

مشاريع لخريجات دورة

"الجنـدر والميزانيات في السلطات المحلية"

بئر السبع، 2011

أقام الدورة

مركز أدفا، منتدى "نساء من أجل
ميزانية عادلة"

بلدية بئر السبع، المستشار لرفع
مكانة المرأة

بالاشتراك مع:

جامعة بن غوريون، المركز
الجامعي للدراسات الخارجية

الاتحاد الأوروبي

"تيكون عولام" (إصلاح العالم)،
صندوق نساء واشنطن دي.سي.

مركز أدفا مشاريع لخريجات
دورة "الجنـدر والميزانيات في
السلطات المحلية"

מרכז אדפה AdvaCenter

מركز أدفا

معلومات حول المساواة والعدالة الاجتماعية في إسرائيل

المحتويات:

3	الشركاء
4	الجهات الداعمة للمشروع ولنشاط منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة"
5	المشروع: دورات في الاقتصاد الاجتماعي، الجنس، و الميزانيات البلدية للنساء في السلطات المحلية
6	كلمة عدنا سباح كريبوي، المستشارة لرفع مكانة المرأة في بلدية بنر السبع عن كراسة: عرض المشاريع التي أقيمت في الدورة
8	عن الكراسة: عرض المشاريع التي أقيمت في دورة "الجنس والميزانيات في السلطات المحلية" في بنر السبع، 2011 المشاريع:
10	أجر الرجال والنساء المشغّلين في بلدية بنر السبع
12	التركيبة الجندرية للجان البلدية
14	سيندرلا - تغيير الواقع التشغيلي لعمالات النظافة
15	الفوارق في الأجور في بلدية بنر السبع
16	التقسيم الجندري للأجبرين الكبار
18	مسح جندري لمديري ومديرات الأقسام في بلدية بنر السبع
19	تكافؤ الفرص في القبول للعمل في بلدية بنر السبع
20	توزيع أجهزة "ميرز" في البلدية من وجهة نظر جندرية
22	الفروق الجندرية في تخصيص الدعم البلدي في المؤسسات الرياضية العامة
23	فحص دعم البلدية لفروع الرياضة المختلفة من وجهة نظر جندرية
24	الجنس والدبلوماسية في إسرائيل 2011
25	تحليل ميزانية مركز منع العنف في العائلة في بلدية بنر السبع
26	فحص الامتيازات الاقتصادية للعائلات الأحادية الوالدين في "أوفاكيم"
27	مسح أدبيات مهنية - النساء في عالم الأعمال في إسرائيل

إعداد: يهوديت يانكو ونوجا دجان- بوزاجلو

تصميم جرافيك: إستوديو نوجا تماري

ترجمة- غلوكل | ترجمة وحلول لغوية (www.glocaltrans.com)

الشركاء

مركز أدفا هو معهد مستقل لبحث المجتمع الإسرائيلي ولدعم فكرة المساواة والعدالة الاجتماعية. يركز مركز أدفا على بحث وتحليل السياسة الاجتماعية في إسرائيل. وهو يختبر بصورة انتقادية الخطوات التي يتم اتخاذها في مجال الميزانيات، فرض الضرائب، والخدمات الاجتماعية: التعليم، الصحة، الإسكان، الرفاه، المواصلات، والبيئة؛ وكذلك تبعات هذه الخطوات وإسقاطاتها على المجتمع الإسرائيلي برمته، وعلى كل واحدة من المجموعات التي تكوّنه.

منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة" أقيم بمبادرة من مركز أدفا في آب عام 2004. يضمّ المنتدى ممثلات عن عشرات المنظمات الاجتماعية، منظمات حقوق إنسان، وجهات أكاديمية.

وقد وضع المنتدى نُصب عينيه هدف طرح الإسقاطات الجندرية للسياسة الاقتصادية للنقاش العامّ وعلى جدول الأعمال البرلماني، وترسيخ واجب أن تؤخذ بالحسبان اعتبارات جندرية عند تخطيط وإقرار الميزانيات، الخطط القومية أو المحلية، وفي الإجراءات التشريعية.

المركز الجامعي للدراسات الخارجية في جامعة بن غوريون بالنقب يقدّم دورات وورشات عمل للجمهور الواسع في تشكيلة واسعة من مجالات المعرفة. الدورات مبنية على أساس الإدماج بين المعرفة المكتسبة في الأكاديمية وإكساب المعرفة العملية. تقام الدورات بالتعاون مع طاقم تدريسي أكاديمي من الجامعة، خبراء وأصحاب وظائف منخرطين في صلب العمل والنشاط في مجالاتهم.

الاتحاد الأوروبي يدعم المشاريع الهادفة إلى تعزيز الديمقراطية وحقوق الإنسان في العالم عمومًا وفي إسرائيل خصوصًا. قام الاتحاد الأوروبي خلال السنوات 2009-2011 بدعم منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة"، وبضمن ذلك - دورات في الاقتصاد الاجتماعي، والفحص الجندري للميزانيات في السلطات المحلية.

"تيكون عولام" (إصلاح العالم) - صندوق نساء واشنطن هو منظمة نساء يهوديات تعمل في منطقة واشنطن دي.سي. في الولايات المتحدة. تقوم المنظمة بدعم مشاريع تساهم في إحداث تغيير اجتماعي في حياة النساء والفتيات في منطقة واشنطن وفي إسرائيل. وتهدف إلى دعم النساء ليشغلن وظائف قيادية، كما تهدف إلى التضامن والمرافعة من أجل النساء. وإنّه بفضل دعم الصندوق كان بالإمكان إجراء فحص جندري للأجور في بلدية بنر السبع، متابعة مسألة الأجور، وإعداد هذه الكراسة كذلك.

صندوق فريديخ إبيرت هو صندوق ألماني يتبنّى مبادئ اجتماعية - ديمقراطية ويعمل في إسرائيل منذ عام 1978، حيث إنّ أهدافه الأساسية: دعم العدالة الاجتماعية وتمكين المجتمع المدني.

صندوق هاداسا يقوم بتمويل مشاريع إبداعية ومبتكرة للنساء والفتيات في الولايات المتحدة وإسرائيل. يهدف الصندوق إلى تحسين مكانة، صحة، ورفاه النساء والبنات، وضع احتياجاتهنّ في حياة المجتمع اليهودي على المحك، وتشجيع مشاركتهنّ في الأدوار القيادية وفي مراكز اتخاذ القرار في جميع مجالات الحياة.

دورات في الاقتصاد الاجتماعي، الجندر، والميزانيات البلدية للنساء في السلطات المحلية

تعلّم التجربة في أماكن مختلفة من العالم أنّ المساواة بين النساء والرجال تعود بالفائدة على الوضع الاقتصادي للمجتمع برمته. والطريق الرئيسية لدعم المساواة بين النساء والرجال هي ترسيخ منح جندرية في تخطيط الميزانيات، في الخطط والقرارات الاقتصادية، وفي العملية التشريعية. ولتحقيق هذا الغرض يتطلب الأمر إجراء تحليل جنديّ يقوم باختيار التبعات والإسقاطات المختلفة للميزانيات، للقرارات والخطط الاقتصادية، وللعملية التشريعية، على النساء والرجال. يتم إجراء مثل هذا التحليل في مستويات مختلفة في نحو 80 دولة في العالم: في المستوى الحكومي و/أو في مستوى الحكم المحلي.

بدءاً من عام 2007 يقدم منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة" في إسرائيل دورات في السلطات المحلية في أنحاء إسرائيل. تهدف هذه الدورات إلى منح المشاركات المعرفة والإلمام بالمواضيع الاقتصادية وبالعلاقة القائمة بين الاقتصاد والمجتمع، وذلك إلى جانب منحهن أدوات للقراءة والتحليل الجندريين للميزانية المحلية، والقدرة على المشاركة في تخطيط وبلورة سياسة وضع الميزانيات البلدية في هذه المجالات.

المشاركات والمشاركون في الدورات هم موظفات وموظفون كبار، ومديرات ومديرو شُعب، محاسبات ومحاسبون، مديرات عامات ومدبرون عامون، منتخبات ومنتخبو جمهور، مستشارات لشؤون مكانة المرأة، نشيطات ونشطاء من جمعيات إستراتيجية في المجتمع، تعمل بالتعاون مع البلدية.

برنامج الدورة يشمل 20 إلى 72 ساعة تعليمية. يقوم بتقديم المحاضرات محاضرات ومحاضرون كبار من طاقم محاضري مركز أدفا، ومحاضرون كبار خارجيون، بالإضافة إلى موادّ قراءة مرافقة ذات صلة. وعند انتهاء الدورات تطوّر المشاركات مشاريع مجموعانية بموجب المواضيع التي تمّ تعلّمها.

المشاريع التي نفذتها المشاركات في الدورات تناولت منحيين أساسيين:

ظروف تشغيل النساء وتمثيلهنّ في الوظائف المختلفة في السلطة المحلية: تمثيل النساء في اللجان البلدية، مستويات الأجور والظروف المرافقة للنساء المشغلات في السلطات المحلية، ومقارنتهنّ بالرجال.

