הפעילות שלנו?

**כל שאלה נבחן בצורה הבאה:**



מה עשינו עד כה?

- 
- 
- 

משימות חשובות להמשך

- 1.
- 2.
- 3.

## הפרקטיקות המומלצות ליישום בתהליך הענקת מענקים כוללות מספר עקרונות מרכזיים:

### קידום שוויון מגדרי באמצעות תמיכה בתוכניות וארגונים שמקדמים נשים ושוויון מגדרי

1. **מיפוי ואיתור של תוכניות וארגונים הפועלים בתחום, הבנת הצרכים הייחודיים והערכת הפוטנציאל שלהם להשפעה.** מיפוי זה מאפשר לקרן להבין אילו ארגונים נמצאים בקו החזית, כולל ארגונים חדשים ומבטיחים. יש ללמוד על האתגרים שלהם ושל הקהילות אותן הם משרתים, ואיך ניתן לסייע להם בצורה הטובה ביותר.

2. **גיבוש קריטריונים לבחירת הארגונים הזכאים למענקים מבטיחה שהמענקים יוענקו לארגונים בעלי הפוטנציאל הגבוה ביותר להשפעה חיובית.** הקריטריונים צריכים לכלול מומחיות בתחום, יכולות ניהול וביצוע, שקיפות בפעולותיהם והפוטנציאל שלהם להביא לשינוי משמעותי.

3. **בניית תוכנית לליווי מתמשך של המוטבים כדי להבטיח שהארגונים המקבלים מענקים יקבלו תמיכה מתמשכת ואפקטיבית לאורך כל תקופת הפרויקט, כגון הכשרות מקצועיות, סדנאות לפיתוח יכולות, ופגישות תקופתיות לבחינת ההתקדמות ולמתן משוב.**

4. **גיבוש מתווה שמטרתו יצירה או שיפור ה"אקוסיסטם" בתחום כדי לחזק את הרשתות והקשרים בין הגופים הפועלים בתחום, לשפר את התנאים הסביבתיים שתומכים בעבודתם, ולחזק את השדה כולו.**





## רשימת שאלות עיקריות שתוכלו לשאול:

עד כמה הפורטפוליו שלנו מגוון? עד כמה נתנו הזדמנות גם להתארגנויות קהילתיות ו/או לארגונים חדשים?

### שיקולים לבחירת ארגונים ותוכניות

- כיצד הארגון מיישם תפיסה של גיוון והכלה מעבר להיבט המגדרי (הצטלבות של מגדר עם מעמד, מוצא, לאום, גיל וכו')?
- עד כמה הארגון מכיר את הצרכים של הקהילות והאוכלוסיות בתוכן הוא פועל?

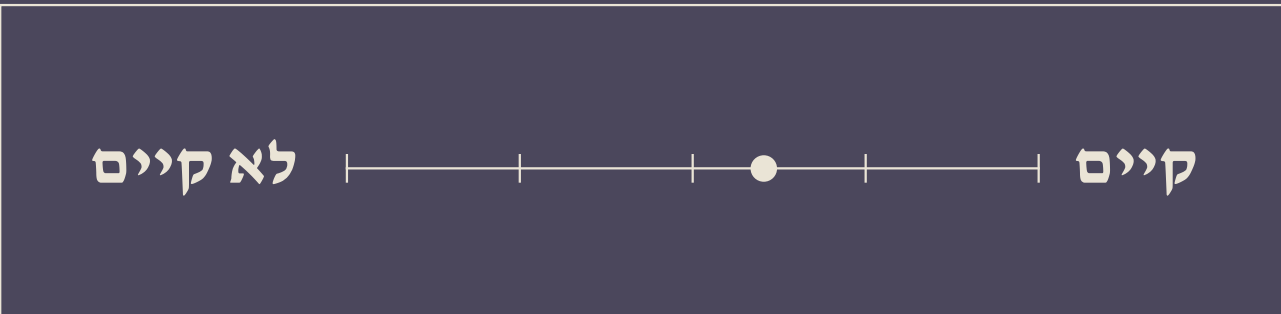
### ליווי – כיצד אנו מסייעים.ות לארגון וליכולותיו:

- מספקים מימון תפעולי רב-שנתי?
- מעמידים.ות לרשות הארגון משאבים סבירים כדי שיוכל לבצע את עבודתו היטב (לרבות שכר הולם)?
- מסייעים.ות בהרחבת מנגנוני המימון על מנת להבטיח את המשכיות התוכנית?

