

מדד המגדר אי־שוויון מגדרי בישראל

2022

עשור
למדד
המגדר

הגר צמרת

נעמי חזן | חנה הרצוג

יוליה בסין | רונה ברייר־גארב | הדס בן אליהו

ידעת
she knows • هي تعرف

שוויון • WIPS
המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית


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



עיקרי תוצאות מדד המגדר 2022

1. מתחילת המדידה בשנת 2004, חלה ירידה של 18% ברמת האי-שוויון המגדרי הכוללת - שיפור של 1.1% בממוצע לשנה. **שנת 2020 היא השנה הראשונה מאז שנת 2013, שחל בה צמצום משמעותי באי-שוויון** (בהיקף של 6%). עם זאת, הירידה בייצוג נשים בזירה הפוליטית בעקבות בחירות 2022 וההשפעות הכלכליות של מגפת הקורונה מציבות סימן שאלה ביחס לסיכוי שרמת האי-שוויון המגדרי תמשיך להצטמצם בשנים הבאות. הממד בו קיים הפער המגדרי העמוק ביותר ממשיך להיות עוצמה פוליטית וכלכלית, והממד השוויוני ביותר הוא השכלה.
2. **ממד שוק העבודה:** בשנת 2020 עלתה רמת האי-שוויון בחלק מהיבטי התעסוקה. כפי שמראים אינדיקטורים שונים, עוד בטרם התפרצה מגפת הקורונה, הורע מצבם של העובדים בתחתית התפלגות ההכנסות שנשים מהוות את הרוב בקרבם. העלייה באי-שוויון נובעת מגידול בשיעור הנשים המועסקות ע"י חברות כ"א. בנוסף, חל גידול בשיעור המובטלים חצי שנה או יותר, במיוחד בקרב נשים. הפער המגדרי בשכר החודשי והשעתי הממוצע נותר כמעט ללא שינוי (חל בו גידול של 0.2%-0.5%).
3. **בממד העוצמה** אנו מודדות את אי-השוויון במוקדי הכוח והשליטה הפוליטיים והכלכליים בישראל. לאחר מספר שנים שבהן לא ראינו שיפור בממד זה, הצטמצם האי-שוויון לאור גידול בייצוג נשים בזירה הפוליטית מ-2019 ל-2020 (הירידה במספר הנשים בכנסת ובממשלה לאחר בחירות 2022 תבוא לידי ביטוי בממד בשנים הבאות). בתחום העוצמה הכלכלית והניהול הבכיר בשירות המדינה כמעט לא חל שינוי (ואף חלה ירידה בשיעור המנכ"ליות במשק). הפער בשיעור הנשים הדירקטוריות בין חברות ציבוריות לממשלתיות (23% לעומת 44%, בהתאמה) מדגיש את השפעתן של חקיקה המחייבת ייצוג מגדרי שוויוני והבקרה עליה, הקיימת ביחס לחברות הממשלתיות אך לא ביחס לחברות הציבוריות.
4. **סוגיית האלימות כלפי נשים** קיבלה בולטות בשיח הציבורי בשנת 2020 על רקע הסגרים שהוכרזו להתמודדות עם מגפת הקורונה. בשנה זו חלה עליה משמעותית במספר תיקי האלימות בין בני זוג שנפתחו במשטרה, כאשר ב-72% מהתיקים, האלימות היא מצד גברים כלפי נשים. גם מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית המשיך לעלות (כמעט 14 אלף פניות חדשות בשנת 2020). ירידה חלה בשיעור הנשים המדווחות על ביטחון בהליכה בחשיכה ועל הטרדה מינית - יתכן כתוצאה מצמצום השהיה במרחב הציבורי במהלך חודשי הקורונה.
5. **השכלה** הוא הממד שבו אי-השוויון המגדרי הוא המצומצם ביותר. שיעור המשכילות זהה לשיעור המשכילים או גבוה ממנו, ואי-השוויון מתרכז בשני תחומים: ציוני מבחנים מסננים כמו המבחן הפסיכומטרי, ובבחירת תחומי הלימוד.
6. **ממד התרבות והתקשורת:** חשיבות התוצאות בממד זה נעוצה בחשיפת מוקדי אי-שוויון מגדרי שהם פחות גלויים לעין ופחות מדוברים בהשוואה

מדד המגדר

זוהי **השנה העשירית** בה מתפרסם מדד המגדר של **שוות - לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים**. מדד המגדר הוא כלי מדידה רב עוצמה הבוחן שינויים לאורך זמן במצבם של נשים וגברים בישראל. הממד מציג תמונה מפורטת של האי-שוויון בתחומי חיים שונים - עבודה, השכלה, עוני, עוצמה פוליטית וכלכלית, תרבות ותקשורת, אלימות, חלוקת זמן, ובריאות - ומדי שנה מתווספים לו תחומים חדשים. בחינת האי-שוויון המגדרי נעשית גם בהצטלבויות בין מגדר לבין מיקומים חברתיים שונים, כמו הפריפריה, החברה הערבית והחרדית, וגיל 65 ומעלה. הממד חושף מגוון של נקודות אי-שוויון בין נשים לגברים בישראל באופן המעיד על כך שאי-השוויון המגדרי הוא עיקרון מכונן ואבן יסוד עיקשת של החברה בישראל. הנתונים שמספק הממד מאפשרים לו להיות מצפן למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים בישראל.

מה חדש בממד המגדר לשנת 2022? לאחר שנתיים שבהן נבחנו ההשלכות החברתיות והכלכליות של **מגפת הקורונה** בזרקור נפרד, חישוב תוצאות מדד 2022 כולל את נתוני שנת 2020, השנה הראשונה של המגפה. מגפת הקורונה הביאה בעולם כולו להגדלת אי-השוויון המגדרי ועלולה לפגוע באופן אנוש בהישגים של עשרות השנים האחרונות בתחום ההשכלה, התעסוקה, חלוקת העבודות השקופות בין נשים וגברים והמאבק באלימות כלפי נשים.



לכל אורך החוברת נשים מסומנות בצבע אפור וגברים בצבע שחור

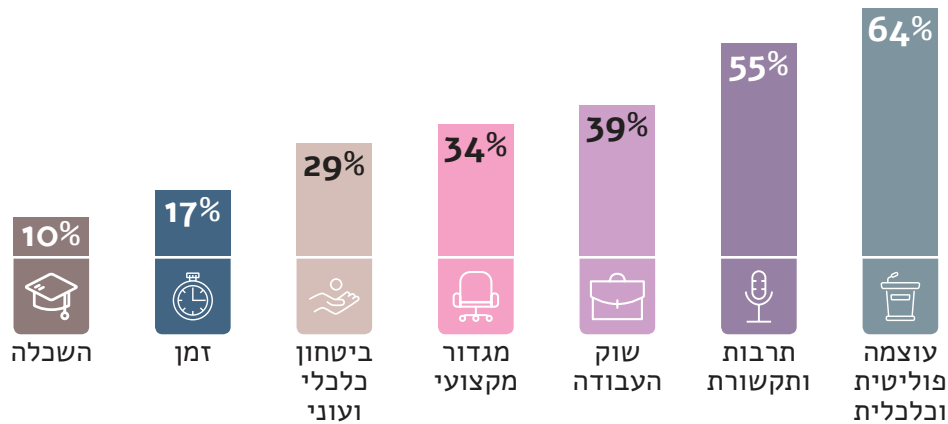




כפי שמראה מדד המגדר, בשנת 2020 חל צמצום באי-שוויון המגדרי בישראל, לאחר 7 שנים שבהן לא חל שינוי. היעדר מגמה לינארית ברורה של צמצום האי-שוויון בין נשים לגברים לאורך השנים מדאיגה במיוחד לנוכח תהליכים עכשוויים בזירה הפוליטית, החברתית והכלכלית. על מקבלי ומקבלות ההחלטות במדינה להשתמש בממצאי מדד המגדר כדי לקדם שוויון מגדרי בכל תחומי החיים בחברה בישראל, באופן שיוביל למימוש הפוטנציאל הן של נשים והן של גברים. נדרשת מהממשלה מדיניות המקדמת שוויון מגדרי באופן נחרץ על מנת לחזק את היסודות הדמוקרטיים של מדינת ישראל ולמנוע גידול באי השוויון בין נשים לגברים.

עומק האי שוויון

חישוב עומק האי-שוויון מאפשר לזהות באיזה תחום הפער בין נשים לגברים הוא הגדול ביותר ובאיזה תחום הוא הקטן ביותר. ככל שהאחוז קרוב יותר ל-100, כך האי-שוויון גדול יותר.



לתחומים אחרים, למרות שהם מעידים על מקומן הנחות של נשים במרחב הציבורי ועל פגיעה משמעותית בהזדמנויות הפתוחות בפניהן. הייצוג של נשים בחדשות ירד מ-24% ב-2015 ל-16% בלבד בשנת 2020. בשנת 2020 חל גידול בשיעור השמעת זמרות בתחנות הרדיו בישראל. הפער המגדרי בזכייה בפרס ישראל העמיק, בעוד שבתחום הספורט הוא הצטמצם, אך בעיקר עקב ירידה במספר הגברים שהם ספורטאים פעילים.

7. בממדי הזמן והמשפחה, לאורך השנים הצטמצם הפער בין נשים לגברים בשיעור המועסקים במשרה חלקית עקב צמצום משמעותי בשיעור הנשים המועסקות חלקית. בין 2019 ל-2020 חלה ירידה בשיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית עקב האחריות שלהן לטיפול בבית ובילדים (מ-32.5% ל-26%). החלוקה המגדרית הלא שוויונית **בעבודות השקופות** זכתה לתשומת לב ציבורית במגפת הקורונה, אך לא ניכר שינוי בחלוקה זו מאז פרוץ המגפה, על אף ההשלכות הישירות על יכולתן של נשים להתפרנס בכבוד. בקרב נשים וגברים כאחד חלה ירידה בשעות העבודה (בשכר) הממוצעות בשבוע בהיקף של כ-6.5 שעות, אך הירידה בקרב נשים משמעותית יותר, והפער המגדרי בתחום זה גדל. מספר הנשים והגברים בראשות משפחות חד-הוריות גדל, אך הפער המגדרי ביניהם הצטמצם מעט (הגידול היחסי בקרב גברים רב יותר).

8. נוסף על המדידה הכללית של אי-השוויון המגדרי, אנחנו בוחנות את אי-השוויון המגדרי בהצטלבות עם מיקום חברתי: בממד החברה הערבית נמשכת הירידה ברמת האי-שוויון בין נשים לגברים שהחלה בשנת 2018, אולם היא נובעת ברובה מהרעה במצבם של גברים ערבים: חלה ירידה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, אך במיוחד בקרב גברים. שיעור הגברים הערבים שעובדים במשרה חלקית עלה, השכר החודשי הממוצע של גברים ירד (ועלה במעט שכר הנשים), השכר השעתי הממוצע של נשים עלה משמעותית אך של גברים אך במעט. שיעור הנשים הערביות המעשנות ממשיך לעלות ו"תורם" לירידה ברמת האי-שוויון המגדרי בחברה הערבית, אך לא לבריאותן של הנשים. שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית גבוה מעט משיעור הגברים. **בחברה החרדית** נתוני 2020 מעידים על ירידה בהשתתפות נשים וגברים בשוק העבודה (הירידה משמעותית יותר בקרב גברים). בקרב המועסקים במשרה חלקית, חלה ירידה בשיעור הנשים בעוד ששיעור הגברים לא השתנה. אי-השוויון המגדרי בממד זה הצטמצם ב-12% מתחילת המדידה ב-2004.

