

מסמך העקרונות לשוויון כלכלי-תעסוקתי של שותפות ארגוני הנשים

קידום צדק מגדרי ושוויון כלכלי-תעסוקתי הוא בסיס לבניית סדר יום ציבורי חדש, שבו זכויותיהן, כבודן וביטחונן של הנשים המהוות 52 אחוז מהציבור בישראל, יהפכו למרכזיים בחזון, במדיניות, בחקיקה ובתקציבים. לפיכך, אנו קוראות למעצבי המדיניות ומקבלי ההחלטות לשים דגש מיוחד על ביטחון כלכלי- תעסוקתי, על מנת לאפשר חיים בכבוד לציבור הנשים ולכלל האוכלוסייה בישראל:

1. התחייבות לקידום שוויון הזדמנויות בתעסוקה ללא אפליה על רקע מגדר, לאום, מוצא, גזע, דת, גיל, הורות, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, מוגבלות, השקפה, נטייה מינית. מתן הזדמנות שווה בתעסוקה הוא תנאי בסיסי לקיומו של שוק עבודה משוכלל ומתקדם. כל עוד מוצבים חסמים מפורשים ומשתמעים בפני נשים לכניסה ולקידום בשוק העבודה, הפוטנציאל התעסוקתי-כלכלי של אותן קבוצות איננו בא לידי ביטוי, ונגרמת לאותן נשים, במיוחד נשים מקבוצות מודרות על בסיס לאומי-אתני- מגדרי ועוד, פגיעה קשה הן מבחינה כלכלית והן מבחינה אישית, שהרי הן מופלות ומודרות בשל היותן נשים ובמקרים רבים גם בשל השתייכותן לקבוצה לאומית או אתנית מוחלשת. על מדינת ישראל להסיר את כל החסמים המונעים כניסה וקידום של נשים בשוק העבודה ולוודא כי שוק העבודה פתוח ונגיש לנשים מכל קבוצות האוכלוסייה. כך למשל, על המדינה להבטיח כי נשים לא תופלנה בקבלה לעבודה בשל היותן נשים, או בשל הריון וטיפולי פוריות, או בשל מוצאן הלאומי או האתני, תופעות שלמרבה הצער עדיין נפוצה בימינו ופוגעת קשות בפרנסתן של נשים בנקודה קריטית בחייהן.

2. התחייבות להגברת האכיפה של חקיקת מגן, ובכלל זה אכיפת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד; התחייבות להגבלת טווח פערי שכר בין עובדים במקום העבודה. מדינת ישראל התברכה בחקיקת מגן מפורטת ורבה שנועדה להגן על נשים ועל חברי קבוצות מוחלשות אחרות. כך למשל, חוק עבודת נשים שנחקק עוד ב-1954 קובע שורת הגנות לנשים בהריון, בטיפולי פוריות, לאחר לידה או קבלת ילד/ה לאימוץ וכו'. ישראל קבעה עוד בשנות ה-60 חוק מתקדם שאסר על קיומם של פערי שכר בין גברים לנשים. אולם, על אף החקיקה המתקדמת, אכיפת אותם חוקי מגן לוקה בחסר וגם כיום, לאחר העלאת מספר הפקחים והפקחיות פי כמה וכמה, אין בנמצא די פקחים ופקחיות שיוודאו כי חקיקת המגן המתקדמת אכן נאכפת ומרבית החוקים הפכו לאות מתה בספר החוקים. כך למשל, מעסיקים רבים עדיין מפטרים נשים בהריון בניגוד גמור לחוק עבודת נשים ומשך הטיפול בתלונה של אישה על פיטוריה שלא כדין יכול להגיע לחצי שנה מיום פתיחת התלונה. בתחום השכר השווה המצב קשה עוד יותר, שכן אין כלים אפקטיביים כרגע בידי המדינה לאכיפת החוק והאכיפה כולה היא אכיפה אזרחית, על ידי הגשת תביעות של עובדות ונשים, מה שמוביל לכך שאין כמעט פסיקה בנושא ולא מוטלים על מעסיקים פיצויים מרתיעים שיימנעו המשך של הפליית השכר.

