

מדד המגדר אי־שוויון מגדרי בישראל

2023

הגר צמרת | הדס בן אליהו
נעמי חזן | חנה הרצוג
יוליה בסין | רונה ברייר־גארב

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



מדד המגדר

זוהי השנה ה-11 שבה 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. המדד מציג תמונה מפורטת של האי־שוויון בתחומי חיים שונים - עבודה, השכלה, עוני, עוצמה פוליטית וכלכלית, תרבות וספורט, אלימות, חלוקת זמן, בריאות - ומדי שנה מתווספים לו תחומים חדשים (השנה: הפער המגדרי במשך זמן ההגעה לעבודה בממד הזמן, והפער המגדרי במקבלי פנסיה בממד של גילאי 65+). בחינת האי־שוויון המגדרי נעשית גם בהצטלבויות בין מגדר לבין מיקומים חברתיים שונים, כמו החברה הערבית, החברה החרדית וגילאי 65 ומעלה. המדד חושף מגוון של נקודות אי־שוויון בין נשים לגברים בישראל באופן המעיד שהאי־שוויון המגדרי הוא עיקרון מכונן ואבן יסוד עיקשת של החברה בישראל. הנתונים שמספק המדד מאפשרים לו לשמש מצפן למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים בישראל.

מדד המגדר 2023 מראה עלייה של 4% ברמת האי־שוויון המגדרי בישראל בהשוואה לשנה הקודמת. הפגיעה הקשה בייצוג נשים בזירה הפוליטית והכלכלית שחלה בשנת 2023, עוד לפני פרוץ המלחמה ב-7 באוקטובר, העצימה מגמה זו, ולהערכתנו היא תביא לעלייה חדה נוספת ברמת האי־שוויון המגדרי בישראל בשנים הקרובות. תמונת הנתונים מלמדת כי החלטות המדיניות המתקבלות בתחומים אלה אינן מביאות לידי ביטוי את הצרכים וסדרי העדיפויות של מחצית מאוכלוסיית ישראל - וכך איכות ההחלטות והמדיניות נפגעת במידה ניכרת. ההשלכות של ההתעלמות השיטתית של מקבלי ומקבלות ההחלטות במדינה מהגידול בפערים המגדריים כבר ניכרות בשטח, והאתגרים הנגזרים מכך רק התעצמו והעמיקו בחודשים האחרונים ומחייבים פעולה דחופה ויסודית למניעת משבר חמור אף יותר. תהליכי העמקת הפערים והאי־שוויון בין נשים לגברים מבטאים פגיעה ממשית ביסודות הדמוקרטיים של מדינת ישראל, ונדרשת מדיניות המקדמת שוויון מגדרי באופן נחרץ כדי למנוע את המשך התפתחותם של תהליכים אלה.

עיקרי תוצאות מדד המגדר 2023

- 1. העלייה ברמת האי־שוויון המגדרי** נובעת מגידול בפערים בין נשים לגברים בממדי האלימות, העוצמה, העוני, וניצול הזמן. כמעט לא חל שינוי בממדי ההשכלה והמגדור המקצועי, ושיפור בהשוואה לשנה הקודמת חל בממדים האלה: שוק העבודה, בריאות, מצב משפחתי, ותרבות. **מתחילת המדינה בשנת 2004, חלה ירידה של 11% בלבד ברמת האי־שוויון המגדרי הכוללת - שיפור של פחות מ-1% במוצע לשנה.** הממד שבו קיים הפער המגדרי העמוק ביותר ממשיך להיות עוצמה פוליטית וכלכלית. הממד השוויוני ביותר הוא השכלה.
- 2. בממד האלימות כלפי נשים חלה הרעה** כמעט בכל האינדיקטורים. במיוחד בולט הגידול במספר הנשים המטופלות במרכזים של משרד הרווחה להתמודדות עם אלימות במשפחה ובירידה בתחושת הביטחון של נשים בזמן הליכה באזור מגוריהן בשעות החשכה. בשנת 2023 התרחשו 30 מקרים של רצח נשים על רקע מגדרי - עלייה בהשוואה לשנים האחרונות.
- 3. בממד העוצמה** אנו מודדות את האי־שוויון במוקדי הכוח והשליטה הפוליטיים והכלכליים בישראל. בממד הקודם ראינו שיפור בממד זה, אך בממד 2023 שוב **עלתה רמת האי־שוויון** בממד לנוכח הירידה בייצוג נשים בממשלה, בתפקידי ניהול במגזר הציבורי, בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות ובסגל הבכיר באוניברסיטאות.



לכל אורך החוברת נשים מסומנות בצבע אפור וגברים בצבע שחור



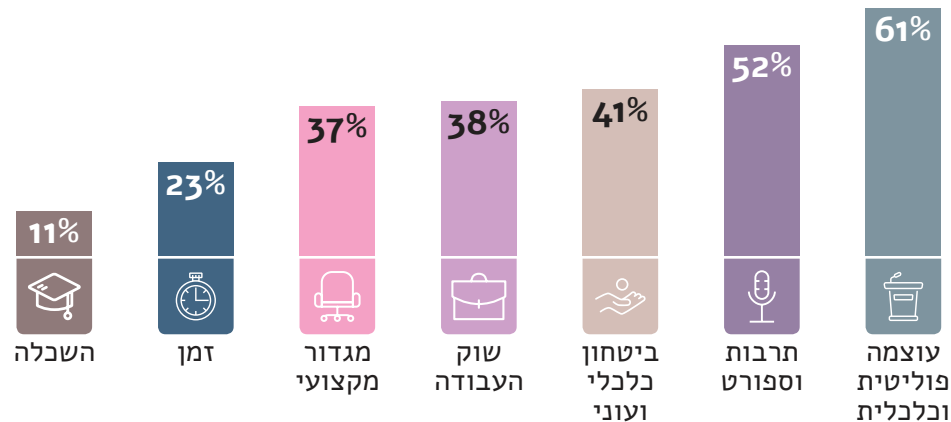


האקדמית גדל הפער המגדרי עקב עלייה בשיעור הנשים בעלות תואר אקדמי בעוד שבקרב הגברים לא חל שינוי.

8. 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. בשנת המדידה האחרונה גדל הפער המגדרי בקרב מקבלי הפנסיה עקב עלייה ניכרת בשיעור הגברים המקבלים **פנסיה** (אינדיקטור חדש: גברים 51% ונשים 38%), וכן בהכנסה מפנסיה (ההכנסה הממוצעת של גברים עלתה בעוד זו של נשים ירדה במעט).

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.



מקור: מדד המגדר 2023

4. ממד שוק העבודה: מאז שנת 2019 גדל באיטיות הפער המגדרי בשכר החודשי הממוצע, ובהשוואה למדד 2022 אף גדל הפער המגדרי בשכר החציוני והשעתי. הפער המגדרי בשכר השכירים בישראל הוא השני בגובהו בקרב מדינות ה-OECD. שכר נשים עצמאיות עלה בשיעור גבוה יותר מזה של גברים עצמאיים ולכן הפער המגדרי בתחום זה הצטמצם. הפער המגדרי בשיעור המועסקים במשרה חלקית גדל. כמו כן, יותר נשים מגברים מועסקות בכמה משרות במקביל. בהיבטים אלה ונוספים של **תעסוקה מעורעת** גדל הפער המגדרי עם השנים, והוא מעיד על הקושי של נשים להתפרנס בכבוד. **הפן המגדרי בתחולת העוני** משלים את התמונה: שיעור הנשים העניות גבוה משיעור הגברים העניים, והפער המגדרי בתחום זה הולך וגדל.

5. חלה עלייה ברמת האי שוויון בממד חלוקת הזמן: גדל הפער המגדרי ביציאה לחופשה, בהיקף פעילות ההתנדבות ובמשך זמן ההגעה לעבודה (אינדיקטור חדש). כך, שיעור גבוה יותר של גברים לעומת נשים נוסעים למקומות עבודה מרוחקים, בעוד שיעור גבוה יותר של נשים לעומת גברים עובדות קרוב יותר לביתן – בזיקה להיותן אחראיות עיקריות לטיפול בילדים. עקב כך, ההזדמנויות התעסוקתיות של גברים מרובות ומגוונות יותר מאלה של נשים, כמו גם יכולת השתכרות גבוהה יותר. כך גם נשמרת חלוקת העבודה המגדרית הלא שוויונית **בעבודות השקופות** (עבודות הבית והטיפול בילדים ובבני משפחה אחרים).

6. השכלה הוא הממד שבו האי שוויון המגדרי הוא המצומצם ביותר. שיעור המשכילות זהה לשיעור המשכילים או גבוה ממנו, והאי שוויון מתרכז בשני תחומים: בציוני מבחנים מסננים כמו המבחן הפסיכומטרי, ובבחירת תחומי הלימוד. בממד השנה אנו רואות ירידה במספר הזכאים לתעודת בגרות, אך בקרב בנות שיעור הירידה גבוה יותר מאשר בקרב בנים.

