

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

בית נבחרי ההסתדרות

ישיבת הועדה למעמד האישה של בינ"ה

פ ר ו ט ו ק ו ל

ישיבת הועדה למעמד האישה של בינ"ה

ישיבה מספר 5

תל-אביב, בית הוועד הפועל

יום ראשון, כ"א באדר תשע"ג – 3 במרץ 2013

סדר יום לישיבת הועדה
למעמד האישה של בינ"ה

על סדר היום:

1. ברכות , יו"ר הוועדה ישראלה בן אשר , מזכיר בינ"ה נחום אסד, יו"ר נעמת גליה וולוך
2. מקהלת ההסתדרות
3. הרצאת מרצה אורחת – תת אלוף במיל' גילה כליפי, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים
4. דיון בוועדה, שאלות ותשובות
5. מקהלת ההסתדרות

3.3.2013

ישיבת הוועדה למעמד האישה

ישראלה בן אשר, יו"ר: אני מכריזה על פתיחת הישיבה המיוחדת של הוועדה למעמד האישה בהסתדרות לרגל יום האישה הבינלאומי ואני מזמינה להתחיל את הישיבה, את המקהלה, מקהלת ההסתדרות.

(מקהלת ההסתדרות)

ישראלה בן אשר, יו"ר: תודה למקהלת ההסתדרות הן ישובו אלינו בסוף הישיבה. תודה ואני שוב פותחת את הדיונים של הוועדה, יושבים כאן איתי בשולחן הנשיאות תת אלוף גילה כליפי יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, נחום אסד מזכיר ועדות בינ"ה ויושבת ראש נעמת גליה וולוך. לוועדות בינ"ה השונות הצטרפה בקדנציה הזו ועדה חדשה בראשותי, הועדה למעמד האישה. הועדה פועלת בתוך ההסתדרות, שהינו ארגון גג לארגוני עובדות ועובדים ועל כן ראינו את תפקידה של הועדה כגורם המתמקד והפועל במסגרת תחום העבודה והקשרו או השפעתו על הנשים במדינת ישראל.

העבודה הפכה בעשורים האחרונים לחלק בלתי נפרד מעולמן של הנשים ואחוז השתתפותן בעולם העבודה הולך וגדל ועומד כיום על כ- 57.5% מכלל המועסקים במשק. מחקרים רבים מוכיחים כיום כי לצירופן של נשים למעגלי העבודה יש רווח במישורים רבים והדבר מהווה מנוע צמיחה כלכלית יוצא דופן. במהלך השנים נעשו פריצות דרך משמעותיות בעולם התעסוקה בהקשר לנשים. החוק למניעת הטרדה מינית משנת 1998 הינו אחד מדגלי השינוי המהותיים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: חופשת לידה גם לאבות ועיגון הזכות לחופשת לידה ארוכה יותר בתשלום ל- 14 שבועות וללא תשלום עד חצי שנה. שילוב נשים בקשת מקצועות רחבה ביותר ופריצת במחסומים בענפים כגון כבאות, חשמל, נהגות אוטובוסים ורכב כבד ועוד.

לצה"ל יש תרומה משמעותית בפתיחת המקצועות והתפקידים מאז בג"ץ אליס מילר והיריעה צרה מלתאר הישגים אלה. ועדיין, תמונת המצב הנוכחי מצביעה על מקבצי בעיות וקשיים בהם נתקלות נשים בשוק העבודה. קיומם של תחומים, מקצועות ותפקידים המאוישים על ידי אחוז גבוה של נשים, מה שקרוי מקצועות צווארון ורוד. משמעות המצב היא שבתחומים אלו השכר של הנשים נמוך, אין הרבה אפשרויות קידום, המקצועות אינם זוכים להערכה ציבורית, העוסקות במקצועות אלו נתקלות באפליה מצד קובעי המדיניות והן משוללות כוח או גישה למוקדי הכוח, חלקן אינן מיוצגות או מיוצגות על ידי גורמים שאינם מייצגים את עניינן נכונה.

עולם העבודה הנמצא בהתנגשות מתמדת ומובנית לעולם המשפחה. קושי זה הינו נחלת גברים ונשים כאחד. אולם במדינה שבה האישה עדיין מזוהה עם התחום המשפחתי הממלאת תפקידים מרכזיים בתחום המשפחה היא הניזוקה העיקרית מקונפליקט מובנה זה. ושלוש תפיסת עולם סטראוטיפית הניזונה ממידע שגוי, מחינוך וסוציאליזציה רבת שנים, מתפיסות המבוססות על דת, תרבות ומסורת היוצרות קשיים, מחסומים גלויים וסמויים, שפיטה שגויה, התנגדות לשינויים, חשש וסירוב לאפשר. התפיסות הללו אינן רק נחלת הגברים אלא מוטבעות ומוטמעות אצל נשים לא פחות.

ישראלה בן אשר, יו"ר: חשוב לנו בוועדה למעמד האישה לדחוף לשינויים. לשם כך, אנחנו משתפות פעולה עם נעמת שחלק מחברות הועדה הן גם בעלות תפקידים בהנהלת נעמת ובמסגרותיה וכן עם שאר ועדות בינ"ה. במסגרת הישיבות של הועדה, שהתקיימו החל מחודש נובמבר, קבענו את מטרת העל והיא יצירת שינוי בתחום תעסוקת הנשים בישראל. להסתדרות היה תמיד תפקיד של פריצת דרך תוך שמירה על העובדות והעובדים ולכן זה אך מתבקש לשאוף ולהביא לשינויים בעולם התעסוקה של נשים מתוך בית זה.

בדיוני הועדה שהתקיימו עד היום התמקדנו עד כה בשני נושאים הקשורים זה בזה, למרות שכל נושא עומד גם בפני עצמו. הנושא הראשון עסק באימהות שיוצאות לעבודה כדי לבנות בסיס כלכלי איתן ובדרך משלמות מחיר יקר אישי, תעסוקתי ונפשי. הקונפליקט בו הן מוצאות את עצמן מדי יום הינו חלק נוסף בזעקת מעמד הביניים שבקיץ 2010 פרצה לכל בית בישראל.

הנושא השני שעסקנו בו עוסק בסקטור הסייעות בגני הילדים ובתי הספר, סקטור שרובו נשים וכפי שכבר אמרנו, כמקצוע ורוד הוא סובל משכר נמוך, היעדר אפשרויות קידום ופגיעה בתנאי עבודתן. חברות הועדה השתתפו בוועידה הרעיונית של נעמת בחודש ינואר השנה. את החוברת של החלטות הועידה חילקנו לכם בכניסה. היינו שותפות בניהול דיון ער ופורה בו לקחו חלק נשים רבות מרחבי הארץ ויחד גובשו הצעות ההחלטה. בהמשך ישבנו לדיון משותף עם הועדה לאיגוד מקצועי והוכנו הצעות פעולה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: לכן היום בישיבת הועדה הנוכחית נמשיך בקו פעולה זה כאשר ניצלנו את היום המיוחד לשיתוף כל ועדות בינ"ה, המוזמנות והמוזמנים השונים ולכולן וכולם תודה.

ברצוני להודות באופן אישי למספר אנשים שאנקוב בשמם. ראשית ליו"ר הסיעה שלי איציק ג'רופי, סיעת תמורה, על הדרך, על האמון ועל ההזדמנות. לגליה וולוך יושבת ראש נעמת, על שיתוף הפעולה, זווית הראייה החדשה. לנחום אסד, מרכז ועדות בינ"ה, שמשמש כמנטור יעיל במיוחד, שותף לעשייה ואזי גם להצלחה, כולל ליום זה. וכמובן לכל העובדות והעובדים בבית הזה שאפשרו את קיומה של הישיבה החגיגית.

יום האישה הבינלאומי, שלשמו התכנסנו, הינו תולדה של מאבק על זכויות נשים בכלל ועל זכויות נשים בעולם העבודה בפרט. מבין התאריכים הזכורים ניתן לציין את ה- 8.3.1907, אז נערך מצעד מחאה של נשים באנגליה בדרישה לקבלת תנאי עבודה הולמים. שנה אחר כך ב- 8.3.1908 אורגנה צעדת מחאה בניו יורק על ידי ארגון הנשים הסוציאליסטי והסופרז'יסטיות, צעדה שהקיפה 15 אלף צועדות בדרישה לקיצוץ שעות העבודה, עלייה בשכר וקבלת זכות הצבעה לנשים.

קלרה זטקין שעמדה בראש ארגון נשים בגרמניה הציעה ב- 1910 להכריז על יום ה- 8 במרץ כיום האישה הבינלאומי לאחר שמרבית ההפגנות ומחאות של נשים הזכורות והמשפיעות התקיימו ביום זה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: הצעתה התקבלה, התאריך התמסד, נדבך נוסף הונח על ידי המהפכה שפרצה ברוסיה ב- 1917 שחלה ב- 8 במרץ לפי הלוח הגרגוריאני. הפגנה גדולה ביותר של נשים, של פועלות שמחו על המצב במדינה ועל תנאי ההעסקה הקשים. כמה ימים לאחר שהצאר התפטר הוקמה ממשלה זמנית שהייתה הראשונה בעולם שהעניקה זכות הצבעה לנשים.

ייחוס התאריך והחג כחג קומוניסטי נאסר ב- 1922 על ידי לנין וכך הוא נכנס לתודעה העולמית. אבל ב- 1967 חודשה המסורת לחגוג את יום האישה הבינלאומי גם בארצות הברית וגם בכל ארצות העולם המערבי. ב- 1977 החליט האו"ם להכריז על ה- 8 במרץ כיום האישה הבינלאומי, יום שנועד להצדיע לנשים ולפועלן. ישראל הייתה בין המדינות הראשונות שחתמו על האמנה הבינלאומית לשוויון בין המינים שאומצה על ידי האו"ם בספטמבר 1981. מכאן שהחיבור בין ציון ה- 8 במרץ לעולם התעסוקה בו אנו דנות ודנים היום רלוונטי ומשמש השראה חשובה ביותר.

אני שמחה לבקש את ברכתם של נחום. נחום אסד, בבקשה.

