

# מדד המגדר

## אישוויון מגדרי בישראל

2016

הגר צמרת־קרצ'ר

חנה הרצוג, נעמי חזן

יוליה בסין, הדס בן אליהו, רונה ברייר־גארב



מכון ון ליר בירושלים

THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE

معهد فان لير في القدس

שוות • WIPS

המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית

# מדד המגדר

## אי־שוויון מגדרי בישראל

### 2016

חוקרת ראשית: ד"ר הגר צמרת־קרצ'ר

עוזרת המחקר: יוליה בסין

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

2016

**Principal Researcher:** Dr. Hagar Tzameret-Kertcher

**Research Assistant:** Yulia Basin

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

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

**עורכת לשון:** רונית טפיירו

**מפיקה אחראית:** יונה רצון

**פיתוח ופרסומו של מדד המגדר התאפשרו הודות לתמיכתן הנדיבה של הקרנות הבאות:**



תשע"ו-2016, הוצאת מכון ון ליר

© By Van Leer Institute Press

עיצוב: סטודיו רמי וג'קי בע"מ

**שוות - המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית** הוקם במכון ון ליר בירושלים בסוף שנת 2009 בתמיכת קרן דפנה מייסודה של פרופ' דפנה יזרעאלי ז"ל. המכון קם מתוך מחויבות לרעיון ההטמעה של חשיבה מגדרית כאסטרטגיה כוללת לקידום מעמדן הדמוקרטי והאזרחי של נשים מקבוצות שונות. עמדה זו מבקשת להוציא את סוגיית האי-שוויון המגדרי מתחום אחריותן הבלעדית של נשים, ולנסח מחדש תפיסת 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, מציג 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, רונה ברייר-גארב והדס בן אליהו.

## תודות

מדד המגדר 2016 הוא המדד הרביעי בסדרה שמפרסם מרכז **שוות**. בניית מדד, פיתוחו ופרסומו התקופתי משמעם ריצה למרחקים ארוכים, שכן כוחו של מדד טמון בהמשכיותו. באוקטובר 2013 הושק הפרסום הראשון של מדד המגדר בכנס בין-לאומי בהשתתפות חוקרות וחוקרים וקובעי מדיניות מהארץ ומחול, כלכלנית מארגון ה-OECD וחוקרות ממאגר המידע הגדול בעולם על נשים - The WomanStats Project. מדד זה אינו מסתפק בהמשך הניטור של הממדים שנבדקו ופורסמו בדוחות הקודמים, אלא מרחיב את המדידה לתחומים חדשים.

אנו מבקשות להודות לשותפים הרבים למיזם חשוב זה. בראש ובראשונה אנו מודות למכון ון ליר בירושלים, המשמש בית ל**שוות**; לפרופ' 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, ולעוזרת המחקר יוליה בסין. תודה מקרב לב לחברי הוועדה המדעית המלווים את המדד מראשיתו - פרופ' מיכל שמיר, פרופ' משה יוסטמן ופרופ' אורית קדר. הערותיהם מאירות העיניים והצעותיהם המועילות תרמו רבות לפיתוח הממדים והאינדיקטורים שנוספו למדד זה. רוב תודות גם לקוראת-המעריכה ד"ר עמית קפלן - קריאתה המעמיקה סייעה להצגה חדה ומדויקת של הממצאים ולוהתה בהצעות חשובות להמשך בניית המדד.

כמו כן אנו מודות לנציגות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ובמיוחד ליפית אלפנדר; לנציגי משרדי הממשלה; ולגופים אחרים שהיו שותפים לחשיבה על כיווני פיתוח המדד ועל דרכים חדשות לאסוף נתונים בפילוח מגדרי. תודה מיוחדת לחברת הכנסת עאידה תומא-סלימאן, שבתוקף תפקידה כיו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת אירחה את השקת מדד 2015 בישיבת הוועדה שדנה בסוגיית האי-שוויון בין נשים לגברים ובמחויבות המחוקק לצמצום הפערים ביניהם. תודה מקרב לב גם לארגוני הנשים ששיתפו פעולה וסייעו במחשבה מראשית דרכו של המדד. כאמור, השפעתו והצלחתו של המיזם תלויות ביכולת להמשיך ולפתח את המדד ככלי לניטור וכסמן דרך לשינוי המדיניות.

תודה רבה לקרנות שנתנו בנו אמון וסייעו לנו להמשיך את המיזם: קרן דפנה, התומכת במרכז שוות מאז היווסדו; UN Women; Jewish Women's Foundation of Greater Palm Beaches; The Greater Miami Jewish Federation; Tikkun Olam Women's Foundation of Greater Washington. תודה לסנדרה פיין שהגישה את הבקשות הרבות לקרנות.

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

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

## תוכן העניינים

מדד המגדר 2016: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות **7**

הקדמה **11**

ניטור האי-שוויון המגדרי בישראל **16**

סיכום תוצאות מדד המגדר **18**

תוצאות מדד המגדר ב-12 הממדים **27**

א. ממד ההשכלה **27**

ב. ממד שוק העבודה **32**

ג. ממד המגדור המקצועי **47**

ד. ממד העוני **59**

ה. ממד העוצמה **63**

ו. ממד התרבות והתקשורת **81**

ז. ממד המצב המשפחתי **89**

ח. ממד הזמן **94**

ט. ממד האלימות כלפי נשים **104**

י. ממד הבריאות **111**

יא. ממד החברה הערבית **116**

יב. ממד הפריפריה **133**

סיכום השינויים בכל ממד לעומת השנה הקודמת **137**

נספח א: מדדי מגדר בעולם **139**

נספח ב: מתודולוגיה לבניית מדד המגדר **142**

מאגרי הנתונים **155**

רשימת המקורות **158**

## מדד המגדר 2016: 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 הרביעי של המדד, והוא עוקב אחר התפתחות האי-שוויון המגדרי בישראל משנת 2004. 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.

מרכז שוות שם לו למטרה להטמיע את מושג השוויון המגדרי בחשיבה ובפעולה החברתית, ובכך להוציא את סוגיית האי-שוויון המגדרי מתחום אחריותן הבלעדית של הנשים ולנסחה מחדש כתפיסת עולם חברתית הנוגעת לגברים ולנשים כאחד, ולכלל סדרי החברה בישראל. מדד המגדר פותח אפוא מתוך מחויבות לרעיון של הטמעת החשיבה המגדרית כאסטרטגיה כוללת לקידום השוויון החברתי והאזרחי בחברה דמוקרטית. הוא אינו עוסק במעמד הנשים כשהוא לעצמו אלא בתמורות שחלות במצבן של הנשים לעומת מצב הגברים לאורך השנים; שהרי "מגדר" 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, צורכיה וניסיון חייהן של נשים ממגוון מיקומים וקבוצות יובאו בחשבון בכינונו של סדר זה.

### החידושים במדד המגדר 2016

במדד המגדר 2016 ישנם כמה חידושים לעומת המדד הקודם:

א. נוסף **ממד חדש - ממד התרבות והתקשורת** - ל-11 הממדים שנכללו במדד הקודם (השכלה, שוק העבודה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות, החברה הערבית והפריפריה). ממד זה עוסק בסביבה המוסדית שעיקרה ייצור והפצה של תרבות. לתרבות ולתקשורת יש השפעה מכרעת על עיצוב הבדלים ופערים מגדריים בתודעה הקולקטיבית. הן מעצבות את זהותנו האישית והקולקטיבית באמצעות דימויים, סמלים ומיתוסים, מגבשות את תפיסת עולמנו ומספקות לנו ערכים, נורמות ובסיס תרבותי משותף. הובלה תרבותית היא אמצעי חשוב ליצירת שינוי חברתי, שכן לסוכני התרבות יש השפעה סימבולית החורגת מפעילותם הקונקרטי. למרות זאת, מדדי מגדר בעולם מתעלמים לרוב מתחום זה ומתרכזים בעיקר בשוק העבודה ובהשכלה. ממד התרבות והתקשורת מורכב מחמישה אינדיקטורים: שיעור הזמרות במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ, שיעור השחקניות בתיאטרון, שיעור הבמאיות בתיאטרון, ייצוג נשים בדיווחי החדשות וכלות פרס ישראל. היעדר נתונים רציפים אינו מאפשר לפי שעה להוסיף את הממד הזה לחישוב המצרפי של מדד המגדר.

ב. **לממד הזמן** נוספו **שני אינדיקטורים** - היעדר זמן לצפייה בטלוויזיה והיעדר זמן לקריאת עיתונים. ממד הזמן מאפשר להתייחס למרחבי חיים בתחום הפרטי ולשורה ארוכה של "עבודות שקופות" שאינן מוגדרות עבודה - כל פעילויות הטיפול, הניהול החברתי והאחזקה של המרחב הפרטי, שנשים דומיננטיות בביצוען. בישראל אין מדידה שיטתית של ניצול הזמן ולכן אנו נאלצות להציג את פערי המגדר בממד זה באמצעות אינדיקטורים עקיפים והערכות בלבד.

**שוק העבודה, שאינו מביא בחשבון את העולם הביתי.** מבנה זה מניח במידה רבה את חלוקת התפקידים הממוגדרת בכל הנוגע לעבודות הבית ולטיפול במשפחה, והוא פוגע ביכולתן של נשים להגיע לעמדות כוח כלכליות ופוליטיות. נשים עדיין נתפסות כמשניות בשוק העבודה, כמי שנכנסות לתחום לא להן. מכאן שאין להטיל את האחריות לכך על הנשים ועל העדפותיהן לכאורה, אלא על ההסדרים החברתיים והתרבותיים הרווחים, היינו על החברה כולה. הספרות המחקרית מראה שהפער המגדרי גורר אובדן הכנסה ממוצע של 15% במדינות ה-OECD, ובארצות הברית נמצא ש-17%-20% מהגידול בתוצר בין השנים 1960 ו-2008 הם תוצאה של שילוב מוצלח יותר של נשים בתפקידים ההולמים את הכשרתן. לפיכך, ההסבר הרווח שלפיו גברים יעילים יותר כלכלית ולכן מתקדמים יותר במערכות השונות נמצא משולל תוקף אמפירי. מדיניות המכוונת לצמצום פערים מגדריים אינה אפוא רק תביעה לחיזוק ערכי הדמוקרטיה אלא היא פועלת לטובת המשק וכלל החברה. משמע, 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 אלו. 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 שלוש מן המסקנות העיקריות העולות ממדד 2016, לצד הממצאים הרלוונטיים להן:

#### א. צמצום הפערים בולט בהצטלבויות של מיקום חברתי ומגדר:

- נמצא פער קטן יותר בין נשים לגברים בפרופריה לעומת המרכז (אם כי גם בפרופריה יש פער לרעת הנשים). ואולם, נתון זה אינו מעיד על שיפור במצב הנשים אלא על מבנה הזדמנויות מצומצם בפרופריה המשפיע על גברים ועל נשים כאחד.
- בחברה הערבית האי-שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה - באינדיקטורים של שכר חודשי ושכר לשעה - נמוך יותר לעומת כלל האוכלוסייה. אלא שנתון זה יותר משהוא מעיד על התקדמות לקראת שוויון מגדרי הוא מעיד על סיכוייהם הנמוכים של הגברים הערבים בפרט ושל החברה הערבית בכלל בשוק העבודה.

ב. **התנודות בפערים המגדריים בשוק העבודה נובעות בעיקר משינויים במצב הגברים ולא משיפור במצב הנשים:** כך, למשל, צמצום הפער המגדרי בשכר החודשי בשנת 2013 נבע מירידה בשכר הממוצע של הגברים, ואילו הגידול בפערי השכר בשנת 2014 נגרם מעלייה גדולה יותר בשכר הגברים מבשכר הנשים. דפוס דומה נמצא באינדיקטורים של שכר לשעה, עבודה במשרה חלקית והעסקה באמצעות חברות כוח אדם.

ג. **קולן של הנשים נשמע פחות במרחב הציבורי:** היעדר נתונים על פערים בין נשים לגברים בהקשרים של תרבות ותקשורת מחזק את העיוורון המגדרי ויוצר אשליה של ניטרליות מגדרית. עם זאת, התמונה העולה ממדד המגדר היא שהציבור חשוף פחות לקולן, ליצירותיהן ולמופעהן של נשים בתחום התרבות והתקשורת, וכי המובילים בתחומים אלה - זמרים, במאים, שחקנים וזוכי פרסים - הם גברים. רגישות מגדרית ותביעה לייצוג שוויוני לנשים וגברים בתחום התרבות והתקשורת חיוניות לצמצום פערים ולהשגת שוויון מגדרי גם בתחומים אחרים.

ה. **לממד העוצמה נוספו שלושה אינדיקטורים המשקפים את ייצוג הנשים בעמדות כוח ובצומתי קבלת החלטות וייצוג מדיניות:** שני הראשונים הם נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות ונשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות. זוהי הזדמנות ראשונה במדד לבחון את השפעתה של העדפה מתקנת ככלי לקידום שוויון מגדרי, שכן כשני עשורים חלפו מאז עבר בכנסת התיקון לחוק המחייב את הגדלת ייצוג הנשים בדירקטוריונים. האינדיקטור השלישי הוא ייצוג נשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות, עמדה בעלת השפעה ועוצמה ציבורית החורגת מגבולות האקדמיה לספרה הציבורית הכללית.

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 מציב אתגר לאופני הפילוחי הקיימים ומחייב עיבודים מחודשים של הנתונים. שלישית, גם כאשר יש התייחסות 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 2016 הזרקור מופנה **להבדלים בין נשים יהודיות לנשים ערביות.**

## ממצאים עיקריים ומסקנות

מדד 2016, 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-2014 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** (60%), 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 - השתתפות בשוק העבודה, שכר, שיעור עובדי חברות כוח אדם, חלקיות המשרה ועומק הסגרגציה התעסוקתית - הפער עמוק ויציב. כמו כן, הפער המגדרי **בממד העוצמה** הוא העמוק והיציב ביותר לאורך השנים. אמנם באינדיקטור של ייצוג פוליטי, שבודק 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 השירים 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 בשנות 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 צוברות הון אנושי כדי להשתלב בזירה הציבורית אך נתקלות בחסמים מבניים ותרבותיים המקשים עליהן לתרגם את הישגיהן בתחום ההשכלה להישגים בשוק העבודה ולעוצמה פוליטית וכלכלית.**

בחינה לעומק של נתונים אלו - צמצום הפער בממד ההשכלה לעומת יציבותו בממד העוצמה ובממד שוק העבודה - מעלה שתי תובנות עיקריות: הראשונה היא **שנשים משקיעות זמן ומאמץ כדי לרכוש כלים להשתלבות בשוק העבודה, אך הבידול בהשכלה הגבוהה עדיין עמוק** והוא אחד הגורמים לפער המגדרי בתחום זה. ואף על פי שהבידול בהשכלה הגבוהה הצטמצם, הבידול בשוק העבודה נותר על כנו. התובנה השנייה, שאינה בלתי תלויה בקודמתה, היא **שיש לחפש את ההסבר לפער המגדרי במבנה העומק של**

## הקדמה

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

מדד המגדר הוא מדד ראשון מסוגו, שכן הוא בוחן את האי-שוויון המגדרי בתוך המדינה עצמה - שלא כמדדי מגדר אחרים, המשווים בין מדינות. זה ייחודו, ובזכות ייחוד זה הוא יכול לשמש מעין מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים במדינת ישראל, וכן להנחות את ארגוני החברה האזרחית, ובכלל זה את ארגוני הנשים, בגיבושה של מדיניות המעודדת שוויון מגדרי. תרומתו של מדד המגדר בהשוואה למדדים אחרים בארץ ובעולם היא הבדיקה השיטתית של נתונים במגוון רב של תחומים לאורך שנים, ומתן ציון כולל. בדרך זו אפשר לבחון כיווני התפתחות בכל תחום ובכל רכיב, וכן להציע תמונה כוללת של מצב האי-שוויון המגדרי בישראל - בבחינת שלם העולה על סך חלקיו. כמו כן, מדד זה מביא בחשבון היבטים של אי-שוויון מגדרי שאינם כלולים במדדים אחרים - למשל ממד החברה הערבית - כיוון שהוא פותח מתוך הבנה מעמיקה של ההקשר הישראלי. לדוגמה, מדד GEM (Gender Empowerment Measure) בודק רק את שיעור הנשים בפרלמנט, את שיעור הנשים במוקדי קבלת החלטות הכלכליות ואת פערי ההכנסה בין נשים לגברים. גם מדד GDI (Gender-related Development Index) מתמקד בשלושה תחומים בלבד: בריאות ופריון, הפצצה ושוק העבודה. מדדים מקובלים אלו אינם מביאים בחשבון היבטים של אי-שוויון מגדרי בקרב אוכלוסיות מוחלשות, למשל<sup>1</sup>.

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 המגדור 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 2016

מדד המגדר לשנת 2016 בוחן את האי-שוויון המגדרי ב-12 ממדים הנפרטים ל-66 אינדיקטורים, ונמדדים על פני 11 נקודות זמן מ-2004 ועד 2014 (לעומת 11 ממדים ו-56 אינדיקטורים במדד המגדר לשנת 2015).<sup>2</sup> במדד זה יש כמה חידושים ותוספות, כמפורט להלן:

השנה הוספו ממד חדש - **ממד התרבות והתקשורת** - ל-11 הממדים הקיימים. הממד בוחן את ייצוגן של הנשים במוזיקה הפופולרית, בתיאטרון ובדיווח התקשורתי. לתרבות חשיבות מיוחדת משום שיש לה היבט חינוכי: היא מנחה את התנהגותנו ומתווה את דרכי המחשבה שלנו (Kellner 1995), והאפקט החינוכי הזה מכונן ומשחזר את הפער המגדרי. התרבות והתקשורת מעצבים את הזהות שלנו, את העצמיות שלנו ואת משמעות ההווה שלנו באמצעות דימויים וסמלים, וכן באמצעות מיתוסים המגבשים את תפיסת עולמנו, מספקים לנו ערכים ונורמות ויוצרים בכך בסיס לתרבות משותפת. ההובלה התרבותית היא אפוא אמצעי חשוב ליצירת שינוי חברתי, מאחר שלכל סוכנת וסוכן בתחום יש השפעה סמלית החורגת מפעילותם הקונקרטית. כאשר גם בתרבות יהיה ייצוג שוויוני לנשים ולגברים, האי-שוויון הכללי יצטמצם במידה ניכרת. המדידה שלנו חושפת אפוא טפח מהאופן שבו מתכוננים ומשוחזרים הדימויים הפטריארכליים בחברה. למרות השפעתו

### המלצות מדיניות

מדד המגדר מפנה את תשומת הלב להיבטים רבים של אי-שוויון בין נשים לגברים ומאפשר להעלות לסדר היום הציבורי סוגיות חברתיות מנקודת המבט המגדרית. ממצאיו מסייעים לזיהוי מדויק של התחומים המחייבים התערבות ותכנון מדיניות. לכן, המדד יכול לשמש מצפן לתוכנית הפעולה לקידום שוויון מגדרי שעל גיבושה החליטה הממשלה בדצמבר 2014, שמטרתה לקדם שוויון מגדרי בכל תחומי החיים ולהטמיע חשיבה מגדרית בעשייה הממשלתית - בכלל זה בתהליכים של תכנון, תקצוב וקביעת מדיניות. בהקשר זה המדד מדגיש שנשים (וכמוהן הגברים) אינן קבוצה הומוגנית, ולכן **האסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית לקידום שוויון צריכה להביא בחשבון את האינטרסים והצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות וממיקומים חברתיים שונים**. כמו כן, ההשלכות של תוכניות פעולה, של חוקים, של סוגי מדיניות ושל הקצאות משאבים צריכות להיבחן בראי הצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות שונות, כדי להבטיח שהצדק והשוויון המגדרי לא יהיו נחלתן של נשים משכבה מסוימת בלבד.

הטמעת חשיבה מגדרית כאסטרטגיה לקידום שוויון מגדרי היא מהלך חדשני המצריך מיומנויות ובסיס 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, וכדי לממשה נדרשת תשתית מקצועית, מומחיות ומומחים שסייעו בהטמעת חשיבה מגדרית בתהליכי התכנון, הקצאת המשאבים וקביעת המדיניות בכל הרמות. נוסף על כך, המלצתנו היא לחדש את פעילות הרשות למעמד האישה, למנות לה ראשה חדשה וכן ועדה מייצעת קבוצה בחוק, שתהיה מורכבת מנציגות החברה האזרחית, ממשפטניות ומנשות מקצוע מומחיות למגדר.

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 "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 הספרה הציבורית והן על הספרה הפרטית. מבט מגדרי על חלוקת הזמן מחייב חשיבה מחדשת וחשוב 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 בספרה הפרטית, עבודה שאינה מחושבת ואינה מתוגמלת. שילוב הוגן ושוויוני של נשים בשוק העבודה תורם אפוא לתוצר הלאומי.

כאמור, מכל התחומים שנבחנו במדד המגדר, בתחום העוצמה נמצא האי-שוויון העמוק ביותר. לתיקון של מצב זה נחוץ להפעיל **מנגנונים להעדפה מתקנת**, ולו לפרק זמן קצוב, במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות במשרות נבחרות. את העיקרון המבטיח ייצוג נשים במגוון אוכלוסיות יש להחיל גם על שוק העבודה, כפי שנעשה למשל באיחוד האירופי. בין השאר נדרש להגדיר יעדים מספריים להשתתפות נשים בדירקטוריונים של חברות כדי להגדיל את ייצוג הנשים בהם בתוך פרק זמן קצר יחסית. ההימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה עד כה - שבאה לידי ביטוי בין השאר במימון מפלגות המדירות נשים או אינן מבטיחות ייצוג נשים שוויוני בהן, וכן תקצוב גופים ממשלתיים וגופים בשלטון המקומי שבהם אין ייצוג שוויוני ומהותי לנשים - תורמת ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי.

**חנה הרצוג, נעמי חזן, רונה בריר-גארב, הדס בן אליהו**

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, ולכן מדד המגדר 2016 מציג נתונים עד שנת 2014.



## 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.<sup>6</sup> מדד המגדר של **שוות** רואה באי-שוויון המגדרי בעיה הקשורה למבנה החברתי. נקודת המוצא שלו היא האסטרטגיה של הטמעת החשיבה המגדרית, שלפיה יש חשיבות מכרעת להארת המנגנונים היוצרים אי-שוויון מגדרי. אסטרטגיה זו מתמקדת בשינוי התפיסה של מבני העומק החברתיים: לכאורה הם אוניברסליים אך לאמיתו של דבר הם עיוורי מגדר ולכן אינם מאפשרים שוויון הזדמנויות לגברים ולנשים.

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

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

לב המדד הוא הצגת תמונת מצב עדכנית של הפערים בין גברים לנשים ושל כיווני ההתפתחות שלהם. יש בו כדי לחשוף את המנגנונים המייצרים אי-שוויון מגדרי או מקבעים פערים מגדריים מתמשכים, ולעודד את הדיון הציבורי בנושא. הוא מדגיש את הצורך לחקור, להבין ולהסביר את הסיבות ואת התנאים ליצירת אי-שוויון מגדרי, ולחתור ליצירת התנאים שיאפשרו את צמצומו. מדד המגדר מתייחד ממדדי אי-שוויון מגדרי אחרים ברוחב התמונה שהוא פורס ובעומקה, והוא מונע משאיפה מתמדת להרחיב את הממדים והאינדיקטורים המרכיבים אותו. לשם בנייתו ופיתוחו אנו מקיימות שיח מתמשך עם מקבלי החלטות ועם גופים מספיקי נתונים כמו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, המוסד לביטוח לאומי, המשרד לביטחון פנים, מחלקת המחקר של הכנסת, הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת וארגונים בחברה האזרחית. כמו כן אנו מקיימות קשר עם ארגון ה-OECD, שבסיועו התחלנו תהליך חשיבה על דרכים למדידה כמותית של הפער המגדרי ועל האופנים שבהם ראוי לאסוף נתונים שישקפו את האי-שוויון. לקשר עם גופים אלו, שחלקם עוסקים ישירות בעיצוב מדיניות ובקידומה, חשיבות רבה בהפיכתו של מדד המגדר לכלי בעל השפעה בישראל ומחוץ לה.

המכרעת של תחום התרבות על עיצוב הבדלים ועל יצירת פערים מגדריים בתודעה הקולקטיבית, מדדי מגדר בעולם מתרכזים בשוק העבודה ובהשכלה ומתעלמים מתחום זה.

לפי שעה, המדדים שהיה באפשרותנו לעקוב אחריהם הם המוזיקה הפופולרית, התיאטרון, וכן החדשות והאקטואליה. מצאנו כי מרבית המובילים בתרבות - הזמרים, הבמאים והשחקנים - הם גברים. הציבור נחשף פחות ליצירותיהן ולביצועיהן של נשים. מאמץ רב הושקע באיתור בסיסי נתונים המתאימים לממד זה, אך הנתונים הקיימים דלים מאוד ומתייחסים לנקודות זמן מעטות. לפיכך, מבחינה מתודולוגית לא היה אפשר לשלב את ממד התרבות והתקשורת בחישוב הכללי של מדד המגדר. אף על פי כן, אנו מדגישות את חשיבותו של ממד זה כעוד תחום שהעשייה החברתית בו ממוגדרת וממגדרת וקוראות לאיסוף שיטתי של נתונים רגישי מגדר בתחום זה.

**לממד הזמן** הוספו **שני אינדיקטורים חדשים** - היעדר זמן לצפייה בטלוויזיה והיעדר זמן לקריאת עיתונים.<sup>3</sup> ממד הזמן הוא בסיסי בכל הנוגע לאי-שוויון המגדרי מאחר שמתגלמת בו סוגיית "העבודה השקופה" - עבודות הטיפול, הניהול החברתי והאחזקה של המרחב הפרטי. פעולות אלו נעשות בעיקר על ידי נשים אך אין הן מוכרות כעבודה. לצערנו, עדיין אין בישראל מדידה שיטתית של תקצוב הזמן, ולכן אנו נאלצות להציג את פערי המגדר בממד הזמן באמצעות אינדיקטורים עקיפים, ועל ידי קירובים והערכות בלבד. היעדר הכמעט מוחלט של נתונים רציפים בתחום זה - בעולם ובארץ - מעיד עד כמה מוטים מדדי האי-שוויון החברתי לעולם הציבורי ולניסיון החיים של גברים, 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.

**בממד העוצמה** נוספו **שלושה אינדיקטורים**. השניים הראשונים הם ייצוג נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות ושל חברות ציבוריות. זוהי הזדמנות ראשונה במדד לבחון את השפעתה של ההעדפה המתקנת ככלי לקידום שוויון מגדרי, שכן כשני עשורים חלפו מאז עבר בכנסת התיקון לחוק המחייב את הגדלת הייצוג של נשים בדירקטוריונים. האינדיקטור השלישי הוא ייצוג נשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות, עמדה בעלת השפעה ועוצמה ציבורית החורגות מגבולות האקדמיה לספרה הציבורית בכללותה.

תוספות אלו מרחיבות ומעמיקות את מדד המגדר ושופכות אור על היבטים שטרם הובאו בו בחשבון. כל האינדיקטורים עברו סינון סטטיסטי כדי שיהיה אפשר לקבצם יחד למדד אחד.<sup>5</sup> 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. בפעם הראשונה, נתוני מדד המגדר מאפשרים מבט מקיף על פרק זמן של יותר מעשור.

3 האינדיקטורים החדשים מבוססים על נתוני הסקר החברתי האירופי (ESS). ראו [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org)

4 סקר כזה מתוכנן על ידי הלמ"ס אך טרם נמצא התקציב לביצועו.

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

6 לפירוט על המדדים המשמשים בעולם ראו נספח א.



## מבנה מדד המגדר

מדד המגדר לשנת 2016 מורכב מ-12 ממדים ו-66 אינדיקטורים. במדד הנוכחי נוספו עשרה אינדיקטורים חדשים: בממד הזמן נוספו שני אינדיקטורים - היעדר זמן לצפייה בטלוויזיה וזמן לקריאת עיתונים; בממד העוצמה נוספו שלושה אינדיקטורים - ייצוג נשים בדיקטוריונים של חברות ממשלתיות ושל חברות ציבוריות, וייצוג נשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות; ובמדד התרבות והתקשורת, ממד חדש, ישנם חמישה 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 2014 לעומת שנת 2013 ושנים קודמות, ואת התפתחות האי-שוויון לאורך השנים. הפרק שלאחריו, **תוצאות מדד המגדר ב-12 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; **ממד שוק העבודה** מתאר את הפערים בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, בשכר, בשיעור המועסקים בחברות כוח אדם, בהטבות מעסיקים ועוד; **ממד המגדור המקצועי** מתאר את שיעור הנשים במשלחי יד נבחרים המאופיינים בהפרדה תעסוקתית גבוהה יחסית, כלומר בריכוז גבוה יחסית של גברים או של נשים לעומת התפלגותם באוכלוסייה ולעומת משלחי יד אחרים. בחלק זה מוצג גם אינדיקטור הסגרגציה התעסוקתית בישראל, שנבנה לפי מדד דנקן לסגרגציה מגדרית במשלחי יד ובענפי תעסוקה.

**בממד העוני** אנו עוקבות אחר תחולת העוני בקרב נשים בהשוואה לגברים, ואחר הפער בין מספר הנשים למספר הגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה; **בממד העוצמה** מוצגים אינדיקטורים המבטאים השפעה וכוח בחברה, הן בתחום הפוליטי והן בתחום הכלכלי. עם האינדיקטורים שיוצגו בחלק זה נמנים שיעורן של חברות הכנסת והשרות, של ראשות רשויות מקומיות, של מנהלות כלליות ושל נשים בדרג הבכיר בשירות המדינה; **בממד התרבות והתקשורת** מוצגים פערי הייצוג בין נשים לגברים בתחומי תרבות שונים; **בממד המצב המשפחתי** מתוארים הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים הראשונים, הפער העצום בין מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן אישה ובין מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן גבר, וכן שיעור הילודה בקרב נערות; **ממד הזמן** מתאר את חלוקת הזמן בין גברים לנשים בכל הנוגע לפעילות הפנאי ולאחריות לעבודות הבית ולטיפול במשפחה. בין השאר הוא מודד את הפער בין נשים לגברים בכל הנוגע ליציאה לחופשה בארץ ובחול ולעיסוק בפעילות התנדבותית, ואת שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית או אינן מועסקות עקב היותן עקרות בית; **ממד האלימות כלפי נשים** מציג בין השאר את מספר הפניות החדשות בגין אלימות מינית אל מרכזי הסיוע לנפגעי תקיפה מינית, את מספר התיקים שנפתחו בגין אלימות במשפחה, את מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה, ואת הפער בין נשים לגברים בתחושת הביטחון במרחב הציבורי; **בממד הבריאות** מוצגים הפערים בין נשים לגברים בתוחלת החיים, בשיעור התמותה ובהערכה העצמית של רמת הבריאות; **בממד החברה הערבית** מוצגים אינדיקטורים הנוגעים למצבן של הנשים הערביות בשוק העבודה לעומת מצב הגברים הערבים, וכן אינדיקטורים הנוגעים למצבן המשפחתי ולהשכלתן; **בממד הפריפריה** מוצגים הפערים בין נשים לגברים במרכז הארץ לעומת הפריפריה בכל הנוגע לשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ולהכנסה החודשית הממוצעת.<sup>7</sup> כאמור, כל ממד מ-12 הממדים מורכב מכמה אינדיקטורים, והמגמה הכוללת שלהם נבחנת אף היא לאורך השנים. בכל ממד מובאים תרשימים המציגים את האינדיקטורים המרכיבים אותו הן במונחים מספריים והן במונחי היחס בין נשים לגברים. התרשימים מלווים בדברי הסבר. בסיכום כל ממד מובא תרשים המציג את התפתחות האי-שוויון בממד זה בתקופה הנבחרת.

לאחר סקירת הממדים והתוצאות של מדד המגדר בכל אחד מהם, מוצגות התוצאות הספציפיות לשנת 2014 - בפרק **סיכום השינויים בכל ממד לעומת השנה הקודמת**. בפרק זה מתוארות בתמציתיות תוצאות המדידה בכל ממד בשנת המדידה האחרונה, ונבחן השינוי שחל בכל ממד בשנה זו לעומת השנה הקודמת.

לדוח מצורפים שני נספחים: **נספח א** מתאר מדדי מגדר המשמשים בעולם, ולאחר מכן מובא בו פירוט של מדדי מגדר שפותחו בישראל; **נספח ב** מובא תיאור מפורט של המתודולוגיה ששימשה בבניית מדד המגדר.

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

## מתודולוגיה

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

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

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

את האינדיקטורים שהתקבלו הפכנו ליחס בין שיעור הנשים לשיעור הגברים באופן המבטא אי-שוויון מגדרי עולה ככל שהם גדלים. אינדיקטורים שאינם יחס תוקננו, וחלקם מוצגים כשיעור מן האוכלוסייה. כל האינדיקטורים בכל ממד נמדדו, והממוצע שלהם חושב בנפרד, וכך יצרנו תשתית למעקב אחרי מצב המגדר בכל ממד בנפרד. בכל ממד העלינו בריבוע את הציון, סיכמנו, וחילקנו ב-11 כדי לקבל את ציון מדד 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.<sup>8</sup>

בחינה נוספת שנעשתה היא של **צומק האי-שוויון**. בחינה זו מאפשרת לדרג את עוצמת האי-שוויון באינדיקטורים ובממדים השונים ולהשוות ביניהם. נכללים בה רק האינדיקטורים שבהם הפער בין גברים לנשים הוא משתנה יחס/מנה - כלומר משתנה שהערכים בו מציינים הבדלים שווים בנתון הנמדד והם בעלי

7 להגדרת הפריפריה נעזרנו בחלוקה של הלמ"ס למחוזות. לפי חלוקה זו הגדרנו כפריפריה את מחוז הצפון ואת מחוז הדרום.

8 על מדד SIGI ראו בנספח א.

לוח 1

מדד המגדר 2016: ממדים ואינדקסים\*

א. השכלה	ב. שוק העבודה	ג. מקצועי	ד. עוני	ה. עוצמה	ו. תרבות ותקשורת	ז. מצב משפחתי	ח. זמן	ט. אלימות כלפי נשים	י. בריאות	יא. חברה	יב. פריפריה
1. בעלות 15-13 למועד 2. בעלות 16 שנות לימוד ומעלה 3. סטודנטים 4. בתעלה 5. הגבוהה	1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. שכר חצוי 6. עובדות 7. חברות כוח אדם 8. מקבלות השבות 9. מעסיקים	1. מהנדסות ודרי-כיליות 2. רפאות 3. רחוקות ושרי-ריות 4. שופטות 5. עורכות דין 6. מטרפלות 7. עובדות הייטק 8. סטודנטים 9. משלחי יד 10. סטודנטים 11. ענפי תעסוקה	1. תחולת העוני 2. מקבלות גמלת הבטחת הכנסה 3. הנכנסה 4. נשום בסגל האקדמי הבכיר 5. באוניברסיטאות 6. מנכ"ליות 7. מנהלות בכירות 8. מעסקות בשלש הדורות הבכורות 9. בשירות המדינה 10. בתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה 11. דירקטוריות בחברות 12. ממשלתיים 13. דירקטוריות בחברות ציבוריות	1. חברות כנסת 2. שירות בממשלה 3. ראשות רשויות מקומיות 4. נשום בסגל האקדמי הבכיר 5. באוניברסיטאות 6. מנהלות בכירות 7. מעסקות בשלש הדורות הבכורות 8. בשירות המדינה 9. בתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה 10. דירקטוריות בחברות 11. ממשלתיים 12. דירקטוריות בחברות ציבוריות	1. זמרות במצעד השנתי של גלגל"צ 2. שחקניות בהאטון 3. במאות בהאטון 4. יציגו בחדשות ישראל 5. כלות פרס ישראל 6. עבודה במשרה חלקית בגלל עבודות הבית 7. א-העסקה עקב היותן עקרות בית 8. עבודה במשרה חלקית בגלל עבודות הבית 9. א-העסקה עקב היותן עקרות בית	1. פריון נערות 19-15 2. ראשות משפחות חד-הוריות 3. גיל הנשואים 4. היעדר זמן לפציה בטלוויזיה 5. היעדר זמן לקריאת עיתונים 6. עבודה במשרה חלקית בגלל עבודות הבית 7. א-העסקה עקב היותן עקרות בית	1. יציאה לחופשה בארץ 2. יציאה לחופשה בחו"ל 3. עיסוק בפעילות התנדבותית 4. היעדר זמן לפציה בטלוויזיה 5. היעדר זמן לקריאת עיתונים 6. עבודה במשרה חלקית בגלל עבודות הבית 7. א-העסקה עקב היותן עקרות בית	1. פניות חדשות למרכזי הסיוע 2. סטטוס התיקים שנפתחו בגין עברות מין 3. מטופלות במרכזי מערד הרחוקה 4. תיקים שנפתחו בגין עברות אלימות 5. תיקים שנסגרו מחוסר ראיות 6. תחושת ביטחון בהליכה ברחוב	1. תחולת החיים שיעור 2. התמותה 3. הערכת הבריאות 4. כטובה	1. השתתפות בשוק העבודה 2. עבודה במשרה חלקית 3. שכר חודשי 4. שכר לשעה 5. בעלות 13-15 שנות לימוד 6. בעלות 16 שנות לימוד ומעלה 7. תלונות על עברות אלימות במשפחה 8. פריון נערות 19-15 9. גיל הנשואים	1. השתתפות בשוק העבודה 2. שכר חודשי

\* גורם - אינדקסים חדשים

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 באינדקס אחד בהשוואה לאחר, וכן בהשוואה לאותו האינדקס בזמן מדידה אחר. מספר האינדקסים שמקיימים את התכונה הזאת הוא 42. על בסיס האינדקסים האלה, בחלוקה לממדים, חישבנו את עומק האי-שוויון הכללי באמצעות ממוצע בכל שנה נוספים אינדקסים ונבחנים התוקף והמתאם שלהם עם שאר האינדקסים.

**נוסחת חישוב מדד המגדר**

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

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 התנדויות של הממד בהשוואה לתנדויות של ממדיו. כך מתקבל הציון הכללי של מדד המגדר בכל שנה. המשמעות שלו אינה טמונה במספר עצמו אלא בהשוואה לשנים אחרות.<sup>9</sup>

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

נתוני 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 ההשוואה 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.<sup>10</sup> יש לציין כי חלק מהנתונים לשנת 2014 טרם פורסמו על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. לכן, בכמה אינדקסים בוצעו אקסטרפולציות לשנת 2014 (באינדקסים אלה מופיעה הערה המציינת זאת).

ניטור האי-שוויון המגדרי בישראל

לוח 1 להלן מציג את מבנה מדד המגדר 2016. הממד מציג את האי-שוויון המגדרי בישראל ב-12 ממדים: ממד ההשכלה, ממד שוק העבודה, ממד המגדור המקצועי, ממד העוני, ממד העוצמה, ממד התרבות והתקשורת, ממד המצב המשפחתי, ממד הזמן, ממד האלימות כלפי נשים, ממד הבריאות, ממד החברה הערבית וממד הפריפריה. כל ממד מבטא מצרף (אגרציה) של כמה אינדקסים, 66 בסך הכול.

9 לתיאור מפורט של המתודולוגיה ששימשה בבניית מדד המגדר ולתיאור ממדי המגדר המשמשים בעולם ראו בנספחים.  
10 ראו על כך להלן בהערה 14.

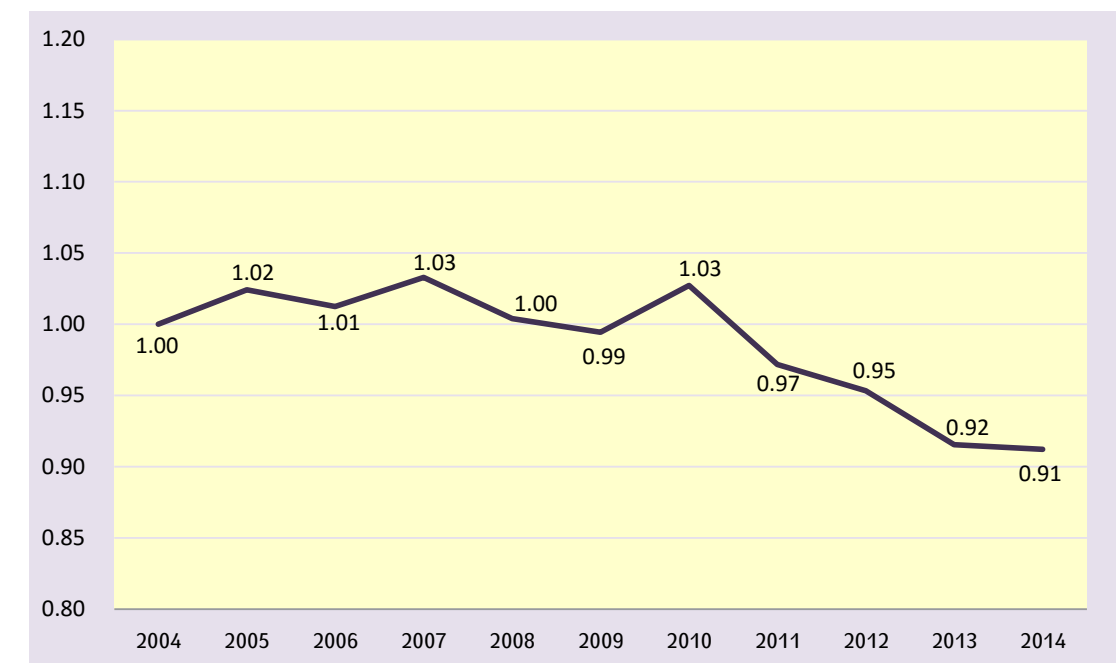
## סיכום תוצאות מדד המגדר

תרשים 1 להלן מתאר את שיעורי השינוי ברמת האי-שוויון המגדרי בישראל מ-2004 עד 2014. 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 הממד. כאמור לעיל, מסיבות מתודולוגיות ממד התרבות והתקשורת לא נכלל בחישוב המצרפי של רמת האי-שוויון המגדרי.

התרשים מתאר את התפתחותו של מדד המגדר בישראל בשנים שנמדדו. כל נקודה בתרשים מייצגת שקלול של האינדיקטורים והממדים לבחינת התפתחות האי-שוויון המגדרי בכל שנה ביחס לשנת הבסיס - 2004. אפשר להבחין בשתי תקופות עיקריות שבהן השתנתה מגמת האי-שוויון המגדרי בשנים שנבדקו: בתקופה הראשונה, בין 2004 ל-2007, ניכר גידול באי-שוויון המגדרי (למעט שנת 2006); ובתקופה השנייה, בין 2008 ל-2014, מסתמנת מגמת ירידה באי-שוויון המגדרי (למעט שנת 2010). בתקופת המדידה אי-אפשר אפוא להצביע על מגמה חד-משמעית של צמצום האי-שוויון המגדרי או של העמקתו. **בבחינת כלל הממדים והאינדיקטורים למן שנת 2004 עולה כי באף אחד מהם לא חל צמצום עקבי באי-שוויון בתקופת המדידה, כלומר מגמת השיפור אינה עקבית ובת קיימא.**

### תרשים 1

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2014\*

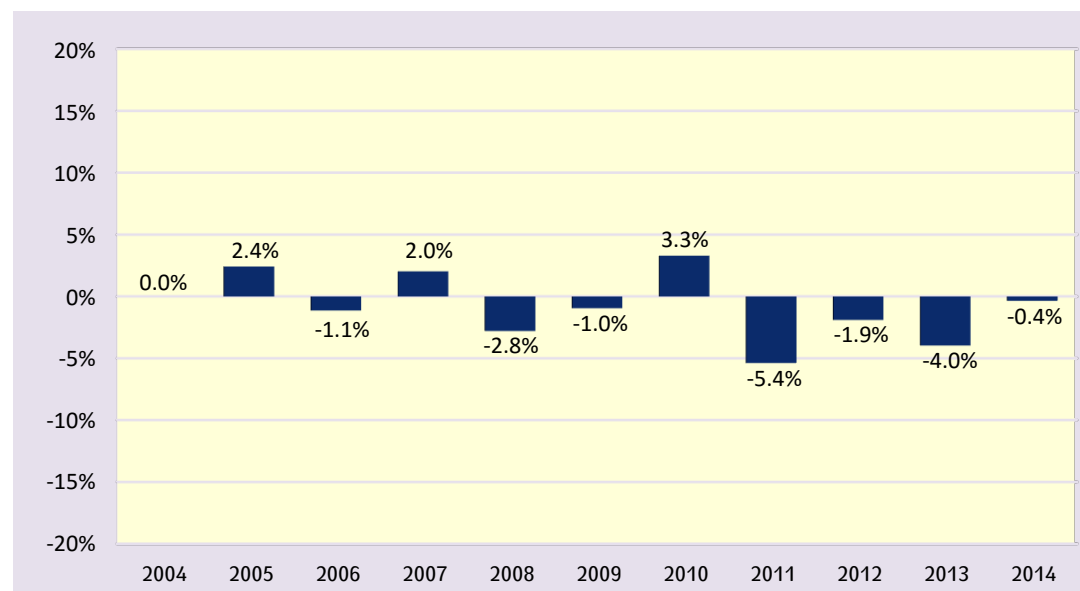


\* מסיבות מתודולוגיות, ממד התרבות והתקשורת אינו נכלל בחישוב המצרפי של הממד.

תרשים 2 להלן מתאר את שיעורי השינוי בממד בכל שנה לעומת קודמתה. הוא מראה שבשנים 2004-2007 חל גידול באי-שוויון המגדרי בשיעור של 3%, ואילו בשנים 2008-2009 נרשמה מגמת שיפור: האי-שוויון ירד מרמת השיא שהגיע אליה בשנת 2007 ופחת ב-3.8%. בשנת 2010 חל שוב גידול באי-שוויון עקב הרעה בשמונה ממדים, במיוחד בממד שוק העבודה ובממד האלימות כלפי נשים, והאי-שוויון בשנה זו גדל ב-3.3%. בשנת 2011 הצטמצם האי-שוויון עקב שיפור בממד שוק העבודה, המגדור המקצועי, האלימות כלפי נשים והחברה הערבית, והוא פחת ב-5.4%. ב-2012 חלה עוד ירידה באי-שוויון המגדרי, בשיעור של 1.9%, וניכרה התקרבות לערכים שנמדדו בשנת 2004, בתחילת המדידה. בשנת 2013 הסתמנה ירידה נוספת, בשיעור של 4%, אשר נבעה מצמצום האי-שוויון בממדי העוני, המצב המשפחתי והזמן - ובעיקר בממד העוצמה: בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד הזה חל שיפור בשנה זו. שיפור קל נוסף בשיעור של 0.4% ניכר בשנת 2014, עקב ירידה באי-שוויון בממדי ההשכלה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי, הזמן והפריפריה.

### תרשים 2

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2014: שיעורי השינוי בכל שנה בהשוואה לקודמתה



**לוח 2** אינדיקטורים הכלולים בחישוב עומק האי-שוויון המגדרי

פריפריה	החברה הערבית	בריאות	אלימות כלפי נשים	זמן	מצב משפחתי	עוצמה	עוני	מגדור מקצועי	שוק העבודה	השכלה
1. השתתפות בשוק העבודה	1. השתתפות בשוק העבודה	1. הערכת הבריאות כטובה	1. תחושת ביטחון בתליכה ברחוב	1. יציאה לחופשה בארץ	1. ראשות משפחות חד-חוריות	1. חברות נכנסת שרות בממשלה	1. תחולת העוני	1. סגרגציה לפי משלח יד	1. השתתפות בשוק העבודה	1. בעלות 15-13 שנות לימוד
2. שכר חודשי	2. עבודה במשרה תלקית		2. יציאה לחופשה בחו"ל	2. יציאה לחופשה בחו"ל	2. גיל הנישואים	2. שרות בממשלה	2. מקבלות גמלת הבטחת הכנסה	2. סגרגציה לפי ענפי תעסוקה	2. עבודה במשרה תלקית	2. בעלות 16 שנות לימוד ומעלה
	3. שכר חודשי		3. עיסוק בפעילות התנדבותית	3. עיסוק בפעילות התנדבותית		3. ראשות רשויות מקומיות			3. שכר חודשי	3. סגרגציה בהשכלה הגבוהה
	4. בעלות 15-13 שנות לימוד		4. היעדר זמן לפייה בטלוויזיה	4. היעדר זמן לפייה בטלוויזיה		4. נשים בסגל האקדמי הבכור באוניברסיטאות			4. שכר לשעה	
	5. בעלות 16 שנות לימוד ומעלה		5. היעדר זמן לקריאת עיתונים	5. היעדר זמן לקריאת עיתונים		5. מנכ"ליות			5. שכר חצוי	
	6. גיל הנישואים		6. עבודה במשרה תלקית בגלל עבודות הבית	6. עבודה במשרה תלקית בגלל עבודות הבית		6. מנהלות בכירות			6. עבודות חברות כוח אדם	
			7. אי-העסקה עקב היותן עקרות בית	7. אי-העסקה עקב היותן עקרות בית		7. מנהלות אחרות			7. מקבלות השבות מעסיקים	

**סיכום תוצאות המדידה של עומק האי-שוויון**

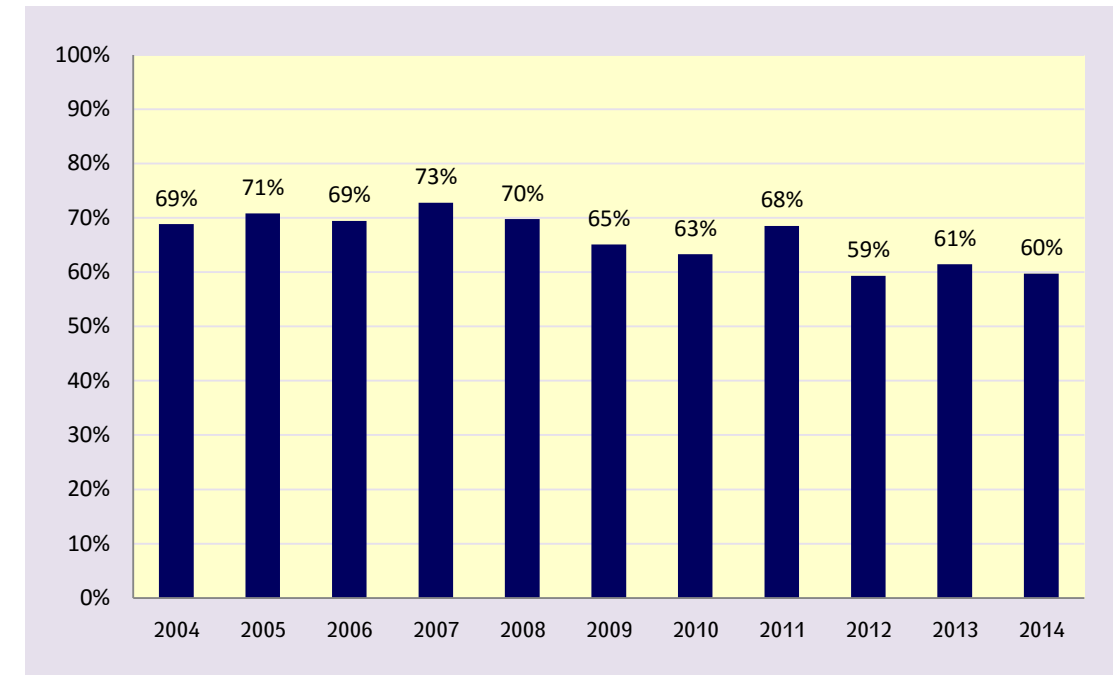
במודד המגדר הכללי נקבע שנקודת האפס היא שנת 2004. לנקודה זו מושווים כל הממדים וכן המודד כולו, וכך גם נבדק אם האי-שוויון ירד או עלה בכל שנה לעומת קודמתה. ואולם, מתודולוגיה זו אינה מאפשרת לנו לייחס תכונות של מידה או גודל לאי-שוויון המגדרי ואינה מאפשרת לקבוע באיזה ממד הפער המגדרי הגדול ביותר ובאיזה הקטן ביותר. לפיכך, פיתחנו אמצעי נוסף למדידת עומקו של האי-שוויון, הכולל 42 אינדיקטורים מתוך 66 הנכללים במודד כולו. כאמור לעיל, האינדיקטורים שנכללו במדידה זו הם אלה אשר גודל האי-שוויון בהם הוא משתנה יחס/מנה, כלומר משתנה שהערכים בו מציינים הבדלים שווים בנתון הנמדד והם בעלי רווח מוגדר, וכמו כן יש בהם ציון של אפס מוחלט (אבסולוטי), שפירושו היעדר אי-שוויון.<sup>11</sup> למשל, הפער בין נשים לגברים בהכנסה החודשית הממוצעת ברוטו הוא 31.9%. לעומת זאת, הפער בין נשים לגברים בשכר לשעה הוא 14.4%. לפיכך, האי-שוויון בשכר החודשי גבוה יותר מפי שניים מהאי-שוויון בשכר לשעה. כך, ברשימה של עשרות אינדיקטורים, שהם כ-70% מכלל האינדיקטורים במודד, אפשר כעת להשוות את העומק או העוצמה של האי-שוויון, לזהות תחומים שבהם יש יותר אי-שוויון, ולדרג את האינדיקטורים לפי חומרת מצב האי-שוויון בהם.

מדד עומק האי-שוויון נוטה לכיוון האינדיקטורים שבהם המדידה הכמותית מקובלת וסטנדרטית. אלו אינדיקטורים שיש בהם ערך מספרי גם לנשים וגם לגברים, ולכן מדידת האי-שוויון המגדרי בהם שמרנית יחסית, במובן שהיא מתייחסת לנושאים אשר מוסכם בשיח המקצועי ובקרב קובעי המדיניות שהם מבטאים את הפערים המגדריים בחברה. ההתמקדות באינדיקטורים אלו מותירה מחוץ לחישוב אינדיקטורים חדשניים יותר, שנעשה בהם שימוש מועט במדדים מקובלים. במיוחד בולט הדבר בתחום האלימות במשפחה והאלימות נגד נשים, וכן בתחום 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 (42 בסך הכול), ותרשים 3 להלן מציג את עומק האי-שוויון בכלל האינדיקטורים שנבחנו, כלומר את המרחק משוויון מלא (0% פירושו שוויון מלא, כלומר שיעור הגברים בממד זהה לשיעור הנשים, ואילו 100% פירושו אי-שוויון מוחלט, כלומר שיעור הנשים בממד הוא 0%).

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

תרשים א3

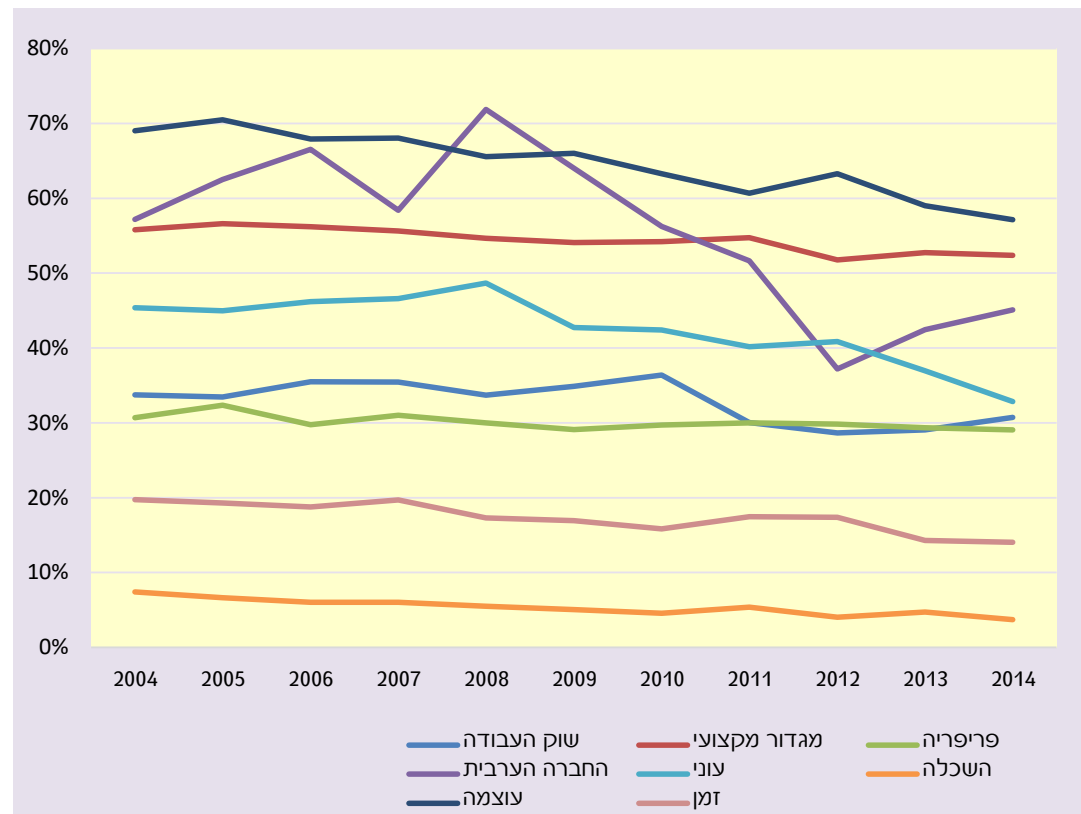
עומק האי-שוויון בכלל האינדיקטורים שנבחנו (42 בסך הכול), השוואה רב-שנתית



כפי שמראה התרשים, עומק האי-שוויון ב-2004, שנת תחילת המדידה, היה 69%. האי-שוויון העמוק ביותר נמדד ב-2007 (73%), ובשנים שלאחר מכן חלה ירידה הדרגתית עד ל-63% בשנת 2010. בשנת 2011 שוב העמיק האי-שוויון עד לשיעור של 68%. בשנת 2012 חל שיפור קל ובשנת 2014 עומק האי-שוויון המגדרי היה בשיעור של 60%. הירידה בעומק האי-שוויון בשנים האחרונות נובעת בעיקר מן השינויים בשלושה ממדים: ההשכלה, העוני והעוצמה (בעיקר עוצמה פוליטית). בחברה הערבית, שבה האי-שוויון הוא הגבוה ביותר, ניכרת מגמה של צמצום פערים, אם כי הפערים המגדריים בה גבוהים הרבה יותר מהפערים בכלל החברה הישראלית. פערי המגדר בממד העוני הצטמצמו בעקבות 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 בשלוש השנים האחרונות במדד, 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 3 להלן משווה בין שמונה ממדים מבחינת עומק האי-שוויון המגדרי.<sup>12</sup>

תרשים 3ב

עומק האי-שוויון המגדרי, השוואה בין שמונה ממדים



מהתרשים עולה כי עומק האי-שוויון בממדי ההשכלה והזמן נמוך ואינו עולה על 22%. לעומת זאת, עומק האי-שוויון בשוק העבודה הוא כ-30%, בממד המגדור המקצועי (הסגרגציה) הוא כ-50%, ובממד העוצמה - הממד שבו האי-שוויון הוא העמוק ביותר - הוא כ-60%. תוצאות אלה דומות לתוצאות מודד המגדר של האיחוד האירופי (EIGE).<sup>13</sup> 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%. במדד הנוכחי הוספנו אינדיקטור שעוקב אחר שיעור הדירקטוריות בחברות הנסחרות בבורסה בישראל, ומצאנו שבשנת 2014 היה שיעורן 17% (ראו בסעיף ממד העוצמה). לוח 3 להלן מראה את כיוון השינוי ברמת האי-שוויון משנה לשנה, בשנים 2004-2014.

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

13 מודד 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/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report, עמ' 137-138). על המדד ראו גם בסופו א.



**לוח 3**

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2014: כיוון השינוי ברמת האי-שוויון בכל ממד משנה לשנה (+ מסמן הרעה; - מסמן שיפור)\*

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

\* ממד התרבות והתקשורת מוצג בלוח אך אינו נכלל בחישוב, ולכן אין התייחסות אליו בפירוט שלהלן.

מן הלוח אנו למדים שבשנת 2005 חלה הרעה במצבן של הנשים ברוב הממדים: מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות ופרפריה. התוצאה הכללית הייתה גידול של 2.4% 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 והפרפריה. על פי הממד המצרפי, שיעור האי-שוויון ירד בשנה זו ב-1.1%.

בשנת 2007 ניכרת עלייה במרבית הממדים. בשנה זו חלה הרעה בממדי המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי, הזמן, האלימות כלפי נשים, הבריאות והפרפריה. השיפור בממדי ההשכלה, שוק העבודה והחברה הערבית היו קטנים מכדי להפוך את כיוון הממד כולו, ובשנה זו ישנה קפיצה של 2% באי-שוויון המגדרי בממד המצרפי.

בשנת 2008 חלו שיפורים: האי-שוויון בממד שוק העבודה הצטמצם ב-0.9%, בממד המגדור המקצועי - ב-2.2%, בממד המצב המשפחתי - ב-3.3%, בממד זמן - ב-4.1%, בממד האלימות כלפי נשים - ב-3.3%, ובממד הפרפריה - ב-1.4%. עקב כך היה שיפור של 2.8% בממד המצרפי. בשנת 2009 חל שיפור נוסף. במרבית הממדים צומצם האי-שוויון, והשיפור בממד המצרפי היה בשיעור של 1%. 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-0.4%, בממד העוצמה - ב-9.1%, ובממד האלימות כלפי נשים - ב-6.3%. בשנה זו הגיעה לשיאה תופעת האלימות כלפי נשים. אמנם בממדי ההשכלה, המצב המשפחתי, הזמן והחברה הערבית חל שיפור, אך הוא לא גרם לשיפור בתוצאת הממד הכללי, ובשנה זו הייתה הרעה של 3.3% בממד המצרפי.