نتائج المشاريع: النتيجة الرئيسية هي النشاط المثمر المستند إلى المبادئ التي تمّ تعلّمها في الدورات، وإلى المعلومات التي جمعت في المشاريع. والأمثلة البارزة على ذلك: "في بلدية كفار-سابا" تمّ تغيير طريقة عرض الميزانية في أعقاب تدخل عضوات مجلس بلديّ من خريجات الدورة؛ في المجلس المحلي "بيت-دجان" تمّ - للمرة الأولى - إدخال بند ميزانية لنشاطات المستشارّة لشؤون مكانة المرأة؛ في "هرتسليا" و"كفار-سابا" أجري اختبار جنديّ لدعم البلدية للرياضة. حتى إنه في "كفار-سابا" تمّ اتخاذ قرار مجلس بلديّ يقضي بأنّ ميزانيات الاتحادات الرياضية ستُمنس في حال أنّها لم تُشرك نساء في إدارتها؛ في "مفاسيرت تسيون" و"كفار-سابا" تُقام نشاطات لزيادة تشغيل النساء في السلطة؛ وفي بنر السبع فحّصت مُعطيات الأجور لموظفات وموظفي البلدية. وقد تقرر في اتحاد المستشارات القطريّ لدعم النساء في أعقاب هذا الفحص، استنساخ الفحص واعتماده في مجالس محلية أخرى، كأساس لدعم تكافؤ الأجور في الحكم المحليّ.

جهات الداعمة للمشروع ولنشاط منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة"

نتوجّه بالشكر إلى الجهات التالية، التي لولا دعمها وشراكتها لما كان من الممكن إخراج هذا المشروع إلى حيّز التنفيذ:

صندوق هداसा الذي وفّر الدعم الأوليّ فأتاح إنشاء منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة"، والذي يقوم بمراقبة نشاطه؛

الاتحاد الأوروبيّ هو الداعم الرئيسيّ لمشروع الدورات في السلطات المحلية؛

"تيكون عولام" (إصلاح العالم) - صندوق نساء واشنطن دعم مشروع فحص الأجور في بلدية بنر السبع وعمليات المتابعة؛

صندوق فريديخ إيبيرت - ألمانيا الشريك في إنتاج هذه الكراسة.

كما نتوجّه بالشكر إلى الصناديق التي دعمت عمل منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة" على مرّ السنين:

الصندوق الجديد لإسرائيل؛

صندوق ناتان كمينجس؛

صندوق نساء بوسطن؛

صندوق نساء شيكاغو؛

صندوق نساء بولتيومور؛

مجلس النساء اليهوديات في الولايات المتحدة؛

صندوق دافنا يزر عئيلي؛

صندوق هاينريخ بل في ألمانيا.

تمّ إنتاج هذا الإصدار بمساعدة الاتحاد الأوروبيّ. المسؤولية الحصرية عن مضامين هذا الإصدار تعود إلى مركز أدفا، ويجب ألاّ يُتعمّل معها بأيّ شكل من الأشكال باعتبارها تعبير عن مواقف الاتحاد الأوروبيّ.

كما أنّ الصناديق الأخرى التي تبرّعت لهذا المشروع أو لنشاطات أخرى لمنتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة"، لا تتحمّل أيّ مسؤولية عن مضمون الكراسة.

كلمة عدنا سباج كريبوي

المستشارة لرفع مكانة المرأة في بلدية بئر السبع

نعرض أمامكم كتاب مشاريع خريجات الدورة الثالثة في موضوع الاقتصاد الاجتماعي، الجنس والميزانيات.

قامت كل واحدة من خريجات الدورة باكتساب قدرة جديدة على التأمل سترافقها في جميع مناحي حياتها- إنها قدرة على التأمل ستوجه للسعي للمساواة الاجتماعية.

دورة مستشارات دعم النساء الأولى من نوعها في دولة إسرائيل، أنهيتها قبل عدة سنوات. ومشروع التخرج الذي كتبه مع مستشارة بلدية "بني-براك"، مدققة الحسابات شوشانا جولفينج، عالج المقارنة بين أجور النساء والرجال في السلطات المحلية.

ومنذ اكتشفنا الغبن اللاحق بالنساء، أدركت أنني سأعمل كمستشارة في دعم المساواة في هذا المجال.

تعرفت إلى باربارا سايبيرسكي، المديرية العامة لمركز أدفا، أول مرة، في محاضرة في دورة المستشارات. وقد صدمتنا، نحن - المستشارات - أقوالها عن الفروق الجندرية في الأجور!

المشاريع المعروضة في هذه الكراسة تكشف عن فوارق كبيرة بين النساء والرجال: في التمثيل في اللجان، في الأجور، في الموارد المكلفة؛ مثل الهاتف المحمول، السيارة المرافقة، الفوز بالعطاءات (المناقصات)، ممارسة حقوق السكن، وفرص العمل كسفيرة...

نشاط لجنة مكانة المرأة وقسم دعم النساء في بلدية بئر السبع، يتناول الكثير من المواضيع، حيث إنها جميعاً تشكل وسائل لإلغاء الفروق وإحداث مساواة اجتماعية.

وقد لاحظنا 3 مراحل:

الأولى - الوعي؛

الثانية - الحوار الشعبي العام؛

والثالثة - بلورة سياسة للإصلاح وإلغاء الفروق، وتطبيقها في القطاع العام.

السلطات المحلية في إسرائيل هي أكبر مشغل للنساء في إسرائيل!

تطبيق السياسة الإصلاحية سيتم من خلال:

سلطة دعم النساء في مكتب رئيس الحكومة برئاسة فيرد سويد؛

اللجنة القطرية لدعم مكانة المرأة في مركز الحكم المحلي، برئاسة فلورا شوشان،

رئيس مجلس "متسبيه رامون"؛

قسم الإرشاد في مركز الحكم المحلي في إسرائيل، برئاسة سوني بنط، مع مركزة دعم النساء، شولا أجامي؛ والاتحاد القطري للمستشارات لدعم النساء، برئاسة أورنا ماجر.

سيقوم بالمرافقة المهنية مركز أدفا.

عمل الطاقم لدوائر نساء مستشارات سيدفع بالمجتمع كله إلى الأمام!

أتقدم بالشكر:

- إلى رئيس البلدية، السيد روبيك دانيلوڤيتش، داعم النساء المعروف. في قائمته لرئاسة البلدية نصف المرشحين هنّ مرشحات، بطريقة الـ"ريتش راتش" (رجل، امرأة، رجل، امرأة).
- شكرًا على دعمه تكافؤ الأجور بين الرجال والنساء بين الموظفين، وكذلك التزامه تحقيق تكافؤ الأجور بجميع الوسائل المتاحة أمامنا.
- إلى نائبة رئيس البلدية والقائمة بأعماله، السيدة حافظسي زوهر، على التزامها الفعّال في دعم النساء.
- إلى إيلينا جينزبورج، عضو المجلس البلدي ورئيسة لجنة دعم النساء، التي تعمل بلا كلل ولا ملل لتشق الطريق أمامنا، نحن - النساء.
- إلى أفيشاج أقطوبي، المديرية العامة للبلدية، المرأة الأعلى وظيفية بين الموظفين، التي بدعمها أصبحت هذه الدورة ودورات أخرى شبيهة حقيقة واقعة وثابتة بين موظفات البلدية ومواطنات المدينة، كجزء من إرائهنّ في أثناء العمل وفي الميزانيات البلدية.
- إلى إدارة البلدية: النواب؛ أعضاء المجلس البلدي؛ المحاسب؛ المستشار القانوني؛ المراقب؛ الناطق بلسان السكرتير ومساعدته؛ مديري الشعب والأقسام، على الشراكة في الطريق.
- إلى مدير شعبة الموارد البشرية، إيتان خوري، وزملائي في لجنة الاستكمالات، التي تعمل على دعم النساء بين موظفات البلدية، انطلاقًا من إدراك أننا بذلك نخلق مجتمعًا إصلاحيًا تكافؤيًا.
- إلى ريثوما جليسكو، مديرة قسم المتابعة، الإدارة، والمراقبة؛ إلى مريام نحمان، مديرة قسم التبليغ، المراقبة، والتنفيذ؛ وإلى مدققة الحسابات بازيت فوكس، مراقبة الدعم ومركزة الاتحادات البلدية، التي ساعدتنا على تحصيل جميع المعطيات التي احتجناها لتجهيز المشاريع.
- إلى أعضاء لجنة العاملين في بلدية بئر السبع، على الشراكة والمواظبة على دعم النساء.
- إلى نائبة البرلمان أوريت زوآرتس، على عملها الرائع في اللوبي لدعم النساء والأمهات في عالم العمل، وعلى تعاونها المستديم معنا، نحن - المستشارات.
- إلى نساء الاتحاد اليهودي في واشنطن العاصمة، على ثقتهن بنا وعلى تبرّعهن المالي الذي يساعد في إقامة الدورات.
- إلى مركز أدفا في إسرائيل برئاسة السيدة باربارا سيبيرسكي، وإلى مايسون بادوي، من منتدى "نساء من أجل ميزانية عادلة"، على اختيارهما إيانا كمدينة تجربة رائدة (بايلوت) أولى في دولة إسرائيل، لإجراء تحليل ميزانية جندري ومقارنة أجور.
- إلى جامعة بن غوريون، إلى تسفيا أبيض ونيلي حاخام، على كونهما العنصر الأكاديمي الذي نرتقي معه بحب وإصرار، دائمًا وأبدًا، من أجل دعم النساء.
- إلى زميلتنا في الدورة، يهوديت يانكو، موجهة المرشحات في برنامج "مدينة بلا عنف"، على بذلها المتقاني في إعداد وتحرير كتاب المشاريع.
- إلى سكرتيرتي، سبيرا أزارزار؛ وإلى المتطوعة، إيستي سيلع، على التفاني والإخلاص في دعم النساء.
- وإليكن - أيتها الخريجات العزيزات - على الدراسة الجادة وجني الثمار التي ستنتشر الكثير من البذار، التي ستتمو وتبرعم وتؤثر على المجتمع بأسره في دولة إسرائيل.

