

מדד המגדר

אישוויון מגדרי בישראל

2017

הגר צמרת־קרצ'ר

חנה הרצוג, נעמי חזן

יוליה בסין, הדס בן אליהו, רונה ברייר־גארב



מכון ון ליר בירושלים

THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE

معهد فان لير في القدس

שוות • WIPS

המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית

מדד המגדר

אי־שוויון מגדרי

בישראל

2017

חוקרת ראשית: ד"ר הגר צמרת־קרצ'ר

עוזרת המחקר: יוליה בסין

צוות ההיגוי: פרופ' נעמי חזן, פרופ' חנה הרצוג, הדס בן אליהו, רונה ברייר־גארב

הוועדה המדעית: פרופ' מיכל שמיר, פרופ' משה יוסטמן, פרופ' אורית קדר

שוות • WIPS
המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית



מכון ון ליר בירושלים
THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE
معهد فان لير في القدس

The Gender Index

Gender Inequality in Israel

2017

Principal Researcher: Dr. Hagar Tzameret-Kertcher

Research Assistant: Yulia Basin

Steering Committee: Prof. Naomi Chazan, Prof. Hanna Herzog, Hadass Ben Eliyahu, Ronna Brayer—Garb

Academic Committee: Prof. Michal Shamir, Prof. Moshe Justman, Prof. Orit Kedar

עורכת לשון: איילת קמאי
מפיקה אחראית: יונה רצון

פיתוחו ופרסומו של מדד המגדר התאפשרו הודות לתמיכתם הנדיבה של הקרנות והגופים הבאים:



תשע"ח-2017, מכון ון ליר בירושלים
© By Van Leer Institute Press
עיצוב: סטודיו רמי וג'קי בע"מ
סדר: נדב שטכמן פולישוק
הדפסה: פרינטיב בע"מ

שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית הוקם במכון ון ליר בירושלים בסוף שנת 2009 בתמיכת קרן דפנה מייסודה של פרופ' דפנה יזרעאלי ז"ל. המכון קם מתוך מחויבות לרעיון ההטמעה של חשיבה מגדרית כאסטרטגיה כוללת לקידום מעמדן הדמוקרטי והאזרחי של נשים מקבוצות שונות. עמדה זו מבקשת להוציא את סוגיית האי-שוויון המגדרי מתחום אחריותן הבלעדית של נשים, ולנסחה מחדש כתפיסת עולם חברתית כללית הנוגעת לגברים ולנשים כאחד, ולסדרי החברה בישראל בכלל. **שוות** שם לו למטרה להפוך את מושג השוויון המגדרי לחלק בלתי נפרד מהחשיבה ומהפעולה של קובעי המדיניות והמתכננים בכל תחומי החיים.

שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית עוסק במחקר, מציע חשיבה אסטרטגית ויוזם פרויקטים ותוכניות בתחומים הנוגעים להטמעה של חשיבה מגדרית ולשוויון מגדרי בישראל. מקימות **שוות** חותרות להפכו למסגרת שמפגישה בין ארגוני שטח, חוקרות/ים, מחוקקות/ים ומקבלי/ות החלטות, מתוך תקווה שהדיאלוג והחשיבה המשותפת ישמשו מקור למידע, להנחיה ולניסיון מקצועי ומחקרי לכל המעוניינים בקידום שוויון וחשיבה מגדריים בישראל. יתרה מזו, **שוות** פועל לקידום אסטרטגיות שמטרתן לרתום את המאמץ ואת ההשפעה של הפעולה החברתית למען נשים ולמען קידום שוויון מגדרי ליצירת קשרים בין ארגוני שטח לבין קובעי מדיניות, לשם חקיקה ולהשגת שינוי חברתי רחב.

חברות הנהלת **שוות** הן פרופ' חנה הרצוג, פרופ' נעמי חזן, חנה ברייר-גארב והדס בן אליהו.

תודות

מדד המגדר 2017 הוא המדד החמישי בסדרה שמפרסם מרכז **שוות**. בניית מדד, פיתוחו ופרסומו התקופתי משמעם ריצה למרחקים ארוכים, שכן כוחו של מדד טמון בהמשכיותו. באוקטובר 2013 הושק הפרסום הראשון של מדד המגדר בכנס בין-לאומי בהשתתפות חוקרות וחוקרים וקובעי מדיניות מהארץ ומחו"ל, כלכלנית מארגון ה־OECD וחוקרות ממאגר המידע הגדול בעולם על נשים — The WomanStats Project. מדד זה אינו מסתפק בהמשך הניטור של הממדים שנבדקו ופורסמו בדוחות הקודמים, אלא מרחיב את המדידה לתחומים חדשים. אנו מבקשות להודות לשותפים הרבים למיזם חשוב זה. בראש ובראשונה אנו מודות למכון ון ליר בירושלים, המשמש בית ל**שוות**; לפרופ' שי לביא, ראש המכון; ולצוות האקדמי והמינהלי של המכון — על סיועם בראשית הדרך ועל המשך התמיכה במיזם. ללא האמונה בחשיבות המדד, והתמיכה המוסרית והכספית המתמשכת בו, לא היינו יכולות להמשיך בעבודתנו.

תודות והערכה רבה לד"ר הגר צמרת-קרצ'ר, מפתחת המדד והחוקרת הראשית, ולעוזרת המחקר יוליה בסין. תודה מקרב לב לחברי הוועדה המדעית המלווים את המדד מראשיתו — פרופ' מיכל שמיר, פרופ' משה יוסטמן ופרופ' אורית קדר. הערותיהם מאירות העיניים והצעותיהם המועילות תרמו רבות לפיתוח הממדים והאינדיקטורים שנוספו למדד זה. רוב תודות גם לקוראת-המעריכה ד"ר עמית קפלן — קריאתה המעמיקה סייעה להצגה חדה ומדויקת של הממצאים ולוותר בהצעות חשובות להמשך בניית המדד.

כמו כן אנו מודות לנציגות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ובמיוחד ליפית אלפנדר; לנציגי משרדי הממשלה; ולגופים אחרים שהיו שותפים לחשיבה על כיווני פיתוח המדד ועל דרכים חדשות לאסוף נתונים בפילוח מגדרי. תודה מיוחדת לחברת הכנסת עאידה תומאס-לימאן, שבתוקף תפקידה כיו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת מארחת את השקת המדד — מדי שנה בישיבת הוועדה שדנה בסוגיית האי-שוויון בין נשים לגברים ובמחויבות המחוקק לצמצום הפערים ביניהם. תודה מקרב לב גם לארגוני הנשים ששיתפו פעולה וסייעו במחשבה מראשית דרכו של המדד. כאמור, השפעתו והצלחתו של המיזם תלויות ביכולת להמשיך ולפתח את המדד ככלי לניטור וכסמן דרך לשינוי המדיניות.

תודה רבה לקרנות ולגופים שנתנו בנו אמן ומסייעים לנו להמשיך את המיזם: קרן דפנה, התומכת במרכז שוות מאז היווסדו; משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל; Miami Federation's Women's Amutot Initiative, JWF of the Greater Palm Beaches, Atlanta Jewish Women's Federation, and Tikkun Olam Women's Foundation of Greater Washington. תודה לסנדרה פיין שהגישה את הבקשות הרבות לקרנות.

תודות ליעל קציר, מעצבת אתר מדד המגדר, על תרומתה הרבה לחשיבה על עיצוב אופיו החזותי של המדד ועל הנגשתו; ולנרי לידר על בניית אתר המדד. תודה להוצאה לאור של מכון ון ליר שהתגייסה למיזם וסייעה להתגבר על המהמורות שבדרך ולעמוד במגבלות הזמן. אנו מודות לכל העושות במלאכה, בראש ובראשונה לד"ר טל כוכבי, העורכת הראשית וראש ההוצאה לאור, על העזרה, הדרבון והעצות הנבונות. תודה לאיילת קמאי, על עבודת העריכה המקצועית והקפדנית; וליונה רצון, המפיקה האחראית, על מלאכת ההפקה המורכבת. תודה גם לנדב שטכמן פולישוק על עיצוב הדוח השנתי של מדד המגדר.

חנה הרצוג, נעמי חזן, רונה ברייר-גארב, הדס בן אליהו

תוכן העניינים

מדד המגדר 2017: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות 7

הקדמה 12

ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל 18

סיכום תוצאות מדד המגדר 20

תוצאות מדד המגדר ב־12 הממדים 29

א. ממד ההשכלה 29

ב. ממד שוק העבודה 34

ג. ממד המגדור המקצועי 59

ד. ממד העוני 72

ה. ממד העוצמה 76

ו. ממד התרבות והתקשורת 94

ז. ממד המצב המשפחתי 102

ח. ממד הזמן 108

ט. ממד האלימות כלפי נשים 120

י. ממד הבריאות 127

יא. ממד החברה הערבית 132

יב. ממד הפריפריה 151

סיכום השינויים בכל ממד לעומת השנה הקודמת 158

נספחים 160

נספח א: מדדי מגדר בעולם 160

נספח ב: מתודולוגיה לבניית מדד המגדר 163

מאגרי הנתונים 175

רשימת המקורות 177

מדד המגדר 2017: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות

מדד המגדר של שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים הוא כלי מדידה רב עוצמה הבוחן שינויים לאורך זמן במצבם של נשים וגברים בישראל. דוח זה הוא הפרסום החמישי של המדד, והוא עוקב אחר התפתחות האי-שוויון המגדרי בישראל משנת 2004. הוא גם מאגר הנתונים המקיף הראשון המוקם במסגרת מרכז הידע לנשים ומגדר שנוסד בימים אלו ביוזמת משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל בשיתוף מכון ון ליר בירושלים, מוסד שמואל נאמן בטכניון והסדנה לידע ציבורי, אשר עתיד לאסוף, לייצר ולהנגיש באופן שיטתי נתונים על היבטים שונים של מצבן של נשים ויחסי מגדר בישראל.

שני עקרונות בסיסיים מנחים את פיתוח מדד המגדר: הראשון, הרחבה מתמדת של הממדים ושל האינדיקטורים המרכיבים אותו; והשני, בחינת האי-שוויון המגדרי לא רק על פי ההבחנה הבינארית בין גברים לנשים אלא גם בהצטלבויות (intersectionality) בין מגדר לבין מיקומים חברתיים שונים, כמו הפריפריה והחברה הערבית בישראל. ייחודו של מדד המגדר הוא ברוחב התמונה שהוא פורס ובעומקה. הנתונים שהוא מספק מאפשרים לו להיות מצפן למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים בישראל, ולשמש כלי חינוכי בידי החברה האזרחית בכלל וארגוני נשים בפרט בעיצוב סדר יום ותוכניות פעולה המכוונים לסגירת פערים חברתיים באשר הם.

מרכז שוות שם לו למטרה להטמיע את מושג השוויון המגדרי בחשיבה ובפעולה החברתית, ובכך להוציא את סוגיית האי-שוויון המגדרי מתחום אחריותן הבלעדית של הנשים ולנסחה מחדש כתפיסת עולם חברתית הנוגעת לגברים ולנשים כאחד, ולכלל סדרי החברה בישראל. מדד המגדר פותח אפוא מתוך מחויבות לרעיון של הטמעת החשיבה המגדרית כאסטרטגיה כוללת לקידום השוויון החברתי והאזרחי בחברה דמוקרטית. הוא אינו עוסק במעמד הנשים כשהוא לעצמו אלא בתמורות שחלות במצבן של הנשים לעומת מצב הגברים לאורך השנים; שהרי "מגדר" אינו מילה נרדפת לנשים אלא הוא מונח המתייחס לכלל ההסדרים החברתיים המבוססים על ההבחנה הבינארית בין נשים לגברים, להגדרות החברתיות של תפקידים גבריים ונשיים, לציפיות החברתיות המנתבות נשים וגברים למיקומים חברתיים שונים בעולם הכלכלי, הפוליטי, המדעי, האזרחי והתרבותי. המבט המגדרי נועד להצביע על האופנים שבהם ההסדרים חברתיים מבוססים על הגיונות מבחינים אלו מייצרים אי-שוויון בין נשים לגברים, וכן לחשוף את המנגנונים המכוונים אי-שוויון ביחסי הכוח בין המינים. מנקודה זו מורחב המבט אל החברה בכללותה, מתוך שאיפה לקרוא תיגר על הסדר החברתי הקיים ולגרום לכך שעולמן, צורכיהן וניסיון חייהן של נשים ממגוון מיקומים וקבוצות יובאו בחשבון בכינונו של סדר חברתי מתוקן וצודק יותר.

החידושים במדד המגדר 2017

במדד המגדר 2017 יש כמה חידושים לעומת המדדים הקודמים:

א. מדד המגדר לשנת 2017 בוחן את האי-שוויון המגדרי ב-12 ממדים הנפרטים ל-73 אינדיקטורים, ונמדדים על פני 12 נקודות זמן מ-2004 ועד 2015 (לעומת 66 אינדיקטורים במדד המגדר לשנת 2016). הממדים המרכיבים את מדד המגדר הם: השכלה, שוק העבודה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות, תרבות ותקשורת, החברה הערבית והפריפריה.

ב. **לממד שוק העבודה נוספו שישה אינדיקטורים חדשים** המבוססים על נתוני מחלקת המחקר של הביטוח הלאומי בעיבוד צוות המחקר של מדד המגדר. אינדיקטורים אלו בוחנים את התפתחות הפער המגדרי בכמה היבטים נוספים של שוק העבודה: (1) **מספר העצמאים לעומת מספר העצמאיות**; (2) **הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאיות ועצמאים**; (3) **ריבוי משרות לעובדות לעומת עובדים** – אינדיקטור העוקב אחר פערי מגדר בקרב המועסקים/ות ביותר ממשרה אחת במקביל; (4) **היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה** – אינדיקטור העוקב אחר הפערים המגדריים ברציפות התעסוקתית; (5) **מועסקות ומועסקים המשתכרים פחות משכר המינימום**; (6) **מועסקים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק**.

- ג. **דפוסים של שוק עבודה מעורער (precarious forms of employment)** – האינדיקטורים החדשים שהתווספו לממד שוק העבודה מאפשרים לנו לבחון את התפתחותו של שוק עבודה מעורער מנקודת מבט מגדרית. המונח "שוק עבודה מעורער" מתייחס לדפוס עבודה המאופיינים בשכר נמוך שאינו מאפשר לפרנס משק בית, בחוסר יציבות תעסוקתית ובהיעדר הגנה לעובדים. מאפיינים אלו שונים מהמודל הסטנדרטי של עבודה יחסי עבודה, המאופיין בעבודה במשרה מלאה ולאורך כל השנה, עבודה יציבה ומתמשכת על פני זמן ועבור מעסיקה/אחדות, ושהשכר תמורתה מאפשר לפרנס משק בית ומשפחה. התבוננות בדפוסים של שוק עבודה מעורער מאפשרת לנו להביא לידי ביטוי תכונות של שוק העבודה שלרוב נעדרות מהדיון הרשמי על שוק העבודה ומהסטיסטיקות הכלכליות הרשמיות, אף שיש להן משמעות רבה והשלכות עמוקות על מצבם ורווחתם של המועסקים והמועסקות. **האינדיקטורים שבאמצעותם נבחנים הדפוסים של שוק העבודה המעורער במדד המגדר 2017 הם: שיעור מקבלי שכר מינימום ומטה, רציפות תעסוקתית (מקבלי/ות שכר 12 חודשים ברצף), מועסקים/ות ביותר ממשרה אחת, עובדי/ות חברות כוח אדם ועבודה בחלקיות המשרה.** לפי המגמות המסתמנות, נקודת מבט זו רלוונטית עבור נתח הולך וגדל מהעובדים והעובדות היום ובעתיד. בהקשר של מדד המגדר אנו בוחנות אם תופעת שוק העבודה המעורער שכחה יותר בקרב נשים מאשר גברים, ואם הפער המגדרי בתופעה זו נמצא במגמה של צמצום או גידול.
- ד. **חידוש של ממד הפריפריה** – בממד הפריפריה המחודש ביצענו מיפוי ממוקד של רשויות מקומיות שנכללות בפריפריה, הן הגיאוגרפית והן החברתית-כלכלית. על ידי הצלבה של שני מדדים של הלשכה המרכזית לסטיסטיקה איתרנו 79 יישובים מוחלשים ומרוחקים מהמרכז, ובהם בחנו את האי-שוויון המגדרי בשלושה אינדיקטורים: מספר השכירים לעומת מספר השכירות, פערי השכר ביישובים אלו, ורציפות תעסוקתית במשך שנה (אינדיקטור חדש שנוסף השנה). צעד מחקרי זה שיפר את הזיהוי של פריפריה במדד המגדר והוסיף מידע על האי-שוויון המגדרי בה.
- ה. **שינוי במבנה המצרפי של מדד המגדר** – השנה חישבנו את המדד המצרפי ללא הממדים של החברה הערבית והפריפריה. ההצדקה לשינוי זה מבוססת על העובדה שהאוכלוסייה הערבית והאוכלוסייה בפריפריה נספרות בנתונים הכלליים בכל האינדיקטורים של המדד, והכללתן בחישוב המדד המצרפי תיצור כפילות אשר תפגע בתמונת האי-שוויון המגדרי הכוללת. ממדים אלו מוסיפים להיות מוצגים כפי שהוצגו בעבר ותוצאותיהם בנוגע לפער המגדרי מחושבות בהתאם.
- אנו שבות ומתריעות על הקושי הרב בהרחבת תחומי המדידה ובהגדלת מספר האינדיקטורים בכל תחום בשל מחסור בנתונים בסיסיים, היעדר פילוח מגדרי של נתונים קיימים והזנחת האיסוף השיטתי והרציף של נתונים רגישי מגדר. דווקא בשנת החומש של המדד חשוב להדגיש את החשיבות של איסוף וניתוח נתונים מגדריים באופן שיטתי כדי שיהוו בסיס מהימן להערכה ולפיתוח מדיניות מגדרית שוויונית.

ממצאים עיקריים ומסקנות

החדשות החשובות ביותר במדד המגדר השנה הן שאין כמעט חדשות: בחמש שנות מעקב לא חל שינוי עקבי או שיטתי לטובה באי-שוויון המגדרי. שינויים קלים בשנה זו או אחרת לא נמשכו לאורך זמן, והאי-שוויון המגדרי הכללי הצטמצם משנת 2004 רק ב-10% – וגם זאת בעיקר בשל הצמצום הניכר שחל בממדים שבהם שיעורי האי-שוויון היו גבוהים במיוחד (ממדי העוצמה, העוני, המגדור המקצועי, החברה הערבית והפריפריה), ובשל הרעה במצבם של גברים בשוק העבודה. גם בשנה החולפת, התנוודות באי-שוויון היו מזעריות: חלו ירידות קלות בלבד בשיעורי האי-שוויון בממדי ההשכלה, שוק העבודה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי והזמן, ועלייה קלה באי-שוויון בממדי האלימות, התרבות והבריאות. פערי המגדר באוכלוסיות המוחלשות (הערבים ותושבי הפריפריה) שוב גדלו. **מכאן כי הממצא הבולט, העקבי והמדאיג ביותר של מדד האי-שוויון המגדרי הוא יציבותו לאורך זמן.** בשנתיים האחרונות כמעט לא הצטמצמו הפערים בין נשים וגברים בישראל.

גם במדידת עומק האי־שוויון לא נרשמו שינויים משמעותיים בארבע השנים האחרונות, והוא נע בין 67% ל־65%. הירידה בעומק האי־שוויון בשנים האחרונות נובעת בעיקר מן השינויים בשלושה ממדים: ממד ההשכלה, העוני והעוצמה (בעיקר העוצמה הפוליטית). בחברה הערבית, שבה עומק האי־שוויון נמדד בנפרד ושבה נרשם הפער העמוק ביותר באוכלוסייה, ניכרת מגמה של צמצום פערים, אם כי הפערים המגדריים בה עדיין עמוקים במידה ניכרת מהפערים בכלל החברה הישראלית. פערי המגדר בממד העוני הצטמצמו בעקבות מגמה כללית של הרעה במצבם של העשירונים הבינוניים והנמוכים באוכלוסייה, גברים ונשים כאחד. צמצום הפערים המגדריים בממד העוצמה הפוליטית נובע מהגידול במספר הנשים שנבחרו כחברות כנסת בשתי מערכות הבחירות האחרונות (2013 ו־2015). לסיכום אפשר לומר כי **על פי מדד המגדר, האי־שוויון המגדרי נותר ללא שינוי משמעותי בארבע השנים האחרונות.**

פערי המגדר בשוק העבודה מוסיפים להיות בעייתיים במיוחד. למשל, בתחום השכר החודשי הממוצע המצב השתפר אך במעט: בשנת 2004 נשים השתכרו 63% משכרם של גברים, ובשנת 2015 עמד נתון זה על 68%. השוואה בין־לאומית מציבה את ישראל במקום השלישי הלא מחמיא בקרב מדינות OECD בפערי המגדר בהכנסות, ולפניה נמצאות רק יפן וקוריאה (בשנה שעברה הייתה ישראל במקום הרביעי). ואמנם, פערי המגדר בהכנסה נותרו קשיחים למדי בכל ההיבטים, ושום הסבר (שעות נוספות, תוספות רכב וטלפון) אין בו כדי להסביר את מרבית הפערים המתמשכים. מחקר של משרד האוצר מאשש את הממצא הזה: "יתכן ששארית זו [בפערי המגדר בהכנסות] מבטאת גם אפליה מגדרית בשוק העבודה, אם דרך מתן שכר נמוך יותר לאישה עקב היותה אישה או קצב קידום איטי יותר לנשים בהשוואה לגברים" (גבע 2015, 14).

המגמה העקבית של פערי מגדר בשוק העבודה משקפת עיוותים מתמשכים במבנה השוק כתוצאה ממיסוד המערכת הניאו־ליברלית בשני העשורים האחרונים. במקביל לפיתוח הכלכלי הכולל במדינה הלך והעמיק האי־שוויון כך שכשליש מהשכירים במשק אינם נהנים מביטחון תעסוקתי לאורך זמן. **שוק העבודה המעורער** מתבטא בממד המגדר במגוון תופעות: עבודה במשרה חלקית, העסקה דרך חברת כוח אדם, מועסקים המשתכרים פחות משכר המינימום, עובדים שאינם מועסקים ברציפות לאורך כל השנה, ועובדים ועובדות המועסקים ביותר ממשרה אחת. בכל הפרמטרים הללו לא נרשם צמצום של ממש בשנים האחרונות, לא בפערים החברתיים ולא בפערים המגדריים.

שוק עבודה מעורער הוא שוק ממוגדר באופיו ובביטויו. כך, מדד המגדר מצא שיותר נשים מועסקות בכמה משרות במקביל מאשר גברים, ובשיעור הולך וגדל מאז תחילת המדידה. גם פערי השכר בדרגות ההכנסה הנמוכות ממוגדרים – כ־21% מהגברים משתכרים היום פחות משכר המינימום, לעומת 35% מהנשים. הפער בין מספר הנשים למספר הגברים שאינם מגיעים לשכר המינימום נמצא בקצב גידול בלתי מבוטל, במידה רבה כתוצאה מכניסתן של עובדות לשוק העבודה בעקבות מדיניות צמצום הקצבאות והקטנת הוצאות הממשלה שאפיינה את תחילת שנות האלפיים. לעומת זאת, כאשר בוחנים את שיעור מקבלי השכר הגבוה התמונה מתהפכת: בקטגוריית השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק נע שיעור הגברים מ־15.2% ב־2004 ל־17.3% ב־2015, ואילו שיעור הנשים נע באותן שנים מ־3.8% ל־5.8%.

גם בתחום של רציפות תעסוקתית על פני השנה נשמר הפער המגדרי בעקביות: ב־2015 עמד שיעור הגברים שקיבלו 12 משכורות בשנה על 69.6%, לעומת 64.2% מהנשים. נתון זה מדגים היטב גם את שברירותו של שוק העבודה: בישראל של שנת 2015 35.8% מהנשים ו־31.4% מהגברים אינם מקבלים שכר מדי חודש בחודשו במהלך השנה.

היעדר היציבות בשוק העבודה מביא לפגיעה מתמשכת בתנאי ההעסקה של קבוצות ממעמד חברתי־כלכלי נמוך. תופעה זו, ההולכת ומחריפה, מבטאת פערים מגדריים באוכלוסייה בכלל, ובקרב נשים ערביות ונשים החיות בפריפריה בפרט. אם לא יהיה שינוי משמעותי בתחומים אלו, ואם יתמשך מגמת הגידול בילודה, קרוב לוודאי שהתופעות המאפיינות שוק עבודה מעורער יתרחבו וישפיעו גם על תחומים אחרים כגון אלימות כלפי נשים ובריאות האישה – שני פרמטרים שרשמו עלייה בפערים המגדריים במדד 2017. מלבד אלו צמח הפער המגדרי גם בתחום התרבות, שפעמים רבות משמש מראה למגמות חברתיות.

צמצום פערי המגדר תלוי לא רק בשינוי מדיניות אלא גם בטיפול שיטתי בשינוי מישורים במקביל – במבני העומק של החברה ובתחום של עבודת המשפחה. מבני העומק של החברה עדיין מנציחים מבחינה מוסדית ותרבותית את העדפת הגברים בזירה הציבורית ואת דחיקת הנשים לזירה הפרטית – חלוקה אשר אינה משקפת את השינויים החברתיים המתרחשים בעשורים האחרונים ומעכבת את השגת השוויון המגדרי. במישור השני יש לראות בעבודת המשפחה – עבודות הבית והטיפול בבני ובבנות המשפחה – חלק בלתי נפרד מהפעילות הכלכלית והחברתית. התעלמות מן העבודות המתבצעות בספֶרה הביתית מחזקת את החלוקות המבניות הממוגדרות ומעכבת את קידום השוויון החברתי.

המלצות מדיניות

מדד המגדר מפנה את תשומת הלב להיבטים רבים של אי־שוויון בין נשים לגברים ומאפשר להעלות לסדר היום הציבורי סוגיות חברתיות מנקודת המבט המגדרית. ממצאיו מסייעים לזיהוי מדויק של התחומים המחייבים התערבות ותכנון מדיניות. לכן, המדד יכול לשמש מצפן לתוכנית הפעולה לקידום שוויון מגדרי שעל גיבושה החליטה הממשלה בדצמבר 2014, שמתרתה לקדם שוויון מגדרי בכל תחומי החיים ולהטמיע חשיבה מגדרית בעשייה הממשלתית – בכלל זה בתהליכים של תכנון, תקצוב וקביעת מדיניות. **החלטה זו טרם מומשה, ויש לקדם את ביצועה כבר בשנה הקרובה.**

בהקשר זה המדד מדגיש שנשים (וכמוהן הגברים) אינן קבוצה הומוגנית, ולכן **האסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית לקידום שוויון צריכה להביא בחשבון את האינטרסים והצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות וממיקומים חברתיים שונים.** כמו כן, ההשלכות של תוכניות פעולה, של חוקים, של סוגי מדיניות ושל הקצאות משאבים צריכות להיבחן בראי הצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות שונות, כדי להבטיח שהצדק והשוויון המגדרי לא יהיו נחלתן של נשים משכבה מסוימת בלבד. לשם כך נדרשת **הכשרה המותאמת לקהלי יעד שונים**, החל במקבלי החלטות בכל הדרגים וכלה בממונות על מעמד האישה וביצועות למעמד האישה ולשוויון מגדרי.

כדי לממש המלצות כלליות אלו מוצע לנקוט כמה צעדים מעשיים במהלך השנה הקרובה:

1. להציב יעדים מדידים לצמצום הפערים המגדריים בתחומים השונים במטרה להגיע להישגים משמעותיים בתוך כעשור. **בשלב ראשון מוצע להציב יעד של צמצום הפער המגדרי ב־50% בחמש השנים הקרובות (עד שנת 2023).**
2. לפעול לקידום חקיקה שתעגן איסוף נתונים במבט מגדרי באופן שיטתי ורציף. המחסור המתמשך בנתונים רגישי מגדר מבליט את הצורך במסד נתונים כזה, שישמש תשתית ומנוף לקידום השוויון המגדרי בתחומים השונים. לפיכך יש **לדאוג להשלמת הליך החקיקה של הצעת החוק לתיקון פקודת הסטטיסטיקה (סטטיסטיקה לפי מגדר), התשע"ז-2017 (4204/20/9) כבר במושב הנוכחי של הכנסת.** כמו כן על הממשלה לדאוג, בהתאם להחלטתה משנת 2016, שכל משרדי הממשלה יציגו את כל **המידע שבמאגרים הדיגיטליים שברשותם גם בפילוח מגדרי.**
3. לחשוב מחדש על ההסדרים המגדריים המאפיינים את שוק העבודה, ובכלל זה המבנה המגדרי של היחסים שבין המשפחה והעבודה, דפוסי העבודה של גברים, חלוקת הזמן והאחריות לפעילויות שונות בין נשים לגברים. **על הממשלה לשקול להפחית את מספר השעות בשבוע העבודה** כמקובל במדינות מתועשות אחרות, ולתת תמריצים למקומות עבודה המעודדים את עובדיהם, נשים וגברים כאחד, לאזן בין עבודה למשפחה.
4. **לחשב מחדש את החשבונאות הלאומית** באופן שעשייתן ותרומתן של נשים יבואו בה לידי ביטוי ויתוגמלו כראוי. היום, נשים "תורמות" למשק תרומה כפולה – גם בשכרן הנמוך יותר (רווח למעסיקים ובכלל זה למדינה, בהיותה המעסיק הגדול) וגם ב"עבודה השקופה" שהן מבצעות בספֶרה הפרטית, עבודה שאינה מחושבת ואינה מתוגמלת. שילוב הוגן ושוויוני של נשים בשוק העבודה תורם אפוא לתוצר הלאומי ומן הדין שתורמתן של נשים תחושב בהתאם.

5. להפעיל **מנגנונים להעדפה מתקנת**, ולו לפרק זמן קצוב, במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות במשרות נבחרות על מנת להביא לצמצום האי-שוויון בממד העוצמה, שמכל הממדים שנבחנו במדד המגדר הוא התחום שהאי-שוויון בו הוא העמוק ביותר. בין השאר נדרש להגדיר יעדים מספריים להשתתפות נשים בדירקטוריונים של חברות כדי להגדיל את ייצוג הנשים בהם בתוך פרק זמן קצר יחסית. **הימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה עד כה – שבאה לידי ביטוי בין השאר במימון מפלגות המדירות נשים או אינן מבטיחות ייצוג נשים שוויוני בהן, וכן תקצוב גופים ממשלתיים וגופים בשלטון המקומי שבהם אין ייצוג שוויוני ומהותי לנשים – תורמת ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי.**

6. להציב יעדים קונקרטיים בכל התחומים:

- יצירת מנגנונים של ייצוג הולם לנשים בכל צומת של קבלת החלטות.
- שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות מתוך רגישות לצרכים של קבוצות ספציפיות.
- הכשרת אחראים לבחינה מגדרית של התקציב בכל משרד ממשלתי והעסקת מומחה/ית בתחום.
- חיוב בחינה וניתוח מגדרי של תקציבי הרשויות המקומיות בחקיקה.
- בחינה מגדרית של השלכות מדיניות.
- פרסום דוח שנתי של הממשלה על התקדמות בכל אחד מהתחומים הללו.

נעמי חזן, חנה הרצוג, רונה ברייר-גארב, הדס בן אליהו

הקדמה

זהו הפרסום החמישי של מדד המגדר, מדד לניטור שיטתי של מגמות האי־שוויון המגדרי בישראל. את המדד פיתח צוות שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים, והוא נועד לשמש כלי לבחינת רמת האי־שוויון המגדרי בישראל לאורך זמן. המדד מציג הבדלים בין נשים לגברים במגוון תחומים, ומעניק ציון כולל לרמת האי־שוויון המגדרי בישראל כיום, על בסיס מצרף של מכלול התחומים.

מדד המגדר הוא מדד ראשון מסוגו, שכן הוא בוחן את האי־שוויון המגדרי בתוך המדינה עצמה – שלא כמדדי מגדר אחרים, המשווים בין מדינות. זה ייחודו, ובזכות ייחוד זה הוא יכול לשמש מעין מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים במדינת ישראל, וכן להנחות את ארגוני החברה האזרחית, ובכלל זה את ארגוני הנשים, בגיבושה של מדיניות המעודדת שוויון מגדרי. תרומתו של מדד המגדר בהשוואה למדדים אחרים בארץ ובעולם היא הבדיקה השיטתית של נתונים במגוון רב של תחומים לאורך שנים, ומתן ציון כולל. בדרך זו אפשר לבחון כיווני התפתחות בכל תחום ובכל רכיב, וכן להציע תמונה כוללת של מצב האי־שוויון המגדרי בישראל – בבחינת שלם העולה על סך חלקיו. כמו כן, מדד זה מביא בחשבון היבטים של אי־שוויון מגדרי שאינם כלולים במדדים אחרים – למשל ממד החברה הערבית – כיוון שהוא פותח מתוך הבנה מעמיקה של ההקשר הישראלי. לדוגמה, מדד GEM (Gender Empowerment Measure) בודק רק את שיעור הנשים בפרלמנט, את שיעור הנשים במוקדי קבלת ההחלטות הכלכליות ואת פערי ההכנסה בין נשים לגברים. גם מדד GDI (Gender-related Development Index) מתמקד בשלושה תחומים בלבד: בריאות ופרייה, היצמחה ושוק העבודה. מדדים מקובלים אלו אינם מביאים בחשבון היבטים של אי־שוויון מגדרי בקרב אוכלוסיות מוחלשות, למשל¹.

מדד המגדר מתפרסם אחת לשנה, ובכל שנה מעודכנים בו הממדים הקיימים ונוספים ממדים ואינדיקטורים חדשים המאירים מרחבי חיים שאינם זוכים להתייחסות במדדים הרווחים. המטרה היא שהמדד יהפוך כלי לניטור מתמשך, אך בו בזמן גם ישמש זרז ליצירת סדרות חדשות של נתונים שכיום אינם נאספים כלל, או שאין בהם פילוח מגדרי. בכך הוא יסייע לחשוף את העיוורון המגדרי בתחומים רבים, ולהאיר את עומק המגדר והאי־שוויון המגדרי, שבהיעדר בחינה מגדרית ופילוח מגדרי של נתונים אינם גלויים לעין. יתר על כן, המדד יכול לשמש מודל לפיתוח מדדים דומים במדינות אחרות, וכך להפוך לכלי חדש להשוואה בין מדינות – שכן כיום ההשוואה בין מדינות נסמכת על מספר מוגבל של אינדיקטורים.

חידושים במדד לשנת 2017

מדד המגדר לשנת 2017 בוחן את האי־שוויון המגדרי ב־12 ממדים הנפרטים ל־73 אינדיקטורים ונמדדים על פני 12 נקודות זמן מ־2004 ועד 2015 (לעומת 12 ממדים ו־66 אינדיקטורים במדד המגדר לשנת 2016).² הממדים המרכיבים את מדד המגדר הם: השכלה, שוק העבודה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן, אלימות, כלפי נשים, בריאות, החברה הערבית, הפריפריה, ותרבות ותקשורת. במדד 2017 יש כמה חידושים ותוספות, כמפורט להלן:

- **נוספו שישה אינדיקטורים חדשים לממד שוק העבודה.** אינדיקטורים אלו מבוססים על נתוני מחלקת המחקר של הביטוח הלאומי ועיבודי צוות המחקר של מדד המגדר:
 - א. **מספר העצמאים לעומת מספר העצמאיות** – אינדיקטור העוקב אחר התפתחות הפערים המגדריים בין מספר המועסקים בשוק העבודה במעמד של עצמאים ועצמאיות.
 - ב. **היחס בין הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאיות ועצמאים** בשוק העבודה – אינדיקטור אשר עוקב אחר התפתחות הפערים בין הכנסתם הממוצעת של עצמאים ועצמאיות.

1 על מדד GEM ומדד GDI, וכן על המדד של המכון האירופי לשוויון מגדרי (EIGE) שדומה בתפיסתו למדד המגדר שפותח בישראל (Gender Equality Index) ראו בנספח א.

2 הנתונים מתפרסמים לרוב כעבור שנתיים, ומכאן הפער בין שנת פרסום המדד לבין העדכון השנתי של הנתונים.

- ג. **ריבוי משרות לעובדות לעומת עובדים** – אינדיקטור העוקב אחר היקף העובדים המועסקים ביותר ממשרה אחת בהשוואה להיקף העובדות המועסקות ביותר ממשרה אחת.
- ד. **היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה** – אינדיקטור העוקב אחר הפערים המגדריים ברציפות התעסוקתית.
- ה. **מועסקים ששכרם אינו עולה על שכר המינימום** – אינדיקטור זה עוקב אחר הפערים בין הנשים לגברים המועסקים בשכר שאינו עולה על שכר המינימום.
- ו. **מועסקים ששכרם הוא לפחות פי שניים מהשכר הממוצע** – אינדיקטור זה עוקב אחר הפערים בהיקף המועסקים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע, בהשוואה להיקף המועסקות בעלות השכר הגבוה.

• **דפוסיים של שוק עבודה מעורער (forms of precarious employment):** האינדיקטורים החדשים שהתווספו לממד שוק העבודה מאפשרים לנו לבחון במבט מגדרי **דפוסיים של שוק עבודה מעורער**. המונח "שוק עבודה מעורער" מתייחס לדפוסי העסקה המאופיינים בשכר נמוך שאינו מאפשר לפרנס משק בית, בחוסר יציבות ובהיעדר הגנה לעובדים. מאפיינים אלו שונים מהמודל הסטנדרטי של עבודה ויחסי עבודה, קרי עבודה במשרה מלאה ולאורך כל השנה, עבודה יציבה ומתמשכת על פני זמן ועבור מעסיקה/אחד/ת, ושהשכר תמורתה מאפשר לפרנס משק בית ומשפחה (Fudge and Owens 2006). התבוננות בדפוסיים של שוק העבודה המעורער מאפשרת לנו להביא לידי ביטוי תכונות של שוק העבודה שלרוב נעדרות מהדיון הרשמי עליו ומסתטיסטיקות הכלכליות הרשמיות אף שיש להן משמעות רבה והשלכות עמוקות על מצבם ורווחתם של המועסקים והמועסקות. מעבר לכך, האינדיקטורים החדשים מאפשרים גם לבחון את ההצטלבות שבין מגדר לבין דפוסי שוק העבודה המעורער לעומת הנורמטיבי או הרצוי, ולשאל מהו הפער המגדרי המתקיים ביחס אליהם. **האינדיקטורים שבאמצעותם נבחנים דפוסיים של שוק עבודה מעורער במדד המגדר 2017 הם: שיעור מקבלי שכר מינימום ומטה, רציפות תעסוקתית (מקבלי/ות שכר 12 חודשים ברצף), מועסקים/ות ביותר ממשרה אחת, עובדי חברות כוח אדם ועבודה בחלקיות המשרה.** כאמור, אינדיקטורים אלו מספקים נקודת מבט שונה על שוק העבודה, ועל פי מה שעולה ממחקרנו, נקודת מבט זו תהיה רלוונטית עבור חלק הולך וגדל מהעובדים והעובדות בעתיד. בהקשר של מדד המגדר אנו בוחנות אם תופעת שוק העבודה המעורער שכחה יותר בקרב נשים מאשר גברים, ואם הפער המגדרי בתופעה זו נמצא במגמה של צמצום או גידול.

• **חידוש של ממד הפריפריה** – בממד החדש של הפריפריה ביצענו מיפוי ממוקד של רשויות מקומיות שנכללות בפריפריה, הן הגיאוגרפית והן החברתית-כלכלית. על ידי הצלבה של שני מדדים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן ה"למ"ס) איתרנו 79 יישובים מוחלשים ומרוחקים מהמרכז, ובהם בחנו את האי־שוויון המגדרי בשלושה אינדיקטורים: מספר השכירים לעומת מספר השכירות, פערי השכר ביישובים אלו, ורציפות תעסוקתית במשך שנה (אינדיקטור חדש שנוסף השנה). צעד מחקרי זה שיפר את הזיהוי של פריפריה במדד המגדר והוסיף מידע לגבי האי־שוויון המגדרי בה.

• **שינוי במבנה המצרפי של מדד המגדר** – בחרנו השנה להפריד בחישוב המצרפי של המדד בין המדד כולו לבין הממדים של החברה הערבית והפריפריה. ההצדקה המחקרית להפרדה זו מבוססת על הטענה כי האוכלוסייה הערבית והאוכלוסייה בפריפריה כלולות במדידה של כלל הממדים, ולפיכך הוספת שני ממדים נפרדים, של החברה הערבית והפריפריה, מייצרת כפל תצפיות של השייכים לאוכלוסייה הערבית ושל תושבי הפריפריה. בהתאם לכך, הממד המצרפי מחושב השנה ללא שני הממדים האלה, אשר ממשיכים להיות מוצגים כפי שהוצגו בעבר ותוצאותיהם בנוגע לפער המגדרי מחושבות בהתאם.

תוספות אלו מרחיבות ומעמיקות את מדד המגדר ושופכות אור על היבטים שטרם הובאו בו בחשבון. כל האינדיקטורים עברו סינון סטטיסטי כדי שיהיה אפשר לקבצם יחד למדד אחד.³ כאמור, שכלול המדד כרוך בין השאר בפיתוח סדרות חדשות של נתונים שיזרו אור על האי־שוויון המגדרי בתחומים שטרם נמדדו, כדי לקבל

תמונה עשירה ומורכבת המיטיבה לשקף את מציאות החיים של נשים בישראל בכל שכבות החברה; ואילו עדכון הנתונים בכל שנה מאפשר מעקב אחר שינויים במצב האי־שוויון המגדרי בישראל. נתוני מדד המגדר מאפשרים מבט מקיף על פרק זמן של שנים עשרה שנים.

שימוש במדד לבחינת האי־שוויון המגדרי

הרעיון לפתח מדד מגדר מבוסס על גישות תיאורטיות רבות, בהן פיתוח אנושי (human development), העצמת נשים (women empowerment), שוויון מגדרי (gender equality) והטמעת חשיבה מגדרית (gender mainstreaming). מדד המגדר הראשון, GDI, פותח על ידי האו"ם ב-1995. מדד זה ראה באי־שוויון המגדרי סוגיה הקשורה לפיתוח האנושי הכללי ולא רק לנשים, ומטרתו הייתה לתרום לשיח המדיניות בנושא האי־שוויון המגדרי, ולשמש לצורכי ניתוח וקביעת מדיניות. מדדים אחרים נבנו במטרה מפורשת להעצים נשים; מדד המגדר של **שוות** רואה באי־שוויון המגדרי בעיה הקשורה למבנה החברתי. נקודת המוצא שלו היא האסטרטגיה של הטמעת החשיבה המגדרית, שלפיה יש חשיבות מכרעת להארת המנגנונים היוצרים אי־שוויון מגדרי. אסטרטגיה זו מתמקדת בשינוי התפיסה של מבני העומק החברתיים: לכאורה הם אוניברסליים אך לאמיתו של דבר הם עיוורי מגדר ולכן אינם מאפשרים שוויון הזדמנויות לגברים ולנשים.

אחד המנגנונים החשובים ביצירת אי־שוויון מגדרי הוא ההבחנה בין הספֶרה הציבורית לספֶרה הביתית־הפרטית. להבחנה זו נלווית תפיסה היררכית אשר למקומן ולחשיבותן של שתי הספֶרות: התחום הציבורי, בעיקר הכלכלה והפוליטיקה, נתפס כלב העשייה החברתית ונחשב תחום "גברי"; ואילו התחום הביתי־הפרטי נחשב תחום פעולתן של הנשים. היעדר חלוקת תפקידים שוויונית בין גברים לנשים בשתי הספֶרות, וכן הערכה שונה של העבודה בשכר לעומת עבודת הטיפול, מכוננים אי־שוויון מגדרי. כך, למשל, נשים המשתתפות בכוח העבודה, אפילו בתפקידים בכירים (משרות נבחרות או תפקידי הנהגה למיניהם), נתפסות על פי רוב כאימהות – או גם כאימהות, או כאימהות לעתיד – ולכן כבעלות תפקיד משני בשוק העבודה וב"שוק העוצמה". מדד המגדר צריך אפוא להתייחס גם לביטויי אי־שוויון שהם תוצר של תפיסות ומבנים ממגדריים. הוא מפנה את המבט אל החברה בכללותה, ומבקש לראות בעולמן, בצורכיהן ובניסיון חייהן של נשים ממגוון קבוצות ומיקומים חברתיים חלק בלתי נפרד מהסדר החברתי.

התנאי הבסיסי לשימוש באסטרטגיה של הטמעת החשיבה המגדרית הוא קיומו של מסד נתונים עדכני, שכן מן הנמנע לעקוב אחר תופעה שאין מכירים בקיומה, והמדידה והסימון של התופעה מאפשרים להתמודד איתה. הנתונים המתקבלים מן הגופים הממשלתיים מאפשרים אפוא לפתח את המדד ככלי עזר בעבודתם של מתכננים, של מקבלי החלטות ושל גופי הממשל, וכן של ארגונים אזרחיים העוסקים בתופעות הנמדדות. כמו כן, ההצגה התקופתית של הנתונים מעודדת תרבות של שקיפות שהיא תנאי בסיסי למינהל תקין בחברה דמוקרטית. זאת ועוד, עצם קיומו של מדד ייעודי לבחינת האי־שוויון המגדרי הופך לזרז ולמנוף להרחבת המידע המגדרי, שכן הוא מעודד גופים מייצרי נתונים לאסוף ולעבד נתונים באופן שיטתי מבעד לפריזמה המגדרית.

לב המדד הוא הצגת תמונת מצב עדכנית של הפערים בין גברים לנשים ושל כיווני ההתפתחות שלהם. יש בו כדי לחשוף את המנגנונים המייצרים אי־שוויון מגדרי או מקבעים פערים מגדריים מתמשכים, ולעודד את הדיון הציבורי בנושא. הוא מדגיש את הצורך לחקור, להבין ולהסביר את הסיבות ואת התנאים ליצירת אי־שוויון מגדרי, ולחתור ליצירת התנאים שיאפשרו את צמצומם. מדד המגדר מתייחד ממדדי אי־שוויון מגדרי אחרים ברוחב התמונה שהוא פורס ובעומקה, והוא מונע משאיפה מתמדת להרחיב את הממדים והאינדיקטורים המרכיבים אותו. לשם בנייתו ופיתוחו אנו מקיימות שיח מתמשך עם מקבלי החלטות ועם גופים מספקי נתונים כמו הלמ"ס, מחלקת המחקר של המוסד לביטוח לאומי, המשרד לביטחון פנים, מחלקת המחקר של הכנסת, הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת וארגונים בחברה האזרחית. כמו כן אנו מקיימות קשר

עם ארגון OECD, שבסיועו התחלנו תהליך חשיבה על דרכים למדידה כמותית של הפער המגדרי ועל האופנים שבהם ראוי לאסוף נתונים שישקפו את האישוויון. לקשר עם גופים אלו, שחלקם עוסקים ישירות בעיצוב מדיניות ובקידומה, חשיבות רבה בהפיכתו של מדד המגדר לכלי בעל השפעה בישראל ומחץ לה.

מבנה מדד המגדר

מדד המגדר לשנת 2017 מורכב מ-12 ממדים ו-73 אינדיקטורים. במדד הנוכחי נוספו שבעה אינדיקטורים חדשים: שישה בממד שוק העבודה – מספר העצמאים לעומת מספר העצמאיות, הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאים לעומת עצמאיות, רציפות תעסוקתית במהלך שנה, מספר המועסקים לעומת מספר המועסקות ביותר ממשרה אחת, מספר המועסקים לעומת מספר המועסקות ששכרם נמוך משכר המינימום, ומספר המועסקים לעומת מספר המועסקות ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע. יחד עם אינדיקטורים אלו יש בממד שוק העבודה שלושה-עשר אינדיקטורים, המאפשרים בחינה מעמיקה של דפוסי ההשתתפות והשכר בשוק העבודה: שאלת ההשתתפות נבחנת לעומק באמצעות האינדיקטורים של העובדים/ות במשרה חלקית, עובדים/ות בחברות כוח אדם, עובדים/ות המועסקים ביותר ממשרה אחת, ורציפות תעסוקתית במהלך שנה. לכל אלה יש כמובן השפעה מרחיקת לכת על סוגיית השכר. האינדיקטור החדש השביעי התווסף בממד הפריפריה, והוא בוחן את הפער בין הרציפות התעסוקתית של גברים ונשים בפריפריה בקרב שכירים. תמונה מורחבת זו מאפשרת לראות כי מאפייניו של שוק העבודה המצורער פוגעים יותר בנשים ולכן יש חשיבות רבה בנתונים אלו להעמקת המבט המגדרי על שוק העבודה.

בפרק הבא, **ניטור האישוויון המגדרי בישראל**, יתואר מבנה המדד. יפורטו בו הממדים המרכיבים אותו והאינדיקטורים הנכללים בכל ממד. לאחר מכן, בפרק **סיכום תוצאות מדד המגדר**, יוצגו תוצאות הממד המצרפי (האגרגטיבי), המראה את השינוי שחל ברמת האישוויון המגדרי בישראל בשנת 2015 לעומת שנת 2014 ושנים קודמות, ואת התפתחות האישוויון לאורך השנים. הפרק שלאחריו, **תוצאות מדד המגדר ב-12 הממדים**, מתאר את תוצאות הממד בכל ממד בנפרד: **בממד ההשכלה** מוצגים הפערים בין נשים לגברים שרכשו השכלה גבוהה – בעלי 13–15 שנות לימוד ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה, וכן תוצג הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל; **ממד שוק העבודה** מתאר את הפערים בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה, בשכר, בשיעור המועסקים בחברות כוח אדם, בהטבות מעסיקים ועוד; כמו כן מתוארים בו הפערים המגדריים במאפיינים של שוק העבודה שהופכים אותו למצורער. **ממד המגדור המקצועי** מתאר את שיעור הנשים במשלחי יד נבחרים המאופיינים בהפרדה תעסוקתית גבוהה יחסית, כלומר בריכוז גבוה יחסית של גברים או של נשים לעומת התפלגותם באוכלוסייה ולעומת משלחי יד אחרים. בחלק זה מוצג גם אינדיקטור הסגרגציה התעסוקתית בישראל, שנבנה לפי מדד דנקן לסגרגציה מגדרית במשלחי יד ובענפי תעסוקה.

בממד העוני אנו עוקבות אחר תחולת העוני בקרב נשים בהשוואה לגברים, ואחר הפער בין מספר הנשים למספר הגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה; **בממד העוצמה** מוצגים אינדיקטורים המבטאים השפעה וכוח בחברה, הן בתחום הפוליטי והן בתחום הכלכלי. עם האינדיקטורים שיוצגו בחלק זה נמנים שיעורן של חברות הכנסת והשרות, של ראשות רשויות מקומיות, של מנהלות כלליות ושל נשים בדרג הבכיר בשירות המדינה; **בממד התרבות והתקשורת** מוצגים פערי הייצוג בין נשים לגברים בתחומי תרבות שונים; **בממד המצב המשפחתי** מתוארים הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים הראשונים, הפער העצום בין מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן אישה ובין מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן גבר, וכן שיעור הילודה בקרב נערות; **ממד הזמן** מתאר את חלוקת הזמן בין גברים לנשים בכל הנוגע לפעילות הפנאי ולאחריות לעבודות הבית ולטיפול במשפחה. בין השאר הוא מודד את הפער בין נשים לגברים בכל הנוגע ליציאה לחופשה בארץ ובחו"ל ולעיסוק בפעילות התנדבותית, ואת שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית או אינן מועסקות עקב היותן עקרות בית; **ממד האלימות כלפי נשים** מציג בין השאר את מספר הפניות החדשות בגין אלימות מינית אל מרכזי הסיוע לנפגעי תקיפה מינית, את מספר התיקים שנפתחו בגין אלימות במשפחה, את מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה, ואת הפער בין נשים לגברים בתחושת

הביטחון במרחב הציבורי; **בממד הבריאות** מוצגים הפערים בין נשים לגברים בתחלת החיים, בשיעור התמותה ובהערכה העצמית של רמת הבריאות; **בממד החברה הערבית** מוצגים אינדיקטורים הנוגעים למצבן של הנשים הערביות בשוק העבודה לעומת מצב הגברים הערבים, וכן אינדיקטורים הנוגעים למצבן המשפחתי ולהשכלתן; **בממד הפריפריה** המחודש אנו בוחנות את הפערים בין נשים לגברים ביישובים שאותרו כשייכים לפריפריה הגיאוגרפית והחברתית באמצעות שיטה שפיתחנו, ומתארות את האי-שוויון בשלושה אינדיקטורים: מספר השכירים לעומת מספר השכירות, הפרשי השכר החודשי ביניהם, ורציפות תעסוקתית במהלך שנה. כאמור, כל ממד מ-12 הממדים מורכב מכמה אינדיקטורים, והמגמה הכוללת שלהם נבחנת אף היא לאורך השנים. בכל ממד מובאים תרשימים המציגים את האינדיקטורים המרכיבים אותו הן במונחים מספריים והן במונחי היחס בין נשים לגברים. התרשימים מלווים בדברי הסבר. בסיכום כל ממד מובא תרשים המציג את התפתחות האי-שוויון בממד זה בתקופה הנבחנת.

לאחר סקירת הממדים והתוצאות של מדד המגדר בכל אחד מהם, מוצגות התוצאות הספציפיות לשנת 2015 – בפרק **סיכום השינויים בכל ממד לעומת השנה הקודמת**. בפרק זה מתוארות בתמציתיות תוצאות המדידה בכל ממד בשנת המדידה האחרונה, ונבחן השינוי שחל בכל ממד בשנה זו לעומת השנה הקודמת. לדוח מצורפים שני נספחים: **נספח א** מתאר מדדי מגדר המשמשים בעולם, ולאחר מכן מובא בו פירוט של מדדי מגדר שפותחו בישראל; **נספח ב** מובא תיאור מפורט של המתודולוגיה ששימשה בבניית מדד המגדר.

מדד המגדר נותן ביטוי כמותי-מספרי לפערים המגדריים בישראל. הוא מכמת וממחיש את תופעת האי-שוויון בין נשים לגברים בחברה הישראלית ומציע קטגוריות ברורות להתייחסות ולהשוואה, שבכוחן לסייע להגדיר מחדש את הבעיות בתחום זה ולגבש מדיניות שמטרתה צמצום הפערים האלה. כמו כן, המדד מאפשר להשוות בין סוגי מדיניות הננקטים בתחומים שנבדקו. אנו שואפות שהמדד ישמש מנוף לקידום השיח על האי-שוויון המגדרי בישראל, לביצוע רפורמות במדיניות הקיימת, ולניסוח הצעות לשיפור השוויון המגדרי – בצד סימון תופעות של אי-שוויון שאין נותנים עליהן את הדעת, אף על פי שחשוב להביאן בחשבון במסגרת המאמץ להשיג שוויון מגדרי.

מתודולוגיה

הנתונים המרכיבים את הממדים של מדד המגדר שייכים לעולמות תוכן שונים זה מזה ולמגוון דיסציפלינות, ולכאורה אי-אפשר לאחד אותם ולהציג תמונת מצב כוללת בפרק זמן נתון. אולם בזכות ההיגיון המנחה את המדד, יש בכוחו להעיד על מגמה כללית, מקיפה יותר מן הנתונים המוצגים בכל תחום בנפרד. קיבוץ הנתונים וביטויים במספר אחד מאפשרים לבחון את השינויים שחלו במצב האי-שוויון המגדרי במרוצת השנים במספר רב של תחומים בעת ובעונה אחת.

בפיתוח מדד המגדר נבנתה פלטפורמה בסיסית ככל האפשר לאומדן, ולתוכה אפשר לצקת עוד אינדיקטורים וממדים כדי לבטא עוד ועוד מופעים כמותיים של האי-שוויון המגדרי – בנפרד ובמצרף. כדי להכריע אילו אינדיקטורים ראוי לכלול במדד, אינדיקטורים שבכוחם לבטא את האי-שוויון המגדרי, ניהלנו דיונים נרחבים עם צוות ההיגוי של המדד ועם ארגוני שטח פמיניסטיים. להרכבת הרשימה של עשרות המופעים החברתיים של האי-שוויון המגדרי חיפשנו אינדיקטורים בעלי תוקף פנימי, שיכולים לבטא מופעים אלו ביטוי כמותי. האינדיקטורים הם משתנים הנמדדים בעקיבות ובאותה הדרך בכל שנה, על ידי אותם הגורמים.

לאחר מכן היה עלינו להתאים את המופעים המגדירים אי-שוויון מגדרי לאינדיקטורים הקיימים. מצאנו עשרות אינדיקטורים, בחנו את המתאמים בינם לבין עצמם ועשינו בעזרתם ניתוח גורמים (factor analysis) כדי לבחון את רמת שייכותם לאותו עולם תוכן של אי-שוויון מגדרי. בסיומו של סינון זה נותרו בידינו אינדיקטורים שאינם מתואמים זה לזה בשיעור גבוה מדי, אך הם כן מתואמים לגורם החיזוי הראשון שנתקבל מניתוח הגורמים. השנה הראשונה שבה יש נתונים על כל האינדיקטורים שהתאימו לאמות מידה אלו היא 2004, ולכן התחלנו למדוד בשנה זו.

את האינדיקטורים שהתקבלו הפכנו ליחס בין שיעור הנשים לשיעור הגברים באופן המבטא אי־שוויון מגדרי עולה ככל שהם גדלים. אינדיקטורים שאינם יחס תוקננו, וחלקם מוצגים כשיעור מן האוכלוסייה. כל האינדיקטורים בכל ממד נמדדו, והממוצע שלהם חושב בנפרד, וכך יצרנו תשתית למעקב אחרי מצב המגדר בכל ממד בנפרד. בכל ממד העלינו בריבוע את הציון, סיכמנו, וחילקנו ב־9⁵ כדי לקבל את ציון ממד המגדר הכללי (המצרפי) בשנה נתונה. נוסחה זו, הכוללת העלאה בריבוע של הערך הממוצע של כל ממד, מבוססת על הנוסחה של מדד SIGI של ארגון OECD (Social Institutions and Gender Index)⁶.

נוסחת חישוב מדד המגדר

$$\text{מדד המגדר} = 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{השכלה}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{שוק העבודה}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{מגדור מקצועי}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{עוני}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{עוצמה}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{מצב משפחתי}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{זמן}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{אלימות כלפי נשים}) + 2^{\wedge} \frac{1}{9} * (\text{בריאות})$$

נוסחה זו מקטינה את שיעור הפיצי של ממד אחד על האי־שוויון בממד אחר; היא מניחה שהקיפוח עקב האי־שוויון אינו גדל גידול ליניארי; והיא מגדילה את התנדוטיות של הממד בהשוואה לתנדוטיות של ממדיו. כך מתקבל הציון הכללי של מדד המגדר בכל שנה. המשמעות שלו אינה טמונה במספר עצמו אלא בהשוואה לשנים אחרות, המבטאת האם האי־שוויון נמצא בצמצום או בהתרחבות כל שנה לעומת קודמתה ולעומת כל השנים אחרות.⁷

השנה הוצאנו מהחישוב הכללי (המצרפי) של מדד המגדר את ממדי החברה הערבית והפריפריה. שתי אוכלוסיות אלו נספרות בנתונים הכלליים בכל האינדיקטורים של הממד, ולכן הכללת הממדים של החברה הערבית והפריפריה בחישוב הכללי משמעותה הכפלת הביטוי שלהן בתמונת האי־שוויון המגדרי הכוללת. בשנים קודמות נהגנו כך מתוך רצון לתת ביטוי להיבטים מגדריים ייחודיים בשני הממדים האלה (למשל, ייצוג חסר של נשים ערביות ונשים בפריפריה באינדיקטורים שונים בממד שוק העבודה, ועוצמה) בחישוב הכללי של האי־שוויון. ואולם בעקבות הערות שקיבלנו בנושא מגורמים שונים ומוועדת ההיגוי של הממד החלטנו לבצע את השינוי ולהוציא את שני הממדים האלה מהחישוב הכללי של מדד המגדר.⁸ היות שהמדד הכללי עוקב אחרי מידת השינוי באי־שוויון המגדרי משנת 2004, הרי הוצאת שני הממדים חברה ערבית ופריפריה, אשר בהם חל שינוי גדול יחסית באי־שוויון במהלך השנים, גרמה לכך שהאי־שוויון המגדרי הכללי בישראל הצטמצם לאט יותר מאשר במצב שבו נכללים הממדים הללו (כפי שניתן לראות בתרשימים 88א ו-88ב בספח ב, "מתודולוגיה לבניית מדד המגדר").

בחינה נוספת שנעשתה היא של **עומק האי־שוויון**. בחינה זו מאפשרת לדרג את עוצמת האי־שוויון באינדיקטורים ובממדים השונים ולהשוות ביניהם. נכללים בה רק האינדיקטורים שבהם הפער בין גברים לנשים הוא משתנה יחס/מנה – כלומר משתנה שהערכים בו מציינים הבדלים שווים בנתון הנמדד והם בעלי רווח מוגדר, וכמו כן יש בהם ציון של אפס מוחלט (אבסולוטי), שפירושו היעדר אי־שוויון (כמו שכר או ייצוג פוליטי). תכונה זו מאפשרת לדעת פי כמה גדול או קטן האי־שוויון באינדיקטור אחד בהשוואה לאחר, וכן בהשוואה לאותו האינדיקטור בזמן מדידה אחר. מספר האינדיקטורים שמקיימים את התכונה הזאת הוא 39. על בסיס האינדיקטורים האלה, בחלוקה לממדים, חישבנו את עומק האי־שוויון הכללי באמצעות ממוצע. בכל שנה נוספים אינדיקטורים ונבחנים התוקף והמתאם שלהם עם שאר האינדיקטורים.

5 חילקנו ב־9 משום ששלושה מתוך 12 הממדים של מדד המגדר אינם נכללים בחישוב המצרפי: הסדרות בממד התרבות והתקשורת עדיין אינן חזקות דיין מבחינה סטטיסטית על מנת שיוכלו להיכנס לחישוב של כלל הפער המגדרי הנמדד; וממד הפריפריה וממד החברה הערבית אינם נכללים בחישוב המצרפי עקב כפל תצפיות (ראו הסבר בהמשך).

6 על מדד SIGI ראו בספח א.

7 לתיאור מפורט של המתודולוגיה ששימשה בבניית מדד המגדר ולתיאור ממדי מגדר המשמשים בעולם ראו בספחים.

8 לפירוט נוסף ראו בפרק המתודולוגיה.

מאגר הנתונים

הנתונים שמדד המגדר מבוסס עליהם לוקטו ממקורות רשמיים, ובראשם הלמ"ס. מאחר שהמדד עוקב אחר שינויים באי־שוויון המגדרי, חשוב מאוד להשתמש בסדרות יציבות של נתונים הנאספים באותו האופן מדי שנה בשנה. לפיכך, השתמשנו גם בנתוני מחלקת המחקר של המוסד לביטוח לאומי – דוח ממדי העוני והפגרים החברתיים, דוח ממוצעי שכר והכנסה לפי יישוב ולפי משתנים כלכליים שונים; ובנתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת, המבוססים על נתוני המשטרה, הנהלת בתי המשפט, משרד הבריאות, משרד הרווחה ואיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל. מקור נוסף לנתונים, בנושא הסגרציה בשוק העבודה, הוא האגף לקידום נשים של נציבות שירות המדינה.

נתוני הלמ"ס מבוססים על פרסומים ועיבודים של סקרי כוח אדם, סקרי הכנסות והסקר החברתי. סקרי כוח האדם וסקרי ההכנסות עברו בשנת 2012 שינוי מקיף בעקבות הצטרפותה של ישראל לארגון המדינות המפותחות, OECD. מומחי הארגון המליצו עליהם כדי לשפר את אפשרות השוואה בין הנתונים הנוגעים לישראל לנתוני שאר המדינות החברות בארגון. בין השאר השתנה גודל המדגם; השתנתה הגדרת האוכלוסייה באופן שתכלול אנשי צבא בשירות חובה וקבע; עלתה תכיפות המדידות – מכל רבעון לכל חודש; הראיונות נערכים פנים אל פנים ולא בטלפון; וגדל מספר היישובים הנסקרים. השינויים הללו משפיעים על השוואה בין שנת 2012 לשנים קודמות בממדי העבודה, הסגרציה, החברה הערבית והעוני.⁹ יש לציין כי חלק מהנתונים לשנת 2015 טרם פורסמו על ידי הלמ"ס. לכן, בכמה אינדיקטורים בוצעו אקסטרפולציות לשנת 2015 (באינדיקטורים אלה מופיעה הערה המציינת זאת).

ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל

לוח 1 להלן מציג את מבנה מדד המגדר 2017. המדד מציג את האי־שוויון המגדרי בישראל ב־12 ממדים: ממד ההשכלה, ממד שוק העבודה, ממד המגדור המקצועי, ממד העוני, ממד העוצמה, ממד התרבות והתקשורת, ממד המצב המשפחתי, ממד הזמן, ממד האלימות כלפי נשים, ממד הבריאות, ממד החברה הערבית וממד הפריפריה. כל ממד מבטא מצרף (אגרציה) של כמה אינדיקטורים, 73 בסך הכול.

מדד המגדר 2017: ממדים ואינדיקטורים

א. השכלה	ב. שוק העבודה	ג. מגדור מקצועי	ד. עוני	ה. עוצמה	ו. תרבות ותקשורת	ז. מצב משפחתי	ח. זמן	ט. אלימות כלפי נשים	י. בריאות	יא. החברה הערבית	יב. פריפריה	
<ol style="list-style-type: none"> 1. בעליות 15-13 שנות לימוד 2. בעליות 16 שנות לימוד ומעלה 3. סגרגציה בהשכלה הגבוהה 	<ol style="list-style-type: none"> 1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. שכר חציוני 6. עובד/ות חברות כוח אדם 7. מקבלי/ות הטבות מעסיקים 8. מספר עצמאים/ות 9. הכנסות עצמאים/ות 10. ריבוי משרות 11. שכר נמוך משכר מינימום 12. שכר פי 2 מהממוצע 13. רציפות תעסוקתית 	<ol style="list-style-type: none"> 1. הנדסה ואדריכלות 2. רפואה, רוקחות ווטרינריה 3. משפט ועריכת דין 4. הייטק 5. הוראה 6. טיפול 7. סגרגציה לפי משלחי יד 8. סגרגציה לפי ענפי תעסוקה 	<ol style="list-style-type: none"> 1. תחולת העוני 2. מקבלי/ות גמלת הבטחת הכנסה 	<ol style="list-style-type: none"> 1. חברי/ות כנסת 2. שריו/ות ממשלה 3. ראשי/ות רשויות מקומיות 4. סגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות 5. מנכ"לים/ות 6. מנהלים/ות בכירים/ות 7. מנהלים/ות אחרים/ות 8. מועסקים/ות בשלוש הדרגות הבכירות בשירות המדינה 9. חתומים/ות על חוזה בכירים בשירות המדינה 10. דירקטורים/ות בחברות ממשלתיות 11. דירקטורים/ות בחברות ציבוריות 	<ol style="list-style-type: none"> 1. זמרים/ות ומצעד השנתי של גלגל"צ 2. שחקנים/ות בתיאטרון 3. במאים/ות בתיאטרון 4. ייצוג נשים וגברים בדיווחי החדשות 5. כלות וחתני פרס ישראל 	<ol style="list-style-type: none"> 1. פריון נערות בנות 19-15 2. נשים וגברים בראש משפחות חד-הוריות 3. גיל הנישואים 	<ol style="list-style-type: none"> 1. יציאה לחופשה בארץ 2. יציאה לחופשה בחו"ל 3. עיסוק בפעילות התנדבותית 4. היעדר זמן לפגייה בטלוויזיה 3. היעדר זמן לקריאת עיתונים 6. עבודה במשרה חלקית בגלל עבודות הבית 7. אי-העסקה עקב עקרות בית 	<ol style="list-style-type: none"> 1. פניות חדשות למרכזי הסיוע 2. סטטוס התיקים שנפתחו בגין עברות מין 3. מטופלות במרכזי משרד הרווחה 4. תיקים שנפתחו בגין עברות אלימות במשפחה 5. תיקים שנסגרו מחוסר ראיות 6. תחושת ביטחון בהליכה ברחוב 	<ol style="list-style-type: none"> 1. תחולת החיים 2. שיעור התמותה 3. הערכת הבריאות כטובה 	<ol style="list-style-type: none"> 1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. בעליות 15-13 שנות לימוד 6. בעליות 16 שנות לימוד ומעלה 7. תלונות על עברות אלימות במשפחה 8. פריון נערות בנות 19-15 9. גיל הנישואים 	<ol style="list-style-type: none"> 1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. בעליות 15-13 שנות לימוד 6. בעליות 16 שנות לימוד ומעלה 7. תלונות על עברות אלימות במשפחה 8. פריון נערות בנות 19-15 9. גיל הנישואים 	<ol style="list-style-type: none"> 1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. בעליות 15-13 שנות לימוד 6. בעליות 16 שנות לימוד ומעלה 7. תלונות על עברות אלימות במשפחה 8. פריון נערות בנות 19-15 9. גיל הנישואים

* סגול — אינדיקטורים חדשים.

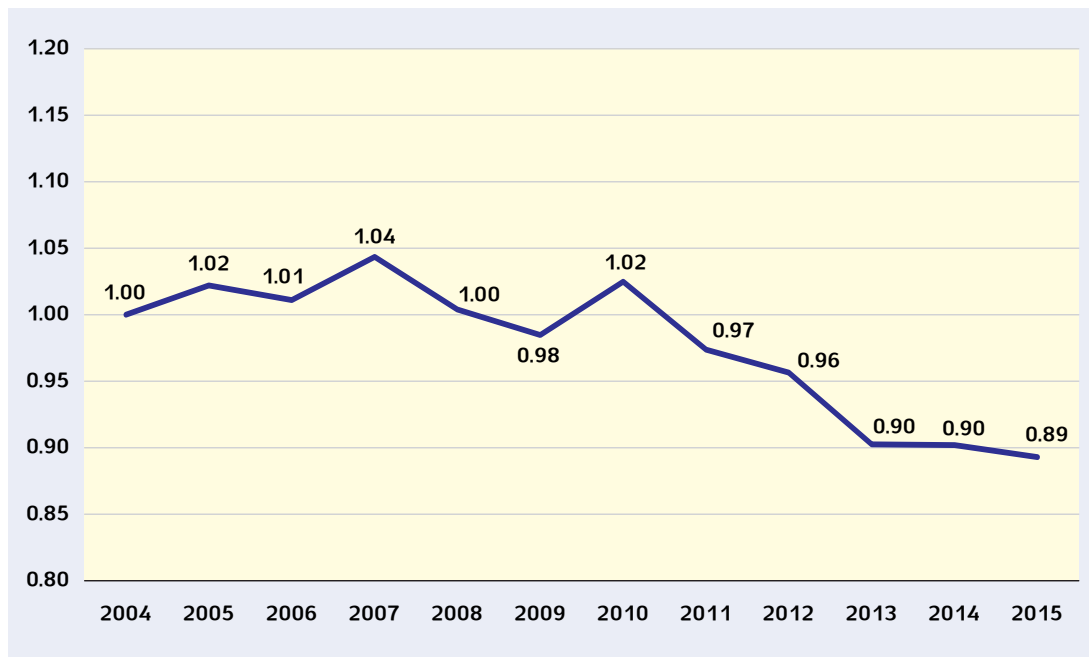
סיכום תוצאות מדד המגדר

תרשים 1 להלן מתאר את שיעורי השינוי ברמת האי־שוויון המגדרי בישראל מ־2004 עד 2015. מבחינה גרפית אינדיקטורים עולים מצביעים על גידול באי־שוויון. לכן, גם ברמה המצרפית עקומה עולה מצביעה על גידול באי־שוויון המגדרי בהשוואה לשנה הקודמת, ועקומה יורדת מצביעה על צמצום האי־שוויון ועל מגמה חיובית. ראוי לציין שבאינדיקטורים שאינם משקפים יחס בין מצב הנשים למצב הגברים, למשל מספר תלונות על מקרי אלימות במשפחה, ככל שהמספר גדל ביחס לאוכלוסייה כן גדל האי־שוויון ועולה המדד. כאמור לעיל, מסיבות מתודולוגיות ממד התרבות והתקשורת לא נכלל בחישוב המצרפי של רמת האי־שוויון המגדרי.

התרשים מתאר את התפתחותו של מדד המגדר בישראל בשנים שנמדדו. כל נקודה בתרשים מייצגת שקלול של האינדיקטורים והממדים לבחינת התפתחות האי־שוויון המגדרי בכל שנה ביחס לשנת הבסיס – 2004. אפשר להבחין בשתי תקופות עיקריות שבהן השתנתה מגמת האי־שוויון המגדרי בשנים שנבדקו: בתקופה הראשונה, בין 2004 ל־2007, ניכר גידול באי־שוויון המגדרי (למעט שנת 2006); ובתקופה השנייה, בין 2008 ל־2015, מסתמנת מגמת ירידה באי־שוויון המגדרי (למעט שנת 2010). בתקופת המדידה אי־אפשר אפוא להצביע על מגמה חד־משמעית של צמצום האי־שוויון המגדרי או של העמקתו. בבחינת כלל הממדים והאינדיקטורים משנת 2004 עולה כי באף אחד מהם לא חל צמצום עקבי באי־שוויון בתקופת המדידה, כלומר מגמת השיפור אינה עקבית ובת קיימא. עם זאת, בהתבוננות כוללת על האי־שוויון היום לעומת האי־שוויון בשנת המדידה הראשונה ניכר שיפור מסוים בהיקף כללי של כעשרה אחוזים.

תרשים 1

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004–2015*



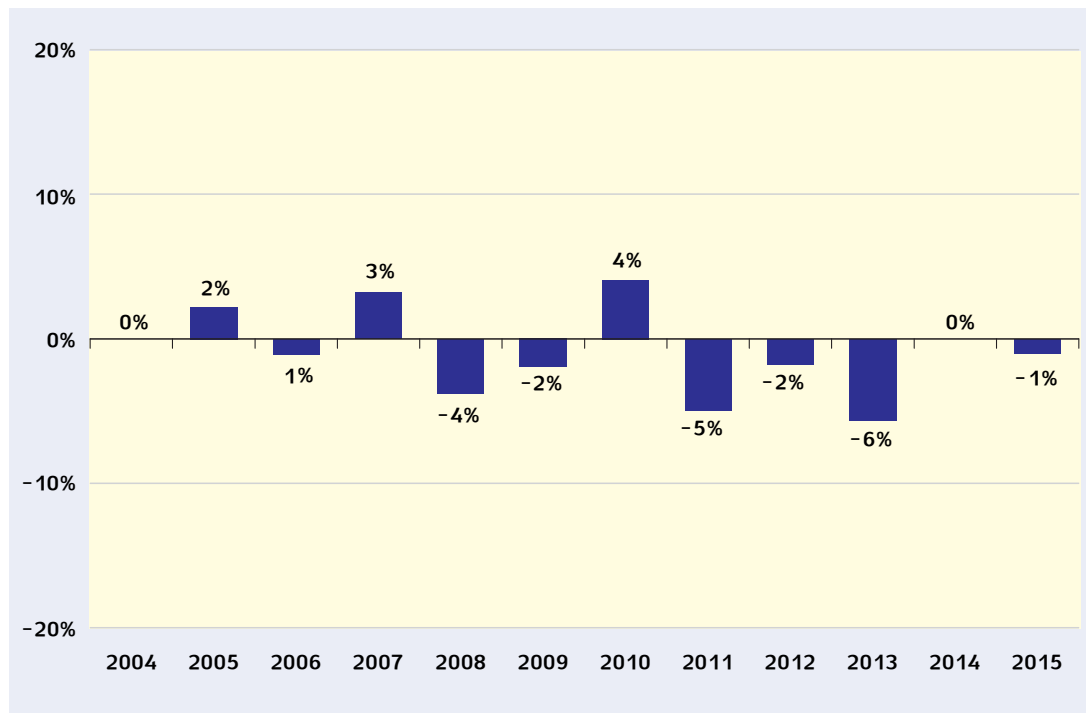
* מסיבות מתודולוגיות, ממד התרבות והתקשורת, ממד החברה הערבית וממד הפריפריה אינם נכללים בחישוב המצרפי של המדד.

תרשים 2 להלן מתאר את שיעורי השינוי במדד בכל שנה לעומת קודמתה. התרשים מראה כי בשנים 2004–2007 חל גידול (הרעה) באי־שוויון המגדרי בשיעור של 2.2%, ואילו בשנים 2008–2009 נרשמה מגמת שיפור: האי־שוויון ירד מרמת השיא שהגיע אליה בשנת 2007 ופחת ב־1.9%. יש לציין שבהכללת ממדי הפריפריה והחברה הערבית השתפר האי־שוויון המגדרי בשיעור גבוה יותר בתקופה זו (3.8%). בשנת 2010 חל שוב גידול באי־שוויון עקב הרעה בשבעה ממדים, בייחוד בממד שוק העבודה ובממד האלימות כלפי נשים, והאי־שוויון בשנה זו גדל

ב־4.1%. בשנת 2011 הצטמצם האי־שוויון בממד החברה הערבית, ועקב שיפור בממדי שוק העבודה, המגדור המקצועי והאלימות כלפי נשים הצטמצם האי־שוויון בממד הכללי והוא פחת ב־5.1%. ב־2012 חלה עוד ירידה באי־שוויון המגדרי, בשיעור של 1.8%, וניכרה התקרבות לערכים שנמדדו בשנת 2004, בתחילת המדידה. בשנת 2013 הסתמנה ירידה נוספת, בשיעור של 5.6%, אשר נבעה מצמצום האי־שוויון בממד העוני, בממד המצב המשפחתי ובממד הזמן, ובעיקר בממד העוצמה: בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד הזה חל שיפור בשנה זו. שיפור קל נוסף בשיעור של 0.1% ניכר בשנת 2014, עקב ירידה באי־שוויון בממדי ההשכלה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי והזמן. בשנת 2015 לא ניכר שינוי משמעותי מהשנה הקודמת באי־שוויון המגדרי והוא ירד ב־0.1% בלבד כתוצאה מירידות קלות ביותר בממדי ההשכלה, שוק העבודה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי והזמן, ומעלייה קלה באי־שוויון בממדים של אלימות ובריאות. בשנת 2015 באופן כללי ובדומה לשנת 2014, האי־שוויון המגדרי פחת בשיעור של כ־10% בהשוואה לשנת הבסיס 2004.

תרשים 2

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004–2015: שיעורי השינוי בכל שנה בהשוואה לקודמתה



סיכום תוצאות המדידה של עומק האי־שוויון

במדד המגדר הכללי נקבע שנקודת האפס היא שנת 2004. לנקודה זו מושוים כל הממדים וכן המדד כולו, וכך גם נבדק אם האי־שוויון ירד או עלה בכל שנה לעומת קודמתה. ואולם, מתודולוגיה זו אינה מאפשרת לנו לייחס תכונות של מידה או גודל לאי־שוויון המגדרי ואינה מאפשרת לקבוע באיזה ממד הפער המגדרי הגדול ביותר ובאיזה הקטן ביותר. לפיכך, פיתחנו אמצעי נוסף למדידת עומקו של האי־שוויון, הכולל 40 אינדיקטורים מתוך 73 הנכללים במדד כולו. כאמור לעיל, האינדיקטורים שנכללו במדידה זו הם אלה אשר גודל האי־שוויון בהם הוא משתנה יחס/מנה, כלומר משתנה שהערכים בו מציינים הבדלים שווים בנתון הנמדד והם בעלי רווח מוגדר, וכמו

כן יש בהם ציון של אפס מוחלט (אבסולוטי), שפירושו היעדר אי־שוויון.¹⁰ למשל, הפער בין נשים לגברים בהכנסה החודשית הממוצעת ברוטו הוא 31.9%. לעומת זאת, הפער בין נשים לגברים בשכר לשעה הוא 14.4%. לפיכך, האי־שוויון בשכר החודשי גבוה יותר מפי שניים מהאי־שוויון בשכר לשעה. כך, ברשימה של עשרות אינדיקטורים, שהם כ-70% מכלל האינדיקטורים במדד, אפשר כעת להשוות את העומק או העוצמה של האי־שוויון, לזהות תחומים שבהם יש יותר אי־שוויון, ולדרג את האינדיקטורים לפי חומרת מצב האי־שוויון בהם.

מדד עומק האי־שוויון נוטה לכיוון האינדיקטורים שבהם המדידה הכמותית מקובלת וסטנדרטית. אלו אינדיקטורים שיש בהם ערך מספרי גם לנשים וגם לגברים, ולכן מדידת האי־שוויון המגדרי בהם שמרנית יחסית, במובן שהיא מתייחסת לנושאים אשר מוסכם בשיח המקצועי ובקרב קובעי המדיניות שהם מבטאים את הפערים המגדריים בחברה. ההתמקדות באינדיקטורים אלו מותירה מחוץ לחישוב אינדיקטורים חדשניים יותר, שנעשה בהם שימוש מועט במדדים מקובלים. במיוחד בולט הדבר בתחום האלימות במשפחה והאלימות נגד נשים, וכן בתחום הפרייון והבריאות. אם כן, מדד עומק האי־שוויון המגדרי הוא קונבנציונלי יותר ומאתגר פחות מבחינת הנושאים שהוא מודד. עם זאת, הוא מציב אתגר לשיח המקצועי בהקשר המתודולוגי, שכן מדדי המגדר הקיימים לא ביצעו מדידה כזאת במספר רב של תחומים.

לוח 2 להלן מציג את האינדיקטורים הכלולים בחישוב עומק האי־שוויון המגדרי (40 בסך הכול), ותרשים 3א להלן מציג את עומק האי־שוויון בכלל האינדיקטורים שנבחנו, כלומר את המרחק משוויון מלא (0% פירושו שוויון מלא, כלומר שיעור הגברים בממד זהה לשיעור הנשים, ואילו 100% פירושו אי־שוויון מוחלט, כלומר שיעור הנשים בממד הוא 0%).

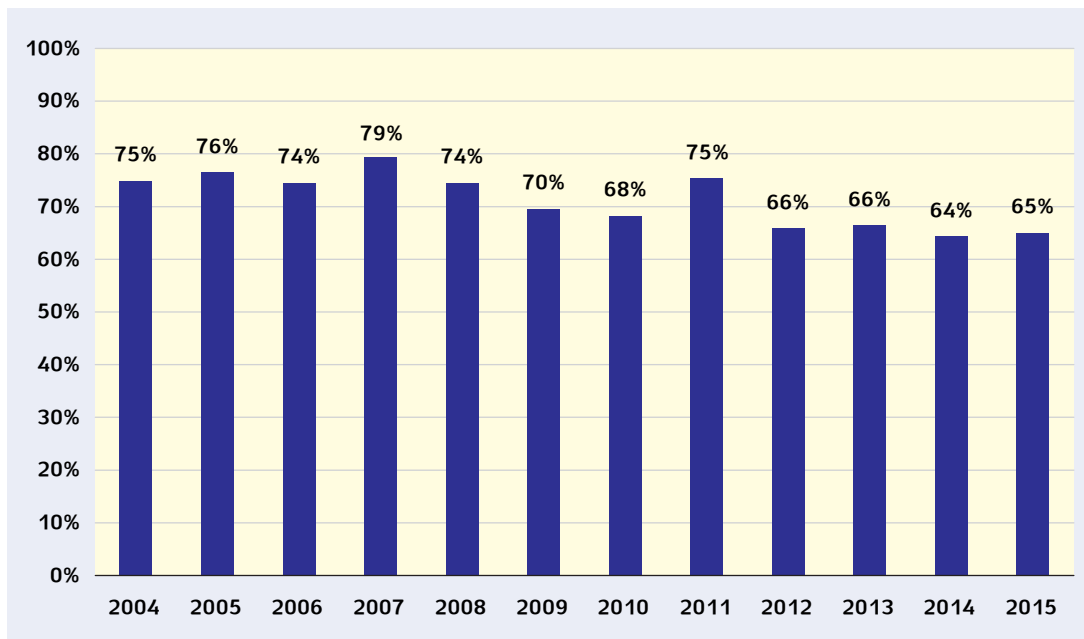
10 אלו הם הממדים שכל האינדיקטורים בהם נכללים במדידת עומק האי־שוויון: השכלה, שוק העבודה, עוני, זמן ופריפריה. אלו הם הממדים שרק חלק מהאינדיקטורים בהם נכללים במדידה: עוצמה, מגדור מקצועי, מצב משפחתי, אלימות כלפי נשים, בריאות והחברה הערבית.

אינדיקטורים הכלולים בחישוב עומק האי-שוויון המגדרי

א. השכלה	ב. שוק העבודה	ג. מגדור מקצועי	ד. עוני	ה. עוצמה	ז. מצב משפחתי	ח. זמן	ט. אלימות כלפי נשים	י. בריאות
1. בעליות 13-15 שנות לימוד 2. בעליות 16 שנות לימוד ומעלה 3. סגרגציה בהשכלה הגבוהה	1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. שכר חציוני 6. עובד/ות חברות כוח אדם 7. מקבלי/ות הטבות מעסיקים 8. מספר עצמאיים/ות 9. הכנסות עצמאיים/ות 10. ריבוי משרות 11. שכר נמוך משכר מינימום 12. שכר פי 2 מהממוצע 13. רציפות תעסוקתית	1. סגרגציה לפי משלחי יד 2. סגרגציה לפי ענפי תעסוקה	1. תחולת העוני 2. מקבלי/ות גמלת הבטחת הכנסה	1. חבריות כנסת 2. שריונות ממשלה 3. ראשיות רשויות מקומיות 4. סגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות 5. מנכ"לים/ות 6. מנהלים/ות בכירים/ות 7. מנהלים/ות אחרים/ות 8. מועסקים/ות בשלוש הדרגות הבכירות בשירות המדינה 9. חתומים/ות על חוזה בכירים בשירות המדינה	1. נשים וגברים בראש משפחות חד-הוריות 2. גיל הנישואים	1. יציאה לחופשה בארץ 2. יציאה לחופשה בחו"ל 3. עיסוק בפעילות התנדבותית 4. היעדר זמן לצפייה בטלוויזיה 3. היעדר זמן לקריאת עיתונים 6. עבודה במשרה חלקית בגלל עבודות הבית 7. אי-העסקה עקב עקרות בית	1. תחושת ביטחון בהליכה ברחוב	1. הערכת הבריאות כטובה

תרשים 3א

עומק האי־שוויון בכלל האינדיקטורים שנבחנו (40 בסך הכול), השוואה רב־שנתית

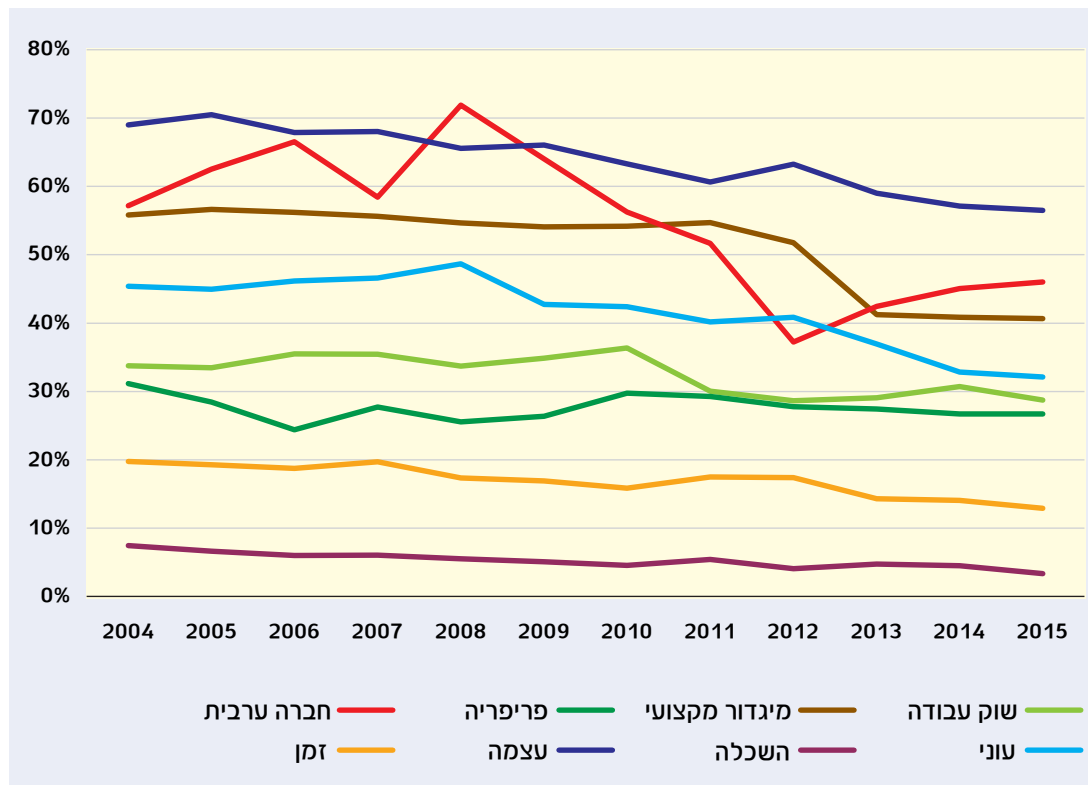


כפי שמראה התרשים, עומק האי־שוויון ב־2004, שנת תחילת המדידה, היה 75%. האי־שוויון העמוק ביותר נמדד ב־2007 (79%), ובשנים שלאחר מכן חלה ירידה הדרגתית עד ל־68% בשנת 2010. בשנת 2011 שוב העמיק האי־שוויון עד לשיעור של 75%. בשנת 2012 חל שיפור ומאז עומק האי־שוויון נע בין 65% ל־66%. הירידה בעומק האי־שוויון בשנים האחרונות נובעת בעיקר מן השינויים בשלושה ממדים: ההשכלה, העוני והעוצמה (בעיקר עוצמה פוליטית). בחברה הערבית (שבה נמדד עומק האי־שוויון בנפרד), שבה האי־שוויון הוא הגבוה ביותר, ניכרת מגמה של צמצום פערים, אם כי הפערים המגדריים בה גבוהים הרבה יותר מהפערים בכלל החברה הישראלית. פערי המגדר בממד העוני הצטמצמו בעקבות הרעה במצבם הכללי של העשירונים הבינוניים והנמוכים באוכלוסייה. צמצום הפערים המגדריים בממד העוצמה הפוליטית נובע מהגידול במספר הנשים שנבחרו כחברות כנסת בבחירות שנערכו ב־2013 או שנכנסו לכנסת לאחר מכן. **לסיכום אפשר לומר כי על פי מדד המגדר, האי־שוויון בין גברים לנשים בישראל נותר ללא שינוי משמעותי בארבע השנים האחרונות.** תרשים 3ב להלן משווה בין שמונה ממדים מבחינת עומק האי־שוויון המגדרי.¹¹

11 ארבעת הממדים שנתרו מחוץ לתרשים הם מצב משפחתי, אלימות כלפי נשים, בריאות, ותרבות ותקשורת. ממד המצב המשפחתי לא נכלל בתרשים משום שהאינדיקטור של ראשות משפחות חד־הוריות הופך את עומק האי־שוויון בממד זה לקיצוני ואינו מאפשר התבוננות השוואתית בממדים; ממד האלימות כלפי נשים לא נכלל בתרשים משום שבהגדרתו אין בו השוואה לאלימות כלפי גברים, ולכן לא־שוויון בו אין ממד של עומק אלא רק כיוון; ממד הבריאות לא נכלל בתרשים כיוון שהוא מורכב מאינדיקטור יחיד; ממד התרבות והתקשורת לא נכלל בתרשים משום שהאינדיקטורים בו מבוססים על נקודות זמן מעטות מדי.

תרשים 33

עומק האי־שוויון המגדרי, השוואה בין שמונה ממדים



מהתרשים עולה כי עומק האי־שוויון בממדי ההשכלה והזמן נמוך ואינו עולה על 20%. לעומת זאת, עומק האי־שוויון בשוק העבודה הוא כ־30% (את רוב הירידה בו אנו מייחסות לשינוי במדידת הלמ"ס), בממד המגדור המקצועי (הסגרגציה) עומק האי־שוויון כ־50%, אך כעת שונתה המדידה שלו מה שהוריד את רמתו מ־2013 לכדי כ־40% ובממד העוצמה – הממד שבו האי־שוויון הוא העמוק ביותר – הוא כ־60% והוא נמצא בתהליך ירידה. תוצאות אלה דומות לתוצאות מדד המגדר של האיחוד האירופי (EIGE)¹² לפיכך, ובייחוד לנוכח התוצאות בממד העוצמה, נדרשת מדיניות מוצהרת של קידום נשים במוסדות ובארגונים. במסגרת מדיניות כזאת, למשל, אפשר לקרוא לתאגידים לחתום על אמנה המחייבת אותם להגדיל את שיעור הנשים בדיקטוריונים. יוזמה כזאת ננקטה באירופה בשאיפה שבתוך חמש שנים יגיע שיעור הנשים הדיקטוריות ל־30%. החל במדד לשנת 2014 הוספו אינדיקטור שעוקב אחר שיעור הדיקטוריות בחברות הנסחרות בבורסה בישראל. בתחום זה מצאנו כי בשנת 2014 היה שיעורן 17% ובשנת 2015 – 20% (ראו בסעיף ממד העוצמה). לוח 3 להלן מראה את כיוון השינוי ברמת האי־שוויון משנה לשנה, בשנים 2004–2015.

