

שולחן עגול בנושא: העדפה מתקנת

11 בפברואר 1998

ט"ו בשבט תשנ"ח

מנחה: מר ישראל סגל

משתתפים (לפי סדר הא'-ב'):

חה"כ דליה איציק

גב' אורנה בן דור

חה"כ עזמי בשארה

פרופ' רות גביזון

פרופ' חנה הרצוג

חה"כ נעמי חזן

גב' מיכל יודין

ד"ר אריק כרמון

פרופ' יהושע פורת

פרופ' מרדכי קרמניצר

פרופ' פרנסס רדאי

פרופ' עודד שטיין

פרופ' יהודה שנהב

מר ישראל סגל: יש אפליה בחברה הישראלית כלפי נשים, מיעוטים, ערבים ודרוזים. לפי הסטטיסטיקה, 70 אחוז ממקבלי שכר המינימום במשק הם נשים; נשים נאלצו לפנות לעזרת בתי-המשפט כדי לזכות בפרישה מהעבודה בגיל שווה לזה של גברים, להיכנס לקורס ניהול בחברת אל-על, לקבל תעודת עולה, לקבל תנאי ביטוח רפואיים, לקבל זכות להיות חבר עובד במושב וכו'. הממצאים אפילו יותר חמורים כאשר מדובר באפליה כלפי ערבים-ישראלים בארץ.

פרופ' פרנסיס רדאי: יש אפליה בחברה הישראלית כמו גם במדינות דמוקרטיות אחרות. האפליה הזאת היא אפליה שיטתית שנובעת מגישה כלל חברתית. העדפה מתקנת היא פתרון האמור למצוא דרך שיטתית או מערכתית לטפל בבעיה, כי הסתמכות על המקרה האינדוידואלי אינה יעילה.

יש דגמים אפשריים שונים של העדפה מתקנת: הדרך הקיצונית ביותר היא קביעת מכסות שאינה קשורה ליכולת או לכישורי המועמדים, אלא רק להשתייכות על-פי קבוצת גזע, לאום, צבע עור ודת של המועמד.

הדגמים הנוספים הם דיווח על יעדים והקצאת זמן לתיקון המצב על-ידי מקבלי ההחלטות. חלק מהבעיה של אפליה היא חוסר מודעות, ולכן גם דיווח יכול לגרום לחידוד מודעות של מקבלי ההחלטות.

דגם אחר הוא העברת נטל ההוכחה על מי שמחליט לא לקדם או לא לקבל את החבר בקבוצה. דרך זו יכולה לעזור לנו להתמודד עם העובדה שקשה מאוד להוכיח שהחלטה נלקחה על בסיס של סטריאוטיפים, דעות קדומות ואפליה.

יש דגם של העדפה מתקנת דרך תמיכה כספית, בעיקר אחרי החלטה לקדם אוכלוסיות מקופחות על מנת שתגענה להתמודדות ולתחרות בחברה בשוק החופשי. לפי חוק שירות המדינה למינורים, מוטלת חובה על נציב שירות המדינה לדאוג לביטוי הולם בייצוג שני המינים בקידומים בשירות המדינה.

מושרשת גם שיטת התמיכה הכספית, במיוחד לגבי קבוצות של עולים חדשים וגם קידום אקדמאים ותמיכה בשכר של אקדמאים. יכול להיות שיש בשירות המדינה העדפה מתקנת למי שמילא תפקידים מסוימים בצה"ל אבל מדובר רק באנשים שמילאו תפקידים ברמה מסוימת.

ההעדפה המתקנת משרתת שלושה מושגים של צדק: הצדק המתקן, הבא לתקן עוול מהעבר על ידי מתן פיצוי לקבוצות מסוימות. צדק מחלק, הגורס כי כאשר כל הקבוצות בחברה מקבלות יותר ייצוג יוכלו יותר אנשים לתרום לחברה וצדק תועלת, הטוען כי כשאנחנו עושים העדפה מתקנת זה אנחנו מנטרלים אפליה וגורמים להקצאה יותר נכונה של משאבי האנוש, במקום להשתמש בקבוצות האליטה בלבד.

באמנות האו"ם העוסקות בזכויות נשים או במניעת אפליה על פי גזע יש גושפנקה להעדפה מתקנת, ושתי מדינות בעולם - ארה"ב וקנדה - מפעילים העדפה מתקנת לכל הקבוצות על פי צבע, עור, מין, גזע, גיל וכו'. רוב המדינות האירופאיות מפעילות העדפה מתקנת לגבי נשים בלבד.

חה"כ עזמי בשארה: אין אפליה מתקנת ביחס לאוכלוסיה הערבית בישראל, יש אפליה. וקודם כל צריך לתקן את המצב הזה בצורה קולקטיבית, לא אינדוידואלית. אפליה מתקנת מתחילה בכך שמשקיעים

בחינוך יותר מיחס המגזר בכלל האוכלוסיה. אין לנו כאן קונפליקט של יחידים שמרגישים מופלים לרעה בגלל שהם גברים לבנים. צריך להשקיע בערבים בחינוך, בתשתיות, לא להתחיל בקצה הקרחון - קבלת אקדמאים, אלא בקבלת יותר סטודנטים לאוניברסיטה לתחומים שבהם אין להם ייצוג.

