

מדד המגדר

אישוויון מגדרי בישראל

2015

הגר צמרת־קרצ'ר

בשיתוף עם חנה הרצוג

נעמי חזן



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

2015

חוקרת ראשית: ד"ר הגר צמרת־קרצ'ר

צוות המחקר: יוליה בסין, אולג גליבצ'נקו

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

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



מכון ון ליר בירושלים

THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE

معهد فان لير في القدس

שוות • WIPS

המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית

The Gender Index

Gender Inequality in Israel

2015

Principal Researcher: Dr. Hagar Tzameret-Kertcher

Research Team: Yulia Basin, Oleg Glybchenko

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: רותית טפייר
מפיקה אחראית: יונה רצון

פיתוחו ופרסומו של מדד המגדר התאפשרו הודות לתמיכתן הנדיבה של הקרנות הבאות:



הדעות המובעות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח את דעותיה של קרן פרידריך אברט או של מי מהארגונים המעסיקים את הכותבים). שימוש מסחרי בפרסומים של קרן פרידריך אברט ללא אישור בכתב של הקרן אסור בהחלט.

תשע"ה-2015, מכון ון ליר בירושלים
© The Van Leer Jerusalem Institute
עיצוב: סטודיו רמי וג'קי בע"מ
סדר: נדב שטמן פולישוק
הדפסה: ארט פלוס בע"מ, ירושלים

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 2015 הוא המדד השלישי בסדרה זו 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 בדוח הקודם, אלא מרחיב את המדידה לתחומים חדשים.

אנו מבקשות להודות לשותפים הרבים למיזם חשוב זה. בראש ובראשונה אנו מודות למכון ון ליר בירושלים, המשמש בית לשוות; לפרופ' גבריאל מוצקין, ראש המכון; לפרופ' משה יוסטמן, ראש תחום החברה האזרחית בישראל; 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, ולצוות המחקר המסור שעבד עמה: יוליה בסין ואולג גליבצ'נקו. 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 החדשים 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 אלפנדרי; לנציגי משרדי הממשלה; ולגופים אחרים שהיו שותפים לחשיבה על כיווני פיתוח המדד ועל דרכים חדשות לאסוף נתונים בפילוח מגדרי. תודה מיוחדת לחברת הכנסת עליזה לביא, שבתוקף תפקידה כיו"ר הוועדה למעמד האישה בכנסת אירחה את השקת מדד 2014 בישיבת הוועדה שדנה בסוגיית האי־שוויון בין נשים לגברים ובמחויבות המחקר 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 מקרב לב לרונית צימר, שטרחה ועמלה בחיפוש קרנות ובכתיבת בקשות למענק, ולסנדרה פיין, שהגישה את הבקשות הרבות. תודה גם לכל הקרנות שנתנו בנו אמן וסייעו לנו להמשיך את המיזם: קרן דפנה; קרן פרידריך אברט; Jewish Women's; The Hadassah Foundation; UN Women; The Miriam Fund; Jewish Women's Foundation of Greater Palm Beaches; The Greater Foundation of Metropolitan Chicago; Jewish Women's Foundation of Greater Palm Beaches; The Greater Miami Jewish Federation.

הוצאת מכון ון ליר התגייסה, כדרכה, 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 מסירותה למיזם זה, על העזרה, הדרבון והעצות הנבונות. תודה לרונית טפיירו, אחראית תחום העריכה במכון, על עבודת העריכה המקצועית והקפדנית, לנדב שטכמן פולישוק על עיצוב התרשימים ועל הסדר, וליונה רצון המפיקה האחראית, שניצחה ביד רמה על מלאכת ההפקה המורכבת.

לבני משפחותינו ולידידינו תודות על הסבלנות, על התמיכה ועל העידוד לכל אורך הדרך.

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

תוכן העניינים

מדד המגדר 2015: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות 7

הקדמה 11

ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל 16

סיכום תוצאות מדד המגדר 18

תוצאות מדד המגדר ב־11 הממדים 28

א. ממד ההשכלה 28

ב. ממד שוק העבודה 37

ג. ממד המגדור המקצועי 52

ד. ממד העוני 65

ה. ממד העוצמה 70

ו. ממד המצב המשפחתי 84

ז. ממד הזמן 90

ח. ממד האלימות כלפי נשים 99

ט. ממד הבריאות 107

י. ממד החברה הערבית 114

יא. ממד הפריפריה 132

תוצאות מדד המגדר לשנת 2015 בכל ממד 135

נספחים

נספח א: מדדי מגדר בעולם 137

נספח ב: מתודולוגיה לבניית מדד המגדר 140

מאגרי הנתונים 152

רשימת המקורות 154

מדד המגדר 2015: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות

מדד המגדר של שוות — המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר הוא כלי מדידה רב עוצמה הבוחן שינויים לאורך זמן במצבם של נשים וגברים בישראל. דוח זה הוא הפרסום השלישי של המדד, והוא עוקב אחר התפתחות האי־שוויון המגדרי בישראל משנת 2004 ועד שנת 2013. שני עקרונות בסיסיים מנחים את פיתוח מדד המגדר: הראשון, הרחבה מתמדת של הממדים ושל האינדיקטורים המרכיבים אותו; השני, 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.

שוות שם לו למטרה להטמיע את מושג השוויון המגדרי בחשיבה ובפעולה החברתית. מטרתו 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" איננה מילה נרדפת לנשים אלא הוא מונח המתייחס לכלל ההסדרים החברתיים המבוססים על ההבחנה הבינארית בין נשים לגברים, להגדרות החברתיות של תפקידים גבריים ונשיים, ולציפיות החברתיות המנתבות נשים וגברים למיקומים חברתיים שונים בעולם הכלכלי, הפוליטי, האזרחי והתרבותי. המבט המגדרי נועד להצביע על האופנים שבהם ההסדרים החברתיים המבוססים על הגיונות מבחינים אלו מייצרים אי־שוויון בין נשים לגברים, וכן לחשוף את המנגנונים המכוננים 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 זה.

החידושים במדד המגדר 2015

במדד המגדר 2015 ישנם כמה חידושים לעומת המדד הקודם:

- א. נוסף **אומדן של עומק האי־שוויון בממדים שונים**. אומדן זה מאפשר להשוות בין הממדים ולדרג אותם לפי עומק הפער המגדרי הקיים בהם. כמו כן, הוא מאפשר לבחון את עוצמת האי־שוויון בכל ממד לאורך זמן ולדעת אילו שינויים חלו בו במשך השנים. האומדן יכול לסייע בזיהוי המנגנונים המייצרים אי־שוויון בכל אחד מהתחומים ולשמש מצפן לקביעת סדרי עדיפויות בתהליכי קבלת ההחלטות.
- ב. נוסף ממד חדש — **ממד הזמן** — לעשרת הממדים שנכללו במדד הקודם (השכלה, שוק העבודה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, אלימות כלפי נשים, בריאות, החברה הערבית והפריפריה). הממד בוחן את חלוקת הזמן בחיי היומיום של נשים למול הגברים בספרה הציבורית ובספרה הפרטית, ומציג אתרים חדשים שבהם נחוץ למדוד פערים מגדריים. בשלב זה נבחנת פעילות פנאי (יציאה לחופשה והתנדבות), ומנגד נבחנת "העבודה השקופה" — עבודת הבית והטיפול במשפחה שאינה מתוגמלת וגם אינה נכללת בחישוב התרומה למשקי הבית או למשק הלאומי. זהו ממד שצמח מתוך ניסיון חייהן של נשים, אך הוא שופך אור גם על חייהם של גברים ומעלה לסדר היום החברתי סוגיות שאינן נדונות די הצורך, במיוחד שימורה של חלוקת העבודה המגדרית והשלכותיה. ההיעדר הכמעט מוחלט של נתונים רציפים בתחום זה, בעולם ובארץ, מעיד עד כמה מוטים ממדי האי־שוויון החברתי לניסיון החיים של נשים וגברים בעולם הציבורי מתוך **התעלמות מהתחום הפרטי־ביתי**. מדד המגדר של **שוות** מבקש לתקן הטיות אלה, ובכך להפנות את תשומת הלב של מקבלי החלטות וקובעי המדיניות לזירות שקופות המייצרות אי־שוויון חברתי, ולקדם את השיח הציבורי בעניין זה.

ג. נוספו **שלושה אינדיקטורים חדשים**: לממד שוק העבודה נוסף אינדיקטור הבוחן הטבות מעסיקים לשכירות ולשכירים במשק. הטבות אלו הן דרך להעניק תגמולים לעובד ויש להן השפעה על השכר, ולכן יש חשיבות רבה בבחינה מגדרית של חלוקתן; לממד ההשכלה נוסף אינדיקטור המודד את מידת הבידול (סגרגציה) המגדרי בתחומי הלימוד השונים באוניברסיטאות. לנוכח השוויון המגדרי שהושג עם השנים ברמת ההשכלה, חשוב כעת לעמוד על תחומי הלימוד שאליהם פונים נשים וגברים כדי להבין טוב יותר את הקשר בין ההשכלה לשוק העבודה; ולממד האלימות נוסף אינדיקטור שמשקף את ניסיון החיים של נשים ואת הנושאים המוגדרים על ידן כמשפיעים על התנהלותן במרחב הציבורי – תחושת הביטחון בעת הליכה ברחוב.

אנו שואפות להרחיב עוד ועוד את תחומי המדידה ולהגדיל את מספר האינדיקטורים בכל תחום, כדי להגביר את הרגישות המגדרית של מדד המגדר. הקושי בהשגת מטרה זו הוא משולש: ראשית, חסרים נתונים שיאפשרו לכלול בחישוב המדד נושאים רבים המוצעים על ידינו. שנית, פילוח הנתונים כפי שאנו מציעות מאתגר אופני פילוחי קיימים ודורש עיבודים מחודשים של הנתונים הקיימים. שלישית, גם כאשר יש התייחסות מסוימת לנתונים רגישי מגדר במדידות שנעשות על ידי גופים המופקדים על איסוף נתונים ועיבודם, האיסוף אינו רציף ושיטתי. בהיעדר נתונים מספקים בחרנו להאיר בכל דוח של מדד המגדר תופעות שמן הראוי לבדוק אותן ולתור אחר פתרונות מתודולוגיים להצגתן. במדד 2015 **הזקור** מופנה אל שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בסגל הבכיר באקדמיה; אל הבדלים בין נשים לגברים בשביעות הרצון מהחיים ובתחושת בדידות; ואל הבדלים בין נשים יהודיות לנשים ערביות במגוון תחומים.

ממצאים עיקריים ומסקנות

מדד 2015, כמו קודמיו, מעיד על **היעדר מגמה אחידה** בכיוון ההתפתחות של האי־שוויון המגדרי בכל התחומים. עם זאת, אפשר להצביע על שתי מגמות על פני העשור שנבחן: בין 2004 ל־2007 הייתה מגמה של גידול באי־שוויון המגדרי; ובין 2010 ל־2013 הסתמנה מגמה של ירידה באי־שוויון המגדרי הכללי: להוציא את תחומי ההשכלה והמגדור המקצועי, שבהם חלה עלייה באי־שוויון, בכל שאר הממדים ניכרו בשנים אלו יציבות או שיפור. צמצום האי־שוויון בשנים האחרונות בלט בשלושה ממדים: החברה הערבית, העוני והעוצמה. עם זאת, צמצום זה נבע בחלקו **מהרעה כללית** בהיבטים תעסוקתיים בקרב גברים ונשים כאחד, ולא משיפור במצבן של נשים. כמו כן, יש לומר כי על אף השיפור, **עומק האי־שוויון בכל הממדים נותר גבוה** (59%), במיוחד בממדי העוצמה, שוק העבודה והמגדור מקצועי. ממצאים אלה מעידים על האתגר העצום והמתמשך שעדיין ניצב לפנינו בכל הנוגע לקידום השוויון בין נשים לגברים בישראל.

אחד הגורמים העיקריים ליציבות הפער המגדרי ולמגמה המתונה, אך לא חד־משמעית, של צמצומו הוא עומק הפער **בממד שוק העבודה**. בכל האינדיקטורים בממד זה – ההשתתפות בשוק העבודה, השכר, שיעור עובדי חברות כוח אדם, חלקיות המשורה ועומק הסגרגציה התעסוקתית – הפער עמוק ויציב. כמו כן, הפער המגדרי **בממד העוצמה** הוא העמוק והיציב ביותר לאורך השנים. אמנם באינדיקטור של ייצוג פוליטי, שבדק את ייצוג הנשים בממשלה, נמצא צמצום של הפער המגדרי, אך צמצום זה אינו נובע משיפור של ממש בייצוג הנשים אלא בעיקר מהקטנת הממשלה, שהביאה לירידה במספר השרים הגברים בעוד שמספר הנשים השרות נשאר ללא שינוי. הממד היחיד שבו הפער המגדרי הצטמצם באופן משמעותי במהלך שנות המדידה הוא **ממד ההשכלה**: לא רק שאין פערים בין נשים לגברים במספר שנות ההשכלה, אלא שהמגדור בתחום ההשכלה קטן עם השנים, כלומר נשים רוכשות השכלה בתחומים רבים יותר מבעבר לצורך השתלבות מוצלחת יותר בשוק העבודה. פירוש הדבר **שנשים רוכשות הון אנושי כדי להשתלב בזירה הציבורית אך אינן מצליחות לתרגמו להישגים בשוק העבודה ולצמצום הפערים בעוצמה הפוליטית והכלכלית**. הן נתקלות בחסמים מבניים ותרבותיים המקשים עליהן לעשות זאת.

בחינה לעומק של נתונים אלו – צמצום הפער בממד ההשכלה לעומת יציבותו בממד העוצמה ובממד שוק העבודה – מעלה שתי תובנות עיקריות: הראשונה היא שאמנם נשים משקיעות זמן ומאמץ

כדי לרכוש כלים להשתלבות בשוק העבודה, אך הבידול בהשכלה הגבוהה עדיין עמוק, והוא אחד הגורמים לפער המגדרי בתחום זה. התובנה השנייה, שאינה בלתי תלויה בקודמתה, היא שיש לחפש את ההסבר לפער המגדרי במבנה העומק של שוק העבודה. מבנה זה הוא במידה רבה תוצר של חלוקת התפקידים הממוגדרת בכל הנוגע לעבודות הבית ולטיפול במשפחה, והוא פוגע ביכולתן של נשים להגיע לעמדות כוח כלכליות ופוליטיות. מכאן שאין להטיל את האחריות לכך על הנשים לבדן אלא על החברה כולה. רק אסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית בכל תחומי החיים תוכל להוליד שינוי מדיניות שיוביל לצמצום האי־שוויון בין נשים לגברים.

המבט המגדרי מחייב לא רק לעקוב אחר השינויים בפער בין נשים לגברים במגוון תחומים, אלא גם לשאול אילו תהליכים משתקפים במגמות אלה. נמצא שבמרבית הממדים שנמדדו, השיפור לאורך השנים במצב הנשים מלווה על פי רוב בשיפור דומה במצב הגברים — בבחינת הרצפה עולה אך התקרה נוסקת — ולפיכך הפער נשאר יציב למדי. ומנגד, הצמצום בפער המגדרי מעיד בדרך כלל על הרעה במצב הכללי, כלומר על מציאות שבה לגברים ולנשים גם יחד יש פחות הזדמנויות. במילים אחרות, המבט המגדרי מאפשר לראות שצמצום הפערים לא דווקא מעיד על מגמת שיפור במצב החברתי, ולעתים הוא משקף הרעה בתנאים הכלכליים והחברתיים הכלליים. מדד המגדר תורם אפוא להבנת תהליכים כלליים המתחוללים במשק ובחברה בישראל ולהערכת השפעתם על אופיו של המגדר. להלן שתיים מן המסקנות העיקריות העולות ממדד 2015, לצד הממצאים הרלוונטיים להן:

א. צמצום הפערים בולט בהצטלבויות של מיקום חברתי ומגדר:

- נמצא פער קטן יותר בין נשים לגברים בפריפריה לעומת המרכז (אם כי גם בפריפריה יש פער לרעת הנשים). ואולם, נתון זה אינו מעיד על שיפור במצב הנשים אלא על מבנה הזדמנויות מצומצם בפריפריה המשפיע על גברים ועל נשים כאחד.
- הזרקור שהופנה להשוואה בין החברה היהודית לחברה הערבית מלמד שבחברה הערבית האי־שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה — באינדיקטורים של שכר חודשי ושכר לשעה — נמוך יותר לעומת כלל האוכלוסייה. ואולם, נתון זה יותר משהוא מעיד על התקדמות לקראת שוויון מגדרי הוא מעיד על סיכוייהם הנמוכים של הגברים הערבים בשוק העבודה.

ב. צמצום הפערים עשוי להעיד על הרעה במצב הגברים והנשים כאחד:

- היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע הצטמצם ל־0.68 (לעומת 0.66 בשנים 2010—2012), אלא שהצמצום נבע מירידה בשכר הממוצע של הגברים ולא מעלייה של ממש בשכר הנשים.
- הפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים המועסקים במשרה חלקית הצטמצם בשנים האחרונות, ואינדיקטור זה תרם רבות להפחתת האי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה. אך הצמצום נבע בעיקר מהעלייה בשיעור הגברים המועסקים במשרה חלקית (אם כי עדיין נשים מועסקות פי 2 מגברים באופן העסקה זה). מגמה זו, יותר משהיא מעידה על שיפור במצב הנשים היא מעידה על הידרדרות בהיצע העבודה ובתנאי התעסוקה, הפוגעת בגברים ובנשים כאחד.
- הפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים המועסקים בחברות כוח אדם נסגר: מדד 2015 מראה ששיעור הגברים עובדי חברות כוח אדם השתווה לשיעור הנשים. ואולם, הדבר מעיד יותר מכול על הרעת תנאי העבודה של העובדים הגברים — שהרי העסקה בדרך זו משמעה ביטחון תעסוקתי קטן יותר וזכויות סוציאליות מעטות יותר — ועל התרחבות שוק העבודה המעורער.
- הפער בין נשים לגברים בכל הנוגע להטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה — אינדיקטור חדש במדד 2015 — הצטמצם גם הוא, אך גם כאן אין הצמצום נובע משיפור במצבן של הנשים אלא מירידה בהטבות המוענקות לגברים.
- בשנים 2009–2013 קטן הפער בין נשים לגברים בקרב מקבלי הבטחת הכנסה. אך גם נתון זה נובע מהפחתת הקצבה לבני שני המינים. הפחתה זו צמצמה את האי־שוויון בממד העוני אך לא את שיעור העוני.

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 שעל גיבושה החליטה הממשלה בדצמבר 2014, שמטרתה לקדם שוויון מגדרי בכל תחומי החיים ולהטמיע חשיבה מגדרית בעשייה הממשלתית – בכלל זה בתהליכים של תכנון, עיצוב וקביעת מדיניות.* בהקשר זה מדגיש המדד שנשים (וגברים) אינן קבוצה חברתית 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 להבחן בראי הצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות שונות, כדי להבטיח שהצדק והשוויון המגדרי לא יהיו נחלתן של נשים משכבה מסוימת בלבד.

הטמעת חשיבה מגדרית כאסטרטגיה לקידום שוויון מגדרי היא מהלך חדשני המצריך מיומנויות ובסיסי ידע חדשים. לשם כך נדרשת **הכשרה המותאמת לקהלי יעד שונים** – מקבלי החלטות בכל הדרגים, ממונות על מעמד האישה ויועצות למעמד האישה ולשוויון מגדרי. סוגיה זו זוכה להכרה בהחלטת הממשלה שנזכרה לעיל, ויישומה על ידי הרשות לקידום מעמד האישה ייצור את התשתית המקצועית הנדרשת כדי להטמיע חשיבה מגדרית בתהליכי התכנון, הקצאת המשאבים וקביעת המדיניות בכל הרמות.

המחסור המתמשך בנתונים רגישי מגדר מעלה את הצורך **בחקיקה שתעגן איסוף נתונים במבט מגדרי** באופן שיטתי ורציף. מסד נתונים כזה ישמש תשתית ומנוף לקידום השוויון המגדרי בתחומים השונים. כך, למשל, כפי שעולה מממד הזמן, נדרש **סקר תקצוב זמן** שיאפשר לחשוף היבטים מגדריים בחלוקת הזמן ולהבין את הדפוסים העומדים בבסיסם, בין השאר את "העבודה השקופה" לסוגיה. כדי לייצר את תשתית הנתונים הזאת נדרשת הטמעה של חשיבה מגדרית גם בקרב הגופים המייצרים ואוספים נתונים, כמו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והביטוח הלאומי, ובקרב גופים ממשלתיים, ציבוריים ופרטיים.

ממד הזמן מגלה רק את קצה קצהו של דפוס חלוקת הזמן בין גברים לנשים, שיש לו השלכות רבות הן על הספֶרה הציבורית והן על הספֶרה הפרטית. מבט מגדרי על חלוקת הזמן מחייב חשיבה מחדשת וחישוב מחדש של **החשבונאות הלאומית** באופן שעשייתן ותרומתן הכלכלית של הנשים יבואו בה לידי ביטוי. היום, נשים "תורמות" למשק תרומה כפולה – גם בשכר הנמוך יותר (רווח למעסיקים ובכלל זה למדינה, בהיותה מעסיק גדול) וגם ב"עבודה השקופה" שהן מבצעות, בעיקר בספֶרה הפרטית, עבודה שאינה מחושבת ואינה מתוגמלת.

כאמור, מכל התחומים שנבחנו במדד המגדר, בתחום העוצמה נמצא האי־שוויון העמוק ביותר. לתיקונו של מצב זה נחוץ להפעיל **מנגנונים להעדפה מתקנת**, ולו לפרק זמן קצוב, במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות במשרות נבחרות. הימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה עד כה – שבאה לידי ביטוי בין השאר במתן מימון למפלגות המדירות נשים או באי־הבטחת ייצוג ריאלי לנשים בגופים ממשלתיים ובשלטון המקומי – תרמה ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי. את עקרון הייצוג הריאלי יש להחיל גם על שוק העבודה, כפי שנעשה למשל באיחוד האירופי. בין השאר נחוץ להגדיר יעדים מספריים להשתתפות נשים בדירקטוריונים של חברות כדי להגדיל את ייצוג הנשים בהם בתוך פרק זמן קצר יחסית.

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

הקדמה

זהו הפרסום השלישי 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 של רמת 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 במשך 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, הֶצְצָמָה 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 2015

מדד המגדר לשנת 2015 בוחן את האי־שוויון המגדרי ב־11 ממדים הנפרטים ל־56 אינדיקטורים, ונמדדים על פני עשר נקודות זמן מ־2004 ועד 2013² (מדד המגדר 2014 כלל עשרה ממדים וחמישים אינדיקטורים). במדד זה יש כמה חידושים ותוספות, כמפורט להלן:

- נוסף ממד חדש — ממד הזמן — המבטא את האי־שוויון המגדרי בחלוקת הזמן מתוך התייחסות לפנאי, לפעילות התנדבותית ולעבודה שאינה בשכר במשק הבית. זו תוספת משמעותית, שכן אין להבין את גודלו ועומקו של האי־שוויון המגדרי בלי להביא בחשבון את האופן שבו נחלקת ומתבצעת עבודה שאינה בשכר, בין שהיא נעשית בספרה הציבורית ובין שהיא נעשית בספרה הפרטית.³ בישראל אין מדידה שיטתית ברמה הלאומית של הזמן המוקדש לביצוע עבודות אלה. לכן, בהיעדר נתונים, חשוב עוד יותר לשלב אינדיקטורים עקיפים, אפילו הם חלקיים, באמידת האי־שוויון המגדרי בממד זה.

1 על מדד GEM ומדד GDI ראו בנספח א. לאחרונה פורסם מדד חדש של האיחוד האירופי שדומה בתפיסתו למדד המגדר שפותח בישראל (Gender Equality Index — EIGE). ראו שם.

2 הנתונים מתפרסמים לרוב כעבור שנתיים, לכן מדד המגדר 2015 מציג נתונים עד שנת 2013.

3 כך הראו מחקרים רבים בתחום. ראו למשל 2012. Bianchi et al.; 2011. Hansen and Garey; 1987. Daniels

- נוספה התייחסות לעומק האי־שוויון המגדרי בכל הממדים הנבחנו במדד. העומק בהקשר זה מבטא את גודלו של האי־שוויון ואת חומרתו, ומאפשר להשוות בין הממדים מבחינה זו, ובתוך כך ליצור תעודף של הטיפול בהם.
 - נוסף אינדיקטור חדש לממד שוק העבודה, הבוחן הטבות מעסיקים לשכירים ולשכירות.
 - נוסף אינדיקטור חדש לממד ההשכלה, הבוחן את הסגרהציה המגדרית בתחומי הלימוד באוניברסיטאות.
 - נוסף אינדיקטור חדש לממד האלימות כלפי נשים, הבוחן את תחושת הביטחון של נשים ושל גברים במרחב הציבורי.
- תוספות אלו מרחיבות ומעמיקות את מדד המגדר ושופכות אור על היבטים שטרם הובאו בו בחשבון. כמו כן, בפעם הראשונה הנתונים מאפשרים מבט מקיף על עשור שלם. כל האינדיקטורים עברו סינון סטטיסטי כדי שיהיה אפשר לקבצם יחד למדד אחד.⁴ 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.

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.⁵

לעומת שתי הגישות הללו, מדד המגדר של **שוות** הוא 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. מנגנון רב עוצמה כזה הוא ההבחנה בין הספֶרה הציבורית לספֶרה הביתית־הפרטית. להבחנה זו נלווית תפיסה היררכית ביחס למקומן ולחשיבותן של שתי הספֶרות: התחום הציבורי, בעיקר הכלכלה והפוליטיקה, נתפס כלב העשייה החברתית ונחשב תחום "גברי"; ואילו התחום הביתית־הפרטי נחשב תחום פעולתן של הנשים. היעדר חלוקת תפקידים שוויונית בין גברים לנשים בשתי הספרות, וכן הערכה שונה של העבודה בשכר לעומת עבודת הטיפול, מכוננים אי־שוויון מגדרי. כך, למשל, נשים המשתתפות בשוק העבודה, אפילו אם הן מכהנות 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 לביטוי אי־שוויון שהם תוצר של תפיסות ומבנים ממגדרים.

לפיכך, התפיסה שמבוטאת במדד המגדר הזה, בניגוד למדדי המגדר האחרים, היא רחבה ולא ספציפית. מדדי מגדר רבים לוקים בפשוט יתר של האי־שוויון המגדרי שהם מודדים. אינדיקטורים מסוימים, כמו תוחלת חיים והשכלה, מוצגים כעדות לכך שלנשים יש יתרונות ניכרים על פני הגברים, אך אין בהם כדי לשקף את איכות החיים הכוללת של נשים — המשאבים שברשותן, מידת העצמאות הכלכלית שלהן, מצבן הרפואי, והמוגבלויות שלהן בגיל מבוגר.

החלוקה הלא שווה של עבודה (בתשלום ושלא בתשלום), והתוצאות שלה במונחים של נגישות למשאבים כלכליים והסיוע לטיפול למלכודת עוני, חייבות לקבל ביטוי בולט בכל מדד המתאר אי־שוויון מגדרי. מדד מגדר צריך להתמקד בפילוח מגדרי של רמות התעסוקה והאבטלה, של סוגי התעסוקה, של ההכנסה הפנויה, של

4 לפירוט מלא של המתודולוגיה לפיתוח מדד המגדר ראו נספח ב.

5 לפירוט על המדדים המשמשים בעולם ראו נספח א.

חלוקת הזמן ושל התגמולים הכלכליים. כדי לתת ביטוי לכל הרכיבים האלה, על המדד לבחון גם את זמן הטיפול במשפחה, את חלוקת תחומי האחריות במשפחה, את זמן הביולוי ואת פעילויות הפנאי. זמני הטיפול, העבודה והפנאי הם אינדיקטור חשוב מאוד, וכדי לבחון זאת נבנה כאמור במדד זה ממד חדש, הלא הוא ממד הזמן. תחום חשוב ביותר שנבדק במדד המגדר הזה – וכמעט אינו מופיע במדדי מגדר אחרים, בין השאר בשל מחסור בנתונים אמין וזמנים – הוא האלימות כלפי נשים. בתחום זה האי־שוויון ניכר ביותר – בבית, במקום העבודה ובחברה בכלל. עוד תחום שנכלל במדד הוא קבוצות נשים מוחלשות – כמו נשים ערביות, נשים בפריפריה ונשים עניות – מתוך הכרה שנשים אינן מהוות קטגוריה חברתית אחת, וכי יש לתת ביטוי להבדלים בין קבוצות של נשים בכל הנוגע לתנאי החיים. הדבר נעשה גם כדי להימנע ממצב שבו המדד ישקף בעיקר נשים ממעמד חברתי־כלכלי גבוה.

מדד המגדר מספק אפוא מסגרת כוללת לתפיסת האי־שוויון המגדרי בחברה. לשם בנייתו ופיתוחו אנו מקיימות שיח מתמשך עם מקבלי החלטות, ועם גופים מספיקי נתונים כמו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס), המוסד לביטוח לאומי, המשרד לביטחון פנים, מחלקת המחקר של הכנסת, והוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת. כמו כן אנו מקיימות קשר עם ארגון ה־OECD, שבסיועו התחלנו תהליך חשיבה על דרכים למדידה כמותית של הפער המגדרי, ועל האופנים שבהם ראוי לאסוף נתונים שישקפו את האי־שוויון, במטרה להוביל לצמצומו. לקשר עם גופים אלה, שחלקם עוסקים ישירות בעיצוב מדיניות ובקידומה, חשיבות רבה בהפיכתו של מדד המגדר לכלי בעל השפעה בישראל ומחוץ לה.

מבנה מדד המגדר

מדד המגדר מורכב מ־11 ממדים המשולבים זה בזה ויוצרים יחד תמונה כללית של הפער בין מצב הנשים למצב הגברים. החיבור של הממדים מאפשר להשוות ביניהם ולגבש מדיניות לצמצום הפערים בכל אחד מהם. כמו כן, וחשוב לא פחות, אנו מקוות שעצם המדידה והפרסום של הנתונים יביא לחשיפתם של פערים מגדריים בתחומים צפויים פחות. במדד המגדר הנוכחי ישנם שישה אינדיקטורים חדשים שנוספו על האינדיקטורים שהיו במדד הקודם: בממד ההשכלה נוסף האינדיקטור סגרגציה בתחומי לימוד; בממד שוק העבודה נוסף האינדיקטור הטבות מעסיקים; בממד האלימות כלפי נשים נוסף האינדיקטור תחושת ביטחון בהליכה ברחוב; ובמדד הזמן, ממד חדש, ישנם שלושה אינדיקטורים.

בפרק הבא, **ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל**, יתואר מבנה המדד. יפורטו בו הממדים המרכיבים אותו והאינדיקטורים הנכללים בכל ממד. לאחר מכן, בפרק **סיכום תוצאות מדד המגדר**, יוצגו תוצאות המדד המצרפי (האגרגטיבי), המראה את השינוי שחל ברמת האי־שוויון המגדרי בישראל בשנת 2013 לעומת שנת 2012 ושנים קודמות, ואת התפתחות האי־שוויון בין השנים 2004 ו־2013. הפרק שלאחריו, **תוצאות מדד המגדר ב־11 הממדים**, מתאר את תוצאות המדד 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; **במדד שוק העבודה** מתאר את הפערים בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, בשכר, בשיעור המועסקים בחברות כוח אדם, בהטבות מעסיקים ועוד; **במדד 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 בדרגים בכירים בשרות המדינה; **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. 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, ואת מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה. בפעם הראשונה נכלל בו גם אינדיקטור של תחושת הביטחון במרחב הציבורי; **בממד הבריאות** מוצגים הפערים בין נשים לגברים בתוחלת החיים, בשיעור התמותה ובהערכה העצמית של רמת הבריאות; **בממד החברה הערבית** מתוארים אינדיקטורים הנוגעים למצבן של הנשים הערביות בשוק העבודה לעומת מצב הגברים הערבים, וכן אינדיקטורים הנוגעים למצבן המשפחתי ולהשכלתן; **בממד הפריפריה** אנו מציגות את הפערים בין נשים לגברים במרכז הארץ לעומת הפריפריה בכל הנוגע לשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ולהכנסה החודשית הממוצעת.⁶

כאמור, כל ממד מ-11 הממדים מורכב מכמה אינדיקטורים, והמגמה הכוללת שלהם נבחנת אף היא בין השנים 2004 ו-2013. בכל ממד מוצגים תרשימים של 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 2013 — בפרק **תוצאות מדד המגדר לשנת 2013 בכל ממד**. בפרק זה מתוארות בפירוט רב יותר תוצאות המדידה בכל ממד בשנת המדידה האחרונה, ונבחן השינוי שחל בכל ממד בשנה זו לעומת השנים הקודמות. 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.⁷

מדד המגדר נותן ביטוי כמותי-מספרי לפערים המגדריים בישראל. הוא מפשט 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 לצמצם את 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 יש להכליל במדד, אינדיקטורים שבכוחם לבטא את האי-שוויון המגדרי, ניהלנו

6 להגדרת הפריפריה נעזרנו בחלוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה למחוזות. לפי חלוקה זו הגדרנו כפריפריה את מחוז הצפון ואת מחוז הדרום.

7 ראו גם באתר מדד המגדר, www.genderindex.vanleer.org.il

תחילה 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 נשארו 56 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 הגברים לשיעור הנשים 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־11 כדי לקבל את ציון המגדר הכללי בשנה נתונה. נוסחה זו, הכוללת העלאה בריבוע של הערך הממוצע של כל ממד, מבוססת על הנוסחה של מדד SIGI (Social Institutions and Gender Index) של ארגון ה־OECD.⁸

השנה הוספנו מדידה נוספת, של **עומק האי־שוויון**, המאפשרת לדרג את עוצמת האי־שוויון באינדיקטורים ובממדים השונים ולהשוות ביניהם. במדידה זו נכללים 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.

נוסחת חישוב מדד המגדר

$$\begin{aligned} \text{מדד המגדר} = & 2^{1/11} * (\text{השכלה})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{שוק העבודה})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{מגדור מקצועי})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{עוני})^{1/11} \\ & + 2^{1/11} * (\text{עוצמה})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{מצב משפחתי})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{זמן})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{אלימות כלפי נשים})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{בריאות})^{1/11} \\ & + 2^{1/11} * (\text{החברה הערבית})^{1/11} + 2^{1/11} * (\text{פריפריה})^{1/11} \end{aligned}$$

נוסחה זו מקטינה את שיעור הפיצוי של ממד אחד על האי־שוויון בממד אחר; היא מניחה שהקיפוח עקב האי־שוויון אינו גדל גידול ליניארי; והיא מגדילה את התנדטיות של המדד בהשוואה לתנדטיות של ממדיו. כך מתקבל הציון הכללי של מדד המגדר בכל שנה. המשמעות שלו אינה טמונה במספר עצמו אלא בהשוואה לשנים אחרות.⁹

מאגר הנתונים

הנתונים שמדד המגדר מבוסס עליהם לוקטו ממקורות רשמיים, ובראשם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 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 המוסד לביטוח לאומי — דוח ממדי העוני והפערים החברתיים, דוח ממוצעי שכר והכנסה לפי יישוב ולפי משתנים כלכליים שונים; ובנתוני מרכז

8 על מדד SIGI ראו בנספח א.

9 לתיאור מפורט של המתודולוגיה ששימשה בבניית מדד המגדר ולתיאור ממדי מגדר המשמשים בעולם ראו הנספחים.

המחקר והמידע של הכנסת, המבוססים על נתוני המשטרה, הנהלת בתי המשפט, משרד הבריאות, משרד הרווחה ואיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל. מקור נוסף לנתונים, בנושא הסגרציה בשוק העבודה, הוא האגף לקידום נשים של נציבות שירות המדינה.

נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 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 ההשוואה בין שנת 2012 לשנים קודמות בממדי העבודה, הסגרציה, החברה הערבית והעוני.¹⁰ יש לציין כי חלק מהנתונים לשנת 2013 טרם פורסמו על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. לכן, בכמה אינדיקטורים בוצעו אקסטרפולציות לשנת 2013 (באינדיקטורים אלה מופיעה הערה המציינת זאת).

ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל

לוח 1 להלן מציג את מבנה מדד המגדר 2015. המדד מבוסס על חישוב האי־שוויון המגדרי בישראל ב-11 ממדים: ממד ההשכלה, ממד שוק העבודה, ממד המגדור המקצועי, ממד העוני, ממד העוצמה, ממד המצב המשפחתי, ממד הזמן, ממד האלימות כלפי נשים, ממד הבריאות, ממד החברה הערבית וממד הפריפריה. כל ממד מבטא מצרף (אגרציה) של כמה אינדיקטורים, 56 בסך הכול.

מדד המגדר 2015: ממדים ואינדקסות*

א. השכלה	ב. שוק העבודה	ג. מגדור מקצועי	ד. עוני	ה. עוצמה	ו. מצב משפחתי	ז. זמן	ח. אלימות כלפי נשים	ט. בריאות	י. החברה הערבית	יא. פריפריה
1. בעל/ות/16 שנות לימוד	1. השתתפות בשוק העבודה	1. מהנדסות ואדריכליות	1. תחולת העוני	1. חברות כנסת שרות	1. פריון נערות 19-15 בנות	1. יציאה לחופשה בארץ	1. פניות חדשות למרכזי הסיוע	1. תולת החיים	1. השתתפות בשוק העבודה	1. השתתפות בשוק העבודה
2. בעל/ות/16 שנות לימוד ומעלה	2. עבודה במשרה חלקית	2. רופאות, ווקחות ווטרינריות	2. מקבלי/ות גמלת הבטחת הכנסה	2. ראשות רשויות מקומיות	2. ראשות חד-הוריות	2. יציאה לחופשה בחו"ל	2. סטטוס התיקים שנפתחו במין עברות מין	2. שיעור התמותה הערכת הבראות	2. עבודה במשרה חלקית	2. שכר חודשי
3. סמגציה בחשכלה	3. שכר חודשי חלקית	3. שופרות וטורות דין	3. מגל	3. מגל לילות	3. הנישואים	3. עיסוק בפעילות התנדבותית	3. מטופלות במרכזי משרד החוזה	3. תוכנית כטובה	3. שכר חודשי	3. שכר חודשי
4. בעל/ות/15-13 שנות לימוד	4. שכר לשעה חלקית	4. נשות חוראה	4. מגל	4. מגל לילות בכירות	4. הנישואים	4. עיסוק בפעילות התנדבותית	4. תיקים שנפתחו במין עברות אלימות במשפחה	4. תוכנית כטובה	4. בעל/ות/15-13 שנות לימוד	4. בעל/ות/15-13 שנות לימוד
5. שכר חודשי	5. שכר חודשי חלקית	5. מטופלות בכירות	5. מגל	5. מגל לילות בכירות	5. הנישואים	5. עיסוק בפעילות התנדבותית	5. תיקים שנפתחו במין עברות אלימות במשפחה	5. תוכנית כטובה	5. בעל/ות/15-13 שנות לימוד	5. בעל/ות/15-13 שנות לימוד
6. בעל/ות/16 שנות לימוד ומעלה	6. עבודה במשרה חלקית	6. עובדות הייטק	6. מקבלי/ות גמלת הבטחת הכנסה	6. מגל לילות בכירות	6. הנישואים	6. עיסוק בפעילות התנדבותית	6. תיקים שנפתחו במין עברות אלימות במשפחה	6. שיעור התמותה הערכת הבראות	6. בעל/ות/16 שנות לימוד ומעלה	6. בעל/ות/16 שנות לימוד ומעלה
7. בעל/ות/16 שנות לימוד ומעלה	7. עבודה במשרה חלקית	7. סמגציה לפי משלוחי יד	7. מקבלי/ות גמלת הבטחת הכנסה	7. מגל לילות בכירות	7. הנישואים	7. עיסוק בפעילות התנדבותית	7. תיקים שנפתחו במין עברות אלימות במשפחה	7. שיעור התמותה הערכת הבראות	7. תלונות על עברות אלימות במשפחה	7. תלונות על עברות אלימות במשפחה
8. פריון נערות 19-15 בנות	8. שכר חודשי חלקית	8. סמגציה לפי ענפי תעסוקה	8. מגל	8. מגל לילות בכירות	8. הנישואים	8. עיסוק בפעילות התנדבותית	8. תיקים שנפתחו במין עברות אלימות במשפחה	8. שיעור התמותה הערכת הבראות	8. פריון נערות 19-15 בנות	8. פריון נערות 19-15 בנות
9. גיל הנישואים	9. שכר חודשי חלקית	9. סמגציה לפי ענפי תעסוקה	9. מגל	9. מגל לילות בכירות	9. הנישואים	9. עיסוק בפעילות התנדבותית	9. תיקים שנפתחו במין עברות אלימות במשפחה	9. שיעור התמותה הערכת הבראות	9. גיל הנישואים	9. גיל הנישואים

* סמל — אינדקסות חודשים, כתום — אינדקסות שונים; בשאר האינדקסות אין שינוי.

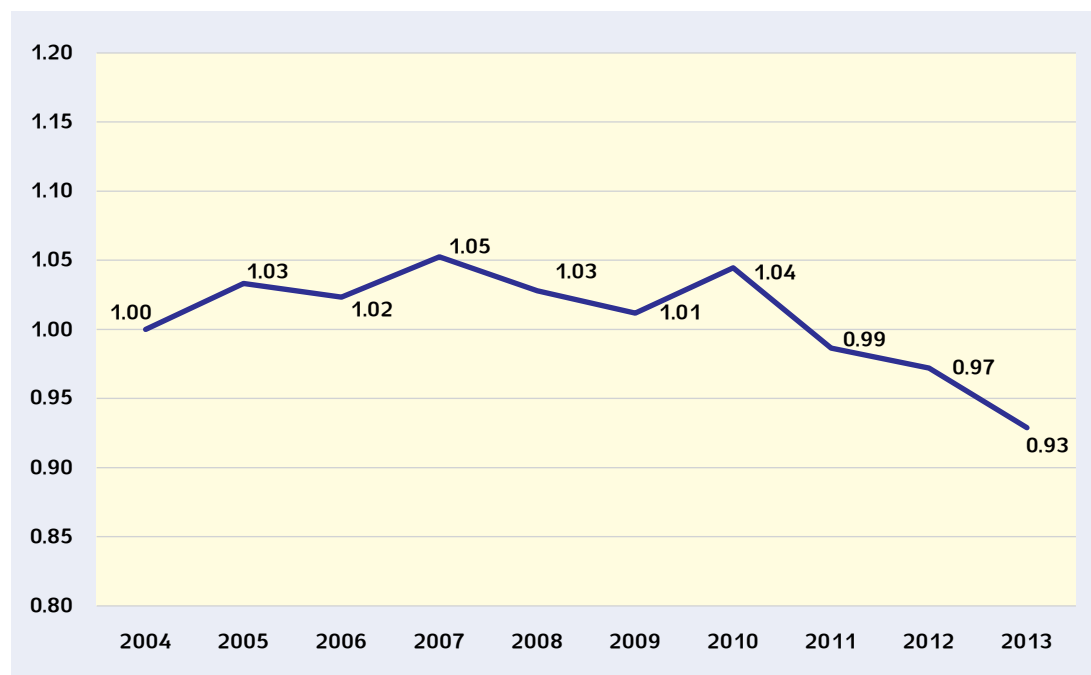
סיכום תוצאות מדד המגדר

תרשים 1 להלן מתאר את שיעורי השינוי ברמת האי־שוויון המגדרי בישראל מ־2004 עד 2013. 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.

התרשים מתאר את התפתחותו של מדד המגדר בישראל בשנים שנמדדו. כל נקודה בתרשים מייצגת שקלול של כל 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־2013, 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.

תרשים 1

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004–2013

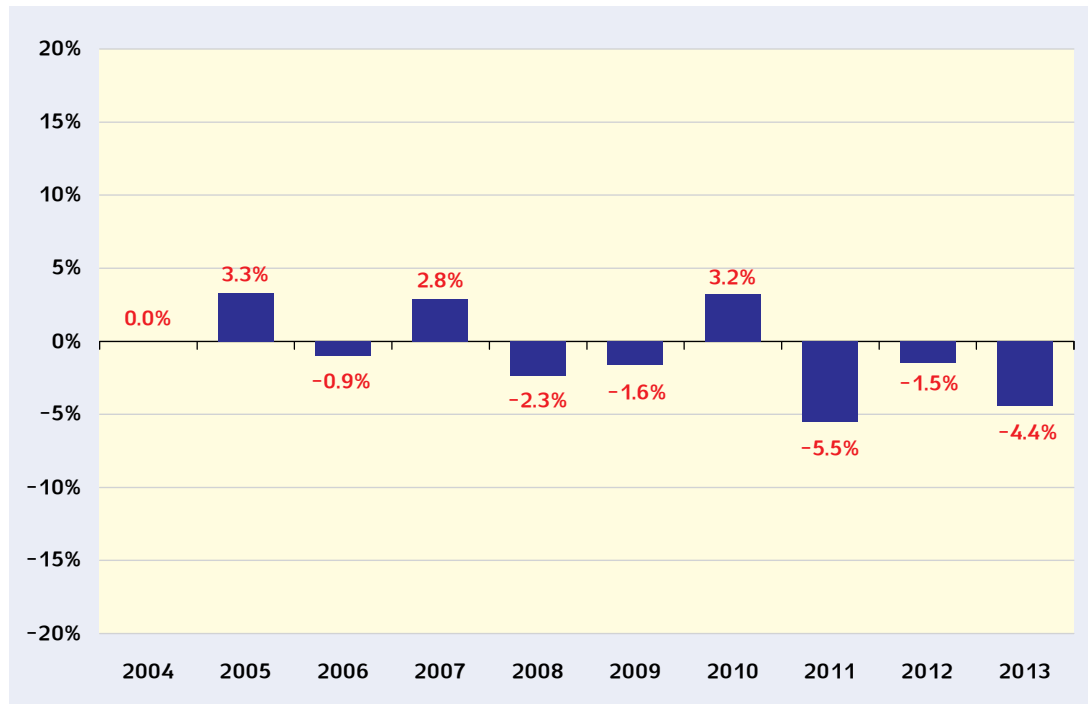


תרשים 2 להלן מתאר את שיעורי השינוי במדד בכל שנה לעומת קודמתה, והוא מראה שבשנים 2004–2007 חל גידול באי־השוויון המגדרי בשיעור של 5.2%. גידול זה נובע מהתרחבות האי־שוויון בממדי שוק העבודה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, הזמן, האלימות כלפי נשים והפריפריה. בשנים 2008–2009 נרשמה מגמת שיפור: האי־שוויון ירד מרמת השיא שהגיע אליה בשנת 2007 ופחת ב־3.9%. בשנת 2010 חל שוב גידול באי־שוויון עקב הרעה בשבעה ממדים, במיוחד בממד שוק העבודה ובממד האלימות כלפי נשים, כך שהאי־שוויון בשנת 2010 גדל ב־3.2%. בשנת 2011 חל צמצום באי־שוויון עקב שיפור בממדי שוק העבודה, המגדור המקצועי, האלימות כלפי נשים והחברה הערבית, והוא פחת ב־5.5%. ב־2012 חלה עוד ירידה באי־שוויון המגדרי, בשיעור של 1.5%, וניכרה התקרבות לערכים שנמדדו ב־2004, בתחילת המדידה. בשנת 2013 הסתמנה ירידה נוספת, בשיעור של 4.4%. הירידה נבעה מצמצום האי־שוויון בממד העוני, בממד המצב המשפחתי, בממד הזמן — ובעיקר בממד העוצמה,

שכל האינדיקטורים המרכיבים אותו הצביעו על שיפור בשנה זו. יציבות או שיפור קל ניכרו בשנת 2013 בממדי שוק העבודה, הבריאות, החברה הערבית והפריפריה. לעומת זאת חלה עלייה קלה באישוויון בממדי ההשכלה, המגדור המקצועי והאלימות כלפי נשים.

תרשים 2

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2013: שיעורי השינוי בכל שנה בהשוואה לקודמתה



סיכום תוצאות המדידה של עומק האישוויון

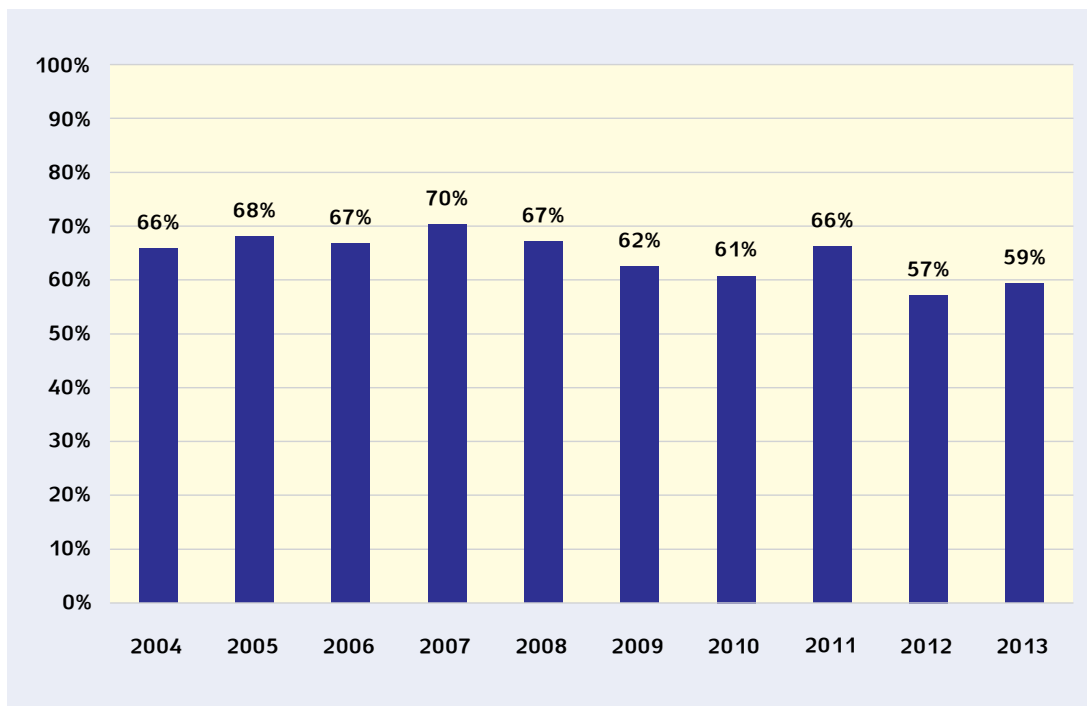
אחד החידושים במדד השנה הוא מדידה של עומק האישוויון בין נשים לגברים בישראל. מדידה זו מבטאת את היקפו של האישוויון המגדרי בכל ממד, ובאופן כללי. במדד המגדר הכללי נקבע שנקודת האפס היא שנת 2004. לנקודה זו מושוים כל הממדים וכן המדד כולו, וכך גם נבדק אם האישוויון ירד או עלה בכל שנה לעומת קודמתה. ואולם, מתודולוגיה זו אינה מאפשרת לנו לייחס תכונות של מידה או גודל לאישוויון המגדרי ואינה מאפשרת לקבוע באיזה ממד הפער המגדרי הגדול ביותר ובאיזה הקטן ביותר. לפיכך, פיתחנו אמצעי נוסף למדידת עוצמתו של האישוויון, הכולל 39 אינדיקטורים מתוך 56 האינדיקטורים שנכללים במדד כולו. כאמור לעיל, האינדיקטורים שנכללו במדידה זו הם אלה אשר גודל האישוויון 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 אישויון.¹¹ למשל, הפער בין נשים לגברים בהכנסה החודשית הממוצעת ברוטו הוא 31.9%. לעומת זאת, הפער בין גברים לנשים בשכר לשעה הוא 14.4%. לפיכך, האישוויון בשכר החודשי גבוה יותר מפי שניים מהאישוויון בשכר לשעה. כך, ברשימה של עשרות אינדיקטורים, שהם כ-70% מכלל האינדיקטורים במדד, אפשר כעת להשוות את העומק או העוצמה של האישוויון, לזהות תחומים שבהם יש יותר אישויון, ולדרג את האינדיקטורים לפי חומרת מצב האישוויון בהם.

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

מדד עומק האי־שוויון נוטה לכיוון האינדיקטורים שבהם המדידה הכמותית מקובלת וסטנדרטית. מדובר באינדיקטורים 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 הפריון והבריאות. אם כן, מדד עומק האי־שוויון המגדרי הוא קונונציונלי 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 (39 בסך הכול), ותרשים 3א להלן מציג את עומק האי־שוויון בכלל האינדיקטורים שנבחנו.

תרשים 3א

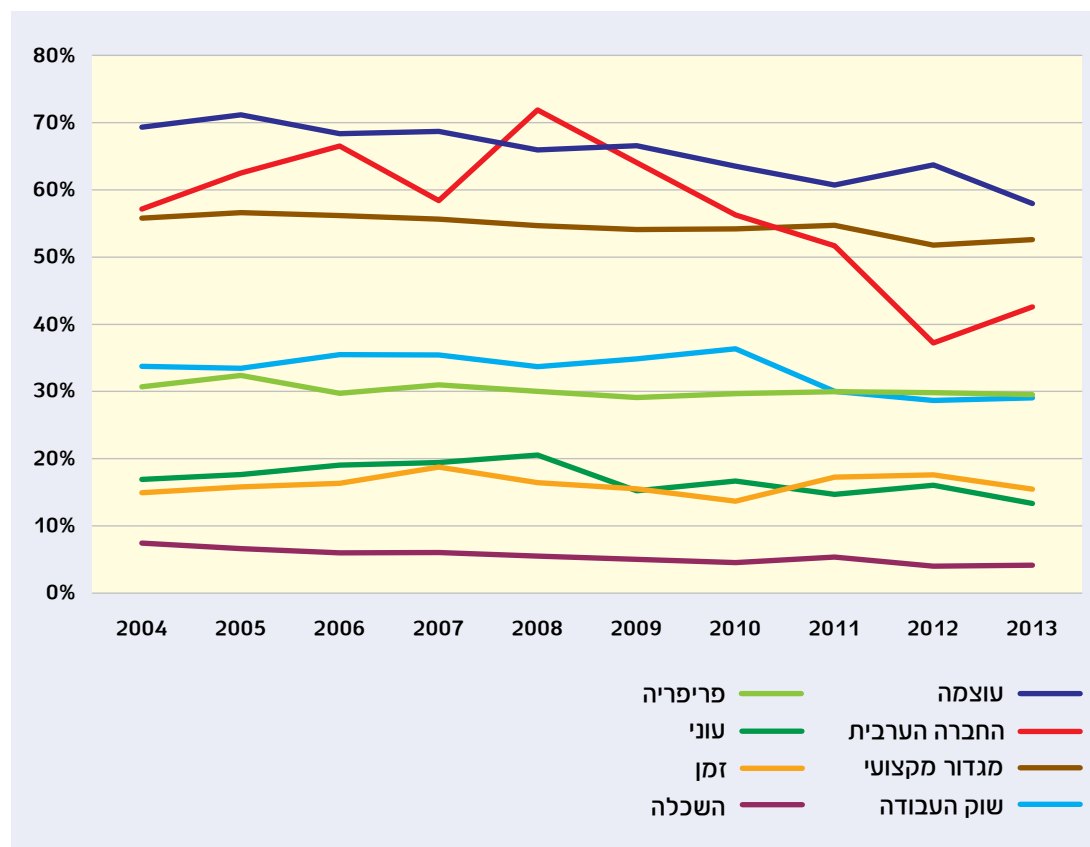
עומק האי־שוויון בכלל האינדיקטורים שנבחנו (39 בסך הכול)



כפי שמראה התרשים, עומק האי־שוויון ב־2004, שנת תחילת המדידה, היה 66%. האי־שוויון העמוק ביותר נמדד ב־2007 (70%), ובשנים שלאחר מכן חלה בו ירידה הדרגתית עד לשנת 2011. בשנה זו העמיק האי־שוויון עד לשיעור של 66%. בשנת 2012 ירד עומק האי־שוויון ל־57%, ובשנת 2013 הוא עלה מעט, לשיעור של 59%. הירידה בעומק האי־שוויון בשנים האחרונות נובעת בעיקר מן השינויים בשלושה ממדים: החברה הערבית, העוני והעוצמה (בעיקר עוצמה פוליטית). בחברה הערבית, שבה האי־שוויון 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 הרעת מצבם הכללי של העשירונים הבינוניים והנמוכים באוכלוסייה. צמצום הפערים המגדריים בממד העוצמה הפוליטית נובע מהגידול במספר חברות הכנסת בבחירות שנערכו ב־2013. לסיכום, אפשר לומר כי האי־שוויון בין גברים לנשים בישראל נמצא במגמת ירידה קלה בשנתיים האחרונות, אך אין מדובר בירידה חדה וחד־משמעית כפי שהיינו רוצות לראות – כל שכן שהיא נגרמה בחלקה מהרעה כללית בהיבט התעסוקתי (המשפיעה על כלל האוכלוסייה) ולא דווקא משיפור במצבן של הנשים. תרשים 33 להלן מתאר את עומק האי־שוויון המגדרי (כלומר את המרחק משוויון מלא) בשמונה ממדים¹².

תרשים 33

עומק האי־שוויון המגדרי: השוואה בין שמונה ממדים



מהתרשים עולה כי עומק האי־שוויון בהשכלה נמוך ואינו עולה על 7%. לעומת זאת, עומק האי־שוויון בשוק העבודה הוא כ־30%, בממד המגדור המקצועי (הסגרגציה) כ־50%, ובממד העוצמה – הממד שבו האי־שוויון הוא

12 שלושת הממדים שנתרו מחוץ לתרשים הם מצב משפחתי, אלימות כלפי נשים ובריאות. 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 של כיוון; ממד הבריאות לא נכלל בתרשים כיוון שהוא מורכב מאינדיקטור יחיד.

העמוק ביותר – כ־60%. תוצאות אלה דומות לתוצאות מדד המגדר של האיחוד האירופי (EIGE).¹³ 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 בדירקטוריונים. יוזמה כזאת ננקטה באירופה בשאיפה שבתוך חמש שנים יגיע שיעור הנשים הדירקטוריות ל־30%. לוח 3 להלן מראה את כיוון השינוי ברמת האי־שוויון משנה לשנה, בשנים 2004-2013.

לוח 3

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2013: כיוון השינוי ברמת האי־שוויון בכל ממד משנה לשנה (+ מסמן הרעה; - מסמן שיפור)

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

מן הלוח אנו למדים שבשנת 2005 חלה הרעה במצבן של הנשים ברוב הממדים: מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות ופריפריה. התוצאה הכללית הייתה גידול של 3.3% באי־שוויון בין נשים לגברים לעומת שנת 2004.

בשנת 2006 עלה האי־שוויון בממדי שוק העבודה, 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־0.9%.

בשנת 2007 ניכרת עלייה במרבית הממדים. בשנה זו חלה הרעה בממדי המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי, הזמן, האלימות כלפי נשים, הבריאות והפריפריה. השיפור בממדי ההשכלה, שוק העבודה והחברה הערבית היו קטנים מכדי להפוך את כיוון המדד כולו, ובשנה זו ישנה קפיצה של 2.8% 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 זמן – ב־4.1%, בממד האלימות כלפי נשים – ב־3.3%, ובממד הפריפריה – ב־1.4%. עקב כך היה שיפור של 2.3% בממד המצרפי.

בשנת 2009 חל שיפור נוסף. מרבית הממדים הצביעו על צמצום האי־שוויון, והשיפור בממד המצרפי היה בשיעור של 1.6%. ואולם, בשנת 2010 התהפכה המגמה עקב העמקת האי־שוויון בכמה ממדים. האי־שוויון בממד שוק העבודה עלה ב־1.6%, בממד המגדור המקצועי – ב־1.7%, בממד העוני – ב־1.4%, בממד העוצמה – ב־8.2%, ובממד האלימות כלפי נשים – ב־6.3%. בשנה זו הגיעה לשיאה תופעת האלימות כלפי נשים. אמנם

¹³ מדד EIGE בוחן את האי־שוויון בכמה ממדים עבור כל מדינה באיחוד האירופי. קבלת ההחלטות הכלכלית נמדדת בו על פי מספר הנשים הדירקטוריות בתאגידים (ראו <http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf>, עמ' 137-138). על המדד ראו גם בנספח א.

בממדי ההשכלה, המצב המשפחתי, הזמן והחברה הערבית חל שיפור, אך הוא לא גרם לשיפור בתוצאת המדד הכללי, ובשנה זו הייתה הרעה של 3.2% במדד המצרפי.

בשנת 2011 חל שיפור באישויון המגדרי והמדד המצרפי ירד ב־5.5% בהשוואה לשנה הקודמת. ירידה זו נבעה בעיקר מן השיפור הניכר בממד העוצמה, אך גם בזכות השיפור בממדי שוק העבודה, המגדור המקצועי והאלימות כלפי נשים. בשנת 2012 חל שיפור נוסף באישויון המגדרי. אמנם בשנה זו ניכרת עלייה באישויון בחמישה מהממדים המרכיבים את מדד המגדר: האישויון בממד העוצמה עלה ב־3.1%, בממד העוני — ב־1.5%, בממד הזמן — ב־3.6%, בממד האלימות כלפי נשים — ב־3.4%, ובממד הפריפריה — ב־0.7%; אך לעומת זאת חלה ירידה באישויון המגדרי בממדים אחרים: האישויון בממד ההשכלה הצטמצם ב־2.4%, בממד המגדור המקצועי — ב־3.8%, בממד המצב המשפחתי — ב־8.7%, ובממד החברה הערבית — ב־6.7%. בממד הבריאות כמעט לא היה שינוי. על פי המדד המצרפי חלה בשנה זו ירידה של 1.5% באישויון המגדרי.¹⁴

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 4.4% באישויון המגדרי בישראל בשנה זו.

דין

מדד המגדר עוסק בניסיון לכמת את הפער בין נשים לגברים בפעילות ציבורית, בשוק העבודה, במוקדים של פגיעות (בתחום האלימות כלפי נשים) ובהצטלבויות של מוחלשויות (כמו החברה הערבית והפריפריה). חישוב המצרף (אגרגציה) של שלל התופעות שמרכיבות את האישויון המגדרי וביטוי בערך אחד שאפשר לעקוב אחריו הם אתגר לא פשוט אך חשוב מאין כמוהו, ותוצאות המדד מעידות על כך. במובנים רבים יש תחושה בציבור שמרבית העבודה הפמיניסטית כבר הושלמה, אך הנתונים המצרפיים מראים שזה אינו המצב. הפערים טבועים עמוק במבנה שוק העבודה, בממדים שונים של עוצמה ובקרב אוכלוסיות מוחלשות — הפריפריה והחברה הערבית. כמו כן, האלימות כלפי נשים לא פחתה והנשים עניות מן הגברים. העלייה בשיעור הנשים המשכילות (ב־2013 שיעור הנשים בעלות 13 שנות לימוד ומעלה היה 48.3% ושיעור הגברים בעלי אותה השכלה היה 45.4%) מעידה על שאיפתן של הנשים להשתתף השתתפות מלאה במרחב הציבורי, שכן השכלה היא בעיקר "הון אנושי" וכרטיס כניסה לעמדות הנהגה ולשוק העבודה במשרות נחשקות יחסית.