באיזו מידה המענק שנתנו תואם לציפיות שלנו ולהיקף הפעילות של התוכנית?

איזה קשר ושיתוף פעולה נוצר עם מקבלות המענק, ואלו נתונים ומידע אנו מקבלים מהן לצורך מעקב?

## כל שאלה נבחן בצורה הבאה:



מה עשינו עד כה?

- 
- 
- 

משימות חשובות להמשך

- 1.
- 2.
- 3.

## פיתוח אקוסיסטם

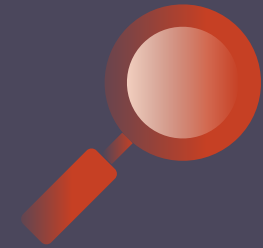
- כיצד אנחנו מעודדים.ות ומממנים.ות פיתוח ידע ו/או שיתופי פעולה בין הארגונים ובינם לבין גורמים נוספים במגזר הציבורי, הפרטי והאקדמי?
- איזה שיתוף פעולה יש לנו עם תורמות.ים בתחום שלנו?
- עד כמה אנחנו מקדישים.ות מאמצים כדי להעלות מודעות ולעודד תורמים נוספים לארגונים בהם אנו תומכים.ות?

## יישום הגישה להטמעת חשיבה מגדרית (Gender Mainstreaming)

### הטמעת פרקטיקה מתקדמת של הגישה להטמעת מגדר (Gender Mainstreaming) על מענקים פילנתרופיים כוללת תכנון פעולות בכל שלבי תהליך המענקים, במטרה ליצור "אקוסיסטם" תומך בתחום:

1. מיפוי ואיתור תוכניות וארגונים שמעוניינים ליישם או שפועלים על פי גישה זו, ועשויים להוות מודל מיטבי לשכפול עבור ארגונים נוספים. לתורמות, תורמים וקרנות יש תפקיד חשוב בהעלאת מודעות לנושא, בחינוך וביצירת "אקוסיסטם" באמצעות חיבורים ושיתופי פעולה בין הארגונים והיוזמות הפועלות בתחום, חיזוק הקשרים בין כל הגורמים המעורבים ויצירת רשת תמיכה חזקה, פיתוח ידע והשפעה על מדיניות.

2. לקרנות, תורמות ותורמים שכבר פועלים בגישה זו יש תפקיד חשוב בהעלאת מודעות, חינוך ויצירת "אקוסיסטם" באמצעות: ייזום של כנסים וסדנאות שמטרתן להעלות את המודעות לנושא השוויון המגדרי בקרב הקהילות והארגונים; יצירת רשתות תמיכה בין הארגונים הנתמכים, בניית שיתופי פעולה גלובליים וסיוע בבניית פלטפורמות לשיתוף ידע והחלפת רעיונות.



## רשימת שאלות עיקריות שתוכלו לשאול:

מהם היעדים שיש לנו בתחום, ועד כמה הם ברורים ומדידים?

באילו כלים לניתוח מגדרי אנו משתמשים. וזאת כדי לשפר את תהליכי קבלת ההחלטות שלנו?