ببركة النساء سننكّل ونُحدث المساواة،

العاملة الاجتماعية عدنا سباج كريبوي، مستشارة رئيس البلدية لدعم النساء

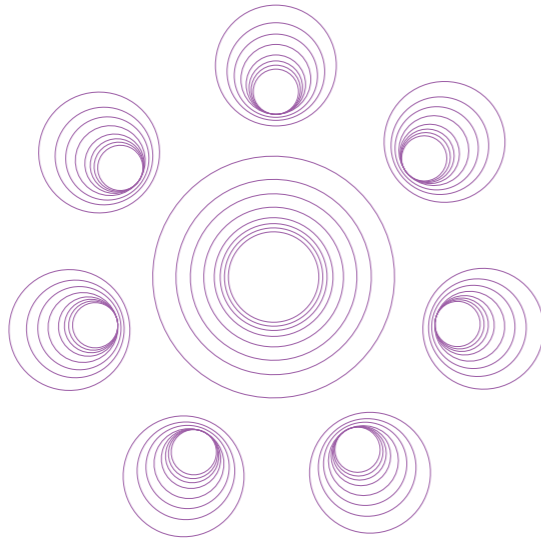
عن الكراسة:

عرض المشاريع التي أقيمت في دورة "الجنـدر والميزانيات في السلطات المحلية" في بئر السبع، 2011

المشاريع المعروضة هنا أقامت خريجات دورة "الجنـدر والميزانيات في السلطات المحلية": موظفات بلدية ونشيطات اجتماعيات. نفذت المشاريع بالاستناد إلى المعرفة التي تم اكتسابها خلال الدورة. وكل مشروع من هذه المشاريع يشكل نموذجاً قابلاً للاستتساخ في سلطات إضافية أخرى. هذا وقد تناولت غالبية المشاريع مسح مجالات اللا- مساواة الجنـدرية، وخصوصاً تمثيل النساء في الوظائف المختلفة وظروف تشغيلهن. وقسم من هذه المشاريع مصحوب بتوصيات، وقسم من مقدمات المشاريع قد باشرن العمل من أجل تقليص حجم اللا- مساواة. استند المسح إلى معطيات جهات مختلفة في السلطة المحلية. وعملية المسح هذه بحد ذاتها قد شكّلت مخزوناً من المعطيات بالنسبة إلى موظفي البلدية، وبالنسبة إلى مناح جنـدرية خاصة بعملها. حيث يمكن أن يوفر هذا المخزون أساساً لعمل المسؤولة عن مكانة المرأة في البلدية، كما لنشاط خريجات الدورة وموظفات البلدية. وكان هناك مشروعان تناولا العمل في مجال الرفاه، وهو عمل ذو منحنى جنـدري بارز؛ حيث يجري الحديث عن خدمات تستفيد منها، أساساً، نساء. ومشروع آخر من هذه المشاريع هو عبارة عن مبادرة اجتماعية جاءت لتحسين الوضع التشغيلي للنساء في المجتمعات المستضعفة في النقب.

لمزيد من التفاصيل عن المشاريع يمكن التوجه إلى عدنا سباج كريبوي، المستشارة لرفع مكانة المرأة، بلدية بئر السبع.

المشاريع



المشروع:

أجر الرجال والنساء المشغّلين في بلدية بئر السبع

قامت بالخطوة الأولى عدنا سباح كريبوي، مستشارة رئيس البلدية لدعم النساء، قبل ابتداء الدورة: التوجّه إلى بلدية بئر السبع يطلب للحصول على مُعطيات عن أجر الرجال والنساء في البلدية.

وفيما يلي عدد من النتائج الأولى لتوجّوها.

توزّع الموظفين حسب التدريجات، أجر الرجال وأجر النساء، 2009

التدريج	عدد الرجال	متوسط الأجر غير الصافي للرجال	عدد النساء	متوسط الأجر غير الصافي للنساء
مجتمع وشبيبة	16	10,231	34	8,032
إداريون	452	8,259	994	6,044
موظفون كبار	29	22,198	13	17,227
مختصو علوم اجتماعية وإنسانية	18	12,078	28	9,337
معلمون	122	9,425	303	10,004
مهندسون	23	12,510	21	11,958
قانونيون	4	25,429	7	15,391
هندسيون	22	12,132	37	13,296
عاملون اجتماعيون	13	10,307	125	8,899

سيارات مصاحبة

الجنس	عدد السيارات
رجال	16
نساء	7

بعض المشاريع الموصوفة أدناه تنظر إلى هذه المُعطيات.

وفي أعقاب الحصول على المُعطيات الأولية، توجّهت المستشارة للحصول على مُعطيات إضافية. وفيما يلي طلبات المُعطيات الإضافية، التي نعرضها لمساعدة المستشارات في سلطات أخرى.

خريجات الدورات يتحدّثن:

"أنا راضية جداً عن مشاركتي في الدورة. المواضيع ممتعة ومثيرة والمُحاضرون يثيرون الاهتمام جداً. ما من شك في أنّ العملية التي أمرّ بها والتي تمرّ بها بقيّة المشاركات في الدورة. تعلّمتنا وتعدّتنا للعمل لمواجهة المشاكل الاجتماعية. بئر السبع، شباط 2011.

"أنا راضية جداً عن مشاركتي في هذه الدورة. جميع المواضيع كانت مثيرة للاهتمام وأثارت حماسنا لتعلّم المزيد. بعض المواضيع ذات صلة باحتياجاتي المهنية وبعضها ليس ذا صلة. لكنّ الأهمّ بالنسبة إليّ كإنسان هو أن أشتغل بها وأبدي مزيداً من التّدخل. من الجدي. فعلاً، إقامة مثل هذه الدورات في جميع السلطات المحلية. بئر السبع، شباط 2011.

01/3/2011

לכבוד
גב' אבישג אבטובי - מנכ"ל העירייה

הנדון - בקשת תזונה על פי חוק המעמדות כאן חוזר מאכיל 12.09 משרד העסקים
אבקש לדאוג לכלי תזונה הדרושים להקמת דוחות המעמדות המוגש כחלק לרשימי לכנסת
לרשות למעמד האישה במשרד ראש הממשלה

תולנית דבר מסיג הלים בעיריית באר שבע

מספר ת"ד	מספר נכ"ל	מספר נכ"ס	מספר נש"מ

מספר חייר דירקטוריום בחברות ותאגידים העירוניות
מספר מנכ"לים המכהנים בחברות ותאגידים העירוניים
מספר הדירקטורים המכהנים בחברות ותאגידים עירוניים

מספר חברות עירוניות
מספר חברות העירוניות התאגידים
עירוניים

בכבוד רב
ע"ש עדנת סבאג קריבו
היועצת לקידום מעמד האישה
לשכת ראש העיר

הע"ק:
ד"ר דניאלה בן-דביר, ראש העיר
אילנה גוטנברג, חברת מועצת העיר יו"ר הוועדה למעמד האישה
אבישג אבטובי, מנכ"ל העירייה
חומר ביטון, נגיד
חיים טוריק, חנין משלס
אבי סגל, מבקר העירייה
אמנון סוק, דובר העירייה
ענב ארז, יו"ר הוועד
ורד סוידר, [מלקוח], המשרד ליחיד הוועד
ברכה סבירסקי, מנכ"ל מרכז אזרחי ישראל, המסלוח את פרויקט השיחת שבר בעיריית
ביש מיסיון בזוו-יו"ר הפרווח לנאקביב חוג

לשכת ראש העיר
היועצת למעמד האישה
המומחית על מניעת הטרדה מינית

לשכת ראש העיר
היועצת למעמד האישה

הי תמוז תשע"א
07 יולי 2011

לכבוד
מר איתן חורז
מנהל אגף משאבי האנוש
עיריית באר שבע

הנדון: בקשת תזונה על פי חוק המעמדות כאן חוזר מאכיל 12.09 משרד העסקים
אבקש לדאוג לכלי תזונה הדרושים להקמת דוחות המעמדות המוגש כחלק לרשימי לכנסת
לרשות למעמד האישה במשרד ראש הממשלה

פולחן מדרי של עבודת העובדים בדירוגים השונים:
דרג מנהל
אקדמאים במדעי החברה והרוח
עובדים סוציאליים
חורים בכורים
מהנדסים
משפטנים
מבקרים
מוזיק
פסיכולוגים
רופאים
הנדסאים וטכנאים
הוראה
חושך ושעיר

בכל אחד מהדירוגים הע"ל מדרשים הפזונים הבאים:
התפלגות עובדי העירייה ב 4 דרגות הבכירות

על פי התזונים:
עובדי/עובדות
שטת חזק
שטת השכלה
שכר בסיסי
גודל משרד
רכב נסדר פירוט על פי תואר התפקיד
אחוזת רכב
שטת ניסיון נלוכלות

المشروع:

التركيبة الجندرية للجان البلدية

تقديم: أوشرات بن حايون، شعبة التكنولوجيا والإمدادات اللوجستية؛ إفرات روكاح، مركزة في شعبة الأملاك.