נחום אסד: צהריים טובים חברות וחברי הועדה, אורחות ואורחים יקרים. מבקש אני למסור בשם יו"ר בינ"ה, מר שלמה אביטן, את התנצלותו על כך שלא יוכל להשתתף היום בישיבה מיוחדת זו מאחר ובשעה זו הוא מופיע בפני רשות השיפוט לדיון שנקרא מעכשיו לעכשיו.

נחום אסד: ההסתדרות למען האישה, חברות, חברים יקרים, אל לנו לשכוח לרגע ההסתדרות עושה בכל יום פעולות רבות ומגוונות למען שוויון בין גברים ונשים וצמצום הפערים בחברה ולזאת אנו עדים בכל יום בהסכמי עבודה שנחתמים במקומות עבודה, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. ההסתדרות לוקחת חלק נכבד בדיונים המתקיימים בוועדות הכנסת בנושאים הנוגעים למעמד הנשים והגברים, במקומות העבודה, בשעות העבודה ונותנת דגש גם לצרכים המיוחדים של הנשים. ולזה אנו עדים עם החוק לאשרת הנקה, גמישות חופשת לידה, הסכמים, עובדות ועובדי הקבלן ועוד הרשימה ארוכה מאוד.

יו"ר ההסתדרות בדעה אחת עם יו"ר בית נבחרי ההסתדרות המליצו על העלאת אחוז הנבחרות בכל מוסדות ההסתדרות ל- 33 אחוז ובית נבחרי ההסתדרות אישר זאת. לא זכור לי עוד מוסד ממשלתי, מפלגתי או מוניציפלי אחר שקבע לעצמו כלל שכזה, 33 אחוז. מפאת חשיבות הנושא זו הפעם הראשונה שבית נבחרי ההסתדרות הקים ובחר ועדה למעמד האישה של בינ"ה. אנצל הזדמנות זו לברך את חברות וחברי הועדה ואת העומדת בראשה, בראש הועדה, ד"ר ישראלה בן אשר, אשר מקיימת ומנהלת את דיוני הועדה באופן הראוי לשבח ואף הגדילה לעשות ויצרה שיתוף פעולה עם יושבי ראש הועדות הנוספות של בינ"ה: וועדת בטיחות, הועדה לאיגוד מקצועי וועדת הרווחה וזאת לצורך קידום נושאים הנוגעים במעמד האישה.

לישיבה זו הוזמנו אורחות ואורחים אשר אינם נמנים עם חברות וחברי הועדה וזה הזמן לברך אתכם על זה שאתם משתתפים אתנו היום בישיבה זו.

נחום אסד: נכון שנעשו פעולות רבות ומשמעותיות לצמצום הפערים בין נשים לגברים אך ללא ספק לא הושלמה המשימה ועוד לפנינו פעילות רבה. יום האישה מסמל את מאבקן של הנשים לשוויון זכויות ולשוויון הזדמנויות בכל תחומי החיים, שוויון שגם לאחר שנים של פעילות אינו מובן מאליו ועדיין דורש מאמץ ומאבק. על אף כל ההישגים הרבים עדיין קיימים פערים ותופעות קשות נגד נשים ותפיסות חברתיות מעוותות.

הנשים מהוות למעלה מ- 50 אחוז מהאוכלוסייה והן ראויות לשוויון מלא. הנשים הן הון אנושי איכותי וחשוב לאוכלוסייה ויש לתת להן את ההזדמנות למיצוי הפוטנציאל הטמון בהן. ראוי כי כל אישה תיבחן ותצליח בהתאם לאישיותה, יכולתה ודרכה ולא על בסיס דעה קדומה כזו או אחרת ולא סתם נכתב "אשת חיל מי ימצא ויהללוה בשערים".

ולסיום החלטתי שאני נובר קצת בהיסטוריה והלכתי לישיבת כנסת שהתקיימה בתאריך 5/9/1949 וכך אמר דויד בן גוריון בנאומו בישיבה ה- 76 של הכנסת הראשונה: "האישה אינה אישה בלבד היא גם אישיות בדיוק כמו גבר ולאישיות זו מגיעות כל הזכויות והחובות המגיעות לאישיותו של גבר. דין אישה כדין אדם ואין לגרוע ממעמדה ומזכויותיה."

אגב זה נגע בנושא בטחון. כשהתחילו לדבר על נושאים שנשים יכולות, אז בן גוריון היה פה, בן גוריון מלווה אותנו ואנחנו נמשיך לצטט אותו.

נחום אסד: אני מבקש בהזדמנות זו להודות לכל מי שעשה במלאכה היום הזה והביא אותנו לכאן לריקי סונסולו על העבודה הקשה שלה, לכל הצוות, לזהבה ולאנשי הלוגיסטיקה של הבניין הזה שדאגו ועשו הכל על מנת שינעימו ובטח ובטח למקהלת ההסתדרות שלא נמצאת אבל היא עדיין תחזור אלינו בסוף הדיונים. תודה והמשך יום דיונים פורה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: תודה לנחום. ואני עוברת ליו"ר נעמת לגברת גליה וולוך.

גליה וולוך: צהריים טובים לכולם. אחרי כל הדברים הפמיניסטיים ששמענו כאן היום אפשר לפרוש, לא? אז קודם כל ברכות לתת אלוף במיל' גילה כליפי. תודה שאת מכבדת אותנו. אני רוצה לברך את ההסתדרות על היוזמה להקים ועדה למעמד האישה, ההסתדרות בראשות עופר עיני, ועוד יותר מזה לברך את ישראלה ואת נחום על היוזמה לקיים ישיבה חגיגית כזו בנוכחותם של שני המינים, גברים ונשים, וזה חשוב מאוד.

אנחנו בנעמ"ת, נעמ"ת קיימת 91 שנה והחלטנו השנה במסגרת ועידה רעיונית ש- 91 שנה פנינו רק לנשים, אנחנו משנות את הקונספט, אנחנו קוראות גם לגברים להצטרף אלינו למאבק על בסיס השיר "אני ואתה נשנה את העולם" כי את כל הנושאים שאנחנו רוצות לשנות ולהביא אל העולם החדש, המודרני הזה בסופו של דבר נוגע לכולנו, נוגע לבנות שלנו, נוגע לאימהות שלנו, לבנות הזוג שלנו, למשפחה באופן כללי.

גליה וולוך: נעמת עשתה ותמשיך לעשות הרבה למען נשים. אבל הפעם החלטנו לנעוץ חמישה דגלים ספציפיים כדי שנוכל להגיד בתום הקדנציה את אלה שיפרנו, את אלה השגנו. הדגל הראשון שאנחנו בחרנו לטפל בו זה הנושא של שוויון בנישואין ובגירושין ואין צורך להרחיב על זה. כולנו יודעות את הממסד הדתי ואת הבעיות שהנשים סובלות מהן, אנחנו רוצות להגיע ביחד לשוויון בשני הנושאים האלה.

פערי שכר בין נשים לגברים- נשים עדיין סובלות מפער שכר של 35 אחוז במגזר הציבורי. אנחנו רוצות למגר את התופעה הזאת. אנחנו מדברות על להכניס לימודי שוויון בין המינים, לימודי מגדר בבתי הספר כחלק מתכנית הלימודים. אנחנו מאמינות שאם בתוך בתי הספר כחלק מתכנית הלימודים יהיו תכניות לימוד שמלמדות על שוויון בין המינים ויגדל כאן דור שזה כבר יהיה לו ברור ומובן מאליו כל הנושא הזה העבודה של כולנו תהיה קלה יותר. אנחנו מדברות על 51 אחוז ייצוג לנשים בכל המוסדות, בכל המקומות כשיעורנו באוכלוסייה. והדגל האחרון עולם עבודה תומך משפחה.

ממש לפני שעליתי לכאן התראיינתי לאיזושהי תכנית שאלו אותי על מריסה מאיר, מי ששמע, מנכ"לית YAHOO, חזרה מחופשת לידה אחרי שבועיים והודיעה שאין עבודה מהבית. כל עובדי YAHOO ויש רבים כאלה בארה"ב צריכים להפסיק את העבודה מהבית ולחזור לעבוד רק מהמשרדים. זה קצת מוזר בעולם טכנולוגי כמו שלנו שהשמיים הם באמת הגבול עם המדיה המתקדמת, עם כל היכולת לתקשר בין אחד לשני שהיא בחרה דווקא את זה לעשות מיד כשהיא חזרה מחופשת הלידה.

גליה וולוך: כשאנחנו מדברות על עולם עבודה תומך משפחה זה אחד הנושאים שאנחנו מדברים עליו. בעולם זה כבר יותר מקובל של שעות עבודה גמישות, של אפשרות לעבוד מהבית. בארץ זה פחות קיים. אנחנו מאוד רוצים לראות את עולם העבודה מתקדם דווקא לכיוונים האלה, כשאנשים יכולים לעבוד מהבית. לנשים זה בטח יכול לעזור, לתמרן בין בית למשפחה וגם כשהגברים עובדים מהבית זה מאפשר לנשים לעבוד בחוץ בשעות יותר גמישות ונוחות.

יום האישה הבינלאומי זהו יום של כוח נשי, חגיגה לכוח נשי. אנחנו מציינות וחוגגות את ההצלחות שלנו ואת ההישגים שלנו עד עכשיו. אני מאחלת לכולנו, גם לגברים וגם לנשים, שביום האישה הבינלאומי הבא אנחנו נוכל להגיד שהתקדמנו עוד כמה צעדים קדימה ונחגוג עוד כמה הצלחות. תודה רבה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: תודה לגליה. אנחנו נעבור להרצאה המרכזית שתלווה את דיוני הועדה הנוכחית. כפי שאמרתי נמצאת אתנו כאן תת אלוף במיל' גילה כליפי אמיר שהייתה יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים עד לא מזמן, עד אוגוסט. וכמובן עם כר עשייה מאוד נרחב הן בשירות הצבאי וגם היום כבר בשירות האזרחי. הנושא שבחרנו לדון בו נקרא חשיבה מגדרית כפי שהוא מופיע כאן והמיקרופון לגילה, היא כבר תסביר לנו את השאר.