12 מדד EIGE בוחן את האי־שוויון בכמה ממדים עבור כל מדינה באיחוד האירופי. קבלת החלטות הכלכלית נמדדת בו על פי מספר הנשים הדיקטוריות בתאגידים (על המדד ראו גם בנספח א). <http://tinyurl.com/eige2005-2012>

לוח 3

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004–2015: כיוון השינוי ברמת האי־שוויון בכל ממד משנה לשנה (+ מסמן הרעה; – מסמן שיפור)*

ממד	השכלה	שוק העבודה	מגדור מקצועי	עוני	עוצמה	מצב משפחתי	זמן	אלימות כלפי נשים	בריאות	תרבות	החברה הערבית	פריפריה
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	-	-	+	+	+	-	+	+	+	+	-	-
2006	-	-	-	+	-	-	+	+	-	-	-	-
2007	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-
2008	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+	+	-
2009	-	-	-	-	+	-	-	-	+	+	-	-
2010	+	+	+	+	+	-	-	+	-	-	-	-
2011	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	-	-
2012	-	-	-	+	+	-	+	-	+	+	-	-
2013	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-
2014	-	+	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+
2015	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+

* ממדי החברה הערבית, הפריפריה והתרבות והתקשורת מוצגים בלוח אך אינם נכללים בחישוב הכללי.

מן הלוח אנו למדוד שבשנת 2005 חלה הרעה במצבן של הנשים ברוב הממדים: מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות ותרבות. התוצאה הכללית הייתה גידול של 2.4% באי־שוויון בין נשים לגברים לעומת שנת 2004. בשנת 2006 עלה האי־שוויון בממדי העוני והזמן וכן בממד האלימות כלפי נשים – בממד זה חלה עלייה ניכרת, בשיעור של 5.3%. לעומת זאת חל שיפור בממדי ההשכלה, המגדור המקצועי, העוצמה, המצב המשפחתי, החברה הערבית והפריפריה. על פי המדד המצרפי, שיעור האי־שוויון ירד בשנה זו ב־1.1%.

בשנת 2007 ניכרת עלייה באי־שוויון במרבית הממדים. בשנה זו חלה הרעה בממדי שוק העבודה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי, הזמן, האלימות כלפי נשים, הבריאות והפריפריה. בממדי ההשכלה והחברה הערבית חל שיפור קטן. בשנה זו נרשמה קפיצה של 2% באי־שוויון המגדרי בממד המצרפי.

בשנת 2008 חלו שיפורים: האי־שוויון בממד שוק העבודה הצטמצם ב־0.9%, בממד המגדור המקצועי ב־2.2%, בממד המצב המשפחתי ב־3.3%, בממד הזמן ב־4.1%, בממד האלימות כלפי נשים ב־3.3%, ובמדד הפריפריה ב־1.4%. בממד המצרפי היה שיפור של 28%. בשנת 2009 חל שיפור נוסף. במרבית הממדים צומצם האי־שוויון, והשיפור בממד המצרפי היה בשיעור של 1%. ואולם בשנת 2010 התהפכה המגמה והאי־שוויון העמיק בכמה ממדים. כך, בממד שוק העבודה עלה האי־שוויון ב־1.6%, בממד המגדור המקצועי ב־1.7%, בממד העוני ב־0.4%, בממד ההשכלה ב־0.6%, בממד הפריפריה ב־2.2%, בממד העוצמה ב־9.1%, ובמדד האלימות כלפי נשים ב־6.3%. בשנה זו הגיעה לשיאה תופעת האלימות כלפי נשים. בממדי המצב המשפחתי, הזמן, הבריאות, התרבות והחברה הערבית חל שיפור. בתוצאת המדד הכללי בשנה זו הייתה הרעה של 3.3%.

בשנת 2011 חל שיפור באי־שוויון המגדרי והמדד המצרפי ירד ב־5.4% בהשוואה לשנה הקודמת. ירידה זו נבעה בעיקר מן השיפור הניכר בממד העוצמה, אך גם מן השיפור בממדי שוק העבודה והמגדור המקצועי כלפי נשים. בשנת 2012 חל שיפור נוסף באי־שוויון המגדרי. אמנם בארבעה מהממדים המרכזיים את מדד המגדר ניכרת בשנה זו עלייה באי־שוויון – בממד העוצמה עלה האי־שוויון ב־2.7%, בממד העוני – ב־1.5%, בממד הזמן – ב־2.5%, ושיפור זעיר בממד הבריאות; אך לעומת זאת חלה ירידה באי־שוויון המגדרי בממדים אחרים: האי־שוויון בממד ההשכלה הצטמצם ב־2.4%, בממד המגדור המקצועי ב־3.8%, בממד המצב המשפחתי ב־8.7%, בממד

הפריפריה ב־0.7%, בממד האלימות ב־2.0% ובממד החברה הערבית ב־7%. על פי המדד המצרפי חלה בשנה זו ירידה של 5.0% באישויון המגדרי בהשוואה לשנה הקודמת.¹³

בשנת 2013 נמשכה מגמת צמצום האישויון המגדרי. חל שיפור בממדי העוני, העוצמה, המצב המשפחתי והזמן, ושיפור קל בממדי שוק העבודה, החברה הערבית והפריפריה. לעומת זאת הייתה עלייה באישויון בממדי ההשכלה, המגדור המקצועי והאלימות כלפי נשים. בממד הבריאות לא חל שינוי. על פי המדד המצרפי חלה ירידה של 5.6% באישויון המגדרי בישראל בשנה זו.

בשנת 2014 חל שיפור ברוב הממדים (השכלה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן, בריאות והפריפריה). הממדים שבהם חלה הרעה באישויון המגדרי הם שוק העבודה, אלימות כלפי נשים, תרבות והחברה הערבית. על פי המדד המצרפי חלה ירידה של 0.1% באישויון המגדרי בישראל בשנה זו.

בשנת המדידה הנוכחית, 2015, חלה עלייה באישויון המגדרי בממדים של אלימות נגד נשים (ב־3.7%), בריאות (ב־0.3%), תרבות, החברה הערבית (ב־2.3%) והפריפריה (ב־1.3%). בשאר הממדים חל שיפור והאישויון המגדרי הצטמצם: ההשכלה השתפרה ב־3.9%, שוק העבודה ב־1.7%, המגדור המקצועי ב־0.7%, העוני ב־0.2%, העוצמה ב־4.3%, המצב המשפחתי ב־0.7%, וממד הזמן ב־1.5%. ברמה המצרפית ירד האישויון המגדרי ב־0.9%, והרמה נותרה דומה לרמת האישויון המגדרי של השנתיים האחרונות. שנת 2015 היא השנה השלישית שבה האישויון נמוך בכ־10% בלבד מערכו בשנה שבה התחלנו את מדידת הפער המגדרי, שנת 2004. מבחינת התפתחות ממוצעי האישויון בכל הממדים על פני השנים, ניתן לתלות את הירידה בעשרה אחוזים ברמת האישויון בשיפור בשלושה ממדים עיקריים: ממד העוצמה, ממד המצב המשפחתי וממד המגדור המקצועי. עם זאת, יש לציין כי ייתכן שהשיפור בממד המגדור המקצועי נובע משינוי מדידה – הלמ"ס שינתה את רשימת משלחי היד והעיסוקים כך שתותאם ל-OECD – ולכן אין לראות בו תוצאה מחקרית אלא אילוף שמשמעותו לאפשר מדידה עתידית של סגרגציה, אך כזאת שמתחילה בעצם לפני שלוש שנים. בממד העוצמה יש ירידה באישויון, בעיקר עקב העלייה בשיעור הנשים המשמשות חברות כנסת, ושיפור בשני אינדיקטורים נוספים: בכירים בשירות המדינה ודירקטורים בחברות ממשלתיות – תחומים שבהם השתפרו מבני ההזדמנויות בעקבות מדיניות שחיבה הגדלת ייצוג של נשים. באינדיקטורים האחרים בממד העוצמה אין שיפור בולט: אין כניסה משמעותית של נשים לתפקידים בכירים בכלכלה או לדרגים בכירים באקדמיה.

דיון

מדד המגדר של מרכז **שוות** הוא הכלי המקיף ביותר בעולם כיום לחשיפת ביטויים של אישויון מגדרי במגוון תחומים. המבט הרחב והעמוק על אישויון מגדרי בישראל – כאמור, במדד 2017 נמדדו 73 אינדיקטורים ב־12 ממדים וב־12 נקודות זמן – מאפשר לנו להסיק מסקנות מבוססות וכבדות משקל על אופיו של הפער המגדרי במדינה מפותחת בעלת משטר דמוקרטי. המסקנה הראשית שעולה מהממצאים היא שההגמוניה הגברית, שבאה לידי ביטוי בעובדה שגברים מובילים את החברה והכלכלה, מתקיימת באין מפריע, תחת מעטה של שוויון זכויות ושוויון בפני החוק בין שני המגדרים. מעשרות האינדיקטורים שלנו מצטיירת תמונה עקבית, שמראה שבכל עמדה יוקרתית ונחשקת בכלכלה, בפוליטיקה ובחברה יש שכיחות גבוהה מאוד של גברים, 80% ולעתים

13 כאמור לעיל, בעקבות השינוי במדידה שחל בסקר כוח אדם ובסקרי ההכנסות של הלמ"ס, קשה להשוות בין נתוני המדד בשנת 2011 לנתוניו בשנת 2012. לפיכך, בדקנו את תוצאות המדד באמצעות אקסטרפולציות המבוססות על המגמה הקודמת של האינדיקטורים שהושפעו משינוי המדידה. אלו הם ממצאי הבדיקה: בממד שוק העבודה חלה ירידה קלה מאוד באישויון, בשיעור של 0.3% (בניגוד לעלייה בשיעור של 2.6% לפי הנתונים הרשמיים). האינדיקטורים המשפיעים ביותר בממד זה בשנת 2012 הם שיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית, ושיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית; בממד המגדור המקצועי כל האינדיקטורים מבוססים על סקר כוח אדם של הלמ"ס, ולכן הם הושפעו משינוי המדידה. בממד זה חלה עלייה באישויון המגדרי בשיעור של 3.2% (בניגוד לירידה בשיעור של 3.8% לפי הנתונים הרשמיים); בממד האישויון המגדרי בחברה הערבית התרחשה תופעה זהה: הנתונים הרשמיים מצביעים על ירידה באישויון – בעיקר בגלל האינדיקטור של עבודה במשרה חלקית, שבו חל צמצום ביחס בין נשים לגברים – ואולם לאחר אקסטרפולציה הממד הראה על עלייה באישויון ב־2012. בסיכומנו של דבר, נראה שהאינדיקטורים מסקר כוח אדם של הלמ"ס השפיעו על המדד כולו: לפי תוצאות המדד, ב־2012 חלה ירידה של 2% באישויון המגדרי הכללי; אך בשימוש באקסטרפולציות שחיקו את המגמה הקודמת של הנתונים, התוצאה שהתקבלה היא עלייה קלה באישויון, בשיעור של 0.3%.

אף 90%, הרבה מעבר לשיעורם באוכלוסייה. כך, בכל ענף במשק המנהלים הם גברים: כ-85% מכלל המנכ"לים במשק הם גברים, ושיעורם של הדירקטורים הגברים בחברות הנסחרות בבורסה דומה. יש מעט מאוד נשים בראשות רשויות מקומיות ואזוריות – 6 מתוך יותר מ-250; כרבע בלבד מחברי הכנסת הן נשים; ושרות יש תמיד במשורה, לרוב לא יותר מ-4 ולא דווקא בתיקים הבכירים. יתרה מזו, גם בענפי תעסוקה שבהם נשים הן הרוב, הגברים מאיישים את תפקידי ההנהלה ושאר התפקידים הבכירים. למשל, בתחום ההשכלה הגבוהה, שיעור הנשים המשכילות עולה על שיעורם של הגברים אך שיעור הפרופסוריות (אינדיקטור בממד העוצמה) הוא 27% בלבד. כשבחנו את הנעשה בתחום התרבות הופתענו לגלות כי במצעד השירים השנתי של גלגל"צ שיעור הזמרות הוא כ-21% בלבד. כמו כן, יש מעט מאוד במאיות תיאטרון.¹⁴ הממצאים הללו חוזרים על עצמם בכל ענף ובכל תחום: בקרב מקבלי ההחלטות וקובעי המדיניות יש שיעור גבוה מאוד של גברים והם אלה שמתווים את הדרך, מגדירים את התכנים, קובעים את התפקידים ומכוננים את המציאות – עבור העובדים בענף, אך גם עבור הצרכנים, האזרחים והציבור בכלל.

ממד העוצמה, שמוביל בעומק האישי, הוא גם זה שצמצום האישי בו הוא הניכר ביותר; זאת בעקבות גידול מתמשך במספר חברות הכנסת על פני השנים וגידול במספר המנהלות במגזר הציבורי בכ-20% בהשוואה ל-2004. ככלל, תחומים שבהם האישי גבוה נוטים להשתפר בשיעורים גבוהים יותר. בהתאם לכך, האישי בממד החברה הערבית נמצא בשיפור רב יחסית לשאר הממדים (בערך ב-15% בהשוואה ל-2004). כשבחנו באותו ממד את המתאם בין עומק האישי לבין השיפור – הוא נמצא שלילי וחזק ביותר ועמד על -0.84 (מקדם פירסון). כלומר, ככל שרמת האישי בממד מסוים גבוהה יותר, כך השיפור בממד על פני השנים שנמדדו גדול יותר.

ההתבוננות הרחבה והמקיפה על 73 אינדיקטורים של אישי מגדרי על פני 12 ממדים מאפשרת לנו לבחון לא רק את האישי המגדרי אלא גם את האישי המעמדי והכלכלי בחברה. מדד המגדר מלמד גם על מצבן של אוכלוסיות מוחלשות, בראש ובראשונה באמצעות ממדי העוני, החברה הערבית והפריפריה, אך תורם לכך גם ממד המצב המשפחתי (משפחות חד-הוריות וילודה בגיל צעיר).

הדומיננטיות של הגברים בכל עמדות המפתח בפוליטיקה, במשק, בחברה ובתרבות מעכבת את ההתקדמות לעבר שוויון מגדרי בשתי דרכים: במישור – גברים ממנים גברים אחרים ויוצרים בכך אווירה נוחה יותר לגברים, באופן שגורם לנשים רבות להימנע מלשאוף לעמדות בכירות כאלה ולהדיר עצמן מהן; ובעקיפין – לאוחזים במשרות בכירות יש בולטות בשיח הציבורי והם משמשים מודל לחיקוי. היות שרוב הנמצאים בעמדות הנהגה וניהול הם גברים, טווח המאויים של הנשים מצטמצם.

מדד המגדר חושף אפוא, בעזרת נתונים עובדתיים קשיחים, את מבנה העומק של החברה והכלכלה בישראל. על פי התפיסה הניאו-ליברלית, שעליה מבוסס הסדר החברתי-כלכלי בישראל, מי שתורם יותר לתוצר הלאומי (התל"ג) משתכר יותר, וכך נשמרת טובת הכלל. ואולם מחקרים רבים מישראל ומהעולם מראים שאין הבדל בין נשים לגברים לא בהשכלה ולא ביעילות, כפי שזו מוגדרת באמצעות פרויקט הייצור.¹⁵ יתרה מזו, הספרות המחקרית בעולם מראה שהפער המגדרי גורם אובדן הכנסה ממוצע של 15% במדינות OECD, ושיעור יעיל יותר של נשים בשוק העבודה – כלומר מיצוי שמאפשר לנשים לעבוד ולהתפתח במקצועות שלמדו – אחראי ל-17%-20% מהגידול בתוצר בארצות הברית בין השנים 1960 ו-2008. אם כן, הטענה הרווחת שגברים משתכרים יותר משום שהם תורמים לתוצר יותר מנשים – ולכן הם גם מתקדמים יותר בשוק העבודה – משוללת תוקף אמפירי. נוסף על כך, חלק ניכר מהכלכלה – עבודתן של "עקרות בית" שאינה בשכר – אינו נספר כלל בתל"ג, וההערכות הן שהיקפו נע בין 2.2% ל-4.8% (אנדבלד והלר 2017), אשר אותם יש להפחית מהערכות האובדן של הגידול בתוצר. ניתוח זה מחייב הפניית מבט ביקורתי להסדרים החברתיים הממוגדרים ולהשפעתם על היכולת השונה של נשים וגברים להתפרנס בכבוד, להשפיע על סדר היום החברתי, הכלכלי והפוליטי, ולהשיג מעמד, יוקרה ורווחה כלכלית.

14 מהנתונים שבידינו, גם בתחום הקולנוע לא יותר מרבע מהבמאים הן נשים. מסיבות מתודולוגיות, לא ניתן לשלב נתון זה כאינדיקטור בממד.
15 Goldin 1990; Hill and King 1995; Dollar and Gatti 1999; Tzannatos 1999; Klasen 2002; Klasen and Lamanna 2009; Cavalcanti and Tavares 2011; Hsieh et al. 2013; Cuberes and Teignier 2014; 2016

תוצאות מדד המגדר ב־12 הממדים

א. ממד ההשכלה

בחרנו להתחיל בממד ההשכלה, שכן ההשכלה נתפסת, בישראל ובעולם, כמקדמת ניעות בשוק העבודה. הבנק העולמי קבע למשל, על סמך בחינת כלל מדינות העולם, שהשכלת נשים היא המשתנה החשוב ביותר להגדלת התמ"ג (Hill and King 1995). בהקשר המקומי נשאלת השאלה אם ההשכלה תורמת לקידום השוויון בין נשים לגברים בשוק העבודה. אנחנו מבקשות לענות על השאלה הזאת בשני אופנים: האחד – בעזרת בחינת היקף ההשכלה של נשים ושל גברים; והאחר – בעזרת השוואת היקף הסגרגציה בהשכלה הגבוהה להיקף הסגרגציה בשוק העבודה. היקף המשכילים בכלל האוכלוסייה בישראל נמצא במגמה של גידול מתמיד, הן במספרם והן בשיעורם בכלל האוכלוסייה. שיעור המשכילות עולה בקצב מהיר משיעור המשכילים, ועקב כך הייתה צפויה עלייה בשוויון המגדרי – בעיקר משום שהשכלה נחשבת גורם המקדם שוויון בתעסוקה. אך בפועל המצב מורכב, שכן העלייה בהשכלה מקטינה את היתרון היחסי שברכישתה. כמו כן, בהקשר של שוויון מגדרי, נשים מצליחות להיכנס בדרך כלל לענפי תעסוקה יוקרתיים בתחילתה של מגמת ירידה בתגמולים וביוקרה בהם, ולכן רכישת ההשכלה הדרושה לכניסה לענפים אלו אינה מזכה אותן במעמד דומה למעמד הגברים שעבדו בהם לפני ירידת קרנם. בממד זה, האי־שוויון נמדד באמצעות שלושה אינדיקטורים של שנות השכלה ושל סגרגציה בהשכלה, כלומר סוג ההשכלה ותחומי הלימוד:

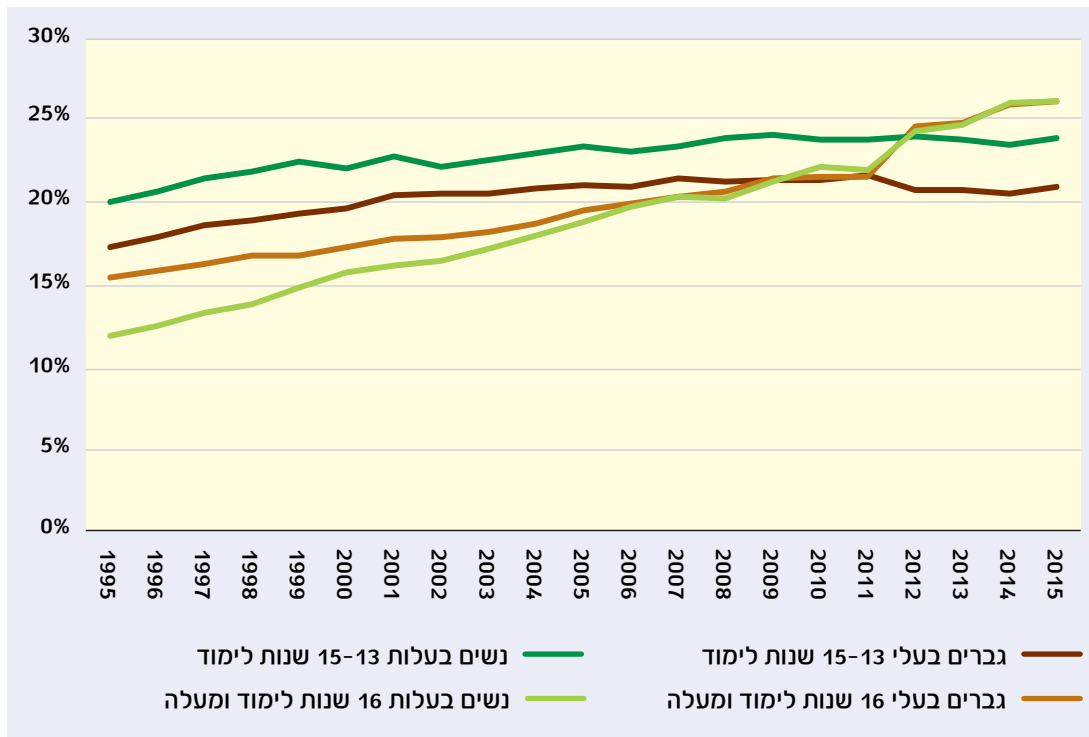
1. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13–15 שנות לימוד.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה.
3. הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה.

1. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13–15 שנות לימוד

תרשים 4 להלן מראה שמשנת 1999 שיעור הנשים בעלות 13–15 שנות לימוד גבוה משיעור הגברים: כך, בשנת 2015 23.9% מן הנשים היו בעלות 13–15 שנות לימוד לעומת 20.7% מהגברים, ובסך הכול באותה שנה 46.9% מן הגברים בישראל היו בעלי 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 49.8% מן הנשים. תרשים 4 להלן, המבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13–15 שנות לימוד, מראה כי היחס נוטה מעט לטובת הנשים, וב־2015 הוא היה 1.14, כמו בשנה הקודמת.

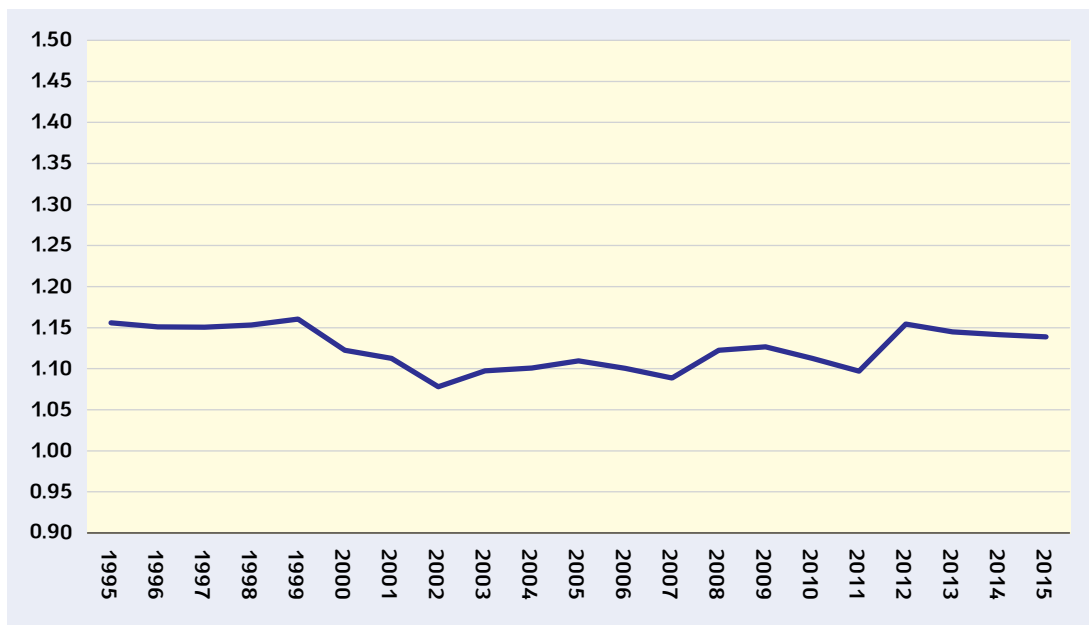
תרשים 4א

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בעלי 13-15 שנות לימוד ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה¹⁶



תרשים 4ב

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

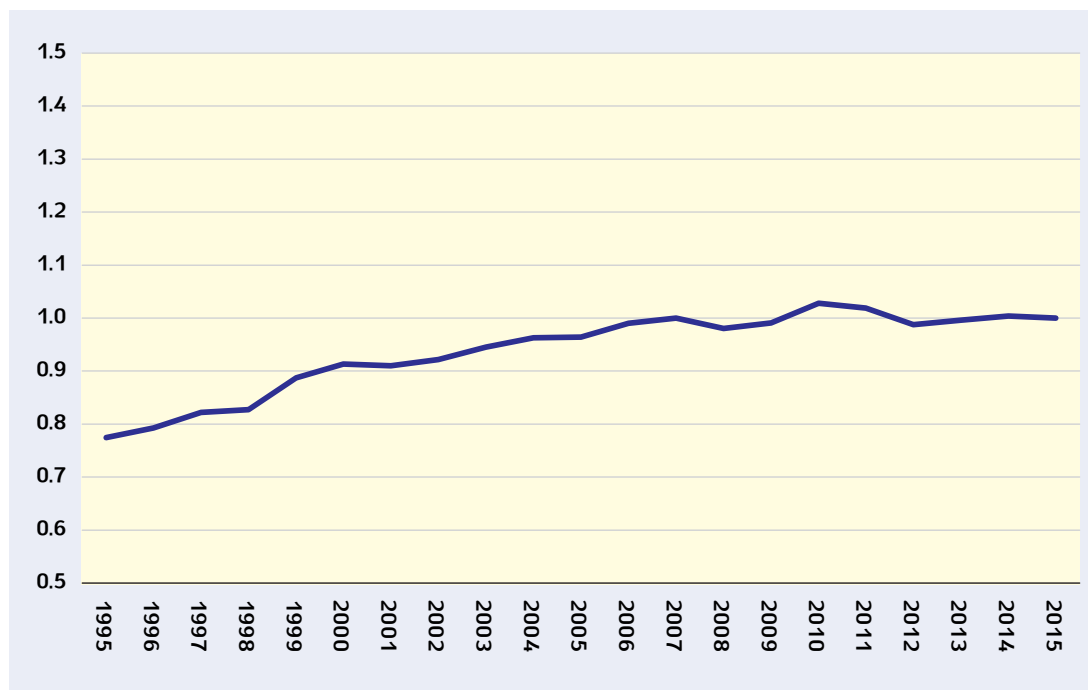
¹⁶ בחלק מהאינדיקטורים יש נתונים משנים קודמות ל-2004 והם מוצגים כאן למען שלמות התמונה, אך בחישוב המדד שנת הבסיס לנתונים היא 2004, מפני שרק משנה זו יש נתונים סדירים על כל האינדיקטורים.

2. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה

תרשים 4 לעיל מציג גם את שיעור הנשים ואת שיעור הגברים בישראל בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. התרשים מראה שבשנים 2004–2006 שיעור הגברים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה גבוה משיעור הנשים, והאי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה גדל. ואולם כפי שמראה תרשים 5 להלן, למן שנת 2007 היחס נשאר קרוב ל-1, כלומר שיעור הנשים בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה דומה לשיעור הגברים. בין 2010 ל-2011 נשים אף עקפו את הגברים בשיעורי ההשכלה, והאי-שוויון בממד זה הצטמצם קמעה. בשנת 2015 היו מעט יותר נשים מגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. יש לציין כי בנתוני הלמ"ס אין הפרדה בין הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה ללומדים בישיבה, ולכן אין לדעת מהו אחוז הלומדים בישיבות מתוך סך האנשים הכלולים באינדיקטור.

תרשים 5

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה



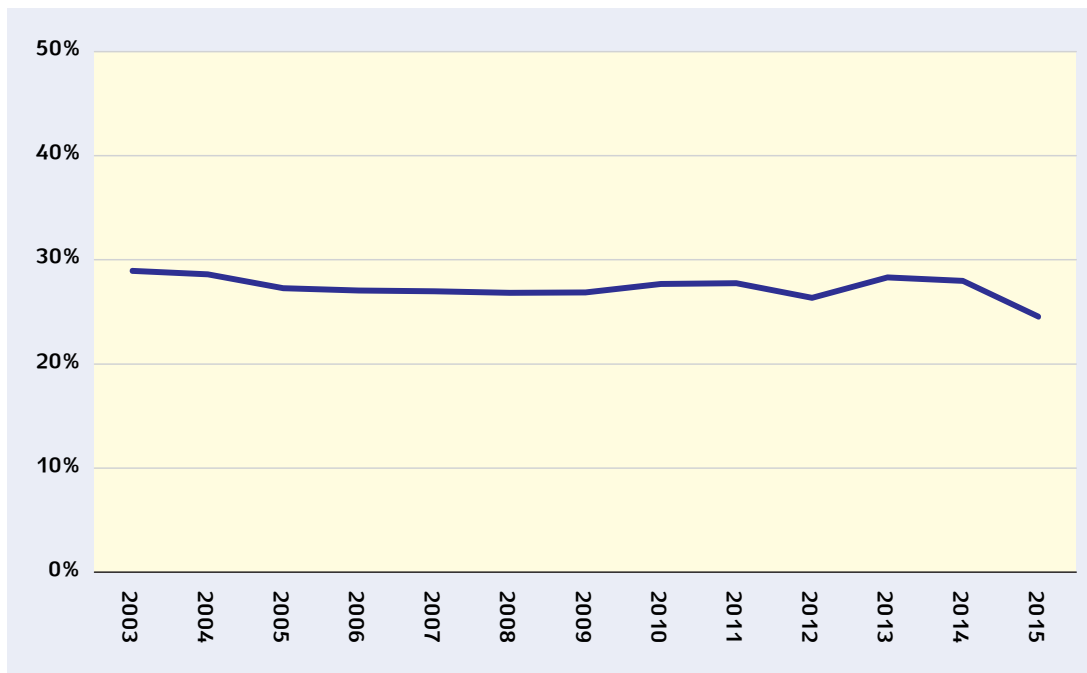
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. הסגרציה המגדרית בהשכלה הגבוהה

אינדיקטור זה בוחן את הסגרציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל בשנים 2004–2014 (המדידה נערכה באוניברסיטאות בלבד: האוניברסיטה העברית בירושלים, הטכניון, אוניברסיטת תל אביב, אוניברסיטת בר-אילן, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, אוניברסיטת חיפה ומכון ויצמן למדע). האינדיקטור נבנה לפי מדד דנקן. מדידת הסגרציה בהשכלה בוחנת את ריכוזי הגברים והנשים בכל תחומי הלימוד, מתוך הנחה שבמצב של שוויון התפלגות הגברים והנשים בכל תחום לימודי הייתה 50% נשים ו-50% גברים. ההפרשים מחמישים האחוזים עבור כל תחום לימוד מסוכמים במדד דנקן, שמביא בחשבון את מספר תחומי הלימוד ואת הריכוז של כל מגדר בהם, ונותן תוצאה שמבטאת את רמת האי-שוויון המגדרי בתחומי הלימוד הנבחרים על ידי סטודנטים וסטודנטיות באוניברסיטאות בישראל. תרשים 6 להלן מראה כי סגרציה זו נשמרת לאורך השנים, אך יש בה צמצום איטי. בשנת 2015 היה שיעור הסגרציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל 24.5%. פירוש הדבר שיותר מרבע מהסטודנטים הלומדים לתארים מתקדמים באוניברסיטאות בישראל צריכים להחליף את תחום לימודיהם כדי שיהיה שוויון בין המינים בתחומי הלימוד בהשכלה הגבוהה. יש לציין כי הסגרציה בהשכלה הגבוהה בישראל נמוכה מהסגרציה בשוק העבודה.

תרשים 6

הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות.

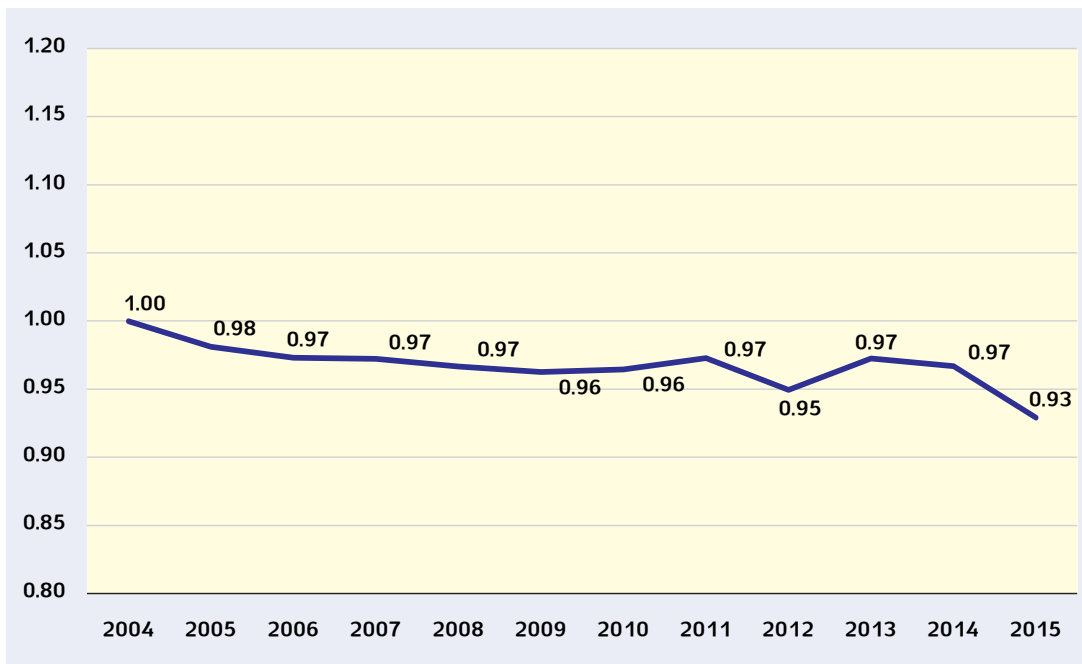
סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד ההשכלה

תרשים 7א להלן מראה שבתחום ההשכלה חל שיפור במרבית השנים שנבחנו במדד המגדר, עקב העלייה ההדרגתית בשיעור הנשים המשכילות לעומת שיעור הגברים המשכילים. ואולם, בניגוד למה שהיה אפשר לצפות, השכלה אינה כלי מספיק לצמצום פערים מגדריים בשוק העבודה: כפי שנראה להלן בממד שוק העבודה, הפערים בתחום זה אינם מצטמצמים. בחינה של הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל מראה שלמרות כניסתן של נשים לתחומים שנחשבו גבריים בעבר (כגון רפואה ומשפטים), עדיין ישנה הסללה מגדרית של נשים למדעי הרוח, למדעי החברה ולמקצועות עזר רפואיים, ושל גברים למקצועות כמו מתמטיקה, מדעי המחשב, הנדסה ואדריכלות. בשנת 2015 הייתה ירידה של 3.9% באי־שוויון המגדרי בתחום זה.

תרשים 7ב להלן מראה את עומק האי־שוויון בממד ההשכלה, כלומר את המרחק ממצב של שוויון מלא. התרשים מראה כי מרחק זה הצטמצם עם השנים, ובשנת 2015 היה שיעורו 3%. למעשה, ממד ההשכלה הוא הממד השוויוני ביותר מבחינת עומק האי־שוויון לעומת שאר הממדים.

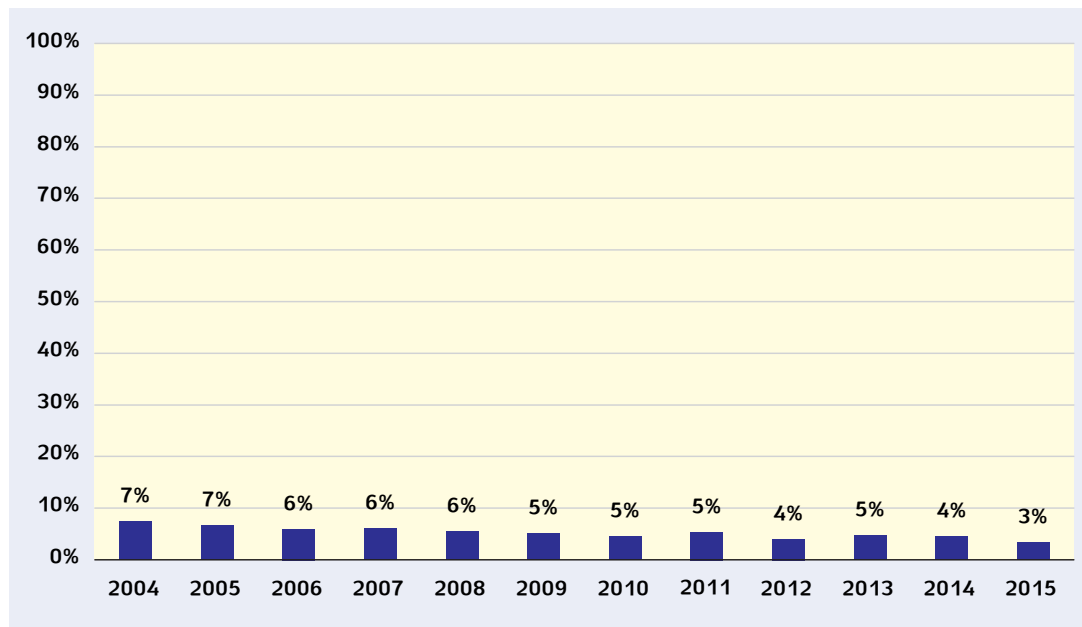
תרשים א7

האי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2015–2004



תרשים א7ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2015–2004



ב. ממד שוק העבודה

לשוק העבודה יש השפעה מכרעת, ישירה ומעשית על מצב האי־שוויון המגדרי במגוון רחב של תחומים, כולל בבית ובמשפחה. בישראל בשנת 2016 היו כ־1.8 מיליון נשים עובדות, ושיעורן 47% מכוח העבודה (שיעור הגברים הוא אפוא 53%). כשליש מהנשים בכוח העבודה (כ־554,395) מועסקות במשרה חלקית. מספר הגברים המועסקים במשרה חלקית הוא פחות ממחצית ממספרן של הנשים (כ־257,324). שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה הלך וגדל עם השנים והגיע ל־59.1% מכלל הנשים בגיל העבודה, לעומת 69.3% מהגברים בשנת 2016. ואולם, חלק מהגידול נובע מעלייה בהיקף העסקת נשים במשרות חלקיות, ולכן הפער בשכר החודשי הממוצע בין נשים לגברים גדול מן הפער בשכר לשעה. עם זאת, הפער בין נשים לגברים בשכר לשעת עבודה נותר בעינו ואף עולה עליה מתונה.

השנה הוספו לממד שוק העבודה שישה אינדיקטורים חדשים:

- היחס בין מספר העצמאים למספר העצמאיות: אינדיקטור העוקב אחר מספר המועסקות במעמד של עצמאיות לעומת מספר המועסקים במעמד של עצמאים.
- הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאיות ועצמאים בשוק העבודה: אינדיקטור העוקב אחר פערים בהכנסות החודשיות הממוצעות של עצמאיות ועצמאים בשוק העבודה.
- ריבוי משרות: אינדיקטור העוקב אחר הפער המגדרי בהיקף העובדים במשק המועסקים ביותר ממשרה אחת.
- היחס בין שיעור השכירות לשיעור השכירים ששכרם אינו עולה על שכר המינימום: אינדיקטור העוקב אחר הפער המגדרי בהיקף העובדים ששכרם אינו עולה על גובהו של שכר המינימום.
- היחס בין מספר השכירות למספר השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק: אינדיקטור העוקב אחר הפערים בין היקף הנשים המשתכרות שכר הגבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע לבין היקף הגברים המשתכרים באופן דומה.
- רציפות תעסוקתית: אינדיקטור העוקב אחר הפער במספר החודשים הממוצע בשנה שבו גברים ונשים מקבלים שכר.

האי־שוויון בממד שוק העבודה מיוצג ונמדד בשלושה־עשר אינדיקטורים. נוסף על כך כללנו השנה זרקור המציג היבטים מגדריים של שוק עבודה מעורער:

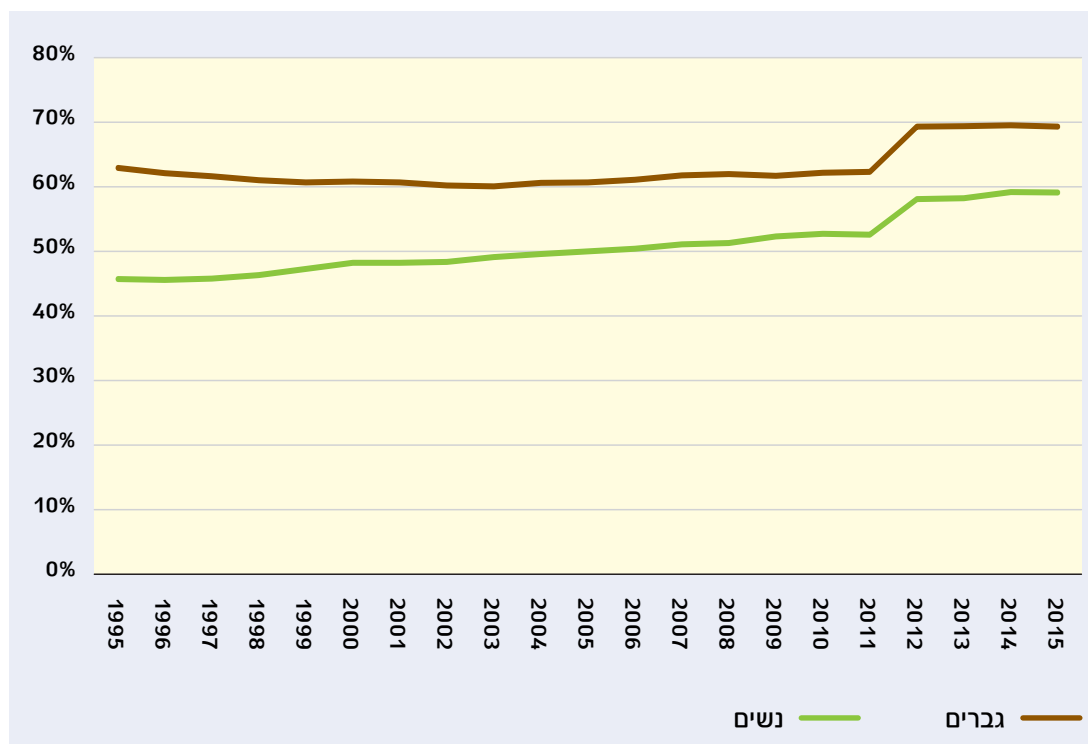
1. היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית.
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו.
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה.
5. היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני.
6. היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם.
7. היחס בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים בקרב השכירים.
8. היחס בין מספר העצמאים למספר העצמאיות.
9. היחס בין הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאיות ועצמאים בשוק העבודה.
10. היחס בין נשים לגברים המועסקים בריבוי משרות.
11. היחס בין שיעור השכירות לשיעור השכירים ששכרם אינו עולה על שכר המינימום.
12. היחס בין מספר השכירות למספר השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק.
13. היחס בין מספר החודשים הממוצע בשנה שבו גברים ונשים מקבלים שכר (רציפות תעסוקתית).

1. היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה

שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה בישראל היה תמיד נמוך משיעור הגברים, מאז החל נתון זה להימדד. עם זאת, במרוצת השנים חלה התכנסות והפערים בשיעורי ההשתתפות הצטמצמו. תרשים 8א להלן מלמד כי בין השנים 2004 ו-2011 נע שיעור ההשתתפות של הגברים בין 60.6% ל-62.3%, ושיעור ההשתתפות של הנשים נע בין 49.6% ל-52.6%.¹⁷ ב-2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס באופן ששיעור ההשתתפות בכוח העבודה נמדד בכלל האוכלוסייה, לרבות אנשי צבא, ובעקבותיו עלה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ל-69.3% לגברים ול-58.1% לנשים. ב-2015 נשאר שיעור הגברים העובדים כמו בשנה הקודמת ועמד על 69.3%, ושיעור הנשים העובדות עלה באחוז אחד, ל-59.1%.

תרשים 8א

שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב בני 15 ומעלה, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

כמעט בכל שנה שנמדדה ניכרה עלייה הן בהשתתפותן של נשים והן בהשתתפותם של גברים בכוח העבודה.¹⁸ אחת הסיבות לכך היא השינוי במדיניות הרווחה בשנת 2003. בשנה זו קוצצו קצבאות הביטוח הלאומי, בהן קצבאות הבטחת הכנסה. הצמצום הבלתי צפוי בהכנסה השוטפת של משקי בית מוחלשים הוציא לעבודה את הגברים ואת הנשים המסוגלים לעבוד. חיזוק לסברה זו אפשר לראות בעובדה שעד תחילת שנות האלפיים היה שיעור ההשתתפות של הגברים במגמת ירידה. סיבה אחרת היא שבעשורים האחרונים עלתה רמת המחירים הממוצעת, אך השכר הממוצע לא עלה. כוח הקנייה נחלש אפוא והדבר אילץ ישראלים רבים יותר לצאת לעבוד (דוח טרכטנברג 2011).

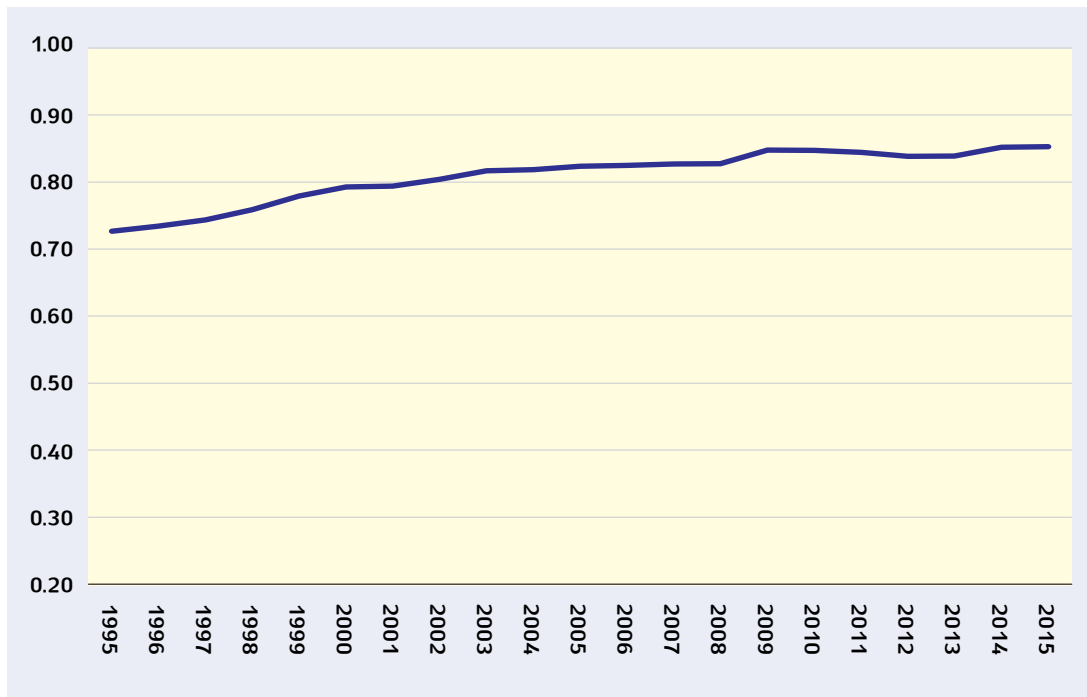
17 בחלק מהאינדיקטורים יש נתונים משנים קודמות ל-2004 והם מוצגים כאן למען שלמות התמונה, אך בחישוב המדד שנת הבסיס לנתונים היא 2004, מפני שרק משנה זו יש נתונים סדירים על כל האינדיקטורים.

18 כאמור, העלייה החדה ביותר התרחשה ב-2012 עקב השינויים שנעשו בסקר כוח אדם של הלמ"ס, בהם הכללת אנשי צבא בשירות חובה וקבע במניין המועסקים.

תרשים 8 ב להלן מתאר את היחס בין שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה האזרחי (מלבד השנים 2012–2015, שבהן ההתייחסות היא לכלל כוח העבודה) לבין השיעור המקביל בקרב גברים. כפי שאפשר לראות, בשנים האחרונות הצטמצם מעט הפער בין שיעור כוח העבודה באוכלוסיית הגברים לבין שיעור כוח העבודה באוכלוסיית הנשים, כלומר שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה גדל בקצב מהיר מקצב הגידול בקרב הגברים. עם זאת, צמצום זה לא הביא לסגירת הפער בין נשים לגברים בממד שוק העבודה בשל אופי השתלבותן של הנשים בו, כפי שמעידים האינדיקטורים האחרים (משרה חלקית, עובדות חברות כוח אדם ועוד). כלומר, היחס בין המינים בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה בישראל נשמר, והוא נוטה דרך קבע לטובת הגברים. בשנים 2011–2012 אף חלה הרעה לעומת השנים 2009–2010 משום ששיעור ההשתתפות של הנשים ירד ואילו שיעור ההשתתפות של הגברים עלה, באופן שהאי-שוויון ביניהם גדל מעט. בשנים 2014–2015 שיעור ההשתתפות של נשים וגברים בכוח העבודה נותר יציב, וכך גם הפער ביניהם.

תרשים 8 ב

היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

כפי שמראה התרשים, בשנים 2004–2010 השפיע האינדיקטור של השתתפות בכוח העבודה על ממד שוק העבודה בכיוון הקטנת האי-שוויון המגדרי. בשנים 2011 ו-2012 הכיוון התהפך באופן שהפער בין השתתפות הנשים להשתתפות הגברים גדל, והאינדיקטור הזה הגדיל את האי-שוויון בממד שוק העבודה. בשנת 2013 לא חל שינוי של ממש לעומת השנה הקודמת והיחס בין הנשים לגברים נותר בעינו. אם כן, אפשר לומר כי בין השנים 2009 ו-2013 נבלם הצמצום בפער המגדרי בהשתתפות בכוח העבודה. בשנים 2014–2015 שב והצטמצם מעט הפער המגדרי בתחום זה.

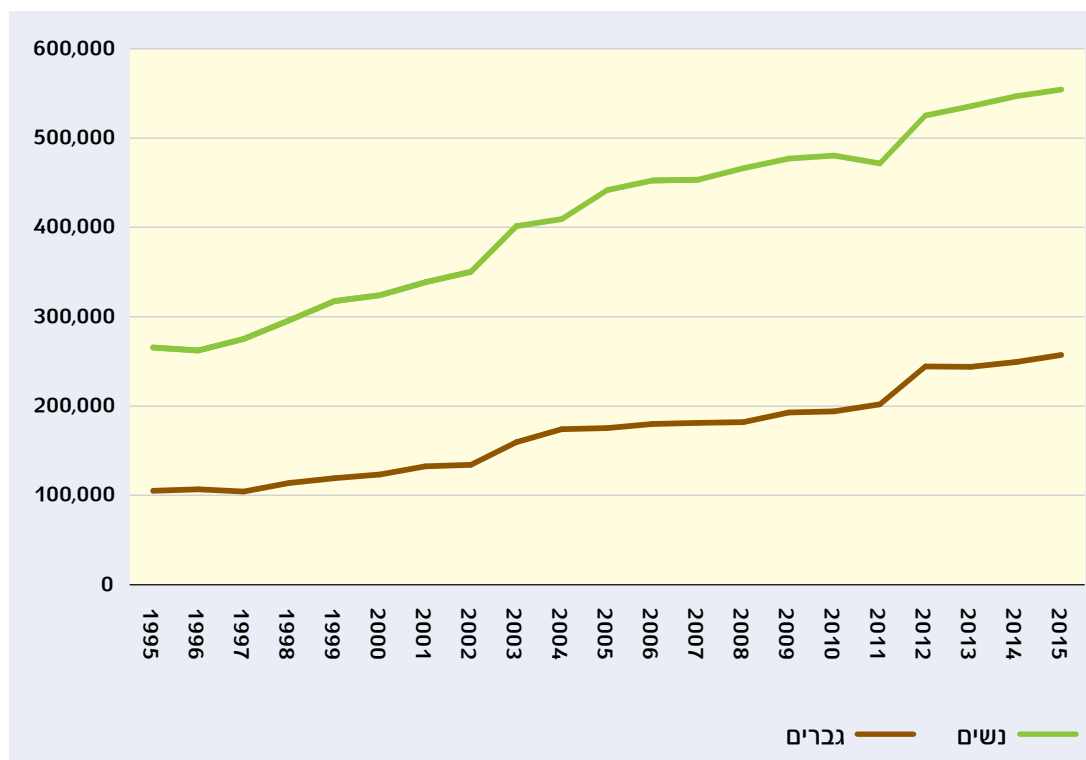
שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בהשוואה בין־לאומית: ב־2016, שיעור ההשתתפות של נשים בגילאי 15–64¹⁹ בכוח העבודה במדינות OECD היה 63.6% בממוצע, ושל גברים 80.0% (היחס: 0.80); בארצות הברית היה שיעור ההשתתפות של נשים 67.3%, ושל גברים 78.8% (היחס: 0.85); בבריטניה – נשים 69.5%, גברים 83.4% (היחס: 0.83); בשוודיה – נשים 80.2%, גברים 83.9% (היחס: 0.96); ובספרד – נשים 70.2%, גברים 80.5% (היחס: 0.87) (מקור: OECD.Stat). בהשוואה למדינות אלו, בישראל היחס בין גברים לנשים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה עומד על 90.7, וזאת בעיקר משום ששיעור השתתפות הגברים בישראל בכוח העבודה נמוך יחסית לגברים בעולם ועומד על 75.6% בלבד בגילאים אלו.

2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית

חלקיות המשרה מבטאת קשר חלקי לשוק העבודה, שלרוב אינו מאופיין במסלול של קריירה. לכן, אינדיקטור זה מבליט מאוד את הפערים בדפוסי התעסוקה בין נשים לגברים. תרשים 9א להלן מבטא את מספר העובדים במשרה חלקית בישראל. כפי שאפשר לראות, מספר הנשים שעובדות במשרה חלקית גבוה הרבה ממספר הגברים שעובדים במשרה חלקית בכל השנים. נתון זה משקף את חלוקת התפקידים המגדרית, שעדיין מטילה על הנשים את רוב האחריות לטיפול בילדים ולעבודות הבית. עבודה במשרה חלקית מאפיינת נשים מכל שכבות הגיל: שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית גבוה יותר משיעור הגברים העובדים במשרה חלקית לאורך כל שנות גיל העבודה.

תרשים 9א

מספר המועסקים במשרה חלקית, נשים לעומת גברים



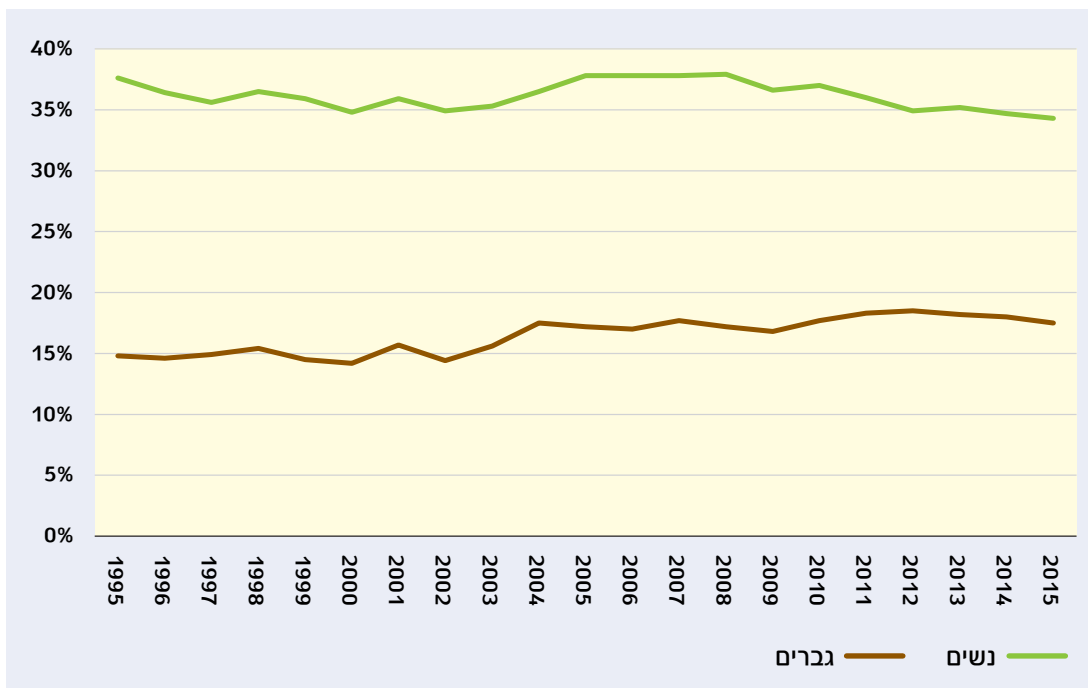
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

19 שיעור ההשתתפות בכוח העבודה שאנו מתייחסות אליו בישראל הוא של בני 15 ומעלה, לעומת ארגון OECD, הבוחן את שיעור ההשתתפות בגילאי 15–64 ולכן הנתונים שלו גבוהים יותר. לכן בהשוואה הבין־לאומית הבאנו את הנתון הישראלי של OECD.

תרשים 9א מציג את המספר האבסולוטי של העובדים במשרה חלקית, ותרשים 9ב להלן מציג את שיעורם של עובדים אלו באוכלוסייה. מן התרשימים, שנסמכים על נתונים ממחצית שנות התשעים ואילך, עולה כי בתחילת שנות האלפיים חלה עלייה הן בשיעור הנשים והן בשיעור הגברים שהועסקו במשרה חלקית. בקרב הנשים פסקה מגמה זו בערך בשנת 2008, ומאז שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית נמצא במגמת ירידה מתונה אך עקבית בדרך כלל, עד שהגיע בשנת 2015 ל-34.3%. בקרב הגברים המועסקים במשרה חלקית, לאחר העלייה של תחילת שנות האלפיים התייצב שיעורם ושמר בדרך כלל על רמה אחידה למדי, ובשנת 2015 עמד על כ-17.5%.

תרשים 9ב

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העובדים במשרה חלקית

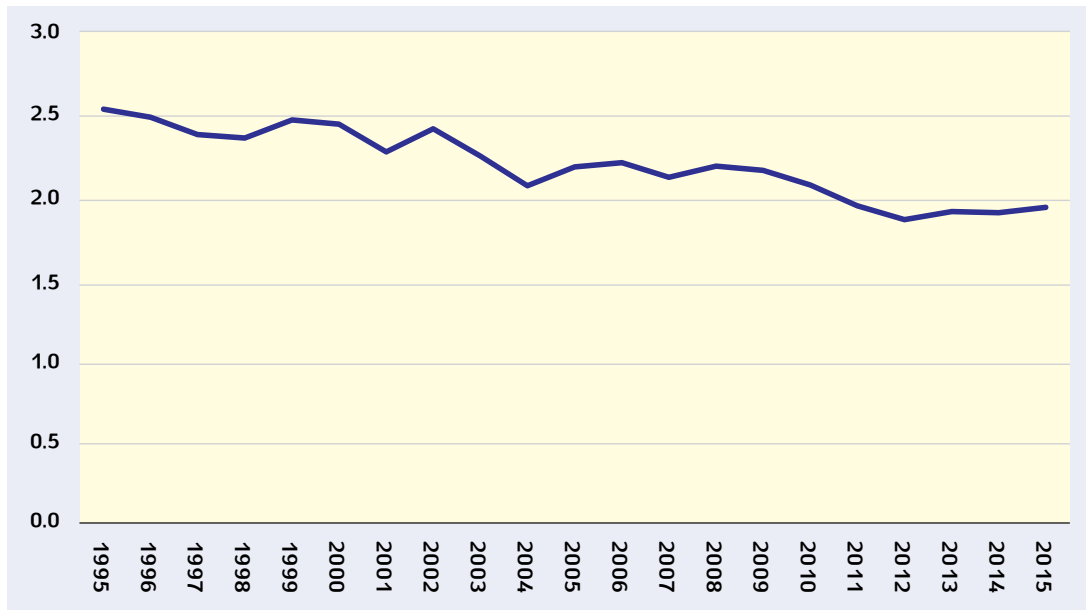


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 9ג להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב המועסקים במשרה חלקית. התרשים מראה שחלה ירידה עקבית ביחס בין שיעור העובדות במשרה חלקית לשיעור העובדים במשרה חלקית – מיחס של פי שניים וחצי בשנות התשעים ליחס של פי שניים בשנת 2015. המגמות במהלך השנים מראות שצורך הירידה ביחס הייתה בשנים 2000–2010. משנת 2012 ניכרת התייצבות והפער בין גברים לנשים בהיקף התעסוקה במשרות חלקיות שומר על רמה אחידה.

תרשים 9

היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

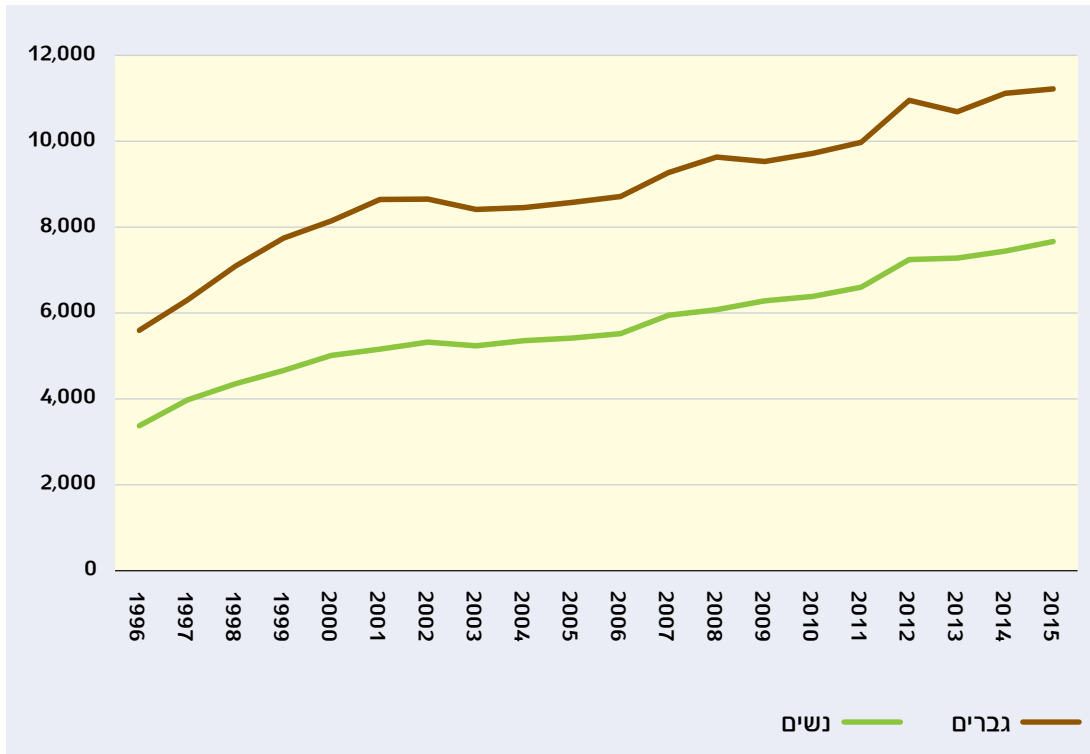
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו

בין השנים 2004 ו-2015 הפער בשכר החודשי הממוצע של נשים ושל גברים הצטמצם אך במעט – בשנת 2004 נשים השתכרו 63% משכרם של גברים, ובשנת 2015 עמד נתון זה על 68%. תרשים 10 אלהן מציג את ההכנסה החודשית הממוצעת של הגברים לעומת הכנסתן של הנשים. בשנת 2015 היה שכרן הממוצע של נשים 7,666 ש"ח ברוטו לחודש, ואילו שכרם של גברים עמד על 11,219 ש"ח בממוצע. הפער בין נשים לגברים בהכנסה החודשית הממוצעת גבוה מן הפער בין נשים לגברים בהכנסה לשעה, שכן הוא מגלם בתוכו גם את היקף המשרה (כאמור, נשים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים בגלל האחריות על עבודות הבית וגידול הילדים).

תרשים 10 בלהלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע. התרשים מראה כי השכר החודשי הממוצע הכללי עלה משנה לשנה, אך הפער בין נשים לגברים נותר בעינו, ובכל השנים נשים משתכרות פחות מגברים. מעניין שבשנת 2009, בעת המשבר הכלכלי, חל דווקא צמצום באי-שוויון באינדיקטור זה: הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים עלתה והכנסתם החודשית הממוצעת של גברים ירדה, והאי-שוויון הצטמצם מעט, אולם נראה כי הממצא היה חד-פעמי. בשנים 2010–2012 היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים נותר זהה וקבוע – 0.66. בשנת 2013 עלה היחס ל-0.68, אך צמצום הפער נבע ברובו מירידה (של כ-300 ש"ח) בשכר הממוצע של הגברים ולא מעלייה של ממש בשכר הנשים (שכרן עלה בכ-35 ש"ח בלבד). בשנת 2014 ירד היחס ל-0.67, שכן שכרם הממוצע של הגברים עלה ב-431 ש"ח לעומת השנה הקודמת, ואילו שכרן הממוצע של הנשים עלה ב-159 ש"ח בלבד. בשנת 2015 הצטמצם מעט הפער בעקבות עליית שכרם הממוצע של גברים ב-105 ש"ח ושל נשים ב-227 ש"ח, והיחס עלה לרמה של 0.68.

תרשים 10א

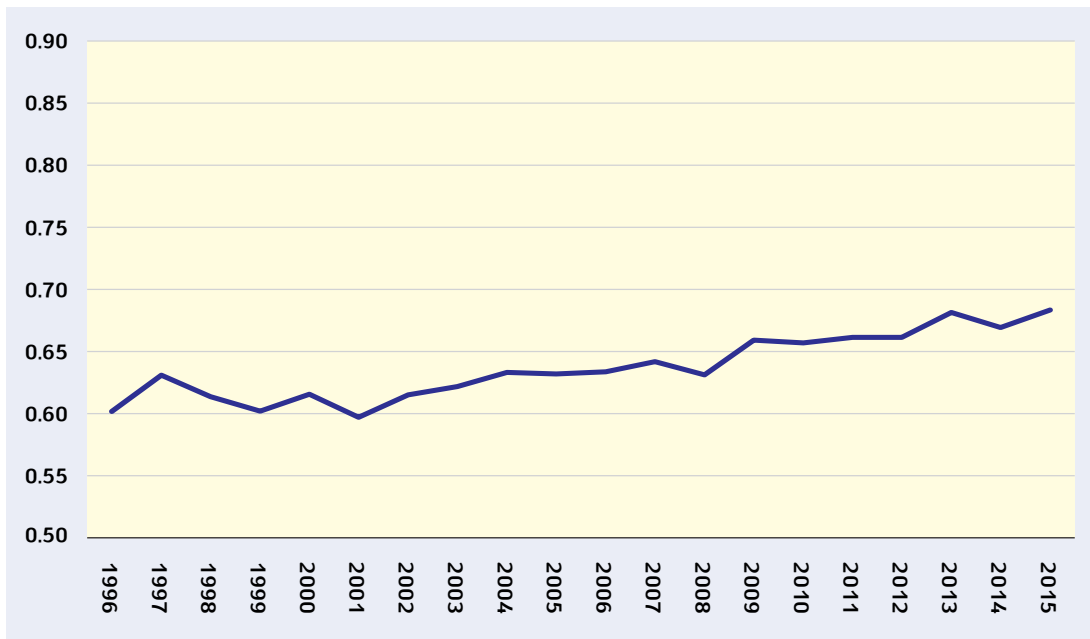
שכר חודשי ממוצע, גברים לעומת נשים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 10ב

היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע



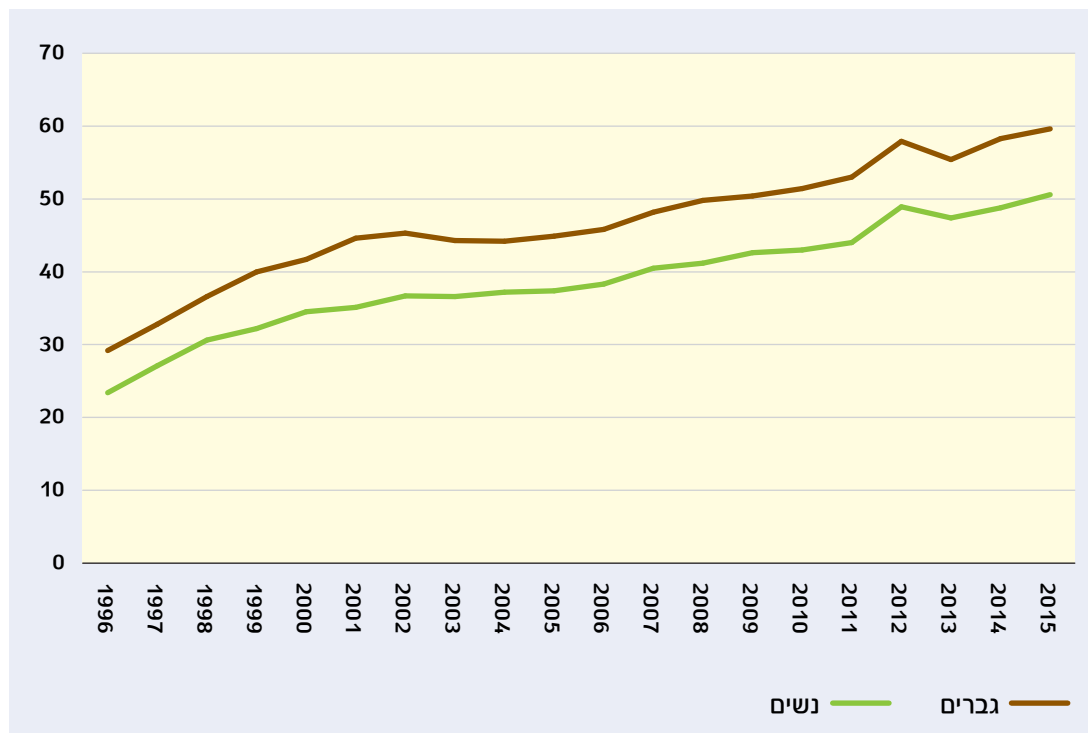
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה

תרשים 11א להלן מבטא את השכר הממוצע לשעה של גברים לעומת נשים, והוא מראה שהשכר לשעת עבודה עלה עם השנים בקרב בני שני המינים. אך כפי שמראה תרשים 11ב להלן, הפער בין הגברים לנשים נשמר. בשנים 2005-2007 הפער נשאר יציב למדי, אך בשנת 2008 חלה הרעה בשכרן של הנשים לשעה והפער גדל: נשים השתכרו רק 83% משכרם של גברים לשעת עבודה. ב-2009 חל שיפור קל ושכר הנשים לשעה עלה ל-84.5% משכר הגברים, אולם ב-2010 שב והורע המצב ושכר הנשים לשעה ירד ל-84% משכר הגברים. ב-2015 גברים השתכרו בממוצע 59.6 ש"ח לשעה ונשים השתכרו 50.6 ש"ח לשעה, כלומר שכר הנשים לשעה היה 85% משכר הגברים – שיפור קל לעומת השנה הקודמת.²⁰

תרשים 11א

שכר ממוצע ברוטו לשעת עבודה, נשים לעומת גברים (בש"ח)



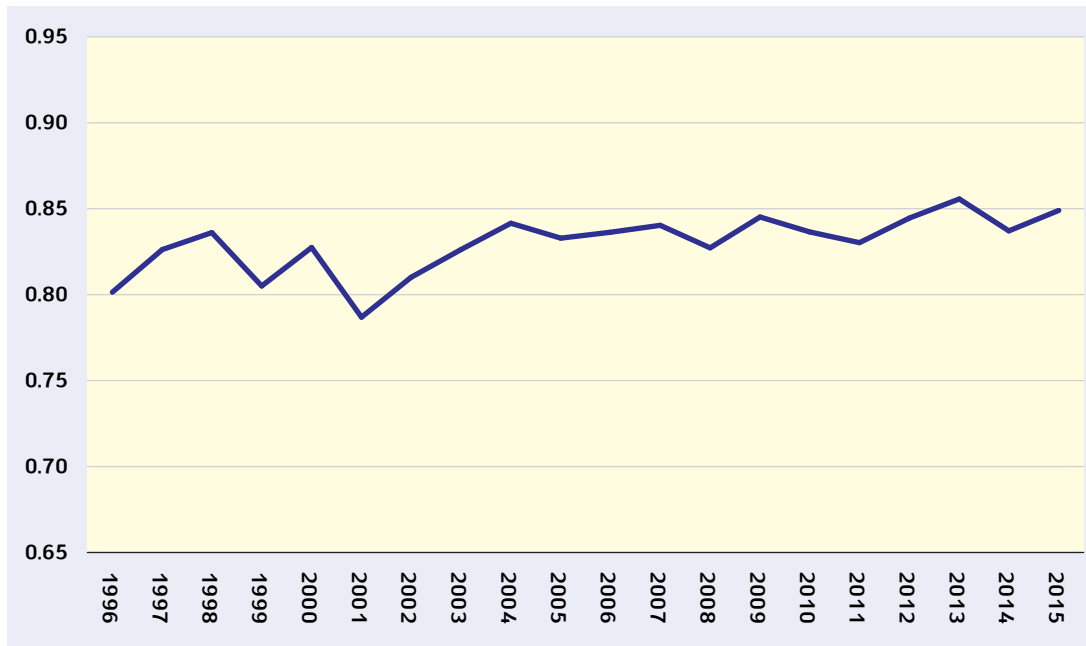
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

מדידת השכר לשעת עבודה מחלישה את השפעת היקף המשרה, ועמה את פער ההשתכרות החודשית. כלומר, את הפער בהכנסה החודשית ברוטו אפשר לזקוף חלקית לעובדה שנשים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים, אך פערי השכר לשעה בין המינים אינם מושפעים בהכרח מהיקף המשרה. תרשים 11א להלן מראה שהפער בין נשים לגברים בהכנסה לשעה הוא 15% עד 17% בכל השנים שבהן נמדדה ההכנסה לשעה. פער זה מבטא את ההבדל בשכר בין המשרות שבהן מועסקות נשים לבין המשרות שבהן מועסקים גברים. סיבה אחת היא שנשים עובדות פחות בממוצע ולכן הניסיון שלהן מועט יותר, וסיבה אחרת היא שנשים עובדות במקצועות משתלמים פחות. עם זאת, חלק מהפער נובע מהפליה בשוק העבודה. בשנים 2010-2011 הגדיל אינדיקטור זה את האי-שוויון בשוק העבודה, אך בשנים 2012-2013, עקב צמצום קטן של הפער המגדרי בשכר לשעה, האינדיקטור הביא להקטנת האי-שוויון בשוק העבודה. בשנת 2015 אינדיקטור זה שב והגדיל את האי-שוויון בממד שוק העבודה.

20 נתוני השכר לשנת 2012 כשהם לעצמם אינם ניתנים להשוואה לנתוני השנים הקודמות, בשל השינויים בשיטת המדידה בסקרי ההכנסות והוצאות של הלמ"ס, שהשפיעו על התוצאה.

תרשים 111

היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

5. היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני

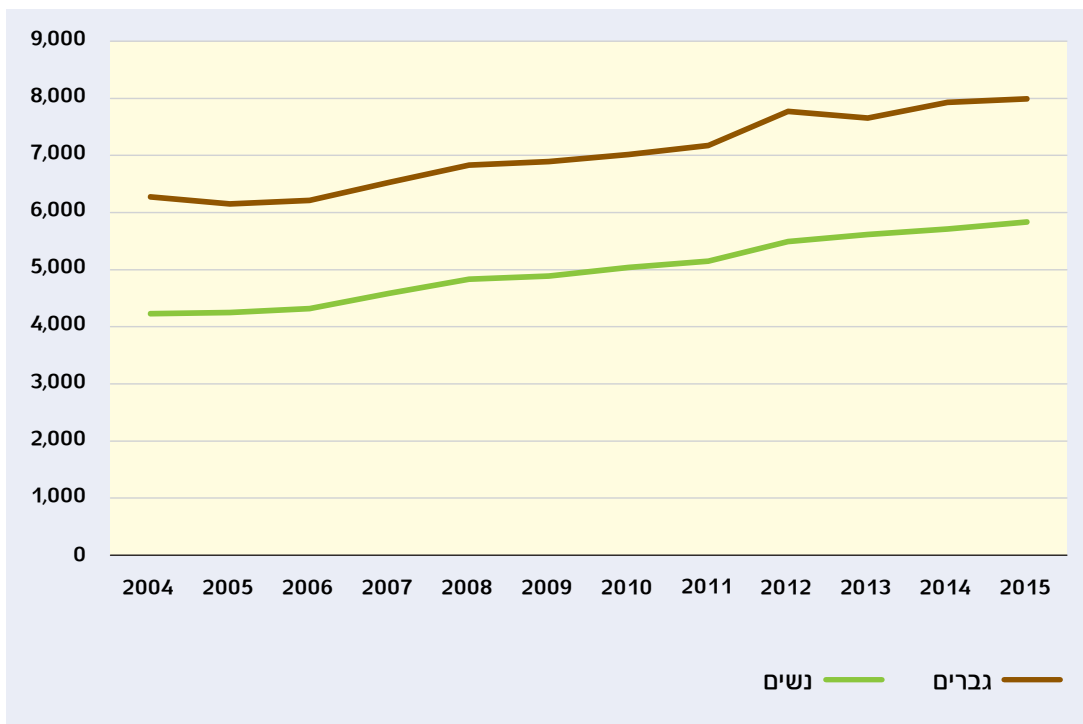
השכר החציוני הוא השכר אשר מחצית מהעובדים במשק משתכרים יותר ממנו ומחציתם פחות ממנו. מאחר שלשכר החודשי אין תקרת מקסימום אך יש רצפת מינימום, בגובה של 0, רוב התפלגויות השכר בעולם מאופיינות בכך שהחציון בהן נמוך מהממוצע, כלומר המשכורות הגבוהות מאוד מושכות את הממוצע כלפי מעלה בעוד שעל החציון אין להן השפעה. נתוני השכר החציוני של גברים ונשים מוצגים בתרשים 12א להלן. מן התרשים עולה כי לאורך כל השנים נשמר הפער בין גברים לנשים בשכר החציוני: בעוד שהחציון של הנשים נמצא בעשירון הרביעי, החציון של הגברים נמצא בעשירון השישי. בשנת 2015, השכר החציוני של גברים היה 7,988 ש"ח ואילו השכר החציוני של נשים היה 5,834 ש"ח בלבד.²¹

תרשים 12ב להלן מראה שהיחס בין השכר החציוני של גברים לזה של נשים עלה מ-0.67 ב-2004 לשיא של 0.73 ב-2013. ב-2014 היחס ירד מעט, ל-0.72, אך ב-2015 שב לרמה של 0.73. הפער בין נשים לגברים בשכר החציוני נמוך יותר מן הפער בשכר החודשי הממוצע (שכרן הממוצע של הנשים הוא 68% משכרם של גברים). הסיבה לכך היא שהממוצע מושפע מהקצה העליון של התפלגות השכר – שהוא גבוה מאוד, והולך ומתרחק מהחציון ככל שפערי ההכנסות באוכלוסייה גדלים. כלומר, קבוצה קטנה של שכירים משתכרים שכר גבוה מאוד, מרביתם גברים, מושכת את ממוצע שכר הגברים כלפי מעלה. נרחיב על כך להלן, באינדיקטור של פערים מגדריים בקרב מקבלי השכר הגבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע.

21 נתון השכר החציוני לקוח אף הוא מסקר ההכנסות וההוצאות של הלמ"ס, אשר כאמור חלו בו שינויים בשנת 2012. בעקבות השינויים נמדדה בשנה זו עלייה חדה למדי בשכר החציוני הן של הנשים והן של הגברים.

תרשים 12א

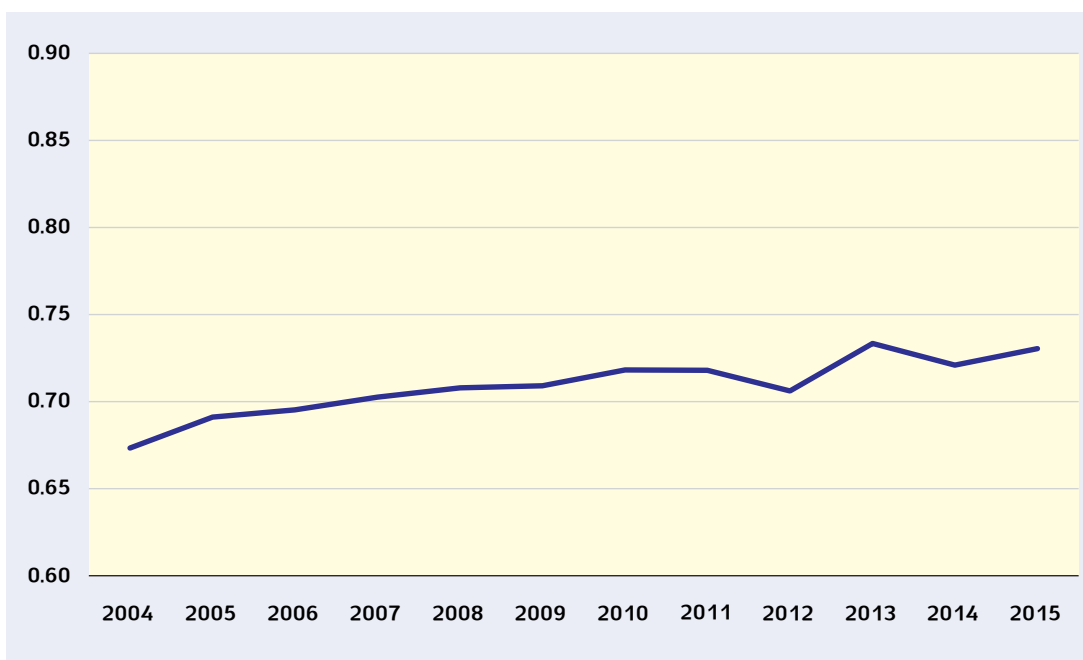
השכר החציוני, גברים לעומת נשים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 12ב

היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

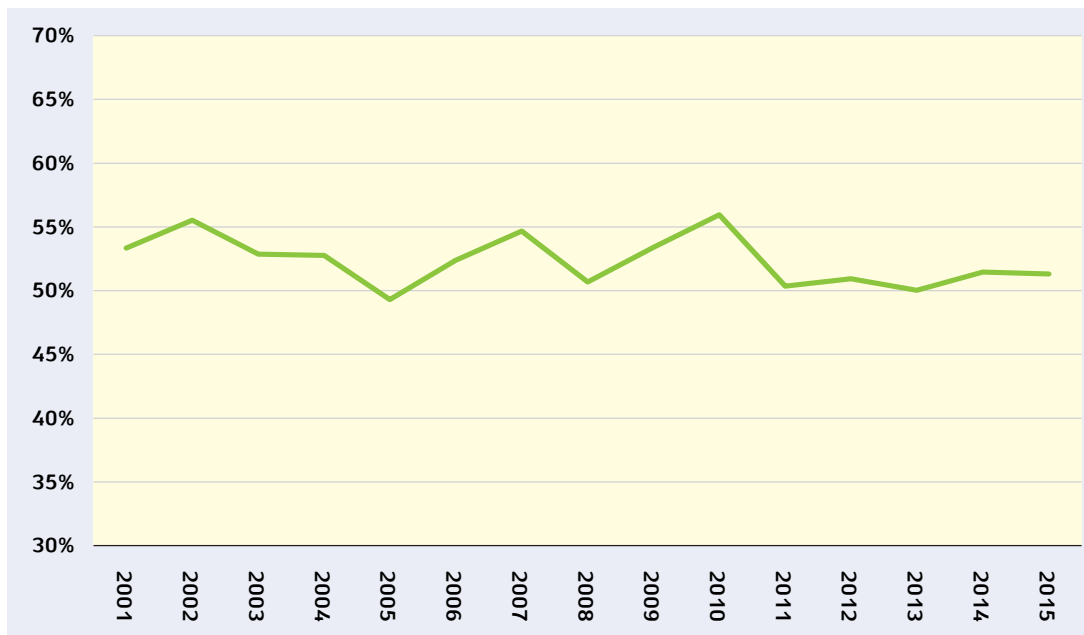
השכר החציוני הממוצע בהשוואה בין-לאומית: בנתוני OECD הנוגעים לפערי השכר החציוני ישראל נמצאת במקום הרביעי מבין 35 מדינות הארגון בגובה פער השכר. הפער בישראל עומד על 21.83%, בארה"ב הפער הוא 17.91%, בבריטניה 17.48%, בשוודיה 15.13% ובספרד – 8.65% (מקור: OECD.Stat).

6. היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם

תרשים 13א להלן מבטא את שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם מכלל מקבלי השכר מחברות כוח אדם, על הסדרי ההעסקה הפוגעניים והתנאים הבעייתיים המוצעים בהן (בשנת 2015 הועסקו למעלה מ-54,000 עובדים דרך חברות כוח אדם).²² התרשים מראה כי בשנים 2005–2007 עלה בהדרגה שיעור הנשים בקרב עובדי חברות כוח אדם, ועלייה זו הגדילה את האיזויון ואת הפערים בשוק העבודה בין נשים לגברים. ב-2008 חל שיפור ושיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם ירד בהשוואה לשנים קודמות, אך עדיין היה גבוה משיעור הגברים. בשנים 2009–2010 שוב הייתה קפיצה בשיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם, ובשנת 2011 הייתה ירידה חדה ושיעור עובדות חברות כוח אדם שב לרמה שהיה בה בשנת 2008, שנת השיפור. בשנה זו שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם כמעט השתווה לשיעור הגברים (50.3% לעומת 49.7%). שנת 2012 זזה לשנה הקודמת, ואילו בשנת 2013 שיעור הנשים והגברים השתווה – 50% נשים ו-50% גברים. בשנים 2014–2015 הורע שוב היחס ועמד על 51% נשים לעומת 49% גברים.

תרשים 13א

שיעור הנשים בכלל עובדי חברות כוח אדם



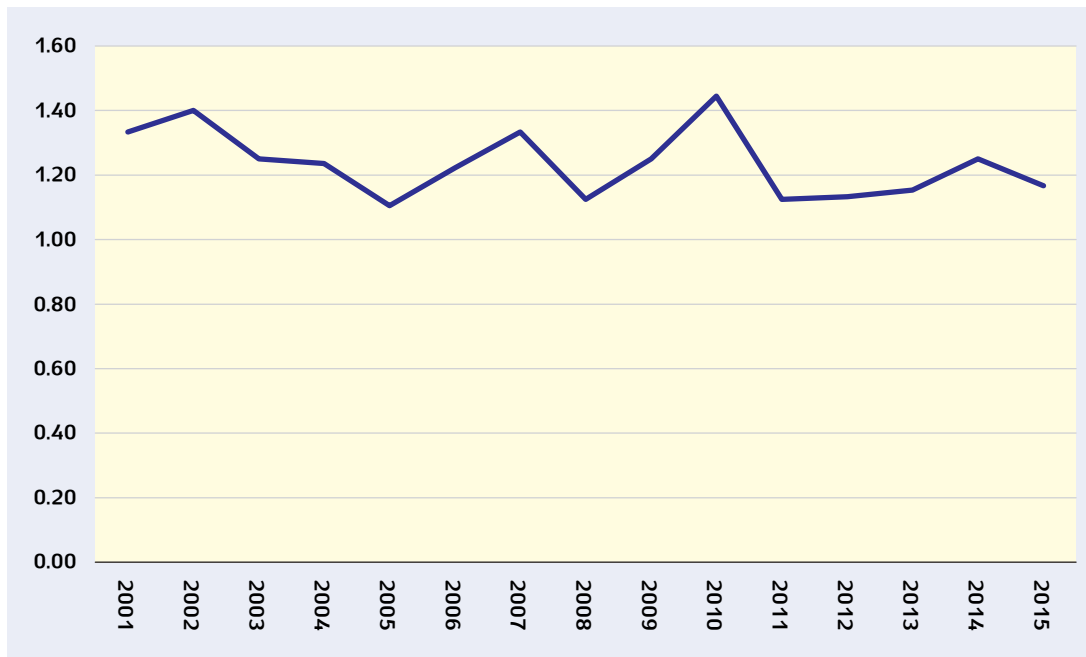
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 13ב להלן מראה כי בשנת 2004 היו פי 1.4 נשים עובדות חברות כוח אדם, ואילו בשנת 2015 היחס קטן ועמד על פי 1.17. כמו כן, בדיקה נפרדת מעלה ששיעור עובדות חברות כוח אדם בקרב הנשים גבוה מעט משיעור עובדי חברות כוח אדם בקרב הגברים (1.5% לעומת 1.2% בהתאמה).

22 חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, שנחקק בשנת 1996, מחיל הגנות שונות על עובדים. כך למשל, למקום עבודה אסור להעסיק עובדת/ת למעלה מתשעה חודשים כעובדת/ת זמנית של חברת כוח אדם, ותק של עובדת/ת מחושב מיום תחילת העבודה, ועוד. הגנות אלו אינן חלות על מי שמועסקים כ"עובדיות קבלן" דרך חברות וגופים המספקים שירותים שונים ומאפשרים הסדרים של העסקה פוגענית ללא הגנה. למידע נוסף ראו באתר הקואליציה הארצית להעסקה ישירה.

תרשים 13

היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

7. היחס בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים בקרב השכירים

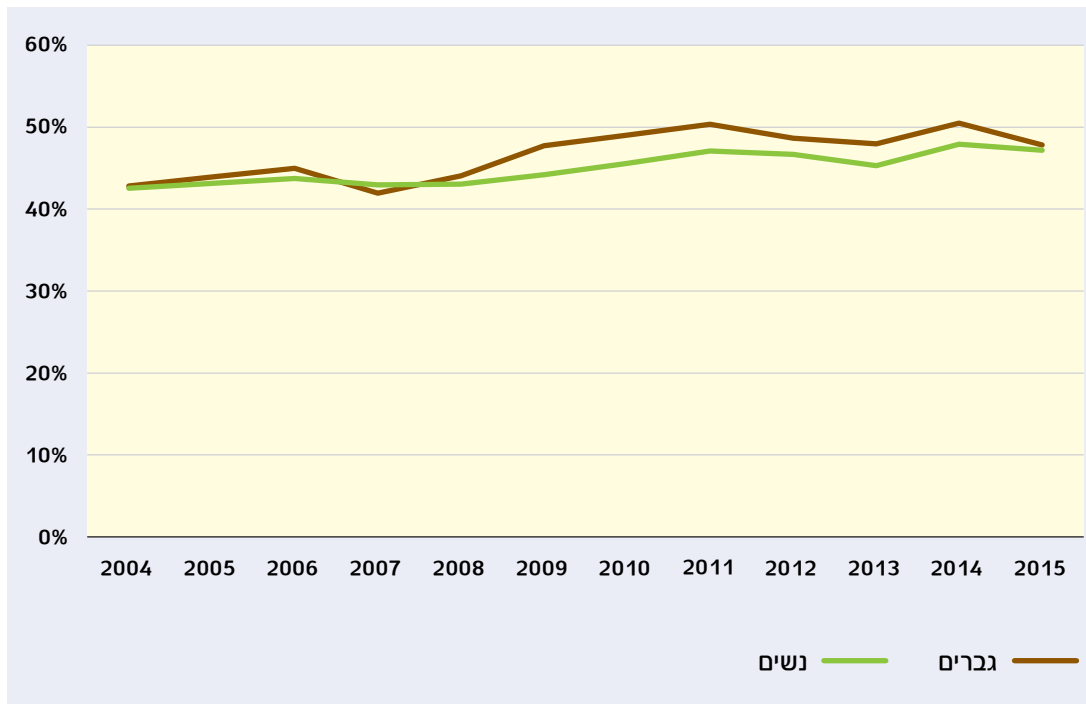
הטבות מעסיקים לשכירים במשק הן כלי לתגמול עובדים, אך לרוב כלי זה אינו זוכה לתשומת הלב הראויה בנייתוח של פערים מגדריים בשוק העבודה. המשתנה שלנו מביא בחשבון את הטבות המעסיקים האלה: השתתפות בתשלום לביטוח חיים, תשלום מלא עבור ימי מחלה למן היום הראשון, השתתפות בחיסכון לפנסיה, בביטוח מנהלים או בקופת גמל, השתתפות בקרן השתלמות, השתתפות ברווחים או באופציה למניות, רכב של המעסיק לשימוש העובד, השתתפות באחזקת רכב, ותשלום מלא עבור ימי חופשה (האינדיקטור מבוסס על שאלה בדבר הטבות מעסיקים המופנית אל העובדים בסקר החברתי של הלמ"ס). יש לציין כי משתנה זה מתואם עם היקף המשרה ועם ותק, ולכן על מנת לבחון את הפער המגדרי המשתקף אך ורק בהטבות מעסיקים היה עלינו לקדז את השפעת חלקיות המשרה. לפיכך האינדיקטור שלנו מתייחס להטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה בלבד. נוסף על כך, הנתון של הטבות מעסיקים לעובדים במשרה חלקית משקף את הפער בין תפיסת קריירה של נשים וגברים. במקרים רבים מי שזוכה להטבות מעסיקים במשרה חלקית נמצא בה לא באופן זמני או ניסיוני אלא כשלב בפיתוח קריירה. במובן זה הטבות מעסיקים במשרה חלקית הן חרב פיפיות מנקודת מבט מגדרית, שכן לכאורה הן משקפות תנאים טובים יותר אבל בתוואי קריירה נחות ביסודו.

