



אירית דרוגובצקי, קופל גרופ



יפית דמרי שלמון, אלטשולר שחם



טל רוזן, מגדל



מירב דודוש, כלל ביטוח ופיננסים

טובות יותר

מגזין מיוחד לרגל
יום האישה הבינלאומי 2022

מגזין **עדיף** | גיליון 99 | מרץ 2022



הילה רוזנפלד, שלמה חברה לביטוח



זהבית צדקיהו, הון פרמיום - ביטוח, פנסיוני ופיננסים



איריס שטצר, איילון



זהבית גולדשטיין, ארביטראז'



ציפי וילצינסקי, וילצינסקי - WI ביטוח ופיננסים



שרון טיקוצקי, מ. טיקוצקי סוכנות לביטוח



אלטשולר שחם
בית ההשקעות
לחדש • לשנות • להצליח



הוספה למועדפים



בית ההשקעות המועדף בישראל
9 שנים ברציפות*

* על פי סקר מעמד מותג לשנים 2013 - 2021 שנערך על ידי גיאוקרטוגרפיה עבור אלטשולר שחם.
אין באמור התחייבות להשגת דירוג דומה בעתיד ו/או תשואה כלשהי.



רשות שוק ההון ביטוח וחסכון קבעה*:
איילון במקום הראשון
במדד השירות בביטוחי
הבריאות בישראל!

dsay

ביטוח בריאות באיילון

כולל מגוון רחב של כיסויים לנשים:

שירותים אמבולטורים כולל בדיקות הריון, בדיקות סקר ובדיקות אבחנתיות לנשים



בחירה חופשית של הרופא המנתח שלך, גם שלא מתוך רשימת רופאים בהסדר!



רפואה מונעת - גילוי ואבחון סרטן באיברים נשיים



שירותי אבחון מהיר



פיצוי בעת גילוי מחלה קשה - סרטן, כולל סרטן נשי (שד, רחם)



תרופות שלא בסל הבריאות בהתאמה אישית foundation1 כולל בדיקות גנומיות



איילון ביטוח - ככה עושים ביטוח בריאות היום



*על פי מדד שירות חברות הביטוח לשנת 2020, רשות שוק ההון ביטוח וחסכון (שפורסם באוגוסט 2021). בכפוף לתנאי הפוליסה ותנאי החיתום. ט.ל.ח.



שרון טיקוצקי
מנהלת מחלקה
עסקית מ. טיקוצקי
סוכנות לביטוח

30



אירית דרוגובצקי
סמנכ"ל משאבי
אנוש, קופל גרופ

20



**קוראת בין
השורות
הדס דרוז**
סמנכ"ל תוכן,
עדיף תקשורת

6



איריס טנצר
סמנכ"ל, מנהלת
אגף משאבי אנוש,
איילון

26



טל רוזן
מנהלת מכירות
ארצית בריאות וריסק,
מגדל

16



טל דן
מנכ"ל ISSUE, יועצת
ארגונית לסוכנויות
ביטוח, מרצה ומלווה
לפיתוח עסקי

8



ציפי וילצינסקי
מייסדת ובעלים של
וילצינסקי - WI
ביטוח ופיננסים

32



הילה רוזנפלד
סמנכ"ל, מנהלת
אגף עסקים חוזי
ופקולטטיבי, שלמה
חברה לביטוח

22



**יפית דמרי
שלמון**
מנהלת גיוס ופרט
באלטשולר שחם

18



**פערי שכר בין
גברים לנשים
- האם השינוי
מעבר לפינה?**

10



**זהבית
גולדשטיין**
שותפה בארביטראז',
פירמת שותפים
לניהול פיננסי

34



מירב דדוש
סמנכ"לית ומנהלת
מחלקת ביטוח כללי,
סגנית מנהל מרחב
צפון, כלל ביטוח
ופיננסים

24

סמנכ"ל תוכן: הדס דרוז ■ עורך משנה ועורך המגזין: אילן פיש ■ עריכה לשונית: דורון שפר ■ סמנכ"ל שיווק ומכירות: יובל נוראל ■ מנהלת פרסום: בר לוי ■ גרפיקה: ענבל רכס, מיקי בסון ■ תמונות אילוסטרציה ושער: Depositphotos, shutterstock, IStock ■ מ"ל: עדיף תקשורת בע"מ רח' האורן 12 מושב מגשימים 56910 ■ טלפון: 03-9076000 פקס: 03-9076001 אתר: www.Anet.co.il ■ דוא"ל: news@Anet.co.il

המידע המובא במגזין הינו מידע כללי בלבד והוא אינו מהווה ייעוץ משפטי, שיווקי, מיסוי או חשבונאי, או כל המלצה שהיא ואינו מהווה תחליף לייעוץ אישי. הדעות המתפרסמות במגזין זה הינן על דעת הכותבים ועל אחריותם הבלעדית. המערכת איננה אחראית לתוכן הפרסומים השיווקיים השונים המתפרסמים במגזין. ההצעות ו/או הנתונים המופיעים בפרסומים השיווקיים הינם באחריות המפרסמים בלבד.

יום האישה שלנו!

בחרו



MediWho
מינוי ששווה בריאות וכסף

K♀PELL
group

שירות של אלופים

JOBBIT
תפעול מוצרים פנסיונים



למצוא את האיזון הנכון ולעוף גבוה

נשים ואנשים, בואו נדבר על איזון. איזון בין קריירה לבית, איזון בין שאיפות מקצועיות למשפחתיות מחבקת, איזון בין הנפש לרציונל, שלעיתים עובד ללא הרף. בעבורנו, הנשים, איזון הוא אתגר מורכב במיוחד. למרבה הצער, גם בעידן זה נשים עדיין נדרשות להוכיח יותר מעמיתיהן הגברים. לעבוד קשה יותר על מנת להגיע לתפקידי מפתח, להתאמץ יותר ובעיקר להיות נוכחות, וכמה שיותר.

רבות מהנשים משתפות שלא אחת הן מצאו עצמן כאישה היחידה בחדר, בישיבות שבהן השתתפו בעלי תפקידים בכירים. נראה שבעבור נשים רבות הקריירה התובענית והרצון לכבוש פסגות מקצועיות מותירים את האיזון הרחוק מאחור, תוך-כדי השלמה שזהו חלק ממחיר התהילה. האמנם? האם בלתי אפשרי להיות קרייריסטית, אשת מקצוע מהמעלה הראשונה, משימתית, תקתקנית והישגית ובמקביל לטפח את האיזון והנפש?

נוכל להסכים שמגפת הקורונה שינתה באופן משמעותי את עולם העבודה ושימשה קטליזטור לאימוץ מודלים חדשים, לרבות עבודה היברידיית ועבודה מרחוק. הקורונה גם 'הפילה לא מעט אסימונים', הכניסה אותנו לפרופורציות, לעצור, לחשוב; מה נכון, מכאן - לאן?

במובן מסוים, אני רוצה להאמין, חלחלה בקרב רבות ורבים התובנה שאיזון הוא הכרחי. פנאי אינה מילת גנאי וזמן אישי הוא אפילו כזה הראוי לציין ביומן. בעיני, לא רק שאפקטיביות העובד אינה נפגמת עקב הזמן האישי שהשגרה שלו 'תובעת', אלא שיש סיכוי גבוה שהפריון שלו אפילו יעלה. טיפוח הנפש מקרין, במידה רבה, על העשייה המקצועית.

ובנימה אישית אשתף שבשנה האחרונה מצאתי איזון. כזה שמטעין אותי באנרגיות מעצימות. כאלה שמקרינות לסביבה האישית והעסקית כאחד. גיליתי שספורט יכול להוציא ממני כל כך הרבה טוב. את זמני הפנוי אני מקדישה ללא מעט אימונים והם בתורם מתגמלים אותי מבחינות רבות. ההבנה שאפשר להאמין בעצמך ולהצליח, לכוון גבוה, להגיע להישגים. וכן, לא רק בספורט. בחיים בכלל. בקריירה ובמטרות האישיות. את ההשראה העניקה, ומעניקה לי מדי יום ביומו, מאמנת מיוחדת ששינתה בעבורי לא פחות מאשר תפיסת חיים (תודה לך דנה מעוף האחת והיחידה)! מאחלת לכל הנשים והאנשים למצוא את האיזון הנכון ולעוף גבוה.

קריאה מהנה ומועילה.

הדס דרו, סמנכ"ל תוכן, עדיף



קוראת בין השורות

למבוטחים שלך מגיע יותר

כדי להתאים למבוטחים שלך את הפוליסה הטובה ביותר עבורם, צריך יותר מהיום ניתן להציע להם את **מגדל מזור מורחב** פוליסת ביטוח מחלות קשות שנותנת הרבה יותר.

יותר פיצוי כספי למבוטח



יותר כיסוי למגוון רחב של מחלות ולאירועים רפואיים



יותר יציבות כלכלית



יותר הגנה במקרים של מחלות ילדים ונוער



יותר הגנה לאורך זמן



יותר מותאם לצרכי המבוטח



**רוצה לשמוע עוד?
פרטים נוספים אצל המפקחים שלך במגדל**

מגדל חברה לביטוח בע"מ

המידע האמור הוא מידע כללי בלבד ולא ישמש לקביעת החובות והזכויות עפ"י תנאי הפוליסה או ככלי לפרשנות. התנאים המחייבים הם תנאי הפוליסה בלבד ובכל מקרה של סתירה בין עלון זה לבינם, יגברו תנאי הפוליסה. האמור כאן אינו תחליף ליעוץ המתחשב בצרכים המיוחדים של כל אדם.



עקב סטילטו או עקב אכילס?

במתמטיקה אנחנו טובות אבל מה עם חשבון נפש?

על מי תסתכלו קודם על האישה או על הגבר? אחסוך לכן... על האישה. יהיה לנו מה להגיד עליה, כאלה אנחנו, בנות.

מה היא לובשת, זה נראה נורא! או איזה חתיך הוא ומה הוא עושה איתה?

יש לנו תמיד מה להגיד על כל דבר ועל כל אחד ואחת. אך האם באמת הנטייה הטבעית תהיה לפרגן או להעביר ביקורת? כן, בעיקר כשמדובר באישה לאישה...

הבחירה באיזה עיניים להסתכל תלויה רק בנו. קחו לדוגמה את הסדרה "סקס והעיר הגדולה". מה שהפך את הסדרה לתורה שבע"פ עבור אלפי נשים הוא לא רק היותה פורצת דרך בנושא הזוגיות, אלא שהיא לא התביישה לשים את החברות הנשיות בקדמת הבמה.

אחת הדוגמאות צצה בפרק בו קארי חוגגת יום הולדת 35 ומתלבטת בשאלה - האם יש דבר כזה נשמות תאומות? כאשר שרלוט עונה לה בתשובה "אל תצחקו עלי", אבל אולי אנחנו הנשמות התאומות האחת של השנייה?"

משפט בלתי נשכח שנתן לכולנו את הרצון להיות חלק מחברות שכזאת.

אלא שאז מגיעה המציאות. אחרי שחלמנו להיות חלק מאותה רביעייה הסתבר כי מחוץ לסט מדובר בארבע נשים שלא ממש הסתדרו אחת עם השנייה.

בשנה האחרונה, על רקע צילומי הסרט השלישי, נחשף כי שרה ג'סיקה פארקר (המגלמת את קארי בראדשו) וקים קטרל (המגלמת את סמנתה ג'ונס) לא ממש חברות, אלא יותר אויבות. זה התחיל בסירובה של קים להשתתף בסרט, עבר למלחמת ציורים תוקפניים ופוגעניים זו כלפי זו בטוויטר והסתיים בדרישה מחברי הסדרה לשעבר לבחור צד. האמת על היריבות בין שתיהן, שחינכו אותנו להאמין בכוחה של החברות, הכתים את כל היסודות עליהם נבנתה הסדרה.

זה אמנם לא יום כיפור אבל זו הזדמנות לחשבון נפש כנה ואמיתי שדופק לנו על הדלת וקורא לנו לעשות חישוב מסלול מחדש. אין צורך שתלכו לקנות לחברה פרחים, אלא תבחרו אותן כמו פרח. תבחרו בפינצטה, תשקיעו, תראו אהבה, שימו בשמש ותראו איך הן פורחות.

ואם אחרי כל ההשקעה התגובה לא תהיה הדדית, אזי אני תמיד אומרת - חברה טובה היא כמו חזייה טובה, אם היא לא מרימה לך, תחליפי.

הכתבת הינה מנכ"ל ISSUE - יועצת ארגונית לסוכנויות ביטוח, מרצה ומלווה לפיתוח עסקי



טל דן

כשעצרתי לחשוב על מה אני הולכת לכתוב את המאמר היה לי ברור שזה הולך להיות חשבון נפש על יום האישה. מה המשמעות האמיתית של היום הזה בעצם? האם הוא בא להיות עוד יום שמחייב את הגברים שלנו להתייחס אלינו עם פרח או מתנה בנאלית כזו או אחרת? או האם זה יום שבו אנחנו הנשים צריכות להתייחס אל עצמנו קצת מעבר לבנאליה ולשאול את עצמנו שאלות עמוקות וחודרות יותר כמו האם הייתי חברה טובה? תמכתי כשצריך? שמחתי בשמחתה? השקעתי בחברות שלי? ככה סתם בלי סיבה או אינטרס. אישה לאישה נחש. כולנו שמענו את המשפט בשלב כזה או אחר. צודק או לא? תלוי בנו.

