



## אפליה מרובה בישראל – המלצות לשינוי מדיניות

כתיבה: יערה מן, שדולת הנשים בישראל

דצמבר 2018

### הקדמה

מטרתנו של נייר זה היא להציג כיוונים לשינוי מדיניות וחקיקה שיסייעו לנשים המשתייכות לאוכלוסיות מודרות בישראל להתמודד עם תופעה של אפליה כפולה בשוק העבודה ולהשתלב בו באופן מיטבי. הנייר נכתב על ידי **שדולת הנשים בישראל** כחלק מפרויקט רחב של **קואליציית שותפות**<sup>1</sup>. במסגרת הפרויקט נערך מחקר איכותני על ידי אסיה איסטושינה ובת-שחר גורמזאנו גורפינקל ביוזמת **אחותי – למען נשים בישראל**, ובוצעה סקירת מדיניות משווה על ידי **מרכז ידע נשים ומגדר** בנושא אפליה מרובה. מחקרים אלו מהווים בסיס תיאורטי להמלצות המדיניות שיוצגו בנייר זה.

המושג אפליה מרובה או הצטלבות אפליות (Intersectionality), מתאר אפליה המתרחשת על רקע השתייכות ליותר מקבוצה מודרת או מופלית אחת. בעוד שנשים בכל מקום ומכל קבוצת אוכלוסייה, נתקלות באפליה בשוק העבודה, נשים המשתייכות לקבוצות מסוימות סובלות ממנה ביתר שאת. כך, נשים אשר חשופות לאפליה על רקע גזע, זהות מינית, גיל, לאום, זהות אתנית, אמונה או מוגבלות, מתמודדות עם הצטלבות המאפיינים המפלים של תעסוקת נשים בכלל עם המאפיינים המפלים מהם סובלת הקהילה הספציפית אליה הן משתייכות. **ברוב המקרים, אפליה מרובה כרוכה יחד עם מעמד חברתי כלכלי נמוך, היא מתמשכת ועקבית ומותירה את הסובלות ממנה פגיעות וחשופות לאפליה בכלל ובשוק העבודה בפרט**<sup>2</sup>.

נייר זה יתאר בקצרה את מאפייני האפליה וההדרה מהן סובלות נשים ערביות, נשים יוצאות אתיופיה, נשים דוברות רוסית, נשים מזרחיות ונשים חרדיות. כמובן, שסקירת מצבן של קבוצות אלו אינה מקיפה את התופעה כולה, ונשים רבות אחרות, ביניהן בעלות מוגבלות, להט"ביות, עולות חדשות, נשים פליטות ועוד, סובלות גם הן מאפליה מרובה. הכרה ממוסדת בקיומה של תופעת האפליה המרובה ועיצוב מדיניות לצמצומה יסייעו לנשים מכל קבוצות האוכלוסייה המודרות להשתלב ולהתקדם בשוק העבודה.

<sup>1</sup> קואליציית שותפות מייצגת 14 ארגוני נשים שפועלים יחד לתיקון אפלייתן והדרתן של נשים בכלכלה ובתעסוקה על ידי פיתוח מדיניות כלכלית ותעסוקתית שתאפשר הזדמנויות שוות לנשים ממגוון קבוצות באוכלוסייה.

<sup>2</sup> אפרת בן שושן גזית, 2018, אפליה מרובה נשים בשוק העבודה: סקירה משווה, מרכז ידע נשים ומגדר בישראל.

## 1. אפליה מרובה בישראל

חרף העלייה הדרמטית שחלה במאה השנים האחרונות בשיעור הנשים המועסקות בשכר, נשים בישראל וברחבי העולם סובלות עדיין מאפליה וממעמד מוחלש בשוק העבודה. אי השוויון התעסוקתי בין נשים לגברים מקבל את ביטוי בפערי שכר גבוהים, בריכוזן של נשים במקצועות מעוטי שכר, בהזדמנויות תעסוקתיות מוגבלות יותר, ובשיעורים גבוהים של היעדר ביטחון תעסוקתי ושל עבודה במשרות חלקיות, שעתיות וזמניות. נשים בשוק העבודה נאלצות להתמודד עם חסמים מסוגים שונים וביניהם סטריאוטיפים מגדריים, הטרדות מיניות וקושי לשלב בין הדרישות של שוק העבודה לבין מטלות הטיפול בילדים ובמשק הבית – מטלות שהן עדיין האחראיות העיקריות לביצוען.

נשים אשר משתייכות לקבוצות מודרות ומופלות בחברה הישראלית סובלות מכל אלה ביתר שאת. ההצטלבות בין נקודת הפתיחה הנחותה שלהן כנשים בשוק העבודה לבין הסטריאוטיפים, האפליה והחסמים המרובים אליהם חשופה הקהילה שהן משתייכות אליה, מעצימה את הקושי וחוסמת את דרכן בשוק העבודה. במסגרת המחקר שיזמה **אחותי – למען נשים בישראל**, מצביעות החוקרות על שורה של חסמים איתם מתמודדות נשים מקבוצות מודרות בישראל:

- גזענות ואפליה גלויה בקבלה לעבודה, בשכר ובמעמד.
- הסללה למקצועות לא מתגמלים החל משלב בית הספר ועד למסלולי הכשרה תעסוקתית ייעודיים בחייהן הבוגרים.
- קושי במציאת עבודה עבור אקדמאיות, והסללה של אקדמאיות למקצועות הוראה.
- חשיפה מוגברת להטרדות ולאלימות מינית וחוסר יכולת להתגונן.
- קושי מוגבר לשלב בין אימהות לעבודה, על רקע תפיסות שמרניות שרואות באישה כאחראית העיקרית לעבודות הטיפול ומשק הבית ולאור היעדר שירותים ממשלתיים מספקים לטיפול בילדים.
- העסקה בעבודות המאופיינות בשכר נמוך, חוסר ביטחון תעסוקתי, היעדר הזדמנויות קידום, יחס פוגע, היעדר תנאים סוציאליים והפרת זכויות מגן.
- מגורים באזורי פריפריה, לצד היעדר תחבורה ציבורית ונגישות למקומות עבודה.
- מעמד מוחלש מול המעסיק וחשש לאבד את העבודה, אשר מונעים מהעובדות להתלונן, לדווח או לבקש הטבת תנאים.
- קושי לשנות את המצב וחשש לאבד קצבאות הניתנות על ידי המדינה.
- היעדר גב כלכלי והכוונה מהמשפחה, לצד היעדר מודל של הורים מצליחים בשוק העבודה.
- מחסום שפה בקרב נשים ערביות ונשים שאינן ילידות הארץ.
- היעדר קשרים בשוק העבודה ואי-ידיעת זכויות.
- תפיסה עצמית ירודה והפנמה של תפיסת הקהילה שלהן כנחותה, אשר מייצרות האשמה עצמית וחוסר יכולת לראות במצב תולדה של כשלים מערכתיים מובנים.
- התמודדות עם קשיים רגשיים והיעדר נגישות לטיפול ולתמיכה.<sup>3</sup>

שורת החסמים שפורטה לעיל מאפיינת נשים אשר סובלות מאפליה מרובה מסוגים שונים, ואשר משתייכות, בהקשר הישראלי, לכל או לרוב הקבוצות המודרות שאליהן נייר זה מתייחס בהרחבה. בעמודים הבאים, נסקור

<sup>3</sup> אסיה איסטושינה ובת-שחר גורמזאנו גורפינקל, 2018, "שתקתי. שתקתי. הגיע היום שאוציא הכול מתוכי": נשים מקהילות מודרות – אפליה מצטלבת בשוק העבודה בישראל, **אחותי – למען נשים בישראל**.