גילה כליפי אמיר: אחר הצהריים טובים לכולם.

גילה כליפי אמיר: טוב לא יכולתי לאחל לעצמי פתיח כל כך טוב להרצאה. כמו שאמרתי, לא יכולתי לייחל לעצמי אחרי הדברים ודברי הברכה לפתוח את ההרצאה שלי מכיוון שכל הדברים שנאמרו מאוד מכוונים.

אז כמו שכבר הציגו אותי שמי גילה כליפי אמיר אני ב- 1 לאוגוסט האחרון תת אלוף במיל'. את השירות הצבאי שלי התחלתי לפני כ-30 שנה לא כיועצת הרמטכ"ל ולא בשום דבר שהוא בתחום שהיה מוגדר לנשים אלא ההיפך, מרבית מסלול השירות שלי הוא בתפקידי פיקוד, מרביתם תפקידי פיקוד שזה פעם ראשונה שאישה ביצעה את התפקיד הזה.

זה יכול להיות מתפקידי הראשון כמ"כית. אני הייתי המ"כית הראשונה של בנים. אז זה מ"כית, מ"מית, מ"פית, לא מעט תפקידי מטה אבל סמג"דית מחנה 80, מפקדת מחנה 80 הייתי האישה הראשונה, ולצערי בינתיים האחרונה, אני מקווה שזה לא בגללי, בוגרת קורס מג"דים, מפקדת של כל בסיסי הטירונות של ה-02 מה שאתם מכירים: זיקים, ניצנים, מחנה 80, ג'וליס.

הקמתי את בית הספר לפיקוד של זרוע היבשה וכמו שצינתי מרבית התפקידים האלה הם בהחלט תפקידים שפעם ראשונה. ומפה עשו לי סוויץ' מתפקידי הפיקוד כי אמרו לי- תקשיבי מה את רוצה להיות? מפקד אוגדה את כנראה לא תוכלי להיות אז הלכתי לאגף התכנון והקמתי שם את מחלקת התשתיות. ולא יכולתי לוותר על תפקיד יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים.

גילה כליפי אמיר: על אחת כמה וכמה בגלל שאת מרבית תפקידיי ביצעתי כאישה ראשונה ואת מרבית התפקידים האלה הייתי צריכה לפלס את דרכי והפרספקטיבה שאני הבאתי לתפקיד הזה אמרתי להטביע חותם יהיה לנסות ולאפשר לדור הנשים שיבואו אחריי שהדרך תהיה קלה יותר. וכאמור, אז אני מה- 1 לאוגוסט במיל' ואני כרגע עובדת כבעלת חברה עצמאית. אני יועצת בתחום של תשתיות אנרגיה אבל אני לא מוותרת על התחום של הג'נדר ולכן בעניין הזה במקביל לזה שאני היועצת של נובל אנרג'י להקמת תשתיות גז בים וביבשה, או לסונוול גם בתחום הזה, בתשתיות הדלק, אני למעשה גם מובילה, אז אני למעשה גם ב-board של ה- International women forum, אני גם בפורום נשות האנרגיה ויודעת שאת הדברים האלה צריך להמשיך ולעשות ולתרום את תרומתנו.

וכמובן אני רואה פה את עינב אז אני לא יכולה לפצוח על זה שאני גם בפורום דבורה, שזה נשים מובילות בתחום המדיניות והביטחון. זה עדיין בחיתולים, אני לא יודעת כמה שמעתם על זה. הוא שם יותר מוכר בארה"ב ב-Inclusive security. אנחנו היינו צריכים לעשות לזה איזושהי אדפטציה למציאות הביטחונית שלנו, למדיניות המאוד ייחודית שלנו וזהו עד כאן.

אז אני מתחילה מה היא למעשה חשיבה מגדרית, מה הוא למעשה מגדר. אנחנו, בדרך כלל שואלים אותי תגידי מגדר זה גדר, זה חיץ, מה זה? רז מגדר זה התרגום של הג'נדר והג'נדר, בניגוד למגזר, כשאנחנו מדברים על מגזרים אנחנו מדברים על מגזר שהוא יכול להיות על רקע דתי, עדתי, קבוצה מסוימת, כת, כיתה.

גילה כליפי אמיר: אבל כשאנחנו מדברים על הג'נדר אנחנו מתייחסים לייצוג התרבותי של גברים ונשים שמעצבים את פני החברה. זה בעצם העיקרון שמוביל את תחום הג'נדר. אנחנו לא מדברים על המובן הפיזיולוגי של המין שכל אחד מהגברים או הנשים מייצגים, אלא את הייצוג התרבותי, קרי הדפוסים החברתיים, הסוציולוגיים, הערכים, הציפיות, היכולות וכל מה שאנחנו מסתכלים על באמת על חברה פטריארכלית שכל אחד יש לו את התפקיד בחברה. ומה זה עושה כדי שאנחנו נוכל לפתח חברה.

אנחנו לא יכולים לפסוח, אפרופו דיברה יו"ר נעמת על הנושא של שוויון בין המינים בתחום החינוך ואנחנו יכולים לראות שאנחנו מדברים על משהו שהוא מאוד מאוד שורשי ועמוק ואנחנו צריכים להתחיל כבר במוסדות החינוך כדי להביא לאותו שינוי מיוחל באותם דפוסי התנהגות. אז למעשה החשיבה המגדרית באה ואומרת בצורה מאוד מאוד פשוטה- אנחנו ניקח גברים ונשים, אנחנו נסתכל על הצרכים והעניינים המאוד, על ה-Diversity, על השונות בצרכים והעניינים שלהם ואנחנו נכניס את זה כבר לממד התכנון.

לא להיבהל מההגדרה אני תכף ארד עוד קומה מטה ואנחנו נבין. מה שחשוב להבין זה שהחשיבה המגדרית מאומצת על ידי האו"ם, היא מאומצת על ידי האיחוד האירופי מזה כעשור ולמעשה המדינות שמשתייכות לאיחוד האירופי חייבות להכין דוחות שנתיים כדי להציג מה נעשה בתחום של הג'נדר Mainstreaming בכל תחומי החיים. זה בתחום המדיני, הפוליטי, הכלכלי, החברתי, שכמובן זה ארבעת הרגליים המאוד משמעותיות של הביטחון הלאומי שלנו, או לחוסן הלאומי שלנו.

גילה כליפי אמיר: האסטרטגיה הזו אומצה על ידי הרמטכ"ל לאחר שהוצגה על ידי כיועצת הרמטכ"ל לענייני נשים כבר בשנת עבודה 2010. ובשנת עבודה 2011 למעשה הוכנה תכנית עבודה שמתבססת על הנחות הייסוד של אותו ג'נדר Mainstreaming. מלכתחילה נראה שכשמסתכלים על תכנית עבודה, כשמסתכלים על הנחות היסוד שהתכנית או האסטרטגיה הזאת מתייחסת לנשים בלבד אבל זאת היא טעות. היא מתייחסת גם לגברים וגם לנשים.

אבל בגלל שאנחנו מסתכלים על ארגונים מאוד מאוד גדולים והם ברובם מקבלי ההחלטות הם גברים, הארגון כולו מותאם לפורמט של הגבר. ולכן נראה שכל דבר שאנחנו נוגעים בו ואנחנו צריכים לעשות את ההתאמה לאותה אסטרטגיה נראה כאילו שזה מכוון לנשים בלבד בעוד שהיא באותו שינוי שאנחנו עושים היא משפיעה על המערכת כולה. אז מה הן הנחות הייסוד? קודם כל כמו כל קבוצה של גברים כך גם קבוצה של נשים אין מודל הגמוני אחד, יש הטרוגניות, יש שונות בתוך כל אחת מהקבוצות.

אם היינו בצבא אז הייתי נותנת את הדוגמא שלא כל הגברים נמצאו מתאימים להיות טייסים, לא כל הגברים נמצאו מתאימים להיות בסיירת אגוז של גולני. זאת אומרת שגם בתוך קבוצת הגברים יש את אותה שונות. גם בקבוצת נשים יש שונות ואנחנו לא תמיד מייחסים לזה חשיבות, אנחנו כשאנחנו מסתכלים על קבוצת נשים אנחנו מסתכלים על איזושהי קבוצה הומוגנית, אנחנו בדרך כלל עובדים בהכללות, הכללות שבדרך כלל אנחנו לא מטילים על גברים.

גילה כליפי אמיר: הראייה הזאת לוקחת את השונות, לוקחת את הגיוון הזה וצריך לקחת אותה בחשבון כאחת מהנחות הייסוד. העיסוק הזה של ג'נדר Mainstreaming, העיסוק של החשיבה המגדרית היא עיסוק שנכון לכולם, זה עיסוק משותף. חברה שרוצה שוויון, חברה שמדברת על ערכים של דמוקרטיה, חברה שמדברת על כבוד האדם מדברת על זה שהעיסוק הוא עיסוק משותף של גברים ונשים. ופה אנחנו מדברים על זה שאנחנו צריכים להכיל את כלל האוכלוסיות ובעצם זה שאנחנו מכילים את כלל האוכלוסיות אנחנו לא מדירים, אנחנו לא מפלים ואנחנו לא גורמים לכך שאין איזושהי הכרה באותה שונות.

ואנחנו מכירים גם את הנושא הסטראוטיפי. אני יכולה להראות לכם תמונה מסוימת, זה יכול להיות אדם שחור, אנחנו ישר מתייגים אותו מבלי שאנחנו יודעים מי הוא, כמה הוא, למה הוא ואיך הוא. זאת אומרת באופן אוטומטי המוח שלנו מתרגם משהו מסוים מעצם זה שאנחנו רואים. ואנחנו בנושא הזה מאוד מאוד חורגים ואנחנו חורגים עוד למעשה משחר הילדות איך שאנחנו מקנים או משעתקים את תבניות החשיבה כבר בגיל הקטנות לילדים שלנו ובאופן טבעי זה הולך והולך ומתפתח.

