



עיר שווה

התכנית לקידום שוויון מגדרי
בתל-אביב-יפו



עיר שווה

התכנית לקידום שוויון מגדרי
בתל-אביב-יפו

עיריית תל-אביב-יפו

עיצוב: סטודיו *Touch*

צילום שער וכריכה אחורית: זיו קורן

עריכה לשונית: הדס אחיטוב

עריכת תוכן: דפנה אייזנרייך

הדפסה: דפוס חיש

נדפס בישראל, נובמבר 2022



דבר ראש העירייה

מן המפורסמות הוא שבני אדם נוטים להתבונן אחורה בנוסטלגיה וערגה ולחשוב שפעם דברים היו טובים יותר. אך כשבוחנים את היחס לנשים ואת מעמדן בחברה, אפשר רק לברך על השינויים הרבים שהתרחשו לאורך השנים. נורמות של אפליה והחפצה החלו לפנות אט אט את מקומן, ומוסמכות חברתיות החלו להיכתב מחדש.

ואולם, המאבק לשוויון מגדרי אינו תם. עם כל צעד שמקדם, מגיעים גם מכשולים שמאיימים בנסיגה. ככה מתנהלים כמעט תמיד המאבקים הכי חשובים שיש: מאבקים אשר דורשים מאתנו התגייסות מתמידה להמשיך ולהבטיח שמה שהיה הוא לא מה שיהיה, כשלנגד עינינו עומדת המטרה להפוך את החברה הישראלית למקום בטוח, מכיל ושוויוני יותר - בראש ובראשונה בעבור נשים, אך גם בעבור גברים, בעבור כולם.

המאבק לשוויון מגדרי מחייב שינוי עומק שאליו מחויבת עיריית תל־אביב-יפו. תכנית החומש 'עיר שווה', לקידום נשים ושוויון מגדרי בתל־אביב-יפו שעיקריה מוצגים כאן, מציגה חזון חדשני שנועד לשנות את המציאות ולגעת בתחומי העשייה השונים במישור העירוני. התכנית מציגה תפיסה הוליסטית ומקיפה שמטרתה להשפיע באופן מערכתי ולהפוך את תל־אביב-יפו לעיר שוויונית במובן העמוק של המילה. מימוש החזון ישפיע על הדרך שבה מתחנך הדור הבא, על תרבות הפנאי, על המרחב הציבורי, על נגישות ותכנון עירוני, ועל אופן מתן השירותים העירוניים לתושבות ולתושבים.

השפעתה של תל־אביב-יפו יוצאת הרחק אל מחוץ לגבולותיה המוניציפליים. לתל־אביב-יפו תרומה מכרעת לעיצוב הנורמות בזירה הארצית ואף בזירה הבינ־לאומית. בחרנו לשאת את דגלי השוויון, התרבות וחופש היצירה, ומאבק הקהילה הגאה לשוויון והכרה, והפכנו לדוגמה ומודל לחיקוי לערים נוספות בעולם. כעת, אנו מרימים את דגל השוויון המגדרי והופכים אותו לאחד מיעדינו.

השאפה לשוויון מגדרי איננה אינטרס סקטוריאלי נשי; זהו יעד חברתי עירוני המשותף לגברים ולנשים. יצירת חברה שוויונית, הוגנת ומגוונת היא אינטרס עירוני שמימושו ייצור חברה חזקה יותר, יגדיל את חוסנה של תל־אביב-יפו ויסייע לנו לפתח את העיר ואת הערבות ההדדית בה, בין כלל התושבים והתושבות.

שלכן ושלכם,
רון חולדאי
ראש עיריית תל־אביב-יפו



דבר מנכ"ל העירייה

לצד אחריות העירייה לספק שירותים מוניציפליים, יש לה תפקיד דרמטי בעיצוב החברה ובקידום ערכים בקרב תושבי ותושבות העיר, ובקרב הבאים והבאות לעבוד ולבקר בה. מהדרך שבה מתוכנן המרחב העירוני ועד לפעילויות במגוון תחומי החיים, לשלטון המקומי יש השפעה ישירה על האופן שבו מתגבשים הנורמות והיחסים החברתיים.

עיריית תל־אביב-יפו שמה לנגד עיניה את חיזוק הדמוקרטיה, השוויון והגיוון, מתוך הבנה שבכך נמדדים כוחה וחוסנה של העיר. אמון, שילוב, שותפות ותחושת שייכות של כלל התושבים והתושבות, הם שהופכים את העיר למשגשגת וחזקה. בתוך כך, העירייה שמה דגש מיוחד על קידום שוויון מגדרי בין ילדות וילדים, נשים וגברים בתל־אביב-יפו. שוויון מגדרי הוא חלק מהותי בביסוס החוסן העירוני, ביצירת חברה מתוקנת ובקידום פיתוח חברתי־כלכלי בר־קיימא בעיר. העירייה פעלה, פועלת ותמשיך לפעול בנחישות להטמעת ערכים אלה, והקימה את הרשות לחוסן ושוויון חברתי כחלק ממהלך ארוך־טווח, שנועד לחזק את עבודתה לצמצום פערים חברתיים, ולמאבק בהדרה, באפליה ובגזענות.

תכנית 'עיר שווה' לקידום נשים ושוויון מגדרי בתל־אביב-יפו, שאותה מובילה הרשות לחוסן ושוויון חברתי בשיתוף הדוק עם היחידות העירוניות השונות, היא בשורה חשובה לתושבות ולתושבי העיר. התכנית היא פרי של תהליך עומק שהתרחש בשנתיים האחרונות, אשר הניע שיח וחשיבה חדשנית ופורצת דרך בקרב הגופים העירוניים השונים.

בתל־אביב-יפו חיות ופועלות נשים שונות, אשר מגיעות מכל קבוצות וזהויות החברה, ומהוות מחצית מאוכלוסיית העיר. יישומה של התכנית יחזק את תל־אביב-יפו כעיר בטוחה יותר, נגישה ומותאמת יותר לצרכיהן של הנשים בה, ויגדיל את האפשרויות עבור כלל האוכלוסייה בכל תחומי החיים והפעילות העירונית. לראשונה, במסגרת התכנית, נבחנת הפעילות העירונית תחת 'עדשת השוויון', ובאמצעותה נדייק את השירותים העירוניים, נשנה את השפה ואת המרחב העירוני, ונבטיח כי כולן וכולם ייהנו משוויון מהותי, מביטחון אישי ומחופש בעיר.

את החזון המוצג כאן כבר התחלנו לממש; את השינוי אפשר לחוש במרחב הציבורי, במערכות החינוך העירוניות, בפעילויות הפנאי ובשירותים העירוניים השונים. עבודה רבה עוד לפנינו, התהליך יהיה ארוך ויסודי, אך הנהלת העירייה וכלל העובדות והעובדים מחויבים לכך שתל־אביב-יפו תהיה עיר שווה לכל מגדר ומין, עיר שמקדמת נשים, עיר שרואה את כל תושבותיה ותושביה.

בברכה,
מנחם לייבה
מנכ"ל עיריית תל־אביב-יפו



דבר מנהלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי ויועצת ראש העיר לקידום מעמד האשה

לפני כשנתיים, בעיצומה של מגפת הקורונה, יצאנו לדרך עם פיתוח התכנית המהפכנית 'עיר שווה' לקידום שוויון מגדרי בתל-אביב-יפו. הקורונה טלטלה את חיי כולנו, אך מהרגע הראשון היה ברור שהמשבר פוגע קודם כול באוכלוסיות מוחלשות יותר, ובתוכן נשים. בכל העולם חלה עלייה דרמטית בדיווחים על אלימות כלפי נשים במשפחה; נשים חוו פגיעה משמעותית בתעסוקה; והיעדרותן משולחן קבלת ההחלטות בלטה מאוד. ההקצנה של הפערים המגדריים לא קרתה בחלל ריק: היא הייתה תוצר של אי-שוויון מגדרי עמוק שמשיע מאז ומתמיד על כל תחומי החיים.

נוכח המשבר החליטה עיריית תל-אביב-יפו לקחת אחריות ולפעול באופן יזום: להציב את נושא השוויון המגדרי כבעל עדיפות עליונה ולהקצות משאבים בהתאם. פעילות זו נובעת מהכרה אמיצה ופורצת דרך של ראש העירייה והנהלתה בכך שאין די בחקיקה לאומית, ומהבנה כי כוחות השוק לא יפעלו לבדם כדי להביא לשינוי החברתי הנחוץ.

כעיר חזקה ומובילה, שמנו לנגד עינינו מטרה להבטיח כי לכל אחד ואחת יש מקום בעיר. למען הגשמת מטרה זו פועלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי, שבראשה אני גאה לעמוד מאז הקמתה, בשנת 2019. זוהי רשות יחידה מסוגה בישראל, הפועלת כיחידת מטה, במטרה להעמיק ולחזק את עבודת העירייה בקידום השוויון החברתי בכלל, והשוויון המגדרי בפרט. התפיסה שמובילה אותנו רואה בשוויון חלק מהותי מהחוסן העירוני ומיכולת ההתמודדות שלנו, כעיר, עם אתגרים שונים.

נקודת המוצא של תכנית 'עיר שווה' היא שנושא המגדר נוכח בכל תחומי החיים ולא מוגבל רק לנושאים נקודתיים המזוהים באופן מובהק וישיר עם 'מעמד האישה'. כך למשל, נהוג לצמצם את אי השוויון המגדרי לעיסוק באלימות נגד נשים, אך זהו רק ביטוי קצה ברצף של אפליה, החפצה, הדרה ואי שוויון שנשים חוות בכל הזירות. יתרה מכך, קידום

שוויון מגדרי אינו רק "לטובת" נשים והוא לא רק עניין לארגוני הנשים; צמצום פערים בין נשים וגברים הוא אינטרס ברור של כולנו, נשים וגברים יחד, כיוון שרק כך נוכל לקדם את החוסן שלנו וליצור חברה חזקה וטובה יותר. עבורנו כעירייה, התכנית, אשר מטמיעה חשיבה מגדרית בעבודה היומיומית, היא כלי משמעותי שיאפשר לנו לשפר ולדייק את השירותים שאנו נותנים לתושבות ולתושבים שלנו.

תכנית זו לא יכולה הייתה לצאת לפועל לולא התגייסות ומחויבות אמיתית של הנהלת העירייה והמינהלים והיחידות בתוכה, ואני מודה לכל שותף ושותפה שליוו ומלווים את יצירתה והוצאתה אל הפועל. תודה מיוחדת לחבר מועצת העיר ומחזיק תיק חוסן ושוויון חברתי ומגדרי, מר מוטי רייפ. תודה מכל הלב ולצוות שלי - צוות הרשות לחוסן ושוויון חברתי - ובמיוחד לאורית מרום, מנהלת תחום השוויון המגדרי. התכנית איננה מסמך תיאורטי, אלא תכנית עבודה מעשית ומדידה. את פירות המחקר ותובנותיו המוצגים כאן, אנו עמלים יחד ליישם ולבצע, בשיתוף עם יחידות העירייה השונות, על מנת להבטיח כי נשים יהיו חלק מרכזי במערך קבלת ההחלטות, וצרכיהן הייחודיים יילקחו בחשבון בכל שלבי המדיניות.

כדי להצליח במשימה אנו זקוקות בראש ובראשונה לכם - התושבות והתושבים, הפועלים בשטח יום יום. אתם ואתן הלב הפועם של העיר ורק יחד נוכל להמשיך ולפעול למען תל-אביב-יפו בטוחה, טובה ושוויונית יותר.

עו"ד אפרת מייקין-כנפו

מנהלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי ויועצת ראש העיר לקידום מעמד האשה





הרשות לחוסן ושוויון חברתי פועלת משנת 2019 כיחידת מטה עירונית הכפופה לראש העיר, במטרה להטמיע וליישם את חזון עיריית תל-אביב-יפו לחיזוק ערכי הדמוקרטיה, השוויון והצדק החברתי.

הרשות הוקמה מתוך ראייה חדשנית של הנהלת העיר המבקשת לתת מענה למגוון רחב של אתגרים חברתיים מורכבים, ביניהם גזענות, אפליה והדרה, פערים מגדריים ושסעים חברתיים. זאת, מתוך הכרה בכך שאין די בחקיקה ברמה הלאומית בלבד, ושכוחות השוק לבדם לא ידחפו לשינוי הראוי. התמודדות עם אתגרים אלה הינה הכרחית על מנת לחזק את חוסנה של העיר.

לרשות יש תפקיד משמעותי בקידום מדיניות של שוויון וצדק חברתי ובתמיכה ביוזמות להגברת ההכלה והסובלנות בקרב תושבות ותושבי העיר ובמוסדות העירוניים. מנהלת הרשות מכהנת כיועצת ראש העיר לקידום מעמד האישה, ודגש מיוחד ניתן לקידום השוויון המגדרי בעיר. הרשות פועלת בשיתוף עם יחידות עירוניות שונות במטרה להטמיע את עדשת השוויון החברתי והמגדרי בתוך הדנ"א העירוני, ובכך להמשיך ולקדם את תל-אביב-יפו כעיר לכל תושביה ותושבותיה וכבית לכל מיעוט בתוכה.

רשימת משתתפות ומשתתפים

מרחב ציבורי ומוסדות קהילה רגישי־מגדר

בהובלת:

רובי זלוף, משנה למנכ"ל ומנהל חטיבת התפעול רונית פרבר, מנהלת מנהל קהילה, תרבות וספורט יואב דוד, אדריכל העיר, מנהל הנדסה

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

אדריכלית הילה לוטן ומתכננת ערים חן רוזנק, פאבליקה

חטיבת התפעול

שמוליק קצילניק, סגן מנהל חטיבת תפעול עוזי אוטאצ'י, מנהל אגף שיפור פני העיר פרנק שמעוני, מנהל אגף החופים יאיר מוהר, סגן מנהל אגף החופים איל קדר, מנהל מטה חטיבת תפעול

מנהל קהילה, תרבות וספורט

אריק שוע, סגן מנהל מנהל קהילה, תרבות וספורט בשמת צפדיה וולף, מנהלת היחידה לתכנון ופיתוח קהילתי נגה שביט, מתאמת פעולות המינהל טלי כהן, מתאמת פעולות המינהל טליה גלעם, מנהלת מרכז קהילתי יוסי בנאי שלומי והבה, מנהל קאנטרי נווה שרת שירה מזראי, סגנית מנהל המחלקה לנוער ולצעירים ורד כהן ניר, מנהלת תחום ניהול ידע מחקר ותכנון קהילתי אור צור הדר, מנהלת תחום שיווק קהילתי אביגיל שם טוב, מנהלת קשרי קהילה דפנה בוטנר, מנהלת קשרי קהילה יוני מלמד, מנהל הספרייה - מרכז לחדשנות עירונית לשעבר מעין מרידן, מנהלת ספורט נשים

מנהל הנדסה

אודי כרמלי, מהנדס העיר חגית נעלי יוסף, מנהלת תכנון אסטרטגי טלי ברגל, רכזת בכירה למרחב ציבורי גיורא בוס, יועץ אדריכל העיר לעיצוב עירוני ושילוט אלעד דמשק, רכז בכיר לבינוי עיצוב ופיתוח

מנהל בינוי ותשתית

שרונה הרשקו, מנהלת מנהל בינוי ותשתית אוריאל לוי, מנהל אגף מבני ציבור נתן פלורנטין, מנהל מחלקת המאור אריאל שפילקה, מנהל מחלקת תכנון מבנים מרים שיין מאירי, אדריכלית מנהלת פרויקטים

המרכז למחקר כלכלי-חברתי

לאה אשוח, מנהלת המרכז למחקר כלכלי-חברתי קרן אור פיש, מנהלת מחקר אורבני רז בלנרו, רכז בכיר סקרים ומחקרים מורן בירמן, רכזת סקרים ומחקרים

המישלמה ליפו

רפי שושן, מנכ"ל המישלמה ליפו מיכאל וולה, מנהל אגף קהילה יפו אפי שטואבר, סגן מנהל אגף קהילה יפו מוחמד כרואן, סגן מנהל אגף למיזמים קהילתיים ומנהל מרחב לב יפו רותי הוסטובסקי, מנהלת פיתוח חברתי יפו שירה צבן כפיר, מנהלת מרכז קהילתי מנדל נסרה שניר, רכזת גיל רך ופרויקטים - אגף קהילה יפו דנה זריף, מנהלת הבית לשוויון מגדרי

מחלקת טקס אירועים הנצחה ומורשת

שרי ישראלי, מנהלת מחלקת טקס אירועים הנצחה ומורשת אסף רותם, רכז פרסים עירוניים

מנהל חינוך

אורית בן אסא, מנהלת לבינוי ופיתוח

תחבורה רגישת־מגדר

בהובלת:

אופיר כהן, מנהל הרשות לתחבורה, תנועה וחניה לאורה הופמן שפטלר, מנהלת תחום בכירה לפרויקטים

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

ד"ר יעל חסון וד"ר ולריה סייגלשיפר, מרכז אדווה

הרשות לתחבורה, תנועה וחניה

רמי ריחן, סגן מנהל הרשות לתחבורה, תנועה וחניה יעל אנוך מעוז, מנהלת פרויקטים בכירה שירלי יניב, רכזת תוכן בתחום התחבורה פביו שיינקמן שחר, מנהל פרויקטים

אגף התנועה

עיריית רחמני, מנהלת אגף התנועה מיכל כמון מילר, סגנית מנהל לפרוייקטים ולשרות נדב לוי, מנהל יחידת תחבורה ציבורית

המרכז למחקר כלכלי-חברתי

לאה אשוח, מנהלת המרכז למחקר כלכלי-חברתי קרן אור פיש, מנהלת מחקר אורבני מורן בירמן, רכזת סקרים ומחקרים

מנהלת הרכבת הקלה

חגי ירון, מנהל מנהלת הרכבת הקלה קרן מילצ'ין, מתכננת רקל ומטרו

תכנון אסטרטגי

עלמא צור רביבו, מתכננת בכירה אבי פרשה, מתכנן בכיר

חברת אחוזת החוף בע"מ

איברהים אבו שינדי, סמנכ"ל ומנהל אגף תפעול

חינוך להוגנות מגדרית

בהובלת:

שירלי רימון, מנהלת מנהל חינוך

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

יעל בויס-פיין, מנהלת המרכז הישראלי לשוויון מגדרי בחינוך

מנהל חינוך

ליזה בן-חמו, סגנית מנהל המנהל לארגון ושירותות רותי אנזל, מנהלת האגף לחינוך על יסודי לאה זיידה, מנהלת החינוך היסודי ענת לידור מאיר, מנהלת האגף לקידום הגיל הרך עידית גלבר, מנהלת החינוך המיוחד אורית חפץ, סגנית מנהל החינוך המיוחד רעות מלטר, מנהלת יחידת גני הילדים ליהיא סנדיק שני, מנהלת פרויקטים פדגוגיים בכירה איילה קידר, מרכזת חינוך חברתי ערכי אודליה בוברוב, מנהלת פרויקטים פדגוגיים בכירה מעין פסטרנק, מנהלת פרויקטים בכירה לשעבר שיר מרמלשטיין, מנהלת פרויקטים לשכת מנהלת חינוך שיר כהן, מתאמת פעולות מנהל החינוך ומנהלת התקשורת השיווקית שירי רוזן טלינובסקי, מנהלת פרויקטים פדגוגיים בכירה מעיין שביב, מנתחת תוכניות חינוכיות ומידע גלי שפירא, עוזרת ומנהלת לשכה

שוויון מגדרי בספורט

בהובלת:

רונית פרבר, מנהלת מנהל קהילה, תרבות וספורט אופיר וגמן, מנהל רשות הספורט העירונית

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

ד"ר זאב לרר
עו"ד מרים זלקינד, שדולת הנשים בישראל
עו"ד שי אוקסנברג

רשות הספורט

אלון בלום, סגן מנהל רשות הספורט
עופר מידן, מנהל ספורט עממי
מעין מרידן, מנהלת ספורט נשים

המישלמה ליפו

מיכאל וולה, מנהל אגף קהילה יפו
מושיקו בלס, מנהל מרחב דרום יפו
עותמאן סיקסיק, מנהל מרכז הספורט דיויס לואיס
מימאס אחמד, מנהלת פרויקטים
הודא אבו חביש, רכזת פרויקט כדורגל נערות - דיוויס לואיס

חברת גני יהושע בע"מ

עובד קונה, מנכ"ל גני יהושע
הילי שמאי, חברת גני יהושע

המרכז למחקר כלכלי-חברתי

לאה אשוח, מנהלת המרכז למחקר כלכלי-חברתי
קרן אור פיש, מנהלת מחקר אורבני
מורן בירמן, רכזת סקרים ומחקרים

שוויון מגדרי בתרבות

בהובלת:

רונית פרבר, מנהלת מנהל קהילה, תרבות וספורט
גיורא יהלום, מנהל אגף תרבות ואמנויות

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

ליאור אלפנט

אגף תרבות ואמנויות

שאבי מזרחי, סגן מנהל אגף תרבות ומחלקת מופעים
צלילית בן-נבט, מנהלת מחלקת אמנויות
אורי אליס, מנהל מחלקת הספריות
רויטל עוז, מנהלת אמפי וואהל, מפיקה, המחלקה למופעים

שוויון מגדרי בתעסוקה ובהזדמנויות כלכליות

בהובלת:

רונית פרבר, מנהלת מנהל קהילה, תרבות וספורט

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

עו"ד שי אוקסנברג

מנהל קהילה, תרבות וספורט

רובי מגן, מנהל מרכז קהילתי - המרכז הגאה
אבישי שפירא, מנהל תחום בכיר לצעירים
אור תום עדי, מנהל פעילות ופרויקטים - המרכז הגאה
יוני מלמד, מנהל הספרייה - מרכז לחדשנות עירונית לשעבר

המישלמה ליפו

רפי שושן, מנכ"ל המישלמה ליפו
אורנה כרמי, מנהלת תחום השכלה וקידום תוכניות להשמה ותעסוקה

אגף רכש ולוגיסטיקה

יגאל סקורצרו, מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה

מנהלת עיר עולם ותיירות

שרון לנדס פישר, מנכ"לית מנהלת עיר עולם ותיירות
מיכל מיכאלי, מנהלת מחלקת פיתוח כלכלי בין לאומי ותל־אביב טק
אסתאר נטי, ראש תחום הכשרות טק ואחריות תאגידי, תל־אביב טק
דורית דדי, מנהלת הרציף לשעבר

נשים, סביבה וקיימות

בהובלת:

איתן בן עמי, מנהל הרשות לאיכות סביבה קיימות

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

ד"ר אורלי רונן

מיטל פלג מזרחי

עו"ד שי אוקסנברג

הרשות לאיכות הסביבה וקיימות

ורד קריספין רמתי, סגנית מנהל הרשות לאיכות סביבה וקיימות
עינת גפן סגל, מנהלת יחידה לחינוך וקיימות
נעה רגב, מנהלת תכנית שכונות מקיימות
ענת אהוד, חינוך סביבתי וקיימות
גיא דקניט, רכז מדיניות אקלים
אילת אריאלי ענבר, מנהלת תחום עסקים וחדשנות
מור זרביב, מדיניות מזון עירונית
הדס שגיא, סגנית מנהלת תכנית שכונות מקיימות
יעל צור, רכזת קיימות נוער
ימית אור שבתאי, מפקחת להגנת הסביבה

ייצוג שווה לנשים בהנהלה הבכירה ובמוקדי קבלת ההחלטות בעירייה ובמוסדותיה

בהובלת:

אבי פרץ, סמנכ"ל למשאבי אנוש ולמנהל
אלון שרף, מנהל אגף משאבי אנוש

מחקר, ייעוץ ופיתוח מקצועי:

עו"ד שי אוקסנברג

ד"ר זאב לרר

חטיבת משאבי אנוש ומנהל

עינב נשיא-שילר, סגנית מנהל האגף לגיוס ופרט
חן ביטון יוסף, מנהלת תכנון ובקרה - חטיבת משאבי אנוש
חני גול, מנהלת היחידה לפיתוח והדרכה
אורטל גדינברג, עוזרת תיאום ובקרה

תכנון עירוני ותאגידים

עידית להב, מנהלת תכנון עירוני ותאגידים
מיכל ריטה-גפני, מנהלת ממשל תאגידי
אבי קטקו, מנהל תכנון עירוני ותאגידים לשעבר

ביטחון אישי לכל ילדה, נערה ואישה**בהובלת:**

רובי זלוף, משנה למנכ"ל ומנהל חטיבת התפעול שרון בלום מלמד, מנהלת מנהל שירותים חברתיים

מחקר, יעוץ ופיתוח מקצועי:

עו"ד שי אוקסנברג

עו"ד מרים זלקינד, שדולת הנשים בישראל

חטיבת התפעול

שמוליק קצילניק, סגן מנהל חטיבת תפעול חנן פרץ, מנהל אגף סל"ע

מיטל ויס, מנהלת מוקד שירות 106 פלוס

איל קדר, מנהל מטה חטיבת תפעול

לימור ספרד צייטונה, סגנית מנהל האגף לתפעול ומנהל

יואב הרץ, ממונה בקרה וניתוח נתונים

נטלי אוסדון, אחראית הדרכה וניהול ידע

מנהל שירותים חברתיים

בלהה קורן, מנהלת אגף שרותים חברתיים מרכז צפון

נעמי פדהצור, מנהלת ומרכזת נושא אלימות במשפחה

לאה וקסלר, מתאמת פעולות המנהל ועוזרת, בריאות הציבור

תמר לקס, מרכזת נושא צעירות וצעירים

גיזל קול, מרכזת נושא ילד נוער ומשפחה

הילה אריאל, מנהלת אגף שירותים חברתיים דרום לשעבר

אגף רישוי עסקים

איילת וסרמן, מנהלת אגף רישוי עסקים

יובל פלג, מנהל תחום עסקי לילה

אגף מיחשוב ומערכות מידע

איציק בן דוד, מנהל אגף מיחשוב ומערכות מידע

מנהל קהילה, תרבות וספורט

אריק שוע, סגן מנהל מנהל קהילה, תרבות וספורט

ערגת צדוק, מנהלת מרחב קהילתי מרכז מערב

רובי מגן, מנהל מרכז קהילתי - המרכז הגאה

מנהלת עיר עולם ותיירות

שרון לנדס פישר, מנכ"לית מנהלת עיר עולם ותיירות

יעל פרומן, מנהלת התיירות וסמנכ"ל עיר עולם

זוהר כהן זדה, רכזת תיירות

מעבדת החדשנות Cityzone

גבי קמינסקי, מנהל מעבדת החדשנות Cityzone

שותפים עירוניים נוספים**מנהל תקשורת**

איתי ולדמן, מנהל מנהל תקשורת ודוברות, דובר

אייל בסון, סגן הדובר

לובה טיומקין קרני, נוי לוי - פרסום

מושית לוסטיג רייזט - שילוט ופרסום חוצות

שרון מילר - ניהול פרויקטים

עדי אזולאי - ניו מדיה

אלמוג כהן, שביט גרינברג, קרן רומאנו - תקשורת ויח"צ

נדב אבנרי, חאדר אבו סייף, קרן להמן - צוות תוכן מקומי

השירות המשפטי

איילת בנימיני, סגנית בכירה ליועמ"ש

דפני פרי שרון, סגנית בכירה ליועמ"ש

מנהל הכספים

אורית צרפתי, רכזת תקציבים

סילביה דודזון, חשבת

נחמה רוזנברג, מנהלת מחלקת תכנון תקציבי

שני מונפרד, רכזת תקציבים

צוות ניהול התכנית, הרשות לחוסן ושוויון חברתי

אפרת מייקין-כנפו, מנהלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי ויועצת

ראש העיר לקידום מעמד האשה

איילה אזולאי, סגנית מנהלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי

אורית מרום, מנהלת תחום בכירה, חוסן ושוויון מגדרי

נעה דגן, מנהלת פרויקטים בכירה, חוסן ושוויון מגדרי

שי אוקסנברג, מנהלת פרויקטים, חוסן ושוויון מגדרי, כותבת התכנית

תודות מיוחדות

מוטי רייפ, חבר מועצת העיר, מחזיק התיק חוסן ושוויון חברתי ומגדרי ד"ר זאב לרר

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

אפי ארנון, עוזרת בכירה ומנהלת לשכת מנכ"ל

מלי שלום, מנהלת פרויקטים בכירה, הרשות לחוסן ושוויון חברתי

יעל אפריאט, מנהלת פרויקטים, הרשות לחוסן ושוויון חברתי

דיאנה חדד, עוזרת לנושאים מנהליים, הרשות לחוסן ושוויון חברתי

שדולת הנשים בישראל

תוכן עניינים

18	מבוא
34	מרחב ציבורי ומוסדות קהילה רגישי־מגדר
54	תחבורה רגישת־מגדר
70	חינוך להוגנות מגדרית
84	שוויון מגדרי בספורט
100	שוויון מגדרי בתרבות ובאמנות
118	שוויון מגדרי בתעסוקה ובהזדמנויות כלכליות
134	נשים, סביבה וקיימות
150	ייצוג שווה לנשים בהנהלה הבכירה ובמוקדי קבלת ההחלטות בעירייה ובמוסדותיה
162	ביטחון אישי לכל ילדה, נערה ואישה בעיר



מבוא



תל־אביב-יפו: עיר לכל תושבותיה ותושביה

תל־אביב-יפו היא הלב הפועם של ישראל, המטרופולין הגדולה והצפופה ביותר, המשמשת כמרכז הכלכלה והתרבות של המדינה כולה. כ-5% מאוכלוסיית ישראל מתגוררת בה ולמעלה מחצי מיליון איש ואישה מבקרים בה מדי יום.

מאז ומתמיד אופיינה תל־אביב-יפו כעיר קוסמופוליטית ופתוחה. שנים רבות פועלים ראש העירייה והנהלתה לחיזוקה כמעוז הדמוקרטיה בישראל, וכמקום המגשים הלכה למעשה את ערכי הפלורליזם, הליברליות, החופש והחדשנות. חזונה של תל־אביב-יפו הוא להיות עיר לכל תושבותיה ותושביה: כעיר מגוונת חברתית, היא דוגלת בהכלה של כלל הזהויות החברתיות השונות, בשוויון הזדמנויות ובצמצום פערים, אשר מסייעים במימוש הפוטנציאל הטמון באוכלוסייה, מביאים לשגשוג ולצמיחה, מעודדים הפגת מתחים ועוינות בין קבוצות שונות, ותורמים לחוסנה החברתי והכלכלי.

כרשות מקומית, מנהלת עיריית תל־אביב-יפו תקציבים גדולים, מצויה בקשר ישיר עם תושבותיה ותושביה, ומקבלת החלטות שמשפיעות באופן מיידי על החיים של כל אחת ואחד מהם. במגפת הקורונה, תחת מגבלות תנועה וחוסר ודאות כבד, ערים היו אלה שניצבו בחזית ההתמודדות עם המשבר וסייעו באופן ישיר לאוכלוסייתן. הקורונה הוכיחה יותר מכול את חשיבותם של אחריות וחוסן עירוניים ביומים ובזמן משבר, וחיזוקה מגמה שהחלה עוד קודם לכן - כאשר ערים גדולות וחזקות החלו לקחת לידיהן יותר ויותר אחריות על ענייניהן הפנימיים ולהוביל שינוי. הקורונה גם העמיקה את ההבנה שחוסנה של חברה מושפע באופן עמוק מאי שוויון, ושצדק חברתי ודאגה לכל קבוצות האוכלוסייה הם הכרחיים כדי לצלוח זעזועים, להשתקם ממשבר ואף להתחזק כתוצאה ממנו.

ילדות, נערות ונשים נולדות, משחקות, מבלות, יוצרות, מתבגרות, לומדות, עובדות, מקימות משפחות, עוברות, נוסעות, חיות, וגם מזדקנות בעיר תל־אביב-יפו.

איך הן חוות את העיר? כיצד נשמע קולן? איזה מקום יש לו במרחב העירוני? עיריית תל־אביב-יפו יצאה לגלות.

תכנית 'עיר שווה' מביאה לקדמת הבמה את הנשים של תל־אביב-יפו, נשים שונות ומגוונות אשר מגיעות מכל קצות החברה בישראל, חיות ויוצרות את העיר ללא הפסקה.

המשבר שיצרה המגפה פגע קשות בחברה כולה, אך שיקף והעמיק במיוחד פערים על רקע אי שוויון חברתי שהיו קיימים עוד קודם לכן. בדומה למשברים קודמים, הקורונה פגעה באופן קשה יותר בנשים ברחבי העולם והקצינה את אי השוויון המגדרי.

נוכח הבנות אלו, החליטה עיריית תל-אביב-יפו לקחת אחריות ולפעול באופן יזום, באמצעות פיתוח תכנית כלל עירונית: 'עיר שווה' - לקידום שוויון מגדרי בתל-אביב-יפו. התפיסה המנחה את התכנית היא כי אי שוויון מגדרי נמצא כמעט בכל מקום, גם בעיר, והוא פוגע בכל - בנשים ובגברים, במוסדות, בשירותים שהם מעניקים ובחברה כולה. התכנית מבקשת להבטיח שבדנ"א העירוני תהיה הכרה, ויינתנו משקל ומקום לקול, לצרכים ולנקודת המבט של נשות העיר - המהוות מחצית מאוכלוסייתה.

בישראל ובעולם כולו הושגו במהלך השנים הישגים רבים לקידום שוויון מגדרי בין נשים וגברים, וחלה התקדמות בחקיקה ובשטח, בכל הנוגע להשתתפותן ולזכויותיהן של נשים בחיים הציבוריים - בשוק העבודה ובפוליטיקה. ועדיין, המציאות החברתית בישראל מאופיינת באי-שוויון מגדרי, בפערים בין גברים ונשים וביחסי כוחות לא שווים ביניהם כמעט בכל תחומי החיים. נשים מתמודדות עם סטריאוטיפים, עם הסללה לתפקידים מסוימים, עם מחויבות גדולה יותר לטיפול בילדים ובנתמכים אחרים, עם חסמים ואפליה בשוק העבודה, עם תת-ייצוג חמור במוקדי

קבלת החלטות וכמובן עם אלימות מגדרית במרחב הפרטי ובמרחב הציבורי. אלימות כלפי נשים היא ביטוי עמוק של אי השוויון המגדרי וכל עוד נשים אינן נתפסות כשוות בכל מרחבי החיים, יהיה קשה למגר את האלימות כלפיהן.

באופן גלובלי, הפורום הכלכלי העולמי מעריך שייקחו עוד כ-136 שנים לסגור את הפער המגדרי הכולל. בדוח לשנת 2021 העוקב אחר הפער המגדרי העולמי, הפורום דירג את ישראל במקום ה-60 מתוך 156, הרחק ממרבית המדינות המערביות.

גם בשנת 2022, אי השוויון המגדרי מכתוב הזדמנויות ומסלולים שונים לילדות ולילדים, לנשים ולגברים. מחקרים על העולם כמו גם על ישראל, מראים שבשנים האחרונות לא חל צמצום משמעותי ברבים ממדדי אי השוויון בין נשים וגברים. יתרה מכך, משבר הקורונה אף העמיק אותם: בכל העולם חלה עלייה דרמטית בדיווחים על אלימות כלפי נשים במשפחה, נשים חוו פגיעה משמעותית בתעסוקה בהשוואה לגברים, והיעדרותן משולחן קבלת החלטות בלטה מאוד. לפי הערכות הגורמים המקצועיים, למגפה תהיה השפעה מצלקת על השוויון המגדרי.

הידעת?

נשים מהוות 50% מהאוכלוסייה בישראל, אבל...



◀ הן פחות מ-24% מחברי הכנסת ה-25

◀ הן מרוויחות כ-30% פחות שכר חודשי ממוצע מגברים

◀ הן עובדות יותר שעות בשבוע בעבודות שקופות - עבודות בית וטיפול

◀ הן פחות מדבע מהמנכ"לים במשק, מהספורטאים הפעילים ומהזמרים המושמעים בתחנות הרדיו, וכחמישית מהפרופסורים מן המניין באקדמיה

◀ מדי שנה, נרצחות במוצע 20 נשים בישראל על ידי בן-זוג או קרוב משפחה אחר

[מדד המגדר, 2020]

שוויון מגדרי כחוסן עירוני

עיריית תל־אביב-יפו יצאה לדרך עם תכנית 'עיר שווה' לקידום של נשים ושוויון מגדרי, במטרה לשנות את המציאות המגדרית בעיר ומתוך הכרה בכך שאין די בחקיקה ברמה הלאומית בלבד, ושכוחות השוק לבדם לא ידחפו לשינוי הראוי. אף שלאורך השנים העירייה הובילה פעולות שונות שהתמודדו עם סוגיות של אי שוויון בעיר, המגמות הנוכחיות ובפרט משבר הקורונה, הגבירו את ההבנה שדרושה מדיניות ישירה, אקטיבית ומקיפה, שתבחן לעומק מנגנונים פורמליים ובלתי פורמליים המעכבים את קידום השוויון המגדרי, במטרה להביא לשינוי מערכת. הקו המנחה של עיריית תל־אביב-יפו בתכנית 'עיר שווה' הוא, שקידום של נשים ושוויון מגדרי הוא חלק בלתי נפרד מהעשייה הענפה של העירייה בתחומי החיים השונים.