תרשים 14 להלן מראה שבמרבית השנים שנבדקו נמצאו פערים בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה. הפערים המשמעותיים ביותר הם בהטבת רכב ובהשתתפות המעסיק באחזקת רכב. לאורך מרבית השנים גברים זוכים בהטבות אלו בשיעור גבוה יותר, אך פער זה נסגר בשנת 2015. תרשים 14 מראה את היחס בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים בקרב עובדים במשרה מלאה. התרשים מראה כי מאז 2007 נשים מקבלות כ-0.99 בממוצע ממה שמקבלים גברים בכל הנוגע להטבות מעסיקים.

הפער בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים נמצא הן בקרב העובדים במשרה חלקית והן בקרב העובדים במשרה מלאה, כלומר מדובר בתופעה המקיפה את כלל השכירים במשק. בשנתיים האחרונות הצטמצם מעט הפער עקב הירידה בהטבות מעסיקים לגברים. כך, בשנת 2015 51% מהגברים השכירים בשוק העבודה זכו להטבות, לעומת 48% מהנשים.

תרשים 14א

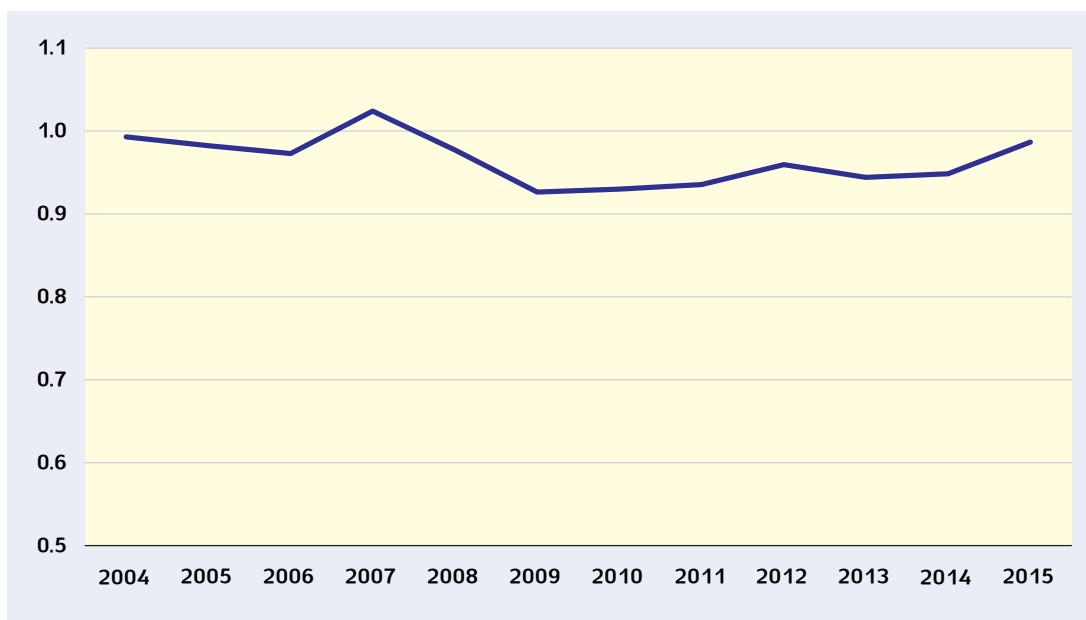
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים העובדים במשרה מלאה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 14ב

היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים העובדים במשרה מלאה



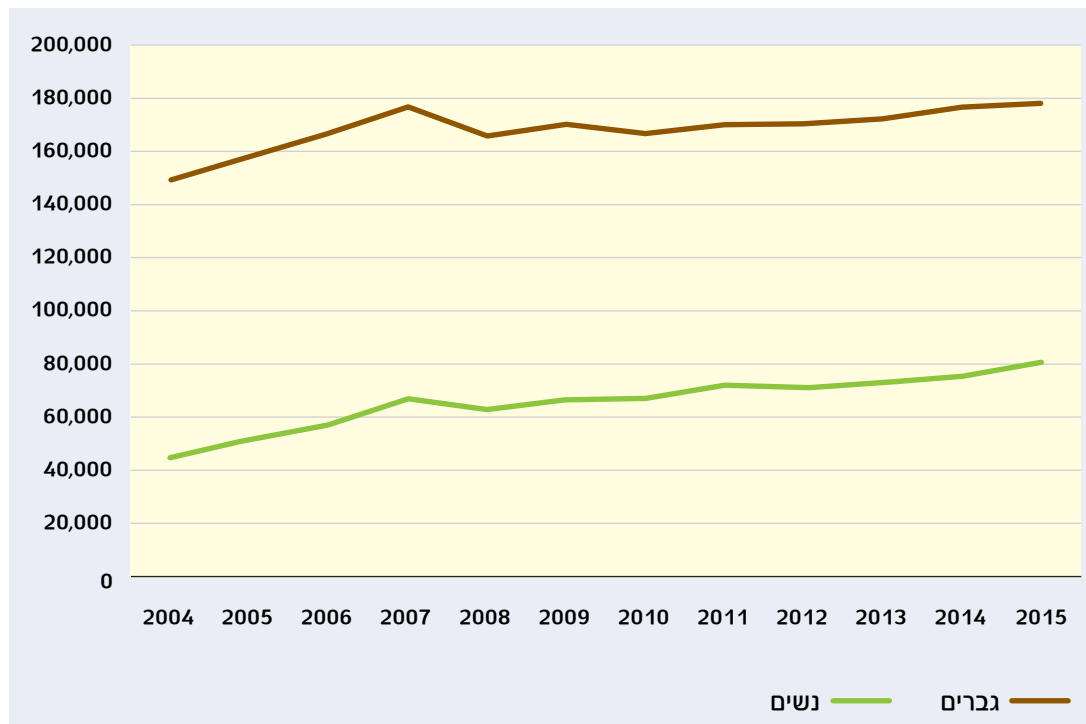
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

8. היחס בין מספר הנשים העצמאיות למספר הגברים העצמאים

בשוק העבודה בישראל יש שני מעמדות אפשריים: שכיר ועצמאי. שיעורם של העצמאים בקרב כלל המועסקים נמוך ביותר ועומד על 6.6% בלבד. לאורך זמן, שיעור העצמאים והעצמאיות מכלל המועסקים הולך וקטן ביחס לגודל האוכלוסייה (ביטוח לאומי 2015).²³ ככל הנראה, הדבר מבטא בין השאר את הקשיים הביחוקרטיים הכרוכים בהקמת עסק ואת הקושי לשרוד כלכלית לנוכח התחרות עם גופים גדולים. בפילוח מגדרי ניתן לראות שיס פער משמעותי בין מספר העצמאים למספר העצמאיות: בשנת 2015 מספרם של העצמאים בשוק העבודה עמד על 176,895 ומספרן של העצמאיות עמד על 75,365 (תרשים 15א). פער זה משקף את מאפייניו המגדריים של מעמד העצמאים בשוק העבודה, שכן האתגרים שמזמן מעמד זה – החל ביכולת לקבל אשראי, דרך רמת הסיכון הכספי והשקעת הזמן הנדרשת, וכלה בהתמודדות עם תחרות ובהגנה המופחתת – כולם פועלים באופן שונה ומשפיעים אחרת על נשים וגברים.

תרשים 15א

מספר העצמאים והעצמאיות בשוק העבודה

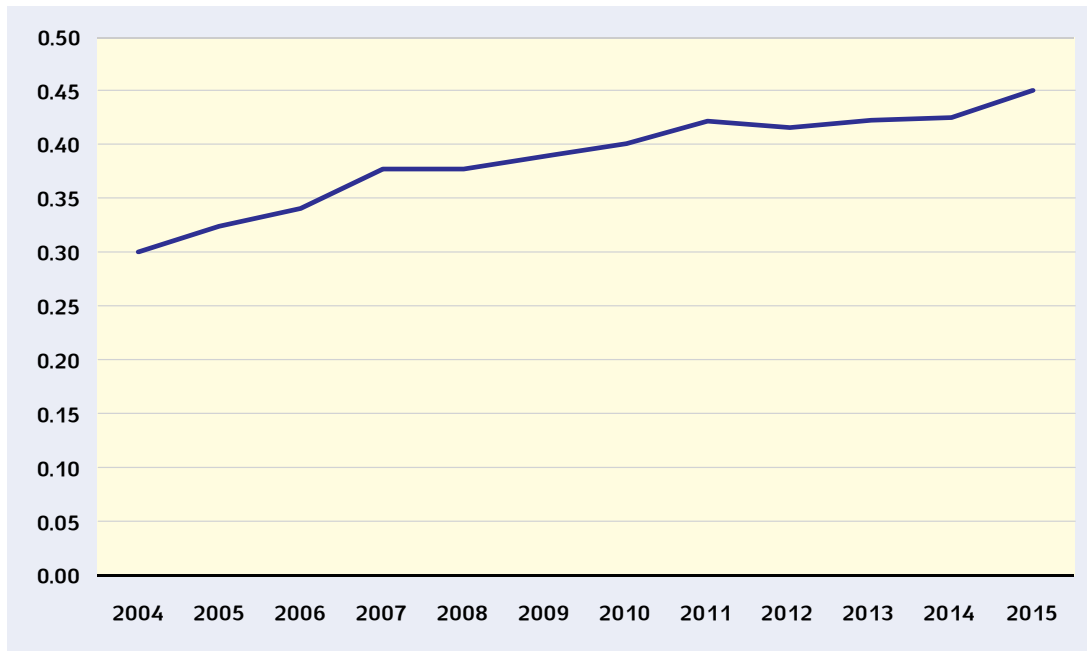


מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

תרשים 15ב מתאר את היחס בין מספר העצמאיות למספר העצמאים – יחס אשר הולך ועולה אך עדיין מבטא פער מאוד עמוק בין נשים לגברים בתחום זה. בין השנים 2004 ל-2015 אמנם גדל היחס מ-0.30 ל-0.45, אך הדבר נובע לא רק מעלייה בשיעורן של הנשים העצמאיות בכלל הנשים המועסקות אלא גם מירידה בשיעור הגברים העצמאים בכלל הגברים המועסקים.

תרשים 15

היחס בין מספר העצמאים למספר העצמאיות בשוק העבודה



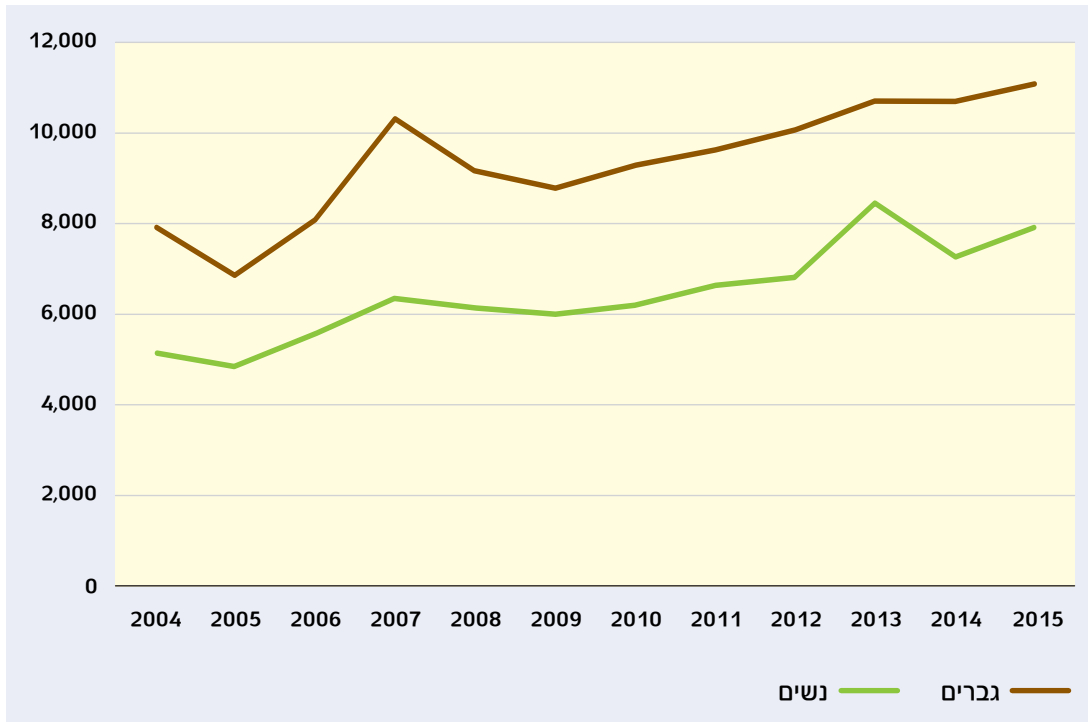
מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

9. היחס בין ההכנסה החודשית הממוצעת של עצמאיות ועצמאים בשוק העבודה

תרשים 16 מצביע על פער מגדרי בהכנסה של עצמאים בשוק העבודה. ההכנסה החודשית הממוצעת של גברים עצמאים עלתה בעשור האחרון עלייה מתונה, מ־7,949 ש"ח בשנת 2004 ל־11,071 ש"ח בשנת 2015. הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים עצמאיות עלתה באותה תקופה מ־5,151 ש"ח – כ־65% מהכנסתם החודשית הממוצעת של גברים עצמאים בשנת 2004, ל־7,914 ש"ח – כ־71% מהכנסתם החודשית הממוצעת ב־2015. נתונים אלו מלמדים שהפער בהכנסות הצטמצם במהלך השנים בשיעור קטן של שש נקודות האחוז – מ־35% ב־2004 ל־29% בשנת 2015.

תרשים 16א

הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאיות ועצמאים בשוק העבודה

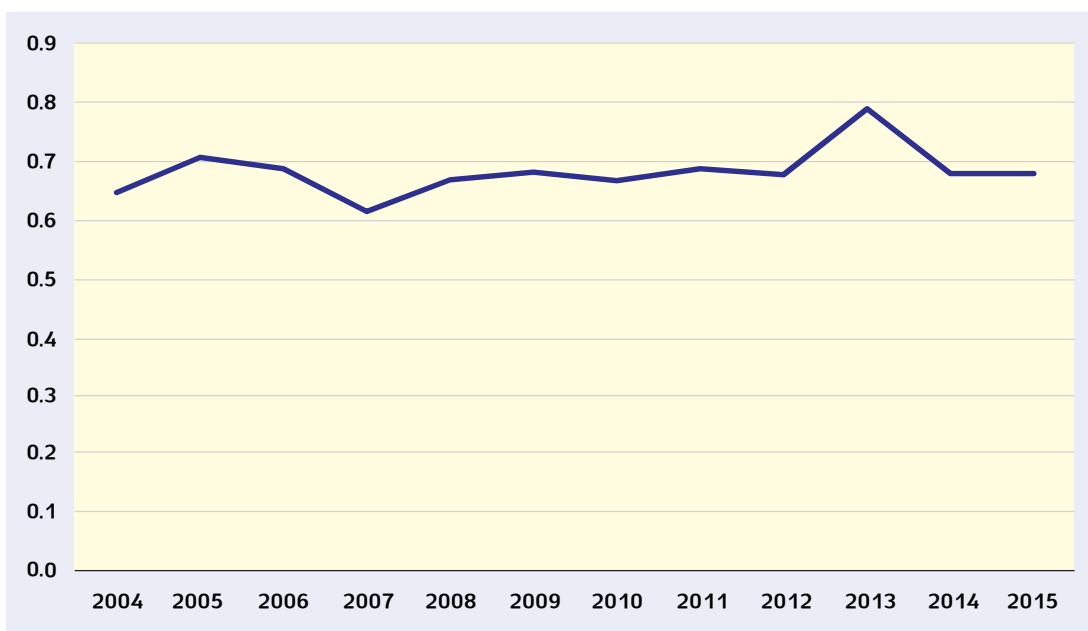


מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

הפער המגדרי בהכנסה החודשית של עצמאיות לעומת עצמאים קטן מעט מהפער המגדרי בשכר החודשי, העומד על 32%.

תרשים 16ב

היחס בין ההכנסה החודשית הממוצעת של עצמאיות ועצמאים בשוק העבודה



מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

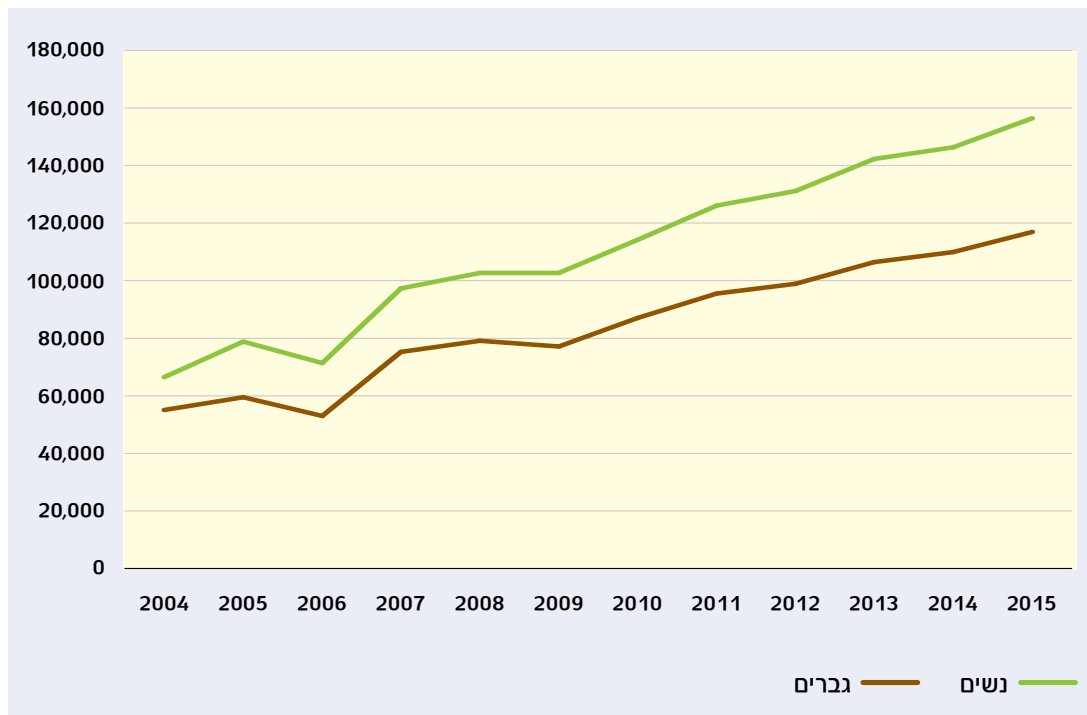
מתרשים 16 ניתן לראות שהפער המגדרי בהכנסות של עצמאים נותר כמעט ללא שינוי לאורך רוב שנות המדידה. בשנת 2007 הפער גדל ובשנת 2013 הוא הצטמצם, ובשנים שלאחר מכן חזר והתייצב על כ-30%.

10. היחס בין מספר המועסקות למספר המועסקים ביותר ממשרה אחת

עבודה ביותר ממשרה אחת מעידה על פי רוב על הקושי להתפרנס כראוי ממקום עבודה אחד ומטילה עומס רב על המועסקים בשל המחויבות לכמה מקומות עבודה במקביל. לכן היא מהווה סממן נוסף של שוק עבודה מעורער. כפי שניתן לראות בתרשים 17, היקף התעסוקה בשתי משרות אינו גבוה ועומד על כ-6.6% מכלל המועסקים בשוק העבודה. לאורך כל השנים שבדקנו, יותר נשים מגברים מועסקות ביותר ממשרה אחת. נתון זה הולם את הממצא שהוצג קודם לכן ולפיו יותר נשים מגברים מועסקות במשרה חלקית. בשנת 2015, 156,000 נשים היו מועסקות ביותר ממשרה אחת, ו-116 אלף גברים.

תרשים 17

מספר העובדים והעובדות המועסקים ביותר ממשרה אחת

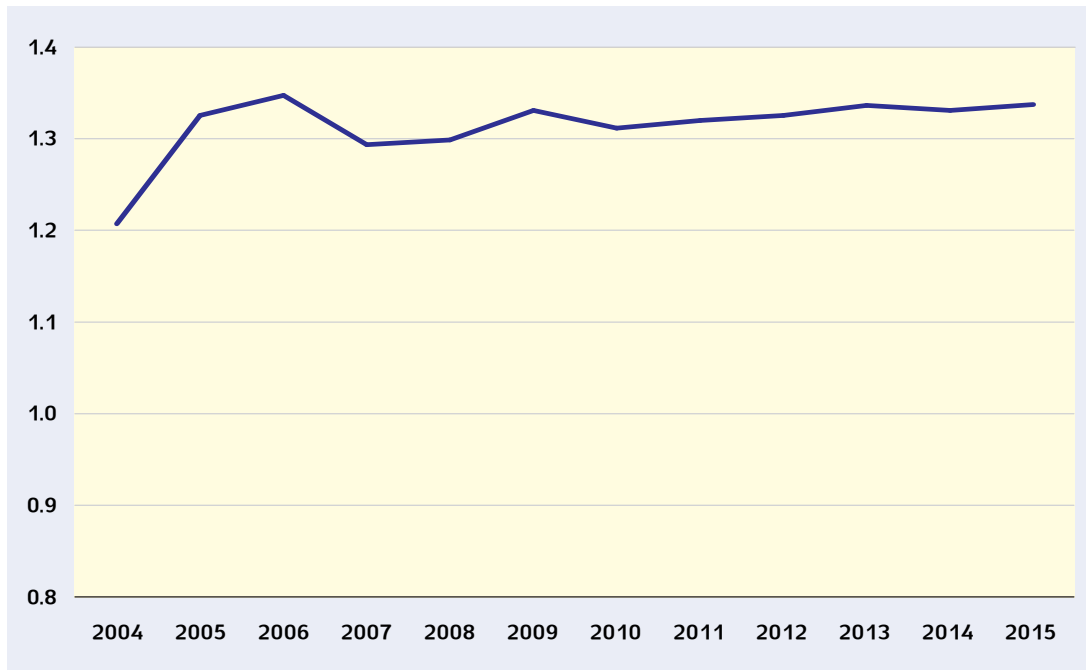


מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

תרשים 17 מתאר את היחס בין העובדות שמועסקות ביותר ממשרה אחת לבין העובדים. מעבר לעובדה שיש יותר נשים שמועסקות ביותר ממשרה אחת מאשר גברים, ניתן לראות בתרשים שהפער בין הנשים לגברים המועסקים ביותר ממשרה אחת היה קטן יותר בתחילת תקופת המדידה, למעט בשנת 2006, ושהוא נמצא במצב של גידול. המשמעות היא שיותר נשים לוקחות על עצמן עוד משרות מאשר גברים, והקצב הולך וגדל על פני השנים שבהן מדדנו.

תרשים 17

היחס בין מספר העובדות לבין מספר העובדים המועסקים ביותר ממשרה אחת



מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

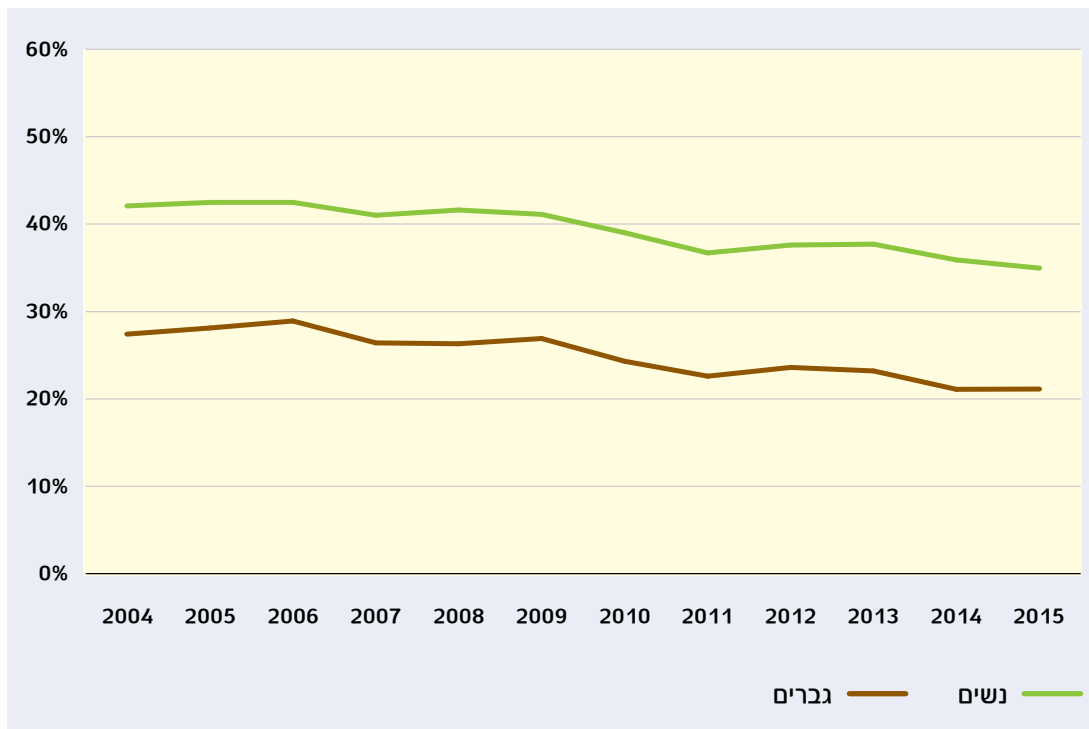
11. היחס בין שיעור השכירות לשיעור השכירים ששכרם אינו עולה על שכר המינימום

עד כה בממד שוק העבודה במדד המגדר התייחסנו רק לאומדני אמצע של התפלגות ההכנסות: חציון וממוצע. עתה יש לנו שני אינדיקטורים חדשים העוסקים בשני קצות ההתפלגות, העליון והתחתון. באופן טבעי, בחלק התחתון של התפלגות ההכנסות יש הרבה יותר עובדים בהשוואה לחלק העליון שלה. האינדיקטור של החלק התחתון עוקב אחר מספר המועסקים שאינם מגיעים לשכר המינימום. כפי שניתן לראות בתרשים 18, שיעור הגברים ששכרם אינו מגיע לשכר המינימום הצטמצם מ-27.4% בשנת 2004 ל-21.1% ב-2015. שיעור הנשים שאינן מגיעות לשכר המינימום הצטמצם גם הוא באותן שנים, מ-42.1% ל-35.0%, אך במידה מתונה יותר, ומכל מקום שיעורן לאורך כל השנים גבוה באופן עקבי משיעור הגברים.

כפי שניתן לראות בתרשים 18, הפער בין מספר הנשים שאינן מגיעות לשכר המינימום למספר הגברים נמצא במגמת גידול בלתי מבוטלת. הדבר מבטא את כניסתן של עובדות בלית ברירה לשוק העבודה בעקבות מדיניות צמצום הקצבאות והקטנת הוצאות הממשלה שאפיינה את תחילת שנות האלפיים – מדיניות שהביאה לכניסתם של עובדים לשוק העבודה בתנאים גרועים יחסית. היחס בין מספר הנשים שמשתכרות פחות משכר המינימום למספר הגברים עלה מ-1.5 ב-2004 ל-1.7 בשנת 2015.

תרשים 18א

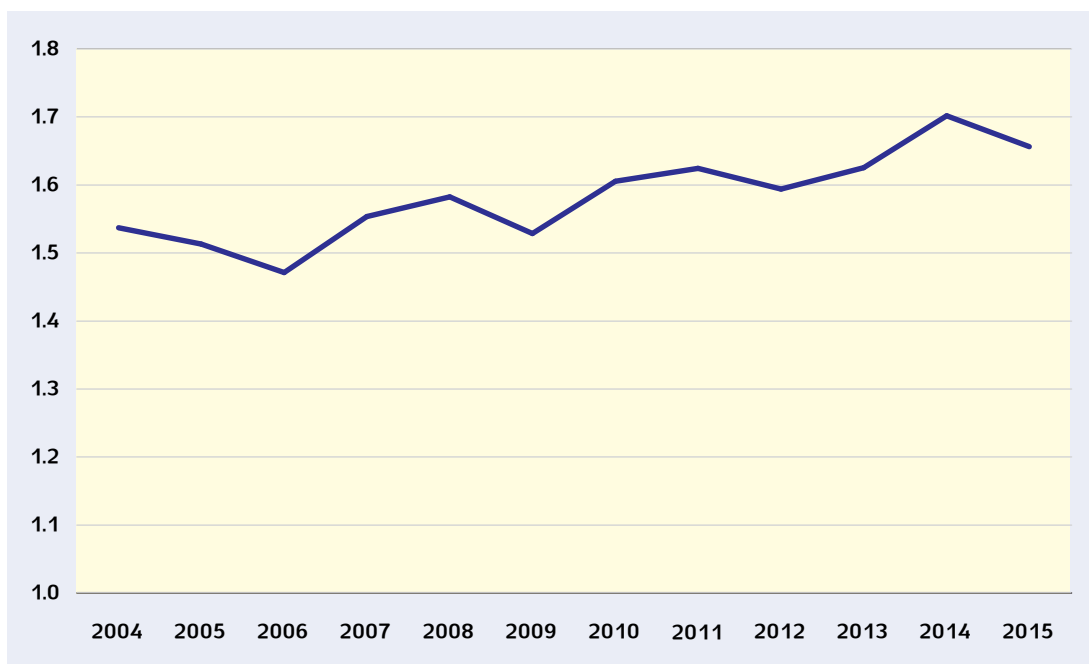
שיעור השכירים ששכרם אינו עולה על שכר המינימום



מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

תרשים 18ב

היחס בין שיעור השכירות לשיעור השכירים ששכרם אינו עולה על שכר המינימום



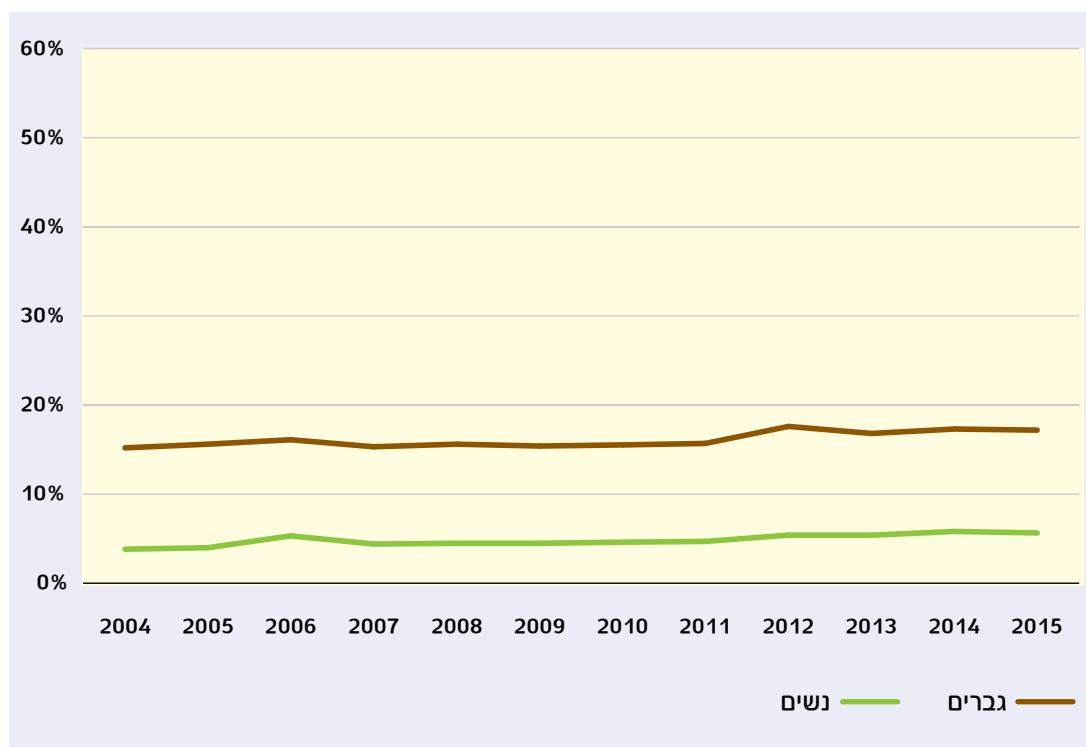
מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

12. היחס בין מספר השכירות למספר השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק

בקצה השני של התפלגות ההכנסות נמצאים בעלי השכר הגבוה ביותר. כעת אנו עוקבות אחר מספר מקבלי שכר הגבוה לפחות פי שניים מהשכר הממוצע במשק. באופן לא מפתיע כאן התמונה מתהפכת: אם גברים היו מיעוט בקבוצת המשתכרים פחות משכר המינימום, הרי כאן הם הרוב. שיעור הגברים בקטגוריית בעלי שכר הגבוה לפחות פי שניים מהשכר הממוצע במשק גדל לאורך השנים, מ-15.2% ב-2004 ל-17.3% ב-2015. שיעור הנשים בקטגוריה זו גדל אף הוא באותן שנים, מ-3.8% ל-5.8%. כפי שניתן לראות בתרשים 19א, הפער המגדרי בתחום זה אינו מצטמצם, כך שמשכורות גבוהות הן נחלתם של גברים כמעט באופן בלעדי.

תרשים 19א

שיעור השכירות והשכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק

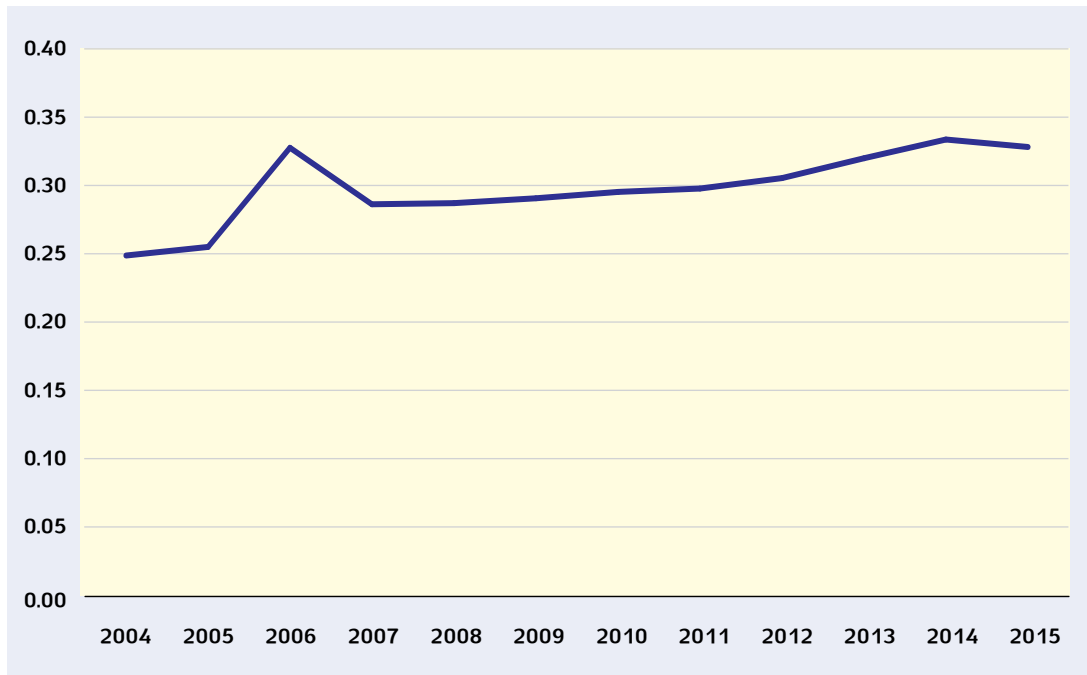


מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

היחס בין שיעור בעלי השכר הגבוה מכלל המועסקים הגברים לשיעור בעלות השכר הגבוה מכלל המועסקות הולך ועולה עם השנים מרבע לשליש, כפי שניתן לראות מתרשים 19ב.

תרשים 19

היחס בין מספר השכירות למספר השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק



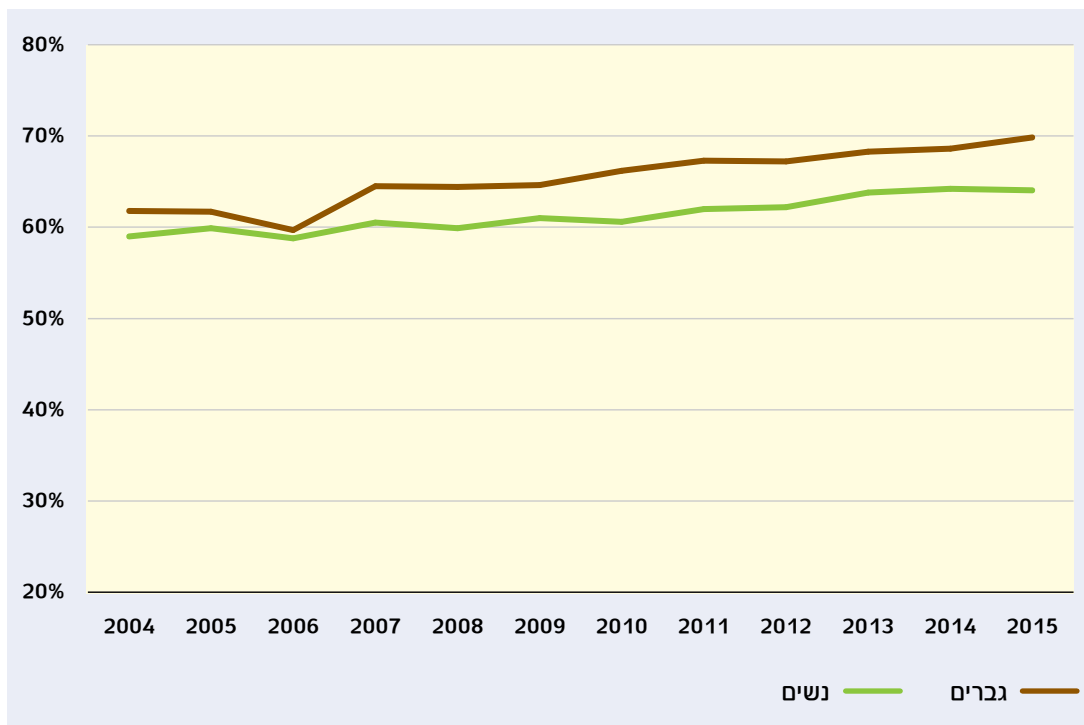
מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

13. היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה

האינדיקטור החדש האחרון בממד שוק העבודה עוקב אחר שיעור השכירים הזכאים ל-12 תלושי שכר בשנה. רציפות תעסוקתית על פני 12 חודשים היא מתנאי העבודה הבסיסיים עבור כל שכיר ושכירה. כפי שניתן לראות בתרשים 20א, שיעור הגברים המועסקים ברציפות במשך שנה גבוה יותר משיעור הנשים המועסקות ברציפות: ב-2015, 69.6% מהגברים קיבלו 12 משכורות לעומת 64.2% מהנשים. הפער קיים גם אם אינו גדול, והוא עקבי על פני כל השנים. מעבר לפער המגדרי, מה שמושך את תשומת הלב בנתונים אלו הוא שיעור השכירים שאין להם רציפות תעסוקתית: 35.8% מהנשים ו-30.4% מהגברים מקבלים פחות מ-12 משכורות בשנה.

תרשים 20א

שיעור השכירות והשכירים המקבלים 12 משכורות בשנה

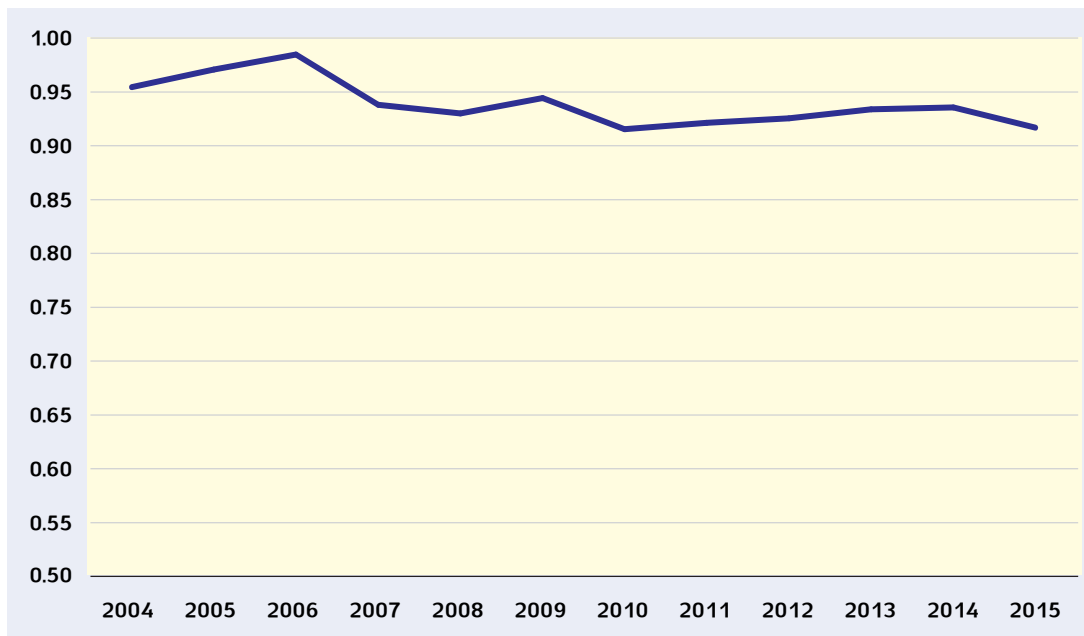


מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

הפער בין הגברים לנשים באינדיקטור זה קטן אך עקבי על פני השנים. בין 2006 ל-2009 חל גידול בפער המגדרי, ומשנת 2010 הוא נמצא בתהליך צמצום. בשנת 2015 עמד היחס על 0.92.

תרשים 20ב

היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה



מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

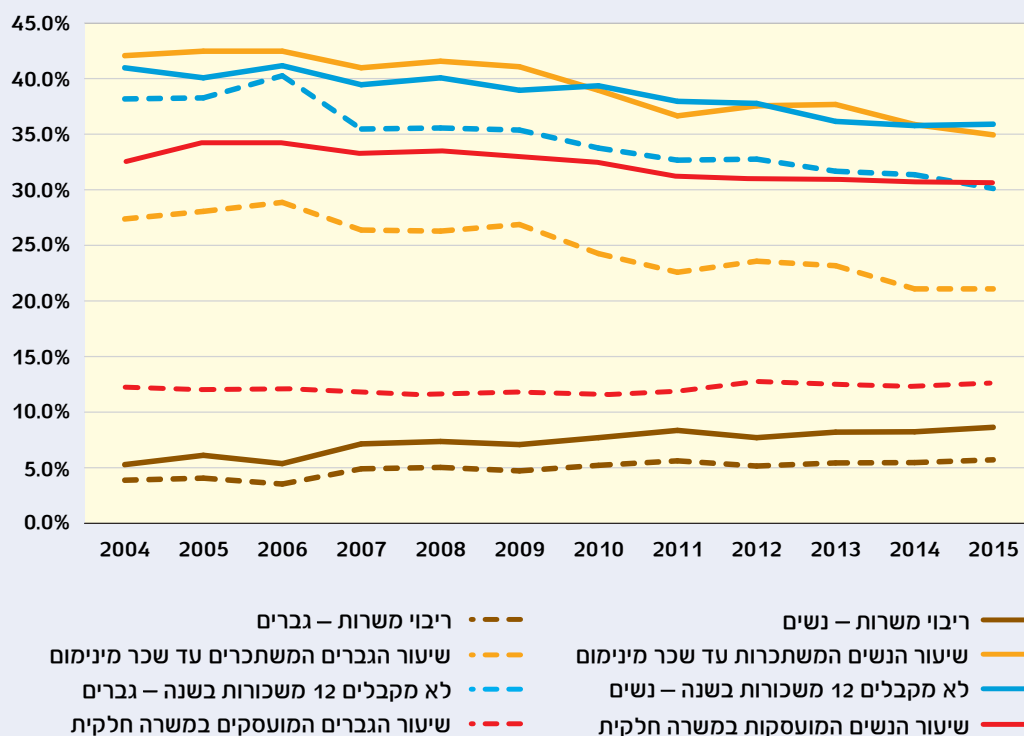
זרקור: שוק עבודה מעורער

במסגרת המחקר, הפיתוח והעדכון של מדד המגדר הנוכחי אנו מקיימות מעקב תדיר אחר האי-שוויון המגדרי בישראל בתחומים רבים. הדבר מאפשר לנו ראיית עומק על התפתחות המגמה ועל מאפייני האי-שוויון בכללותו בישראל, שהוא חלק ממגמה עולמית של גידול (בנק ישראל 2017; Piketty 2014). אחד התחומים הנמצאים בתהליך שינוי הוא תנאי העבודה והרווחה של העובדים; הרעה בתנאים אלו הביאה להתפתחות המושג "שוק עבודה מעורער". האינדיקטורים שמקובל להשתמש בהם כדי לעקוב אחר מצבו של שוק העבודה הם שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, שיעור האבטלה, והשכר. ואולם אלו אינם מספקים הבנה מעמיקה לגבי השינויים המתרחשים בתנאי העבודה וביכולת להתפרנס. בחלק זה קיבצנו חמישה אינדיקטורים מממד שוק העבודה המספקים הצצה לסוגיה זו ואנו בוחנות את הפער המגדרי בהם. אינדיקטורים אלו הם: שיעור העובדים במשרה חלקית, עובדי חברות כוח אדם, שיעור העובדים שמועסקים ביותר ממשרה אחת, שיעור המשתכרים פחות משכר המינימום ושיעור העובדים שאין להם רציפות תעסוקתית על פני השנה (מקבלים פחות מ-12 משכורות בשנה).

בתרשים 21 ניתן לראות חלק מהאינדיקטורים ואת השתנותם על פני תקופת המדידה. אפשר לראות כי אחוז המשתכרים והמשתכרות פחות משכר מינימום הולך וקטן, כלומר יותר ויותר אנשים מקבלים שכר הגבוה משכר המינימום. נתון זה נובע בין השאר מכך ששכר המינימום קבוע בעוד השכר הנומינלי הולך ועולה, ולכן אין בכך להעיד על שיפור במצב הכלכלי של מקבלי השכר הנמוך. שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית נמצא בירידה מתונה – זאת למרות העלייה בשיעור השתתפותן של נשים בכוח העבודה עקב הרעה במצב הכלכלי וצמצום מערכות הרווחה שהתרחשו בתחילת שנות האלפיים. בד בבד, שיעור המועסקות והמועסקים ביותר ממשרה אחת ממשיך להיות גבוה יותר משיעור הנשים.

תרשים 21

אינדיקטורים של שוק עבודה מעורער²⁴



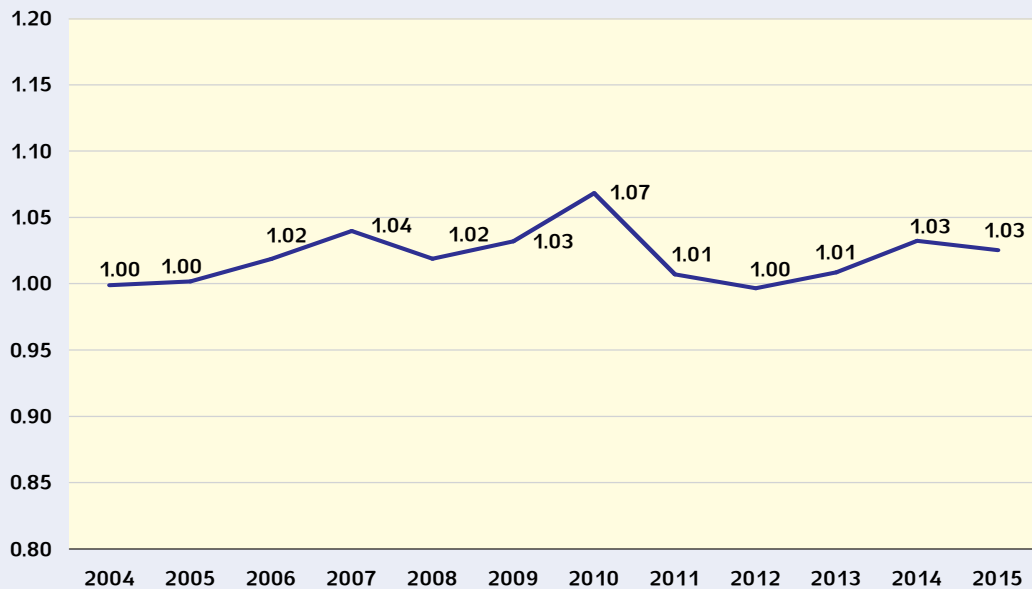
מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

24 בתרשים זה לא מתואר האינדיקטור של עובדי ועובדות חברות כוח אדם אף שהוא נכנס לבחינה הכוללת של תתי-מדד "שוק עבודה מעורער" משום שאין ברשותנו אינדיקטור של מספר עובדות ועובדי חברות כוח אדם אלא רק של התפלגותם המגדרית.

תרשים 21 עוקב אחר התפתחות הפער המגדרי באינדיקטורים המשקפים היבטים של שוק עבודה מעורער. התרשים מראה כי משנת 2004 עד 2010 האישוויון המגדרי בהיבטים אלו הלך וגדל, בשיעור של 7% בשנים 2011–2012 הצטמצם הפער, אך מאז הוא שוב במגמת עלייה. בשנת 2015 האישוויון המגדרי בתחום זה היה גבוה ב-3% מהאישוויון המגדרי בתחילת המדידה, קרי בשנת 2004.

תרשים 21

התפתחות הפער המגדרי בהיבטים שונים של שוק עבודה מעורער



מקור: על פי נתוני בטל"א ועיבודי המחברות.

אי-היציבות בשוק העבודה, הבאה לידי ביטוי בפגיעה המתמשכת בתנאי ההעסקה על פני השנים, היא נושא חשוב שקצרה היריעה מלבטא באמצעות המדידה הנוכחית. מהיכרותנו את נתוני שוק העבודה ניתן להעריך שהמצב בתחום זה ילך ויחריף. בזרקור דיברנו על שני היבטים של שוק עבודה מעורער: התערערות היציבות ותנאי ההעסקה, והמשמעויות המגדריות של התערערות זו. המסקנה מהניתוח שהבאנו כאן היא שנשים מושפעות יותר מהתערערותו של שוק העבודה. תרשים 21 מבטא מסקנה זו ומראה שהפער המגדרי באינדיקטורים של שוק עבודה מעורער נותר יציב במהלך העשור האחרון.

סיכום: האישוויון המגדרי בממד שוק העבודה

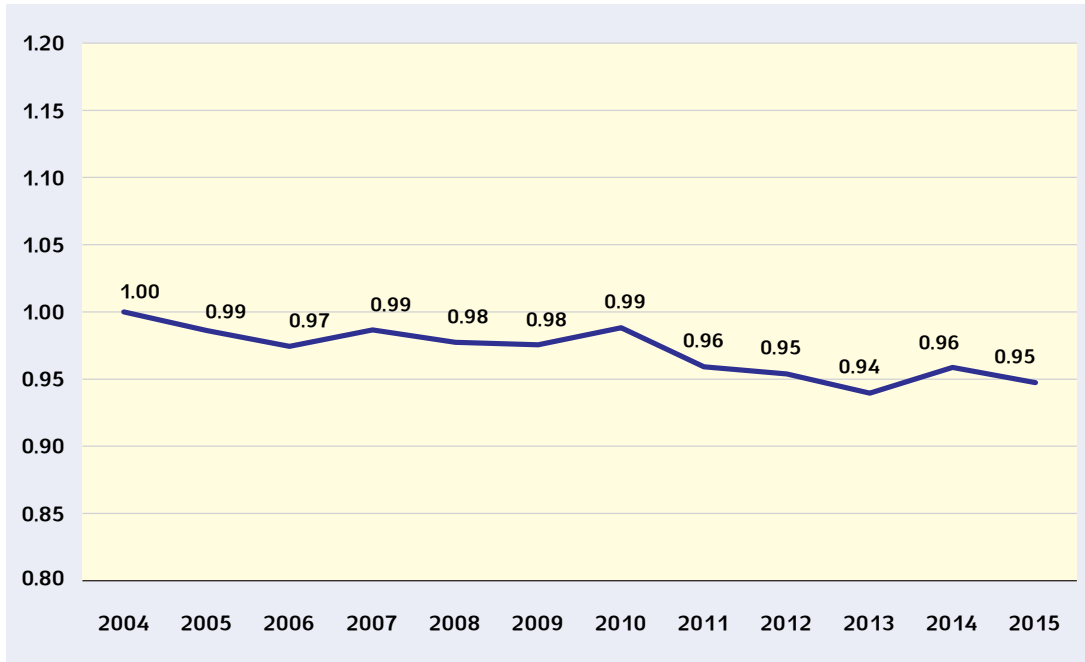
האישוויון המגדרי בממד שוק העבודה המורחב, הכולל כעת מספר כמעט כפול של אינדיקטורים בהשוואה לפרסומים הקודמים של מדד המגדר, מבטא שיעור נמוך מאוד של ירידה באישוויון במהלך 12 השנים שנבדקו. בסך הכול, האישוויון נשאר יציב בשנים 2004–2010. הגידול באישוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה בשנת 2010 נבע בעיקר מן הגידול בפער בין מספר הנשים למספר הגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם (בשנה זו היה שיעור הנשים 56% מעובדי חברות כוח אדם). סיבה נוספת לגידול באישוויון היא התרחבות פערי השכר לשעה בין נשים לגברים.

ב-2011 חלה דווקא ירידה באישוויון המגדרי בממד שוק העבודה, עקב ירידה קלה במספר המועסקות במשרה חלקית וירידה בשיעור עובדות חברות כוח אדם. הירידה הזאת נשארה קבועה במדידות הבאות שעשינו. כפי שמראה תרשים 22 להלן, האישוויון המגדרי בממד שוק העבודה נמוך אך במעט בשנת 2015 משהיה בשנת 2004, שנת הבסיס של המדידה. תרשים 22 להלן מתאר את עומק האישוויון המגדרי בממד שוק

העבודה, והוא מראה כי המרחק משוויון מלא הצטמצם מעט לאורך השנים, מ-34% בשנת 2004 ל-29% בשנת 2015, אך עיקר הצמצום התרחש עד שנת 2011, ומאז ואילך הוא נותר ללא שינוי משמעותי.

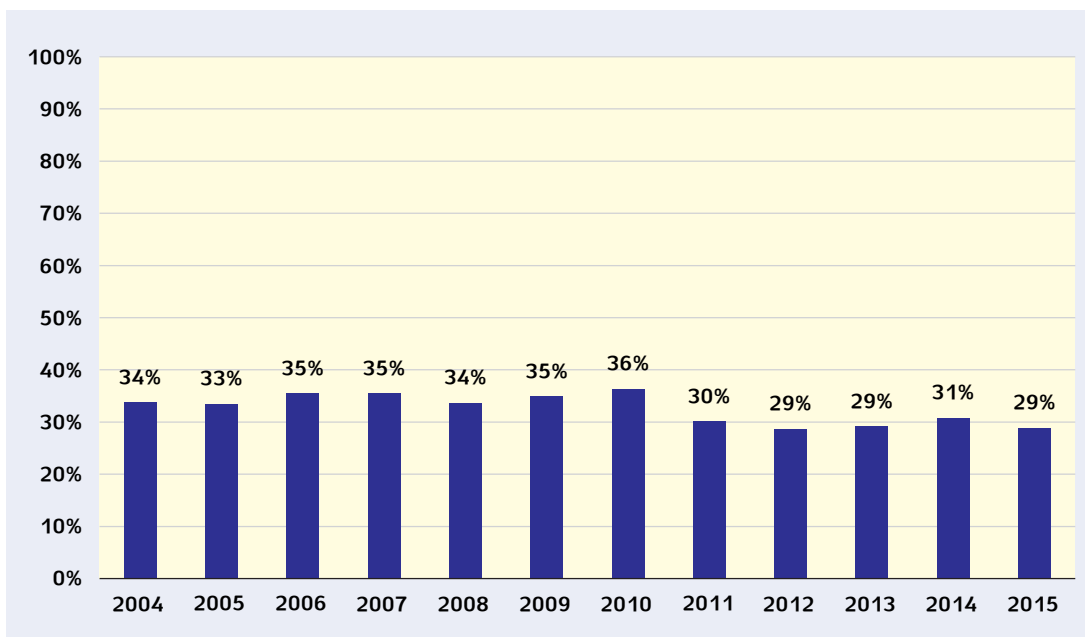
תרשים 22א

האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2015–2004



תרשים 22ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2015–2004



ג. ממד המגדור המקצועי

סגרגציה תעסוקתית בשוק העבודה היא ביטוי לא־שוויון בין גברים לנשים, והיא גם יוצרת הבדלים בהכנסה ובהזדמנויות קידום. מעטים מאוד משלחי היד שמתאפיינים בשיעור דומה של נשים וגברים; למעשה, שוק העבודה מאופיין ברובו בהפרדה תעסוקתית: ישנם משלחי יד שרוב העוסקים בהם גברים ותנאי ההעסקה הממוצעים בהם טובים יותר, וישנם משלחי יד שרוב העוסקים בהם נשים, תנאי ההעסקה בהם גרועים יותר ויוקרתם נמוכה.

במדד המגדר האירופי מדידת הסגרגציה התעסוקתית נעשתה באמצעות בחינת שיעור הנשים בתחומים שבהם יש להן ייצוג יתר – כמו חינוך, בריאות ועבודה סוציאלית – ושהם גם השכר נמוך יותר. באופן דומה, במדד המגדר הנוכחי, משלחי היד שנבחרו לשימש אינדיקטורים הם אלו המאופיינים בהפרדה תעסוקתית גבוהה יחסית, כלומר בריכוז גבוה יחסית של גברים או של נשים לעומת התפלגותם באוכלוסייה ולעומת משלחי יד אחרים.²⁵ כמו כן, נבחרו משלחי יד המאופיינים בשכר גבוה או נמוך יחסית למשלחי יד אחרים – מה שמעיד על יוקרה מקצועית גבוהה או נמוכה, בהתאמה. לצורך בחינה של השכר הממוצע במשלחי היד שנבחרו ושל הביקוש להם שימש האתר "רייטינג לעבודה" של משרד הכלכלה.²⁶ עקב שינויי מדידה מרחיקי לכת בסקר הלמ"ס, שבגינם אי־אפשר להשוות את שנת 2013 ואילך לשנים שלפני כן בכל הנוגע למשלחי היד והענפים השונים, בוצעו אקסטרפולציות על חלק מהאינדיקטורים. להלן האינדיקטורים המרכיבים את הממד:

1. שיעור המהנדסות והאדריכליות.
2. שיעור הרופאות, הרוקחות והוטרניריות.
3. שיעור השופטות ועורכות הדין.
4. שיעור העובדות בהייטק.
5. שיעור נשות ההוראה.
6. שיעור המטפלות.
7. סגרגציה לפי משלחי יד.
8. סגרגציה לפי ענפי תעסוקה.

1. שיעור המהנדסות והאדריכליות

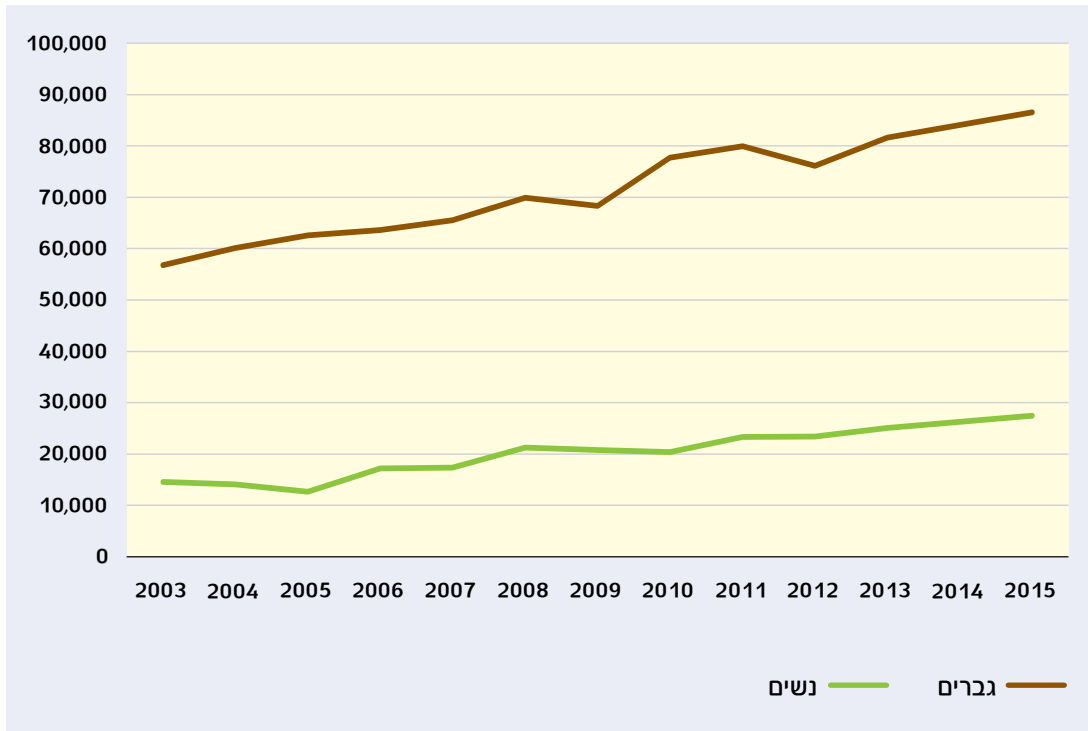
מקצועות ההנדסה והאדריכלות זוכים להערכה וליוקרה, ולעוסקים בהם סטטוס חברתי־כלכלי גבוה. קטגוריה זו כוללת אדריכלים (בכללם מתכנני ערים), מהנדסים אזרחיים, קרטוגרפים, מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה, מהנדסי מכונות, מהנדסי כימיה, מהנדסי מזון וביוטכנולוגיה, מהנדסי מחשבים, מהנדסי תעשייה וניהול, מטלוגרים ומהנדסי מתכות. תרשים 23 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים העוסקים במקצועות אלו, ועולה ממנו הפער הגדול בתחום זה: בשנת 2015 היו כ־86,500 גברים מהנדסים ואדריכלים גברים לעומת כ־27,500 נשים בלבד. כפי שמראה תרשים 23 להלן, שיעור הנשים בקרב סך העוסקים בהנדסה ובאדריכלות עלה מ־19% בשנת 2004 ל־24% בשנת 2015. אמנם מדובר בשיפור לאורך השנים, אך למרות זאת נשים הן פחות מרבע מכלל העוסקים במקצוע.

25 החלוקה למשלחי יד והעיסוקים הנכללים בכל קטגוריה נקבעו על פי הגדרות הלמ"ס.

26 <http://economy.gov.il/Research/Documents/X12814A.pdf>

תרשים 23א

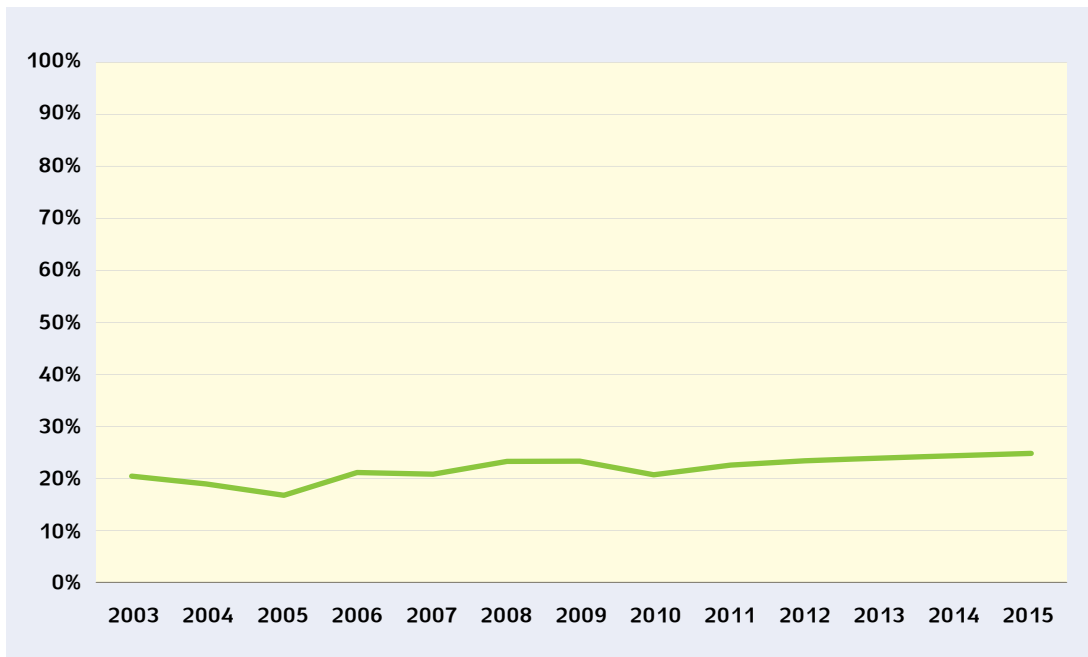
מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות ההנדסה והאדריכלות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 23ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות ההנדסה והאדריכלות



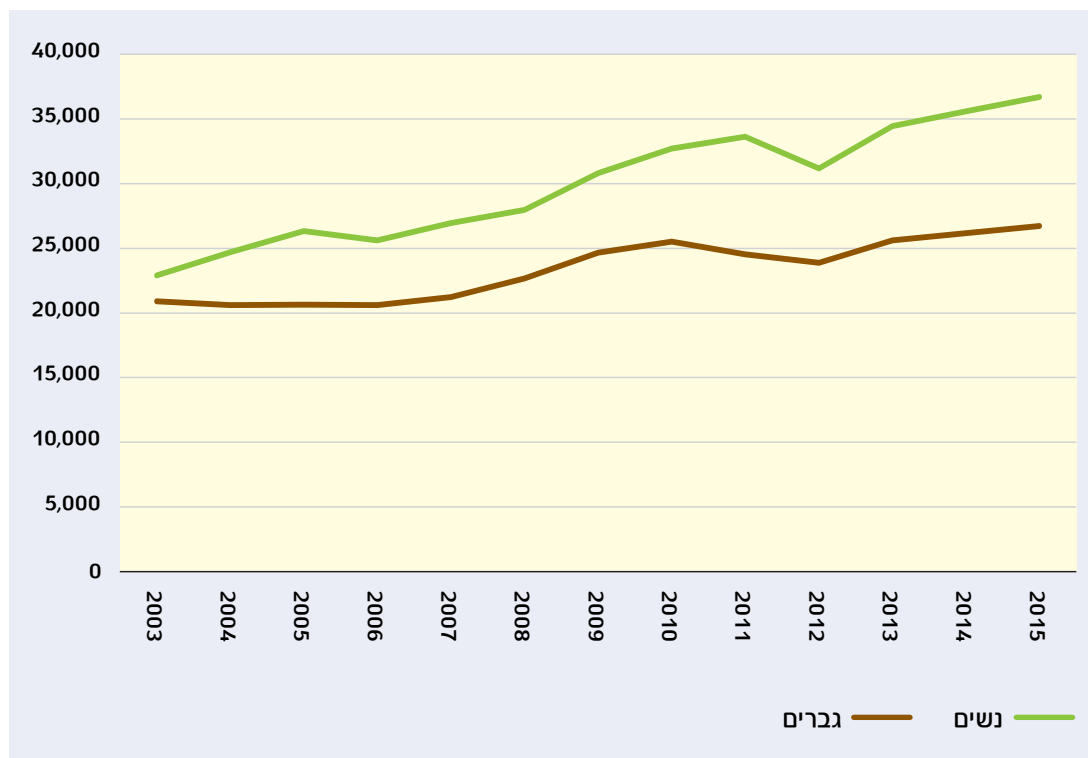
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

2. שיעור הרפאות, הרוקחות והוותרניות

כמו מקצועות ההנדסה, גם מקצועות הרפואה זוכים ליוקרה ולמעמד גבוה. אינדיקטור זה כולל רופאים, רופאי שיניים, רוקחים, וטרינרים ובעלי משלח יד אקדמי אחר בתחום הרפואה. מעניין כי בתחומים אלו יש בשנים האחרונות רוב לנשים, ואף חלה עלייה בשיעורן – מ-55% בשנת 2004 ל-58% בשנת 2015. תרשים 24 מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות הרפואה, ותרשים 24 להלן מציג את שיעור הנשים בקרב סך העוסקים במקצועות אלו. התרשימים מראים כי מספרן של הנשים במקצועות הרפואה הולך ועולה עם השנים. נתון זה מצמצם את האישווין בממד המגדור המקצועי בין נשים לגברים. עם זאת, הבנה מלאה של המגמות בתחום זה מחייבת בחינה של החלוקה המגדרית הפנימית לפי תחומי הרפואה השונים, מידע החסר בנתונים שבידינו.

תרשים 24

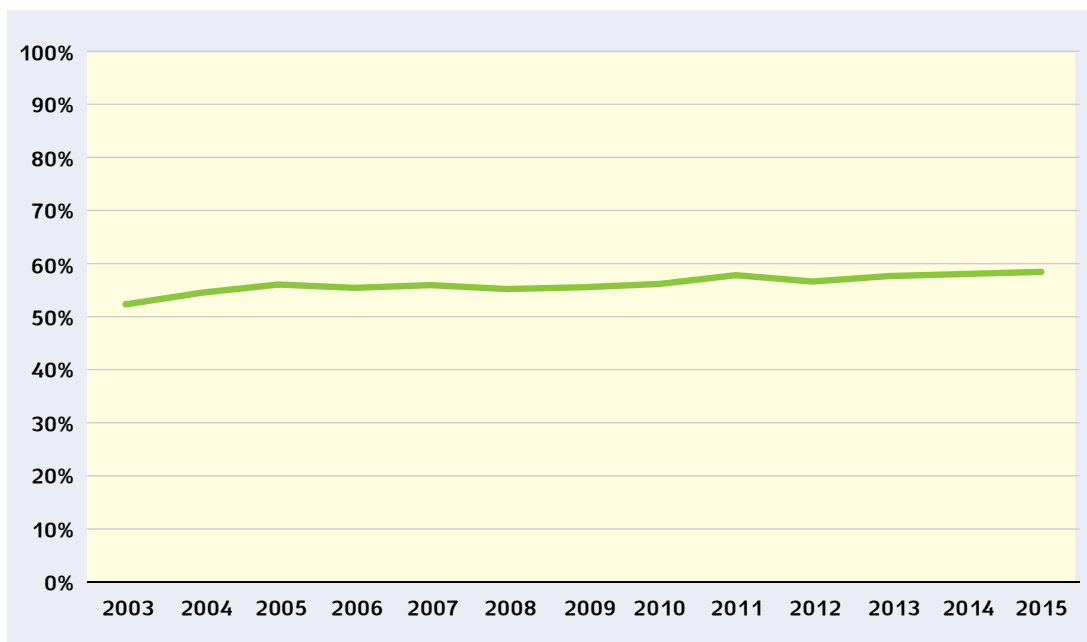
מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוותרניה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 24

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטרניריה



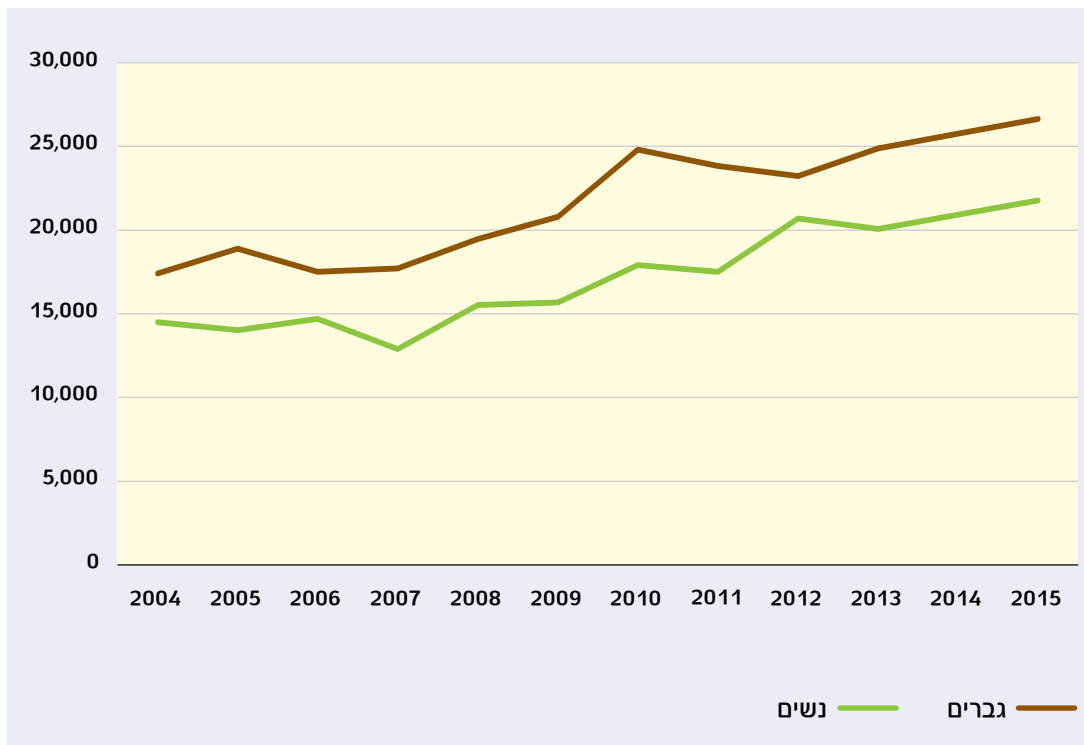
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

3. שיעור השופטות ועורכות הדין

גם תחום זה זוכה ליוקרה וכתוצאה מכך בתנאי עבודה טובים מהממוצע. אינדיקטור זה כולל שופטים, עורכי דין ומשפטנים אחרים. השכר הממוצע במקצועות אלו גבוה מהשכר הממוצע במשק (מעל 10,000 ש"ח בחודש). כפי שמראה תרשים 25 להלן, לאורך השנים נשמר הפער המגדרי בקרב העוסקים במקצועות אלו (היחס בין נשים לגברים הוא 0.75 בממוצע), וב-2014 הפער אף התרחב מעט. תרשים 25 להלן מראה כי ב-2015 עמד שיעור הנשים מתוך סך העוסקים במקצוע על 46% – נתון שמצביע על יציבות כמעט מוחלטת של הפער המגדרי בענף תעסוקתי זה, שבשנת 2004 היה 45%.

תרשים 25א

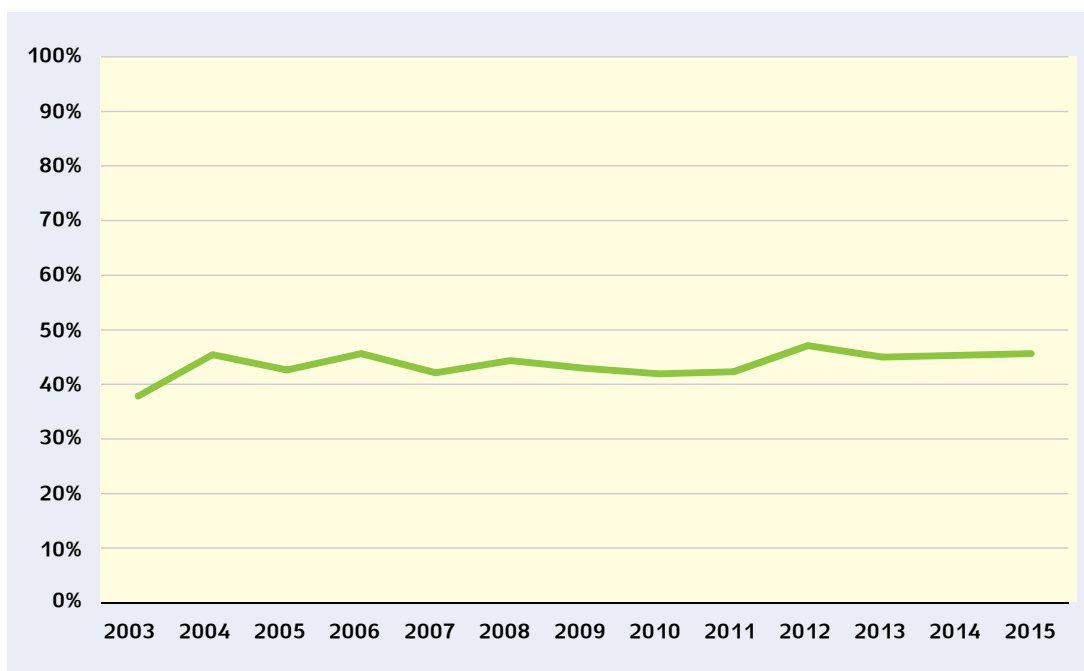
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העוסקים במשפט ובעריכת דין



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 25ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים במשפט ובעריכת דין



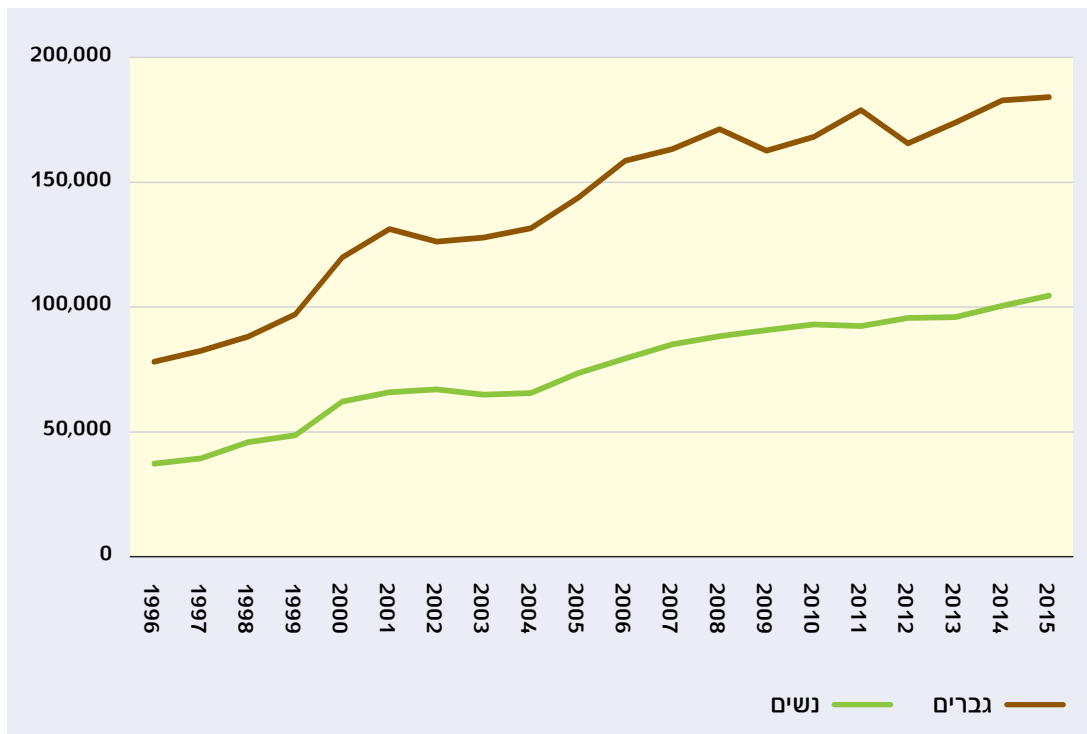
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

4. שיעור העובדות בענף ההייטק

ענף ההייטק נחשב לראש חץ בכלכלה הישראלית. הוא זוכה ליוקרה, השכר הממוצע בו גבוה, ותנאי העבודה בו הם מהטובים במשק. לכן מדובר באינדיקטור חשוב בהקשר של הפער המגדרי. תרשים 26 להלן, המבטא את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב השכירים בענף ההייטק, מראה כי היקף המועסקים בענף עולה בהתמדה משנה לשנה (למעט שנת 2009, שבה התעשייה הצטמצמה מעט). כשבוחנים את שיעור הנשים מכלל עובדי ההייטק התוצאה מראה כי למרות הגידול במספרן, שיעורן מכלל השכירים בתחום נותר כמעט קבוע: 34%–35% משנת 2002 עד שנת 2011. בשנת 2011 הייתה ירידה קלה בשיעור הנשים בתחום ההייטק בהשוואה לשנת 2010 ושיעורן פחת ל-34.1%, ואילו בשנת 2012 עלה שיעורן ל-36%, עלייה המסמנת מגמת שיפור קלה. בשנים 2013 ו-2014 ירד שיעורן של הנשים בקרב כלל השכירים בהייטק ב-1% בכל שנה, ובשנת 2015 שוב עלה ב-1%, נתון שמקטין את האי-שוויון בממד המגדור המקצועי. נשים הן אפוא רק כשליש מכלל השכירים בענף ההייטק. תרשים 26 מציג את שיעור הנשים המועסקות בענף. שיעור זה עלה מ-32% בשנת 2004 ל-36% בשנת 2015.

תרשים 26

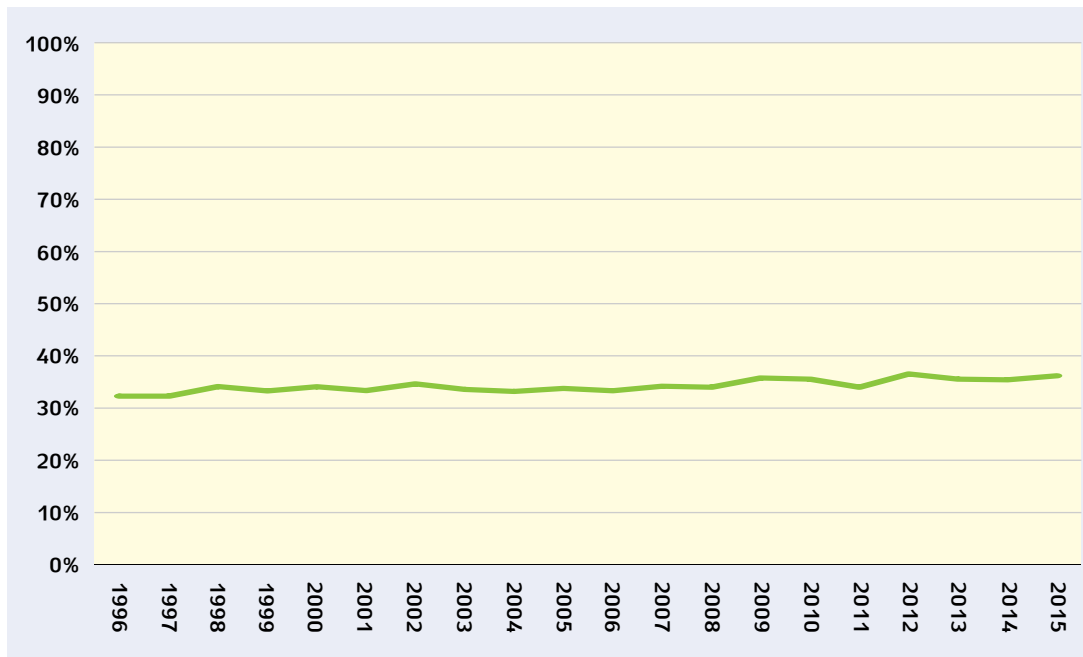
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב השכירים בענף ההייטק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 26

שיעור הנשים בכלל השכירים בענף ההייטק



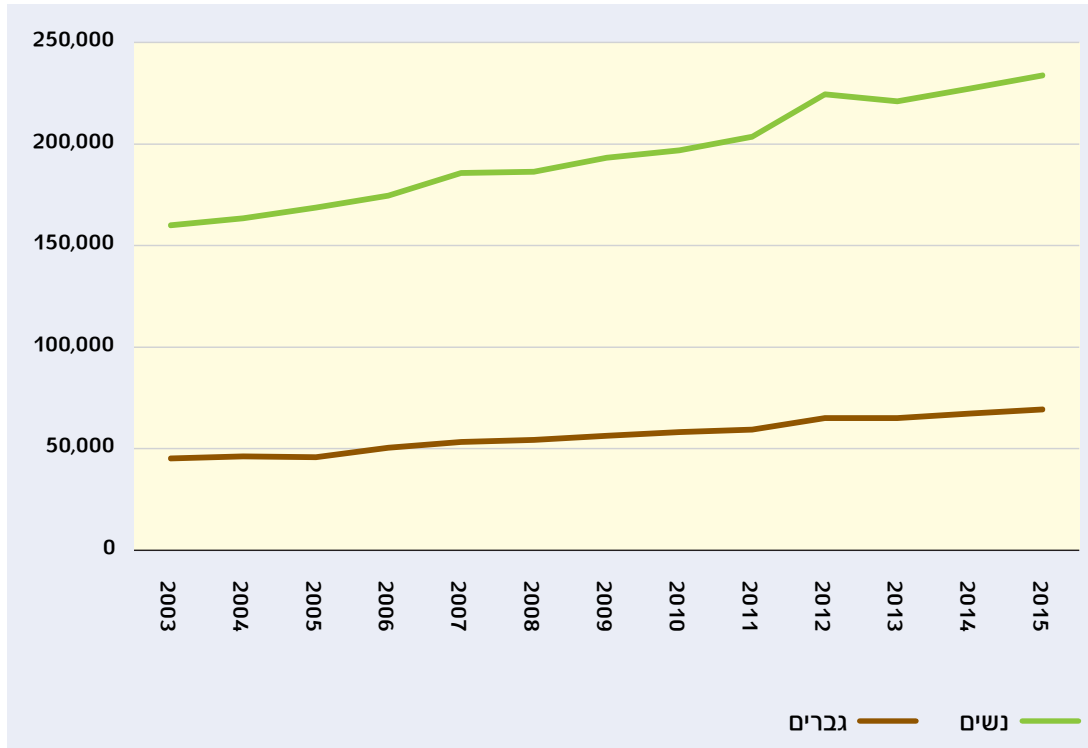
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

5. שיעור נשות ההוראה

מעמדם ושכרם של אנשי ההוראה בישראל נמוכים בהשוואה לאקדמאים אחרים במשק, וגם בהשוואה לאנשי ההוראה בעולם; רבים מהם משתכרים מתחת לשכר הממוצע במשק, ולעתים קרוב לשכר המינימום. אינדיקטור זה כולל עובדי הוראה בבתי ספר יסודיים, בבתי ספר על־יסודיים ובבתי ספר על־תיכוניים, עובדי הוראה בגני ילדים ומדריכים חברתיים. תרשים 27 להלן מראה כי בשנת 2015 היו כ־233,000 נשים שעסקו בהוראה, לעומת כ־69,000 גברים בלבד, כלומר פי 3.5. תרשים 27 להלן מראה כי זהו מקצוע בעל רוב נשי מובהק: כ־77% מהעוסקים בהוראה הם נשים. נתון זה נשאר יציב למדי לאורך השנים. זהו שיעור גבוה מהממוצע במדינות המפותחות: השיעור הממוצע של נשים מכלל המועסקים בהוראה במדינות OECD עמד ב־2014 על 68%, והוא נמצא במגמת עלייה בהשוואה לעשור שקדם לו (OECD 2017).

תרשים 27א

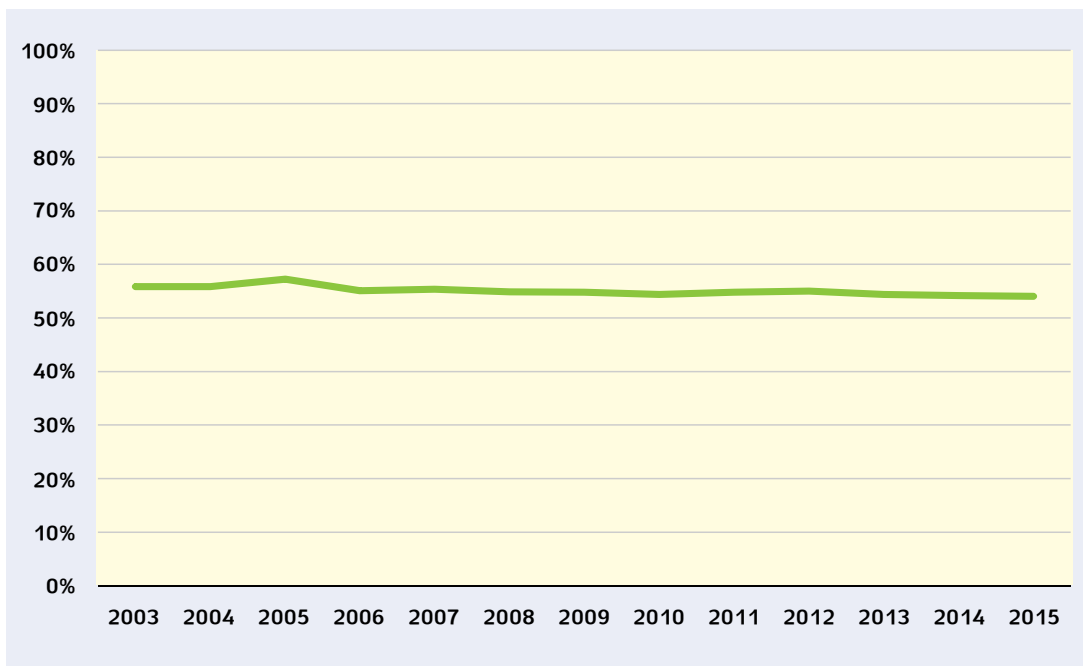
מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות ההוראה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 27ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות ההוראה



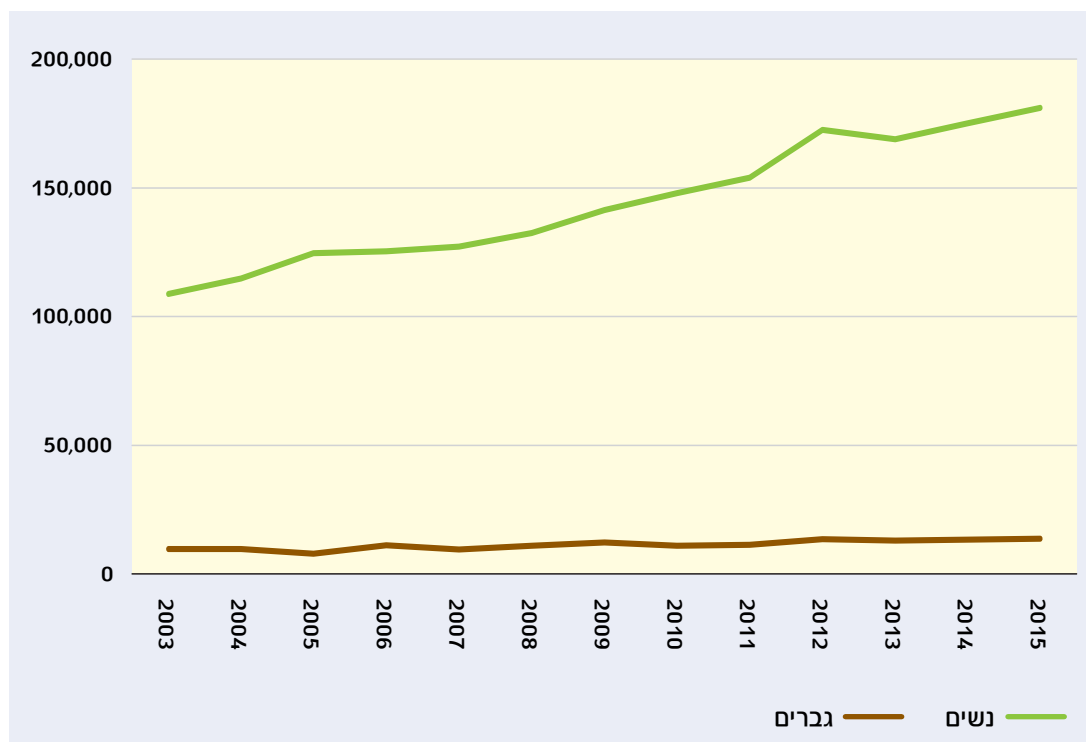
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

6. שיעור המטפלות

משלח יד זה הוא בעל תגמול כלכלי נמוך מאוד (כ-4,000 ש"ח לחודש), ואינו זוכה להערכה וליוקרה חברתית. אינדיקטור זה כולל מטפלות בילדים ומטפלות סיעודיות במוסדות ובמשקי בית. בתחום הטיפול ישנו פער גדול מאוד בין נשים לגברים. תרשים 28 להלן מצביע על עלייה ניכרת במספר הנשים העוסקות במתן שירותי טיפול, בעוד מספר הגברים העוסקים בתחום כמעט לא גדל. בשנת 2015 מספר הנשים במקצוע היה כ-181,000, לעומת 13,600 גברים בלבד, כלומר פי 13. תרשים 28 להלן מראה כי עיסוק זה מאופיין ברוב מוחץ של נשים – 93%. נתון זה נותר יציב לאורך העשור האחרון.