צריך להבין שלכל פעילות חברתית יש השפעה למעשה על התחום של החשיבה המגדרית, מכיוון שכל ארגון או כל החלטה או כל דבר שאנחנו רוצים להוביל באופן טבעי יש לנו את המודל ההגמוני המאוד מוכר, וזה בכלל לא משנה האם בתחום קבלת ההחלטה ישבו גם גברים וגם נשים, זה לא מבטיח את זה. אנחנו שבויים לפעמים בקונספט או בתבניות של חשיבה שאנחנו פשוט משעתקים אותה.

גילה כליפי אמיר: ואנחנו פשוט לא מצליחים להביא זווית הסתכלות אחרת. זווית ההסתכלות האחרת היא רגע לשים את אותן משקפיים מגדריות. אני לא יודעת כמה מכם מכירים שבשנת 2009 עברה הצעת חוק בוועדה למעמד האישה במשרד ראש הממשלה על הנושא שכל הצעת חוק תעבור דרך הסתכלות של משקפיים מגדריות מכיוון שכל החלטה היא למעשה טומנת בתוכה איזושהי השפעה על אחת מהאוכלוסיות וכדי שאנחנו נגיע לאיזושהו מכנה משותף ואנחנו לא נפלה או לא נבודד אוכלוסייה שלמה ההחלטה הזו צריכים להסתכל עליה עם אותן משקפיים כדי לראות איך היא משפיעה. אני תכף אתן לכם דוגמאות.

כמו שאמרתי גיוון בקבלת ההחלטות. גם להגביר את ייצוג הנשים כשאנחנו מקבלים החלטות, אבל כמו שאמרתי זה אמנם הכרחי אבל זה לא מספק. מכיוון שאם אנחנו לא מודעים לזה שאנחנו באופן טבעי באפקט מותנה חושבים במודלים מסוימים אז לפעמים אנחנו לא יכולים להביא את אותו שינוי מיוחד.

מה שחשוב לזכור באסטרטגיה הזו זה שהיא אסטרטגיה מאוד מאוד תהליכית. היא צריכה להיכנס לכל עולמות התוכן. השינוי שאנחנו נראה הוא שינוי אבולוציוני, זה שינוי שלוקח לאט לאט. אבל צריך קודם כל להתחיל. אני יודעת הרבה מקומות שהתחילו בזה. אני יכולה לומר לכם שצה"ל מהרגע שהוא התחיל הוא שם לא מעט גם פקודות, גם הוראות וגם הנחיות. ואני לוקחת אפילו את הדוגמא הכי הכי פשוטה של דברים שאתם מאוד מכירים, כמו למשל את פקודת השילוב הראוי. פקודת השילוב הראוי מדברת על היחסים שבין קבוצת נשים לבין קבוצת דתיים.

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: כאשר השילוב הראוי מסתכל על הפרספקטיבה, הפקודה מסתכלת על הפרספקטיבה דרך זווית הראייה של החיילים הדתיים. וזה אחד מהנושאים הראשונים שנבחן והיום זה לא קיים פקודת השילוב הראוי. מה שהיום קיים, תשימו לב קודם כל לסמנטיקה- השילוב הראוי- זאת אומרת שלא כל מה שמתנהג באופן כזה הוא לא ראוי. הוא לא ראוי בעיני איזה מתבונן? ולכן גם לסמנטיקה יש פה הרבה מאוד כוח.

והפקודה היום נקראת פקודת השירות המשותף. יש גברים ויש נשים, איך מתנהל היחסים של אותו שירות משותף ובתוך הפקודה הזו מכניסים באמת את אותם דברים שהם נוגעים לאוכלוסייה של החייל הדתי, החיילת הדתייה, הדרוזים, הצ'רקסים. יש הרבה מאוד שונות בתוך החברה ולכן קודם כל קוראים לזה פקודת השירות המשותף.

חברה: לוקחים בחשבון שיש מגבלות. נגיד לנושא של הדרה, כל הנושא של שירת נשים, נכון? כל הנושא הזה שעלה בצבא לצערנו.

גילה כליפי אמיר: כן. אז אני מאוד אשמח היות ואני נוגעת בכל הדברים האלה אז אם אפשר לרשום. אנחנו פותחים את זה הרי לדיון אז בשמחה רבה. אני רוצה לתת לכם באמת את הדוגמאות כדי שתבינו על מה אותן הנחות יסוד, ככה להוריד אותן קומה שאפשר יהיה לגעת בהן. קודם כל כשאנחנו מדברים על סביבה מותאמת, דיברה מקודם גליה על סביבה ידידותית בסביבת העבודה, סביבה שמתאימה למודל של משפחה.

גילה כליפי אמיר: אני לוקחת את זה אחורנית כדי לראות למעשה מאיפה מתחילה אותה שונות או אותן תבניות חשיבה שאנחנו משעתקים אותן. ואנחנו מתחילים מסביבת הגן. חלקכם הגדול הורים לילדים, הורים לנכדים, אתם זוכרים לא פחות ממני, אנחנו מגיעים לגן הילדים הסביבה שם מותאמת כדי ליצור מסוגלות לילדים לפעול בסביבה הזו באופן עצמאי: השולחן יהיה נמוך, הכיסא נמוך, האסלה נמוכה, הכיור נמוך. זאת אומרת אנחנו מייצרים סביבה שמאפשרת לילדים לפעול בסביבה מבלי שהם יזדקקו למבוגר האחראי.

אבל מה שקרה זה שאותו ילד ואותה ילדה, נקרא לילדה גילה, לילד יוסי, הם גדלו גדלו גדלו גילה נעצרה פה ויוסי נעצר שם. וכל הסביבה מבחינת כל דבר בחיים שלנו מסודרים לפי יוסי. אני לא יודעת כמה מכם מכירים, אפילו מבחינת העיצוב, אני לא יודעת כמה מכם מכירים מבחינת מהי תחבורה מגדרית, איך היא משפיעה על תעסוקת נשים. אז כשאנחנו מדברים על, מקודם אמרתי לישראל שאני צריכה לתת לכם חיזוק חיובי כי שבוע שעבר שנתתי את ההרצאה לפורום נשים באנרגיה אז הפודיום יש לו סטנדרט של גובה.

אגב הפודיום הזה הסטנדרט שלו הוא נמוך מהפודיום הממוצע. בדרך כלל הפודיום הוא הרבה יותר גבוה שכשאנחנו הנשים,

חברה: בנו את זה לישראל קיסר.

גילה כליפי אמיר: אוקי, אז זה מסביר.

גילה כליפי אמיר: בדרך כלל, אגב, תכף אני, יש לי על זה, כי בדרך כלל הסטנדרט של פודיומים הוא הרבה יותר גבוה ואנחנו ככה מציצות ובקושי יכולות לראות את הקהל. באותם מקומות שמצאנו פודיומים נמוכים מסתבר שמי שעמד בראש הפירמידה היה נמוך מהמוצע, זאת אומרת הוא היה בדרך כלל בממוצע בגובה של הנשים, אז כדי לא לבייש חלילה אז פשוט שמו או את הבמה או פשוט הקטינו את גובה הפודיום וזה נושא מאוד מעניין.

אבל אתם יכולים לראות איך זה מי שזוכר את בתי הקולנוע הישנים או התיאטראות הישנים, שאנחנו הנשים במרבית המקרים היינו יושבות על הכיסא והרגליים שלנו לא היו מגיעות לרצפה, זה גם השתנה. אבל תסתכלו עוד משהו יפה לסביבה מותאמת, במקומות ציבוריים חדישים מספר תאי השירותים הרבה יותר גדול ממספר תאי השירותים שיש לגברים. וזה אומר שיש פה משהו שאומר הסביבה צריכה להשתנות כדי לתת מענה לשונות הרלוונטיות. אני לא רוצה להיות יוסי, אני רוצה להישאר גילה וטוב לי בזה, אבל אני רוצה קודם כל להסתכל איך אנחנו משתקים את הדברים.

תסתכלו אפילו כשאתם חוצים את הכביש ויש את אותה מדרכה כזו שמישהו זוכר מה כתוב על ה-,

(חילופי דברים בקהל)

גילה כליפי אמיר: "לאם ולילד".

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: זאת אומרת שזה ברור ומובן מאליו שמי שיהיה מושך העגלה או לוקח את התינוק זו תהיה האימא. זאת אומרת איפה מקומו של הגבר בתוך החינוך? אני לא מסתכלת על ה"למשוך", זה משהו שהוא סימבולי. אנחנו מסתכלים איך אנחנו פשוט משעתקים תבניות של חשיבה ככה, מה התפקידים שלך ומה התפקידים שלך.

אחד מהתפקידים שאני ביצעתי שאל אותי אותו מפקד, אני גם לא אגיד את שמו, אמר לי תשמעי, גילה אין לי ספק שביכולות המקצועיות, הפיקודיות שלך הרי לראיה עשית לא מעט בתחום, יש לך שלושה ילדים ומי יטפל בהם? עכשיו תראו, אמנם בעלי השתחרר שנה לפניי, הוא השתחרר בדרגת אלוף, הוא היה המזכיר הצבאי של אולמרט והמזכיר הצבאי של ביבי ושנה לפניי הוא השתחרר, זאת אומרת שהיה מובן מאליו למפקד שראיין אותי שמי שצריך לקחת את ההחלטה או את האחריות היא יושבת רק על הכתפיים שלי.

עניתי בתשובה מאוד עדינה ומנומסת אתה תגיד לי מהן דרישות התפקיד, אני אחליט, זו תהיה בחירה שלי אם אני מוכנה לקחת את זה על עצמי. לשמחתי הרבה הבחור שהתחתנתי אתו לפני 29 שנה אמנם מגיע ממשפחה שיש שם תבניות חשיבה מאוד מאוד ברורות מה התפקיד של הגבר ומה התפקיד של האישה, הוא חצי מרוקאי חצי תוניסאי, ואותו בחור,

(חילופי דברים בקהל)

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: כן, אבל אני בלונדינית בצבעי הסוואה, אפרופו. אני חצי מצריה חצי מרוקאית. אני לא יודעת מה יותר טוב. אז זהו, אוקי.

