

מינוחים

מגדר (ג'נדר)

מונח המתייחס להבחנות בין הגבר לאישה, שהן תלויות בדפוסיים חברתיים ותרבותיים, ולא על פי ההבדלים הביולוגיים או הגנטיים.

לאורך הדורות התקבעו תפיסות ומוסכמות חברתיות לגבי התפקידים והמעמד של נשים ושל גברים בחברה. תפיסות אלה יצרו סטריאוטיפים שהגדירו כיצד צפויים נשים וגברים להתנהג ולהראות בכל חברה נתונה. למשל, נשים נתפסו בחברה כמזוהות עם המרחב הפרטי (בית, ילדים, משפחה) והגברים זוהו עם המרחב הציבורי (עבודה, פוליטיקה, מסחר). בהתאם לכך נשים אמורות להיות מונעות ולפעול על-פי הרגש, ואילו מן הגברים מצופה לפעול מתוך היגיון וניתוח שכלתני. הסטיגמות גם הפרידו בין תכונות "נשיות" (עדינות, רגישות, ותרנות, נכונות לסייע לזולת, אמפתיה, חמימות) לבין תכונות "גבריות" (החלטיות, דומיננטיות, תוקפנות, שאפתנות, כוחניות, ביטחון עצמי ותחרותיות). ההבדלים המגדריים מתבטאים גם בפרטי המראה החיצוני, בסגנון הלבוש, ועוד.

הציפיות המגדריות מעצבות את תהליכי החיברות של ילדות ושל ילדים, מסייעות להתפתחות זהותם המגדרית, ובמקרים רבים מקבעות דפוסיים היררכיים שבהם יש לנשים מעמד נחות מהמעמד של הגברים בחברה.

הבדלים בין זכר לנקבה (הבדלים מיניים) הם ביולוגיים וההנחה הרווחת היא כי לא ניתן לשנותם, בעוד שההבדלים בין נשים לגברים (הבדלים מגדריים) הם תלויי תרבות, מסורת וחברה, וניתן לשנותם. החברה האנושית בתקופה הנוכחית מצויה בתהליך שינויים של תפיסות מגדריות, בעיקר בהקשר למימוש השוויון בין נשים לבין גברים. הנושא המגדרי נמצא מזה כמה עשורים על סדר היום הציבורי, ספרים, מאמרים ומחקרים נכתבים עליו, והוא נלמד כתחום-לימוד במוסדות האקדמיים.

בחינה מגדרית

ניתוח תכנים בכל התחומים במטרה להבין את ההשפעות שיש לתכנים אלה על מעמד הנשים בהשוואה למעמד הגברים בחברה, והאם ננקטו התאמות לצרכים של אוכלוסיית הנשים. ההנחה העומדת בבסיס הניתוח המגדרי היא, שלכל החלטה, כלכלית, פוליטית או חברתית, יש השלכות שונות על גברים ועל נשים וזאת מתוקף נגישותם השונה של גברים ושל נשים לעמדות הכוח ומתוקף התפקידים השונים שהם ממלאים בחברה.

הבחינה המגדרית מתבצעת כיום בעשרות מדינות בעולם, על חוקים, על מדיניות, על תוכניות ממשלתיות ועל תקציבים. תקציב המדינה, לדוגמה, הוא כלי חשוב ביותר לקביעת המדיניות הכלכלית והחברתית של הממשלה והוא קובע, במידה רבה, את מידת הנגישות של כלל האוכלוסייה למשאבים. לפיכך, ניתוח מגדרי משמש אמצעי משמעותי לאיתור חסמים וגורמים לאי-שוויון בין המינים, משמש ככלי לשיקוף אי-השוויון, ומהווה אמצעי לקידום השוויון.

גם בישראל, התקבל בנובמבר 2007 בכנסת חוק השלכות מגדריות בחקיקה (תיקוני חקיקה), התשס"ח-2007. חוק זה מטיל על הרשות לקידום מעמד האישה להכין ולהגיש את חוות-הדעת המגדריות לגבי הצעות החוק המוגשות בכנסת, אשר יש להן השלכות על השוויון בין נשים לבין גברים.