תרשים 28

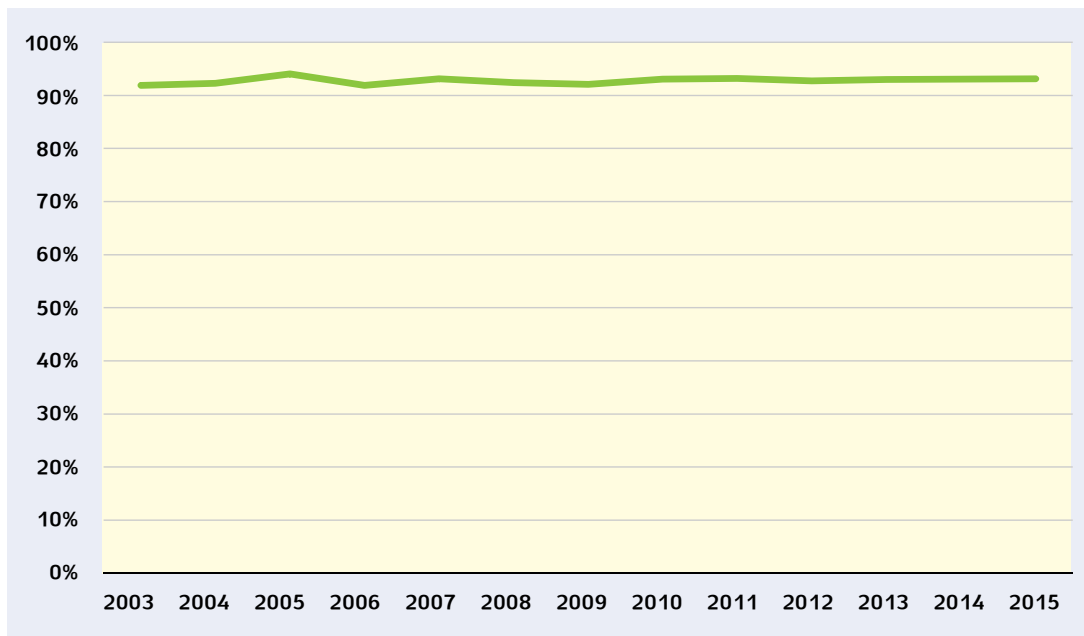
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העוסקים בטיפול



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 28

שיעור הנשים בכלל העוסקים בטיפול



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבורי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

7. סרגרציה מגדרית לפי משלחי יד

סרגרציה מגדרית בשוק העבודה מבוטאת על ידי ריכוז לא פרופורציוני של נשים במשלחי יד מסוימים, לרוב משלחי יד שבהם תנאי העסקה נחותים. הסרגרציה היא מנגנון המשמר ומגדיל פערים בין גברים לנשים בכל הנוגע להכנסה ולהזדמנויות קידום. מעטים מאוד משלחי היד שבהם שיעור דומה או זהה של נשים וגברים, ולמעשה שוק העבודה מתאפיין ברובו בהפרדה תעסוקתית. בדרך כלל, משלחי יד שרוב העוסקים בהם גברים מתאפיינים בתנאי העסקה טובים יותר, ומשלחי יד שרוב העוסקים בהם נשים מתאפיינים בתנאי העסקה נחותים וביוקרה נמוכה.

ביקשנו לבחון את השינויים בסרגרציה התעסוקתית המגדרית בשוק העבודה הישראלי, ולשם כך בנינו אינדיקטור שיעקוב אחריה לאורך השנים. האינדיקטור נבנה על פי כל משלחי היד המסומלים על ידי הלמ"ס (פחות ממאה משלחי יד, שתי ספרות), מתוך פילוח של כלל משלחי היד לפי מספר הנשים ומספר הגברים העוסקים בהם. החישוב נעשה על פי מדד דנקן, המודד סרגרציה מגדרית:²⁷

$$I = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |M_i - F_i|$$

$$M_i \equiv \frac{m_i}{m} \text{ and } F_i \equiv \frac{f_i}{f}$$

בנוסחאות אלו m_i הוא מספר הגברים במשלח יד מסוים (i) , ו- m הוא מספר הגברים בשוק העבודה — ולפיכך M_i הוא שיעור הגברים במשלח יד i מכלל הגברים בשוק העבודה. ובאותו האופן, f_i הוא מספר הנשים במשלח יד מסוים (i) , ו- f הוא מספר הנשים בשוק העבודה, ולפיכך F_i הוא שיעור הנשים במשלח יד i מכלל הנשים בשוק העבודה.

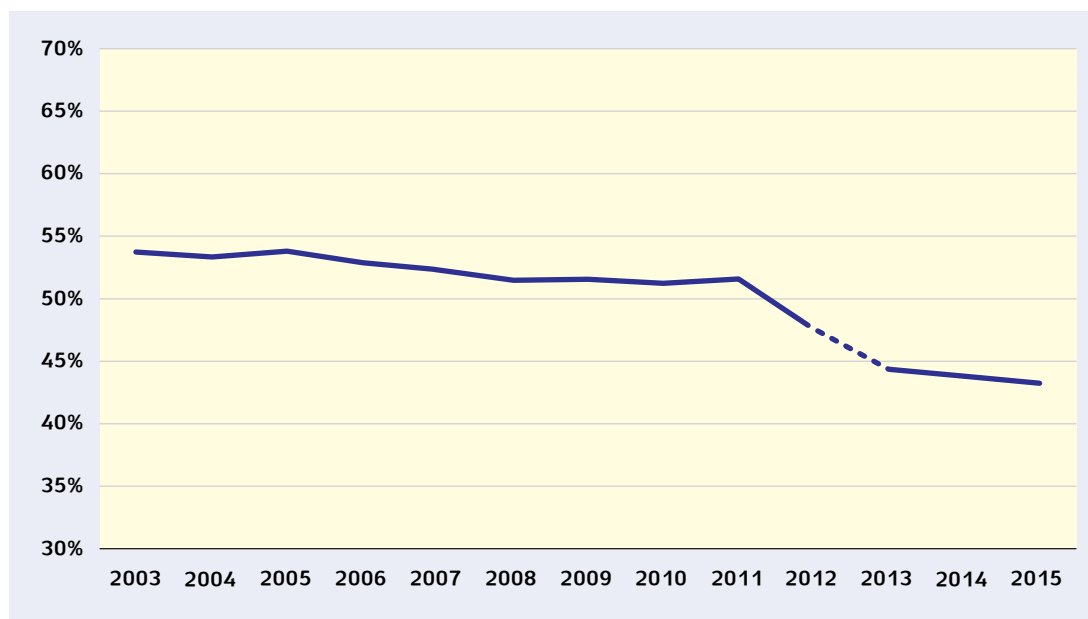
27 מדד דנקן הוא המדד הנפוץ ביותר למדידת סרגרציה. יתרונותיו הם שהוא אינו תלוי בהרכב האוכלוסייה, שהוא מדד שכיח ולכן מאפשר השוואה בין מחקרים, ושהוא קל להבנה (ראו Denton and Massey 1988).

בעזרת נוסחת דנקן חישבנו את רמת הסגרציה בשוק העבודה הישראלי לאורך השנים, כדלקמן: מספר הנשים ומספר הגברים בכל משלח יד, חלקי סך כל הנשים וסך כל הגברים בשוק העבודה. לאחר מכן, עבור כל משלח יד החסרנו את אחוז הגברים ואת אחוז הנשים באותו משלח יד, תחת ערך מוחלט, ולבסוף חיברנו את כולם וחילקנו לשניים.

במדד דנקן התוצאות נעות בין 0 (אין סגרציה בכלל) ל-100 (סגרציה מלאה). התוצאה המתקבלת מראה אפוא עד כמה ישנה הפרדה מגדרית במקצועות או במשלחי היד בישראל, ומה שיעור המועסקים שצריכים להחליף עבודה כדי שלא תהיה הפרדה מגדרית כלל ויהיה שוויון מלא. תרשים 29 להלן מתאר את הסגרציה התעסוקתית בישראל לפי משלחי יד על פי מדד דנקן (למען הנוחות, הממצאים מוצגים בו באחוזים, מ-0% עד 100%).

תרשים 29

סגרציה מגדרית לפי משלחי יד



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

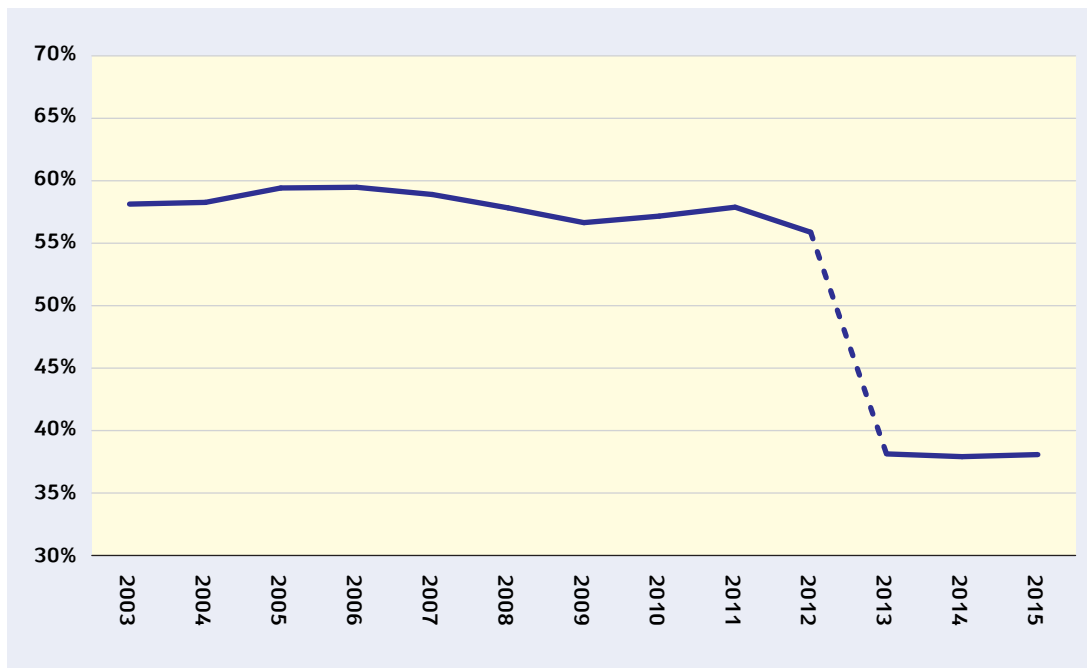
התרשים מראה כי במהלך השנים שנבדקו ניכרת מגמת שיפור קלה מאוד בסגרציה התעסוקתית בישראל. ב-2004 הסגרציה הייתה בשיעור של 53.7%, כלומר 53.7% מהאנשים, נשים וגברים כאחד, צריכים להחליף עיסוק כדי שיהיה שוויון תעסוקתי בשוק ולא תהיה בו סגרציה מגדרית, וב-2011 היא ירדה מעט, ל-51.5%. מדובר ביותר ממחצית המועסקים. בשנת 2012 חל שיפור גדול יחסית בסגרציה, אך הוא נבע משינוי בסקרי כוח האדם של הלמ"ס. למעשה אי-אפשר להשוות בין הסגרציה אחרי שנת 2012 לסגרציה בשנים שקדמו לה, שכן בשנה זו שונתה רשימת משלחי היד באופן מהותי כך שאי-אפשר לקשר בין משלחי יד ברשימה הקודמת לאלה החדשים. לפיכך, ועל מנת לשמר את המדידה, אנחנו מביאות את הסדרה החדשה בהמשך לסדרה הישנה אבל תוך הדגשת ההסתייגות שאי-אפשר להשוות ביניהן. הסדרה החדשה של מדידת הסגרציה מתחילה ב-2013. בשנה זו הערך שנמדד היה 44.38%, והוא שמר על רמה דומה בשתי המדידות הנוספות (ב-2015 הוא עמד על 43.28%). נציין כי בשני אופני המדידה חל שיפור קל באינדיקטור זה עם השנים, כלומר הייתה ירידה של מידת הסגרציה המגדרית בשוק העבודה מאז שנת 2004 עד 2015.

8. סגרגציה מגדרית לפי ענפי תעסוקה

אינדיקטור זה נבנה גם הוא לפי נוסחת דנקן, והפילוח נעשה לפי ענפי התעסוקה המופיעים ברישומי הלמ"ס, בהם חקלאות, תעשייה, חשמל, מים ועוד. תרשים 30 להלן מתאר את חישוב מדד דנקן לסגרגציה המגדרית לפי ענפי תעסוקה. הקפיצה המשמעותית בשנת 2013 מבטאת את השינוי ברשימת ענפי התעסוקה כפי שנעשתה בלמ"ס, בדומה לסגרגציה במשלחי היד שתיארנו לעיל. בשנה זו הסגרגציה נמוכה בכ-20% מהשנה שלפניה; הדבר לא מבטא שינוי בשוק העבודה אלא שינוי במדידה בלבד, וניתן ללמוד זאת מכך שבין 2013 ל-2015 הסגרגציה של ענפי התעסוקה לפי הרשימה החדשה נותרה ללא שינוי, ברמה של 38.07%.

תרשים 30

סגרגציה מגדרית לפי ענפי תעסוקה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי

מתרשים 31 להלן עולה כי בין 2004 ל-2015 הייתה מגמה של שיפור בתחום הסגרגציה התעסוקתית המגדרית בישראל (אם כי השיפור נבע בחלקו משינוי שיטת המדידה של הלמ"ס). משמעות הדבר היא כי התפלגות הגברים והנשים למקצועות ולענפים נעשית שוויונית בקצב איטי יחסית. התוצאות אינן מעידות על מדיניות מכוונת לצמצום ההפרדה התעסוקתית בישראל, ומקצועות רבים עדיין מאופיינים ברוב נשי או ברוב גברי מובהק. במקצועות שרוב העובדים בהם נשים השכר הממוצע נמוך מהשכר הממוצע במשק, ואילו במקצועות שרוב העובדים בהם גברים השכר גבוה יותר מן השכר הממוצע.

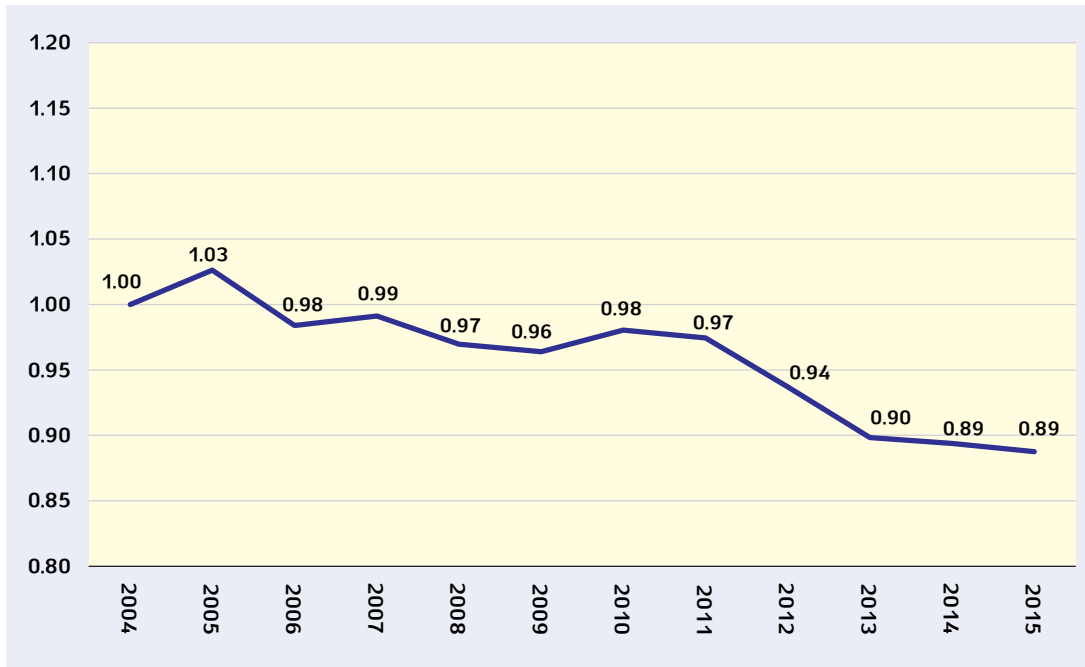
תרשים 31 להלן מתאר את עומק האי־שוויון בממד המגדור המקצועי;²⁸ והוא מראה כי המרחק משוויון הצטמצם מעט – מ-56% בשנת 2004 ל-52% בשנת 2014, לפי הקטלוג הישן של מקצועות ומשלחי יד; לפי המדידה החדשה, המבוססת על חלוקה שונה לחלוטין של משלחי יד, מדד דנקן לסגרגציה מגדרית עומד על

28 עומק האי־שוויון בממד זה מחושב על בסיס שני האינדיקטורים של מדד הסגרגציה (סגרגציה במשלחי יד וסגרגציה בענפי תעסוקה) ללא התחשבות במשלחי היד, כדי שלא להעניק משקל יתר לענפים. במדידת כיוון השינוי יש לתת ביטוי לכל אינדיקטור, משום שמספר המועסקים בכל ענף קובע את התפתחות כיוון האי־שוויון, אך בחישוב עומק האי־שוויון הסגרגציה נותנת תמונה מלאה.

41% בשנים 2013–2015. כאמור, הפער הגדול בין תוצאות המדידה נובע לא משינוי באישויון בהתפלגות הגברים והנשים בין משלחי היד השונים אלא משינוי שיטת הקטלוג.

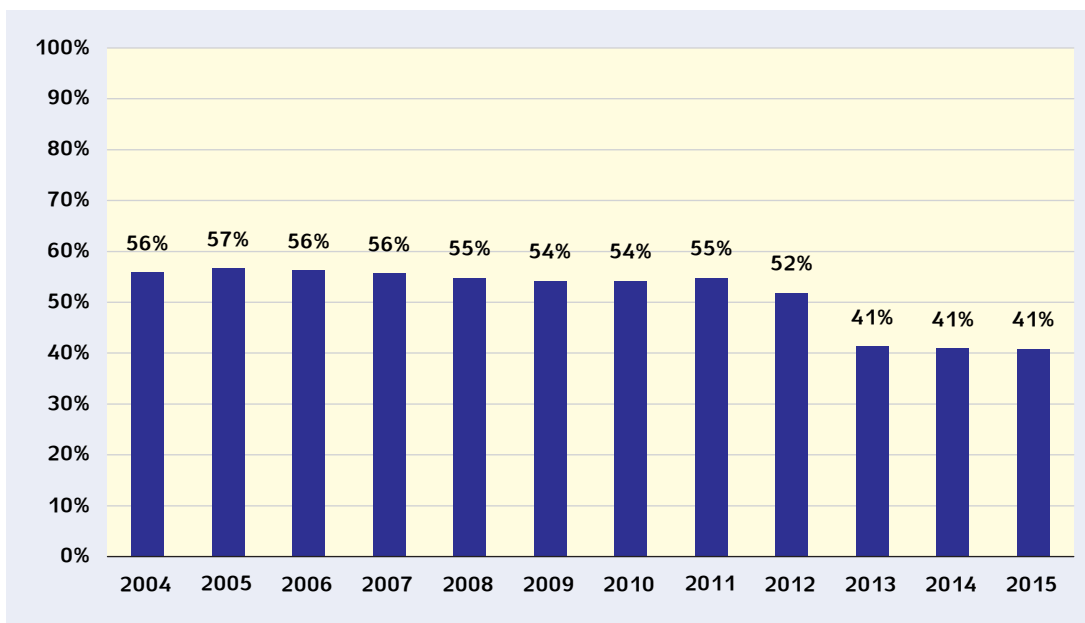
תרשים 31א

האישויון המגדרי בממד המגדור המקצועי, 2004–2015



תרשים 31ב

עומק האישויון המגדרי בממד המגדור המקצועי*



* המדידה מתבססת על שניים מהאינדיקטורים בממד זה: סגרגציה במשלחי יד וסגרגציה בענפי תעסוקה.

ד. ממד העוני

עוני הוא ממד רב משקל בהקשר של אי־שוויון מגדרי, מכיוון שהוא מוקד שבו מוחלשויות נפגשות ומועצמות. מלבד זאת, שיעור העוני הוא בשליטה – ולו חלקית – של מערכת הרווחה, והוא בר ויסות לקבוצות אוכלוסייה שונות (שטייר ולוין 2000). האי־שוויון המגדרי בתחום העוני נמדד לפי תחולת העוני בקרב נשים לעומת תחולת העוני בקרב גברים, על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי. כמו כן, התחשבנו במספר מקבלי קצבאות הבטחת הכנסה לפי השנתון הסטטיסטי לישראל של הלמ"ס. האי־שוויון בממד העוני נמדד בשני אינדיקטורים:

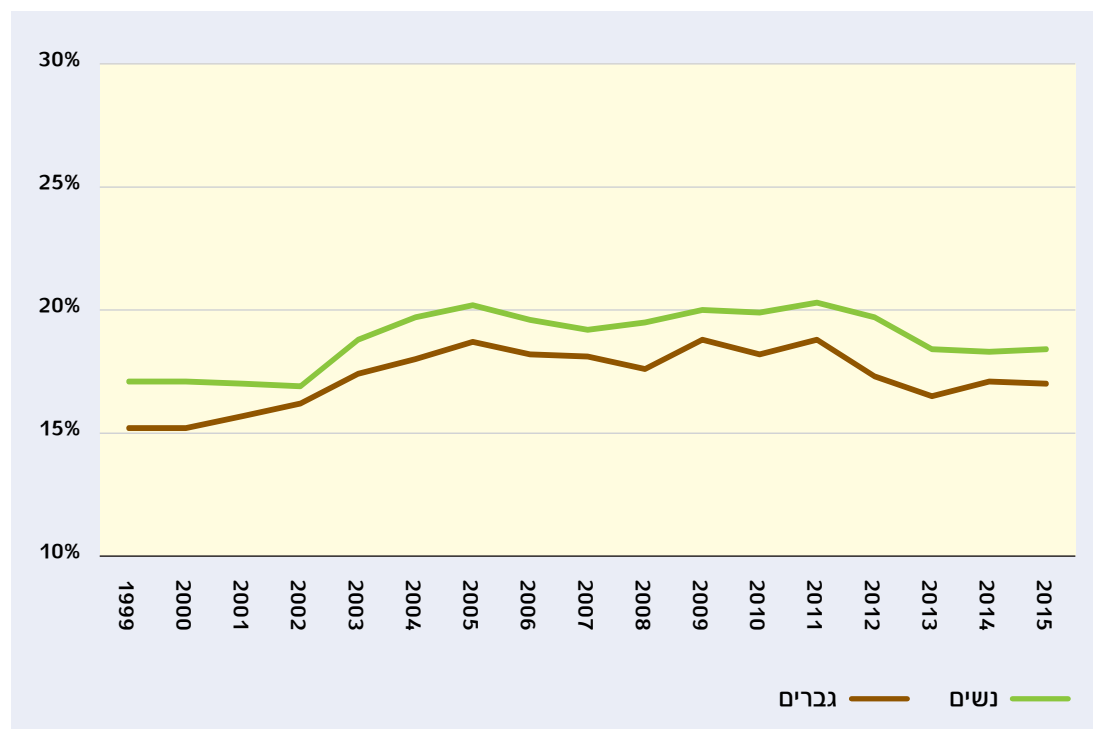
1. תחולת העוני בקרב נשים לעומת גברים, לאחר תשלומי העברה ומסים.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה.

1. תחולת העוני בקרב נשים לעומת גברים, לאחר תשלומי העברה ומסים

תרשימים 32 ו-33 להלן מציגים את תחולת העוני של נשים ושל גברים לאחר תשלומי העברה ומסים, ואת היחס ביניהם – בהתאמה. התרשימים מראים שתחולת העוני בקרב נשים גבוהה בעקביות מתחולת העוני בקרב גברים, אם כי בפער קטן. יש להדגיש שמדובר בתחולת העוני לאחר התערבותה של מערכת הרווחה, כלומר התערבות המערכת אינה סוגרת את הפער המגדרי, עניין שיש לתת עליו את הדעת. בשנים 2002-2005, וכן בשנת 2008, חלה עלייה ביחס שבין תחולת העוני של נשים לתחולת העוני של גברים, והאי־שוויון המגדרי בממד העוני עלה בשנים אלו. בשנת 2011 נראה שהיחס קטן, כלומר הצטמצם מעט האי־שוויון בממד העוני, אך הוא גדל שוב בשנת 2012. אמנם בשנה זו ירד שיעור הגברים העניים והנשים העניות, אך הפער המגדרי שב וגדל כיוון שהירידה בתחולת העוני בקרב הגברים הייתה חדה יותר. בשנים 2013-2014 הפער הצטמצם מעט: שיעור הנשים העניות היה 18.4% ושיעור הגברים העניים היה 17.0%. ואולם, צמצום זה נבע מעלייה בשיעור הגברים העניים, ובשנת 2015 חלה עלייה קטנה באי־שוויון באינדיקטור זה, אבל לא כזו המשיבה אותו לרמה שבה היה שלוש שנים קודם לכן.

תרשים 32

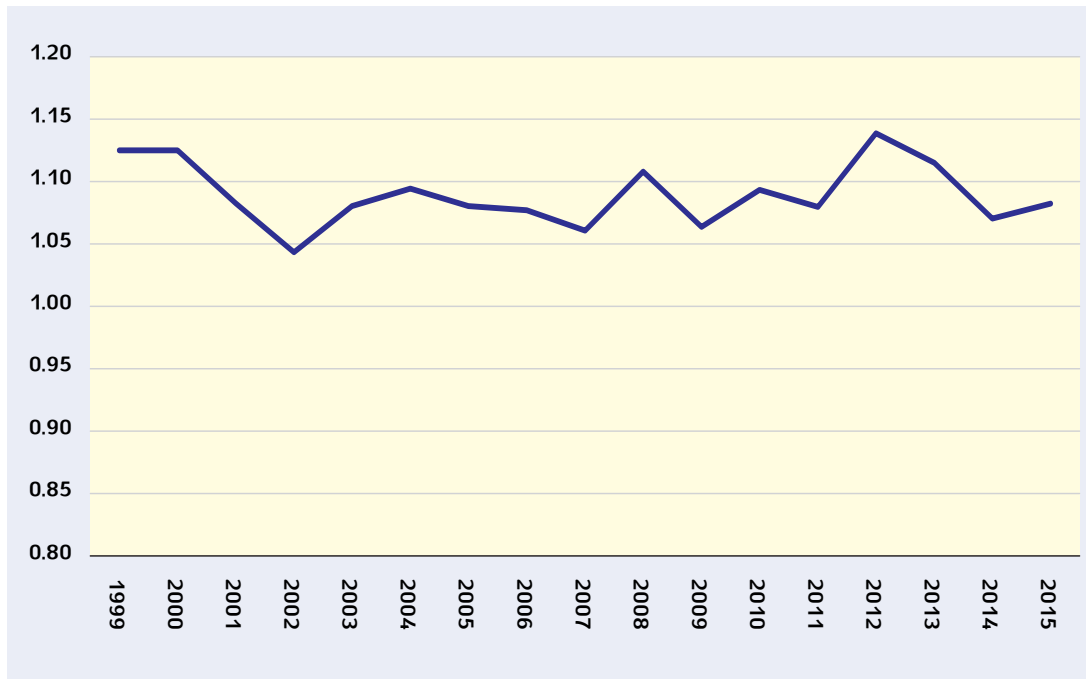
תחולת העוני לאחר תשלומי העברה ומסים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

תרשים 32

היחס בין נשים לגברים בתחולת העוני



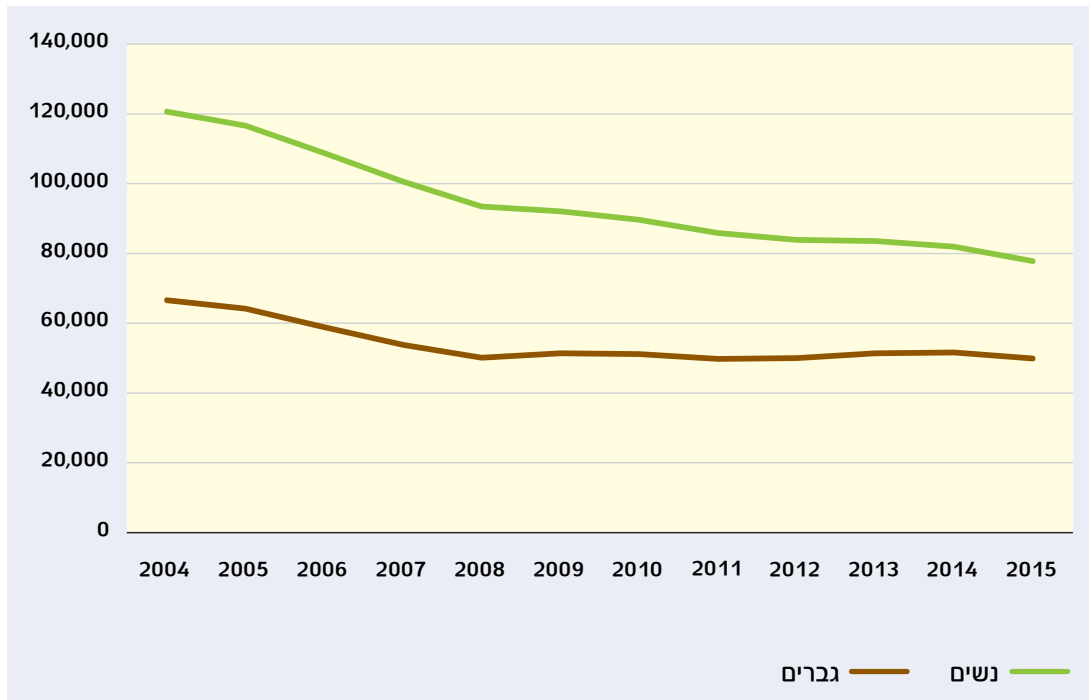
מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה

תרשים 33א להלן מבטא את מספר הנשים לעומת מספר הגברים מקבלי קצבת הבטחת הכנסה. התרשים מראה שיש פער קבוע בין הנשים לגברים, בין השאר משום שהנשים עניות מהגברים. כלומר, ככל שגדל היחס בין מספר הנשים המקבלות הבטחת הכנסה למספר הגברים המקבלים הבטחת הכנסה, גדל האי-שוויון המגדרי בממד העוני. תרשים 33ב להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה. התרשים מעיד על מגמה של צמצום הפער למן שנת 2008 – ביטוי למדיניות חברתית מכוונת, שהקשיחה את תנאי הזכאות להבטחת הכנסה בכלל ואת התנאים להיכללות בקטגוריית ה"בלתי ניתנים להשמה" בפרט.²⁹ בין 2009 ל-2015 קטן הפער בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה (בעיקר עקב הירידה בהיקף הנשים המקבלות הבטחת הכנסה) והצטמצם מעט האי-שוויון בממד העוני.

תרשים 33א

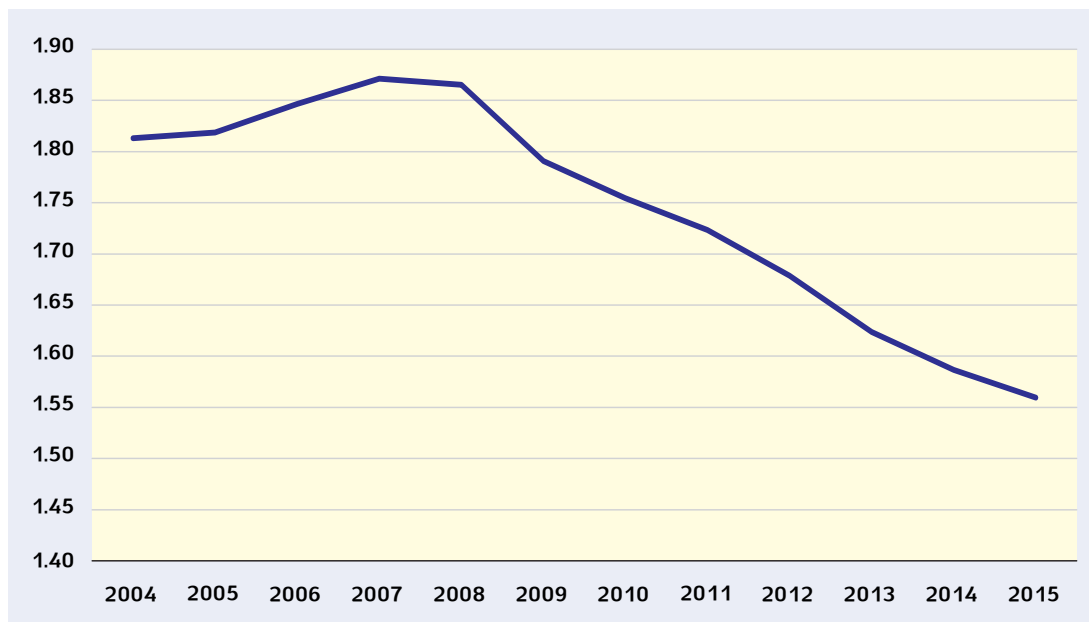
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס, נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

תרשים 33ב

היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



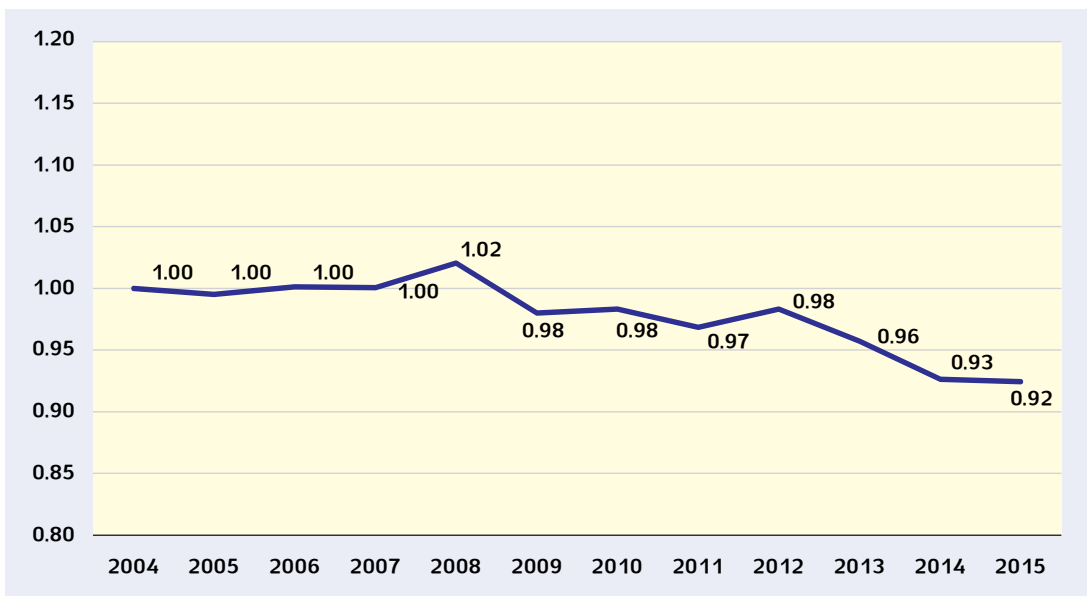
מקור: על פי נתוני הלמ"ס, נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד העוני

ממד העוני מושפע ישירות ממערכת הרווחה, ולכן תוצאותיו מעידות שהמדיניות להקלת העוני לוקה בעיוורון מגדרי: באופן עקבי, נשים עניות יותר מגברים, תחולת העוני בקרבן גדולה יותר, והן זכאיות לקצבת הבטחת הכנסה בשיעורים גבוהים יותר. תרשים 34 להלן מלמד על שיפור קל בשנים שנבחנו, כלומר הפער בין מספר הנשים העניות למספר הגברים העניים הצטמצם מעט בטווח הבדיקה. תרשים 34 להלן מציג את עומק האי־שוויון המגדרי בממד העוני. הוא מראה שבשנת 2008 הגיע האי־שוויון לשיא של 49% ומאז הוא נמצא בירידה איטית. אפשר לראות כי המרחק משוויון בתחולת העוני נע בשנים שנמדדו בין 21% ל-13% (בשנת המדידה האחרונה). צמצום הפער בין נשים לגברים בהיקף העוני נובע מכך שהכנסות משקי הבית הנמצאים מתחת להכנסה החצינית ירדו כולן בעקבות המיתון והגידול בפערים הכלכליים. כאשר העוגה קטנה, קטנים גם הפערים בין נשים לגברים, אך אין מדובר במגמה של שיפור.

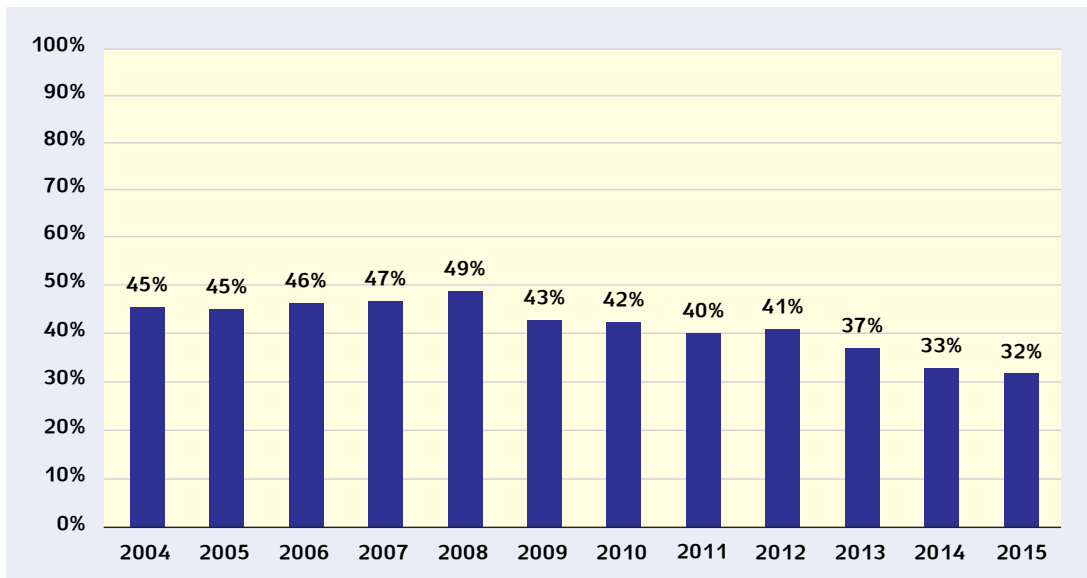
תרשים 34

האי־שוויון המגדרי בממד העוני, 2015–2004



תרשים 34

עומק האי־שוויון המגדרי בממד העוני, 2015–2004



ה. ממד העוצמה

ממד העוצמה מבטא את הכוח שיש בידי נשים במרחב הציבורי, בהנהגה הפוליטית ובהנהגה הכלכלית של המדינה. הממד מתמקד בייצוגן של נשים בעמדות בכירות הכרוכות בקבלת החלטות במוסדות ובארגונים, מתוך השקפה שאיזון מגדרי ביחסי הכוח בעמדות כאלה הכרחי להגברת השוויון בין נשים לגברים. השוויון המגדרי בממד העוצמה חשוב במיוחד מכיוון שהוא מבטיח שיינתן קול שווה לנשים ולגברים, ובתוך כך הזדמנות שווה לשני המינים לעצב את סדר היום הכלכלי, החברתי והפוליטי. יתר על כן, אחת הדרכים לשניו תפיסות מגדריות היא קידום מודלים לחיקוי, ולכן לעובדה שאישה נמצאת בעמדת השפעה בפוליטיקה ובכלכלה יש משמעות רבה גם ברמה הסימבולית. חוסר השוויון המגדרי בממד זה נובע ממיצוט השתתפותן של נשים בקבלת החלטות ברמה הלאומית, בכל התחומים.

ממד העוצמה מורכב מ-11 אינדיקטורים הבוחנים ייצוג נשים בעמדות כוח פוליטיות וציבוריות – הממשלה, הכנסת, הרשויות המקומיות והאוניברסיטאות; ובעמדות כוח כלכליות – מנכ"ליות, מנהלות בדרגים בכירים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי ונשים חברות דירקטוריונים. כמו בממד המגדר של האיחוד האירופי,³⁰ חילקנו את האינדיקטורים לשתי קבוצות: אינדיקטורים של עוצמה פוליטית ואינדיקטורים של עוצמה כלכלית.

אינדיקטורים של עוצמה פוליטית:

1. היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת: מספר שיא בכל שנה.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה: מספר שיא בכל שנה.
3. היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות.
4. מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל בכיר באוניברסיטאות.

אינדיקטורים של עוצמה כלכלית:

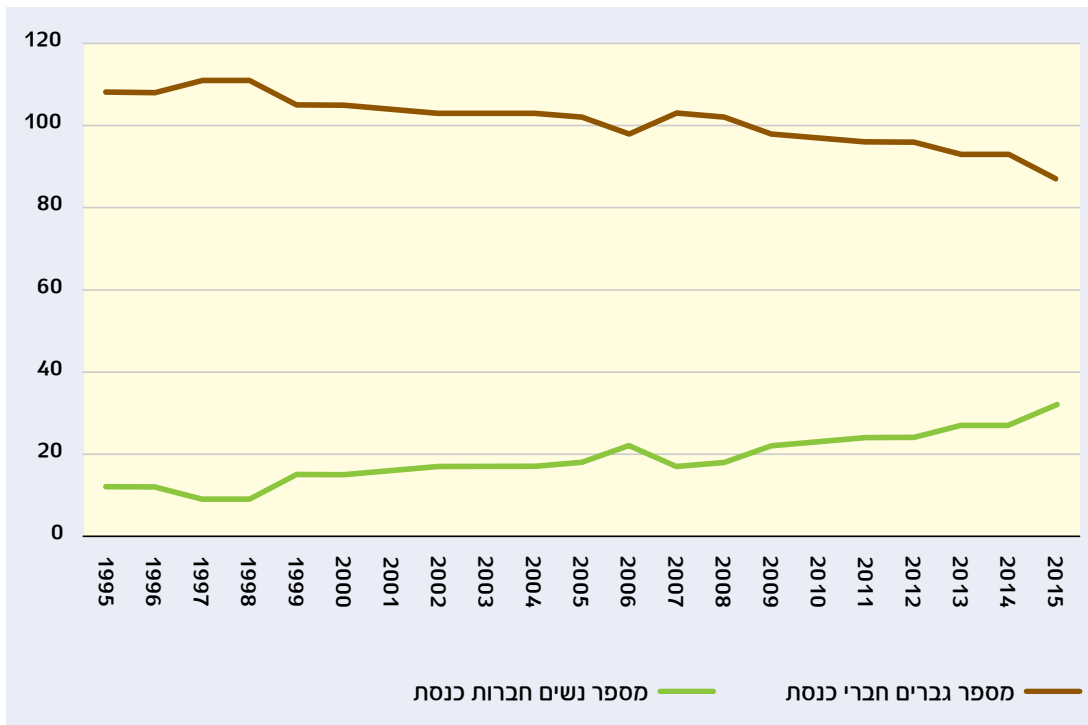
5. שיעור המנכ"ליות במשק.
6. שיעור המנהלות הבכירות במשק.
7. שיעור המנהלות האחרות במשק.
8. שיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה.
9. שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה.
10. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות.
11. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות.

1. היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת

תרשימים 35 ו-33 להלן מבטאים את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בכנסת ואת היחס ביניהם, בהתאמה. התרשימים מראים שמספר חברות הכנסת נמצא במגמת עלייה ברורה: בשנות התשעים היו קצת יותר מ-10 חברות כנסת, וכיום כרבע מהח"כים הן נשים. בין 2004 ל-2006 עלה שיעור הנשים בקרב חברי הכנסת והאי־שוויון המגדרי הצטמצם מעט, אף על פי שב-2006 היו רק 22 נשים מתוך 120 חברי כנסת (18.33%) – כלומר חל שיפור קטן בלבד. ב-2007 ירד מספר חברות הכנסת ל-17 ועלה האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה. בין 2008 ל-2012 שב וגדל מספרן ל-24 (20%), והיחס בינן לבין הגברים היה 0.25. בשנת 2013, לאחר הבחירות לכנסת התשע־עשרה עלה מספר חברות הכנסת ל-27, לאחר הבחירות לכנסת העשרים ב-2015, עלה מספרן עוד ל-29 וכיום מכהנות 32 ח"כיות המהוות 26% מחברי הכנסת. ניתן אפוא לומר כי אמנם חל גידול ניכר במספרן של חברות הכנסת בשני העשורים האחרונים, אך עדיין שיעור הנשים בכנסת נמוך מאוד ביחס לשיעורן באוכלוסייה; שוויון פירושו 60 חברות כנסת, והפער עודנו גדול מאוד. כפי שניתן לראות בתרשימים 35, היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת עמד בשנת 2015 על 0.36.

תרשים 35א

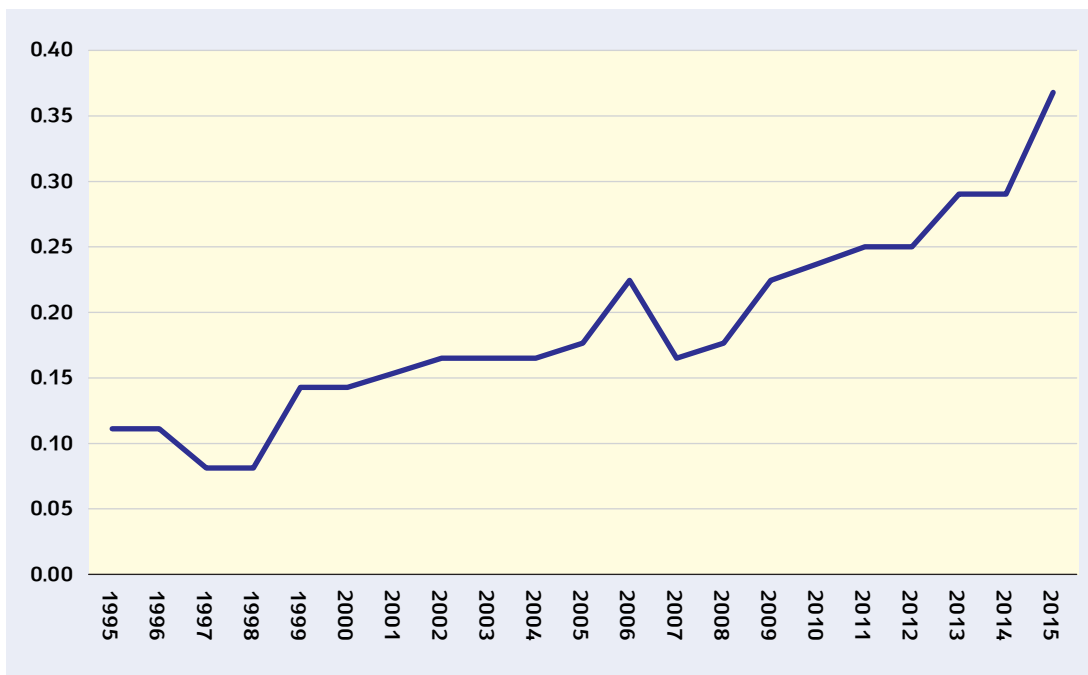
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב חברי הכנסת



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

תרשים 35ב

היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

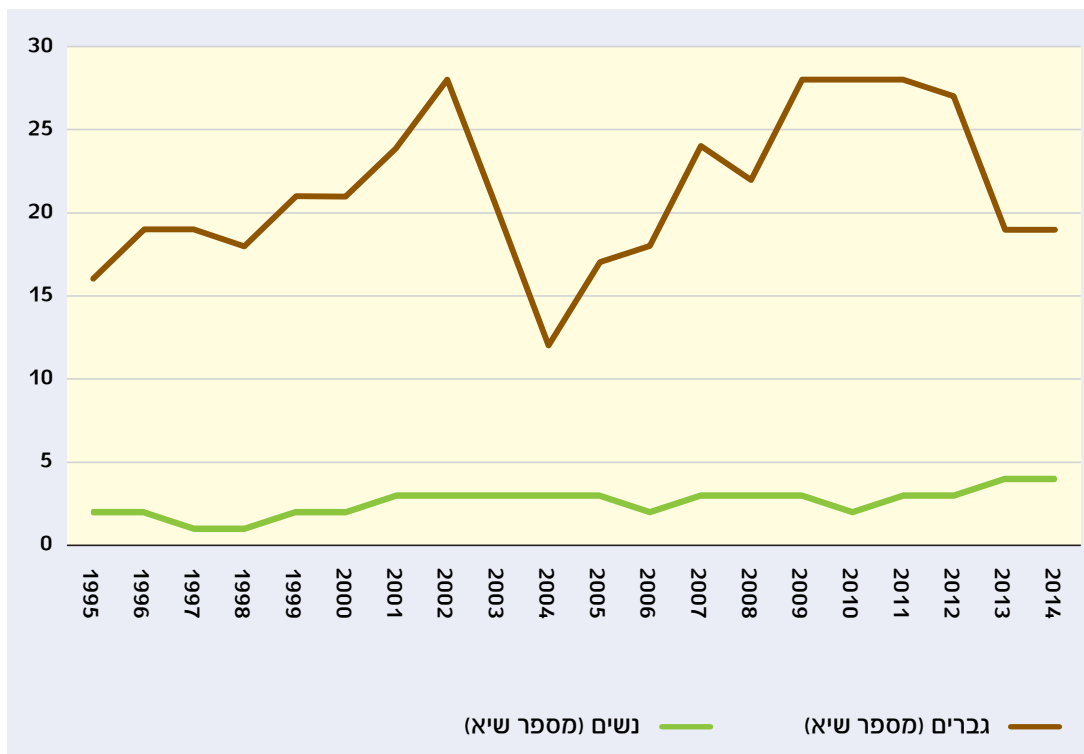
היחס בין נשים לגברים בקרב חברי פרלמנט בהשוואה בין־לאומית: ב־2016, היחס בין הנשים לגברים בפרלמנט בארצות הברית היה 0.19; בבריטניה – 0.23; בשוודיה – 0.44; ובספרד – 0.41.³¹ ישראל מדורגת במקום השמונה־עשר בין 35 מדינות OECD בשיעור חברות הכנסת.

2. היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה

תרשים 36 מלמד שגם בשנים שבהן הגיע מספר השרים בממשלה לשיא של 28, מספר השיא של השרות לא השתנה והוא נע בין 2 ל־4 בלבד בכל שנה. אינדיקטור זה מצביע אפוא על אי־שוויון מגדרי בממד העוצמה בכל שנות המדד. תרשים 36 להלן מראה שהמגמה הכללית בשנים שבהן נמדד האינדיקטור היא צמצום היחס בין מספר השיא של השרות למספר השיא של השרים. צמצום זה לאורך השנים נובע בעיקר משינויים במספר השרים הגברים ולא משינויים במספר השרות. בשנת 2011 חל שיפור קטן ביחס בין מספר השרות למספר השרים לעומת השנה הקודמת, אך שיעורן של השרות בממשלה נשאר קטן מאוד (כ־10%). ב־2012 חל צמצום נוסף, כיוון שהממשלה כללה שר אחד פחות. ב־2013 וב־2014 ירד המספר הכללי של שרי הממשלה, ועקב כך צומצם הפער בין מספר השרים למספר השרות בהשוואה לשנה הקודמת. ב־2015 המצב נותר בעינו עם 19 שרים ו־47 שרות, כך ששיעור השרות בממשלה עומד על 17% והיחס בין נשים לגברים בממשלה הוא 0.21.

תרשים 36

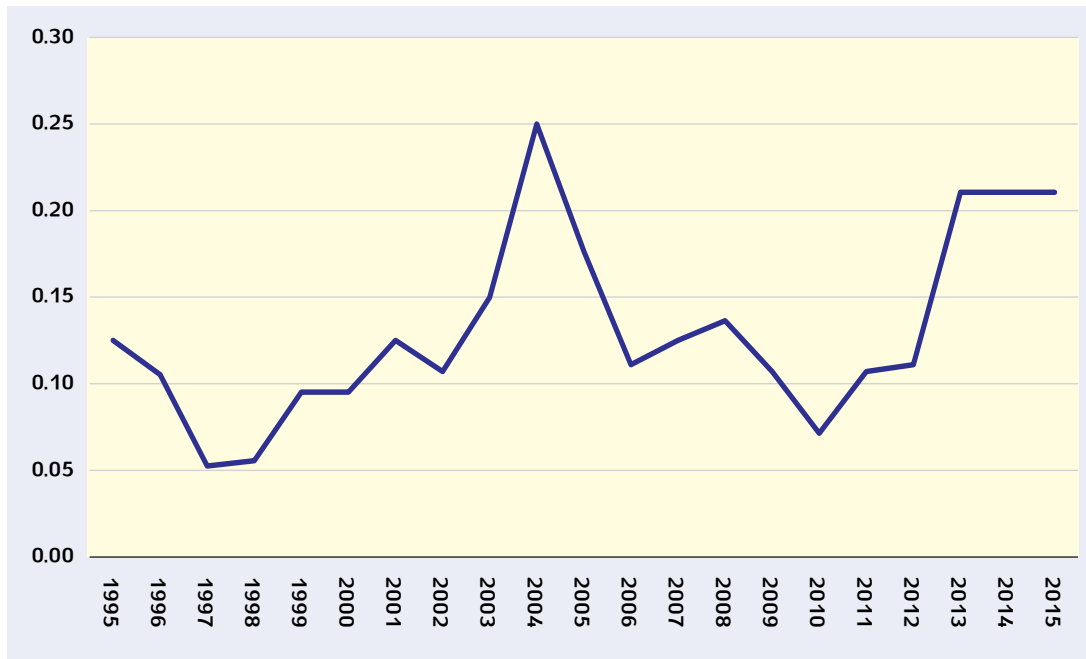
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב שרי הממשלה



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

תרשים 36

היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה בהשוואה בין לאומית: ב-2015, היחס בין הנשים לגברים בעמדת שר וסגן שר בארצות הברית היה 26.1%; בבריטניה – 22.7%; בשוודיה – 52.2% (כלומר יותר נשים מגברים); בספרד – 30.8%. בהשוואה למדינות אלו ישראל היא בעלת הייצוג הנמוך ביותר של נשים בממשלה – יחס של 32.21%.

3. היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות

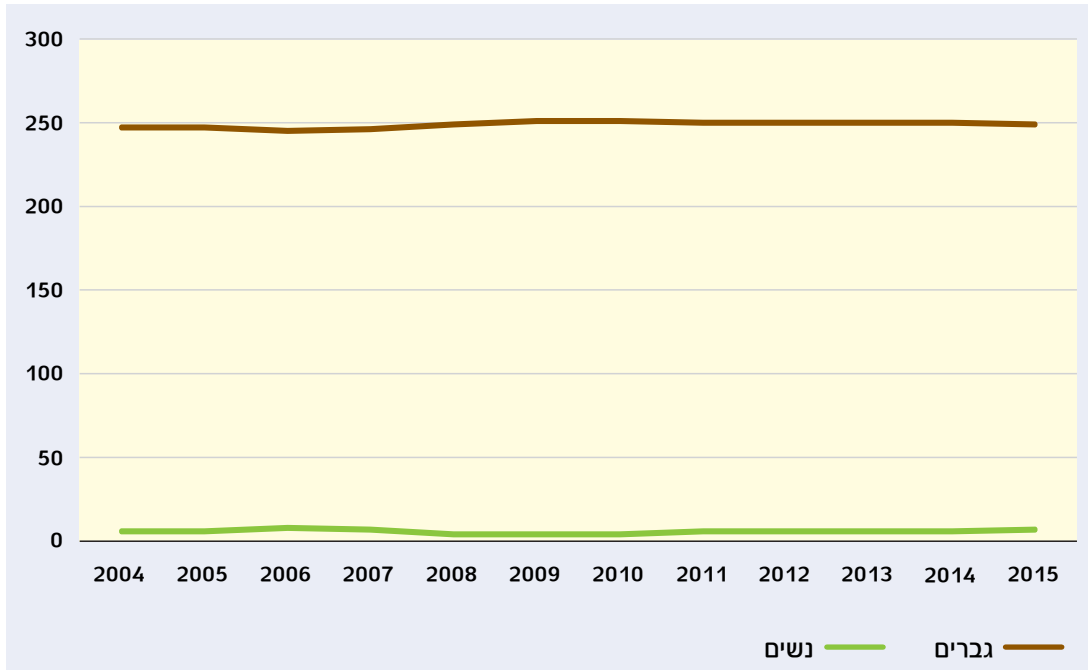
בישראל ישנן כ-256 רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. ייצוג הנשים בראש הרשויות אפסי, ונע בין 4 ל-8 נשים בשנה. לראש הרשות השפעה על אורח חייהם של תושבי הרשות ויש לו אוטונומיה רבה יחסית לתפקידי ממשל אחרים. לפיכך, יש משמעות רבה למספרן המועט של נשים בראש רשויות. בשנת 2012 היו בישראל 6 נשים בראשות ערים ומועצות: מרים פיירברג, ליזי דלריצ'ה, טלי פלוסקוב, פלורה שושן, סיגל מורן ומטי צרפתי-הרכבי. שיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות בשנה זו היה כ-2% בלבד. בשנים 2013-2014 המספר נשאר ללא שינוי: אף שבשנת 2013 נערכו בחירות לרשויות המקומיות, מספר הנשים בראשות ערים ומועצות אזוריות נותר 6 בלבד. בשנת 2015 מונתה ליאת שוחט לראשות עיריית אור יהודה, ובכך עלה מספרן של ראשות המועצות המקומיות ל-7. תרשים 37 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות רשויות, ותרשים 38 להלן מציג את היחס ביניהם. התרשימים ממחישים את גודל הפער.

אשר למספר חברות מועצה, שיעור הנשים שנבחרו למועצות בבחירות 2008 היה 11% מתוך כלל הנבחרים: 232 נשים בלבד, לעומת 1,756 גברים. בבחירות בשנת 2013 עלה שיעורן של נשים חברות מועצה ל-13% מכלל הנבחרים: 344 נשים לעומת 2,128 גברים. מדובר בשיפור קטן מאוד לעומת הבחירות הקודמות, חמש שנים קודם

לכן, לצערנו אין נתונים מעודכנים על מספר חברות מועצה בכל שנה ולכן לא יכולנו להכניס את הסדרה למדד עצמו, אך התמונה ברורה.

תרשים 37א

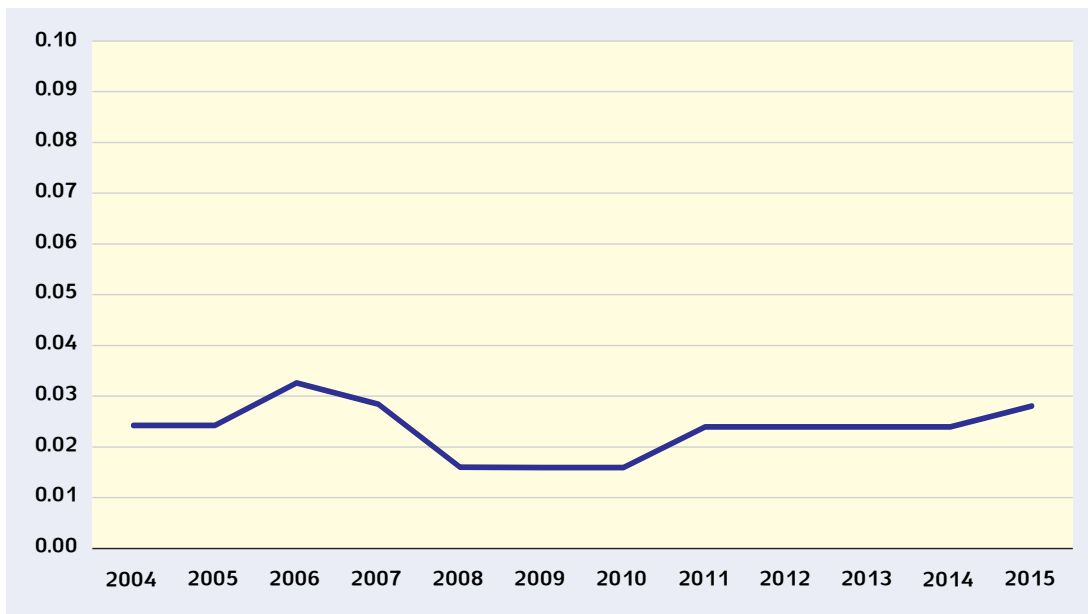
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



מקור: על פי עיבודי המחברות.

תרשים 37ב

היחס בין נשים לגברים בראשות רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



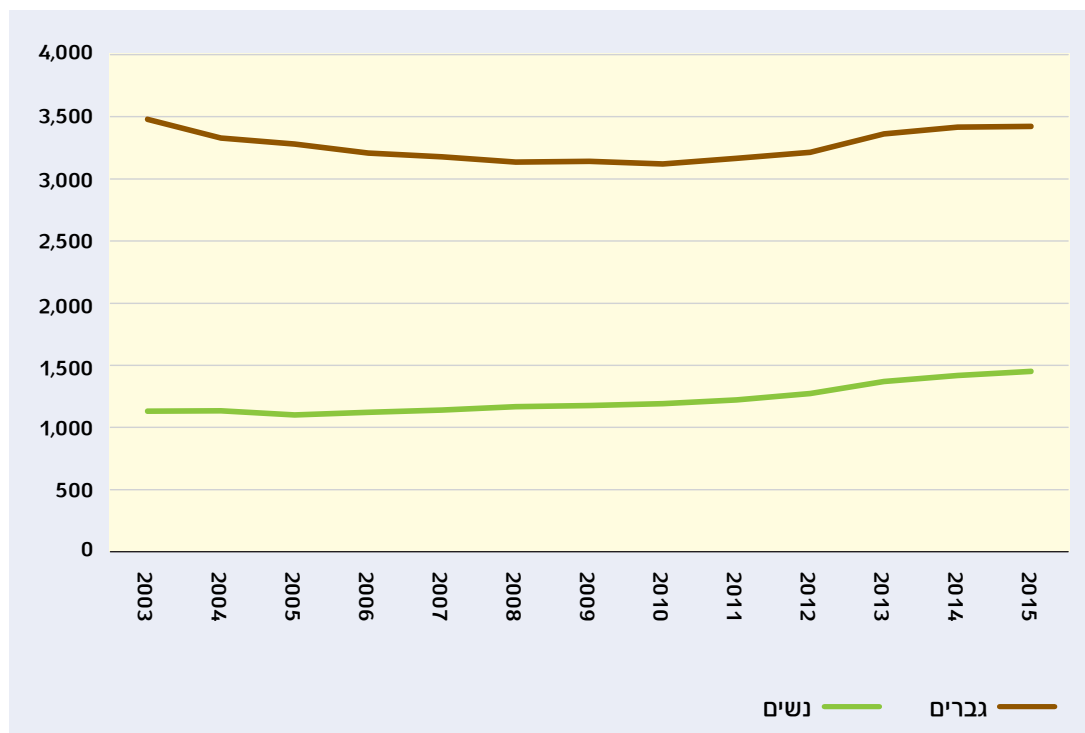
מקור: על פי עיבודי המחברות.

4. מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל הבכיר באקדמיה

כפי שממחיש תרשים 38 להלן, ישנו פער מספרי גדול בין הנשים לגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות: 3,424 גברים לעומת ל-1,450 נשים שייכים לסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות בשנת 2015. עד שנת 2010 היה צמצום בפער המספרי בין מספר הגברים למספר הנשים בסגל הבכיר באקדמיה, מכיוון שמספר הגברים ירד ומספרן של הנשים עלה בהתמדה. אבל משנת 2010 חזר מספר הגברים לעלות ולכן הפער הפסיק להצטמצם. תרשים 38 מראה שבשנים 2003-2015 שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות עלה מ-25% ל-31%. כלומר, פחות משליש מכלל אנשי הסגל הבכיר הן נשים. שיעור הנשים הפרופסוריות, הדרגה הבכירה ביותר, היה 15% ב-2003, וב-2015 הוא עלה ל-21%, כלומר כחמישית בלבד מהפרופסורים בישראל הן נשים. תרשים 38 מראה כי הפער אכן מצטמצם עם השנים, אך באיטיות. אם כן, על אף העלייה הניכרת לאורך עשור, הנתונים מעידים על היעדר ייצוג פרופרציונלי לנשים בדרגים הגבוהים באקדמיה. אף על פי שמרבית הלומדים לתואר ראשון ולתואר שני באוניברסיטאות הן נשים, שיעור הנשים יורד ירידה חדה כשמדובר בסגל הבכיר – עמדה בעלת השפעה רבה, עוצמה וכוח.

תרשים 38

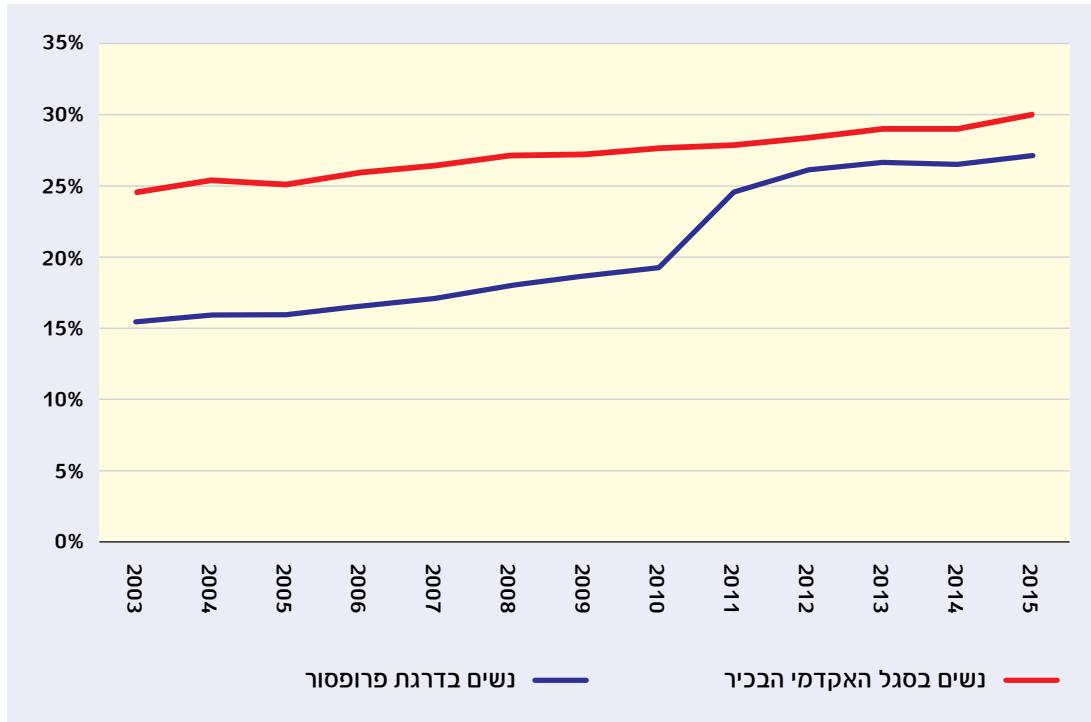
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות.

תרשים 38ב

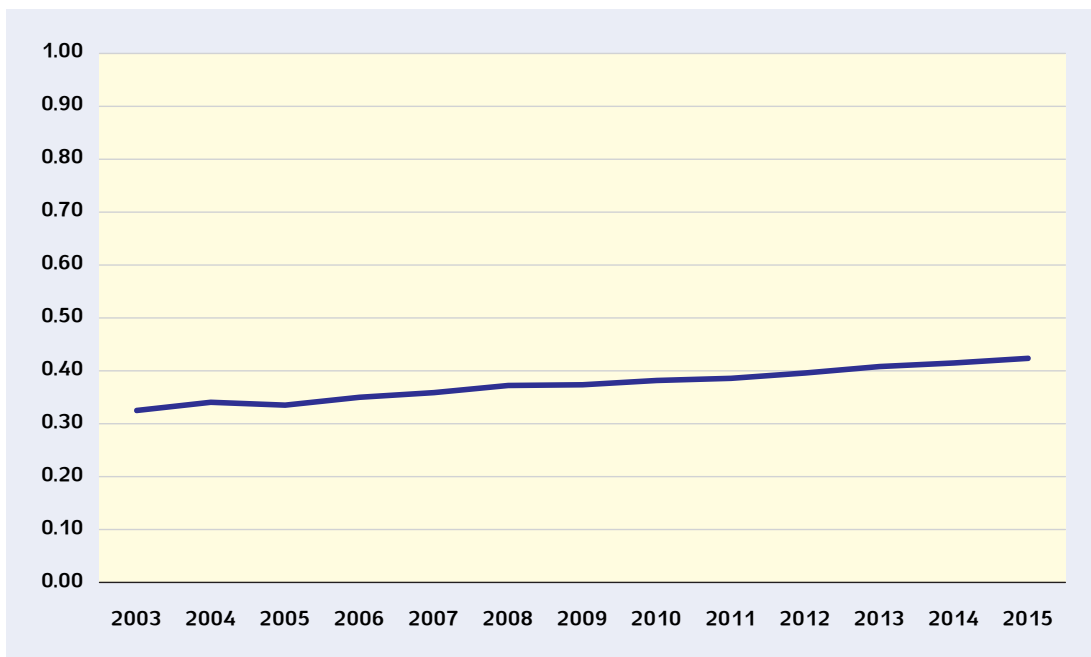
שיעור הנשים בסגל הבכיר ובדרגת פרופסור באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות.

תרשים 38ג

היחס בין נשים לגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות



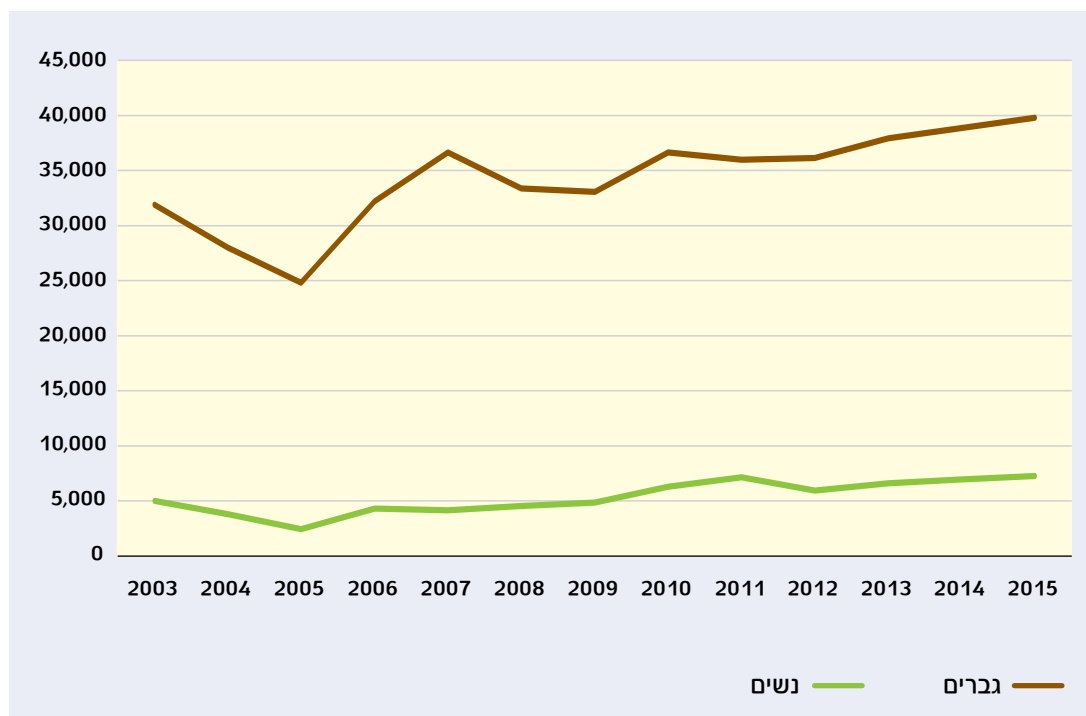
מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות.

5. שיעור המנכ"ליות במשק

שוק העבודה משפיע על חייהם של מיליוני מועסקים, והוא מנווט ומכוון במידה רבה על ידי המנכ"לים. הניהול הכללי הוא עמדת כוח הכרוכה בקבלת החלטות ובעיצוב מדיניות, ולכן חשוב לבחון את ייצוג הנשים בו. אינדיקטור זה מודד את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב המנהלים הכלליים על פני השנים. הנתונים שלנו כוללים מנהלים כלליים בשירותים ממשלתיים ומקומיים, במלכ"רים ובמוסדות לאומיים, וכן במגזר העסקי – בחברות פרטיות וממשלתיות (לפי הגדרת הלמ"ס). תרשים 39 מראה כי ישנו פער מתמיד בין מספר הנשים למספר הגברים בתפקיד זה: ב־2015 היו 39,780 מנכ"לים במשק, לעומת 7,279 מנכ"ליות בלבד. היחס בין נשים לגברים נע אפוא בין מינימום של 0.10 ב־2005, למקסימום של 0.19 ב־2011. תרשים 39 מראה כי ב־2015 שיעור המנכ"ליות היה 18.3% בלבד. זהו שיעור נמוך ביותר בהשוואה לפערים בהיקפי התעסוקה בין גברים לנשים, ועולה ממנו שמספר הנשים הכפופות למנכ"ל גבר גבוה הרבה ממספר הגברים הכפופים למנכ"לית אישה. נעיר כי לנשים קשה לראות את עצמן בראש הפירמידה, שכן אין בנמצא נשים רבות הניצבות בעמדה כזאת ויכולות לשמש מודל לחיקוי, ולכן מדובר בפער מתמשך בלא שיפור של ממש לאורך השנים. **לצערנו, במסגרת שינויי המדידה שנערכו בלמ"ס בשנת 2012 הופסקה מדידה זו של סגרגציה אנכית בשוק העבודה. אנו קוראות ללמ"ס להחזיר מדידה זו לאלתר על מנת לאפשר את המשך המעקב אחר הפער המגדרי בדרג המנכ"לים.**

תרשים 39

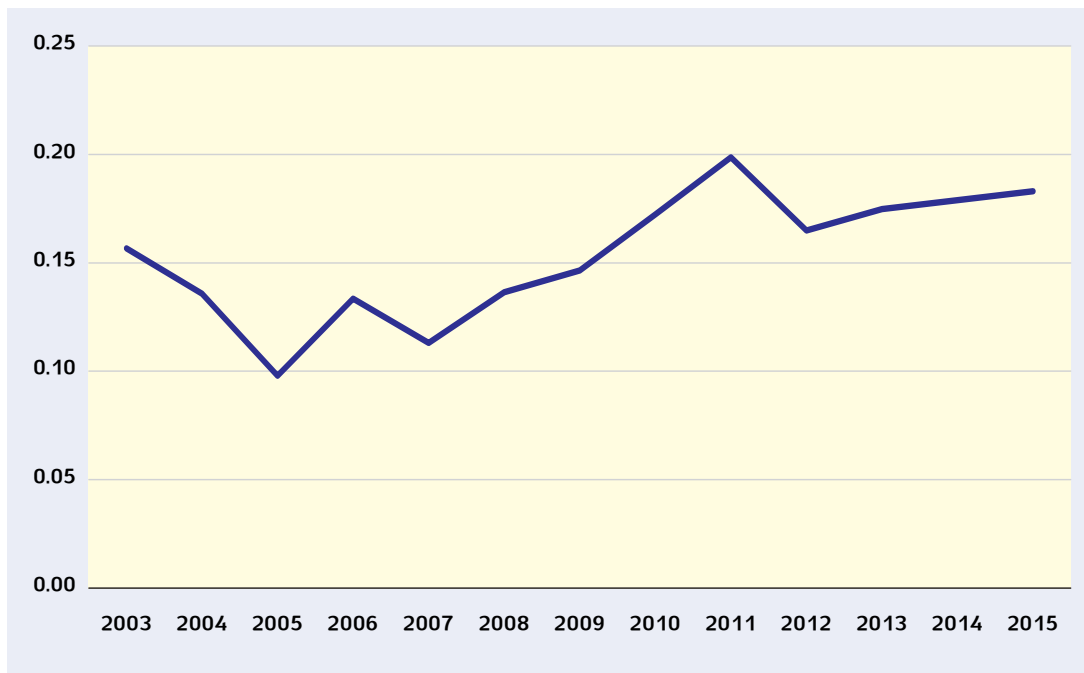
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב המנכ"לים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 39

שיעור הנשים בכלל המנכ"לים במשק



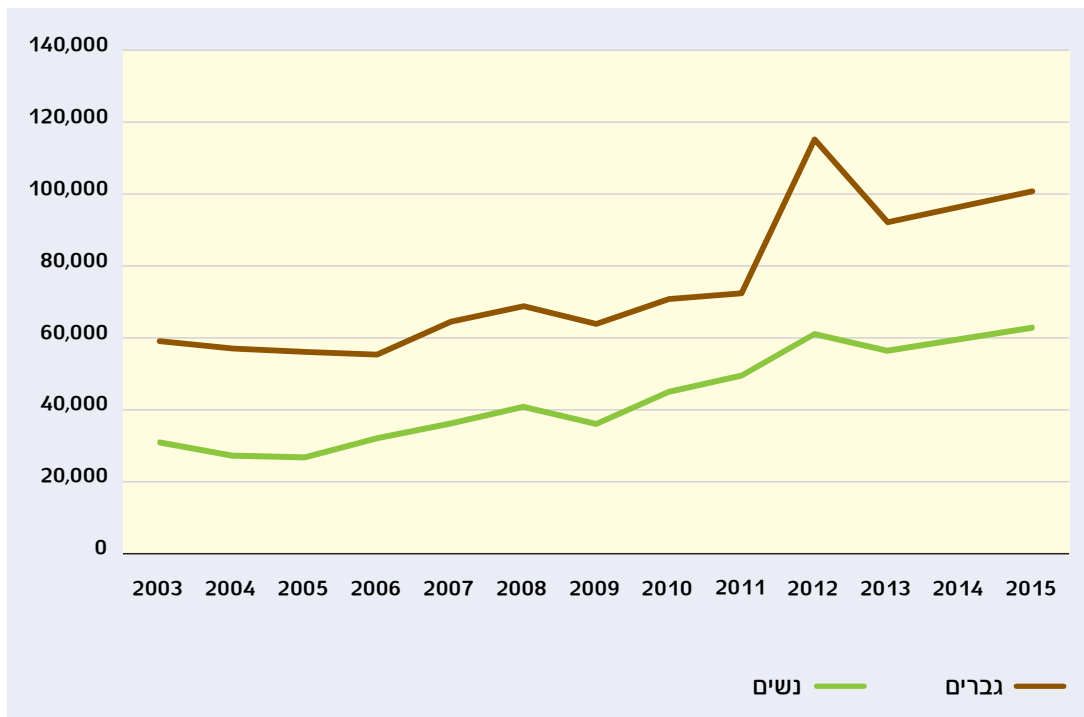
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ויבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

6. שיעור המנהלות הבכירות במשק

אינדיקטור זה מבטא את מספר המנהלים הבכירים לעומת מספר המנהלות הבכירות במשק על פני השנים. בנתונים אלו, שקובצו לפי הגדרת הלמ"ס, נכללים מנהלי ייצור בכל התחומים, מנהלים בשירותים פיננסיים ובמיסוי, מנהלי כוח אדם ומשאבי אנוש, מנהלי פרסום ושיווק, מנהלי הספקה, מנהלי שירותי מחשב, מנהלי אבטחה, מנהלי שירותים קהילתיים ורפואיים ומנהלי אגפי מחקר ופיתוח. כפי שמראה תרשים 40 להלן, ישנם יותר מנהלים בכירים גברים מנשים. אמנם הפער הצטמצם לאיטו עד שנת 2011, אך בשנת 2012 הוא שב והעמיק. בשנים האחרונות חל שיפור איטי אך הפער לא חזר לרמה של 2011. תרשים 40 להלן מראה כי בשנת 2015 שיעור הנשים מכלל המנהלים הבכירים היה 62%.

תרשים 40א

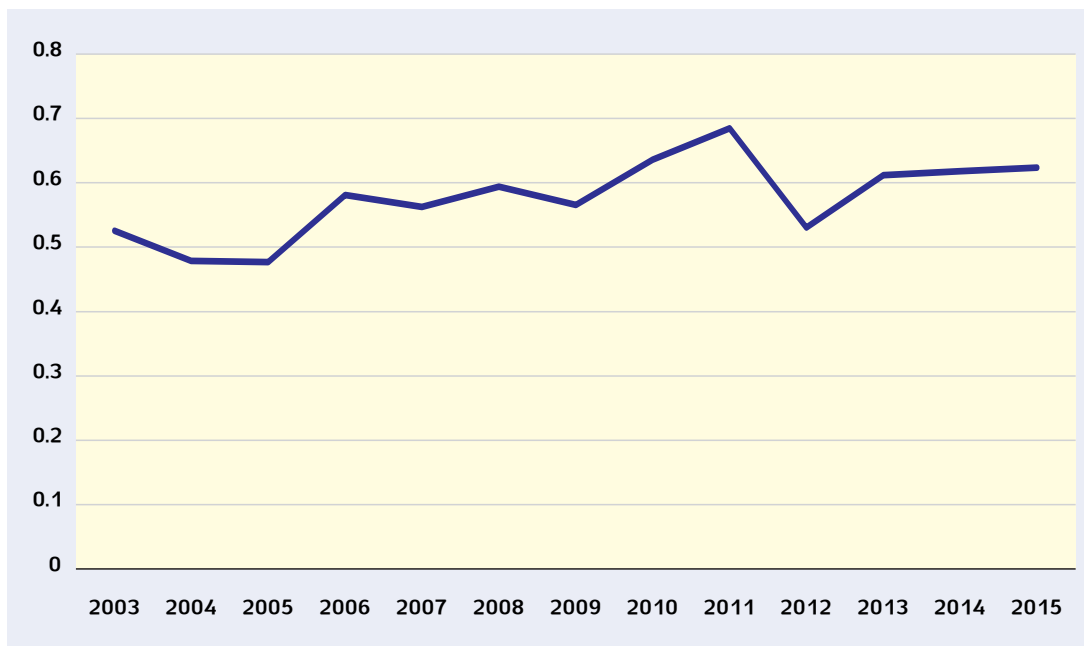
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב המנהלים הבכירים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 40ב

שיעור הנשים בכלל המנהלים הבכירים במשק



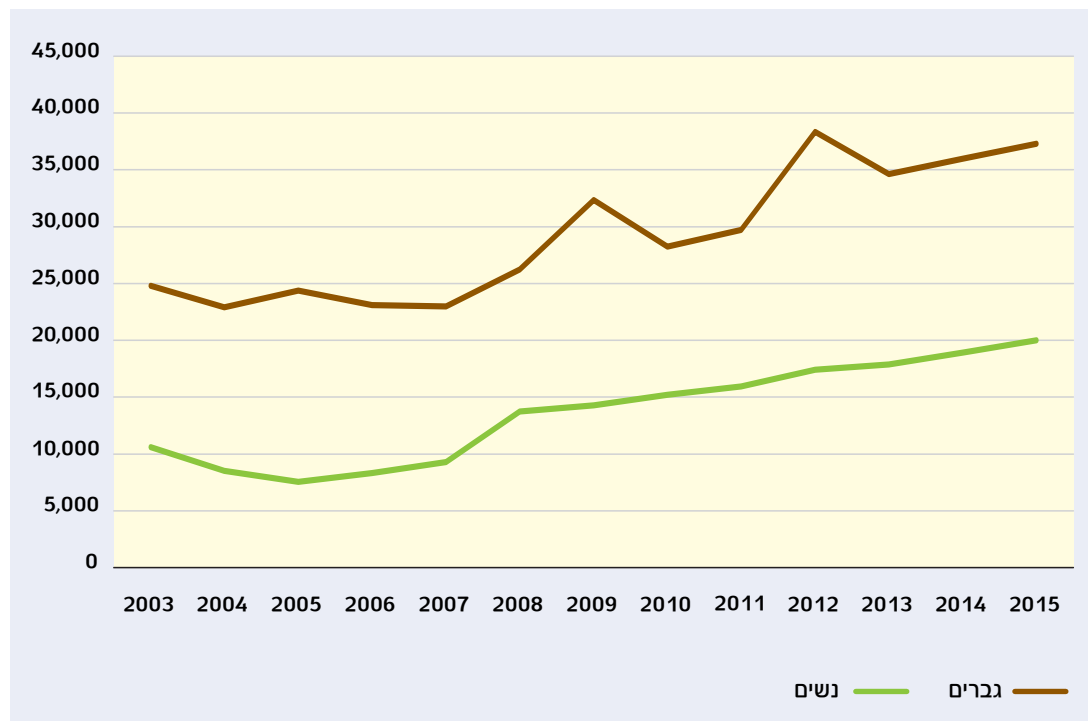
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

7. שיעור המנהלות האחרות ומזכירות רשויות מקומיות

אינדיקטור זה תואם גם הוא את הגדרת הלמ"ס (ששונתה החל משנת 2013), והוא כולל מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים כלליים אחרים: בחקלאות ובציד, בייעור ובדיג, בייצור ובבינוי, במסחר קמעוני, במסעדות ובבתי מלון, בתחבורה, באחסון ובתקשורת, בשירותים עסקיים, בטיפול אישי, בניקיון ובתחומים דומים. כפי שמראה תרשים 41 להלן, ב-2004 היו 8,500 נשים בעמדה זו לעומת 24,395 גברים – יחס של 0.37. ב-2005 חלה הרעה והיחס ירד ל-0.31, ומאז ועד 2008 חל שיפור משנה לשנה ושיעור הנשים בתפקידים אלו עלה. משנת 2008 ואילך היקף הנשים בתפקידים אלו נמצא בעלייה מתמדת אך אין עלייה משמעותית בשיעורן. התנדדות בשיעור הנשים נובעות בעיקר משינויים בהיקף הגברים. ב-2015 היו 19,932 נשים לעומת 37,300 גברים בעמדה זו. תרשים 41 להלן מראה כי היחס בין נשים לגברים בקרב מזכירי הרשויות והמנהלים האחרים ב-2015 היה 0.53.

תרשים 41

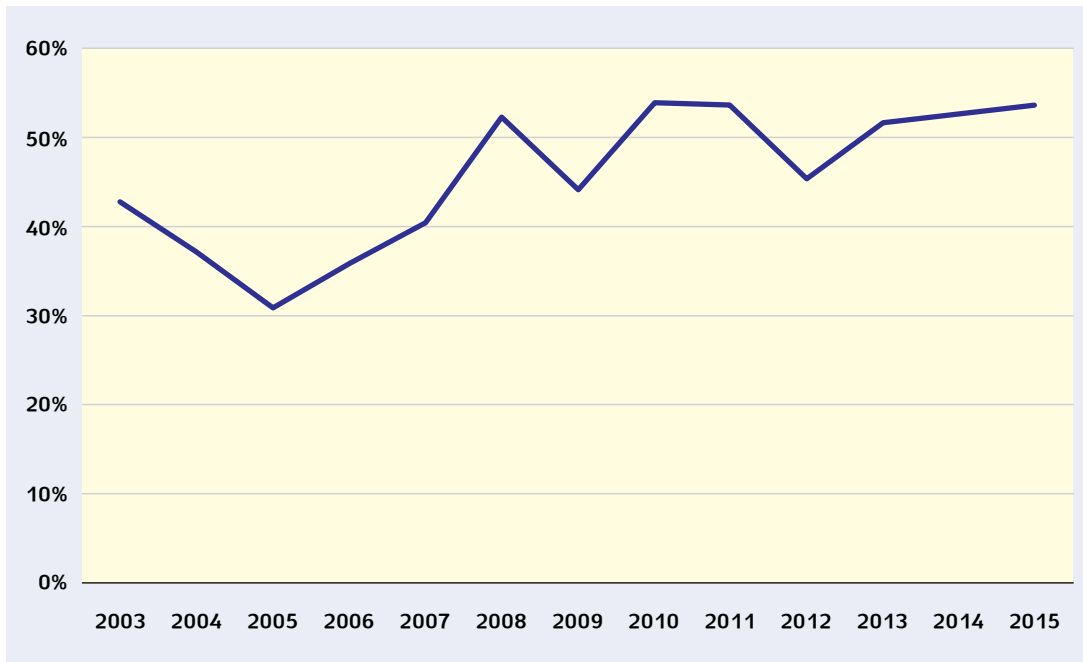
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים אחרים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 41

היחס בין נשים לגברים בכלל מזכירי הרשויות המקומיות והמנהלים האחרים



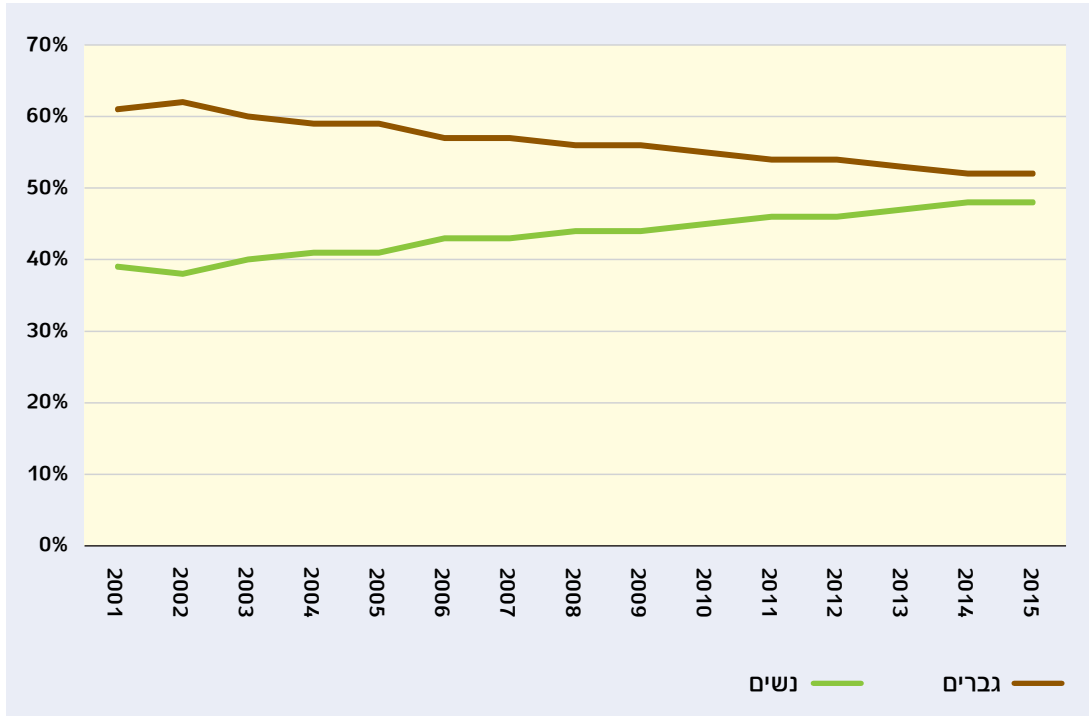
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

8. שיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה

נציבות שירות המדינה היא הגוף האחראי על ביצוע מדיניות הממשלה בתחומי המינהל ומשאבי האנוש. העסקת נשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה משקפת אפוא נראות פוליטית וייצוג של נשים בדרג הבכיר המעצב וקובע מדיניות. תרשים 42 להלן מראה כי ב-2004 היה שיעורן של הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה 33.41%³³ מאז חל שיפור, וב-2015 היה שיעורן של הנשים 48% (שיעור הגברים בתפקידים אלו ירד מ-59% ל-52%). תרשים 42 מראה כי היחס בין נשים לגברים עולה בהדרגה משנה לשנה. השיפור המתמיד בשיעור הנשים בעמדות אלו נובע מן הפיקוח על שילובן של נשים בדרג הבכיר בשירות המדינה. זוהי אפוא דוגמה מוצלחת להשפעתה של מדיניות לצמצום הפער המגדרי.

