



בס"ד, ט"ו שבט, תש"פ  
10 פברואר 2020

### גילוי דעת בנושא ייצוג נשים בוועדי אגודות שיתופיות

#### רקע

1. על רקע התופעה של תת-ייצוג של נשים בוועדי אגודות שיתופיות, קיימנו דיונים בנושא זה עם נציגי התנועות הקיבוציות, המושביות ומרכז המועצות האזוריות. בדיונים אלה הועלו יוזמות ורעיונות שונים ביחס לדרכים בהן ניתן להתמודד עם תופעה זו ולגרום להגדלת הייצוג הנשי בוועדי ההנהלה של האגודות השיתופיות.
2. בהמשך לכך אף קיבלנו על עצמנו להגדיל את ייצוג הנשים בוועדים הממונים על ידי משרד רשם האגודות השיתופיות ובכל הוועדים הממונים שמונו על ידינו במהלך השנה האחרונה הקפדנו לכלול נשים בהרכב הוועד.
3. במסגרת גילוי דעת זה נציג את המצב הקיים בהקשר של ייצוג נשים בוועדי אגודות שיתופיות, את החשיבות שאנו רואים בשילוב נשים בוועדים של אגודות שיתופיות ונציע מספר דרכים בהן אגודות יכולות לקדם שילוב נשים בוועדיהן.

#### נתונים בעניין ייצוג נשים בוועדי אגודות שיתופיות

4. מבדיקה שערכנו במאגר המידע הממוחשב שלנו הכולל ועדים שנבחרו באגודות שיתופיות, שיעור הייצוג הכולל של נשים הינו נמוך מאד ביחס לשיעורן באוכלוסייה - 8.8%.
5. להלן הנתונים בחלוקה לפי סוגי אגודות מרכזיים:
  - קיבוץ שיתופי, קיבוץ מתחדש וקיבוץ עירוני – 21%
  - אגודות קהילתיות, אגודת שיכון ומושבים שיתופיים – 18%
  - ברית סיוע – 17%
  - כפר שיתופי וברית פיקוח – 13%
  - אגודה לשירותים – 9%
  - אגודה חקלאית כללית (עיקר האגודות השיתופיות – ברובן אגודות כלכליות בבעלות ההתיישבות הכפרית) – 8%
  - מושב עובדים – 4%
  - תחבורה ותובלה – 0%



## החשיבות של ייצוג נשים בוועדי אגודות שיתופיות

6. עקרון השוויון הוא עקרון יסוד במשפט הישראלי. עיקרון זה אינו מתמצה באיסור אפליה, אלא מטיל חובה לנקוט, במקרה הצורך, בפעולה אקטיבית להשגת שוויון מהותי. ההעדפה המתקנת אינה חריג לעקרון השוויון, אלא נגזרת הכרחית ממנו ואחת הערובות המרכזיות להגשמתו.<sup>1</sup>

7. אגודה שיתופית היא תאגיד דמוקרטי שוויוני המבוסס על עקרון הניהול העצמי, הבא לידי ביטוי בכך שרשויות האגודה נבחרות מקרב החברים. מטרתה של האגודה השיתופית לקדם את רווחתם של חבריה. לפיכך, מן הראוי הוא שהרכב הרשויות הנבחרות ובכלל זאת הנהלת האגודה ישקפו את הרכב החברים ואת האינטרסים השונים באגודה. העדר ייצוג לנשים, באופן שאינו משקף את חלקן באוכלוסיית החברים אינו מתיישב עם עקרונות הקואופרציה, שכן הוא פוגע הן בעקרון איסור האפליה שבבסיס הקואופרציה והן בעקרון הניהול הדמוקרטי. בהעדר ייצוג לנשים בוועד האגודה, בהחלט ייתכן שרווחתן של חברותיה אינה עומדת בצורה מלאה כנגד עיניהם של האחראים על התנהלותה של האגודה. לעניין זה נביא מהקווים המנחים ליישום עקרונות הקואופרציה שפורסמו בידי ה-ICA:<sup>2</sup>

## **GENDER EQUALITY**

Special efforts to ensure gender equality in co-operatives have been made at local, regional, national, and international levels in the last three decades, but the tangible progress has been very slow. For example, in consumer co-operatives, women often constitute a majority of members because of their traditional role in families while most executives and managers in many co-operatives are men. In producer co-operatives, women are often excluded from membership mainly due to lack of property rights, although a large part of farming work is borne by women. Co-operatives should ensure that women participate equally in education and leadership development programs.