בשנת 2011 חל שיפור באי-שוויון המגדרי והממד המצרפי ירד ב-5.4% 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 באי-שוויון המגדרי. אמנם בשנה זו ניכרת עלייה באי-שוויון בחמישה מהממדים המרכיבים את מדד המגדר: האי-שוויון בממד העוצמה עלה ב-2.7%, בממד העוני - ב-1.5%, בממד הזמן - ב-2.5%, ובממד האלימות כלפי נשים - ב-3.4%; אך לעומת זאת חלה ירידה באי-שוויון המגדרי בממדים אחרים: האי-שוויון בממד ההשכלה הצטמצם ב-2.4%, בממד המגדור המקצועי

- ב-3.8%, בממד המצב המשפחתי - ב-8.7%, ובממד החברה הערבית - ב-6.7%. בממד הבריאות כמעט לא היה שינוי. על פי הממד המצרפי חלה בשנה זו ירידה של 1.9% באי-שוויון המגדרי.<sup>14</sup>

בשנת 2013 נמשכה מגמת צמצום האי-שוויון המגדרי. חל שיפור בממדי העוני, העוצמה, המצב המשפחתי והזמן, ושיפור קל בממדי שוק העבודה, החברה הערבית והפרפריה. לעומת זאת הייתה עלייה באי-שוויון בממדי ההשכלה, המגדור המקצועי והאלימות כלפי נשים. בממד הבריאות לא חל שינוי. על פי הממד המצרפי חלה ירידה של 4% באי-שוויון המגדרי בישראל בשנה זו. גם בשנת 2014 חל שיפור קל באי-שוויון המגדרי עקב שיפור במרבית הממדים: השכלה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן ופרפריה. לעומת זאת חלה הרעה בממדי שוק העבודה, האלימות והחברה הערבית. בשנה זו ירד האי-שוויון המגדרי ב-0.4%.

**דין**

מדד המגדר של מרכז **שוות** הוא הכלי המקיף ביותר בעולם כיום לחשיפת ביטויים של אי-שוויון מגדרי במגוון תחומים. המבט הרחב והעמוק על אי-שוויון מגדרי בישראל - כאמור, במדד 2016 נמדדו 66 אינדיקטורים ב-12 ממדים וב-11 נקודות זמן - מאפשר לנו להסיק מסקנות מבוססות וכבדות משקל על אופיו של הפער המגדרי במדינה מפותחת בעלת משטר דמוקרטי. המסקנה הראשית שעולה מהממצאים היא שההגמוניה הגברית, שבאה לידי ביטוי בעובדה שגברים מובילים את החברה והכלכלה, מתקיימת באין מפריע, תחת מעטה של שוויון זכויות ושוויון בפני החוק בין שני המגדרים. מעשרות האינדיקטורים שלנו מצטיירת תמונה עקבית, שמראה שבכל עמדה יוקרתית ונחשקת בכלכלה, בפוליטיקה ובחברה יש שכיחות גבוהה מאוד של גברים, 80% ולעתים אף 90%, הרבה מעבר לשיעורם באוכלוסייה. כך, בכל ענף במשק המנהלים הם גברים: כ-85% מכלל המנכ"לים במשק הם גברים, ושיעורם של הדירקטורים הגברים בחברות הנסחרות בבורסה דומה. יש מעט מאוד נשים בראשות רשויות מקומיות ואזורים - 6 מתוך יותר מ-250; כרבע בלבד מחברי הכנסת הן נשים; ושרות יש תמיד במשורה, לא יותר מ-3 ולא דווקא בתיקים הבכירים. יתרה מזו, גם בענפי תעסוקה שבהם נשים הן הרוב, הגברים מאיישים את תפקידי ההנהלה ושאר התפקידים הבכירים. למשל, בתחום ההשכלה הגבוהה, שיעור הנשים המשכילות עולה על שיעורם של הגברים אך שיעור הפרופסוריות (אינדיקטור בממד העוצמה) הוא 22% בלבד. כשבחנו את הנעשה בתחום התרבות הופתענו לגלות כי במצעד השירים השנתי של גלגל"צ שיעור הזמרות הוא כ-12% בלבד. כמו כן, יש מעט מאוד במאיות תיאטרון, ובקולנוע לא יותר מרבע מהבמאים הן נשים. הממצאים הללו חוזרים על עצמם בכל ענף ובכל תחום: בקרב מקבלי ההחלטות וקובעי המדיניות יש שיעור גבוה מאוד של גברים והם אלה שמתווים את הדרך, מגדירים את התכנים, קובעים את התפקידים ומכוננים את המציאות - עבור העובדים בענף, אך גם עבור הצרכנים, האזרחים והציבור בכלל.

מדד המגדר חושף אפוא בעזרת נתונים עובדתיים קשיחים את מבנה העומק של החברה והכלכלה בישראל. העובדה שבראש כל ענף וענף ניצבים גברים מוכיחה שההתקדמות בתחומים אלו אינה מבוססת רק על כישרון, על ידע, על תפוקה או על פריון. על פי התפיסה הנאו-ליברלית, שעליה מבוסס הסדר החברתי-כלכלי בישראל, מי שתורם יותר לתוצר הלאומי (התל"ג) משתכר יותר, וכך נשמרת טובת הכלל. ואולם, מחקרים רבים מישראל ומהעולם מראים שאין הבדל בין נשים לגברים לא בהשכלה ולא ביעילות, כפי

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



## תוצאות מודד המגדר ב-12 הממדים

### א. ממד ההשכלה

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

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

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

תרשים 4 להלן מראה שמשנת 1999 שיעור הנשים בעלות 13-15 שנות לימוד גבוה משיעור הגברים: 23.9% לעומת 20.7%. בסך הכול, בשנת 2014 46.3% מן הגברים בישראל היו בעלי 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 49.3% מן הנשים. תרשים 4 להלן, המבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד, מראה כי היחס נוטה מעט לטובת הנשים, וב-2014 הוא היה 1.14.

שזו מוגדרת באמצעות פרויון הייצור.<sup>15</sup> יתרה מזו, הספרות המחקרית בעולם מראה שהפער המגדרי גורם אובדן הכנסה ממוצע של 15% במדינות ה-OECD, ושהקצאה יעילה יותר של נשים בשוק העבודה - כלומר הקצאה שמאפשרת לנשים לעבוד ולהתפתח במקצועות שלמדו - אחראית ל-17%-20% מהגידול בתוצר בארצות הברית בין השנים 1960 ו-2008. אם כן, הטענה הרווחת שגברים משתכרים יותר משום שהם תורמים לתוצר יותר מנשים - ולכן הם גם מתקדמים יותר בשוק העבודה - משוללת תוקף אמפירי. נותרנו אפוא עם התהיות אשר ליכולת להתקדם בחברה הישראלית במעלה הדרגות ולהשיג מעמד, יוקרה, השפעה ורווחה כלכלית.

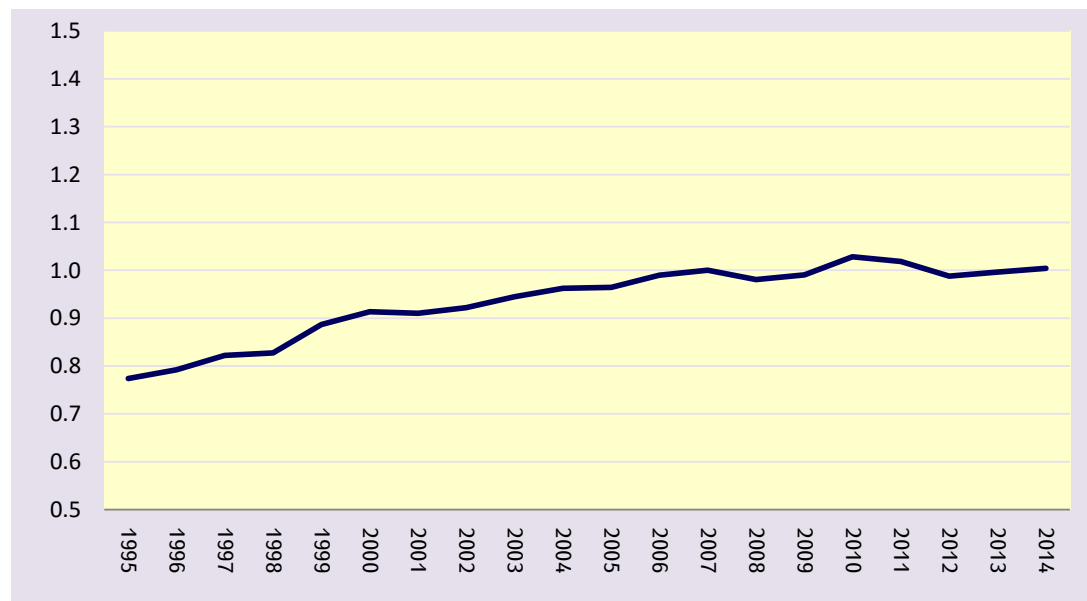
הדומיננטיות של הגברים בכל עמדות המפתח בפוליטיקה, במשק, בחברה ובתרבות מעכבת את ההתקדמות לעבר שוויון מגדרי בשתי דרכים: ישירות - גברים ממנים גברים אחרים ויוצרים בכך אווירה נוחה יותר לגברים, באופן שגורם לנשים רבות להימנע מלשאוף לעמדות בכירות כאלה; ובעקיפין - לאוחזים במשרות בכירות יש בולטות בתקשורת והם משמשים מודל לחיקוי. היות שרוב הנמצאים בעמדות הנהגה וניהול הם גברים, טווח המאויים של הנשים מצטמצם. האי-שוויון המגדרי לא ימוגר אפוא אם לא יהיה שינוי בהרכב המגדרי של המנהיגים, של מובילי החברה והמשק בישראל.

## 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 2006-2004 שיעור הגברים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה גבוה משיעור הנשים, והאי-שוויון בממד ההשכלה גדל. ואולם, כפי שמראה תרשים 5 להלן, 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, והאי-שוויון בממד זה הצטמצם קמעה. בשנת 2014 היו מעט יותר נשים מגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. יש לציין כי בנתוני הלמ"ס אין הפרדה בין הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה ללומדים בישיבה, ולכן אין לדעת מהו אחוז הלומדים בישיבות מתוך סך האנשים הכלולים באינדיקטור.

### תרשים 5

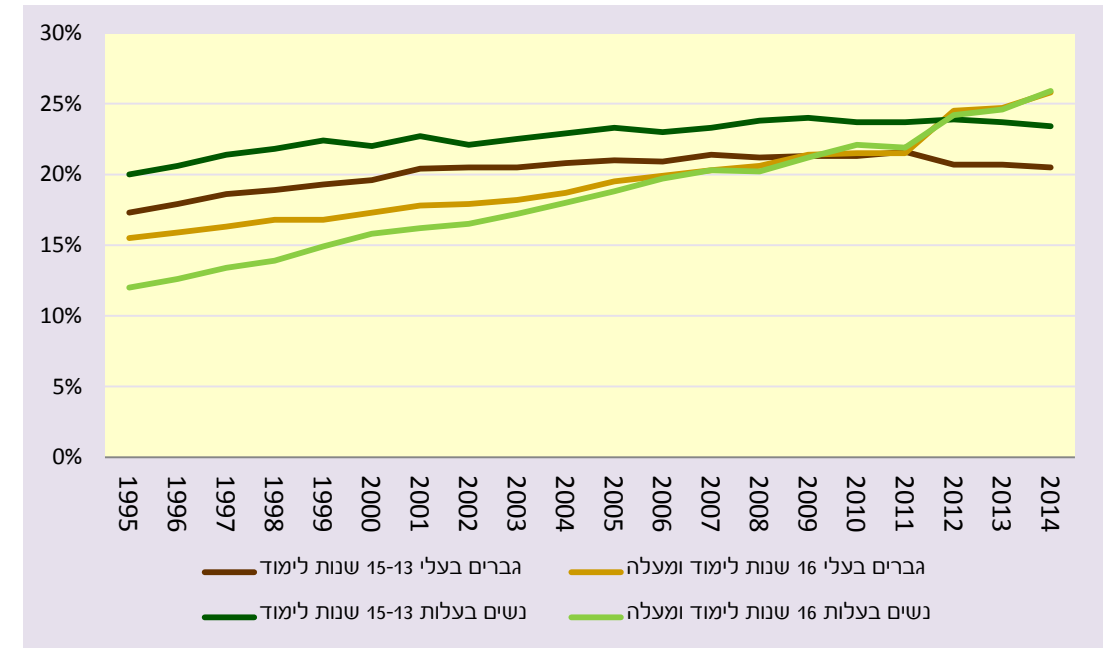
היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

### תרשים 4

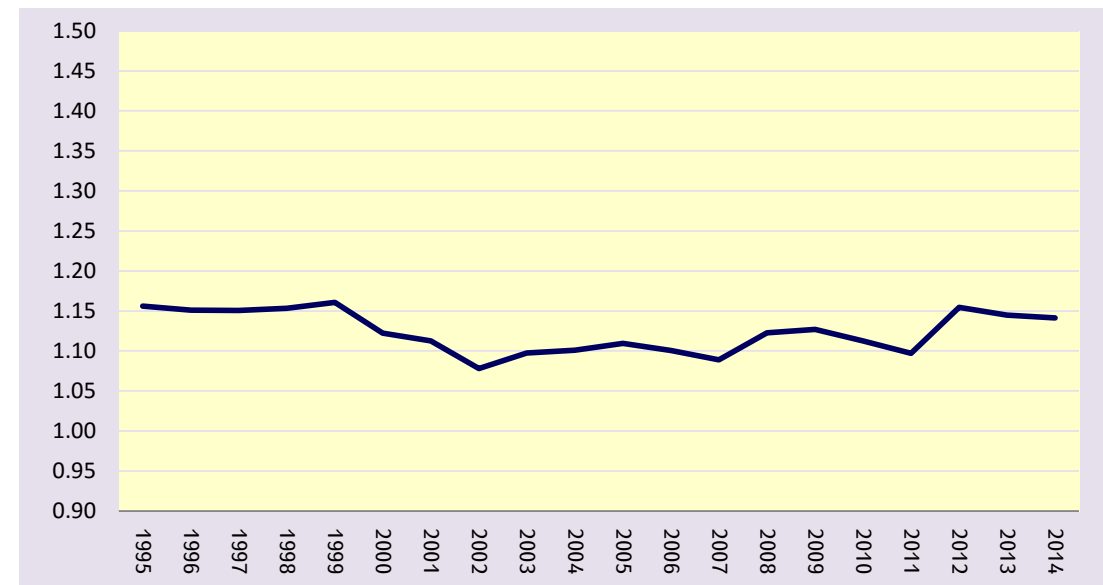
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בעלי 13-15 שנות לימוד ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

### תרשים 3

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד



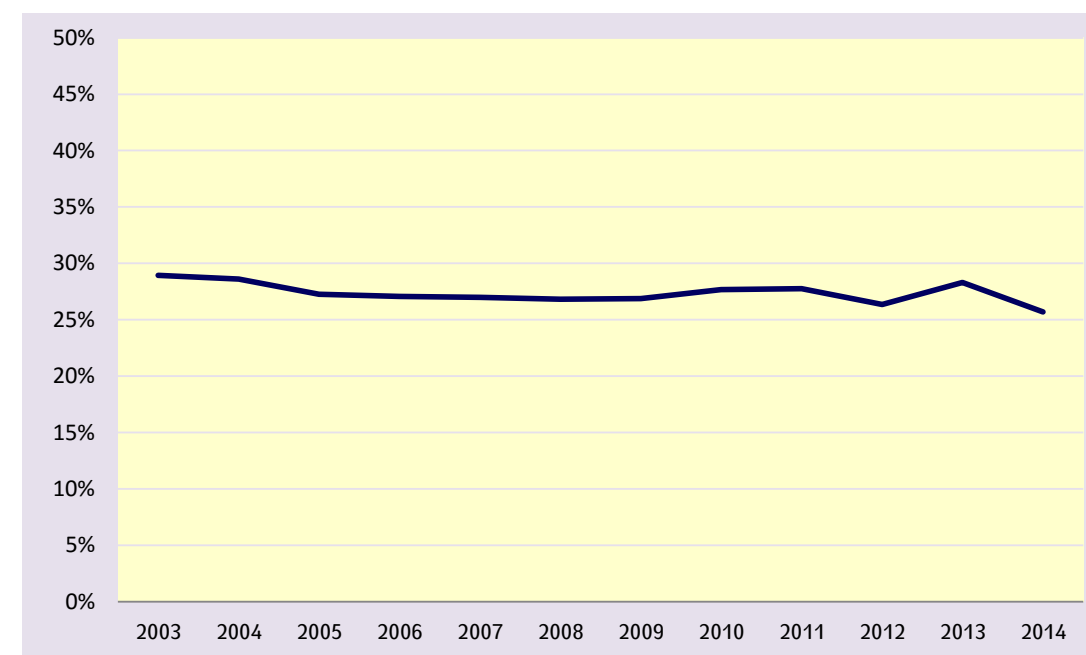
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

### 3. הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה

אינדיקטור זה בוחן את הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל בשנים 2004-2014 (המדידה נערכה באוניברסיטאות בלבד: האוניברסיטה העברית בירושלים, הטכניון, אוניברסיטת תל אביב, אוניברסיטת בר-אילן, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, אוניברסיטת חיפה ומכון ויצמן למדע). האינדיקטור נבנה לפי מדד דנקן. תרשים 6 להלן מראה כי סגרגציה זו נשמרת לאורך השנים, אך יש בה צמצום אטי. בשנת 2014 היה שיעור הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל 25.7%. פירוש הדבר שיותר מרבע מהסטודנטים הלומדים לתארים מתקדמים באוניברסיטאות בישראל צריכים להחליף את תחום לימודיהם כדי שיהיה שוויון בין המינים בתחומי הלימוד בהשכלה הגבוהה. יש לציין כי הסגרגציה בהשכלה הגבוהה בישראל נמוכה מהסגרגציה בשוק העבודה.

### תרשים 6

הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבורי המחרות.

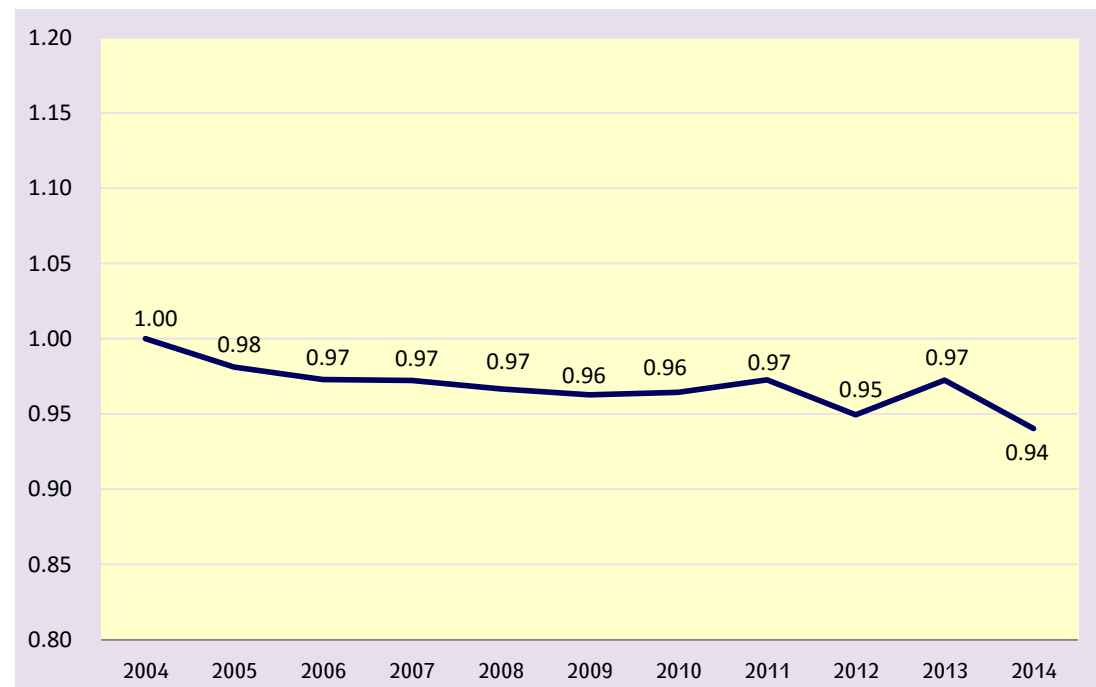
### סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה

תרשים 7 להלן מראה שבתחום ההשכלה חל שיפור במרבית השנים שנבחנו בממד המגדר, עקב העלייה ההדרגתית בשיעור הנשים המשכילות לעומת שיעור הגברים המשכילים. ואולם, בניגוד למה שהיה אפשר לצפות, השכלה אינה כלי מספיק לצמצום פערים מגדריים בשוק העבודה: כפי שנראה להלן בממד שוק העבודה, הפערים בתחום זה אינם מצטמצמים. בחינה של הסגרגציה המגדרית בהשכלה הגבוהה בישראל מראה שלמרות כניסתן של נשים לתחומים שנחשבו גבריים בעבר (כגון רפואה ומשפטים), עדיין ישנה הסללה מגדרית של נשים למדעי הרוח, למדעי החברה ולמקצועות עזר רפואיים, ושל גברים למקצועות כמו מתמטיקה, מדעי המחשב, הנדסה ואדריכלות. בשנת 2014 הייתה ירידה של 3.3% באי-שוויון המגדרי בתחום זה.

תרשים 7 להלן מראה את עומק האי-שוויון בממד ההשכלה, כלומר את המרחק ממצב של שוויון מלא. התרשים מראה כי מרחק זה הצטמצם עם השנים, ובשנת 2014 היה שיעורו 4%. למעשה, ממד ההשכלה הוא הממד השוויוני ביותר מבחינת עומק האי-שוויון לעומת שאר הממדים.

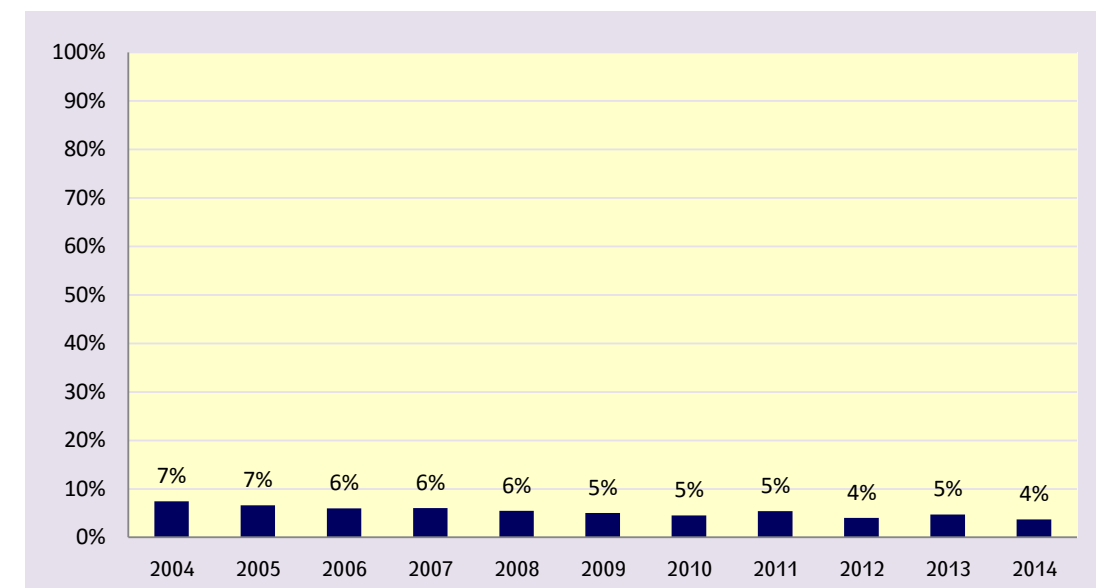
### תרשים 7א

האי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2004-2014



### תרשים 7ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2004-2014



## 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. בישראל יש מיליון וחצי נשים עובדות, ושיעורן 47% מכוח העבודה (שיעור הגברים הוא אפוא 53%). כשליש מהנשים בכוח העבודה (כ-546,930) מועסקות במשרה חלקית. מספר הגברים המועסקים במשרה חלקית הוא פחות ממחצית ממספרן של הנשים (כ-249,157). שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה הלך וגדל עם השנים והגיע ל-59.2% מכלל הנשים בגיל העבודה, לעומת 69.5% 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 בשבעה אינדיקטורים:

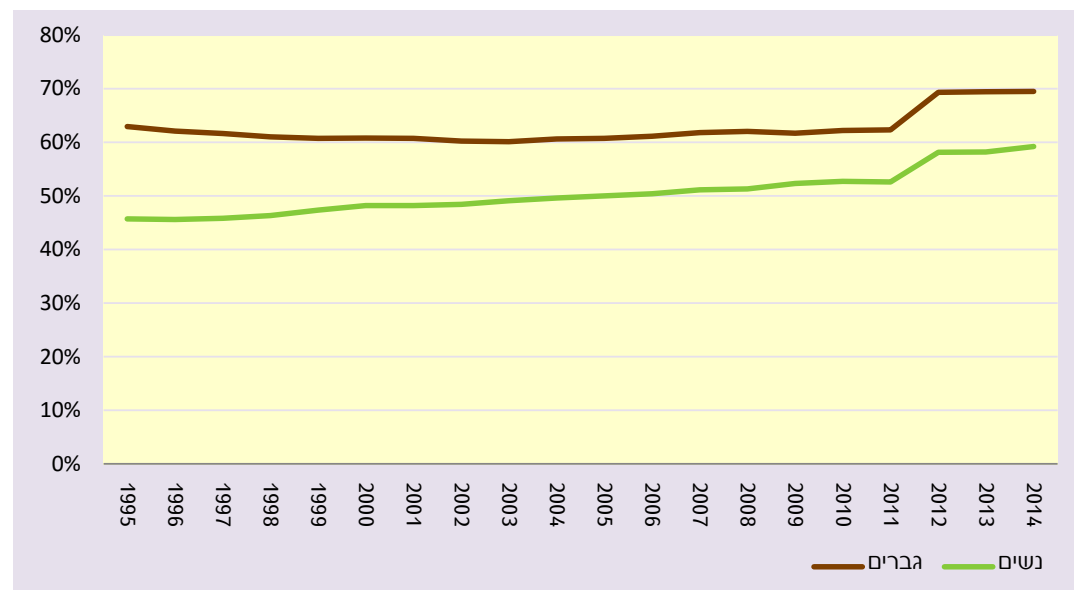
1. היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית.
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו.
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה.
5. היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני.
6. היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם.
7. היחס בין נשים לגברים 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 והפערים בשיעורי ההשתתפות הצטמצמו. תרשים 8א להלן מלמד כי בין השנים 2004 ו-2011 נע שיעור ההשתתפות של הגברים בין 60.6% ל-62.3%, ושיעור ההשתתפות של הנשים נע בין 49.6% ל-52.6%.<sup>16</sup> ב-2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס באופן ששיעור ההשתתפות בשוק העבודה נמדד בכלל האוכלוסייה, לרבות אנשי צבא, ובעקבותיה עלה שיעור ההשתתפות בשוק העבודה ל-69.3% לגברים ול-58.1% לנשים. ב-2014 עלה שיעור הגברים העובדים ל-69.5% ושיעור הנשים העובדות - ל-59.2%.

### 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.<sup>17</sup> אחת הסיבות לכך היא השינוי במדיניות הרווחה בשנת 2003. בשנה זו קוצצו קצבאות הביטוח הלאומי, בהן קצבאות הבטחת הכנסה. הצמצום הבלתי צפוי בהכנסה השוטפת של משקי בית מוחלשים הוציא לעבודה את הגברים ואת הנשים המסוגלים לעבוד. חיזוק לסברה זו אפשר לראות בעובדה שעד תחילת שנות האלפיים היה שיעור ההשתתפות של הגברים במגמת ירידה. סיבה אחרת היא שבעשורים האחרונים עלתה רמת המחירים הממוצעת, אך השכר הממוצע לא עלה. כוח הקנייה נחלש אפוא והדבר אילץ ישראלים רבים יותר לצאת לעבוד (דוח טרכטנברג 2011).

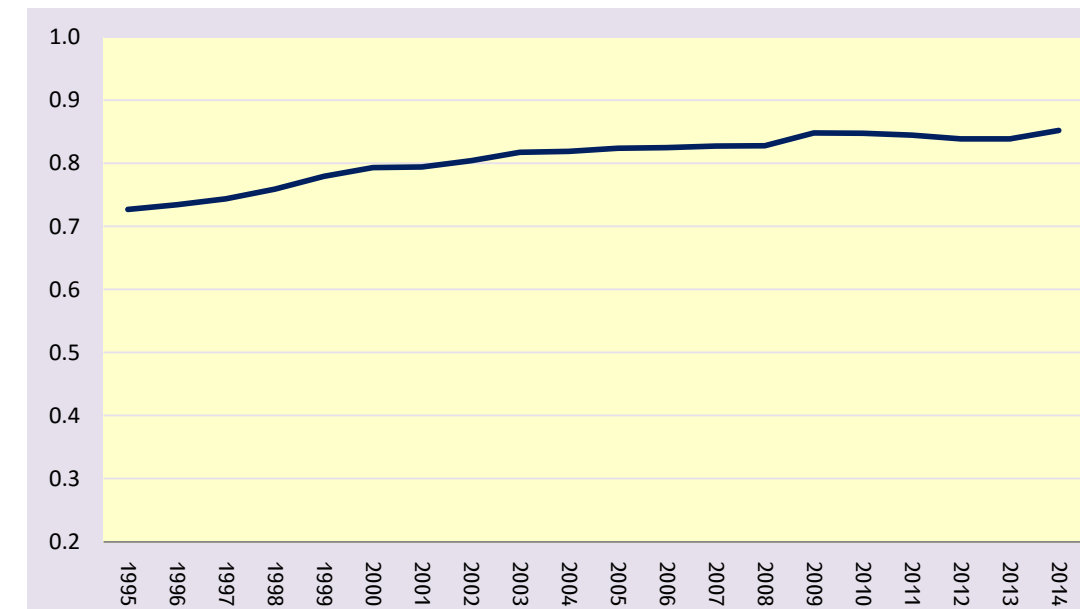
תרשים 8ב להלן מתאר את היחס בין שיעור ההשתתפות של הנשים בכוח העבודה האזרחי (מלבד השנים 2012-2014, שבהן ההתייחסות היא לכלל כוח העבודה) לבין השיעור המקביל בקרב הגברים. כפי שאפשר לראות, בשנים האחרונות הצטמצם מעט הפער בין שיעור כוח העבודה באוכלוסיית הגברים לבין שיעור כוח העבודה באוכלוסיית הנשים, כלומר שיעור 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.

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

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

**תרשים 38**

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 הנשים לגברים נותר בעינו. אם כן, אפשר לומר כי בין השנים 2009 ו-2013 נבלם הצמצום בפער המגדרי בהשתתפות בכוח העבודה. בשנת 2014 שב וניכר צמצום בפער המגדרי בתחום זה.

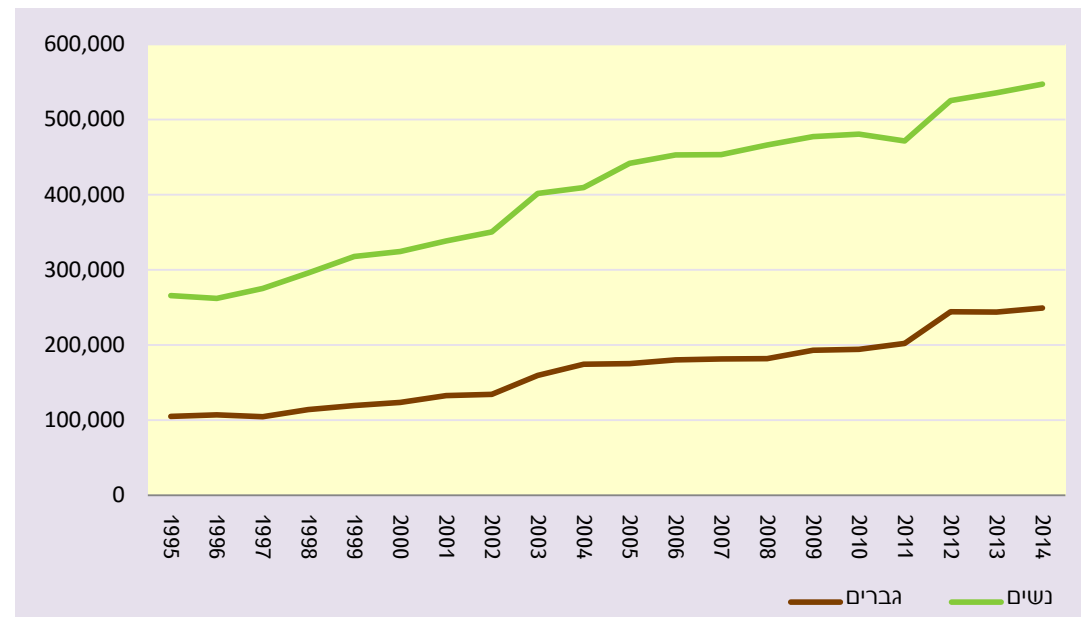
**שיעור ההשתתפות בשוק העבודה בהשוואה בין-לאומית:** ב-2014, שיעור ההשתתפות של נשים בארצות הברית היה 67%, ושל גברים 78% (היחס: 0.86); בבריטניה, שיעור ההשתתפות של נשים היה 70%, ושל גברים 82% (היחס: 0.85); בשוודיה, שיעור ההשתתפות של נשים היה 78%, ושל גברים 82% (היחס: 0.94); בספרד, שיעור ההשתתפות של נשים 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**

חלקיות המשרה מבטאת קשר חלקי לשוק העבודה, שלרוב אינו מאופיין במסלול של קריירה. לכן, אינדיקטור זה מבליט מאוד את הפערים בדפוסי התעסוקה בין נשים לגברים. תרשים 9א להלן מבטא את מספר העובדים במשרה חלקית בישראל. כפי שאפשר לראות, מספר הנשים שעובדות במשרה חלקית גבוה הרבה ממספר הגברים שעובדים במשרה חלקית בכל השנים. נתון זה משקף את חלוקת התפקידים המגדרית, שעדיין מטילה על הנשים את רוב האחריות לטיפול בילדים ולעבודות הבית. 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 המועסקים במשרה חלקית, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

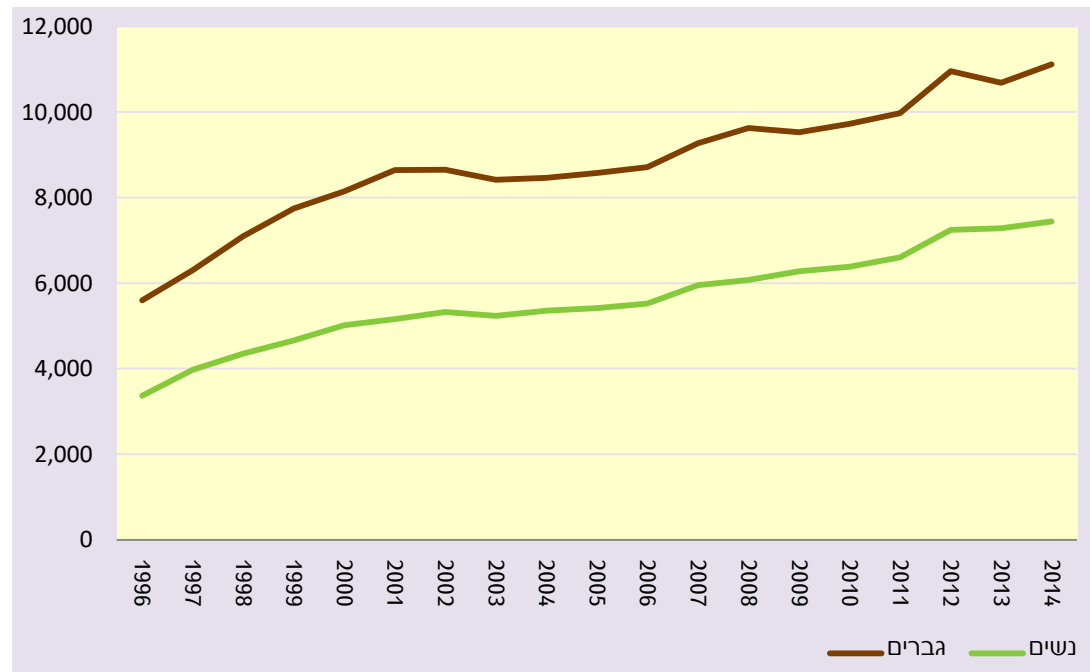
התרשים מציג את המספר האבסולוטי של העובדים במשרה חלקית, והוא מראה כי מספרם של העובדים במשרה חלקית משני המינים גדל. תרשים 9ב להלן מציג את שיעורם של עובדים אלו באוכלוסייה. מן התרשים עולה כי בין השנים 2004 ו-2006 ירד שיעור הגברים העובדים במשרה חלקית בכוח העבודה האזרחי, ובאותן השנים עלה שיעור הנשים העובדות 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 2014 חלה עלייה בשיעור המועסקים במשרה חלקית הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים.

### 3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו

בין השנים 2004 ו-2014 הפער בשכר החודשי הממוצע של נשים ושל גברים נשאר כמעט קבוע - נשים השתכרו 63% עד 67% משכרם החודשי של גברים. תרשים 10א להלן מציג את ההכנסה החודשית הממוצעת של הגברים לעומת הנשים. בשנת 2014 נשים השתכרו בממוצע 7,439 ש"ח לחדש, וגברים השתכרו בממוצע 11,114 ש"ח ברוטו לחודש. הפער בין נשים לגברים בהכנסה החודשית הממוצעת גבוה מן הפער בין נשים לגברים בהכנסה לשעה, שכן הוא מגלם בתוכו גם את היקף המשרה (כאמור, נשים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים בגלל נטל עבודות הבית וגידול הילדים).

תרשים 10א

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

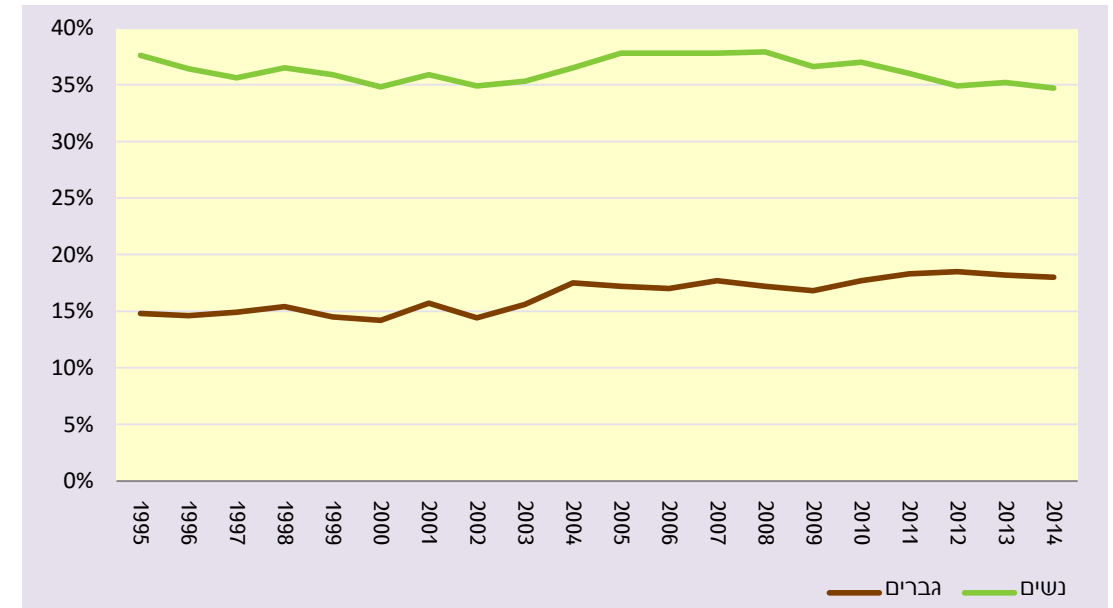


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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 באי-שוויון באינדיקטור זה: הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים עלתה והכנסתם החודשית הממוצעת של גברים ירדה, והאי-שוויון הצטמצם מעט. אולם נראה כי הממצא היה חד-פעמי. בשנים 2010-2012 היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים נותר זהה וקבוע - 0.66. בשנת 2013 עלה היחס ל-0.68, אך צמצום הפער נבע ברובו מירידה (של כ-300 ש"ח) בשכר הממוצע של הגברים ולא מעלייה של ממש בשכר הנשים (שכרן עלה בכ-35 ש"ח בלבד). בשנת 2014 ירד היחס ל-0.67 שכן שכרם הממוצע של הגברים עלה ב-431 ש"ח לעומת השנה הקודמת, ואילו שכרן הממוצע של הנשים עלה ב-159 ש"ח בלבד.

תרשים 9ב

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העובדים במשרה חלקית

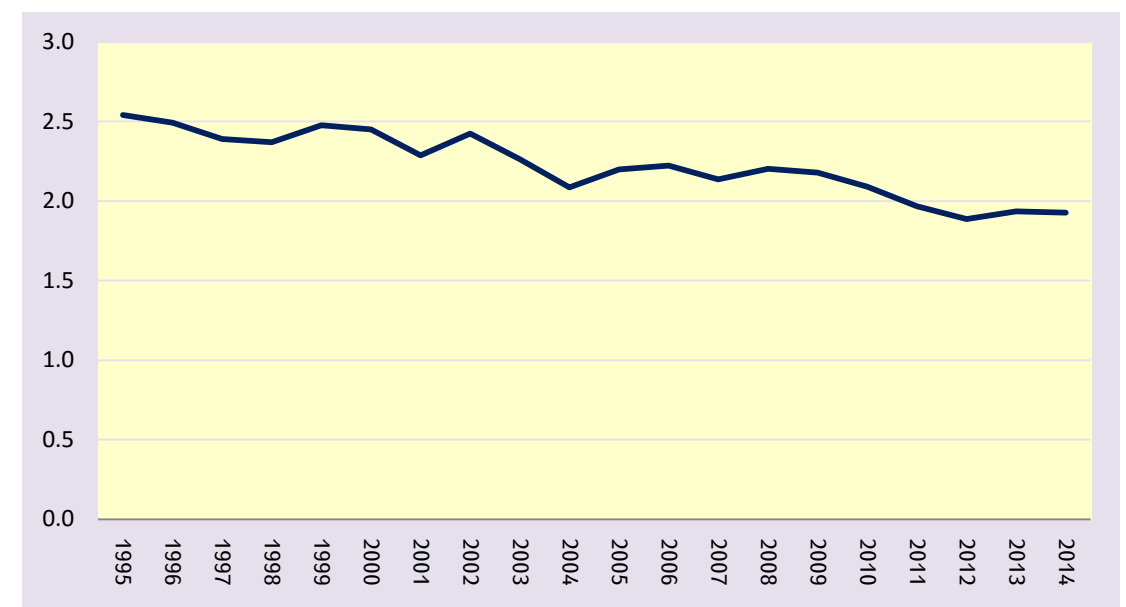


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 9ג מראה כי בשנים 2011-2012 הסתמן מפנה והפער הצטמצם, אם כי הפער בין נשים לגברים בשיעורי ההעסקה במשרה חלקית עדיין גדול. פירוש הדבר שלמרות העלייה החדה בעבודת גברים במשרה 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. בשנת 2014 השיעור נותר דומה: 18% לעומת 34.7%.

תרשים 9ג

היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית

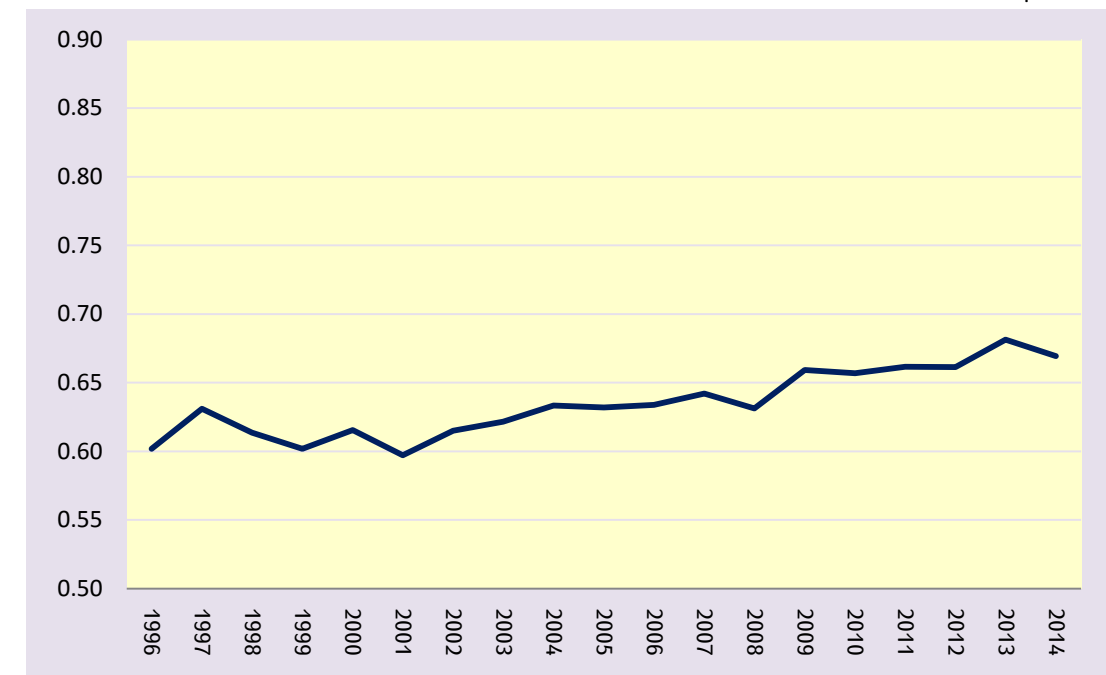


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.



**תרשים 10ב**

היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

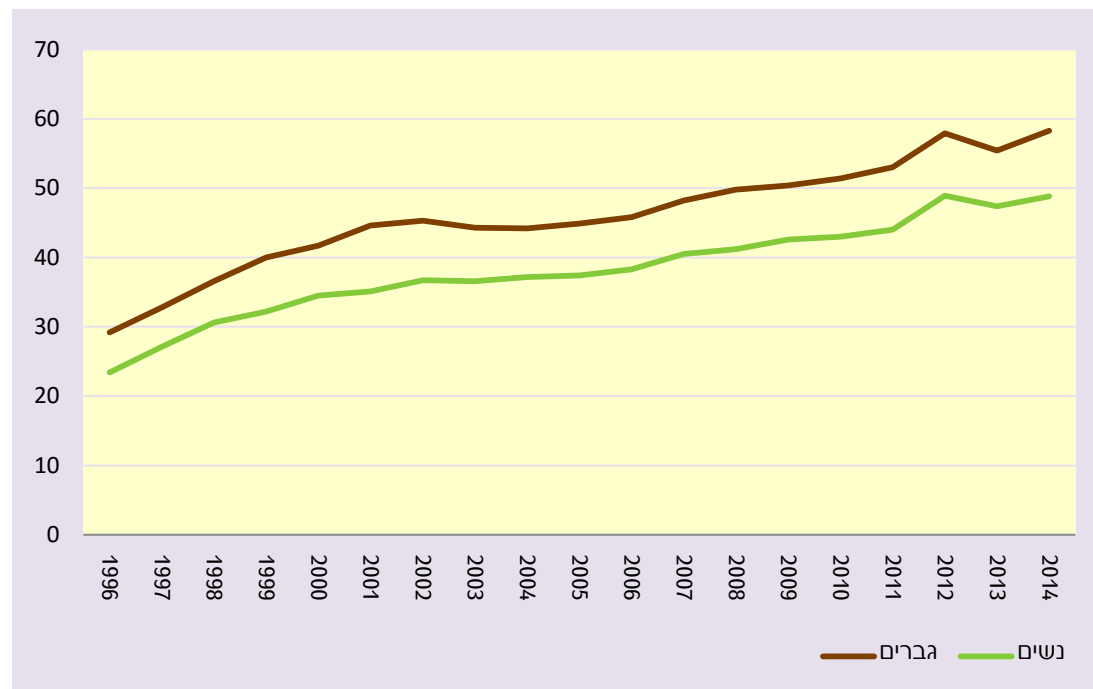
**השכר החודשי הממוצע בהשוואה בין-לאומית:** ב-2014, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים לעבודה שווה בארצות הברית היה 0.66; בבריטניה - 0.69; בשוודיה - 0.64; ובספרד - 0.54 (מקור: סקר בין-לאומי של Global Gender Gap Index). בישראל היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים הוא 0.67.

**4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה**

תרשים 11א להלן מבטא את השכר הממוצע לשעה של גברים לעומת נשים, והוא מראה שהשכר לשעת עבודה עלה עם השנים בקרב בני שני המינים. אך כפי שמראה תרשים 11ב להלן, הפער בין הגברים לנשים נשמר. בשנים 2007-2005 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. ב-2014 גברים השתכרו בממוצע 58.3 ש"ח לשעה, ונשים השתכרו 48.8 ש"ח לשעה, כלומר שכר הנשים לשעה היה 84% משכר הגברים, שיפור קל לעומת השנה הקודמת.<sup>18</sup>

**תרשים 11א**

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



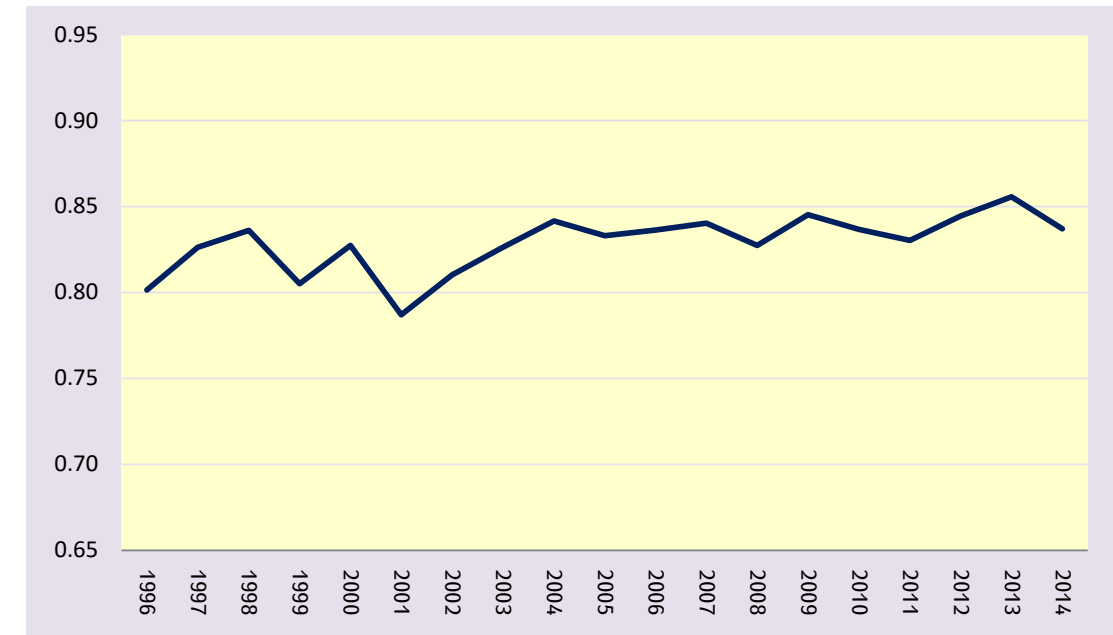
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

מדידת השכר לשעת עבודה מחלישה את השפעת היקף המשרה, ועמה את פער ההשתכרות החודשית. כלומר, את הפער בהכנסה החודשית ברוטו אפשר לזקוף חלקית לעובדה ששניים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים, אך פערי השכר לשעה בין המינים אינם מושפעים בהכרח מהיקף המשרה. תרשים 11ב להלן מראה שהפער בין נשים לגברים בהכנסה לשעה הוא 15% עד 17% בכל השנים שבהן נמדדה ההכנסה לשעה. פער זה מבטא את ההבדל בשכר בין המשרות שבהן מועסקות נשים לבין המשרות שבהן מועסקים גברים. סיבה אחת היא שנשים עובדות פחות בממוצע ולכן הניסיון שלהן מועט יותר, וסיבה אחרת היא שנשים עובדות במקצועות משתלמים פחות. עם זאת, חלק מהפער נובע מהפליה בשוק העבודה. בשנים 2010-2011 הגדיל אינדיקטור זה את האי-שוויון בשוק העבודה, אך בשנים 2012-2013, עקב צמצום קטן של הפער המגדרי בשכר לשעה, האינדיקטור הביא להקטנת האי-שוויון בשוק העבודה. בשנת 2014 אינדיקטור זה שב והגדיל את האי-שוויון בממד שוק העבודה.

<sup>18</sup> 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 11ב**

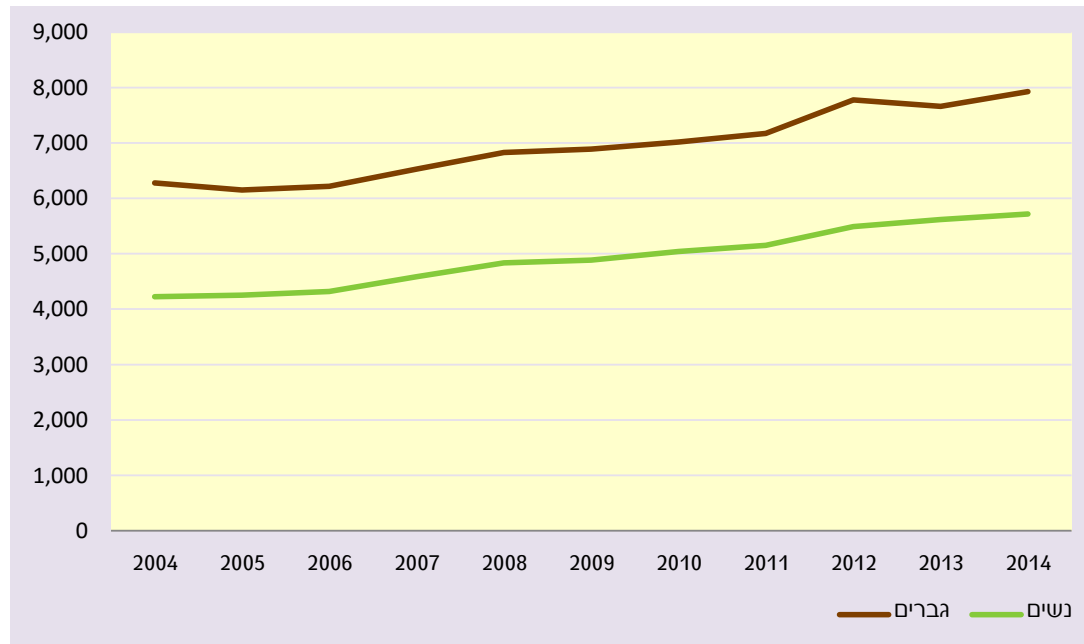
היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**תרשים 12א**

השכר החציוני, גברים לעומת נשים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

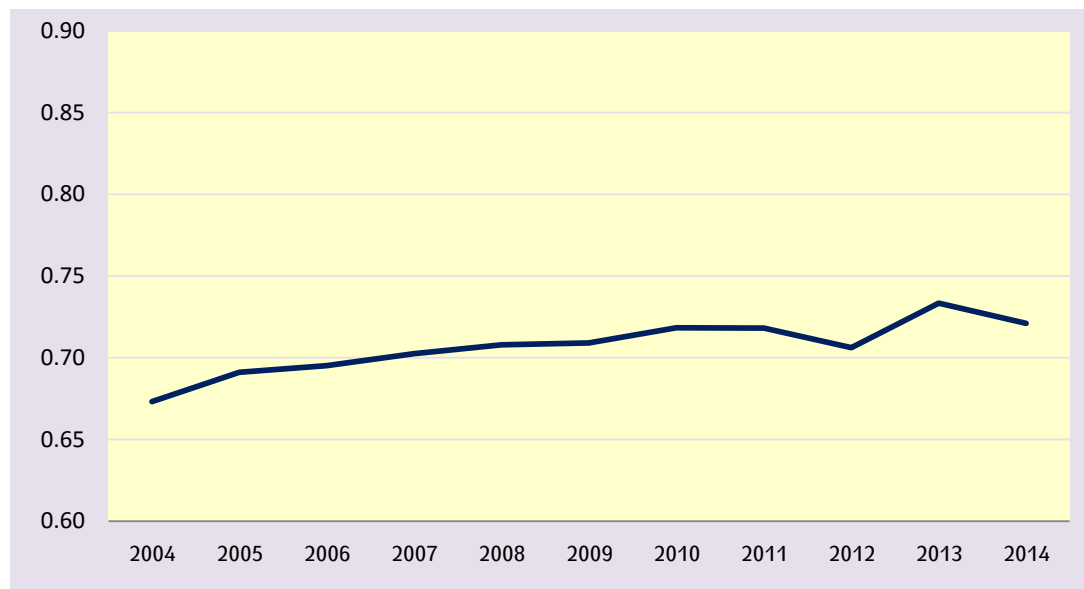
**5. היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני**

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 הגבוהות מאוד מושכות את הממוצע כלפי מעלה בעוד שעל החציון אין להן השפעה. נתוני השכר החציוני של גברים ונשים מוצגים בתרשים 12א להלן, מן התרשים עולה כי לאורך כל השנים נשמר הפער בין גברים לנשים בשכר החציוני: בעוד שהחציון של הנשים נמצא בעשירון הרביעי, החציון של הגברים נמצא בעשירון השישי. בשנת 2014, השכר החציוני של גברים היה 7,927 ש"ח, ואילו השכר החציוני של נשים היה 5,715 ש"ח בלבד.<sup>19</sup>

תרשים 12ב מראה שהיחס בין נשים לגברים בשכר החציוני עלה מ-0.67 ב-2004 לשיא של 0.73 ב-2013. ב-2014 היחס ירד מעט, ל-0.72. הפער בין נשים לגברים בשכר החציוני נמוך יותר מן הפער בשכר החודשי הממוצע (שכרן הממוצע של הנשים הוא בשיעור של 67% משכרם של גברים). הסיבה לכך היא שהממוצע מושפע מהקצה העליון של התפלגות השכר - שהוא גבוה מאוד, והולך ומתרחק מהחציון ככל שפערי ההכנסות באוכלוסייה גדלים. כלומר, קבוצה קטנה של שכירים משתכרים שכר גבוה מאוד, מרביתם גברים, מושכת את ממוצע שכר הגברים כלפי מעלה.

**תרשים 12ב**

היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

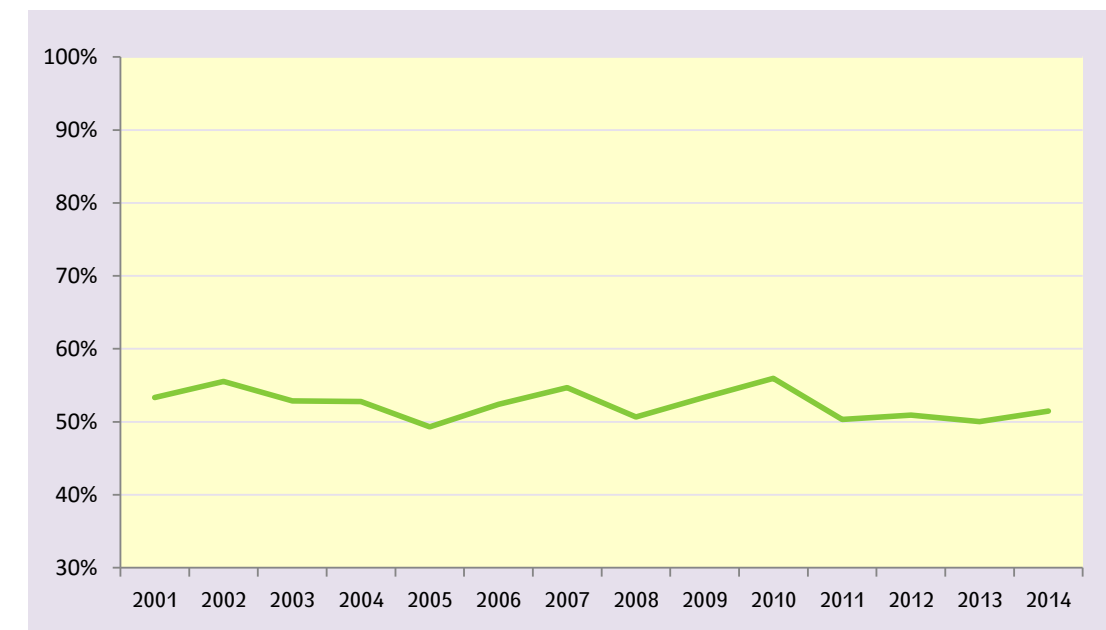
<sup>19</sup> נתון השכר החציוני לקוח אף הוא מסקר ההכנסות וההוצאות של הלמ"ס, אשר כאמור חלו בו שינויים בשנת 2012. בעקבות השינויים נמדדה בשנה זו עלייה חדה למדי בשכר החציוני הן של הנשים והן של הגברים.

### 6. היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם

תרשים 13א להלן מבטא את שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם מכלל מקבלי השכר מחברות כוח אדם, על הסדרי ההעסקה הפוגעניים והתנאים הבעייתיים המוצעים בהן (מספר עובדי חברות כוח אדם בשנת 2014 היה 54,153). התרשים מראה כי שיעור הנשים מכלל עובדי חברות כוח אדם עלה מעט בשנת 2014 והתייצב על 51%. בשנים הקודמות שיעור הנשים בכלל המועסקים בחברות כוח אדם היה גבוה יותר, ושנת 2013 הייתה השנה הראשונה שבה נשים וגברים הועסקו בחברות כוח אדם בשיעור זהה. מכאן שבשנת 2014 חלה הרעה מסוימת בנתון זה.