נקודת המוצא היא ששוויון מגדרי אינו עניין רק לנשים ולטובתן, אלא חשוב לחברה כולה, שכן אתגור של סטראוטיפים והסרת חסמים יפתחו בפני כולן וכולם הזדמנויות ואפשרויות באופן מיטיב.

תכנית 'עיר שווה' רואה בשוויון המגדרי נושא חברתי רחב ומבני, ערך חשוב בפני עצמו, אך גם נדבך קריטי לחיזוק החוסן העירוני ולפיתוח חברתי־כלכלי בר־קיימא. מחקרים של גופים בינלאומיים ועסקיים מלמדים על ההשפעה הישירה שיש לקידום שוויון מגדרי על קידום החינוך והבריאות בחברה, על הצלחה עסקית ועל גידול התוצר הלאומי. גופים רבים בעולם כבר הכירו בכך: כך למשל, עיריית תל־אביב-יפו שותפה לקידום הגלובלי של יעדי האו"ם לפיתוח בר־קיימא (SDGs), ביניהם היעד הספציפי לקידום שוויון מגדרי ולהעצמה של בנות ונשים.

עיריית תל־אביב-יפו מצטרפת לשורה של ערים מובילות בעולם, וינה, לונדון, ברצלונה, ניו יורק, לוס אנג'לס, סן פרנסיסקו, וונקובר ועוד, אשר החלו להוציא לפועל תכניות עירוניות לקידום נשים ושוויון מגדרי - מגמה שהתחזקה מאוד בשנים האחרונות.

החזון: עיר שווה הדרך: הטמעת חשיבה מגדרית

תכנית 'עיר שווה' מקדמת את הרעיון של הטמעת חשיבה מגדרית (Gender Mainstreaming) בצורה שגרתית ואינטגרלית בפעילות העירייה ביחס לעיר, כחלק מהדנ"א שלה: בחינת התהליכים, ההחלטות, התכניות והפעילויות העירוניות מנקודת מבטן של נשים, ומתן מענים המתאימים לצרכיהן ולאורח חייהן שיקדמו שוויון מגדרי.

הטמעת חשיבה מגדרית מאפשרת לראות את אותם מקומות שבהם מדיניות שנראית "ניטרלית" מבחינת מגדר - כלומר נתפסת כאילו היא משפיעה באופן זהה חברתית על נשים ועל גברים - היא למעשה "עיוורת" מגדר ואינה מביאה בחשבון מאפיינים וצרכים ייחודיים לנשים, כמו גם את החוויות והקולות שלהן, שלעתים יכולים להיות שונים מאלה של גברים. הטמעת חשיבה מגדרית מאפשרת לבחון כיצד ניתן לקדם שוויון מהותי בין נשים וגברים, ולקדם מדיניות באופן אפקטיבי.

כך למשל, בתחום התחבורה: עיריית תל־אביב-יפו אימצה חזון תחבורתי שמבקש 'להפוך את הפירמידה ולהציב בראשה, בין היתר, את המתניידים והמתניידות באופניים. לצורך כך משקיעה העירייה משאבים רבים בסלילת שבילי אופניים. במסגרת פיתוח תכנית 'עיר שווה' עלה ששיעור הגברים הרוכבים על אופניים בעיר גדול משמעותית משיעור הנשים הרוכבות.

פער זה הביא את העירייה לבחון מדוע נשים ממטות לרכוב על אופניים, והמחקרים העירוניים בנושא העלו כמה סוגיות, בין השאר תחושת חוסר הביטחון והבטיחות בזמן הרכיבה, חוסר ההתאמה של אופני תל־אופן' לגובה ממוצע של אישה ועוד. בהתאם לכך פותחו במסגרת התכנית כיווני פעולה, הכוללים דגש על סלילת שבילי אופניים נפרדים מהתנועה, סדנאות רכיבה ייעודיות לנשים, הנמכת גובה התל־אופן ועוד. באופן זה, הטמעת העדשה המגדרית מעודדת רכיבת נשים ומשרתת את חזון התחבורה העירוני הכללי להרחבת השימוש באופניים בעיר.

דוגמה נוספת היא מתחום הספורט: העירייה משקיעה משאבים רבים בפיתוח פעילויות ספורט בעיר. תכנית 'עיר שווה' מצאה שילדות ונערות משתתפות בשיעורים נמוכים באופן משמעותי בפעילויות ספורט תחרותי קבוצתי, כמו כדורגל, שנתפס עדיין כיספורט גברי. המחקר בנושא הראה שהצמדה של פעילויות הספורט לשעות הלימודים בבית הספר יכולה להסיר חסם משמעותי ולהביא לשינוי. על רקע זה, יצא לדרך בשנת 2021 פיילוט ליגת נערות בבתי הספר היסודיים ביפו, שזכה לתגובות נלהבות, עורר עניין רב והביא תלמידות להשתתף בשיעורים ניכרים במשחקי כדורגל, גם מחוץ למסגרת הפרויקט.

הצטלבות זהויות

תכנית 'עיר שווה' נותנת דגש על הצטלבות של מגדר עם זהויות נוספות (Intersectionality): נשים באשר הן מתמודדות עם מציאות של אי-שוויון מגדרי, אך נשים אינן קבוצה הומוגנית; יש נשים שיש להן צרכים ייחודיים ושממתמודדות עם אפליה מרובה, למשל על רקע מאפיינים כמו גיל או מוגבלות, שייכות למעמד סוציו-אקונומי נמוך או לקבוצה דתית, אתנית או לאומית שונה. לכן, התכנית שמה זרקור על החוויות והצרכים הייחודיים של נשים השייכות לקבוצות חברתיות מגוונות (כמו אימהות חד-הוריות או יחידניות, נשים מהחברה הערבית, ישראליות יוצאות אתיופיה ועוד).

תהליך גיבוש התכנית ומתודולוגיית העבודה

תכנית 'עיר שווה' מבוססת על עבודת מחקר מקיפה, על למידה מהעולם, על שיתוף ציבור עם תושבים ותושבות, ועל התייעצויות עם מיטב המומחים והמומחיות מהאקדמיה ומהשטח, עם ארגוני המגזר השלישי והמגזר העסקי ועם גורמים עירוניים שונים. המעורבות שחצתה אגפים ויחידות בעירייה, רתמה אנשי ונשות מפתח להובלה של תהליכים נרחבים ואפשרה לייצר תמונת מצב ולשרטט כיווני פעולה לשינוי, שמותאמים ומחברים לעירייה, לעיר ולמציאות בשטח.

התכנית תיושם במהלך חמש השנים הבאות וכיווני הפעולה שמוטמעים בתכניות העבודה העירוניות, מתחלקים לשלושה טווחי זמן:



ארוך
(2027)



בינוני
(2024)



קצר
(2021-2022)



מתוך תפיסה הוליסטית הרואה את מעגל החיים של נשים בתחנות שונות בחייהן: תלמידות, מבלות בשעות הפנאי, מתניידות, מתפרנסות, צורכות שירותים עירוניים ועוד, ובהתבסס על הקולות המגוונים שעלו מהמחקר ומהשטח, מופו תשעה תחומים שבהם מתמקדת התכנית:

 <p>סביבה וקיימות</p>	 <p>תחבורה</p>	 <p>מרחב ציבורי ומוסדות קהילה</p>
 <p>תרבות ואמנות</p>	 <p>ספורט</p>	 <p>חינוך</p>
 <p>ביטחון אישי</p>	 <p>ייצוג שווה לנשים בהנהלה הבכירה ובמוקדי קבלת ההחלטות בעירייה ובמוסדותיה</p>	 <p>תעסוקה והזדמנויות כלכליות</p>

מה שמענו מהשטח?

כשבניית תכנית 'עיר שווה' יצאה לדרך בשנת 2020, פנתה עיריית תל־אביב-יפו לציבור הרחב כדי לקבל מידע ולשמוע יוזמות ורעיונות ממי שחיות וחיים את העיר. לקריאה ענו למעלה מאלף נשים וגברים מן הציבור, והתקבלו מאות הצעות, רעיונות ויוזמות.

בין היתר, העלו התושבות והתושבים את הצורך ביותר ייצוג והנכחה של נשים במרחב הציבורי בעיר, למשל באמצעות פנייה בלשון שוויונית בפרסומים העירוניים, ובהגדלת מספר הרחובות והמוסדות הקרויים על שם נשים; את הצורך בהגברת תחושת הביטחון האישי ומאבק באלימות כלפי נשים, למשל באמצעות פתרונות טכנולוגיים, העמקת הסברה ופעולות חינוכיות, וקיום הכשרות לבתי עסק ולבעלי תפקידים עירוניים; את הצורך בהתאמה והנגשה של התחבורה בעיר - למשל בכל הנוגע לאופניים, ושל הספורט - המתקנים והפעילויות; את החשיבות ביוזמות חינוכיות לקידום שוויון מגדרי; את הרצון לעודד יצירה של

נשים בתרבות ובאמנות והחשש מהפרדה מגדרית באירועים; את הצורך בתמיכה בעסקים קטנים ובינוניים של נשים ובפלטפורמות להזדמנויות כלכליות עבורן בעיר.

אף שהתגובות התקבלו בתחומים שונים לכאורה, בכולם עלו אותם מאפיינים ומחוללי הליבה של אי השוויון המגדרי: היעדר הביטחון האישי שחוות ילדות, נערות ונשים כתוצאה מאלימות מגדרית בבית ובמרחב הציבורי; חלוקת התפקידים המגדרית המסורתית בין הבית לעבודה שעדיין נפוצה ומשפיעה על האפשרויות וההזדמנויות של נשים ומעצבת את מסלול חייהן גם במפגש עם העיר; ואת היעדר הייצוג וההנכחה שלהן. הללו קשורים זה בזה ומשמרים את המציאות המגדרית, ולכן מהווים מוקדים להתמודדות ולשינוי גם בהקשר העירוני.



ארבעה צירים לשוויון מגדרי

בהתבסס על מודל שפותח בשוודיה ומיושם בערים נוספות בעולם (למשל וינה), עבור כל אחד מתחומי התכנית נבחנו ארבעה צירים לאפיון פערים, חסמים וצרכים, ולהגדרת כיווני פעולה מדידים לשינוי:



ייצוג והשתתפות

מי לוקח או לוקחת חלק בקבלת החלטות? מי נהנה או נהנית מפירות החלטות? האם יש מי שזקוק או זקוקה לשירותים שונים?



משאבים

כמה ואיך מתחלקים המשאבים העירוניים שמושקעים (למשל: כסף, זמן, מידע ומרחב)?



מציאות

אילו חסמים יוצרים את המצב הזה?



שינוי

אילו התאמות ושינויים דרושים כדי לקדם שוויון?

תכנית 'עיר שווה' איננה מיועדת 'לנשים בלבד' ואיננה תכנית העומדת בפני עצמה; זו תכנית המתממשקת לחזון העירוני ומשרתת אותו, ומאפשרת לדייק ולטייב את השירותים העירוניים. שוויון מגדרי הוא עניין ואחריות של כולם וכולן, והוא אבן יסוד בחוסן ובשגשוג העירוני. בהיקפה ובעומק שלה, תכנית 'עיר שווה' של עיריית תל-אביב-יפו מביאה בשורה חשובה, חדשנית ופורצת דרך בעבור תושבות ותושבי העיר. בתוך כך, העדשה הייחודית של התכנית, שלבי הפיתוח ודרכי העבודה שלה יאפשרו להעמיק את עבודת העירייה לקידום שוויון חברתי על צירים אחרים ובעבור אוכלוסיות גיוון נוספות.

התכנית, על תשעת פרקיה, מתווה דרך לעבודת העירייה ומהווה את הבסיס להמשך פעילות ענפה, משמעותית ואפקטיבית. באמצעותה, תל-אביב-יפו שואפת להיות מגדלור לשוויון מגדרי ולהניע שינוי בחברה הישראלית כולה.

1

מרחב ציבורי
ומוסדות קהילה
רגישי-מגדר





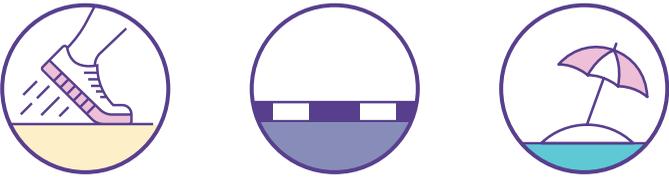
בשנים האחרונות, יותר ויותר ערים ברחבי העולם, יחד עם ארגונים בין־לאומיים כמו האו"ם, האיחוד האירופי והבנק העולמי, מקדמים תכנון עירוני רגישי־מגדר. בישראל, בתחום זה עדיין נדרשת קפיצת מדרגה.

עיריית תל־אביב-יפו החליטה לשים זרקור על ההיבטים המגדריים של תכנון וניהול המרחב הציבורי ומוסדות הקהילה בעיר. התייחסות לצרכים הייחודיים של ילדות, נערות ונשים תאפשר ליצור מרחב איכותי, פעיל, בטוח ומזמין יותר עבורן, כמו גם בעבור כלל תושבי העיר, ותיתן מענה לאוכלוסיות גיוון נוספות (נשים ואנשים עם מוגבלות, הגיל השלישי, קהילת הלהט"ב ועוד).

פרק זה הוא תוצר של עבודה משותפת של גורמים עירוניים רבים: מנהל קהילה, תרבות וספורט, מהנדס העיר, אדריכל העיר, הרשות לחוסן ושוויון חברתי, היחידה האסטרטגית, חטיבת התפעול, מנהל בינוי ותשתית ועוד. הפרק סוקר את המצב הקיים ומאמץ כיווני פעולה לקידום התחום וליצירת שינוי בעיר.

חזויית החיים בעיר והקהילה העירונית נוצרות במרחב הציבורי. אליו אנו יוצאות ויוצאים כדי לנשום אוויר, להירגע, לשחק, להתאמן, להיפגש ולבלות; זה המרחב שמאפשר לנו להתחבר לטבע בעיר, להתחבר לעצמנו, להתחבר למי שסביבנו. הגינות והפארקים, הכיכרות, השדרות, הרחובות וטיילת החוף, לצד מוסדות הקהילה (המרכז הקהילתי, הקאנטרי, הספרייה ועוד) - כל אלה מהווים מקום למפגש, להיכרות ולגיבוש של קהילתיות בעיר. משבר הקורונה שהביא לחיינו הגבלות חברתיות ומרחביות, הזכיר עד כמה חשוב המרחב הציבורי עבור חיים מלאים, בריאים, שמחים ומשותפים לכולנו.

אבל המרחב הציבורי איננו ניטרלי. למה הכוונה? הוא אמנם מתוכנן עבור כולם, אבל הוא נחוזה אחרת על ידי נשים וגברים, ודפוסי השימוש בו שונים. לילדות, נערות ונשים יש צרכים ייחודיים ושונים. כאשר המרחב הציבורי מתוכנן ומנוהל ללא מודעות לכך, התוצאה היא מרחב שאינו ממצה את הפוטנציאל שלו עבור מחצית מאוכלוסיית העיר.



למה בכלל צריך עדשה מגדרית בהתבוננות על המרחב הציבורי ומוסדות הקהילה?

המחקר מישראל ומהעולם מלמד שקיים אי שוויון מגדרי במרחב הציבורי. החל ממקרי קיצון של הדרת נשים (כגון סגירת רחובות ואירועים בפני נשים), ועד לפערים מגדריים באפשרויות ההנאה והשימוש במרחב הציבורי. במקרים רבים, המשמעות היא שנשים לא נהנות מהמשאבים העירוניים באותה מידה שהגברים נהנים מהם.

- ◀ נשים בתל-אביב-יפו מבקרות בחופי הרחצה פחות מגברים, ובאופן כללי מבטאות שביעות רצון פחותה ממצב החופים: הניקיון, המקלחות, השירותים ותחושת הביטחון האישי בזמן שהייה בחוף (נשים בראי המספרים, 2021).
- ◀ נשים מדווחות יותר מגברים על קושי ללכת על מדרכות, אם בשל חניה עליהן ואם בשל רכיבה של אופניים וקורקינטים (סקר העיר, 2020; סקר העיר 2021).
- ◀ יש פער בין העוסקים והעוסקות בפעילות גופנית בעיר בשימוש במתקני ספורט עירוניים, בעת ביצוע פעילות חוץ (מגרשי ספורט, ספורטק, מתקנים במרחב הציבורי): 14% מהנשים לעומת 25% מהגברים (סקר ספורט עירוני, 2020).



מה יוצר את ההבדלים?

אילו גורמים משפיעים על ההתנהלות של נשים במרחב הציבורי? התשובה טמונה בשילוב בין שלושה גורמים - פיזי, חברתי וחוויתי:

הגורם הפיזי:

התשתית הפיזית של המרחב הציבורי - רשת הרחובות, אופי הבינוי, פריסת מוסדות הציבור והקהילה, מערכות התחבורה, אלמנטים של הצללה ועוד - משפיעה על השימוש בו, החל מפרישת ותמהיל השימושים ברמה העירונית (למשל: האם סביבות המגורים מופרדות מאזורי התעסוקה וכיצד הדבר משפיע על נשים, שנושאות יותר מגברים במחויבויות טיפול בילדים), ועד לרמת התאמת מבנים קהילתיים לצורכי נשים (למשל: האם תאי השירותים בטוחים ונגישים).

מחקרים מראים שנשים מוכנות להמתין, לצעוד מרחק רב ואף לשנות את תכניתיהן, כדי למצוא שירותים ציבוריים מזמינים. כלומר, המיקום והמאפיינים של השירותים משפיעים באופן ישיר על התנהלותן היומיומית במרחב הציבורי.

מחקרים רבים קושרים בין הסביבה הבנויה והנראות שלה לבין תחושת הביטחון במרחב הציבורי. גם נשים וגם גברים מרגישים לעתים חוסר ביטחון במרחב הציבורי, אולם נשים סובלות מכך יותר ולעתים אף נמנעות מלצרוך את המרחב הציבורי, במיוחד בשעות החשכה. ניתוח פניות מוקד 106' פלוס' בנושא תאורה לשנת 2020, הראה כי 64.8% מהפניות בדבר הוספת תאורה בגינה ציבורית, היו של נשים.

הגורם החברתי:

השימוש של נשים במרחב הציבורי מושפע מנורמות חברתיות וממאפיינים כלכליים-חברתיים ותרבותיים. גם בשנת 2022, וגם בתל-אביב-יפו, ברבים ממשקי הבית קיימת חלוקת תפקידים מגדרית בבית ובעבודה.

נשים הן עדיין המטפלות העיקריות בילדים ובנתמכים אחרים, כמו הורים מבוגרים, מה שמביא לכך שבמרבית המשפחות, נשים הן אלה שעובדות במשרות חלקיות, יוצאות מוקדם מהעבודה ומבלות עם הילדים אחר הצהריים בגינות ובמרכזים הקהילתיים, או שהן אלה שמלוות את ההורה המבוגר לביקור בקופת החולים. כלומר, לפי ההערכות, נשים שוהות יותר במרחב הציבורי מאשר גברים מבחינת תדירות ומשך השהות.

23% מהנשים בתל-אביב-יפו עבדו בשנת 2020 בהיקף חלקי, זאת לעומת 15% מהגברים (נשים בראי המספרים, 2022).

הגורם החווייתי:

החוויה של נשים במרחב הציבורי מושפעת מתחושת היעדר ביטחון אישי. על רקע החשש מאלימות, נשים אינן נהנות מחופש פעולה ותנועה זהה לזה של גברים, ועל כן המרחב הציבורי הופך, בחלקים מסוימים, לפחות נגיש וזמין עבורן.

מדובר בתופעה מוכרת בעולם; מחקר של האו"ם מעלה כי החל מגיל שמונה, ילדות חשות בצורה משמעותית חוסר ביטחון אישי ומגיעות פחות לפארקים ולגינות. כתוצאה מכך, 80% מהמרחבים הציבוריים בערים מאופיינים בדומיננטיות של בנים (UN-Habitat, 2021). בנוסף, על רקע פערים בהנכחה ובייצוג של נשים במרחב (כגון בשמות רחובות, שילוט, תכנים מותאמים לתושבות ועוד), נפגעים תחושת השייכות, ערך השוויון והחיבור של תושבות למקום שבו הן חיות.

בתל-אביב-יפו נשים חשות פחות ביטחון אישי, ומרגישות פחות בטוחות ללכת לבד בשעות החשכה לעומת גברים (נשים בראי המספרים, 2022).

מגדר מצטלב עם מאפיינים נוספים, כמו גיל, מעמד, מוגבלות וכדומה. המחקרים מלמדים שנשים החוות סוגים נוספים של אפליה חברתית, פגיעות עוד יותר להדרה מהמרחב הציבורי. כך למשל, למעמד הסוציו-אקונומי של האישה, לגילה, להקשר התרבותי-דתי שבו היא חיה ופועלת - יש השלכות ישירות על האופן שבו נשים מגוונות משתמשות במרחב הציבורי בעיר ובמוסדות הקהילה.

תכנון רגישי-מגדר נעשה באמצעות הטמעת העדשה המגדרית ביחס לשלושה היבטים:



תהליך התכנון

בכל שלבי תהליך התכנון יש להתבסס על העקרונות הבאים:

- ◀ **איסוף נתונים ובניית ידע מבוסס מגדר.** למשל: פילוח מגדרי של דפוסי השימוש של נשים וגברים במרחב; שימוש במגוון שיטות ומקורות כדי לאסוף מידע הכולל גם את הצרכים של אוכלוסיות גיוון (ראיונות, תצפיות) ועוד.
- ◀ **שיתוף הציבור - הבטחת השתתפות אפקטיבית של נשים ממגוון קבוצות וגילים,** למשל באמצעות קיום מפגשים בפורומים ייעודיים המאפשרים לנשים לשתף באופן חופשי חוויות מורכבות בסביבה תומכת.
- ◀ **מתן מענה לצרכים של נשים** תוך התחשבות גם במאפיינים תרבותיים, אתניים, גיליים ועוד.



התוצר המרחבי-פיזי

הטמעת העדשה המגדרית בקני מידה שונים ובמגוון כלים תכנוניים: תכנית המתאר העירונית, הנחיות מרחביות למבנים ולתכנון פארקים, תכניות מפורטות לתכנון מוסדות ציבור, כיכרות וגני משחקים (למשל ביחס לנושאים כמו הצללה, שירותים ציבוריים, מתקני הכושר, ריהוט הרחוב, מרחבי הנקה, מקום לעגלות ועוד).

- ◀ העקרונות המובילים לתכנון רגישי-מגדר כוללים בין היתר:
 - ◀ **ניידות, נגישות וקישוריות.**
 - ◀ **ביטחון ובטיחות** לעידוד שהייה ופעילות לאורך שעות היממה.
 - ◀ **עירוב שימושים** - שילוב שימושי תעסוקה (חנויות, עסקים, משרדים) בסמוך לסביבות מגורים, לתמיכה בשילוב בין מחויבויות עבודה למחויבויות משפחתיות (בהן נשים נושאות יותר מגברים).



ניהול והפעלה של המרחב הציבורי ומוסדות הקהילה

- ◀ הללו דורשים התייחסות למרכיבים הבאים:
 - ◀ **מיפוי חסמים, הזדמנויות וצרכים מגדריים,** תוך מתן דגש על מאפיינים נוספים כמו גיל או רקע חברתי ותרבותי, ופיתוח תכנים, פעילויות ושירותים מותאמים במוסדות קהילה, תרבות וספורט.
 - ◀ **הגברת ההנכחה והייצוג** של נשים לחיזוק תחושת השייכות שלהן.
 - ◀ קידום תחזוקה, תפעול ומתן מענה לצרכים המגוונים של משתמשות המרחב בזמן אמת **להגברת ביטחון אישי.**

הפתרון: תכנון עירוני רגישי-מגדר

תכנון עירוני רגישי-מגדר מקודם בעשורים האחרונים בערים שונות ברחבי העולם. תל-אביב-יפו מצטרפת לערים כמו וינה, ברלין וברצלונה, במטרה להבטיח ייצוג של נשים בתהליכי קבלת ההחלטות בתכנון העירוני, ולייצר מרחב בטוח, נוח, מכיל ומייצג לנשים, כך שיוכלו לקחת חלק פעיל ומשמעותי בחיים העירוניים.

בלב הגישה עומדת ההנחה שזיהוי הצרכים הייחודיים לילדות, נערות ונשים במרחב העירוני, והניסיון לענות על צרכים אלו - יוצרים מרחב איכותי, פעיל, בטוח ומזמין יותר עבור כלל תושבות ותושבי העיר, ואף נותנים מענה לאוכלוסיות גיוון נוספות (נשים ואנשים עם מוגבלות, הגיל השלישי, קהילת הלהט"ב ועוד).



מה למדנו מהעולם?



וינה היא חלוצה בתחום תכנון עירוני רגישי-מגדר עוד משנות התשעים של המאה הקודמת. היא מדורגת כאחת הערים עם איכות החיים הגבוהה ביותר בעולם. בשנת 2014 אימצה העירייה תכנית אב לתכנון ופיתוח לשנת 2025 (STEP-2025), שהתייחסה, בין היתר, ליצירת עיר המאופיינת בשוויון מגדרי. המטרות האסטרטגיות שהציבה העירייה להטמעת תכנון רגישי-מגדר בתכנון העירוני היו: חלוקת משאבים שוויונית באמצעות מודעות לצרכים מרחביים שונים; תמיכה ביצירת סנכרון בין מטלות משפחתיות לעבודה; חיזוק האטרקטיביות, הביטחון והבטיחות של סביבת המגורים; וייצוג המבוסס על השתתפות שוויונית ומעורבות של כלל הקבוצות בתהליכי קבלת החלטות.



באומא, שוודיה, נפתחה בשנת 2012 מנהרת LEV, מנהרה באורך 80 מטרים המיועדת להליכה ולרכיבה על אופניים, אשר מחברת את מרכז העיר עם שכונת מגורים סמוכה. במסגרת תכנון המנהרה קיימה העירייה סדנאות למתכננים, וכן פנתה לשיתוף הציבור בזיהוי הצרכים המגדריים, בהם הודגשו חשיבותם של הצרכים הייחודיים של נשים המשתמשות במרחב. כתוצאה מכך, המנהרה כוללת כניסות רחבות המאפשרות מעבר עם ילדים, ילדות ועגלות; פינות מעוגלות ותאורה להגברת תחושת הביטחון; ויצירות אמנות שהופכות את המרחב למזמין. המנהרה הפכה לאחת מהאטרקציות בעיר, והשימוש הפעיל בה מגביר עוד יותר את תחושת הביטחון של המשתמשות והמשתמשים.



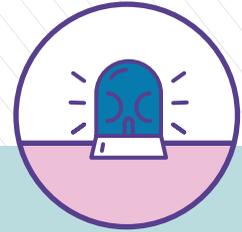
עיריית פריז השיקה בשנת 2017 פרויקט לחידוש מרחבים ציבוריים תוך בחינתם בעדשה מגדרית ועידוד שימוש של נשים במרחב. הפרויקט התבסס על מיפוי דפוסי השימוש בכיכר הפנתיאון (באמצעות תצפיות וסדנאות), ותכנון מחדש של המרחב, לרבות הגבלת תנועת כלי רכב וביטול מקומות חניה להגברת תחושת הבטיחות, יצירת מגוון אפשרויות ישיבה לעידוד שהייה ומפגש והנצחת שמות נשים. השקת הפרויקט כללה אירוע תחת הכותרת 'מקום משלה', שכלל מחווה לאמנית פמיניסטית נודעת, כתיבת שמות של נשים על אלמנטים בכיכר, הקרנת סרטים של עמותה התומכת בצעירות שורדות אלימות ועוד.



עיריית מדריד הובילה פרויקט ליצירת 'מרחבי שוויון' - מבנים ברחבי העיר על שם נשים שמטרתם להעצים נשים ולהעלות מודעות לנושאים של שוויון, אלימות ומערכות יחסים בריאות. הפעילויות כוללות סדנאות העצמה וכן שירותים סוציאליים ומשפטיים לנשים.



באמסטרדם העירייה מקדמת מאז שנת 2016 תכנית אסטרטגית Age Friendly City Amsterdam המתמקדת בגיל השלישי בארבעה תחומים עיקריים: דמנציה; בדידות וסביבות חברתיות; דיור ולינה; וניידות בטוחה. מתוך הבנה כי תרבות היא מפתח לבריאות, לרווחה ולהשתתפות חברתית של נשים ואנשים מבוגרים, פותחה תכנית המתמקדת בנושא התרבות. העירייה פעלה בשיתוף הספרייה הציבורית של אמסטרדם וגופי תרבות לפיתוח ולהפעלת פעילויות תרבות ייעודיות ומותאמות עבור האוכלוסייה בגיל השלישי בספריות ובמרחבים הקהילתיים.



מה בשטח?

הגברת ביטחון במרחב העירוני

פיתוח מנגנון עירוני לאיסוף וניטור צרכים מהשטח להגברת תחושת הביטחון, כמו למשל שיפור תאורה באזורים חשוכים, גיזום עצים ושיחים, הגברת סיורי סל"ע ועוד. ניטור הצרכים ייעשה בין היתר בעזרת ניתוח הקריאות למוקד 106 ונתוני השימוש באפליקציית SafeUp (להרחבה ראו פרק ביטחון אישי).

יצירת מאגר נתונים עירוני על המרחב הציבורי

איסוף שיטתי של נתונים וניתוח שלהם מתוך ראיה מגדרית מסייעים לאתר דפוסי התנהגות וצרכים ייחודיים. הנתונים משפרים את תהליכי קבלת החלטות ומאפשרים תיעדוף והקצאת משאבים מבוססת צרכים.

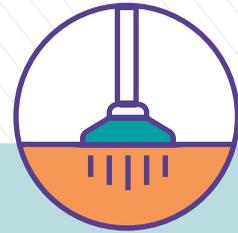
איסוף נתונים < בביצוע

בניית סקר תקופתי לבחינת דפוסי השימוש במרחב הציבורי הסקר ישמש את הגורמים העירוניים השונים וסייע באיתור צרכים וקבלת החלטות.

ניתוח נתונים < בביצוע

פילוח מגדרי וניתוח נתונים שיטתי בסקרים, במאגרי מידע עירוניים, במוקד +106 ובמאגרים נוספים. משנת 2018 מפרסמת העירייה את הדו"ח "נשים בראי המספרים בתל אביב יפו" הבוחן היבטים שונים בחיי הנשים בעיר כפי שמשקפים בנתונים הרשמיים (דמוגרפיה, בריאות, השכלה, רווחה ועוד) וכפי שעולים מהנתונים שנאספים במשובים ובסקרים השונים. לצד דו"ח זה יש הקפדה על פילוח מגדרי של מרבית הסקרים העירוניים.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<



מה בשטח?

מלתחות משפחתיות

תאי שירותים ומלתחות משפחתיות מאפשרים לבני משפחה שאינם מאותו מין/מגדר להתארגן יחד, בנוחות ובביטחון. בנוסף, הם מציעים פרטיות ואלטרנטיבה לכל מי שנמצאות. ים על הרצף המגדרי ולא הרגישו בנוח להשתמש במתקנים בהפרדה מגדרית הקיימים כיום. העירייה כבר החלה בהקמה של מלתחות משפחתיות והן קיימות במרבית הקאנטרים העירוניים.

הטמעת העדשה המגדרית בתכנון מבני ציבור

מבני ציבור קהילתיים מהווים "עוגנים שכונתיים" המחברים בין הקהילה למקום. בהם נרקמות רשתות חברתיות ויחסי שכנות טובה, והם מאפשרים מעורבות אזרחית ופעולה קולקטיבית. מבני הציבור הקהילתיים מסייעים לפרט ולקהילה לספק את צרכיהם, לעודד אורח חיים בריא ופעיל ולהעצים את הרווחה הנפשית והפיזית שלהם. ככאלה, גם הם צריכים להתאים לצרכים הייחודיים ולמאפייני השימוש של נשים בהם.

פרוגרמות למבני ציבור **בביצוע**

גיבוש פרוגרמות רגישות מגדר לתכנון מבני ציבור: מוסדות קהילה, מוסדות חינוך ומוסדות עירוניים נוספים. הטמעת העדשה המכילה בפרוגרמות באופן שנותן מענה לצרכים ולדפוסי הפעילות של מגוון אוכלוסיות במרחב. גיבוש הפרוגרמות עוקב אחר עקרונות תכנון מכיל, כגון פלטפורמות לקידום יוזמות קהילתיות, גמישות בחללים, מרחב הנקה, נגישות לחצר המבנה, תאורה, שולחנות משחק ליחידים ולקבוצות, שילוט ותכנים, שירותים משפחתיים או לא ממוגדרים, נגישות לעגלות ילדים ועוד.



מה בשטח?

שירותים ציבוריים בעיר

תאי שירותים זמינים מספקים מענה לצרכים של מגוון אוכלוסיות ומעודדים שהייה ממושכת במרחב הציבורי. עבור ילדות, נשים וקשישות, חוסר הזמינות של תאי שירותים מגביל ומקצר את משך השהות בחוץ, בעוד שילדים וגברים מתפנים בחוץ ויוצרים מפגע סביבתי שגם פוגע בתחושת הביטחון של ילדות ונשים במרחב. בשנת 2022 יצאה העירייה בפרויקט שיפוץ רחב היקף של עשרות תאי שירותים, ופועלת להצבת שירותים ציבוריים רבים נוספים במרחב העיר.

גיבוש הנחיות וכלים לפיתוח מרחב ציבורי רגיש מגדר

הטמעת הראייה המגדרית במערכת התכנון העירונית מאפשרת לקדם מרחב מכיל ומזמין למגוון אוכלוסיות, ומשרתת את מגוון הגורמים העירוניים הפועלים במרחב הציבורי.

הנחיות לקידום מרחב ציבורי מכיל **בביצוע**

גיבוש מסמך הנחיות לקידום מרחב ציבורי מכיל ביחס למרחבים ציבוריים בקני מידה שונים (גינת כיס, כיכר, רחוב, פארק, שכונה). כך למשל, בתכנון גינה מכילה יש להתייחס להיבטים מגוונים, החל מקישוריות ונגישות, דרך בחינת דפוסי הפעילות במרחב לאורך שעות היממה ומתן מענה מותאם, ועד למיקום הספסלים והכיוון שלהם, תכנון אזורי התכנסות וישיבה משותפת, הצללה, ברזיות ועוד.

כלי להצגה וניתוח מידע מרחבי-חברתי

אפיון ופיתוח כלי עירוני הכולל מגוון שכבות מידע (שטחים ציבוריים פתוחים, מבני ציבור, דמוגרפיה וכו') לשם הצגה, ניתוח וגיבוש תובנות לשם מתן מענה תכנוני ליחידות השונות.



מה בשטח? בעזרתא

פלטפורמה מקוונת של תושבות העיר, שנולדה כיוזמה של קבוצת הנשים במרכז הקהילתי הדר-אפקה. במסגרת היוזמה הנשים מציעות את עזרתן מתחום מומחיותן או ניסיונן וכן פונות לקבלת עצה ותמיכה (משפחה, קריירה, חינוך, התנהלות פיננסית וכו'). בכך מתפתחת רשת קהילתית ענפה של נשים למען נשים בתל-אביב-יפו.

סל כלים לניהול קהילתי רגיש מגדר

בנוסף לתכנון הפיזי של מוסדות הציבור, ניתן דגש מיוחד להטמעת עדשה מגדרית בשגרות העבודה של הצוותים האמונים על הפעילות הקהילתית בעיר.

ניהול פעילות במוסדות הקהילה **בביצוע**

קידום שוויון מגדרי בהתייחס לממדים השונים של הפעילות במוסדות הקהילה בעיר: הפעילות השוטפת, יזמות קהילתית ומעורבות שכונתית, שפה ותקשורת, תרבות ואירועים. בתוך השיקולים יינתן דגש מיוחד לגיל השלישי, לאנשים ונשים עם מוגבלות ולקהילת הלהט"ב.

