



## דיווח מסיוור בשוודיה יעל חסון, אוקטובר 2009

שוודיה נחשבת המדינה המתקדמת ביותר בקידום מדיניות ציבורית למען שוויון בין המינים. היא מובילה בתחום של סטטיסטיקה מגדרית ובהטמעת פרספקטיבה מגדרית בתכנון ויישום מדיניות. לפיכך החלטנו לקיים סיור בממשלת שוודיה על מנת ללמוד כיצד הדברים נעשים שם, עם אילו אתגרים מתמודדים השוודים והאם אפשר לתרגם חלק מהמדיניות השוודית למדיניות הישראלית.

הביקור, שנערך בחודש פברואר הקר נמשך חמישה ימים ובמהלכו קיימנו תשע פגישות בין היתר עם בכירים במשרד לאינטגרציה ושוויון בין המינים, במשרד האוצר, בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובאיחוד הרשויות המקומיות השוודי.

מדיניות המקדמת שוויון מגדרי עומדת במקום גבוה בסדר העדיפויות הממשלתי בשוודיה ללא קשר למפלגה השלטת. נשואים הקשורים לשוויון בין המינים עומדים לא אחת במרכזם של מאבקים בין מפלגות ובין הקואליציה לאופוזיציה. בראשות הממשלה הפועלת כיום בשוודיה עומדת המפלגה הליברלית שעלתה לאחר שנים רבות בהן שלטה במדינה המפלגה הסוציאל-דמוקרטית. המפלגה הליברלית משקיעה תקציבים גדולים (גם בהשוואה לממשלות קודמות) בתכניות ויוזמות לצמצום האי-שוויון המגדרי.

להלן מספר דוגמאות להשקעות ממשלתיות בנושאים של שוויון מגדרי:

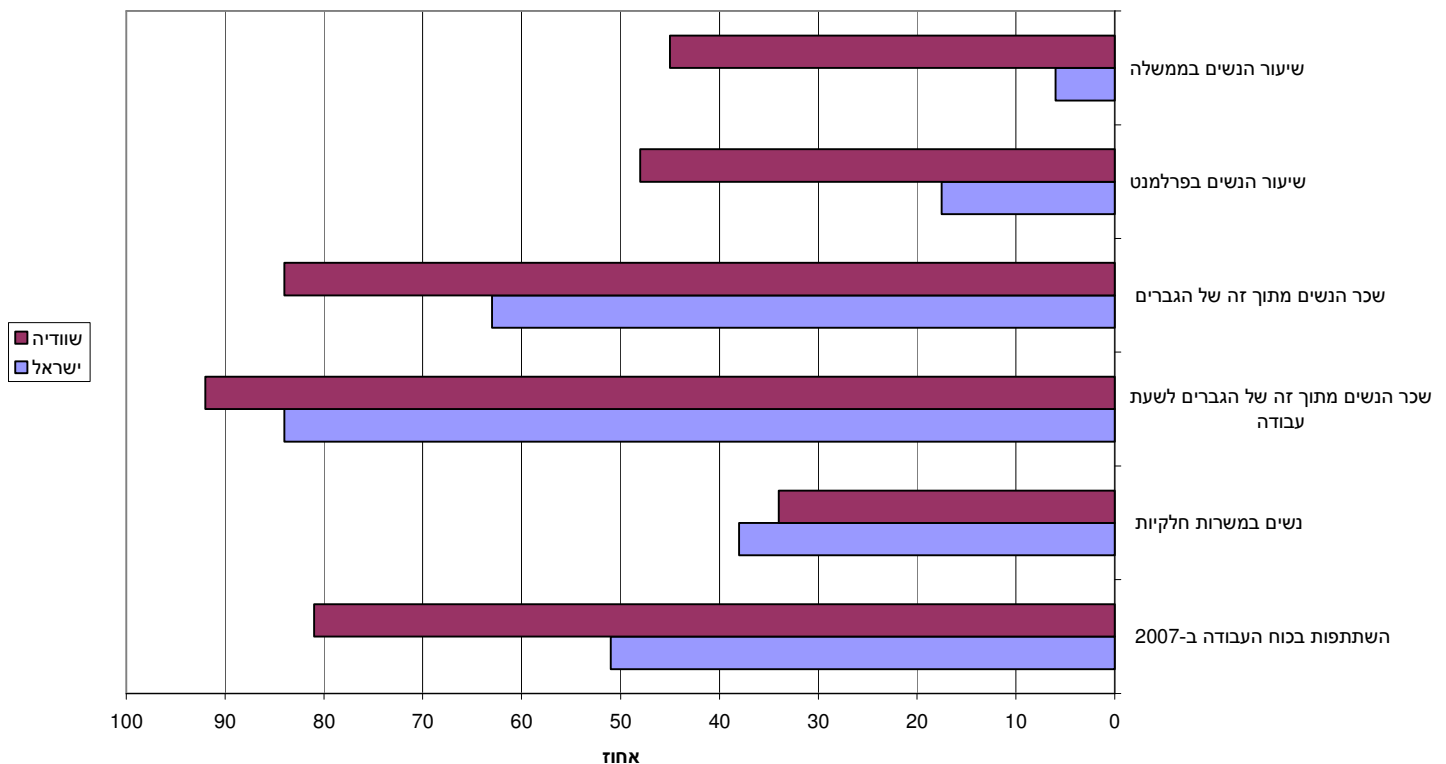
- בשנת 2007 הממשלה אימצה תכנית תלת שנתית בנושא יזמות של נשים והשקיעה בתכנית 300 מיליון קרונות<sup>1</sup>. הממשלה הטילה את ניהול התכנית על הרשות לצמיחה כלכלית ואזורית<sup>2</sup>. המטרה להגדיל את שיעור העסקים החדשים שנפתחים על ידי נשים (היעד: לפחות 40% מהעסקים החדשים יהיו בבעלות נשים) וכן להגדיל את צמיחתן של חברות המנוהלות על ידי נשים.
- ביוני 2007 הממשלה הטילה על הלמ"ס להקים מאגר מידע הכולל נתונים על עסקים ויוזמות בפרספקטיבה מגדרית, על מנת שניתן יהיה לנתח את הנושא על כלל זוויותיו.

