

# מדד המגדר

## אישוויון מגדרי בישראל

2014

הגר צמרת־קרצ'ר

שוות • המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית

# מדד המגדר

## אי־שוויון מגדרי

## בישראל

2014

חוקרת ראשית: ד"ר הגר צמרת־קרצ'ר

צוות המחקר: יוליה בסין, אולג גליבצ'נקו

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

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

**שוות** • המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית



מכון ון ליר בירושלים

THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE

معهد فان لير في القدس

**The Gender Index**  
Gender Inequality in Israel  
2014

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

**Research Team:** Yulia Basin, Oleg Glybchenko

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

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

עורכת לשון: רונית טפיר  
מפיקה: יונה רצון

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

**THE HADASSAH  
FOUNDATION**



קרן דפנה  
DAFNA FUND  
טובות דפנה  
נשים משתנות בעולה לשינוי



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



**jwf** JEWISH  
WOMEN'S  
FOUNDATION  
EDUCATE • ADVOCATE • ELEVATE  
A Membership Program of the Jewish Federation of Palm Beach County

תשע"ד-2014, מכון ון ליר בירושלים  
© The Van Leer Jerusalem Institute  
ציצוב: סטודיו רמי וג'קי בע"מ  
סדר: נדב שטכמן פולישוק  
הדפסה: ארט פלוס בע"מ, ירושלים

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

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

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

## תודות

מדד המגדר 2014 הוא המדד השני בסדרה זו שמפרסם מרכז **שוות**. בניית מדד, פיתוחו ופרסומו התקופתי משמעם ריצה למרחקים ארוכים, שכן כוחו של מדד טמון בהמשכיותו. באוקטובר 2013 הושק הפרסום הראשון של מדד המגדר בכנס בינלאומי בהשתתפות חוקרות וחוקרים וקובעי מדיניות מהארץ ומחו"ל, כלכלנית מארגון ה־OECD וחוקרות ממאגר המידע הגדול בעולם על נשים – The WomanStats Project. מדד זה אינו מסתפק בהמשך הניטור של הממדים שנבדקו ופורסמו בדוח הקודם, אלא מרחיב את המדידה לתחומים חדשים.

אנו מבקשות להודות לשותפים הרבים למיזם חשוב זה. בראש ובראשונה אנו מודות למכון ון ליר בירושלים, המשמש בית ל**שוות**; לפרופ' גבריאל מוצקין, ראש המכון; לפרופ' משה יוסטמן, ראש תחום החברה האזרחית בישראל; ולצוות האקדמי והמינהלי של המכון – על סיועם בראשית הדרך והמשך התמיכה במיזם. ללא האמונה בחשיבות המדד, והתמיכה המוסרית והכספית המתמשכת בו, לא היינו יכולות להמשיך בעבודתנו. תודות והערכה רבה לד"ר הגר צמרת־קרצ'ר, מפתחת המדד והחוקרת הראשית, ולצוות המחקר המסור שעבד עמה: יוליה בסין, אולג גליבצ'נקו ומיכל וייס־גרין. תודה מקרב לב לחברי הוועדה המדעית המלווים את המדד מראשיתו – פרופ' מיכל שמיר, פרופ' משה יוסטמן ופרופ' אורית קדר. הערותיהם מאירות העיניים והצעותיהם המועילות תרמו רבות לפיתוח הממדים החדשים שנוספו למדד זה. רוב תודות גם לקוראת־המעריכה האנונימית – קריאתה המעמיקה סייעה להצגה חדה ומדויקת של הממצאים ולוותר בהצעות חשובות להמשך בניית המדד. כמו כן אנו מודות לנציגות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ובמיוחד ליפית אלפנדרי; לנציגי משרדי הממשלה; ולגופים אחרים שהיו שותפים לחשיבה על כיווני פיתוח המדד ועל דרכים חדשות לאסוף נתונים בפילוח מגדרי. ותודה מקרב לב לארגוני הנשים ששיתפו פעולה וסייעו במחשבה מראשית דרכו של המדד. כאמור, השפעתו והצלחתו של המיזם תלויות ביכולת להמשיך ולפתח את המדד ככלי לניטור וכסמן דרך לשינוי המדיניות.

תודה מקרב לב לרונית צימר, שטרח ועמלה בחיפוש קרנות ובכתיבת בקשות למענק, ולסנדרה פיין, שהגישה את הבקשות הרבות. תודה גם לכל הקרנות שנתנו בנו אמן וסייעו לנו להמשיך את המיזם: קרן דפנה; קרן פרידריך אברט; UN Women; The Hadassah Foundation; Boston Jewish Community Women's Fund; Jewish Women's Foundation of Metropolitan Chicago; Jewish Women's Foundation of Greater Palm Beaches.

מחלקת הפרסומים של מכון ון ליר התגייסה, כדרכה, וסייעה להתגבר על המהמורות שבדרך, לעמוד במגבלות הזמן – שנקבעו בין השאר מתוך כוונה להציג את המדד בפני הוועדה לקידום מעמד האשה ולשוויון מגדרי בכנסת במועד שנקבע. אנו מודות לכל העושות במלאכה, בראש ובראשונה לד"ר טל כוכבי, העורכת הראשית וראש מחלקת הפרסומים של מכון ון ליר, על מסירותה למיזם זה, על העזרה, הדרבון והעצות הנבונות. תודה לרונית טפיירו, אחראית תחום העריכה במכון, על עבודת העריכה המקצועית והקפדנית, לנדב שטכמן פולישוק על עיצוב התרשימים ועל הסדר, וליונה רצון, שניצחה על כל מלאכת ההפקה המורכבת, הערכה רבה ותודה.

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

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

## תוכן העניינים

מדד המגדר 2014: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות 7

הקדמה 13

ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל 17

סיכום תוצאות מדד המגדר 19

תוצאות מדד המגדר בעשרת הממדים 25

א. ממד שוק העבודה 25

ב. ממד המגדור המקצועי 41

ג. ממד האלימות כלפי נשים 54

ד. ממד הפריפריה 61

ה. ממד החברה הערבית 65

זרקור: פערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות 78

ו. ממד העוני 83

ז. ממד ההשכלה 87

ח. ממד העוצמה 91

ט. ממד הבריאות 104

י. ממד המצב המשפחתי 110

תוצאות מדד המגדר לשנת 2012 בכל ממד 115

### נספחים

נספח א: מדדי מגדר בעולם 117

נספח ב: מתודולוגיה לבניית מדד המגדר 120

נספח ג: המדד ללא כל אחד מן הממדים 132

נספח ד: המדד ללא העלאה בריבוע של הממדים בנוסחה 139

מאגרי הנתונים 141

רשימת המקורות 143



## מדד המגדר 2014: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות

מדד המגדר של שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית נועד לספק בסיס מוצק להתמודדות עם סוגיה המטרידה חוקרים, קובעי מדיניות ופעילים חברתיים זה למעלה מעשור: מדוע, למרות שיפורים רבים ומשמעותיים במעמד האישה במגוון תחומים, נראה שהפער המגדרי נשמר ולעתים אף מתרחב? בשנות התשעים של המאה הקודמת הייתה התקדמות ניכרת במיגור ההפליה כלפי נשים בחברה הישראלית באמצעות חקיקה. ואמנם, בעקבות זאת נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה הגיעו להישגים בהיבטים רבים, החל מהשתתפות בשוק העבודה, עבור ברמת ההכנסה וכלה בייצוג בחיים הציבוריים. עם זאת, קצב השיפור אצל הגברים לא נפל מקצב השיפור אצל הנשים, ולכן האי־שוויון המגדרי לא הצטמצם באופן ניכר.

בסדרת מפגשים שקיימנו במכון ון ליר בירושלים עם קשת רחבה של ארגוני נשים, הוחלט לבחון את הפער המגדרי בישראל לאורך זמן – כדי להבין את אופי האי־שוויון המגדרי ולגבש מהלכים לטיפול בהשלכותיו. חשוב להדגיש שלא מדובר כאן בעוד ניסיון לבחון את מעמד האישה בישראל, אלא במעקב אחר תמורות במצב הנשים לעומת מצב הגברים. זו שאלה שונה במהותה מן השאלה על מעמד האישה, אם כי השאלות קשורות זו לזו. הצוות שפיתח את מדד המגדר רואה בהשגת שוויון מגדרי מטרה חברתית בסיסית, שאמנם כרוכה בהמשך קידום הנשים אבל רחבה הרבה יותר מכך. הדגש מושם אפוא על קיומו (או היעדרו) של שוויון חברתי ועל הדרכים להשגתו.

### מטרות מדד המגדר

מדד המגדר של שוות הוא ראשון מסוגו. הוא עוקב אחר התפתחות האי־שוויון המגדרי מדי שנה בשנה במגוון רחב מאוד של תחומים המרכיבים את חייהם של נשים בישראל.<sup>1</sup> דוח זה הוא הפרסום השני של המדד, והוא מאפשר לבחון את התפתחות האי־שוויון בין נשים לגברים בישראל לאורך זמן. המדד בנוי באופן שישמש כלי ניטור מתמשך של היחס בין מצבן של הנשים למצבם של הגברים בחברה הישראלית למן שנת 2004 (השנה הראשונה שמסד הנתונים שלה מאפשר בחינה מדויקת של יחס זה), ויש לו שלוש מטרות מרכזיות:

- א. **הרחבת הידע** על האי־שוויון המגדרי בישראל במגוון היבטים לאורך זמן. ידע זה חיוני להבנת מצב האי־שוויון המגדרי, להסבר המגמות הקיימות בתחום זה ולגיבוש כלים לצמצומו.
- ב. **פיתוח השיח** על האי־שוויון המגדרי ועל הגורמים להתמשכותו. לפי שעה אין הסברים מספקים להתמשכות האי־שוויון המגדרי בתנאים של שיפור מתמיד במעמד האישה, ולכן נחוץ לאתר תופעות ספציפיות – לשם מיקוד הדיון, ובתוך כך גם למציאת פתרונות.
- ג. **גיבוש הצעות** לקידום רפורמות במדיניות שמטרתן צמצום האי־שוויון המגדרי. ייחודו של המדד ברוחב התמונה שהוא פורס ובעומקה. הללו מאפשרים לו לשמש הן מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים במדינת ישראל; והן כלי חיוני לחברה האזרחית בכלל, ולארגוני נשים בפרט, בעיצוב סדר יום חברתי ופעילויות נלוות לעידוד השוויון המגדרי.

### מבנה מדד המגדר 2014

מדד המגדר 2014 מבוסס על חישוב האי־שוויון המגדרי בישראל בשנים 2004–2012 בעשרה ממדים: שוק העבודה, המגדור המקצועי, האלימות כלפי נשים, הפריפריה, החברה הערבית, העוני, ההשכלה, העוצמה, הבריאות והמצב המשפחתי. כל ממד מורכב מכמה אינדיקטורים, והמדד בכללותו מורכב מחמישים אינדיקטורים בסך הכול. בשנה זו התווספו למדד המגדר שני ממדים חדשים (המגדור המקצועי והמצב

1 מדד דומה, המודד אי־שוויון מגדרי באירופה, התפרסם לראשונה חצי שנה אחרי המדד הישראלי, והוא דומה לו מאוד במבנה, במתודולוגיה וגם במגמות שהוא מסרטט. ראו <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>



המשפחתי); וכעשרים אינדיקטורים, המאפשרים להרחיב את המבט בכל אחד מן הממדים המרכיבים את המדד.

## הממצאים העיקריים

### מגמות מרכזיות

בהשוואה למדד הקודם, במדד הנוכחי חלה עלייה באישויון המגדרי בארבעה מהממדים המרכיבים את המדד: בממד שוק העבודה חלה עלייה של 2.6%, בממד העוני – של 1.5%, בממד העוצמה – של 3.1%, ובמדד הפריפריה – של 0.7%. מנגד חל שיפור בארבעה ממדים אחרים: בחברה הערבית האישויון המגדרי הצטמצם ב־6.3%, בממד ההשכלה – ב־1%, בממד המגדור המקצועי – ב־8%, ובמדד המצב המשפחתי – ב־8.3%. כמו כן נרשם שיפור קל בממד האלימות כלפי נשים (0.3%). בממד הבריאות לא חל שינוי. בממד המצרפי, בשנה זו חל צמצום של 2% באישויון המגדרי.

במהלך שנות המדידה (2004-2012) אפשר להבחין בכמה תקופות שבהן השתנתה מגמת האישויון המגדרי: בשנים 2004-2007 העמיק האישויון המגדרי וחל בו גידול של 5%. גידול זה נבע מהתרחבות הפערים המגדריים בממדי שוק העבודה, העוצמה, האלימות כלפי נשים, הפריפריה, העוני והמגדור המקצועי. בשני ממדים הייתה דריכה במקום בשנים אלה: הבריאות וההשכלה. בשנים 2008-2009 נרשמה מגמת שיפור: האישויון ירד מרמת השיא שהגיע אליה בשנת 2007 ופחת ב־3.7%. בשנת 2010 שוב חל גידול באישויון עקב הרעה בשישה ממדים, בייחוד באלימות כלפי נשים ובשוק העבודה, והפער המגדרי בשנה זו גדל ב־4.2%. בשנים 2011-2012 חל צמצום באישויון המגדרי בשיעור של יותר מ־9%, עקב שיפור בממדי שוק העבודה, האלימות, החברה הערבית והמגדור המקצועי. בשנת 2012 היינו עדות להתקרבות לערכים שנמדדו בשנת 2004, שהיא שנת המדידה הראשונה.

**לפיכך, בולטת העובדה שמצב האישויון המגדרי בשנת המדידה האחרונה (2012) זהה כמעט לחלוטין למצב בשנת המדידה הראשונה (2004). למרות העלויות והמורדות לאורך השנים, לא נרשם שיפור של ממש באישויון המגדרי במהלך השנים שנבחנו.**

### ממצאים בתחומים ספציפיים

המדד העלה כמה ממצאים בולטים: הסגרגציה התעסוקתית המגדרית בישראל גבוהה ונמצאת במגמת ירידה אטית ביותר – כדי להגיע לשויון בין המינים, 47% מהעובדים במשק צריכים להחליף מקצוע. עוד נמצא כי נשים עניות יותר מגברים לאורך כל השנים והפער ביניהם כמעט אינו משתנה. כמו כן, אמנם נשים רוכשות השכלה גבוהה בשיעורים הולכים וגדלים והן אף משכילות יותר מגברים (48.1% מהנשים הן בעלות 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 45.2% מהגברים), אך מצבן בשוק העבודה אינו משתנה: לפי שכר ברוטו לשעה, נשים משתכרות 85% משכר הגברים, ושיעור הנשים במשרות חלקיות הוא פי 1.9 משיעור הגברים. אם כן, הישגי הנשים בתחום ההשכלה לאו דווקא מיתרגמים לשיפור במצבן בשוק העבודה – וגם לא בתחום העוצמה, כפי שיפורט להלן.

מבחינת העוצמה הפוליטית, ייצוגן של הנשים בכנסת, בממשלה ובראשות ערים ומועצות מקומיות נמוך מאוד משיעורן באוכלוסייה והוא עומד על 20%, 10% ו־2% בהתאמה (נכון לסוף שנת 2012 ולפני הבחירות הכלליות שהתקיימו בתחילת 2013, שבהן נרשם שיפור קל בייצוג בכנסת). בין 2010 ל־2011 חל צמצום באישויון בממד העוצמה הפוליטית, עקב מינויה של אישה אחת לשרה (אורית נוקד) ושל שתי נשים לראשות רשויות מקומיות (טלי פלוסקוב לראשות עיריית ערד, ומטי צרפתי־הרכבי לראשות המועצה האזורית יואב). מספרן הנמוך של הנשים בתפקידים אלו מעיד שהדרך לשויון בייצוג הפוליטי עוד ארוכה. יש להדגיש כי הידרדרות כללית במצבם של העובדים, בתנאי העסקתם ובשכרם פועלים לצמצום האישויון המגדרי. זאת מאחר שהמדד בודק את היחס בין מצב הנשים למצב הגברים, ולכן כאשר מצבם של הגברים מורע, הפער בינם לבין הנשים מצטמצם. כך למשל, בחברה הערבית חל שיפור באישויון בשנת 2012, בעיקר בגלל הגידול במספר הגברים הערבים העובדים במשרה חלקית. כמו כן, מספר

הגברים עובדי חברות כוח אדם גדל מאוד אף הוא בשנים האחרונות, וכמוהו מספר הגברים שעובדים במשרה חלקית בכלל האוכלוסייה. תופעות אלו צמצמו את הפערים בתנאי ההעסקה של נשים ושל גברים, אך אין בכך כדי להעיד על שיפור במצבן של הנשים אלא על הרעה במצבם של הגברים.

## מסקנות ודין

בשנות המדידה (2004–2012) אין ניכרת מגמה חד־משמעית של צמצום האי־שוויון המגדרי או של העמקתו. אף על פי שישנה מגמה מתונה (אך לא חד־משמעית) של שיפור במצבן של הנשים, האי־שוויון בין נשים לגברים שריר וקיים. עם זאת, לא בכל האינדיקטורים נצפתה אותה המגמה: בחלקם חל צמצום בפער המגדרי ובחלקם חל גידול בפער. הדבר נובע מכך שאין ננקטת מדיניות רב־חזיתית לסגירת הפערים המגדריים, עובדה המנציחה את הסטגנציה באי־שוויון המגדרי בישראל לאורך זמן. מצב זה נוצר בתנאים של מיסוד מדיניות כלכלית ניאוליברלית בישראל, שלפיה לוגיקת שוק העבודה (ובהמשך גם הספירה הציבורית בכללותה) מכתיבה את הלוגיקה של המשפחה (הספירה הפרטית), כאשר יש יחס היררכי ברור ביניהן.

אכן, האינדיקטורים בממד שוק העבודה מצביעים על עומק הפער המגדרי: ישנם פערים בשכר החודשי הממוצע (השכר החודשי של הנשים הוא בשיעור של 66% משכר הגברים), בשכר החציוני (השכר החציוני של הנשים הוא בשיעור של 71% משכר הגברים) ובשכר לשעה (שכר הנשים לשעה הוא בשיעור של 85% משכר הגברים); ישנם פערים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה (שיעור ההשתתפות של הנשים הוא 84% משיעור ההשתתפות של הגברים), בשיעור עובדי חברות כוח אדם (שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם גבוה ב-3% משיעור הגברים), בחלקיות המשרה (שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית גבוה ב-89% משיעור הגברים), ובענפי העבודה (כדי שלא תהיה סגרגציה מקצועית, 47% מן העובדים צריכים להחליף מקצוע).

נתונים אלה קשורים קשר הדוק לחלוקת העבודה המסורתית בין גברים לנשים, שלפיה נשים ממשיכות להיות האחראיות העיקריות לטיפול בבית ובמשפחה (עבור רבות מהן זוהי "משמרת שנייה"). להבנתנו, הדבר נעוץ הן בגורמים מבניים־מוסדיים (המבנה הממוגדר של שוק העבודה בפרט ושל המרחב הציבורי בכלל), והן בגורמים תרבותיים (בעיקר ההיררכיה הממוגדרת המתמשכת בין הפרטי/הנשי לבין הציבורי/הגברי). החיבור בין שני גורמי היסוד הללו מסביר את התמשכות הפערים המגדריים, על התפיסות העומדות בבסיסם, לאורך זמן.

## גורמים מבניים־מוסדיים

המבנה הממוגדר של שוק העבודה בישראל, המשתקף בנתוני מדד 2014 על הסגרגציה המקצועית, מדגיש את עומק המגדור בחברה הישראלית. בד בבד, המבנה הממוגדר של העוצמה במדינה מבליט את המגדור הממוסד בתחום הציבורי. אפשר לומר אפוא כי מערך קבלת החלטות והקצאת המשאבים בישראל נושא אופי ממוגדר, הזוכה לגיבוי תרבותי. ללא התערבות ישירה המבוססת על תפיסת השוויון המגדרי כערך אוניברסלי, ספק אם יחול שינוי במבני עומק אלה.

## גורמים תרבותיים

הנשים בשוק העבודה, גם בתפקידים בכירים, נתפסות לעתים קרובות כ"אימהות" (או "אימהות לעתיד") ולכן כמשניות בשוק העבודה. רבות עובדות במשרה חלקית כדי לעמוד בתביעות של עבודת הבית והמשפחה. כל עוד זה המצב, אפשר להניח שהדריכה במקום, כפי שעולה מנתוני המדד, תימשך. אולם תוצאות המדד מעוררות עוד דאגה: המגמה של השתלבות גוברת של נשים בשוק העבודה בישראל אינה עולה בקנה אחד עם תופעה מתפתחת אחרת – התחזקות התביעות לטיפול (caregiving) בהורים קשישים. הנתונים מלמדים שתוחלת החיים גדלה עם השנים, ולכן גם גדל שיעור הקשישים הזקוקים לסייע. נטל הטיפול בהורים מבוגרים נופל לרוב על נשים, ועבודה טיפולית זו – שאפשר להגדירה "עבודה שקופה" משום

שאינה מוגדרת כעבודה ואינה מתוגמלת כמוה – פוגעת בפוטנציאל השתכרותן ומעמדן של נשים בשוק העבודה. נוסף על כך, למן שנת 2005 ישנו גידול עקבי במספר הילדים הממוצע לאישה יהודייה בישראל. מגמה זו מנוגדת לא רק למגמה הכללית בעולם, אלא אף למגמה בקרב הנשים הערביות בישראל. ייתכן אפוא כי המגמה שליוותה אותנו בעשורים האחרונים, של נשים רבות יותר ויותר הבוחרות בקריירה מקצועית ובהשתתפות פעילה בספרה הציבורית, תהפוך מובהקת פחות.

## המלצות מדיניות

כזכור, מדד המגדר אינו בוחן את מעמדן של הנשים אלא את רמת האי־שוויון בין לבין הגברים. לכן, השאלה המרכזית הנשאלת בו אינה כיצד אפשר לשפר את מצבן של הנשים אלא כיצד אפשר לצמצם את הפער בין לבין הגברים. המסגור השונה של השאלה מסמן כי האסטרטגיה ליצירת השינוי תהא גם היא שונה – שהרי אסטרטגיה של צמצום פערים לאו דווקא זהה לאסטרטגיה של מניעת הפליה. לפיכך, המטרה של כל מדיניות למיגור האי־שוויון המגדרי צריכה לנבוע מתפיסה של השוויון המגדרי בפרט, ושל השוויון החברתי בכלל, כערך עליון ואוניברסלי. להלן יפורטו שלוש המלצות למדיניות המכוונת להשגת שוויון מגדרי: הטמעת חשיבה מגדרית, התערבות המדינה ביחס בין שוק העבודה למשפחה, ופיתוח מסד נתונים רגישים מגדרי.

### הטמעת חשיבה מגדרית כאסטרטגיה מנחה

הטמעת חשיבה מגדרית (Gender Mainstreaming – GM) היא אסטרטגיית שינוי המאפשרת צמצום פערים והגברת השוויון המגדרי, משום שהיא שמה דגש על הבנת הבעיות והחסמים מתוך רגישות מגדרית ומציעה דרכים לקידום החברה בכללותה (ולא רק לקידומן של הנשים). בעבר, הניסיונות לקדם שינוי במצבן של נשים התמקדו בדרך כלל בהסרת חסמים ובמיגור ההפליה, לצד העצמת נשים ועידודן לממש את עצמן. אך כאשר המטרה המוצהרת של המדיניות היא צמצום פערים מגדריים בכלל, ופערים בין נשים לגברים בקבוצות אוכלוסייה ספציפיות בפרט, אסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית – כלומר הכללת הרגישות המגדרית בלב החשיבה הפוליטית, התרבותית והחברתית – מתאימה הרבה יותר. אסטרטגיה זו חושפת הסדרים לא שוויוניים, תובעת הכרה של המערכות החברתיות במנגנונים החוסמים למיניהם, וחותרת לשינוי מערכתי ולהסרה של חסמים מגדריים רשמיים ולא רשמיים. אסטרטגיית GM נעזרת בשלושה כלים עיקריים: ייצוג, שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות, ובחינה מגדרית של השלכות המדיניות. כלים אלו שלובים זה בזה, והם עשויים לשמש הן לצמצום פערים מגדריים, והן – בהתאמת המתחייבות – לצמצום פערים מובנים בקרב קבוצות אוכלוסייה אחרות.

א. **ייצוג:** ראוי לחתור לייצוג הולם לנשים בכל צומת של קבלת החלטות. מטבע הדברים, ייצוג חסר של נשים כשלעצמו מונע הבאה בחשבון של שיקולים מגדריים וגיבוש מדיניות של שוויון מגדרי (ראו על כך להלן). אין ספק שבמצב שנוצר היום במדינה נחוץ להפעיל מנגנונים להעדפה מתקנת (לפחות לפרק זמן קצוב) במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים במשרות נבחרות. הימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה בעבר תרמה ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי במדינה. עיקרון זה אפשר להחיל גם על שוק העבודה (במיוחד על מקצועות שבהם הסגרגציה המגדרית בולטת במיוחד) וגם על מערך חלוקת התקציבים והמשאבים.

ב. **שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות:** כיום אין שילוב מספק של נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה בדיונים העוסקים בגיבוש מדיניות בנושאים שעל סדר היום הציבורי. לכן, לא תמיד מובאים בחשבון הצרכים הנבדלים של נשים ושל גברים, ומתפתחות הטיות במדיניות המרחיקות את מימוש ערך השוויון. עצם השילוב של מגוון קולות של נשים וגברים מאפשר גיבוש מדיניות שוויונית יותר ברמה הכללית, מתוך רגישות לצרכים של קבוצות ספציפיות – היינו רגישות להצלבה (intersectionality) של מוחלשויות חברתיות.

ג. **בחינה מגדרית של השלכות המדיניות:** נדרשת בחינה של ההשלכות של כל מדיניות חדשה על נשים כמו על גברים, ולעתים בחינה מחדש של המדיניות הקיימת. מדיניות הנקטת בלא בדיקה מראש של השלכותיה המגדריות עלולה לגרום, שלא מרצון, להעמקת הפערים המגדריים. שלושת הכלים המרכזיים של אסטרטגיית GM משלימים זה את זה, ושימוש שיטתי בהם בתחומים ספציפיים יכול למנף מסלול של צמצום פערים מגדריים (ואחרים) לאורך זמן.

### התערבות המדינה ביחס בין שוק העבודה למשפחה

בהמשך ישיר לאימוץ כלים של הטמעת חשיבה מגדרית, חשוב גם לשקול מעורבות רשמית בתחום שעד כה היה חסין מפניה: איזון בין עבודה למשפחה. אין הכוונה לחדירה של המדינה לתחום היחסים הפרטיים, אלא לשינוי ביחס הממוגדר בין הורות (התחום הפרטי) לבין כסף ועוצמה (התחום הציבורי) – על ידי השוואת הערך המוקנה לפעילות בשני התחומים. כך, למשל, קיצוץ בשעות העבודה, כפי שנעשה בכמה ממדינות אירופה, עשוי מצד אחד להגביר את השתתפות הנשים בשוק העבודה, ומצד אחר להגביר את השתתפות הגברים בפעילות הורות והפנאי (בצרפת, לדוגמה, העלות למעביד של כל שעת עבודה מעל 37 שעות בשבוע גבוהה כל כך עד שהיא הופכת כמעט לא כדאית). באותה נימה, הארכת חופשת הלידה לחצי שנה, מתוכה חודשיים חופשה לאב (המתבטלת אם אינה ממומשת) עשויה לתרום אף היא לאיזון ביחסי עבודה-משפחה.

בטווח רחוק יותר, יש מקום לבחון מחדש גם את ההיררכיה הקיימת בין עבודות הבית והמשפחה (שכאמור נחשבות עבודות שקופות) ובין העבודה בשכר, ולמצוא דרכים לפירוק ההבחנה הזאת, שעל בסיסה נבנתה מערכת שלמה של אי-שוויון בין התחום הפרטי לתחום הציבורי, מתוך מגדורה של מערכת זו.

### פיתוח מסד נתונים רגישים מגדרית

בשנים האחרונות נעשה ניסיון לאסוף נתונים רגישים מבחינה מגדרית גם באמצעות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה וגם על ידי גופים אחרים, כמו הביטוח הלאומי, המשטרה, צה"ל ומשרדי ממשלה. עם זאת, מסד הנתונים עדיין חלקי וישנם חסרים רבים. לדוגמה, חסרים היום נתונים מפולחים על פי מגדר בהיבטים כגון ייצוג פוליטי במישור המקומי, בריאות, אלימות כלפי נשים וגברים, חלוקת העבודה בתוך המשפחה ומעמד אישי. איסוף שיטתי של נתונים כאלה חיוני להבנת פערי המגדר ולפיתוח הדרכים לצמצומם.

האחריות ליישום המלצות המדיניות הללו היא כלל-מערכתית. ההמלצות מיועדות בראש ובראשונה לדרגים הגבוהים של מקבלי ההחלטות ושל המופקדים על ביצוען, אך ראוי ליישמן בכל מהלכי המדיניות, בכל הרמות ובכל השלבים.

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



## הקדמה

זהו הפרסום השני 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, בראשות פרופ' נעמי חזן ופרופ' חנה הרצוג. המדד מיועד לשמש כלי לבחינת רמת האי־שוויון המגדרי בישראל לאורך זמן. הוא מציג הבדלים בין נשים לגברים במגוון תחומים, ומעניק ציון כולל של רמת האי־שוויון המגדרי בישראל כיום, על בסיס מצרף של מכלול התחומים.

מדד המגדר הוא מדד ראשון מסוגו, שכן הוא בוחן את האי־שוויון המגדרי בתוך המדינה עצמה – שלא כמדדי מגדר אחרים, המשווים בין מדינות. זה ייחודו, ובזכות ייחוד זה הוא יכול לשמש מעין מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים במדינת ישראל, וכן להנחות את ארגוני החברה האזרחית, ובכלל זה את ארגוני הנשים, בגיבושה של מדיניות המעודדת שוויון מגדרי. תרומתו של מדד המגדר בהשוואה למדדים אחרים בארץ ובעולם היא הבדיקה השיטתית של נתונים במגוון תחומים במשך שנים, ומתן ציון כולל. בדרך זו אפשר לבחון כיווני התפתחות בכל תחום ובכל רכיב, וכן להציע תמונה כוללת של מצב האי־שוויון המגדרי בישראל – בבחינת שלם העולה על סך חלקיו. כמו כן, מדד זה מביא בחשבון היבטים של אי־שוויון מגדרי שאינם כלולים במדדים אחרים – למשל ממד החברה הערבית – כיוון שהוא פותח מתוך הבנה מעמיקה של ההקשר הישראלי. לדוגמה, מדד GEM (Gender Empowerment Measure) בודק רק את שיעור הנשים בפרלמנט, את שיעור הנשים במוקדי קבלת ההחלטות הכלכליות ואת פערי ההכנסה בין נשים לגברים. גם מדד GDI (Gender-related Development Index) מתמקד בשלושה תחומים בלבד: בריאות ופריון, הֶצְצָמָה, ושוק העבודה. מדדים מקובלים אלו אינם מביאים בחשבון היבטים של אי־שוויון מגדרי בקרב אוכלוסיות מוחלשות, למשל:<sup>2</sup> כאמור, לאחרונה פורסם מדד חדש של האיחוד האירופי שדומה בתפיסתו למדד המגדר שפותח בישראל.<sup>3</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.

דוח מדד המגדר 2014 בוחן את האי־שוויון המגדרי בעשרה ממדים הנפרטים לחמישים אינדיקטורים, ונמדדים על פני תשע נקודות זמן בין 2004 ל־2012 (מדד המגדר 2013 כלל שמונה ממדים ו־31 אינדיקטורים). בהמשך נפרט את התוספות שנכללו בפרסום הנוכחי. כל האינדיקטורים עברו סינון סטטיסטי כדי שיהיה אפשר לקבצם יחד למדד אחד.<sup>4</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. לצד זה, עדכון הנתונים בכל שנה יאפשר מעקב אחר שינויים במצב האי־שוויון המגדרי בישראל.

## שימוש במדד לבחינת האי־שוויון המגדרי

הרעיון לפתח מדד מגדר מבוסס על גישות תיאורטיות רבות, בהן פיתוח אנושי (human development), העצמת נשים (women empowerment), שוויון מגדרי (gender equality), והטמעת חשיבה מגדרית (gender mainstreaming). מדד המגדר הראשון, GDI, פותח על ידי האו"ם ב־1995. מדד זה ראה באי־שוויון המגדרי סוגיה

2 על מדד GEM ומדד GDI ראו נספח א.

3 ראו לעיל הערה 1.

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

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>5</sup>

לעומת שתי הגישות הללו, מדד המגדר של **שוות** רואה באי־שוויון המגדרי בעיה הקשורה למבנה החברתי. נקודת המוצא של מדד המגדר היא האסטרטגיה של הטמעת החשיבה המגדרית, שלפיה יש חשיבות מכרעת להארת המנגנונים היוצרים אי־שוויון מגדרי. מנגנון רב עוצמה כזה הוא ההבחנה בין הספֶרה הציבורית לספֶרה הביתית־הפרטית. להבחנה זו נלווית תפיסה היררכית ביחס למקומן ולחשיבותן של שתי הספֶרות: התחום הציבורי, בעיקר הכלכלה והפוליטיקה, נתפס כלב העשייה החברתית ונחשב תחום "גברי"; ואילו והתחום הביתית־הפרטי נחשב תחום פעולתן של הנשים. היעדר חלוקת תפקידים שוויונית בין גברים לנשים בשתי הספֶרות, וכן הערכה שונה של העבודה בשכר לעומת עבודת הטיפול, מכוננים אי־שוויון מגדרי. כך, למשל, נשים המשתתפות בשוק העבודה, אפילו אם הן מכהנות בתפקידים בכירים (משורות נבחרות או תפקידי הנהגה למיניהם), נתפסות על פי רוב כאימהות – או גם כאימהות, או כאימהות לעתיד – ולכן כבעלות תפקיד משני בשוק העבודה וב"שוק העוצמה". מדד המגדר צריך אפוא להתייחס גם לביטויי אי־שוויון שהם תוצר של תפיסות ומבנים ממגדריים.

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

החלוקה הלא שווה של עבודה (בתשלום ולא בתשלום), והתוצאות שלה במונחים של נגישות למשאבים כלכליים והסיכויים ליפול למלכודת עוני, חייבות לקבל ביטוי בולט בכל מדד המתאר אי־שוויון מגדרי. מדד מגדר צריך להתמקד בפילוח מגדרי של רמות התעסוקה והאבטלה, של סוגי התעסוקה, של ההכנסה הפנויה, ושל התגמולים הכלכליים. כדי לתת ביטוי לכל הרכיבים האלה, על המדד לבחון גם את זמן הטיפול במשפחה, את חלוקת תחומי האחריות במשפחה, את זמן הבילוי ואת פעילויות הפנאי. זמני הטיפול, העבודה והפנאי הם אינדיקטור חשוב מאוד למדד, אך לצערנו אין עליהם נתונים לאורך זמן ולכן הם אינם נכללים במדד הנוכחי.

תחום חשוב ביותר שנבדק במדד הנוכחי – ואינו מופיע במדדי מגדר אחרים, בין השאר בשל מחסור בנתונים אמין וזמין – הוא האלימות לפי פילוח מגדרי והאלימות כלפי נשים. זהו תחום שבו האי־שוויון ניכר – בבית, במקום העבודה ובחברה. עוד תחום שנכלל במדד הזה הוא קבוצות נשים מוחלשות, כמו נשים ערביות, נשים בפריפריה ונשים עניות – מתוך הכרה שנשים אינן מהוות קטגוריה חברתית אחת, וכי יש לתת ביטוי להבדלים בין קבוצות של נשים בכל הנוגע לתנאי החיים. הדבר נעשה גם כדי להימנע ממצב שבו המדד ישקף בעיקר נשים ממעמד חברתי־כלכלי גבוה.

מדד המגדר מספק מסגרת כוללת לתפיסת האי־שוויון המגדרי בחברה, ובמהלך פיתוחו נוצר שיח מתמשך בינינו לבין מקבלי החלטות, ולבין גופים מספקי נתונים כמו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, המוסד לביטוח לאומי, המשרד לביטחון פנים, מחלקת המחקר של הכנסת, והוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת. כמו כן נוצר קשר עם ארגון ה־OECD, שבסיועו החל תהליך של חשיבה על דרכים למדידה כמותית של הפער המגדרי, ועל האופנים שבהם ראוי לאסוף נתונים שישקפו את האי־שוויון, במטרה להוביל לצמצומו. לקשר עם גופים אלה, שחלקם עוסקים ישירות בעיצוב מדיניות ובקידומה, חשיבות רבה בהפיכתו של מדד המגדר לכלי בעל השפעה בישראל ומחוץ לה.

## מבנה מדד המגדר

מדד המגדר מורכב מעשרה ממדים המשולבים זה בזה ויוצרים יחד תמונה כללית של הפערים בין מצב הנשים למצב הגברים. החיבור בין הממדים מאפשר להשוות ביניהם ולגבש מדיניות לסגירת הפערים בכל אחד מהם.

כמו כן, וחשוב לא פחות, אנו מקוות שעצם המדידה והפרסום של הנתונים יביא לחשיפתם של פערים מגדריים בתחומים צפויים פחות.

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 2012 לעומת שנת 2011 ושנים קודמות, ואת התפתחות האי־שוויון בין השנים 2004 ו־2012. הפרק הבא לאחר מכן, **תוצאות מדד המגדר בעשרת הממדים**, מתאר את תוצאות המדד בכל ממד בנפרד: **ממד שוק העבודה** מתאר את הפערים בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, בהכנסות, בשיעור המועסקים בחברות כוח אדם ועוד; **ממד המגדר 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 הסגרציה העיסוקית בישראל, שבנינו אותו לפי מדד דנקן לסגרציה מגדרית במשלחי יד ובענפי תעסוקה; **ממד האלימות כלפי נשים** מתאר את מספר הפניות החדשות בגין אלימות מינית שנשים הפנו אל מרכזי הסיוע לנפגעי תקיפה מינית, מספר התיקים שנפתחו בגין אלימות במשפחה, מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה ועוד; **בממד הפריפריה** אנו מציגות את הפערים בין נשים לגברים במרכז לעומת הפריפריה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ובהכנסה החדשית הממוצעת. להגדרת הפריפריה נעזרנו בחלוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה למחוזות. לפי חלוקה זו, הגדרנו כפריפריה את מחוז הצפון ואת מחוז הדרום.

**בממד החברה הערבית** מתוארים אינדיקטורים הנוגעים למצבן של הנשים הערביות בשוק העבודה לעומת מצב הגברים הערבים, וכן אינדיקטורים הנוגעים למצבן המשפחתי ולהשכלתן; **בממד העוני** אנו עוקבות אחר תחולת העוני בקרב נשים בהשוואה לגברים, ואחר הפער בין מספר הנשים למספר הגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה; **בממד ההשכלה** מוצגים הפערים בין נשים לגברים שרכשו השכלה גבוהה – בעלי 13-15 שנות לימוד ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה.

**בממד העוצמה** מוצגים אינדיקטורים המבטאים השפעה וכוח בחברה, הן בתחום הפוליטי והן בתחום הכלכלי. עם האינדיקטורים שיוצגו בחלק זה נמנים שיעורן של חברות הכנסת, של ראשות רשויות מקומיות, של מנהלות כלליות ושל נשים בדרגים בכירים בשירות המדינה; **בממד הבריאות** מוצגים הפערים בין נשים לגברים בתחלת החיים, בשיעור התמותה ובהערכה העצמית של רמת הבריאות; **בממד המצב המשפחתי** מתוארים הפער בין נשים לגברים בגיל הנישואים הראשונים, הפער העצום בין שיעור המשפחות החד־הוריות שבראשן אישה לעומת המשפחות החד־הוריות שבראשן גבר, וכן שיעור הילודה בקרב נערות בנות 15-19.

כאמור, כל ממד מעשרת הממדים מורכב מכמה אינדיקטורים, והמגמה הכוללת שלהם נבחנת אף היא בין השנים 2004 ל־2012. בכל ממד מוצגים תרשימים של האינדיקטורים המרכיבים אותו, הן במונחים מספריים והן במונחי היחס בין נשים לגברים. התרשימים מלווים בדברי הסבר. בסיכום כל ממד מובא תרשים המציג את התפתחות האי־שוויון בממד זה בתקופה הנבחנת.

לאחר סקירת הממדים והתוצאות של מדד המגדר בכל אחד מהם, מוצגות התוצאות הספציפיות לשנת 2012 – בפרק **תוצאות מדד המגדר לשנת 2012 בכל ממד**. בפרק זה מתוארות בפירוט רב יותר תוצאות המדידה בכל ממד בשנת המדידה האחרונה, ונבחן השינוי שחל בכל ממד בשנה זו לעומת השנים הקודמות לה. לדוח ארבעה נספחים: **נספח א** מתאר מדדי מגדר המשמשים בעולם, ולאחר מכן מובא בו פירוט של מדדי מגדר שפותחו בישראל; **בנספח ב** מובא תיאור מפורט של המתודולוגיה ששימשה בבניית מדד המגדר. בנספח זה מפורטים גם אינדיקטורים שנשקלו ולא נכללו במדד הנוכחי, מסיבות מתודולוגיות; **בנספח ג** מוצגות תוצאות המדד ללא כל אחד מן הממדים, כדי לבדוק את התלות של המדד בכל ממד מממדיו. כפי שאפשר לראות בו, להשמטת ממד אחד בכל פעם אין השפעה על התוואי הכללי של המדד, והוא נשאר יציב; **בנספח ד** מוצגות תוצאות המדד ללא העלאה בריבוע של ערכי הממדים. עולה ממנו שללא העלאה בריבוע האי־שוויון יציב יותר, ונקודות השיא והשפל מתמתנות, אך המגמה נשמרת.



## מתודולוגיה

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

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

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

את האינדיקטורים שהתקבלו הפכנו ליחס בין שיעור הגברים לשיעור הנשים באופן המבטא אי־שוויון מגדרי עולה ככל שהם גדלים. אינדיקטורים שאינם יחס תוקנו, וחלקם מובעים כשיעור מן האוכלוסייה. כל האינדיקטורים בכל ממד מן העשרה המרכיבים את המדד נמדדו, והממוצע שלהם חושב בנפרד, וכך יצרנו תשתית למעקב אחרי מצב המגדר בכל ממד בנפרד. בכל ממד העלינו בריבוע את הציון, סיכמנו, וחילקנו בעשר 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 ה־OECD.<sup>6</sup>

### נוסחת חישוב מדד המגדר

$$\begin{aligned} \text{מדד המגדר} = & 1/10 * (\text{שוק העבודה})^{2^A} + 1/10 * (\text{אלימות})^{2^A} + 1/10 * (\text{פריפריה})^{2^A} + 1/10 * (\text{חברה ערבית})^{2^A} + \\ & 1/10 * (\text{עוני})^{2^A} + 1/10 * (\text{השכלה})^{2^A} + 1/10 * (\text{עוצמה})^{2^A} + 1/10 * (\text{בריאות})^{2^A} + 1/10 * (\text{מגדור מקצועי})^{2^A} + \\ & 1/10 * (\text{מצב משפחתי})^{2^A} \end{aligned}$$

נוסחה זו מקטינה את שיעור הפיצוי של ממד אחד על האי־שוויון בממד אחר; היא מניחה שהקיפוח עקב האי־שוויון אינו גדל גידול ליניארי; והיא מגדילה את התנדוטיות של המדד בהשוואה לתנדוטיות של ממדיו. כך מתקבל הציון הכללי של מדד המגדר בכל שנה. המשמעות שלו אינה טמונה במספר עצמו אלא בהשוואה לשנים אחרות.<sup>7</sup>

6 על מדד SIGI ראו בנספח א.

7 ראו תיאור מפורט של המתודולוגיה בנספח ב.

## 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 תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל. מקור נוסף לנתונים, בנושא הסגרגציה 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 שבא לידי ביטוי במדידות לשנה זו. בין השאר, גודל המדגם השתנה, הגדרת האוכלוסייה השתנתה באופן שתכלול אנשי צבא בשירות חובה וקבע, תכיפות המדידות עלתה – מכל רבעון לכל חודש, הראיונות נערכים פנים אל פנים ולא בטלפון, ומספר היישובים הנסקרים הוגדל. שינויים אלה נעשו 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. השינויים משפיעים על ההשוואה בין שנת 2012 לשנים קודמות בממדי העבודה, הסגרגציה, החברה הערבית והעוני.<sup>8</sup>

מדד המגדר נותן ביטוי כמותי־מספרי לפערים המגדריים בישראל. הוא מפשט את תופעת האי־שוויון בין נשים לגברים בחברה הישראלית ומציע קטגוריות ברורות להתייחסות ולהשוואה, שבכוחן לסייע להגדיר מחדש את הבעיות בתחום זה ולגבש מדיניות שמטרתה לצמצם את הפערים המגדריים. כמו כן, המדד מאפשר להשוות בין סוגי מדיניות הננקטים בתחומים שנבדקו. אנו מקוות שמדד זה יהיה 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.

## ניטור האי־שוויון המגדרי בישראל

התרשים להלן מציג את מבנה מדד המגדר 2014. המדד מבוסס על חישוב האי־שוויון המגדרי בישראל בעשרה ממדים: שוק העבודה, המגדור המקצועי, האלימות כלפי נשים, הפריפריה, החברה הערבית, העוני, ההשכלה, העוצמה, הבריאות והמצב המשפחתי. כל ממד מבטא מצרף (אגרגציה) של כמה אינדיקטורים, חמישים בסך הכול.