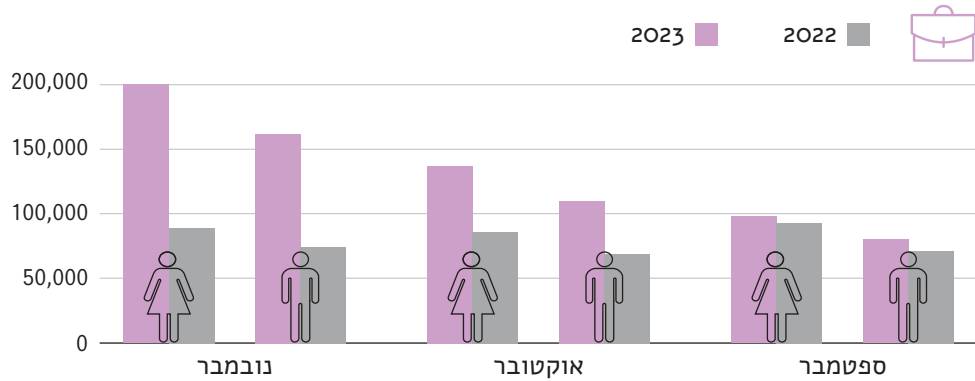
7. נוסף על המדידה הכללית של האי שוויון המגדרי, מדד המגדר בוחן את האי שוויון המגדרי בהצטלבות עם מיקום חברתי. בחברה הערבית נמשכת הירידה ברמת האי שוויון בין נשים לגברים שהחלה בשנת 2018, אולם היא נובעת בחלקה מהרעה במצבם של גברים ערבים: חלה ירידה בשיעור ההשתתפות של גברים בשוק העבודה, בעוד שבקרב נשים הירידה שהתרחשה תוקנה ברובה; שיעור הגברים הערבים שעובדים במשרה חלקית עלה, יותר משיעור הנשים. לצד זאת, גדל הפער המגדרי בתעסוקה במשרה חלקית שלא מרצון, עקב ירידה בשיעור הגברים ועלייה בשיעור הנשים. גם הפער המגדרי בשכר החודשי והשעתי גדל, עקב עלייה בשכר הממוצע בקרב גברים וירידה בקרב נשים. שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית ממשיך להיות גבוה מעט משיעור הגברים. **בממד החברה החרדית לא חל שינוי ברמת האי שוויון המגדרי בחמש השנים האחרונות.** בממד הנוכחי אפשר לראות גידול קטן בפער המגדרי בהשתתפות בשוק העבודה. בהשכלה



השלכות מצבי משבר וחירום על נשים וגברים בהיבטי תעסוקה

ההשלכות התעסוקתיות של מצבי משבר וחירום, כדוגמת מגפה או מלחמה, שונות עבור נשים וגברים, שכן אופי ההשתתפות שלהם בשוק העבודה שונה בכל היבט.

השפעות המלחמה: דורשי עבודה בלשכות התעסוקה לפי מגדר

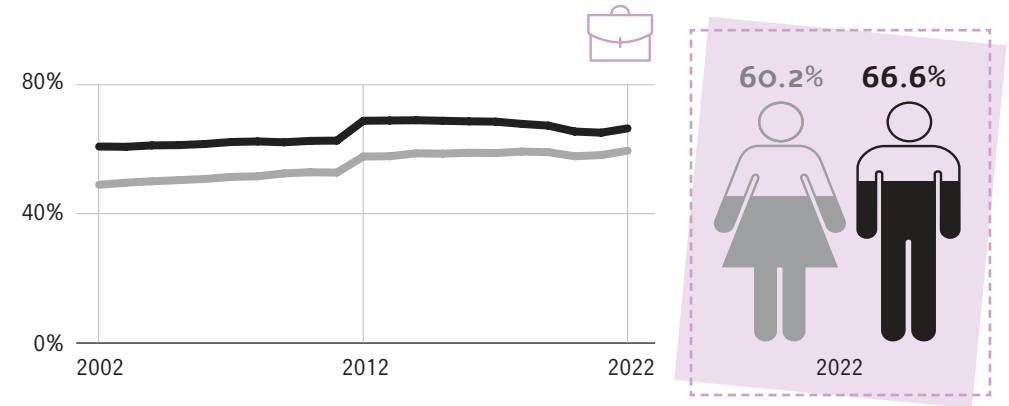


מקור: שירות התעסוקה

פער מגדרי מתמשך בכל תחומי החיים

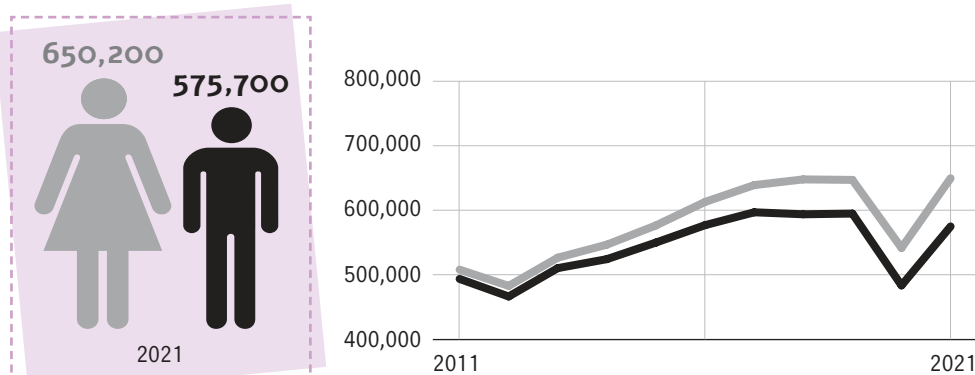
ברוב תחומי החיים נשמר פער מגדרי לטובת הגברים. במקצת התחומים לא זו בלבד שהפער אינו מצטמצם אלא הוא אף גדל עם הזמן.

שיעור השתתפות בכוח העבודה גיל 15 ומעלה



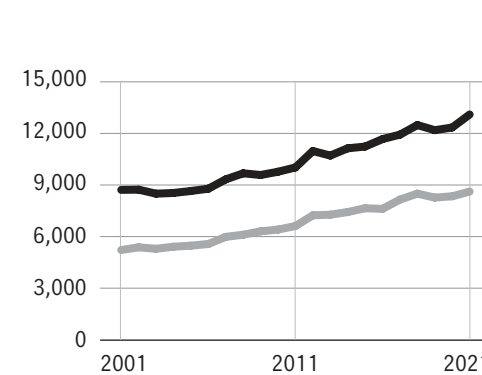
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

השלכות הקורונה: מועסקים במספר משרות במקביל לפי מגדר



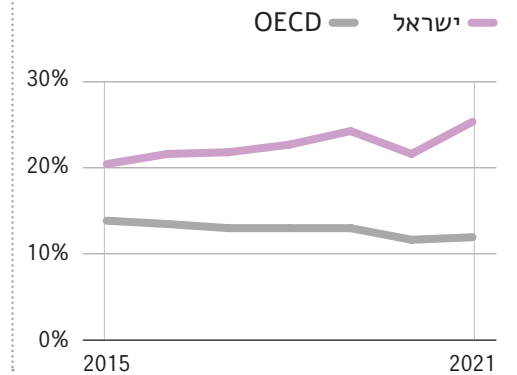
מקור: למ"ס על פי נתונים מנהליים

שכר חודשי ממוצע בש"ח



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

הפער המגדרי בשכר החציוני

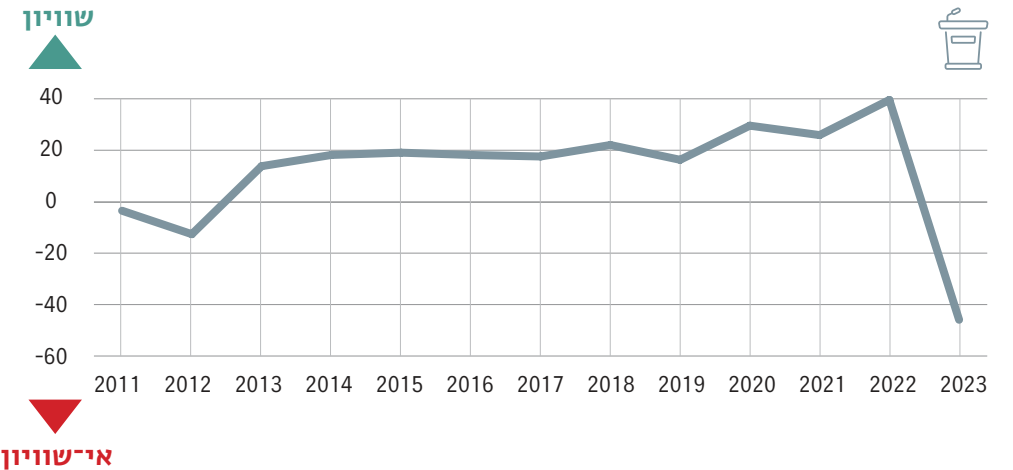


מקור: OECD

עוצמה פוליטית וכלכלית

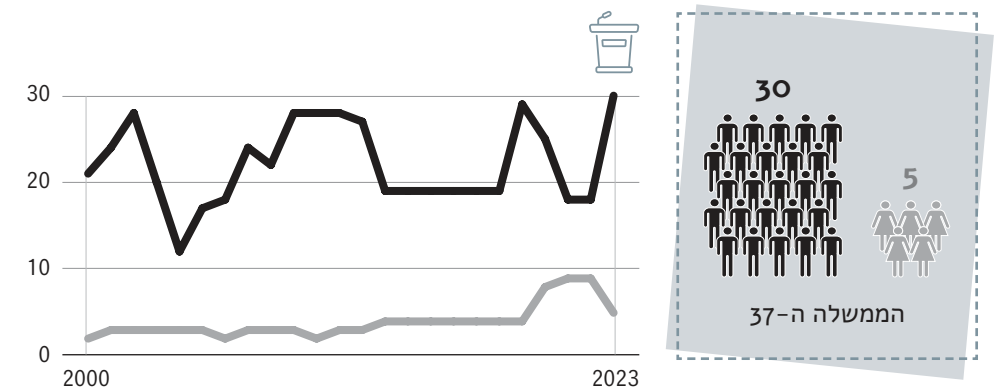
עמדות הניהול, ההשפעה וקבלת החלטות בזירה הפוליטית ובזירה הכלכלית מאוישות ברובן על ידי גברים. בשנת 2023 חלה ירידה חדה במינוי נשים לתפקידים בכירים בזירה הפוליטית ורמת השוויון המגדרי בממד העוצמה ירדה דרמטית.

רמת השוויון המגדרי בממד העוצמה



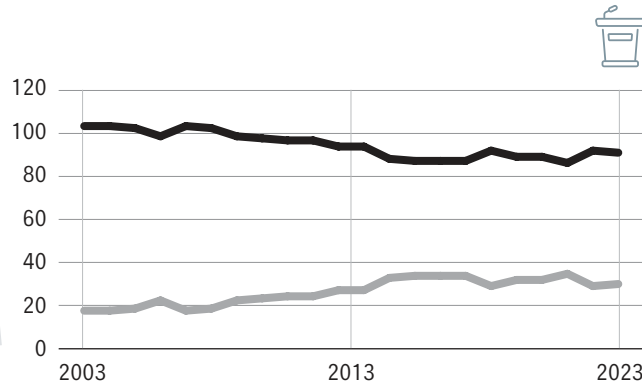
מקור: מדד המגדר 2023 * בשנת 2004, שנת הבסיס למדידה, הערך הוא 0.

