



יוזמות קרן אברהם
مبادرات صندوق إبراهيم

The Abraham Fund Initiatives

תעסוקת נשים ערביות במשק הישראלי

רקע, חסמים ופתרונות

עורך

אברהמים כתאנה, מנהל מיזם "נשים בעבודה", יוזמות קרן אברהם

כנס שדרות לחברה

נובמבר 2007

תעסוקת נשים ערביות במשק הישראלי

רקע

הנשים הערביות מן ההיבט החברתי

הנשים הערביות הן אוכלוסייה ייחודית החיה בצלה התרבותי של החברה הערבית, המגדירה את תפקידן הראשוני והעיקרי כתפקיד המסורתי של רעיה ואם האחראית על גידול הילדים ועל סיפוק צרכי המשפחה. עולה מכאן, כי תעסוקה בשכר מחוץ לבית עומדת במקום נמוך יותר בסדר העדיפויות של האישה. מעמדן של הנשים הערביות בישראל נפגע משתי בחינות: הן כנשים בחברה ערבית מסורתית שבה הן נחשבות למיעוט בתוך מיעוט, והן כחלק ממיעוט ערבי לאומי הסובל מהזנחה ומהפליה.

ריבוי תפקידיה של האישה הערבייה

אי אפשר להפריד בין פניה הרבות של האישה – כאדם, כמועסקת, כצרכנית שירותים, כפעילה חברתית, כאם, כבת, כרעיה וכעקרת בית. חיי הנשים מאופיינים ביחסי תלות הדדית במידה רבה מאוד, ויש להתחשב בהם בשל מקומם המרכזי של יחסים אלה בחייהן.

התפתחותה של תעסוקת הנשים הערביות

הנשים הערביות היו מועסקות במהלך כל השנים. לפני קום המדינה הן עבדו בחקלאות (הנשים הכפריות בעיקר) ללא שכר, נוסף על עבודתן במשק הבית. עם ההפקעה הנרחבת של האדמות נותרו הנשים בבית בשל החשש מפני מפגש בלתי רצוי עם גברים זרים שאינם מבני המשפחה. בהדרגה השתלבו הנשים בעבודות בתחומי עיסוק שבהם נשמרת ההפרדה בין לבין הגברים ונשמר הפיקוח עליהן, כגון במפעלי טקסטיל, ואחר כך בענפי הצווארון הלבן, בחינוך, בסיעוד ובפקידות. מחד גיסא שיעורן של הנשים הערביות היוצאות לעבודה מחוץ למשק ביתן עלה בשל גורמים אחדים: (א) מעבר מעבודה במשק בעל מבנה חקלאי לעבודה שכירה במשק הכלכלי; (ב) דרישה למקורות פרנסה חדשים בשל השינוי במבנה המשפחה ובשל העלייה ברמת ההשכלה. בשלושת העשורים האחרונים עלה שיעור ההשתתפות של הנשים הערביות בעבודה שכירה משישה אחוזים בקירוב לכ-18 אחוזים כיום. למרות זאת, מדובר בשיעור קטן של נשים היוצאות לעבודה בשכר מחוץ לבית. מאידך גיסא, המשק הכלכלי הערבי נותר תלוי במשק היהודי, בעיקר משום שלתהליך המודרניזציה לא התלווה תהליך של פיתוח כלכלי פנימי של המשק הערבי, בין היתר עקב מחסור במימון עצמי ובהשקעות ממשלתיות.

ניכרת מגמת עלייה איטית של שיעורי ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה לצד רצון ההולך וגובר להשתתף בו. אחד הגורמים החשובים לתהליך זה הוא הגורם הכלכלי, אולם אין זה הגורם היחיד. גורם רב-חשיבות נוסף הוא רצון של הנשים במימוש עצמי וביציאה מן המרחב הפרטי – הבית – אל המרחב הציבורי – החברה. הנשים מבקשות להיות בחברת אנשים ולתרום לחברה.

מעמדה של המועסקת הערבייה

אחת התפיסות הרווחות רואה בנשים מועסקות מפרנסות משניות, לעומת הגברים שהם ראשי משק הבית והמפרנסים העיקריים בפועל או בפוטנציה. מתפיסה זו עולה, כי החברה מצפה שהגברים יספקו את המשכורת המשפחתית, אך נשים הן אמהות בראש ובראשונה; בהיותן מפרנסות משניות אין צורך לשלם להן את מלוא התמורה לעבודתן. אנו עדים לתופעה חמורה של ירידה ביוקרה של עיסוק או של משרה כאשר הם נתפסים על ידי נשים, והדבר בא לידי ביטוי בהקטנת המשכורת המשולמת.