תרשים 42א

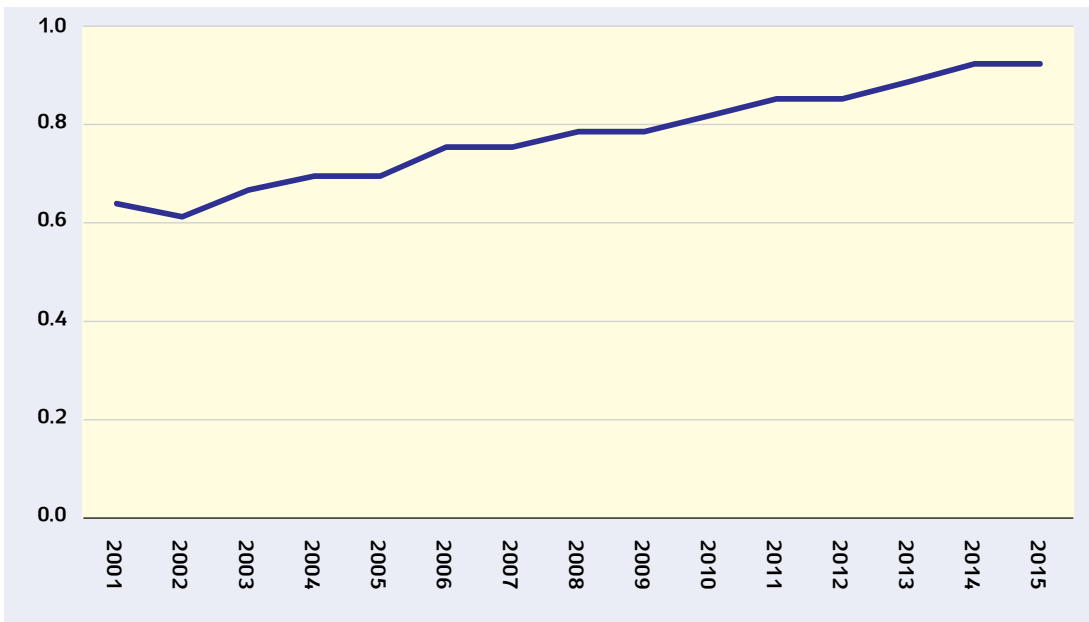
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה



מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

תרשים 42ב

היחס בין נשים לגברים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה



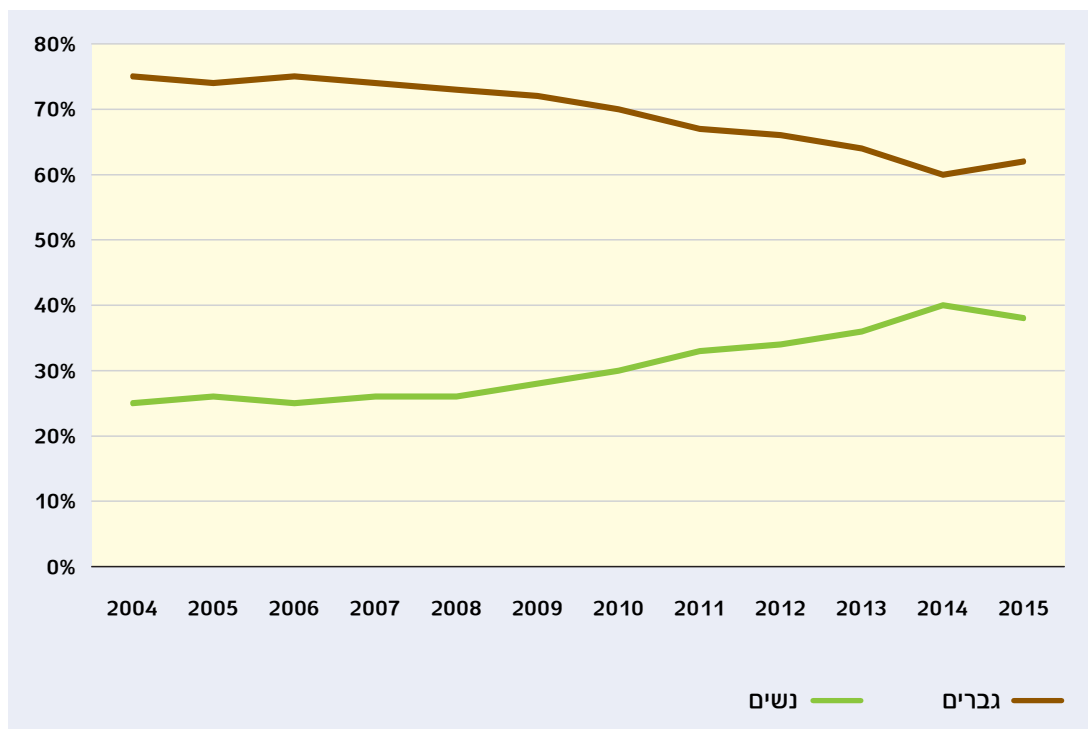
מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

9. שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה

אינדיקטור זה מבטא את שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בכלל החתומים על חוזים מסוג זה בשירות המדינה. כפי שמראה תרשים 43 להלן, ב־2004 היה שיעורן של הנשים החתומות על חוזה בכירים 26% בלבד, אך במהלך השנים חל בו שיפור מתמיד, עד לשנת 2014. בשנת 2015 נראה שינוי במגמה – בפעם הראשונה זה כעשור ירד שיעור הנשים ועלה שיעור הגברים החתומים על חוזה בכירים: מ־40% בשנת 2014 ירד שיעורן ל־38% ב־2015, בעוד שיעור הגברים עלה בשנים אלו מ־60% ל־62%. בהתאם לכך, תרשים 43 מראה כי היחס בין נשים לגברים החתומים על חוזה בכירים עלה בהתמדה, מ־0.35 ב־2004 עד ל־0.67 בשנת 2014, אך בשנת 2015 היחס קטן והיה 0.61.

תרשים 43

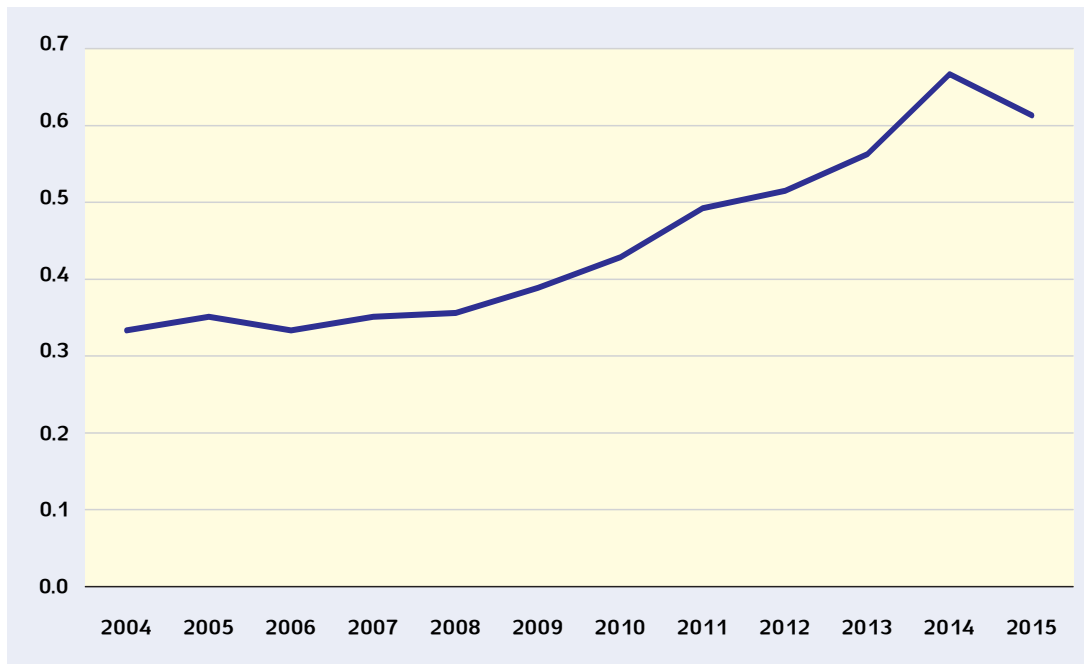
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב החתומים על חוזה בכירים בשירות המדינה



מקור: על פי נציבות שירות המדינה וציבודי המחברות.

תרשים 43

היחס בין נשים לגברים בקרב החתומים על חוזה בכירים בשירות המדינה



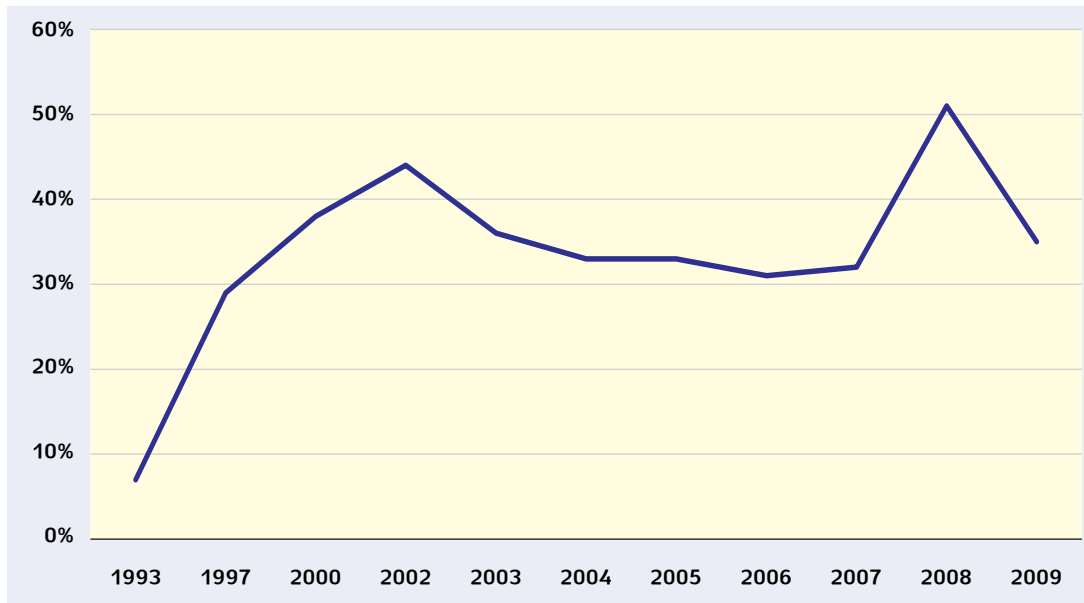
מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

10. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות

הנתונים באינדיקטור זה קיימים רק עד שנת 2009 – לאחר מכן נפסקה המדידה, ויש להצר על כך.³⁴ תרשים 44 להלן מראה כי שיעורן של הדירקטוריות עלה עלייה של ממש עם השנים, מאז התיקון לחוק החברות הממשלתיות התשל"ה-1975. התיקון, שנכנס לתוקף ב-1993, קובע כי יש להעדיף נשים על פני גברים באיש תפקידי דירקטורים בחברות ציבוריות עד להשגת ייצוג הולם של נשים. תיקון חקיקה זה הוא היישום הראשון של חקיקת ההעדפה המתקנת בישראל, והגידול בשיעור הנשים הדירקטוריות מעיד על עוצמתו. התרשים מראה כי בשנת 2008 הגיע שיעור הדירקטוריות לשיא של 51%, ואילו ב-2009 חלה ירידה ל-35%.

תרשים 44

שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות



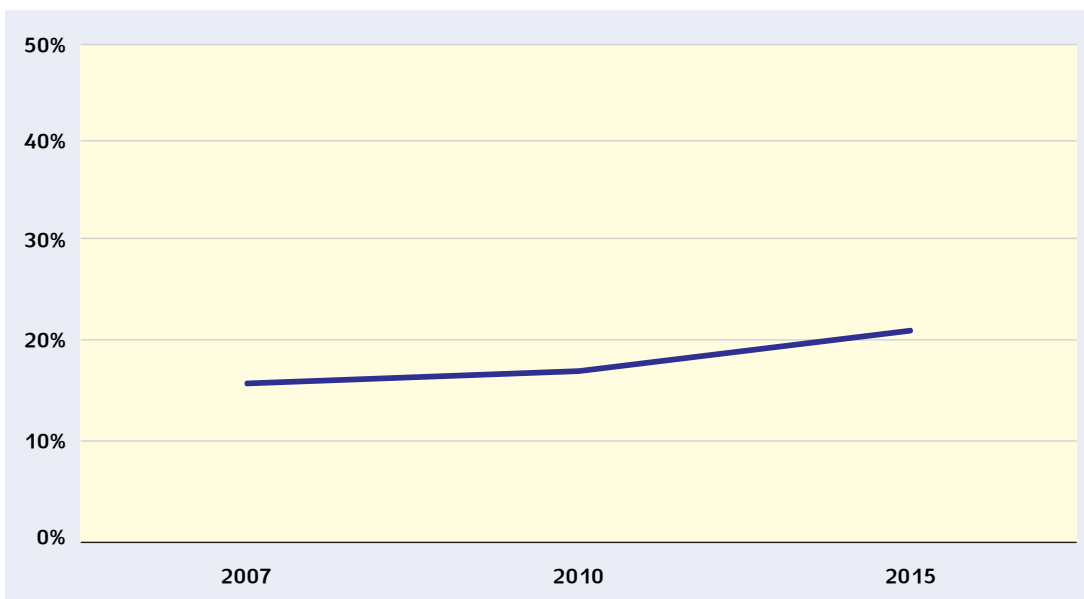
מקור: מרכז המחקר והמידע של הכנסת

11. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות

גם באינדיקטור זה הנתונים מוגבלים וקיימים עבור שנים אחדות בלבד. תרשים 45 להלן מראה כי ב-2007 היה שיעורן של נשים דירקטוריות בחברות הציבוריות כ-16%. ב-2010 עלה שיעורן ל-17%, וב-2015 הוא עלה ל-20%³⁵.

תרשים 45

שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות



מקור: מרכז המחקר והמידע של הכנסת; Deloitte

35 אינדיקטור זה לא נכלל בחישוב הממד מסיבות מתודולוגיות: יש בו נתונים לשלוש שנים בלבד ולא סדרה שניתנת לבחינה.

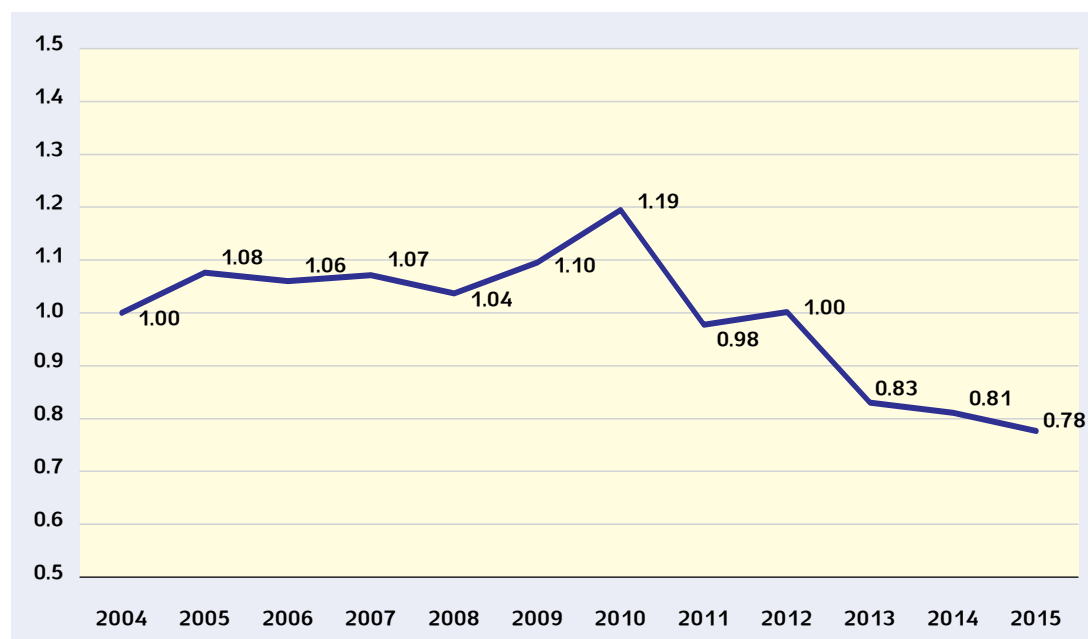
סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה

תרשים 46 להלן מראה כי עד לשנת 2010 חלה עלייה באי־שוויון המגדרי בממד העוצמה: בשנת 2005 גדל האי־שוויון ולנשים היה ייצוג נמוך מאוד בעמדות בכירות לעומת הגברים. ב־2006 חל שיפור קטן, ואילו בשנים 2007-2010 האי־שוויון שב ועלה עקב הרעה במרבית האינדיקטורים. ב־2011 חל שיפור בכל האינדיקטורים – בראש ובראשונה נוספה שרה אחת (אורית נוקד, שהחליפה את השר שלום שמחון), וכמו כן נבחרו שתי נשים לראשות רשויות (טלי פלוסקוב בעיריית ערד, ומטי צרפתי־הרכבי במועצה האזורית יואב) – והדבר הוביל לצמצום האי־שוויון בממד העוצמה בשנה זו. כפי שאפשר להיווכח, בממד העוצמה הפוליטית יש משמעות מספרית נרחבת למינויה של כל אישה, ולכן הממד תנודתי יחסית (הדבר בולט בעיקר באינדיקטור של מספר השרות בממשלה, שכן מספר השרים בממשלה הוא בשיאו כמה עשרות בלבד). ב־2013 עלה מספר חברות הכנסת לעומת השנה הקודמת, וכן עלה שיעור המנכ"ליות והמנהלות הבכירות מסך כל נושאי התפקידים האלה, ולכן בשנה זו הצטמצם האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה. עם זאת, מספר הנשים במשרות בכירות ברמה הלאומית והמקומית עדיין קטן מאוד ביחס לחלקן באוכלוסייה. המצב ב־2015 דומה. במבט כולל על שתיים־עשרה השנים שמדד המגדר עוקב אחריו חל שיפור בפער המגדרי בממד העוצמה: משנת 2004 עד לשנת 2015 ירד האי־שוויון ב־22%.

תרשים 46, המודד את עומק האי־שוויון בממד העוצמה מראה ירידה משמעותית, אך עדיין, האי־שוויון בממד זה נותר העמוק ביותר מכל הממדים שנבחנו במדד המגדר. למעשה, שני הממצאים הללו עולים בקנה אחד, שכן ככל שהאי־שוויון גבוה יותר כך פוטנציאל הצמצום בו גדול יותר. ממצא זה אינו מפתיע, שכן אתרים של שלטון, ניהול וקבלת החלטות היו מאז ומעולם מעוזים גבריים. כמו כן, מחקרים מראים שנשים משתלבות בתחומים ובמקצועות הנחשבים גבריים ויוקרתיים בדרך כלל רק לאחר שגברים עוברים מהם למקומות משתלמים יותר, ובכך מפנים להן מקום. על מוקדי הכוח בחברה אין הגברים ששים לוותר, ולכן האי־שוויון בתחום זה גבוה במיוחד. מדד EIGE מראה כי גם באיחוד האירופי ממד זה הוא בעל האי־שוויון העמוק ביותר.³⁶ ממצאים אלו מדגישים את החשיבות של מדידת הפער המגדרי והמעקב אחר התפתחותו באופן רב־תחומי, כפי שאנו מציעות במדד הנוכחי. המתודולוגיה החדשה שהתווננו, המאפשרת להציג את ההיררכיה של תחומי האי־שוויון המגדרי על פי עומק האי־שוויון שנמדד בכל אחד מהם, מבליטה את דרגת החומרה של האי־שוויון הן בתחום העוצמה הפוליטית והן בתחום העוצמה הכלכלית.

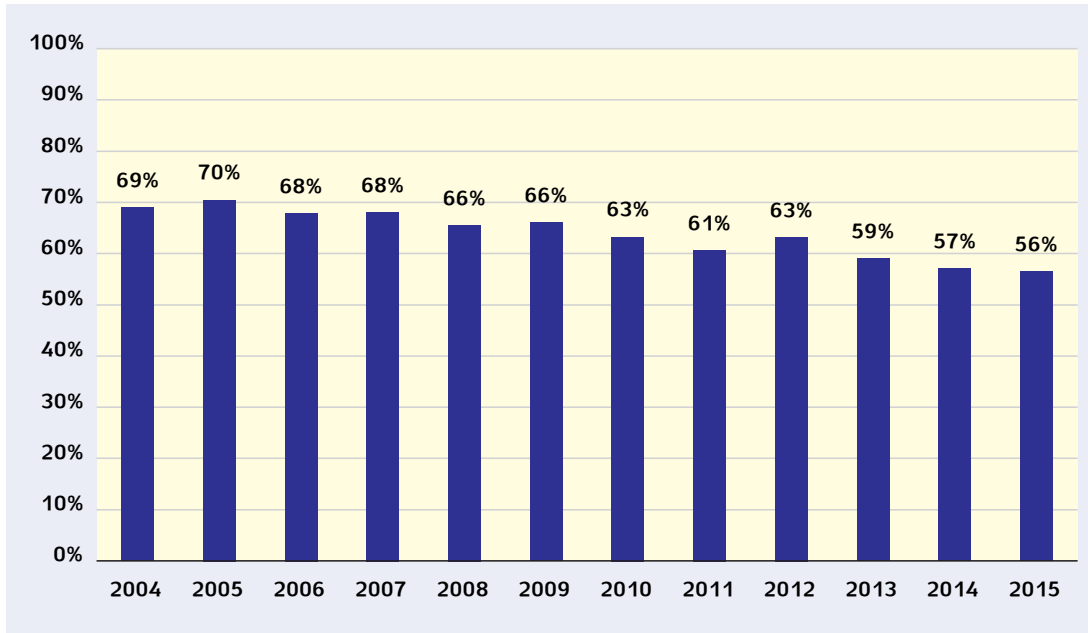
תרשים 46א

האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה, 2004–2015



תרשים 46

עומק האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה



1. ממד התרבות והתקשורת

ממד התרבות והתקשורת משקף את הפערים בייצוג של נשים וגברים בתחומי המוזיקה הפופולרית, התיאטרון והדיווח החדשותי. לפער המגדרי בתחום זה חשיבות רבה בכמה היבטים. כבשאר ענפי הכלכלה, באים בו לידי ביטוי החסמים העומדים לפני נשים בהתקדמות לעמדות בולטות בעלות יוקרה ונראות גבוהה – כפי שראינו לעיל בממד העוצמה. אך יש שני היבטים שבהם התחום נבדל מענפים כלכליים אחרים: ראשית, ככלל, הטלוויזיה, הקולנוע והתיאטרון משקפים את המציאות החברתית ומשחזרים אותה. הצגות, מופעים, סרטים וסדרות הם מראה של החברה שבה הם נוצרו, ולכן למשקלן של הנשים בהם – הן מבחינה מספרית והן מבחינת התפקידים שהן מגלמות – חשיבות ראשונה במעלה. שנית, התרבות והתקשורת לא רק משקפות את החברה אלא יש להן חלק בכינונה; הדימויים שהן מציגות משפיעים על תפיסות הציבור אשר לתפקידים הכלכליים, החברתיים והתרבותיים של הנשים. החלטנו להתייחס לתחום זה בממד שלנו בשל חשיבותו הרבה של הפער המגדרי בו, אף על פי שלצערנו הנתונים הקיימים מעטים.³⁷ מבחינה מתודולוגית לא היה אפשר לכלול את הממד בחישוב הנוסחה הכללית ובחישוב עומק האי-שוויון בממד כולו משתי סיבות עיקריות: מידע לא רציף ומיעוט מקרים. כשמדובר במספר מצומצם מדי של מקרים, כמו מצעד גלגל"צ הכולל ארבעים זמרות וזמרים, זוהי קבוצה קטנה מדי לבחינת שיעורי שינוי משום שכל שינוי בזמר אחד מבטא שינוי בלתי פרופורציוני באחוזים. כך גם לגבי במאים וכלות פרס ישראל. הסיבה השנייה שבגינה אין לנו אפשרות לכלול את הממד בחישובים הכלליים היא שעבור האינדיקטורים המשלימים את אלה שהזכרנו קודם, אמנם מספרם הכולל של המקרים גדול אבל אין אחריהם מעקב שנתי ולכן יש לנו נתונים רק על חלק מהשנים. אלו הם האינדיקטורים הנכללים בממד זה:

1. זמרות במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ.
2. שחקניות תיאטרון.
3. במאיות תיאטרון.
4. ייצוג נשים בדיווחי החדשות.
5. כלות פרס ישראל.

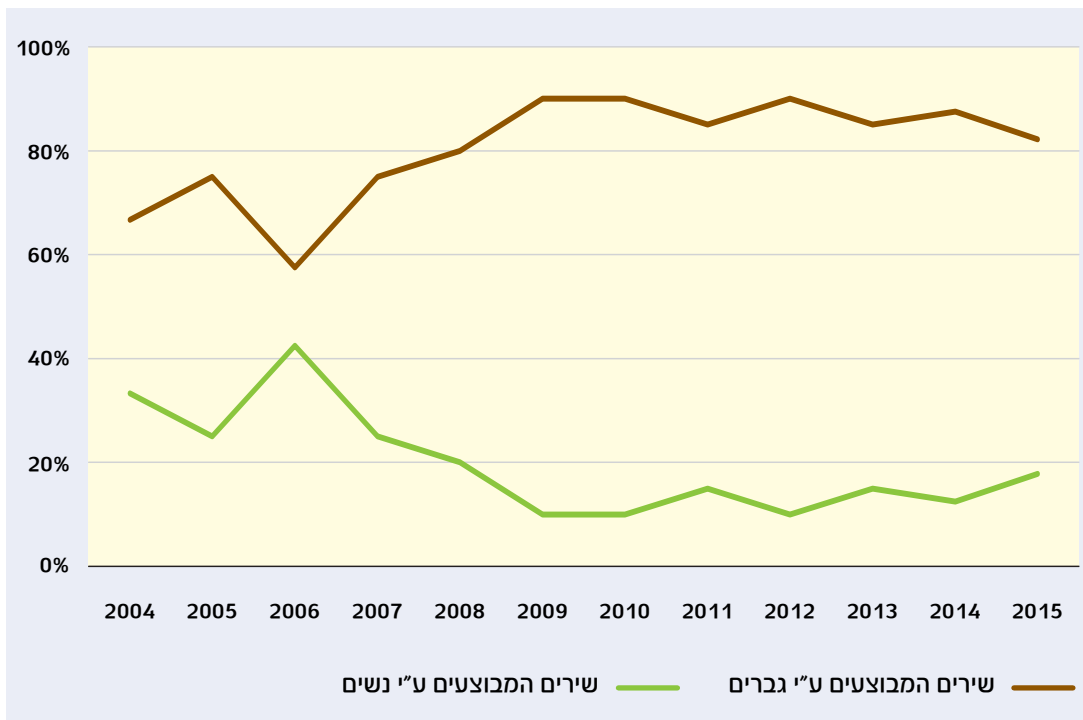
1.1 זמרות במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ

אינדיקטור זה בוחן את ייצוגן של זמרות לעומת זמרים ברשימת השירים במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ. דירוג השירים במצעד נעשה על ידי המאזינות והמאזינים, ויש לו חשיבות רבה בשדה המוזיקה הפופולרית בישראל. כפי שמראים תרשימים 47א ו-47ב להלן, במצעד הישראלי השנתי ייצוגן של הזמרות היה נמוך ביותר בכל תקופת המדידה, והמועמדים במצעד היו בעיקר שירים של זמרים. יתרה מזו, עד שנת 2010 חל גידול באי-שוויון באינדיקטור זה, ורק משנת 2011 ניכרת מגמת שיפור איטית. בשנת 2015 82% מהשירים המועמדים למצעד היו שירים של זמרים ו-18% בלבד של זמרות. כמו כן, מלבד שנת 2005 – השנה שבה פרצו מירי מסיקה ושירי מימון והגיעו למקום הראשון והשני בהתאמה – בכל השנים המקומות הראשונים נתפסו על ידי זמרים גברים.

37 אנו מודות לד"ר עינת לחובר ולליאור אפלנט, יו"ר פורום הקולנועניות ויוצרות הטלוויזיה בישראל, על הסיוע באיסוף הנתונים לממד זה.

תרשים 47א

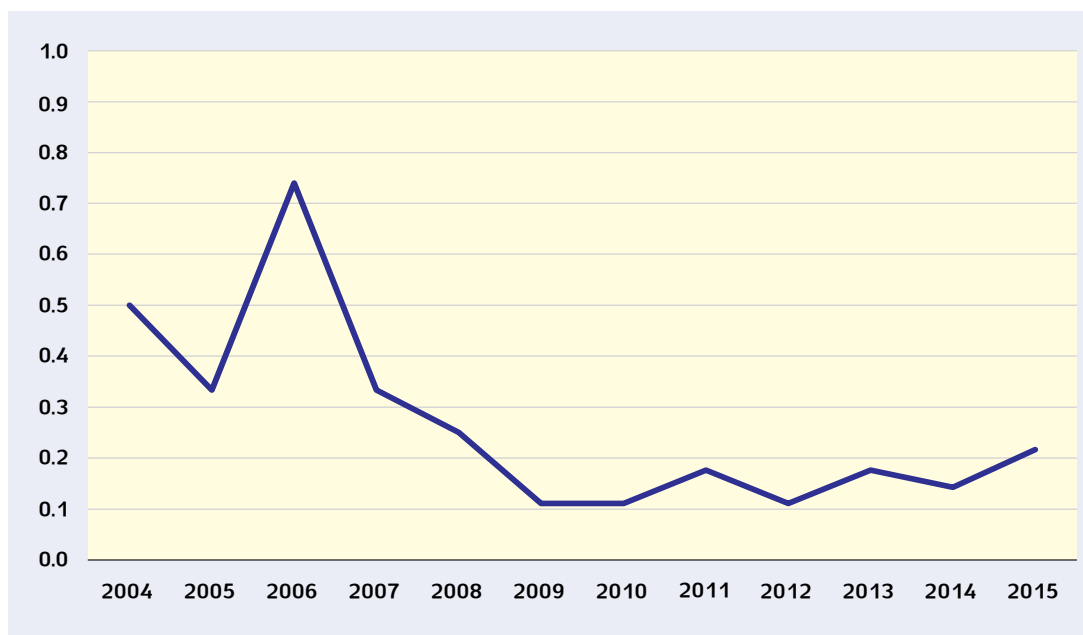
שיעור הזמרות לעומת שיעור הזמרים במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ*



* האינדיקטור מבוסס על זיהוי מגדרי של מבצעי השירים המועמדים למצעד השנתי. להקה מבצעת סווגה לפי ההרכב המגדרי של חבריה. מקור: על פי עיבודי המחברות.

תרשים 47ב

היחס בין נשים לגברים במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ



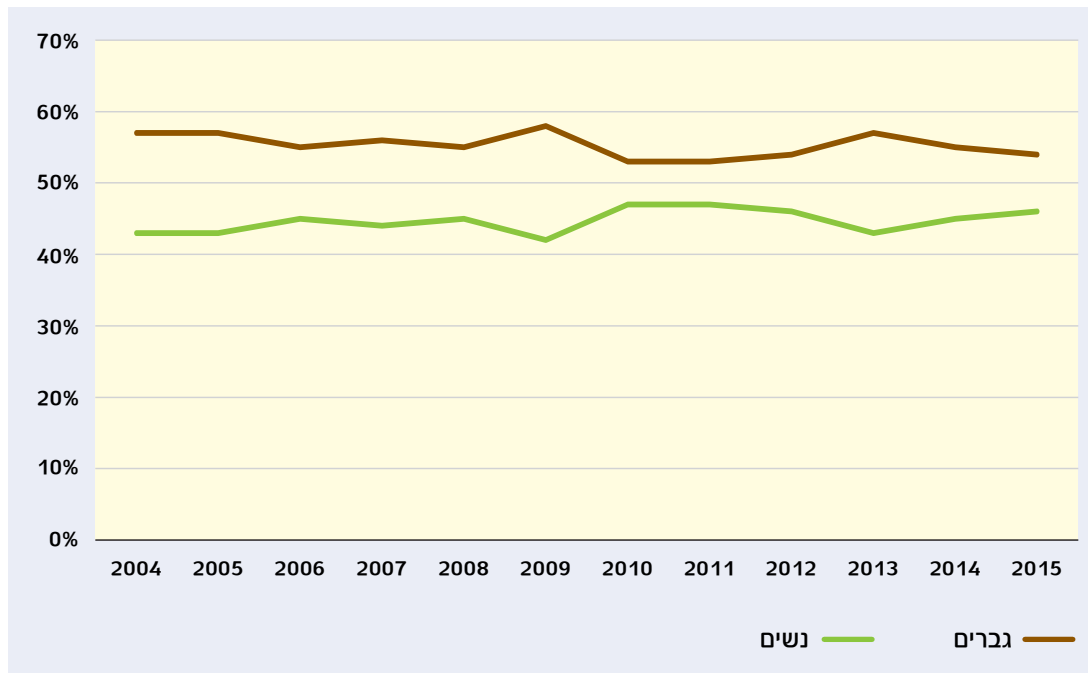
מקור: על פי עיבודי המחברות.

2. שחקניות תיאטרון

תרשימים 48א ו-48ב מלמדים כי גם בתחום זה יש ייצוג בולט לגברים. לאורך כל השנים יש יותר שחקנים משחקניות בהצגות תיאטרון בישראל (הן שחקנים ראשיים והן משניים). אמנם לעומת תחילת המדידה ניכר שיפור מסוים, אך הוא אינו עקבי. בשנים 2014 ו-2015 חל שיפור לעומת שנים קודמות, ו-45% מהשחקנים בתיאטרון היו נשים.

תרשים 48א

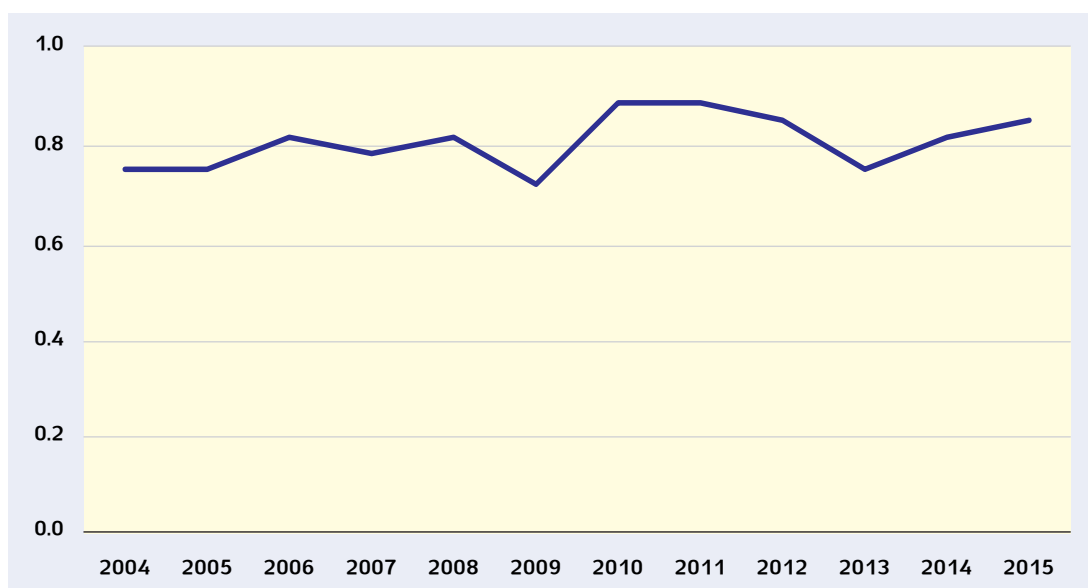
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב שחקני התיאטרון



מקור: על פי נתוני פילת וציבודי המחברות.

תרשים 48ב

היחס בין נשים לגברים בקרב שחקני התיאטרון



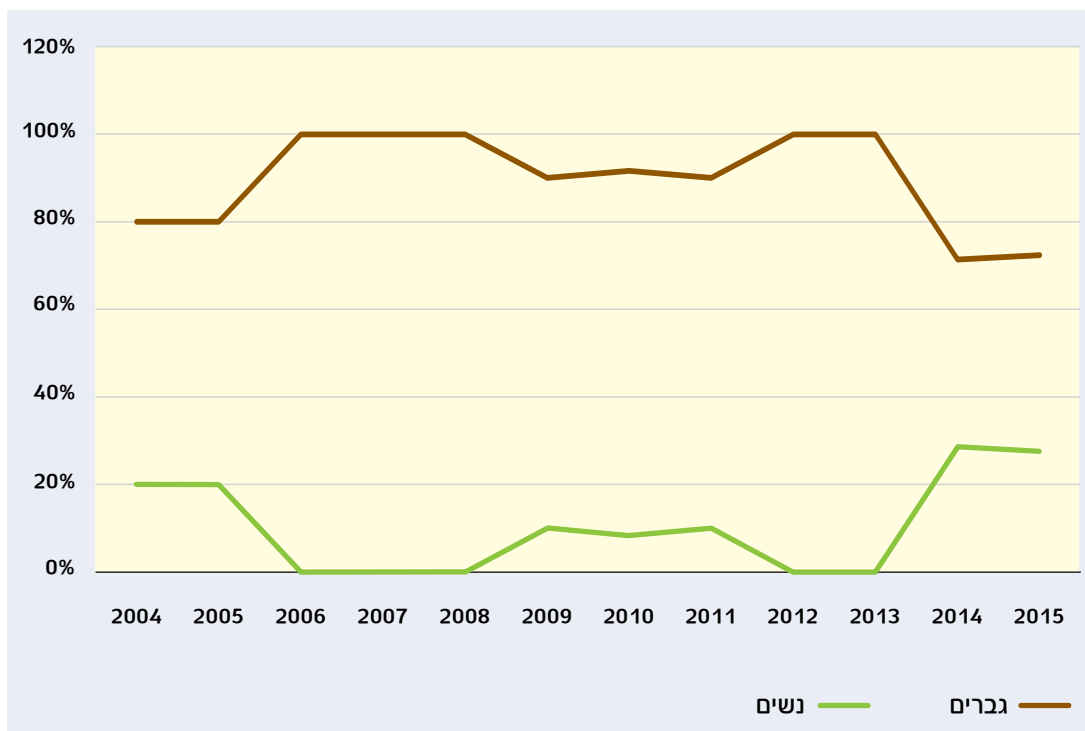
מקור: על פי נתוני פילת וציבודי המחברות.

3. במאיות תיאטרון

האינדיקטור מתייחס לכלל ההצגות שהועלו בתיאטראות הגדולים והבינוניים בארץ (הבימה, הקאמרי, בית לסין, חיפה, באר שבע, גשר, החאן ועוד) והוא בוחן כל הצגה לפי המגדר של הבמאי. תרשימים 49 א ו־49 ב מראים כי הרוב המוחלט של במאי ההצגות הם גברים. בשנים מסוימות כל ההצגות שהועלו בתיאטראות שנבחנו בו־זמנו כולן בידי במאים גברים. בשנת 2014 חל שיפור ניכר: 28% מההצגות בו־זמנו בידי נשים ו־72% בידי גברים, אך השיפור לא נמשך בשנת 2015. בגלל המספרים הקטנים אינדיקטור זה מאופיין בתנודתיות רבה.

תרשים 49א

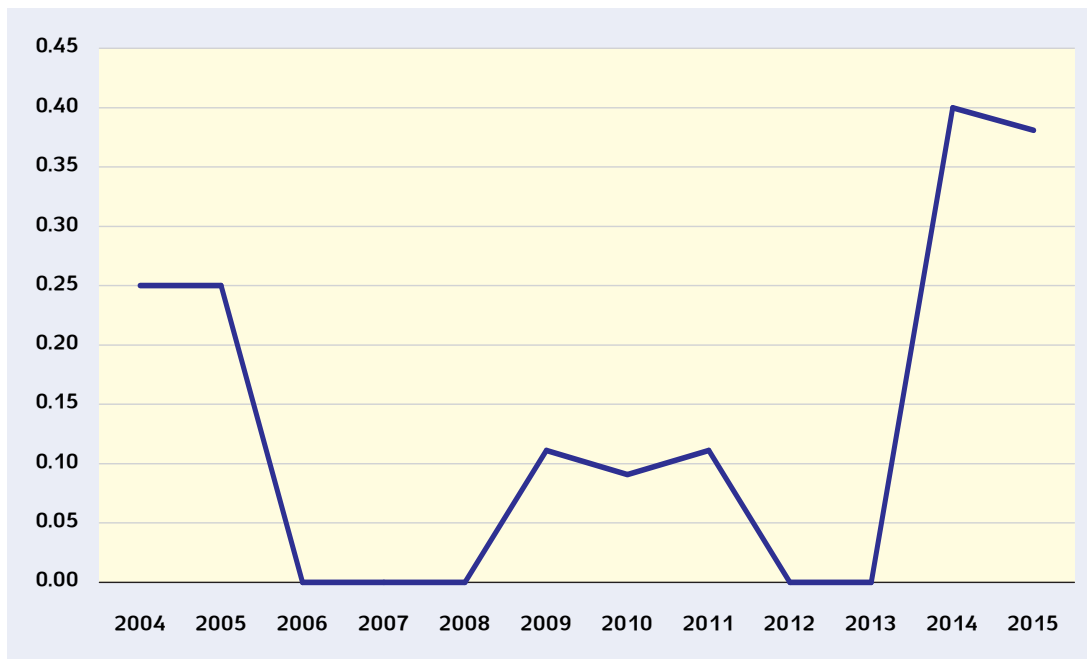
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב במאי התיאטרון



מקור: על פי נתוני פילת ועיבודי המחברות.

תרשים 49ב

היחס בין נשים לגברים בקרב במאי התיאטרון



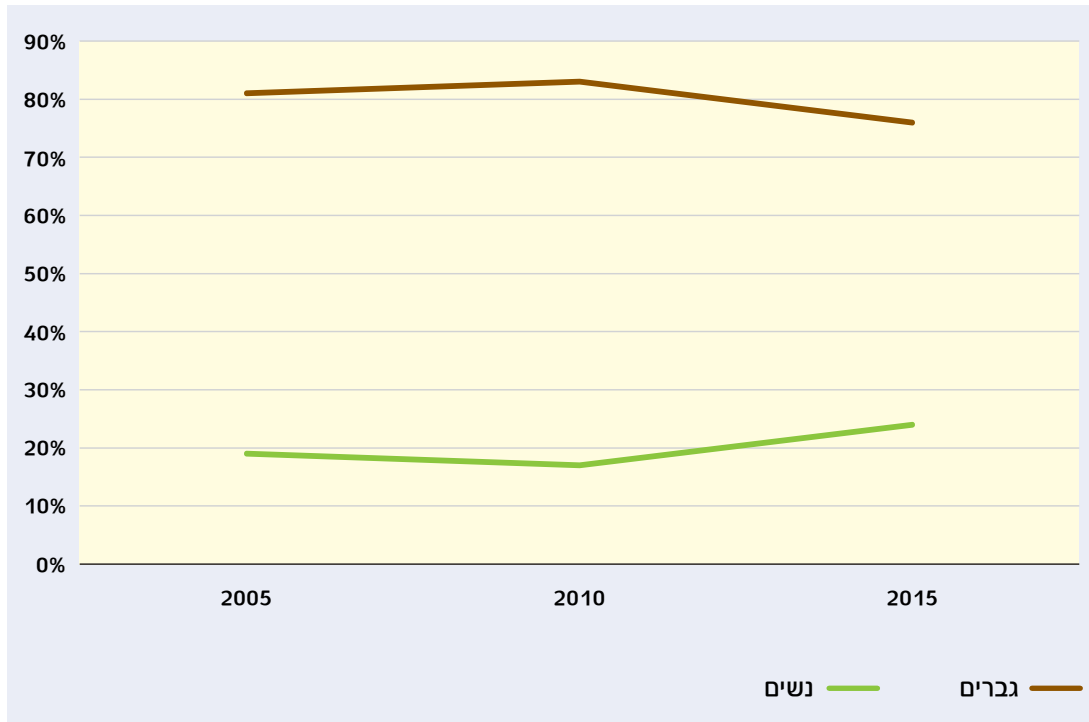
מקור: על פי נתוני פילת ועיבודי המחברות.

4. ייצוג נשים בדיווחי החדשות

נוכחותן של נשים בתקשורת בכלל ובדיווחי החדשות בפרט משפיעה על התפיסה בדבר יכולותיהן, פועלן ומקומן של הנשים בחברה, ולכן חשוב לעקוב אחר נתונים מסוג זה. האינדיקטור נגזר ממחקר בין-לאומי המנטר את הסיקור התקשורתי של ידיעות חדשותיות ב-114 מדינות בעולם (Global Media Monitoring Project 2015). הוא משקף את הסיקור של נשים לעומת הסיקור של גברים בדיווחים חדשותיים, הן בנושא הידיעה והן כמרואיניים. בישראל נטרו במסגרת המחקר מהדורות החדשות המרכזיות בשלושה ערוצי טלוויזיה – ערוץ 2 וערוץ 10 המסחריים, וערוץ 1 הציבורי; בשתי מהדורות חדשות מרכזיות ברדיו; בעמודי החדשות בעיתונים המודפסים היומיים המרכזיים; ובעמודי חדשות באינטרנט בשלושה אתרי חדשות מרכזיים.³⁸ שידורי החדשות במגוון אמצעי התקשורת זוכים לחשיפה גבוהה בישראל, ולכן לאופן ולהיקף של ייצוג הנשים בהם יש משמעות מכוננת. כפי שמראים תרשימים 50א ו-50ב שלהלן, רוב הנזכרים או המרואיניים בדיווחי החדשות הם גברים. ב-2015, 76% מהמופיעים בחדשות היו גברים, לעומת 24% נשים בלבד.

תרשים 50א

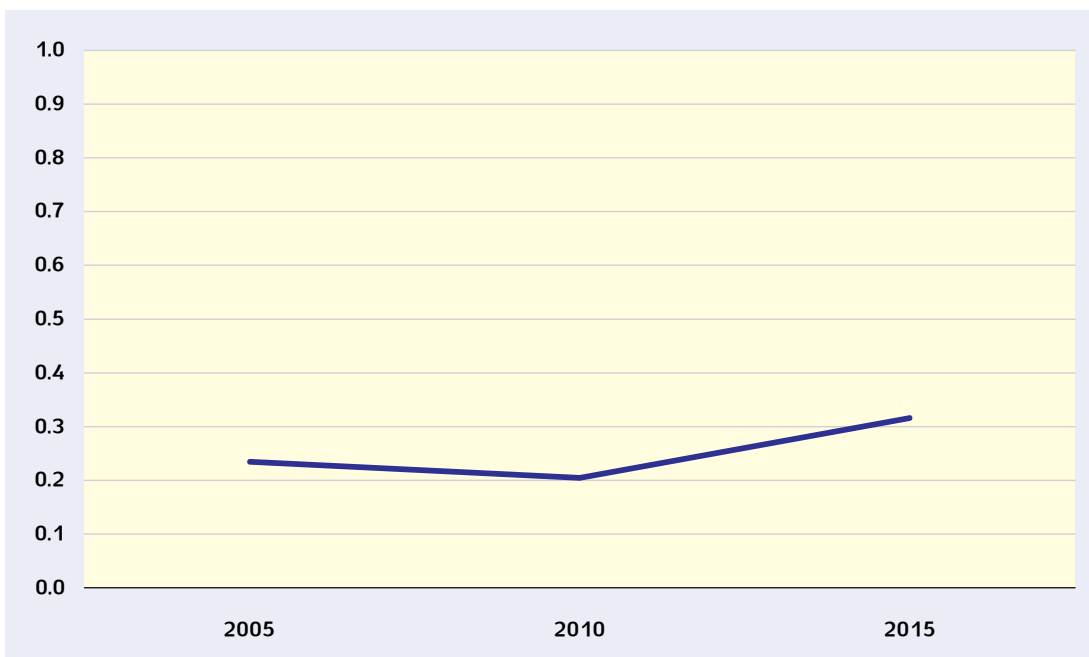
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בדיווחי החדשות



מקור: על פי Global Media Monitoring Project 2015 ועיבודי המחברות.

תרשים 50ב

היחס בין נשים לגברים בדיווחי החדשות



מקור: על פי Global Media Monitoring Project 2015 ועיבודי המחברות.

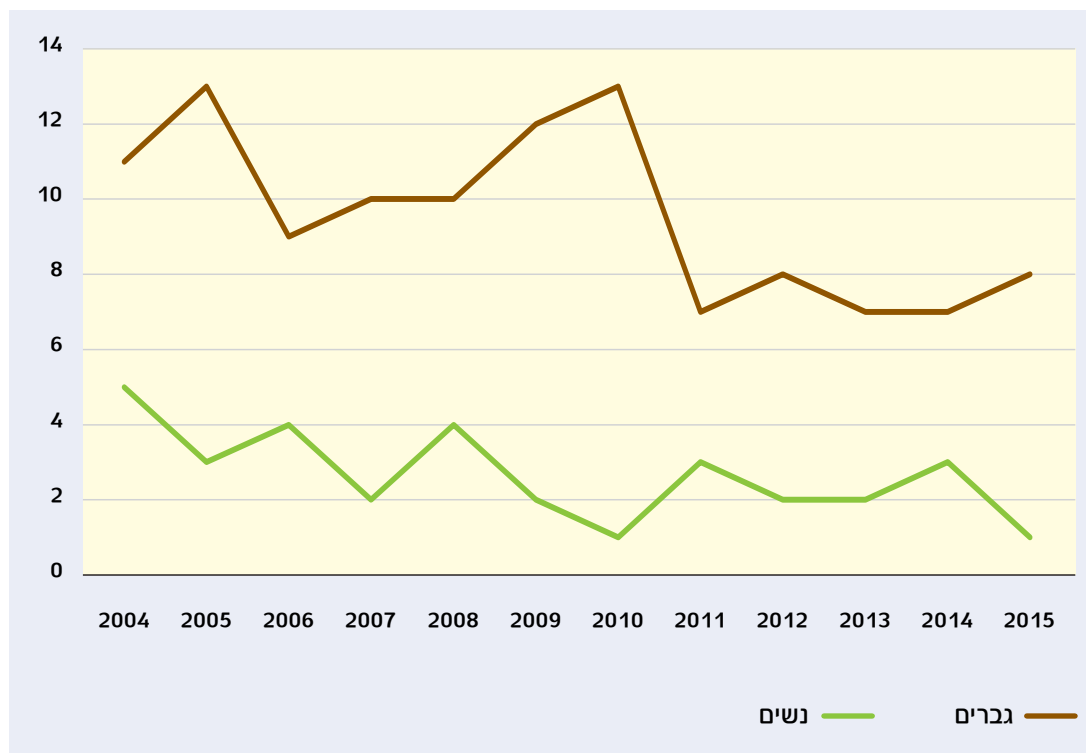
שיעור הנשים הערביות בתקשורת: "מדד הייצוג"³⁹ מגלה כי רמת החשיפה של נשים ערביות בטלוויזיה וברדיו בישראל הוא בשיעור של פחות מ-1%. אף ש-1 מכל 5 אזרחים ישראלים הוא ערבי ו-11 מ-10 הוא אישה ערבייה, שיעור המרואיינים הערבים על תקן של "מומחים" בכלי התקשורת המרכזיים בישראל נע בין 2% ל-3.5% לכל היותר. נשים ערביות זוכות לייצוג נמוך עוד יותר: בחישוב כולל, מתוך 8,743 מרואיינים ב-19 תוכניות האירוח המובילות ברדיו ובטלוויזיה, 304 הם ערבים (3.4%), מהם 50 נשים בלבד (שטרן 2016).

5. כלות פרס ישראל

פרס ישראל הוא פרס יוקרתי שמעניקה המדינה במגוון רחב של תחומים. לפרס משמעות סמלית רבה שכן הוא מבטא הכרה מצד המדינה בתרומה החשובה לחברה של מקבל או מקבלת הפרס בתחומי מחקר ועשייה שונים. כפי שאפשר לראות בתרשים 51א, בכל השנים זכו בפרס יותר גברים מנשים. בשנת 2010 נמצא הפער המגדרי הגדול ביותר – בפרס זכו 13 גברים ורק אישה אחת. בשנת 2014 זכו בפרס שבעה גברים ושלוש נשים ובשנת 2015 זכתה אישה אחת ושמונה גברים. תרשים 51ב מראה כי היחס המרבי הוא 0.13. לאורך העשור שנמדד לא חל שינוי מהותי בייצוג נשים בקרב מקבלי הפרס, והאי-שוויון נשמר.

תרשים 51א

מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מקבלי פרס ישראל

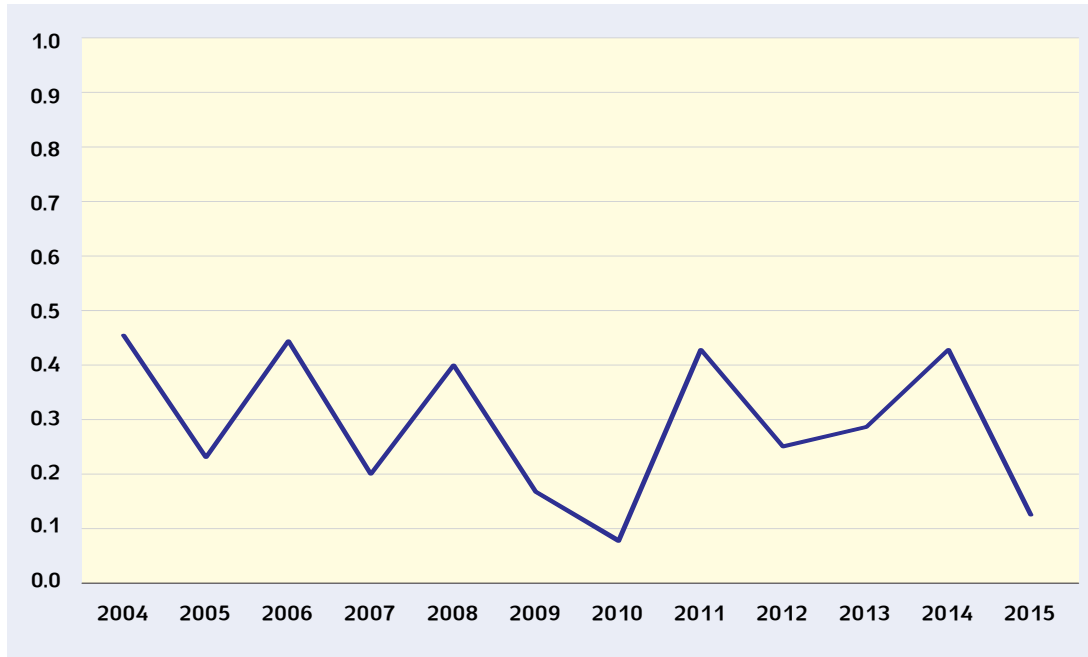


מקור: על פי עיבודי המחברות.

39 "מדד הייצוג" עוקב אחר ייצוגם של האזרחים הערבים בתקשורת הישראלית, ובין השאר הוא מודד כמה מרואיינים ערבים שולבו בתוכניות הטלוויזיה והרדיו המרכזיות בישראל על תקן "מומחים". ראו www.the7eye.org.il/209238

תרשים 351

היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי פרס ישראל



מקור: על פי עיבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד התרבות והתקשורת

האי־שוויון המגדרי בממד זה יציב למדי, וייצוגן של הנשים במרבית התחומים שנבחנו לוקה בחסר. שיעורן של הנשים המבצעות במצעדי הפזמונים הישראליים השנתיים של גלגל"צ נמוך, פחות מ־20% בממוצע בעשור הנבחר; ושיעורן של הנשים בתיאטרון, הן בבימוי והן במשחק, נמוך אף הוא. ייצוגן של הנשים בחדשות הוא בשיעור של כ־24% בלבד, וגם שיעורן של הנשים שזכו בפרס ישראל נמוך. ממד התרבות והתקשורת שונה מממדים אחרים שכן לתחום התרבות והתקשורת תהודה רבה והשפעה נרחבת בחברה. הוא לא רק משקף את המציאות אלא גם שותף לציבובה, בהתוותו מודלים לחיקוי: הצגות התיאטרון מייצגות במידה רבה את מרחב המציאות, ולכן לא מפליא ששיעור השחקניות הוא 45% בלבד. כמו כן אין תמה שהגברים מככבים בידיעות החדשותיות – 76% מן הנזכרים או המרואיינים בהן הם גברים – שכן ייצוגן של הנשים בספרה הציבורית חסר מאוד. אך נתונים אלו משקפים לא רק את מבנה ההזדמנויות הקיים אלא גם את מיעוט המודלים להצלחה של נשים.

ז. ממד המצב המשפחתי

ממד המצב המשפחתי בוחן כמה היבטים של חיי המשפחה שיש להם השפעה מרחיקת לכת על עצמאותן של נשים ועל מרחב הבחירה שלהן. אפשרויות השילוב בין עבודה למשפחה הן רכיב מפתח בהבנת חייהן של נשים בכלכלה הקפיטליסטית; כל עוד נשים נושאות ברוב הנטל של הטיפול במשפחה ובמשק הבית לא יהיה שוויון בין לבין הגברים. בישראל, הנשים נושאות בנטל הזה יותר מהגברים. יתר על כן, שוק העבודה בישראל, שבו לגברים משולם שכר גבוה יותר, תומך במצב הזה ומשמר אותו, מאחר שעל פי שיקול גודל ההכנסה בלבד עדיף שהגבר יצא לעבוד ולא האישה. אלו הם האינדיקטורים בממד המצב המשפחתי:⁴⁰

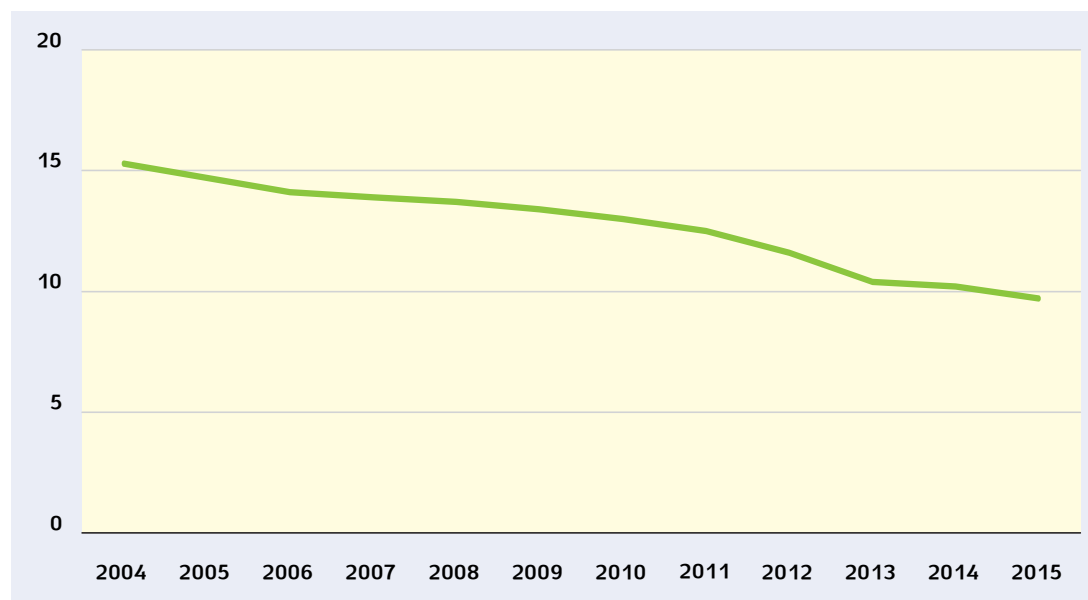
1. שיעור הפרייון הסגולי של נערות בנות 15–19.
2. היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות.
3. הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע.

1. שיעור הפרייון של נערות בנות 15–19

בחברות שבהן נערות רבות הופכות לאימהות יש בדרך כלל פחות שוויון בין המינים וזכויות הנשים בהן ירודות. זו הסיבה שבא"ם עוקבים אחרי המשתנה הזה – מדובר במעין נורה אדומה המעידה על זכויות הנשים ומידת חופש הבחירה שלהן. אינדיקטור זה מודד את שיעור הפרייון הסגולי, כלומר את מספר התינוקות אשר נולדו בשנה מסוימת לאימהות באותה קבוצת גיל, חלקי מספר הנשים באותה קבוצת גיל בשנה הנבדקת (ל־1,000 נשים). תרשים 52 להלן מראה כי משנה לשנה חלה ירידה בילודה של נערות בנות 15–19, נתון המביא לצמצום האי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי.

תרשים 52

שיעורי הפרייון הסגולי של נערות בנות 15–19 (ל־1,000 נערות)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

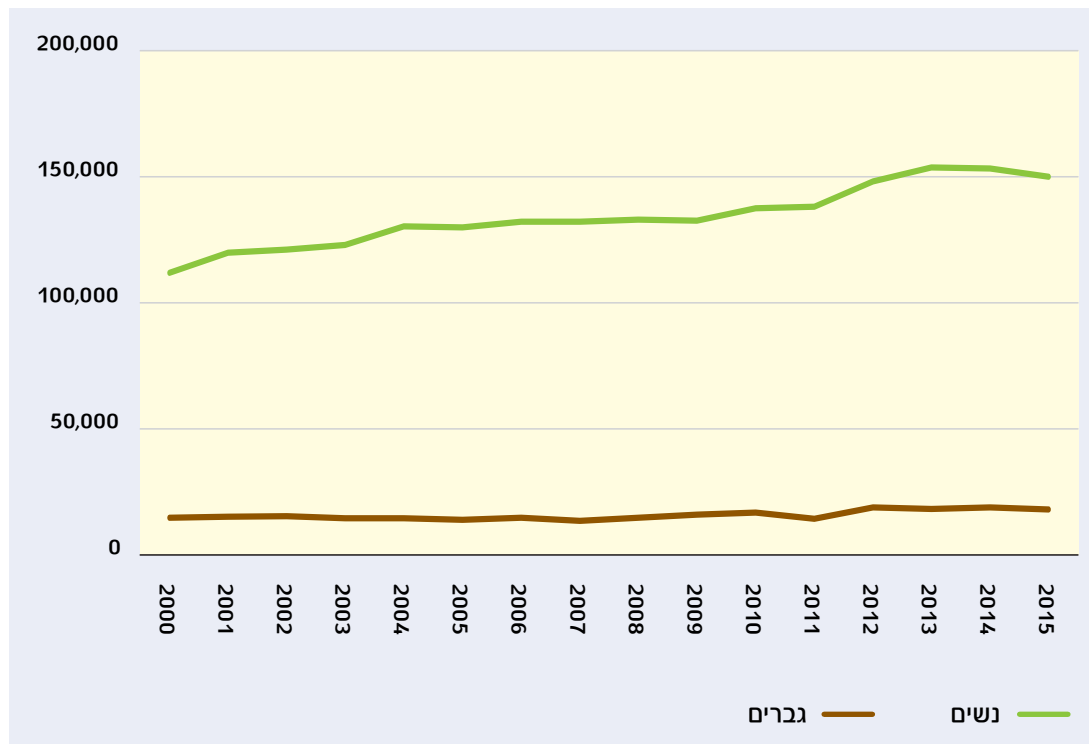
40 אינדיקטורים אלו משמשים במדדי מגדר שונים בעולם, לדוגמה Gender-Related Development Index; Gender Inequality Index. על מדדים אלו ראו בנספח א.

2. היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות

אינדיקטור זה בודק את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות משפחות חד-הוריות, שלהם ילדים בני 0-24 שנים. תרשים 53א להלן מראה כי מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן נשים הולך ועולה עם השנים, ובשנת 2015 הוא הגיע לכ-150,000 משפחות – לעומת כ-18,000 משפחות בלבד שבראשן גברים. מדובר בעלייה קלה לעומת שנת 2014. תרשים 53ב להלן מראה כי היחס בין משפחות חד-הוריות שבראשן אישה ובין משפחות חד-הוריות שבראשן גבר הוא יותר מפי 8 בממוצע.

תרשים 53א

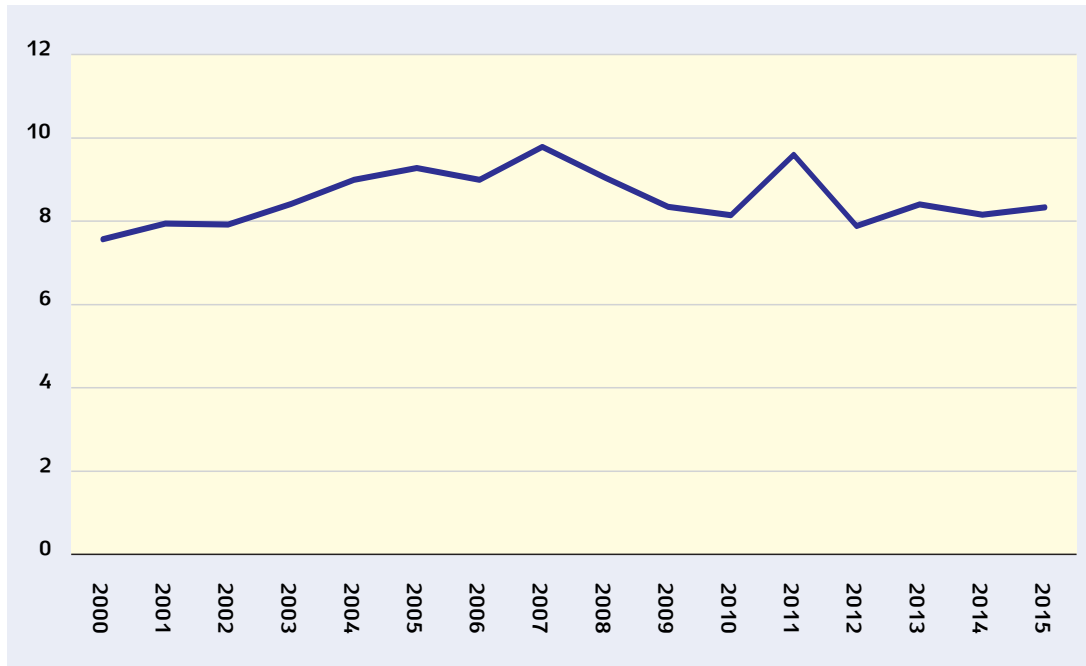
נשים לעומת גברים בראש משפחות חד-הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 53ב

היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

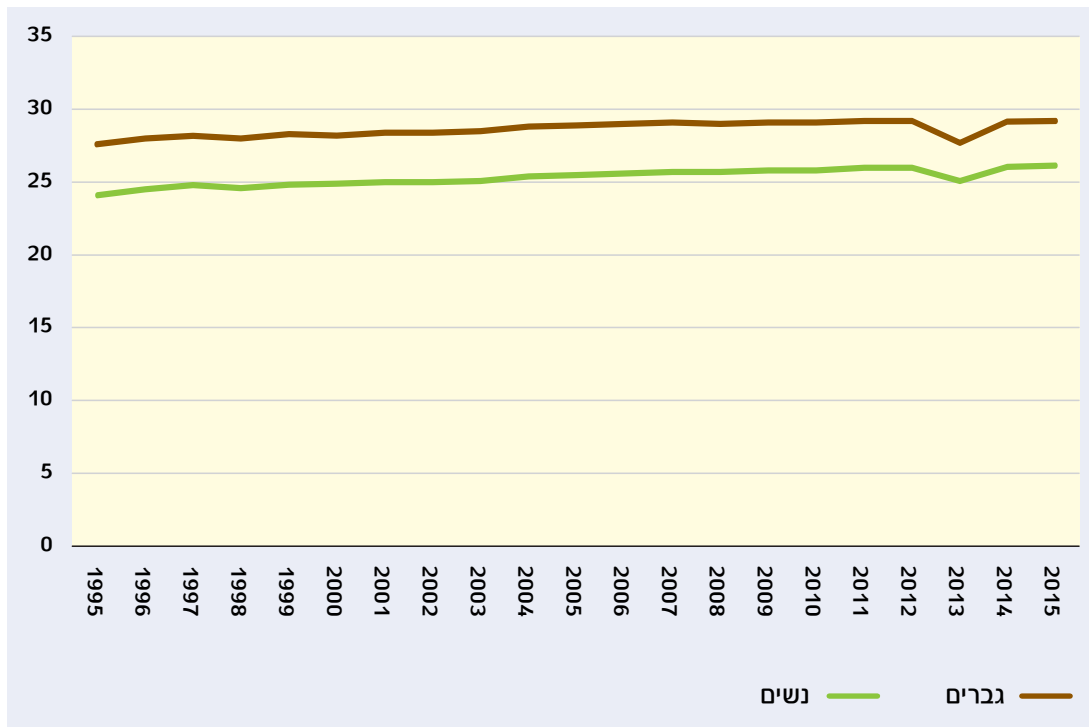
שיעור המשפחות החד-הוריות בהשוואה בין-לאומית: בשנת 2011 5.7% מהמשפחות בישראל היו משפחות חד-הוריות. בארצות הברית באותה שנה עמד שיעורן על 9.56%; בבריטניה על 8.54%; ובשוודיה על 6.62%. השיעור הנמוך של משפחות חד-הוריות בישראל לעומת המדינות האחרות נובע מכך שישראל היא חברה מסורתית יותר בהשוואה למדינות OECD, ודגם המשפחה השליט בה מסורתי יותר באופיו (מקור: UNECE).

3. הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע

אצל רוב הזוגות הנישאים בעולם, הגברים מבוגרים יותר מהנשים. פער הגילים הוא 2 עד 3 שנים בממוצע בחברות מערביות, והוא גדול יותר בחברות מסורתיות (באפריקה נמצא הפער הגדול ביותר). בשנת 2015 גיל הנישואים הממוצע של גברים בישראל היה 29.2 ושל נשים 26.1, גיל גבוה יותר לעומת שנת 2013. תרשים 54 א להלן מראה כי לאורך כל השנים ישנו הפרש של כ-3.5 שנים לטובת הגברים, כלומר גברים מתחתנים בפעם הראשונה מאוחר יותר מנשים (הפער נותר בעינו גם כאשר בוחנים את גיל הנישואים החציוני). תרשים 54 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בשנת 2015 היה 0.89. בהיבט הכלכלי-תעסוקתי, היות שגברים נישאים מאוחר יותר, יש בידם להתמקד בביסוס תעסוקתי וכלכלי קודם שהם מקימים משפחה, ואילו נישואיהן של נשים בגיל צעיר יותר עלולים לפגוע בהתקדמותן המקצועית.

תרשים 54א

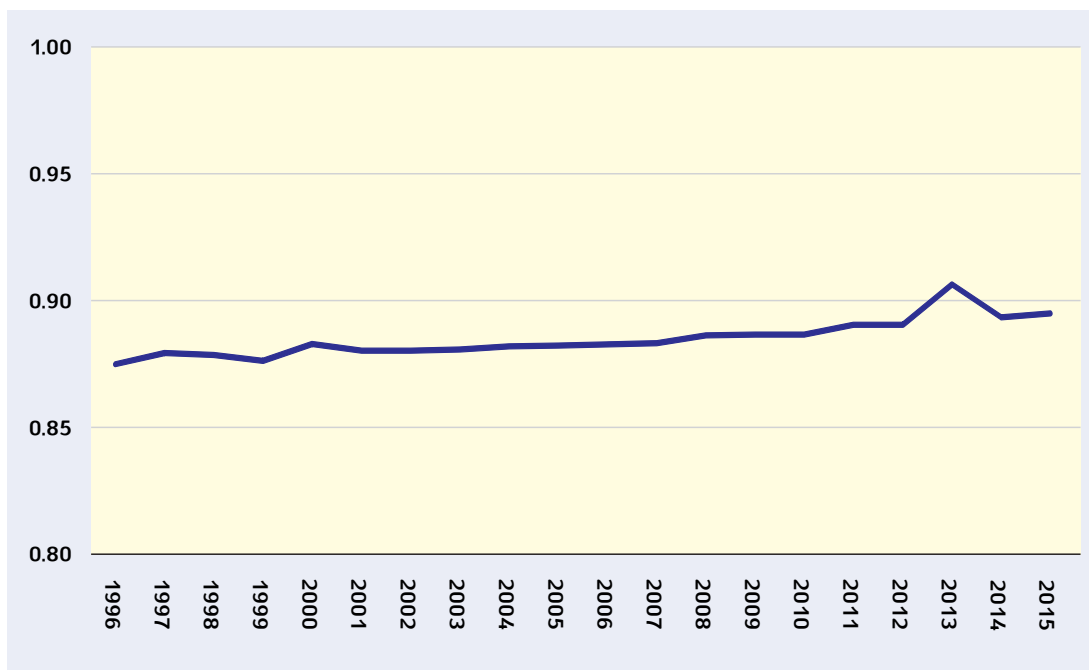
גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 54ב

היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

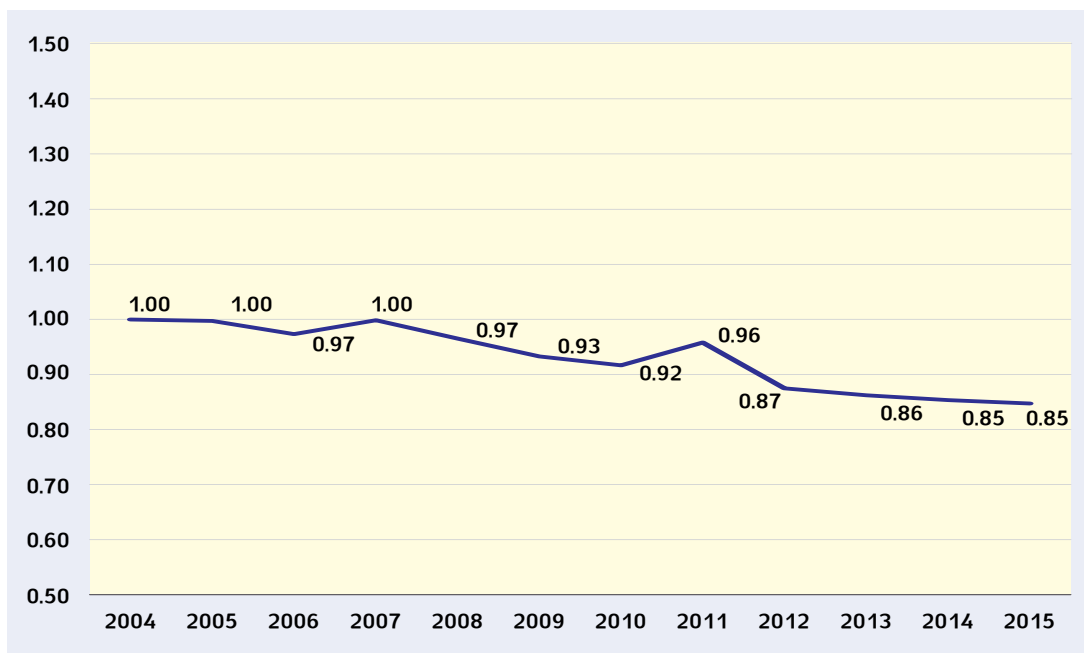
גיל הנישואים הממוצע בהשוואה בין־לאומית: ב־2015, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים בישראל היה 26.1 ושל הגברים 29.2. בארצות הברית היה גילן של הנשים 27.1 ושל הגברים 29.2 – הפרש של שנתיים; בשוודיה 33.4 ו־35.8 בהתאמה – הפרש של 2.5 שנים; ובספרד 32.3 ו־34.5 בהתאמה – הפרש של 2.2 שנים. בהשוואה למדינות אלו הפער בישראל הוא הגבוה ביותר – 3.1 שנים.⁴¹ נתונים אלו מראים גם שבישראל גיל הנישואים הממוצע נמוך בהשוואה למדינות העולם המערבי.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי

תרשים 55א להלן מראה כי לאורך השנים הצטמצם האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי, והשיפור ניכר במרבית האינדיקטורים: שיעור הילודה של נערות נמצא במגמת ירידה תלולה, הפער בגיל הנישואים של נשים וגברים מצטמצם, ובשנת 2012 היה צמצום מסוים גם בפער בין נשים לגברים העומדים בראש משפחות חד־הוריות. בשנת 2015 לא חל שינוי באי־שוויון בממד המצב המשפחתי, והדבר מדגיש את החלוקה לשתי תקופות של אי־שוויון בממד זה: בתקופה הראשונה, 2004–2007, האי־שוויון נשאר באותה רמה; משנת 2008 ואילך חל צמצום הדרגתי באי־שוויון בממד זה (פרט לשנת 2011). בשנתיים האחרונות, 2014–2015, האי־שוויון נותר יציב וברמה של 15% פחות בהשוואה לתחילת המדידה. חשוב לזכור כי שיעור העוני בקרב משפחות חד־הוריות שבראשן נשים הוא גבוה, והדבר מעמיק עוד יותר את הפער המגדרי.

תרשים 55א

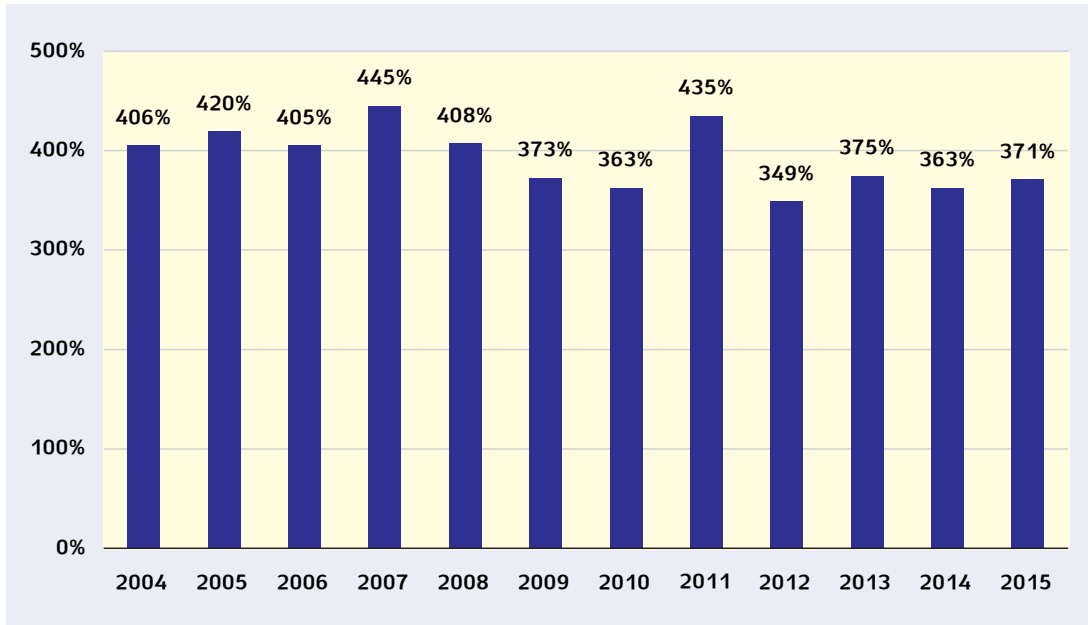
האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי, 2004–2015



תרשים 55ב להלן מראה כי ישנו אי־שוויון עמוק בין נשים לגברים בממד המצב המשפחתי. האי־שוויון נובע בעיקר מן הפער הגדול בין מספר הנשים למספר הגברים בראש משפחות חד־הוריות (ב־2015 היו 150,000 משפחות חד־הוריות שבראשן נשים לעומת 18,000 משפחות חד־הוריות שבראשן גברים). פער זה ממחיש היטב את הנטל המוטל על כתפיהן של נשים עקב מצבן המשפחתי.

תרשים 55

עומק האי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי*



* 0% פירושו שוויון מלא (50% נשים ו-50% גברים); המדידה אינה כוללת את האינדיקטור פריון סגולי בקרב נערות.

ח. ממד הזמן

מדד המגדר עוסק בהרחבה בפערים בין נשים לגברים בכל הנוגע לדפוס ההשתתפות והתגמול בשוק העבודה. ממד הזמן הוא ממד משלים העוסק בחלוקה המגדרית של הזמן שמעבר לעבודה בשכר. ישנה חלוקה מגדרית מובהקת בהשקעת הזמן בספירה הפרטית לעומת הספירה הציבורית: גברים משקיעים זמן רב יותר מנשים בספירה הציבורית, ואילו נשים משקיעות זמן רב יותר מגברים בספירה הפרטית, במיוחד בכל הנוגע לעבודות הבית ולטיפול בילדים ובקרובי משפחה אחרים. מחקרים בעולם מראים שעבודת הטיפול המבוצעת בידי נשים ירדה במקביל להשתתפות גדולה יותר שלהן בכוח העבודה, אף שעול הטיפול נשאר בעיקר באחריותה של האישה (Bianchi et al. 2012). צמצום הפער בין נשים לגברים בכל הנוגע למעורבות בבית נובע בעיקר מירידת מעורבותן של הנשים ולא מעליית מעורבותם של הגברים (Crompton 2007).⁴²

עם זאת, המשמעות המגדרית של חלוקת הזמן אינה נובעת במלואה מהדיכטומיה בין עבודה בשכר לבין הטיפול בילדים ובמשפחה, אלא קשורה גם לעיסוק בפעילויות חברתיות, אישיות ואזרחיות. לכן, ממד הזמן הוא אחד הממדים החשובים ביותר לפענוח האי-שוויון המגדרי ולפיתוח מדיניות לצמצומו. למרבה הצער, הנתונים שיש בידינו בהקשר זה דלים וחלקיים. שלא כמו במדינות אחרות, בישראל אין נעשים סקרים תקופתיים של ניצול הזמן, שהיו יכולים לספק נתונים על חלוקת הזמן של נשים ושל גברים ועל תחומי הפעילות המרכזיים בחייהם.⁴³ לפיכך, ממד הזמן מקיף רק מספר קטן של תחומים ונושאים מתוך מגוון ההיבטים המגדריים של חלוקת הזמן.

מדד הזמן מחולק לשני תת-ממדים: פעילות פנאי ופעילויות טיפול. התת-מדד הראשון בוחן את משך הזמן המושקע בפעילויות פנאי, כלומר פעילויות שאינן עבודה בשכר או עבודה שאינה בשכר (טיפול), בכלל זה פעילויות הנוגעות להשתתפות אזרחית ופעילויות פיתוח אישיות. הוא בודק את היכולת של אנשים לעסוק בפעילות פנאי, בפעילות פוליטית או בפעילות חינוכית, ולהשתתף בארגונים העוסקים בפעילות תרבותית, דתית או אחרת. בכל הנוגע לפנאי, נראה כי לגברים שעות פנאי רבות יותר מאשר לנשים (OECD 2009), והם גם נהנים מהן יותר. ייתכן שאיכות שעות הפנאי של נשים מעורערת על ידי הפרעות ממקום העבודה; על ידי ההכרח לשלב בין עבודה לטיפול, או על ידי הלחץ של עבודות בית שאינן סובלות דיחוי (Bittman and Wajcman 2000). בתת-מדד זה נמדדים הפערים בין נשים לגברים ביציאה לחופשה בארץ ובחו"ל, בפעילות התנדבותית, ובהיעדר זמן לצפייה בטלוויזיה ולקריאת עיתונים.

התת-מדד השני בודק את הזמן המושקע בפעילויות טיפול, כגון עבודות בית וטיפול בילדים או בקרובי משפחה אחרים, ומודד את הפער הסטטיסטי בין מחויבותן של הנשים למחויבותם של הגברים לעבודות הבית והטיפול במשפחה. המדידה נעשית על פי שיעור הנשים שמעידות על עצמן שהן אינן משתתפות בכוח העבודה או עובדות במשרה חלקית בלבד בשל היותן מחויבות לטיפול בבית ובמשפחה. מטבע הדברים, ההתמקדות בטיפול מגבילה את אפשרויות ההשתתפות בכוח העבודה, ובתוך כך גם את ההזדמנות לזכות בעצמאות כלכלית. זמן המושקע בטיפול מצמצם את הזמן המושקע בפעילויות אחרות, ולכן הוא אינדיקציה טובה לאי-שוויון בין נשים לגברים.

אינדיקטורים של פעילויות פנאי:

1. שיעור הנשים בקרב היוצאים לחופשה בארץ.
2. שיעור הנשים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל.
3. שיעור הנשים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית.
4. שיעור הנשים שציינו שאין להן זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום.
5. שיעור הנשים שציינו שאין להן זמן לקרוא עיתונים במהלך היום.

42 בישראל חסרים נתונים שעוקבים לאורך זמן אחר חלוקת האחריות בין גברים לנשים בביצוע מטלות הבית. הנתונים על שנת 2009 מראים ש-75% מהנשים דואגות לכביסה לעומת 5% בלבד מהגברים; 68% מהנשים דואגות להכנת האוכל לעומת 4.5% בלבד מהגברים; ו-57% מהנשים דואגות לניקיון לעומת 4% מהגברים בלבד.

43 סקר כזה נערך בכל שנה בארצות הברית. ראו למשל www.bls.gov/tus/charts/household.htm

אינדיקטורים של פעילויות טיפול:

6. שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית (על פי הגדרתן) בכלל הנשים המועסקות במשרה חלקית.

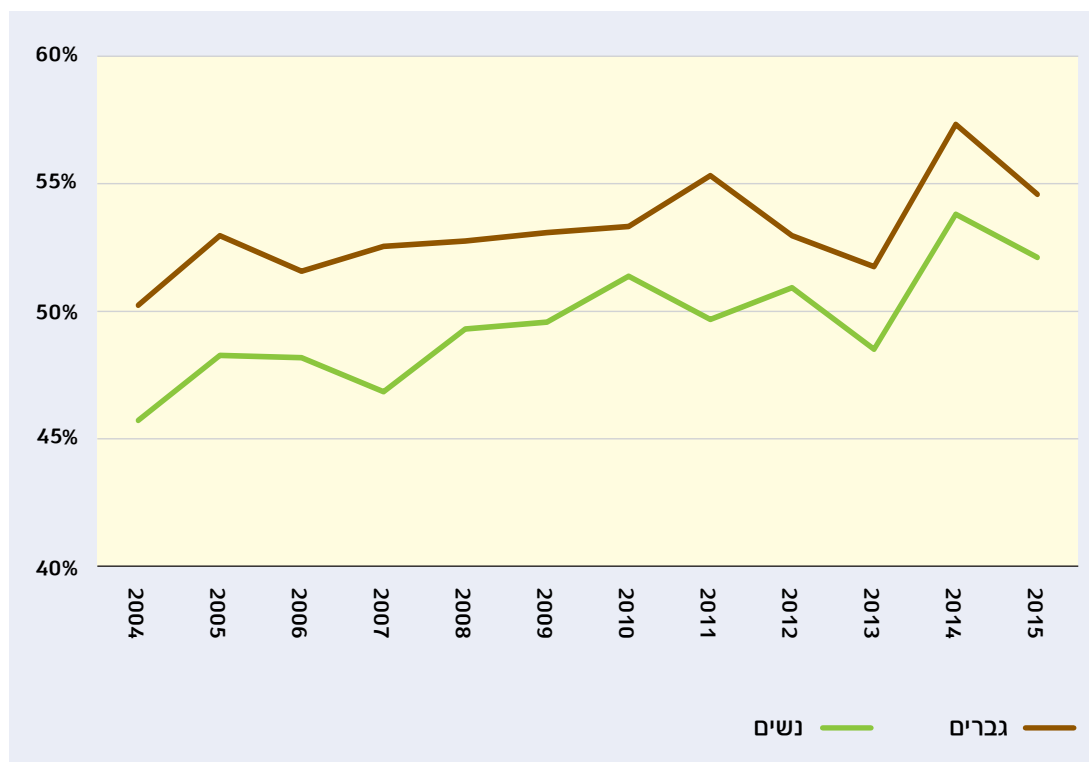
7. שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית (על פי הגדרתן) בכלל הנשים הבלתי מועסקות.

1. שיעור הנשים בקרב היוצאים לחופשה בארץ

הפער בין הנשים לגברים בשיעור היוצאים לחופשה בארץ משמש אינדיקציה לחלוקת הזמן הפנוי של גברים ונשים. חופשה היא פעילות פנאי ממוסדת ומשמעותית, ולכן פערים מגדריים בה מעידים על פערים נרחבים יותר בתחומים האפורים של שעות הפנאי ובמשאבים הכלכליים. כפי שמראה תרשים 56 להלן, בכל השנים ישנו פער לטובת הגברים באינדיקטור זה, והפער נותר יציב לאורך העשור. בשנת 2015 כ־55% מהגברים יצאו לחופשה בארץ, לעומת כ־52% מהנשים – יחס של 0.94, כפי שמראה תרשים 56 להלן.

תרשים 56

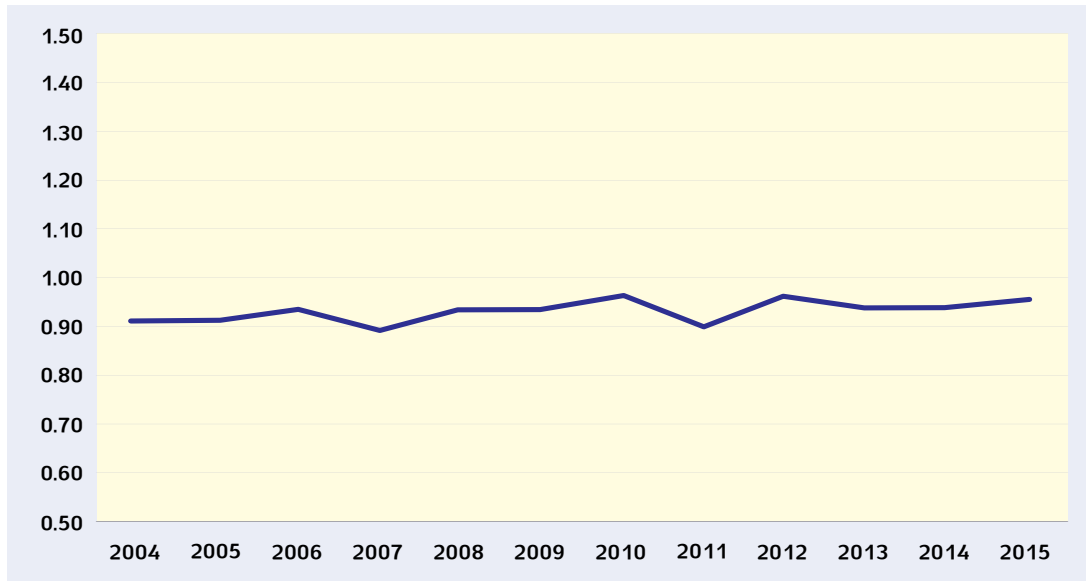
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 356

היחס בין נשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ



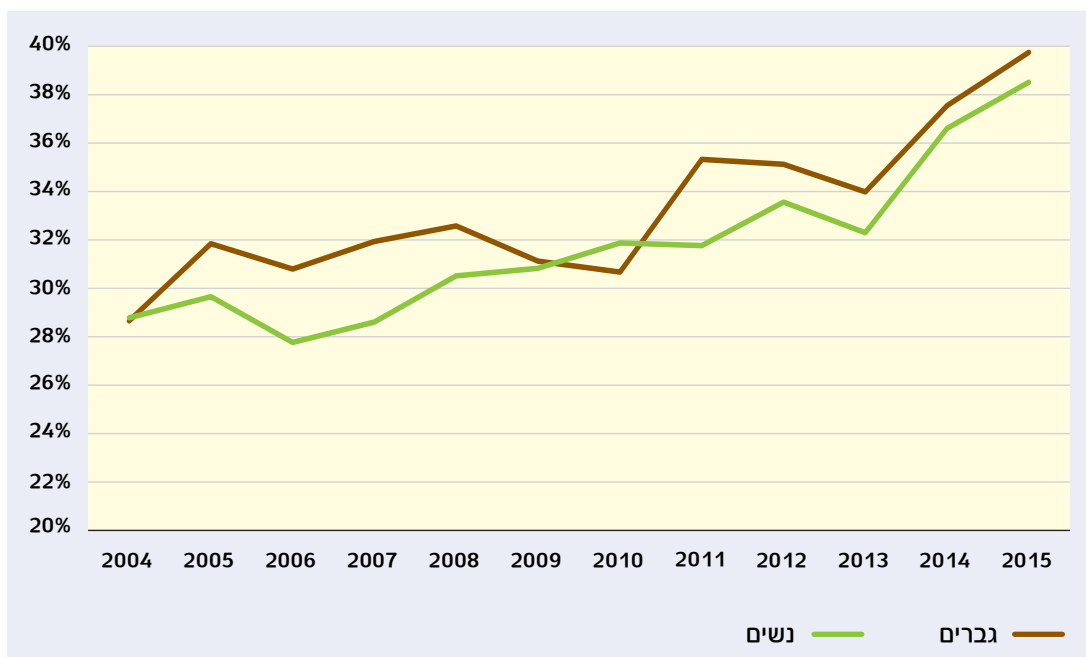
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

2. שיעור הנשים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל

ברוב השנים שנבחנו, יותר גברים מנשים יצאו לחופשה בחו"ל בכל שנה, אך בשנת 2015 השיעור היה כמעט זהה: תרשים 57א להלן מראה כי בשנה זו 40% מהגברים יצאו לחופשה בחו"ל לעומת 38% מהנשים – יחס של 0.97, כפי שמראה תרשים 57ב להלן.