רוב המינויים שנעשים במשק או במדינה לא מצריכים כישורים ברורים. יש מישהו שהוכשר להיות חבר בדירקטוריון? יש אפליה מתקנת פוליטית, כלומר אפליה, פריבילגיות פוליטיות של מפלגות ושל כל מיני עסקנים בכל מיני תפקידים. ונשאלת השאלה למה ערבים לא מתמנים לדירקטוריונים למשל. אין שום נימוק לזה חוץ מאפליה.

פרופ' יהושע פורת: אני מתנגד לאפליה מתקנת, מכיוון שאני חושב שהיא מבוססת על תפיסה שלפיה אין שוויון במין האנושי ואנשים אינם נבחרים כבני אדם אלא יש להם יסוד שיוכי מרכזי בהגדרת האישיות שלהם. הם צריכים להישפט לא רק על פי מה שיש להם אלא גם על פי תנאים אחרים: צבע, מוצא, מין וכו'. על-ידי כך, קטן הסיכוי לפתח חברה שיש בה מידה רבה יחסית של חיים מסודרים ללא קונפליקטים חריפים וללא פוטנציאל של מאבקים אלימים. הגישה הזאת מנציחה סטיגמות שהיו קיימות בעבר, כי היא אומרת שבין קבוצות אתניות ומגדריות מסוימות יש טובות יותר ופחות. העזרה הממוסדת מחזקת את הסטיגמה של הקבוצה הנמוכה ומקבלת חיזוק ואישוש ממוסד.

יש באפליה המתקנת פגיעה בלא מעט אנשים מבין אותן קבוצות שרוצים לסייע להן, ואשר פעלו בכוחות עצמם על פי הכללי משחק הליברלים-דמוקרטים והגיעו למה שהגיעו. ברגע שהקבוצה שממנה יצאו

זוכה לטיפול מיוחד מכוח היותה קבוצה בעיני עצמה ובעיני החברה, יש חשש שייחסו את הישגיהם האישיים למוצאם ולא למאמץ האישי שלהם.

אני חושב שיש סכנה שפעולה חיובית מתונה תגלוש לשיטת המכסות, ואת כל הדבר הזה אופפת הסכנה הגדול של אפשרות פגיעה ברמה הכללית של החברה. בשיטת מכסות מתקבלים ונדחים אנשים מחמת מוצאם או מחמת שיוכם ולא מחמת כישוריהם, ובמקרים רבים זה בא לקדם את האנשים שבכוח אישיותם לא הצליחו לעבור איזשהו סף.

יש פה סכנה כמוכן של גלישה לאין סוף קבוצות. יש פיצולים על פי שיוך דתי, על פי אורח חיים כפרי ועירוני ועוד. אין גבול לדבר הזה, וזה יהפוך לבדיחה את כל המדיניות של בחירת אנשים לתפקידים על פי איזושהי אמת מידה של כישרון.

אני לא חושב שבדרך כלל נשים מופלות לרעה בישראל. הזירה הפוליטית פתוחה, הזירה התעסוקתית פתוחה. אולי יש אי אילו מקומות שיש בהם אפליה בתחום השכר, ואני תומך בחקיקה שתמנע אפליה מכל סוג שהוא. אני מסכים ששיעור הנשים ברובד העליון של שירות הציבורי במדינה הוא יותר קטן מאשר שיעורם במדינה, ויתכן שהדבר נובע מכך שמספר יותר קטן של נשים הלך ללמוד את המקצועות שהודות להם אפשר להתקבל לשירות כזה או אחר.

אני חושב שהחברה הישראלית מפלה את ערביי ישראל לטובה בתחום החיוני ביותר לקיום - הנשיאה בנטל הביטחון והסכנות הכרוכות בכך. כל עוד ערביי ישראל אינם חלק רגיל של האוכלוסיה הישראלית, הנושאת בנטל של האזרחות הישראלית, אין שום סיכוי שבעולם ששיגו שוויון זכויות.

אני מקבל לחלוטין את התפיסה שלפיה החלוקה מחדש של ההכנסות וההוצאות הציבוריות צריכה לדאוג לאוכלוסיה חלשה מבחינה כלכלית ולאפשר לה להתקדם. מצד שני, קשה לי לקבל את הטיעון שצריך לתקן עוולות לגבי אוכלוסיה גם בדור הרביעי או החמישי או השישי לאחר שהעוולות הללו נעשו. מי שמקבל את הגישה ששחור אמריקני זכאי לאפליה לטובה בגלל העבדות שנתקיימה עד 1863 בעצם צריך גם לומר את ההיפך - שמותר להטיל אחריות ואשמה על אנשים גם לדור הרביעי והחמישי על מעשה.

חה"כ נעמי חזן: אני רוצה לעשות אבחנה מושגית בין העדפה מתקנת, הקשורה להעדפה מתקנת בלימודים, בעבודה, בהעלאות בדרגה וכד' לבין הבטחת ייצוג, הנוגעת לתחום הפוליטי. אני חושבת שהאבחנה הזאת לא נעשית מספיק בישראל, וכתוצאה מכך יש בלבולים מיותרים.

