

Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations: Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do

דו"ח אודות יישום ההמלצות המגדריות של ה-OECD – התקדמות לקראת שוויון מגדרי והמשך עשייה נדרשת

תרגום וסיכום חלקים נבחרים: נועה נוימרק

מדובר בטיוטה, הפתוחה להערות, של דוח אשר יועבר בהמשך למועצת ה-OECD. הדוח המלא הינו באחריות הועידה הכללית, ויושק במחצית השנייה של שנת 2017 כאירוע מרכזי של COPE – המרכז להזדמנות ושוויון ב-OECD.

תקציר מנהלים (עמ' 10-4):

1. המלצות ה-OECD בתחום של שוויון מגדרי (מהשנים 2013 ו-2015) קוראות לכל המדינות השותפות לקדם את ההמלצות שעוסקות בתחומי החינוך, העבודה, היזמות והחיים הציבוריים דרך כלים של חקיקה, מדיניות, פיקוח וקמפינים. בשנים האחרונות נעשו צעדים רבים לקידום השוויון המגדרי. עם זאת, על כל המדינות להגביר את מאמציהן על-מנת להבטיח שהמדיניות הציבורית באמת תשקף ותקדם חברות פתוחות בהן בנים, בנות, גברים ונשים יכולים לממש את הפוטנציאל הטמון בהם.
2. המלצות ה-OECD בתחום השוויון המגדרי נעוצות בהבנה כי למרות תכניות מדיניות קיימות, פערים וסטריאוטיפים מגדריים עודם נוכחים בחינוך, בהזדמנויות בעבודה, ברמת שכר ותנאי העסקה, בהתקדמות תעסוקתית, בייצוג בתהליכי קבלת החלטות, בחיים הציבוריים, בהשתתפות בעבודה ללא שכר, בפיתוח יזמות ובגישה לאמצעים כלכליים. על-כן יש לדווח למועצה בשנת 2017 ובאופן מתמשך לאחר מכן, לגבי יישום של המדיניות שמטרתה צמצום פערים מגדריים.
3. בתחום החינוך, במדינות ה-OECD בנות ונשים צעירות מצליחות לרוב יותר מבנים. לפי ממוצע מבחני PISA, בנות לרוב בולטות יותר בתחומי הקריאה, ובנים מובילים במתמטיקה. עם זאת, בשנים האחרונות מסתמנת ירידה בפערים המגדריים במבחנים אלו. מחוץ ל-OECD, הזדמנויות חינוכיות לבנות נשארות לרוב מוגבלות עקב גישות ותפיסות חברתיות שאינן עומלות על פיתוח תשתית מותאמת לבנות. באופן כללי ניתן לומר כי ההבדלים בין בנות לבנים בחטיבות הביניים מצטמצם בהדרגה במדינות המתפתחות.
4. פערים מגדריים בחינוך מזינים פערים מגדריים בתעסוקה. על אף שאחוז ההשתתפות של נשים בכוח העבודה מתקרב לזה של הגברים, פערי שכר והיקף עבודה עודם מתקיימים. גם כאשר נשים יוצאות לעבודה, רבות מהן עובדות במשרות חלקיות עבור שכר נמוך. עקב כך, ישנם עדיין פערי שכר שלא התרחש בהם שינוי ניכר בשנים האחרונות. נשים מהגרות מתמודדות עם משוכות גבוהות עוד יותר, בגלל מיקומן השולי בחברה.
5. מאפיינים אלה של שוק העבודה מייצרים תקרת זכוכית עבור נשים, הן בחיים הציבוריים והן בשוק הפרטי. בשנת 2016, נשים תפסו במוצע רק ב 28.7% ממושבי הפרלמנטים במדינות ה-

OECD. בעוד נשים משמשות 55% מבין כלל השופטים, מספרן מתמעט ככל שעולים בסולם ההיררכיה. בסקטור הפרטי בשנת 2016, נשים החזיקו ב- 20% ממושבי הבורד של חברות ציבוריות ורק 4.8% ממשורות מנהלים בכירים.

6. נשים בשנת 2015 פתחו פחות עסקים עצמאיים בהשוואה לגברים, ופחות העסיקו עובדים תחתן. בעקבות מאפיינים שונים של שוק העבודה העצמאית, פערי השכר גדולים מאוד ועומדים על 33.7% בממוצע במדינות ה-OECD.