תרשים 57א

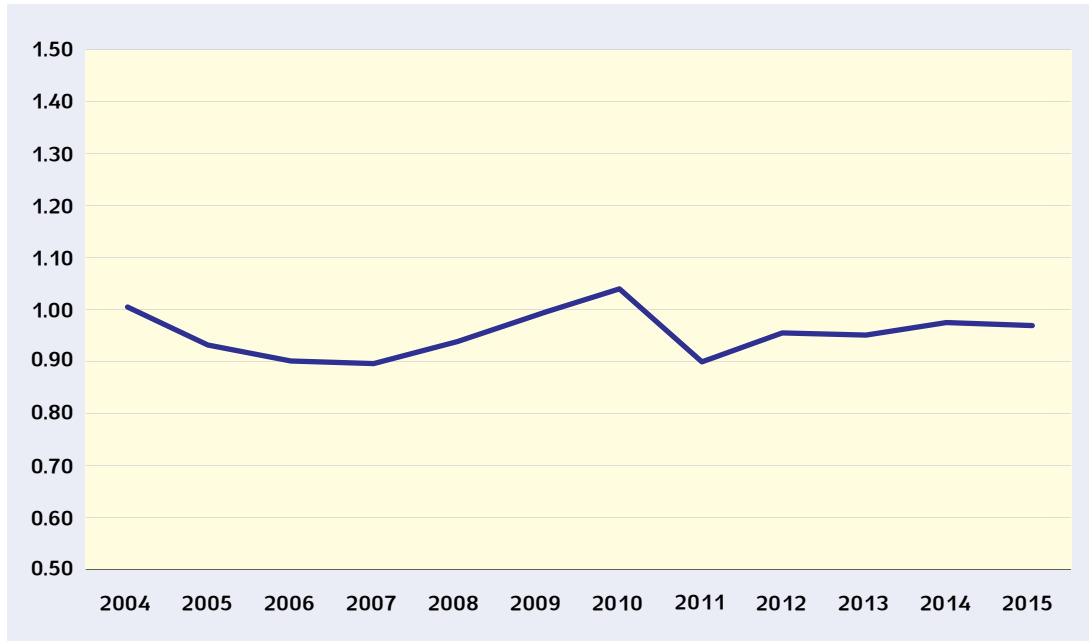
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 57

היחס בין נשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל



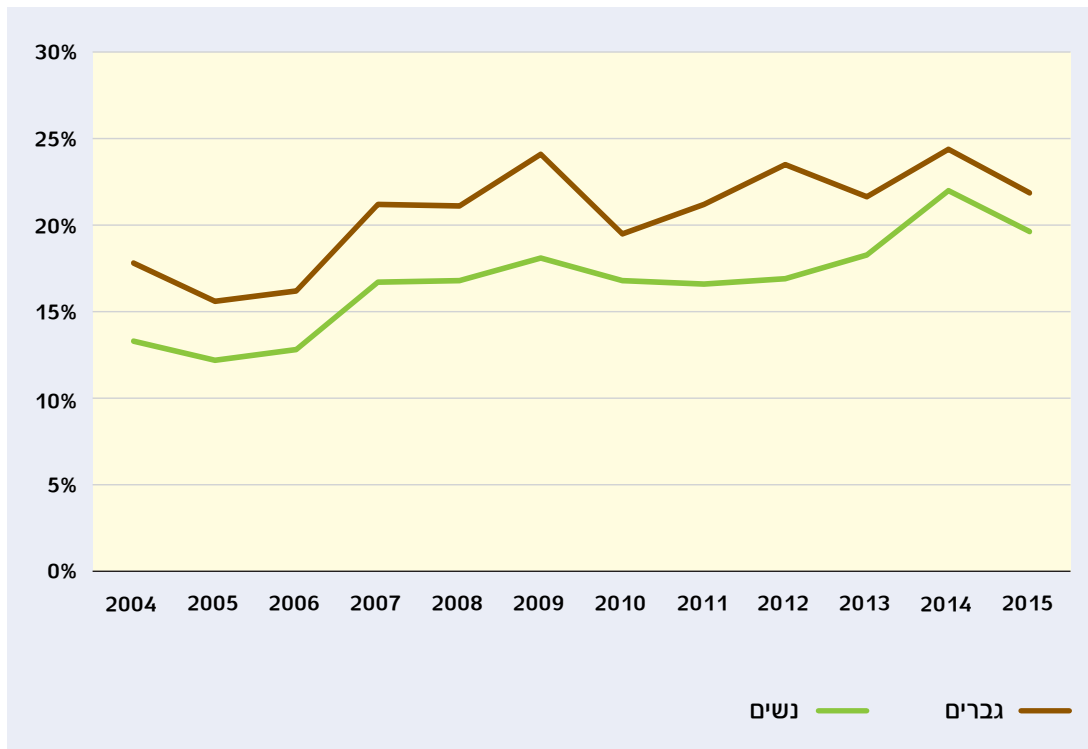
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. שיעור הנשים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית

באינדיקטור זה נמצא פער מתמיד לטובת הגברים: לפי תרשים 58 להלן, ב-2015 22% מהגברים דיווחו על עיסוק בפעילות התנדבותית לעומת 20% מהנשים. אפשר שלנשים יש פחות פנאי ויותר מטלות (טיפול בילדים, בבית וכו'). כמו כן, ייתכן כי מדובר בהתנדבות ממוסדת במסגרת העבודה, כלומר שהגברים מתנדבים על חשבון זמן העבודה, או שהנשים אינן מחשיבות פעילות בבית הספר ובקהילה כהתנדבות. תרשים 58 להלן מראה כי הפער בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית הצטמצם בעקביות לאורך השנים (ובייחוד משנת 2012), כך שהיחס עלה מ-0.75 בשנת 2004 ליחס של 0.90 ב-2015.

תרשים 58א

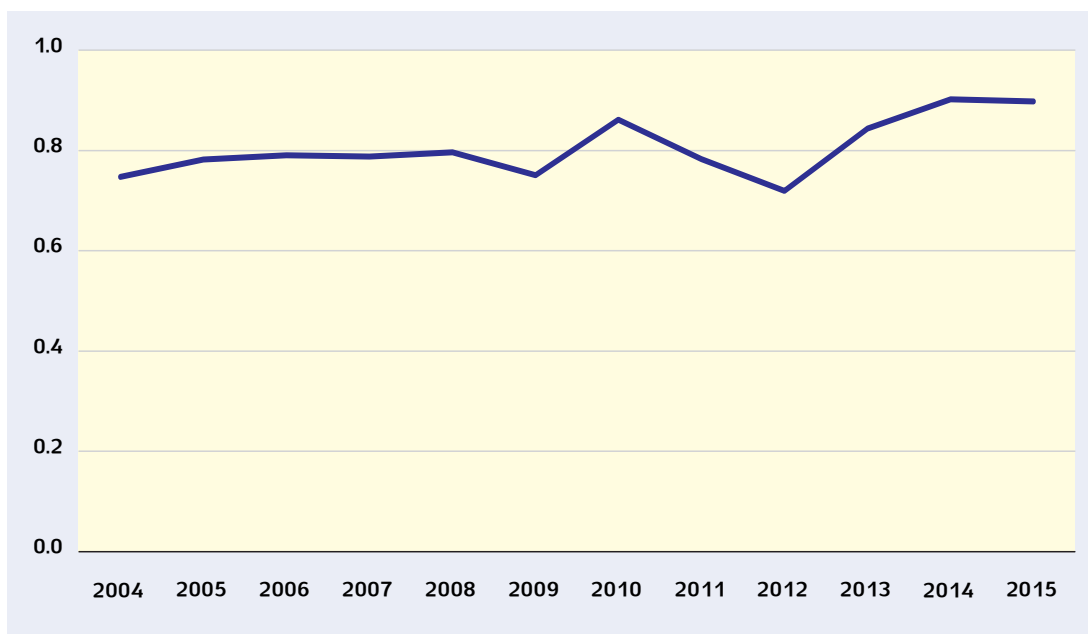
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 58ב

היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית



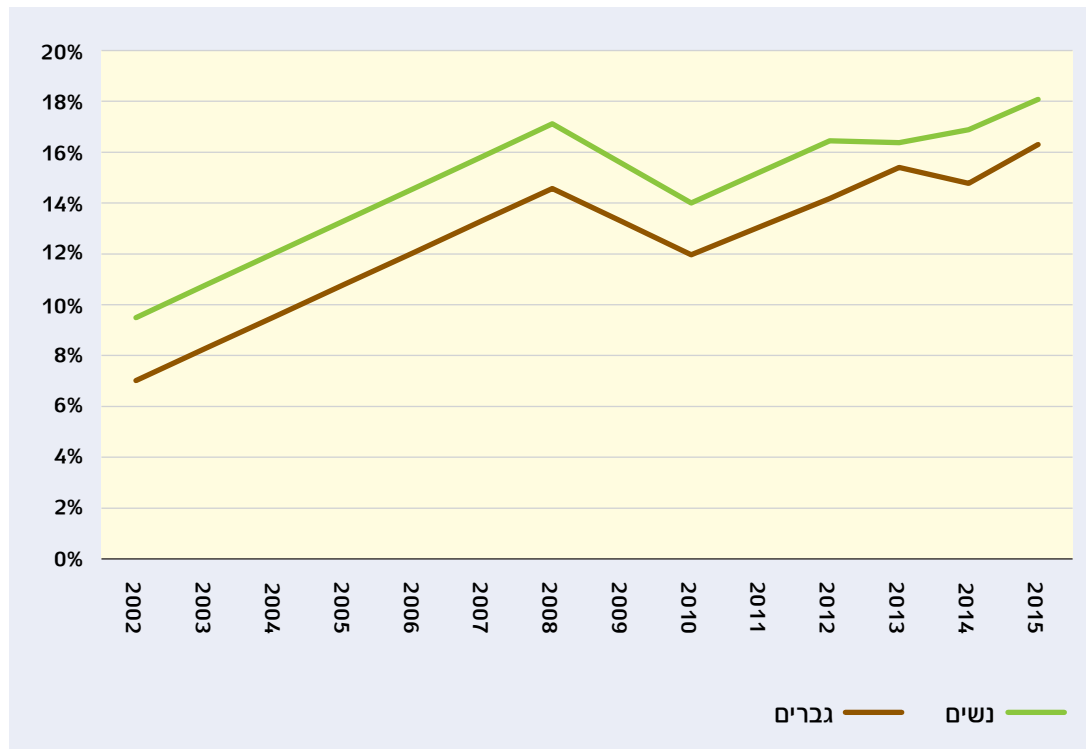
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

4. שיעור הנשים שציינו שאין להן זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום

אינדיקטור זה מתבסס על שאלה בסקר החברתי האירופי (ESS), שבה נשאלו המשיבים מהי התדירות שבה הם צופים בטלוויזיה במהלך היום.⁴⁴ כפי שמראים תרשימים 59 ו-59, שיעור הנשים שמדווחות שאין להן זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום גבוה באופן עקבי משיעור הגברים. בשנת 2015 ל־18% מהנשים לא היה זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום לעומת 16% מהגברים. הפער באינדיקטור הזה הולך ומצטמצם על פני שנות המדידה של מדד המגדר.

תרשים 59א

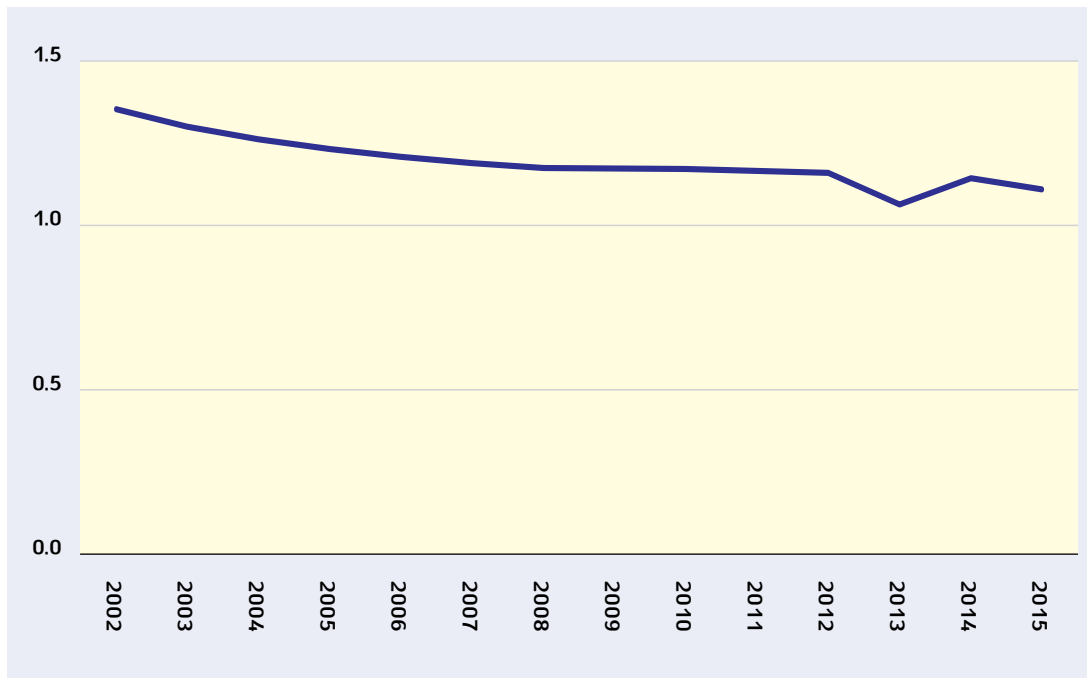
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים שציינו כי אין להם זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום



מקור: על פי ESS ויבוזי המחברות.

תרשים 59ב

היחס בין נשים לגברים שציינו שאין להם זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום



מקור: על פי ESS ועיבודי המחברות.

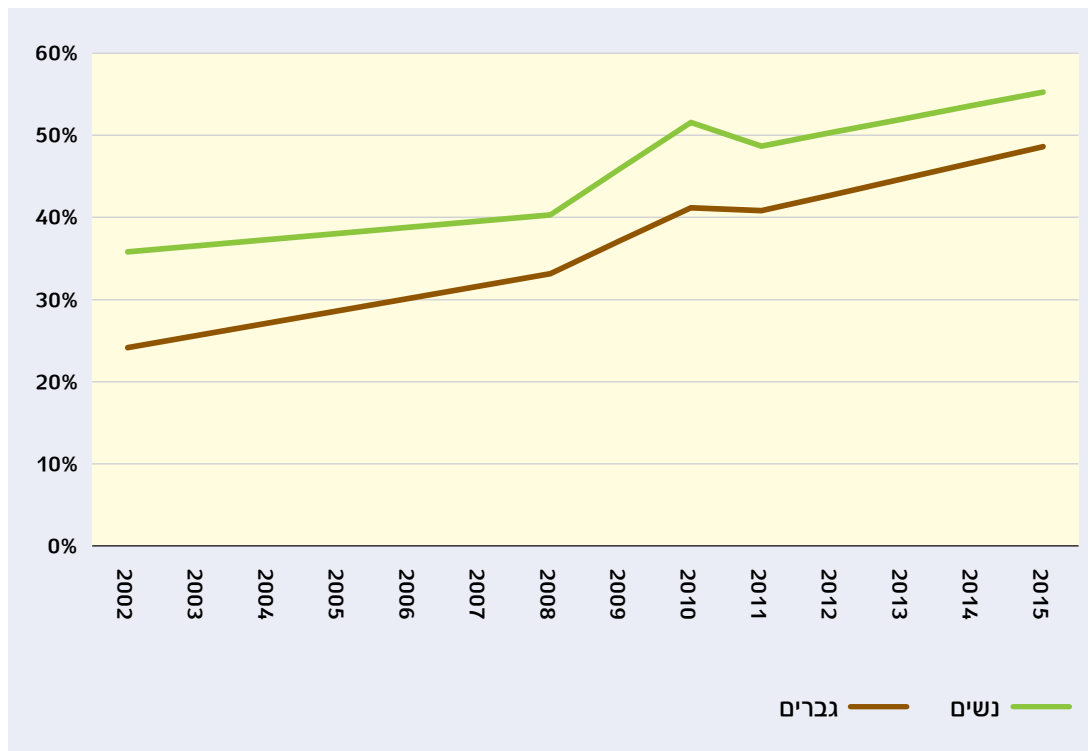
5. שיעור הנשים שציינו שאין להן זמן לקרוא עיתונים במהלך היום

אינדיקטור זה מתבסס על שאלה מאותו הסקר שממנו שאבנו את הנתון הקודם, שבה נשאלו המשיבים מהי התדירות שבה הם קוראים עיתונים במהלך היום.⁴⁵ גם כאן ישנו פער מתמיד בין נשים לגברים: נשים מדווחות יותר מגברים שאין להן זמן לקרוא עיתונים. כפי שמראים תרשימים א60 וא61, בשנת 2015 ל-55% מהנשים לא היה זמן לקרוא עיתונים לעומת 49% מהגברים, אך הפער בין נשים לגברים נמצא במגמת ירידה איטית.

45 זו לשון השאלה: "ביום רגיל באמצע השבוע, כמה זמן בסך הכול אתה מקדיש לקריאת עיתונים?".

תרשים 60א

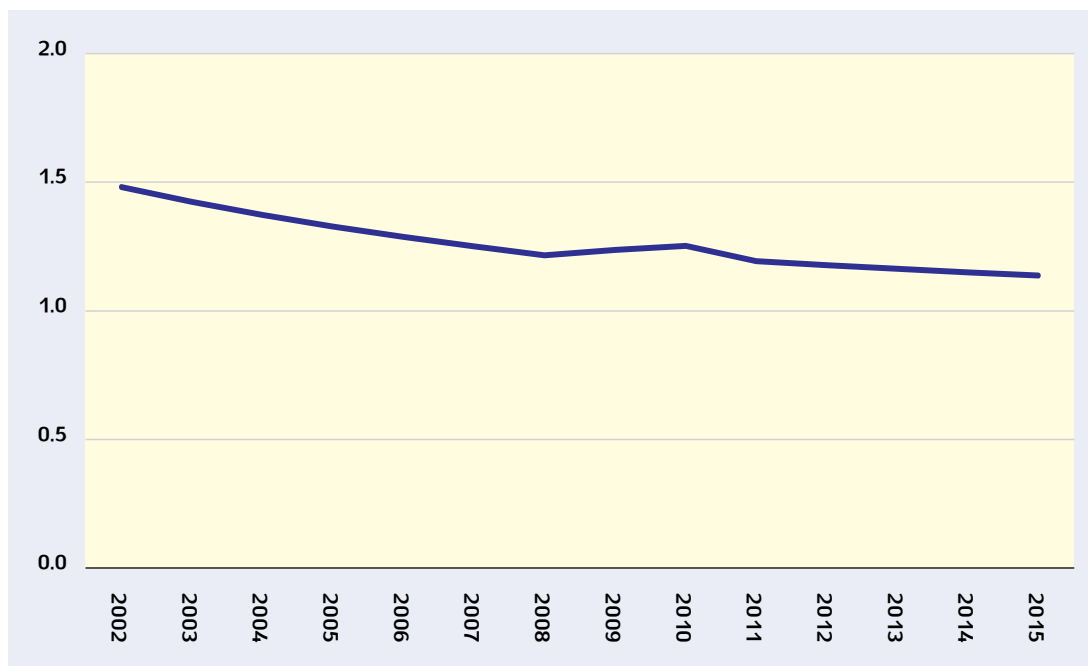
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים שציינו שאין להם זמן לקרוא עיתונים במהלך היום



מקור: על פי ESS וציבורי המחברות.

תרשים 60ב

היחס בין נשים לגברים שציינו שאין להם זמן לקרוא עיתונים במהלך היום



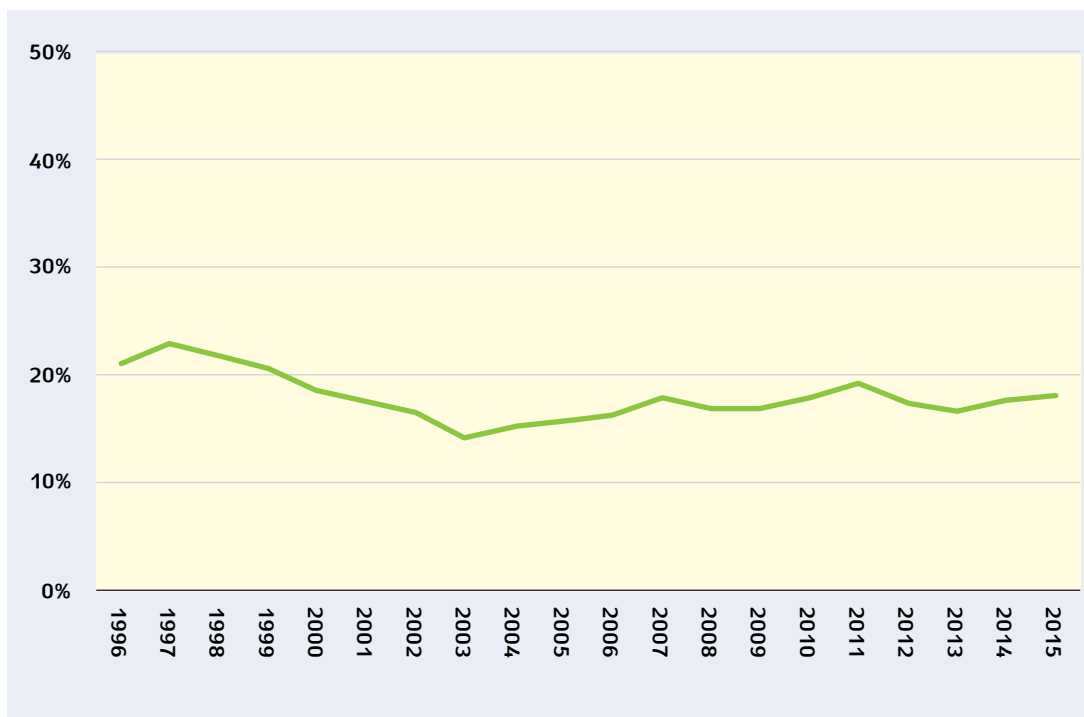
מקור: על פי ESS וציבורי המחברות.

6. שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית (על פי הגדרתן)

אינדיקטור זה משקף את חלוקת העבודה המגדרית בין המרחב הציבורי למרחב הפרטי ואת היחס בין הזמן המוקדש לבית ולמשפחה לבין הזמן המוקדש לעבודה בשכר. מאחר שאין בישראל סקר תקופתי העוקב אחר ניצול הזמן של נשים וגברים, הדרך שלנו להסיק על הפערים בין נשים לגברים בזמן המושקע בעבודות בית ברמת המחקר היא באמצעות מעקב אחר שיעור הנשים שמדווחות שהן עובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית. תרשים 61 להלן מראה שבשנים 2003–2007 הייתה עלייה בשיעור הנשים שהעידו שהן עובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית, מתוך כלל הנשים המועסקות במשרה חלקית. בשנת 2008 חלה ירידה קלה בשיעורן, אולם מאז נראית מגמת עלייה ובשנת 2011 כ-19% (כ-80,000) מהנשים העובדות במשרה חלקית דיווחו שהן עושות זאת בגלל עיסוקן במשק הבית. לעומת זאת, בשנה זו רק 0.9% (1,400) מהגברים המועסקים במשרה חלקית ציינו שזאת הסיבה לעבודתם במשרה חלקית. אם כן, לפי אינדיקטור זה כחמישית מהנשים שעובדות במשרה חלקית עושות זאת מפני שהן מטפלות בבית ובמשפחה. בשנת 2011 גדל כאמור שיעור הנשים שעבדו במשרה חלקית מסיבה זו והאישויון הועמק, אך בשנים 2012–2013 חלה ירידה בשיעור זה והאישויון בממד הזמן הצטמצם. בשנים 2014–2015 חזר ועלה שיעור הנשים שעבדו במשרה חלקית מסיבה זו – ב-2015 עמד מספרן על 86,100 (18.1%), בהשוואה ל-1,900 גברים. מעניין לציין כי לאורך זמן, מאז תחילת המדד ולמעשה כבר משנת 2000, יש עלייה בשיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית.

תרשים 61

שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית בכלל הנשים העובדות במשרה חלקית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

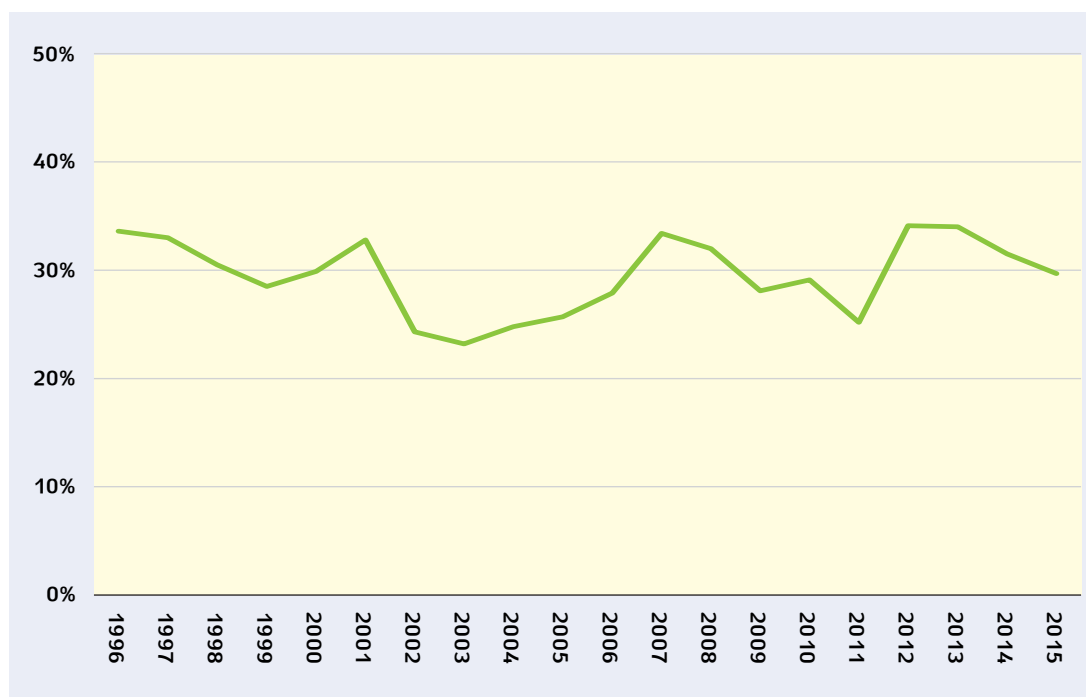
תופעה זו משקפת את התפיסה המגדרית בדבר חלוקת התפקידים במשפחה, שלפיה על הנשים מוטלת חובת הטיפול במשק הבית ובילדים ואילו על הגברים מוטלת חובת הפרנסה (שטייר 2005). במצב זה נשים נאלצות להיות קשורות פחות לעולם העבודה. שיעורן בעבודות במשרה חלקית גבוה משיעור הגברים במשרה חלקית, ומעמדן משמר את נחיתותן בשוק העבודה ואת פערי השכר בין לבין הגברים.

7. שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית (על פי הגדרתן)

אינדיקטור זה משקף ניתוק של הנשים משוק העבודה בשכר, והוא עוסק בנשים שאינן מועסקות מפני שהן מקדישות את עצמן, לפי עדותן, לטיפול בבית ובמשפחה. חשוב לציין שהאינדיקטור משקף רק את הנשים שלא היו בשוק העבודה ב־12 החודשים שקדמו למדידה, ולא את סך כל עקרות הבית באוכלוסייה. תרשים 62 להלן מציג את שיעור הנשים שאינן מועסקות בשל היותן עקרות בית בכלל הנשים הבלתי מועסקות בכל שנה. לפי מחקרם של גוטליב ואנדבלד (2013), מי שעונות על הקריטריונים של ביטוח לאומי להגדרה של "עקרות בית" הן ברובן נשים ממעמד נמוך.

תרשים 62

שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית בכלל הנשים הבלתי מועסקות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

התרשים מראה שבשנים 2004–2007 עלה שיעור הנשים שאינן מועסקות כלל בגין היותן עקרות בית – מ־24% ל־33% מכלל הנשים הבלתי מועסקות. עלייה זו הגדילה את האי־שוויון בין נשים לגברים בממד הזמן בשנים אלו. ב־2008 החלה ירידה בשיעורן של הנשים שאינן מועסקות עקב היותן עקרות בית עד לרמה של 25% בשנת 2011, וניכר שיפור מסוים בממד זה; אולם בהשוואה לשיעור הגברים הבלתי מועסקים עקב היותם עקרי בית (2.7%), וניכר שיפור של הנשים גבוה מאוד. כאמור, פער זה מצביע על חלוקת העבודה המגדרית הלא שוויונית, המטילה את רוב הנטל של עבודות הבית והטיפול בילדים על הנשים. בשנת 2012 עלה שיעורן של הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית ל־34.1% – השיעור הגבוה ביותר מאז החלה המדידה.⁴⁶ בשנת 2013 השיעור נותר דומה (34%), בשנת 2014 הוא ירד ל־31.5% ובשנת 2015 ירד עוד, ל־29.7%. הירידה בשלוש השנים האחרונות מצביעה בעינינו בעיקר על פנייה של יותר נשים לשוק העבודה, כפי שהדבר משתקף בנתוני ההשתתפות בכוח העבודה.

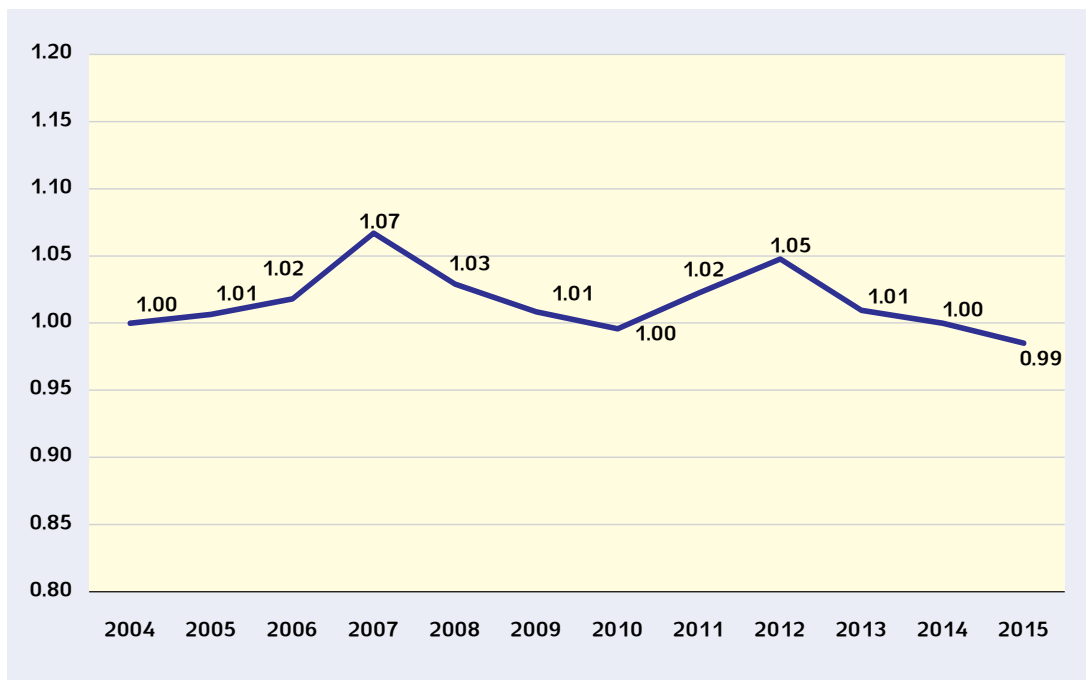
סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד הזמן

תרשים 63 א להלן מלמד על תנודתיות באי־שוויון המגדרי בממד הזמן: בשנים 2004–2007 האי־שוויון המגדרי בממד זה גדל, ואילו בשנים 2008–2010 הוא הצטמצם; בשנים 2011–2012 שוב חלה עלייה באי־שוויון המגדרי בממד הזמן, ואילו בשנת 2013 הוא ירד – עקב צמצום הפער המגדרי בשיעור העוסקים בפעילות התנדבותית, וכן עקב הירידה בשיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בשל עבודות הבית. בשנת 2015 הפער חזר לממדיו בתחילת המדידה ב־2004. תרשים 63 א מראה כי המרחק משוויון מגדרי נע בין 13% ל־20% לאורך השנים.

אנחנו קוראות ללשכה המרכזית לסטטיסטיקה לכלול סקרי ניצול זמן מפורטים באיסוף הנתונים השנתי הקבוע שלה ולהפוך סוגיה זו של חלוקת הזמן על פי מגדר ועל פי משתנים נוספים לסוגיה מרכזית באיסוף ובניתוח של הנתונים. אנו מאמינות כי מידע זה עשוי לשפוך אור על מבני עומק חברתיים ועל השלכותיהם הכלכליות והחברתיות.

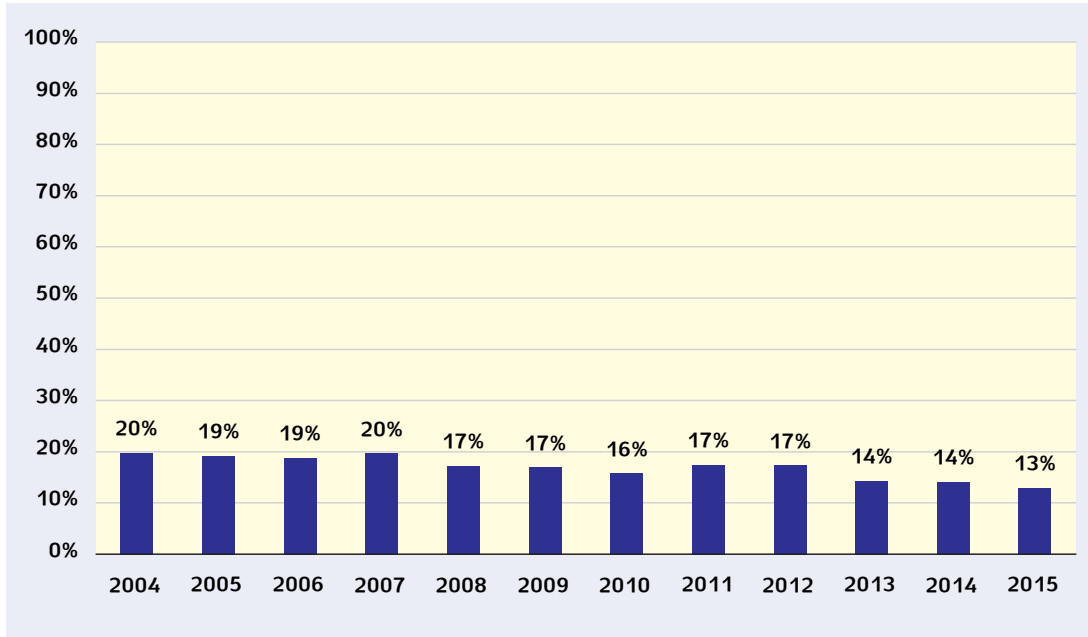
תרשים 63 א

האי־שוויון המגדרי בממד הזמן, 2004–2015



תרשים 63

עומק האי־שוויון המגדרי בממד הזמן



ט. ממד האלימות כלפי נשים

מאחר שבלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לא נערך מעקב סדרתי אחרי נתוני האלימות כלפי נשים, רוב הסדרות המרכיבות ממד זה נלקחו ממקורות אחרים. הנתונים שאובים מדוחות של מרכז המחקר והמידע של הכנסת, ונעזרנו גם בדוחות איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. לגידול במספר התלונות ובמספר הנפגעות יש משמעות רק ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה. לפיכך, כל הנתונים נבחנו ביחס לגידול באוכלוסייה ולא כמספר אבסולוטי. אלה האינדיקטורים בממד זה:

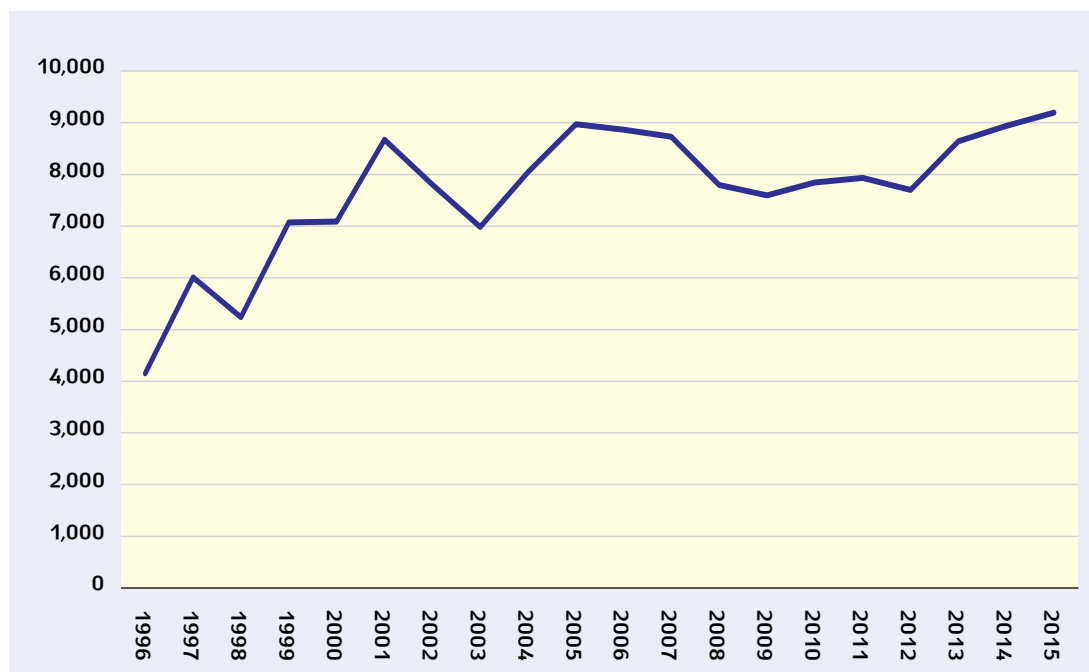
1. מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.
2. סטטוס הטיפול בתיקים שנפתחו בגין תלונות נשים על עברות מין: מספר התיקים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות.
3. מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה.
4. מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה.
5. שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות.
6. שיעור הנשים שחשות ביטחון בהליכה ברחוב.

1. מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

בחינת מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע ביחס לגידול הטבעי של האוכלוסייה מראה שמסוף שנות התשעים עלה היקף הפנייה למרכזי הסיוע, בעיקר של נשים,⁴⁷ כמבוטא בתרשים 64 להלן.

תרשים 64

מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית



מקור: על פי נתוני איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל, וציבודי המחברות.

47 נתונים אלו נלקחו מדוח האלימות המינית בישראל של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל, ומאתר האינטרנט של האיגוד (www.1202.org.il). הנתונים אינם מפולחים לפי מגדר אך רוב הפניות אל מרכזי הסיוע הן של נשים.

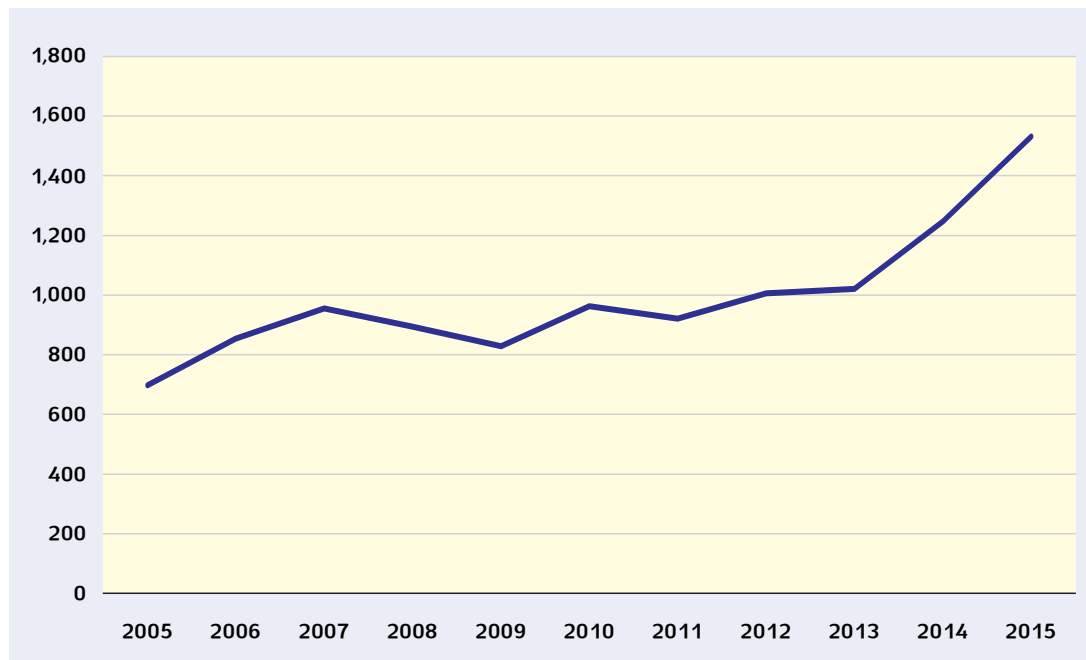
אחת הסיבות לעלייה זו היא הגידול במספר ארגוני הסיוע, והרחבת המודעות בקרב הציבור שיש באפשרותם של ארגונים אלו לעזור לנשים נפגעות אלימות מינית או נשים החשות מאוימות. בתחילת שנות האלפיים ניכרה ירידה מסוימת בהיקף הפניות החדשות למרכזי הסיוע. בשנת 2010, לאחר ירידה בשנים 2005-2009 המגמה התהפכה: מספר הנשים הפונות למרכזי הסיוע עלה, ועמו עלה האי־שוויון בממד האלימות כלפי נשים. גם בשנת 2011 עלה מספר הפניות, אך גם מספר הנשים באוכלוסייה עלה, והיחס בין מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לבין מספר הנשים נותר יציב. בשנת 2012 ירד במקצת מספר הפניות החדשות, ואילו האוכלוסייה גדלה, והדבר הוביל לצמצום האי־שוויון בממד האלימות. בשנים 2013-2015, לעומת זאת, חלה עלייה במספר הפניות החדשות, שהובילה לעלייה באי־שוויון בממד האלימות.

2. סטטוס הטיפול בתיקים שנפתחו בגין תלונות נשים על עברות מין: מספר התיקים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות

תרשים 65 להלן עוקב אחר מספר התיקים על עברות מין שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות. התרשים מראה שבשנים 2005-2007 חלה עלייה במספר התיקים שנפתחו בגין תלונות נשים על עברות מין והועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות – מ־698 ל־955 – ונתון זה הגדיל את האי־שוויון המגדרי בממד האלימות. בשנים 2008-2009 ירד מספר התיקים שנפתחו ל־829. בשנת 2010 שב ועלה מספר התיקים; בשנת 2011 הייתה ירידה קלה, ל־921 תיקים, ועמה הצטמצם מעט האי־שוויון בממד האלימות; ובשנים 2012-2015 עלה מספר התיקים ל־1,532 והאי־שוויון בממד זה גדל. יש לציין שאינדקטור זה, כמו שאר האינדקטורים בממד זה, תוקן על בסיס מספרן של הנשים בגילאי העבודה בישראל.

תרשים 65

מספר התיקים בגין תלונות נשים על עברות מין שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות



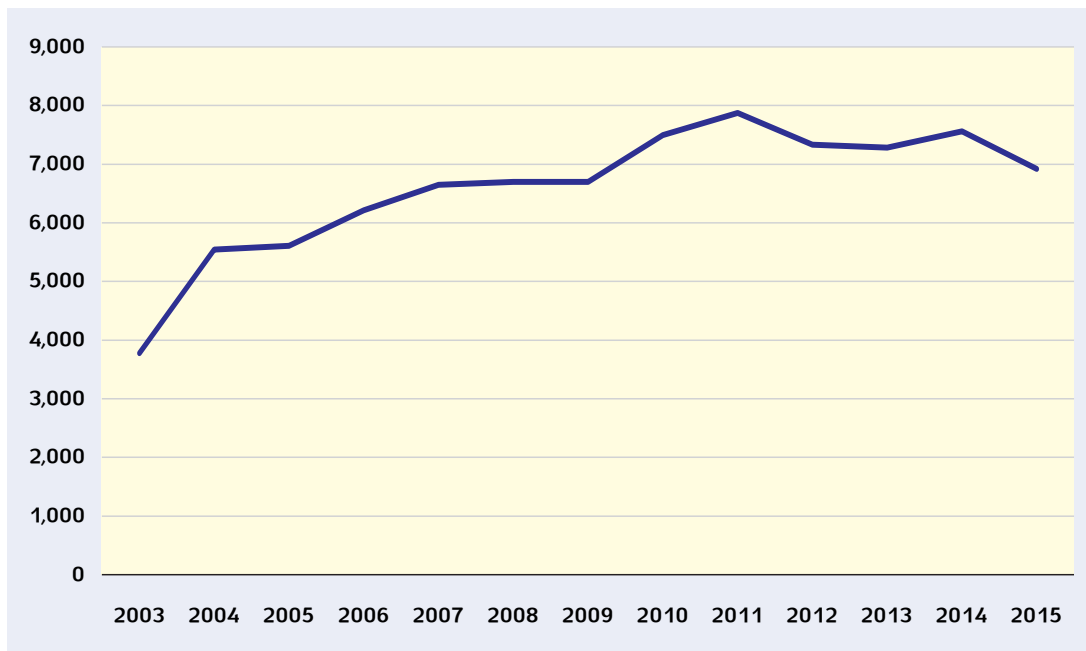
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת וניבויי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

3. מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה

תרשים 66 להלן מראה שבכל תקופת הניטור של המדד חלה עלייה מתמדת במספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה, להוציא את שנת 2012 ושנת 2015, שבהן הייתה ירידה קלה במספרן. נתון זה מספק אומדן עקיף להיקף התופעה של אלימות במשפחה, שנשים הן הקורבן העיקרי שלה. העלייה במספר המטופלות לאורך השנים יכולה לנבוע מעלייה בהיקף האלימות, מעלייה במספר מרכזי הטיפול ואף מגידול בהיקפי הדיווח והפנייה.⁴⁸ גידול בהיקף הדיווח מבטא דווקא הטבה במצב, שכן הוא מעיד על הגברת המודעות לאלימות הפנים-משפחתית, שהיא צעד חשוב בדרך לטיפול. יש לציין שאינדיקטור זה, כמו שאר האינדיקטורים בממד זה, תוקנן על בסיס מספרן של הנשים בגילאי העבודה בישראל.

תרשים 66

מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה



מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת וציבורי המחברות.

4. מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה

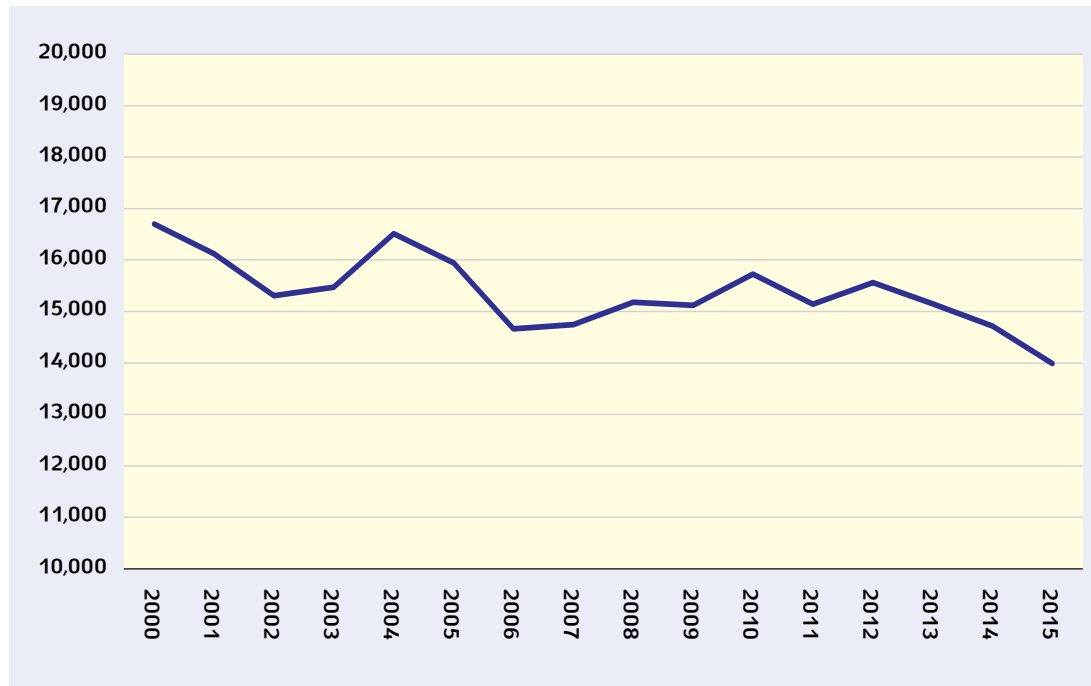
תרשים 67 להלן מראה שמספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה נע בין 13,900 ל-16,500 לשנה. בשנים 2004–2006 הייתה ירידה לעומת שנים קודמות. בשנים 2006–2010 עלה מספר זה גם אבסולוטית וגם ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה, והדבר הגדיל את האי-שוויון בממד האלימות. מאז שנת 2012 יש ירידה במספר התיקים ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה, ולכן אינדיקטור זה תרם לצמצום מדד האי-שוויון בממד האלימות בשנה זו. עם זאת, יש להניח כי אינדיקטור זה מבטא מדיניות משטרתית בהקשר של פתיחת תיקים, כמו גם את תפיסת הנשים לגבי הסיכוי שפנייה למשטרה תשפר את מצבן. כדי

48 אפשר לזהות עלייה באלימות במשפחה גם לפי תוצאות האינדיקטור הבא – העלייה משנה לשנה במספר התלונות למשטרה.

לקבל תמונה שלמה יותר חשוב להשוות את הנתון הזה למספר התלונות של נשים שפונות למשטרה ונדחות, אך אין ברשותנו נתונים אלה. **אנו קוראות למשטרת ישראל ולמשרד לביטחון הפנים להנגיש נתונים על אודות אלימות כלפי נשים.**

תרשים 67

מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה



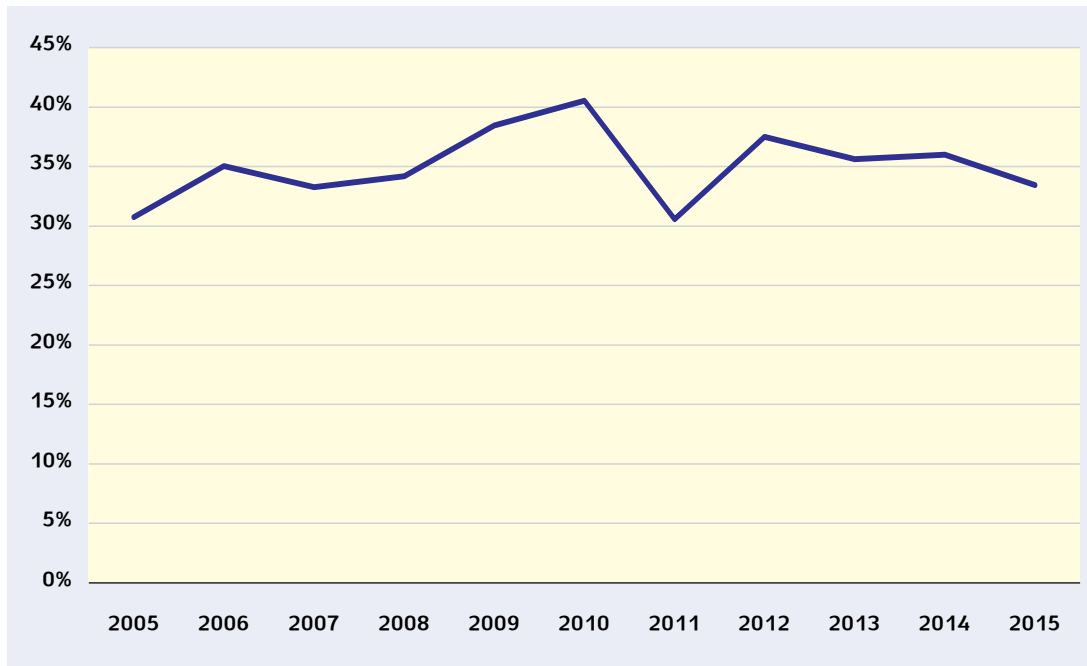
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות.

5. שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות

סגירת תיקים בגין אלימות במשפחה פירושה הפסקת החקירה בלי העמדת החשוד לדין פלילי. הדבר אינו מעיד כמובן על חוסר אשמה אלא על היעדר ראיות מספיקות להגשת כתב אישום. בעיית חוסר הראיות חריפה במיוחד בתחום האלימות במשפחה – ובפרט כאשר מדובר בעברות של אונס ותקיפות מיניות – מאחר שהאלימות מתרחשת על פי רוב במרחב הפרטי, בלי עדים ובלי עדויות. תרשים 68 להלן מראה כי בשנים 2008–2010 עלה שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות, ועלייה זו הגדילה את האי־שוויון בממד כולו. בשנת 2011 חלה ירידה במספר התיקים האלה, אשר תרמה לצמצום האי־שוויון, אך ב־2013 עלה מספרם שוב. בשנת 2015 חלה ירידה קלה בשיעורם בהשוואה לשנים 2013–2014. יש לציין כי שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות דומה מאוד לשיעור התיקים בגין עברות מין שנסגרו מאותה הסיבה.

תרשים 68

שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות



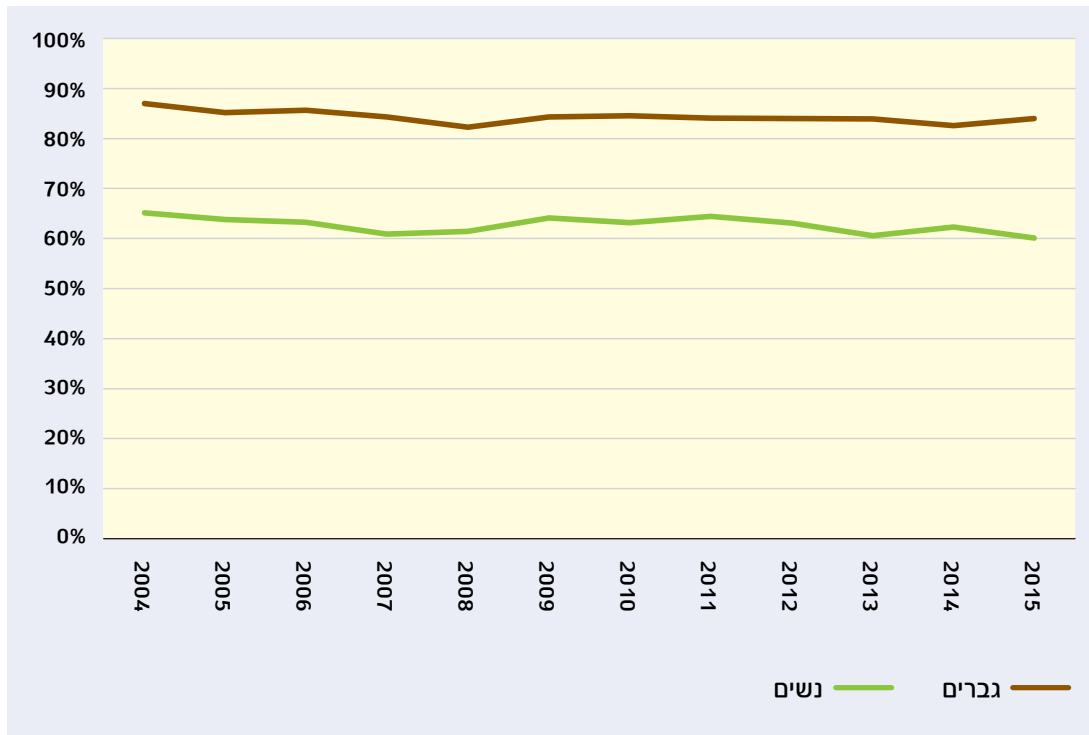
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברת (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

6. תחושת ביטחון בהליכה ברחוב

אחד הביטויים לפער בין נשים לגברים הוא תחושת הביטחון בהליכה ברחוב, נושא שיש לו השפעה ישירה על אורח החיים ועל החוויה במרחב הציבורי. כפי שמראה תרשים 69 להלן, נשים מרגישות מאוימות בהליכה ברחוב בשיעורים גבוהים יותר מגברים בכל השנים שנבחנו, וישנה יציבות באינדיקטור לאורך העשור. בשנת 2014 היה צמצום קל באי-שוויון בתחום זה, ובשנת 2015 הפער שב והתרחב: כ-84% מהגברים במדינה הרגישו בטוחים בהליכה ברחוב לעומת 60% בלבד מהנשים – נתון המבטא יחס של 0.72, כפי שמראה תרשים 69 להלן (הרמה הנמוכה ביותר בכל תקופת המדידה, בדומה לשנת 2007 ולשנת 2013).

תרשים 69א

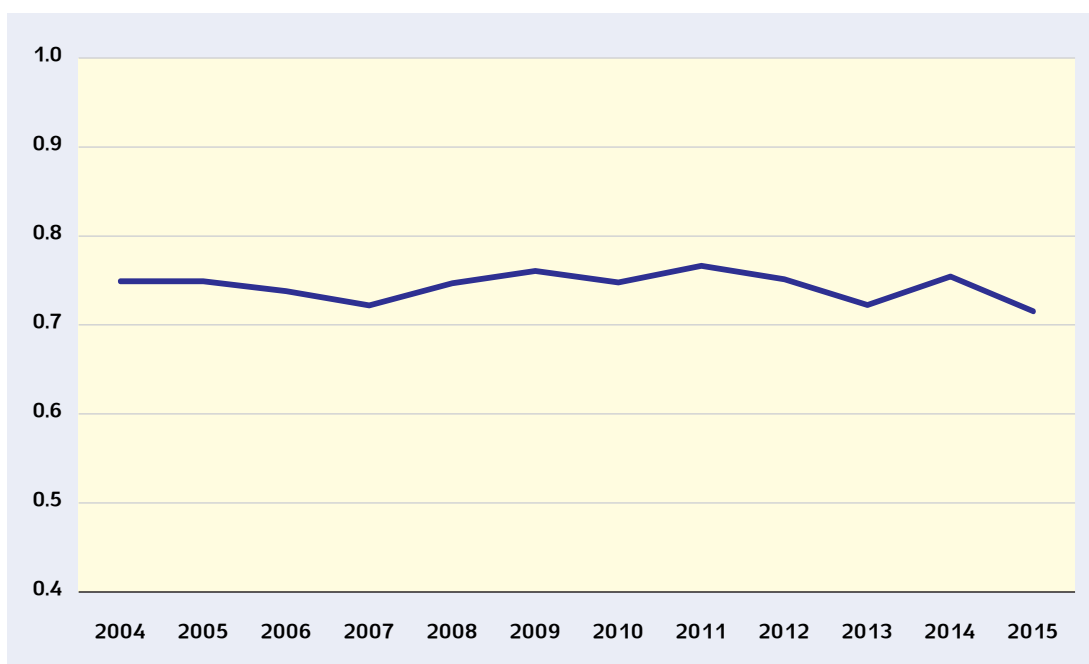
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב החשים ביטחון בהליכה ברחוב



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 69ב

היחס בין נשים לגברים בקרב החשים ביטחון בהליכה ברחוב



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

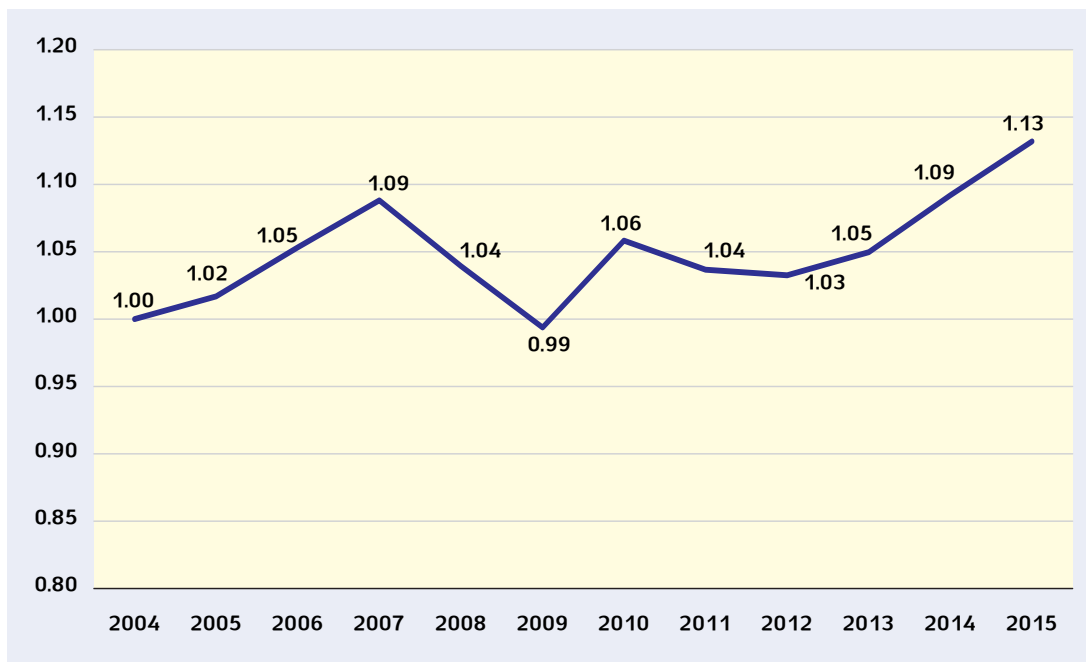
ברמת המדיניות המקומית ישנם אמצעים זמינים לטיפול בתופעה ולחיזוק תחושת הביטחון של נשים במרחב הציבורי, בין השאר הגברת תאורת הרחוב, שיטור עירוני, הצבת מצלמות, עריכת סדנאות להגנה עצמית לנשים, ושילוב סדנאות להגנה עצמית בתוכניות הלימוד לחינוך גופני בבתי הספר.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים

תרשים 70 להלן מראה שבין 2004 ל־2007 עלה האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים כמעט בכל האינדיקטורים. בין 2008 ל־2009 חל צמצום באי־שוויון בממד האלימות, בעיקר בגלל ירידה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. בשנת 2010 חלה עלייה בתחום זה עקב הרעה בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד. בשנת 2011, לצומת זאת, חלה ירידה באי־שוויון בממד האלימות, והיא משקפת שיפור ניכר בהשוואה לשנת 2010. בשנים 2012–2015 חלה עלייה באי־שוויון – בשל העלייה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית, העלייה במספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה והעלייה במספר התיקים שהועברו לפרקליטות. לאורך העשור האחרון חלה אפוא הרעה בממד האלימות כלפי נשים, ועובדה זו מדגישה את החשיבות שבמדידה רבת־תחומית מודולרית של האי־שוויון, כפי שנעשה בממד זה.

תרשים 70

האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים, 2015–2004



! ממד הבריאות

ממד זה נמצא בתחילת דרכו. לפי שעה יש בו שלושה אינדיקטורים בלבד, המעידים על מצב הבריאות של הנשים לעומת מצב הבריאות של הגברים. בכוונתנו להרחיבו בעתיד לתחום שירותי הבריאות – בכלל זה רפואה מונעת והתנהגות מקדמת בריאות. לבניית הממד השתמשנו בסקר החברתי של הלמ"ס, שבו נבחנו תפיסת הבריאות הסובייקטיבית, וכן במשתנה של תוחלת החיים, אשר נכלל בכל מדדי המגדר המשווים בין מדינות. אלה האינדיקטורים שנבחנו בממד זה:

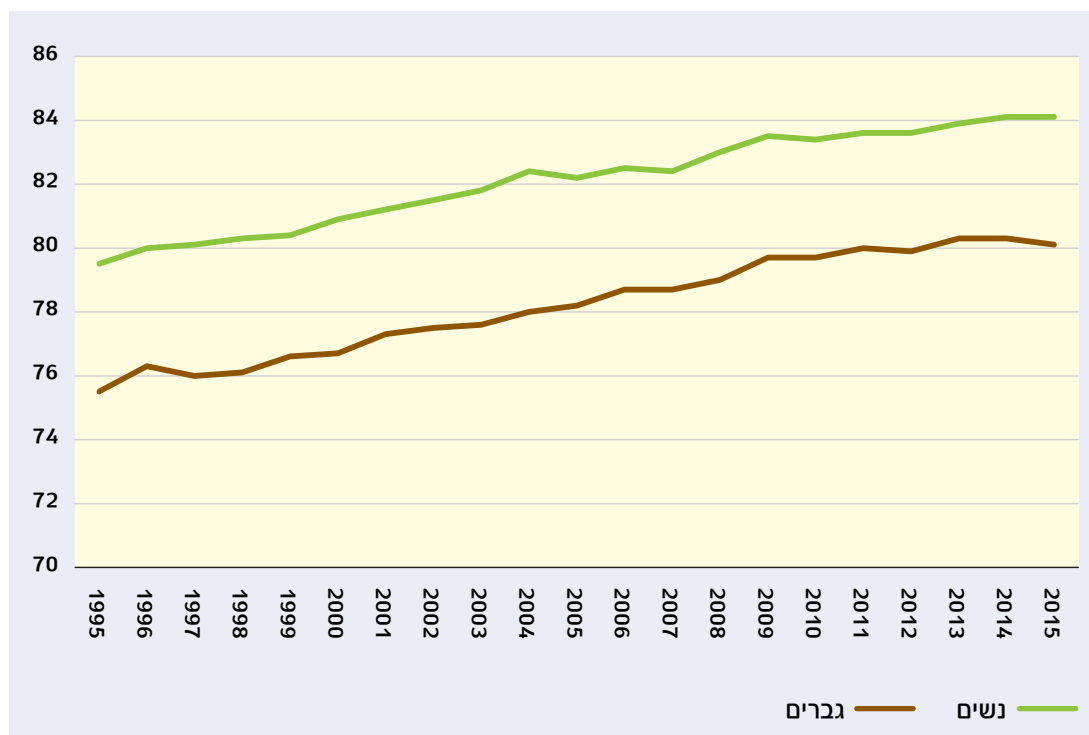
1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים.
2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה.
3. היחס בין נשים לגברים בקרב בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד.

1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים

תרשים 71 להלן מראה את תוחלת החיים של הנשים לעומת תוחלת החיים של הגברים, ותרשים 72 להלן מראה את היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים. התרשימים מראים שבכל השנים שנמדדו, תוחלת החיים של הנשים הייתה גבוהה ב־3 עד 4 שנים מתוחלת החיים של הגברים. ההפרש בשנים הגולמיות ירד מ־4.4 שנים לטובת הנשים בשנת 2004 ל־3.8 שנים ב־2009. בשנת 2015 השינוי זניח – תוחלת החיים הממוצעת של נשים הייתה 84.1 ושל גברים – 80.3. לאינדיקטור זה כמעט אין השפעה על האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות מאחר שהיחס יציב למדי לאורך השנים.

תרשים 71

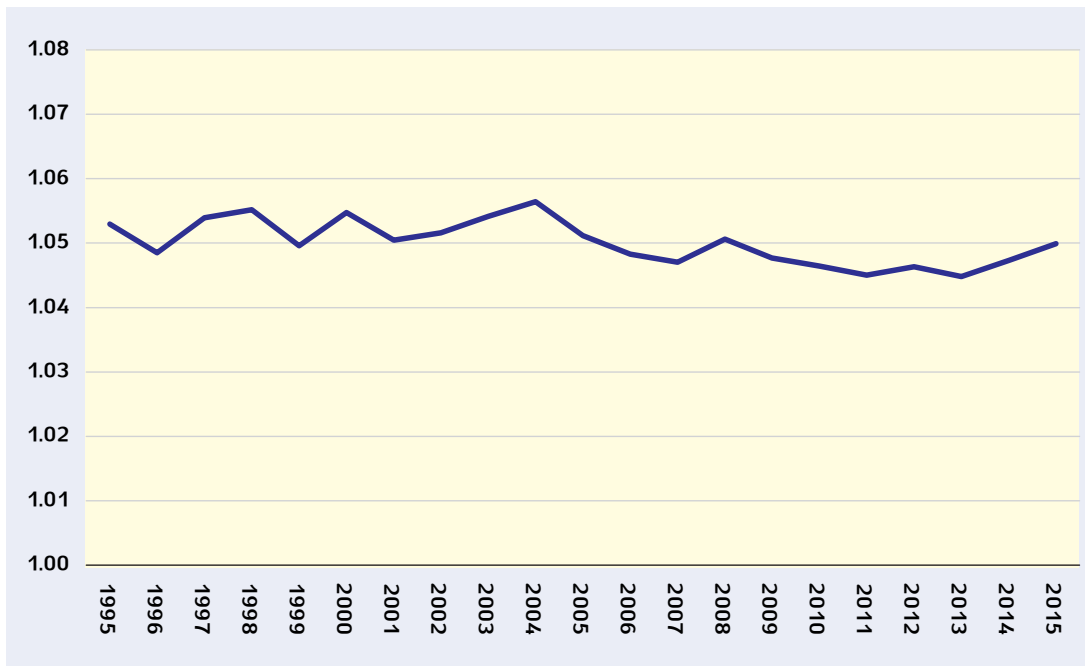
תוחלת החיים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 71

היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

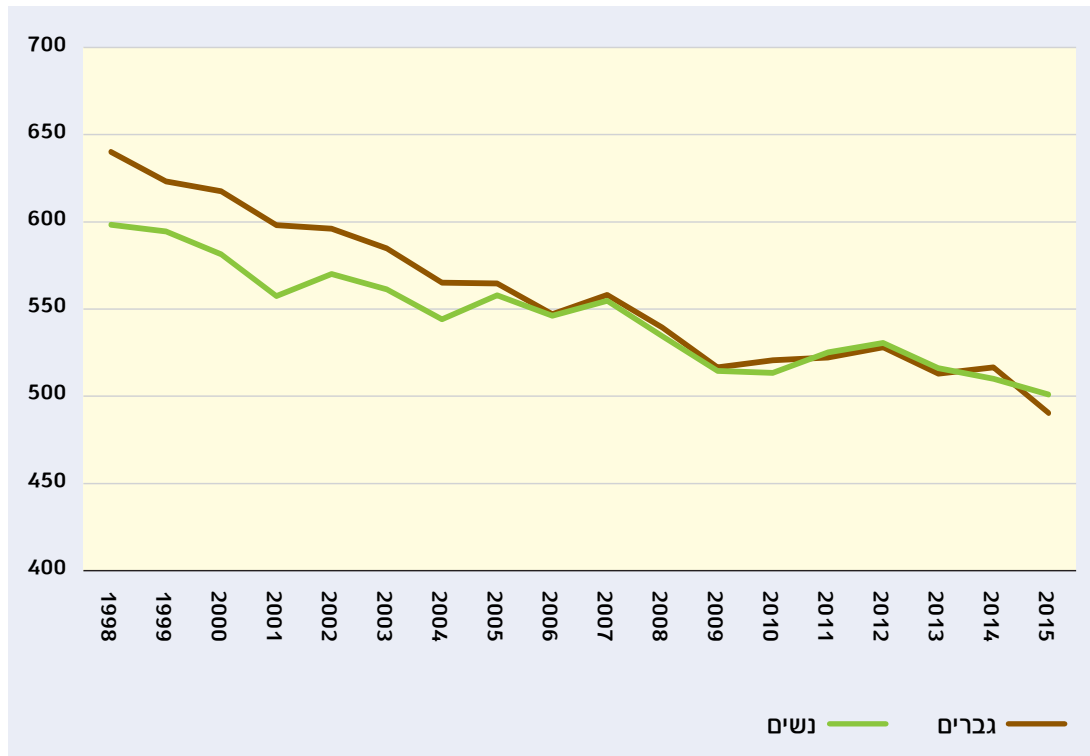
תוחלת החיים בהשוואה בין-לאומית: בשנת 2015, תוחלת החיים של נשים בישראל הייתה 84 ותוחלת החיים של גברים – 80. בארצות הברית תוחלת החיים הייתה 82 ו-77 בהתאמה; בבריטניה – 83 ו-80 בהתאמה; בשוודיה – 84 ו-81 בהתאמה; ובספרד הייתה תוחלת החיים של נשים 86, ושל גברים – 80 (מקור: הבנק העולמי). אפשר לומר אפוא שתוחלת החיים של נשים ושל גברים בישראל דומה לתוחלת החיים במדינות המערב.

2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה

תרשים 72 לא להלן מבטא את שיעור התמותה של נשים לעומת גברים (ל-100,000 איש), ותרשים 73 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בשיעור התמותה. התרשימים מראים שבכל השנים שנמדדו היחס בין שיעורי התמותה של נשים לשיעורי התמותה של גברים כמעט לא השתנה: מספר המיתות של נשים ל-100,000 בני אדם בשנת 2015 היה 501, ומספר המיתות של גברים ל-100,000 בני אדם בשנה זו היה 490. באינדיקטור זה חל גידול קטן בשנת 2015, אך לא הייתה לו השפעה על מצב האישוויון המגדרי בממד הבריאות.

תרשים 72א

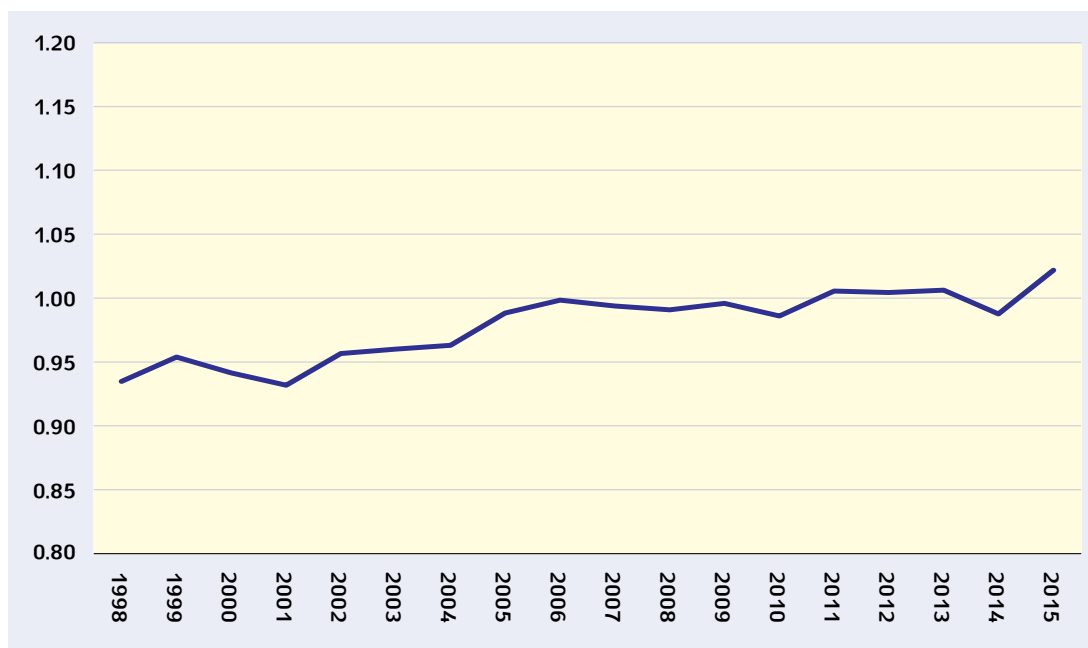
שיעורי התמותה, נשים לעומת גברים (ל־100,000 איש)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנת 2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים 72ב

היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה



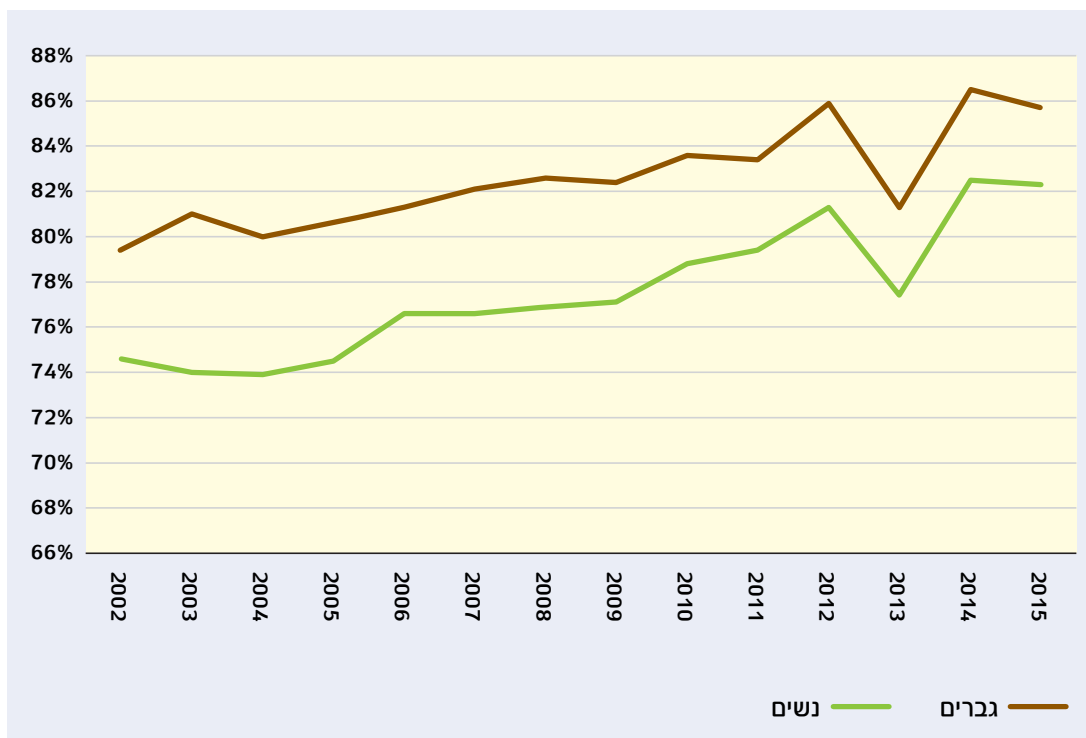
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנת 2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

3. היחס בין נשים לגברים בקרב בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד

אינדיקטור זה מציג הערכה סובייקטיבית של מצב הבריאות האישי. תרשים 73 להלן מבטא את שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד, ותרשים 73 להלן מבטא את היחס ביניהם. התרשימים מראים שיש פער קבוע בין נשים לגברים בעניין זה. נראה שגברים נוטים להעריך שבריאותם טובה או טובה מאוד בשיעור גבוה מנשים, והפער ניכר במיוחד בקרב המעריכים שבריאותם טובה מאוד. כלומר, שיעור הנשים המעריכות שבריאותן טובה מאוד נמוך משיעור הגברים המעריכים שבריאותם טובה מאוד. בשנת 2015, 86% מהגברים העריכו את בריאותם כטובה לעומת 82% מהנשים, והיחס בין המינים היה 0.96. בעשור האחרון הפער בין נשים לגברים הצטמצם מעט.

תרשים 73

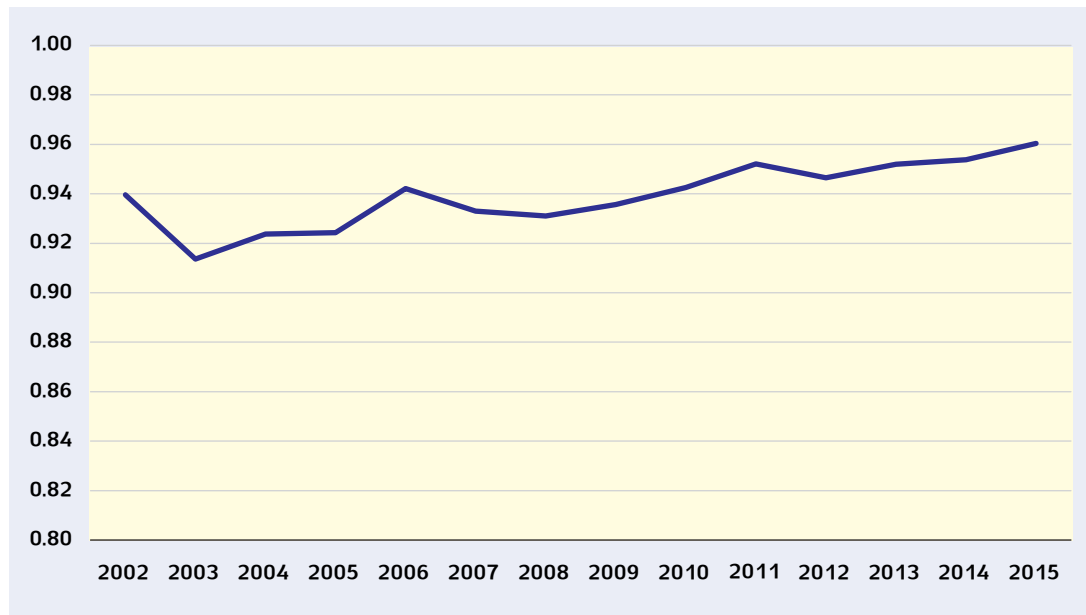
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 73

היחס בין נשים לגברים בקרב המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד



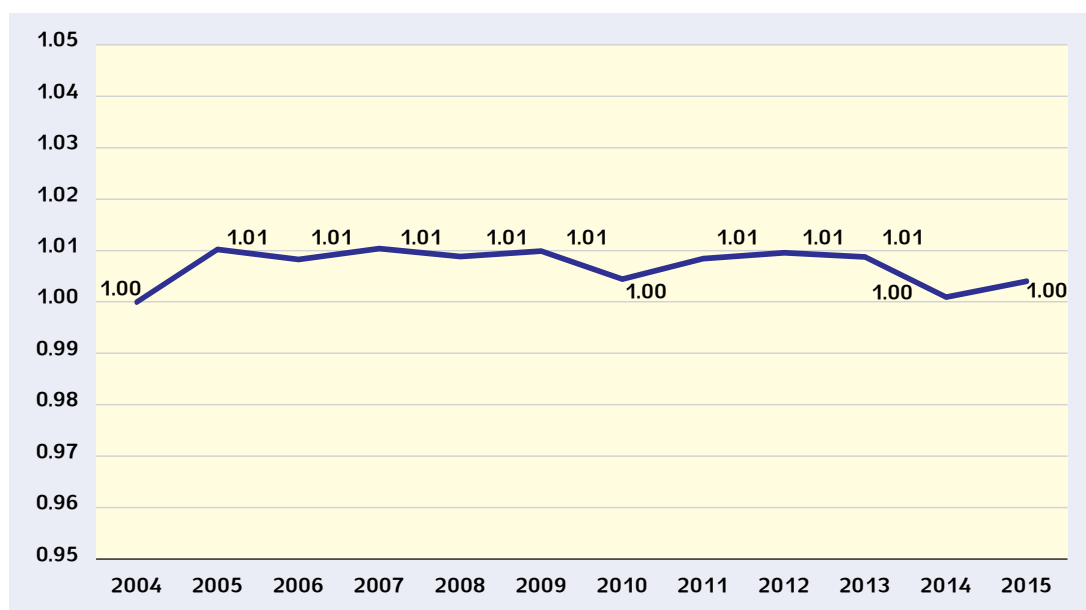
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות

תרשים 74 מראה שבטווח שנות המדידה אין שינוי של ממש בפער המגדרי בממד הבריאות, ומצב האי־שוויון נשאר יציב. לפי שעה ממד הבריאות אינו מביא בחשבון הבדלים מבניים בתקציבי הבריאות או הבדלים בין קבוצות חברתיות אלא מציג תוצאות בלבד, ואנו שואפות להרחיבו בשנים הבאות.⁴⁹

תרשים 74

האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות, 2004–2015



יא. ממד החברה הערבית

בישראל יש אי־שוויון בין יהודים לערבים בכל תחומי החיים, והאי־שוויון המגדרי בתוך החברה הערבית – כפי שהוא בא לידי ביטוי בנתוני הממד – גדול בהשוואה לאי־שוויון המגדרי באוכלוסייה הכללית. לחברה הערבית יש מאפיינים חברתיים־כלכליים ייחודיים, בייחוד בכל הנוגע לשוק העבודה, והם מצביעים על פער גדול מאוד בין נשים לגברים בחברה זו.

האי־שוויון בין יהודים לערבים וההבדלים בין נשים יהודיות לנשים ערביות תועדו במחקר. כאן אנו מבקשות לבחון את האי־שוויון המגדרי בתוך החברה הערבית עצמה, כלומר את הפערים בין גברים ערבים לנשים ערביות. לשם כך בנינו ממד מובחן לאוכלוסייה הערבית, המשווה את מצב הנשים הערביות למצב הגברים הערבים (הנתונים בכל הממדים בממד המגדר מתייחסים לכלל הגברים והנשים בישראל, וכדי לבחון את האי־שוויון המגדרי בתוך החברה הערבית הפרדנו את הנתונים על חברה זו מן הנתונים הכלליים). אלה האינדיקטורים ששימשו אותנו לצורך זה:

1. היחס בין נשים לגברים בהשתתפות בכוח העבודה.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית.
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו.
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה.
5. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13–15 שנות לימוד.
6. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה.
7. שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה.
8. שיעורי הפריזון בקרב נערות ערביות בנות 15–19.
9. הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע.

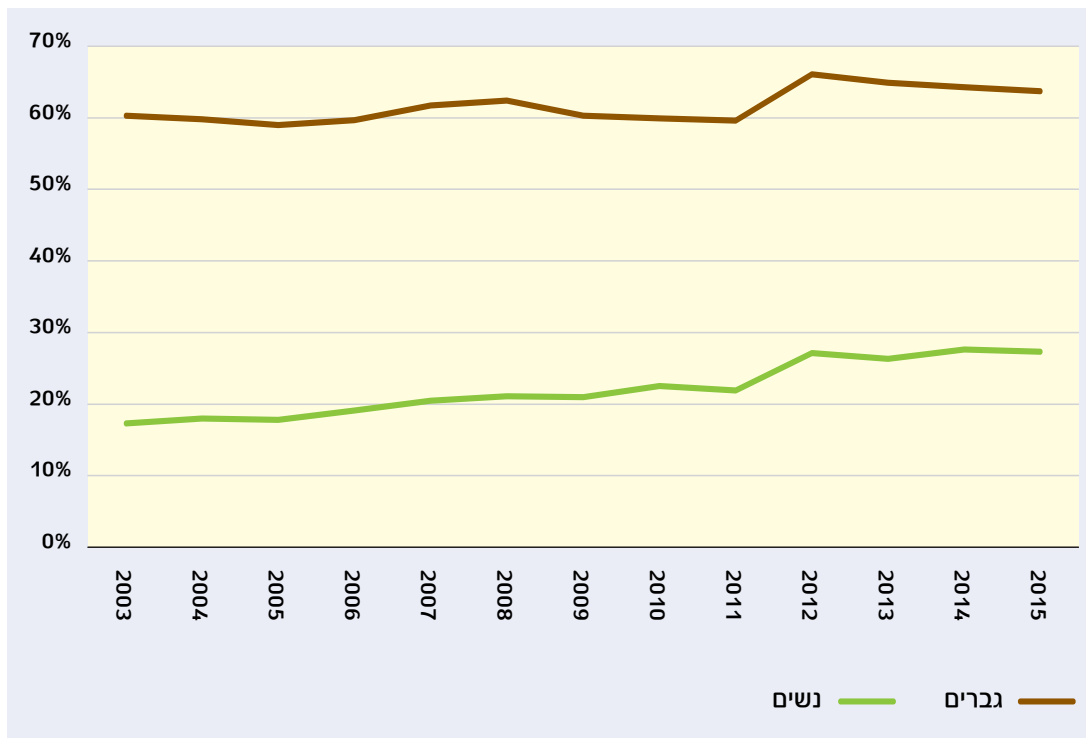
1. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בהשתתפות בכוח העבודה

כפי שמראה תרשים 75 להלן, שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות נמוך הרבה משיעור ההשתתפות של גברים ערבים. תרשים 75 מראה כי היחס בין שיעור ההשתתפות של נשים ערביות לשיעור ההשתתפות של גברים ערבים הוא 0.34 בממוצע. שיעור ההשתתפות של גברים ערבים בכוח העבודה הוא כ־60% בכל התקופה הנאמדת, ואילו שיעור ההשתתפות של נשים ערביות עלה מ־17.3% בשנת 2003 ל־22.5% בשנת 2010. בשנת 2011 חל היפוך במגמה: שיעור הנשים הערביות המשתתפות בכוח העבודה ירד ל־21.9% (שיעור ההשתתפות בקרב הגברים היה 59.6%), והאי־שוויון בחברה הערבית עלה. בשנת 2012 עלה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של בני שני המינים: בקרב הגברים הערבים הוא עלה ל־66.1%, ובקרב הנשים הערביות – ל־27.1%⁵⁰. בשנת 2015 שיעור ההשתתפות של גברים ערבים ירד ל־63.7% ושיעור ההשתתפות של נשים ערביות ירד ירידה קלה, ל־27.3%. נתונים אלו משקפים יציבות בשיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה ביחס לשיעור השתתפותם של גברים ערבים, אך חשוב לציין כי לאורך שנות הממד יש עלייה ביחס, כלומר ירידה באי־שוויון. הדבר נובע מכך שהנשים הערביות העלו את השתתפותן בכוח העבודה לאורך השנים, מ־18% בשנת 2004 ל־27% ב־2015.

50 את השינוי יש לתלות כאמור בשינוי שיטת המדידה של הלמ"ס. משנת 2012 הנתונים מתייחסים לכלל כוח העבודה, לרבות אנשי צבא בשירות חובה או קבע, והם מבוססים על סקר כוח אדם חודשי ולא רבעוני כפי שהיה עד אז.

תרשים 75א

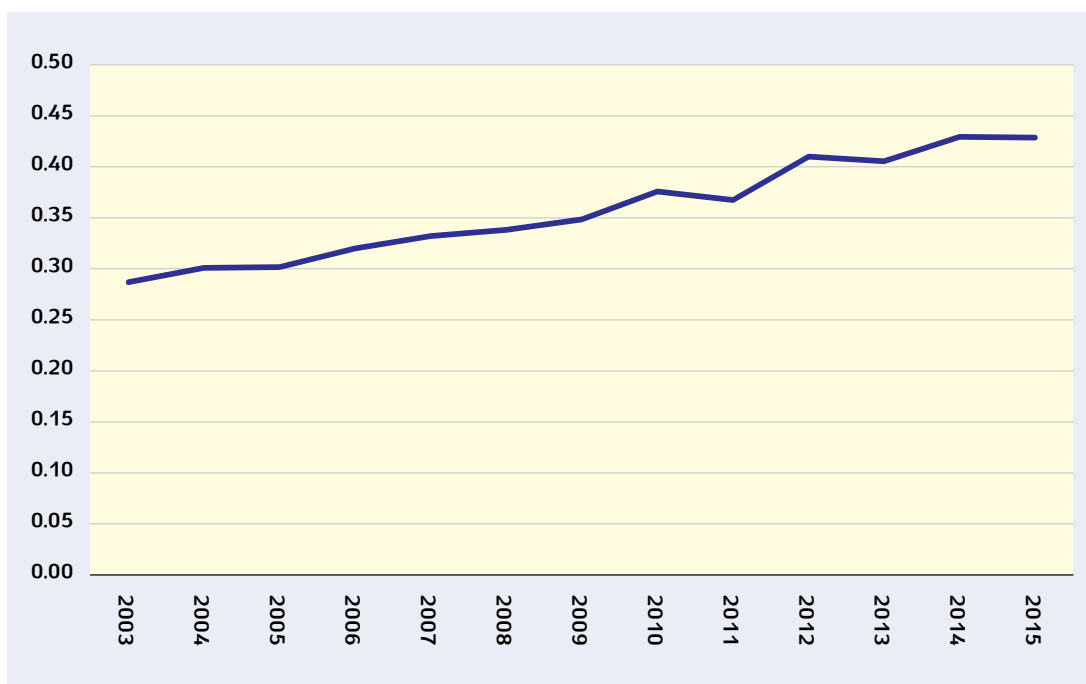
שיעורי ההשתתפות של ערבים בישראל בכוח העבודה, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 75ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בהשתתפות בכוח העבודה



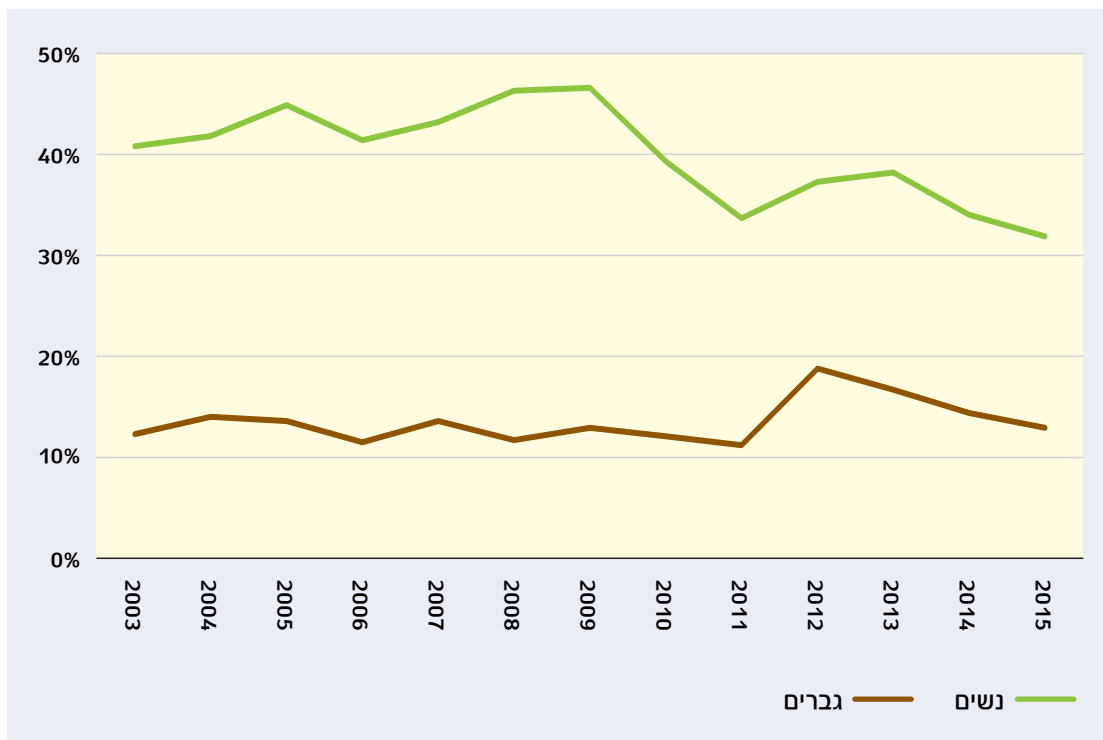
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

2. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב העובדים במשרה חלקית

תרשים 76 להלן מבטא את שיעור הנשים הערביות העובדות במשרה חלקית בכלל הנשים הערביות בכוח העבודה, לעומת שיעור הגברים הערבים העובדים במשרה חלקית בכלל הגברים הערבים בכוח העבודה. התרשים מראה שנוסף על שיעור ההשתתפות הנמוך של נשים ערביות בכוח העבודה, רבות מן המשתתפות בו עובדות במשרה חלקית. בשנים 2004–2009 טיפס שיעור הנשים הערביות המועסקות במשרה חלקית בכלל הנשים הערביות המועסקות מ-42% לכ-47%. בשנים 2010–2011 ירד שיעור זה ל-33.7%, אלא שבשנת 2012 מסתמנת מגמה שלילית: שיעור הנשים הערביות העובדות במשרה חלקית בכלל הנשים הערביות המועסקות עלה ל-37.3%, וגם שיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית בכלל הגברים הערבים המועסקים עלה מ-11.2% בשנת 2011 ל-18.8% בשנת 2012.⁵¹ בשנת 2015 שיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית ירד ל-14.4%, ואילו שיעור הנשים הערביות המועסקות במשרה חלקית ירד בשיעור מתון יותר ל-34%. הדבר גרם להגדלת הפער בין נשים לגברים באינדיקטור זה.