מקצועות התעסוקה

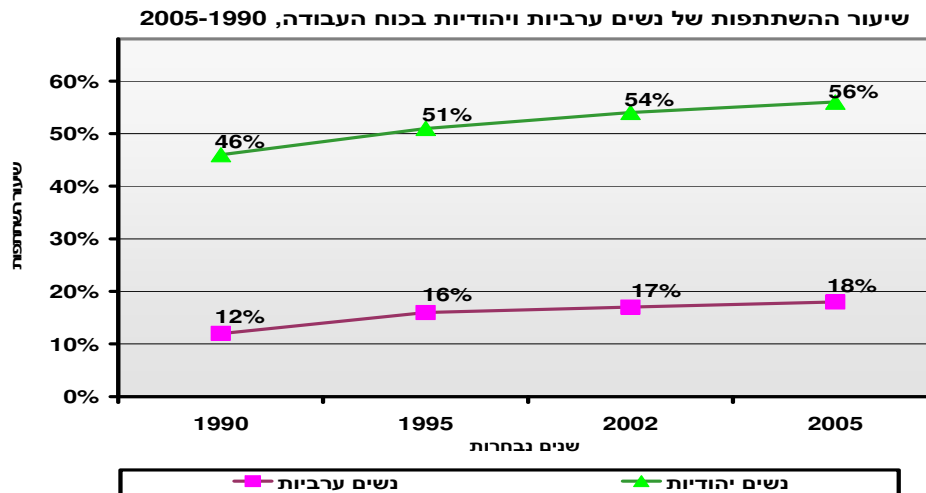
נמצא שהנשים הערביות עובדות במקצועות המוגדרים "נשיים" וזאת בשני תחומים: במקצועות הצווארון הלבן – חינוך, סיעוד ובריאות, ובמקצועות הצווארון הכחול – שירותים, עבודות בלתי מקצועיות כמו ניקיון, טקסטיל ואריזה. אמנם הנשים הערביות המועסקות בישראל נמצאות כמעט בכל תחומי התעסוקה – רפואה, עריכת דין, עיתונאות, משחק, אמנות, ספרות ועוד, אך למעשה הן מעטות ביותר, בבחינת נציגה בלעדית בכל תחום.

תנאי התעסוקה

נשים ערביות רבות העובדות מחוץ למשק ביתן סובלות מתנאי עבודה קשים ומועסקות בלא תנאים סוציאליים: בלא חופשות שנתיות וימי מחלה, בלא תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות, ואף בלא ביטחון תעסוקתי ואפשרויות קידום. הן עובדות בעיקר במפעלי טקסטיל, בתעשיית המזון ובעבודות ניקיון או כעובדות משק בית בבתי אחרים.

הנשים הערביות: נתונים מספריים

- **נתונים כלליים:** בשנת 2005 חיו בישראל 401,000 נשים ערביות שגילן מעל 15, כלומר בגיל ההשתייכות לכוח העבודה; 78% מהן מוסלמיות, 12.5% נוצריות ו- 9.5% דרוזיות. המחוזות העיקריים שבהם הן מתגוררות הם מחוז הצפון, מחוז הדרום ומחוז המרכז.¹
- **מגמת ההתפתחות של שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה:** שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה אמנם נתון במגמת עלייה ב-15 שנים האחרונות, אולם הוא עדיין נמוך במידה ניכרת לעומת קבוצות אחרות באוכלוסייה. הפער בין נשים ערביות לבין נשים יהודיות נשמר לאורך השנים.²



- **שיעור ההשתתפות בכוח העבודה:** בשנת 2005 היה שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה 18% בלבד, נמוך במידה ניכרת הן מזה של גברים ערבים (58.9%) והן מזה של נשים יהודיות (56.0%).³
- **שיעור הבלתי מועסקות:** מרבית הנשים הערביות הנכללות בכוח העבודה מועסקות (85%), אך שיעור הערביות המועסקות מכלל אוכלוסיית הנשים בגיל העבודה הוא 15% בלבד. משמעות הדבר היא ש- 85% מן הנשים הערביות בגיל העבודה אינן מועסקות.⁴

¹ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוח מס' 8.1

² אורלי לוטן, ריכוז נתונים בנושא: תעסוקת נשים במגזר הערבי (הכנסת, מרכז המחקר והמידע, 22.1.2007).