7. ישנן מדינות שמתמודדות עם אתגרים גדולים יותר ביחס לאחרות. לכל המדינות מקום לשיפור, אבל פעמים רבות מדינות שבולטות בתחום אחד, בולטות גם בתחומים אחרים. לדוגמא, פעמים רבות מדינות בהן פערים מגדריים במבחני PISA הם נמוכים יחסית, יהיו גם המדינות בהן ההזדמנויות של נשים בחינוך יהיו הגבוהות ביותר. בדומה, מדינות בהן נשים מצליחות בלימודים, הן גם אלה בהן ישנם פערים מגדריים נמוכים בתחום ההשתתפות בכוח העבודה ובעמדות מפתח.

8. יש כמובן מקום גם לאופטימיות. צמצום הפערים המגדריים בתחום החינוך מוביל להפחתה בפערים מגדריים בשוק העבודה. ועדיין, בכלל המדינות ניתן לראות שפערים מגדריים מתרחבים ככל שעולה הגיל, ומשקפים את התפקיד המרכזי שמשחקת ההורות ביחס לשוויון מגדרי: אבהות, ויותר מכך אימהות, משפיעים באופן שלילי על ההשתתפות בשוק העבודה, השכר, וההתקדמות בעבודה.

סוגיות מרכזיות והשפעות תכניות מדיניות:

9. שאלון שהפיץ ה-OECD בשנת 2016 ביקש ממדינות שונות לבחור את שלושת הנושאים הדחופים ביותר בתחום השוויון המגדרי. הנושא הנפוץ ביותר היה אלימות נגד נשים, לאחר מכן הסוגיה שנשים מרוויחות פחות מגברים על אותה העבודה, והשלישי היה חלוקה לא שוויונית של מטלות הבית בין גברים לנשים.

10. העדפות אלה קיבלו ביטוי גם בתכניות מדיניות חשובות שיזמו המדינות:

- אלימות נגד נשים- תופעה שלילית ונפוצה ברחבי העולם. לפי ארגון הבריאות העולמי (WHO), 35% מהנשים בעולם חוו אלימות פיזית או מילולית מבן זוג או אלימות מינית מגברים בכלל. על כן, מדינות ה-OECD העמידו את הבעיה של התעללות מינית ואלימות כלפי נשים גבוה סדר העדיפויות. חלק מן התכניות קידמו שיפור של החקיקה והרגולציה בתחום וחלק אחר עסק בקמפיינים להעלאת מודעות שמטרתם מניעת אלימות. ישראל לדוגמא עוסקת הן בפרויקטים של העלאת המודעות, והן בניסיון לשפר את הזכויות החוקיות של קורבנות אלימות מינית ואת האחריות של מעסיקים על מקרים כאלו.
- קובעי מדיניות ב-OECD מתמודדים עם חוסר שינוי או התקדמות בשילוב נשים במקצועות STEM, ועל כן יצרו מגוון תכניות בתחום. מצד שני, ישנו ייצוג-חסר של גברים במקצועות החינוך והבריאות, וישנן מדינות שמנסות לקדם שוויון מגדרי גם בתחומים הללו.