<sup>1</sup> הנחיית היועמ"ש לממשלה 1.1503 [ייצוג הולם למגזרים מסוימים](#)  
<sup>2</sup> [Guidance Notes to the Co-operative Principles](#), בעמ' 10 ו-18



## REFLECTING DIVERSITY

Members elected to positions of responsibility in a co-operative should broadly reflect the diversity of its membership. If they do not, positive action needs to be taken to encourage men and women from under-represented sections of the membership to stand for election. If there are barriers to certain groups of members standing for election, such as women, appropriate arrangements should be made to overcome the exclusion of disadvantaged sections of the membership from seeking elected office.

Giving new and younger members education and training opportunities is integral to increasing the number and pool of members willing to stand for election. Quota systems may be considered to ensure that elections produce results that represent the diversity of membership, but they are not a panacea and need to be justified and periodically reviewed.

8. ובתרגום לעברית:

### **שוויון בין המינים**

בשלושת העשורים האחרונים נעשה מאמץ מיוחד כדי להבטיח שוויון מגדרי בקואופרטיבים ברמה המקומית, האזורית, הלאומית והבינלאומית, אך ההתקדמות הממשית היתה איטית מאוד. למשל, בקואופרטיבים צרכניים, נשים מהוות רוב בקרב החברים בגלל תפקידן המסורתי במשפחות, אך רוב המנהלים והמנהלים בקואופרטיבים הם גברים. בקואופרטיבים חקלאיים, נשים מודרות לעיתים קרובות מחברות בקואופרטיב, בעיקר בשל היעדר זכויות קניין באמצעי הייצור, למרות שחלק ניכר מהעבודה החקלאית מתבצע על ידי נשים. על הקואופרטיבים להבטיח כי נשים ישתתפו באופן שווה בתוכניות חינוך ופיתוח מנהיגות.



### **מתן ייצוג לקבוצות שונות**

החברים הנבחרים לתפקידים בקואופרטיב צריכים לשקף באופן רחב את המגוון של החברים בו. אם המצב אינו כזה, יש לנקוט פעולות מתקנות על מנת לעודד חברים (גברים ונשים) מהקבוצות הלא מיוצגות להתמודד בבחירות לתפקידים אלה. ככל שקיימים חסמים המפריעים לקבוצות מסוימות, כגון נשים, להתמודד בבחירות, יש לנקוט צעדים מתאימים על מנת להתגבר על הרחקתם מהאפשרות להתמודד או להיבחר לתפקיד.

חינוך והכשרה צריכים להיות חלק בלתי נפרד מתהליך הבנייה של מאגר מועמדים היכולים להתמודד בבחירות לתפקידים בקואופרטיב. ניתן לשקול קביעת מכסות כדי להבטיח שהבחירות יתנו ביטוי לגיוון של החברים, אך הן אינן תרופת פלא ויש לבחון מעת לעת את הצדקתן.

9. לפיכך, קיימת חובה אקטיבית על אגודות שיתופיות לקדם שוויון מגדרי וייצוג הולם לאוכלוסיות שונות ברשויות המייצגות את חבריה.

10. לעניינו יפים, מקל וחומר, דבריו של השופט מצא, בהקשר של ייצוג הולם בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות: "חוסנה המוסרי של חברה שוחרת שוויון יכול להיבחן בהיקף האמצעים והמאמצים החיוביים שנכונה היא לנקוט ולהשקיע בשבירת הסטטוס-קוו וביצירת מציאות חדשה ושוויונית" בג"ץ 453/93 **שדולת הנשים בישראל נ' ממשלת ישראל**, פ"ד מח (5) 501.