(חילופי דברים בקהל)

גילה כליפי אמיר: בכל מקרה, זה היה ברור ומובן ששואלים אותי מה יהיה עם שלושת הילדים. אז כמו שאמרתי ההחלטה שלנו לפני 30 שנה כשהחלטנו לקשור את חיינו אחד בשני היה שאף אחד לא יקום אחרי 30 שנה אחד ליד השני ויגיד בגללו או בגללה. עכשיו, זה מאוד מאוד קשה, מכיוון שצריך למצוא את אותם אנשים שימלאו את התפקידים שלו ושלה, אבל זה מעולם לא היה שזה היה תפקיד רק שלי או רק שלו. ולכן זה משהו מאוד מאוד עמוק כשאנחנו מדברים על לחנך על הדרך הזו.

תסתכלו מה קורה לנו ברפואה אני לא יודעת כמה מכם מכירים ש"בלינסון" הוכרז לפני כשנה כבית החולים הראשון לרפואה מגדרית. אני לא יודעת כמה מכם מכירים שנושא של רפואה מגדרית הפך להיות תוכן חובה רק לפני שנה בתוך לימודי הרפואה. עכשיו מה זה אומר? זה אומר שאם אתם הולכים היום לכל תרופה שאתם מכירים, למעט תרופות שמיוצרות לנשים בלבד בגלל מערכת הרבייה שלנו, כל התרופות קבוצת הביקורת שהייתה מבוססת על קבוצת ביקורת של גברים בלבד. אותו אקמול ואדוויל ו-, ו-, ו-, כולסטרול וכל מיני תחלואים כאלו שאנחנו מפתחים לעצמנו ברבות השנים.

גילה כליפי אמיר: זאת אומרת שלא בהכרח כשאני לוקחת את התרופה הוא נותן מענה שלשמו יוצרה התרופה, מכיוון שנשים לא היו שייכות לקבוצת המחקר בכלל כשפיתחו את התרופה.

על אחת כמה וכמה הרחיקו, למה הגיעו לרפואה מגדרית? בגלל שמסתבר שגם הסימפטומים שאנחנו מייצרות שונות מהסימפטומים שהגבר מייצר לדברים מסוימים. כשגבר מגיע לחדר המיון כדאי לו שיגיע לדוקטור טלי פורטר, אם כבר צריך להגיע, לא כדאי בכלל אבל אם כבר צריך להגיע, שהיא המנהלת בבית חולים "בלינסון" של מכון הלב, כי היא זו שהוכרה גם כן, מי שמובילה את תחום הרפואה המגדרית והתכנית בתחום הזה. אנחנו מייצרים סימפטומים שונים. הגבר מגיע ואומר יש לי תעוקה בחזה, אני מרגיש כאבים מאוד חזקים.

באופן ישיר שוללים דבר ראשון שהוא לא נמצא באיזשהו אירוע לב, התקפת לב וכו'. אתם יודעים מה הסימפטום שנשים מייצרות כדבר ראשון כשהן לקראת אירוע לב? כאבי צוואר. זאת אומרת שיכול מאוד להיות שכשהגעתי לחדר מיון ואמרתי כאבי צוואר שלחו אותי לאורתופד ולפעמים אנחנו מדברים על רפואה שהיא מצילת חיים ומסתבר שהרבה מאוד מהסימפטומים אנחנו מייצרים אחרת כי יש לנו שונות פיזיולוגית אחרת.

ולא סתם משרד הבריאות החליט גם את לימודי החובה בתחום הזה וגם החליט להתחיל קודם כל ב"בלינסון" כרפואה מגדרית ואחרי זה פשוט לייצר את זה. דרך אגב, אנחנו קצת באיחור אל מול מדינות מפותחות אחרות.

גילה כליפי אמיר: חוקים ונהלים- תראו שזה נמצא גם שם. תסתכלו כמעט על כל טופס רשמי; אם אנחנו מסתכלים על טופס מהגן, אם אנחנו מסתכלים על הרבה מאוד טפסים ומה כתוב? שם, שם משפחה, שם האב. זה שוב משהו, שם האם לא נמצא שם. מה זה אומר? זה לא חשוב? מה זה אומר? זה עוד משהו שהוא לכאורה נראה שולי אבל הוא משעתק חשיבה מסוימת. הוא בא ואומר מה המיקום, מה החשיבות, את מה מעצימים, את מה מחביאים, אולי את מה מדירים. תכף אני אחזור לזה.

בתחום של תשתיות, לא יודעת אם אתם זוכרים את התקופה שלכם בצבא, כשנכנסים למקלחות של הבנות צריך לעמוד על קצות האצבעות כדי להגיע למראה, כי כתוב בפקודת מרכז בינוי 60 ס"מ מעל הכיור מקבעים מראה. אבל ה- 60 ס"מ הזה נקבע, שוב, לפי הגובה הממוצע. אגב, בצה"ל של היום יש כבר אפילו תכנון אדריכלי שמביא בחשבון את השונות הרלוונטית. בצה"ל היום זה חלק מהתכנית שהתחלנו ב- 2011. כי מסתבר שאנחנו לא רואים הרבה מאוד דברים כי אנחנו מסתכלים עליהם כמובן מאליו אבל יש את זה בתוך המבנים הארגוניים ובאופן טבעי יש את זה בתהליכי המיון ויש את זה בתוך תהליכי השיבוץ ויש את זה בהסללה של תפקידים והרבה מאוד פעמים זה די מסתתר, אני קוראת לזה איזשהו עיוורון מגדרי, שאנחנו לא רואים את זה.

עכשיו לא כי מישהו רצה לעשות דווקא, לא כי משהו נעשה בכוונה אלא פשוט כי לא ראו את זה, כי פשוט אותה שונות או ניהול שונות לא בא ונלקח בחשבון.

גילה כליפי אמיר: התחלתי לדבר מקודם על תחבורה מגדרית כי זה גם משהו חדש שנכנס עכשיו בתכנון ערים. בנשים בפריפריה יש הרבה ישובים שיש בסך הכול שלוש פעמים ביום אוטובוס שיוצא מהישוב הזה. אתם יודעים באיזה שעה יוצא האוטובוס הראשון? בסביבות השעה 6:00-6:30 בבוקר. כמה נשים יכולות להשתמש באותה הסעה? עכשיו זה מוריד לנו נשים מתוך מעגלי התעסוקה כי הן לא יכולות להשתמש בתחבורה הזאת, כי אף גן ילדים או אף מערכת חינוך לא מקבלת את הילדים לפני השעה 7:00-7:30 או 8:00 בבוקר.

ותשימו לב, על מה אנחנו מדברים? אנחנו מדברים על תחבורה אבל התחבורה הזאת זה כמו בניין קלפים, היא פשוט משליכה עוד ועוד ומשפיעה על מעגלים מאוד מאוד נרחבים. שלא לדבר על זה, אם נעזוב רגע רק את ההתייחסות לנשים, על בני זוג שאין ביכולת שלהם, אפרופו אנחנו מדברים על צדק חברתי שאין לזה, כנראה בסדרי העדיפויות זה לא הדבר הראשון שיקנו יהיה רכב. היום הם חייבים לעשות את זה כדבר ראשון כי אין ברירה, מכיוון שזה הפך להיות אמצעי כדי להגיע למקור פרנסה כשאנחנו מדברים על פריפריה.

אז גם לזה אנחנו צריכים לקחת בחשבון והנה זה לא משהו שהוא מוגדר לנשים בלבד. התאמה של סביבת עבודה, אני אתן לכם פה דוגמא מאוד מעניינת דווקא מהעולם המבצעי של הצבא, ושגם פה חל שיפור מאוד משמעותי וזה בתוך אמצעי האמל"ח. יש מערכת, היות וזה פורסם בעיתונים אז אני לא עוברת פה על איזשהו חוק של צנזורה צבאית, יש מערכת בעוטף עזה שנקראת "רואה יורה".

גילה כליפי אמיר: זה איזשהו מכ"ם שמסתכל על גדר ההפרדה בין מדינת ישראל לבין עזה, מזהים איזשהן דמויות חשודות, צריכים להנחות את הכוחות הלוחמים שנמצאים בשטח איך לחתור למגע ולהגיע לאותם אנשים שמזוהים ככנראה מפגעים. אבל המערכת הזו היא גם כזו שאם הכוחות הם מספיק רחוקים היא מצודדת קנה של נשק ובלחיצת כפתור היא גם יורה במטרה להרוג, כי זה כבר אומר שאתה נמצא כבר במרחק שאתה עלול לחצות גדר.

אז המערכת הזאת, פיתוח מדהים של רפאל "רואה יורה", אבל אם 98 אחוז ממי שיושב ומפעיל את המערכת זה נשים אז איך זה רואה יורה? זה הפך להיות רואה יורה מה שנקרא אבולוציה של שם. אבל זה לא מספיק. כשאני קראתי למפתחי המערכת מכיוון שראינו שיש לא מעט קושי בלפעל את המערכת הזו גילינו שאותו סטיק שאתו מצודדים, אותו סטיק הוא מאוד מאוד עבה והמפתחים של רפאל אמרו לי אנחנו פשוט לקחנו את ממוצע כף היד של הגבר. זאת אומרת אפילו לא עלתה השאלה מי יפעיל את המערכת, זה ברור ומובן מאליו שמי שיפעיל את זה, זה אמצעי לחימה, זה יהיה גבר.

אותו דבר הפעלת הכוח. גם הפעלת הכוח היא הפעלת כוח הממוצע של הגבר. זאת אומרת אנחנו מדברים על סביבת עבודה, סביבת עבודה שהיא קריטית, אנחנו מדברים על כשירות שהיא כשירות מבצעית, וגם פה בגלל איזושהי תבנית של חשיבה אנחנו לא הסתכלנו על זה בעיניים הנכונות. בתוך אגף התכנון גם מי שאחראי על פיתוחי האמל"ח, על הרכש שלהם וגם מי שאחראי על פיתוח התשתיות והבינוי שלהם, הנחיות הבינוי שלהם כבר הכניסו בתוך ה-List,

גילה כליפי אמיר: אותה רשימה של דברים שצריכים להסתכל בטרם הולכים לתהליך פיתוח והצטיידות שיש שם סעיף שמדבר על זה שההסתכלות צריכה להיות הסתכלות של ג'נדר, מכיוון שלעולם אנחנו לא יודעים מי יפעיל את המערכת. כי אם זאת מערכת שעוד יכולנו להכניס לשם נשים ולשחרר אולי גברים לדברים שהם צריכים להפעיל באמת כוח פיזי שאנחנו הנשים לא יכולות, אנחנו פשוט לא מייעלים או לא משתמשים נכון במשאבי כוח האדם שנמצאים ברשותנו. אז כמו שאמרתי, זה נמצא גם באיתור ומיון של כוח אדם. אנחנו לא מזהים אותם בעין בלתי בוחנת וצריך להסתכל עליהם. יש שם חסמים מגדריים.