- פערים בשכר הובילו מדינות להשקת תכניות להשוואת שכר מבחינה מגדרית. מקומות עבודה נדרשים יותר ויותר לייצר ניתוח מגדרי של המשכורות ולחלוק את המסקנות עם הציבור.
- מדינות רבות פיתחו כלים להגברת הנגישות לחינוך לילדים בגילאים צעירים.
- במדינות רבות ב-OECD נבנו תכניות ליצירת מאזן מגדרי במקצועות הניהול הזוטר או בייצוג בבורד של חברות. נכון לשנת 2016, ישנן עשר מדינות, וישראל ביניהן, בהן קיימות מכסות מחייבות למספר הנשים בבורד של חברות ממשלתיות.
- מרבית מדינות ה-OECD הוסיפו תקנות של שילוב נשים בפוליטיקה, במידות וסגנונות משתנים. לדוגמא, שריון מושבים או מכסות נשים בפרלמנט או במפלגות.
- מדינות מכירות בכך שהשתתפות אבות בעבודות הבית היא כלי מרכזי להגברת השוויון המגדרי. על-מנת להגביר השתתפות זו, מדינות מציעות חופשת לידה לגברים בתשלום, גם אם של כמה ימים. עם זאת, נדרשות חופשות לידה ארוכות יותר כדי לקדם שינוי משמעותי בתחום זה. ישנן מדינות שאימצו תכניות המתמרכזות גברים לקחת חופשות ארוכות יותר, גם של חודשיים. קוריאה לדוגמא, מספקת בתנאים מסוימים 100% ממשכורת האב (עד לגובה של 1350 דולר) עבור שלושה חודשי חופשה. שינויי מדיניות נוספים נדרשים על-מנת לעודד שינוי בהתנהגות, בחלוקת העבודה מגדרית, ובסטריאוטיפים מגדריים בבית, במקומות העבודה, ובחברה בכלל.
- מדינות קידמו את צמצום הפערים המגדריים בנגישות לכלים פיננסיים של יזמות. אחת הדרכים לעשות זאת היא על-ידי שינויים במדיניות של הלוואות מהבנקים, ויצירת סדנאות ורשתות שמספקות תמיכה. ישנן הרבה מאוד תכניות אימון, ליווי והנחיה בתחום העסקים על-מנת לעודד נשים ליזמות עסקית.
- כדי לייצר שוויון מגדרי עמוק, יש לבסס גישה מקיפה ורחבה מצד המדינה, הכוללת מגוון רחב של כלים שמקדמים תוצאות ושוויון לטווח הארוך. הדבר דורש הטמעה של שוויון מגדרי בקרב כל מקבלי ההחלטות, כלל משרדי הממשלה, וכל רמות הממשל. בין הכלים המרכזיים למימוש תפיסה זו ישנם ארגון כנסים בתחום, ותקצוב בגישה מגדרית. ישנן מדינות שיצרו מרכזים או מוסדות ממשלתיים מיוחדים שמטרתם הטמעה ויישום של תכניות מגדריות בתחומים שונים.
- אימוץ ה-SDG (Sustainable Development Goals), מטרת לפיתוח בר-קיימא, ובמיוחד סעיף מספר 5 העוסק באג'נדה לשנת 2030 המוקדשת למטרות מגדריות, מבטיח להעלות עוד יותר את העדיפות של השוויון המגדרי במסגרת הלאומית והגלובלית. על אף התקדמות מסוימת במעמדן של נשים, כמו בתחום החינוך, יש עדיין מטרות רבות לקדם: אחוז ההשתתפות הנמוך של נשים בשוק העבודה, פערים מגדריים במשכורת, נישואין בגיל צעיר, נורמות וסטריאוטיפים מדירים ומפלים, ואחוז גבוה של אלימות כלפי נשים וילדות. בנוסף, ישנם עדיין מחסומים חוקיים ומוסדיים: נשים עדיין חוות אפליה בנגישות לקרקעות ורכוש ובמדינות רבות אין עדיין חקיקה נאותה בתחום האלימות במשפחה. למאפיינים אלה השפעה מכרעת על זכויות נשים ומצבן, ועל ההתפתחות הלאומית.

11. דוח זה מדגיש את חשיבות המלצות ה-OECD בתחומי השוויון המגדרי. הרבה נותר עוד לעשות על-מנת לצמצם, ובסופו של דבר לסגור, פערים מגדריים. מדינות שפועלות בהתאם להמלצות ה-OECD צריכות לקדם את התהליך על-ידי כינון קמפיינים, פיקוח והערכה של מדיניות, חילופי רעיונות ופרויקטים, והגברת החקיקה וההשקעה הציבורית בנושא. מדינות שונות נוקטות בכלי מדיניות מגוונים, אשר יכולים להוות השראה ומקור לחיקוי עבור מדינות אחרות. לדוגמא: מדינות נורדיות וצרפת קידמו פרויקטים לעידוד איזון בין בית לעבודה ותמיכה בחופשות לידה להורים; יוזמות לשכר שקוף שמצמצם את פערי השכר המגדריים; תכניות שמקדמות ייצוג הולם של נשים במשרות בכירות בשירות הציבורי והפרטי; גרמניה מקדמת שוויון בחלוקת מטלות הבית בין ההורים; יוזמות שמקדמות גישה למקורות מימון ויזמות לנשים; או קידום ממשליות שתומכת ומעודדת שוויון מגדרי, כמו במקסיקו.

12. אין דרך אחת שמובילה לשוויון מגדרי, והדרך האולטימטיבית קשורה באופי הספציפי של כל מדינה. שינויי מדיניות צריכים לשקף את הפערים המגדריים הקיימים בחברה, אך בהתאמה להקשר ההיסטורי, מוסדי, ותרבותי רחב. על המדינות ליישם ביתר שאת את המלצות ה-OECD בתחום השוויון המגדרי, ובמידה מסוימת של דחיפות, כיוון שלפי הקצב הנוכחי, ייקח זמן רב לצמצום הפערים המגדריים בתחומי החינוך, תעסוקה, יזמות וחיי ציבור. התהליך חייב לכלול המשך בקרה על כך ששינויי המדיניות לוקחים אותנו קדימה. דיווח על כך יעשה בדוח המועצה הבאה, של שנת 2022.