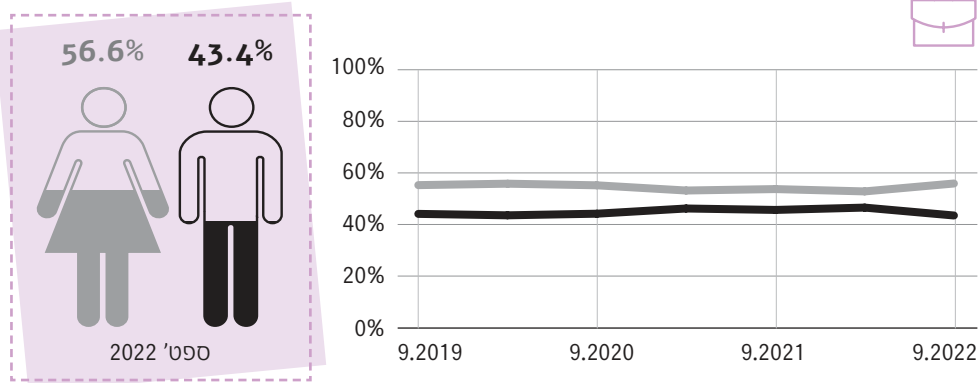
9. גילאי 65+: הפערים בין נשים לגברים בגילאים המבוגרים הם עמוקים בכל היבטי החיים שנבחנו: גברים מועסקים בהיקף גבוה יותר, מרוויחים יותר (משכר ומפנסיה), ובריאותם טובה יותר. האי-שוויון המגדרי בממד זה גדל בין 2019 ל-2020 בעיקר עקב גידול בפערי השכר (החודשי והשעתי) המגדריים בקבוצת הגיל הזו.



השלכות תעסוקתיות של מגיפת הקורונה על נשים וגברים



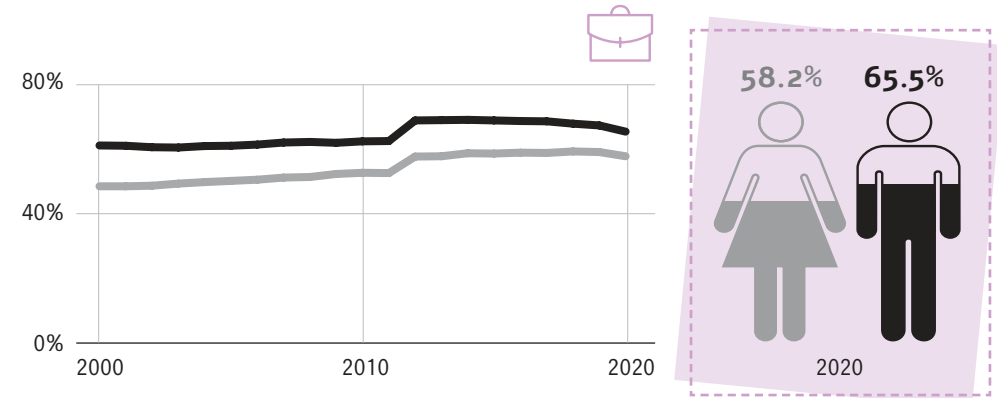
שיעור הנשים והגברים דורשי העבודה בלשכות התעסוקה



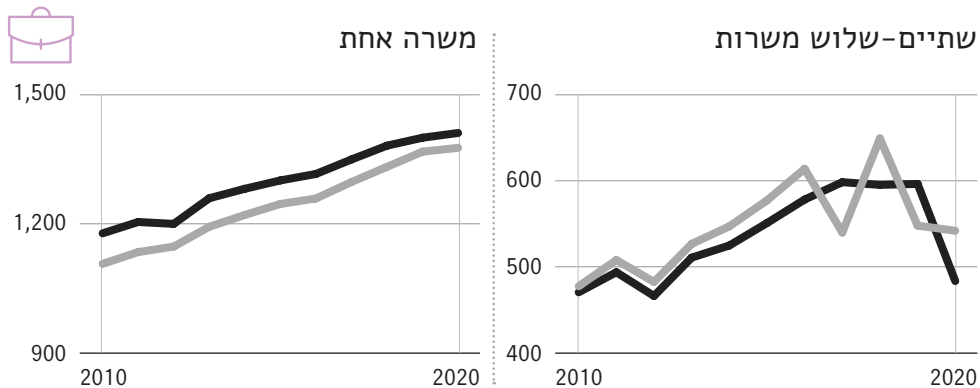
פער מגדרי מתמשך בכל תחומי החיים

ברוב תחומי החיים נשמר פער מגדרי לטובת הגברים. במקצת התחומים לא זו בלבד שהפער אינו מצטמצם אלא הוא אף גדל עם הזמן.

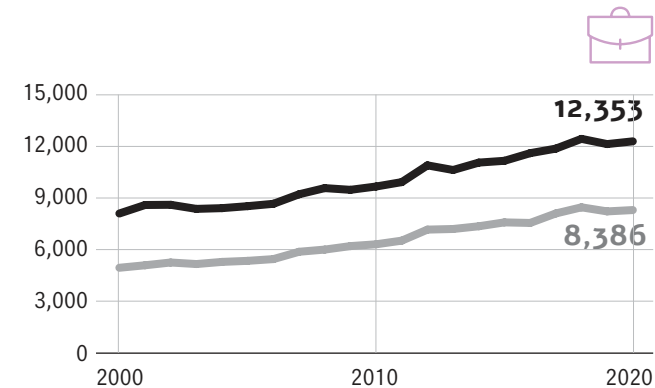
שיעור השתתפות בשוק העבודה כוח עבודה אזרחי



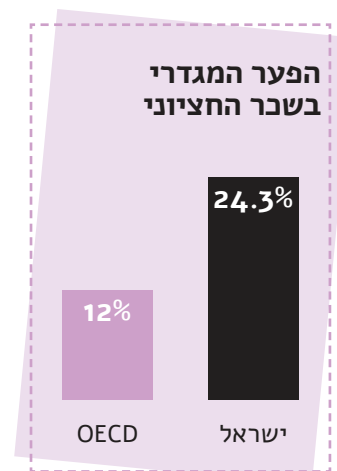
מספר המשרות בהן מועסקים לפי מגדר (אלפי מועסקים)



שכר חודשי ממוצע בש"ח



הפער המגדרי בשכר החציוני

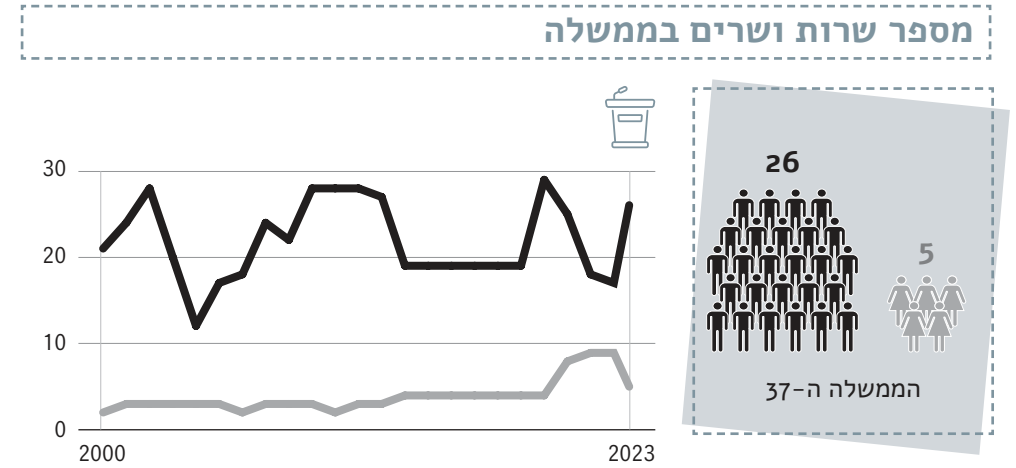
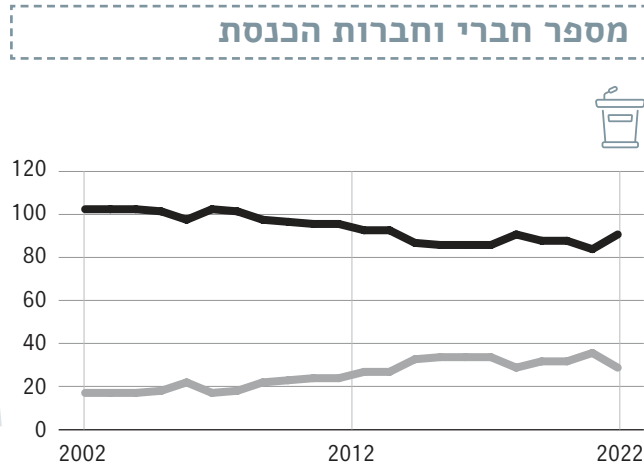


עוצמה פוליטית וכלכלית

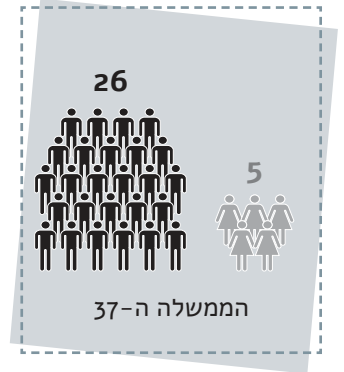
עמדות הניהול, ההשפעה וקבלת ההחלטות בזירה הפוליטית ובזירה הכלכלית מאוישות ברובן על ידי גברים.



