

29 בספטמבר, 2021

### הטמעת חשיבה מגדרית בתוכנית החומש 923

אנו פונות אליכם בהמשך השיחות והתכתבויות בהקשר של הטמעת חשיבה מגדרית בתוכנית חומש 923. **עמותת "איתך-מַעֲכֵ"** - **משפטניות למען צדק חברתי** (להלן: "העמותה ו/או "איתך-מעכ") היא עמותה הפועלת למען זכויותיהן של נשים, נגישותן ומימושן, בפרט למען נשים החיות בשוליים החברתיים והכלכליים של ישראל. אסטרטגית הפעולה שלנו כוללת: קשר עם השטח באמצעות קו חם שאנו מנהלות בסניפים שלנו בחיפה, בתל אביב ובבאר שבע, דרכו אנו נחשפות להתמודדויות היום יומיות של נשים (כרבע מהן ערביות) בשוק תעסוקה פוגעני ומול רשויות המדינה ונותנות סיוע פרטני וייצוג משפטי ללא תשלום; ועבודת מדיניות, בין היתר, בנושאים המגיעים לקו החם שלנו כדי שנוכל לסייע באופן רחבי ליותר נשים. כן מנהלת העבודה פרויקטים מגוונים לקידום מדיניות: "עיר לכולן" להטמעת חשיבה מגדרית ברשויות המקומיות; "נשים שלום וביטחון" להטמעת חשיבה זו בתחום השלום והביטחון ושילובן של נשים במוקדי קבלת החלטות; מרכז זכויות לנשים בדואיות בנגב; ופרויקט היעדים הגלובליים (אגינדה 2030 של האו"ם), המתמקד בצמתים שבין אקלים, מגדר, עוני ובריאות, השפעתם על אוכלוסיות שונות במדינה ועל הקשר בין הממשלה לארגונים בקביעת מדיניות לקידום היעדים.

### החשיבות של הטמעת חשיבה מגדרית

אנו מאמינות כי הידע הייחודי, והניסיון המקצועי הרחב שמביאה העמותה יכול לתרום לקידום מדיניות המטיבה עם הנשים הנמצאות בשולי החברה, ובמיוחד נשים ערביות. אנו מאמינות שפיתוח כלכלי הגלום בתכנית החומש הוא הזדמנות חשובה לקידום זכויות לנשים ביישובים בהן נעשית ההשקעה, על-מנת להביא לכך שההשקעה הממשלתית תגיע לכלל האוכלוסייה ביישובים האלה וגם נשים יהיו ממנה. כמובן שגם המדינה<sup>1</sup> והחברה הערבית בכללותה יפיקו הרבה ממיצוי הפוטנציאל של כלל האוכלוסייה. לצורך כך אנו מאמינות שחשוב להטמיע שיח מגדרי בדיוניים לגיבוש תוכנית החומש.

מפניות של נשים שמגיעות אלינו, ניכר כי **נשים ערביות סובלות משוק תעסוקה פוגעני ומפלה ומחסמים רבים** המצטברים בדרכן לתעסוקה ההולמת את כישוריהן ובתנאים הוגנים. גם נשים ערביות אקדמאיות מתקשות למצוא עבודה שמתאימה לכישוריהן. מחקרים מראים כי נשים ערביות רבות מפסיקות לחפש עבודה אחרי זמן מסוים מתוך ייאוש<sup>2</sup>. הפניות המגיעות אלינו מראות כי תנאי ההעסקה של נשים ערביות רבות גם במוסדות מוכרים וחברות גדולות הם פוגעניים ומפלים. נשים ביישובים רבים עדיין מועסקות

<sup>1</sup>לפי מחקר של משרד האוצר שכרן הנמוך של נשים ערביות הוא אחד הסיכונים לכלכלה הישראלית: [השכר הנמוך של החרדים והערבים עוד יתפוצץ לנו בפרצוף - תעשייהTheMarker](#)

<sup>2</sup> חאלד אבו עסבה, נשים ערביות אקדמאיות לא מועסקות בישראל – תמונת מצב 2018 והצעה למודל התערבות, מסאר- מכון מחקר, תכנון וייעוץ חברתי, המוסד לביטוח לאומי 2018.