אני אתן דוגמא נוספת מהנושא של המדיה. קודם כל הנושא של השטרות, אני בטוחה שאתם זוכרים את אותו ויכוח ארוך שהיה עד שהחליטו בשטרות הכסף החדשים מי יהיו אותן דמויות שיקשטו את השטרות. בהתחלה אף אחת מההצעות לא הייתה דמויות של אישה. רק אחרי ששנה וחצי עם הרבה מאוד ויכוחים. עכשיו מה זה אומר, שאין דמויות של נשים שאפשר ללמד עליהן, שאפשר ללמוד מהן, שהן מהוות עבורנו איזשהו מודלינג, איזשהו מודל לחיקוי שעליה נסתכל ולשם נשאף להגיע?

זאת אומרת מרבית המודלים ששמים גם לנו או לילדים שלנו הם בדרך כלל מודלים שמבוססים על מודלים של גברים בלבד, וכמו שאמרתי יש לא מעט נשים טובות, ראויות שעשו את זה ואין שום סיבה שלא נהיה שם. עכשיו יש אינספור דוגמאות בכל אחד מעולמות התוכן. אבל איך עשינו את זה? איך עשינו את זה בתוך הצבא?

גילה כליפי אמיר: שאגב, בתכנית הרב שנתית אישר הרמטכ"ל 15 מיליון שקלים, זה נקרא "תקציב מגדרי" הוא מסתכל על כל העולם שפירטתי משלב המיון של המיועדות והמיועדים לשירות הביטחון, מה כבר בתחילת הדרך או אם נעשה איזושהי אדפטציה לעולם שלכם, במסמכי המכרז לתפקידים, האם אין שם איזושהם סעיפים שמראש מונעים ממני להגיע ולהתמודד.

וצריך לעשות את זה. אי אפשר לעשות העתק הדבק בין ארגון לארגון. כי כל ארגון יש לו גם את הערכי ליבה שלו. לכל ארגון וארגון יש את מטרת העל, מה בסופו של דבר ההישג הנדרש. אסור לנו לשכוח שבכל זאת צבא אנחנו אמנם הוא מרכיב מאוד מרכזי בחברה הישראלית, יש לו אחריות כי היא איזושהי בבואה, הצבא הוא איזושהו בבואה של החברה הישראלית אבל עדיין לצבא יש מטרה מאוד מאוד מאוד מוגדרת ולכן גם צריך למצוא את האיזון והמידתיות שכשאנחנו עושים את זה.

אבל אם אני מסתכלת על הארגון שלכם מה הניתוח, מהם אתגרי הארגון, מה השיח בקרב הפורום הבכיר, השיח עם עובדים ועובדות, מחקרים ארגוניים שקיימים, מהם, וצריך להבין שיש וקטורים שמשפיעים על כל אחד מהתהליכים האלה. מעבר לצרכים של הארגון, המבנה החברתי של הארגון, התרבות, הפוליטיקה הארגונית, המדיניות התעסוקתית שצריכה להבחן.

ואז אנחנו פשוט מכניסים את אותה חשיבה מגדרית ואנחנו מאתרים מהם הדפוסים המגדריים שהם יהיו כבסיס לדיון ערכי;

גילה כליפי אמיר: לבצע מיפוי וניתוח של החסמים, להקנות דרכם איזשהם כלים להעצמה, לזהות את המכשולים שקיימים כחלק מהזיהוי של נקודות החולשה ונקודות החוזק של הארגון. וצריך להבין, השינוי הוא שינוי מהותי וההסתכלות, איך אני אומרת? זה ישראלה מובילה את הוועדה אבל זו אחרית של כל אחד ואחד ממי שיושב בתוך הוועדה לסגל איזושהי פרספקטיבה של להבין שהשינוי הזה זה שינוי ממעלה שנייה. זה צריך לחשוב רגע מחוץ למסגרת. זה לא פשוט, זה לא קל לחשוב רגע מחוץ לקופסה, כי שנים הרגילו אותנו לחשוב באיזושהי חשיבה מסוימת ואנחנו פה פתאום צריכים לסגל לעצמנו משהו אחר.

יש פה איזשהו coaching מסוים. אנחנו עשינו את ה coaching הזה בצבא לכל ראשי מחלקות התכנון של כל אחת מהזרועות השונות. לדוגמא, בחיל האוויר שינינו את כל הסולמות במערך הטכנולוגי. מה זה אומר? הרבה מאוד פעמים לא מצאנו נשים במסלולים הטכניים והטכנולוגיים בתוך חיל האוויר ואמרנו רגע, אבל הרי אין בעיה של קישורים. יש פה בעיה אחרת שהיינו צריכים לבדוק מה החסם והחסם היה שצריך פשוט להעביר ממקום למקום את אותו סולם ששוקל 32 קילו.

איך אמרתי, אז ראש המטה הכללי שהתחיל בתפיסה היה גבי אשכנזי, אחריו היה בני גנץ, מזמן כבר בבית יש לנו סולמות אלומיניום כדי לסדר את הארון למעלה ואז מה שעשינו רכשנו סולמות מאלומיניום ובעצם זה כהרף עין הצלחנו להסב סביבה שתהיה מותאמת לנשים. ארגז הכלים במקום לסחוב 28 קילו הוא על עגלה עם גלגלים.

גילה כליפי אמיר: ואז יכולנו למצוא שם נשים עם נתוני איכות הרבה יותר גבוהים מאשר הגברים שהיו שם. למה? כי באופן טבעי כשגבר מתגייס לצבא קודם כל הוא ממוצה ללחימה, אלא אם כן הוכח אחרת, אבל קודם כל. אצל נשים כשהן מתגייסות לצבא הסולם לא מתחיל אותו דבר מבחינת תהליך המיון. ולכן באופן טבעי שעד שמגיעים למערך הטכני אחרי שנתנו את הגברים לסיירות המובחרות וליחידות ההתנדבות ולחי"ר ולחש"ן וחיל השריון והתותחנים וכו' וכו' וכו', עד שהגענו למדרג של מי ילך למערך הטכני או הטכנולוגי מצאנו את עצמנו עם נתוני איכות יותר נמוכים.

אצל הבנות היות שמראש הן ממוינות אחרת מצאנו בנות עם נתוני איכות הרבה יותר גבוהים באותן סביבות. ועכשיו אתם מסתכלים על המערך הטכני או הטכנולוגי של חיל האוויר, זה פשוט לא להאמין את השינוי המשמעותי. הנה לכם דוגמא איך בעצם התאמת סביבת העבודה בשינויים מאוד מאוד פשוטים יכולנו לתת את המענה. לכן כמו שאני אומרת, צריך שהאבחון הארגוני המגדרי הזה ישקף למעשה את תמונת המצב שלעתים הם לא משתקפים לנו כשאנחנו עושים איזשהו אבחון ארגוני רגיל. וצריך להבין שהחשיפה לאותם חסמים היא למעשה תעזור גם לשפר את האפקטיביות הארגונית, להשתמש נכון בהון האנושי ופעם אחת, אבל מאידך היא תאפשר שוויון הזדמנויות.

הסתכלתי על תכלית הארגון שלכם ונראה לי אך טבעי שאם אנחנו מדברים על ארגון שחרט על דגלו את הדברים המאוד יפים האלו של לחזק את המעמד של העובדים, לשפר את תנאי ההעסקה שלהם, להעניק ביטחון תעסוקתי, תנאים סוציאליים;

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: זה בדיוק איפה שאנחנו צריכים להכניס את החשיבה המגדרית, מכיוון שאם ההתייחסות מסתכלת רק בפן מסוים לא עשינו פה כלום. אם אנחנו רוצים לשמור, אנחנו דואגים לך ואנחנו רוצים לשמור על זכויותיך. לשמור על זכויותי זה לא להגיד לי- גילה, תהיי יוסי. זה- גילה, תישארי גילה אבל אנחנו מכירים את השונות שלך הרלוונטית ואנחנו ניתן לה מענה כדי שתוכלי לקבל את זכויותיך.

ולא יכולתי בלי זה כי זה מה שמסמל את סמל יום הציון, אנחנו לא חוגגים את זה, אנחנו מציינים את זה, הציון של יום האישה הבינלאומי הוא בא ממקום מאוד מאוד עמוק, זה לראות איפה הארגון שלנו, איזה כברת דרך הוא עבר, מה האתגרים שהוא מסמן לעצמו לשנה הבאה ואני מאחלת לנו שנה טובה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: תודה לגילה ולהרצאה. אנחנו פותחות כרגע אם רוצות או רוצים להתייחס לדברים שנאמרו, שאלות, תגובות, התייחסויות זה הזמן, כל מי שרצתה או רוצה לדבר.

דוברת: אני רציתי לשאול את גילה בתור מומחית לנושא, אני שואלת פשוט על כניסת החרדים לצבא והפגיעה במעמדן של נשים שקודם ועכשיו נראה שנסוג בהרבה מקומות אחורה. מה את יכולה להרחיב לי בעניין?

גילה כליפי אמיר: קודם כל אני אעיר על הנושא של המומחיות ואני אסביר רגע משהו.

גילה כליפי אמיר: אתם יודעים, זה נורא מצחיק אבל היום מזמנים אותי להרצות על זה בנאט"ו כבר הרצאתי על זה פעמיים והרצאתי על זה במכון המחקר בלונדון ואמרתי לעצמי רגע, מה הרי את החומרים האלו אני לקחתי מהאיחוד האירופי, את החומרים האלה, אין לי עליהם שום זכויות יוצרים. ההבדל בינינו לבינם זה שאנחנו בצבא לא השארנו את זה בגדר של תיאוריה אלא פשוט הכנו תכנית פעולה שהיא תהיה פרואקטיבית כדי לממש, להוריד את זה מה שנקרא מהתאוריה למעש.