الهدف من المشروع: فحص تمثيل النساء في لجان البلدية، الكشف عن فقر تمثيل النساء في جهات اتخاذ القرار، والعمل من أجل دعم تمثيل النساء في اللجان.

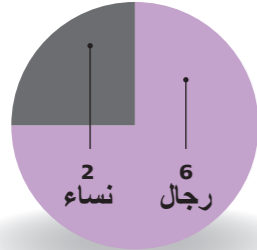
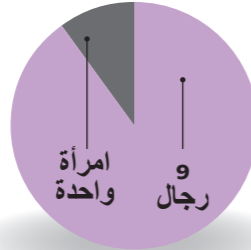
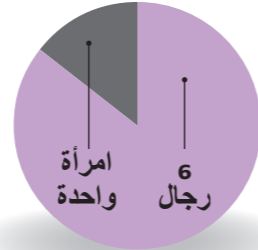
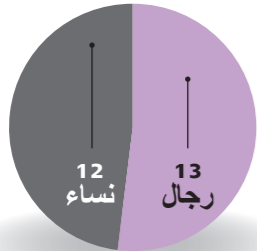
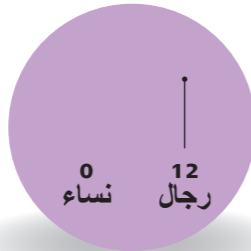
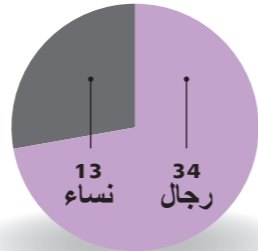
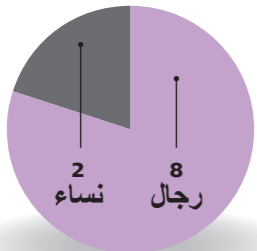
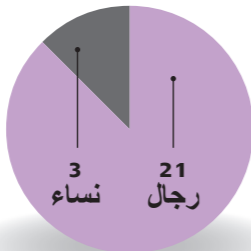
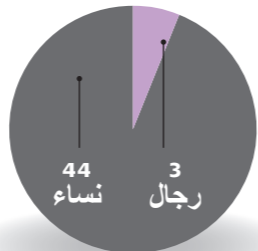
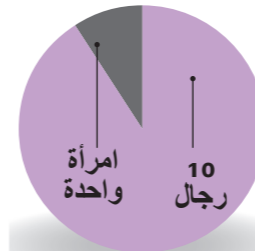
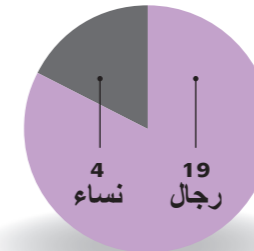
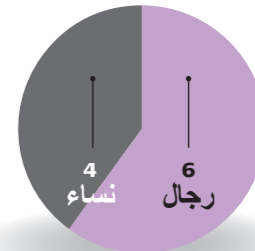
الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: رغم أن النساء يشكّلن الأغلبية بين موظفي البلدية، قلة قليلة منهن، فقط، يشاركن في لجان البلدية. لجان البلدية هي الجهات التي تتخذ القرارات بالنسبة إلى السياسات المتبعة في مسائل مختلفة. وإن لهذه القرارات تأثيراً بعيد الأثر في حياة السكان في المدينة. وتمثيل النساء في هذه اللجان يؤثر في اعتبارات جندرية في عملها.

النشاط: جمع مُعطيات بالنسبة إلى لجان البلدية، عدد الرجال والنساء في كل لجنة حسب الموضوع.

نتائج الفحص:

- في جميع لجان البلدية، عدا لجنة دعم مكانة المرأة، هناك أغلبية واضحة لصالح الرجال. وهذا هو الوضع، أيضاً، في لجان التعليم وفي لجنة دعم مكانة الطفل، ولهذين المجالين، تحديداً، تأثير كبير في حياة النساء في المدينة.
- تم تحويل نتائج الفحص إلى المستشار لرفع مكانة المرأة في البلدية؛ لغرض دعم النساء في اللجان.

النتائج: التركيبة الجندرية للجان البلدية:

لجنة التخفيضات
الأعضاء: 8لجنة الأمان على الطرق
الأعضاء: 10لجنة المناقصات
الأعضاء: 7لجنة دعم مكانة الطفل
الأعضاء: 25لجنة الأمان
الأعضاء: 12لجنة المرافق لساعة الطوارئ
الأعضاء: 47لجنة جودة البيئة
الأعضاء: 10لجنة الرياضة
الأعضاء: 24لجنة دعم مكانة المرأة
الأعضاء: 47اللجنة المالية
الأعضاء: 11إدارة البلدية
الأعضاء: 23لجنة التعليم
الأعضاء: 10

خريجات الدورات يتحدثن:

"كانت الدورة جيّدة، جيّدة، ومبنيّة بصورة جميلة. من الواضح أنّ المحاضرين مدركون موضوعهم جيّداً، ويحبّون مهنتهم." كفار- سايا، خريجان 2010.

"شكراً جزيلاً وكلّ التقدير والاحترام. أحسننّ. يحتاج الأمر... ثورة. فعلاً." يافة الناصرة 2011.

"مواضيع مثيرة للاهتمام، تمّ عرضها بصورة جذابة، بالنسبة إليّ كل لحظة كانت مهمّة وغنيّة." يافة الناصرة، 2011.

المشروع:

سيندرلا – تغيير الواقع التشغيلي لعاملات النظافة

تقديم: شيرلي كتسير، المديرية العامة لجمعية "عدان"؛ وعدنا سباج كريبوي، مستشارة رئيس البلدية لدعم النساء.

التنفيذ: جمعية "عدان"، التي تقوم بتطوير مشاريع تعليمية واجتماعية في منطقة النقب، بمساعدة مستشارات بنر السبع، "عومر"، "ميتار" و"الهافيم" – "معجالي ناشيم كديما" (دوائر نساء إلى الأمام).

الهدف من المشروع: تغيير الواقع التشغيلي المبني على أساس استغلال النساء المشغلات بأعمال التنظيف والمرافق البيئية (التدبير المنزلي) في النقب، منح فرصة للتأهيل المهني والتقدم في العمل للنساء المنحدرات من مجتمعات مستضعفة.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: العائلات في البلدات: "عومر"، "الهافيم" و"ميتار"، التي تُعتبر بلدات مقتدرة في النقب، تشغل عاملات تدبير منزلي من بلدات أقل قدرة في المنطقة. وهذه البلدات نائية، والمواصلات العامة غير منتظمة، لذا تواجه عاملات التدبير المنزلي صعوبة في الوصول بقواهن الذاتية إلى هذه البلدات، فينتج تشغيلهن، في الوقت الراهن، من خلال شركات مقاولي قوى عاملة. والتشغيل من خلال شركات مقاولي قوى عاملة يعود بالضرر على النساء العاملات؛ حيث يتقاضين أجراً متدنياً، وفي كثير من الأحيان يكون ذلك من دون حقوق اجتماعية، كما أن وتيرة تغيير العاملات في مثل هذا الإطار من التشغيل تكون عالية. وفي المقابل، نجد أن المرافق البيئية التي تشغل هؤلاء النساء تدفع للمقاولين مبالغ عالية لكنها ترى أنها لا تتلقى ما تستحق من مقابل.

النشاط:

- إنشاء منظومة تشغيل بإدارة ذاتية للنساء الراغبات بالعمل في المرافق البيئية في البلدات: "عومر"، "ميتار"، و"الهافيم"؛
- تشغيل النساء من دون وساطة مقاولين بأجر منصف ومع ضمان ظروف اجتماعية؛
- تمويل تأهيل مهني للعاملات حسب اختيارهن؛
- تشغيل منظومة دعم مرافقة لكل مشاركة من خلال نشاط جمعية "عدان"؛
- توجيه فائض الربح الذي يستفيد منه، اليوم، مقاولو القوى العاملة، ليستغل لرفاه النساء المشغلات.