3. התחייבות להעלאת שכר מינימום ולהרחבת הבסיס לחישוב הפרשות סוציאליות. בישראל כיום 40% מהעובדות והעובדים במשק משתכרים עד 4,300 ש"ח בחודש (מרכז אדוה). נתון זה מצביע על כך שבישראל מעסיקים רבים נאחזים בשכר המינימום ומשלמים שכר אשר אינו מאפשר חיים בכבוד גם לעובדות ועובדים מנוסים ומקצועיים. משרד האוצר ובנק ישראל, טוענים כי שכר המינימום בישראל גבוה יחסית לשכר

המינימום במדינות ה-OECD, אך הם אינם מתייחסים לשיעור הגבוה של משתכרי שכר המינימום במשק, העומד על 26% (מרכז אדוה). נתון קשה זה ממחיש היטב את הפערים הגדלים בהכנסות משכר ומסביר את העלייה במספר העובדות והעובדים המוגדרות כעניות בדוחות העוני.

כמו כן, כיום מעסיקים מגדירים, פיקטיבית, רכיבי שכר כ"תוספות" (בונוסים, תדרוך יומי, תוספת סיכון, רענון, תוספת כושר ועוד), על מנת להימנע מהפרשות לפנסיה, וזאת על אף שהן חלק בלתי נפרד מרכיבי ההכנסה של העובד. כתוצאה מסיווג פיקטיבי של סכומים אלה מטעמי תכנון המס של המעסיק, הסכומים אינם נלקחים בחשבון בשכר העובד/ת המחושב לצורך זכויות הסוציאליות.

4. התחייבות למעבר להעסקה ישירה במגזר הציבורי תוך הגבלה משמעותית של היקף ההעסקה הקבלנית המותרת במגזר הפרטי. הכשלים של שיטת מיקור החוץ נובעים, בעיקרם, מהעסקה ארוכת טווח של עובדות ועובדים בתנאים נחותים ביחס לחבריהן/ם, מעבר לתקן המוכתב, ובלא פיקוח נדרש של נציבות שירות המדינה. הגופים הרגולטוריים הרלוונטיים מתריעים על כשליו של מצב זה וביניהן: עלויות גבוהות, פיקוח מוגבל, פגיעה בזכויות עובדים/ות וחתירה תחת ארגוני עובדים/ות, אובדן המקצועיות והזיכרון הארגוני של השירות הציבורי, וכן הסיכון שעובדות ועובדי קבלן השירותים עשויים לתבוע (ולזכות) בהכרה כעובדות ועובדים ישירים של החברה הממשלתית או כעובדות ועובדי מדינה.

5. התחייבות להטמעת חשיבה מגדרית בכל הקשור לפיתוח ולתקצוב תכניות ציבוריות, ובחינת השלכות המגדריות של תקציב המדינה. הטמעת חשיבה מגדרית (ג'נדר מיינסטרימינג), היא גישה חדשה יחסית לקידום שוויון בין נשים וגברים. משמעותה - הבאת נושא אי-השוויון המגדרי לתוך הזרם המרכזי של תכנון המדיניות, החקיקה והתקצוב בכל תחומי הכלכלה והחברה. הייחודיות של גישה זו היא בכך שאין מדובר בהוספת נשים לפעילות קיימת ("ייצוג הולם") או ביצירת פרויקטים נפרדים לנשים, אלא בהבאת הניסיון, התרומה, סדרי העדיפויות, הצרכים והידע של נשים וגברים לתוך המוסדות והמבנים החברתיים הקיימים והפיכתם לשוויוניים וצודקים יותר. הטמעת חשיבה מגדרית בתקציבים משמעה הכללת נושא אי השוויון המגדרי כשיקול מרכזי בתהליכי קבלת ההחלטות הפיננסיות של ממשלות, רשויות אזוריות ומקומיות.

האם תקציבים הם נייטרלים? לא. אמנם התקציב, נראה על פניו מסמך נייטרלי המורכב מסכומים כספיים של הכנסות והוצאות. אין אזכור מפורש של נשים או של גברים. אולם, מאחר ונשים וגברים מקבוצות שונות, ממוקמים בעמדות שונות בחברה, המאופיינות בהבדלי צרכים, מטלות, חלוקת זמן והזדמנויות, אין זה סביר שיושפעו באותה המידה מהתקציב. שירותים ציבוריים כגון בריאות, תחבורה ציבורית ורווחה נצרכים על ידי נשים וגברים במידות שונות; הם אף נהנים בדרגות שונות מקצבאות. באופן דומה, הכנסות המדינה (מסים) משפיעות על נשים וגברים באופן שונה.