# מדד המגדר 2014 : ממדים ואינדיקטורים

## ה. החברה הערבית

1. השתתפות בשוק העבודה
2. שיעור העובדים/ות במשרה חלקית
- 3-4. פער/י שכר
- 5-6. פער/י השכלה
7. תלונות על עברות אלימות במשפחה
8. פריון נערות בנות 15-19
9. גיל הנישואים

## י. מצב משפחתי

1. פריון נערות בנות 15-19
2. משפחות חד-הוריות
3. גיל הנישואים

## ד. פריפריה

1. השתתפות בשוק העבודה: פריפריה לעומת מרכז
2. השכר החדושי: פריפריה לעומת מרכז

## ט. בריאות

1. תחלת חיים
2. שיעור תמותה
3. שיעור המעריכיים/ות את בריאותם/| כטובה

## ג. אלימות כלפי נשים

1. מספר הפניות החדשות למרכז הישוע
2. מספר התיקים שנפתחו בגין עברות מין
3. מספר המטופלות במרכז משרד הרווחה
4. מספר התיקים שנפתחו בגין עברות אלימות במשפחה
5. שיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות

## ת. עוצמה

- פוליטית**
1. חברי/ות כנסת
  2. שרים/ות בממשלה
  3. ראשי/ות רשויות מקומיות
- כלכלית**
4. מנכ"ל/ות
  5. מנהלות בכירות
  6. מנהלות אחרות
  - 7-8. נשים בדרגים בכירים בשיחת המדינה

## ב. מגדור מקצועי

1. מנהיגות ואדרכליות
2. רפואת, תקלות וטרינריות
3. שפסות ועורכות דין
4. נשות הוראה
5. מטפלות
6. עובדות היי טק
7. סמגציה לפי משלוחי יד
8. סמגציה לפי ענפי תעסוקה

## ז. השכלה

1. בעל/ות 13-15 שנות למד
2. בעל/ות 16 שנות למד ומעלה

## א. שוק העבודה

1. השתתפות בשוק העבודה
2. שיעור העובדים/ות במשרה חלקית
3. הפער בשכר החדושי
4. הפער בשכר לישעה
5. השכר החצוני
6. שיעור עובדי/ות חברות כוח אדם
- 7-8. שיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית או אינן מעסקות עקב היוזמן עקרות בית

## ו. עו"י

1. תחלת לעו"י
2. שיעור מקבלי/ות הבטחת הנסחה

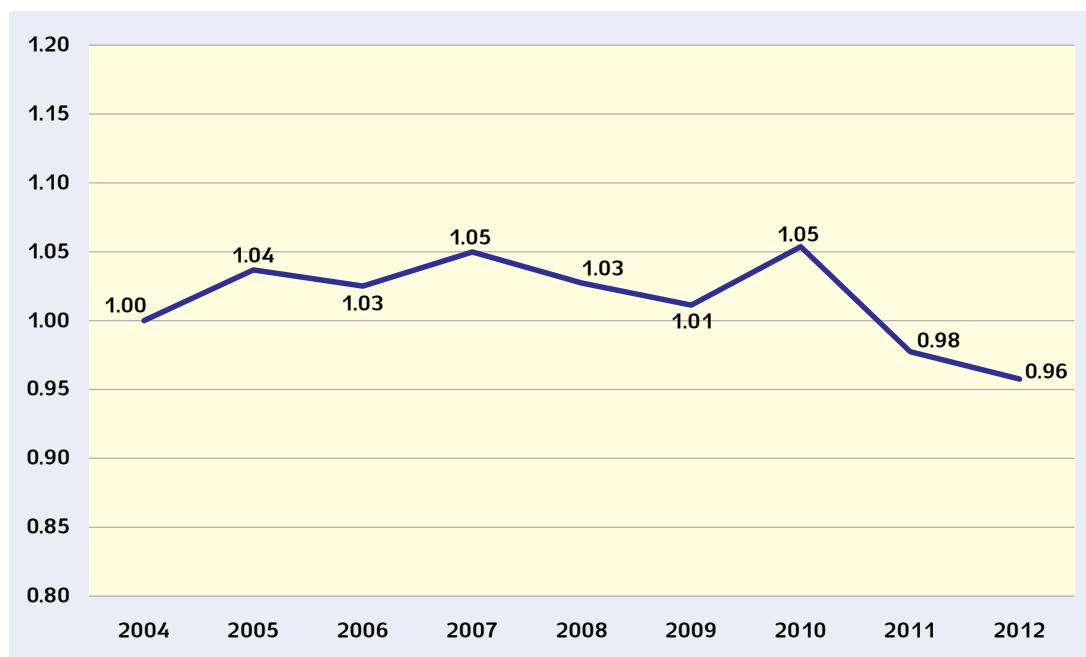
## סיכום תוצאות מדד המגדר

תרשים 1 להלן מתאר את שיעורי השינוי ברמת האי־שוויון המגדרי בישראל מ־2004 עד 2012. 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, כך עולה המדד.

התרשים מתאר את התפתחותו של מדד המגדר בישראל בשנים שנמדדו. כל נקודה בתרשים מייצגת שקלול של כל האינדיקטורים והממדים לבחינת התפתחות האי־שוויון המגדרי בכל שנה ביחס לשנת הבסיס – 2004. אפשר להבחין בשתי תקופות עיקריות שבהן השתנתה מגמת האי־שוויון המגדרי בשנים שנבדקו: בתקופה הראשונה, בין 2004 ל־2007, ניכר גידול באי־שוויון המגדרי (למעט שנת 2006); ובתקופה השנייה, בין 2008 ל־2012, מסתמנת מגמת ירידה באי־שוויון המגדרי (למעט שנת 2010). בתקופת המדידה אי־אפשר אפוא להצביע על מגמה חד־משמעית של צמצום האי־שוויון המגדרי או של העמקתו.

### תרשים 1

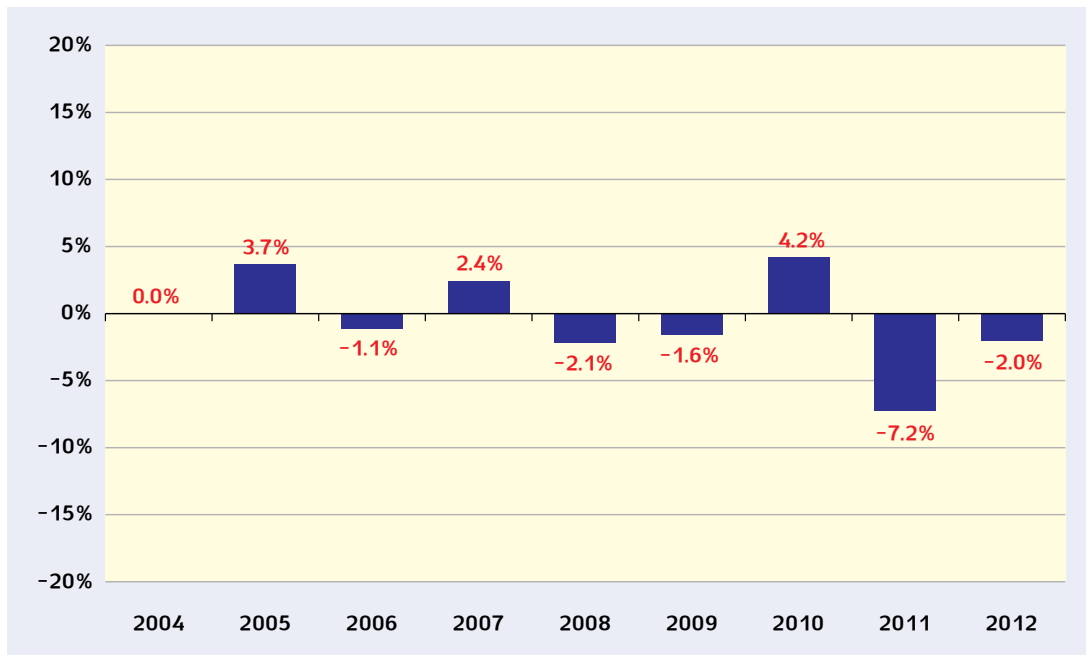
תוצאות מדד המגדר לשנים 2012-2004



תרשים 2 להלן מתאר את שיעורי השינוי במדד בכל שנה לעומת קודמתה, והוא מראה שבשנים 2007-2004 העמיק האי־שוויון המגדרי: חל בו גידול של 5%, אשר נבע מהתרחבות האי־שוויון בממדי שוק העבודה, העוצמה, האלימות, הפריפריה, העוני והמגדור המקצועי. בשני ממדים הייתה דריכה במקום: בבריאות ובהשכלה. בשנים 2008-2009 נרשמה מגמת שיפור: האי־שוויון ירד מרמת השיא שהגיע אליה בשנת 2007 ופחת ב־3.7%. בשנת 2010 חל שוב גידול באי־שוויון עקב הרעה בשישה ממדים, במיוחד בממדי האלימות כלפי נשים והפערים בשוק העבודה, כך שהאי־שוויון בשנת 2010 גדל ב־4.2%. בשנת 2011 חל צמצום באי־שוויון עקב שיפור בממדי שוק העבודה, האלימות, החברה הערבית והמגדור מקצועי, והוא פחת ב־7.2%. ב־2012 חלה עוד ירידה באי־שוויון המגדרי, בשיעור של 2%, והתקרבות לערכים שנמדדו ב־2004, בתחילת המדידה.

**תרשים 2**

תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2012: שיעורי שינוי בכל שנה בהשוואה לקודמתה



תוצאות מדד המגדר לשנים 2004-2012: עליות וירידות באישויון בכל ממד משנה לשנה (+ מסמן הרעה; - מסמן שיפור)

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

מן הלוח שלעיל אנו למדים שלפי תוצאות המדד, בשנת 2005 חלה הרעה במצבן של הנשים ברוב הממדים: מגדור מקצועי, אלימות, פריפריה, עוני, עוצמה ובריאות. בממד שוק העבודה לא חל שינוי לעומת השנה הקודמת. התוצאה הכללית הייתה גידול של 3.7% באישויון בין נשים לגברים לעומת שנת 2004.

בשנת 2006 עלה האי־שוויון בממדי שוק העבודה והעוני, ובממד האלימות כלפי נשים חלה עלייה ניכרת – בשיעור של 6.2%. לעומת הגידול בממדים אלו, בהשוואה לשנה הקודמת חל שיפור בממד ההשכלה, החברה הערבית, הפריפריה, המגדור המקצועי והמצב המשפחתי. לאחר הקיזוז ירד האי־שוויון בממד המצרפי בשיעור של 1.1%.

בשנת 2007 חלה קפיצה של 2.4% באי־שוויון המגדרי, מכיוון שהייתה עלייה במרבית הממדים. בשוק העבודה חלה עלייה של 4.2% באי־שוויון ובו בזמן חלה הרעה בממד האלימות כלפי נשים בהשוואה לשנה הקודמת. עוד ממדים שחלה בהם הרעה בשנה זו הם הפריפריה, הבריאות, המגדור המקצועי והמצב משפחתי. השיפורים בממד החברה הערבית וההשכלה היו קטנים מכדי שיהפכו את כיוון המדד כולו.

בשנת 2008 חלו שיפורים: האי־שוויון בממד שוק העבודה הצטמצם ב־2.7%, בממד האלימות ב־3.7%, בממד המגדור המקצועי ב־2.2%, בממד המצב המשפחתי ב־3.3% ובממד הפריפריה ב־1.4%. עקב כך היה שיפור של 2.1% בממד המצרפי.

בשנת 2009 חל שיפור נוסף, ומרבית הממדים הצביעו על צמצום האי־שוויון: בממד שוק העבודה האי־שוויון הצטמצם ב־1.9%, בממד העוני ב־4.4%, בממד הפריפריה ב־1.2%, ובממד המצב המשפחתי ב־3.4%.

אולם בשנת 2010 התהפכה המגמה, עקב העמקת האי־שוויון בכמה ממדים. האי־שוויון בממד שוק העבודה עלה ב־2.7%, בממד האלימות כלפי נשים ב־7.2%, בממד העוצמה ב־8.2%, בממד העוני ב־1.4%, ובממד המגדור המקצועי ב־1.7%. בשנה זו הגיעה לשיאה תופעת האלימות. אמנם בממד החברה הערבית, בממד ההשכלה ובממד המצב המשפחתי חל שיפור, אך הוא לא גרם לשיפור בתוצאת המדד הכללי. בשנה זו הייתה הרעה של 4.2% בממד המצרפי.

בשנת 2011 חל שיפור באי־שוויון המגדרי: המדד המצרפי ירד ב־7.2% בהשוואה לשנה הקודמת, בעיקר בזכות השיפור הניכר בממד העוצמה, אך גם בזכות השיפור בממדי שוק העבודה, האלימות והמגדור המקצועי.

בשנת 2012 שוב חל שיפור באי־שוויון המגדרי. אמנם, בשנה זו חלה עלייה בארבעה מהממדים המרכיבים את מדד המגדור: האי־שוויון בממד שוק העבודה עלה ב־2.6%, בממד העוני ב־1.5%, בממד העוצמה ב־3.1% ובממד הפריפריה ב־0.7%. אך לעומת זאת חלה ירידה באי־שוויון המגדרי בממדים אחרים: האי־שוויון בממד החברה הערבית הצטמצם ב־6.3%, בממד ההשכלה ב־1%, בממד המגדור המקצועי ב־3.8%, בממד המצב משפחתי ב־8.3%, ובממד האלימות ב־0.3%. בממד הבריאות לא חל שינוי. בממד המצרפי, בשנה זו חלה ירידה של 2% באי־שוויון המגדרי<sup>9</sup>.

כפי שאפשר לראות מהניתוח עד כה, האינדיקטורים אינם מראים מגמה אחידה: במקצתם חל צמצום של הפער המגדרי ובמקצתם חלה בו עלייה. פירוש הדבר שאין נעשה מאמץ רב־חזיתי לסגור את הפערים המגדריים בישראל. התוצאה הכללית מראה גידול באי־שוויון המגדרי וצמצומו חזרה לרמה של שנת הבסיס, 2004. כלומר, התמונה הכללית בשנים שנבדקו מעידה על התבוסות באותו מצב ועל דריכה במקום.

9 כאמור לעיל, בעקבות השינוי במדידה שחל בסקר כוח אדם ובסקרי ההכנסות של הלמ"ס, יש קושי בהשוואה בין נתוני המדד בשנת 2011 לנתוני שנת 2012. לפיכך, בדקנו את תוצאותיו של המדד 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 עקב היותן עקרות בית, 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 המדד כולו: לפי תוצאות המדד, 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%.

## דין

מדד המגדר עוסק בניסיון לכמת את הפער בין נשים לגברים בפעילות ציבורית, בשוק העבודה, במוקדים של פגיעות (בתחום האלימות כלפי נשים) ובהצטלבויות של מוחלשויות (כמו החברה הערבית והפריפריה). חישוב המצרף (אגרגציה) של שלל התופעות שמרכיבות את האי־שוויון המגדרי וביטוי בערך אחד שאפשר לעקוב אחריו הם אתגר לא פשוט אך חשוב מאין כמוהו, ותוצאות המדד מעידות על כך. במובנים רבים יש תחושה בציבור שמרבית העבודה הפמיניסטית כבר הושלמה, אך הנתונים המצרפיים מראים שזה אינו המצב. הפערים טבועים עמוק במבנה שוק העבודה, בממדים שונים של צומחה ובקרב אוכלוסיות מוחלשות – הפריפריה והחברה הערבית. כמו כן, האלימות כלפי נשים לא פחתה והנשים עניות מן הגברים. התחום היחיד שנמצא במגמת שיפור מתמדת הוא ההשכלה הגבוהה. השתוות שיעור הנשים המשכילות לשיעור הגברים המשכילים (ב־2012 שיעור הנשים בעלות 13 שנות לימוד ומעלה היה 48.1% ושיעור הגברים בעלי אותה השכלה היה 45.2% בלבד) מעידה על שאיפתן של הנשים להשתתף השתתפות מלאה במרחב הציבורי, שכן השכלה היא בעיקר "הון אנושי" וכרטיס כניסה לעמדות הנהגה ולשוק העבודה במשרות נחשקות יחסית. עם זאת, הנתונים מעידים שהפער בשוק העבודה ובפוליטיקה שריר וקיים ולא ניכר בו תוואי התכנסות ברור. המסקנה היא שהנשים אינן מצליחות לתרגם את ההשכלה להישגים המאפשרים את סגירת הפערים בין גברים לנשים בשוק העבודה ובשוק העוצמה. ההסבר לקושי זה נעוץ במבנה העומק הממוגדר: אחת מאשויות האי־שוויון המגדרי היא החלוקה הממוגדרת של האחריות לעבודות הבית והמשפחה, והמתח בין עבודה ופיתוח קריירה לבין טיפול במשפחה ובבית.

המהפכה הפמיניסטית שחררה במידה מסוימת את הנשים מהספירה הביתית כדי שתוכלנה להשתתף בזירות המסומנות כגבריות, כמו שוק העבודה והפוליטיקה, אך היא כשלה בניסיון להכניס גברים לתחומים המסומנים כנשיים (Hochschild 1997). למעשה, כשנשים נכנסו לכוח העבודה במספרים גדולים, חלה טרנספורמציה עמוקה בדרישות התעסוקתיות מהן, אך ללא שינוי מקביל בספירה הפרטית, המאפשר שותפות שוויונית יותר בין נשים לגברים בטיפול בבית ובילדים. במצב זה התעוררה ציפייה חדשה מנשים, שלא הייתה נחלתן בעבר ומעולם לא הייתה נחלתם של הגברים: הציפייה שימצאו נקודת איזון בין העבודה למשפחה. נשים שוחררו כדי שתוכלנה להיכנס לכוח העבודה, אך הן שוחררו אך מעט מן המרחב הפרטי של העבודה בבית מכיוון שמהפכת כניסתן לכוח העבודה לא לוותה בכניסתם של הגברים לבית. במהפכה חד־צדדית זו נשים נעשו מעורבות יותר ויותר במרחבים המסומנים כגבריים (אך לאו דווקא כשוות לגברים) ובו בזמן נותרו אחראיות לתחום הבית (England 2010). כך, נוסף על האחריות המוטלת עליהן במשרתן מחוץ לבית, הן אוחזות במשרה בבית, שארלי הוכשילד מכנה "המשמרת השנייה" (Hochschild and Machung 1989). אמנם, במצב זה נוצרת הגדרה מחודשת של הנשיות, אך היא אינה כרוכה בהיחלשותן של הקטגוריות והחלוקות המגדריות המסורתיות, ולכן "המהפכה הפמיניסטית" נותרת במצב של סטגנציה, או של "מהפכה מעוכבת" (stalled revolution).

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

המאחרים מבחינה כרונולוגית ("קריירה ואז משפחה", "קריירה וגם משפחה") הם בבחינת שאיפה כמעט בלתי ניתנת למימוש הגורמת לנשים תסכול רב.

מגמות אלה תוארו במעקב סטטיסטי אחר מספר רב של נשים בארצות הברית, והן מבטאות מעין ניסוי חברתי בהיקף גדול, שבו לכאורה נשים שונות בשנים שונות ניסו את כל האפשרויות של שילוב קריירה ומשפחה. גולדין השלימה את מחקרה בסוף שנות התשעים. לדבריה, הנשים בסוף האלף השני טרודות ומתוסכלות, אף על פי שנפתחו לפנייהן דלתות רבות שלא היו פתוחות לפני דורות של נשים לפנייהן. הוכשילד וגולדין, כל אחת בכלי המחקר שלה, מציגות תמונה דומה של הקשיים העומדים בפני נשים המנסות לתמרן בין קריירה למשפחה. בין השאר, קשיים אלה מעכבים את סגירתו של הפער המגדרי.

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

כאמור לעיל, חוסר השינוי נעוץ במידה רבה במגדור המבני של שוק העבודה, וב"משמרת השנייה" של הנשים בתחום עבודת המשפחה והבית, שעליה אין נתונים שנתיים עקביים. מצד עבודת הבית, עבודתן של הנשים אינה מתוגמלת, אך מצד שוק העבודה, השתתפות הנשים בו נתפסת כעבודה משנית ולכן שכרן נמוך משכר הגברים, כפי שהמדד מראה בכל שנות המדידה. נשים עובדות יותר מגברים במשרה חלקית (פי 2 בממוצע),<sup>10</sup> מועסקות יותר מגברים בחברות כוח אדם, ואינן מתוגמלות על עבודתן כמו גברים (השכר החודשי הממוצע של נשים נמוך ב־34% משכר הגברים) – גם לא בהשוואה לפי שכר ברוטו לשעת עבודה (נשים משתכרות 15% פחות לשעה מגברים). שיעור הנשים שאינן עובדות כלל עקב היותן עקרות בית עולה בכל שנות מדד המגדר (מ־24% בשנת 2004 ל־34% בשנת 2012), ונתון זה מצביע על התפיסות המגדריות המושרשות בחברה, שלפיהן הגברים חופשיים לצאת לשוק העבודה ואילו על הנשים מוטלות חובות הטיפול במשק הבית ובילדים. השתתפותן החלקית של הנשים בשוק העבודה מנציחה את נחיתותן בו ואת פערי השכר בינן לבין הגברים. בגלל הקשר הרופף יותר של הנשים לשוק העבודה נפגעת גם הפנסיה שלהן (ויש לזכור כי תוחלת החיים של הנשים גבוהה ב־3.6 שנים בממוצע מתוחלת החיים של הגברים), והן אינן זכאיות לאותן הטבות שמקבלים הגברים. גם תוחלת העוני בקרב נשים גבוהה מתוחלתה בקרב גברים (שיעור הנשים העניות גבוה ב־14% משיעור הגברים העניים לאחר תשלומי העברה ומסים), ולכן הן נזקקות לגמלת הבטחת הכנסה בשיעורים גבוהים יותר מגברים (שיעור הנשים המקבלות קצבת הבטחת הכנסה גבוה ב־18% משיעור הגברים).

כאשר מתייחסים למגמת הפרייה, ולממוצע הילדים ההולך ועולה של נשים בישראל, מצטייר תוואי שאכן מחזק את הקונפליקט שבו נתונות נשים רבות בין קריירה למשפחה. שיעור הפרייה הכולל בישראל נמצא במגמת עלייה למן שנת 2005: בשנה זו הוא עמד על 2.88 ומאז טיפס עד ל־3.05 בשנת 2012. ישראל היא בעלת שיעור הילודה הגבוה ביותר בכל המדינות המערביות: על פי נתוני ה־OECD ישראל היא המדינה המפותחת היחידה שחצתה את רף שלושה הילדים.<sup>11</sup> לשם השוואה, בארצות הברית שיעור הפרייה הכולל הוא 1.93, בבריטניה 1.98, בשוודיה 1.98, ובאיסלנד – המדינה שמדורגת שנייה אחרי ישראל במרחק גדול ממנה – 2.2. יודגש כי הגידול במספר הילדים מאפיין את השדרה המרכזית היהודית ואת בני מעמד הביניים.<sup>12</sup> גידול זה מצביע על שינוי מגמה, שכן מאז שנות השישים ועד 2005 הייתה ירידה במספר הילדים לאישה. כמו כן, כפי שמראה תרשים 3 להלן, נראה כי ישנם הבדלים במגמות הפרייה בין נשים יהודיות לנשים לא יהודיות: בעוד אצל נשים יהודיות ישנה עלייה בפרייה בעשור האחרון, בקרב נשים מוסלמיות, נוצריות ודרוזיות מסתמנת ירידה בפרייה.

10 להשפעה של חלקיות המשרה על הפגיעה במעמדן של נשים ראו Stier and Lewin-Epstein 2000

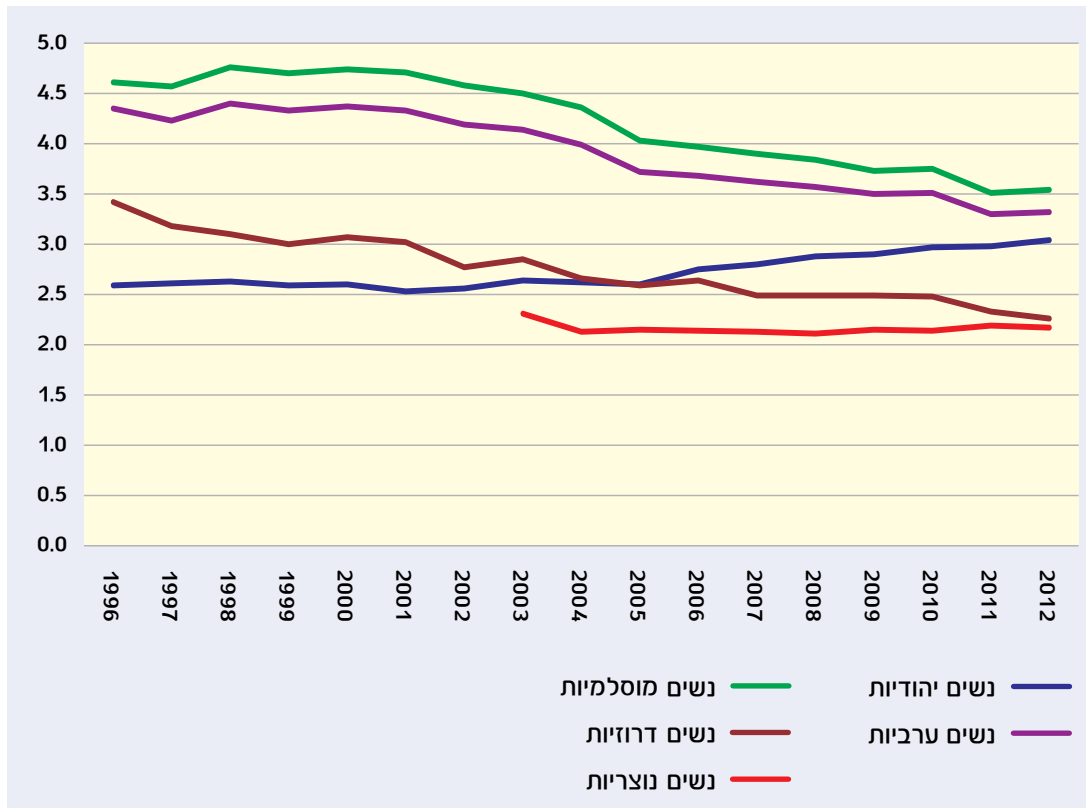
11 ראו [http://www.oecd.org/els/family/SF2.1%20Fertility%20trends\\_updatedJune2013.pdf](http://www.oecd.org/els/family/SF2.1%20Fertility%20trends_updatedJune2013.pdf)

12 כדי לוודא שהמגמה אינה נובעת מגידול במספר הילדים במשפחות החרדיות בלבד, ביצענו ניתוח המבוסס על סקרי הוצאות והכנסות של הלמ"ס של ממוצע הילדים במשפחות אלה. על בסיס עיבוד זה אפשר להעריך שמגמת הגידול במספר הילדים מאפיינת את כלל הנשים היהודיות.



**תרשים 3**

**מספר ילדים ממוצע לאישה לפי קבוצת אוכלוסייה**



מקור: נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברת

את שינוי המגמה במספר הילדים יש לחבר עם הנתונים המעידים על כך שעבודות הבית וגידול הילדים עדיין מוטלים ברובם הגדול על האישה. אחוז הנשים שעובדות במשרה חלקית, או שאינן מועסקות עקב היותן עקרות בית, נמצא במגמת עלייה עקבית, ומספר הנשים שמועסקות במשרה חלקית או כעובדות כוח אדם נמצא גם הוא במגמת עלייה (יותר מחצי מיליון נשים עובדות במשרה חלקית, ו־30,000 נשים הן עובדות חברות כוח אדם).

המגמה החברתית שמצטיירת מהתבוננות בנתונים הללו היא של ויתור מצד נשים יהודיות בישראל על מסלול של קריירה והצלחה בספירה הציבורית לטובת התא המשפחתי, על רקע הגידול המסתמן בו. לנוכח דפוסי השילוב בין שוק העבודה למשפחה שעלו ממחקרה של גולדין שתיארנו לעיל ("קריירה או משפחה"; "עבודה ואז משפחה"; "משפחה ואז עבודה"; "קריירה ואז משפחה"; "קריירה וגם משפחה"), אפשר שהנתונים מרמזים שנשים בישראל נמצאות במגמה של נסיגה מהניסיון לשלב בין קריירה לבין משפחה, ובפועל בוחרות במשפחה ומוותרות על הישגים בשוק העבודה. כמובן, הנשים אינן קבוצה הומוגנית וישנו אי-שוויון בתוך קבוצת הנשים היהודיות עצמה (בין נשים ממעמדות שונים, בין קבוצות חברתיות שונות וכו'), ולכן תיתכן שונות בקרבן באשר למודלים של שילוב משפחה ועבודה בשכר, דבר שבפני עצמו עשוי להעמיק עוד את האי-שוויון בין נשים בישראל.

## תוצאות מדד המגדר בעשרת הממדים

### א. ממד שוק העבודה

לשוק העבודה יש השפעה מכרעת, ישירה ומעשית על מצב האי־שוויון המגדרי, וחלוקת העבודה המגדרית בין המרחב הציבורי למרחב הפרטי נקבעת בעיקר לפי עולם העבודה. מיליון וחצי מהנשים בישראל עובדות, והן מהוות 47% משוק העבודה, בעוד שגברים מהווים 53% ממנו. כשליש מהנשים מכוח העבודה (כ־525,200) מועסקות במשרה חלקית, ואילו מספר הגברים המועסקים במשרה חלקית מכוח העבודה הוא פחות ממחצית ממספרן של הנשים (כ־244,200). שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה הלך וגדל עם השנים והגיע ל־58.1% (מכלל הנשים בגיל העבודה), בהשוואה ל־69.3% מהגברים. ואולם, חלק מהגידול נובע מעלייה בהיקף העסקת נשים במשרות חלקיות, ולכן הפער בשכר החודשי הממוצע בין נשים לגברים גדול מן הפער בשכר לשעה. עם זאת, הפער בין נשים לגברים בשכר לשעת עבודה נותר בעינו ואף עולה עלייה מתונה. האי־שוויון בממד שוק העבודה מיוצג ונמדד בכמה אינדיקטורים:

1. היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית.
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו.
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה.
5. היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני.
6. היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם, מכלל המועסקים.
7. שיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית עקב היותן עקרות בית על פי הגדרתן, מכלל הנשים המועסקות במשרה חלקית.
8. שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית על פי הגדרתן, מכלל הנשים הבלתי מועסקות.

### 1. היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה

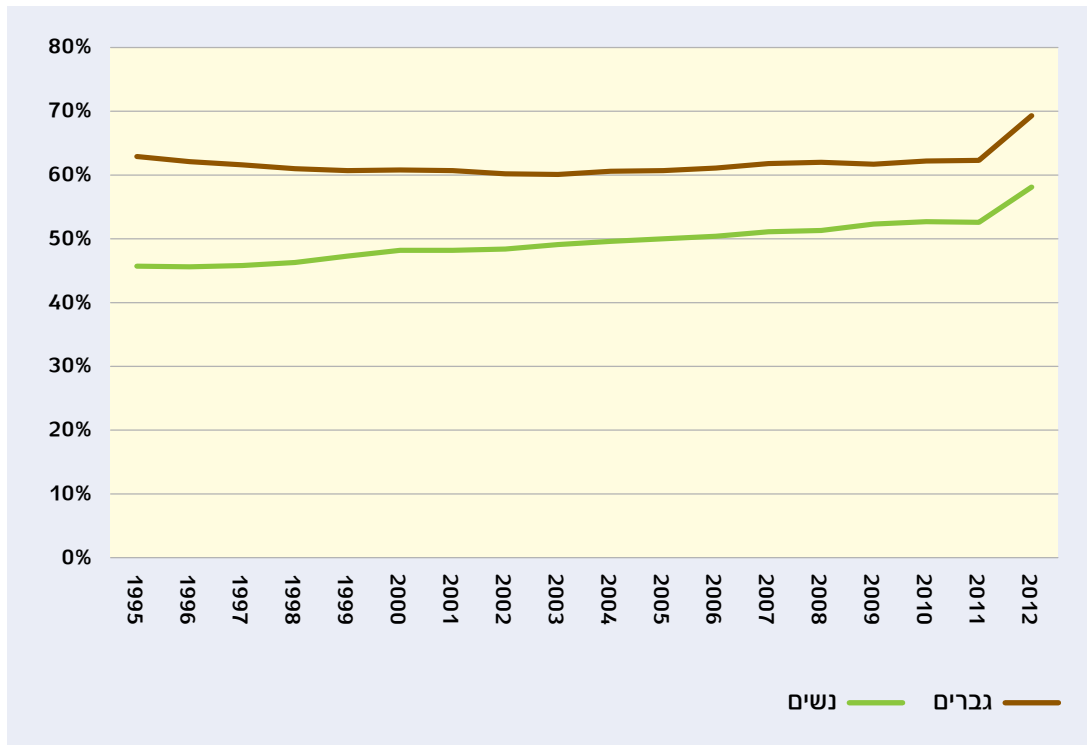
שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה בישראל היה תמיד נמוך משיעור הגברים, מאז החל נתון זה להימדד. עם זאת, במרוצת השנים חלה התכנסות והפערים בשיעורי ההשתתפות הצטמצמו. תרשים 4 להלן מלמד כי בין השנים 2004 ו־2011 – נע שיעור ההשתתפות של גברים בין 60.6% ל־62.3%, ושיעור ההשתתפות של נשים נע בין 49.6% ל־52.6%<sup>13</sup>. בשנת 2012 נמדד שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בכלל האוכלוסייה, בכלל זה אנשי צבא, וכך עלה אחוז הגברים העובדים ל־69.3% ואחוז הנשים ל־58.1%<sup>14</sup>.

13 בחלק מן האינדיקטורים 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.

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

## תרשים 4א

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

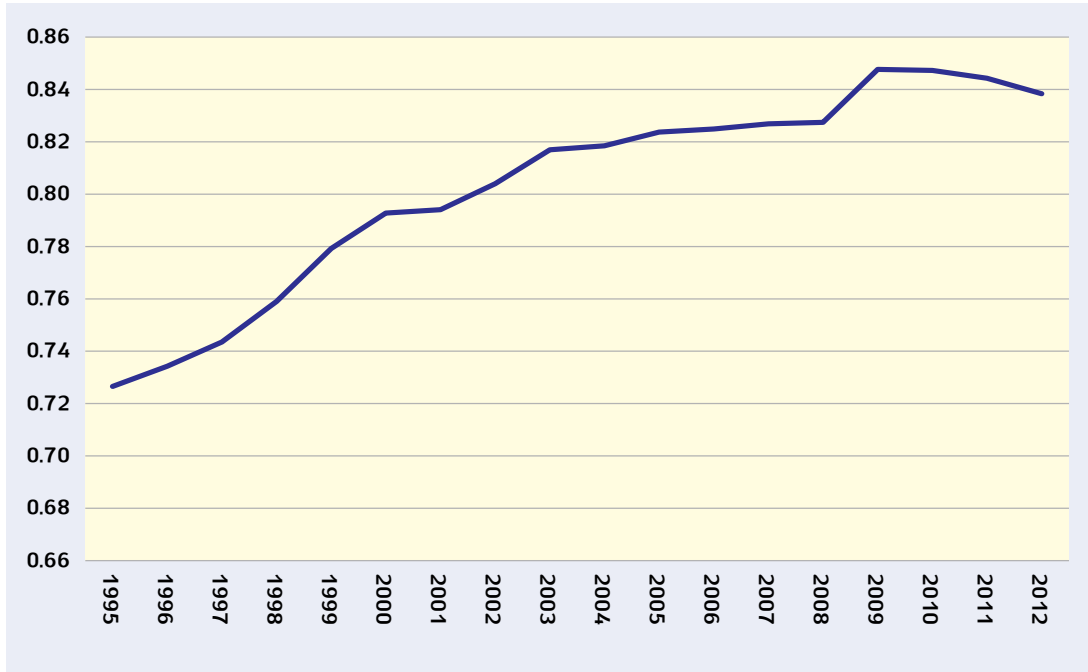
כמעט בכל שנה שנמדדה ניכרה עלייה הן בהשתתפותן של הנשים והן בהשתתפותם של הגברים בשוק העבודה.<sup>15</sup> אחת הסיבות לגידול בשיעור ההשתתפות בתקופה הנבחנת היא השינוי במדיניות הרווחה שנעשה בשנת 2003. בשנה זו קוצצו קצבאות הביטוח הלאומי, בהן קצבאות הבטחת הכנסה. הצמצום הבלתי צפוי בהכנסה השוטפת של משקי בית מוחלשים הוציא לעבודה את הגברים ואת הנשים המסוגלים לעבוד. חיזוק לסברה זו אפשר לראות בעובדה שעד תחילת שנות האלפיים היה שיעור ההשתתפות של גברים במגמת ירידה. סיבה אחרת היא שבעשורים האחרונים עלתה רמת המחירים הממוצעת, אך השכר הממוצע לא עלה. כוח הקנייה נחלש אפוא והדבר אילץ ישראלים רבים יותר לצאת לעבוד (דוח טרכטנברג 2011).

תרשים 4ב להלן מתאר את היחס בין שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה האזרחי (מלבד שנת 2012, שבה ההתייחסות היא לכלל כוח העבודה) לבין השיעור המקביל בקרב גברים. כפי שאפשר לראות, בשנים האחרונות הצטמצם מעט הפער בין שיעור כוח העבודה באוכלוסיית הגברים לבין שיעור כוח העבודה באוכלוסיית הנשים, כלומר שיעור השתתפותן של הנשים בשוק העבודה גדל בקצב מהיר מקצב הגידול בקרב הגברים. עם זאת, צמצום זה לא הביא לסגירת הפער בין נשים לגברים בממד שוק העבודה בשל אופי השתלבותן של הנשים בו, כפי שמעידים האינדיקטורים האחרים (משרה חלקית, עובדות חברות כוח אדם ועוד). כלומר, היחס בין המינים בשיעורי ההשתתפות בשוק העבודה בישראל נשמר, והוא נוטה דרך קבע לטובת הגברים. בשנים 2011-2012 אף חלה הרעה לעומת השנים 2009-2010 משום ששיעור ההשתתפות של הנשים ירד ואילו שיעור ההשתתפות של הגברים עלה, באופן שהאי-שוויון ביניהם גדל מעט.

15 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. עד לשנה זו לא נכללו אנשי צבא בסקירה, ולכן שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בישראל היה מטה כלפי מטה.

**תרשים 4ב**

**היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה**



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

כפי שמראה הלוח, 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.

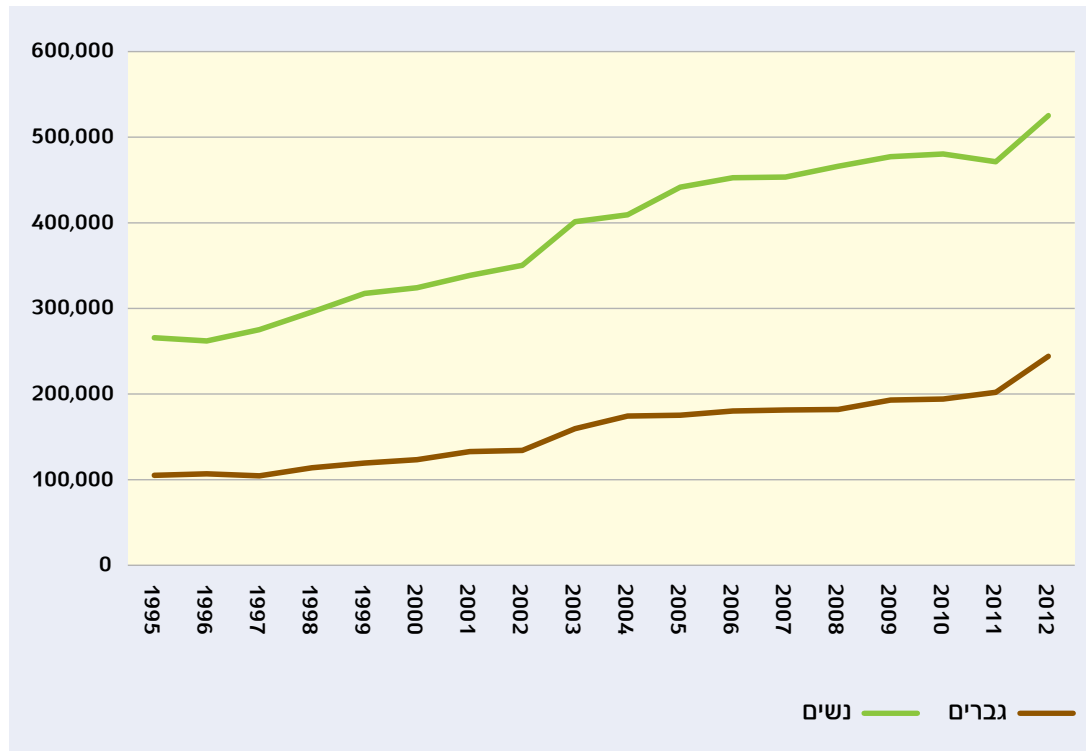
**שיעור ההשתתפות בשוק העבודה בהשוואה בינלאומית:** ב־2012, שיעור ההשתתפות של נשים בארצות הברית היה 68%, ושל גברים 80% (היחס: 0.85); בבריטניה, שיעור ההשתתפות של נשים היה 69%, ושל גברים 82% (היחס: 0.84); בשוודיה, שיעור ההשתתפות של נשים היה 77%, ושל גברים 82% (היחס: 0.94); בספרד, שיעור ההשתתפות של נשים היה 63%, ושל גברים 82% (היחס: 0.77) (מקור: Global Gender Gap Index).

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

אינדיקטור זה מבליט מאוד את הפערים הטבועים בדפוסי התעסוקה בין נשים לגברים. חלקיות המשרה מבטאת קשר חלקי לשוק העבודה, שלרוב אינו מאופיין במסלול של קריירה. תרשים 5א 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.

## תרשים 5א

העובדים במשרה חלקית, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



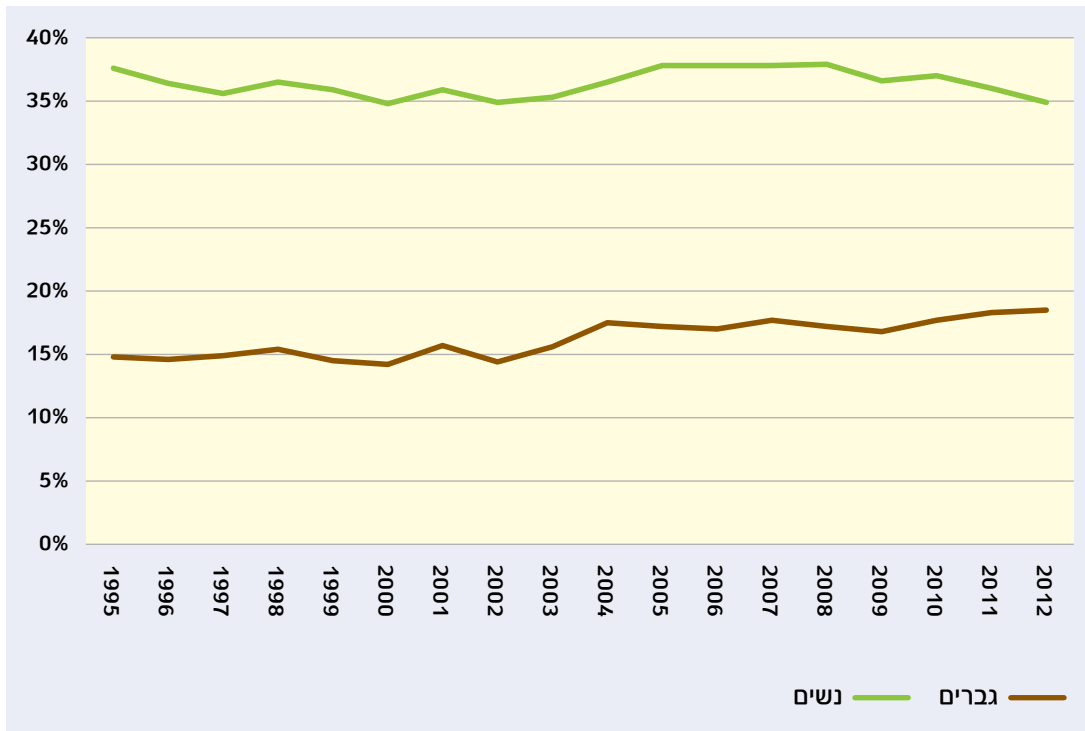
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

התרשים לעיל מציג את המספר האבסולוטי של העובדים במשרה חלקית, והוא מראה כי מספרם של העובדים במשרה חלקית משני המינים גדל. תרשים 5ב להלן מציג את שיעורם של עובדים אלו באוכלוסייה. מן התרשים עולה כי בין השנים 2004 ו-2006 ירד שיעור הגברים העובדים במשרה חלקית בכוח העבודה האזרחי, ובאותן שנים עלה שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית – כלומר בשנים אלו האי-שוויון בשוק העבודה גדל. ב-2007 עלה שיעור הגברים העובדים במשרה חלקית, ואילו שיעור הנשים לא השתנה מן 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.

תרשים 5ג להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים המועסקים במשרה חלקית. התרשים מראה כי בשנים 2011-2012 הסתמן מפנה והפער הצטמצם, אם כי הפער בין שיעורי ההעסקה במשרה חלקית בין נשים לגברים עדיין גדול. פירוש הדבר שלמרות העלייה החדה בכניסתם של גברים למשרה חלקית, עדיין נשים מועסקות פי 2 מגברים באופן העסקה זה (525,200 נשים לעומת 244,200 גברים, כפי שאפשר לראות בתרשים 5א לעיל). אינדיקטור זה תרם רבות להפחתת האי-שוויון בין נשים לגברים בממד שוק העבודה. מגמת צמצום הפער בין שיעור הנשים לבין שיעור הגברים שעובדים במשרה חלקית מצביעה על הידרדרות בהיצע העבודה ובתנאי התעסוקה בשוק העבודה.

**תרשים 5ב**

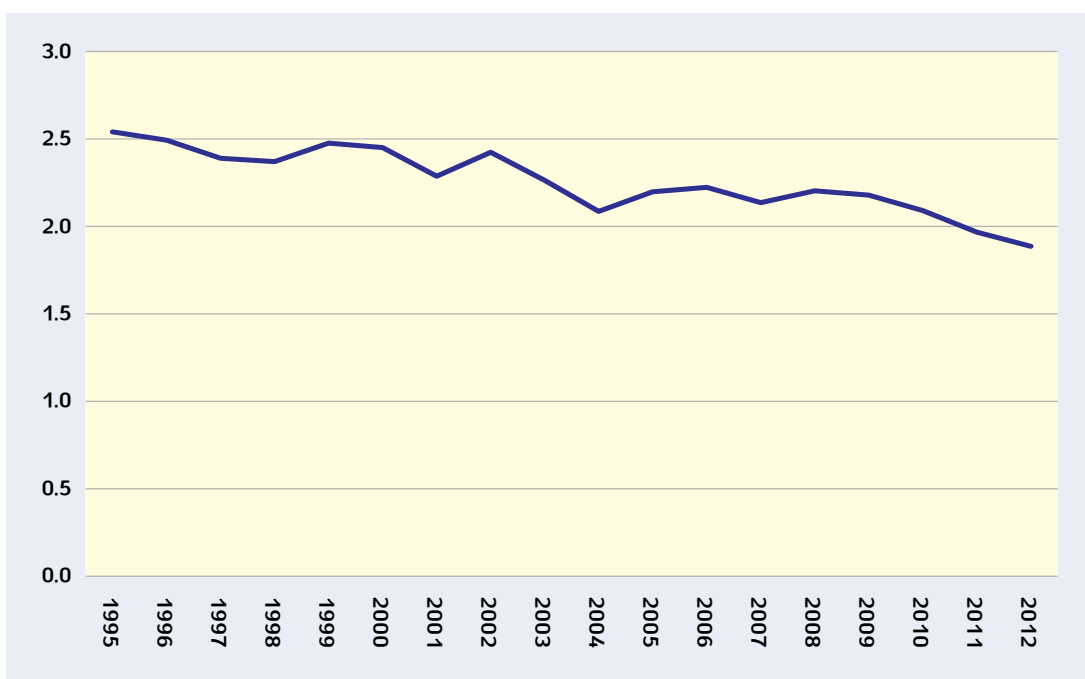
העובדים במשרה חלקית, שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 5ג**

היחס בין נשים לגברים בקרב העובדים במשרה חלקית



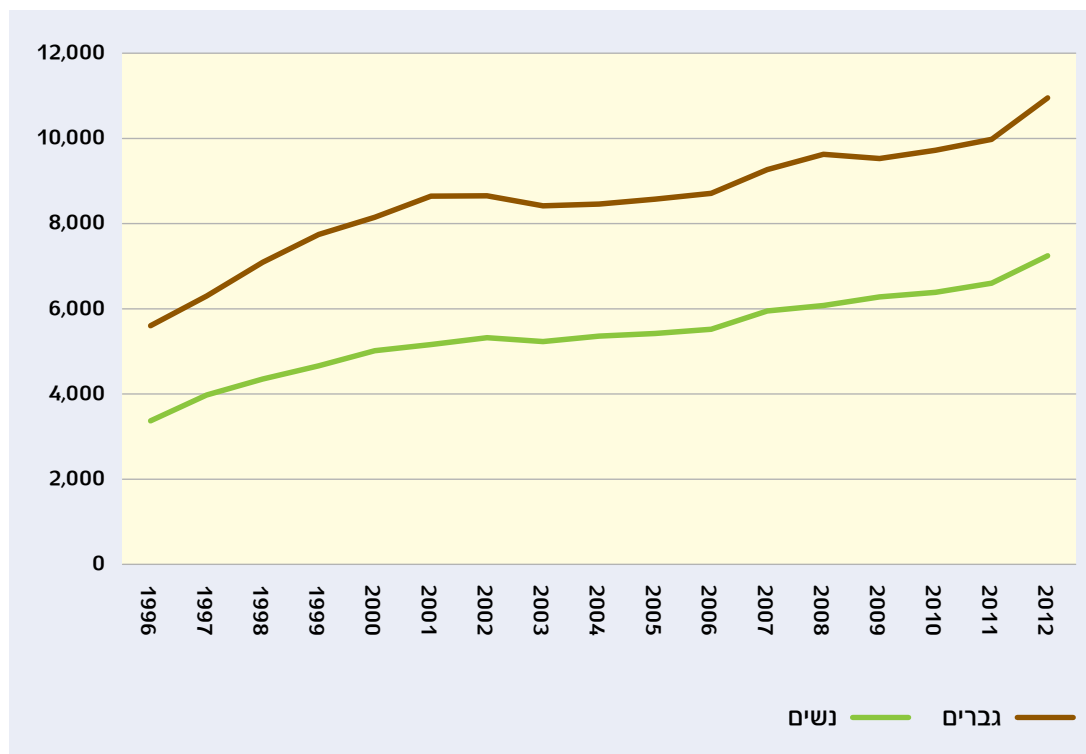
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

בין השנים 2004 ו-2012 הפער בשכר החודשי הממוצע של נשים ושל גברים נשאר כמעט קבוע – נשים השתכרו 63% עד 66% משכרם החודשי של גברים. תרשים א6 להלן מציג את ההכנסה החודשית הממוצעת של גברים לעומת נשים. התרשים מראה שבשנת 2012 נשים השתכרו בממוצע 7,244 ש"ח ברוטו לחודש, וגברים השתכרו בממוצע 10,953 ש"ח ברוטו לחודש. הפער בין ההכנסה החודשית הממוצעת של גברים להכנסה החודשית הממוצעת של נשים גבוה מן הפער בהכנסה לשעה בין גברים לנשים, שכן הוא מגלם בתוכו גם את היקף המשרה (כאמור, נשים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים עקב נטל עבודות הבית וגידול הילדים).