במדד הנוכחי הוספנו ניתוח שמאפשר להשוות בין ההשקעה של נשים ברכישת הון אנושי ובין התוצאות שהשקעתן זו מניבה להן. לא אחת נטען כי האישויון בשוק העבודה עקשני כל כך — על אף השויון המגדרי בתחום ההשכלה — משום שנשים פונות לתחומי השכלה מניבים פחות מבחינה כלכלית, כגון מדעי הרוח, מדעי החברה ומקצועות עזר רפואיים, ואילו גברים פונים יותר למקצועות מדעיים, להנדסה ולמחשבים. כדי לבחון טענה זו יש להשוות בין רמת הסגרגציה (הבידול) בין נשים לגברים במערכת ההשכלה הגבוהה לבין רמת הסגרגציה בין נשים לגברים בשוק העבודה. אם נמצא שההתחלקות המגדרית על פני ענפי ההשכלה שוויונית פחות בהשוואה להתחלקות זו על פני ענפי התעסוקה, נוכל להסיק כי שוק העבודה הוא גורם הממתן את האישויון המגדרי בתחום ההשכלה הגבוהה. לעומת זאת, אם נמצא כי ההתחלקות המגדרית על פני ענפי ההשכלה שוויונית יותר

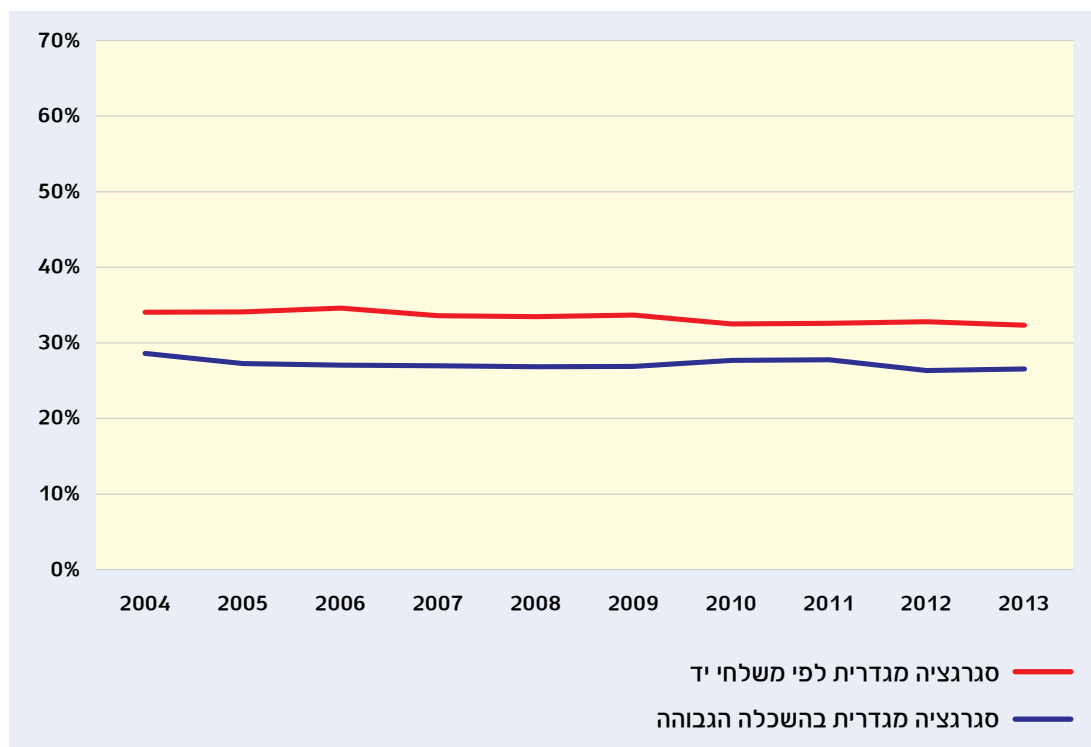
14 כאמור לעיל, בעקבות השינוי במדידה שחל בסקר כוח אדם ובסקרי ההכנסות של הלמ"ס, קשה להשוות בין נתוני המדד בשנת 2011 לנתוני בשנת 2012. לפיכך, בדקנו את תוצאות המדד באמצעות אקסטרפולציות המבוססות על המגמה הקודמת של האינדיקטורים שהושפנו משינוי המדידה. אלו הם ממצאי הבדיקה: בממד שוק העבודה חלה ירידה קלה מאוד 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 הושפנו 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. בסיכומי 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%.

לעומת התחלקות זו על פני ענפי התעסוקה, נוכל להסיק כי לאחר רכישת ההשכלה הגבוהה נפער עוד פער מגדרי הנוצח בחלוקה התעסוקתית בשוק העבודה. את הבחינה הזאת ביצענו באמצעות חישוב מדד דנקן עבור מערכת ההשכלה הגבוהה ועבור שוק העבודה. מדד דנקן לסגרגציה בנוי על מדידת שיעורי ההשתתפות בכל ענף/פקולטה ביחס לכלל המשתתפות בשוק העבודה/בהשכלה הגבוהה. מדד זה רגיש למספר הענפים/ הפקולטות שבהן הוא נמדד: חלוקה למספר רב של ענפים או תחומי לימוד מגדילה את תוצאותיו. לפיכך, כדי שיהיה אפשר להשוות את רמת ההפרדה בין גברים לנשים בתחומי הלימוד אל מול רמת ההפרדה ביניהם בשוק העבודה, מספר ענפי התעסוקה שנבדקו השווה למספר זהה של תחומי לימוד.¹⁵

התרשים שלהלן מראה שבשוק העבודה ישנה סגרגציה גבוהה יותר מן הסגרגציה בהשכלה, בכל השנים שנבחנו. משמעות הדבר היא שישנם חסמים לכניסת נשים למקצועות מסוימים, על אף ההשכלה שהן רוכשות. יתר על כן, אופיו הממוגר של שוק העבודה והחלוקה ההיררכית הנוהגת בו בין עבודות "נשיות" ל"גבריות" אינם מיטיבים עם נשים ופוגעים בפוטנציאל התעסוקתי וביכולת ההשתכרות שלהן. מובן שסוגיה זו קשורה קשר הדוק לחלוקת העבודה בין נשים לגברים בבית ובמשפחה, ולכן דיון מעמיק בנושאים אלה מחייב לבחון את הסגרגציה בתעסוקה ובהשכלה לאור התפיסות התרבותיות הרווחות בדבר תפקידן של נשים בבית ובמשפחה, ולנוכח המנגנונים המשמרים ומחזקים תפיסות אלה.

אפשר אפוא לומר כי ישנם שני רבדים של אי־שוויון בספֶרה הציבורית: הרובד הראשון הוא אי־שוויון בהשכלה שנובע מהסגרגציה במקצועות ובתחומי הלימוד – אי־שוויון שמוצאם לאחר מכן בשוק העבודה, שהמבנה שלו גם הוא מדייר נשים ממקצועות מסוימים ודוחף אותן למקצועות אחרים, שבהם הן הרוב המוחלט; והרובד השני הוא אי־שוויון בדרגים הגבוהים ביותר של קבלת החלטות וחלוקת המשאבים – הן בשוק העבודה והן בזירה הפוליטית. הרבדים האלה נשענים כמובן על חלוקת העבודה המגדרית בספֶרה הפרטית.

סגרגציה בהשכלה הגבוהה וסגרגציה תעסוקתית בישראל*



* התרשים אינו ממוספר משום שאינו נכלל בחישוב המדד.

15 בחישוב ממד המגדר המקצועי, במדד הסגרגציה ישנם כמאה משלחי יד שונים (רמת פירוט של שתי ספרות לפי הלמ"ס), לעומת 11 מקצועות לימוד בלבד בהשכלה הגבוהה. פער זה אינו מאפשר השוואה בין התחומים, שכן ככל שעולה רמת הפירוט כן עולה הרזולוציה,

סיכום

צירוף כלל הנתונים יחד לתמונה אחת של אישויון מגדרי מעיד שהפער בשוק העבודה ובזירה הפוליטית שריר וקיים ואין ניכר בו תוואי התכנסות ברור. המסקנה היא שהנשים אינן מצליחות לתרגם את השכלתן להישגים המאפשרים את סגירת הפערים בין לבין הגברים בשוק העבודה ובעוצמה הפוליטית והכלכלית. ההסבר לקושי זה נעוץ במבנה העומק הממוגדר: אחת מאושיות האישוויון המגדרי היא החלוקה הממוגדרת של האחריות לעבודות הבית והמשפחה, והמתח בין עבודה ופיתוח קריירה לבין טיפול במשפחה ובבית. המהפכה הפמיניסטית שחררה במידה מסוימת את הנשים מהספֶרה הביתית כדי שתוכלנה להשתתף בזירות המסומנות כגבריות, כמו שוק העבודה והפוליטיקה, אך היא כשלה בניסיון להכניס גברים לתחומים המסומנים כנשיים (Hochschild 1997). למעשה, כשנשים נכנסו לכוח העבודה במספרים גדולים, חלה טרנספורמציה עמוקה בדרישות התעסוקתיות מהן, אך ללא שינוי מקביל בספֶרה הפרטית, המאפשר שותפות שוויונית יותר בין נשים לגברים בטיפול בבית ובילדים. במצב זה התעוררה ציפייה חדשה מנשים, שלא הייתה נחלתן בעבר ומעולם לא הייתה נחלתם של הגברים: הציפייה שימצאו נקודת איזון בין העבודה למשפחה. נשים שוחררו כדי שתוכלנה להיכנס לכוח העבודה, אך הן שוחררו אך מעט מן המרחב הפרטי של העבודה בבית מכיוון שמהפכת כניסתן לכוח העבודה לא לוותה בכניסתם של הגברים לבית. במהפכה חד־צדדית זו נשים נעשו מעורבות יותר ויותר במרחבים המסומנים כגבריים (אך לאו דווקא כשוות לגברים) ובו בזמן נותרו אחראיות לתחום הבית (England 2010). כך, נוסף על האחריות המוטלת עליהן במשרתן מחוץ לבית, הן אוחזות במשרה בבית, שְאֶרְלִי הוכשילד מכנה "המשמרת השנייה" (Hochschild and Machung 1989). אמנם, במצב זה נוצרת הגדרה מחודשת של הנשיות, אך היא אינה כרוכה בהיחלשותן של הקטגוריות והחלוקות המגדריות המסורתיות, ולכן "המהפכה הפמיניסטית" נותרת במצב של סטגנציה, או של "מהפכה מעוכבת" (stalled revolution).

המתח שנוצר בעקבות המהפכה המעוכבת מתואר גם בתוצאות מחקרה של קלאודיה גולדין (Goldin 1997). גולדין עקבה אחרי דפוסי האיזון בין העבודה למשפחה אצל נשים בארצות הברית במרוצת המאה העשרים. היא מצאה כי בתקופה זו היו חמישה דפוסים של ניהול המתח הזה, וכל דפוס היה שכיח בפרק זמן מסוים: הדפוס הראשון הוא "קריירה או משפחה", היינו בחירה בקריירה או לחלופין בהקמת משפחה (דפוס שכיח בקרב ילידות סוף המאה התשע־עשרה); הדפוס השני הוא "עבודה וא משפחה". נשים שצייתו לדפוס זה יצאו לעבוד אחרי לימודיהן במכללה ועזבו את שוק העבודה כדי להקים משפחה — צעד שפגע באפשרות פיתוח הקריירה שלהן (דפוס שכיח בקרב ילידות שני העשורים הראשונים של המאה העשרים); הדפוס השלישי הוא "משפחה וא עבודה". נשים שפעלו לפי דפוס זה הקימו משפחה ואחר כך יצאו לעבודה שאינה קריירה, שכן ההצטרפות המאוחרת לשוק העבודה הקטינה את טווח האפשרויות שעמדו לפנין לפתח קריירה (דפוס שכיח בקרב ילידות העשור השלישי והרביעי של המאה העשרים); הדפוס הרביעי הוא "קריירה וא משפחה", והוא היה ניסיון ממשי לבחור מסלול קריירה שבעטיו דחו נשים את הקמת המשפחה לסוף העשור הרביעי או לתחילת העשור החמישי לחייהן (דפוס שכיח בקרב ילידות שנות הארבעים והחמישים בארצות הברית); והדפוס החמישי הוא "קריירה וגם משפחה": זהו ניסיון מתסכל לשלב עבודה והקמת משפחה בעת ובעונה אחת (דפוס שכיח בקרב נשים ילידות שנות השישים והשבעים). גולדין מדגישה שנשים אמריקניות הצליחו לעמוד בשלושת הדפוסים הראשונים ("קריירה או משפחה", "עבודה וא משפחה", "משפחה וא עבודה"), אולם שני הדפוסים המאוחרים מבחינה כרונולוגית ("קריירה וא משפחה", "קריירה וגם משפחה") הם בבחינת שאיפה כמעט בלתי ניתנת למימוש הגורמת לנשים תסכול רב.

מגמות אלה תוארו במעקב סטטיסטי אחר מספר רב של נשים בארצות הברית, והן מבטאות מעין ניסוי חברתי בהיקף גדול, שבו לכאורה נשים שונות בשנים שונות ניסו את כל האפשרויות של שילוב קריירה ומשפחה. גולדין השלימה את מחקרה בסוף שנות התשעים. לדבריה, הנשים בסוף האלף השני היו טרודות ומתוסכלות,

ובעקבות זאת הסגרגציה המחושבת גבוהה יותר. כאשר רמת הפירוט דומה שום תחום לא ייטה להראות סגרגציה גבוהה יותר עקב רמת פירוט גבוהה יותר. לכן, כדי שיהיה אפשר להשוות בין תחומי הלימוד לענפי התעסוקה, חישבנו בנפרד את המגדור המקצועי בשוק העבודה לפי קטגוריות עיקריות של משלחי יד (בעלי משלח יד אקדמי, בעלי מקצועות חופשיים וטכניים, מנהלים, עובדי פקידות, סוכנים, עובדי מכירות ושירותים, עובדים מקצועיים בחקלאות, עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי, עובדים בלתי מקצועיים), וכך הגענו לרמת פירוט של ספֶרה אחת.

אף על פי שנפתחו לפניו דלתות רבות שלא היו פתוחות לפני נשים לפניו. הוכשילד וגולדין, כל אחת בכלי המחקר שלה, מציגות תמונה דומה של הקשיים העומדים בפני נשים המנסות לתמרן בין קריירה למשפחה. בין השאר, קשיים אלה מעכבים את סגירתו של הפער המגדרי.

תוצאות מדד המגדר תומכות בממצא היציבות או הדריכה במקום של הפערים המגדריים, ואחד הגורמים העיקריים לכך הוא האי־שוויון המגדרי בשוק העבודה. אף על פי שיש מגמה מתונה, גם אם לא חד־משמעית, של שיפור, האי־שוויון בין נשים לגברים נותר בעינו. כל האינדיקטורים בממד שוק העבודה מצביעים על עומק הפער: פערים בשכר, פערים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, פערים בשיעור עובדי חברות כוח אדם, פערים בחלקיות המשרה, ופערים בענפי העבודה. בעידן זה, שבו כ־80% מן המשרות במשק הן בתחום השירותים ואינן כרוכות במאמץ גופני, נשאלת השאלה מה המקור ליציבותו של הפער.

כאמור לעיל, חוסר השינוי נעוץ במידה רבה במגדור המבני של שוק העבודה, וב"משמרת השנייה" של הנשים בתחום עבודת המשפחה והבית, שעליה אין נתונים שנתיים עקביים. מצד עבודת הבית, עבודתן של הנשים אינה מתוגמלת, אך מצד שוק העבודה, השתתפות הנשים בו נתפסת כעבודה משנית ולכן שכן נמוך משכר הגברים, כפי שהמדד מראה בכל שנות המדידה. נשים עובדות יותר מגברים במשרה חלקית (פי 2 בממוצע),¹⁶ מועסקות יותר מגברים בחברות כוח אדם, ואינן מתוגמלות על עבודתן כמו גברים (השכר החודשי הממוצע של נשים נמוך ב־32% משכר הגברים) — גם לא בהשוואה לפי שכר ברוטו לשעת עבודה (נשים משתכרות 14% פחות לשעה מגברים). שיעור הנשים שאינן עובדות כלל עקב היותן עקרות בית עולה בכל שנות מדד המגדר (מ־24% בשנת 2004 ל־34% בשנת 2013), ונתון זה מצביע על התפיסות המגדריות המושרשות בחברה, שלפיהן הגברים חופשיים לצאת לשוק העבודה ואילו על הנשים מוטלות חובות הטיפול במשק הבית ובילדים. השתתפותן החלקית של הנשים בשוק העבודה מנציחה את נחיתותן בו ואת פערי השכר בינן לבין הגברים. בגלל הקשר הרופף יותר של הנשים לשוק העבודה נפגעת גם הפנסיה שלהן (ויש לזכור כי תוחלת החיים של הנשים גבוהה ב־3.6 שנים בממוצע מתוחלת החיים של הגברים), והן אינן זכאיות לאותן הטבות שמקבלים הגברים. גם תחולת העוני בקרב נשים גבוהה מתחולתה בקרב גברים (שיעור הנשים העניות גבוה ב־1.9% משיעור הגברים העניים לאחר תשלומי העברה ומסים), ולכן הן נזקקות לגמלת הבטחת הכנסה בשיעורים גבוהים יותר מגברים (שיעור הנשים המקבלות קצבת הבטחת הכנסה גבוה ב־15.2% משיעור הגברים).

תוצאות מדד המגדר ב-11 הממדים

א. ממד ההשכלה

בחרנו להתחיל בממד ההשכלה, שכן ההשכלה נתפסת, בישראל ובעולם, כמקדמת ניצות בשוק העבודה. הבנק העולמי קבע למשל, על סמך בחינת כלל מדינות העולם, שהשכלת נשים היא המשתנה החשוב ביותר להגדלת התמ"ג (King and Hill 1998). 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:

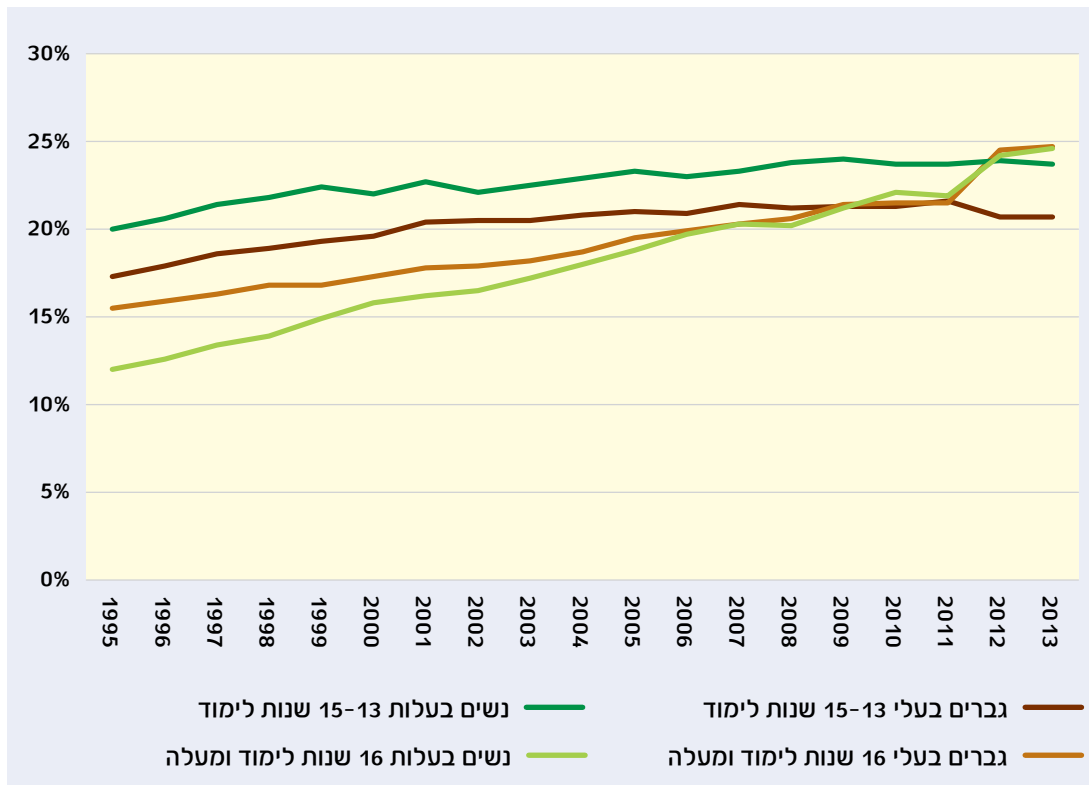
1. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה.
3. סגרגציה מגדרית בהשכלה הגבוהה.

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: 23.9% מהנשים לעומת 20.7% מהגברים למדו 13-15 שנים. בסך הכול, בשנת 2013 45.4% מן הגברים בישראל היו בעלי 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 48.3% מן הנשים. תרשים 4 להלן, המבטא את היחס בין נשים לגברים בעלי 13-15 שנות לימוד, מראה כי היחס נוטה מעט לטובת הנשים, וב-2013 הוא היה 1.14.

תרשים א4

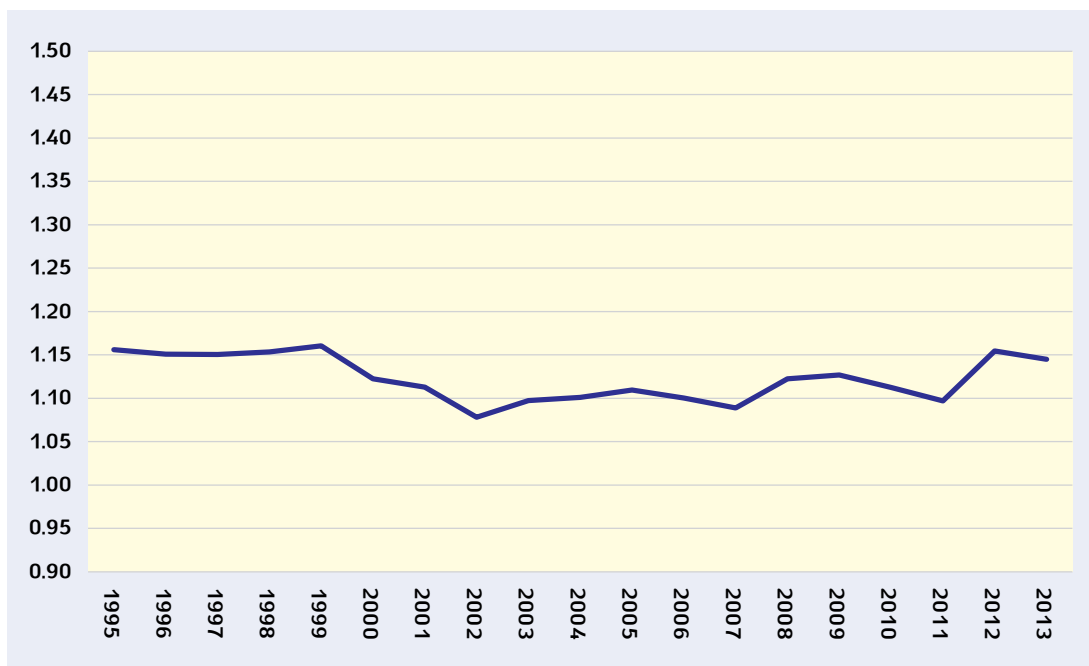
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בעלי 13-15 שנות לימוד ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ב4

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד



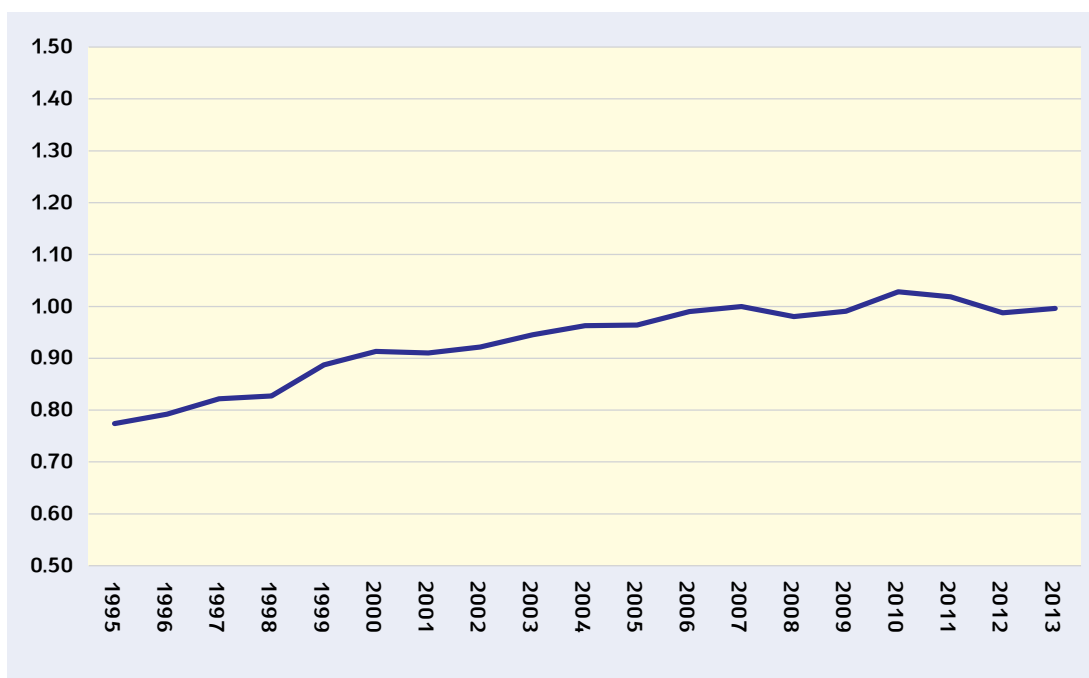
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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, והאישויון בממד ההשכלה גדל. תרשים 5 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. התרשים מראה כי למן שנת 2007 היחס נשאר קרוב ל־1, כלומר שיעור הנשים בעלות 16 שנים ומעלה היה דומה לשיעור הגברים. בין 2010 ל־2011 נשים אף עקפו את הגברים בשיעורי ההשכלה, והאישויון בממד זה הצטמצם קמעה. בשנת 2013 ישנם מעט יותר גברים מנשים 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 בשיבות מתוך סך האנשים הכלולים באינדיקטור.

תרשים 5

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה



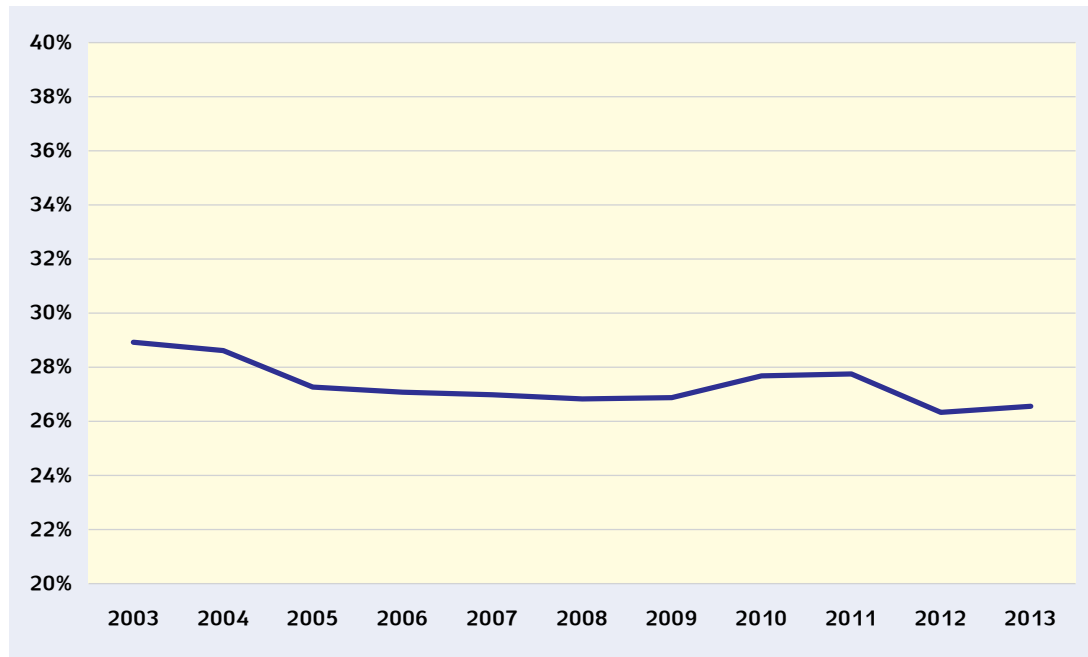
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה

זהו אינדיקטור חדש במדד המגדר, הבוחן את הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל בשנים 2004–2013 (נבדקו נתוני האוניברסיטאות 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. תרשים 6 להלן מראה כי סגרגציה זו נשמרת לאורך השנים, אך יש בה צמצום אטי. בשנת 2013 היה שיעור הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל 26.6%. פירוש הדבר שיותר מרבע מהסטודנטים הלומדים לתארים מתקדמים באוניברסיטאות בישראל צריכים להחליף את תחום לימודיהם כדי שיהיה שוויון בין המינים בתחומי הלימוד בהשכלה הגבוהה.

תרשים 6

הסגרציה המגדרית בהשכלה הגבוהה



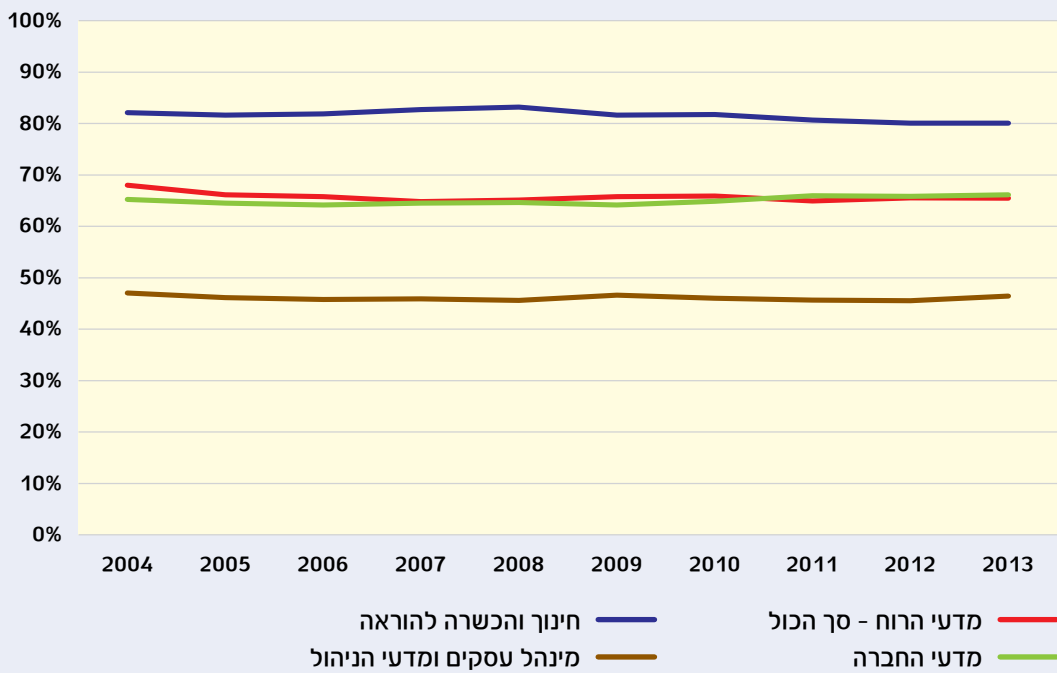
מקור: על פי נתוני המל"ג ועיבודי המחברות.

זרקור: שיעור הנשים בתחומי הלימוד השונים באוניברסיטאות

אי־אפשר לדון בשוויון בין גברים לנשים ללא התייחסות לסגרציה המגדרית בהשכלה, שכן תוואי רכישת המקצועות, מסלולי ההכשרה וההשכלה ממוגדרים מאוד. על אף שינויים שחלו לאורך השנים וכניסתן של נשים לתחומי לימוד שהיו זרים להן בעבר, עדיין נחוץ לעודד נשים לבחור באפיקי השכלה מגוונים יותר, בכלל זה תחומים המאופיינים בדומיננטיות גברית, כדי ליצור עבורן הזדמנויות חיים והזדמנויות תעסוקתיות רבות וטובות יותר מאלו הקיימות היום. התרשימים שלהלן מפרטים את שיעור הנשים במקצועות הנלמדים באוניברסיטאות בישראל. תרשימים אלו אינם נכללים כל אחד לעצמו בחישוב מדד המגדר, מאחר שאינדיקטור הסגרציה בהשכלה הגבוהה שהוצג לעיל מכיל מצרף של כל המקצועות הללו יחד.

כפי שמראה התרשים שלהלן, נשים הן רוב בתחום מדעי הרוח (הכולל תת־תחומים ומקצועות רבים): כ־65% מ־27,446 הסטודנטים שלמדו מדעי הרוח באוניברסיטאות בשנת 2013 היו נשים. מדובר בירידה קלה לאורך השנים, שכן ב־2004 שיעור הנשים מכלל הלומדים מדעי הרוח היה 68% (ירידה של כ־2% במשך עשור). בתחום מדעי החברה שיעור הנשים נותר כ־66% מ־27,472 הסטודנטים שלמדו מדעי החברה באוניברסיטאות בשנת 2013, ונתון זה יציב לאורך השנים. בתחום החינוך וההכשרה להוראה נשים הן רוב מוחלט — 80%. גם כאן מדובר בירידה קלה בלבד על פני הזמן, שכן ב־2004 היה שיעורן 82%. בתחום העסקים ומדעי הניהול נשים הן פחות ממצחית הסטודנטים (46%), נתון שנותר יציב בעשר השנים האחרונות.

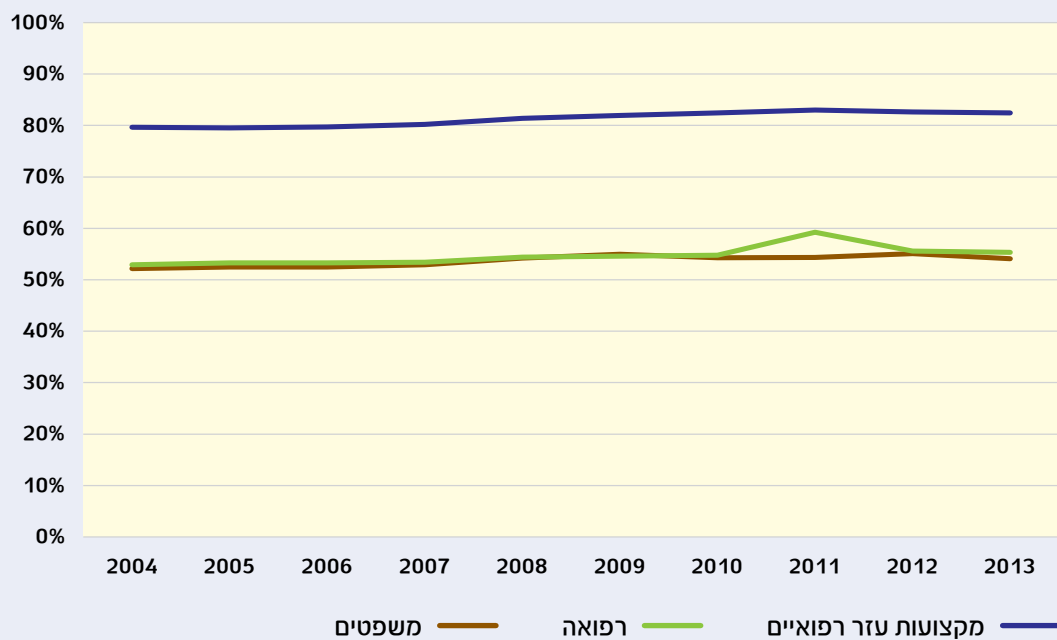
שיעור הנשים במדעי הרוח, במדעי החברה, בחינוך, במינהל עסקים ובמדעי הניהול באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות.

התרשים שלהלן מציג את שיעור הנשים בתחומי הרפואה והמשפטים. בעבר עיקר הלומדים בתחומים אלו היו גברים, אך כיום הנשים הן רוב בהם. בתחום הרפואה עלה שיעור הנשים עלה מ-53% בשנת 2004 ל-55% בשנת 2013; ואילו בתחום המשפטים שיעור הנשים עלה מ-52% ב-2004 ל-54% ב-2013. במקצועות עזר רפואיים נשים הן רוב מוחלט (82%).

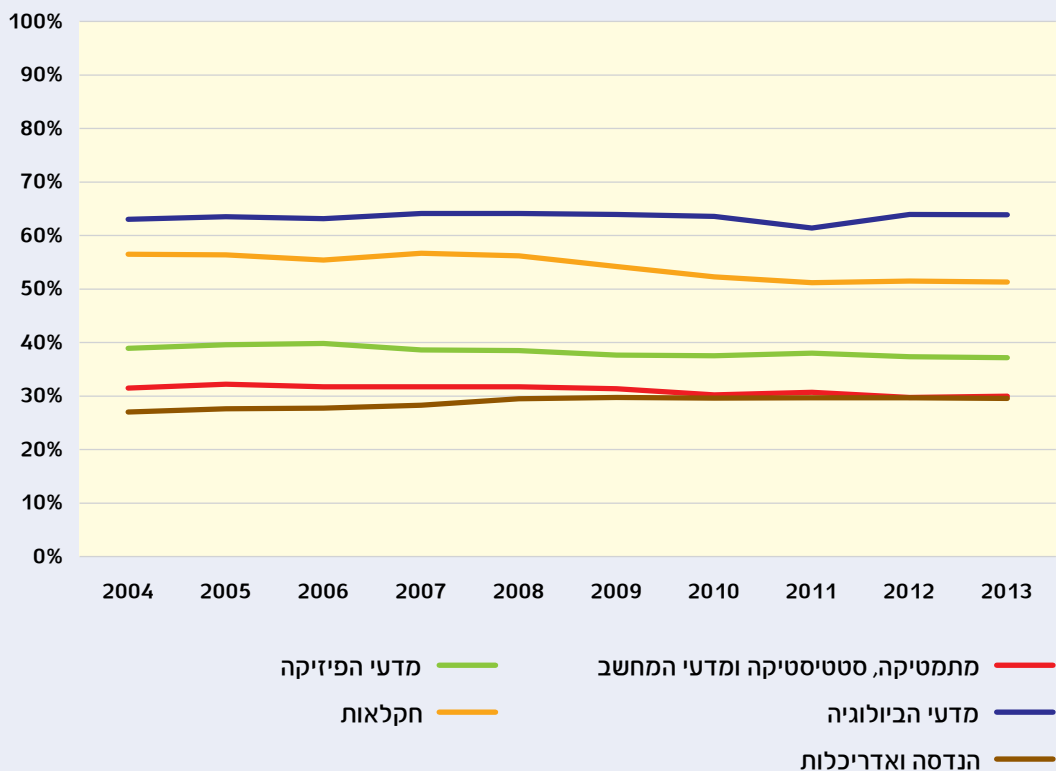
שיעור הנשים במקצועות עזר רפואיים, ברפואה ובמשפטים באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות.

במקצועות המתמטיקה, הסטטיסטיקה ומדעי המחשב, אשר מקושרים לתחום ההייטק, ניכר כי נשים הן מיעוט, כ־30% בלבד. מדובר בירידה קלה בייצוג נשים בתחום זה לאורך השנים, שכן ב־2004, נקודת הבסיס, שיעורן היה 32%. במדעי הפיזיקה התמונה דומה: ייצוגן של הנשים בתחום נמוך מלכתחילה, אך חלה בו ירידה במהלך העשור האחרון — מ־39% בשנת 2004 ל־37% בשנת 2013. בהנדסה ואדריכלות חלה עלייה מעטה בשיעור הנשים לאורך השנים, אך עם זאת, שיעורן בשנת 2013 היה פחות מ־30%, כלומר פחות משליש מהלומדים בתחום הנשים. בעשור האחרון חלה ירידה של 7% בשיעור הנשים הלומדות חקלאות, וכיום הן כמחצית מהסטודנטים בתחום. בתחום מדעי הביולוגיה שיעור הנשים הוא כמעט שני שלישים, ושיעור זה נשאר יציב בעשור האחרון.

שיעור הנשים במדעי הפיזיקה, במדעי הביולוגיה, בהנדסה ובאדריכלות, בחקלאות, ובמתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב באוניברסיטאות

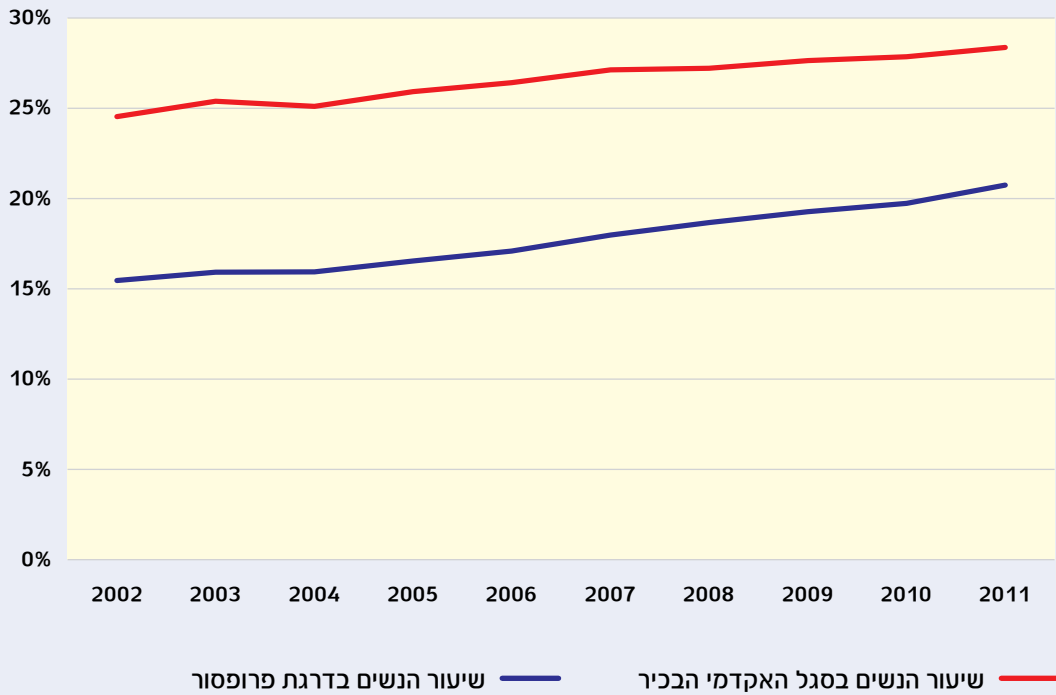


מקור: על פי נתוני המל"ג ועיבודי המחברות.

זרקור: נשים בסגל הבכיר באקדמיה

כפי שמראה התרשים שלהלן, בשנים 2002–2011 שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות עלה מ־25% ל־28%. כלומר, פחות משליש מכלל אנשי הסגל הבכיר הן נשים. שיעור הנשים הפרופסוריות, הדרגה הבכירה ביותר, היה 15% ב־2002, וב־2011 הוא עלה ל־21%, כלומר חמישית בלבד מהפרופסורים בישראל הן נשים. הנתונים מעידים על היעדר ייצוג פרופורציונלי לנשים בדרגים הגבוהים באקדמיה (על אף העלייה הניכרת לאורך עשור). אף על פי שמרבית הלומדים לתואר ראשון ושני באוניברסיטאות הן נשים, שיעור הנשים פחות מאוד כשמדובר בסגל הבכיר — עמדה בעלת השפעה רבה, עוצמה וכוח.

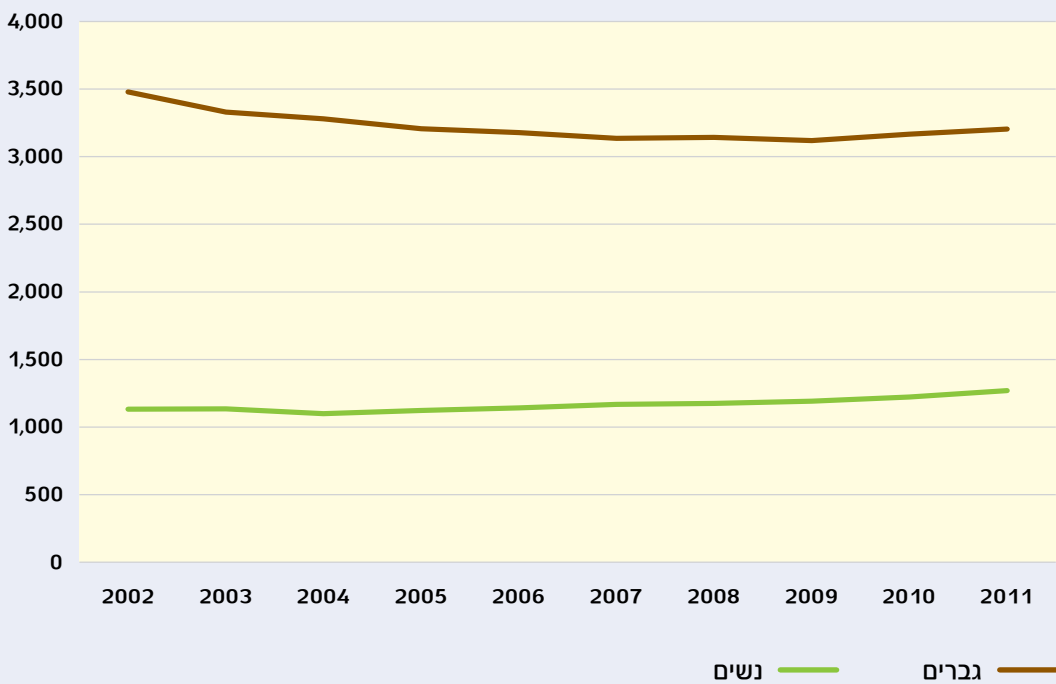
שיעור הנשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג ועיבודי המחברות.

התרשים שלהלן מראה את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל האקדמי הבכיר. התרשים ממחיש את הפער המספרי הגדול בין הנשים לגברים: יותר מ-3,200 גברים לעומת כ-1,200 נשים שייכים לסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות.

מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות



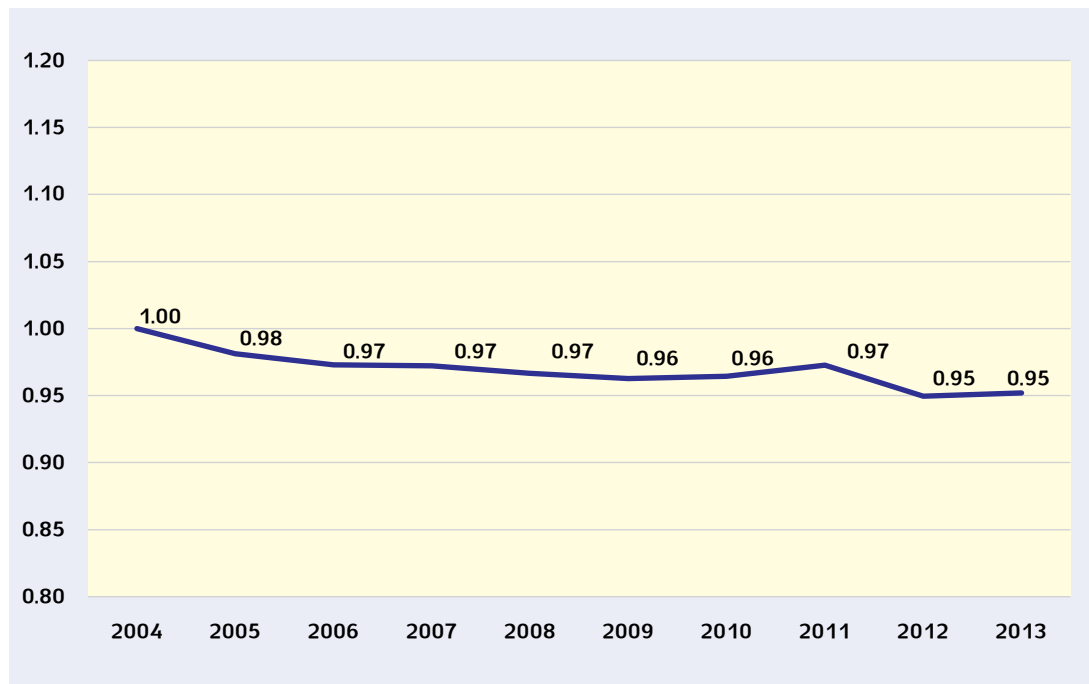
מקור: על פי נתוני המל"ג.

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, ממצא זה מראה שבניגוד 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 המכוונת נשים למדעי הרוח, למדעי החברה ולמקצועות עזר רפואיים, ומכוונת גברים למקצועות כמו מתמטיקה, מדעי המחשב, הנדסה ואדריכלות. בשנת 2013 ניכרה עלייה קלה, של 0.3%, באי־שוויון המגדרי. תרשים 7ב להלן מראה את צומק האי־שוויון בממד ההשכלה, כלומר את המרחק ממצב של שוויון מלא. התרשים מראה כי מרחק זה הצטמצם עם השנים, ובשנת 2013 היה שיעורו 4%. למעשה, ממד ההשכלה הוא הממד השוויוני ביותר מבחינת צומק האי־שוויון לעומת שאר הממדים.

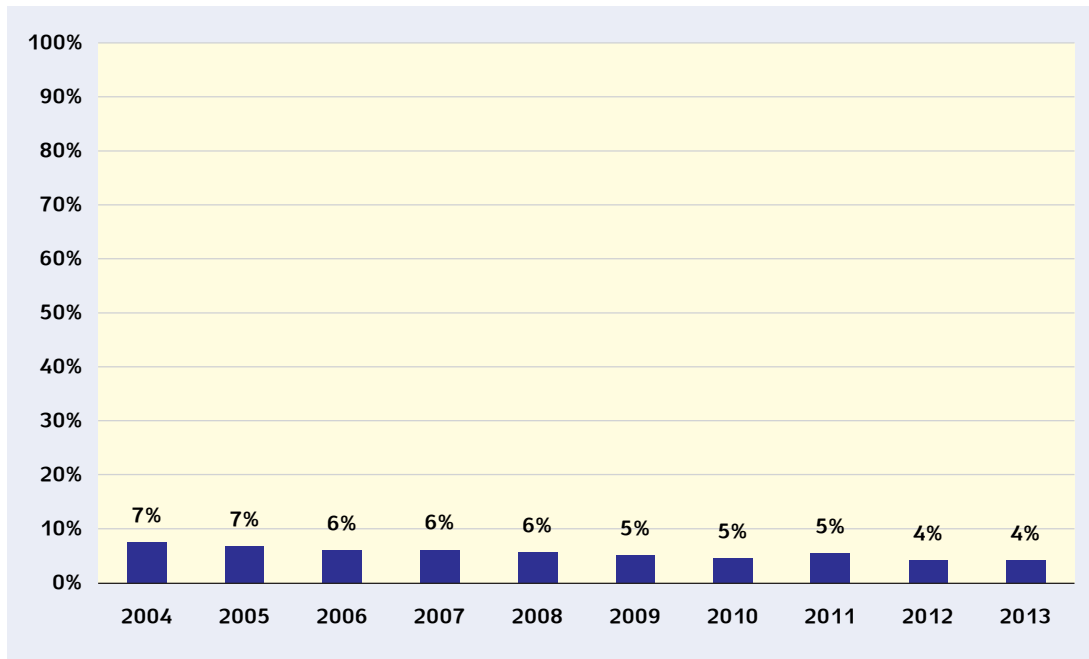
תרשים 7א

האי־שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2004–2013



תרשים 17

עומק האי־שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2013-2004



ב. ממד שוק העבודה

לשוק העבודה יש השפעה מכרעת, ישירה ומעשית על מצב האי-שוויון המגדרי במגוון רחב של תחומים, וחלוקת העבודה המגדרית בין המרחב הציבורי למרחב הפרטי נקבעת בעיקר לפי עולם העבודה. מיליון וחצי נשים בישראל עובדות, והן מהוות 47% משוק העבודה, בעוד שגברים מהווים 53% ממנו. כשליש מהנשים בכוח העבודה (כ־535,200) מועסקות במשרה חלקית. מספר הגברים המועסקים במשרה חלקית מכוח העבודה הוא פחות ממחצית ממספרן של הנשים (כ־243,900). שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה הלך וגדל עם השנים והגיע ל־58.2% מכלל הנשים בגיל העבודה, לעומת 69.4% מהגברים. 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 עלייה מתונה. האי-שוויון בממד שוק העבודה מיוצג ונמדד בכמה אינדיקטורים:

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.

1. היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה

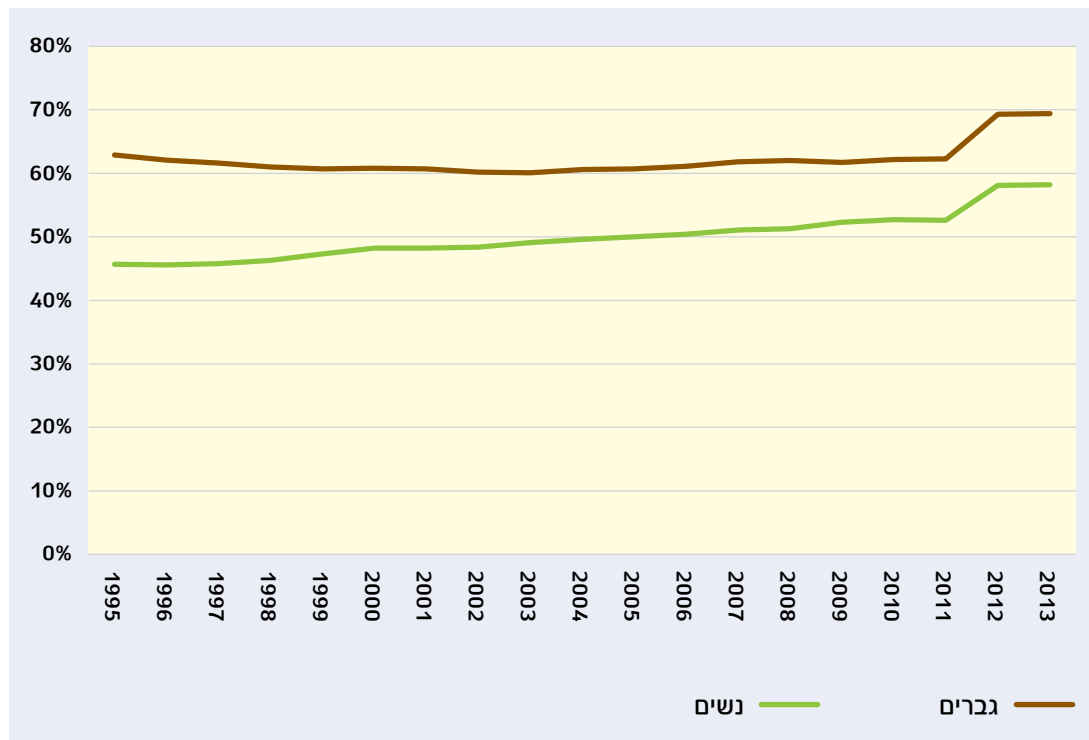
שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה בישראל היה תמיד נמוך משיעור הגברים, מאז החל נתון זה להימדד. עם זאת, במרוצת השנים חלה התכנסות והפצרים בשיעורי ההשתתפות הצטמצמו. תרשים 8 להלן מלמד כי בין השנים 2004 ו-2011 נע שיעור ההשתתפות של גברים בין 60.6% ל־62.3%, ושיעור ההשתתפות של נשים נע בין 49.6% ל־52.6%¹⁷. ב-2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס באופן ששיעור ההשתתפות בשוק העבודה נמדד בכלל האוכלוסייה, לרבות אנשי צבא, ובעקבותיו עלה שיעור ההשתתפות בשוק העבודה ל־69.3% לגברים ול־58.1% לנשים. ב-2013 עלה שיעור הגברים העובדים ל־69.4% ושיעור הנשים העובדות — ל־58.2%, שינוי זניח לעומת 2012.¹⁸

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 הסיבה לעלייה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה היא השינוי בסקרי הלמ"ס. כאמור, משנת 2012 הנתונים מתייחסים לכלל כוח העבודה, לרבות אנשי צבא בשירות חובה או קבע. כמו כן, משנה זו הנתונים מבוססים על סקר כוח אדם חודשי ולא רבעוני כפי שהיה עד אז. מאחר שהמדד מבטא יחס בין נשים לגברים, יש לשער כי ערך המדד עצמו לא הושפע מהשינוי בשיטת המדידה.

תרשים 8א

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

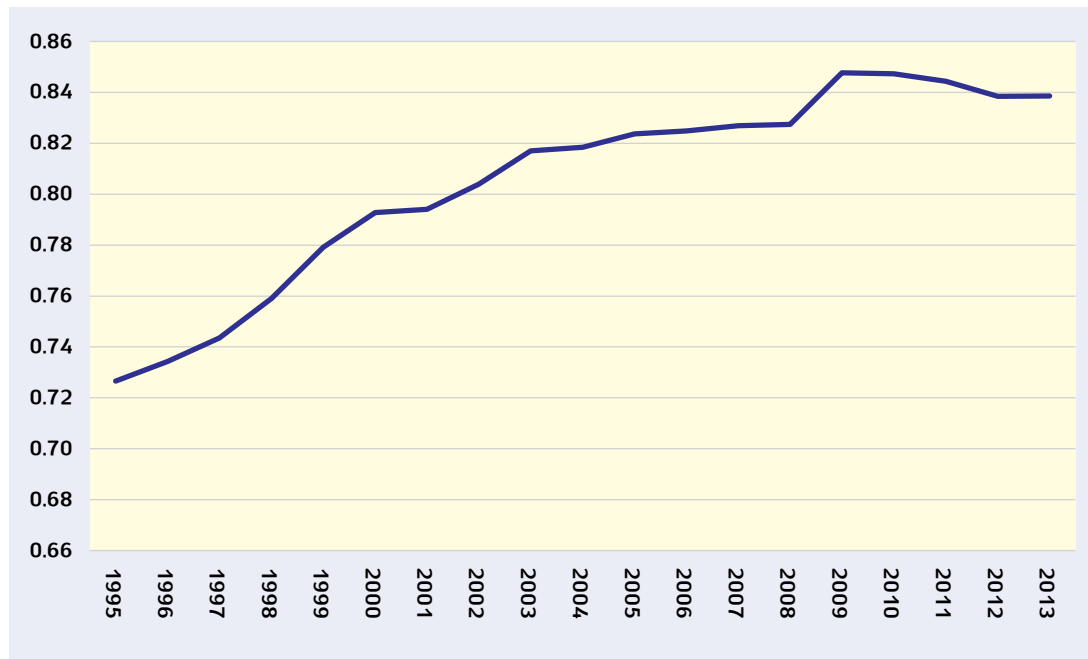
כמעט בכל שנה שנמדדה ניכרה עלייה הן בהשתתפותן של הנשים והן בהשתתפותם של הגברים בשוק העבודה.¹⁹ אחת הסיבות לכך היא השינוי במדיניות הרווחה בשנת 2003. בשנה זו קוצצו קצבאות הביטוח הלאומי, בהן קצבאות הבטחת הכנסה. הצמצום הבלתי צפוי בהכנסה השוטפת של משקי בית מוחלשים הוציא לעבודה את הגברים ואת הנשים המסוגלים לעבוד. חיזוק לסברה זו אפשר לראות בעובדה שעד תחילת שנות האלפיים היה שיעור ההשתתפות של גברים 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).

תרשים 8ב להלן מתאר את היחס בין שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה האזרחי (מלבד השנים 2012-2013, 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 בשוק 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 בשוק 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.

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

תרשים 8

היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק 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 נשים לגברים נותר בעינו. אם כן, אפשר לומר כי בין השנים 2009 ו-2013 נבלם הצמצום בפער בין המינים בהשתתפות בכוח העבודה.

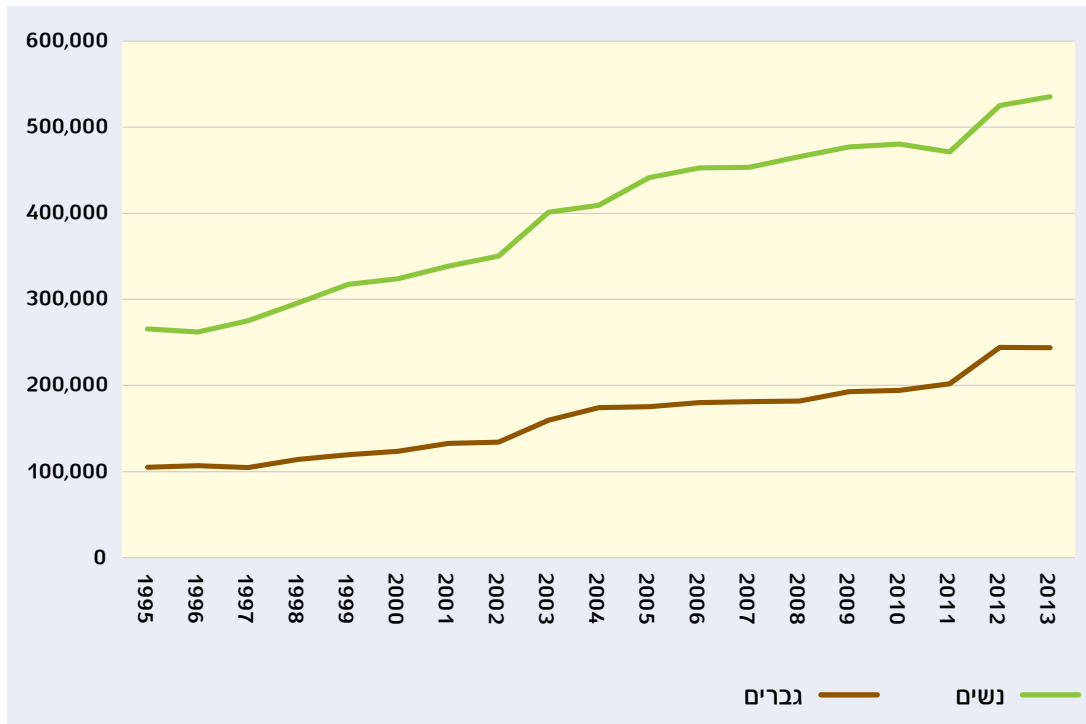
שיעור ההשתתפות בשוק העבודה בהשוואה בין-לאומית: ב-2014, שיעור ההשתתפות של נשים בארצות הברית היה 67%, ושל גברים 78% (היחס: 0.86); בבריטניה, שיעור ההשתתפות של נשים היה 70%, ושל גברים 82% (היחס: 0.85); בשוודיה, שיעור ההשתתפות של נשים היה 78%, ושל גברים 82% (היחס: 0.94); בספרד, שיעור ההשתתפות של נשים היה 68%, ושל גברים 81% (היחס: 0.85) (מקור: Global Gender Gap Index). בהשוואה למדינות אלו, בישראל הפער בין גברים לנשים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה הוא הגדול ביותר (היחס: 0.84).