תקציב מגדרי אינו חלוקה שווה בין נשים וגברים של הכסף הממשלתי אלא הקצאת משאבים על פי צרכים. בנוסף, אין הכוונה לתקציבים ייחודיים לנשים כגון אלה המיועדים לטיפול פוריות או למקלטים לנשים מוכות. אלה מסייעים בדרך כלל להתמודדות עם נושאים מסוימים, אך הם מוגבלים בהיקפם ומהווים חלק זניח מסך כל תקציב המדינה, בעוד שחלק הארי של התקציב ממשיך לשרת קבוצות מסוימות של אזרחים על פני אחרות.

6. התחייבות להקמת קרן פנסיה ציבורית ללא מטרות רווח ובדמי ניהול נמוכים. הדיון הנוכחי בגובה דמי הניהול שגובות חברות הביטוח המנהלות את קרנות הפנסיה החדשות, המפחיתות באופן משמעותי את הפנסיה שנקבל בעת הפרישה, מהווה הזדמנות להעלות חלופה למצב הקיים: קרן פנסיה ציבורית.

קרן פנסיה ציבורית תעודד תחרות בענף הפנסיה וגם תוביל להורדת דמי הניהול. מדובר בקרן פנסיה ציבורית שתפעל ללא מטרת רווח ובתמורה לדמי ניהול נמוכים, כדוגמת חברת "עתידים" המנהלת את קרנות הפנסיה הוותיקות או כדוגמת המוסד לביטוח לאומי. קרן פנסיה ציבורית ראוי שתרכיב ועדת השקעות שבה משתתפים הן אנשי כלכלה והן נציגי ציבור העובדים והעובדות. יתכן וקרן ציבורית תוכל גם לשנות את משטר ההשקעות של כספי החוסכים והחוסכות, כדי שאלה לא יושמו על קרן הצבי אלא ינותבו לפיתוח הארץ וליצירת משרות חדשות.

קרן פנסיה ציבורית חשובה לנשים וגברים כאחת, אולם היא חשובה במיוחד לנשים ששכרן נמוך, בממוצע, משכר הגברים וכנגזרת מכך חסכוניותהן הפנסיוניות נמוכים יותר.

7. התחייבות לפיתוח ולתקצוב שירותים לעידוד השתתפות אימהות בשוק העבודה. נשים משולבות בשוק העבודה הישראלי בצורה משמעותית על אף האפליה הקשה ממנה הן סובלות בעולם העבודה. עם זאת, כאשר אישה הופכת להיות אמה, מעמדה בשוק העבודה נחלש והיא לא פעם מפוטרת, שכרה מקוצץ והיא הופכת מעובדת מצטיינת לעובדת בעייתית וכזו ש"חשודה" שעוד רגע קט תעזוב את מקום העבודה ותתמסר לטיפול בילדיה. כמו כן, נוכח קיומה של חקיקת מגן מרשימה ומשמעותית, מעסיקים רבים מודים בריש גלי כי לא משתלם להם להעסיק אמה או מי שתהפוך לאמה בקרוב. אי שילובן וקידומן של אמהות בשוק העבודה מוביל לכך שחברות אותה קבוצה אינן מממשות את הפוטנציאל האישי, הכלכלי והתעסוקתי הגלום בהן וחלקן מודרות לעוני ולקשיים כלכליים. גם מנקודת המבט של המדינה, שוק העבודה איננו מנצל את הפוטנציאל הכלכלי האדיר הגלום בקבוצת אוכלוסייה זו, שעל פי כל מחקר שנערך בשנים האחרונות היא קבוצה פרודוקטיבית, יעילה ורבת ערך לכל מקום עבודה, דווקא בשל האמהות והמחויבות המשפחתית שהופכת אמהות לעובדות קבועות, רציניות ויעילות יותר.