מתוך הסקירה המלאה:

מבוא (עמ' 13-18):

רקע על הדוח

מאז שאומצו המלצות ועדת ה-OECD לגבי שוויון מגדרי בחינוך, העסקה ויזמות, המכונה "המלצות מגדר 2013" (2013 Gender Recommendations), הצטרפו גם מדינות שאינן חברות. המלצות אלה כוללות כלים שעל התומכים ליישם במטרה להיענות לפערים מגדריים בתחומים השונים. באמצעות כלי חקיקה, מדיניות, בקרה וקמפיינים, המדינות השונות שואפות להגביר את השוויון בגישה לחינוך, לאפשר השתתפות גבוהה יותר של נשים בכוח העבודה, לקדם מדיניות תומכת משפחה, לעודד גברים לקחת חלק בעבודות הבית, לפעול למען איזון מגדרי בספירה הציבורית והפרטית בעמדות הובלה ולקדם יזמות בקרב נשים. מסמך ההמלצות אף קורא לייצר שיתוף פעולה בין שחקנים שונים במדינה – מגזר ציבורי, אנשי עסקים, בעלי מניות, ועדי עובדים, ארגוני עובדים וחברה אזרחית.

מסמך ההמלצות משנת 2013 נתן השראה ובסיס ל"המלצות הועדה לשוויון מגדרי בחיים הציבוריים" משנת 2015. מסמך זה משלים ומעמיק את מסקנות הועדה הקודמת, ומתמקד בממשליות אפקטיבית, יישום שוויון מגדרי בחיים הציבוריים והגברת הנגישות של נשים להזדמנויות הנהגה ציבוריות ברשות המחוקקת, המבצעת, השופטת ובכלל המנהל הציבורי.

תהליך מדידה ודיווח

ההמלצות של שנת 2013 הולידו צורך בכלי מדידה על-מנת לפקח על יישום המסקנות. אחד הדברים שנעשו הוא הקמת מאגר מידע על אודות העשייה של ה-OECD בסוגיות מגדריות, המכונה [OECD Gender Data Portal](https://data.oecd.org/gender/). הוא מתעדכן מדי שנה ביום האישה הבינלאומי החל ב-8 במרץ. הוא מכיל אינדיקטורים בתחומי החינוך, התעסוקה, היזמות, הבריאות והחיים הציבוריים, אשר עומדים על ההתקדמות שנעשתה בתחום השוויון המגדרי, יחד עם הצעדים שעוד יש לנקוט.

בנוסף, הועברו במועצות שונות ב-OECD שאלונים אודות השוויון המגדרי, על-מנת לקבל תמונה על ההתקדמות בתחום זה בעולמות העשייה השונים. המטרה היא לנסות ולקדם את השימוש בכלים סטטיסטיים על-מנת למפות ולבחון לעומק את העולם המגדרי והתפתחותיו. במדינות בהן הכלים הסטטיסטיים מתקדמים יותר, מתגבר השימוש בכלים אלו להבנת תהליכים בתחום השוויון המגדרי.

המלצות מגדריות של ה-OECD בסביבה גלובלית

המלצות ה-OECD מזמינות את המדינות התומכות לחלוק ידע, ניסיון ופרקטיקה אחת עם השנייה במגוון התחומים – חינוך, תעסוקה ויזמות. ישנו גם עידוד של המדינות לתמוך במדינות מתפתחות או חדשות על-מנת לעודד ולהגביר את השוויון המגדרי, גם בתנאים של עוני יחסי. האימוץ של ה-SDGs מדגיש כי שוויון מגדרי טרם הושג בכלל המדינות, ומבטיח להעלות את העדיפות של שוויון מגדרי במטרות הלאומיות והגלובליות (SDG5). מטרה זו קשורה ל-SDG8, לקידום כלכלה יציבה ובת-קיימא, במסגרתה העסקה מלאה ויעילה עבור כולם. במסגרת ה-SDGs ניתן לעמוד על ההתקדמות שכבר נעשתה בתחום השוויון המגדרי, כמו גם להתמודד עם האתגרים המורכבים שעוד ניצבים בעתיד. לדוגמא, סעיף 5.1 מכיר בכך שהסרה של כל אפליה מגדרית מתוך חקיקה ומוסדות פורמליים ובלתי-פורמליים היא צעד קריטי בדרך ליצירת סביבה תומכת בשוויון מגדרי. סעיף 5.3 מכוון להפסקה של פרקטיקות פוגעניות לנשים כמו נישואין בגיל מוקדם או הטלת מום גניטלית. זהו צעד מרכזי ביותר בשיפור הנגישות להשכלה עבור נשים. במישור הכלכלי חל שיפור משמעותי במימון תכניות לקידום שוויון מגדרי במדינות ה-OECD. עם זאת, נדרש מימון נוסף על-מנת לקדם את מטרות ה-SDG ביתר שאת.