<sup>1</sup> קרונה שוודית אחת שוות ערך לכמחצית השקל.

<sup>2</sup> משרדי הממשלה בשוודיה קטנים יחסית. קיימות "רשויות ביצוע" (agencies/authorities) שתפקידן להוציא לפועל את הנחיות המשרדים. המשרדים אחראים למעקב על הפעילות – הם מקבלים דוחות מהרשויות ומעבירים חזרה לממשלה.

- ביוני 2008 הממשלה הטילה על הרשות לפיתוח אדמיניסטרטיבי לנהל תכנית לפיתוח פרופסיונאלי של נשים בממשלה על מנת להעלות את שיעורן של נשים כמומחיות או כמנהלות במשרדי הממשלה. 17 מיליון קרונות הושקעו בתכנית.
- 110 מיליון קרונות הושקעו בתכנית לקידום שוויון בבתי הספר. 60 מיליון נוספים לקידום שוויון במערכת ההשכלה הגבוהה (כולל מוסדות פרטיים) עד שנת 2010. תכנית זו מבקשת להתמודד בין היתר עם סגרגציה מגדרית בבחירת תחומי הלימוד, הזדמנויות בקריירה מחקרית, נשירה מלימודים אקדמיים וייצוג בדרגות הבכירות של מוסדות להשכלה גבוהה.
- בריאות נשים: 30 מיליון קרונות הושקעו בתכנית מחקר על בריאות נשים לשנים 2008-2010.
- על מנת לתמוך ביישום של מיינסטרימינג (Gender Mainstreaming) (GM) ברשויות ממשלתיות, ביולי 2008 הממשלה הנחתה את המזכירות השוודית למחקר מגדרי (שהוקמה על ידי הממשלה באוניברסיטת גוטנברג) להמשיך ולפתח שיטות ל-GM, להקים פורום לחליפין של פרקטיקות, לספק מידע על GM וליצור תנאים שיספקו תמיכה בתהליך ארוך טווח של GM. בנושא הושקעו 13 מיליון קרונות שוודיות.