³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוחות מספר 1.2, 8.2

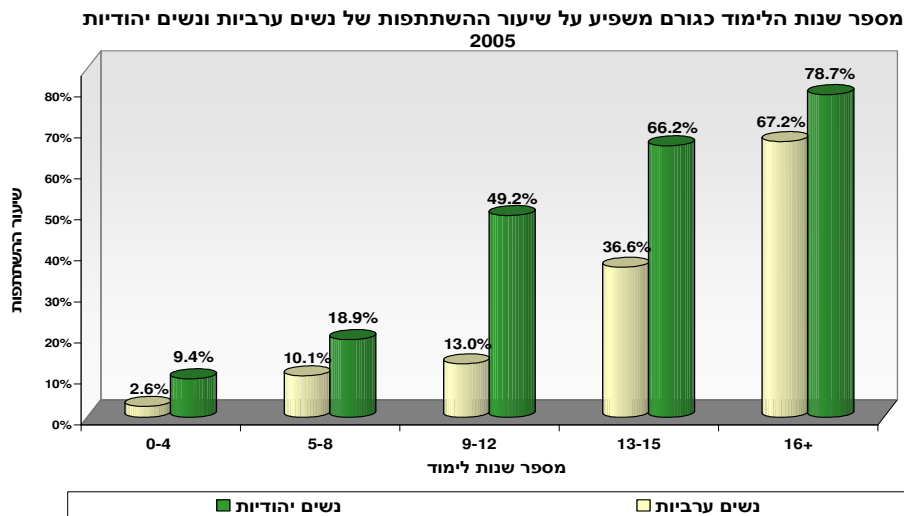
⁴ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוחות מספר 1.10, 8.2

שיעור התעסוקה של נשים ערביות, גברים ערבים ונשים יהודיות, 2005

נשים יהודיות	נשים ערביות	גברים ערבים	
83.0%	84.4%	89.9%	שיעור המועסקים מתוך כוח העבודה (1)
46.0%	15.1%	53.0%	שיעור המועסקים מתוך האוכלוסייה בגיל העבודה (2)
54.0%	84.9%	47.0%	שיעור הבלתי מועסקים מתוך האוכלוסייה בגיל העבודה (2)

1. כוח העבודה: אנשים בני 15 ומעלה אשר מועסקים או חיפשו עבודה באופן פעיל בארבעת השבועות שקדמו לסקר
2. אוכלוסיית גיל העבודה: אנשים מעל גיל 15

- הקשר בין מספר שנות הלימוד לבין שיעור ההשתתפות:** שיעור ההשתתפות בכוח העבודה עולה ככל שעולה מספר שנות הלימוד (למשל, שיעור ההשתתפות של נשים בעלות השכלה של 12–9 שנות לימוד היה 13%, של נשים בעלות השכלה של 13–15 שנות לימוד היה 36.6%, ושל נשים בעלות השכלה של 16 שנות לימוד ומעלה היה 67.2%).⁵



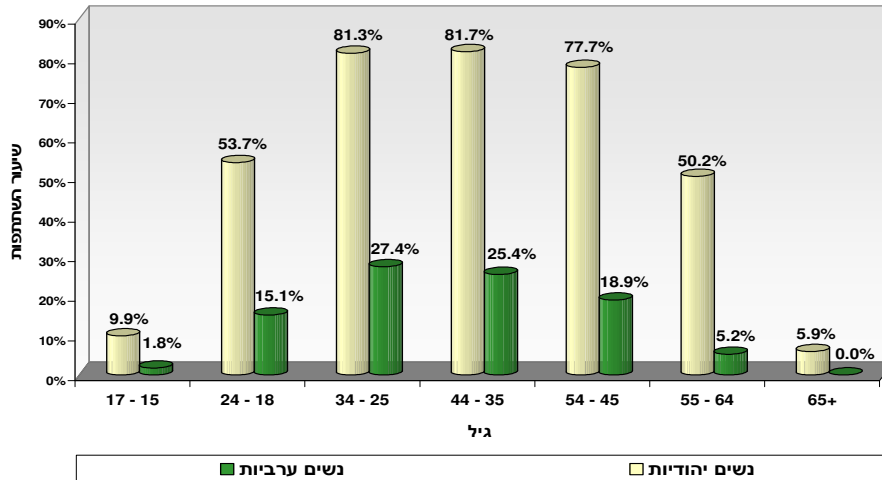
השוואה בין נשים ערביות לנשים יהודיות מלמדת שהפער בשיעורי ההשתתפות הולך ומצטמצם ככל שנוספות שנות לימוד מעבר להשכלה התיכונית, כלומר: רכישת השכלה גבוהה עשויה לצמצם את הפערים בין יהודיות לבין ערביות. הפער הגדול ביותר בשיעורי ההשתתפות בכוח התעסוקה נמצא בקטגוריית הנשים בעלות השכלה של 12–9 שנות לימוד, ואילו הפער הקטן ביותר נמצא בקטגוריית הנשים שלמדו 16 שנות לימוד ומעלה.