מקדמים את ההמלצות המגדריות של ה-OECD

העקרונות שמובילים את מסמכי ההמלצות של ה-OECD מובילים מדינות ופורומים נוספים לאמץ את המטרה של קידום השוויון המגדרי. בין היתר, שיתופי פעולה כאלה עוסקים בקידום נשים במקצועות מדעיים וטכנולוגיים (STEM), או בבניית מתווה לשיפור המעמד הכלכלי של נשים. ה-OECD מקפיד לשתף פעולה גם עם מדינות שאינן חברות, כמו באסיה, צפון אפריקה והמזרח התיכון.

חינוך (עמ' 18-22):

המלצות ה-OECD בתחום המגדר דורשות מהשותפות לאמץ פרקטיקות שמקדמות שוויון מגדרי בחינוך, מפחיתות פער מגדרי בהבנה כלכלית, ועובדות עם מדינות שאינן תומכות, לשיפור החוויה הבית-ספרית בהן, כך שהיא תהיה נגישה ובטוחה יותר לבנים ובנות ברחבי העולם.

במדינות ה-OECD, בנות ונשים צעירות פעמים רבות מצליחות יותר מבנים בהישגיהן החינוכיים. אף על פי כן, במקומות רבים בעולם, עקב פערים מגדריים מעדיפים לתמוך ולחזק את הבנים במערכת החינוך.

פערים מגדריים בולטים בתחומים המדעיים

ברמה הגלובלית, מקצועות ההנדסה, ייצור ובנייה וכן מדעי הטבע, מתמטיקה וסטטיסטיקה, הם מקצועות שנשים הכי פחות בוחרות ללמוד. לפי מבחני PISA בינלאומיים, בנים מצליחים יותר מבנות במתמטיקה, אך לא באותה המידה שבנות עוקפות את הבנים במקצועות השפה. מנגד, מבחני PISA ב-OECD מראים כי בקרב תלמידים בני 15, בנות מצליחות יותר מבנים בשלושת המקצועות במבחן. מחקר שבדק בני 25 הראה כי בנים במידה רבה מצמצמים פערים אלו.

בנוסף, בנים נוטים יותר לעסוק בטכנולוגיה, מה שמקדם אותם לעבר השוואת הפערים במקצועות השפה, בזמן שיכולתן של בנות נמצאת במגמת ירידה. משחקי וידאו וגלישה באינטרנט מספקים כלים מסוימים לחיים והינם יעילים בשיפור יכולות הלמידה. מנגד, שימוש מוגזם במחשב קשור גם עם הצלחה מוגבלת בלימודים. מסיבות אלה, בנים רבים מוצאים את עצמם מנותקים מבית הספר עצמו, ואף עלולים לנשור.

על אף ההצלחה היחסית של בנות בבית הספר, הן נשארות בייצוג-חסר בשדות המדע, הטכנולוגיה, ההנדסה והמתמטיקה (STEM). הדבר נטוע בציפיות שונות שיש לנשים וגברים ממקצועות בשוק העבודה, ומתבסס על סטריאוטיפים מגדריים בהם מחזיקים מורים, עמיתים ובני משפחה. לדוגמה, מחקרים ב-OECD הראו כי הורים ידחפו את בניהם לעבוד במקצועות STEM גם כאשר ביתם מצליחה בהם יותר במהלך הלימודים.

מדיניות חינוכית לשוויון מגדרי

ישנה דחיפות לשנות סטריאוטיפים מגדריים בתחום החינוך אחרת אלה ימשיכו להשפיע על בחירות בחייהם של רבים. במדינות שונות בעולם ננקטו גישות חינוכיות שמטרתן לשנות ולעצב מחדש את התפיסות המגדריות. הדבר בא לידי ביטוי בספרי הלימוד, בתכניות לימוד, בדרכי הוראה של מורים ועוד. במסגרת זאת, הושם דגש רב על תכניות אשר מתמקדות בייצוג החסר של בנות במקצועות מדעיים. יוזמות אלה מופנות להורים, מורים ותלמידים. מעבר לכך, הוקמו במדינות שונות מסגרות או פרויקטים שמטרתם ייעוץ, סיפוק מידע, ליווי והנחייה בבחירת קריירה, במטרה למעודד נשים להשתלב במגוון רב של מקצועות.

