



# מובילות שינוי

לרגל היום הבינלאומי למאבק  
באלימות נגד נשים

גיליון 4  
נובמבר 2016

## הידעת?

אלימות ככלל, ונגד נשים בפרט, היא תופעה שקשה לאמוד שכן ברובה אינה מדווחת לרשויות. ההערכה היא שבכל העולם רק 12% בממוצע ממקרי האלימות במשפחה מדווחים למשטרה.

לא נתנים יד לאלימות -  
לחצו על סרט הצילום -  
לפתיחת הסרטון



## בגיליון זו:

2	על יום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים
3	התופעה במספרים
4	עלויות והשלכות
5	ויצ"ו- הופכים מקלט לבית
6	זיהוי מערכת יחסים אלימה
7	פורום עוצמה
8-10	נשים פורצות דרך
11	מהנעשה באגף
12	התעמרות בעבודה
13	ממונות בכותרות

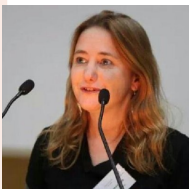
## דבר ראשת האגף לשוויון מגדרי- עו"ד דנה מיטב



גיליון זה מוקדש ליום הבין לאומי למאבק באלימות כלפי נשים. אחת המשימות החשובות של האגף לשוויון מגדרי היא לוודא שבכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך סביבת העבודה היא כזו שמכבדת כל עובדת ועובד. **אקלים ארגוני בריא ומכבד כלפי נשים הינו הבסיס להגעה לשוויון מגדרי, משום שהוא האדמה הפורייה ממנה ניתן להצמיח נשים שיממשו את הפוטנציאל והכישורים שלהן ויגיעו למשרות בכירות.** אלימות כלפי נשים היא תופעה חברתית בשל ההיקף האדיר שלה. השנה נרצחו 20 נשים על ידי בני משפחה - אחת מהן היא **סימה גרנות ז"ל אשר הייתה בת 67 במותה**, אם לשלושה וסבתא לארבעה. סימה אזרה אומץ לסיים 46 שנות נישואים ונרצחה באכזריות.

טיפול שורש בתופעת האלימות יתאפשר רק כאשר נשכיל לזהות בזמן סימני אלימות ולטפל בכך בזמן אמת, בין היתר על ידי הוצאת הגברים האלימים ממעגל האלימות והשליטה כלפי נשים. מעבר לכך ברבעון מידע על העשייה באגף, ובפרט הקמת פורום עוצמה לממונות בשירות המדינה שנועד להדק את ממשקי העבודה בין האגף, ובין הממונות לבין עצמן. בטוחני שתמצאו ברבעון מידע חשוב ועניין רב.

## דבר העורכת



ברבעון זה הוקדש כמעט כולו ליום הבין לאומי למאבק באלימות נגד נשים שיחול בעוד כמה ימים קרי 25.11.2016. ברבעון, מידע נרחב על התופעה החל ב-נתונים סטטיסטיים מהארץ ומהעולם וכלה במידע פרקטי כיצד ניתן להגיש תלונה ולמי לפנות. היה לנו העונג לראיין נשים מופלאות מוצו אשר מטפלות בנשים נפגעות אלימות מידי יום. בחלקו השני של הרבעון התמקדנו בעשייה של האגף מהעת האחרונה כאשר במדור נשים "פורצות דרך" שמחנו לארח את גב' בלה אבהמס, סמנכ"לית קשרי ממשל באינטל. לסיום קינחנו עם ממונות בכותרות והפעם גב' יפית אלפנדר מ"הלמ"ס. מקוות שכלל המידע ברבעון יסייע להעלאת המודעות לנושא. לסיום, תודה מיוחדת לנועה הוכברג מהאגף על כל הסיוע וההשקעה בכתיבה ועריכת הרבעון.

ענבר סבאג שפייזמן

מנהלת תחום תכנון אסטרטגי



# היום הבינלאומי למאבק

## באלימות נגד נשים

בשנת 1999 החליטה העצרת הכללית של האו"ם על 25 בנובמבר כיום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים. מטרתו של יום זה לעורר מודעות לנושא, להגביר חקיקה, לאכוף חוקים וענישה הולמת ולעודד נשים לפנות לעזרה.

בכל יום כמעט ישנם דיווחים על אלימות כלפי נשים. הן מוכות, נאנסות ונרצחות, ומקלטי הנשים מלאים עד אפס מקום. גילוייה של האלימות אינם פוסחים על אף שכבה באוכלוסייה, ומסתבר שהסכנה הגדולה ביותר לנשים היא בתוך המשפחה.

ברבעון זה נתונים אודות התופעה בישראל ובמדינות העולם - על מנת להרחיב את היריעה והמודעות לנושא.

### צורות שונות לאלימות נגד נשים-



♦ **אלימות פיזית** - החל מחבלות וכלה ברצח.

♦ **אלימות מינית** - אונס, מעשי סדום ומעשים מגונים.

♦ **אלימות נפשית** - השפלה, איומים, אלימות מילולית.

♦ לאחרונה התרחבה התפיסה כי גם פעולות כמו מניעת זכויות כלכליות מנשים ושליטה על מקורות פיננסים ומשאבים של נשים נחשבות כאלימות - **אלימות כלכלית**.