מספר שרות ושרים בממשלה



מקור: אתר הכנסת

מספר חברי וחברות הכנסת

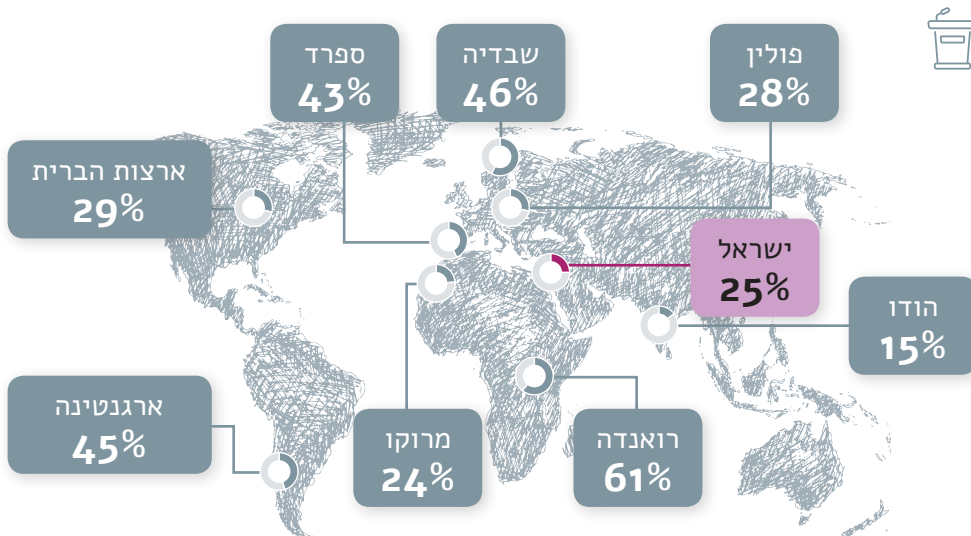


נשים וגברים
בראש רשויות
מקומיות 2023

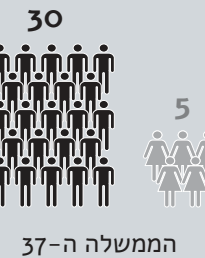


מקור: נתוני משרד הפנים ועיבודי המחברות

שיעור נשים בפרלמנטים 2023



מקור: Inter Parliamentary Union

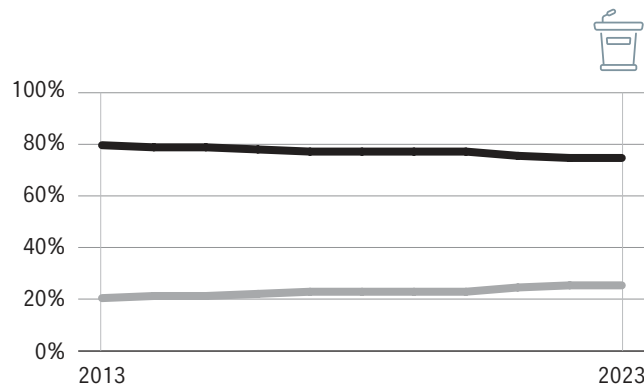
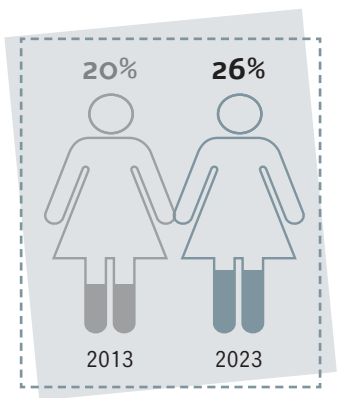


הממשלה ה-37

עוצמה פוליטית וכלכלית

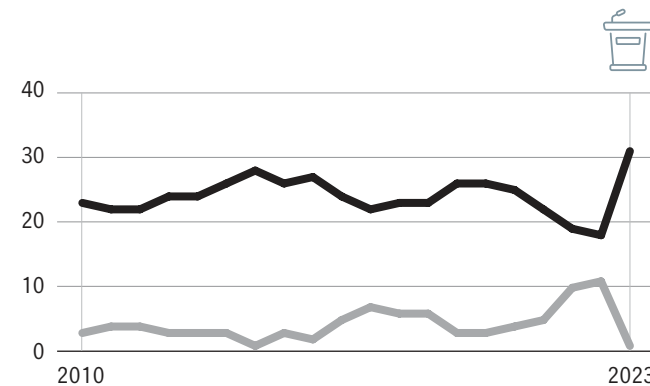
עמדות המפתח בזירה הפוליטית והכלכלית מאוישות ברובן המכריע על ידי גברים.

שיעור נשים וגברים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות



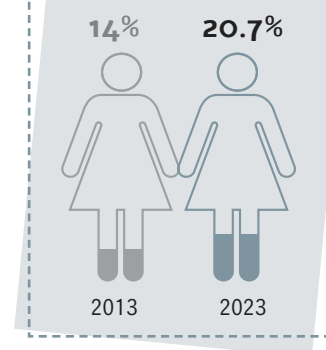
מקור: הגר צמח על בסיס אתר הרשות לניירות ערך

מספר המנכ"לים והמנכ"ליות של משרדי הממשלה



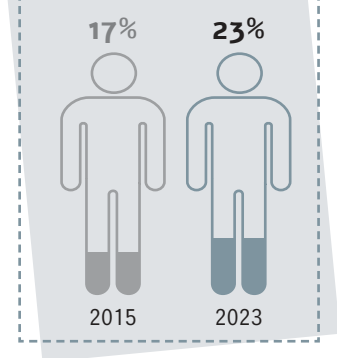
מקור: יודעת

שיעור פרופסוריות מן המניין באוניברסיטאות

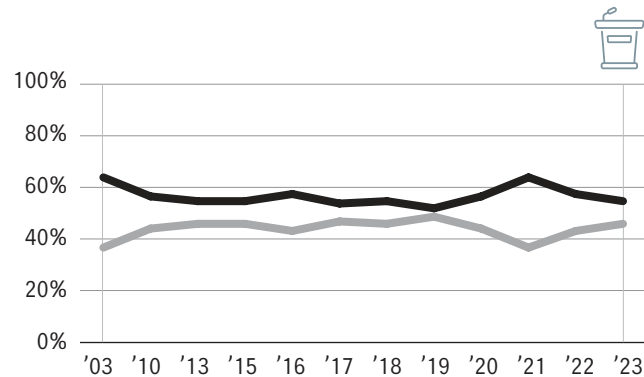


מקור: למ"ס

שיעור החברות הממשלתיות ללא נשים בדירקטוריונים

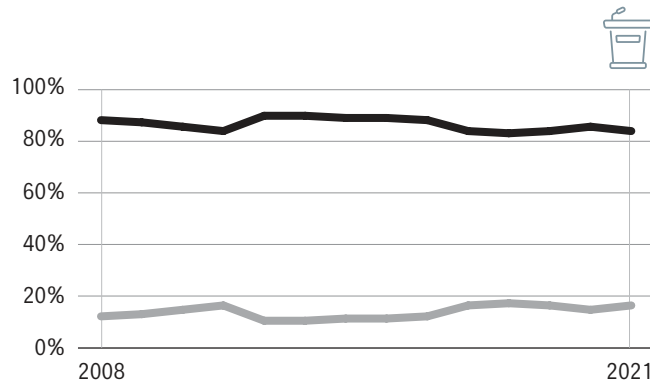


שיעור נשים וגברים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות

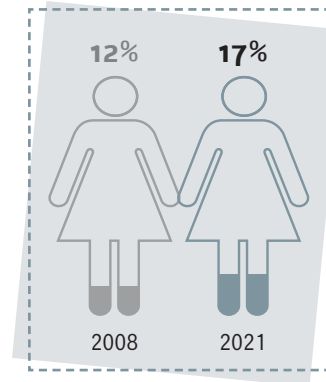


מקור: הגר צמח על בסיס אתר רשות החברות הממשלתיות

שיעור מנכ"לים/מנכ"ליות במשק



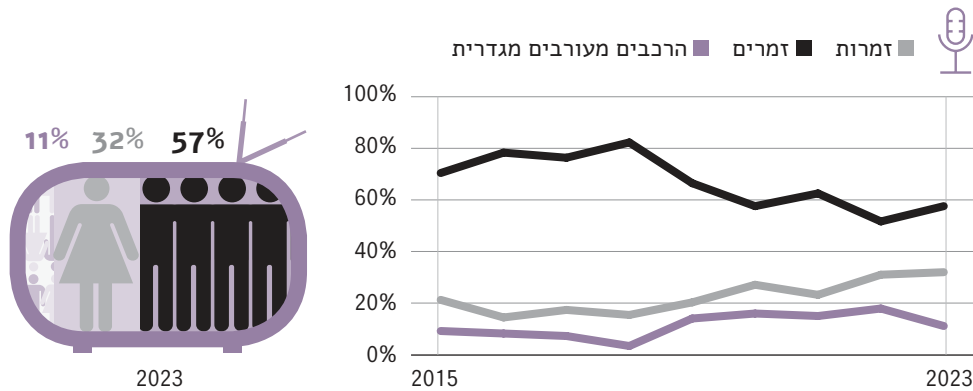
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות



מקור: הגר צמח על בסיס אתר רשות החברות הממשלתיות

פער מגדרי מתמשך בתחומי התרבות והספורט

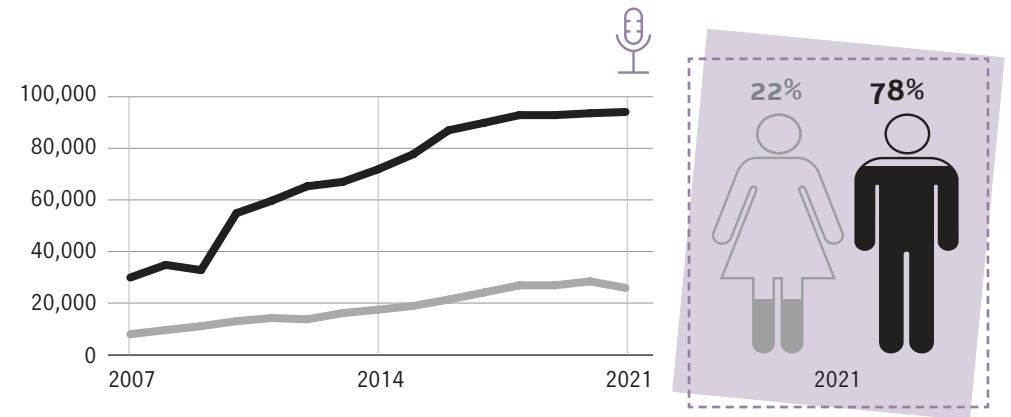
השמעות של זמרים וזמרות בתחנות הרדיו הארצי והאזורי



מקור: אתר מדיה פורסט ועיבודי המחברות

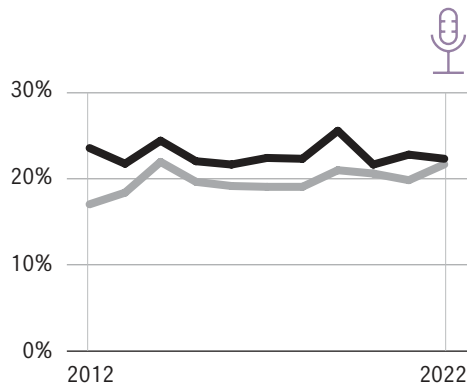
* נתוני 2023 עד לחודש נובמבר

מספר הספורטאים והספורטאיות הפעילים ספורט תחרותי



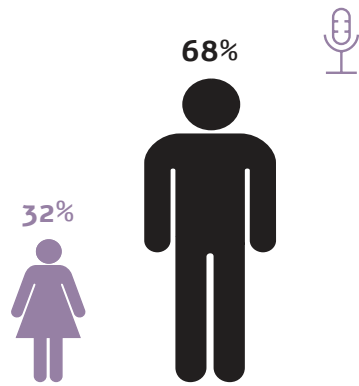
מקור: משרד התרבות והספורט

שיעור העוסקים בפעילות התנדבותית לפי מגדר



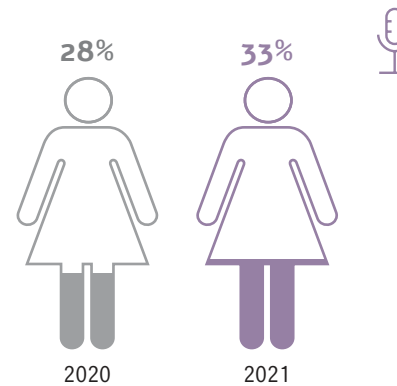
מקור: למ"ס

ייצוג מגדרי בתוכניות אקטואליה וחדשות* 2023



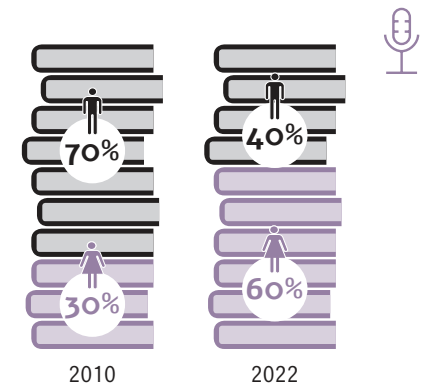
* רדיו וטלוויזיה, מקור: ארגון העיתונאים והעיתונאיות, העין השביעית, הצלחה ינואר-ספטמבר

שיעור הנשים בהנהלות של איגודי ספורט



מקור: משרד התרבות והספורט

ספרים שיצאו לאור בישראל לפי מגדר המחבר/ת



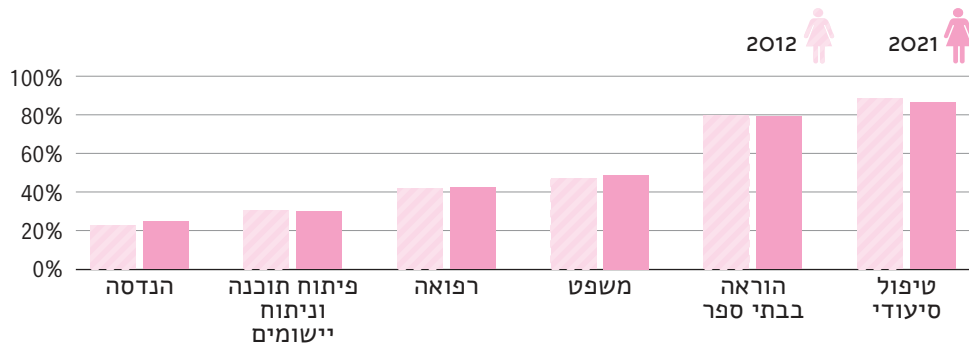
מקור: הספרייה הלאומית



השכלה ותעסוקה

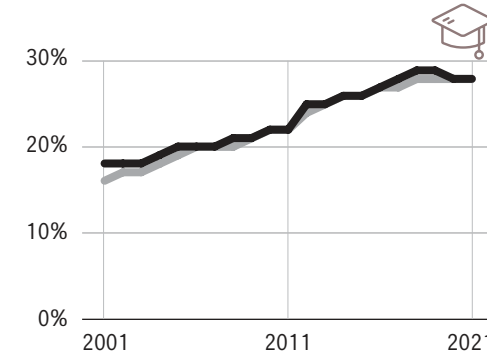
יותר ויותר נשים רוכשות השכלה גבוהה ואף מרחיבות את תחומי הלימוד. עם זאת, חסמים מבניים ותרבותיים מקשים עליהן לתרגם הישגים אלה לצמצום פערים בשוק העבודה ובזירה הפוליטית והכלכלית.

שיעור הנשים במשלחי יד נבחרים



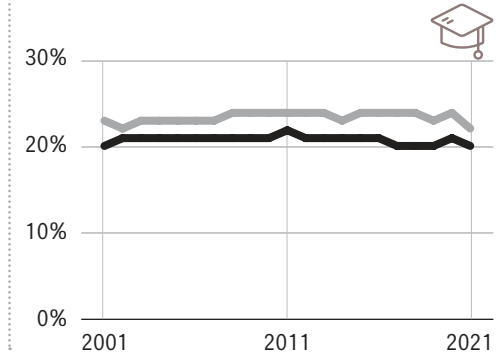
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור בוגרי/ות 16 שנות לימוד ומעלה

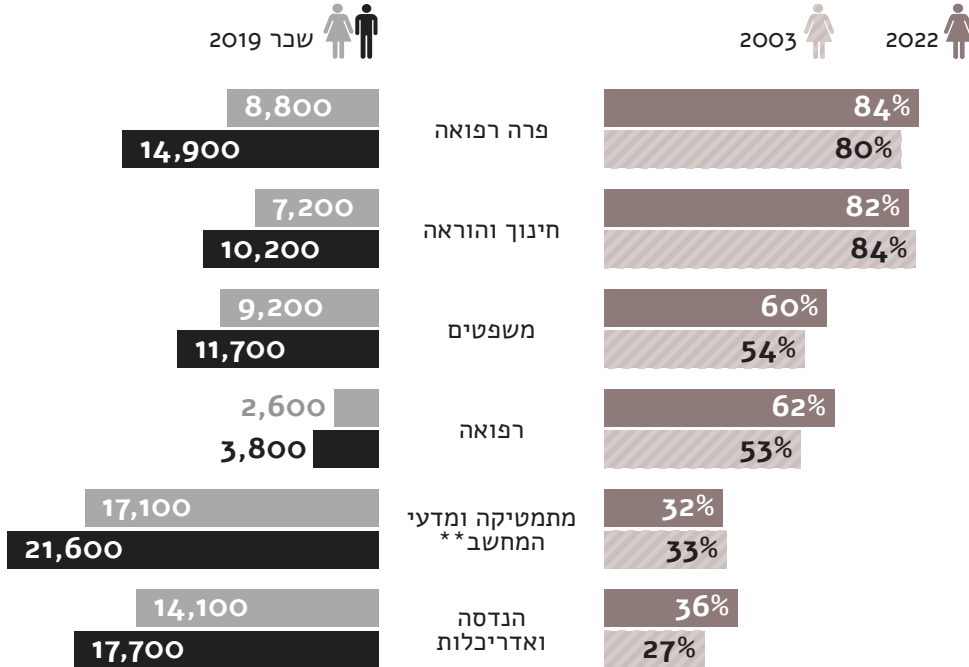


מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור בוגרי/ות 13-15 שנות לימוד

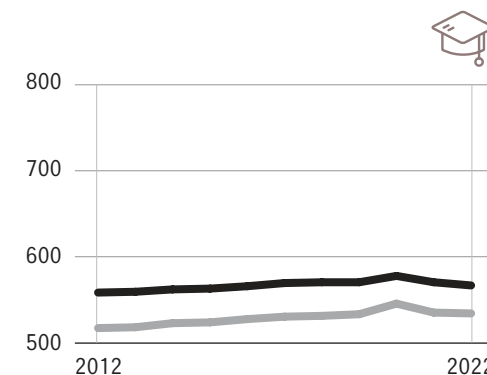


שיעור הסטודנטיות באוניברסיטאות* ושכר חודשי ממוצע שנה לאחר קבלת התואר הראשון לפי מגמות לימוד