תרשים 13א

שיעור הנשים בכלל עובדי חברות כוח אדם

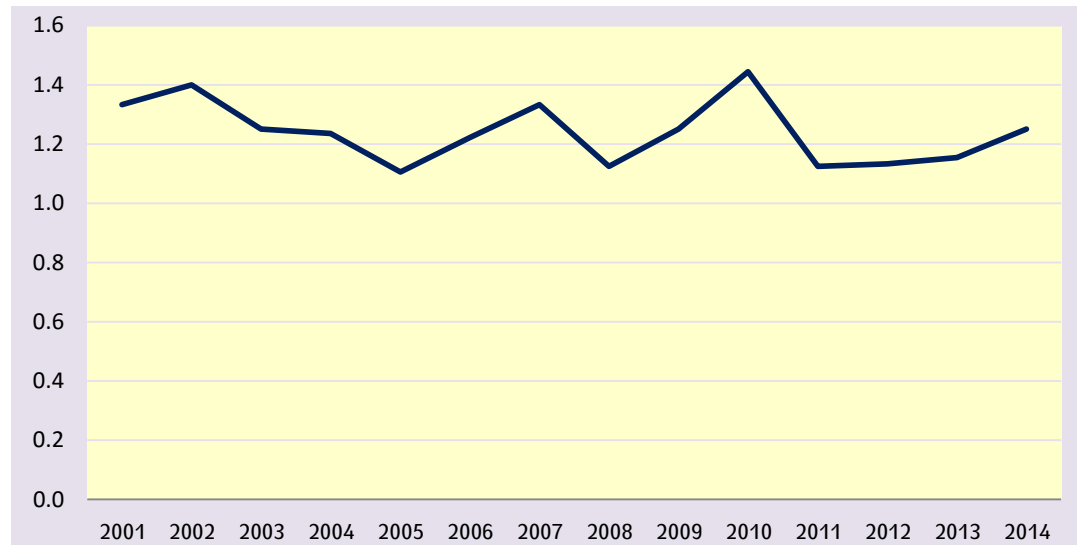


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

התרשים מראה כי בשנים 2005-2007 עלה בהדרגה שיעור הנשים בקרב עובדי חברות כוח אדם, ועלייה זו הגדילה את האי-שוויון 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. בשנת 2014 חלה הרעה מסוימת והיחס עמד על 51% לעומת 49%. תרשים 13ב להלן מראה כי בשנת 2004 היו פי 1.4 נשים עובדות חברות כוח אדם, ואילו בשנת 2014 היחס קטן ועמד על פי 1.25. כמו כן, שיעור עובדות חברות כוח אדם בקרב הנשים גבוה מעט משיעור עובדי חברות כוח אדם בקרב גברים (1.5% לעומת 1.2% בהתאמה).

תרשים 13ב

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 בנינוח של פערים מגדריים בשוק העבודה. לשם כך יצרנו משתנה שמביא בחשבון את הטבות המעסיקים שלהלן: השתתפות בתשלום לביטוח חיים, תשלום מלא עבור ימי מחלה למן היום הראשון, השתתפות בחיסכון לפנסיה, בביטוח מנהלים או בקופת גמל, השתתפות בקרן השתלמות, השתתפות ברווחים או באופציה למניות, רכב של המעסיק לשימוש העובד, השתתפות באחזקת רכב, ותשלום מלא עבור ימי חופשה (האינדיקטור מבוסס על שאלה בדבר הטבות מעסיקים המופנית אל העובדים בסקר החברתי של הלמ"ס). 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 שנשים 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 14א להלן מראה שבמרבית השנים שנבדקו נמצאו פערים בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים לעובדים במשרה מלאה. הפערים המשמעותיים ביותר הם בהטבת רכב ובהשתתפות המעסיק באחזקת רכב. לאורך מרבית השנים גברים זוכים בהטבות אלו בשיעור גבוה יותר. כך, למשל, ב-2014 23% מהגברים המועסקים במשרה מלאה קיבלו רכב מהמעסיק, לעומת 7% בלבד מהנשים המועסקות במשרה מלאה. הטבה אחרת שבה נמצאו פערים ניכרים לטובת הגברים היא השתתפות ברווחים או באופציה למניות: ב-2014, 15% מהגברים קיבלו הטבה זו לעומת 9% מהנשים. תרשים 14ב מראה את היחס בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים בקרב עובדים במשרה מלאה. התרשים מראה כי מאז 2007 נשים מקבלות כ-0.94 בממוצע ממה שמקבלים גברים בכל הנוגע להטבות מעסיקים.

הפער בין נשים לגברים בהטבות מעסיקים נמצא הן בקרב העובדים במשרה חלקית והן בקרב העובדים במשרה מלאה, כלומר מדובר בתופעה המקיפה את כלל השכירים במשק. בשנתיים האחרונות הצטמצם מעט הפער עקב הירידה בהטבות מעסיקים לגברים. כך, בשנת 2014 51% מהגברים השכירים בשוק העבודה זכו להטבות, לעומת 48% מהנשים.

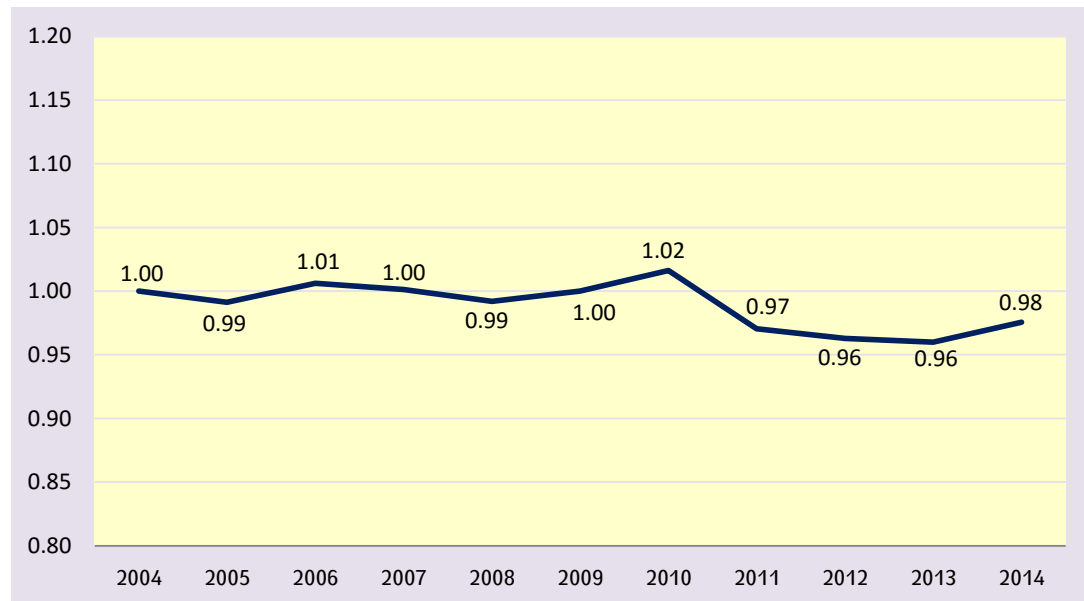
### סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה

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 שיעור הנשים 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 חלה 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 ו-2014 הוא עלה מעט. כפי שמראה תרשים 15 להלן, האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה נמוך מעט יותר בשנת 2014 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-31% בשנת 2014. אפשר לראות כי למן שנת 2011 ניכרת ירידה ברמת האי-שוויון בשוק העבודה, אך צריך להתייחס לממצא זה בזהירות, משתי סיבות: האחת היא שבשנת 2014 נעצרה מגמת הירידה, והשנייה היא שבשנת 2012 חל שינוי בשיטת המדידה של השכר, שהשפיע על התוצאות.<sup>20</sup>

### תרשים 15

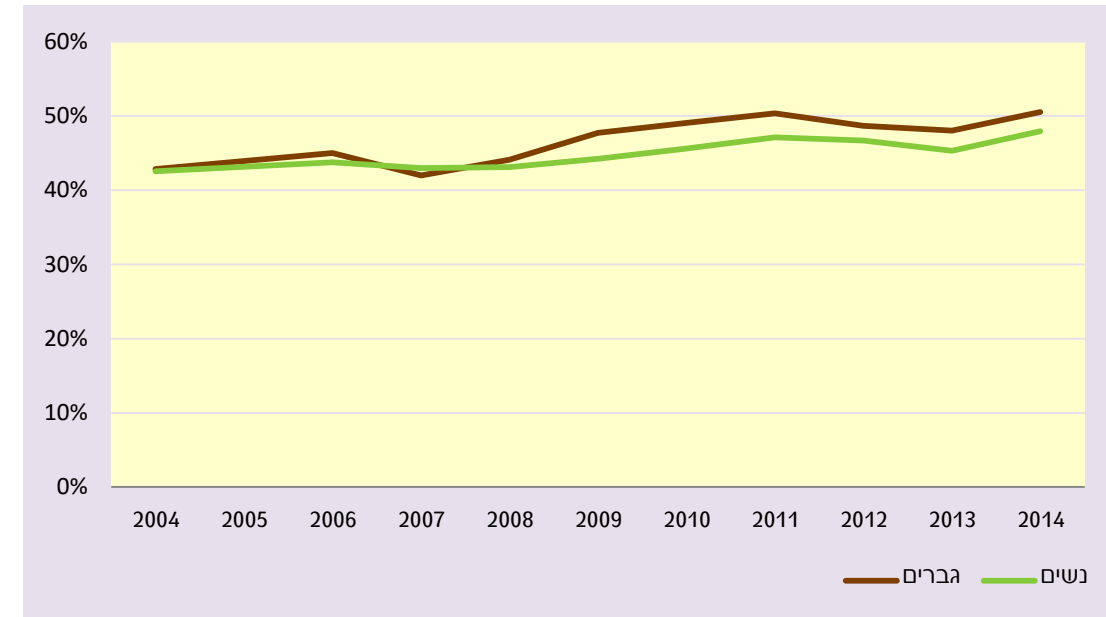
האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2014-2004



20 ראו לעיל הערה 14.

### תרשים 14

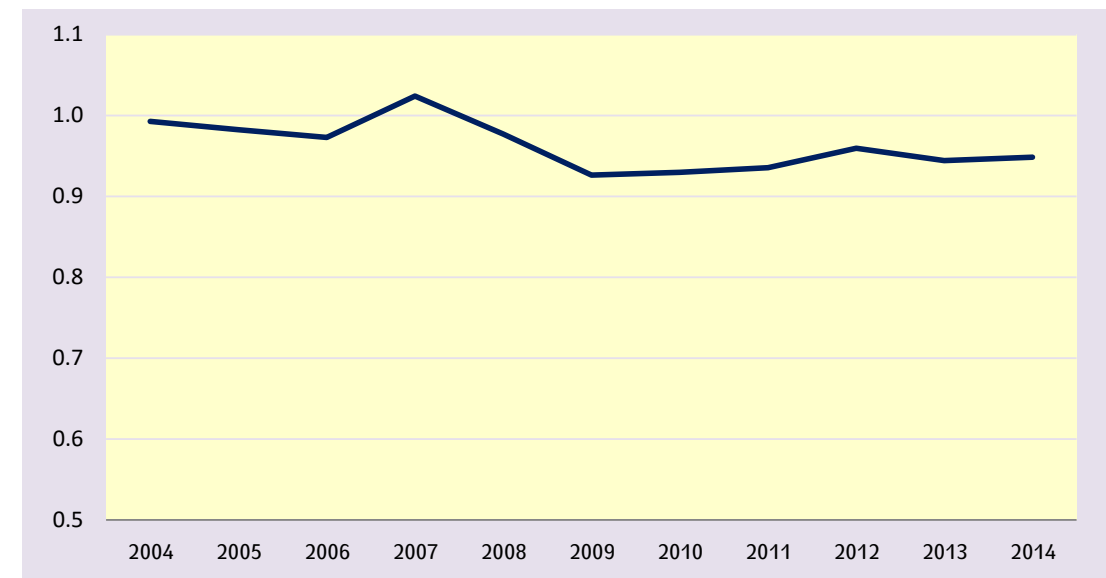
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים העובדים במשרה מלאה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

### תרשים 14ב

היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים העובדים במשרה מלאה



## ג. ממד המגדור המקצועי

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

במדד המגדר האירופי מדידת הסגרגציה התעסוקתית נעשתה באמצעות בחינת שיעור הנשים בתחומים שבהם יש להן ייצוג יתר - כמו חינוך, בריאות ועבודה סוציאלית - 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.<sup>21</sup> כמו כן, נבחרו משלחי יד המאופיינים בשכר גבוה או נמוך יחסית למשלחי יד אחרים - מה שמעיד על יוקרה מקצועית גבוהה או נמוכה, בהתאמה. לצורך בחינה של השכר הממוצע במשלחי היד שנבחרו ושל הביקוש להם שימש האתר "רייטינג לעבודה" של משרד הכלכלה.<sup>22</sup> עקב שינויי מדידה מרחיקי לכת בסקר הלמ"ס, שבגינם אי-אפשר להשוות את שנת 2013 ואילך לשנים שלפני כן בכל הנוגע למשלחי היד והענפים השונים, בוצעו אקסטרפולציות על חלק מהאינדיקטורים. להלן האינדיקטורים המרכיבים את הממד:

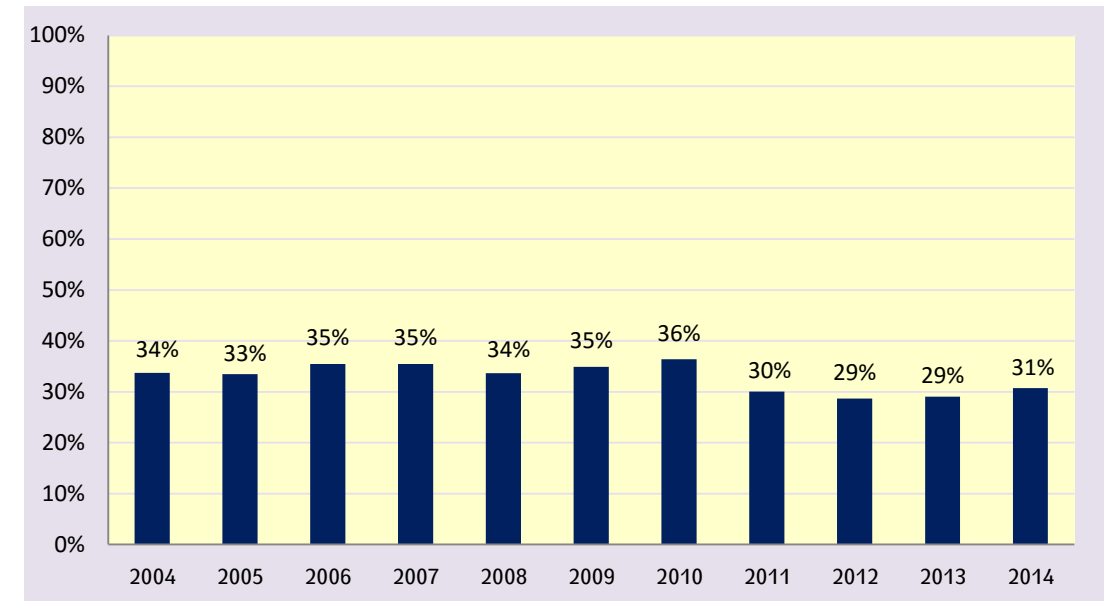
1. שיעור המהנדסות והאדריכליות.
2. שיעור הרופאות, הרוקחות והווטרינריות.
3. שיעור השופטות ועורכות הדין.
4. שיעור נשות ההוראה.
5. שיעור המטפלות.
6. שיעור העובדות בהייטק.
7. סגרגציה לפי משלחי יד.
8. סגרגציה לפי ענפי תעסוקה.

### 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 2014 היו כ-84,000 גברים מהנדסים ואדריכלים גברים לעומת כ-26,000 נשים בלבד. כפי שמראה תרשים 16 להלן, שיעור הנשים בקרב סך העוסקים בהנדסה ובאדריכלות עלה מ-19% בשנת 2004 ל-24% בשנת 2014. אמנם מדובר בשיפור לאורך השנים, אך למרות זאת נשים הן פחות מרבע מכלל העוסקים במקצוע.

### תרשים 15

צומק האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2004-2014



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

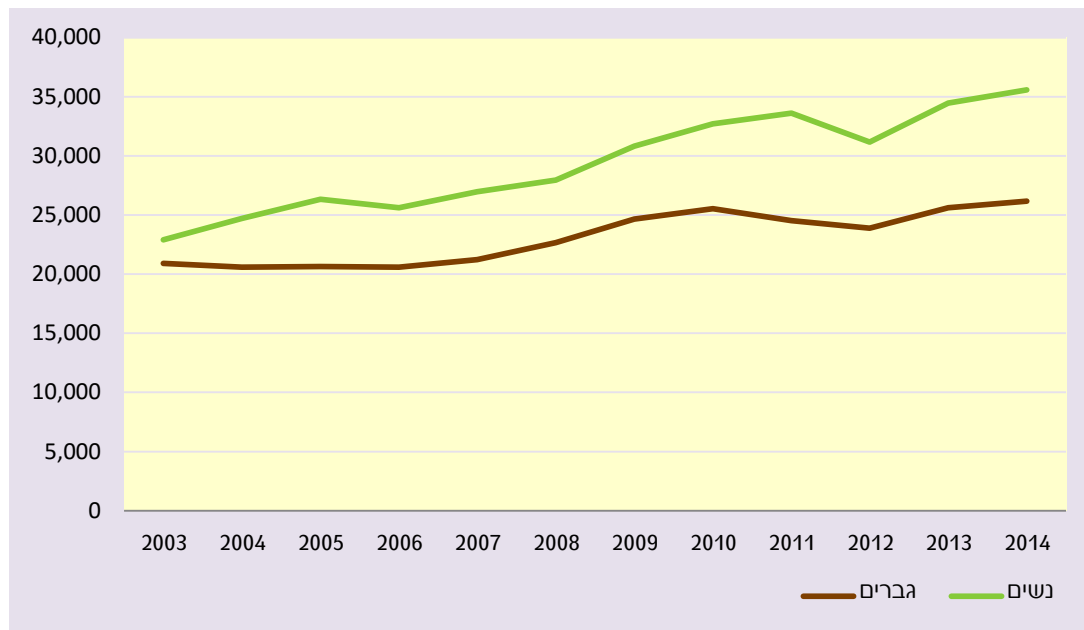
22 ראו <http://ovdim.gov.il/Report.aspx>

## 2. שיעור הרופאות, הרוקחות והוטרניריות

כמו מקצועות ההנדסה, גם מקצועות הרפואה זוכים ליוקרה ולמעמד גבוה. אינדיקטור זה כולל רופאים, רופאי שיניים, רוקחים, וטרנירים 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 2014. תרשים 17 אלהלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות הרפואה, ותרשים 17 בלהלן מציג את שיעור הנשים בקרב סך העוסקים במקצועות אלו. התרשימים מראים כי מספרן של הנשים במקצועות הרפואה הולך ועולה עם השנים. נתון זה מצמצם את 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

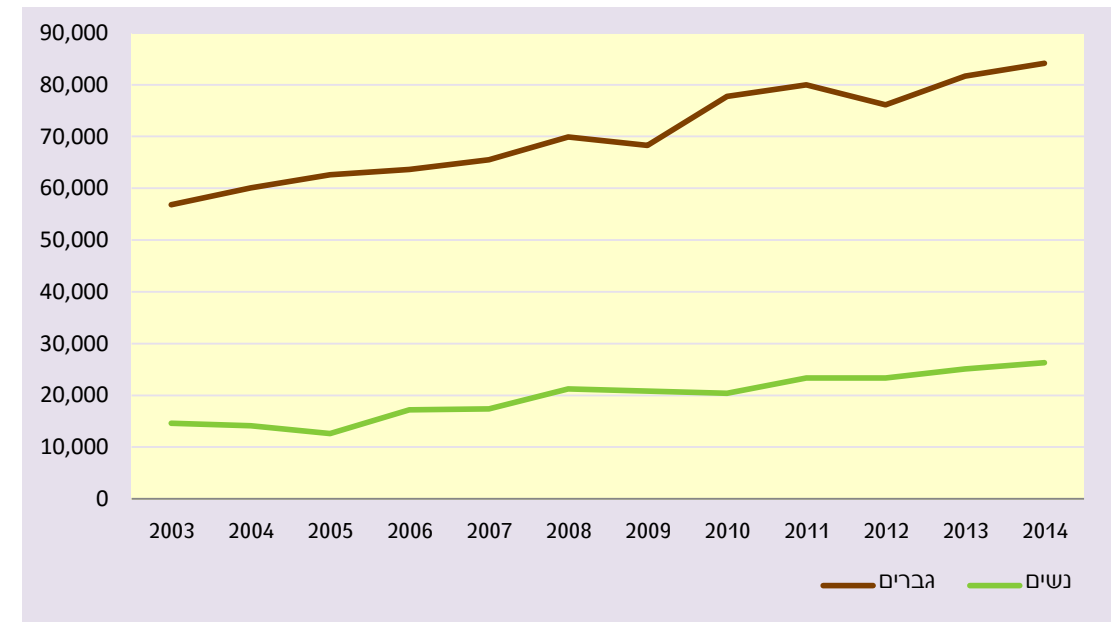
מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטרניריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

### תרשים 16א

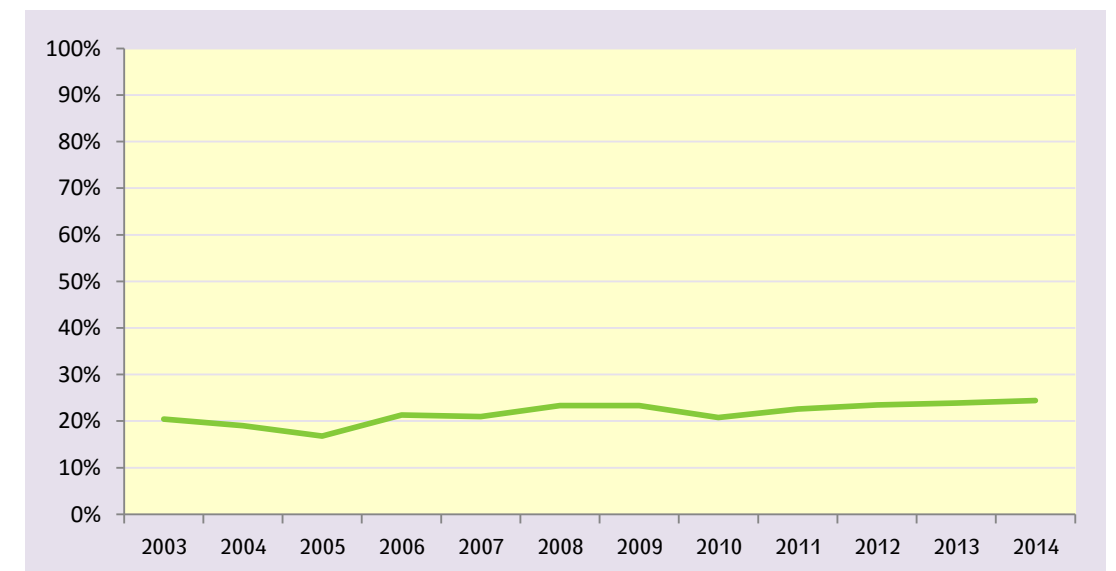
מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות ההנדסה והאדריכלות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

### תרשים 16ב

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות ההנדסה והאדריכלות

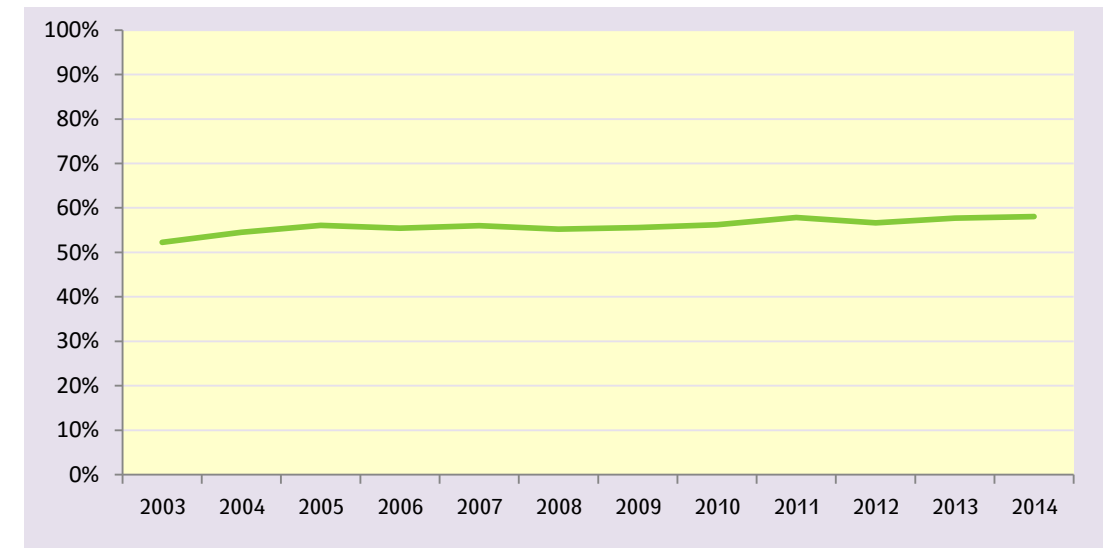


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).



**תרשים 17**

שיעור הנשים בכלל העוסקים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטרניריה



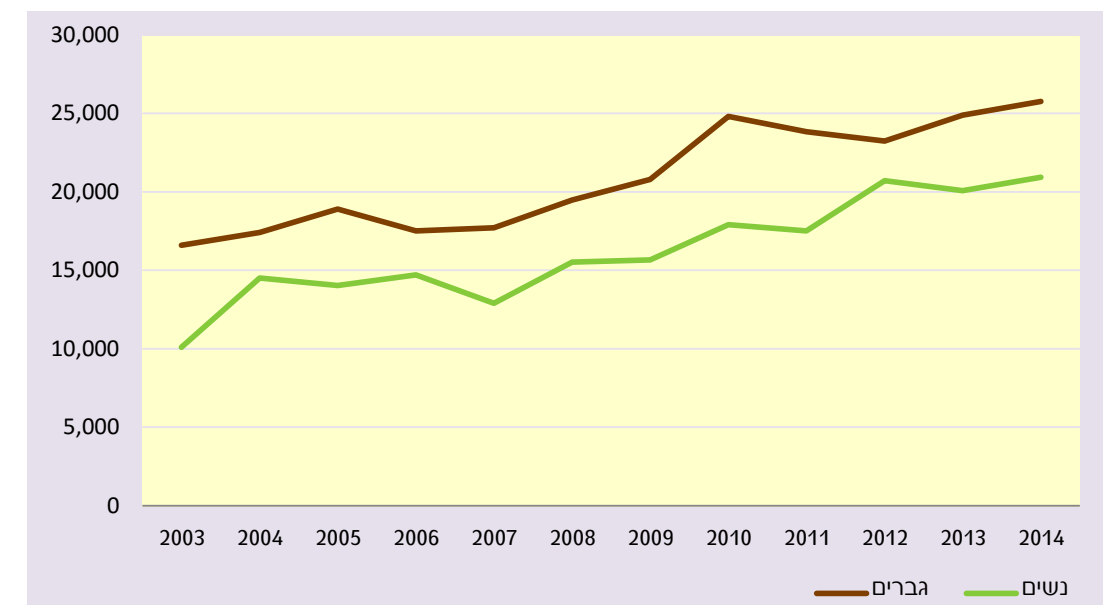
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**3. שיעור השופטות ועורכות הדין**

גם תחום זה זוכה ליוקרה וכרוך בתנאי עבודה טובים מהממוצע. אינדיקטור זה כולל שופטים, עורכי דין ומשפטנים אחרים. השכר הממוצע במקצועות אלו גבוה מהשכר הממוצע במשק (מעל 10,000 ש"ח בחודש). כפי שמראה תרשים 18 אלה להלן, לאורך השנים נשמר הפער המגדרי בקרב העוסקים במקצועות אלו (היחס בין נשים לגברים הוא 0.75 בממוצע), וב-2014 הפער התרחב מעט. תרשים 18 אלה להלן מראה כי שיעור הנשים מתוך סך העוסקים במקצוע ב-2014 היה 45%.

**תרשים 18**

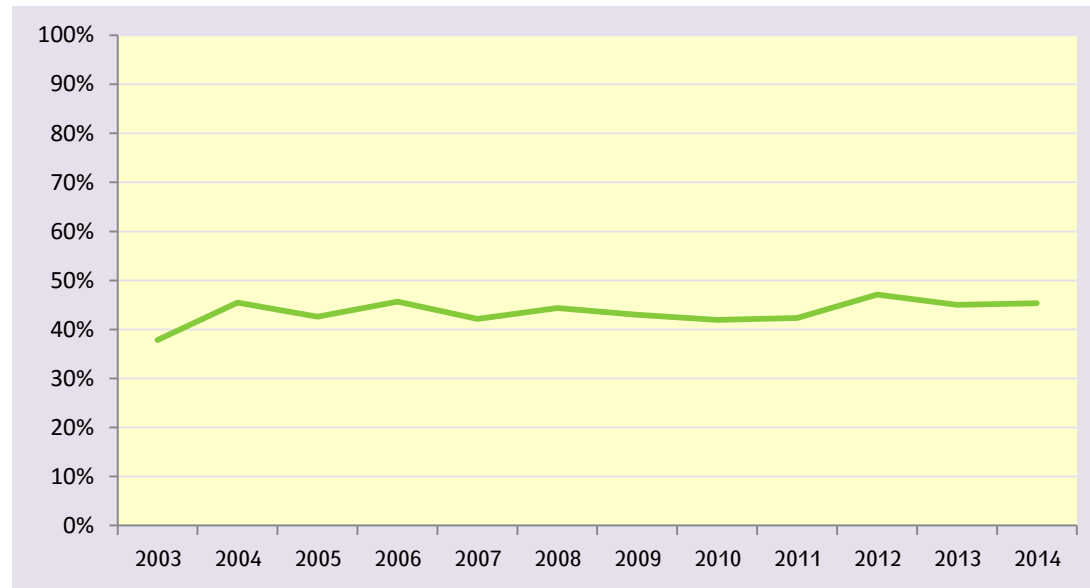
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העוסקים במשפט ובעריכת דין



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 18**

שיעור הנשים בכלל העוסקים במשפט ובעריכת דין



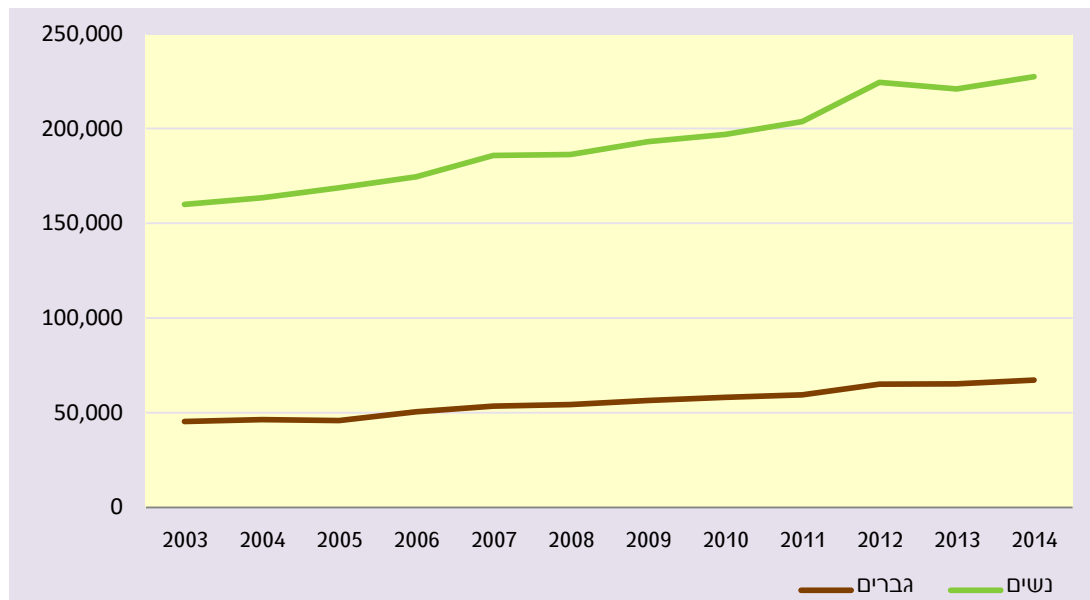
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**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 19 אלה להלן מראה כי בשנת 2014 היו כ-227,000 נשים שעסקו בהוראה, לעומת כ-67,000 גברים בלבד, כלומר פי 3.5. תרשים 19 אלה להלן מראה כי זהו מקצוע בעל רוב נשי מובהק: כ-77% מקרב העוסקים בהוראה הם נשים. נתון זה נשאר יציב למדי לאורך השנים.

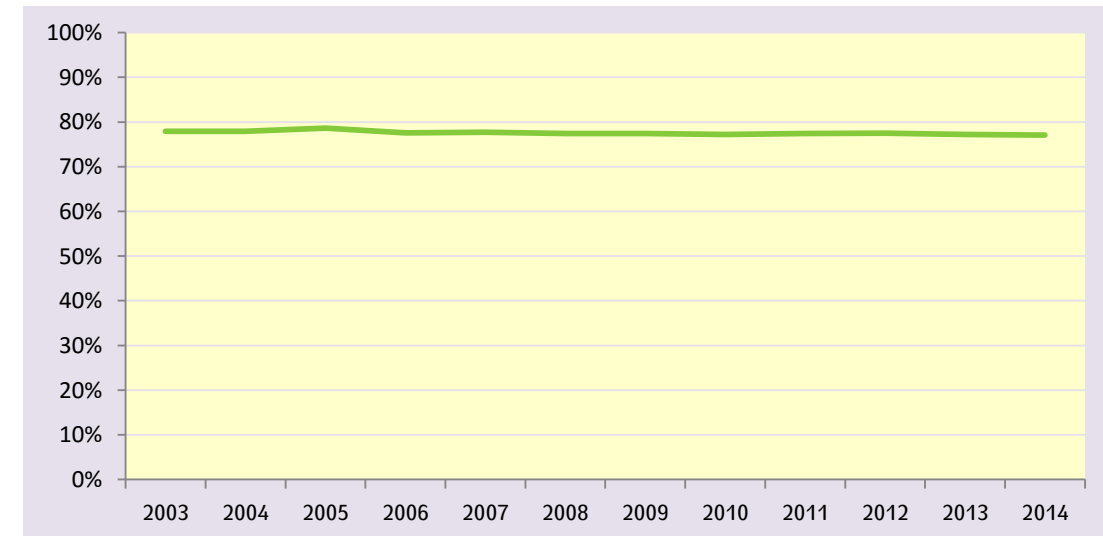
**תרשים 19**

מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות ההוראה



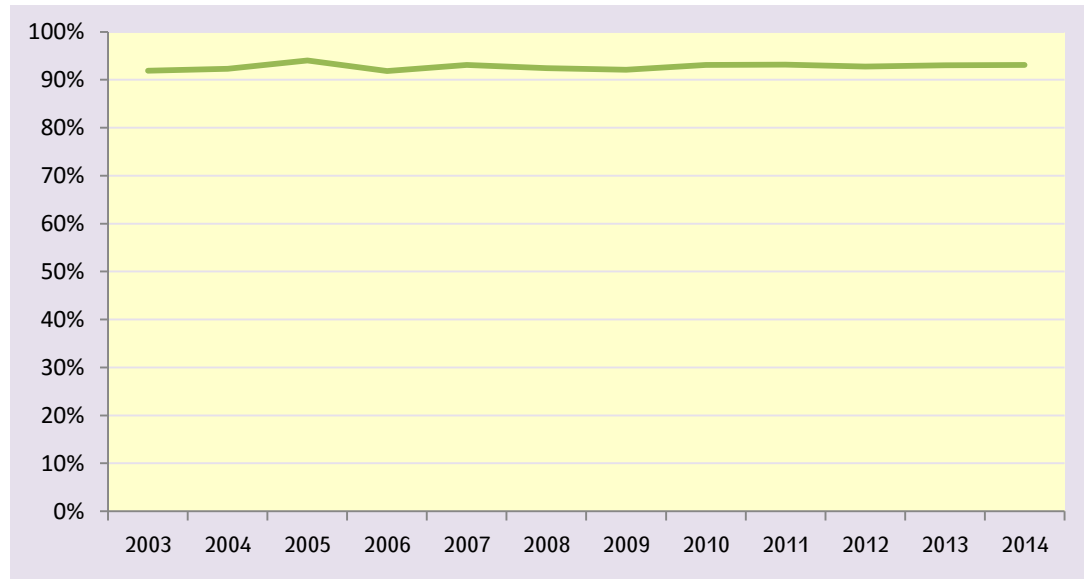
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 19**  
שיעור הנשים בכלל אנשי ההוראה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 20**  
שיעור הנשים בכלל העוסקים בטיפול



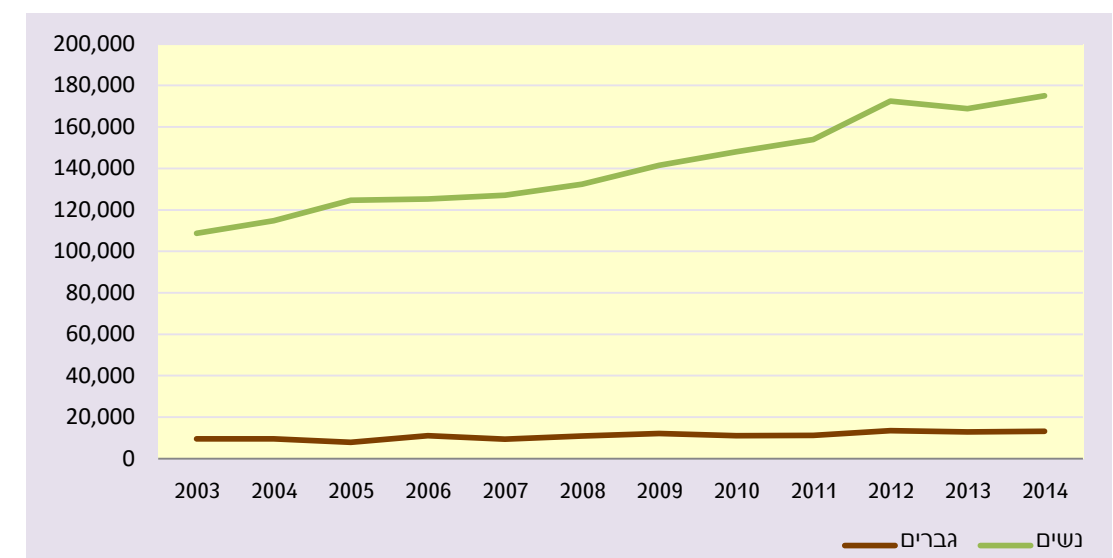
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**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 2014 מספר הנשים במקצוע היה כ-175,000, לעומת 13,200 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 20**

מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב העוסקים בטיפול



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים 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. בשנים 2013 ו-2014 ירד שיעורן של הנשים בקרב כלל השכירים בהייטק ב-1% בכל שנה, נתון שמגדיל את האי-שוויון 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.

**7. סרגרציה מגדרית לפי משלחי יד**

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

ביקשנו לבחון את השינויים בסרגרציה התעסוקתית המגדרית בשוק העבודה הישראלי, ולשם כך בנינו אינדיקטור שיעקוב אחריה לאורך השנים. האינדיקטור נבנה על פי כל משלחי היד המסומלים על ידי הלמ"ס (פחות ממאה משלחי יד, שתי ספרות), מתוך פילוח של כלל משלחי היד לפי מספר הנשים ומספר הגברים העוסקים בהם. החישוב נעשה על פי מדד דנקן, המודד סרגרציה מגדרית.<sup>23</sup>

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

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

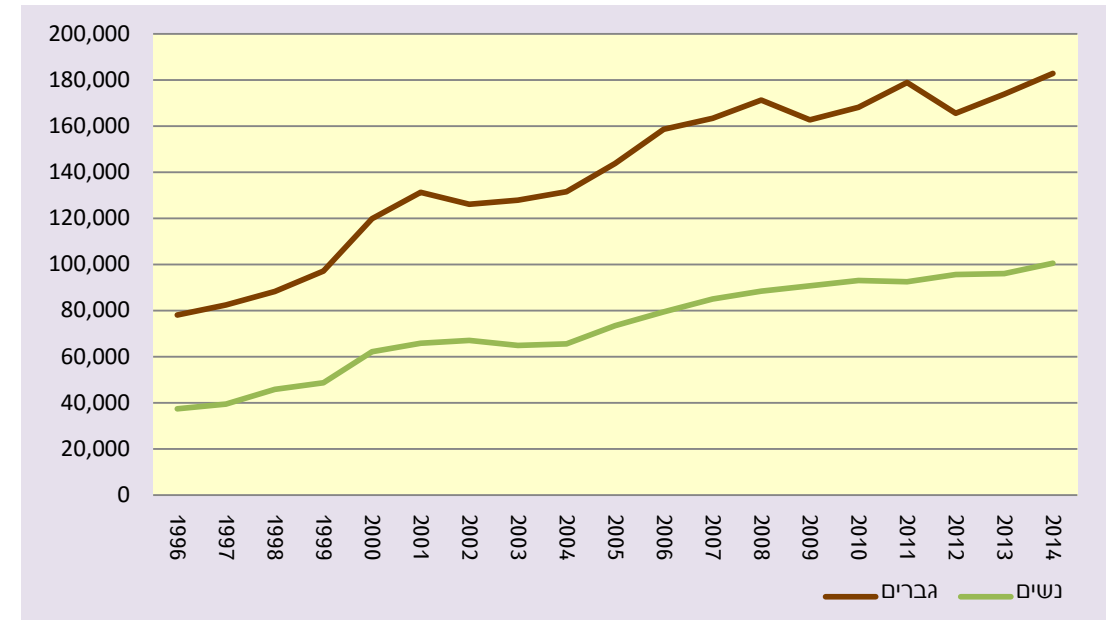
בנוסחאות אלו,  $m_i$  הוא מספר הגברים במשלח יד מסוים  $(i)$ , ו- $m$  הוא מספר הגברים בשוק העבודה - ולפיכך  $M_i$  הוא שיעור הגברים במשלח יד  $i$  מכלל הגברים בשוק העבודה. ובאותו האופן,  $f_i$  הוא מספר הנשים במשלח יד מסוים  $(i)$ , ו- $f$  הוא מספר הנשים בשוק העבודה, ולפיכך  $F_i$  הוא שיעור הנשים במשלח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

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

**תרשים 21א**

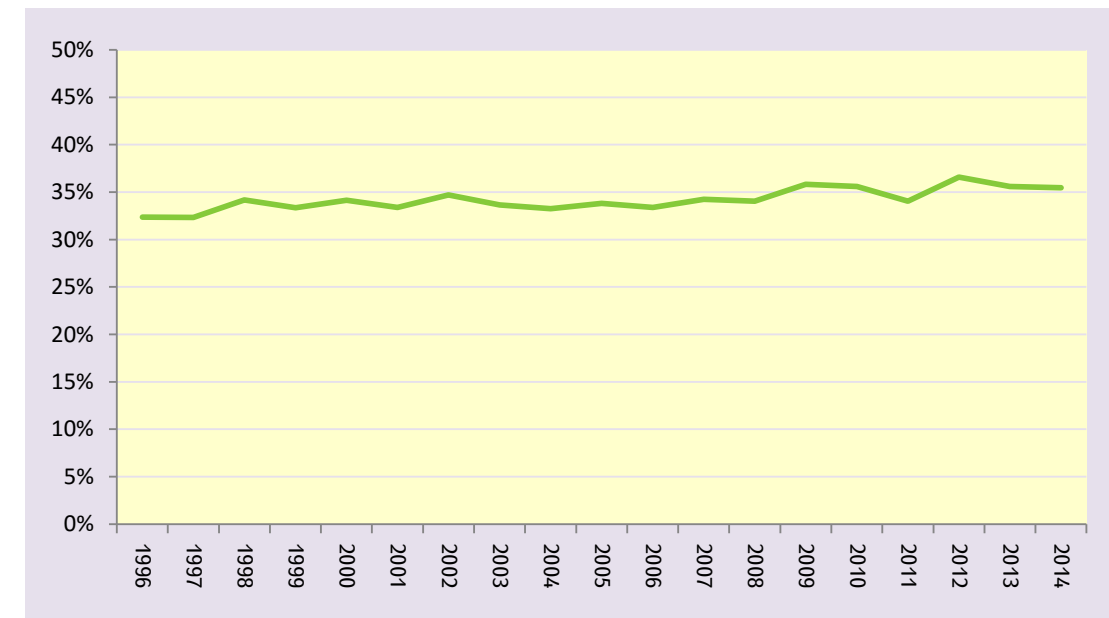
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב השכירים בענף ההייטק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**תרשים 21ב**

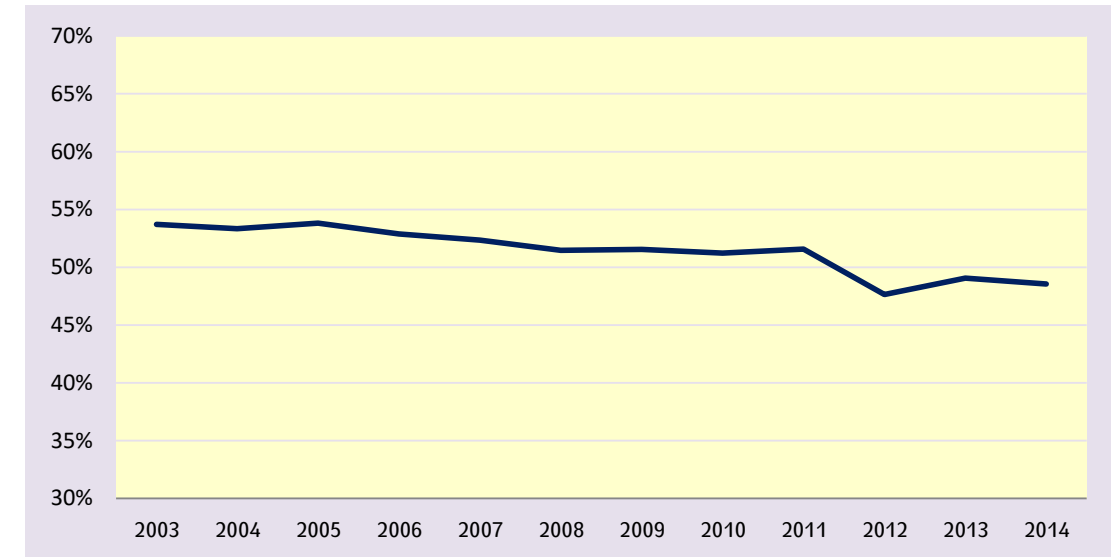
שיעור הנשים בכלל השכירים בענף ההייטק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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

**תרשים 22**  
סגרגציה מגדרית לפי משלחי יד



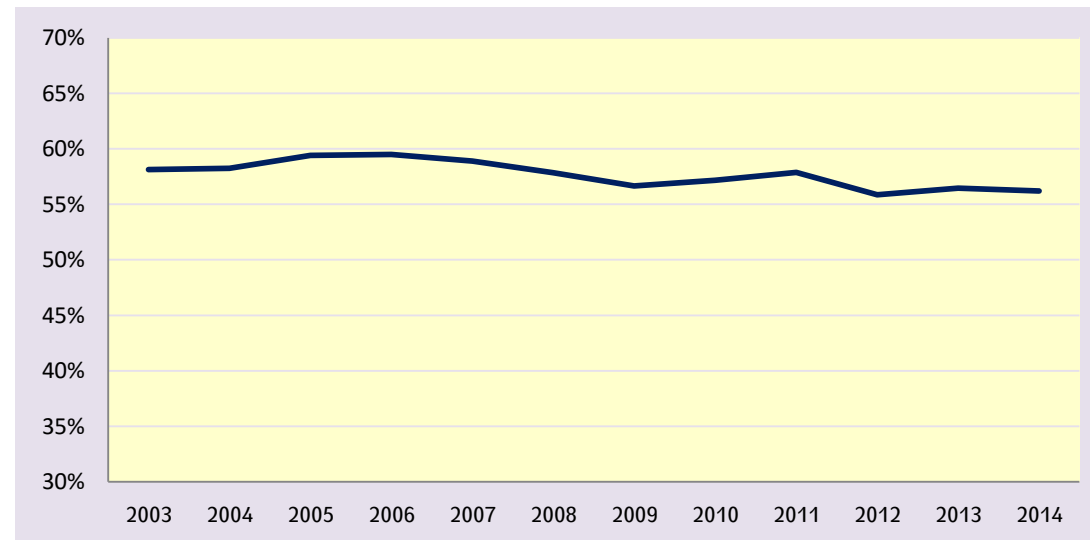
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

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%, ובשנת 2014 חלה ירידה בסגרגציה, ל-48%.

**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-2014 בכ-2% בלבד, ובשנת 2014 שיעורה היה 56%.

**תרשים 23**  
סגרגציה מגדרית לפי ענפי תעסוקה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי**

מתרשים 24 להלן עולה כי בין 2004 ל-2014 הייתה מגמה של שיפור בתחום הסגרגציה התעסוקתית המגדרית בישראל (אם כי השיפור נבע בחלקו משינוי שיטת המדידה של הלמ"ס). משמעות הדבר היא כי התפלגות הגברים והנשים למקצועות ולענפים נעשית שוויונית בקצב 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 משוויון הצטמצם מעט - מ-56% בשנת 2004 ל-52% בשנת 2014 - אך הוא עדיין גדול מאוד. יש לציין כי עומק האי-שוויון בממד זה מחושב על בסיס שני האינדיקטורים של מדד הסגרגציה (סגרגציה במשלחי יד וסגרגציה בענפי תעסוקה) ללא התחשבות במשלחי היד, כדי שלא להעניק משקל יתר לענפים. במדידת כיוון השינוי יש לתת לכל אינדיקטור ביטוי מכיוון שמספר המועסקים בכל ענף קובע את התפתחות כיוון האי-שוויון, אך בחישוב עומק האי-שוויון הסגרגציה נותנת תמונה מלאה.

## 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 וליון 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:

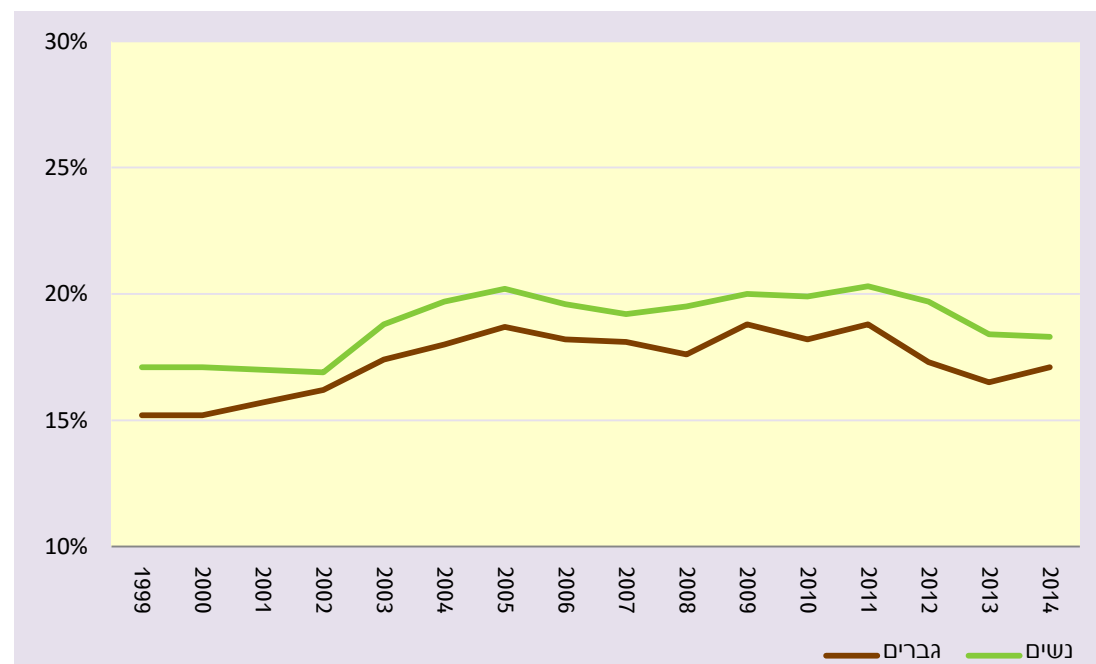
1. תחולת העוני בקרב נשים לעומת גברים, לאחר תשלומי העברה ומסים.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה.

### 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 ונגדל כיוון שהירידה בתחולת העוני בקרב הגברים הייתה חדה יותר. בשנים 2013-2014 הפער הצטמצם מעט: שיעור הנשים העניות היה 18.3% ושיעור הגברים העניים היה 17.1%. ואולם, צמצום זה נובע מעלייה בשיעור הגברים העניים.

### תרשימים 25א

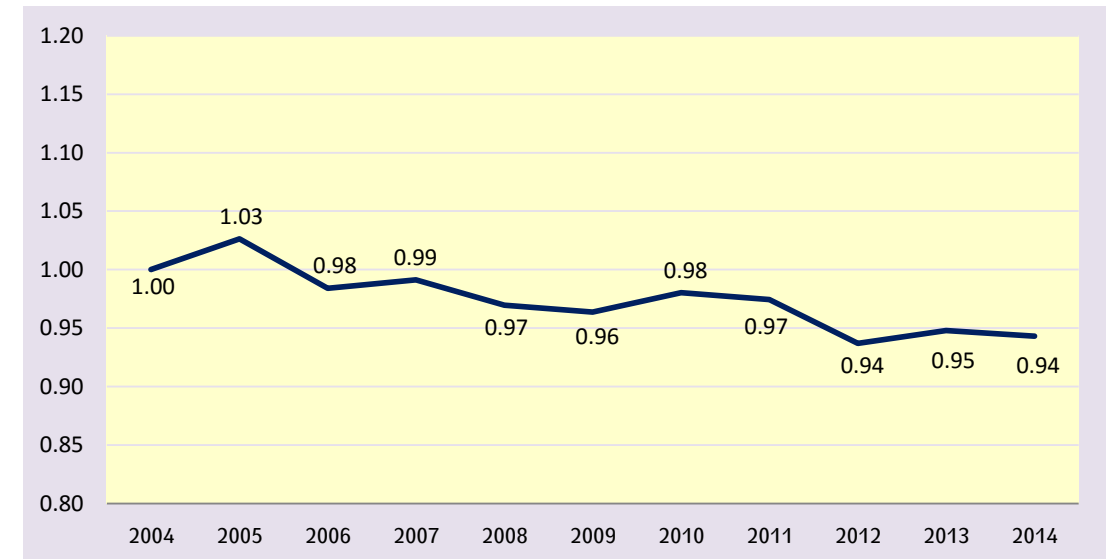
תחולת העוני לאחר תשלומי העברה ומסים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות.

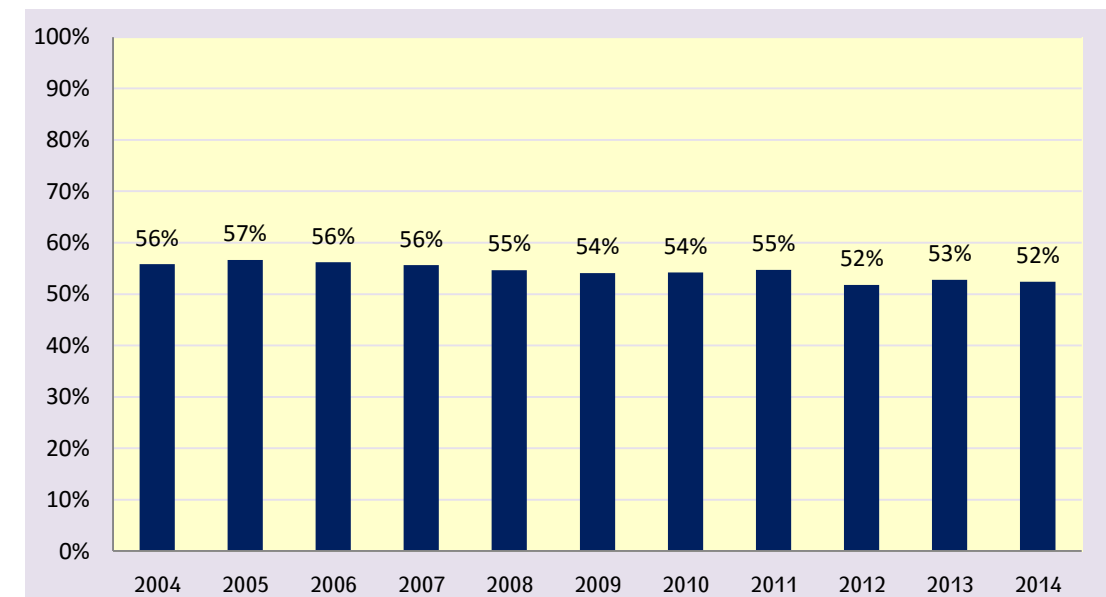
### תרשימים 24א

האי-שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי, 2014-2004



### תרשימים 24ב

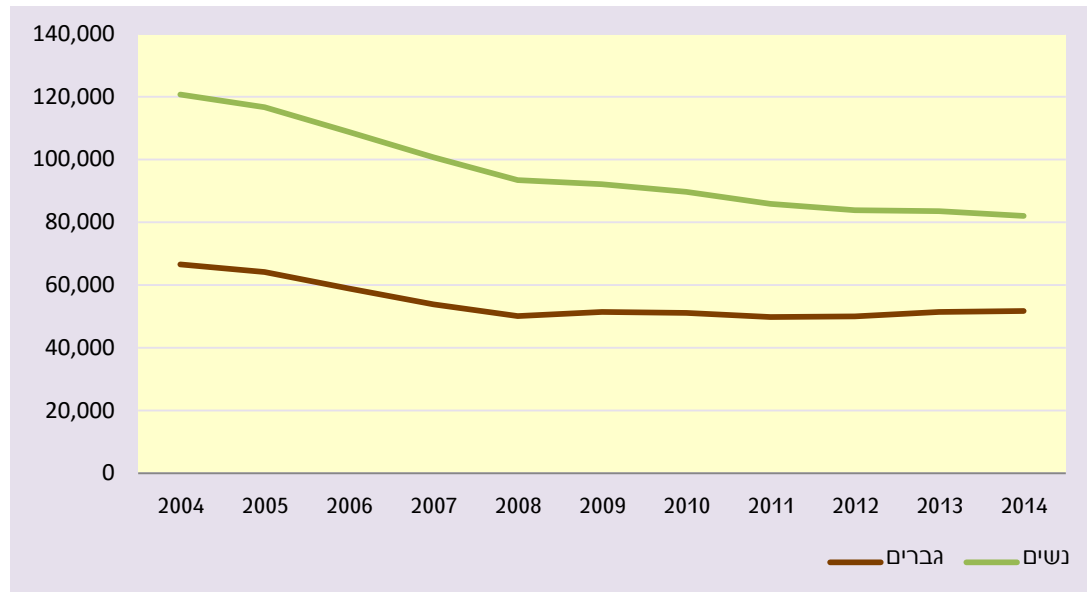
צומק האי-שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי\*



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

**תרשים 26א**

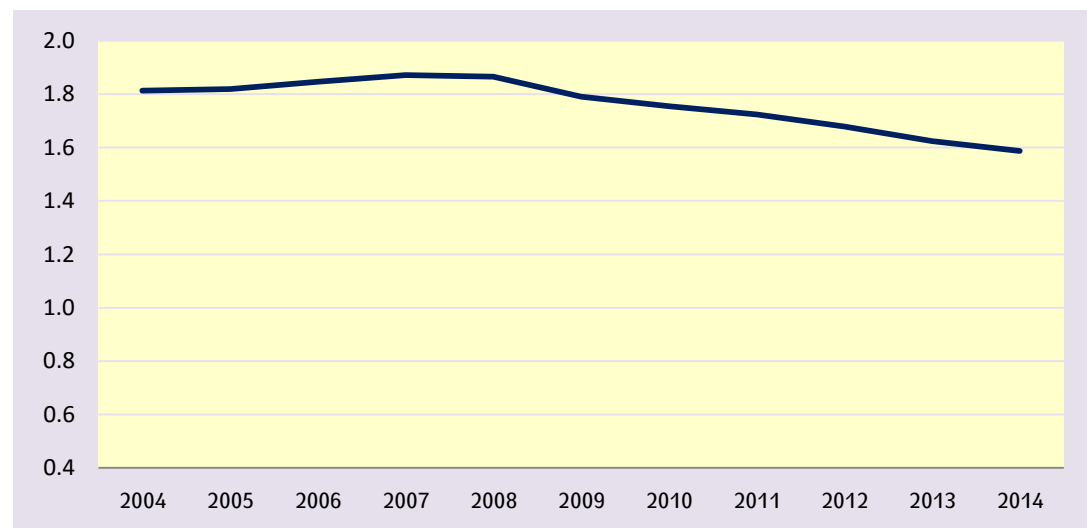
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



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

**תרשים 26ב**

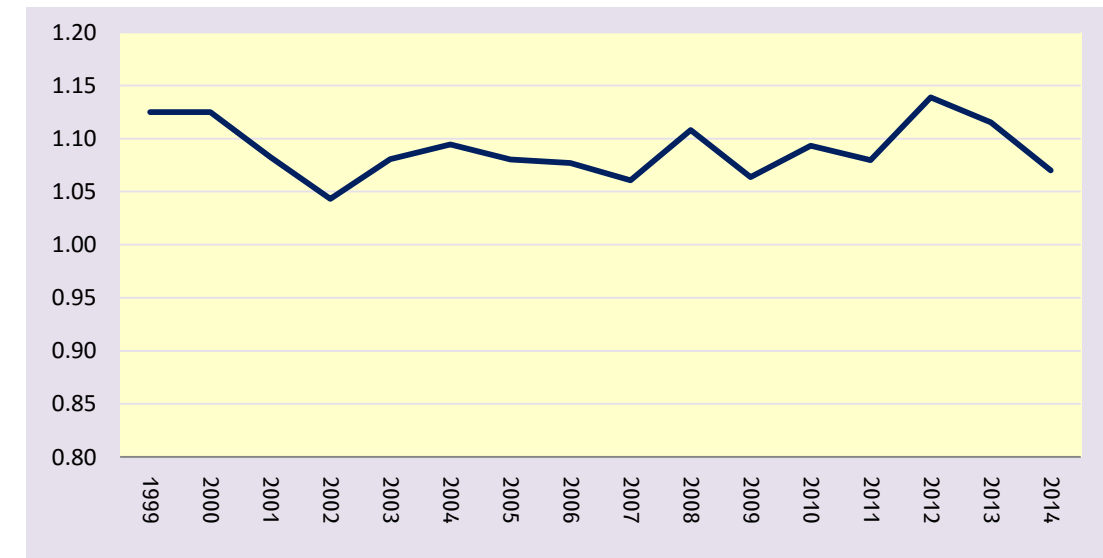
היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



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

**תרשים 25ב**

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 26א 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 26ב להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה. התרשים מעיד על מגמה של צמצום הפער למן שנת 2008 - ביטוי למדיניות חברתית מכוונת, שהקשיחה את תנאי הזכאות להבטחת הכנסה בכלל ואת התנאים להיכללות בקטגוריית ה"בלתי ניתנים להשמה"<sup>24</sup> בפרט. בין 2009 ל-2014 קטן היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה (פחות נשים וגברים כאחד קיבלו הבטחת הכנסה) והצטמצם מעט האי-שוויון בממד העוני.