#### 1 מתוך 3

נתונים על אלימות נגד נשים מתוך נתוני האו"ם



**1 מכל 3 נשים היא קורבן אלימות, בדרך כלל מאדם קרוב ומוכר.**



**ב- 2012, חצי מהנשים הנרצחות, נרצחו על ידי בן זוגן או משפחתן, לעומת נתון של 1 מכל 20 גברים שנרצחו בנסיבות דומות.**

# אלימות נגד נשים-

## התופעה במספרים



- 35% מהנשים והילדות בעולם חוות אלימות פיזית ו/או מינית בתקופת חייהן, ואף ישנן מדינות בהן היקף התופעה מגיע עד ל- 70%.
- 603 מיליון נשים חיות במדינות שבהן אלימות בתוך המשפחה עדיין אינה נחשבת בהן כפשע.
- 50% מהתקיפות המיניות ברחבי העולם נעשות כנגד ילדות מתחת לגיל 16.
- יותר מ- 700 מיליון נשים שחיות כיום נישאו כילדות, 250 מיליון מתוכן נישאו בטרם מלאו להן 15 שנים.
- יותר מ- 60 מיליון ילדות בעולם נישאות לפני גיל 18. אותן ילדות, סביר פחות שישלימו את רכישת השכלתן, ויותר סביר שיחוו אלימות בתוך המשפחה וסיבוכים בלידה.
- יותר מ- 100 מיליון בנות "חסרות" באוכלוסיית העולם, אודות לברירת עוברים ממין נקבה טרם הלידה.
- 80% ממבצעי האלימות הם אנשים שנמצאים במעגל החברתי של הקורבן.
- כ-7% מהנשים בנות 20-34 נפגעות מעבירות הטרדה מינית ורק 2% מדווחות על כך למשטרה.



- כ- 10%-15% מהנשים בישראל הן קורבנות אלימות במשפחה, כלומר, כ-400-600 אלף נשים, חה מבלי להתייחס לאלימות שאינה במשפחה.
- ברוב הגדול ממקרי האלימות במשפחה הקורבנות הן נשים- על פי נתוני משטרת ישראל נפתחים כ-15,000 תיקים בשנה בגין תלונות על אלימות במשפחה, כאשר 65% מהן של נשים.
- בממוצע חולפות 7 שנים של אלימות, טרור והתעללות עד הפניה הראשונה לעזרה.
- בשנת 2014 שהו ב- 14 המקלטים לנשים מוכות 755 נשים, ועמן 1,085 ילדים.
- בשנת 2014 התקבלו במרכזי הסיוע לנפגעי ולנפגעות תקיפה מינית 8,938 פניות חדשות, מהן כ-84% מנשים. כ-60% מהפונים שגילם ידוע היו קטינים בעת הפגיעה בהם. סיבת הפנייה השכיחה ביותר בקרב כלל הפונים הייתה אונס וניסיון לאונס. כרבע מהפניות עליהן דווחה זהות התוקף, הפוגע הוא הורה או בן משפחה.

### למידע נוסף-

- ◆ קישור לריכז נתונים מטעם מרכז המחקר והמידע של הכנסת משנת 2016.
- ◆ [קישור לזרקור בנושא אלימות כלפי נשים שהוגש לוועדה למען קידום מעמד האישה משנת 2015.](#)



# אלימות נגד נשים-

## מגיפה בקנה מידה

### עלויות והשלכות



עלויות הטיפול בתופעת האלימות נגד נשים הן גבוהות מאוד. הן כוללות את העלויות הישירות של שירותים לטיפול ותמיכה לנשים מוכות וילדיהן, והבאת עבריינים לדין. העלויות העקיפות כוללות ירידה בפריון ואובדן תעסוקה, מעבר לכאב האנושי והסבל שנגרמים לקורבנות.

עלויות הטיפול בתופעת האלימות בין בני זוג בארצות הברית לבדה, מוערכות ב- 5.8 מיליארד דולר בשנה- 4.1 מיליארד דולר עבור שירותים רפואיים ובריאותיים ישירים, והירידה בפרודוקטיביות מוערכת בכמעט 1.8 מיליארד דולר.

במחקר שנערך בשנת 2004 בבריטניה העריכו את העלויות הכספיות הישירות והעקיפות הכוללות של תופעת האלימות במשפחה, לרבות כאב וסבל, ב- 23 מיליארד יורו בשנה, או 440 יורו לאדם.

## טלפונים לשעת חירום

### הקו של ויצ"ו לגברים במעגל האלימות במשפחה-

**1-800-39-39-04**

ייעוץ לגברים שחשים מצוקה ומאפשר להם לקיים דיאלוג ראשוני, זמין ונח אודות התחושות הקשות שמציפות אותם.

### קו חירום עבור גברים מכים- 03-6492470

בית נועם- העמותה למניעת אלימות במשפחה- 09-7409755, קו סיוע לגברים אלימים- 09-74111958 (א-ה 18:00-22:00).

### קו לגברים ונערים

### נפגעי תקיפה מינית-

**03-5179179**

(כל יום, 19:00-23:00).

### ויצו- 1-800-393904

נעמת- 118

### קו חירום ארצי- 1-800-220000

(בשעות 20:00-8:00)

מרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית- 1202 (24/7). איגוד מרכזי סיוע – 02-5003051.

מרכז סיוע – תל אביב – 03-5176176.

מרכז סיוע- ירושלים- 02-6255558.

מרכז הסיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית- חיפה- 04-8530531.

מרכז סיוע באר שבע- 08-6421313.