- הקשר בין הגיל לבין שיעור ההשתתפות בכוח העבודה:** בקרב הנשים הערביות שיעורי ההשתתפות הגבוהים ביותר הם של נשים שגילן 25–44 (שיעור ההשתתפות בקרב הגילים 25–34 הוא 27.4%, ובגילים 35–44 השיעור הוא 25.4%). עם זאת, אחוזים אלה נמוכים למדי בהשוואה לשיעורי ההשתתפות של נשים יהודיות באותם גילים – מעל 80%. שיעור ההשתתפות של נשים ערביות מבוגרות (55–64) זניח מאוד בהשוואה לנשים יהודיות באותו הגיל (5% לעומת 50%, בהתאמה).⁶

⁵ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוחות מספר 1.10, 8.2

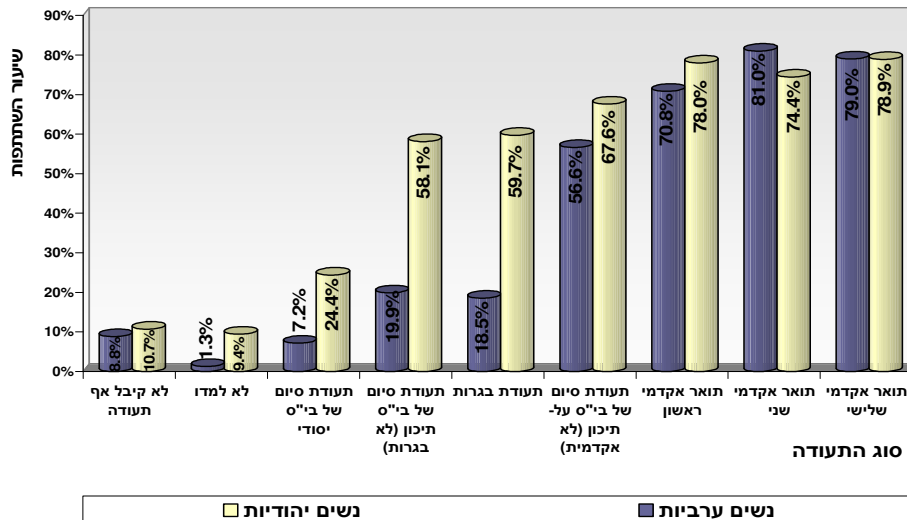
⁶ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוחות מספר 1.4, 8.2

שיעור ההשתתפות של נשים ערביות ונשים יהודיות לפי גיל, 2005



- הקשר בין סוג התעודה לבין שיעור ההשתתפות בכוח העבודה:** ככל שהתעודה שבידי האישה מעידה על השכלה גבוהה יותר, עולה אחוז ההשתתפות בכוח העבודה (למשל, שיעור ההשתתפות של נשים בוגרות תיכון הוא 18.5%, של בעלות תואר ראשון הוא 70.8% ושל בעלות תואר שני הוא 81.0%).⁷ ככל שעולה ההשכלה המצוינת בתעודה שבידי האישה, הולך ומצטמצם הפער בשיעור ההשתתפות בין נשים ערביות ויהודיות.

שיעור ההשתתפות של נשים ערביות ונשים יהודיות לפי סוג התעודה שקבלו 2005

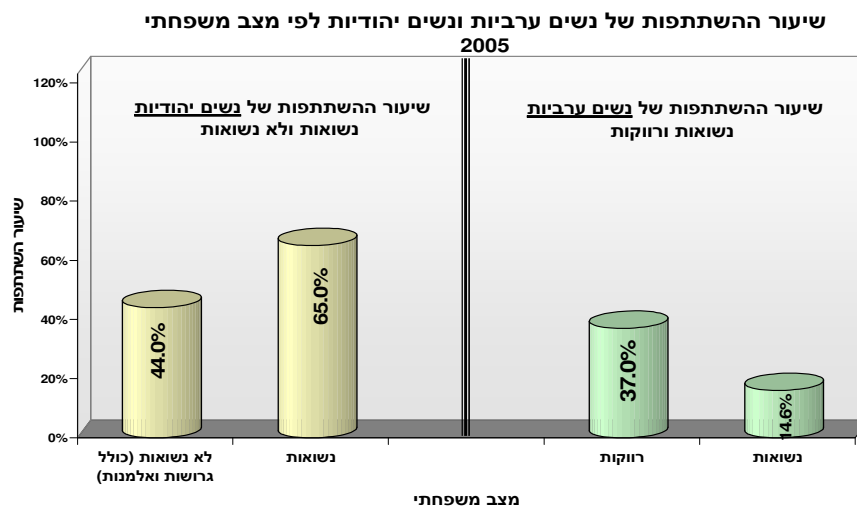


- שיעור ההשתתפות בכוח העבודה לפי הדת:** הנשים המוסלמיות עומדות בראש טבלת הבלתי מועסקות לפי פילוח דתי (87.8%), אחריהן הדרוזיות (85.4%) ולבסוף הנשים הנוצריות (68.3%).⁸
- שיעור ההשתתפות בכוח העבודה לפי מצב משפחתי:** שיעור השתתפותן של נשים ערביות נשואות קטן מזה של נשים רווקות, 14.6% לעומת 37.0% בהתאמה. מנגד, המצב בקרב הנשים היהודיות הפוך – שיעור ההשתתפות של לא נשואות (44.0%)