ולשאלתך – אני חושבת שנכון לגייס כמה שיותר אוכלוסיות זה לא משנה בעיניי. היום המיקוד הוא מיקוד על חרדים. אבל אתמול בבוקר אני יכולה להגיד לך המיקוד היה על בדואים, היה על צ'רקסים, היה על דרוזים. החברה הישראלית היא חברה מאוד מגוונת ואם אנחנו באמת אומרים שאנחנו חברה שמתיימרת להיות דמוקרטית ושוות זכויות אז אנחנו צריכים לתת את המענה.

עכשיו, המענה לא חייב להיות רק בשירות צבאי. כמו כל דבר בחיים אנחנו צריכים לאזן. כל דבר בחיים אנחנו מוצאים את ה-Balance הנכון, את המידתיות, את האיזון הנכון. הרי הצבא לא צריך את כל המספרים האלו באמת באמת. ולכן גם מה שהצבא ביקש זה להגדיר מספר מסוים שהוא מכוון את אוכלוסיית החרדים ואת יתר החרדים להפנות לשירות לאומי.

כשאנחנו מדברים באמת על שוויון בנטל, כשאנחנו מדברים על שוויון חברתי אנחנו מדברים על זה שכולם צריכים לקחת חלק במשימות האלה.

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: אז לכן אני לא רואה בזה איום כי אני מסתכלת היום החרדים שהלכו למערכי הלחימה אז יש מערכי לחימה שהם נצח יהודה, שהם על טהרת הגברים כדי באמת לא לפגוע ברגשותיהם. ובאותם מקומות שאנחנו מדברים על חרדים למערכים אחרים שהם לא מערכי לחימה השכלנו ומצאנו את אותו איזון מכיוון שאנחנו לא מכוונים לסביבה סטרילית.

אותו אדם חרדי הולך לבנק, הוא הולך לקופת חולים, הוא עולה לאוטובוס, הוא נמצא בקניון, זה לא שהוא נמצא בסביבה סטרילית נקייה מנשים ועכשיו אנחנו, אז לכן גם פה אנחנו, הוא כנראה לא יישב באותו חדר אבל יהיו, אז אנחנו מייצרים. כי אומרים אנחנו ניתן מענה לשונות הזו, אנחנו ניתן מענה כדי שכולם יוכלו לבוא בשערי הצבא.

כך גם צריכים לנהוג ארגונים אבל אני אומרת לכך כשאני מסתכלת, שבוע שעבר כשהייתי בחברת "פסגות" או אפילו בבנק הפועלים, מצאתי שם עובדים חרדים שלא הייתה להם בעיה לשוחח עם הפקידה. אז אנחנו לא יכולים להפר את האיזון הזה בתוך הצבא, הצבא הוא פני החברה הישראלית, אנחנו לא נעשה משהו שהוא לא קיים. ולכן כמו בכל דבר צריך למצוא את האיזון הנכון.

חברה: רציתי לדעת האם החברה הישראלית בשלה לשוויון הזה וכפועל יוצא מזה האם זה יבוא כמובן מאליו או האם זה יבוא דרך אילוף או דרך חקיקה, כמו שהזכרת את בתי השימוש זה הגיע דרך חקיקה זה לא הגיע באופן רגיל, למרות שהתבקשתם לכך.

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: גם בג"ץ אליס מילר היה שינוי שהוא חקיקתי בסופו של יום. תראי, אני מסתכלת היום אפילו על אותה יחידת לימוד של שוויון בין המינים. שוויון בין המינים שאם אנחנו רוצים להכניס את זה לתוך יחידות הלימוד, תראו, יש פה מצב אבסורד. המנהל או המנהלת יחליטו אם הם רוכשים את יחידת הלימוד, זה לא תוכן שהוא חובה. ואני חושבת שמפה אנחנו מתחילים.

אני מסתכלת, טוב הילדים שלי כבר גדולים 26, 21 ותינוקת בת 17, אבל אני מסתכלת אפילו כשהם הלכו לבית הספר התיכון אצלנו הם למדו במעגן מיכאל ואני רואה את שיעורי הבחירה. ותראו איך אנחנו מתייגים את האנשים. יש באפשרותך לבחור או באפשרותך לבחור האם אתה הולך לשיעור התעמלות, יוגה או ריקודי עם.

תראו לי כמה נערים יחליטו שהם הולכים ליוגה או ריקודי עם. הרי החברה אפילו אם זה מאוד מאוד מדבר אליהם, הרי החברה תתייג אותם במיוחד חברה של ילדים כשהם בונים איזושהי זהות מסוימת ישר יתייגו אותם.

לעומת זאת, הבת שלי שכיוונה את עצמה להיות מדריכת כושר קרבי בצנחנים והיא גם עשתה את זה, היא הלכה לשיעורי התעמלות היא גם הלכה לשיעורי ה"אחריי" שכמעט לא היו שם בנות, אבל מה המחיר שהיא שילמה? תייגו אותה. היא הייתה ה"טום בוי" של החבורה. לא הסתכלו עליה בעיות, שרוצה להכין את עצמה כדי להיות מדריכת כושר קרבי, תייגו אותה.

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: עכשיו, חלק מהדברים מחויבים לבוא בשינויים של חקיקה. אנחנו רואים שחלק מהתהליכים שקרו, התהליכים הגדולים, קרו דרך חקיקה. אבל אני אומרת רגע אנחנו בואו נסתכל קצת על בגרות של חברה, בואו נסתכל על כמה זה עושה טוב ומשפר כשאני מסתכלת על ארגון, את המיצוי של כוח האדם. אני רגע שמה בצד את השוויון את הממד הערכי, את ממד כבוד האדם.

איך זה משתלם לאותו ארגון כמו שזה בדיוק משתלם לצבא היה ללכת לדבר הזה? מכיוון שכמעט בכל מקום הבינו שאפשר לחסוך דרך זה גם הרבה מאוד כסף במקום לעשות התאמה. אם את מכניסה את כל השונות הרלוונטית כבר משלב התכנון את אחרי זה לא צריכה לעשות התאמות, בדרך כלל התאמות או הקפאת תצורה צריך לשלם על זה כסף. אבל אני מאמינה שאנחנו ככל שהימים נוקפים ועוברים אני אומרת מי חשב שיהיה לנו 27 נשים חברות כנסת? אבל עכשיו חלה עליהן חובת ההוכחה, האם הן משחקות עכשיו במשחק של הגברים, במגרש של הגברים או מבינות איזו חובה גדולה מוטלת עליהן, כמו שאני ראיתי איזו חובה גדולה הייתה מוטלת עליי לעשות את מה שלי היה בלפלס את הדרך איך לעשות את זה כמובן מאליו לנשים אחרות מבלי שהן יצטרכו לעבור את דרך החתחתים. כמובן למי שרוצה. צריך לאפשר את השוויון הזדמנויות.

חברה: את חושבת שיש צורך שנעמ"ת כמו ששמענו מגליה, ללכת לכיוון שגם

גברים ישתתפו ובעצם,

3.3.2013

גילה כליפי אמיר: זה נראה לי obvious. לכן אמרתי לא יכלו להרים לי להנחתה יותר טובה מאשר הפתיחה שהייתה פה, מכיוון שזה ברור ומובן מאליו, כי אבל זה בדיוק מה שאני אומרת בפורומים של נשים. זאת אומרת נשים תדברנה עם נשים אנחנו לא נגיע יותר רחוק. העיסוק הוא עיסוק שהוא חברתי, חברה נאורה ומתפתחת מבינה שזה חלק בלתי נפרד מהשיח שלה.

חבר: אני רציתי לשאול, לא יודע אם לשאול אבל להציע לישראלה, אני מברך על הכינוס הזה. דבר השני, במשרד ראש הממשלה יש מעמד לאישה. יש שם חוק שבכל מקום עבודה תהיה ועדה להטרדת מיניות במקום עבודה. אבל מה לעשות,

גילה כליפי אמיר: לא, לא הוועדה להטרדה, הועדה למניעת הטרדה.

חבר: למניעת הטרדה במקום העבודה. אבל מה לעשות? במקומות עבודה שאני מכיר מי יושב ראש הועדה? סמנכ"ל משאבי אנוש במקום העבודה. ירצה ... לא ירצה, הוא מחזק את ה... לכן אני חושב שאתם צריכים לקחת את זה לידיים, שבועדה הזו יישב אדם ניטרלי, אפילו שופט בדימוס. אם יש עובדת מתלוננת על הטרדה מינית, ואני מכיר אחת כזו באל על, אני מכיר אחת כזו שאתמול היה פסק דין בבית הדין לעבודה, היא התלוננה במשטרה, היא התלוננה בהנהלה, אתמול היה פסק דין בבית הדין לעבודה שזה היתה הטרדה מינית.

3.3.2013

חבר: אבל בחורה כבר מתלוננת. גם פיטרו אותה ממקום העבודה. לכן אם היה שופט, לא שופט, אם היה אדם ניטרלי ביום שהיא התלוננה כנראה היו רואים את זה במבט אחר ואני חושב ישראלה, את צריכה לדאוג בכל מקום עבודה שבועדה הזו יהיה אדם ניטרלי שיבדוק אם זה נכון או לא נכון.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אוקיי, תודה. את רצית, דפנה ואחר כך אתה האדון פה.

חברה: נהניתי מההרצאה מאוד, רק הערה שאת אמרת על חברות הכנסת, שאמרת חובה שמוטלת עליהן, זאת אומרת שמת אותן נורא באור הזרקורים להבדיל מגברים שנכנסים, זה קצת צרם לי באוזן. כאילו זה לא מובן לנו מאליו שנכנסה חברת כנסת. כלומר בהתייחסות שלנו הראשונית היא זו שאמורה לתת את התיקון טעות.

(מדברים ביחד)

חברה: אורלי רוצה לענות לך רגע.