בו בעת, גברים אינם מיוצגים באופן שווה בתחומי הבריאות והחינוך. גם בחירות אלה בתחום הקריירה קשורות לציפיות שנבנות כבר בגילאי ההתבגרות. דוגמה לכך היא סקר ממדינות ה-OECD משנת 2015, שהראה כי 8% מהנשים ייעד עצמו לעבודתה בהוראה, בהשוואה ל-3% של

גברים. בתחום הבריאות הפערים גדולים עוד יותר, עם 25% נשים שציפו לעבוד בתחום, בהשוואה ל-10% בלבד בקרב הגברים.

על מדינות להדגיש את החשיבות של הסרת החסמים המרחיקים גברים ממקצועות ההוראה. צעדים אלה יכולים לכלול הגדלת המשכורות של מורים, העלאת הסטטוס החברתי של מקצוע ההוראה, ושינוי התפיסות החברתיות לפיהן הוראה היא מקצוע נשי. חוסר איזון מגדרי בתחום החינוך רק מחמיר עם השנים, כך שכאשר מורים מבוגרים יפרשו, פחות ופחות תלמידים יפגשו עם דמויות חינוכיות גבריות, דבר שמשעתק סטריאוטיפים מגדריים.

שינוי מדיניות, שינוי תפיסתי (עמ' 53-44):

על-מנת לצמצם אי-שוויון מגדרי נדרשת גישה כוללת. כדי להצליח, אסטרטגיות הפעולה אינן יכולות לפנות לנשים בלבד. על כן, המלצות ה-OECD כוללות מדיניות הפונה לאבות ואימהות כאחד, במטרה לאזן את שעות עבודתם ולהגביר את אחריותם המשפחתית. בנוסף, כך ניתן יהיה להפחית את הניצול המיני במקומות העבודה ולהעלות את מודעות העובדים לתופעה. גברים, חברה אזרחית, מנהיגים וכל יחידות הממשלה צריכים לחשוב מחדש איך התנהגותם האישית והמוסדית מחלישה נשים. הדבר דורש, בין היתר, חיזוק האחריות של גברים להורות שוויונית ואיזון יחסי בית-עבודה, וכן שינוי נורמות ההתנהגות של גברים כלפי נשים, כולל התנהגות אלימה. אחד המחסומים הקשים ביותר בפני שוויון עבור נשים, הוא במסגרת שוק העבודה, וזה עבודה בלתי מתוגמלת. נשים יותר מגברים אחראיות על עבודות הבית, שהן עבודות ללא שכר. קידום השתתפות שוויונית בעבודות ללא שכר יכול לספק לנשים הזדמנות לצאת לעבוד מחוץ לבית.

הפחתת הסטריאוטיפים וקידום אחריות שוויונית

עבור צמצום הפערים המגדריים דרוש שינוי התנהגותי בקרב גברים, בדגש על שינוי הסטריאוטיפים המגדריים בבית ובמרחב הציבורי. כל עוד נשים ייקחו על עצמן את חופשות הלידה, וגברים יעבדו עד שעות מאוחרות, כך מעסיקים ימשיכו להעדיף עובדים גברים. כך גם נשמרים הפערים המגדריים בשוק העבודה ובכלל. מדינות שונות ב-OECD החלו בשנים האחרונות לאפשר יותר ויותר תנאים נוחים להורים עובדים (אבות ואמהות), הכוללים שעות עבודה גמישות או עבודה מהבית. יתר על כן, מדינות מסוימות מסייעות להורים ששניהם עובדים בעבודה חלקית, כלומר שהם מאזנים ביניהם את חלוקת העבודה בשכר ושאינה בשכר. שינוי מדיניות אלה תורמים להגברת השוויון המגדרי בשוק העבודה.

התמקדות בתקופה שלאחר הלידה היא משמעותית, כיוון שזוגות נוטים להפוך "מסורתיים" יותר מבחינת התפקידים המגדריים לאחר שהם הופכים הורים. לכן מדינות שונות מאמצות שינויי מדיניות בתחום זה, במטרה לעודד אבות טריים לקחת חופשת לידה ולעבוד בשעות גמישות. יש מדינות שהתקדמו עוד יותר מאחרות, ומספקות חופשות לידה המיועדות במיוחד לגברים, לתקופות ארוכות יותר, ובתנאי שכר טובים. תכניות מתקדמות אלה נפוצות במדינות הסקנדינביות, קנדה, גרמניה, יפן, קוריאה ועוד.