<https://www.btl.gov.il/Mediniyut/BakashatNetunim/dohot/Documents/abu-asaba.pdf>

בתנאים קשים, ומשתכרות פחות ממנימום, כמובן שעניינים אלו אינם מופיעים בתלוש השכר, שלא תמיד העובדות מקבלות. תנאי העסקה קשים אלו קורים בראש ובראשונה בגלל שאין אכיפה יזומה שיורדת לעובדי הקורה ובודקת באמת את תנאי העסקתן של נשים. יתר על כן, מעסיקים מפרי זכויות יוצאים מזה בזול, אין באמת מנגנון שיכול להרתיע את המעסיקים מלהפר זכויות בסיסיות של נשים. יתר על כן, עצם תפיסת נשים אלו ככוח עבודה זול מאפשר לשוק לא לייצר להן סביבת עבודה המתאימה לצרכיהן. משבר הקורונה אף הביא להידרדרות במצב התעסוקתי של נשים ערביות עוד יותר. יצוין שישראל מחויבת לפי יעד 8.5 ליעדים הגלובליים של האו"ם לשנת 2030 (SDG), אשר אומצו בהחלטת ממשלה 4631 מיום 14.7.2019) להשיג תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה הוגנת לכל הגברים והנשים, ובכלל זה לצעירים ואנשים בעלי מוגבלויות, ותשלום שווה לעבודה בעלת ערך שווה.

מהניסיון שלנו מן הראוי שהטמעת חשיבה מגדרית תעשה כבר בשלב התכנון, על מנת שנושאים אלו יילקחו בחשבון בשלב קבלת ההחלטות על הקצאת המשאבים תוך התמקדות בכשלים שעדיין קיימים, למרות ההשקעות הרבות שנעשו בתוכניות החומש הקודמות. מתהליכים של הטמעת חשיבה מגדרית שאנו הובלנו ברשויות מקומיות, למדנו שהדרך הטובה ביותר לקיימם הינה באמצעות עבודה משותפת של גורמי הממשל הרלוונטיים (ובראשם היועצות לקידום מעמד האישה ברשויות המקומיות הרלוונטיות האמונות על צרכי נשים ביישובים אלו) עם מגוון ארגוני חברה אזרחית העוסקים בתחום, אקדמיה ועוד, ויצירת הזדמנויות למגוון נשים וגברים המייצגות ומייצגים בעלי עניין בתחומים הרלוונטיים להביע את דעתן באופן ממוקד. בנוסף, יש צורך באיסוף שוטף של מידע ונתונים ובבחינתו כדי לבחון את השלכות המגדריות של התוכנית ולבצע התאמות, ככל שהיא אינה מיושמת באופן המקדם שוויון מגדרי. נשמח לסייע בקידום תהליכים כאלה לגבי תכנית החומש.

#### דוגמאות לקשיים וחסמים של נשים ערביות

מאחר שאין בידינו פרטים לגבי התכנון של תכנית החומש, פירטנו דוגמאות לחסמים וקשיים שנשים ערביות מתמודדות איתם, ואשר מן הראוי שתוכנית החומש תתמודד איתם, ולאחר מכן דוגמאות למענים שתוכנית החומש יכולה לתת לחסמים וקשיים אלה ואחרים:

**שילוב נשים אקדמאיות בשוק התעסוקה** - למרות שהשתלבות נשים ערביות באקדמיה נמצא במגמת עליה, נשים אלו מתקשות למצוא עבודה בסביבת מגוריהן ו/או בתחום התמחותן. כך מגלות אותן נשים שלימודיהן האקדמאים אינם מאפשרים להן השתלבות בשוק התעסוקה.

**מחסור באופציות ביישובים ערביים** - לאחר סיום הלימודים האקדמיים נשים ערביות רבות אינן מוצאות עבודה ביישובים בהן גרות. כך נשים רבות מצפון הארץ למשל מוצאות עצמן במצב בו הן נאלצות להעתיק את מקום מגוריהן ליישובים מרוחקים במרכז ו/או בנגב. כעבור מספר שנים של עבודה אינטנסיבית הן אינן מוצאות תקנים לעבודה שלהן במקום בו הן מעוניינות לגור (לרוב בצפון הארץ). חלקן נאלצות לבחור בין חיים זוגיים ומשפחה לבין קריירה, כי אין היצע עבודה בשבילן ביישובים בהן האוכלוסייה הערבית גרה, ו/או שאין ביישובים אלו מסגרות חברתיות וחינוכיות

המתאימות לאורח החיים שלהן ושל בני משפחתן.