#### תרשים א6

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

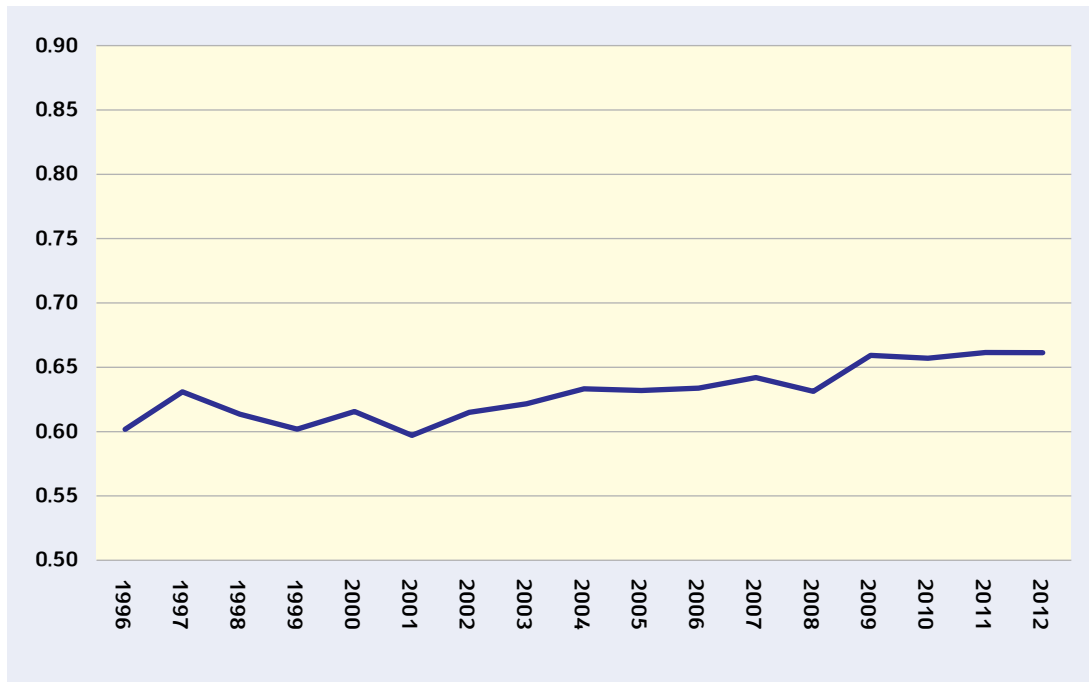


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

תרשים א6 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע. התרשים מראה כי השכר החודשי הממוצע הכללי עלה משנה לשנה, אך הפער בין נשים לגברים נותר בעינו, ונשים משתכרות בכל השנים פחות מגברים. מעניין שבשנת 2009, בעת המשבר הכלכלי, חל דווקא צמצום באישוויון באינדיקטור זה: הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים עלתה והכנסתם החודשית הממוצעת של גברים ירדה, והאישוויון הצטמצם מעט. אולם נראה כי הממצא היה חד-פעמי. בשנים 2010–2012 היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים נותר זהה וקבוע, ועמד על 0.66.

**תרשים 6**

**היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע**



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**השכר החודשי הממוצע בהשוואה בינלאומית:** ב־2012, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים בארצות הברית עמד על 0.93; בבריטניה – 0.74; בשוודיה – 0.91; ובספרד – 0.60 (מקור: Global Gender Gap Index).

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

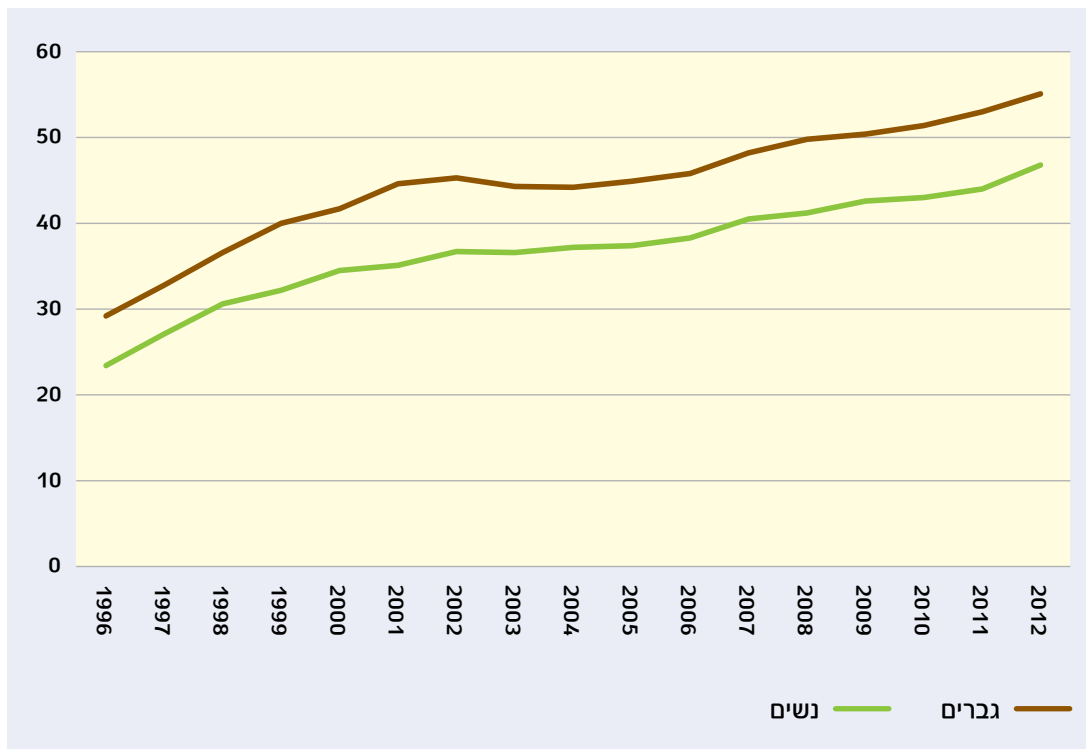
תרשים 7א להלן מבטא את השכר הממוצע לשעה של גברים לעומת נשים, והוא מראה שהשכר לשעת עבודה עלה עם השנים בקרב שני המינים. אך כפי שמראה תרשים 7ב להלן, הפער בין הגברים לנשים נשמר. בשנים 2005-2007 הפער נשאר יציב למדי, אך בשנת 2008 חלה הרעה בשכרן של הנשים לשעה והפער גדל: נשים השתכרו רק 82% משכרם של גברים לשעת עבודה. ב־2009 חל שיפור קל ושכר הנשים לשעה עלה ל־84.5% משכר הגברים, אולם ב־2010 שוב הורע המצב ושכר הנשים לשעה ירד ל־83% משכר הגברים. גם בשנת 2011 נותר הפער בעינו: גברים השתכרו בממוצע 53 ש"ח ברוטו לשעה ואילו נשים השתכרו בממוצע 44 ש"ח ברוטו לשעה, כלומר שכר הנשים לשעה היה 83% משכר הגברים. בשנת 2012 חל שיפור: גברים השתכרו בממוצע 55.1 ש"ח לשעה, ונשים השתכרו 46.8 ש"ח לשעה, כלומר שכר הנשים לשעה היה 85% משכר הגברים.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> נתוני השכר לשנת 2012 כשהם לעצמם אינם ניתנים להשוואה לשכר בשנים הקודמות, בשל השינויים בשיטת המדידה בסקרי ההכנסות וההוצאות של הלמ"ס. שינויים אלו נעשו כדי להתאים את הסקרים לסטנדרטים של ה-OECD, והם כללו מדידה חודשית במקום מדידה רבעונית, וכן שינויים במדגם. עקב כך, חלק מהשינוי בתוצאה של שנת 2012 נובע משינוי אופן המדידה.



**תרשים 7א**

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

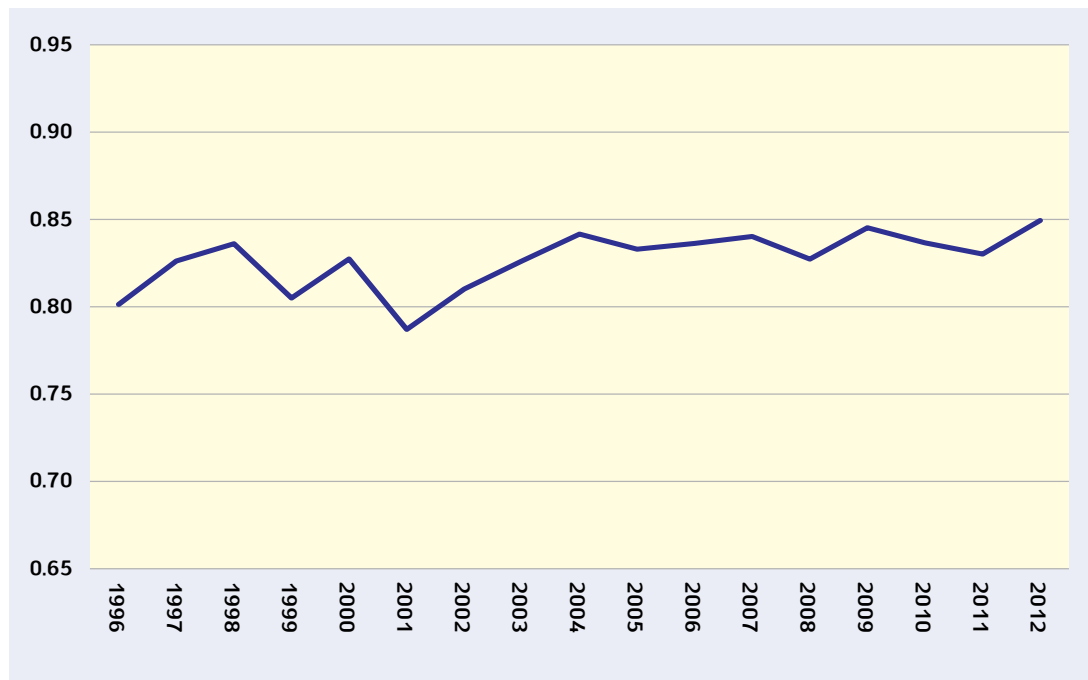


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

מדידת היחס בין שכרן של נשים לבין שכרם של גברים לשעת עבודה מבטלת את השפעת היקף המשרה, ועמו את פער ההשתכרות החודשית. כלומר, את הפער בהכנסה החודשית ברוטו אפשר לזקוף חלקית לעובדה שגברים עובדות במשרות חלקיות יותר מגברים, אך פערי השכר לשעה בין המינים אינם מושפעים בהכרח מהיקף המשרה. תרשים 7א להלן, המבטא את הפער בין ההכנסה לשעה של נשים לבין ההכנסה לשעה של גברים, מראה שפער זה עומד על 15% עד 17% בכל השנים שבהן נמדדה ההכנסה לשעה, והוא מבטא את ההבדל בשכר בין המשרות שבהן מועסקות נשים לבין המשרות שבהן מועסקים גברים. סיבה אחת היא שגברים עובדות פחות בממוצע ולכן הניסיון שלהן קטן יותר, וסיבה אחרת היא שגברים עובדות במקצועות משתלמים פחות. עם זאת, חלק מהפער נובע מהפליה בשוק העבודה. בשנים 2010-2011 הגדיל אינדיקטור זה את האי-שוויון בשוק העבודה, אך בשנת 2012, עקב קיטון בפער המגדרי בשכר לשעה, אינדיקטור זה הביא לצמצום האי-שוויון בשוק העבודה.

## תרשים 7

היחס בין גברים לנשים בשכר ברוטו לשעת עבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## 5. היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני

השכר החציוני הוא השכר אשר מחצית מהעובדים במשק משתכרים כגובהו או פחות ממנו. מאחר שלשכר החודשי אין תקרת מקסימום אך יש רצפת מינימום, בגובה של 0, רוב התפלגויות השכר בעולם מאופיינות בכך שהחציון בהן נמוך מהממוצע, כלומר המשכורות המאוד גבוהות מושכות את הממוצע כלפי מעלה בעוד שעל החציון אין להן ההשפעה.

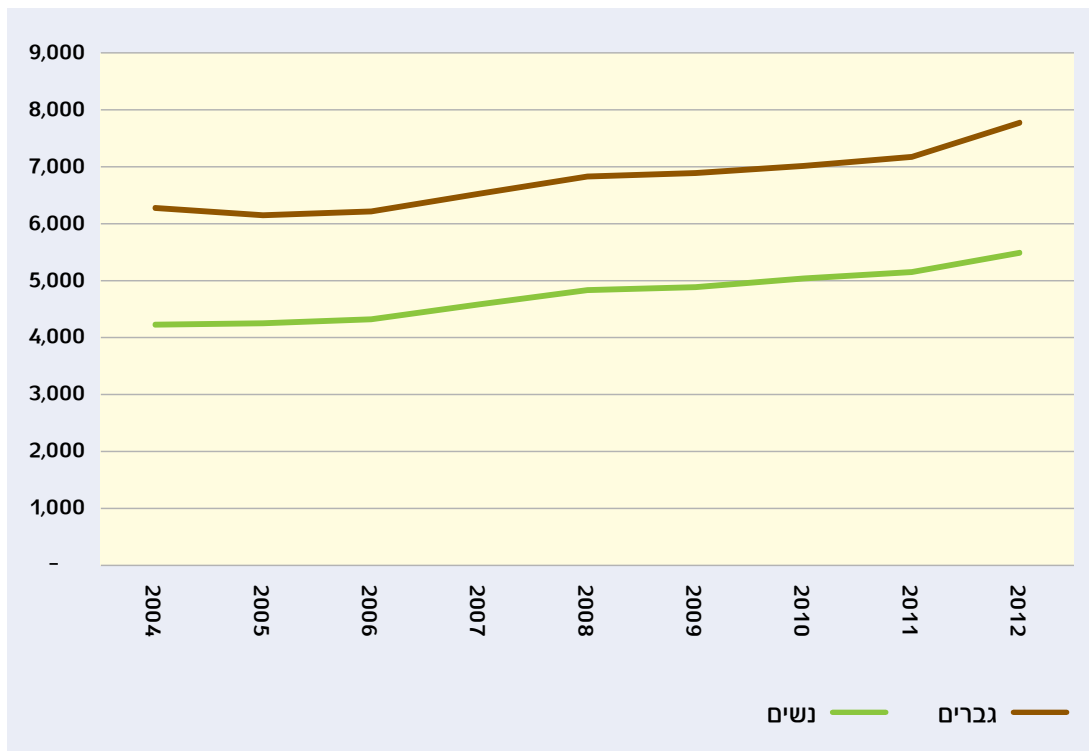
נתוני השכר החציוני של גברים ונשים מוצגים בתרשים 8 להלן. מן התרשים עולה כי לאורך כל השנים נשמר הפער בין גברים לנשים בשכר החציוני: בעוד שהחציון של הנשים נמצא בעשירון הרביעי, החציון של הגברים נמצא בעשירון השישי. בשנת 2012, השכר החציוני של גברים היה 7,774 ש"ח, ואילו השכר החציוני של נשים היה 5,489 ש"ח בלבד.<sup>17</sup>

תרשים 8 להלן מראה את היחס בין נשים לגברים בשכר החציוני. התרשים מראה שהיחס בין נשים לגברים בשכר החציוני עלה מ־0.67 ב־2004 לשיא של 0.72 ב־2011. בשנת 2012 חלה ירידה ביחס זה, כך ששכרן החציוני של נשים עמד על 71% משכרם החציוני של גברים. הפער בין נשים לגברים בשכר החציוני נמוך יותר מן הפער בשכר החודשי הממוצע (שכרן הממוצע של הנשים עומד על 66% משכרם של גברים). הסיבה לכך היא שהממוצע מושפע מהקצה העליון של התפלגות השכר – שהוא גבוה מאוד, ונמצא בתהליך התרחקות מהחציון ככל שפערי ההכנסות באוכלוסייה הולכים וגדלים. כלומר, קבוצה קטנה של שכירים משתכרים שכר גבוה מאוד מושכת את כל הממוצע כלפי מעלה.

17 נתון השכר החציוני לקוח אף הוא מסקר הכנסות והוצאות של הלמ"ס, אשר חלו בו שינויים בשנת 2012. בעקבות השינויים, ישנה בשנה זו עלייה חדה למדי בשכר החציוני הן של נשים והן של גברים.

**תרשים א8**

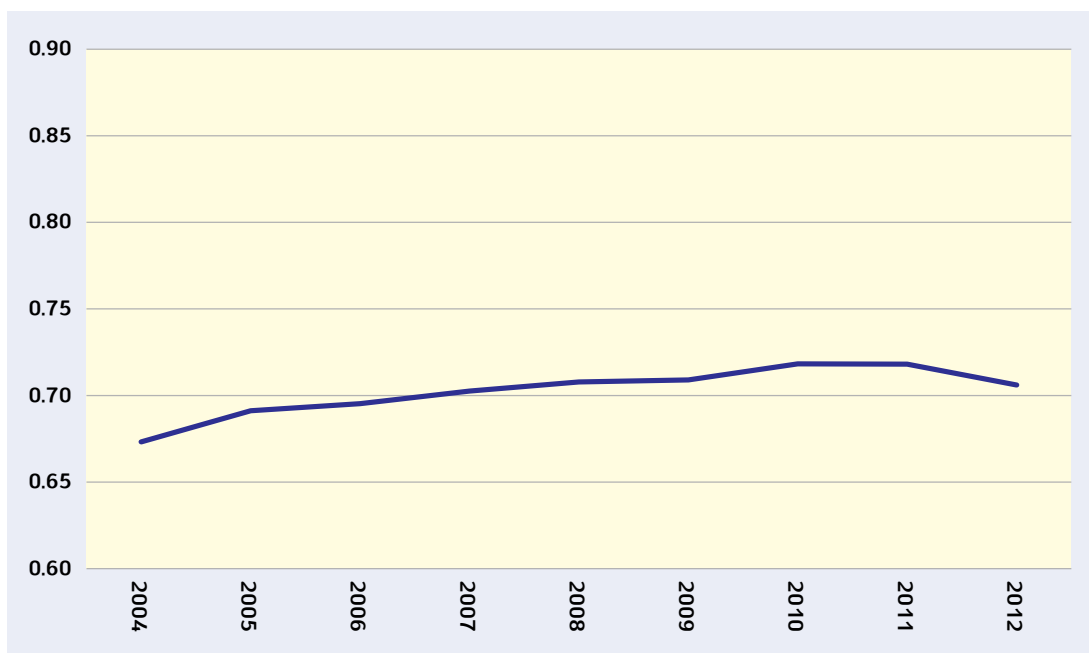
השכר החציוני, גברים לעומת נשים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים ב8**

היחס בין נשים לגברים בשכר חציוני



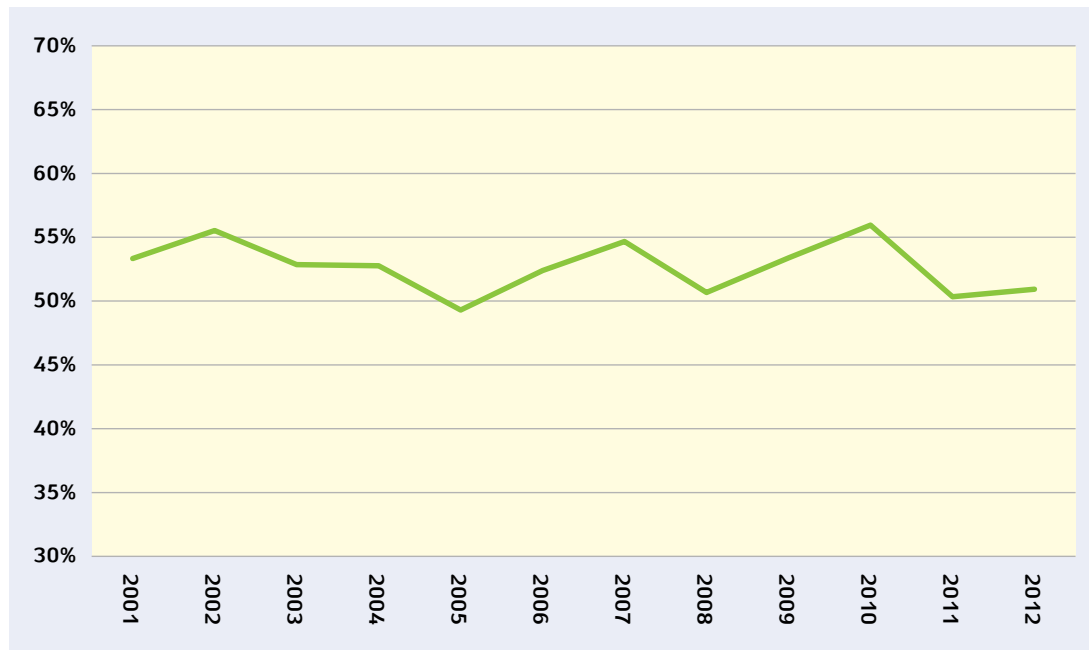
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

תרשים 9א להלן מבטא את שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם מכלל מקבלי השכר מחברות כוח אדם (מספר עובדי חברות כוח האדם עמד בשנת 2012 על 59,000). התרשים מראה כי שיעור הנשים מכלל עובדי חברות כוח אדם בישראל גבוה מ-50%, כלומר נשים מועסקות יותר מגברים בהסדרי ההעסקה הפוגעניים ובתנאים הבעייתיים המוצעים במשרות של חברות כוח אדם.

תרשים 9א

שיעור הנשים מכלל עובדי חברות כוח אדם

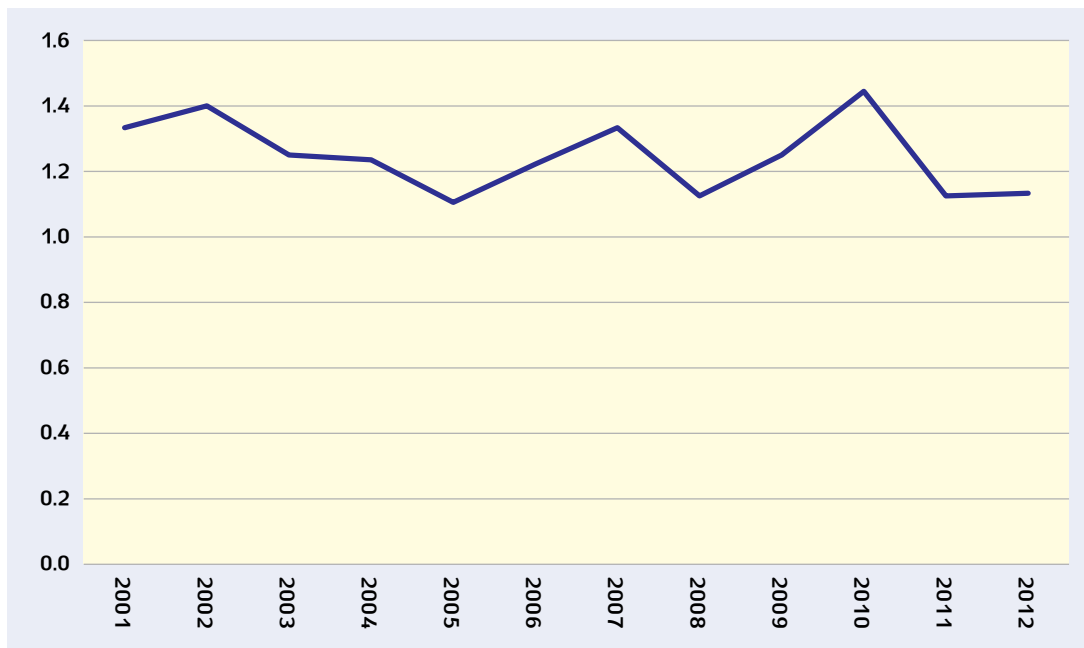


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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 לזה לשנה הקודמת. תרשים 9ב להלן מבטא את היחס בין נשים עובדות חברות כוח אדם לגברים עובדי חברות כוח אדם. התרשים מראה כי בשנת 2004 היו פי 1.4 נשים עובדות חברות כוח אדם, ואילו בשנת 2012 היחס קטן והיה פי 1.13.

## תרשים 9ב

היחס בין נשים לגברים בקרב עובדי חברות כוח אדם



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

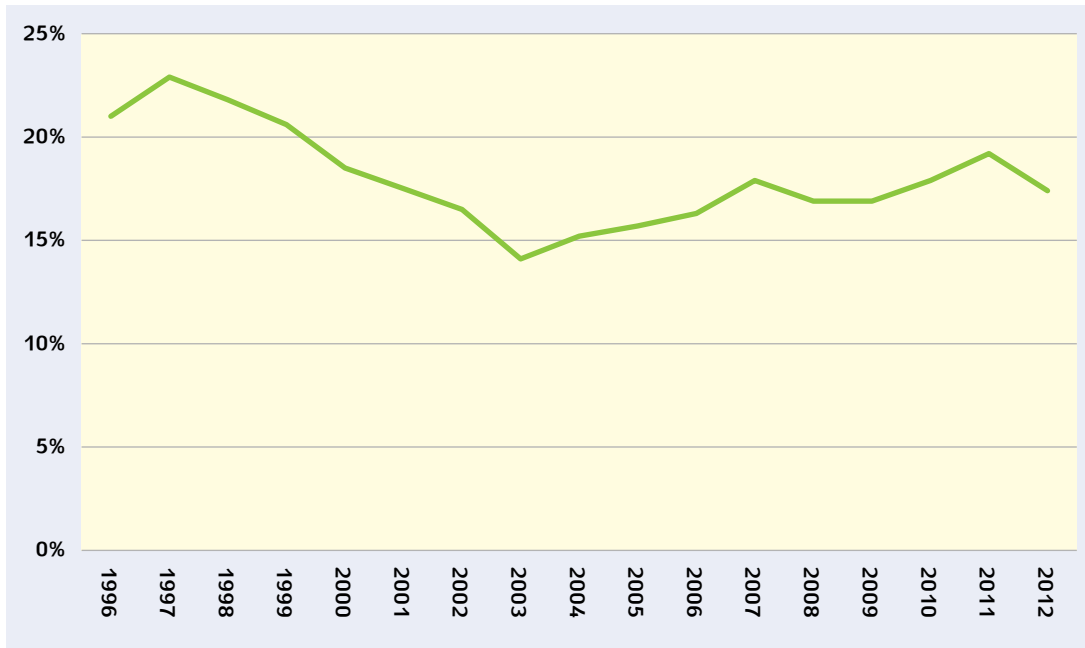
אינדיקטור זה תרם להצטמצמות האי-שוויון בממד שוק העבודה בשנת 2011 ולהצטמקות האי-שוויון במדד כולו. ב־2012 נשמר היחס ונותר זהה לשנה הקודמת: 51% מעובדי חברות כוח אדם הן נשים, ו־49% גברים. מכלל הנשים בכוח העבודה, 1.7% היו מועסקות דרך חברות כוח אדם, לעומת 1.5% מן הגברים.

## 7. שיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית עקב היותן עקרות בית על פי הגדרתן

אינדיקטור זה משקף את חלוקת העבודה המגדרית בין המרחב הציבורי למרחב הפרטי ואת היחסים בין הבית והמשפחה לשוק העבודה. תרשים 10 להלן מבטא את שיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית בשל היותן עקרות בית, מכלל הנשים השכירות המועסקות במשרה חלקית. התרשים מראה שבשנים 2003-2007 הייתה עלייה באחוז הנשים שהעידו שהסיבה לכך שהן עובדות במשרה חלקית היא היותן עקרות בית. בשנת 2008 חלה ירידה קלה בשיעורן, אולם מאז הייתה מגמת עלייה ובשנת 2011 כ־19% מהנשים העובדות במשרה חלקית (כ־80,000) דיווחו שהן עושות זאת בגלל עיסוקן במשק הבית. לעומת זאת, רק 0.9% מהגברים המועסקים במשרה חלקית (1,400) ציינו שזאת הסיבה לעבודתם במשרה חלקית. אם כן, לפי אינדיקטור זה כחמישית מהנשים שעובדות במשרה חלקית עושות זאת מפני שהן מטפלות בילדים ובבית. בשנת 2011 שיעור הנשים שעבדו במשרה חלקית מסיבה זו גדל והרחיב את האי-שוויון, אך ב־2012 חלה ירידה בשיעור זה והיא צמצמה את האי-שוויון בממד שוק העבודה.

**תרשים 10**

שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית עקב היותן עקרות בית, מכלל הנשים העובדות במשרה חלקית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

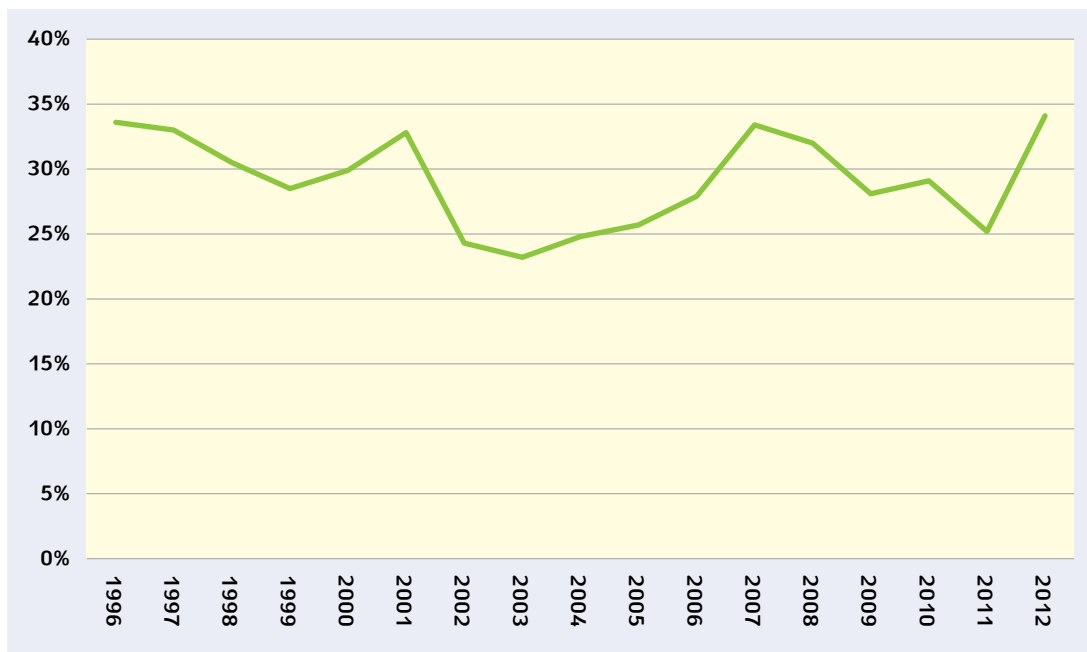
תופעה זו משקפת את התפיסות המגדריות על חלוקת התפקידים במשפחה, שלפיהן על הנשים מוטלות חובות הטיפול במשק הבית ובילדים ואילו על הגברים מוטלת חובת הפרנסה (שטייר 2005). במצב זה נשים נאלצות לקשור את עצמן פחות לעולם העבודה. שיעורן בעבודות במשרה חלקית גבוה משיעור הגברים במשרה חלקית, ומעמדן משמר את נחיתותן בשוק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

**8. שיעור הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית על פי הגדרתן**

אינדיקטור זה משקף ניתוק מוחלט של נשים משוק העבודה, והוא עוסק בנשים שאינן מועסקות מפני שהן מקדישות את עצמן, לפי עדותן, לעבודת הבית והמשפחה. חשוב לציין שהאינדיקטור משקף רק את הנשים שלא היו בשוק העבודה ב-12 החודשים שקדמו למדידה, ולא את סך כל עקרות הבית באוכלוסייה. תרשים 11 להלן מבטא את שיעור הנשים שאינן מועסקות בשל היותן עקרות בית מכלל הנשים הבלתי מועסקות בכל שנה.

## תרשים 11

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



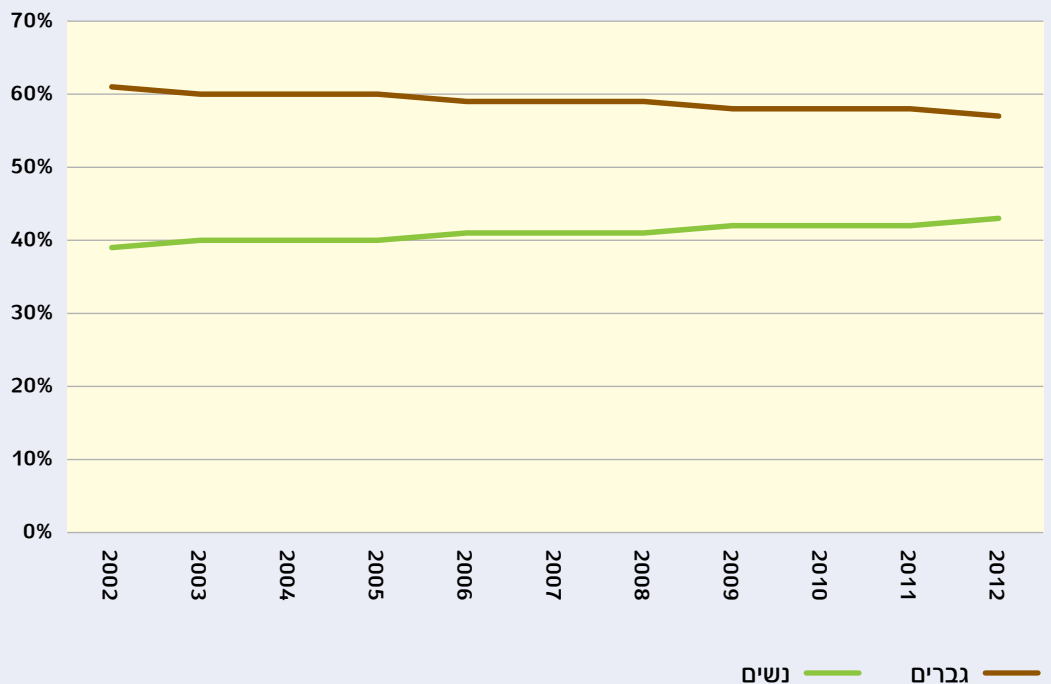
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

התרשים מראה שבשנים 2004-2007 עלה שיעורן של הנשים שאינן מועסקות כלל בגין היותן עקרות בית מ־24% ל־33% מכלל הנשים הבלתי מועסקות, ועלייה זו הגדילה את האי־שוויון ואת הפערים בממד שוק העבודה בשנים אלו. ב־2008 החלה ירידה בשיעורן עד לרמה של 25% בשנת 2011, וניכר שיפור מסוים בממד זה, אולם בהשוואה לשיעור הגברים הבלתי מועסקים מפני שהם עקרי בית (2.7%), שיעורן של הנשים גבוה מאוד. כאמור, פער זה מצביע על חלוקת העבודה המגדרית הלא שוויונית, המטילה את רוב הנטל של עבודות הבית והטיפול בילדים על הנשים. בשנת 2012 עלה שיעורן של הנשים הבלתי מועסקות עקב היותן עקרות בית ל־34.1% – השיעור הגבוה ביותר מאז החלה המדידה. הדבר מגדיל את האי־שוויון בממד שוק העבודה בשנת 2012.<sup>18</sup>

### שיעור הנשים בעלות רישיון נהיגה

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

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בקרב בעלי רישיון נהיגה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

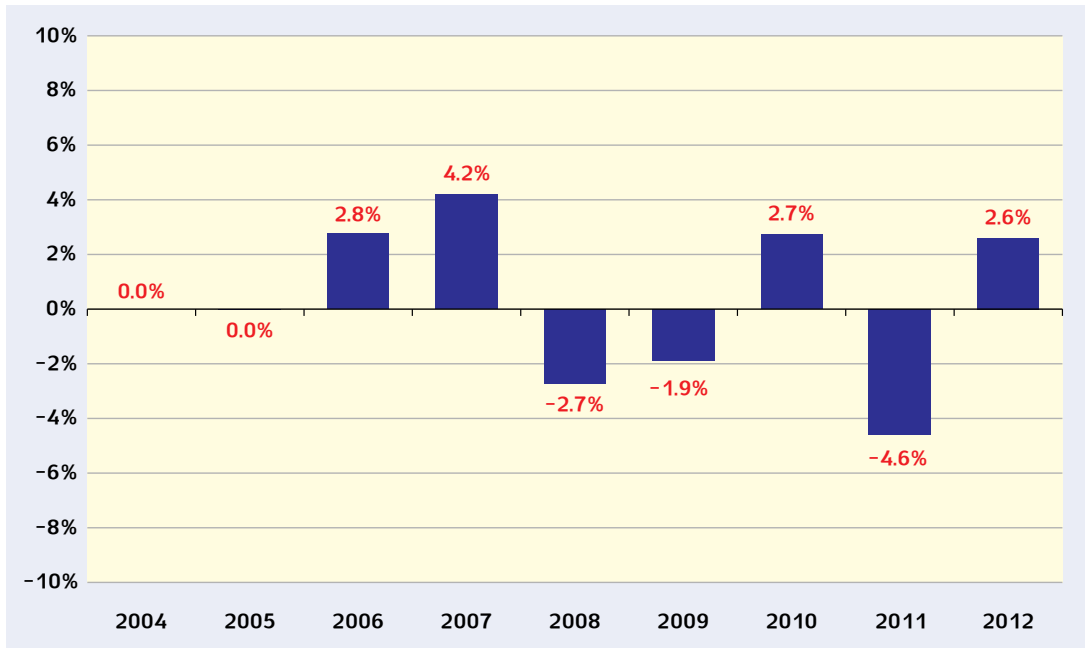
תרשים 12א להלן מראה שהאי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה נותר זהה בשנים 2004–2005. לאחר מכן, בשנים 2006–2007, הוא עלה ב־7%. בשנים 2008–2009 הוא ירד ב־4.4%, וב־2010 הוא עלה שוב, ב־2.7%. הגידול באי־שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה בשנת 2010 נבע בעיקר מן הגידול בפער בין מספר הנשים עובדות חברות כוח אדם למספר הגברים עובדי חברות כוח אדם (בשנה זו היה שיעורן 56% מעובדי חברות כוח אדם). גידול זה נבע גם מהתרחבות פערי השכר לשעה בין נשים לגברים: ב־2010 נשים השתכרו בממוצע 83.7% מהשכר הממוצע לשעה של גברים.

ב־2011 הסתמנה דווקא ירידה באי־שוויון המגדרי וחל שיפור בממד שוק העבודה, עקב שיפורים קלים במספר המועסקות במשרה חלקית, ירידה בשיעור עובדות חברות כוח אדם, וירידה במספר הנשים שאינן מועסקות עקב היותן עקרות בית. ב־2012 שוב חלה עלייה באי־שוויון המגדרי, עקב עלייה בפערי שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, עלייה בפערי השכר החציוני, ועלייה חדה בשיעור הנשים שאינן מועסקות עקב היותן עקרות בית. כפי שמראה תרשים 12ב להלן, האי־שוויון המגדרי בממד שוק העבודה גבוה יותר בשנת 2012 משהיה בשנת 2004, שנת הבסיס של המדידה. במילים אחרות, הזמן אינו עושה את שלו ואינו מביא לצמצום האי־שוויון בין נשים לגברים בשוק העבודה.



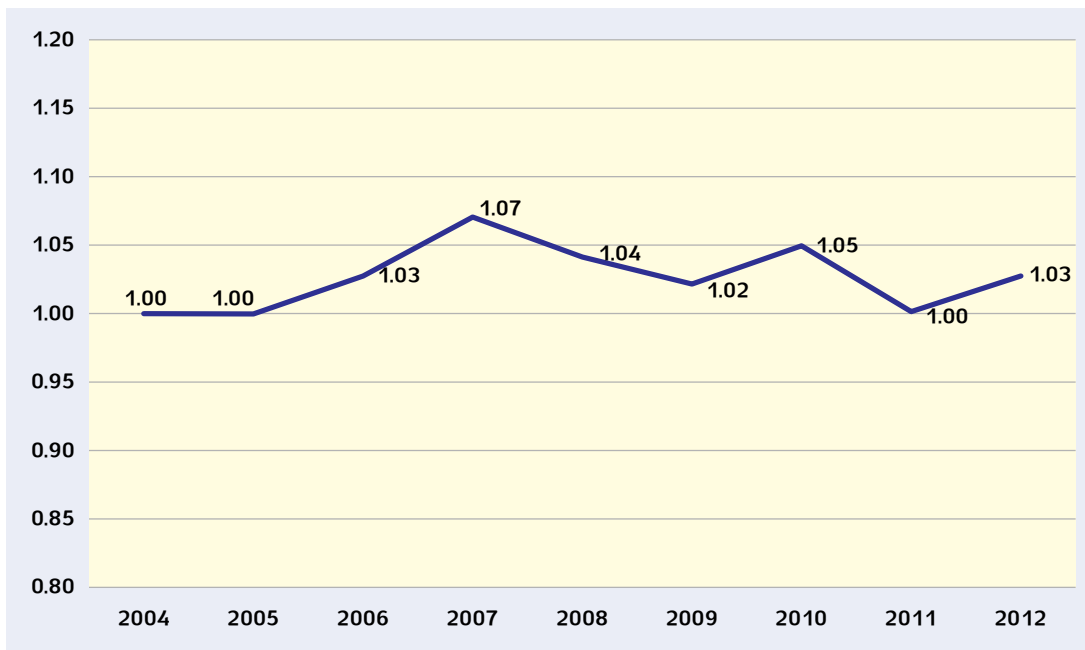
**תרשים 12א**

האי-שוויון המגדרי בממד שוק העבודה, 2004-2012



**תרשים 12ב**

ערכי ממד שוק העבודה



## ב. 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 בהתאם.

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>19</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 נעשה שימוש באתר "רייטינג לעבודה" של משרד הכלכלה.<sup>20</sup> להלן האינדיקטורים המרכיבים את הממד:

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

### 1. שיעור המהנדסות והאדריכליות

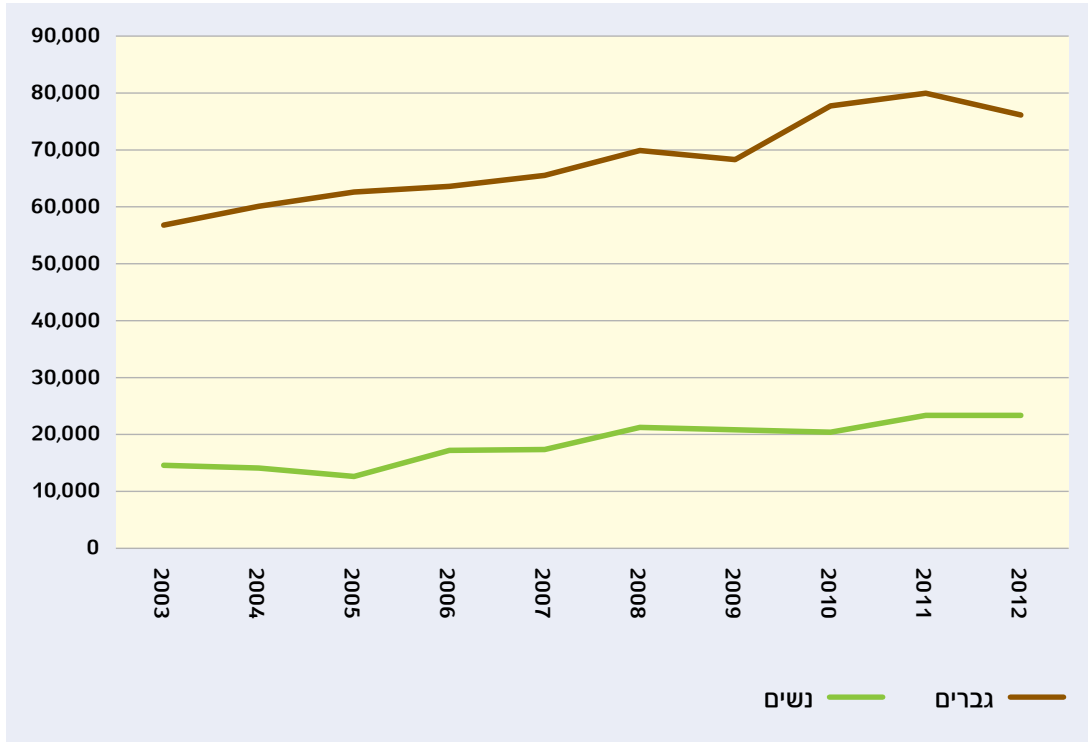
מקצועות ההנדסה והאדריכלות זוכים להערכה וליוקרה, ולעוסקים בהם סטטוס כלכלי־חברתי גבוה. קטגוריה זו כוללת אדריכלים (בכללם מתכנני ערים), מהנדסים אזרחיים, קרטוגרפים, מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה, מהנדסי מכונות, מהנדסי כימיה, מהנדסי מזון וביוטכנולוגיה, מהנדסי מחשבים, מהנדסי תעשייה וניהול, מטלוגרים ומהנדסי מתכות. תרשים 13 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים העוסקים במקצועות אלו, ועולה ממנו הפער הגדול בתחום זה. בשנת 2012 היו כ־76,000 גברים מהנדסים ואדריכלים לעומת כ־23,000 נשים בלבד. כפי שמראה תרשים 13 להלן, שיעור הנשים מתוך סך העוסקים בהנדסה ובאדריכלות עמד ב־2012 על 23% בלבד.