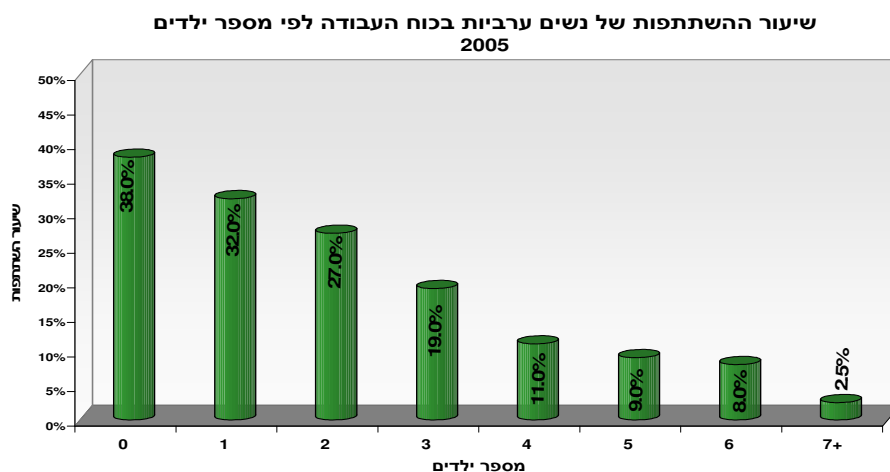
⁷ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוחות מספר 1.18, 8.2

⁸ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוח מס' 8.1

(כולל גרושות ואלמנות) נמוך מזה של הנשואות (65.0%). נתונים אלה מראים את מידת ההשפעה של הרקע התרבותי של האישה על התנהגותה ועל העדפותיה במהלך חייה.⁹



- הקשר בין מספר הילדים לבין שיעור ההשתתפות בכוח העבודה:** יש יחס שלילי בין מספר הילדים לבין שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות. ככל שרבים ילדיה של האישה קטנים סיכוייה להשתלב בכוח העבודה (למשל, שיעור ההשתתפות של אישה ערבייה אם לילד אחד הוא 32.0%, של אם ל-4 ילדים הוא 11.0%, ושל אם לשבעה ילדים יותר הוא 2.5%).¹⁰



- רישיון נהיגה כגורם המשפיע על שיעור ההשתתפות בכוח העבודה:** שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות המחזיקות ברישיון נהיגה גבוה מזה של נשים שאין להן רישיון (0.5% לעומת 0.1%, בהתאמה). נתונים אלה מוסיפים על המציאות התחבורתית העגומה הרווחת ביישובים הערביים והגורמת לכך שרישיון הנהיגה ובעקבותיו הרכב הפכו לתנאי מפתח לאיזוש תפקיד כלשהו במקום עבודה המרוחק ממקום המגורים.¹¹
- שיעור התעסוקה במשרה חלקית:** מעל 50% מן הנשים הערביות מועסקות במשרות חלקיות, לעומת 41% מן הנשים היהודיות ו-15% בלבד מן הגברים הערבים.¹²

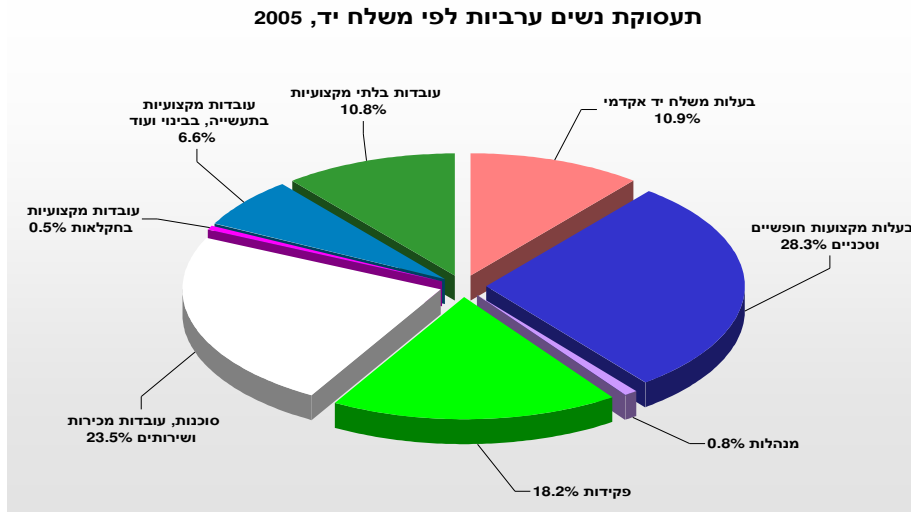
⁹ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוח מס' 1.33

¹⁰ אורלי לוטן, ריכוז נתונים בנושא: תעסוקת נשים במגזר הערבי (הכנסת, מרכז המחקר והמידע 22.1.2007).