ישנן דרכים נוספות לעודד גברים לקחת חופשת לידה, מלבד יצירת חופשה ייעודית עבורם. בעיקר שכר גבוה ותנאים טובים בעת החופשה הם שמעודדים גברים להשתמש בחופשת הלידה. גברים חוששים מכך שחופשה תעכב את התקדמותם בעבודה, ושכר גבוה פעמים רבות מפצה על חששות אלה.

אך שינויי מדיניות הם מוגבלים ביכולתם לייצר שינוי מגדרי, כל עוד נפוצות גישות, התנהגויות ותפיסות סקסיסטיות ומיזוגניות בחברה. אלה מהווים מחסום משמעותי ביותר ביחס להשתלבות נשים במרחב הציבורי. חינוך, תקשורת ותרבות פופולרית הינם כלים מרכזיים שבכוחם לשעתק או לאתגר נורמות חברתיות. מדינות שונות מחויבות לשינוי סטריאוטיפים מגדריים דרך קמפיילים ציבוריים להעלאת המודעות.

אלימות מינית מתועדפת גבוה בתכניות המדיניות

מדינות רבות מחויבות לנקוט במאמצים להפחתת הטרדה המינית, בעיקר במקומות העבודה. פגיעה כזו משפיעה על נשים ברמה הפיזית, המנטלית והכלכלית. אף על פי כן, תכניות נוספות נדרשות על-מנת להבטיח שמקומות העבודה מחויבים לקודים אלה. שני הצעדים המרכזיים שננקטו בתחום הם: הגברת החקיקה או הרגולציה על הטרדות מיניות; והעלאת המודעות לתחלואות שמביאה הטרדה מינית. ישראל היא בין המדינות שאוכפת חוקים למניעת אלימות והטרדה. החוקים שמדינות אימצו נוגעים להגדרות להטרדה מינית, לעונש המרבי, להגדרת מחויבות המעסיק לנושא, ולכללי התנהגות במוסדות ספציפיים (דוגמת ההשכלה הגבוהה בישראל). ישראל מחויבת גם להעלאת המודעות לנושא במקומות העבודה, והיא בין המדינות שיזמו תכניות מיוחדות להגברת ההכרות עם התופעה ואיכות הטיפול בה. הטרדות מיניות אינן מדווחות באופן מספק על-ידי הקורבנות. חוסר בשיטות יעילות ובטוחות להתלונן, אף מגבילות את האפקטיביות של רגולציה חדשה. על-כן במסגרת תכניות להעלאת המודעות, יש לספק מידע אודות ערוצי הפניה והמענה להטרדות מיניות מצד המעסיקים.

אלימות כנגד נשים היא תופעה אשר מדינות ה-OECD הגבירו את הטיפול בה עקב חומרתה. ארגון הבריאות העולמי (WHO) קובע כי 35% מנשות העולם חוו בעברן תקיפה מינית. ברוב המקרים זו תקיפה שנעשתה על-ידי בן זוג. חשוב לשים לב כי עוד בימינו, שליש מהנשים ב-160 מדינות שנבדקו מסכימות כי אלימות במשפחה יכולה להיות מוצדקת.

מדידת אלימות כלפי נשים היא סוגיה מורכבת, כיוון שנשים רבות לא משייכות מעשים שנעשו כלפיהן כאלימות מינית, מסרבות להודות שהותקפו, או בוחרות שלא להגיש תלונה מסיבות רבות. השוואה בין מדינות היא קשה עוד יותר כיוון שדפוסי הסקרים משתנים, ותרבות הדיווח על מקרי אלימות היא שונה. ישנן מגוון סיבות לשוני בין מדינות ברמת הדיווח: פתיחות חברתית לדיון בנושא אלימות מינית; הכרה חברתית בסוגיה המגדרית ומורכבותה; חשיפת נשים לסיכון לאלימות, בהתאם לאורח החיים; אחוזי פגיעה במדינות ועוד. גם השוואה פנים-מדינתית לאורך שנים היא בעייתית, כי קשה מאוד לדעת האם שינוי בנתונים נובע משינוי במספר מקרי האלימות, שינוי ברמת המודעות או רצון מחודש לדווח.