תרשים 76

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב המועסקים במשרה חלקית בחברה הערבית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

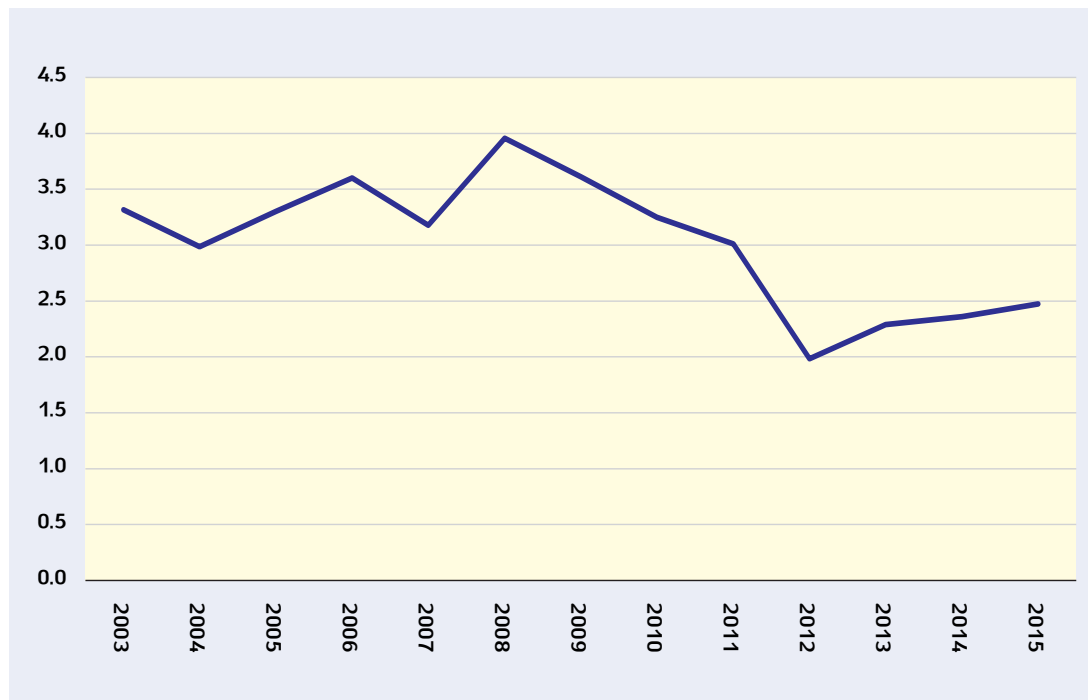
תרשים 76 להלן מבטא את היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב העובדים במשרה חלקית. התרשים מראה כי הפער בין הגברים לנשים הצטמצם בשנים 2009–2012, אך הצמצום נובע מן העלייה החדה במספר הגברים הערבים שעובדים במשרות חלקיות, ולא משיפור במצבן של הנשים הערביות. כך, ב-2004 היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים המועסקים במשרה חלקית היה פי 3, וב-2008 הוא היה כמעט פי 4, ואילו ב-2012

51 ייתכן ששינוי זה נובע אף הוא מהשינוי בסקרי הלמ"ס בשנת 2012 – המדגם הורחב וכעת הוא כולל יותר סוגים של עובדים. עם זאת, השינוי אינו מאפיין את כלל האוכלוסייה ולכן אנו מניחות שהוא משקף שינוי במצב עצמו ולא במבנה הסקרים.

הצטמצם היחס לפי 2. אינדיקטור זה צמצם אפוא את האי־שוויון בממד החברה הערבית בשנים האחרונות, עד לשנת 2012 – אך אין לתלות זאת בצמצום שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית, אלא בשיעור הגבוה מאוד של גברים ערבים המועסקים בהיקף חלקי. הדבר שב ומעיד על המגמה שתיארנו בסעיף ההשתתפות בכוח העבודה הכללי, של הרעת תנאי ההעסקה וצמצום האפשרויות העומדות בפני העובדים בישראל בכלל, והעובדים הערבים בפרט. עם זאת, יש לציין שמספר הנשים הערביות המועסקות במשרה חלקית הלך והצטמצם על פני תקופת המדידה של המדד. בשנים 2013–2015 עלה היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית לפי 2.5, ולפיכך האינדיקטור שב והעלה את האי־שוויון המגדרי בממד זה.

תרשים 76

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב המועסקים במשרה חלקית



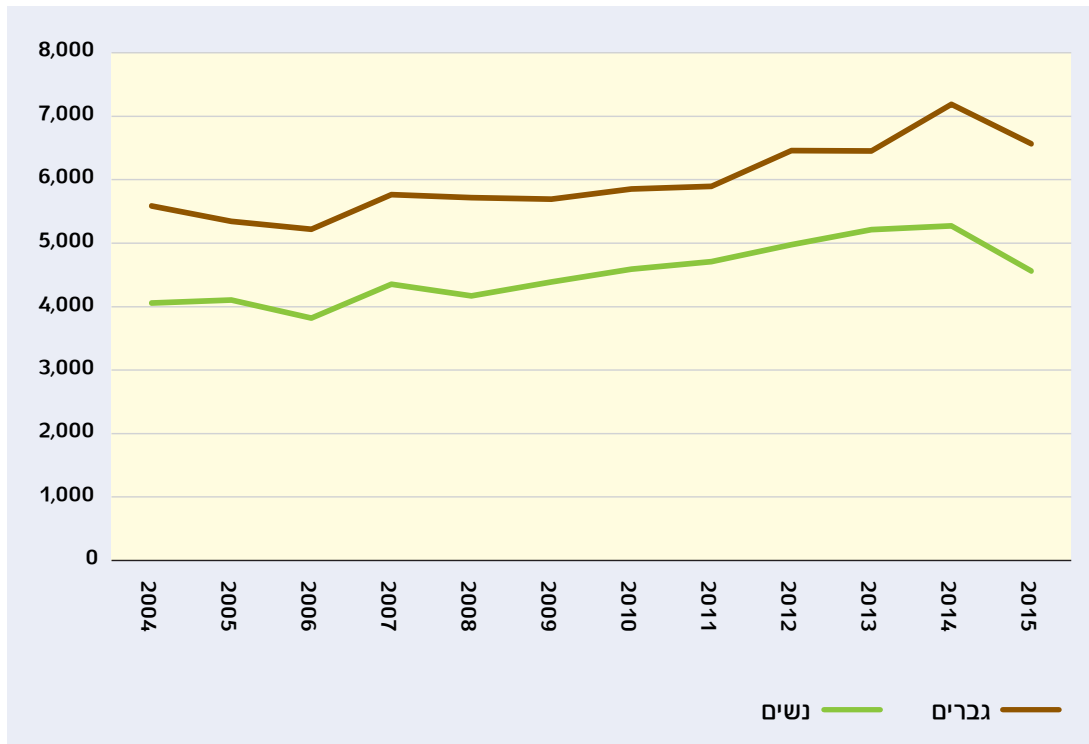
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי

תרשים 77 לא להלן מציג את ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו של נשים ערביות ושל גברים ערבים בישראל. התרשים מראה שהיחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי נע בין 0.72 ל-0.80. כלומר, הנשים הערביות משתכרות בעקביות פחות מהגברים הערבים (אך בפער קטן יותר מן הפער בין נשים לגברים באוכלוסייה הכללית). אחד הגורמים לכך הוא שיעורן הגבוה של נשים ערביות שעובדות במשרה חלקית, כפי שראינו לעיל, וכן השכר הנמוך של גברים ערבים לעומת גברים באוכלוסייה הכללית. בשנת 2015, גברים ערבים השתכרו 6,564 ש"ח בממוצע לחודש, ואילו נשים ערביות השתכרו 4,561 ש"ח בלבד. בשנה זו גדל הפער בין הנשים לגברים, ולפיכך אינדיקטור זה הגדיל את האי־שוויון המגדרי בממד החברה הערבית. למעשה, משנת 2014 יש גידול בפער המגדרי בשכר החודשי לאחר כעשור של צמצום.

תרשים 77א

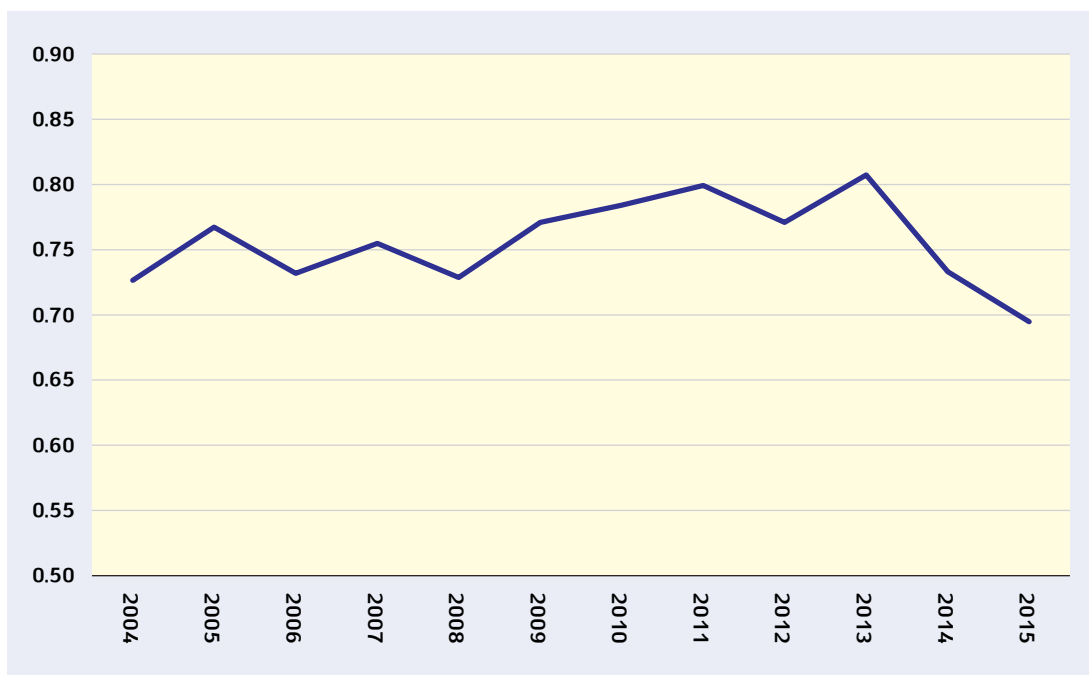
שכר חודשי ממוצע: נשים ערביות לעומת גברים ערבים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

תרשים 77ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע



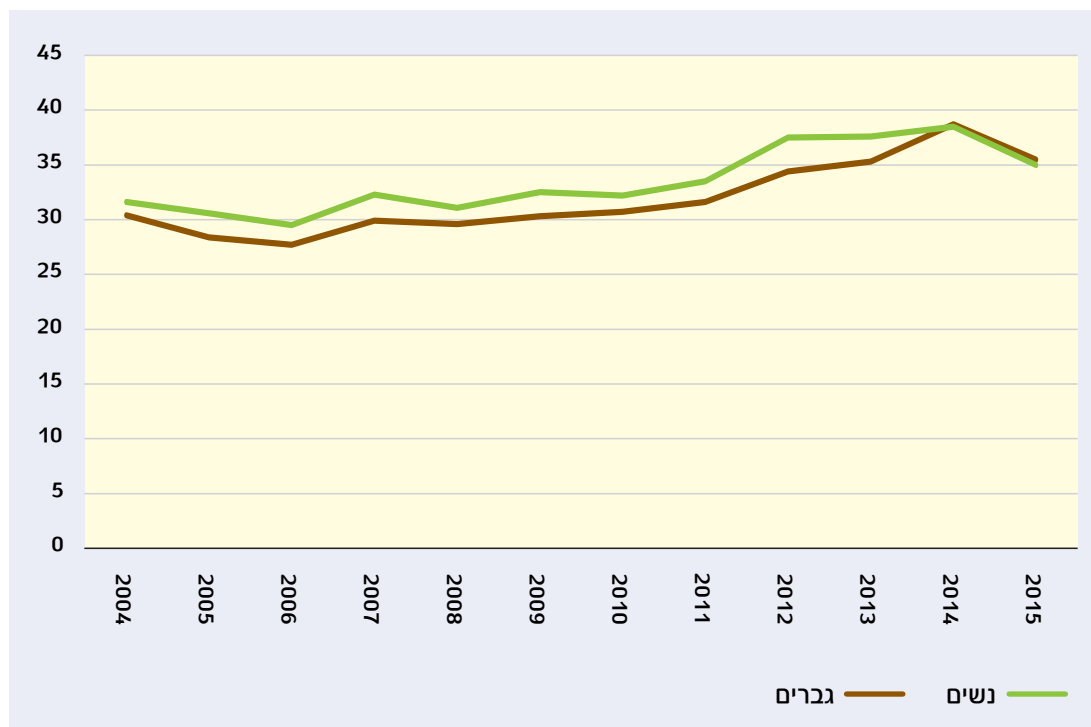
מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

4. היחס בין נשים ערביות לגברים בשכר לשעת עבודה

תרשים 78 להלן מתאר את השכר ברוטו לשעת עבודה של נשים ושל גברים ערבים בישראל, ותרשים 78 מתאר את היחס ביניהם. מהתרשימים עולה כי במרבית השנים יש פער קטן בשכר לשעה לטובת הנשים הערביות – בניגוד לכלל האוכלוסייה, שבה ישנו פער קבוע של כ־15%-17% לטובת הגברים. פער זה נובע מכך שהנשים הערביות המעטות המשתתפות בכוח העבודה הן המשכילות יותר, ואילו הגברים הערבים המשתתפים בכוח העבודה הם בעלי רמות משתנות של השכלה. בשנת 2014 חל שינוי, והגברים הערבים השתכרו לשעת עבודה מעט יותר מהנשים הערביות – 38.7 ש"ח לעומת 38.5 ש"ח לשעה בממוצע, ובשנת 2015 היה שוויון כמעט מלא בשכר לשעה בין גברים ערבים לנשים ערביות (יחס של 0.98).

תרשים 78

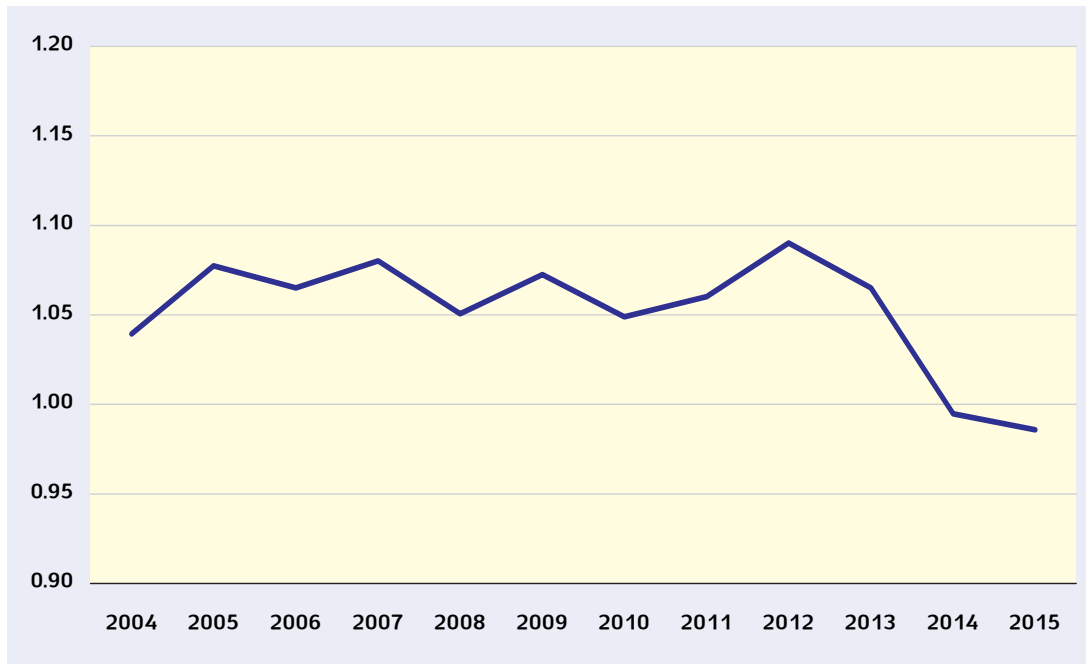
שכר ממוצע לשעת עבודה: נשים ערביות לעומת גברים ערבים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנים 2014-2015 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 78

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר הממוצע לשעת עבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנים 2014-2015 מבוסס על אקסטרפולציה).

5. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד

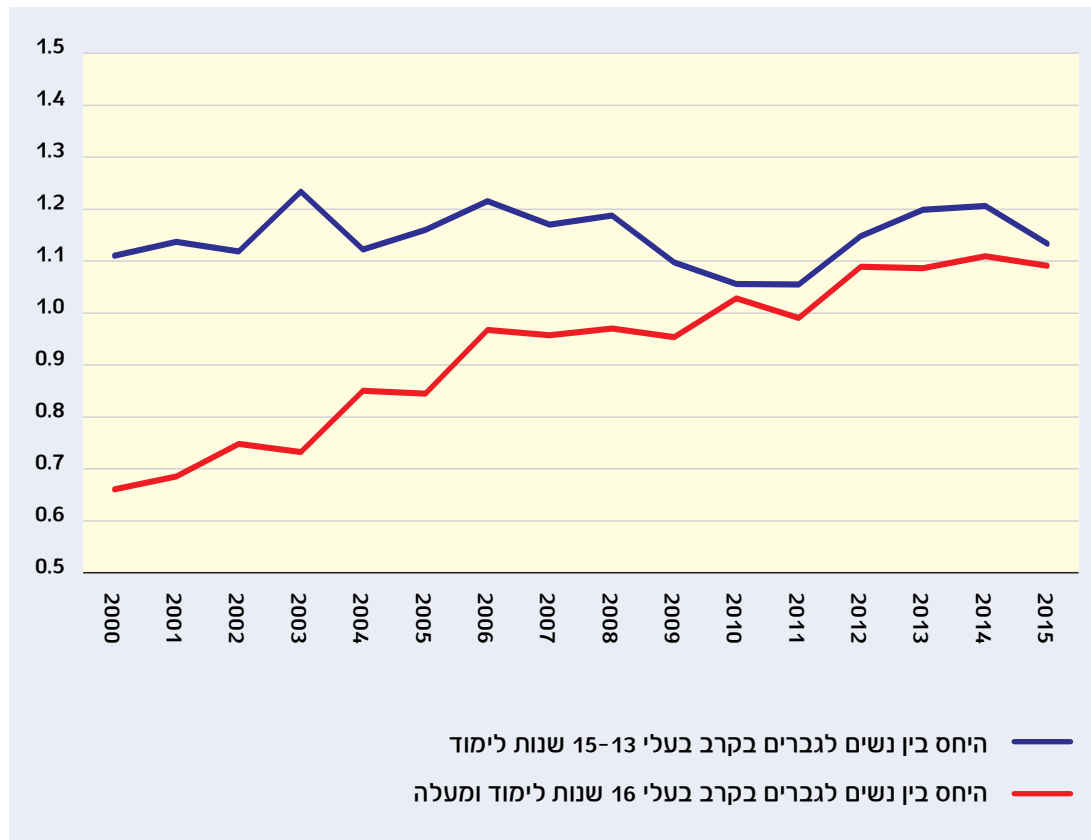
תרשים 79 להלן מבטא את היחס בין שיעור המשכילות לשיעור המשכילים בחברה הערבית בישראל. התרשים מראה שברוב השנים שנבחנו, בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד בחברה הערבית יש יותר נשים מגברים. בין 2004 ל-2006 גדל מספר הנשים הערביות בעלות 13-15 שנות לימוד ועלה על מספר הגברים הערבים, והאי-שוויון המגדרי הצטמצם. בין 2008 ל-2011 המגמה התהפכה. הסיבה לכך היא ששיעור הגברים הערבים בעלי 13-15 שנות לימוד הלך ועלה, ואילו שיעורן של הנשים הערביות בעלות אותה ההשכלה נשאר יציב. ב-2012 חל שוב היפוך והפער בין הנשים לגברים גדל. בשנת 2015 היה שיעור הגברים הערבים בעלי 13-15 שנות לימוד 11.3%, ושיעור הנשים הערביות – 12.8%. שינויים אלו הובילו להגדלת האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית בשנה זו, אף ששיעור הנשים המשכילות גבוה משיעור הגברים המשכילים בחברה הערבית.

6. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה

תרשים 79 מראה שהיחס בין מספר הנשים הערביות למספר הגברים הערבים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה גם הוא יותר מ-1 בשנים האחרונות. בשנים 2004-2010 חלה עלייה מתמשכת בשיעור המשכילות הערביות, אך בשנת 2011 הסתמנה עלייה במספר הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה, ועמה גדל האי-שוויון המגדרי בחברה הערבית. לעומת זאת, בשנים 2012-2015 שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה הגבוה ביותר מאז תחילת המדידה, ועלה מעט על שיעור הגברים. בשנת המדידה האחרונה שיעור הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה 13.2%, ושיעור הנשים היה 12.1%. במהלך תקופת המדידה של המדד חל צמצום בפער המגדרי בהשכלה האקדמית של גברים ונשים בחברה הערבית. אם כן, אפשר לומר כי הנשים בחברה הערבית משכילות יותר מהגברים, אלא שכמו בחברה היהודית, ובניגוד לדעה הרווחת, אין די בהשכלה להסיר חסמים מבניים ותרבותיים, ולפיכך אין בה כדי להשיג שוויון מגדרי בשוק העבודה (ראו לעיל בממד ההשכלה).

תרשים 79

היחס בין נשים משכילות לגברים משכילים בחברה הערבית



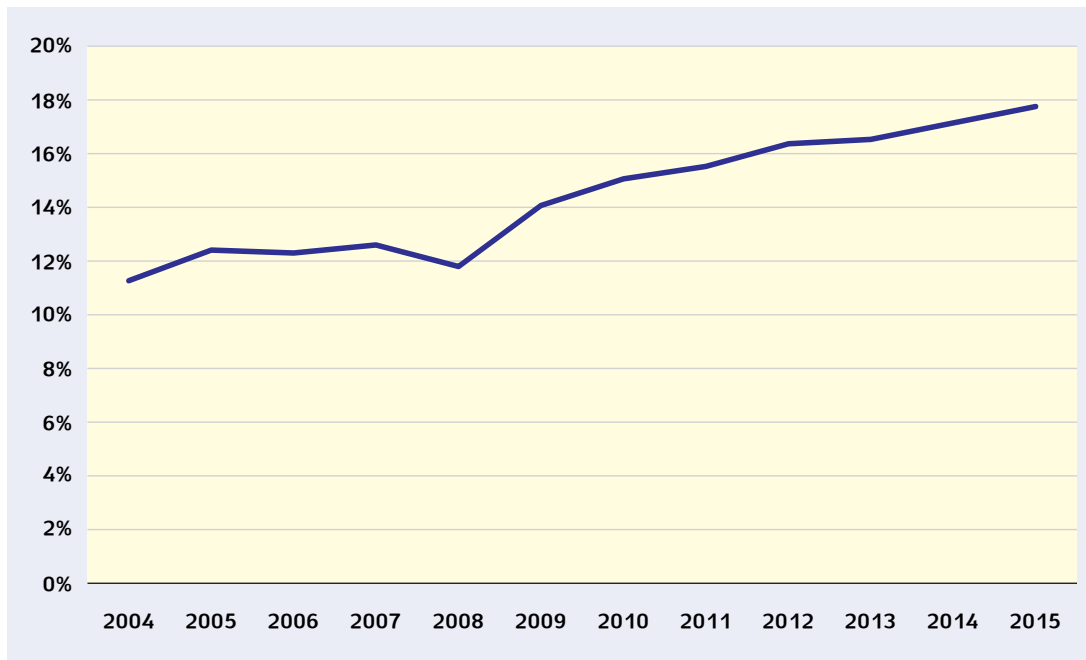
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

7. שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה

תרשים 80 להלן מבטא את שיעור הנשים הערביות מקרב כלל הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה. שיעור זה נע בין 11% בשנת 2004 לשיעור שיא של 18% בשנת 2015. כפי שמראה התרשים, העלייה ההדרגתית החלה בשנת 2009. שיעור הנשים הערביות בקרב כלל הנשים שהגישו תלונות בגין אלימות במשפחה עדיין נמוך ביחס לשיעורן באוכלוסיית הנשים בישראל (שהוא כ־20%). הדבר עשוי להעיד על תת־דיווח ולא על מיעוט מקרי אלימות. הנתון המשלים, המתייחס למספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על אלימות במשפחה, חסר.

תרשים 80

שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה



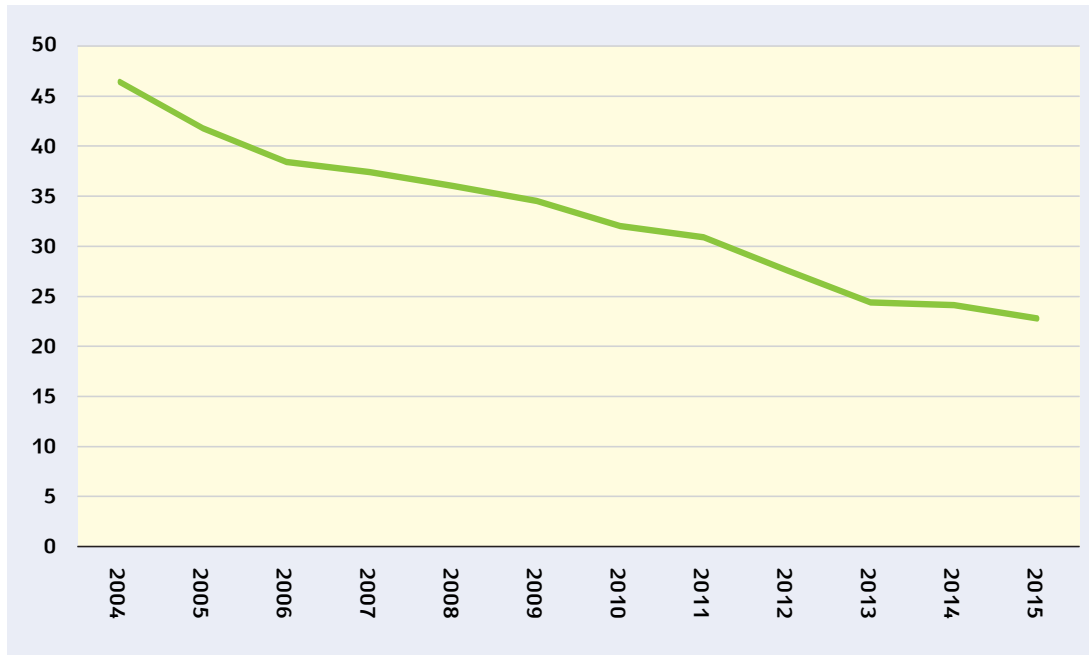
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013-2015 מבוססים על אקסטרפולציה).

8. שיעורי הפרייון בקרב בנות 15–19 בחברה הערבית

שיעור הפרייון הסגולי הוא מספר התינוקות אשר נולדו בשנה מסוימת לאימהות באותה קבוצת גיל, חלקי מספר הנשים באותה קבוצת גיל בשנה הנבדקת (ל־1,000 נשים). זהו אינדיקטור המשמש במדדי מגדר רבים בעולם. שיעור הפרייון בגילים צעירים נחשב למשתנה שמבטא את רמת עצמאותן של הנשים בחברה שבה הוא נמדד: ככל שהשיעור גבוה יותר, כך רמת העצמאות נמוכה יותר. נטל גידול הילדים מוטל בדרך כלל על כתפיהן של הנשים, וכשמדובר בנערות הדבר פוגע בסיכויי ההצלחה הכלכלית שלהן ושל ילדיהן. תרשים 81 להלן מציג את שיעורי הפרייון בקרב נערות ערביות בישראל. התרשים מראה כי שיעור זה קטן משנה לשנה, והדבר מוביל לצמצום האי־שוויון המגדרי בממד החברה הערבית.

תרשים 81

שיעור הפריון הסגולי בקרב בנות 15–19 בחברה הערבית (ל-1,000 נערות)



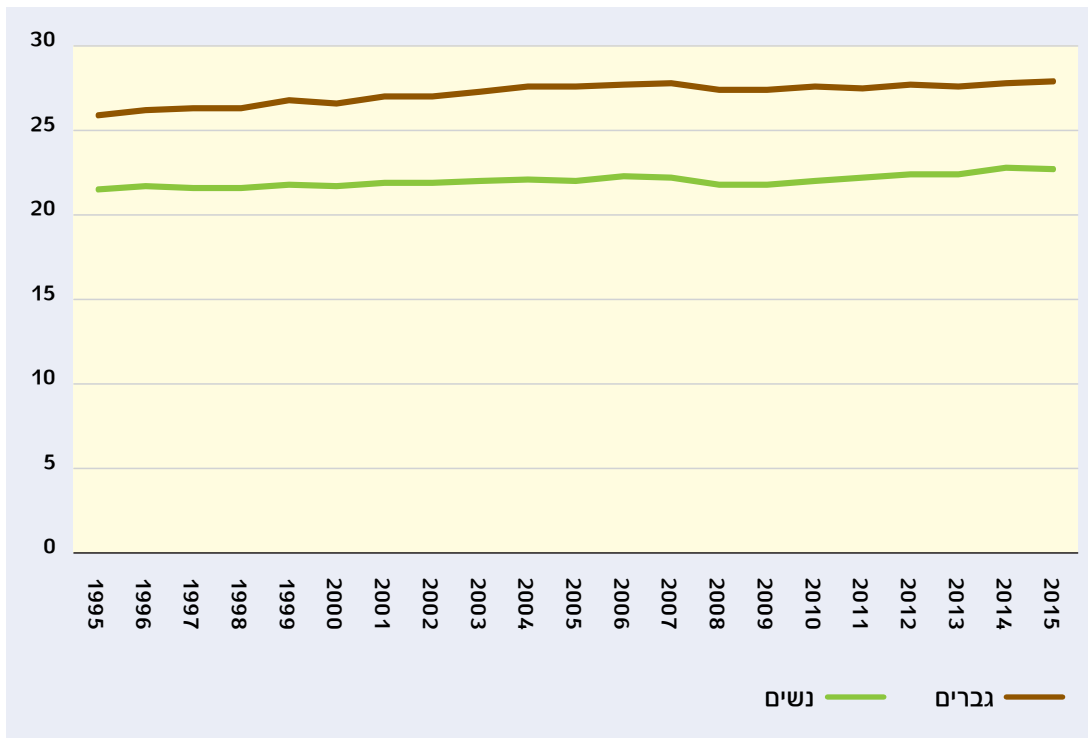
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

9. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע בחברה הערבית המוסלמית⁵²

גיל הנישואים נחשב גם הוא לסמן של רמת העצמאות של נשים: בחברות ליברליות, אשר בהן שוויון מגדרי רב יותר, המרווח בין היציאה מחזקת ההורים ובין הקמת תא משפחתי עצמאי הולך וגדל. במקביל להגדלת מרווח זה, מצטמצם הפער בין הנשים לגברים בגיל הנישואים. תרשים 82 להלן מראה את גיל הנישואים הממוצע של נשים ושל גברים בחברה הערבית המוסלמית. התרשים מראה כי גיל הנישואים של בני שני המינים עולה משנה לשנה, אולם לאורך כל השנים קיים פער קבוע של כ־5 שנים בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים. ב־2015, גברים מוסלמים התחתנו בפעם הראשונה בגיל 28 בממוצע, ואילו הנשים בגיל 22. תרשים 82 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בחברה הערבית המוסלמית הוא כ־0.8, ויחס זה נותר יציב למדי בעשור האחרון.

תרשים 82א

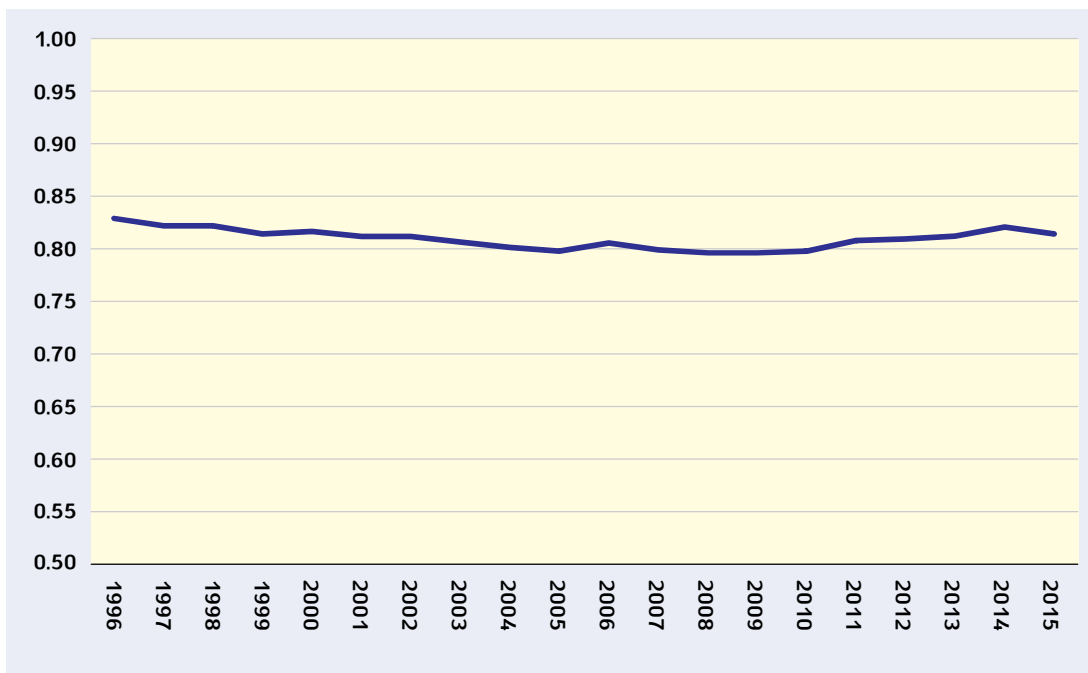
גיל הנישואים הממוצע בחברה הערבית המוסלמית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2015 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 82ב

היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים הממוצע בחברה הערבית המוסלמית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2015 מבוסס על אקסטרפולציה).

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד החברה הערבית

כפי שמראים תרשימים 83א ו־83ב להלן, בשנים 2004–2011 היה צמצום מזערי באי־שוויון בין נשים לגברים בחברה הערבית. טווח השינויים קטן, אם כי הם היו בסימן של שיפור קל. בשנת 2012 חל צמצום משמעותי יותר באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית: הפער בהשתתפות בכוח העבודה ובחלקיות המשרה הצטמצם; הפער בהכנסה החודשית גדל, אך הפער בשכר לשעה הצטמצם; הפער בהשכלה של 13–15 שנות לימוד ושל 16 שנות לימוד ומעלה הצטמצם; שיעור הנשים הערביות המגישות תלונה על אלימות במשפחה בקרב כלל הנשים המגישות תלונה למשטרה עלה; הילודה בקרב נערות פחתה וגיל הנישואים הממוצע עלה.

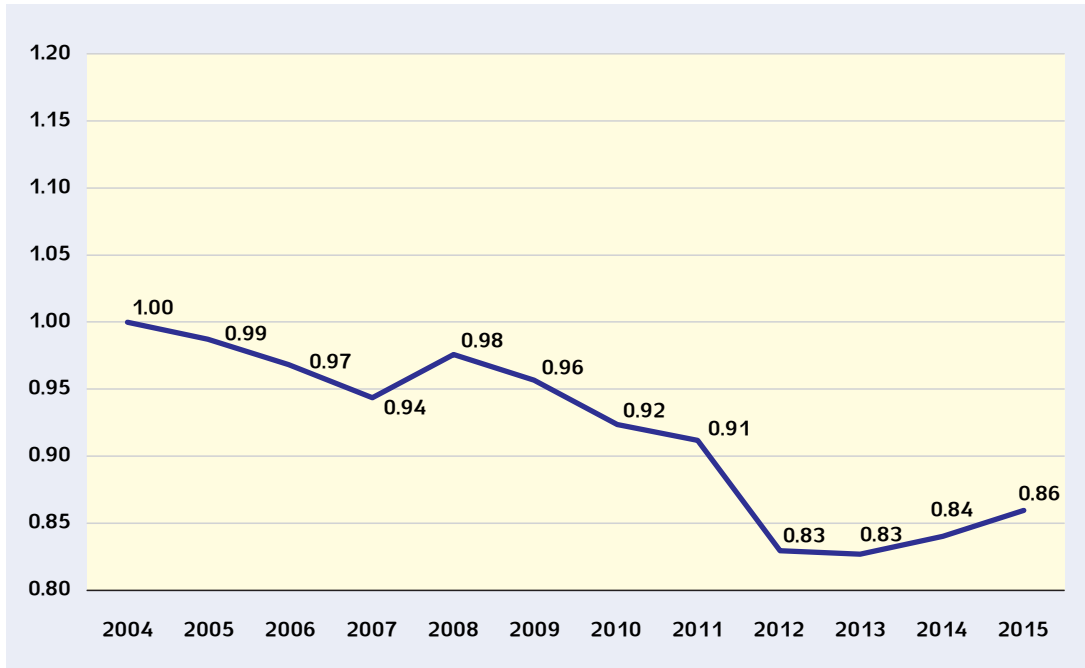
התוצאות עד שנת 2012 היו אפוא מעודדות, אך מאז אנו עדים לעלייה באי־שוויון, המתבטאת בירידה בשכר הממוצע לשעה של נשים ערביות ביחס לגברים ערבים. אם כן, עד 2011 הייתה ירידה מתונה באי־שוויון, ב־2012 ניכרה בו ירידה חדה יותר, ולאחר מכן הייתה חזרה לתוואי של עלייה. מצבן של הנשים הערביות בישראל מלכתחילה רחוק מאוד משוויון, יותר משל שאר הנשים בישראל. לכן, התוואי של ממד החברה הערבית שונה מהתוואי של מדד המגדר הכללי: בשנים 2008 ו־2009 חלה עלייה באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית, בעוד שהמדד כולו הראה ירידה דווקא. לעומת זאת, בשנים 2007–2010 הצטמצם האי־שוויון בחברה הערבית, בעוד שבמדד כולו האי־שוויון גדל. כיווני התפתחות האי־שוויון בממד החברה הערבית שונים אפוא מן הכיוונים בחברה הכללית בישראל. ממצאים אלו עשויים לשקף ניתוק וסגירות של החברה הערבית, והם מעידים שחברה זו היא מובלעת (enclave) בכל הנוגע לפערים הנמדדים בה בין גברים לנשים.

אין חדש בעובדה שהפער המגדרי בחברה הערבית בישראל גדול מן הפער המגדרי בחברה היהודית. שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה נמוך מאוד ועומד על שליש משיעור ההשתתפות של גברים ערבים, ובמשרות חלקיות שיעורן הוא פי 3 משיעור הגברים. עם זאת, עקב מעמדם הנמוך של גברים ערבים בשוק העבודה הישראלי, באינדיקטורים של הכנסה חודשית ממוצעת ושל שכר לשעה האי־שוויון בחברה הערבית נמוך יותר מהאי־שוויון בכלל האוכלוסייה. אמנם, לאורך השנים חל שיפור בשיעורי השתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה, אך התפקיד העיקרי שלהן הוא עדיין העבודה במשק הבית והטיפול בילדים.

תרשים 83ב להלן מתאר את עומק האי־שוויון המגדרי בחברה הערבית. התרשים מראה שהמרחק משוויון הצטמצם במהלך השנים אך הוא עדיין גבוה ושיעורו 46%. התנדוטיות בעומק האי־שוויון מעידה שאין מגמה עקבית של צמצום האי־שוויון בין נשים לגברים בחברה הערבית. אפשר לזהות בתרשים שלוש תקופות עיקריות: בשנים 2004–2006 הפער העמיק, בשנים 2008–2012 הוא הצטמצם, ואילו בשנים 2013–2015 הוא שב והעמיק. למעשה זהו הממד היחיד שבו עומק האי־שוויון המגדרי נמצא במגמת עלייה בשנים האחרונות. באופן כללי, החברה הערבית מתחילה מנקודה של פערים עצומים בין נשים לגברים, ולכן שיעורי השיפור בה גבוהים יותר, אך האי־שוויון המגדרי בה עדיין גבוה (ראו תרשים 3ב לעיל, המתאר את עומק האי־שוויון בשמונה מן הממדים). נוסף על כך, בחברה הערבית ניכרת לאורך השנים אנומליה בתחום העבודה: יחסית, מעט מאוד נשים ערביות משתתפות בכוח העבודה, והנשים המשתתפות בו הן קבוצה נבחרת המשתכרת שכר גבוה יותר לשעה מהגברים הערבים (הללו משתתפים בכוח העבודה בשיעור גבוה מאוד, הדומה לשיעור ההשתתפות בכלל האוכלוסייה). בשנת 2014 השתווה השכר לשעה של נשים ושל גברים בחברה הערבית בפעם הראשונה. שתי התופעות האלה – העומק הרב של האי־שוויון ההתחלתי וההשתלבות של נשים משכילות בשוק העבודה – יצרו אפקט של ירידה חדה יחסית באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית, אך אפקט זה נבלם כאמור בשלוש שנות המדידה האחרונות.

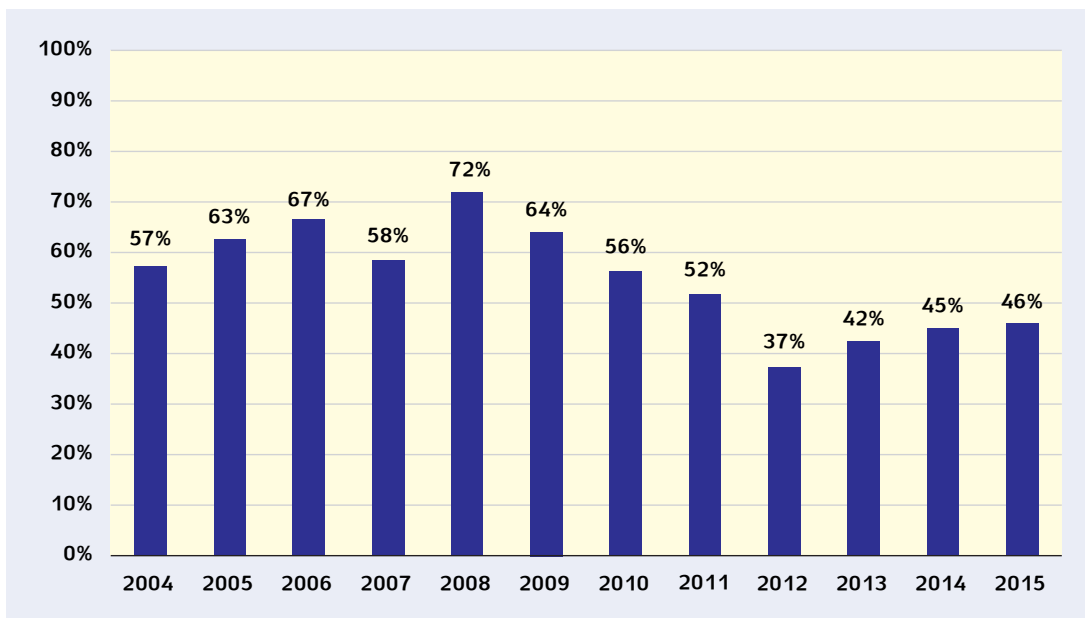
תרשים 83א

האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית, 2004–2015



תרשים 83ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית*



* המדידה מתבססת על שישה מהאינדיקטורים בממד.

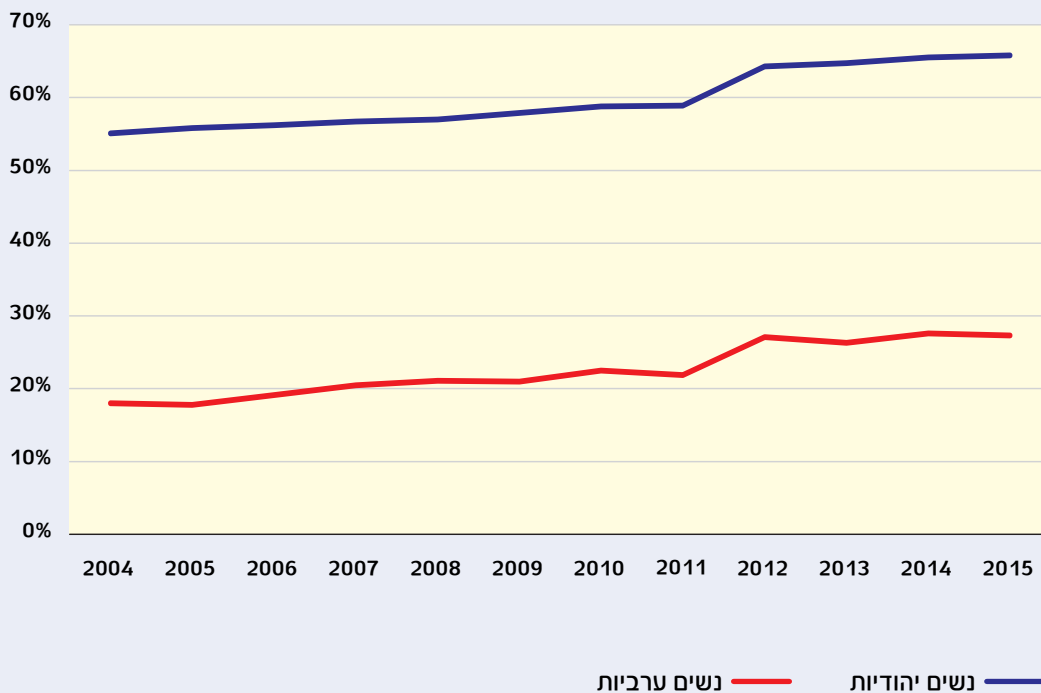
זרקור: פערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות

השוואה בין נשים ערביות לגברים ערבים מבטאת את הפער המגדרי בחברה הערבית בישראל. אך הנשים הערביות נמצאות בהצלבה של מוחלשויות, הן בהיותן קבוצת "מיעוט" מגדרי והן בהיותן קבוצת מיעוט אתני, ולכן חשובה גם ההתבוננות על הפער בין לבין נשים יהודיות. ברמה המתודולוגית אין אפשרות להכליל את הפערים האתניים במדד שעוקב אחר שינוי בפערים המגדריים; אך מפאת חשיבות הנושא, נציג להלן השוואה בין נשים בחברה הערבית לנשים בחברה היהודית באותם אינדיקטורים ששימשו במדד המגדר להשוואה בין גברים ערבים לנשים ערביות.

תרשים א להלן מראה כי ב־2015 27.3% מהנשים מכלל כוח העבודה האזרחי של הנשים הערביות השתתפו בכוח העבודה, לעומת 65.8% בקרב הנשים היהודיות. הפער יציב לאורך השנים ולא נראית מגמת שיפור, כלומר הגידול בשיעור הנשים הערביות שיוצאות לעבוד מתקזז לחלוטין עם הגידול בשיעור הנשים היהודיות שעושות כן.

תרשים א

שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



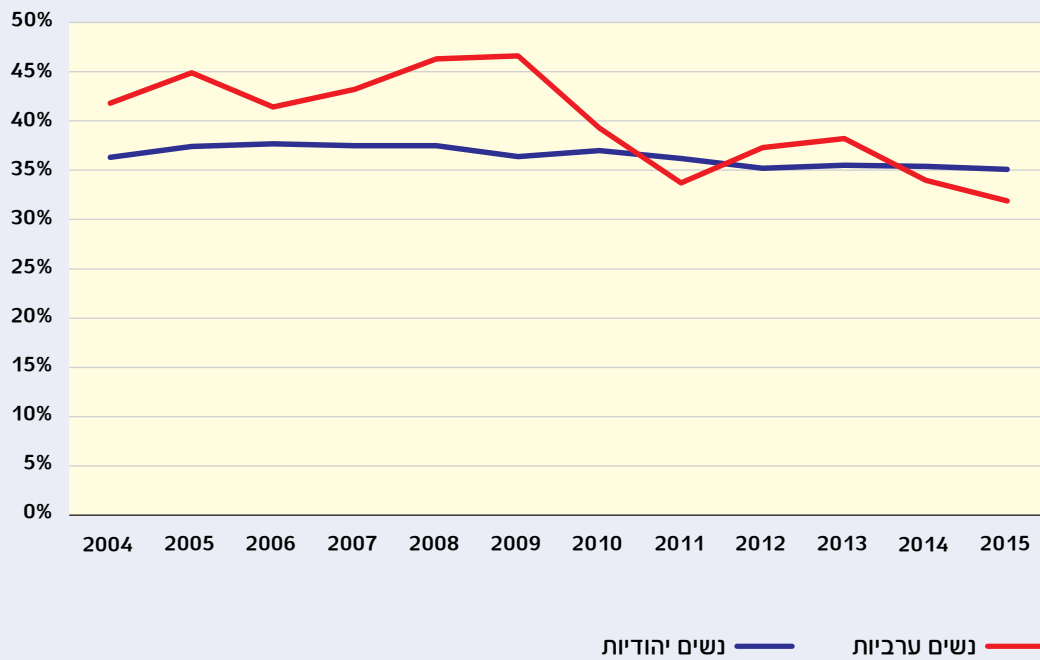
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית הלך והצטמצם עם הזמן ובשנים האחרונות הפער בין לבין הנשים היהודיות נסגר. כפי שמראה תרשים ב להלן, ב־2015 32% מהנשים מכלל כוח העבודה האזרחי של הנשים הערביות היו מועסקות במשרה חלקית, לעומת 35.1% מהנשים היהודיות.

תרשים ג להלן מראה כי הפער בין שכר החודשי הממוצע של הנשים הערביות ושל הנשים היהודיות נמצא במגמת התרחבות. לאורך השנים נמצא שכר הממוצע של אלו ואלו במגמת עלייה, אך בקרב הנשים הערביות העלייה הייתה מתונה יותר, ובשנת 2015 המגמה אף התהפכה: בשנה זו ירד השכר החודשי הממוצע של הנשים הערביות ל־4,561 ש"ח (מ־5,271 בשנת 2014) ושל הנשים היהודיות עלה ל־8,011 ש"ח (מ־7,662 בשנת 2014).

תרשים ב

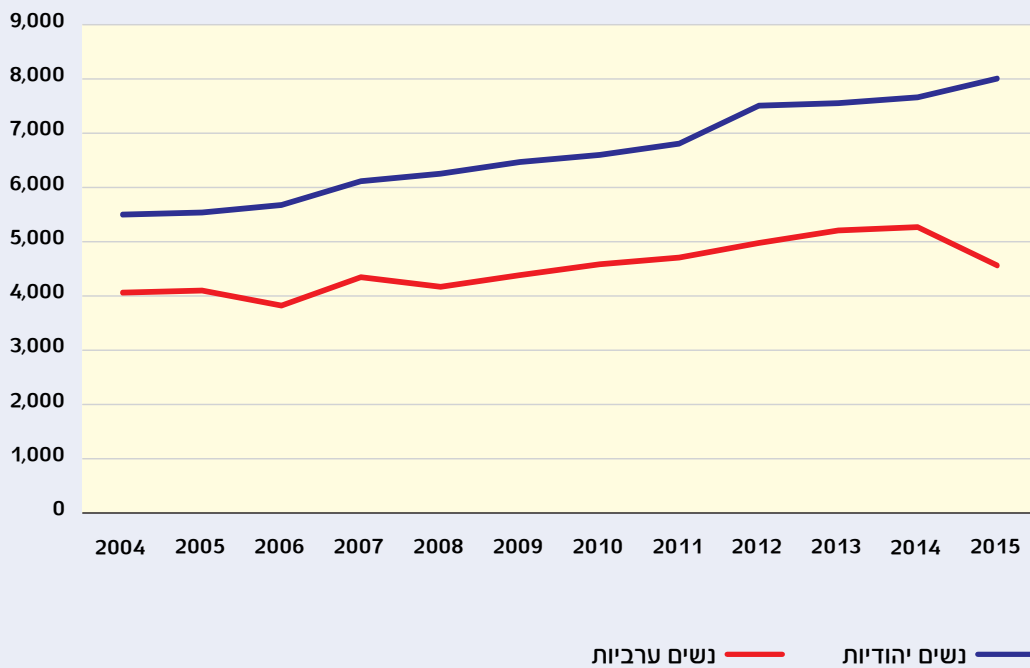
שיעור העובדות במשרה חלקית, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

תרשים ג

שכר חודשי ממוצע, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (בש"ח)

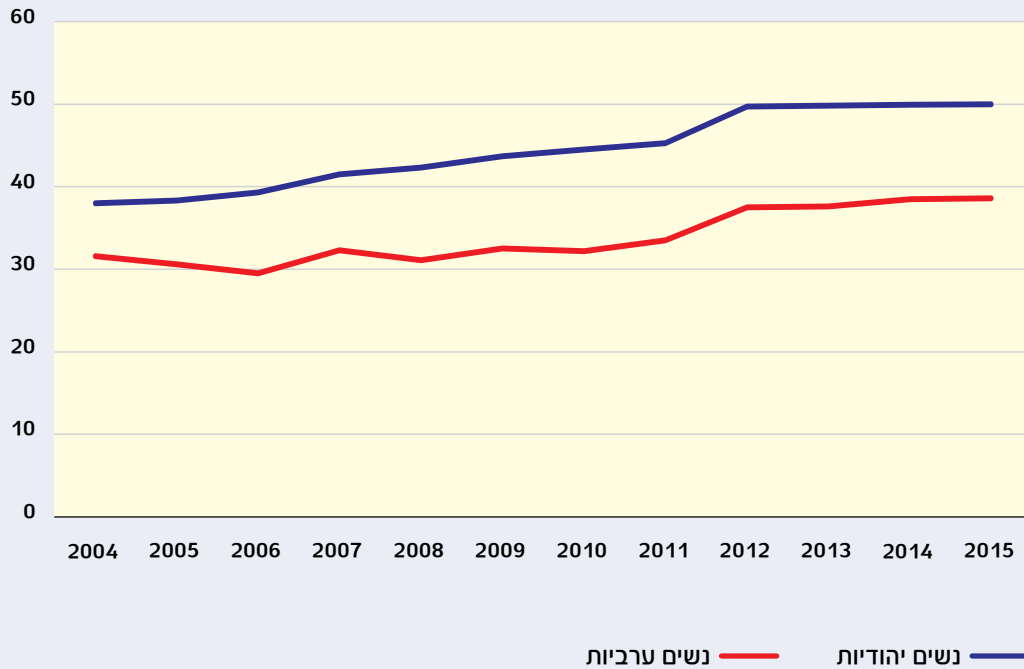


מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

תרשים ד להלן מראה כי ב־2015 שכרן הממוצע של נשים ערביות לשעת עבודה היה 38.6 ש"ח, לעומת 50.0 ש"ח בקרב נשים יהודיות. הפער הלך וגדל עד לשנת 2011 ומאז הוא יציב למדי.

תרשים ד

שכר ממוצע לשעת עבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (בש"ח)



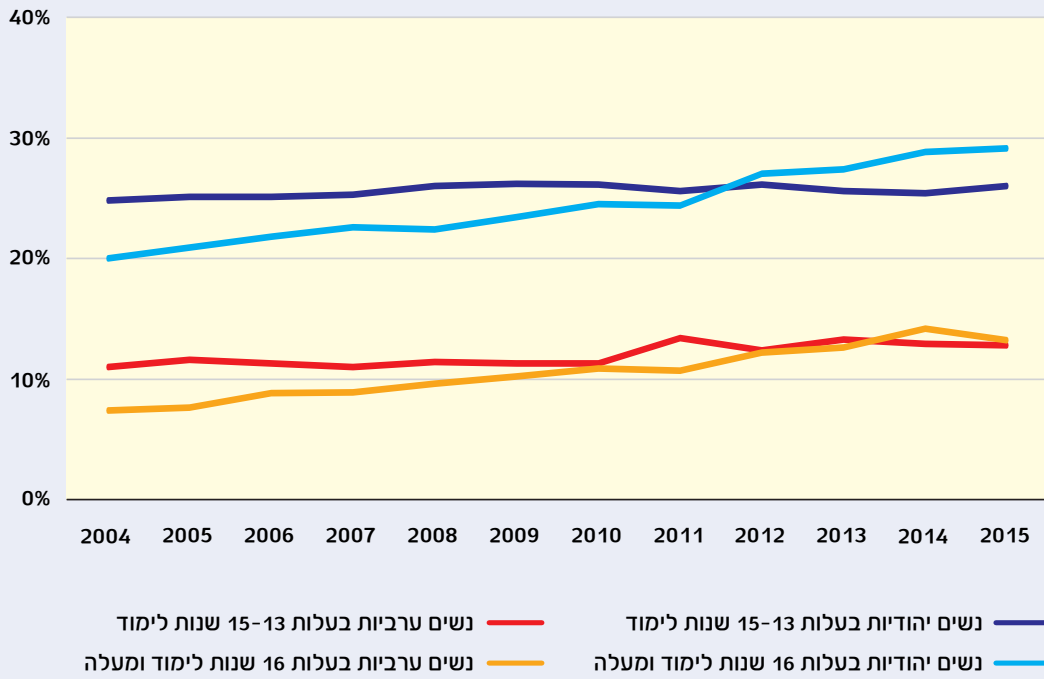
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ה להלן מראה כי ב־2015 שיעור הנשים הערביות בעלות 13–15 שנות לימוד היה 12.8%, לעומת 26% בקרב הנשים היהודיות. שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה 13.2%, לעומת 29.1% בקרב הנשים היהודיות. נראה כי הפער בין נשים ערביות לנשים יהודיות בקרב בעלות 13–15 שנות לימוד מצטמצם קמעה בשנים האחרונות, זאת בניגוד לפער בקרב בעלות 16 שנות לימוד ומעלה.

תרשים ו להלן מראה שב־2015 היה שיעור הפריון הסגולי של נערות ערביות 22.8 (ל־1,000 נשים), לעומת 4.3 בקרב נערות יהודיות. לאורך השנים ניכרת מגמת ירידה ברורה בשיעורי הפריון בקרב נערות ערביות, ומגמת ירידה קטנה מאוד בשיעורי הפריון בקרב נערות יהודיות.

תרשים ה

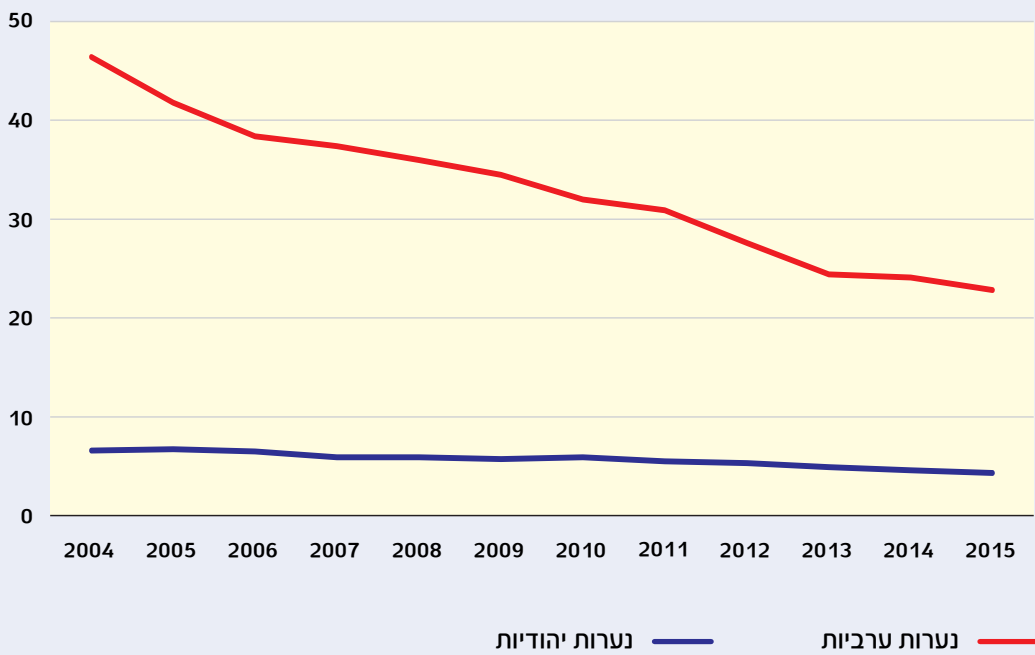
שיעור המשכילות, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (באחוזים)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ו

שיעור הפרייון הסגולי של בנות 15-19, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות

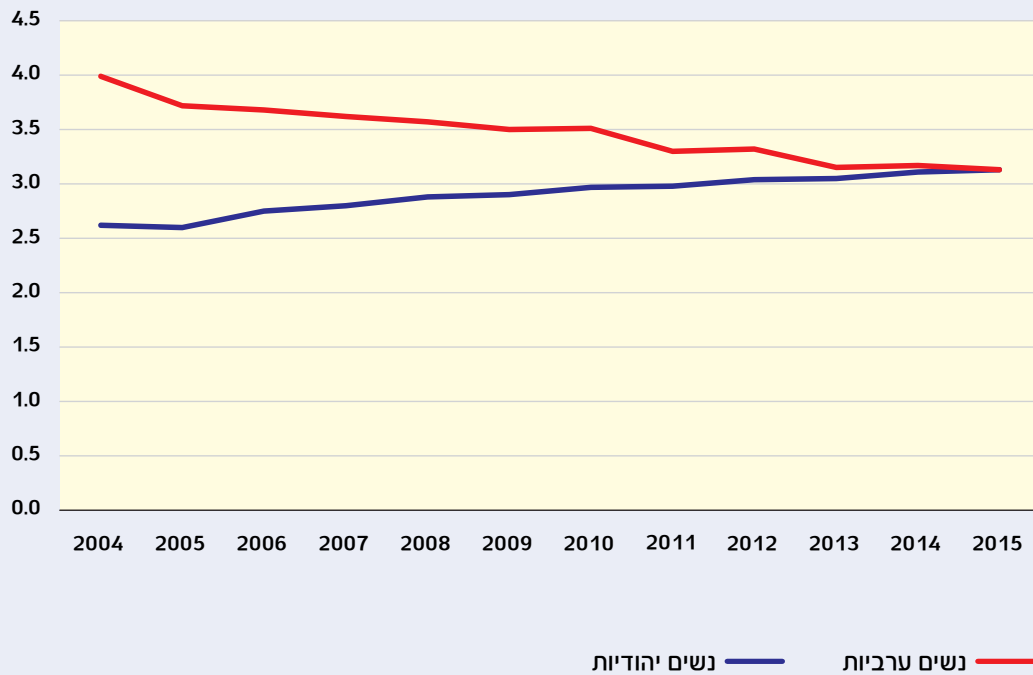


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ז' להלן מראה מגמה מעניינת מאוד בשיעור הפרייון הכללי: בעוד אצל נשים ערביות חלה לאורך השנים ירידה במספר הילדים הממוצע לאישה, אצל נשים יהודיות מאז שנת 2005 המגמה הפוכה, ויש עלייה במספר הילדים הממוצע לאישה. בשנת 2015 הפער נעלם כמעט לחלוטין.

תרשים ז'

שיעור הפרייון הכללי, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות

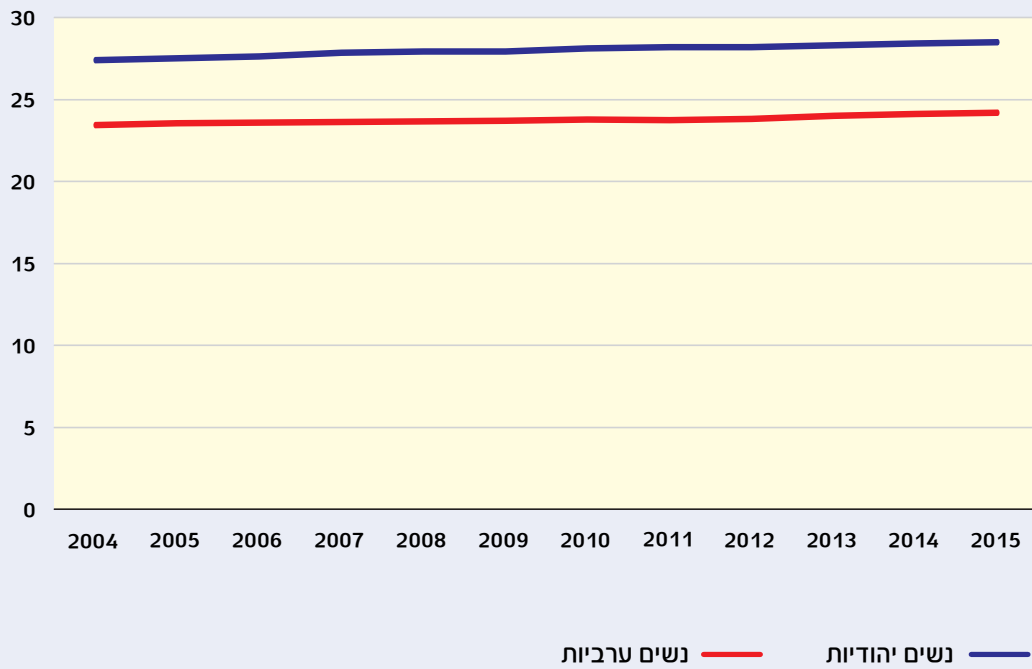


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ח' להלן מראה כי לאורך כל השנים, נשים ערביות יולדות בגיל צעיר יותר מנשים יהודיות. ב־2015 הגיל הממוצע של נשים ערביות בלידה הראשונה היה 24.2 שנים, לעומת 28.5 בקרב נשים יהודיות. בעשור האחרון הפער נותר יציב.

תרשים ח

הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

לסיכום, הפערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות נותרו יציבים בכל הנוגע לשיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולהשכלה. בתחום הילודה והפריון מסתמנת מגמה של צמצום הפערים, וכך גם באשר לשיעור המועסקות במשרה חלקית. לעומת זאת, פערי השכר בין נשים ערביות לנשים יהודיות התרחבו בשנים האחרונות.

י.ב. ממד הפריפריה

ישנה חשיבות רבה להרחבת נקודת המבט על פערים מגדריים מעבר לשדרה המרכזית, אל השוליים הגיאוגרפיים והחברתיים. החשיבות של התבוננות בשוליים היא בכך שהיא מאפשרת בחינה של הצטלבויות של קשיים או מוחלשויות, שיוצרים בשילוב ביניהם מופעים חברתיים שלא באים לידי ביטוי בהתבוננות הנפרדת בכל אחד מהם: מגדר, מוצא, מעמד, ריחוק גיאוגרפי, שייכות לקבוצת מיעוט ועוד. לפיכך אנו משוות בין גברים לנשים ביישובי הפריפריה. במדד המגדר לשנת 2017 יצרנו ממד פריפריה חדש המשלב בין מיקום גיאוגרפי לבין מצב חברתי-כלכלי. באופן זה ניתן לאתר באופן מדויק יותר את היישובים הפריפריאליים. כמו כן נוסף לממד אינדיקטור חדש והוא היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה ביישובי הפריפריה. האינדיקטורים הנמדדים בממד הפריפריה החדש הם:

1. השתתפות בכוח העבודה: היחס בין מספר השכירות ביישובי הפריפריה למספר השכירים.
2. שכר חודשי ממוצע: היחס בין שכר העובדות לשכר העובדים ביישובי הפריפריה.
3. רציפות תעסוקתית: היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה ביישובי הפריפריה.

מתודולוגיה לאיתור מדויק של יישובי הפריפריה

ממד הפריפריה שכללנו במדד מאז שנת פרסומו הראשונה התבסס על נתוני מחוזות הדרום והצפון, כפי שאלה מוגדרים על ידי הלמ"ס. הגדרה זו מתייחסת רק לריחוק גיאוגרפי מהמרכז ומגבילה את היכולת לאפיין בצורה מדויקת את היישובים המתמודדים עם הקשיים הייחודיים של החיים בפריפריה. כך למשל נכנסו לתוך הדגימה גם יישובים שאף שהם מרוחקים מהמרכז הם מדורגים בדירוג חברתי-כלכלי גבוה. במובן זה הכללתם בחישוב פוגמת בתוצאה הסופית, שמטרתה בחינת הפער המגדרי בקרב האוכלוסייה המתגוררת בפריפריה הגיאוגרפית, החברתית והכלכלית של המדינה. כדי לזהות בצורה מיטבית את יישובי הפריפריה השתמשנו בשני מדדים שפותחו בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: האחד הוא מדד הפריפריאליות, והשני הדירוג החברתי-כלכלי של הרשויות המקומיות. שני המדדים מתייחסים לרשימה של 252 רשויות מקומיות (מתוך 257 קיימות) ברחבי ישראל, ומדרגים אותן על בסיס שתי תכונות שאינן מוציאות זו את זו: האחת לפי ריחוק גיאוגרפי מהמרכז והשנייה לפי רמת החיים בהם.

מדד הפריפריאליות פותח עבור משרד הפנים על ידי הלמ"ס בשנת 2008, ומבוסס על נתונים משנת 2004. מדד זה בוחן את מידת הקרבה של כל רשות מקומית למרכזי פעילות כלכלית, ואת גודל האוכלוסייה ברשות. לפיכך הוא מחושב באמצעות ממוצע של שני מרכיבים: קרבה לגבול מחוז תל אביב, ו"הנגישות הפוטנציאלית", המוגדרת כשקלול של קרבת הרשות המקומית לכל הרשויות המקומיות וגודלה. ככל שרשות מקומית היא פריפריאלית יותר, הציון שלה במדד זה יהיה נמוך יותר.

על פי מפה של הלמ"ס, באשכולות הפריפריאליים ביותר נכללות בעיקר רשויות מקומיות מהערבה ומהנגב הדרומי והמרכזי וחלק מהרשויות באזור ים המלח, רמת הגולן והגליל העליון. בחלק מהמקרים מדובר ברשויות מקומיות או בערים שהן יישוב בפני עצמו (כגון עכו או דימונה), ובמקרים אחרים מדובר במועצות אזוריות המאגדות כמה יישובים.

המדד מבטא באמצעות דירוג שנע בין 1 ל-10 לפי רמת הפריפריאליות, כאשר 1 משמעו "פריפריאלי מאוד" ו-10 משמעו "מרכזי ביותר". כחלק מפרסום הדירוג הפריפריאלי של הרשויות מחלקים בלמ"ס את הרשויות ל-5 אשכולות פריפריאליים לפי הרמות (רמות 1-3 הן אשכול 1; רמה 4 היא אשכול 2; רמות 5-6 הן אשכול 3; רמה 7 היא אשכול 4; ורמות 8, 9 ו-10 הן אשכול 5). בהתאם, ממד הפריפריה שבנינו כולל יישובים המצויים באשכול 1-3 במדד הפריפריאליות (כלומר רמת פריפריאליות של 1-6). בחירה זו הותירה 184 רשויות מבין 252 הרשויות המדורגות. זוהי בחירה רחבה יחסית, וניתן להצדיק אותה בשני אופנים: האחד הוא שהמבנה ההתיישבותי-דמוגרפי בישראל הוא צפוף מאוד לכיוון המרכז, ולכן, אף שמדובר ב-73% ממספר היישובים,

מבחינת אוכלוסייה מרוכזים בהם כ-40% בלבד מהאוכלוסייה. לפיכך ניתן להסיק שמדובר ביישובים קטנים יותר מאשר במרכז, ולגודל האוכלוסייה ביישוב יש השלכות משמעותיות לגבי האפשרויות הכלכליות ורמת החיים של תושביו (מדד הפריפריאליות, למ"ס 2004). הצדקה נוספת להגדרה המרחיבה של פריפריה היא שהתשתית התחברתית (תחבורה ציבורית וכבישים) בישראל המקשרת בין המרכז, שהוא לב הפעילות הכלכלית והחברתית של המדינה, לבין שאר האזורים, אינה יעילה בהשוואה למדינות OECD (שם). במובן זה קשיי התחבורה מרחיקים עוד יותר את הפריפריה מהמרכז.

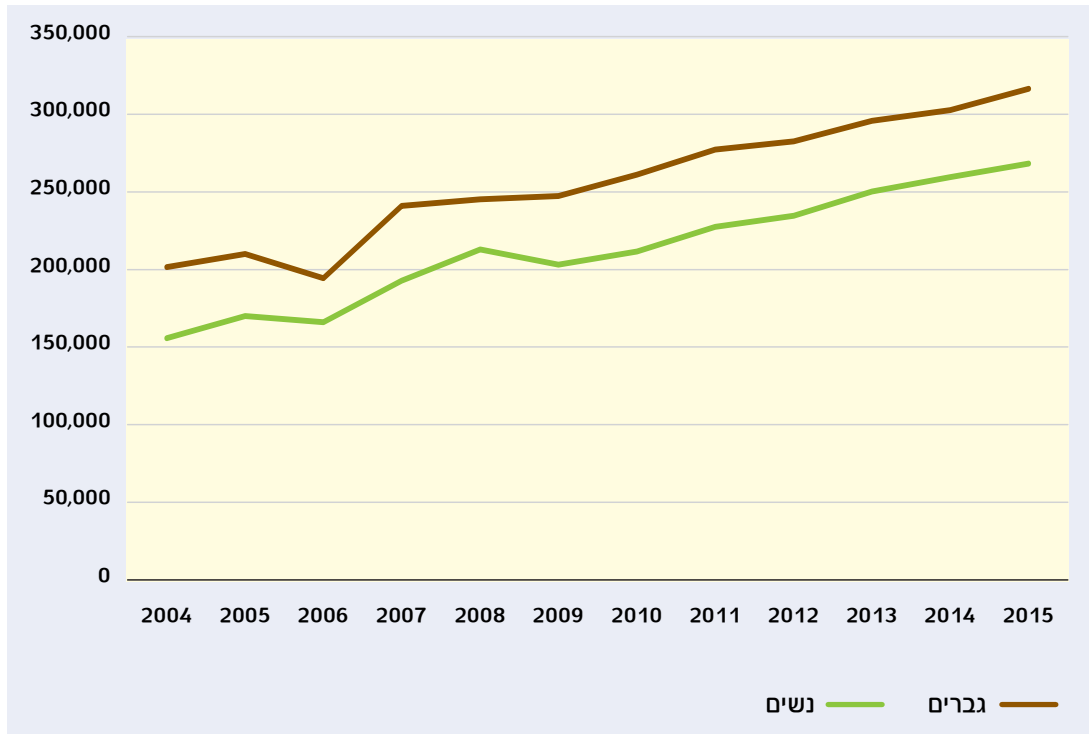
לאחר שמצאנו את היישובים הפריפריאליים, הצלבנו אותם עם הדירוג החברתי-כלכלי של הלמ"ס. דירוג זה מאפיין את הרשויות המקומיות בישראל לפי הרמה החברתית-כלכלית של האוכלוסייה בהם. הדירוג הוא כלי להשוואת הרמה החברתית-כלכלית של אוכלוסיית היחידות הגיאוגרפיות, והוא נועד לסייע בזיהוי אזורי רווחה ואזורי מצוקה. הדירוג נערך בשיתוף פעולה בין עובדי האגף לניתוח סטטיסטי בלמ"ס לבין עובדי אגף המחקר והמידע במשרד הפנים, והוא מחושב על בסיס נתונים דמוגרפיים, רמת חיים, השכלה וחינוך, תעסוקה, אבטלה וגמלאות. העיריות והמועצות המקומיות סווגו לעשרה אשכולות, כאשר אשכול 1 מציין את הרמה החברתית-כלכלית הנמוכה ביותר ואשכול 10 את הרמה החברתית-כלכלית הגבוהה ביותר (הסיווג לאשכולות נעשה על סמך נתוני מפקד 2008). חלוקת הרשויות המקומיות ל-10 קבוצות הומוגניות (שאינן שוות בגודלן) בוצעה בשיטת ניתוח אשכולות, כך ששונות ערכי הדירוג בתוך האשכולות תהיה קטנה ככל האפשר, ושונות ערכי הדירוג בין האשכולות תהיה מקסימלית. בשלב הראשוני בחרנו את הרשויות משלושת האשכולות החברתיים-כלכליים הנמוכים, והצלבנו אותן עם מדד הפריפריאליות. הצלבה זו הניבה לנו 55 רשויות פריפריאליות. ברשימה זו חסרו חלק מהרשויות כמו ערד, שדרות, עכו, עפולה ורשויות פריפריאליות נוספות, לכן הוספנו גם את אשכולות 4-5 – תוספת שהניבה עוד 24 רשויות. על בסיס חישוב זה הגענו לרשימה של 79 רשויות מקומיות מתוך 252, מהן 22 רשויות יהודיות והשאר ערביות, דרוזיות ובדואיות. סך כל אוכלוסיית ממד הפריפריה במדד המגדר מונה 1.4 מיליון נפש.

1. היחס בין מספר השכירות למספר השכירים ביישובי הפריפריה

תרשים 84 להלן מבטא את מספר השכירות לעומת השכירים ביישובי הפריפריה והוא מצביע על גידול במספרם, שנובע בין השאר מגידול האוכלוסייה. בדומה לאינדיקטורים מקבילים במדד המגדר, בתרשים 84 ניתן לראות שהפער בין מספר השכירות למספר השכירים הוא עקבי. בין 2004 ל-2009 קטן האי-שוויון בממד הפריפריה משום שהיחס בין מספר השכירות למספר השכירים ביישובי הפריפריה עלה מ-0.77 ל-0.87. בין 2009 ל-2011 הייתה יציבות. מ-2012 עד 2015 חל צמצום איטי באי-שוויון עד לרמה של 0.85.

תרשים 84א

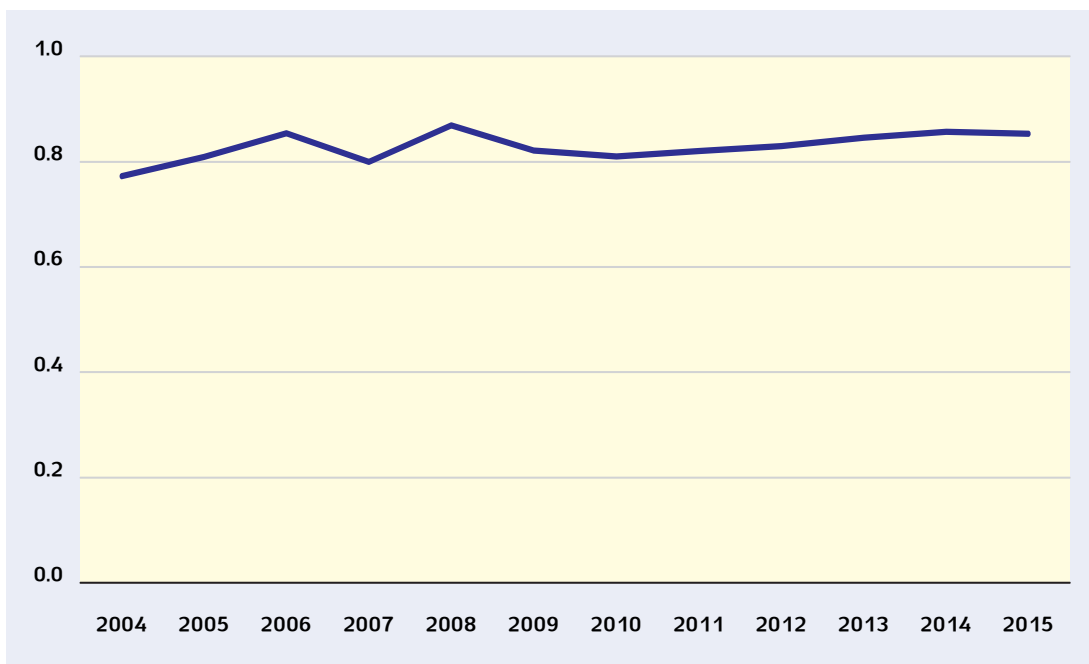
מספר השכירות בהשוואה למספר השכירים ביישובי הפריפריה



מקור: על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, ועיבודי המחברות.

תרשים 84ב

היחס בין מספר השכירות למספר השכירים ביישובי הפריפריה



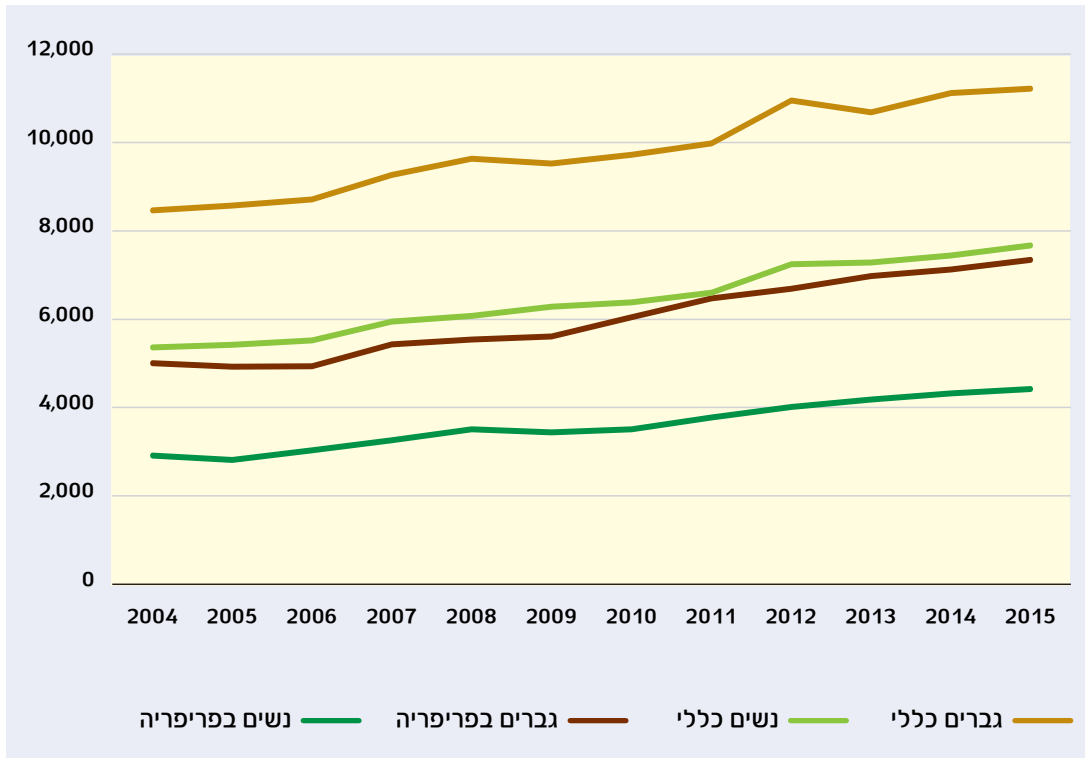
מקור: על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, ועיבודי המחברות.

2. פערי השכר בין נשים לגברים ביישובי הפריפריה

ב־2004 השתכרו הנשים בפריפריה 58% משכרם של הגברים (השכר החודשי הממוצע בחישוב זה הוא סך השכר בכל השנה מחולק ב־12). 12 שנים אחרי, המצב כמעט לא השתפר, ולמעשה קו המגמה שמתואר בתרשים 85 הוא כמעט אופקי ועומד על כ־60% לכל אורך התקופה. זהו פער של כ־40% והוא גדול יותר מפערי השכר המגדריים הממוצעים בכלל האוכלוסייה, שעומדים על 32%. תרשים 85 מראה עד כמה נמוך שכרן של נשים בפריפריה בהשוואה לממוצע הכללי. השכר הממוצע לחודש של הגברים ביישובי הפריפריה נושק לשכר הממוצע לחודש של נשים בכלל המדינה, ושניהם מותירים מאחור את השכר של נשים בפריפריה. ב־2015 היה השכר הממוצע לחודש של נשים ביישובי הפריפריה 4,420 ש"ח. בהקשר הזה יש להזכיר שוב את העובדה שמרבית יישובי הפריפריה הם ערביים, ובממד החברה הערבית לעיל כבר עמדנו על מוחלשותן של הנשים.

תרשים 85

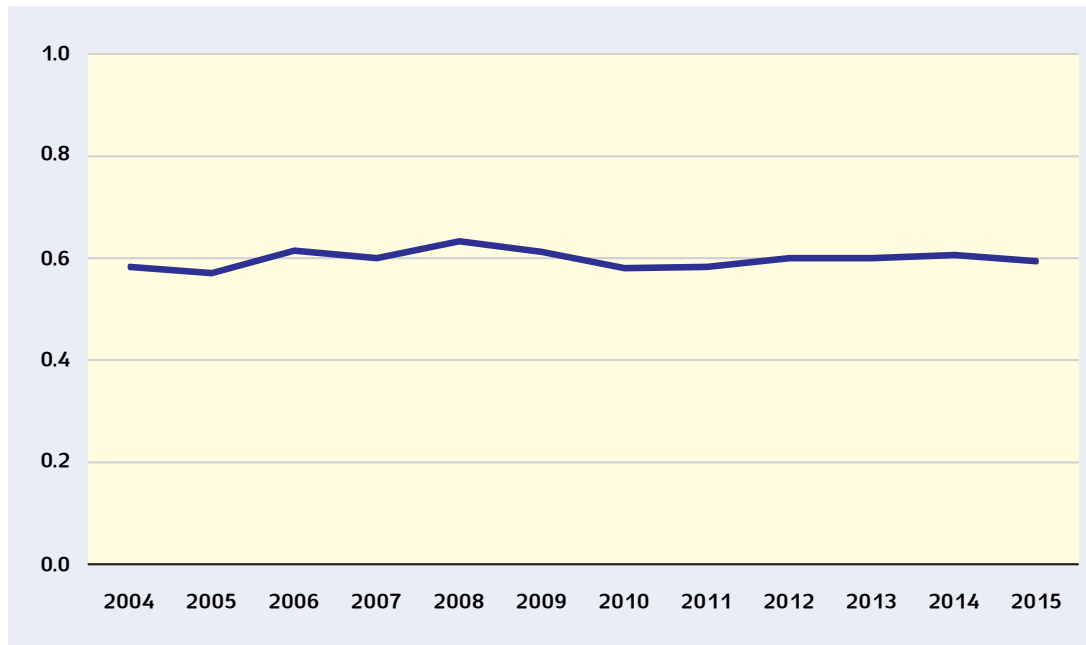
שכר לחודש בשנה של שכירות לעומת שכירים ביישובי הפריפריה ובכלל האוכלוסייה



מקור: על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, ועיבודי המחברות.

תרשים 85ב

היחס בין שכר העובדות לשכר העובדים ביישובי הפריפריה



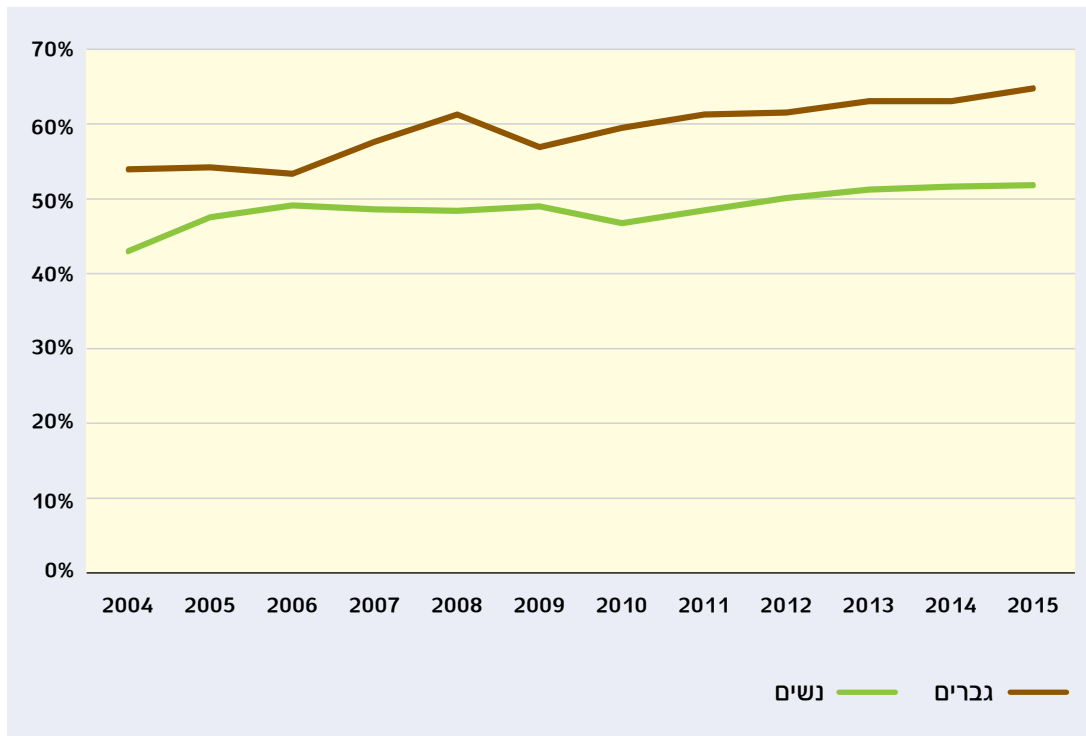
מקור: על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, ועיבודי המחברות.

3. פערים מגדריים ברציפות ההעסקה על פני השנה ביישובי הפריפריה

אינדיקטור זה הוא חדש במדד. מטרתו של האינדיקטור, אשר תואר לעיל בממד שוק העבודה, לבטא פן של יציבות תעסוקתית. מעמדם של שכירים אשר אינם מקבלים 12 משכורות בשנה נמוך יותר ואין להם אפשרות לצבור זכויות סוציאליות, לזכות בהטבות שונות ולפתח קביעות במקום העבודה. בתרשים 86א אפשר לראות את הפער המגדרי בשיעור מקבלי השכר ברציפות על פני כל השנה, כך שיותר נשים מועסקות בהעסקה לא רציפה על פני השנה מאשר גברים. שיעור הגברים שמקבלים 12 משכורות בשנה ביישובי הפריפריה עומד על 65%, לעומת 52% בלבד מהנשים ביישובים אלו. בתרשים 86ב מתוארת התפתחות הפער המגדרי באינדיקטור זה: משנת 2004, שבה עמד הפער על 20% – כלומר שיעור הנשים שקיבלו משכורות ברצף על פני כל השנה היה נמוך בעשרים אחוז משיעור הגברים – ועד 2006 חל שיפור בפער הזה והוא הצטמצם ל-8%, אך מאז שוב חלה החמרה ברציפות התעסוקתית הממוצעת של נשים. ב-2015 הפער בין היקף הנשים שמקבלות 12 משכורות בשנה ביישובי הפריפריה לבין הגברים עמד על 15%.