הנכחה וייצוג במרחב הציבורי

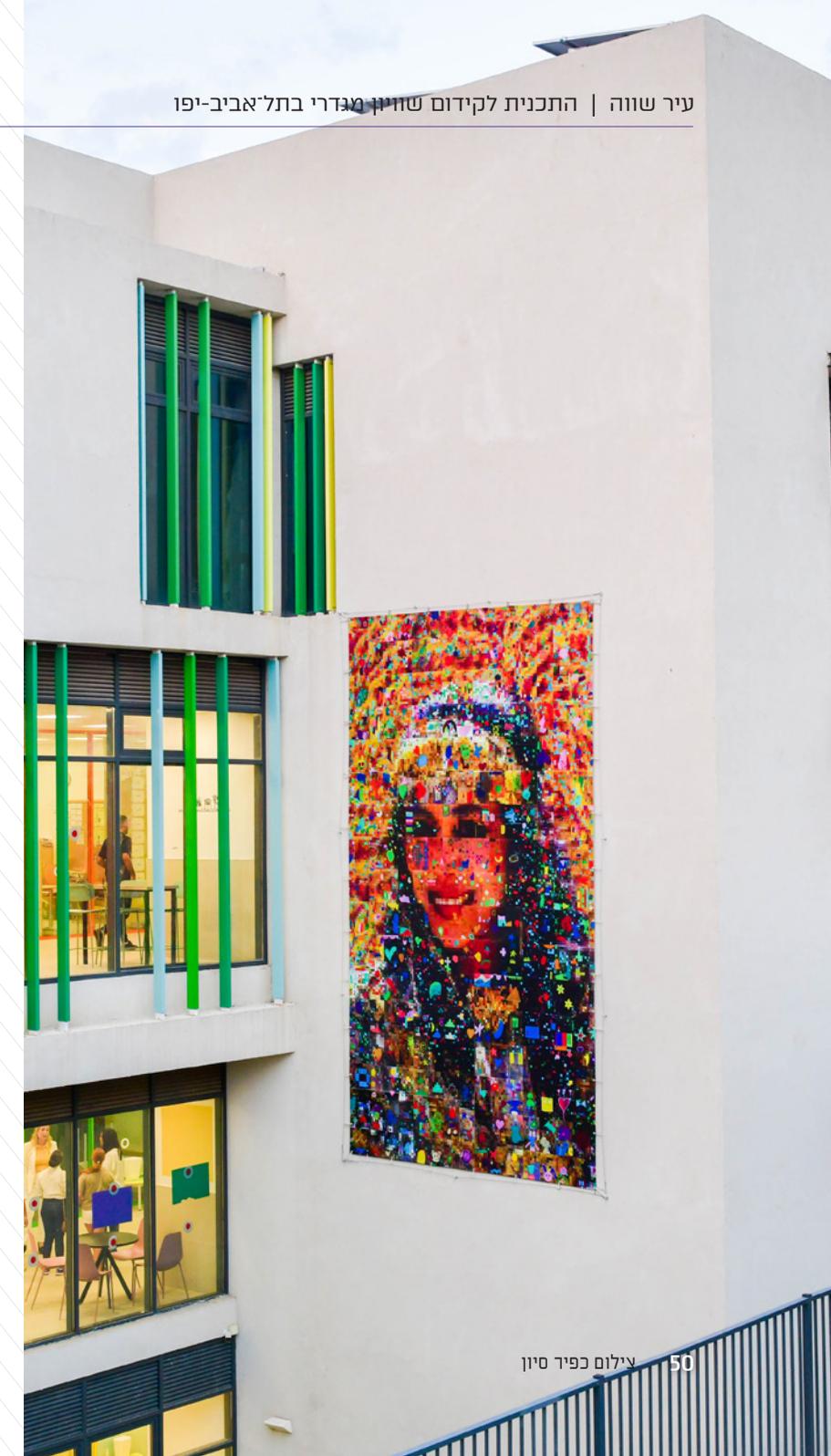
עיריית תל-אביב-יפו מכירה בכך ששילוב שווה של נשים במרחב הציבורי מחייב את הנכחתן גם ברחובותיה, בסמליה ובמוסדותיה. הנכחה של נשים במרחב הציבורי מייצרת תחושת שייכות ומסייעת לנשים להרגיש בו בנוח, כשוות ערך. הנצחת פועלן של נשים היא דרך להוקיר תודה על עשייה ציבורית משמעותית המהווה מודל והשראה לציבור כולו.

ייצוג שוויוני בשילוט ובפרסומים **בוצע**

הטמעת שפה וייצוג שוויוניים בשילוט ובפרסומים העירוניים באמצעות שימוש בשפה שוויונית ובתמונות מאוזנות מגדרית. בשנת 2020 פורסמה הנחיית מנכ"ל בנושא שימוש בשפה שוויונית בפרסומי העירייה. לטובת יישום ההנחיה מאות עובדות ועובדי העירייה עברו הכשרות לכתיבה שוויונית, וטקסטים מרכזיים, כמו למשל טופס הארנונה, נערכו מחדש כך שיפנו לכלל התושבות והתושבים.

הנצחת נשים במרחב העירוני **בביצוע**

הרחבת הנצחת נשים בשמות הרחובות ובאתרים ציבוריים בעיר. בתל-אביב-יפו רק מיעוט מהרחובות נקראים על שם נשים. העירייה פועלת באופן אקטיבי לשינוי המצב ובאוקטובר 2021 העבירה תיקון לנהל שיום שמות הרחובות, במטרה להעלות את מספר הרחובות על שם נשים ואוכלוסיות גיוון. במהלך 2022 קידמה העירייה נוהל דומה בנוגע למבני ציבור. בעת האחרונה, נוספו רחובות ומוסדות ציבור ברחבי העיר על שם נשות הרוח והתרבות: ד"ר ויקי שירן, דליה רביקוביץ, זהרירה חריפאי, עופרה חזה, אהובה עוזרי, שושנה דמארי, רונית אלקבץ, יפה ירקוני ועוד.





יפתח בתחילת 2023

הבית לשוויון מגדרי

כחלק מהפעילות הענפה לקידום שוויון מגדרי בעיר, הקימה עיריית תל-אביב-יפו את הבית לשוויון מגדרי, הראשון מסוגו בישראל, שנועד להוות מקור מקצועי בנושא שוויון מגדרי ופמיניזם ולשמש בית לפעילות חברתית וקהילתית. הבית הוקם ביפו ויפתח לציבור בתחילת שנת 2023.

מקור מקצועי ומוקד ידע חינוכי

הבית יציע סיוורים, הכשרות והשתלמויות בנושא שוויון מגדרי, הנכחה ויזואלית של נשים פורצות דרך, ארכיון להנצחת סיפורי נשים, ספרים וכתבי עת לשימוש הקהל הרחב.

בית לתושבות ולתושבי העיר

המרכז יציע פעילות חברתית וקהילתית בנושא שוויון מגדרי וחיים משותפים, לצד הרצאות וסדנאות בנושאים כמו: בריאות, הורות, תעסוקה, יזמות, מיצוי זכויות ועוד. הבית יהווה מקום למפגש בלתי אמצעי עבור תושבות ותושבי העיר כמו גם עבור התכנסויות ויוזמות עצמאיות.

2
תחבורה
רגישת־מגדר



כדי לקדם את חזון התחבורה העירוני ויעדיו יש לעמוד על ההבדלים שבין דפוסי הניידות של נשים ושל גברים: הנתונים מלמדים שבתל־אביב-יפו, כמו בערים גדולות אחרות במערב, נשים הן המשתמשות העיקריות בתחבורה ציבורית ועל כן יש חשיבות להכיר את חוויית השימוש שלהן. לצד זאת, נשים רוכבות פחות מגברים על אופניים, ועל כן הן מהוות קבוצה בעלת פוטנציאל גבוה לקידום היעד העירוני בנושא הרכיבה.

פרק זה, בהובלת הרשות לתחבורה, תנועה וחנייה והרשות לחוסן ושוויון חברתי, עוסק בהטמעת העדשה המגדרית בחזון התחבורה של עיריית תל־אביב-יפו, ושם דגש מיוחד על השימוש של נשים בתחבורה ציבורית ובאופניים. הוא סוקר את המצב הקיים בעיר, מביא דוגמאות ליוזמות מהעולם ומאמץ כיווני פעולה שתומכים בשוויון מגדרי בתכנון תחבורתי, ומקדמים תחבורה בת־קיימא לכולן ולכולם.

חזון התחבורה של תל־אביב-יפו

על רקע הצפיפות הגוברת בעיר, אימצה עיריית תל־אביב-יפו חזון עירוני לפיתוח מערכות הסעת המונים ואמצעי תחבורה בני־קיימא, שיספקו לתושבי ותושבות העיר ולמבקרים והמבקרות בה מגוון חלופות תחבורתיות לניידות בטוחה, מהירה, נוחה, זולה ובריאה, בדומה לנעשה בערים מובילות אחרות בעולם.

כדי לממש את חזונה, מבקשת העירייה להפוך את הפירמידה: בראש סדר העדיפויות עומדים מעתה הולכי והולכות הרגל, אחר כך המתניידים והמתניידות בכלים אישיים (אופניים וקורקינטים) ובתחבורה הציבורית והשיתופית, רוכבי ורוכבות האופנועים ורכבי החלוקה המסחריים, ולבסוף - הרכב הפרטי.

בתוך כך, הציבה העירייה יעדים מספריים להרחבת השימוש באופניים ובתחבורה ציבורית בעיר, והיא פועלת בין היתר, בשיתוף משרד התחבורה וחברות תחבורה שונות, לשיפור התשתיות ושירותי התחבורה: הוספת קווי אוטובוס והגברת תדירותם, הקמת רכבת קלה, יצירת אקו-סיסטם לרכיבה בטוחה ונוחה על אופניים, ועוד.

אמצעי תחבורה ברי־השגה הם המפתח להשתתפות בקהילה, במסחר ובעסקים, בכך שהם מאפשרים הגעה למקומות העבודה, למוסדות החינוך וההשכלה ולאירועי פנאי ותרבות. לנשים ולגברים יש דפוסי ניידות שונים וחוויית נבדלות בשימוש באמצעי התחבורה השונים, הנובעים בין היתר מהאחריות הגדולה יותר של נשים לטיפול בבית ובילדים וכן מתחושות ביטחון ובטיחות שונות שמתעצבות במציאות חברתית של אי־שוויון מגדרי (למשל, אישה תימנע מנסיעה לבד בשעות ובאזורים מסוימים בגלל חשש מאלימות מינית). כשמערכות תחבורה אינן מתייחסות למציאות החברתית הזאת, הן עלולות להגביל את הנגישות של נשים, כמו גם של קבוצות חברתיות נוספות (למשל נשים ואנשים עם מוגבלות), למשאבים ולשירותים ציבוריים.

עיריית תל־אביב-יפו מצטרפת לשורה של ארגונים בין־לאומיים, מדינות וערים ברחבי העולם, המכירים בחשיבותו של תכנון תחבורה רגיש־מגדר שלוקח בחשבון את ההשפעה של מגדר על ניידות ותנועה במרחב הציבורי.

תחבורה ציבורית

בקרב משתמשי התחבורה הציבורית בקווים העירוניים בישראל, נשים מהוות רוב ברור, 60% (נתוני משרד התחבורה, 2013).

דפוסי הניידות של נשים שונים מאלה של גברים, בין היתר כתוצאה מחלוקת העבודה המגדרית בבית ובשוק העבודה: בהשוואה לגברים, נשים נוסעות יותר מחוץ לשעות השיא; הן מבצעות יותר נסיעות ביום, אך למרחקים קצרים יותר; הן מלוות בנסיעותיהן ילדים או הורים מבוגרים; והנסיעות שלהן מאופיינות ביותר עצירות, למשל במרכזי בריאות וקניות ובמוסדות חינוך.

בתל־אביב-יפו 36% מהנשים מגיעות לעבודה באוטובוס, זאת לעומת 25% מהגברים. (נתוני 2019. המרכז למחקר כלכלי וחברתי, עיריית תל־אביב-יפו, 2021).

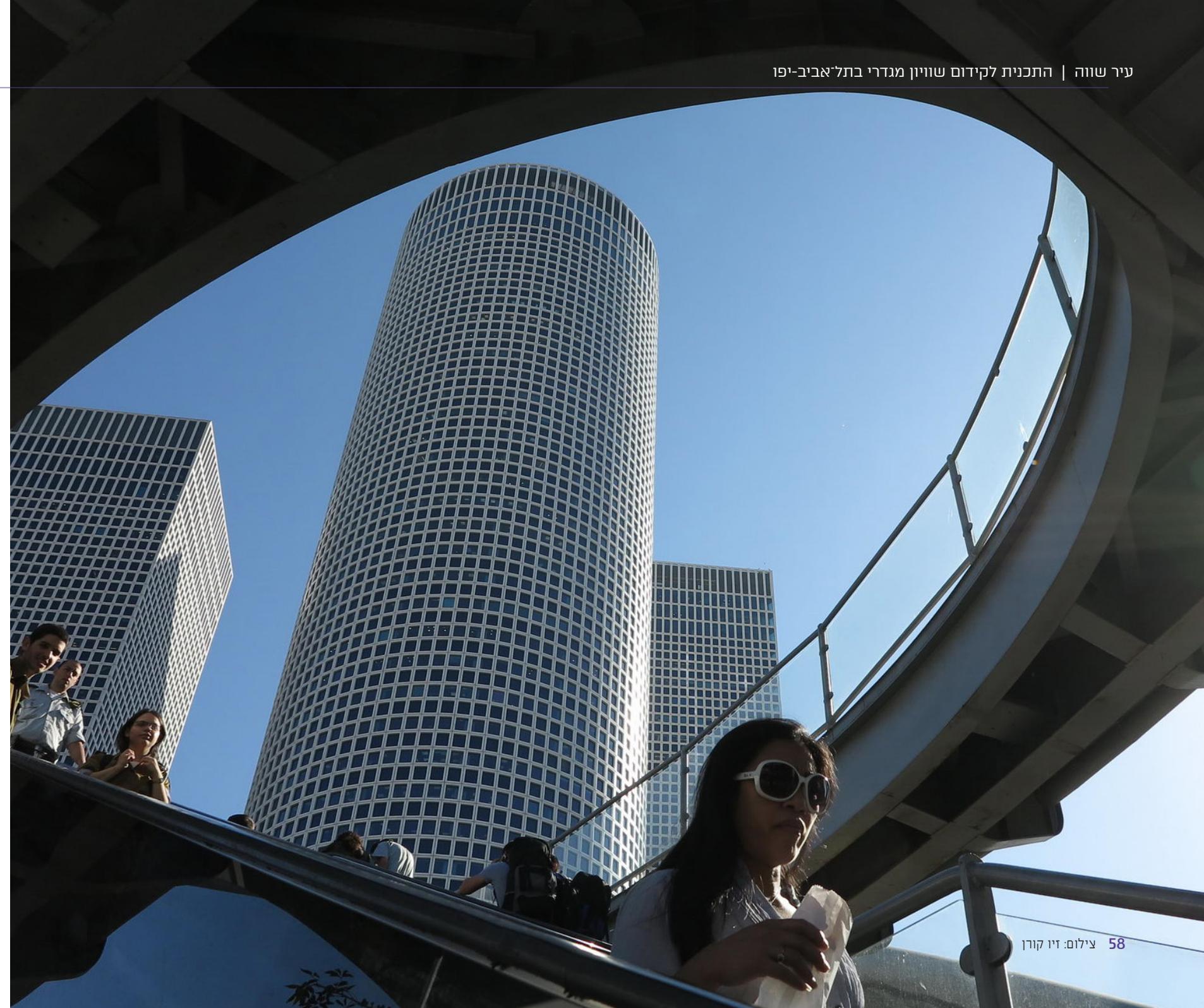
בנוסף, ניכר הבדל משמעותי בין תחושת הביטחון והבטיחות של נשים ושל גברים במרחב הציבורי, ויש לכך השלכות גם על דפוסי הניידות. מחקרים מהעולם מראים שנשים נוטות פחות להשתמש בתחבורה

ציבורית בשעות החשיכה. מיקום התחנות, מידת ריחוקן ומיקומן באזורים נטושים, מבודדים ולא מוארים - כל אלה משפיעים על החלטותיהן אם, כיצד ומתי להשתמש בתחבורה הציבורית.

אין בנמצא נתונים עדכניים ומדויקים על היקף תופעת ההטרדות המיניות בתחבורה הציבורית, אך נתוני משרד התחבורה לשנת 2013 מלמדים, שבשעות החשיכה, שליש מהנשים בישראל מרגישות לא בטוחות בהליכה אל התחנה או ממנה, ורבע מרגישות לא בטוחות בזמן ההמתנה והנסיעה.

על פי ממצאי סקר שערכה עיריית תל־אביב-יפו בשנת 2011, בשיתוף איגוד מרכזי הסיוע, אחת מכל ארבע נשים חוותה הטרדה מינית או מעשה מגונה בתחבורה הציבורית, ואחת מחמש הייתה עדה להם (דוח שנתי מבקר המדינה 70ב, 2020).

גם חסמים פיזיים באמצעי התחבורה ובתחנות מקשים על הורים, ובעיקר על אימהות לילדים קטנים (אשר בדרך כלל הן אלה שמלוות ילדים), להתנייד בנוחות. בין היתר, קיים קושי להעלות ולאחסן כבודה ועגלות באופן נוח וזמין בתחבורה הציבורית, ולעתים קיימים מכשולים ברציפים ובתחנות המקשים על הנגישות לאוטובוס או לרכבת - מריבוי מדרגות ועד סוגי ריצוף שאינם מתאימים לעגלות.



רכיבה על אופניים

נתוני עיריית תל-אביב-יפו מן השנים האחרונות מלמדים על פערים משמעותיים בין נשים וגברים בכל הנוגע לרכיבה על אופניים וקורקינטים.

◀ כ-25% מהנשים בתל-אביב-יפו רוכבות על אופניים, לעומת כ-33% מהגברים (נשים בראי המספרים, 2021).

◀ בקרב הרוכבות, ניכרת העדפה ברורה לרכיבה על אופניים רגילים: 73% מהנשים הרוכבות, רוכבות על אופניים רגילים, ו-22% על אופניים חשמליים. העדפה זו הולכת וגדלה ככל שעולים בקבוצת הגיל (סקר עירוני פיצול נסיעות, 2020).

◀ 9% מהנשים בתל-אביב-יפו רוכבות על קורקינט לעומת 24% מהגברים (נשים בראי המספרים, 2021).

◀ בשנת 2019 השתמשו ב'תל-אופן' רק 7% מהנשים, לעומת 15% מהגברים (הצעת התקציב העירוני לשנת 2019).

◀ 84% מהנשים שאינן רוכבות על אופניים, לא רכבו כלל בשנים קודמות וכ-9% מהן הפסיקו לרכוב משיקולי בטיחות (סקר עירוני פיצול נסיעות, 2020).

הפערים שנתגלו בנתוני הרכיבה על אופניים הביאו את העירייה להשקיע מאמצים בהעמקת ההבנה של דפוסי הרכיבה בראייה מגדרית: לבחון מדוע נשים ממעטות לרכוב, ובהתאם, למצוא פתרונות שעשויים להעלות את שיעורן בקרב הרוכבים.

שני מחקרים ייעודיים שערכה העירייה בנושא העלו את הממצאים הבאים:

◀ בדומה לשימוש בתחבורה ציבורית שמושפע מחלוקת התפקידים המגדרית בבית ובעבודה, גם ברכיבה על אופניים ניכרת השפעה זו: נשים רוכבות יותר מחוץ לשעות השיא ופחות בשעות הערב והלילה; לעתים קרובות, הן מלוות או מרכיבות ילדים; והנסיעות שלהן אינן ארוכות ולינאריות כמו של הגברים, אלא מאופיינות בעצירות מרובות למטרות מגוונות. מאפיינים אלה הופכים את הרכיבה על אופניים למורכבת, ולכן שיעור הרוכבות מצטמצם, בייחוד בקרב נשים מרקע סוציו-אקונומי נמוך.

◀ נשים מרגישות מאוימות יותר על הכביש כרוכבות אופניים, ומדווחות שקשה להן לתפוס את מקומן בו. הן נוטות לחשוש יותר מפגיעות, מתאונות ומגניבות. לכן, הן מביעות העדפה ברורה לשבילי אופניים מופרדים מהתנועה - להסרת חסם זה יש פוטנציאל גבוה להגדיל את מספר הנשים הרוכבות.

◀ תפיסות חברתיות ותרבויות משפיעות על הרצון ועל תחושות המסוגלות של נשים ביחס לרכיבה. כך למשל, הדימוי של רוכבת האופניים, כאישה תל-אביבית צעירה ספורטיבית ממרכז העיר, מייצר תפיסה שרכיבה אינה מתאימה למרבית הנשים.





מה למדנו מהעולם?



לונדון

רשות התחבורה של עיריית לונדון (Transport for London) השיקה ביום האישה הבינלאומי 2020 קמפיין לעידוד נשים לרכוב על אופניים, לאחר שנמצא בסקר כי לנשים יש ייצוג חסר בקרב הרוכבים. במסגרת הקמפיין הוצעו הכשרות חינם ברכיבה לכל הרמות והיכולות באמצעות קורסים מקוונים או בשיעורים מודרכים.

כמו כן, השיקה רשות התחבורה בשנת 2015, בשיתוף גופי המשטרה, קמפיין בשם "Report it to Stop it", המעודד דיווח על הטרדות מיניות בתחבורה הציבורית, זאת לאחר שנמצא בסקר כי 90% מהנשים שחוו הטרדה לא דיווחו עליה. סרטוני הקמפיין הופצו במדיות השונות ועודדו נשים שהוטרדו לשלוח הודעות בזמן אמת למספר ייעודי. בשנה הראשונה לקמפיין עלה מספר הדיווחים על הטרדות מיניות בתחבורה הציבורית ב-33% ביחס לשנה הקודמת ומספר המעצרים בגין הטרדה עלה ב-36%.



מונטריאול וטורונטו, קנדה קלמר, שוודיה

במונטריאול וטורונטו בקנדה ובקלמר בשוודיה פועל בשעות החשיכה שירות בין תחנות המאפשר לנוסעות לבקש מהנהג לרדת במקום הנוח להן ולאזן דווקא בתחנה, כדי לקצר את ההליכה ליעד.

ערים רבות בשוודיה פועלות להעלאת הביטחון האישי בתחבורה ציבורית, תוך התמקדות בסביבת התחנה, למשל: הסרת מפגעים ושיחים, הגברת תאורה, הימנעות מהצבת תחנות באזורים נטושים ועוד.



קיטו, אקוודור

בקיטו, אקוודור, פועלת תכנית בשם יעוצרים את ההטרדה בקווי אוטובוס ציבוריים ופרטיים בעיר: הקמפיין מעודד נשים שחוות הטרדה לשלוח הודעת טקסט למספר ייעודי. עם קבלת ההודעה, המרכזייה יוצרת קשר מִידי עם הנהג, הרמקולים באוטובוס מתריעים וקוראים לנוסעים לשמור על ערנות ולכבד את הסובבים, ופסיכולוגית מתקשרת לשולחת (או שולח) ההודעה להציע תמיכה. במקביל, המשטרה וצוותי תחבורה ממתינים בתחנה הבאה.



מה בשטח?

הקמת פורום תחבורה ומגדר

בשנת 2021 הקימה העירייה פורום משותף לרשות התחבורה והרשות לחוסן ושוויון חברתי, הפועל בשיתוף פעולה עם משרד התחבורה, חברות התחבורה הממשלתיות השונות וחברות האוטובוסים, במטרה לשפר מענים ולייעל את תהליכי העבודה המשותפים.

הטמעה ארוכת־טווח של חשיבה מגדרית בתכנון ובפיתוח מערך התחבורה העירוני

הטמעת חשיבה מגדרית בתהליכי התכנון והפיתוח של מערך התחבורה העירוני מבטיחה התייחסות למאפייני הניידות של נשים ולצרכיהן הייחודיים:

- < **הרחבת גוף הידע** בביצוע יצירה, הרחבה והנגשה של הידע על תחבורה ומגדר בעיר, באמצעות סקרים ושיתופי פעולה עם אפליקציות וכלים דיגיטליים.
- < **הנגשת הידע והכשרות על תחבורה רגישת־מגדר** בביצוע יצירת מדריך תחבורה רגישת־מגדר לפרויקטים תחבורתיים מתוכננים והכשרת הגורמים העירוניים הרלוונטיים.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<

הטמעת עדשה מגדרית בתכנון תשתיות ותחבורה ציבורית

תכנון מסופי אוטובוסים ותחנות הרכבת הקלה **בביצוע**

עיריית תל־אביב-יפו רואה בהקמת תחנות הרכבת הקלה החדשות הזדמנות לקדם תהליכים של תכנון רגיש-מגדר, בדומה לנעשה בערים מתקדמות בעולם.

כשלב ראשון, ערכה העירייה פיילוט בשתי תחנות של הרכבת הקלה ובשני מסופי אוטובוסים, שבהם נבחנו הצרכים ומאפיינים הייחודיים לנשים, בדגש על סוגיית הביטחון האישי ומתוך תפיסה כי תכנון רגיש-מגדר משרת את כל האוכלוסיות, כולל אוכלוסיות פגיעות (קשישים, אנשים עם מוגבלות וכו'). בין ההיבטים שנבחנו: קישוריות וחיבוריות למרחב בתחנה ומחוצה לה; שירותים ציבוריים; שקיפות במרחב; תאורה; מסחר; צוותי עבודה בתחנה ועוד. ממצאי הפיילוט נמצאים בשלבי הטמעה.

שיפור הקישוריות **בביצוע**

בהתבסס על מידע מעמיק מסקרים, מקבוצות מיקוד ומיפוי מיקומי התחנות, העירייה תפעל לטיוב מסלולי האוטובוסים, כך שיקשרו באופן מהיר, יעיל ונוח בין אזורי מגורים, מוסדות חינוך, מרכזים קהילתיים ומקומות תעסוקה מרכזיים שבהם יש ייצוג יתר לנשים.

הגברת תחושת הביטחון האישי בתחבורה הציבורית **בביצוע**

להגברת תחושת הביטחון האישי בתחבורה הציבורית תפעל העירייה בשיתוף פעולה עם משרד התחבורה וחברות התחבורה השונות, בדרכים הבאות: הרחבת ההדרכות לשוויון מגדרי ולמניעת אלימות מגדרית בתחבורה הציבורית לנהגי ונהגות האוטובוסים, המוניות, מוניות השירות ומפעילי התחבורה השיתופית בעיר; השקת קמפיין למניעת הטרדות מיניות, כולל שילוט באוטובוסים ובקרונות; הבטחת עקרון 'לראות ולהיראות' בתחנות באמצעות תאורה מספקת, גיזום צמחייה גבוהה והימנעות מהצבת תחנות באזורים נטושים ומבודדים; יצירת מנגנון דיווח על הטרדות בזמן אמת; תגבור נוכחות נשות ואנשי צוות בתחנות ובאוטובוסים.



מה בשטח?

הגברת הביטחון האישי בחניונים

בשנת 2022 פעלה העירייה להגברת הביטחון האישי של נשים בחניונים העירוניים התת־קרקעיים, באמצעות הבטחת קליטה סלולרית המאפשרת תקשורת טלפונית רציפה ואפשרות ליצור קשר מידי בעת הצורך.

העלאת שיעור הנשים הרוכבות על אופניים

החזון התחבורתי של עיריית תל־אביב-יפו כולל שימוש באמצעי תחבורה דו־גלגליים, שיהוו חלופה טובה לרכב הפרטי ויאפשרו התניידות בטוחה, מהירה, נוחה, זולה ובריאה. כחלק מהגשמת החזון פועלת העירייה להעלאת שיעור הנשים הרוכבות בעיר, במגוון דרכים:

שיפור תשתיות **בביצוע**

המשך שיפור התשתיות באמצעות סלילת מסלולי אופנים נפרדים ככל האפשר מתנועת הרכבים, עם דגש על קישוריות למוסדות חינוך, למרכזים קהילתיים ולמרכזי בריאות ותעסוקה.

עידוד רכיבה **בביצוע**

עידוד הרכיבה באמצעות הכשרות רכיבה לילדות, לנערות ולנשים. החל משנת 2021 מקיימת העירייה סדנאות לימוד רכיבה על אופניים עבור מי שלא יודעות לרכוב כלל, וכן סדנאות לשיפור הרכיבה ולהגברת תחושת הביטחון לרוכבות פחות מנוסות. הסדנאות מתקיימות ברחבי העיר, לגילאים ולאוכלוסיות שונות, ובהן גם סדנאות ייעודיות לעובדות ולעובדי העירייה. בנוסף, מתקיימות סדנאות ללימוד תיקון אופניים.

גיבוש קבוצות רכיבה **בביצוע**

גיבוש קבוצות רכיבה לנשים מקבוצות חברתיות ומשכונות שונות בעיר, ועידוד נטוורקינג ומנטורינג בין רוכבות. קבוצות הרכיבה מעניקות לנשים כלים לרכיבה בטוחה ומציעות מסגרת תומכת לשיפור הרכיבה ולהגברת תחושת הביטחון.

התאמת אופני תל־אופן לנשים **בביצוע**

העירייה פועלת להתאמת אופני התל־אופן העירוניים לגובה ממוצע של נשים.



מה בשטח?

בשבילך אופניים

בשנת 2021 יצאה העירייה בקמפיין **בשבילך אופניים**, שנועד לעודד רכיבה בעיר. הקמפיין כלל שלטי חוצות, פוסטים ברשתות החברתיות על חשיבות הרכיבה וסרטונים של משפיעניות ששיתפו מחוויות הרכיבה שלהן. הקמפיין זכה לחשיפה של קרוב למיליון צפיות ברשתות החברתיות, קיבל תגובות נלהבות והניע דיונים ערים בנושא.

רוכבות בתל־אביב-יפו

קבוצת הפייסבוק 'רוכבות בתל־אביב-יפו' נועדה לשתף מידע וחוויות רכיבה בעיר, כמו גם להציף צרכים של נשים רוכבות מול גורמי המקצוע בעירייה. בקבוצה חברות מעל 2000 נשים ומתקיים בה שיח ער ומשמעותי.



מה בשטח?

דמויות נשים בשילוט העירוני

במהלך השנים 2021 ו-2022 הציבה העירייה עשרות שלטים עירוניים עם דמויות נשים בשבילי האופניים בעיר.

הגברת הייצוג וההנכחה של נשים במרחב התחבורתי

◀ הביטחון ייצוג לנשים בתהליכי קבלת החלטות **בביצוע**

הביטחון ייצוג לנשים בתהליכי קבלת החלטות ביחס לתחבורה בעיר באמצעות איתור ושילוב נשים מומחיות בוועדות התכנון וההיגוי, בצוותי חשיבה ובעמדות ניהול.

◀ הנכחת נשים במרחב התחבורתי **בביצוע**

הרחבת הנראות של דמויות נשיות מגוונות במרחב הציבורי, באמצעות הצבת שילוט תחבורתי-עירוני הכולל דמויות של נשים, וייצוג מגוון לנשים בקמפיינים עירוניים בתחום התחבורה. במקביל, קידום שינוי תקנות משרד התחבורה להנכחת דמויות של נשים גם בתמרורים וברמזורים.

3

חינוך להגנות
מגדרית





העיסוק בחינוך לשוויון מגדרי בתל־אביב-יפו פעיל ונמרץ, וגנים ובתי ספר רבים בעיר מקדמים את הנושא בדרכים שונות. אלא שבדומה למצב בעולם ובישראל בכלל, גם בעיר, העשייה בתחום היא לרוב נקודתית, ולא מתאפיינת בהשפעה על התרבות החינוכית הכוללת. במערכת החינוך העירונית ישנה מוטיבציה רבה, בשלות גבוהה ורצון ברור להעמיק, להרחיב ולשכלל את קידום השוויון המגדרי בקרב הצוותים החינוכיים.

פרק זה, בהובלת מנהל חינוך והרשות לחוסן ושוויון חברתי, סוקר את הספרות בנושא ההטיות המגדריות שמאפיינות את המרחב החינוכי וממפה את המצב הקיים בתל־אביב-יפו. הפרק מביא מודלים ללמידה מהעולם ומאמץ תכנית הוליסטית שתשפיע על עיצוב השגרות והסדירויות של בתי הספר והגנים בעיר, במטרה לקדם הוגנות מגדרית.

במאה השנים האחרונות חל שינוי בעולמנו בכל הקשור לתפקידים מגדריים של נשים וגברים. ועדיין, בחברה שלנו ילדות וילדים מפנימים מגיל צעיר ציפיות מגדריות לגבי מה מתאים לבנות ומה מתאים לבנים. בשנות הילדות וההתבגרות מתעצבים תחומי העניין, מתפתחים תכונות וכישורים, ומתבססת תחושת היכולת והמסוגלות של הילדה והילד. כל אלה משפיעים על תמונת העתיד, על השאיפות האישיות והמקצועיות ועל הבחירות של ילדות וילדים בהמשך חייהם.

המרחב החינוכי, כמו מרחבים אחרים, מושפע מהטיות מגדריות, שמגבילות את היכולת של ילדות וילדים, תלמידות ותלמידים להתפתח ולהצליח. הבניות חברתיות בדבר האופי ההולם, התכונות ותחומי העניין המתאימים לבנים ולבנות, משפיעות עליהם מגיל צעיר, והן הולכות ומתבססות בתקופת לימודיהם במערכת החינוך הפורמלית. הילדות והילדים חשופים למסרים גלויים וסמויים בדבר תפקידי המגדר המצופים מהם, מסרים אשר הופכים לחסמים במימוש הפוטנציאל האנושי המלא שלהן ושלהם.

הטיות מגדריות במרחב החינוכי

הטיות מגדריות משפיעות על ילדות וילדים מגיל צעיר, וכבר בשנות הגן ניתן להבחין בהתקבעות של זהות ונורמות מגדריות. תחומי העניין של הילדות והילדים, אופני המשחק בגן, מבחר הצעצועים ועיצוב פינות המשחק, בחירת התפקידים, הלבוש, והמחשבות שלהם על העתיד - כולם מושפעים מהבניות מגדריות, ומשקפים את התפקידים המגדריים המצופים מהם. הילדות והילדים לומדים את התפקידים האלה מהסביבה, מהבית, וגם מחברות וחברים, מסיפורים ושירים הנלמדים בגן.

בבתי הספר, ההטיות המגדריות באות לידי ביטוי בכל הרבדים של המרחב החינוכי, בתכנית הלימודים הגלויה ובזו הסמויה. הביטוי הראשון והפורמלי ביותר של אי השוויון המגדרי בחינוך הוא ברובד הגלוי, כלומר, בתכניות הלימודים וספרי הלימוד: בדרך כלל משתמעות מהם הנחות לגבי מגדר, ולגבי תחומי עניין או תכונות המתאימים לבנים ולבנות. כך, פעמים רבות הם אינם מתייחסים לתרומתן של נשים לחברה, ונשים מוצגות בהם כבעלות תפקיד במרחב הביתי, עדינות, תלותיות ורגישות, בעוד גברים מוצגים כבעלי מקצוע, יוזמים, חזקים, אמיצים, אסרטיביים ושכלתניים.

תכנית הלימודים הסמויה כוללת את כל המתרחש באופן לא רשמי בין כותלי בית הספר: היחסים החברתיים, התקשורת בין הצוות החינוכי לתלמידות ולתלמידים והאקלים הבית ספרי. גם היא מכילה בדרך כלל מסרים שמחזקים את תפקידי המגדר, וככל הנראה היא הגורם המשפיע ביותר על תהליכי החיברות המגדריים של תלמידות ותלמידים. גורם מרכזי המשפיע על תכנית הלימודים הסמויה הוא התפיסות של המורות והמורים ביחס לתפקידי מגדר, אשר משקפות את התפיסות החברתיות הרווחות בחברה הישראלית.

המסרים המגדריים החברתיים המתבטאים בתכנית הלימודים הגלויה והסמויה משפיעים על תפיסות ביחס ללימודים, על הבחירה בתחומי הלימוד, על ההירתמות הכללית ללמידה, על ההישגים הלימודיים, ועל תפיסות היכולת והמסוגלות.

מחקרים מהארץ ומהעולם מלמדים שבנות נחשבות בדרך כלל לתלמידות טובות בבית הספר, ומגיעות הרבה פעמים להישגים גבוהים יותר. אבל כתוצאה מהפנמת מסרים מגדריים, הן חוששות לקחת סיכונים, חוות תחושת מסוגלות נמוכה, משתתפות פחות בשיעור, משחקות פחות משחקי כדור בחצר ועוד. בנוסף, נמצא שבנות, יותר מבנים, נוטות לזהות כישלון כנובע ממקור פנימי, ואילו הצלחה כנובעת ממקור חיצוני. כל אלה, בשילוב עם הרצון להצטיין, מביאים לכך שתלמידות מתנסות פחות בכישורים ובתחומים חדשים, נוטות "ללכת על בטוח" ולהעז פחות מבחינה לימודית.