## ה. ממד העוצמה

ממד העוצמה מבטא את הכוח שיש בידי נשים במרחב הציבורי, בהנהגה הפוליטית ובהנהגה הכלכלית של המדינה. הממד מתמקד בייצוגן של נשים בעמדות בכירות הכרוכות בקבלת החלטות במוסדות ובארגונים, מתוך השקפה שאיזון מגדרי ביחסי הכוח בעמדות כאלה הכרחי להגברת השוויון בין נשים לגברים. השוויון המגדרי בממד העוצמה חשוב במיוחד מכיוון שהוא מבטיח שיינתן קול שווה לנשים ולגברים, ובתוך כך הזדמנות שווה לשני המינים לעצב את סדר היום הכלכלי, החברתי והפוליטי. יתר על כן, אחת הדרכים 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 מ-11 אינדיקטורים הבוחנים ייצוג נשים בעמדות כוח פוליטיות וציבוריות - הממשלה, הכנסת, הרשויות המקומיות והאוניברסיטאות; ובעמדות כוח כלכליות - מנכ"ליות, מנהלות בדרגים בכירים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי ונשים חברות דירקטוריונים. כמו בממד המגדר של האיחוד האירופי<sup>25</sup> חילקנו את האינדיקטורים לשתי קבוצות: אינדיקטורים של עוצמה פוליטית ואינדיקטורים של עוצמה כלכלית.

אינדיקטורים של עוצמה פוליטית:

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

אינדיקטורים של עוצמה כלכלית:

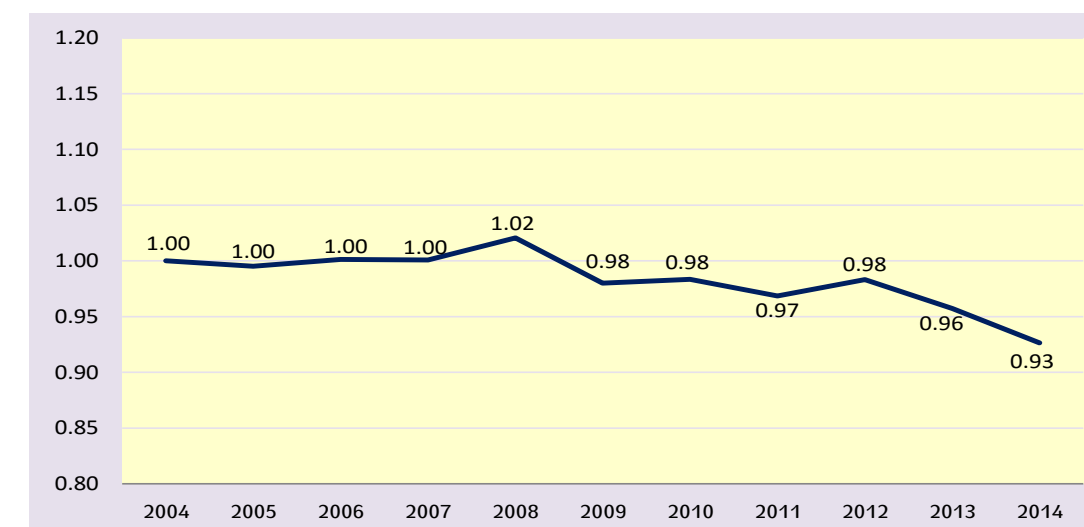
5. שיעור המנכ"ליות במשק.
6. שיעור המנהלות הבכירות במשק.
7. שיעור המנהלות האחרות במשק.
8. שיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה.
9. שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה.
10. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות.
11. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות.

## סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד העוני

ממד העוני מושפע ישירות ממערכת הרווחה, ולכן תוצאותיו מעידות שהמדיניות להקלת העוני לוקה בעיוורון מגדרי: באופן עקבי, נשים עניות יותר מגברים, תחולת העוני בקרבן גדולה יותר, והן זכאיות לקצבת הבטחת הכנסה בשיעורים גבוהים יותר. תרשים 27א להלן מורה על שיפור קל בשנים שנבחנו, כלומר הפער בין מספר הנשים העניות למספר הגברים העניים הצטמצם מעט בטווח הבדיקה. תרשים 27ב להלן מציג את עומק האי-שוויון המגדרי בממד העוני. הוא מראה שבשנת 2012 האי-שוויון המגדרי שב ועלה כמעט עד לרמה שנמדדה ב-2004, ובשנים 2013-2014 הוא הצטמצם. 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.

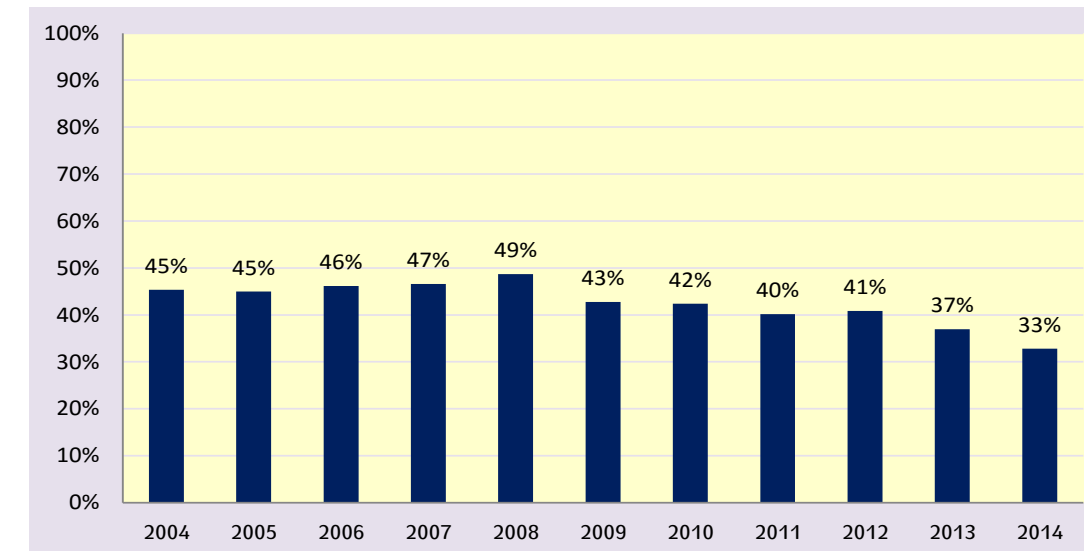
### תרשים 27א

האי-שוויון המגדרי בממד העוני, 2004-2014



### תרשים 27ב

עומק האי-שוויון המגדרי בממד העוני, 2004-2014

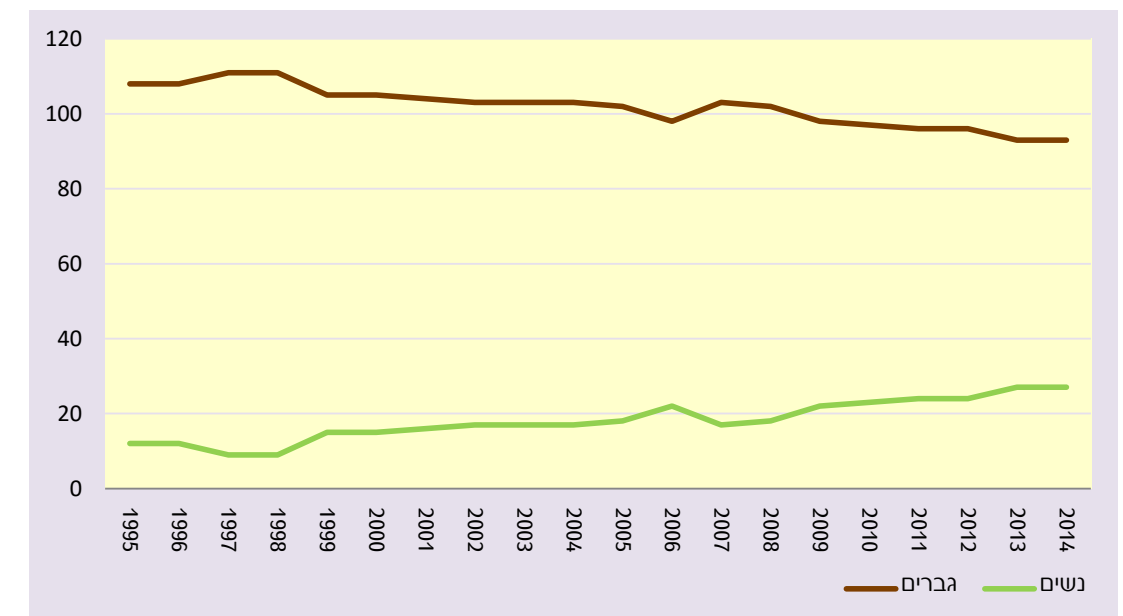


## 1. היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת

תרשימים 28א ו-28ב להלן מבטאים את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בכנסת ואת היחס ביניהם, בהתאמה. התרשימים מראים שמספר חברות הכנסת נמצא במגמת עלייה ברורה: בשנות התשעים היו קצת יותר מ-10 חברות כנסת, וכיום כרבע מהח"כים הן נשים. בין 2004 ל-2006 עלה שיעור הנשים בקרב חברי הכנסת והאי-שוויון המגדרי הצטמצם מעט, אף על פי שב-2006 היו רק 22 נשים מתוך 120 חברי כנסת (18.33%) - כלומר חל שיפור קטן בלבד. ב-2007 ירד מספר חברות הכנסת ל-17 ועלה האי-שוויון המגדרי בממד העוצמה. בין 2008 ל-2012 שב וגדל מספרן ל-24 (20%), והיחס בין 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 לכנסת ה-20 ב-2015, מספר חברות הכנסת עלה ל-29 וכיום מכהנות 32 ח"כיות).

## תרשימים 28א

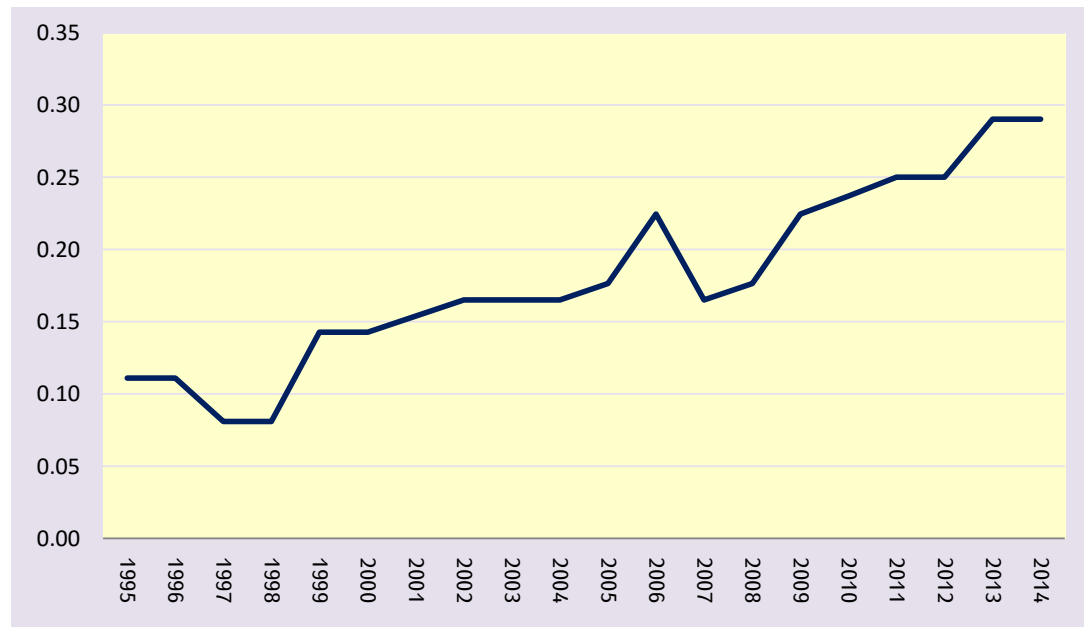
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב חברי הכנסת



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

## תרשימים 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 Union<sup>26</sup>).

## 2. היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה

תרשימים 29א 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. תרשימים 29ב להלן מראה שהמגמה הכללית בשנים שבהן נמדד האינדיקטור היא צמצום היחס בין מספר השרים של השרות למספר השיא של השרים. צמצום זה לאורך השנים נובע בעיקר משינויים במספר השרים הגברים ולא משינויים במספר השרות. בשנת 2011 חל שיפור קטן ביחס בין מספר השרות למספר השרים לעומת השנה הקודמת, אך שיעורן של השרות בממשלה נשאר קטן מאוד (כ-10%). ב-2012 חל צמצום נוסף, כיוון שהממשלה כללה שר אחד פחות ב-2013 וב-2014 ירד המספר הכללי של שרי הממשלה, ועקב כך צומצם הפער בין מספר השרים למספר השרות, ושיעור השרות בממשלה עלה ל-21%.

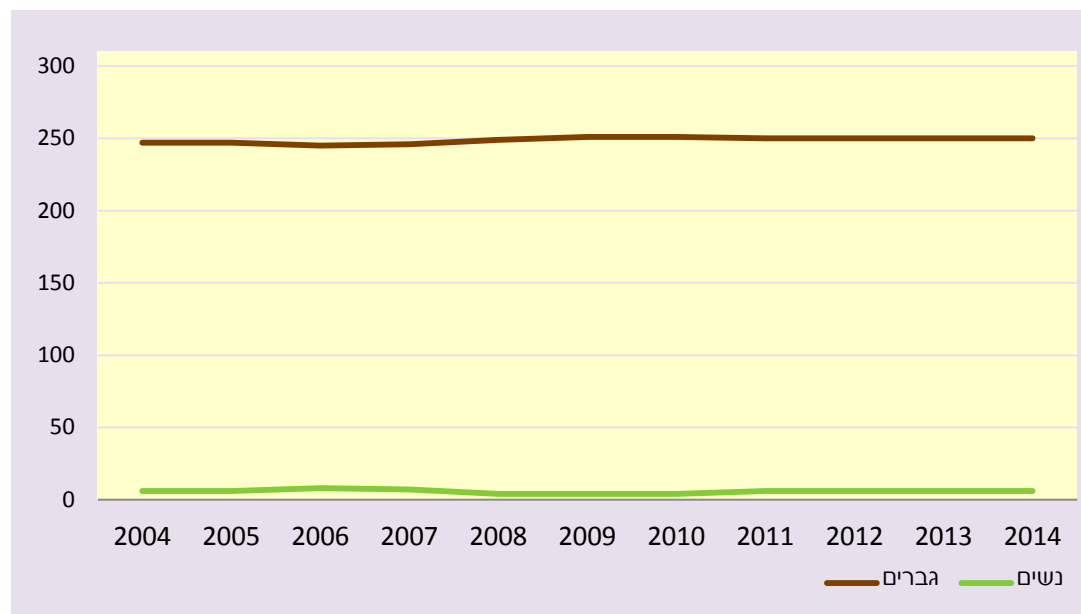
### 3. היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות

בישראל ישנן כ-256 רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. ייצוג הנשים בראש הרשויות אפסי, ונע בין 4 ל-8 נשים בשנה. לראש הרשות השפעה על אורח חייהם של תושבי הרשות ויש לו אוטונומיה רבה יחסית לתפקידי ממשל אחרים. לפיכך, יש משמעות רבה למספרן המועט של נשים בראש רשויות. בשנת 2012 היו בישראל 6 נשים בראשות ערים ומועצות: מרים פיירברג, ליזי דלריצ'ה, טלי פלוסקוב, פלורה שושן, סיגל מורן ומטי צרפתי-הרכבי. שיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות בשנה זו היה כ-2% בלבד. בשנים 2013-2014 המספר נשאר ללא שינוי: אף שבשנת 2013 נערכו בחירות לרשויות המקומיות, מספר הנשים בראשות ערים ומועצות אזוריות נותר 6 בלבד. 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, 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 30

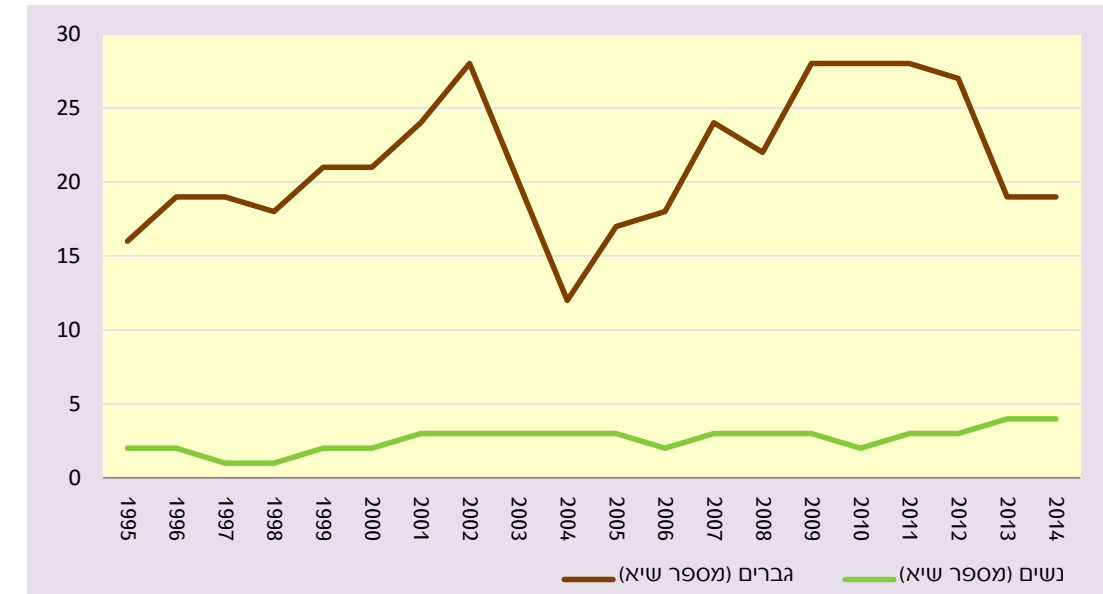
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



מקור: על פי עיבודי המחברות.

#### תרשים 29א

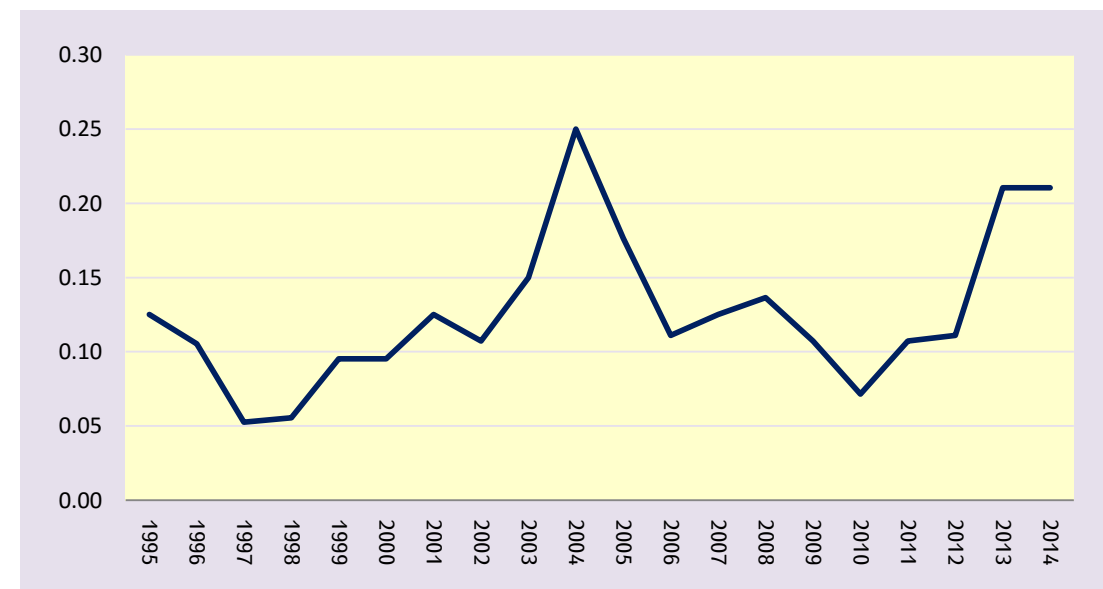
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב שרי הממשלה



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

#### תרשים 29ב

היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה

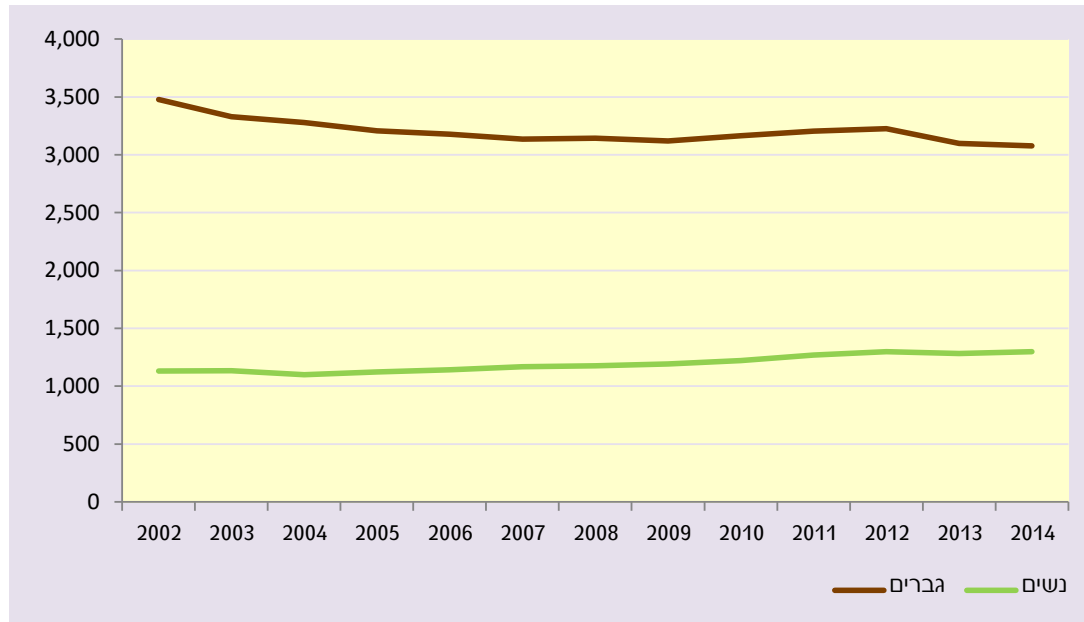


מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות.

**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).

**תרשים 31א**

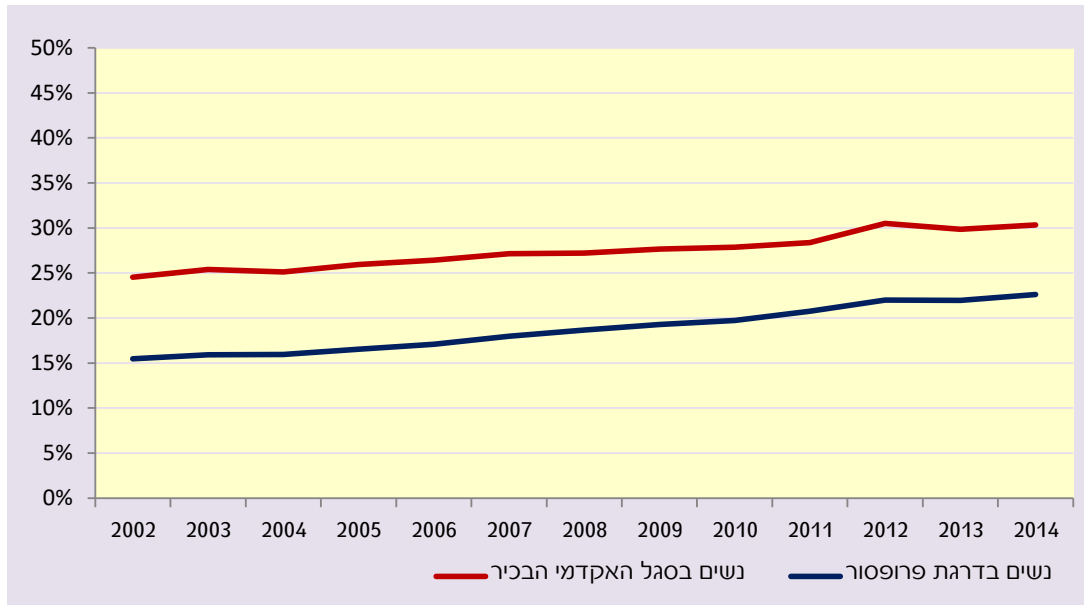
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 31ב**

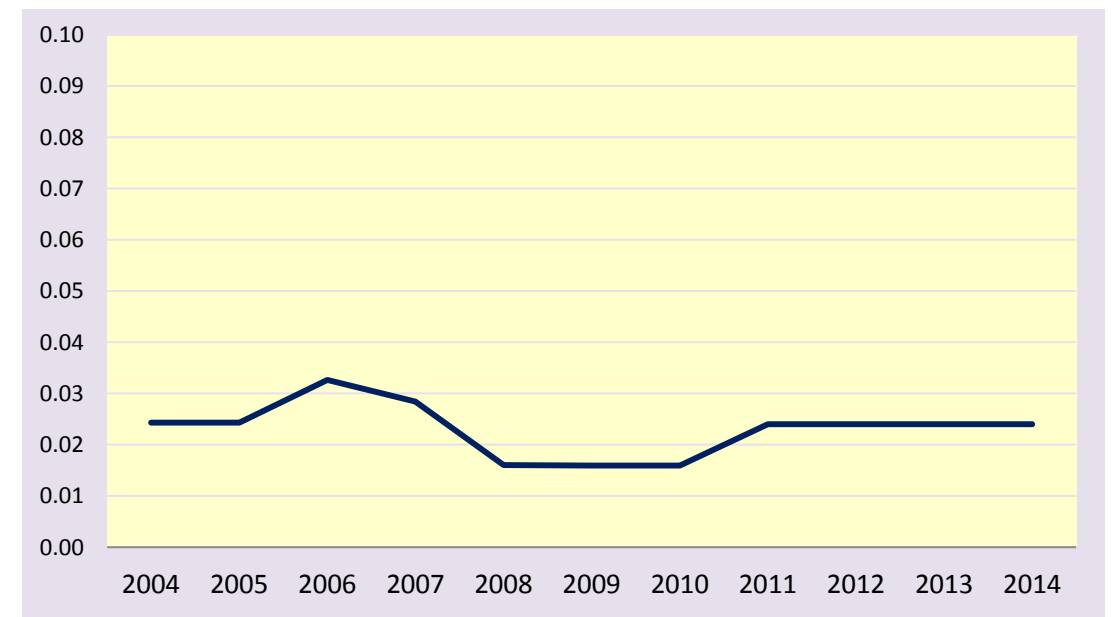
שיעור הנשים בסגל הבכיר ובדרגת פרופסור באוניברסיטאות



מקור: על פי נתוני המל"ג וציבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 33ב**

היחס בין נשים לגברים בראשות רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



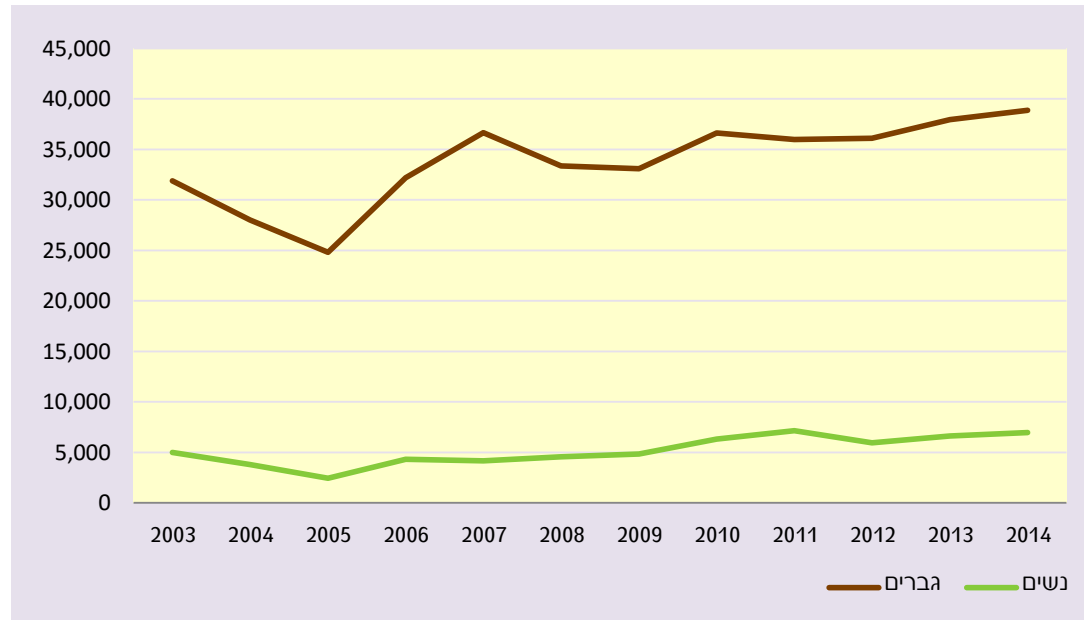
מקור: על פי ציבודי המחברות.

**4. מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל הבכיר באקדמיה**

כפי שממחיש תרשים 31א להלן, ישנו פער מספרי גדול בין הנשים לגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות: יותר מ-3,200 גברים לעומת כ-1,200 נשים שייכים לסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות. תרשים 31ב מראה שבשנים 2002-2012 שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות עלה מ-25% ל-31%. כלומר, פחות משליש מכלל אנשי הסגל הבכיר הן נשים. שיעור הנשים הפרופסוריות, הדרגה הבכירה ביותר, היה 15% ב-2002, וב-2012 הוא עלה ל-22%, כלומר חמישית בלבד מהפרופסורים בישראל הן נשים. תרשים 31ג מראה כי הפער אכן מצטמצם עם השנים, אך באטיות. אם כן, על אף העלייה הניכרת לאורך עשור, הנתונים מעידים על היעדר ייצוג פרופורציונלי לנשים בדרגים הגבוהים באקדמיה. אף על פי שמרבית הלומדים לתואר ראשון ולתואר שני באוניברסיטאות הן נשים, שיעור הנשים יורד ירידה חדה כשמדובר בסגל הבכיר - עמדה בעלת השפעה רבה, עוצמה וכוח.

**תרשים 32א**

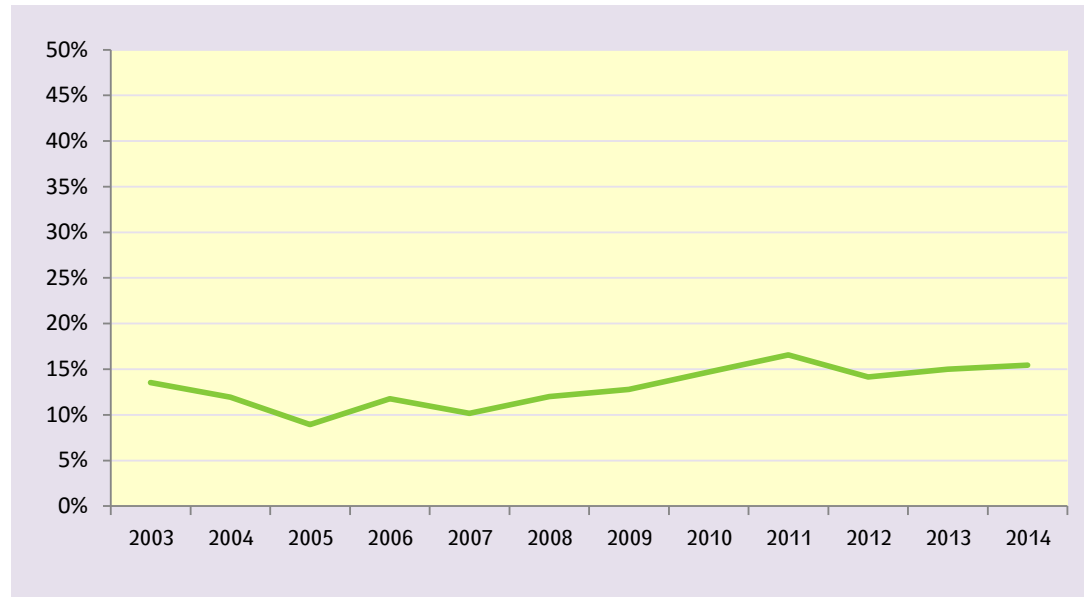
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב המנכ"לים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 32ב**

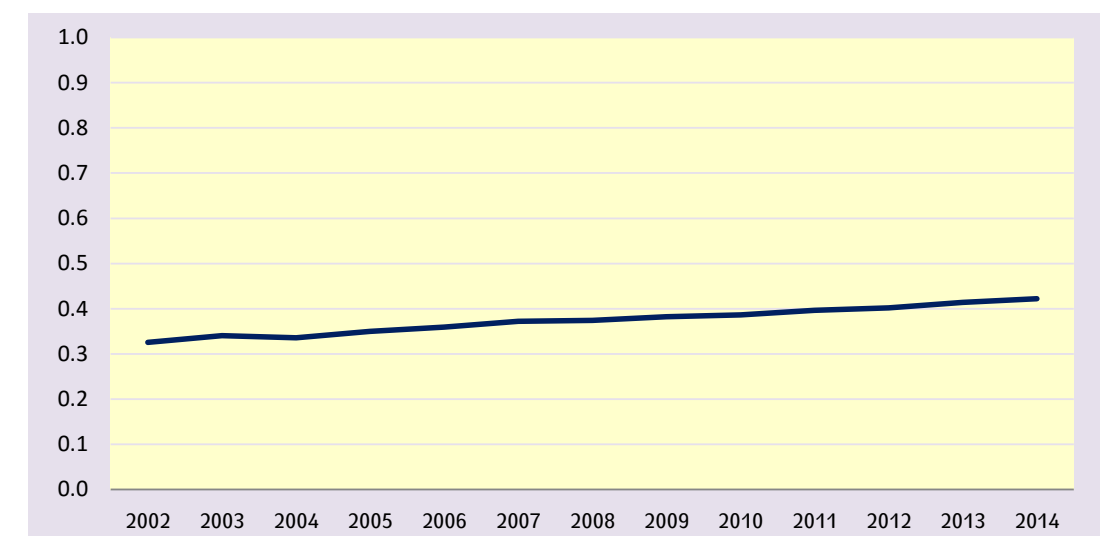
שיעור הנשים בכלל המנכ"לים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 31ג**

היחס בין נשים לגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות



**5. שיעור המנכ"ליות במשק**

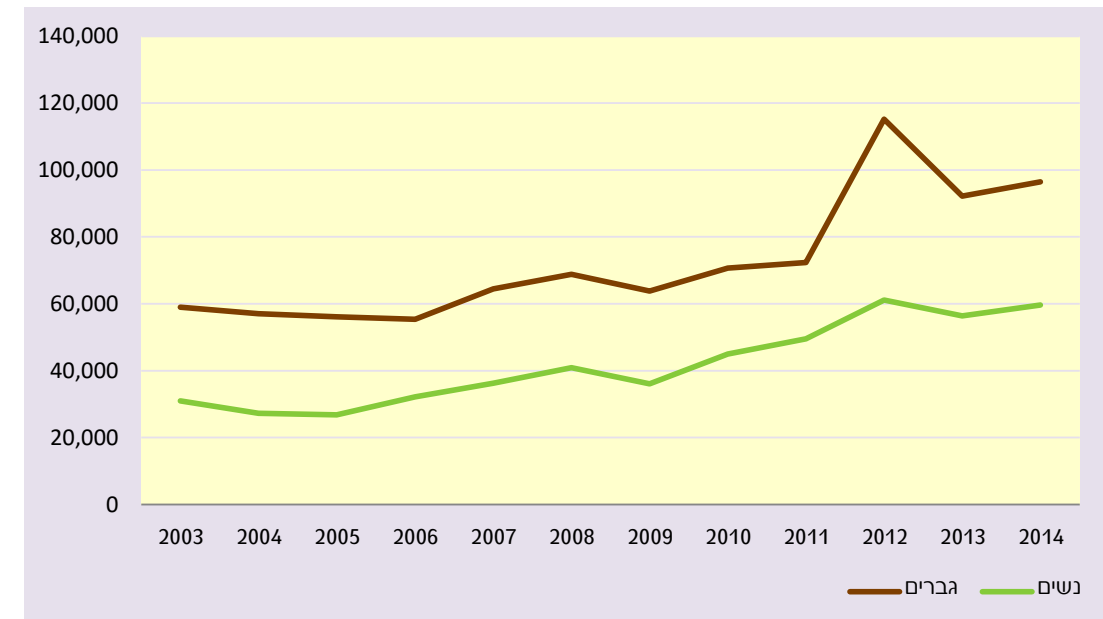
שוק העבודה משפיע על חייהם של מיליוני מוצסקים, והוא מנווט ומכוון במידה רבה על ידי המנכ"לים. הניהול הכללי הוא עמדת כוח הכרחה בקבלת החלטות ובעיצוב מדיניות, ולכן חשוב לבחון את ייצוג הנשים בו. אינדיקטור זה מודד את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב המנהלים הכלליים על פני השנים. הנתונים שלנו כוללים מנהלים כלליים בשירותים ממשלתיים ומקומיים, במלכ"רים ובמוסדות לאומיים, וכן במגזר העסקי - בחברות פרטיות וממשלתיות (לפי הגדרת הלמ"ס). תרשים 32א להלן מראה כי ישנו פער מתמיד בין מספר הנשים למספר הגברים בתפקיד זה: ב-2014 היו 38,862 מנכ"לים במשק, לעומת 6,955 מנכ"ליות בלבד. היחס בין נשים לגברים נע אפוא בין 0.13 ל-0.19. תרשים 32ב להלן מראה כי ב-2014 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"לית אישה. נעיר כי לנשים קשה לראות את עצמן בראש הפירמידה, שכן אין בנמצא נשים רבות הניצבות בעמדה כזאת ויכולות לשמש מודל לחיקוי, ולכן מדובר בפער מתמשך בלא שיפור של ממש לאורך השנים.

### 6. שיעור המנהלות הבכירות במשק

אינדיקטור זה מבטא את מספר המנהלים הבכירים לעומת מספר המנהלות הבכירות במשק על פני השנים. בנתונים אלו, שקובצו לפי הגדרת הלמ"ס, נכללים מנהלי ייצור בכל התחומים, מנהלים בשירותים פיננסיים ובמיסוי, מנהלי כוח אדם ומשאבי אנוש, מנהלי פרסום ושיווק, מנהלי הספקה, מנהלי שירותי מחשב, מנהלי אבטחה, מנהלי שירותים קהילתיים ורפואיים ומנהלי אגפי מחקר ופיתוח. כפי שמראה תרשים 33א להלן, ישנם יותר מנהלים בכירים מגברים. אמנם הפער הצטמצם לאטו עד שנת 2012, אך משנה זו ואילך הוא העמיק. תרשים 33ב להלן מראה כי ב-2014 שיעור הנשים מכלל המנהלים הבכירים היה 40%.

### תרשים 33א

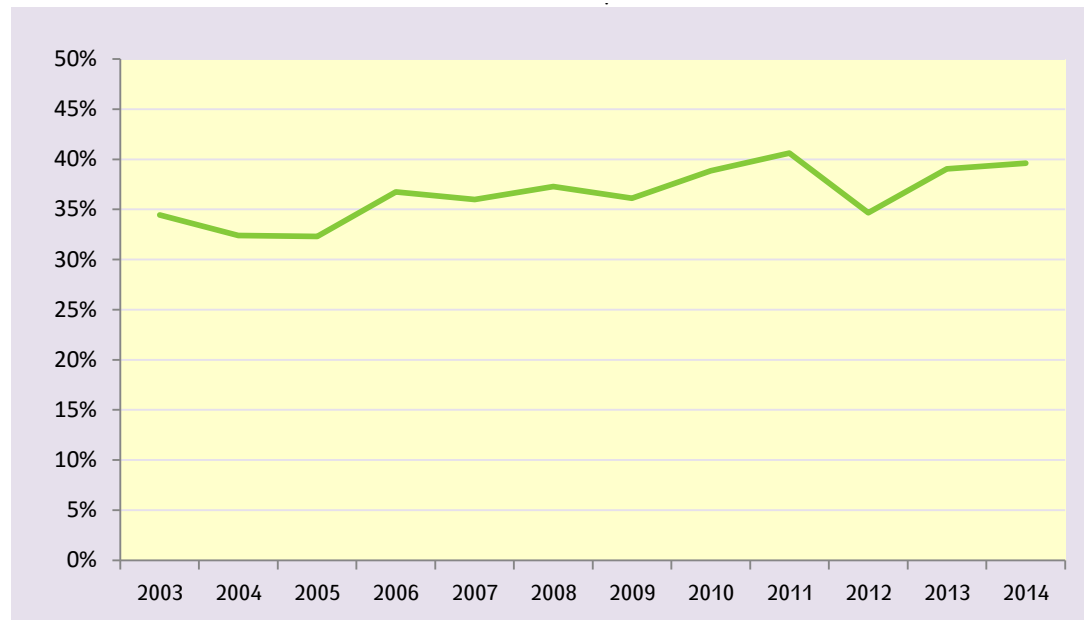
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב המנהלים הבכירים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

### תרשים 33ב

שיעור הנשים בכלל המנהלים הבכירים במשק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

### 7. שיעור המנהלות האחרות ומזכירות רשויות מקומיות

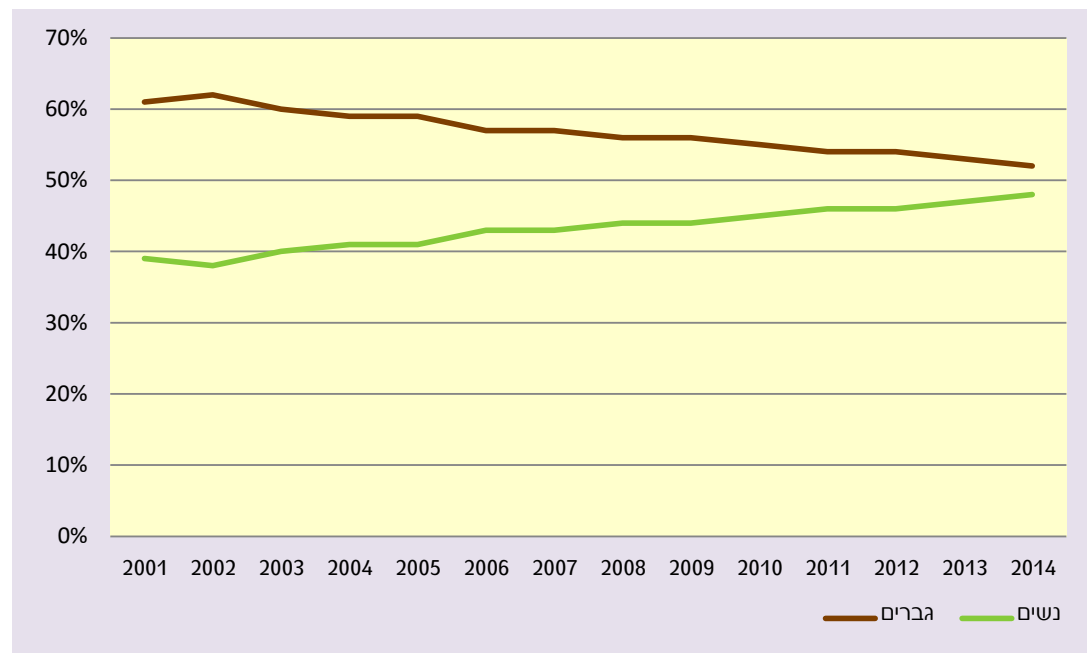
אינדיקטור זה תואם גם הוא את הגדרת הלמ"ס, והוא כולל מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים כלליים אחרים: בחקלאות ובצייד, בייצור ובדיג, בייצור ובבינוי, במסחר קמעוני, במסעדות ובבתי מלון, בתחבורה, באחסון ובתקשורת, בשירותים עסקיים, בטיפול אישי, בניקיון ובתחומים דומים. כפי שמראה תרשים 34א להלן, ב-2004 היו 8,500 נשים 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-2014 היו 18,932 נשים לעומת 35,972 גברים בעמדה זו. תרשים 34ב להלן מראה כי שיעור הנשים בכלל מזכירי הרשויות והמנהלים האחרים ב-2014 היה 36%.

### 8. שיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה

נציבות שירות המדינה היא הגוף האחראי על ביצוע מדיניות הממשלה בתחומי המינהל ומשאבי האנוש. העסקת נשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה משקפת אפוא נראות פוליטית וייצוג של נשים בדרג הבכיר המעצב וקובע מדיניות. תרשים א35 להלן מראה כי ב-2004 היה שיעורן של הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה 27.41% מאז חל שיפור, וב-2014 היה שיעורן של הנשים 48% (שיעור הגברים בתפקידים אלו ירד מ-59% ל-52%). תרשים א35 מראה כי היחס בין נשים לגברים עולה בהדרגה משנה לשנה. השיפור המתמיד בשיעור הנשים בעמדות אלו נובע מן הפיקוח על שילובן של נשים בדרג הבכיר בשירות המדינה. זוהי אפוא דוגמה להשפעתה של מדיניות לצמצום הפער המגדרי.

תרשים א35

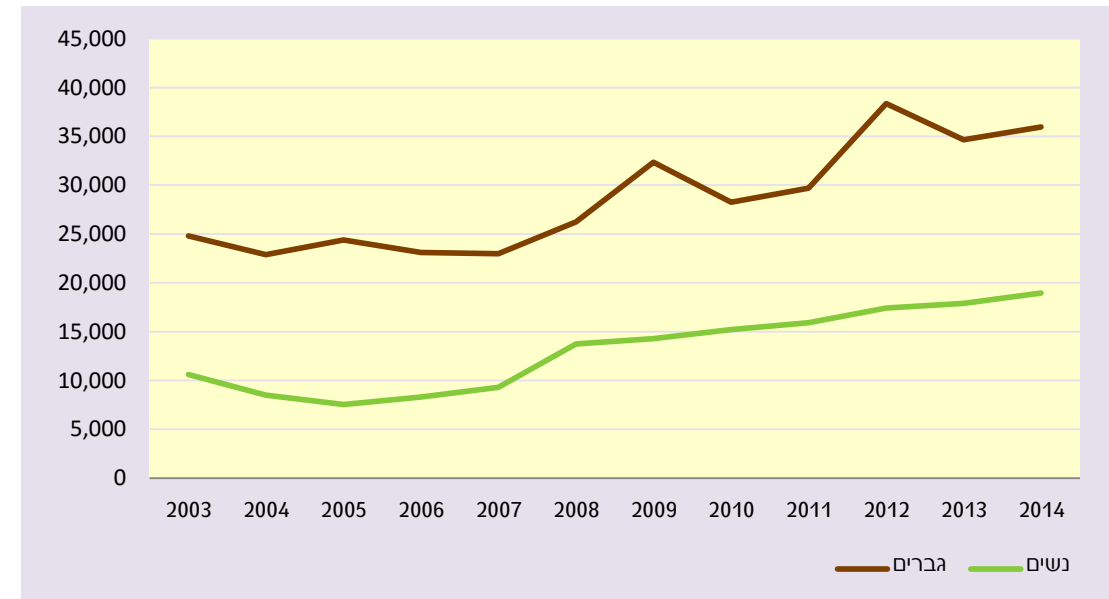
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה



מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

תרשים א34

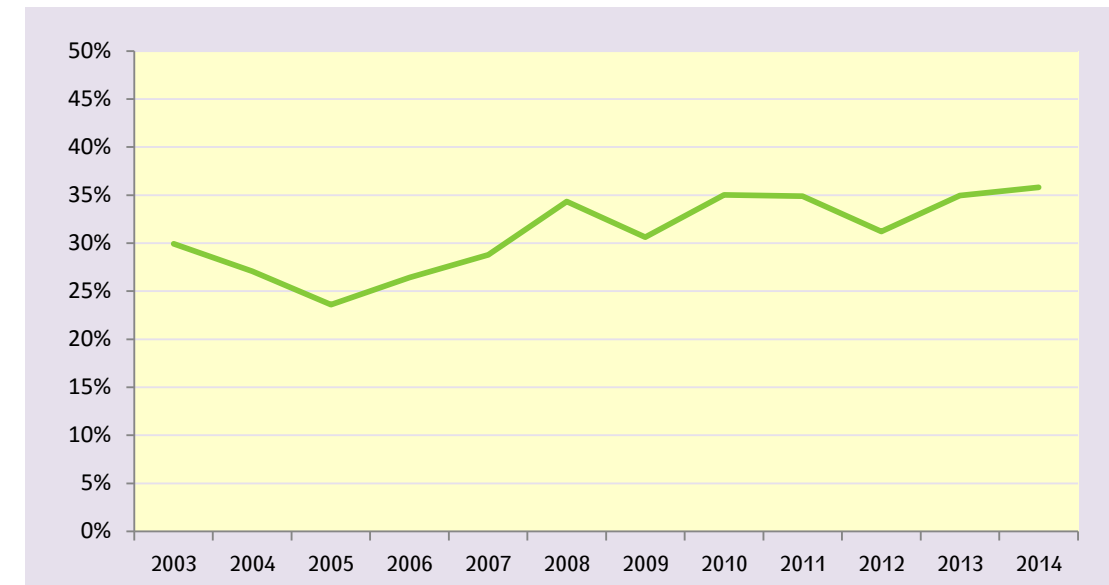
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים אחרים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

תרשים א36

שיעור הנשים בכלל מזכירי הרשויות המקומיות והמנהלים האחרים

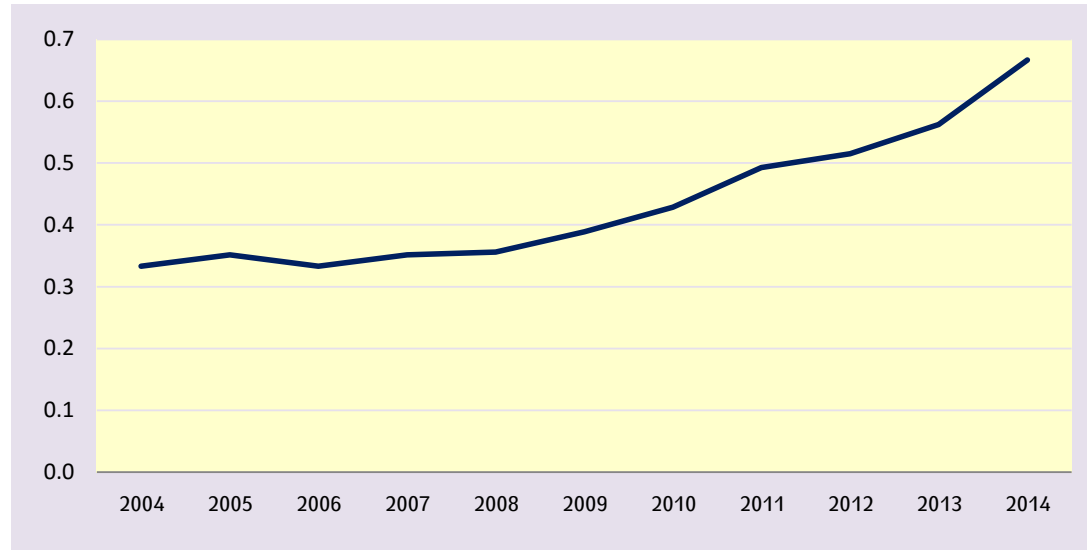


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).



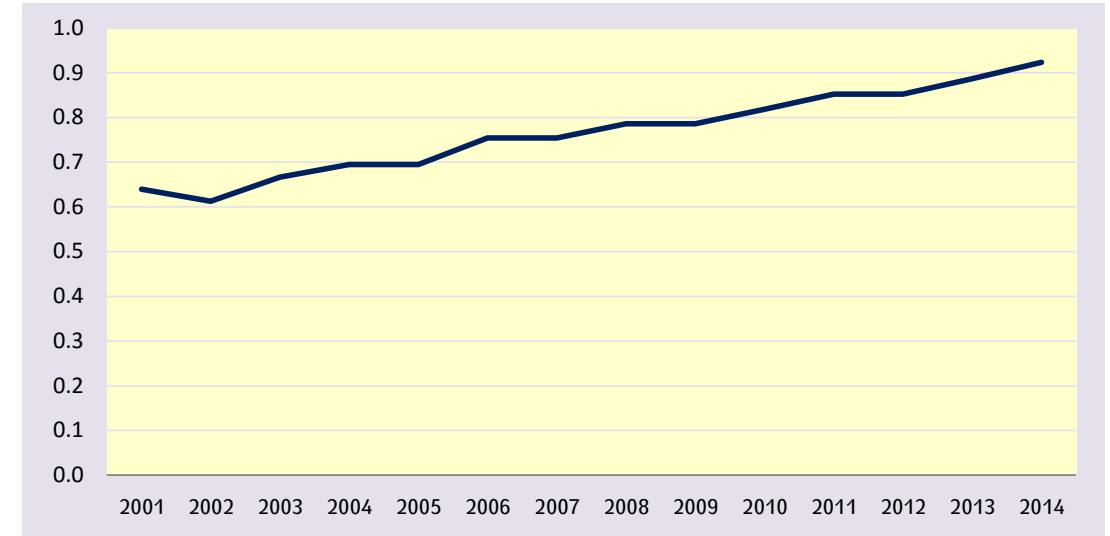
**תרשים 36**

היחס בין נשים לגברים בקרב החתומים על חוזה בכירים בשירות המדינה



**תרשים 35**

היחס בין נשים לגברים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה



**10. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות**

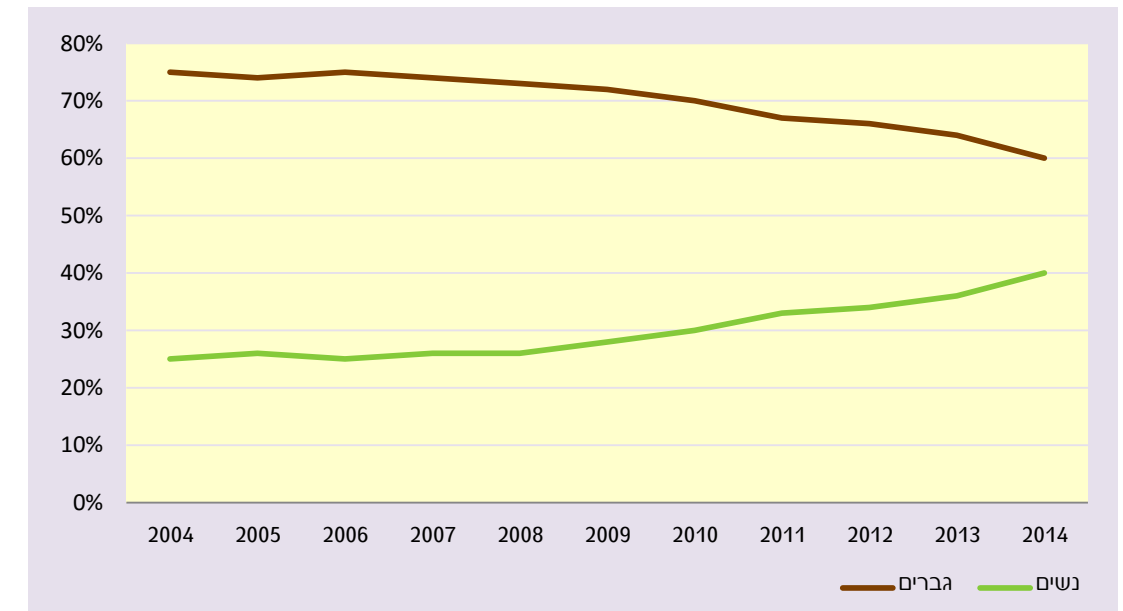
זהו אינדיקטור חדש בממד העוצמה. באינדיקטור זה יש נתונים רק עד שנת 2009 - לאחר מכן נפסקה המדידה, ויש להצר על כך.<sup>28</sup> תרשים 37 להלן מראה כי שיעורן של הדירקטוריות עלה עלייה של ממש עם השנים, מאז התיקון לחוק החברות הממשלתיות התשל"ה-1975. התיקון, שנכנס לתוקף ב-1993, קובע כי יש להעדיף נשים על פני גברים באיוש תפקידי דירקטורים בחברות ציבוריות עד להשגת ייצוג הולם של נשים. תיקון חקיקה זה הוא היישום הראשון של חקיקת ההעדפה המתקנת בישראל, והגידול בשיעור הנשים הדירקטוריות מעיד על עוצמתו. התרשים מראה כי בשנת 2008 הגיע שיעור הדירקטוריות לשיא של 51%, ואילו ב-2009 חלה ירידה ל-35%.

**9. שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה**

אינדיקטור זה מבטא את שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בכלל החתומים על חוזים מסוג זה בשירות המדינה. כפי שמראה תרשים 36 להלן, ב-2004 היה שיעורן של הנשים החתומות על חוזה בכירים 26% בלבד, אך במהלך השנים חל שיפור וב-2014 היה שיעורן 40% (שיעור הגברים ירד אפוא מ-74% ל-60%). תרשים 36 מראה כי היחס בין נשים לגברים החתומים על חוזה בכירים עולה בהתמדה.

**תרשים 36א**

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



מקור: על פי נציבות שירות המדינה ועיבודי המחברות.

28 אינדיקטור זה נכלל בחישוב הממד עד לשנת 2009.

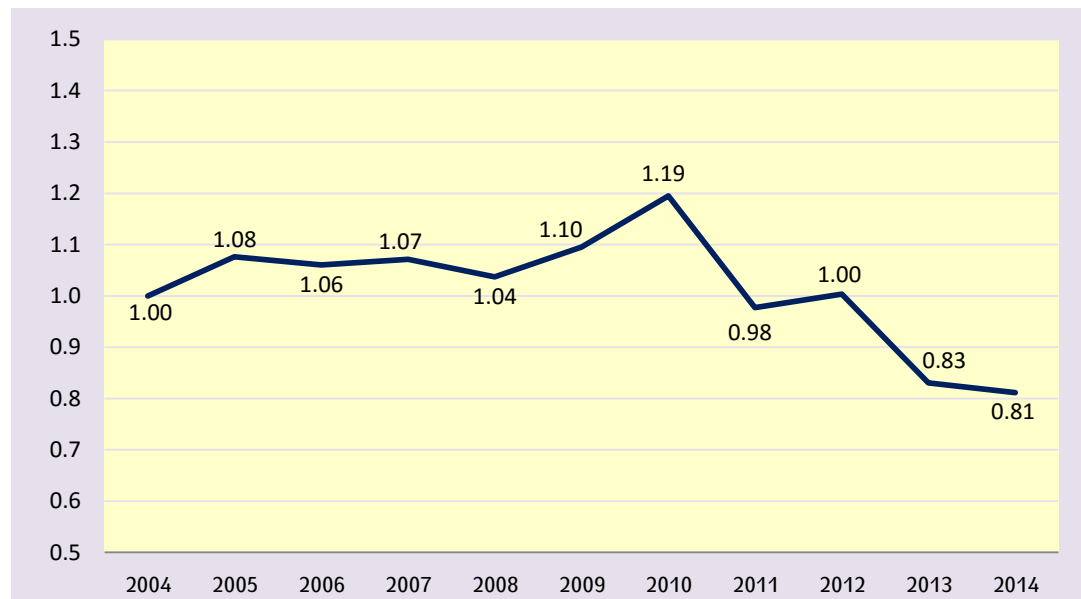
### סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד העוצמה

תרשים 39 מראה כי עד לשנת 2010 חלה עלייה באי-שוויון המגדרי בממד העוצמה: בשנת 2005 גדל האי-שוויון ולנשים היה ייצוג נמוך מאוד בעמדות בכירות לעומת הגברים. ב-2006 חל שיפור קטן, ואילו בשנים 2007-2010 האי-שוויון שב ועלה עקב הרעה במרבית האינדיקטורים. ב-2011 חל שיפור בכל האינדיקטורים - בראש ובראשונה נוספה שרה אחת (אורית נוקד, שהחליפה את השר שלום שמחון), וכמו כן נבחרו שתי נשים לראשות רשויות (טלי פלוסקוב בעיריית ערד, ומטי צרפתי-הרכבי במועצה האזורית יואב) - והדבר הוביל לצמצום האי-שוויון בממד העוצמה בשנה זו. כפי שאפשר להיווכח, בממד העוצמה הפוליטית יש משמעות מספרית נרחבת למינויה של כל אישה, ולכן הממד תנודתי יחסית (הדבר בולט בעיקר באינדיקטור של מספר השרות בממשלה, שכן מספר השרים בממשלה הוא בשיאו כמה עשרות בלבד). ב-2013 עלה מספר חברות הכנסת לעומת השנה הקודמת, וכן עלה שיעור המנכ"ליות והמנהלות הבכירות מסך כל נושאי התפקידים האלה, ולכן בשנה זו הצטמצם האי-שוויון המגדרי בממד העוצמה. עם זאת, מספר הנשים במשרות בכירות ברמה הלאומית והמקומית עדיין קטן מאוד ביחס לחלקן באוכלוסייה. המצב ב-2014 דומה.

תרשים 39 מראה שהאי-שוויון בממד העוצמה הוא העמוק ביותר בכל הממדים שנבחנו בממד 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.<sup>30</sup> ממצאים אלו מדגישים את החשיבות של מדידת הפער המגדרי והמעקב אחר התפתחותו באופן רב-תחומי, כפי שאנו מציעות במדד 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 הן בתחום העוצמה הפוליטית והן בתחום העוצמה הכלכלית.

### תרשים 39

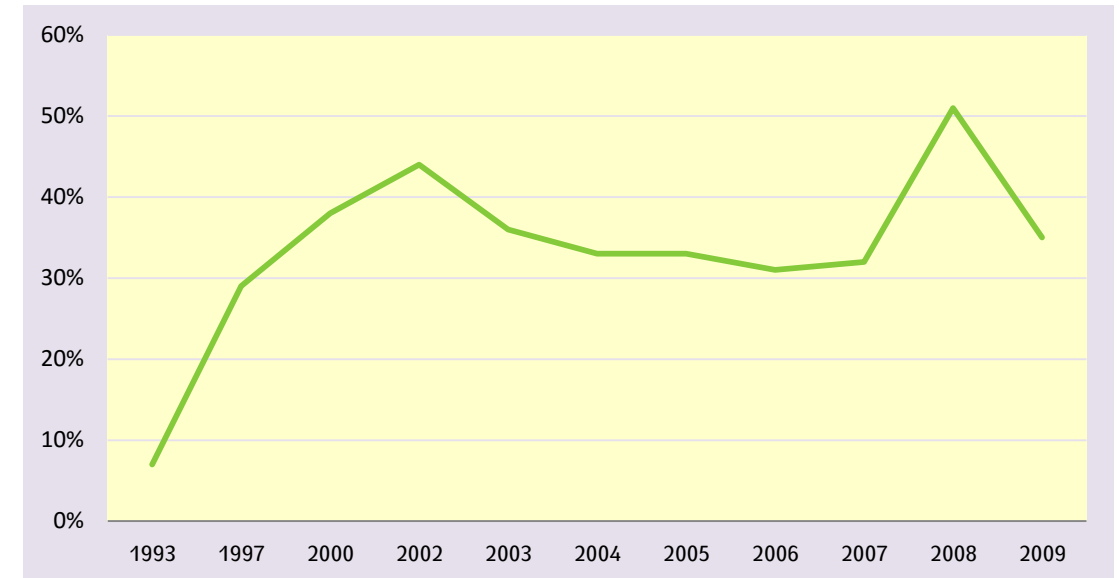
האי-שוויון המגדרי בממד העוצמה, 2004-2014



30 ראו מדד EIGE (לעיל הערה 13), עמ' 137.