المشروع:

الفوارق في الأجور في بلدية بنر السبع

تقديم: العاملة الاجتماعية نَعْماء ليقين، منظمة "شنتيل"؛ العاملة الاجتماعية جنيفر كول، جمعية "مرافعة جماهيرية"؛ العاملة الاجتماعية هيلاه حوريش، رئيسة حركة "عاتيدينو" (مستقبلنا) في النقب.

الهدف من المشروع: تحليل الفروق في الأجور بين النساء والرجال في بلدية بنر السبع، والعمل لدعم سياسة أجر أكثر تكافؤية.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: مقدمات الوظيفة هنّ نشيطات في حركة "عاتيدينو" (مستقبلنا)، وهي حركة عاملات اجتماعيات وعاملين اجتماعيين لدعم وجود قناعة اجتماعية-ديمقراطية، وقيم التضامن والمساواة بين الجنسين. تنشيط الحركة في بنر السبع في موضوع تقليص الفروق في الأجور بين الجنسين بشكل عام، وفي مجال العمل الاجتماعي بشكل خاص.

النشاط: فحص فروق الأجور في بلدية بنر السبع على أساس المُعطيات المُقدّمة من قِبَل المستشارة لرفع مكانة المرأة (يُنظر الصفحة 10). التوجه إلى رئيس بلدية بنر السبع لدفع الموضوع قَدماً، والاستعانة بحركة "عاتيدينو" (مستقبلنا) لهذا الغرض. نقوم – في هذه الأيام – بتنظيم طاولة مستديرة ستشارك فيها نساء من البلدية، منظمات نسائية، وغيرهنّ من المهتمات والمهتمين بالموضوع.

نتائج الفحص:

- متوسط الأجر غير الصافي للنساء أقل بكثير من متوسط أجر الرجال، في جميع مجالات العمل، تقريباً. ويُلاحظ الفرق – بشكل خاص – في قطاع القانونيين وفي أجور الموظفين الكبار.
- يتضح من خلال اختبار أحجام الوظائف أنّ الكثير من النساء مُشغلات بوظائف جزئية، في حين أنّ الرجال مُشغلون بوظائف كاملة.
- هناك فرق هائل في أمر تخصيص سيارة مرافقة للرجال والنساء؛ ففي حين أنّ الرجال يشكّلون أقل من ثلث مجمل عدد المشغلين في البلدية، نجد أنّ ثلثي أسطول سيارات البلدية تحت تصرف الرجال.
- يعاني المجلس البلدي فقراً في تمثيل النساء رغم أنّهنّ يشكّلن أغلبية المشغلين. لنا أن نؤوّل هذا الوضع بأنّ النساء مُشغلات، أساساً، بوظائف خدمات مُصنّفة كوظائف نسائية، في حين أنّ عضوية المجلس البلدي تُعتبر وظيفة سياسية رجالية.

خريجات الدورات يتحدثن:

"المحاضرات مركزة ومثيرة للاهتمام. المحاضرون يحسنون الاستماع إلى تساؤلات المشاركات. ورغم أنّ الحديث عن مواضيع اقتصادية، اللغة واضحة ومفهومة للجميع". تل أبيب. تشرين الثاني 2010.

"أدركت أنّ الوضع الجندي يستدعي التطرق إليه. أنا، اليوم، أنظر إلى كلّ شيء بصورة جنديرية". موديعين. حزيران 2009.

"كانت الدورة متازة. المحاضرون متمكنون من المجال. وقد قاموا بإعداد محاضرات جيّدة، والاتصال مع جمهور المستمعين كان جيّداً". يافنة. آذار 2010.

المشروع:

التقسيم الجندي للأجبرين الكبار

تقديم: يهوديت فينكو، مديرة قسم المرشدين في مشروع "مدينة بلا عنف"؛ ميخال كورسيا، مراقبة مقاولي النظافة في شعبة التعليم وعضو لجنة عاملين؛ إستير حالفون، مركزة أطقم رياض أطفال في شعبة التعليم؛ حانا سيمانطوف، مساعدة إدارية في قسم الميزانيات.

الهدف من المشروع: فحص التوزيع الجندي للأجبرين الكبار في السلطات المحلية عمومًا، وفي بلدية بئر السبع خصوصًا.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: كشف الستار عن حقيقة أنّ هناك قلة من النساء اللواتي يشغلن وظائف كبيرة في السلطات المحلية، وهو ما يؤثر، أيضًا، على الفروق في الأجور.

النشاط: فحص مُعطيات أجور الموظفين الكبار والموظفات الكبار في تقرير المسؤول عن الأجور في وزارة المالية، في طائفة من السلطات المحلية، وفي بلدية بئر السبع.

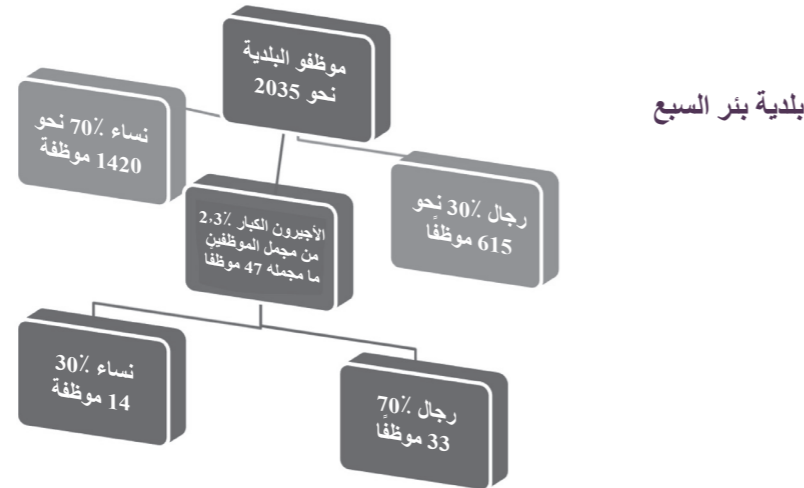
نتائج الفحص:

- في جميع السلطات المحلية في هذا القطاع، عدد الموظفين الكبار أكبر بضعفين وأكثر من عدد الموظفات الكبار.
- نسبة الموظفات الكبار متدنية بشكل خاص في اتحادات المدن (أقل من 10%)، الشركات الحكومية (نحو 15%)، المجالس الدينية (ربع، تقريبًا)، وفي الاتحادات البلدية (ثلث، تقريبًا).
- في جميع السلطات المحلية عدد الموظفين الكبار أكبر من عدد الموظفات الكبار.
- في بلدية بئر السبع يشغل الوظائف الكبيرة 39 رجلاً و14 امرأة، فقط. ومتوسط الأجر غير الصافي للرجال هو 22,764 ش.ج، مقارنة بـ 18,544 ش.ج. للنساء.

مُعطيات أجور الموظفين الكبار حسب الجنس في سلطات محلية مختارة عام 2009

الجهة	مجمّل الموظفين		متوسط جزئية الوظيفية		متوسط الأجر غير الصافي		متوسط تكلفة الأجر للوظيفة	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
أوفاكيم	2	12	0.59	0.72	21,341	19,870	28,052	26,508
إيلات	9	25	1.12	0.96	20,024	22,955	25,699	29,726
أشدود	47	77	0.94	0.96	17,824	22,269	22,618	29,218
أشكلون	30	45	0.94	0.94	16,611	21,014	22,086	27,956
بئر السبع	14	39	0.96	0.91	18,544	22,764	23,935	29,322
ديمونا	4	19	1.00	0.96	12,671	19,453	15,329	25,178
هرتسليا	6	19	1.00	0.95	28,123	27,854	37,761	35,688
زخرون يعقوب	7	10	0.98	0.95	17,996	18,339	23,331	24,325
الخضيرة	2	18	1.00	0.91	21,755	24,640	30,186	32,031
حولون	29	43	0.98	0.98	20,836	24,234	25,793	30,206

المصدر: تقرير المسؤول عن الأجور في وزارة المالية، 2009



خريجات الدورات يتحدثن:

"أنا شخصيًا استمتعت بالدورة. كانت مثيرة للاهتمام. فبعدما كانت لدي معلومات عن أنّ الوضع في الوسط العربي صعب من جميع النواحي. تبين لي - بعد اجتياز الدورة - أنّه أصعب بكثير مما كنت أظن. وقد تيقنت أنّه: يجب فعل شيء فورًا. شكرًا جزيلًا لكم وكلّ الاحترام. يافة الناصرة. 2011.

"دورة ممتازة. مباركة. تنمّي قدرة ممتازة على النقد. بئر السبع. تشرين الثاني 2009.

"كانت دورة مثيرة للاهتمام. متعة. ومثيرة. تعلمنا مواضيع كنت أعرف اسمها من قبل. فقط. لا أكثر من ذلك. بئر السبع. تشرين الثاني 2009.

المشروع:

مسح جنديّ لمديري ومديرات الأقسام في بلدية بئر السبع

تقديم: إيتي ماخولف، سكرتيرة في المدرسة الشاملة ج.

الهدف من المشروع: مسح تمثيل النساء في وظائف إدارة الأقسام في الشعب المختلفة لبلدية بئر السبع.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: كشف الستار عن آليات اللا- مساواة الجندرية. يوفر المسح صورة عن تقسيم العمل الجندري، ومن شأنه أن يفسر الفروق القائمة في الأجور على خلفية جندرية في البلدية.