בנוגע לאפליה מתקנת: כל הגישה הליברלית יוצאת מנקודת מוצא שהמצב ההתחלתי הוא שוויוני. אבל המציאות החברתית היא שהמצב ההתחלתי אינו שווה, וברגע שהוא אינו שווה - חובת השגת השוויון והטכניקות להשגתו כמובן משתנות. אין מצב האשה האקדמאית במדינת ישראל כמצב הגבר, אין מצב האישה העובדת כמצב הגבר, ולכן השאלה היא האם אפילו לשם השגת הזדמנויות שוות אין מקום להעדפה מתקנת. לדעתי אין כלי אחר.

שנית, שוויון בדמוקרטיה נבחן גם בתוצאות ולא רק בהצהרות. לכן המדד התוצאתי הוא מדד מאוד חשוב, במיוחד בתחום הפוליטי. כמעט כל שיטות ההעדפה המתקנת, כולל אלו שאנחנו חוקקנו, נמצאות במסגרת של שני אמצעים מרכזיים: ייצוג הולם והזרמת כספים נוספים.

בנושא הנשים, במיוחד בכל הקשור למינויים, רוב הויכוח מיותר ומיושן: 57 אחוז מבוגרי ב.א. ו 55- אחוז מבוגרי מ.א. הן היום נשים. אין היום תחום אחד בהשכלה הגבוהה - למעט הנדסה - שבו אין שוויון או אפילו רוב לנשים. ולכן אי אפשר להסביר את העובדה שפחות מ-10 אחוז מהפרופסורים מן המניין הם נשים. יש בפניהן חסמים שאינם אינטלקטואלים.

כמעט 70 אחוז מהשירות הציבורי היום מורכב מנשים. בממוצע, רמת ההשכלה של הנשים בשירות הציבורי גבוהה בשנתיים משל הגברים. עם זאת, בשלוש הדרגות העליונות של השירות הציבורי הייצוג הנשי זניח. החברה כולה סובלת, כי היא לא מצ'פרת את המצוינות. אין מדינה מערבית נאורה שיכולה לבזבז 50 אחוז מההון האנושי המשובח שלה, כמו שישראל עושה בצורה שיטתית. עובדה שברגע שהצליחו להכניס את הכלי הזה בדירקטוריונים, התחלנו עם 3 אחוז ועלינו עכשיו ל-22 אחוז. זה בכלל לא נושא של נשים, זה פשוט בזבוז שיטתי של הון אנושי מכל מיני טיעונים לא ענייניים.

מבחינת הבטחת ייצוג, אף פעם לא היו בכנסת יותר מעשרה אחוז נשים. אני ודליה איציק יושבות עם 23 רבנים ו-17 גנרלים, בסה"כ שלישי מחברי הכנסת, הנמצאים בשני מסלולי קידום פוליטיים החסומים לחלוטין לנשים. יש התקדמות מאוד מעניינת גם בחקיקה וגם בפסיקה בכל מה שקשור להעדפה מתקנת, ולעומת זאת אין התקדמות כלל בכל מה שקשור להבטחת ייצוג לנשים. בלי שימוש בשיטות הרבה יותר חריפות לא נשיג את הקידום הזה. לכן צריך להתחיל להשתמש בשיטות שאינן לא חובת דיווח או נטל הוכחה או הזרמת כספים, אבל כן שיטות של מכסות, שריון במלוא מובן המילה.

אפשר לעשות זאת בשתי שיטות: השיטה הראשונה היא המכסה, מינימום ארבעים אחוז לכל מין. זה נעשה בסקנדינביה לפרק זמן קצוב בהצלחה רבה, ואחר כך הדברים כבר קרו לבד. האפשרות השניה היא שיטת הרוכסן, מה שנקרא "הדמוקרטיה הפריטטית" - מקום ראשון, שלישי, חמישי וכו' לנשים. אפשר לעשות את זה בשתי דרכים - או על ידי אימוץ וולנטרי בתוך המפלגות או על ידי חקיקה ממלכתית. נוסחה זו יושמה בגרמניה ובהולנד, גם כאן בהצלחה.

פרופ' עודד שטיין: הרציונל של הייצוג כמצדיק אפליה מתקנת הוא רציונל בעייתי, מפני שאי אפשר למתוח אותו מעבר למה שהוא אומר, והוא אומר שצריך להבטיח ייצוג שיוויוני בגופים שהם ייצוגיים מטבעם: הכנסת, חברות ממשלתיות וכו'. אבל כאשר אנחנו שואלים האם יש מקום לחולל את הדמוקרטיה הזאת במוסדות אחרים, כמו אוניברסיטה, שלפחות לפי השקפה המסורתית, שבה אני דוגל, לא מבוססת על דמוקרטיה ייצוגית אלא על מריטוקרטיה בלתי ייצוגית, נדמה לי שהרציונל הזה איננו תקף.

חברת הכנסת חזן דיברה על העניין של העדפה מתקנת, קביעת מכסות במפלגות. השאלה היא איך לעשות את זה כדי שתהיינה מספיק נשים במפלגות. גם כשמדובר בדמוקרטיה ייצוגית ישירה לכאורה, אפשר היה לחשוב על מודל של דיעות, של שוק פוליטי חופשי, שבו יש מפלגה הפועלת למען סיעות נשים ומורכבת כולה מנשים. הרעיון הזה לא עלה על דעתו של איש מסיבה פשוטה: משום ששוק הבוחרים ידחה את הרעיון הזה. את שוק הבוחרים צריך להציג לא כשוק הבוחרים אלא כשוק הבוחרות והבוחרים באותה מידה.