גם תלמידים בנים מושפעים מכך: מגיל צעיר הם מבינים כי הציפייה החברתית מהם היא שיהיו חזקים, בטוחים בעצמם, קשוחים, ו"שירוצו קדימה" מהר. הם נוטים פחות לבקש עזרה, והם תחרותיים ואינדיבידואליים יותר, תופסים יותר מקום בבית הספר ומתמקדים בתחומים ריאליים. תלמידים בנים מגיעים להישגים נמוכים יותר בקריאה, ובאופן כללי היחס שלהם כלפי בית ספר שלילי יותר. הם מרגישים הרבה פעמים שהשקעה בלימודים זה לא בשבילם, הם מאחרים, מבולגנים ובסופו של דבר נושרים יותר מהלימודים.

בנים נוטים להיות דומיננטיים הרבה יותר מבנות במרחב הבית-ספרי. מחקר מקיף על בתי הספר בישראל מצא למשל, שבנים משתתפים בשיעור כפול מאשר הבנות, מצביעים יותר ומתפרצים הרבה יותר.

(פולק, סיגל ולפסטיין, 2015)



מה למדנו מהעולם?



ארגון ה-OECD ממליץ לצמצם את ההטיות המגדריות בחינוך באמצעות הכשרת הצוותים החינוכיים ומתן ידע על-אודות מגדר וחינוך, פיתוח מודעות ביקורתית והטמעת אסטרטגיות הוראה לצמצום הפערים המגדריים.



בוינה, אוסטריה, פועלת תכנית REFLECT להכשרת מורים ומורות, שמקדמת חשיבה רפלקטיבית בקרב צוותי חינוך בבתי ספר על-ייסודיים, לגבי האופן שבו הם עצמם מושפעים מסטריאוטיפים מגדריים בחייהם האישיים ובדרכי הוראתם, במטרה להשפיע על דרכי הפעולה שלהם ולאתגר את תפיסות התלמידות והתלמידים.



באנגליה פועלת תכנית Gender Action, במטרה לאתגר תפיסות ושאיפות מקצועיות ממוגדרות בקרב תלמידות ותלמידים, באמצעות הכשרת הצוותים החינוכיים וההורים. מטרת התכנית היא לאתגר ולצמצם את ההשפעה של הבניות מגדריות החוסמות את מימוש הפוטנציאל של ילדות וילדים. התכנית היא הוליסטית ומבוססת על תפיסה הרואה את הרצף החינוכי משנות הגיל הרך ועד סוף התיכון.

המהלך העירוני בתל־אביב-יפו

כדי להתמודד עם שורשי אי השוויון המגדרי והתפיסות המגדריות המתבססות בגיל צעיר בקרב ילדות וילדים, ממקדת עיריית תל־אביב-יפו את הזרקור על הטמעת העדשה המגדרית בחינוך.

במהלך שנת 2021 נערך מיפוי מקיף כדי להבין את הצרכים העולים מהשטח, ולבנות מודל עבודה מותאם לעיר, מתוך דיאלוג עם צוותים חינוכיים ובשיתוף מלא איתם.

סקירת המצב הקיים מלמדת שלאורך השנים, גנים ובתי ספר רבים בעיר אימצו יוזמות לקידום שוויון מגדרי, אך היו אלה לרוב יוזמות נקודתיות. בקרב הצוותים החינוכיים השונים יש רצון עז להעמיק בלמידה וביישום של הנושא, ולהטמיעו באופן ממסדי והוליסטי. כלל הגורמים הדגישו כי המפתח לקידום שוויון מגדרי בצורה מערכתית ומיטבית בגני הילדים ובבתי הספר הוא הצוות החינוכי. לצורך כך דרושים ליווי מקצועי והכשרה תהליכית למתן כלים לזיהוי ההטיות המגדריות, ללמידה ולהתנסות בפרקטיקות פדגוגיות שמקדמות שוויון מגדרי, ולגיוס רחב של כלל הצוות. בבתי ספר רבים עלה הרצון לעסוק בשיח בנושא בכיתה ובתפיסות של מסוגלות וביטחון עצמי, להטמיע את נושא המגדר כתחום דעת ולקדם אקטיביזם בנושא. בגני הילדים, זירות הפעולה שונות מעט מהזירות הבית ספריות, מטבע אופיו השונה של המרחב הגני, וכוללות למשל ספרים ודמויות בסיפורים, שפה ודימויים, האופן שבו מסודרות פינות המשחקים והחצר וכמובן השיח והאינטראקציה עם צוות הגן.

בהתבסס על כל זאת, גובשה תכנית עירונית לקידום הגנות מגדרית בחינוך. מטרת התכנית היא להעמיק ולפתח את העשייה בגנים ובבתי הספר ולצייד את הצוותים החינוכיים בכלים ובפרקטיקות פדגוגיות מותאמות, תוך חיבור לתכניות חינוכיות נוספות שפועלות בעיר. כיוון שהטיות מגדריות משפיעות על כלל היבטיו של המרחב החינוכי, המהלך מכוון להשפעה על **התרבות הגנית והבית ספרית הכוללת**.

המהלך העירוני אינו מכוון רק לילדות ולנערות, **כי אם מבקש לקדם הגנות מגדרית לכולם: כאמור לעיל, ההטיות המגדריות במרחב החינוכי משפיעות לא רק על ילדות, אלא גם על ילדים בדרכים רבות. על כן, קידום שוויון מגדרי מהותי בחינוך, משמעו הסרת חסמים מגדריים ויצירת סביבה חינוכית המאפשרת למידה, התפתחות וחופש בחירה, כדי שכלל הילדות והילדים, התלמידות והתלמידים יוכלו לממש את הפוטנציאל האנושי המלא שלהם.**

עקרונות פעולה לתכנית:



שינוי סדיריות בכל מרחבי הסביבה החינוכית

בתכניות הלימודים; בדרכי ההוראה והלמידה; בתקשורת, בשיח ובשפה; בדרכי הערכה ומישוב; ובמרחב החברתי והקהילתי.



חיבור קהילת ההורים

למהלך ועבודה משותפת עם מרכזי ההורות.



הצוות החינוכי כמחולל שינוי

התמקדות בהכשרת הצוותים החינוכיים, שהם סוכנות וסוכני השינוי המרכזיים, אשר בכוחם לעצב את המרחב החינוכי ולהשפיע על התפיסות וההתפתחות של הילדות והילדים, התלמידות והתלמידים.



התאמת התהליך למרקם התרבותי והקהילתי של כל גן ובית ספר

מתוך הכרה בהצטלבות שבין מגדר לבין מאפייני זהות נוספים של הילדות והילדים, הנערות והנערים, הצוותים וקהילת ההורים.

הטמעת התכנית במוסדות החינוך בעיר

בשנת הלימודים תשפ"ב יצאה לדרך תכנית פיילוט בעשרה גנים, תשעה בתי ספר יסודיים ושלושה בתי ספר על-יסודיים בעיר. הגנים ובתי הספר שנבחרו הינם מאזורים שונים ברחבי העיר ובעלי מאפיינים מגוונים. לאור ההצלחה, הורחב הפיילוט בשנת הלימודים תשפ"ג לעוד חמישה אשכולות גנים, תשעה בתי ספר יסודיים ושני בתי ספר על-יסודיים.

על בסיס הפיילוט, יוגדר מודל עירוני המותאם לגנים ולבתי הספר המגוונים הקיימים בעיר, שיכלול תכנית רב-גילאית הוליסטית מבוססת יעדי גיל. התכנית תיושם בכלל המסגרות החינוכיות בעיר, ולצדה יפותחו פלטפורמות עירונית לשיתוף ופיתוח ידע מבוסס עשייה.

התכנית להוגנות מגדרית שנת הלימודים תשפ"ג (2022-2023)



5
בתי ספר
על-יסודיים



18
בתי ספר יסודיים



10
גני ילדים
5
אשכולות גנים

המהלך העירוני לקידום הוגנות מגדרית <<<



אפיקי פעולה מרכזיים בתכנית

צוות מגדר בית ספרי

בכל גן ובית ספר שבתכנית הפיילוט הוקם צוות מגדר, שבאחריותו למפות את המרחב החינוכי מזווית מגדרית, לגבש תמונת עתיד, להגדיר מטרות לתהליך העבודה ולהשמיע אותו.

הדרכה וליווי

צוותי המגדר מקבלים הדרכה פרטנית וליווי מקצועי לאורך כל הדרך, תוך התחשבות במאפיינים הספציפיים של הגן או בית הספר. בנוסף, צוותי המגדר מתכנסים לשיתוף בידע ולמידת עמיתים בפורום עירוני.

פיתוח מקצועי

מועבר לכלל הצוותים החינוכיים בגנים ובבתי הספר הכלולים בתכנית הפיילוט (לצד פעילות צוותי המגדר).

אירועים עירוניים

קביעת עוגנים ברמה העירונית לכלל הגנים ובתי הספר בעיר, ביניהם: שבוע שיא עירוני בנושא מגדר, האקתון פיתוח תכנים לצוותים חינוכיים ועוד.

הערכה ומדידה

פיתוח כלי הערכה ומחקר שיאפשרו הפקת לקחים והרחבה של הפיילוט.

4

שוויון מגדרי
בספורט



94% מהמנהלות הבכירות עסקו בפעילות ספורט בעברן, כלומר, ספורט יכול לשמש גורם משמעותי בהצלחה עסקית ובשבירת תקרות זכוכית בשוק העבודה.

(מחקר גלובלי של ארנסט & יאנג, 2020)

פרק זה, בהובלת רשות הספורט במנהל קהילה, תרבות וספורט והרשות לחוסן ושוויון חברתי, ממפה את המצב הקיים באשר למאפיינים ולחסמים של ילדות, נערות ונשים בהשתתפות בפעילות ספורט עממי ותחרותי, וכן בייצוג של נשים במוקדי קבלת החלטות בספורט. הפרק סוקר דוגמאות מהארץ ומהעולם לצעדי מדיניות ולתכניות התערבות לקידום שוויון מגדרי בספורט. על בסיס כל אלה, הוא קובע כיווני פעולה לשינוי בתל-אביב-יפו.

מדוע שוויון מגדרי בספורט בכלל חשוב? העיסוק בפעילות ספורטיבית חשוב לגוף ולנפש, לבריאות הפיזית אך גם לפיתוח מיומנויות רגשיות וחברתיות, כמו עבודת צוות, כישורי מנהיגות ותקשורת. לפעילות ספורטיבית יש משמעות חשובה במיוחד לילדות ולנשים, שכן היא מסייעת בטיפוח הביטחון העצמי ודימוי גוף חיובי ומאגרת סטריאוטיפים מגדריים של מראה ותכונות שנחשבים "לא מתאימים" לנשים - שרירים, תחרותיות, התגברות על כישלון ועוד. לכן, ספורט יכול להיות כלי מרכזי ביותר לקידום שוויון מגדרי גם בתחומים אחרים.

המשחקים האולימפיים בטוקיו 2020 סימנו הישג יוצא דופן לנשים בעולם הספורט: בפעם הראשונה ב-125 השנים שבהן המשחקים מתקיימים בעת המודרנית, שיעור הספורטאיות המשתתפות היה כמעט זהה לשיעור הספורטאים (49%). גם בעבור מדינת ישראל היה זה אירוע בלתי רגיל: מתוך ארבע המדליות שבהן זכתה הנבחרת הישראלית, שתיים היו של ספורטאיות. ההישגים הללו הם חסרי תקדים ואינם מובנים מאליהם בעולם הספורט, שעדיין מזוהה עם גברים ונותן להם עדיפות על פני נשים.

גם בספורט, כמו בתחומים אחרים, קיימים בישראל פערים משמעותיים בין נשים וגברים. פעמים רבות, פעילות ספורטיבית מזוהה כפעילות "גברית" וסטריאוטיפים מגדריים משפיעים על עצם הבחירה לעסוק בספורט בכלל וכן על הבחירה הספציפית בענפים הספורטיביים. מעבר לכך, בתחום הספורט נשים סובלות מאפליה ממסדית שיטתית רבת שנים סביב תקציבים ושימוש במתקני ספורט, ומתמודדות עם הטרדות ופגיעות מיניות שאינן מטופלות באופן מקיף. בשל כך, נשים לרוב משתתפות בפעילויות ספורטיביות בשיעורים נמוכים לעומת גברים, והן אף נעדרות ממוקדי קבלת ההחלטות בעולם הספורט. כשנשים כן משתתפות, קיים בידול מגדרי מובהק בענפי הספורט - למשל גברים מתרכזים בכדורגל ובכדורסל ונשים בהתעמלות אמנותית, כאשר 'ספורט נשים' נתפס כקטגוריה פחותת ערך.



בתל-אביב-יפו, רק כ-7% מהילדות ומהנערות (גילי 6-18) שעוסקות בפעילות ספורט משחקות משחקי כדור (לעומת 52% מהילדים והנערים), וכ-50% מהן עוסקות בפעילות ריקוד ואירובי.

(סקר ספורט עירוני, 2020)

ספורט לילדות ולנערות

בחנית שירותי הספורט המאורגן הניתנים לילדות ולילדים בישראל עד גיל 18 (פעילות בבית הספר, באגודות ספורט, בחוגים פרטיים או במרכזים קהילתיים), מעלה שני ממצאים חשובים: פחות ילדות עוסקות בפעילות ספורטיבית מאשר ילדים, והילדות שכן עוסקות בכך, משתלבות לרוב בענפים שנחשבים "נשיים".

מדוע זה המצב? ההשתתפות וסוגי הפעילויות מושפעים מתפיסה חברתית, לפיה פעילות ספורטיבית "פחות מתאימה" לבנות. תפיסה זו משפיעה גם על הבחירות של ההורים. בנוסף, פעילות הספורט בגילים אלה מתקיימת בעיקר בשעות הפנאי אחר הצהריים, במנותק מבית הספר ובאופן פרטי - בחוגים שמתנהלים מתוך הנחה שבנות ממעטות להשתתף בספורט, ולכן יש נטייה להשקיע יותר בחוגים לבנים, שבהם מובטח מספר משתתפים גבוה (לדוגמה כדורגל וכדורסל), וכך המציאות מנציחה את עצמה.



ספורט לנשים בוגרות

ספורט עממי

פעילות ספורט עממי מתקיימת במסגרות וולונטריות כמו חוגים, מכוני כושר והתארגנויות ספונטניות. מן הסקרים והמחקר בנושא מצטיירת תמונה חיובית מאוד לגבי השתתפותן של נשים בוגרות בתל-אביב-יפו בספורט העממי. יחד עם זאת, עדיין קיימים פערים, כשהבולט שבהם הוא הפער בתחום הספורט העממי הקבוצתי המאורגן: גברים נוטים להתארגן באופן עצמאי בקבוצות ולשחק משחקי כדור במגרש השכונתי, ובקרב נשים הדבר מקובל פחות.

בתל-אביב-יפו, 55% מהנשים מבצעות פעילות גופנית כלשהי בהתאם להמלצות משרד הבריאות, לעומת 63% מהגברים (סקר ספורט עירוני, 2020). ברמה הארצית: רק 27% מכלל הנשים בישראל עוסקות בפעילות גופנית בהתאם להמלצות, לעומת 37% מהגברים (למ"ס, 2018).

בתל-אביב-יפו, מבין העוסקות והעוסקים בפעילות גופנית, גברים מבצעים יותר פעילות בחוץ (ברחוב, בפארק, בחוף הים ועוד) מאשר נשים (50% לעומת 43%). פער זה גדל עוד יותר כשהפעילות מערבת שימוש במתקנים כמו במגרש ספורט, בספורטק ובמתקנים במרחב הציבורי (25% גברים לעומת כ-14% נשים) (סקר ספורט עירוני, 2020).

מבין העוסקות והעוסקים בפעילות גופנית בעיר, כ-74% מהגברים מבצעים את הפעילות הגופנית העיקרית שלהם באופן עצמאי, בהשוואה לכ-40% מהנשים (סקר ספורט עירוני, 2020).

ספורט תחרותי-הישגי

הספורט התחרותי-הישגי עומד בראש הפירמידה, משמש כחלון הראווה של עולם הספורט, וכולל אגודות מאורגנות המתחרות בליגות הרשמיות של ההתאחדויות והאיגודים הרלוונטיים. גם כאן, נשים משתתפות בשיעורים נמוכים ביחס לגברים, ומתרכזות לרוב ב"ענפים נשיים", כמו התעמלות אמנותית ואקרובטיקה.

בתל-אביב-יפו נשים ספורטאיות מהוות רק 28% מכלל הספורטאים העוסקים בספורט התחרותי. שיעור קבוצות הנשים התחרותיות - 27% בלבד (נתון עירוני, 2021).

ארבעים ענפי ספורט מוכרים זוכים לתמיכה עירונית: בעשרה מהם נשים מהוות פחות מרבע מכלל הספורטאיות (למשל בכדורגל - 10%, בכדורסל - 13%), גם בשאר ענפי הספורט נשים מהוות מיעוט ובענפים רבים אין ספורטאיות פעילות כלל (נתון עירוני, 2021).

בישראל, ספורט בכלל וספורט הנשים בפרט, סובל ממצוקת מתקנים ולרוב גם מתנאים לא מספקים, ובכלל זה תנאי העסקה של שחקניות ומאמנות וכן המעטפת המקצועית - מתקני אימונים לא מותאמים, שעות לא נוחות למשחקים, מספר מועט של יחידות אימון ועוד. בנוסף, ברמה הלאומית קיים אי שוויון מגדרי מובהק בתקצוב.

כתוצאה מכך, יש פחות קבוצות של ספורט נשים, הליגות קטנות ואינן תחרותיות מספיק, והיכולת להגיע להישגים בין-לאומיים מוגבלת. מציאות זאת משמרת את היקף השתתפותן הנמוך של נשים בספורט ואת ספורט הנשים כקטגוריה משנית. יתרה מכך, הדבר גם מחזק את המחסור במודלים לחיקוי לילדות ונערות.

האגודות בישראל ממומנות מתקציב ממשלתי ובנוסף לו - תקציבים עירוניים, חסויות והשקעות של גופים פרטיים ועוד. על אף התיעדוף בתבחינים העירוניים לקבוצות נשים, קיים עדיין פער בתקצוב לעומת קבוצות גברים, זאת מאחר שבראש מדרג הענפים מצויים הכדורגל והכדורסל - ענפי ספורט שיש בהם רוב גברי מובהק.



ייצוג במוקדי קבלת החלטות

אף שקיימת בישראל חקיקה שמטרתה להבטיח ייצוג הולם לנשים בתפקידים ניהוליים בגופי הספורט, ייצוגן של נשים בדרגים אלה נמוך משמעותית.

❏ בישראל יש כ-17% מנהלות בספורט ורק כ-14% מאמנות (לרר ושרביט, 2021).

❏ ב-42% מהאגודות הנתמכות על ידי עיריית תל-אביב-יפו יש לפחות 30% נשים בתפקידי ניהול, ביניהן מכבי והפועל תל-אביב בכדורגל, שבהן מכהנות מנכ"ליות, ומועדון ירצ'י הסמטה' שבו מכהנת יו"ר (נתון עירוני, 2021).

מדוע הייצוג חסר? מחקר מקיף שנעשה בישראל בעבור משרד התרבות והספורט בנושא 'ספורט בראייה מגדרית', זיהה כמה חסמים מרכזיים העומדים בפני נשים: היעדר רשתות קשרים מקצועיים (נטוורקינג); קושי לשלב בין תפקידי ניהול ואימון לאחריות משפחתית (שעדיין מוטלת ברובה על כתפי נשים); גיוס וקידום נשים לתפקידים "נשיים" בלבד, כאשר ניהול ואימון - ובייחוד בעולם הספורט - נחשבים "גבריים"; זלזול והטלת ספק בידע ובמומחיות של נשים בספורט; והימנעות של נשים מהתמודדות על תפקידי מפתח (בשל הקשיים הנ"ל) (לרר ושרביט, 2021).

מיעוט נשים במוקדי קבלת החלטות בספורט מביא לכך שנקודת מבטן וצרכיהן של נשים, שלעתים שונים מאלה של גברים, אינם באים לידי ביטוי בקביעת מדיניות ובהקצאת משאבים בספורט.





מה למדנו מהעולם?



אומא, שוודיה

באומא, שוודיה, הוחלט בשנת 2000 ששעות האימונים במגרשי הכדורגל יחולקו באופן שווה בין קבוצות ילדות ונשים לקבוצות ילדים וגברים. המדיניות החדשה הגבירה את התעניינות של בנות בכדורגל וכיום יש בעיר כמעט שוויון במספר הילדות והילדים שמשחקים כדורגל.



ארצות הברית

בארצות הברית נחקק בשנת 1972 Title IX, כחלק מתיקוני החקיקה הפדרלית בתחום ההשכלה, אשר מחייב את כל בתי הספר והמכללות המקבלים מימון פדרלי, להעניק הזדמנות שווה לנשים ולגברים בספורט - בהשתתפות, במימון ובתנאים. החוק, שקיבע את הנושא בתוך המסגרות הפורמליות, הביא לעלייה חדה במספר הילדות העוסקות בספורט בכלל ובענפים שנתפסים "גבריים" בפרט, והוא נתפס כסיבה המרכזית לדומיננטיות של נשים אמריקאיות בספורט התחרותי העולמי.



מורלנד, אוסטרליה

העיר מורלנד באוסטרליה הובילה בשנים 2008-2009 תכנית אסטרטגית לקידום ספורט לילדות ולנשים, שהתמקדה באוכלוסיות גיוון: נשים בנות למעלה מ-65, נשים וילדות עם מוגבלויות, ועוד. לפי התכנית, הקצאת השטחים העירוניים למועדוני ספורט נעשתה בהתאם למידת הכללתן של ילדות ונשים בפעילויות המועדון. למועדוני הספורט ניתנו, בין היתר, הכשרות וסדנאות בנושא. כתוצאה מכך, נרשמה עלייה משמעותית בהשתתפות של נשים וילדות בספורט וחל שינוי באווירה במועדונים.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<

הטמעת העדשה המגדרית בספורט העירוני

פעילות ספורטיבית תורמת לבריאות הפיזית והנפשית של האדם, מסייעת בטיפוח הביטחון העצמי ודימוי גוף חיובי ומשכללת מיומנויות אישיות כגון מנהיגות, שיתופי פעולה, התמודדות עם כישלונות ושאיפה למצוינות. הטמעת נקודת המבט המגדרית בספורט העירוני תסייע לילדות ולנשים להתגבר על החסמים המונעים מהן לקחת חלק בפעילות ספורטיבית ותאפשר להן למצות את הפוטנציאל הגלום בתחום זה.

מינוי מנהלת ספורט נשים ברשות הספורט העירונית **בוצע**

בשנת 2022 מונתה מנהלת ספורט נשים ברשות הספורט העירונית, שתפקידה להיות אמונה על קידום ספורט בקרב ילדות, נערות ונשים ועל הטמעת העדשה המגדרית בפעולות רשות הספורט. מנהלת ספורט נשים פועלת לעידוד מינוי נשים לתפקידי ניהול וריכוז; לניתוח תקציבים והגשת המלצות למקבלי החלטות; לבחינה של התמיכות העירוניות והקצאת משאבים ייעודיים לקידום נשים בספורט ועוד.

פילוח מגדרי ואיסוף מידע עקבי **בביצוע**

איסוף מידע עדכני ומפולח מגדרית בתחומי הספורט השונים בכל רמות הגיל בעיר, תוך התייחסות לנשים מאוכלוסיות מגוונות.

העלאת מודעות לצוותים מקצועיים ופיתוח הכשרות **בביצוע**

פיתוח הכשרות והשתלמויות בנושא שוויון מגדרי בספורט והטמעת ידע עדכני ומעשי בקרב כל דרגי הניהול והאימון, לצורך שיווק, גיוס, שימור וניהול מסגרות ספורט של ילדות, נערות ונשים באופן מיטבי שיקדם את התחום כולו.

פיתוח תכניות למניעת הטרדות מיניות **בביצוע**

פיתוח תכניות ייעודיות למניעת הטרדות מיניות בפעילויות ספורט ובאיגודים המקצועיים, במטרה להבטיח מרחב בטוח לילדות, לנערות ולנשים בספורט.

פורום עירוני לקידום ספורט נשים **בביצוע**

הקמת פורום עירוני בהשתתפות אגודות הספורט הפועלות בעיר, שיסייע בגיבוש דרכי פעולה משותפות וקידום יוזמות ותכניות ייעודיות להגדלת מספר הילדות, הנערות והנשים המתחרות במסגרת האגודות, וליצירת מעטפת מותאמת לצרכיהן הייחודיים.



מה בשטח?

הכשרה למורות ומורים לחינוך גופני

בשנת 2022 החלה הכשרה ראשונה מסוגה למורות ולמורים לחינוך גופני בעיר, שבמהלכה הם רוכשים ידע וכלים לעבודה בקבוצות מגדריות הומוגניות ולהתמודדות עם חסמים מגדריים וסיטואציות חברתיות מגדריות בשיעורי החינוך הגופני. במסגרת ההכשרה, הצוותים רוכשים ארגז כלים מעשיים שיעודדו מסוגלות, מוטיבציה והנאה מספורט.

עידוד ספורט עממי קבוצתי מאורגן בקרב ילדות, נערות ונשים, בדגש על אוכלוסיות מגוונות

- תמיכה בהתארגנויות ספורט עממי של נשים** **בביצוע**
 סיוע עירוני בהתארגנויות ספורט עממי קבוצתי של נשים כמו כדורגל, כדורסל וכדומה. הסיוע כולל הקצאת מתקן ספורט ומימון עירוני של מאמנת לטובת קיום פעילות קבוצתית וולונטרית, קבועה וסדירה.
- פעילות ספורט לאחר הלימודים בבתי ספר יסודיים** **בביצוע**
 מיסוד פעילות ספורט קבועה בשעות הקצה של בתי הספר ובשטחם, לעידוד ילדות ונערות להתנסות בספורט קבוצתי בתנאים מיטביים. מסגרת הפעילות מהווה המשך ישיר למסגרת הלימודים ומציעה אימון מקצועי שבועי מסובסד.
- התאמת תשתיות ספורט לנשים** **בביצוע**
 בחינה והתאמה של התשתיות הפיזיות לנשים במתקני הספורט העירוניים, ביניהן מתקני האימונים והציוד, המלתחות, שעות הפעילות, מיקום, תאורה וכדומה.



מה בשטח? "רצות על בטוח"

בשנת 2022 סללה עיריית תל-אביב-יפו שני שבילי ריצה בטוחים בפארק גני יהושע ובמזרח העיר, כחלק משיפור תשתיות הספורט העירוניות והתאמתן לצרכים של נשים. המסלולים, הראשונים מסוגם בישראל, הם באורך 10 ק"מ כל אחד וכוללים לכל אורכם מצלמות, תאורה מוגברת וחיבור לאפליקציית SafeUp. המסלולים החדשניים תורמים לתחושת הביטחון האישי ומשפרים את החיבוריות בין שכונות, פארקים, בתי ספר ומרכזים קהילתיים בעיר.

קידום ספורט תחרותי בקרב ילדות ונערות

- תמריצים לאגודות הספורט** **בביצוע**
 נתינת תמריצים לאגודות הספורט בעיר לקידום פעילויות לילדות ולנערות באמצעות ניקוד משלים במבחני התמיכה העירוניים.
- חממות לספורט תחרותי הישגי לנערות**
 הקמת חממות של ספורט תחרותי והישגי לנערות, והקצאת משאבים ייעודיים. חממות אלה יזכו למעטפת מקצועית ייחודית ויפעלו להשגת מצוינות, שימור ההישגים והמשכיותם, תוך הבטחת מספר קריטריונים מרכזיים ובהם: מערכת לאיתור פוטנציאל הצטיינות מגיל צעיר; מאמנים ומאמנות איכותיים ובעלי הכשרה מגדרית מתאימה; הבטחת מתקני אימון איכותיים; נגישות מרחבית; הבטחת מספר יחידות אימון מיטבי; עבודה לפי תוכנית הישג עירונית.

הגדלת ייצוג נשים במוקדי קבלת החלטות

- תמריצים למינוי נשים לדרג ניהולי ומקצועי באגודות הספורט** **בביצוע**
 נתינת תמריצים לעידוד מינוי נשים לתפקידים בדרג הניהולי והמקצועי באגודות הספורט באמצעות ניקוד משלים במבחני התמיכה העירוניים.
- הכשרת נשים לתפקידי הדרכה, אימון, ניהול ושיפוט** **בביצוע**
 פיתוח קורסי הכשרה לנשים בתחומי ההדרכה, האימון, הניהול והשיפוט, במטרה להרחיב את ייצוג הנשים בתפקידי מפתח ולסייע לילדות, נערות ונשים להשתלב בצורה מיטבית במסגרות הספורט השונות.



מה בשטח? ליגת הנערות בכדורגל

בשנת 2021 הקימה העירייה ליגה לנערות ביפו, שנועדה לעודד ילדות ונערות בעיר לעסוק בספורט קבוצתי. מעל 250 ילדות ונערות מכלל בתי הספר היסודיים וחטיבות הביניים ביפו הצטרפו לפעילות הליגה, מתוכן עשרות נרשמו לחוגי הכדורגל אחר הצהריים במרכזי הספורט העירוניים. במסגרת הפעילות מתקיימים טורנירים שמושכים אליהם את קהילות בתי הספר כולן. בעקבות ההצלחה, פעילות הליגה צפויה להתרחב לשכונות נוספות בעיר.

5

שוויון מגדרי
בתרבות ובאמנות





תל-אביב-יפו היא אבן שואבת ומגדלור ליצירה ולאמנות: פועלים בה רוב התיאטראות והמוזיאונים הגדולים במדינה, ומתקיימים בה מופעי חוצות ואירועי תרבות שמושכים אליהם קהל מהארץ ומהעולם כולו.

פרק זה, בהובלת אגף התרבות והאמנויות במנהל קהילה, תרבות, ספורט והרשות לחוסן ושוויון חברתי, בוחן את המצב הקיים בתל-אביב-יפו בעדשה מגדרית, וסוקר את הספרות בנושא למיפוי חסמים לשוויון כמו גם דוגמאות מהעולם שהביאו לשינוי. כך, בין השאר, עלתה החשיבות הרבה של מדיניות מוצהרת "מלמעלה" לקידום של שוויון. בהתבסס על כל זאת, הפרק מציע כיווני פעולה כדי לעודד גיוון רב יותר ביצירה ולפתוח את הדלת לנשים יוצרות בשלל התחומים בעיר.

תרבות היא חלק בלתי נפרד מחיינו; אנו מייצרים ומייצרות אותה, מושפעים ומושפעות ממנה; היא מקור להתפתחות, ליצירתיות ולחדשנות בחיינו ויש לה תפקיד חשוב בהבניית הערכים שלנו, בעיצוב תפיסת עולמנו, ואף ביצירת שינוי חברתי ותפיסתי במציאות.

בחינת תחומי התרבות והאמנות בעדשה מגדרית מלמדת שבישראל, כמו במדינות רבות נוספות, קיים עדיין אי שוויון מגדרי ביצירה ובייצוג. בשלב הלימודים, יש מספר שווה ואף רוב נשי בקרב בוגרות ובוגרי מוסדות לימוד גבוהים לאמנויות לסוגיהם. כך למשל, בלימודי אמנות במכללת סמינר הקיבוצים, נשים היו 100% מהבוגרות בשנים 2019 ו-2020 (Dekel & Elefant, טרם פורסם). למרות זאת, בעולם העבודה והיצירה שלאחר הלימודים, נשים יוצרות עדיין מהוות מיעוט - במצעדי הפזמונים, ביצירת סרטים, בכתיבה ובבימוי מחזות בתיאטרון, בהצגת תערוכות ועוד. בנוסף, כמו בתחומים אחרים, יש תתייצוג של נשים במוקדי קבלת ההחלטות בתחומי התרבות והאמנות. מיעוט הנשים משפיע גם על התוכן שנוצר בסופו של דבר על ידי הקהל, שכן לפי מחקרים בנושא, יש קשר הדוק בין הסביבה המוסדית שאחראית על ייצור התוכן לבין התוכן שמיוצר ומקודם על ידה.

מיפוי מצב קיים בתל־אביב-יפו¹

תאטרון

תל־אביב-יפו היא מעצמת תיאטרון - הרוב המוחץ של התיאטראות הרפרטואריים בישראל פועלים בה, וההצגות שהם מעלים רצות ברחבי הארץ. בתיאטראות הגדולים בעיר קיימים פערים מגדריים משמעותיים בין יוצרים ליוצרות בכתיבה ובבימוי מחזות. לייצוג הנמוך של נשים בכתיבה ובבימוי מחזות יש גם השפעה הלאה, על אפיקי הקידום שלהן. זאת מכיוון שלרוב, דרישות הסף לתפקידי ניהול אמנותי כוללות ניסיון של מספר הרצות גדול, עבודה עם תקציבים גדולים והצגה על במות משמעותיות. להבדיל מהתיאטראות הרפרטואריים הגדולים, התיאטראות שבהם מספר הנשים המחזאיות והבמאיות גבוה יותר ואף מתקרב או עומד על שוויון, הם תיאטראות קטנים, השייכים לקטגוריית הפרינג' או הילדים (כמו תיאטרון הסמטה, תמונע, צוותא וכן תיאטרון אורנה פורת לילדים ונוער).

ניתוח המצב הקיים מעלה נתון מעניין נוסף: ברוב התיאטראות, נשים ביימו בעיקר הצגות שנכתבו על ידי נשים. להוציא מקרים בודדים, גברים כמעט ולא ביימו הצגות שכתבו נשים. כלומר, לעתים קרובות, התוכן התיאטרלי המועלה במוסדות השונים אינו נותן במה לקולות ולסיפורים של נשים, מה שמחדד את הקשר שבין מנגנוני ייצור התוכן לתוכן שנוצר.

שיעור הנשים בקרב המחזאים והמחזאיות:

- ◀ הבימה (רפרטואר 2018-2021): 19%
- ◀ הקאמרי (רפרטואר 2018-2022): 30%
- ◀ בית ליסין (רפרטואר 2021): 33%
- ◀ גשר (רפרטואר 2021): 10%

שיעור הנשים בקרב הבמאים והבמאיות:

- ◀ הבימה (רפרטואר 2018-2021): 13%
- ◀ הקאמרי (רפרטואר 2018-2022): 26%
- ◀ בית ליסין (רפרטואר 2021): 10%
- ◀ גשר (רפרטואר 2021): 10%

מופעי חוצות

מופעי החוצות בתל־אביב-יפו הם בעלי הנראות הגבוהה ביותר בעיר ומתקצבים על ידי העירייה. לצדם מתקיימים אירועים ומופעים אשר אינם עירוניים אך זוכים למימון עירוני חלקי. קיימים הבדלים משמעותיים בשיעורי ההשתתפות בין נשים לגברים בקרב היוצרים המופיעים.

שיעור הנשים היוצרות שהופיעו במופעי חוצות עירוניים:

- ◀ שרים בכיכר (בשנים 2018-2021): 31%
- ◀ צלילי קיץ (בשנים 2017-2019): 25%
- ◀ לילות יפו (בשנים 2018-2019): 15%

שיעור הנשים היוצרות שהופיעו במופעים ובאירועים במימון עירוני חלקי:

- ◀ פסטיבל הפסנתר (בשנים 2017-2021, ללא שנת 2020): 29%
- ◀ פסטיבל הגיאז (בשנים 2019-2018): 11%

מוזיאונים

בעיר פועלים שניים מתוך שלושת המוזיאונים הגדולים בישראל: מוזיאון תל אביב ומוזיאון - מוזיאון ארץ ישראל (שניהם תאגידים עירוניים).

- ◀ לפי נתוני 2018-2019, במוזיאון תל אביב ובמוזיאון ארץ ישראל, נשים היוו רוב בקרב אוצרי ואוצרות התערוכות. בקרב היוצרות והיוצרים המציגים במוזיאונים, עדיין לא הושג שוויון מלא למרות המגמה החיובית: נשים היוו 37% מהמציגים והמציגות במוזיאון תל אביב ו-41% במוזיאון ארץ ישראל. בשני המוזיאונים הוצגו פחות תערוכות יחיד של נשים מאשר של גברים: 33% במוזיאון תל אביב, 37.5% במוזיאון ארץ ישראל.

¹ בהתבסס על ניתוח נתוני עיריית תל־אביב-יפו והתאגידים העירוניים הרלוונטיים.

תל־אביב-יפו היא עיר מובילה בישראל בתחום התרבות והאמנות, והעירייה רואה חשיבות רבה בצמצום הפערים המגדריים ובקידום ועידוד נשים בתחומי האמנות השונים. בחזון העיר תל־אביב-יפו נכתב כי "תל־אביב-יפו תשמור ותחזק את מעמדה כמרכז הכלכלי והתרבותי של המטרופולין ושל המדינה..."², גם בתחום התרבות והאמנות, עיריית תל־אביב-יפו מבקשת להוות מגדלור של שוויון מגדרי.