النشاط: جمع مُعطيات من بلدية بئر السبع، مسح جنديّ لإدارة الأقسام في كلّ شعبة في البلدية، وتحليل المُعطيات.

نتائج الفحص:

- في بلدية بئر السبع 2,035 موظفًا وموظفة، 70% منهم نساء.
- في البلدية 47 مدير قسم: 22 امرأة و25 رجلاً، توزيعاً متكافئاً من الناحية العددية.
- فحص الانقسام حسب الشُّعبة يُشير إلى أنّ النساء يتركزْنَ في المجالات المتعلقة بالأشغال النسائية التقليدية؛ من رعاية، وتعليم، ورفاه؛ في حين أنّ الرجال يتركزُونَ في مجالات الإدارة، التخطيط، والاقتصاد.
- في شُعب: جودة البيئة، المحاسبة، الهندسة، والإدارة العامّة؛ أغلبية واضحة للرجال.
- في شُعب: التعليم، الموارد البشرية، والرفاه؛ أغلبية واضحة للنساء.

عدد مديري الأقسام في بلدية بئر السبع حسب الشعب

الشُّعبة	رجال	نساء	المجمل
جودة البيئة	6	1	7
المحاسبة	4	1	5
الهندسة	6	1	7
الإدارة العامّة	5	1	6
التعليم	3	6	9
الرقابة	1	2	3
الموارد البشرية		5	5
الرفاه		4	4
ترخيص المصالح التجارية		1	1
العدد الإجماليّ	25	22	47

المشروع:

تكافؤ الفرص في القبول للعمل في بلدية بئر السبع

تقديم: المحامية إيلانيت حداد- ناحمياس، الدائرة القانونية؛ المحامية إيريس بيرون- ناحماني، الدائرة القانونية؛ المحامية شارون كوهين، الدائرة القانونية؛ فاني كوهين، مديرة مكتب نائب مدير عام البلدية.

الهدف من المشروع: فحص تطبيق التشريع في شأن تكافؤ الفرص في القبول للعمل في بلدية بئر السبع.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: في إسرائيل تشريع متطور في مسألة تكافؤ الفرص في العمل، بما في ذلك قبول النساء للعمل مقارنة بالرجال: قانون تكافؤ الفرص في العمل، وكذلك توجيهات مفوضية تكافؤ الفرص في العمل في أمر صياغة إعلانات "مطلوبون للعمل". ومع ذلك، ففي غالبية السلطات المحلية فقر في تمثيل النساء في الوظائف الكبيرة التي يتم القبول لها من خلال عطاءات (مناقصات).

النشاط: فحص طريقة نشر عطاءات (مناقصات) القوى العاملة في البلدية، وملاءمتها لتوصيات مفوضية تكافؤ الفرص في العمل. اختبار نسب فوز نساء بعطاءات (مناقصات) أعلنتها البلدية خلال السنوات 2006-2009.

نتائج الفحص:

مُعطيات عطاء (مناقصة) قوَى عاملة في بلدية بئر السبع خلال السنوات 2006-2009

السنة	عدد الوظائف المقترحة	عدد النساء اللواتي فزن بالعطاء (المناقصة)
2006	19	10
2007	33	23
2008	24	18
2009	27	12

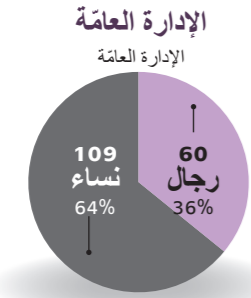
العطاءات (المناقصات) التي تم فحصها تلتقي قواعد الصياغة غير المميزة. وباختبار فوز النساء بعطاءات (مناقصات) مقارنة بعدد الوظائف التي تم اقتراحها خلال السنوات 2006-2008، فازت النساء بأكثر من نصف العطاءات (المناقصات)؛ وفي عام 2009 فازت النساء بأقلّ بقليل من نصف العطاءات (المناقصات). في الظاهر، لم نر مشكلة في قبول النساء للعمل في بلدية بئر السبع. ومع ذلك، يتطلب الأمر فحصاً إضافياً من أجل اختبار نوع الوظائف التي تم اقتراحها وظروف العمل فيها.

خريجات الدورات يتحدثن:

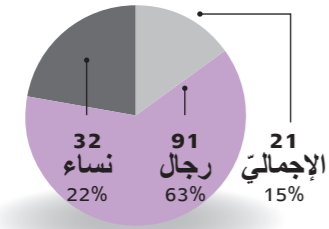
"يجب أن أقول بصدق إنه عدا اكتساب المعرفة، التعرّض لقضايا اجتماعية جوهرية، والتقاء نساء تمتعات وملهمات، أحدثت فيّ الدورة تغييراً داخلياً كان - على ما يبدو - متجاهلاً وفي حالة سُبات. وقد تبلور خلال الدراسة ليصبح قناعة ورغبة واستعداداً لاتخاذ موقف لتغيير الوضع". بئر السبع، شباط 2011.

"اكتسبت أدوات أساسية في جُند الموارد. وفي موضوع الميزانية ثَقِّفت معرفتي. وتعلّمت. طبعاً. كيف أبحث عن الحقيقة بين الأرقام والكلمات. لقد تطوّر التفكير الجندري لدي ليصل مستوًى عالياً". موديعين، حزيران 2009.

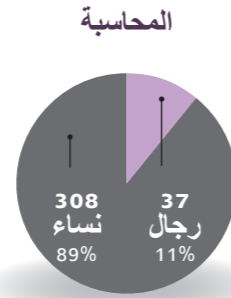
"كان مثيراً للاهتمام، وقد أثرى معرفتي وتوجّهي بالنسبة إلى كثير من الأمور. باقة الناصر، 2011.



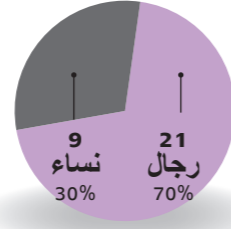
مجمّل الموظفين: 169



مجمّل توزيع "ميرز": 144



مجمّل الموظفين: 345



مجمّل توزيع "ميرز": 30

تشكّل الموظفات في شعبة المحاسبة 89% من القوى العاملة، لكنهن حصلن على 30% فقط، من أجهزة "ميرز" حين أنّ الرجال الذين المخصصة للشعبة، في يشكلون 11% فقط، من القوى العاملة، حصلوا على 70% من الأجهزة.

هذه الشّعبة هي الشّعبة الأقل تكافؤية؛ لكون 56% من الرجال الذين يعملون فيها مخصّصاً لهم "ميرز"، في حين أنه لـ 3% من النساء مخصّص "ميرز".

المشروع:

توزيع أجهزة "ميرز" في البلدية من وجهة نظر جندرية

تقديم: العاملة الاجتماعية ياعيل شافيت، قسم العجزة في شعبة الرفاه؛ العاملة الاجتماعية ياردينا راجوان، قسم العجزة في شعبة الرفاه.

الهدف من المشروع: كشف الستار عن اللا- مساواة في توزيع أجهزة "ميرز" للموظفين في مقابل الموظفين في بلدية بئر السبع.

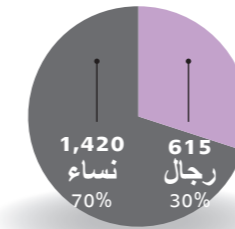
الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: كشف وتقليص حجم اللا- مساواة الجندرية في ظروف العمل والامتيازات المرافقة في بلدية بئر السبع. تبيّن الشكوك في أنّ توزيع الإمكانات – وفي هذه الحالة أجهزة "ميرز" – ليس وظيفياً، فحسب، بل يتعلّق، أيضاً، بقدرة الموظفين على المساومة وبالجنس.

النشاط: فحص توزيع أجهزة "ميرز" على النساء والرجال في الشّعب المختلفة في البلدية، الكشف عن المعضلات وتقديمها إلى واضعي السياسات.

نتائج الفحص:

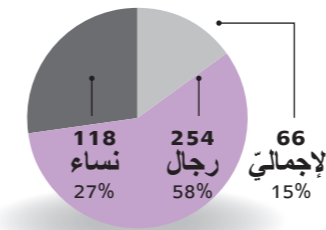
- يتضح من الفحص أنّ هناك لا- مساواة جندرية في بعض الشّعب في مسألة تخصيص الأجهزة. فبالمجمّل: 70% من مجمل موظفي البلدية هنّ نساء، لكن 4% منهنّ، فقط، يحصلن على أجهزة "ميرز" لغرض عملهنّ.
- تمّ في أعقاب الفحص تغيير سياسة توزيع الأجهزة في البلدية، ومُنحت النساء أجهزة إضافية.

بلدية بئر السبع



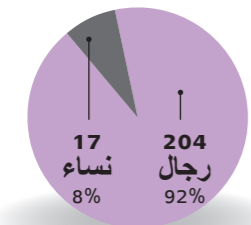
مجمّل الموظفين: 2,035

نسبة الرجال الذين في حيازتهم "ميرز" هي 41%، في حين أنّ 8% من النساء، فقط، في حيازتهنّ "ميرز".