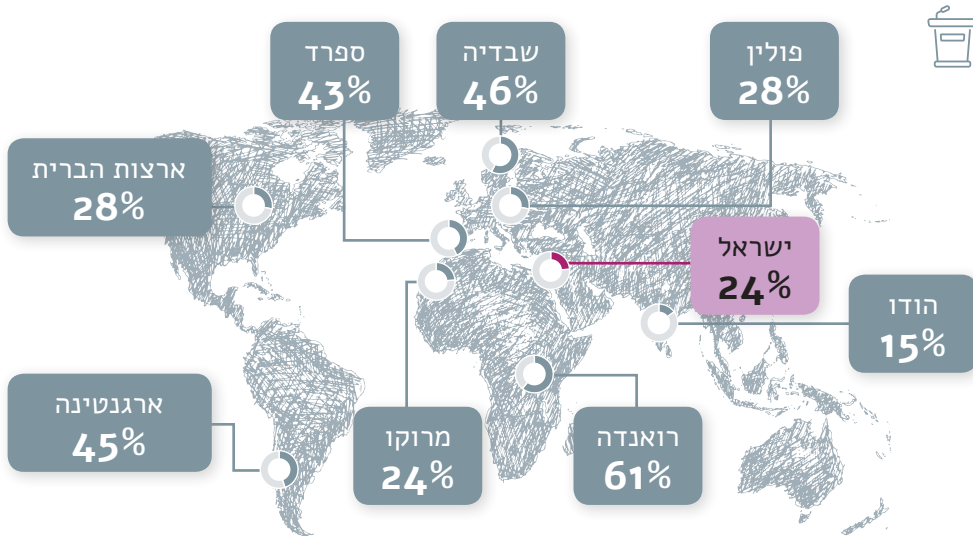
מקור: נתוני משרד הפנים ועיבודי המחברות



מקור: אתר הכנסת

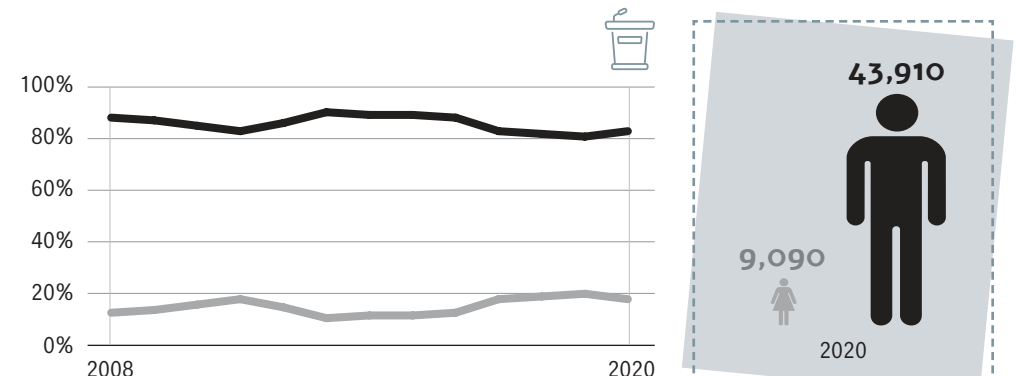


שיעור נשים בפרלמנטים 2022

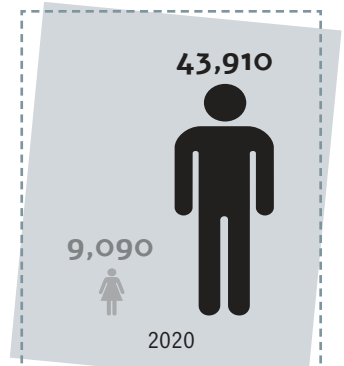


מקור: Inter Parliamentary Union

שיעור מנכ"לים ומנכ"ליות במשק



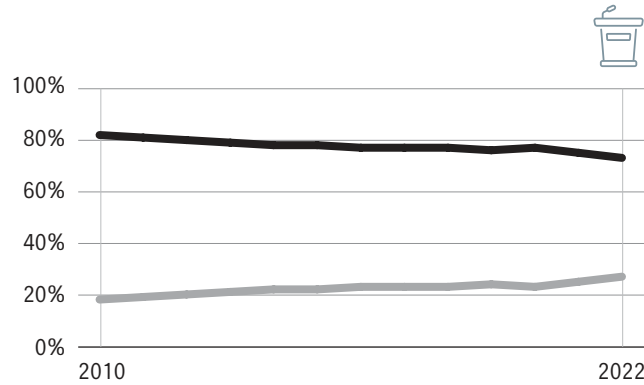
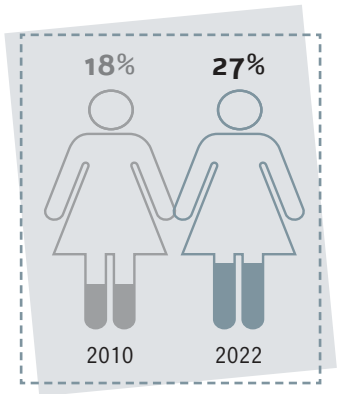
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות



עוצמה פוליטית וכלכלית

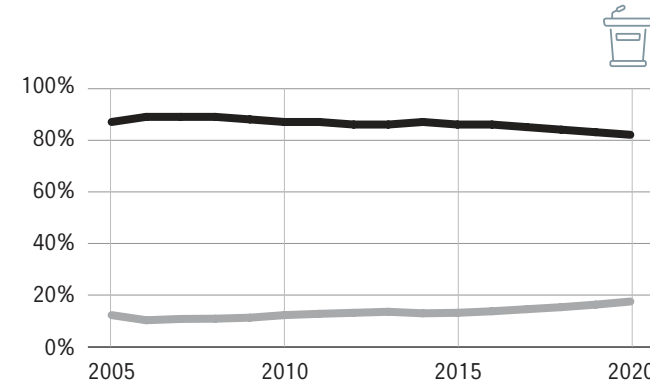
עמדות המפתח בזירה הפוליטית והכלכלית מאוישות ברובן המכריע על ידי גברים.

שיעור נשים וגברים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות



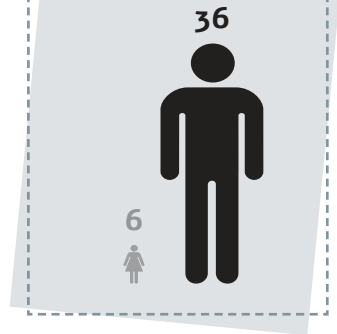
מקור: הגר צמח על בסיס אתר הרשות לניירות ערך

פרופסורים מן המניין באוניברסיטאות שיעור הנשים לעומת הגברים



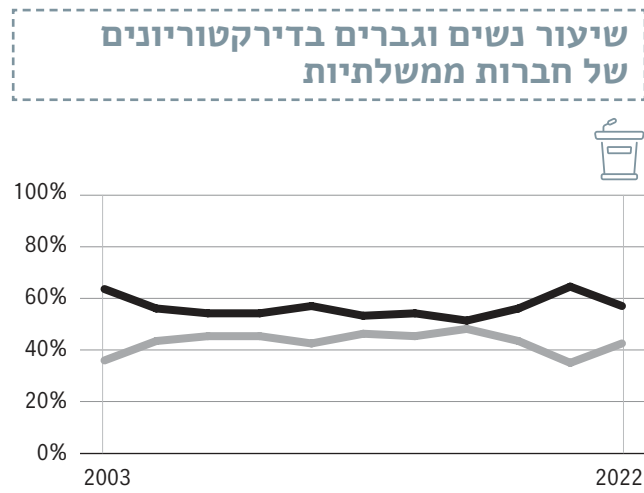
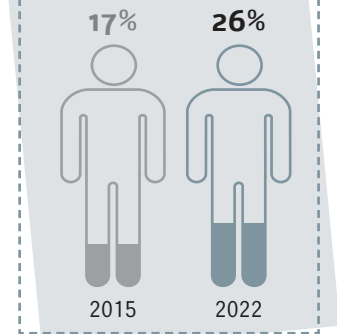
מקור: נתוני למ"ס

ניהול בתי חולים לאשפוז כללי 2022



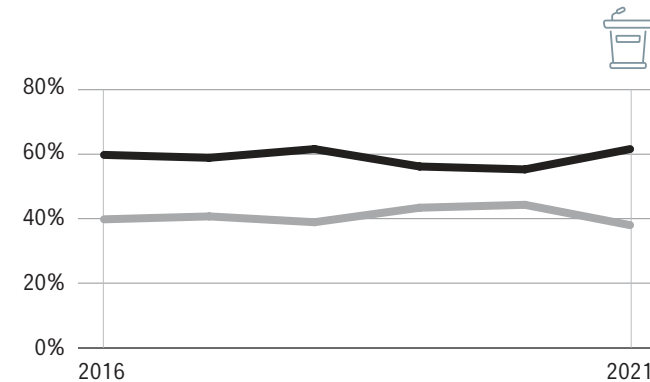
מקור: יודעת

שיעור החברות הממשלתיות ללא נשים בדירקטוריונים



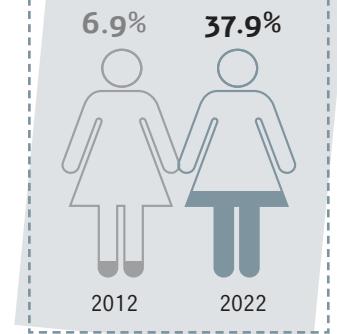
מקור: הגר צמח על בסיס אתר רשות החברות הממשלתיות

תפקידי ניהול במגזר הציבורי



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור המנכ"ליות של משרדי הממשלה

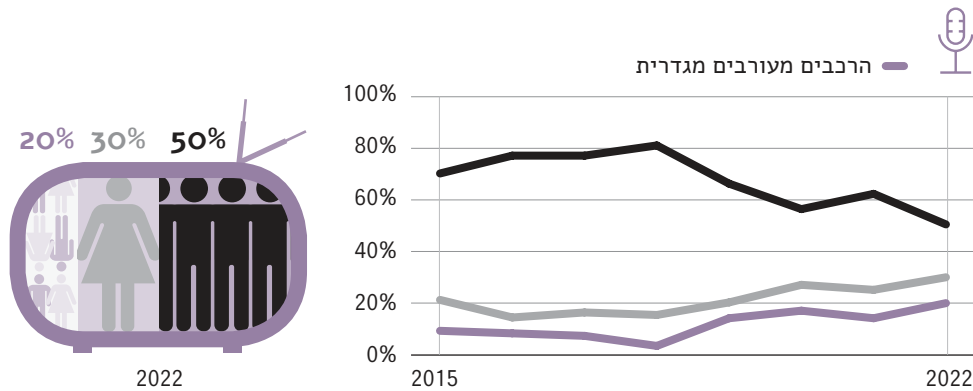


מקור: יודעת

מקור: הגר צמח על בסיס אתר רשות החברות הממשלתיות

פער מגדרי מתמשך בתחומי התרבות והספורט

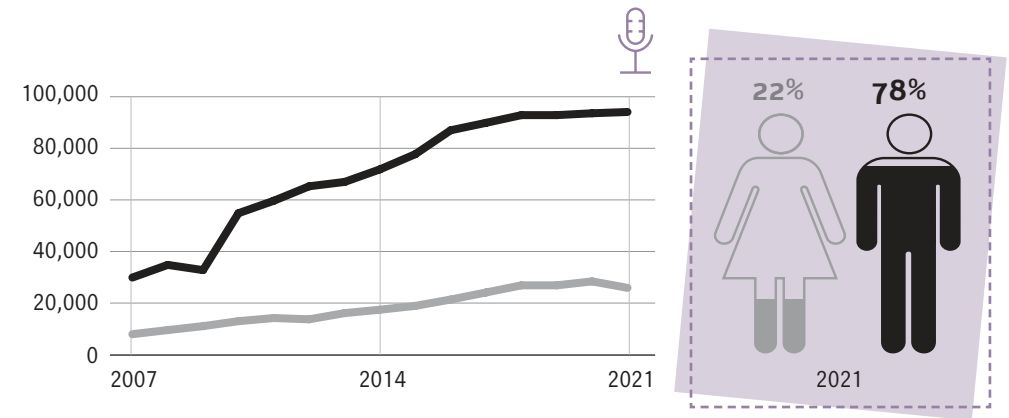
השמעות של זמרים וזמרות בתחנות הרדיו הארצי והאזורי