קידום ושילוב נשים בשוק העבודה מחייב התאמות מצד המדינה והמעבידים אך אלה חייבות להיעשות: התאמה בין ימי החופשה במערכת החינוך לימי החופשה המגיעים לכל עובד/ת, תקצוב מסגרות לטיפול בילדים, מתן אפשרות לעבודה גמישה תוך שמירה על זכויות העובד/ת המטופל/ת בילדים וכיו"ב. ראשית יש לשלב חינוך חינוך מגיל 0 ולהרחיב חינוך חינוך עד השעה 17:00.

8. התחייבות לפיתוח, לתקצוב ולהטמעה של תכניות לשילוב מלא ושוויוני של נשים בתעסוקה, ובמיוחד נשים מבוגרות, בטרם דיון בהעלאת גיל הפרישה לנשים. תוחלת החיים עולה ועל כן גוברים הלחצים להעלאת גיל הפרישה לנשים. הנתונים מעידים כי עם העלייה בגיל חלה ירידה בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה ומדווחת תחושת הפליה גבוהה יותר. מציאות זו קשה במיוחד עבור נשים בשל העובדה שהפערים בין נשים לגברים בתעסוקה וחוסר השוויון מתרחבים עם הגיל. הדרישה לפיתוח ולתקצוב תכניות לשילוב שוויוני של נשים בתעסוקה עד לגיל פרישה, נובעת מכך שנשים נפלטות בעל כורחן משוק התעסוקה ו/או צונחות לעומק אבטלה, באופן מלא או חלקי, בגיל צעיר מגברים; פערי השכר המגדריים גדלים וחלה

עלייה בדפוס העסקה חלקית אצל נשים. בגיל 61 (שנה לפני גיל הפרישה לנשים, נכון להיום) כמחצית מהנשים כבר לא משתתפות בכוח העבודה.

הפגיעות התעסוקתית של נשים מאוכלוסיות מודרות ועניות קשה עוד יותר: נשים אלו מתמודדות כל חייהן עם פגיעות תעסוקתית רב-ממדית ועם הפליה מרובת פנים על רקע מגדר, לאום, דת, מוצא, מצב כלכלי קשה ומתמשך וחוסר במיומנויות ובהשכלה המותאמות לשוק התעסוקה העכשווי. עם השנים מתווספת לכך גם אפליה על רקע גיל (אייג'יזם). מצב זה מחריף את הסיכון להתדרדרות אל שנים של מצוקה כלכלית המנבאת קיום ללא כל רזרבות וביטחונות כספיים בגיל הזקנה.

9. התחייבות לפיתוח, לתקצוב ולהטמעה של תכניות להעלאת שיעור השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה. מצבן התעסוקתי של נשים ערביות בישראל חייב להפוך להיות סוגיה מרכזית בעיצוב המדיניות הכלכלית-תעסוקתית בישראל. לפי נתונים רשמיים של הלמ"ס, 76% מהנשים הערביות בגיל העבודה אינן משתלבות בשוק התעסוקה. אפליה זו גורמת להעמקת העוני בחברה הערבית, ופוגע בסיכויי ההשתלבות של הילדים והילדות בשוק העבודה העתידי.

שיעור השתתפותן של הנשים הערביות בשוק העבודה הוא הנמוך ביותר מבין קבוצות האוכלוסייה השונות – גברים ונשים. בהתאם לנתונים האחרונים של הלמ"ס, רק 24% מהנשים הערביות מועסקות, בהשוואה ל-80% בקרב נשים חילוניות יהודיות ו-66% בקרב נשים חרדיות. שיעור השתתפות הממוצע של נשים בקרב מדינות ה-OECD עומד כיום על כ-66%.

הסיבות לחוסר השתלבותן של הנשים הערביות בשוק העבודה הן רבות, ביניהן, ריחוקן הגיאוגרפי ממרכזים תעסוקתיים, שכן היישובים הערביים סובלים מהיעדר פיתוח כלכלי, מיעוט אזורי תעשייה ותשתיות תחבורה לקויות.

יצירת מקומות עבודה לנשים ערביות היא משימה המחייבת התערבות ממשלתית-מערכתית אינטגרטיבית אשר תוכל לתת מענה למאות אלפי נשים הדורשות זכות זו – התערבות שלא התבצעה עד היום.