גילה כליפי אמיר: אורלי, כמי שהיתה איתי, אני הייתי בועד המנהל של הועדה למעמד

האישה במשרד ראש הממשלה.

3.3.2013

חברה: לחברות הכנסת שנבחרו והושבעו יש חוב של כבוד, הן עומדות על כתפיהן של נשים שכמוני וכמוך וכמוך ובלעדינו, גם אם אנחנו, גילה עשתה את זה על ידי זה שהיא בעצמה הייתה פורצת דרך ואז היא לקחה את האחריות על עצמה, אנחנו האחרות עשו את זה אחרת, הן לא היו מגיעות לשם אלמלא דורות של נשים עשו כל אחת ואחת נתנה את התרומה שלה.

ואנחנו תמיד אוהבות, כאילו אני נורא לא אוהבת את זה שאומרים אתן כאילו יותר מוצלחות, מוכשרות וזה, אני לא אוהבת את השיח ההפוך הזה אבל אם אנחנו באמת כאלו מוצלחות אז יכולות גם לעמוד במטלה הזאת. זה חלק מתפיסת עולם שהן אמורות לקדם.

חבר: לא, אבל זה לא סותר מה שהיא אומרת.

עלי בירני: אני עלי בירני מדלית אלכרמל, קצת מעורב בענייני החברה הלא יהודית בארץ. התופעה המעניינת היום בסקטור הלא יהודי – התנדבות לשירות לאומי. וזה מתבטא היום בהרבה חברות יש מתנגדים, יש בעד אבל הממלכתיות או המוסדות לא נותנים גיבוי שלם לזה. אני מבקש כב' האלופה, חיילת, שתדאג לעניין הזה בצורה במישורים הרסמיים, לעודד ולתת פיצוי חברתי. נדמה לי לא מקבלים כסף, הבנות מתנדבות בעצמן בכל מיני.

עלי בירני: ובמיוחד הסקטור הבדואי מתבטא בכיתות שלמות באורנים להוראה. אצל הדרוזיות גם כן אותו דבר. אני מקווה באופן מיוחד מנעמ"ת ומההסתדרות תחתור לעניין הזה איך לקדם את הנושא.

ישראלה בן אשר, יו"ר: קודם כל תודה על ההערה ואני חושבת שזה מלמד שהנושא הזה של חשיבה מגדרית גם פתח בפנינו את האפשרות לראות את השונות בתוך החברה הישראלית למגזרים השונים, לקבוצות השונות ובהחלט אני חושבת שההערה הזאת מתווספת למה שכרגע דיברנו כאן על החשיבות להסתכל על כל קבוצה ועל כל תחום בפני עצמו ולבדוק אותו.

כדי לסכם את הישיבה של היום אז קודם כל ישנם היום ארגונים כולל הרשויות המקומיות בחלקן שהתחילו צעדים ראשונים של חשיבה מגדרית או הסתכלות על קבוצות האוכלוסייה לא כעל מקשה אחת והתפקיד שלנו או המטרה שלנו היא להמשיך ולחזק ולדחוף לזה.

לכן אני מציעה כאן כדי לסכם את החלק הזה לצאת בקריאה שאומרת כך, בנוסף לעשייה הרחבה והמבורכת הנעשית ביום יום על ידי ההסתדרות כפי שכבר ראינו וכפי שכולנו וכולם מודעים לכך הוועדה למעמד האישה ממליצה בפני ההסתדרות לאמץ את החשיבה המגדרית ככלי ניהולי לרווחת ציבור העובדות והעובדים בישראל ולהשתמש בכל הזדמנות בכלי הזה. כמו כן ממליצה הוועדה להסתדרות להשתמש בכל הכלים העומדים לרשותה על מנת לקרוא לארגונים, מעסיקים, ללכת בדרך זו ולהעמיד לרשותם כלים הסברתיים, הדרכתיים ליישומה.

3.3.2013

זאת ההחלטה. האם יש עוד מישהו שרוצה להגיב או להוסיף או שהיא

ישראלה בן אשר, יו"ר:

מתקבלת?

אני רוצה להגיד משהו. אני לא בטוח שהועדה שלך ונעמ"ת צריכים לשים

גיורא ברעם:

דגש בעיקר על המגזרים. אני אתן שתי דוגמאות מההרצאה – 1. אני חושב שהבג"ץ של מילר לגבי הטייסים הייתה פותרת את הבעיה אולי בזמן יותר איטי אבל היא פותרת את הבעיה. לכן צריך להחזיר את נושא הבג"צים ... הנושאים האלה מעבר לנושא המגדרי, כי הם מקדמים יותר מהר את הנשים מאשר זה.

אני אתן דוגמא שנייה עם הפריפריה והאוטובוסים – המטרה היא קודם כל להביא לשכר שווה, על עבודה שווה של נשים וגברים יביא לכך שיותר נשים ייסעו באוטובוס בשעה 6:00 וגברים ישארו בבית לשמור על הילדים. המגדר כאן מניח הנחה מאוד ... לפי דעתי שההבדל בין המינים הוא כזה ברור לגמרי, מה שלא תמיד הוא ברור, עד כדי כך שאנו עכשיו צריכים ... גם כן הבדלים כאלו גדולים בין המינים, חלקם ... וחלקם ... את הבית ה... הפטריארכלי אז אנחנו עכשיו ... את עצמנו בדברים מגדריים כדי להנציח בעיה ... ובית פטריארכלי.

אני חושב שלפעמים התחום המגדרי מגדיל את הפערים בין נשים לגברים וחוטא למטרה לפעמים כששמים דגש יותר מדי חזק על העניין הזה.

3.3.2013

גיורא ברעם: הוא טוב אם הוא דבר משלים למאבק משלים לתנועה הפמיניסטית למען המטרה ואחר כך יבוא העניין המגדרי בצורה יותר צנועה ממה שעלה כאן ... ולכן אני ... אני לא הייתי מציע ...

ישראלה בן אשר, יו"ר: אוקי. קודם כל תודה על ההתייחסות. אני רוצה רק לשים שני דברים ככה כדי שיובנו הנושא של חקיקה ממשיך וימשיך ויש לנו היום מצד אחד חוקים מאוד מתקדמים בין המדינות עם החקיקה הכי מתקדמת, יש לנו בעיה של אכיפה. אז זה לא סותר, ישנו ויכוח כמה החוקים עוזרים, כמה החוקים פחות עוזרים וכו'. זה לא פוסל את העבודה שאנחנו עושים כאן. אז כך שזה להערה שלך לגבי החקיקה. לגבי הנושא של מגדר, מגדר הכוונה היא גם לגברים וגם לנשים, אין התייחסות במילה מגדר רק לנשים אלא לשני המינים. אוקי? ההצעה שלך,

גיורא ברעם: אני נראה לך לא מספיק אינטליגנט? אני הבנתי את הנושא הזה. וגם לפני אומרים הפורום לשוויון בין המינים, לא אומרים לגבי האישה ... מתכוונים ש- 80% זה יהיה ... ו- 20% יהיה רק הגברים.

ד"ר ישראלה בן אשר: אוקיי אז שמענו את ההתייחסות שלך תודה. אוקיי. אז ככה לסיום ברוח שבה התחלנו אני מזמינה שוב את להקת ההסתדרות ותודה לכולם ולכולן שהגיעו אלינו היום.

תמה ישיבת היום

החלטות שנתקבלו בישיבת הועדה
למעמד האישה של בינ"ה
בישיבתה בתאריך 3 במרץ 2013

ברכות .1

מר נחום אסד, מזכיר בינ"ה בירך בשם בינ"ה את חברות וחברי הועדה ואת העומדת בראש הועדה, ד"ר ישראלה בן אשר, אשר מקיימת ומנהלת את דיוני הועדה באופן הראוי לשבח ואף הגדילה לעשות ויצרה שיתוף פעולה עם יושבי ראש הועדות הנוספות של בינ"ה: וועדת בטיחות, הועדה לאיגוד מקצועי וועדת הרווחה וזאת לצורך קידום נושאים הנוגעים במעמד האישה.

בנוסף מר נחום אסד ביקש להודות לכל החברים שעשו במלאכה לארגון הועדה ולמקהלת ההסתדרות.

.2 יו"ר נעמת הגב' גליה וולוך ציינה בדבריה כי נעמת שמה לה למטרה לטפל בנושאים: שוויון בנישואין ובגירושין, פערי שכר בין נשים לגברים, לימודי שוויון בין המינים, לימודי מגדר בבתי הספר כחלק מתכנית הלימודים, 51 אחוז ייצוג לנשים בכל המוסדות ובכל המקומות כשיעור הנשים באוכלוסייה, עולם עבודה תומך משפחה.

יו"ר הועדה, ד"ר ישראלה בן אשר סקרה בקצרה את ההתקדמות בתחום התעסוקה בהקשר לתעסוקת נשים.

יו"ר הוועדה, עמדה על חשיבות ציון "יום האישה הבינלאומי", והקשרו לעולם העבודה ולזכויות נשים עובדות.

3. הרצאת מרצה אורחת – תת אלוף במיל' גילה כליפי, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים

חברות הוועדה ואורחיה שמעו סקירה מפי תת אלוף במיל' גילה כליפי, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, בנושא "חשיבה מגדרית".

התאמת הארגון לצרכים השונים של שני המגדרים, יוצרת אוירה ואקלים ארגוני המיטיב עם העובדות/ים ומהווה כר להשגת שוויון מגדרי.

ההחלטה של הישיבה הינה:

בנוסף לעשייה הרחבה והמבורכת הנעשית ביום יום על ידי ההסתדרות, הוועדה למעמד האישה ממליצה בפני ההסתדרות לאמץ את החשיבה המגדרית ככלי ניהולי לרווחת ציבור העובדות והעובדים בישראל ולהשתמש בכל הזדמנות בכלי הזה.

כמו כן ממליצה הוועדה להסתדרות להשתמש בכל הכלים העומדים לרשותה על מנת לקרוא לארגונים ומעסיקים ללכת בדרך זו ולהעמיד לרשותם כלים הסברתיים והדרכתיים ליישומה.

3.3.2013

ישיבת הועדה למעמד האישה