

ניהול מודע מגדר - תכנית להטמעת שוויון מגדרי @כל הזכויות שמורות לעמותת כ"ן

תכנית ייחודית שנועדה להוביל את הרשות להיות "רשות שווה" באמצעות ליווי והכוונה של המנהלות והמנהלים הבכירים אשר בידיהן ובידיהם הכוח להוביל לשינוי ארגוני בתחום המגדר. אנו מאמינות כי על מנת להוביל לשינוי ארגוני קיימת חשיבות הטמעת דרכי החשיבה והפעולה בכלל המחלקות והאגפים, לפיכך, מנהלות ומנהלי המחלקות והאגפים יגישו תכנית עבודה מודעת מגדר לשנת הליווי להכשרה זו.

מטרת התכנית - פיתוח ראייה מגדרית בקרב עובדים/ות בכירים/ות ברשות תוך התאמת השירות של האגפים/מחלקות לצרכים השונים של התושבים משני המינים (ילדים/ילדות, נערות/נערים, גברים/נשים).

נושאים לדין -

- חשיבות ייצוג שוויוני של נשים בעמדות ניהול בארגון
- מיפוי מצב ייצוג נשים ברשות.
- מודעות לשיח המקובל בארגון, הרגלים ופעולות – להמחיש, לחשוף ולשפר
- שוויון הזדמנויות לנשים ולגברים בהיבטים של קבלה/קידום/תנאי העסקה/פיטורין
- תרבות ארגונית המקדמת הורות שוויונית – בנייה והטמעה: מתודעה לפרקטיקה.

רציונל התכנית - עבודה עם מנהלים ומנהלות בכירים.ות מתבססת על העמקת התפיסות הקיימות שלהם כאנשים, לגבי המגדר והשפעותיו, וזאת במטרה לאפשר, להוביל וליצור מוטיבציה פנימית לשינוי כאנשי מפתח במערכת. התכנית כוללת 3 צירים מקבילים אשר משולבים בתהליך מתמשך ומספקים נדבכים שונים לצורך קידום הנושא באופן מערכתי:

- **ידע** בנושא אי שוויון ומגדר **ומידע** על הדרכים להתמודד עמו בארגונים.
- **מודעות אישית** להבניות חברתיות, תרבותיות וארגוניות היוצרות אי-שוויון מגדרי.
- **פרקטיקה** – כלים יישומיים להטמעת השינוי באגפי הרשות.

מתודולוגיה -

שיטת העבודה תתבסס על עבודה 'מלמעלה' (Top Down) מדיניות הרשות כפי שתבוא לידי ביטוי במפגשי מליאה) ו'זום-אין' אגפי/מחלקתי כך שתיווצר פרקטיקה של הטמעה מערכתית באמצעות מיפוי והבנת המצב הקיים, הכרת התרומה הייחודית שנשים מביאות לשולחן מקבלי ההחלטות, פיתוח ראייה מגדרית בקרב עובדי.ות הרשות וכלים יישומיים להובלת השינוי תוך הבנייתן של פרקטיקות עבודה בשטח ליישום שוויון מגדרי.

במסגרת התכנית יתקיימו מפגשי עבודה מחלקתיים משותפים בשיטת עבודה של שולחנות מונחים. העבודה במרחב המשותף מאפשרת הקניית כלים משותפת לכלל הצוותים יחד עם עבודה ממוקדת לכל צוות מחלקתי בהתאם למטרותיו ויעדיו. בנוסף יתקיימו מפגשי מחלקה פרטניים.

התכנית –

משך המפגש	נושא	מפגש	דרג העבודה
3 שעות	פתיחה לנושא – עיר/ישוב/מועצה זה גבר או אישה? אי שוויון מגדרי, הטיות מגדריות והשפעתן. מועצה אזורית ומגדר.	1 19.12.21	בפורום הבכיר: מנכ"ל, גזבר ומנהלי אגפים/מחלקות במעמד ראש הרשות
3 שעות	פאנל בעלי תפקידים – למידה מרשויות המקדמות שוויון מגדרי בתחומים מגוונים. כולל חשיבה משותפת – מה נדרש במשרד שלנו	2 26.12.21 (שבוע)	
3 שעות	הצגת תהליך מחלקתי של הטמעת שוויון מגדרי כולל: אבחון מגדרי, מיפוי חסמים, כיווני פתרון ותהליך שינוי מדיניות.	3 9.1.22 (שבועיים)	בפורום מנהלי אגפים/מחלקות
3 שעות	ניתוח פעילויות/שירותי המחלקה במבט מגדרי.	4 23.1.22 (שבועיים)	בעבודה ממוקדת עם 2 מחלקות
3 שעות	גיבוש תכנית להטמעת השינוי במחלקה	5 6.2.22 (שבועיים)	
3 שעות	מפגש מסכם להצגת תוצרים ודיון לגבי ההמשך	6 20.2.22 (שבועיים)	בפורום הבכיר ומנהלי אגפים במעמד ראש הרשות

פרטים נוספים -

- מפגשים – 6 מפגשים
- הנחיה מקצועית מטעם עמותת כ"ן
- על הרשות להעמיד owner פנימי להובלת המהלך והסכמת מנכ"ל/ל/הנהלה להיכנס לתהליך הארגוני.
- על הרשות להעביר נתוני מיפוי ראשוני – תמונת מצב קיימת, כבסיס לגיבוש יעדים ותכנית מותאמת.
- יש לקבל החלטה משותפת על אגפים/מחלקות ייעודיים בארגון לשינוי ולהטמעה - בהתאם למיפוי, לצרכים הארגוניים ולמטרות הרשות.
- ניתן להרחיב את התכנית לצורך ליווי מקצועי של האגפים והמחלקות בכתיבת תכניות עבודה והטמעתן בפועל.