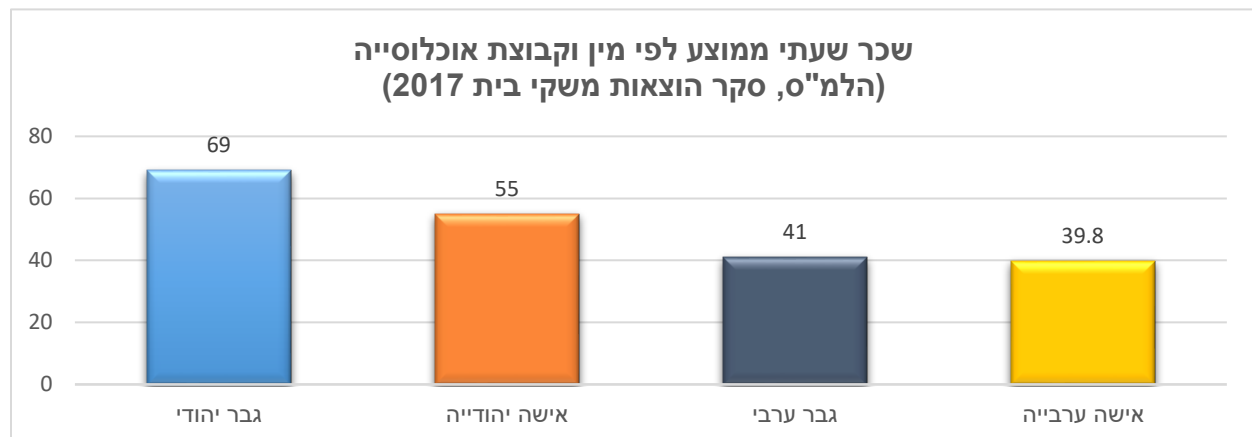
בקצרה את מצבן התעסוקתי הייחודי של נשים מחמש קבוצות מודרות בישראל, ונעמוד על מאפייני האפליה הייחודיים מהם הן סובלות.

הסקירה חושפת מצב לפיו, למעט בקרב נשים ערביות, שיעורי ההשתתפות של נשים מקבוצות מודרות בשוק העבודה גבוהים מהממוצע באוכלוסייה הכללית. לכן, כהערה מקדימה לנתונים שיוצגו להלן, חשוב לציין כי שיעור ההשתתפות הגבוה של נשים בישראל בכלל, ובקרב חלק מהאוכלוסיות המודרות בפרט, מבטא בין היתר את העובדה כי משק בית לא יכול עוד להתקיים בכבוד ממשכורת יחידה, ולא משקף את איכות התעסוקה של הנשים המועסקות. לפיכך, חשוב שלא להתייחס לשיעור ההשתתפות כאל מדד יחיד או עיקרי למעמדן של נשים בשוק העבודה, ולבחון מדדים נוספים הקשורים לאיכות התעסוקה כגון שכר, שיעורי אבטלה, אופי משלח היד, מעמד בעבודה, הגנה ונגישות לידע על זכויות בסיסיות.

## נשים ערביות

בעוד ששיעור ההשתתפות בשוק התעסוקה של נשים בישראל הוא מהגבוהים בעולם המערבי, שיעור ההשתתפות של אזרחיות ישראל הערביות נותר עדיין נמוך מאוד. לפי נתוני הלמ"ס, שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בנות 15 ומעלה עומד על כ-28.4%. שיעור זה נמוך מאוד לעומת שיעור ההשתתפות בקרב נשים יהודיות (66.8%) ובקרב גברים ערבים (63.6%). שיעור האבטלה בקרב נשים ערביות עומד על כ-9.3%, גבוה פי 2 משיעור האבטלה בקרב נשים יהודיות העומד על 4.7% בלבד.<sup>5</sup>

השוני בין עובדות ערביות לעובדות יהודיות אינו מסתכם בהבדלים המשמעותיים בשיעורי ההשתתפות. נשים בחברה הערבית סובלות מבידול תעסוקתי גדול יותר מאשר נשים יהודיות, והן נוטות להשתלב בשיעורים גבוהים יותר במקצועות "נשיים" מעוטי הכנסה, בפרט בתחום החינוך והטיפול. נשים ערביות סובלות מקשת רחבה של הפרות זכויות מגן בעבודה, ובראשן הפרת חוק שכר מינימום.<sup>6</sup> בתרשים הבא, אשר מציג את נתוני השכר הממוצע של שכירים לפי מין וקבוצת אוכלוסייה, ניתן לראות כי שכרן השעתי הממוצע של נשים ערביות נמוך ב-27.6% משל נשים יהודיות.<sup>7</sup>



<sup>4</sup> לשם ביצוע השוואות בין קבוצות אוכלוסייה שונות נהוג להשתמש בשיעור ההשתתפות בקרב בני/ות 15 ומעלה. כאשר מסתכלים על גילי העבודה העיקריים (25-64) שיעורי ההשתתפות בקרב כלל האוכלוסייה, ובקרב נשים בפרט, גבוהים יותר. בקרב נשים ערביות שיעור ההשתתפות בגילי העבודה העיקריים עומד על כ-35%.

<sup>5</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם 2016, [לוח 6.1](#).

<sup>6</sup> מהא שחאדה סויטאת, 2017, [נייר עמדה – אכיפת זכויות נשים מאוכלוסיות מוחלשות](#), עמותת איתן-מג'ק, משפטיניות למען צדק חברתי.

<sup>7</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018, [הכנסות ברוטו של שכירים מסקר הוצאות משקי הבית 2017](#).