**אי קידום** - נשים ערביות נמצאות בתחתית הסולם התעסוקתי, מחקרים רבים מעידים כי נשים אלו מועסקות במהלך הקריירה שלהן במשרות פתיחה ואינן מתקדמות בסולם העבודה, הן בשל חסמים בירוקרטיים, ו/או אי איוש משרות מתקדמות ע"י ערבים בכלל ונשים ערביות בפרט,<sup>3</sup> הן בשוק הפרטי והן בצביוני, הרי שלרוב מאיישים נשים ערביות במשרות יותר מתקדמות במידה וקיים איזושהו מכרז או מקום פנוי שעליו נתקבל מימון לאיוש אישה ערביה, ונשים רבות מרגישות כי יש להן פוטנציאל מבוזבז במשרות פתיחה.

**אי העסקה ישירה** - בד בבד, סובלות אותן נשים שמאיישות משרות פתיחה מזה שנים, שאין הן נקלטות כעובדות ישירות של המוסד בו הן עובדות, כמו טלריות ובנקאיות בבנקים, אשר מועסקות ע"י חברות כח אדם. אחרות העובדות דרך חברת כוח אדם נאלצות לוותר על חלק משכרן המזערי לטובת הקבלן בעבור שירותי התיווך ו/או ההסעה שלו (ראו [פסק דין](#) שניתן לאחרונה בתיק שלנו, המדגים את העדר הפיקוח של המדינה על העסקתן של עובדות קבלן ערביות בתנאים מחפירים. על פסק הדין הוגש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה. [לכתבה על פסק הדין](#)).

**השירות הלאומי כחסם** - יתר על כן, נשים רבות נאלצות לוותר על עבודתן זו כיוון שמשרות אלו אוזלות ומאוישות ע"י מתנדביות שירות לאומי, דבר שמגביר את מדד העוני ומעלה את רמת האבטלה בקרב נשים ערביות. מחקרים רבים מראים, כי השירות הלאומי אינו מקובל בקרב החברה הערבית הפלסטינית מסיבות אידיאולוגיות שונות.<sup>4</sup> צעירות ערביות מתגייסות לשירות הלאומי בשל המחסור במסגרות עבודה, אולם בתום תקופת השירות נשים אלו מוצאות עצמן ללא כל מסגרת עבודה. על כן, מתכונת ההתעקשות על שילוב ערבי בשירות הלאומי מוכיחה כי היא עומדת כחסם בפני השתלבות נשים ערביות בשוק התעסוקה.

**מחסור במשרות מלאות** - למרות העלייה בשיעור השתלבות הנשים הערביות בשוק התעסוקה, שיעורים אלו אינם משקפים את אחוז המשרה בהן הן עובדות. נשים רבות נאלצות להסתפק באחוזי משרה מזעריים ובשכר מאד נמוך, בשל היצע השוק הנמוך.

**דיור לאימהות חד הוריות** - נשים ערביות במיוחד אלו שעוברות הליכי גירושין מופלות מבחינת דיור. במרבית המקרים בחברה הערבית, בן הזוג הוא זה שמספק את המדור בין אם באמצעות קניית דירה ו/או בנייתה. בתום הנישואין נשים אשר נפרדות מבני זוגן אינן מקבלות זכויות במדור כיוון שהזיקה שלהן לבית המגורים היא אפסית. יתר על כן, גם אם האישה מוכיחה זיקה לנכס, אלא שעצם המגורים בסביבת משפחתו של הפרוד אינה מטיבה עם חייה ובמרבית הפעמים היא איננה אפשרית בעקבות התנכלויות מצד משפחת בן הזוג הפרוד. יתר על כן, במרבית המקרים, כאשר לא נפסק בפס"ד הגירושין מדור לאישה, הרי שגם סכום מזונות הילדים שפוסקים בתי הדין הדתיים הם מאוד מינימליים. בד

<sup>3</sup> נסרין חדאד חאג' יחיא ואח, 'מצב הרווחה בחברה הערבית - עוני מדיניות ממשלתית וחולשת הרשויות המקומיות, המכון הישראלי לדמוקרטיה ומכון פורטלנד, פברואר 2021.  
<sup>4</sup> גיקי חורי, סקר: יותר מ-70% מהצעירים הערבים מתנגדים לשירות לאומי, הארץ 2013.11.2.