מרכז סיוע השפלה "תאיר"- 08-8318425, 08-8318426 (חירום: 08-9318470).

מסל"ן- מרכז סיוע לנשים- באר שבע-

08-6422626, חירום: 08-6421313.

בתובת מייל, לינק לאתר.

מרכז סיוע- אילת- 08-6331977.

מרכז סיוע- נצרת- 04-6566813.

מרכז סיוע- קרית שמונה- 04-6943996.

מרכז סיוע לנשים חרדיות- 02-6555744.

קו סיוע לנשים בזנות ובתעשיית המין- (24/7)

050-8366699, 1-800-200-690.

### נעמ"ת- המחלקה לטיפול

### ומניעת אלימות במשפחה-

**03-6492469/70**

פקס: 03-6492472

### מרכזי סיוע לילדים ונוער:

אל"- האגודה להגנת הילד (א'-ה')

8:00-22:00, ו' 8:00-13:00

1-800-22-3966

המועצה לשלום הילד- 02-6780606.

מיט"ל- פגיעות מיניות בילדים-

03-5253206.

מקום אחר- סיוע ומחסה לנוער-

03-5176246, יהודה הלוי 8, תל אביב.

על"ם- נוער במצבי סיכון ומצוקה-

03-6470049.

המרכז למניעה ולטיפול באלימות

מינית בקרב ילדים- 03-6477898.

## ויצו- הופכים מקלט לבית

במסגרת היערכותנו לקראת יום המאבק הבינלאומי באלימות נגד נשים, ביקרנו במקלט לנשים נפגעות אלימות וילדיהן של ויצו בירושלים.

במסגרת ביקורנו נפגשנו עם **רבקה נוימן, מנהלת האגף לקידום מעמד האישה בויצו**, ועם **רינת לנגה לאון, מנהלת מקלט ויצו בירושלים**, שסיפרו לנו על אופן הקליטה, הטיפול והשיקום בנשים ומשפחותיהן שמגיעות למקלט. בנוסף, שוחחנו על האופן בו הן תופסות את חווית הפנייה לסיוע של אישה נפגעת אלימות וחויית שהותה במקלט.

מקלט זה אמנם מהווה את מקום המפלט האחרון עבור אישה נפגעת אלימות, אך משתדל להוות ל- 50 הנשים ו- 80 הילדים בו בית חם ומוגן. המקלט פתוח 24 שעות ביממה, לאורך כל ימות השבוע.

הנשים שמגיעות למקלט על מנת להגן על עצמן ולחולל שינוי בחייהן זכאיות לטיפול רגשי, העשרה חברתית, ייעוץ משפטי, ליווי תעסוקתי, ייעוץ כלכלי, סיוע בטיפול בילדים והעשרה לימודית וחברתית לילדיהן.

היה להן חשוב להדגיש כי רוב מקרי אלימות יכולים להיות ממטופלים בתוך המסגרת הביתית, בסיוע של גורמים קהילתיים. עם זאת, במידה ואישה חוששת לשלומה או לשלום ילדיה, גם אם בן זוגה לא נהג בה באלימות, הן מעודדות אותה לפנות לסיוע, או לכל הפחות לייעוץ.

התרשמנו בביקורנו כי על אף הנסיבות המצערות בהן פועל המקלט, למעשה המקלט הוא מקום נעים, והצוות בו מסור ואדיב, שעושה מאמצים בכדי לאפשר לאותן נשים וילדיהן להסית את מסלול חייהן ממעגל האלימות, ולזמן לעצמן את האפשרות להתחיל פרק חדש בחיים.

**לצד הפעילות במקלט פותחה בויצו תכנית מניעה וסדרת הרצאות להורים ואנשי מקצוע הכוללת את הסרט "שלי ורק שלי" - להלן הטריילר-**

<https://www.youtube.com/watch?v=54Tt9KTdCZk&feature=youtu.be>

**אנו מודות מקרב לב לרבקה ורינת על האירוח, השיחה והמסרים החשובים שהועברו.**



מימין לשמאל: רינת (מנהלת המקלט), רבקה (מנהלת האגף לקידום נשים), ומפיקי הסרט "שלי ורק שלי".

**"דמיינו חברה שכל בוגרת/ מערכת החינוך שלה משוכנעת/ ויודעת/ כיצד לפתור קונפליקטים ולהתמודד עם תסכולים באופן לא אלים. לא רק חיי אדם היו ניצלים, לא רק חיים בסבל וטראומה מתמשכים היו נחסכים, פחות "גברים אלימים" היו מיוצרים על "הסרט הנע" הנקרא משפחה במעגל האלימות וכמובן משאבים כלכליים היו מתפנים לעיסוק בנושאים בוערים אחרים.**

ציטוט ממאמר דעה בסלונה של רבקה נוימן לרגל יום המאבק באלימות נגד נשים.



## זיהוי מערכת יחסים אלימה

### מתוך אתר נעמ"ת

נשים מכל שכבות האוכלוסייה, בכל הגילאים, ללא הבדלי מעמד סוציו אקונומי או אינטלקטואלי חשופות לאלימות מצד בני-זוגן, קרובים או מכרים. תופעת האלימות כלפי נשים סותרת את הערכים הבסיסיים של חברה מודרנית ודמוקרטית, ואת זכותן של נשים לחיים של חירות, לביטחון אישי ולשלמות הגוף והנפש (גל 2003).