### תרשים 37

שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות



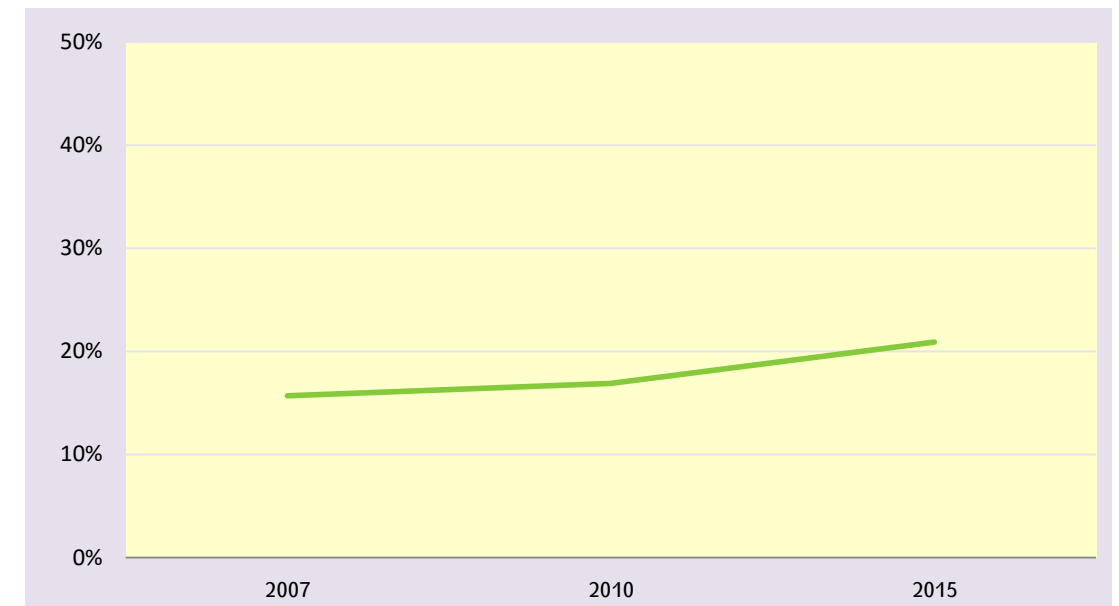
מקור: מרכז המחקר והמידע של הכנסת

### 11. שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות

זהו עוד אינדיקטור חדש בממד העוצמה. גם כאן הנתונים מוגבלים וישנם נתונים לשנים אחדות בלבד. תרשים 38 מראה כי ב-2007 היה שיעורן של נשים בדירקטוריות בחברות הציבוריות כ-16%. ב-2010 עלה שיעורן ל-17%, וב-2015 הוא עלה ל-20%.<sup>29</sup>

### תרשים 38

שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות



מקור: מרכז המחקר והמידע של הכנסת; Deloitte

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

## 1. ממד התרבות והתקשורת

ממד התרבות והתקשורת הוא ממד חדש במודד המגדר, והוא משקף את הפערים בייצוג של נשים וגברים בתחומי המוזיקה הפופולרית, התיאטרון והדיווח החדשותי. לפער המגדרי בתחום זה חשיבות רבה בכמה היבטים. כבשאר ענפי הכלכלה, באים בו לידי ביטוי החסמים העומדים לפני נשים בהתקדמות לעמדות בולטות בעלות יוקרה ונראות גבוהה - כפי שראינו לעיל בממד העוצמה. אך יש שני היבטים שבהם התחום נבדל מענפים כלכליים אחרים: ראשית, באופן כללי, הטלוויזיה, הקולנוע והתיאטרון משקפים את המציאות החברתית ומשחזרים אותה. הצגות, מופעים, סרטים וסדרות הם מראה של החברה שבה הם נוצרו, ולכן למשקלן של הנשים בהם - הן מבחינה מספרית והן מבחינת התפקידים שהן מגלמות - חשיבות ראשונה במעלה. שנית, התרבות והתקשורת לא רק משקפות את החברה אלא יש להן חלק בכינונה; הדימויים שהן מציגות משפיעים על תפיסות הציבור אשר לתפקידים הכלכליים, החברתיים והתרבותיים של הנשים. החלטנו להתייחס לתחום זה בממד שלנו בשל חשיבותו הרבה של הפער המגדרי בו, אף על פי שלצערנו הנתונים הקיימים מעטים.<sup>31</sup> מכיוון שלעתים המידע הקיים לא רציף או מועט מדי (למשל, בבחינת הדיווחים החדשותיים יש רק שלוש נקודות זמן; ויש מידע על מספר קטן של תחומים), מבחינה מתודולוגית לא היה אפשר לכלול את הממד בחישוב הנוסחה הכללית ובחישוב עומק האי-שוויון במודד כולו. אלו הם האינדיקטורים הנכללים בממד זה:

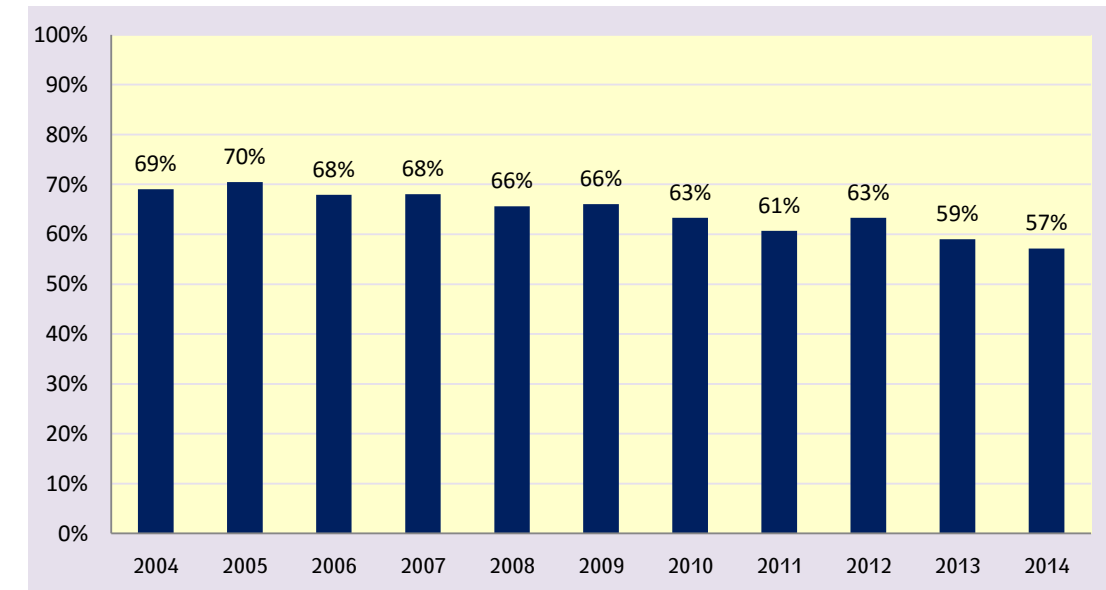
1. זמרות במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ.
2. שחקניות תיאטרון.
3. במאיות תיאטרון.
4. ייצוג נשים בדיווחי החדשות.
5. כלות פרס ישראל.

### 1.1 זמרות במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ

אינדיקטור זה בוחן את ייצוגן של זמרות לעומת זמרים ברשימת השירים במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ. דירוג השירים במצעד נעשה על ידי המאזינות והמאזינים, ויש לו חשיבות רבה בשדה המוזיקה הפופולרית בישראל. כפי שמראים תרשימים 40 ו-40 בלהל, במצעד הישראלי השנתי ייצוגן של הזמרות היה נמוך ביותר בכל תקופת המדידה, והמועמדים למצעד היו בעיקר שירים של זמרים. יתרה מזו, בעשור האחרון חל גידול עקבי באי-שוויון באינדיקטור זה, ובשנת 2014 88% מהשירים המועמדים למצעד היו שירים של זמרים ו-12% בלבד של זמרות. כמו כן, מלבד שנת 2005 - השנה שבה פרצו מירי מסיקה ושירי מימון והגיעו למקום הראשון והשני בהתאמה - בכל השנים המקומות הראשונים נתפסו על ידי זמרים גברים.

## תרשימים 39

עומק האי-שוויון המגדרי בממד העוצמה



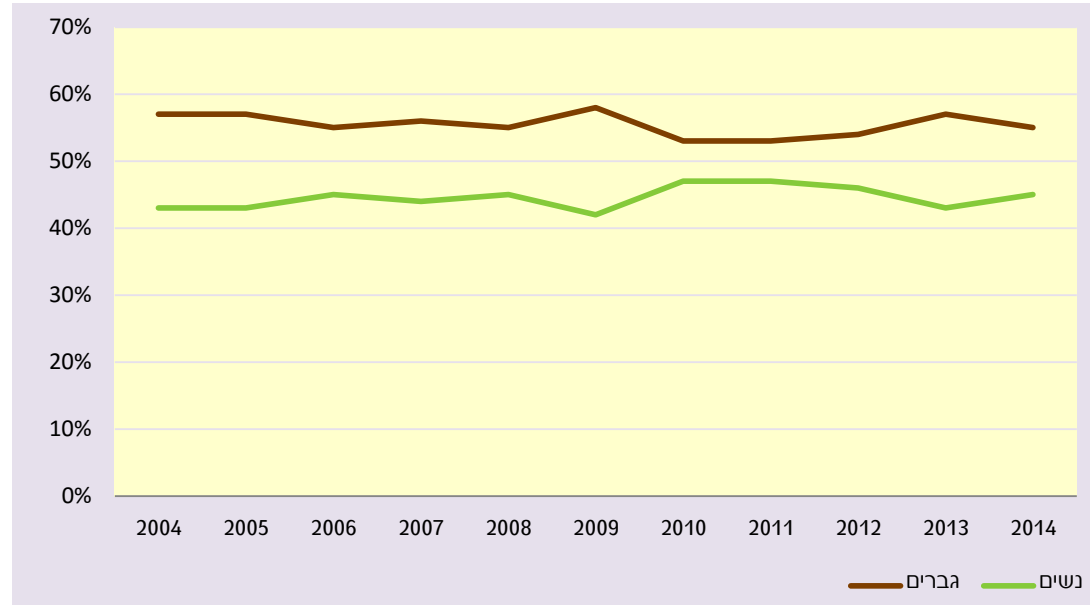
31 אנו מודות לד"ר עינת לחובר ולליאור אפלנט, יו"ר פורום הקולנועניות ויוצרות הטלוויזיה בישראל, על הסיוע באיסוף הנתונים לממד זה.

## 2. שחקניות תיאטרון

תרשימים 41 ו-44 מלמדים כי גם בתחום זה יש ייצוג בולט לגברים. לאורך כל השנים יש יותר גברים שחקנים מנשים שחקניות בהצגות תיאטרון בישראל (הכוונה לכלל השחקנים, ראשיים ומשניים כאחד). אמנם לעומת תחילת המדידה ניכר שיפור מסוים, אך השיפור אינו ליניארי ואינו עקבי. בשנת 2014 בולט השיפור לעומת שנים קודמות, ו-45% מהשחקנים בתיאטרון היו נשים.

### תרשימים 41

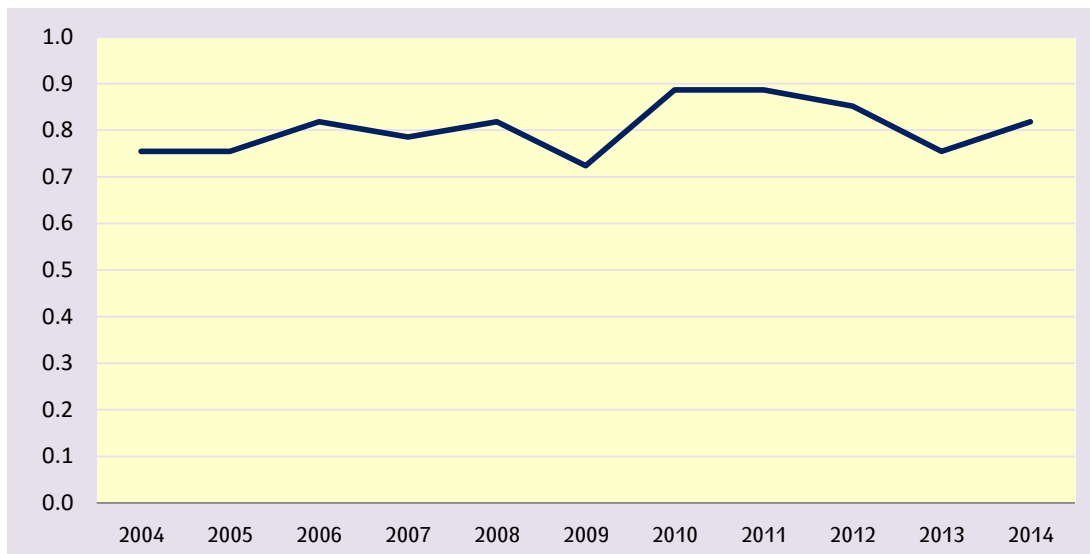
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב שחקני התיאטרון



מקור: על פי נתוני פילת ועיבודי המחברות.

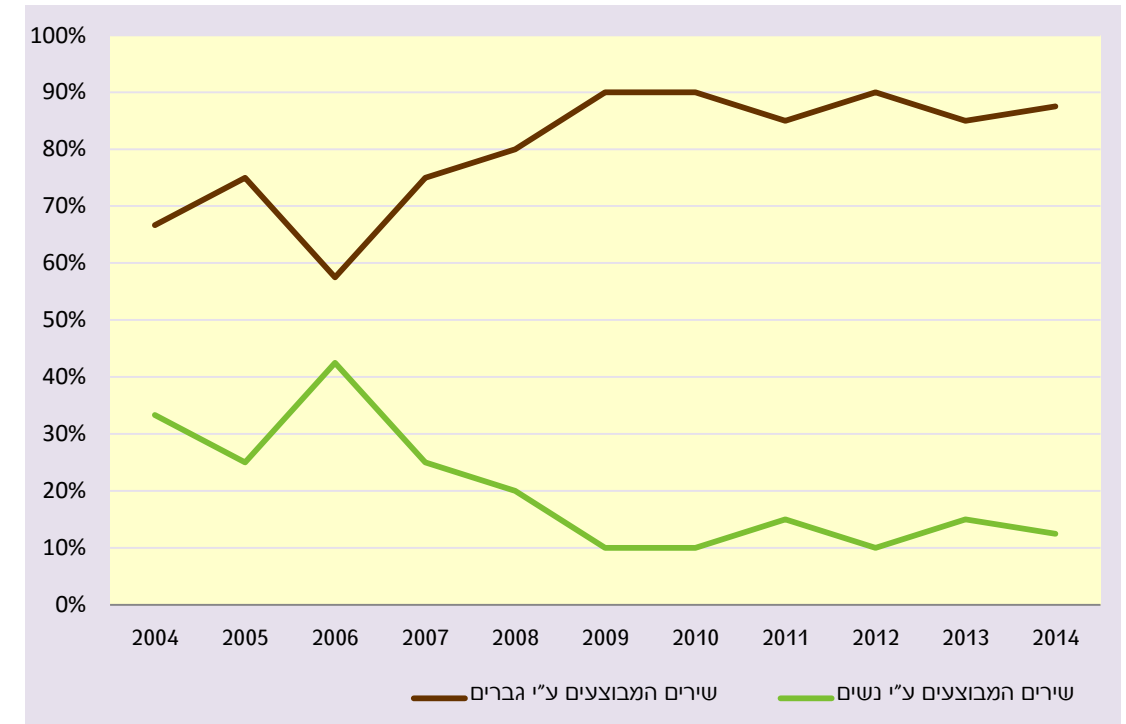
### תרשימים 41ב

היחס בין נשים לגברים בקרב שחקני התיאטרון



## תרשימים 40

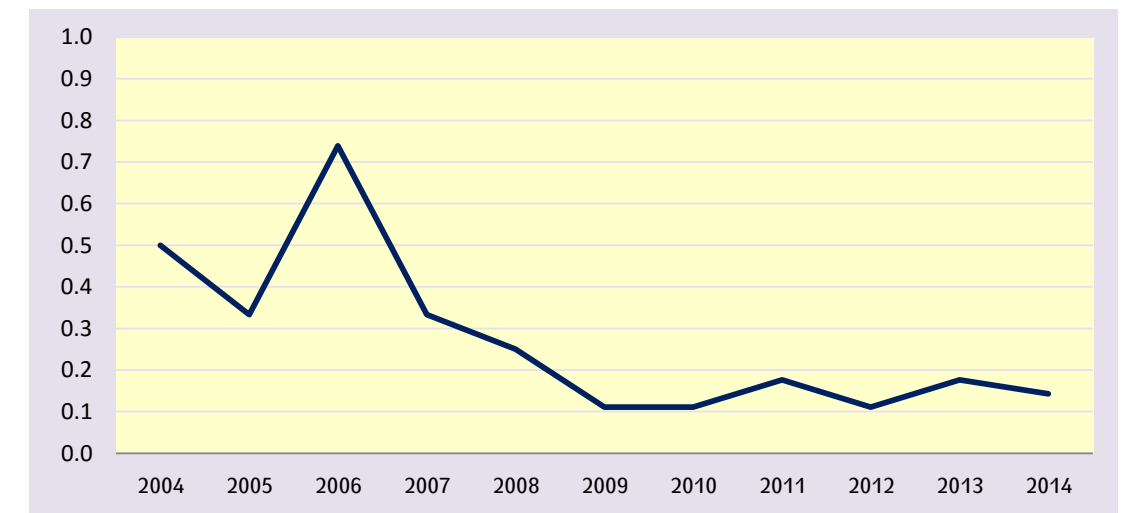
שיעור הזמרות לעומת שיעור הזמרים במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ\*



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

## תרשימים 40ב

היחס בין נשים לגברים במצעד הישראלי השנתי של גלגל"צ



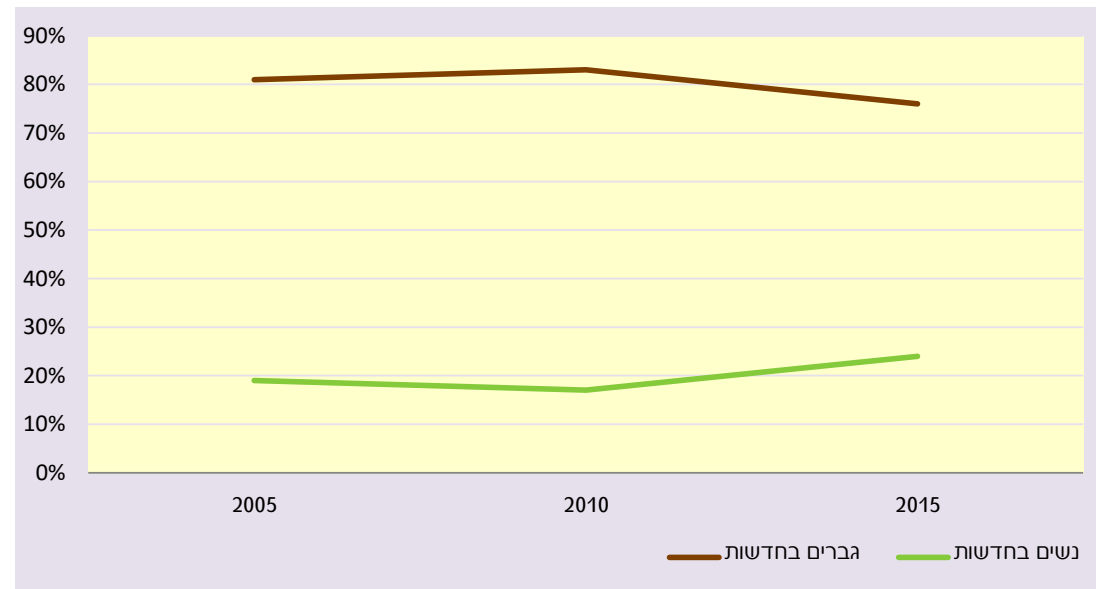
מקור: על פי עיבודי המחברות.

### 4. ייצוג נשים בדיווחי החדשות

נכחותן של נשים בתקשורת בכלל ובדיווחי החדשות בפרט משפיעה על התפיסה בדבר יכולותיהן, פועלן ומקומן של הנשים בחברה, ולכן חשוב לעקוב אחר נתונים מסוג זה. האינדיקטור נגזר ממחקר בין-לאומי המנטר את הסיקור התקשורתי של ידיעות חדשותיות ב-114 מדינות בעולם (Global Media Monitoring Project 2015). הוא משקף את הסיקור של נשים לעומת הסיקור של גברים בדיווחים חדשותיים, הן בנושא הידיעה והן כמראיינים. בישראל נוטרו במסגרת המחקר מהדורות החדשות המרכזיות בשלושה ערוצי טלוויזיה - ערוץ 2 וערוץ 10 המסחריים, וערוץ 1 הציבורי; בשתי מהדורות חדשות מרכזיות ברדיו; בעמודי החדשות בעיתונים המודפסים היומיים המרכזיים; ובעמודי חדשות באינטרנט בשלושה אתרי חדשות מרכזיים.<sup>32</sup> שידורי החדשות במגוון אמצעי התקשורת זוכים לחשיפה גבוהה בישראל, ולכן לאופן ולהיקף של ייצוג הנשים בהם יש משמעות מכוננת. כפי שמראים תרשימים 43 ו-44 שלהלן, רוב הנזכרים או המראיינים בדיווחי החדשות הם גברים. ב-2015, 76% מהמופיעים בחדשות היו גברים, לעומת 24% נשים בלבד.

#### תרשים 43

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בדיווחי החדשות



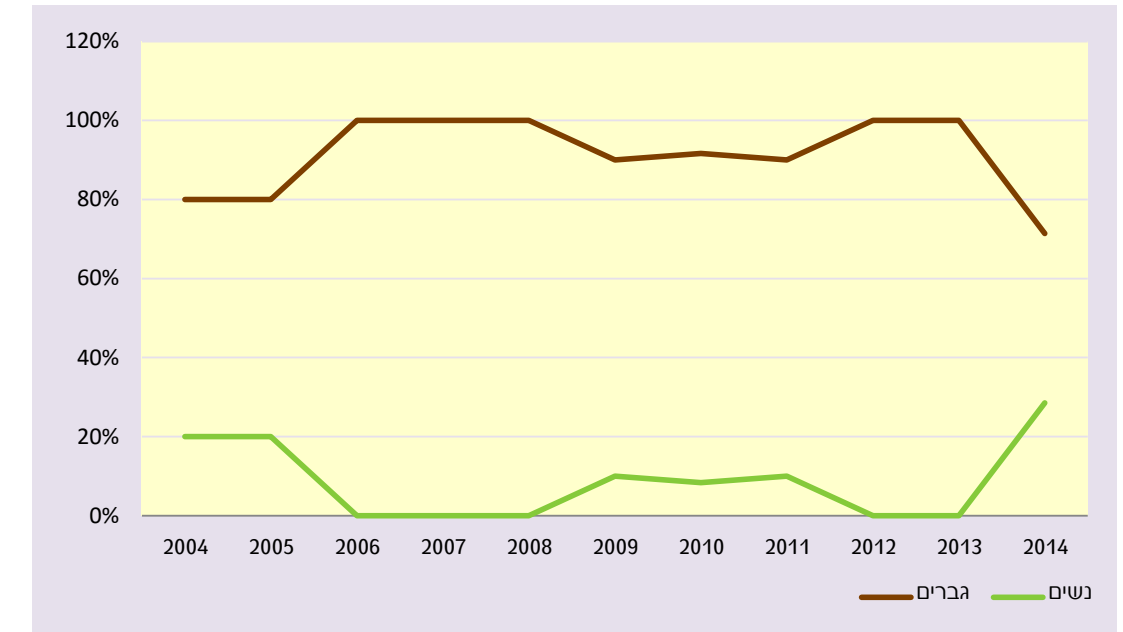
מקור: על פי Global Media Monitoring Project 2015 ועיבודי המחברות.

### 3. במאיות תיאטרון

האינדיקטור מתייחס לכלל ההצגות שהועלו בתיאטראות הגדולים והבינוניים בארץ (הבימה, הקאמרי, בית לסין, חיפה, באר שבע, גשר, החאן ועוד) והוא בוחן כל הצגה לפי המגדר של הבמאי. תרשימים 42 ו-43 מראים כי הרוב המוחלט של במאי ההצגות הם גברים. בשנים מסוימות כל הבמאים היו גברים ולא הייתה אף אישה אחת. בשנת 2014 ניכר שיפור: 29% מהבמאים היו נשים ו-71% גברים. יצוין כי אינדיקטור זה מאופיין בתנדויות רבה ומושפע משינויים קטנים.

#### תרשים 42

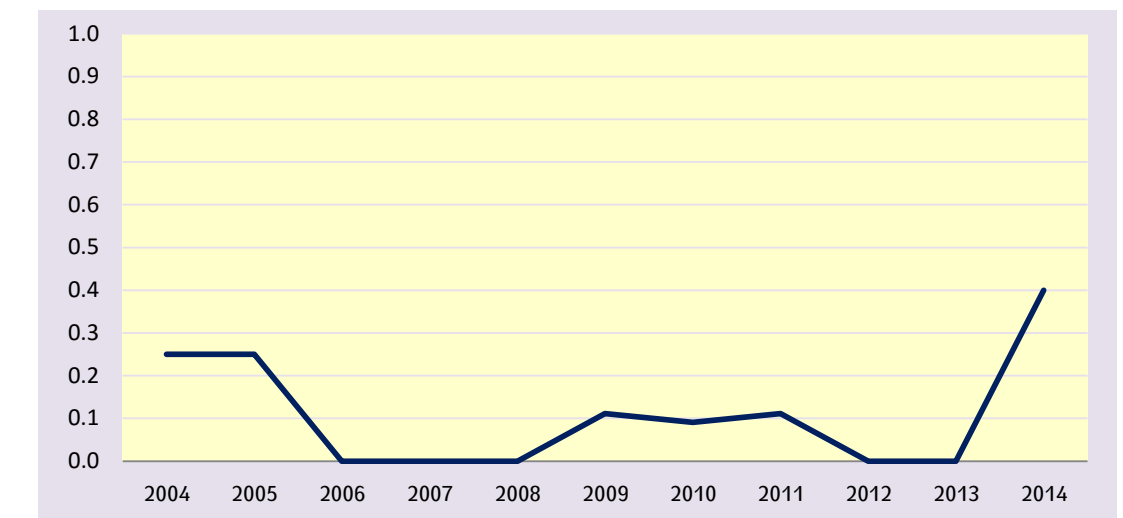
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב במאי התיאטרון



מקור: על פי נתוני פילת ועיבודי המחברות.

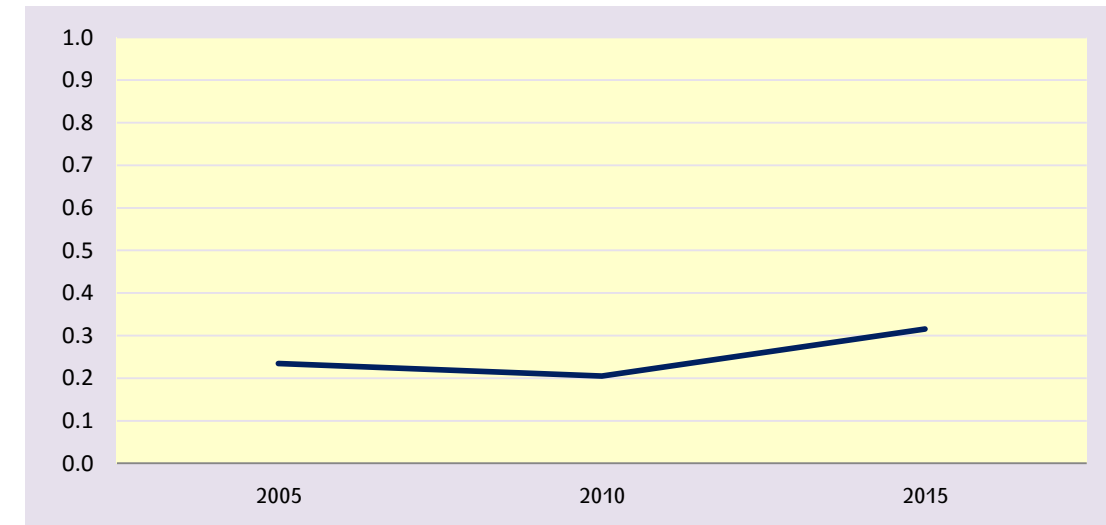
#### תרשים 44

היחס בין נשים לגברים בקרב במאי התיאטרון



32 בישראל המחקר נערך על ידי ד"ר עינת לחובר ממכללת ספיר. למידע נוסף ראו [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/imported/reports\\_2015/national/israel.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/imported/reports_2015/national/israel.pdf)

**תרשים 43**  
היחס בין נשים לגברים בדיווחי חדשות

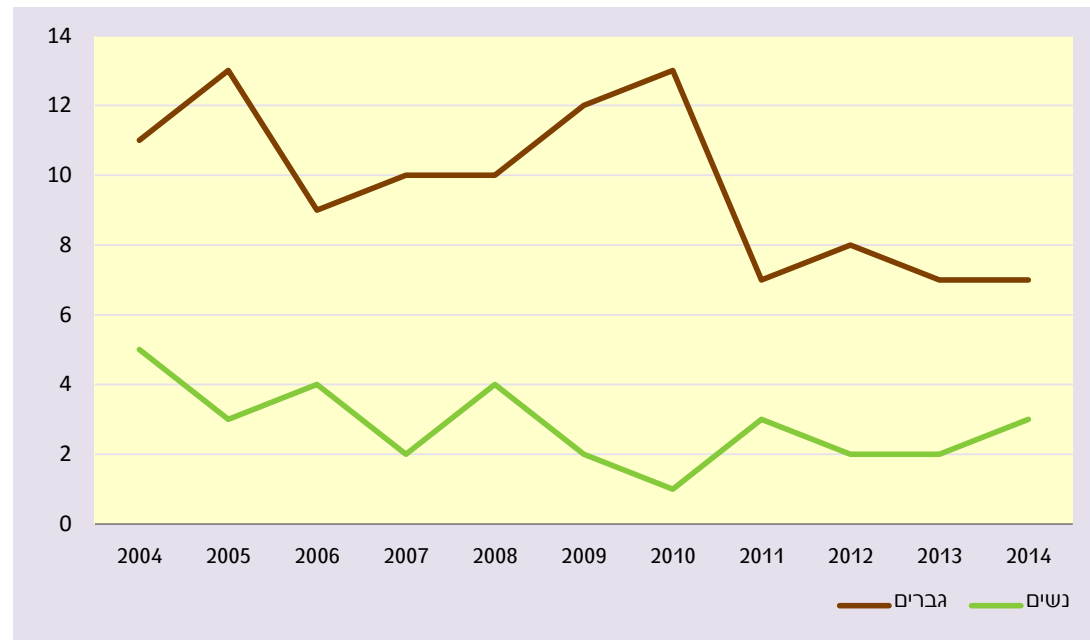


**שיעור הנשים הערביות בתקשורת: "מדד הייצוג"**<sup>33</sup> מגלה כי רמת החשיפה של נשים ערביות בטלוויזיה וברדיו בישראל הוא בשיעור של פחות מ-1%. אף ש-1 מכל 5 אזרחים ישראלים הוא ערבי ו-10 מ-100 הוא אישה ערבית, שיעור המרואיינים הערבים על תקן של "מומחים" בכלי התקשורת המרכזיים בישראל נע בין 2% ל-3.5% לכל היותר. נשים ערביות זוכות לייצוג נמוך עוד יותר: בחישוב כולל, מתוך 8,743 מרואיינים ב-19 תוכניות האירוח המובילות ברדיו ובטלוויזיה, 304 הם ערבים (3.4%), מהם 50 נשים בלבד (שטרן 2016).

**5. כלות פרס ישראל**

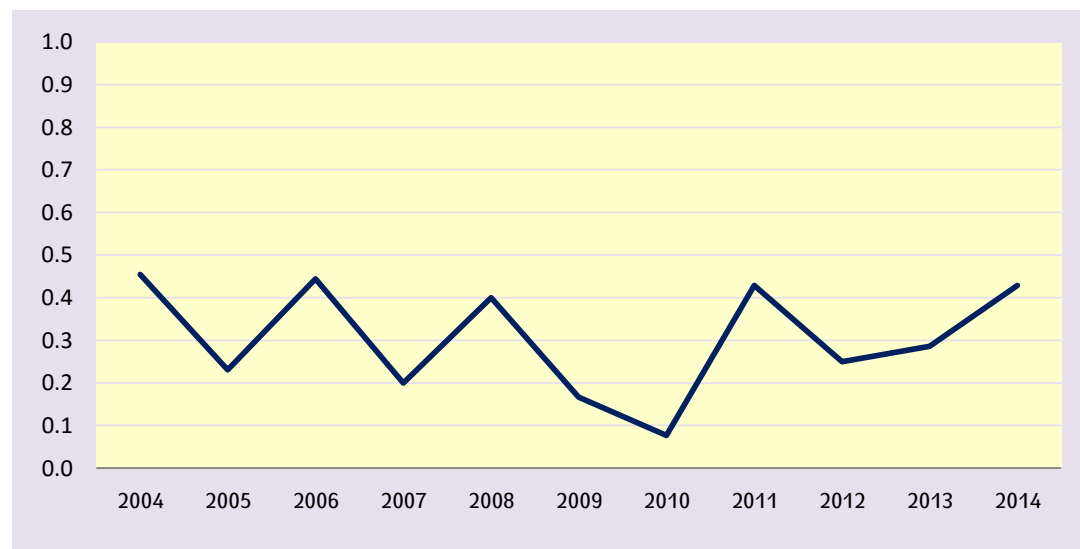
פרס ישראל הוא פרס יוקרתי שמעניקה המדינה במגוון רחב של תחומים. לפרס משמעות סמלית רבה שכן הוא מבטא הכרה מצד המדינה בתרומה החשובה לחברה של מקבל או מקבלת הפרס בתחומי מחקר ועשייה שונים. כפי שאפשר לראות בתרשים 44, בכל השנים זכו בפרס יותר גברים מנשים. בשנת 2010 נמצא הפער המגדרי הגדול ביותר - בפרס זכו 13 גברים ורק אישה אחת. בשנת 2014 זכו בפרס 7 גברים ו-3 נשים. תרשים 44 מראה כי היחס המרבי הוא 0.42. לאורך העשור שנמדד לא חל שינוי מהותי בייצוג נשים בקרב מקבלי הפרס, והאי-שוויון נשמר.

**תרשים 44**  
מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב מקבלי פרס ישראל



מקור: על פי עיבודי המחברות.

**תרשים 44**  
היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי פרס ישראל



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

### סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד התרבות והתקשורת

האי-שוויון המגדרי בממד זה יציב למדי, וייצוגן של הנשים במרבית התחומים שנבחנו לוקה בחסר. שיעורן של הנשים המבצעות במצעדי הפזמונים הישראליים השנתיים של גלגל"צ נמוך, פחות מ-20% בממוצע בעשור הנבחן; ושיעורן של הנשים בתיאטרון, הן בבימוי והן במשחק, נמוך אף הוא. ייצוגן של הנשים בחדשות הוא בשיעור של כ-30% בלבד, וגם שיעורן של הנשים שזכו בפרס ישראל נמוך. ממד התרבות והתקשורת שונה מממדים אחרים שכן לתחום התרבות והתקשורת תהודה רבה והשפעה נרחבת בחברה. הוא לא רק משקף את המציאות אלא גם שותף לעיצובה, בהתוותו מודלים לחיקוי: הצגות התיאטרון מייצגות במידה רבה את מרחב המציאות, ולכן לא מפליא ששיעור השחקניות הוא 45% בלבד. כמו כן אין תמה שהגברים מככבים בידיעות החדשותיות - 80% מן הנזכרים או המרואיינים בהן הם גברים - שכן ייצוגן של הנשים בספרה הציבורית חסר מאוד; וגם מספרן של כלות פרס ישראל נמוך מאוד. אך נתונים אלו משקפים לא רק את מבנה ההזדמנויות הקיים אלא גם את מיעוט המודלים להצלחה של נשים.

### ז. ממד המצב המשפחתי

ממד המצב המשפחתי בוחן כמה היבטים של חיי המשפחה שיש להם השפעה מרחיקת לכת על עצמאותן של נשים ועל מרחב הבחירה שלהן. אפשרויות השילוב בין עבודה למשפחה הן רכיב מפתח בהבנת חייהן של נשים בכלכלה הקפיטליסטית; כל עוד נשים נושאות ברוב הנטל של הטיפול במשפחה ובמשק הבית לא יהיה שוויון בינן לבין הגברים. בישראל, הנשים נושאות בנטל הזה יותר מהגברים. יתר על כן, שוק העבודה בישראל, שבו לגברים משולם שכר גבוה יותר, תומך במצב הזה ומשמר אותו, מאחר שעל פי שיקול גודל ההכנסה בלבד עדיף שהגבר יצא לעבוד ולא האישה. אלו הם האינדיקטורים בממד המצב המשפחתי:<sup>34</sup>

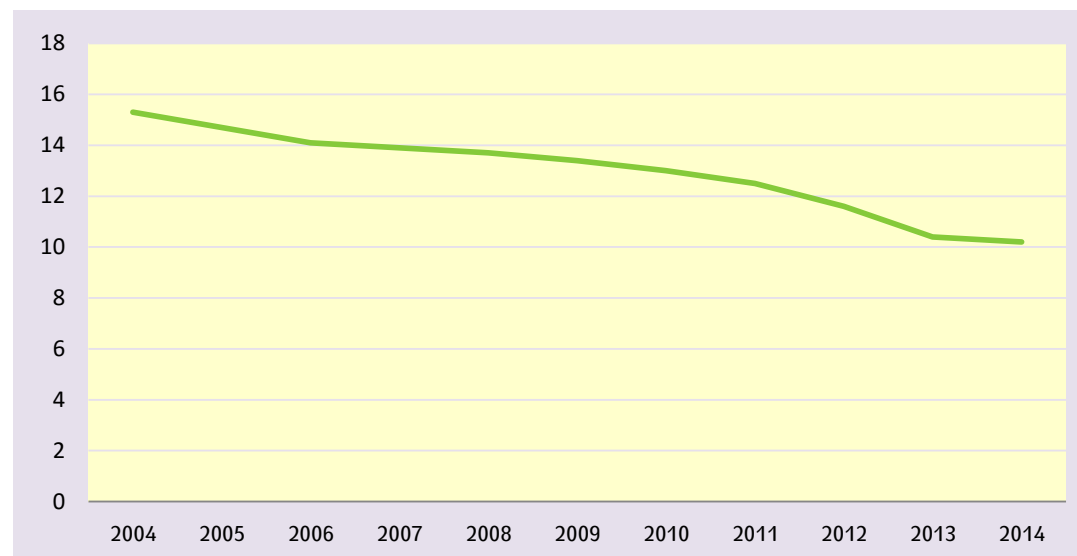
1. שיעור הפרייון הסגולי של נערות בנות 15-19.
2. היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות.
3. הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע.

#### 1. שיעור הפרייון של נערות בנות 15-19

בחברות שבהן נערות רבות הופכות לאימהות יש בדרך כלל פחות שוויון בין המינים וזכויות הנשים בהן ירודות. זו הסיבה שבא"ם עוקבים אחרי המשתנה הזה - מדובר במעין נורה אדומה המעידה על זכויות הנשים ומידת חופש הבחירה שלהן. אינדיקטור זה מודד את שיעור הפרייון הסגולי, כלומר את מספר התינוקות אשר נולדו בשנה מסוימת לאימהות באותה קבוצת גיל, חלקי מספר הנשים באותה קבוצת גיל בשנה הנבדקת (ל-1,000 נשים). תרשים 45 להלן מראה כי משנה לשנה חלה ירידה בילודה של נערות בנות 15-19, נתון המביא לצמצום האי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי.

תרשים 45

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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

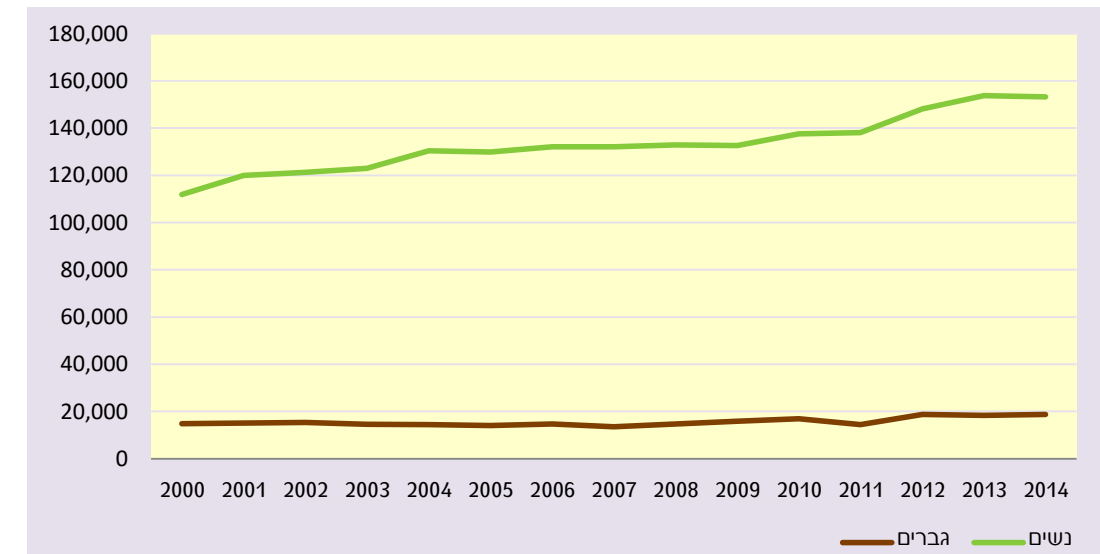


## 2. היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות

אינדיקטור זה בודק את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות משפחות חד-הוריות, שלהם ילדים בני 0-24 שנים. תרשים 46 מראה כי מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן נשים הולך ועולה עם השנים, ובשנת 2014 הוא הגיע לכ-153,000 משפחות - לעומת כ-18,000 משפחות בלבד בראשות גברים. מדובר בירידה קלה לעומת שנת 2013. תרשים 46 להלן מראה כי היחס בין משפחות חד-הוריות שבראשן אישה ובין משפחות חד-הוריות שבראשן גבר הוא יותר מפי 8 בממוצע.

תרשים 46

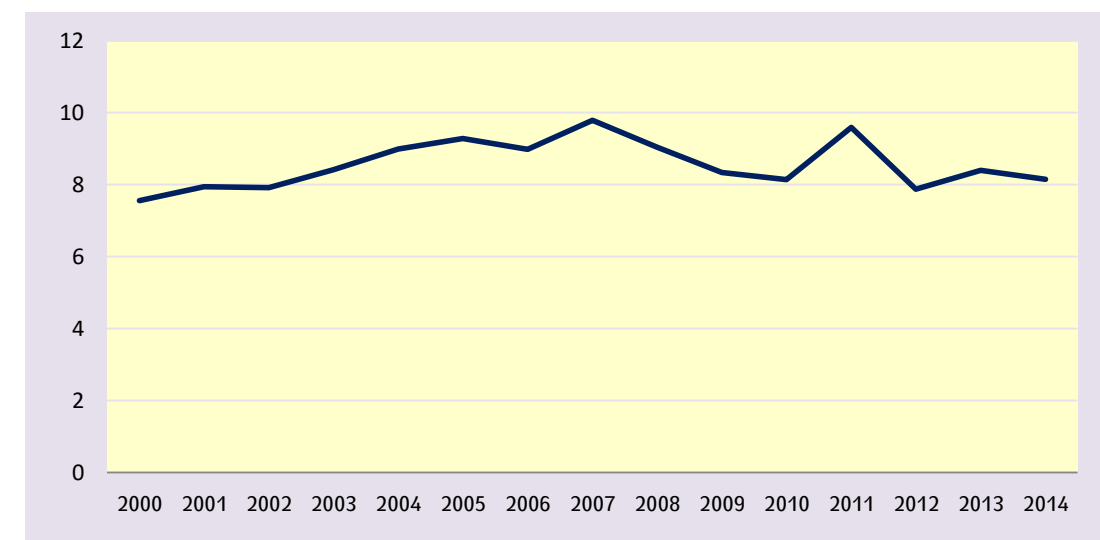
נשים לעומת גברים בראש משפחות חד-הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 46ב

היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

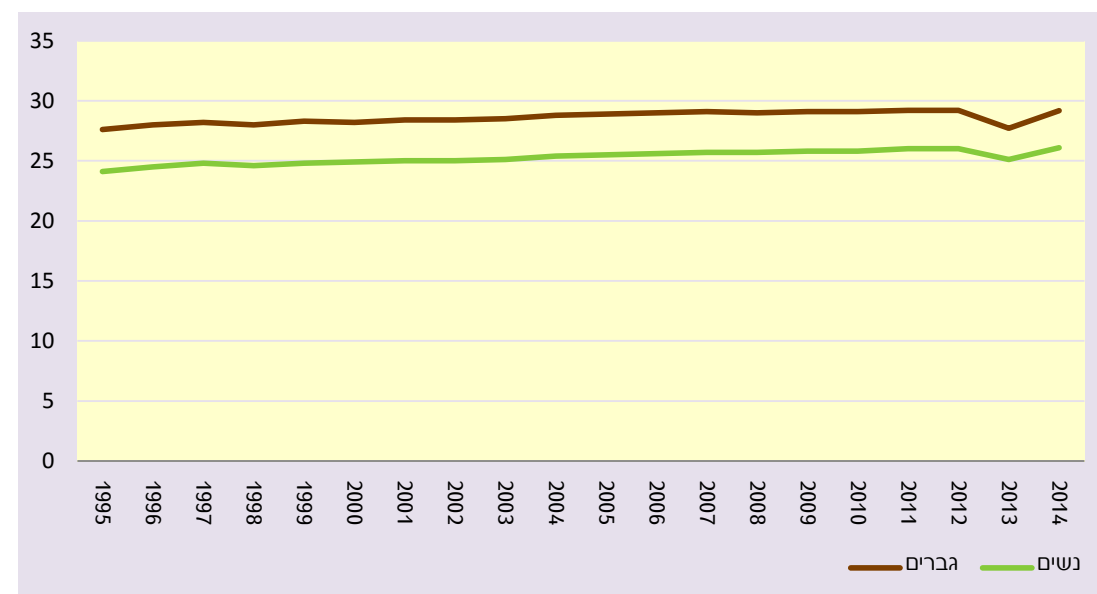
**נשים לעומת גברים בראש משפחות חד-הוריות בהשוואה בין-לאומית:** בשנת 2012 היו בארצות הברית 8,869,000 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 2,415,000 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר - יחס של 3.67. בבריטניה היו 2,575,000 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 400,000 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר - יחס של 6.43. בשוודיה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

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

אצל רוב הזוגות הנישאים בעולם, הגברים מבוגרים יותר מהנשים. פער הגילים הוא 2 עד 3 שנים בממוצע בחברות מערביות, והוא גדול יותר בחברות מסורתיות (באפריקה נמצא הפער הגדול ביותר). בשנת 2014 גיל הנישואים הממוצע של גברים היה 27.8 ושל נשים 24.2, גיל צעיר יותר לעומת שנת 2012. תרשים 47 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 47 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בשנת 2014 היה 0.9. 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 47

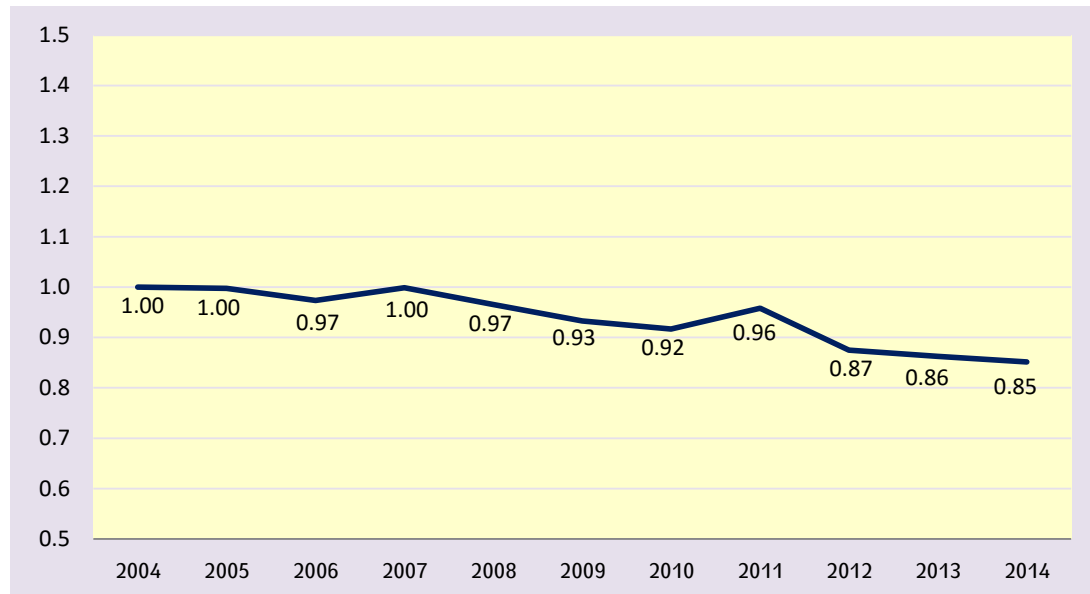
גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**תרשים 48א**

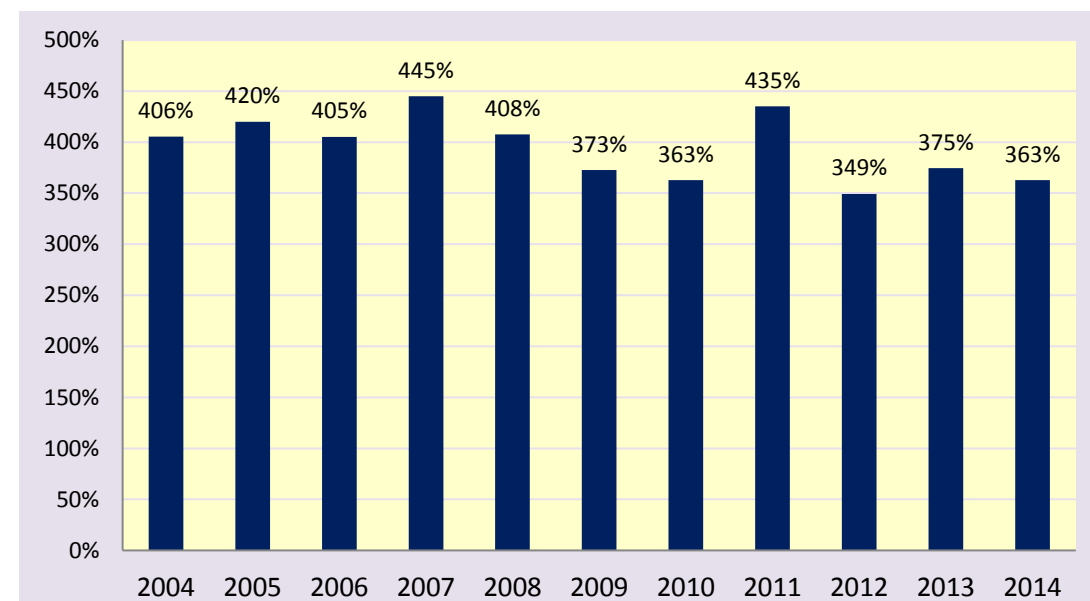
האי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי, 2004-2014



תרשים 48א להלן מראה כי ישנו אי-שוויון עמוק בין נשים לגברים בממד המצב המשפחתי. האי-שוויון נובע בעיקר מן הפער הגדול בין מספר הנשים למספר הגברים בראשות משפחות חד-הוריות (ב-2014 היו 153,200 משפחות חד-הוריות בראשות נשים לעומת 18,800 משפחות חד-הוריות בראשות גברים). פער זה ממחיש היטב את הנטל המוטל על כתפיהן של הנשים שמקורו במצבן המשפחתי.

**תרשים 48ב**

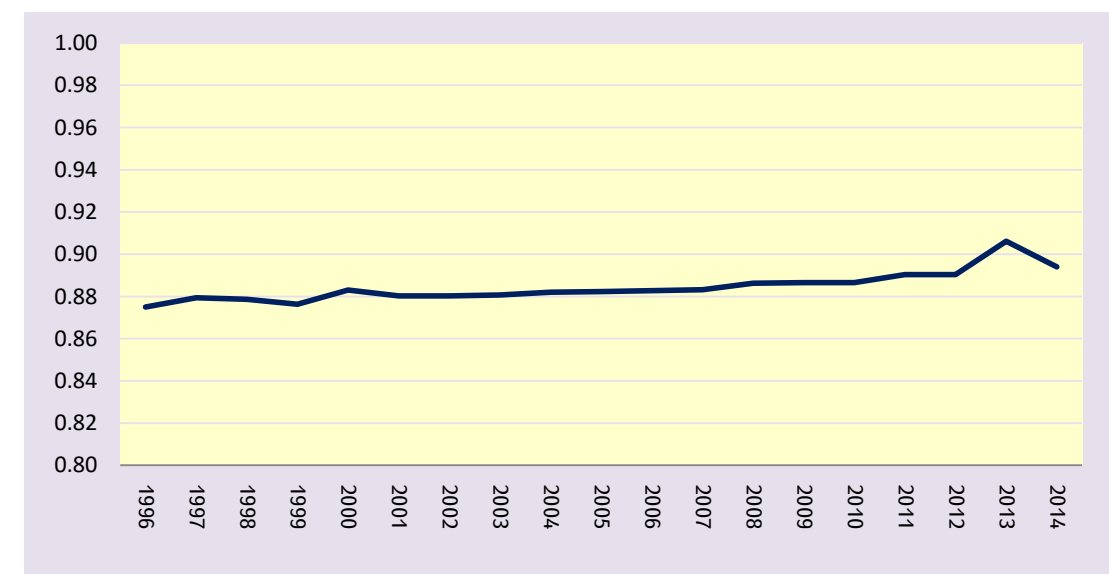
צומק האי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי\*



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

**תרשים 47ב**

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 48א 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 2014 חלה ירידה מזערית נוספת באי-שוויון בממד זה, בעיקר בגלל צמצום קל של הפער בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות.

## ח. ממד הזמן

מדד המגדר עוסק בהרחבה בפערים בין נשים לגברים בכל הנוגע להשתתפות בשוק העבודה, לחלוקת המשרה ולסגורציה בשוק העבודה, וממד הזמן הוא ממד משלים העוסק בחלוקת הזמן שמעבר לעבודה. ישנה חלוקה מגדרית מובהקת בהשקעת הזמן בספורה הפרטית לעומת הספורה הציבורית: גברים משקיעים זמן רב יותר מנשים בספורה הציבורית, ואילו נשים משקיעות זמן רב יותר מגברים בספורה 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 מירידת מעורבותן של הנשים ולא מעליית מעורבותם של הגברים (Crompton 2007).<sup>35</sup>

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 האי-שוויון המגדרי ולפיתוח מדיניות לצמצומו. למרבה הצער, הנתונים שיש בידינו בהקשר זה דלים וחלקיים. שלא כמו במדינות אחרות, בישראל אין נעשים סקרים תקופתיים של ניצול הזמן, שהיו יכולים לספק נתונים על חלוקת הזמן של נשים ושל גברים ועל תחומי הפעילות המרכזיים בחייהם.<sup>36</sup> לפיכך, ממד הזמן 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). בתת-ממד זה נמדדים הפערים בין נשים לגברים ביציאה לחופשה בארץ ובח"ל, בפעילות התנדבותית, ובהיעדר זמן לצפייה בטלוויזיה ולקריאת עיתונים.

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

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

אינדיקטורים של פעילויות טיפול:

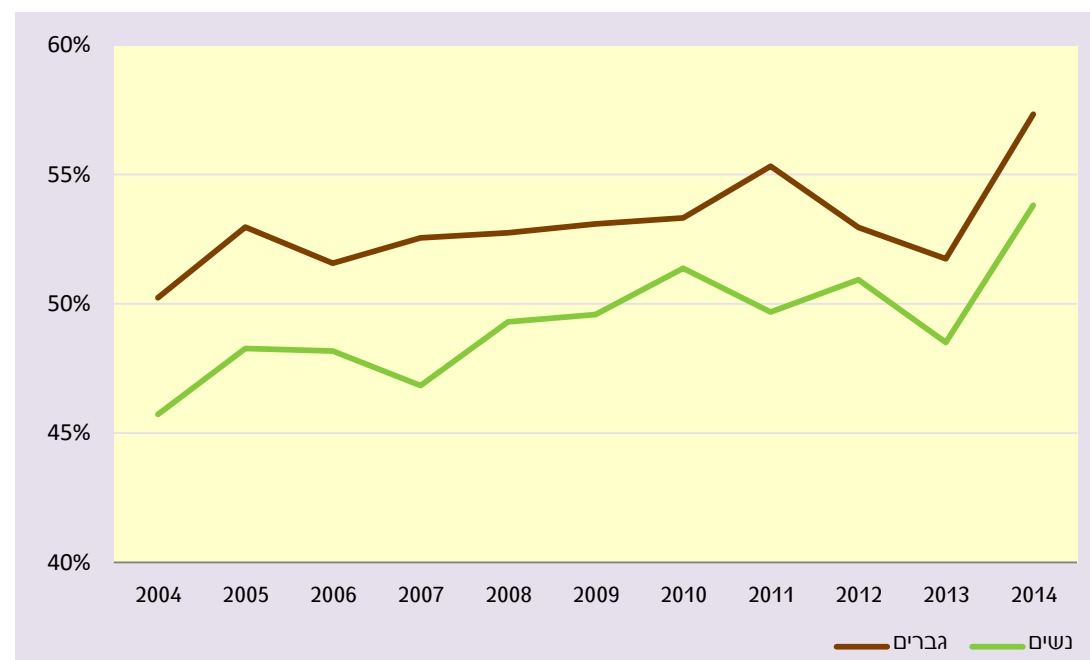
6. שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית (על פי הגדרתן) בכלל הנשים המועסקות במשרה חלקית.
7. שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית (על פי הגדרתן) בכלל הנשים הבלתי מועסקות.

### 1. שיעור הנשים בקרב היוצאים לחופשה בארץ

הפער בין הנשים לגברים בשיעור היוצאים לחופשה בארץ משמש אינדיקציה לחלוקת הזמן הפנוי של גברים ונשים. חופשה היא פעילות פנאי ממוסדת ומשמעותית, ולכן פערים מגדריים בה מעידים על פערים נרחבים יותר בתחומים האפורים של שעות הפנאי ובמשאבים הכלכליים. כפי שמראה תרשים 49 להלן, בכל השנים ישנו פער לטובת הגברים באינדיקטור זה, והפער נותר יציב לאורך העשור. בשנת 2014 יותר מ-57% מהגברים יצאו לחופשה בארץ, לעומת כ-54% מהנשים. תרשים 49 להלן מראה כי היחס בין הנשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ בשנת 2014 היה 0.94.

#### תרשים 49

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ

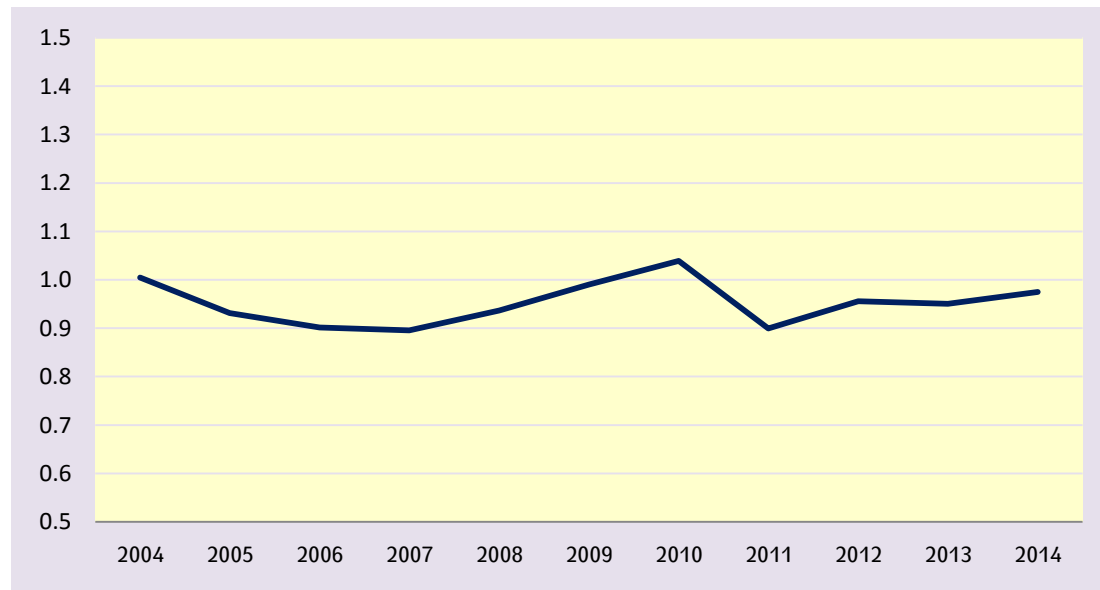


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

35 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.