השנה האחרונה בארצנו הקטנטונת גרמה לנו מספר רב של



פעמים להתאגד ביחד למען מטרה גדולה יותר. קמפיין מי טו, אלימות נגד נשים, מי הבאה בתור וכו'. אין עוררין לגבי הכוח הקיים בחבורה בעלת מטרה משותפת. אבל מה קורה כשאין סיבה להתאגד? האם עדיין "אחוזה נשית" קיימת? צמד המילים האלה נראה לנו מובן מאליו. כמו קוד סודי שרק אנחנו שותפות לו, שמאחוריו עומדות שיחות על הילדים, בן הזוג, השכנה ממול ומה היא לבשה. שאלה לי אליכן, אם תלכו ברחוב עם חברה וממול זוג צעיר הולך לכיוונכן.

חדש בבית החולים רפאל! מרכז רב תחומי ומתקדם לבריאות השד

- אבחון מהיר וטיפול מקצועי במכשור חדשני ובטכנולוגיות מהמתקדמות בעולם
- צוות רפואי מקצועי ותומך
- שירות ויחס אישי לאורך כל הדרך
- הכוונה וטיפול המשך רב תחומי, במידת הצורך

דוגמאות לשירותים שניתנים במרכז:
ממוגרפיה, אולטרה סאונד, ביופסיות שד ועוד.



סטודיו רפאל

הטבה מיוחדת ללקוחות הראל - זמינות גבוהה לקביעת תורים והתחייבות לפיענוח מידי

למידע נוסף ולתיאום תור:

03-7752000 📞

משלוח הודעות בווטסאפ: 03-7752090 📧

womenshealth@raphaelhospitals.co.il 📧

raphaelhospitals.co.il 🖱️

הראל
ביטוח ופיננסים

רפאל RAPHAEL
המרכז לבריאות האישה



יוברה כי החברה רשאית לשנות מעת לעת את פרטי ההטבה המפורטת לעיל. הטבה זו תהיה בתוקף, כל עוד לא הוחלט על ידי החברה להפסיקה.



פערי שכר בין גברים לנשים - האם השינוי מעבר לפינה?

מה-1 ביוני 2022 כל החברות והארגונים המעסיקים יותר מ-518 עובדים צפויים לדווח על פערי השכר בין העובדים והעובדות המועסקים אצלם • התיקון לחוק כולל מנגנון שיאפשר להחיל אותו בעתיד גם על ארגונים קטנים יותר • בינתיים, מרכז טאוב שב ומציג את הסיבות לפערי השכר



בחנה את הפער בהתבסס על מאפיינים אישיים ודמוגרפיים של העובדים, בהם מספר שעות העבודה, רמת ההשכלה שלהם ומשלחי היד והענפים שהם מועסקים בהם. מהמחקר עולה, כי הגורם המשמעותי ביותר הוא מספר שעות העבודה - 57% מהפער נובע מהיקף המשרה הנמוך של נשים לעומת גברים ב-2015: 34% מהנשים בנילי העבודה עבדו במשרות חלקיות - פי שניים משיעור הגברים, ובקרב עובדים שהועסקו במשרה מלאה נשים עבדו בממוצע פחות שעות מגברים. הגורם השני בחשיבותו, שאחראי לעוד 14% מפער השכר, הוא ההבדל בין משלחי היד והענפים שבהם מועסקים גברים ונשים. גורמים אחרים מצמצמים מעט את פערי השכר - למשל המספר הממוצע של שנות לימוד, שגבוה יותר בקרב נשים, והעובדה שגברים נכנסות לשוק העבודה בגיל צעיר יותר מגברים עקב אורך השירות הצבאי. בעזרת ניתוח של המשתנים הללו הצליחה פוקס להסביר כ-70% מפערי השכר.

גורמים נוספים שתורמים לפער

כדי לברר מהם שאר הגורמים לפער, בדקה פוקס לאילו גורמים יש עדיפות בשוק העבודה, ואילו מהגורמים הללו מדורגים גבוה בסולם העדיפויות. בעזרת שימוש בבסיס נתונים ייחודי של **הלשכה**

"למרות מגמת הצמצום בפערי השכר המגדריים בישראל בעשורים האחרונים, שכר החודשי של נשים עדיין נמוך בממוצע משכרם של גברים, הן בשכר החודשי והן בשכר לשעה. בהשוואה בינלאומית הפערים בולטים. ב-2018 דורגה ישראל במקום השני מהסוף בין מדינות ה-OECD, עם פער של 22.7% בשכר החציוני לשכירים במשרה מלאה (הסבר חלקי לפער בהמשך)", כך מצוין במחקר של **מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל**, שפורסם לקראת יום האשה הבינלאומי 2022.

במחקר שבחן פערי שכר מגדריים בישראל ויכולת ההשפעה של המחקר, מוסבר כי "מאז ציינו לראשונה את יום האישה הבינלאומי בשנת 1909, עבר מעמדן של נשים בעולם המערבי תפוחות ושינויים רבים, ואי השוויון המגדרי הלך והצטמצם. עם זאת, ישנן סוגיות שבהן אנחנו עדיין רחוקים משוויון מלא, כמו סוגיית פערי השכר בין גברים לנשים".

לדברי החוקרים, מגפת הקורונה והשפעותיה הדרמטיות על החברה בישראל תרמו להדגשת ההבדלים המגדריים בשוק העבודה. מצד אחד נשים הוצאו לחל"ת בשיעור גבוה יותר, אך מצד שני התעסקוה של נשים (כולל אלו שהוצאו לחל"ת) ירדה פחות משל גברים.

באוגוסט 2020, קצת לפני שפרץ הגל השני של תחלואת הקורונה, הונחה על שולחן הכנסת הצעה לתיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד שנוסחה על ידי ארגון **ויצ"ו**. בהצעה לתיקון החוק צוטט מחקרה של **הדס פוקס** על פערי שכר מגדריים שפורסם בדוח מצב המדינה של מרכז טאוב לשנת 2016. התיקון המוצע מטיל לראשונה על המעסיק אחריות אקטיבית: המעסיק נדרש לאסוף את הנתונים בדבר פערי שכר בארגון, לפרסם אותם בקרב עובדיו בדוח פנימי מקוון ולדווח על ממצאיו בפומבי. "פרסום הנתונים בדוח הפנימי הוא כלי יעיל ליצירת שקיפות בשכר, ובכוחו לעודד נשים לשאת ולתת על שכרן", מציין המחקר.

התיקון עבר בכנסת והמועד לפרסום הדוחות הפומביים הולך ומתקרב. החל מה-1 ביוני 2022 כל החברות והארגונים המעסיקים יותר מ-518 עובדים צפויים לדווח על פערי השכר בין העובדים והעובדות המועסקים אצלם. התיקון לחוק כולל בתוכו מנגנון שיאפשר להחיל אותו בעתיד גם על ארגונים קטנים יותר. המחקר הנוכחי מרכז טאוב - היחיד שנערך במכון מחקר עצמאי בישראל ושצוטט בהצעה לתיקון החוק - ממחיש כיצד מחקר יכול להשפיע ישירות על קביעת מדיניות.

פוקס ביקשה במחקרה לעמוד על הסיבות לפערי השכר בין גברים לנשים, אשר עמדו בשנת 2015 על 32% בשכר החודשי. היא



נתיב מהיר להצלחה

להצטרפות

yosi@dnr.org.il | www.dnr.org.il | 073-2220200



ונמנעות ממקצועות הנחשבים תובעניים מבחינת שעות העבודה, כמו טכנולוגיה, מדע ופיננסים", נכתב במחקר.

השפעת מגפת הקורונה על לימודים אקדמיים

במחקר של מרכז טאוב מציג מחקר נוסף, שפורסם בדוח מצב המדינה 2021 ואשר מצביע על התפתחות מעניינת בתחום ההשכלה הגבוהה: בעקבות מגפת הקורונה חל זינוק משמעותי במספר הנרשמים למוסדות להשכלה גבוהה בשל התכווצות שוק העבודה והגבלות הטיסה. העליות החדות ביותר בשנה האקדמית 2020-2021 בקרב נשים היו בלימודי המדעים הביולוגיים (37%), העסקים (28%) וההנדסה (18%), והן היו גבוהות יותר מאלו של גברים בתחומים אלו, אף שבמספרים מוחלטים שיעור הגברים שבחרו בתחומים אלו היה גבוה יותר.

נקודה מעניינת לציון שעולה במחקר: העלייה המתונה ביותר בקרב נשים הייתה בהרשמה ללימודי חינוך והוראה (9%), בעוד ששיעור הגברים שנרשמו לתחום זה עלה ב-19%. "עם זאת יש לזכור כי נתונים אלו נכונים רק לשנה האקדמית הקודמת, וצריך לבחון אם מדובר בראשיתה של מגמה ארוכת טווח. אם מדובר במגמה, יהיה חשוב לבחון במקביל גם את הישגיהן המתמטיים של בנות בבית הספר היסודי והתיכון, שכן הם יוכלו להשפיע על בחירת תחומי הלימוד העתידיים שלהן ועל פוטנציאל השכר שלהן", מוסבר במחקר.

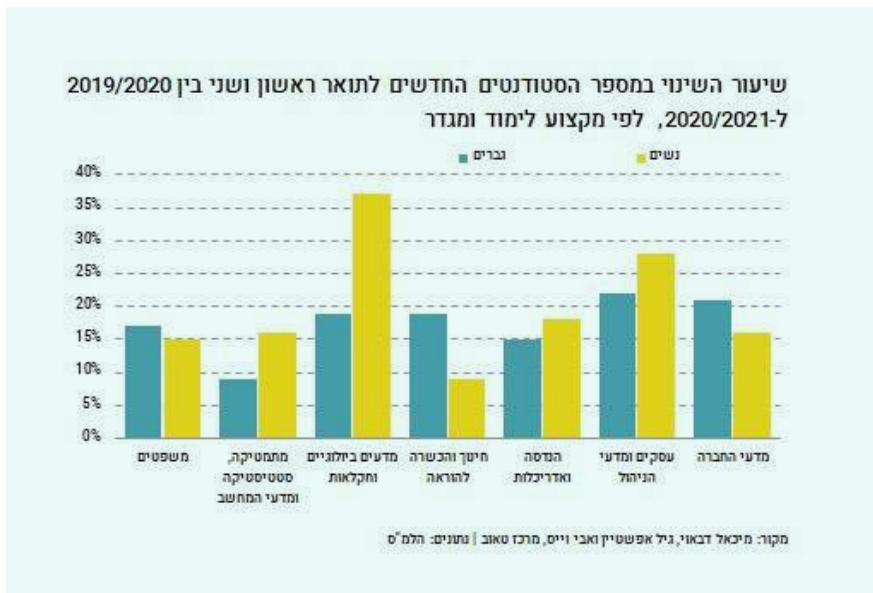
"יום האישה הבינלאומי לשנת 2022 מהווה ציון דרך לכל ההישגים שהושגו עד כה בנושא השוויון בין נשים וגברים. יש לקוות שהתיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד ומאמצים אחרים שנעשים כדי להביא לצמצום הפערים המגדריים בשכר, כמו גם בתחומים אחרים, יניבו פירות במהרה. אנו גאים שמחקר של מרכז טאוב צוטט בהצעת חוק משמעותית כל כך ומקווים שמגמת הצמצום בפערי השכר בין גברים ונשים תימשך בשנים הבאות", נכתב בסיום המחקר.

המרכזית לסטטיסטיקה היא מצאה כי ללימודי מתמטיקה ברמה של 5 יחידות ולחלק הכמותי בבחינה הפסיכומטרית, שבהם נשים נוטות להגיע להישגים פחותים מאלו של הגברים, יש תרומה של עוד 13% אחוז להסבר, כך שבסך הכל כ-83% מהפער מוסבר, ונשאר פער בלתי מוסבר של כ-5%-6%.

בשל התפקיד החשוב של ההישגים המתמטיים בקביעת רמת השכר, בחן המחקר גם את הפערים המגדריים בתחום זה בשלבים שונים לאורך החיים. הבחינה העלתה שהקיסוב המגדרי במשלחי היד מתחיל בגילים צעירים וממשיך בבחירת המקצוע: פערים מגדריים בהישגים המתמטיים מתגלים כבר בבית הספר היסודי. הנתונים מראים כי הישגים נמוכים יותר בקרב נשים ניכרים כבר מגיל צעיר. למשל, בבחינות המיצ"ב במתמטיקה בכיתה ה' במגזר היהודי, הישגי הבנות נמוכים יותר מאלה של הבנים, אך לעומת זאת הן חזקות יותר באנגלית.

באופן דומה, במבחני PISA (שנערכים בכיתה ט') הישגיהן של הבנות נמוכים יותר במתמטיקה וגבוהים יותר בקריאה. הפערים מתחזדים בתיכון, הן בלימודי מתמטיקה והן בבחירת מגמות הלימוד: שיעור גבוה יותר מהבנים לומדים מתמטיקה ברמה של 5 יחידות, ואילו בקרב הלומדים ברמה של 3 ו-4 יחידות שיעור הבנות גבוה יותר. כמו כן, בקרב תלמידי 5 יחידות הציון הממוצע של הבנים גבוה יותר. מחקרים אחרים שנעשו מאז שפורסם המחקר של פוקס, מצאו כי עדיין יש פער בהישגים בין בנים ובנות (לטובת הבנים), אך באחוזים השיפור בקרב הבנות גדול יותר.