### **אמצעים לקידום ייצוג נשים בוועדי אגודות שיתופיות**

11. **הכשרה** – לעיתים נשים נמנעות מהגשת מועמדות לתפקידים ניהוליים באגודות שיתופיות מתוך מחשבה שאין להן מספיק ידע ומקצועיות לביצוע התפקידים. הדרך להתמודד עם מכשול זה היא לדאוג מבעוד מועד להכשרה של נשים באגודה השיתופית לתפקידים ניהוליים. קיימים גורמים רבים המארגנים הכשרות כאלה ברחבי הארץ (תנועות ההתיישבות, מועצות אזוריות, ארגונים אזוריים, מוסדות אקדמיים וגורמים אחרים), וחשוב שאגודות שיתופיות יציעו לנשים להצטרף לקורסים כאלה, ואף יסייעו להן במימון הקורסים. נציין שמתן הכשרה לחברים ולנציגיהם נכלל אף הוא בעקרונות הקואופרציה. בכוונת רשם האגודות השיתופיות בשיתוף עם תנועות ההתיישבות לקיים קורסים ייעודיים לנשים בניהול אגודות שיתופיות, על-מנת להרחיב את ההכשרה והידע של נשים בתחומים אלו ולקדם את הייצוג שלהן בהנהלות של אגודות שיתופיות.



12. **העלאת מודעות ופנייה יזומה** – לפני עריכת בחירות חשוב שוועדת הקלפי (או גורם רלוונטי אחר באגודה) בהודעה המזמינה להגיש מועמדות בבחירות לאגודה תדגיש את החשיבות בהתמודדות של נשים בבחירות, ותזמין את חברות האגודה להגיש מועמדות בבחירות. מומלץ גם לאתר ולפנות באופן יזום לנשים אשר התפקיד עשוי להתאים להן ולהציע להן להגיש מועמדות.

13. **התאמת התפקיד לצרכי הורים** – לעיתים נשים נמנעות מהגשת מועמדות בשל חוסר התאמה של השעות בהן נערכות ישיבות הוועד למחויבויות שלהן. מומלץ לדאוג לתאם ישיבות במועדים הנוחים לכלל החברים בוועד, תוך התחשבות במחויבויות של הורים. פתרון נוסף יכול להיות באמצעות השתתפות בישיבות מרחוק באמצעים דיגיטליים.

14. **הבטחת ייצוג הולם** – באגודות בהן קיימת בעיה של העדר ייצוג לנשים, ניתן לקבוע בתקנון סעיף הנותן עדיפות לנשים המתמודדות בבחירות לרשויות האגודה, על-מנת להבטיח את ייצוגן ולאפשר כך ייצוג של מגוון האינטרסים הקיימים באגודה. דוגמא לסעיף המבטיח ייצוג הולם: "בוועד האגודה יובטח ייצוג של 40% לפחות לבני שני המינים, ככל שקיימים מועמדים רלוונטיים".

#### אחרית דבר

15. קיימים אמצעים רבים בהם ניתן להגדיל את הייצוג של נשים בוועדי אגודות שיתופיות. מודעות לצורך בייצוג הולם לנשים ופעולה אקטיבית כדי לעודד נשים לקחת חלק בהנהלת האגודות היא חלק משמעותי מהפתרון. בגילוי דעת זה אנו פונים לאגודות ומבקשים מהן לשים נושא זה על סדר היום, ולפעול לקידום הנושא.

16. כאמור לעיל, בכל הוועדים הממונים שמונו על ידינו במהלך השנה האחרונה הקפדנו לכלול נשים בהרכב הוועד. על-מנת שניתן יהיה להרחיב עוד יותר את מעגל הנשים הממונות בידי הרשם לוועדים ממונים, נשים הרואות עצמן מועמדות מתאימות לכהן בוועדים ממונים של אגודות שיתופיות מטעם רשם האגודות השיתופיות מוזמנות לשלוח את קורות החיים שלהן באימייל למשרד הרשם בכתובת:

[nashimvm@economy.gov.il](mailto:nashimvm@economy.gov.il)

מירון הכהן, עו"ד  
רשם האגודות השיתופיות

ט"ו שבט תש"פ, 10 פברואר 2020