### נשים בשוודיה ובישראל



### נשים בשוודיה ובישראל<sup>3</sup>

- בשוודיה שיעור הנשים בכוח העבודה עמד בשנת 2007 על 81% מכלל הנשים בהשוואה ל-87% מכלל הגברים<sup>4</sup>.
- בישראל שיעור השתתפות נשים בכוח העבודה עמד בשנת 2007 על 51% מכלל הנשים לעומת 62% מכלל הגברים<sup>5</sup>. שיעור השתתפות בכוח העבודה של גברים בגילאי כוח העבודה העיקריים (25-64) עמד בשנת 2007 על 84% לעומת 72% מהנשים בגילאים אלה המשתתפות בכוח העבודה.
- בשוודיה 10% מהגברים המועסקים ו-34% מהנשים המועסקות עבדו במשרות חלקיות בשנת 2007. בישראל ב-2007, 18% מהגברים המועסקים ו-38% מהנשים המועסקות עבדו בהיקף חלקי.
- פערי שכר בין נשים וגברים בשוודיה עמדו בשנת 2006 על 16% (לטובת הגברים) כשמדובר בכלל הנשים והגברים המועסקים. אם מביאים בחשבון הבדלים בהשכלה, גיל, היקף משרה (חלקית / מלאה), סקטור מעסיק וסוג העיסוק מצטמצמים הפערים ל-8%.
- בישראל בשנת 2007 היה שכרם החודשי של גברים גבוה ב-כ-37% מזה של הנשים. פערי ההכנסה לשעת עבודה עומדים על כ-16% לטובת הגברים.
- שיעור הנשים בפרלמנט השוודי עמד בשנת 2007 על 48%. נשים היוו בשנת 2008 כ-45% מכלל שרי הממשלה השוודית.
- 21 נשים, נבחרו לכנסת הנוכחית בישראל (הכנסת ה-18) המספר הגבוה ביותר של נשים נבחרות מאז כינונה של הכנסת. שיעורן של הנשים עומדת על 17.5% מכלל חברי הכנסת. בממשלה הנוכחית בישראל מכהנות שתי שרות בלבד.

### המשרד לאינטגרציה ולשוויון בין המינים

בשוודיה הוקם בשנת 2007 המשרד לאינטגרציה ושוויון בין המינים. טרם הקמתו האחריות על שוויון מגדרי היתה בידי מחלקה לשוויון בין מינים שהוקמה בשנות ה-1980 והייתה לסירוגין תחת האכסניה של משרד המשפטים ומשרד העבודה. בראש המשרד עומדת כיום השרה ניאמקו סאבוני (Nyamko Sabuni) מן המפלגה הליברלית. סאבוני היא ילידת בורנדי, מדינה קטנה במזרח אפריקה הנמנית עם 10 המדינות העניות ביותר בעולם והיא היגרה לשוודיה בהיותה ילדה. המשרד לאינטגרציה ושוויון בין המינים אחראי בין היתר על נושאים כגון זכויות אדם, נושאים הקשורים באפליה, מיעוטים לאומים, פיתוח עירוני ועוד.

בכל הקשור לשוויון בין המינים אחראי המשרד על הטמעת, מתן הנחיות, ליווי ובקרת כלל משרדי הממשלה בנושאים של שוויון מגדרי ובעיקר בהבאת מגדר אל מרכז העשייה של כל משרד ומשרד (Gender Mainstreaming). GM נחשב לאסטרטגיה מרכזית לקידום שוויון בין המינים. החל משנת 2004 ובתכנית שתימשך עד 2010 מיושם תהליך הטמעה של מיינסטרימינג במשרדי

<sup>3</sup> הנתונים עבור ישראל מתוך: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והרשות לקידום מעמד האישה. 2008. "נשים וגברים בישראל 1987-2007". סטטיסטיקל 89.