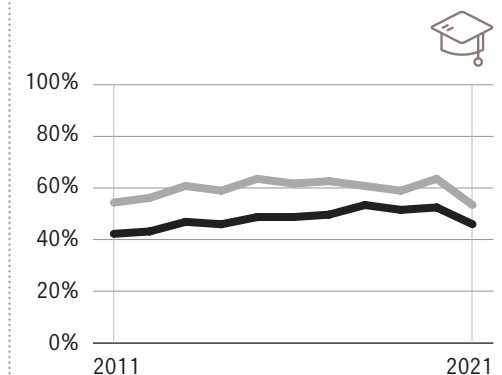
* סטודנטיות הלומדות באוניברסיטאות, בכל התארים **מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב מקור: למ"ס

ציון ממוצע בבחינה הפסיכומטרית



מקור: נתוני מאל"ו ועיבודי המחברות

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



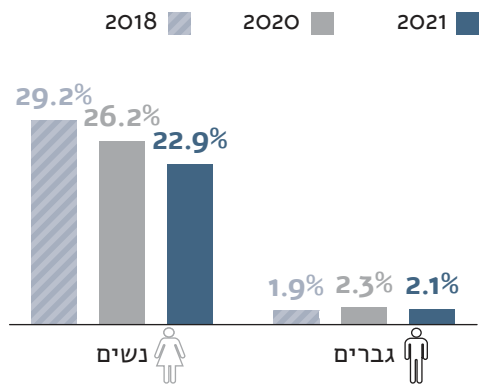
* מתוך קבוצת הגיל, בהנחה של 50% בנים/בנות בשנתון מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

עבודה, משפחה, זמן

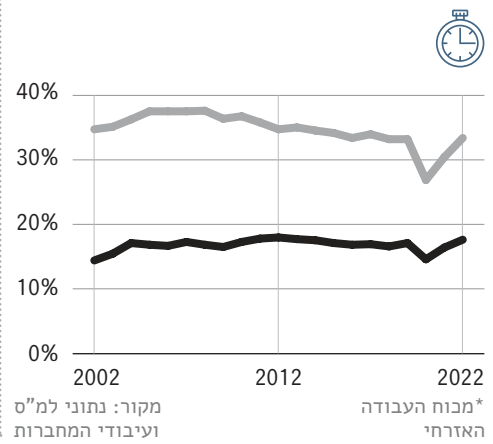
נשים הן עדיין האחראיות העיקריות לעבודות הבית ולטיפול במשפחה. עבודות אלו הן **עבודות שקופות** שכן לרוב אינן זוכות להכרה ולתגמול, אבל הן משמשות חסם להשתתפות מלאה ושוויונית של נשים בשוק העבודה. **במהלך חודשי הקורונה**, לא ניכר שינוי משמעותי בחלוקת עבודות הבית והטיפול בין נשים לגברים בישראל.



תעסוקה במשרה חלקית עקב טיפול במשפחה ובבית



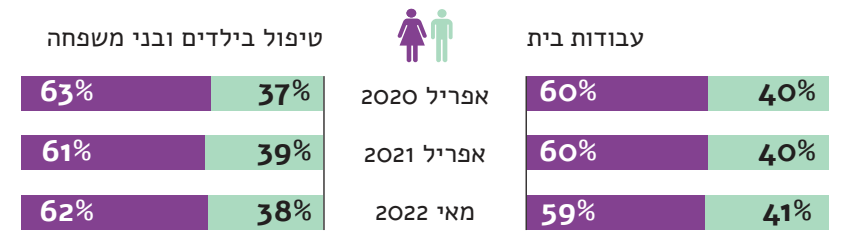
שיעור הנשים והגברים המועסקים במשרה חלקית*



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

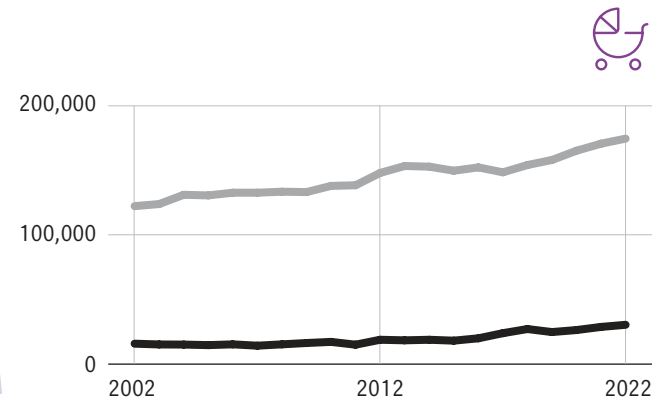
*מכוח העבודה האזרחי מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

בישראל: שיעור הנשים והגברים המבצעים עבודות שקופות במשקי בית בהם שני בני הזוג מועסקים



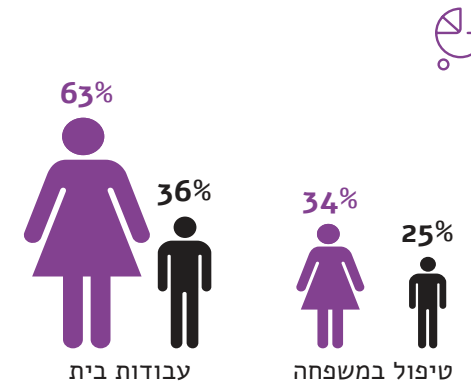
מקור: אפרת הרצברג דרוקר, מאיר יעיש, טלי קריסטל, אוניברסיטת חיפה

נשים לעומת גברים בראש משפחות חד-הוריות



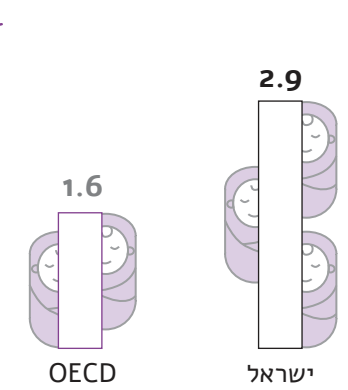
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

באיחוד האירופי: שיעור הנשים והגברים המבצעים עבודות שקופות 2022



מקור: EIGE

מספר ילדים ממוצע מוצע לאישה 2022



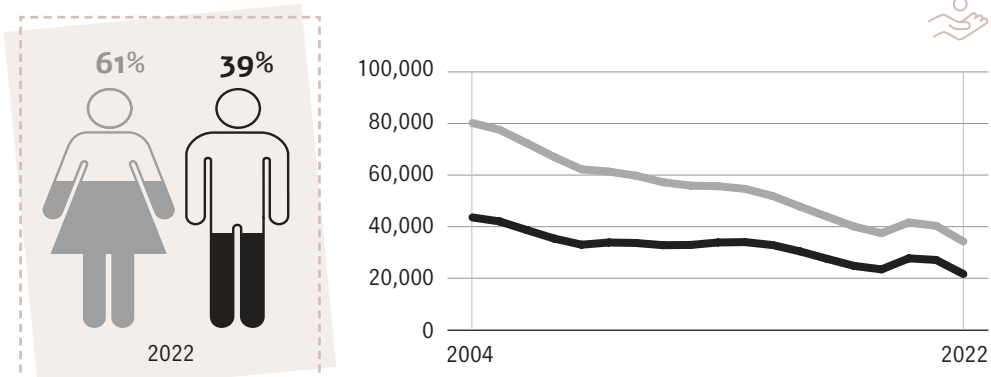
מקור: נתוני למ"ס

פגיעות וביטחון כלכלי

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

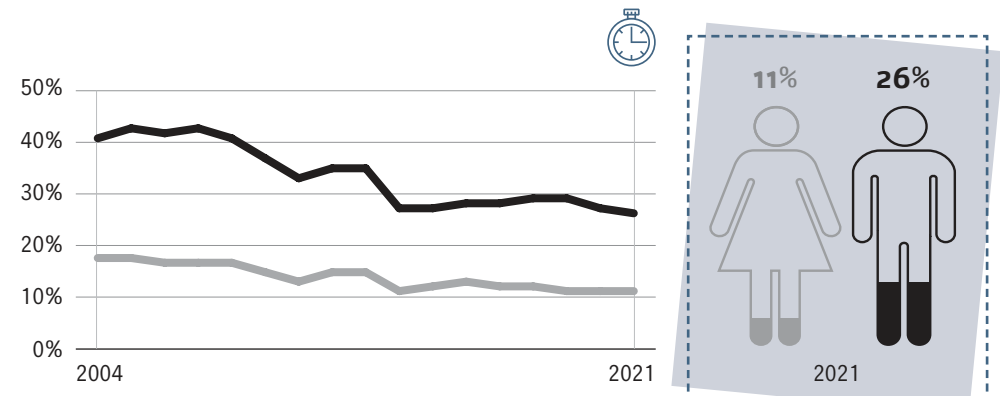
עבודה, משפחה, זמן

מספר התביעות לגמלה של הבטחת הכנסה



מקור: נתוני בטל"א ועיבודי המחברות

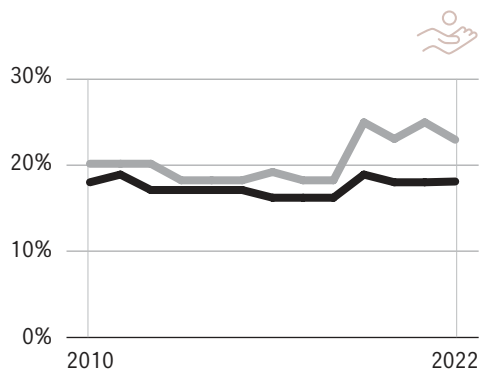
שיעור העובדות והעובדים (בשכר) מעל 50 שעות בשבוע