בשל אופיה המגוון של החברה הערבית בישראל, קיימת שונות גדולה בדפוסי התעסוקה של נשים בתוכה. מחקרים בנושא תעסוקת נשים ערביות מראים, כי ככל שהנשים משכילות פחות, שולטות פחות במיומנויות מודרניות, בעלות מספר רב יותר של ילדים קטנים ומתגוררות באזורים בהם יש בעיה של נגישות לתחבורה ציבורית – כך סיכוייהן להשתלב בשוק העבודה קטנים יותר.<sup>8</sup> מנתוני הלמ"ס עולה כי בקרב החברה הערבית, נשים מוסלמיות משתתפות בשוק העבודה בשיעורים הנמוכים ביותר. שיעור ההשתתפות של מוסלמיות, אשר מהוות כ-85% מהנשים בחברה הערבית עמד בשנת 2017 על 25.3%, של נוצריות על 48.3% ושל דרוזיות על 34.9%.<sup>9</sup>

החסמים לשילובן המיטבי של נשים ערביות בשוק העבודה נידונו בהרחבה בשנים האחרונות. מחקרים מראים כי החיבור בין אופייה השמרני יותר של החברה הערבית, אשר עדיין רואה בנשים כאחראיות העיקריות אם לא הבלעדיות למשק הבית, לבין המגבלות של שוק העבודה המקומי והאפליה ממנה סובלת החברה הערבית בכללותה, מייצר מצב בו היציאה לעבודה אינה אפשרית או אינה משתלמת עבור נשים רבות. לצד התשלום הנמוך שנשים ערביות מקבלות עבור עבודתן, תת הפיתוח של שוק העבודה ביישובים הערביים מתבטא בהיעדר אמצעים שמסייעים לנשים לצאת לעבודה מחוץ לבית, כגון שירותי טיפול בילדים ותחבורה ציבורית נאותה.<sup>10</sup>

במסגרת המחקר של איסטונישה וגורמזאנו-גורפינקל רואיינו נשים מוסלמיות המשתייכות לחברה הפלסטינית ולחברה הבדואית בישראל. המרואיינות העידו כי נתקלו באפליה ישירה בשוק העבודה על רקע השתייכותן הלאומית והדתית, וכי אפליה זו מופנית ביתר שאת כלפי נשים אשר עוטות חג'אב. נשים בדואיות דיווחו, שלמרות שהן רוכשות השכלה גבוהה, הן אינן מצליחות למצוא תעסוקה מתאימה באזור מגוריהן. הנשים הפלסטיניות, אשר מוסללות במקרים רבים לתפקידי הוראה וטיפול, העידו על קושי למצוא עבודה בתוך החברה הפלסטינית לצד סירוב של מערכת החינוך היהודית להעסיקן כמורות, גנות או סיעות. חסם מרכזי נוסף אשר עולה מהראיונות הוא המחסור במסגרות הולמות ובנות-השגה לטיפול בילדים, כאשר גם במקרים בהם קיימות מסגרות, שכרן הנמוך של הנשים הופך את התשלום למעוץ לבלתי-כדאי.

חלק גדול מהנשים בחברה הערבית מועסקות במשלח יד בעלי מעמד ושכר נמוכים, המאופיינים בעבודה לפי שעות, בהיעדר תנאים סוציאליים ובחוסר ביטחון תעסוקתי. מרואיינות העידו על מקרים של יחס משפיל, על היעדר תנאים סוציאליים ועל חוסר ביטחון תעסוקתי, לצד הפרה של חוקי מגן בסיסיים כגון תשלום שכר מינימום או תגמול על שעות נוספות. נשים פלסטיניות שאינן אזרחיות המדינה אך מתגוררות בה עקב נישואיהן לאזרח, מתמודדות עם חסמים רבים אף יותר, כאשר ברוב המקרים הן כלל אינן מורשות לעבוד באופן חוקי.<sup>11</sup>

## נשים יוצאות אתיופיה

שני העשורים האחרונים מאופיינים בעלייה חדה בשיעורי התעסוקה של יוצאות אתיופיה. בעוד שבשנים 1998-2000, כ-35% בלבד מיוצאות אתיופיה היו מועסקות, בשנים 2009-2011 עלה שיעור זה לקרוב ל-65%. יחד עם זאת, לצד העלייה בשיעורי התעסוקה, איכות התעסוקה של נשים יוצאות אתיופיה – המתבטאת בשכר ובאופי משלח היד - נמוכה ביחס לאוכלוסייה הכללית. כך למשל, מחקר שנערך על ידי הדס פוקס וגלעד ברנד במכון טאוב מראה כי 50% מהנשים העובדות יוצאות אתיופיה מועסקות במשרות ניקיון ומטבח.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> ערן ישיב וניצה (קלינר) קסיר, 2012, נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות, בנק ישראל חטיבת המחקר.

<sup>9</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018, [הודעות לעיתונות בנושא החברה המוסלמית, הדרוזית והנוצרית בישראל](#).

<sup>10</sup> גלעד ברנד, 2014, [ערבים בשוק העבודה – עובדים ועובדות חסרי זכויות](#), קו לעובד.

<sup>11</sup> איסטונישה וגורמזאנו גורפינקל, 2018.

<sup>12</sup> הדס פוקס וגלעד ברנד, 2015, [מגמות בהשכלה ובתעסוקה בקרב יהודים ממוצא אתיופי](#), מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.



מחקר אחר, שנערך על ידי ברברה סבירסקי וקפלה יוסף במרכז אדוה, ממפה את החסמים שעומדים בפני השתלבותן המיטבית של ישראליות ממוצא אתיופי בשוק העבודה. לפי המחקר, מבחר אפשרויות התעסוקה העומד בפני נשים ישראליות אתיופיות רבות מוגבל לעבודות ניקיון, לטיפול בזקנים או באנשים מוגבלים או לעבודה כקופאיות. שתי הראשונות הן עבודות שבהן הנשים עוברות מבית לבית ומתקשות לעבוד מספיק שעות כדי להגיע אפילו לשכר המינימום. במקרים רבים, גם קופאיות מתקשות לעבוד מספיק שעות כדי להגיע לשכר מינימום.

בדומה למצבן של נשים בקבוצות מודרות אחרות, האימהות מהווה חסם מרכזי להשתלבותן של נשים אתיופיות בשוק העבודה. לפי סבירסקי ויוסף, בקרב ישראליות יוצאות אתיופיה לא מקובל לבקש מאנשים שאינם קרובי משפחה לשמור על הילדים, או לשלם לקרובי משפחה או חברים עבור שמרטפות. לצד זאת, מחירן הגבוה של המסגרות לגיל הרך מחייב נשים רבות להישאר בבית או לעבוד שעות מועטות מאוד. גם המעונות הציבוריים, בהם ניתנת הנחה משמעותית לפי הכנסת ההורים, עלולים להיות יקרים מדי לאם המשתכרת פחות משכר מינימום, בעיקר במקרים בהם יש לה יותר מילד אחד בגילאים הרלוונטיים. גם שעות הטיפול במעונות אינן תואמות במקרים רבים את צרכי האימהות. עבודות הנקיון, בהן מועסקות כאמור נשים רבות, דורשות מהעובדות לעבוד מוקדם מאוד בבוקר או מאוחר בלילה – בשעות בהן המעונות סגורים. כשהילדים מבוגרים יותר, יום הלימודים הקצר מהווה גם הוא חסם לתעסוקה עבור נשים שמתקשות לממן צהרונים או סידורי טיפול אחרים.<sup>13</sup>

נתון נוסף אשר משפיע על מעמדן התעסוקתי של נשים אתיופיות, הוא שיעור הגירושין הגבוה ואחוז המשפחות החד-הוריות. שיעור הגירושין בקרב החברה האתיופית עומד על 19 לכל אלף נשואים, לעומת 9 מאלף באוכלוסייה היהודית הכללית. בהתאם, אחוז המשפחות החד-הוריות הוא כ-26%, לעומת 12% בקרב האוכלוסייה הכללית.<sup>14</sup> נשים חד-הוריות אשר נאלצות להתמודד לבדן עם נטל הפרנסה, הטיפול ועבודות הבית, מהוות כשלעצמן אוכלוסייה מוחלשת בשוק העבודה – מוחלשות אשר מתבטאת בשכר נמוך, באפליה ובקושי למצוא משרות שמתאימות לצרכיהן. כך, חוות הנשים יוצאות אתיופיה החד-הוריות הצטלבות אפילו נוספת.