הנתונים עבור שוודיה מתוך: Statistics Sweden. 2008. Women and Men in Sweden – Facts and Figures 2008.

<sup>4</sup> נתונים עבור בני/ות 20-64

<sup>5</sup> בני/ות 15 ומעלה

ממשלה שמשמעו שינוי שיטות העבודה הקיימות. במסגרת זו נערכות הדרכות לקבוצות מפתח במשרדי ממשלה. מודלים אלה ישולבו בעתיד בקורסים שמוצעים על ידי הממשלה לעובדיה.

שלוש תכניות אב נמצאות על סדר היום של המשרד, כולן תוכניות בינמשרדיות, אשר כוללות הסתכלות רב ממדית על הנושא:

1. תכנית-אב בנושא אלימות של גברים. בתכנית זו מושקע סכום של 900 מיליון קרונות עד שנת 2010. הדגש בתכנית מושם על הגנה על קורבנות אלימות אך גם על מניעה, החמרת הענישה ואיסוף מידע טוב יותר.

2. תכנית אב למאבק בזנות וסחר בבני אדם. תכנית הכוללת שיקום לנשים שנסחרות למטרות זנות כולל חינוך, ביטחון כלכלי וכו'. בתכנית מושקע סכום של 213 מיליון קרונות שווידות עד שנת 2010.

3. תכנית אב בנושא נשים בשוק העבודה. 35 מיליון קרונות הושקעו בנושא. בדומה לכל שוקי העבודה בעולם, שוק העבודה השוודי אינו שוויוני. אי-השוויון בשוק העבודה מתבטא בפערי שכר (שכרן של העובדות השוודיות נמוך בכ-16% בממוצע מזה של עמיתיהן הגברים), היעדר שוויון הזדמנויות בקריירה, סגרגציה עיסוקית - ייצוג יתר לנשים במקצועות בשכר ובסטטוס נמוכים וייצוג חסר לנשים במשרות בכירות (פחות משליש מהמנהלים בסקטורים הפרטי והציבורי – נשים), נשים עובדות יותר במשרות חלקיות (ללא קשר להיותן אמהות) ועוד. כמעט מחצית מהנשים בשוודיה מועסקות בשירותי החינוך, הטיפול והבריאות ושיעורן גבוה בקרב עובדי הסקטור הציבורי. מנגד, מעל 80% מהגברים מועסקים בסקטור הפרטי. בהתאם, המשרד לאינטגרציה ושוויון בין המינים פועל על מנת להעלות את המודעות בלשכת התעסוקה להשמת נשים במשרות מלאות וכן, פועל לשדרוג של מקצועות שנחשבים נשיים (טיפול, אחיות, הוראה) על מנת שיותר גברים ייקחו חלק בהם.

ביוני האחרון (2009) הממשלה השוודית גיבשה אסטרטגיה כוללת לקידום שוויון בתעסוקה ובסקטור העסקי. בתוך כך, הוצבו יעדים ומדדים לקידום תנאים שווים ליזמים גברים ונשים, להטבת התנאים וההזדמנויות ליציאה לעבודה בשכר, לקידום חלוקה שווה יותר של עבודה בשכר ושלא בשכר, למשל, על ידי מתן בונוסים לעוסקים בעבודת הבית והטבות דרך מערכת המס. בכדי לשבור דפוסים מגדריים מסורתיים ולצמצם הבחנות מגדריות בשוק העבודה, פרספקטיבה של שוויון מגדרי מוטמעת במערכת החינוך החל מגני הילדים ועד מערכת ההשכלה הגבוהה. בנוסף הכריזה הממשלה על מאבק באפליה, אלימות והטרדה בעולם העבודה.

## מדיניות משפחה ועבודה

מדיניות תומכת משפחה בשוודיה מבוססת על עקרון רווחה אוניברסאלי ופרוגרסיבי. בנוסף, בבסיס מדינות זו עומדת התפיסה של נשים וגברים כאינדיבידואליים ולא כחלק מיחידה משפחתית משותפת עם תפקידים מגדריים וכלכליים מוגדרים מראש.