ייצוג הולם

ביטוי המבקש להגדיר את שיעור ההשתתפות במסגרות שבהן מכהנים בעלי תפקידים. עיקרון הייצוג ההולם נגזר מערך השוויון שהוא נשמת אפו של המשטר הדמוקרטי. הייצוג השוויוני בעמדות השפעה חשוב להבטחת שותפות מלאה ושוויונית בעשייה, בניהול ובקביעת סדרי-העדיפויות בחברה ובמדינה.

אמנות בין-לאומיות, חוקים, תקנות והחלטות מנהליות, קובעים כי חובה ליישם ייצוג הולם לנשים בכלל המשרות, התפקידים, המועצות, הצוותים והגופים הציבוריים. עם זאת, החוקים לא קבעו איזה שיעור-ייצוג יחשב להולם, והיו שפרשו "הולם" בדרכים שונות. פסיקת בית-המשפט קבעה כי הפרשנות למינוח "הולם" תבסס על נתוני האוכלוסייה, שלפיהן נשים מהוות כמחצית מכלל האוכלוסייה. בהמשך לפסיקה זו, קבע היועץ המשפטי לממשלה, בהנחיה 1.1503 משנת 2003, ש"ייצוג הולם" יפורש כייצוג שווה לנשים ולגברים. עוד קבע היועץ המשפטי שיש להיזהר מפני השתרשותה של תפיסה הגורסת כי מתן ייצוג כלשהו לנשים, יש בו משום מתן ביטוי הולם לייצוגן. בהנחיה זו נקבע גם שהחתימה להשגת שוויון מהותי לנשים חשובה היא בכל התחומים, ואולם, לשוויון בתחומי התעסוקה והפעילות המשקית, ובייחוד בדרגות הגבוהות, נודע משנה-חשיבות, שכן הוא תורם לשינוי דימוין של הנשים ולביעור תפיסות חברתיות מפלות ומדכאות.

היעדרן של נשים בעמדות בכירות בפוליטיקה, בכלכלה, באקדמיה, ובשירות הציבורי, איננו רק קיפוח הנשים אלא יש בו גם פגיעה בפוטנציאל ההון האנושי ובשגשוג שיכול היה להתקיים אילו שותפו הנשים במוקדי קבלת ההחלטות ובעשייה בדרגים הבכירים.

כאשר התברר שלמרות החוקים המחייבים מתן ייצוג הולם לנשים ועדיין הנשים מיוצגות בשיעורים נמוכים במסגרות אלה, נולד הרעיון לתיקון הבעיה באמצעות "העדפה מתקנת" (המכונה גם "הבחנה משווה"). זהו כלי שבו ניתנת העדפה זמנית לקבוצה מקופחת, במטרה ליצור שוויון בין קבוצות. העדפה כזו נחשבת למחיר שראוי לשלמו כדי לקדם את השוויון. אמצעי נוסף הוא קביעה מפורשת של שיעור-ייצוג מחייבים ופרקי הזמן שבתוכם יש להגיע אל המכסה שנקבעה. מדינות כמו יפן ונורבגיה קבעו לעצמן באופן מדורג את שיעורי הייצוג הנדרש ופרקי הזמן להגשמת החובה, ותוכניות אלה אכן השיגו את היעדים שנקבעו. גם בישראל נקבע (בהחלטת ממשלה מ-2007) יעד מוגדר לייצוג של 50% נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות, והיישום נמצא בעיצומו.

(בהגדרה זו התרכזנו בייצוג הולם לנשים, אך ברור כי המושג משמש גם לייצוגן של קבוצות אוכלוסייה אחרות).

פמיניזם

אידיאולוגיה המניחה כי קיימת אפליית נשים ולפיכך כחלק ממאבקה היא תובעת שוויון בין גברים לנשים, בכל תחומי החיים הכוללים את התחום החברתי, הכלכלי, החוקתי, התרבותי ומה שביניהם. קיימים זרמים פמיניסטים שונים ובהם: זרם רדיקלי, פמיניזם ליברלי, פמיניזם פוסט-מודרני ועוד.

ארגון תומך משפחה

"ארגון תומך משפחה" הוא ארגון הפועל ליצירת מדיניות המאזנת בין מחויבויות משפחתיות לבין מחויבויות תעסוקתיות, וזאת מתוך מטרה להקל על העובד ולהפחית לחצים הנגרמים מהצורך להתמודד בו זמנית עם צרכי העבודה, ועם הטיפול בבית ובמשפחה. "ארגון תומך משפחה" רואה בעובד משאב שיש לדאוג לרווחתו, וזאת כחלק מאסטרטגיה עסקית.