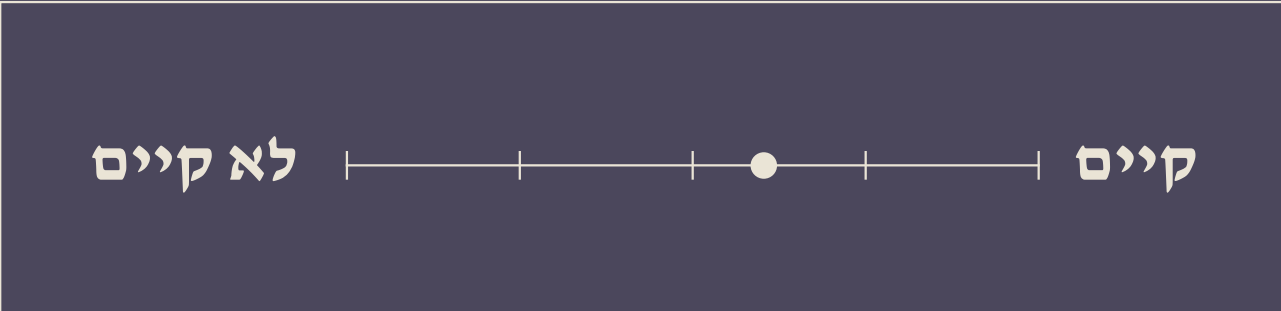
### שאלות שנוכל לשאול, הקשורות להטמעת עדשה מגדרית ברמת הארגון:

- מהו הייצוג הקיים בעמדות הנהגה וניהול לאוכלוסיות מגוונות? מה הייצוג של נשים?
- כיצד התרבות הארגונית מקדמת ביטחון אישי, כבוד ושוויון לכל המגדרים?
- עד כמה גיבש הארגון מדיניות התומכת בקידום א.נשים מכל המגדרים, כולל מדיניות לאיזון בית - עבודה, שוויון בשכר ומדיניות קידום?
- מיהם המומחים. וזאת שיש בארגון/בתוכנית ואיזה מידע נאסף על ההיבטים המגדריים ביישום התוכנית?

### ליווי

- כיצד אנו מעודדים. וזאת את מקבל י. וזאת המענקים ללמוד על עבודתם של אחרים לקידום שוויון מגדרי? האם אנו מספקים. וזאת משאבים לכך?
- האם אנו מקבלים משוב מהארגונים הנתמכים? למה עוד זקוקים מקבל י. וזאת המענקים כדי לבצע את עבודתם. היטב?
- באיזו תדירות אנו מארגנים. וזאת מפגשים וסדנאות להעמקת הידע בניתוח מגדרי וקידום שוויון?
- אילו כלים יש לנו כדי להעריך את ההתקדמות שלנו ושל הארגונים בתחום?

## כל שאלה נבחן בצורה הבאה:



מה עשינו עד כה?

- 
- 
- 

משימות חשובות להמשך

- 1.
- 2.
- 3.

## פיתוח אקוסיסטם

- כיצד אנחנו מעודדים.ות ומממנים יצירת שיתופי פעולה בין הארגונים הנתמכים לבין גורמים נוספים?
- איזה שיתוף פעולה יש לנו עם תורמות.ים בתחום שלנו?
- כיצד אנו מובילים.ות יוזמות להשפעה על מדיניות ציבורית וסטנדרטים כלל - מגזריים?
- אילו מאמצים אנחנו משקיעים כדי להשפיע על השדה הפילנתרופי בו אנו פועלים.ות? באילו פעולות אנו נוקטים.ות?



## קרן שוסטרמן ישראל

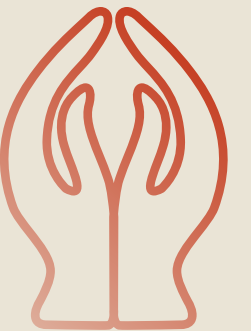
[הקרן](#) תומכת בארגונים הפועלים למען שוויון מגדרי, ומתמקדת בשלושה ערוצים: ביטחון, זכויות ומנהיגות. בין היתר, הקרן תומכת בארגונים העוסקים במניעה ובאיתור של אלימות נגד נשים, וכן בטיפול בנשים נפגעות אלימות במשפחה ובנשים נפגעות תקיפה מינית. פעילותנו בתחום מבוססת על התפיסה שהיעדר שוויון בין גברים ונשים מאפשר את השכיחות של אלימות כלפי נשים ותופעות רבות נוספות שיש למגר. הקרן תומכת בפעילות להבטחת שוויון זכויות לנשים, להטמעת חשיבה מגדרית בתהליכי מדיניות ולקידום הנהגה נשית, מתוך אמונה שנשים צריכות להיות שותפות מלאות בקבלת ההחלטות במדינה, לטובת ביטחונה הלאומי ושגשוגה של ישראל.