מקור: אתר מדיה פורסט ועיבודי המחברות

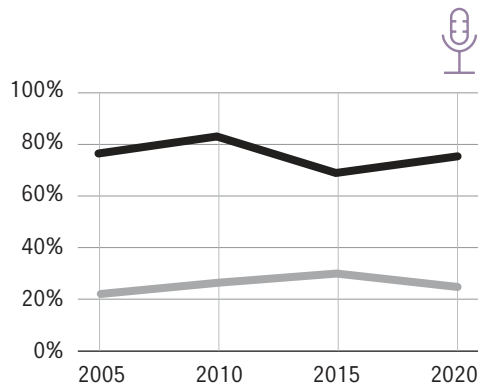
* נתוני 2022 עד לחודש נובמבר

מספר הספורטאים והספורטאיות הפעילים ספורט תחרותי



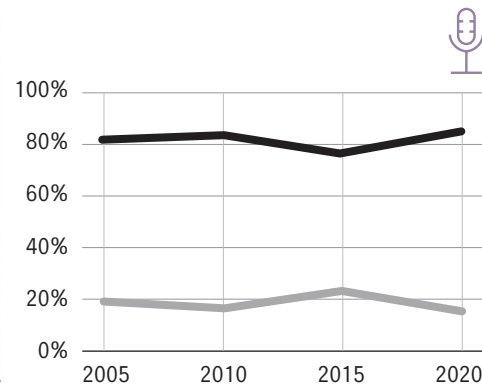
מקור: משרד התרבות והספורט

עיתונאיות ועיתונאים בישראל

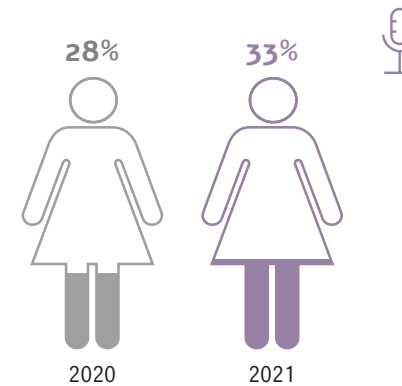


מקור: GMMP ופרופ' עינת לחובר

נשים וגברים בדיווחי החדשות בישראל

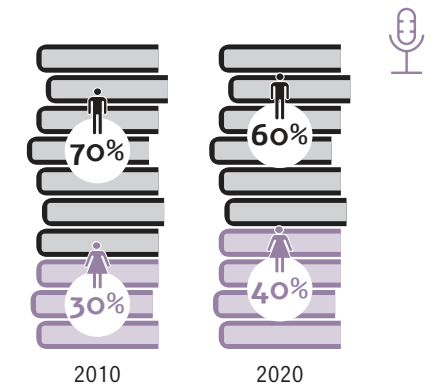


שיעור הנשים בהנהלות של איגודי ספורט



מקור: משרד התרבות והספורט

ספרים שיצאו לאור בישראל לפי מגדר המחבר/ת



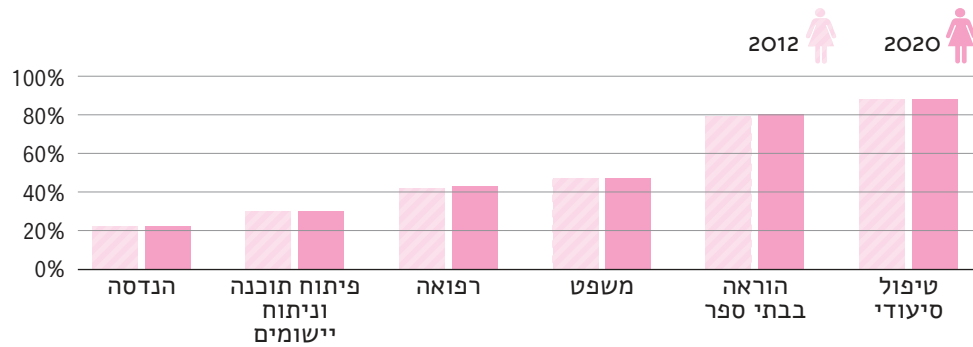
מקור: הספרייה הלאומית



השכלה ותעסוקה

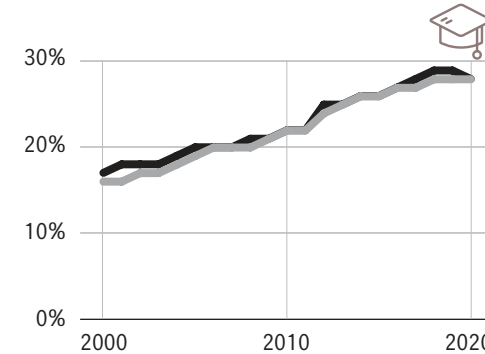
יותר ויותר נשים רוכשות השכלה גבוהה ואף מרחיבות את תחומי הלימוד. עם זאת, חסמים מבניים ותרבותיים מקשים עליהן לתרגם הישגים אלה לצמצום פערים בשוק העבודה ובזירה הפוליטית והכלכלית.

שיעור הנשים במשלחי יד נבחרים



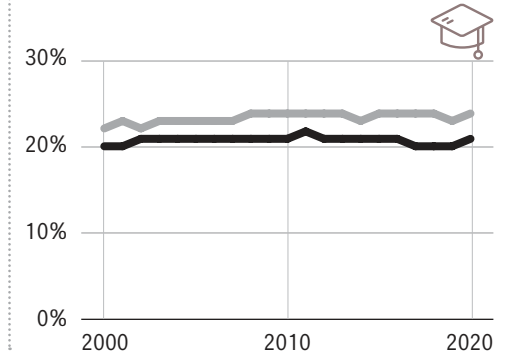
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור בוגרי/ות 16 שנות לימוד ומעלה

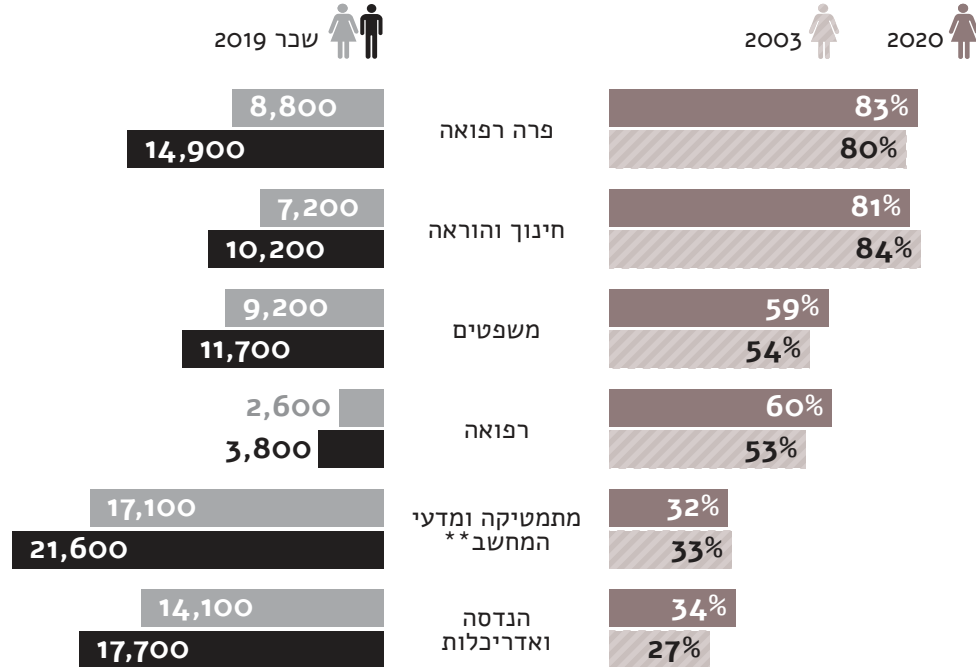


מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור בוגרי/ות 13-15 שנות לימוד

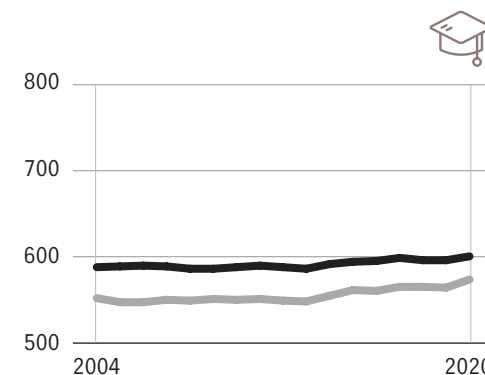


שיעור הסטודנטיות באוניברסיטאות* ושכר חודשי ממוצע שנה לאחר קבלת התואר הראשון לפי מגמות לימוד



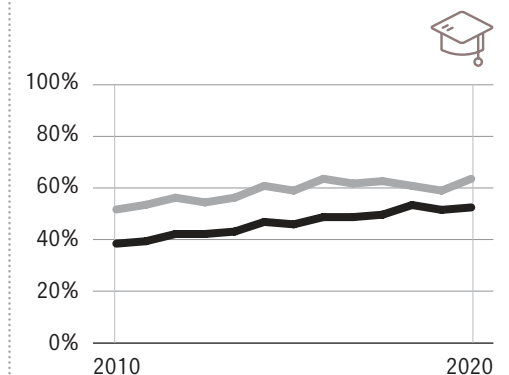
* סטודנטיות הלומדות באוניברסיטאות, בכל התארים **מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב מקור: למ"ס

ציון ממוצע בבחינה הפסיכומטרית



מקור: נתוני מאל"ו ועיבודי המחברות

שיעור הבנות והבנים הזכאים לבגרות* של 50% בנים/בנות בשנתון



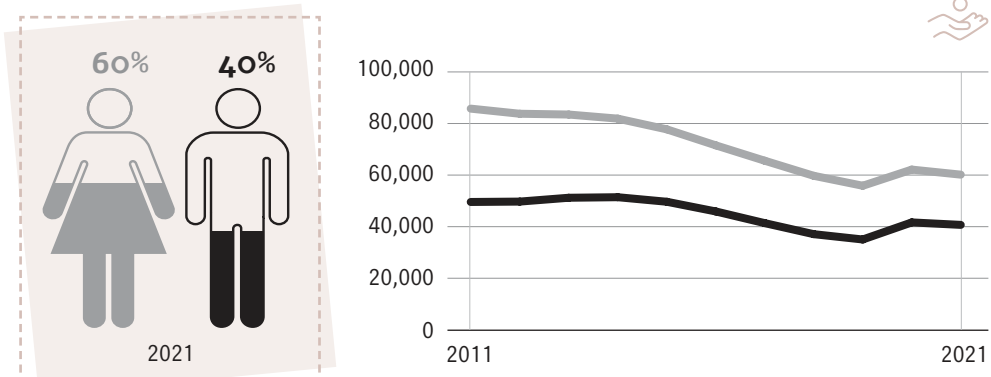
* מתוך קבוצת הגיל, בהנחה של 50% בנים/בנות בשנתון מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

פגיעות וסיכון

נשים עניות יותר מגברים ונסמכות יותר על מערכת הביטחון הסוציאלי בשלבי החיים השונים.