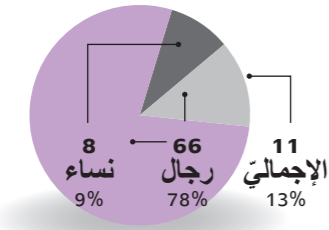


مجمّل توزيع "ميرز": 434

شعبة جودة البيئة

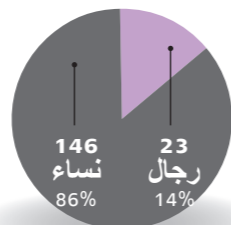


مجمّل الموظفين: 221

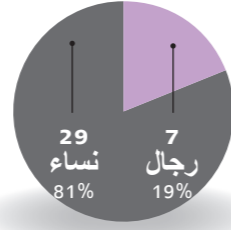


مجمّل توزيع "ميرز": 85

شعبة الرفاه



مجمّل الموظفين: 169



مجمّل توزيع "ميرز": 36

خريجات الدورات يتحدّثن:

"أشعر – في أعقاب الدورة – أنّ في سلطتي البلدية. أيضاً، هناك حاجة إلى تعميق معرفة النساء اللواتي يشغلن وظائف ونساء المجتمع بالاقتصاد الاجتماعي. وكذلك منحهنّ أدوات عملية من أجل النضال لميزانية عادلة." تل أبيب، آذار 2010.

"أدركت أنّ المرحلة القادمة في التفكير الجندري هي فحص كلّ مجال في العمل البلدي من وجهة نظر ميزانياتية- جندرية. ثمّ يجب العمل على تربية رؤساء البلدية وأعضاء المجلس البلدي على هذا النمط من التفكير، من أجل تغيير سلّم الأولويات... موديعين. حزيران 2009.

المشروع:

الفروق الجندرية في تخصيص الدعم البلدي في المؤسسات الرياضية العامة

تقديم: سيما لازمي، مديرة حسابات، شعبة المحاسبة.

الهدف من المشروع: فحص كيفية تخصيص الدعم من قبل قسم الدعم في شعبة المحاسبة في بلدية بئر السبع، لجمعيات رياضية في مجال كرة القدم وكرة السلة، للرجال والنساء؛ تقديم نصائح وتوصيات لتحقيق توزيع تكافؤي.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: كشف وتقليص حجم اللا- مساواة الجندرية في الدعم البلدي للفعاليات الرياضية.

النشاط: فحص معايير توزيع الدعم ونسب الدعم حسب الجنس، التي تم تحويلها إلى الجمعيات التي تُعنى بالنشاط الكروي - كرة القدم وكرة السلة، خلال السنوات 2008-2010. تقديم توصيات لتقليص حجم اللا- مساواة الجندرية.

نتائج الفحص:

- تحظى جمعيات الرجال بميزانيات أعلى بـ 3-7 أضعاف، مقارنة بجمعيات النساء.
- تستند توزيعات الدعم إلى معيارين رئيسيين، حصة كل منهما 50%: حجم النشاط المالي لكل جمعية وارتفاع عدد النقاط المهنية. حجم نشاط الرجال في فرعي الرياضة أكبر بكثير من حجم نشاط النساء.
- توصيات: من أجل دعم تقسيم أكثر تكافؤية من الناحية الجندرية، يجب القيام - من جديد - بفحص معايير التخصيص التي تؤيد الفوارق، والعمل على زيادة حجم نشاط النساء في هذين المجالين.

الدعم البلدي للجمعيات الرياضية في مجال كرة القدم:

سنة	رجال	نساء
2008	1,834,731	495,268
2009	2,392,001	550,000
2010	2,642,000	300,000

المشروع:

فحص دعم البلدية لفروع الرياضة المختلفة من وجهة نظر جندرية

تقديم: چاليت يفرح، مديرة مكتب المحاسب؛ المحامية دوريت كاكرون- دانون، الدائرة القانونية.

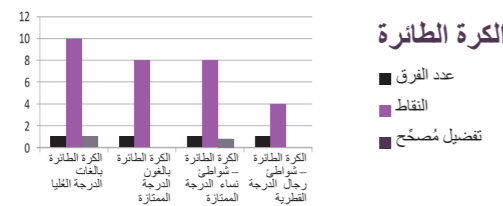
الهدف من المشروع: تحليل التشريع وقرارات الحكم بالنسبة إلى المساواة الجندرية في الرياضة، ومقارنة سياسة بلدية بئر السبع بالقضاء الخاص بهذا الموضوع.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: كشف وتقليص حجم اللا- مساواة الجندرية في الدعم البلدي للنشاط الرياضي.

النشاط: الوقوف على حجم دعم البلدية لفروع الرياضة المختلفة، وأسلوب تحديد معايير الدعم؛ المقارنة بين دعم مجموعات النساء والرجال في عدد من أفرع الرياضة.

نتائج الفحص:

النقاط الممنوحة لفرق رجال ونساء كقاعدة لتخصيص ميزانيات للفرق:



كرة الطائرة

عدد الفرق
النقاط
تفضيل مُصَحَّح

- تدعم البلدية نشاطاً رياضياً واسعاً في المدينة، يضم أكثر من 185 فريقاً رياضياً ونحو 54 اتحاداً رياضياً تعمل في نحو 29 فرعاً رياضياً. هذا وإن أكثر من 100 منشأة رياضية موزعة في أنحاء المدينة.

- يدل استعراض الدعم حسب مجالات الرياضة على أن الدعم الأساسي موجّه إلى فرعي كرة القدم والسلة.

- يتم تحديد الدعم بموجب حجم النشاط المالي للجهة المدعومة وارتفاع عدد النقاط المهنية المُعطى للفريق؛ فعلى أساس هذين المعيارين يتم وضع جدول نقاط للحصول على الدعم.

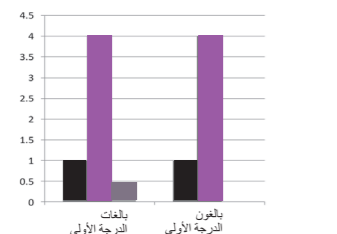
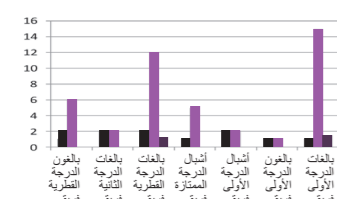
- في الأفرع التي فُحصت حسب الجنس: الكرة الطائرة، كرة المضرب (تنس)، وكرة الطاولة، كانت النقاط الممنوحة للنساء أعلى أو متساوية. نجد في جميع الأفرع نقاطاً مُنحت كتفضيل مُصَحَّح للنساء.

كرة الطاولة

عدد الفرق
النقاط
تفضيل مُصَحَّح

كرة المضرب

عدد الفرق
النقاط
تفضيل مُصَحَّح



خريجات الدورات يتحدثن:

"من المهمّ تمرير الدورة للمزيد والمزيد من النساء. والتوعية بما تمّ تعلّمه من مواضيع. وخصوصاً ما تمّ تعلّمه عن الميزانيات".
تل أبيب. تشرين الثاني 2010.

"الدورة موسّعة لآفاق من خلال التفكير الجندري في جميع مجالات سياسات الحكم المحلي. شكراً جزيلاً. من المجدي جداً الالتحاق بها. تمريرها للمزيد والمزيد. ومحاولة إحداث تغيير وعدم القبول بالأمر الواقع". موديعين. حزيران 2009.

"مواضيع الدورة متصلة جداً بعمل المستشار لرفع مكانة المرأة. ويجب القيام. أيضاً. بضمّ مديري ومديرات في السلطة المحلية إلى الدورة. إن فهم الميزانيات والسياسة الاقتصادية. هو القاعدة الأساسية لعملنا ولدعم جدول أعمال (أجندا) جندري". موديعين. حزيران 2009.

المشروع:

الجنس والدبلوماسية في إسرائيل 2011

تقديم: مالكا رايزنر، قسم العلاقات الخارجية في بلدية بئر السبع.

الهدف من المشروع: فحص تمثيل النساء في الوظائف الدبلوماسية.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: كموظفة في قسم العلاقات الخارجية وترتبطني علاقات بجهات دبلوماسية، كان من المهم بالنسبة إليّ دعم كشف الستار عن اللا-مساواة الجنسانية في الوظائف الدبلوماسية العالية. الفحص أولي، لكن يتطلب الأمر استيضاحاً، أيضاً، بالنسبة إلى مسألة رغبة النساء وصعوبتهنّ في أن يأخذن على عواتقهنّ شغل وظائف دبلوماسية، كما بالنسبة إلى عدد المرشحات لشغل وظائف سفيرات، وغيرها.

النشاط: الحصول على مُعطيات عن سفراء وسفيرات إسرائيل في الدول المختلفة، وفحص التقسيم الجندي.

نتائج الفحص:

من بين 81 بلداً أو منطقة تمّ فحصها فيها سفارة أو قنصلية إسرائيلية، هناك 5 سفيرات يشغلن وظيفتهنّ، هنّ 6% من مجمل السفراء. حقيقة أنّ هناك عدداً قليلاً جداً من النساء اللواتي يشغلن هذه الوظيفة، تستدعي إجراء فحص معمّق أكثر لأسباب ذلك.