אלימות כלפי נשים מובילה למגוון רחב של השפעות והשלכות בתחומי החינוך, תעסוקה, הכנסה, הגנה חברתית, צדק, ביטחון ובריאות. פגיעה בבריאות גם היא מתחלקת לסוגי פגיעה שונים:

פציעות, הריונות בלתי מתוכננים, מחלות מין, סיבוכי הריון, פגיעות נפשיות כמו דיכאון ואף התאבדות. ישנן גם השלכות כלכליות: נשים מפסיקות ללכת לעבודה, מאבדות משכרן, ויורדת יכולתן לדאוג לעצמן ולילדיהן.

מדינות רבות מאמצות שינויי מדיניות וחקיקה במטרה להיאבק באלימות כלפי נשים, ביניהן ישראל. דוגמאות בולטות לתכניות מקיפות ניתן למצוא גם במקסיקו, אוסטרליה ושוודיה. למרות מאמצים ניכרים אלה, על מדינות להמשיך לפתח, להשקיע משאבים ולקדם תכניות למניעת אלימות כלפי נשים. במקביל, יש לשפר את איכות הטיפול והמענה לקורבנות של אלימות מינית כאשר זו מתרחשת.

מסקנות (עמ' 61-60):

ארגון ה-OECD מחויב לקדם תכניות מדיניות שמטרתן הגברת השוויון המגדרי וחיזוק ההכלה החברתית. דוח זה סקר את אופן היישום של המלצות המגדרת של ה-OECD בתחומי החינוך, התעסוקה, היזמות והחיים הציבוריים. הדוח הציע שמדינות הארגון, יחד עם מדינות תומכות נוספות, מקדמות את המדיניות המגדרית, ובכך נאבקות באלימות והטרדות מיניות, בפערי השכר המגדריים ובחלוקה הבלתי-צודקת של עבודות בית ללא שכר בין בני זוג, לה השלכות משמעותיות על השתלבות נשים בחברה ובשוק העבודה.

התהליך לשינוי מגדרי הוא מורכב ומעורב. פערים מגדריים עודם נוכחים במדינות השונות בכלל התחומים. מדינות כן הצליחו לייצר התקדמות בתחום החינוך לבנות, גם אם איטי, שהינו נקודת מפתח בדרך לשוויון מגדרי עתידי. עם זאת, בנות עודן סובלות מייצוג-חסר בתחומים המדעיים. גם אחוז השתתפותן של נשים בכוח העבודה גדל בעצלתיים, והורות עודנה מהווה סיבה מרכזית ביצירת הפערים המגדריים בשוק העבודה. זאת על אף ההשקעה הגדלה בחופש לידה לאבות ובהעלאת המודעות לחשיבות הורות שוויונית וחלוקה מאוזנת של מטלות הבית. מדינות אף התערבו על-מנת לקדם שקיפות בשכר ולייצר מכסות או כלים אחרים כדי להגדיל את מספר הנשים בעמדות בכירות. כמו כן, מדינות הביעו מחויבות להגדיל את ההשקעה וההכשרה לנשים יזמות.

המלצות ה-OECD משנת 2015 קובעות כי שוויון מגדרי חייב להתבטא בכל החלטות מדיניות שמקבלת הממשלה, בכל המשרדים, ובכל רמות השלטון. בהתאם לכך, מדינות מפתחות תקצוב מגדרי וכלים לשילוב כלל המגדרים בחיים הציבוריים. ועדיין, תהליך שינוי המדיניות הוא איטי וטרם הוביל לשינויים מרחקי לכת בשטח. מכאן, שחוסר שוויון מגדרי בתחומי החינוך, התעסוקה, היזמות והחיים הציבוריים נותר יעד מרכזי עבור מדינות ה-OECD. מדינות צריכות להמשיך ולקדם קמפיינים, מדיניות מפקחת ומנטרת, למידה הדדית של פרקטיקות מוצלחות, והרחבה של כלי החקיקה וההשקעה הציבורית.

צמצום וביטול אי-השוויון המגדרי כרוך בשינוי התנהגותי לא רק בעבודה ובבתי-הספר, אלא גם בבית ובתפיסות החברתיות. על כן מדינות עוברות להשקיע באחריות של גברים על מטלות הבית, בשינוי סטריאוטיפים מגדריים, ובקידום ההבטחה של כלל הגורמים החברתיים למחויבותם ליצירת חיים בכבוד ובביטחון עבור נשים. הפער המגדרי הוא עוד רחב מאוד, ועל כן כל המדינות

צריכות לקדם בדחיפות את המאמצים לצמצומו. אין דרך אחת נכונה, ועל כל מדינה להתאים את הכלים למאפייניה התרבותיים.