במחקר של מרכז טאוב מוסבר, כי הבדלים אלו מלווים גם את בחירת החוגים במוסדות להשכלה גבוהה - נשים מרוכזות במקצועות טיפוליים וחינוכיים וגברים במקצועות מתמטיים. אפילו בקרב בוגרי ובוגרות מדעי המחשב, שיעור גבוה יחסית של נשים בוחרות שלא לעבוד בתחום. "אפשר שהסיבה לכך היא שנשים פונות לתחומים המאפשרים גמישות בשעות העבודה ותעסוקה במשרה חלקית



♀.3.22

יום האישה הוא חלק בלתי נפרד מרשימת הערכים שלנו.



HAPPY WOMAN'S DAY

שלמה

שלמה ביטוח מאחלים יום האישה שמח ומעצים
לכל העובדות, הסוכנות והנשים בישראל!

תמיד
נ.

שלמה ביטוח

יועזר משה



ארביטראז'

פירמת שותפים לניהול פיננסי

הגיע הזמן לגוון את הפורטפוליו
של הלקוחות שלכם

עם השקעות עוגן אלטרנטיביות

ar-fo.co.il



Content Marketing

שיווק באמצעות תוכן לפעילים בענף הביטוח והחיסכון

ציר הפעילות האפקטיבי ביותר להשגת לקוחות חדשים
וטיפוח לקוחות קיימים.

עכשיו גם אצלך!

עדיף
ביטוח | פנסיה | פיננסים

לשיחת היכרות 03-9076000

www.Anet.co.il | info@Anet.co.il



"מגפת הקורונה הרחיבה את הפערים בין גברים לנשים, בעיקר בתחום התעסוקה"

סדר יום

פותחת את הבוקר ב-6:30 עם קפה, סקירת החדשות ופרופ' ברשתות החברתיות. בדרכים מנצלת את הנסיעה בפקקים כדי להתעדכן טלפונית ולדרוש לשלומם של היקרים. 08:30: במשרד, בפגישות בחוץ או מרצה בכנס עד שעות הערב.

מעניין בתחום

עולם הסיכונים עוסק בבריאות, בחיים ובאיכות החיים של כולנו, בעודו מתקדם ומשתכלל באמצעות טכנולוגיה חדשנית ומפגיש אותי עם אנשים וגופים מרתקים.

אם לא בתחום

רפואה.

שאיפות מקצועיות

להרחיב את מעגל ההשפעה והעשייה המשמעותית בתפקידי מפתח בתחום הבריאות.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

אני מקפידה להיות נוכחת, פיזית ומנטלית, בכל האירועים המשמעותיים בחיי של בן הזוג ובחיי המשפחה המצומצמת והחברים הקרובים ולנצל כל דקה בסופי השבוע ובחופשות. יחד עם זאת, כל הסובבים אותי יודעים כי אני פועלת מתוך תחושת שליחות אמיתית ותמיד נכונה וזמינה לסייע לסוכנים, קולגות ולקוחות במציאת פתרונות או הכוונה באירועים רפואיים או תביעות. לעיתים הפניות מגיעות בתזמון פחות נוח, ועם זאת אני תמיד משיבה כשמדובר בבריאות.

תחביבים

הופעות חיות ואופנה.

מוטו בחיים

המעזה מנצחת.



טל רוזן

גיל 39

מצב משפחתי בזוגיות

מקום מגורים גני תקווה

תפקיד מנהלת מכירות ארצית בריאות וריסק בחברת מגדל

השכלה בעלת תואר שני (M.A) בממשל, התמחות בשיווק פוליטי מאוניברסיטת רייכמן (הבינתחומי) ומשפטנית (L) B.L. - הקריה האקדמית אונו



עדיף
מוסיפים לך ערך

קליק וזה עובר

מטורפים לעדיף ב-WhatsApp

ומקבלים מידע מקצועי ועדכונים חשובים, ללא עלות!

איך מטורפים?

שולחים הודעת וואטסאפ
למספר 03-9076010

*יש לשמור קודם באנשי הקשר

על סדר היום

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

יש להקצות משאבים להגנה, טיפול ושיקום בהתמודדות עם אלימות כלפי נשים וילדים בישראל ולא להסתפק במשאבים לענישת הפוגעים.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?

העולם צועד לעבר שוויון אך לצערי, לא בקצב הראוי, במיוחד לנוכח הנסיגה שחלה בנושא בזמן מגפת הקורונה, שהרחיבה את הפערים בין גברים לנשים, בעיקר בתחום התעסוקה.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?

קיימת עלייה במודעות לחשיבות החתירה לשוויון מגדרי, אולם בגזרת התוצאות, לצערי, ללא שינוי ניכר. אנו עדים עדיין לפערים גדולים במוקדי הכוח בישראל, קרי: שיעור המנכ"ליות, הדירקטוריות והמנהלות, ולפערי השכר מגדריים.



מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?

לכולנו ישנן הטיית בלתי מודעות שמשליכות על התנהגותנו במצבים שיש לתקנם. שוויון בין המינים מתבטא בכך שסביבת העבודה מכילה מצבים אישיים ומעניקה יחס הוגן ומכבד. מקום שבו העובדים מסוגלים למצות את מלוא הפוטנציאל שלהם, ללא קשר למין, מגדר, גיל, גזע, לאום, דת, מוגבלות או כל מאפיין אחר, הוא מקום שבו נמצא שוויון, לרבות שוויון מגדרי.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?

חינוך מגיל צעיר ודוגמה אישית. בית שיווני הוא התחלה נפלאה ליצירת חברה שוויונית.



"ככל שתהינה נשים רבות יותר בקרב מקבלי ההחלטות, הקול שלנו יישמע יותר"

יפית דמרי שלמון

גיל 39

מצב משפחתי נשואה לארז + 2 בנות (גפן ושלין)

מקום מגורים ראש העין

תפקיד מנהלת גיוס ופרט באלטשולר שחם

השכלה תואר שני ביעוץ ארגוני מאוניברסיטת בר אילן - תכנית למנהלים



סדר יום

היום שלי מתחיל בסביבות 6:00 בבוקר עם בנותיי, גפן ושלין. ארגונים, סידורים, ארוחת בוקר ואחר כך פיזורים בגנים. יש לי נוהל קבוע כבר שנים: כשאני מגיעה לעבודה בבוקר - אני עוברת חדר-חדר ואומרת באופן אישי 'בוקר טוב' לכל הצוות שלי והקולגות בקומה. בימים רגילים, ללא קליטת עובדים חדשים, אני והצוות יושבות לקפה לשיחת חולין ומיד אח"כ צוללת לעבודה השוטפת שכוללת פגישות, טיפול במיילים וקידום מיזמים פנימיים וחוף ארגוניים. באלטשולר שחם תומכים ומאמינים באיזון של בית וקריירה, ולכן מאפשרים ימי עבודה מהבית. בימים האלה אני יכולה לצאת לאסוף את הבנות שלי בלי לחץ של פקקים, ולהשקיע בזמן איכות יקר מפז שכולל חוגים, מפגשים עם המשפחה המורחבת, הצגות ועוד.

מעניין בתחום

אני 'בן אדם של אנשים' וזהו חלק מהותי בי. לכן, באופן טבעי יש לי צורך עמוק להבין מכל אדם שיושב מולי מהו הצורך שלו, מהי המוטיבציה שלו, מה מניע אותו וכדומה. בזכות המידע הזה אני יכולה לבנות בעבורו מסלול ולייעד אותו לתפקיד המתאים לו. אני שואפת להכיר בני אדם באופן אותנטי ובאמצעות התפקיד שלי זוכה להכיר עובדים עוד משלב היותם מועמדים, לאורך כל מסלול ההתפתחות שלהם בחברה ועד לצומת משמעותי נוסף - העזיבה שלהם.

הסיפוק המשמעותי שלי בתפקיד הוא לראות עובדים שנקלטים לארגון בתפקידים התחלתיים, מהר מאוד מביאים לידי ביטוי יכולות גבוהות ומוטיבציה, ובהמשך צומחים בארגון, מגשימים את עצמם בתפקידים

נוספים ועושים דרך. מנגד, יש גם לא מעט עובדים שפתאום מגלים קושי ומבקשים "לחשב מסלול מחדש". גם בעבורם יש לנו כלים ופתרונות שמסייעים להם לעשות שינוי תוך כדי תנועה ולנתב את עצמם למקום שמתאים יותר בעבורם. חלק מהיעדים שלנו הוא ניווד וקידום עובדים.

אין זה סוד שעולם משאבי האנוש הפך להיות אחד העולמות המשמעותיים בארגונים בשנתיים האחרונות, בעקבות הקורונה. האתגרים העצומים והשינוי מרחיק הלכת שעבר שוק העבודה שינו אותו מקצה לקצה. השינויים מהירים והכל קורה 'כאן ועכשיו'. אנחנו כארגון צריכים להגיב באופן מידי. גם עולם חווית העובד הפך לאסטרטגי למדי בשנתיים האחרונות, ובעיקר חלחלה ההבנה שעלינו, כמעסיקים, מוסלת החובה לגלות גמישות בעבור העובדים. עולם התעסוקה והפרט הפך להיות באופן מובהק עולם של עובדים. הם מکتביים את הדרך וחובה עלינו לגלות גמישות ופתיחות יותר מאי פעם. בהיבט הזה, ראוי לציין שאלטשולר שחם מאמין מאוד באיזון של בית ועבודה וזו הסיבה שהוא מאפשר היום עבודה היברידית לכלל העובדים.

תחום ה-HR משאיר אותי דרוכה ומפעיל אותי. התחרות בתחום מיתוג מעסיק והתחרות על עובדים לא רק גדלה, אלא גם עברה שינוי. אם בעבר התחרות המשמעותית שלי על עובדים הייתה מול בתי השקעות אחרים וחברות ביטוח, היום התחרות היא מול חברות ההייטק. כל עולם המושגים השתנה. יש שיח צעיר ופתוח הרבה יותר ותחום הפרט השתכלל מאוד. יש מעטפת שלמה סביב העובדים - שיחות סטטוס, הכשרות, פיתוח אישי, קידום וניוד.

אם לא בתחום

הייתי רוצה לעבור לתחום החברתי, לתפקיד שבו אני יכולה להביא את הניסיון והכישורים שצברתי לאורך השנים בעולם התעסוקה. כך, למשל, קידום נשים שנפלטו ממעגל התעסוקה והכשרתן כדי להחזירן לשגרה.

שאיפות מקצועיות

תחום משאבי אנוש עבר מהפכה אדירה בשנים האחרונות. זהו תחום

מהותי, שותף אמיתי בקבלת ההחלטות ובהתוויית האסטרטגיה הארגונית. הייתי רוצה מאוד להמשיך לפתח את התחום הזה באלטשולר שחם, להגיע לתפקידי ניהול בכירים ולהמשיך ולקדם אג'נדות חברתיות בתוך ארגון עסקי כמו גיוס מגוון ותרומה לקהילה.

מוטו בחיים

ואהבת לרעך כמוך. ככה פשוט. על כל אדם לרצות להיטיב עם הזולת כפי שהיינו מבקשים בעבור עצמנו.

על סדר היום

בפחות שעות, כלומר נשים יודעות להיות יעילות מאוד במסגרת הזמן שלפניהן והמחויבות שיש להן לבית ולילדים.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?

בראש ובראשונה, הגמישות בשוק העבודה מבורכת ופותחת אפשרויות רבות מאוד שעד כה לא היו רלוונטיות בעבור נשים רבות. נוסף על כך, אנחנו רואים יותר ויותר מעסיקים שמודעים לזכויות של המועמדות: שאלות "נשיות", שהיו נהוגות בעבר, רווחות כיום הרבה פחות, בין השאר גם בזכות חוקים למניעת אפליה ועלייה במודעות ובישיח בנושא. באלטשולר שחם ספציפית, כאן יש רוב נשי של כ-60% מבחינת העובדים, ובהנהלת חברת הגמל והפנסיה יש יותר נשים מגברים בתפקידי מפתח.

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?

העולם שלנו מוגדר כיום לפי קודים גבריים. לצערי, עדיין נמצאות בקונפליקט תמידי בין בית ומשפחה לקריירה וזה מחזק את הפער. ברגע שנשים יהיו במוקדי קבלת ההחלטות הן יוכלו להביא את הקול הנשי ולייצר שינוי אמיתי. אף גבר לא יכול להחליט בעבור אישה מה נכון וטוב לה. אם אני רוצה להיות הוגנת כלפי אוכלוסייה במקום העבודה, אני צריכה לחקור מה האוכלוסייה הזו צריכה ואז אוכל להיות מדויקת יותר בעבודה. התפיסה הגברית היא מה שמייצרת את האפליה.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?

קיימת היום רשת תמיכה רחבה בעבור נשים בקהילות שונות וברשתות החברתיות. יש מודעות גדולה לנושא של השמעת הקול הנשי. נשים שחולקות ידע ומהוות גב תומך האחת לשנייה יכולות לחזק נשים אחרות ולחולל שינוי עצום. בעולם ה-HR נדרשת הבנת הצרכים של נשים כאימהות ובכלל, וקבלת החלטות שייצרו חופש רב יותר וגמישות בסביבת העבודה שלהן.