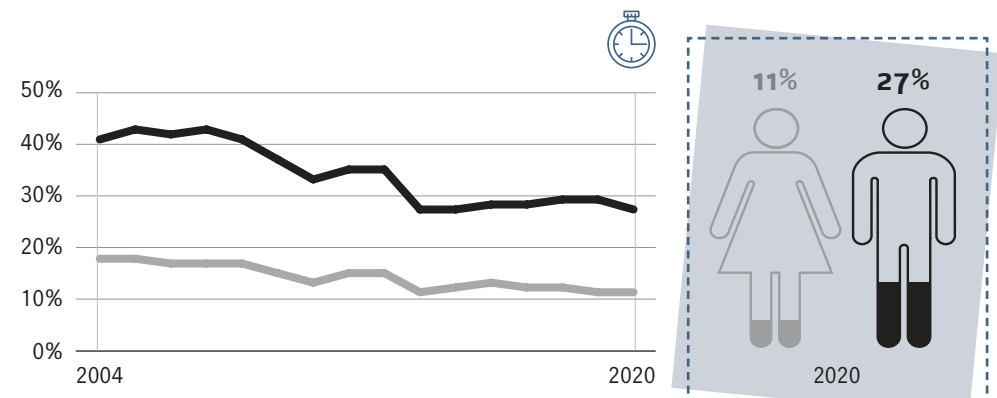
עבודה, משפחה, זמן

מספר התביעות לגמלה של הבטחת הכנסה



מקור: נתוני בטל"א ועיבודי המחברות

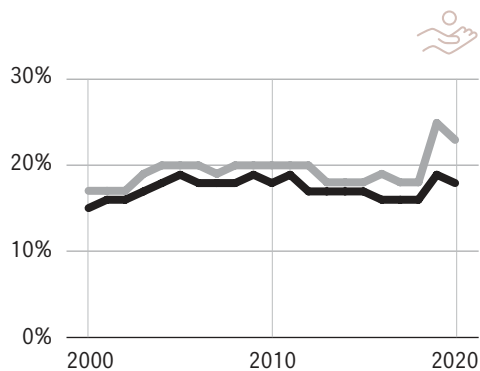
שיעור העובדות והעובדים (בשכר) מעל 50 שעות בשבוע



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

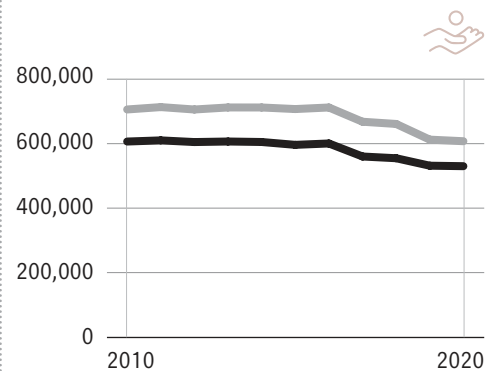
* אין נתונים לשנת 2010

היקף העוני לאחר תשלומי העברה ומסים



מקור: נתוני בטל"א ועיבודי המחברות

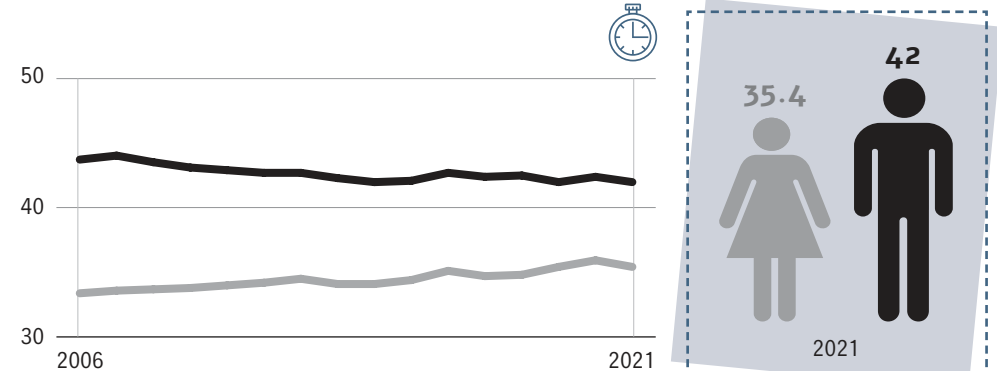
מספר הרשומים במחלקות לשירותים חברתיים*



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

* של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

ממוצע שעות עבודה (בשכר) לשבוע בקרב מועסקים לפי מגדר



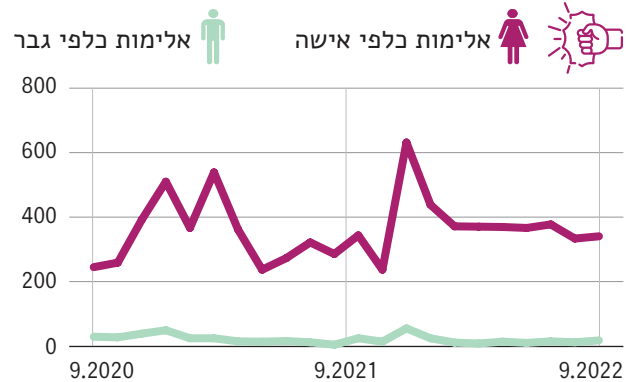
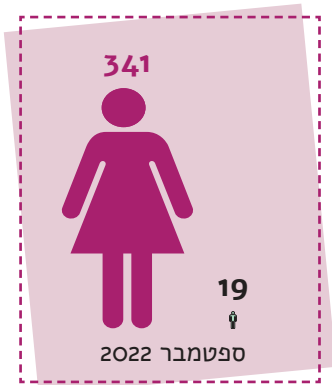
מקור: למ"ס; הנתונים מתייחסים למועסקים (לא כולל נעדרים זמנית ממקום עבודתם)

אלימות מבוססת מגדר

היקף האלימות מבוססת מגדר במהלך חודשי הקורונה עדיין גבוה מכפי שהיה בתקופה שקדמה לפרוץ המגיפה



מספר הפניות למוקד 118 בנושא אלימות במערכת זוגית כולל במהלך מגפת הקורונה

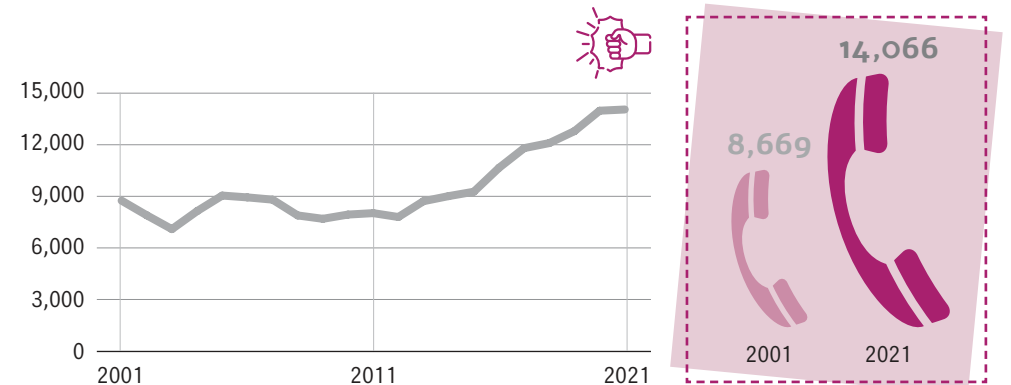


מקור: משרד הרווחה

אלימות מבוססת מגדר

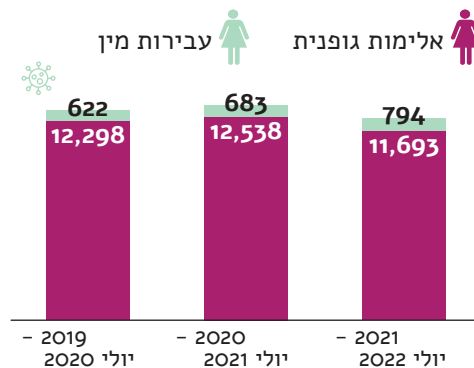
קשה מאוד לאמוד את היקף תופעת האלימות מבוססת המגדר בישראל משום שקיים מחסור בנתונים רשמיים עדכניים ביחס להיקף התופעה על היבטיה השונים: אלימות מינית, פיזית, כלכלית, רצח נשים, אלימות במשפחה, ועוד. הנתונים הקיימים מעידים על עליה בהיקף האלימות במהלך חודשי הקורונה, ועדיין ההערכה היא שמדובר באומדן חסר.

מספר הפניות החדשות מדי שנה למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית



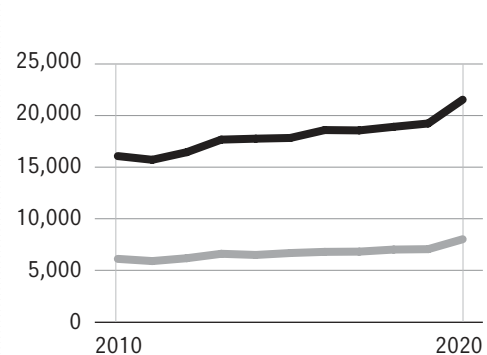
מקור: איגוד מרכזי הסיוע

אלימות במשפחה: תיקים שנפתחו במשטרה בהם הקורבן היא אישה



מקור: משטרת ישראל

מספר תיקי עבירות בין בני זוג לפי מגדר החשוד



מקור: משטרת ישראל

רצח על רקע מגדרי נשים שנרצחו על ידי בן זוג או קרובי משפחה אחרים



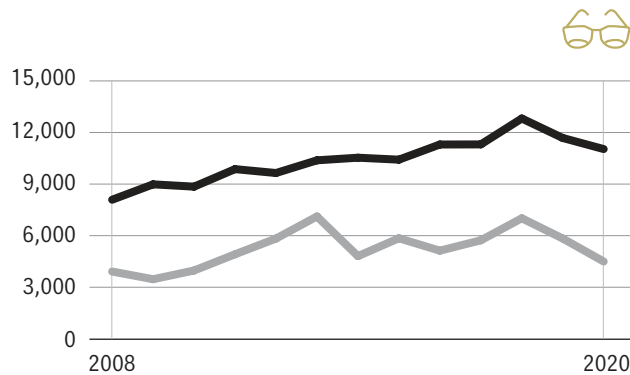
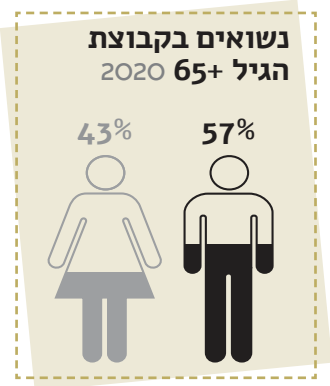
מקור: תזכור, ממ, משטרת ישראל