36 סקר כזה נערך בכל שנה בארצות הברית. ראו American Time Use Survey, <http://www.bls.gov/tus>

**תרשים 350**  
היחס בין נשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל

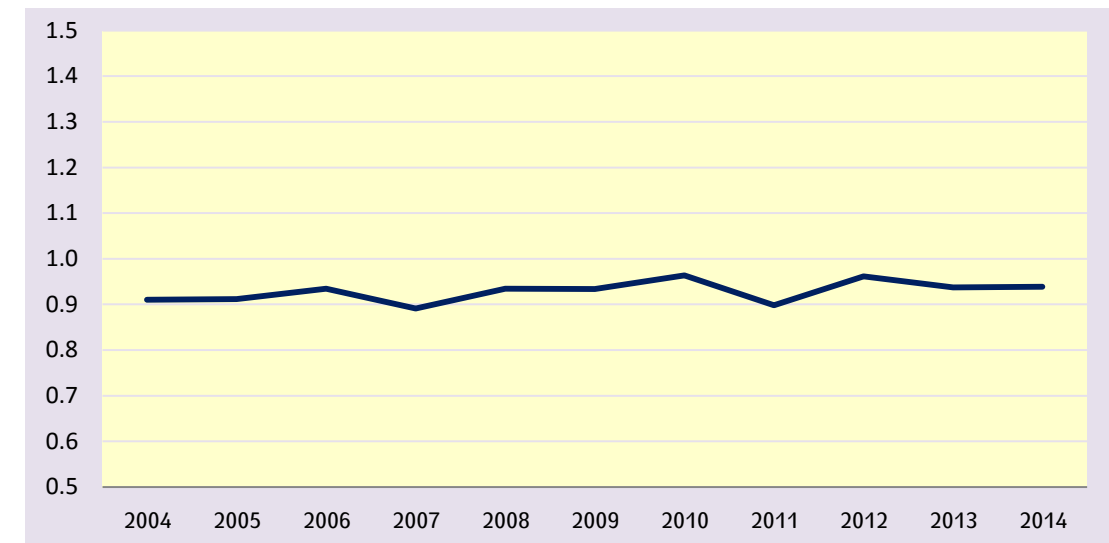


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**3. שיעור הנשים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית**

באינדיקטור זה נמצא פער מתמיד לטובת הגברים: לפי תרשים 51 להלן, ב-2014 24% מהגברים דיווחו על עיסוק בפעילות התנדבותית לעומת 22% מהנשים. אפשר שלנשים יש פנאי מועט יותר ומטלות רבות יותר (טיפול בילדים, בבית וכו'). כמו כן, ייתכן כי מדובר בהתנדבות ממוסדת במסגרת העבודה, כלומר שהגברים מתנדבים על חשבון זמן העבודה. תרשים 51 להלן מראה כי היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית בשנת 2014 היה 0.9.

**תרשים 349**  
היחס בין נשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בארץ

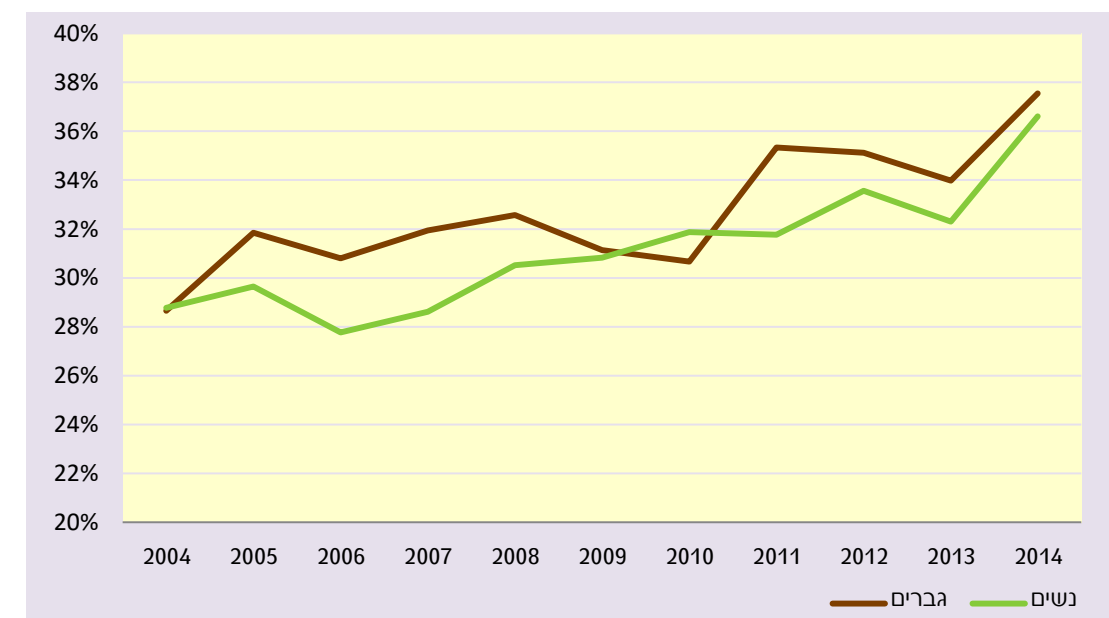


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**2. שיעור הנשים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל**

ברוב השנים שנבחנו, יותר גברים מנשים יצאו לחופשה בחו"ל בכל שנה, אך בשנת 2014 השיעור היה כמעט זהה: תרשים 50 להלן מראה כי בשנה זו 37% מהגברים יצאו לחופשה בחו"ל לעומת 36% מהנשים. תרשים 50 להלן מראה כי היחס בין הנשים לגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל בשנת 2014 היה 0.98.

**תרשים 50**  
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב היוצאים לחופשה בחו"ל



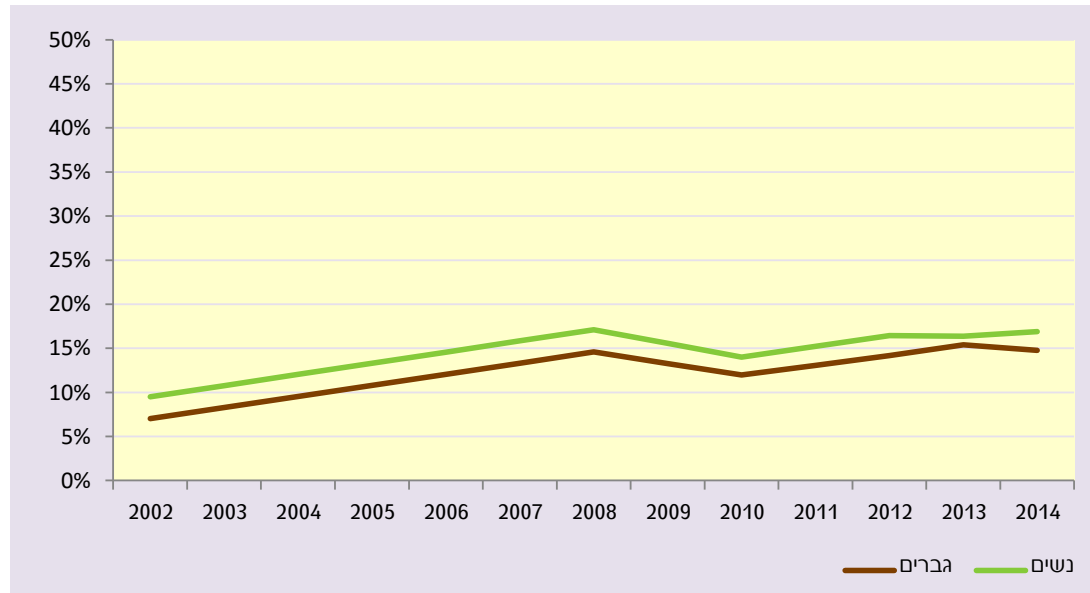
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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

אינדיקטור זה חדש בממד הזמן, והוא מתבסס על שאלה בסקר החברתי האירופי (ESS), שבה נשאלו המשיבים מהי התדירות שבה הם צופים בטלוויזיה במהלך היום.<sup>37</sup> כפי שמראים תרשימים 52 ו-51, שיעור הנשים שמדווחות שאין להן זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום גבוה באופן עקבי משיעור הגברים. בשנת 2014 ל-54% מהנשים לא היה זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום לעומת 47% מהגברים.

#### תרשים 52

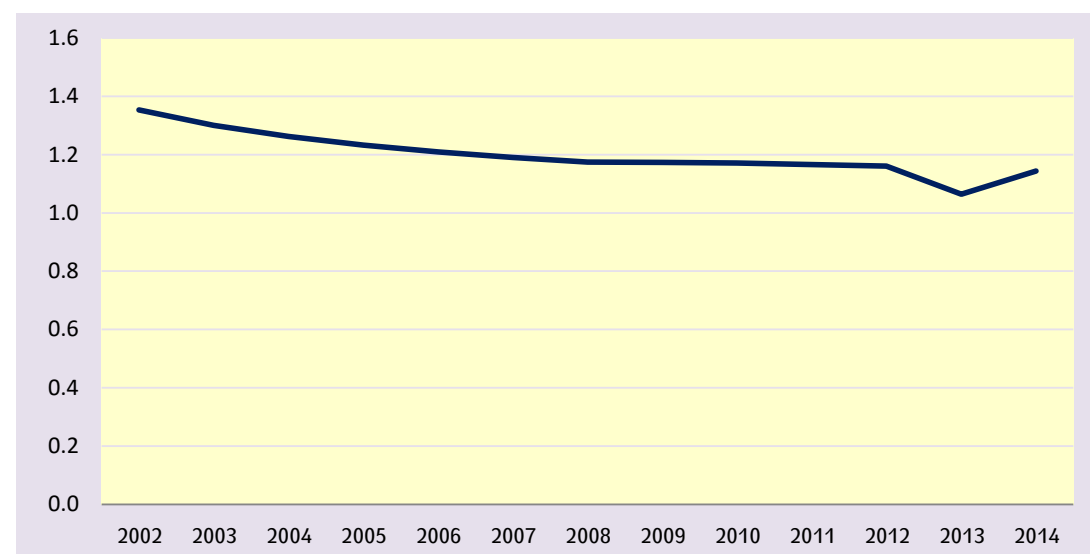
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים שציינו כי אין להם זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום



מקור: על פי ESS ועיבודי המחברות.

#### תרשים 52ב

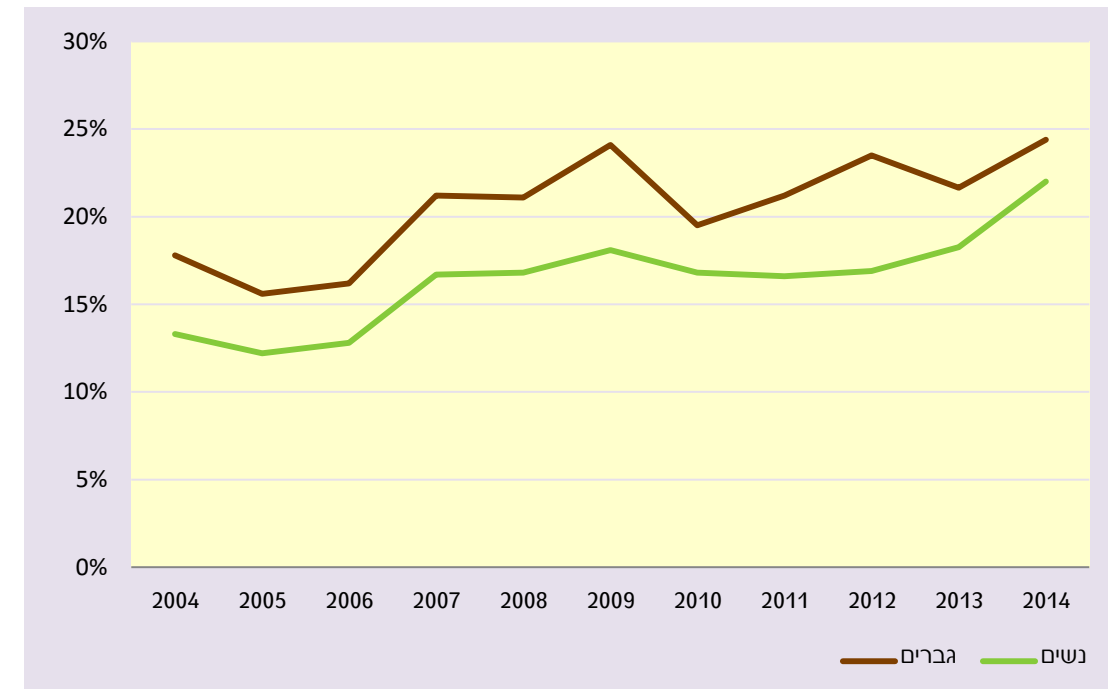
היחס בין נשים לגברים שציינו שאין להם זמן לצפות בטלוויזיה במהלך היום



37 זו לשון השאלה: "ביום רגיל באמצע השבוע, כמה זמן בסך הכול אתה מקדיש לצפייה בטלוויזיה?".

#### תרשים 51

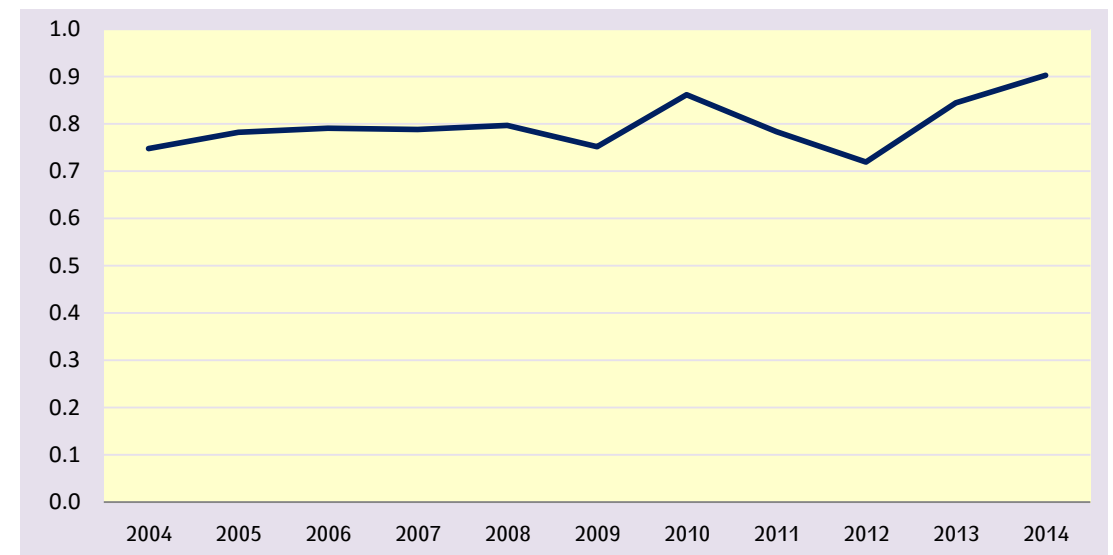
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

#### תרשים 51ב

היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית



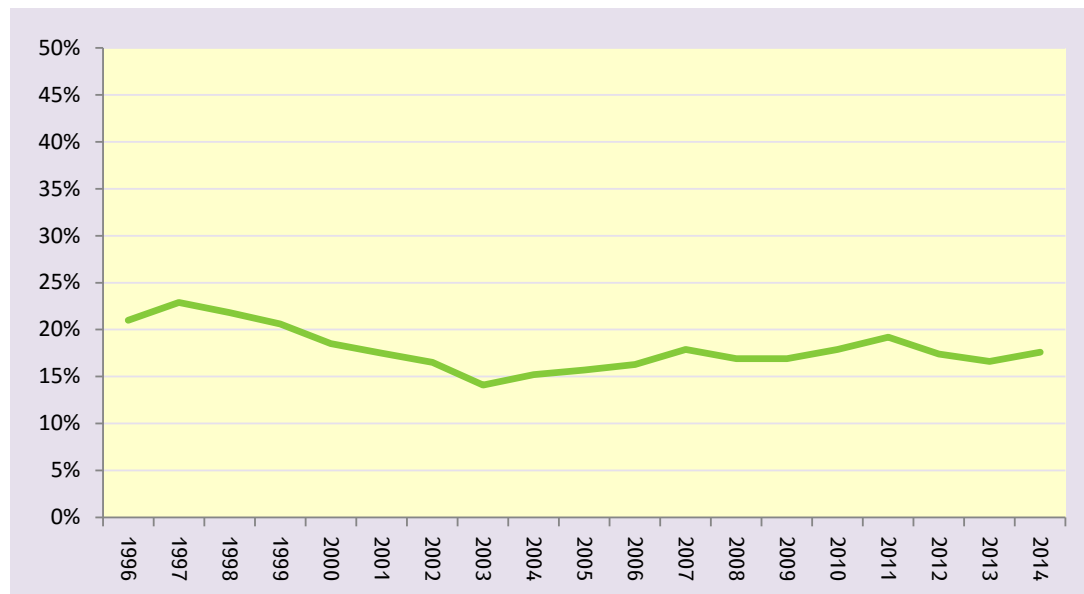
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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

אינדיקטור זה משקף את חלוקת העבודה המגדרית בין המרחב הציבורי למרחב הפרטי ואת היחס בין הזמן המוקדש לבית ולמשפחה לבין הזמן המוקדש לעבודה בשכר. מאחר שאין בישראל סקר תקופתי העוקב 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 בגלל עבודות הבית. תרשים 54 להלן מראה שבשנים 2003-2007 הייתה עלייה בשיעור הנשים שהעידו שהן עובדות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית, מתוך כלל הנשים המועסקות במשרה חלקית. בשנת 2008 חלה ירידה קלה בשיעורן, אולם מאז נראית מגמת עלייה ובשנת 2011 כ-19% (כ-80,000) מהנשים העובדות במשרה חלקית דיווחו שהן עושות זאת בגלל עיסוקן במשק הבית. לעומת זאת, 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 הצטמצם. ב-2014, 17.6% (82,200) מהנשים המועסקות במשרה חלקית העידו כי הסיבה לכך היא עבודות הבית.

תרשים 54

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

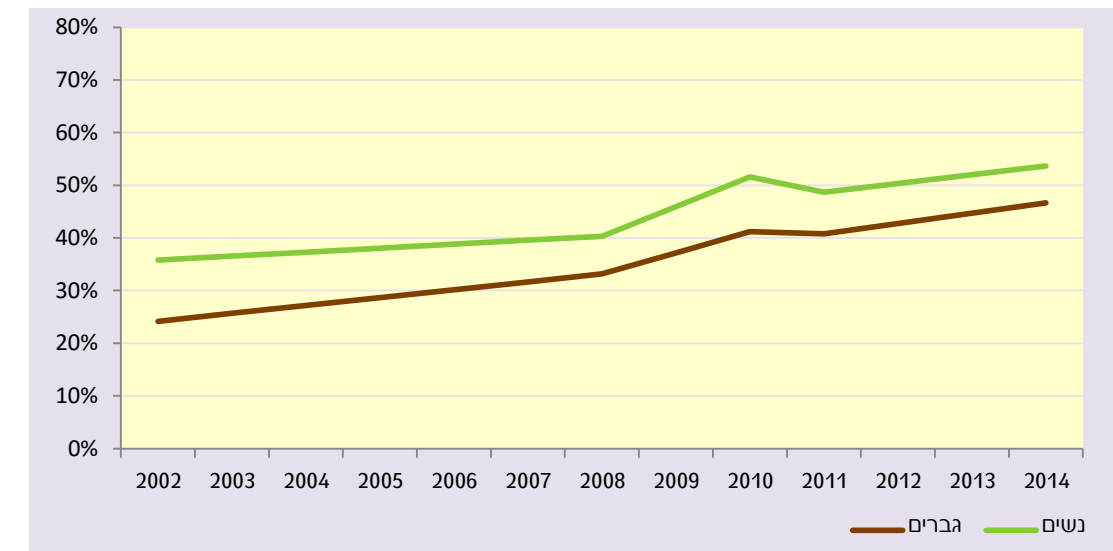
תופעה זו משקפת את התפיסה המגדרית בדבר חלוקת התפקידים במשפחה, שלפיה על הנשים מוטלת חובת הטיפול במשק הבית ובילדים ואילו על הגברים מוטלת חובת הפרנסה (שטייר 2005). במצב זה נשים נאלצות להיות קשורות פחות לעולם העבודה. שיעורן בעבודות במשרה חלקית גבוה משיעור הגברים במשרה חלקית, ומעמדן משמר את נחיתותן בשוק העבודה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

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

גם זה אינדיקטור חדש, המתבסס על שאלה מאתו הסקר, שבה נשאלו המשיבים מהי התדירות שבה הם קוראים עיתונים במהלך היום.<sup>38</sup> גם כאן ישנו פער מתמיד בין נשים לגברים: נשים מדווחות יותר מגברים שאין להן זמן לקרוא עיתונים. כפי שמראים תרשימים א53 ו-א53, בשנת 2014 ל-54% מהנשים לא היה זמן לקרוא עיתונים לעומת 47% מהגברים, אך הפער בין נשים לגברים נמצא במגמת ירידה אטית.

תרשים א53

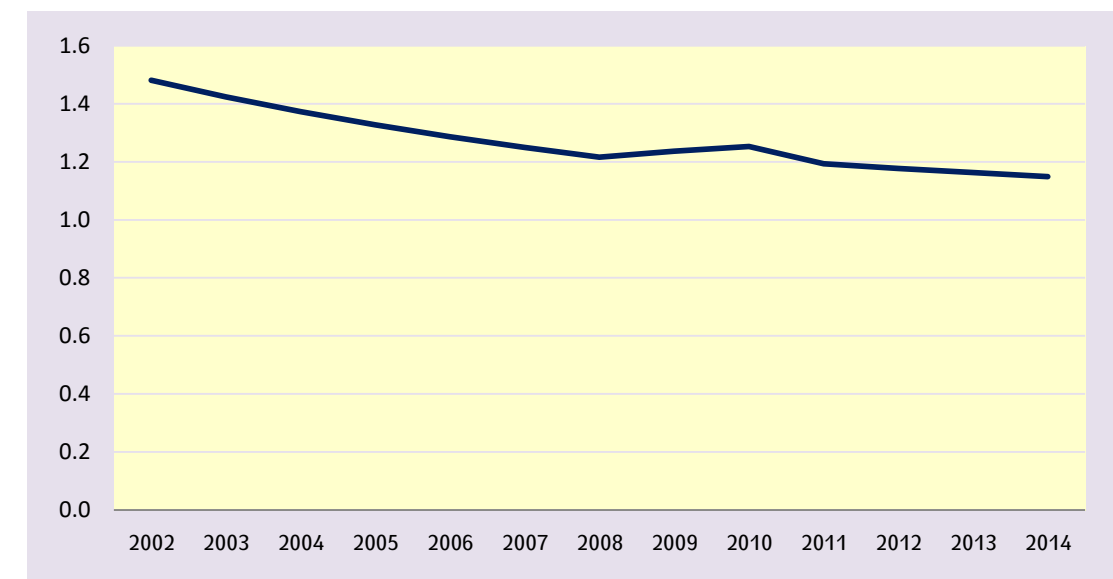
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים שציינו שאין להם זמן לקרוא עיתונים במהלך היום



מקור: על פי ESS ועיבודי המחברות.

תרשים א53ב

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



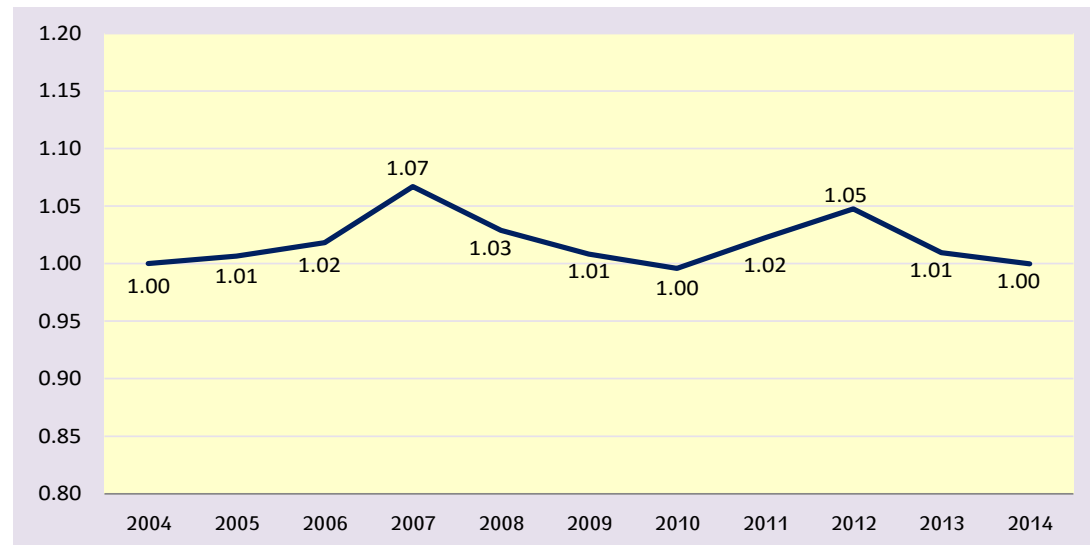
38 זו לשון השאלה: "ביום רגיל באמצע השבוע, כמה זמן בסך הכול אתה מקדיש לקריאת עיתונים?".

### סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד זמן

תרשים 56 א להלן מלמד על תנודתיות באי-שוויון המגדרי בממד הזמן: בשנים 2004-2007 האי-שוויון המגדרי בממד זה גדל, ואילו בשנים 2008-2010 הוא הצטמצם; בשנים 2011-2012 שוב חלה עלייה באי-שוויון המגדרי בממד הזמן, ואילו בשנת 2013 הוא ירד - עקב צמצום הפער המגדרי בשיעור העוסקים בפעילות התנדבותית, וכן עקב הירידה בשיעור הנשים העובדות במשרה חלקית בשל עבודות הבית. בשנת 2014 הפער חזר לממדיו בתחילת המדידה ב-2004. תרשים 56 א להלן מראה כי המרחק משוויון מגדרי נע בין 14% ל-20% לאורך השנים.

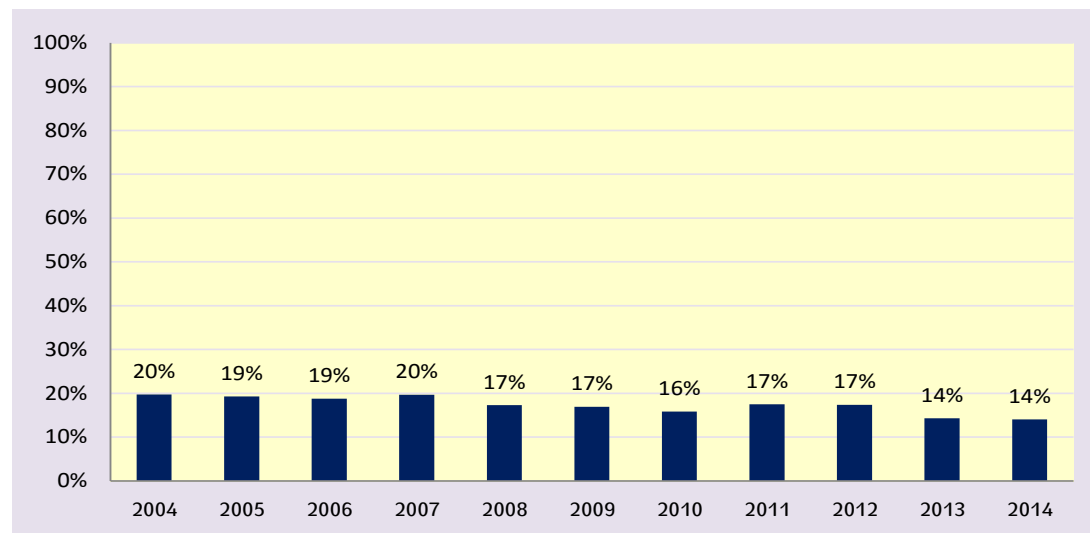
תרשים 56 א

האי-שוויון המגדרי בממד הזמן, 2004-2014



תרשים 56 ב

צומק האי-שוויון המגדרי בממד הזמן



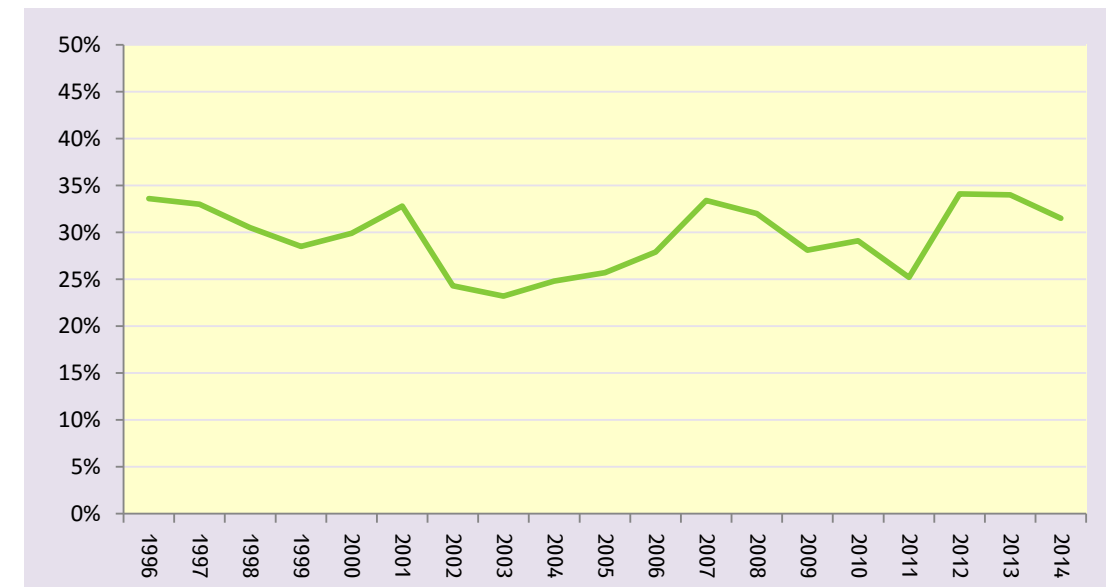
אנחנו קוראות ללשכה המרכזית לסטטיסטיקה לכלול סקרי ניצול זמן מפורטים באיסוף הנתונים השנתי הקבוע שלה ולהפוך סוגיה זו של חלוקת הזמן על פי מגדר ועל פי משתנים נוספים לסוגיה מרכזית באיסוף ובניתוח של הנתונים. אנו מאמינות כי מידע זה עשוי לשפוך אור על מבני צומק חברתיים ועל השלכותיהם הכלכליות והחברתיות.

### 7. 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 55 א להלן מבטא את שיעור הנשים שאינן מועסקות בשל היותן עקרות בית בכלל הנשים הבלתי מועסקות בכל שנה.

תרשים 55

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 היותן עקרות 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 המדידה,<sup>39</sup> בשנת 2013 השיעור נותר דומה (34%), ובשנת 2014 הוא ירד ל-31.5%.

39 נתון זה מבוסס על סקרי כוח אדם שכזכור עברו שינוי בשנת 2012, ולכן השוואה בין שנה זו לשנים קודמות צריכה להיעשות בזהירות.



## ט. ממד האלימות כלפי נשים

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

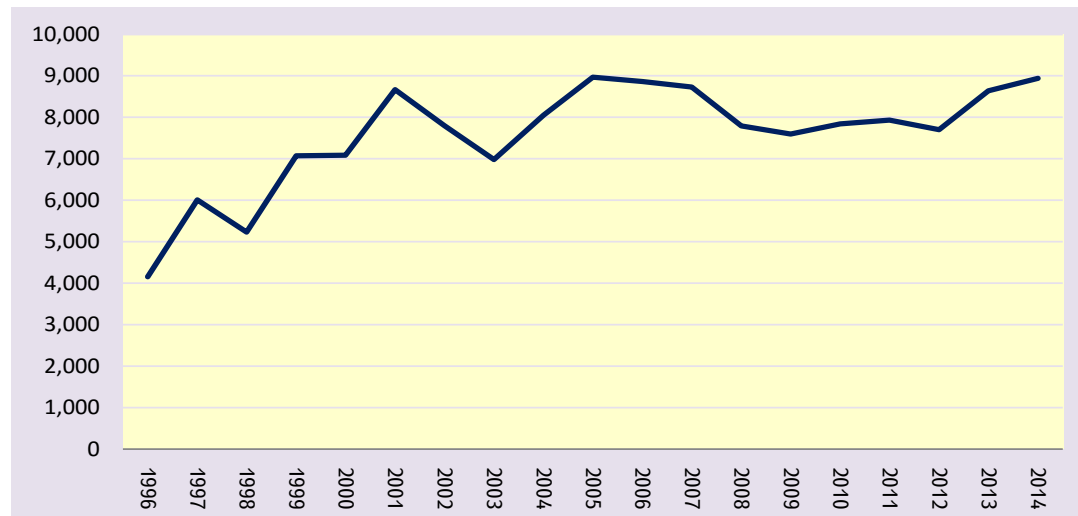
1. מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.
2. סטטוס הטיפול בתיקים שנפתחו בגין תלונות נשים על עברות מין: מספר התיקים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות.
3. מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה.
4. מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה.
5. שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות.
6. שיעור הנשים שחששות 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<sup>40</sup> כמבואר בתרשים 57 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. בשנים 2013-2014, לעומת זאת, חלה עלייה במספר הפניות החדשות, שהובילה לעלייה באי-שוויון בממד האלימות.

### תרשים 57

מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית



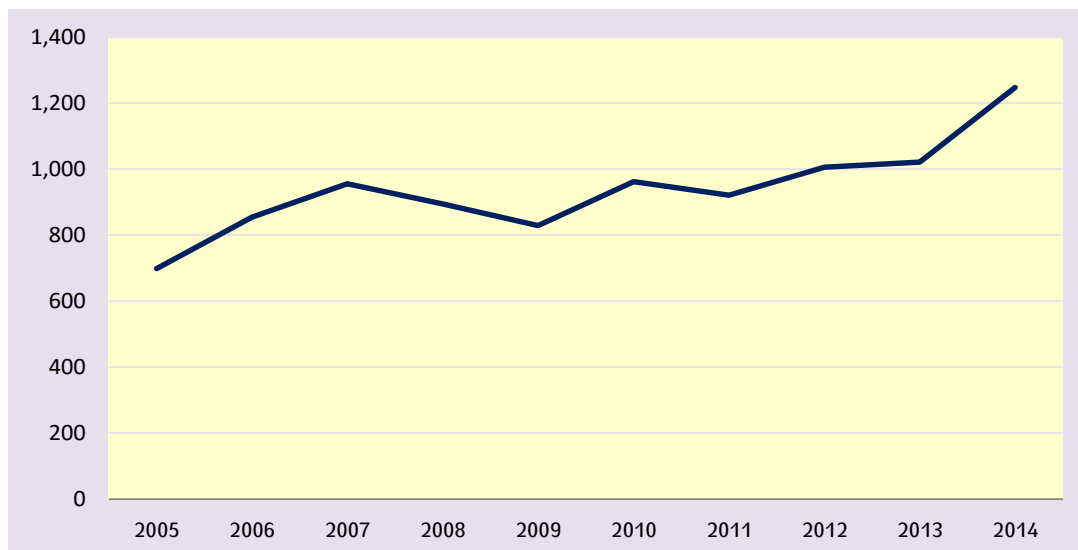
מקור: על פי נתוני איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל, ועיבודי המחברות.

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

תרשים 58 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 2012-2014 עלה מספר התיקים ל-1,247 והאי-שוויון בממד זה גדל.

### תרשים 58

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



מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

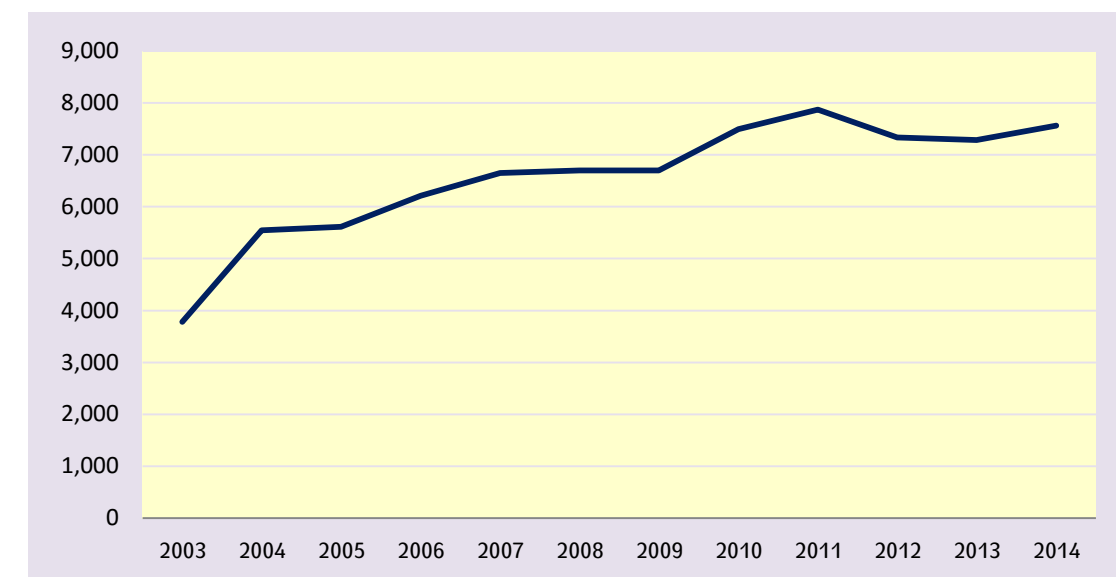
40 נתונים אלו נלקחו מדוח האלימות המינית בישראל של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל, ומאתר האינטרנט של האיגוד (www.1202.org.il). הנתונים אינם מפולחים לפי מגדר אך רוב הפניות אל מרכזי הסיוע הן של נשים.

### 3. מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה

תרשים 59 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.<sup>41</sup> 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 59

מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה



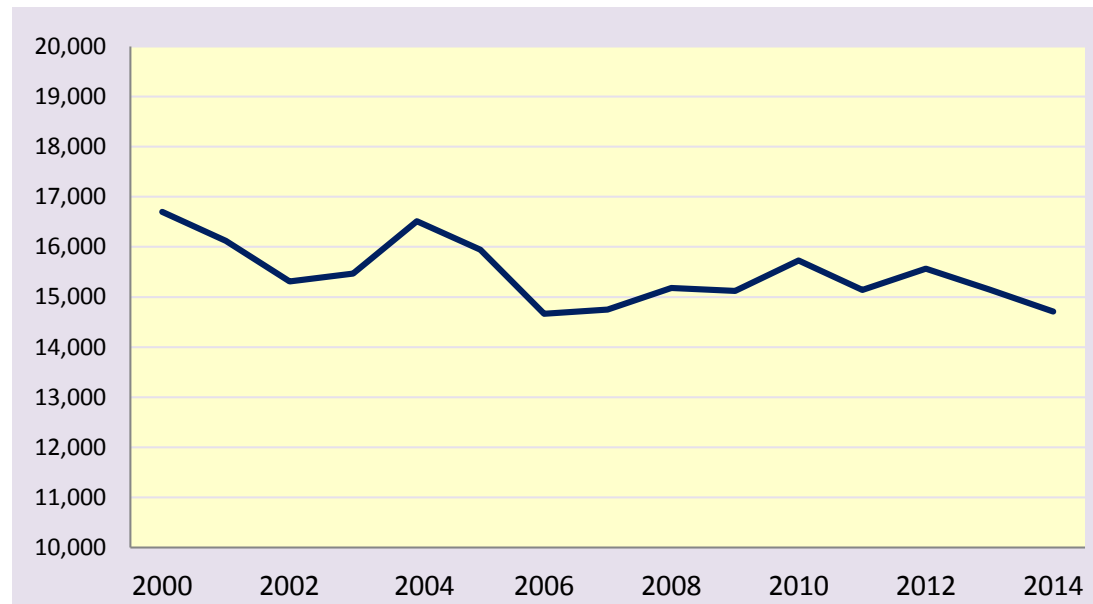
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות.

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

תרשים 60 להלן 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 ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה, והגדיל את האי-שוויון בממד האלימות. בשנת 2014 ירד מספר התיקים ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה, ולכן אינדיקטור זה תרם לצמצום האי-שוויון בממד האלימות בשנה זו.

תרשים 60

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



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

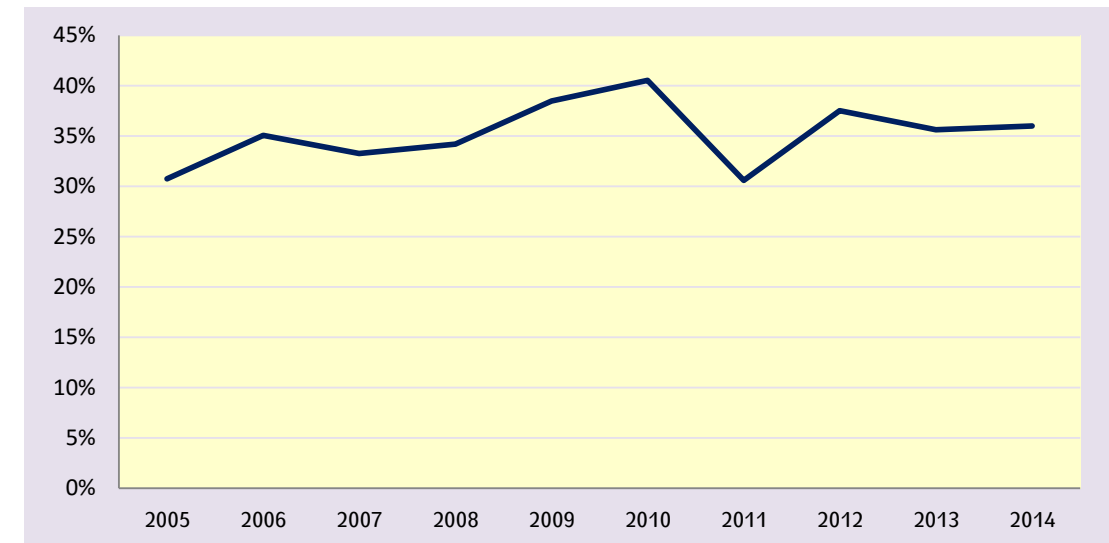
### 5. שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות

סגירת תיקים בגין אלימות במשפחה פירושה הפסקת החקירה בלי העמדת החשוד לדין פלילי. הדבר אינו מעיד כמובן על חוסר אשמה אלא על היעדר ראיות מספיקות להגשת כתב אישום. בעיית חוסר הראיות חריפה במיוחד בתחום האלימות במשפחה - ובפרט כאשר מדובר בעברות של אינוס ותקיפות מיניות - מאחר שהאלימות מתרחשת על פי רוב במרחב הפרטי, בלי עדים ובלי עדויות. תרשים 61 להלן מראה שבשנים 2008-2010 עלה שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות, ועלייה זו הגדילה את האי-שוויון בממד כולו. ב-2013 חלה ירידה במספר התיקים שנסגרו מחוסר ראיות בהשוואה ל-2012, והדבר צמצם את האי-שוויון בממד אלימות. בשנת 2014 לא היה שינוי. יש לציין כי שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות דומה מאוד לשיעור התיקים בגין עברות מין שנסגרו מאותה הסיבה.

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

**תרשים 61**

שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות



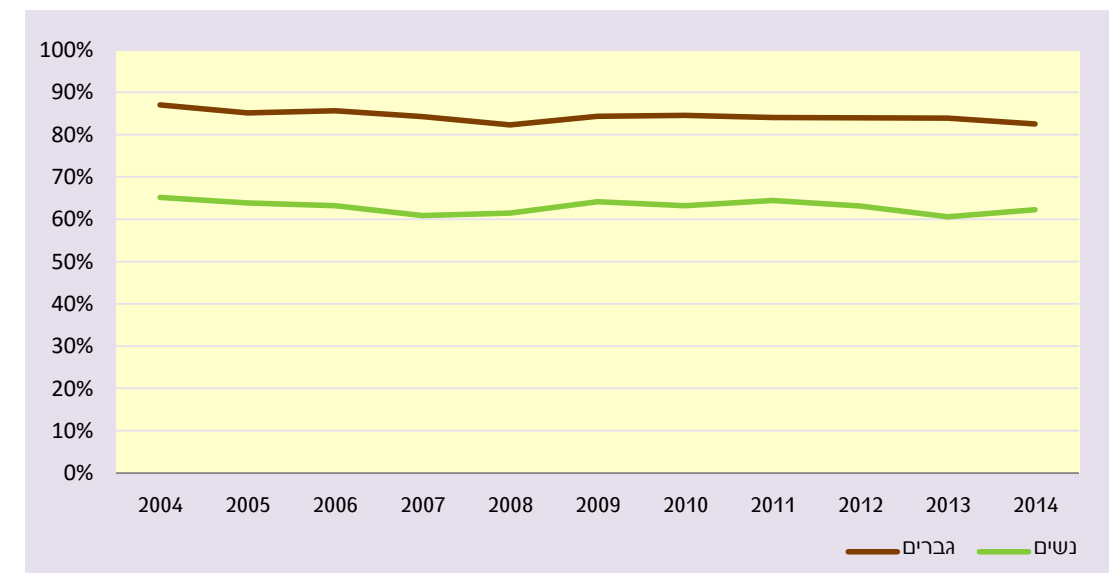
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**6. תחושת ביטחון בהליכה ברחוב**

אחד הביטויים לפער בין נשים לגברים הוא תחושת הביטחון בהליכה ברחוב, נושא שיש לו השפעה ישירה על אורח החיים ועל החוויה במרחב הציבורי. כפי שמראה תרשים 62 להלן, נשים מרגישות מאוימות בהליכה ברחוב בשיעורים גבוהים יותר מגברים בכל השנים שנבחנו, וישנה יציבות באינדיקטור לאורך העשור. בשנת 2014 כ-83% מהגברים במדינה הרגישו בטוחים בהליכה ברחוב לעומת 62% בלבד מהנשים. כפי שמראה תרשים 62 להלן, בשנת 2014 היחס בין נשים לגברים בקרב החשים ביטחון בהליכה ברחוב היה 0.75.

**תרשים 62א**

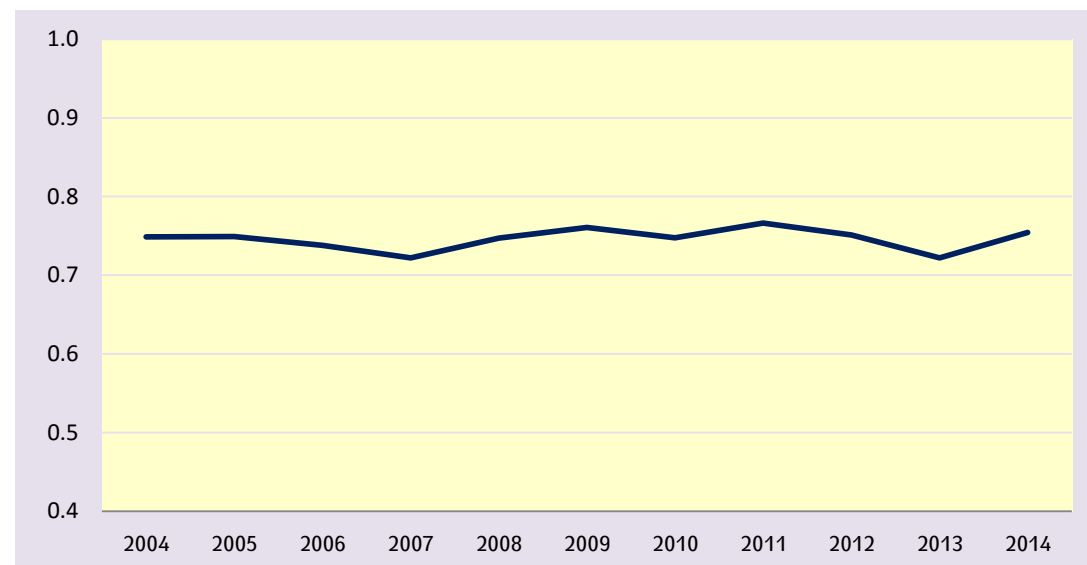
שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב החשים ביטחון בהליכה ברחוב



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**תרשים 62ב**

היחס בין נשים לגברים בקרב החשים ביטחון בהליכה ברחוב



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

**סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים**

תרשים 63 להלן מראה שבין 2004 ל-2006 עלה האי-שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים כמעט בכל האינדיקטורים. בין 2007 ל-2009 חל צמצום מה באי-שוויון בממד האלימות, בעיקר בגלל ירידה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. בשנת 2010 חלה עלייה בתחום זה עקב הרעה בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד. בשנת 2011, לעומת זאת, חלה ירידה באי-שוויון בממד האלימות, והיא משקפת שיפור ניכר ביחס לשנת 2010. בשנים 2012-2014 חלה עלייה מסוימת באי-שוויון - בשל העלייה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית, העלייה במספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה והעלייה במספר התיקים שהועברו לפרקליטות. לאורך העשור האחרון חלה אפוא הרעה בממד האלימות, ועובדה זו מדגישה את החשיבות שבמדידה רב-תחומית מודולרית של האי-שוויון, כפי שנעשה במדד זה.

## ! ממד הבריאות

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

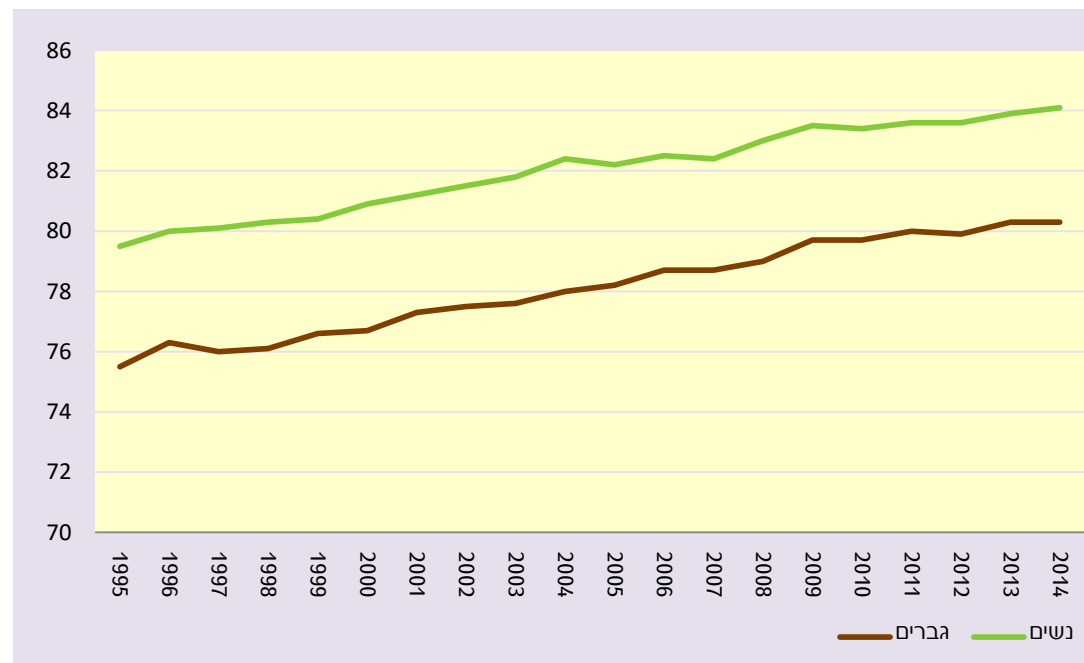
1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים.
2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה.
3. היחס בין נשים לגברים בקרב בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד.

### 1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים

תרשים 64 מראה את תוחלת החיים של הנשים לעומת תוחלת החיים של הגברים, ותרשים 64 ב להלן מראה את היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים. התרשימים מראים שבכל השנים שנמדדו, תוחלת החיים של הנשים הייתה גבוהה ב-3 עד 4 שנים מתוחלת החיים של הגברים. ההפרש בשנים הגולמיות ירד מ-4.4 שנים לטובת הנשים בשנת 2004, ל-3.8 שנים בשנת 2014, שינוי כמעט זניח. בשנת 2014, תוחלת החיים הממוצעת של נשים הייתה 84.1 ושל גברים - 80.3. לאינדיקטור זה כמעט אין השפעה על האי-שוויון המגדרי בממד הבריאות מאחר שהיחס יציב למדי לאורך השנים.

#### תרשים 64

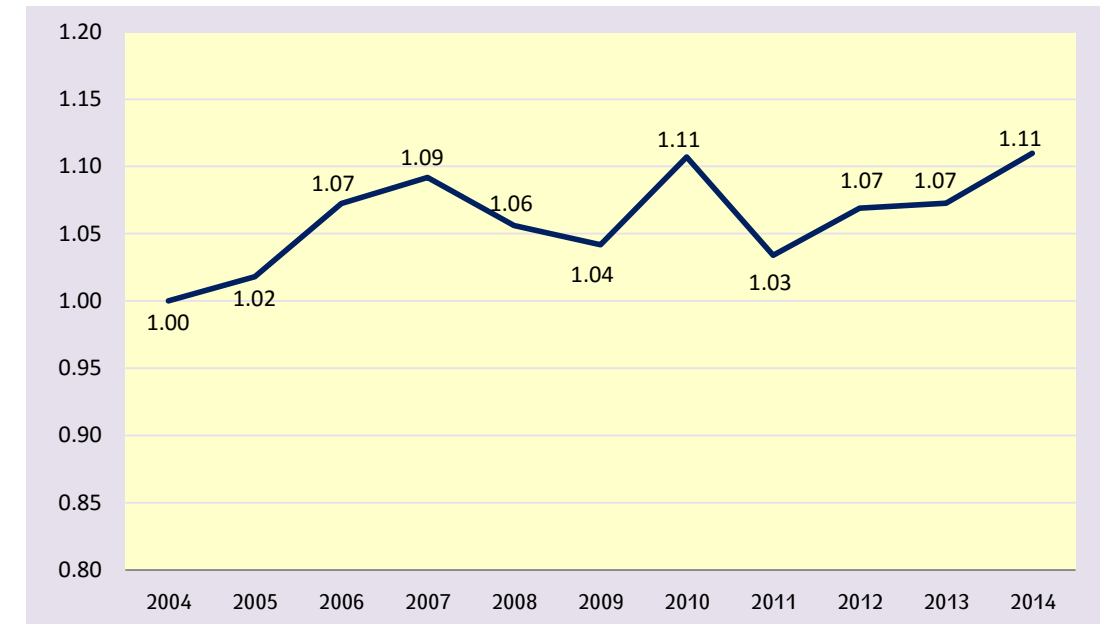
תוחלת החיים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

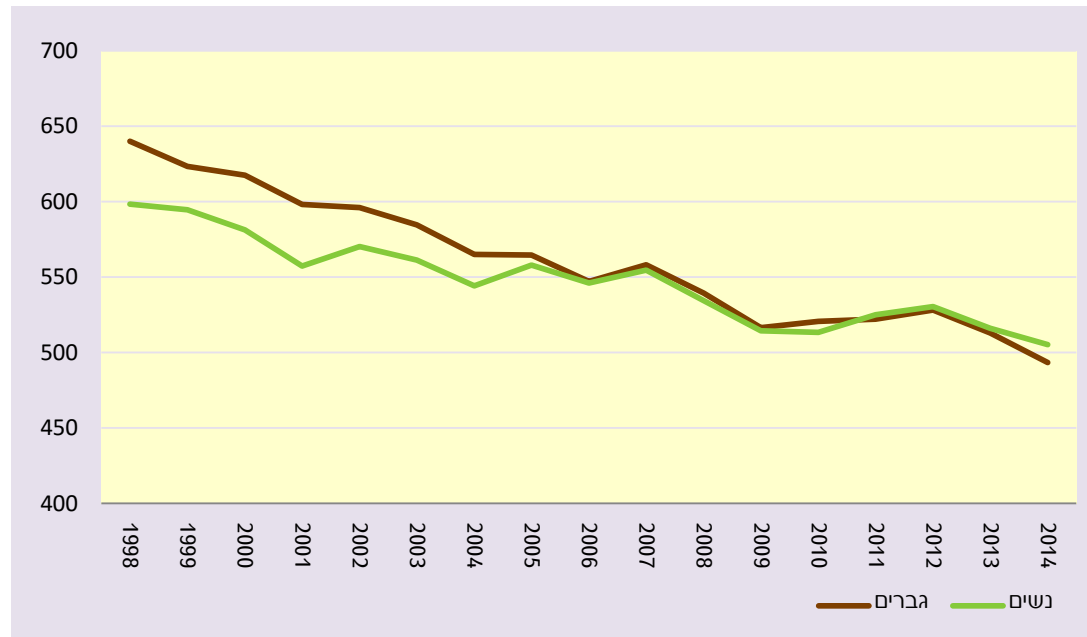
#### תרשים 63

האי-שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים, 2004-2014



**תרשים 65א**

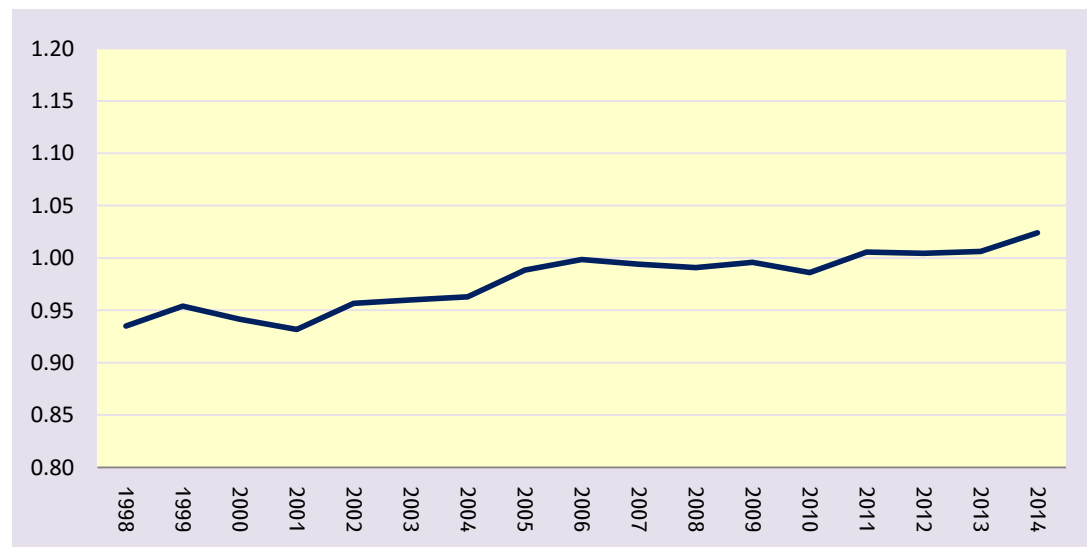
שיעורי התמותה, נשים לעומת גברים (ל-100,000 איש)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 65ב**

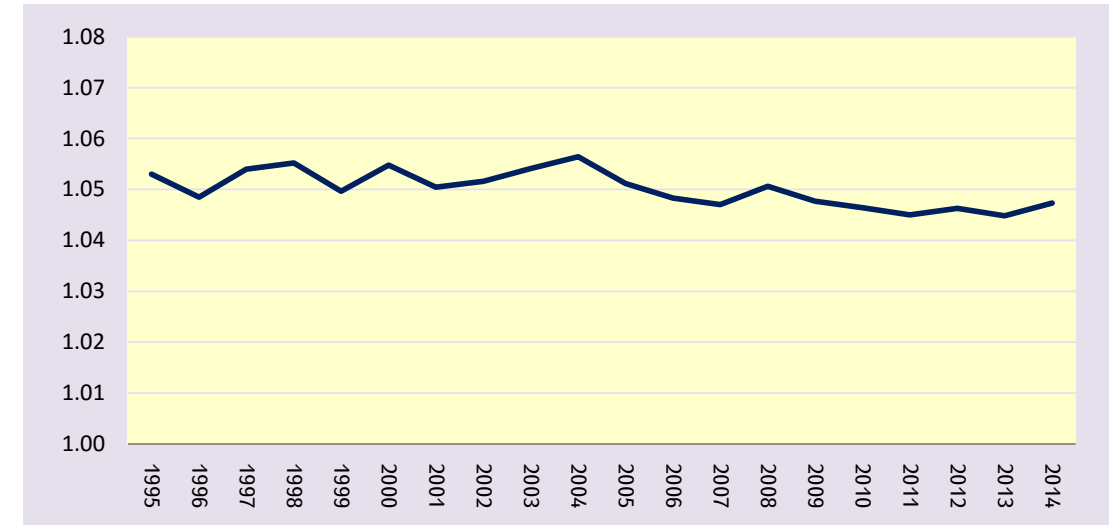
היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

**תרשים 64ב**

היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

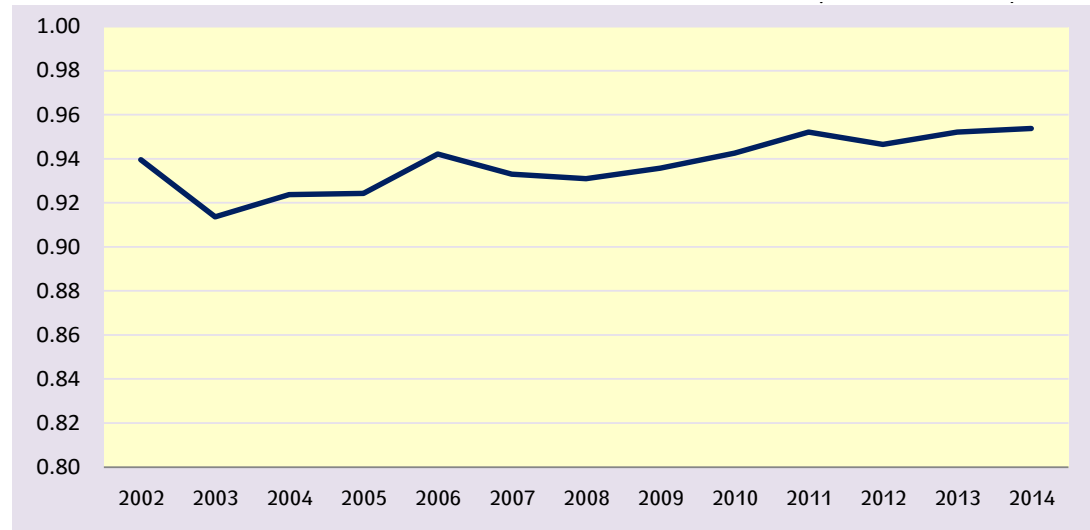
**תוחלת החיים בהשוואה בין-לאומית:** בשנת 2014, תוחלת החיים של נשים בארצות הברית הייתה 81 ושל גברים - 77; בבריטניה, תוחלת החיים של נשים הייתה 83, ושל גברים - 79. בשוודיה, תוחלת החיים של נשים הייתה 84, ושל גברים - 80; בספרד, תוחלת החיים של נשים הייתה 86, ושל גברים - 80 (מקור: הבנק העולמי). תוחלת החיים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

**2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה**

תרשים 65א להלן מבטא את שיעור התמותה של נשים לעומת גברים (ל-100,000 איש), ותרשים 65ב 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 2014 היה 505, ומספר המיתות של גברים ל-100,000 בני אדם בשנה זו היה 493. באינדיקטור זה חל גידול קטן בשנת 2014, אך לא הייתה לו השפעה על מצב האי-שוויון המגדרי בממד הבריאות.