المشروع:

تحليل ميزانية مركز منع العنف في العائلة في بلدية بئر السبع

تقديم: العاملة الاجتماعية تسيبي زلتشتاين، شعبة الرفاه؛ العاملة الاجتماعية حمدا ليف، شعبة الرفاه.

الهدف من المشروع: فحص ميزانية مركز منع العنف في العائلة وأسلوب عمل هذه الخدمة.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: مسألة مهنية خاصة بمقدّمتي المشروع، حيث هما موظفتا رفاه؛ فحص مجال نشاط بلديّ ذي منحنى جندي واضح – غالبية المستفيدات منه نساء وغالبية المشغلات فيه نساء.

النشاط: فحص اقتراح ميزانية البلدية لسنة 2011، ومقابلات مع مسؤولة الميزانية في الشعبة ومع مديرة مركز منع العنف في العائلة.

نتائج الفحص:

- ميزانية مركز منع العنف في العائلة موجود ضمن الفئة الثانوية لرفاه الفرد والعائلة. إنها أعلى ميزانية بين ميزانيات الأقسام العلاجية في البلدية. تشمل الميزانية النشاط في مراكز العلاج لمنع العنف، وكذلك الميزانية المُخصّصة لمنع العنف بين القادمين الجدد.
- الميزانية الأساسية هي ميزانية نشاطات، حيث إنّ الخدمة بمجملها يتمّ تفعيلها من خلال جمعية، وجميع العاملين في المجال مشغّلون من قبل الجمعية. الميزانية ليست مفصّلة، لذا من الصعب المقارنة بين الأجر والظروف من وجهة نظر جنديّة.
- ثلثا المستفيدين من الخدمة هنّ نساء. كما أنّ ثلثي المشغّلين في الجمعية هنّ نساء.
- يركّز العلاج على خلق استقلالية للنساء المعالجات، رفع قيمتهنّ الذاتية، وتمكين نشاطهنّ وتطوّرهنّ.
- المشاكل التي لاحظناها في البرنامج: أنّه مفتوح أمام المشاركة لسنة واحدة، فقط؛ وهي مدّة غير كافية لمثل هذا الإجراء المعقد.
- توصية: من أجل تحسين البرنامج من المُجدي تطوير برامج مكتملة أو تمديد مدّة العلاج التي يخصّصها المركز.

خريجات الدورات يتحدّثن:

"تعلمت ألا أخاف من الأرقام. تعلمت أنّ هناك نقوداً ويجب البحث عنها والعتور عليها؛ وهناك بنود في الأقسام المختلفة يجب استخدامها في مواضيع دعم الجنس. ويجب أن ندخل إلى اللغة الجانب الجندي في جميع الأقسام." موديعين، حزيران 2009.

"استمتعت جداً. كان ذلك رائعاً. وقد جلست مع المحاسب للحديث عن الميزانية. وقلت له إنني أريد أن أرى تغييراً. لقد فتحت المحاضرات هنا أمامي آفاقاً جديدة!" نل أبيب، آذار 2010.

المشروع:

فحص الامتيازات الاقتصادية للعائلات الأحادية الوالدين في "أوفاكيم"

تقديم: روتي كريسين، رئيسة لجنة موظفي "عميجور" في النقب.

الهدف من المشروع: فحص استحقاق العائلات الأحادية الوالدين في "أوفاكيم" للامتيازات الاقتصادية بموجب قانون العائلة الأحادية الوالدين.

الخلفية / الحاجة / المشكلة التي يحاول المشروع حلها: غالبية العائلات الأحادية الوالدين في إسرائيل هي عائلات تقف على رأسها نساء. وكذلك هو الوضع، أيضاً، في "أوفاكيم". أجري الفحص من أجل اختبار إمكانيات مساعدة النساء الأحاديات الولاية في "أوفاكيم".

النشاط: تقديم مُعطيات عن عائلات أحادية الوالدين في "أوفاكيم"، فحص شبكة الامتيازات الحكومية والبلدية لهذه العائلات.

نتائج الفحص:

- عرض معايير استحقاق المساعدة في السكن، وصف الامتيازات التي تمنحها السلطات المحلية: تخفيضات في مراكز الثقافة، الشببية، والرياضة وفي حمامات السباحة (البرك)؛ في الدفع للمخيمات الصيفية البلدية؛ في نوادي بعد الظهر؛ والأفضلية في تسجيل الأطفال لمراكز الرعاية النهارية.

المشروع:

مسح أدبيات مهنية – النساء في عالم الأعمال في إسرائيل

تقديم: رونيت ساسون، شعبة المراقبة

الهدف من المشروع: عرض اللا- مساواة بين النساء والرجال في سوق العمل في إسرائيل وشروح من الأدبيات المهنية عن أسباب اللا- مساواة.

الحاجة / الخلفية للمشروع: الكشف عن آليات اللا- مساواة تجاه النساء في سوق العمل.

النشاط: استعراض الأدبيات المهنية التي تقدم شروحا عن الوضع المتدني للنساء في سوق العمل، وعرض مُعطيات عن النساء في سوق العمل في إسرائيل.

نتائج الفحص:

النظريات التي تتناول الوضع المتدني للنساء في سوق العمل، تقترح بعض الأسباب لذلك:

- أسباب تاريخية تستند إلى تقاليد إقصاء النساء عن الحيز العام، مثل مكانة المرأة في الديانة اليهودية.
- نظريات اقتصادية: نظرية الثروة الإنسانية الخاصة بآدم سميث، التي تربط بين مستوى مهارة العاملين والعمالات ومستوى أجرهم، وحسبها يكون أجر النساء الأدنى من أجر الرجال نابعا من قدرات مهنية متدنية؛
- نظرية "فصل الأشغال" التي تربط بين ندرة المهنة والمقابل الذي يتلقاه المشتغلون بها. وحسب هذه النظرية، المهن النسائية النموذجية، كالتدريس، السكرتاريا، الرعاية، وأعمال النظافة، أكثر انتشارا من المهن الرجالية النموذجية، لذا ما تتقاضاه النساء من مقابل أقل.
- أسباب اجتماعية مبنية على أساس تحليل مفهوم المستقبل المهني الحديث، الذي يتطلب التزاما كاملا بعالم العمل وهذا التوجه يُقصي النساء لسبب حقيقة أنهنّ المتحمل الأساسيّ لوزر تربية الأولاد والاعتناء بالتدبير المنزلي، لذا فإنهنّ، مستقبًا، يدخلن إلى سوق العمل مكبلات الأيدي.
- تسويات قانونية مبنية على أساس مفهوم السوق الحرّ، لا تفرض واجب المساواة مثل مبدأ حرية العقود الغالب على مبدأ المساواة وعدم التمييز، في أثناء التفاوض على شروط العمل والأجر.

مُعطيات عن الفروق بين النساء والرجال في إسرائيل من وجهة نظر تاريخية:

- قبل قيام الدولة كانت هناك قلة من النساء، فقط، اللواتي اندمجن في النخبة السياسية للمستوطنة ("البيشوف")؛
- فحص مكانة النساء في الخدمات المدنية العامة الذي أجري عام 1995، عشيّة سنّ القانون الذي يلزم بوجود تمثيل لائق للنساء في الخدمات المدنية العامة، يدل على أنّ نحو 59% من الموظفين في هذه الخدمات كنّ نساء، رغم أنّ للنساء تمثيلا زائدا في الدرجات المنخفضة وتمثيلا ثانويا في الدرجات العالية. في أعلى درجتين 9% من العاملين، فقط، كنّ نساء، وفي أعلى أربع درجات 22,5% من العاملين كنّ نساء. في قسم كبير من التدرجات، مثل تدرّج المهندسين، العاملين اليدويين، وفي التدرّج الموحد، لم تكن هناك نساء في وظائف كبيرة، قط.
- نجد صورة شبيهة بذلك في فحص أجري في شركة الكهرباء: 15,4% من العاملين هنّ نساء، علما أنّ تمثيلهنّ في الوظائف الكبيرة صغير جدا.
- يوجد في سوق العمل فصل بين المهن النسائية والرجالية: تلت النساء العمالات مُشغلات كراعيات، معلّمت، وسكرتيرات؛ لكنهنّ يُشكّلن قلة في مهن كالإدارة والقضاء.

خريجات الدورات يتحدثن:

"دورة مهمة، مُثريّة. وتنشجذ الأدهان".
"ياقنه"، آذار 2010.

"كلّ موضوع تمّ طرحه هنا كان مهنيًا، قُدّم كما يجب. ووقّر بنية أساسية يُمكن العمل عليها.
لاحقًا، موديعين، حزيران 2009



המרכז האוניברסיטאי
ללימודי חוץ
באוניברסיטת בן גוריון



tikkun^{olam}
WOMEN'S
FOUNDATION



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

THE HADASSAH
FOUNDATION

מרכז אדבה AdvaCenter

מركز أدفا

معلومات حول المساواة والعدالة الاجتماعية في إسرائيل