*נתוני 2022 עד חודש דצמבר

הצטלבויות: פערים מגדריים בקבוצות חברתיות שונות

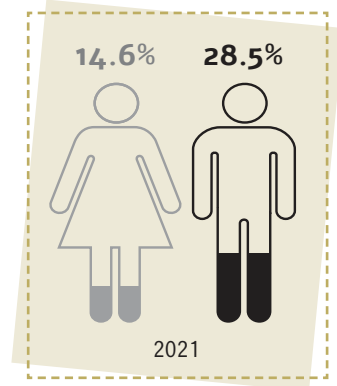
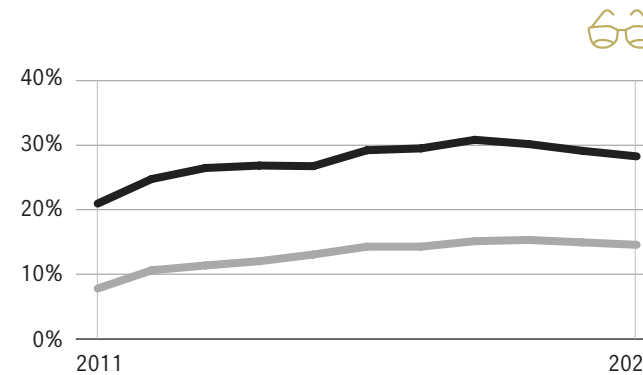
על מנת להבין לעומק את מצבן של נשים שונות, יש להביא בחשבון השתייכות אתנית ולאומית, מיקום גיאוגרפי, מצב כלכלי, גיל, וגורמים נוספים. ההצטלבות בין מגדר לבין גורמים אלו יוצרת הבדלים בין נשים ומעצימה את פגיעותן של נשים מקבוצות מוחלשות.

שכר חודשי ממוצע נשים וגברים בגיל 65+



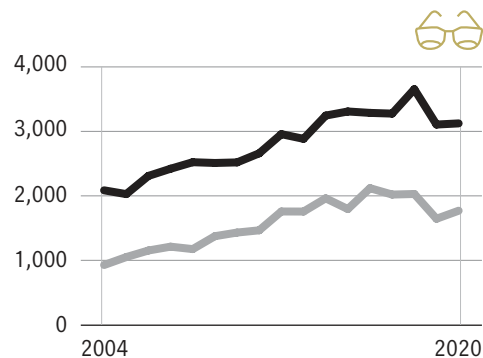
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

השתתפות בכוח העבודה נשים וגברים בגיל 65+



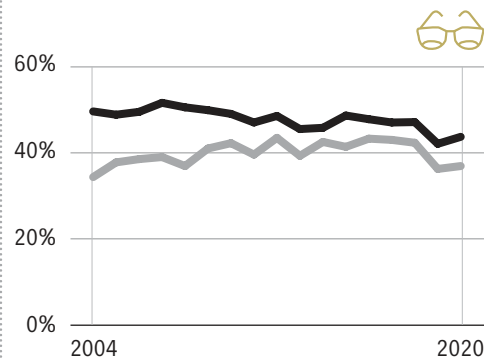
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

גובה הפנסיה של נשים וגברים בגילאי 65+ בש"ח



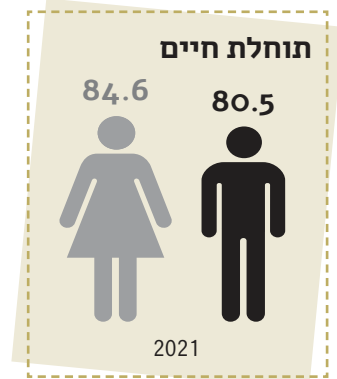
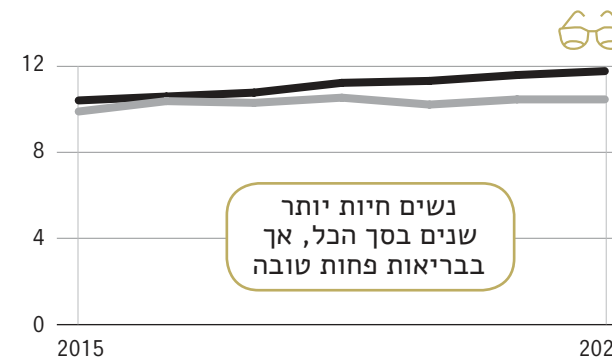
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור הנשים והגברים בגילאי 65+ המקבלים פנסיה



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

תוחלת חיים בריאים: בגיל 65, מספר השנים הממוצע שצפויים לחיות ללא בעיה בריאותית שמפריעה לתפקוד

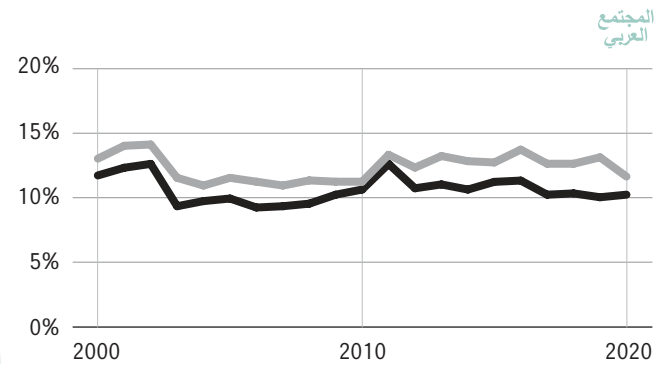
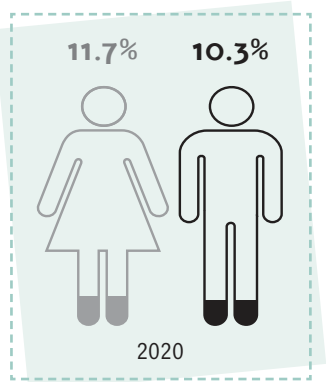


מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

הצטלבויות: פערים מגדריים בחברה הערבית

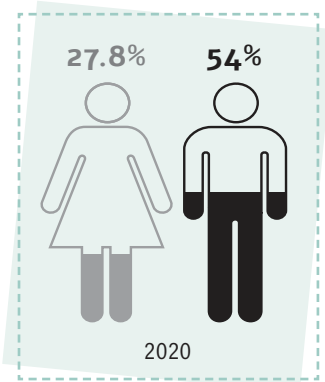
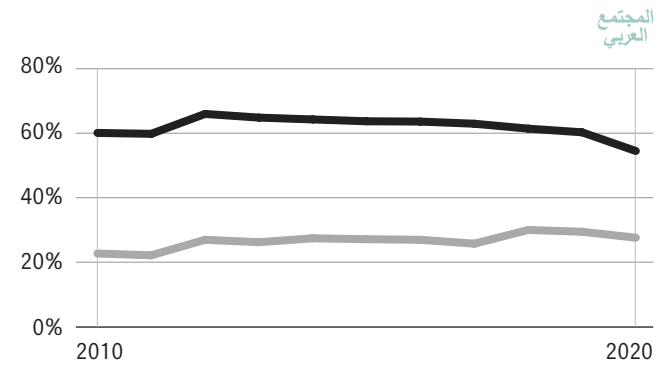
בחברה הערבית, שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית גבוה משיעור הגברים. הפער המגדרי בתעסוקה הצטמצם, אם כי עדיין, פחות משליש מהנשים הערביות מועסקות בשכר.

שיעור בוגרי/ות 13-15 שנות לימוד בחברה הערבית



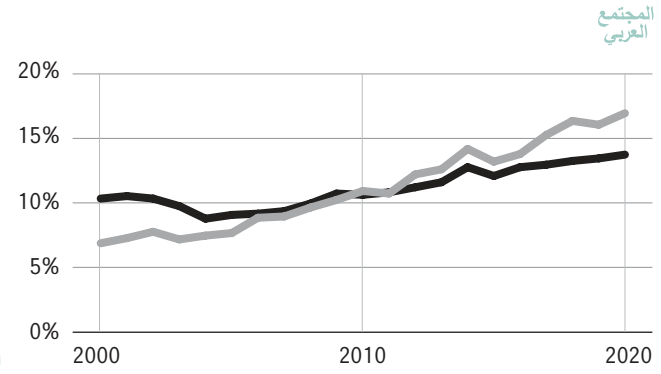
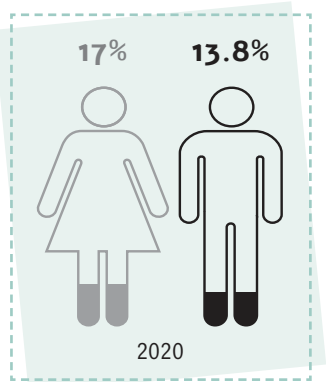
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

השתתפות בכוח העבודה בחברה הערבית בישראל



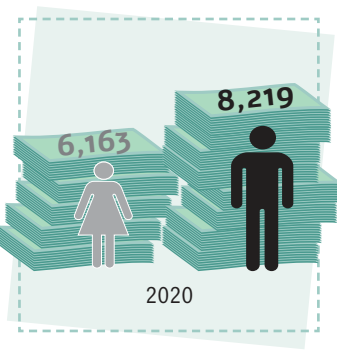
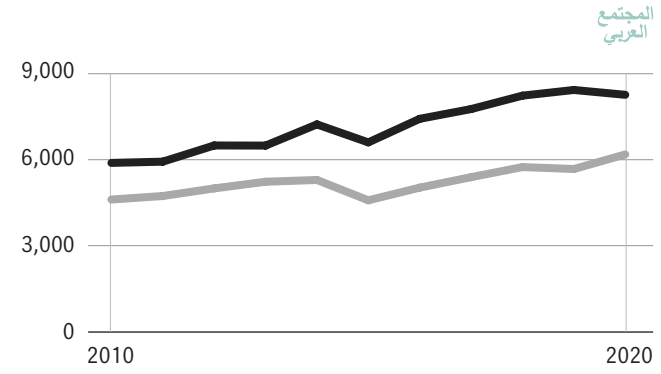
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור בוגרי/ות 16 שנות לימוד ומעלה בחברה הערבית



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שכר חודשי ממוצע בחברה הערבית בישראל בש"ח