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

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

**תרשים 13א**

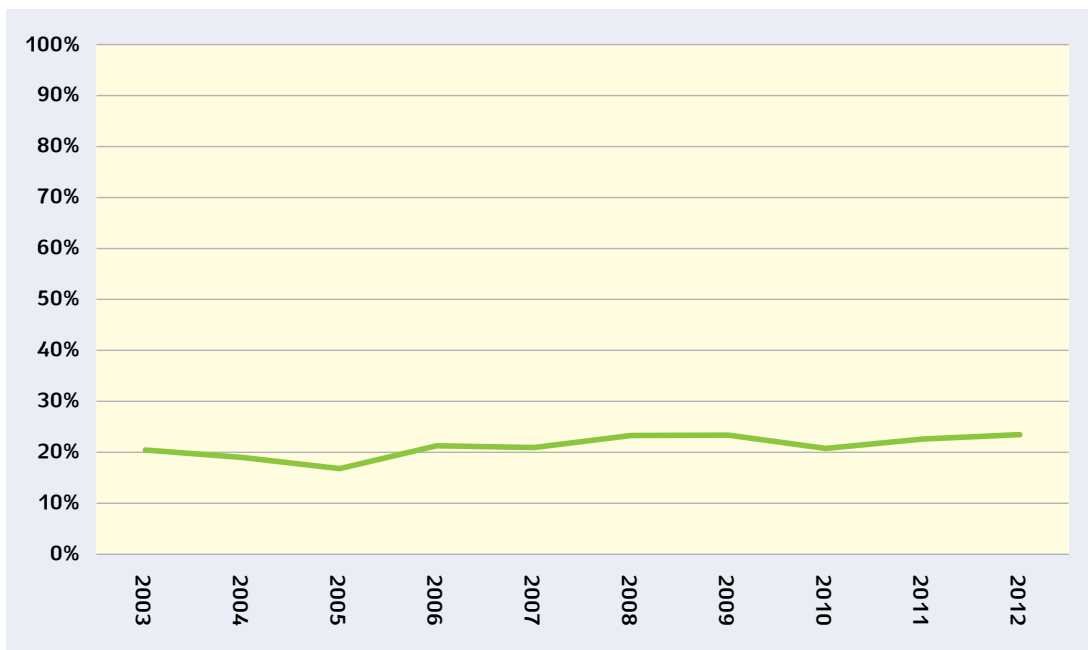
העוסקים במקצועות ההנדסה והאדריכלות, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 13ב**

שיעור הנשים מכלל העוסקים במקצועות ההנדסה והאדריכלות



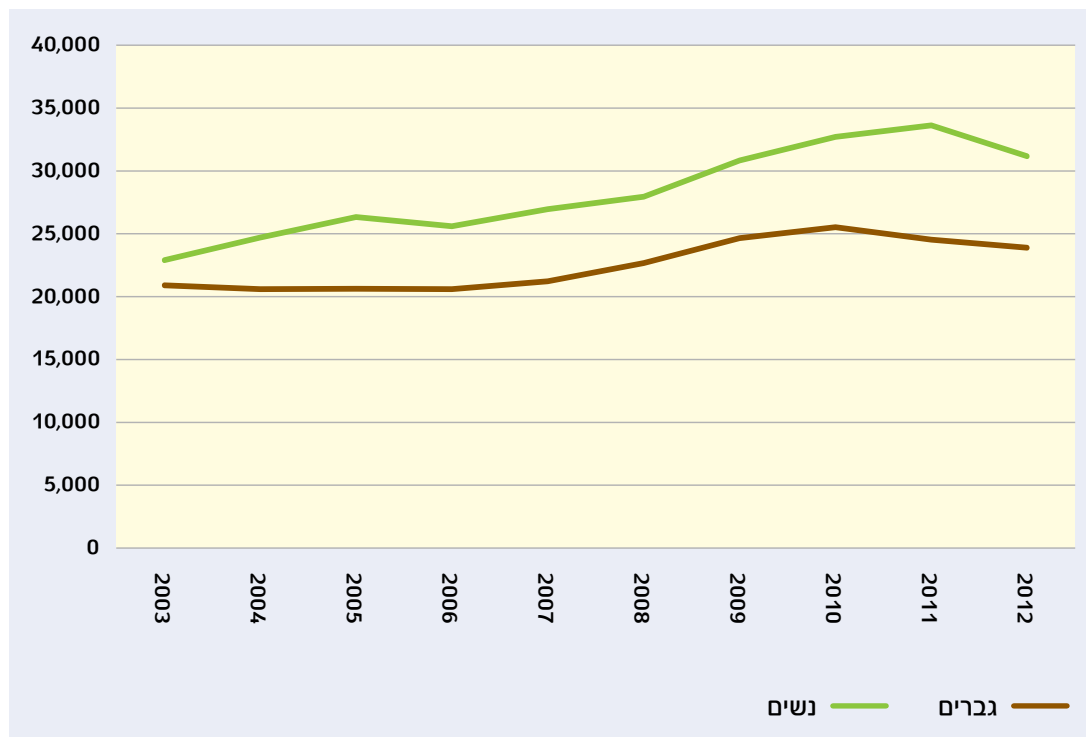
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## 2. שיעור הרפאות, הרוקחות והוטריריות

כמו מקצועות ההנדסה, גם מקצועות הרפואה זוכים ליוקרה ולמעמד גבוה. אינדיקטור זה כולל רופאים, רופאי שיניים, רוקחים, וטרינרים ובעלי משלח יד אקדמי אחר בתחום הרפואה. מעניין כי בתחומים אלו יש בשנים האחרונות רוב לנשים. תרשים א14 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים במקצועות הרפואה, ותרשים א14 להלן מציג את שיעור הנשים מתוך סך העוסקים במקצועות אלו.

### תרשים א14

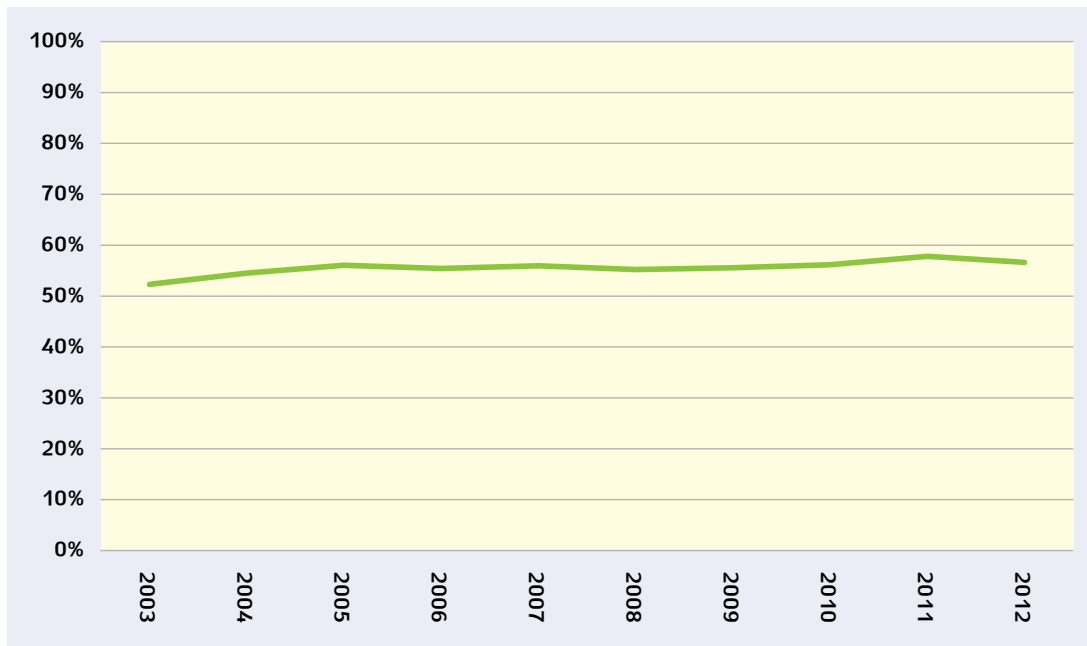
העוסקים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטריריה, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות

**תרשים 14**

שיעור הנשים מכלל העוסקים במקצועות הרפואה, הרוקחות והוטרניריה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

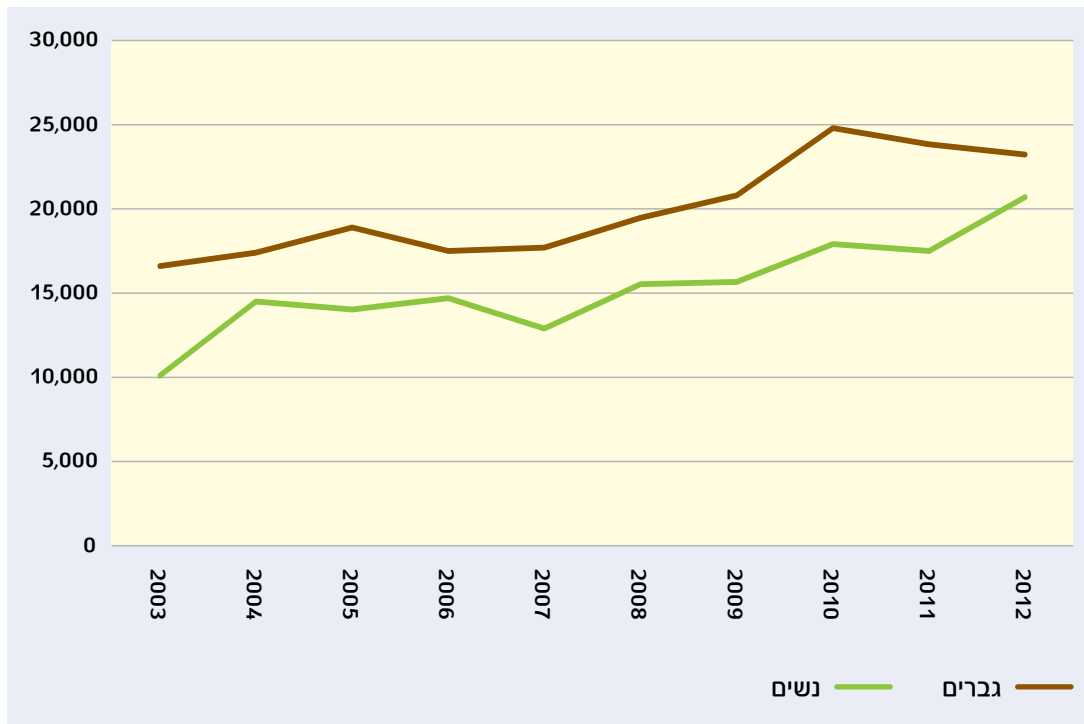
התרשימים מראים כי מספרן של הנשים במקצועות הרפואה הולך ועולה עם השנים, ושיעורן מגיע לשיא של 58% ב־2011. נתון זה מצמצם את האי־שוויון בממד המגדור המקצועי בין נשים לגברים. עם זאת, יש לומר כי הבנה מלאה של המגמות בתחום זה מחייבת בחינה של החלוקה המגדרית הפנימית לפי תחומי הרפואה השונים, מידע החסר בנתונים שבידינו.

**3. שיעור השופטות ועורכות הדין**

גם תחום זה זוכה ליוקרה וכתור בתנאי עבודה טובים מהמוצע. 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 15, לאורך השנים נשמר הפער בין גברים לנשים העוסקים במקצועות אלו (נוסף כי היחס בין נשים לגברים עומד על 0.75 בממוצע). ב־2012 חלה התכנסות מסוימת: שיעור הגברים העוסקים במקצוע ירד, ואילו שיעור הנשים עלה. תרשים 15 בהלן מבטא את שיעור הנשים מתוך סך העוסקים במקצוע, והוא מראה כי ב־2012 היה שיעור זה 47%.

**תרשים 15א**

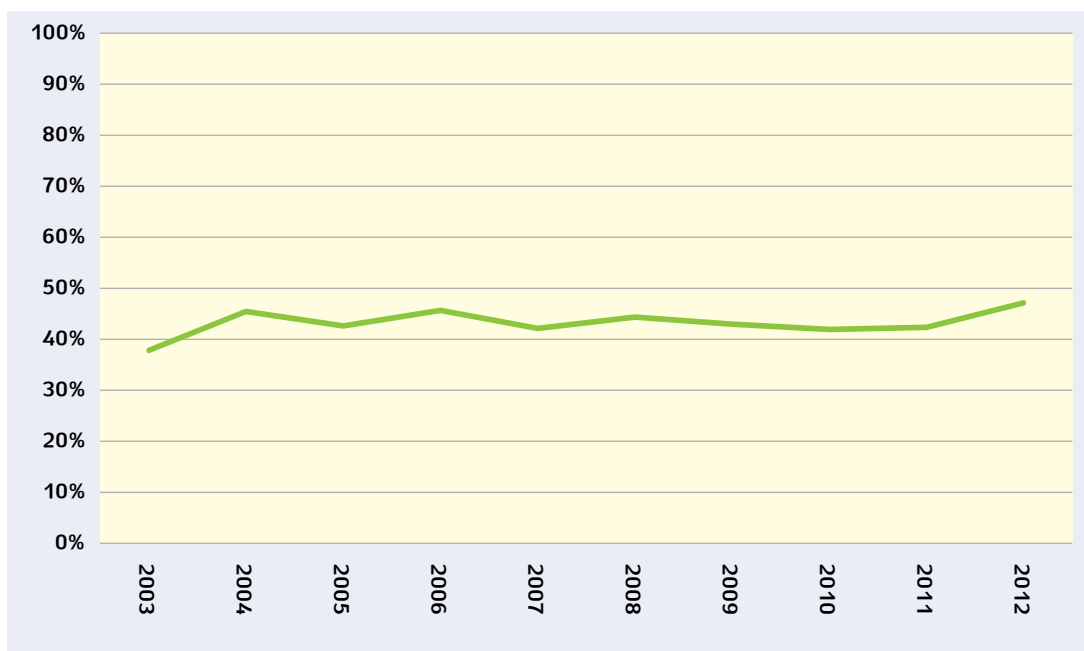
העוסקים במשפט ובעריכת דין, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 15ב**

שיעור הנשים מכלל העוסקים במשפט ובעריכת דין



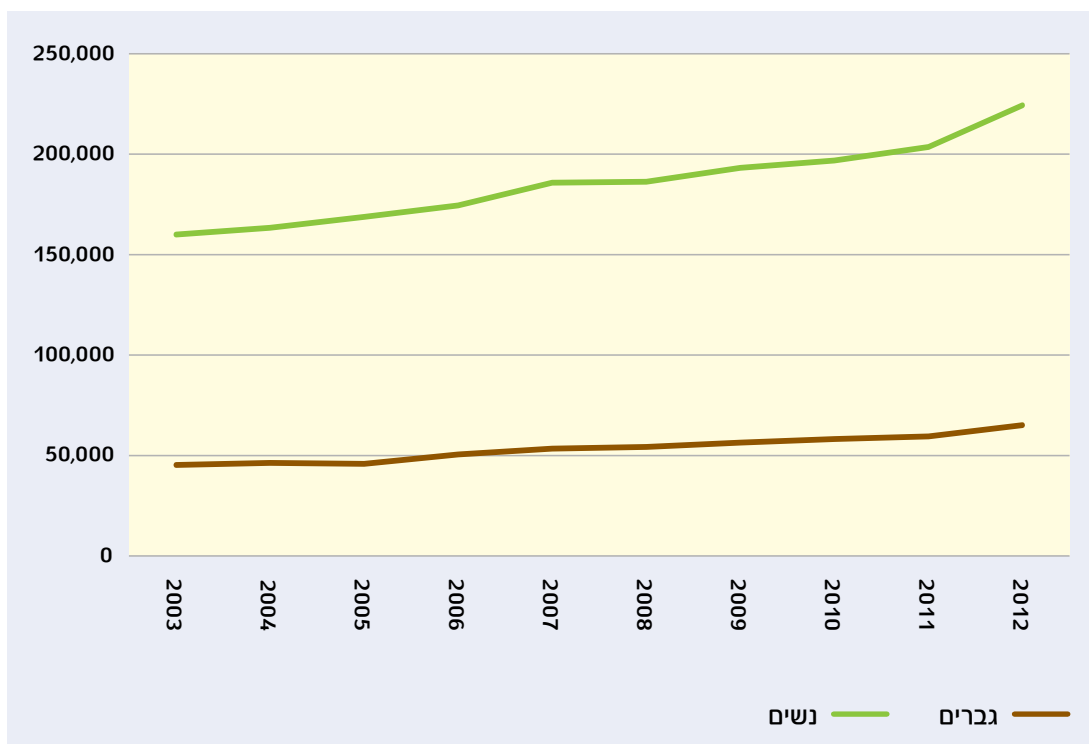
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

#### 4. שיעור נשות הוראה

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 16 מראה כי בשנת 2012 היו 224,363 נשים שעסקו בהוראה, לעומת 65,084 גברים בלבד, כלומר פי 3.5. תרשים 16 מבטא את שיעור הנשים מתוך כלל העוסקים בהוראה, והוא מראה כי זהו מקצוע בעל רוב נשי מובהק: כ־78% מקרב העוסקים בהוראה הם נשים. נתון זה נשאר יציב למדי לאורך השנים.

#### תרשים 16

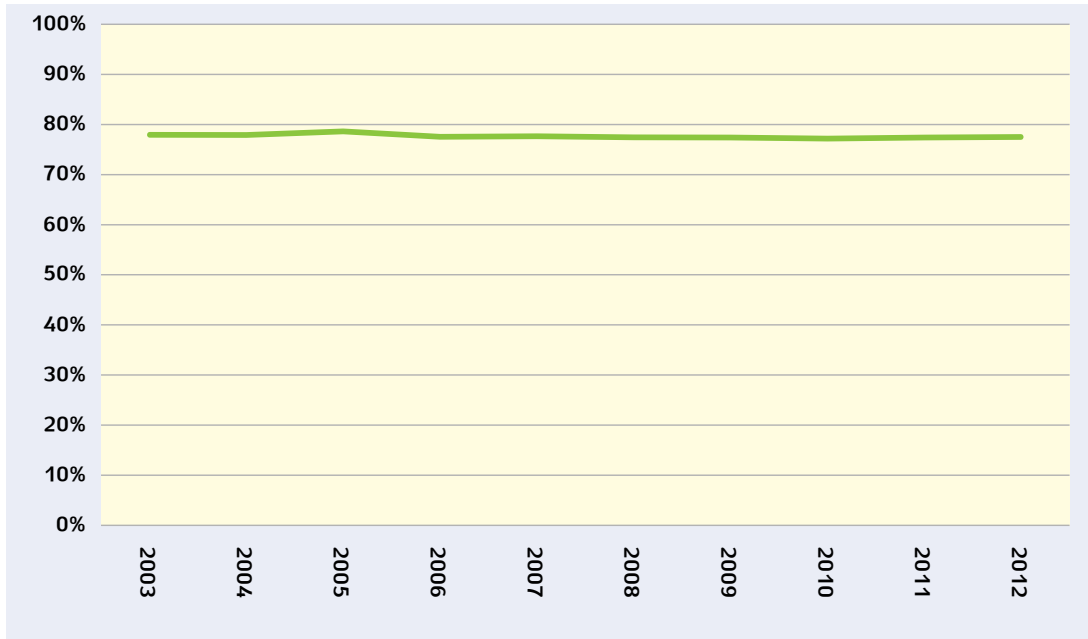
העוסקים במקצועות ההוראה, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 16**

**שיעור הנשים מכלל אנשי ההוראה**



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

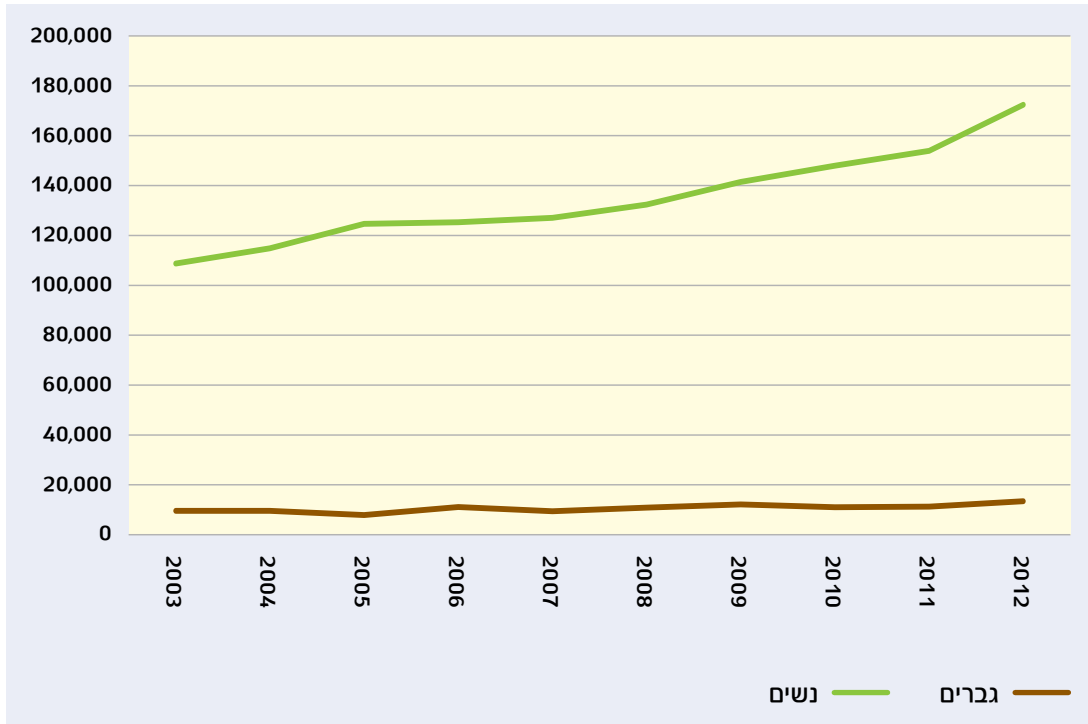
**5. שיעור המטפלות**

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 זה ישנו פער גדול מאוד בין נשים לגברים. בעוד שחלה עלייה בהיקף הנשים העוסקות במתן שירותי טיפול, מספר הגברים העוסקים בתחום זה כמעט לא גדל. תרשים 17 מתאר את מספר הנשים לעומת מספר הגברים העוסקים בטיפול, והוא מראה כי בשנת 2012 מספר הנשים במקצוע עמד על כ־172,000, לעומת 13,000 גברים בלבד, כלומר פי 13. תרשים 17 להלן מבטא את שיעור הנשים מקרב כלל המועסקים בטיפול. התרשים מראה כי עיסוק זה מאופיין ברוב מוחץ של נשים, 93%, ומספר הגברים העוסקים בו בטל בשישים.



**תרשים 17א**

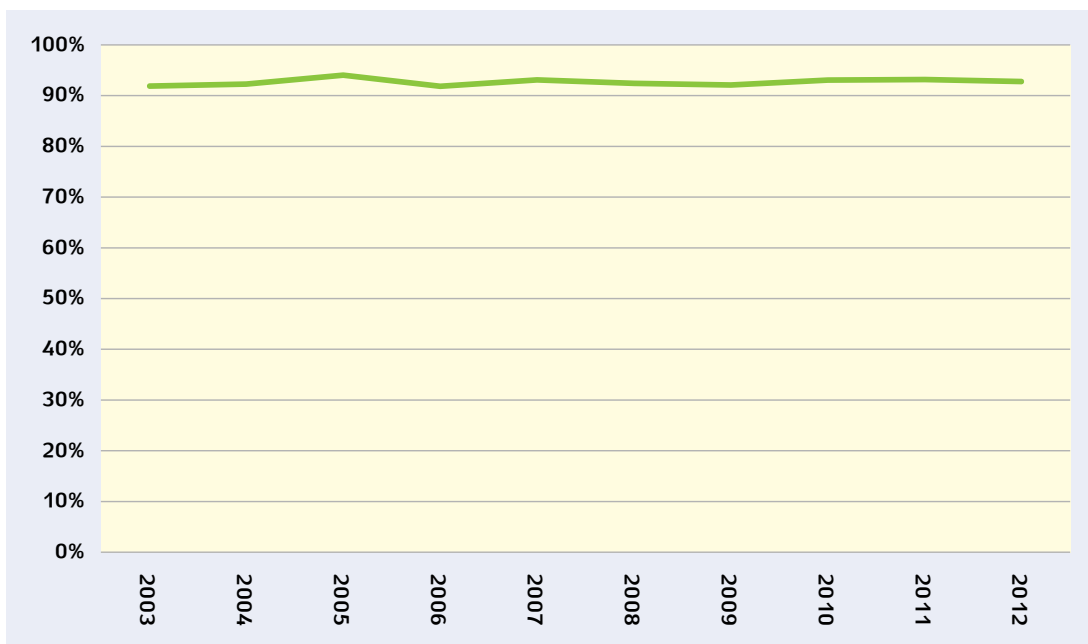
העוסקים בטיפול, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 17ב**

שיעור הנשים מכלל העוסקים בטיפול



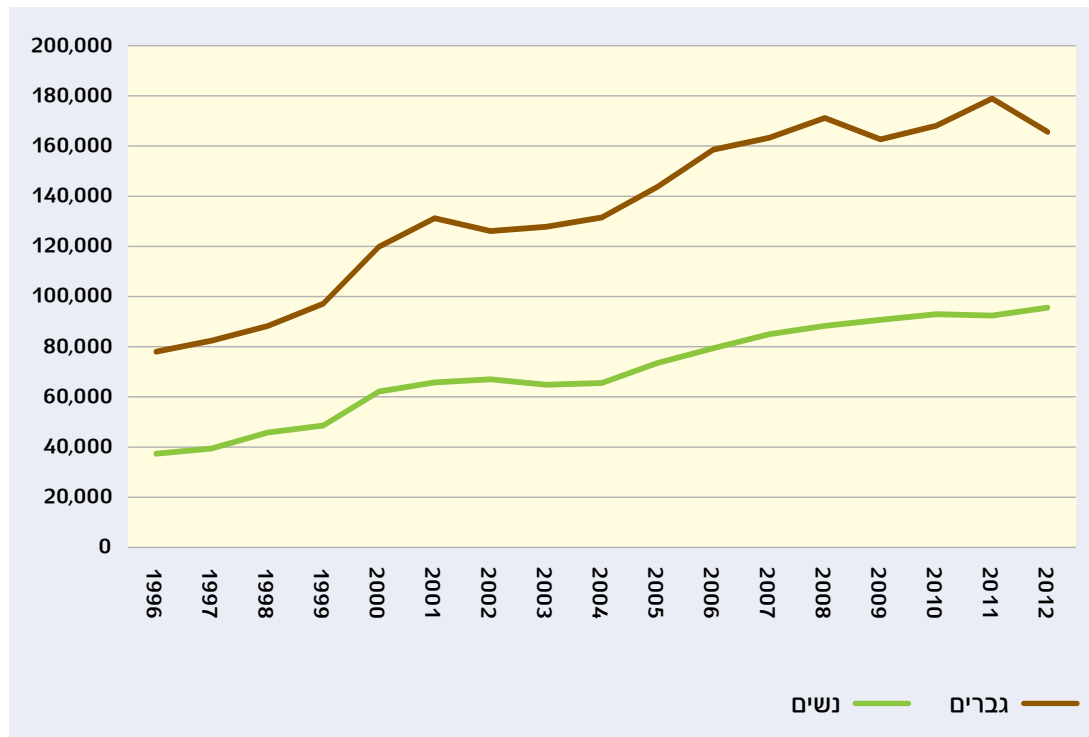
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## 6. שיעור הנשים המועסקות בענף ההיי טק

ענף ההיי טק 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 18א להלן מבטא את מספר הנשים לעומת מספר הגברים השכירים בענף ההיי טק. התרשים מראה כי היקף המועסקים בענף עולה בהתמדה משנה לשנה (למעט שנת 2009, שבה התעשייה הצטמצמה מעט). אך תרשים 18ב להלן, המבטא את שיעור הנשים מקרב כלל השכירים בהיי טק, מראה ששיעור הנשים בתחום נותר קבוע: 34%-35% משנת 2002 עד שנת 2011. בשנת 2011 הייתה ירידה קלה בשיעור הנשים בתחום ההיי טק בהשוואה לשנת 2010 ושיעורן פחת ל-34.1%, ואילו בשנת 2012 עלה שיעורן ל-36%, דבר המסמן מגמת שיפור קלה. נשים הן אפוא רק כשליש מכלל השכירים בהיי טק. מעניין יהיה לבחון ברזולוציה גבוהה יותר את מעמדן של הנשים לעומת מעמד הגברים בתעשייה זו.

### תרשים 18א

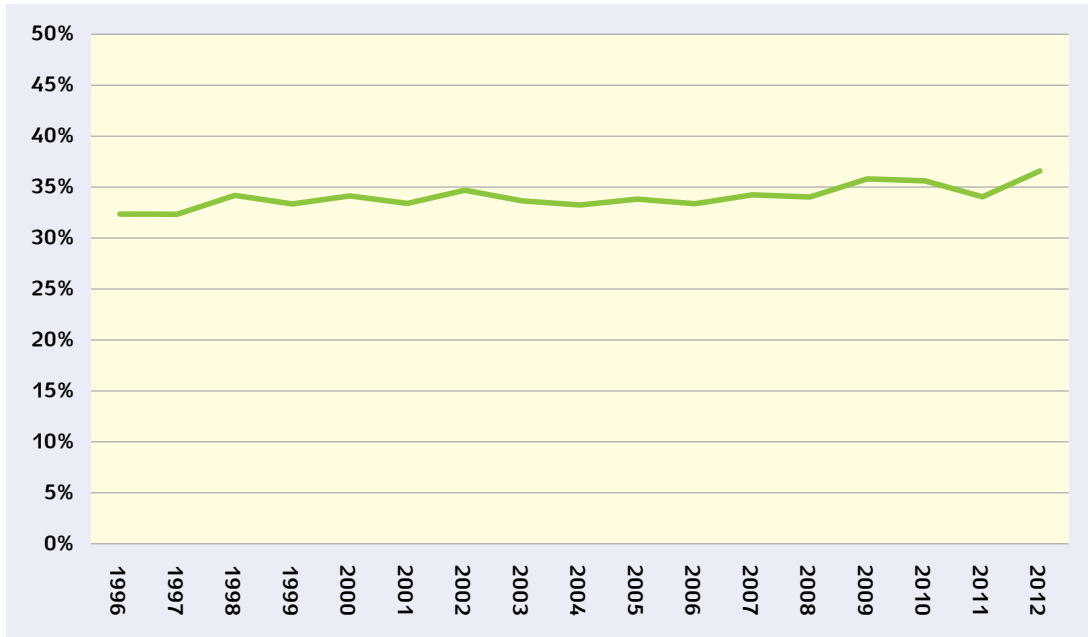
השכירים בענף ההיי טק, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## תרשים 18

שיעור הנשים מכלל השכירים בענף ההיי טק



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## 7. סגרגציה מגדרית לפי משלחי יד

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

ביקשנו לבחון את השינויים בסגרגציה התעסוקתית המגדרית בשוק העבודה הישראלי, ולשם כך בנינו אינדיקטור שיעקוב אחריה לאורך השנים. האינדיקטור נבנה על פי כל משלחי היד המסומלים על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (פחות ממאה משלחי יד, שתי ספרות), מתוך פילוח של כלל משלחי היד לפי מספר הנשים ומספר הגברים העוסקים בהם. החישוב נעשה על פי מדד דנקן, המודד סגרגציה מגדרית:<sup>21</sup>

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

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

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

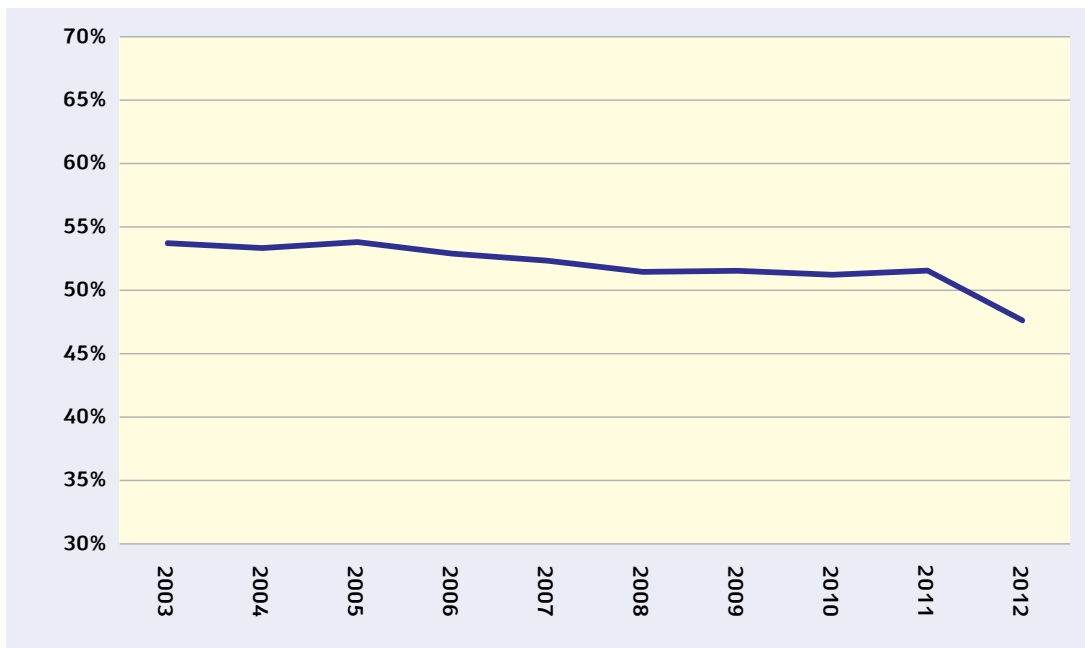
בנוסחאות אלו,  $m_i$  הוא מספר הגברים במשלח יד מסוים  $(i)$ , ו- $m$  הוא מספר הגברים בשוק העבודה – ולפיכך  $M_i$  הוא שיעור הגברים במשלח יד  $i$  מכלל הגברים בשוק העבודה. ובאותו האופן,  $f_i$  הוא מספר הנשים במשלח יד מסוים  $(i)$ , ו- $f$  הוא מספר הנשים בשוק העבודה, ולפיכך  $F_i$  הוא שיעור הנשים במשלח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

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

במדד דנקן, התוצאות נעות בין 0 (אין סגרגציה בכלל) ל-1 (סגרגציה מלאה). התוצאה המתקבלת מראה אפוא עד כמה ישנה הפרדה מגדרית במקצועות או במשלחי היד בישראל, ומהו אחוז המועסקים שצריכים להחליף עבודה כדי שלא תהיה הפרדה כלל ויהיה שוויון מלא. תרשים 19 להלן מתאר את הסגרגציה התעסוקתית בישראל לפי משלחי יד על פי מדד דנקן (למען הנוחות, הממצאים מוצגים בו באחוזים, מ-0% עד 100%).

**תרשים 19**

סגרגציה מגדרית לפי משלחי יד



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

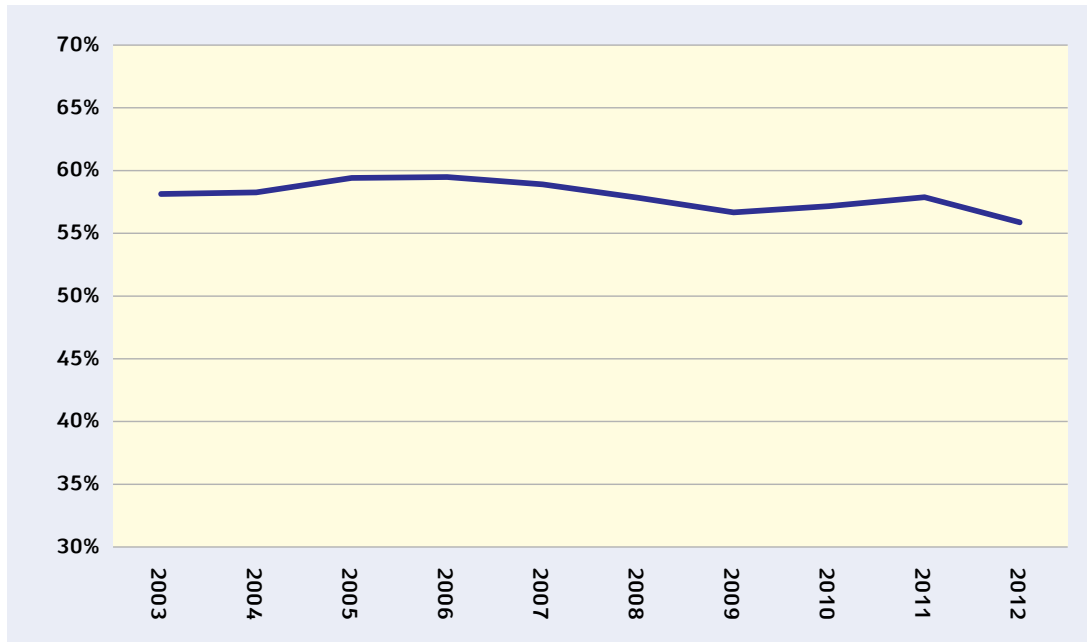
התרשים מראה כי במהלך השנים שנבדקו ניכרת מגמת שיפור קלה מאוד בסגרגציה התעסוקתית בישראל. ב-2004 הסגרגציה עמדה על 53.7% – כלומר 53.7% מהאנשים, נשים וגברים כאחד, צריכים להחליף עיסוק כדי שיהיה שוויון תעסוקתי בשוק ולא תהיה בו סגרגציה מגדרית – וב-2011 נתון זה ירד במעט, ל-51.5%. מדובר ביותר ממחצית המועסקים. בשנת 2012 חל שיפור גדול יחסית בסגרגציה, הנובע משינוי באופן עריכת סקר כוח אדם של הלמ"ס. בשנה זו עמד מדד דנקן לסגרגציה של משלחי יד בישראל על 47.62%.

## 8. סגרגציה מגדרית לפי ענפי תעסוקה

אינדיקטור זה נבנה גם הוא לפי נוסחת דנקן. כאן הפילוח הוא לפי כל ענפי התעסוקה ברישומי הלמ"ס. עם הענפים נמנים חקלאות, תעשייה, חשמל, מים וכדומה. תרשים 20 להלן מתאר את חישוב מדד דנקן לסגרגציה המגדרית לפי ענפי תעסוקה. התרשים מראה כי הסגרגציה לפי ענפים הצטמצמה בין 2004 ל-2012 בכ-2% בלבד.

### תרשים 20

סגרגציה מגדרית לפי ענפי תעסוקה



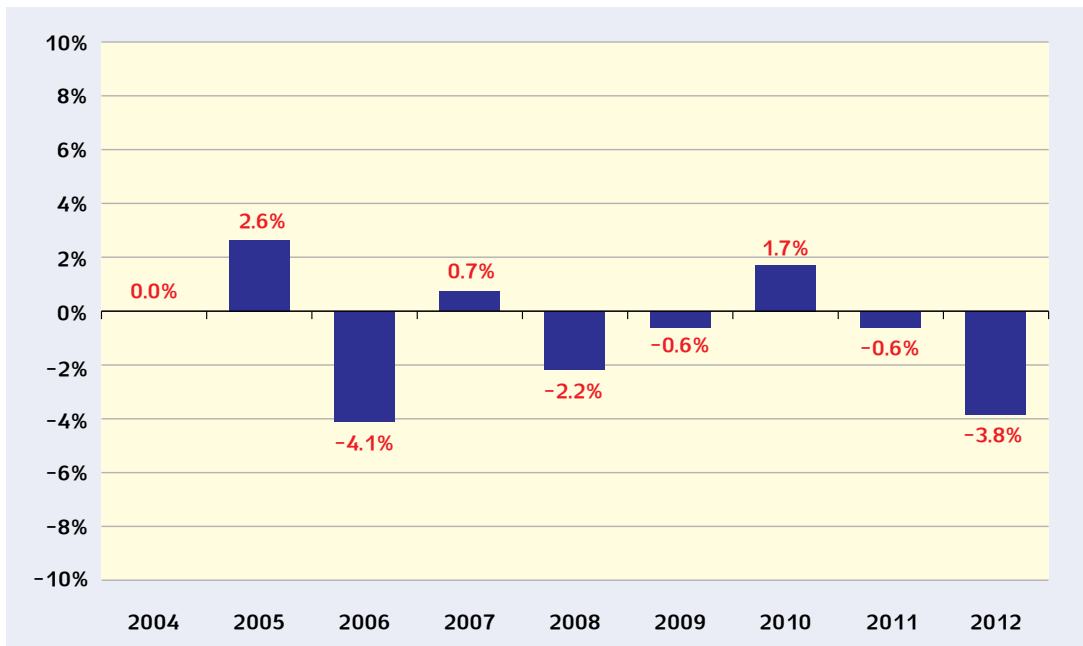
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי

מתרשימים 21 ו-22 להלן עולה כי ישנה מגמה עקבית של שיפור בתחום הסגרגציה התעסוקתית המגדרית בישראל בין 2004 ל-2012 (גם אם מגמה זו נובעת בחלקה משינוי שיטת המדידה של הלמ"ס). משמעות הדבר היא כי התפלגות הגברים והנשים למקצועות ולענפים הולכת ונעשית שוויונית, אך בקצב אטי יחסית. מהתוצאות לא נראה כי ישנה 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. לעומת זאת, במקצועות שרוב העובדים בהם גברים השכר גבוה יותר מן השכר הממוצע.

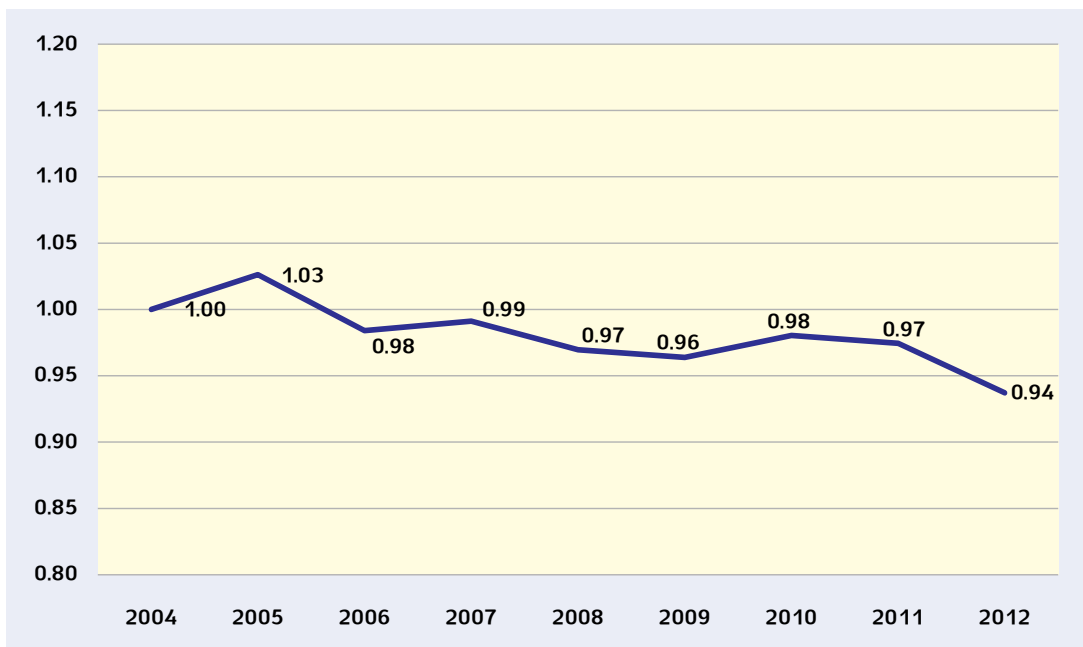
תרשים 21א

האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי, 2012-2004



תרשים 21ב

ערכי ממד המגדור המקצועי



## ג. ממד האלימות כלפי נשים

מאחר שבלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לא נערך מעקב סדרתי אחרי נתוני אלימות כלפי נשים, רוב הסדרות המרכיבות ממד זה נלקחו ממקורות אחרים. הנתונים נלקחו מדוחות של מרכז המחקר והמידע של הכנסת, ונעזרנו גם בדוחות איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. לגידול במספר התלונות ובמספר הנפגעות יש משמעות רק ביחס לגידול האוכלוסייה; לפיכך, בכל שנה שבה אמדנו את הממד הבאנו בחשבון את מספר הנשים בכלל האוכלוסייה. אלה האינדיקטורים בממד זה:

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

כדי לבחון את הגידול בתופעה, הנמדד כאמור בניכוי הגידול הטבעי באוכלוסייה, כל הנתונים נבחנו ביחס לגידול באוכלוסייה ולא כמספר אבסולוטי.

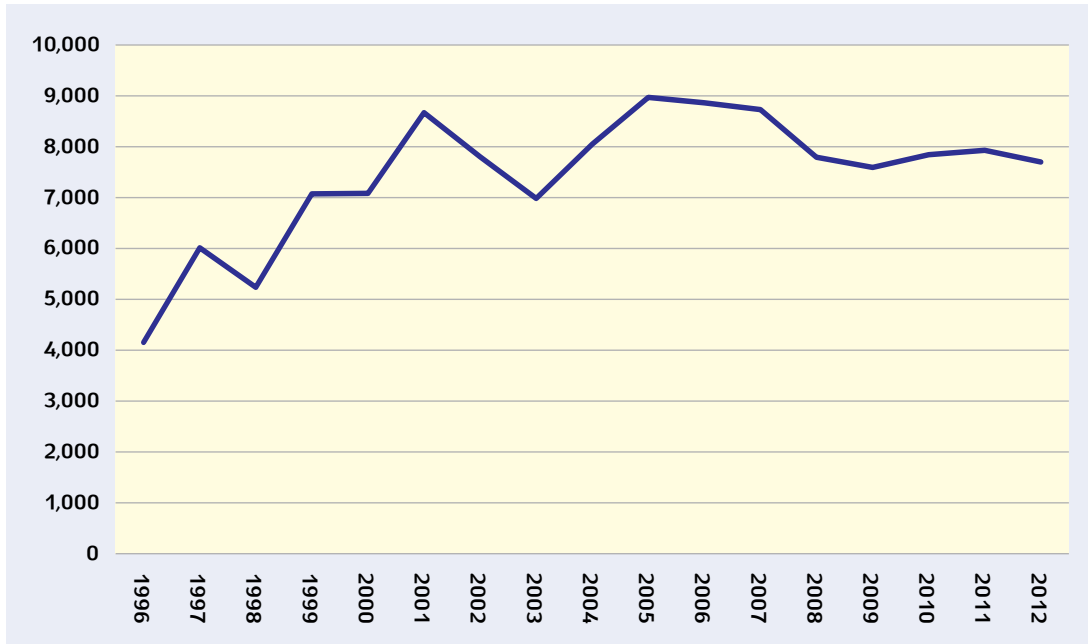
### 1. מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

בחינת מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע ביחס לגידול הטבעי של האוכלוסייה מראה שבסוף שנות התשעים עלה היקף הפנייה למרכזי הסיוע, בעיקר של נשים,<sup>22</sup> כמבוטא בתרשים 22 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 החשות מאוימות באלימות. 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.

22 נתונים אלו נלקחו מדוח האלימות המינית בישראל של איגוד מרכזי הסיוע ומאתר האינטרנט של האיגוד ([www.1202.org.il](http://www.1202.org.il)). הנתונים אינם מפולחים לפי מגדר, אך רוב הפניות אל מרכזי הסיוע הן של נשים.

