

האם יש שוויון בין גברים לנשים

"אם היית גבר היה לי יותר קל", "הלוואי והייתי מאמינה בעצמי",
"אם היה לי יותר זמן, הייתי עבשיו מנהלת".

משפטים אלו, הם חלק קטן מאמירות של נשים רבות. מה מונע מאיתנו ללכת בדרך
הנכונה ולהצליח, לצמצם את הפער בין שאיפותינו ורצונותינו לבין המציאות?
האם יש שוויון?

בשנת 1977 הוכרז באו"ם התאריך 8.3 כיום לזכויות נשים ולשלוש בין-לאומי. עד להכרזה, כנהוג
במחוזותינו, במערב וארה"ב צוין היום בתאריך 28.8 ואילו ברוסיה ובמזרח בתאריך 8.3. למרות
המחלוקת על מועד היום, הסכימו כולם על חשיבות היום בקידום שוויון זכויות לנשים וביטול
האפליה התעסוקתית על רקע מגדרי.

בהסתכלות לאחר, נשאלת השאלה, מהו המודל עליו התבססו? לאיזה שוויון ייחלו?

בחברה הקיבוצית, שלכאורה הייתה שוויונית, ניתן לצפות על מודלים של שוויוניות בין נשים
וגברים. אחד המודלים, נקרא שוויון מכאני. ע"פ תפיסה זו קיימת זהות בין נשים וגברים. לכאורה
מודל זה הינו שוויוני כלפי נשים, אולם הוא מבטל את ההתבוננות המגדרית ובוחר במודל הגברי
כמודל האידאלי בהקשר של שוויון. לדוגמה: אימוץ התפיסה לפיה נשים עובדות בעבודה פיזית
קשה, התעלמות מכך שאישה היא גם אם ועוד.

מודל אחר הוא המודל של שוויון איכותי. כאן, תפיסת השוויון היא מתוך ההכרה בשוני שבין אנשים:
נשים וגברים. המודל זה מאפשר ראוייה הוליסטית של נשים, מהותן, צרכיהן תוך מתן לגיטימציה
לשאיפותיהן, מאוייהן ופיתוח כישוריהן האישיים.

תפיסה זו הולידה את המושג "שוויון הזדמנויות", הקצאת משאבים שווה לכל אחד, לכולם יש את
אותה ההזדמנות. אבל האם בחברה שלנו יש באמת שוויון הזדמנויות? האם יש שוויון תעסוקתי?

הנתונים, כפי שמוצגים ע"י שדולת הנשים ומכון אדוה מראים כי השוויון הוא לכאורה, עדיין קיים
פער גדול בין נשים וגברים: בעוד שממוצע שנות הלימוד של נשים גבוה משל גבר, ההכנסה
החציונית של אישה היא 70% משכר של גבר. גם בשכר השעתי, יש פער ושכר אישה מהווה 66%
משכר של גבר.

אחת הטענות המוכרות היא שנשים בוחרות תפקידים או מקצועות שיאפשרו להם שילוב של
עבודה ומשפחה, נשים יבחרו עבודה שהשעות בה נוחות יותר, עבודה שמצריכה מהן פחות
היעדרות מהבית ומאפשרת קיום חיי משפחה. נשאלת השאלה עד כמה בחירה זו "חוסמת" נשים
מלהתקדם? האם באמת יש שיוויון תעסוקתי?

מאחר והחוק אינו מתיר הפליה על רקע מין העובד, המחסום בעיקרו סמוי. מושג מרכזי בהקשר זה הוא "תקרת הזכוכית", תופעה שנחקרת מאז שנות השמונים, ומתארת את המגבלות והמחסומים הבלתי נראים שעומדים בפני נשים או קבוצות מיעוט, בדרכן לעמדות ניהול ועמדות מפתח בתחומים שונים. מעבר לתסכול שהמצב יוצר, הרגשה של חוסר שוויון והזדמנויות, הוא עשוי להביא לפגיעה במוטיבציה ופגיעה במחויבות העובדת לארגון. מצב זה, מעבר לתחושת התסכול שיוצר בקרב נשים משכילות ובעלות יכולת גבוהה, פוגע בתפוקות של הארגון. לפי אולריך ד. (1998), מצוינות ארגונית תתפתח כאשר תהייה התייחסות מובנית בארגון לתרומת ומחויבות העובדים לארגון.

המחוקק בחוק ניתנה התייחסות לכך בחוק שוויון האישה, שנחקק בשנת 1951. בשנת 2000 תוקן החוק ונקבעה העדפה מתקנת לפיה תינתן העדפה לנשים במינוי לתפקידים במגזר הציבורי, כמו כן תינתן העדפה מתקנת במינוי דירקטוריות בחברות ממשלתיות, כך שלפחות מחציתן יהיו נשים. לשם ההשוואה, עד לשנה זו מתוך 1800 דירקטורים, רק 35 היו נשים! כיום ממרחק הזמן הפער הולך ומצטמצם.

מההיבט החברתי, ניתן לראות פיתוח קורסים ייחודיים לנשים, סדנאות העצמה לנשים, ארגונים (חברתיים בעיקר) שמפתחים קורסי מנהיגות נשים, אסרטיביות ועוד.

יום האישה הוא יום בו היה כדאי לעצור ולעשות "חשבון נפש" – האם אנחנו באמת חברה שוויונית? האם לנשים ניתנת הזדמנות אמיתית או רק לכאורה? חשוב שנשאל את עצמנו מה העמדה האמיתית שלנו ועד כמה אנחנו דבקים בה. החקיקה יצרה מנוף משמעותי לראשיתו של שוויון תעסוקתי, אך חשוב לזכור כי רק חקיקה אינה מספיקה, יש חשיבות רבה למודעות חברתית, שכן ללא ספק טיפוח מודעת וידע הם המפתח ליצירת שוויון אמיתי.

מקורות:

- אולריך, ד., (1998) "מנדט חדש ליחסי אנוש", אקזקיוטיב ע"מ 22-33.
- נאור- מנדאל נאוה עו"ד, "פערי שכר מגדריים", נייר עמדה, שדולת הנשים.
- פוגל-ביז'אי סילביה, שפר יוסף. (2000), "החברה הקיבוצית: שינוי והמשכיות", יחידות 6-7, ע"מ 76-78.