2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית

אינדיקטור זה מבליט מאוד את הפערים הטבעיים בדפוסי התעסוקה בין נשים לגברים. חלקיות המשרה מבטאת קשר חלקי לשוק העבודה, שלרוב אינו מאופיין במסלול של קריירה. 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. כמו כן, העסקה 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 הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העובדים במשרה חלקית



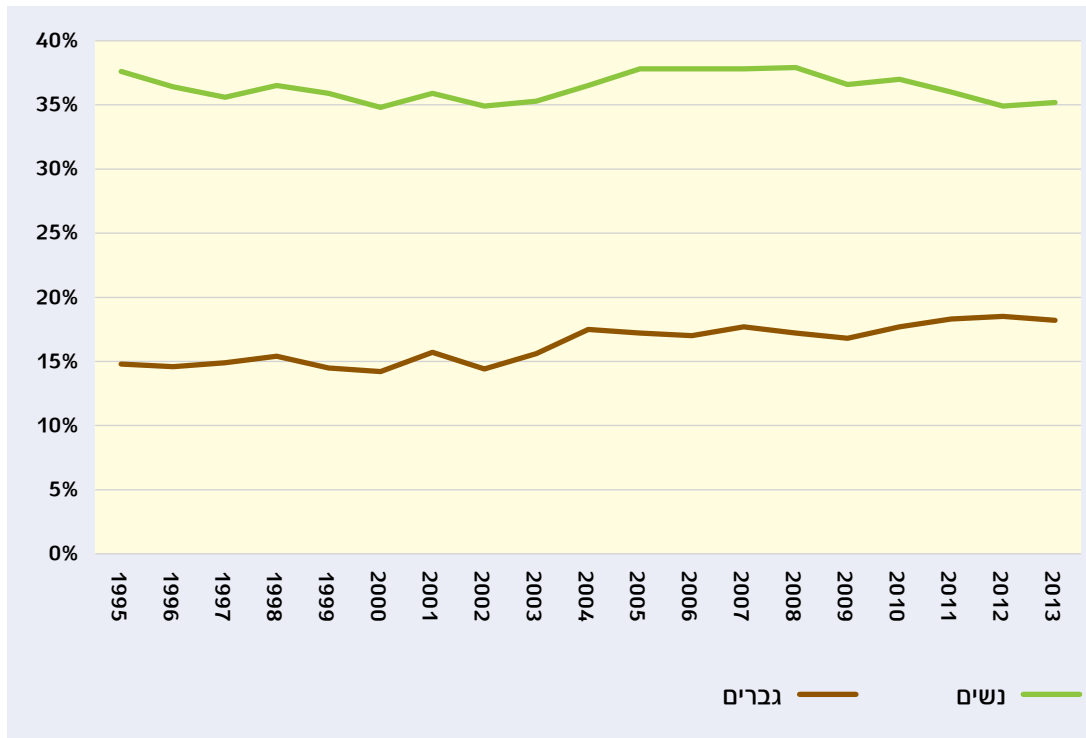
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

התרשים שלעיל מציג את המספר האבסולוטי של העובדים במשרה חלקית, והוא מראה כי מספרם של העובדים במשרה חלקית משני המינים גדל. תרשים 9ב להלן מציג את שיעורם של עובדים אלו באוכלוסייה. מן התרשים עולה כי בין השנים 2004 ו-2006 ירד שיעור הגברים העובדים במשרה חלקית בכוח העבודה האזרחי, ובאותן שנים עלה שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית – כלומר בשנים אלו האי־שוויון בשוק העבודה גדל. ב־2007 עלה שיעור הגברים העובדים במשרה חלקית, ואילו שיעור הנשים לא השתנה לעומת השנה הקודמת – ומכאן שבשנה זו חל שיפור קל והאי־שוויון פחת. בין 2008 ל־2010 שיעור הגברים העובדים במשרה חלקית המשיך לעלות, ולעומתו שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית דווקא ירד מעט, ואז שב ועלה, וגם בשנים אלו האינדיקטור צמצם קמעה את האי־שוויון בממד שוק העבודה. ב־2011 חל שינוי: מספר הגברים המועסקים במשרה חלקית ושיעורם בכוח העבודה האזרחי עלה עלייה חדה בהשוואה לשנים הקודמות, ואילו שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית פחת. בשנת 2013 פחת מעט שיעור הגברים המועסקים במשרה חלקית, ולעומתו עלה שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית.

תרשים 9ג להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים המועסקים במשרה חלקית. התרשים מראה כי בשנים 2011-2012 הסתמן מפנה והפער הצטמצם, אם כי הפער בין שיעורי ההעסקה במשרה חלקית בין נשים לגברים עדיין גדול. פירוש הדבר שלמרות העלייה החדה בכניסתם של גברים למשרה חלקית, עדיין נשים מועסקות פי 2 מגברים באופן העסקה זה. אלא שבשנת 2013 שוב גדל הפער: שיעור הגברים המועסקים במשרה חלקית ירד ועמד על 18.2%, ואילו שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית עלה ועמד על 35.2% מכוח העבודה האזרחי (535,500 נשים לעומת 243,900 גברים, כפי שאפשר לראות לעיל בתרשים 9א).

תרשים 9ב

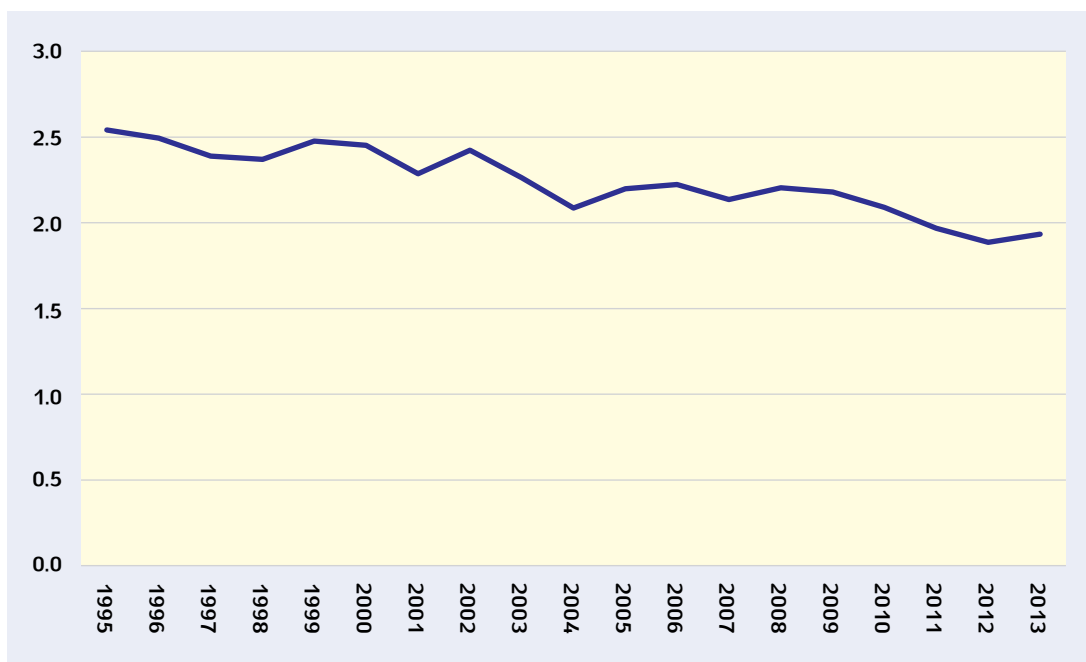
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העובדים במשרה חלקית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 9ג

היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית



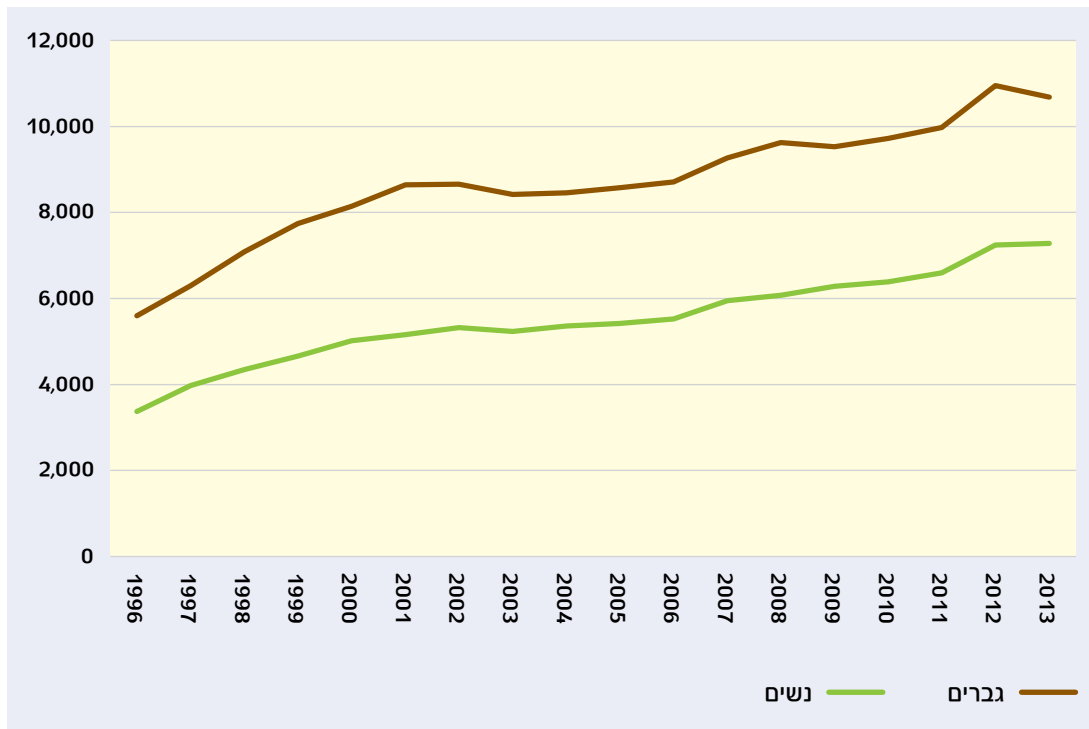
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו

בין השנים 2004 ו-2012 הפער בשכר החודשי הממוצע של נשים ושל גברים נשאר כמעט קבוע – נשים השתכרו 63% עד 66% משכרם החודשי של גברים. תרשים 10א להלן מציג את ההכנסה החודשית הממוצעת של גברים לעומת נשים. התרשים מראה שבשנת 2013 נשים השתכרו בממוצע 7,280 ש"ח ברוטו לחודש, וגברים השתכרו בממוצע 10,683 ש"ח ברוטו לחודש. הפער בין נשים לגברים בהכנסה החודשית הממוצעת גבוה מן הפער בין נשים לגברים בשעה, שכן הוא מגלם בתוכו גם את היקף המשרה (כאמור, נשים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים בגלל נטל עבודות הבית וגידול הילדים).

תרשים 10א

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

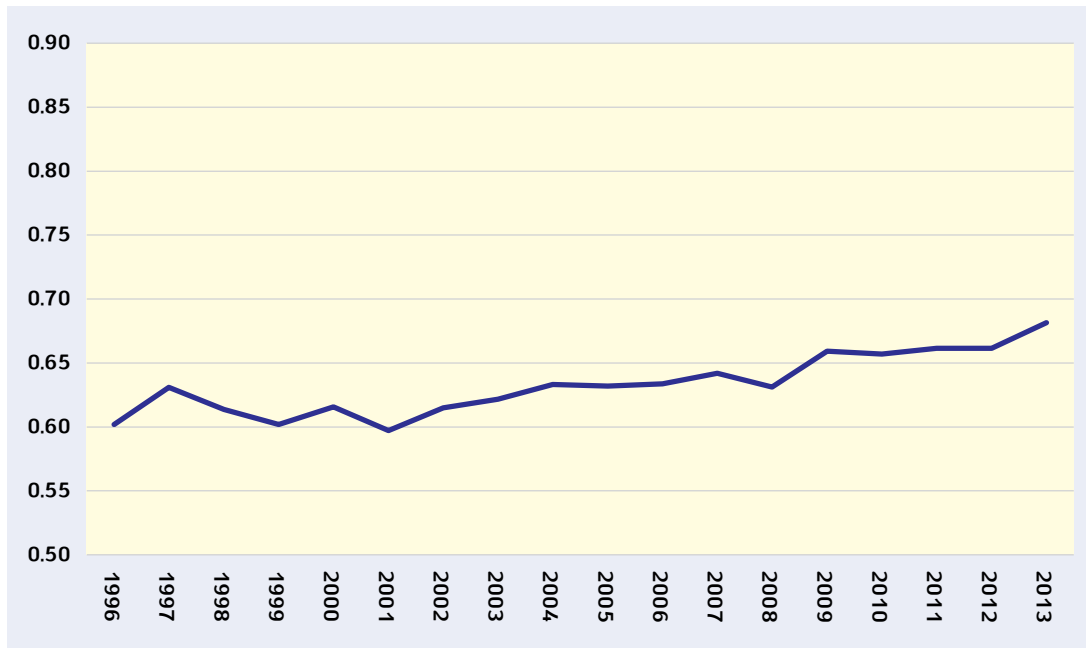


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 10ב להלן 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, ונשים משתכרות בכל השנים פחות מגברים. מעניין שבשנת 2009, בעת המשבר הכלכלי, חל דווקא צמצום באישוויון באינדיקטור זה: הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים עלתה והכנסתם החודשית הממוצעת של גברים ירדה, והאישוויון 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 הצטמצם היחס ל-0.68, אך הצמצום 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).

תרשים 10

היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

השכר החודשי הממוצע בהשוואה בין-לאומית: ב-2014, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים לעבודה שווה בארצות הברית היה 0.66; בבריטניה — 0.69; בשוודיה — 0.64; ובספרד — 0.54 (מקור: סקר בין-לאומי של Global Gender Gap Index). בישראל היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים הוא 0.68.

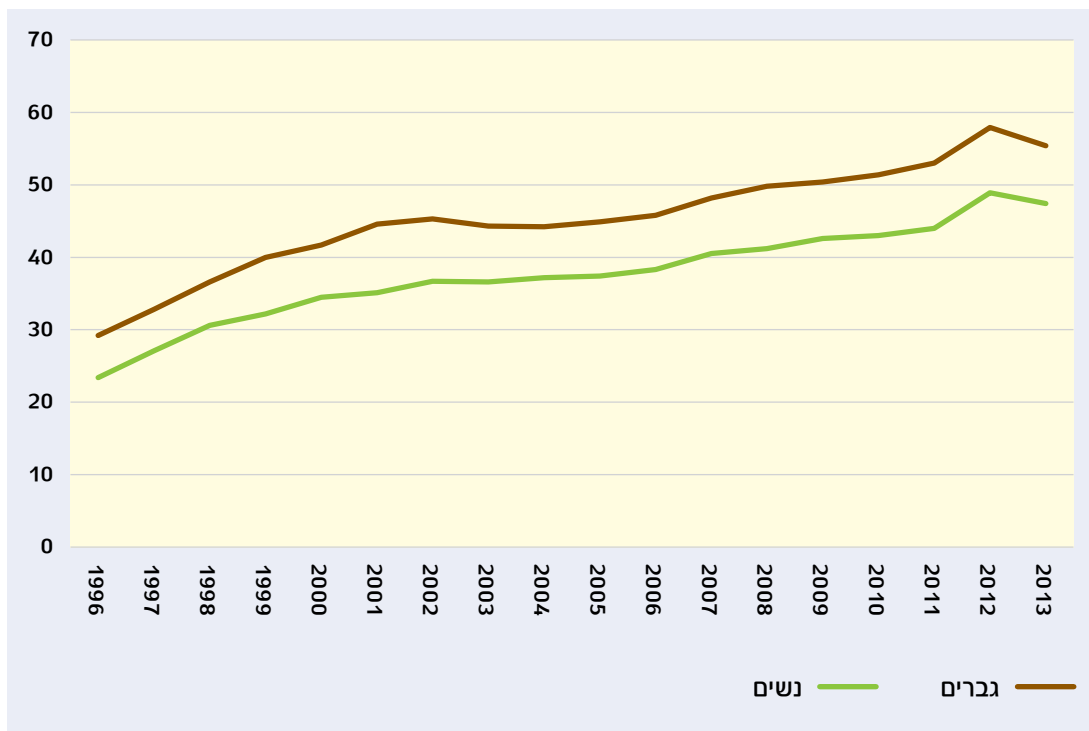
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה

תרשים 11 לא להלן מבטא את השכר הממוצע לשעה של גברים לעומת נשים, והוא מראה שהשכר לשעת עבודה עלה עם השנים בקרב שני המינים. אך כפי שמראה תרשים 11 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 82% 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-83% משכר הגברים. גם בשנת 2011 נותר הפער בעינו: גברים השתכרו בממוצע 53 ש"ח ברוטו לשעה ואילו נשים השתכרו בממוצע 44 ש"ח ברוטו לשעה, כלומר שכר הנשים לשעה היה 83% משכר הגברים. בשנים 2012-2013 חל שיפור: ב-2013 גברים השתכרו בממוצע 55.4 ש"ח לשעה, ונשים השתכרו 47.4 ש"ח לשעה, כלומר שכר הנשים לשעה היה 86% משכר הגברים.²⁰

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

תרשים 11א

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

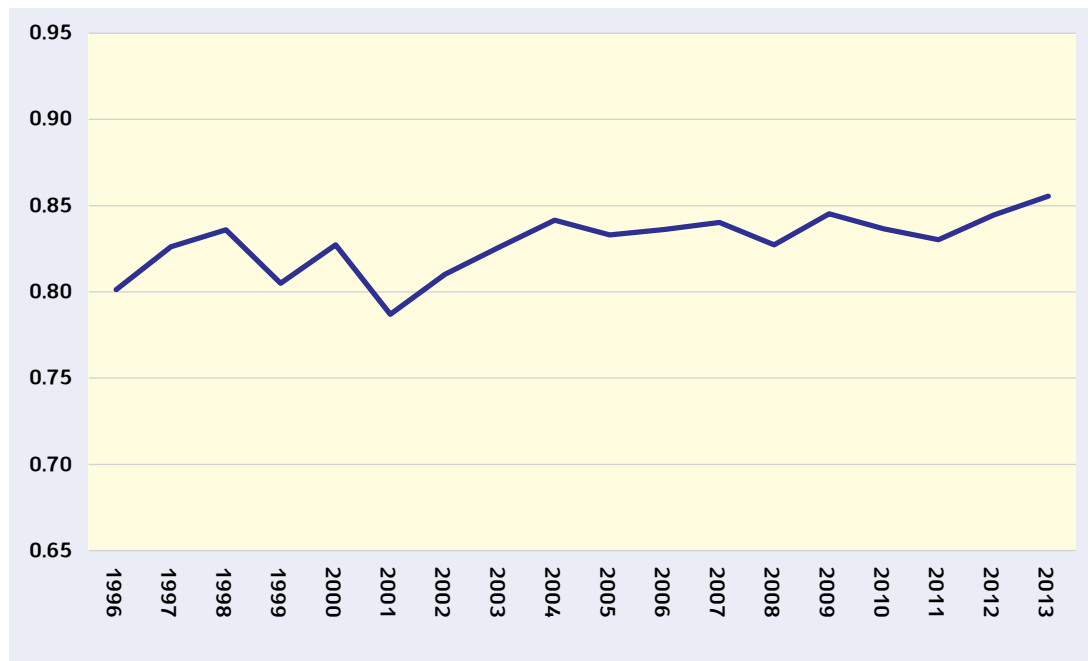


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

מדידת היחס בין שכרן של נשים לבין שכרם של גברים 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 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 קטן 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.

תרשים 11

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 כגובהו או 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 המאוד גבוהות מושכות את הממוצע כלפי מעלה בעוד שעל החציון אין להן ההשפעה.

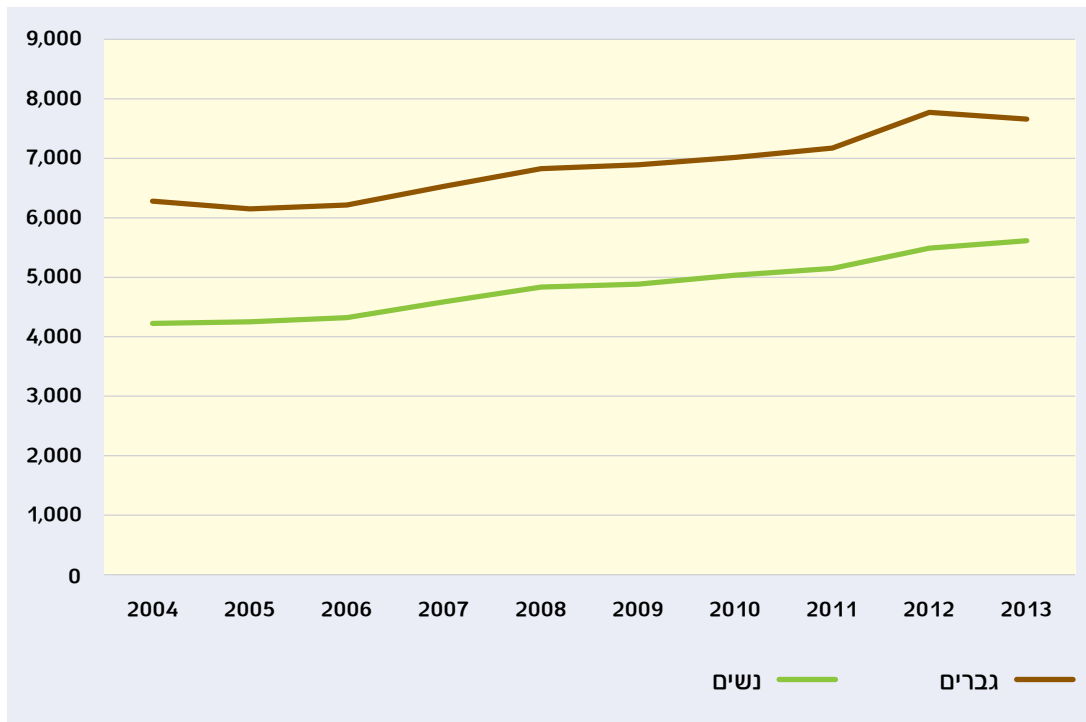
נתוני השכר החציוני של גברים ונשים מוצגים בתרשים 12 להלן. מן התרשים עולה כי לאורך כל השנים נשמר הפער בין גברים לנשים בשכר החציוני: בעוד שהחציון של הנשים נמצא בעשירון הרביעי, החציון של הגברים נמצא בעשירון השישי. בשנת 2013, השכר החציוני של גברים היה 7,657 ש"ח, ואילו השכר החציוני של נשים היה 5,615 ש"ח בלבד.²¹

תרשים 12 מראה שהיחס בין נשים לגברים בשכר החציוני עלה מ-0.67 ב-2004 לשיא של 0.73 ב-2013. הפער בין נשים לגברים בשכר החציוני נמוך יותר מן הפער בשכר החודשי הממוצע (שכרן הממוצע של הנשים עומד על 68% משכרם של גברים). הסיבה לכך היא שהממוצע מושפע מהקצה העליון של התפלגות השכר — שהוא גבוה מאוד, ונמצא בתהליך התרחקות מהחציון ככל שפערי ההכנסות באוכלוסייה הולכים וגדלים. כלומר, קבוצה קטנה של שכירים המשתכרים שכר גבוה מאוד מושכת את כל הממוצע כלפי מעלה.

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 נשים והן של גברים.

תרשים 12א

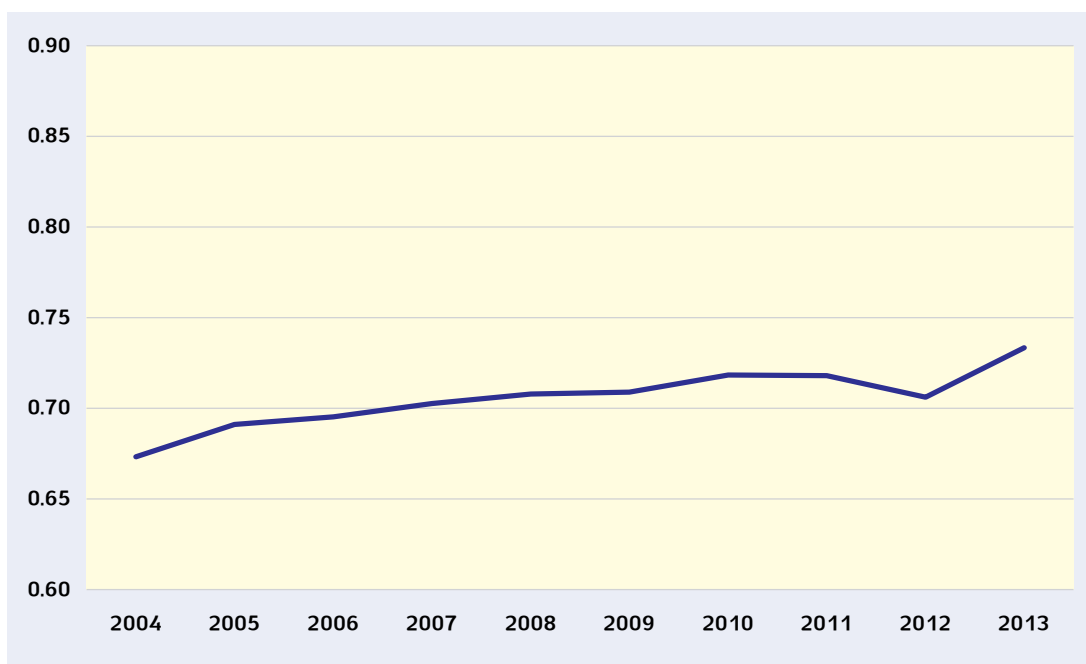
השכר החציוני, גברים לעומת נשים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 12ב

היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני



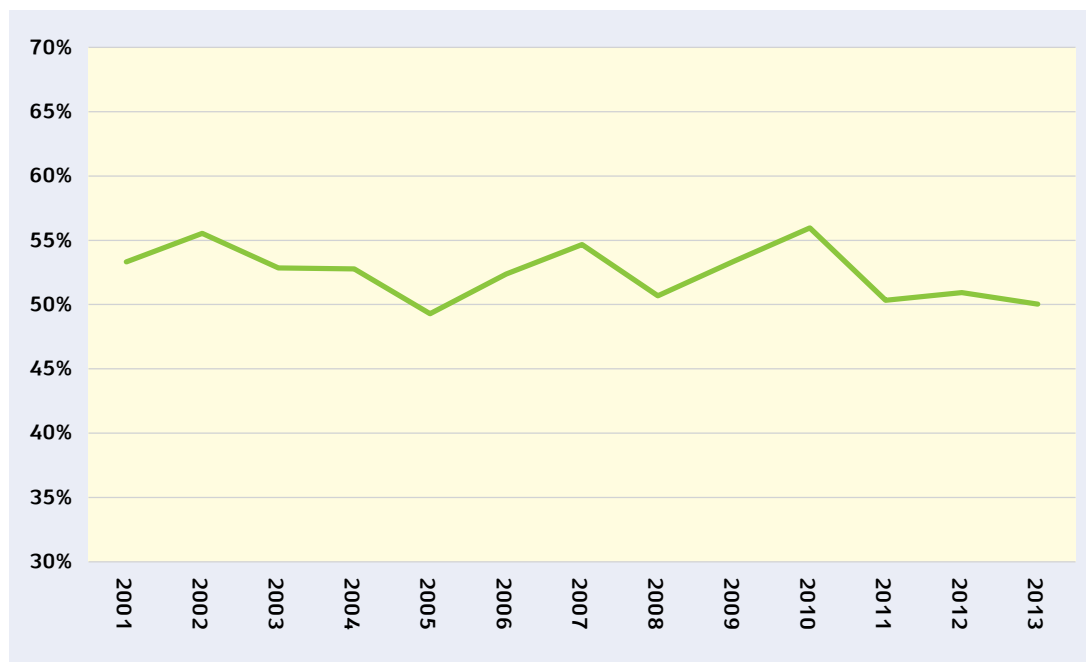
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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 (מספר עובדי חברות כוח אדם בשנת 2013 היה 54,500). התרשים מראה כי שיעור הנשים מכלל עובדי חברות כוח אדם ירד בשנת 2013 והתייצב על 50%. בשנים הקודמות שיעור הנשים בכלל המועסקים בחברות כוח אדם היה גבוה יותר, וזו הפעם הראשונה שבה נשים וגברים מועסקים בשיעור זהה בחברות כוח אדם, על הסדרי ההעסקה הפוגעניים והתנאים הבעייתיים המוצעים במשרות אלה.

תרשים 13א

שיעור הנשים בכלל עובדי חברות כוח אדם



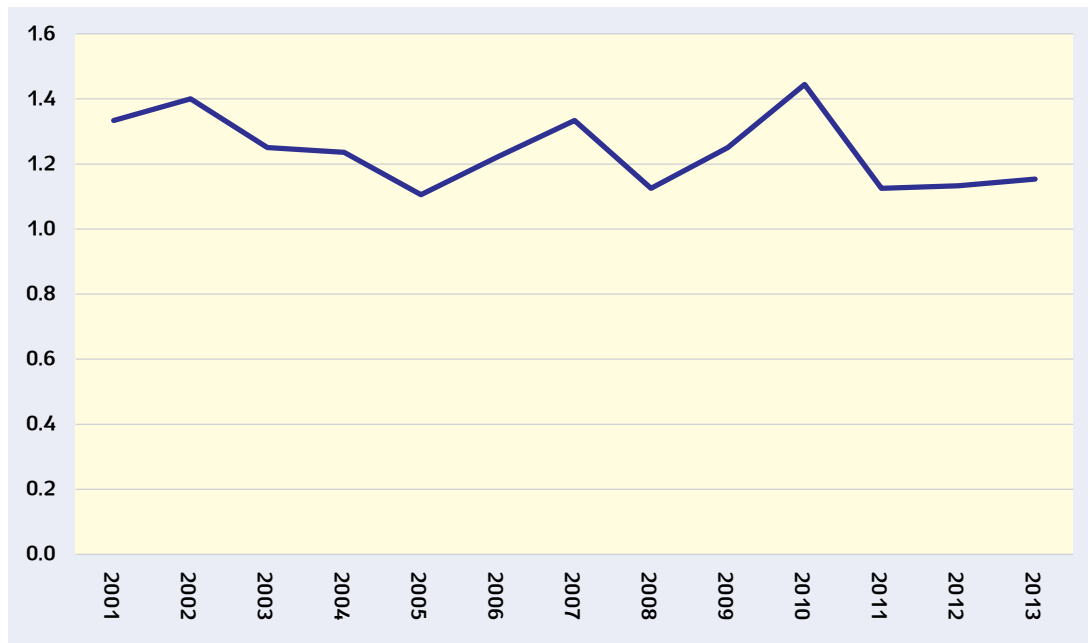
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

התרשים מראה כי בשנים 2005-2007 עלה בהדרגה שיעור הנשים בקרב עובדי חברות כוח אדם, ועלייה זו הגדילה את האיזון 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 לרמתו בשנת 2008, שנת השיפור. בשנה זו שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם (50.3%) כמעט השתווה לשיעור הגברים (49.7%). בשנת 2012 היחס נשמר והיה זהה לשנה הקודמת, ואילו בשנת 2013 היחס כאמור השתווה — 50% נשים לעומת 50% גברים בקרב עובדי כוח אדם.

עם זאת, שיעור עובדות כוח אדם בקרב הנשים גבוה מעט משיעור עובדי כוח אדם בקרב גברים (1.5% לעומת 1.3% בהתאמה). תרשים 13ב להלן מראה כי בשנת 2004 היו פי 1.4 נשים עובדות חברות כוח אדם, ואילו בשנת 2013 היחס קטן ועמד על פי 1.15.

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

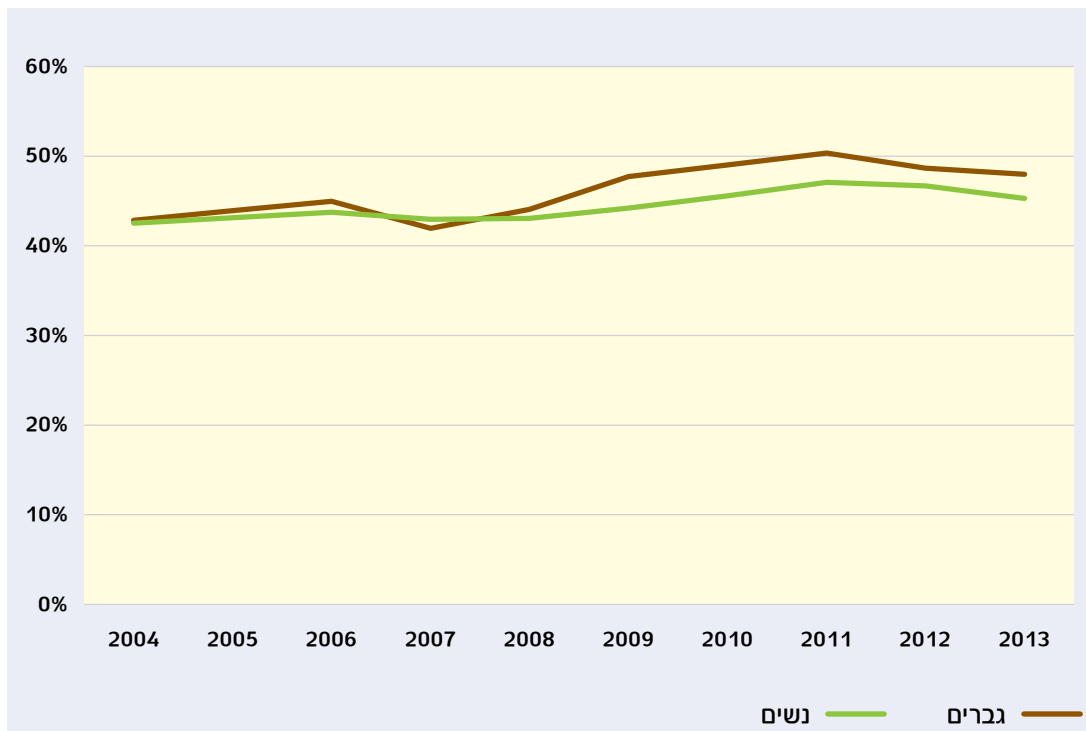
הטבות מעסיקים לשכירים במשק הן נדבך נוסף של תגמולים לעובדים, אך לרוב נדבך זה אינו זוכה לתשומת הלב הראויה ביותר של פערים מגדריים בשוק העבודה. לשם כך יצרנו השנה משתנה חדש שמביא בחשבון את הטבות המעסיקים האלה: השתתפות בתשלום לביטוח חיים, תשלום מלא עבור ימי מחלה למן היום הראשון, השתתפות בחיסכון לפנסיה, בביטוח 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. הטבות המעסיקים משתנות בין השאר לפי היקף המשרה, הוותק והניסיון, ולכן ברור כי יש הבדל גדול מבחינה זו בין מועסקים במשרה מלאה למועסקים במשרה חלקית. כלומר, אילו בחנו את הטבות המעסיקים בלי להביא בחשבון את חלקיות המשרה היינו סופרות פעמיים את האי-שוויון הנובע מקטגוריה זו. לפיכך, האינדיקטור שלנו מתייחס להטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה בלבד (מנגד, בפערי הטבות המעסיקים בקרב המועסקים במשרה חלקית יש כדי לבטא את העובדה שנתים מועסקות במשרה חלקית דרך קבע ולכן מקבלות את ההטבות במשרתן זו, ואילו אצל הגברים מדובר לעתים קרובות במשרות זמניות ובאפיזודות חולפות בלבד בתוואי העבודה שלהם).

תרשים 14 להלן מראה שבכל השנים שנבדקו נמצאו פערים בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה. הפערים המשמעותיים ביותר הם בהטבת רכב ובהשתתפות המעסיק באחזקת רכב. לאורך כל השנים גברים זוכים בהטבות אלו בשיעור גבוה יותר. כך, למשל, ב־2013 23% מהגברים המועסקים במשרה מלאה קיבלו רכב מהמעסיק, לעומת 6% בלבד מהנשים המועסקות במשרה מלאה. הטבה אחרת שבה נמצאו פערים ניכרים לטובת הגברים היא השתתפות ברווחים או באופציה למניות: ב־2013, 13% מהגברים קיבלו הטבה זו לעומת 7% מהנשים.

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. התרשים שאחרי תרשים 14 מציג את שיעור השכירים שמקבלים הטבות מעסיקים, נשים אל מול גברים, בקרב כלל העובדים במשק (האינדיקטור הרלוונטי למדד הוא זה שהוצג בתרשים 14 – הטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה, מכיוון שהמשתנים של עבודה במשרה חלקית ושיעור הטבות מעסיקים מתואמים ברמת מתאם גבוהה מדי). התרשים מראה כי ישנו פער קבוע בין היקף השכירים להיקף השכירות בקרב המקבלים הטבות מעסיקים. בשנתיים האחרונות הצטמצם מעט הפער עקב הירידה בהטבות מעסיקים לגברים. כך, בשנת 2013 46% מהגברים השכירים בשוק העבודה זכו להטבות, לעומת 42% מהנשים.

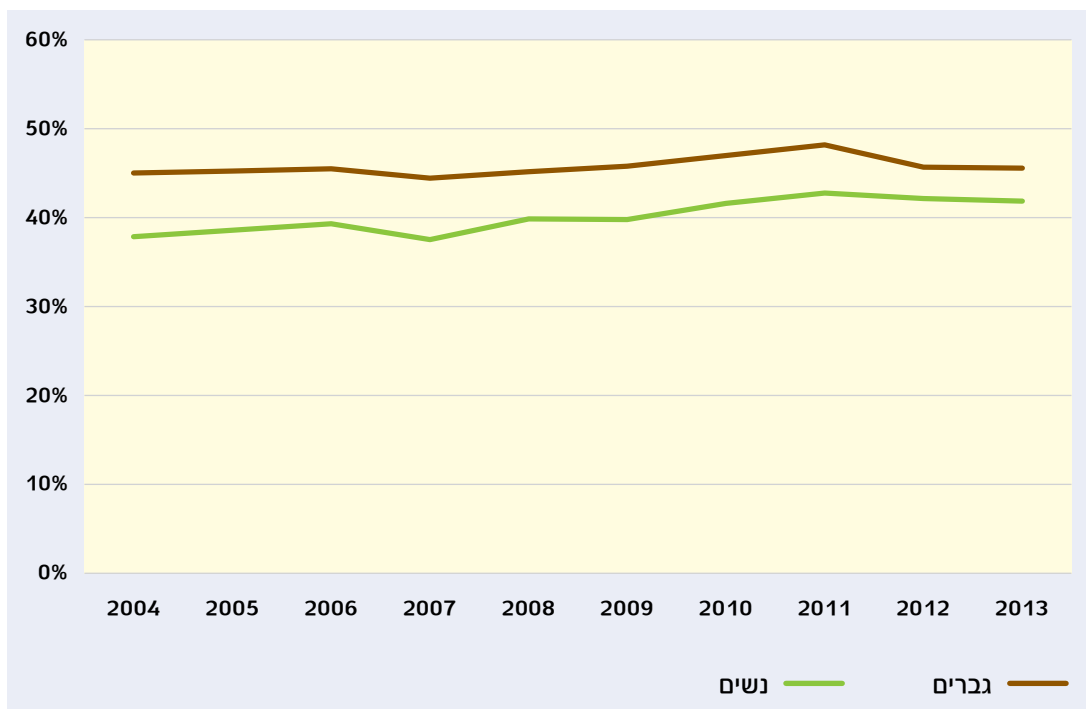
תרשים 14

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים בכלל העובדים*

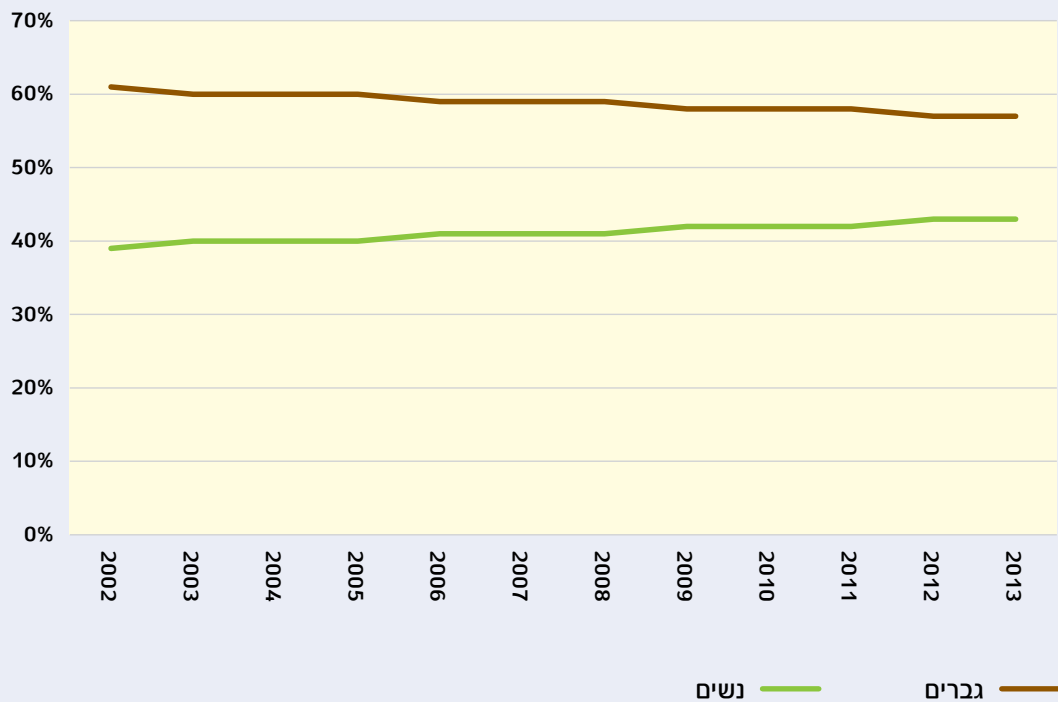


* התרשים אינו ממוספר משום שאינו נכלל בחישוב המדד.
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

זרקור: שיעור הנשים בעלות רישיון נהיגה

לאורך השנים, חלקם של הגברים בקרב בעלי רישיון הנהיגה בישראל היה גדול מחלקן של הנשים, אך פער זה מצטמצם בהדרגה. בשנת 2012, 57% מבעלי רישיון הנהיגה היו גברים ו-43% נשים, והנתון נותר זהה ב-2013. מסיבות מתודולוגיות אי-אפשר להכליל אינדיקטור זה במדד (אין לו תוקף פנימי). אף על פי כן, הוא מאפשר מבט מזווית אחרת על מידת העצמאות של נשים, על נגישותן לשוק העבודה ועל יכולתן לנצל הזדמנויות ולמצות את הפוטנציאל שלהן.

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב בעלי רישיון נהיגה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

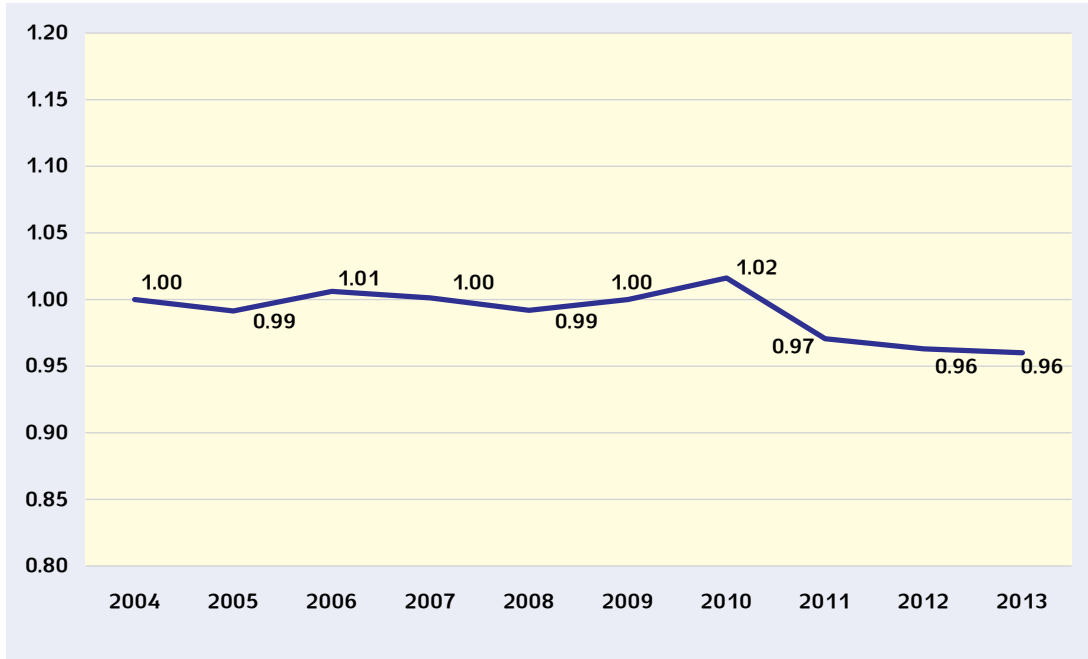
סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה

האי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה נשאר יציב בשנים 2004–2005. לאחר מכן, בשנת 2006, הוא עלה ב־1.5%. בשנים 2007–2008 הוא ירד ב־1.4%, וב־2010 הוא עלה שוב, ב־1.6%. הגידול באי־שוויון 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 שיעורן 56% מעובדי חברות כוח אדם). גידול זה נבע גם מהתרחבות פערי השכר לשעה בין נשים לגברים: ב־2010 נשים השתכרו בממוצע 83.7% מהשכר הממוצע לשעה של גברים.

ב־2011 הייתה דווקא ירידה באי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, עקב ירידה קלה במספר המועסקות במשרה חלקית וירידה בשיעור עובדות חברות כוח אדם. ב־2012 חלה ירידה נוספת באי־שוויון המגדרי, אך ב־2013 הוא עלה מעט. כפי שמראה תרשים 15 להלן, האי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה נמוך מעט יותר בשנת 2013 משהיה בשנת 2004, שנת הבסיס של המדידה. תרשים 15 להלן מתאר את עומק האי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, והוא מראה כי המרחק משוויון מלא הצטמצם מעט לאורך השנים: מכ־34% בשנת 2004 לכ־29% בשנת 2013.

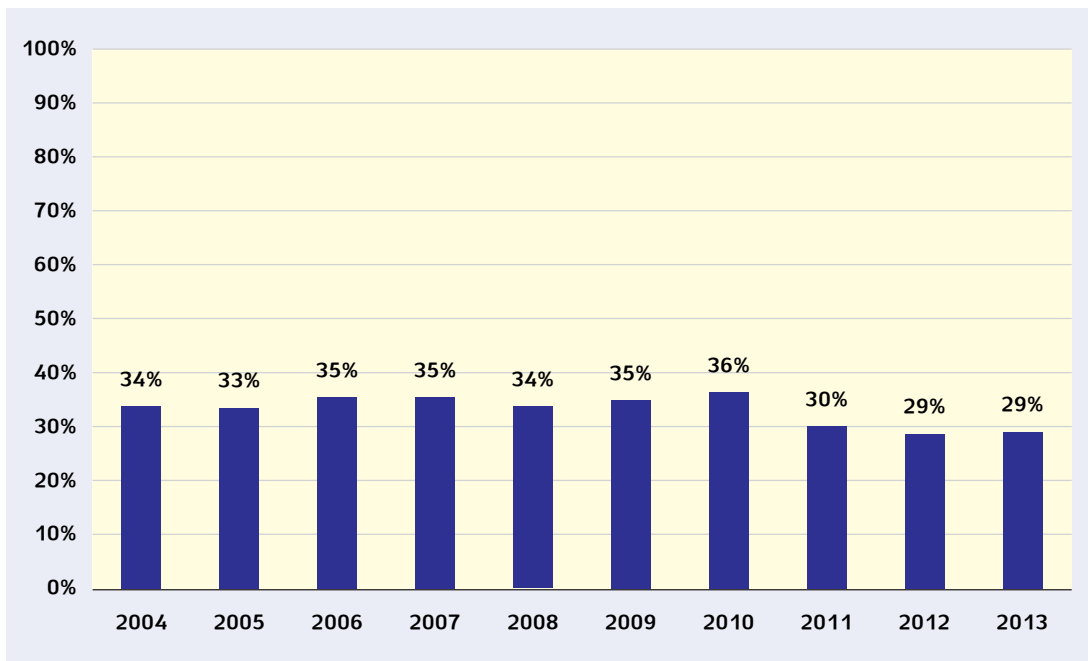
תרשים 15א

האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2013-2004



תרשים 15ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2013-2004



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 ויקרתם נמוכה.

במדד המגדר האירופי מדידת הסגרגציה התעסוקתית נעשתה באמצעות בחינת שיעור הנשים בתחומים שבהם יש להן ייצוג יתר – כמו חינוך, בריאות ועבודה סוציאלית – ושבהם גם השכר נמוך יותר. באופן דומה, במדד המגדר הנוכחי, משלחי היד שנבחרו לשמש אינדיקטורים הם אלו המאופיינים בהפרדה תעסוקתית גבוהה יחסית, כלומר בריכוז גבוה יחסית של גברים או של נשים לעומת התפלגותם באוכלוסייה ולעומת משלחי יד אחרים.²² 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 נעשה שימוש באתר "רייטינג לעבודה" של משרד הכלכלה.²³ להלן האינדיקטורים המרכיבים את הממד:

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

1. שיעור המהנדסות והאדריכליות

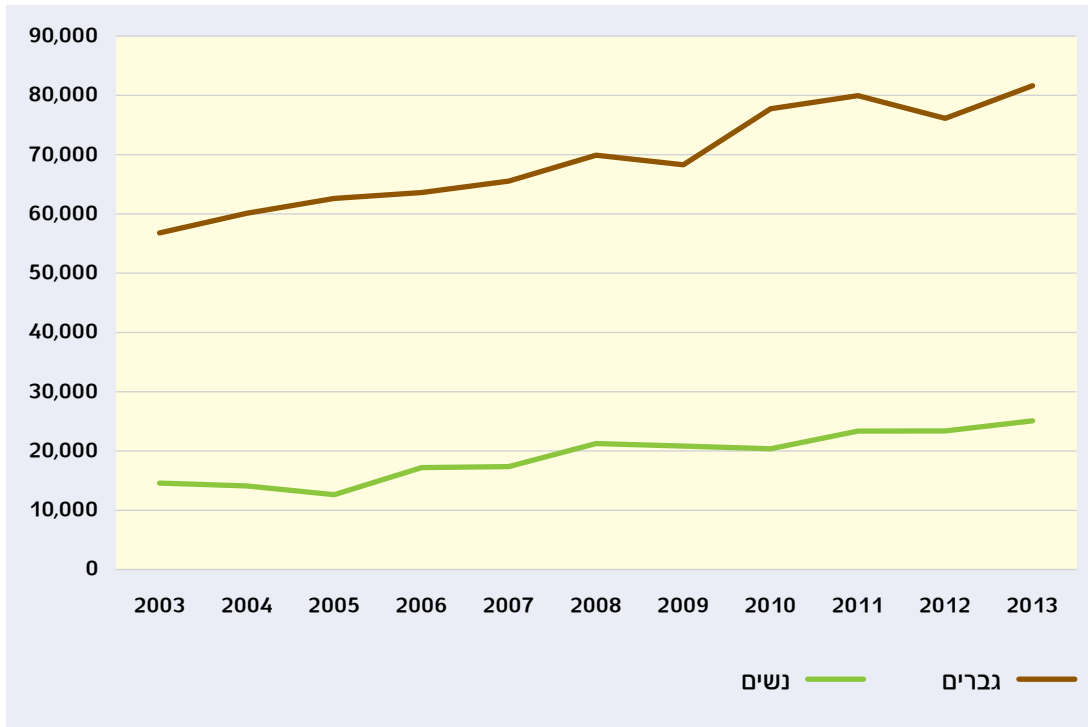
מקצועות ההנדסה והאדריכלות זוכים להערכה וליוקרה, ולעוסקים בהם סטטוס חברתי-כלכלי גבוה. קטגוריה זו כוללת אדריכלים (בכללם מתכנני ערים), מהנדסים אזרחיים, קרטוגרפים, מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה, מהנדסי מכונות, מהנדסי כימיה, מהנדסי מזון וביוטכנולוגיה, מהנדסי מחשבים, מהנדסי תעשייה וניהול, מטלוגרים ומהנדסי מתכות. תרשים 16 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים העוסקים במקצועות אלו, ועולה ממנו הפער הגדול בתחום זה: בשנת 2013 היו למעלה מ־81,500 גברים מהנדסים ואדריכלים לעומת כ־25,000 נשים בלבד. כפי שמראה תרשים 16 להלן, שיעור הנשים מתוך סך העוסקים בהנדסה ובאדריכלות עלה מ־19% בשנת 2004 ל־24% בשנת 2013. אמנם מדובר בשיפור לאורך השנים, אך למרות זאת נשים הן פחות מרבע מכלל העוסקים במקצוע.

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

23 ראו <http://ovdim.gov.il/Report.aspx>

תרשים 16א

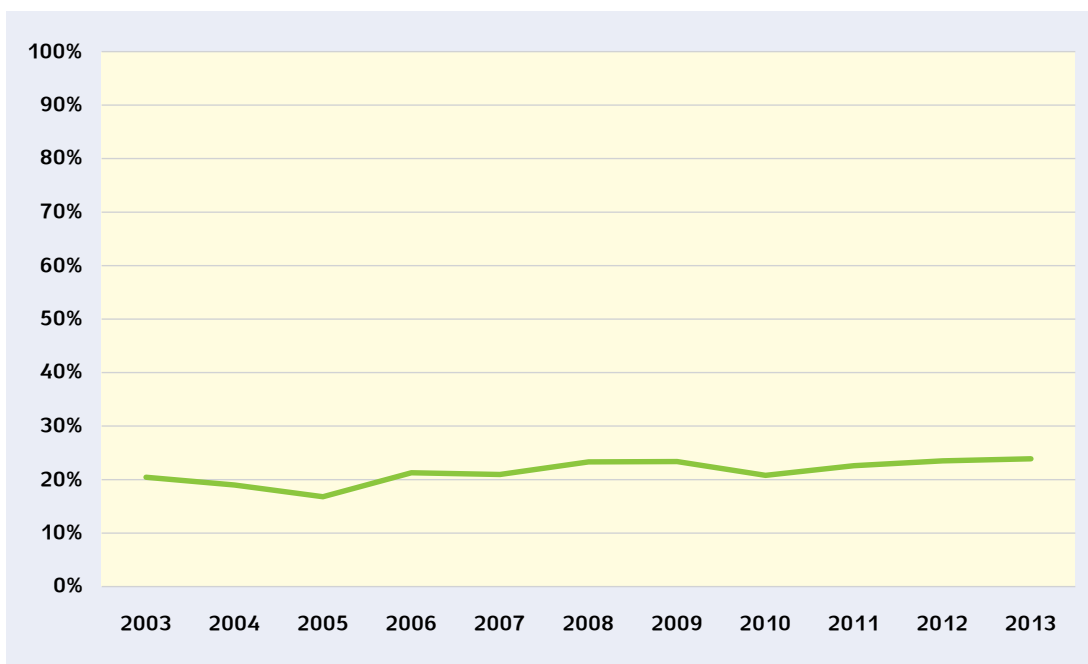
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב העוסקים במקצועות ההנדסה והאדריכלות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 16ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות ההנדסה והאדריכלות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

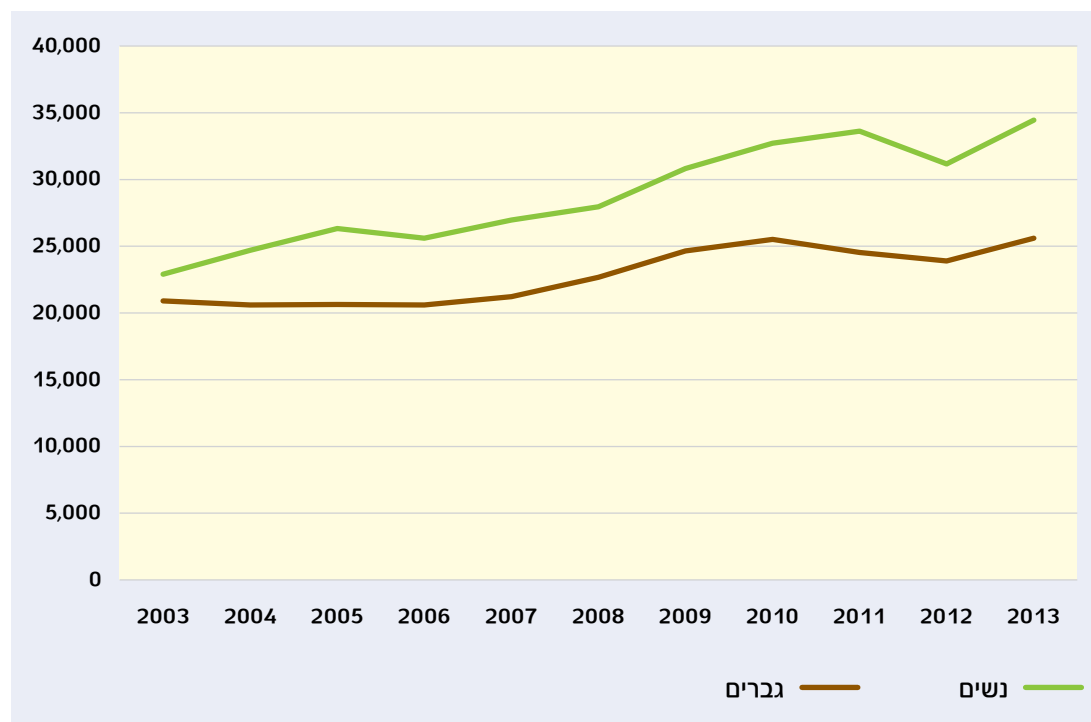
2. שיעור הרפאות, הרוקחות והוטריריות

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 2013. תרשים 17 מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות הרפואה, ותרשים 17 להלן מציג את שיעור הנשים בקרב סך העוסקים במקצועות אלו.

התרשימים מראים כי מספרן של הנשים במקצועות הרפואה הולך ועולה עם השנים, ושיעורן מגיע לשיא של 58% ב־2013. נתון זה מצמצם את האי־שוויון 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 17א

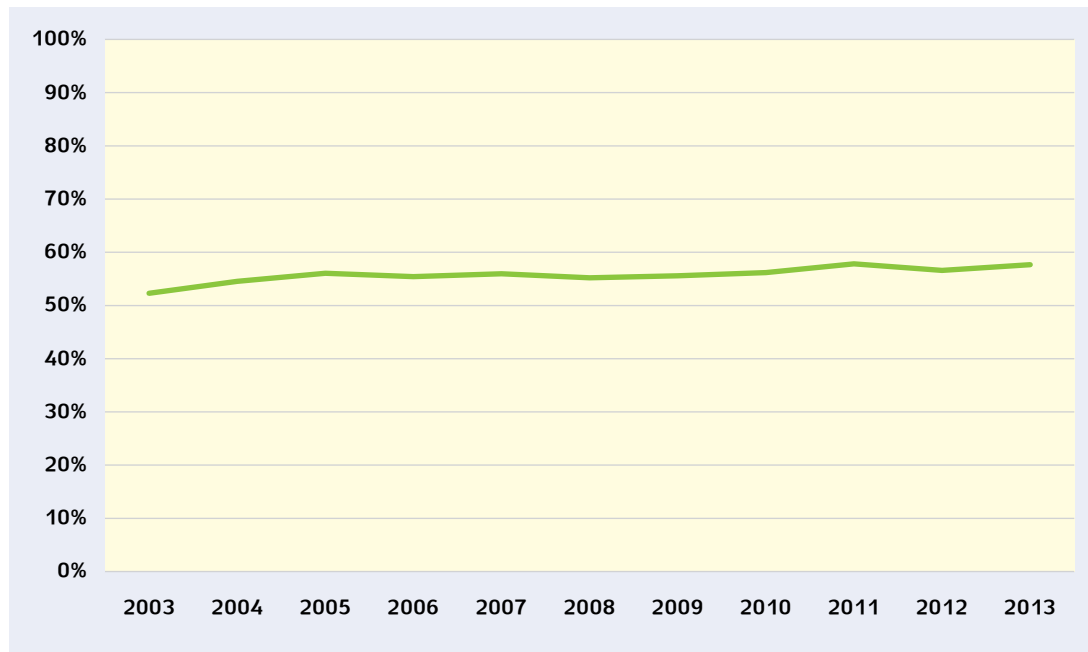
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העוסקים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטריריה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 17

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטרניריה



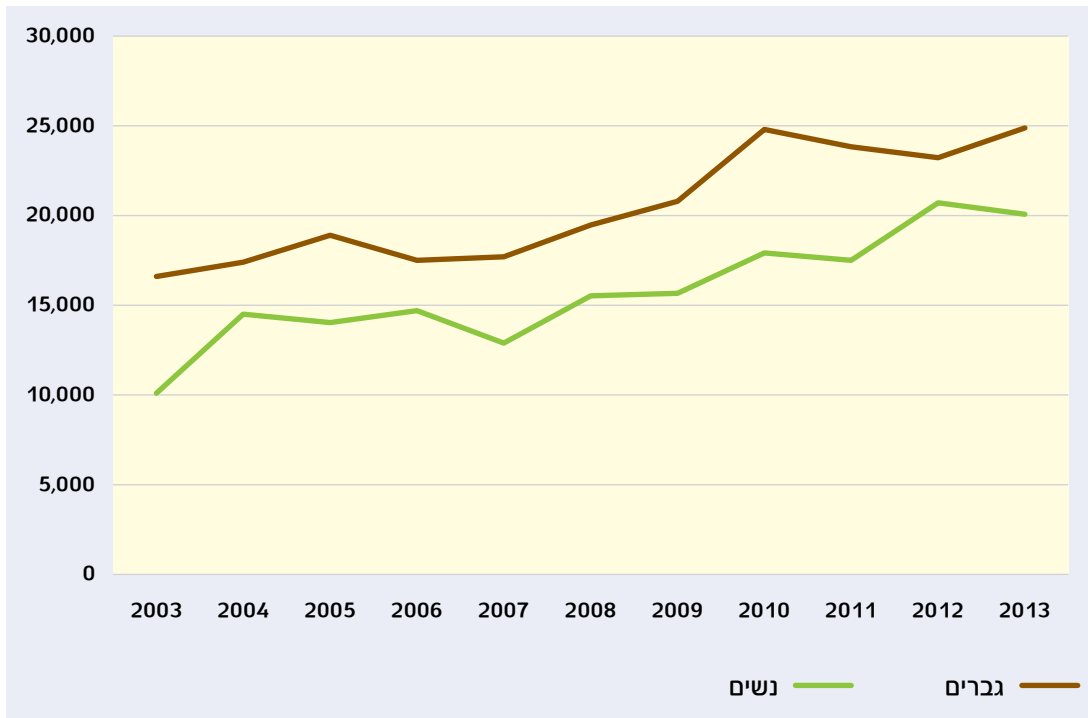
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

3. שיעור השופטות ועורכות הדין

גם בתחום זה זוכה ליוקרה וכרוך בתנאי עבודה טובים מהממוצע. אינדיקטור זה כולל שופטים, עורכי דין ומשפטינים אחרים. השכר הממוצע במקצועות אלו גבוה מהשכר הממוצע במשק (מעל 10,000 ש"ח בחודש). כפי שמראה תרשים 18 להלן, לאורך השנים נשמר הפער המגדרי בקרב העוסקים במקצועות אלו (היחס בין נשים לגברים הוא 0.75 בממוצע), וב־2013 הפער אף התרחב: שיעור הגברים העוסקים בתחום עלה, ואילו שיעור הנשים ירד. תרשים 18 מראה כי שיעור הנשים מתוך סך העוסקים במקצוע ב־2013 היה 45%.