הנהלת העירייה שמה לה למטרה להגיע לשוויון מגדרי ביצירה ובייצוג בתחומי האמנות השונים. במשך שנים קודמה באגף התרבות והאמנויות מדיניות של עצמאות בבחירת התכנים של מנהלי ומנהלות תאגידי ומוסדות התרבות – וזו לא תיפגע. עם זאת, מטרת העל של עיריית תל־אביב-יפו ואגף התרבות והאמנויות לשנים הקרובות היא לפתוח את הדלת לנשים יוצרות בשלל התחומים, ועד שנת 2027 להגיע לשוויון מגדרי ביצירה ובייצוג.

² התוכנית האסטרטגית, עמ' 60



בשנת 2019 הוכנס בתקנון ועדות הפרסים סעיף להבטחת ייצוג הולם בהרכב ועדות הפרס, ופורסם 'קול קורא' להגשת מועמדות לפרסים בקהילות ובפורומים של נשים.

בשנת 2022 אישרה הנהלת עיריית תל-אביב-יפו את תיקון נוהל הפרסים והוכנס הסעיף: "בבחירת הזוכים והזוכות הועדה תביא בין מנין שיקוליה את השאיפה לייצוג שוויוני של קבוצות אוכלוסייה מגוונות, נשים וקבוצות מיעוט חברתיות".

בשנת 2022, ועדת השיפוט כללה 12 נשים (57%) ו-9 גברים (43%).
הוענקו 21 פרסים: 12 לנשים (57%) ו-8 לגברים (43%).



ספריות

בתל-אביב-יפו פועלות 22 ספריות, הגדולה שבהן היא בית אריאלה. מדי שנה מתקיימות בספריות שברחבי העיר מאות פעילויות תרבות.

◀ נשים מהוות רוב בקרב מנויי הספריות (63%) ורוב של קוראות (נתוני 2018-2020). כמו כן רוב של נשים מעבירות את מגוון הפעילויות המתקיימות בספריות, למעט תחום ההרצאות ושעות הסיפור (נתוני 2020).



תמיכות עירוניות

עיריית תל-אביב-יפו תומכת בעמותות תרבות שונות לפי מבחני תמיכה שנקבעים בהתאם לקריטריונים של משרד התרבות, וכן מציעה מענקים כספיים לאמנים ולאמניות עצמאיים במגוון תחומים בעיר, במטרה לעודד יצירה והצגת עבודות ברחבי העיר.

◀ נתוני התמיכה של עיריית תל-אביב-יפו בעמותות תרבות (לפי מבחני תמיכה שנקבעים ברמה הלאומית) לשנת 2021, מראים שברוב העמותות הנתמכות, ישנו רוב גברי בוועד המנהל (56%), אך כ-43% מהעמותות מנוהלות על ידי מנכ"ליות.

◀ נתוני התמיכות העירוניות באמנים ובאמניות עצמאיים בשנים 2018-2020 מראים שיותר נשים הגישו בקשות תמיכה בהשוואה לגברים, והן מהוות גם רוב בקבלת התמיכה העירונית (כ-63% לעומת 37%). נתון זה מראה את החשיבות של השקעה עירונית בקידום נשים בתרבות ובאמנות.



פרסים והנצחה

מדי שנה מעניקה העירייה פרסים עירוניים לעידוד ולהוקרה של יוצרים ויוצרות בתחומי האמנות והתרבות השונים. בנוסף, מאז שנת 2000 פועל בעיר פרויקט 'בבית זה', שנועד להנציח אמנים ואמניות שגרו, יצרו ופעלו בתל-אביב-יפו, באמצעות קביעת שלטי הנצחה בחזיתות בתיהם. בפרויקט מונצחות 61 נשים לעומת 21 גברים (22.4% נשים). לצורך קידום שוויון מגדרי בפרויקט, תוקן בשנת 2019 התקנון והוכנס בו הסעיף 'ינתן ביטוי של הנצחת נשים ככל הניתן'.

5 | תרבות ואומנות

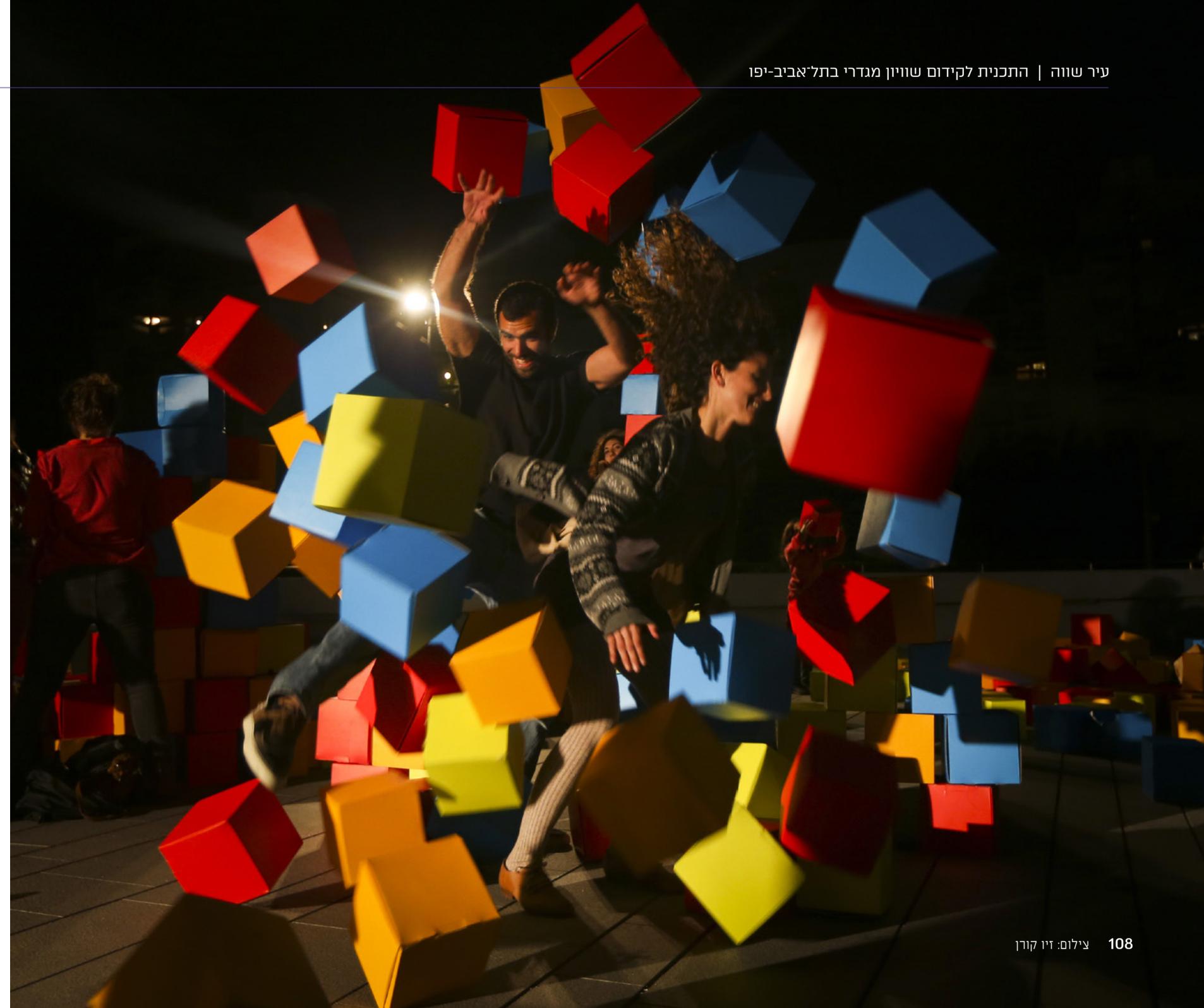
חסמים לשוויון מגדרי בתרבות ובאמנות

בנוסף, בעולמות התרבות והאמנות קיימים "שומרי סף" תוכניים (כמו לקטורים, מנהלים אמנותיים, מבקרי אמנות ועוד), שמחזיקים לרוב בתפיסה המעלה על נס עולמות תוכן, חוויות וסיפורים של גברים הנתפסים כאוניברסליים, בעוד אלו של נשים נתפסים כשוליים. חוקרות מהעולם ואף מהארץ הראו שוב ושוב כיצד החסם הגדול ביותר של אמניות הוא התפיסה של אמנים גברים כמייצגים את העולם האמנותי (כך, יש משמעות אחת ל'אמן', artist - ואחרת ל'אישה אמנית', woman artist; יש אמנות, art "נשגבת" שמזוהה עם גברים, ויש אומנות, craft שהיא נחותה יותר ומזוהה עם נשים). תפיסה זו מובילה בסופו של דבר לתתייצוג של אמניות.

כמו במקומות אחרים בישראל ובעולם, סקירת המצב הקיים בתל-אביב-יפו מלמדת על קיומם של הבדלים מגדריים בהשתתפות בין נשים וגברים בתחומי התרבות והאמנות - הן ביצירה שזוכה לחשיפה והן בייצוג במוקדי קבלת ההחלטות.

מדוע זה המצב? סקירת ספרות בנושא של אי שוויון מגדרי בתחום, מעלה שכמו בתחומים אחרים בשוק העבודה (עוד בנושא זה בפרק 'שוויון מגדרי בתעסוקה ובהזדמנויות כלכליות'), נשים ניצבות בפני חסמים להשתלבות ולהתקדמות לאחר סיום הלימודים. זאת, בין היתר על רקע סביבת עבודה שמקשה על שילוב עבודה עם מחויבויות טיפול (שבהן נשים נושאות יותר), היעדר דמויות חיקוי ואפשרויות רישות (נטוורקינג), וכן חשיפה להטרדות מיניות.

בשנים האחרונות נחשפות יותר ויותר עדויות של נשים על הטרדות ותקיפות מיניות שחוו במהלך עבודתן בתיאטרון - אם כשחקניות ואם כיוצרות, בשלל תחומי העשייה. מחקרים רבים מעידים על חסם זה כאחד החסמים העיקריים, וגם הקשים ביותר לפתרון.





מה למדנו מהעולם?



לונדון

בלונדון הצהיר התיאטרון הלאומי (National Theater) ביולי 2020 על חזון מגדרי, ולפיו עד מרץ 2022, 50% מהכותבות יהיו נשים, ו-50% מהמחזות יבוימו על ידי נשים. נכון לשנת 2021, חלה התקדמות בכל אחד מהמוקדים שהוצהרו על ידי התיאטרון הלאומי.



וינה

בווינה פותח צ'יק ליסט לבחינת אירועים, שמסייע למארגנים לחשוב מראש על היבטים של שוויון מגדרי באמצעות שאלות כמו: מה הרכב הוועד המנהל או הוועד האמנותי האחראי על האירוע? כמה דוברים ודוברות יש באירוע? כמה משתתפים ומשתתפות יש באירוע, והאם יש להם נראות שווה? כיצד משווק האירוע? האם הוא מתאים לכולם ולכולן מבחינת שעות ומיקום? ועוד.



האיחוד האירופי

באיחוד האירופי פעלה עד שנת 2015 תכנית she-culture שבחנה את ייצוג האמניות במוזיאונים באירופה, פעלה להעלאת מודעות בנושא הנראות של אמניות, ויצרה רישות בין מוזיאונים ברחבי אירופה.



מה בשטח?

רפרנטית שוויון מגדרי באגף התרבות
והאמנויות

בשנת 2022 מונתה רפרנטית באגף התרבות
והאמנויות בעירייה, שתפקידה להוציא לפועל
את כיווני הפעולה של התכנית.

ביצוע קידום מדיניות עירונית לשוויון מגדרי

הפערים המגדריים בתחום התרבות והאמנות מחייבים נקיטת פעולות מערכתיות ארוכות טווח. הנהלת העירייה מחויבת לצמצום הפערים במטרה להבטיח שוויון מגדרי בתחומי היצירה השונים.

מופעים עירוניים

הנהלת העירייה הנחתה את הגורמים המקצועיים להבטיח כי במופעים העירוניים יתקיים שוויון מגדרי: 50% אמנים ו-50% אמניות.

תיאטרות

הנהלת העירייה הנחתה את התיאטרות (תאגידיים עירוניים ותיאטרות נתמכים) לקדם שוויון מגדרי ברפרטוארים שלהם, כך שכבר בעונת 2025-2026 יהיה בהם שוויון מגדרי בכל הנוגע לבימוי ולמחזאות.

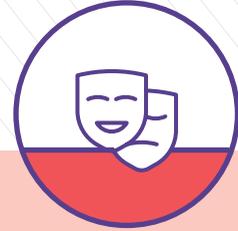
מוזיאונים

הנהלת העירייה הנחתה את המוזיאונים (תאגידיים עירוניים) לקדם שוויון מגדרי בכל הנוגע לאוצרות ויצירה.

עמותות נתמכות

הצעת תמריצים עירוניים לעמותות נתמכות לצורך קידום נשים ושוויון מגדרי.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<



מה בשטח?

פורום יוצרות התיאטרון

בחדש אוקטובר 2021, במסגרת כנס 'פורום יוצרות התיאטרון' שעסק באי השוויון המגדרי בתחום, הצהיר ראש העיר, המחזיק גם בתיק התרבות, על מחויבותה של העירייה לקדם שוויון מגדרי. בשנת 2023 צפוי להתקיים כנס נוסף של העירייה יחד עם הפורום, שמטרתו לשים את הזרקור על סוגיית המגדר בתיאטרון, לדון בחסמים העומדים בפני יוצרות תיאטרון ולהציע כיווני פעולה אופרטיביים לשינוי המצב.

הגדלת ייצוג יצרניות תוכן

שיווק ופרסום **בביצוע**

סיוע עירוני בשיווק ובפרסום מופעי תרבות ואמנות של נשים יוצרות.

פעילות ייעודית לקידום יוצרות **בביצוע**

קידום נשים בתחומי התרבות והאמנות בעיר באמצעות פסטיבלי אמנות ותרבות ייעודיים, פאנלים מקצועיים בנושא שוויון מגדרי וייצוג לנשים, סדנאות ליוצרות, אירועי רישות ומנטורינג ועוד.



מה בשטח?

קבוצות מיקוד עם יוצרות בעיר

בסוף שנת 2022 התקיימו קבוצות מיקוד עם יוצרות החיות ופועלות בעיר במגוון תחומי האמנות הנתמכים על ידי אגף התרבות, ובהם מוזיקה, מחול, תיאטרון, קולנוע ואמנות פלסטית. קבוצות המיקוד נועדו להציף ולמפות את הקשיים והחסמים שעמם מתמודדות היוצרות, וכן לאפשר להן להשמיע את קולן ולקחת חלק פעיל במציאת הפתרונות המתאימים לאתגרים השונים.

איסוף נתונים ויצירת גוף ידע

הרחבת הידע על נשים יוצרות **בביצוע**

הרחבת הידע על המאפיינים, הצרכים והחסמים הייחודיים לנשים יוצרות בתחומי התרבות והאמנות בעיר, באמצעות סקרים, קבוצות מיקוד ועוד.

ניתוח מגדרי של הפעילות במוסדות התרבות בעיר **בביצוע**

איסוף מידע וניתוח מגדרי שלו ביחס ליצרני ויצרניות התוכן, הפעילות והתוצרים (ההופעות, ההצגות, התערוכות וכו').



הכשרות והדרכות לשוויון מגדרי בתרבות ובאמנות

העלאת מודעות לפערים המגדריים, לצרכים הייחודיים לנשים ולחסמים שעמם הן מתמודדות בתחום התרבות והאמנות, תסייע לגורמים השונים לפעול ביעילות לקידום שוויון מגדרי ומוגנות לנשים בתחומים אלה.

◀ הכשרות לשוויון מגדרי

קיום הכשרות ייעודיות להנהלה ולצוותי מוסדות התרבות והאמנות העירוניים, להטמעת חשיבה מגדרית.

◀ מניעת הטרדה מינית

הרחבת היקף ההדרכות למניעת הטרדה מינית המתקיימות במוסדות התרבות ובתאגידים העירוניים, מתוך הכרה בכך שהטרדות מיניות מהוות חסם עבור נשים יוצרות.

קידום מדיניות ברמה הלאומית

קידום המדיניות ברמה הלאומית הכרחי לצמצום הפערים המגדריים בתחום התרבות והאמנות ולהגברת הייצוג לנשים, הן כיוצרות והן כמקבלות החלטות בתחום.

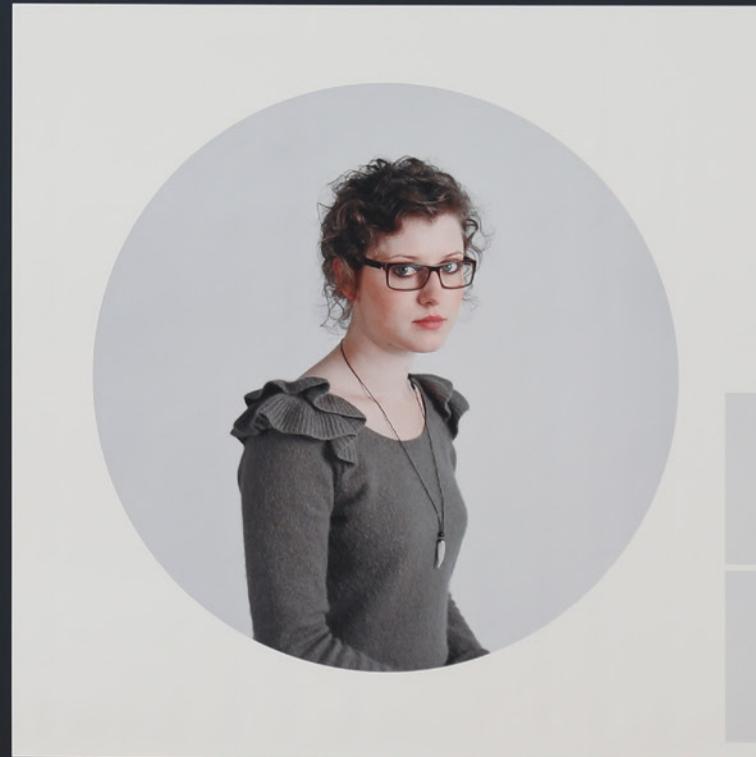
◀ תמריצים במבחני התמיכה בעמותות

קידום מדיניות מול משרד התרבות למתן תמריצים במבחני התמיכה בעמותות, שיעודדו קידום ייצוג הולם, שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית ואיסוף בפילוח מגדרי של נתונים.

◀ בחינת תופעת ההטרדות המיניות בתרבות ובאמנות

עריכת סקר על היקף תופעת ההטרדות המיניות בתרבות ובאמנות בשיתוף משרד התרבות ומרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. תוצאות הסקר ישמשו לפיתוח וליישום דרכי התמודדות לצמצום התופעה.

6
שוויון מגדרי
בתעסוקה
ובהזדמנויות
כלכליות





עיריית תל־אביב-יפו הפועלת מזה שנים לחיזוק החוסן העירוני, הגדירה בין היתר, בתכנית האסטרטגית העירונית (2017), מסגרת פעולה לקידום 'עיר לכל תושביה', ובכלל זה קידום שוויון הזדמנויות, צמצום פערים ומימוש הפוטנציאל של פרטים, קבוצות וקהילות בעיר, לצד צמיחה כלכלית מכילה היוצרת תנאים לשגשוג ולרווחה לכל קבוצות האוכלוסייה.

פרק זה ממשיך מסגרת זו ומקודם על ידי גורמים עירוניים שונים, ביניהם: הרשות לחוסן ושוויון חברתי, מינהל קהילה, תרבות וספורט, מינהל שירותים חברתיים, עיר עולם ותיירות ועוד. הפרק מציע כיווני פעולה שמטרתם לקדם שוויון מגדרי בעיר לנוכח השינויים המהירים שמתרחשים בעולם העבודה והיזמות, ולבסס את השוויון המגדרי כעדשה שתקדם את הכלכלה המקומית בתל־אביב-יפו, ובכך גם את כלכלת ישראל בהיותה של העיר מרכז כלכלי.

הפורום הכלכלי העולמי העריך בשנת 2021 שיחלפו עוד 267 שנים עד שיצטמצם הפער המגדרי הגלובלי בתחום ההשתתפות וההזדמנויות הכלכליות.

[WEF, 2021]

למרות ההישגים הרבים בקידום השוויון המגדרי, גם בשנת 2022 נשים עדיין אינן שותפות מלאות ושוות בזירה הכלכלית. חסמים וסטריאוטיפים על רקע מגדר מגבילים את האפשרויות הכלכליות שלהן כעובדות, כמנהלות, כיזמות וכבעלות עסקים. חלקן של נשים בעולם בסך ההכנסות הגלובלי מעבודה היה בשנת 1990 כ-30% וכיום מגיע ל-34% בלבד (World Inequality Report, 2022).

מצב זה פוגע בנשים עצמן, אבל מעבר לכך, הוא פוגע גם בכלכלה ובחברה כולה. מחקר של חברת מקינזי הראה, שאם נשים בעולם היו משתתפות בשוק העבודה באופן זהה לגברים, המשמעות הייתה תוספת של 26% (28 טריליון דולר) לתמ"ג (GDP) השנתי הגלובלי (McKinsey Global Institute, 2015). הבנק העולמי הראה שאף שנשים יזמות מוגבלות יותר מבחינה חברתית ומבחינת בעלותן על משאבים, הן תורמות באופן ניכר לצמיחה כלכלית ולהפחתת העוני, והן נוטות יותר מאשר יזמים גברים להשקיע בחינוך, בבריאות ובתזונה של המשפחה (GEM, 2017).

אי שוויון מגדרי בשוק העבודה

במרבית משקי הבית, נשים הן עדיין האחראיות העיקריות לעבודות הטיפול בילדים, בהורים נתמכים ובבית, מה שמכתיב להן מעמד משני בשוק העבודה בשכר שמחוץ לבית:

נשים מרוכזות יותר מאשר גברים במשרות חלקיות, מתמודדות עם בידול תעסוקתי (segregation) והסללה, כבר מתקופת הלימודים, למקצועות 'נשיים' ולתחתית השרשרת הניהולית, עם תנאי עבודה נחותים, פערי שכר ופחות ביטחון תעסוקתי. נשים גם מתמודדות עם הטרדות מיניות בעבודה ומופלות לרעה בקבלה לעבודה, בתנאים ובקידום (עוד בנושא זה בפרק 'ייצוג שווה לנשים בהנהלה הבכירה ובמוקדי קבלת ההחלטות בעירייה ובמוסדותיה').

כמו בישראל כולה ובמקומות אחרים בעולם, המציאות הכלכלית בעיר תל-אביב-יפו מאופיינת בפערים מגדריים.

נתוני שנת 2020 מראים כי בתל-אביב-יפו, שיעור הנשים המשתתפות בכוח העבודה עמד על 68%. נתון זה אמנם גבוה בהשוואה לכלל הנשים בישראל (58%), אך נמוך בהשוואה לגברים תושבי העיר (78%).

שיעור המועסקות והמועסקים בעיר¹ היה דומה אבל ישנם הבדלים בהיקפי המשרה: 56% מהנשים עבדו בהיקף מלא, לעומת 69% מהגברים; 23% מהנשים עבדו בהיקף חלקי, לעומת 15% מהגברים.

מקום עבודה: בקרב תושבי העיר, שיעור הנשים שעבדו בעיר בשנת 2021 גבוה מעט בהשוואה לגברים (64% לעומת 62%, בהתאמה).

משלח יד: בשנת 2020, למעלה מ-60% מעובדי המכירות והשירותים ו-67% מהפקידות הכללית ועובדי המשרדים - היו נשים. לעומת זאת, שיעור הנשים בקרב המנהלים עמד על כ-24% בלבד.

נתונים משנים קודמות על פערי שכר בין גברים ונשים תושבי העיר, מלמדים על פער שוכר חודשי ממוצע של כ-37% ופער שכר שעתי של כ-33% (בהתחשב בכך שנשים עובדות פחות שעות מגברים)².

(נשים בראי המספרים, 2022)

¹ שיעור המועסקות והמועסקים בעיר מתוך המשתייכים לכוח העבודה.

² מבוסס על נתוני 2018: גבר תושב העיר הרוויח 18,202 ש"ח בממוצע, ואישה - 11,379 ש"ח.



נשים ביזמות ובעסקים

אמנם קיימת היסטוריה רבת שנים של פעילות יזמית של נשים, אך גם כאן קיימים פערים מגדריים. לא רק שנשים מקימות ומנהלות פחות עסקים, אלא שהן נוטות להתרכז בדרך כלל בעסקים קטנים יותר, לא פורמליים, וכן בענפים 'נשיים' כמו שירותים, חינוך ויצירה (ILO, 2015; משרד הכלכלה והתעשייה, 2018).

בתל־אביב-יפו, שליש מהעוסקים העצמאיים שפעלו בעיר בשנת 2020 היו נשים, ונשים היוו רק 24% מהעוסקים שהעסיקו שכירים בעיר.

לפי סקר משנת 2022 כ-23% מהעוסקים הקטנים והבינוניים בעיר הם בבעלות של נשים.

הדבר קורה, בין השאר, מכיוון שיזמות, הקמה וניהול של עסקים, מושפעים מגישה למשאבים ולמימון, למיומנויות, לקשרים, להדרכה ולחסות. הגישה של נשים לכל אלו מוגבלת בהרבה מזאת של גברים, ותת־השקעה ביזמות של נשים היא תופעה גלובלית.

בין היתר, מחקרים מראים כי קיימת אפליה מגדרית במימון יזמות של נשים. מצב זה נשמר חרף התקווה שבעידן הדיגיטלי, שפותח אפשרות לקיום מסחר ועסקים באינטרנט ומאפשר קשרים עם מגוון משקיעים ולקוחות ברחבי העולם, יצומצמו האפליה וההטיות המגדריות.

השתלבות בשוק העבודה העתידי

מול השינויים הרבים שפוקדים את שוק העבודה, שהם בראש ובראשונה שינויים טכנולוגיים, חסמים הקשורים בגישה ובהשכלה, כמו גם הטיות ונורמות חברתיות-תרבותיות, מצמצמים את יכולתן של נשים ליהנות בצורה שווה מהזדמנויות כלכליות חדשות, הן כעובדות והן כבעלות עסקים.

שיעור הנשים במקצועות ה-STEM (מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) ובתעשיות ההייטק עדיין נמוך. ישנם מקומות שבהם קיים פער מגדרי בגישה לכלים דיגיטליים. מאפיינים אלה עשויים להשפיע על אפשרויות ובהתאם על הפרנסה של נשים בשוק העבודה של העתיד, ולשמר, אם לא להעמיק, פערים מגדריים.

בישראל, על אף העובדה שכ-50% מהלומדים 5 יחידות מתמטיקה בתיכון הן נערות, נשים מהוות רק 31% מהסטודנטים לתואר ראשון במקצועות ההייטק המורחבים, וכ-33% מהעובדים בתפקידים בהייטק (כשהן רק 28% מהעובדים בתפקידי ליבה טכנולוגיים).

נשים מהוות רק 16.5% מהשותפים בקרנות הון-סיכון הגדולות והפעילות בישראל וכ-9% בלבד מכלל המנכ"לים שהקימו חברות סטארט-אפ (רשות החדשנות, 2022).

שיעור הנשים בתפקידים טכנולוגיים בצה"ל עמד בשנת 2019 על 23% בלבד (TheMarker, 2020).

העיר תל־אביב-יפו היא המרכז הכלכלי הפועם של מדינת ישראל ומרכז 'הסטארט-אפ ניישן': בעיר פועלים 12% מהעסקים במדינה - יותר מאשר ערים גדולות אחרות בישראל (שנתון סטטיסטי, 2021). כמעט חצי מחברות ההייטק בישראל פועלות במטרופולין תל־אביב ו-29% ספציפית בעיר תל־אביב-יפו. המועסקים בחברות טק בעיר מהווים 20% מהמועסקים בחברות טק בישראל (דוח אקוסיסטם החדשנות של תל־אביב-יפו לשנת 2020).

האקוסיסטם לחברות סטארט-אפ בתל־אביב-יפו דורג מס' 7 בעולם (Startup Genome, 2021). אבל במדד האחרון של חברת דל העולמית, שמדרג ערים ברחבי העולם לפי מידת המשיכה והתמיכה שלהן בנשים יזמות, תל־אביב-יפו דורגה במקום ה-32 בלבד מתוך 50 ערים בעולם (Dell Women Entrepreneur Cities Index, 2019).



פעילות עירונית כמנוע לצמיחה מקומית

על רקע כל זאת, עיריית תל-אביב-יפו שמה לה למטרה לאמץ אסטרטגיות פעולה שישפרו את המציאות הכלכלית של נשים בעיר - בעבודה, ביזמות ובעלות על עסקים בכלל ובהייטק בפרט, וזאת כחלק מהותי מהמשך חיזוק הכלכלה המקומית ובניית החוסן העירוני. הצורך בפעולות אלה מקבל משנה תוקף על רקע השינויים שפוקדים את שוק העבודה - כולל זה המקומי, ובמיוחד נוכח משבר הקורונה, שפגע באופן לא פרופורציונלי בנשים והעמיד בסכנה ממשית הישגים שכבר הושגו לשוויון מגדרי בזירה הכלכלית.

◀ בישראל, במהלך חודשי הקורונה, שיעור הנשים בקרב דורשי העבודה החדשים שנרשמו בלשכות התעסוקה היה גבוה מזה של גברים. בקרב נשים ניכרה תנודתיות גבוהה יותר ביציאה מעבודה וחזרה אליה מאשר בקרב גברים, ככל הנראה בזיקה לסגירה ופתיחה של מערכת החינוך ושל מקומות העבודה בענפים שבהם הן מועסקות (מדד המגדר, 2021).

◀ בתל-אביב-יפו, בצל מגפת הקורונה, נשים חששו יותר מגברים מיכולתן לכסות הוצאות, ודיווחו בשיעורים גבוהים יותר על פגיעה בהכנסה עקב ירידה בהיקף העבודה. הן היו פסימיות יותר באשר לאופק הכלכלי, והעריכו שהמצב הכלכלי שלהן ושל משק הבית שלהן יחמיר (נשים בראי המספרים, 2021).

לצמצום פערים מגדריים ושמירה על השתתפותן של נשים בפעילות כלכלית מקומית ואף הרחבה שלה, יש חלק מהותי ונחוץ במאמצי השיקום, כמו גם בבניית החוסן העירוני לטווח ארוך ובפיתוח עמידות מפני משברים עתידיים.



מה למדנו
מהעולם?



ניו יורק

ניו יורק היא בין הערים המדורגות באופן עקבי כאחת מהערים הטובות, אם לא הטובה ביותר בעולם, ליזמות של נשים, ולעירייה יש תפקיד משמעותי בכך. בין היתר, בשנת 2016 הוקם משרד מיוחד בעירייה שמטרתו לסייע לעסקים בבעלות נשים ומיעוטים בהתקשרויות עם העירייה ומוסדותיה. בעיר פועלת גם היוזמה We NYC שמטרתה לסייע לנשים בעיר לפתוח עסקים ולהגדיל אותם: תחילה נעשה מחקר נרחב שמטרתו למפות את היזמות ובעלות העסקים בעיר ולאפיין את החסמים שעומדים בפניהן באמצעות סקר אינטרנטי וראיונות עם נשים מרחבי העיר. בהמשך למחקר, We NYC מציעה מימון לחברות, תכניות נטוורקינג ומנטורינג, סדנאות ליזמות בנושאים כמו מימון, הלוואות, כישורי מו"מ ומנהיגות, וכן שירותים משפטיים. בנוסף, פועלת התכנית Women.nyc כחלק מתאגיד פיתוח כלכלי שפועל בעיר, ומציעה מגוון משאבים לתושבות [מדריכי מידע, סדנאות ולימודים, מימון, סיוע במציאת עבודה ועוד].



סן פרנסיסקו

סן פרנסיסקו מתחרה באופן קבוע בניו יורק באטרקטיביות ובתמיכה בנשים יזמות, ודורגה בשנת 2019 במדד דל במקום הראשון מתוך חמישים ערים בעולם בנושא זה. המשרד לפיתוח הכלכלה וכוח העבודה בעיר (The Office of Economic and Workforce Development), מפעיל תכניות ייעודיות ליזמות, בדגש על נשים מאוכלוסיות גיוון, הכוללות למשל: תכנית בת 12 שבועות המספקת הכשרה, מנטורינג, נטוורקינג ותמיכה קהילתית לנשים ששואפות ליזמות. בוגרות התכנית יכולות להתחרות על פרס כספי להקמת עסק; תכנית אחרת מציעה שירותי ייעוץ אישיים וללא תשלום לנשים בעלות עסקים קיימים בעיר; בנוסף קיימת גם תכנית להכשרה ולתמיכה בבעלות פעוטונים במטרה להבטיח טיפול איכותי לילדי העיר; אינקובטור ליזמות בתחום המזון המסייע לנשים בשלניות מרקע סוציז' אקונומי נמוך ומקהילות מיעוטים לפתוח עסק שייצד להן הכנסה; וקרן מענקים כספיים לבעלות עסקים קטנים בעיר לפרויקטים ייעודיים ולהגדלת העסק, אשר העניקה סיוע ייחודי בזמן משבר הקורונה.



ברצלונה

בברצלונה, סוכנות הפיתוח הכלכלי המקומית, Barcelona Activa, פועלת כבר כשלושה עשורים לקידום נשים בעולם העסקים באמצעות הפעלת בית ספר ליזמות לנשים אשר הורחב והפך בשנים האחרונות לתכנית מובילה בשם LIDERA עם משאבים לתושבות כמו: סדנאות לרכישת מיומנויות לצורך חיפוש עבודה וניהול, קורסים מקצועיים (למשל ב-IT Academy), חלל לנטוורקינג ומנטורינג ועוד.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<

הרחבת הידע

הרחבת הידע העירוני על אתגרים וצרכים של נשים עובדות, עצמאיות, יזמות ובעלות עסקים מקומיים במגוון תחומים, במטרה לפתח מענים מיטביים בתחום.

< סקרים ייעודיים וקבוצות מיקוד **בביצוע**

סקרים שיבחנו קבוצות מיקוד של נשים בעיר על פי אפיונים תעסוקתיים. למשל, נשים עצמאיות, בעלות עסקי רחוב ועוד.

< איסוף נתונים בפילוח מגדרי **בביצוע**

הרחבת איסוף הנתונים בנושא תעסוקה מקומית, תוך דגש על פילוח מגדרי. למשל, מידת השתתפות נשים בתעשיית ההייטק בעיר.

מינוף יזמות ועסקים בבעלות נשים

נשים הרוצות להשתלב במגזר העסקי בכלל ובתחום היזמות בפרט, צריכות להשקיע מאמץ רב יותר ולהתמודד עם חסמים אישיים וחברתיים ייחודיים, כגון חלוקת התפקידים המגדרית בחברה, קשיים באיתור מקורות מימון, רשתות קשרים מצומצמות ביחס לגברים ועוד.

< מענים מותאמים לנשים **בביצוע**

פיתוח מענים מותאמים ותמיכה ביוזמות קיימות לנשים עצמאיות, יזמות ובעלות עסקים. למשל, מתחמי עבודה משותפים, פיתוח קהילות נשים בעלות עסקים ועוד.

< רכש עירוני **בביצוע**

העירייה פועלת לקידום עסקים בבעלות נשים באמצעות הליכי ההתקשרויות והרכש העירוניים.



מה בשטח?

קורס ידע פיננסי לנשים

בשנת 2022 נפתח במרכז הגאה של עיריית תל-אביב-יפו מחזור ראשון של קורס ידע פיננסי לנשים מקהילת הלהט"ב. הקורס נותן בידי המשתתפות כלים לניהול ממון, לחיסכון, לבניית תקציב ולהתנהלות כלכלית נכונה. כמו כן, הקורס מציע היכרות עם מושגי יסוד בבנקאות ובשוק ההון וכן עם העולם הביטוחי והפנסיוני. לאור הצלחת הקורס צפויים להיפתח מחזורים נוספים.

עידוד השכלה והכשרה של נשים בעיר

במטרה לקדם מוביליות תעסוקתית של נשים, פיתחה העירייה תכניות השכלה והכשרה ייעודיות.

לימודים אקדמיים **בביצוע**

תכניות הכשרה ותמיכה בלימודים אקדמאיים של נשים בדגש על אוכלוסיות מגוונות.

מקצועות STEM

עידוד ילדות ונערות ללימודים במקצועות מדעיים וטכנולוגיים.

חינוך פיננסי **בביצוע**

קורסים וסדנאות לנערות ולנשים בנושא חינוך פיננסי.



מה בשטח?