**תרשים 22**

מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית



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

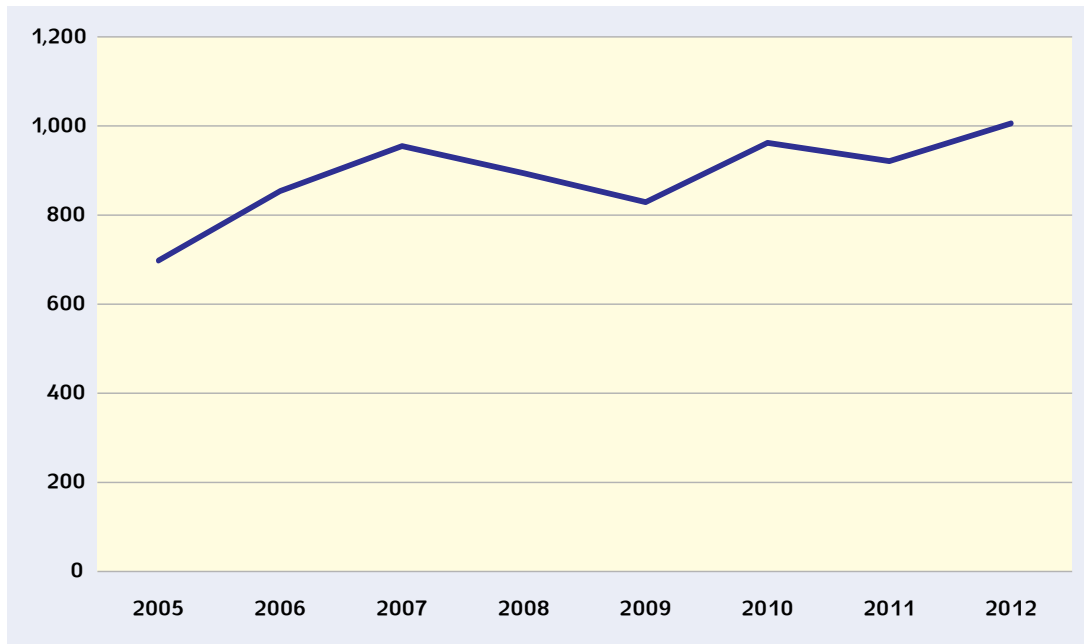
**2. סטטוס הטיפול בתיקים שנפתחו בגין תלונות נשים על עברות מין: מספר התיקים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות**

תרשים 23 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; ובשנת 2012 עלה מספר התיקים ל-1,006, והאי־שוויון בממד זה גדל.



**תרשים 23**

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



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

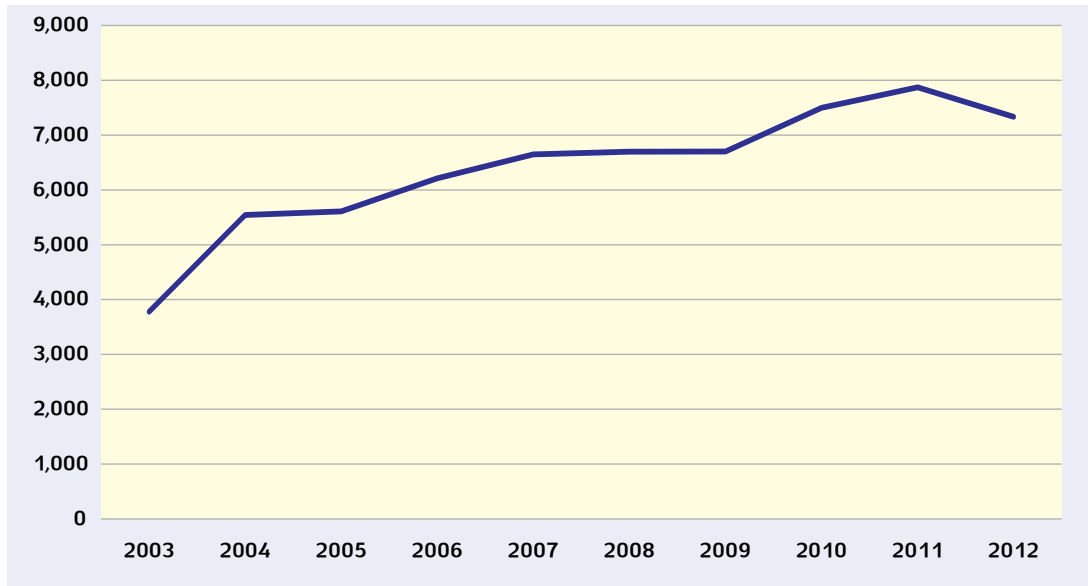
### 3. מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה

תרשים 24 להלן מראה שבכל תקופת הניטור של המדד חלה עלייה מתמדת במספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה, להוציא את שנת 2012, שבה 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>23</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.

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

**תרשים 24**

מספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה



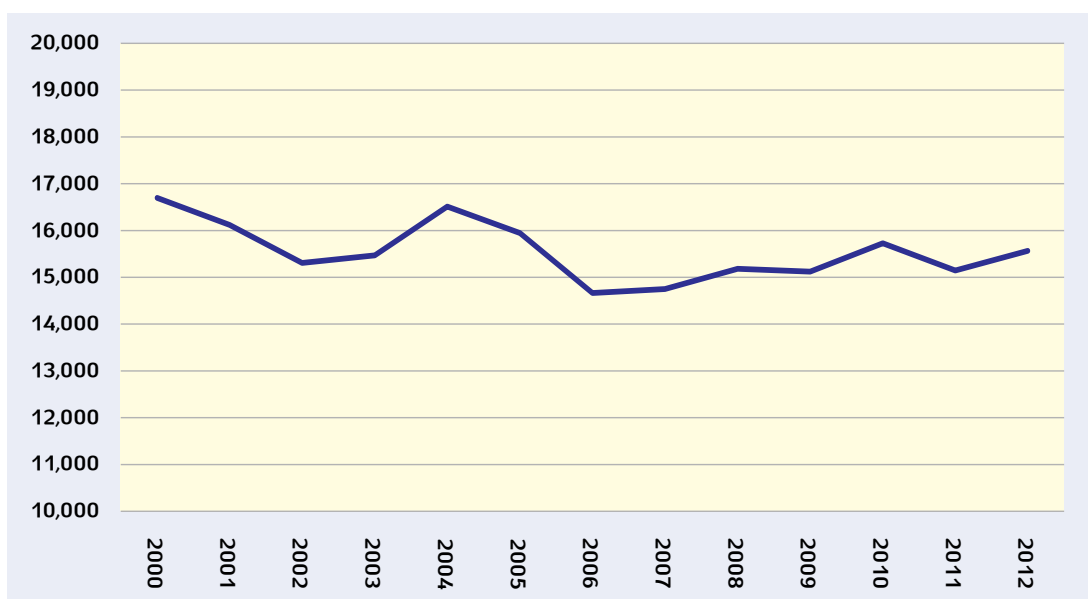
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות

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

תרשים 25 מראה שמספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה נע בין 14,500 ל-16,500 לשנה. בשנים 2004-2006 הייתה ירידה לעומת שנים קודמות. בשנים 2006-2010 עלה מספר זה עלייה אבסולוטית, וגם עלייה יחסית לגידול הטבעי באוכלוסייה, והגדיל את האישויון בממד האלימות. בשנת 2012 עלה מספר התיקים ביחס לגידול הטבעי באוכלוסייה, ולכן אינדיקטור זה מעלה את האישויון בממד האלימות בשנה זו.

**תרשים 25**

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



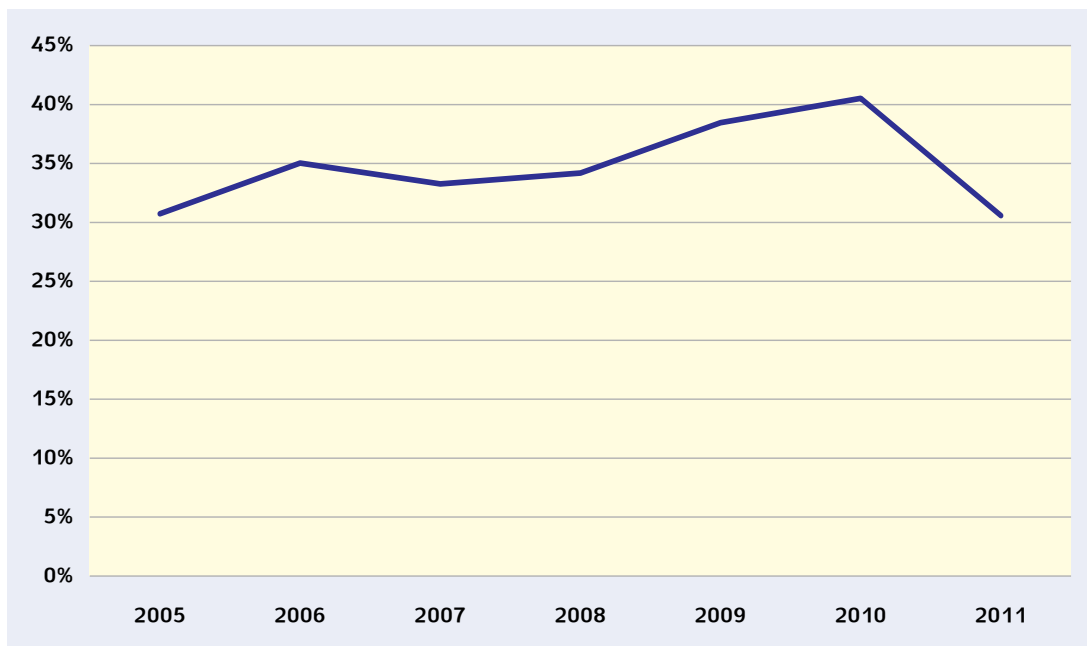
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות

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

סגירת תיקים בגין אלימות במשפחה פירושה הפסקת החקירה, בלא העמדת החשוד לדין פלילי. הדבר אינו מעיד כמובן על חוסר אשמה, אלא על היעדר ראיות מספיקות להגשת כתב אישום. בעיית חוסר הראיות חריפה במיוחד בתחום האלימות במשפחה – ובפרט כאשר מדובר בעברות של אינוס ותקיפות מיניות – מאחר שהאלימות מתרחשת על פי רוב במרחב הפרטי, בלי עדים ובלי עדויות. תרשים 26 להלן מציג את שיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות. התרשים מראה שבשנים 2008-2010 עלה שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות, ועלייה זו הגדילה את האי־שוויון בממד כולו. לעומת זאת, בשנת 2011 ניכרת ירידה במספר התיקים שנסגרו מחוסר ראיות, והאי־שוויון המגדרי בממד האלימות הצטמצם.<sup>24</sup>

### תרשים 26

שיעור התיקים בגין אלימות במשפחה שנסגרו מחוסר ראיות



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

### מדד האלימות הלאומי של המשרד לביטחון פנים

צוות מחקר בראשותה של ניצב משנה ד"ר בשורה רגב במשרד לביטחון פנים פיתח מדד אלימות לאומי העוקב אחרי מספר מקרי האלימות בחברה הישראלית. הצוות נענה לבקשתנו לפלח את תוצאות המדד פילוח מגדרי, כלומר להבחין בין עברות אלימות שבהן הקורבן אישה ובין עברות שבהן הקורבן גבר.

נמצא כי בעברות מין הקורבן העיקרי הוא נשים, ואין ניכרת מגמת ירידה. ב־2006 היו 9.79 מכל 1,000 נשים קורבנות לעברות מין, לעומת 3 מתוך 1,000 גברים. ב־2010 עלו המספרים: 13.16 מכל 1,000 נשים היו נפגעות עברות מין, לעומת 3.38 מכל 1,000 גברים.

בעברות אלימות חמורה חלה עלייה חדה בשנים 2006-2008, הן נגד גברים והן נגד נשים. ב־2006 היו 22.2 מכל 1,000 גברים קורבנות לעברות אלימות חמורה, לעומת 10.5 מכל 1,000 נשים. ב־2008 עלה המספר והגיע לשיא: 30.14 מכל 1,000 גברים היו קורבנות לעברות אלימות חמורה, לעומת 13.53 מכל 1,000 נשים. מאז ניכרת ירידה אטית מאוד במקרי האלימות החמורה.

עברות אלימות קלה שכיחות הרבה יותר, והן הגיעו לשיאן בשנת 2007: בשנה זו, 196.34 מכל 1,000 גברים היו קורבנות לעברות מסוג זה, לעומת 156.05 מכל 1,000 נשים. משנת 2007 ניכרת ירידה הדרגתית במקרי האלימות הקלה.

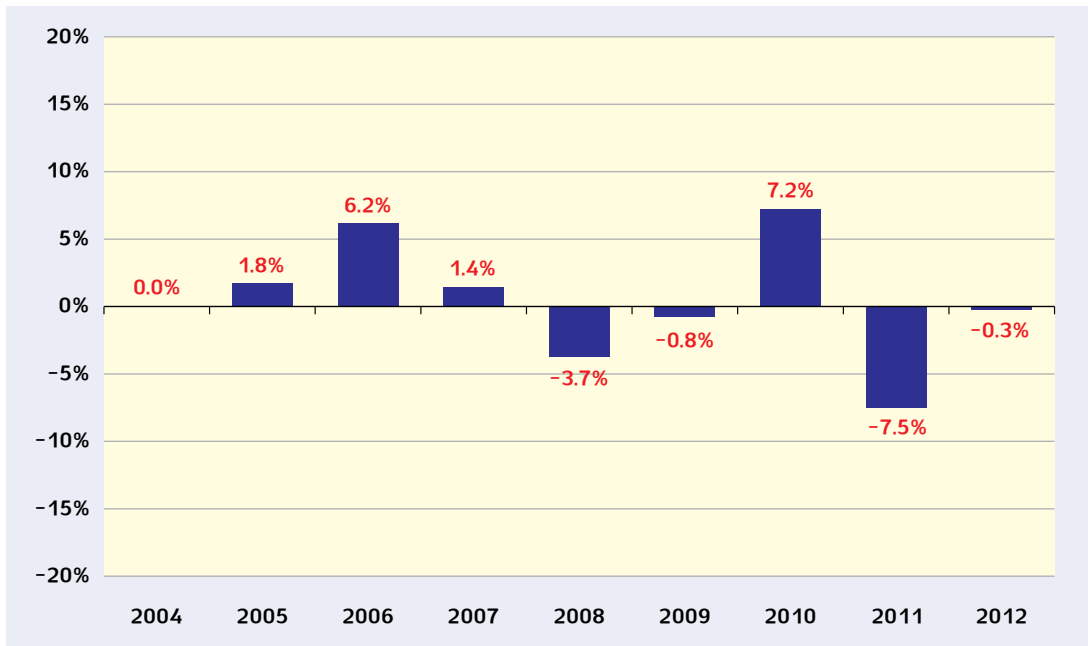
עברות שוד נפוצות פחות משאר עברות האלימות: למן שנת 2006, כ־4 גברים מתוך 1,000 היו קורבנות שוד, לעומת כ־3 מכל 1,000 נשים.

### סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים

תרשימים 27 ו־28 להלן מראים שבין 2004 ל־2006 עלה האי־שוויון המגדרי כמעט בכל האינדיקטורים. בין 2007 ל־2009 חל צמצום מה באלימות, בעיקר בגלל ירידה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. בשנת 2010 חלה עלייה באי־שוויון בממד האלימות, עקב הרעה בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד. בשנת 2011, לעומת זאת, חלה ירידה בממד האלימות, והיא משקפת שיפור ניכר ביחס לשנת 2010. בשנת 2012 חל שיפור קל מאוד, בשיעור של 0.3%, בממד האלימות – בעקבות ירידה במספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית (7,700 פניות לעומת 7,930 בשנת 2011), וירידה במספר המטופלות במרכזים של משרד הרווחה לאלימות במשפחה (7,335 לעומת 7,872). ייתכן שהמגמה המעורבת של האינדיקטורים מצביעה על היעדרה של מדיניות־על שמטרתה לצמצם את האלימות כלפי נשים בישראל.

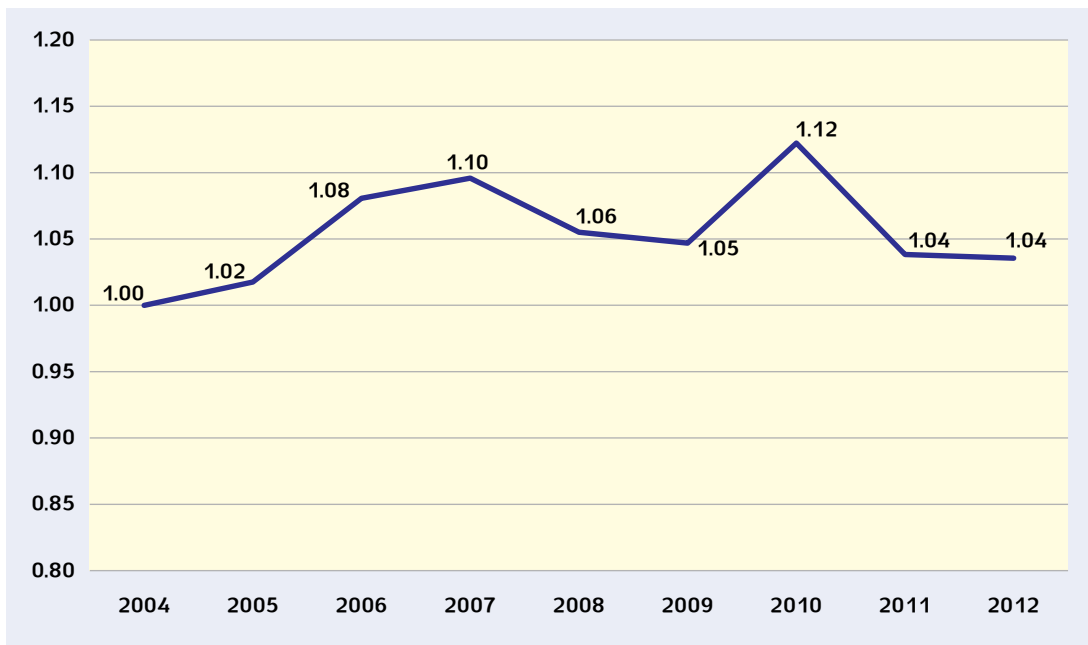
**תרשים 27א**

האי־שוויון המגדרי בממד האלימות כלפי נשים, 2012-2004



**תרשים 27ב**

ערכי ממד האלימות כלפי נשים



## ד. 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 שעליו הממד מושתת, אך כוונתנו להתגבר על המחסור במידע ולהרחיבו בדוחות הבאים. אלה הם האינדיקטורים:

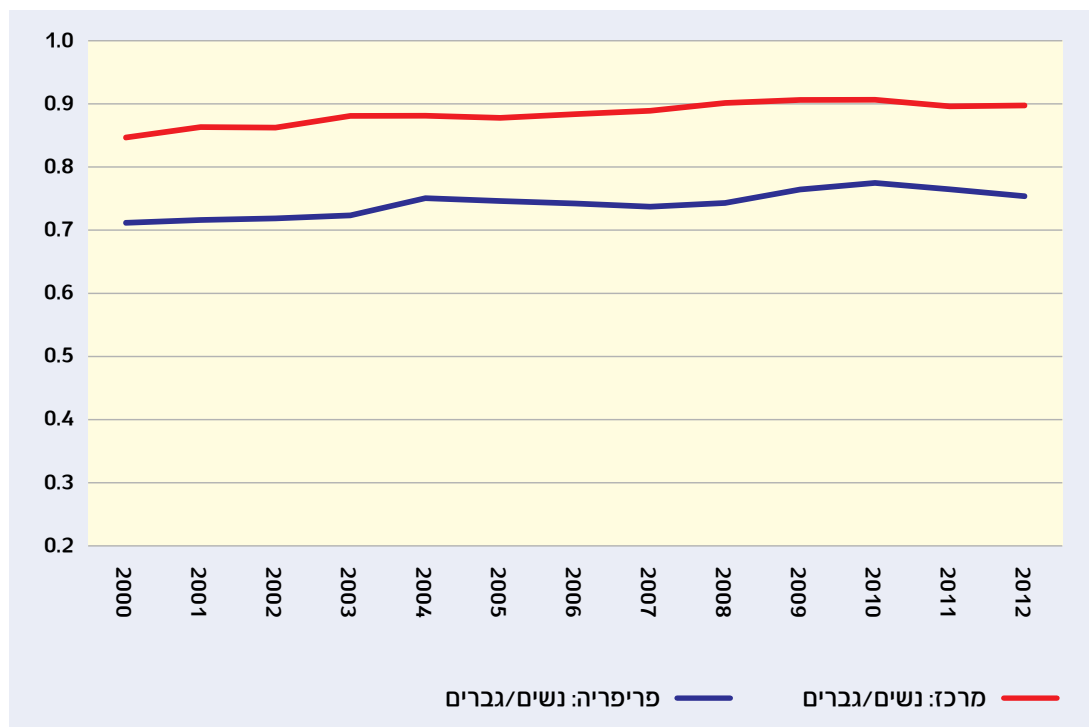
1. שיעור ההשתתפות של נשים ושל גברים בכוח העבודה: פריפריה לעומת מרכז.
2. פערי השכר בין נשים לגברים: פריפריה לעומת מרכז.

### 1. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בפריפריה: נשים לעומת גברים

היחס בין נשים לגברים בהשתתפות בשוק העבודה בכללותו הוא אישה אחת לארבעה גברים. תרשים 28 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה במרכז ובפריפריה (בכוח העבודה האזרחי בשנים 2004-2011, ובכוח העבודה הכללי בשנת 2012), והוא מצביע על שינויים מתונים באינדיקטור בתקופה שבה הוא נאמד. בין 2005 ל-2007 גדל האי־שוויון בפריפריה (כאמור, מחוז הצפון ומחוז הדרום לפי הגדרות הלמ"ס) משום שהיחס בין נשים לגברים המתגוררים בפריפריה בכל הנוגע להשתתפות בשוק העבודה ירד מ-0.75 ל-0.73. בין 2008 ל-2011 הייתה מגמת שיפור מתונה: שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה עלה בקרב נשים יותר מבקרב גברים, ויחס שיעורי ההשתתפות עלה לשיא של 0.77. ב-2012 ירד היחס ל-0.75, ולפיכך חלה עלייה באי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה. במרכז הארץ שיעור ההשתתפות בכוח העבודה – של גברים ושל נשים כאחד – גבוה משיעור ההשתתפות בפריפריה, אך הפערים בין המרכז לפריפריה גדולים בקרב נשים יותר מבקרב גברים. כלומר, בהיבט התעסוקה למגורים בפריפריה יש השפעה גדולה יותר על נשים מאשר על גברים.<sup>25</sup>

## תרשים 28

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



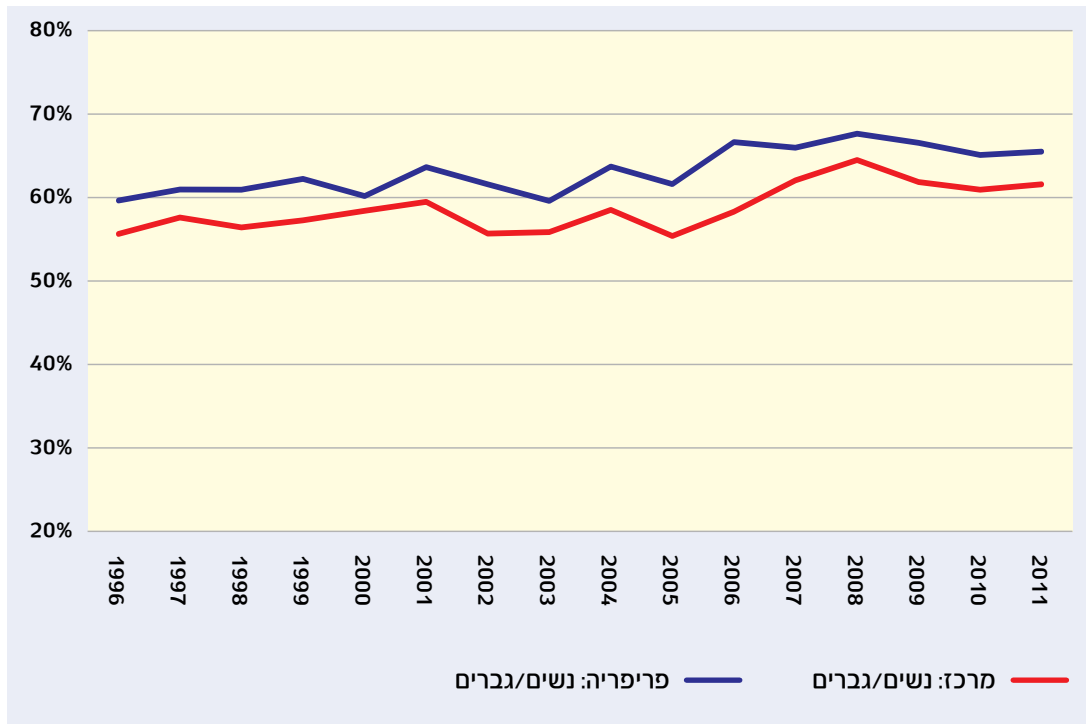
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברות

## 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.<sup>26</sup> תרשים 29 להלן מבטא את פערי השכר החודשי בין גברים לנשים בפריפריה ובמרכז. התרשים מראה שהפער בין השכר החודשי הממוצע של גברים לשכר החודשי הממוצע של נשים במרכז גדול במקצת מפער זה בפריפריה: שכרן הממוצע של נשים בפריפריה בין 2004 ל־2010 היה כ־65% בממוצע משכרם של הגברים בכל השנים, ואילו שכרן הממוצע של נשים במרכז היה 60% משכרם של הגברים בשנים אלו. 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.

תרשים 29

פערים בין נשים לגברים בשכר החודשי הממוצע, פריפריה לעומת מרכז



מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות

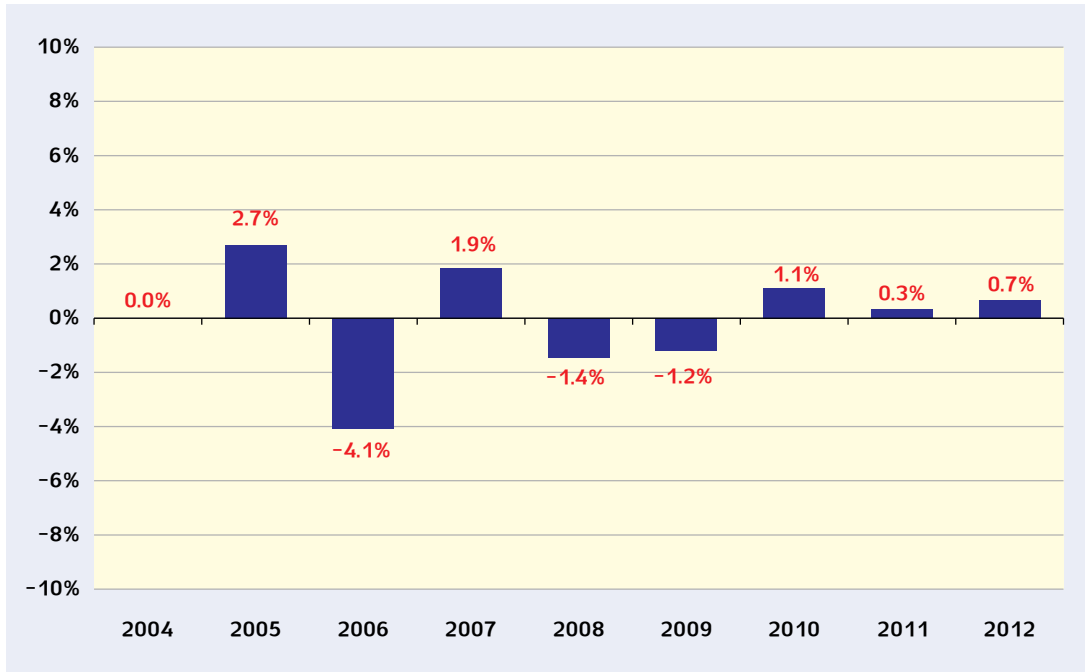
סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד הפריפריה

ממד הפריפריה בוחן את הפערים בשוק העבודה בין גברים לנשים במחוז הצפון והדרום. מתרשימים 30א ו־30ב להלן עולה שבשנים שנבדקו אין שינויים ניכרים במצב האי־שוויון בין גברים לנשים בפריפריה, אך בשנים 2010–2012 עלה מעט האי־שוויון המגדרי בממד זה.



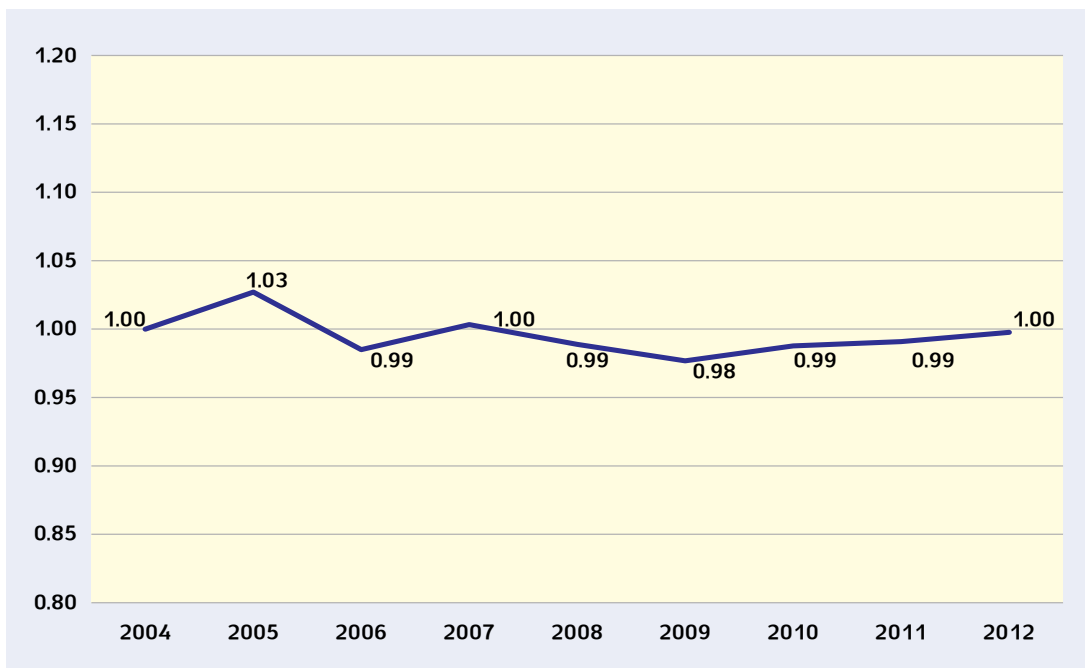
**תרשים 30א**

האי-שוויון המגדרי בממד הפריפריה, 2004-2012



**תרשים 30ב**

ערכי ממד הפריפריה



## ה. 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 בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה.
2. היחס בין נשים לגברים בשיעור העובדים במשרה חלקית.
3. היחס בין נשים לגברים בשכר החודשי ברוטו.
4. היחס בין נשים לגברים בשכר ברוטו לשעת עבודה.
5. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד.
6. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה.
7. שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה.
8. שיעורי הפריזון בקרב נערות ערביות בנות 15-19.
9. גיל הנישואים הממוצע.

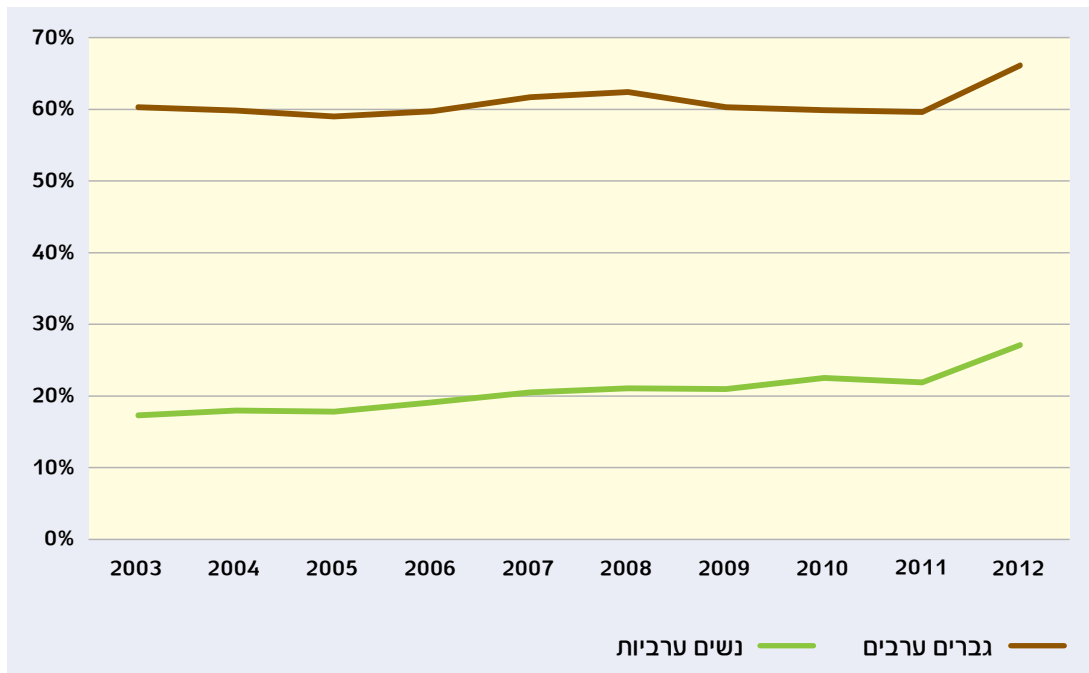
### 1. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה

תרשים 31 להלן מבטא את שיעור ההשתתפות של נשים ערביות ושל גברים ערבים בשוק העבודה. כפי שהתרשים מראה, שיעור ההשתתפות של הנשים נמוך הרבה יותר משיעור ההשתתפות של הגברים. תרשים 31 מבטא את היחס בין שיעור ההשתתפות של נשים ערביות לשיעור ההשתתפות של גברים ערבים, והתרשים מראה כי יחס זה עומד על 0.34 בממוצע. שיעור ההשתתפות של גברים ערבים בשוק העבודה עומד על כ־60% בכל התקופה הנאמדת, אך בקרב נשים ערביות חלה עלייה בכל שנות המדד, למעט שנת 2011: 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. אלא שבשנת 2012 מסתמן מפנה של ממש בשיעור ההשתתפות הן של גברים ערבים והן של נשים ערביות בשוק העבודה: שיעור ההשתתפות בשוק העבודה בקרב הגברים הערבים עלה ל־66.1%, ובקרב הנשים הערביות – ל־27.1%<sup>27</sup>.

27 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), ומבוססים על סקר כוח אדם חודשי ולא רבעוני כפי שהיה עד כה.

## תרשים 31א

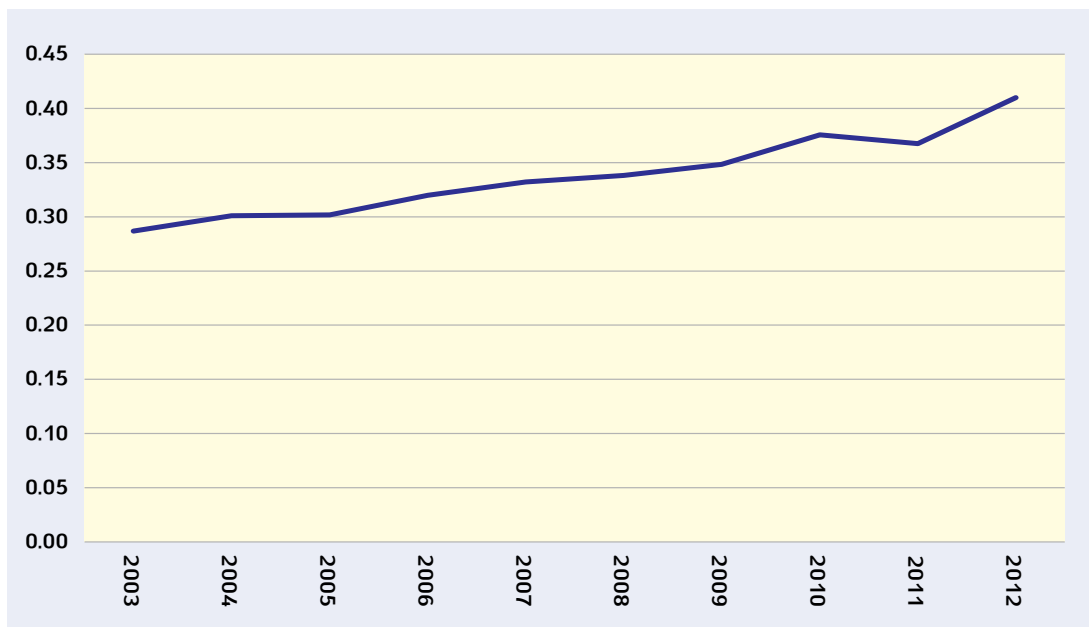
שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה של ערבים בישראל, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## תרשים 31ב

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

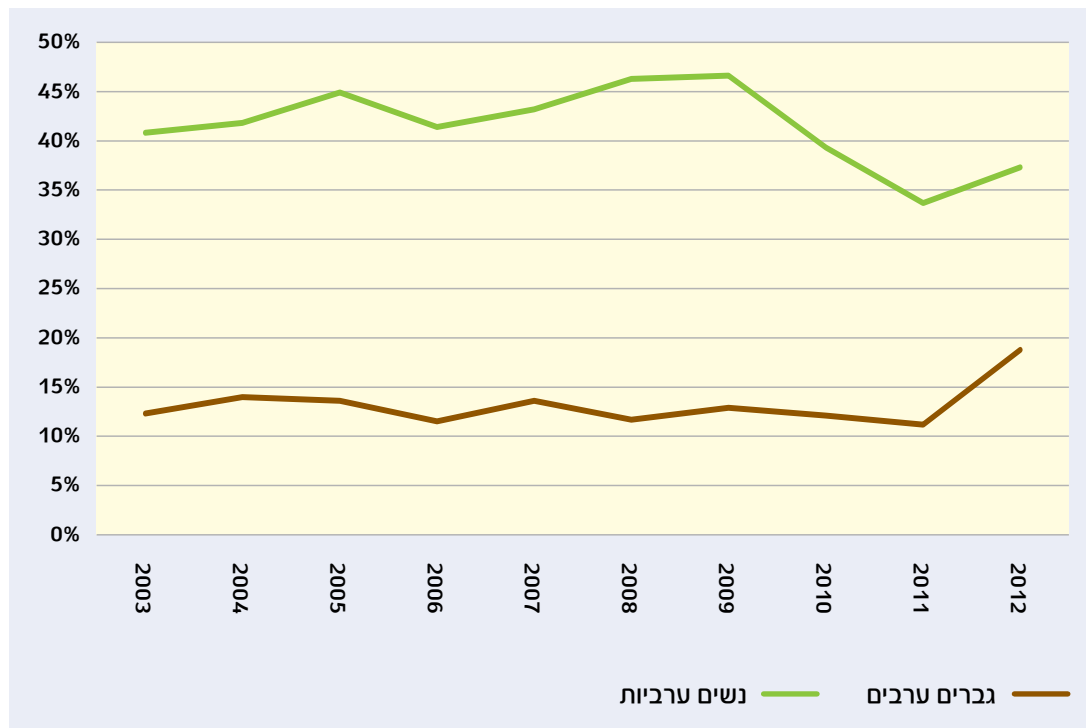
אם כן, בשנת 2012 חל שיפור בשיעורי ההשתתפות של האוכלוסייה הערבית כולה בשוק העבודה בישראל (אך אולי יש לתלותו בשינוי בשיטת המדידה). יתרה מזו, הפער בשיעור ההשתתפות בין הנשים הערביות לגברים הערבים הולך ומצטמצם, והדבר תורם לצמצום האי-שוויון בממד החברה הערבית.

## 2. היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשיעור העובדים במשרה חלקית

תרשים 32 להלן מבטא את שיעור הנשים הערביות העובדות במשרה חלקית מכלל הנשים הערביות בכוח העבודה, לעומת שיעור הגברים הערבים העובדים במשרה חלקית מכלל 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 מכלל הנשים הערביות המועסקות מ-42% לכ-47%. בשנים 2010-2011 ירד שיעור זה עד ל-33.7%. אלא שבשנת 2012 מסתמנת מגמה שלילית: שיעור הנשים הערביות העובדות במשרה חלקית מכלל הנשים הערביות המועסקות עלה ל-37.3%, וגם שיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית מכלל הגברים הערבים המועסקים עלה מ-11.2% בשנת 2011 ל-18.8% בשנת 2012.<sup>28</sup> תרשים 32 להלן מבטא את היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים העובדים במשרה חלקית, והוא מראה כי הפער בין הגברים לנשים הצטמצם מאוד בשנים האחרונות. 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 אף היה כמעט פי 4, ואילו ב-2012 היחס הצטמצם לפי 2. אינדיקטור זה מצמצם אפוא את האי-שוויון בממד החברה הערבית בשנים האחרונות, וגם בשנת 2012. אלא שכאמור אין לתלות זאת בצמצום שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית, אלא בשיעור הגבוה מאוד של גברים ערבים המועסקים בצורת העסקה זו. הדבר שב ומעיד על המגמה שתיארנו בסעיף ההשתתפות בשוק העבודה הכללי, של הרעת תנאי ההעסקה וצמצום האפשרויות העומדות בפני כלל העובדים בישראל, והערבים בפרט.

תרשים 32

שיעור המועסקים במשרה חלקית בחברה הערבית, נשים לעומת גברים

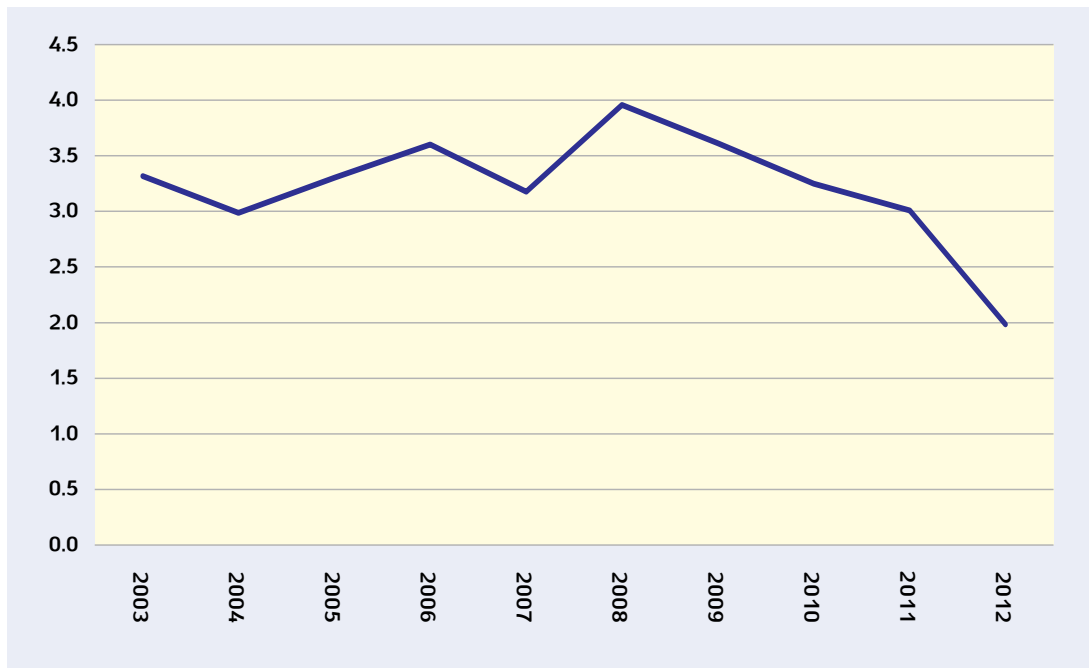


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

**תרשים 32**

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בקרב העובדים במשרה חלקית



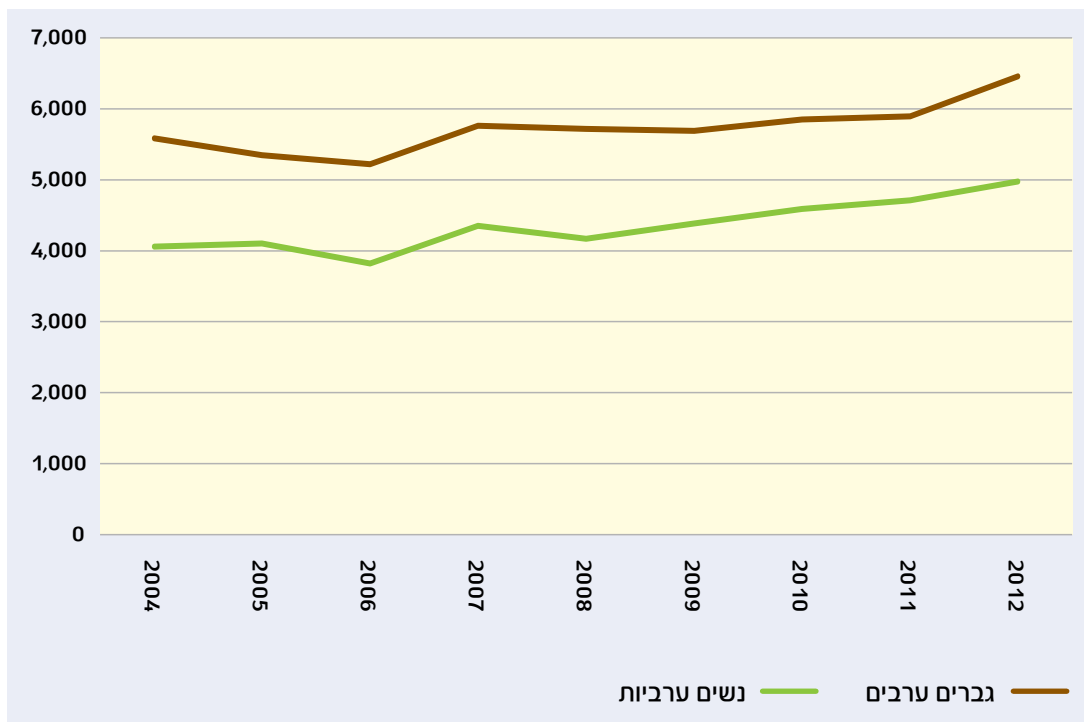
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

תרשים 33 להלן מתאר את ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו של נשים ושל גברים ערבים בישראל. תרשים 33 להלן מבטא את היחס בין השכר החודשי של נשים ערביות לשכר החודשי של גברים ערבים, ואפשר לראות כי יחס זה נע בין 0.72 ל-0.79. כלומר, הנשים הערביות משתכרות שכר חודשי נמוך מהגברים הערבים אך בפער נמוך יותר מן הפער בין נשים לגברים באוכלוסייה הכללית. אחד הגורמים לכך הוא שיעורן הגבוה של נשים ערביות שעובדות במשרה חלקית, כפי שראינו לעיל. בשנת 2012, גברים ערבים השתכרו 6,457 ש"ח בממוצע לחודש, ואילו נשים ערביות השתכרו 4,977 ש"ח בלבד. בשנה זו גדל הפער בין נשים לגברים ולפיכך אינדיקטור זה הגדיל את האי-שוויון המגדרי בחברה הערבית.