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

השינוי בעניין הזה טמון בחינוך מגיל צעיר ובחקיקה. ללא אלה - אין לנו סיכוי. בחינוך, ערכים של כבוד לאחר ולשונה הם חשובים כל-כך, בייחוד במדינה כמו שלנו שמורכבת מהרבה תרבויות, רבדים ומגזרים. ככל שניזום מפגשים כבר בגילים צעירים עם האחר והשונה, נשריש את הערכים האלה בגילים הרכים. זה יחלחל בסופו של דבר גם ליחס כלפי נשים. לצערי, אפשר לראות שגם מערכת המשפט מקלה בנושאים שכאלה והענישה קלה למדי ולא מרתיעה. אין כיום חוקים חזקים ונוקשים שמגנים על נשים.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?

חשוב לי לשאול: מהו שוויון? שוויון בעיני הוא לקחת שני אנשים ולצפות מהם לאותו דבר. זה לא הסיפור פה. גבר ואישה לעולם לא יהיו שווים. הם בנויים אחרת, הצרכים שלהם שונים. השאיפה היא שהעולם יהיה הוגן יותר, אם באמצעות העדפה מתקנת, צמצום פערים מהעבר ומתן משאבים וכלים לקבוצות מוחלשות.

אם ניקח את זה לעולם ה-HR, אז נניח שבמשרה מסוימת אני לא מקבלת קורות חיים של נשים בכלל, על"י מוטלת האחראיות לעשות בדיק בית. להבין אילו התאמות נדרשות כדי שהתפקיד יתאים גם לנשים: אולי לפרסם את המשרה בקרב קהל נשי וכדומה.

ככל שתהינה נשים רבות יותר בקרב מקבלי ההחלטות, הקול שלנו יישמע יותר. נשים יכולות לייצג בצורה טובה יותר את העמדות, הציפיות והצרכים שלנו. במצב הנוכחי גברים מקבלים החלטות בעבור נשים, וזה בעיניי אבסורד. יש צורך בשינוי תפיסתי-תרבותי מהשורש. זה תהליך של שנים. דווקא השינויים שעבר שוק העבודה בעקבות משבר הקורונה, עם העלייה בגמישות והעבודה ההיברידית, מקרבים אותנו במעט לעולם הוגן יותר. ישנם מחקרים רבים שקובעים שאמהות עובדות מבצעות את אותה כמות עבודה



"חשוב לתת לנשים כלים משמעותיים כדי שיוכלו להתמודד מול אלימות בזמן אמת"

סדר היום

מארגנת את הילדים לנן ולבית הספר, מסיעה אותם למסגרות ומשם ישירות לעבודה. בעבודה אני בודקת את המשימות הפתוחות שיש לאותו היום, מבצעת תיעוד לפי דחיפות המקרים וממשיכה בעבודה השוטפת.

מעניין בתחום

החברה מעסיקה מעל 150 עובדים. כחלק מתפקידי כסמנכ"לית משאבי אנוש, אני אוהבת לעבוד עם אנשים, לדאוג לרווחתם, לתת להם הרגשה של בית, לפגוש אנשים חדשים - כל אחד עם הסיפור האישי שלו והעולם הפרטי שלו.

אם לא הייתי בתחום

הייתי רוצה מאוד להיות מעצבת פנים. בעבודתי הנוכחית אני לעיתים מגשימה את החלום ומעצבת מחלקות שונות שעוברות שיפוץ.

שאיפות מקצועיות

להמשיך ולהתקדם בתפקידי, למצוא דרכים יצירתיות לקידום העובדים בחברה.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

אני דואגת גם לנצל זמן איכות עם המשפחה ובמקביל משקיעה זמן ניכר בעבודה תוך כדי ביצוע משימות דחופות בחלוקת זמנים מסודרת ובכך אני מאפשרת לשלב ולא להחסיר לא מזה ולא מזה.

תחביבים

מסעדות, קניות וסרט טוב בנטפליקס.

מוטו בחיים

לכבד האחד את השני גם ברגעי כעס וליהנות מהחיים, עם אופטימיות תמידית.



אירית דרוגובצקי

גיל 41

מצב משפחתי נשואה + 2

מקום מגורים עכו

תפקיד סמנכ"ל משאבי אנוש, קופל גרופ

השכלה לימודי תעודה



Content Marketing

שיווק באמצעות תוכן לפעילים
בענף הביטוח והחיסכון

ציר הפעילות האפקטיבי
ביותר להשגת לקוחות חדשים
וטיפול לקוחות קיימים.
עכשיו גם אצלך!



לשיחת היכרות 03-9076000

www.Anet.co.il | info@Anet.co.il

על סדר היום

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?



! אין ספק שהגברת המודעות בקרב נשים בנושא האלימות היא חשובה, אולם חשוב לתת לנשים כלים משמעותיים כדי שיוכלו להתמודד מול אלימות בזמן אמת. דוגמאות לכך הן: לחצני מצוקה, קורס קרב מגע, העצמה אישית והגברת הביטחון העצמי.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?



! אנחנו רואים שינויים חיוביים בנושא, אולם לדעתי מדובר עדיין בשינויים מינוריים שאינם מספקים. הייתי רוצה לראות נשים רבות יותר ויותר בתפקידי מפתח בתחומים שונים. אני מקווה שהעולם יעשה שינוי תפיסתי ויבין שנשים חזקות בפני עצמן.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?



! בחברה שבה אני עובדת, את רוב תפקידי המפתח מנהלות נשים. אני שמחה מאוד על כך ומקווה שחברות נוספות בישראל ילכו בעקבותינו.

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?



! נשים חשופות יותר להטרדות מיניות ולהתנכלויות במקום העבודה. הן עומדות בפני חסמים רבים ומתמודדות עם דרישות ולחצים מרובים.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?



! חקיקה מתאימה, שינוי תפיסתי, חינוך לשוויון בין המינים.

קיומה של סביבה חינוכית תרבותית מגיל צעיר, אשר מבטיחה נגישות שווה בין המינים להתנסויות מגוונות ועידוד לפעול על פי כישוריהם להשתלב בתפקידים מתאימים.

פרסום מחקרים שיראו כי העסקת נשים היא חיונית ותורמת רבות לשוק העבודה.



"קיימים עדיין פערים רבים שבהם נדרש טיפול יסודי לשם השגת שוויון מגדרי"

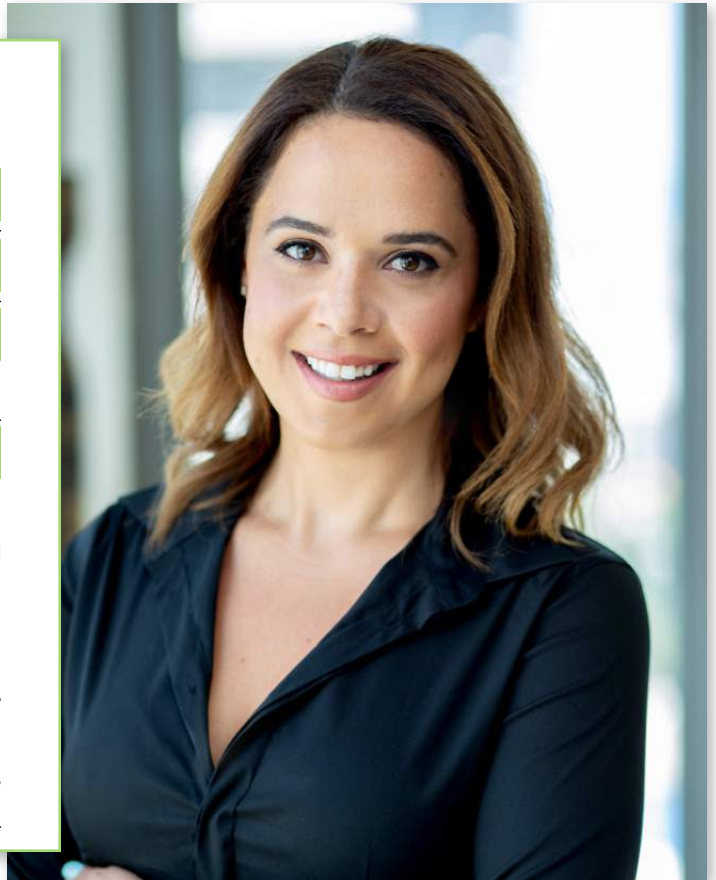
הילה רוזנפלד

גיל 38

מצב משפחתי נשואה ואמא לשני בנים

תפקיד סמנכ"ל, מנהלת אגף עסקים חוזי ופיקולטטיבי בשלמה חברה לביטוח

רקע גדלתי ברמת הגולן. לאחר שירות קבע בחיל המודיעין, גרתי 4 שנים בארה"ב וחזרתי ללימודי משפטים וכלכלה ותחילת העבודה בתחום. את דרכי המקצועית התחלתי ב"לידרים", שם רכשתי את הידע המקצועי והתשוקה לתחום. לאחר כ-5 שנות עבודה בלידרים, עברתי ל"פלטורס סוכנויות" כמנהלת פיתוח עיסקי ותחום הסיכונים המיוחדים ומשם לניהול מחלקת התכניות הבינלאומיות בהראל.



תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

תופעת האלימות נגד נשים, בעיקר בתוך המשפחה, היא תופעה רחבת היקף בחברה הישראלית. לצערי, אוזלת היד שמגלות רשויות האכיפה והחוק בפני התופעה מחייבת שינוי מערכתי עמוק, הכולל שינוי תפיסתי בקרב כל העוסקים במלאכה.

יחד עם זאת, האחריות שלנו כחברה במסגרת הערבות ההדדית מחייבת לפעמים גם שינוי תפיסתי אישי כי מאחורי כל נתון סטטיסטי ניצבת אישה, המתמודדת לבדה עם הפגיעה. לעיתים, כל שנדרש מאתנו הוא לשבור את קשר השתיקה והבדידות - להטות אוזן, להישיר מבט, לשאול "מה שלומך? האם את בסדר?" ולהושיט יד לעזרה. ישנם ארגונים לא מעטים הקוראים למדינת ישראל להצטרף לאמנת מועצת אירופה למניעה ומאבק באלימות נגד נשים ואלימות במשפחה (אמנת איסטנבול).

האמנה היא אחד המנגנונים הבינלאומיים החשובים ביותר שקיימים כיום והיא יוצרת מערך מקיף, מסודר וברור של כל מה שמדינה צריכה לעשות כדי להיות במקום טוב יותר.

אמנת איסטנבול מביאה הזדמנות לשינוי, מציעה פתרון מקיף שכולל סנכרון בין המערכות השונות ומחויבות לעשייה רבת משמעות תחת פיקוח כחלק מהמאבק הבינלאומי באלימות נגד נשים.

מעניין בתחום

אני עובדת בענף הביטוח 13 שנים. יש קסם בענף הביטוח שקשה להסבירו, אבל הוא מחבר אותי אליו מאוד ברמה האישית - מצד אחד הוא משלב עבודה בתחום "pure people business" ומצד שני דורש הבנה, ניהול סיכונים וחקר המספרים - שני תחומים שהם מרתקים שלעצמם וקשה עד מאוד למצוא אותם בתחומי פעילות דומים בענפים אחרים.

שאיפות מקצועיות

אני משוכנעת שהתקדמות בתפקידי הניהול הבכיר בענף שכזה, קריירה מקצועית דינמית, לצד אימהות צעירה - יהווה שילוב ממלא ומנצח מבחינתי.

שילוב עבודה עם חיים פרטיים

אני מצליחה לאזן בין הקריירה לחיים הפרטיים בזכות סביבה תומכת ובעיקר השותף שלי לחיים, שמלווה, תומך ומאזן. סביבה תומכת וניהול נכון של הזמן מאפשרים לי לקבל על עצמי אתגרים מקצועיים המקדמים אותי.

מוטו בחיים

"השיגו את המיטב מעצמכן, על ידי כך שתהפכו ניצוצות קטנטנים של הזדמנות, ללהבות גדולות של הישגים" (גולדה מאיר).

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?

התפיסה החברתית והתרבותית בישראל רואה עדיין נשים כמי שאחראיות על משק הבית וגידול הילדים. מציאות זו באה לידי ביטוי בעולם התעסוקה בכך שאימהות עובדות פחות, נוטות לעבוד במשמרות חלקיות ובתפקידים זוטרים יותר, משתכרות פחות ומתקשות להתקדם ולקבל קביעות בעקבות חופשת לידה. כך גדלים הסיכויים שלהן לאבד את עבודתן במסגרת משברים.

למרות העלייה במודעות והשתלבותן של נשים ברוב תחומי העיסוק בישראל, ניכרים עדיין פערים גדולים בין שכר הנשים לשכר הגברים בישראל מפאת העובדה כי נשים מוכנות "להתפשר" על השכר כדי לשלב בין משפחה לעבודה. במצב שכזה אנו נמצאים באותו "מעגל שוטים" שקשה לצאת ממנו.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?

במציאות הקודרת הזו, שהקורונה רק העצימה, יש גם נקודת אור: הטמעתן של שיטות עבודה לניהול מרחוק בשוק התעסוקה, תהליך המאפשר בעתיד גמישות תעסוקתית שתפעל לטובתן של נשים. גמישות זו באה לידי ביטוי בענפים שבהם השכר הממוצע גבוה בהרבה מהשכר הממוצע במשק, מה שעשוי לקרוץ לנשים רבות לפנות לענפים אלו ולקחת חלק במעגל התעסוקה. מציאות זו תתרום לצמצום אי השוויון המגדרי ולאיוון בריא בין עבודה למשפחה גם בקרב נשים וגם בקרב גברים. בפועל, לא משנה אם האישה עובדת או בוחרת לנהל משק בית ולחנך ילדים. מה שחשוב הוא שהבחירה היא בידיה ואנו, כחברה, צריכים לאפשר לה מציאות אופטימלית אשר תיתן ביטוי לבחירותיה ולפוטנציאל הגלום בה. נקודה נוספת שתגרום להגברת השוויון היא ההבנה של הצורך בגיוון עובדים במקום העבודה. כשאנחנו מקיפים את עצמנו באנשים שדומים לנו אנחנו מקבלים תמונת מראה של עצמנו - שיקוף של אותן דעות, אותן תפיסות, אותו רקע. לעומת זאת, ברגע שנחשוב על שולחן צוות כלשהו או דיון, שבו משתתפים אנשים מרקעים שונים ותפיסות חיים אחרות, נקבל משהו יצירתי הרבה יותר, שלם הרבה יותר, פורה הרבה יותר. הדיון שיתקיים יצור תובנות טובות יותר שיעזרו בקבלת ההחלטות הנכונות.