תרשים 18א

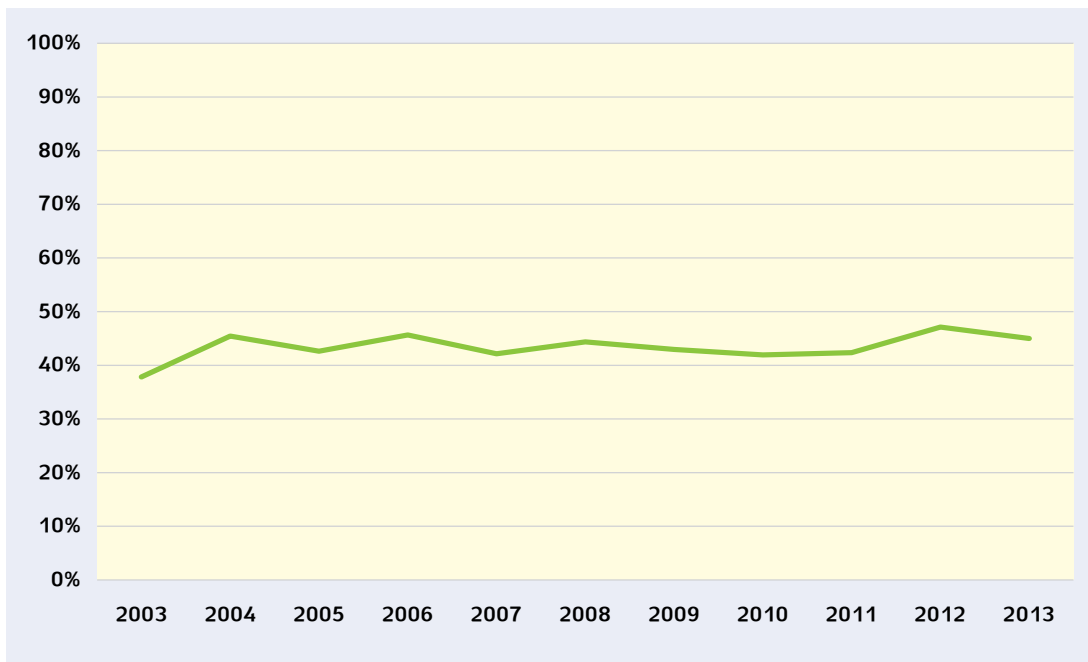
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב העוסקים במשפט ובעריכת דין



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 18ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים במשפט ובעריכת דין



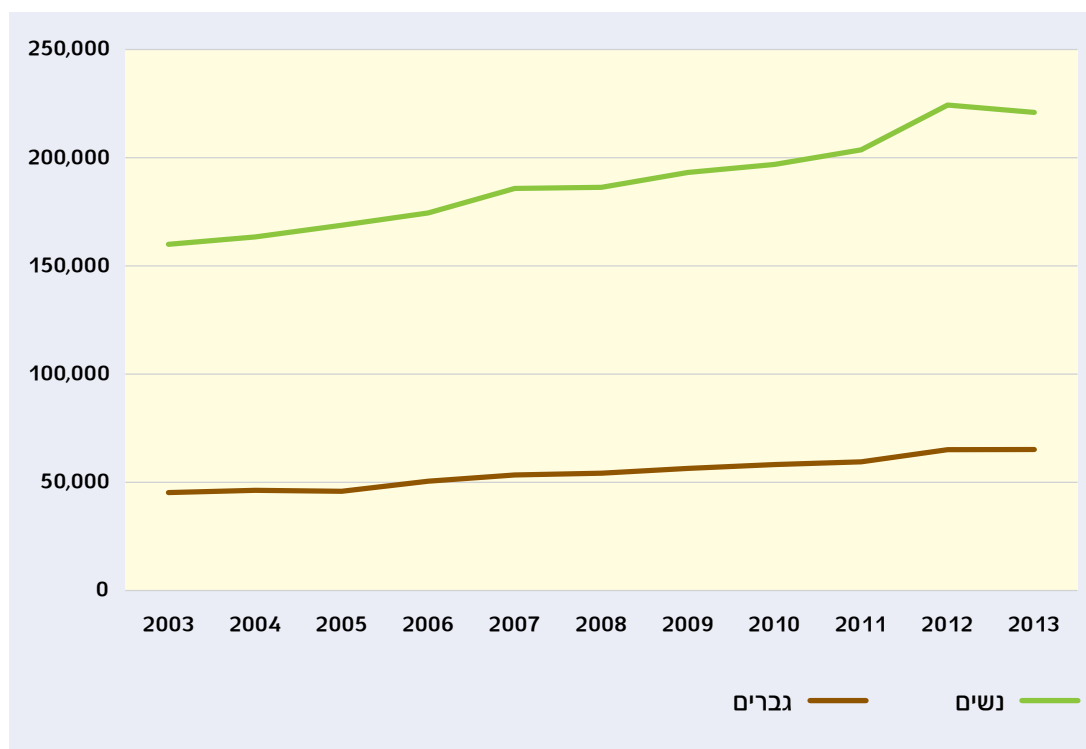
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

4. שיעור נשות ההוראה

מעמדם ושכרם של אנשי ההוראה בישראל נמוכים בהשוואה לאקדמאים אחרים, וגם בהשוואה לאנשי הוראה 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 19א להלן מראה כי בשנת 2013 היו 220,000 נשים שעסקו בהוראה, לעומת 65,000 גברים בלבד, כלומר פי 3.5. תרשים 19ב להלן מראה כי זהו מקצוע בעל רוב נשי מובהק: כ־77% מקרב העוסקים בהוראה הם נשים. נתון זה נשאר יציב למדי לאורך השנים.

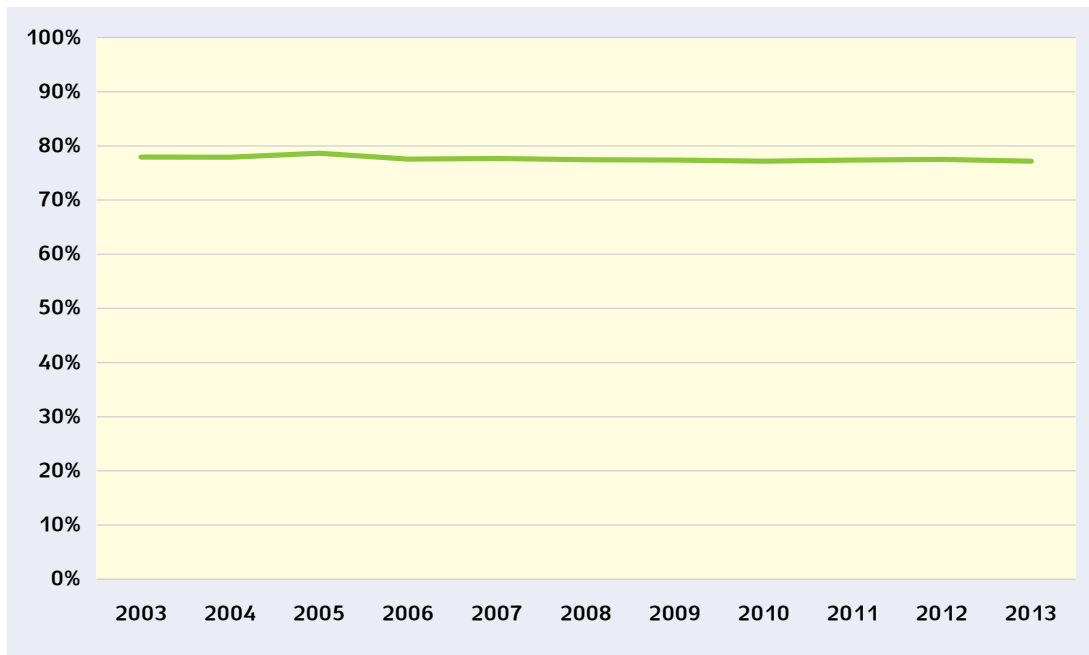
תרשים 19א

מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העוסקים במקצועות ההוראה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 19 שיעור הנשים בכלל אנשי ההוראה



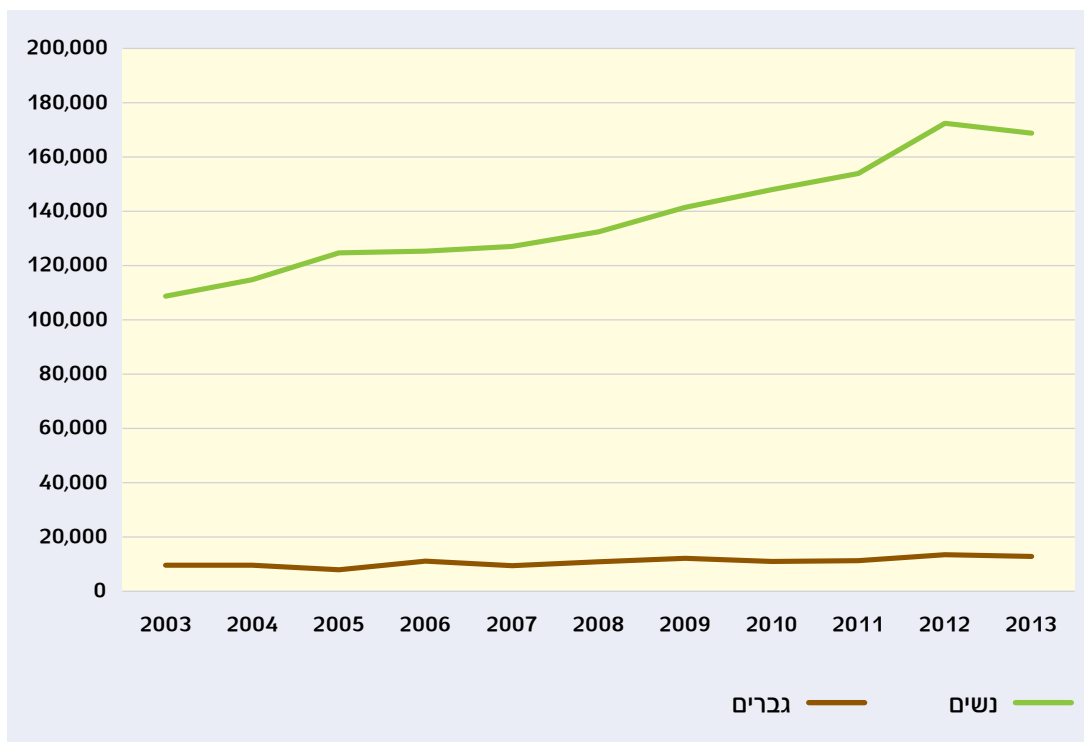
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

5. 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. בעוד שחלה עלייה בהיקף הנשים העוסקות במתן שירותי טיפול, מספר הגברים העוסקים בתחום כמעט לא גדל. תרשים 20 להלן מראה כי בשנת 2013 מספר הנשים במקצוע היה כ־168,000, לעומת 12,800 גברים בלבד, כלומר פי 13. תרשים 20 להלן מראה כי עיסוק זה מאופיין ברוב מוחץ של נשים, 93%, ומספר הגברים העוסקים בו בטל בשישים. נתון זה נותר יציב לאורך העשור האחרון.

תרשים 20א

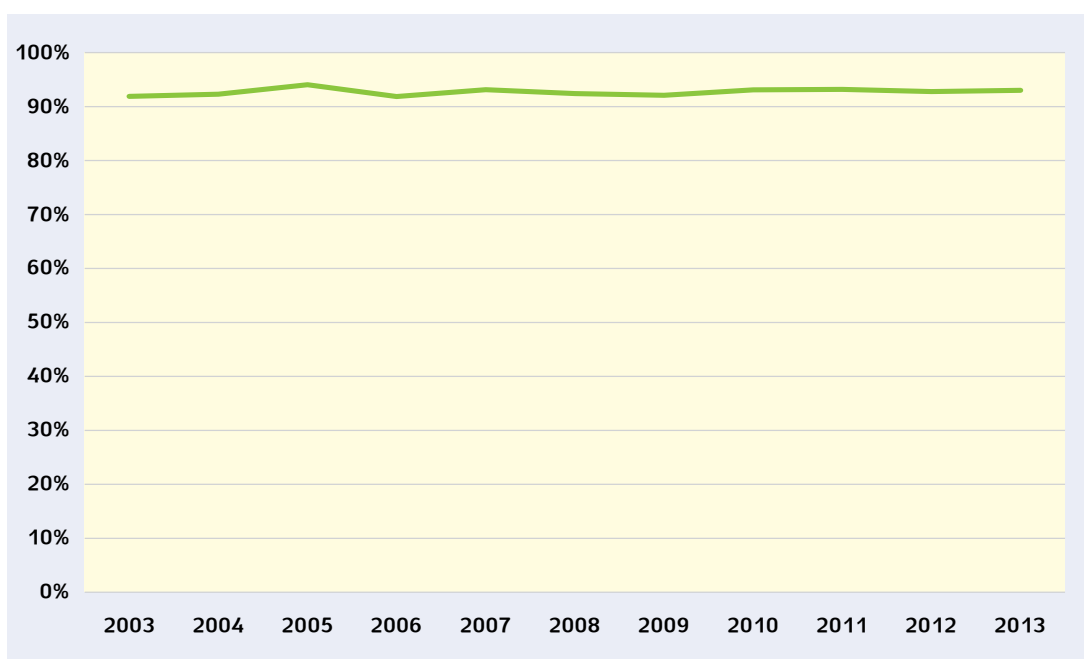
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב העוסקים בטיפול



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 20ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים בטיפול



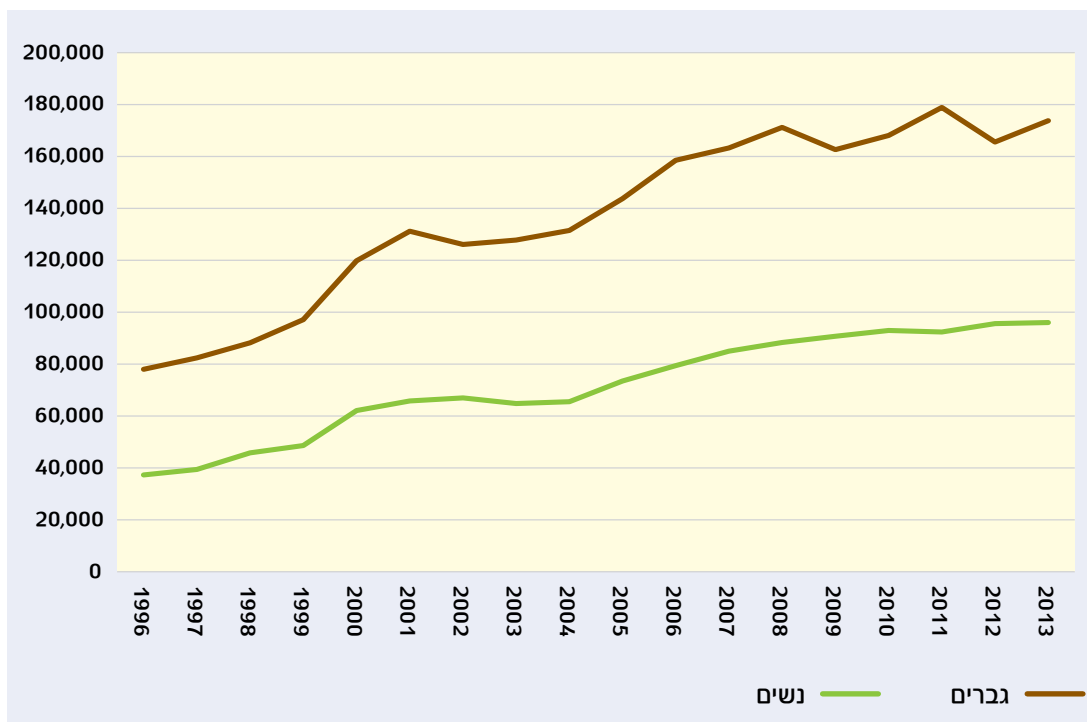
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

6. 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 21 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). אך תרשים 21 להלן, המבטא את שיעור הנשים בקרב כלל השכירים בהייטק, מראה ששיעור הנשים בתחום נותר 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. בשנת 2013 ירד שיעורן של הנשים בקרב כלל השכירים בהייטק ב-1%, נתון שמגדיל את האישוויון בממד המגדור מקצועי. נשים הן אפוא רק כשליש מכלל השכירים בענף ההייטק. מעניין יהיה לבחון ברזולוציה גבוהה יותר את מעמדן של הנשים לעומת מעמד הגברים בתעשייה זו.

תרשים 21

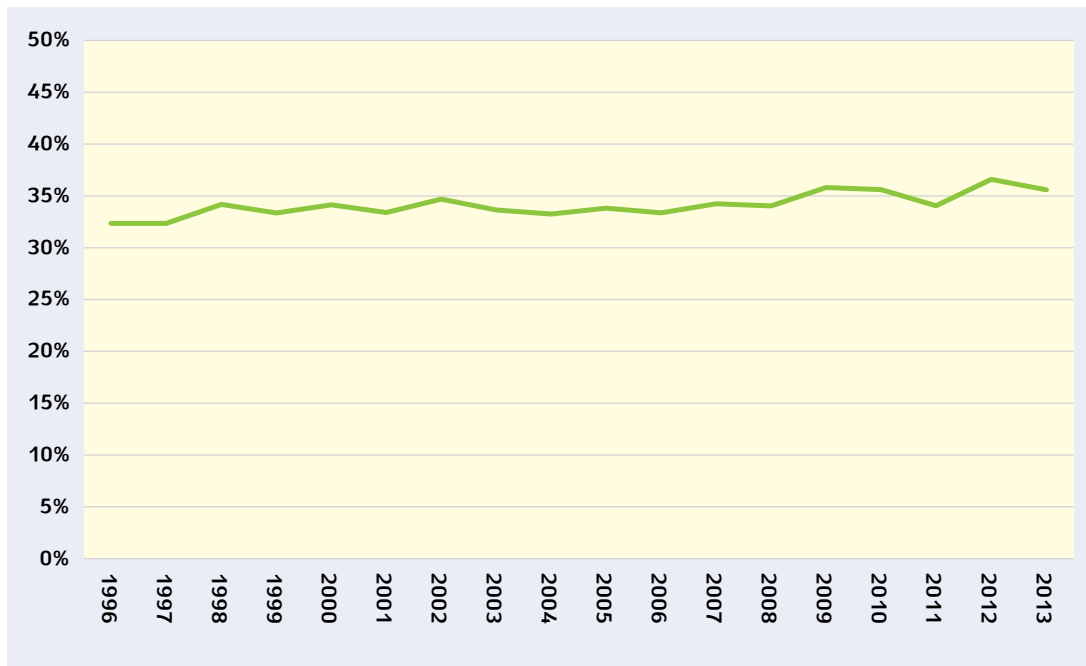
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב השכירים בענף ההייטק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 21

שיעור הנשים בכלל השכירים בענף ההייטק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

7. סגרגציה מגדרית לפי משלחי יד

סגרגציה מגדרית בשוק העבודה מבטאת על ידי ריכוז לא פרופורציוני של נשים במשלחי יד מסוימים, לרוב משלחי יד שבהם תנאי העסקה נחותים. הסגרגציה 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 בסגרגציה 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 סגרגציה מגדרית:²⁴

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

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

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

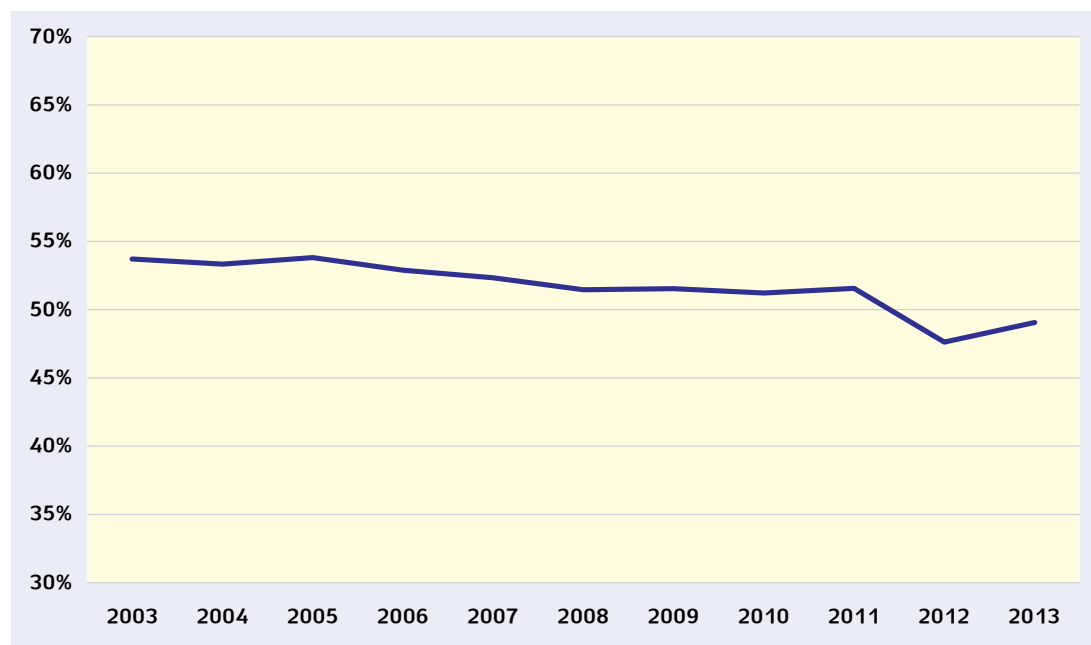
בנוסחאות אלו, m_i הוא מספר הגברים במשלח יד מסוים (i) , ו- m הוא מספר הגברים בשוק העבודה – ולפיכך M_i הוא שיעור הגברים במשלח יד i מכלל הגברים בשוק העבודה. ובאותו האופן, f_i הוא מספר הנשים במשלח יד מסוים (i) , ו- f הוא מספר הנשים בשוק העבודה, ולפיכך F_i הוא שיעור הנשים במשלח יד i מכלל הנשים בשוק העבודה.

בעזרת נוסחת דנקן חישבנו את רמת הסגרגציה 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 סגרגציה בכלל) ל-1 (סגרגציה 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 22 להלן מתאר את הסגרגציה התעסוקתית בישראל לפי משלחי יד על פי מדד דנקן (למען הנוחות, הממצאים מוצגים בו באחוזים, מ-0% עד 100%).

תרשים 22

סגרגציה מגדרית לפי משלחי יד



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

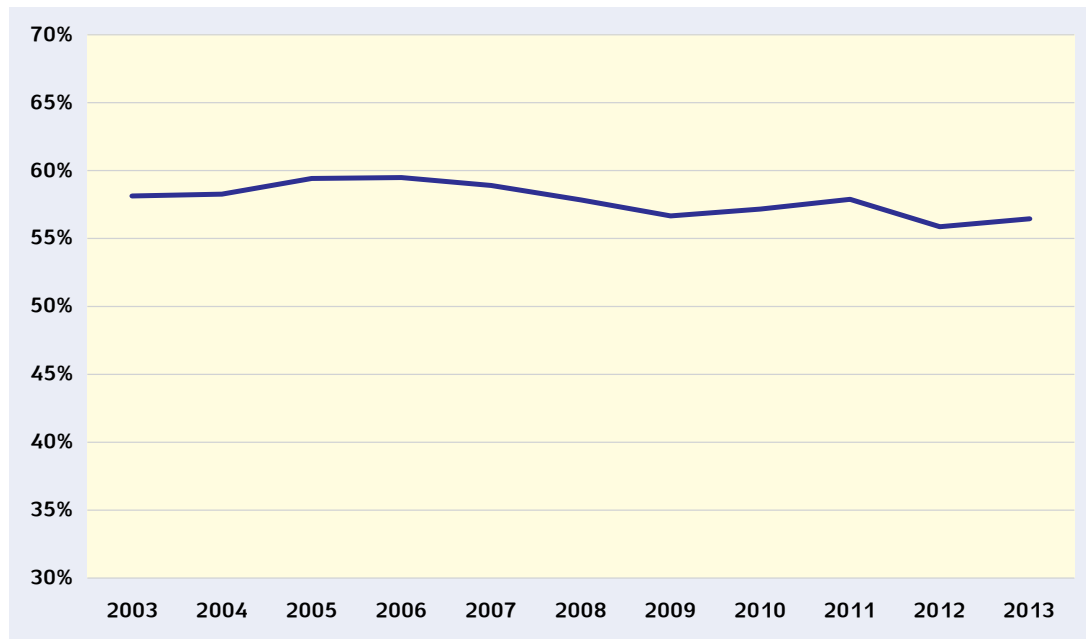
התרשים מראה כי במהלך השנים שנבדקו ניכרת מגמת שיפור קלה מאוד בסגרגציה התעסוקתית בישראל. ב-2004 הסגרגציה הייתה בשיעור של 53.7%, כלומר 53.7% מהאנשים, נשים וגברים כאחד, צריכים להחליף עיסוק כדי שיהיה שוויון תעסוקתי בשוק ולא תהיה בו סגרגציה מגדרית; וב-2011 נתון זה ירד מעט, ל-51.5%. מדובר ביותר ממחצית המועסקים. בשנת 2012 חל שיפור גדול יחסית בסגרגציה, שנבע משינוי בסקרי כוח האדם של הלמ"ס. בשנה זו עמד מדד דנקן לסגרגציה של משלחי יד בישראל על 47.62%. בשנת 2013 חלה עלייה בסגרגציה לפי מדד דנקן, לשיעור של 49%.

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 23 להלן מתאר את חישוב מדד דנקן לסגרגציה המגדרית לפי ענפי תעסוקה, והוא מראה כי הסגרגציה הצטמצמה בין 2004 ל-2013 בכ-2% בלבד, ובשנת 2013 שיעורה היה 56%.

תרשים 23

סגרגציה מגדרית לפי ענפי תעסוקה



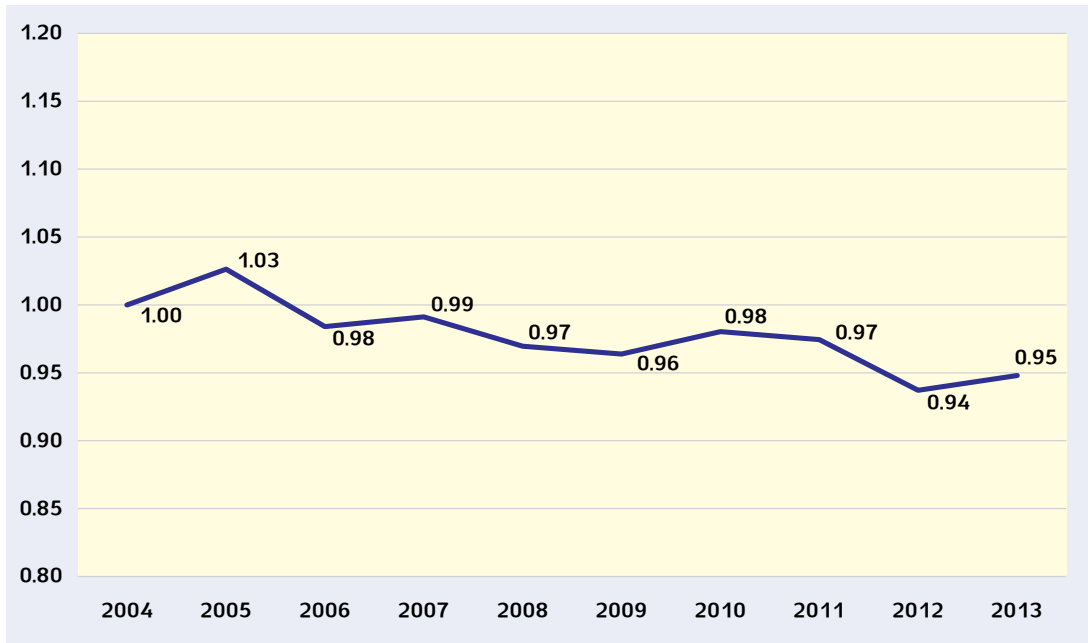
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי

מתרשים 24 להלן עולה כי בין 2004 ל-2012 הייתה מגמה של שיפור בתחום הסגרגציה התעסוקתית המגדרית בישראל (אם כי השיפור נבע בחלקו משינוי שיטת המדידה של הלמ"ס), אך ב-2013 המגמה נעצרה. משמעות הדבר היא כי התפלגות הגברים והנשים למקצועות ולענפים נעשית שוויונית בקצב אטי 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 הכללי במשק. ואילו במקצועות שרוב העובדים בהם גברים השכר גבוה יותר מן השכר הממוצע. תרשים 24 להלן מתאר את עומק האי־שוויון בממד המגדור מקצועי, והוא מראה כי אכן המרחק מהשוויון הצטמצם מעט — מ-56% בשנת 2004 ל-53% בשנת 2013 — אך הוא עדיין גדול מאוד.

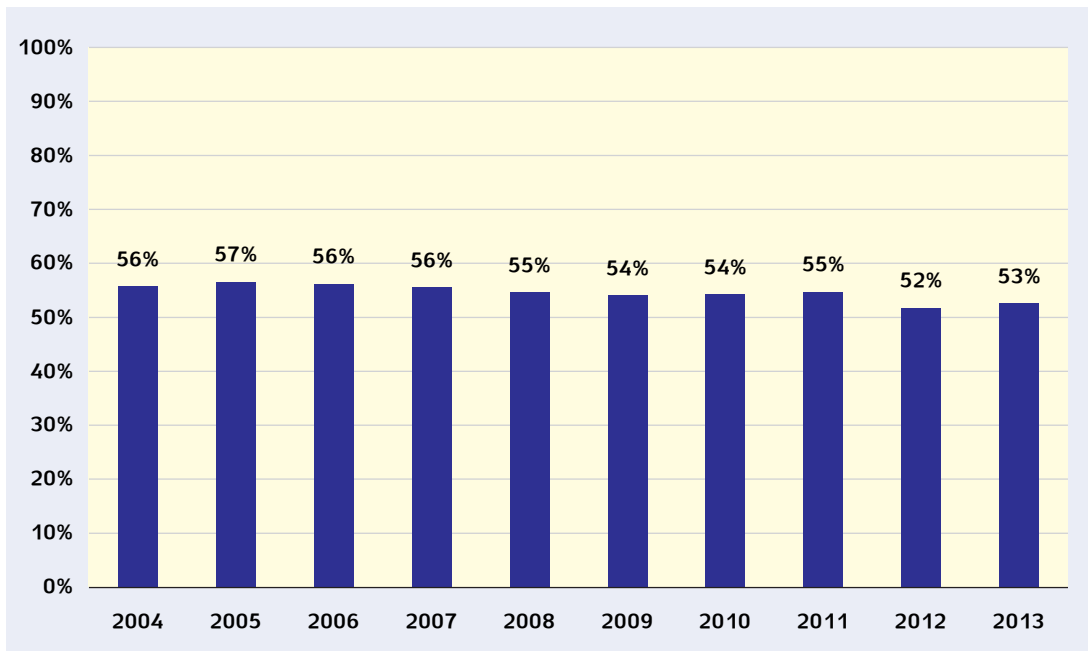
תרשים 24א

האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי, 2004-2013



תרשים 24ב

עומק האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי*



* המדידה מתבססת על שניים מהאינדיקטורים: 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 ומוצצמות. 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:

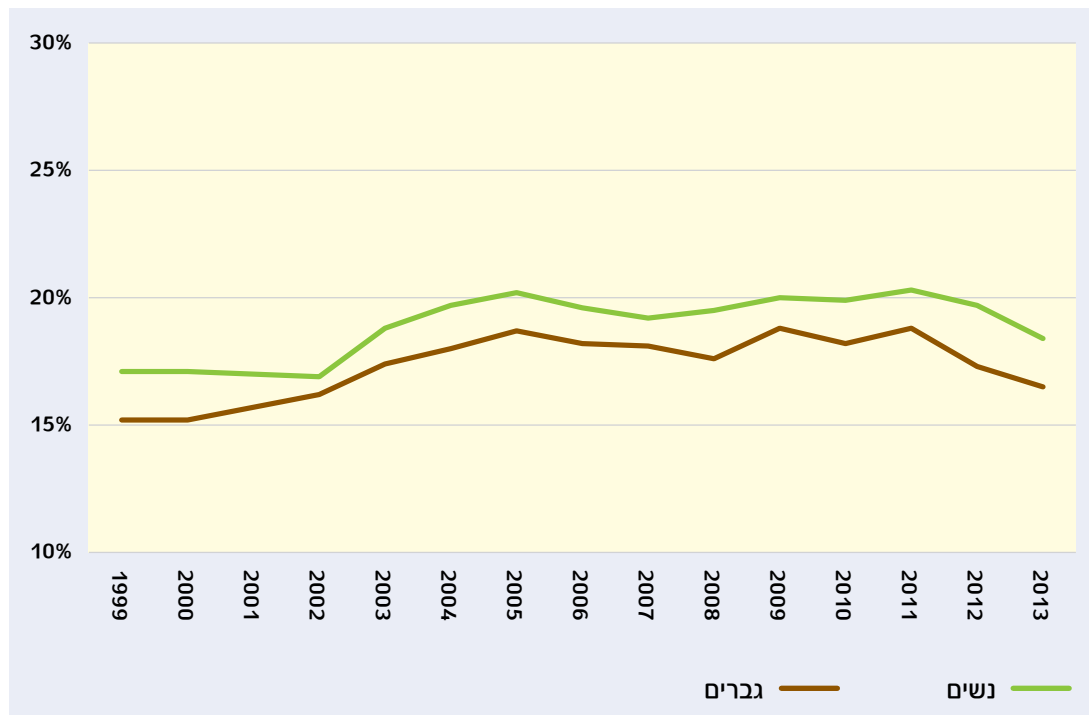
1. תחולת העוני בקרב נשים לעומת גברים, לאחר תשלומי העברה ומסים.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה.

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

תרשימים 25 ו־25 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. בשנת 2013 היחס הצטמצם מעט: שיעור הנשים העניות היה 18.4% ושיעור הגברים העניים היה 16.5%.

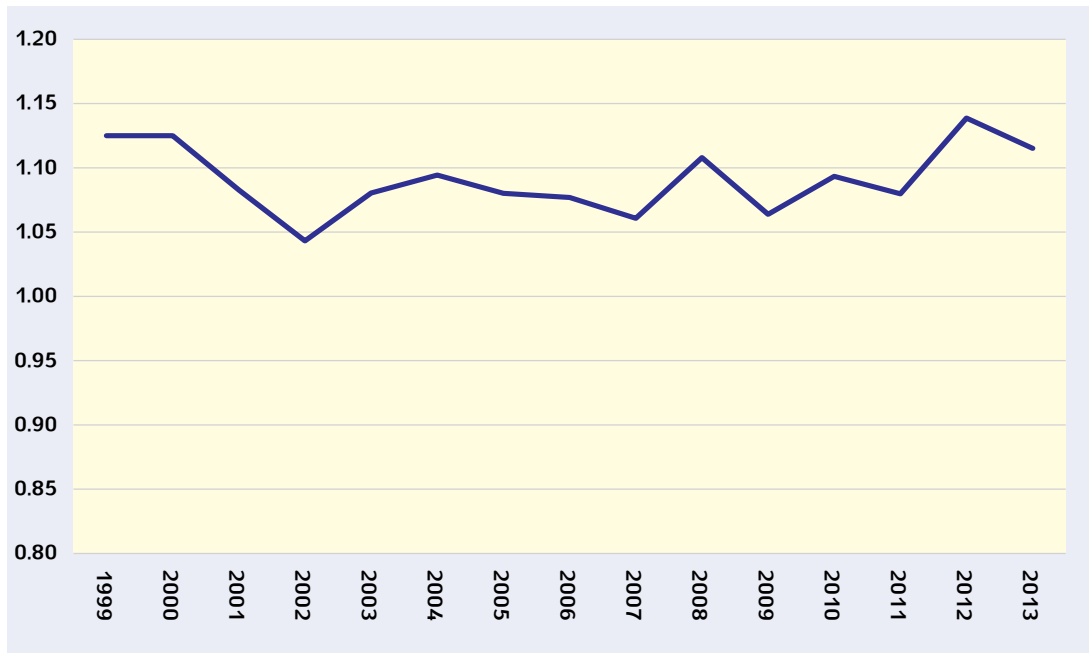
תרשים 25א

תחולת העוני לאחר תשלומי העברה ומסים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

תרשים 25 היחס בין נשים לגברים בתחולת העוני



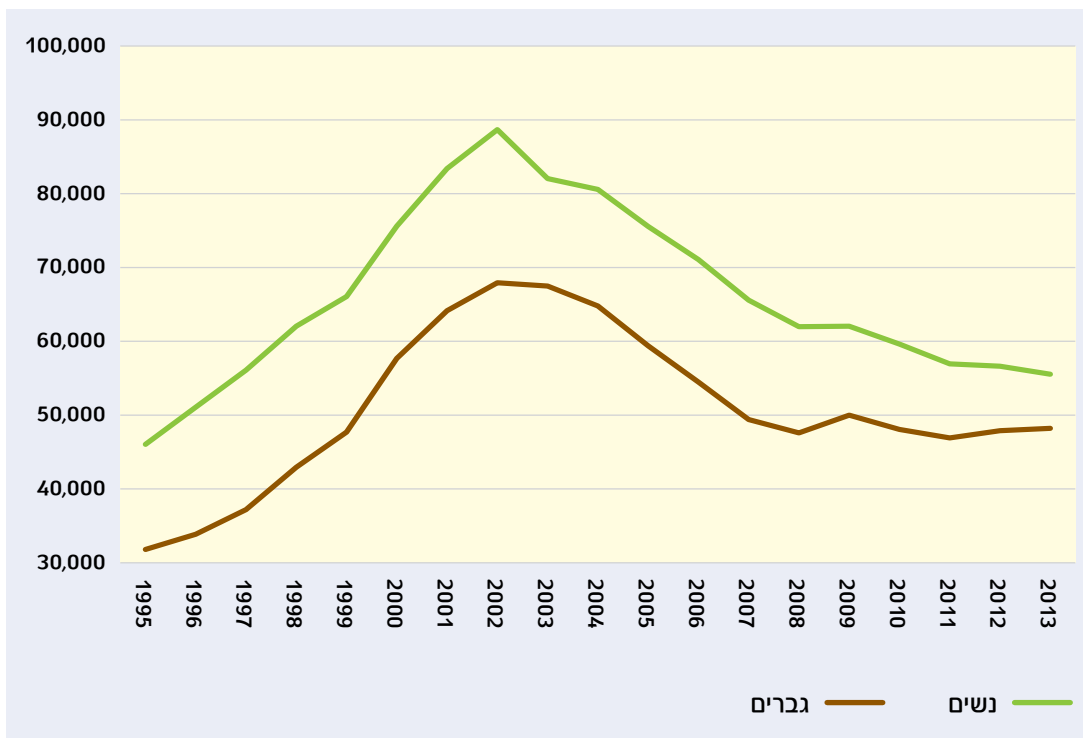
מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה

תרשים 26 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 26 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה. התרשים מראה על מגמה של צמצום הפער מתחילת שנות האלפיים — ביטוי למדיניות חברתית מכוונת, שהקשיחה את תנאי הזכאות להבטחת הכנסה בכלל ואת התנאים להיכללות בקטגוריית ה"בלתי ניתנים להשמה" בפרט.²⁵ בין 2009 ל־2013 קטן היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה — משום ששני המינים גם יחד קיבלו הבטחת הכנסה פחותה — וכך הצטמצם מעט האי־שוויון בממד העוני.

תרשים 26א

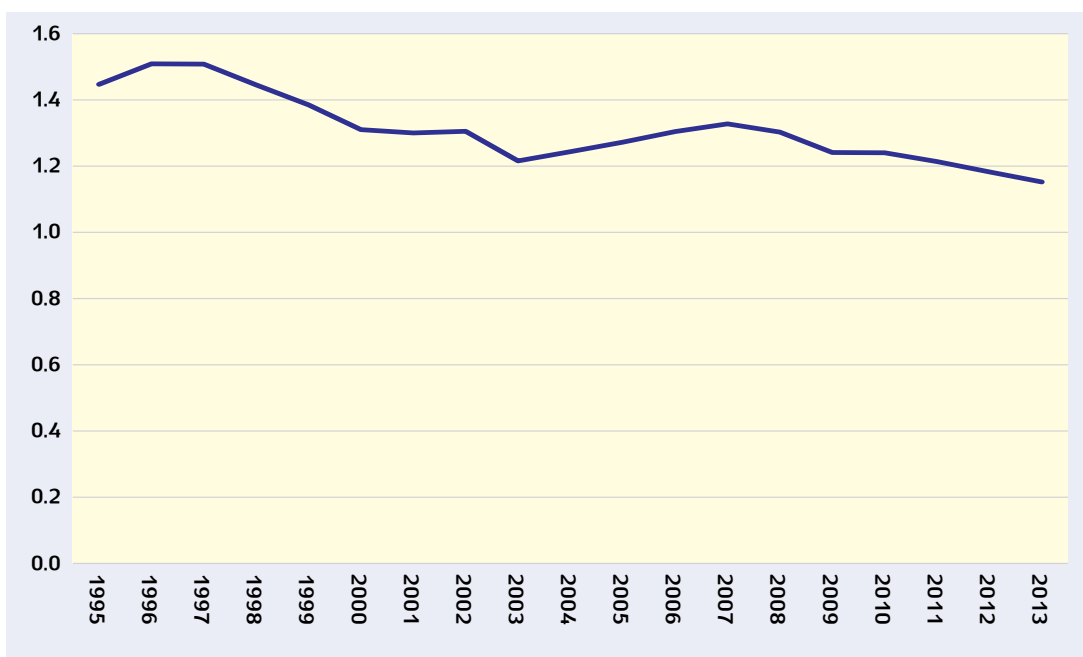
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



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

תרשים 26ב

היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



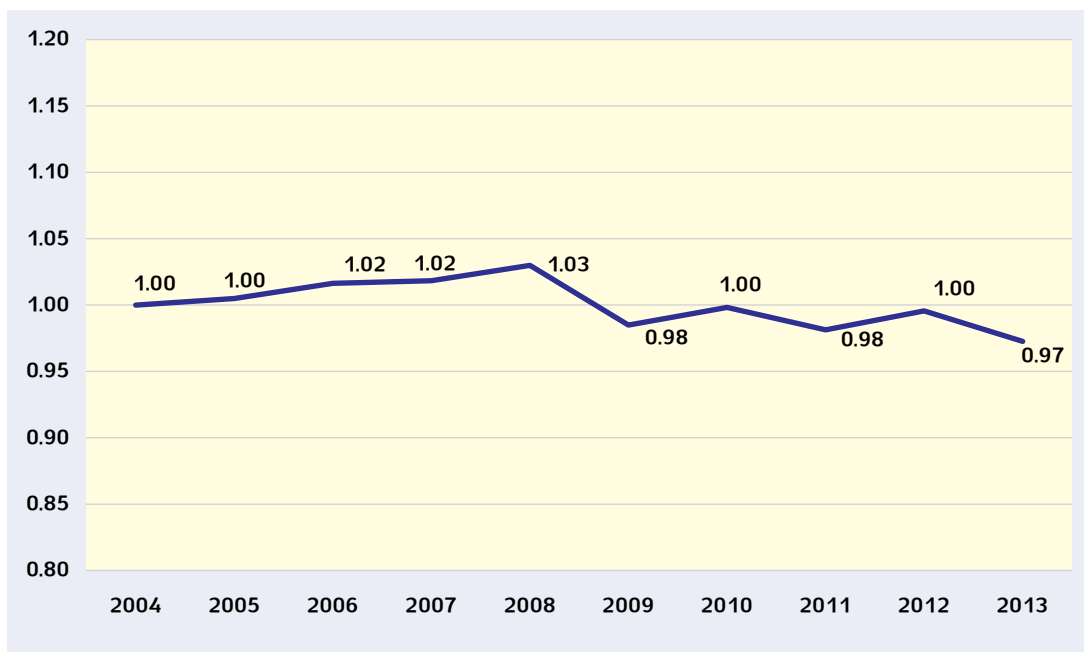
מקור: על פי נתוני הלמ"ס, נתוני הביטוח הלאומי וציבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד העוני

נשים באופן עקבי עניות יותר מגברים, תחולת העוני בקרבן גדולה יותר, והן זכאיות לקצבת הבטחת הכנסה בשיעורים גבוהים יותר. תרשים 27 להלן מראה שלא חלו שינויים של ממש בדפוס זה בשנים שנבחנו, כלומר הפער בין מספר הנשים העניות למספר הגברים העניים יציב בטווח הבדיקה. ממד העוני מושפע ישירות ממערכת הרווחה, ותוצאותיו מראות אפוא שהמדיניות להקלת העוני לוקה בעיוורון מגדרי. תרשים 27 להלן מראה את עומק האי־שוויון המגדרי בממד העוני. בשנת 2012 האי־שוויון הזה שב ועלה לרמה שנמדדה ב־2004, ובשנת 2013 הוא הצטמצם מעט. 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.

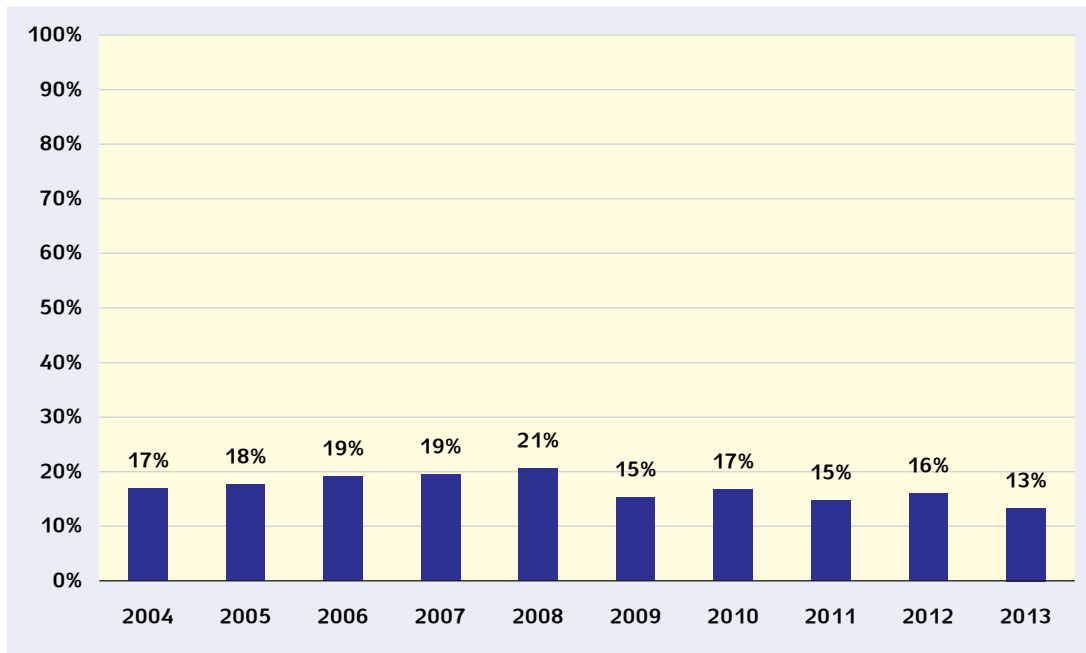
תרשים 27

האי־שוויון המגדרי בממד העוני, 2013–2004



תרשים 27

עומק האי־שוויון המגדרי בממד העוני, 2013-2004



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 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 לשינוי 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 ממיעוט השתתפותן של נשים בקבלת החלטות ברמה הלאומית, בכל התחומים.

ממד העוצמה מורכב משמונה אינדיקטורים הבוחנים ייצוג נשים בעמדות כוח פוליטיות — הממשלה, הכנסת והרשויות המקומיות; ובעמדות כוח כלכליות — מנכ"ליות ומנהלות בדרגים בכירים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי. כמו במדד המגדר של האיחוד האירופי,²⁶ 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.

אינדיקטורים של עוצמה כלכלית:

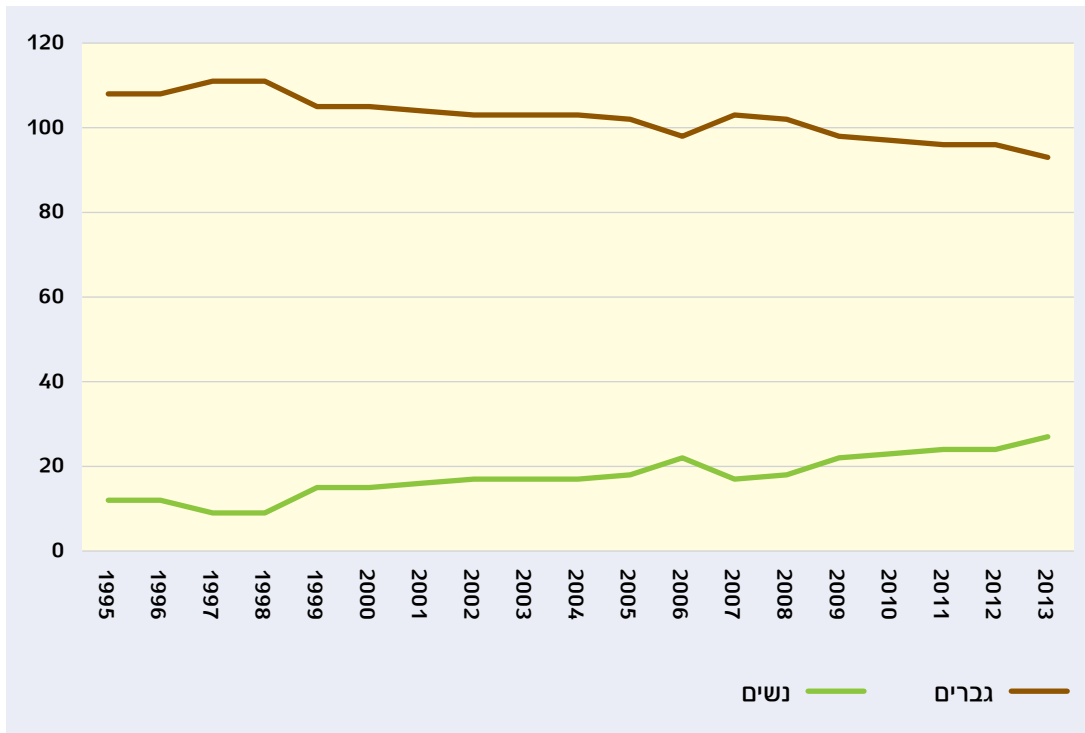
4. שיעור המנכ"ליות במשק.
5. שיעור המנהלות הבכירות במשק.
6. שיעור המנהלות האחרות במשק.
7. שיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה.
8. שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה.

1. היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת

תרשימים 28 ו-28 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 יש כמעט 30. 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 ה-19, הגיע מספר חברות הכנסת לשיא: 27, אך הוא עדיין נמוך מאוד ביחס לשיעור הנשים באוכלוסייה. כידוע, שוויון פירושו 60 חברות כנסת, ולפיכך הפער עודנו גדול מאוד (לאחר הבחירות ב-2015, מספר חברות הכנסת עלה ל-29).

תרשים 28א

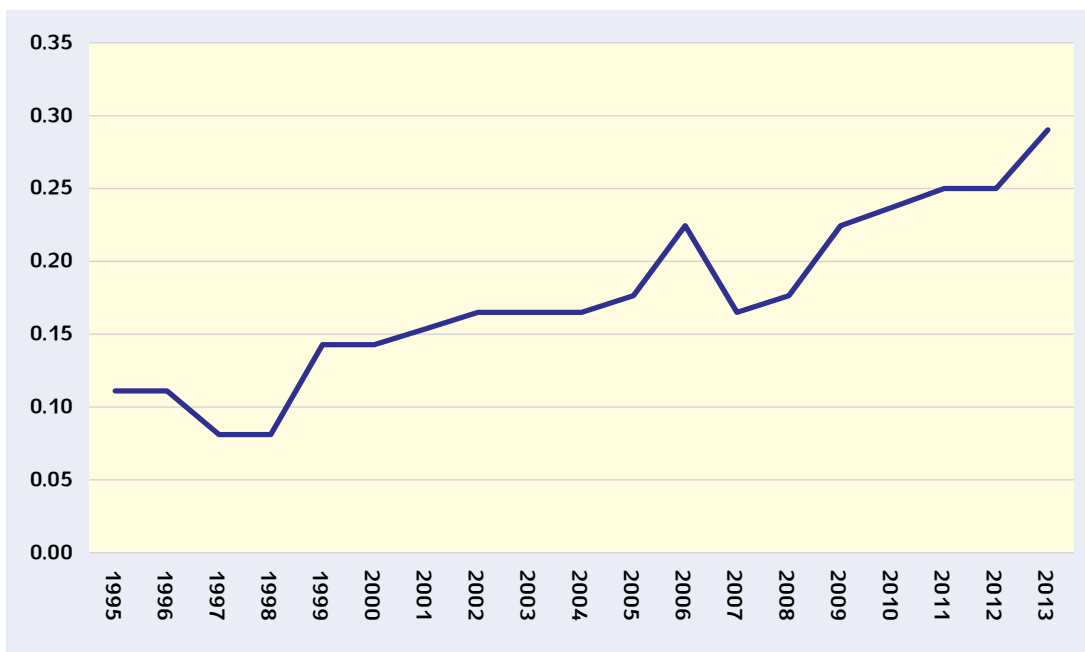
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב חברי הכנסת



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

תרשים 28ב

היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

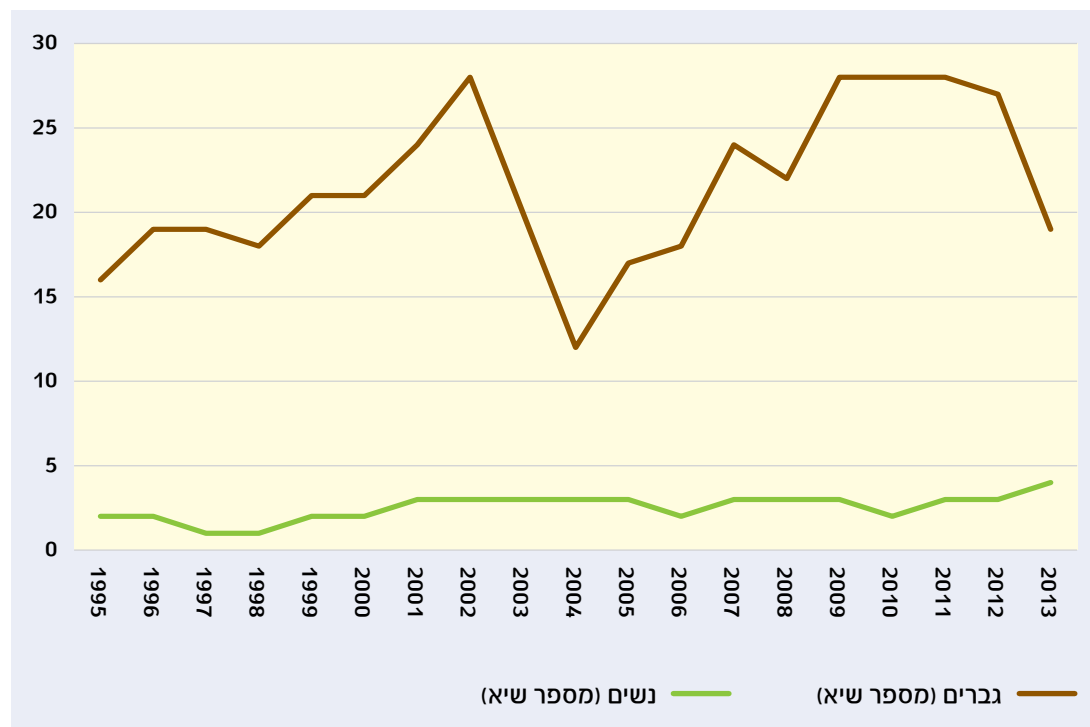
היחס בין נשים לגברים בקרב חברי פרלמנט בהשוואה בין־לאומית: ב־2014, היחס בין הנשים לגברים בפרלמנט בארצות הברית היה 0.22; בבריטניה — 0.29; בשוודיה — 0.82; ובספרד — 0.66 (מקור: Global Gender Gap Index). ישראל מדורגת במקום ה־58 בעולם והיחס בין הנשים לגברים בכנסת הוא 0.29 (רק 22.5% מחברי הכנסת ה־19 היו נשים) (מקור: IPU - Inter-Parliamentary Union²⁷).

2. היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה

תרשים 29 מלמד שבעוד שמספר השיא של כלל השרים בממשלה עלה מ־12 ל־28 בשנה אחת, מספר השיא של השרות נע בין 2 ל־4 בלבד בכל שנה. אינדיקטור זה מצביע אפוא על אי־שוויון מגדרי בממד העוצמה בכל שנות המדד. תרשים 29 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 ירד המספר הכללי של שרי הממשלה, ועקב כך צומצם הפער בין מספר השרים למספר השרות, ושיעור השרות בממשלה עלה ל־21%.

תרשים 29

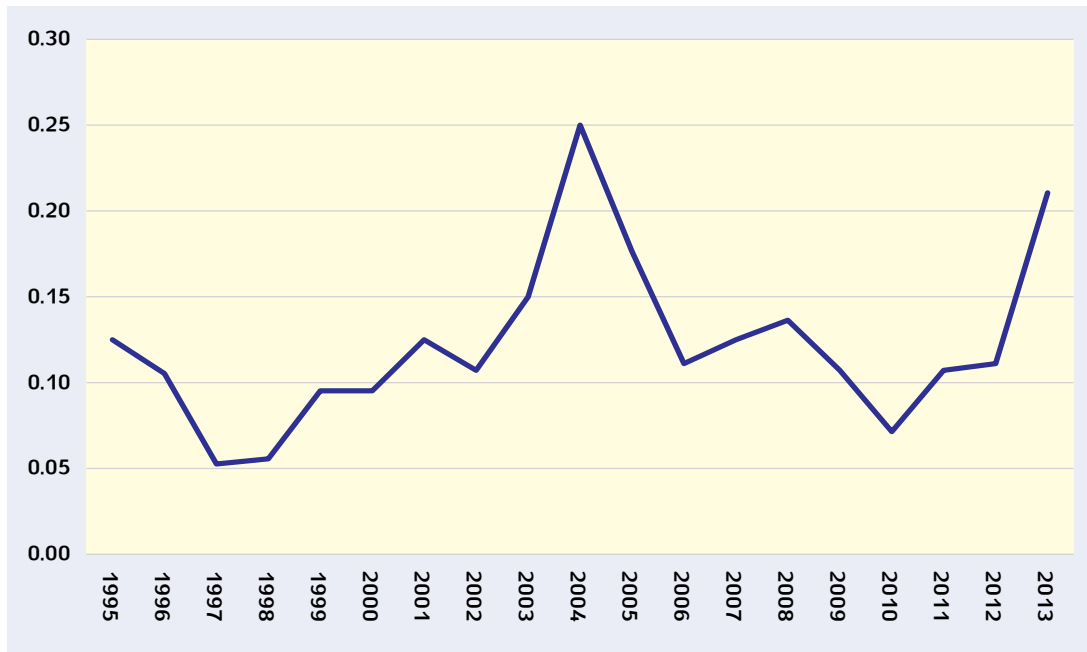
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב שרי הממשלה



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

תרשים 29

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-2014, היחס בין הנשים לגברים בעמדת שר בארצות הברית היה 0.47; בבריטניה — 0.19; בשוודיה — 1.30 (כלומר יותר נשים מגברים); בספרד — 0.44 (מקור: Global Gender Gap Index). בהשוואה למדינות אלה (מלבד בריטניה), ישראל היא בעלת הייצוג הנמוך ביותר של נשים בממשלה (יחס של 0.21).

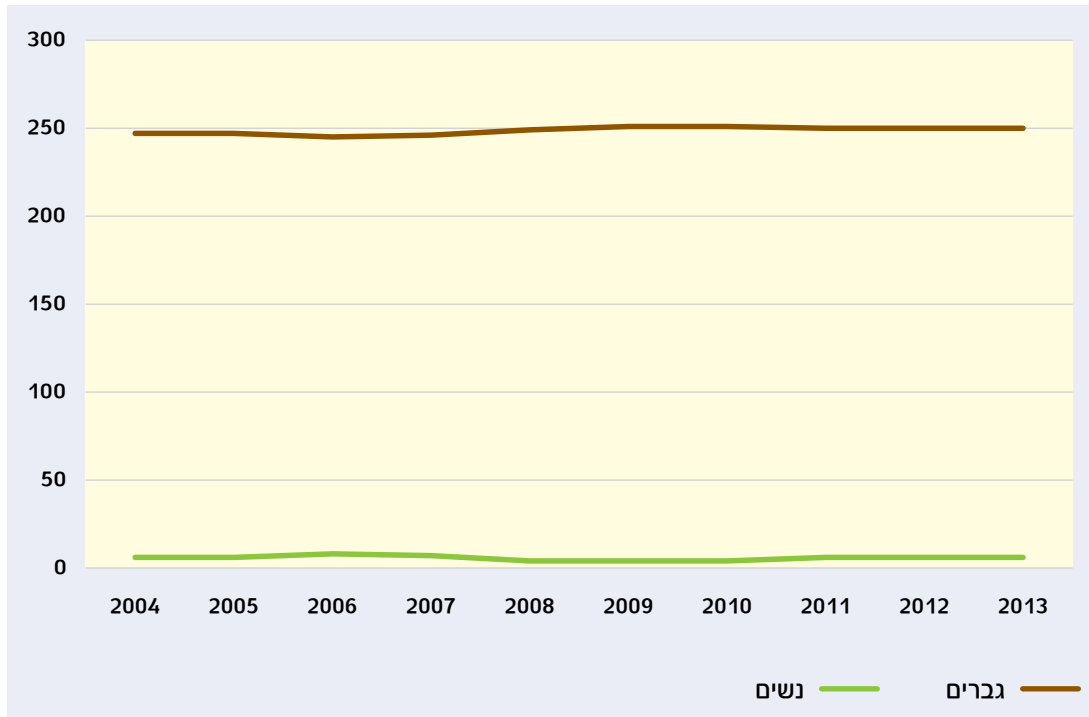
3. היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות

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 בישראל. 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. בשנת 2013 המספר לא השתנה: אף שבשנה זו נערכו בחירות לרשויות המקומיות, מספר הנשים בראשות ערים ומועצות אזוריות נותר 6 בלבד. תרשים 30 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות רשויות, ותרשים 31 להלן מציג את היחס ביניהם. התרשימים ממחישים את גודל הפער.

אשר למספר חברות מועצה, הפער בין גברים לנשים קטן יותר. 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 על מספר חברות מועצה בכל שנה ולכן לא יכולנו להכניס את הסדרה למדד עצמו, אך התמונה ברורה.