אני לא רואה זכות מוסרית להפלות לטובה אדם רק לפי השתייכותו לקבוצה מסוימת. אם אנחנו באמת רוצים להילחם בסטריאוטיפים, הרי שדווקא העדפה מתקנת בתחום הזה מחדדת עוד יותר את ההבדלה.

אני מנסה להתבונן אובייקטיבית בתופעה הזאת, ואנחנו רואים, במיוחד באוניברסיטאות, הדבקות תוויות לאנשים שמכוח העדפה מתקנת נכנסו וקיבלו תפקידים. אני לא הייתי רוצה שידביקו לי תווית כמי ששייך לקבוצה מסוימת ולכן זכה לייצוג ולאיזושהי מכסה בתחום זה או אחר. אם היו עושים משאל ייתכן שאפילו רוב הנשים היו חושבות כך. והוא הדין לגבי בני מיעוטים ערבים ודרוזים ואחרים.

חה"כ דליה איציק: הנתונים מדברים בעד עצמם: הם חמורים, איומים ובלתי אפשריים. ללא ספק היה צריך לברר מה קרה, איפה החסמים והסתימות. החשש שלי הוא שבסוף ייווצר מצב שאנחנו נסמן 'וי' על יד המצפון שלנו בכך שנציב כמה נשים פה ושם ואיכשהו זה יסתדר. ואני פוחדת שהכלי הזה יגרום לנו להיות מסופקים בזה שסימנו איזשהו 'וי', וימנע מאתנו לטפל בדברים היותר עמוקים. לפי דעתי היה גם בכנסת וגם במערכת החינוך איזשהו ניסיון לטפל במשהו מערכתי יותר, רחב יותר, החל מגן ילדים ועד כיתה יב'. ואני מפחדת שדווקא הכלי הזה גרם לאנשים לומר "עשינו משהו, אין צורך בדברים האחרים".

פרופ' יהודה שנהב: נקח דוגמא של שני רצים, האחד שחור והשני לבן. הלבן נותן לשחור מכות, שובר לו את העצמות ומתחיל לרוץ, ובאמצע הדרך הוא אומר "העצמות שלו שבורות, בוא ניתן לו לתקן את זה ולרוץ אחרי". במובן הזה התפיסה הליברלית, הגורסת שכולם התחילו בנקודת זינוק זהה, כלל אינה רלוונטית פה.

סביב השולחן הזה יש שוויון בין גברים ונשים בייצוג, שזה נדיר ולא מקרי. זו דוגמא לכך שמודעות מוקדמת מייצרת תוצאות. אבל יש פה רק ערבי אחד ויש פה שני מזרחיים. אין בעיה של העדר אנשים תאורטית אפשר היה למצוא שבעה מזרחיים ומזרחיות שייצגו לא פחות טוב מאחרים את העמדה של האפליה המתקנת, וזה לא נעשה.

יש ייצוג די גבוה של מזרחים בפוליטיקה, דבר שכמעט ולא קורה במערכות אחרות. בפקולטה למדעי החברה בתל-אביב יש מאה עשרים חברי סגל, מתוכם ששה מזרחים ואף לא ערבי אחד. יש מחקר עדכני של חנה איילון ואברהם יוגב המראה שההקבלה בין מבחנים פסיכומטריים לבין הצלחה ב-ב.א. היא חלשה ביותר – קרובה לאפס כמעט בכל הדיסציפלינות. כל העמדה הזאת המציגה מתח בין מצוינות לבין ייצוג הוא דבר מדומה. הכלים למצוינות הם מוטים - אנחנו מדברים על המטען העודף שיש למבחנים, על קריטריונים שנקבעים באופן שרירותי. על קריטריונים שהם מוטים תרבותית, לאומית, מעמדית.

בחוג לסוציולוגיה באוניברסיטת תל-אביב הסטודנטים הטובים הם לא דוקא אלה שמוציאים ציון גבוה בפסיכומטרי, אבל אני עדיין לא יכול לקבל סטודנטים בעלי ציונים נמוכים מאד כי יש חסמים אוניברסיטאיים שאומרים שיש מינימום של ציונים פסיכומטריים. סטודנט טוב לסוציולוגיה הוא סטודנט שיש לו עמדה של שוליים, שראה דברים, שהוא רעב מבחינת המיקום החברתי והמעמדי שלו ויודע להסתכל על דברים יותר טוב מאלה שיודעים לעשות תוכניות מחשב והם גאונים גדולים. המבחנים הפסיכומטריים האלה הם לא קריטריון מעניין, תקף ובטח לא יחיד. אני הייתי נותן לכל מי שרוצה שייכנס ללימודים, ואני אעשה סלקציה מסוימת, אחרי שנה-שנתיים.