אם אנחנו מאפשרים ליותר ויותר קהלים לבוא לעבוד בחברה, בין אם זה נשים, גברים, אוכלוסייה ערבית או אוכלוסייה חרדית, אנחנו מנגישים למעשה את ההזדמנות הזו לאנשים רבים יותר, עוד ועוד אנשים עם כישורים שיכולים לבוא ולהתמודד על משרות. אנחנו מייצרים דבר-מה שהוא למעשה מסלול התקדמות חזק הרבה יותר בעבור החברה. אני מחזקת מאוד יוזמות ומודלים כדוגמת "פורום +35" שהקימה ו"ר הרשות לניירות ערך, ענת גואטה. הפורום הוקם במטרה לקדם כהונת נשים בדירקטוריונים. הרשות שואפת כי עד לשנת 2028 נשים יהיו למעלה מ-35% בהרכב הדירקטוריונים של החברות הציבוריות.

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

תופעת האלימות נגד נשים, בעיקר בתוך המשפחה, היא תופעה רחבת היקף בחברה הישראלית. לצערי, אוזלת היד שמגלות רשויות האכיפה והחוק בפני התופעה מחייבת שינוי מערכתי עמוק, הכולל שינוי תפיסתי בקרב כל העוסקים במלאכה. יחד עם זאת, האחריות שלנו כחברה במסגרת הערבות ההדדית מחייבת לפעמים גם שינוי תפיסתי אישי כי מאחורי כל נתון סטטיסטי ניצבת אישה, המתמודדת לבדה עם הפגיעה. לעיתים, כל שנדרש מאתנו הוא לשבור את קשר השתיקה והבדידות - להטות אוזן, להישיר מבט, לשאול "מה שלומך? האם את בסדר?" ולהושיט יד לעזרה.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי?

שוויון מגדרי בהגדרתו מתאר שוויון בין גברים לנשים, הכולל בראש ובראשונה "שוויון הזדמנויות", גישה זהה למשאבים, שותפות בכלכלה ובתהליכי קבלת החלטות ויחס חברתי זהה. לצערי, קיימים עדיין פערים רבים שבהם נדרש טיפול יסודי לשם השגת שוויון מגדרי. אחד מהם הוא פערי שכר מגדריים, פערי חינוך מגדריים בבחירת תחומי הלימוד (כמו פיסיקה, הנדסה ומדעים, ששיעור הבנים בהם גבוה עדיין משמעותית משיעור הבנות), הפרדת עיסוקים מגדריים הבאה לידי ביטוי במאפייני התעסוקה, בפערי השכר ובאפשרויות הקידום. העובדה כי ישראל ניצבת, נכון להיום, במקום ה-64 בלבד בעולם בממד השוויון המגדרי מאכזבת ונתון זה שלעצמו מלמד כי אנו לא צועדים לעבר השוויון בקצב הרצוי. עם זאת, אני בהחלט אופטימית שאנחנו בתהליך ובמגמה חיוביים. לראייה, אני גאה להיות חלק מחברה שבה אפשר לראות כי רוב ההנהלה הבכירה בארגון הוא נשים.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?

אחד התחומים שעברו טלטלה בשנה האחרונה בעקבות נגיף הקורונה הוא עולם התעסוקה. כבר בנקודת הפתיחה היו הנשים 'עקב אכילס' של עולם התעסוקה הישראלי, ומאחר שהקורונה פגעה בעיקר בשכבה החלשה, הרי שבשוק התעסוקה הנפגעים העיקריים היו העובדים החלשים, בהם בעיקר נשים. עם זאת, הקורונה הביאה איתה גם בשורה. יותר ויותר חברות מבינות כי "מטרת העל" היא השוויון המלא וגיוון עובדים הוא המפתח לדיון פורה ושלם.



"גם לגברים מגיע ליהנות מאיזון בין בית לעבודה"



סדר יום

אני מתחילה את היום בטיול בוקר עם הכלב שלי ולאחר מכן נוסעת למשרד או לפגישות עם סוכנים. את יומי אני מסיימת במקלחת לנכד שלי וכמו-כן משתדלת להתאמן בחדר כושר פעמיים-שלוש בשבוע.

מעניין בתחום

ענף הביטוח הוא ענף עשיר ומגוון, הנוגע בכל תחומי החיים. האינטראקציה עם סוכנים וסוכנויות בעלי תחומי פעילות שונים, ניהול עובדים ומציאת פתרונות יצירתיים לסוגיות ביטוחיות יוצרים עניין רב בעבורי.

אם לא בתחום

בעבר עסקתי בתחום התביעות ומצאתי בו עניין רב. אם לא הייתי מתקדמת ומתפתחת בענף הביטוח, הייתי שואפת לעסוק בעריכת דין.

שאיפות מקצועיות

להמשיך ולצמוח בתחום זה, תוך-כדי נגיעה מקצועית וניהולית באוכלוסיות רחבות.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

אני מחויבת מאוד לתפקיד שלי וזמינה בכל ימות החול, לאורך כל שעות היממה כמעט. את סופי השבוע אני מקדישה לזמן איכות עם המשפחה שלי ולארוחות משותפות.

תחביבים

אני אוהבת לבשל מאכלים מגוונים ולהמציא מתכונים משלי. בזמני הפנוי אני נהנית לקרוא ספרים, לפתור תשבצים וסודוקו ולראות סדרות בנטפליקס.

מוטו בחיים

"עשה טוב - תקבל טוב"

מירב דדוש

גיל 52

מצב משפחתי נשואה + 3

מקום מגורים קריית מוצקין

תפקיד סמנכ"לית ומנהלת מחלקת ביטוח כללי, סגנית מנהל מרחב צפון כלל ביטוח ופיננסים

השכלה B.A במדעי החברה בדגש על ניהול מהאוניברסיטה הפתוחה, M.A בחוג לסטטיסטיקה, לימודי איכות מאוניברסיטת חיפה

בחברה - 69% מכלל המועסקים בקבוצה, כאשר שיעור הנשים בקרב דרגי הניהול עומד על כ-60%. זהו מודל מוצלח לקידום מעמד האישה.

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?

קיימים חסמים הנובעים מתפיסות מיושנות ביחס ליכולות ניהול של נשים לעומת אלה של גברים ולזה כבר אין מקום לטעמי. ישנם גם חסמים הנובעים מפערי שכר וגם מבחירות אישיות של נשים, אשר מעדיפות לשמור על איזון בית-עבודה, שיאפשר להן להיות עסוקות בחינוך וגידול הילדים.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?

בין היתר, באמצעות עידוד של גברים לצאת לחופשת לידה, מעורבות ומחויבות גדולה לטיפול בילדים. גם לגברים מגיע ליהנות מאיזון בין בית לעבודה וכמובן, "יישור קו" של שכר הנשים לזה של הגברים באותו עיסוק. אין ספק שתמהיל מאוזן של נשים וגברים יכול להשיא את התוצאה של כל ארגון שרוצה להיות מנצח.

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

חשוב שנושא זה לא יירד מהשיח הציבורי. כל תלונה שנפתחת נגד גבר מכה צריכה להיות מטופלת בחומרה רבה ועל העונשים הנגזרים להיות מחמירים, למען יראו ויראו. לצד זה, חשוב לתת מענה טיפולי הוליסטי לגברים מכים כדי למגר את התופעה ולעקור אותה מן השורש.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?

אין ספק שהעולם הולך לכיוון של שוויון מגדרי והנושא מצוי יותר ויותר במודעות, אך קיימים עדיין פערים רבים שיש לצמצם, בעיקר בהיבט של פערים בתגמול לאותה משרה המאווישת בידי גבר לעומת אישה.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?

אני בהחלט פוגשת יותר ויותר נשים בתפקידי מפתח. בכלל ביטוח קיים רוב מובהק של נשים המועסקות





"כדי להנחיל שינוי צריך להתחיל ולפעול בנושא כבר בגילים צעירים יותר"

סדר יום

בבית - התארגנות מהירה לפני היציאה; בעבודה - שיחה קצרה עם הצוות, מיילים, ופגישות. באופן אישי, חשוב לי מאוד להתחיל את הבוקר עם חיוך, דבר הממלא באנרגיות אותי ואת הסובבים אותי.

מעניין בתחום

אנשים. אני מוצאת שתחום משאבי האנוש הוא אחד התחומים המשמעותיים ביותר בהצלחתו של כל ארגון. אצלנו באיילון, העובדות והעובדים הם המפתח האמיתי להצלחה. הערכים שלנו באיילון מתמקדים בחיזוק ההון האנושי ובקידום עובדים מובילים בארגון לתפקידי מפתח, גם אני מהווה דוגמה לקידום שכזה. אחרי כ-15 שנים של פעילות ענפה באיילון, מוניתי לאחרונה לסמנכ"לית ומנהלת אגף משאבי אנוש. אני שמחה להוות דוגמה אישית ולייצג את ערכיה של איילון הלכה למעשה.

אם לא בתחום

פסיכולוגיה טיפולית.

שאיפות מקצועיות

מתן כלים מקצועיים למנהלים להתמודדות עם סיטואציות ניהוליות ובינאישיות מורכבות. יצירת אווירה בינאישית ועסקית בריאה והנחלת תרבות ארגונית של משפחתיות, מקצועיות וקבלת האחר.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

אני מאמינה בלקבוע סדר עדיפויות. ביום שבו אני צריכה לצאת מוקדם, אני מתחילה מהמשימות החשובות והדחופות. חשוב מאוד להבין שלעולם לא נספיק לבצע את כל המשימות. תמיד יהיה משהו שישאר למחר. כמו כן, חשוב לקחת בחשבון שישנם דברים שמחר יהיו כבר לא רלוונטיים.

תחביבים

אוהבת מאוד לקרוא, לטייל עם המשפחה והחברים ולשיר (שלא ישמעו...).

מוטו בחיים

להיות נאמן לעצמך, לעקרונות ותמיד - אבל תמיד - להישאר בן אדם.



איריס שנצר

גיל 46

מצב משפחתי נשואה + 2

מקום מגורים ראשון לציון

תפקיד סמנכ"ל, מנהלת אגף משאבי אנוש

השכלה תואר ראשון בפסיכולוגיה וניהול

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?



אני חושבת שהגענו לתוצאות מרשימות למדי. נכון להיום אנו רואים נשים רבות שרוצות ויכולות לבנות קריירה. מעסיקים פתוחים יותר לגייס אישה צעירה, ללא חשש שהיא תכנס להריון וכן גבר צעיר שיעשה שירות מילואים. יותר נשים נמצאות בתפקידי ניהול ומצליחות לשלב בין הקריירה לבית. ללא ספק, שינוי אמיתי מתחיל במשפחה בעזרת תמיכה הדדית. אצלנו באילון אנו מייחסים חשיבות לשוויון המגדרי ולראייה: כ-70% מעובדי החברה הן נשים. כמו-כן קיימת נוכחות יפה של נשים גם בקרב ההנהלה הבכירה בחברה.



כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?



אני חושבת שנכון להיום, עצם האמירה בלבד של הרצון בשינוי איננה מספיקה. צריכים לבצע מהלכים אמיתיים שיאפשרו את השינוי (ולא רק באמצעות חוק עבודת נשים): מתן שכר לפי יכולות ולא לפי מגדר, כמות שעות עבודה שוות בין עובדת לעובד ועוד. ציפיית המעסיק איננה צריכה להיות כך שגבר הוא זה שיעבוד יותר ואישה היא זאת שתוציא את הילדים מהבית. כל זאת אפשרי ליישום באמצעות מתן כלים בנושא למעסיקים וכן הנחלת ידע בקרב העובדות והעובדים. וכאן זה התפקיד שלנו, של משאבי האנוש בכל ארגון: מתן הדרכות למנהלים, בגיטוס עובדים, בקביעת תנאי העסקה ובשינוי תרבות-ארגוני.



תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למנוע אותה או לפחות למזער אותה למינימום?



אני חושבת שברוב הפעמים נשים נשארות במסגרת אלימה עקב חוסר ביטחון כלכלי, חשש להישאר ללא הכנסה, ללא בית וכו'. מתן ביטחון כלכלי לנשים אלו יכול לשחרר אותן מ"אזיקים של אלימות". כוונתי היא לאמצעים כגון: השתלבות במקום עבודה, עזרה מהמדינה ותמיכה חברתית. במסגרת פעילותנו החברתית בקהילה, אנחנו מקפידים לפעול גם למען נשים וגברים לטובת הגברת המודעות בנושא מניעת אלימות במשפחה. לאחרונה קיימנו פעילות התנדבותית בנושא וכן קידמנו את המודעות גם באמצעות קמפיין דיגיטלי בהשתתפות עובדות ועובדים בחברה אשר בחרו לקחת חלק בפעילות.



האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?



אני חושבת שהעולם כולו, וישראל בתוכו, הלכו כברת דרך ארוכה בתחום זה. כמובן, יש עדיין מקומות רבים שלהם עוד דרך ארוכה עד להשגת המטרה. בתפיסה שלי, השינוי מתחיל בתודעה, בשינוי תרבותי-חברתי. אין ספק, כדי להנחיל שינוי צריך להתחיל ולפעול בנושא כבר בגילים צעירים יותר במסגרות החינוך השונות: בבית הספר, בתנועות הנוער וכדומה. אני אופטימית מאוד, כי השיח בנושא היום מתרחב והמודעות גוברת.



רק למנויי עדיף

איתור מידע מקצועי

מערכת עדיף תאתר עבורך דוחות, חוזרים והנחיות, פסקי דין, פוליסות ועוד...

לאיתור מידע <

מעטפת החדשות והמידע המובילה בענף הביטוח והפיננסים



"אין די 'חינוך כלכלי' או עידוד נערות לבחור במסלולים ריאליים ומדעיים"

יונית צדקיהו

גיל 45

מצב משפחתי נשואה

מקום מגורים סביון

תפקיד בעלת עסק "הון פרמיום - ביטוח, פנסיוני ופיננסים"

השכלה תואר B.A במנהל עסקים וכלכלה, בעלת רישיון לניהול השקעות



סדר היום

הבוקר שלי די קבוע. מתחילה אותו ב-6:00, בשעה שרוב הבית עוד ישן, קפה ראשון בשקט, עם הציפורים והעיתונים, ומתעדכנת במה שחשוב. שייק בריאות ואפשר להתחיל את היום.

עוד כשבנינו את הבית, לפני 8 שנים בערך והרבה לפני הקורונה, החלטתי שאת המשרד שלי אני מקימה פה, כך שבכל בוקר בשעה 08:00 כמו שעון אני נכנסת אליו אחרי שאני מסיימת לארגן את הילדים ולשלוח אותם למסגרות הלימודים. סדר היום שלי מתוכנן יום-יומיים קודם ותמיד מתחיל ב"ניקוי שולחן" - טלפונים ללקוחות, חברות הביטוח ובתי ההשקעות, קביעת פגישות ועדכוני שוק ההון.

אני משתדלת לקבוע את הפגישות עם לקוחות פוטנציאליים או קיימים החל משעות הבוקר המאוחרות ומסיימת את יום העבודה בחזרה במשרד לאחר שבצעתי את כל המשימות.

פעמיים בשבוע אני נוהגת לבקר את סוכנות העל - **ד.נ.ר סוכנות פנסיה ביטוח ופיננסים**, אשר מעניקה לי שירותי תפעול וחדרי ישיבות, שם אני גם מקיימת פגישות עם מפקח הסוכנות, המסייע לי בסוגיות שונות.

מעניין בתחום

בחרתי לעסוק בתחומי הפיננסים והביטוח, תחומים שבהם אוכל להביא למימוש כמה מחלומותיי וכישורי. את דרכי לשם התחלתי בבית ההשקעות "אנליסט", שם עבדתי במשך כ-13 שנה, תחילה כמשווקת השקעות של מוצרים פנסיוניים. מהר מאוד הבנתי שאכן הכיוון הוא להמשיך, להעמיק את הידע ולהתמקצע בתחום השקעות, ולאחר עבודה קשה ולמידה רבה הוצאתי רישיון והפכתי למנהלת השקעות

של החברה. ניהלתי כ-200 תיקי השקעות ונהניתי מאוד מהעשייה. לאחר 13 שנה החלטתי לצאת מאזור הנוחות, לעזוב משרה מובטחת ובית השקעות שהיה בשבילי בית ולממש חזון להקמת עסק משלי - "הון פרמיום". זאת מתוך אמונה מלאה ביכולתי להפוך לאשת עסקים מקצוענית ובעלת מותג כלכלי. לצורך המהלך המתגבר הזה בחרתי להקים את הארגון העסקי שלי תחת כנפיה של סוכנות העל - ד.נ.ר סוכנות פנסיה, ביטוח ופיננסים, ומאז היא הפכה לביתי החדש. מלבד עצמאות בתחום התעסוקתי, אני לומדת ונחשפת באופן שוטף לדברים חדשים ולעולמות מרתקים והעסק גדל כל הזמן. כיום יש לי מאות לקוחות פרטיים ועסקיים שאת חלקם אני מלווה כבר 6 שנים ואני מנהלת בעבורם את התיק הפנסיוני, הפיננסי והביטוחי שלהם. בכל אחד מתחומים אלה אני מרגישה סיפוק רב מהעשייה ואף שליחות! בשביל חלקים גדולים באוכלוסייה אלו הם תחומים אפורים ואני מרגישה שאני מצליחה לבנות להם תכנית שהיא נכונה בעבורם, להראות להם את התמונה הכללית בצורה די מופשטת וללוות אותם, כמובן. הסיפוק הגדול ביותר בעבודתי ברמה האישית הוא שהלקוחות מרוצים מהשירות והמקצועיות שאני מעניקה להם. כך אני יודעת שימשיכו איתי לטווחים ארוכים ואיתם יגיעו גם בני המשפחה והחברים והעסק ימשיך לצמוח ולגדול, אבל באופן מתון.

אם לא הייתי בתחום

אני מעריכה שהייתי נכנסת לתחום ההפקה, ללא ספק! זהו עולם תוכן תרבותי עשיר שגם משמח אנשים על הדרך. יצא לי קצת לטעום ממנו, די במקרה ולא קשור לתחום העבודה שלי, ונהנית מאוד.

שאיפות מקצועיות

הייתי רוצה להעמיק את הידע שלי בתחום יעוץ פרישה. יש לי לא מעט לקוחות המגיעים לצומת דרכים ועליהם לקבל הכוונה מקצועית לגבי אופן קבלת קצבת הזקנה והייתי רוצה בעתיד להיות זו שתעניק להם את השירות באופן המקצועי והאיכותי ביותר שיש.

מאז שהקמתי את העסק אני מקפידה בכל שנה להשתתף בכנסים ובקורסים מקצועיים. התחום שבו אני עוסקת הוא דינמי ומצריך למידה והתעדכנות באופן שוטף ואני נהנית מאוד מכל הזדמנות הנקרת בדרכי ללמוד דברים חדשים.

שילוב העבודה והחיים הפרטיים

כיוון שאני עובדת לרוב מהבית, במידה רבה זה נוח בשל הזמינות שלי לילדים. בין משימות בעבודה לטלפונים עם לקוחות אני יכולה לבצע מטלה שקשורה לבית ואיני צריכה לבזבז זמן נסיעה כדי להגיע למשרד. המשרד הביתי שלי מרווח מאוד ומבודד מרעשים. מצד שני, זה גם יוצר בלבול בבית כשילד"י לא אחת משוכנעים שאני זמינה להם במשך כל

שעות היום.

אם מסכמים את היתרונות והחסרונות, עבודה מהבית היא מצב מאתגר אבל משתלם!

תחביבים

אני אוהבת מאוד לרוץ בחוץ באוויר הפתוח ולשמוע פודקאסטים, אני משלבת פעמיים בשבוע ספינינג. הספורט מחזיר בי אנרגיה רבה ומפחית את לחצי היום-יום ואיני מוותרת על אימונים, למרות העייפות המצטברת.

כמו-כן אני נהנית מאוד מצפייה בסרטי קולנוע, בייחוד סרטים זרים ופעם בשנה נוסעת עם בעלי לסקי בעיירה מקסימה בשם צ'רוויניה שבאיטליה.

מוטו בחיים

כדי להגשים חלומות צריך לעבוד קשה, ללמוד ולשמור תמיד על גישה שהכל אפשרי אם רוצים באמת.

על סדר היום

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?



יותר ויותר נשים מכל המגזרים יוצאות לעבוד וזה מראה נפלא! עם זאת, לצערי, לנשים קשה יותר להגיע לעמדות בכירות ולהשפיע משם והדבר ניכר בכל התחומים הקיימים המשק.



מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?



נשים עסוקות בגידול ילדיהן, בין שאר עיסוקיהן, ולכן קשה להן להתחייב לעבודות המחייבות שעות עבודה מרובות ושהייה ממושכת מחוץ לבית. אבל הבעיה מתחילה עוד הרבה קודם - בחינוך. עד היום אין למעשה די "חינוך כלכלי" או עידוד נערות לבחור במסלולים ריאליים ומדעיים. כשעולם המספרים נראה מפחיד כל-כך, ברור שנשים יירתעו מעיסוק בכלכלה.



כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?



לאחרונה שמעתי ריאיון עם השרה לחדשנות, מדע וטכנולוגיה, אורית פרקש-הכהן, ובו היא דיברה על כך שיש לעודד כבר מגיל צעיר נערות להצטרף ללימודים המדעיים כדי שנראה נוכחות נשית רבה יותר בהייטק למשל. היא ציינה כי משרדה פועל לשם הקמת תכנית שתקדם זאת. אני גם קוראת מפעם לפעם על מיזמים עסקיים פרטיים שמזמינים תלמידות תיכון להכיר את עולם הסייבר והטכנולוגיה מקרוב, לחשוף אותן לעולמות האלו ולהזדמנויות הטמונות בהם. לדעתי, צריך להמשיך בזאת ולהגביר את המודעות. בסוף, הכל מתחיל מחינוך.



תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?



ככל שנשים יעבדו ויתקדמו יותר בעבודתן הן יהיו עצמאיות יותר, יהיה להן ביטחון רב יותר גם לעזוב כאשר הן יחושו בסכנה. לאחרונה נכחתי בהרצאה של שירה איסקוב, שסיפרה כי היא חששה לעזוב את בעלה בגלל ביטחון כלכלי. אסור שנשים תגענה למצב תליתי כזה.



האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?



העולם צועד לכיוון שוויון מגדרי אבל עדיין בקצב איטי לטעמי ואני רואה זאת מהעולם העסקי שבו אני נמצאת. תחום הביטוח הפנסיוני והפיננסי הוא תחום שאין בו שוויון מגדרי באופן מובהק. לאורך כל השנים די בולט שהתחום הוא תחום 'גברי' מאוד אך קיימת בו מגמת שיפור מעטה. באופן אישי אני מכירה נשים שהתחילו במסלול דומה לשלי והצליחו מאוד אך מספרית הן בעמדת נחיתות. אין סיבה אמיתית שנשים נוספות לא יקחו פה חלק. אני מקווה שנתחיל לראות שינוי בעתיד אצל הדור הצעיר יותר. עם זאת, אני כן רואה שינוי מגמה מהכיוון של הלקוחות. יותר ויותר נשים רוצות להבין ולקחת חלק בקבלת ההחלטות וכמו-כן ישנן נשים רבות יותר המקבלות על עצמן אחריות כלכלית בתוך המשפחה. הלוואי שנראה שינוי גם בפן התעסוקתי. זהו עולם עשיר ומגוון!





"תקופת הקורונה נתנה לנשים הזדמנות רבה יותר להתחרות על משרות בכירות מבלי לפגוע ב'זמן הבית'"

שרון טיקוצקי

גיל 38

מצב משפחתי נשואה + 3 בנים מתוקים

מקום מגורים גבעתיים

תפקיד מנהלת מחלקה עסקית מ. טיקוצקי סוכנות לביטוח

השכלה עו"ד. תואר במשפטים ומנהל עסקים, סוכנת ביטוח מורשית בכל הענפים, CFP



סדר יום

בעסק משפחתי אין באמת מסגרת זמן מוגדרת לעבודה. בעלי ואני מתכננים את השבוע ומתחלקים במטלות בשיתוף פעולה מלא.

מעניין בתחום

אנחנו נפגשים יום-יום עם יזמים ובעלי עסקים מגוונים, מחברות משפחתיות ועד מפעלים וחברות היי טק. המפגשים הללו מספקים תחושת שליחות וחיבור לעם ישראל ויחד עם זאת מייצרים גם אחריות רבה. חלה עלינו החובה לדאוג שכל חברה, עסק ואדם יקבלו את המענה שלו הם דרושים על מנת להתמודד עם המשבר שאולי יפגשו בעתיד. זו משימה לא פשוטה: מצד אחד צריך לקיים עסקה כלכלית ברוח טובה, ומצד שני להציג תרחישי קטסטרופה שונים שאותם הם עלולים לפגוש. אבל זו העבודה שלנו. תחום הביטוח משתנה עם הכלכלה, החברה והטכנולוגיה. דוגמה בולטת היא תחום הסייבר, שלא היה קיים עד לפני כמה שנים, והיום אי אפשר בלעדיו. לכן הלמידה וההתפתחות המקצועית כה חשובות. גם היום, במרום נסיוני, בכל יום אני לומדת משהו חדש.

אם לא הייתי בתחום

הייתי מפיקת טיולים. חד משמעית! כאמא לשלושה אין משהו שאני לא יכולה להפיק. יש בי אהבה ללמוד דברים חדשים לעומק - אם זה המקום, התרבות והאוכל.