במהלך 40 השנים האחרונות נערכו מספר רפורמות מרכזיות במדיניות התעסוקה השוודית ואלה השפיעו רבות על שוויון בין המינים. הרקע לכך הוא מחסור בכוח עבודה בשנות ה-60 שהוביל את הממשלה ליישם תוכניות על מנת לעודד נשים להשתלב בשוק העבודה. במילים אחרות, המוטיבציה הראשונית לא הייתה ערכו של השוויון המגדרי אלא הצורך למלא את המחסור בכוח העבודה. יש הטוענים שבגלל זה מדיניות השוויון השוודית היא כל כך מוצלחת.

ציוני דרך:

- 1971 – מס אישי במקום דוח משותף לרשויות המס
- 1974 – חופשת לידה, נשים וגברים יכולים להתחלק בחופשת הלידה
- 1970-1990 - אוניברסליזציה של הזכות לחינוך ציבורי מגיל 0
- 1974 – מסגרות טיפול בילדים – השלטון המקומי חייב לספק מסגרות טובות לטיפול בילדים. התנאי לקבלת מסגרת טיפול מהמדינה היא השתתפות בשוק העבודה. משלמים מעט מאוד (100 יורו לחודש); הורים במשרה חלקית או בשכר נמוך – לא משלמים.

תשלום בעבור חופשת לידה ניתן בשוודיה כהטבה כספית על 480 ימים שניתן לנצלם עד שהילד/ה בת 8. עבור 390 ימים – הסכום עומד על 80% מהשכר השנתי. מתוך 480 ימים 60 אינם ניתנים להעברה וההורה האחר חייב לקחת אותם. רוב האבות בשוודיה מממשים את זכותם לחופשת לידה ולוקחים בממוצע 20% מהתקופה המוצעת.

בנוסף, ניתן להשתמש בימים באופן גמיש ביותר – גם לעבודה במשרה חלקית, ניצול של שעה ביום וכו'. כפי שצוין בפנינו גמישות זו עלולה להיות "חרב פיפיות" לנשים שממילא עובדות יותר במשרות חלקיות מאחר ויש לכך השלכות על שכר נמוך יותר, פנסיה נמוכה יותר ועוד.

זאת ועוד, החל מיולי 2008 הממשלה מעניקה בונוס להורים שמחלקים ביניהם בצורה שוויונית יותר את חופשת הלידה. הבונוס, רעיון של המפלגה השמרנית, מוענק על ידי המשרד לבריאות ועניינים חברתיים.

מסגרות הטיפול בילדים מאופיינות בסטנדרטים גבוהים של איכות והנגישות אליהן אוניברסאלית. הממשלה משתתפת בסבסוד ואילו הרשות המקומית גובה מההורים סכומים של בין 1%-3% מההכנסה החודשית של משק הבית ובסכומים שאינם עולים על 1,260 קרונות (כ-600 ₪) לילד/ה ראשון/ה, 840 לילד/ה שני/ה ו-420 לשלישית. בשוודיה שיעור הילדים בגילאי 1-6 המטופלים ומתחנכים במסגרות טיפול ציבוריות (מוניציפאליות) עמד בשנת 2007 על 86% מכלל הילדים.

ולבסוף, על מנת לאפשר שילוב בין עבודה ומשפחה, מיולי 2007 התשלום בעבור שירותים לתחזוקת בית הוא הוצאה מוכרת למס.

### **ניתוח מגדרי של התקציב**

בשוודיה תקצוב מגדרי מהווה חלק מהתהליך הרגיל של הכנת התקציב. התקציב השוודי מחולק ל-49 תחומי תקציב, עבור כל תחום של הוצאות יש התייחסות למגדר. במשרד האוצר קיימת יחידה שאחראית על ניתוח חלוקת המשאבים הכלכליים, יחידה זו אחראית גם על הניתוח המגדרי ובאחריותה לברר עם כל המשרדים כיצד פעולותיהם תורמות להגברת השוויון וכן לבקש דין וחשבון מהמשרדים השונים. העובדים במשרדי הממשלה לא עברו הכשרה לניתוח מגדרי ובמידת הצורך הם נעזרים במזכיר כלכלי שתומך בתהליך.