תרשים 30א

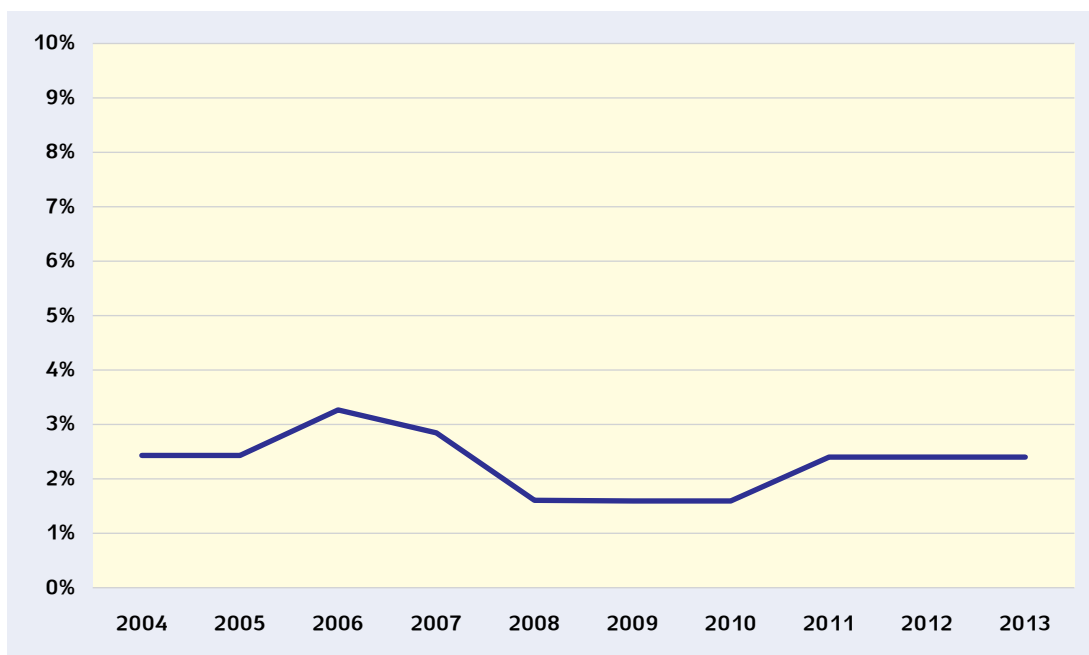
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



מקור: על פי עיבודי המחברות.

תרשים 30ב

היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



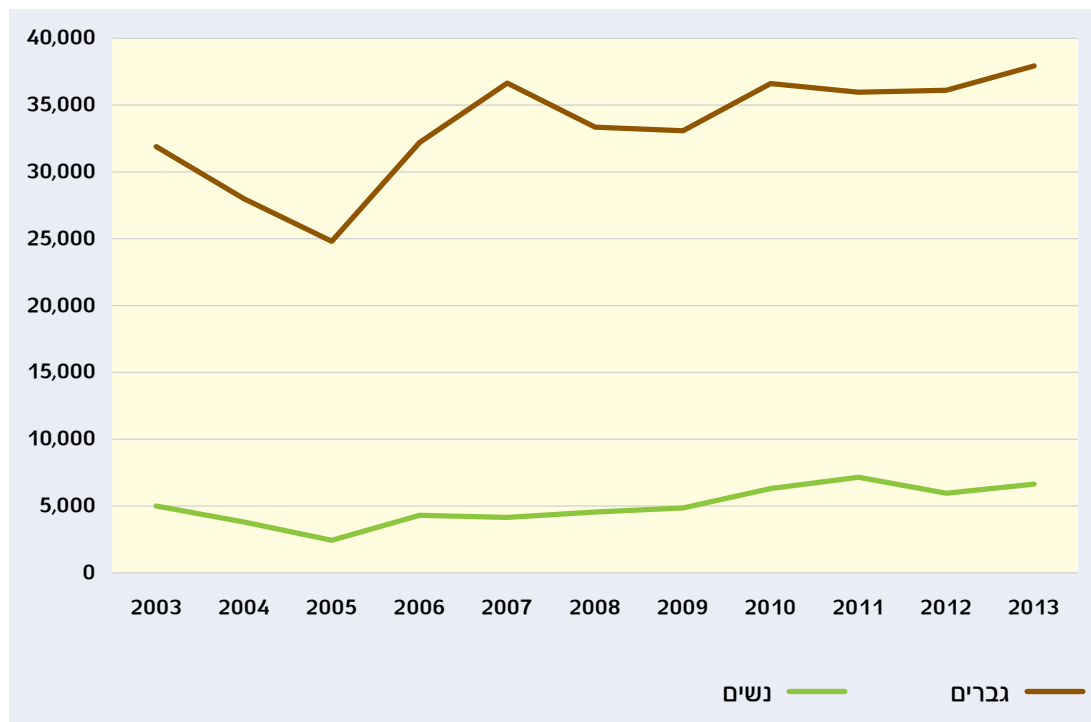
מקור: על פי עיבודי המחברות.

4. שיעור המנכ"ליות במשק

שוק העבודה משפיע על מיליוני מועסקים — על חיי השגרה, על איכות החיים ועל רמת החיים שלהם, והוא מנווט ומכוון על ידי המנכ"לים. הניהול הכללי הוא עמדת כוח הכרחה 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, ובמגזר העסקי — בחברות פרטיות וממשלתיות (לפי הגדרת הלמ"ס). תרשים 31 להלן מראה כי ישנו פער מתמיד בין מספר הנשים למספר הגברים בתפקיד זה: ב-2013 היו 37,940 מנכ"לים במשק, לעומת 6,631 מנכ"ליות בלבד. היחס בין נשים לגברים נע אפוא בין 0.13 ל-0.19. תרשים 31 להלן מראה כי ב-2013 שיעור המנכ"ליות היה 15% 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"ליות 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.

תרשים 31

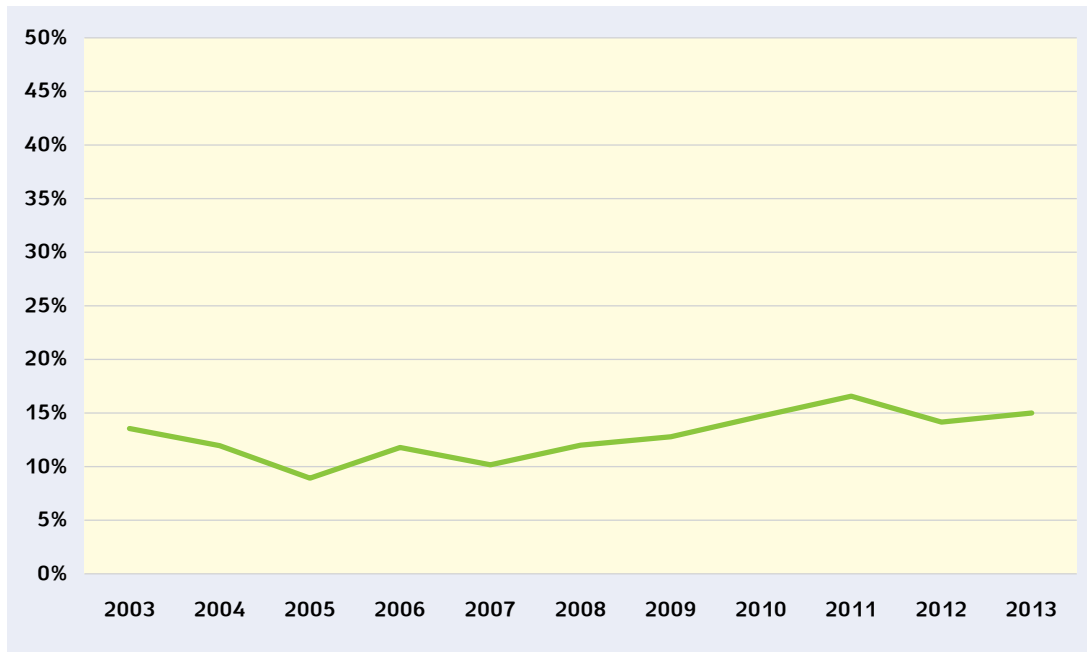
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב המנכ"לים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 31

שיעור הנשים בכלל המנכ"לים במשק



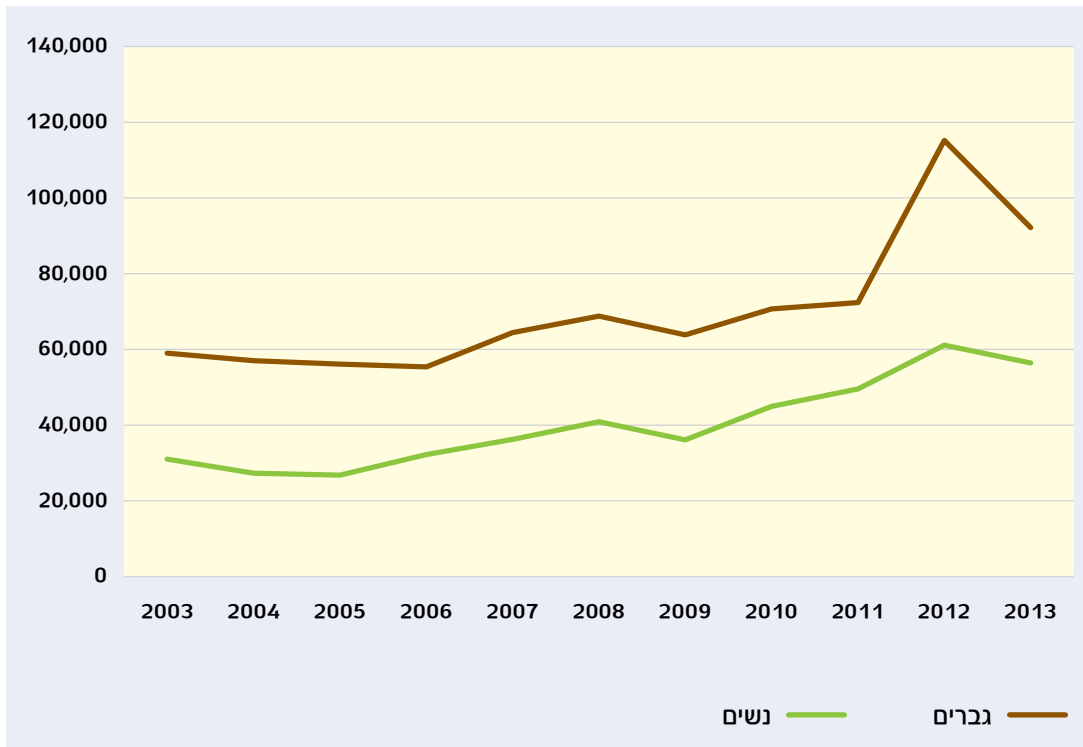
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

5. 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 32 להלן, ישנם יותר מנהלים בכירים גברים מנשים, אם כי הפער מצטמצם לאטו עם השנים. תרשים 33 להלן מראה כי ב-2013 שיעור הנשים מכלל המנהלים הבכירים היה 39%.

תרשים 32א

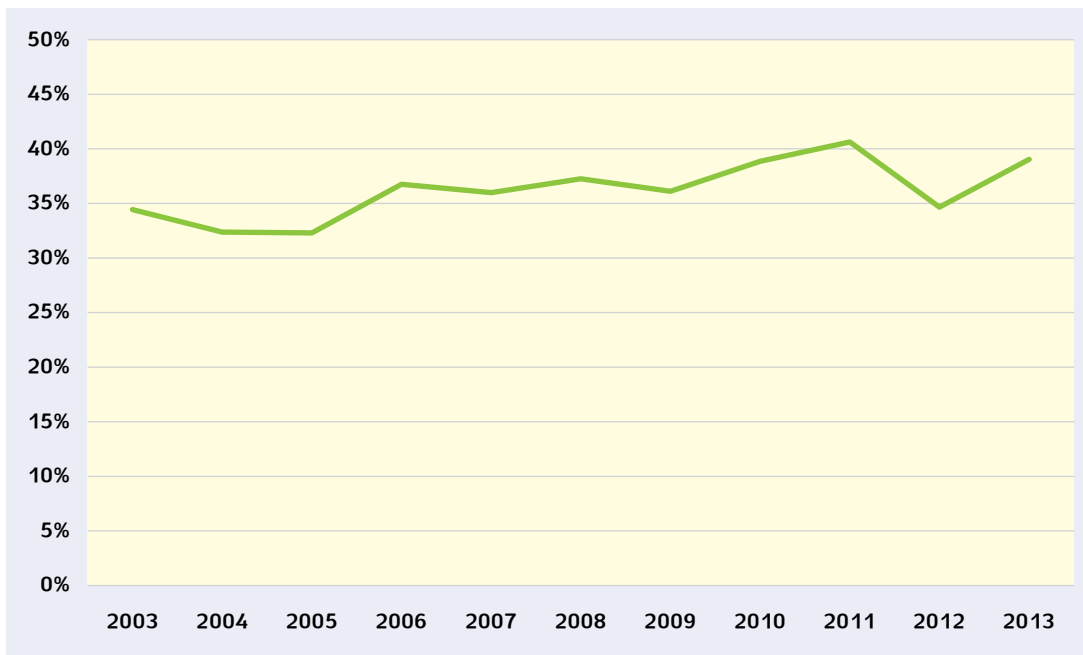
מספר הנשים לצומת מספר הגברים בקרב המנהלים הבכירים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 32ב

שיעור הנשים בכלל המנהלים הבכירים במשק



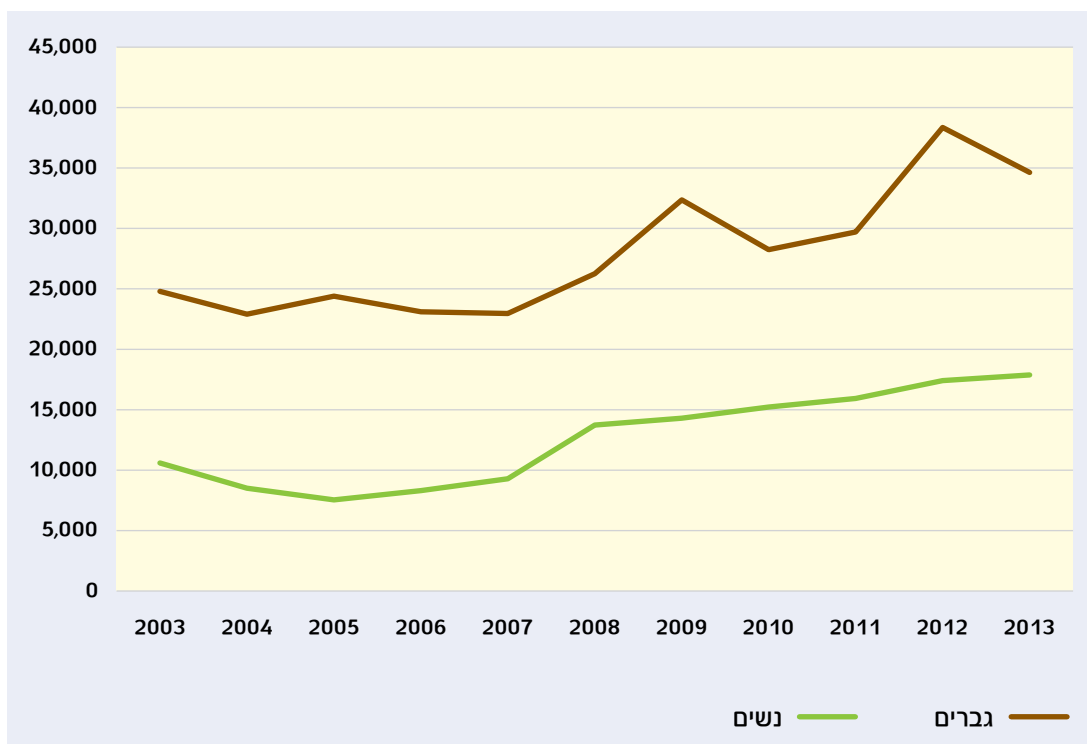
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

6. שיעור המנהלות האחרות ומזכירות רשויות מקומיות

אינדיקטור זה תואם גם הוא את הגדרת הלמ"ס, והוא כולל מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים כלליים אחרים: בחקלאות ובצייד, בייצור ובדיג, בייצור ובבינוי, במסחר קמעוני, במסעדות ובבתי מלון, בתחבורה, באחסון ובתקשורת, בשירותים עסקיים, בטיפול אישי, בניקיון ובתחומים דומים. כפי שמראה תרשים 33 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 2011 חל שיפור משנה לשנה ושיעור הנשים בתפקידים אלו עלה. ב־2013 היו 17,883 נשים לעומת 34,639 גברים בעמדה זו. תרשים 33 להלן מראה כי שיעור הנשים בכלל מזכירי הרשויות והמנהלים האחרים ב־2013 היה 35%.

תרשים 33

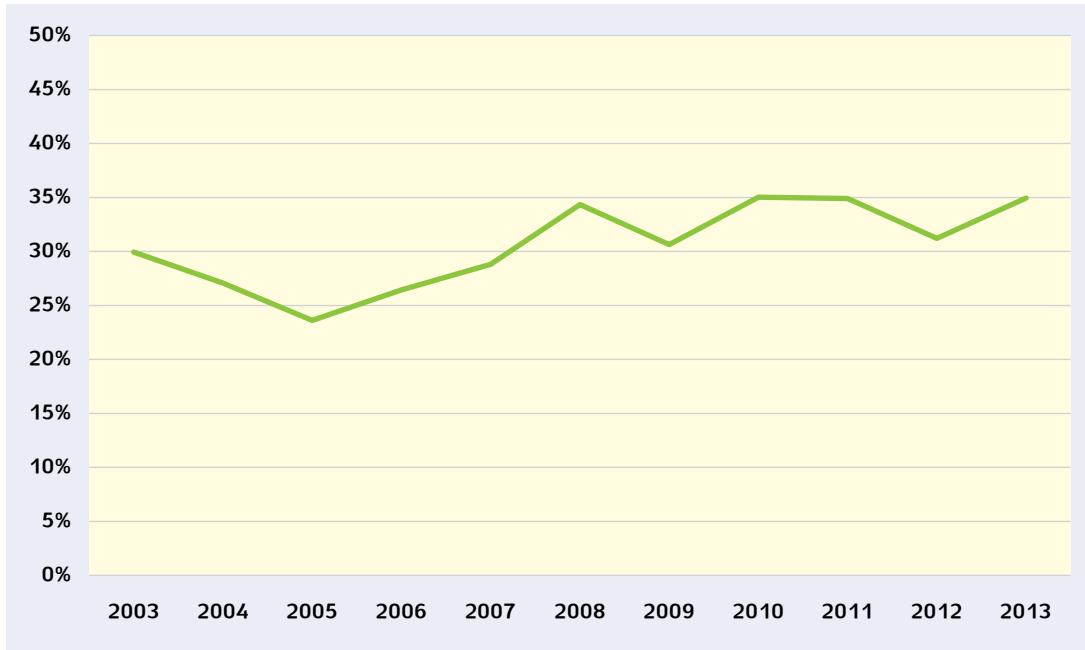
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים אחרים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 33

שיעור הנשים בכלל מזכירי הרשויות המקומיות והמנהלים האחרים



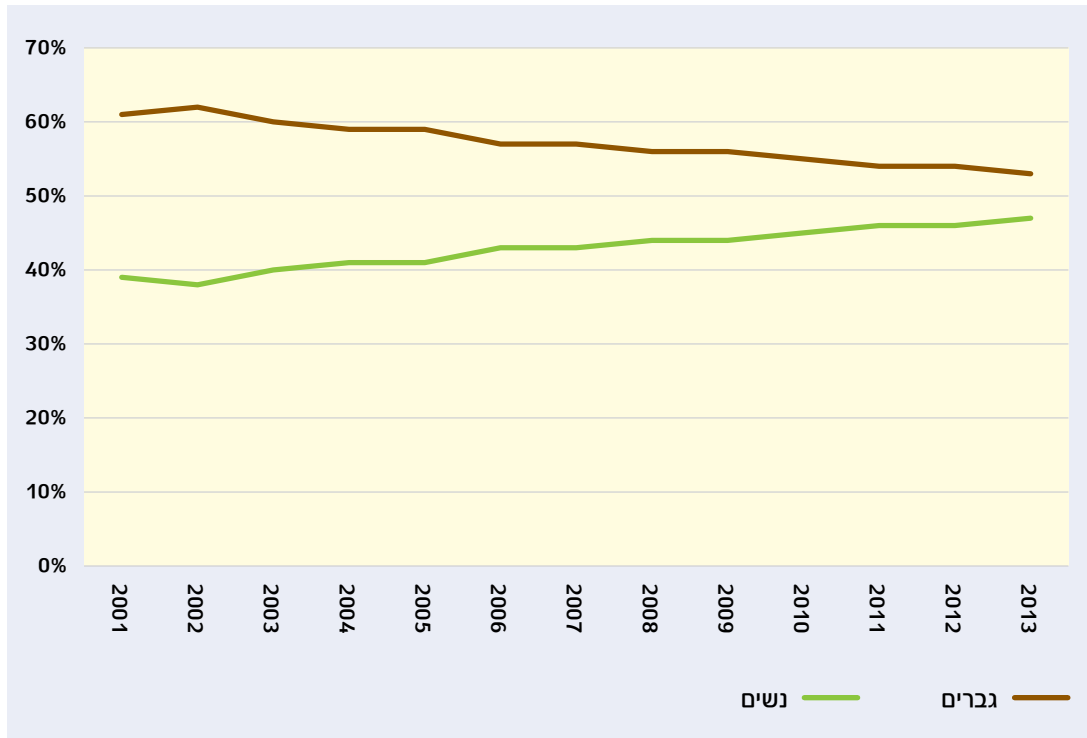
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

7. 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 המדינה²⁸ משקפת אפוא נראות פוליטית וייצוג של נשים בדרג הבכיר המעצב וקובע מדיניות. תרשים 34 להלן מראה כי ב־2004 היה שיעורן של הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה 41%. מאז חל שיפור, וב־2013 היה שיעורן של הנשים 47% (שיעור הגברים בתפקידים אלו ירד מ־59% ל־53%). השיפור המתמיד בשיעור הנשים בעמדות אלו נובע מן הפיקוח על שילובן של נשים בדרג הבכיר בשירות המדינה. זוהי אפוא דוגמה להשפעתה של מדיניות לצמצום הפער המגדרי.

תרשים 34

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה



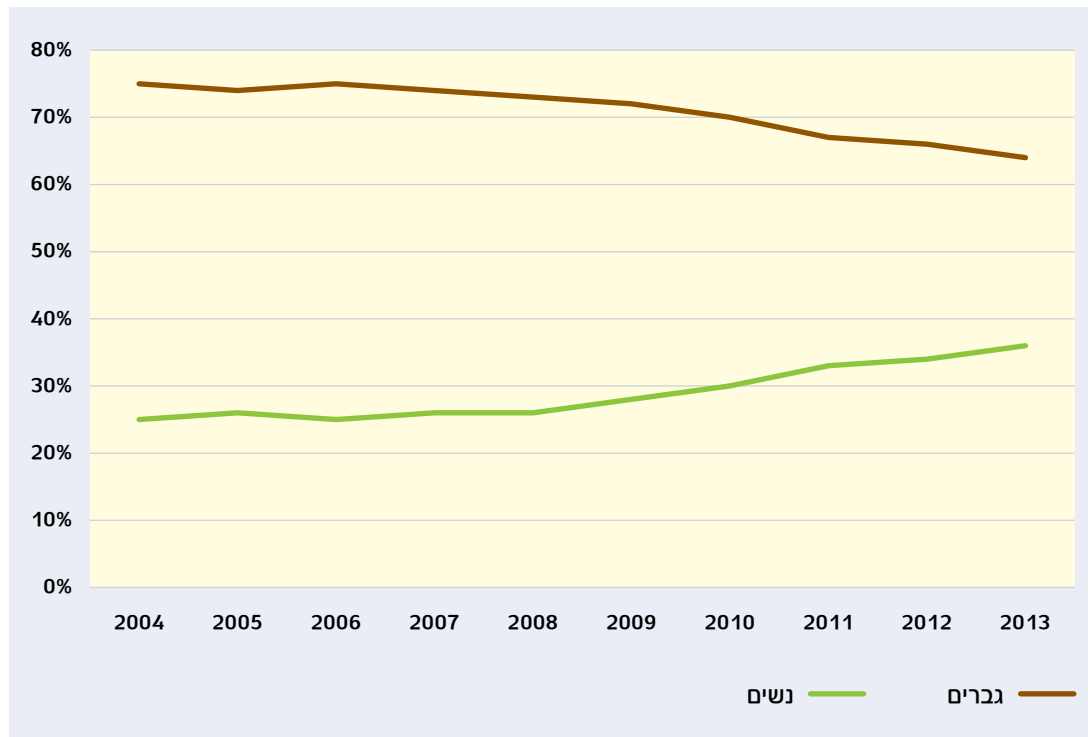
מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

8. 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 35 להלן, ב־2004 היה שיעורן של הנשים החתומות על חוזה בכירים 26% בלבד, אך במהלך השנים חל שיפור וב־2013 היה שיעורן 36% (שיעור הגברים ירד אפוא מ־74% ל־64%).

תרשים 35

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



מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה

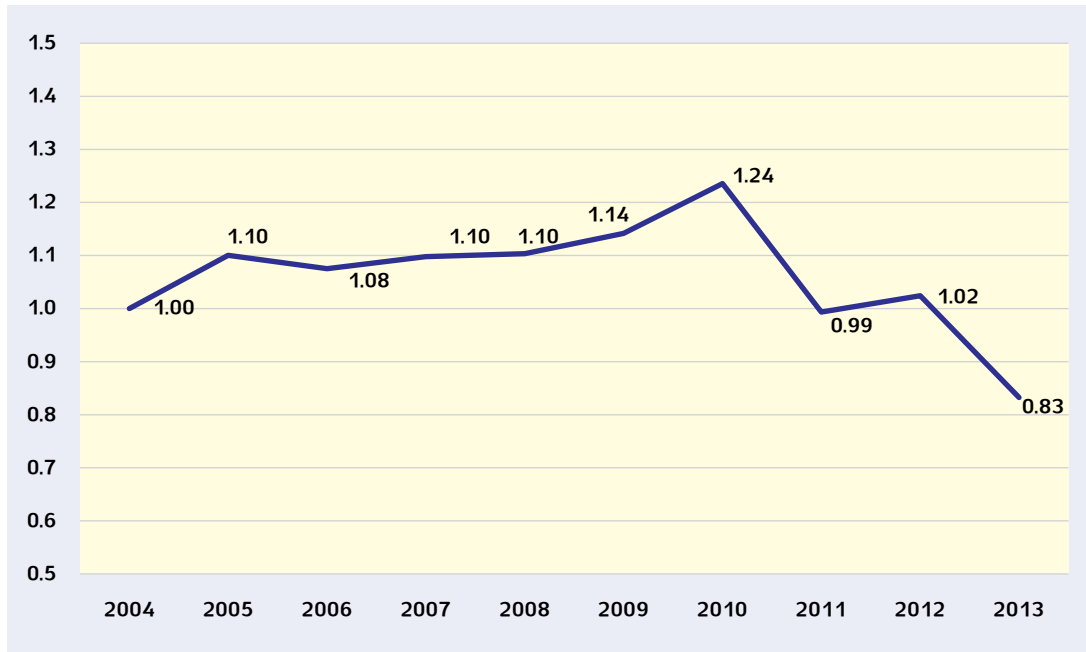
תרשים 36 להלן מראה כי עד לשנת 2010 חלה עלייה באי־שוויון המגדרי בממד העוצמה: בשנת 2005 גדל האי־שוויון ולנשים היה ייצוג נמוך מאוד בעמדות בכירות לעומת הגברים. ב־2006 חל שיפור קטן, ואילו בשנים 2007–2010 האי־שוויון שב ועלה עקב הרעה במרבית האינדיקטורים. ב־2011 חל שיפור בכל האינדיקטורים — בראש ובראשונה נוספה 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 בשנת המדידה האחרונה הצטמצם האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה. עם זאת, מספר הנשים במשרות בכירות ברמה הלאומית והמקומית עדיין קטן מאוד ביחס לחלקן באוכלוסייה.

תרשים 36 מראה שהאי־שוויון בממד העוצמה הוא העמוק ביותר בכל הממדים שנבחנו במדד המגדר. אמנם 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 ה־EIGE מראה כי גם באיחוד האירופי ממד זה הוא בעל האי־שוויון העמוק ביותר.²⁹ ממצאים אלו מדגישים את החשיבות של מדידת הפער המגדרי והמעקב אחר

התפתחותו באופן רב־תחומי, כפי שאנו מציעות בממד הנוכחי. המתודולוגיה החדשה שהתווינו, 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 בתחום העוצמה — הן הפוליטית והן הכלכלית.

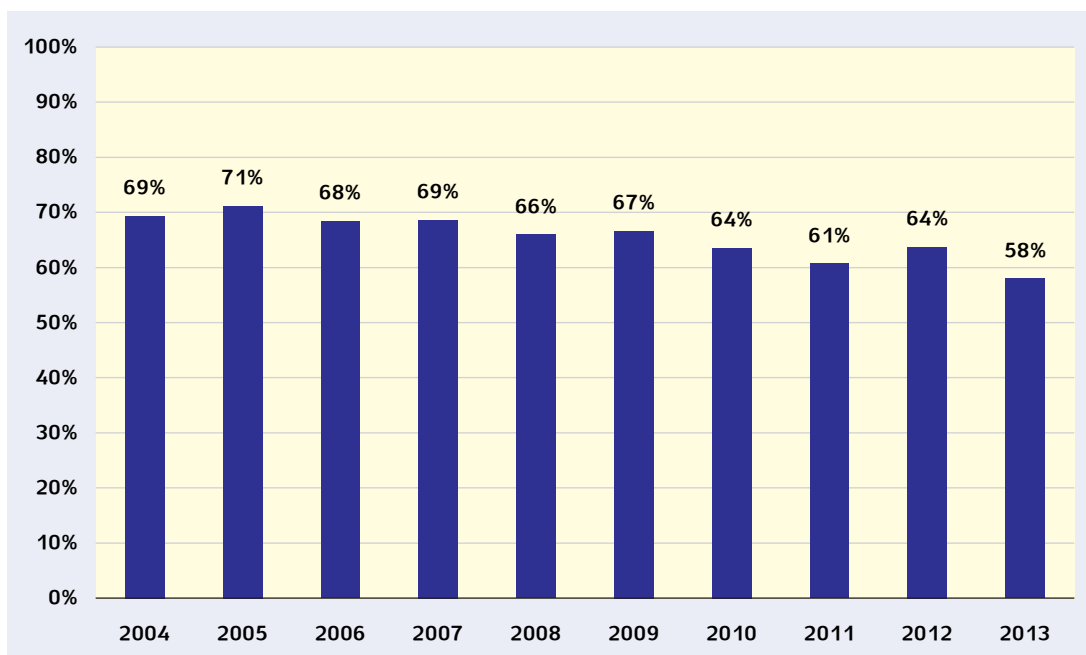
תרשים 36א

האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה, 2004-2013



תרשים 36ב

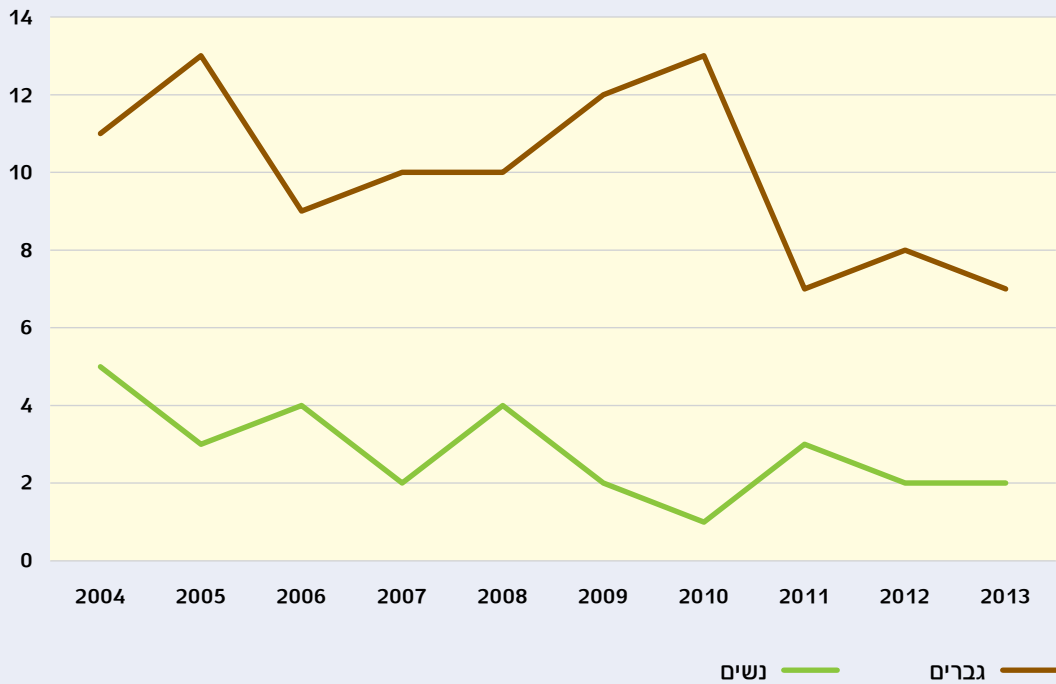
עומק האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה



כלות וחתני פרס ישראל

פרס ישראל הוא פרס יוקרתי שמעניקה מדינת ישראל 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. בהיבט המתודולוגי אי־אפשר לכלול אינדיקטור זה בממד העוצמה בשל המספר המועט של המקרים. אך כפי שאפשר לראות, בכל השנים זכו בפרס יותר גברים מנשים. בשנת 2010, לדוגמה, זכו בפרס 13 גברים ורק אישה אחת. בשנת 2013 זכו בפרס 7 גברים ו-2 נשים.

מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מקבלי פרס ישראל



מקור: על פי עיבודי המחברות.

1. 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 של ממד המצב המשפחתי:³⁰

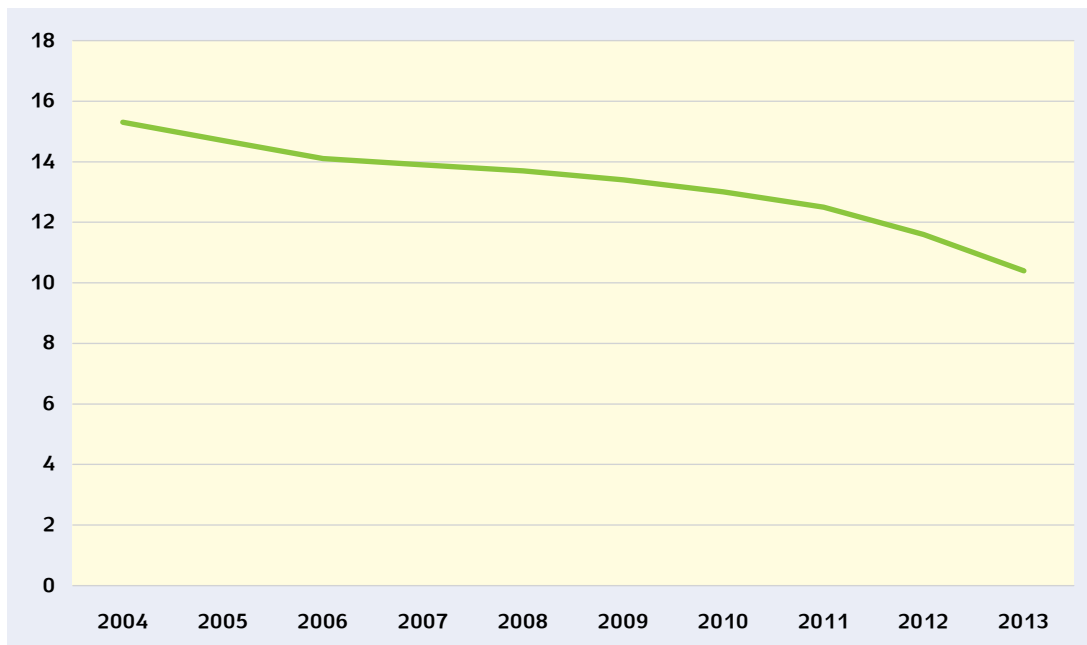
1. שיעור הפרייון הסגולי של נערות בנות 15–19.
2. היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות.
3. גיל נישואים (ראשונים) ממוצע.

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 שבאז"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 37 להלן מראה כי משנה לשנה חלה ירידה בילודה של נערות בנות 15–19, נתון המביא לצמצום האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי.

תרשים 37

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

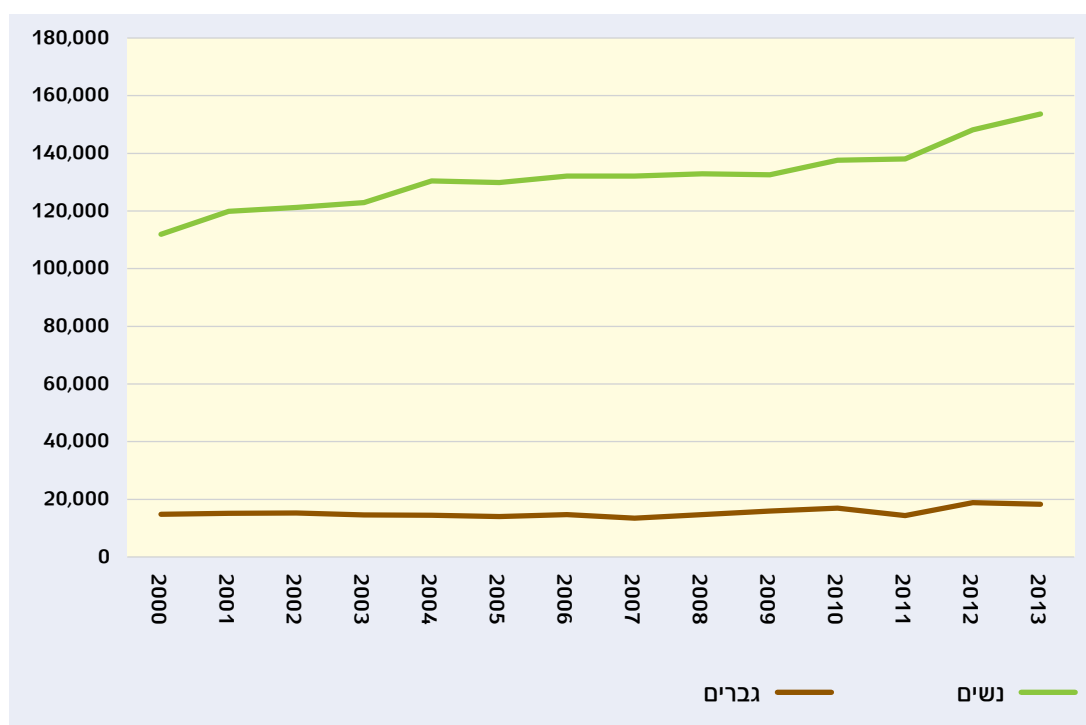
30 אינדיקטורים אלו משמשים במדדי מגדר שונים בעולם, לדוגמה Gender-related Development Index; Gender Inequality Index. על מדדים אלו ראו בנספח א.

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 א38 להלן מראה כי מספר המשפחות החד־הוריות שבראשן נשים הולך ועולה עם השנים, ובשנת 2012 הוא הגיע לכ־148,000 משפחות – לעומת כ־18,000 משפחות בלבד בראשות גברים. ב־2013 חלה ירידה קטנה במספר המשפחות החד־הוריות שבראשן גבר, ולעומת זאת מספר המשפחות החד־הוריות שבראשן נשים עלה בכ־10,000, ולכן גדל האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי. תרשים א38 להלן מראה כי היחס בין משפחות חד־הוריות שבראשן אישה ובין משפחות חד־הוריות שבראשן גבר הוא יותר מפי 8 בממוצע.

תרשים א38

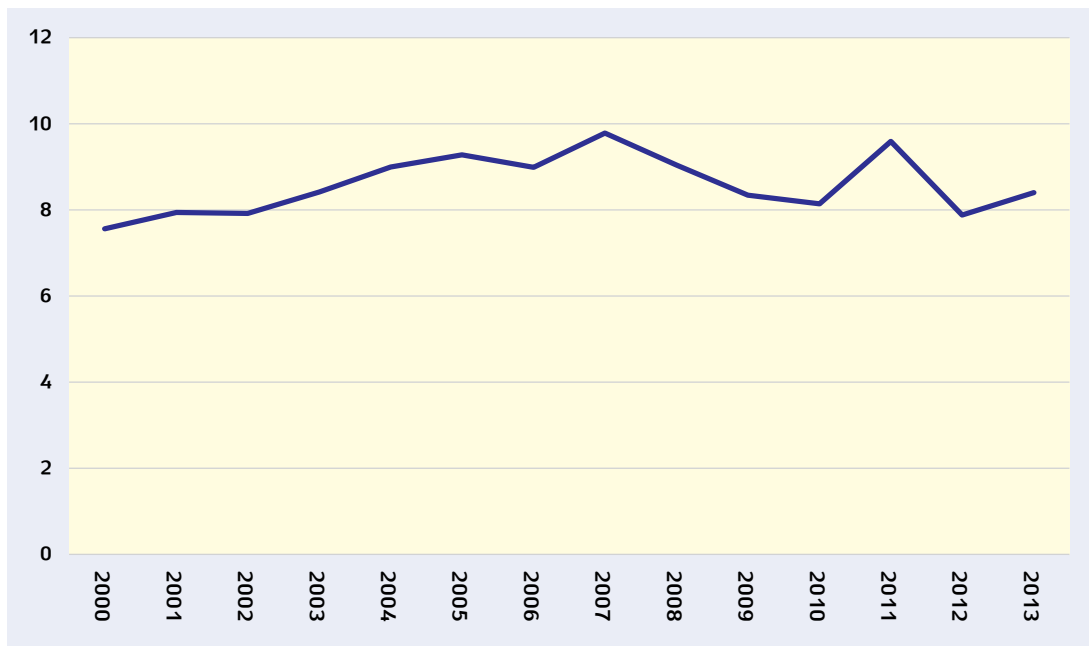
נשים לעומת גברים בראש משפחות חד־הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 38

היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

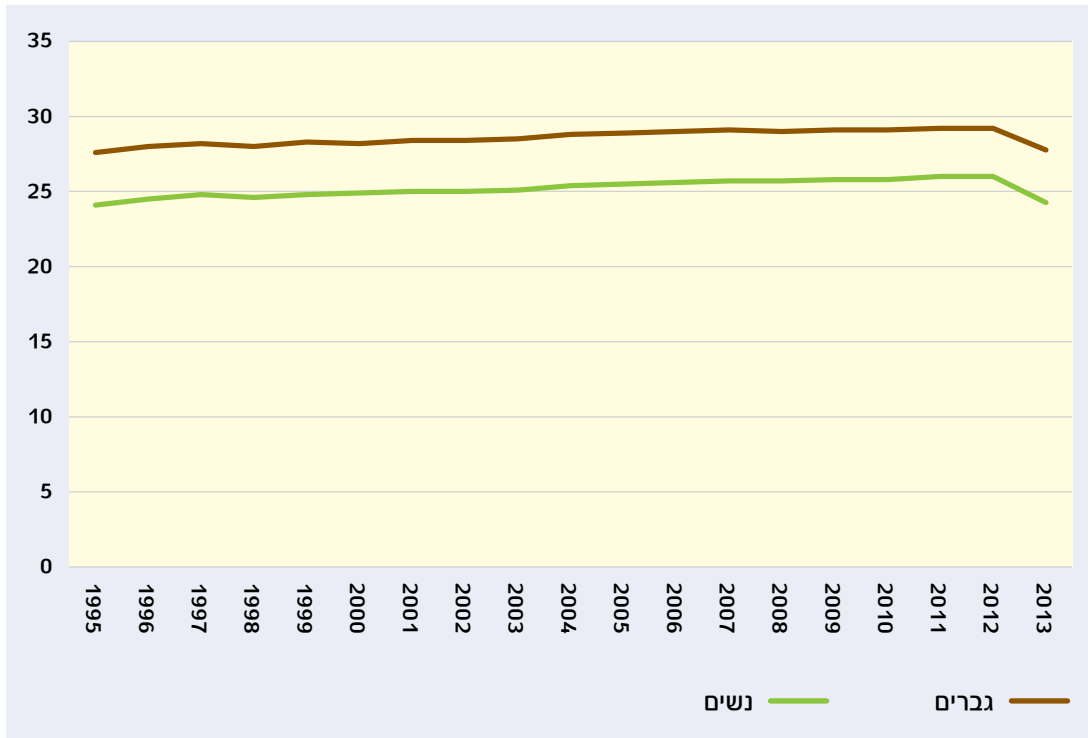
נשים לעומת גברים בראש משפחות חד-הוריות בהשוואה בין-לאומית: בשנת 2012 היו בארצות הברית 8,869,000 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 2,415,000 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר — יחס של 3.67. בבריטניה היו 2,575,000 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 400,000 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר — יחס של 6.43. בשוודיה היו 222,838 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 69,825 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר — יחס של 3.2 (מקור: UNECE).

3. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע

אצל רוב הזוגות הנישואים בעולם, הגברים מבוגרים יותר מהנשים. פער הגילים הוא כשנתיים עד שלוש שנים בממוצע בחברות מערביות, והוא גדול יותר בחברות מסורתיות (באפריקה נמצא הפער הגדול ביותר). אינדיקטור זה עוקב אחר הגילים הממוצעים שבהם גברים ונשים מתחתנים בפעם הראשונה. בשנת 2013 גיל הנישואים הממוצע של גברים היה 27.8 ושל נשים 24.2, גיל צעיר יותר לעומת שנת 2012. תרשים 39 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 39 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בשנת 2013 היה 0.89. בהיבט הכלכלי-תעסוקתי, היות שגברים נישאים מאוחר יותר, יש בידם להתמקד בביסוס תעסוקתי וכלכלי קודם שהם מקימים משפחה, ואילו נישואיהן של הנשים בגיל צעיר יותר עלולים לפגוע בהתקדמותן המקצועית.

תרשים 39א

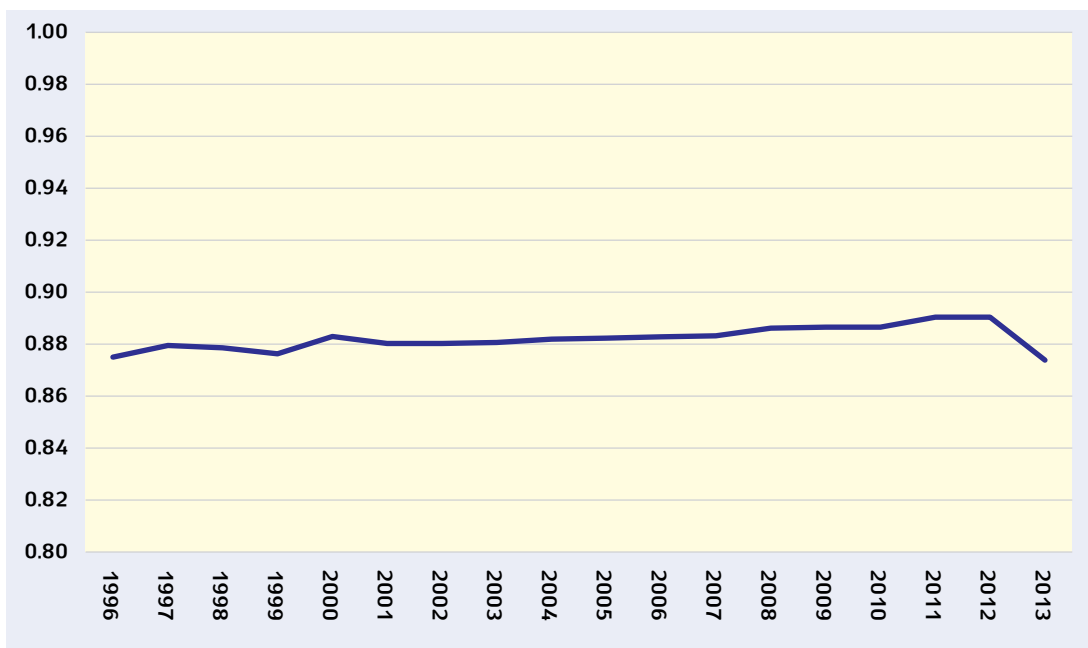
גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 39ב

היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

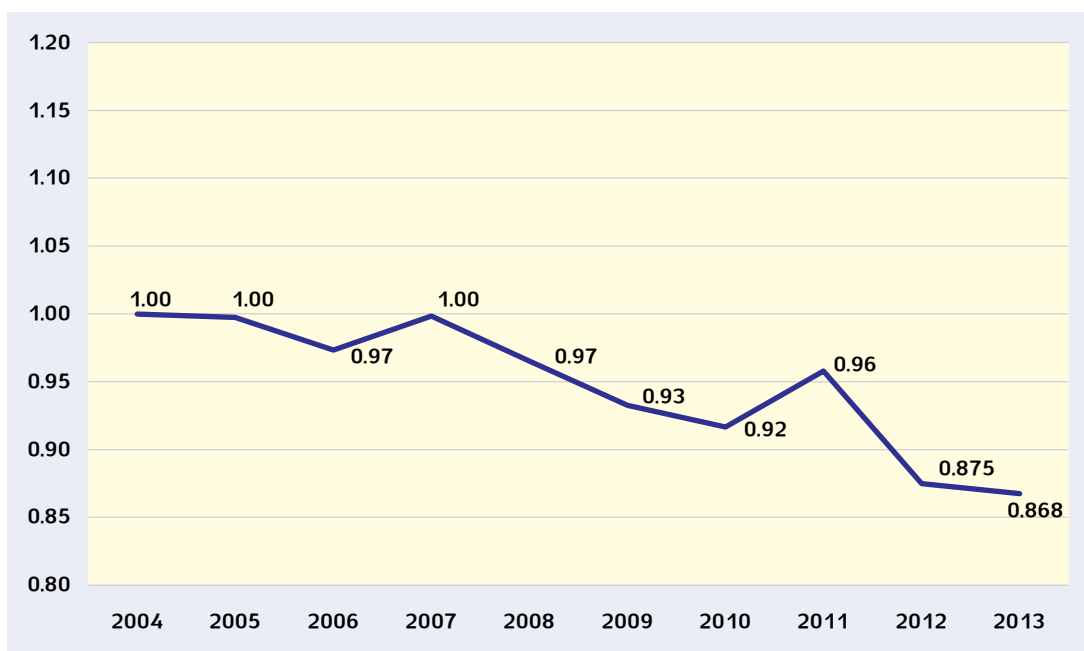
גיל הנישואים הממוצע בהשוואה בין־לאומית: ב־2012, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים בארצות הברית היה 26.6, ושל הגברים 28.6 — הפרש של שנתיים; בשוודיה, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים היה 33.4, ושל הגברים 35.9 — הפרש של 2.5 שנים; בספרד, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים היה 31.7, ושל הגברים 33.8 — הפרש של 2.1 שנים (מקור: UNECE). בישראל הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים היה 26 ושל הגברים 29.2. בהשוואה למדינות אלה, הפער בישראל הוא הגבוה ביותר — 3.2 שנים.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי

תרשים 40 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 מצטמצם, ובשנת 2012 היה צמצום מסוים גם בפער בין נשים לגברים בראשות משפחות חד־הוריות. בשנת 2013 חלה ירידה מזערית נוספת באי־שוויון בממד זה, בעיקר בשל הירידה בשיעור הפרייון של נערות בנות 15–19.

תרשים 40

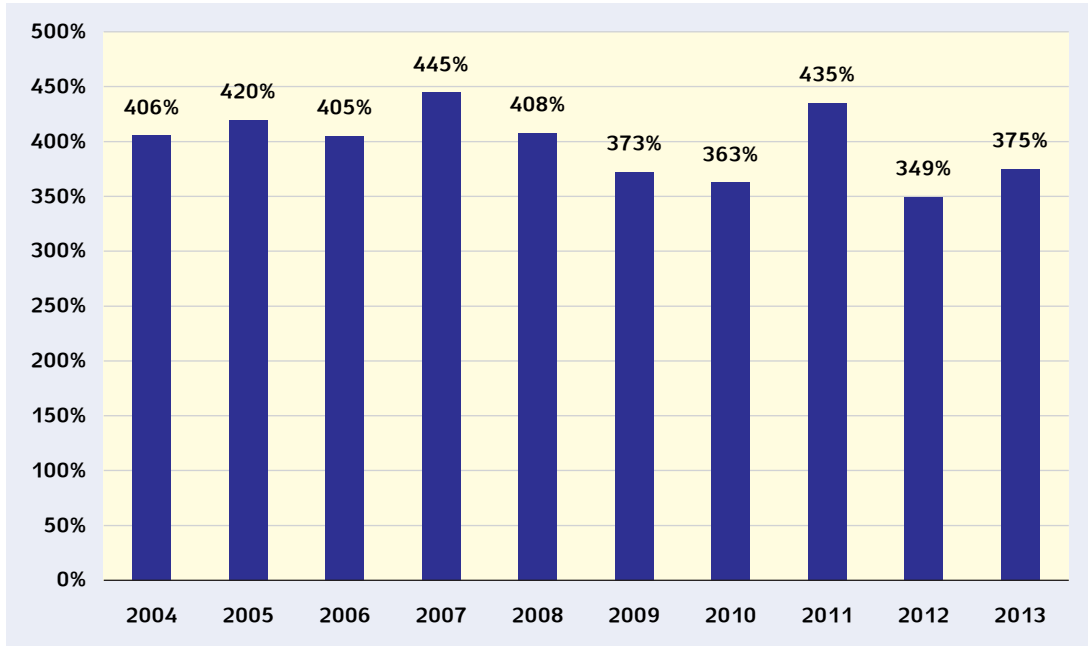
האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי, 2004–2013



תרשים 40 מראה כי ישנו אי־שוויון עמוק בין נשים לגברים בממד המצב המשפחתי. האי־שוויון נובע בעיקר מן הפער הגדול בין מספר הנשים למספר הגברים בראשות משפחות חד־הוריות (ב־2013 היו 153,700 משפחות חד־הוריות בראשות נשים לעומת 18,300 משפחות חד־הוריות בראשות גברים). פער זה ממחיש היטב את הנטל המוטל על כתפיהן של הנשים שמקורו במצבן המשפחתי.

תרשים 40

צומק האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי*



* המדידה אינה כוללת את האינדיקטור של פרוץ סגולי בקרב נערות.

ז. ממד הזמן

ממד הזמן הוא ממד חדש שפיתחנו והוא נכלל במדד בפעם הראשונה. מדד המגדר עוסק בהרחבה בפערים בין נשים לגברים בכל הנוגע להשתתפות בשוק העבודה, לחלוקת המשרה ולסגרגציה בשוק העבודה, וממד הזמן הוא ממד משלים העוסק בחלוקת הזמן שמעבר לעבודה. 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 בשוק העבודה, אף שעול הטיפול נשאר בעיקר באחריותה של האישה (Walby 1990). צמצום הפער בין נשים לגברים בכל הנוגע למעורבות בבית נובע בעיקר מיירידת מעורבותן של הנשים ולא מעליית מעורבותם של הגברים (Crompton 2007).³¹

עם זאת, המשמעות המגדרית של חלוקת הזמן אינה נובעת במלואה מהדיכוטומיה בין עבודה בשכר לבין הטיפול בילדים ובמשפחה, אלא קשורה גם לעיסוק בפעילויות חברתיות, אישיות ואזרחיות. לכן, ממד הזמן הוא אחד הממדים החשובים ביותר לפענוח האישיון המגדרי ולפיתוח מדיניות לצמצומו. למרבה הצער, הנתונים שיש בידינו בממד הזמן 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 בחיים.³² לפיכך, ממד הזמן המוצג בדוח זה מקיף רק מספר קטן של תחומים ונושאים הקשורים להיבטים המגדריים של חלוקת הזמן.

ממד הזמן מחולק לשני תת-ממדים: פעילות פנאי ופעילויות טיפול. התת-ממד 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 מלנשים (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). תת-ממד זה נמדד על ידי האינדיקטורים של פערים בין נשים לגברים ביציאה לחופשה בארץ ובחו"ל ובפעילות התנדבותית.

התת-ממד 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 בשוק העבודה או עובדות במשרה חלקית בלבד בשל היותן מחויבות לטיפול בבית ובמשפחה. מטבע הדברים, ההתמקדות בטיפול מגבילה את אפשרויות ההשתתפות בשוק 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 לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ.
2. שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל.
3. שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית.

31 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.

32 סקר כזה נערך בכל שנה בארצות הברית. ראו American Time Use Survey, www.bls.gov/tus/charts/household.htm.

אינדיקטורים של פעילויות טיפול:

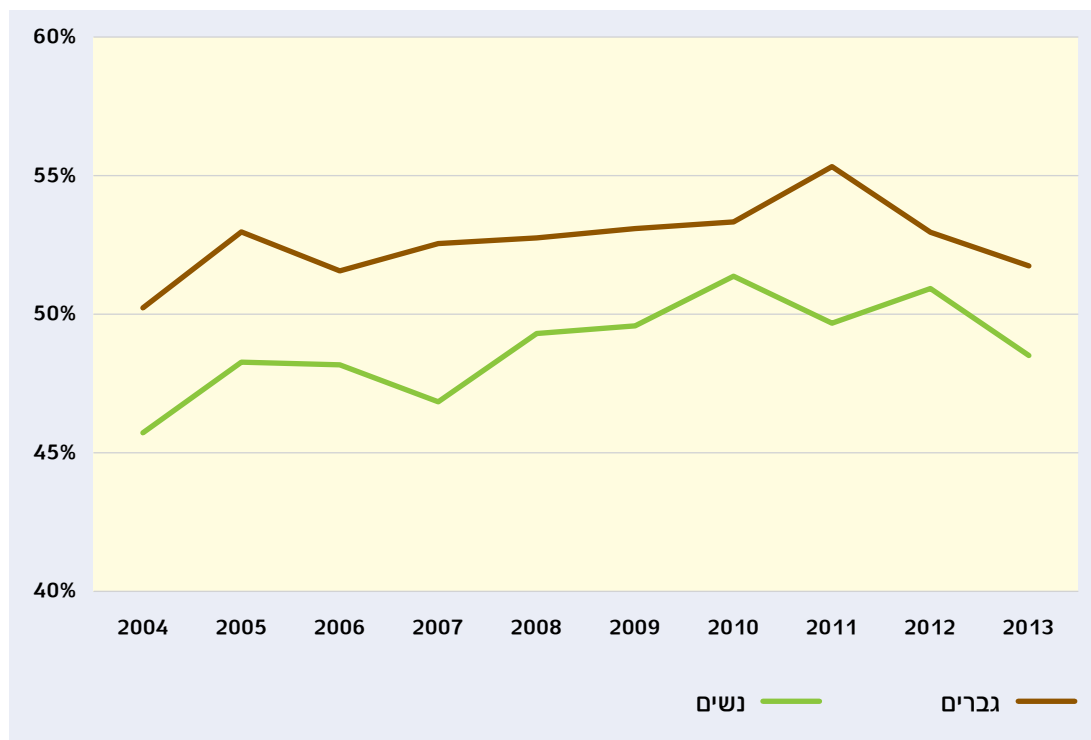
4. שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית (על פי הגדרתן) בכלל הנשים המועסקות במשרה חלקית.
5. שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית (על פי הגדרתן) בכלל הנשים הבלתי מועסקות.

1. שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים 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 41 להלן, בכל השנים ישנו פער לטובת הגברים באינדיקטור זה: יותר מ־50% מהגברים יצאו לחופשה בארץ בכל שנה, ואילו שיעור הנשים שיצאו לחופשה בארץ בכל שנה נע בין 47% ל־50%. תרשים 41 להלן מראה כי היחס בין הנשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ בשנת 2013 היה 0.94.

תרשים 41

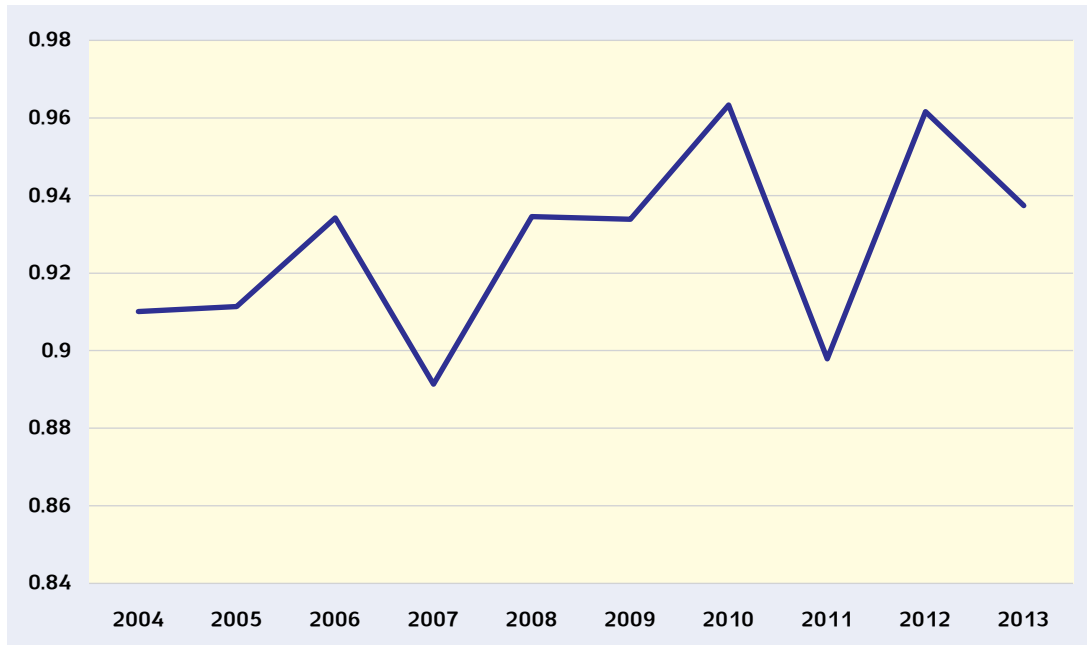
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 41

היחס בין נשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ



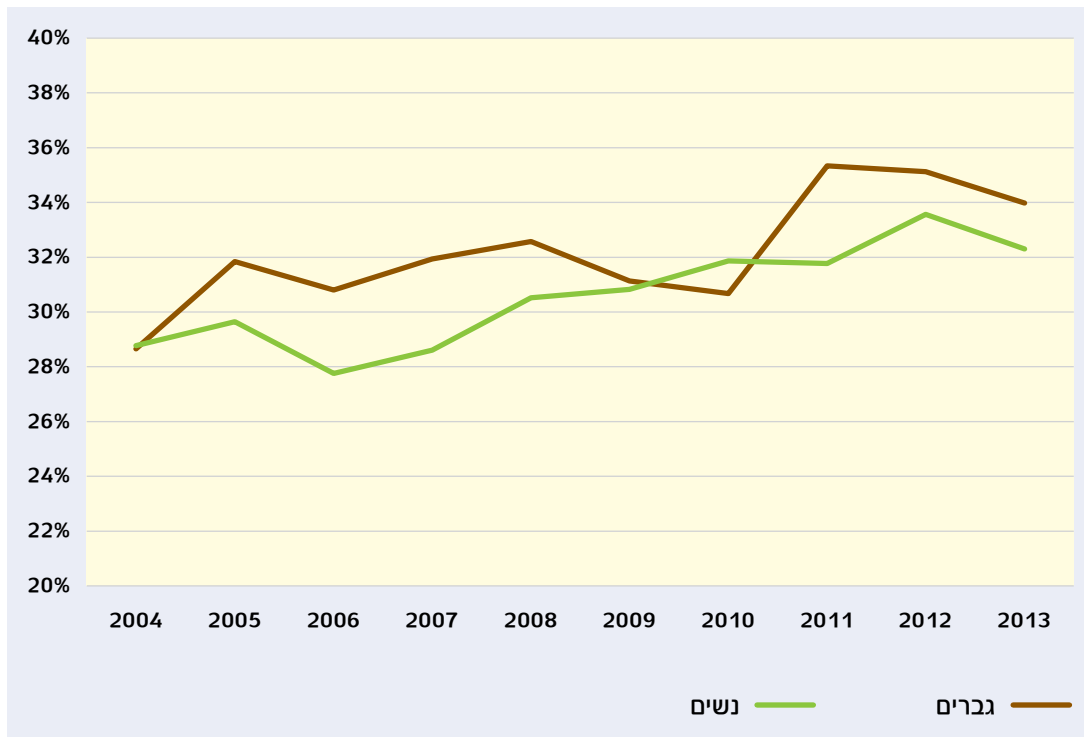
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

2. שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל

ברוב השנים שנבחנו, יותר גברים מנשים יוצאים לחופשה בחו"ל בכל שנה. תרשים 42 להלן מראה כי בשנת 2013 יצאו 34% מהגברים לחופשה בחו"ל, לעומת 32% מהנשים. תרשים 42 להלן מראה כי היחס בין הנשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל בשנת 2013 היה 0.95.