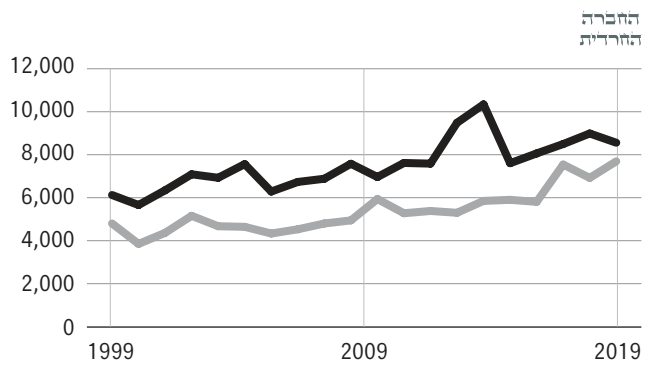
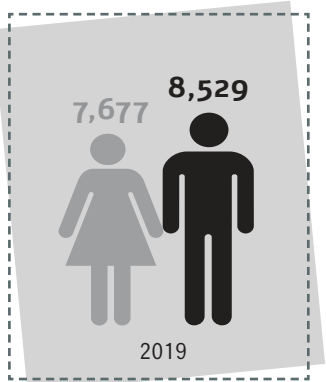


מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

הצטלבויות: פערים מגדריים בחברה החרדית

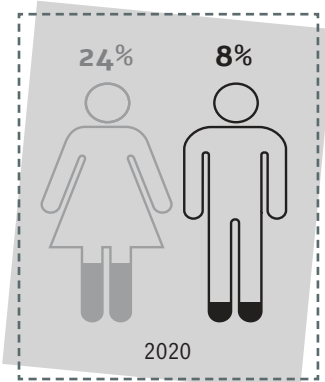
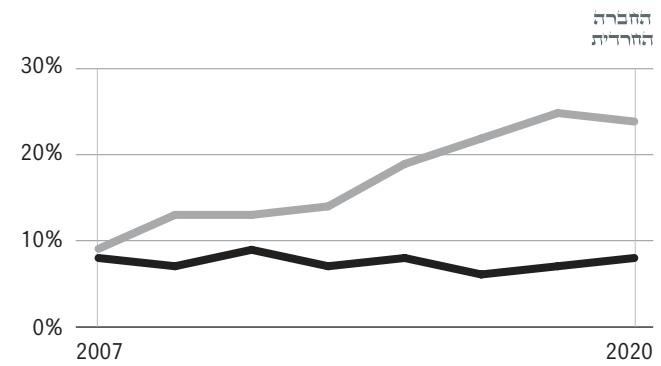
בחברה החרדית יותר נשים מגברים רוכשות השכלה אקדמית ומשתתפות בשוק העבודה, אך שכן החרדשי נמוך משל גברים.

הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש בש"ח, גילאי 25-64 בחברה החרדית



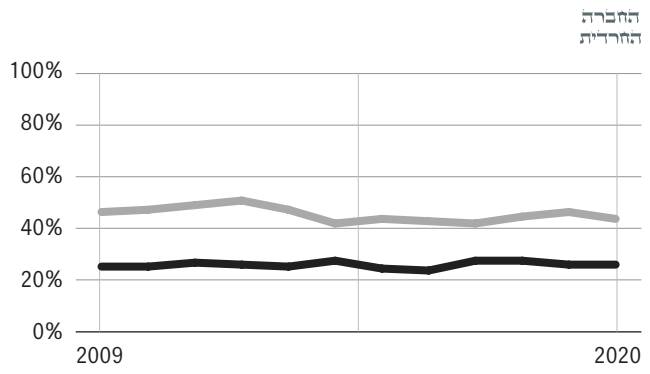
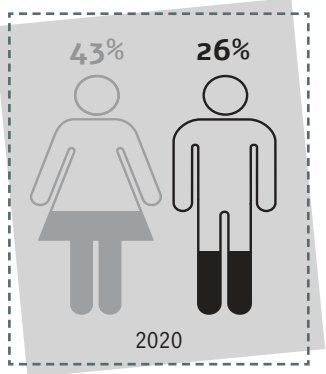
מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה, למ"ס ועיבודי המחברות

בעלי/ות תואר אקדמי (ראשון ומעלה) בחברה החרדית בקרב גילאי +20



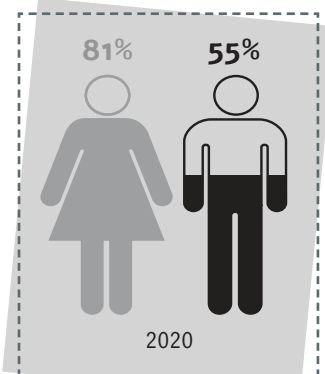
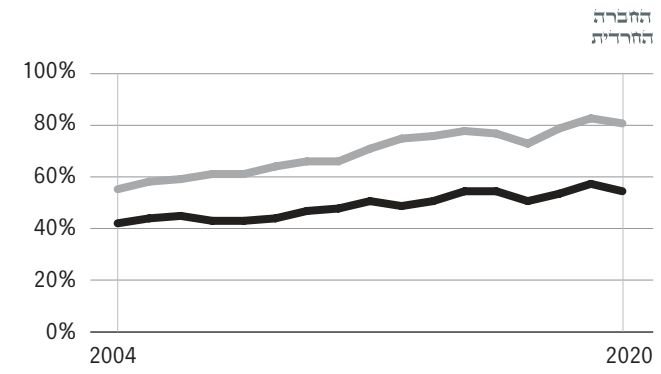
מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה

שיעור המועסקים במשרה חלקית בחברה החרדית לפי מגדר



מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה

השתתפות בכוח העבודה בחברה החרדית גילאי 25-64



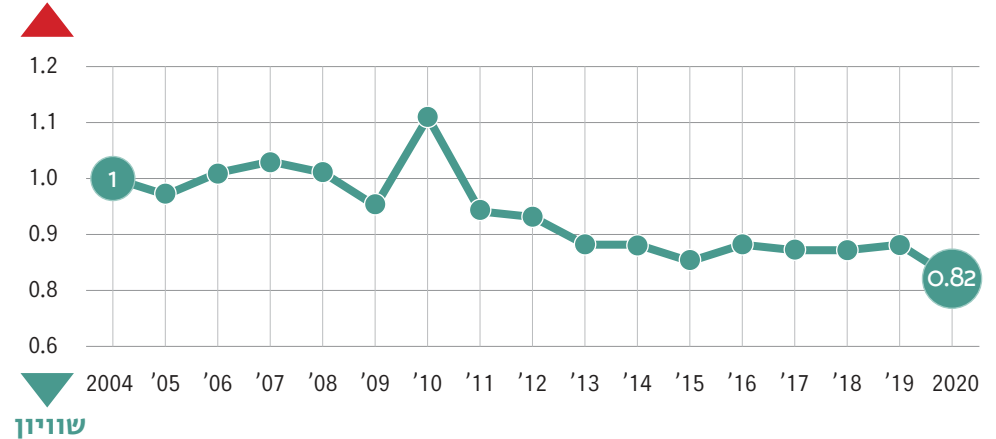
מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה



רמת האי־שוויון המגדרי לאורך השנים

מתחילת המדידה ב-2004, ירדה רמת האי־שוויון המגדרי בישראל ב-18% (1.1% במוצע שנה). במהלך השנים 2004-2009, לא חל שינוי משמעותי באי־שוויון. לאחר עליה באי השוויון בשנת 2010, החלה ירידה עד לשנת 2013. בין השנים 2013-2019 רמת האי־שוויון נותרה ללא שינוי (הצמצום באי־שוויון בשנים 2011-2013 נבע, לפחות בחלקו, מהרעה כללית בהיבטים תעסוקתיים, ולא משיפור במצבן של נשים). משנת 2019 לשנת 2020 ירדה רמת האי־שוויון המגדרי ב-6%.

אי־שוויון



3 נדרשת אסטרטגיה של **הטמעת חשיבה מגדרית** בכל התחומים, כמתחייב מהחלטת הממשלה 2331 משנת 2014: יצירת מנגנונים של ייצוג הולם לנשים ממגוון קבוצות בכל צומת של קבלת החלטות, שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות מתוך רגישות לצרכים של קבוצות ספציפיות (נשים מקבוצות מיעוט, חסרות מעמד, נשים עם מוגבלות, אימהות יחידניות), ומניעת הפרדה או הדרה של נשים במרחבים ציבוריים. רענון ויישום החלטה זו של הממשלה חיוניים ביותר שאת היום.

3

4 יש להציב **יעדים קונקרטיים** לצמצום הפערים המגדריים בכל תחומי החיים ולהקים מנגנון לניטור מגמות שינוי בפערים לאור היעדים שנקבעו. כך למשל, יש להרחיב את החקיקה הקיימת המחייבת ייצוג שוויוני לתחומים נוספים, בין היתר לכנסת ולדירקטוריונים של חברות ציבוריות.

4

5 לחשוב מחדש על ההסדרים המגדריים המאפיינים את שוק העבודה ומציאת פתרונות שיטתיים להקל על ההתמודדות עם **חיי עבודה ומשפחה** במקביל. כפי שעולה מהמחקרים בתחום, עבודה מהבית אינה פתרון לאיזון בין חיי העבודה לחיי המשפחה עקב חלוקה לא שוויונית בין אימהות לאבות בנטל העבודות השקופות בבית:

5

- ביצוע **סקר תקצוב זמן** שנתי שיהווה תשתית לבחינת שינויים בהיקף הזמן שנשים וגברים מקדישים לעבודה בשכר ושלא בשכר.
- **צמצום מספר השעות בשבוע העבודה** כמקובל במדינות מתועשות אחרות ומתן תמריצים למקומות עבודה המעודדים את עובדיהם, נשים וגברים כאחד, לאזן בין עבודה למשפחה.
- **חישוב מחדש של החשבונאות הלאומית** באופן שעשיתן ותרומתן הכלכלית של נשים בביצוע עבודות שקופות בבית ובמשפחה יבואו לידי ביטוי בתמ"ג ויתוגמלו בדרכים שונות.

6 נדרשת הטמעה של מדיניות מקדמת **שוויון מגדרי במערכת החינוך** באופן שיביא להפחתת הסגרגציה המגדרית בהשכלה ובתעסוקה. מיעוט בנות ונשים בתחומי לימוד שצפויה להם דרישה הולכת וגדלה בשוק העבודה, כמו מדעים מדויקים, הנדסה ומדעי המחשב, וכן המשבר התעסוקתי הצפוי להתרחש בשל תהליכי האוטומציה הגוברים, צפויים להעמיק את הפערים המגדריים. מערכת החינוך והמוסדות האקדמיים הם מפתח לצמצום פערים אלה.

6

המלצות לכיווני פעולה ומדיניות

1 מאמצי ההתמודדות עם מגפת הקורונה מלמדים עד כמה קריטיים **נתונים רגישי מגדר** כתשתית למדיניות אשר לוקחת בחשבון צרכים של נשים מקבוצות חברתיות שונות. לכן נדרש איסוף שיטתי ופרסום בזמן אמת של נתונים סטטיסטיים מפולחים מגדרית על ידי כלל רשויות המדינה, בדגש על נתונים לגבי אלימות מבוססת מגדר, תעסוקה ועוני.