תכנית She-fting - מחשבות מסלול מחדש

תכנית שמטרתה לסייע לתושבות העיר הנמצאות בצומת תעסוקתי, ושוקלות מעבר לתעשיית ההייטק. התכנית, שהחלה לפעול בשנת 2021 במרכז לחדשנות עירונית 'הספרייה', מציעה הרצאות על מושגי יסוד והיכרות עם מגוון תפקידים בהייטק, סדנאות מעשיות, מעגלי שיח קבוצתיים וייעוץ תעסוקתי פרטני. חלק גדול מבוגרות המחזור הראשון והשני כבר השתלבו בתפקידים שונים בחברות טכנולוגיה מקומיות, המשיכו לקורס מקצועי או בחנו יציאה לדרך יזמית.

קידום שוויון מגדרי בתעשיית ההייטק המקומית

תכניות ייעודיות לנשים **בביצוע**

הכשרות מקצועיות, פלטפורמות להשמה, תכניות מנטורינג ועוד לנשים ממגוון קבוצות במסגרת 'תל אביב טק'¹ ומרכזי החדשנות העירוניים.

נשים מובילות בתעשיית ההייטק

פיתוח פורומים של סטארטאפיסטיות, מייסדות ומשקיעות, לחשיבה משותפת על צרכים, אתגרים, יוזמות משותפות וקידום נשים בענף.

פיתוחים טכנולוגיים **בביצוע**

תמיכה בפיתוחים טכנולוגיים לקידום שוויון מגדרי, בין היתר באמצעות 'סיטיזון'².

¹ תל-אביב טק היא תכנית לשיתוף פעולה של עיריית תל-אביב-יפו עם חברות הטק בעיר, לתמיכה בשגשוגן והישארותן בעיר.
² מיזם שהוקם בשיתוף העירייה, אוניברסיטת תל אביב ופארק עתידים תל-אביב, כמעבדת חדשנות ושדה ניסוי במטרה לקדם פתרונות טכנולוגיים לאתגרים עירוניים.

7

נשים, סביבה
וקיימות



עיריית תל־אביב-יפו הציבה לה למטרה לקדם את ערכי הקיימות ואיכות הסביבה, והיא פועלת במגוון ערוצים כדי להכין את העיר לאקלים משתנה וקיצוני, תוך שמירה על איכות חייהם ובריאותם של התושבים והתושבות ועל חוסנה של העיר.

פרק זה, בהובלת הרשות לאיכות סביבה וקיימות והרשות לחוסן ושוויון חברתי, מתייחס לעדויות על הפגיעות המוגברת של נשים, לצד פוטנציאל השינוי וההשפעה שלהן על קידום קיימות במגוון מעגלים, ומאמץ כיווני פעולה בהתאם לכך בעבודה העירונית.

פרקי תכנית יעיר שווה בנושא מרחב ציבורי ומוסדות קהילה רגישי-מגדרי ויתחבורה רגישת-מגדרי קשורים קשר הדוק לפרק זה: הם עוסקים בהבדלים בין נשים וגברים בהתנהלות ובשימוש במרחב ובאמצעי התחבורה השונים, ובמסגרתם אומצו כיווני פעולה שרלוונטיים גם לקידום נושאי הסביבה והקיימות. פרק זה מצטרף לפרקים הללו במטרה לקדם חיבור בין היבטים תכנוניים, סביבתיים, חברתיים ומגדריים.

נשים, ובמיוחד כאלה שחיות בעוני או שמשתייכות לקבוצות מודרות, חוות ביתר שאת את השפעות משבר האקלים, כגון בהקשרים של ביטחון אישי ובריאות. כך למשל, נשים משתמשות יותר בתחבורה ציבורית מאשר גברים, ולפי הערכות, הן שוהות יותר במרחב הציבורי על רקע מחויבויות של טיפול בילדים ובנתמכים אחרים ולכן חשופות יותר למזג אוויר קיצוני ולזיהום אוויר. אירועי אקלים קיצוני מגבירים את הסיכון לאלימות מגדרית ולגלי חום המסכנים נשים בהיריון.

קידום שוויון מגדרי הוגדר כחלק בלתי נפרד מיעדי האו"ם לפיתוח בר־קיימא (SDGs - Sustainable Development Goals), יעדים המהווים מסגרת פעולה עולמית לקידום צמיחה ושגשוג תוך הגנה על כדור הארץ. ואולם, במדינות רבות, כמו גם בערים בעולם, איסוף נתונים ועיצוב מדיניות בהקשרי סביבה ואקלים אינם מביאים בחשבון את הצרכים והמאפיינים הייחודיים לנשים.

[OECD, 2020]

כמו תחומים אחרים, גם נושאי סביבה ואקלים אינם ניטרליים מבחינת מגדר. בעשורים האחרונים האתגרים הסביבתיים שעמם מתמודדות מדינות וערים הולכים וגוברים, ובראשם משבר האקלים. זיהום אוויר, חום גובר וקיצוני, ירידה בכמות הגשמים לצד עלייה בעוצמתם וחוסר ביטחון תזונתי הם רק כמה מן ההשלכות של המשבר. בהקשר המגדרי, נשים ממלאות תפקיד מרכזי ביותר בחזית הפעילות החברתית והקהילתית להתמודדות עם אתגרי סביבה ואקלים – בעולם כולו, בישראל בכלל ובתל־אביב-יפו בפרט. במקביל, נשים נמצאות גם בחזית הפגיעות: אי השוויון המגדרי בחברה מביא לפגיעה בלתי פרופורציונלית בנשים, בנערות ובילדות ברחבי העולם, כתוצאה ממפגעים סביבתיים.

אי שוויון מגדרי והשפעות סביבתיות

אי השוויון המגדרי בחברה משפיע על האופן שבו נשים נפגעות משינויים ומאיומים סביבתיים ואקלימיים, אשר בתורם, תורמים לשימור ולהעמקת אי השוויון. כך למשל, מחקרים הראו שסיכוי ההישרדות של נשים בעת אסון ולאחריו פחותים משל גברים, וזאת כתוצאה מפערים מגדריים הקיימים בגישה שלהן למידע ולמשאבים, ואפשרויות מצומצמות יותר (UNFPA, 2021; UN Women, 2022).

- ◀ לפי הערכות האו"ם, 80% מהאנשים שנעקרו מבתיהם עקב שינויי אקלים הם נשים (UN, 2022).
- ◀ יותר מ-70% מהמתים בצונאמי שפקד את אסיה בשנת 2004 היו נשים. הוריקן 'קתרינה' שהכה בניו אורלינס שבארצות הברית בשנת 2005, פגע בעיקר באפרו־אמריקאים - ובפרט בנשים בתוכם (UNDP, 2016).
- ◀ מצבי משבר וחירום מעמיקים ומחמירים ביטויי אלימות כלפי נשים, כפי שמלמדות למשל עדויות ממגפת הקורונה ומאירועי אקלים קיצוני: באוסטרליה דווחה עלייה בשכיחות האלימות כלפי נשים בשנות בצורת. במדינת ונואטו חלה עלייה של 300% במקרים חדשים של אלימות במשפחה לאחר ציקלונים טרופיים (IUCN, 2020).

מעבר לכך, לנשים יש תקופות חיים קריטיות שבהן הן רגישות יותר למפגעים סביבתיים ולזיהום אוויר, למשל היריון וגיל המעבר. כך למשל, נמצא שחשיפה לחום במהלך היריון מגבירה את הסיכון ללידה מוקדמת, ללידה שקטה ולמשקל לידה נמוך של היילוד.

◀ מחקר שנעשה בשלוש מדינות בארצות הברית מצא שחשיפה לחום קיצוני במהלך ההיריון מובילה לעלייה במקרי חירום ובאשפוז דחוף של נשים טרום לידה בשל סיבוכים שעלולים לסכן חיים (Kim, Lee & Rossin-Slater, 2019).

באופן כללי, במקרים רבים נשים הן עדיין המטפלות העיקריות בילדים, בקשישים ובחולים, בין בשכר ובין שלא בשכר. כתוצאה מכך, הן שוהות זמן רב יותר במהלך היום עם ילדים או נתמכים אחרים, במרחב הציבורי-עירוני (ראו בפרק 'מרחב ציבורי ומוסדות קהילה רגישי-מגדרי'), שבו הן חשופות לפגעי מזג אוויר ולזיהום. בנוסף, הן שוהות זמן רב יותר גם במרחב הביתי, שבו נדרשת גם כן היערכות לשינויי האקלים, שמשמעה פעמים רבות עלויות משמעותיות מבחינת חימום וקירור.

מוקדי פגיעות נוספים הם פועל יוצא מכך שנשים, ככלל, עניות יותר מגברים, ועוני הוא גורם סיכון מוגבר לפגיעות סביבתיות (למשל עוני אנרגטי, שנובע מהיעדר תשתיות וקשיי התמודדות עם עלויות חימום וקירור). נשים גם עומדות בראש הרוב המוחלט של משפחות חד־הוריות, ועל כן הן נמצאות פעמים רבות בסיכון מוגבר לעוני ולפגיעות.

◀ בתל־אביב-יפו, 24% מכלל המשפחות בעיר הן משפחות חד־הוריות (לעומת 12% בישראל), וב-96% ממשפחות אלה עומדת בראש אישה (נשים בראי המספרים, 2022). במזרח תל־אביב-יפו (רובע 9) נמצאת הכמות הגבוהה ביותר של משפחות חד־הוריות.¹

◀ במחוז תל־אביב כולו, כ-14% מהתושבים סובלים מאי ביטחון תזונתי, כאשר מתוכם קיים ייצוג יתר לנשים (המוסד לביטוח לאומי, 2018).

מעורבות של נשים למען הסביבה והאקלים

רבות מההחלטות המשפיעות בסופו של דבר על הסביבה, מתקבלות בזירה הכלכלית או בתחומים כמו תכנון ובנייה, תחבורה, אנרגיה, פסולת, תברואה ועוד. בתחומים הללו קיים תתייצוג לנשים בכלל, ובמוקדי קבלת ההחלטות, בפרט (עוד על חסמים שעמם נשים מתמודדות בשוק העבודה ובמנהיגות, ראו בפרק 'שוויון מגדרי בתעסוקה והזדמנויות כלכליות' ובפרק 'ייצוג שווה לנשים בהנהלה הבכירה ובמוקדי קבלת ההחלטות בעירייה ובמוסדותיה'). לכן, בפועל, השתתפותן ויכולת ההשפעה שלהן על עיצוב מדיניות היא מוגבלת.

יש לכך השלכות גם בהקשר התעסוקתי: נשים לא לוקחות חלק שווה בענפים כמו תעשיית האנרגיה המתחדשת והקלינטק,² אשר מהווים מוקדי השקעה משמעותיים לצמיחה ירוקה - מעבר לכלכלה שאיננה מבוססת על דלקים מזהמים ובזבז משאבים.

◀ שיעור המנכ"ליות בסטרטאפים בתחום הקלינטק והאנרגיה בישראל עומד על 6.9% בלבד (רשות החדשנות, 2022).

מעורבותן של נשים בעמדות השפעה חשובה כשלעצמה, אך היא מקבלת משנה תוקף מול העדויות שמצטברות על כך שהשתתפותן מביאה לקבלת החלטות ידידותיות יותר לסביבה, ושהן פועלות לקדם נושאים סביבתיים במגוון מעגלים.

מחקרים הראו שייצוג ומעורבות גבוהים יותר של נשים בפוליטיקה מביאים לאימוץ מדיניות אקלים עם יעדים שאפתניים יותר ולהתמודדות מיטיבה עם משבר האקלים ואתגרים סביבתיים.

[Norgaard & York, 2005; Mavisakalyan & Yashar, 2019; Kwauk, 2019]

מחקרים גם הראו שבתחומי סביבה, נשים נוקטות אמצעים חדשניים ופועלות לפתרון בעיות בקצב מהיר יותר מגברים.

[One Earth, 2022]

1 נתונים שנמסרו על ידי המרכז למחקר חברתי כלכלי של עיריית תל־אביב-יפו בהתבסס על נתוני המוסד לביטוח לאומי, 2021. יצוין שבניתוחי פגיעות סביבתית ואקלימית בתל־אביב-יפו, עולה שהאזורים הרגישים לשינויי אקלים מרוכזים בדרום ובדרום-מזרח העיר והם סובלים יותר מהתחממות, מהצפות ומזיהום אוויר תחברתי.
2 פיתוח טכנולוגיות חדשות לפתרונות סביבתיים ולצמצום מפגעים סביבתיים.

בזירת הפעילות החברתית בישראל ובעולם, נשים נמצאות בחזית התנועה הסביבתית. בתל-אביב-יפו, ברמה הקהילתית, תושבות מובילות את העשייה הסביבתית ברחבי העיר ולוקחות חלק משמעותי ביוזמות קהילתיות. בנוסף, עדויות מלמדות שככלל, נשים מעדיפות דפוסי חיים מקיימים, ובמשקי בית רבים, במיוחד עם ילדים וילדות, נשים הן בעלות השפעה על החלטות והתנהלות בני ובנות המשפחה, למשל ביחס למזון, תזונה וצריכה (רכישת מוצרים, הכנה ושימוש וגם השלכת פסולת).



נשים בעיד נמנעות יותר מאכילת בשר, יותר מפרידות פסולת למחזור ויותר נמנעות משימוש בכלים חד פעמיים בהשוואה לגברים. הן מביעות יותר נכונות לקחת חלק אקטיבי למען קיום אורח חיים מקיים: להפריד פסולת, לוותר על טיסה לחו"ל, לחלוק שימוש במוצרים ועוד (סקר עירוני בנושא אקלים וסביבה, 2022).



בתל-אביב-יפו נמצא שגברים מודעים יותר מנשים למושגים הקשורים לאקלים וסביבה (מגוון ביולוגי, טביעת רגל פחמנית, כלכלת שיתוף, אנרגיה מתחדשת, גזי חממה ובנייה ירוקה), למעט המושג 'צדק סביבתי'. יחד עם זאת, נשים סבורות יותר מגברים כי האחריות על ההיערכות לשינויי אקלים מוטלת על תושבים ותושבות (סקר עירוני בנושא אקלים וסביבה, 2022).



בתל-אביב-יפו, נשים מודעות ומשתתפות יותר מגברים בפעילויות בנושאי איכות סביבה וקיימות, הן חותמות יותר על עצומות, וכותבות יותר פוסטים ברשתות חברתיות, העוסקים בין היתר בנושאים סביבתיים. (נשים בראי המספרים, 2021).



נשים פחות מסכימות שהעירייה פועלת להעלאת מודעות התושבים והתושבות בנושאי שמירה על הסביבה, ובין היתר, מביעות יותר חוסר שביעות רצון ממצב התברואה של העיר וכן ממידת התחזוקה והטיפוח של הגינות והשטחים הירוקים בעיר (נשים בראי המספרים, 2021).

אופנה, סביבה ומגדר

תעשיית הטקסטיל היא מהתעשיות המזהמות והמנצלות ביותר בעולם, אשר מתבססת על כוח אדם זול במדינות מתפתחות, ובעיקר על נשים וילדים. 'האופנה המהירה' הפכה את הבגדים לזולים וזמינים יותר. מוצר הצריכה המצוי ביותר במשקי בית הוא בגדים.

בשנים האחרונות גוברת ברחבי העולם המודעות להשלכות הסביבתיות ולמחיר החברתי של תעשייה זו, ובחברה האזרחית צמחה תנועת 'אופנה איטית' ערה ובולטת בהובלה של נשים, אשר מהווה במובנים רבים את עתידה של תעשיית האופנה. בבסיס התנועה פועלים יחד אקטיביסטיות אופנה, צרכנים וצרכניות המחפשים אחר אלטרנטיבות לצריכת אופנה הוגנת שאינה מנצלת, ויצרני אופנה המחפשים אחר דגמי ייצור ומסחר אלטרנטיביים ברוח הקיימות.

גם בתל-אביב-יפו קיימים מאות עסקי אופנה מקיימת, ובהם חנויות יד שנייה ווינטג', חנויות ל'מיחדוש' בגדים ישנים, מעצבות עצמאיות של אופנה מקיימת ועוד – רובם הגדול בבעלות נשית. למעשה, תחום האופנה בתהיקיימא הוא בין התחומים הבודדים שבהם יש רוב של עסקים בבעלות נשים.



קיימות, בריאות ומזון הולכים יד ביד

תזונה בריאה היא גם תזונה מקיימת יותר: פחות מזון מעובד, פחות מוצרי בשר ויותר ירקות ופירות. ההשפעה הסביבתית של צריכת מזון תלויה בין היתר בהחלטות ביחס לסל המזון האישי והמשפחתי, וגם כאן קיים קשר מגדרי: 10% מתושבי תל-אביב-יפו הם צמחונים או טבעונים, רובם נשים (סקר גיאוקרטוגרפיה, 2021).

בנוסף, נשים ברחבי העולם מובילות את מהפכת גידול המזון בערים, מהתארגנויות הגרילה בניו יורק, דרך החוות החקלאיות של דטרויט ועד הגינות הקהילתיות בתל-אביב-יפו. לפני כשני עשורים, שותפות של שלוש נשים ייסדה את הגינה הקהילתית הראשונה בעיר, וכיום קיימות כבר 57 גינות קהילתיות, 70% מהן מנוהלות על ידי תושבות.

האסטרטגיה העירונית בתל-אביב-יפו לקידום קיימות והיערכות למשבר האקלים מתמקדת, בין היתר, בחיזוק צמיחה כלכלית מקומית ירוקה, ביצירת אפיקים למעורבות בקהילה ובאימוץ אורח חיים מקיים.³

הנתונים הקיימים מלמדים על חשיבות הטמעת העדשה המגדרית בניתוח השלכות אתגרי סביבה ואקלים ובגיבוש דרכי ההתמודדות עמם, ועל פוטנציאל ההשפעה הגדול של נשים לקידום קיימות. המפתח למימוש פוטנציאל זה הוא מתן מידע וכלים, הבטחת השתתפות מותאמת ומתגמלת, העצמה וטיפוח מנהיגות.

³ המרחב הפרטי בעיר צריך להיות ערוך לשינויי אקלים בדומה למרחב הציבורי-עירוני, הן על מנת לייצר תנאי מחייה טובים, בריאות ורווחה, והן על מנת לצמצם את ההשפעה הסביבתית: בתל-אביב-יפו 55% מפליטות גזי החממה מגיעות ממגורים וכך גם רוב צריכת האנרגיה בעיר (עיריית תל-אביב-יפו, דוח מצב קיים, 2022).



מה למדנו מהעולם?



לונדון

בלונדון, כחלק מתכנית הצמיחה הירוקה, העירייה מקדמת את תעשיית הקלינטק בעיר. במיפוי של התחום נמצא כי שיעור ההשתתפות של נשים קטן ביותר וכי הן מתמודדות עם חסמים מגוונים להשתלבות בו. המיפוי הביא את העירייה להקים תכנית מנהיגות לנשים ביזמות קלינטק, אשר כוללת הזדמנויות לנטוורקינג, קידום שוויון מגדרי בחברות המימון, עבודה מול בתי ספר ומוסדות להשכלה גבוהה לעידוד נערות וצעירות להיכנס לתחום, סיוע במיתוג והגברת נראות, כדי לעודד השראה ולעודד הצטרפות של נשים נוספות ועוד.



מציטילי, טורקיה

במציטילי, טורקיה, פועל שוק מגדלות מזון - יוזמה חדשנית של העירייה ליצירת מרחב בטוח ונעים לנשים למכור ולקנות תצרוכת מקומית. העירייה מספקת את התשתיות הפיזיות ואת המערך הלוגיסטי להפעלת השוק, וניהול המיזם נעשה בידי קבוצת מנהיגות של נשים. השוק הראשון נפתח בשנת 2017, ומאז נוספו שלושה שווקים נוספים ברחבי העיר, כשבסך הכול פועלים יותר מ-730 דוכנים. בשנת 2021 היוזמה זכתה בפרס מטעם אמנת מילנו' למזון מקיים, וכיום העירייה מסייעת לקבוצת המנהיגות להקים קואופרטיב כך שכלל המיזם יעבור לידיהן.



דלהי, הודו

בדלהי, הודו, קיימת בעיה קשה של התחברות פיראטית לחשמל בשכונות עוני. הרשות האזורית ביחד עם חברת החשמל המקומית יזמו פתרון חדשני שהפך למודל בהודו ובעולם: החברה מעסיקה נשים שמתגוררות בשכונות העוני כסוכנות אנרגיה המכונות 'אבהס' (מהמילה 'אורי' בסנסקריט). כיום, מונה 'כוח האור' 841 נשים, אימהות וצעירות, שמייצעות בשכונות הללו בנושא הרגלי אנרגיה, חיסכון בחשמל והתנהלות בטוחה. אחת הסיבות להצלחת הפרויקט היא מידת האמון שתושבי ותושבות השכונות רוכשים לנשים שמגיעות מהקהילות שלהם, משתכרות מהעבודה ומסייעות להם לחסוך במשאבים.



ברלין

ברלין היא בירת צריכת האופנה בת-הקיימא. גולת הכותרת של הפעילות העירונית בתחום היא NochMall - קניון שמוכר מוצרי יד שנייה בלבד ומנוהל על ידי שלוש נשים יזמות. הקניון הוקם על ידי תאגיד הניקיון, האשפה והמחזור של מטרופולין ברלין, ומהווה חברת-בת שלו כחלק ממהלך שמטרתו להפוך את ברלין לעיר ללא אשפה. הקניון פועל ללא מטרות רווח, ומציע סדנאות תפירה, קפה תיקון, סדנאות קיימות לילדים וילדות ועוד. בנוסף, קיימת תמיכה עירונית שוטפת בקואופרטיבים מקומיים ובמעצבות עצמאיות, כמו גם בחנויות יד שנייה, הנמצאות לרוב בבעלות של נשים (התמיכה באה לידי ביטוי בפרסום, הטבות בארנונה ותשלומי מיסים וקידום אירועים קהילתיים השמים את בעלות העסקים בחזית).

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<

הרחבת הידע העירוני על סביבה ואקלים בעדשה מגדרית

הרחבת הידע העירוני על סביבה ואקלים בעדשה מגדרית היא חיונית לצורך זיהוי והיכרות עם אוכלוסיות פגיעות על מאפייניהן הייחודיים (למשל: משפחות מרובות ילדים; קשישים וקשישות; משפחות חד הוריות; אנשים עם מוגבלות ועוד). הידע מאפשר לפתח מענים רלוונטיים במיוחד לאוכלוסיות אלה, בעת אירועים אקלימיים חריגים.

< סביבה ואקלים

הוספת עדשה מגדרית באיסוף נתונים בנושאי סביבה ואקלים, לרבות ביחס לניתוח השפעות סביבתיות, אזורים בעיר, סקרי עמדות תקופתיים ועוד.

< סביבה ובריאות

איסוף נתונים בפילוח מגדרי בנושאי סביבה ובריאות.

חינוך סביבתי

עיריית תל-אביב-יפו רואה בחינוך סביבתי חשיבות עליונה, מתוך הבנה כי בדור העתיד תמונה התקווה לתיקון העוולות הסביבתיות הקיימות. העירייה מקצה משאבים להעלאת מודעות לשינויי האקלים וקידום אורח חיים מקיים, תוך שימוש ברשתות החברתיות ועידוד אקטיביזם והשמעת קולם של צעירות וצעירים בנושא.

< תכנית Young Women for Climate

פיתוח תכנית מדעית ליזמות סביבתית לנערות, על פי מודל Women4Climate.

< סביבה וקיימות: נשים מובילות

שילוב תוכן על נשים מובילות בתחומי הסביבה והיזמות האקלימית בפעילויות החינוך הסביבתי.

מה בשטח?

'נובמבר לא צריכה'

בחודש נובמבר, שבו מתקיימים בארץ ובעולם מבצעי קניות כמו 'בלאק פריידיי', 'שופינג ל', יום הרווקים הסיני ועוד, ונשברים שיאים במספר רכישות מיותרות, יזמה עיריית תל-אביב-יפו את קמפיין 'נובמבר לא צריכה'. צמצום צריכה הוא הדרך היעילה ביותר לשמור על הסביבה ולצמצם טביעת רגל פחמנית. פחות מוצרים = פחות שימוש במשאבי טבע, פחות אנרגיה וזיהום בתהליך הייצור ובתום השימוש, ופחות פסולת. הקמפיין כלל הרצאות, סדנאות, סיורים, מיצגים והכשרות להקניית ידע ומיומנויות של תיקון, מיחודש ושימוש חוזר בחפצים.





מה בשטח? Women4Climate

יוזמה של רשת הערים הבינלאומית C40 לקידום מנהיגות ויזמות של נשים בהקשר עירוני-סביבתי ולקידום שיח אודות אקלים, עירוניות ומגדר. תל-אביב-יפו היא העיר היחידה בישראל שלוקחת חלק ברשת. במסגרת זאת, תל-אביב-יפו הייתה העיר השישית ברשת שהשיקה תכנית מנטורינג מקומית בשם נשים למען האקלים (מחזוריים התקיימו בשנים 2019 ו-2020, ומחזור חדש יוצא לדרך בשנת 2022). מטרת התכנית היא לחבר בין מנטוריות ממגוון סקטורים לנשים המעוניינות להוביל יוזמות בתחום הסביבה והקיימות בעיר. בנוסף, נציגות ישראל השתתפו ואף זכו באתגר הטק של הרשת - תחרות גלובלית ליוזמות מהערים השותפות לעידוד חדשנות עירונית בנושא אקלים.

קידום יזמות והזדמנויות בצמיחה ירוקה

אף שלנשים רבות יש מודעות גבוהה בנושא איכות סביבה וקיימות ויש להן השפעה גבוהה על הנעשה בבית ובקהילה, יש תתייצוג משמעותי שלהן בזירה הכלכלית והתעסוקתית בתחום האנרגיה המתחדשת והקלינטק.

קלינטק וסביבה

פיתוח תכניות הכשרה לנשים למקצועות הקלינטק והסביבה, הכוללות מושגי יסוד והיכרות עם מגוון תפקידים בתחום, סדנאות מעשיות וייעוץ פרטני.

אופנה בת-קיימא

הקמת האב לחדשנות באופנה בת-קיימא לפיתוח, עיצוב, ייצור והצגה של פריטי אופנה בהשתתפות מעצבות ופעילות בתחום.



מה בשטח?

תכנית 'בתיאבון - מדיניות מזון עירונית'

תכנית 'בתיאבון - מדיניות מזון עירונית' של הרשות לאיכות סביבה וקיימות, נועדה לקדם מודעות ונגישות למזון בריא ומקיים, תוך התבססות על עקרונות התזונה הים תיכונית, לכל תושבות ותושבי העיר. התוכנית מקדמת רווחה וביטחון תזונתי, נגישות למזון בריא, חינוך לקיימות, הפחתת בזבז מזון ופסולת ואורח חיים בריא ופעיל, באמצעות הדרכות וסדנאות המתקיימות במרכזים הקהילתיים וברחבי העיר, ובאמצעות יוזמות קהילתיות לצריכת מזון בריא ומקיים. התוכנית פועלת בשיתוף פעולה עם כל היחידות העירוניות ועם עמותות ומשרדים ממשלתיים.

קידום אורח חיים מקיים בעדשה מגדרית

במרבית משקי הבית בישראל עדיין מתקיימת חלוקת תפקידים מגדרית, שלפיה נשים אמונות על ניהול משק הבית והטיפול במשפחה, ובכלל זה אחראיות על התזונה ועל התחזוקה השוטפת, על הטיפול בילדים, בחולים ובחסדי ישע ועוד. בשל כך, יש חשיבות במתן כלים לנשים שיסייעו בידן לטפח אורח חיים מקיים שיועיל למשפחה ולחברה כולה.

אורח חיים בריא **בביצוע**

הרחבת הכשרות ייעודיות לתזונה מקיימת ולאורח חיים בריא לתושבות ולתושבים.

התאמת בתים לשינויי מזג האוויר **בביצוע**

מתן כלים לאקלום בתים ושדרוג מרפסות בשכונות דרום ומזרח העיר.

אורח חיים מקיים

תמיכה והכשרה של רשת נשים שמיעצות לנשים להוזלת יוקר המחייה (למשל בנושא שימוש באנרגיה ומים).

תכנית Handywoman **בביצוע**

לטובת צמצום הצריכה, יזמה עיריית תל-אביב-יפו סדנאות של 'הנדיומן', שבמהלכן רוכשות המשתתפות ידע ומיומנויות לתיקון, שיפוץ ותחזוקת הבית.

8

ייצוג שווה לנשים

בהנהלה הבכירה ובמוקדי
קבלת ההחלטות בעירייה
ובמוסדותיה



פרק זה, בהובלת חטיבת משאבי אנוש, לשכת התאגידים והרשות לחוסן ושוויון חברתי, מנתח את מצב הייצוג של נשים בדרג המקצועי הניהולי הבכיר בעירייה ובתאגידים העירוניים, מציג סקירת ספרות של החסמים להתקדמות של נשים לתפקידים בכירים ומביא דוגמאות מהארץ ומהעולם לפעילות המקדמת נשים לעמדות הנהלה.

על בסיס אלה, הפרק מאמץ כיווני פעולה במטרה לטפח סביבה ארגונית מודעת ומעודדת, שתביא להגדלת שיעורן והשתתפותן של עובדות בדרג הבכיר ובפורומים של קבלת ההחלטות או במקומות שבהם אין להן די ייצוג. בתוך כך, העירייה הציבה יעדים מדידים לשוויון בייצוג בהנהלה הבכירה בעירייה וכן בתפקידי יו"ר דירקטוריון ומנכ"לות בתאגידים העירוניים.

העובדה שנשים אינן לוקחות חלק שווה במוקדים שבהם מתקבלות החלטות המדיניות והאסטרטגיה בארגונים השונים, משמעה כי קולות ייחודיים של מי שחוו חוויות חיים שונות, אינם נשמעים כלל או אינם זוכים לעדיפות. בגוף ציבורי יש לכך משנה חשיבות. מעבר לכך, מחקרים רבים הראו שגיוון נושא עמו ערך כלכלי: במגזר העסקי, קידום של נשים לתפקידים בכירים מביא לגידול ברווחים ולהצלחה עסקית של חברות.

במשק הישראלי נשים מהוות כ-20% בלבד מהמנכ"לים והמנכ"ליות.

[מדד המגדר, 2021]

בישראל נשים מהוות רוב בקרב הסטודנטים והסטודנטיות להשכלה גבוהה, משתתפות בשוק העבודה בשיעורים ניכרים (כ-60%), ולוקחות חלק במגוון תחומים שבעבר היו חסומים בפניהן או נחשבו מקובלים פחות בעבורן. כמו במקומות אחרים, גם בישראל נחקקו חוקים האוסרים על אפליה בעבודה על רקע מין, וחוקים נוספים שמטרתם לעגן את עקרונות הייצוג ההולם, בעיקר בגופים ציבוריים. ולמרות זאת, שוק העבודה הישראלי עדיין מאופיין באפליה ובהבדלים מגדריים משמעותיים. כך, בין היתר, קיים בידול מגדרי (segregation) שבא לידי ביטוי בשני צירים: בציר האופקי – בעוד גברים מתרכזים במקצועות 'גבריים' (כמו מדעי המחשב), נשים מתרכזות במקצועות 'נשיים' (כמו חינוך וסיעוד) שלרוב נחשבים יוקרתיים פחות ומתוגמלים פחות; בציר האנכי – נשים מתרכזות בתחתית פירמידת מצבת כוח האדם בארגונים, בתפקידים זוטרים או שוליים, ואילו גברים עומדים בדרך כלל בראש – כמנהלים ובתפקידי מפתח בעלי השפעה וכוח.

תל-אביב-יפו במבט השוואתי

נתונים על-אודות שירות המדינה משנת 2019 מלמדים ש-62% מהעובדים והעובדות הן נשים, אך ייצוג הנשים הולך ומצטמצם ככל שעולים בהייררכיה: ברמת הבכירות הגבוהה ביותר, יש רק 24% נשים. אשר לרשויות המקומיות, אין נתונים השוואתיים מלאים על ייצוג של נשים בתפקידים בכירים וקיים קושי להשוות בין הרשויות על רקע שוני ביניהן בהגדרות ובתחומי האחריות של תפקידי הנהלה. יחד עם זאת, תמונת המצב של ההון האנושי בשלטון המקומי (אוגוסט 2020) מלמדת שנשים מהוות כ-46% מעובדי כלל הרשויות, ושעם העלייה בהייררכיה הארגונית שיעורן יורד: הן מהוות כמחצית ממנהלי המחלקות, ו-31% ממנהלי האגפים. לאחרונה, במסגרת פרויקט 'נקודת ראות' (2021) של משרד הפנים, דווח ש-20% בלבד מהתפקידים הבכירים ברשויות המקומיות מאוישים על ידי נשים. השיעור הגבוה ביותר של נשים, למעט בתפקיד יועצת לקידום מעמד האישה, הוא בתפקיד מנהלת יחידת חינוך.



תמונת מצב: עיריית תל-אביב-יפו¹

עיריית תל-אביב-יפו פועלת לקידום נשים ברמות ההנהלה הבכירות ומחויבת לפעילות אקטיבית שדרושה על מנת להביא לייצוג של נשים.

◀ בקרב כלל עובדי ועובדות העירייה יש רוב נשי: כ-66%; בקרב ההנהלה (הנהלת מחלקה ומעלה), נשים מהוות כ-51%; ברמת ההנהלה הבכירה (הנהלת אגף ומעלה), נשים מהוות כ-41%; בפורום מנכ"ל, נשים מהוות כ-42% (8 נשים, 11 גברים); בקרב התפקידים הבכירים הסטטוטוריים בעירייה², שיעור הנשים עומד על כ-43%.

כמו בשוק העבודה הכללי, גם בעירייה נשים מרוכזות באופן משמעותי יותר, הן כעובדות והן בהנהלה, במינהלים שמזוהים באופן מסורתי כ"נשיים" (שירותים חברתיים וחינוך, וכן בתחומי השירות המשפטי וכספים). בהתאם, בתחומים שמזוהים יותר באופן מסורתי כ"גבריים", העובדים ובמיוחד ההנהלה הבכירה מאופיינים ברוב גברי, אבל ניכרות מגמות שינוי רבות, למשל במינוי אישה כראשת מנהל בינוי ותשתית, ומינוי נשים במנהל הנדסה ובחטיבת התפעול.

תמונת מצב: תאגידים עירוניים בתל-אביב-יפו

מזה עשור, מעמידה עיריית תל-אביב-יפו לעצמה כמטרה שכמות הנשים בדירקטוריונים העירוניים תעמוד על 50%, ופועלת לשם כך בהצלחה:

57% נשים מכהנות כדירקטוריות, ללא חישוב חברי וחברות מועצה, ו-50% בשקלול עם חברי וחברות המועצה.³

נשים מהוות כ-42% מיושבי ויושבות ראש הדירקטוריונים וכ-45% מהמנכ"לים והמנכ"ליות.⁴

1 נתונים מיולי 2022.

2 בתפקידים: מנכ"ל, מהנדס, יועץ משפטי, גזבר, מבקרת, מנהלת מחלקת חינוך, וכן יועצת ראש העיר לקידום מעמד האישה.

3 נתונים מאוגוסט 2022 ביחס ל-28 תאגידים.

4 נתונים מאוגוסט 2022. נתוני יו"ד דירקטוריון הינם ביחס ל-19 תאגידים, נתוני מנכ"לות הינם ביחס ל-22 תאגידים. בחישוב נתונים אלה הופחתו מספר תאגידים כגון תאגידים שבהם ראש העיר מכהן כיו"ד הדירקטוריון או שתפקיד היו"ד נתון למינוי המדינה ותאגידים שפועלים תחת הסכם ניהול עם תאגיד אחר.



מיפוי חסמים

הספרות והמחקר בישראל ובעולם העוסקים בבידול מגדרי בשוק העבודה, מלמדים על חסמים שעומדים בפני נשים בקידום לתפקידי ניהול ומנהיגות. בין היתר הם כוללים:

חסמים ברמת הפרט

מחקרים מראים שנשים נוטות פחות לקדם את עצמן ולשווק את עצמן מגברים, בשל פער בביטחון העצמי. יש מחקרים שמראים שנשים חשות בטוחות ביכולותיהן בדיוק כמו גברים - אך חוששות מתגובת נגד שלילית ומהאופן שסביבת העבודה תתפוס אותן אם יפגינו זאת (פרקטיקה של 'הדרה עצמית').

חלוקת התפקידים המגדרית בבית ובעבודה

מחויבויות הטיפול שבהן נשים נושאות יותר מגברים, מביאות לכך שברוב המקרים, נשים הן אלה שנאלצות לוותר על הזדמנויות תעסוקתיות משיקולים הקשורים למחויבויות המשפחתיות.

סקר עבודות שקופות מצא שבישראל, לפני הקורונה, נשים עבדו כ-16 שעות שבועיות יותר מגברים בעבודות הבית והטיפול ללא שכר (43.3 לעומת 27.4), בעוד גברים עבדו בשכר כ-11 שעות יותר מנשים (49.9 לעומת 38.5) (מדד המגדר, 2019).