נשים אתיופיות שהתראיינו למחקר של איסטונישה וגורמזאנו-גורפינקל ביוזמת **אחותי – למען נשים בישראל**, העידו כי נתקלו בגזענות בשוק העבודה, ובאפליה בשכר לעומת נשים שעבדו לצדן. בנוסף, העידו המראיינות יוצאות אתיופיה על יחס משפיל מצד מעסיקים, על עבודה בתנאים של היעדר ביטחון תעסוקתי ועל הפרת זכויות. נשים אלו התייחסו באופן מיוחד להשפעה של מיעוט מודלים לחיקוי ומקורות השראה בדמות נשים יוצאות אתיופיה המצליחות מבחינה מקצועית, על עתיד הדור הצעיר. חסם נוסף שעלה בראיונות הוא המבנה ההיררכי המקובל במרבית משקי הבית יוצאי אתיופיה לפיו הגבר מפרנס ומחליט והאישה אחראית על הבית.<sup>15</sup>

## נשים מזרחיות

העשורים האחרונים ראו עלייה משמעותית בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה גם בקרב נשים מזרחיות. כיום, שיעורן בכוח העבודה לא רק גבוה מבעבר, אלא ששיעור ההשתתפות של מזרחיות ילידות הארץ גבוה יותר משל נשים בקרב האוכלוסייה היהודית הכללית. לפי נתוני הלמ"ס, 77.8% מילידות הארץ שאביהן עלה מארצות

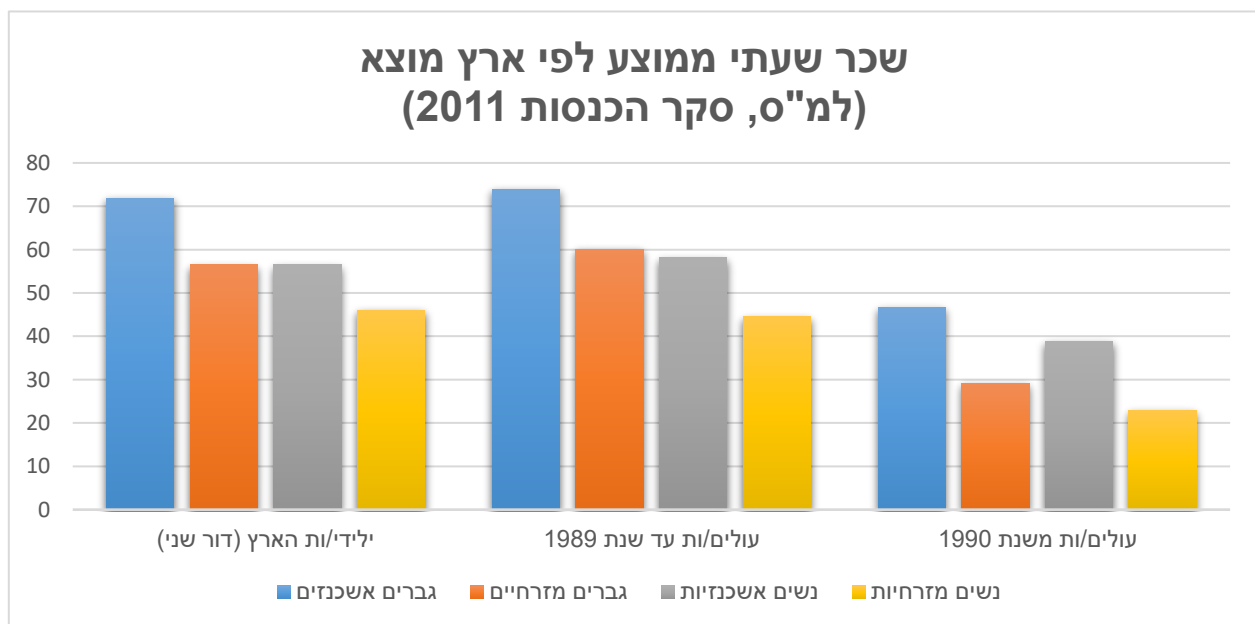
<sup>13</sup> ברברה סבירסקי וקפלה יוסף, 2005, מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים, מרכז אדוה.

<sup>14</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018, הודעה לתקשורת "האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגד".

<sup>15</sup> איסטונישה וגורמזאנו גורפינקל, 2018.

אסיה או אפריקה משתתפות בכוח העבודה האזרחי. זאת, לעומת 68.6% מהנשים שארץ המוצא של אביהן היא באירופה או אמריקה. בקרב אוכלוסיית העולות, לעומת זאת, סיכויי ההשתלבות בשוק העבודה נמוכים בהרבה. שיעור ההשתתפות בקרב מי שעלו מארצות אסיה ואפריקה בין השנים 1961 ל-1974 עומד על 42.2% בלבד, ובקרב מי שעלו משנת 1975 ואילך על 61.7%. בקרב העולות ממדינות אירופה ואמריקה, שיעור ההשתתפות עומד על 48.2% עבור מי שעלו בין 1961 ל-1974 ועל 63.2% ומעלה עבור מי שעלו החל מ-1975.<sup>16</sup>

לפי סקר ההכנסות לשנת 2011 אישה ילידת הארץ בת לאב מזרחי, השתכרה בממוצע 7,034 ₪ לחודש, לעומת שכר ממוצע של 8,355 ₪ בקרב ילידות הארץ שאביהן אשכנזי. הפער בשכר השעתי גבוה עוד יותר – 46 ₪ בשעה לאישה מזרחית לעומת 56.5 ₪ בשעה לאישה אשכנזית – פער של כ-19%. שכרן הממוצע של נשים שעלו לארץ מאסיה ואפריקה עד שנת 1989 עמד על 6,330 ₪ לחודש ו-44.6 ₪ לשעה, לעומת 8,924 ₪ לחודש ו-58.1 ₪ לשעה בקרב עולות ארצות אירופה ואמריקה. השכר הממוצע של נשים שעלו מ-1990 והילך עמד על 4,158 ₪ לחודש ו-22.9 ₪ לשעה בקרב מזרחיות, ועל 5,945 ₪ לחודש ו-38.8 ₪ לשעה בקרב אשכנזיות.<sup>17</sup> בנוסף לפערים המשמעותיים בשכר, נשים מזרחיות סובלות מאבטלה בשיעורים גבוהים יותר לעומת נשים אשכנזיות, הן בקרב העולות והן בקרב ילידות הארץ.<sup>18</sup>



הנתונים שהוצגו חושפים במספרים את מעמדן המוחלש של נשים מזרחיות בשוק העבודה, תוצאת החסמים הייחודיים איתם מתמודדת אוכלוסייה זו. מחקרים מצביעים על דחיקתן של נשים מזרחיות לשוליים הכלכליים, החברתיים והפוליטיים של ישראל ובתוך כך – לשולי שוק העבודה. נשים מזרחיות מרבות לעבוד

<sup>16</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, 2016. [לוח 1.6](#).