תרשים 42א

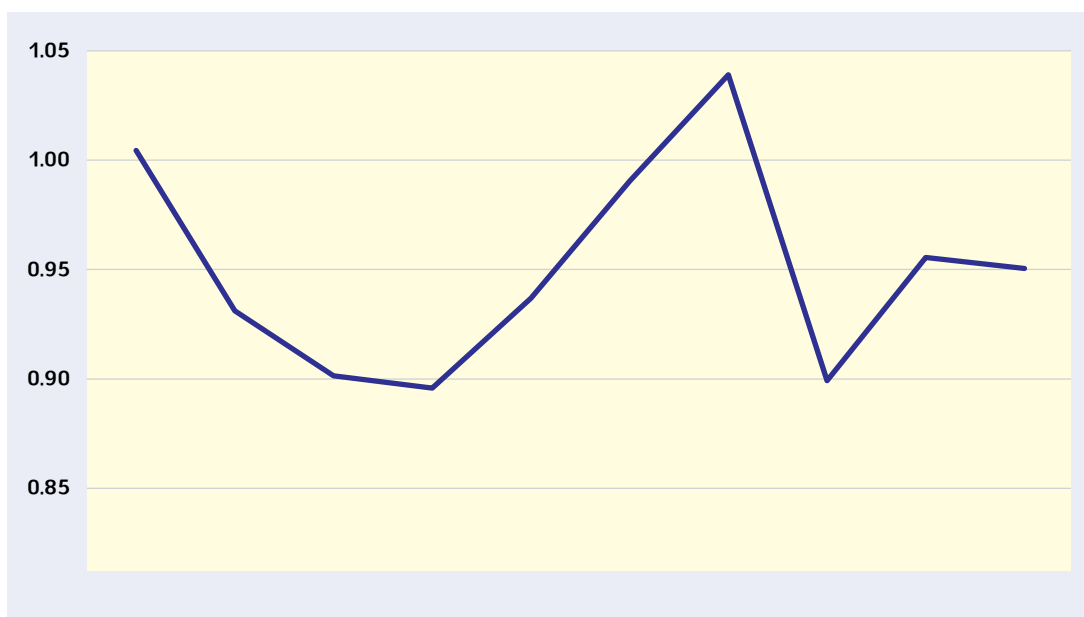
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 42ב

היחס בין נשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל



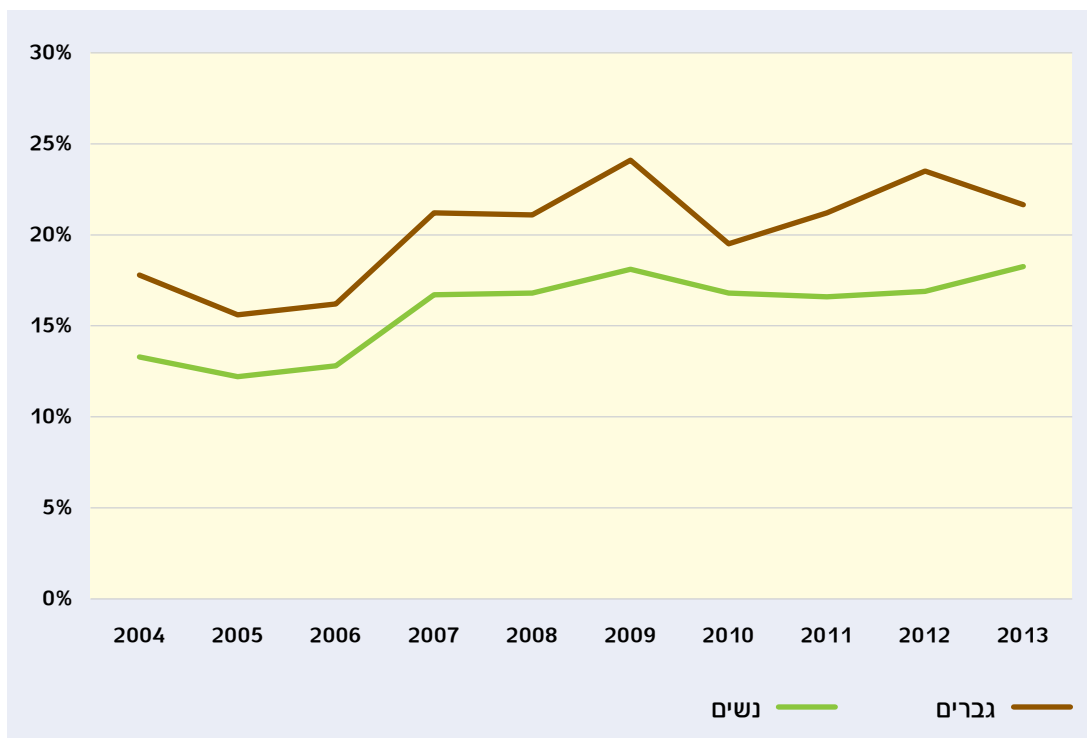
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית

באינדיקטור זה נמצא פער מתמיד לטובת הגברים: לפי תרשים 43 להלן, ב-2013 22% מהגברים דיווחו על עיסוק בפעילות התנדבותית לעומת 18% מהנשים. אפשר שלנשים יש פנאי מועט יותר ומטלות רבות יותר (טיפול בילדים, בבית וכו'). כמו כן, ייתכן כי מדובר בהתנדבות הממוסדת בתוך העבודה, כלומר הגברים מתנדבים על חשבון זמן העבודה. תרשים 43 להלן מראה כי היחס בין הנשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית בשנת 2013 היה 0.83.

תרשים 43

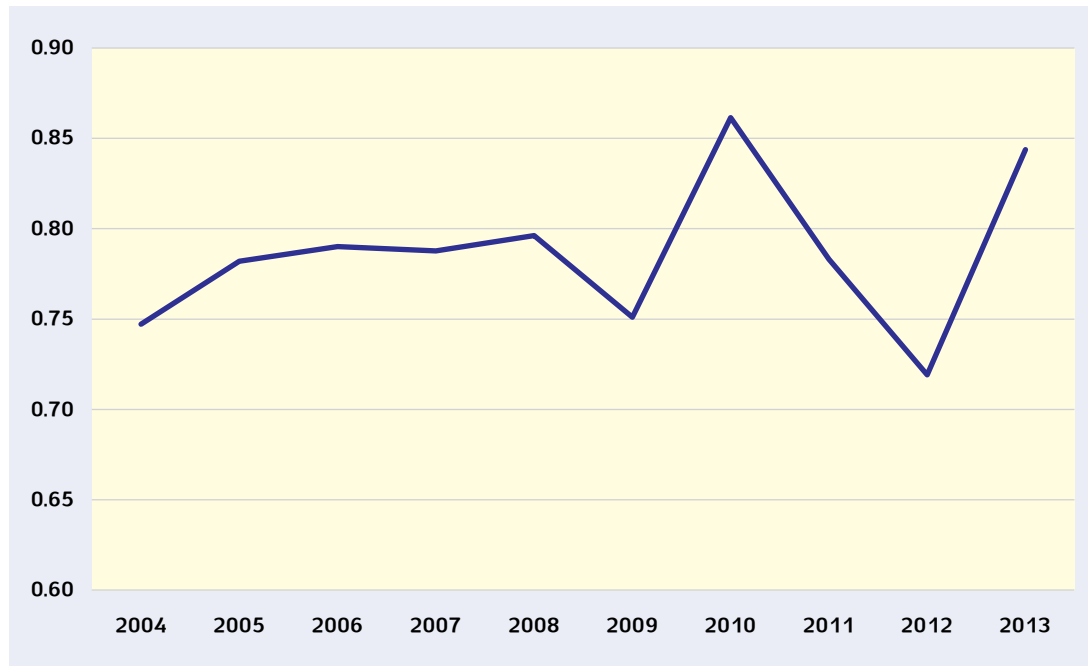
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 43

היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית



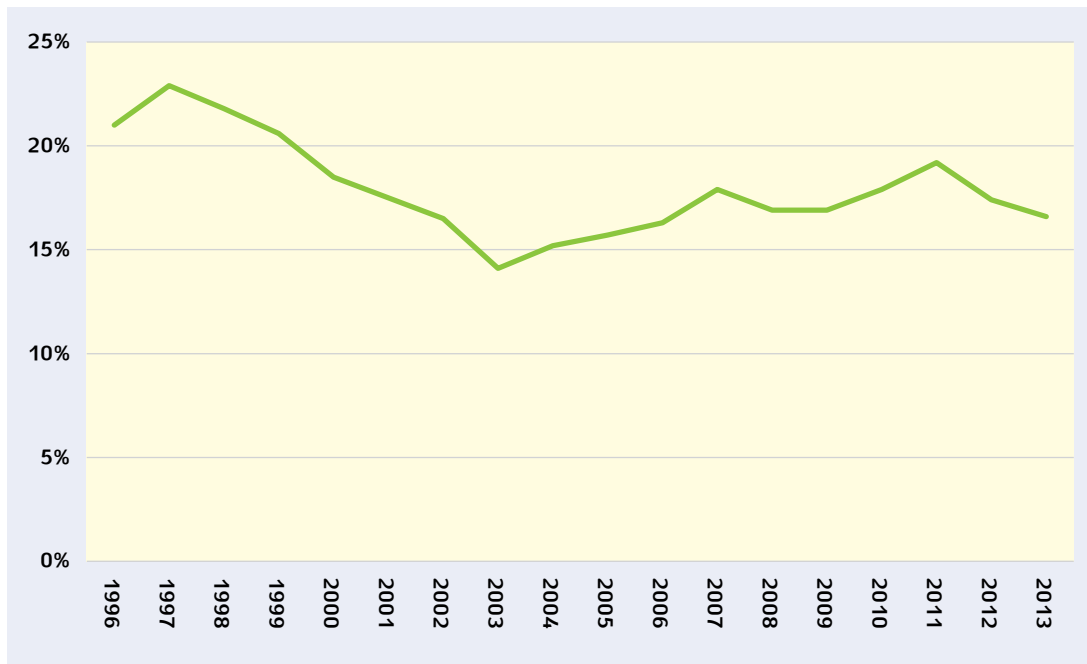
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

4. 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 אחרי הקצאת הזמן של נשים וגברים, הדרך שלנו להסיק על הפערים בין נשים לגברים בזמן המושקע בעבודות בית ברמת המקרו היא מעקב אחר שיעור הנשים שמדווחות שהן עובדות במשרה חלקית בשל עבודות הבית. תרשים 44 להלן מראה שבשנים 2007-2003 הייתה עלייה בשיעור הנשים שהעידו שהן עובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית, בקרב 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, 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 וכך הועמק האי-שוויון, אך בשנים 2012-2013 חלה ירידה בשיעור זה, והאי-שוויון בממד הזמן צומצם. ב-2013, 16.6% (77,200) מהנשים המועסקות במשרה חלקית העידו כי הסיבה לכך היא עבודות הבית.

תרשים 44

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

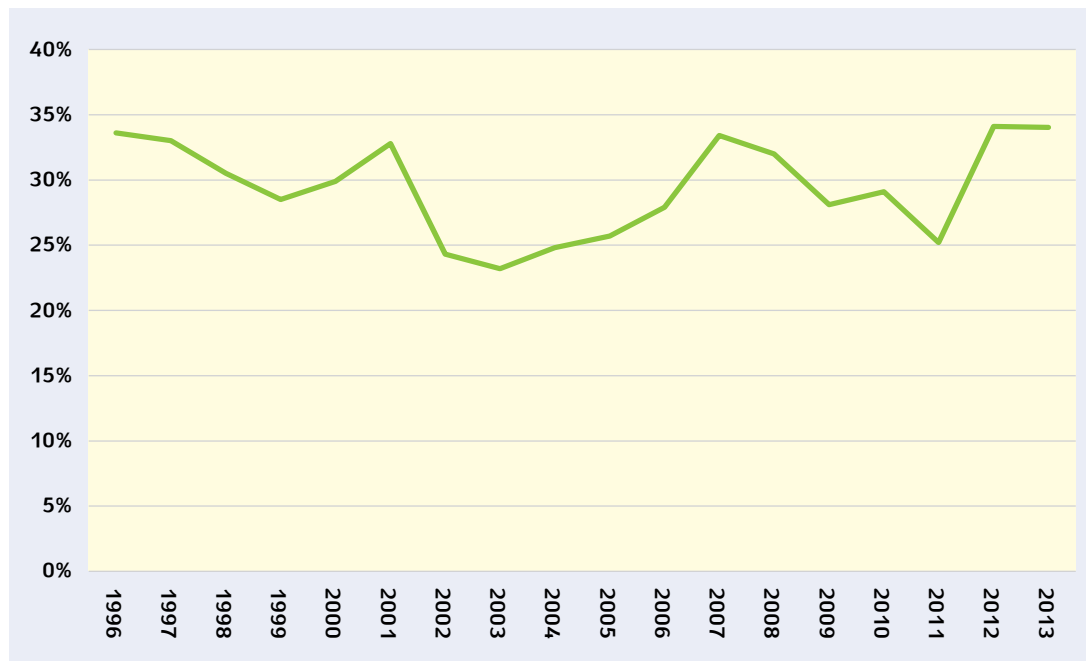
תופעה זו משקפת את התפיסה המגדרית בדבר חלוקת התפקידים במשפחה, שלפיה על הנשים מוטלות חובות הטיפול במשק הבית ובילדים ואילו על הגברים מוטלת חובת הפרנסה (שטייר 2005). במצב זה נשים נאלצות לקשור את עצמן פחות לעולם העבודה. שיעורן בעבודות במשרה חלקית גבוה משיעור הגברים במשרה חלקית, ומעמדן משמר את נחיתותן בשוק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

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

אינדיקטור זה משקף ניתוק מוחלט 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 45 להלן מבטא את שיעור הנשים שאינן מועסקות בשל היותן עקרות בית בכלל הנשים הבלתי מועסקות בכל שנה.

תרשים 45

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

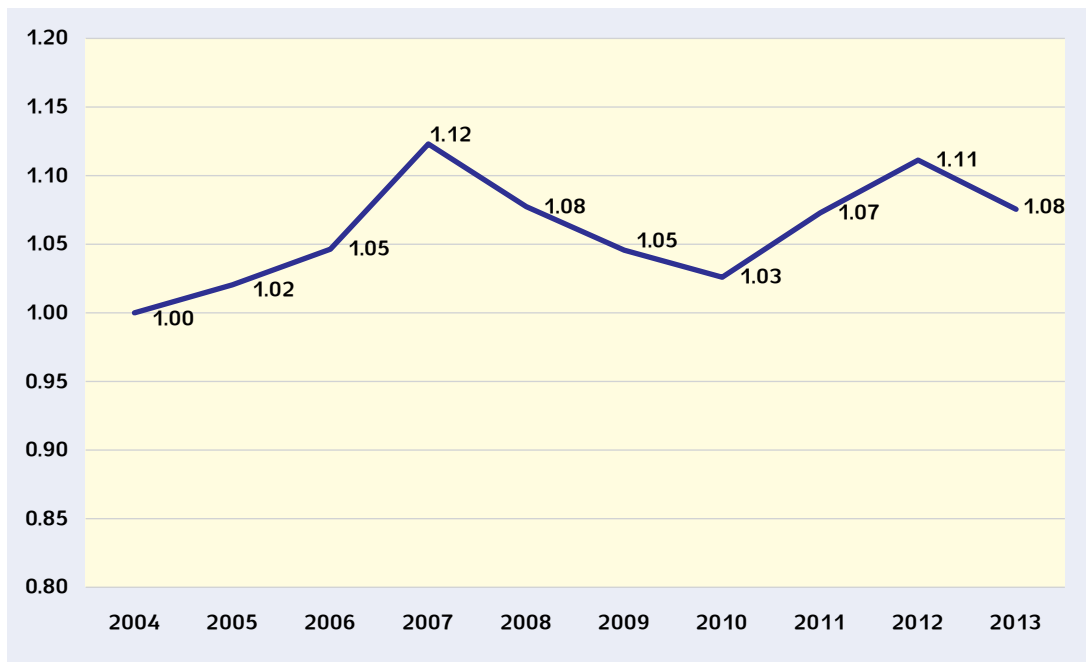
התרשים מראה שבשנים 2004-2007 עלה שיעור הנשים שאינן מועסקות כלל בגין היותן עקרות בית — מ-24% ל-33% מכלל הנשים הבלתי מועסקות. עלייה זו הגדילה את האי־שוויון בין נשים לגברים בממד הזמן בשנים אלו. ב־2008 החלה ירידה בשיעורן של הנשים שאינן מועסקות עקב היותן עקרות בית עד לרמה של 25% בשנת 2011, וניכר שיפור מסוים בממד זה; אולם בהשוואה לשיעור הגברים הבלתי מועסקים עקב היותם עקרי בית (2.7%), שיעורן 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 המדידה³³, ובשנת 2013 השיעור נותר דומה (34%).

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד זמן

תרשים 46 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. תרשים 46 להלן מראה כי המרחק משוויון מגדרי נע בין 15% ל-19% לאורך השנים. יש לציין כי לא חל שינוי של ממש בעומק האי־שוויון בממד זה: הן בשנת 2004 והן בשנת 2013 היה עומק האי־שוויון בשיעור של 15%.

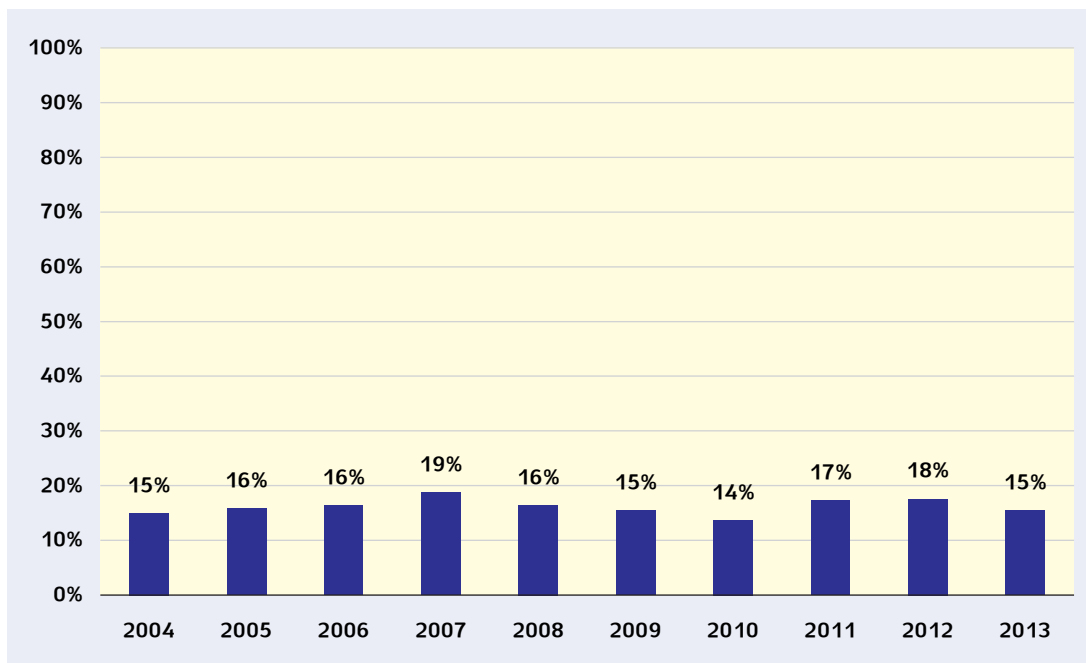
תרשים 46א

האי-שוויון המגדרי בממד הזמן, 2004-2013



תרשים 46ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד הזמן



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.

ח. 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, בכל שנה שבה אמדנו את הממד הבאנו בחשבון את מספר הנשים בכלל האוכלוסייה: 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 המשטרית 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.

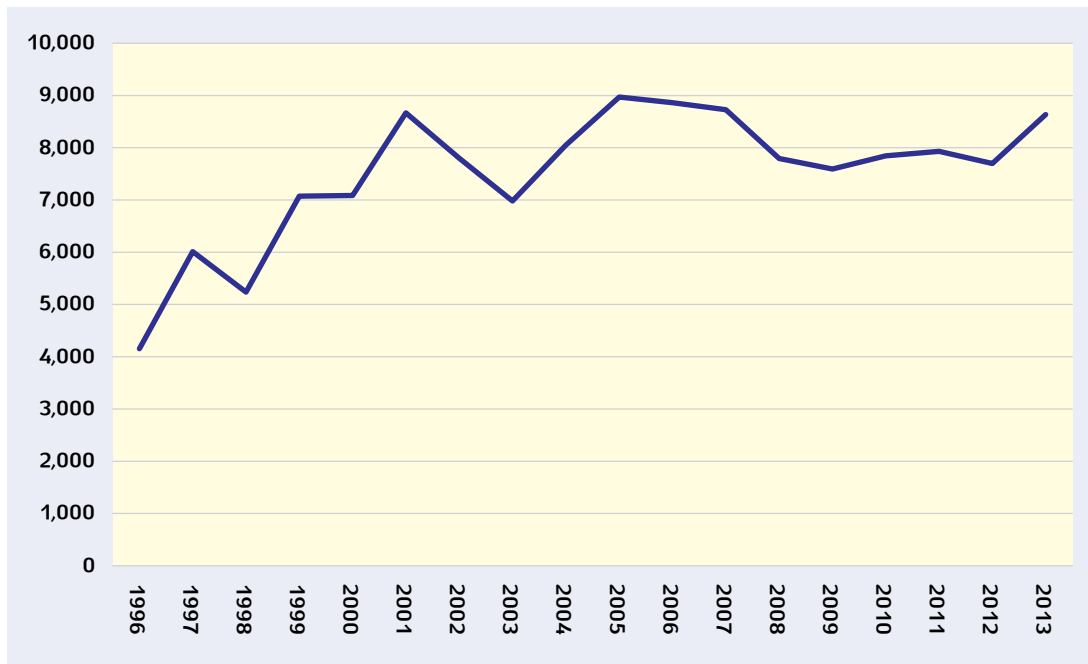
1. מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

בחינת מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע ביחס לגידול הטבעי של האוכלוסייה מראה שבסוף שנות התשעים עלה היקף הפנייה למרכזי הסיוע, בעיקר של נשים,³⁴ כמבוטא בתרשים 47 להלן. 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. בשנת 2013, לעומת זאת, חלה עלייה במספר הפניות החדשות, שהובילה לעלייה באי-שוויון בממד האלימות.

34 נתונים אלו נלקחו מדוח האלימות המינית בישראל של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית 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.

תרשים 47

מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית



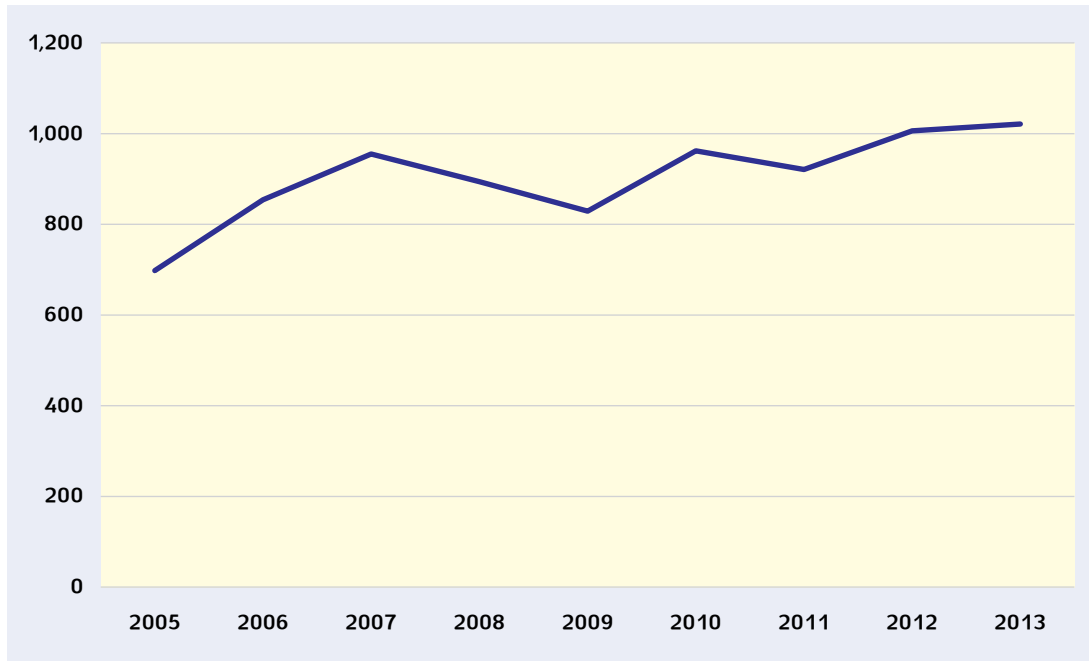
מקור: על פי נתוני איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל, ועיבודי המחברות.

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

תרשים 48 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. בשנת 2010 שב ועלה מספר התיקים; בשנת 2011 הייתה ירידה קלה, ל־921 תיקים, ועמה הצטמצם מעט האי־שוויון בממד האלימות; ובשנים 2012-2013 עלה מספר התיקים ל־1,021 והאי־שוויון בממד זה גדל.

תרשים 48

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



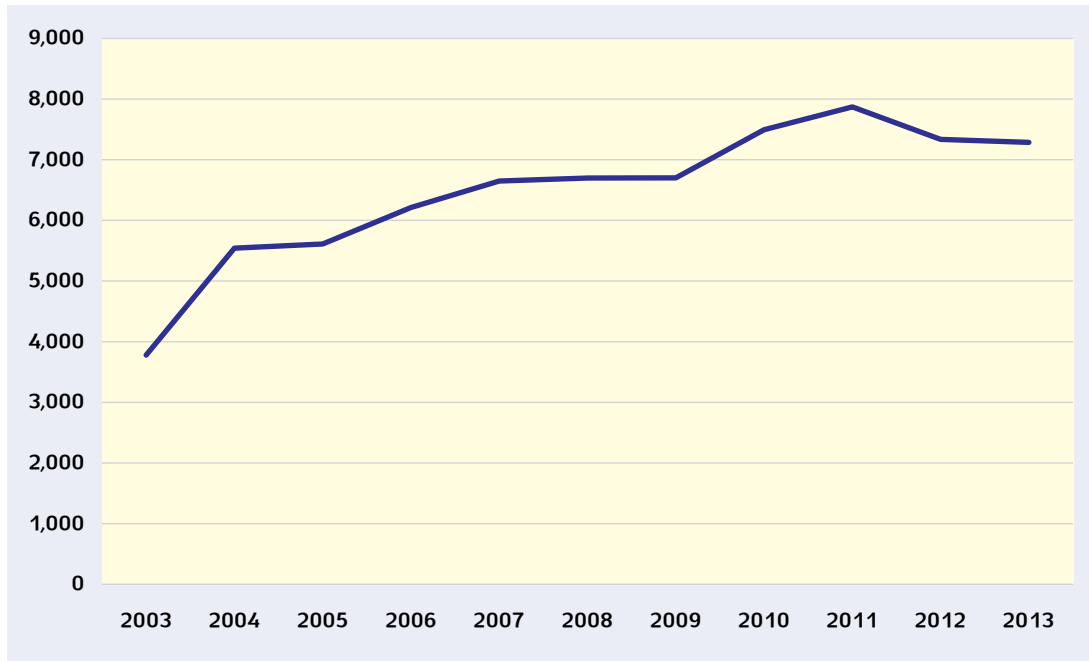
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

3. מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה

תרשים 49 להלן מראה שבכל תקופת הניטור של המדד חלה עלייה מתמדת במספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה, להוציא את שנת 2012 ושנת 2013, שבהן הייתה ירידה קלה במספרן. נתון זה נובע בחלקו מעלייה במספר המרכזים, אך יותר מכך הוא משקף עלייה בהיקף האלימות במשפחה, שנשים הן הקורבן העיקרי שלה.³⁵ עם זאת, חשוב לציין שחלק מן העלייה יש לתלות בגידול בהיקף הדיווח ולא בהיקף האלימות. פרשנות זו מבטאת דווקא הטבה במצב, שכן העלייה בהיקף הדיווח מעידה על הגברת המודעות לאלימות הפנים-משפחתית, שהיא צעד חשוב בדרך לטיפול.

תרשים 49

מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה



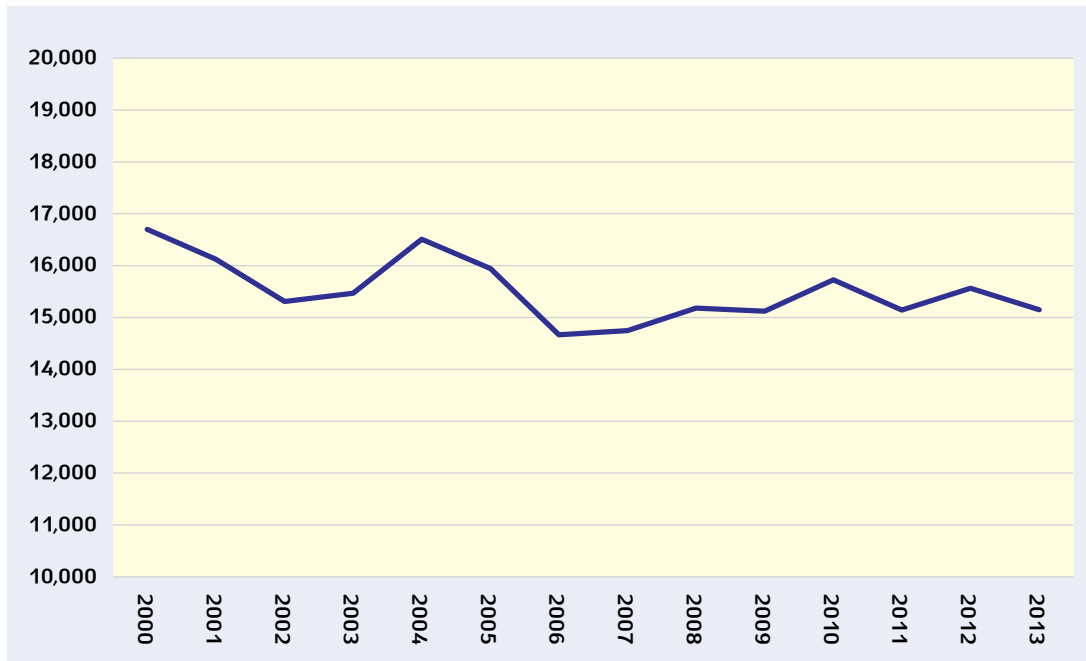
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות.

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

תרשים 50 מראה שמספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה נע בין 14,500 ל-16,500 לשנה. בשנים 2004-2006 הייתה ירידה לעומת שנים קודמות. בשנים 2006-2010 עלה מספר זה עלייה אבסולוטית, וגם עלייה יחסית לגידול הטבעי באוכלוסייה, והגדיל את האי-שוויון בממד האלימות. בשנת 2013 ירד מספר התיקים ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה, ולכן אינדיקטור זה תרם לצמצום האי-שוויון בממד האלימות בשנה זו.

תרשים 50

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



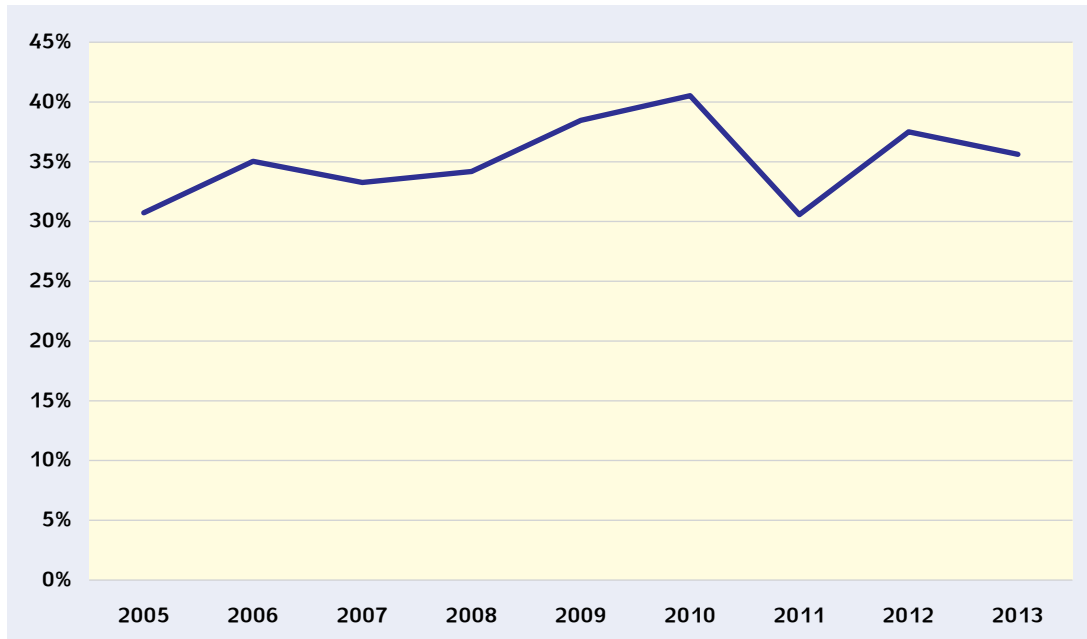
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות.

5. שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות

סגירת תיקים בגין אלימות במשפחה פירושה הפסקת החקירה, בלא 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 אינוס ותקיפות מיניות – מאחר שהאלימות מתרחשת על פי רוב במרחב הפרטי, בלי עדים ובלי עדויות. תרשים 51 להלן מציג את שיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות. התרשים מראה שבשנים 2008–2010 עלה שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות, ועלייה זו הגדילה את האי־שוויון בממד כולו. ב־2013 ישנה ירידה בהשוואה ל־2012 במספר התיקים שנסגרו מחוסר ראיות, והדבר מצמצם את האי־שוויון בממד אלימות.

תרשים 51

שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות



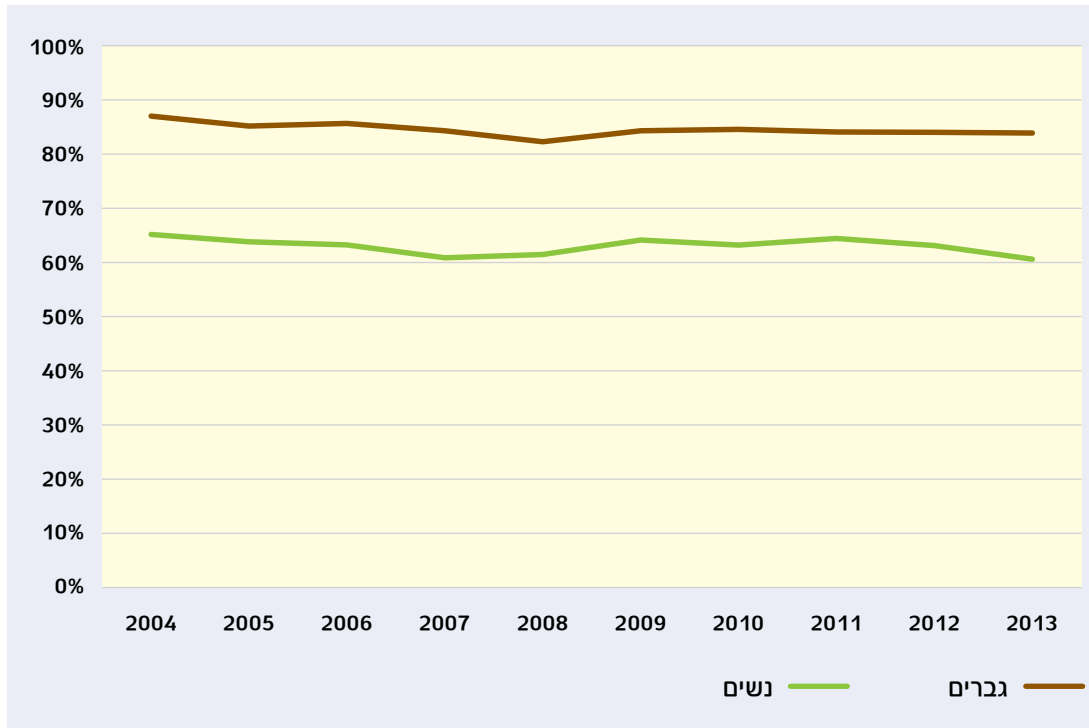
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת וציבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

6. תחושת ביטחון בהליכה ברחוב

אחד הביטויים לפער בחוויה של נשים וגברים במרחב הציבורי הוא תחושת הביטחון בהליכה ברחוב, נושא שיש לו השפעה ישירה על אורח החיים. כפי שמראה תרשים 52 להלן, נשים מרגישות מאוימות בהליכה ברחוב בשיעורים גבוהים יותר מהגברים לאורך כל השנים שנבחנו. בשנת 2013 כ-84% מהגברים במדינה הרגישו בטוחים בהליכה ברחוב לעומת 61% בלבד מהנשים (הרעה מסוימת לעומת 2012). כפי שמראה תרשים 52 להלן, היחס בין נשים לגברים בקרב החשים ביטחון בהליכה ברחוב בשנת 2013 הוא 0.72.

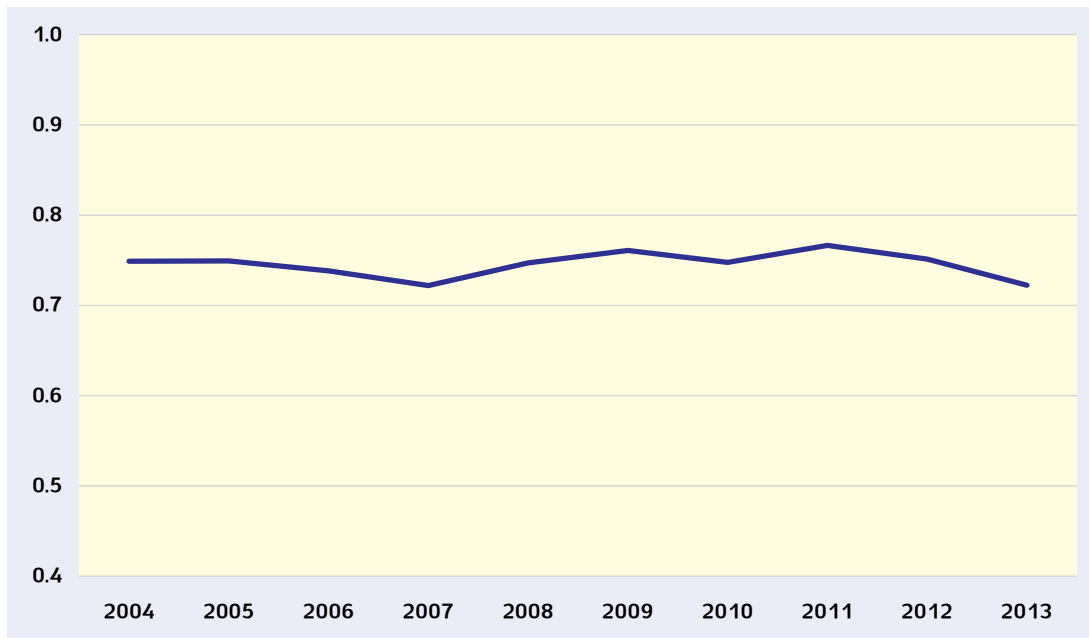
תרשים 52א

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים החשים ביטחון בהליכה ברחוב



תרשים 52ב

היחס בין נשים לגברים בתחושת ביטחון בהליכה ברחוב



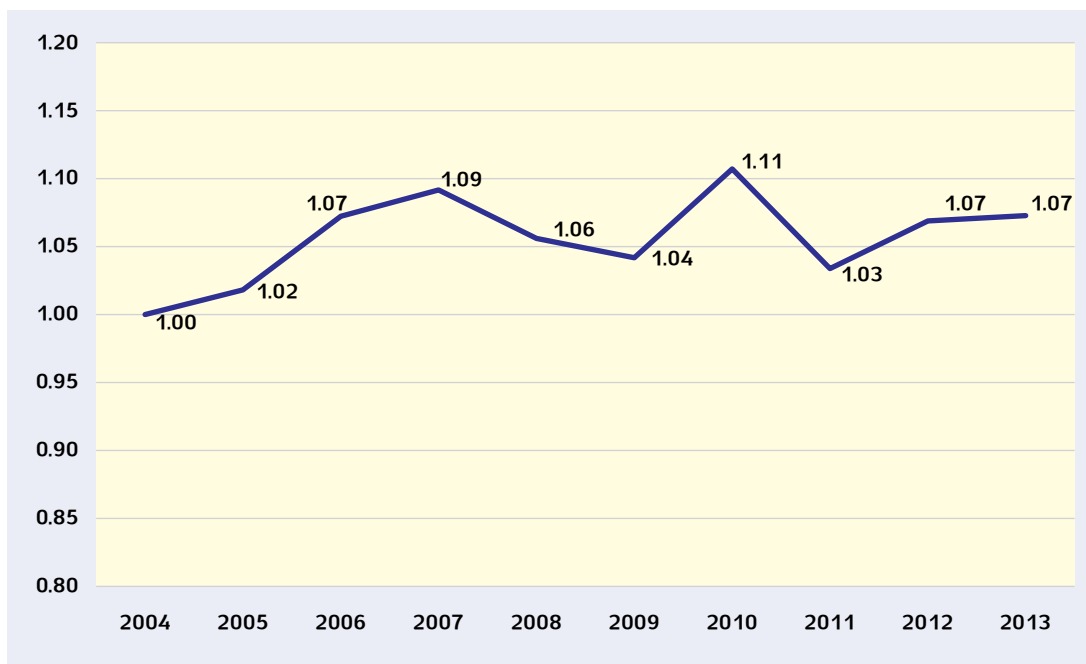
ברמת המדיניות המקומית, ישנם אמצעים זמינים לטיפול בתופעה ולחיזוק תחושת הביטחון של נשים במרחב הציבורי, בין השאר תאורת רחוב, שיטור עירוני, מצלמות, ועריכת סדנאות להגנה עצמית לנשים ושילובן בתוכניות הלימוד לחינוך גופני בבתי הספר.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים

תרשים 53 מראה שבין 2004 ל־2006 עלה האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים כמעט בכל האינדיקטורים. בין 2007 ל־2009 חל צמצום מה באלימות, בעיקר בגלל ירידה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. בשנת 2010 חלה עלייה באי־שוויון בממד האלימות, עקב הרעה בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד. בשנת 2011, לעומת זאת, חלה ירידה בממד האלימות, והיא משקפת שיפור ניכר ביחס לשנת 2010, וכך גם בשנת 2012. בשנת 2013 ישנה עלייה קלה בשיעור של 0.4% בממד האלימות — בשל העלייה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית (8,637 פניות לעומת 7,700 בשנת 2012), וירידה בשיעור הנשים שחשות ביטחון בהליכה ברחוב (61% לעומת 63%).

תרשים 53

האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים, 2004–2013



ט. ממד הבריאות

ממד זה נמצא בתחילת דרכו. לפי שעה יש בו שלושה אינדיקטורים בלבד, המעידים על מצב הבריאות של נשים לעומת מצב הבריאות של גברים. הכוונה היא להרחיבו בעתיד לתחום שירותי הבריאות – בכלל זה רפואה מונעת והתנהגות מקדמת בריאות. לבניית הממד השתמשנו בסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שבו נבחנת תפיסת הבריאות הסובייקטיבית, וכן במשתנה של תוחלת החיים, אשר נכלל בכל מדדי המגדר המשווים בין מדינות. אלה האינדיקטורים שנבחנו בממד זה:

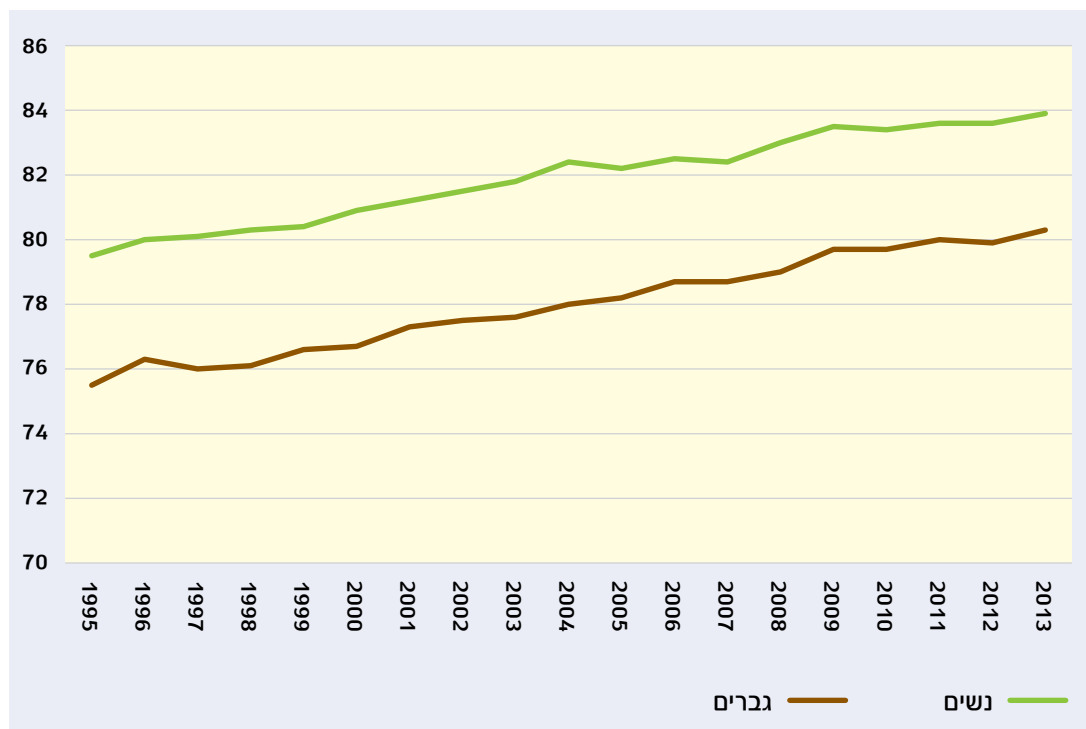
1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים.
2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה.
3. היחס בין נשים לגברים בקרב בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד.

1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים

תרשים 54 להלן מראה את תוחלת החיים של הנשים לעומת תוחלת החיים של הגברים, ותרשים 54 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־3.6 שנים בשנת 2013, שינוי כמעט זניח. בשנת 2013, תוחלת החיים הממוצעת של נשים הייתה 83.9 ושל גברים – 80.3. לאינדיקטור זה כמעט אין השפעה על האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות מאחר שהיחס יציב למדי לאורך השנים.

תרשים 54

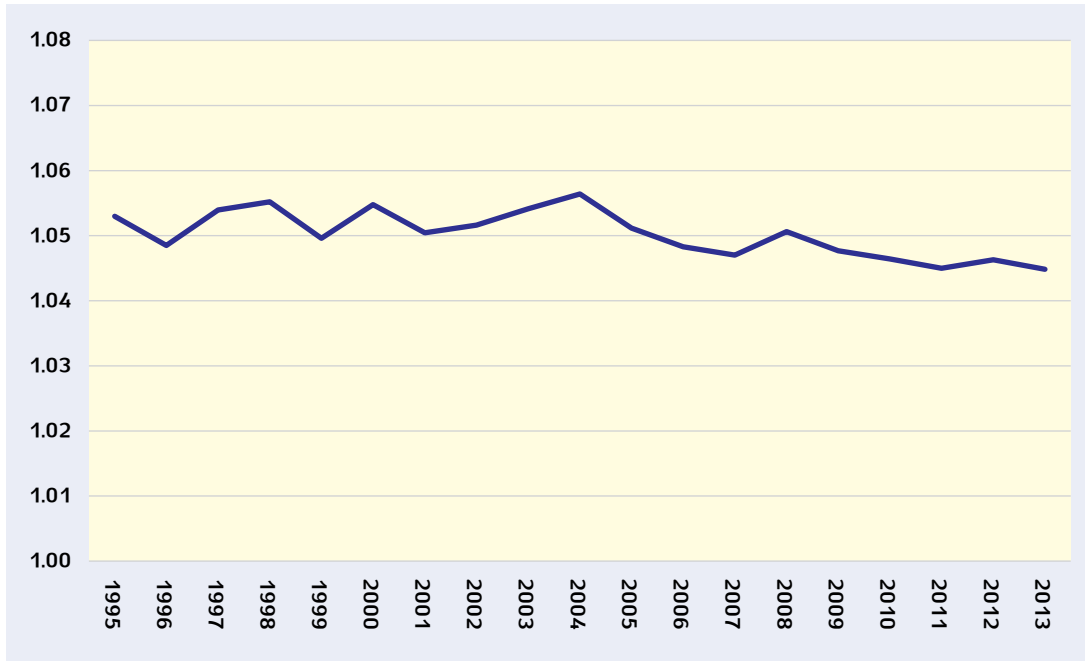
תוחלת החיים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבוי המחברות.

תרשים 354

היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבוי המחברות.

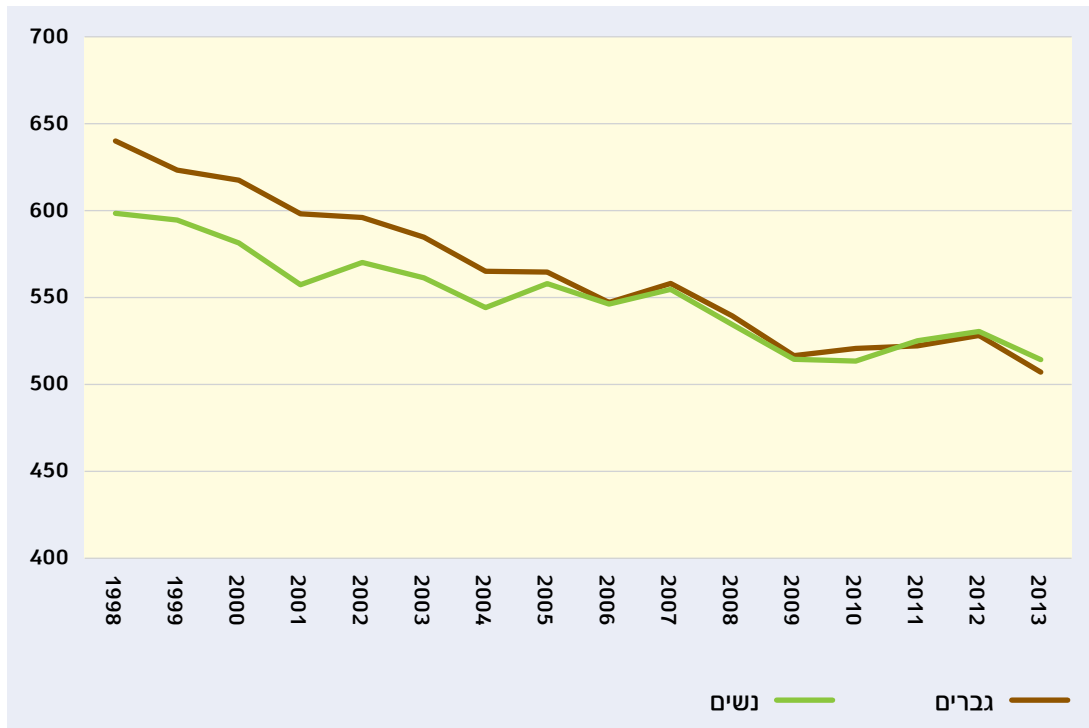
תוחלת החיים בהשוואה בין לאומית: בשנת 2014, תוחלת החיים של נשים בארצות הברית הייתה 81 ושל גברים — 77; בבריטניה, תוחלת החיים של נשים הייתה 83, ושל גברים — 79. בשוודיה, תוחלת החיים של נשים הייתה 84, ושל גברים — 80; בספרד, תוחלת החיים של נשים הייתה 86, ושל גברים — 80 (מקור: הבנק העולמי). תוחלת החיים של נשים ושל גברים בישראל דומה אפוא לתוחלת החיים במדינות שלעיל.

2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה

תרשים 55 להלן מבטא את שיעור התמותה של נשים לעומת גברים (ל-100,000 איש), ותרשים 55 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 2013 היה 514, ומספר המיתות של גברים ל-100,000 בני אדם בשנה זו היה 507. לאינדיקטור זה לא הייתה השפעה על מצב האישווין המגדרי בממד הבריאות.

תרשים 55א

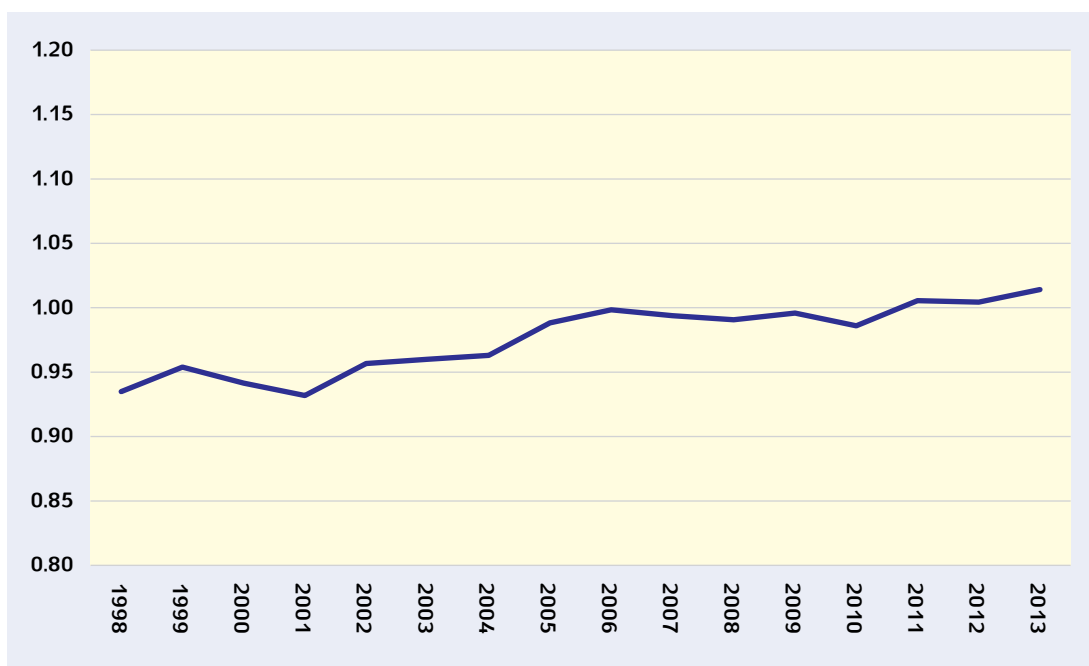
שיעורי התמותה, נשים לעומת גברים (ל־100,000 איש)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 55ב

היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה



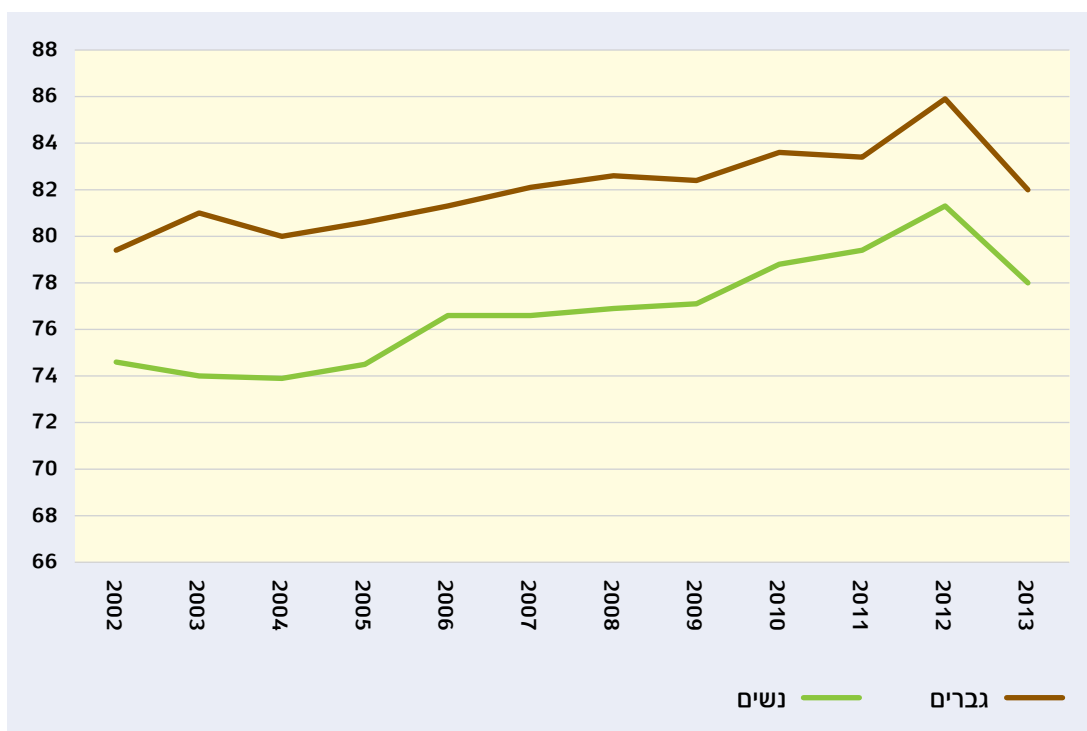
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

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 56 להלן מבטא את שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד, ותרשים 56 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 2013, 82% מהגברים העריכו את בריאותם כטובה לעומת 78% מהנשים, והיחס בין המינים היה 0.95.

תרשים 56

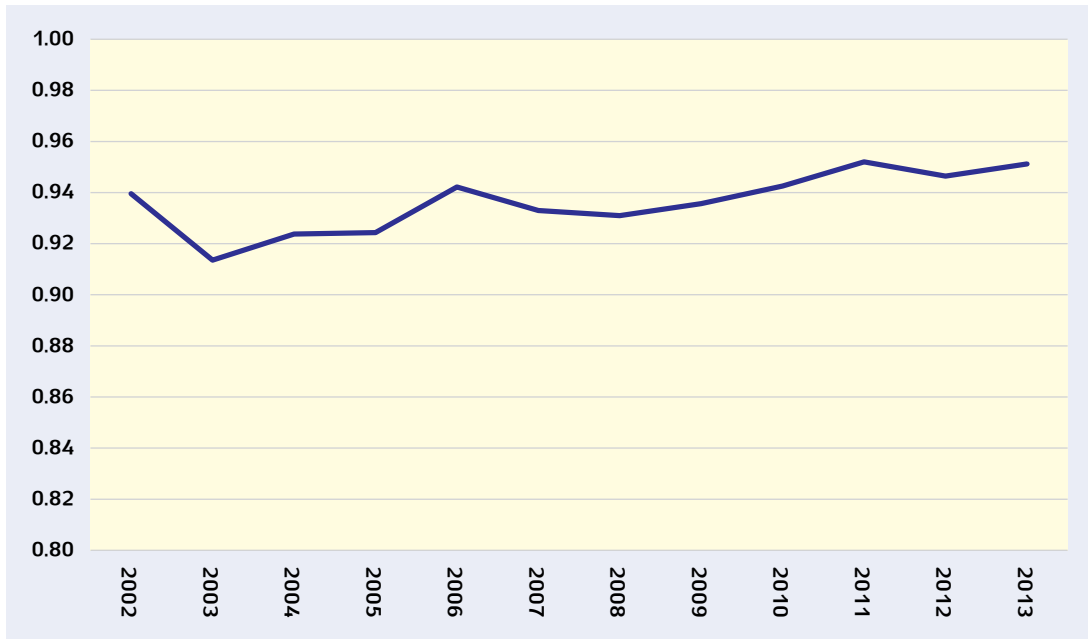
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

תרשים 56

היחס בין נשים לגברים בקרב המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד



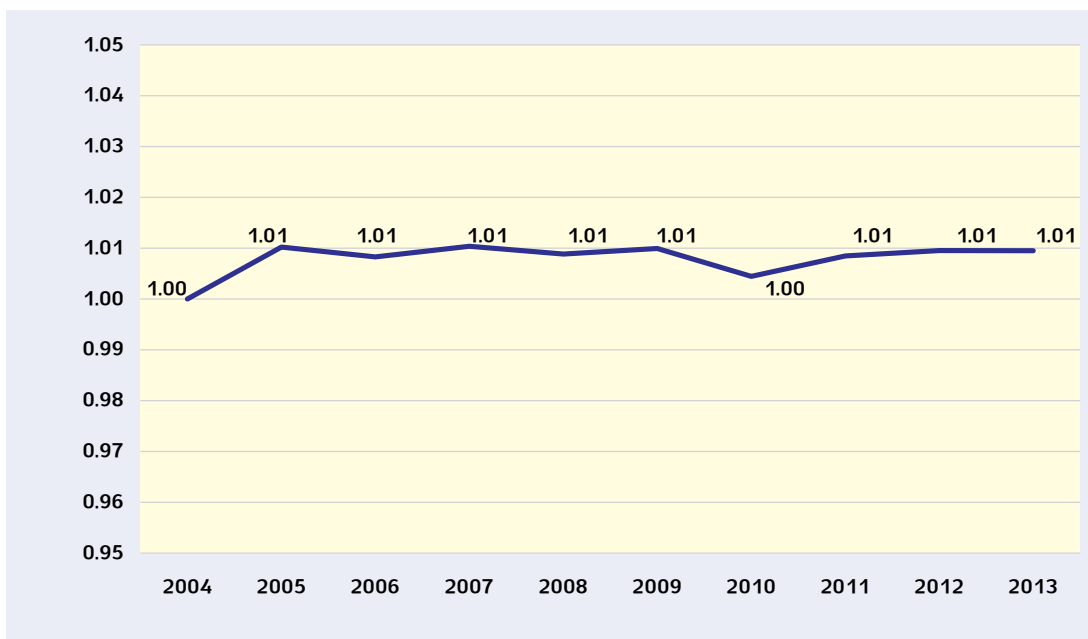
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות

תרשים 57 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, ויש בדעתנו להרחיבו בפרסומים הבאים של מדד המגדר.