אם היו לי שני מועמדים לתפקידי סגל וההבדל היחיד ביניהם היה שאחד מהם הוא מזרחי, הייתי לוקח את המזרחי ויוצא עם זה בהצהרה ולא מתבייש לעשות את זה. אנחנו יודעים שבמקצועות של מדעי החברה קשה מאוד להגיד מי יותר טוב ומי פחות טוב, כי יש מעט מאוד קונצנזוס פרדיגמטי. אז הייתי אומר שאם הוא מביא איתו תחום ידע שאין לי, והוא ירכז סביבו סטודנטים שיעשו מחקר על אבטלה, הסטוריוגרפיה מזרחית, תרבות, פוליטיקה, הייתי נותן לו או לה עדיפות. אבל אנחנו צריכים לצאת מפה בהצהרות חותכות איפה אנחנו מסכימים ואיפה לא. למלכד את הדיון במתח בין מצוינות לייצוג זה דבר הכי שמרני שאפשר לעשות. מישהו ידבר נגד סטנדרטים? מישהו רוצה להפיל את עצמו? אני מציע שלא נדבר על מתח בין שוויון לאפליה מתקנת, כי מיד זה קושר את הדיון ואי אפשר לפתוח בדיון אמיתי. קודם כל נשאל מהם סטנדרטים, האם בכלל יש גיוון בסטנדרטים. אני מסכים שיש פה בעיה של לזרוק את התינוק עם המים. מה שקורה עכשיו, במיוחד בקליפורניה, זה שמנסים להחזיר את השיקולים המעמדיים במקום את שיקולי המוצא. כי האליטה של הנשים והשחורים נכנסו על הכרטיס של האפליה המתקנת.

פרופ' רות גביון: אני רוצה להביע צער מסוים על זה שאנחנו מנסים לכלול בכפיפה אחת את הנשים, את המזרחיים ואת הערבים. יש כמובן דמיון מסוים, כי כל הקבוצות הללו סובלות מסוג מסוים של אי-שוויון עמוק. השאלה באיזו מידה אי-השוויון הוא תוצאה של אפליה היא שאלה מאוד מעניינת ולא פשוטה, וקרוב לוודאי שהתשובה עליה שונה לגבי שלוש הקבוצות האלה. יותר מזה, האידיאל של פתרון הבעיה שונה לחלוטין לגבי שלוש הקבוצות. ולכן נדמה לי שהדיון שלנו לא יכול לעשות צדק לכולם. ואני חוששת שאנחנו בנויים באופן טבעי לטפל בבעיית

הנשים ולא בבעיית הערבים ושנחנו חוזרים ועושים את מה שאנחנו היהודים עושים כל הזמן, וזה לעשות שוליות של הערבים. הדבר הזה חמור ומסוכן ורע לחברה שלנו. והייתי רוצה שנטפל בבעיה של שוויון של ערבי מדינת ישראל בצורה מסודרת ולא כהערת שוליים של משהו אחר.

אני רוצה להסביר למה הבעיות הללו שונות באופן מבני. נשים וגברים הם תמיד חלק מאותה חברה, וחלק מהבעיה המבנית של נשים היא תפקידן בתוך המשפחה. אפשר להוציא אותן מהפוליטיקה, אבל לא מהחברה. ולכן האידיאל של נשים בחברה הוא תמיד אינטגרציה - הן רוצות להיות יותר בכל המקומות. הן לא פוחדות שהכניסה לתרבות תעשה להם הטמעה, כי הן חלק מהתרבות הזאת. להיפך, הם רוצות להפוך את התרבות לתרבות יותר אנדרוגנית, אולי פחות גברית, פחות מצ'ואיסטית. לכן האידיאל של הנשים, ולפי דעתי גם האידיאל של החברה, צריך להיות אינטגרציה מלאה של נשים. בסופו של דבר זה אותו דבר עם המזרחים. אני לא רואה את המזרחים רוצים להיות באופן קבוע, לא רק כעניין של תרבות ומשפחה יותר רחבה ואולי מסורת, באיזשהו גטו.

עם הערבים יש לנו בעיה אמיתית, מפני שכרגע לפחות גם הערבים וגם היהודים לא הולכים לכיוון של אינטגרציה אלא לכיוון של אוטונומיה. הם הולכים לכיוון של גאווה יחידתית, ופתרון בעיית השוויון במצב של שתי קהילות שרוצות לשמור על ייחודן שונה לחלוטין מפתרון בעיית השוויון בין קבוצות מגדר, מוצא, עדה, שרוצות לעשות אינטגרציה. יש לנו פה שתי בעיות לגמרי שונות, שסוג הפתרונות שלהם הוא לגמרי שונה.

בנושא של כניסה לאוניברסיטה אני מקבלת את רעיון הקבלה הכללית. אני בעד קורס מיון בשלב יותר מתקדם. אין לי ספק שמבחינה

אקדמית, בכל המקצועות אנחנו מפספסים אנשים מאוד מעניינים שלא עומדים בסטנדרטים. אני חושבת שמבחינת התואר הראשון זה לא יפתור את הבעיה, מפני שקרוב לוודאי שהתוצאות של הקורס תמשכנה להנציח את במידה רבה את הבעיות שאנחנו מכירים. מוכרחים לראות בדיוק על מה אנחנו מדברים. צריך לדבר על קבלה לאוניברסיטה, על קבלה לסגלים, על כל סוגיה לבדה, ואז בסוף אולי להגיד איזושהי הכללה, כי אחרת לא נתקדם.

נדמה לי שאנחנו כולנו שותפים לכמה הנחות יסוד: א', לא בריא ולא צודק לחברה שחלקים שלמים ממנה מרגישים שלא מתאפשר להם להתקדם בה. אליטות תמיד רוצות להנציח את היתרון אליטות, לא רק בישראל, בכל העולם. והאליטות צריכות להבין שהדבר הזה לא יינתן להן. אז אנחנו צריכים לנסות גם לעשות העצמה של הקבוצות שאנחנו רוצים להכניס, בצורה שהן באמת ייקלטו. זה יעד משותף, לא יעד רק של קבוצה אחת.