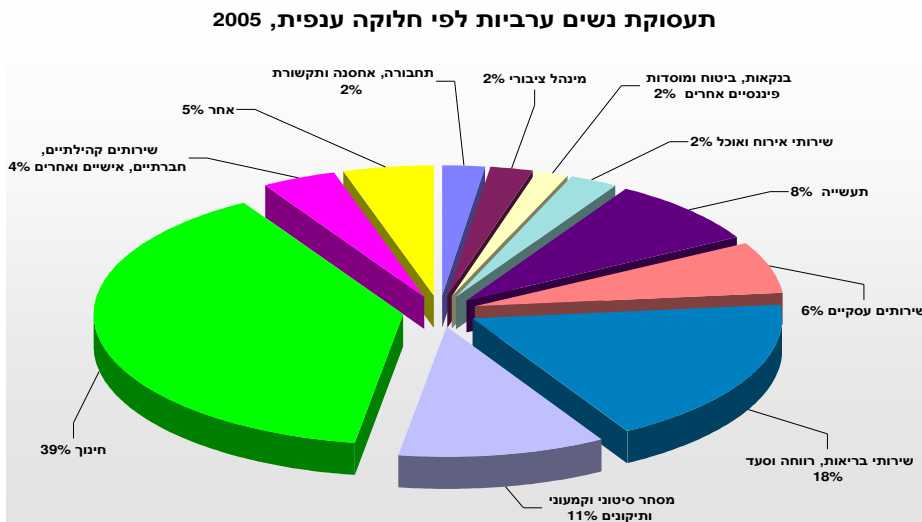
¹¹ אורלי לוטן, ריכוז נתונים בנושא: תעסוקת נשים במגזר הערבי (הכנסת, מרכז המחקר והמידע 22.1.2007).

¹² הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוח מס' 8.1

- משלחי היד של הנשים הערביות:** משלחי היד המרכזיים שבהם מועסקות הנשים הערביות: סוכנות, עובדות מכירות ושירותים (23.5%); בעלות מקצועות חופשיים וטכניים (28.3%); פקידות (18.2%). מנגד, ישנו ייצוג זעום בתפקידים הניהוליים (0.8%).¹³



- ענפי התעסוקה של הנשים הערביות:** ענפי התעסוקה של מרבית הנשים הערביות המועסקות הם: חינוך (39%), שירותי בריאות, רווחה וסעד (18%), מסחר (11%), מנגד, תעסוקת הנשים בתחומי הבנקאות והמינהל הציבורי (2% בכל ענף) קטנה מאוד ואינה מתקרבת למצב הקיים באוכלוסייה היהודית.¹⁴



¹³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוח מס' 8.3

¹⁴ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2005, www.cbs.gov.il, לוח מס' 8.3

- **ההכנסה של נשים ערביות:** מרבית הנשים הערביות נמצאות בקטגוריות השכר הנמוכות יחסית: 24% מהנשים הערביות משתכרות עד 2000ש, ו-19% משתכרות 2001–3000ש. במקביל, ניתן לראות שנכחותן של הנשים הערביות ברמות השכר הגבוהות דלה מאוד: 2% מן הנשים משתכרות 10,001–14,000ש, ו-0% משתכרות מעל 14,000ש.¹⁵

התפלגות לפי הכנסה: נשים ערביות, נשים יהודיות, גברים ערבים

גברים ערבים	נשים יהודיות	נשים ערביות	
7%	15%	24%	עד 2,000
9%	12%	19%	3,000-2,001
10%	8%	9%	3,500-3,001
13%	8%	10%	4,000-3,501
17%	13%	6%	5,000-4,001
11%	9%	12%	6,000-5,001
8%	8%	9%	7,500-6,001
6%	8%	4%	10,000-7,501
3%	5%	2%	14,000-10,001
1%	4%	0%	מעל 14,000
15%	10%	5%	לא ידוע

חסמים המעכבים את השתלבותן של הנשים הערביות בכוח העבודה

להלן נסקור גורמים אחדים שזוהו כאבני נגף בדרכן של הנשים הערביות להשתלב בשוק העבודה הישראלי.