תרשים 86א

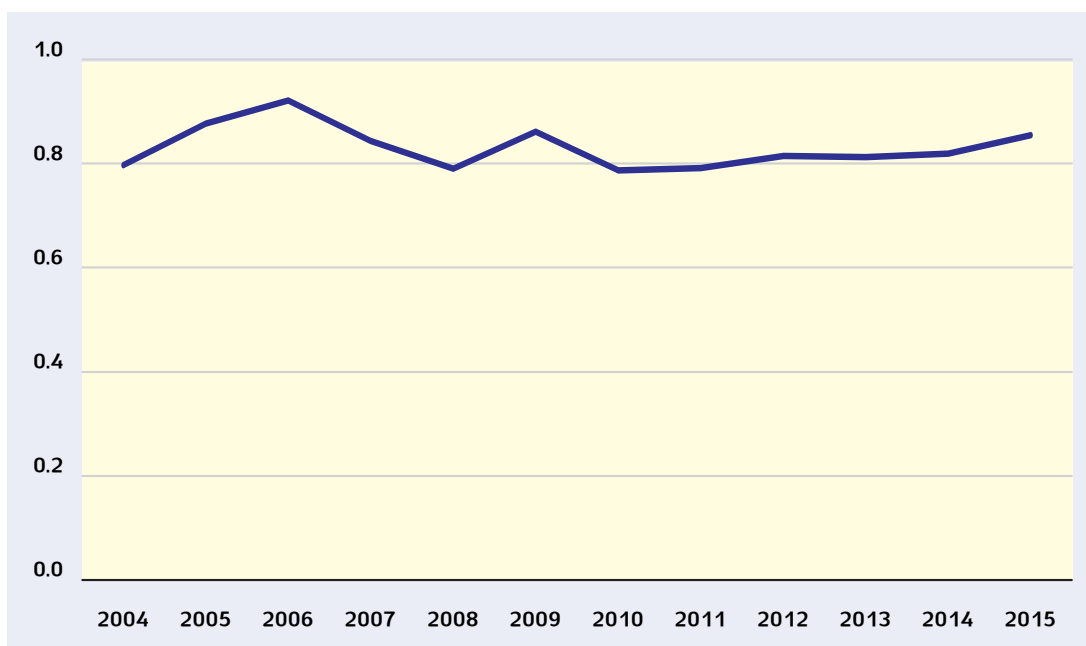
שיעור השכירות והשכירים המקבלים 12 משכורות בשנה ביישובי הפריפריה



מקור: על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, ועיבודי המחברות.

תרשים 86ב

היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה ביישובי הפריפריה



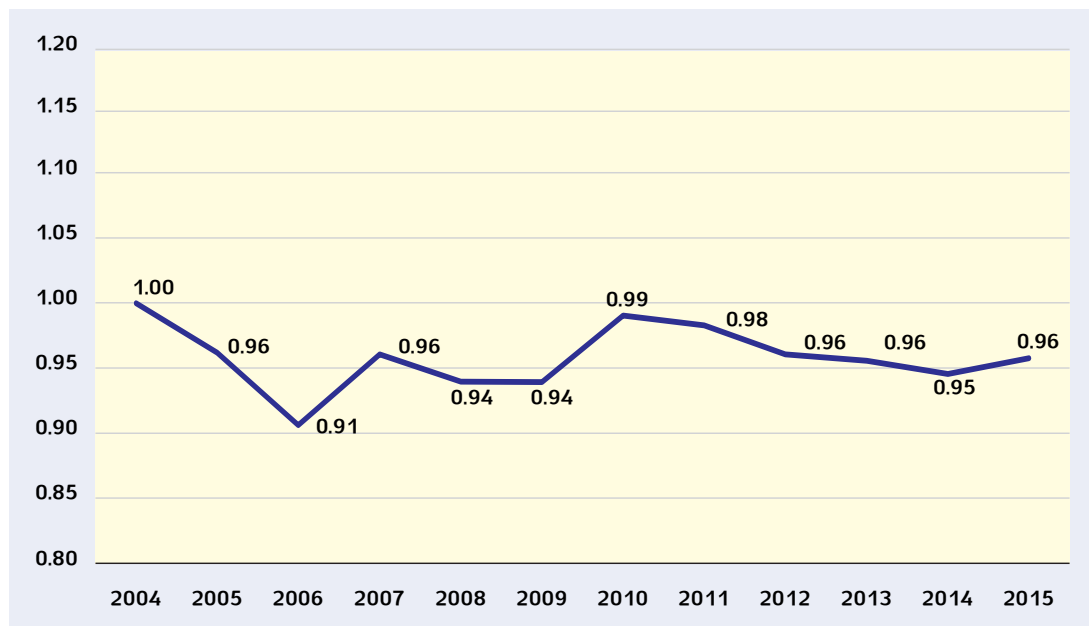
מקור: על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, ועיבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה

ממד הפריפריה בוחן את הפערים בהיבטים תעסוקתיים שונים בין גברים לנשים ב־79 יישובים פריפריאליים אשר גם רחוקים מהמרכז וגם מדורגים באשכול חברתי־כלכלי נמוך. מתרשים 87א להלן עולה שכמעט לא חלו שינויים במצב האי־שוויון בין גברים לנשים בפריפריה בתקופת המדידה. למעשה, לאחר 12 שנים של מעקב השתפר האי־שוויון ב־4% בלבד בהשוואה לשנת המדידה הראשונה. עומק האי־שוויון המגדרי בפריפריה אינו מהגבוהים ביותר בממדים שנבחנו בממד זה, וזאת בשל העובדה שמעמדם של גברים בפריפריה בשוק העבודה אינו גבוה. בתחילת תקופת המדידה עמד עומק האי־שוויון על 28%, ומ־2012 ואילך הוא שומר על יציבות יחסית – עומק של 25%.

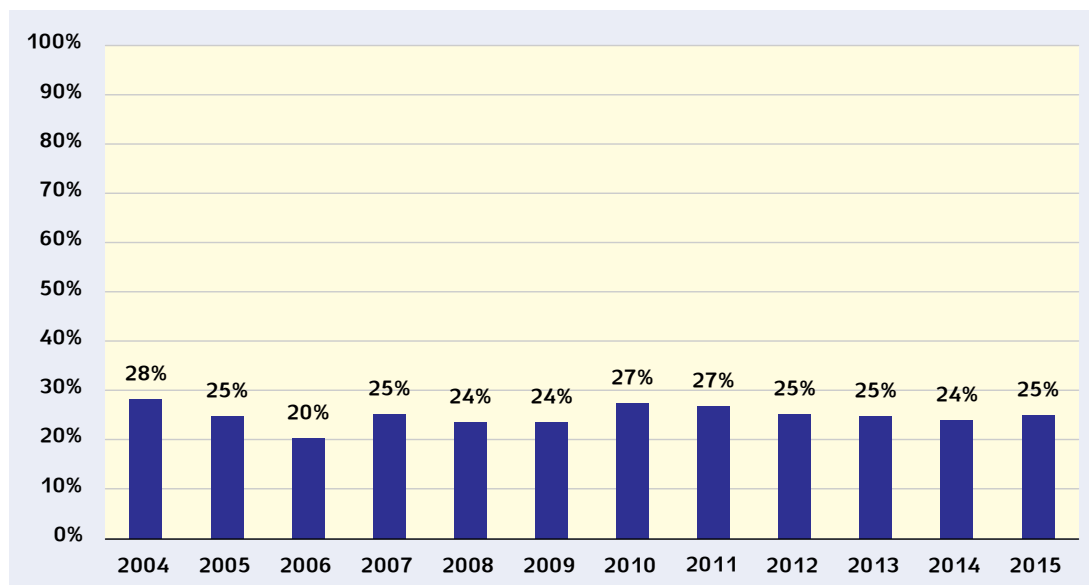
תרשים 87א

האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה, 2015–2004



תרשים 87ב

עומק האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה



סיכום השינויים בכל ממד לעומת השנה הקודמת

בחלק זה אנו מתארות את השינויים שהתרחשו בשנה האחרונה בכל ממדי הממד.⁵³

ממד ההשכלה: בממד זה חל צמצום באישויון המגדרי בשנת 2015 לעומת שנת 2014. ב־2015, 24% מהנשים (לעומת 21% מהגברים) היו בעלות השכלה של 13–15 שנות לימוד (בדומה לשנת 2013); ושיעור הנשים בעלות השכלה של 16 שנות לימוד ומעלה היה 25.9% מכלל הנשים (לעומת 25.8% מהגברים). גם הסגרגציה בהשכלה פחתה מעט, כך שהתוצאה הסופית היא ירידה של 3.3% באישויון המגדרי בממד ההשכלה.

ממד שוק העבודה: בממד זה חלה ירידה באישויון לעומת שנת 2014. גדל היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי (מ־0.67 ל־0.68), בשכר ברוטו לשעה (מ־0.84 ל־0.85), ובשכר החציוני (מ־0.72 ל־0.73). כמו כן, היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם עלה. עם זאת, מאחר שבכל האינדיקטורים הללו המגמה בין 2013 ל־2014 הייתה הפוכה, הרי למרות השינויים המזעריים והלא עקביים אפשר לומר שלא חל שיפור באישויון המגדרי בהם. באינדיקטורים החדשים שהוספו לממד שוק העבודה לא חל צמצום בפער המגדרי – היחס בין מקבלות למקבלי שכר מינימום והיחס בין מקבלות למקבלי משכורות גבוהות במשק לא השתפר, והאינדיקטורים הראו על גידול באישויון. לאור הדברים האלה אפשר לומר שאף כי הפער המגדרי בממד שוק העבודה נמצא במגמת צמצום, הרי היא קטנה ואיטית ביותר.

ממד המגדור המקצועי: בממד זה לא חלו שינויים ברמת האישויון עד שנת 2012. השינוי שחל משנת 2013 משקף את השינוי שעשתה הלמ"ס בסולם המדידה (שינוי ברשימת משלחי היד) בעקבות הצטרפותה של ישראל למדינות OECD ולא שיפור אמיתי באישויון.

ממד העוני: בממד זה חלה ירידה באישויון המגדרי בשנת 2014 לעומת השנה הקודמת, והיא נמשכה בשנת 2015. תחולת העוני בקרב גברים נותרה ברמה של 17.1%, ו־18.3% בקרב נשים. באינדיקטור מקבלי קצבת הבטחת הכנסה חלה ירידה באישויון המגדרי: בשנת 2014 81,958 נשים קיבלו קצבת הבטחת הכנסה לעומת 51,659 גברים, ואילו ב־2015 מספרן של הנשים מקבלות הקצבה ירד ל־77,806 ואילו מספרם של הגברים ירד ל־49,893, והפער בין נשים לגברים הצטמצם מעט. התוצאה הסופית היא ירידה של 1% באישויון המגדרי בממד העוני.

ממד העוצמה: בממד זה חל צמצום באישויון המגדרי משנת 2010 וגם בין שנת 2014 לשנת 2015 עקב שיפור במרבית האינדיקטורים ואישויון במקצתם. ממד העוצמה חולק לעוצמה פוליטית ולעוצמה כלכלית. בעוצמה הפוליטית נבחנו שלושה אינדיקטורים: שיעור חברות הכנסת, שיעור השרות ושיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. מאז בחירות 2013 עלה מספר חברות הכנסת ל־33; מספר השרות היה 4 והיחס בינן לבין מספר השרים היה 0.21. שיעור הנשים העומדות בראש רשויות מקומיות היה כ־2% בלבד. שיעורים אלו נותרו זהים בשנת 2015. אשר לעוצמה הכלכלית, בשיעור המנכ"ליות, המנהלות הבכירות והמנהלות האחרות לא עלה שיעורן של הנשים בכלל המאיישים עמדות אלו. היחס בין נשים לגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות עלה, וכל אלה צמצמו את האישויון המגדרי בממד העוצמה ב־3.0% לעומת השנה הקודמת. ממד זה נמצא במגמת שיפור גבוהה יחסית, בין השאר בעקבות העומק הרב של האישויון בו, שכן ככל שהאישויון עמוק יותר – כן גדל הסיכוי שיחול בו שיפור.

ממד המצב המשפחתי: בממד זה לא חל שיפור לעומת השנה הקודמת. שיעור הפריון של נערות בנות 15–19 הוסיף לרדת, וכך גם היחס בין נשים לגברים העומדים בראש משפחות חד־הוריות: ב־2014 היו פי 8.1 משפחות חד־הוריות שבראשן נשים ממשפחות חד־הוריות שבראשן גברים, וב־2015 היו פי 8.4. התוצאה הסופית באינדיקטור זה היא ירידה של 15% משנת 2004 אבל ירידה של 0.7% בשנת 2015 לעומת 2014.

53 למעט ממד התרבות והתקשורת, אשר לשינויים השנתיים בו אין משמעות מסיבות מתודולוגיות המוסברות בפרק על ממד זה.

ממד הזמן: ככלל, בממד זה לא הצטמצם האי־שוויון המגדרי מאז ראשית המדידה. משנת 2014, היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית עלה מ־0.84 ל־0.90, שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית ירד, וכמוהו ירד שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית. כמו כן הצטמצם מעט הפער המגדרי בקרב אלה שאין להם זמן לקרוא עיתונים. לעומת זאת, הפער בין נשים לגברים בקרב אלה שאין להם זמן לצפות בטלוויזיה גדל. התוצאה הסופית היא ירידה של 1% באי־שוויון המגדרי בממד הזמן.

ממד האלימות כלפי נשים: בממד זה חלה עלייה באי־שוויון המגדרי מראשית המדידה וגם לעומת שנת 2014. קשה לומר אם עלייה זו נובעת מעלייה בהיקף האלימות או מעלייה בהיקפי הדיווח והטיפול בנושא או משניהם גם יחד; מכל מקום, בחלק מהאינדיקטורים חל שיפור בהשוואה לשנת 2014 ובאחרים הייתה הרעה: בשני אינדיקטורים חל שיפור – מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות נשים על אלימות במשפחה ירד; ושיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות ירד. לעומת זאת, חלה ירידה בשיעור הנשים שחשות ביטחון ללכת ברחוב – מ־62.3% ל־60.1%; מספר התיקים בגין עברות מין נגד נשים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות עלה; מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה עלה; ומספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית עלה בכ־300. התוצאה הסופית היא עלייה בשיעור של 4.0% באי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים.

ממד הבריאות: בממד זה חל גידול מועט באי־שוויון לעומת שנת 2014. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים בשנת 2014 נותר יציב למדי – 1.04 לטובת הנשים. עם זאת יש לציין שהפער בין תוחלת החיים של הנשים לתוחלת החיים של הגברים הצטמצם לאורך השנים, אך מ־2013 השתנתה המגמה והפער נמצא במגמת גידול. גם הפער בין נשים לגברים בהערכת הבריאות הסובייקטיבית הולך ומצטמצם עם השנים, וב־2015 היה היחס ביניהם 0.96.

ממד החברה הערבית: בממד זה חל גידול באי־שוויון המגדרי בשנת 2015 לעומת 2014.⁵⁴ פערי ההשתתפות בכוח העבודה בין נשים לגברים בחברה הערבית לא השתנו בהשוואה לשנה הקודמת; היחס בין שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית לשיעור הגברים גם הוא לא השתנה; שיעור הנשים המשכילות עלה – 12.8% מן הנשים הערביות הן בעלות 13–15 שנות לימוד, לעומת 11.3% מן הגברים הערבים; ושיעור הילודה של נערות ירד מ־24.1 ל־22.8; הפער בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע גדל; היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים עלה מעט; וכן עלה מעט שיעור הנשים הערביות שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה. התוצאה הסופית של הממד היא עלייה של 2.0% באי־שוויון המגדרי בהשוואה לשנת 2014.

ממד הפריפריה: בממד זה, כזכור, חל שינוי מדידה. החישוב החדש של הממד הוחל גם על השנים הקודמות והתוצאה היא היעדר שינוי באי־שוויון. היחס בשיעור השכירים לא השתנה, וכך גם פערי השכר הגבוהים בין גברים לנשים בפריפריה, שעמדו ב־2015 על 41%. הפער המגדרי ברציפות התעסוקתית על פני השנה השתפר ב־2015 אך מעט לעומת השנה הקודמת (ב־3%). לפיכך לא חל שינוי משמעותי באי־שוויון בממד זה משנת 2004.

לסיכום, ניתוח מצרפי המאגד תשעה ממדים של מדד המגדר מראה שב־2015 ירד האי־שוויון המגדרי ב־0.1% לעומת שנת 2014. בשני ממדים – ממד האלימות כלפי נשים וממד הבריאות – גדל האי־שוויון המגדרי, ובשאר הממדים חלה ירידה באי־שוויון. האי־שוויון בין נשים לגברים עדיין עמוק מבחינת גודל הפער (65%), במיוחד בממדי העוצמה, שוק העבודה והמגדור המקצועי.

השנה לא כללנו בחישוב הכללי של מדד המגדר את ממדי הפריפריה והחברה הערבית על מנת שלא לייצר ספירה כפולה של אי־שוויון של שתי אוכלוסיות אלו. מאחר שבנתונים הכלליים נכללים התושבים הערבים ותושבי הפריפריה, הפרדנו את שני הממדים האלה ובחנו את הממד כולו בלעדיהם. התוצאה של שינוי זה מלמדת שקצב הירידה באי־שוויון המגדרי הואט בעקבות המדידה ללא שני הממדים האלה, משום שקצב הצמצום באי־שוויון מהיר יותר בממדים שבהם הוא עמוק יותר.

נספחים

נספח א: מדדי מגדר בעולם

חלק מהתוקף של מדדים בשיח הציבורי והמקצועי נשען על הדמיון שלהם למדדים המשמשים במדינות אחרות ובארגונים בין-לאומיים. מדדים בני השוואה מאפשרים להשוות בין ישראל ובין מדינות אחרות, ולקבל תמונה מלאה יותר של המצב בתחום הנמדד. להלן נפרט את מדדי המגדר המקובלים בעולם (יצוין כי לא מצאנו מדד מגדר שעוקב אחרי ההתפתחות של מצב האי-שוויון בין גברים לנשים). לאחר מכן נתאר מדדים בתחום זה שפותחו בישראל.

- מדד ההתפתחות המגדרי** (GDI – Gender-related Development Index). מקור: האומות המאוחדות, 1995. מדד זה הוא בבחינת הרחבה של מדד הפיתוח האנושי (HDI – Human Development Index) של הארגון, מתוך התחשבות בשיקולי מגדר. רכיביו הם תוחלת חיים, השכלה והכנסה. מדד זה משקף את מצבן של הנשים בשלושה ממדים: בריאות, העצמה ושוק העבודה. המדד עוקב אחר ההשפעה שיש לתוצאותיו על מדד הפיתוח, כלומר הוא בוחן את השפעת האי-שוויון המגדרי על הפיתוח האנושי הכללי. בהיבטים הנבחנים, המדד נועד לעקוב אחר השפעתם של הישגים לאומיים על רמת ההתפתחות של כל מדינה בממד הפיתוח. הערך 0 בממד GDI מציין שוויון מלא בין המינים, והערך 1 מציין אי-שוויון מוחלט. האופרציונליזציה של בריאות האישה מבוססת על שני משתנים: שיעור התמותה בלידה ושיעור הילודה בקרב נערות. גם ממד ההעצמה נמדד בעזרת שני משתנים: שיעור הנשים בפרלמנט, ושיעור הנשים בעלות השכלה גבוהה. האופרציונליזציה של מידת השוויון בין המינים בשוק העבודה מבוססת על שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה.⁵⁵
- מדד ההעצמה המגדרית** (GEM – Gender Empowerment Measure). מקור: האומות המאוחדות, 1995. מדד זה נועד למדוד את האי-שוויון בין נשים לגברים ברחבי העולם בכל הקשור להשתתפות פעילה בחיים הכלכליים והפוליטיים במדינתם ובתהליכי קבלת ההחלטות בה. רכיבי המדד הם שיעור הנשים בפרלמנט, שיעורן בעמדות מפתח בכלכלה, ופערי הכנסה. האופרציונליזציה שלו מבוססת על שלושה אינדיקטורים: שיעור הנשים בפרלמנט, שיעור הנשים במוקדי קבלת ההחלטות הכלכליות (בתחומים מנהליים, ניהוליים, מקצועיים וטכניים), ופערי ההכנסה של נשים ביחס לגברים. התפיסה שביסוד המדד מתמקדת בסוכנות, כלומר במה שאנשים מסוגלים לבצע, ופחות בתחושתם או בדרך שהם תופסים את עצמם.⁵⁶
- שני המדדים פורסמו לראשונה ב-1995 והעבירו לקדמת הבמה את השיח על האי-שוויון המגדרי. בעקבות העניין שהם עוררו הן בקרב אנשי אקדמיה והן בקרב קובעי מדיניות עלה צורך באיסוף שיטתי יותר של נתונים. עם זאת, על שניהם נמתחה ביקורת. נאמר שהם אינם מודדים אי-שוויון מגדרי כשהוא לעצמו, שהם מובחנים מדי, שאינם ניתנים לפרשנות, שאינם סוקרים את כל הנתונים הרלוונטיים, שאין בהם אמצעי מדידה של פערים מגדריים המאפשרים השוואה בין-לאומית, וכפי שטען בביקורתו סטיבן קלאזן – "וחשוב יותר, האינדיקטורים אינם קלים לפירוש, ולמעשה לא פעם הם מקבלים פירוש שגוי, והדבר פוגם בשימושיותם" (Klasen 2007).
- מדד האי-שוויון המגדרי** (GII – Gender Inequality Index). מקור: האומות המאוחדות, 2010. מדד זה פותח לאחר שהמדדים הקודמים של האו"ם ספגו ביקורת חריפה. רכיבי המדד הם בריאות (פריין ותמותת אימהות), העצמה (שיעור נשים בפרלמנט והשכלה גבוהה בקרב נשים) ושוק העבודה.⁵⁷
- מדד מוסדות חברתיים ומגדר** (SIGI – Social Institutions and Gender Index). מקור: OECD 2009. זהו מדד מיוחד לבחינת המבנה החברתי. לארגון OECD יש מאגר נתונים (Gender, Institutions and Development Database) ובו יותר משישים אינדיקטורים של שוויון בין המינים ומידע על 162 מדינות. המאגר נוסד בשנת 2006 כדי לסייע לחוקרים ולמקבלי החלטות להבין אילו גורמים מעכבים את התפתחות

ראו <http://hdr.undp.org/en/content/undp%E2%80%99s-revisions-gender-related-development-index> 55

ראו שם. 56

ראו <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> 57

החברתית והכלכלית של הנשים. המאגר נבנה על בסיס כמה משתני מפתח, המודדים שוויון מגדרי באופן מסורתי בשיח על השכלה (שיעורי אנאלפביתיות, שנות לימוד וכדומה), על בריאות (למשל ילודה ופריון), על מצב כלכלי ועל מצב פוליטי (שיעור חברות פרלמנט). המוסדות החברתיים בבסיס הנתונים של OECD נתפסים כקודים מושרשים של התנהגות, של נורמות, של מסורות ושל חוקים פורמליים ובלתי פורמליים שעשויים לתרום לא־שוויון המגדרי בכל תחומי החיים. נוסף על מדדים מסורתיים אלו, המדד בנוי על אינדיקטורים של מוסדות חברתיים כפי שהם משתקפים בפרקטיקות חברתיות ובנורמות משפטיות שיוצרות אי־שוויון בין נשים לגברים. חמשת הממדים המוסדיים של המדד הם קוד המשפחה, חופש אזרחי, הגינות גופנית, העדפת ילדים ממין זכר וזכויות קניין. קוד המשפחה עוסק במוסדות שמשפיעים על סמכות קבלת ההחלטות של נשים בתוך משק הבית; החופש האזרחי עוסק באפשרות להשתתף בחברה; הגינות גופנית מקיפה אינדיקטורים של אלימות כלפי נשים; העדפת ילדים ממין זכר עוסקת בהעדפה מגדרית לפי הפלות של בנות או טיפול שאינו מתאים לבנות; והמדד האחרון, זכויות קניין, בודק את נגישותן של נשים לבעלות על נכסים מסוגים מסוימים. לייצוג חמשת הממדים האלה נבחרו 12 אינדיקטורים, כל אינדיקטור מאחת מארבע קטגוריות. כדי שיהיה אפשר לדרג מדינות רבות ככל האפשר, העיקרון שהנחה את מעצבי המדד היה זמינות המידע; ואכן, המדד מקיף מספר רב של מדינות (102). עם זאת, הוא עוצב בעיקר כדי לבחון בעיות המאפיינות את מדינות העולם השלישי, ולכן הוא לא נמדד במדינות החברות ב־OECD.⁵⁸

- **מדד פערי המגדר העולמי** (Global Gender Gap Index). מקור: הפורום העולמי לכלכלה בשיתוף אוניברסיטת הרווארד ואוניברסיטת קליפורניה בברקלי, 2006. רכיבי המדד הם השתתפות בכוח העבודה (בכלל זה פערי שכר בין נשים לגברים ושיעור מנהלות ועובדות בכירות בתחום הכלכלה), השכלה, בריאות והישרדות, והעצמה פוליטית (שיעור נשים בפרלמנט, משך זמן כהונתן).⁵⁹
- **מדד השוויון המגדרי** (GEI – Gender Equity Index). מקור: Social Watch, 2005. רכיבי המדד הם השתתפות בכוח העבודה, השכלה (אנאלפביתיות) והעצמה (משרות בכירות) (Social Watch 2005).
- **המדד האפריקני של מצב המגדר וההתפתחות** (African Gender and Development Index). מקור: המועצה הכלכלית לאפריקה, 2004. רכיבי המדד הם כוח חברתי (השכלה, בריאות), כוח כלכלי (הכנסה, השתתפות בכוח העבודה, גישה למשאבים), כוח פוליטי (עמדות בכירות בפרלמנט, במגזר הציבורי ובארגוני החברה האזרחית).⁶⁰
- **מדד הזכויות החברתיות לנשים** (Women Social Rights Index). מקור: פרויקט זכויות האדם 2007, C.I.R.I. מדד זה מוסיף פרספקטיבה של זכויות אדם. הוא בודק אם זכויות נשים המקובלות בעולם נכללות במערכת המשפטית של מדינות ברחבי העולם, ואם הממשלות אוכפות את החוקים הנוגעים לכך. במדד נכלל אינדיקטור אחד מכל מדינה והוא מקבל ערך אחד מארבעה.⁶¹
- **מדד המגדר העולמי** (The Global Gender Index). מקור: מדד של כתב העת *Times Higher Education*, 2013. המדד ממפה את שיעור הנשים באקדמיה ברחבי העולם.⁶²
- **מדד המגדר של האיחוד האירופי** (Gender Equality Index). מקור: המוסד האירופי לשוויון מגדרי (EIGE), 2013. זהו מדד חדש הבוחן את האי־שוויון המגדרי בכל 27 מדינות האיחוד האירופי. ממדי המדד הם עבודה (השתתפות בכוח העבודה, סגרגציה), כסף (אמצעים, מצב כלכלי), ידע (נגישות להשכלה וסגרגציה), זמן (פעילויות טיפוליות וחברתיות), עוצמה (פוליטית, כלכלית וחברתית) ובריאות (מצב ונגישות) (ממד שלא הצליחו לפתח עד כה במדד זה הוא אלימות). כל מדינה מדורגת על סקלה ומושויות לממוצע של האיחוד האירופי כולו.⁶³

58 ראו www.genderindex.org על בניית המדד ראו Branisa et al. 2009.

59 ראו Lopez-Claros and Zahidi 2005 <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

60 ראו www.uneca.org/publications/african-gender-and-development-index-2011

61 ראו www.humanrightsdata.com

62 ראו www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article

63 ראו <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>

מדדים שפותחו בישראל

- **מדד לחוסן כלכלי של נשים.** מקור: המרכז הבינתחומי הרצליה, 2013. זהו מדד השוואתי הבוחן את החוסן הכלכלי של הנשים לעומת הגברים בהשוואה למדינות OECD. המדד מורכב מעשרה משתנים מרכזיים, בהם משתני עבודה (שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, יחס שעות עבודה, שיעור הבלתי מועסקות), משתני שכר (פערי שכר בין המינים), משתני השכלה – הון אנושי (אחוז מקבלי תואר ראשון מאוניברסיטאות), משתני עוצמה (אחוז מנהלות ושיעור חברות כנסת), ומשתני יזמות עסקית (אחוז העצמאיות). תוצאות המדד מלמדות כי החוסן הכלכלי של נשים בישראל נמוך מחוסן הכלכלי של נשים במדינות OECD, במיוחד בכל הנוגע לעוצמה וליזמות. במשתנה ההשכלה, לעומת זאת, נמצא חוסן מלא לנשים בישראל, ואף ייצוג יתר. הממצאים הללו עולים בקנה אחד עם ממצאי מדד המגדר שלנו.⁶⁴
- **מדד שוות ערך.** מקור: שדולת הנשים בישראל, 2011. מדד זה מתמקד בבחינת פערי השכר בין נשים לגברים. רכיביו הם נשים בשוק העבודה (שיעור ההשתתפות, שיעור השכירות, שיעור עובדות הקבלן, שיעור העצמאיות, שיעור המנהלות, שיעור המועסקות במשרה חלקית או מלאה), הפליית נשים בעבודה (תקרת הזכוכית ורצפת הבוץ [כלומר הפליה מלמעלה והפליה מלמטה] והטרדה מינית), נשים וקריירה (יזמות נשית), נשים ערביות בשוק העבודה, ושוויון הזדמנויות בעבודה.⁶⁵
- **מדד הייצוג המגדרי.** מקור: D&B ישראל, 2011. מדד זה מנתח נתונים מ-361 חברות ציבוריות מובילות במשק. החברות הנכללות במדד נבחרו על פי משתנים כמו חברות ציבוריות בדירוג Dun's 100 בסקטורים מרכזיים, המעסיקות יותר ממאה עובדים. עם החברות הבולטות שנבחנו בתחום התעשייה והפיננסים נמנות בנק הפועלים, בנק לאומי, פוקס ואנליסט. המדד בוחן את שיעור הנשים בתפקידי ניהול בחברות אלו (יו"ר דירקטוריון, חברי דירקטוריון, מנכ"ל או שותף או נשיא, וחברי הנהלה). בכל התפקידים שהוגדרו נבחן אחוז הנשים מתוך כלל המכהנים בתפקיד. התוצאות לשנת 2011 מראות שכמעט בכולם נשים הן מיעוט קטן – רק כ-19% מן המכהנים בתפקידי הנהלה, 4% מהמנכ"לים ו-4% מיו"ר הדירקטוריון בחברות שנבחנו הם נשים.⁶⁶

64 ראו www.herzliyaconference.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/YafitAlfandari.ppt

65 ראו www.iwn.org.il

66 ראו www.dundb.co.il/pdf/kendb.pdf

נספח ב: מתודולוגיה לבניית מדד המגדר

מדד (index) הוא אומדן כמותי של תופעה חברתית. הוא מבוסס על שילוב של אינדיקטורים רבים שקשורים לתופעה שהוא בא לבטא ולמדוד. לדוגמה, מדד המחירים לצרכן מבטא שילוב של שינויי מחירים בכמה ענפים במדד מצרפי, המייצג את כלל המחירים במשק ועוקב אחרי השינויים בהם. המדד מבצע אופרציונליזציה לקונספט באמצעות מעקב אחר ביטויים בני מדידה שלו, האמורים לשקף את מהותו, והוא בנוי על ערכיהם הנצברים של המשתנים הנמדדים בכל אינדיקטור. מדד של משתנים נומינליים (לדוגמה משתנים שערכיהם הם פריטים מתוך רשימה ואין חשיבות לסדר שלהם) הוא למעשה טיפולוגיה: מדד עוסק בדרך כלל בממד אחד, ואילו טיפולוגיה בוחנת הצלבה של שני ממדים או יותר. סולם הוא עוד אפשרות לכימות של תופעה חברתית. אך שלא כמו מדד, בדרך כלל הסולם כולל אינדיקטור בממד אחד בלבד.

שוויון מגדרי אפשר להגדיר כך: מצב שבו אין הבדל בין נשים לגברים במדדים חברתיים, כלכליים ודמוגרפיים. היום, בכל משתנה שנמדד נמצא פער גדול בין גברים לנשים. אמנם בחינה של כל אינדיקטור בנפרד היא חיונית, אך יש חשיבות רבה באיחודם של כל המשתנים לכדי מדד אחד, שיתאר את התמונה הכללית של האישוויון בין נשים לגברים. להלן נדון במדד המחירים לצרכן כמקרה בוחן.

מדד המחירים לצרכן: מקרה בוחן

מדד המחירים לצרכן מבטא במספר אחד שינויים במחירים של מגוון רחב של מוצרים וסחורות. הבעיה הקונספטואלית של מדד זה היא שאין הוא מציע דרך ברורה לאמוד את השינויים המצרפיים בכלל המחירים. הממוצע הפשוט של כלל ההוצאות במשק על כל סחורה, כפי שהן מתבטאות במדד המחירים לצרכן, משקף שינויים בהתנהגות הצרכנים בתקופה נתונה כשם שהוא משקף את השינויים במחירים. מנגד, אפשר לבדוד את השפעת השינויים בהתנהגות הצרכנים על ידי קיבוע הכמויות של כל סחורה וחישוב המחירים הממוצעים של הסחורות האלה בשימוש בכמויות הצריכה מהמוצרים, כמשקלות. עם זאת, בחירת המשקלות היא שרירותית בממד הזמן. כלומר, נשאלת השאלה באיזו שנה יש לבחון את כמויות הצריכה של כל סחורה – שכן לאחר מכן שנה זו אמורה להישאר ללא שינוי, כדי שיהיה אפשר להשוות אליה את השינוי במחירים (שנה זו הופכת לשנת הבסיס). למעשה, כל מדדי המחירים לצרכן בעולם מבוססים על "סל קבוע" (fixed basket), כלומר על קבוצת מוצרים בכמות קבועה ומוגדרת. בדרך כלל הסל משקף את פרופורציות הצריכה בפועל מכל המוצרים והשירותים בתקופה נתונה. אפשר אפוא להגדיר מדד של סל קבוע כיחס בין העלות של סל מוצרים מוגדר בתקופה אחת לעלותו של אותו סל בתקופת הבסיס. תקופת הבסיס היא בדרך כלל התקופה שאליה משווים את המחירים, ושבה נקבעו כמויות המוצרים שמרכיבות את הסל.

ההיגיון המתודולוגי בפיתוח מדד המחירים לצרכן יכול לשמש אותנו בפיתוח מדד המגדר. לפי היגיון זה אפשר להגדיר את מדד האישוויון המגדרי כיחס בין האישוויון הבא לידי ביטוי בקבוצה קבועה של אינדיקטורים חברתיים-כלכליים בתקופה נתונה, לבין האישוויון באותה קבוצה של אינדיקטורים בתקופת הבסיס. לפי הגדרה זו אפשר לבטא את המדד במשוואה שלהלן, המבטאת מדד אגרגטיבי של שינויים באינדיקטורים של אישוויון מגדרי:

$$(1) E_t/0^{(c)} = (\sum E_t/0 * W) / \sum W$$

E הוא אישוויון באינדיקטור חברתי-כלכלי מסוים ו- t מייצג את התקופה שבה הוא נאמד בהשוואה לתקופת הבסיס (0), שבה היה סל מסוים של אינדיקטורים (C , W) הן המשקלות המשויכות לכל אינדיקטור הנכלל במדד. \sum הוא סיכום הערכים של כל האינדיקטורים שהוגדרו במדד.

E_0 הוא האישוויון באינדיקטור הנבחן בתקופת הבסיס; E_t הוא האישוויון באינדיקטור הנבחן בתקופה הנמדדת, כלהלן:

$$(2) E_t/0^{(c)} = E_t E_0$$

משוואה (2) מבטאת את השוויון המגדרי המיוצג על ידי אינדיקטור חברתי, יחסית לשוויון שמייצג אותו אינדיקטור חברתי בתקופת הבסיס.

$$(3) W = (E_0 Q_c)^{67}$$

משוואה (3) מבטאת את ערך המשקלות שניתנו לכל אינדיקטור ושממשמות לשקלול השוויון, הבא לידי ביטוי באינדיקטור זה יחסית לשוויון המבוטא באותו אינדיקטור בשנת הבסיס. W הוא המשקל של האינדיקטור בממד כולו, המבוסס על האי-שוויון באינדיקטור בתקופת הבסיס כפול גובה הערך שלו (Q) בתקופת הבסיס (C); וכאמור, Σ מבטא את פעולת הסיכום של הערכים של כל האינדיקטורים החברתיים שנכללים בקבוצת האינדיקטורים של השוויון המגדרי שהוגדרו בממד. הקונסטרוקט "שוויון" מחליף את הקונסטרוקט "מחיר" המשמש בממד המחירים לצרכן.

בעיות מתודיות בבניית הממד

השאלות שיש לענות עליהן בבניית ממד המגדר הן אילו אינדיקטורים צריכים להיכלל בו ואילו משקלות צריך להתאים לכל אינדיקטור. בממד המחירים לצרכן שאלות אלו נפתרות בעזרת הנתונים שנאספים בסקרים תקופתיים של הלמ"ס על התפלגות ההוצאות של הצרכנים, ומוצגים במדגם מייצג. המשקלות במקרה זה מבטאות את שיעור ההוצאה על המוצר מסל נתון שנצרך בתקופת הבסיס הנבחרת, בסקר שממנו הוא נדגם. לצומת זאת, בממד המגדר אין בסיס נתונים אנלוגי שאפשר להשתמש בו כדי להכריע באילו אינדיקטורים יש להשתמש, ואיך לקבוע את המשקלות לכל אינדיקטור.

אדוארד הארווי, ג'ון בלייקלי ולורן טפרמן מציעים אפשרות לבניית ממד: בחירה ותיקוף של קבוצת אינדיקטורים של שוויון מכלל מדדי השוויון שיש בנמצא; וקביעת משקלות שוות לכל המדדים שנבחרו (Harvey et al. 1990). לטענתם, יתרונה של גישה זו הוא שבהיותה מתבססת על נתונים קיימים, היא קלה לחישוב ואינה יקרה. חסרונה הוא שאין בסיס תיאורטי או אמפירי להקצאת משקלות שוות לכל האינדיקטורים. לכן, החוקרים מציעים שיטה שבה אפשר לאמוד את המשקלות של כל מקור של אי-שוויון בנקודת זמן, באופן שיעניק להן בסיס אמפירי. השלבים שהם מציעים לחישוב ממד המגדר הם אפוא כלהלן:

בחירת הנתונים והכנתם

בניית תיקופם

האחדת הנתונים

חישוב הממד

להלן נעמוד על כל שלב מן השלבים האלה.

בחירת הנתונים והכנתם

תהליך זה אנלוגי לתהליך של זיהוי סל מוצרים קבוע לאוכלוסיית יעד רלוונטית בממד המחירים לצרכן. כאן עלינו לזהות אינדיקטורים חברתיים-כלכליים הנמצאים במתאם עם הקונסטרוקט "אי-שוויון מגדרי". כשם שמחירים של מוצרים שאינם מוצרי צריכה אינם נכללים בממד המחירים לצרכן, כך הפערים בין המגדרים באינדיקטורים החברתיים-כלכליים שאין ביניהם מתאם עם הקונסטרוקט שוויון מגדרי לא ייכללו בממד המגדר. תהליך בחירת הנתונים והכנתם מורכב משלושה צעדים עיקריים:

- תוקף-פנים (face validation): בתהליך זה נבדק האינדיקטור כדי לוודא שהוא אומד את מה שהוא אמור לאמוד. במסגרתו נבחנת החבילה הכללית של אינדיקטורים פוטנציאליים, ונקבע אילו אינדיקטורים אומדים שוויון מגדרי, לפי התשובה על שאלה זו: האם בפועל האינדיקטור מבטא שינויים בשוויון המגדרי לפי תפיסתנו?

67 המשמעות של הקיצור Q_c נשענת על המקורות המתודולוגיים של ממד האי-שוויון המגדרי, הנסמך על מדד המחירים לצרכן. בממד זה המחיר הוא האי-שוויון. הממד נקבע על פי נוסחה שוות ערך לנוסחה (1) לעיל, ולפיה הממד מחושב כמחיר המוצרים בתקופת t המשוקללים בכמותם הנצרכת בסל שנקבע בתקופה C , לעומת מחיריהם בתקופת הבסיס S . כל יחס מחיר מוכפל בכמות שנצרכה בסל קבוע, כדי שיהיה אפשר לחזות בעליית המחירים בניכוי השינויים בהרגלי הצריכה ובכמויות הצריכה של המוצרים השונים. כדי שנוכל לשנות את הרכב הסל ולנתק את הקשר שבינו לבין שנת הבסיס, המשקלות של המוצרים בממד המחירים לצרכן מוגדרות כך שהן שוות לעלותו של כל מוצר בפועל בתקופה C , כפול מחירו היחסי של מוצר זה, המשווה את מחירו בתקופת הבסיס S למחירו בתקופה C בתקופת ההתייחסות שבה נקבע הסל.

- שינוי כיוון: בתהליך זה מוודאים שכל האינדיקטורים פועלים באותו הכיוון באופן שכשגדל השוויון גדל גם האינדיקטור, היחס או השיעור. לדוגמה, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים גדל במצב של שוויון. לעומת זאת, היחס בין מספר הנשים המועסקות במשרה חלקית למספר הגברים המועסקים במשרה חלקית קטן ככל שמתקרבים לשוויון, ולכן יש להפוך את כיוון האינדיקטור כדי שישגדל גם הוא.
- הפיכה לפרופורציות: בתהליך זה הופכים את כל האינדיקטורים ליחידות של שיעורים או של אחוזים (אם אינם כאלה מלכתחילה), בעלי ציון בין 0 ל-1 (או 100%). חישוב הממוצע של אינדיקטורים המבוטאים ביחידות כאלו יציב יותר מבחינה סטטיסטית מחישוב הממוצע של אינדיקטורים שמבוטאים יחידות שונות, כמו ספירת מקרים.

בניית התוקף של הנתונים

בניית התוקף של הנתונים נועדה לוודא שמדדים של שוויון מגדרי שאנו מצפים שיהיו מתואמים זה עם זה אכן מתואמים, למרות תוקף-הפנים שלהם. השיטה לבניית תוקף היא ניתוח גורמים (factor analysis). פרוצדורה זו דורשת סדרה נתונה ורציפה, רצוי שנתית (נתונים הנאספים מדי שנה בשנה מאז שנת הבסיס). ניתוח הגורמים נועד לבטא כמה משתנים באמצעות מספר מצומצם של גורמים, ולאפיין את היחידות הנחקרות באופן מתומצת ונוח לשימוש.

הגורמים (factors) הם משתנים חדשים המחושבים כצירופים ליניאריים (ממוצעים משוקללים) של המשתנים המקוריים המתוקננים (כלומר לכל משתנה ממוצע 0 ושונות 1). הצורך לתקן משתנים נובע מהבדלי יחידות המדידה בין המשתנים: ערך משתנה יכול להיות מספר, מנה או אחוז; הוא יכול להימדד בשקלים חדשים או בשנות לימוד. מכיוון שהמדד שלנו הוא מדד של אי-שוויון, כל המשתנים מובאים בצורת יחס בין שיעור הגברים לשיעור הנשים בתקופה מסוימת, ואפשר להתגבר על בעיית השוני ביחידות. בניתוח הגורמים, כדי למפות הבדלים במעמד האישה במרוצת השנים, הגורמים מוצבים בסדרה זה אחר זה: הגורם הראשון הוא הצירוף הליניארי שמסביר את רוב השונות, ומכאן שהוא בעל כושר ההבחנה המרבי בין השנים. הגורם השני הוא בעל שיעור הסבר השונות השני בגודלו מתוך השונות שאינה מוסברת על ידי הגורם הראשון, וכן הלאה.

בבניית מדד נשתמש בקבוצה גדולה של משתנים שיש ביניהם מתאם גבוה בהגדרה, מאחר שכולם מייצגים אותה תופעה חברתית. ניתוח הגורמים מאפשר לבנות משתנה חדש המורכב מסדרה של משתנים קיימים. כמתואר לעיל, גורמים אלו מגדירים מערכת צירים אורתוגונלית במרחב הרבי-ממדי של המשתנים (משום שכל גורם הוא צירוף ליניארי של המשתנים המקוריים, והגורמים הם אורתוגונליים). סוג זה של ניתוח נקרא "ניתוח רכיבים ראשיים" (components principle). מניתוח הגורמים מתקבל גם מדד קייזר לתאימות הדגימה (adequacy sampling), העוזר לנפות את הנתונים. השימוש במדד הוא כפול: מצד אחד אפשר לבחון באמצעותו אם המשתנים שייכים לאותו עולם תוכן, ומצד אחר אפשר לבחון את תרומתו של משתנה יחיד לקבוצה שבה הוא נכלל. ערכיו של מדד זה נעים בין 0 ל-1, ולכן תוצאות של 0.5 ומעלה מצביעות על שייכות לאותו עולם תוכן.

עוד מושג חשוב הוא "מקדם הגורם" (factor loading). מקדמי הגורם הם מקדמי מתאם בין המשתנים המקוריים לבין הגורם. גודלו של מקדם הגורם מודד את החשיבות היחסית של כל משתנה בהבחנה בין השנים. מקדם גורם נמוך למשתנה בכל הגורמים אפשר לנפות מהניתוח. בניתוח גורמים יש כמה אופציות, ובהן סיבוב צירים (גורמים) – שנועד להביא להידוק הקשר של כל משתנה עם גורם אחד בלבד, אם אפשר, ולצמצום הקשר שלו עם שאר הגורמים. באופן כזה אפשר להגיע למצב שבו כל גורם מבטא באופן משמעותי קבוצה אחת של משתנים מקוריים השייכים לתחום מסוים, כגון משתנים המגדירים רמת השכלה או רמת חיים. לכן, יש לזכור שפירוש מסוים בדבר המשמעות של גורמים הוא אחד מני פירושים רבים שהיו יכולים להתקבל בעקבות סיבוב הצירים.

ניתוח גורמים יביא לפירוק הגורם הראשון, שבמקרה זה יהיה אפשר לפרשו כ"גורם השוויון המגדרי". צפוי שבין מדדי הרכיבים לבין הגורם הראשון יהיה מתאם גבוה מאוד, ולכן כל גורם שיעמיס על גורם זה פחות מ-0.71 יידחה ולא נשתמש בו עוד. הקריטריון של 0.71 נבחר על בסיס ההיגיון שלפחות מחצית מהשונות באינדיקטור מוסברת על ידי הגורם הראשון – גורם השוויון המגדרי (כלומר: שונות = העמסה בריבוע = $2^2[0.707] = 0.5$). כל האינדיקטורים שלא יידחו בתהליך זה ייכנסו למדד המגדרי. הגורם שיופק נמדד במונחי שיעור השונות המוסברת ובסימן של ערכו.

האחדת הנתונים

בשלב זה מתקנים את כל הערכים השנתיים של האינדיקטורים. כל ערך מחושב מחדש ביחס לממוצע שלו ולסטיית התקן של הסדרה. התקנון הוא דרך טובה לחשב אינדיקטורים שבמקורם נמדדים ביחידות שונות – כגון מטבע, מספר אנשים או מספר שעות – ולכן יש להם התפלגויות ומאפיינים שונים. התקנון משווה גם את המשקלות, שמשמעותן היא החשיבות היחסית של כל אינדיקטור במדד הכללי. תוצאות התקנון מאפשרות לנו להשוות בין אינדיקטורים על ידי שימוש באותן יחידות. כך, למשל, אפשר לומר שבין השנים 2000 ו-2005 השתפר השוויון היחסי בהכנסה בסטיית תקן 1, ואילו שיעור האבטלה היחסי השתפר רק ב-1/2 סטיית תקן, כלומר במחצית בהשוואה לאינדיקטור ההכנסה.

פרוצדורה חלופית בנקודה זו היא להשתמש במשקלו של כל אינדיקטור לציוני התקן כדי להשפיע על חשיבותם היחסית של ממדי השוויון במדד הכללי. אך יש הטוענים שמאחר שאין תיאוריה הגיונית או נתונים אמפיריים התומכים בהצמדת משקלות לכל אינדיקטור, יש לתת משקל שווה לכל אחד מהם (Harvey et al. 1990, 306).

חישוב המדד

זה השלב האחרון בחישוב מדד המגדר. כפי שראינו בנוסחה לעיל, בשלב זה מחושב הממוצע המשוקלל של השוויון המגדרי שבא לידי ביטוי באינדיקטורים החברתיים, יחסית למצב השוויון בשנת הבסיס. נקבע שהממוצע בשנת הבסיס הוא 100 וכל ציוני המדד נקבעים לפיו. כלומר, בציוני התקן לשנת הבסיס נעשית טרנספורמציה כדי שיהיו שווים ל-100. בציוני התקן לכל השנים האחרות עושים טרנספורמציה כדי שערכם יהיה נמוך מ-100 כשהשוויון באינדיקטור יורד יחסית לתקופת הבסיס, וגבוה מ-100 כשהשוויון עולה יחסית לתקופת הבסיס.

נדגים טרנספורמציה זו. אם ציון התקן של אינדיקטור אחד בשנת הבסיס הוא 1.0 (כלומר סטיית תקן 1 מתחת לממוצע של האינדיקטור) נקבע שערך זה, כלומר $z = -1.0$, שווה ל-100. אם ציון התקן לשנה הבאה הוא 0.25 (כלומר 1/4 סטיית תקן מתחת לממוצע), הערך שהשתנה שווה לסכום של 100 ועוד התפוקה של סטיית התקן והפער (במונחי סטיית תקן) בין שנת הבסיס לשנה שאחריה. הבה נניח שסטיית התקן של אינדיקטור שווה ל-20. הפער במונחים של סטיית תקן בין שנת הבסיס לשנה שאחריה הוא 0.75 (כלומר הפער בין 1.0 לבין 0.25). לפיכך ערך האינדיקטור עבור השנה הבאה הוא $115 [20 \cdot 0.75 + 100]$.

השלב האחרון הוא חישוב המדד בעזרת המשוואה שלעיל. נדגים את אופן החישוב: נניח שיש לנו שישה אינדיקטורים במדד המגדר. בשנת הבסיס כל אחד מהם שווה ל-100, וערכיהם בשנה הבאה הם 110, 115, 120, 105, 100, ו-110. נניח גם שלכל אינדיקטור מן השישה יש משקלות השוות זו לזו ולאחד. לפי המשוואה שלעיל חישוב המדד הוא כלהלן:

$$E_t/0(c) = \frac{(110/100) + (115/100) + (120/100) + (105/100) + (100/100) + (110/100)}{1+1+1+1+1+1} = 1.10$$

בדרך כלל מקובל שהמדד מוכפל ב-100 ומבוטא ביחס לערכו בשנת הבסיס, כלומר 110 במקרה זה. המדד התקרב אפוא ב-10 יחידות לעבר שוויון בין שתי התקופות – מ-100 ל-110.

חישוב מדד המגדר

כפי שעולה מן האמור לעיל, כדי לחשב את המדד אנו זקוקים לסדרה של כמה שנים אחורה, רצוי סדרה ארוכה. כשבוחנים אינדיקטורים נתקלים בדרך כלל בשתי בעיות: למקצתם יש מספר הערכים הדרוש אך אין להם תוקף-פנים, כלומר הם אינם מודדים שוויון מגדרי; ולמקצתם יש תוקף-פנים אך אין בהם רציפות מדידה ארוכה דייה, ולכן אין להם די ערכים והם אינם מספקים בסיס סטטיסטי להערכת הערכים החסרים. על סמך שיטת המחקר שתוארה לעיל, נפרט להלן את שלבי חישוב המדד הנוכחי. יש לציין שהמתודולוגיה של המדד היא פלטפורמה שעל בסיסה ייבנו עוד ממדים ואינדיקטורים, ויצירת סדרות שלהם דורשת פיתוח ומחקר עומק.

האלגוריתם לחישוב מדד המגדר

1. בחירת סדרת אינדיקטורים בעלי תוקף־פנים (face validity): בדיקה שהאינדיקטור אומד את מה שהוא אמור לאמוד (face validation). בתהליך זה נבחנת החבילה הכללית של אינדיקטורים פוטנציאליים כדי לקבוע אילו מהם אומדים שוויון מגדרי לפי ההיגיון. באשר לכל אינדיקטור נשאלת השאלה אם בפועל הוא מבטא שינויים בשוויון המגדרי לפי תפיסתנו. בתהליך זה שני שלבים – ניתוח תיאורי ומיון מקדים:

ניתוח תיאורי: מדובר בניתוח של רשימת המשתנים הראשונית, הכולל מדדים סטטיסטיים לניתוח ההתפלגות של כל משתנה בנפרד בהיבטים האלה: פרמטרים של פיזור, סימטריות ההתפלגות והערכים הקיצוניים. כמו כן יחושבו מתאמים בין כל שני משתנים. פעולות אלו ייעשו על מנת להקטין את מספר המשתנים ולמנוע הכללת משתנים בעלי השפעת יתר או הכללת כמה משתנים בעלי מתאם גבוה. כאשר נמצא מתאם פירסון גבוה מ-0.8 בין שני משתנים יש לבדוק אפשרות לוותר על אחד מהם בחישוב המדד. הכלל הוא שמשתנים המייצגים תופעות חברתיות שונות זו מזו ייכללו במדד למרות המתאם הגבוה ביניהם; ואילו משתנים המצביעים על אותה תופעה חברתית עדיף שיהיו בעלי התפלגות סימטרית, שונות גבוהה (הבדלים בין המקרים) ומתאם קטן יותר ביניהם.

מיון מקדים: מיון מקדים של המשתנים הרלוונטיים נעשה לפי שיקולים אלו:

 - א. שייכות המשתנה לעולם התוכן המגדרי של החברה הישראלית.
 - ב. קיום נתונים מהימנים על כל יחידת זמן שאנו מעוניינים לעקוב אחריה. נתונים על כל המשתנים בכל יחידת זמן חשובים לשמירה על עקיבות המגמה של המדד.
 - ג. התאמה למחקרים דומים: חשוב לכלול משתנים רבים ככל האפשר ששימשו במחקרים אחרים על שוויון מגדרי, כדי לאפשר השוואה עם מחקרים אחרים ולתרום לשיח בנושא. בשלב זה מומלץ להתייעץ עם גורמים העוסקים בתחום המגדר כדי לזכות בהסכמה רחבה ככל האפשר למדד.
2. שינוי כיוון לאינדיקטורים כדי שכולם יהיו באותו הכיוון בכל הנוגע לשוויון המגדרי: בתהליך זה מוודאים שכל המדדים פועלים באותו הכיוון, באופן שכשהשוויון גדל, גם היחס או השיעור גדלים. לדוגמה, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים גדל כשמושג שוויון. לעומת זאת, היחס בין מספר הנשים שמועסקות במשרה חלקית למספר הגברים שמועסקים במשרה חלקית קטן ככל שמושג שוויון, ולכן יש להפוך את כיוון האינדיקטור כדי שגם הוא יגדל ככל שישגדל השוויון.
3. בחינת התוקף המבני של האינדיקטורים על ידי ניתוח גורמים (factor analysis): בעזרת ניתוח הגורמים נחזה את גורם השוויון המגדרי שיוצר בתהליך סטטיסטי הקובע את הגורם המקשר ביניהם לפי המשתנים שבחרנו, ובוחר את המתאם של כל אינדיקטור לאותו גורם מקשר.
4. דחיית סדרות שהשונות המוסברת שלהן באמצעות הגורם החזוי הראשון קטנה מ-0.71: ניתוח גורמים יוביל לפירוק גורם ראשון, שבמקרה זה יהיה אפשר לפרשו כ"גורם השוויון המגדרי". צפוי שבין מדדי הרכיבים לבין גורם ראשון זה יהיה מתאם גבוה מאוד, לכן כל גורם שיעמיס על גורם זה פחות מ-0.71 יידחה ולא נשתמש בו עוד. הקריטריון של 0.71 נבחר על בסיס ההיגיון שלפחות מחצית השונות במדד (כלומר שונות = העמסה בריבוע = $[0.71]^2 = 0.5$) מוסברת על ידי הגורם הראשון – "גורם השוויון המגדרי". כל האינדיקטורים שלא יידחו בתהליך זה ייכנסו למדד המגדר.
5. האחדת הנתונים כפי שתוארה קודם לכן (תקנון).
6. חלוקה לממדים וחישוב ממוצעים לכל ממד: בשלב זה נחלק את הסדרות לנושאים ונבחן מחדש בעזרת ניתוח גורמים אילו סדרות מתאימות זו לזו ואינן מוציאות זו את זו באותו התחום. התחומים שמתבע הדברים ישמשו לבחינת האישוויון המגדרי הם אלו המופיעים במדדי המגדר בעולם: שוק העבודה, בריאות, ייצוג בפרלמנט וכן הלאה. היעד שלנו היה לאתגר את רשימת התחומים המקובלת במדידת האישוויון המגדרי ולמצוא עוד תחומים, שמקורם במחשבה הפמיניסטית. לכן הוספנו נקודת מבט הבוחנת נשים ממעמדות חברתיים שונים, אלימות כלפי נשים ונשים בחברה הערבית בישראל.
7. שקלול לפי התחומים או על בסיס אמפירי תיאורטי: בשלב זה מחליטים מהי נוסחת המדד ואילו משקלות ינתנו לכל ממד. השיקולים בקביעת המשקלות עשויים להיות תיאורטיים – כלומר מבוססים על תיאוריה

הקובעת אילו תחומים משפיעים על האי־שוויון המגדרי, ובאיזו עוצמה; או אמפיריים – כלומר מתבססים על נתונים מחקריים, למשל סקר הבודק את התחומים שבהם האי־שוויון מפריע יותר לנשים, לפי תפיסתן. בשלב זה של המחקר אי־אפשר לקבוע משקלות ולכן ההנחה היא כי לכל תחום אותה השפעה על המדד הכללי. בהתאם לכך, הנוסחה לחישוב המדד לפי הממדים שלו (9 מתוך 12 הממדים) היא כדלהלן:

$$\text{מדד המגדר} = \frac{1}{9}(\text{השכלה})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{שוק העבודה})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{מגדור מקצועי})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{עוני})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{עוצמה})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{מצב משפחתי})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{זמן})^{2^A} + \frac{1}{9}(\text{אלימות כלפי נשים})^{2^A}$$

8. חישוב הממוצע של המדד בכל השנים שנבדקו.
9. קביעה שהממוצע של שנת הבסיס הוא המספר 100. שנת הבסיס נקבעת באופן שרירותי והיא משמשת בעיקר נקודת מוצא להשוואה.
10. חישוב המדד בשנה זו בהשוואה לשנת הבסיס (אפשר להחליף את שנת הבסיס ולחשב מחדש את המדד. היחסים בין השנים יישמרו בכל מקרה).

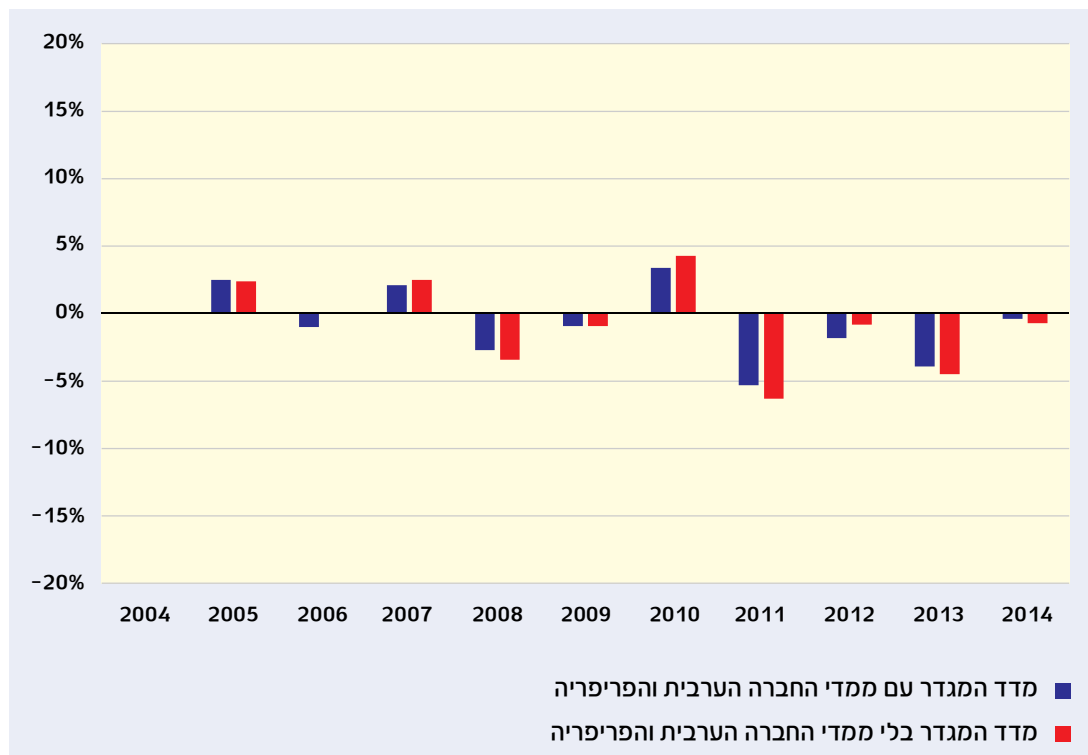
בחינת המדד כולו ללא מדדי החברה הערבית והפריפריה

השנה החלטנו לבחון את תוצאות מדד המגדר ללא ממדי הפריפריה והחברה הערבית. ממדים אלו משקפים נתונים על אוכלוסיות מסוימות שנמדדות כבר בתוך הממוצעים של האינדיקטורים הכלליים בכל המדד. לפיכך המדד הכללי כולל 9 ממדים, והתוצאות בממדי הפריפריה והחברה הערבית תוארו לעיל בנפרד.

כפי שניתן לראות בתרשימים 88א ו־88ב להלן, כאשר אנו מוציאות מהחישוב המצרפי את הממדים של הפריפריה והחברה הערבית, מגמת השיפור באי־שוויון פחותה בהשוואה למגמה המסתמנת כשהממדים הללו כלולים בחישוב. הדבר נובע בעיקר מממד החברה הערבית שעומק האי־שוויון המגדרי בו גבוה ולכן שיעור השיפור בו כל שנה גדול יחסית לממדים אחרים.

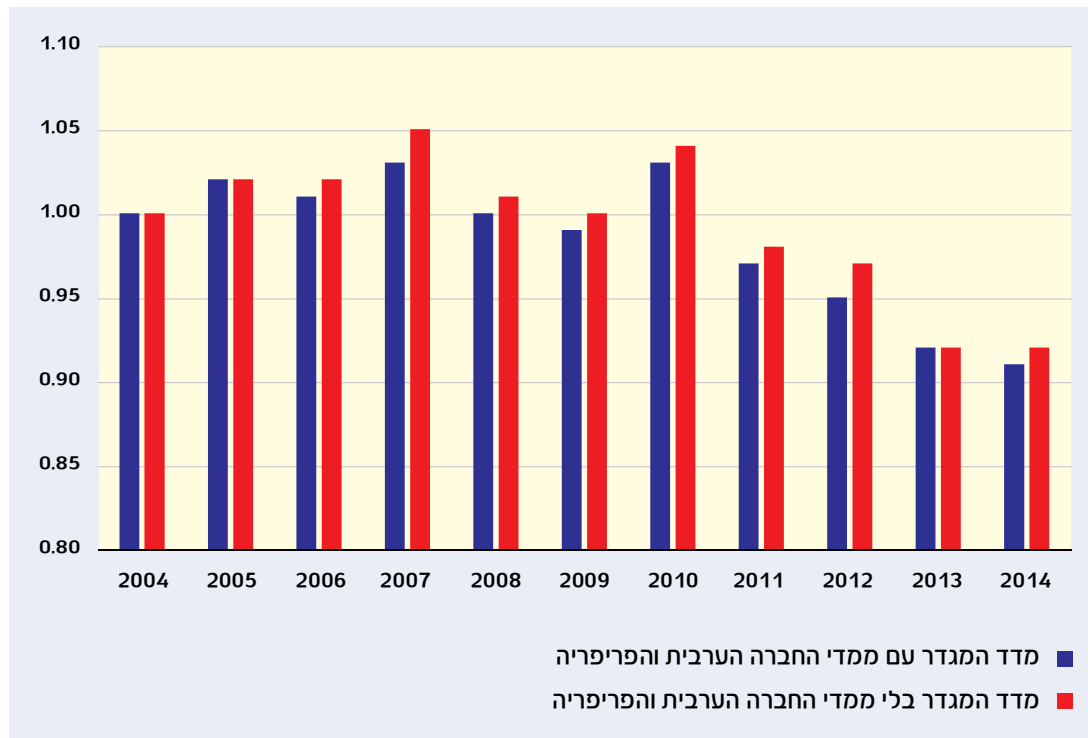
תרשים 88א

שיעורי השינוי במדד המגדר בכל שנה בהשוואה לקודמתה: מדד המגדר עם ובלי ממדי החברה הערבית והפריפריה

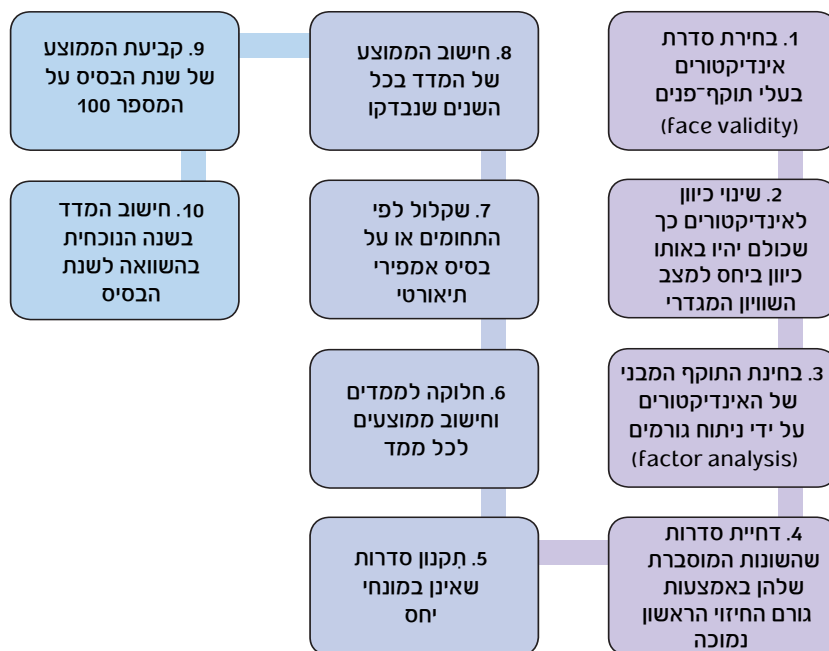


תרשים 88

תוצאות מדד המגדר: מדד המגדר עם ובלי ממדי החברה הערבית והפריפריה



המודל לבניית מדד המגדר בישראל



סינון המשתנים הנכללים במדד המגדר

המשתנים הנכללים במדד חייבים להיות סדרה רציפה כמה שנים אחורה, כדי שיהיה אפשר לבחון את הרלוונטיות שלהם לגורמים שמסבירים את האי-שוויון המגדרי. כמו כן, עליהם להיות בעלי אופק של המשך מדידה, מאחר שבכוונתנו לעדכן את המדד מדי שנה בשנה. סדרות נתונים יציבות נמצא בעיקר בפרסומי הלמ"ס, ומצט בפרסומי המוסד לביטוח לאומי.

מכיוון שהגופים בישראל שאוספים נתונים ויוצרים בסיסי נתונים זה שנים לא חרתו על דגלם את ערך השוויון המגדרי, נתונים רבים אינם מופיעים בפילוח מגדרי. נוסף על כך, הקטגוריות שנקבעו והנושאים הנבחרים מוטים לעולם הגברי ולתחומי העניין שהוא מכתוב. על נושאים שצומחים מתוך חוויות של נשים ומעמדן של נשים לעתים קרובות אין נתונים מספקים – בכלל זה אלימות כלפי נשים, חלוקת משאבים בתוך התא המשפחתי, הקצאת משאבים של המדינה בפילוח מגדרי, פילוח משולב לפי מוצא ומגדר ועוד. אילוצים טכניים אך מכריעים אלו מגבילים את האינדיקטורים שיכולים להיכלל במדד. מיון מקדים של המשתנים הרלוונטיים נעשה לפי השיקולים שתוארו לעיל בסעיף הקודם.

אינדיקטורים שנשקלו ולא נכללו במדד הנוכחי

כאמור, לא כל האינדיקטורים שנבחנו יכלו להיכלל במדד זה. להלן יפורטו אינדיקטורים אלו ולצדם הסיבה לאי-הכללתם. מקצתם עשויים להיכנס למדד בשנים הבאות:

- רצח נשים בידי בני זוג: בניתוח מקובל (מספר מקרי רצח לכל 1,000 נשים) התנוודתיות של אינדיקטור זה מזערית.
- מעצרים של גברים בגין עברות מסוג אלימות במשפחה: יש נתונים רק משנת 2008.
- מעצרים של גברים בגין עברות מין: יש נתונים רק משנת 2008.
- תקופת המאסר שנגזרה על מורשעים בעברות מסוג אלימות במשפחה: יש נתונים רק משנת 2007.
- שיעור מאסרים חוזרים של אסירים שהורשעו בעברות מסוג אלימות במשפחה: יש נתונים רק משנת 2007.
- תקופת המאסר שנגזרה על אסירים שהורשעו בעברות מין: יש נתונים רק משנת 2007.
- שיעור מאסרים חוזרים של עברייני מין: יש נתונים רק משנת 2007.
- שיעור ההשתתפות של נשים וגברים בני 15 ומעלה בכוח העבודה האזרחי בישראל, אשכנזים לעומת מזרחים: אין שיוך לממד קיים במדד (במדדים הבאים ייבחנו גם פערים עדתיים).
- יחס בין מספר חברות הכנסת הערביות למספר חברי הכנסת הערבים: מספרן של חברות הכנסת הערביות נמוך מדי.
- שיעורי דיווח על סכרת בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003, 2004 ו-2009 בלבד.
- שיעורי דיווח על מוגבלות ועל מוגבלות חמורה בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003, 2004 ו-2009 בלבד.
- שיעורי דיווח על פעילות גופנית בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003, 2004, ו-2009 בלבד.
- שיעורי בעלי מדד מסת גוף (BMI) גבוה בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003 ו-2004 בלבד.
- מספר חוקרי אלימות במשפחה במשטרת ישראל, לפי דת ומין: פורסמו נתונים על 2010 בלבד.
- שיעור הילדות היהודיות לעומת הילדות הערביות בחינוך הקדם-יסודי ובמעונות יום עירוניים וציבוריים: הנתונים ללא פילוח מין.
- חלוקת תפקידים בבית בקרב זוגות נשואים בני 20 ומעלה: הנתונים חד-פעמיים, משנת 2009 בלבד.
- שיעור הפרייון הכולל של נשים בישראל.

- שיעור הפיריון הכולל של נשים ערביות.
- הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה באוכלוסייה הכללית.
- הגיל ממוצע של האם בלידה הראשונה בחברה הערבית.⁶⁸

תהליך סינון האינדיקטורים: תוצאות חלקיות של ניתוח גורמים

כאמור, ניתוח גורמים בפרוצדורה סטטיסטית מאפשר לנו לסנן אינדיקטורים בעזרת השאלה אילו מהם מקושרים לאותו גורם סטטיסטי מדומיין. עם זאת, כמו פרוצדורות סטטיסטיות רבות, ניתוח גורמים דורש תצפיות מרובות – בין 100 ל-300 (Field 2005). עוד משתנה שיש להתחשב בו בבואנו לבצע את הפרוצדורה הוא מספר האינדיקטורים: היחס בין מספר המשתנים בכל אינדיקטור לבין מספר האינדיקטורים צריך להיות לפחות 1 ל-2. כלומר, כדי לבחון רשימה של 66 אינדיקטורים שאומדים את האי־שוויון המגדרי, על כל אינדיקטור לכלול מאה תצפיות לכל הפחות. מאחר שבמקרה שלנו מדובר בשנים, דרישה זו אינה מעשית ולכן נאלצנו לבצע את ניתוח הגורמים בשלבים, ובחלוקה לקבוצות (בהמשך מוצגות חלק מההצעות שערכנו). בגלל המגבלות האלה רוב מדדי המגדר מכילים אינדיקטורים חזקים שיש עליהם נתונים אמנים ממדידה רב־שנתית רצופה, אך הם אינם מקיפים את תופעת האי־שוויון המגדרי בכללותה. מאחר שמטרתנו הייתה להציג תמונה מלאה יותר של האי־שוויון המגדרי, נאלצנו לוותר על גודל המדגם לכל אינדיקטור ובכך להגביל את חוזק התוצאות הסטטיסטיות של ניתוח הגורמים לסינון האינדיקטורים.

לפני הרצת ניתוח הגורמים ביצענו בדיקת קורלציה בין כל זוג אינדיקטורים: כאשר לא נמצא ביניהם מתאם, אפשר היה להסיק שהרצתם בפרוצדורת ניתוח גורמים לא תיתן לנו כל מידע נוסף על המידע הקיים, מאחר שככל הנראה אין הם קשורים למשתנה החזוי שהוא תוצאת ניתוח הגורמים. לעומת זאת, כאשר נמצא מתאם גבוה או מלא בין שני אינדיקטורים, לא היה אפשר לבדוד את התרומה של כל אחד לגורם החזוי בניתוח הגורמים, והניתוח היה שגוי. לכן, בדיקת הקורלציות היא עוד כלי לסינון האינדיקטורים. עוד שלב מקדמי שביצענו לפני ניתוח הגורמים, ושדרכו סיננו את האינדיקטורים, הוא בחינת ההתפלגויות שלהם: האם הן נורמליות או לכל הפחות אין בהן סתירות חזקות להתפלגות נורמלית? עלייה תלולה או ירידה חדה היו עלולות לפגוע בניתוח הגורמים.

בתהליך זה סוננו כמה וכמה אינדיקטורים, למשל בתחום ההשכלה והעוני. כל האינדיקטורים של ההשכלה מתואמים זה עם זה. נבחרו שניים מהם – בעלי 13–15 שנות לימוד, ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה; והאינדיקטורים בעלי תואר ראשון ובעלי השכלה של 13 שנות לימוד ומעלה הושמטו. עוני אחרי תשלומי העברה ועוני לפני תשלומי העברה מתואמים מאוד. בתהליך הסינון נשאר עוני אחרי תשלומי העברה, שכן הוא מביא בחשבון גם את מעורבות מערכת הרווחה. בגלל מגבלות הניתוח – תוצאה של מספר התצפיות המצומצם בכל אינדיקטור – עשינו ניתוח גורמים לכל אינדיקטור בממד שבו הוא נמצא, ובחנו את המתאמים של כל אינדיקטור לאינדיקטורים אחרים הדומים לו ולכלל האינדיקטורים, וכך ביצענו עוד שלב בתהליך הסינון. לוח נ1 להלן מציג את תוצאות ניתוח הגורמים למשתנים, ולוח נ2 להלן מציג את השונות המוסברת.

לוח נו

Component Matrix*

ניתוח גורמים של כל האינדיקטורים במדד

	1	2	3	4	5
educ_13_15_100	.448	.668		-.544	
educ_17_100	.818			.422	
educ_segragation_100	.841				
w_participation100	.789	.481			
w_parttime100	-.486				-.756
w_salary100	.616	.481	-.508		
w_wage100		.441	-.448	.743	
w_median_salary	.945				
w_temp100				-.827	.463
w_hatavot	-.462	-.746			-.466
seg_engineer_architect100	.859		.418		
seg_doctors100		-.502	-.741		
seg_judge_lawyer100			.814		
seg_teaching100	.765		.473		
seg_carry100			.620	.555	
seg_hitec100h	.737	.437	-.485		
segragation_proffesions	.901				
segragation_disciplines	.527	.773			
pov_after100			-.779	.527	
pov_benef100		.860			
pol_par100	.539				.727
pol_minister100	-.898				
pol_muni100	-.530	-.625		.524	
pol_general_manegar100	.439	.549	.594		
pol_senior_manegar100	.896				
pol_other_manager100	.717		.494		-.442
pol_highest_position100	.974				
pol_senior_contract100	.665	.458	-.531		
pol_directors_100			.534	-.701	
pol_segel_100	.976				
family_fertility_15_19	.993				
family_single_parent_family		.870			
family_age_marry	.849				
time_vocation_israel	.443	.447	.439		.622
time_vocation_abroad		.951			
time_volunteer		-.849			
time_housewife_part	-.802	.433			
time_housewife_unempl	-.686	.555			.444
time_tv_100	.979				
time_papres_100	.956				
v_sex_abuse_complaints100	.651	.629			
v_sex_abuse_cases100	-.689	.649			
v_violence_abuse_victims100	-.901				
v_violence_cases100	.944				
v_violence_cases_closed100	-.916				
v_feel_safe_street100	-.526	.745			
h_expectancy100	-.804	.403			
h_mortality100	-.784				-.402
h_feeling100	.705			.493	.438
a_participation100	.980				
a_parttime100	-.729			.424	
a_salary100			-.943		
a_wage100		-.405	-.819		
a_educ1315_100		-.827	.411		
a_educ16_100	.899				
a_complaints100	-.679		.652		
a_fertility15_19	.983				
a_age_marry				.698	.445
p_participation100		.942			
p_salary100	.687		.578	.436	

Extraction Method: Principal Component Analysis

*5 components extracted.

לוח 2
שונות מוסברת

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	27.917	46.529	46.529	27.917	46.529	46.529
2	12.471	20.785	67.314	12.471	20.785	67.314
3	8.731	14.551	81.865	8.731	14.551	81.865
4	5.928	9.880	91.745	5.928	9.880	91.745
5	4.953	8.255	100.000	4.953	8.255	100.000

כפי שמראה לוח 2 לעיל, 47% מהשונות של ההשתנות של כלל האינדיקטורים על פני השנים 2004–2014 מוסברים על ידי הגורם הראשון, 20% מוסברים על ידי הגורם השני, ו-15% על ידי הגורם השלישי. לוח 3 להלן מציג כמה דוגמאות להרצות של ניתוח גורמים על ממדים שונים במדד, ולוח 4 להלן מציג הרצה של מודל עומק האי-שוויון המגדרי.

לוח 3
דוגמאות להרצות במדד

אינדיקטורים בממד שוק העבודה

Component Matrix*

	Component		
	1	2	3
w_participation100	.904		
w_parttime100	.746	.467	
w_salary100	.979		
w_wage100	.471	.585	-.569
w_median_salary	.856		
w_temp100		.628	.753
w_hatavot	-.794		

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 3 components extracted.

אינדיקטורים בממד הבריאות

Component Matrix*

	Component
	1
h_expectancy100	.947
h_mortality100	.949
h_feeling100	-.934

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 1 component extracted.

אינדיקטורים בממד האלימות כלפי נשים

Component Matrix*

	Component	
	1	2
v_sex_abuse_complaints100	-.672	.644
v_sex_abuse_cases100	.872	
v_violence_abuse_victims100	.809	
v_violence_cases100	-.927	
v_violence_cases_closed100	.680	
v_feel_safe_street100	.555	.732

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 2 components extracted.

אינדיקטורים בממד המצב המשפחתי

Component Matrix*

	Component
	1
family_fertility_15_19	.963
family_single_parent_family	.744
family_age_marry	.930

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 1 component extracted.

מאגרי הנתונים

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

שנתונים סטטיסטיים

- לוח 10: "שיעורי פריון לפי גיל ודת", עמ' 40 www.cbs.gov.il/shnaton67/shnaton67.pdf
- לוח 3.23: "תוחלת חיים, לפי מין, דת וקבוצת אוכלוסייה", עמ' 58 www.cbs.gov.il/shnaton67/shnaton67.pdf
- לוח 3.31: "פטירות ושיעורי תמותה, לפי סיבה, מין וגיל", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_31x&CYear=2015
- לוח 3.6: "גיל נישואין חציוני, ממוצע וממוצע משוקלל, לפי מצב משפחתי קודם ודת", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_06&CYear=2015
- לוח 5.12: "משפחות חד-הוריות עם ילדים עד גיל 24, לפי תכונות הורה, סוג משק בית וגודל משק בית", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st05_12&
- לוח 6.18: "בני 20 ומעלה, לפי הערכה עצמית של בריאות ולפי תכונות נבחרות", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st06_18&CYear=2017
- לוח 8.72: "בני 15 ומעלה, לפי קבוצת אוכלוסייה, שנות לימוד, גיל ומין", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st08_72&CYear=2016
- לוח 12.1: "אוכלוסיית בני 15 ומעלה, ואוכלוסיית בני 54-25 (גילי עבודה עיקריים), לפי תכונות כוח העבודה האזרחי, קבוצת אוכלוסייה ומין", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_01x&CYear=2016
- לוח 12.21: "מועסקים חלקית בדרך כלל, לפי סיבה לעבודה חלקית, קבוצת אוכלוסייה ומין", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_21&CYear=2016
- לוח 12.26: "בלתי מועסקים, לפי סיבה להפסקת עבודה, תעסוקה לפני חיפוש עבודה ומועד הפסקת עבודה אחרונה", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_21&CYear=2016
- לוח 12.32: "שכירים בתחום ההייטק, לפי ענף כלכלי ומין", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_32&CYear=2016
- לוח 12.47: "הכנסה כספית ברוטו משכר וממשכורת של שכירים, לפי שנות לימוד ומין", www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_47&CYear=2016

סקרי הכנסות

- לוח 25: "הכנסה ברוטו לשכיר, לפי קבוצת אוכלוסייה, יבשת לידה, תקופת עלייה ומין", www.cbs.gov.il/publications13/1524/pdf/t25.pdf
- לוח 27: "עשירונים של שכירים, לפי הכנסה חודשית ברוטו, מין, מספר שנות לימוד ומשלח יד", www.cbs.gov.il/publications13/1524/pdf/t27.pdf
- לוח 2.1: "מועסקים ושכירים לפי ענף כלכלי ראשי (שתי ספרות), ענפי משנה נבחרים, קבוצת אוכלוסייה ומין", www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02_01.pdf
- לוח 2.17: "מועסקים ושכירים לפי משלח יד (קבוצה ראשית — שתי ספרות), קבוצת אוכלוסייה ומין", www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02_17.pdf
- חלק מהנתונים מסקרי הכנסות מבוססים על עיבודי המחברות לסקרים שנרכשו מהלמ"ס.

סקרי כוח אדם

לוח 1.24: "אחוז בכוח העבודה האזרחי ובלתי מועסקים, לפי מחוז ונפת מגורים, קבוצת אוכלוסייה ומין",
www.cbs.gov.il/www/saka_y/01_24.pdf

לוח 2.50: "כוח עבודה אזרחי שנתי (לא כולל מדגמים קבועים), לפי תכונות כוח העבודה האזרחי השבועי ומין:
 סך הכל ומקבלי שכר מחברות כוח אדם"
www.cbs.gov.il/publications13/1504/pdf/t02_50.pdf

המוסד לביטוח לאומי

ממדי העוני והפערים החברתיים: דוח שנתי 2015, לוח 7: "תחולת העוני של נפשות לפי מין (אחוזים), 2012 עד 2015"
https://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/oni2015.pdf

שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים, לוח 7: "שכר ממוצע חודשי ושנתי של שכירים לפי מין
 ולפי מחוז ונפה 2012—2014",
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Documents/seker_279.pdf

מרכז המחקר והמידע של הכנסת

אלמגור-לוטן, אורלי, 2010. תעסוקת נשים בפריפריה, www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02757.pdf
 אלימות כלפי נשים: ריכוז נתונים לשנת 2016, <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03849.pdf>

מקורות אחרים

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל,
www.1202.org.il/centers-union/info/statistics/union-data
 המועצה להשכלה גבוהה, <http://che.org.il/wp-content/uploads/2016/10/2015.pdf>
 נציבות שירות המדינה, טלילה שחל-רוזנפלד, ענבר סבאג שטייזמן וליאור קופ, 2015. מובילות שינוי: דוח
 פעילות לשנים 2014/15, האגף לשוויון מגדרי וקידום נשים,
www.csc.gov.il/DataBases/Reports/Documents/LeadingChangeReport2014-5.pdf
 פילת, <https://tinyurl.com/y99w8fmg>

Deloitte, <https://www2.deloitte.com/il/en.html>

European Social Survey (ESS), www.europeansocialsurvey.org

Global Media Monitoring Project 2015, http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/global/gmmp_global_report_en.pdf

מאגרי נתונים לאינדיקטורים שלא נכללו במדד

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקר בריאות 2009
 לוח 11.1: "מדווחים על סוכרת לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",
www.cbs.gov.il/publications13/health_survey09_1500/pdf/t11_1.pdf
 לוח 18.1: "מוגבלים בתפקוד יומיומי (בפעולה אחת לפחות) לפי גיל ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",
www.cbs.gov.il/publications13/health_survey09_1500/pdf/t18_1.pdf
 לוח 25.1: "אנשים שעוסקים בפעילות גופנית לפחות 3 פעמים בשבוע לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",
www.cbs.gov.il/publications13/health_survey09_1500/pdf/t25_1.pdf

לוח 28: "מדד מסת גוף (BMI) של 30 ויותר (על פי דיווח עצמי של משקל וגובה)",
www.cbs.gov.il/www/publications/briut_survey/pdf/int_tab28.pdf
 לוח 43: "נשואים בני 20 ומעלה לפי חלוקת תפקידים בבית ולפי תכונות נבחרות",
www.cbs.gov.il/publications11/seker_hevrati09/pdf/t43.pdf

מאגרים אחרים

הבנק העולמי, <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.MA.IN/countries>,
 United Nations Commission for Europe (UNECE), Statistical Database, <http://w3.unece.org/PXWeb/en/>
 World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2016*, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

רשימת המקורות

- אנדבלד מירי, ואורן הלר, 2017. **הערך הכספי של עבודת עקרת הבית**, ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
 אנדבלד, מירי, ודניאל גוטליב, 2013. **מעמדן החברתי-הכלכלי של נשים בישראל 1997–2011**, ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- בנק ישראל, 2017. **דין וחשבון 2016**, סוגיות בשוק העבודה (פרק ה), <https://tinyurl.com/yaav32da>,
 גבע, אסף, 2015. "על פערי שכר בין גברים לנשים", ירושלים: משרד האוצר,
www.mof.gov.il/ChiefEcon/EconomyAndResearch/ArticlesSet/Article_20151019c.pdf
 דוח טרכטנברג, 2011. **יוקר המחייה**, שיתוף הציבור – הוועדה לשינוי חברתי כלכלי,
www.teammanuel2011.org.il/general/fullreport
 הלמ"ס, 2004. **מדד הפריפריאליות**, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה,
www.cbs.gov.il/hodaot2008n/24_08_160b.pdf
 שטייר, חיה, 2005. "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה", **סוציולוגיה ישראלית** ז(1), עמ' 143–160.
 שטייר, חיה, ועליזה ליון, 2000. **נשים עניות בישראל**, תל אביב: שדולת הנשים בישראל.
 שטרן, איתי, 2016. "בתקשורת הישראלית לא אוהבים נשים ערביות", **הארץ**, 15.5.2016.
- Bianchi, Suzanne M., Liana C. Sayer, Melissa A. Milkie, and John P. Robinson, 2012. "Housework: How Did, Does or Will Do It and How Much Does It Matter?" *Social Forces* 91(1), pp. 55–63.
- Bittman, Michael, and Judy Wajcman, 2000. "The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity," *Social Forces* 79(1), pp. 165–189.
- Branisa, Boris, Stephan Klasen, and Maria Ziegler, 2009. "Background Paper: The Construction of the Social Institutions and Gender Index (SIGI)," University of Goettingen, Department of Economics, www.oecd.org/dataoecd/49/19/42295804.pdf
- Cavalcanti, Tiago, and José Tavares, 2011. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomic Estimate" (working paper), Lisbon: Universidade NOVA de Lisboa.
- Crompton, Rosemary, 2007. *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Cuberes, David, and Marc Teignier, 2014. "Gender Inequality and Economic Growth: A Critical Review," *Journal of International Development* 26(2), pp. 260–276.

- , 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate," *Journal of Human Capital* 10(1), pp. 1–32.
- Dollar, David, and Roberta Gatti, 1999. "Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?" *Policy Research Report on Gender and Development* (Working Paper Series no. 1), Washington DC: World Bank.
- Economic Commission for Africa, 2004. *The African Gender and Development Index*, Addis Ababa: ECA, www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi_book_final.pdf
- Field, Andy P., 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*, 2nd edition, Thousand Oaks, Calif. and London: Sage.
- Fudge, Judy, and Rosemary Owens (eds.), 2006. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford and Portland: Hart Publishing.
- Goldin, Claudia, 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Harvey, Edward B., John H. Blakely, and Lorne Tepperman, 1990. "Toward an Index of Gender Equality," *Social Indicators Research* 22, pp. 299–317.
- Hill, Anne M., and Elizabeth M. King, 1995. "Women's Education and Economic Well-Being," *Feminist Economics* 1(2), pp. 1–26.
- Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, and Peter J. Klenow, 2013. "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth," *NBER Working Paper No. 18693*, Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Kellner, Douglas, 1995. *Media Culture: Cultural Studies, Identity and Politics between the Modern and the Postmodern*, London: Routledge.
- Klasen, Stephan, 2002. "Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development," *World Bank Economic Review* 16(3), pp. 345–373.
- , 2007. "UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions," *Journal of Human Development* 7(2), pp. 243–274.
- Klasen, Stephan, and Francesca Lamanna, 2009. "The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries," *Feminist Economics* 15(3), pp. 91–132.
- Lopez-Claros, Augusto, and Saadia Zahidi, 2005. *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, Davos: World Economic Forum.
- Massey, Douglas, and Nancy Denton, 1988. "The Dimensions of Residential Segregation," *Social Forces* 67(2), pp. 373–393.
- OECD, 2009. "Special Focus: Measuring Leisure in OECD Countries," in *Society at a Glance 2009*, Geneva: OECD.
- , 2017. "Gender Imbalances in the Teaching Profession," *Education Indicators in Focus* 49, Paris: OECD.
- Piketty, Thomas, 2014. *Capital in the Twenty-First Century*, trans. Arthur Goldhammer, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Social Watch, 2005. *Roars and Whispers: Gender and Poverty – Promises versus Action*, Montevideo: Social Watch.
- Tzannatos, Zafiris, 1999. "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters," *World Development* 27(3), pp. 551–569.
- Walby, Sylvia, 1990. *Theorising Patriarchy*, Oxford: Blackwell.

מדד המגדר, פרי פיתוח חדשני ופורץ דרך של **שוות** • המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים, הוא כלי לבחינה רחבת היקף של רמת האישוויון המגדרי בין גברים לנשים בישראל לאורך השנים. המדד מציג תמונה מפורטת של מצב האישוויון בתחומי חיים שונים - עבודה, השכלה, עוני, עוצמה פוליטית וכלכלית, תרבות, אלימות, חלוקת זמן, בריאות, יחסי מרכז-פריפריה, החברה הערבית - ומאפשר לתת ציון כולל לרמת האישוויון המגדרי בישראל על בסיס מצרף הגורמים הקובעים את מצבן של נשים בחברה.

החידושים העיקריים במדד 2017 הם הרחבת נקודת המבט על הפערים המגדריים בשוק העבודה וחידוש מודד הפריפריה. לממד שוק העבודה נוספו שישה אינדיקטורים המאפשרים לבחון את מאפייניו כשוק עבודה מעורער. מאפיינים אלו, כגון עבודה בכמה משרות במקביל, היעדר רציפות תעסוקתית על פני השנה ועבודה בשכר הנמוך משכר המינימום הם בעלי אופי ממוגדר ופוגעים יותר בנשים מאשר בגברים. בממד הפריפריה, באמצעות הצלבה של מיקום גיאוגרפי ומעמד חברתי-כלכלי ביצענו מיווי ממוקד של היישובים הפריפריאליים ביותר בישראל בלי לכלול יישובים המרוחקים מהמרכז אך מזורגים גבוה מבחינת רמת החיים. צעד מחקרי זה שיפר את הזיהוי של פריפריה במדד המגדר והוסיף מידע לגבי האי-שוויון המגדרי בה.

שלא כמו מדדי מגדר אחרים, המשווים בין ישראל למדינות אחרות על בסיס מספר מועט מאוד של משתנים, מדד המגדר הוא הראשון מסוגו הבוחן אישוויון מגדרי במגוון רב של תחומי חיים בתוך המדינה גופא. מדד המגדר מאפשר לבחון כיווני התפתחות בכל תחום ובכל מרכיב, ובו בזמן להציע תמונה כוללת של מצב האישוויון המגדרי בישראל. בכך נעוצה תרומתו הייחודית ועל כן בכוחו לשמש מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים במדינת ישראל. מדד המגדר גם מספק לארגוני נשים ולגורמים בחברה האזרחית מצע לפעילותם לשינוי יחסי הכוח המגדריים ולקידום צדק מגדרי בישראל.



רחוב ז'בוטינסקי 43, ירושלים 9104001, ת"ד 4070, טל' 02-5605222; פקס 02-5619293
43 Jabotinsky St., Jerusalem 9104001, P.O.B. 4070, Tel. 972-2-5605222, Fax. 972-2-5619293
شارع جابوتنسكي ٤٣، القدس ٩١٠٤٠، ص. ب. ٤٠٧٠، تلفون: ٥٦٠٥٢٢٢-٠٢، فاكس: ٥٦١٩٢٩٣-٠٢
vanleer@vanleer.org.il • www.vanleer.org.il