פרופ' חנה הרצוג : דיונים מהסוג הזה מזכירים לי תמיד שייט בים סוער, בספינה שאותה אנחנו רוצים לבנות מן היסוד תוך כדי השייט. זאת אומרת שאנחנו צריכים גם לעשות את השינויים העמוקים וגם לסתום בו זמנית את הפרצות והחורים שיש בספינה. הנמשל ברור, עלינו גם למצוא פתרונות מהירים, קצרי טווח. לעשות טיפול שורש לדברים מאוד בסיסיים. לכן אני חושבת שדיון בשריון ובהבטחת ייצוג ודיון בהעדפה מתקנת עם הדיון הבסיסי ואיתור הקשיים צריכים להיעשות בו זמנית.

שנית, אני מסכימה שאי אפשר לעשות השוואה מלאה בין כל הקבוצות שמיצגות כאן סביב השולחן אבל אם לא נעשה זאת, זו גם תהיה טעות. אני מרגישה הרבה פעמים שהדיונים בנשים מכניסים את

הנשים לגטאות. אז השאלה היא מה אני מעדיפה, את הגטו הנשי או דיון רחב אבל לא מלא ולא שלם. היום נתכנסנו לדון בנשים אך נציגות כל הקבוצות.

הדבר השלישי והעקרוני שאני מבקשת לומר הוא שאני תומכת בצורך לערער על כמה אמיתות המתקבלות כהנחות בסיסיות לכל דיון. מדוע? כי צריך להביא את האנשים לידי מודעות ולידי בחינה עצמית. כלומר לא לקחת את אמות המידה של רבים, כולל רבים מהדוברים כאן, ולהניח אותם כעקרונות אוניברסלים הנכונים לכולם. אם לא נזעזע את הציבור ונגיד "המצוינות היא לא תמיד מצוינות, היא לא תמיד אובייקטיבית", לא נוכל להביא לידי שינוי. הדבר הכי קל בחברה ליברלית ודמוקרטית זה לבוא ולומר "תלמדו. לא למדתם? זו אשמה שלכם." כדאי לעודד את הילדים להצטיין, אבל באותה מידה אני רוצה שבשיח הציבורי ידעו שהצטיינות אינה משקפת רק הישגים, היא לא רק קב"א (קבוצת איכות), ומה שקובע את ההצטיינות הוא לא תמיד כל-כך אובייקטיבי.

אני רוצה שהחברה תשאל מהם התנאים שאינם מאפשרים מימוש פוטנציאל להצטיינות בקרב נשים, מזרחים וערבים. אני רוצה לבדוק מה המשמעות המועננת לאפליה מתקנת. האם היא תיוג, או שאנחנו יכולים ליצור אווירה תרבותית אחרת, שרואה בה תיקון של עוול, שינוי, מתן הזדמנות שניה ועוד. הבחירה בידינו - אם אנחנו יוצאים מעמדה שרוצה לתקן או מעמדה שרוצה להגן על מכסות, כמו שיהודה אמר.

הבעיה העיקרית אינה המבנה הבסיסי של החוק או של הערכים הפורמליים של ליברליזם דמוקרטי וכו', אלא הסדרי החיים והנורמות בפועל, ומה אנחנו חושבים על אחרים. מהו הגורם שמונע מנשים להגיע לעמדות כוח ולעמדות בכירות בשוק העבודה? הסדרי החיים הבסיסיים

ביותר שלנו, שמקבלים כעובדה את חלוקת התפקידים בין המינים. למשל, כל ריתמוס העבודה והקריירה, כל ארגון יום העבודה מניח כמובן מאליו קיום הפרדה בין פרטי לציבורי, חלוקת תפקידים בין מי שאחראי לבית ואחראי לעבודה. אין תאום בין שני התחומים כי חלוקת התפקידים מגדרית (על פי רוב) נתפסת כמובן מאליו, כיצד מתמודדים עם סדר חברתי כזה? זו דוגמא אחת מיני רבות לשאלות היסוד שצריכות להשאל.

גב' אורנה בן דור: אני רוצה לספר לכם על מקום שבו אפליה מתקנת הצליחה במאה אחוז. אתמול צילמתי בנצרת עלית שני מפעלים שנסגרו. ובערך 80 אחוז מהפועלים שמתבצרים שם הן פועלות. מתוך 120 פועלים במפעל גלי, 90 הם נשים, אחוז ניכר מהן ערביות, כך ששם באופן אירוני האפליה המתקנת הצליחה.

הייתי רוצה לשאול ביחס לכך שכולנו רוצות ורוצים שיתייחסו לכישורים שלנו ולא לייחוס העדתי. אני רוצה לשאול אם היית אומר את אותו משפט גם לפני שקיבלנו את זכות הבחירה, לפני שיכולנו להיכנס לאקדמיה, אנחנו הנשים וכן הלאה. האם המשפט הזה תקף בכל שלב בהיסטוריה שלנו, של המאבק שלנו לשוויון זכויות?