חסמים פנימיים:

- **הקודים החברתיים-תרבותיים של החברה הערבית:** ההתנהלות התעסוקתית-כלכלית של האישה הערבייה כפופה למטען הנורמות החברתיות והתרבותיות של החברה הערבית. שורשיהן של נורמות אלה נעוצים באופייה המסורתי של חברה זו, הרואה באישה סמל לתרבות ולכבוד הלאומי והעושה ככל יכולתה להגן על סמל זה. כדי לוודא הגנה נאותה על הסמל, נאלצת האישה להישאר במסגרת גבולותיו של היישוב, וכך מצטמצמות אפשרויות התעסוקה העומדות בפניה ועליה להסתפק במספר המשרות המוגבל, משרות המתאפיינות במעמדן הנחות והבלתי מקצועי.
- בנוסף, האישה הערבייה היא האחראית על הטיפול בבית ובילדים ובן הזוג (הגבר) אמור להיות המפרנס העיקרי במשפחה. לכן האישה אמורה "לוותר" על תעסוקה מחוץ לבית לטובת ביתה וילדיה אם הטיפול בבית נפגע (או קיים חשש שייפגע) בגין עבודתה מחוץ לבית.
- **השכלה:** רמת ההשכלה של הנשים הערביות נחשבת לכלי טוב מאוד לניבוי סיכוייה להשתלב בשוק העבודה. חלק ניכר מן הנשים הערביות לא רכשו השכלה גבוהה, וכך עומד לרשותן מבחר מצומצם של משרות "נשיות". בשנים האחרונות ניכרת מגמת עלייה ברכישת השכלה בקרב בנות הדורות החדשים, שהפנימו את הצורך בהשכלה גבוהה כדי להתחרות על המשרות המעטות הפתוחות כיום בסביבת היישובים הערבים.

¹⁵ אורלי לטון, ריכוז נתונים בנושא: תעסוקת נשים במגזר הערבי (הכנסת, מרכז המחקר והמידע 22.1.2007).

חסמים חיצוניים:

- **כלכלה בעמדה נחותה:** היישובים הערביים בישראל חיים בצלה של מציאות כלכלית בלתי מפותחת כתוצאה מהזנחה רבת-שנים מצד המדינה, דבר שאינו מאפשר היווצרות של אקלים נכון להתפתחותן של הזדמנויות תעסוקה לנשים הערביות. בנוסף, "הכלכלה היהודית" אינה רואה ביישובים הערביים יעד פוטנציאלי להשקעה בשל מכשולים שהם פסיכולוגיים ברובם ולא דווקא כלכליים (כמו איכות עבודה ירודה ["עבודה ערבית"], השקעה באויבים וכו').
- **היצע משרות מוגבל:** המספר המצומצם של העיסוקים העומדים בפני הנשים הערביות יוצר במקצועות אלה עודף היצע, הגורר עמו הורדת שכרן של המועסקות הערביות. בנוסף, המעבידים מנצלים את אילוצי התרבות של הנשים בחברה הערבית ומציעים להן משרות חלקיות המשתלבות בתפקידים שהאישה נושאת על כתפיה.
- **שכר נמוך:** פוטנציאל ההשתכרות הנמוך הטמון בתפקידים ה"נשיים" המוצעים ביישובים הערביים מפחית מרצון של הנשים, במיוחד הנשואות, להיכנס לעסקאות "המפסידות" והלא-כדאיות האלה. בנוסף, מרבית הנשים הערביות עובדות במשרות חלקיות, דבר שאולי מסביר את הכנסתן החודשית הנמוכה.
- **היעדר נגישות נאותה לתחבורה הציבורית:** היישובים הערביים בישראל סובלים מנגישות נמוכה לערים הגדולות ולאזורי התעסוקה הסמוכים, דבר המקשה על הנשים להשתלב בשוק העבודה. במקביל, ריבוי התפקידים של אמהות מועסקות הופך את אמצעי התחבורה הנוחים לדרישה ראשונית ומחייבת. לכן, מלכתחילה נשים רבות מגבילות את חיפושיהן אחר עבודה לאזורים הקרובים למקום המגורים, דבר המצמצם במידה ניכרת את הסיכויים ואת ההזדמנויות של שוק העבודה בעבורן.
- **מחסור במסגרות הטיפול בילדים:** בחברה הערבית הטיפול בילדים הוא תפקידה המסורתי של האישה. כדי שתוכל לצאת לעבודה על האם לדאוג לטיפול חלופי לילדיה, אבל כיום שורר מחסור חמור במשפחתונים ובמעונות יום, דבר המונע מנשים רבות להצטרף לשוק העבודה.
- **אכיפה מוגבלת של חוקי העבודה:** הנשים הערביות נרתעות מלהיכנס לשוק התעסוקה "המקומי" בשל מפירי חוק שאינם מעניקים לאישה את זכויותיה הבסיסיות ומנצלים אותה במידה מחפירה.

מהו הפתרון?

- בבואנו לבחון כיצד ניתן לפרוץ את המצב הקיים ולהניע תהליך של שילוב נשים ערביות בשוק העבודה, עלינו להניח את ההנחות שלהלן:
- המשק הישראלי והחברה כולה הם המפסידים העיקרים מן המצב הקיים. כישלון בהתמודדות עמו יעמיק את הפערים בין יהודים לערבים ויתורגם לנטל על המשק, אשר ידרוש השקעה כפולה ומכופלת.
 - אין להמתין לשינויים "טבעיים" שמקורם בכוחות השוק. על הגורמים המעוניינים והקשורים לשינוי לנהוג באופן אקטיבי ונמרץ ולחולל את השינוי הנדרש.
 - דרכי ההתמודדות עד כה לא הותאמו לאוכלוסיית היעד, למאפייניה ולמאפייני החסמים הייחודיים לה.