<sup>17</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר הכנסות, 2011. [לוח 2.5](#).

<sup>18</sup> סקר כוח אדם, 2016. [לוח 1.6](#).

במקצועות "צווארון ורוד" כגון קלדנות, פקידות ומזכירות, לצד עבודה במקצועות טיפוליים ובעבודות כפיים במפעלים. הן סובלות מהצטלבות של אפליות על רקע אתניות, מגדר ומעמד.<sup>19</sup>

גם לדחיקתה של האוכלוסייה המזרחית אל הפריפריה הגיאוגרפית בישראל<sup>20</sup>, ישנן השלכות הרות גורל על מצבן של נשים מזרחיות בשוק העבודה. נתונים הנוגעים לשיעור האבטלה של נשים בחלוקה גיאוגרפית מצביעים על פערים משמעותיים בין המרכז לפריפריה. שיעורי האבטלה של נשים יהודיות עומדים על 6.7% במחוז הצפון ו-6.9% במחוז הדרום, לעומת 3.9% במחוז תל אביב ו-4.4% במחוז המרכז.<sup>21</sup>

מהראיונות שהעניקו נשים מזרחיות למחקר של איסטונישה וגורמזאנו-גורפינקל, ניתן לעמוד על החסמים המרובים איתם הן מתמודדות בשוק העבודה. המרואיינות המזרחיות סיפרו בין היתר על הקושי להתגונן בפני מקרים של הטרדה מינית בעבודה, כתוצאה ממעמדן המוחלש כעובדות. הן התייחסו לאיכות המשרות שהן עובדות בהן, הכוללות שכר נמוך והיעדר תנאים. מדבריהן עולה, כי נשים מזרחיות רבות יוצאות לעבוד בלית ברירה וכי הן שואבות ערך רב יותר מהעבודה הלא משולמת של טיפול במשפחה מאשר מהעבודות המוצעות להן בשוק העבודה. קושי נוסף שעלה מעדויות הנשים המזרחיות הוא התמריצים השליליים של המדינה ביציאה לעבודה. נשים אשר מקבלות קצבאות מהביטוח הלאומי עומדות בפני איבוד הקצבה אם יצאו לעבוד או יגדילו את שעות העבודה שלהן, כמו גם אם יבקשו לצאת ללמוד במטרה לשפר את עתידן התעסוקתי.<sup>22</sup>

## נשים דוברות רוסית

גם בקרב יוצאות ברית המועצות לשעבר חלה עלייה בשיעור התעסוקה בעשורים האחרונים. בקרב שני המינים, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה נסק מאז תחילתו של גל העלייה בתחילת שנות ה-90, וכיום הוא גבוה משיעור ההשתתפות הממוצע באוכלוסייה הכללית.<sup>23</sup> גם במדדים של איכות התעסוקה, כגון שכר ואופי משלחי היד, חל שיפור משמעותי במצבם של יוצאי ויוצאות ברית המועצות בשלושת העשורים האחרונים. קיים מחסור בנתונים המתאייסם לנשים בלבד, אך בקרב שני המינים פערי השכר בין יוצאי ברית המועצות לבין קבוצות אחרות באוכלוסייה הצטמצמו משמעותית בין השנים 2006 ל-2016, וההסתברות לעבוד במקצועות צווארון לבן גדלה.<sup>24</sup> את השיפור היחסי שחל במצבה של אוכלוסיית יוצאי בריה"מ לשעבר, חשוב להבין בפרספקטיבה בין-דורית. למעשה, מרבית השיפור נובע מכניסתו של הדור השני – דור ילידי הארץ – לשוק העבודה, בעוד שבמקרים רבים דור העולים/ות סובל עדיין מהחלשה, מהדרה ומתעסוקה לא איכותית.

חרף מגמות התעסוקה החיוביות בקרב אוכלוסיית העולים והעולות מברית המועצות, אוכלוסייה זו סובלת עדיין מחסמים ייחודיים בשוק העבודה, אשר מוצאים את ביטויים בשכר נמוך מהממוצע ובייצוג גבוה במקצועות שהשכר בהם נמוך. בממוצע, ניתן להצביע על פער משמעותי בין רמת ההשכלה של יוצאי ויוצאות ברית המועצות, לבין התגמול שהם זוכים לו בשוק העבודה. עולים ועולות רבים שהגיעו לארץ עם תארים מתקדמים לא יכלו או לא הצליחו להשתלב במקצועות הרלוונטיים להשכלתם, ונדחקו למקצועות צווארון כחול ולעבודות פקידות, טיפול, שירותים ומכירות. תופעה זו נפוצה יותר בקרב נשים יוצאות ברית המועצות מאשר

<sup>19</sup> שלומית ליר, 2007, לאחותי - פוליטיקה פמיניסטית מזרחית, הוצאת בבל.

<sup>20</sup> את פילוח האוכלוסייה בישראל לפי מוצא ומקום מגורים ניתן לראות כאן – (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, השנתון הסטטיסטי לישראל 2017, [לוח 2.7](#)).

<sup>21</sup> סקר כוח אדם, 2016. [לוח 1.24](#).

<sup>22</sup> איסטונישה וגורמזאנו גורפינקל, 2018.

<sup>23</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015, [סטטיסטיקה 148: עולי בריה"מ \(לשעבר\) לרגל 25 שנה לגל העלייה](#).

<sup>24</sup> אביב ליברמן, 2018, [העלייה מברית-המועצות לשעבר: תמונת מצב בשוק העבודה](#), מרכז אדוה.





בקרוב גברים.<sup>25</sup> לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה כ-28% בלבד מהנשים שעלו לישראל לאחר שרכשו מקצוע או השכלה בארץ המוצא הועסקו במקצוע זהה בארץ, לעומת כ-41% מהגברים העולים.<sup>26</sup>

בהקשר של המתח בין עבודה למשפחה, נשים יוצאות ברית המועצות מתמודדות עם קונפליקט מועצם בין שתי הזירות. מעבר לנטל הטיפול בילדים אשר נופל בעיקר על נשים, בדומה למקובל בקבוצות אוכלוסייה אחרות, באוכלוסיית יוצאות ברית המועצות נפוץ מאוד המצב בו הטיפול בקרובי המשפחה הקשישים נעשה במסגרת המשפחה. מצב זה יוצר עומס גדול במיוחד על נשים יוצאות ברית המועצות, אשר משתתפות בשיעורים גבוהים מאוד בשוק העבודה ובמקרים רבים מטפלות במקביל גם בילדים וגם בקשישים.<sup>27</sup>