השאלה השניה שלי היא לגבי מה שדליה העירה ביחס לאפליה מתקנת. השאלה נוגעת לאפשרות שלנו לחנך. הרי אף אחד לא יאמר שהוא לא רוצה להשקיע בחינוך. זה דבר נורא בטוח. בטווח הארוך זה תמיד אי-שם מעבר לערי החושך. בינתיים לא צריך אפליה מתקנת ולא צריך נשים בדירקטוריונים. אבל איזה דור אנחנו נגדל אם אין נשים בדירקטוריונים? איזה דור אנחנו נגדל אם אין נשים חברות כנסת? מה תהיה הדוגמא שלהן בבית? ההבחנה המתקנת צריכה להיות חלק מהחינוך, זה לא מופרד.

אני נושאת שני כובעים. יש לי תוכנית טלוויזיה שהיא תוכנית של נשים, על בעיות של נשים, תוכנית פמיניסטית, שזה בעצם הבדלה מתקנת. ובכובע השני אני מנהלת קרן להשקעות בקולנוע. וכאן בדיוק העניין של הסיבה והתוצאה. מכיוון שבמקום אחד אין בעיה, אני כל הזמן עוסקת בבעיות האלה וכל הזמן מחדש נוכחת כמה זה קשה. במקום האחר רואים עד כמה זה קשה לבחור מתוך עשרות הסרטים שמגיעים אלינו את התסריטים הטובים. ותמיד כשנגמר מועד כזה שבו אנחנו מחליטים על תסריטים ואני בוחרת אם זה נכון גם מבחינת מפתח עדתי-מגדרי וכן הלאה, אני נושמת לרווחה. אבל כשהמצב לא כזה, איך אני יכולה לשנות את זה? מאוד נכון לדון סביב השולחן הזה אך ורק בשאלת ההבחנה המתקנת, אבל העיסוק הזה משאיר הרבה שאלות. אני נכנסת לעניין של איך אנחנו קובעים מה טוב ומה לא טוב.

גב' מיכל יודין: אני הייתי רוצה להציג את נושא של בטחת הייצוג משני היבטים שונים. קודם כל לגבי השאלה למה אין ייצוג שיווינוי לנשים. יש שני היבטים, האחד מצד קובעי המדיניות במפלגות והשני מצד דפוסי הצבעה של הציבור. הנתונים מלמדים שגם בפריימריס של הבחירות האחרונות, למרות שלמעלה מ-50 אחוז ממתפקדי מרצ למשל היו נשים, וגם במפלגת העבודה רוב ההצבעה היתה של נשים, לא הצביעו עבור נשים מתמודדות. הגורם לכך יכול להיות אולי האמונה שנשים לא יכולות להיות במוקדי הכוח או בפוליטיקה. אלה דברים שעדיין לא נבחנו, אבל אני חושבת שזה שווה בדיקה. אנחנו מעריכות שעל ידי הבטחת ייצוג לנשים יתהווה תהליך של נשים איכותיות יותר, שתעזנה להציג את ההתמודדות שלהם בפוליטיקה. מה שבינתיים קורה הוא שנשים איכותיות אומרות "עזבו אותי מפוליטיקה, אני לא רוצה להיכנס למחול

השדים הזה". יחד עם זאת, על ידי הבטחת ייצוג אנחנו מעלות את הרף ומאפשרות לנשים איכותיות להעיז ולהתמודד להיכנס למערכת הזאת.

פרופ' מוטה קרמניצר: אני חושב שטוב שהדיון מתקיים על כל החזית. משום שאני חושב שעם כל ההבדלים יש נקודה בסיסית משותפת - עקרון השוויון - ואני חושב שזה לא קשור בכלל לשאלה האם המגזר הערבי הולך למודל של נפרדות. אבל גם אם הוא הולך למודל של נפרדות זה מודל שצריך להיות בנוי על שוויון, ולכן אני חושב שבמושגים של אפליה מתקנת הוא מועמד ראוי להסדרים דומים שהונהגו לגבי נשים.

לגבי נשים אני רוצה להעיר הערה אחת: קיים נושא ההריון שהוא בינתיים ייחודי לנשים ויש נושא הטיפול בילדים, שעד שיושג שינוי חברתי שיביא לטיפול שוויוני בתחום זה אפשר לדעתי להשיג שוויון רק בדרך אחת, על ידי כך שדואגים למענק פיצוי לנשים על התפקידים המיוחדים שהן ממלאות. אם לא תפצה אשה שנכנסת להריון, היא תהיה כל הזמן במצב של פיגור מול מי שלא בהריון. אם אתה לא עושה את זה, אתה מנציח מצב שבו אין שוויון.

לגבי החינוך הגבוה, אני חושב שמבחן אחרי השנה הראשונה זה דבר לחלוטין לא טוב, משום שהוא מבזבז שנת לימודים שהיא דבר מאוד יקר. אמנם שיטה הוגנת תהיה להכניס את כולם ולתת פחות או יותר לכולם להמשיך, אבל זה מוריד את הרמה. בשיטה של להכניס חמש מאות תלמידים ולחסל אחרי השנה הראשונה 50 אחוז יש לדעתי אכזריות לא מעטה. אני כלל לא בטוח שבחינת הבגרות היא יותר לטובת כניסה של אנשים מאזורים חלשים לעומת הבחינה הפסיכומטרית.