- דרושה פעולה רב-מערכתית אשר תכליתה להתמודד בו בזמן עם חסמים רבים. מסע לשינוי מודעות בקרב ההנהגה ובקרב קהל המועסקות הפוטנציאליות צריך להיות חלק מכך.
 - ניסיונות קודמים שלא חוללו את השינוי המיוחל יצרו בקרב הנשים תחושת אכזבה ואף ייאוש באשר לסיכויי ההצלחה של תכניות חדשות. תחושות אלה עלולות לסכל כל ניסיון טוב מצד התומכים המוכנים להושיט יד ולעזור.
 - התמודדות עם אתגר השילוב צריכה להיות כוללת ואינטגרטיבית. על הגורמים השונים הפועלים בתחום לתאם את אסטרטגיות ההתערבות שלהם, לרכז משאבים ולאחד כוחות. פעולה בדרך זו תמנע בזבוז ותוכל לאפשר מעקב נאות אחר ההתפתחויות בשטח.
- הבנת המציאות מובילה אותנו לכמה צעדים אפשריים שיש לנקוט כדי לחולל את השינוי המיוחל בנושא תעסוקת הנשים הערביות:
- הגופים החברתיים חייבים להגביר את עבודתם המקצועית והאמינה בשטח כדי להשיג הצלחות ממוקדות שיהוו דוגמה לקובעי המדיניות. מובן שבשלב מתקדם יותר יוכלו גופים אלה להתמקם במרכז של המשולש שיחבר בין שלושת הקודקודים החשובים בהשגת השינוי: הממשלה, אוכלוסיית הנשים הערביות ומעסיקים פוטנציאליים.
 - על הממשלה להפגין אחריות והבנה לבעיות התעסוקה של אוכלוסיית הנשים. נדרש לימוד שיטתי של המצב בשטח ובעקבותיו הקצאה של משאבים הדרושים לסילוק החסמים ולסיוע בפתרון חלק ניכר מן המכשולים.
 - על המעסיקים להירתם למאמצי השילוב. ללא נכונותם והבנתם את האתגר, לא תתבצע פריצת דרך. עם זאת, שותפותם הפעילה צריכה להיעשות מתוך היגיון עסקי והבנה כי קליטתה של האישה הערבייה במקום העבודה טומנת בחובה רווח גם בעבורם.

יזמות קרן אברהם

יזמות קרן אברהם הנו ארגון לא-ממשלתי הפועל לקידום שוויון ושותפות בין יהודים וערבים אזרחי מדינת ישראל, למען חברה משגשגת, יציבה, בטוחה וצודקת. לקרן שלושה תחומי פעילות מרכזיים:

- **חינוך לסובלנות ולחיים משותפים**
- **קידום שוויון הזדמנויות לאזרחי ישראל הערבים**
- **פיתוח מנהיגות יהודית-ערבית לחיים משותפים**

את חזונה מקדמת הקרן באמצעות פיתוח והפעלת מיזמים רחבי-היקף אשר תכליתם להמחיש כי ניתן לבסס מציאות של שותפות ושוויון ולסייע בהתוויית מדיניות המקדמת ערכים אלה. כיום מפעיל הארגון שישה מיזמים ארציים:

- **מיזם "נשים בעבודה" להעצמה כלכלית ולשיפור מעמד האישה בחברה הערבית בגליל באמצעות שילובה במעגל העבודה.** (יזמות קרן אברהם העלתה את נושא תעסוקת הנשים לסדר יומה והקציבה לו זמן ומשאבים).
- **מיזם "שפה כגשר תרבותי"** למיסוד הוראת השפה הערבית התקשורתית במערכת החינוך היהודית.

- מיזם **"מרקם בגליל"** המהווה מודל אזורי לחיים משותפים, לשוויון וליחסי גומלין בין קהילות ורשויות מקומיות בגליל.
- מיזם **"משטרה-קהילה"** אשר נועד לבנות יחסי אמון והידברות בין הציבור הערבי לבין משטרת ישראל ולאפשר שיטור הוגן ומכבד לערבים אזרחי ישראל.
- מיזם **"קשרי ממשל"** העוסק בהסברה ובחשיפת מקבלי החלטות בישראל לקהילה הערבית על צרכיה ואתגריה.
- מיזם **"רשת השותפות היהודית-ערבית"** שמטרתו להעצים את העמותות ואת ארגוני השטח הפועלים לקידום דו-קיום ושוויון ולגבש קהילה רחבה התומכת בנושאים אלה.