הגבר האלים עשוי להיות רופא, עורך דין, מכונאי, מורה או מובטל. הוא יכול להיות בעל השכלה גבוהה או חסר השכלה. הוא יכול להיות עשיר או עני, עולה חדש או אזרח ותיק מכל קשת העדות. אלימות קיימת בין זוגות חברים, נשואים, פרודים או גרושים. האלימות עשויה להיות אירוע חד פעמי או מתמשך. האלימות יכולה לבוא לידי ביטוי בגניעה פיזית, הפחדה, טרור, כפייה ושימוש באמצעים שונים של שליטה כלכלית, חברתית ונפשית.

בדרך כלל קיים דפוס מעגלי בהופעת האלימות, כזה שמתחיל בוויכוח ומתפתח עד להתפרצות האלימה. לאחר מכן מגיע שלב ההתפייסות וההתנצלות, וחוזרים לתקופת רגיעה ושלווה - עד להתפרצות הזעם הבאה. האלימות אינה תוצאה של "תאונה" אלא התנהגות מכוונת (לב ארי ויאירי 1996).

בין אם מדובר באלימות נפשית, פיזית או מינית, לעולם נשאר האיש שחווה אלימות בתחושות של בושה ואשמה, ולרוב נושאת היא בקרבה את פצעה כסוד מעיק, לעתים למשך כל חייה.

### כיצד נזהה גבר/אב/ בן משפחה/ חבר/ קולגה, העלול להיות אלים כלפי בת זוגו:

- אם הוא עסוק באופן אובססיבי בבת הזוג (אישה, חברה, ידועה בציבור או גרושתו).
- אם הוא קנאי בצורה קיצונית: מנהל מעקבים, שיחות טלפון רבות ומבקש לדעת היכן היא נמצאת בכל רגע נתון.

### גם השתיקה הורגת



קמפיין של ויצ"ו לרגל יום המאבק הבינלאומי באלימות כלפי נשים

- אם מצבי הרוח שלו קיצוניים ומשתנים במהירות.
  - אם הוא מבטא עמדות נוקשות כלפי בת זוגו ורואה בה רכוש.
  - אם הוא מאשים את בת הזוג או את הסביבה בבעיותיו ולא לוקח אחריות.
  - אם הוא מנסה לבודד את בת הזוג ממשפחה ו/או מחברים.
  - אם הוא מדווח על תופעות כגון: חוסר תאבון, אי שקט, בעיות בשינה, העדר עניין בחיים עד למצבים קיצוניים של איום בהתאבדות אם היא תעזוב אותו.
- במידה וזיהית חלק מהסימנים, חשוב שתדעי/י כי הם מעידים על חשש למערכת יחסים אלימה.

## מקלט לנשים נפגעות אלימות- עיקרי הזכויות מתוך נהלי הנציבות

- ◆ מקבלת ימי מחלת ילד כמו "הורה עצמאי" בהתאם לאמור בתקשי"ר. אישור שהייה עד חצי שנה במקלט כחופשה ללא תשלום.
- ◆ ועדת חריגים - ניתן לפנות לוועדת חריגים אשר בוחנת את המקרים פרטנית ויכולה לאשר הארכת חופשה או סיוע כלכלי במידה ונדרש.
- ◆ תקופת ההיעדרות כחופשה ללא תשלום ולא נספרת לעניין זכויות התלויות בוותק.
- ◆ הגנה תעסוקתית - אין לפטר עובדת השווה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מהעבודה או במהלך 60 הימים לאחר תום ימי ההיעדרות אלא בהיתר של שר הכלכלה.
- ◆ התפטרה עובדת עקב שהייה במקלט אשר אושרה על ידי לשכת הסעד או משרד הרווחה - רואים את ההתפטרות כפיטורים ובלבד שסמוך לפני ההתפטרות שהתה במקלט לפחות 60 ימים.





# הקמת פורום עוצמה

במטרה לתת לממונות קשב ניהולי ומענה מקצועי על ידי הידוק ממשקי העבודה בין האגף לבין הממונות, הקים האגף את **פורום עוצמה** לממונות על השויון המגדרי בכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

לצורך כך חילקנו את כלל הממונות ל-4 פורומים—לפי משרדים ויחידות. במהלך חודש נובמבר כונסו שני מפגשי פורום עוצמה, כאשר הנושא במיקוד היה בניית תכניות עבודה בנושא קידום שוויון מגדרי לשנת העבודה הבאה, והעלאת נושאים משותפים לדיון. לפורום עוצמה 1 הגיע להרצות בפני הממונות, מר רועי דרוך, ראש תחום תכניות עבודה במשרד ראש הממשלה. לאחריו, הרצתה מנהלת האגף בנושא חשיבה אסטרטגית לצורך בניית תכנית העבודה מתוך מטרה למפות את כלל החסמים בארגון ולתת להם מענה. בפורום עוצמה 2 שמחנו לארח את גב' שירה אבנת, מנהלת תחום תכניות עבודה במשרד המשפטים אשר הציגה בפני הפורום את המשמעויות של בניית תכניות עבודה במשרד גדול ואת ההשלכות של תכנון נכון על יעילות ושיפור השירות לאזרח.

הנה קצת תמונות משני הפורומים:





## נשים פורצות דרך...

בכל רבעון נראיין אישה מובילה בשירות הציבורי או הפרטי בישראל, אשר מהווה מודל לחיקוי ולהעצמה לעובדי/ות שירות המדינה.