בראיונות שנערכו עם נשים דוברות רוסית במסגרת המחקר של איסטרטגיה וגורמזאנו-גורפינקל ביוזמת **אחותי – למען נשים בישראל**, עולה מידת החשיפה הגדולה של אוכלוסייה זו להטרדות ולאלימות מינית. נשים דוברות רוסית סובלות במיוחד מסטריאוטיפים גזעניים הנוגעים למיניות והן סיפרו בראיונותיהן על הטרדות והפגיעה שהן חוות – בכל סוג של מקום עבודה ובכל מעמד תעסוקתי. גם בראיונות של דוברות הרוסית צוינו תנאי ההעסקה הירודים, היחס המשפיל והפרת הזכויות שמתאפשרים בשל מוחלשותן בשוק העבודה. מחסום השפה עלה בקבוצה זו באופן מיוחד, לא רק בקרב עולות חדשות שחוות קשיי שפה ממשניים, אלא גם בקרב ותיקות שלמדו בישראל ונתקלות שוב ושוב בדרישה לשפת אם עברית בקבלה לעבודה. מרואיינות דוברות רוסית ציינו כי מעסיקים רבים מעדיפים את ילידות הארץ על פניהן.<sup>28</sup>

## נשים חרדיות

בדומה למצב ביתר הקבוצות המודרות, למעט הנשים הערביות, שיעור ההשתתפות של נשים חרדיות צמח משמעותית בעשורים האחרונים. בעוד שלפני 20 שנה רק כ-48% מהנשים החרדיות בישראל השתתפו בשוק העבודה, הרי שכיום שיעור ההשתתפות שלהן עומד על למעלה מ-75%. יחד עם זאת, וחרף השינוי הגדול שחל בדפוסי התעסוקה של הנשים החרדיות, רבות מהן סובלות עדיין מהפליה ומהפרת זכויות מתמשכת בשוק העבודה. נתונים רשמיים מצביעים על פערים משמעותיים בשכר, בהיקף העבודה ובמאפייני תעסוקה נוספים בין נשים חרדיות לנשים יהודיות שאינן חרדיות.

שכרן החודשי הממוצע של נשים חרדיות נמוך בהרבה משכרן הממוצע של נשים לא חרדיות, ועל אף שנשים חרדיות מועסקות בממוצע פחות שעות, הפער בשעות העבודה אינו מספק את כל ההסבר לכך. בעוד שנשים חרדיות עובדות בממוצע 20% פחות שעות מנשים לא חרדיות, הן מרוויחות בממוצע כ-37.5% פחות בחודש. פער זה מקבל ביטוי בפער בשכר העבודה לשעה, אשר עומד על 49% בממוצע בקרב נשים חרדיות לעומת 59% בקרב יהודיות שאינן חרדיות.<sup>29</sup>

<sup>25</sup> שם

<sup>26</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר קליטת עולים. [לוח 7](#). נתון זה מתייחס לעולים מכל הארצות אשר רכשו השכלה טרם הגעתם לארץ, אך עולי בריה"מ לשעבר היות מהווים כ-84% מתוך אוכלוסייה זו.

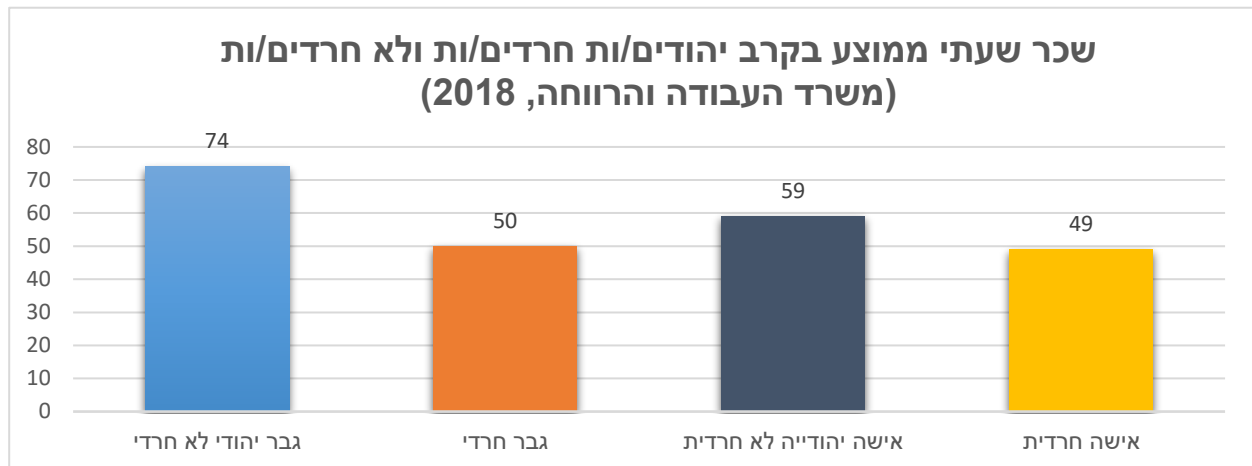
<sup>27</sup> Larissa I. Remennick, [Women of the "Sandwich" Generation and Multiple Roles: The Case of Russian Immigrants of the 1990s in Israel](#), Sex Roles 40: 347-378.

<sup>28</sup> איסטרטגיה וגורמזאנו גורפינקל, 2018.

<sup>29</sup> ניצה (קלינר) קסיר, שלומית שהינו-קסלר ואסף צחור-שי, 2018, [בין בחירה לאין ברירה – מה משפיע על היקף שעות העבודה של נשים חרדיות?](#), המכון החרדי למחקרי מדיניות; שירה ברלינר פולג, 2018, [תעסוקת חרדים – מצגת לוועדת התעסוקה 2030](#), משרד העבודה והרווחה.



השוני בשכר ובהיקף שעות העבודה בין נשים חרדיות לנשים יהודיות שאינן חרדיות נובע בין היתר מהבדלים בנורמות החברתיות ומאופיו הסגור של שוק העבודה החרדי. בניגוד למקובל בחברה הלא-חרדית, נשים חרדיות לוקחות על עצמן ברוב המקרים את תפקיד המפרנסות הראשיות של משק הבית. תפקיד זה אינו מחליף את תפקידן המסורתי כאחראיות העיקריות על הטיפול בילדים ועל מלאכות הבית, אלא נוסף לו. כך יוצא, כי נשים חרדיות מתמודדות ביתר שאת עם הקושי לאזן בין הבית לעבודה – קושי המשותף במידה כזו או אחרת לנשים מכל המגזרים, ומתבטא בדרך כלל בויתורים תעסוקתיים משמעותיים.



קושי זה, לצד מאפיינים ייחודיים נוספים של החברה החרדית, הובילו נשים חרדיות רבות לעסוק במקצוע ההוראה – תחום המאפשר להן לעבוד שעות קצרות יותר וכן לעבוד בתוך החברה החרדית. בשנים האחרונות, לאור הביקוש הגדול למשרות הוראה בחברה החרדית חלה רוויה בתחום זה, ומסלולי תעסוקה מגוונים יותר ורווחיים יותר נפתחו בפני נשים. ועדיין, בעוד שבאוכלוסייה הכללית עוסקות בהוראה כ-17% מהנשים, כ-44% מהעובדות החרדיות מועסקות בתחום זה, המאופיין בממוצע במיעוט שעות עבודה ובשכר נמוך<sup>30</sup>.