10. התחייבות לפיתוח, לתקצוב ולהטמעה של תכניות לשילוב ולהתקדמות של נשים נפגעות אלימות בשוק העבודה והרחבת זכויותיהן בתהליך השיקום הנפשי-כלכלי. בישראל חיות מאות אלפי נשים נפגעות אלימות, רבות מהן נמצאות במצבי סיכון שונים אך רק שיעור קטן מהן זוכות למענה ולו חלקי לצורכיהן. נפגעות אלימות מינית, פיזית, נפשית וכלכלית נושאות על גבן משא כבד נפשי, רגשי ותפקודי, המונע מחלקן למצות את הפוטנציאל האישי שלהן להצליח כלכלית בחיים. הן נאלצות לכלות חלק ניכר מכוחן בהתמודדות יומיומית עם בעיות ומשברים רבים בתחומים שונים. בהיבט הכלכלי רבות מהן חוות עוני קשה, מתקשות ביחסי עובד-מעביד וחיות בחרדת הישרדות כלכלית קשה ממשוא, המביאה את חלקן למצבים קיצוניים.

האלימות והמבנים החברתיים בתוכם היא מתקיימת מעמידים חסמים בפני נפגעות המבקשות לממש את זכותן לחיים בטוחים ועצמאיים, ומקשים עליהן לרכוש השכלה ומקצוע, להשתלב בשוק העבודה ולהתפתח מקצועית וכלכלית. כתוצאה מכך נפגעות רבות תלויות, כלכלית ונפשית, בקצבאות ובגורמי רווחה, תלות זו

מגבירה את הסיכון להיכנס למעגל הולך ומעמיק של עוני והדרה חברתית ותעסוקתית. יתרה מזאת פעמים רבות הן נאלצות לחיות שוב בצילו של אדם המנצל את חולשתן, תלות זו מגבירה את הסיכון לאלומות חוזרות.

11. התחייבות לחוקק ולהתקין זכויות מלאות עבור עצמאיות, בהתאמה לזכויות הניתנות לעובדות שכירות. בשנים האחרונות, יזמות עסקית, פיתוח עסקים זעירים וקטנים והקמת קואופרטיבים, מהווים מודל אסטרטגי מרכזי להגדלת שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, בעיקר של נשים – הן בעולם והן בישראל. המודל משמעותי עוד יותר כאשר מדובר בפיתוח עסקים בקרב אוכלוסיות נשים מוחלשות שהן בעלות סיכויים נמוכים להשתלבות בשוק העבודה כשכירות.

מכשולים רבים עומדים בדרכן של יזמות עצמאיות להקים ולהתפרנס מעסקים אלו:

- נשים מפעילות עסקים זעירים שרבים מהם פועלים מהבית, אך בגלל היעדר מנגנוני פיקוח ורגולציה מתקשות לקבל אישורים הדרושים להפעלת העסק (אישורים ממשרד הבריאות, אישורי כשרות, רישוי עסקים ועוד).
- חלק מהנשים נאלצות להשלים את הכנסתן מקצבאות של המוסד לביטוח לאומי, אך אין עדיין רגולציה המסדירה קבלת קצבאות אלה (בעיקר הבטחת הכנסה) כי כיום נשים לא יכולות לדווח על עסקים וגם להמשיך ליהנות מקבלת הקצבאות.
- זכאות לדמי אבטלה הינה זכות מרכזית המשפיעה על עקביות בפרנסה – זכות שאינה מנת חלקם של כלל העצמאיות והעצמאים בישראל. במקרה של אוכלוסיות מוחלשות, היעדר זכאות זאת עלולה לסתום את הגולל על הניסיון להקים עסק עצמאי.
- בעלות עסקים בתחילת דרכן זקוקות למערכת תמיכה וליווי פיננסי-עסקי (יעוץ, הכשרה עסקית, חונכות ולחינוך פיננסי, קבלת אשראי ומקורות מימון) בכדי להאריך את שרידותן של עסקים אלה ולהגדיל את הסיכוי להפיכתם לברי קיימא.
- העלאת מספר הנשים העוסקות ומתפרנסות כעצמאיות בישראל דורש הקמת מערכת של הטבות ותמריצים שתקל על נשים את הכניסה לתהליך של הקמת עסק.