**הכירו את גב' בלה אברהמס**  
**סמנכ"לית ממשל, תקשורת ואחריות חברתית**  
**באינטל ישראל**

**ספרי לנו קצת על עצמך.**

נשואה ואמא לשלוש בנות, מה שמסביר חלק מהתשוקה שלי לנושא השוויון המגדרי. הוריי היו אנשים עובדים, שגידלו חמישה ילדים עם המון דגש על חשיבות ההשכלה. יחד עם זאת מה שראינו כמודל הוא אנשים חרוצים, ענווים וישרים, שמקיימים אורח חיים שוויוני בבית בתחומים של אחריות על הילדים, חינוך ותמיכה הדדית. אבי היה המפרנס העיקרי אך היה גם מעורב בענייני הבית והילדים, ואימי עבדה במשך שנים רבות ולקחה חלק בפרנסת המשפחה.

**כיצד הגעת לעבוד באינטל והגעת לתפקידך כיום?**

במסגרת לימודי באוניברסיטה העברית (תואר ראשון בפסיכולוגיה ופילוסופיה ותואר שני בפסיכולוגיה חברתית - ארגונית) פניתי לאינטל כיוון שכבר בלימודי התואר השני ידעתי כי ארצה להתמחות בעבודה אירגונית בחברה רב לאומית. במשך כ- 15 שנים מילאתי שורה של תפקידים במחלקת משאבי האנוש והתקדמתי בארגון, עד שהגעתי לנהל את חטיבת משאבי האנוש של מפעלי אינטל בישראל. מעברי הרוחב בין תפקידים אפשרו לי לקבל פרספקטיבה רחבה ומעניינת על הארגון. כך פיתחתי ראייה מערכתית שסייעתה לי בהתקדמות בארגון.

לאחר מכן רציתי שינוי בתחום התעסוקתי ונוצרה לי ההזדמנות להתמודד על התפקיד אותו אני ממלאת כיום. בשלב הזה של הקריירה האפשרות להשפיע על החברה בישראל, לעשות משהו שהוא חברתי וערכי למען החברה, נראתה לי כהזדמנות ומתנה גדולה. בתפקיד הנוכחי (סמנכ"ל ממשל, תקשורת ואחריות חברתית) אני כבר כמעט חמש שנים. התפקיד שלי נמצא במפגש בין המגזר הציבורי, השלישי והעסקי. אני אחראית על הניהול של כל הממשקים החיצוניים, הלא מסחריים, של אינטל בישראל. למעשה, אינטל היא המעסיק הפרטי הגדול בישראל, ויש המון ציפיות ותחושת אחריות של אינטל כלפי החברה, הכלכלה והקהילות בהן אנו פועלים. מתוך כך אנו משתדלים ליצר שיתופי פעולה עם משרדים ממשלתיים, גופי תקשורת, אוניברסיטאות, גופי חינוך ורשויות מקומיות בכדי להשפיע יחד על המציאות החברתית.

**"אינטל היא המעסיק הפרטי הגדול בישראל, ויש המון ציפיות ותחושת אחריות של אינטל כלפי החברה, הכלכלה והקהילות בהן אנו פועלים. מתוך כך אנו משתדלים ליצר שיתופי פעולה בכדי להשפיע יחד על המציאות החברתית".**



## ספרי לנו על אינטל.

אינטל היא המעסיק הגדול ביותר בישראל- היא מעסיקה 10,000 עובדים באופן ישיר, המהווים 1.5% מהתל"ג. במסגרת 42 שנות הפעילות של אינטל בישראל, היא השקיעה 17 מיליארד דולר בארץ. זה קורה אודות ליכולת שלנו לייצר סביבה תחרותית ברמה העולמית. אינטל משפיעה על הכלכלה בישראל- מיקומה בדרום, העסקת עובדים מהפריפריה, והצבת רף למשק הישראלי מבחינת פרויקט העבודה שהוא הגבוה ביותר במשק.

### כיצד בא לידי ביטוי שיתוף הפעולה של אינטל עם ארגונים חברתיים?

העשייה החברתית של אינטל כיום מתאפיינת בהידברות ושיתוף פעולה. לחברה יש DNA של שיתוף פעולה חברתי. זו חברה שלא בורחת מנושאים חברתיים משמעותיים עם ניסיון אמיתי לתקן עיוותים. יותר נשים. יותר ערבים. קידום הדור הבא של ההייטק הישראלי. כחברה גדולה שפועלת בישראל, לאינטל יש מחויבות חברתית לנהוג באחריות. אנחנו יודעים שמסתכלים עלינו ואנחנו רוצים להיות אורים ותומים מבחינה חברתית. אנו מבינים שהערך המוסף שלנו כחברה הוא לא במימון ובתרומות בלבד ולכן אנו פועלים יחד עם הארגונים החברתיים למציאת פתרונות, הגדרת תכניות והתנדבות עובדים.

הפעילות בקרית גת היא דוגמה טובה לכך. אינטל ממוקמת בה כבר 20 שנה, ויש עשייה ענפה שלה בעיר. המצב הקיים הוא שבקרית גת יש רצון לפתח את העיר, ובנוסף, נמצאת בה חברה טכנולוגית גדולה. בחיבור הנתונים הללו יש יכולת לשתף פעולה. לעובדים שלנו יש את האפשרות להתנדב בהתנדבויות פשוטות כמו צביעה. כי זה חלק מהקשר השוטף עם העיר, וישנם גם עובדים שמתנדבים בתוכניות ארוכות טווח כמו "סודקות את תקרת הזכוכית" (תכנית העצמה ועידוד מצוינות לנערות בפריפריה). כבר 10 שנים עובדים שלנו מלמדים שיעורים פרטיים אחת לשבוע, זה מדהים.