מעבר לפער בשעות העבודה בין נשים חרדיות ללא חרדיות ולריכוזן הגבוה של נשים חרדיות בהוראה ובמקצועות מעוטי שכר אחרים, קיימים פערים מגזריים גם בתחום הפרת הזכויות. באופן כללי, מחקרים מצביעים על תופעה של אי-הקפדה על חוקי עבודה בקרב החברה החרדית ועל חוסר מודעות לגבי החוק, הן בקרב המעסיקים והן בקרב העובדות. נשים חרדיות מדווחות על הפרת זכויותיהן בעבודה יותר מכל אוכלוסייה אחרת, והן מאוגדות בארגוני עובדים בשיעור נמוך ביחס לנשים שאינן חרדיות, כאשר במרבית מוסדות החינוך החרדי בהם מועסקות רבות מהן, לא פועלים ועדי עובדים כלל.<sup>31</sup>

בשנה האחרונה הפעילה **שדולת הנשים בישראל** קו פתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה. מפרסום אשר מסכם את שנת הפעילות הראשונה עולה, כי העובדות החרדיות סובלות מהפרה שיטתית של זכויות קוגנטיות וזכויות אחרות בדיני עבודה, וכי הן חוששות לפנות בנושא לרשויות המדינה. עוד עולה, כי בקרב אוכלוסיית העובדות החרדיות ישנו מחסור במידע ובמודעות בנוגע לזכויות עובדים/ות, אפילו הבסיסיות ביותר, וכן בנוגע למסלולי הפעולה האפשריים במקרה שזכויותיהן מופרות.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> קסיר, שהינו-קסלר וצחור-שי, 2018; יהודית מילצקי, 2017, [מפרנסות על החומה: נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרורגנית](#), המכון החרדי למחקרי מדיניות.

<sup>31</sup> ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחור-שי, 2016, [על עובדים מאוחדים, חרדים ומה שביניהם: השתייכות לארגוני עובדים ועדי עובדים בחברה החרדית](#), המכון החרדי למחקרי מדיניות.

<sup>32</sup> עמית קובו-רום ויערה מן, 2018, [הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה – סיכום שנת פעילות ראשונה](#), שדולת הנשים בישראל.

שדולת הנשים בישראל  
لهبي النساء في إسرائيل  
The Israel Women's Network





## 2. מדיניות קיימת להתמודדות עם אפליה מרובה

חלק זה סוקר את המדיניות הקיימת בישראל ומצביע על מודלים בינלאומיים להתמודדות עם אפליה מרובה, ומבוסס ברובו על סקירה משווה בנושא אפליה מרובה של נשים בשוק העבודה, שנערכה על ידי **מרכז ידע נשים ומגדר בישראל** בהזמנת **קואליציית שותפות**.<sup>33</sup>

נכון להיום, המושג של "אפליה מרובה" אינו מוכר בשדה המדיניות בישראל, ועיקר השימוש שנעשה בו הוא בתחום המחקרי והאקדמי. לצד זאת, קיימים בישראל שורה של חוקים ומוסדות שמטרתם המוצהרת היא להתמודד עם אפליה במופעה הפרטניים ולסייע בהשתלבותן של אוכלוסיות מודרות בשוק העבודה.

מרבית החוקים והמוסדות אשר מתייחסים לקבוצת אוכלוסייה ספציפית אשר סובלת מהדרה ואפליה בשוק העבודה, הם אלה שעוסקים במעמדן של נשים בשוק העבודה. שלושת החוקים הבולטים ביותר בהקשר זה הם **חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954**, אשר מכיר בצרכיהן הייחודיים של נשים בשוק העבודה, **חוק שיווי זכויות האישה, תשי"א-1951**, אשר דורש שוויון בכל פעולה משפטית בין גברים לנשים, ו**חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996**, אשר קובע עיקרון של תשלום שווה לנשים ולגברים עבור עבודה שווה או שוות ערך. חוק נוסף הנוגע למקומן של נשים בשוק העבודה הוא **החוק למניעת הטרדה מינית, תשס"ח-1998**, אשר מגדיר את אופן הטיפול במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה.

לחוקים מכוננים אלו נוספו בשנים האחרונות חוקים נוספים להגנה על נשים בשוק העבודה, וביניהם **חוק השלכות מגדריות בחקיקה (תיקוני חקיקה), תשס"ח-2007** שממנה את הרשות לקידום מעמד האישה להגיש חוות דעת על הצעות חוק בעלות השלכות מגדריות ו**החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשס"ח-2008**, אך נכון להיום יישומם של חוקים אלו חלקי או חסר.

בנוסף לחקיקה העוסקת בשוויון מגדרי, פועלת בישראל החל משנת 1998 **הרשות לקידום מעמד האישה**, שתפקידה לפעול לקידום מדיניות לשיפור מעמדן של נשים, למאבק באפליה נגד נשים ולמניעת אלימות נגד נשים. הרשות אמורה לתאם ולקשר בין פעולות הממשלה לרשויות המקומיות, לשמש כגוף מייצע למשרדי הממשלה ולהעלות מודעות ציבורית לנושאים שתחת סמכותה.

ההתייחסות הנרחבת לנשים כאל קבוצה מופלית היא ייחודית. מעבר לחקיקה שתוארה, מרבית החוקים למניעת אפליה מתייחסים לאפליה על רקע מספר מגוון של עילות, הכוללות לצד עילת המגדר עילות של נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה, שירות מילואים ומקום מגורים. החוק העיקרי העוסק באפליה על רקע עילות אלו בשוק העבודה הוא **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988**, אשר אוסר על אפליית עובדים/ות או מועמדים/ות לעבודה בגין. בנוסף לחוק זה, **חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959**, קובע חובה לייצוג הולם של נשים, חרדים, ערבים, יוצאי אתיופיה ועולים חדשים בשירות המדינה.

**נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** היא המוסד העיקרי של המדינה שמטרתו לפעול למניעת אפליה מגדרית ו/או אפליה על רקע אחר בשוק העבודה. הנציבות הוקמה בשנת 2006 מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ותפקידה הוא קידום ההכרה בזכויות השוויון בעבודה ומימושו. ערוצי הפעולה המוגדרים של הנציבות הם העלאת מודעות, מחקר, התערבות בהליכים משפטיים או ייזומם, טיפול בפניות של עובדים/ות, ייזום תכניות והנגשת

<sup>33</sup> אפרת בן שושן גזית, 2018.