12. התחייבות לפיתוח ולתקצוב של כלים תומכי תעסוקה ובמרכזם הכשרה מקצועית. שוק התעסוקה העכשווי מתאפיין בדרישה להתמקצעות מתמדת. הכשרה מקצועית היא 'נכס תעסוקתי' חיוני, ובהעדרה עולה מאד הסיכון להידחק לשולי שוק התעסוקה ואף להיפלט ממנו. הכשרה מקצועית רחבה ומעודכנת יוצרת את החיבור החיוני בין דורש/ת העבודה לבין דרישות העבודה, בהווה וגם בהתאם למגמות התפתחות עתידיות. לפיכך, בקידום השכלה והכשרה מקצועית טמונה תועלת מוכחת לכלכלה, למאבק בעוני, לצמצום פערים חברתיים, להשתלבות אוכלוסיות מגוונות בעבודה ולמוביליות תעסוקתית וכלכלית. אך למרות זאת, קיימים כשלים חמורים מאד בהפעלת מערך ההכשרה המקצועית למבוגרים בישראל. בעשור האחרון קוצצו תקציבי ההכשרה המקצועית במסגרת משרד התמ"ת ביותר מ-60% וההשקעה בה עומדת על פחות מ-30% מהמקובל במדינות ה-OECD. בנוסף, חלה הרעה בתנאי הזכאות לדמי אבטלה ללומדים בקורסי הכשרה מקצועית. יתר על כן, תכניות ההכשרה אינן מעודכנות לצרכי שוק העבודה ודורשי העבודה כאחד ואינן נגישות לאוכלוסיות מגוונות. הנפגעות העיקריות מכך הן נשים, ובמיוחד נשים מעוטות הכנסה, ובהן נשים

מבוגרות (45 פלוס), נשים ערביות, נשים בפריפריה האתנית והגיאוגרפית ונשים ללא ניסיון תעסוקתי רציף. נשים אלו משוועות לקורסי הכשרה מקצועית שיפתחו להן דלת להשתלבות בתעסוקה ולפרנסה בכבוד עד גיל פרישה. השקעה בהן היא השקעה בעתיד הכלכלי-תעסוקתי-חברתי במדינת ישראל.

13. התחייבות להרחבת המאבק למיגור הטרדה מינית בעבודה, ועל מנת לשמור על זכויותיהן של נפגעות הטרדה מינית בעבודה. הטרדה מינית בעבודה היא אחד החסמים המשמעותיים לכניסתן של נשים לשוק העבודה ולקידומן בו. על פי סקר שערך משרד התמ"ת, בשנת 2011 לבדה הוטרדו מינית בישראל כ- 165 אלף נשים במקומות העבודה, ומספר זה מוערך על ידינו כהערכת חסר, נוכח ההנחה שנשים רבות אינן רוצות להיחשף ולחשוף עצמן כמי שעברו הטרדה מינית בעבודה. הטרדה מינית פוגעת בגופן, בכבודן ובזכותן של נשים על גופן, גורמת לנשים לעזוב מקומות עבודה שאחרת לא היו עוזבות וכך נשים רבות מוצאות עצמן בעוני ובאבטלה, שלא ברצונן או בטובתן.

על המדינה לקבוע תכנית לאומית למאבק בהטרדות המיניות בשוק העבודה שתכלול: תקצוב שעות הדרכה וסדנאות לממונות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, תקצוב שעות הדרכה לעובדים ולעובדות מדי שנה בנושא מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, הגדלה משמעותית של סכום הפיצוי ללא הוכחת נזק בחוק למניעת הטרדה מינית, הכרה בפגיעה מינית בעבודה כתאונת עבודה בביטוח הלאומי מבלי שהנפגעות תידרשנה לעבור מסכת ייסורים בכל פעם מחדש, מתן אפשרות למי שעברה הטרדה מינית בעבודה להתפטר בדין מפורטת, מתן דגש גם על אכיפה פלילית בתחום זה, שכיום כמעט ואיננה מיושמת.

14. התחייבות לעידוד התארגנות עובדים ועובדות. התאגדות עובדות ועובדים היא אחד הכלים האזרחיים המשמעותיים ביותר ליצירת עולם עבודה שוויוני ודמוקרטי יותר. ככלל, במקומות עבודה מאורגנים מתאפשרים איזון וחלוקה הוגנים יותר בין ההון לעבודה, מרחב פעולה דמוקרטי יותר, ולטענת רבים גם תפוקה גבוהה יותר של כוח העבודה. התאגדות עובדות ועובדים מאפשרת התמודדות אפקטיבית עם הסוגים השונים של העסקה פוגענית, ופעילות קולקטיבית מוסדרת לטובת תנאי שכר הולמים, ביטחון תעסוקתי, סביבת עבודה הולמת, ועוד.