### מהו האתגר שלך הכי גדול בתפקיד?

אני מאמינה בשיתופי פעולה שמביאים תוצאות ומחוללים שינוי יותר מכל דרך אחרת. האתגר שלי הוא לייצר את הדיאלוג והגשר בין אינטל כחברה עסקית, לבין המגזר הציבורי והמגזר החברתי. ישנה שונות בין שלושת המגזרים בשפה, תרבות, שיטות עבודה וכו'. התפקיד שלי הוא לייצר חיבוריות ועשייה משותפת. החיבוריות בין המגזרים תורמת לתוצאות העסקיות של הארגון ולתרומה חברתית וכלכלית של אינטל בישראל.

### באיזה הישג אחד שלך את גאה במיוחד?

חלק מתפקידי הוא ניהול האחריות החברתית של אינטל ישראל. הצלחתי לגרום להנהלת אינטל ישראל, בה אני חברה, לשנות את התפיסה לגבי ההשקעות שלנו בחברה הישראלית. ההצלחה היא גם מחוץ לארגון, אני מאד גאה שאינטל היא אחד מהגופים המייסדים של התוכנית 5 פי 2 (תכנית להכפלת בוגרי 5 יחידות במקצועות המדעים המדויקים), שכיום מובלת ע"י משרד החינוך. התוכנית פועלת במודל של קואליציה ושיתוף פעולה בין גופים מכל המגזרים. מרגש לראות את הגרפים של בוגרי מתמטיקה עולים, ומבטיחים את קידום הדור הבא של ההייטק הישראלי. לטעמי, אם נעתיק את מודל שיתוף הפעולה הזה לפתרון בעיות חברתיות נוספות בישראל, נוכל לבצע שינוי הרבה יותר מעמיק מאשר השפעה של המון ארגונים שכל אחד פועל בתחומו. אני לגמרי בעד הגישה של מציאת האינטרס המשותף כי אני חושבת שהוא הרבה יותר רחב ממה שאנחנו משערים.

**"אני מאמינה בשיתופי פעולה שמביאים תוצאות ומחוללים שינוי יותר מכל דרך אחרת. האתגר שלי הוא לייצר את הדיאלוג והגשר בין אינטל כחברה עסקית, לבין המגזר הציבורי והמגזר החברתי".**

## כיצד מתנהלת אינטל בהקשר של שוויון מגדרי ומקום עבודה תומך משפחה?

הגישה באינטל היא שחשוב לפעול לקידום התחומים האלה כי זה נכון- הן מבחינה עסקית והן מבחינה חברתית. אינטל העולמית הציבה לעצמה יעד לשנת 2020 של הגדלת הייצוג הנשי בכוח העבודה בצורה משמעותית. כדי שזה יקרה זה מצריך להגדיל את פוטנציאל המועמדות ולכן הפעילות של אינטל בתחום החינוך וההשכלה הגבוהה אינטנסיבית, ומתלכדת עם הצורך של החברה בישראל לקדם נשים.

אינטל מחזיקה בגישה שכדי שעובד יהיה מרוצה צריכה להיות גמישות בדרישות ממנו ועליו לאזן בין חיים לעבודה. על מנת להיות מקום עבודה תומך משפחה, נעשו באינטל צעדים משמעותיים בתחום-

- \* שעות עבודה גמישות.
- \* עבודה מהבית במידת האפשר.
- \* הסעות לעובדים.
- \* קייטנות לילדים בחופשת הקיץ.
- \* אירוע יום המשפחה.
- \* מעונות יום.
- \* חזרה הדרגתית מחופשת לידה- תכנית זו צמצמה את תופעת הנשירה אחרי חופשת לידה מ- 27% ל- 3%, ואף אומצה על ידי שירות המדינה.
- \* חופשת הורות- בנוסף לחופשת לידה בתשלום לפי חוק, אנחנו מאפשרים לנשים חופשת לידה של 6 שבועות נוספים בתשלום, ולגבר שבועיים בתשלום על חשבון אינטל.

בנוגע לשאלת האיזון בין חיים לעבודה, לתפיסתי, הטלפון הנייד והמחשב- הם כלים מאפשרי איזון, כי זה מסייע במקרים שבהם העובד לא יכול להימצא פיזית בעבודה. מעבר לכך, לצד האחריות של הארגון לאפשר את האיזון הזה לעובדים, יש גם אחריות אישית של העובד לדאוג שהזמן שלו מחוץ לעבודה מוקדש לעניינים שחשובים לו.

## איזה טיפים היית נותנת לנשים באינטל- ולנשים בכלל?

מצוינות היא המפתח להתקדמות ולהצלחה, אבל מעבר לזה, חשוב שכל אחת תקבע לעצמה עקרונות וגבולות בתחומים האישי, המקצועי והמשפחתי, ותעמוד בהם. כדי לנהל קריירה במקביל לניהול החיים האישיים נדרשים ויתורים, וחשוב שהויתורים הללו לא יחרגו מהגבולות שהצבת לעצמך, כדי שתהיי נאמנה לעצמך ותחיי עם הויתורים הללו בשלום. לנשים באופן כללי יש בתפיסה עצמית נמוכה יותר. וחשוב לי לתת טיפ כללי: כאשר את תאמיני בעצמך, בערך שאת מביאה ובבחירות שאת עושה, גם אחרים יאמינו בך ויראו אותך באותו אופן.