מידע לעובדים/ות ולמעסיקים/ות. הנציבות פועלת לעידוד מעסיקים להעסקה מגוונת ומגדירה מספר אוכלוסיות יעד ספציפיות הסובלות באופן מיוחד מפערי תעסוקה: האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית, האוכלוסייה החרדית, האוכלוסייה האתיופית, הורים יחידים, אנשים עם מוגבלויות, צעירים בסיכון ואנשים מבוגרים. על אף תפקידה החיוני של הנציבות, סיבות מבניות כגון מיקומה בתוך משרד ממשלתי ולא כרשות עצמאית, לצד סיבות תקציביות ואחרות, פוגעות ביכולתה למלא תפקיד זה באופן אופטימלי. היעדר עצמאות ארגונית ותקציבית מגביל את כלי הפעולה של הנציבות בבואה לפעול כגוף מבקר, מפקח ואוכף, באופן כללי ובפרט בבואה לטפל באפליה המתרחשת בתוך מוסדות המדינה.<sup>34</sup>

מעבר לפעולתה של הנציבות, בעשור האחרון התקבלו שורה של החלטות ממשלה העוסקות במעמדן התעסוקתי של קבוצות מודרות. החלטות הממשלה העיקריות שעוסקות בקידום אוכלוסיות מיוחדות בשוק העבודה קבעו יעדים כמותיים הנוגעים לכמות המועסקים/ות מבלי לקבוע במקביל יעדים הנוגעים לאיכות התעסוקה. כתוצאה מכך, הופנו מירב המשאבים לתכניות המיועדות לנשים ערביות ולגברים חרדים – שתי האוכלוסיות ששיעור ההשתתפות בהן נמוך מאוד ביחס לאוכלוסייה הכללית. ואכן, המאמצים הרבים שהושקעו באוכלוסיות אלו בשנים האחרונות מתבטאים בעיקר בעלייה בשיעורי ההשתתפות, ופחות במדדים של איכות התעסוקה כגון שכר ואופי משלח היד.

### 3. המלצות מדיניות

בנייר זה ביקשנו לפרוס תמונת מצב עדכנית בנוגע למצבן של נשים אשר סובלות מהצטלבות אפליות על רקע השתייכותן לקבוצות אוכלוסייה מודרות בחברה הישראלית. תופעת האפליה המרובה מוצאת את ביטוייה בין היתר בפערי שכר ומעמד בשוק העבודה, באפליה וגזענות, בחשיפה מוגברת של אוכלוסיות מודרות להטרדות מיניות ולהפרת זכויות בעבודה, בנגישות מופחתת של אותן אוכלוסיות למידע אודות זכויות, במרחק ממרכזי תעסוקה ועוד. מנגד, ניכר כי המוסדות שנועדו להתמודד עם אפליה תעסוקתית והפעולות שנוקטת הממשלה לטובת קבוצות מודרות, אינם מכירים במושגים של אפליה מרובה או הצטלבות אפליות, וזו אינה מקבלת ביטוי לא בחקיקה, לא במחקר ולא באכיפה.

היעדר ההכרה הפורמלית בקיומה של אפליה מרובה משליכה על אופן הטיפול במצבן של נשים מקבוצות מודרות בשוק העבודה. כך, למשל, במקרים המעטים בהם נעשים צעדים שמטרתם לתת מענה לאוכלוסיות הסובלות מאפליה מרובה, הרי שצעדים אלה אינם מתייחסים להקשר הרחב ולמגוון החסמים אשר עומדים בדרכן לתעסוקה איכותית, אלא מתמקדים בהסרת חסמים לכניסה לשוק העבודה בלבד. הדגש על יעדים כמותיים מתעלם לא רק מהיבטים נוספים של תעסוקה, אלא גם מנשים אשר שיעור ההשתתפות שלהן בשוק העבודה גבוה, אך איכות התעסוקה שלהן ירודה – כגון נשים אתיופיות, מזרחיות ודוברות רוסית.

לאור מסקנות המחקר האיכותני והסקירה שהובאה בנייר זה, אנו ממליצות על בחינה ואימוץ של כיווני המדיניות הבאים, שבכוחם להביא לשיפור משמעותי במעמדן התעסוקתי של נשים אשר חשופות לאפליה מרובה:

- 1) **מיסוד המושג "אפליה מרובה" כבסיס לפעולות הממשלה להסרת החסמים העומדים בפני נשים מאוכלוסיות מודרות, באמצעים הבאים:**

<sup>34</sup> שדולת הנשים בישראל, 2013, [עצמאות הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה – נייר עמדה](#).

- ייזום מחקר, איסוף נתונים והצבת יעדים הנוגעים הן להיקף התעסוקה והן לאיכות התעסוקה בקרב נשים מזרחיות, אתיופיות ודוברות רוסית.
- הוספת יעדים ממשלתיים לשיפור איכות התעסוקה של נשים ערביות וחרדיות, בנוסף ליעדי היקף התעסוקה הקיימים.
- הנכחת המושג "אפליה מרובה" בחקיקה הנוגעת למניעת אפליה על רקע עילות שונות, וכן בהצבת היעדים ובתכניות העבודה של משרדי הממשלה הרלוונטיים, ושל הרשות לקידום מעמד האישה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

## **(2) הנגשת מידע בנוגע לזכויות והגברת האכיפה בקרב נשים עובדות מאוכלוסיות מודרות, באמצעים הבאים:**

- ייזום קמפיילים, פרסומים וצעדים ממשלתיים נוספים להנגשת מידע בנוגע לזכויות בעבודה בקרב אוכלוסיות מודרות.
- הגברת האכיפה של דיני העבודה בדגש על הפרת זכויות מגן של עובדות מאוכלוסיות מודרות ושל עובדות בחברות קבלני שירותים או כוח אדם.
- איסור על קביעת תנאי סף של "עברית שפת אם" בקבלה לעבודה.

## **(3) הרחבת ההשקעה הממשלתית בתשתיות להגדלת הנגישות של נשים מאוכלוסיות מודרות לתעסוקה איכותית, באמצעים הבאים:**

- השקעה מאסיבית בתחבורה ציבורית בפרפריה וביישובים הערביים.
- התאמה בין שעות הפעילות של מערכת החינוך לשעות העבודה, באמצעות הרחבת אחריות המדינה לשירותי חינוך וטיפול לגיל הרך והחלת יום חינוך ארוך בבתי הספר עד השעה 16:00 לפחות. זאת, בדגש על הוספת גנים ומעונות במימון ובהפעלה של המדינה ביישובים הערבים, והבדואים בפרט, וביישובי הפריפריה.
- הגדלת הסכום המירבי המאפשר עבודה או לימודים לצד קבלת קצבת הבטחת הכנסה, נכות או מזונות מהביטוח הלאומי, וצמצום משמעותי בשיעור הדיסריגרד.
- העסקה ישירה בשירות המדינה ושיפור המנגנונים להגנה על זכויות עובדי/ות קבלן בשאר המשק, בין היתר באמצעות שיפור הסכמים ענפיים בתחומי הסיעוד והניקיון.
- ייזום רפורמה במערך הכשרות התעסוקה של משרד העבודה הכוללת הרחבה של תנאי הזכאות להשתתפות בתכניות הכשרה במימון המדינה, שינוי תנאי המימון באופן שלא ידרוש מהמשתתפות/ים לשלם סכומים גבוהים מראש, והוספת תכניות הכשרה בתחומים ומקצועות שהשכר בהם גבוה.
- הרחבת העצמאות המבנית והתקציבית של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, לצד הרחבת סמכויותיה בנוגע לניטור אינדיקטורים של שוויון מגדרי בקרב מעסיקים, פיתוח אמצעים הבוחנים רבדים שונים של אפליה בתעסוקה ואכיפה אקטיבית של הפרת זכויות נשים בעבודה.