## קרן משפחת שעשוע

[קרן פילנתרופית ישראלית](#) הפועלת לקידום מוביליות חברתית וסולידריות בישראל. הקרן מתמקדת בצרכים המשתנים של החברה הישראלית ושואפת ליצור פתרונות מגוונים לצמצום פערים חברתיים וכלכליים באמצעות שיתופי פעולה עם ארגונים ואנשים בעלי מטרות דומות, לקידום מדיניות ולפיתוח יוזמות עבור אוכלוסיות בסיכון, תמיכה בחינוך טכנולוגי בפריפריה וסיוע לעסקים קטנים. כחלק מגישת הקרן לקידום מוביליות חברתית, אנו רואות בשוויון מגדרי מרכיב מהותי בפעילות הנתינה שלנו, המוטמע בכל היבטי הפילנתרופיה האסטרטגית של הקרן. מצאנו לנכון לתמוך ביצירת מדריך נתינה מגדרית במטרה להבין טוב יותר את הצרכים בתחומי הנתינה שונים, תוך פיתוח פורטפוליו בעל השפעה רחבה יותר והתקדמות משמעותית בנתינה מגדרית.

# תודות



JFN מכירה תודה ומוקירה את התרומות והתורמים הרבים, אנשי המקצוע ונציגי הארגונים שתרמו בנדיבות מזמנם ומידיעותיהם לכתיבת מדריך זה. תודה מיוחדת לקרנות ולתורמים אשר בחרו להצטרף לדרך המשמעותית והמשותפת לקידום שוויון מגדרי.

כמו כן, ברצוננו להודות לוועדת ההיגוי של פורום נתינה מגדרית שליוותה את כתיבת המדריך מתחילתו ועד סופו: דפנה מיתר נחמד, ענבר שעשוע בר-ניר, ערן בראור, אלה אלקלעי, יעל צור, כלילה לנקסטר, קיילי איזמן-ליפשיץ ויעל בויס-פיין.



## קרן ברוך ורות רפפורט

ברוס ורות רפפורט האמינו כי שוויון מגדרי אינו נושא שקשור רק לנשים. מדובר באינטרס משותף של כולם, והוא הכרחי וחיוני ליצירת חברה כוללת ובטוחה יותר. לכן, מאז שהחלו את מסעם הפילנתרופי לפני למעלה מ-50 שנה, שוויון וקידום נשים היו תמיד מאבני היסוד של התרומות המשפחתיות. הדבר כולל הן פרויקטים ייעודיים לתמיכה וקידום נשים וזכויותיהן והן יישום עדשה מגדרית בפרויקטים אחרים. בשנת 2013, רות רפפורט ז"ל ייסדה את פרס "נשים יוצרות שינוי" במסגרת [פרס רפפורט](#), שמוענק מאז מדי שנה. פרס רפפורט לנשים הוא הפרס היחיד מסוגו בישראל ואחד הבודדים בעולם, המוענק ישירות לנשים על הישגיהן פורצי הדרך.

### אלה אלקלעי – תורמת ואקטיביסטית

אלה עוסקת בפילנתרופיה והשקעות עם עדשה מגדרית דרך מספר תפקידים: כמנהלת בכירה ב-IBI, כיו"ר ועדת המענקים של הקרן החדשה לישראל וכתורמת פרטית וכיו"ר שדולת הנשים בישראל לצד התמיכה בארגונים הממוקדים בנשים ונערות. אלה יזמה את הפלטפורמה [Miss Fix the Universe](#) שפועלת כבר ארבע שנים. במסגרת IBI היא הקימה ומובילה תכנית למשקיעות נשים: [Own Your Financial Future](#). אלה כתבה מאמרי דעה רבים על נושאים של גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB) ומקווה שהמדריך יעזור ליישום שיטות מיטביות, אפקטיביות של הפילנתרופיה תוך שימוש בעדשה מגדרית.