## ברבעון זה אנחנו מציינים ומציינות את יום המאבק באלימות נגד נשים, מה יחסך לנושא?

לתחושתי, השיח בתרבות הישראלית הוא מאוד אלים וזה בא לידי ביטוי גם כנגד נשים. חלק מהאחריות שלנו היא לייצר שיח לא אלים. באינטל יש פעילות חברתית ענפה שנוגעת גם בזה- יש לנו עובדים שמתנדבים במעונות לנשים נפגעות אלימות, ואנו תורמים לילדים במעונות ונוער בסיכון בכלל. אנחנו מאפשרים לחצי מהעובדים להתנדב לפי נטיית ליבם על חשבון שעות העבודה, בפלטפורמה שאנחנו מממנים, וזה חלק מרכזי מהעשייה החברתית שלנו, שנותנת המון בחזרה לעובדים מבחינת ערך העובד. מעבר לכך, חלק מהתמיכה שלנו בהעצמת נשים מתקיימת בשיתוף פעולה עם עמותת יסמין במטרה להעצים עסקים בבעלות נשים ולהגדיל את הרכש מהם. לתפיסתי, ככל שנשים תהיינה יותר מעוצמות ויותר עצמאיות הן תוכלנה להתמודד יותר טוב עם השיח האלים בחברה הישראלית.

**“כאשר את תאמיני בעצמך, בערך שאת מביאה ובבחירות שאת עושה,**

**גם אחרים יאמינו בך ויראו אותך באותו אופן”.**



## על קצה המזלג - עיקרי פעולות שעשינו בעת האחרונה

הקמת פורום עוצמה לממונות- החודש הפורומים  
עסקו בבניית תכניות עבודה לשנת 2017

בניית קהילת ידע ממוחשבת לממונות לביצוע  
מיטבי של התפקיד

בניית שאלון חדש לתחרות אות המעסיק  
המתקדם

יצירת תפוצה רחבה לגיוס אקטיבי של  
נשים לתפקידים בכירים

בחינה מגדרית של תיאורי תפקיד  
לתפקידים בכירים בוועדות איתור

בניית מתווה ופיתוח מודל תכנון בנושא מגדר  
עבור כלל שירות המדינה

פיתוח מדד שוויון מגדרי בשיתוף פעולה עם אגף  
הבקרה



# התעמרות בעבודה

## תרגום כתבה—מערכת פורבס

לפי מאמר במערכת הפורבס - "75% מהעובדים מושפעים מתופעת ההתעמרות בעבודה. התעמרות במקום עבודה היא תופעה נפוצה, ויש לה השלכות חמורות על התנהלותנו הכלכלית והעסקית. מחקר של ד"ר ג'ודי בלאנדו מאוניברסיטת פניקס הראה כי כמעט 75% מהעובדים שהשתתפו בסקר הושפעו מבריונות במקום העבודה, בין אם מושאי האלימות, או כעדים. ההבדל העיקרי בין תופעת הבריונות בבית הספר לבין בריונות בעבודה הוא שהנזק בה הוא בעל אופי פסיכולוגי ומילולי, יותר מאשר פיזי.

### על פי הפורבס - כיצד מזהים את התופעה?

- ← חזרתיות.
- ← יכולת נמוכה מצד הקורבן להגנה עצמית.
- ← תופעה מתמשכת.
- ← מכוונת ולא מקרית.
- ← מידת תוקפנות גוברת.

התעמרות במקום העבודה נפוצה פי ארבע מהטרדה מינית או אפליה גזעית במקום העבודה.

### איזה מחיר גובה התופעה מהארגון?

1. העובד/ת שחווה התעמרות חש אובדן אמון, עלייה בתחושת הלחץ וסובל מבעיות בריאותיות תכופות. כל אלו גורמים לתפוקות שלו/ה, כעובד/ת, לרדת.
2. התעמרות במקום העבודה מייצרת לגיטימציה לנורמות התנהגות שליליות. בנוסף, היא פוגעת במורל, וגורמת לירידה בפריון העבודה של העובדים/ות שעדים/ות לתופעה.
3. ברוב המקרים, סביר להניח שהעובד/ת ת/יעזוב את מקום העבודה, והארגון יידרש למצוא לו/ה מחליף/ה ולהכשירו/ה.
4. אם לא נעשה שינוי משמעותי בארגון, סביר להניח שהתופעה תחזור על עצמה, יחד עם הנזקים הנלווים אליה.
5. בריונות יכולה להתפרש כהטרדה, וכך הארגון הופך חשוף לתביעות משפטיות מצד עובדים.

**הפורבס מציע כמה צעדים לטיפול בתופעה** - הצעד הראשון הוא להתעמת עם העובד/ת שמתנהג/ת בבריונות. במסגרת שיחת משוב, יש להבהיר לעובד/ת כי המצב חייב להשתנות. במסגרת השיחה, עליכם לגבש דרכים ברורות ומוסכמות לשינוי ההתנהגות. יש להבהיר לעובד/ת שהאחריות לשינוי נמצאת בידי/ה, והארגון יכול לסייע לו/ה. על המעביד/ה האחריות לגלות רצינות - לא להתפשר עד להגעה למצב הרצוי, ולא להעסיק עובדים/ות שלא עומדים ברף הערכי שאת/ה מציב/ה לארגון.