**תרשים 66ב**

היחס בין נשים לגברים בקרב המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד



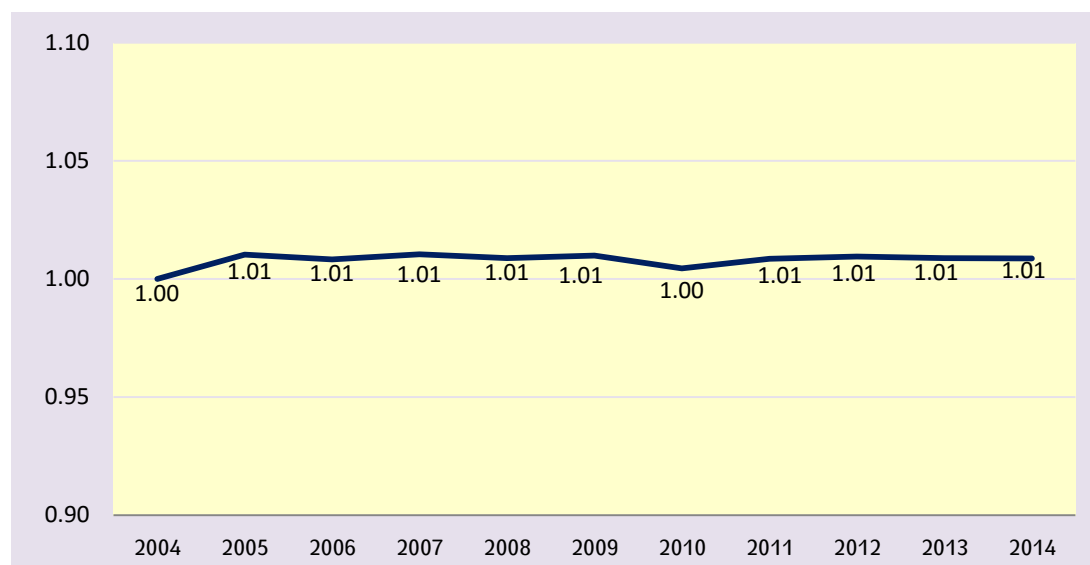
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד הבריאות**

תרשים 67 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.<sup>42</sup>

**תרשים 67**

האי-שוויון המגדרי בממד הבריאות, 2004-2014



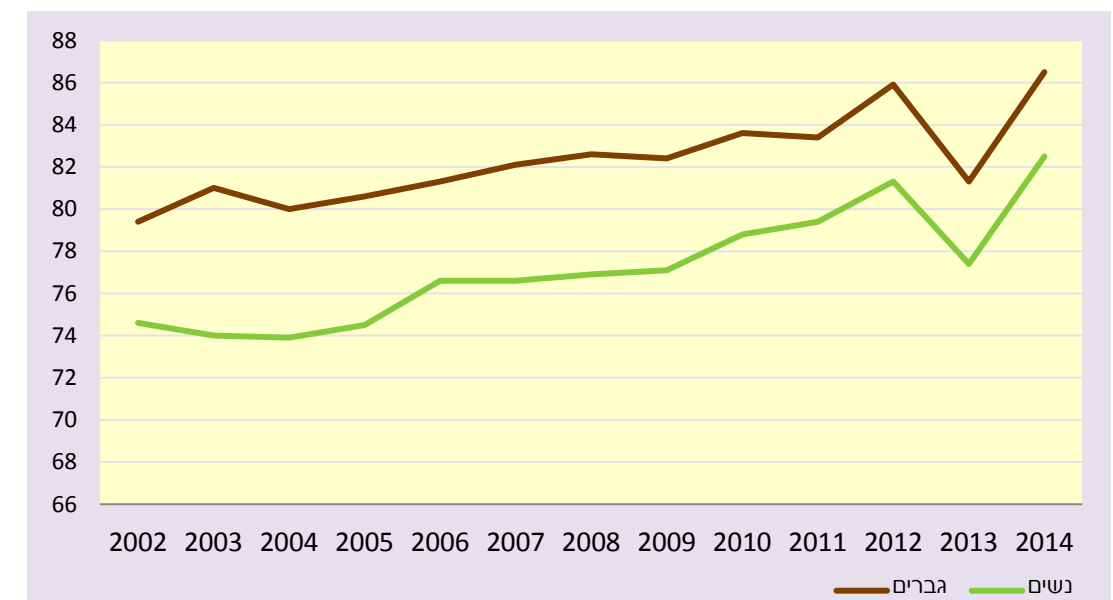
42 מסיבות מתודולוגיות לא חושב עומק האי-שוויון בממד זה.

**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 66א להלן מבטא את שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד, ותרשים 66ב 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 2014, 86% מהגברים העריכו את בריאותם כטובה לעומת 82% מהנשים, והיחס בין המינים היה 0.95. בעשור האחרון הפער בין נשים לגברים הצטמצם מעט.

**תרשים 66א**

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד (באחוזים)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

## יא. ממד החברה הערבית

בישראל יש אי-שוויון בין יהודים לערבים בכל תחומי החיים, והאי-שוויון המגדרי בתוך החברה הערבית - כפי שהוא בא לידי ביטוי בנתוני 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:

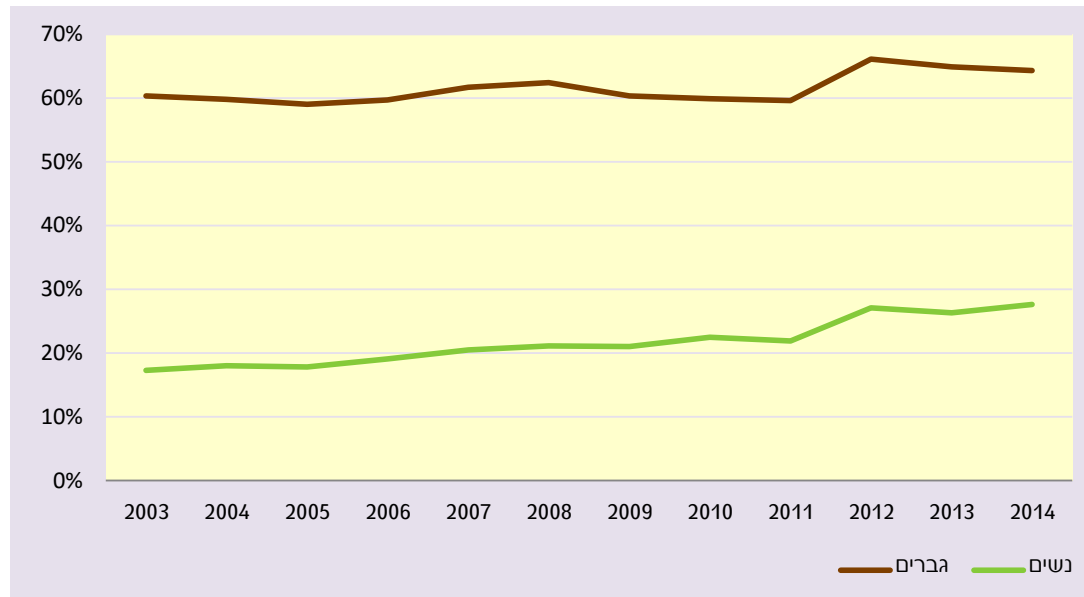
1. היחס בין נשים לגברים בהשתתפות בכוח העבודה.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית.
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו.
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה.
5. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד.
6. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה.
7. שיעור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

### 1. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בהשתתפות בכוח העבודה

כפי שמראה תרשים 68א להלן, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה של נשים ערביות נמוך הרבה משיעור ההשתתפות של גברים ערבים. תרשים 68ב 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-43.27%.<sup>43</sup> בשנת 2014 שיעור ההשתתפות של גברים ערבים ירד ל-64.3% ושיעור ההשתתפות של נשים ערביות עלה ל-27.6%. אם כן, מגמת השיפור בשיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה נמשכת.

### תרשים 68א

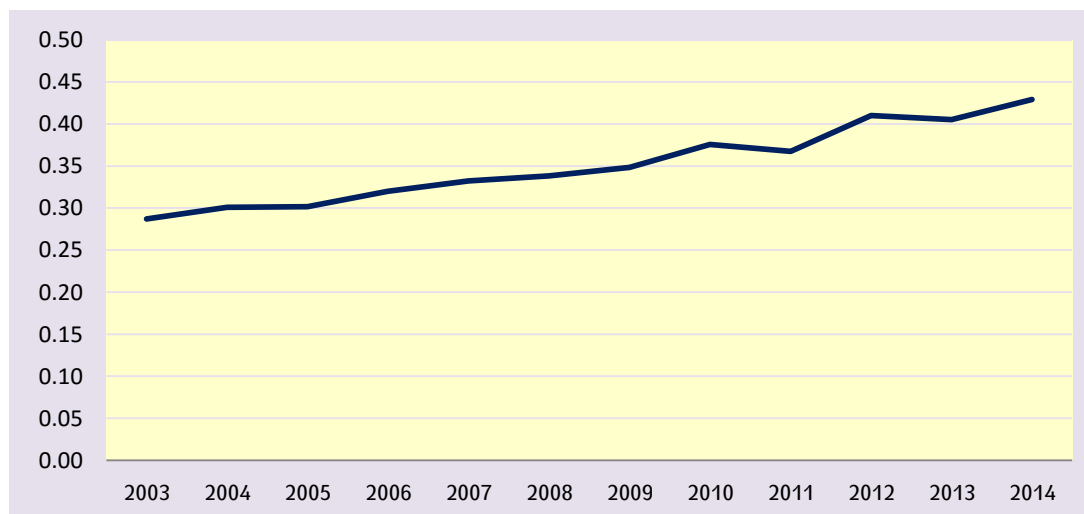
שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה של ערבים בישראל, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

### תרשים 68ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בהשתתפות בשוק העבודה



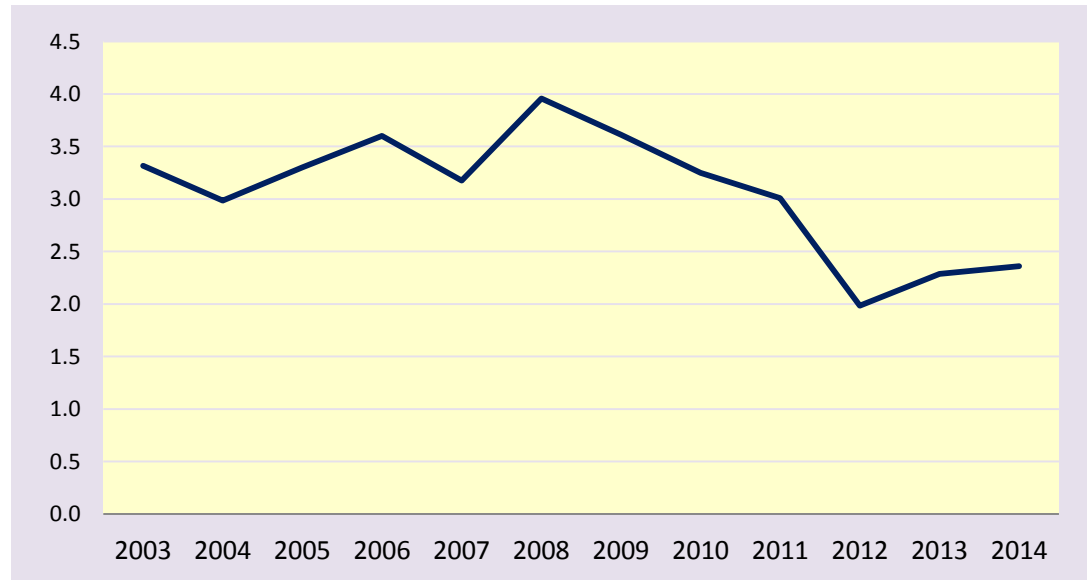
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

43 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 69ב**

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב המועסקים במשרה חלקית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**3. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי**

תרשים 70א להלן מציג את ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו של נשים ערביות ושל גברים ערבים בישראל. תרשים 70ב להלן מראה שהיחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי נע בין 0.72 ל-0.80. כלומר, הנשים הערביות משתכרות בעקביות פחות מהגברים הערבים אך בפער קטן יותר מן הפער בין נשים לגברים באוכלוסייה הכללית. אחד הגורמים לכך הוא שיעור הגבוה של נשים ערביות שעובדות במשרה חלקית, כפי שראינו לעיל, וכן השכר הנמוך של גברים ערבים לעומת גברים באוכלוסייה הכללית. בשנת 2014, גברים ערבים השתכרו 7,190 ש"ח בממוצע לחודש, ואילו נשים ערביות השתכרו 5,271 ש"ח בלבד. בשנה זו גדל הפער בין הנשים לגברים ולפיכך אינדיקטור זה הגדיל את האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית. למעשה, לאורך כל העשור האחרון הפער בשכר החודשי בין נשים ערביות לגברים ערבים נותר דומה.

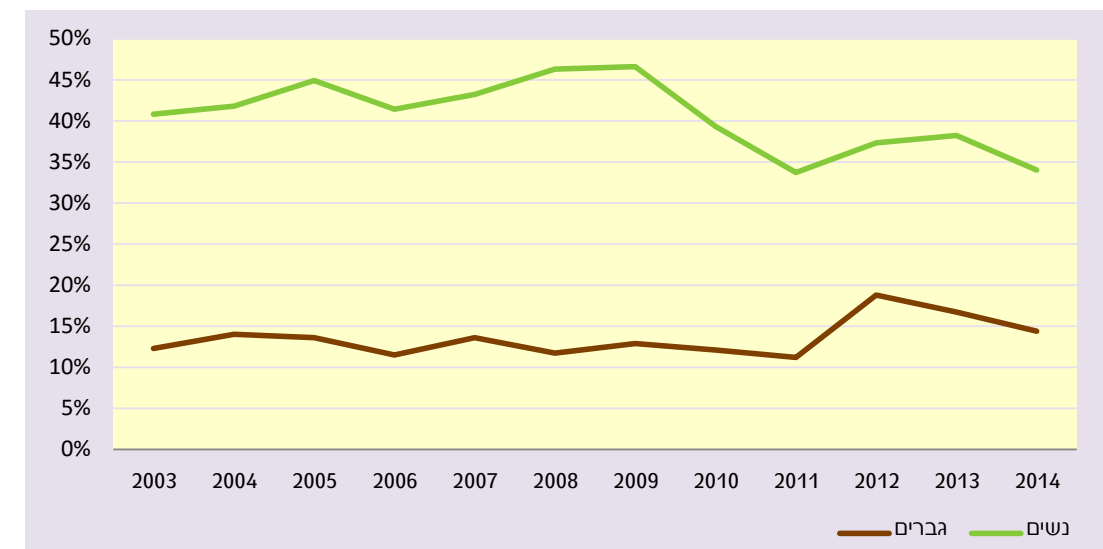
**2. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב העובדים במשרה חלקית**

תרשים 69א 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.<sup>44</sup> בשנת 2014 שיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית ירד ל-14.4%, ואילו שיעור הנשים הערביות המועסקות במשרה חלקית היה 34%. הדבר גרם להגדלת הפער בין נשים לגברים באינדיקטור זה.

תרשים 69ב להלן מבטא את היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב העובדים במשרה חלקית. התרשים מראה כי הפער בין הגברים לנשים הצטמצם בשנים 2009-2012, אך הצמצום נובע מן העלייה החדה במספר הגברים הערבים שעובדים במשרות חלקיות, ולא משיפור במצבן של הנשים הערביות. כך, ב-2004 היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים המועסקים במשרה חלקית היה פי 3, וב-2008 הוא היה כמעט פי 4, ואילו ב-2012 הצטמצם היחס לפי 2. אינדיקטור זה צמצם אפוא את האי-שוויון בממד החברה הערבית בשנים האחרונות, עד לשנת 2012 - אך אין לתלות זאת בצמצום שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית, אלא בשיעור הגבוה מאוד של גברים ערבים המועסקים בהיקף חלקי. הדבר שב ומעיד על המגמה שתוארו בסעיף ההשתתפות בשוק העבודה הכללי, של הרעת תנאי ההעסקה וצמצום האפשרויות העומדות בפני העובדים בישראל בכלל, והעובדים הערבים בפרט. בשנים 2013-2014 עלה היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית לפי 2.2, ולפיכך האינדיקטור שב והעלה את האי-שוויון המגדרי בממד זה.

**תרשים 69א**

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב המועסקים במשרה חלקית בחברה הערבית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

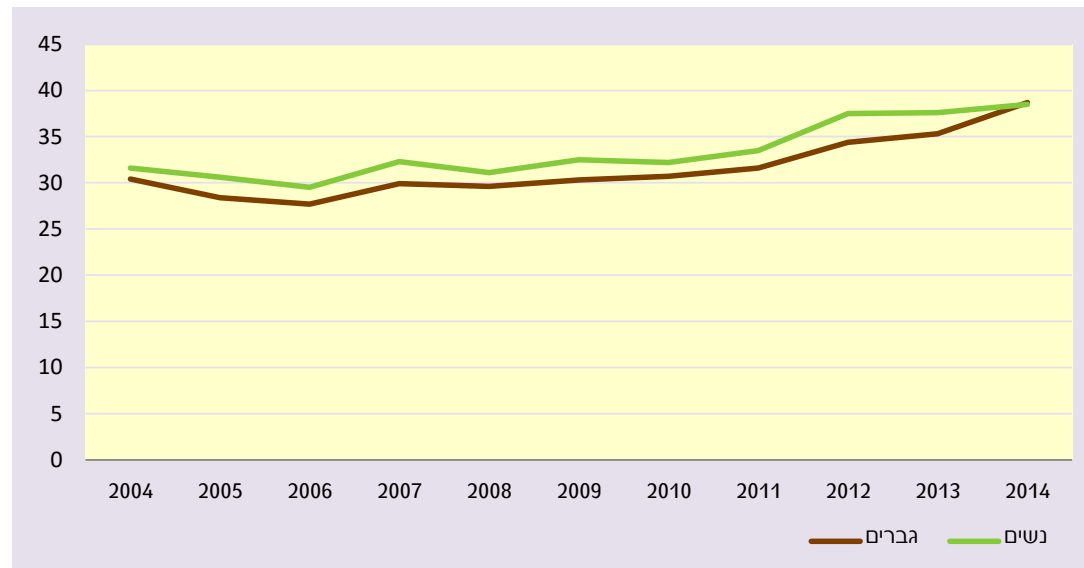
44 ייתכן ששינוי זה נובע אף הוא מהשינוי בסקרי הלמ"ס בשנת 2012 - המדגם הורחב וכעת הוא כולל סוגי עובדים רבים יותר. עם זאת, השינוי אינו מאפיין את כלל האוכלוסייה ולכן אנו מניחות שהוא משקף שינוי במצב עצמו ולא במבנה הסקרים.

#### 4. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר לשעת עבודה

תרשים 71א להלן מתאר את השכר ברוטו לשעת עבודה של נשים ושל גברים ערבים בישראל, ותרשים 71ב מתאר את היחס ביניהם. מהתרשימים עולה כי במרבית השנים יש פער קטן בשכר לשעה לטובת הנשים הערביות - בניגוד לכלל האוכלוסייה, שבה ישנו פער קבוע של כ-15%-17% לטובת הגברים. פער זה נובע מכך שהנשים הערביות המעטות המשתתפות בשוק העבודה הן המשכילות יותר, ואילו הגברים הערבים המשתתפים בשוק העבודה הם בעלי רמות משתנות של השכלה. בשנת 2014 חל שינוי, והגברים הערבים השתכרו לשעת עבודה מעט יותר מהנשים הערביות - 38.7 ש"ח לעומת 38.5 ש"ח לשעה בממוצע. במונח זה מצבן היחסי של הנשים הערביות הורע.

תרשים 71א

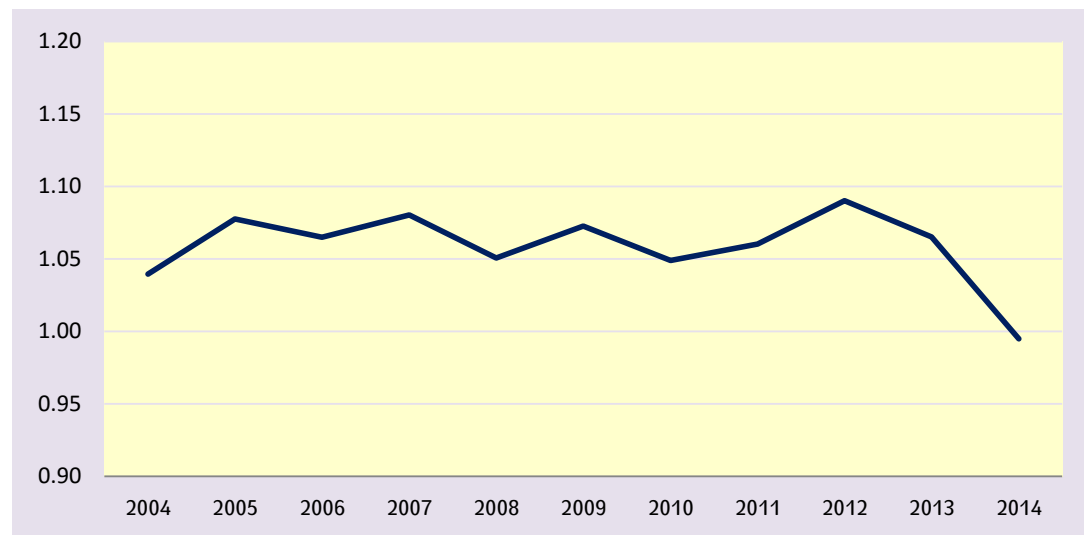
שכר ממוצע לשעת עבודה: נשים ערביות לעומת גברים ערבים (בש"ח)



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

תרשים 71ב

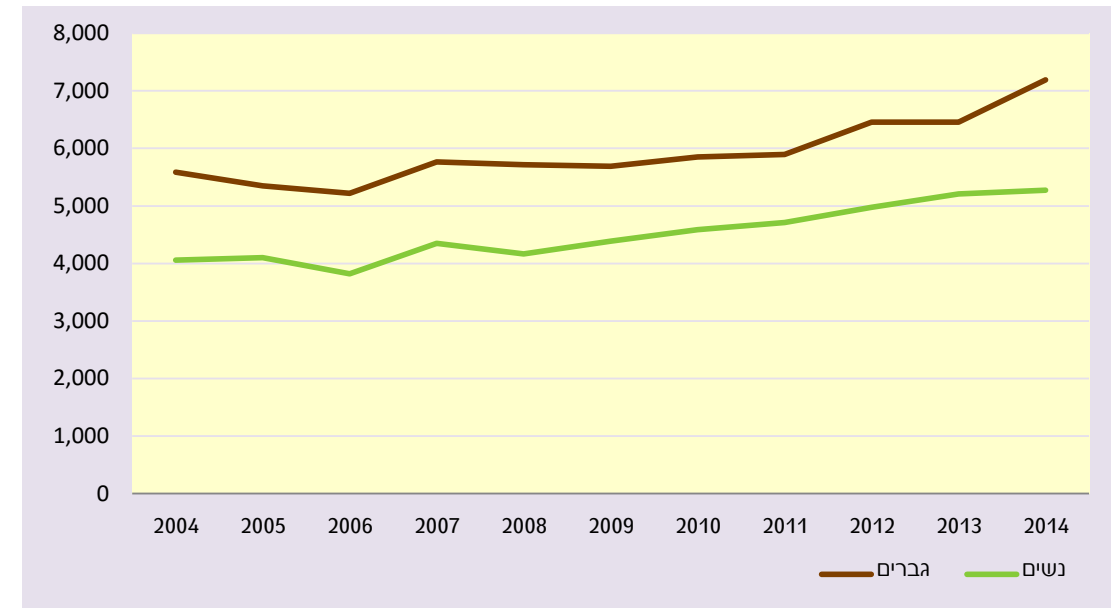
היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר הממוצע לשעת עבודה



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

תרשים 70א

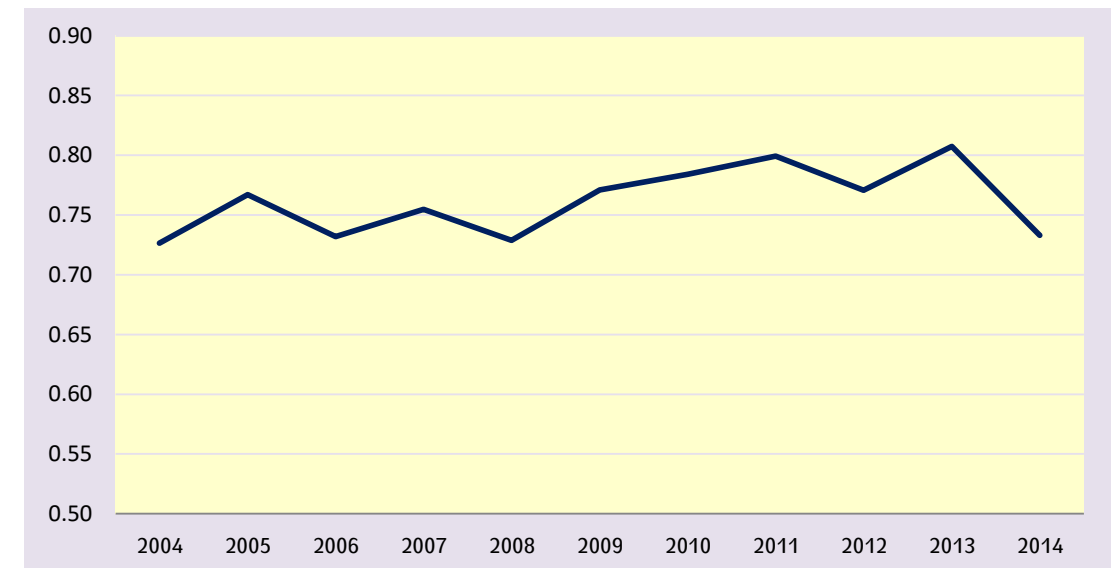
שכר חודשי ממוצע: נשים ערביות לעומת גברים ערבים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים 70ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע



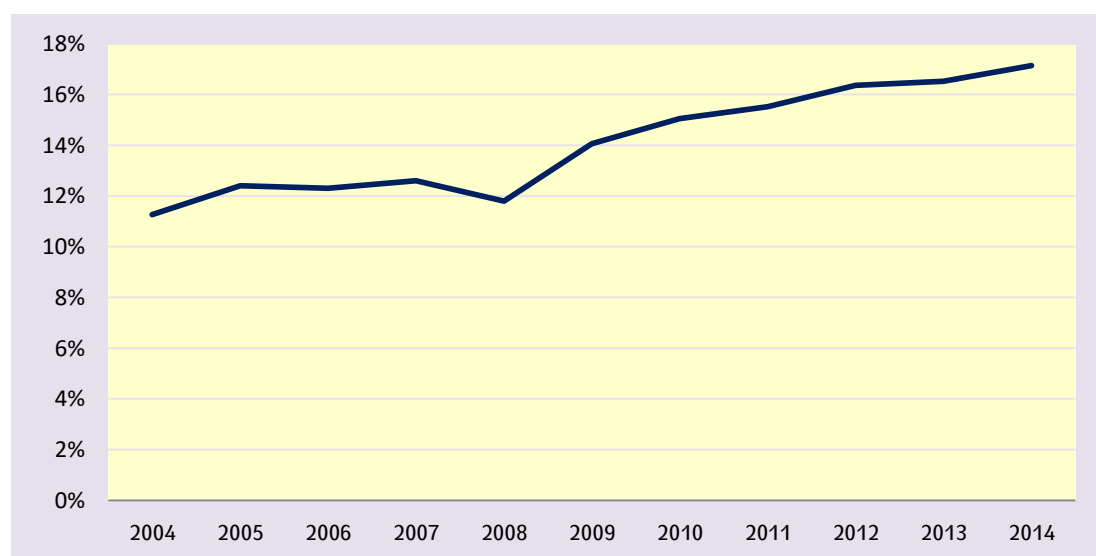
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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

תרשים 73 להלן מבטא את שיעור הנשים הערביות מקרב כלל הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה. שיעור זה נע בין 11% בשנת 2004 לשיעור שיא של 17% בשנת 2014. כפי שמראה התרשים, העלייה ההדרגתית החלה בשנת 2009. שיעור הנשים הערביות בקרב כלל הנשים שהגישו תלונות בגין אלימות במשפחה עדיין נמוך ביחס לשיעורן באוכלוסיית הנשים בישראל (שהוא כ-20%). הדבר עשוי להעיד על תת-דיווח ולא על מיצוט מקרי אלימות. הנתון המשלים, המתייחס למספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על אלימות במשפחה, חסר.

תרשים 73

שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה



מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות (הנתונים לשנים 2013 ו-2014 מבוססים על אקסטרפולציה).

### 8. שיעורי הפרייה בקרב בנות 15-19 בחברה הערבית

שיעור הפרייה 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 הפרייה 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 74 להלן מציג את שיעורי הפרייה בקרב נערות ערביות בישראל. התרשים מראה כי שיעור זה קטן משנה לשנה, והדבר מוביל לצמצום האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית.

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

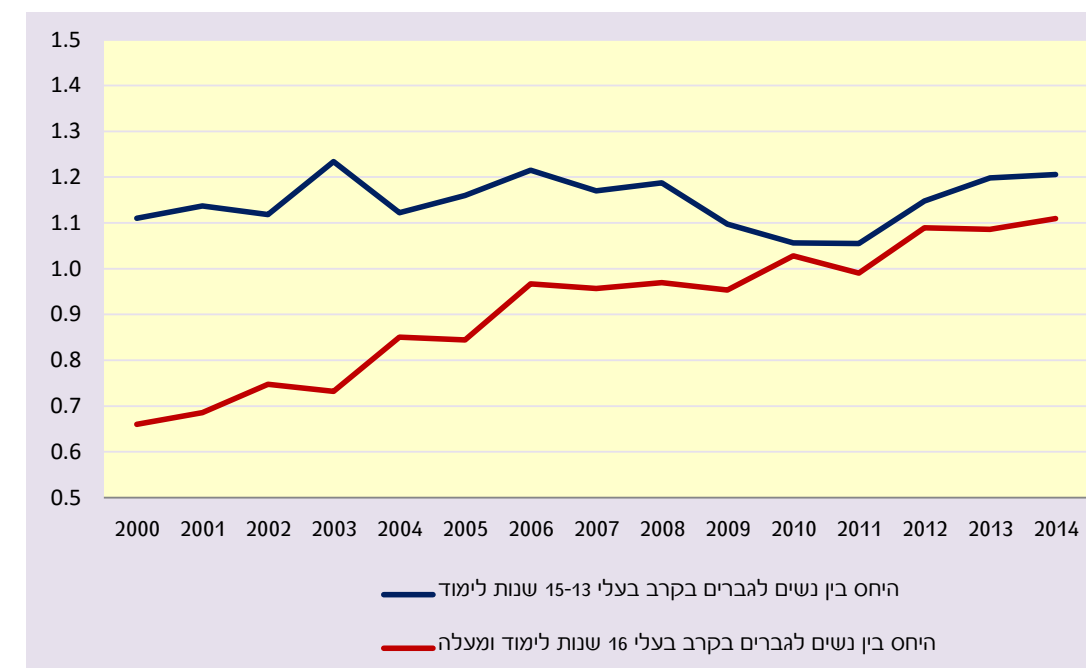
תרשים 72 להלן מבטא את היחס בין שיעור המשכילות לשיעור המשכילים בחברה הערבית בישראל. התרשים מראה שברוב השנים שנבחנו, בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד בחברה הערבית יש יותר נשים מגברים. בין 2004 ל-2006 גדל מספר הנשים הערביות בעלות 13-15 שנות לימוד ועלה על מספר הגברים הערבים, והאי-שוויון המגדרי הצטמצם. בין 2008 ל-2011 המגמה התהפכה. הסיבה לכך היא ששיעור הגברים הערבים בעלי 13-15 שנות לימוד הלך ועלה, ואילו שיעורן של הנשים הערביות בעלות אותה ההשכלה נשאר יציב. ב-2012 חל שוב הפוך והפער בין הנשים לגברים גדל. בשנת 2014 היה שיעור הגברים הערבים בעלי 13-15 שנות לימוד 10.7%, ושיעור הנשים הערביות - 12.9%. הדבר הוביל לצמצום האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית בשנה זו.

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

תרשים 72 מראה גם שהיחס בין מספר הנשים הערביות למספר הגברים הערבים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה יותר מ-1 בשנים האחרונות. בשנים 2004-2010 חלה עלייה מתמשכת בשיעור המשכילות הערביות, אך בשנת 2011 הסתמנה עלייה במספר הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה, ועמה גדל האי-שוויון המגדרי בחברה הערבית. לעומת זאת, בשנים 2012-2014 שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה הגבוה ביותר מאז תחילת המדידה, ועלה מעט על שיעור הגברים. בשנת המדידה האחרונה שיעור הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה 12.8%, ושיעור הנשים היה 14.2%. אם כן, אפשר לומר כי הנשים בחברה הערבית משכילות יותר מהגברים, אלא שכמו בחברה היהודית, ובניגוד לדעה הרווחת, אין די בהשכלה להסיר חסמים מבניים ותרבותיים, ולפיכך אין בה כדי להשיג שוויון מגדרי בשוק העבודה (ראו לעיל בממד ההשכלה).

תרשים 72

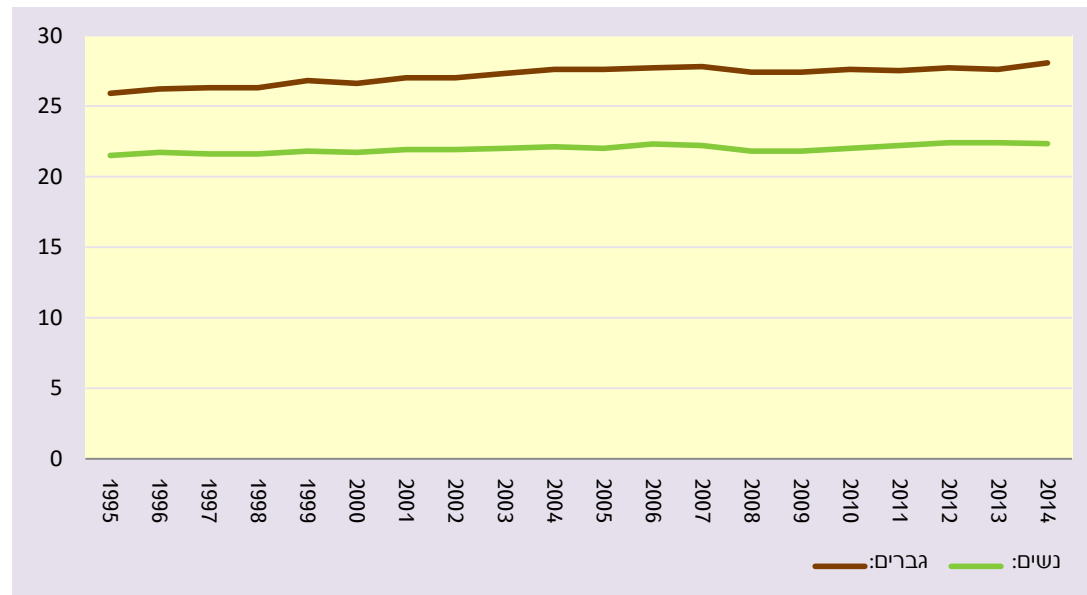
היחס בין נשים משכילות לגברים משכילים בחברה הערבית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**תרשים 75א**

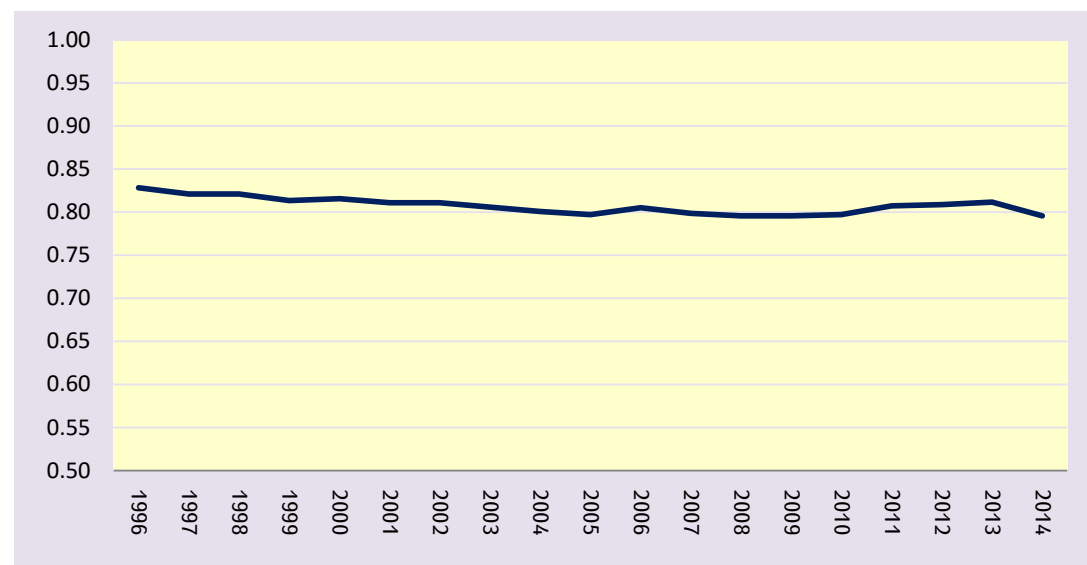
גיל הנישואים הממוצע בחברה הערבית המוסלמית



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

**תרשים 75ב**

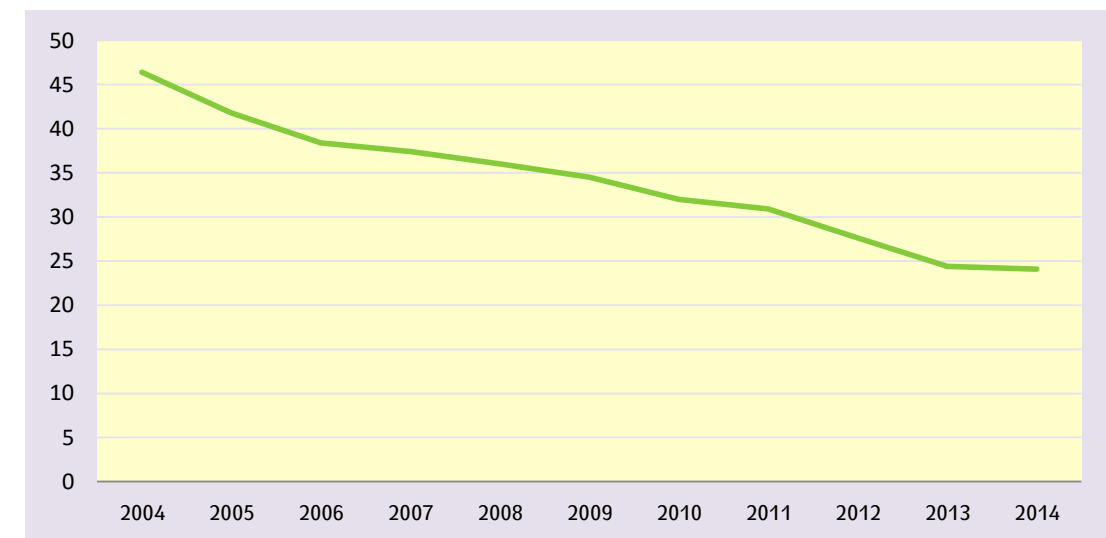
היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים הממוצע בחברה הערבית המוסלמית



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

**תרשים 74**

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**9. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע בחברה הערבית המוסלמית<sup>45</sup>**

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 75א מראה את גיל הנישואים הממוצע של נשים ושל גברים בחברה הערבית המוסלמית. אמנם, התרשים מראה כי גיל הנישואים של בני שני המינים עולה משנה לשנה, אולם לאורך כל השנים קיים פער קבוע של כ-5 שנים בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים. ב-2014, גברים מוסלמים התחתנו בפעם הראשונה בגיל 28 בממוצע, ואילו הנשים בגיל 22. תרשים 75ב מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בחברה הערבית המוסלמית הוא כ-0.8, ויחס זה נותר יציב למדי בעשור האחרון.

<sup>45</sup> באינדיקטור זה יש נתונים על נשים ערביות מוסלמיות בלבד, שהן 85% מכלל הערביות בישראל.

### סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית

כפי שמראים תרשימים 76 ו-77 להלן, בשנים 2004-2011 היה צמצום מזערי באי-שוויון בין נשים לגברים בחברה הערבית. טווח השינויים קטן, אם כי הם היו בסימן של שיפור קל. בשנת 2012 חל צמצום משמעותי יותר באי-שוויון המגדרי בחברה הערבית: הפער בהשתתפות 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.

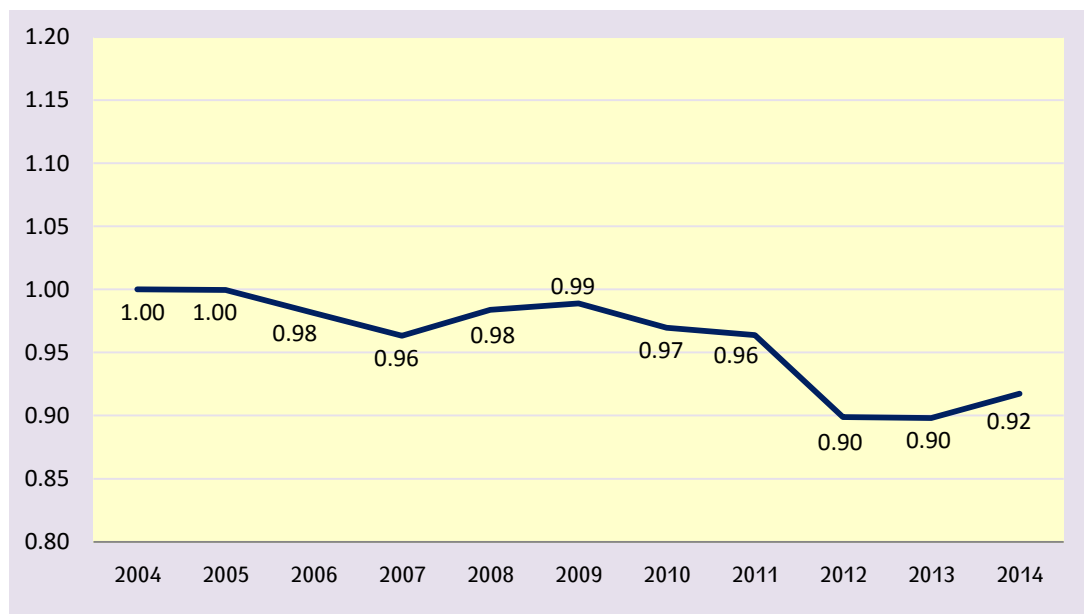
התוצאות עד שנת 2012 היו אפוא מעודדות, אך מאז אנו עדים לעלייה באי-שוויון, המתבטאת בירידה בשכר הממוצע לשעה של נשים ערביות ביחס לגברים ערבים. אם כן, עד 2011 הייתה ירידה מתונה באי-שוויון, ב-2012 ניכרה בו ירידה חדה יותר, ולאחר מכן הייתה חזרה לתוואי של עלייה. מצבן של הנשים הערביות בישראל מלכתחילה רחוק מאוד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

אין חדש בעובדה שהפער המגדרי בחברה הערבית בישראל גדול מן הפער המגדרי בחברה היהודית. שיעור ההשתתפות של נשים ערביות 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 בחברה הערבית נמוך יותר מהאי-שוויון בכלל האוכלוסייה. אמנם, לאורך השנים חל שיפור בשיעורי השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה, אך התפקיד העיקרי שלהן הוא עדיין העבודה במשק הבית והטיפול בילדים.

תרשים 76 להלן מתאר את עומק האי-שוויון המגדרי בחברה הערבית. התרשים מראה שהמרחק משוויון הצטמצם במהלך השנים אך הוא עדיין גבוה ושיעורו 45%. התנודתיות בעומק האי-שוויון מעידה שאין מגמה עקבית של צמצום האי-שוויון בין נשים לגברים בחברה הערבית. אפשר לזהות בתרשים שלוש תקופות מרכזיות: בשנים 2004-2006 הפער העמיק, בשנים 2008-2012 הוא הצטמצם, ואילו בשנים 2013-2014 הוא שב והעמיק. באופן כללי, החברה הערבית מתחילה מנקודה של פערים עצומים בין נשים לגברים, ולכן שיעורי השיפור בה גבוהים יותר, אך האי-שוויון המגדרי בה עדיין גבוה (ראו תרשים 77 לעיל), המתאר את עומק האי-שוויון בשמונה מן הממדים). נוסף על כך, בחברה הערבית ניכרת לאורך השנים אנומליה בתחום העבודה: יחסית, מעט מאוד נשים ערביות משתתפות 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). בשנת 2014 השתווה השכר לשעה של נשים ושל גברים בחברה הערבית בפעם הראשונה. שתי התופעות האלה - העומק הרב של האי-שוויון ההתחלתי והאנומליה בשוק העבודה - יצרו אפקט של ירידה חדה יחסית באי-שוויון המגדרי בחברה הערבית, אך אפקט זה נבלם כאמור בשתי שנות המדידה האחרונות.

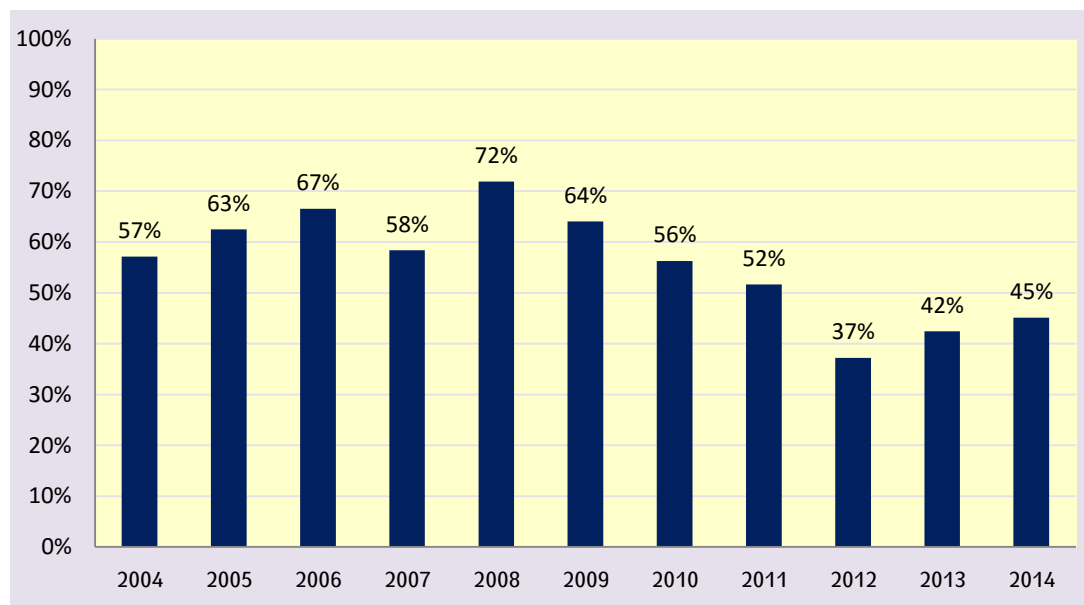
### תרשים 76א

האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית, 2004-2014



### תרשים 76ב

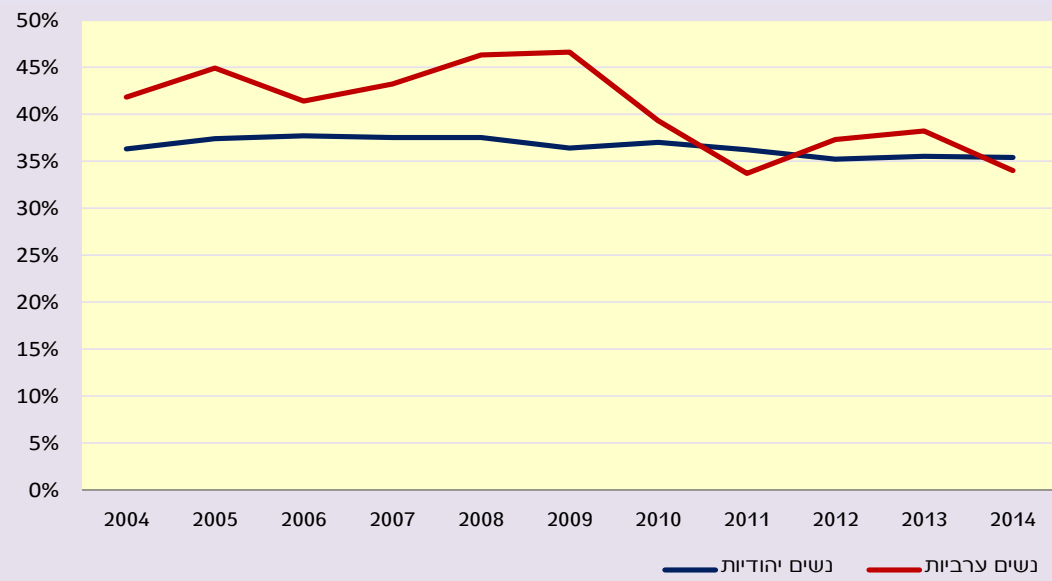
עומק האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית\*



\* המדידה מתבססת על שישה מהאינדיקטורים בממד.

**תרשים ב**

שיעור העובדות במשרה חלקית, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות

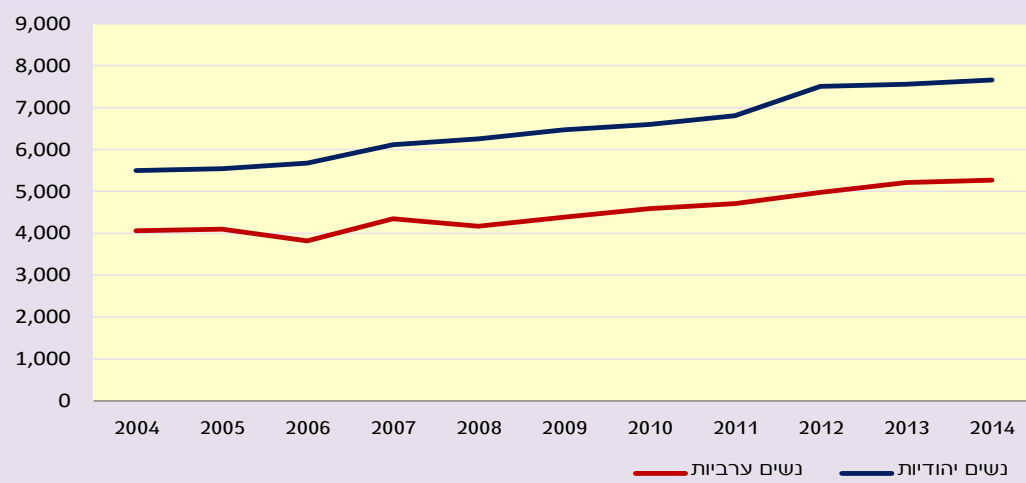


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ג להלן מראה כי ב-2014 השכר החודשי הממוצע של הנשים הערביות היה 5,271 ש"ח, לעומת 7,662 ש"ח בקרב הנשים היהודיות. הפער התרחב עד שנת 2012 ומאז הוא יציב.

**תרשים ג**

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ד להלן מראה כי ב-2014 שכרן הממוצע של נשים ערביות לשעת עבודה היה 38.5 ש"ח, לעומת 49.9 ש"ח בקרב נשים יהודיות. הפער הלך וגדל עד לשנת 2010 ומאז הוא יציב למדי.

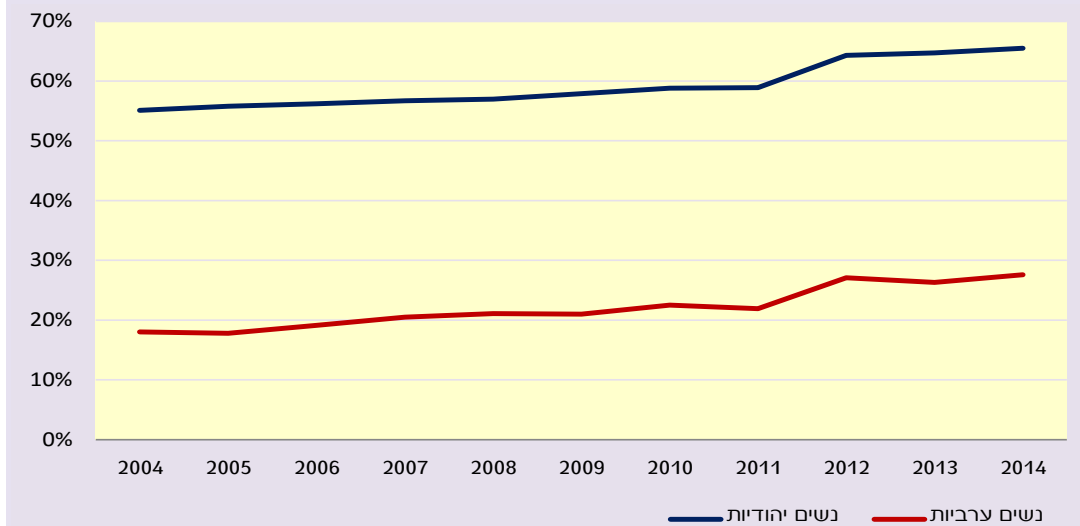
**זרקור: פערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות**

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

תרשים א להלן מראה כי ב-2014 27.6% מהנשים מכלל כוח העבודה האזרחי של הנשים הערביות השתתפו בשוק העבודה, לעומת 65.5% בקרב הנשים היהודיות. הפער יציב לאורך השנים ולא נראית מגמת שיפור, כלומר הגידול בשיעור הנשים הערביות שיוצאות לעבוד מתקזז לחלוטין עם הגידול בשיעור הנשים היהודיות שעושות כן.

**תרשים א**

שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



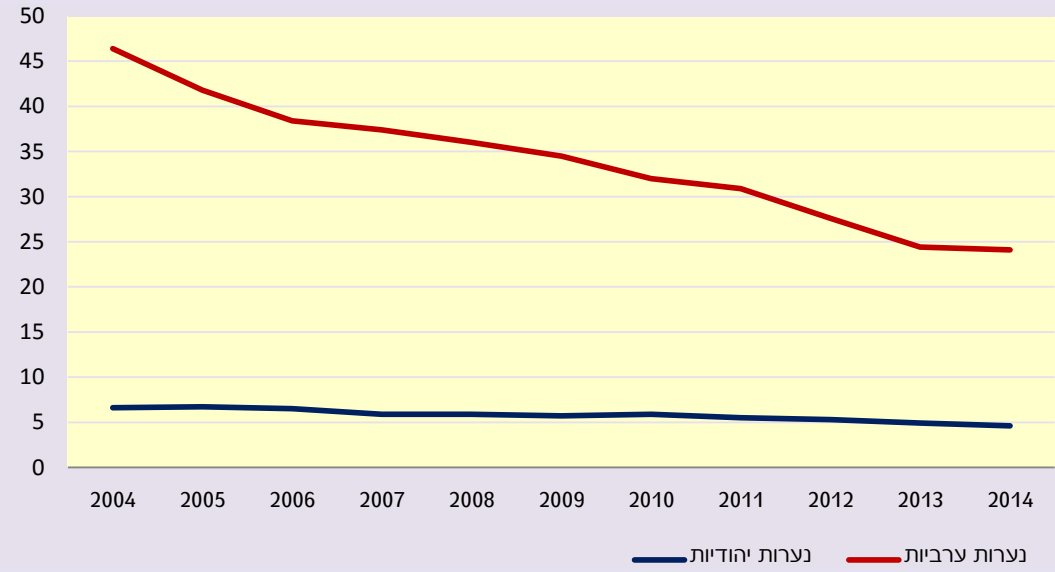
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית הלך והצטמצם עם הזמן ובשנים האחרונות הפער בין לבין הנשים היהודיות נסגר. כפי שמראה תרשים ב להלן, ב-2014 34% מהנשים מכלל כוח העבודה האזרחי של הנשים הערביות היו מועסקות במשרה חלקית, לעומת 35.4% מהנשים היהודיות.

תרשים ו' להלן מראה שב-2014 שיעור הפרייון הסגולי של נערות ערביות היה 24.1 (ל-1,000 נשים), לעומת 4.6 בקרב נערות יהודיות. ישנה מגמת ירידה ברורה בשיעורי הפרייון בקרב נערות ערביות ומגמת ירידה קטנה מאוד בשיעורי הפרייון בקרב נערות יהודיות.

**תרשים ו'**

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

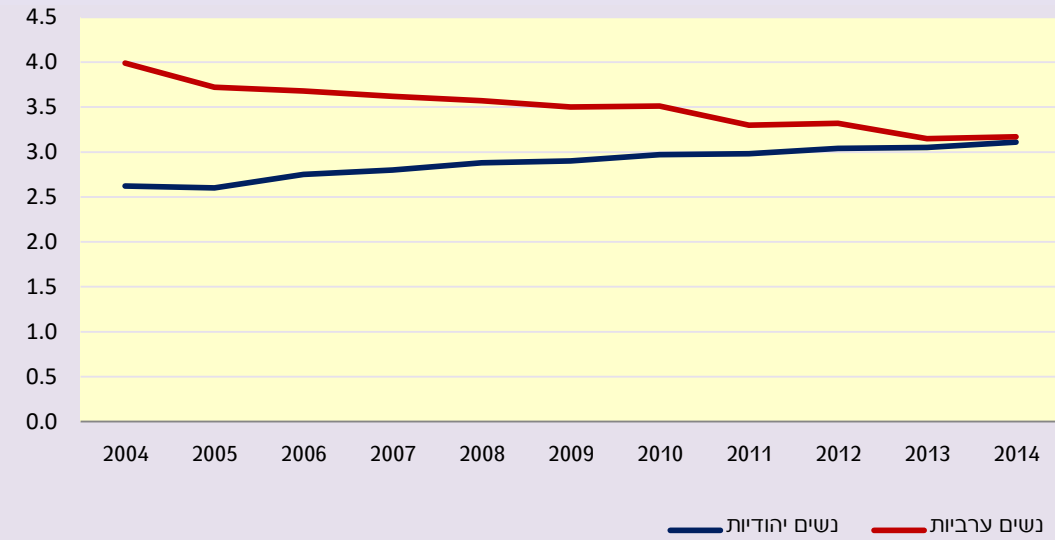


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ז' להלן מראה מגמה מעניינת מאוד בשיעור הפרייון הכללי: בעוד 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.

**תרשים ז'**

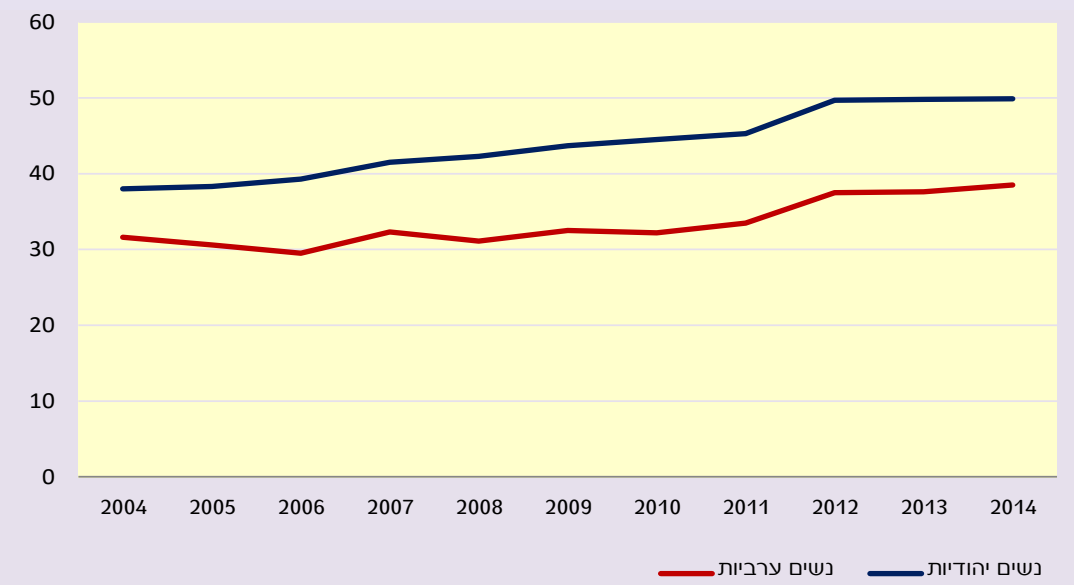
שיעור הפרייון הכללי, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

**תרשים ד'**

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

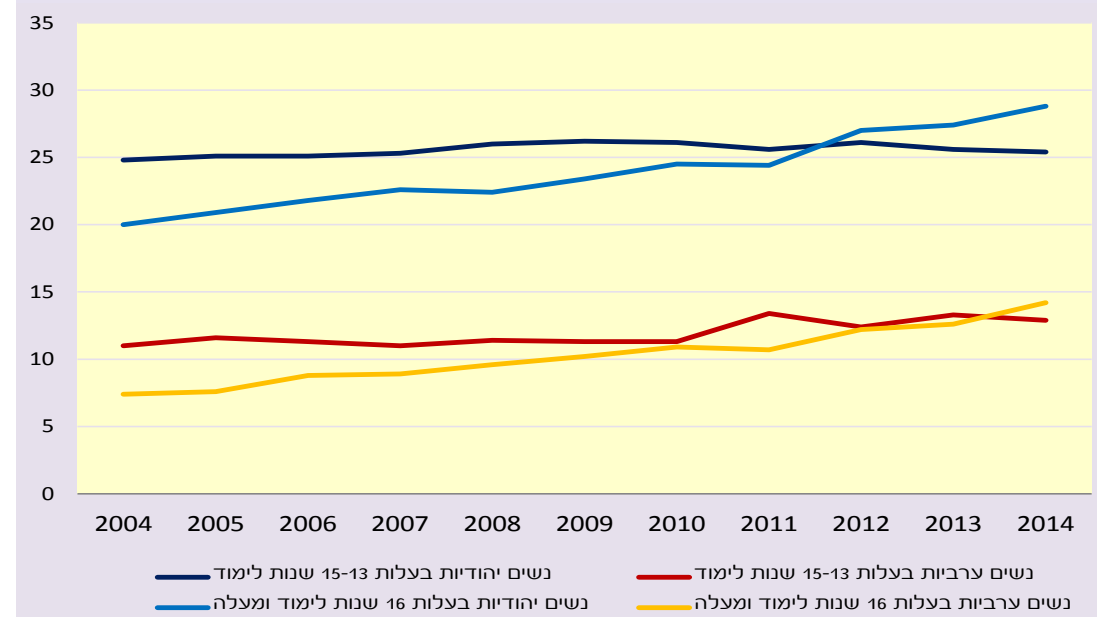


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

תרשים ה' להלן מראה כי ב-2014 שיעור הנשים הערביות בעלות 13-15 שנות לימוד היה 12.9%, לעומת 25.4% בקרב הנשים היהודיות. שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה היה 14.2%, לעומת 28.8% בקרב הנשים היהודיות. נראה כי הפער בין נשים ערביות לנשים יהודיות בקרב בעלות 13-15 שנות לימוד מצטמצם קמעה בשנים האחרונות, וכך גם הפער בקרב בעלות 16 שנות לימוד ומעלה.

