

תוכן

מבוא	3
פרק 1- שוויון מגדרי תעסוקתי :	4
פרק 2- ייצוגן של נשים בדירקטורים של חברות :	6
פרק 3 – השפעתן של נשים בדירקטוריונים של חברות :	8
פרק 4 – העדפה מתקנת לנשים בחוק החברות :	9
דיון וסיכום :	11
ביבליוגרפיה :	12

מבוא

עבודה זו דנה בייצוגן של נשים בדירקטורים של חברות בישראל, ומבקשת לעמוד תחילה על מהותו של אי השוויון בין נשים לגברים, היקפו וביטוי בתחומי התעסוקה במשק הישראלי.

מתוך כך, במתן דגש על שילובן של נשים בתפקידי דירקטוריות בחברות ציבוריות, ממשלתיות ובכלל, אבקש לבחון את היקף הדרתן לנשים מתפקידים אלו והסיבות האפשריות לכך.

המחקר מבקש להתחקות אחר הדרך היעילה לשילובן של נשים בתפקידי מפתח בכירים במשק הישראלי, בייחוד כדירקטוריות בדירקטוריונים של חברות ציבוריות, תוך בחינה של דרכים שהוצעו בעבר, כגון השוואת שכר, בחינת כישורי המועמד/ת ותיקון בחוק.

לבסוף, מציג המאמר נקודת מבט שונה ומעניינת, הדנה בשאלות מהותיות של הזרם הפמיניסטי המייצג את המאבק בראי של סגרגציה אל מול אינטגרציה מגדרית.

פרק 1- שוויון מגדרי תעסוקתי:

עוד מימי קדם היה מעמדה של האישה נחות לעומת זה של הגבר. עובדה אשר מצאה ביטוי בתחומי בתופעות חברתיות שהן לב מנגנוני הדיכוי המגדרי: רצח נשים, סחר בהן, אונס, הטרדה מינית והזניה, כדברי קמיר (2007). נחיתות המין הנשי, אשר יסודותיו עמוקים בתרבות ובתפקידים הנשיים של הנשים במשך ההיסטוריה, כגון וולדניות וציר המשפחה (Mill אצל דהאן-כלב, 2006) קנו מקומם גם בשוק העבודה. בעבר נשים כמעט ולא נמנו על עובדי התעשייה, עובדה אשר השתנתה במאה האחרונה, רבות 'הודות' לשתי מלחמות העולם, אשר הצריכו כח עבודה רב ונזיל לתעשייה ולבתי החרושת, צורך אשר ילד את מעורבותן הפעילה של נשים בעבודות רבות.

בעשורים האחרונים של המאה ה-20, מספר הנשים הלוקחות חלק בשוק התעשייה והמסחר גובר בהתמדה בכל המדינות המתועשות, עד כדי מחצית מכלל כח העבודה (אהרון 2006; שטייר, 2005). גם בהתייחס למעמדה התעסוקתי של האישה בישראל, בעשורים האחרונים עלה במידה ניכרת שיעור ההשתתפות של נשים בכח העבודה במשק הישראלי, עד כדי 45 אחוזים (שטייר ולוין, 2002). בין הסיבות לכך נמנות ירידה בשיעורי הפרייה, עליה בגיל הנישואין הראשונים ובשיעורי הגירושין, חקיקה נגד אפליה מגדרית ורכישת השכלה בקרב נשים (אהרון, 2006).

הספרות המחקרית מראה כי על-אף שינויים מפליגים בחיי הנשים- עובדת היותן כח עבודה משמעותי בתעשייה, ועל-אף שעבודתן תורמת לסך כל ההכנסות ולשיפור מצב משק הבית, הרי שאי-השוויון בין המינים נותר על כנו במובנים רבים (אהרון, 2006); נשים נמנות עם קבוצות העובדים בעלות השכר הנמוך, ומדורגות בתחתית סולמות השכר כמעט בכל מקצוע וענף כלכלי (שטייר ולוין, 2002). עובדה זו קונה לה אחיזה גם כאשר מדובר באותה העבודה בדיוק, המבוצעת על ידי גבר אשר מרוויח יותר, כפי שמתאר עצמון (1978). לדבריו, אי אפשר להצדיק תשלום שונה בעד עבודה שווה. במקרים רבים מבצעים גברים ונשים את אותה העבודה, עם אותה ההכשרה, רק תחת כותרת שונה, "המזכה" את הגברים לשכר גבוה יותר. מחקרים רבים מציינים את אי-השוויון בהיבטים תעסוקתיים סביב פערי שכר בכל תחום מקצועי, בייצוג פחות במשרות המדורגות בכירות במסלולים מקצועיים דומים בהם מועסקים גברים ונשים, בסרגציה תעסוקתית ובהשפעת מדיניות ממשלתית על פעילותה הכלכלית ועל דפוסי התעסוקה של האישה (רימלט, 2008; אהרון, 2006).

ניתן למנות מספר סיבות המספקות הסבר לאי-השוויון התעסוקתי, מעבר לאי השוויון המגדרי הכללי- נשים לעומת גברים, ביניהן: מחויבות האישה לבית ולמשפחה, חלוקה לא שוויונית במשק הבית ובטיפול בילדים, צמצום היקף המעורבות של נשים בשוק העבודה מתוך חיפוש