**תרשים 33א**

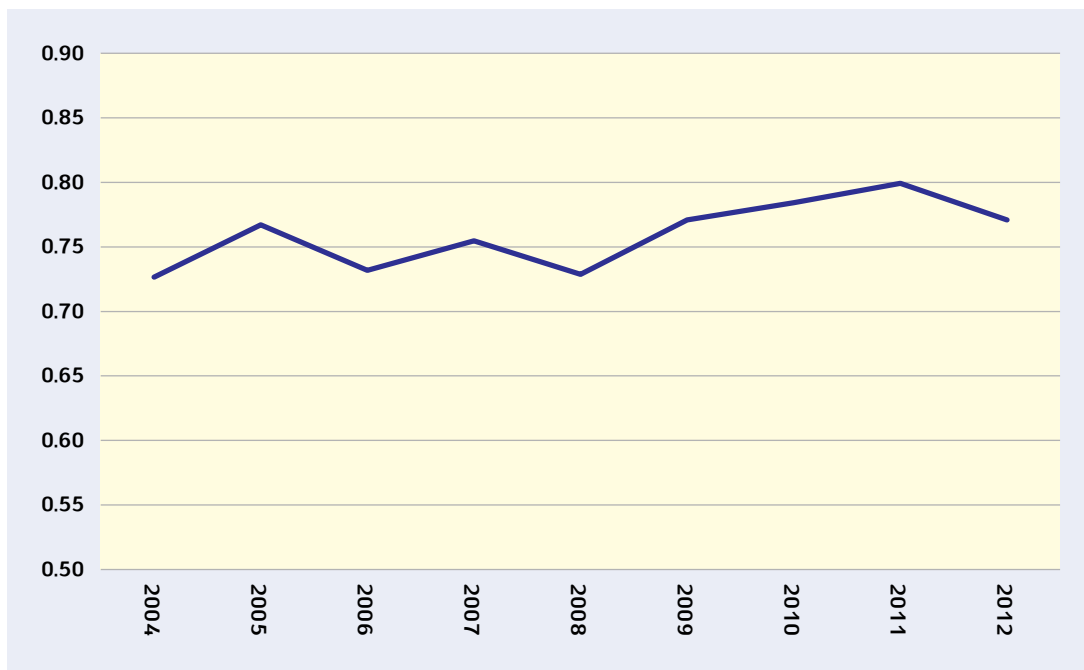
שכר חודשי ממוצע בחברה הערבית, נשים לעומת גברים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 33ב**

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר החודשי הממוצע



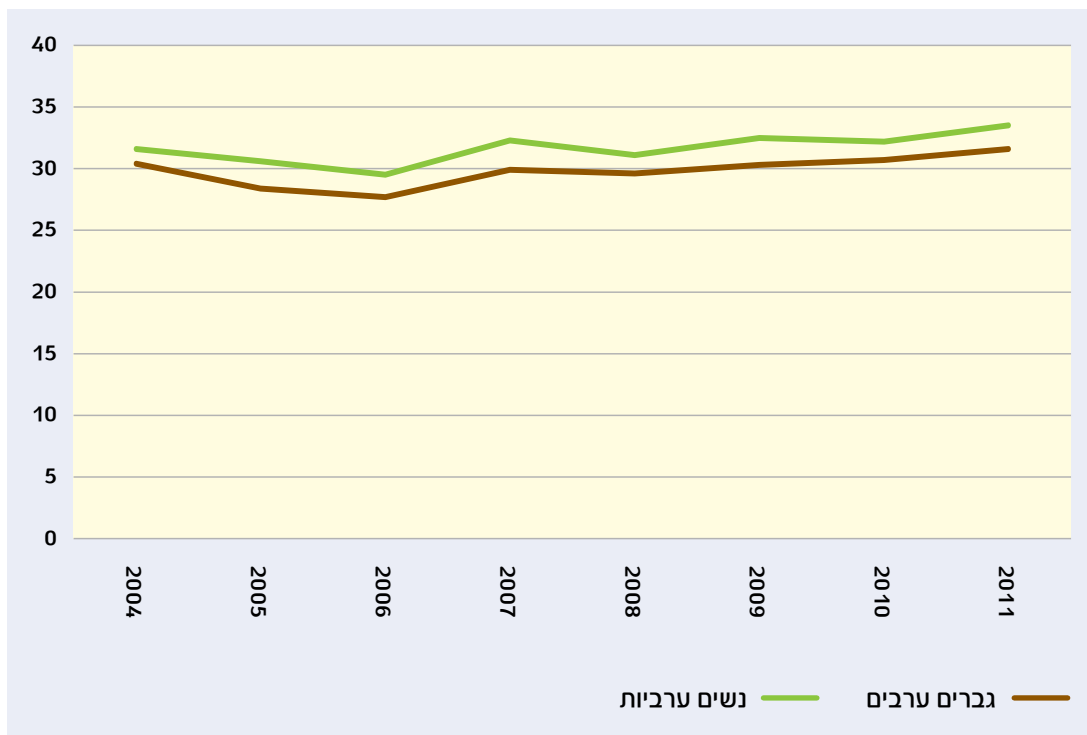
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

תרשים 34 להלן מתאר את השכר ברוטו לשעת עבודה של נשים ושל גברים ערבים בישראל, ותרשים 34 מתאר את היחס ביניהם. מתרשימים אלו עולה כי בשכר לשעה יש פער קטן לטובת הנשים הערביות – בניגוד לכלל האוכלוסייה, שבה 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 2010 נשחק היתרון של הנשים הערביות בשכר לשעה והאי־שוויון עלה מעט; בשנת 2011 האי־שוויון ירד מעט; ובשנת 2012 נמשכת מגמת השיפור לטובת הנשים הערביות.<sup>29</sup>

#### תרשים 34

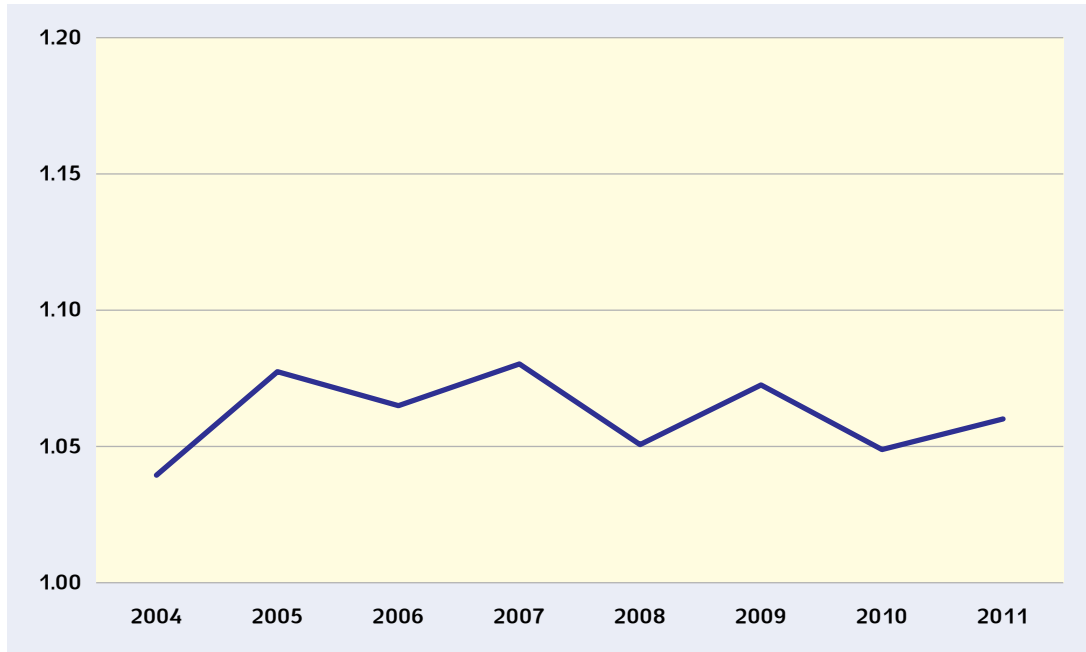
שכר ממוצע לשעת עבודה בחברה הערבית, נשים לעומת גברים (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 34**

היחס בין נשים ערביות לגברים ערבים בשכר ממוצע לשעת עבודה (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

תרשים 35 להלן מבטא את היחס בין שיעור המשכילות לשיעור המשכילים בחברה הערבית בישראל. התרשים מראה שבין 2004 ל-2006 גדל מספר הנשים הערביות בעלות 13-15 שנות לימוד ועלה על מספר הגברים הערבים, והאישוויון הצטמצם. בין 2008 ל-2011 המגמה התהפכה. הסיבה לכך היא ששיעור הגברים בעלי 13-15 שנות לימוד הולך ועולה, ואילו שיעורן של הנשים נשאר יציב. בשנת 2012 ירד שיעור הגברים בעלי 13-15 שנות לימוד ב-2%, ושיעור הנשים ירד ב-1% בהשוואה לשנה הקודמת, ובאופן כללי – בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד יש יותר נשים מגברים. לפיכך, בשנת 2012 הדבר הוביל לצמצום האישוויון המגדרי בממד ההשכלה בחברה הערבית.

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

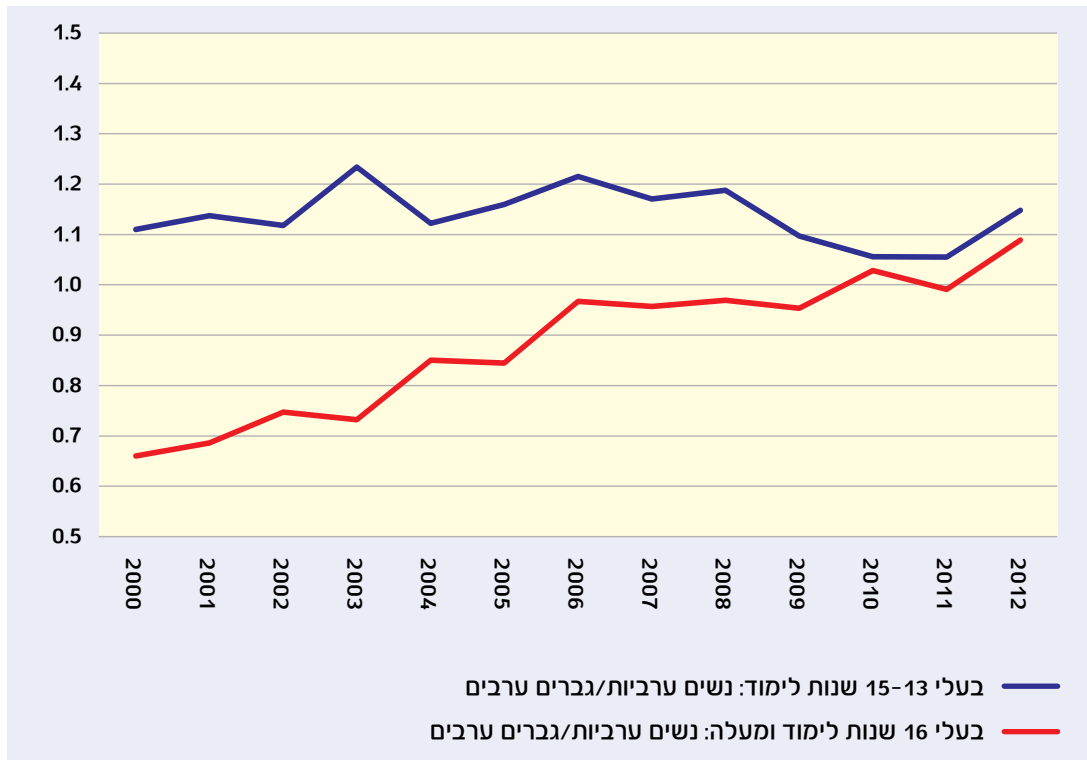
תרשים 35 להלן מראה גם שהיחס בין מספר הגברים הערבים המשכילים למספר הנשים הערביות המשכילות קרוב ל-1, ובתקופת המדידה הוא התכנס למספר זה בהדרגה. בשנים 2004-2010 חל שיפור מתמשך בשיעור המשכילות הערביות, אך בשנת 2011 הסתמנה עלייה במספר הגברים הערבים בעלי 16 שנות לימוד או יותר, ועמה גדל האישוויון המגדרי בחברה הערבית. לעומת זאת, בשנת 2012 שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה הוא הגבוה ביותר מאז תחילת המדידה, ועולה מעט על שיעור הגברים. כלומר, באינדיקטור זה מתקיים שוויון.

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



## תרשים 35

היחס בין נשים משכילות לגברים משכילים בחברה הערבית



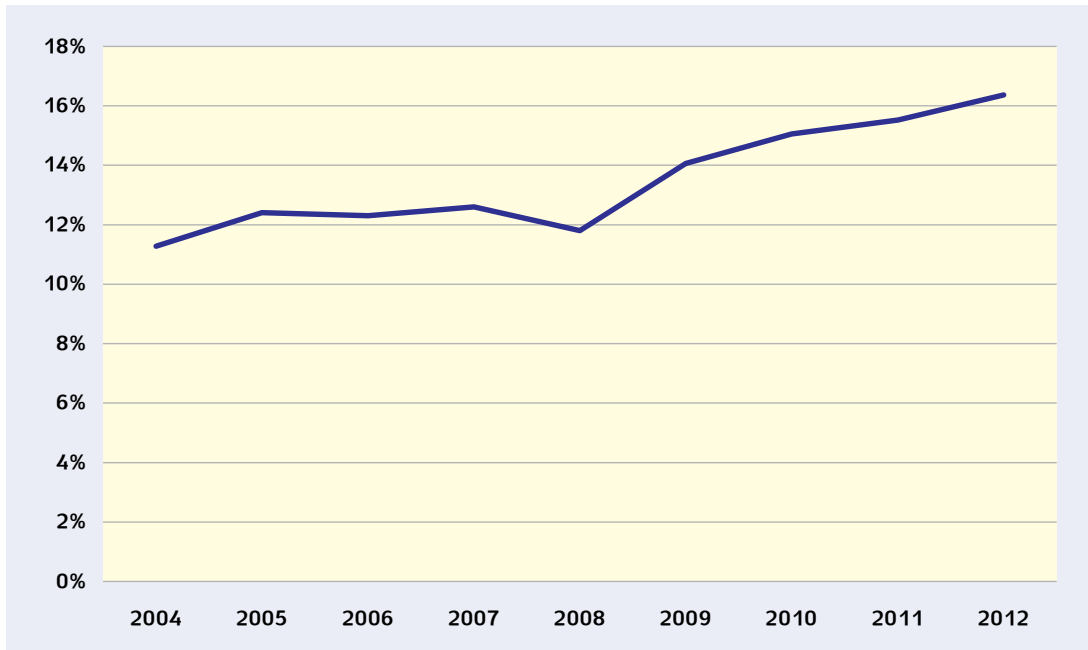
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

תרשים 36 להלן מבטא את שיעור הנשים הערביות מקרב כלל הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה. התרשים מראה ששיעור הנשים הערביות בקרב מגישות התלונות נע בין 11% ל-16%, והוא נמוך ביחס לשיעורן באוכלוסיית הנשים בישראל (העומד על כ-20%). בין 2009 ל-2012 עלה שיעור התלונות של נשים ערביות, ובשנת 2012 עמד שיעור זה על 16.36% – שיעור שיא ביחס לשנים הקודמות. שיעור התלונות הנמוך יחסית של נשים ערביות עשוי להעיד על תת-דיווח ולא על מיעוט מקרי אלימות. הנתון המשלים, המתייחס למספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על אלימות במשפחה, חסר.

**תרשים 36**

שיעור הנשים הערביות בקרב הנשים שהגישו תלונות על עברות אלימות במשפחה



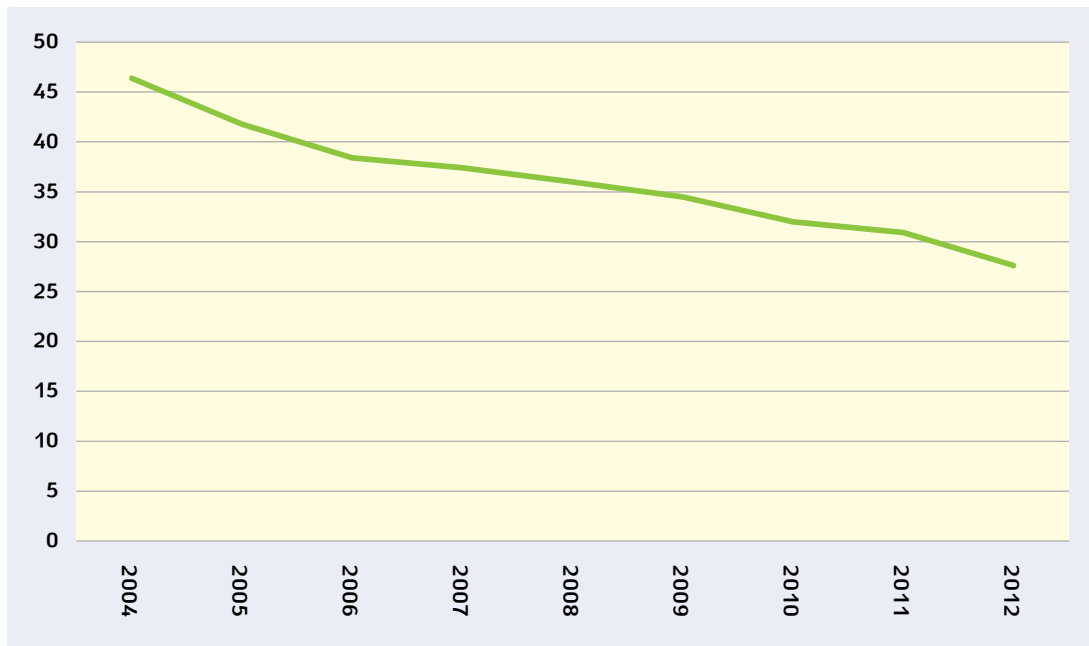
מקור: על פי נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת ועיבודי המחברת

**8. שיעורי הפרייון בקרב בנות 15-19 בחברה הערבית**

שיעור הפרייון הסגולי הוא מספר התינוקות אשר נולדו בשנה מסוימת לאימהות באותה קבוצת גיל, חלקי מספר הנשים באותה קבוצת גיל בשנה הנבדקת (ל-1,000 נשים). זהו אינדיקטור המשמש במדדי מגדר רבים בעולם. שיעור הפרייון בגילים צעירים נחשב למשתנה שמבטא את רמת עצמאותן של הנשים בחברה שבה הוא נמדד: ככל שהשיעור גבוה יותר, כך רמת העצמאות נמוכה יותר. נטל גידול הילדים מוטל בדרך כלל על כתפיהן של הנשים, וכשמדובר בנערות הדבר פוגע בסיכויי ההצלחה הכלכלית שלהן ושל ילדיהן. תרשים 37 להלן מציג את שיעורי הפרייון בקרב נערות ערביות בישראל. התרשים מראה כי שיעור זה קטן משנה לשנה, והדבר מוביל לצמצום באישוויון המגדרי בממד החברה הערבית.

**תרשים 37**

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**9. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע<sup>30</sup>**

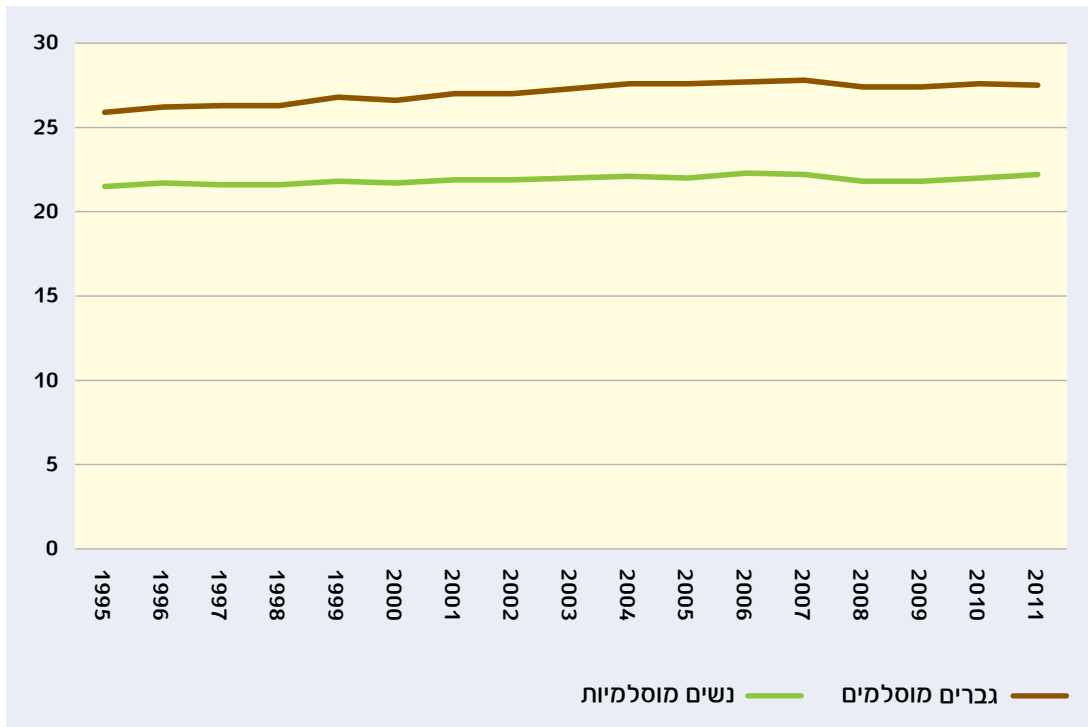
גיל הנישואים נחשב גם הוא לסמן של רמת העצמאות של נשים: בחברות ליברליות, אשר בהן שוויון מגדרי רב יותר, המרווח בין היציאה מחזקת ההורים ועד להקמת תא משפחתי עצמאי הולך וגדל. במקביל להגדלת מרווח זה, מצטמצם הפער בין הנשים לגברים בגיל הנישואים. תרשים 38 להלן מראה את גיל הנישואים הממוצע של נשים ושל גברים בחברה הערבית המוסלמית. אמנם, התרשים מראה כי גיל הנישואים של בני שני המינים עולה בהדרגה משנה לשנה, אולם לאורך כל השנים קיים פער קבוע של כ-5 שנים בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים. ב-2011, גברים התחתנו בפעם הראשונה בגיל 27.5 בממוצע, ואילו הנשים בגיל 22.2<sup>31</sup> תרשים 38 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים בחברה הערבית המוסלמית עומד על כ-0.8.

30 באינדיקטור זה אין נתונים על נשים ערביות באופן כללי אלא רק על נשים מוסלמיות, שהן 85% מכלל הערביות בישראל.

31 נתוני גיל הנישואים הממוצע לשנת 2012 טרם פורסמו.

**תרשים 38א**

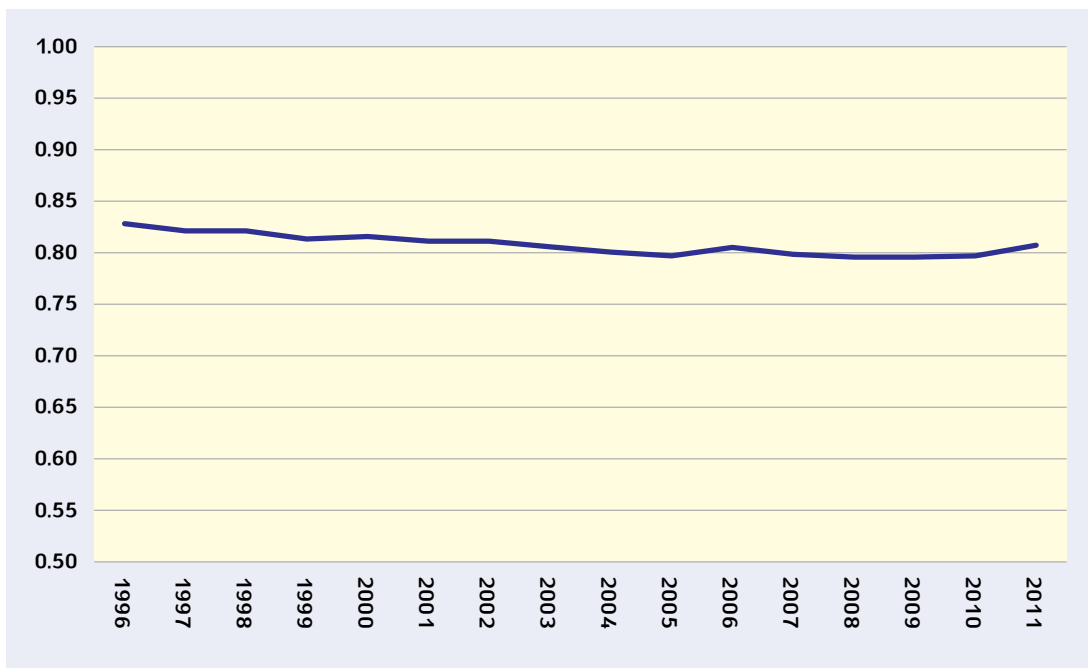
גיל הנישואים הממוצע בחברה הערבית המוסלמית



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 38ב**

היחס בין נשים לגברים בחברה הערבית המוסלמית בגיל הנישואים הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד החברה הערבית

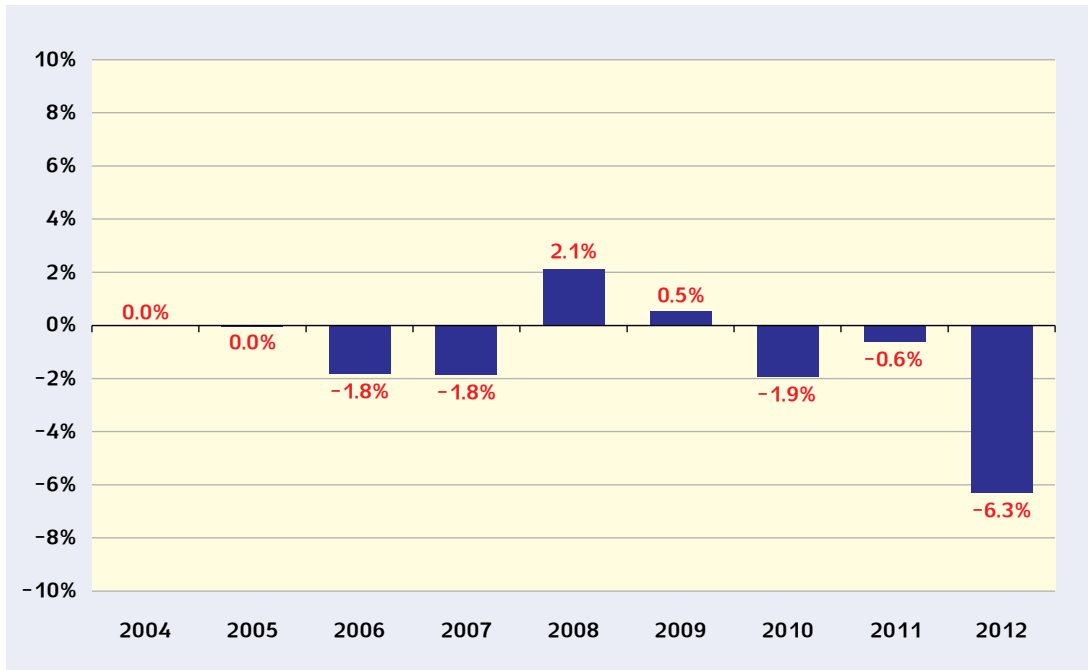
במדד המגדר של השנה הקודמת, ממד החברה הערבית היה מורכב משבעה אינדיקטורים. השנה נוספו לממד שני אינדיקטורים חדשים. כפי שמראים תרשימים צ39 וצ39 להלן, בשנים 2004–2011 יש דריכה במקום בכל האמור בשוויון של נשים ערביות. טווח השינויים קטן, אם כי הם בסימן של שיפור קל. בשנת 2012 ניכר צמצום באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית: הפער בהשתתפות בשוק העבודה ובחלקיות המשרה הצטמצם; הפער בהכנסה החודשית גדל, אך הפער בשכר לשעה הצטמצם; הפער בהשכלה של 13–15 שנות לימוד ושל 16 שנות לימוד ומעלה הצטמצם; שיעור הנשים הערביות המגישות תלונה על אלימות במשפחה בקרב כלל הנשים המגישות תלונה למשטרה עלה; הילודה בקרב נערות פחתה וגיל הנישואים הממוצע עלה, נתונים שצמצמו גם הם את האי־שוויון בממד החברה הערבית בשנה זו.

תוצאות אלו מעידות על מגמה כללית מעודדת, אם כי מצבן של הנשים הערביות בישראל עדיין רחוק מאוד משוויון. ממצא מעניין הוא שתוואי הממד של החברה הערבית שונה מתוואי 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 תוואי החברה הערבית הראה צמצום באי־שוויון, בעוד שבמדד כולו האי־שוויון עלה בשנים אלו. אם כן, כיווני התפתחות האי־שוויון בממד החברה הערבית שונים מן הכיוונים בחברה הכללית בישראל.

אין חדש בעובדה שהפער המגדרי בחברה הערבית בישראל גדול מן הפער המגדרי בחברה היהודית. שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה נמוך מאוד ועומד על שליש משיעור ההשתתפות של גברים ערבים בשוק העבודה, ובמשרות חלקיות שיעורן הוא פי 3 משיעור הגברים (בשנת 2012 הפער התקדז, מאחר שחל גידול בלתי פרופורציוני במספר הגברים הערבים העובדים במשרות חלקיות). עם זאת, עקב מעמדם הנמוך של גברים ערבים בשוק העבודה הישראלי, באינדיקטורים של הכנסה חודשית ממוצעת ושל שכר לשעה האי־שוויון נמוך יותר בחברה הערבית בהשוואה לכלל האוכלוסייה. אמנם, במרוצת השנים חל שיפור בשיעורי השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה, אך התפקיד העיקרי שלהן הוא עדיין העבודה במשק הבית והטיפול בילדים. ממצאים אלו עשויים לשקף ניתוק וסגירות של החברה הערבית, והם מעידים שחברה זו היא מובלעת (enclave) בכל המוגע לפערים הנמדדים בה בין גברים לנשים. בשנת 2012 חלה ירידה ניכרת יותר באי־שוויון המגדרי בחברה הערבית, בעיקר בשל העלייה בהשכלתן של נשים ערביות, והעלייה הגדולה בשיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית – נתונים שהביאו לצמצום הפער בין הגברים לנשים (סיבה נוספת לירידה באי־שוויון בחברה הערבית היא השינוי בשיטת המדידה של הלמ"ס).

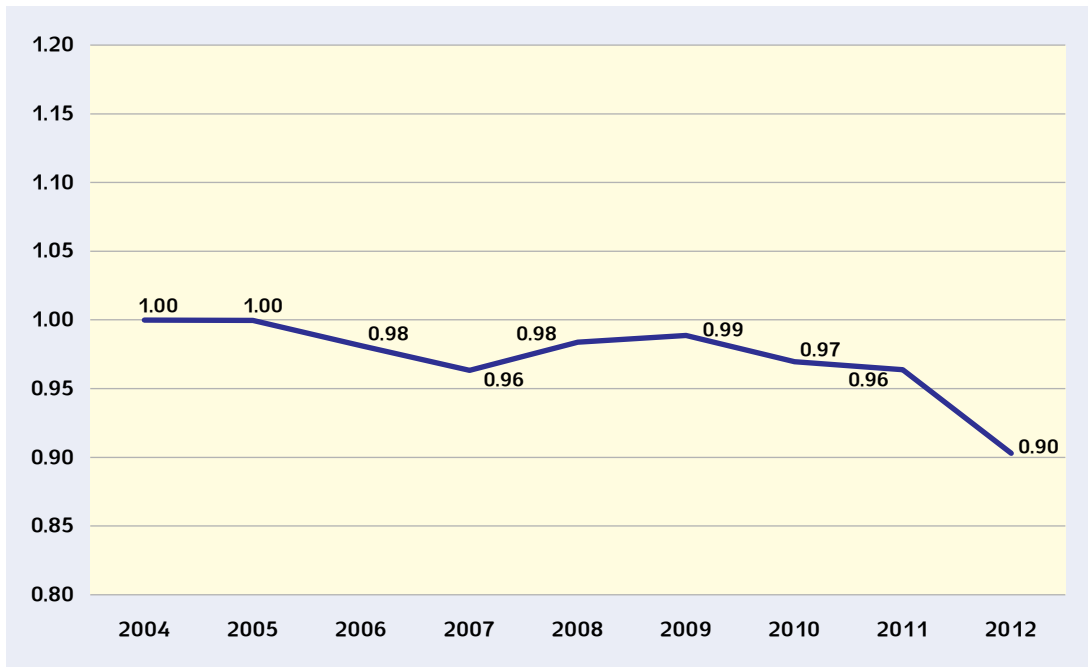
תרשים 39א

האי-שוויון המגדרי בממד החברה הערבית, 2012-2004



תרשים 39ב

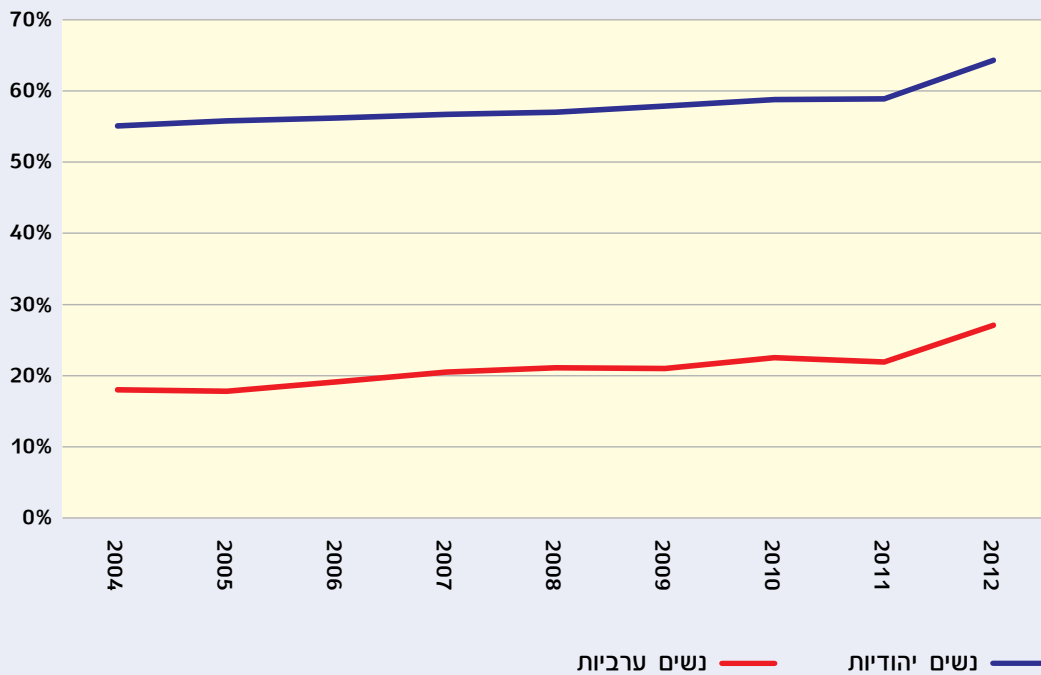
ערכי ממד החברה הערבית



### זרקור: פערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות

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

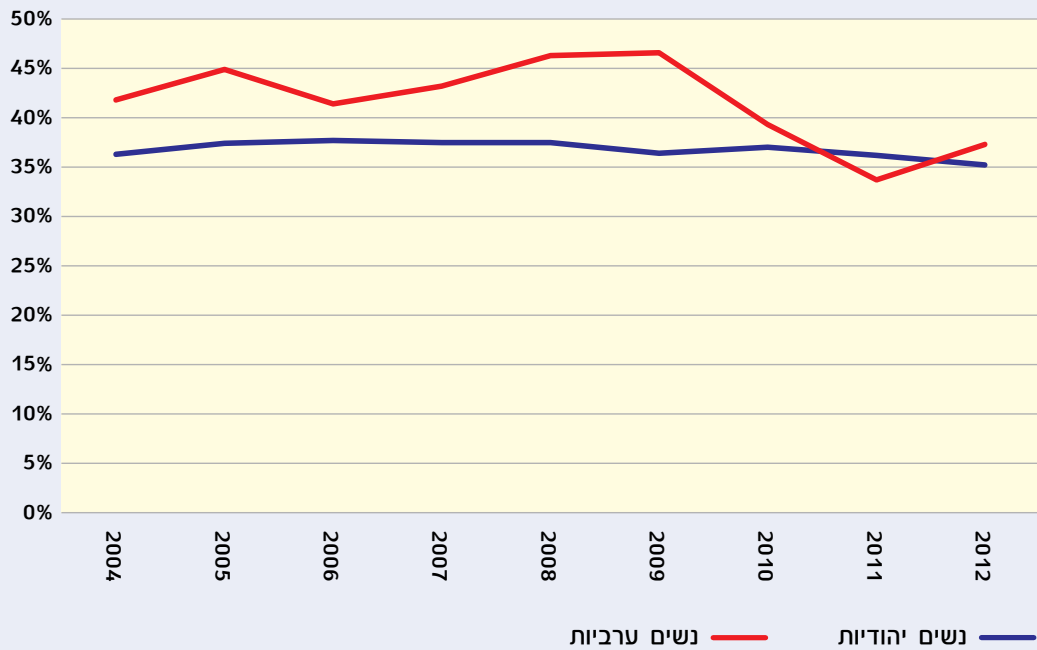
שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות.

ב־2012 עמד שיעור ההשתתפות של נשים ערביות על 27.1% מכוח העבודה, לעומת 64.3% בקרב הנשים היהודיות. הפער יציב לאורך השנים ולא נראית מגמת שיפור, כלומר הגידול בשיעור הנשים הערביות שיוצאות לעבוד מתקזז לחלוטין עם הגידול בשיעור הנשים היהודיות שעושות כן.

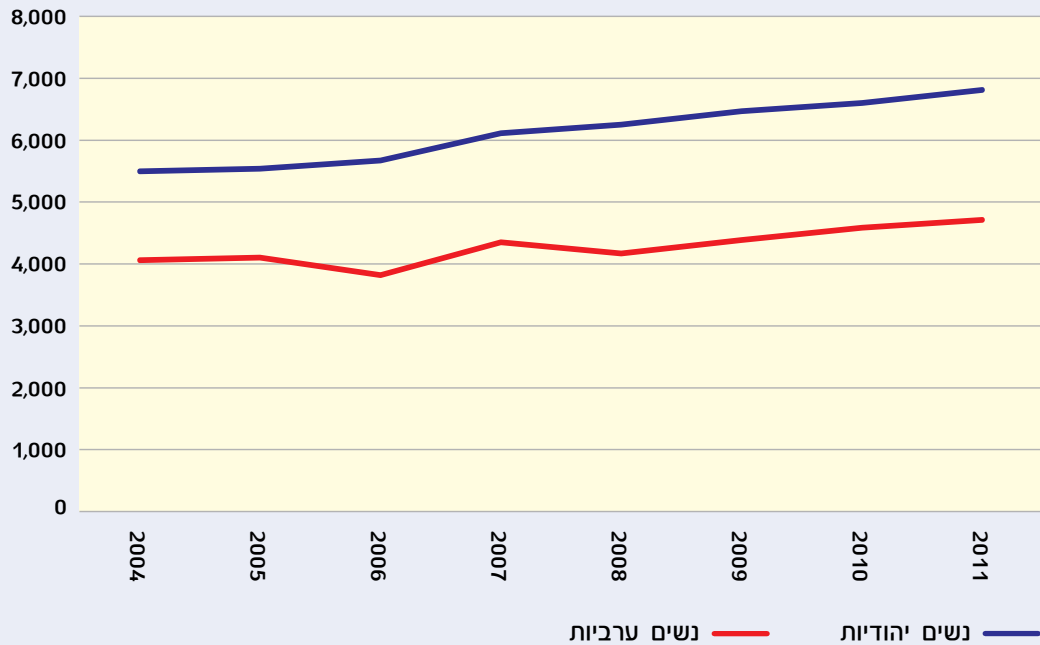
שיעור העובדות במשרה חלקית מכלל כוח העבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

ב-2012, 37.3% מהנשים הערביות מכלל כוח העבודה היו מועסקות במשרה חלקית, לעומת 35.2% מהנשים היהודיות. שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית הלך והצטמצם במהלך השנים ובשנים האחרונות נעלם הפער בין לבין הנשים היהודיות.

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

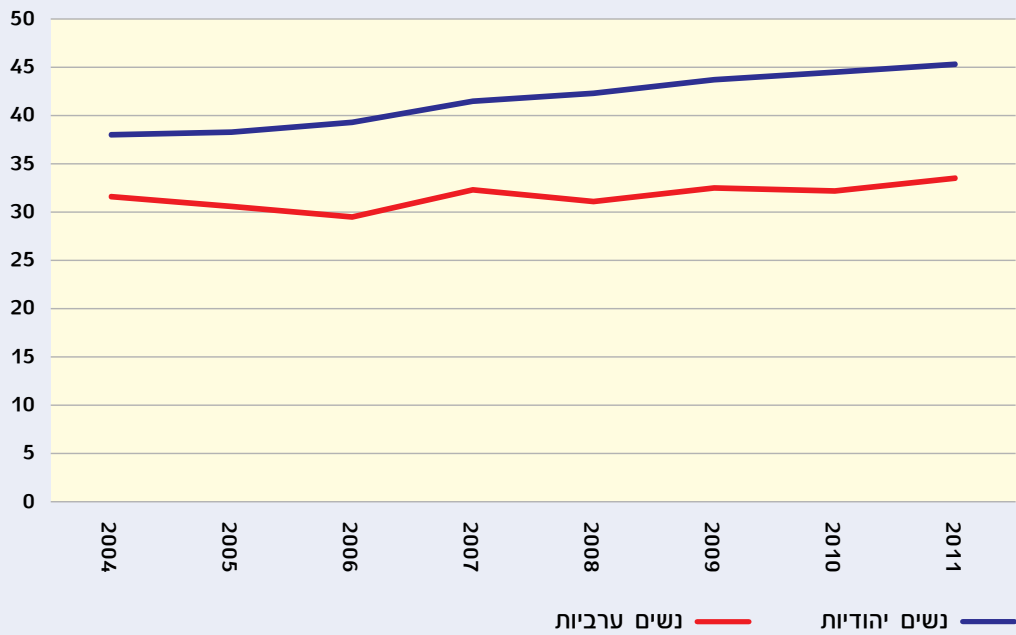


מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות.

ב-2011, השכר החודשי הממוצע של נשים ערביות היה 4,711 ש"ח בחודש, לעומת 6,809 ש"ח בקרב נשים יהודיות.



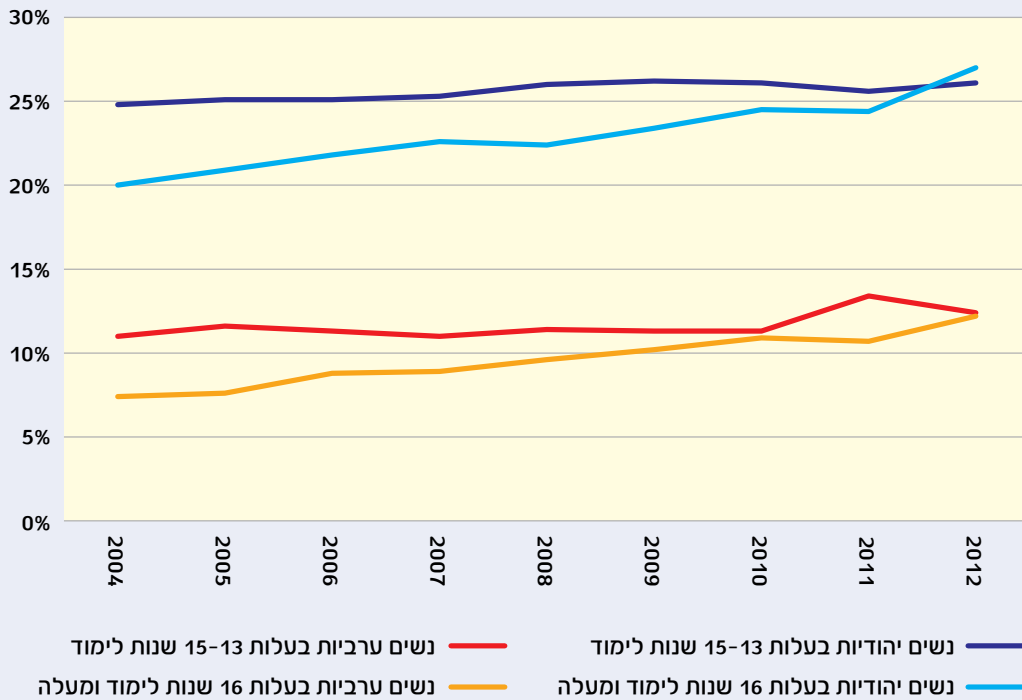
שכר ממוצע לשעת עבודה, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות (בש"ח)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברת

ב־2011, שכרן הממוצע של נשים ערביות לשעת עבודה היה 33.5 ש"ח, לעומת 45.3 ש"ח בקרב נשים יהודיות. כפי שנראה בתרשים, הפער בין נשים ערביות לנשים יהודיות גדל עם השנים.

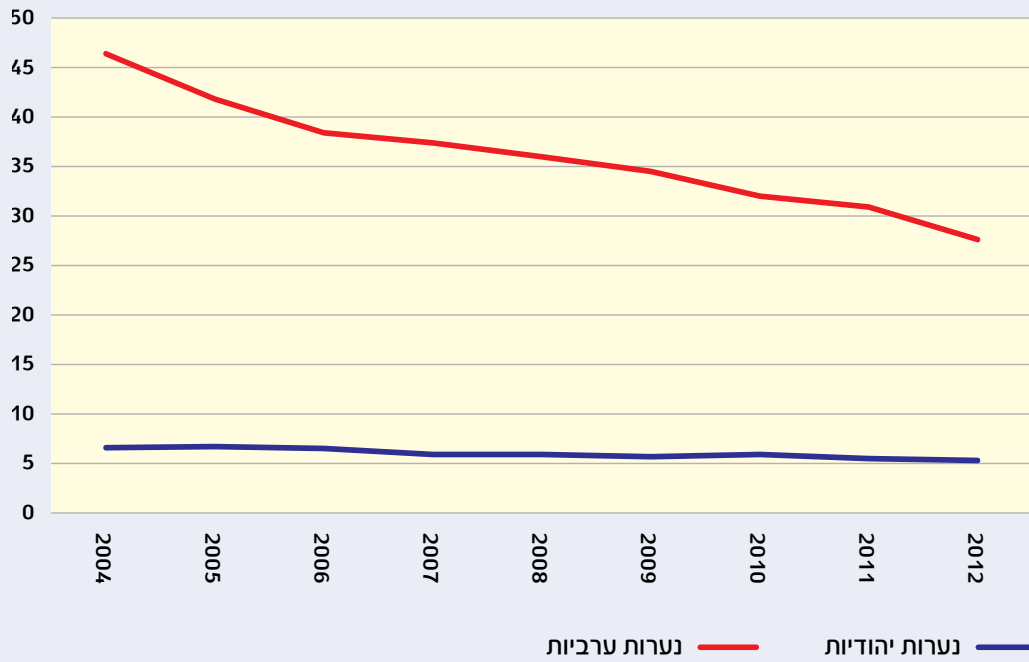
שיעור המשכילות, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברת

ב־2012, שיעור הנשים הערביות בעלות 13-15 שנות לימוד עמד על 12.4%, לעומת 26.1% בקרב הנשים היהודיות. שיעור הנשים הערביות בעלות 16 שנות לימוד ומעלה עמד על 12.2%, לעומת 27% בקרב הנשים היהודיות.