חה"כ עזמי בשארה: ראשית, מבחינת הסיפור האידיאולוגי-מוסרי, אני חושב שכאן היתה טעות אדירה. לא מענישים כאן בנים על עוון אבותיהם. אין כאן עניין של אשמה קולקטיבית. ליהודים אין אשמה קולקטיבית והערבים הם לא קרבן קולקטיבי. אני לא חושב שזה יסוד של העדפה המתקנת, אלא יסוד אידיאולוגי-מוסרי. גם אין פה עניין ששני אנשים עם אותם כישורים ויתמודדו על עבודה ויעדיפו אחד, זה לא בשביל לתת לו פרס ולתת לשני עונש. זו התדיינות חברתית, שתינתנה לבני הקולקטיב הזה הזדמנויות שלא נתנו בעבר. זה מדיניות חברתית שאין בה שום פרס ושום עונש. יש גם את הנקודה שלאיש שהתקבל תהיה אולי הזדמנות אחת, ולשני יהיו עוד כמה.

לדעתי צריך להבדיל בין פוליטיקלי קורקט לבין אפליה מתקנת. אני מתנגד לפוליטיקלי קורקט, כי אני חושב שזה דבר שמתקן את המציאות על המישור של הייצוגיות, כלומר מתקן את השפה. וכאן כל הזמן הולכים על הייצוג והפוליטיקלי קורקט. בגלל שחלק גדול מייצגות הדעה הזו הן נשים מהמעמד הגבוה. אין להן בעיה, יש להן הכל חוץ מייצוגיות.

אני לא רוצה שערבים יגיעו למשרות שהם לא מוכשרים אליהם, אני רוצה שהם יוכשרו לכך. אני לא רוצה שאיזה אידיוט יגמור דוקטורט בגלל שהוא ערבי, כי זה ידפוק לי את החברה הערבית. ראיית הערבי כפוליטיקאי או איש מקצוע ששמים אותו בכל מיני מקומות, דופקת את החברה הערבית. אני רוצה שוויון עד הסוף, העדפה מתקנת עד הסוף, שיעדיפו ערבים בכישורים. אבל לפני כל זה אני רוצה שהחברה הערבית בכלל תועדף במשאבים. זו העדפה מתקנת בשבילי.

פרופ' פרנסיס רדאי: אני לא יודעת למה ההתקפה על הפמיניסטיות, כי אני חושבת שנאמרו כאן על ידי הפמיניסטיות דברים מאוד דומים, ואנחנו לא הבדלנו דווקא בין הצורך של הערבים בשוויון והצורך של נשים בשוויון. אני חושבת שאנחנו יצאנו מכאן עם מה שגם אמרנו בהתחלה, שיש דגמים שונים להעדפה מתקנת. מה שמעניין זה שכל מי שהתנגד להעדפה מתקנת התייחס לדגם הקיצוני ביותר של המכסות. לא בייצוג פוליטי, שם יש לזה הצדקה מסוימת, אלא במסגרות שאינן מתאימות, כלומר מריטוקרטיה, ואני לא יודעת מי דרש שיהיו אנשים שייכנסו לתפקידים שהם אינם מתאימים אליהם לפי כישוריהם. יש כאן ניסיון של המתנגדים לחתור תחת הנושא מסיבות אחרות, שלא עלו כאן.

=====

הגב' מיכל יודין מבקשת להוסיף את הדברים הבאים שלא הספיקה להציג בדיון מפאת קוצר הזמן:

קובעי המדיניות במפלגות – באופן כללי לבחירות הארציות ועכשו אקטואלי בבחירות לרשויות המקומיות. בבחירות לרשויות המקומיות קובע צוות מוניציפלי אם את רשימות המועמדים יקבעו צוות מצומצם או יתקיימו פריימריס במפלגה.

בהרבה מהמקרים מעדיפים את הנחתת הגבר, המוכר ולא תמיד מצליח על פני אשה מוכשרת ומתאימה, אך לא מספיק מוכרת.

הבטחת ייצוג תאלץ את קובעי המדיניות להציב נשים במקומות ובכמות ריאלית ותאפשר ליותר נשים להיבחר ולהוות חלק חשוב ותורם במערכת הפוליטית בישראל.

דפוסי הצבעה של הציבור ככלל ונשים בפרט – הנתונים על דפוסי הצבעה בבחירות האחרונות בפריימריס, שהתקיימו במפלגות, אפשר לראות לדוגמא, שרוב מתפקדי מר"צ הן נשים והן לא הצביעו עבור הנשים המתמודדות. במפלגת העבודה קרוב ל-50% מהמתפקדים הן נשים וגם הן לא הצביעו עבור הנשים המתמודדות.

נראה כי הסיבה הסבירה לכך היא חוסר המודעות ואולי גם העדר אמונה שנשים גם אם הן בעלות כישורים מתאימים אכן יכולות להיות במוקדי הכוח הפוליטי.

על ידי הבטחת ייצוג תיווצר נטייה לקבל את עובדת קיומן של נשים מתמודדות וכך יישתנו דפוסי הצבעה. אני מעריכה שעל ידי הבטחת ייצוג הולם לנשים יתהווה תהליך של נכונות מצד נשים איכותיות להציג את מועמדותן – מאחר ובמצב הקיים ובתדמית השלילית שיש למערכות הפוליטיות נשים מצוינות מעדיפות שלא להכנס למערכות הכוחניות הקיימות עכשיו.