**תרשים ה'**

שיעור המשכילות, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (באחוזים)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.



## י.ב. 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 בכוח העבודה, פריפריה לעומת מרכז.
2. פערי השכר בין נשים לגברים, פריפריה לעומת מרכז.

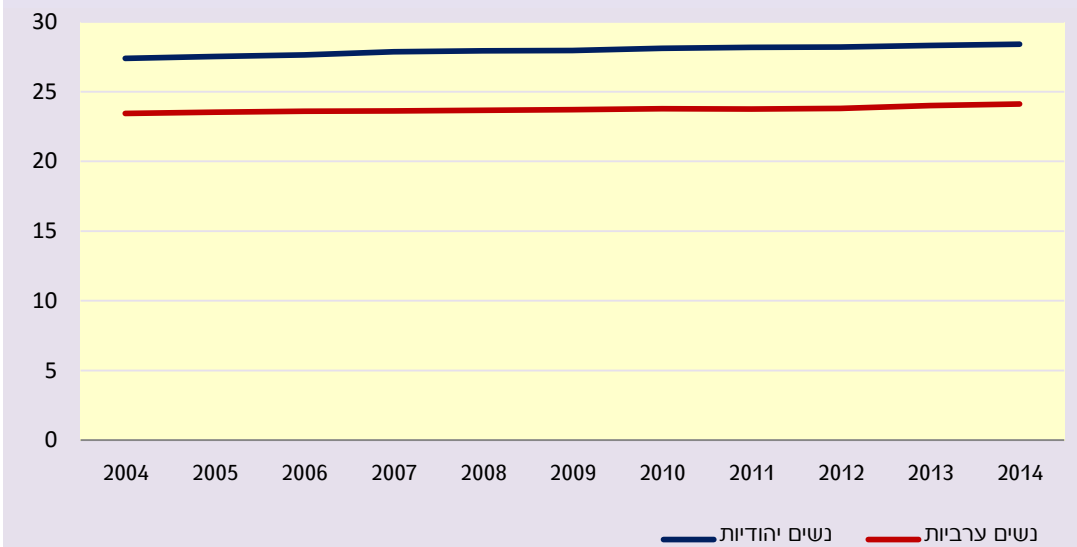
### 1. שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה, פריפריה לעומת מרכז

תרשים 77 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה במרכז ובפריפריה (בכוח העבודה האזרחי בשנים 2004-2011, ובכוח העבודה הכללי בשנים 2012-2014), והוא מצביע על שינויים מתונים באינדיקטור בתקופת המדידה. בין 2005 ל-2007 גדל האי-שוויון בפריפריה 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 בפריפריה עלה לשיא של 0.77. ב-2012 ירד היחס ל-0.75, ובשנים 2013 ו-2014 הוא עלה מעט, ל-0.76, ולפיכך חלה ירידה קלה מאוד באי-שוויון המגדרי בממד הפריפריה. בהיבט התעסוקה, למגורים בפריפריה יש השפעה גדולה יותר על נשים: 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, נשים בפריפריה משתתפת פחות בשוק העבודה לעומת נשים במרכז, בפער גדול מן הפער בין גברים בפריפריה לגברים במרכז. משמעות הדבר היא שבאינדיקטור זה האי-שוויון בפריפריה גבוה יותר מבמרכז הארץ.

לאורך כל השנים, נשים ערביות יולדות מוקדם יותר מנשים יהודיות. ב-2014 הגיל הממוצע של נשים ערביות בלידה הראשונה היה 24.1 שנים, לעומת 28.4 בקרב נשים יהודיות. כפי שמראה תרשים ח להלן, הפער נותר יציב בעשור האחרון.

### תרשים ח

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

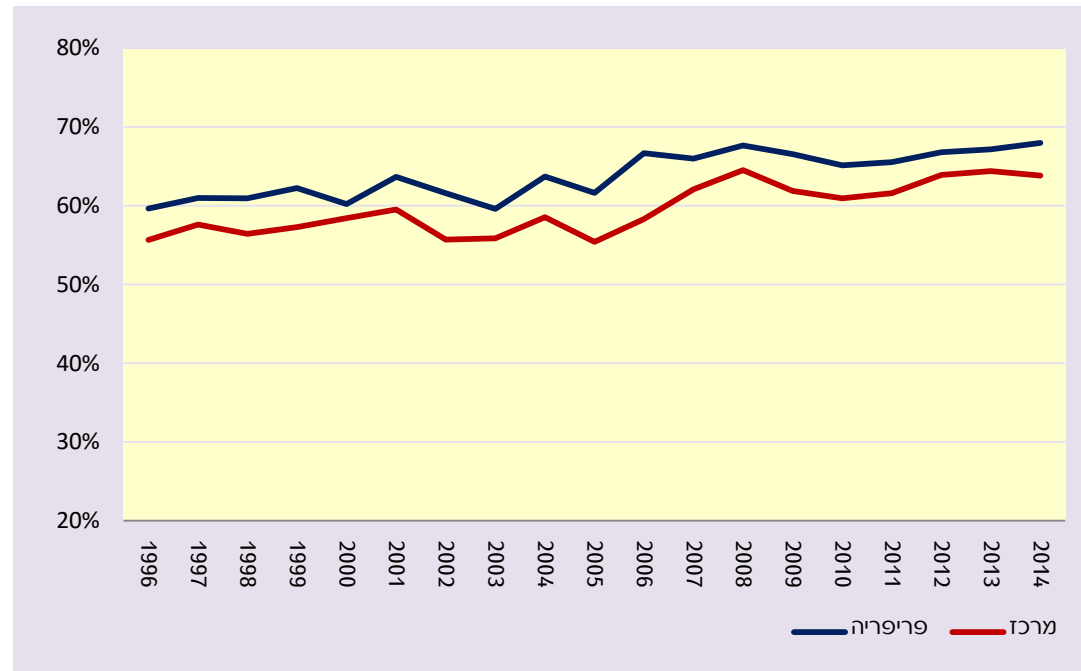


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

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 נותרו בעינם בשנים האחרונות.

**תרשים 78**

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



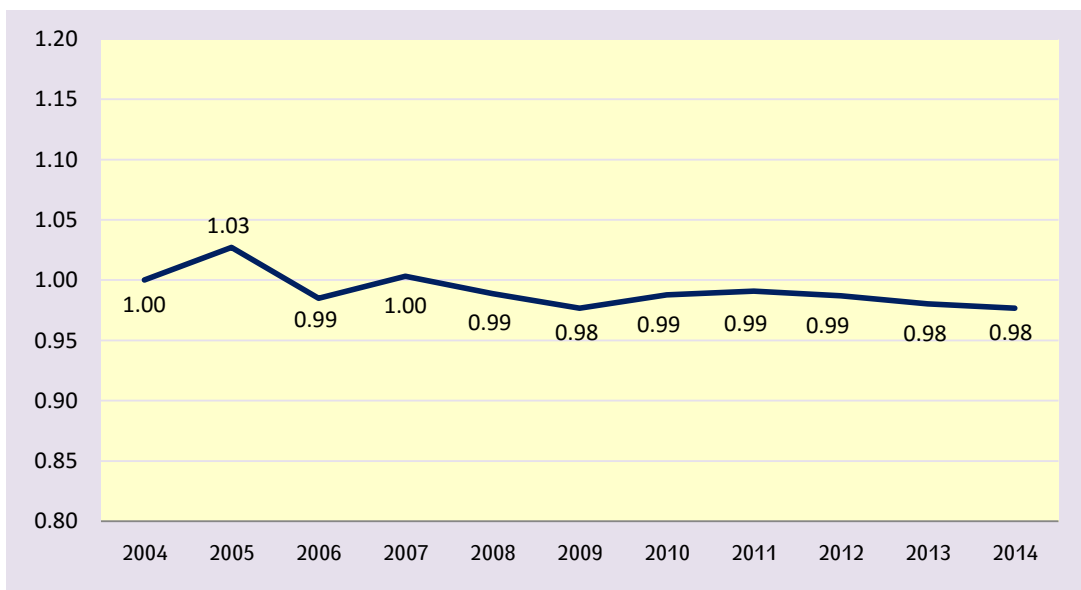
מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות (הנתון לשנת 2014 מבוסס על אקסטרפולציה).

**סיכום: האי-שוויון המגדרי בממד הפריפריה**

ממד הפריפריה בוחן את הפערים בשוק העבודה בין גברים לנשים במחוז הצפון והדרום, בהשוואה לפערים ביניהם במרכז. מתרשים 79 א להלן עולה שלא חלו שינויים ניכרים במצב האי-שוויון בין גברים לנשים בפריפריה, אם כי בשנים 2012-2014 ירד מעט האי-שוויון המגדרי בממד זה. מתרשים 79 אפשר ללמוד כי עומק הפער והמרחק משוויון בממד הפריפריה נותרו בעינם במהלך השנים והם נעים סביב 30%.

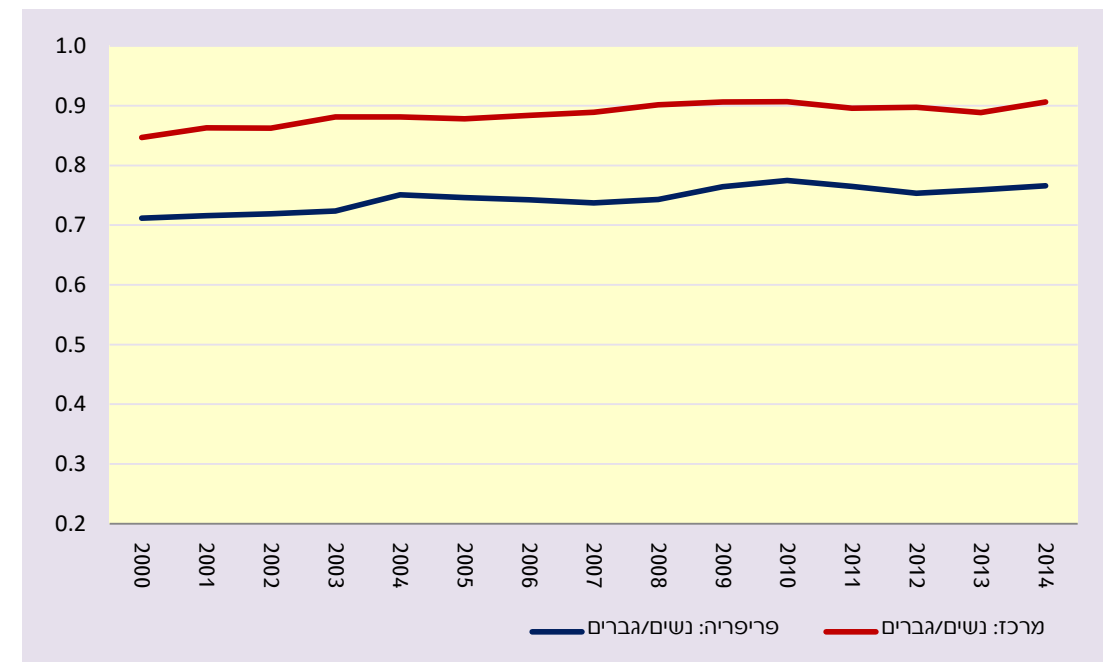
**תרשים 79א**

האי-שוויון המגדרי בממד הפריפריה, 2014-2004



**תרשים 77**

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 ועלה ל-68% ב-2014. תרשים 78 א להלן מבטא את פערי השכר החודשי בין גברים לנשים בפריפריה ובמרכז. התרשים מראה שהפער בין השכר החודשי הממוצע של הגברים לשכר החודשי הממוצע של הנשים במרכז גדול במקצת מפער זה בפריפריה: בין 2004 ל-2014, שכרן הממוצע של הנשים בפריפריה היה כ-66% מממוצע משכרם של הגברים, ואילו שכרן הממוצע של הנשים במרכז היה 61% משכרם של הגברים. הסיבה לכך היא שגברים בפריפריה משתכרים בממוצע פחות מגברים במרכז. אם כן, גם עם הגברים אין הפריפריה מיטיבה: יש בה יותר מקצועות נמוכי סטטוס והכנסה, ולכן הבדלי השכר בין גברים לנשים בפריפריה קטנים מהבדלים אלו במרכז.

## סיכום השינויים בכל ממד לעומת השנה הקודמת

**ממד ההשכלה:** בממד זה חלה ירידה באי-שוויון המגדרי בשנת 2014 לעומת שנת 2013. ב-2014, 24% מהנשים (לעומת 21% מהגברים) היו בעלות השכלה של 13 שנות לימוד ומעלה (נתון דומה לנתוני שנת 2013); ושיעור הנשים בעלות השכלה של 16 שנות לימוד ומעלה היה 25.9% מכלל הנשים (לעומת 25.8% מהגברים). גם הסגרגציה בהשכלה פחתה מעט, כך שהתוצאה הסופית היא ירידה של 3.3% באי-שוויון המגדרי בממד ההשכלה.

**ממד שוק העבודה:** בממד זה חלה עלייה באי-שוויון לעומת שנת 2013, בעקבות עלייה בפער בארבעה משבעת האינדיקטורים המרכיבים את הממד: היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ירד (מ-0.68 ל-0.67); וכן ירד היחס בשכר ברוטו לשעה (מ-0.86 ל-0.84) והיחס בשכר החציוני (מ-0.73 ל-0.72). כמו כן, היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם עלה. בשלושת האינדיקטורים האחרים הפער הצטמצם דווקא: הפער בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ירד; שיעור העובדות במשרה חלקית ירד - היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית בשנת 2014 היה 1.93; והפער בין נשים לגברים בקרב מקבלי הטבות מעסיקים הצטמצם. התוצאה הסופית היא עלייה באי-שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה בשיעור של 1.6% לעומת שנת 2013.

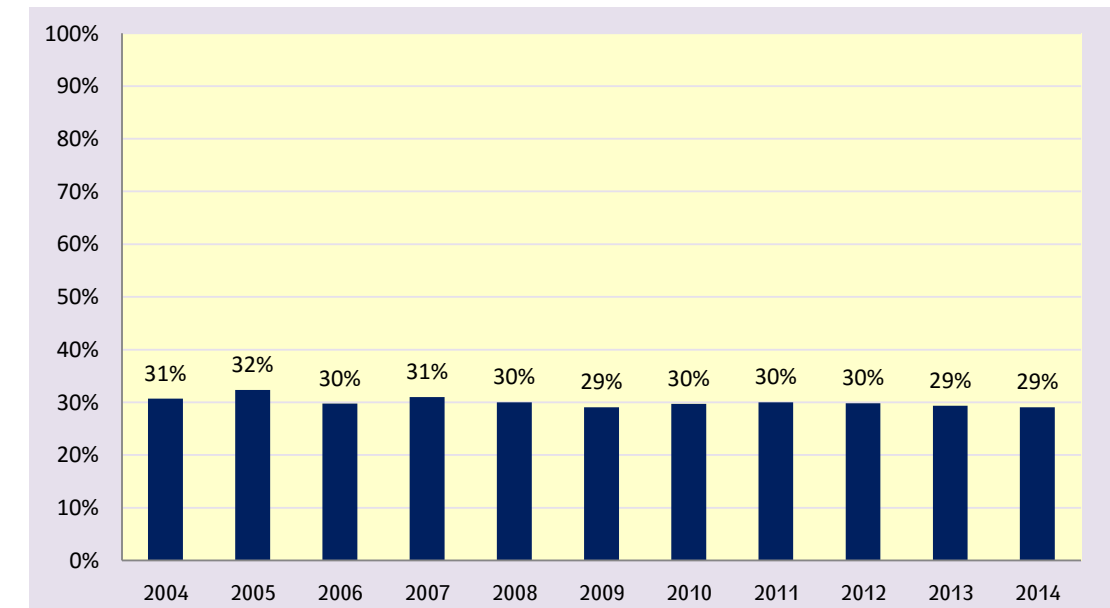
**ממד המגדור המקצועי:** בממד זה לא חלו שינויים של ממש ב-2014 לעומת השנה הקודמת. התוצאה הסופית היא ירידה של 0.5% באי-שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי.

**ממד העוני:** בממד זה חלה ירידה באי-שוויון המגדרי בשנת 2014 לעומת השנה הקודמת. תחולת העוני בקרב גברים עלתה מ-16.5% ל-17.1%, ובקרב נשים היא ירדה מ-18.4% ל-18.3%, והפער בין המינים באינדיקטור זה הצטמצם. גם באינדיקטור מקבלי קצבת הבטחת הכנסה חלה ירידה באי-שוויון המגדרי: ב-2013 היו 83,541 נשים מקבלות קצבת הבטחת הכנסה לעומת 51,446 גברים, ואילו ב-2014 מספרן של הנשים ירד ל-81,958 ואילו מספרם של הגברים עלה ל-51,659, והפער בין המינים הצטמצם מעט. התוצאה הסופית היא ירידה של 3.2% באי-שוויון המגדרי בממד העוני.

**ממד העוצמה:** בממד זה חלה ירידה באי-שוויון המגדרי בשנת 2014 לעומת השנה שקדמה לה, עקב שיפור במרבית האינדיקטורים ואי-שינוי במקצתם. ממד העוצמה חולק לעוצמה פוליטית ולעוצמה כלכלית. בעוצמה הפוליטית נבחנו שלושה אינדיקטורים: שיעור חברות הכנסת, שיעור השרות ושיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. 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 בין לבין מספר השרותים היה 0.21. שיעור הנשים בראש רשויות מקומיות היה רק כ-2%. שיעורים אלו נותרו זהים בשנת 2014. אשר לעוצמה הכלכלית, ייצוגן של נשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה עלה בהשוואה לשנה הקודמת, ויותר נשים הוחתמו על חוזי בכירים (40% לעומת 36% ב-2013). גם באינדיקטורים של שיעור המנכ"ליות, המנהלות הבכירות והמנהלות האחרות עלה שיעורן של הנשים בסך המאיישים עמדות אלו. גם היחס בין נשים לגברים בסגל בכיר באוניברסיטאות עלה, וכל אלה צמצמו את האי-שוויון המגדרי בממד העוצמה ב-2.3% לעומת השנה הקודמת.

**ממד המצב המשפחתי:** בממד זה חל שיפור קל לעומת השנה הקודמת. שיעור הפריון של נערות בנות 15-19 המשיך לרדת, וכן ירד היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות: ב-2014 היו פי 8.1 משפחות חד-הוריות שבראשן נשים ממשפחות חד-הוריות שבראשן גברים (ב-2013 היה היחס פי 8.4). התוצאה הסופית היא ירידה של 1.3% באי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי.

תרשים 179  
עומק האי-שוויון המגדרי בממד הפריפריה



## נספח א: מדדי מגדר בעולם

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

- מדד ההתפתחות המגדרי** (GDI - Gender-related Development Index). מקור: האומות המאוחדות, 1995. מדד זה הוא בבחינת הרחבה של מדד הפיתוח האנושי (HDI - Human Development Index) של הארגון, מתוך התחשבות בשיקולי מגדר. רכיביו הם תוחלת חיים, השכלה והכנסה. מדד זה משקף את מצבן של הנשים בשלושה ממדים: בריאות, העצמה ושוק העבודה. המדד עוקב אחר ההשפעה שיש לתוצאותיו על מדד הפיתוח, כלומר הוא בוחן את השפעת האי-שוויון המגדרי על הפיתוח האנושי הכללי. בהיבטים הנבחנים, המדד נועד לעקוב אחר השפעתם של הישגים לאומיים על רמת ההתפתחות של כל מדינה במדד הפיתוח. הערך 0 במדד GDI מצוין שוויון מלא בין המינים, והערך 1 מצוין אי-שוויון מוחלט. האופרציונליזציה של בריאות האישה מבוססת על שני משתנים: שיעור התמותה בלידה ושיעור הילודה בקרב נערות. גם מדד ההעצמה נמדד בעזרת שני משתנים: שיעור הנשים בפרלמנט, ושיעור הנשים בעלות השכלה גבוהה. האופרציונליזציה של מידת השוויון בין המינים בשוק העבודה מבוססת על שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה.<sup>47</sup>
- מדד ההעצמה המגדרית** (GEM - Gender Empowerment Measure). מקור: האומות המאוחדות, 1995. מדד זה נועד למדוד את האי-שוויון בין נשים לגברים ברחבי העולם בכל הקשור להשתתפות פעילה בחיים הכלכליים והפוליטיים במדינתם ובתהליכי קבלת ההחלטות בה. רכיבי המדד הם שיעור הנשים בפרלמנט, שיעורן בעמדות מפתח בכלכלה, ופערי הכנסה. האופרציונליזציה שלו מבוססת על שלושה אינדיקטורים: שיעור הנשים בפרלמנט, שיעור הנשים במוקדי קבלת ההחלטות הכלכליות (בתחומים מינהליים, ניהוליים, מקצועיים וטכניים), ופערי ההכנסה של נשים ביחס לגברים. התפיסה שביסוד המדד מתמקדת בסוכנות, כלומר במה שאנשים מסוגלים לבצע, ופחות בתחושתם או בדרך שהם תופסים את עצמם.<sup>48</sup>
- 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 לצצמו, שהם מובחנים מדי, שאינם ניתנים לפרשנות, שאינם סוקרים את כל הנתונים הרלוונטיים, שאין בהם אמצעי מדידה של פערים מגדריים המאפשרים השוואה בין-לאומית, וכפי שטען בביקורתו סטיבן קלאזן - "חשוב יותר, האינדיקטורים אינם קלים לפירוש, ולמעשה לא פעם הם מקבלים פירוש שגוי, והדבר פוגם בשימושיותם" (Klasen 2007).
- מדד האי-שוויון המגדרי** (GII - Gender Inequality Index). מקור: האומות המאוחדות, 2010. מדד זה פותח לאחר שהמדדים הקודמים של האו"ם ספגו ביקורת חריפה. רכיבי המדד הם בריאות (פריון ותמותת אימהות), העצמה (שיעור נשים בפרלמנט והשכלה גבוהה בקרב נשים) ושוק העבודה.<sup>49</sup>
- 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. המאגר נוסד בשנת 2006 כדי לסייע לחוקרים ולמקבלי החלטות להבין אילו גורמים מעכבים

**מדד הזמן:** בממד זה הצטמצם האי-שוויון המגדרי בשנת 2014 לעומת השנה הקודמת. היחס בין נשים לגברים בקרב העוסקים בפעילות התנדבותית עלה מ-0.84 ל-0.90, שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית ירד, וכמוהו שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית בגלל עבודות הבית, וכן הצטמצם מעט הפער המגדרי בקרב אלה שאין להם זמן לקרוא עיתונים. לעומת זאת, הפער בין נשים לגברים בקרב אלה שאין להם זמן לצפות בטלוויזיה גדל. התוצאה הסופית היא ירידה של 1% באי-שוויון המגדרי בממד הזמן.

**מדד האלימות כלפי נשים:** בממד זה חלה עלייה קלה באי-שוויון המגדרי לעומת שנת 2013. בשלושה אינדיקטורים חל שיפור: מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות נשים על אלימות במשפחה ירד; שיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות ירד; ושיעור הנשים שחששות ביטחון ללכת ברחוב עלה מ-60.6% ל-62.3%. לעומת זאת, באינדיקטורים האחרים חלה עלייה באי-שוויון: מספר התיקים בגין עברות מין נגד נשים שהועברו לתביעה המשטרית או לפרקליטות עלה; מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה עלה; ומספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע עלה בכ-300. התוצאה הסופית היא עלייה בשיעור של 3.5% באי-שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים.

**מדד הבריאות:** בממד זה לא חל שינוי לעומת שנת 2013. היחס בין המינים בתוחלת החיים בשנת 2014 נותר יציב למדי - 1.04 לטובת הנשים. עם זאת יש לציין שהפער בין תוחלת החיים של הנשים לתוחלת החיים של הגברים הצטמצם לאורך השנים - מ-4.4 שנים ב-2004 ל-3.8 שנים ב-2014. גם הפער בין נשים לגברים בהערכת הבריאות הסובייקטיבית הולך ומצטמצם עם השנים, וב-2014 היה היחס ביניהם 0.95.

**מדד החברה הערבית:** בממד זה חל שינוי של ממש באי-שוויון המגדרי בשנת 2014 לעומת השנה הקודמת.<sup>46</sup> מתשעת האינדיקטורים שמרכיבים את הממד, בחמישה חלה עלייה באי-שוויון ובארבעה חלה ירידה: פערי ההשתתפות בשוק העבודה בין נשים לגברים בחברה הערבית הצטמצמו מעט, בעקבות ירידה בשיעור השתתפותם של גברים ערבים; שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית ירד מ-38.2% ל-34%, ואולם שיעור הגברים ירד עוד יותר ולפיכך היחס בין המינים עלה; שיעור הנשים המשכילות עלה אף הוא (27.1% מן הנשים הערביות הן בעלות 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 23.5% מן הגברים הערבים); ושיעור הילודה של נערות ירד מ-24.4 ל-24.1; הפער בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע גדל; היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים עלה מעט; וכן עלה מעט שיעור הנשים הערביות שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה. התוצאה הסופית של הממד היא עלייה של 2.1% באי-שוויון המגדרי בהשוואה לשנת 2013.

**מדד הפריפריה:** בממד זה חלה ירידה קלה באי-שוויון המגדרי. הפער בין נשים לגברים בפריפריה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ירד מעט, והיחס היה 0.77; וכן הצטמצמו פערי השכר בין המינים (על פי אקסטרפולציה). צירוף שני האינדיקטורים הראה ירידה קלה באי-שוויון המגדרי בממד זה, בשיעור של 0.4%.

לסיכום, ניתן מצרפי המאגד את כל הממדים והאינדיקטורים של מדד המגדר מראה שב-2014 ירד האי-שוויון המגדרי ב-0.3% לעומת שנת 2013. בשלושה ממדים - מדד שוק העבודה, מדד החברה הערבית וממד האלימות כלפי נשים - גדל האי-שוויון המגדרי, אך בשאר הממדים הייתה יציבות או חלה ירידה. עם זאת, האי-שוויון בין נשים לגברים עדיין עמוק מבחינת גודל הפער (60%), במיוחד בממדי העוצמה, שוק העבודה והמגדר המקצועי.

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

48 ראו שם.

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

46 כזכור, כל הממדים האחרים, והמדד כולו, אמדו את כלל האוכלוסייה בישראל.

## מדדים שפותחו בישראל

- מדד לחוסן כלכלי של נשים.** מקור: המרכז הבינתחומי הרצליה, 2013. זהו מדד השוואתי הבוחן את החוסן הכלכלי של הנשים לעומת הגברים בהשוואה למדינות 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 - הון אנושי (אחוז מקבלי תואר ראשון מאוניברסיטאות), משתני עוצמה (אחוז מנהלות ושיעור חברות כנסת), ומשתני יזמות עסקית (אחוז העצמאיות). תוצאות המדד מלמדות כי החוסן הכלכלי של נשים בישראל נמוך מחוסן הכלכלי של נשים במדינות 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.<sup>56</sup>
- מדד שוויון 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.<sup>57</sup>
- 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.<sup>58</sup>

את התפתחות 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 ה-OECD נתפסים כקודים מושרשים של התנהגות, של נורמות, של מסורות ושל חוקים פורמליים ובלתי פורמליים שעשויים לתרום לאי-שוויון המגדרי בכל תחומי החיים. נוסף על מדדים מסורתיים אלו, המדד בנוי על אינדיקטורים של מוסדות חברתיים כפי שהם משתקפים בפרקטיקות חברתיות ובנורמות משפטיות שיוצרות אי-שוויון בין נשים לגברים. חמשת הממדים המוסדיים של המדד הם קוד המשפחה, חופש אזרחי, הגינות גופנית, העדפת ילדים ממין זכר וזכויות קניין. קוד המשפחה עוסק במוסדות שמשפיעים על סמכות קבלת ההחלטות של נשים בתוך משק הבית; החופש האזרחי עוסק באפשרות להשתתף בחברה; הגינות גופנית מקיפה אינדיקטורים של אלימות כלפי נשים; העדפת ילדים ממין זכר עוסקת בהעדפה מגדרית לפי הפלות של בנות או טיפול שאינו מתאים לבנות; והממד 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.<sup>59</sup>

- 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).<sup>51</sup>
- מדד השוויון המגדרי** (GEI - Gender Equity Index). מקור: Social Watch, 2005. רכיבי המדד הם השתתפות בשוק העבודה, השכלה (אנאלפביתיות) והעצמה (משרות בכירות) (Social Watch, 2005).
- המדד האפריקני של מצב המגדר וההתפתחות** (African Gender and Development Index). מקור: המועצה הכלכלית לאפריקה, 2004. רכיבי המדד הם כוח חברתי (השכלה, בריאות), כוח כלכלי (הכנסה, השתתפות בשוק העבודה, גישה למשאבים), כוח פוליטי (עמדות בכירות בפרלמנט, במגזר הציבורי ובארגוני החברה האזרחית).<sup>52</sup>
- 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.<sup>53</sup>
- מדד המגדר העולמי** (The Global Gender Index). מקור: מדד של כתב העת *Times Higher Education*, 2013. המדד ממפה את שיעור הנשים באקדמיה ברחבי העולם.<sup>54</sup>
- 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.<sup>55</sup>

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

51 ראו Lopez-Claros and Zahidi 2005; [www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf);

52 ראו [http://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/agdi\\_2011\\_eng\\_fin.pdf](http://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/agdi_2011_eng_fin.pdf)

53 ראו <http://www.humanrightsdata.com/2014/05/ciris-new-address-wwwhumanrightsdata.com.html>

54 ראו <https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article>

55 ראו מדד EIGE (לעיל הערה 13).

56 ראו <http://tinyurl.com/p6jdgjc>

57 ראו [www.iwn.org.il](http://www.iwn.org.il)

58 ראו [www.dundb.co.il/pdf/kendb.pdf](http://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 שינוי מחירים בכמה ענפים במדד מצרפי, המייצג את כלל המחירים במשק ועוקב אחרי השינויים בהם. המדד מבצע אופרציונליזציה לקונספט באמצעות מעקב אחרי 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 האי-שוויון בין נשים לגברים. להלן נדון במדד המחירים לצרכן כמקרה בוחן.

### מדד המחירים לצרכן: מקרה בוחן

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

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

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

E הוא אי-שוויון באינדקטור חברתי-כלכלי מסוים t-י 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. Σ הוא סיכום הערכים של כל האינדיקטורים שהוגדרו במדד.

E<sub>0</sub> הוא האי-שוויון באינדיקטור הנבחן בתקופת הבסיס; E<sub>t</sub> הוא האי-שוויון 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.

$$(3) W = (E_0 Q_c)^{59}$$

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

59 המשמעות של הקיצור Q<sub>c</sub> נשענת על המקורות המתודולוגיים של מדד האי-שוויון המגדרי, הנסמך על מדד המחירים לצרכן. במדד זה המחיר הוא האי-שוויון. 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 שבינו 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.

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 השייכים לתחום מסוים, כגון משתנים המגדירים רמת השכלה או רמת חיים. לכן, יש לזכור שפירוש מסוים בדבר המשמעויות 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 =  $0.707^2 = 0.5$ ). 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. התקנן הוא דרך טובה לחשב אינדיקטורים שבמקורם נמדדים ביחידות שונות - כגון מטבע, מספר אנשים או מספר שעות - ולכן יש להם התפלגויות ומאפיינים שונים. התקנן משווה גם את המשקלות, שמשמעותן היא החשיבות היחסית של כל אינדיקטור במדד הכללי. תוצאות התקנן 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 שיערכם 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 -1.0,  $z$ , 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  $[20 \cdot 0.75 + 100]$ .

## 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 "אי-שוויון 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 יכללו במדד המגדרי. תהליך בחירת הנתונים והכנתם מורכב משלושה צעדים עיקריים:

- תוקף-פנים (face validation): בתהליך זה נבדק האינדיקטור כדי לוודא שהוא אומד את מה שהוא אמור לאמוד. במסגרתו נבחנת החבילה הכללית של אינדיקטורים פוטנציאליים, ונקבע אילו אינדיקטורים אומדים שוויון מגדרי, לפי התשובה על שאלה זו: האם בפועל האינדיקטור מבטא שינויים בשוויון המגדרי לפי תפיסתנו?
- 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 שיגדל 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 האישה במרוצת השנים, הגורמים מוצבים בסדרה זה אחר זה: הגורם הראשון הוא הצירוף הליניארי שמסביר את רוב השונות, ומכאן שהוא בעל כושר ההבחנה המרבי בין השנים. הגורם השני הוא בעל שיעור הסבר השונות השני בגודלו מתוך השונות שאינה מוסברת על ידי הגורם הראשון, וכן הלאה.

בבניית מדד נשתמש בקבוצה גדולה של משתנים שיש ביניהם מתאם גבוה בהגדרה, מאחר שכולם מייצגים אותה תופעה חברתית. ניתוח הגורמים מאפשר לבנות משתנה חדש המורכב מסדרה של משתנים קיימים. כמתואר לעיל, גורמים אלו מגדירים מערכת צירים אורתוגונלית במרחב 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 קייזר 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.

2. שינוי כיוון לאינדיקטורים כדי שכולם יהיו באותו הכיוון בכל הנוגע לשוויין המגדרי: בתהליך זה מוודאים שכל המדדים פועלים באותו הכיוון, באופן שכשהשוויין גדל, גם היחס או השיעור גדלים. לדוגמה, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים גדל כשמושג שוויין. לעומת זאת, היחס בין מספר הנשים שמועסקות במשרה חלקית למספר הגברים שמועסקים במשרה חלקית קטן ככל שמושג שוויין, ולכן יש להפוך את כיוון האינדיקטור כדי שגם הוא יגדל ככל שידגל השוויין.

3. בחינת התוקף המבני של האינדיקטורים על ידי ניתוח גורמים (factor analysis): בעזרת ניתוח הגורמים נחזה את גורם השוויין המגדרי שיוצר בתהליך סטטיסטי הקובע את הגורם המקשר ביניהם לפי המשתנים שבחרנו, ובוחן את המתאם של כל אינדיקטור לאותו גורם מקשר.

4. דחיית סדרות שהשונות המוסברת שלהן באמצעות הגורם החזוי הראשון קטנה מ-0.71: ניתוח גורמים יוביל לפירוק גורם ראשון, שבמקרה זה יהיה אפשר לפרשו כ"גורם השוויין המגדרי". צפוי שבין מדדי הרכיבים לבין גורם ראשון זה יהיה מתאם גבוה מאוד, לכן כל גורם שיעמיס על גורם זה פחות מ-0.71 יידחה ולא נשתמש בו עוד. הקריטריון של 0.71 נבחר על בסיס ההיגיון שלפחות מחצית השונות במדד (כלומר שונות = העמסה בריבוע =  $[0.71]^2 = 0.5$ ) מוסברת על ידי הגורם הראשון - "גורם השוויין המגדרי". כל האינדיקטורים שלא יידחו בתהליך זה ייכנסו למדד המגדר.

5. האחדת הנתונים כפי שתוארה קודם לכן (תקנון).

6. חלוקה לממדים וחישוב ממוצעים לכל ממד: בשלב זה נחלק את הסדרות לנושאים ונבחן מחדש בעזרת ניתוח גורמים אילו סדרות מתאימות זו לזו ואינן מוציאות זו את זו באותו התחום. התחומים שמטבע הדברים ישמשו לבחינת האי-שוויין המגדרי הם אלו המופיעים במדדי המגדר בעולם: שוק העבודה, בריאות, ייצוג בפרלמנט וכן הלאה. היעד שלנו היה לאתגר את רשימת התחומים המקובלת במדידת האי-שוויין המגדרי ולמצוא עוד תחומים, שמקורם במחשבה הפמיניסטית. לכן הוספנו נקודת מבט הבוחנת נשים ממעמדות חברתיים שונים, אלימות כלפי נשים ונשים בחברה הערבית בישראל.

7. שקלול לפי התחומים או על בסיס אמפירי תיאורטי: בשלב זה מחליטים מהי נוסחת המדד ואילו משקלות יינתנו לכל ממד. השיקולים בקביעת המשקלות עשויים להיות תיאורטיים - כלומר מבוססים על תיאוריה הקובעת אילו תחומים משפיעים על האי-שוויין המגדרי, ובאיזו עוצמה; או אמפיריים - כלומר מתבססים על נתונים מחקריים, למשל סקר הבודק את התחומים שבהם האי-שוויין מפריע יותר לנשים, לפי תפיסתן. בשלב זה של המחקר אי-אפשר לקבוע משקלות ולכן ההנחה היא כי לכל תחום אותה השפעה על המדד הכללי. בהתאם לכך, הנוסחה לחישוב המדד לפי הממדים שלו היא כדלהלן:

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

8. חישוב הממוצע של המדד בכל השנים שנבדקו.

9. קביעה שהממוצע של שנת הבסיס הוא המספר 100. שנת הבסיס נקבעת באופן שרירותי והיא משמשת בעיקר נקודת מוצא להשוואה.

10. חישוב המדד בשנה זו בהשוואה לשנת הבסיס (אפשר להחליף את שנת הבסיס ולחשב מחדש את המדד. היחסים בין השנים יישמרו בכל מקרה).

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

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

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

## חישוב מדד המגדר

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

## האלגוריתם לחישוב מדד המגדר

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

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

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

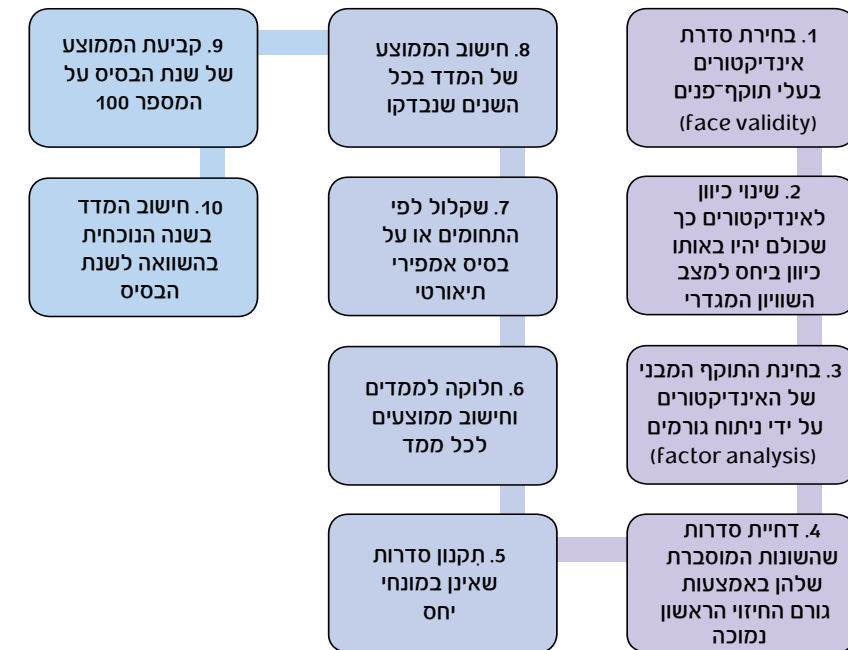
א. שייכות המשתנה לעולם התוכן המגדרי של החברה הישראלית.

ב. קיום נתונים מהימנים על כל יחידת זמן שאנו מעוניינים לעקוב אחריה. נתונים על כל המשתנים בכל יחידת זמן חשובים לשמירה על עקביות המגמה של המדד.

ג. התאמה למחקרים דומים: חשוב לכלול משתנים רבים ככל האפשר ששימשו במחקרים אחרים על שוויין מגדרי, כדי לאפשר השוואה עם מחקרים אחרים ולתרום לשיח בנושא. בשלב זה מומלץ להתייעץ עם גורמים העוסקים בתחום המגדר כדי לזכות בהסכמה רחבה ככל האפשר למדד.



## המודל לבניית מדד המגדר בישראל



## סינון המשתנים הנכללים במדד המגדר

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

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

## אינדיקטורים שנשקלו ולא נכללו במדד הנוכחי

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

- רצח נשים בידי בני זוג: בניתוח מקובל (מספר מקרי רצח לכל 1,000 נשים) התגודתיות של אינדיקטור זה מזערית.
- מעצרים של גברים בגין עברות מסוג אלימות במשפחה: יש נתונים רק משנת 2008.
- מעצרים של גברים בגין עברות מין: יש נתונים רק משנת 2008.
- תקופת המאסר שנגזרה על מורשעים בעברות מסוג אלימות במשפחה: יש נתונים רק משנת 2007.
- שיעור מאסרים חוזרים של אסירים שהורשעו בעברות מסוג אלימות במשפחה: יש נתונים רק משנת 2007.
- תקופת המאסר שנגזרה על אסירים שהורשעו בעברות מין: יש נתונים רק משנת 2007.
- שיעור מאסרים חוזרים של עברייני מין: יש נתונים רק משנת 2007.
- שיעור ההשתתפות של נשים וגברים בני 15 ומעלה בכוח העבודה האזרחי בישראל, אשכנזים לעומת מזרחים: אין שיוך לממד קיים במדד (במדדים הבאים ייבחנו גם פערים עדתיים).
- יחס בין מספר חברות הכנסת הערביות למספר חברי הכנסת הערבים: מספרן של חברות הכנסת הערביות נמוך מדי.
- שיעורי דיווח על סכרת בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003, 2004 ו-2009 בלבד.
- שיעורי דיווח על מוגבלות ועל מוגבלות חמורה בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003, 2004 ו-2009 בלבד.
- שיעורי דיווח על פעילות גופנית בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003, 2004, ו-2009 בלבד.
- שיעורי בעלי מדד מסת גוף (BMI) גבוה בקרב נשים לעומת גברים: נאספו נתונים על 2003 ו-2004 בלבד.
- מספר חוקרי אלימות במשפחה במשטרת ישראל, לפי דת ומין: פורסמו נתונים על 2010 בלבד.
- שיעור הילדות היהודיות לעומת הילדות הערביות בחינוך הקדם-יסודי ובמעונות יום עירוניים וציבוריים: הנתונים ללא פילוח מין.
- חלוקת תפקידים בבית בקרב זוגות נשואים בני 20 ומעלה: הנתונים חד-פעמיים, משנת 2009 בלבד.
- שיעור הפריון הכולל של נשים בישראל.
- שיעור הפריון הכולל של נשים ערביות.
- הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה באוכלוסייה הכללית.
- הגיל ממוצע של האם בלידה הראשונה בחברה הערבית.<sup>60</sup>

60 ארבעת האינדיקטורים האחרונים נופו מאחר שישנה מחלוקת בשאלה אם הם קשורים ישירות לאי-שוויון מגדרי.

## לוח נז

ניתוח גורמים של כל האינדיקטורים במדד

Component Matrix\*

	1	2	3	4	5
educ_13_15_100	.448	.668		-.544	
educ_17_100	.818			.422	
educ_segragation_100	.841				
w_participation100	.789	.481			
w_parttime100	-.486				-.756
w_salary100	.616	.481	-.508		
w_wage100		.441	-.448	.743	
w_median_salary	.945				
w_temp100				-.827	.463
w_hataivot	-.462	-.746			-.466
seg_engineer_architect100	.859		.418		
seg_doctors100		-.502	-.741		
seg_judge_lawyer100			.814		
seg_teaching100	.765		.473		
seg_carry100			.620	.555	
seg_hitec100h	.737	.437	-.485		
segragation_proffesions	.901				
segragation_disciplines	.527	.773			
pov_after100			-.779	.527	
pov_benef100		.860			
pol_parl100	.539				.727
pol_minister100	-.898				
pol_muni100	-.530	-.625		.524	
pol_general_manegar100	.439	.549	.594		
pol_senior_manegar100	.896				
pol_other_manager100	.717		.494		-.442
pol_highest_position100	.974				
pol_senior_contract100	.665	.458	-.531		
pol_directors_100			.534	-.701	
pol_segel_100	.976				
family_fertility_15_19	.993				
family_single_parent_family		.870			
family_age_marry	.849				
time_vocation_israel	.443	.447	.439		.622
time_vocation_abroad		.951			
time_volunteer		-.849			
time_housewife_part	-.802	.433			
time_housewife_unempl	-.686	.555			.444
time_tv_100	.979				

## תהליך סינון האינדיקטורים: תוצאות חלקיות של ניתוח גורמים

כאמור, ניתוח גורמים בפרוצדורה סטטיסטית מאפשר לנו לסנן אינדיקטורים בעזרת השאלה אילו מהם מקושרים לאותו גורם סטטיסטי מדומיין. עם זאת, כמו פרוצדורות סטטיסטיות רבות, ניתוח גורמים דורש תצפיות מרובות - בין 100 ל-300 (Field 2005). עוד משתנה שיש להתחשב בו בבואנו לבצע את הפרוצדורה הוא מספר האינדיקטורים: היחס בין מספר המשתנים בכל אינדיקטור לבין מספר האינדיקטורים צריך להיות לפחות 1 ל-2. כלומר, כדי לבחון רשימה של 66 אינדיקטורים שאומדים את האי-שוויון המגדרי, על כל אינדיקטור לכלול מאה תצפיות לכל הפחות. מאחר שבמקרה שלנו מדובר בשנים, דרישה זו אינה מעשית ולכן נאלצנו לבצע את ניתוח הגורמים בשלבים, ובחלוקה לקבוצות (בהמשך מוצגות חלק מההרצות שערכנו). בגלל המגבלות האלה רוב מדדי המגדר מכילים אינדיקטורים חזקים שיש עליהם נתונים אמינים 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 סינונו 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 סונונו 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 נז להלן מציג את תוצאות ניתוח הגורמים למשתנים, ולוח נז להלן מציג את השונות המוסברת.

**לוח נ3**  
דוגמאות להרצות במדד

אינדיקטורים בממד שוק העבודה

Component Matrix\*

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

Extraction Method: Principal Component Analysis  
\* 3 components extracted.

אינדיקטורים בממד הבריאות

Component Matrix\*

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

Extraction Method: Principal Component Analysis  
\* 1 component extracted.

אינדיקטורים בממד האלימות כלפי נשים

Component Matrix\*

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

Extraction Method: Principal Component Analysis  
\* 2 components extracted.

אינדיקטורים בממד המצב המשפחתי

Component Matrix\*

	Component
	1
family_fertility_15_19	.963
family_single_parent_family	.744
family_age_marry	.930

Extraction Method: Principal Component Analysis  
\* 1 component extracted.

	1	2	3	4	5
time_papres_100	.956				
v_sex_abuse_complaints100	.651	.629			
v_sex_abuse_cases100	-.689	.649			
v_violence_abuse_victims100	-.901				
v_violence_cases100	.944				
v_violence_cases_closed100	-.916				
v_feel_safe_street100	-.526	.745			
h_expectancy100	-.804	.403			
h_mortality100	-.784				-.402
h_feeling100	.705			.493	.438
a_participation100	.980				
a_parttime100	-.729			.424	
a_salary100			-.943		
a_wage100		-.405	-.819		
a_educ1315_100		-.827	.411		
a_educ16_100	.899				
a_complaints100	-.679		.652		
a_fertility15_19	.983				
a_age_marry				.698	.445
p_participation100		.942			
p_salary100	.687		.578	.436	

Extraction Method: Principal Component Analysis  
\* 5 components extracted.

**לוח נ4**  
שונוט מוסברת

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

כפי שמראה לוח נ2 לעיל, 47% מהשונוט של ההשתנות של כלל האינדיקטורים על פני השנים 2004-2014 מוסברים על ידי הגורם הראשון, 20% מוסברים על ידי הגורם השני, ו-15% על ידי הגורם השלישי. לוח נ3 להלן מציג כמה דוגמאות להרצות של ניתוח גורמים על ממדים שונים במדד, ולוח נ4 להלן מציג הרצה של מודל עומק האי-שוויון המגדרי.

## מאגרי הנתונים

### הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

#### שנתונים סטטיסטיים

- לוח 3.13: "שיעורי פרייון לפי גיל ודת", [www.cbs.gov.il/shnaton66/st03\\_13.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton66/st03_13.pdf)
- לוח 3.14: "שיעורי פרייון, גיל ממוצע של האם ויחס מינים בלידה, לפי תכונות נבחרות של האם", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st03\\_14x&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_14x&CYear=2015)
- לוח 3.24: "תוחלת חיים, לפי מין, דת וקבוצת אוכלוסייה", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st03\\_24&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_24&CYear=2015)
- לוח 3.31: "פטריות ושיעורי תמותה, לפי סיבה, מין וגיל", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st03\\_31x&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_31x&CYear=2015)
- לוח 3.6: "גיל נישואין חציוני, ממוצע וממוצע משוקלל, לפי מצב משפחתי קודם ודת", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st03\\_06&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_06&CYear=2015)
- לוח 5.12: "משפחות חד-הוריות עם ילדים עד גיל 24, לפי תכונות הורה, סוג משק בית וגודל משק בית", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st05\\_12&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st05_12&CYear=2015)
- לוח 6.18: "בני 20 ומעלה, לפי הערכה עצמית של בריאות ולפי תכונות נבחרות", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st06\\_18&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st06_18&CYear=2015)
- לוח 7.22: "מקבלי גמלאות להבטחת קיום, לפי מין והרכב המשפחה", [http://www.cbs.gov.il/shnaton64/st07\\_22.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton64/st07_22.pdf)
- לוח 8.72: "בני 15 ומעלה, לפי קבוצת אוכלוסייה, שנות לימוד, גיל ומין", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st08\\_72&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st08_72&CYear=2015)
- לוח 12.1: "אוכלוסיית בני 15 ומעלה, ואוכלוסיית בני 25-54 (גילי עבודה עיקריים), לפי תכונות כוח העבודה האזרחי, קבוצת אוכלוסייה ומין", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_01x&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_01x&CYear=2015)
- לוח 12.21: "מועסקים חלקית בדרך כלל, לפי סיבה לעבודה חלקית, קבוצת אוכלוסייה ומין", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_21&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_21&CYear=2015)
- לוח 12.26: "בלתי מועסקים, לפי סיבה להפסקת עבודה, תעסוקה לפני חיפוש עבודה ומועד הפסקת עבודה אחרונה", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_26&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_26&CYear=2015)
- לוח 12.32: "שכירים בתחום ההייטק, לפי ענף כלכלי ומין", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_32&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_32&CYear=2015)
- לוח 12.47: "הכנסה כספית ברוטו משכר וממשכורת של שכירים, לפי שנות לימוד ומין", [http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_47&CYear=2015](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_47&CYear=2015)

#### לוח 4

הרצה של מודל עומק האי-שוויון המגדרי (42 אינדיקטורים של יחס/מנה)

Component Matrix\*

	1	2	3	4	5	6
w_participation	.838					
w_parttime	.797			.417		
w_salary	.939					
w_hour	.425	.527				-.619
w_median_salary	.880					
w_koachadam		.407			-.443	.569
w_hatavot	-.742	.520				
segragation_proffesions	.898					
segragation_disciplines	.881					
p_participation	.675		.584			
p_salary				-.516		
a_participation	.975					
a_parttime	.652	.520		.412		
a_salary	.512			.432		-.410
a_educ1315		-.674	.601			
a_educ16		-.774				
a_age_marry	.653			.444		
pov_after		-.443			.638	
pov_benef	.886					
educ_13_15	.716	.524				
educ_17	.632	-.694				
educ_segragation	.615			-.402		
pol_parlament	.927					
pol_minister		.720			.438	
pol_muni			-.645	.417		
pol_general_manegar	.844					
pol_senior_manegar	.650	-.641				
pol_other_manager	.794					
pol_highest_position	.976					
pol_senior_contract	.910					
pol_segel	.972					
family_single_parent_			.503			
family	.644					
family_age_marry	.854					
time_israel_vocation	.535			-.544		
time_abroad_vocation			.816			
time_voluntary	.484				.747	
time_housewife_part	-.440	.733				
time_housewife_unempl	-.598		.402	.453		
time_tv	.882					
time_papers	.905					
health_feel	.906					
violence_street			.609			.662

\* 6 components extracted.

השונויות המוסברות של עומק האי-שוויון היא 48%.

## מאגרי נתונים לאינדיקטורים שלא נכללו במדד

### הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקר בריאות 2009

לוח 11.1: "מדווחים על סוכרת לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",  
[www.cbs.gov.il/publications13/health\\_survey09\\_1500/pdf/t11\\_1.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/health_survey09_1500/pdf/t11_1.pdf)

לוח 18.1: "מוגבלים בתפקוד יומיומי (בפעולה אחת לפחות) לפי גיל ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",  
[www.cbs.gov.il/publications13/health\\_survey09\\_1500/pdf/t18\\_1.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/health_survey09_1500/pdf/t18_1.pdf)

לוח 25.1: "אנשים שעוסקים בפעילות גופנית לפחות 3 פעמים בשבוע לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",  
[www.cbs.gov.il/publications13/health\\_survey09\\_1500/pdf/t25\\_1.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/health_survey09_1500/pdf/t25_1.pdf)

לוח 28: "מדד מסת גוף (BMI) של 30 ויותר (על פי דיווח עצמי של משקל וגובה)",  
[www.cbs.gov.il/www/publications/briut\\_survey/pdf/int\\_tab28.pdf](http://www.cbs.gov.il/www/publications/briut_survey/pdf/int_tab28.pdf)

לוח 43: "נשואים בני 20 ומעלה לפי חלוקת תפקידים בבית ולפי תכונות נבחרות",  
[www.cbs.gov.il/publications11/seker\\_hevrati09/pdf/t43.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications11/seker_hevrati09/pdf/t43.pdf)

### מאגרים אחרים

הבנק העולמי: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.MA.IN/countries>

United Nations Commission for Europe (UNECE), Statistical Database,  
<http://tinyurl.com/unece-stat-30ge>

World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2012*,  
[www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf)

### סקרי הכנסות

לוח 0.25: "הכנסה ברוטו לשכיר, לפי קבוצת אוכלוסיה, יבשת לידה, תקופת עלייה ומין",  
[www.cbs.gov.il/publications13/1524/pdf/t25.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/1524/pdf/t25.pdf)

לוח 0.27: "עשירונים של שכירים, לפי הכנסה חודשית ברוטו, מין, מספר שנות לימוד ומשלה יד",  
[www.cbs.gov.il/publications13/1524/pdf/t27.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/1524/pdf/t27.pdf)

לוח 2.1: "מועסקים ושכירים לפי ענף כלכלי ראשי (שתי ספרות), ענפי משנה נבחרים, קבוצת אוכלוסיה ומין",  
[www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02\\_01.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02_01.pdf)

לוח 2.17: "מועסקים ושכירים לפי משלה יד (קבוצה ראשית - שתי ספרות), קבוצת אוכלוסיה ומין",  
[www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02\\_17.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02_17.pdf)

### סקרי כוח אדם

לוח 1.24: "אחוז בכוח העבודה האזרחי ובלתי מועסקים, לפי מחוז ונפת מגורים, קבוצת אוכלוסיה ומין",  
[www.cbs.gov.il/www/saka\\_y/01\\_24.pdf](http://www.cbs.gov.il/www/saka_y/01_24.pdf)

לוח 2.50: "כוח עבודה אזרחי שנתי (לא כולל מדגמים קבועים), לפי תכונות כוח העבודה האזרחי השבועי ומין:  
 סך הכל ומקבלי שכר מחברות כוח אדם", [www.cbs.gov.il/publications13/1504/pdf/t02\\_50.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/1504/pdf/t02_50.pdf)

## המוסד לביטוח לאומי

ממדי העוני והפערים החברתיים: דוח שנתי 2014, לוח 7: "תחולת העוני של נפשות לפי מין (אחוזים), 2012 עד 2014",  
[www.btl.gov.il/Publications/oni\\_report/Documents/oni2014.pdf](http://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/oni2014.pdf)

שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים, לוח 7: "שכר ממוצע חודשי ושנתי של שכירים לפי מין ולפי מחוז ונפה 2012-2013",  
[www.btl.gov.il/Publications/survey/Documents/seker\\_272.pdf](http://www.btl.gov.il/Publications/survey/Documents/seker_272.pdf)

## מרכז המחקר והמידע של הכנסת

אלמגור-לוטן, אורלי, 2010. תעסוקת נשים בפרפריה, [www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02757.pdf](http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02757.pdf)  
 סימון מזרחי, שלי, 2015. אלימות כלפי נשים: ריכוז נתונים לשנת 2015, [www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03644.pdf](http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03644.pdf)

## מקורות אחרים

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל,  
<http://www.1202.org.il/centers-union/info/statistics/union-data>

המועצה להשכלה גבוהה, [http://che.org.il/?page\\_id=6802](http://che.org.il/?page_id=6802)

נציבות שירות המדינה, טלילה שחל-רוזנפלד, ענבר סבאג שפיזמן וליאור קופ, 2015. מובילות שינוי: דוח פעילות לשנים 2014/15, האגף לשוויון מגדרי וקידום נשים, <http://www.csc.gov.il/DataBases/Reports/Documents/LeadingChangeReport2014-5.pdf>

פילת, <http://bit.ly/2cE3BPX>

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

European Social Survey (ESS), [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org)

Global Media Monitoring Project 2015, [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/global/gmmp\\_global\\_report\\_en.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/global/gmmp_global_report_en.pdf)



## רשימת המקורות

- Massey, Douglas, and Nancy Denton, 1988. "The Dimensions of Residential Segregation," *Social Forces* 67(2), pp. 373–393.
- OECD, 2009. "Special Focus: Measuring Leisure in OECD Countries," in *Society at a Glance 2009*, Geneva: OECD.
- Social Watch, 2005. *Roars and Whispers: Gender and Poverty — Promises versus Action*, Montevideo: Social Watch.
- Tzannatos, Zafiris, 1999. "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters," *World Development* 27(3), pp. 551–569.
- Walby, Sylvia, 1990. *Theorising Patriarchy*, Oxford: Blackwell.
- 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' 160-143.
- שטייר, חיה, ועליזה ליון, 2000. **נשים עניות בישראל**, תל אביב: שדולת הנשים בישראל.
- שטרן, איתי, 2016. "בתקשורת הישראלית לא אוהבים נשים ערביות," **הארץ**, 15.5.2016.
- 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, <http://econpapers.repec.org/paper/gotiaidps/184.htm>
- Cavalcanti, Tiago, and José Tavares, 2011. *The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomic Estimate* (working paper), Lisbon: Universidade NOVA de Lisboa.
- Crompton, Rosemary, 2007. *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Cuberes, David, and Marc Teignier, 2014. "Gender Inequality and Economic Growth: A Critical Review," *Journal of International Development* 26(2), pp. 260–276.
- , 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate," *Journal of Human Capital* 10(1), pp. 1–32.
- Dollar, David, and Roberta Gatti, 1999. "Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?" *Policy Research Report on Gender and Development* (Working Paper Series no. 1), Washington DC: World Bank.
- Economic Commission for Africa, 2004. *The African Gender and Development Index*, Addis Ababa: ECA, [www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi\\_book\\_final.pdf](http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi_book_final.pdf)
- Field, Andy P., 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*, 2<sup>nd</sup> edition, Thousand Oaks, Calif., and London: Sage.
- Goldin, Claudia, 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Harvey, Edward B., John H. Blakely, and Lorne Tepperman, 1990. "Toward an Index of Gender Equality," *Social Indicators Research* 22, pp. 299–317.
- Hill, Anne M., and Elizabeth M. King, 1995. "Women's Education and Economic Well-Being," *Feminist Economics* 1(2), pp. 1–26.
- Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, and Peter J. Klenow, 2013. "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth," *NBER Working Paper No. 18693*, Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Kellner, Douglas, 1995. *Media Culture: Cultural Studies, Identity and Politics between the Modern and the Postmodern*, London: Routledge.
- Klasen, Stephan, 2002. "Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development," *World Bank Economic Review* 16(3), pp. 345–373.
- , 2007. "UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions," *Journal of Human Development* 7(2), pp. 243–274.
- Klasen, Stephan, and Francesca Lamanna, 2009. "The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries," *Feminist Economics* 15(3), pp. 91–132.
- Lopez-Claros, Augusto, and Saadia Zahidi, 2005. *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, Davos: World Economic Forum.

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

**במדד המגדר לשנת 2016 חידושים רבים: התוסף ממד חדש - ממד תרבות ותקשורת - המבטא את האי-שוויון המגדרי בייצוג בתחומי תרבות מרכזיים כמוזיקה פופולרית ותיאטרון, כמו גם בסיקור החדשותי של נשים וגברים. בממד הזמן נוספו אינדיקטורים של העדר זמן לצפייה בטלוויזיה וקריאת עיתונים, ובמדד העוצמה נוספו אינדיקטורים של ייצוג נשים בסגל האקדמי הבכיר ובדירקטוריונים של חברות ציבוריות וממשלתיות.**

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



רחוב ז'בוטינסקי 43, ירושלים 9104001, ת"ד 4070, טל' 02-5605222; פקס 02-5619293  
43 Jabotinsky St., Jerusalem 9104001, P.O.B. 4070, Tel. 972-2-5605222, Fax. 972-2-5619293  
شارع جابوتنسكي 43، القدس 91040، ص. ب. 4070، تلفون: 02-5605222، فاكس: 02-5619293  
vanleer@vanleer.org.il • www.vanleer.org.il