## דפנה מיתר נחמד – קרן משפחת צבי ועופרה מיתר

דפנה מיתר – נחמד היא [יושבת ראש חבר הנאמנים של אוניברסיטת תל אביב](#) ממייסדי המכון למשפט ופילנתרופיה באוניברסיטת תל אביב, אשר שם את מדיניות הפילנתרופיה והמחקר על סדר היום החברתי-כלכלי של ישראל. דפנה החליטה להקדיש את זמנה ומרצה למגזר השלישי לאחר קריירה מצליחה בתחום המשפט במשרד [עורכי הדין מיתר](#) – מהמובילים בישראל. דפנה מנהלת את הפילנתרופיה המשפחתית, קרן משפחת צבי ועופרה מיתר, התומכת מאז 2003 בחינוך ובתרבות בישראל ובחו"ל. כפילנתרופית וכאישה, דפנה מודאגת עמוקות מאי-השוויון המגדרי. בעקבות משבר הקורונה, היא יזמה את קבוצת המנהיגות הנשית בפילנתרופיה של JFN, במטרה להוסיף נקודת מבט מגדרית לפעילות הפילנתרופית ולעודד פילנתרופים וקרנות נוספים לאמץ גישה דומה.

### The Harry and Jeanette Weinberg Foundation

מדריך זה מומן על ידי קרן הארי וג'נט וינברג והתורמים הנדיבים בוועדת ההיגוי. אנו מודים להם על תמיכתם, אך מציינים כי הממצאים והמסקנות המוצגים במדריך זה הם של המחברים בלבד, ואינם בהכרח משקפים את דעותיהן של קרנות אלו.



### קרן רעיה

[קרן רעיה](#) מעצימה את קולות הנשים מתוך אמונה בנשים ובכוחן הייחודי להפוך את העולם למקום טוב יותר. מתוך מחשבה זו, אנו תומכות במנהיגות המחוללות שינוי בקהילות שלהן, יוצרות שותפויות, ללמידה ושיתוף ידע ומתכנסות כדי לבחון ולחגוג אפשרויות חדשות של שיתוף פעולה. אנו אסירות תודה על ההזדמנות להביא מדריך זה לקהילה הפילנתרופית כדי להמשיך להשקיע ולהעצים את קולן של נשים.

## מחקר וכתובת המדריך

[ד"ר יעל חסון](#) - מנהלת תחום מגדר וחוקרת במרכז אדוה - מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל.  
[ד"ר רונית עמית](#) - שותפה באדוה- מחקר ופיתוח, מייסדת ומנהלת המחלקה החברתית.

**JFN** מודה למחברות על העבודה המאומצת, המקצועית והמסורה שהושקעה ביצירת המדריך לנתינה מגדרית. השילוב של הידע, הניסיון והחזון הוא שאפשר למדריך הזה להפוך למצפן עבור קרנות ותורמים המבקשים לפעול מתוך מודעות מגדרית, ולהשפיע באופן רחב ומעמיק יותר על החברה הישראלית ולייצר צדק חברתי ושוויון מגדרי. המחברות מבקשות להודות **לתהילה שרעבי** - חוקרת במרכז אדוה, על תרומתה המשמעותית למדריך זה. כמו כן, המחברות מודות למשתתפים ולמשתתפות בראיונות ובקבוצת המיקוד שתרמו לנו רבות מהידע ומהניסיון שלהם.ן.

## אורטל ברמלר – מעצבת גרפית

תודה על העבודה היצירתית והמקצועית בעיצוב המדריך לנתינה מגדרית. תשומת הלב לפרטים, ההבנה המעמיקה של המסרים המרכזיים והיכולת להעביר אותם באופן חזותי מרשים, תרמו רבות ליצירת מדריך ככלי שימושי ויצירה מעוררת השראה.