תרשים 57

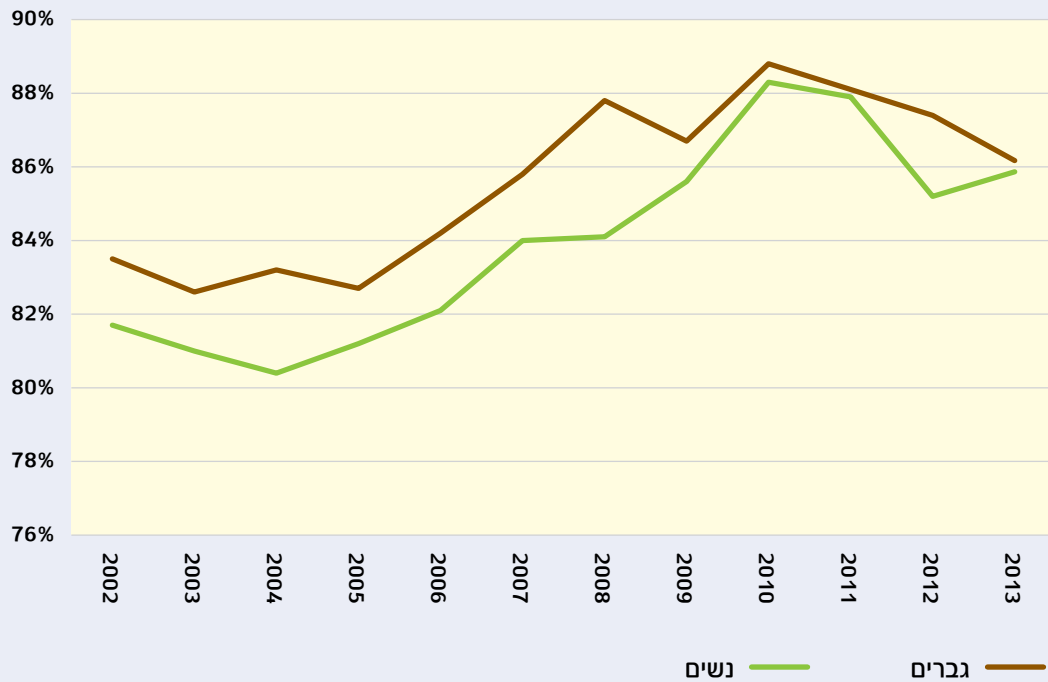
האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות, 2013-2004



זרקור: שביעות רצון של נשים ושל גברים

נראה כי לאורך כל שנות המדידה, שיעור הגברים המרוצים מחייהם גבוה משיעור הנשים. התרשים שלהלן מראה שעד שנת 2010 עלתה שביעות הרצון בקרב שני המינים (להוציא את שנת 2009, שבה ירדה שביעות רצונם של הגברים בלבד), ואילו משנת 2010 ישנה מגמת ירידה בשביעות הרצון הן בקרב גברים והן בקרב נשים. הירידה החדה ביותר מתרחשת אצל נשים בשנים 2011–2012. בשנת 2013 ישנה התכנסות מסוימת בין שני המינים. נתון זה אינו נכלל בחישוב המדד.

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב החשים שביעות רצון מהחיים

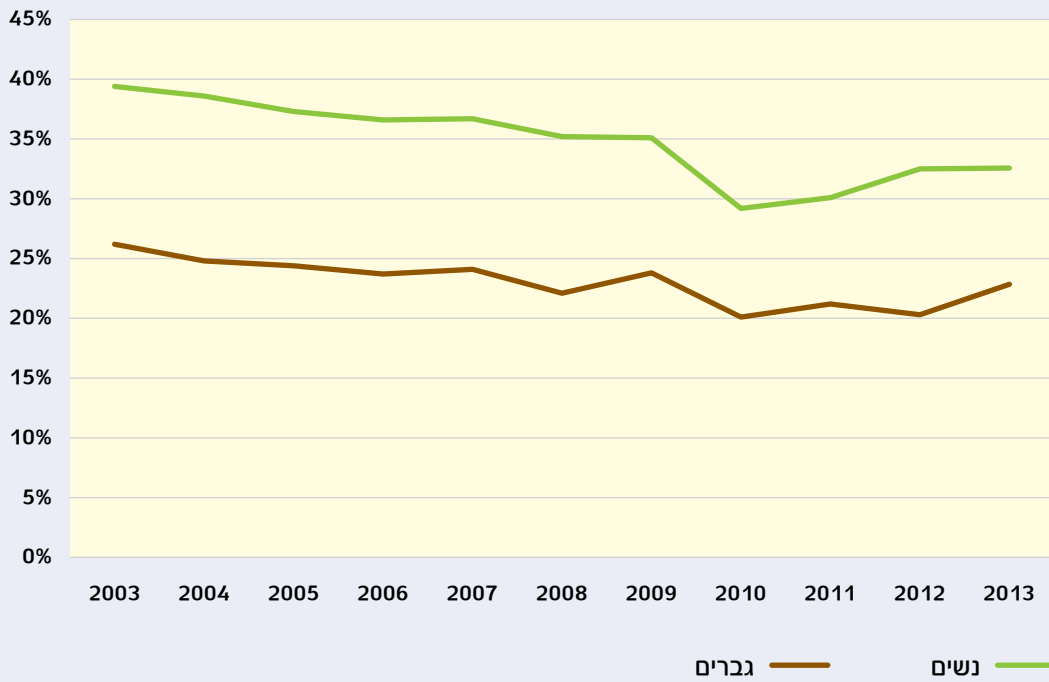


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

זרקור: תחושת בדידות בקרב נשים וגברים

נשים מדווחות דרך קבע על תחושת בדידות רבה יותר מגברים. כאשר נבדק הקשר בין תחושה זו למצב המשפחתי, נמצא כי נשים בכל המצבים המשפחתיים – כלומר נשואות, רווקות, גרושות, אלמנות או פרודות – מדווחות על תחושת בדידות גבוהה יותר משל גברים באותו מצב משפחתי. נתון זה גם הוא אינו נכלל בחישוב המדד.

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב החשים בדידות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

! 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 המדד — 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 במדד המגדר מתייחסים לכלל הגברים והנשים בישראל, וכדי לבחון את האי־שוויון המגדרי בתוך החברה הערבית נדרשנו להפריד 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. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע.

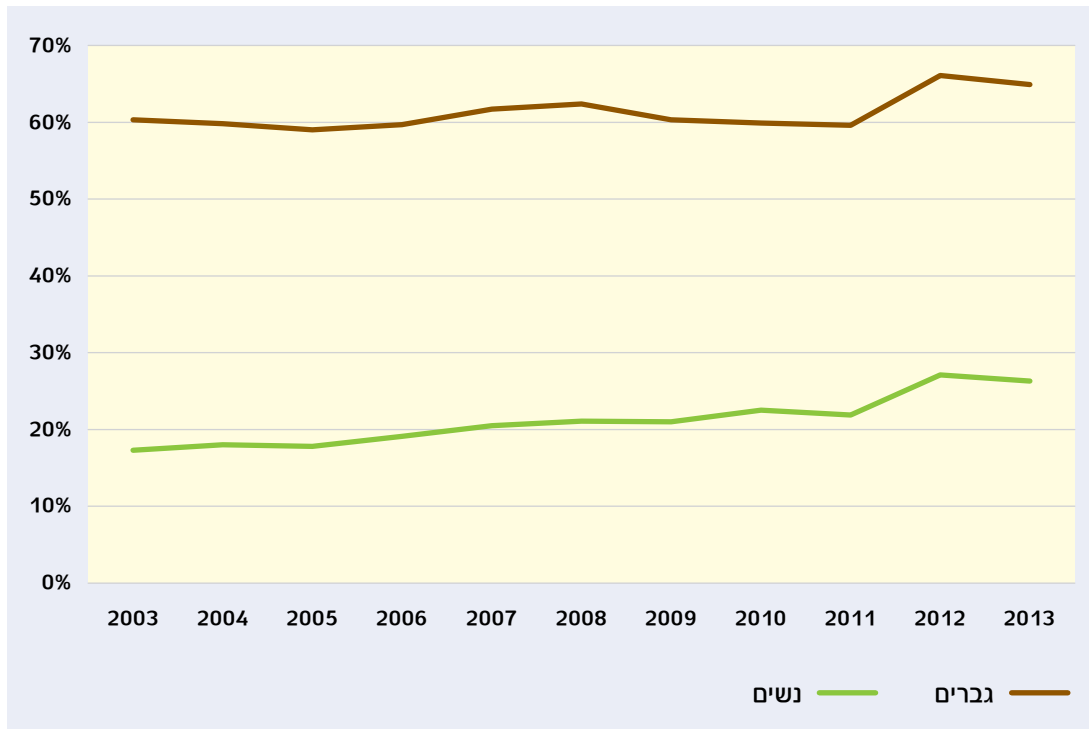
1. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בהשתתפות בכוח העבודה

כפי שמראה תרשים 58 להלן, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה של נשים ערביות נמוך הרבה משיעור ההשתתפות של גברים ערבים. תרשים 58 מראה כי היחס בין שיעור ההשתתפות של נשים ערביות לשיעור ההשתתפות של גברים ערבים הוא 0.34 בממוצע. שיעור ההשתתפות של גברים ערבים בשוק 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 בשוק העבודה ירד ל־21.9% (שיעור ההשתתפות בקרב הגברים היה 59.6%), והאי־שוויון בחברה הערבית עלה. בשנת 2012 עלה שיעור ההשתתפות בשוק העבודה של בני שני המינים: בקרב הגברים הערבים הוא עלה ל־66.1%, ובקרב הנשים הערביות — ל־27.1%³⁶. אולם בשנת 2013 שיעור ההשתתפות של גברים ערבים ירד ל־64.9% ושיעור ההשתתפות של נשים ערביות ירד ל־26.3%. אם כן, המגמה הכללית של שיפור בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה שנצפתה בשנים קודמות נעצרה.

36 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 58א

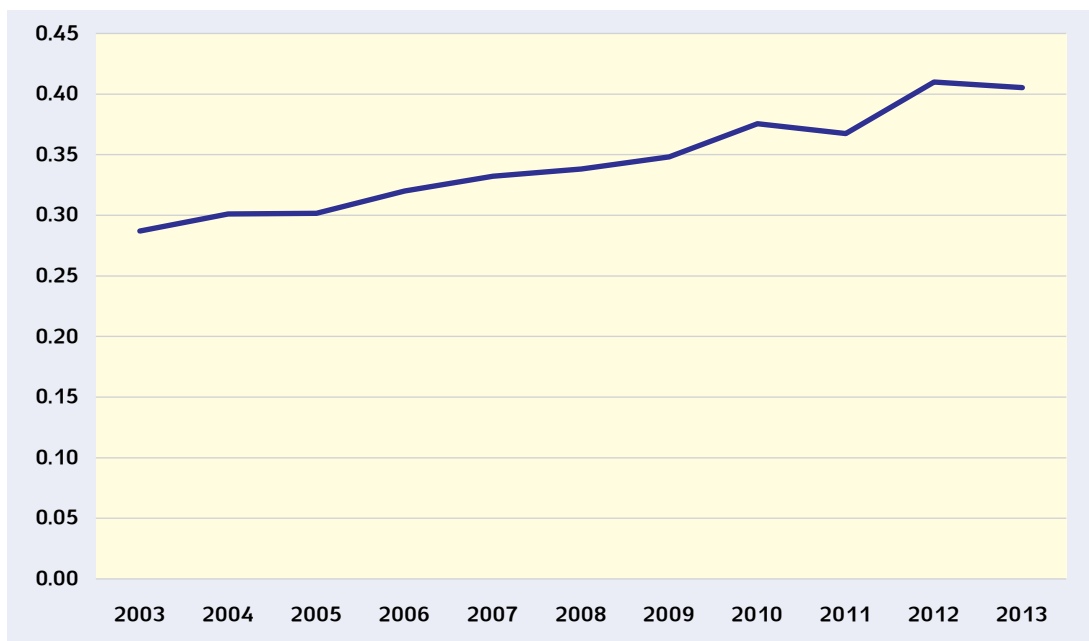
שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה של ערבים בישראל, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 58ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בהשתתפות בשוק העבודה



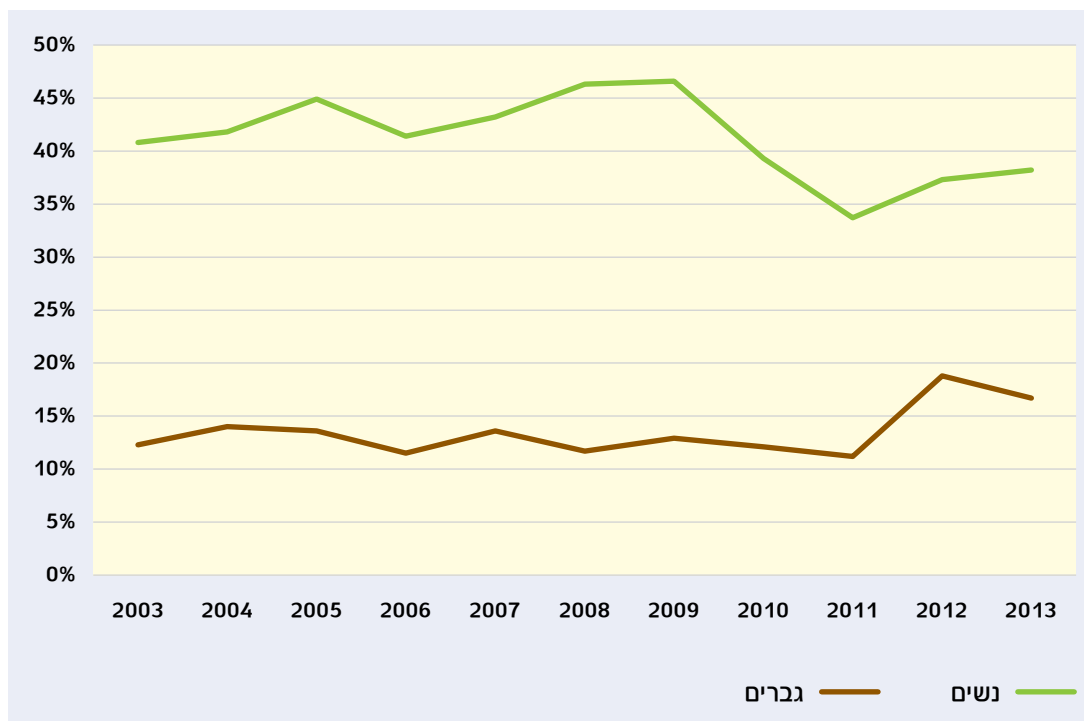
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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

תרשים 59 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 בשוק 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 2012.³⁷ בשנת 2013, שיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית ירד ל-16.7%, ואילו שיעור הנשים הערביות המועסקות במשרה חלקית עלה ל-38.2%. הדבר גרם להגדלת הפער בין נשים לגברים באינדיקטור זה. תרשים 59 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 הערבים המועסקים במשרה חלקית היה פי 3, וב-2008 הוא אף היה כמעט פי 4, ואילו ב-2012 היחס הצטמצם לפי 2. אינדיקטור זה צמצם אפוא את האי-שוויון בממד החברתי בשנים האחרונות, עד לשנת 2012 – אך אין לתלות זאת בצמצום שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית, אלא בשיעור הגבוה מאוד של גברים ערבים המועסקים בצורת העסקה זו. הדבר שב ומעיד על המגמה שתיארנו בסעיף ההשתתפות בשוק העבודה הכללי, של הרעת תנאי ההעסקה וצמצום האפשרויות העומדות בפני העובדים בישראל בכלל, והעובדים הערבים בפרט. ב-2013 עלה היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית לפי 2.2, ולפיכך האינדיקטור שב והעלה את האי-שוויון המגדרי בממד זה.

תרשים 59

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב המועסקים במשרה חלקית בחברה הערבית

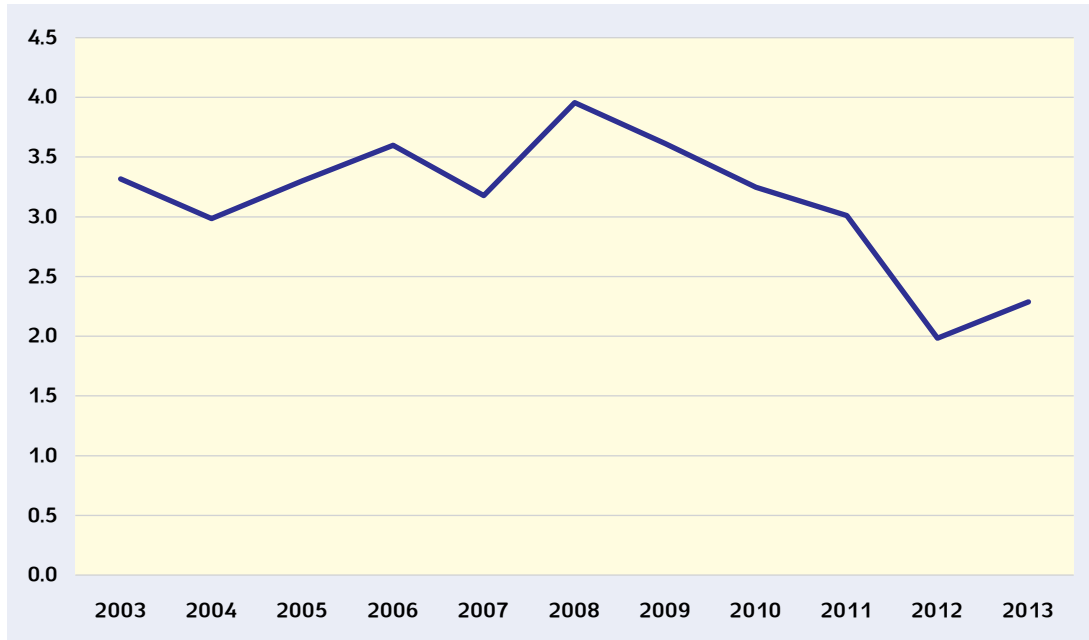


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

37 ייתכן כי שינוי זה נובע אף הוא מהשינוי בסקרי הלמ"ס בשנת 2012 – המדגם הורחב וכעת הוא משקף סוגי עובדים רבים יותר. עם זאת, השינוי לא אפיין את כלל האוכלוסייה ולכן אנחנו מניחות כי הוא משקף שינוי במצב עצמו ולא במבנה הסקרים.

תרשים 359

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב העובדים במשרה חלקית



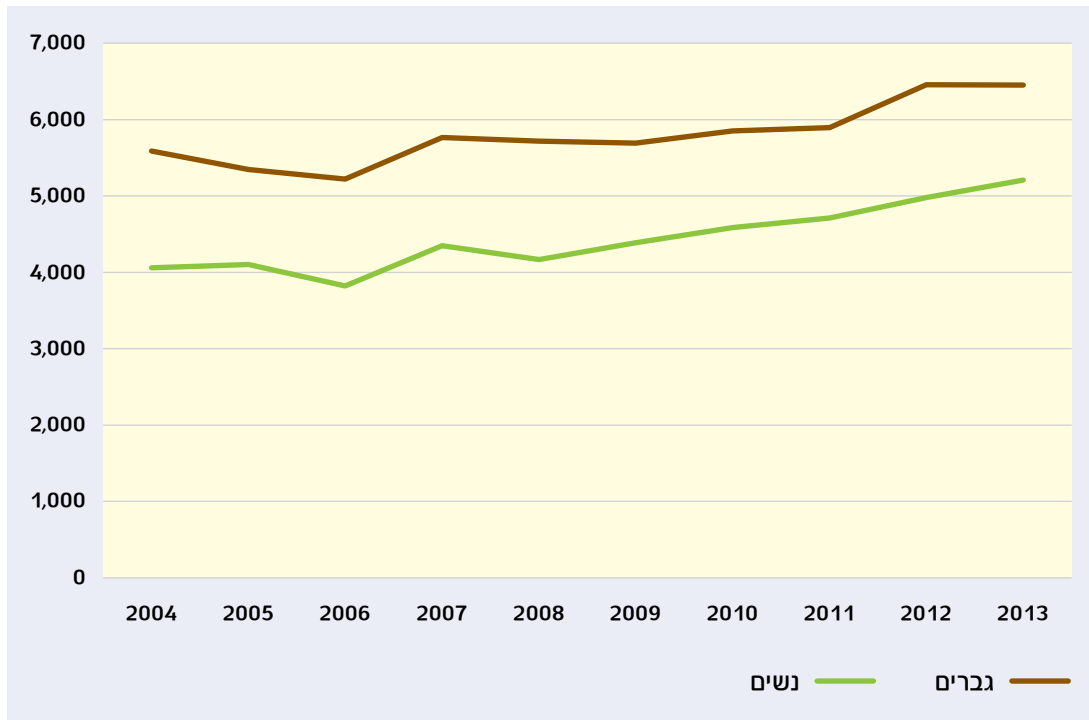
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

3. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי

תרשים 60 א להלן מתאר את ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו של נשים ערביות ושל גברים ערבים בישראל. תרשים 60 ב להלן מבטא את היחס בין השכר החודשי של נשים ערביות לשכר החודשי של גברים ערבים, ואפשר לראות כי יחס זה נע בין 0.72 ל-0.80. כלומר, הנשים הערביות משתכרות בעקביות שכר חודשי נמוך 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 2013, גברים ערבים השתכרו 6,453 ש"ח בממוצע לחודש, ואילו נשים ערביות השתכרו 5,210 ש"ח בלבד. בשנה זו הצטמצם הפער בין נשים לגברים ולפיכך אינדיקטור זה הקטין את האי־שוויון המגדרי בחברה הערבית.

תרשים 60א

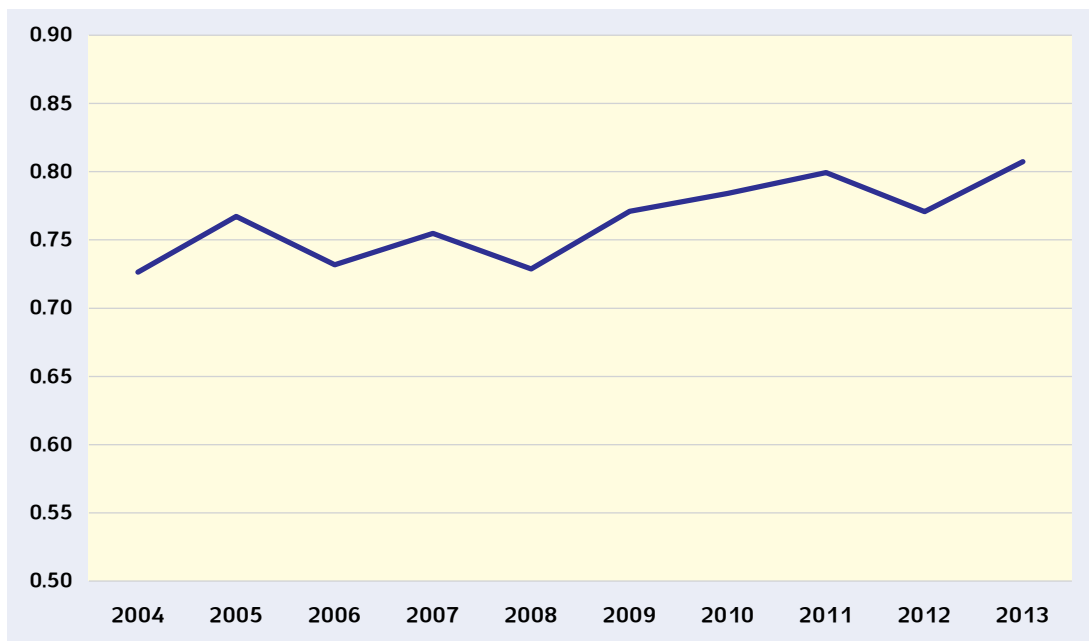
שכר חודשי ממוצע בחברה הערבית, נשים לעומת גברים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 60ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע



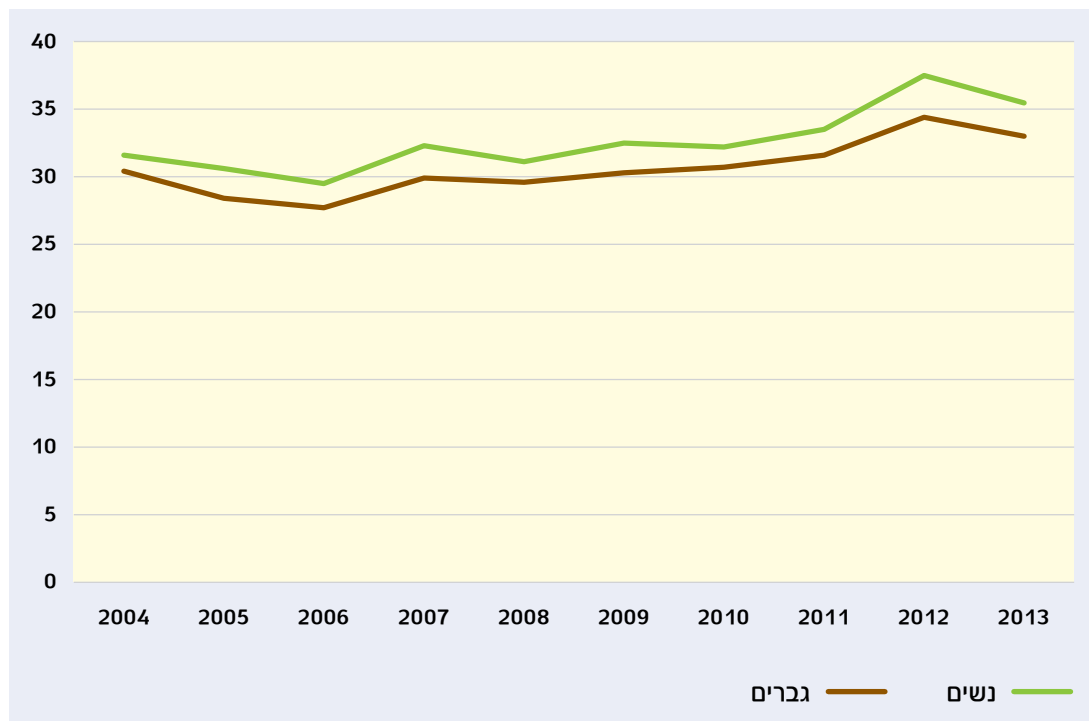
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

4. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר לשעת עבודה

תרשים 61א להלן מתאר את השכר ברוטו לשעת עבודה של נשים ושל גברים ערבים בישראל, ותרשים 61ב מתאר את היחס ביניהם. מהתרשימים עולה כי בשכר לשעה יש פער קטן **לטובת** הנשים הערביות – בניגוד לכלל האוכלוסייה, שבה ישנו פער קבוע של כ-15%-17% לטובת הגברים. פער זה נובע מכך שהנשים הערביות המצטות המשתתפות בשוק העבודה הן המשכילות יותר, ואילו הגברים הערבים המשתתפים בשוק העבודה הם בעלי רמות משתנות של השכלה. בשנת 2010 נשחק היתרון של הנשים הערביות בשכר לשעה והאי־שוויון עלה מעט; ובשנת 2011 האי־שוויון ירד מעט. בשנים 2012-2013 נשים ערביות חסיפו להשתכר שכר גבוה יותר לשעה מגברים ערבים: אישה ערבייה השתכרה 35 ש"ח לשעה בממוצע ואילו גבר ערבי השתכר 33 ש"ח לשעה בממוצע.

תרשים 61א

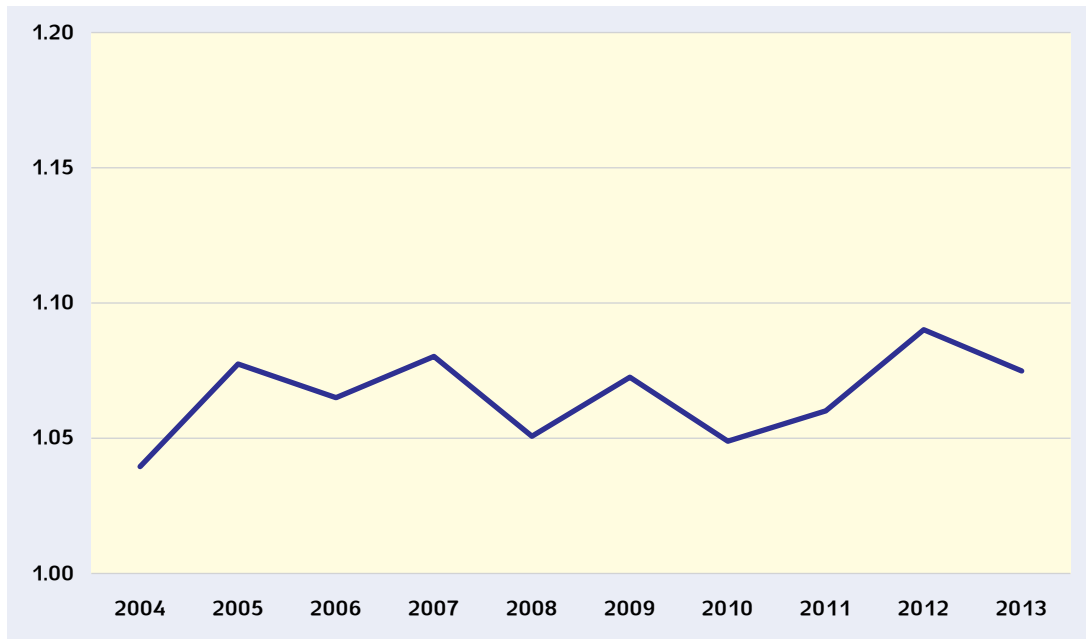
שכר ממוצע לשעת עבודה בחברה הערבית, נשים לעומת גברים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 61

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר ממוצע לשעת עבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

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

תרשים 62 להלן מבטא את היחס בין שיעור המשכילות לשיעור המשכילים בחברה הערבית בישראל. התרשים מראה שבין 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 בעלי 13-15 שנות לימוד הלך ועלה, ואילו שיעורן של הנשים נשאר יציב. ב-2012 חל שוב הפוך והפער בין הנשים לגברים עלה. העלייה נמשכה בשנת 2013, שנת המדידה האחרונה: בשנה זו היה שיעור הגברים בעלי 13-15 שנות לימוד 11.1%, ושיעור הנשים — 13.3%. ברוב השנים שנבחנו, בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד יש יותר נשים מגברים. לפיכך, בשנת 2013 הדבר הוביל לצמצום האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית.

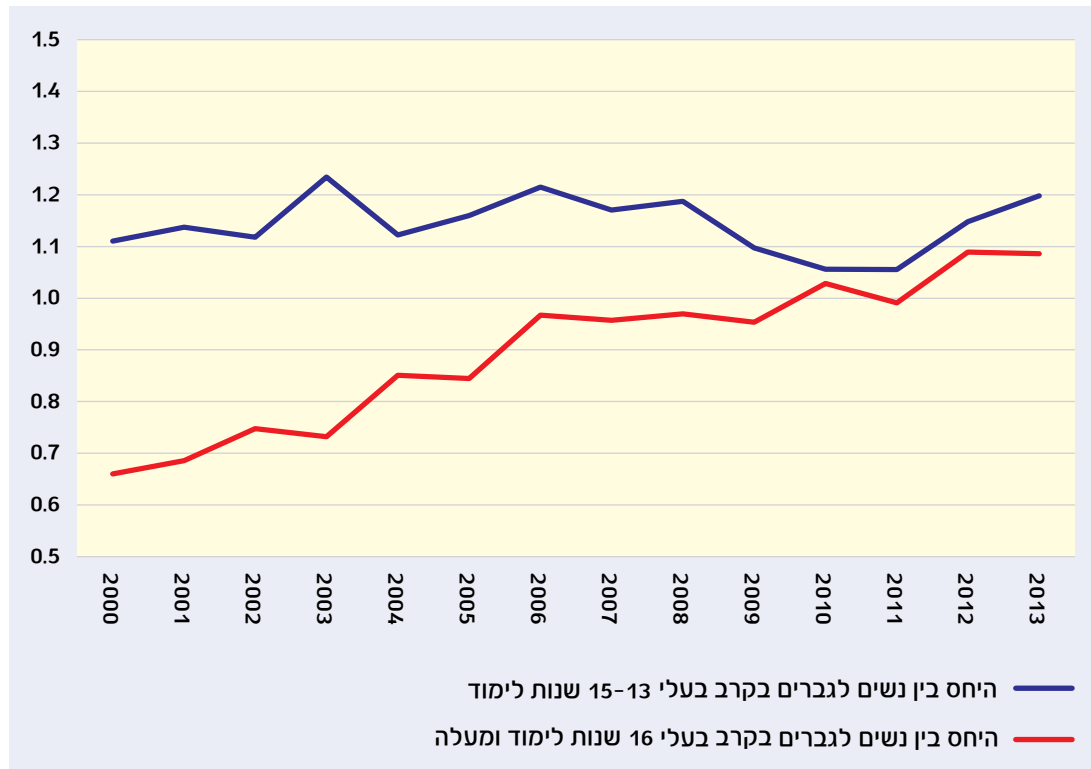
6. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה

תרשים 62 להלן מראה גם שהיחס בין מספר הנשים הערביות למספר הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה קרוב ל-1, ובתקופת המדידה הוא התכנס למספר זה בהדרגה. בשנים 2004-2010 חל שיפור מתמשך 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, בשנת 2012 שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה הגבוה ביותר מאז תחילת המדידה, ועלה מעט על שיעור הגברים. מגמה זו נמשכה גם ב-2013: שיעור הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה בשנה זו 11.6%, ושיעור הנשים היה 12.6%. באינדיקטור זה מתקיים אפוא שוויון בין הנשים לגברים.

אם כן, אפשר לומר כי נשים בחברה הערבית משכילות יותר מגברים, אלא שכמו בחברה היהודית, ובניגוד לדעה הרווחת, ההשכלה בקרב הערבים אינה מסירה חסמים מבניים ותרבותיים, ולפיכך אינה כלי מספק להגברת השוויון המגדרי בשוק העבודה (ראו לעיל בממד ההשכלה).

תרשים 62

היחס בין נשים משכילות לגברים משכילים בחברה הערבית



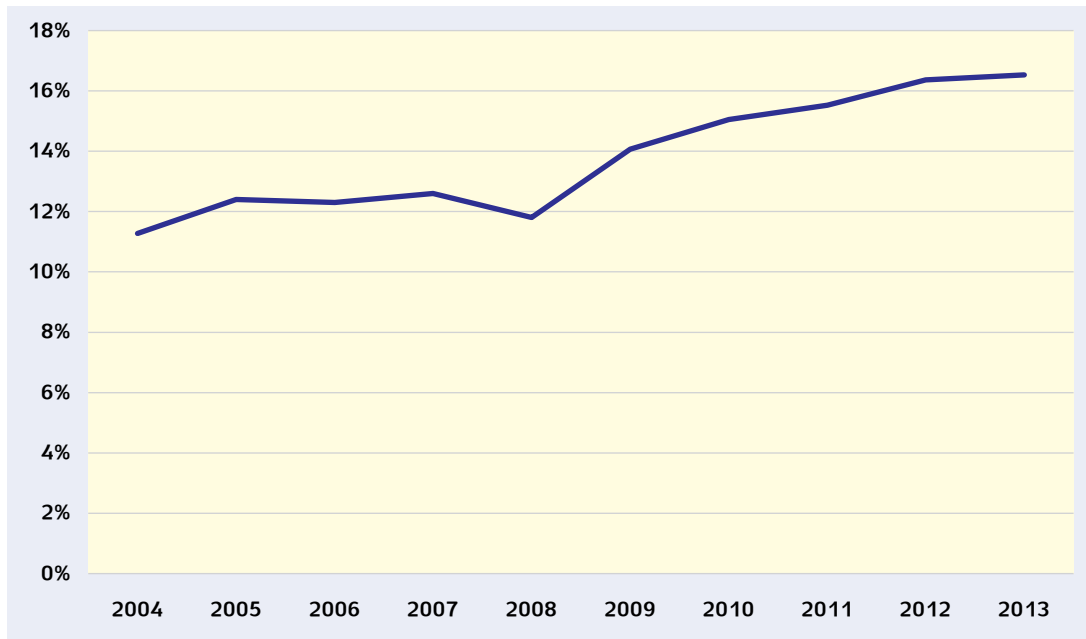
מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

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

תרשים 63 להלן מבטא את שיעור הנשים הערביות מקרב כלל הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה. התרשים מראה ששיעור הנשים הערביות בקרב מגישות התלונות נע בין 11% ל-16%, והוא נמוך ביחס לשיעורן באוכלוסיית הנשים בישראל (שהוא כ־20%). בין 2009 ל־2013 עלה שיעור הנשים הערביות בקרב כלל הנשים שהגישו תלונות בגין אלימות במשפחה, ובשנת 2013 היה שיעורן 16.5% — שיעור שיא ביחס לנשים הקודמות. שיעור התלונות הנמוך יחסית של נשים ערביות 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 63

שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה



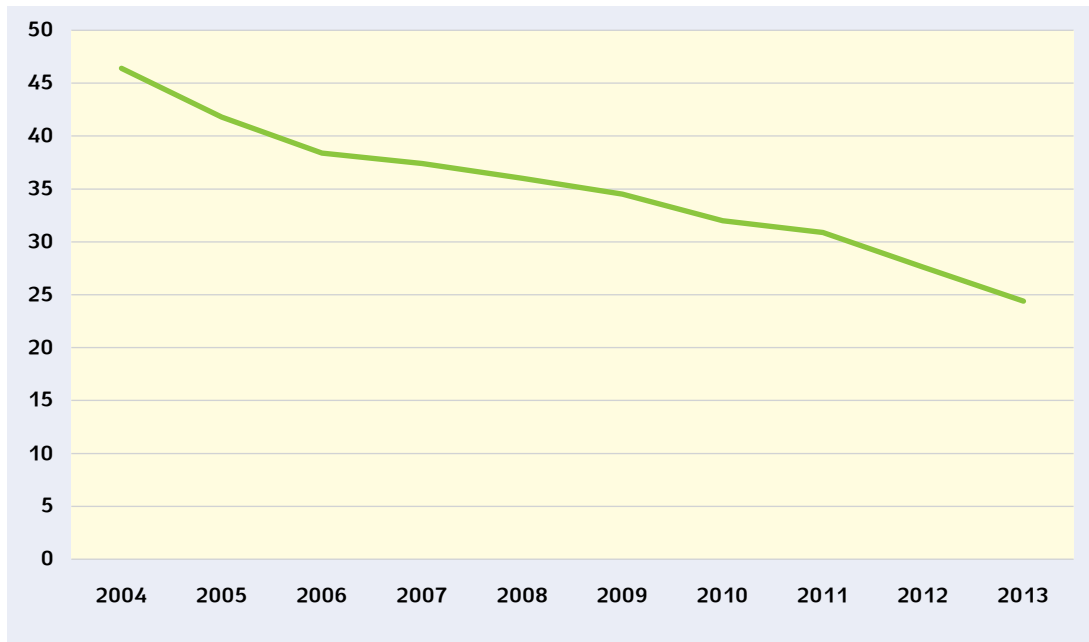
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

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 64 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 64

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



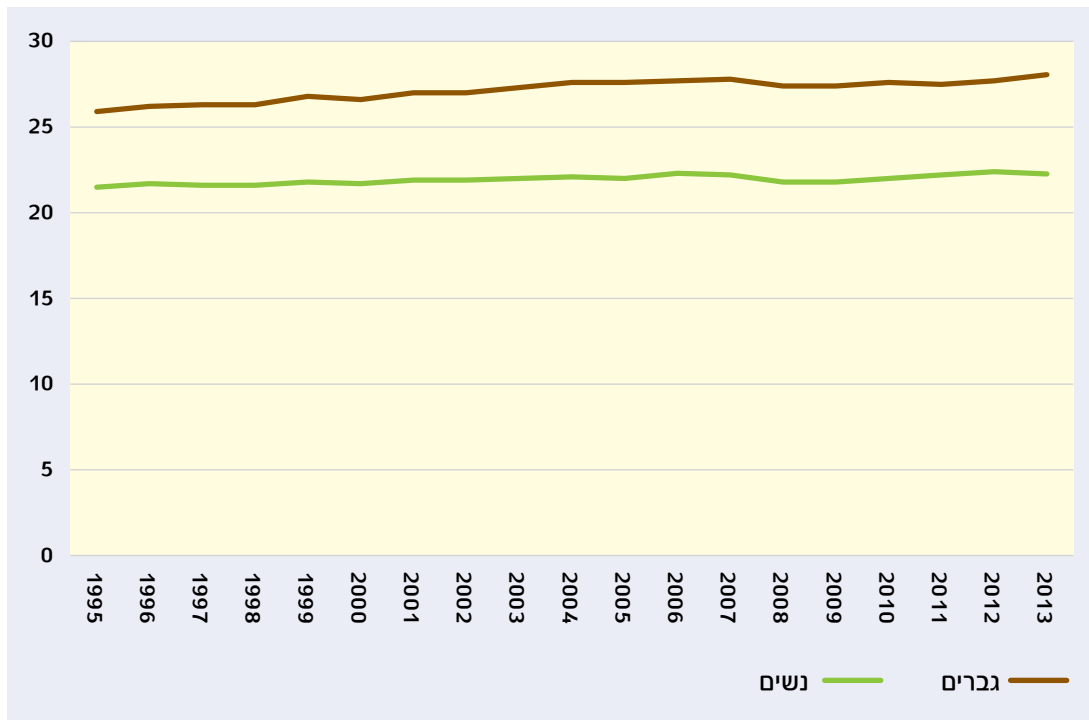
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

9. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע³⁸

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 65 להלן מראה את גיל הנישואים הממוצע של נשים ושל גברים בחברה הערבית המוסלמית. אמנם, התרשים מראה כי גיל הנישואים של בני שני המינים עולה בהדרגה משנה לשנה, אולם לאורך כל השנים קיים פער קבוע של כ־5 שנים בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים. ב־2013, גברים התחתנו בפעם הראשונה בגיל 28.1 בממוצע, ואילו הנשים בגיל 22.3. תרשים 65 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בחברה הערבית המוסלמית הוא כ־0.8.

תרשים 65א

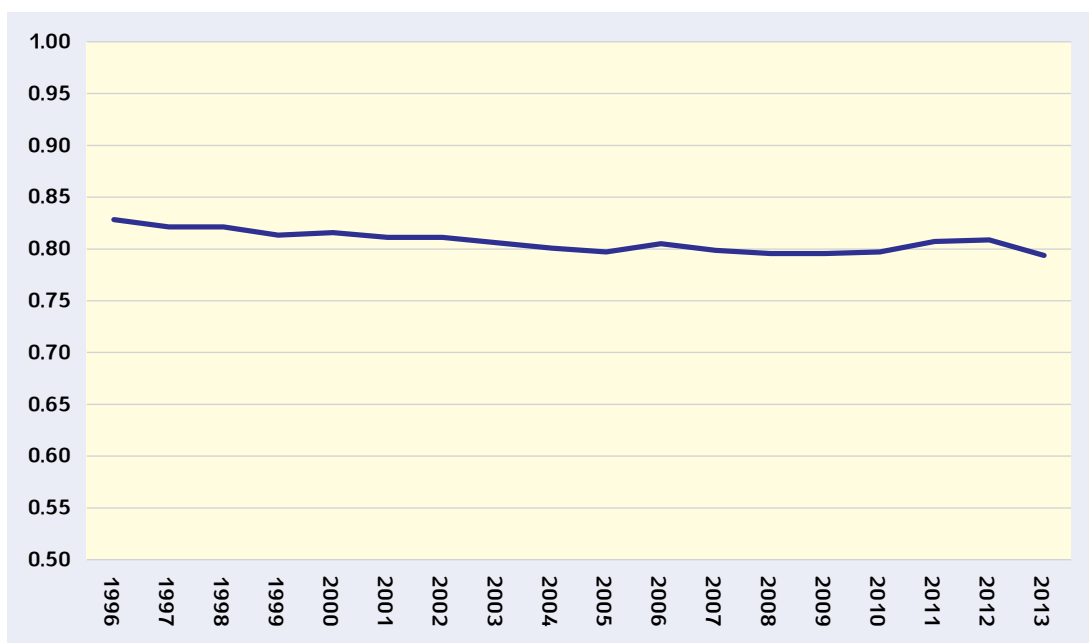
גיל הנישואים הממוצע בחברה הערבית המוסלמית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

תרשים 65ב

היחס בין נשים לגברים בחברה הערבית המוסלמית בגיל הנישואים הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד החברה הערבית

כפי שמראים תרשימים 66א ו-66ב להלן, בשנים 2004-2011 יש דריכה במקום בכל האמור בשוויון של נשים ערביות. טווח השינויים קטן, אם כי הם בסימן של שיפור קל. בשנת 2012 ניכר צמצום באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית: הפער בהשתתפות בשוק 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. בשנת 2013 חלה עלייה באי־שוויון בארבעה אינדיקטורים המרכיבים את הממד, ירידה בשלושה אינדיקטורים, ויציבות בשני אינדיקטורים. שינויים אלו קיזזו זה את זה, ולפיכך בשנת המדידה האחרונה ניכרת שוב דריכה במקום, בלי שינוי של ממש לצומת השנה הקודמת.

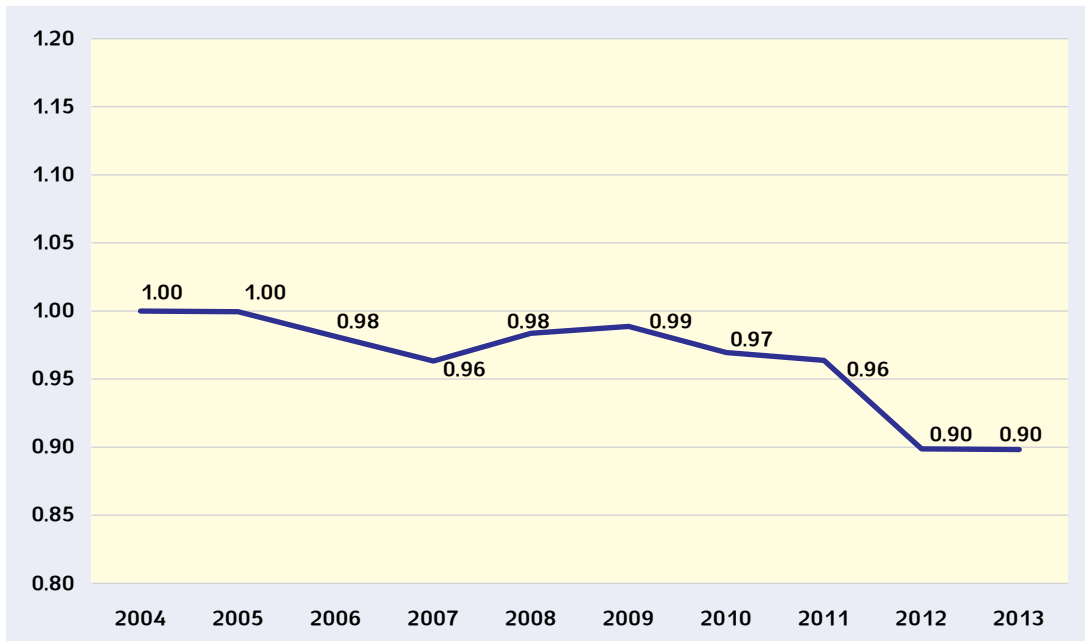
תוצאות אלו מעידות על מגמה כללית מעודדת, אם כי מצבן של הנשים הערביות בישראל עדיין רחוק מאוד משוויון. ממצא מעניין הוא שתואי הממד של החברה הערבית שונה מתואי מדד המגדר הכללי: בשנים 2008 ו-2009 חלה עלייה באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית, בעוד שהמדד כולו הראה ירידה דווקא. לצומת זאת, בשנים 2007-2010 תואי החברה הערבית הראה צמצום באי־שוויון, בעוד שבמדד כולו האי־שוויון עלה בשנים אלו. אם כן, כיווני התפתחות האי־שוויון בממד החברה הערבית שונים מן הכיוונים בחברה הכללית בישראל.

אין חדש בעובדה שהפער המגדרי בחברה הערבית בישראל גדול מן הפער המגדרי בחברה היהודית. שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק 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 נמוך יותר בחברה הערבית בהשוואה לכלל האוכלוסייה. אמנם, במרוצת השנים חל שיפור בשיעורי השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה, אך התפקיד העיקרי שלהן הוא עדיין העבודה במשק הבית והטיפול בילדים. ממצאים אלו עשויים לשקף ניתוק וסגירות של החברה הערבית, והם מעידים שחברה זו היא מובלעת (enclave) בכל הנוגע לפערים הנמדדים בה בין גברים לנשים. בשנת 2012 חלה ירידה ניכרת יותר באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית, בעיקר בשל העלייה בהשכלתן של נשים ערביות, והעלייה הגדולה בשיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית (וכן בגלל השינוי בשיטת המדידה של הלמ"ס). ב-2013 לא חל כאמור שינוי מהותי לצומת השנה הקודמת.

כפי שמראה תרשים 66ב להלן, המרחק משוויון בחברה הערבית הצטמצם במהלך השנים אך הוא עדיין גבוה ושיעורו 43%. התנודתיות בעומק האי־שוויון מעידה שאין מגמה אחידה לצמצום האי־שוויון בחברה הערבית. בתרשים אפשר לזהות שתי תקופות מרכזיות: בשנים 2004-2006 הפער העמיק, בשנים 2008-2012 הפער קטן, ואילו ב-2013 הוא שב והעמיק. באופן כללי, החברה הערבית מתחילה מנקודה של פערים עצומים בין נשים לגברים, ולכן שיעורי השיפור בה גבוהים יותר, אך האי־שוויון בין המינים בה עדיין גבוה — כפי שאפשר לראות בתרשים 3ב (לעיל עמ' 22), המתאר את עומק האי־שוויון בשמונה מן הממדים. נוסף על כך, בחברה הערבית ישנה אנומליה בתחום שוק העבודה: יחסית, מעט מאוד נשים ערביות משתתפות בשוק העבודה, והנשים המשתתפות בו הן קבוצה נבחרת המשתכרת שכר גבוה יותר לשעה מהגברים הערבים (הללו משתתפים בשוק העבודה בשיעור גבוה מאוד, הדומה לשיעור ההשתתפות בכלל האוכלוסייה). שתי התופעות האלה — העומק הרב של האי־שוויון ההתחלתי והאנומליה בשוק העבודה — יוצרות אפקט של ירידה חדה יחסית באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית.

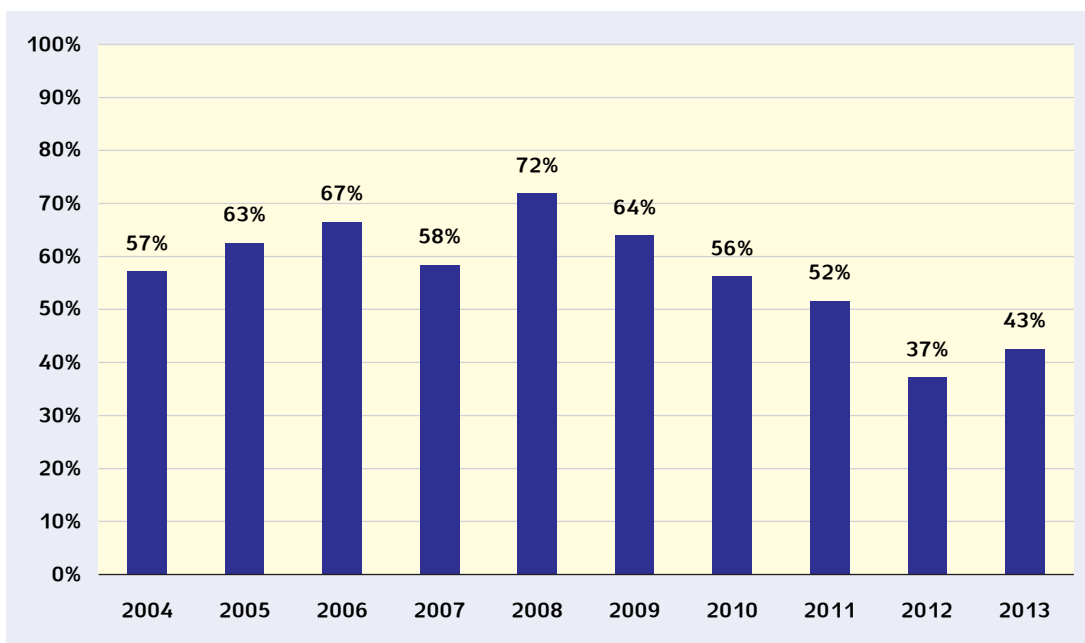
תרשים 66א

האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית, 2004-2013



תרשים 66ב

עומק האי-שוויון בממד החברה הערבית*



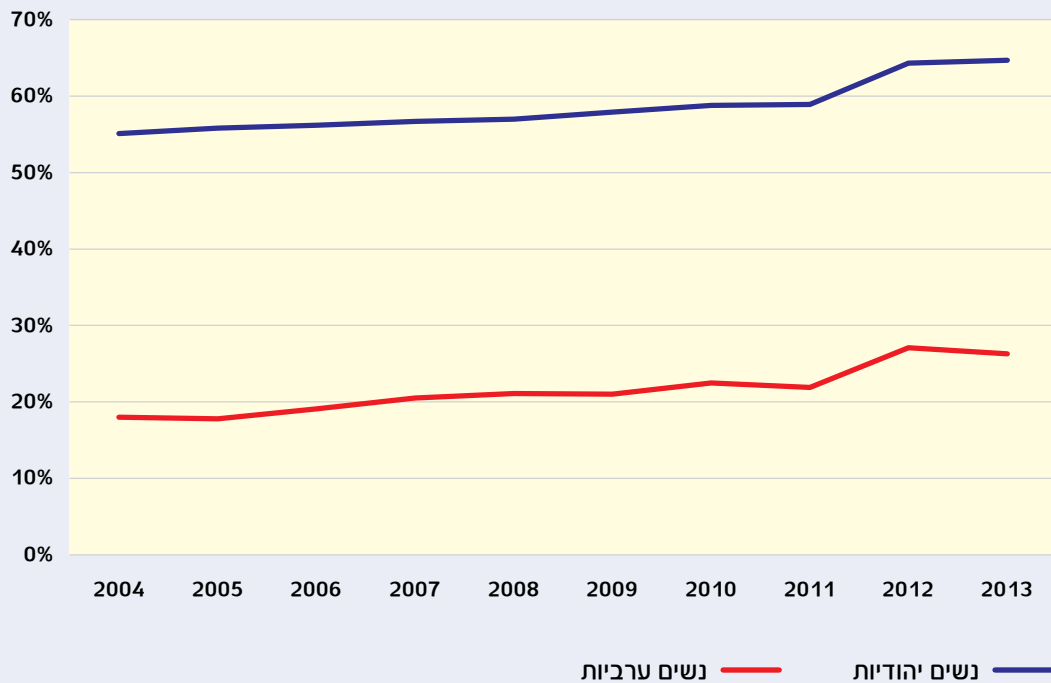
* המדידה מתבססת על שישה מהאינדיקטורים בממד.

רקור: 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 מוחלשות, 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.

ב־2013 היה שיעור ההשתתפות של נשים ערביות 26.3% מכוח העבודה האזרחי של הנשים הערביות, לעומת 64.7% 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.

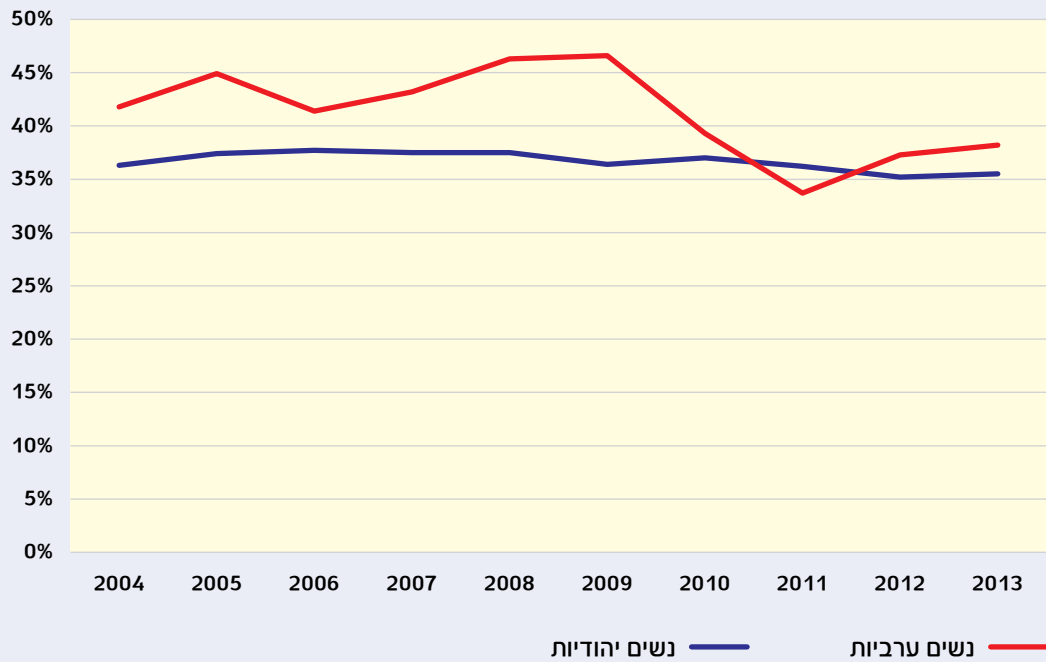
שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

ב־2013, 38.2% מהנשים הערביות מכלל כוח העבודה האזרחי של הנשים הערביות היו מועסקות במשרה חלקית, לעומת 35.5% מהנשים היהודיות. שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית הלך והצטמצם עם הזמן ובשנים האחרונות הפער בין לבין הנשים היהודיות נסגר כמעט לחלוטין.

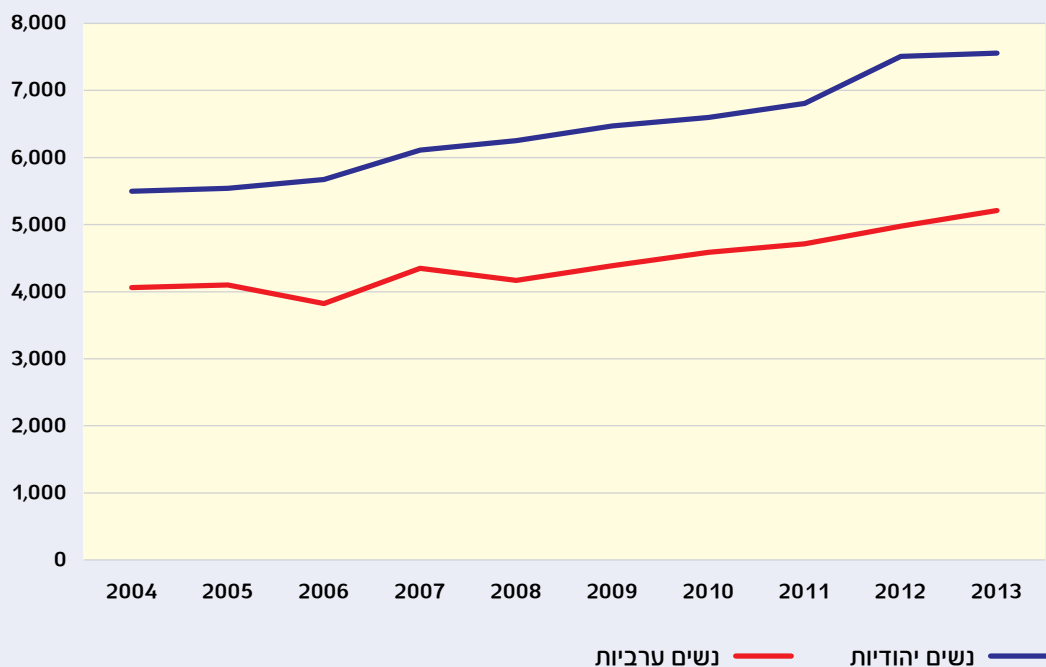
שיעור העובדות במשרה חלקית בכלל כוח העבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

ב־2013, השכר החודשי הממוצע של נשים ערביות היה 5,210 ש"ח, לעומת 7,555 ש"ח בקרב נשים יהודיות. פער זה התרחב עם השנים.

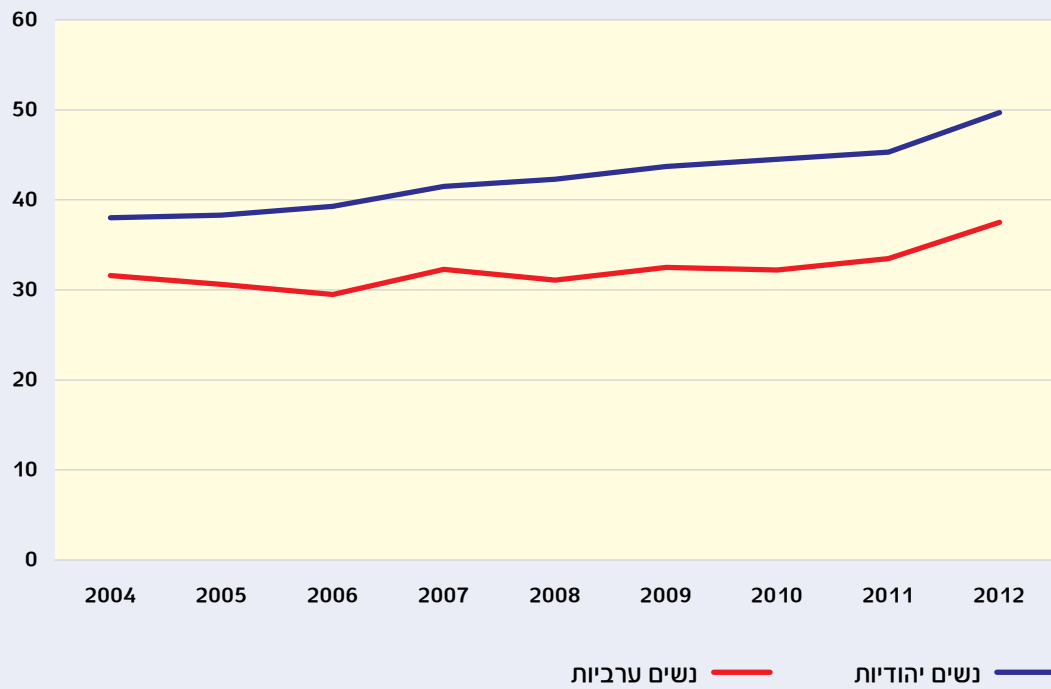
שכר חודשי ממוצע, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

ב־2012, שכרן הממוצע של נשים ערביות לשעת עבודה היה 37.5 ש"ח, לעומת 49.5 ש"ח בקרב נשים יהודיות. כפי שנראה בתרשים, הפער בין נשים ערביות לנשים יהודיות גדל עם השנים.