1

2 משבר הקורונה ותוצאות בחירות 2022 מדגימים עד כמה **ההישגים** בתחום השוויון המגדרי והייצוג הפוליטי של נשים הם **שביריים**. שימור ההישגים ומניעת נסיגה ופגיעה משמעותית בנשים מחייבים את מקבלי ומקבלות ההחלטות בכל הרמות לזהות את ההשלכות השונות של כיווני מדיניות, הצעות חוק והקצאות משאבים על נשים וגברים, ולוודא דגשים יחודיים הנדרשים על מנת להבטיח צמצום של פערים מגדריים בישראל.

2

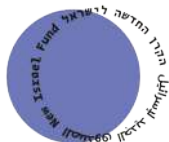


האינדיקטורים המרכיבים את מדד המגדר 2022

65+	החברה החרדית	المجتمع العربي	עוצמה	מגדור מקצועי	השכלה	שוק העבודה
חברה ערבית 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 בעלות/י 13-15 שנו"ל 6 בעלות/י 16+ שנו"ל 7 פרויון נערות 8 גיל נישואין 9 משרה חלקית שלא מרצון 10 זכאות לבגרות 11 מתקשים/ות במתמטיקה 12 עישון 13 ציוני פסיכומטרי	תרבות 1 שירים בביצוע זמרות/ים במצעד השנתי 2 פרס ישראל 3 שחקניות/ים בתיאטרון 4 במאיות/ים בתיאטרון 5 ייצוג בחדשות 6 השמעות ברדיו זמרות/ים ישראלים 7 השמעות ברדיו זמרות/ים בינלאומיים 8 ספורטאיות/ים פעילות	עוצמה 1 חברות/י הכנסת 2 שרות/ים בממשלה 3 ראשי/ות רשויות מקומיות 4 סגל בכיר באוניברסיטאות 5 מנכ"ליות/ים במשק 6 דירקטוריות/ים בחברות ציבוריות 7 דירקטוריות/ים בחברות ממשלתיות 8 שלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה 9 נשים בתפקידי ניהול במגזר הציבורי 8 מנכ"ליות/ים משרדי ממשלה	מגדור מקצועי 1 שכירות/ים בהיי-טק 2 בידול מגדרי במשלחי יד ספציפיים (הנדסה, אדריכלות, רפואה, סיעוד, הוראה, פיתוח תכנה, משפט, פקידות, מכירות, תעשייה, ניקיון, ועוד) 3 סגרגציה לפי משלחי יד 4 סגרגציה לפי ענפים	השכלה 1 בעלות/י 13-15 שנו"ל 2 בעלות/י 16+ שנו"ל 3 סגרגציה בהשכלה גבוהה 4 מתקשות/ים במתמטיקה 5 זכאות לבגרות 6 שיעור למידה בתיכון (גילאי 15-17) 7 ציוני פסיכומטרי 8 עמדו בדרישות הסף של האוניברסיטאות בקרב בני 26 9 זכאים לבגרות שנבחנו ב-5 יח"ל במתמטיקה	שוק העבודה 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 עבודה במשרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 שכר חציוני 6 עובדות/י חברות כ"א 7 הטבות מעסיקים 8 עצמאיות/ים 9 הכנסה עצמאיות/ים 10 ריבוי משרות 11 פחות משכר המינימום 12 שכר גבוה פי 2 מהממוצע 13 רציפות תעסוקתית 14 משרה חלקית שלא מרצון 15 אבטלה ממושכת	
גיל 65+ 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 שכר חודשי 3 שעות עבודה בשבוע 4 לא נישאו מעולם 5 נשואות/ים 6 תוחלת חיים בריאים 7 רמת תפקוד 8 מצב בריאותי 9 הכנסה מפנסיה 10 תחושת דיכאון	החברה החרדית 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 לומדות/ים לתואר אקדמי	المجتمع العربي 1 פרויון נערות 2 משפחות חד הורית 3 גיל נישואין ממוצע 4 מספר ילדים ממוצע לאם 5 ממוצע גיל האם בלידה ראשונה 6 גרושות וגרושים 7 מעולם לא נישאו 8 אלמנות ואלמנים	עוצמה 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	מגדור מקצועי 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	השכלה 1 חופשה בארץ 2 חופשה בחו"ל 3 פעילות התנדבותית 4 עבודה במשרה חלקית בעקבות עבודת בית 5 שימוש באינטרנט 6 50+ שעות עבודה בשבוע 7 ממוצע שעות עבודה בשבוע	שוק העבודה 1 תוחלת חיים 2 שיעור התמותה 3 הערכת בריאות 4 עישון 5 תחושת דיכאון 6 פעילות גופנית
גיל 65+ 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 שכר חודשי 3 שעות עבודה בשבוע 4 לא נישאו מעולם 5 נשואות/ים 6 תוחלת חיים בריאים 7 רמת תפקוד 8 מצב בריאותי 9 הכנסה מפנסיה 10 תחושת דיכאון	החברה החרדית 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 לומדות/ים לתואר אקדמי	المجتمع العربي 1 פרויון נערות 2 משפחות חד הורית 3 גיל נישואין ממוצע 4 מספר ילדים ממוצע לאם 5 ממוצע גיל האם בלידה ראשונה 6 גרושות וגרושים 7 מעולם לא נישאו 8 אלמנות ואלמנים	עוצמה 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	מגדור מקצועי 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	השכלה 1 חופשה בארץ 2 חופשה בחו"ל 3 פעילות התנדבותית 4 עבודה במשרה חלקית בעקבות עבודת בית 5 שימוש באינטרנט 6 50+ שעות עבודה בשבוע 7 ממוצע שעות עבודה בשבוע	שוק העבודה 1 תוחלת חיים 2 שיעור התמותה 3 הערכת בריאות 4 עישון 5 תחושת דיכאון 6 פעילות גופנית
גיל 65+ 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 שכר חודשי 3 שעות עבודה בשבוע 4 לא נישאו מעולם 5 נשואות/ים 6 תוחלת חיים בריאים 7 רמת תפקוד 8 מצב בריאותי 9 הכנסה מפנסיה 10 תחושת דיכאון	החברה החרדית 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 לומדות/ים לתואר אקדמי	المجتمع العربي 1 פרויון נערות 2 משפחות חד הורית 3 גיל נישואין ממוצע 4 מספר ילדים ממוצע לאם 5 ממוצע גיל האם בלידה ראשונה 6 גרושות וגרושים 7 מעולם לא נישאו 8 אלמנות ואלמנים	עוצמה 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	מגדור מקצועי 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	השכלה 1 חופשה בארץ 2 חופשה בחו"ל 3 פעילות התנדבותית 4 עבודה במשרה חלקית בעקבות עבודת בית 5 שימוש באינטרנט 6 50+ שעות עבודה בשבוע 7 ממוצע שעות עבודה בשבוע	שוק העבודה 1 תוחלת חיים 2 שיעור התמותה 3 הערכת בריאות 4 עישון 5 תחושת דיכאון 6 פעילות גופנית
גיל 65+ 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 שכר חודשי 3 שעות עבודה בשבוע 4 לא נישאו מעולם 5 נשואות/ים 6 תוחלת חיים בריאים 7 רמת תפקוד 8 מצב בריאותי 9 הכנסה מפנסיה 10 תחושת דיכאון	החברה החרדית 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 לומדות/ים לתואר אקדמי	المجتمع العربي 1 פרויון נערות 2 משפחות חד הורית 3 גיל נישואין ממוצע 4 מספר ילדים ממוצע לאם 5 ממוצע גיל האם בלידה ראשונה 6 גרושות וגרושים 7 מעולם לא נישאו 8 אלמנות ואלמנים	עוצמה 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	מגדור מקצועי 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	השכלה 1 חופשה בארץ 2 חופשה בחו"ל 3 פעילות התנדבותית 4 עבודה במשרה חלקית בעקבות עבודת בית 5 שימוש באינטרנט 6 50+ שעות עבודה בשבוע 7 ממוצע שעות עבודה בשבוע	שוק העבודה 1 תוחלת חיים 2 שיעור התמותה 3 הערכת בריאות 4 עישון 5 תחושת דיכאון 6 פעילות גופנית
גיל 65+ 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 שכר חודשי 3 שעות עבודה בשבוע 4 לא נישאו מעולם 5 נשואות/ים 6 תוחלת חיים בריאים 7 רמת תפקוד 8 מצב בריאותי 9 הכנסה מפנסיה 10 תחושת דיכאון	החברה החרדית 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 לומדות/ים לתואר אקדמי	المجتمع العربي 1 פרויון נערות 2 משפחות חד הורית 3 גיל נישואין ממוצע 4 מספר ילדים ממוצע לאם 5 ממוצע גיל האם בלידה ראשונה 6 גרושות וגרושים 7 מעולם לא נישאו 8 אלמנות ואלמנים	עוצמה 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	מגדור מקצועי 1 תחולת העוני 2 גמלת הבטחת הכנסה 3 הכנסה מפנסיה 4 נזקקות/ים לשירותי רווחה	השכלה 1 חופשה בארץ 2 חופשה בחו"ל 3 פעילות התנדבותית 4 עבודה במשרה חלקית בעקבות עבודת בית 5 שימוש באינטרנט 6 50+ שעות עבודה בשבוע 7 ממוצע שעות עבודה בשבוע	שוק העבודה 1 תוחלת חיים 2 שיעור התמותה 3 הערכת בריאות 4 עישון 5 תחושת דיכאון 6 פעילות גופנית

מרכז שוות במכון ון ליר בירושלים שם לו למטרה להטמיע את מושג השוויון המגדרי בחשיבה ובפעולה החברתית, ובכך להוציא את סוגיית האי־שוויון המגדרי מתחום אחריותן הבלעדית של הנשים ולנסחה כתפיסת עולם חברתית הנוגעת לכלל החברה בישראל. המבט המגדרי חושף את המנגנונים המכוננים אי־שוויון ביחסי הכוח הכלכליים, הפוליטיים והתרבותיים בין גברים לנשים. הרחבתו של מבט זה אל החברה בכללותה מאפשרת לקרוא תיגר על הסדר החברתי הקיים ולגרום לכך שעולמן, צורכיהן וניסיון חייהן של נשים ממגוון מיקומים חברתיים וקבוצות יובאו בחשבון בכינונו של סדר זה.

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



רחוב ז'בוטינסקי 43, ירושלים 9104001, ת"ד 4070, טל' 5605222-02; פקס 5619293-02
43 Jabotinsky St., Jerusalem 9104001, P.O.B. 4070, Tel. 972-2-5605222, Fax. 972-2-5619293
شارع جابوتنسكي ٤٣، القدس ٩١٠٤٠، ص. ب. ٤٠٧٠، تلفون: ٥٢٢٢-٥٦٠-٠٢، فاكس: ٥٦١٩٢٩٣-٠٢
vanleer@vanleer.org.il • www.vanleer.org.il