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

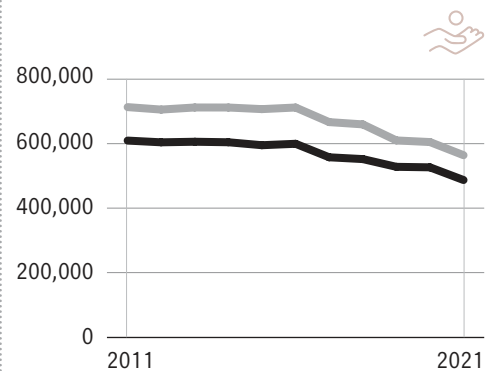
* אין נתונים לשנת 2010

היקף העוני לאחר תשלומי העברה ומסים



מקור: נתוני בטל"א ועיבודי המחברות

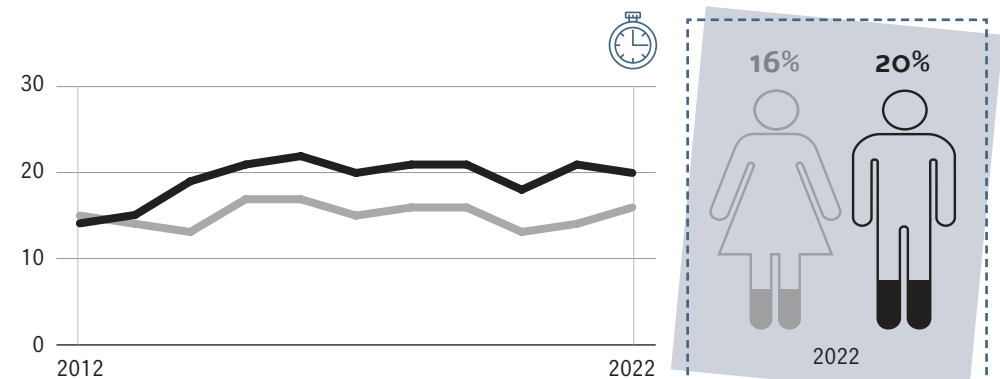
מספר הרשומים במחלקות לשירותים חברתיים*



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

* של משרד העבודה, הרווחה ושירותים החברתיים

משך זמן הגעה לעבודה: +45 דקות אחוז מקרב המועסקות/ים



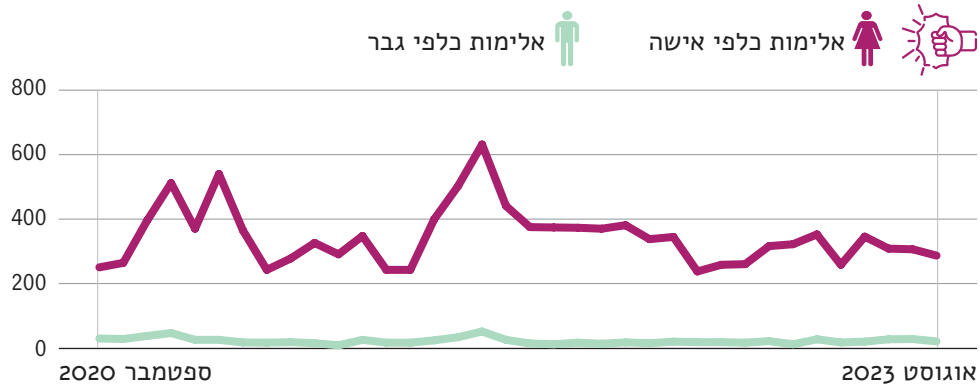
מקור: למ"ס ועיבודי המחברות

2022

אלימות מבוססת מגדר

היקף האלימות מבוססת מגדר גדל במהלך מצבי משבר (כדוגמת מגיפת הקורונה או מלחמה)

מספר הפניות למוקד 118 בנושא אלימות במערכת זוגית

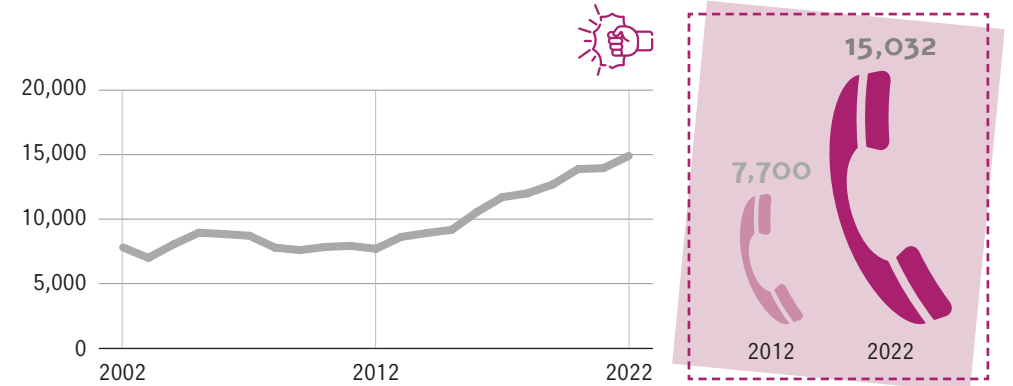


מקור: משרד הרווחה

אלימות מבוססת מגדר

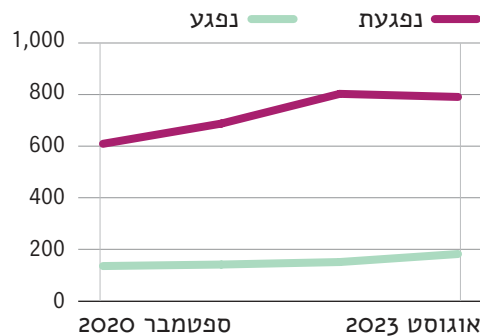
קשה מאוד לאמוד את היקף תופעת האלימות מבוססת המגדר בישראל משום שקיים מחסור בנתונים רשמיים עדכניים ביחס להיקף התופעה על היבטיה השונים: אלימות מינית, פיזית, כלכלית, רצח נשים, אלימות במשפחה, ועוד. הנתונים הקיימים מעידים על עליה בהיקף האלימות במהלך חודשי הקורונה, ועדיין ההערכה היא שמדובר באומדן חסר.

מספר הפניות החדשות מדי שנה למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית



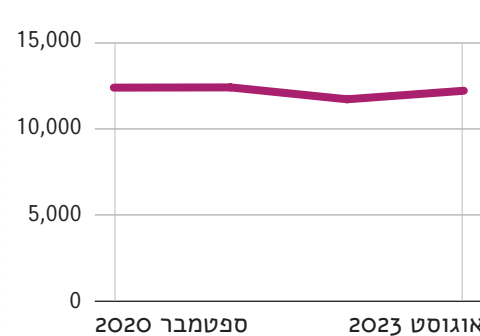
מקור: איגוד מרכזי הסיוע

מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין עבירות מין במשפחה לפי מגדר הנפגעת



מקור: משטרת ישראל

מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין עבירות אלימות גופנית כלפי נשים במשפחה



מקור: משטרת ישראל

רצח על רקע מגדרי רצח נשים בעיקר על ידי בן זוג או בני משפחה אחרים



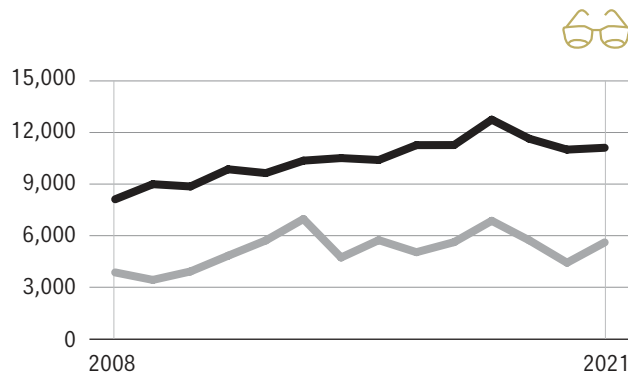
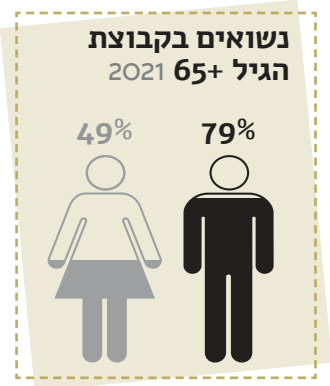
מקור: תזכור, ממ, משטרת ישראל, שדולת הנשים



הצטלבויות: פערים מגדריים בקבוצות חברתיות שונות

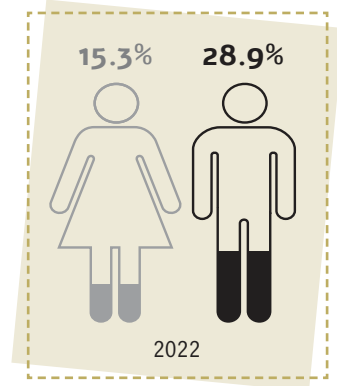
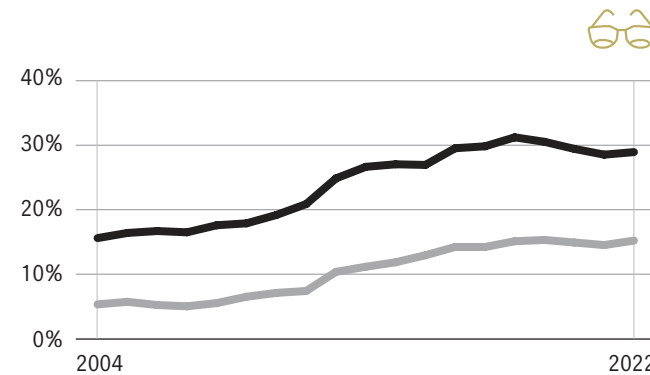
על מנת להבין לעומק את מצבן של נשים שונות, יש להביא בחשבון השתייכות אתנית ולאומית, מיקום גיאוגרפי, מצב כלכלי, גיל, וגורמים נוספים. ההצטלבות בין מגדר לבין גורמים אלו יוצרת הבדלים בין נשים ומעצימה את פגיעותן של נשים מקבוצות מוחלשות.