ספר התקציב השוודי כולל מאז 1988 נספח שהוא למעשה אוסף של סטטיסטיקות על שוויון מגדרי במדינה. הנספח כולל נתונים על: תעסוקה, השכלה, חלוקת ההכנסה, חלוקת רווחי הון, חלוקת הקצבאות ותרומתן לסגירת הפערים החברתיים, נתונים על הכנסה פנויה וחלוקת העבודה בבית. המידע מבוסס על: סטטיסטיקה לאומית, סקר משקי בית, ניתוח מערכת השכר וסקר תעסוקה. מדי שנה מתמקד הנספח בנושא ספציפי. לדוגמה ב-2005 התייחס הנספח הסטטיסטי בניתוח ההשלכות הכלכליות של הורות ובאופן ספציפי - כיצד חופשת הלידה ועבודה חלקית משפיעות על ההכנסה והפנסיות של נשים וגברים.

### **מגדר בזרם המרכזי של עבודת הרשויות המקומיות**

השלטון המקומי בשוודיה הוא גוף עצמאי ונפרד מהממשלה אך מקבל ממנה תקציבים ליישום מדיניות. 30% משכר התושבים משולם כמסים לרשויות המקומיות, כאשר עיקרון מנחה הוא שלא יכולים להיות פערים כלכליים גדולים מדי בין רשויות מקומיות שונות ובין אזורים שונים במדינה.

השלטון המקומי בשוודיה אחראי על תחומים רבים, ביניהם: מסגרות טיפול בילדים, שירותי בריאות, שירותי חינוך, שירותי טיפול בקשישים, תרבות וספורט.

לטובת קידום מדיניות השוויון בין המינים, מרכז השלטון המקומי השוודי קיבל מהממשלה סכום של 12.5 מיליון יורו ל-3 שנים (2008-2010). התקציב משמש ליישום של גינדר מיינסטרימינג ובתוך כך לניתוח והכנה של תקציבים מפרספקטיבה מגדרית עבור כל אחד מתחומי האחריות של השלטון המקומי. המטרה היא להבטיח את איכות הפעילויות והשירותים המוצעים לתושבים על בסיס פרספקטיבה של שוויון בין המינים.

להלן מספר דוגמאות לאירועים שהובילו ליישום של פרספקטיבה מגדרית (מיינסטרימינג) בתחומי האחריות של הרשות המקומית. כל האירועים זכו לכיסוי תקשורתי רחב ולדיון ציבורי.

1. הרשויות המקומיות אחראיות להשכרת מבנים לחוגי ספורט. באחת הרשויות נמצא שקבוצת הכדורגל לבנות שהיתה טובה מאוד (שחקנית הכדורגל הטובה בעולם שיחקה בה) קיבלה פחות זמן לאימונים בהשוואה לקבוצה של הבנים, שהיו בליגה טובה פחות. כתוצאה, נקבעה מדיניות לפיה המבנה לא יושכר למועדוני ספורט שלא יוכיחו שנעשה בו שימוש שווה לקבוצות של בנים ובנות.

2. בתי החולים ושירותי האמבולנס כפופים אף הם לתחום האחריות של הרשויות המקומיות. באחת הרשויות נמצא שגברים שחווים שבר בעצם האגן נמצאים גבוה יותר בסדר העדיפויות והם ממתנינים פחות בהשוואה לנשים לבואו של אמבולנס המפנה אותם לבית החולים. בנוסף – במסגרת הטיפול שמוענק להן בתוך האמבולנס, נשים קיבלו פחות משככי כאבים מאחר והתלוננו פחות על כאבים. כתוצאה שונה הנוהל. שירותי האמבולנס ניתנים באותה המהירות וכולם מקבלים משככי כאבים מבלי שיתלוננו. בתוך כך התגלה גם חוסר יעילות בטיפול ובזמן ההמתנה במיון ולפיכך והחלו מונהגות יותר בדיקות בתוך האמבולנס על מנת לחסוך בשעות המתנה ארוכות במיון.