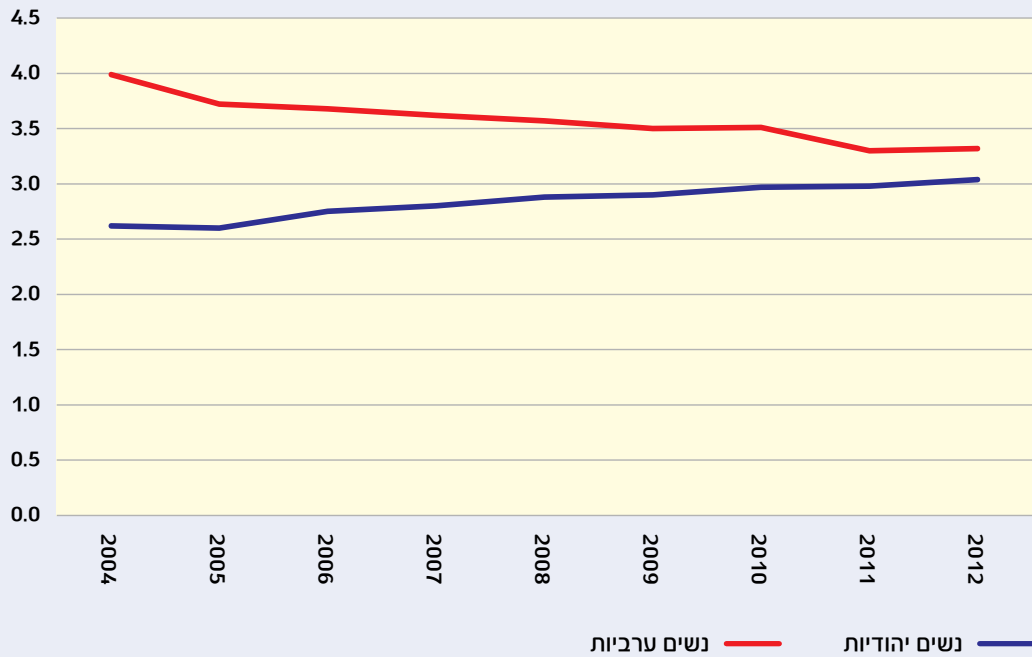
שיעור הפריון הסגולי של בנות 15-19, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

ב־2012, שיעור הפריון הסגולי של נערות ערביות היה 27.6 (ל־1,000 נשים), לעומת 5.3 בקרב נערות יהודיות. התרשים מראה מגמת ירידה ברורה בשיעורי הפריון בקרב נערות ערביות.

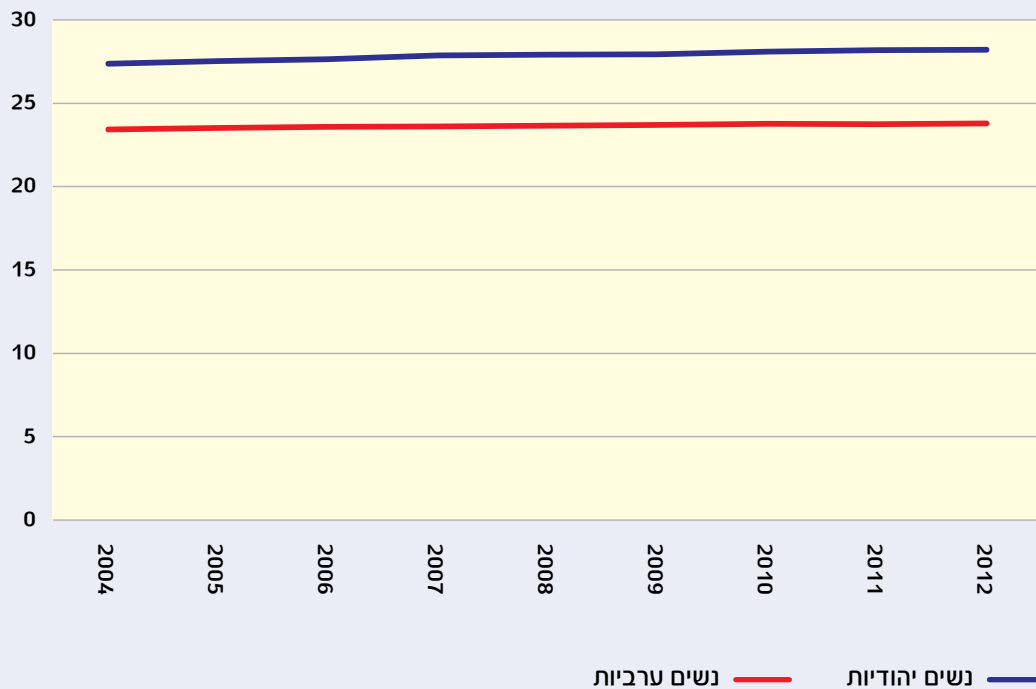
שיעור הפריון הכללי, נשים ערביות לעומת נשים יהודיות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

מגמת שיעור הפרייון הכללי מעניינת מאוד: 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 אם המגמה תימשך, הפער צפוי להיסגר בשנים הקרובות.

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

לאורך כל השנים, נשים ערביות יולדות מוקדם יותר מנשים יהודיות. ב־2012 הגיל הממוצע של נשים ערביות בלידה ראשונה עמד על 23.8 שנים, לעומת 28.2 בקרב נשים יהודיות.

לסיכום, הפערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות נותרו יציבים בכל הנוגע לשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ולהשכלה. בתחום הילודה והפרייון מסתמנת מגמה של צמצום הפערים, וכך גם באשר לשיעור המוצסקות במשרה חלקית. לעומת זאת, פערי השכר בין נשים ערביות לנשים יהודיות הולכים וגדלים, הן בשכר החודשי הממוצע והן בשכר לשעה.

## 1. ממד העוני

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

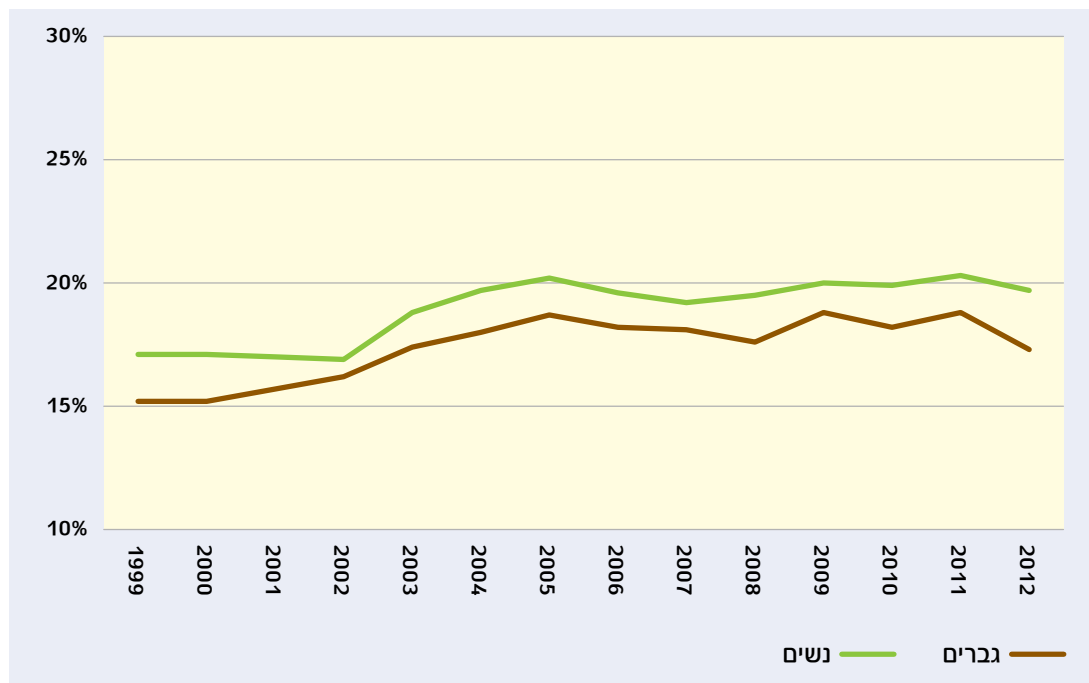
1. תחולת העוני בקרב נשים לעומת גברים, לאחר תשלומי העברה ומסים.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה.

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

תרשימים 40 ו־41 להלן מציגים את תחולת העוני של נשים ושל גברים לאחר תשלומי העברה ומסים, ואת היחס ביניהם – בהתאמה. התרשימים מראים שתחולת העוני בקרב נשים גבוהה בעקיבות מתחולת העוני בקרב גברים, אם כי בפער קטן. יש להדגיש שמדובר בתחולת העוני לאחר התערבותה של מערכת הרווחה, כלומר התערבות המערכת אינה סוגרת את הפער המגדרי, עניין שיש לתת עליו את הדעת. בשנים 2002–2005, וכן בשנת 2008, חלה עלייה ביחס שבין תחולת העוני של נשים לתחולת העוני של גברים, והאי־שוויון המגדרי בממד העוני עלה בשנים אלו. בשנת 2011 נראה שהיחס קטן, כלומר הצטמצם מעט האי־שוויון בממד העוני, אך הוא גדל שוב בשנת 2012. אמנם בשנה זו ירד שיעור הגברים העניים והנשים העניות, אך הפער המגדרי שב וגדל כיוון שהירידה בתחולת העוני בקרב הגברים הייתה חדה יותר. בשנת 2012 שיעור הנשים העניות היה 19.9% ושיעור הגברים העניים היה 17.3%.<sup>32</sup>

#### תרשים 40

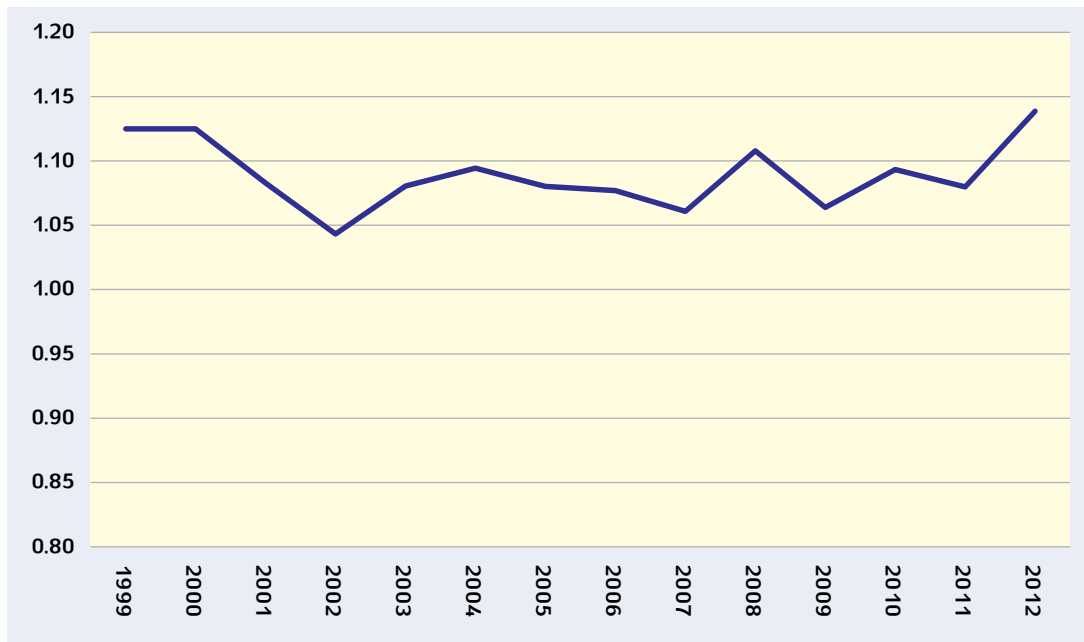
תחולת העוני לאחר תשלומי העברה ומסים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות

32 נתוני העוני מושפעים אף הם מהשינויים בסקרי הלמ"ס, שכן אף על פי שהם מחושבים על ידי המחלקה למחקר ותכנון במוסד לביטוח לאומי, הם מבוססים על סקר הוצאות והכנסות של הלמ"ס.

### תרשים 40 היחס בין נשים לגברים בתחולת העוני



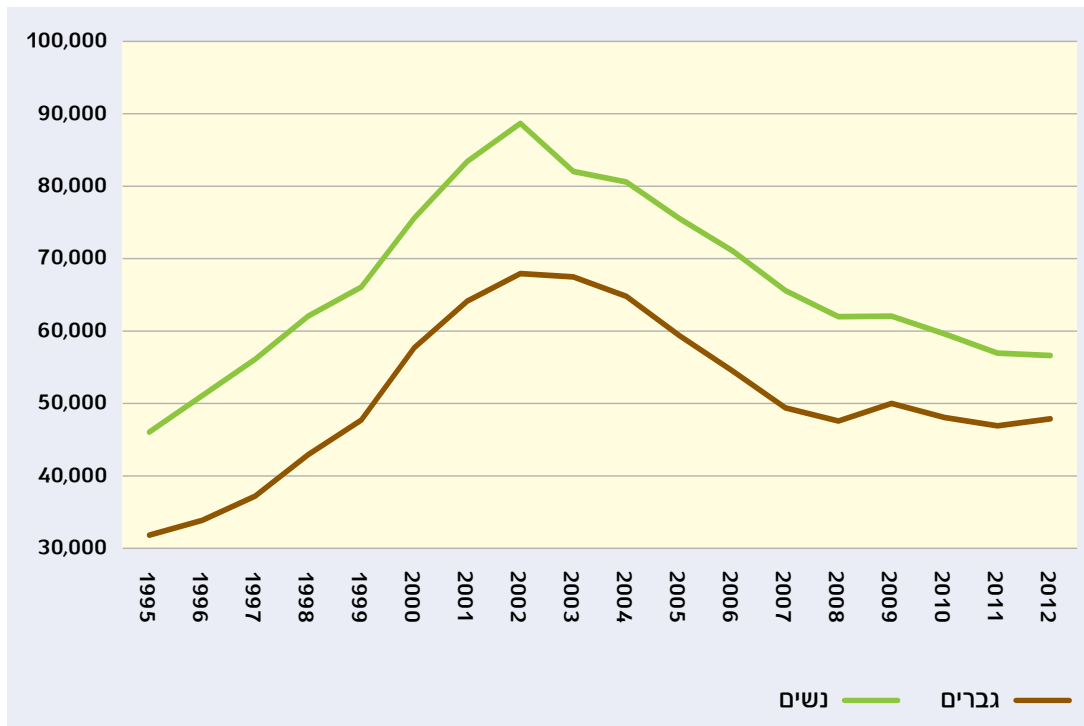
מקור: על פי נתוני הביטוח הלאומי ועיבודי המחברות

## 2. היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה

תרשים 41 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 41 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי קצבת הבטחת הכנסה. התרשים מראה על מגמה של צמצום הפער מתחילת שנות האלפיים – ביטוי למדיניות חברתית מכוונת, שהקשיחה את תנאי הזכאות להבטחת הכנסה בכלל ואת התנאים להיכללות בקטגוריית ה"בלתי ניתנים להשמה" בפרט.<sup>33</sup> בין 2009 ל-2012 היחס קטן מעט משום ששני המינים גם יחד קיבלו הבטחת הכנסה פחותה, וכך הצטמצם מעט האי-שוויון בממד העוני.

**תרשים 41א**

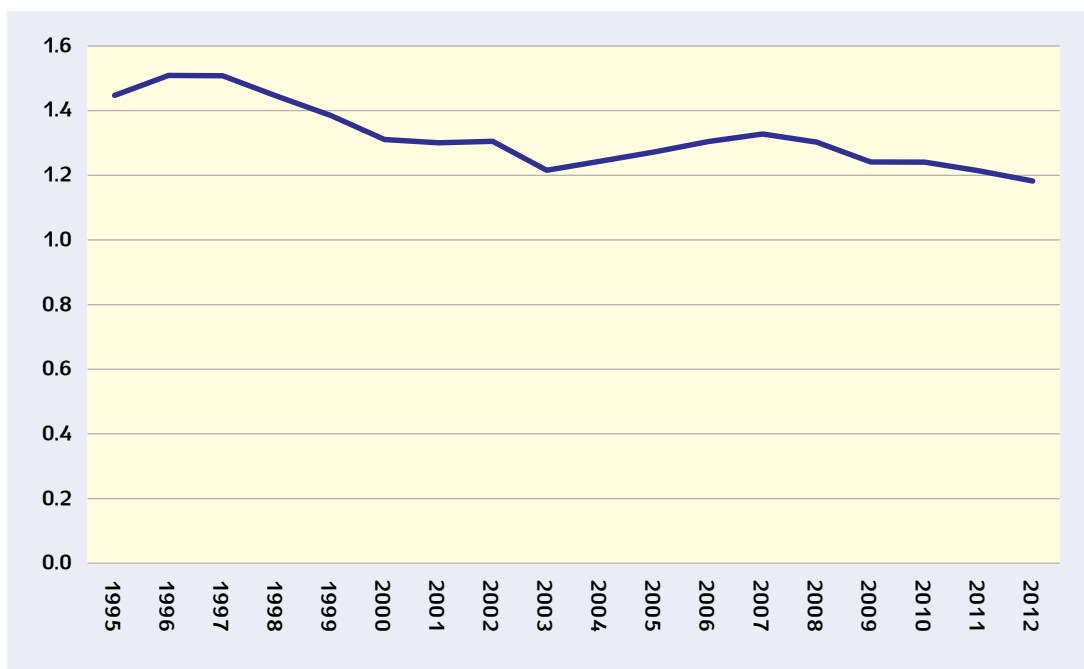
מקבלי גמלת הבטחת הכנסה, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 41ב**

היחס בין נשים לגברים בקרב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה



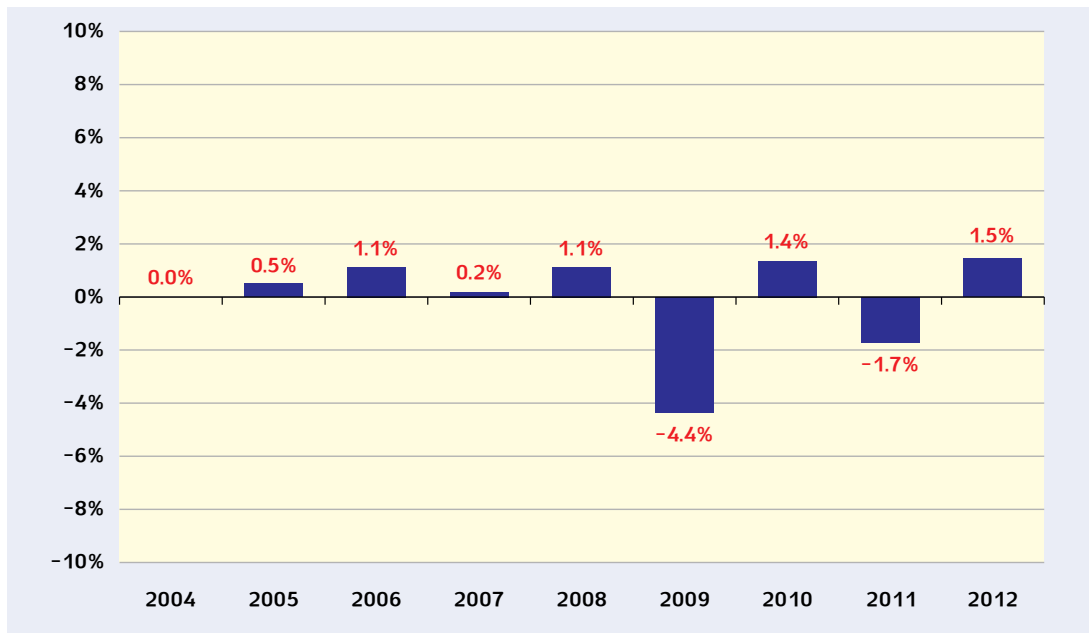
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

### סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד העוני

נשים עניות מגברים, כלומר יש פער מגדרי והוא ניכר באינדיקטורים שלנו לבחינת ממד העוני. תרשים 42 להלן מראה שלא חלו שינויים של ממש בפער זה בשנים שנבחנו, כלומר בממד העוני הפער בין מספר הנשים העניות למספר הגברים העניים יציב בטווח הבדיקה. ממד זה מושפע השפעה ישירה ממערכת הרווחה, ותוצאותיו מראות אפוא שהמדיניות להקלת העוני לוקה בעיוורון מגדרי. כפי שמראה תרשים 42 להלן, נראה כי בשנת 2012 ממד העוני שב לרמה שנמדדה ב־2004, ולפיכך ישנה דריכה במקום.

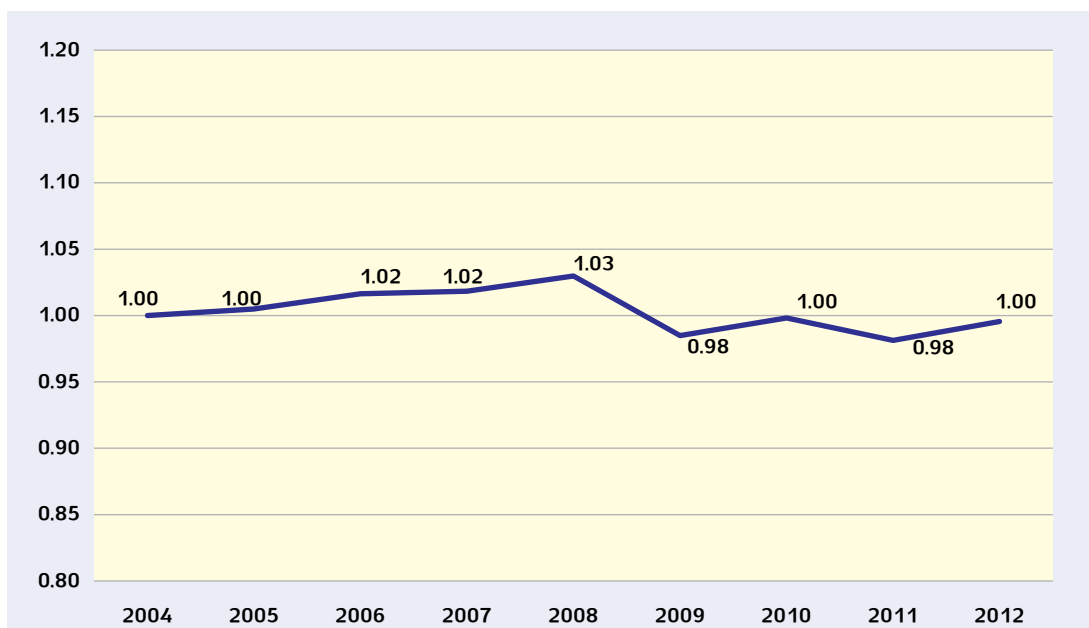
#### תרשים 42

האי־שוויון המגדרי בממד העוני, 2012-2004



#### תרשים 42ב

ערכי ממד העוני



## ז. ממד ההשכלה

בשנים האחרונות הלך ועלה היקף המשכילים בכלל האוכלוסייה – הן במספרם והן בשיעורם. שיעור המשכילות עלה 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 נכנסות 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. במדד זה, האי-שוויון נמדד לפי אינדיקטורים של שנות השכלה. בעתיד, בכוונתנו להרחיב את ממד ההשכלה ולכלול בו אינדיקטורים של סוג ההשכלה ותחומי הלימוד. האי-שוויון בממד השכלה נמדד בשני אינדיקטורים:

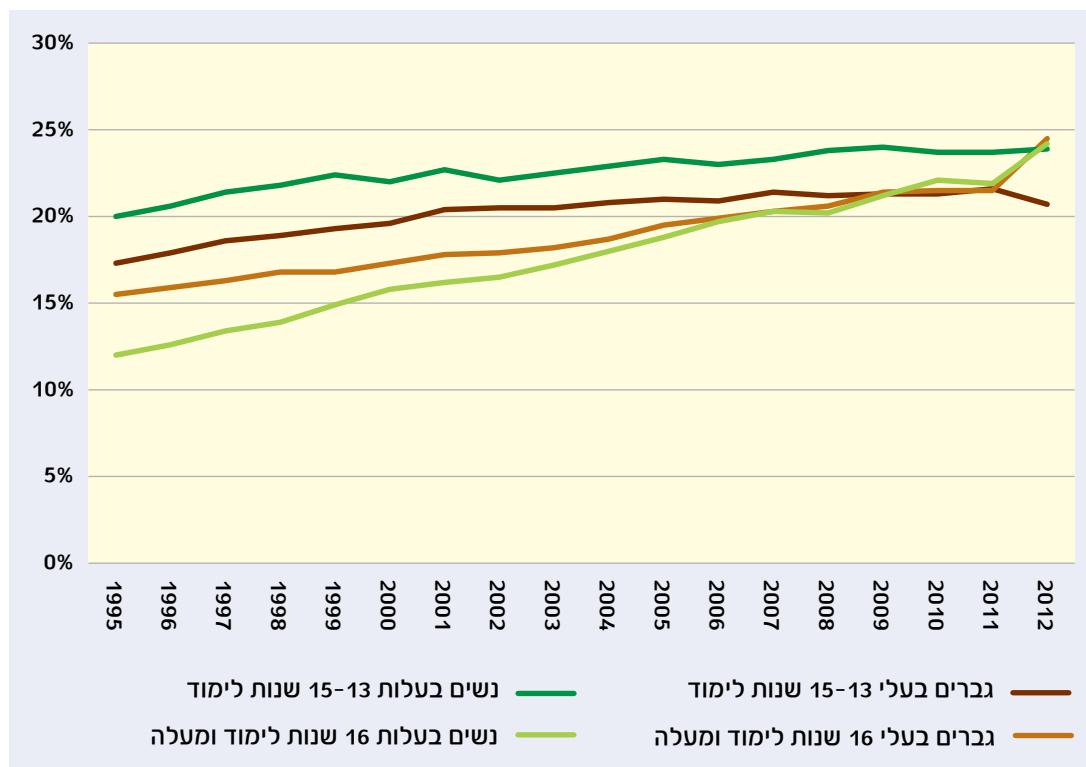
1. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13–15 שנות לימוד.
2. היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה.

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

תרשים 43 מראה שמשנת 1999 שיעור הנשים בעלות 13–15 שנות לימוד גבוה משיעור הגברים: 23.9% מהנשים לעומת 20.7% מהגברים למדו 13–15 שנים. בסך הכול, בשנת 2012 מן הגברים בישראל היו בעלי 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 48.1% מן הנשים. כאמור לעיל, נשים שיפרו בעקיבות את היקף השכלתן הממוצע, אך לא נמצא לכך ביטוי בתנאיהן בשוק העבודה. תרשים 43 להלן, המבטא את היחס בין נשים לגברים בעלי 13–15 שנות לימוד, מראה כי היחס נוטה מעט לטובת הנשים, וב-2012 הוא עמד על פי 1.15.

#### תרשים 43

שיעור בעלי 13–15 שנות לימוד ובעלי 16 שנות לימוד ומעלה, נשים לעומת גברים

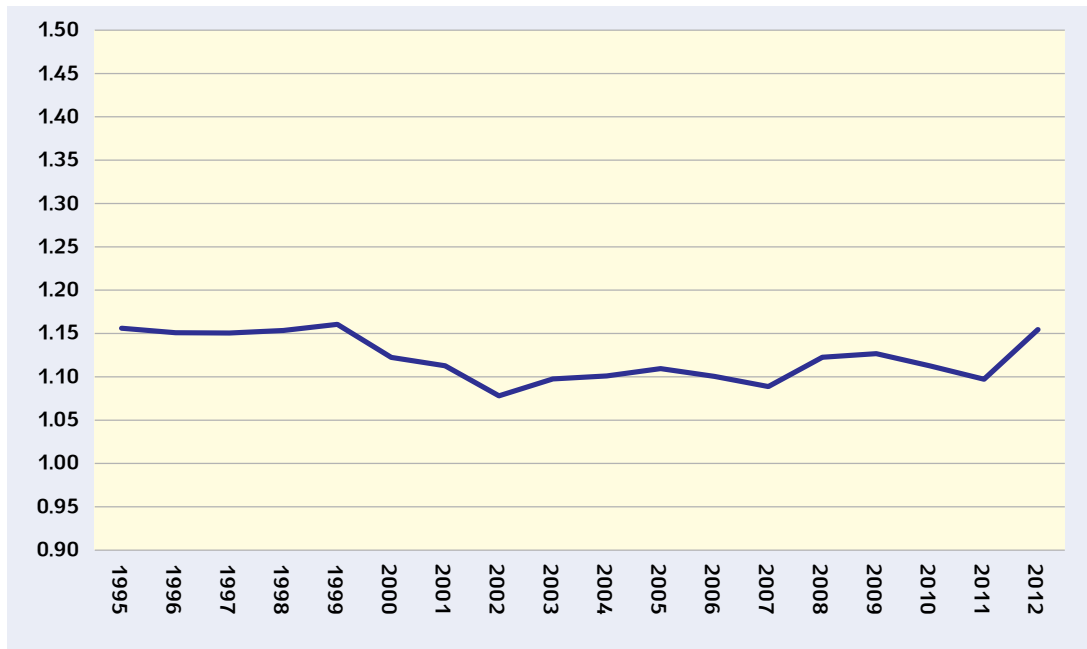


מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות



**תרשים 43**

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 13-15 שנות לימוד



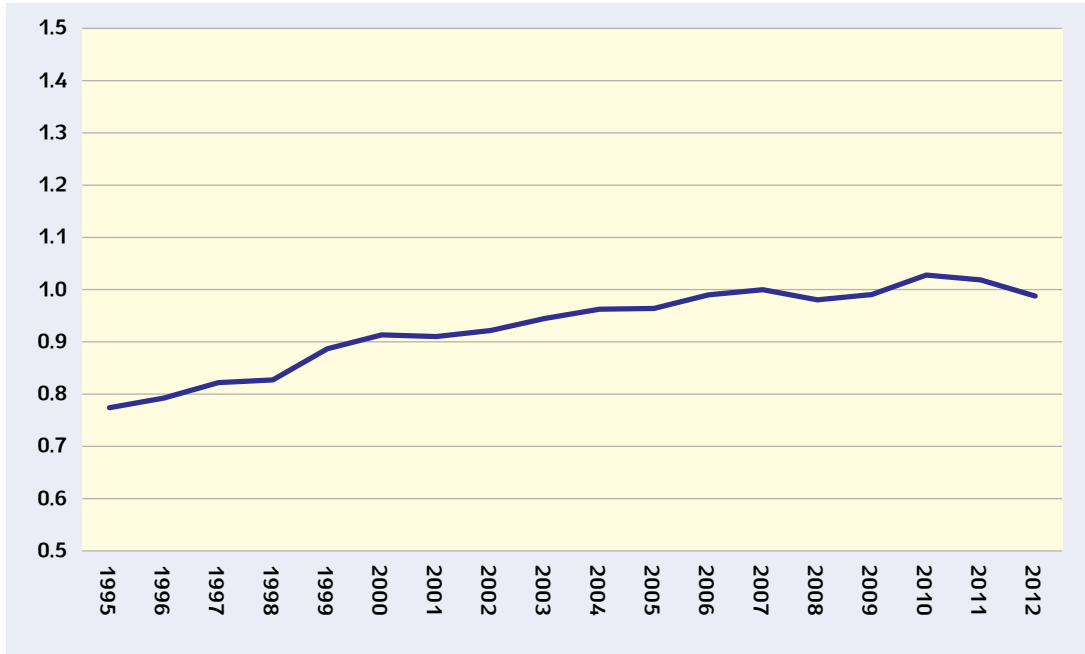
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

תרשים 43 לעיל הציג את שיעור הנשים ואת שיעור הגברים בישראל בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. התרשים מראה שבשנים 2004-2006 שיעור הגברים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה היה גבוה משיעור הנשים, והאישויון בממד ההשכלה גדל. תרשים 44 להלן מבטא את היחס בין נשים לגברים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. התרשים מראה כי למן שנת 2007 היחס נשאר קרוב ל-1, כלומר שיעור הנשים בעלות 16 שנים ומעלה היה דומה לשיעור הגברים, ורמת השכלתן עלתה. בין 2010 ל-2011 נשים אף עקפו את הגברים בשיעורי השכלתן, והאישויון בממד ההשכלה הצטמצם קמעה. בשנת 2012 התהפכה שוב המגמה, כך שיש מעט יותר גברים מנשים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה. לפיכך, אינדיקטור זה מעלה מעט את האישויון בממד ההשכלה בשנה זו. יש לציין כי בלמ"ס אין הפרדה בין הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה ללומדים בישיבה, ולכן אין לדעת מהו אחוז הלומדים בישיבות מתוך סך האנשים הכלולים באינדיקטור.

**תרשים 44**

היחס בין נשים לגברים בקרב בעלי 16 שנות לימוד ומעלה



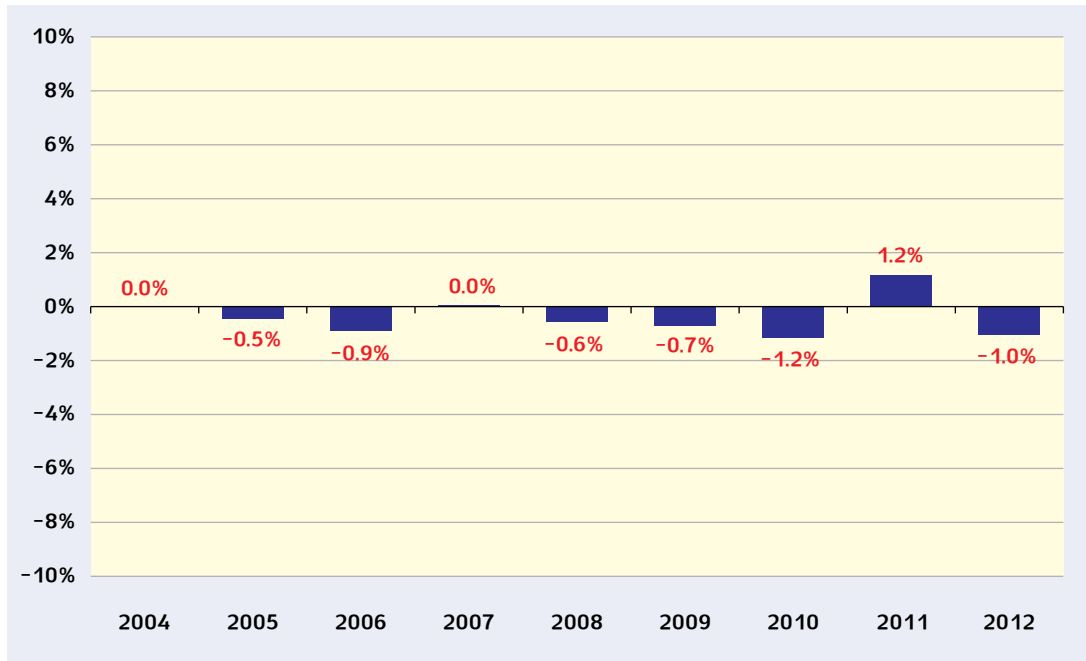
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד ההשכלה**

תרשימים 45 ו־46 להלן מראים שבתחום ההשכלה חל שיפור בשנים שנבחנו במדד המגדר, כלומר שיעור הנשים המשכילות הלך וגדל ביחס לשיעור הגברים המשכילים. ממצא זה מראה שבניגוד למה שהיה אפשר לצפות, השכלה אינה כלי מספיק לצמצום פערים מגדריים בשוק העבודה: כפי שהראינו בממד שוק העבודה, הפערים בתחום זה אינם מצטמצמים ולא זו בלבד אלא שהם גדלים.

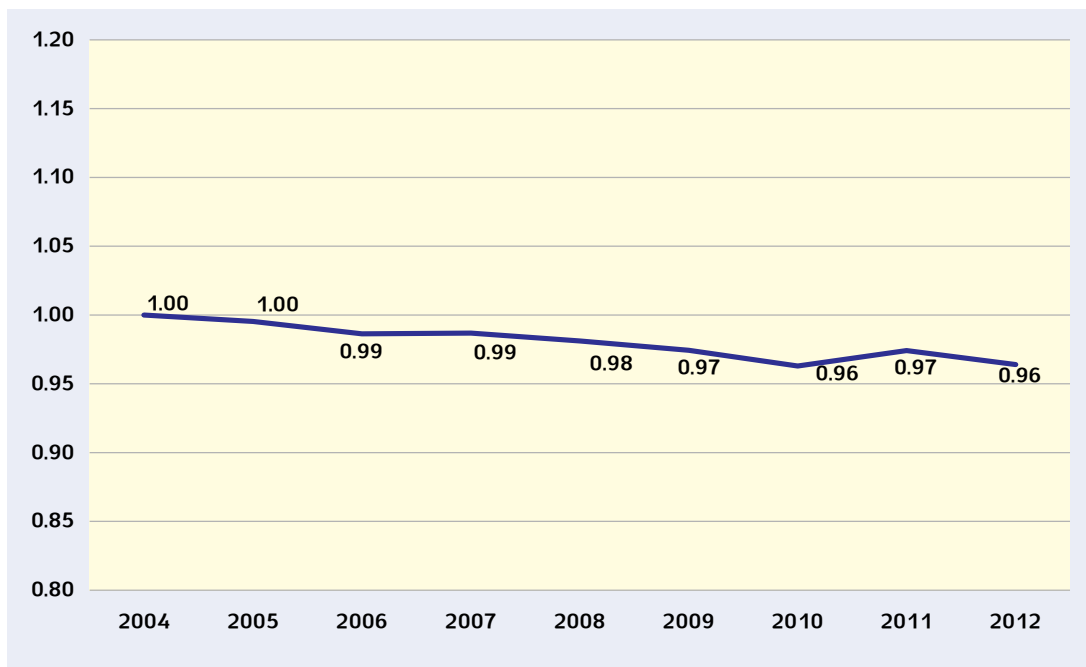
תרשים 45א

האי־שוויון המגדרי בממד ההשכלה, 2012-2004



תרשים 45ב

ערכי ממד ההשכלה



## ח. ממד העוצמה

ממד העוצמה הוא ממד חדש במדד המגדר, והוא מבטא את מידת הכוח שיש בידי נשים במרחב הציבורי. לתחושתנו, ממד הייצוג הפוליטי שפיתחנו בדוח מדד המגדר לשנת 2013 לא היטיב לבטא את מידת הכוח וההשפעה של נשים, ולכן חיפשנו דרך לתת ביטוי לנתונים נוספים. הממד מתמקד בייצוגן של נשים בעמדות הכרוכות בקבלת החלטות, מתוך הסכמה רחבה שאיזון מגדרי ביחסי הכוח בעמדות כאלה הכרחי להגברת השוויון בין נשים לגברים. השוויון המגדרי בממד העוצמה חשוב מכיוון שהוא מבטיח שיינתן קול שווה לנשים ולגברים, ובתוך כך הזדמנות שווה לשני המינים לעצב את סדר היום הכלכלי, החברתי והפוליטי. יתר על כן, אחת הדרכים לשינוי תפיסות מגדריות היא קידום מודלים לחיקוי, ולכן לעובדה שאישה נמצאת בעמדת השפעה בפוליטיקה ובכלכלה יש משמעות רבה גם ברמה הסימבולית. חוסר השוויון המגדרי בממד זה נובע ממינוע השתתפותן של נשים בקבלת החלטות ברמה הלאומית, בכל התחומים.

בדוח מדד המגדר הקודם נבחנו רק תחום העוצמה הפוליטית, והממד שבחן אותה כלל שני אינדיקטורים בלבד: מספר חברות הכנסת ומספר השרות בממשלה. אינדיקטורים אלו משמשים תדיר במדדים האומדים אישויון מגדרי, אך הם בעייתיים מאחר שהם מתארים מספר נמוך מדי של תצפיות. זו הייתה אחת הסיבות לכך שבמדד הנוכחי הרחבנו את הממד באופן שיכלול אינדיקטורים הן של עוצמה פוליטית והן של עוצמה כלכלית, בדומה למדד המגדר של האיחוד האירופי.<sup>34</sup> התת-ממד הראשון, עוצמה פוליטית, בנוי משלושה אינדיקטורים:

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.

התת-ממד השני, עוצמה כלכלית, בנוי מחמישה אינדיקטורים:

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

אם כן, כעת הממד מכיל שמונה אינדיקטורים הבוחנים ייצוג נשים בעמדות כוח פוליטיות – הממשלה, הכנסת והרשויות המקומיות; וייצוג נשים בעמדות כוח כלכליות – מנכ"ליות ומנהלות בדרגים בכירים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי.

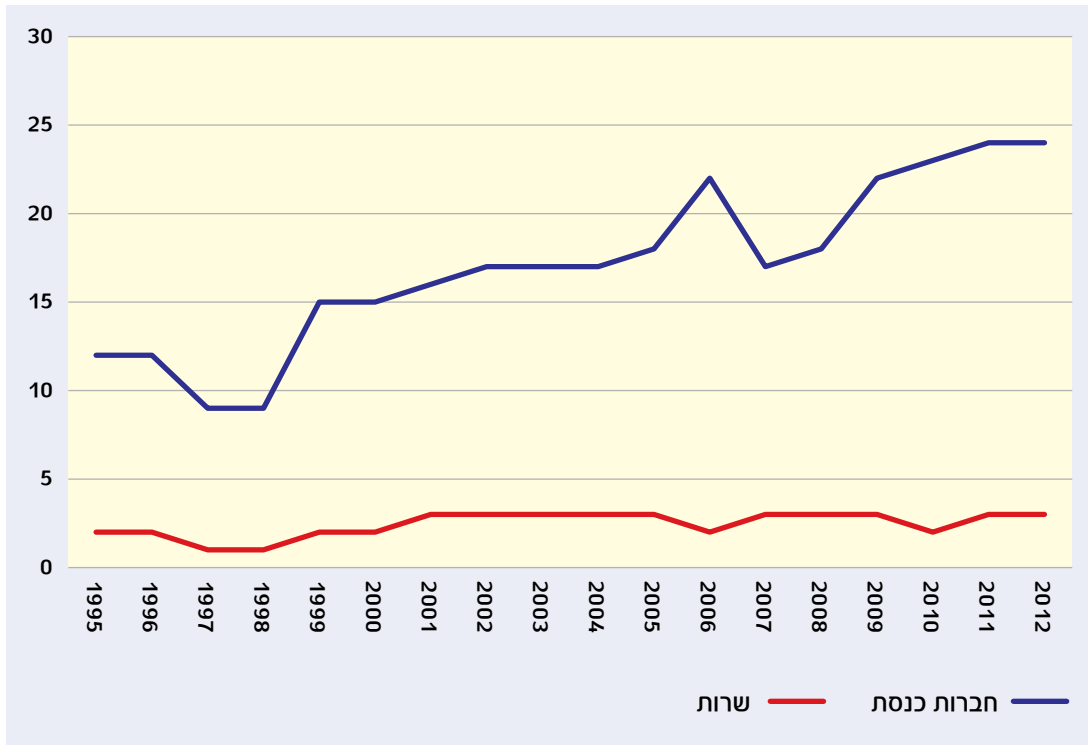
### 1. היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת

תרשימים 46 ו-47 להלן מבטאים את מספר הנשים בכנסת ואת היחס שבין חברות הכנסת לחברי הכנסת, בהתאמה. התרשימים מראים שבין 2004 ל-2006 עלה שיעור הנשים בקרב חברי הכנסת והאישוויון 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 האישוויון המגדרי בממד העוצמה. בין 2008 ל-2012 שב וגדל מספרן ל-24 חברות כנסת (20%), והיחס בינו לבין חברי הכנסת עמד על 0.25. בשנת 2013, לאחר הבחירות לכנסת ה-19, הגיע מספר חברות הכנסת לשיא: 27, אך הוא עדיין נמוך מאוד ביחס לשיעור הנשים באוכלוסייה.<sup>35</sup> כידוע, שוויון פירושו 60 חברות כנסת, ולפיכך הפער עודנו גדול מאוד.

34 ראו <http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf>; <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index/#/domain/power>. על מדד המגדר של האיחוד האירופי ראו בנספח א.

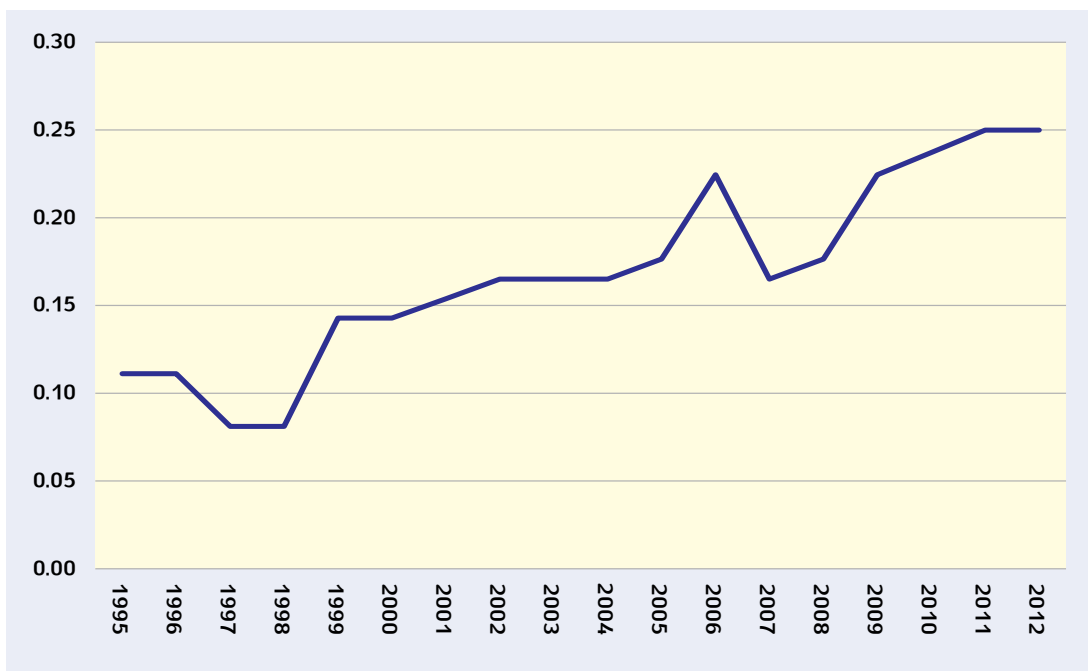
35 מספר חברות הכנסת כיום אינו נכלל במדד הנוכחי מאחר שהמדד מתייחס לשנים 2004-2012.