שכר חודשי ממוצע נשים וגברים בגיל 65+



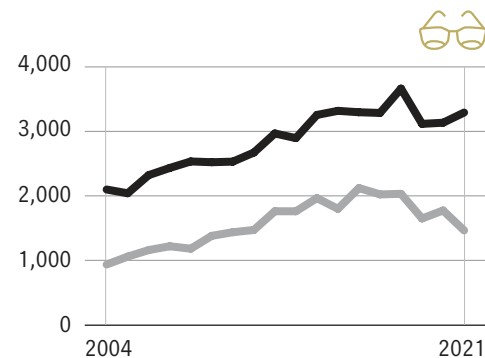
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

השתתפות בכוח העבודה נשים וגברים בגיל 65+



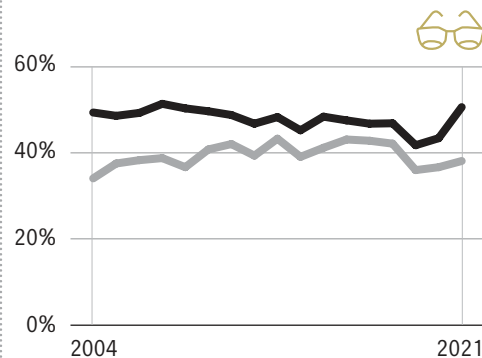
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

גובה הפנסיה של נשים וגברים בגילאי 65+ בש"ח



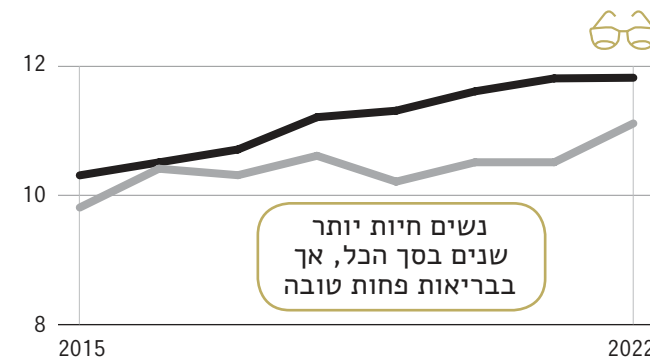
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור הנשים והגברים בגילאי 65+ המקבלים פנסיה

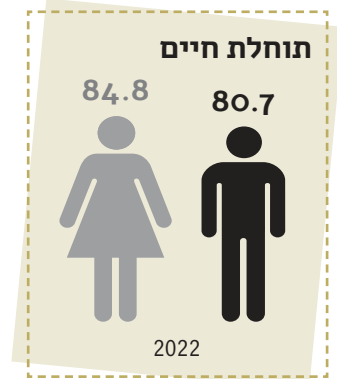


מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

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



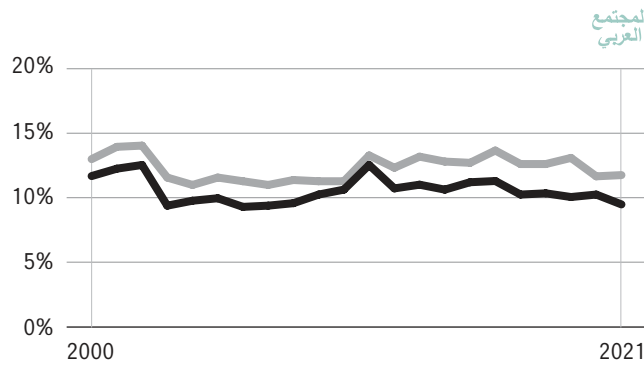
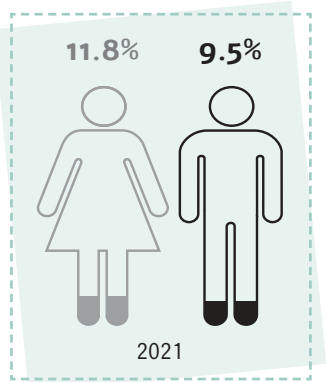
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות



הצטלבויות: פערים מגדריים בחברה הערבית

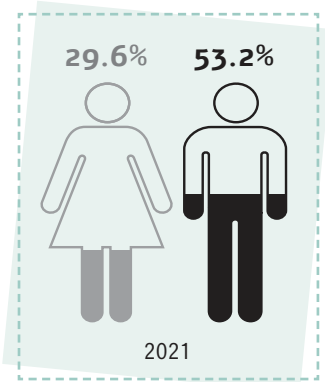
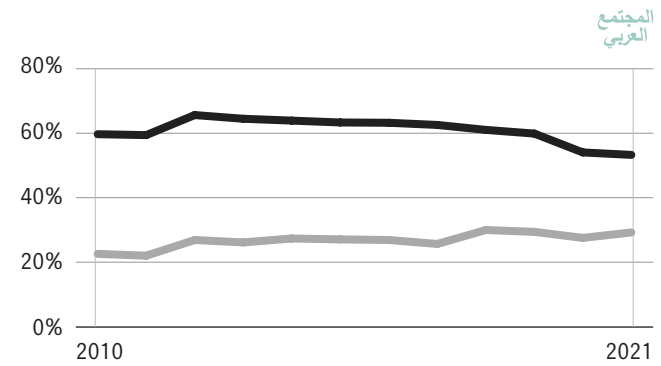
בחברה הערבית, שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית גבוה משיעור הגברים. הפער המגדרי בתעסוקה הצטמצם, אם כי עדיין, פחות משליש מהנשים הערביות מועסקות בשכר.

שיעור בוגרי/ות 13-15 שנות לימוד בחברה הערבית



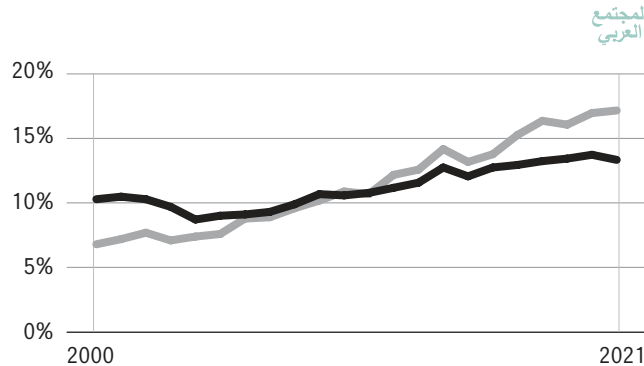
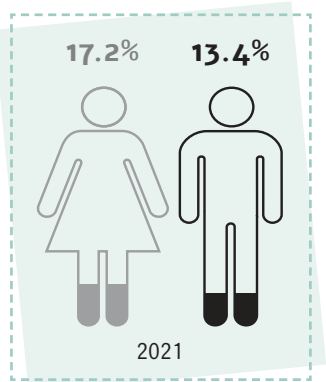
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

השתתפות בכוח העבודה בחברה הערבית בישראל



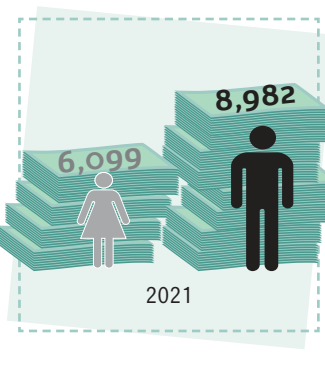
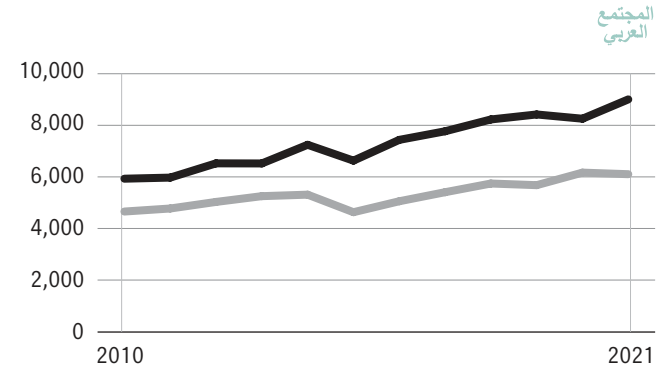
מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שיעור בוגרי/ות 16 שנות לימוד ומעלה בחברה הערבית



מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

שכר חודשי ממוצע בחברה הערבית בישראל בש"ח

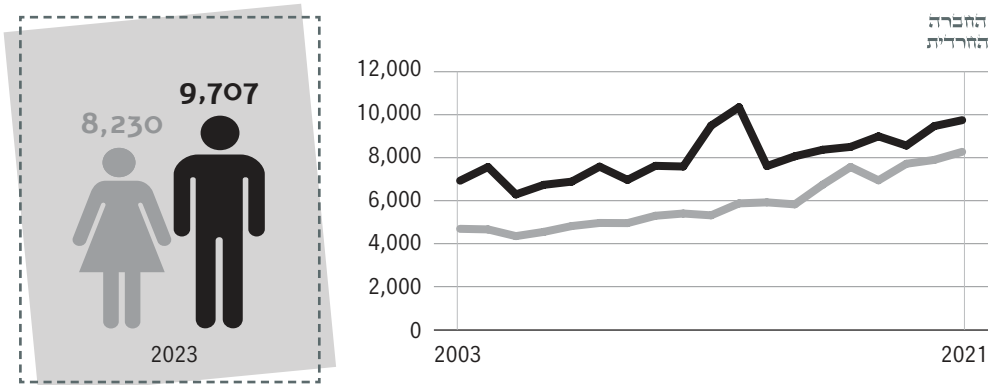


מקור: נתוני למ"ס ועיבודי המחברות

הצטלבויות: החברה החרדית

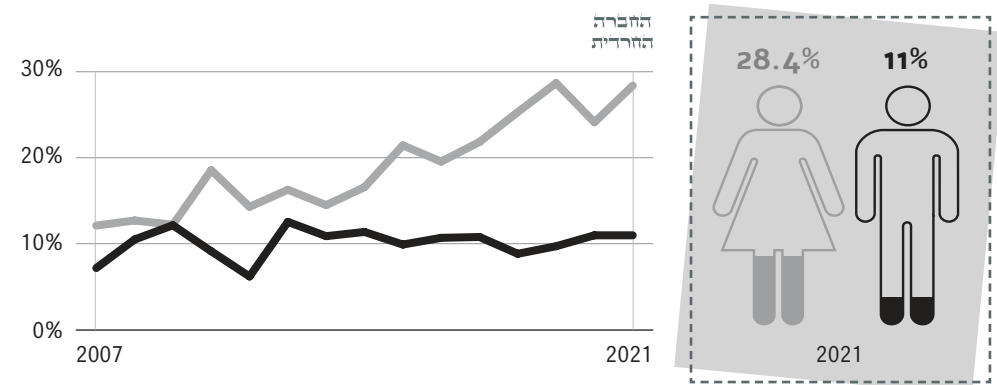
בחברה החרדית יותר נשים מגברים רוכשות השכלה אקדמית ומשתתפות בשוק העבודה, אך שכן החודשי נמוך משל גברים.