בבד גם במקרה בו מקבלים הילדים סכום מזונות גבוה, הרי עצם ההכנסה הנמוכה של גברים בחברה הערבית אינה מאפשרת להם לממן סכום מזונות שיכול לספק מדור לאישה והילדים. נשים רבות נאלצות לחזור לגור עם משפחתה יחד עם ילדיה, ובאוכלוסיות מסורתיות לעיתים קרובות מתנערת משפחת האישה מהאחריות על ילדיה כיוון שהם משתייכים לשושלת של הגרוש. על כן נוצר מצב שבו נשים מרקע סוציאקונומי נמוך נאלצות לגור בתנאים קשים. יתר על כן, במיוחד במצב של סגרים ובידודים נאלצות אותן נשים חד הוריות לעזוב את מקום עבודתן כדי לשמור על ילדיהן במיוחד כאשר טיב העבודה אינו מאפשר עבודה מהבית, נוסף על כך מחקרים מראים כי בני האוכלוסייה הערבית מתקשים לעבוד מהבית בשל אופי סביבת המגורים וכן עומסי האחריות בבית שקשה להתנתק ממנה,<sup>5</sup> על אחת כמה וכמה כאשר מדובר באם חד הורית שצריכה גם לדאוג לבני משפחתה וגם לפרנס אותם באותה המידה.

**אפליה נגד אימהות** - נשים ערביות במיוחד באזור המשולש מתקשות עבודה במשרת אם. נשים רבות שמעוניינות לעבוד במשרה מלאה מתקשות למצוא מקום עבודה שיסכים להעסיקן. נשים רבות נשאלות בראיון קבלה לעבודה בין אם הן נשואות ובין אם לאו, והקליטה לעבודה מתרכזת על מרכיב זה.

**ניידות** - בעשור האחרון המרחב הציבורי הבטוח ביישובי המשולש נעשה צר עד שאינו קיים. נשים רבות שאין ברשותן רישיון נהיגה, נאלצות להתנייד בעיקר באמצעות טרמפים של בני המשפחה, הנשים שמרגישות בביטחון ללכת ברגל הן בד"כ נשים מבוגרות וחלקן מרקע סוציו-אקונומי נמוך, אך המרחב הציבורי אינו מקום בטוח לצעדת א.נשים ברחוב.

למרות שבשנים האחרונות החלה תנועה של תחבורה ציבורית בכמה מהישובים הערביים, שירותי ההסעה האלו מאד מוגבלים. בערי המשולש התחבורה הציבורית עדיין לא מפותחת מספיק, קווי האוטובוסים אינם מגיעים לכל מקום ומגיעים בתדירות מאד נמוכה. גם אלו שגרות בשכונה שיש בה תחנת אוטובוס, נאלצות ללכת מרחק גדול כדי להגיע לתחנה. בכמה ישובים במשולש החלה להתפתח שירותי הסעה של נשים, בה מי שיש לה רכב וזמן פנוי מספקת שירותי הסעה ברכבה הפרטי לתושבות המקום. שירותי ההסעה עולים, למשל, בבאקה 15 ₪ לכיוון, ויש כאלה שרוכשות מינוי חודשי בו משלמים מבעוד מועד לאותה אישה בעבור שירותיה. הבעייתיות שנוצרת אצל נשים מרקע סוציאקונומי נמוך, היא שבשבילן אלטרנטיבת ההסעה מאד יקרה, והתחבורה הציבורית מאד מוגבלת, על כן הן נאלצות לפעמים ללכת ברגל גם אם מדובר על מרחק של יותר משעה.

יצוין שישראל מחויבת לפי יעד 11.2 ליעדים הגלובליים של האו"ם לשנת 2030 למתן גישה למערכות תחבורה בטוחות, ברות השגה, נגישות וברות קיימא לכל, שיפור הבטיחות בדרכים, בייחוד באמצעות הרחבת התחבורה הציבורית, עם מתן תשומת לב מיוחדת לצרכים של אלה הנמצאים במצבים פגיעים, נשים, ילדים, אנשים בעלי מוגבלויות ואנשים מבוגרים.

**מעונות יום** – מעבר לפערים משמעותיים בבינוי מעונות יום ביישובים ערביים, הסבסוד הניתן למעונות

<sup>5</sup> נסרין חדאד חאגי' יחיא ואחי', החברה הערבית ומשבר הקורונה: נתוני כניסה, השפעות והמלצות ליציאה מחוזקת, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, נובמבר 2020.