3. טיפול בחולי פסוריאזיס (2004) – מקרה של אי שוויון מגדרי במשך ואופן הטיפול בחולי פסוריאזיס התגלה כתוצאה מכך שאחות במרפאה לטיפול בבעיות עור הבחינה במקרה בעובדה מעניינת. במלתחות של הגברים היו הרבה מגבות בכל עת ואילו במלתחות של הנשים – לא. בניסיון להבין את התופעה נמצא שגברים קיבלו יותר טיפול במכונת סולריום ולזמן ממושך יותר בהשוואה לנשים. כמו כן, גברים עשו יותר שימוש במקלחות של המרפאה בהשוואה לנשים וזאת מאחר והטיפול שניתן להם כלל קרם שסופק להם על ידי המרפאה. מנגד, הנשים המטופלות קיבלו מרשם לרכישת הקרם מחוץ למרפאה. למעשה נשים מימנו את הטיפול הטוב יותר שניתן לגברים. סך הכל הנשים שילמו 1.314 מיליון יורו יותר מגברים עבור הטיפול.

## סטטיסטיקה מגדרית

הסטטיסטיקה היא הכלי החשוב ביותר לקידום מדיניות לשוויון מגדרי, כי הוא מהווה את הבסיס לתכנון מדיניות. לפיכך, החליט הפרלמנט בשוודיה בשנת 1994 שסטטיסטיקה מגדרית תהיה חלק מהסטטיסטיקה הרשמית. המטרה היא שסטטיסטיקות לגבי פרטים לא רק יאספו, ינותחו ויוצגו על פי מגדר אלא גם ישקפו סוגיות ובעיות מגדריות בחברה. בנוסף הוחלט שסטטיסטיקה צריכה להיות מוצגת בצורה קריאה וברורה לכל.

הנתונים של היחידה לסטטיסטיקה מגדרית נאספים מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה שמקבלת נתונים ממשרדי ממשלה ומ-24 רשויות ממשלתיות אשר אוספות ומנתחות מידע סטטיסטי (לדוגמא: הרשות הלאומית למניעת פשיעה, ביטוח לאומי, מרכז השלטון המקומי). המידע נאסף

חמישה ימים בשבוע. בנוסף נערכים אחת לתקופה סקרים בנושאים שונים (סקר תקצוב זמן, סקרי תעסוקה וכו').

היחידה לסטטיסטיקה מגדרית אחראית על הנחיית הרשויות כיצד לאסוף/להפיק סטטיסטיקה מגדרית. כמו כן היא אחראית למעקב על איסוף של סטטיסטיקה מגדרית ברשויות השונות. היחידה לסטטיסטיקה מגדרית בוחרת פריטים מסוימים ובהם מתמקדת במעקב. אחת לשנה היחידה מגישה את ממצאי המעקב כחלק מדוח כללי שמגישה קבוצה ובה נציגי יחידות אחרות ובראשה – ראש הלמ"ס לממשלה. בפרק המגדרי מציגה היחידה את הפרשנות שלה על הדוח וגם באיזה מצבים המידע נאסף והוצג כמו שצריך ובאילו לא.

אחת לשנתיים מפרסמת היחידה לסטטיסטיקה מגדרית ספר שבו מוצגים נתונים רבים המשקפים את מצבם של נשים וגברים, ילדות וילדים בחברה, על פני כ-130 עמודים. בין השאר מוצגים נתונים על בריאות, חינוך, ניצול זמן, טיפול בילדים ובקשישים, שכר והכנסות, אלימות ופשיעה, כוח והשפעה.

## **מסקנות והמלצות**

מספר מסקנות עלות מביקור במשרדי הממשלה בשוודיה. ממסקנות אלה ניתן ללמוד כיצד לקדם מדיניות אמיתית של שוויון בין המינים גם בישראל.