## קייילי אייזמן ליפשיץ – תורמת ואקטיביסטית

קייילי, מנכ"לית חברת הייעוץ הניהולי Workwell, והייתה שותפה לכתובה ולפרסום המחקר הראשון בשנת 2021 שהראה כי ההשקעה החברתית בנשים מהווה פחות מ-1% מסך ההשקעה הפילנתרופית בישראל. קייילי ייסדה את **SheRise - קומי** יוזמה ישראלית שהוקמה כמענה להיעדר בשוויון מגדרי בפעילות פילנתרופית. היוזמה מקדמת מנהיגות נשית מקומית שעלתה מתוך קהילות מפונים מאזור הנגב המערבי בעקבות אירועי 7 באוקטובר. SheRise השקיעה במאמצי הפקת המדריך במטרה להעלות את המודעות לצורך בהגדלת התרומות לנשים ולנערות ולספק כלי מעשי לתורמים ליישום עדשה מגדרית בפעילות פילנתרופית.



## NCJW - National Council of Jewish Women

**NCJW** פועלת לקידום נשים ולהטמעת שוויון מגדרי מכל חלקי החברה הישראלית. פעילותה בישראל מתבצעת דרך עדשה מגדרית ומתמקדת בשלושה ערוצים:  
תכנית **"מתחברות להשפעה"** – אשר מספקת לסוכנות שינוי פמיניסטיות פלטפורמות, כלים ומשאבים למינוף כוחן המשותף לכדי השפעה משותפת.  
**תכנית המענקים בישראל** – אשר תומכת בארגוני קידום מדיניות ושירותים בשדה הפמיניסטי. **התכנית ללימודי נשים ומגדר באוניברסיטת תל אביב** – שהוקמה באמצעות הקדשה של NCJW. כשותפה מסורה לקידום שוויון מגדרי בישראל, NCJW רואה במדריך לנתינה מגדרית כלי אסטרטגי חשוב לקידום שינוי מערכתי.





במטרה לקדם נתינה אסטרטגית ובעלת השפעה,  
JFN מנגיש עבור חברי הרשת את הידע והניסיון בפרסום  
[מדריכים לנתינה אסטרטגית](#) במגוון רחב של תחומים  
הכוללים סקירות מעמיקות והמלצות לפעולה.

התמיכה הנדיבה והמחויבות של התורמים, הקרנות, וועדת ההיגוי  
אפשרו לנו לפתח מדריך מקצועי זה, המשמש כלי מרכזי לקידום שינוי  
חברתי בישראל. יחד עם הקמה וניהול פורום נתינה מגדרית, אנו פועלים  
לספק מענה לקהילה הפילנתרופית לבניית תשתיות לשוויון מגדרי לדורות  
הבאים, באמצעות שיתוף פעולה, שילוב ידע וניסיון, והשקעה אסטרטגית  
בשיקום ותקומה בחברה הישראלית.

תודה מיוחדת ל**שרון דואק**, מנהלת פורום נתינה מגדרית וקהילת JFN  
על המסירות והחזון שהובילו למימוש הפרויקט החשוב הזה, ול**רעות  
סטולר**, מנהלת האסטרטגיה של הארגון, על התנעת המהלך וההחזקה  
מקצועית. עבודתכן המשותפת מגלמת את הערך של שיתוף פעולה  
מגדרי וממוקד השפעה.

סיגל יניב פלר, מנכ"לית JFN ישראל,

דצמבר 2024

מבוא  
< הגדרות

סקירת  
מודלים  
< מהעולם

אי-שוויון  
מגדרי  
< בישראל

בריאות  
תעסוקה  
רווחה  
בטחון אישי  
חינוך  
סביבה  
ואקלים  
מעמד אישי  
וייצוג  
ספורט  
תרבות

נתינה  
< במלחמה

פרקטיקות  
< לקרנות

בתחילת  
הדרך <

הפועלות  
< בתחום

תודות <