15. התחייבות לקיצור שבוע העבודה ולאכיפה של הגבלת העסקה בשעות נוספות. עבודה בשעות ארוכות מקשה על נשים, כמטפלות עיקרית בבני משפחתן, להשתלב באופן שווה בעולם העבודה.

ממוצע שעות העבודה לעובד/ת בישראל הוא 1,860 שעות עבודה בשנה. ממוצע זה מציב את ישראל כאחת המדינות עם שעות העבודה הארוכות ביותר מבין המדינות המפותחות, בעוד שרמת התפוקה והפרייון הם מהנמוכים מבין אותן מדינות (נתוני OECD). במדינות אירופה המפותחות מסגרת השעות השבועיות נעה בין 32 ל- 38 שעות. בישראל מסגרת שעות העבודה השבועיות קוצרה, עם המעבר משישה לחמישה ימי עבודה, ל- 43 שעות. בשל היתרים רחבים להעסקה בשעות נוספות ובעיית אכיפה, עובדות ועובדים רבים עובדים שעות ארוכות בניגוד לרצונם. לעבודה בשעות ארוכות יש השלכות קשות על בריאות העובדות והעובדים, יציבות התא המשפחתי, יכולת ההתפתחות של העובד/ת בשעות הפנאי, מעורבות פוליטית וחברתית, וכן על חינוך ילדים וילדות שהוריהם/ן נעדרים/ות שעות מרובות.

16. התחייבות לייצוג הולם של נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה במוקדי קבלת החלטות, ובכלל זה במקומות ריאליים ברשימות המפלגות לכנסת; מתן ייצוג שווה לנשים במוסדות המפלגה ובוועדות לקביעת מדיניות כלכלית, תעסוקתית וביטחונית. חוק שיווי זכויות האישה שנחקק בשנת 1951 נועד "לקבוע עקרונות להבטחת שוויון מלא בין האישה לבין האיש, ברוח העקרונות שבהכרזה על הקמת מדינת ישראל".

במהלך השנים העמיקה ההבנה כי הבטחת שוויון מלא לנשים עוברת במידה רבה דרך נוכחותן של נשים במוקדי השפעה, שינוי וקבלת החלטות. בתחילה, נסב השיח סביב זכותן האינדיבידואלית של נשים להיות נוכחות ומשפיעות, לכאורה על סמך כישוריהן האישיים.

כיום, אנו רואות בייצוג הולם לנשים במוקדי קבלת החלטות כלי שנועד לקדם שוויון בין נשים ולא רק בין נשים לגברים.

הדרישה הראשונית לייצוג הולם מתמקדת בכמות. דרישה זו נובעת מההבנה כי עצם נוכחותן הפיזית של נשים תחנך את הציבור להכיר בכך שלנשים יכולות שוות לגברים ועל כן שאיפתנו היא לייצוג מספרי שוויוני לפחות.

אך אין די בכך. עצם נוכחותן של נשים, כאשר רובן ככולן מגיעות מאותה קבוצה באוכלוסייה, מאותו מעמד סוציו-אקונומי, מאותן קבוצות אתניות ולאומיות, פירושו לרוב, גם אם לא מדעת, קידום צרכיהן, סדרי העדיפויות וזכויותיהן של נשים מסוימות.

לפיכך, הדרישה לייצוג הולם מבחינה כמותית משתכללת והופכת לדרישה לייצוג מגוון של נשים, כלומר ייצוג נשים ממגוון אוכלוסיות במוקדי קבלת החלטות. יחד עם הנחת היסוד העומדת בבסיס הגיוון, אנו דורשות ייצוג לזכויות נשים שיובל על ידי נשים שמקדמות זכויות נשים. בתוך כך, יש לשלב נציגות של ארגוני נשים בוועדות ובמוקדי החלטות שדנים שמצבן של נשים ובכלל הציבור.

לפיכך, הדרך לשוויון מלא בין אישה לאיש מתחילה בדרישה לשוויון כמותי אך סופה בשוויון מהותי.