הטרדות מיניות

נשים חשופות ביתר שאת להטרדות מיניות, אשר מהוות חסם של ממש להשתלבות ובוודאי לקידום בשוק העבודה.

במדגם שערכה הרשות לקידום מעמד האישה בישראל בשנת 2018, למעלה ממחצית מהנשים ציינו שהוטרדו מינית ו-6 מתוך כל 10 נשים שהוטרדו מינית - חוו את ההטרדה במקום העבודה או בצבא.

ב-44% מהמקרים של הטרדות מיניות במקום העבודה, נשים הוטרדו על ידי מי שמעמדו גבוה יותר, אבל רק כ-5% דיווחו או הגישו תלונה על המטריד.

היעדר מנטורינג וספונסרינג

היעדר מנטורינג (ליווי והדרכה), וספונסרינג (פרישת חסות), שמהווים חלק אינטגרלי ממסלול הקידום במקומות עבודה בעולם הניהול, שעדיין גברי באופיו, מהווה חסם משמעותי בפני נשים. זאת ועוד, נשים נסמכות יותר על רשתות שמורכבות מנשים, ובאופן כללי, המחקר בשנים האחרונות מלמד שנשים נעדרות רשתות קשרים (networks) אשר מאפשרות להן התקדמות בעבודה בהשוואה לגברים (בהקשר הישראלי - שירות צבאי מספק לגברים רישות משמעותי).

תפיסות סטריאוטיפיות על מגדר

ציפיות מגדריות שונות עדיין רווחות בחברה, ועלולות להביא להטיות ולאפליה בהליכי גיוס ובאיוש משרות ובהליכי מדידה והערכת עובדים ועובדות לצורך קידום.

תפקיד המנהל עדיין מזהה לרוב עם תכונות "גבריות" של אסרטיביות, דומיננטיות, תעוזה וחוזק. באופן מודע או לא מודע, לעתים קרובות נשים נתפסות כחסרות תכונות אלו, וכשהן מציגות אותן - הן נשפטות לרעה.

מחקר מלמד שכשנשים מנהלות משא ומתן בדרישה לקידום או לתשלום, תגובת הסביבה היא שהן מפחידות, אגרסיביות מדי או שתלטניות, הרבה יותר מגברים (LeanIn.Org & McKinsey, 2019).

עוד מלמד המחקר שמצופה מנשים לעמוד בסטנדרטים גבוהים יותר מאשר גברים, הן חוות ביקורת קשה יותר על טעויות ונענשות על היותן אימהות, לדוגמה, אם הן מנצלות הסדרי עבודה גמישים או עבודה מהבית (LeanIn.Org & McKinsey, 2020).



מה למדנו מהנעשה בישראל ובעולם?



ישראל

בישראל נעשות מגוון פעולות להעלאת ייצוג הנשים בשירות הציבורי: ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה פרסמה בשנת 2014 שורה ארוכה של המלצות לקביעת יעדים ומדיניות בנושא, בין היתר ביחס לאיתור, גיוס, הכשרה, התנהלות מכרזים, שינוי ברכיבי שכר, שיפור איזון בית-עבודה ועוד. המלצות הוועדה אומצו בהחלטת ממשלה, ובשנת 2020 התקבלה החלטה נוספת שקבעה יעד התקדמות נוסף לייצוג הולם של נשים בשיעור של לפחות 50% במשרות הסגל הבכיר.

סקר של האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה שנעשה בשנת 2019, שאל מנהלות בדרג הביניים מה עוצר אותן מלהתקדם ומה יעזור להן להתגבר על מכשולים בדרך. נמצא ש-20% חששו מהגדלת קונפליקט בית-עבודה; למעלה מ-30% מהנשים העריכו כי הן אינן בשלות מספיק וחוששות כי לא יעברו את שלבי המיון השונים, וזאת למרות שהנתונים מדאים שביצועי נשים במכוני מיון אינם נופלים מביצועי גברים; ומעל 40% דיווחו שהן זקוקות לתמיכה משרדית, כהצהרה או על ידי המנהל הישיר, כדי להגיש מועמדות.

משרד הפנים הוביל בשנים 2019-2021 מהלך לגיבוש מדיניות בקרת הון אנושי ברשויות המקומיות. במסגרת זו פעל צוות לנושא איתור, גיוס וקידום נשים לתפקידי ניהול בכירים לרשויות המקומיות, בהשתתפות נציגות מעיריית תל-אביב-יפו (פרויקט 'נקודת ראות'). הצוות ביקש לבחון את הסיבות שמונעות מנשים להגיש מועמדות למכרזי ניהול בכיר, ומצא בין הסיבות המרכזיות, חוסר תמיכה ארגונית וחוסר תמיכה מהמנהל או המנהלת הישירים. המלצות הצוות כללו: הצבת יעד מספרי, יצירת תרבות ארגונית שוויונית בהובלת ראש או ראשת הרשות שתעודד נשים להגיש מועמדות, תכניות פיתוח מנהלות מטעם משרד הפנים, שיפור תהליך המיון, הגברת השקיפות ועוד.



וונקובר, קנדה

עיריית וונקובר השיקה בשנת 2018 תכנית אסטרטגית לקידום שוויון לנשים בעיר. אחד מנושאי הליבה שנבחרו הוא מנהיגות וייצוג, במטרה לייצר לנשים נגישות שווה להזדמנויות, לתפקידים בכירים ולמקצועות שבהם יש להן תת-ייצוג, ובמטרה לאמץ יוזמות ייעודיות להגברת מנהיגות של נשים. העירייה הציבה יעדים כמותיים ונקטה מגוון צעדים, כמו עבודה עם קבוצות מיקוד של נשים בכירות, איסוף ופילוח מגדרי של מידע והכשרות לצוותי הגיוס והמיון.



מישיגן, ארצות הברית

במישיגן, ארצות הברית, הושק בשנת 2018 פרויקט 16/50 - זאת לאחר שנמצא ש-16% בלבד מצמרת ההנהגה האדמיניסטרטיבית-מקצועית ברשויות המקומיות במדינה הן נשים. הפרויקט כלל שלושה אפיקים: (א) פעילויות חינוכיות והעלאת מודעות בקרב הדרג הנבחר בשלטון המקומי לנושא; (ב) תמיכה ופיתוח מקצועיים לנשים במסגרת תכנית מנהיגות ומנטורינג; (ג) איתור ופנייה יזומה לנשים שיהוו את דור המחר להנהגה המקצועית בשלטון המקומי.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<

ייצוג בכל צומתי קבלת ההחלטות, בפלטפורמות ובפורומים בעירייה

שוויון מגדרי, קידום וייצוג שווה של נשים, הם חלק מהמחויבות העירונית מבית ומחוץ. בתוך כך, מחויבת הנהלת העירייה לחיזוק הארגון עצמו כמקום עבודה מכיל ומגוון, המבטיח מתן קול וייצוג שווה לנשים במוקדי קבלת ההחלטות.

מדיניות עירונית **בביצוע**

הנהלת העירייה מחויבת לייצוג שווה של נשים במוקדי קבלת ההחלטות. לאור זאת היא הציבה יעדים לשוויון מגדרי בדרגות הניהול בעירייה ובמוסדותיה, והקימה ועדת מעקב בראשות מנכ"ל העירייה לצורך מעקב ומימוש היעדים.

תהליכי גיוס ומיון **בביצוע**

הטמעת חשיבה מגדרית בתהליכי גיוס ומיון. לדוגמה, הכשרות לצוותי גיוס, בחינת הטיות בתהליכי המיון והקליטה ועוד.

קורסי ניהול **בביצוע**

הבטחת השתתפות שווה של נשים בקורסי הניהול העירוניים וכן פיתוח תוכן ייעודי בנושא שוויון מגדרי.

איזון בית-עבודה **בביצוע**

פילוח מגדרי ומעקב אחר יוזמות קיימות לקידום איזון בית-עבודה ועידוד מדיניות רחבה בנושא.

שוויון מגדרי בתאגידים העירוניים

מכרזים **בביצוע**

התייעצות עם יועצת ראש העיר לקידום מעמד האישה או גורם מטעמה בניסוח מכרזים.

ועדות איתור **בביצוע**

השתתפות של יועצת ראש העיר לקידום מעמד האישה או גורם מטעמה כמשקיפה בוועדות איתור לתפקידי מנכ"לות.

9

ביטחון אישי
לכל ילדה, נערה
ואישה בעיר





בפרק זה ייעשה שימוש במונח **אלימות מגדרית כלפי נשים**, מכיוון שאלימות כלפי נשים היא אלימות על רקע מגדרי, כלומר, אלימות שמכוונת כלפי נשים בשל היותן נשים. אלימות זו משקפת את יחסי הכוחות בין גברים לנשים בחברה, ומשמשת כלי חברתי, פוליטי וכלכלי להנצחתם. היא מוגדרת כהפרה של זכויות האדם של נשים וכאפליה, וכוללת כל מעשה שתוצאתו, בכוח או בפועל, נזק או סבל גופני, מיני, נפשי או כלכלי בעבור נשים, לרבות איומים במעשה כזה, הטרדה, כפייה או שלילת חירות שרירותית, המתרחשים בין במרחב הציבורי ובין במרחב הפרטי¹.

אלימות מגדרית והחשש מפניה מעצבים את חייהן של ילדות, נערות ונשים מכל קבוצות ומעמדות החברה ובכל זירות החיים, במרחב הפרטי ובמרחב הציבורי. לפי ההערכות, אחת מתוך שלוש נשים בעולם חוותה או תחוה בחייה אלימות מגדרית (World Bank, 2019).

השיח הציבורי והתקשורתי מתמקד פעמים רבות במקרים של רצח נשים על ידי בני זוגן או על ידי קרובים אחרים במשפחה, כביטוי קיצוני לאלימות כלפי נשים. אך לאלימות המגדרית גוונים וביטויים רבים והיא מתרחשת לא רק במשפחה ובבית, אלא גם ברחוב, בגינות המשחקים, במקומות המסחר, הפנאי והבילוי, בתחבורה הציבורית, במוסדות החינוך והבריאות, במקומות העבודה, באפליקציות וברשתות החברתיות. ואף שביטוייה מתרחשים באופן יומיומי, מצבי משבר וחירום מעמיקים ומחמירים את התופעה, כפי שמלמדות למשל עדויות מאירועי אקלים קיצוני ומגפת הקורונה.

¹ לפי האמנה בדבר ביטול אפליה נגד נשים לצורתיה (אליה ישראל הצטרפה) ואמנת איסטנבול למניעה ולמאבק באלימות נגד נשים ובאלימות במשפחה.



הצורך בהגברת הביטחון האישי של ילדות, נערות ונשים בתל־אביב-יפו עובר כחוט השני בתכנית 'עיר שווה' המקיפה את זירות החיים השונות. בכל תחום שבו התכנית עוסקת, מתגלה כי אלימות מגדרית היא גם ביטוי של אי שוויון וגם חסם לקידום השוויון בין נשים וגברים.

אלימות כלפי נשים - בין אם היא מתרחשת מצד אדם קרוב או זר, בין כותלי הבית או מחוצה לו - איננה רק עניין פרטי בין הפוגע לבין אישה; שורשיה נעוצים עמוק בפרקטיקה של אפליית נשים, והיא תולדה ישירה של האופן שבו החברה מתייחסת לנשים. על כן, רצח נשים במשפחה הוא רק קצה הקרחון של אפליית נשים. כל עוד נשים נחשבות כלא־שוות לגברים בכל זירות החיים, יהיה קשה למגר את האלימות כלפיהן, וגם להפך: אלימות מהווה חסם מרכזי ומהותי בפני נשים להשתלבות בחיים הציבוריים, לחופש, לעצמאות, לבריאות, להשכלה ולפרנסה, ומונעת מהן הנאה מלאה מהעיר והשתתפות שווה בחיים העירוניים.

עיריית תל־אביב-יפו מכירה בכך שאלימות כלפי נשים היא עניין חברתי ציבורי, אשר מקיפה קשת רחבה של ביטויים ודורשת ראייה רחבה, חוצת דיסציפלינות. נקודת המוצא של תכנית 'עיר שווה' בכללותה היא, שאין די בחקיקה ברמה הלאומית בלבד, ושכוחות השוק לבדם לא ידחפו לשינוי הראוי. אי שוויון מגדרי בכלל, ואלימות כלפי נשים בפרט, מציבים אתגר שמחייב התייחסות ממסדית רחבה, ואכן שותפים עירוניים רבים לוקחים חלק במאבק באלימות כלפי נשים: מינהל שירותים חברתיים, מינהל חינוך, הרשות לחוסן ושוויון חברתי, חטיבת התפעול ועוד.

העירייה פועלת במשך שנים רבות למען טיפול במקרי אלימות כלפי נשים, ובין היתר, פועלים בעיר מרכזי אור־נור ליחסים בטוחים במשפחה והמרכז הרב תחומי 'מעייץ' לטיפול בטרומה מינית, המופעלים על ידי מינהל שירותים חברתיים; ומרכז 'לטם' לטיפול בטרומה מינית הפועל באיכלוב.

במסגרת פיתוח תכנית 'עיר שווה', עלה באופן ברור תפקידה החשוב של עיריית תל־אביב-יפו בהרחבת הדרכים למניעת אלימות כלפי נשים על ביטוייה השונים בעיר, תוך התמקדות מיוחדת במרחבי החיים המשותפים והציבוריים.

לצד התייחסות לנושא בפרקי התכנית השונים, יוחד פרק נפרד של התכנית לביסוס תפיסת עבודה הוליסטית למאבק באלימות כלפי נשים מ-360 מעלות: מגוון פעולות המבוססות על איסוף נתונים והמתייחסות לטווח קבוצות הגיל, בתחומי החיים השונים, ובדגש על יצירת מענים חדשניים.

פרק זה מציג במרוכז מבחר נתונים על־אודות היקפיה ונזקיה של האלימות כלפי נשים, לצד סקירת דוגמאות מהעולם ללמידה ולקידום שינוי, ומתאר את הפעילות העירונית שמיושמת ושתישם בחמש השנים הקרובות להגברת המאבק.

הפרקים השונים של תכנית 'עיר שווה' מתייחסים למאבק באלימות כלפי נשים וכוללים כיווני פעולה שונים להגברת תחושת הביטחון האישי:

- ◀ **בתחום התחבורה** - הבטחת קליטה סלולרית בחניונים העירוניים והדרכות לנהגים בתחבורה הציבורית
- ◀ **במרחב הציבורי** - פיתוח מנגנון עירוני לאיסוף וניטור צרכים מהשטח ביחס לתאורה ולאירועי אלימות
- ◀ **בתחום החינוך** - פיתוח התכנית להוגנות מגדרית במערכת החינוך העירונית
- ◀ **בתחום הספורט והתרבות** - פיתוח תכניות ייעודיות למניעת הטרדות מיניות; ועוד.

לצד כיווני פעולה ייעודיים אלו, כלל כיווני הפעולה לקידום השוויון המגדרי בעיר ולהגברת הנוכחות והשתתפות של נשים בה, שפותחו במסגרת התכנית, יגבירו את תחושת הביטחון האישי שלהן, ומעבר לכך יביאו ליצירת עיר בטוחה וטובה יותר לכולם.

אלימות כלפי נשים - מה ידוע לנו?

קשה להעריך במדויק את ממדי התופעה של אלימות כלפי ילדות, נערות ונשים במרחב הפרטי ובמרחב הציבורי בכלל, ובעיר תל־אביב-יפו בפרט. זאת, בין היתר בשל היעדר מחקר מספק על מכלול ביטויי האלימות, וכן בשל תתי־דיווח חמור בתחום זה.

כך למשל, ביטחון אישי של הלמ"ס לשנת 2019 על ישראל, כ-97% מהפגיעות המיניות אינן מדווחות למשטרה ולמעלה ממחצית מהנשים שנפגעו מאלימות או שחוו איום באלימות לא דיווחו על כך למשטרה.

יחד עם זאת, קיימים נתונים המלמדים באופן חלקי על תמונת המצב.

לפי הערכות, בישראל חיות יותר מ-200,000 נשים נפגעות אלימות במשפחה.

[מדד האלימות של ויצ"ו לשנת 2019-2020]

מדי שנה נרצחות בישראל בממוצע כעשרים נשים על רקע מגדרי, על ידי בן זוג או קרובי משפחה אחרים.

[מדד המגדר, 2021]

◀ במרכז 'אורי־נור ליחסים בטוחים במשפחה' בתל־אביב-יפו, נעשו בשנת 2021 מעל 1,000 התערבויות - במחצית מן המקרים עקב פניות לטיפול במרכז ובמחצית השנייה עקב הגשת תלונות במשטרה (נתוני אורי־נור, 2022).

◀ בתל־אביב-יפו נפתחו בשנת 2021 כ-1,500 תיקי אלימות כנגד נשים במשטרה. מדובר בעלייה של כ-11% בהשוואה לשנה הקודמת. בנוסף, נפתחו עוד כ-800 תיקים על איומים כנגד נשים (נשים בראי המספרים, 2022). לפי נתוני המשטרה, תלונות ותיקים על אלימות כלפי נשים מתקבלות בכל תחנות המשטרה בעיר, ללא הבדל גיאוגרפי וסוציו־אקונומי.

◀ גורמי הסיור והביטחון העירוניים בתל־אביב-יפו מקבלים כמעט מדי יום תלונות על הטרדה מינית/מעשה מגונה במרחב הציבורי: בשנת 2021 למשל, התקבלו 348 תלונות (נתונים עירוניים, 2022).

נזקיה של האלימות המגדרית כבדים: ברמה האישית, באופן מִיִּדִי וארוך טווח, האלימות משפיעה על כלל היבטי חייה של האישה ועל הנתמכים התלויים בה. ברמה החברתית והכלכלית, יש השפעות ניכרות בתחומי הרווחה, הבריאות וכדומה, שאותן היה אפשר למנוע באמצעות פעולות מקדימות.

חשוב להדגיש כי לפי מחקרים, אלימות מגדרית במרחב הציבורי מגבירה את הפחד מפני תקיפה מינית, ומגבילה את התנועה של נשים במרחב הציבורי (מור, 2017). גם ללא תלות בחוויה אישית קונקרטית, המציאות של אלימות מגדרית משפיעה על התחושה הסובייקטיבית של נשים ומעצבת את החוויה שלהן בעיר. עיריית תל־אביב-יפו מכירה בהבדל המגדרי בתחושת הביטחון הסובייקטיבית במרחב הציבורי ונדרשת גם לכך במסגרת תכנית עיר שווה.

◀ בתל־אביב-יפו נשים חשות פחות ביטחון אישי באזור מגוריהן מאשר גברים ומרגישות עוד פחות ביטחון מגברים ללכת לבדן בשעות החשיכה (נשים בראי המספרים, 2022). ניתוח פניות מוקד 106' פלוס' בנושא תאורה לשנת 2020 הראה כי 64.8% מהפניות בדבר הוספת תאורה בגינה ציבורית, היו של נשים.

◀ גם בחופי הים בעיר נשים מדווחות כי הן חשות פחות ביטחון אישי מאשר גברים ומבקרות בהם פחות מהם (נשים בראי המספרים, 2021). בנוסף, מבין העוסקות והעוסקים בפעילות גופנית בעיר, נשים מבצעות פחות פעילויות במרחב הציבורי בעיר - ברחוב, בפארק, בחוף הים ועוד (סקר ספורט עירוני, 2020), בין היתר בשל חשש לביטחונן האישי.



מה למדנו מהעולם?



16 ימים של אקטיביזם

16 ימים של אקטיביזם נגד אלימות כלפי נשים הוא קמפיין גלובלי שאומץ על ידי גורמים שונים בעולם, ביניהם ערים מובילות כמו **ניו יורק**, ומצוין מדי שנה, מה-25 בנובמבר (יום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות כלפי נשים), ועד ה-10 בדצמבר (יום זכויות האדם הבינלאומי, מה שמדגיש שאלימות כלפי נשים היא הפרה חמורה וקשה של זכויות אדם ואינה רק 'עניין של נשים'). הצבע הרשמי של הקמפיין הוא כתום ובמהלכו מתקיימים במקומות שונים בעולם אירועים חינוכיים, תרבותיים וציבוריים בנושא מאבק באלימות כלפי נשים.



Free to Be

Free to Be הוא כלי חברתי מבוסס מפה, שתוכנן בעזרת נערות וצעירות, במטרה לאפשר להן לזהות בזמן אמת, ללא חשש מהאשמה, את האזורים בעירן שבהם הן חשות לא בטוחות, וכך לאפשר מיפוי גיאוגרפי של אזורים שבהם נדרשת התערבות. הכלי נוסה לראשונה על ידי ארגון Plan International **במלבורן, אוסטרליה** בסוף 2016. בהמשך, ערים נוספות, מהגדולות בעולם, אימצו את השימוש בו: **דלהי, קמפלה, לימה, מדריד וסידני**. המידע שנאסף באמצעות הכלי וקבוצות מיקוד בערים אלה, היווה בסיס למחקר ולמסמך המלצות ליצירה של ערים בטוחות יותר.



נקודות סגולות

עיריית מדריד פועלת רבות למיגור ארוך טווח של אלימות כלפי נשים ונערות, וזאת על רקע אונס קשה שאירע בספרד בשנת 2016 בזמן חגיגות סן פרמין המפורסמות עם מרוץ השוורים בפמפלונה. בין היתר, הוחלט במדריד שבזמן חגיגות שכונתיות ואירועים גדולים בעיר (כמו פסטיבל המוזיקה הבינלאומי), יוצבו נקודות מידע בצבע סגול (Puntos Violetas) במטרה להעלות מודעות לאלימות ולהטרדות מיניות, לתת מידע ולהעניק סיוע וייעוץ במקום במקרה הצורך. לצד הנקודה הפיזית שמאוישת, פועל גם קו סיוע טלפוני.



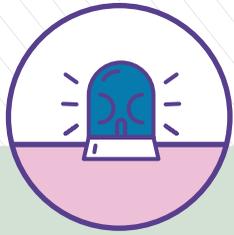
Right to Be

Right to Be היא יוזמה שהחלה מבלוג שאסף סיפורים על הטרדות רחוב והפכה לצוות גלובלי שפועל על מנת להעניק למגוון קהלים כלים למניעה ולטיפול בהטרדות מיניות בסביבה היומיומית, בעסקים, במוסדות ובארגונים. בין היתר, הארגון מציע הכשרה ל-Bystanders, 'צופים מהצד' או עוברי אורח, כיצד להתערב ולסייע אם הם נחשפים להטרדה.

אסטרטגיה עירונית: מאבק באלימות מגדרית מ-360°

לצד מאמצי הטיפול שבהם משקיעה עיריית תל-אביב-יפו, במסגרת תכנית עיר שווה עלה באופן ברור תפקידה החשוב של העירייה בהרחבת המניעה של אלימות כלפי נשים על ביטוייה השונים בעיר. על כן, העירייה אימצה תפיסה הוליסטית ופורצת דרך שמקיפה קשת של פעולות וכוללת שיתופי פעולה ייחודיים עם מגוון גורמים, הן עירוניים ולאומיים והן מהמגזר השלישי והעסקי בעיר.





מה בשטח?

הכשרות סיירת לביטחון עירוני (סל"ע)

בשנת 2022 השתתפו מעל 200 עובדי אגף הסיור העירוני בהכשרה ייעודית בנושא שוויון מגדרי ומניעת הטרדות מיניות. ההכשרה נועדה להעלות מודעות לתופעות של ניצול ואלימות כלפי נשים ולהעניק כלים להתמודדות לצוותים בשטח.

איסוף מידע בפילוח מגדרי ושיפור ממשקי העבודה במישור העירוני

תופעת האלימות כלפי נשים מאופיינת בתת-דיווח, הנובע מתחושות של אשמה ובושה המאפיינות נשים שנפגעו על רקע מגדרי, ומקושי שלהן לתת אמון בסביבה וברשויות. לפיכך יש חשיבות רבה באיסוף מידע רב ככל האפשר על התופעה ופילוח נתונים, במתן הכשרה מתאימה לגורמי הטיפול והאכיפה וסנכרון הפעילות שלהם לשיפור המענים הניתנים לנשים נפגעות האלימות ולקהילה כולה.

איסוף וניטור צרכים מהשטח **בביצוע**

יצירת מנגנון עירוני לאיסוף וניטור צרכים בנושא ביטחון אישי במרחב הציבורי, בין היתר בתמיכת אמצעים טכנולוגיים מתקדמים וניתוח קריאות מוקד 106 פלוס.

מועצה עירונית משותפת עירייה-משטרה **בביצוע**

המועצה העירונית המשותפת לעיריית תל-אביב-יפו ומשטרת ישראל שעוסקת בביטחון במרחב הציבורי הגדירה את צמצום האלימות המגדרית במרחב הציבורי כמטרה מרכזית.

הדרכה והכשרה **בביצוע**

צוותי המחלקות העירוניות האמונות על הסדר והביטחון הציבורי עוברים הכשרה ורוכשים כלים ייעודיים להתמודדות עם גילויי אלימות מגדרית. העמקת הידע של גורמי האכיפה בעיר בנושא מגדר ואלימות מינית תוביל למענה מותאם ורגיש יותר.

כיווני פעולה עירוניים לחמש השנים הקרובות <<<



חינוך למניעת אלימות

אחד הכלים החשובים והיעילים ביותר בהתמודדות עם תופעת האלימות המגדרית, הוא חינוך למניעת אלימות וקידום מיניות בריאה. התכניות החינוכיות מאפשרות למשתתפות ולמשתתפים לזהות את הנורמות החברתיות הפוגעניות שעומדות בבסיס התופעה, מגדירות את המותר והאסור ומלמדות מהי התנהגות מינית בריאה ומיטיבה.

◀ סדנאות בחינוך הפורמלי **בביצוע**

הרחבת סדנאות לתלמידות ולתלמידים בכלל בתי הספר העל-יסודיים למניעת אלימות ולקידום מיניות בריאה. כחלק מהמהלך פותחו תכניות ייעודיות המותאמות לאוכלוסיות מגוונות, בהן החינוך המיוחד, החברה הערבית ביפו והחינוך הממלכתי-דתי. בנוסף, מתקיימות הכשרות לצוותים החינוכיים בנושא אלימות מגדרית, תוך מתן ליווי מקצועי שוטף וסיוע בטיפול במקרים לאורך השנה. בשנת הלימודים תשפ"ב התקיימו מאות סדנאות, בשיתוף עם מרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית תל אביב, שבהן השתתפו מעל 6,000 תלמידות ותלמידים.

◀ סדנאות והכשרות בחינוך הבלתי פורמלי **בביצוע**

הרחבת הפעילות הקיימת בחינוך הבלתי פורמלי, בתנועות וארגוני הנוער ובמרכזי הנוער העירוניים, תוך מתן מענה מותאם למגוון האוכלוסיות שלוקחות חלק בפעילות. נוסף על הסדנאות לנוער, מתקיימות גם הכשרות לצוותים חינוכיים, שמסייעות לייצר ולשמר מרחב בטוח בפעילויות השונות ולטפל בכל מקרה של אלימות מגדרית באופן מיטבי.



מה בשטח?

אפליקציית SafeUp

אפליקציית SafeUp פותחה בליווי העירייה וסיטיזון, במטרה להגביר את הביטחון האישי ואת הסולידריות בין נשים תושבות העיר. האפליקציה מאפשרת לכל אישה המעוניינת בכך, לקבל ליווי בזמן אמת בשיחת טלפון או שיחת וידיאו מנשים שנמצאות בקרבת מקום, וכן מסייעת לעירייה לזהות נקודות תורפה ותשתיות חסרות במרחב הציבורי, באמצעות ניטור וניתוח של נתוני השימוש באפליקציה. בתחילת שנת 2022 היו רשומות למעלה מ-11 אלף משתמשות באפליקציה בעיר. סקר שנערך בקרב המשתמשות הראה כי בזכות השימוש באפליקציה, המשתמשות שוהות במרחב הציבורי כחמש שעות יותר מבעבר, ומעידות שהן חשות בטוחות יותר בהליכה לבד בלילה.

מענים חדשניים ליצירת מרחבים בטוחים בעיר

המאבק באלימות המגדרית הנפוצה בחברה הישראלית מחייב שימוש בפתרונות חדשים ויצירתיים. התפתחויות טכנולוגיות מציעות דרכי פעולה חדשות ויעילות למניעת אלימות מגדרית ולטיפול בה.

◀ תשתיות **בביצוע**

שיפור תשתיות עירוניות להגברת הביטחון האישי במרחב הציבורי, בין היתר באמצעות פיילוט להתקנת לחצני מצוקה; שיפור תאורת רחוב; התקנת מראות; הצבת מצלמות במרחב העירוני; הסדרת מעברים צרים ומעוקלים ועוד.

◀ לילה טוב תל-אביב-יפו **בביצוע**

יוזמת 'לילה טוב' לסביבה בטוחה בתרבות הבילוי והנופש, נועדה לקדם מרחב בטוח ונקי מהטרדות מיניות. בשנת 2021 יזמה העירייה שיתוף פעולה עם מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית תל-אביב, במסגרתה מתקיימות הכשרות שנתיות לצוותים במועדונים, בברים, במסעדות ובבתי מלון, שמעניקות כלים לזיהוי והתמודדות עם אירועי אלימות מינית. עשרות מקומות בילוי ובתי מלון ברחבי העיר כבר הצטרפו ליוזמה.

◀ אירועי תרבות ופנאי

קידום יוזמה ייעודית להגברת הביטחון האישי באירועי תרבות ופנאי עירוניים.

◀ שומרות סף

פרויקט להכשרת נשות מקצוע בתחומים שונים (למשל במקצועות היופי והבריאות) לאיתור מקרי אלימות בקרב לקוחותיהן, והפנייתן למקורות סיוע.



מה בשטח?

יש לך איך להגיב?

יוזמת יש לך איך להגיב נועדה להעלות מודעות ולהעניק לציבור הרחב כלים להתערבות במקרים של הטרדות מיניות במרחב הציבורי. היוזמה, שנחשפה לציבור בנובמבר 2022, כוללת סרטון הסברה ולומדה מקוונת, מיועדת לאנשים שמוציאים את עצמם עדים להטרדה מינית במרחב הציבורי, ונותנת בידיהם כלים להתערבות בזמן אמת באופן בטוח. היוזמה היא פרי שיתוף פעולה של עיריית תל-אביב-יפו, המותג לוריאל פריז, איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית ומרכז סיוע תל-אביב.

קמפיין תמרורי אזהרה

קמפיין עירוני שהתקיים לציון יום המאבק הבינלאומי באלימות כלפי נשים בשנת 2020, בשיתוף עם יפודום מיכל סלה. מטרת הקמפיין הייתה להעניק לציבור כלים יעילים לזיהוי מערכות יחסים רעילות ואלימות. הקמפיין הופץ ברשויות מקומיות, במטרה להעלות מודעות ברמה הארצית ואכן הוא הוביל לעלייה משמעותית בפניות לקבלת ייעוץ וסיוע מקצועי.

הסברה והעלאת מודעות ציבורית

העלאת המודעות הציבורית לתופעת האלימות המגדרית מציבה את הנושא על סדר היום הציבורי ושוברת את קשר השתיקה המאפיין את התופעה. בנוסף, היא מעניקה ידע וכלים חיוניים לציבור הרחב שיסייעו בצמצום היקפי התופעה ובמתן סיוע מותאם וקרוב למועד הפגיעה.

קמפיינים, הרצאות וסדנאות **בביצוע**

העלאת מודעות ציבורית בקרב תושבות ותושבים, צוותי חינוך, תלמידות ותלמידים ועובדות ועובדי עירייה לאורך השנה ובמועדים מיוחדים כמו יום המאבק באלימות כלפי נשים ויום האישה הבין-לאומי.

'המרחב החברתי' **בביצוע**

שיתוף פעולה עם 'המרחב החברתי', אשר הוקם על חורבות מועדון החשפנות 'הפוסיקט' בכיכר אתרים. העירייה מקדמת סדנאות וסדנאות במקום לצוותים חינוכיים, לתלמידות ותלמידי בתי הספר העל-יסודיים בעיר וכן לגורמים מקצועיים, במטרה להעלות את המודעות ולפעול לצמצום צריכת מין בתשלום. בשנתיים האחרונות ביקרו ב'מרחב החברתי' למעלה מ-4,000 עובדות ועובדי עירייה, ולמעלה מ-2,000 תלמידות, תלמידים וצוותים חינוכיים.



קידום מדיניות ברמה העירונית והלאומית

קידום מדיניות להגברת הביטחון האישי של נשים, ברמה העירונית והלאומית, ויצירת שינוי עומק הכרחי לצמצום תופעת האלימות המגדרית וטיפול יעיל בהשלכותיה.

◀ מדיניות עירונית שמקשה על פעילות מועדוני חשפנות **בוצע**

מתוך הכרה בכך שחשפנות מחפיצה את כלל הנשים ופוגעת בכבוד האדם, של נשים וגברים כאחד, אימצה ועדת המשנה לתכנון ולבנייה של העירייה בשנת 2020 את המלצות יועצת ראש העיר לקידום מעמד האישה, וקבעה "לאשר מדיניות, לפיה, ככלל, אין מקום לאשר שימוש למועדוני חשפנות במסגרת בקשות לשימוש חורג"¹ בנוסף, אומצה תכנית שיקום לנשים שיחפצו בסיוע, לצד קידום עבודה ברמה הלאומית למאבק בחשפנות.

◀ חוק איסור צריכת זנות **בביצוע**

קידום יישום ואכיפה של חוק איסור צריכת זנות שנחקק בשנת 2019,² לצד תמיכה וסיוע לאוכלוסיות במעגל הזנות.

◀ מאבק באלימות במשפחה **בביצוע**

קידום מדיניות למאבק באלימות במשפחה מול משרדי הממשלה השונים, לדוגמה בנושא הרחקת בני זוג אלימים וטיפול בהם.

¹ "למותר לציין, כי מדובר בהתוויית מדיניות כללית, ואין בכך בכדי לגרוע מקיום בחינה ודיון לגופו של עניין בבקשות פרטניות, ככל שיוגשו".
² הוראת שעה ותיקון חקיקה, התשע"ט-2019.

מקורות מרכזיים

מבוא

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

משרדים על שוויון מגדרי. שדולת הנשים בישראל. לממשלה ה-35: צועדות לשוויון מגדרי.

משרבים על שוויון מגדרי. שדולת הנשים בישראל.

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל. (חסר תאריך). נתונים כלליים. נדלה בתאריך 1 בספטמבר, 2022, מתוך https://www.1202.org.il/centers-union/info/statistics/general-data

אתר הכנסת. (2021, 13 ביוני). הממשלה ה-36. נדלה מתוך https://main.knesset.gov.il/mk/government/Pages/governments.aspx?govld=36

בן אליהו, ה. ולרר, ז. (2018). המדריך לייעוץ והתערבות מגדרית בארגונים. מכון ון ליר.

דגן־בוזגלו, נ. וחסון, י. (2020). פערי שכר מגדריים בישראל: תמונת מצב 2020. מרכז אדווה.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2019, 11 בנובמבר). יישובים בישראל 2018.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020, 5 במרץ). לקט נתונים לרגל יום האישה הבין־לאומי 2020.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2021, 7 במרץ). לקט נתונים לרגל יום האישה הבין־לאומי 2021.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. (2020). 2020 שנתון סטטיסטי מס' 59 - עיקרי הנתונים והמגמות.

הרצוג, ת. (2013). מגדר, מדידה ומדיניות: מדד המגדר כאסטרטגיה לשינוי חברתי. מגדר: כתב עת למגדר ופמיניזם, 2, 1.

חסון, י. (2013). תקציבי הרשות המקומית: ניתוח מגדרי. מרכז אדווה.

מן, י. (2018). אפליה מרובה בישראל - המלצות לשינוי מדיניות. שדולת הנשים בישראל.

סבירסקי, ב. (2002). מה לנשים ולתקציב המדינה. מרכז אדווה.

צמרת־קרצ'ר, ה., הרצוג, ת. וחזן, נ. (2020). מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2019. מכון ון ליר.

צמרת־קרצ'ר, ה., הרצוג, ת. וחזן, נ. (2020). מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2020. מכון ון ליר.

שדולת הנשים בישראל. (2021). תכנית 100 ימים ראשונים לממשלה ה-35: צועדות לשוויון מגדרי.