# ממונות בכותרות-

## הגב' יפית אלפנדרי מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

על תפקידיה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה:

- \* **מנהלת תחום צריכה וכספים.** התחום מונה כעשרים עובדים ואמון על סקר הוצאות והכנסות בלמ"ס באגף מיקרו כלכלה. על סמך סקר זה מחושבים שלושה מדדים כלכליים מרכזיים במשק: מדד מחירים לצרכן, קו העוני והצמיחה במשק.
- \* **מתאמת ומרכזת נושא הסטטיסטיקה המגדרית** בין משרדי הממשלה וגורמים בינלאומיים. תפקיד זה חשף אותי למנעד הנתונים בעולם המגדר. בין היתר עסקתי גם בפיתוח שאלון המעסיק המתקדם יחד עם נציבות שירות המדינה.
- \* **בשלוש השנים האחרונות, ממונה על שוויון מגדרי ויועצת הסטטיסטיקן הלאומי למעמד האישה בלמ"ס.**

על תפקיד הממונה על השוויון המגדרי-

כדי להצליח בתפקיד נדרש בראש ובראשונה להאמין בשוויון המגדרי ולא רק כסיסמא, על הממונה להכיר היטב את עולם התוכן המגדרי וכן את הנהלים והמסגרת החוקתית והארגונית בה אנו נדרשות לפעול.

מהעשייה כממונה על שוויון מגדרי-

- \* הקמת צוות "תנופה" המלווה ומסייע ליזום ולבצע אירועים להטמעת השוויון המגדרי בלמ"ס.
- \* פיתוח ועריכת קורסי העצמה ומנהיגות נשית באופן קבוע בלמ"ס.
- \* סיוע בהכנה למכרזים.

עם כניסתי לתפקיד פרסמתי לכל עובדי הלמ"ס את המטרות אותן אני מנסה לקדם במסגרת תפקידי כממונה, והרי הן לפניכם:

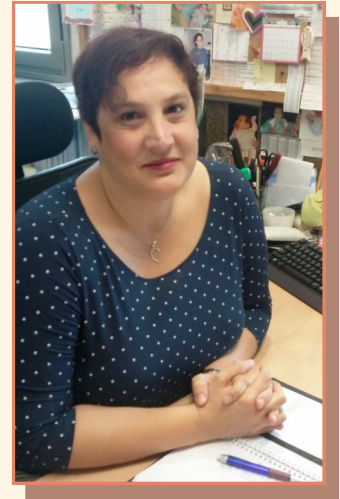
- \* קידום סקרים עם אוריינטציה חברתית בלמ"ס כמו סקר אלימות וסקר תקצוב זמן. אני מאמינה שהשינוי מגיע מבפנים, שאם אנו כמוסד סטטוטורי האמון על הסטטיסטיקה במדינת ישראל נקדם גם סקרים חברתיים ולא רק כלכליים, המודעות של קובעי מדיניות והחברה בכלל לכל נושא השוויון בין המינים תגדל.
- \* עידוד נשים להגשים את עצמן בעבודה בלמ"ס ולהגיע לתפקידי מפתח בכירים בארגון.
- \* החדרת החשיבות, למנהלים ולעובדים בלמ"ס, בגיוון מגדרי בכל תחומי החיים, בבית, בעבודה, בוועדות, באירועים ובקהילות.
- \* שימור האתיקה ההתנהגותית והארגונית בלמ"ס וטיפול רגיש וזהיר בכל תלונה של הטרדה מינית.

המנטרות אשר מובילות אותי בתפקידי-

**כבוד והערכה לאדם באשר הוא אדם.** אני מאמינה שברגע שעובד ועובדת מרגישים טוב בארגון, לרבות שוויון ביחס אליהם כך התפוקה והתרומה שלהם לארגון תהיה גבוהה הרבה יותר והארגון רק מרוויח מכך.

**פמיניזם** הוא בעצם שוויון הזדמנויות ושוויון בחירה לכולם ולכולן ואל לנו לשכוח זאת ולהיסחף להגדרות השטחיות של הלך הרוח הסקסיסטי.

יפית סייעה לנו באיסוף הנתונים על תופעת האלימות נגד נשים ברבעון זה ועל כך תודתנו לה!



מערך הממונות/ים על שוויון מגדרי של נציבות שירות המדינה מונה כ- 80 עובדות/ים מכלל משרדי הממשלה.

**מדי רבעון נציג לכם את אחת הממונות, והפעם- הגב' יפית אלפנדרי, מנהלת תחום צריכה וכספים והממונה על השוויון המגדרי בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.**

**רקע כללי-** יפית עובדת בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה כ- 15 שנים. בעלת תואר שני במנהל ומדיניות ציבורית.

בשמונה השנים האחרונות יפית עסקה רבות בנושא השוויון המגדרי, העבירה הרצאות בנושא ואף כתבה מאמרים בתחום.

להסרה  
מרשימת  
התפוצה-  
[לחצו כאן](#)



נשמח לשמור על קשר- הערות, שאלות ורעיונות לכתבות  
ענבר- [inbarss@csc.gov.il](mailto:inbarss@csc.gov.il) | נועה- [noaho@csc.gov.il](mailto:noaho@csc.gov.il)