הגישה קרויה גם work-life balance או family friendly organization. גישה זו תומכת גם בנשים וגם בגברים, ובכך תורמת לשוויון מלא. הניסיון הראה שאימוץ הגישה מביא תועלת גם לעובדים, גם

למעסיקים וגם לארגון, ובין היתר פוחתים האיחורים וההיעדרויות מהעבודה, גדלות התפוקות, מעמיקה המוטיבציה של העובדים, גדלים הסיכויים למשוך עובדים איכותיים, מופחתת התחלופה בארגון, וכד'.

בין האמצעים שננקטים על-פי גישה זו: שעות עבודה גמישות, אפשרות לעבודה מהבית, והכרה בעבודה מהבית לצורך תיגמול, חזרה מדורגת מחופשת לידה, והקמת מעונות-יום במקומות העבודה.

תפקידי גידול הילדים והטיפול בבית ובמשפחה עדיין מוטלים בעיקר על הנשים, אף שברובן הן יוצאות לעבודה מחוץ לבית. כפל תפקידים זה לעיתים קרובות מקשה על שילובן וקידומן של נשים בעולם העבודה, ולכן העקרונות שמיישמת גישה זו, טמון בהם פוטנציאל משמעותי לקידום נשים. בנוסף, מאחר שהגישה תומכת בעובדות ובעובדים באופן שוויוני, ורואה גם בגברים וגם בנשים אחראים במידה שווה על המשפחה והבית, תוביל הטמעתה ליתר שוויון בחלוקת התפקידים בין גברים לנשים.

בשנים האחרונות מתפשטת מגמה זו ברחבי העולם החופשי, וגם בישראל.

תקרת הזכוכית

ביטוי שמשמעותו הפליה סמויה של קבוצה דמוגרפית מסוימת, ובדרך-כלל הכוונה לאוכלוסיית הנשים, אשר לכאורה מופלית לרעה בקידום מקצועי ואחר. החוק אוסר על הפליה מטעמי מין, גיל ומוצא, ומחייב מתן הזדמנות שווה לכול, ואף-על-פי-כן קבוצת הנשים מיוצגת בעמדות בכירות ובמוקדי הכוח בשיעורים נמוכים משמעותית לעומת הגברים. גם פערי השכר הם עמוקים ולרעת הנשים. עקב הקושי להגדיר מהם הגורמים לחסימה, אומץ הביטוי הציורי "תקרת הזכוכית".

עיקר החסימה ניכר באיוש המשרות בתפקידים בכירים, וככל שהנשים מגיעות גבוה יותר בסולם הקידום, כך קשה יותר לפרוץ את ה"תקרה"; ברוב המקרים נשים אינן מגיעות אל הדרגים הבכירים, המאופיינים ברובם המכריע על-ידי גברים. מאחר שזכוכית ניתנת לניפוף, יש מגמה לשנות את המינוח ל"תקרת הבטון".

האמצעי המקובל כיום בעולם ובישראל כדי להתמודד עם המחסום של תקרת הזכוכית, הוא ההעדפה המתקנת (מכונה גם "הבחנה משווה"). כלומר, חקיקה או החלטה מנהלית הקובעת מפורשות כי יש ליישם ייצוג הולם של נשים בעמדות, במשרות ובתפקידים ציבוריים.

מעמד האישה - מיצוב האישה ביחס לחברה

במרבית החברות מיצוב האישה אינו שווה ערך לגברים ואף נחות יותר ומפלה אותה לרעה. ההפליה באה לידי ביטוי במניעת זכויות, באיסורים, בהגדרת תחומים ומרחבי עיסוק, בהיעדר שוויון זכויות בחינוך ועוד.

שוויון

מצב של היעדר הפליה, הימצאות במעמד שווה ובתנאים שווים ללא הבדלים הנובעים מדת, גזע או מין. מכאן שאי שוויון- יהיה מושג יחסי, המגדיר יחס שונה ביחס למצב נתון, וממנו נובעת ההפליה קרי: יחס לא הוגן ולא שוויוני כלפי נשים רק משום היותן נשים.