CURATOR. (2020, May 3). If A City Were Designed By Women, How Would It Look? *CITI I/O*. Retrieved from https://citi.io/2020/03/05/if-a-city-were-designed-by-women-how-would-it-look/

EIGE. (n.d.). 3R/4R. Retrieved September 1, 2022, from https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-and-tools/sweden/3r-4r

Falú, A. (2017, June 7). Women's Right to the City: Reflections on Inclusive Urban Planning. *URBANET*. Retrieved from https://www.urbanet.info/womens-right-to-the-city/

Gender mainstreaming in Vienna. [n.d.]. City of Vienna. Retrieved September 1, 2022, from https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/

Goal 5. [n.d.]. SDGs. Retrieved September 1, 2022, from https://sdgs.un.org/goals/goal5

Inter-Parliamentary Union. [n.d.]. Israel. Retrieved September 1, 2022, from https://www.ipu.org/parliament/IL

Kern, L. (2020, January 12). Is it time to build feminist cities? Vox. Retrieved from https://vox.com/the-highlight/2020/6/5/21279320/feminist-geography-cities-urbanism-safety-motherhood

Khan, F (2018, January 5). Your City Has a Gender and It's Male. *NAUTILUS*. Retrieved from https://nautil.us/your-city-has-a-gender-and-its-male-6958/

McKinsey & Company. (2020, May 9). *Diversity wins: How inclusion matters*.

McKinsey Global Institute, McKinsey & Company. (2021, March). *Urban World: Mapping the economic power of cities*.

OECD. (n.d.). *Gender Equality*. Retrieved February 21, 2022, from https://www.oecd.org/gender/data/

Office of the Special Adviser on Gender Issues. (2011). *Gender Mainstreaming: An Overview*.

Raday, F. (2019). Economic Woman: *Gendering Inequality in the Age of Capital*. Routledge.

Ritchie, H. & Roser, M. (September 2018 (November 2019)). Urbanization. *Our World in Data*.

UN. (2014). *Women Friendly Cities*. Retrieved from http://womenfriendlycities.com/

UN Habitat. (2019). *The Strategic Plan 2020-2023*.

UN Women. [n.d.]. *Gender Mainstreaming*. Retrieved September 1, 2022, from https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming

UN Women. [n.d.]. *Gender Mainstreaming: A Global Strategy for Achieving Gender Equality & the Empowerment of Women and Girls*.

UNDP Kazakhstan & SPRANGBRADAN. [n.d.]. *Gender mainstreaming and 4R method in local governance*.

URBACT. (2019, March). *Gender Equal Cities*.

World Bank. (2020, April 20). *Urban Development*. Retrieved from https://www.worldbank.org/en/topic/urbandevlopment/overview#1

World Economic Forum (WEF). (2021). *Global Gender Gap Report 2021*.

מרחב ציבורי ומוסדות קהילה רגישי־מגדר

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. (2022). נשים בתל־אביב-יפו בראי המספרים (טרם פורסם).

סיון, א. ופנסטר, ט. (עורכות) (2006). איזה מין מרחב? תכנון מרחבי מנקודת מבט מגדרית. מכון ון-ליר.

עמיר, ט. (עורכת) (2017). תמורות, פמיניזם ומרחב בישראל. חרגול.

Bitton, Y. & Shavit, T. (2015). Differences between Men's and Women's Monetary Valuation of Crime Avoidance Behavior. *Feminist Criminology*, 10(2), 115-139. https://doi.org/10.1177/1557085115571932

Blanc, E. [n.d.]. Place du Panthéon - Les MonumentalEs. *LILA Landezine International Landscape Award*. Retrieved September 28, 2022, from https://landezine-award.com/place-du-pantheon-les-monumentales/

Brookfield, K. & Tilley, S. (2016). Using Virtual Street Audits to Understand the Walkability of Older Adults' Route Choices by Gender and Age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1061. https://doi.org/10.3390/ijerph13111061

City of Vienna. (2014). STEP2025 - *Urban Development Plan Vienna*. Retrieved from https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008379d.pdf

Damyanovic, D. (2016). Gender Mainstreaming as a Strategy for Sustainable Urban Planning. In M. Roberts & I. Sánchez De Madariaga (Eds.), *Fair Shared Cities: The Impact of Gender Planning in Europe* (p. 177). Routledge.

Espacios de Igualdad en los distritos - *Ayuntamiento de Madrid*. [n.d.]. Retrieved September 14, 2022, from https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-entre-mujeres-y-hombres/Espacios-de-Igualdad?vgnextoid=c5571026200a5310VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM10000008a4a900aRCRD (Spanish)

Gustafsson, L. (2017, December 21). Umeå - Gender equality at the heart of the city. *URBACT*. Retrieved from https://www.blog.urbact.eu/2017/12/umea-gender-equality-at-the-heart-of-the-city/

Mercer. (2019). *Quality of living city ranking*. Retrieved from https://mobilityexchange.mercer.com/Insights/quality-of-living-rankings

Reinwald, F., Roberts, m. & Kail, E. (2020). Gender sensitivity in urban development concepts: the example of two case studies from London and Vienna, in B. Zibell, D. Damyanovic & U. Sturm (Eds.), *Gendered Approaches to Spatial Development in Europe* (p. 124). Routledge.

UN-Habitat & Global Utmaning. (2021). HER CITY – A Guide for Cities to Sustainable and Inclusive Urban Planning and Design Together with Girls. Retrieved from https://hercity.unhabitat.org/

Women's Health East. (2020). *Creating Safe and Inclusive Public Spaces for Women*. Retrieved from http://whe.org.au/creating-safe-and-inclusive-public-spaces-for-women/

World Bank Group. (2020). *Handbook for Gender-Inclusive Urban Planning and Design*. World Bank. Retrieved from https://www.worldbank.org/en/topic/urbandevlopment/publication/handbook-for-gender-inclusive-urban-planning-and-design

World Cities Culture Forum. [n.d.]. *Age Friendly Cultural City Programme*. Retrieved September 14, 2022, from http://www.worldcitiescultureforum.com/case_studies/age-friendly-cultural-city-programme

תחבורה רגישת־מגדר

דוח מבקר המדינה. (2020). יישום החוק למניעת הטרדה מינית, דוח שנתי 207.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. (2020). בעלות על רכב, תניה ופיצול נסיעות, חלק א.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. (2021). נשים בתל־אביב-יפו בראי המספרים.

חסון, י. ופולבוי, מ. (2011). יוזמות של שוויון מגדרי בתכנון מדיניות תחבורה: סקירת ספרות. מרכז אדוה ופורום נשים לתקציב הגון.

סייגלשיפר, ג. וחסון, י. (2020). רוכבות אבל פחות: רכיבה על אופניים במרחב העירוני במבט מגדרי. נכתב על ידי מרכז אדווה עבור עיריית תל־אביב-יפו, הרשות לחוסן ושוויון חברתי.

עוזיאלי, ג. (2019). 'בדרך שלה' - אי שוויון מגדרי בתשתיות תנועה ותחבורה ציבורית במרחב העירוני בישראל. עבודת מחקר משלימה לקראת לימודי דוקטורט, אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

עיריית תל־אביב-יפו. (2021). סקר תחבורה גל 7 בקרב תושבי תל־אביב-יפו.

פרשה, א. (2020). זהות חברתית ויצוג של נשים ממעמד סוציו־אקונומי נמוך מבין רוכבי אופניים בתל־אביב-יפו. עבודת מוסמך, הפקולטה לארכיטקטורה ובינוי ערים, הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל.

מקורות מרכזיים

משרדים על שוויון מגדרי. שדולת הנשים בישראל. לממשלה ה-35: צועדות לשוויון מגדרי.

European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender in Transport*.

Report Sexual Harassment. [n.d.]. Transport for London. Retrieved September 1, 2022, from https://tfl.gov.uk/travel-information/safety/report-it-to-stop-it

Sánchez De Madariaga, I. (2016). Mobility of Care: Introducing New Concepts in Urban Transport. In M. Roberts & I. Sánchez De Madariaga (Eds.), *Fair Shared Cities: The Impact of Gender Planning in Europe* (p. 33). Routledge.

Sustrans, Bike life: All cities publication. (2018). *Inclusive city cycling: Women reducing the gender gap*.

חינוך להוגנות מגדרית

אברהמי־עינת, י. (2007). מדוע דבר לא השתנה. עיונים בחינוך, חברה, טכנולוגיה ומדע, 4, 31.

איקו, מ., רוזן, ע., ובשן, צ. (2017). לימודי פיזיקה ברמת 5 יחידות לימוד בישראל: תמונת מצב. מכון סאלד.

דייטש, ג. וליטמנוביץ, ע. (2021). פערי מגדר בלימודי מדעים בבתי ספר. יוזמה - מרכז לידע ולמחקר בחינוך.

זורמן, ר., ברוש, ת. ומרליו, ע. (2021). קידום שוויון מגדרי בחינוך *STEM* מן הנעשה בעולם: סקירת מדיניות שבוצעה עבור המועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה. משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה, המועצה לקידום נשים במדע וטכנולוגיה ומכון סאלד.

חוכיימה, א. (2019). הבניית שוויון מגדרי ואי-שוויוניות מגדרית בגן הילדים. רב גוונים: מחקר ושיח, 18(5), 87.

פולק, א., סיגל, ע. ולפסטיין, א. (עורכים) (2015). פדגוגיה בישראל: פעילות ושיח בכיתות הלימוד. המעבדה לחקר הפדגוגיה, המחלקה לחינוך, אוניברסיטת בן גוריון.

קוש זוהר, ט. (2017). עדיין זורקת כמו ילדה. בתוך ט. קוש זוהר וד. חרובי (עורכות), פורצות גדרות: חינוך ומגדר בשדות שיח מגוונים. גמא והקיבוץ המאוחד.

רמתי דביר, א., שובל, א. ולידור, ר. (2021). חינוך גופני של נערות: בין שמרנות לשינוי. רוח הספורט, 7, 15.

Dori, Y. J., Zohar, A., Fischer-Shachor, D., Kohan-Mass, J. & M. Carmi (2018). Gender-fair assessment of young gifted students' scientific thinking skills. *International Journal of science education*, 40(6), 595-

	
620. DOI: 10.1080/09500693.2018.1431419	

Gender Action. [n.d.]. Retrieved September 14, 2022, from https://www.genderaction.co.uk/

Kollmayer, M., Schultes, M. T., Lüftenegger, M., Finsterwald, M., Spiel, C. & Schober, B. [2020]. REFLECT - A Teacher Training Program to Promote Gender Equality in Schools. *Frontiers in Education*, 5, 136. doi: 10.3389/educ.2020.00136

Lavy, V. & Sand, E. [2015]. *On the origin of gender human capital gaps: Short and long term consequences of teacher's stereotypical bias*. National bureau of economic research.

OECD. [2015]. *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. PISA, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/9789264229945-en

Pinson, H., Feniger, Y.& Barak, Y. [2020]. Explaining a reverse gender gap in advanced physics and computer science course-taking: An exploratory case study comparing Hebrew-speaking and Arabic-speaking high schools in Israel. *Journal of Research in Science Teaching*, 57(8), 1177-1198. https://doi.org/10.1002/tea.21622

Shachar, R. [2012]. Structuring of Gender in Israeli Society Through Children's Reading and Textbooks: Where Is Mom's Apron? *Journal of Research in Childhood Education*, 26(3), 249-263.

שוויון מגדרי בספורט

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. [2018]. לקט נתונים בנושאי בריאות ואורח חיים, מתוך הסקר החברתי *2017*: פעילות גופנית.

לדר, ז. ושרביט, נ. [2021]. שווה בספורט: חסמים, כשלים והזדמנויות בראייה מגדרית במערכת הספורט בישראל. ספורט הישגי, 12, 82.

עיריית תל־אביב-יפו. [2020]. סקר ספורט עירוני.

Honderich, B. H. [2021, July 23]. Gender disparities still vex Tokyo Olympic Games. *BBC News*. Retrieved from https://www.bbc.com/news/world-us-canada-57937102

Ingram, K. [2020, September 23]. Why a female athlete should be your next leader. *EY - US*. Retrieved from

https://www.ey.com/en_us/athlete-programs/why-female-athletes-should-be-your-next-leader

Moreland City Council. [n.d.]. *Moreland Active Women and Girls Strategy*. Retrieved February 21, 2022, from https://www.activemoreland.com.au/sport/resources-for-sport-clubs/active-womens-and-girls/moreland-/active-women-and-girls-strategy

The Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. [n.d.]. *Umeå - a model town for Gender Equality*. Retrieved September 1, 2022, from https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/umea-a-model-town-for-gender-equality.html

שוויון מגדרי בתרבות ובאמנות

אלפנט, ל, קונור-אטיאם, א, חסון, י. ודגן-בוזגלו, נ. [2021]. תקרת הצלולואיד: מבט מגדרי על חלוקת העבודה, הפרסים והתמיכה בקולנוע הישראלי. מרכז אדווה.

מרכוס, ד. [2015, 8 בספטמבר]. מדוע נשים מודרות מההיסטוריה של האמנות הישראלית?. ערב רב. נדלה מתוך http://www.erev-rav.com/archives/38543

צמרת־קרצ'ד, ה., הרצוג, ח. וחזן, נ. [2020]. מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2019. מכון ון ליר.

צמרת־קרצ'ד, ה', הרצוג, ח' וחזן, נ' [2020]. מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2020. מכון ון ליר.

צמרת־קרצ'ד, ה', הרצוג, ח' וחזן, נ' [2021]. מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2021. מכון ון ליר.

Anheier, A. K. [2017]. *Gender Equality Policy in the Arts, Culture and Media: Comparative Perspectives*. Hertie School of Governance

Chief Executive Office - Executive Group for Organisation, Safety and Security, Section for Gender Mainstreaming. [2011]. *Gender Mainstreaming Made Easy: Practical advice for more gender equality in the Vienna City Administration*. City of Vienna. Retrieved from http://www.femcities.at/data/files2/gender-mainstreaming-made-easy.pdf

Dekel, T. & Elephant, L. [in press]. *The Role of Public Policy in Gender Inequality in the Arts in Israel*.

Diversity. [n.d.]. National Theatre. Retrieved September 14, 2022, from https://www.nationaltheatre.org.uk/about-the-national-theatre/diversity

ETC. [2021]. *Gender Equality & Diversity in European Theatres*. Retrieved fromhttps://www.europeantheatre.eu/news/six-men-for-every-four-women-gender-inequalities-in-theatre-programming-revealed-in-new-crosseurope-study

European Institute for Gender Equality. [2016]. *Gender in Culture*. Retrieved from https://eige.europa.eu/publications/gender-culture

European Women's Audiovisual Network. [2014]. *Where are all the Women Directors?*.

Nochlin, L. [1988]. Why have there been no Great Women Artists? In *Women, art and power and other essays* (pp. 145-178). Harper & Row.

Richards, M. [2015, June 9]. 7 Steps for Achieving Gender Parity in the *Theatre*. American Theatre. Retrieved from https://www.americantheatre.org/2015/06/09/7-steps-for-achieving-gender-parity-in-the-theatre/

UNESCO. [2014]. *Gender Equality: Heritage and Creativity*.

שוויון מגדרי בתעסוקה ובהזדמנויות כלכליות

אוקסנברג, ש. [2020]. נשים בצל הקורונה: השפעתם של משברים על שוויון מגדרי. שדולת הנשים בישראל.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. [2020, 5 במרץ]. לקט נתונים לרגל יום האישה הבין־לאומי 2020.

הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים במשרד הכלכלה והתעשייה. [2018]. יזמות נשים בישראל: מחקר מאפיינים וניתוח צרכים של נשים יזמיות בישראל - ממצאי ביניים.

כהן-טואטי, א. ודואק, ד. [2018]. תמונת מצב בארץ ובעולם ביחס לגורמים המסייעים והמעכבים בפניית נשים צעירות להכשרה בסייבר ובטכנולוגיה והישארותן בהכשרות אלה. הכשרת נערות בסייבר ובטכנולוגיה: הגורמים המסייעים והמעכבים בחירה והתמדה בהכשרות אלה - אסופת מחקרים, 8. המרכז לחינוך סייבר.

לוי, ר. [2020, 12 באוקטובר]. בצה"ל התגאו כי נשים מאיישות 50% מתפקידי הטכנולוגיה - רק שכחו לספר ששיחקו בהגדרות. *TheMarker*. נדלה מתוך https://www.themarker.com/technation/2020-10-12/ty-article-magazine/.premium/0000017f-efd9-dc28-a17f-ffff047e0000

מן, י. [2019]. נשוב עם צאת הלבנה: אימהות ואבות בשוק העבודה הישראלי. שדולת הנשים בישראל.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. [2021]. נשים בתל־אביב-יפו בראי המספרים.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. [2022]. נשים בתל־אביב-יפו בראי המספרים [טרם פורסם].

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. [2021]. שנתון סטטיסטי 2021 מסי 60 - עיקרי הנתונים והמגמות.

עיריית תל־אביב-יפו. [2021]. 2020 אקוסיסטם החדשנות של תל־אביב-יפו: דוח חוסן וצמיחה.

צמרת־קרצ'ד, ה., הרצוג, ח. וחזן, נ. [2021]. מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2021. מכון ון ליר.

רשות החדשנות. [2022]. נשים בהייטק 2022: תמונת מצב.

Barcelona Activa [n.d.], Retrieved September 14, 2022, from https://www.barcelonaactiva.cat/en/home

Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., Zucman, G. et al. [2022]. *World Inequality Report 2022*. World Inequality Lab. Retrieved from https://wir2022.wid.world/

Dell Technologies & HIS Markit [2019]. *Dell 2019 Women Entrepreneur Cities (WE Cities) Index: Rating Global Cities' ability to attract and support High Potential Women Entrepreneurs*. Retrieved from https://i.dell.com/sites/csdocuments/CorpComm_Docs/en/Dell-WE-Cities-2019-Executive-Summary.pdf

Department on the Status of Women, City and County of San Francisco. [2020, July]. *Equity, Entrepreneurship, and Economic Empowerment for Women*. Retrieved from https://sfgov.org/dosw/sites/default/files/DOSW%20Economic%20Empowerment%20Report%202020.pdf

Global Entrepreneurship Monitor. [2017]. *Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report*. Retrieved from https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=49860

International Labour Organization (ILO). [2015]. *Women in Business and Management: Gaining Momentum* - Global Report. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf

Loayza, N. & Trumbic, T. [2021, February 23]. Women, Business and the Law 2021: Women’s economic empowerment is critical to resilient recovery efforts. *World Bank Blogs*. Retrieved from https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/women-business-and-law-2021-womens-economic-empowerment-critical-resilient-recovery

McKinsey Global Institute, McKinsey & Company. [2015, September]. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can add \$12 Trillion to Global Growth*. Retrieved from https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgj%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf

OECD. [2018]. *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*. Retrieved from https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf

Raday, F. [2019]. *Economic Woman: Gendering Inequality in the Age of Capital*. Routledge.

Raday, F. & Oksenberg, S. [in presss]. Article 11. In M. Freeman et al. (Eds.), *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary* [2nd ed.]. Oxford University Press.

San Francisco Office of Economic and Workforce Development. [n.d.]. *Women's Entrepreneurship Programs*. City and County of San Francisco. Retrieved September 14, 2022, from https://oewd.org/women%E2%80%99s-entrepreneurship-programs

Startup Genome. [2021]. *The Global Startup Ecosystem Report 2021*. Retrieved from https://startupgenome.com/article/rankings-2021-top-30-plus-runners-up

UN. [2020]. *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. Retrieved from https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/

מקורות מרכזיים

	
Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-The-impact-of-COVID-19-on-women-en.pdf	

United Nations Department of Economic and Social Affairs - Sustainable Development. [n.d.]. Retrieved September 14, 2022, from https://sdgs.un.org/

WE NYC. [n.d.]. Retrieved September 14, 2022, from https://we.nyc/

Women.nyc. [n.d.]. Retrieved September 14, 2022, from https://women.nyc/

World Economic Forum (WEF). [2021]. *Global Gender Gap Report 2021*.

נשים, סביבה וקיימות

אנדבלד, מ, הלר, א, ברקלי, נ. וגוטליב, ד. [2018]. סקר ביטחון תזונתי 2016 - ממצאים סוציו כלכליים עיקריים. המוסד לביטוח לאומי: מינהל המחקר והתכנון.

עיריית תל־אביב-יפו. [חסר תאריך]. תכנית י־נשים למען האקלים: נדלה בתאריך 1 בספטמבר, 2022, מתוך https://www.tel-aviv.gov.il/Residents/Environment/Documents/%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D%D7%9C%D7%9E%D7%A2%D7%9F%20%D7%94%D7%9D%D7%A7%D7%9C%D7%99%D7%9D%202019-2018.pdf

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. [2021]. נשים בתל־אביב-יפו בראי המספרים.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל־אביב-יפו. [2022]. נשים בתל־אביב-יפו בראי המספרים [טרם פורסם].

עיריית תל־אביב-יפו, מרכז למחקר כלכלי־חברתי. [2022, מרץ]. סקר תפיסות ועמדות בנושא אקלים וסביבה.

עיריית תל־אביב-יפו. [2022]. תכנית צמיחה ירוקה וצמצום פליטות - דוח מצב קיים [טרם פורסם].

רשות החדשנות. [2022]. נשים בהייטק 2022: תמונת מצב.

Circular Berlin [2019]. *Introducing circular fashion in the Berlin landscape*. Retrieved from https://fashionweek.berlin/fileadmin/user_upload/Workshop_introducing_circular_fashion_in_the_Berlin_landscape_-_partner_search_-_3_.pdf

León-Depass,B.& Sakala,C.(2021).*Higher Temperatures Hurt Moms and Babies*. National Partnership for Women & Families. Retrieved from https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/health-care/higher-temperatures-hurt-moms-and-babies.pdf

Liu, G., Sun, B., Yu, L., Chen, J., Han, B., Li, Y., & Chen, J. (2020). The Gender-Based Differences in Vulnerability to Ambient Air Pollution and Cerebrovascular Disease Mortality: Evidences Based on 26781 Deaths. *Global Heart*, 15(1), 46. https://doi.org/10.5334/GH.849

Mavisakalyan, A. & Tarverdi, Y. (2019). Gender and climate change: Do female parliamentarians make difference? *European Journal of Political Economy*, 56, 151-164. https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2018.08.001

McGinn, C., & Kanmani V. (2020). *Mainstreaming Gender within Local Government Climate and Disaster Risk Assessments: A review of methodology and practice in the Philippines*. Retrieved from https://wrd.unwomen.org/index.php/explore/library/mainstreaming-gender-within-local-government-climate-and-disaster-risk-assessments

Milan Urban Food Policy Pact. (2019). *Mezitli Women Producers Market*. Retrieved from https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/projects/mezitli-women-producers-market/

Norgaard, K. & York, R. (2005). Gender Equality and State Environmentalism. *Gender & Society*, 19(4), 506-522. https://doi.org/10.1177/0891243204273612

OECD. (2020). *Gender and environmental statistics: Exploring available data and developing new evidence*. Retrieved from https://www.oecd.org/environment/brochure-gender-and-environmental-statistics.pdf

Schueman, L. J. (2022, March 16). Why women are key to solving the climate crisis. *One Earth*. Retrieved from https://www.oneearth.org/why-women-are-key-to-solving-the-climate-crisis/

Shrivastava, B. (2017, October 4). The Army of Women Battling India's \$10 Billion Power Problem. *Bloomberg News*. Retrieved from https://www.bloomberg.com/news/features/2017-10-03/army-of-women-tackle-electricity-thieves-in-indian-slums

UNDP. (2016). *Overview of linkages between gender and climate change*. Retrieved from https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/UNDP%20Linkages%20Gender%20and%20CC%20Policy%20Brief%201-WEB.pdf

UNFCCC. (n.d.). *Introduction to Gender and Climate Change*. Retrieved September 14, 2022, from https://unfccc.int/gender

UNFPA. (2021, August 16). *Five ways climate change hurts women and girls*. Retrieved from https://www.unfpa.org/news/five-ways-climate-change-hurts-women-and-girls

United Nations Department of Economic and Social Affairs - Sustainable Development. (n.d.). Retrieved September 14, 2022, from https://sdgs.un.org/

UN. (2020). *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. Retrieved from https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-The-impact-of-COVID-19-on-women-en.pdf

UN. (2022, July 12). *Climate change exacerbates violence against women and girls*. Retrieved from https://www.ohchr.org/en/stories/2022/07/climate-change-exacerbates-violence-against-women-and-girls

UN Women. (2022, February 28). *Explainer: How gender inequality and climate change are interconnected*. Retrieved from https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected

United Nations Environment Programme, UN Women, UNDP & UNDP/PA/PBSO. (2020). *Gender, Climate & Security: Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change*. Retrieved from https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-climate-and-security-en.pdf

Women4Climate. (n.d.). Retrieved September 14, 2022, from https://w4c.org/

Women4Climate. (n.d.). *Women's Leadership in Cleantech: A Case Study on London's Action Plan*. Retrieved September 14, 2022, from https://w4c.org/case-study/womens-leadership-cleantech-case-study-londons-action-plan

Women's Forum for the Economy & Society. (2021). *Women leading the green recovery: Promoting women in entrepreneurship and STEM will help build a sustainable and equal world*. Retrieved from https://www.womens-forum.com/wp-content/uploads/2021/02/Women4ClimateAction_Report_220321_compressed.pdf

ייצוג שווה לנשים בהנהלה הבכירה ובמוקדי קבלת ההחלטות בעירייה ובמוסדותיה

אנף בכיר תכנון ופיתוח ההון האנושי ברשומ"ק במשרד הפנים. (2020). ההון האנושי בשלטון המקומי - תמונת מצב.

בן אליהו, ה. ולרד, ז. (2018). המדריך לייעוץ והתערבות מגדרית בארגונים. מכון ון ליד.

ברקוביץ, נ. (2007). פמיניזם. בתוך א. רם, א. ון. ברקוביץ (עורכים), אי־שוויון, 324. אוניברסיטת בן גוריון.

החלטת ממשלה 454 - קידום ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה ואצילת סמכות הממשלה. (2020, 18 באוקטובר).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020, 5 במרץ). לקט נתונים לרגל יום האישה הבין־לאומי 2020.

הרשות לקידום מעמד האישה. (2019). המלצות הוועדה לגיבוש תוכנית לאומית למאבק בתופעת ההטרדות המיניות בחברה הישראלית.

חסון, י. ודגן־בוזגלו, נ. (2013). בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים. שוות ערך לקידום שכר שווה.

יזרעאלי, ד. (1999). המיגדר בעולם העבודה. בתוך ד. יזרעאלי ואחי' (עורכות), מין מיגדר פוליטיקה, 167. הקיבוץ המאוחד.

מן, י. (2019). נשוב עם צאת הלבנה: אימהות ואבות בשוק העבודה הישראלי. שדולת הנשים בישראל.

מסמך מדיניתי 'נקודת ראות' (2021, אפריל). גיבוש מדיניות בקרת הון אנושי ברשויות המקומיות.

מרכז המחקר והמידע של הכנסת. (2019). ייצוג נשים במגזר הציבורי.

נציבות שירות המדינה. (2020). דוח שוויון מגדרי בשירות המדינה 2019-2015.

צמרת־קרצ'ר, ה., הרצוג, ח. וחזן, נ. (2020). מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2019. מכון ון ליד.

צמרת־קרצ'ר, ה., הרצוג, ח. וחזן, נ. (2021). מדד המגדר: אי־שוויון מגדרי בישראל 2021. מכון ון ליד.

שדולת הנשים בישראל. (2021). כשתהיי גדולה: הסללה מגדרית וחלוקה תעסוקתית בישראל.

Project. (n.d.). Retrieved September 14, 2022, from 16/50 http://1650project.org/

City of Vancouver. (n.d.). *Vancouver: A City for All Women - Women's Equity Strategy 2018-2028*. Retrieved September 14, 2022, from https://vancouver.ca/docs/council/Women%27sEquityStrategy.pdf

Exley, C., & Kessler, J. (2019, December 19). Why Don't Women Self-Promote As Much As Men? *Harvard Business Review*. Retrieved from https://hbr.org/2019/12/why-dont-women-self-promote-as-much-as-men

Greguletz, E., Diehl, M. R., & Kreutzer, K. (2019). Why Women Build Less Effective Networks Than Men: The Role of Structural Exclusion and Personal Hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234-1261. https://doi.org/10.1177/0018726718804303

Guillen, L. (2018, March 26). Is the Confidence Gap Between Men and Women a Myth? *Harvard Business Review*. Retrieved from https://hbr.org/2018/03/is-the-confidence-gap-between-men-and-women-a-myth

Harvard Business Review Staff. (2016, November). What CEOs Really Worry About. *Harvard Business Review*. Retrieved from https://hbr.org/2016/11/the-best-performing-ceos-in-the-world

International Labour Organization (ILO). (2015). *Women in Business and Management: Gaining Momentum - Global Report*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf

Kay, K. & Shipman, C. (2014, May). *The Confidence Gap. The Atlantic*. Retrieved from https://www.theatlantic.

מקורות מרכזיים

com/magazine/archive/2014/05/the-confidence-gap/359815/

LeanIn.Org & McKinsey. (2016). *Women in the Workplace 2016*. Retrieved from https://womenintheworkplace.com/2016

LeanIn.Org & McKinsey. (2019). *Women in the Workplace 2019*. Retrieved from https://womenintheworkplace.com/2019

LeanIn.Org & McKinsey. (2020). *Women in the Workplace 2020*. Retrieved from https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf

Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O., & Jena, A. B. (2019, December 20). Research: How Women Undersell Their Work. *Harvard Business Review*. Retrieved from https://hbr.org/2019/12/research-how-women-undersell-their-work

Lindeman, M. I. H., Durik, A. M., & Dooley, M. (2019). Women and Self-Promotion: A Test of Three Theories. *Psychological Reports*, 122(1), 219-230. https://doi.org/10.1177/0033294118755096

Mckinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. Retrieved from https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

Misercola, M. (2016, October 3). Higher Returns with Women in Decision-Making Positions. *Credit Suisse*. Retrieved from https://www.credit-suisse.com/corporate/en/articles/news-and-expertise/higher-returns-with-women-in-decision-making-positions-201610.html

Raday, F. (2019). Economic Woman: *Gendering Inequality in the Age of Capital*. *Routledge*.

Raday, F. & Oksenberg, S. (2014). *Violence against Women as a Barrier to Economic Opportunity*. Background paper submitted to the Working Group on Discrimination against Women in Law and in Practice. Retrieved from https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BarrierEconomicOpportunity.doc



flagship%20programmes/UN-Women-Flagship-programme-Safe-cities-public-spaces-en.pdf

UN Women. [2021]. *Safe Cities and Safe Public Spaces for Women and Girls Global Initiative: Global Results Report 2017-2020*. Retrieved from <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Safe-Cities-and-Safe-Public-Spaces-global-results-report-2017-2020-en.pdf>

Whittenbury, K. [2013]. Climate Change, Women's Health, Wellbeing and Experiences of Gender Based Violence in Australia. In M. Alston & K. Whittenbury (Eds.), *Research, Action and Policy: Addressing the Gendered Impacts of Climate Change* (pp. 207-221). Springer.

World Bank. [2019, September 25]. *Gender-Based Violence (Violence against Women and Girls)*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls>

World Health Organization. [2021, March 9]. *Violence against Women: Key Facts*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

YouGov/BBC Survey Results. [2022]. Retrieved from [https://docs.cdn.yougov.com/utjogn9tax/BBC_WomensSafety_220211_W\[1\].pdf](https://docs.cdn.yougov.com/utjogn9tax/BBC_WomensSafety_220211_W[1].pdf)

linkages: The violence of inequality.

Plan International. [2018]. *Free To Be: Mapping Girls' Safety in Cities*. Retrieved from <https://plan-international.org/publications/free-to-be-online/>

Plan International [2018]. *Unsafe In the City: The Everyday Experience of Girls and Young Women*. Retrieved from <https://plan-international.org/publications/unsafe-in-the-city/>

Right to be. [n.d.]. Retrieved September 14, 2022, from <https://righttobe.org/>

Tabary, Z. [2017, December 21]. 220,000 women sexually harassed on public transport in France: study. *Reuters*. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-women-france-sexcrimes-idUSKBN1EF2j2?msclid=2ef8c196a90c11ecab2eea97ed16c497&adlt=strict>

The GBV AoR Helpdesk. [2021]. *Climate Change and Gender-Based Violence: What are the Links?*. Retrieved from <https://gbvaor.net/sites/default/files/2021-03/gbv-aor-helpdesk-climate-change-gbv-19032021.pdf>

Topping, A. [2012, May 25]. Four in 10 young women sexually harassed in public spaces, survey finds. *The Guardian*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2012/may/25/four-10-women-sexually-harassed?msclid=5999a39ea90a11ec8179b803559626bf&adlt=strict>

UN Women. [n.d.]. *Creating safe and empowering public spaces with women and girls*. Retrieved September 14, 2022, from <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/creating-safe-public-spaces>

UN Women [2020]. *COVID-19 and Ensuring Safe Cities and Safe Public Spaces for Women and Girls*. Retrieved from <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Brief-COVID-19-and-ensuring-safe-cities-and-safe-public-spaces-for-women-and-girls-en.pdf>

UN Women. [2020]. *Flagship Programme: Safe Cities and Safe Public Spaces*. Retrieved from <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/>

מרכז המחקר והמידע של הכנסת. [2021]. נשים בצל מגפת הקורונה: ריכוז נתונים לקראת יום האישה 2021.

צמרת-קרצ'י, ה., הרצוג, ת. וחזן, נ. [2021]. מדד המגדר: אי-שוויון מגדרי בישראל 2021. מכון ון ליר.

Committee on the Elimination of Discrimination against Women. [2017]. *General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19*. CEDAW/C/GC/35. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/launch-cedaw-general-recommendation-no-35-gender-based-violence-against-women-updating-general>

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence [CETS No. 210] [Entry in force: August 1, 2014]. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210>

EIGE [2021]. *The costs of gender-based violence in the European Union*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/costs-of-gender-based-violence-in-eu>

EUROPA PRESS [2017, August 11]. Madrid instala un 'punto violeta' contra agresiones sexuales en sus fiestas de la Paloma. *20 minutos Madrid*. Retrieved from <https://www.20minutos.es/noticia/3111358/0/instalado-primero-puntos-violeta-contr-agresiones-sexuales-fiestas-paloma/?autoref=true> (Spanish)

Fiestas libres de violencias machistas. NO es NO. [n.d.]. Portal web del Ayuntamiento de Madrid. Retrieved from <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/El-Ayuntamiento/Centro/Violencia-sexual-Trata-y-explotacion-sexual/?vgnnextfmt=default&vgnnextoid=11e7c9bf2c6f2610VgnVCM1000001d4a900aRCRD&vgnextchannel=b068ca5d5fb96010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&idCapitulo=10694010> (Spanish)

Gopal, L. [2022, March 8]. Public sexual harassment: The women groped and laughed at in the street. *BBC Mews*. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/uk-60523422>

IUCN [2020]. *Gender-based violence and environment*

ביטחון אישי לכל ילדה, נערה ואישה בעיר

אוקסנברג, ש. [2020]. טיפול בגברים אלימים. שדולת הנשים בישראל.

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל (חסר תאריך). נתונים כלליים. נדלה בתאריך 1 בספטמבר, 2022, מתוך <https://www.1202.org.il/centers-union/info/statistics/general-data>

דוח מבקר המדינה. [2020]. יישום החוק למניעת הטרדה מינית, דוח שנתי סלבי.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. [2020, 13 באוגוסט]. ממצאים ראשוניים מתוך סקר ביטחון אישי 2019.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. [2021, 24 בנובמבר]. נשים נפגעות עבירה - נתונים מתוך סקר ביטחון אישי 2020 לרגל יום המאבק הבינ-לאומי למניעת אלימות נגד נשים.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל-אביב-יפו. [2021]. נשים בתל-אביב-יפו בראי המספרים.

המרכז למחקר כלכלי וחברתי של עיריית תל-אביב-יפו. [2022]. נשים בתל-אביב-יפו בראי המספרים (טרם פורסם).

רגב, ב., עמם, ש., סידר, י. ושיירי, נ. [2014]. מדד אלימות לאומי. ביטחון פנים, 6, 3. נדלה מתוך https://www.gov.il/BlobFolder/reports/bithon_6_violence_index/he/%D7%9E%D7%93%D7%93%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%AA.pdf

הרשות לקידום מעמד האישה. [2019]. המלצות הוועדה לגיבוש תוכנית לאומית למאבק בתופעת ההטרדות המיניות בחברה הישראלית.

ויצ"ו. [2020]. מדד האלימות של ויצו לשנים 2019-2020. נדלה מתוך http://www.wizo.org.il/page_35736

מור, א. [2017]. מציאות יום-יומית מאיימת - הטרדת רחוב והשלכותיה. סוגיות חברתיות בישראל, 23, 6.

מענית, ח. [2020, 24 בנובמבר]. בשנת 2019 פחות ממחצית מנפגעי אלימות דיווחו למשטרה. גלובס. נדלה מתוך <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001350606>

מרכז המחקר והמידע של הכנסת. [2021]. היום הבינ-לאומי למאבק באלימות כלפי נשים: ריכוז נתונים על אלימות במשפחה, בדגש על אלימות כלפי נשים.





TEL AVIV PORT