יום עבור אימהות עובדות אינו מספיק, גם בגלל השכר הנמוך של נשים ערביות שמקשה עליהן לשלם את שכר הלימוד, גם בגלל שהעבודה במשרה חלקית (שהיא מאד נפוצה במשרות המצויות ביישובים ערביים) מפחיתה באופן משמעותי את רמת הסבסוד, וגם בגלל שמעונות יום פרטיים הינם זולים יותר (ובהתאם לכך איכות הטיפול בהם). כתוצאה מכך, מספר הילדים במעונות יום ציבוריים ביישובים ערביים נמוך בהרבה ממספר הילדים ביישובים יהודיים באופן יחסי לחלקם באוכלוסייה. העדר מסגרות איכותיות במימון ציבורי לגילאי 0-3 ביישובים ערביים מהווים חסם משמעותי להשתלבות נשים בשוק התעסוקה.

**משרות יועצות לקידום מעמד האישה ברשויות המקומיות** - יועצות לקידום מעמד האישה ברשויות מקומיות הן הגורם הסטטוטורי המוסמך להטמעת חשיבה מגדרית בעבודת הרשות המקומית. למרבה הצער, חלק מהמשרות אינן מאוישות, חלקן מאוישות בנוסף על תפקיד אחר או עם אחוזי משרה זעומים.

**העדר ייצוג לנשים ערביות ברשויות מקומיות** - ב-67 יישובים ערביים אין ייצוג לנשים כלל במועצה של הרשויות המקומיות. גם בערים מעורבות ייצוגן של נשים ערביות במועצת העיר הוא אפסי. העדר ייצוג משמעותי העדר מודעות לצרכים של נשים והיותן בתחתית סדרי העדיפויות. יתר על כן, העדר ייצוג משמעו אי איוש משרות בידי נשים, והצרת גבולות שוק התעסוקה בפני נשים ערביות. לפי יעד 5.5 ליעדים הגלובליים של האו"ם לשנת 2030 יש להבטיח השתתפות נשית מלאה ויעילה והזדמנויות שוות להנהגה נשית בכל רמות קבלת ההחלטות בחיים הפוליטיים, הכלכליים והציבוריים.

**להלן דוגמאות לנושאים שראוי שתוכנית החומש תתייחס אליהם כדי לתת מענה לצרכים של נשים, בהתבסס על החסמים שהעלינו לעיל, וכן מהנושאים שאנו עוסקות בהן בעבודה השוטפת של הארגון:**

**איסוף מידע ונתונים שוטפים לגבי ההשלכות המגדריות של תקציבי תוכנית החומש:**  
קביעת מדדים לבחינת ההשלכות המגדריות של התקציבים של תוכנית החומש, אשר ייבחנו על בסיס תקופתי, והתאמת התוכנית והסרת חסמים ככל שיימצאו פערים בנתונים. למשל, במשרות חדשות שנוצרו – כמה מהן מאוישות בידי נשים ובאיזה שכר ואיכות של משרה.

**יועצות לקידום מעמד האישה ברשויות מקומיות בהם תיושם תוכנית החומש:**  
מימון של תקן ליועצות במשרה מלאה ותקציבים שיאפשרו לה לבצע את תפקידה ולהוביל יוזמות לקידום שוויון מגדרי והטמעת חשיבה מגדרית ברשות, בליווי של הכשרה ראויה ועבודה בשיתוף פעולה של היועצות ברשויות השונות, לצורך למידה הדדית ויוזמות משותפות יקדמו באופן משמעותי שוויון מגדרי ברשויות הערביות.

**סיוע בשכר דירה (משרד השיכון):**  
מתווה סיוע בשכר דירה לנשים גרושות חד-הוריות בהסתמך על הכנסתן, מספר הילדים, ואזור מגורים.

### **פיתוח תשתית תחבורה שתספק ניידות ותעסוקה לנשים (משרד התחבורה):**

ייעול תשתית ה-GPS ביישובים הערביים, שת"פ ופיתוח יוזמות עם יזמיות. ערביות. ים בהייטק למיפוי האזורים השונים ביישובים הערביים, ויצירת תשתית תחבורה ציבורית המתאימה לצרכי התושבים. מימון שירותי הסעה במתכונת של באבל ו/או תיק-תק בה ניתן שירות הובלה ישיר, וכן יצירת שת"פים עם נהגות אשר מספקות שירותי הסעה לנשים. יצירת תוכנית ו/או מיזם שיכול להפוך את שירותיהן כשירותי מוניות ספישל או מוניות שירות בשת"פ עם משרד התחבורה, בו יתאפשרו שירותי ההסעות האלו במחירים מוזלים.