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



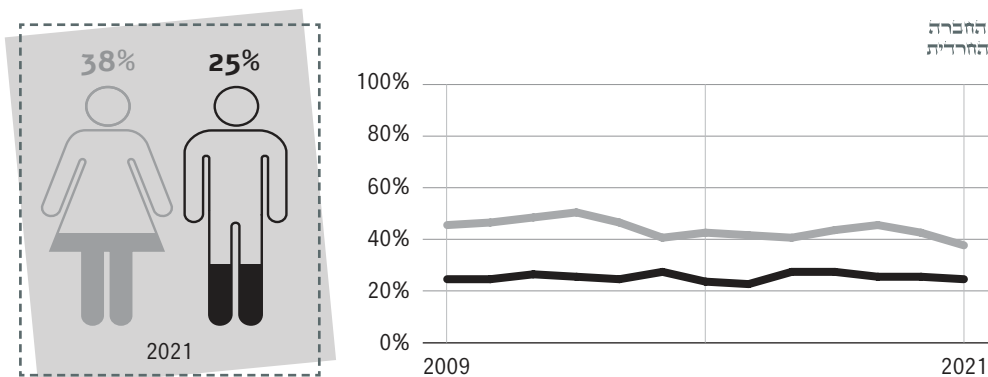
מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה, למ"ס ועיבודי המחברות

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



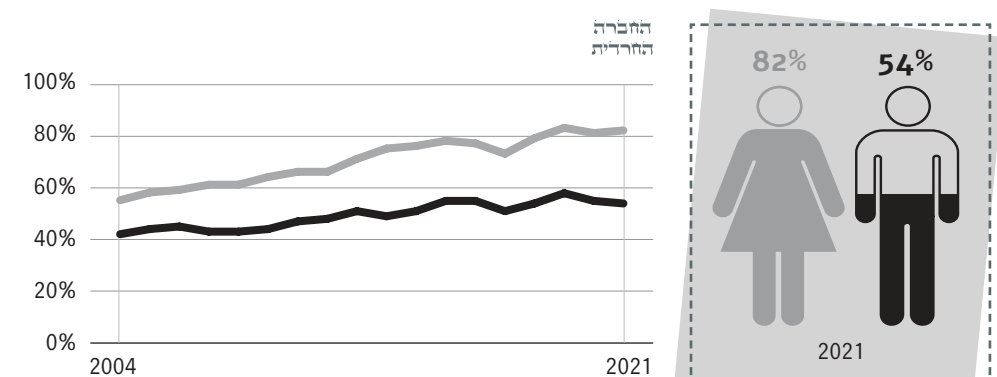
מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה

שיעור המועסקים במשרה חלקית בחברה החרדית גילאי 25-64



מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה

השתתפות בכוח העבודה בחברה החרדית גילאי 25-64

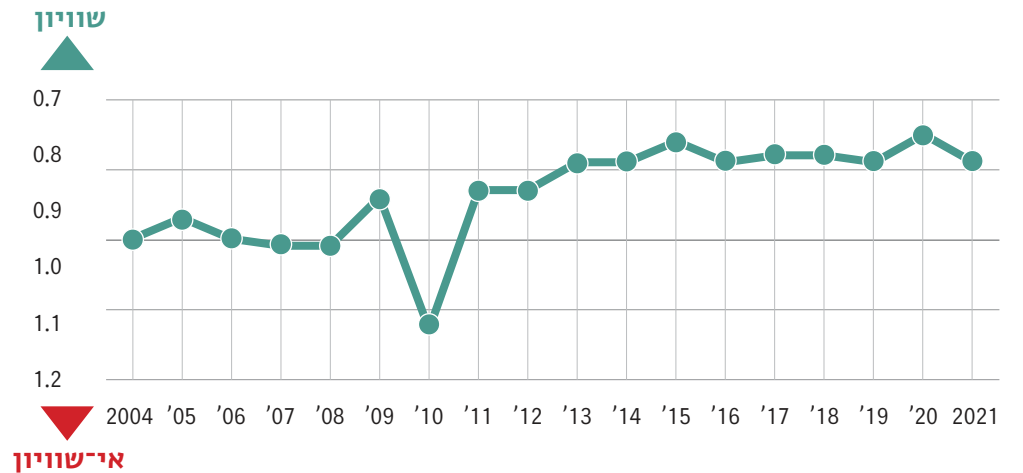


מקור: המכון הישראלי לדמוקרטיה



רמת השוויון המגדרי לאורך השנים

מתחילת המדידה בשנת 2004 עלתה רמת השוויון המגדרי בישראל ב-11% בלבד (שיפור של כ-0.65% במוצע לשנה). בין השנים 2004-2008 לא חל שינוי משמעותי ברמת השוויון המגדרי. משנת 2009 ועד שנת 2013 החל שיפור מסוים ורמת השוויון המגדרי עלתה באיטיות (פרט לשנת 2010 שבה חל שינוי לרעה, בעיקר כתוצאה מירידה בשוויון בממד העוצמה). בין השנים 2013-2019 רמת השוויון נותרה, יחסית, ללא שינוי (חלק מהשינויים נבעו, בחלקם, מהרעה כללית בהיבטים תעסוקתיים שפגעה גם בגברים, ולא משיפור במצבן של נשים). משנת 2019 לשנת 2020 חל שיפור ורמת השוויון המגדרי עלתה ב-4%, אך היא שבה וירדה בשנת המדידה האחרונה.



המלצות לכיווני פעולה ומדיניות

מצבי חירום ומשבר כדוגמת המלחמה כעת ומגפת הקורונה בשנים הקודמות הם בעלי השלכות מגדריות משמעותיות. נשים וגברים מושפעים מאירועים אלה באופנים שונים. מענה הולם לצרכים מגדריים ייחודיים חייב להינתן באופן שוטף ולהתבסס על **נתונים רגשי-מגדר**, המשמשים תשתית למדיניות אשר מביאה 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.

2

השנים האחרונות מדגימות עד כמה **ההישגים** בתחום השוויון המגדרי בכלל, ובהיבטי הייצוג הפוליטי של נשים וההשפעה שלהן על עיצוב מדיניות וקבלת החלטות במישור הפורמלי בפרט, הם **שבריריים**. שימור ההישגים ומניעת נסיגה ופגיעה ניכרת בנשים מחייבים את מקבלי ומקבלות ההחלטות בכל הרמות 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 מגדרי שוויוני לתחומים נוספים, בין היתר לכנסת, למשרות ניהול בכירות במגזר הציבורי ולדירקטוריונים של חברות ציבוריות.

3

נדרשת אסטרטגיה של **הטמעת חשיבה מגדרית** בכל התחומים, כמתחייב מהחלטת הממשלה 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, ומניעת הפרדה או הדרה של נשים במרחבים ציבוריים. ריענון ויישום החלטה זו של הממשלה חיוניים היום ביתר שאת.

4

יש לחשוב מחדש על ההסדרים המגדריים המאפיינים את שוק העבודה ולמצוא פתרונות שיטתיים כדי להקל את 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. לאור זאת מומלצים הצעדים הבאים:

- ביצוע **סקר תקצוב זמן** שנתי שימשם תשתית לבחינת השינויים 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 שעשייתן ותרומתן הכלכלית של נשים בביצוע עבודות שקופות בבית ובמשפחה יבואו לידי ביטוי בתמ"ג ויתוגמלו בדרכים שונות.

5

נדרשת הטמעה של מדיניות מקדמת **שוויון מגדרי במערכת החינוך** באופן שירביא להפחתת הסגרגציה המגדרית בהשכלה ובתעסוקה. מיעוט הבנות והנשים בתחומי לימוד שצפויה להם דרישה הולכת וגדלה בשוק העבודה, כמו מדעים מדויקים, הנדסה ומדעי המחשב, צפוי להעמיק את הפערים המגדריים.

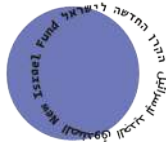


האינדיקטורים המרכיבים את מדד המגדר 2023

65+	החברה החרדית	المجتمع العربي	החברה החרדית	החברה החרדית	65+	בריאות	זמן	אלימות	משפחה וילודה	מגדור מקצועי	השכלה	שוק העבודה
<p>חברה ערבית</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 פריון נערות 8 גיל נישואין 9 משרה חלקית שלא מרצון 10 זכאות לבגרות 11 מתקשים/ות במתמטיקה 12 עישון 13 ציוני פסיכומטרי 	<p>תרבות וספורט</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>עוצמה</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>החברה החרדית</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 משרה חלקית 3 שכר חודשי 4 שכר שעתי 5 לומדות/ים לתואר אקדמי 	<p>גיל 65+</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 מקבלי פנסיה 10 הכנסה מפנסיה 11 תחושת דיכאון 	<p>פריפריה</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 השתתפות בכוח העבודה האזרחי 2 שכר חודשי 3 רציפות תעסוקתית 	<p>בריאות</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 תוחלת חיים 2 שיעור התמותה 3 הערכת בריאות 4 עישון 5 תחושת דיכאון 6 פעילות גופנית 	<p>זמן</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 8 זמן הגעה לעבודה 	<p>אלימות</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 פניות חדשות למרכזי הסיוע 2 מטופלות במרכזי אלימות במשפחה 3 בטחון בהליכה ברחוב 4 בני/ות 20+ שהוטרדו מינית 5 תיקי עבירות בין בני זוג 6 בטחון בהליכה בחשיכה 	<p>משפחה וילודה</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 פריון 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 	<p>מגדור מקצועי</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 שכירות/ים בהייטק 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 	<p>השכלה</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>שוק העבודה</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

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