שאיפות מקצועיות

אני עסוקה בלצאת מאזור הנוחות שלי. בזמן האחרון העיסוקים

המרכזיים הם לפתח אותנו, "מ.טיקוצקי", מקצועית וטכנולוגית ובעת האחרונה אני חברה בצוות "אקסלרטור", האינשורטק הישראלי. שוק הביטוח, על כל רבדיו, וסוכני הביטוח כחלק מהשוק, יהיו חייבים למצוא את אותן טכנולוגיות שיאפשרו להם לתת יותר ערך בעבור הלקוחות.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

משתדלת ליצור איזון בריא בין העבודה לבית, אף שבעסק משפחתי זו משימה מורכבת יותר. החיים הפרטיים שלי משולבים עם העבודה. העסק הוא גם המשפחה והמשפחה היא העסק. פעמיים בשבוע אני יוצאת לקחת את הילדים מהגן ומשתדלת בזמן זה לבלות איתם זמן איכותי (ולשים את הטלפון בצד).

תחביבים

את זמן הפנאי המועט שלי אני משתדלת להקדיש למשפחה הנרעינית, לצאת לטיולים ולצבור חוויות משותפות. אני משתדלת לטפח את הגוף והנפש - לעסוק בספורט (לפחות 3 פעמים בשבוע), קריאת ספרים, שמיעת פודקאסטים וסדרות טובות בטלוויזיה. בתקופת הקורונה חזרתי ללמוד לנגן על פסנתר.

מוטו בחיים

להתרכז בטוב, לפרגן לאחרים. חשוב לי למצוא את הטוב בבן אדם שמולי ולהתרכז בזה. המשפט "איזהו עשיר - השמח בחלקו" מלווה אותי ואני משתדלת להוקיר ולהנות ממה שיש לי בחיים. המשפחה היא ערך חזק מאוד עבורי, שעליו גדלתי וחונכתי.

נאלצות עדיין לבחור בין הצלחה בעבודה לבין מחויבות משפחתית. ברוב המקרים נשים הן אלו שמוותרות על הזדמנויות תעסוקתיות ועל שכר גבוה לטובת הטיפול במשפחה.

על המעסיקים מוטלת החובה לפעול לצמצום הפער הזה. מסגרת החינוך לגיל הרך מגיל 0 עד 3 לוקה בחסר. עם התגברות תופעת האלימות בגנים פרטיים לא מפוקחים, אין זה מפתיע שנשים רבות מעדיפות להישאר בבית ולטפל בילדים הקטנים. אי שוויון בשכר בין נשים לגברים המתמודדים על אותן המשרות, תוך-כדי תפיסה מיושנת כי הגבר הוא הגורם המרכזי לכלכלת הבית וזה חייב להשתנות.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?

לדעתי, על המדינה לקדם שוויון בתוך הבית, לחייב גברים לצאת לחופשת לידה, לקבל אחריות על הגיל

הרך ולהקים מסגרות איכותיות לילדים בגיל 0 עד 3. עליה לתת הקלות במס, למשל על הוצאות של מטפלת. אין כל היגיון בכך שלאישה ישתלם יותר כלכלית להישאר בבית ולגדל את הילדים מאשר לצאת לעבודה ולממן במשכורתה את שכרה של המטפלת או של הגן. מצב כזה מעודד נשים לא לצאת לעבוד ומשם אותו רציונל מחלחל גם לשוק העבודה. כמו-כן, על המעסיקים לתת הזדמנות לנשים ולא ללכת תמיד על הפתרון הקל והמוכר יותר. ישנם ארגונים שכבר מבינים שלכל עובד צריך להיות משוריון ביומן "Kids time" - זמן שבו לא נקבעות פגישות וכדומה והוא מוקדש לילדים. דבר טוב שיצא מהקורונה הוא ההבנה שאפשר לעבוד בצורה היברידיית - כלומר מהבית ומהמשרד גם יחד. שיטה זו נותנת לנשים הזדמנות רבה יותר להתחרות על משרות בכירות מבלי שההשפעה על "זמן הבית" תפגע בשיקול המעסיק. משק העבודה צריך לעודד אפשרות של שעות עבודה גמישות, עבודה מהבית, משרת הורה שוויונית (ולא משרת אם), יום עבודה מקוצר פעם בשבוע והגדלת מספר ימי החופשה השנתיים, כך שיתקרבו למספר ימי החופשה במסגרות החינוכיות (במיוחד של ילדים קטנים).



כמו-כן, השיח בתקשורת חשוב מאוד גם הוא (ראו לדוגמה הריאיון של רותם סלע שהיה לאחרונה). אני בטוחה שנשים שצפו בריאיון עם סלע קיבלו מסר: אפשר לנהל משא ומתן, אפשר לדבר על כסף מבלי להרגיש "לא נעים" ולא צריך להתנצל על בטחון עצמי ועל הערך שאנחנו נותנות.

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למנוע אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

לכל אחד מאיתנו אחריות אישית וחברתית לסובבים אותנו. חשוב להיות מודעים לסביבה ולמה שקורה בה; לפקוח עין ולהטות אוזן לסביבה ולארגון שלנו, לא להתעלם מסימנים וכך גם לחנך את ילדינו וקרובינו. הנושא צריך להיות כל הזמן במודעות ובשיח החברתי והבינאישי. כמובן שגם לתקשורת ולמערכת החינוך ישנו תפקיד חשוב כאן אבל בסופו של דבר, לב העניין הוא באחריות האישית.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?

היום רואים יותר ויותר נשים בעמדות מפתח וגם בתחומים שנחשבו פעם יותר "גבריים" נמצאות היום לא מעט נשים. עם זאת, המצב רחוק עדיין מן הרצוי. תמיד יש מקום לשיפור. שתי דוגמאות: לא מכבר מונתה יועצת משפטית חדשה בממשלה. הכותרת באחד מערוצי החדשות הייתה: "היועמ"ש היא אשתו של ציון, בכיר לשעבר בשירות הבטחון". האם זה מה שמגדיר אותה? שהיא אשתו של ציון?! עם פרוץ המלחמה באוקראינה התקיים באחד הערוצים פאנל מכובד ובו ישבו שבעה גברים חמורי סבר ואף לא אישה אחת. אין שגרירות? אין יועצות? נציגות משרד החוץ? מכאן זה מתחיל... אגב, אישה נשיאת בית משפט העליון יש אבל אין עדיין נשיאת לשכת עורכי דין וגם לא נשיאת לשכת סוכני ביטוח.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?

סטטיסטית, נשים עדיין אחראיות על אחוז ניכר מהשעות המוקדשות לעבודות הבית. תקופת הקורונה היא עדות לכך. חשבו לרגע: בארגון שלכם, מי "הפיל ראשון את העט" כשקיבל את ההודעה המתחילה ב: "הורים יקרים?" הסגרים הרבים אילצו נשים לצמצם משרה, לצאת לחל"ת ויש האומרים שהקורונה החזירה אותנו כמה שנים לאחור בכל הנוגע למעמד האישה במקומות העבודה והעמיקה את אי השוויון.

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?

הנורמות הנוכחיות בשוק העבודה מהוות חסם משמעותי לשוויון בין המינים. במציאות של היום, נשים



"אפלייתן ארוכת השנים של נשים יצרה אצלן תמריץ להראות שהן טובות יותר"

ציפי וילצ'ינסקי

גיל 42

מצב משפחתי בזוגיות + 3

מקום מגורים פתח תקווה

תפקיד מייסדת ובעלים של וילצ'ינסקי WI - ביטוח ופיננסים.

השכלה תואר ראשון בהצטיינות מאוניברסיטת בר אילן, רישיון סוכן ביטוח מורשה, משווק השקעות ותכנון פרישה. חברה בוועדה הבין דורית ובוועדה הפיננסית בלשכת סוכני הביטוח.



סדר היום

בבוקר, לאחר ארגון ופיזור הילדים למוסדות החינוך, אני מגיעה למשרד. לאחר סבב מיילים ראשון מתפנה לעסוק בעניינים נוספים של לקוחות - בעיקר בפגישות זום, מענה לעניינים בוערים כמו חיתום ותביעות, מתן שירות שוטף ללקוחות וקביעת פגישות. כיוון שהמשפחה חשובה לי, אני משתדלת מאוד להגיע הביתה סביב השעה 17:00 פעמיים עד שלוש פעמים בשבוע כדי להיות נוכחת בחיי הילדים ולהשפיע על סדר יומם והחינוך שלהם. לרוב, ממשכה לעבוד משעות הערב המאוחרות ועד לשעות הקטנות של הלילה.

מעניין בתחום

לדעתי, תחום הביטוח כבר מזמן אינו עוסק רק בביטוח. התחום התפתח לניהול סיכונים, פיננסים, השקעות אלטרנטיביות, תכנון פרישה, תכנון פנסיוני וליווי מעסיקים. אנו מחויבים להיות בתנועה מתמדת הכוללת לימוד, התמקצעות והתקדמות טכנולוגית. כל זאת על מנת לעמוד בחזית הידע כל הזמן.

התחום כולל מפגשים עם לקוחות, ניהול סיכונים נכון, ניהול כספי לקוחות ובמקביל, הקשבה מלאה והבנת צרכי הלקוח.

אם לא הייתי בתחום

ככל הנראה הייתי מתמחה בתחום התקשורת או הפרסום או, לחילופין, הייתי נכנסת לפעילות פוליטית. יש לי דעות נחרצות לגבי שינויים

שחייבים להיעשות באופן מידי ולטווח ארוך, כיוון שלתחומים אלה יש השפעה אדירה על החברה בישראל.

שאיפות מקצועיות

להמשיך ולהגדיל את העסק הקיים ויחד עם זאת ליצור מובילות שוק בנישות מעניינות כמו: נשים מנהלות בדרגים שונים, עצמאים, ליווי מעסיקים ועוד. כמו כן, אני שואפת להוביל מהלך של חינוך פיננסי בקרב בני נוער וחילים בסדיר כהכנה לחיים בוגרים ואחראים. בימים אלה ממש אני נמצאת בקשר עם מספר מנהלים/ות בבתי ספר תיכוניים, בניסיון לייצר הידברות עם תלמידיהם להקניית מושגי היסוד, שבלעדיהם אי אפשר לתכנן פיננסית דבר.

סיפוריהן של נשים רבות שעמדו בפני הליכי גירושין והביעו חשש מפני יכולותיהן להתנהל כלכלית ללא החסות של הגברים בחייהן הובילו אותי לרצון להטמיע בקרב נשים באשר הן מסוגלות להתנהל פיננסית באופן עצמאי ושאינו תלוי.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

הקורונה שינתה אצל רבים מאיתנו את סדרי העולם הישנים והכניסה את כולנו לפרופורציה באשר לדברים החשובים באמת. פגישות פרונטליות רבות הימרת בשל המצב לפגישות מקוונות ובכך התפנה לי זמן רב יותר להיות מעורבת בחיי ילדיי ולהשקיע בזוגיות שלי.

בני פוקד את מועדון הכושר המקומי מספר פעמים בשבוע ואני משתדלת להצטרף אליו לפחות פעם אחת. התחלתי ללמוד לנגן בגיטרה במהלך הקורונה מקווה ואני להמשיך זאת השנה. תפיסת העולם שלי היא להקפיד ללמוד בכל פעם משהו חדש ולקחת קורסים שאינם קשורים לתחום העיסוק שלי.

מוטו בחיים

כל משבר ונפילה הם מנוע להתחדשות ולצמיחה. תתעסק בטוב והטוב יחזור אליך.

אני מאמינה שההשקעה הרבה שלי על חיי ילדיי וכן טיפוח זוגיות מאפשרת ותומכת הן בסיס הכוח העסקי שלי. סופי שבוע הם טאבו. בדרך-כלל אני מתנתקת בהם לחלוטין מעבודה, למעט דברים דחופים וחריגים. אני מאמינה בסנכרון מוחלט בין חיים מקצועיים לאישיים, והם מתדלקים זה את זה.

תחביבים

בתי הצעירה ואני משתדלות לרכוב על אופניים יחדיו לפחות פעמיים בשבוע. אני לומדת יחד עם בתי הגדולה קורס באנגלית.

על סדר היום

כשאישה מוותרת על קריירה היא פוגעת בהתפתחותה, בצבירת הזכויות הפנסיוניות שלה והופכת לתלותית.

כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?

אפשר בהחלט לראות חדירה הולכת וגוברת של נשים למעוזים "גבריים" מבעבר.

כך גוברת הנוכחות הנשית אפילו בצבא, בפוליטיקה וגם בעולמות הפיננסיים. תחום ההייטק מהווה מקפצה אמיתית של נשים לעמדות מפתח.

האם זה מספיק? לדעתי, עדיין לא. יחד עם זאת, המגמה ברורה, אף שרוב תפקידי המפתח בעולמות הפיננסיים והביטוח מאוישים עדיין בידי גברים, ואף מספרן של סוכנות הביטוח נמוך משמעותית מזה של סוכני הביטוח.

אני מאמינה שאם ראשות ממשלה היו מנהלות את היחסים בין רוסיה, אוקראינה ומדינות המערב לא היינו מגיעים כלל לפתיחת מלחמה והיה בהכללה סיכוי רב יותר לשלום עולמי.

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?

חינוך, חינוך, חינוך ואמונה. קיימים מעט חסמים אמיתיים, שאינם מאפשרים לנשים לעבוד בכל עבודה או תפקיד צבאי או פיסיו. פרט למקרים אלו נשים יכולות היום לעשות הכל.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?

חינוך, כבר אמרתי? חשיפת בני נוער לרעיון שוויון מגדרי אמיתי היא מחויבת המציאות. חיזוק הביטחון העצמי לנשים בכל מקום אפשרי הוא תנאי מקדים לשוויון. ובראש וראשונה, המוטיבציה הנשית לפריצת מחסומים וגבולות היא המפתח לשוויון מגדרי.

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת, למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?