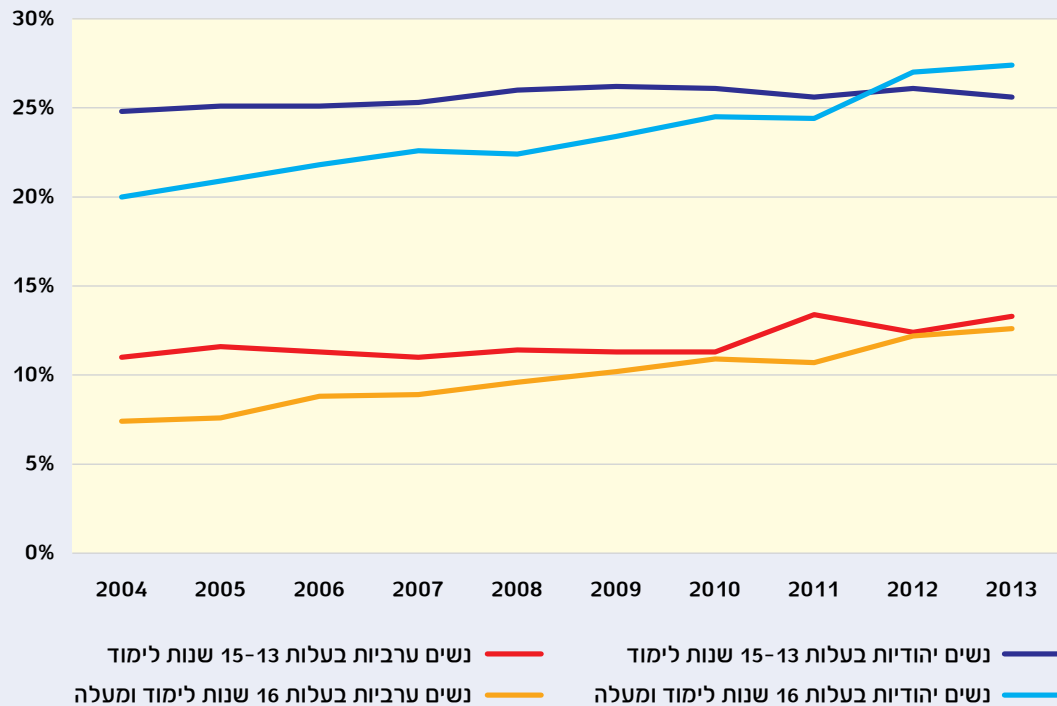
שכר ממוצע לשעת עבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

ב־2013, שיעור הנשים הערביות בעלות 13-15 שנות לימוד היה 13.3%, לעומת 25.6% בקרב הנשים היהודיות. שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה 12.6%, לעומת 27.4% בקרב הנשים היהודיות.

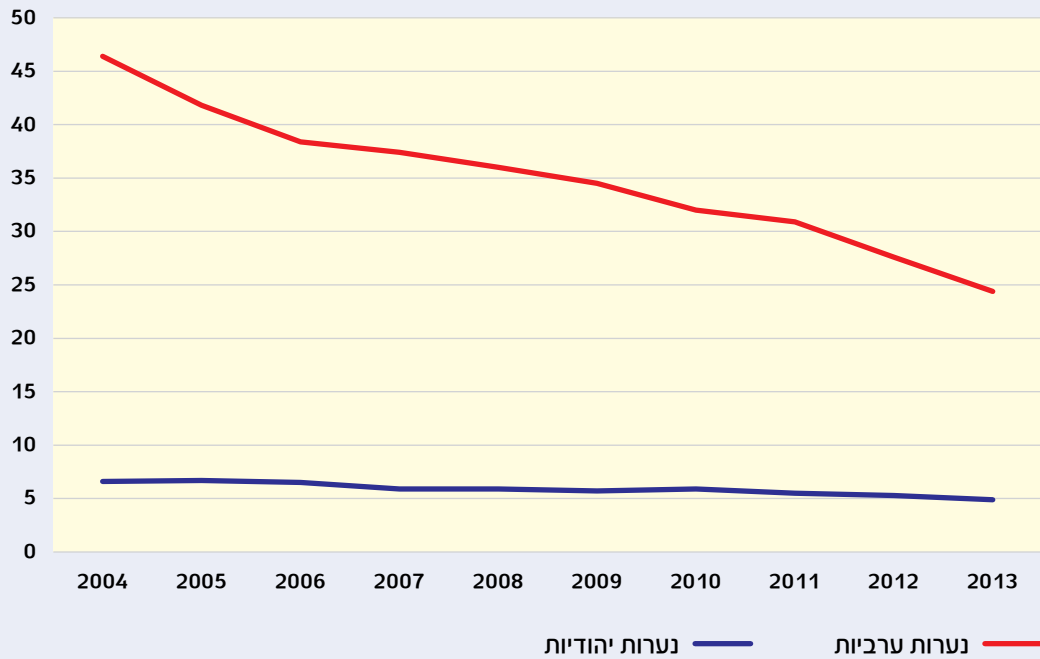
שיעור המשכילות, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

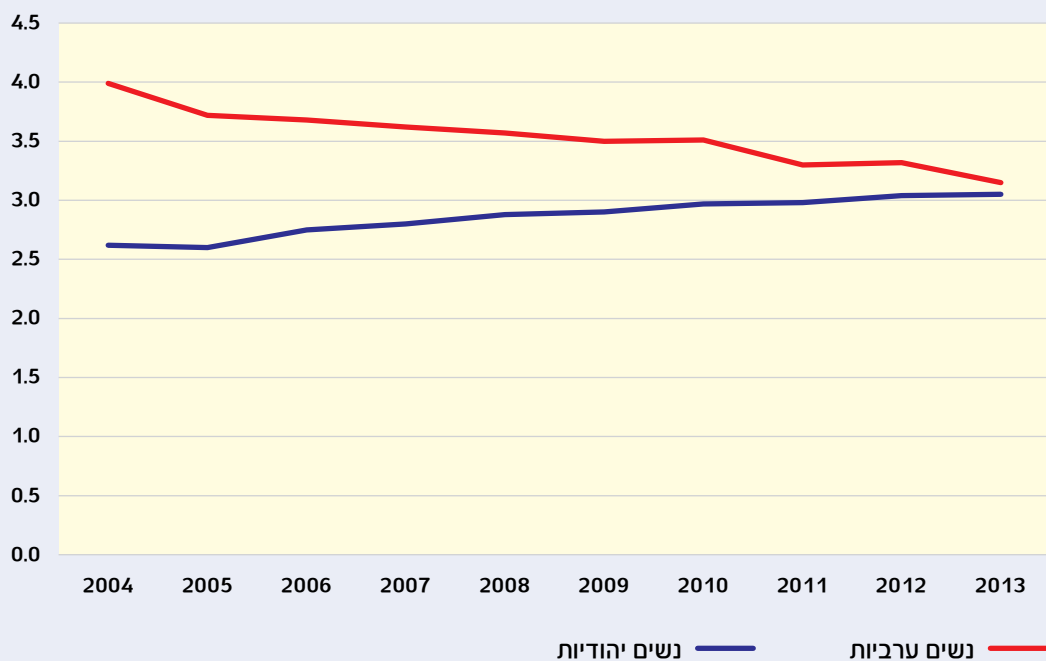
ב־2013, שיעור הפרייון הסגולי של נערות ערביות היה 24.4 (ל־1,000 נשים), לעומת 4.9 בקרב נערות יהודיות. התרשים העליון מראה מגמת ירידה ברורה בשיעורי הפרייון בקרב נערות ערביות. התרשים התחתון מראה מגמה מעניינת מאוד בשיעור הפרייון הכללי: בעוד שאצל נשים ערביות חלה דווקא ירידה במספר הילדים הממוצע לאישה, אצל נשים יהודיות המגמה הפוכה מאז שנת 2005, ויש עלייה במספר הילדים הממוצע לאישה. לנשים ערביות עדיין יש בממוצע ילדים רבים יותר מלנשים יהודיות, אך הפער נעלם כמעט לחלוטין.

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

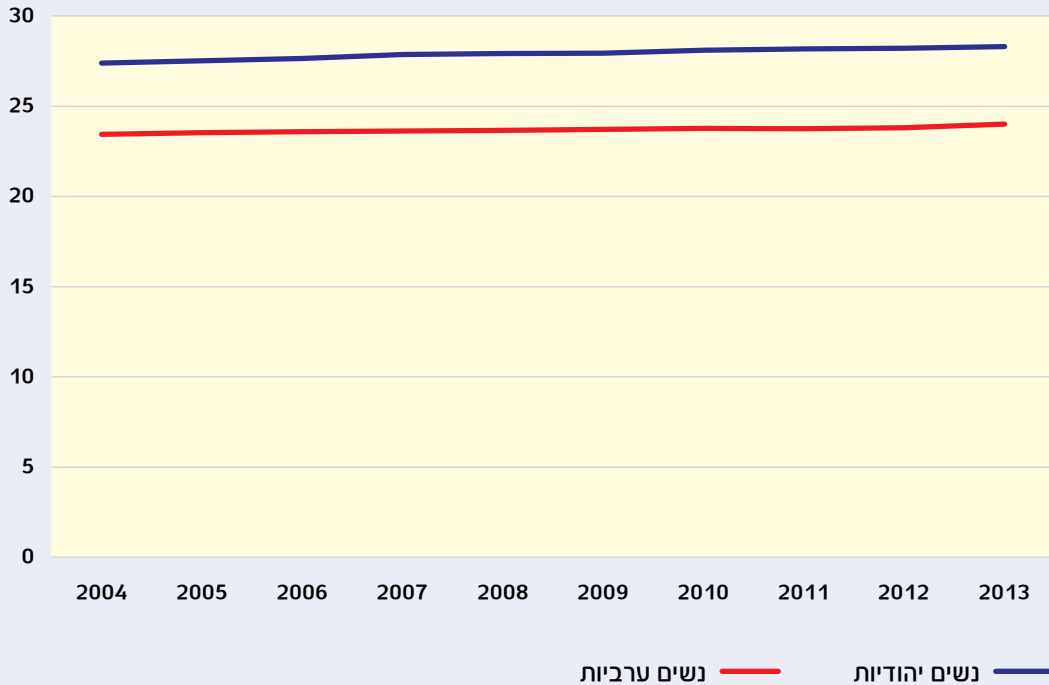
שיעור הפרייון הכללי, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

לאורך כל השנים, נשים ערביות יולדות מוקדם יותר מנשים יהודיות. ב־2013 הגיל הממוצע של נשים ערביות בלידה הראשונה היה 24 שנים, לעומת 28.3 בקרב נשים יהודיות.

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברת.

לסיכום, הפערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות נותרו יציבים בכל הנוגע לשיעור ההשתתפות בשוק 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 הולכים וגדלים, הן בשכר החודשי הממוצע והן בשכר לשעה.

יא. ממד הפריפריה

ישנה חשיבות רבה להרחבת נקודת המבט על פערים מגדריים מעבר לשדרה המרכזית, אל השוליים הגיאוגרפיים והחברתיים. לפיכך, אנו משוות בין גברים לנשים ביישובי הפריפריה. ההגדרה שלנו לפריפריה מבוססת על הגדרות הלמ"ס בכל הנוגע להשתתפות בכוח העבודה ולפערי שכר בין נשים לגברים במרכז לעומת הפריפריה. לפי הגדרות אלו, פריפריה היא המחוז הצפוני והמחוז הדרומי של מדינת ישראל. ממד זה מורכב לפי שעה משני אינדיקטורים הקשורים לשוק העבודה. מטעמים אופרציונליים לא היה אפשר להרחיב בדוח זה את הבסיס שהממד מושתת עליו, אך כוונתנו להתגבר על המחסור במידע ולהרחיבו בדוחות הבאים. אלה הם האינדיקטורים:

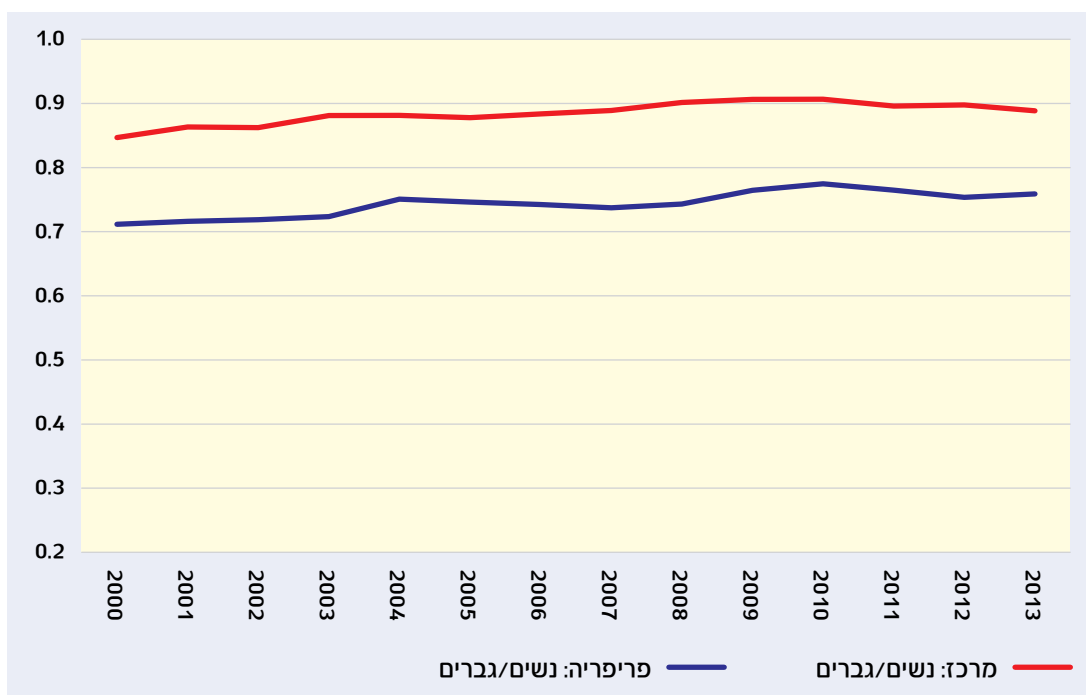
1. שיעור ההשתתפות של נשים ושל גברים בכוח העבודה: פריפריה לעומת מרכז.
2. פערי השכר בין נשים לגברים: פריפריה לעומת מרכז.

1. שיעור ההשתתפות של נשים ושל גברים בכוח העבודה: פריפריה לעומת מרכז

תרשים 67 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה במרכז ובפריפריה (בכוח העבודה האזרחי בשנים 2004-2011, ובכוח העבודה הכללי בשנת 2012), והוא מצביע על שינויים מתונים באינדיקטור בתקופה שבה הוא נאמד. בין 2005 ל-2007 גדל האי-שוויון בפריפריה (כאמור, מחוז הצפון ומחוז הדרום לפי הגדרות הלמ"ס) משום שהיחס בין נשים לגברים המתגוררים בפריפריה בכל הנוגע להשתתפות בשוק העבודה ירד מ-0.75 ל-0.73. בין 2008 ל-2011 הייתה מגמת שיפור מתונה: שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה עלה בקרב נשים יותר מבקרב גברים, והיחס בין נשים לגברים עלה לשיא של 0.77 ב-2012. ירד היחס ל-0.75 וב-2013 הוא עלה מעט, ל-0.76, ולפיכך חלה ירידה קלה מאוד באי-שוויון המגדרי בממד הפריפריה. במרכז הארץ שיעור ההשתתפות בכוח העבודה — של גברים ושל נשים כאחד — גבוה משיעור ההשתתפות בפריפריה, אך הפערים בין המרכז לפריפריה גדולים בקרב נשים יותר מבקרב גברים. כלומר, בהיבט התעסוקה למגורים בפריפריה יש השפעה גדולה יותר על נשים מאשר על גברים.

תרשים 67

היחס בין נשים לגברים בשיעור השתתפות בכוח העבודה, פריפריה לעומת מרכז



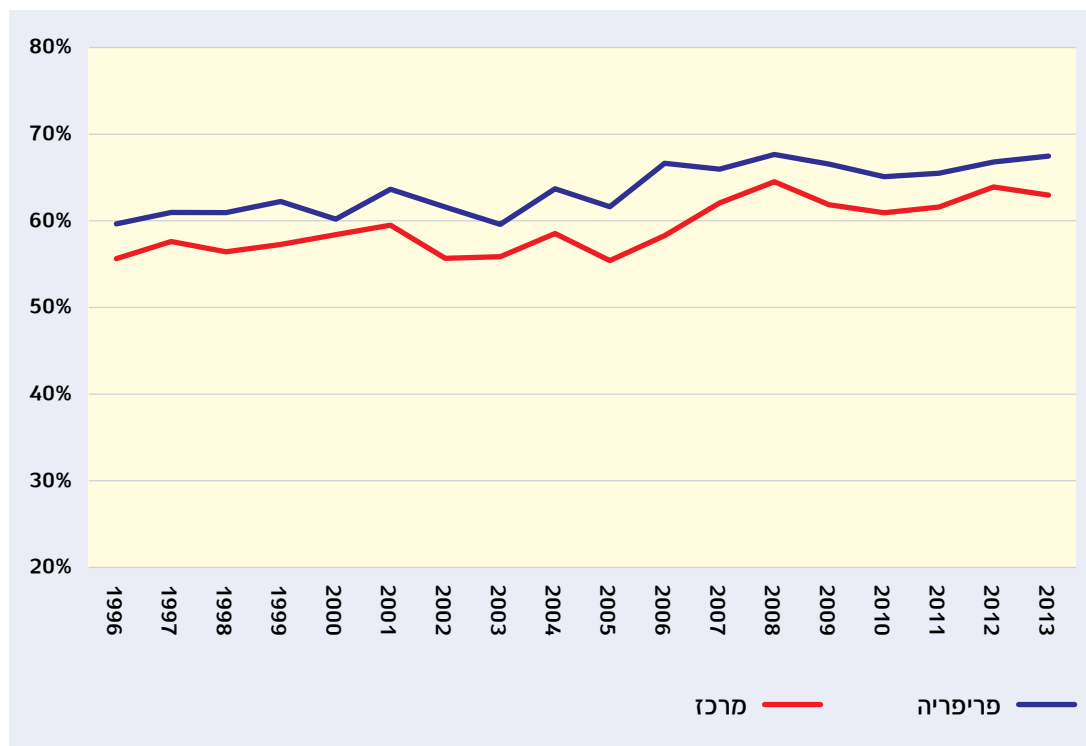
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות.

2. פערי השכר בין נשים לגברים: פריפריה לעומת מרכז

ב־2004 השתכרו הנשים בפריפריה 64% משכרם של הגברים (השכר החודשי הממוצע בחישוב זה הוא סך השכר בכל השנה מחולק ב־12). עד 2008 חל שיפור הדרגתי ובשנה זו נשים בפריפריה השתכרו 68% משכרם של הגברים. אולם בין 2009 ל־2010 גדל הפער ונשים השתכרו רק 65% משכרם של הגברים, פער שנשמר גם ב־2011. ב־2012 חל שיפור ונשים השתכרו 67% משכרם של הגברים, והשיעור נותר זהה ב־2013. תרשים 68 להלן מבטא את פערי השכר החודשי בין גברים לנשים בפריפריה ובמרכז. התרשים מראה שהפער בין השכר החודשי הממוצע של גברים לשכר החודשי הממוצע של נשים במרכז גדול במקצת מפער זה בפריפריה: שכר הממוצע של נשים בפריפריה בין 2004 ל־2012 היה כ־66% בממוצע משכרם של הגברים בכל השנים, ואילו שכר הממוצע של נשים במרכז היה 61% משכרם של הגברים בשנים אלו. הסיבה לכך היא שבגברים בפריפריה משתכרים בממוצע פחות מגברים במרכז. אם כן, גם עם הגברים אין הפריפריה מטיבה: יש בה יותר מקצועות נמוכי סטטוס והכנסה, ולכן הבדלי השכר בין גברים לנשים בפריפריה קטנים מהבדלים אלו במרכז.

תרשים 68

השכר החודשי הממוצע של הנשים כשיעור משכר הגברים, פריפריה לעומת מרכז



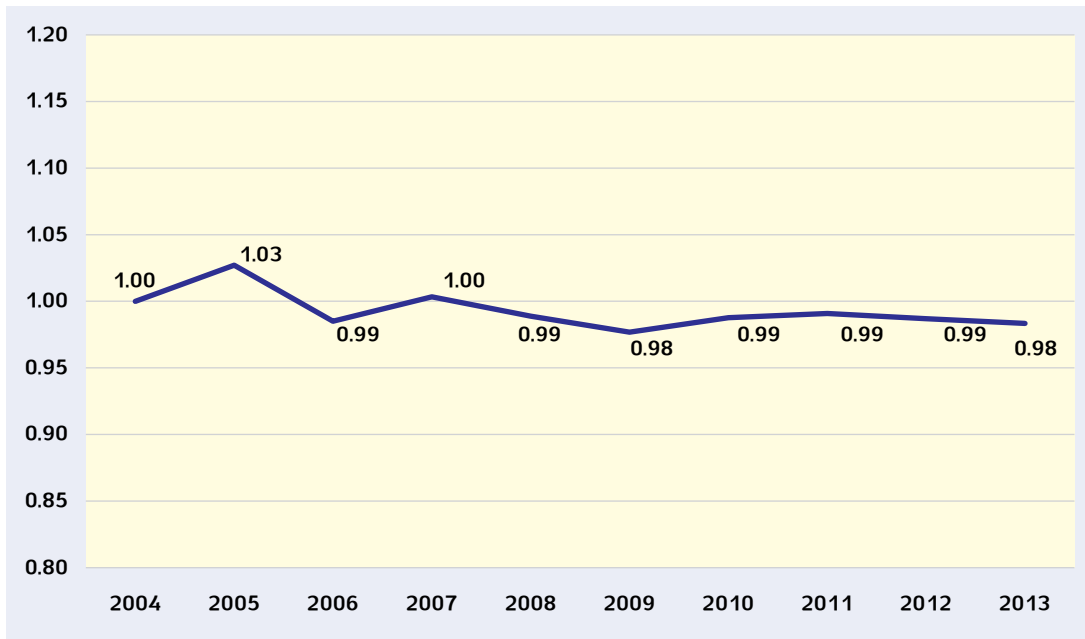
מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2013 מבוסס על אקסטרפולציה).

סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה

ממד הפריפריה בוחן את הפערים בשוק העבודה בין גברים לנשים במחוז הצפון והדרום, בהשוואה לפערים ביניהם במרכז. מתרשים 69 להלן עולה שבשנים שנבדקו אין שינויים ניכרים במצב האי־שוויון בין גברים לנשים בפריפריה, אך בשנים 2012–2013 ירד מעט האי־שוויון המגדרי בממד זה. מתרשים 69 אפשר ללמוד כי עומק הפער והמרחק משוויון בממד הפריפריה נותרו בעינם במהלך השנים והם נעים סביב 30%.

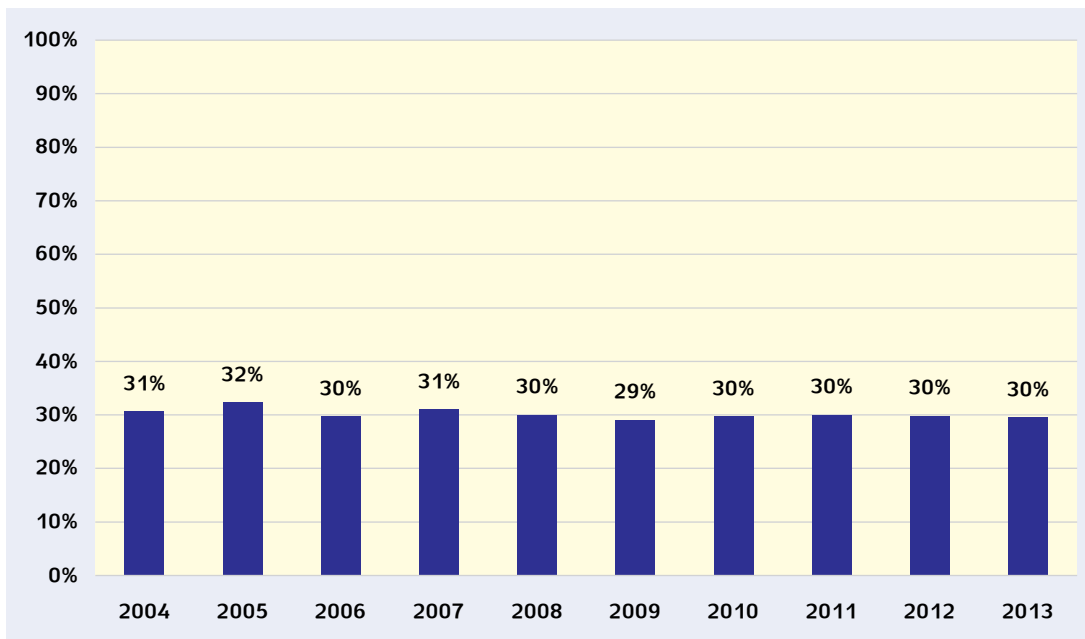
תרשים 69א

האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה, 2004-2013



תרשים 69ב

עומק האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה



תוצאות מדד המגדר לשנת 2015 בכל ממד

ממד ההשכלה: בממד זה חלה עלייה קטנה באישויון המגדרי בשנת 2013 לעומת שנת 2012. ב־2013, 24% מן הנשים (לעומת 21% מן הגברים) היו בעלי השכלה של 13 שנות לימוד ומעלה (נתון דומה לנתוני השנה שעברה); ושיעור הנשים בעלות השכלה של 16 שנות לימוד ומעלה עלה ל־24.6% מכלל הנשים (לעומת 24.7% מקרב הגברים). לעומת זאת, הסגרגציה בהשכלה עלתה מעט והיחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13–15 שנות לימוד ירד. התוצאה הסופית היא עלייה של 0.3% באישויון המגדרי בממד ההשכלה.

ממד שוק העבודה: בממד זה חלה ירידה קלה באישויון לעומת שנת 2012, בעקבות צמצום הפער בארבעה משבעת האינדיקטורים המרכיבים את הממד: הפער בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ירד; היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי עלה (מ־0.66 ל־0.68); וכן עלו היחס בשכר ברוטו לשעה (מ־0.85 ל־0.86); והיחס בשכר החציוני (מ־0.71 ל־0.73). בשלושת האינדיקטורים האחרים הפער התרחב דווקא: שיעור העובדות במשרה חלקית עלה, והיחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית היה 1.93; שיעור הנשים עובדות חברות כוח האדם בקרב כלל הנשים העובדות עלה גם הוא מעט; והפער בין נשים לגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים התרחב. התוצאה הסופית היא ירידה באישויון בין גברים לנשים בשוק העבודה בשיעור של 0.3% לעומת שנת 2012.

ממד המגדור המקצועי: בארבעה משמונת מהאינדיקטורים המרכיבים את הממד חלה עלייה באישויון המגדרי בשנת 2013 (על פי אקסטרפולציה): שיעור העוסקות במשפט ירד מ־47% ל־44%; שיעור עובדות ההייטק ירד מ־37% ל־36%; מדד הסגרגציה לפי משלחי יד עלה מ־48% ל־49%; ומדד הסגרגציה לפי ענפי תעסוקה עלה מ־55.9% ל־56.2%. באינדיקטורים האחרים חל שיפור קל. התוצאה הסופית היא עלייה של 1.3% באישויון המגדרי בממד המגדור המקצועי.

ממד העוני: בממד זה חלה ירידה באישויון המגדרי בשנת 2013 לעומת השנה הקודמת. תחולת העוני בקרב גברים ירדה מ־17.3% ל־16.5%, ובקרב נשים — מ־19.7% ל־19.3%, והפער בין המינים באינדיקטור זה הצטמצם מעט. גם באינדיקטור מקבלי קצבת הבטחת הכנסה חלה ירידה באישויון המגדרי: ב־2012 היו 56,619 נשים מקבלות קצבת הבטחת הכנסה לעומת 47,884 גברים, ואילו ב־2013 מספרן של הנשים ירד ל־55,538 ואילו מספרם של הגברים עלה ל־48,208, והפער בין המינים הצטמצם מעט. התוצאה הסופית היא ירידה של 2.3% באישויון המגדרי ברמת העוני.

ממד העוצמה: בממד זה חלה ירידה באישויון המגדרי בשנת 2013 לעומת השנה שקדמה לה, עקב שיפור כמעט בכל האינדיקטורים. ממד העוצמה חולק לעוצמה פוליטית ולעוצמה כלכלית. בעוצמה הפוליטית נבחנו שלושה אינדיקטורים: שיעור חברות הכנסת, שיעור השרות ושיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. בעקבות בחירות 2013, מספר חברות הכנסת בשנת 2013 עלה ל־27 (אם כי עדיין חסרו 43 חברות כנסת לייצוג שוויוני); מספר השרות היה 4 והיחס ביניהם לבין מספר השרותים היה 0.21. שיעור הנשים בראש רשויות מקומיות היה רק כ־2%, שיעור זהה לשנת 2012. אשר לעוצמה הכלכלית, ייצוגן של נשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה עלה בהשוואה לשנה הקודמת, ויותר נשים הוחתמו על חוזי בכירים (36% לעומת 34% ב־2012). גם באינדיקטורים של שיעור המנכ"ליות, המנהלות הבכירות והמנהלות האחרות עלה שיעורן של הנשים בסך המאיישים עמדות אלו. כל אלה צימצמו את האישויון המגדרי בממד העוצמה ב־18.7% לעומת השנה הקודמת.

ממד המצב המשפחתי: בממד זה חל שיפור קל לעומת השנה הקודמת. שיעור הפריון של נערות בנות 15–19 המשיך לרדת, אך חלה עלייה ביחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד־הוריות: ב־2013 היו פי 8 משפחות חד־הוריות שבראשן נשים לעומת משפחות חד־הוריות שבראשן גברים. התוצאה הסופית היא ירידה של 0.8% באישויון המגדרי בממד המצב המשפחתי.

ממד הזמן: בממד זה הצטמצם האישוויון המגדרי בשנת 2013 לעומת השנה הקודמת. היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית עלה מ־0.72 בשנת 2012 ל־0.84 בשנת 2013. כמו כן ירד שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית ושיעור הנשים המועסקות חלקית בגלל עבודות הבית. התוצאה הסופית היא ירידה של 3.2% באישוויון המגדרי בממד זמן.

ממד האלימות כלפי נשים: בממד זה חלה עלייה קלה באישוויון המגדרי לעומת שנת 2012. בשלושה אינדיקטורים חל שיפור: מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות נשים על אלימות במשפחה ירד; שיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות ירד; ומספר המטופלות במרכזי משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה ירד מעט לעומת השנה הקודמת — מ־7,335 ל־7,286. לעומת זאת, באינדיקטורים האחרים חלה עלייה באישוויון: מספר התיקים שעניינם עברות מין נגד נשים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות עלה; שיעור הנשים שחשות ביטחון בהליכה ברחוב ירד מ־63% ל־60%; ומספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע עלה בכ־800. התוצאה הסופית היא עלייה קלה בשיעור של 0.4% באישוויון בממד האלימות כלפי נשים.

ממד הבריאות: בממד זה לא חל שינוי באישוויון המגדרי ב־2013 לעומת השנה שקדמה לה. היחס בין המינים בתוחלת החיים בשנת 2013 נותר יציב למדי — 1.04 לטובת הנשים. עם זאת יש לציין שהפער בין תוחלת החיים של הנשים לתוחלת החיים של הגברים הצטמצם לאורך השנים — מ־4.4 שנים ב־2004 ל־3.6 שנים ב־2013. גם הפער בין נשים לגברים בהערכת הבריאות הסובייקטיבית הולך ומצטמצם עם השנים, וב־2013 היה היחס ביניהם 0.95.

ממד החברה הערבית: בממד זה לא חל שינוי של ממש באישוויון המגדרי בשנת 2013 לעומת השנה הקודמת.³⁹ מתשעת האינדיקטורים שמרכיבים את הממד, בשישה חלה עלייה באישוויון ובשלושה חלה ירידה: פערי ההשתתפות בשוק העבודה בין נשים לגברים בחברה הערבית עלו מעט, בעקבות ירידה בשיעור השתתפותן של נשים ערביות — מ־27.1% ל־26.3%; שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית עלה מ־37.3% בשנת 2012 ל־38.2% בשנת 2013; שיעור הנשים המשכילות עלה אף הוא (25.9% מן הנשים הערביות הן בעלות 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 22.7% מן הגברים הערבים); ושיעור הילודה של נערות ירד מ־27.6 ל־24.4; הפער בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע הצטמצם; היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים עלה מעט; וכן עלה מעט שיעור הנשים הערביות המגישות תלונות על עברות אלימות במשפחה. התוצאה הסופית של הממד היא ירידה של 0.1% באישוויון המגדרי בהשוואה לשנת 2012.

ממד הפריפריה: בממד זה חלה ירידה קלה באישוויון המגדרי. הפער בין נשים לגברים בפריפריה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ירד מעט, והיחס היה 0.76; וכן הצטמצמו פערי השכר בין המינים (על פי אקסטרפולציה). צירוף שני האינדיקטורים הראה ירידה קלה באישוויון המגדרי בממד זה, בשיעור של 0.4%.

לסיכום, ניתוח מצרפי המאגד את כל הממדים והאינדיקטורים של מדד המגדר מראה שב־2013 ירד האישוויון המגדרי ב־4.4% לעומת שנת 2012. בשלושה ממדים — ממד ההשכלה, ממד המגדור המקצועי וממד האלימות כלפי נשים — גדל האישוויון המגדרי, אך בשאר הממדים הייתה יציבות או חלה ירידה. עם זאת, האישוויון בין נשים לגברים עדיין עמוק מבחינת גודל הפער (59%), במיוחד בממדי העוצמה, שוק העבודה והמגדור המקצועי (אך לא בממד ההשכלה).

נספח א: מדדי מגדר בעולם

חלק מהתוקף של מדדים בשיח הציבורי והמקצועי נשען על הדמיון שלהם למדדים המשמשים במדינות אחרות ובארגונים בינלאומיים. 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 הנבחנו המדד נועד לעקוב אחר השפעתם של הישגים לאומיים על רמת ההתפתחות של כל מדינה שמדד הפיתוח מודד. הערך 0 במדד מצוין שוויון מלא בין המינים, והערך 1 מצוין אי־שוויון מוחלט. האופרציונליזציה של בריאות האישה מבוססת בעזרת שני משתנים: שיעור התמותה בלידה ושיעור הילודה בקרב נערות. גם ממד העצמה נמדד בעזרת שני משתנים: שיעור הנשים בפרלמנט, ושיעור הנשים בעלות השכלה גבוהה. האופרציונליזציה למידת השוויון בין המינים בשוק העבודה מבוססת בעזרת שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה.⁴⁰
- מדד ההעצמה המגדרית** (GEM — Gender Empowerment Measure). מקור: האומות המאוחדות, 1995. מדד זה נועד למדוד את האי־שוויון בין נשים לגברים ברחי 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 מינהליים, ניהוליים, מקצועיים וטכניים), ופערי הכנסה של נשים ביחס לגברים. התפיסה שביסוד המדד מתמקדת בסוכנות, כלומר במה שאנשים מסוגלים לבצע, ופחות בתחושתם או בדרך שהם תופסים את עצמם.⁴¹
- 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 בינלאומית, וכפי שטען בביקורתו סטיבן קלאזן — "More importantly, the indicators are not easily interpreted and, in fact, are often misinterpreted, which undermined their usefulness" (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 (פריון ותמותת אימהות), העצמה (שיעור נשים בפרלמנט והשכלה גבוהה בקרב נשים) ושוק העבודה.⁴²
- מדד מוסדות חברתיים ומגדר** (SIGI — Social Institutions and Gender Index). מקור: OECD, 2009. זהו מדד מיוחד לבחינת המבנה החברתי. לארגון ה־OECD יש מאגר נתונים (Gender, Institutions and Development Database) ובו יותר משישים אינדיקטורים של שוויון בין המינים ומידע על 162 מדינות.

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

41 ראו שם.

42 ראו <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii>

המאגר נוסד בשנת 2006 כדי לסייע לחוקרים ולמקבלי החלטות להבין אילו מכשולים עומדים לפני התפתחותן 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 ארוכי טווח 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 החלטות 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.⁴³

- **מדד פערי המגדר העולמי** (Global Gender Gap Index). מקור: הפורום העולמי לכלכלה בשיתוף אוניברסיטת הרווארד ואוניברסיטת קליפורניה בברקלי, 2006. רכיבי המדד הם השתתפות בשוק 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).⁴⁴
- **מדד השוויון המגדרי** (GEI — Gender Equity Index). מקור: Social Watch, 2004. רכיבי המדד הם השתתפות בשוק העבודה, השכלה (אנאלפביתיות) והעצמה (משרות בכירות) (Social Watch 2005).
- **המדד האפריקני של מצב המגדר** (African Gender Status Index). מקור: המועצה הכלכלית לאפריקה, 2004. רכיבי המדד הם כוח חברתי (השכלה, בריאות), כוח כלכלי (הכנסה), השתתפות בשוק העבודה, גישה למשאבים), כוח פוליטי (עמדות בכירות בפרלמנט, במגזר הציבורי ובארגוני החברה האזרחית).⁴⁵
- **מדד הזכויות החברתיות לנשים** (Women Social Rights Index). מקור: פרויקט זכויות האדם CIRI, 2007. 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.⁴⁶
- **מדד המגדר העולמי** (The Global Gender Index). מקור: מדד של כתב העת *Times Higher Education*, 2013. המדד ממפה את שיעור הנשים באקדמיה ברחבי העולם.⁴⁷
- **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 בשוק 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 ומושוית לממוצע של האיחוד האירופי כולו.⁴⁸

43 ראו <http://genderindex.org>. על בניית המדד ראו Branisa et al. 2009

44 ראו Lopez-Claros and Zahidi 2005 www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf;

45 ראו Economic Commission for Africa 2004 www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi_book_final.pdf;

46 ראו www.humanrightsdata.com

47 ראו www.timeshighereducation.co.uk/features/the-global-gender-index/2003517.article

48 ראו <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-main-findings>

מדדים שפותחו בישראל

- **מדד החוסן הכלכלי של נשים.** מקור: המרכז הבינתחומי הרצליה, 2013. זהו מדד השוואתי הבוחן את החוסן הכלכלי של הנשים לעומת הגברים בהשוואה למדינות ה־OECD. המדד מורכב מעשרה משתנים מרכזיים, בהם משתני עבודה (שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, יחס שעות עבודה, שיעור הבלתי מועסקות), משתני שכר (פערי שכר בין המינים), משתני השכלה (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 ה־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.⁴⁹
- **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.⁵⁰
- **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.⁵¹

49 ראו <http://tinyurl.com/p6jdgjc>

50 ראו www.iwn.org.il

51 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 מציג דרך ברורה לאמוד את השינויים המצרפיים בכלל המחירים. הממוצע הפשוט של כלל הוצאות 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 וחשוב 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 ההיגיון 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:

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

E הוא אישוויון באינדקטור 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:

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

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

$$(3) W = (E_0 Q_c)^{52}$$

משוואה (3) מבטאת את ערך המשקלות שניתנו לכל אינדיקטור ושממשות לשקלול השוויון, הבא לידי ביטוי באינדיקטור זה יחסית לשוויון המבוטא באותו אינדיקטור בשנת הבסיס. W הוא המשקל של האינדיקטור במדד כולו, המבוסס על אישויון 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 במדד. הקונסטרוקט "שוויון" מחליף את הקונסטרוקט "מחיר" המשמש במדד המחירים לצרכן.

בעיות מתודיות בבניית המדד

השאלות שיש לענות עליהן בבניית מדד המגדר הן אילו אינדיקטורים צריכים להיכלל בו ואילו משקלות צריך להתאים לכל אינדיקטור. במדד המחירים לצרכן שאלות אלו נפתרות בעזרת הנתונים שנאספים בסקרים תקופתיים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 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. לעומת זאת, במדד 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 מדד: 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 אישויון בנקודת זמן, באופן שיעניק להן בסיס אמפירי. השלבים שהם מציעים לחישוב מדד המגדר הם אפוא כלהלן:

- בחירת הנתונים והכנתם
- בניית תיקופם
- האחדת הנתונים
- חישוב המדד

להלן נעמוד על כל שלב מן השלבים האלה.

בחירת הנתונים והכנתם

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

52 המשמעות של הקיצור Q_c נשענת על המקורות המתודולוגיים של מדד אישויון המגדרי, הנסמך על מדד המחירים לצרכן. במדד זה המחיר הוא אישויון. המדד נקבע על פי נוסחה שוות ערך לנוסחה (1) לעיל, ולפיה המדד מחושב כמחיר המוצרים בתקופה t המשוקללים בכמותם הנצרכת בסל שנקבע בתקופה C , לעומת מחיריהם בתקופת הבסיס 0 . 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 שבין לבין שנת הבסיס, המשקלות של המוצרים במדד המחירים לצרכן מוגדרות כך שהן שוות לעלותו של כל מוצר בפועל בתקופה C , כפול מחירו היחסי של מוצר זה, המשווה את מחירו בתקופת הבסיס 0 למחירו בתקופה C בתקופת ההתייחסות שבה נקבע הסל.

- 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?
- 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 שידגל 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 המבטאים ביחידות כאלו יציב יותר מבחינה סטטיסטית מחישוב הממוצע של אינדיקטורים שמבטאים 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 האשה 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 הרב-ממדי של המשתנים (משום שכל גורם הוא צירוף ליניארי של המשתנים המקוריים, והגורמים הם אורתוגונליים). סוג זה של ניתוח נקרא "ניתוח רכיבים ראשיים" (principle components). מניתוח הגורמים מתקבל גם מדד קיזר לתאימות הדגימה (sampling adequacy), 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 אחרת של משתנים מקוריים שייכים 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 מתקננים 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 המגדרי. 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 המגדרי. בשנת הבסיס כל אחד מהם שווה ל-100, וערכיהם בשנה הבאה הם 110, 115, 120, 105, 100, ו-110 בהתאמה. נניח גם שלכל אינדיקטור מן השישה יש משקלות השוות זו לזו ולאחד. לפי המשוואה שלעיל חישוב המדד הוא כלהלן:

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

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 הממדד 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 הממדד הנוכחי. יש לציין שהמתודולוגיה של הממדד היא פלטפורמה שעל בסיסה ייבנו עוד ממדים ואינדיקטורים, ויצירת סדרות שלהם דורשת פיתוח ומחקר עומק.

האלגוריתם לחישוב מדד המגדר

- 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 הממדד. הכלל הוא שמשתנים המייצגים תופעות חברתיות שונות זו מזו ייכללו בממדד למרות המתאם הגבוה ביניהם; ואילו משתנים המצביעים על אותה תופעה חברתית עדיף שהיו בעלי התפלגות סימטרית, שונות גבוהה (הבדלים בין המקרים) ומתאם קטן יותר ביניהם.

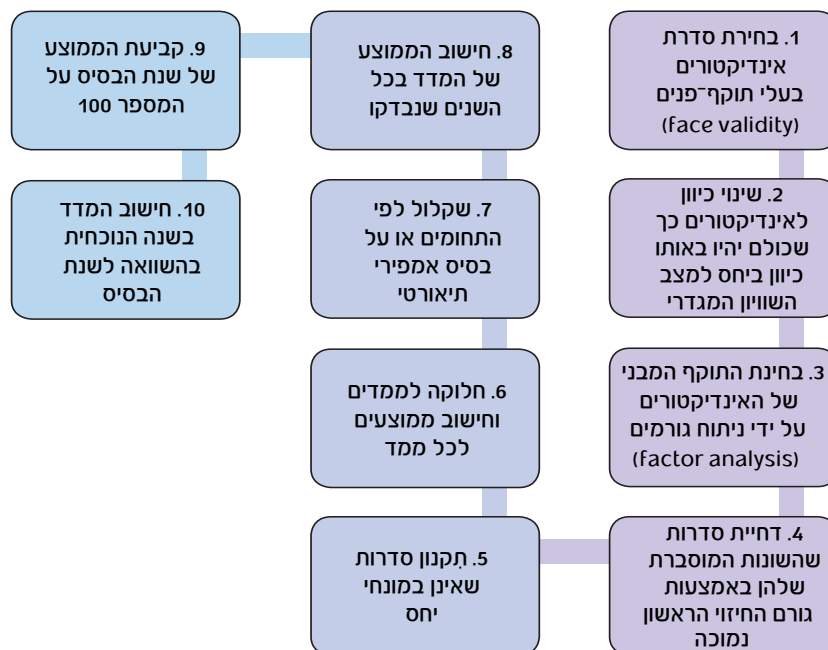
מיון מקדים: מיון מקדים של המשתנים הרלוונטיים נעשה לפי שיקולים אלו:

 - שייכות המשתנה לעולם התוכן המגדרי של החברה הישראלית.
 - קיום נתונים מהימנים על כל יחידת זמן שאנו מעוניינים לעקוב אחריה. נתונים על כל המשתנים בכל יחידת זמן חשובים לשמירה על עקיבות המגמה של הממדד.
 - עקיבות עם מחקרים 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 לממד.
- שינוי כיוון לאינדיקטורים כדי שכולם יהיו בכיוון הקטנה של השוויון 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 שידגל השוויון.
- בחינת התוקף המבני של האינדיקטורים על ידי ניתוח גורמים (factor analysis): בעזרת ניתוח הגורמים נחזה את גורם השוויון המגדרי שיווצר בתהליך סטטיסטי הקובע את הגורם המקשר ביניהם לפי המשתנים שבחרנו, ובוחן את המתאם של כל אינדיקטור לאותו גורם מקשר.
- 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 בממדד (כלומר שונות = העמסה בריבוע = $[0.71]^2 = 0.5$) מוסברת על ידי הגורם הראשון — "גורם השוויון המגדרי". כל האינדיקטורים שלא יידחו בתהליך זה ייכנסו לממד 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 שמטבע הדברים ישמשו לבחינת האי־שוויון המגדרי הם אלו המופיעים במדדי המגדר בעולם: שוק העבודה, בריאות, ייצוג בפרלמנט וכן הלאה. היעד שלנו היה לאתגר את רשימת התחומים המקובלת במדידת האי־שוויון 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 הממד ואילו משקלות יינתנו 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 הממד הכללי. בהתאם לכך, הנוסחה לחישוב הממד לפי הממדים שלו היא כדלהלן:

$$\begin{aligned} & \text{מדד המגדר} = 1/11 * (\text{השכלה})^{2^A} + 1/11 * (\text{שוק העבודה})^{2^A} + 1/11 * (\text{מגדור מקצועי})^{2^A} + 1/11 * (\text{עוני})^{2^A} \\ & + 1/11 * (\text{עוצמה})^{2^A} + 1/11 * (\text{מצב משפחתי})^{2^A} + 1/11 * (\text{זמן})^{2^A} + 1/11 * (\text{אלימות כלפי נשים})^{2^A} \\ & + 1/11 * (\text{בריאות})^{2^A} + 1/11 * (\text{החברה הערבית})^{2^A} + 1/11 * (\text{פריפריה})^{2^A} \end{aligned}$$
8. חישוב הממוצע של הממד 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 הממד בשנה זו בהשוואה לשנת הבסיס (אפשר להחליף את שנת הבסיס ולחשב מחדש את הממד. היחסים בין השנים יישמרו בכל מקרה).

המודל לבניית מדד המגדר בישראל



סינון המשתנים הנכללים בממד המגדר

המשתנים הנכללים בממד 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 הממד מדי שנה בשנה. סדרות נתונים יציבות נמצא בעיקר בפרסומי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 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 הנבחנו 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 בממד. מיון מקדים של המשתנים הרלוונטיים נעשה לפי השיקולים שתוארו לציל בסעיף הקודם.

אינדיקטורים שנשקלו ולא נכללו בממד הנוכחי

כאמור, לא כל האינדיקטורים שנבחנו יכלו להיכלל בממד זה. להלן יפורטו אינדיקטורים אלו והסיבות לאי־הכללתם. מקצתם עשויים להיכנס לממד בשנים הבאות:

- רצח נשים בידי בני זוג: ניתוח מקובל (מספר מקרי רצח לכל 1,000 נשים) התנודתיות 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 בממד. במדדים הבאים יבחנו 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 הפריון הכולל של נשים בישראל.
- שיעור הפריון הכולל של נשים ערביות.
- הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה באוכלוסייה הכללית.
- הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה בחברה הערבית.⁵³

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 56 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 מההרצות 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 נו להלן מציג את תוצאות ניתוח הגורמים למשתנים.

לוח נו

ניתוח גורמים של כל האינדיקטורים במדד

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
educ_13_15_100	.496	.694						
educ_17_100	.766	-.574						
educ_segragation_100			-.669		-.430			
w_participation100	.885							
w_parttime100	.636	.468		-.441				
w_salary100	.900							
w_wage100		.633					.449	
w_median_salary	.855	-.435						
w_temp100		.447				.665		
w_hatavot	-.705		-.540					
seg_engineer_architect100	.740			.404				
seg_doctors100	.679			-.681				
seg_judge_lawyer100		.810						
seg_teaching100	.758			.448				
seg_carry100				.684	.587			
seg_hitec100h	.784				-.468			
segragation_proffesions	.822	.484						
segragation_disciplines	.769	.441						
pov_after100		-.696					.453	.407
pov_benef100	.599	.557	.459					
pol_parl100	.841							
pol_minister100	-.784	.409						
pol_muni100			-.515	-.521				
pol_general_manegar100	.805				.514			
pol_senior_manegar100	.699	-.627						
pol_other_manager100	.793							
pol_highest_position100	.975							
pol_senior_contract100	.898							
family_fertility_15_19	.960							
family_single_parent_family	.515	.518		.450				
family_age_marry	.918							
time_vocation_israel	.510			.552				-.479
time_vocation_abroad			.831	.404				
time_volunteer		-.841						-.440
time_housewife_part	-.796	.438						
time_housewife_unempl			.629	-.446				
v_sex_abuse_complaints100	.859							
v_sex_abuse_cases100	-.662		.555					
v_violence_abuse_victims100	-.876							
v_violence_cases100	.833		-.461					
v_violence_cases_closed100		.443		-.634				
v_feel_safe_street100			.722					
h_expectancy100	-.827							
h_mortality100	-.669		.572					
h_feeling100	.869							
a_participation100	.977							
a_parttime100		.665		-.442		-.459		
a_salary100	.688			-.563				
a_wage100			-.593		-.552			
a_educ1315_100	-.533		-.715					
a_educ16_100	.910							
a_complaints100	-.923							
a_fertility15_19	.971							
a_age_marry		.411		-.466	.498			
p_participation100	.645		.745					
p_salary100				.653	.475			

לוח 2
שונות מוסברת

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	26.152	46.701	46.701	26.152	46.701	46.701
2	7.682	13.717	60.418	7.682	13.717	60.418
3	6.797	12.137	72.555	6.797	12.137	72.555
4	5.950	10.625	83.180	5.950	10.625	83.180
5	3.512	6.272	89.452	3.512	6.272	89.452
6	2.173	3.880	93.332	2.173	3.880	93.332
7	2.155	3.848	97.179	2.155	3.848	97.179
8	1.580	2.821	100.000	1.580	2.821	100.000

כפי שמראה לוח 2 לעיל, 47% מהשונות של ההשתנות של כלל האינדיקטורים על פני השנים 2003-2013 מוסברים על ידי הגורם הראשון, 14% מוסברים על ידי הגורם השני, ו-12% על ידי הגורם השלישי. לוח 3 להלן מציג כמה דוגמאות להרצות של ניתוח גורמים על ממדים שונים במדד.

לוח 3
דוגמאות להרצות במדד

אינדיקטורים בממד שוק העבודה

Component Matrix*

	Component		
	1	2	3
w_participation100	.889		
w_parttime100	.711	.549	
w_salary100	.979		
w_wage100	.549	.536	-.544
w_median_salary	.839		
w_temp100		.609	.770
w_hatavot	-.797		

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 3 components extracted.

אינדיקטורים בממד הבריאות

Component Matrix*

	Component
	1
h_expectancy100	.970
h_mortality100	.944
h_feeling100	-.933

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 1 component extracted.

אינדיקטורים בממד האלימות כלפי נשים

Component Matrix*

	Component		
	1	2	3
v_sex_abuse_complaints100	-.666	.632	
v_sex_abuse_cases100	.911		
v_violence_abuse_victims100	.886		
v_violence_cases100	-.927		
v_violence_cases_closed100	.507		.856
v_feel_safe_street100	.519	.812	

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 3 components extracted.

אינדיקטורים בממד המצב המשפחתי

Component Matrix*

	Component
	1
family_fertility_15_19	.957
family_single_parent_family	.702
family_age_marry	.942

Extraction Method: Principal Component Analysis

* 1 component extracted.

לוח 4

הרצה של מודל עומק האי-שוויון המגדרי (39 אינדיקטורים של יחס/מנה)

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
w_participation	.876							
w_parttime		.936						
w_salary	.778	.404						
w_hour							.820	
w_median_salary	.936							
w_koachadam						.926		
w_hatavot	-.888							
segragation_professions	.417	.632	.462					
segragation_disciplines	.404	.473	.500		.499			
p_participation	.615			.555				
p_salary								.901
a_participation	.680	.561						
a_parttime		.906						
a_salary	.741							-.575
a_educ1315	.550			.589	.401			
a_educ16	.840							.415
a_age_marry		.709			-.600			
pov_after		-.676	-.585					
pov_benef		.662						
educ_13_15			.744					
educ_17	.906							
educ_segragation				-.830				
pol_parlament	.764		.431					
pol_minister	-.883							
pol_muni					-.879			
pol_general_manegar	.735	.471						
pol_senior_manegar	.900							
pol_other_manager	.738				.466			
pol_highest_position	.840	.430						
pol_senior_contract	.643	.684						
family_single_parent_family			.914					
family_age_marry	.760	.480						
time_israel_vocation			.953					
time_abroad_vocation			.513		.587			
time_voluntary		-.437				-.551	-.560	
time_housewife_part	-.893							
time_housewife_unempl				.894				
health_feel	.861							
violence_street				.597		.588		

השונויות המוסברות של עומק האי-שוויון היא 45%.

מאגרי הנתונים

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: שנתונים סטטיסטיים

- לוח 3.13: "שיעורי פרייון לפי גיל ודת" (מקוון).
- לוח 3.14: "שיעורי פרייון, גיל ממוצע של האם יחס מינים בלידה, לפי תכונות נבחרות של האם" (מקוון).
- לוח 3.24: "תוחלת חיים, לפי מין, דת וקבוצת אוכלוסייה" (מקוון).
- לוח 3.31: "פטירות ושיעורי תמותה, לפי סיבה, מין וגיל" (מקוון).
- לוח 3.6: "גיל נישואין חציוני, ממוצע וממוצע משוקלל, לפי מצב משפחתי קודם ודת" (מקוון).
- לוח 5.12: "משפחות חד-הוריות עם ילדים עד גיל 24, לפי תכונות הורה, סוג משק בית וגודל משק בית" (מקוון).
- לוח 6.18: "בני 20 ומעלה, לפי הערכה עצמית של בריאות ולפי תכונות נבחרות" (מקוון).
- לוח 7.2: "בני 20 ומעלה, לפי שביעות רצון, מין, גיל, וקבוצת אוכלוסייה" (מקוון).
- לוח 7.22: "מקבלי גמלאות להבטחת קיום, לפי מין והרכב המשפחה" (מקוון).
- לוח 7.5: "בני 20 ומעלה, לפי פעילות התנדבותית ולפי תכונות נבחרות" (מקוון).
- לוח 8.72: "בני 15 ומעלה, לפי קבוצת אוכלוסייה, שנות לימוד, גיל ומין" (מקוון).
- לוח 12.1: "אוכלוסיית בני 15 ומעלה, ואוכלוסיית בני 25-54 (גילי עבודה עיקריים), לפי תכונות כוח העבודה האזרחי, קבוצת אוכלוסייה ומין" (מקוון).
- לוח 12.21: "מועסקים חלקית בדרך כלל, לפי סיבה לעבודה חלקית, קבוצת אוכלוסייה ומין" (מקוון).
- לוח 12.26: "בלתי מועסקים, לפי סיבה להפסקת עבודה, תעסוקה לפני חיפוש עבודה ומועד הפסקת עבודה אחרונה" (מקוון).
- לוח 12.32: "שכירים בתחום ההייטק לפי ענף כלכלי ומין" (מקוון).
- לוח 12.4: "אוכלוסיית בני 15 ומעלה, לפי תכונות כוח העבודה, מחוז ונפת מגורים, יישובים המונים +100,000 תושבים ומין" (מקוון).
- לוח 12.47: "הכנסה כספית ברוטו משכר וממשכורת, לפי שנות לימוד ומין" (מקוון).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקרי הכנסות

- לוח 0.42: "הכנסה ברוטו לשכיר, לפי קבוצת אוכלוסייה, יבשת לידה, תקופת עלייה ומין" (מקוון).
- לוח 0.44: "עשירונים של שכירים, לפי הכנסה חודשית ברוטו, מין, מספר שנות לימוד ומשלח יד" (מקוון).
- לוח 2.1: "מועסקים ושכירים לפי ענף כלכלי ראשי (שתי ספרות), ענפי משנה נבחרים, קבוצת אוכלוסייה ומין" (מקוון).
- לוח 2.17: "מועסקים ושכירים לפי משלח יד (קבוצה ראשית — שתי ספרות), קבוצת אוכלוסייה ומין" (מקוון).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקרי כוח אדם

- לוח 1.24: "אחוז המשתתפים בכוח העבודה ובלתי מועסקים, לפי מחוז ונפת מגורים, קבוצת אוכלוסייה ומין" (מקוון).
- 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" (מקוון).

המוסד לביטוח לאומי

- ממדי העוני והפערים החברתיים, לוח 7: "תחולת העוני של נפשות לפי מין (אחוזים), 1999-2013" (מקוון).
- ממוצעי שכר והכנסה לפי יישוב ולפי משתנים כלכליים שונים, לוח 7: "שכר ממוצע חודשי ושנתי של שכירים (ש"ח), לפי מין ולפי מחוז ונפה, 2011-2012" (מקוון).

המועצה להשכלה גבוהה

דוחות כוח אדם לפי יחידות תקציב של האוניברסיטאות, ות"ת, אגף תכנון ומדיניות (לא פורסם).

מרכז המחקר והמידע של הכנסת

אלמגור-לוטן, אורלי, 2010. תעסוקת נשים בפריפריה, הכנסת, מרכז המחקר והמידע (מקוון).
בוגייסקי, יובל, 2013. אלימות כלפי נשים: ריכוז נתונים לשנת 2013, הכנסת, מרכז המחקר והמידע (מקוון).

נציבות שירות המדינה

שחל-רזנפלד, טלילה, 2013. האגף לקידום נשים ושילובן: מובילות שינוי, דו"ח פעילות לשנת 2013, נציבות שירות המדינה (מקוון).

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

דוח שנתי: הורות בצל פגיעה – התמודדות עם פגיעה מינית בישראל 2013 (מקוון).

מאגרי נתונים לאינדיקטורים שלא נכללו במדד

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקר בריאות 2009

לוח 11.1: "מדווחים על סוכרת לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות" (מקוון).
לוח 18.1: "מוגבלים בתפקוד יומיומי (בפעולה אחת לפחות) לפי גיל ותכונות דמוגרפיות-חברתיות" (מקוון).
לוח 25.1: "אנשים שעוסקים בפעילות גופנית לפחות 3 פעמים בשבוע לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות" (מקוון).

לוח 28: "מדד מסת גוף (BMI) של 30 ויותר (על פי דיווח עצמי של משקל וגובה)" (מקוון).

לוח 43: "נשואים בני 20 ומעלה לפי חלוקת תפקידים בבית ולפי תכונות נבחרות" (מקוון).

מאגרים אחרים

הבנק העולמי, <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.MA.IN/countries>,
United Nations Commission for Europe (UNECE), *Statistical Database*, <http://tinyurl.com/unece-stat-30ge>
World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2014* (online).

רשימת המקורות

- דוח טרכטנברג, 2011. **יוקר המחיה**, שיתוף הציבור — הוועדה לשינוי חברתי כלכלי, <http://hidavrut.gov.il/content/4170>
- שטייר, חיה, 2005. "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה", **סוציולוגיה ישראלית** ז (1), עמ' 143–160.
- שטייר, חיה, ועליזה לזין, 2000. **נשים עניות בישראל**, תל אביב: שדולת הנשים בישראל.
- Bianchi, Suzanne M., Liana C. Sayer, Melissa A. Milkie, and John P. Robinson, 2012. "Housework: Who 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 (online).
- Crompton, Rosemary, 2007. *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Daniels, Arlene K., 1987. "Invisible Work," *Social Problems* 34 (5), pp. 403–415.
- Economic Commission for Africa, 2004. *The African Gender and Development Index*, Addis Ababa: ECA (online).
- England, Paula, 2010. "The Gender Revolution: Uneven and Stalled," *Gender and Society* 24 (2), pp. 149–166.
- Field, Andy P., 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*, 2nd edition, Thousand Oaks, Calif. and London: Sage Publications.
- Garey, Anita I., and Karen V. Hansen, 2011. *At the Heart of Work and Family: Engaging the Ideas of Arlie Hochschild*, New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.
- Goldin, Claudia, 1997. "Career and Family: College Women Look to the Past," in Francine D. Blau and Ronald G. Ehrenberg (eds.), *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York: Russell Sage Foundation, pp. 20–58.
- Harvey, Edward B., John H. Blakely, and Lorne Tepperman, 1990. "Toward an Index of Gender Equality," *Social Indicators Research* 22, pp. 299–317.
- Hochschild, Arlie, 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Owl Books.
- Hochschild, Arlie, and Anne Machung, 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin.
- Klasen, Stephan, 2007. "UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions," *Journal of Human Development* 7 (2).
- Lopez-Claros, Augusto, and Saadia Zahidi, 2005. *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, Davos: World Economic Forum.
- Massey, D., and N. 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.
- Social Watch, 2005. *Roars and Whispers Gender and Poverty: Promises versus Action*, Montevideo: Social Watch.
- Stier, Haya, and Noah Lewin-Epstein, 2000. "Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family," *Journal of Family Issues* 21 (3), pp. 390–410.
- 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 בין נשים לגברים בישראל לאורך השנים. המדד מציג תמונה מפורטת של מצב האישוויון במגוון תחומים - בהם השכלה, עבודה, בריאות, עוני, עוצמה פוליטית וכלכלית, אלימות, בריאות, החברה הערבית ויחסי מרכז-פריפריה - ומאפשר להעניק ציון כולל לרמת האישוויון המגדרי בישראל על בסיס מצרף של הגורמים הנבחרים, הקובעים את מצבן של הנשים בחברה.

במדד 2015 יש כמה הידושים: בפעם הראשונה מוצע בו אומדן של עומק האישוויון המגדרי, המאפשר לדרג את התחומים השונים מבחינת עוצמת האישוויון ולאתר תחומים שבהם הפער עמוק במיוחד. כמו כן נוסף לו ממד חדש - ממד הזמן, המבטא את ההבדלים בחלוקת הזמן בין נשים לגברים בכמה היבטים; ונוספו אינדיקטורים חדשים, בהם הטבות מעסיקים לשכירים ולשכירות, סגרגציה מגדרית בתחומי הלימוד באוניברסיטאות, ותחושת הביטחון של נשים ושל גברים במרחב הציבורי.

היות שמדד המגדר בוחן אישויון מגדרי במגוון רב של תחומי חיים לאורך שנים, יש ביכולתו להורות על כיווני ההתפתחות בכל אחד מהתחומים, ובד בבד להציג תמונה כוללת של מצב האישוויון המגדרי בישראל. בכך תרומתו הייחודית ומכאן כוחו לשמש מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים. כמו כן, מדד המגדר מספק לארגוני נשים בפרט, ולארגוני החברה האזרחית בכלל, מצע לפעילותם למען שינוי יחסי הכוח המגדריים ולמען קידום הצדק המגדרי 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 43، القدس 9104001، ص. ب. 4070، تلفون: 02-5605222، فاكس: 02-5619293
vanleer@vanleer.org.il • www.vanleer.org.il