### **פיתוח תוכניות לעידוד השתלבות של נשים ערביות במקצועות נדרשים ולעידוד העסקה של נשים ערביות (משרד החינוך, מל"ג, משרד הכלכלה ועוד):**

בניית תוכנית עם משרדים ממשלתיים וחברות גדולות לעידוד העסקת נשים ערביות, כך תתאפשר פתיחת משרות של התמחות ו/או משרות פתיחה שיאוישו על ידי נשים ערביות כחלק מתוכנית האקדמית-מקצועית ותמריצים מובנים להעסקת נשים.

יתר על כן, להבין לעומק את החסמים של אותן נשים, את צרכיהן, ולעבוד עם נשים מהחברה עצמה כדי לגשר על אותם פערים ו/או חסמים בהשתלבותן באקדמיה במיוחד במקצועות שלא קשורים לחינוך.

### **מעונות יום (משרד החינוך / משרד הכלכלה):**

העמקת הסבסוד למעונות יום ביישובים בהם רמת התעסוקה של נשים נמוכה, שכרן נמוך ואחוז הנשים העובדות במשרות חלקיות גבוה, ובמקביל, בינוי של מעונות יום ביישובים בהם יש מחסור במעונות.

### **הסברה ואכיפת זכויות עובדים (משרד הכלכלה):**

בשל האפליה ממנה סובלות נשים ערביות וההעסקה הפוגענית שלהן (העסקה לא מדווחת, שכר נמוך משכר מינימום, העדר זכויות סוציאליות) נדרשת פעולה יזומה משמעותית יותר של גורמי האכיפה (אגף אכיפת זכויות עובדים ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה) תוך התאמה לצרכים בשטח (אותה ניתן להשיג באמצעות שיתוף פעולה עם ארגוני חברה אזרחית העוסקים בנושא). השקעת תקציבים בהסברה ובאכיפה ממוקדת ובמתן מענים לאוכלוסייה (גם באמצעות ארגוני חברה אזרחית) תסייע בהתמודדות עם תופעה זו שמהווה חסם משמעותי להשתלבות נשים בשוק תעסוקה הוגן ושוויוני.

### **הכשרות נשים להשתתפות בפוליטיקה המקומית ולתפקידי ניהול:**

על-מנת שבשנת 2023 בבחירות לרשויות המקומיות תשתנה התמונה, יש להשקיע משאבים ותקציבים בהכשרות של נשים שיתמודדו בבחירות לרשויות המקומיות. גם הכשרות של נשים מתאימות העובדות ברשויות המקומיות או במקומות אחרים ומעוניינות בהתקדמות לתפקידים ניהוליים תסייע מאד לייצוג קולן של נשים בעמדות השפעה וקבלת החלטות. יש להנחיל מכסת מינימום מנדטורית לייצוג נשים ערביות הן בעישובים הערבים והמעורבים כאחד.

### **דוגמאות לנושאים חשובים נוספים שראוי שהתוכנית תתייחס אליהם:**

- חינוך לשוויון מגדרי – כאמצעי להתמודד עם אלימות מגדרית ואפליה

- מתן מענים טיפוליים בתחום האלימות המגדרית
- רפואה מונעת

אנו מאמינות כי הידע הייחודי, והניסיון המקצועי הרחב שמביאה העמותה יכול לתרום לקידום מדיניות המטיבה עם הנשים הנמצאות בשולי החברה, ובמיוחד נשים ערביות. אנו מאמינות שפיתוח כלכלי הגלום בתוכנית החומש הוא הזדמנות חשובה לקידום זכויות לנשים ביישובים בהן נעשית ההשקעה, על-מנת להביא לכך שההשקעה הממשלתית תגיע לכלל האוכלוסייה ביישובים האלה וגם נשים יהנו ממנה. לצורך כך אנו מאמינות שמן החשוב יהיה להטמיע שיח מגדרי בדיוניים לגיבוש תוכנית החומש. נשמח לסייע בקידום הנושא.

נודה לכם על היענותכם ומתן תשובתכם העניינית בהקדם.  
בברכה,

עו"ד שהרזאד עודה,  
איתך - מעק - משפטניות למען צדק חברתי



עו"ד אלה אלון, מנכ"לית  
איתך - מעק - משפטניות למען צדק חברתי