חייבים לחנך את בני הנוער, נערים ונערות, מגיל צעיר לחינוך נגד כל אלימות (פיסית, מינית, מילולית, כלכלית ונפשית).

נשים חייבות לנדול עם הרבה יותר ביטחון בעצמן, לפתח עצמאות וחוסן נפשי וללמוד להתנהל כלכלית כדי לא לפתח תלות בגבר. היכולת להתנהל כלכלית נותנת בטחון וחוזק בעולם של היום.

חייבים לחנך גברים להתייחס בכבוד לבנות המין השני ונשים חייבות ללמוד לעמוד על שלהן, להיות קשובות לעצמן ולסימנים מקדימים וברגע שמאתרים סימנים כאלה - אסור להתבייש או לחשוש וחובה לבקש עזרה.

אנחנו כחברה חייבים לייצר הרתעה אמיתית ולמגר את התופעה בתקיפות על מנת לייצר חברה שיוונית ותקינה. אסור שאף אישה תחייב בפחד ובאלימות בשום צורה.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?

העולם אינו צועד לעבר שוויון מגדרי, הוא רץ לשם. נשים מקבלות הרבה יותר הזדמנויות מבעבר, גם אם לא מספיק עדיין, על מנת להתקדם ולפתח קריירה ולצאת מהפרדיגמה הישנה שאישה נחותה מגבר. לדעתי, עובדת אפלייתן של נשים במשך מאות בשנים יצרה בעבורן תמריץ להראות שהן אינן נופלות, בדרך כלל, ולא אחת אף עלולות על הגברים במה שנחשב בעבר למבצרי קריירה גברית. אני מאמינה שנשים כיום מוכנות לעשות הרבה יותר על מנת להתפתח והמגמה רק תלך ותגבר. כדי לייצר שוויון בחוץ הוא חייב להתחיל בבית, בעיקר בתוך המערכת הזוגית ודבר זה ישליך גם על הדורות הבאים.



"אלימות נגד נשים צריכה להעמיד את הפוגע בסכנה ברורה"

זהבית גולדשטיין

גיל 42

מצב משפחתי נשואה + 3

מקום מגורים שערי תקווה

תפקיד מתכנתת פיננסית וסוכנת ביטוח, שותפה בארביטראז', פירמת שותפים לניהול פיננסי

השכלה תואר ראשון בכלכלה ומנהל עסקים, רישיון סוכנת ביטוח ועשרות קורסים מקצועיים



ההשפעה הישירה של התחום שלי על חייהם של הלקוחות מעניינת אותי יותר מכל ונותנת לי כוח להמשיך לפעול בתחום, גם כשקשה.

אם לא בתחום

הייתי רוצה יותר מכל לעזור לנשים עצמאיות להאמין בעצמן, לממש את הפוטנציאל ולהגיע למימוש היעדים שלהן. כאישה עצמאית, אני יודעת כמה חשוב לקבל תמיכה מהסביבה, וכמה קשה לחתור קדימה עם שאר המשימות בחיים.

שאיפות מקצועיות

השאיפה העיקרית שלי היא לעזור ללקוחות לקבל החלטות טובות שישנו לטובה את המצב הכלכלי שלהם, ולספק להם רשת בטחון שתשמור עליהם במצבים לא צפויים ולא שגרתיים. נוסף על כך, אני שואפת כמובן להגדיל את העסק, תוך-כדי שמירה על רמת שירות גבוהה.

שילוב העבודה עם החיים הפרטיים

השילוב הזה הוא אחד האתגרים הגדולים ביותר, ואני בטוחה שאני לא לבד. איך אני משלבת? בעיקר בזכות ההפרדה. אני מקפידה להיות נוכחת עם מי שאני נמצאת, בין אם זו המשפחה או העבודה. אני בוחרת רגעים שבהם הטלפון בצד ונמצאת עם בעלי, הילדים, משפחה או חברות. כך אני נוהגת גם עם לקוחות. אם אני בפגישה עם לקוח, נדיר שאענה לשיחה שלא קשורה אליו, אלא אם זה מקרה חירום.

תחביבים

שחיה וקריאת ספרים מעוררי השראה.

מוטו בחיים

לחייך ולעשות דברים באהבה.

סדר היום

היום שלי מתחיל בכמה דקות ארוכות של חיבוק כפיות מלא אהבה, וגם הילדים מגיעים להגיד בוקר טוב עם חיבוק - זאת ארוחת הבוקר המזינה ביותר שיש.

הדבר השני שאני עושה הוא לקרוא את ההודעה של שחר שמאי, בעלים ומנכ"ל ארביטראז'. בכל בוקר שחר שולח לנו סרטון והודעה, אחריה אני מקבלת החלטה שגם היום אני לא מתבזבזת, הולכת לנצל את הזמן שקיבלתי, את היכולות שלי והתועלת שיש לי להביא לעולם. אח"כ אני מתאמנת או מתחילה לעבוד מהבית ורק אחרי הפקקים אני נוסעת למשרד או לפגישות וכמו כולנו, משלבת בין בית לעבודה. בכל יום אני קוראת משהו שמעורר בי השראה. המשפחה שלי ואני מרוויחים מזה. אני לא מפסיקה לבחון את עצמי ולגדול מטעויות.

מעניין בתחום

העובדה שהוא מציל חיים. אני יודעת, זה נשמע מוזר אז אסביר: אם יש לך כאב בשיניים, הדבר הטבעי ביותר לעשות הוא לפנות למרפאה. שם יתנו לך אבחנה, יסבירו על דרכי טיפול אפשריות וידיפסו הפניות ומרשמים. נניח שיכולת להיכנס לישומון שמצלם את השן הכואבת, לקבל את כל האבחונים וההנחיות ולטפל בעצמך. נשמע מדהים, נכון? אבל אם זו לא הייתה שן אלא, נניח, קוצר נשימה או כאב חד בצלעות - האם היית עדיין פונה לישומון? נראה שלא. פתאום זה מרגיש לך קצת שונה, כי ברור לך שההשלכות על מערכות אחרות בגוף מורכבות ואין לך עניין בסיכונים. ברור שבמצב שמה עדיף להתייעץ עם מישוה מקצועי ומנוסה. כך נכון בעיניי להתנהל גם עם הכסף שלך. תכנון פיננסי הוא לא משכך כאבים, ובמקרים מסוימים אבחון וטיפול עצמי הוא דבר לא יעיל ואפילו עלול להזיק. תכנון פיננסי נכון מציל מפני קריסה כלכלית, ויתרה מכך - ליווי פיננסי הוא כלי להגשמת המטרות והחלומות שלך.

מהם החסמים שמונעים שוויון בין המינים?



בעיניי, החסם העיקרי הוא בניית משפחה. כאמא צעירה הייתי שכירה ונשואה לאיש קבע שלא חוזר הבייתה בכל יום. יום אחד בשבוע עבדתי עד מאוחר ובשאר הימים הייתי מסיימת מוקדם יותר. אחרי שהייתי מסיימת לטפל בילדים הייתי פותחת מחשב וממשיכה לעבוד. עבדתי את מלוא השעות ונתתי תפוקה מעולה, ועדיין היה לי קשה לבקש העלאה. הרגשתי שמתחשבים בי בעצם היותי אמא. בתחושה שלי, אנחנו עדיין חיים בתפיסה שהמשכורת של האישה היא משכורת שניה. הגברים אחראים לפרנס את המשפחה ונלחמים על המשכורת, ונשים אחראיות על התנהלות הביתית. כשמגיעים הילדים, אוטומטית הן מתקשות להילחם על תפקידים משמעותיים ולא מרגישות ראויות כי הן לא לגמרי פנויות.

כיצד אפשר לדעתך להגביר את השוויון בין המינים?



ישנן דרכים רבות. אפרט כמה שהתנסיתי בהן באופן אישי:

1. להשתתף בקורסים וסדנאות שיעשירו ויעצימו אותנו כנשים. לנשים יש לא מעט חסמים מושרשים שקשורים בכסף, ואפשר ורצוי לשחרר אותם. כעצמאית, השתתפתי בשני קורסים שעזרו לי מאוד מהבחינה הזו.
2. להיעזר בגברים שסביבנו, בשתי דרכים: קודם כל ללמוד מהם ומאופן ההתנהלות שלהם ולנסות לאמץ תכונות "גבריות" חיוביות. נוסף על כך, לשתף אותם בקשיים שלנו כנשים. ככל שירבו הגברים שמבינים את הקושי בלהיות אישה, כך יהיה לנו קל להתנהל בעולם.
3. להדגיש את הייחודיות שלנו כנשים דווקא בסביבה גברית. לנשים יש לרוב יכולת להכיל דעות שונות ולשים לב לניואנסים. בואו נשתמש בכוח הזה בסביבת העבודה.
4. השינוי מגיע גם מהבית. אם נפסיק לנתב את הבנות שלנו רק למשחקים "של בנות" ונעודד אותן לטפס גבוה בדיוק כמו הבנים, הן יגדלו אחרת. יש הבדל בין גברים לנשים, אני לא באה לבטל אותו, אבל חשוב שלשני המינים תהיה אפשרות בחירה זהה. הסביבה עלולה להיות מאתגרת, אבל כנשים אנחנו יכולות לקחת את המושכות ולהאיץ את השינוי. לצד האתגרים מבחוץ, כדאי לנו לאמן את שריר הבטחון, לשבת ליד השולחן ולהגיד את דעתנו, להאמין בעצמנו וביכולות שלנו, להתאמן במשא ומתן על משכורת ומחירים, ולעודד את הנשים שפורצות את הגבולות, כי הן מושכות אותנו למעלה.

העולם זקוק לנו, חבל שהוא יפסיד!

תופעת האלימות נגד נשים אינה נפסקת למרות הגברת המודעות. כיצד אפשר למגר אותה או לפחות למזער אותה למינימום?



קודם כל, שינוי אפשר לעשות רק כשמחליטים לשים את הנושא בראש סדרי העדיפויות. ומשם, יש לדעתי שני מישורים עיקריים שבהם צריך לפעול - מניעה ואכיפה. במישור המניעתי, יש להשקיע בהסברה ובהעלאת מודעות למצב הבעייתי הקיים.



אתן דוגמה מהחיים: באחת השיחות עם בעלי שאלתי אותו אם הוא הלך פעם ברחוב לבד והצמיד את הטלפון לאוזן כאילו הוא מדבר עם מישהו. הוא אפילו לא הבין את השאלה. הסיפור הזה ממחיש את חוסר ההיכרות של הגברים עם הפחד שהנוכחות שלהם מעוררת אצל נשים בסיטואציות מסוימות. הסברה טובה מתחילה במערכת החינוך. צריך לדבר על כל סוגי האלימות ולא רק פיזית. יש גברים שלא מודעים כלל לכך שישנה הגדרה להתנהגות שלהם, כמו אלימות כלכלית או אלימות נפשית. במישור האכיפה, אם ההסברה לא עזרה והמניע הפנימי לא קיים, צריך לדאוג למניע חיצוני. לייצר חוק ברור, אכיפה וענישה משמעותית. אלימות נגד נשים צריכה להעמיד את הפוגע בסכנה ברורה.

האם העולם צועד לעבר שוויון מגדרי? האם הוא צועד בקצב הרצוי?



אנחנו עדיין בדרך מבחינתי. לגבי הקצב, בעיניי, הוא רחוק מהקצב הרצוי. התופעה מדוברת כבר שנים רבות ועדיין קיימת.



כיצד את רואה את מעמד הנשים בתחום התעסוקה בישראל?



מהזווית שלי נראה שאין מספיק נשים בשולחן מקבלי ההחלטות ובתפקידים מובילים במשק. דווקא בתחום הפיננסי יש התקדמות ורואים יותר נשים בעמדות ניהול. אני מזהה דפוסי התנהגות שונים בין גברים לנשים: שכירות אינן דורשות את השכר שמגיע להן כמו שגברים דורשים, עצמאיות מתקשות לנהל משא ומתן כשזה נוגע למחיר שלהן. ברמה האישית, לשמחתי, אני מרגישה במקום מצוין מהבחינה הזו: אני שותפה בארביטראז', פירמת שותפים לניהול פיננסי, ואני מקבלת דחיפה ורוח גבית מגברים. אני מרגישה שווה בין השותפים, מרגישה בנוח להביע את דעתי ומקבלת חיזוקים מהגברים שבחבורה. הפירמה מכירה ביכולות של הנשים, כמות הנשים בפירמה גדלה כל הזמן והיא מעודדת את כולם ללא יוצא מן הכלל לפרוץ את התקרה.



למקצוענים בביטוח מנוי עדיף

שומר אותך
מעודכן ומקצועי
בכל מקום ובכל זמן

מוסיפים לך ערך

עדיף TV

מתחם תוכן המרכז שידורי
לייב, תכני וידאו ופודקאסטים

הנחות והטבות על כל מוצרי עדיף

שבועון עדיף

מרחיב ומעמיק נושאים
אשר על סדר היום

עדיף עכשיו

שירות סבזקים בנושאים
ותחומים על פי בחירה

ניוזלטר יומי

מרכז את אירועי היום

עדיף ב-WhatsApp

קבלת מידע מקצועי ועדכונים חשובים בזמן אמת

גישה לפורטל עדיף

איתור מידע מקצועי

דוחות, חוזרים והנחיות, פסקי דין ועוד...

מרכז מומחים משיבים

מומחים עונים על שאלות מקצועיות שלכם

לפרטים נוספים 03-9076000 | info@anet.co.il