ראשית, מחויבות פוליטית היא תנאי הכרחי לקידום של מדיניות שוויון מגדרי. מחויבות זו משמעה העלאה לסדר היום הלאומי את נושא השוויון בין המינים מתוך הבנה שקידומו יטיב לא רק עם הנשים אלא עם החברה והכלכלה הישראלית כולה. מחויבות זו צריכה לבוא לידי ביטוי בהקצאת משאבים לתכניות אסטרטגיות רב-שנתיות ובין-משרדיות שמעורבים בהם נציגים מכל משרדי הממשלה וכן ארגונים חברתיים וחוקרות שצברו ניסיון בנושא.

שנית, על מדיניות המבקשת לצמצם פערים בשוק העבודה להיות פועל יוצא של תפיסת "שני מפרנסים ושני מטפלים". במילים אחרות מדיניות כזו צריכה לעודד שוויון בשוק העבודה לצד השתתפות שווה של גברים ונשים במטלות תחזוקת הבית והטיפול בילדים. במסגרת זו, אם נלמד מהניסיון השוודי צעדים אפשריים הם: נטילת אחריות ממשלתית על אספקה אוניברסלית של מסגרות טיפול בילדים תוך הרחבת והעמקת הסבסוד; הארכת חופשת הלידה בתשלום ומתן חופשת לידה לאבות שאינה ניתנת להעברה; הטמעת הנושא של שוויון בין המינים במערכת החינוך החל מגיל הגן ועוד.

שלישית, סטטיסטיקה מגדרית היא כלי מרכזי לתכנון ויישום מדיניות. לפיכך יש לקדם איסוף, ניתוח והצגה ברורה של נתונים סטטיסטיים מכלל המשרדים, המוסדות הממשלתיים והרשויות המקומיות. תהליך זה כבר החל עם התיקון לחוק פקודת הסטטיסטיקה שנכנס לתוקף בינואר 2009 ויש לעקוב אחר יישומו.

לבסוף, יש לפעול להבאת פרספקטיבות של שוויון מגדרי לתוך זרם החשיבה המרכזי המנחה מקבלי החלטות וקובעי מדיניות בעבודתם (gender mainstreaming). צעד זה משמעו ניתוח הכנה של תקציבים, מדיניות ותכניות ממשלתיות מנקודת מבט מגדרית תוך הבאה בחשבון של

הצרכים של נשים וגברים. כפי שמוכיח הניסיון השוודי, הבאה בחשבון של מגדר לא רק משפרת את איכות השירותים המוענקים (שכן הם מתוכננים על בסיס הבנה אמיתית של צרכי האוכלוסייה אותה הם משרתים), אלא גם מיעלת את דפוסי הקצאת המשאבים והתקציבים.

#### למקורות נוספים:

- Ministry of Health and Social Affairs. 2005. "Swedish family policy". *Fact Sheet* no 11.  
[http://www.famratt.com/pdf/eng\\_sv\\_familjepolitik.pdf](http://www.famratt.com/pdf/eng_sv_familjepolitik.pdf)
- Ministry of Industry, Employment and Communications. 2006. "Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden". [http://www.iav.nl/epublications//2006/Moving\\_Ahead.pdf](http://www.iav.nl/epublications//2006/Moving_Ahead.pdf)
- Ministry of Integration and Gender Equality. <http://www.sweden.gov.se/sb/d/8366/m/header>
- Ministry of Integration and Gender Equality. 2009. "The Swedish government's gender equality policy". *Fact Sheet*, August 2009.  
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/13/07/15/8a48ffb6.pdf>
- Ministry of Integration and Gender Equality. 2009. "Gender Equality in the Labour Market and the Business Sector". <http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/36/75/910bd4ad.pdf>
- Statistics Sweden. 2008. "Women and Men in Sweden Facts and Figures 2008".  
[http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0202\\_2008A01\\_BR\\_X10BR0801ENG.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0202_2008A01_BR_X10BR0801ENG.pdf)