**תרשים 46א**  
מספר הנשים בכנסת ובממשלה



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות

**תרשים 46ב**  
היחס בין נשים לגברים בקרב חברי הכנסת



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות

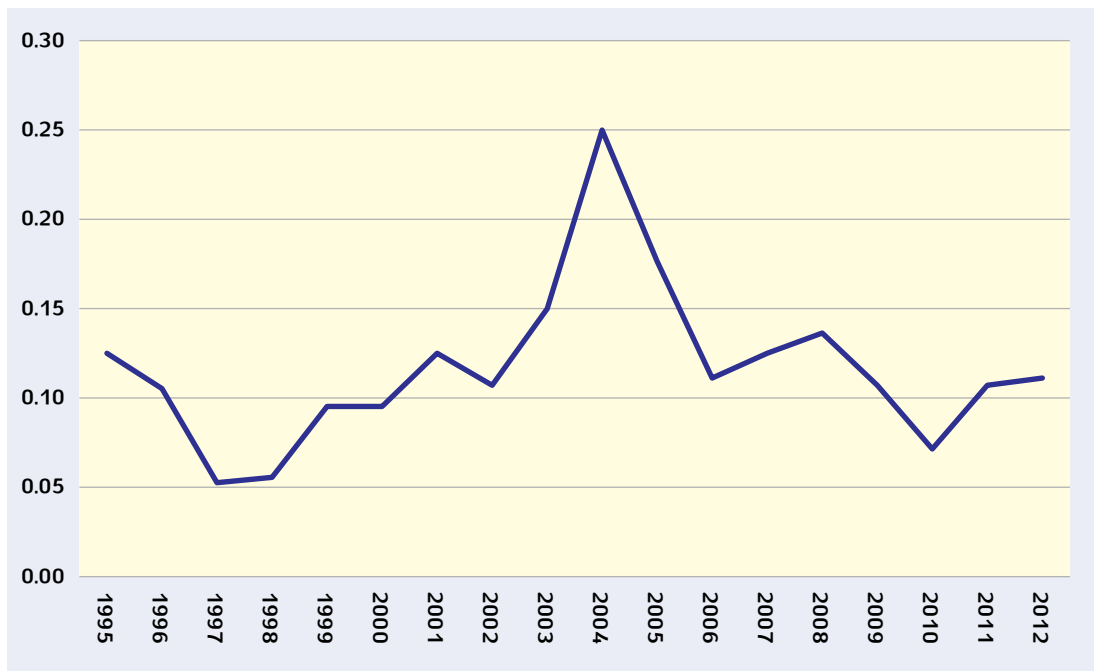
**היחס בין נשים לגברים בקרב חברי פרלמנט בהשוואה בינלאומית:** ב־2012, היחס בין הנשים לגברים בפרלמנט בארצות הברית היה 0.20; בבריטניה – 0.29; בשוודיה – 0.81; ובספרד – 0.56 (מקור: Global Gender Gap Index).

## 2. היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה

תרשים 47 להלן מתאר את היחס בין מספר השרות לבין מספר השרים בממשלה. התרשים מראה שהמגמה הכללית בשנים שבהן נמדד האינדיקטור היא צמצום היחס בין מספר השיא של השרות למספר השיא של השרים. כלומר, בעוד שמספר השיא של השרות נע בין 2 ל־3 בכל שנה, מספר השיא של כלל השרים בממשלה עלה מ־12 עד 28 בשנה אחת. אינדיקטור זה מצביע אפוא על אי־שוויון מגדרי בממד העוצמה בכל שנות המדד. 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 (ל־11%) בשיעור מספר השיא של השרות לעומת מספר השיא של השרים, כיוון שהממשלה כללה שר אחד פחות.

### תרשים 47

היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה



מקור: על פי נתוני הכנסת ועיבודי המחברות

**היחס בין נשים לגברים בקרב שרי הממשלה בהשוואה בינלאומית:** ב־2012, היחס בין הנשים לגברים בעמדות שר בארצות הברית היה 0.38; בבריטניה – 0.21; בשוודיה – 1.09 (כלומר יותר נשים מגברים); בספרד – 0.44 (מקור: Global Gender Gap Index).

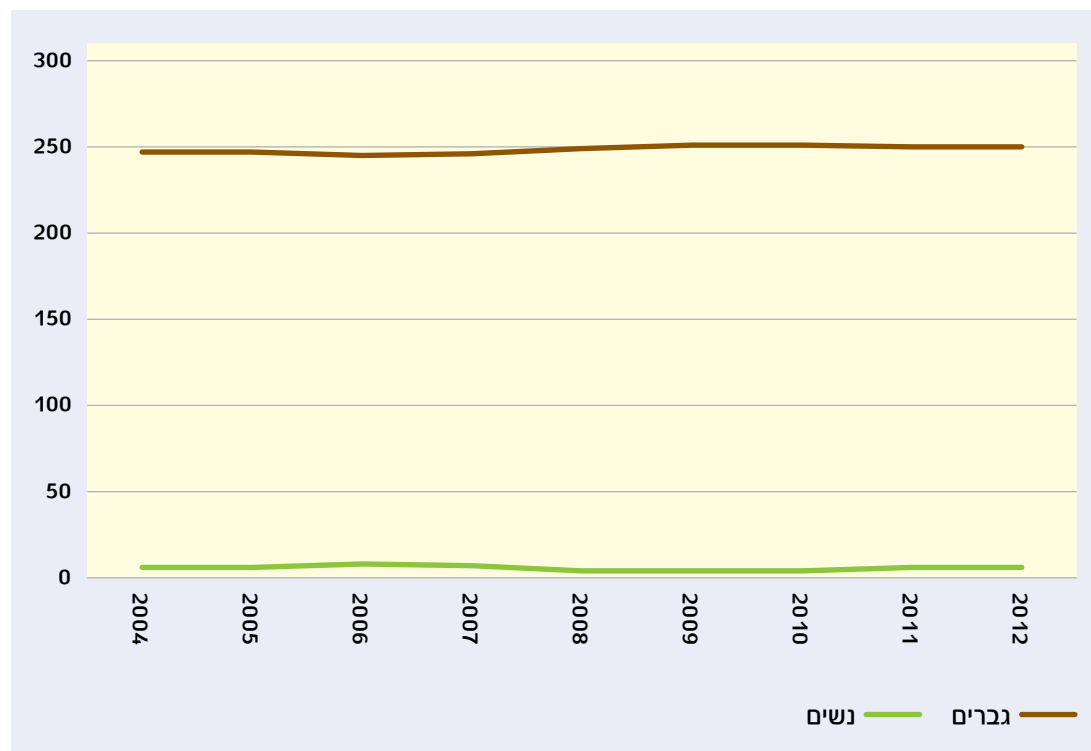
### 3. היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות

בישראל ישנן כ-256 רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. ייצוג הנשים בראש הרשויות אפסי, ונע בין 4 ל-8 נשים בשנה. לראש הרשות השפעה על אורח חייהם של תושבי הרשות ויש לו אוטונומיה רבה יחסית לתפקידי ממשל אחרים. לפיכך, יש משמעות רבה למספרן המועט של נשים בראש רשויות בישראל. בשנת 2012 היו בישראל 6 נשים בראשות ערים ומועצות: מרים פייברג, יעל גרמן, טלי פלוסקוב, פלורה שושן, סיגל מורן ומטי צרפתי-הרכבי. שיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות בשנה זו היה כ-2% בלבד. תרשים 48 להלן מציג את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות רשויות, ותרשים 48 להלן מציג את היחס ביניהם. התרשימים ממחישים את גודל הפער. בשנת 2013, בבחירות לרשויות המקומיות, נבחרו 4 נשים בלבד לעמוד בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות.

באשר למספר חברות מועצה, הפער קטן יותר. שיעור הנשים שנבחרו למועצות בבחירות 2008 היה 11% מתוך כלל הנבחרים: 232 נשים בלבד, לעומת 1,756 גברים. בבחירות בשנת 2013 עלה שיעורן של נשים חברות מועצה ל-13% מכלל הנבחרים: 344 נשים לעומת 2,128 גברים. מדובר בשיפור קטן מאוד לעומת הבחירות שהיו חמש שנים קודם לכן. לצערנו אין נתונים העוקבים אחרי מספר חברות מועצה בכל שנה ולכן לא יכולנו להכניס את הסדרה למדד עצמו, אך התמונה ברורה.

#### תרשים 48

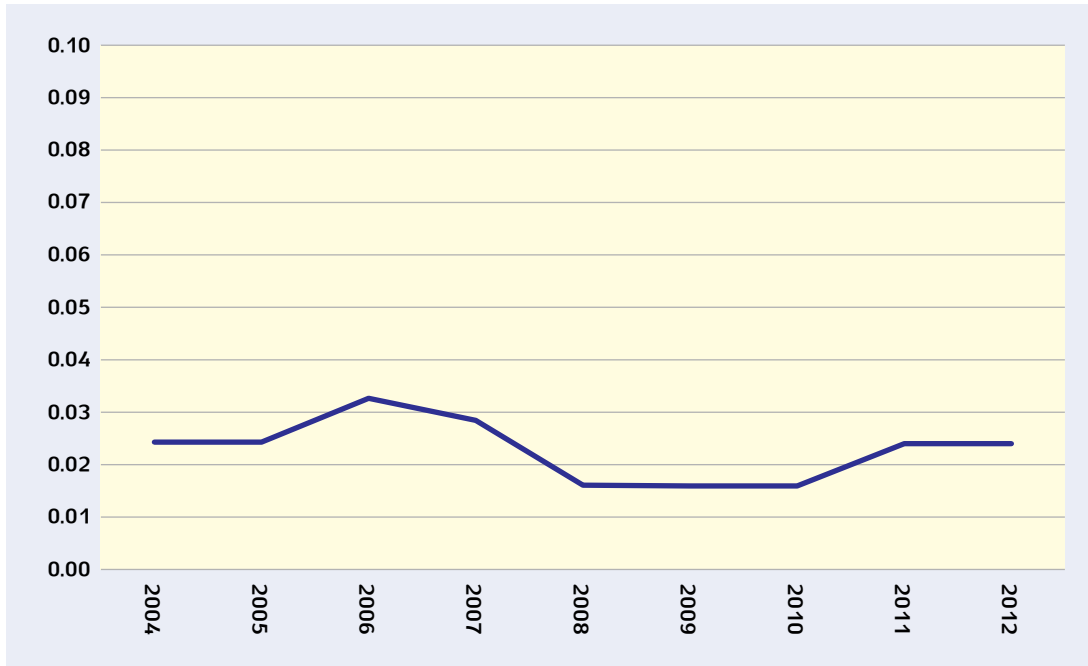
ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי עיבודי המחברות

**תרשים 48**

היחס בין נשים לגברים בקרב ראשי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות



מקור: על פי עיבודי המחברות

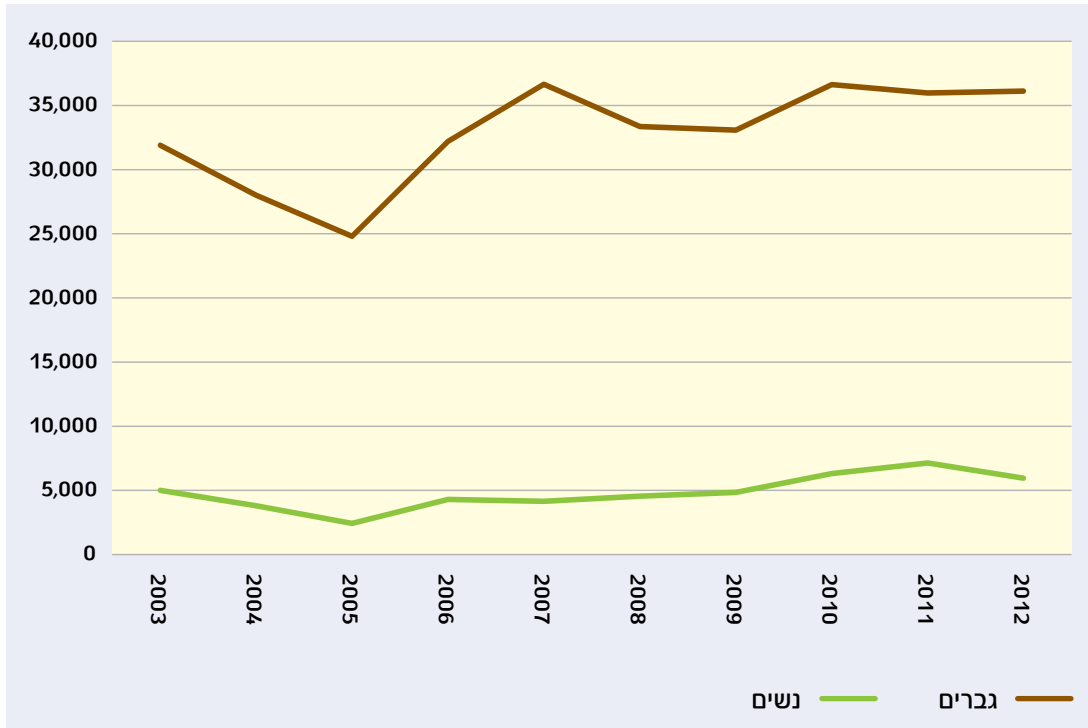
**4. שיעור המנכ"ליות במשק**

זהו אינדיקטור חדש במדד המגדר, והוא מודד את מספר המנהלים הכלליים לעומת מספר המנהלות הכלליות על פני השנים. הניהול הכללי הוא עמדת כוח הכרוכה בקבלת החלטות ובעיצוב מדיניות, ולכן חשוב לבחון את ייצוג הנשים בו. הנתונים שלנו כוללים מנהלים כלליים בשירותים ממשלתיים ומקומיים, במלכ"רים ובמוסדות לאומיים, ובמגזר העסקי – בחברות פרטיות וממשלתיות.<sup>36</sup> תרשים 49 להלן, המבטא את מספר המנכ"לים לעומת מספר המנכ"ליות במשק, מראה כי ישנו פער מתמיד בין מספר הנשים למספר הגברים בתפקיד זה. ב־2012 היו 36,114 מנכ"לים במשק, לעומת 5,957 מנכ"ליות בלבד. היחס בין נשים לגברים נע אפוא בין 0.13 ל־0.19. תרשים 49 מראה כי שיעור הנשים מכלל המנכ"לים עמד ב־2012 על 14% בלבד.



**תרשים 49א**

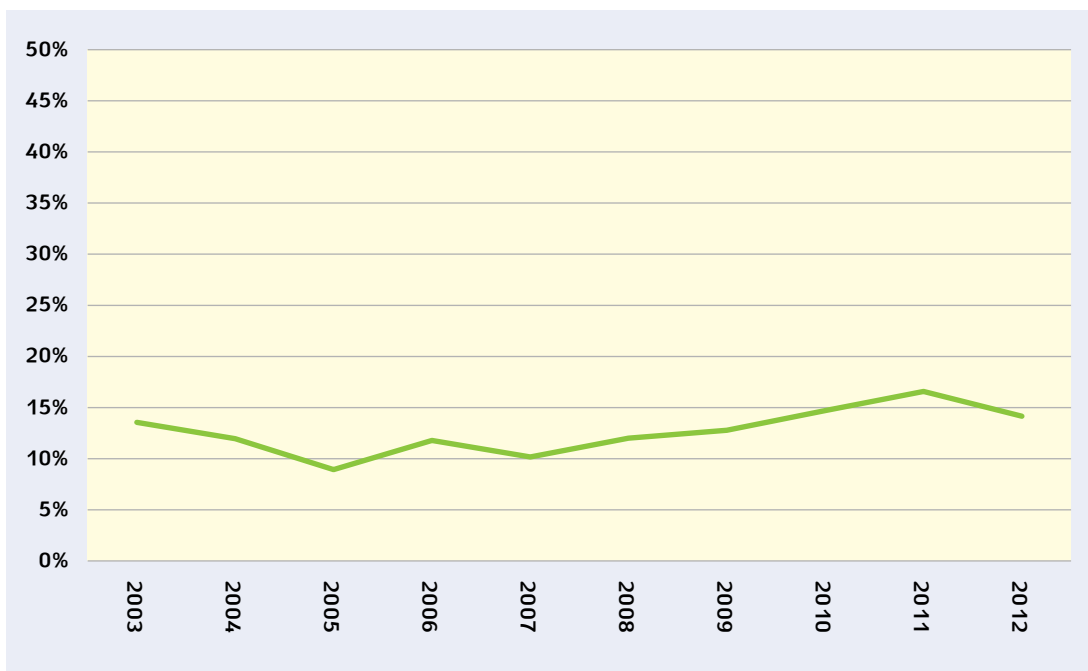
מנכ"לים במשק, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 49ב**

שיעור הנשים מכלל המנכ"לים במשק



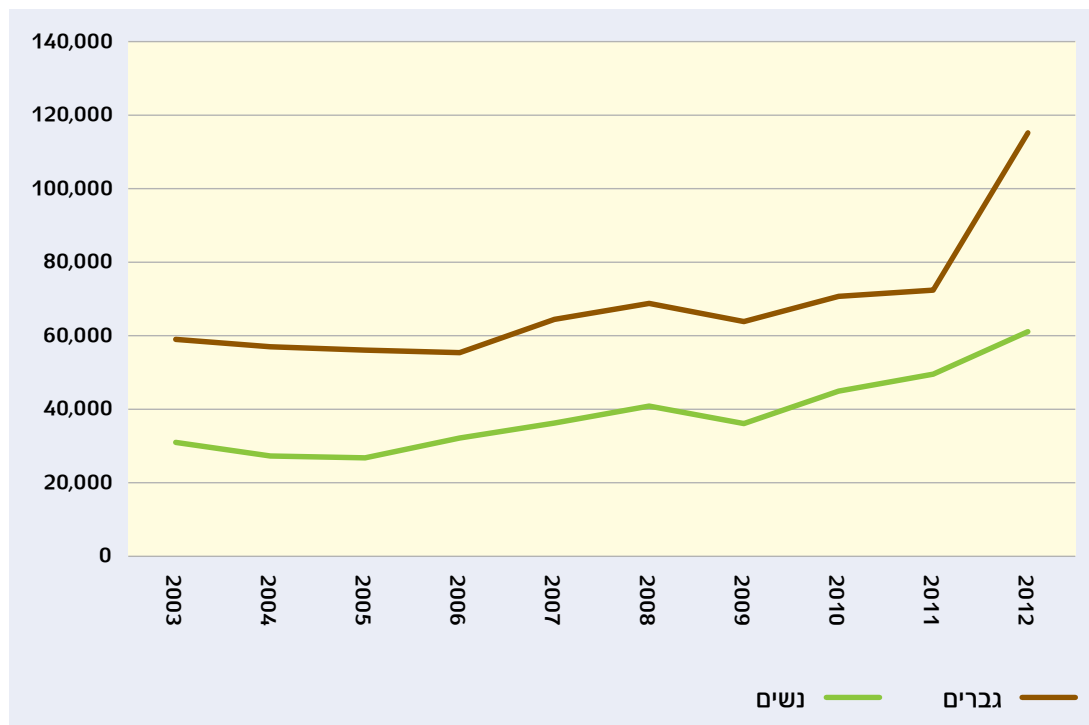
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## 5. שיעור המנהלות הבכירות במשק

גם אינדיקטור זה נכלל בפעם הראשונה במדד הנוכחי, והוא מבטא את מספר המנהלים הבכירים לעומת המנהלות הבכירות במשק על פני השנים. בנתונים אלו 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.<sup>37</sup> תרשים 50 א להלן, המציג את מספר המנהלות הבכירות לעומת המנהלים הבכירים, מראה כי ישנם יותר מנהלים בכירים גברים מנשים. הפער הצטמצם מעט בין 2009 ל-2011, אך שב וגדל ב-2012. תרשים 50 להלן, המבטא את היחס בין מספר המנהלות הבכירות למספר המנהלים הבכירים, מראה כי ב-2012 שיעור הנשים מכלל המנהלים הבכירים עמד על 35% – כמו שיעורן בשנת 2004.

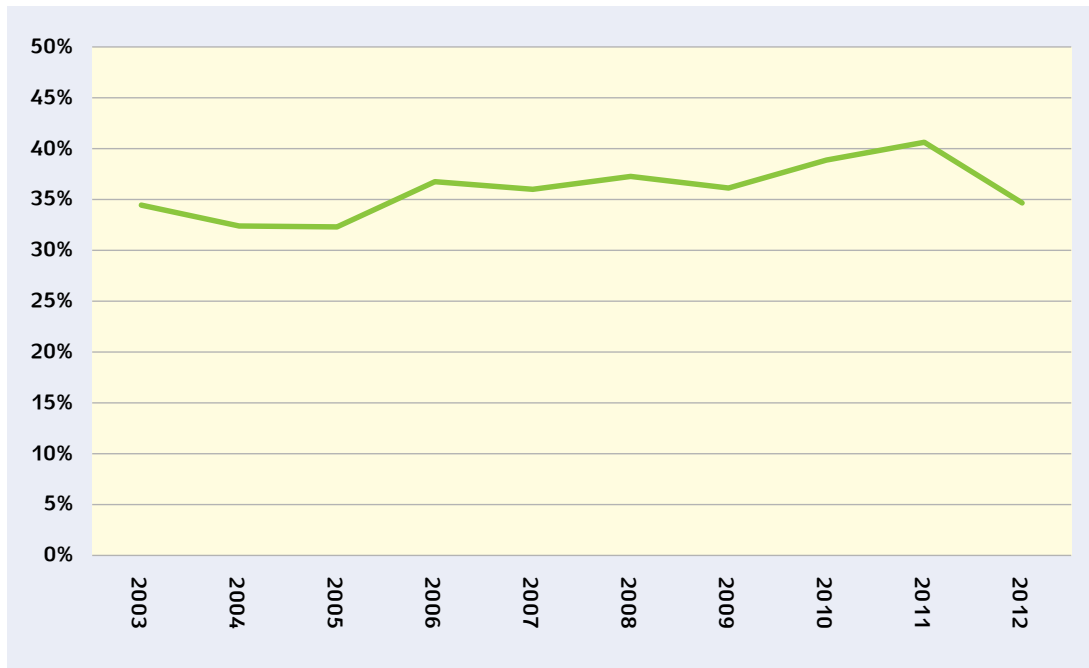
### תרשים 50

מנהלים בכירים במשק, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 350**  
שיעור הנשים מכלל המנהלים הבכירים במשק



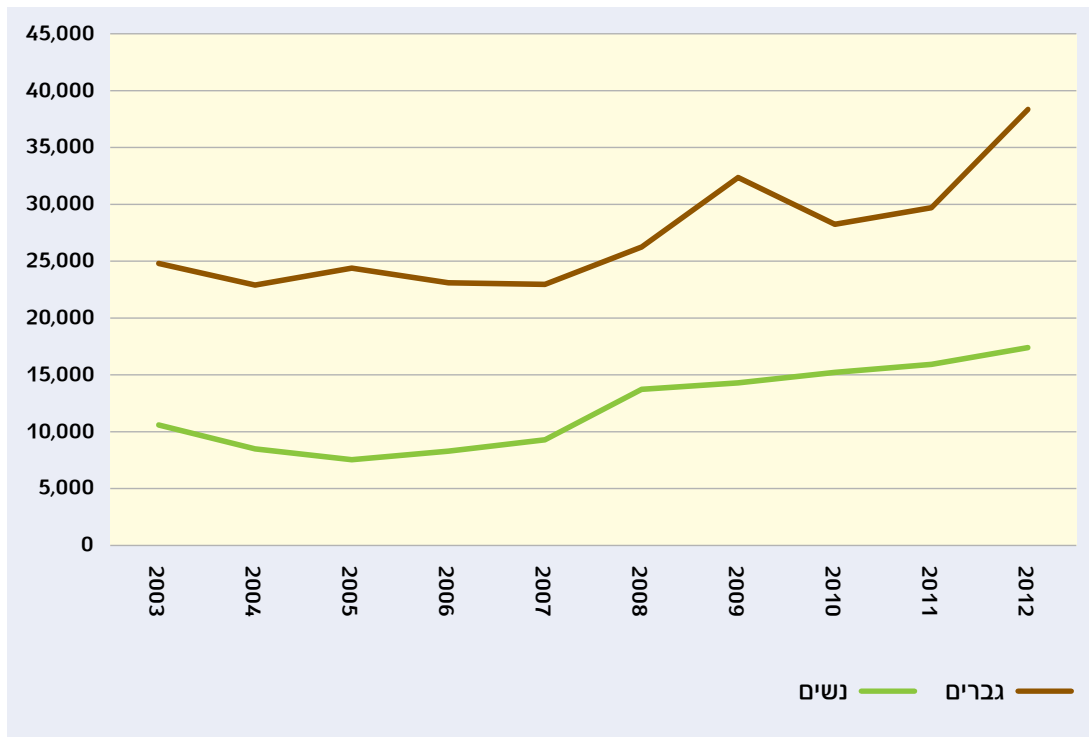
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**6. שיעור המנהלות האחרות ומזכירות רשויות מקומיות**

גם אינדיקטור זה נכלל במדד בפעם הראשונה, והוא בעל חשיבות פוליטית. נכללים בו מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים כלליים אחרים: בחקלאות ובצייד, בייעור ובדיג, בייצור ובבינוי, במסחר קמעוני, במסעדות ובבתי מלון, בתחבורה, באחסון ובתקשורת, בשירותים עסקיים, בטיפול אישי, בניקיון ובתחומים דומים.<sup>38</sup> כפי שמראה תרשים 51 א 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 עולה. ב־2012 חלה הרעה – בשנה זו היו 17,404 נשים לעומת 38,355 גברים בעמדה זו. תרשים 51 להלן מראה כי שיעור הנשים מכלל מזכירי הרשויות והמנהלים האחרים ב־2012 עמד על 31% (היחס בשנה זו בין הנשים לגברים בתפקיד עמד על 0.45).

**תרשים 51א**

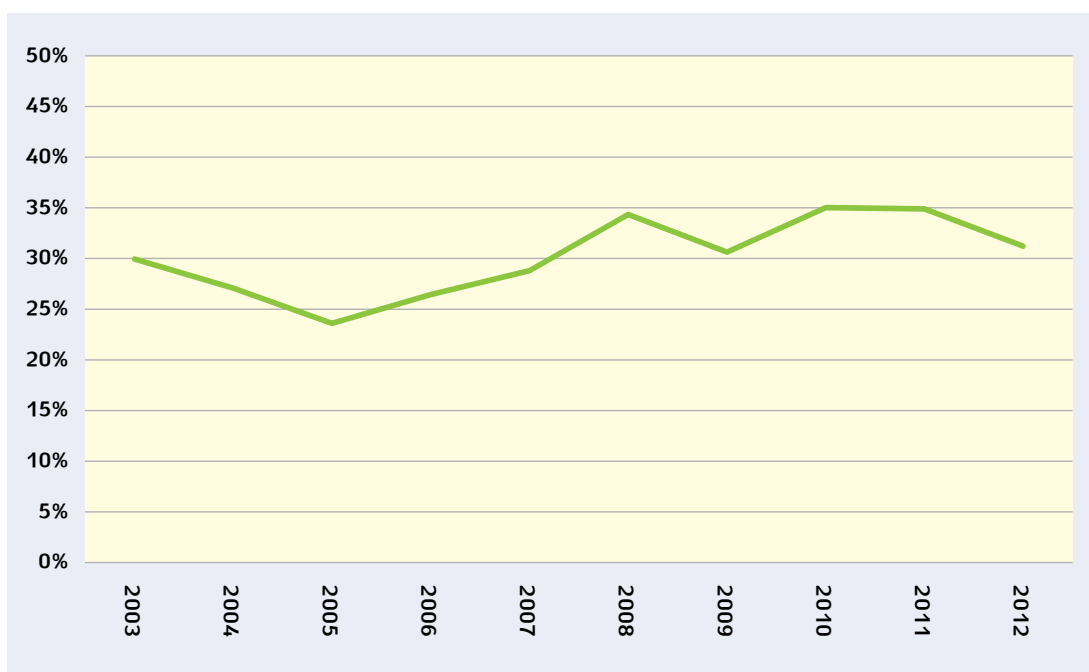
מזכירי רשויות מקומיות ומנהלים אחרים, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 51ב**

שיעור הנשים מכלל מזכירי הרשויות המקומיות והמנהלים האחרים



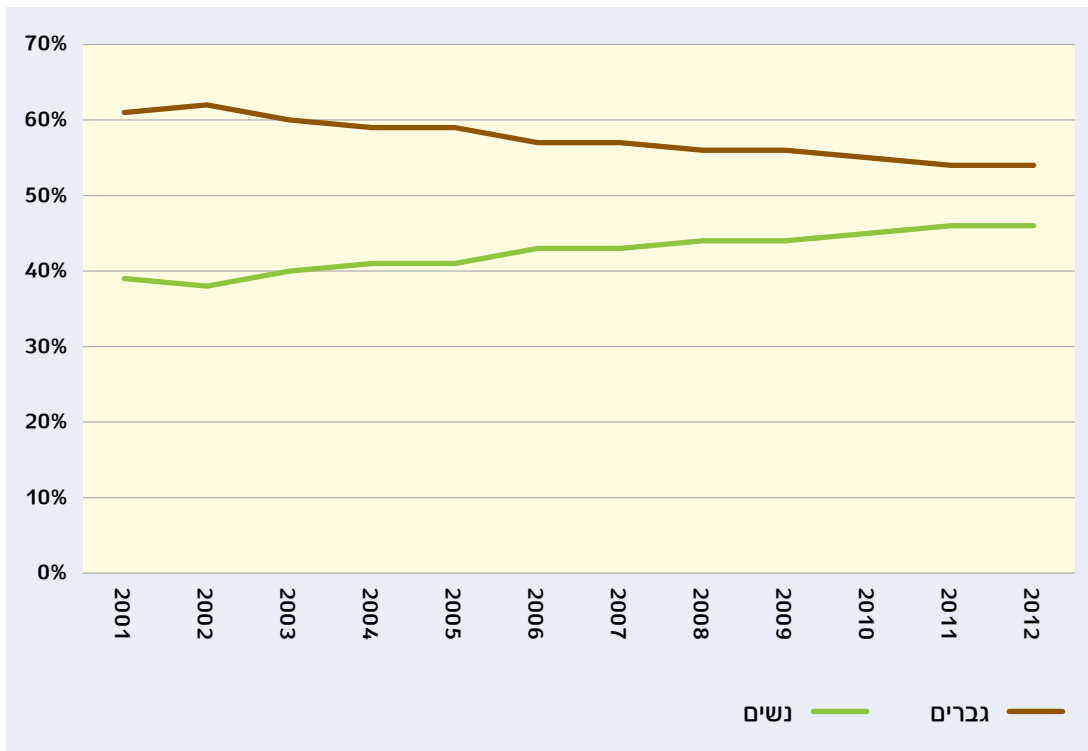
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## 7. שיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה

נציבות שירות המדינה היא הגוף האחראי על ביצוע מדיניות הממשלה בתחומי המינהל ומשאבי האנוש. העסקת נשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה<sup>39</sup> משקפת אפוא נראות פוליטית וייצוג של נשים בדרג הבכיר המעצב וקובע מדיניות. תרשים 52 להלן מראה כי ב־2004 היה שיעורן של הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה 41%. מאז חל שיפור ושיעורן עלה עד ל־46% ב־2011, שיעור שנותר זהה גם ב־2012. זוהי דוגמה להשפעתה של מדיניות לצמצום הפער המגדרי, שכן בשירות המדינה קיים פיקוח על שילובן של נשים, ועקב כך יש שיפור מתמיד בשיעור הנשים בעמדות בכירות.

### תרשים 52

שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה



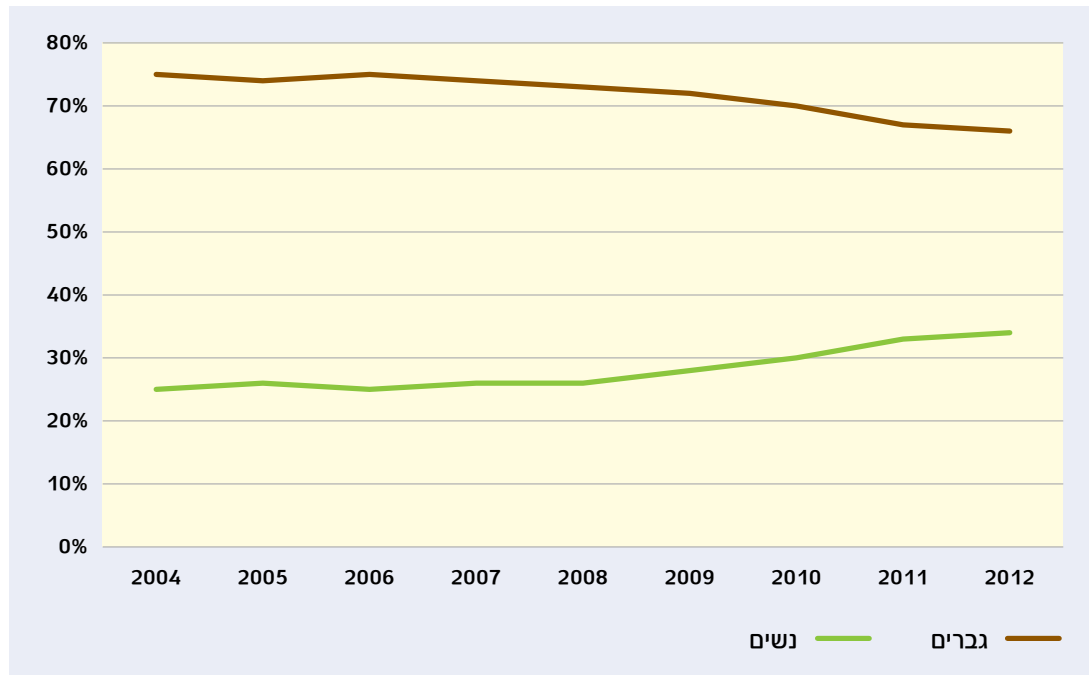
מקור: על פי נציבות המדינה ועיבודי המחברות

## 8. שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים בשירות המדינה

אינדיקטור זה מבטא את שיעור הנשים החתומות על חוזה בכירים מכלל החתומים על חוזים מסוג זה בשירות המדינה. כפי שמראה תרשים 53 להלן, ב־2004 היה שיעורן של הנשים החתומות על חוזה בכירים 25% בלבד, אך במהלך השנים חל שיפור וב־2012 עמד שיעור זה על 34%.

### תרשים 53

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



מקור: על פי נציבות המדינה ועיבודי המחברות

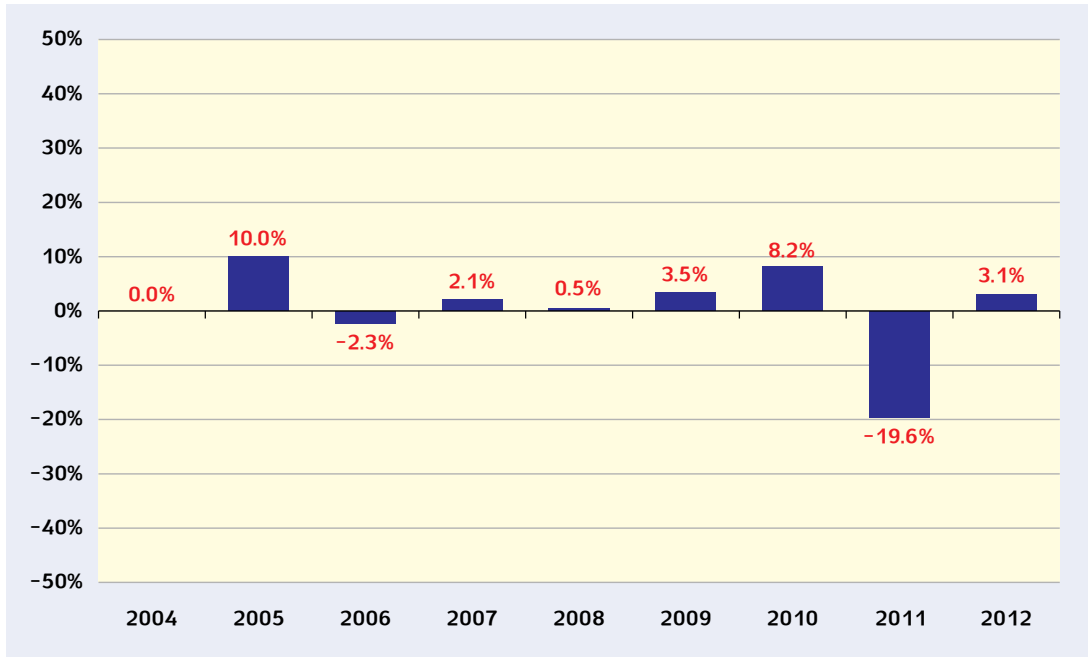
## סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה

תרשימים 54 ו־55 להלן מראים כי במרבית השנים 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 באשר לאינדיקטור של מספר השרות בממשלה. מדובר באינדיקטור שבסיסו הוא מספר השרים בממשלה, שבשיאו עומד על עשרות בודדות בלבד.

ממד העוצמה מראה כי מספר הנשים במשרות בכירות ברמה הלאומית והמקומית עדיין קטן מאוד ביחס לחלקן באוכלוסייה: ב־2012 היו רק 24 חברות כנסת ו־3 שרות. שיעור המנכ"ליות והמנהלות הבכירות מסך כל נושאי התפקידים האלה ירד בשנה זו לעומת השנה הקודמת, ולכן, בשנת המדידה האחרונה האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה עלה ב־3.1%.

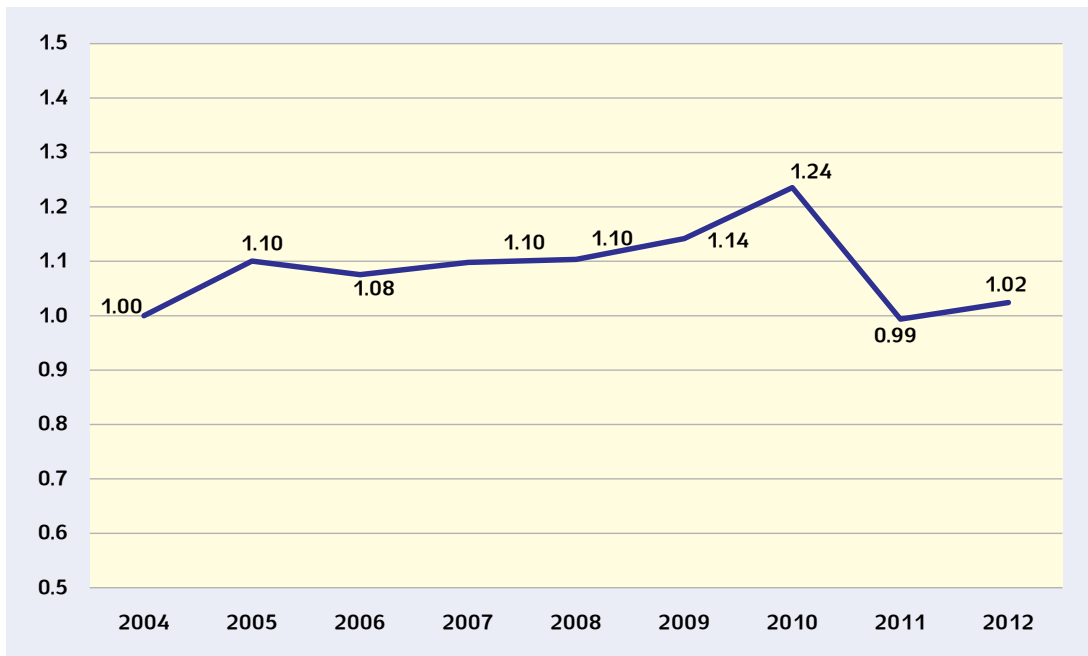
תרשים 54א

האי־שוויון המגדרי בממד העוצמה, 2012-2004



תרשים 54ב

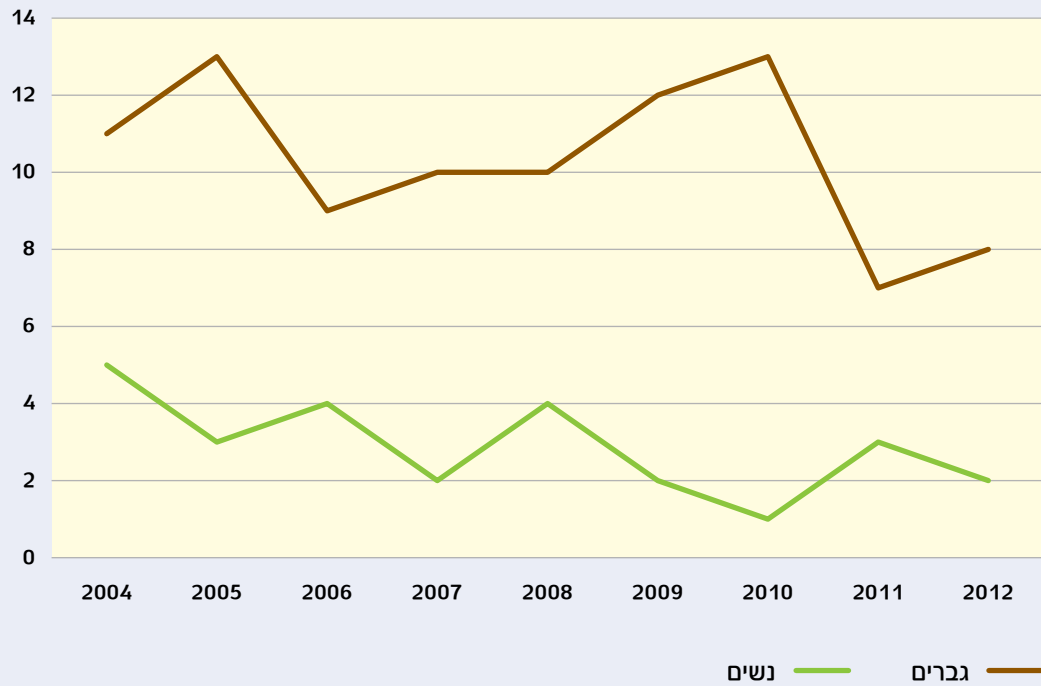
ערכי ממד העוצמה



### כלות וחתני פרס ישראל

פרס ישראל הוא יוקרתי שמעניקה מדינת ישראל במגוון רחב של תחומים. לפרס משמעות סמלית רבה שכן הוא מבטא הכרה מצד המדינה בתרומה החשובה לחברה של מקבלת הפרס בתחומי מחקר ועשייה שונים. בהיבט המתודולוגי איאפשר לכלול אינדיקטור זה בממד העוצמה בשל המספר המועט של המקרים. אך כפי שאפשר לראות, בכל השנים זכו בפרס יותר גברים מנשים. בשנת 2010, לדוגמה, זכו בפרס 13 גברים ורק אישה אחת.

מקבלי פרס ישראל, מספר הנשים לעומת מספר הגברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות



## ט. ממד הבריאות

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

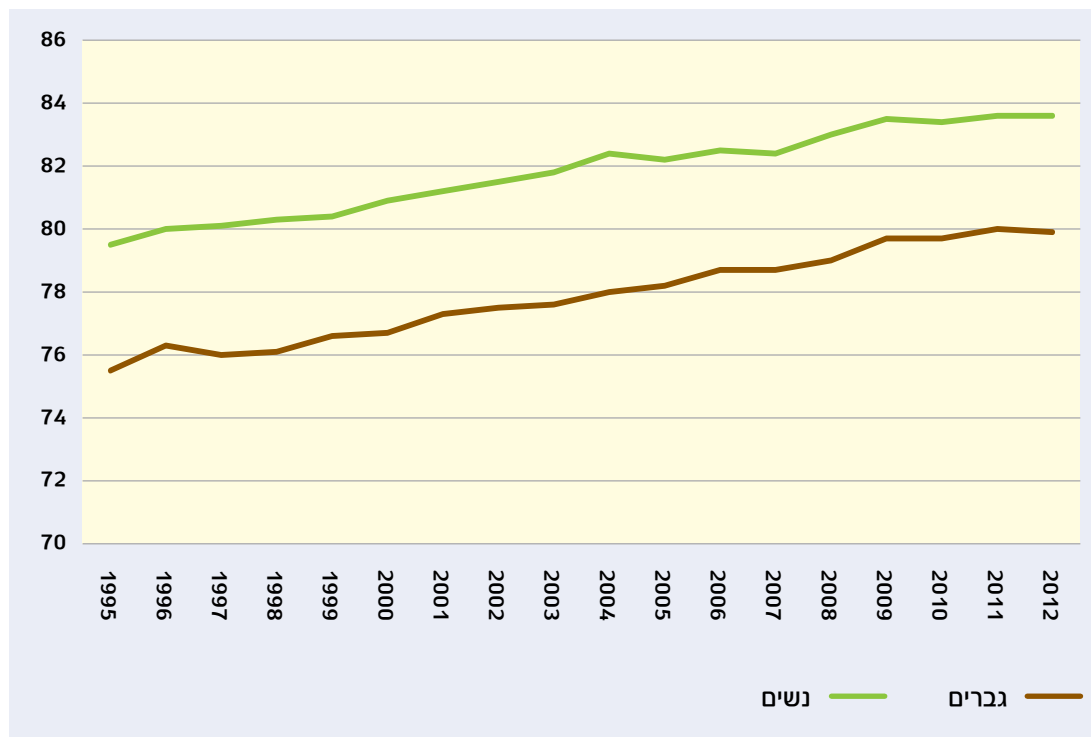
1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים.
2. היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה.
3. היחס בין נשים לגברים בקרב בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד.

### 1. היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים

תרשים 55א להלן מראה את תוחלת החיים של הנשים לעומת תוחלת החיים של הגברים, ותרשים 55ב 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 ב־2004, ל־3.7 שנים ב־2012. מדובר בשינוי כמעט זניח ולפיכך היחס בתוחלת החיים בין המינים יציב. בשנת 2012, תוחלת החיים הממוצעת של נשים הייתה 83.6 ושל גברים – 79.9. לאינדיקטור זה כמעט אין השפעה על האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות מאחר שהיחס יציב למדי.

#### תרשים 55א

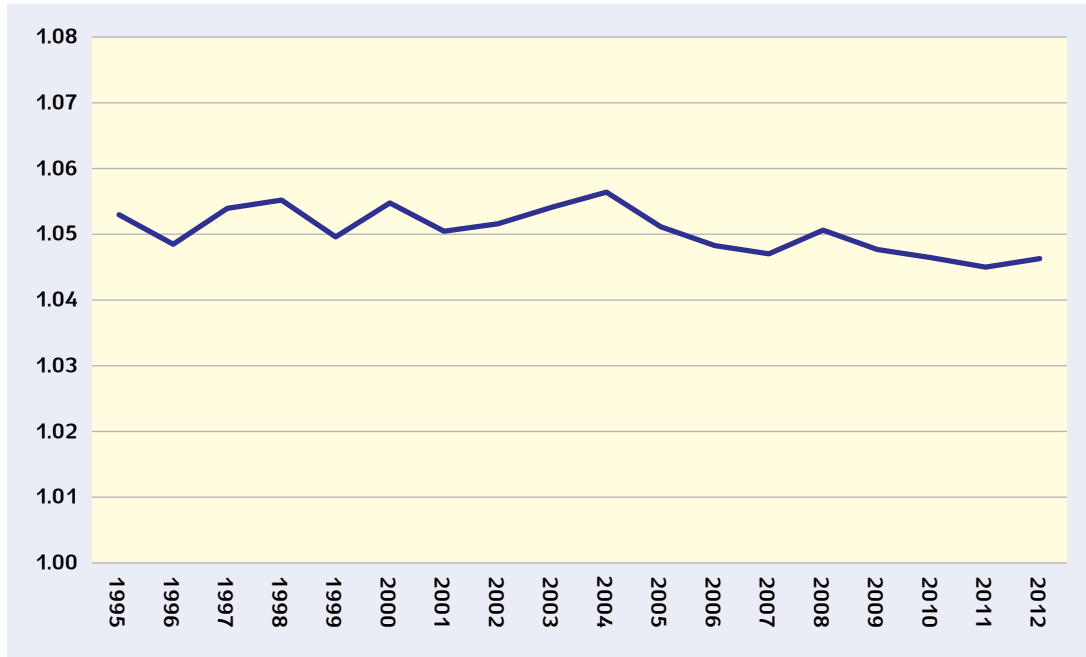
תוחלת החיים, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 35ב**

**היחס בין נשים לגברים בתוחלת החיים**



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

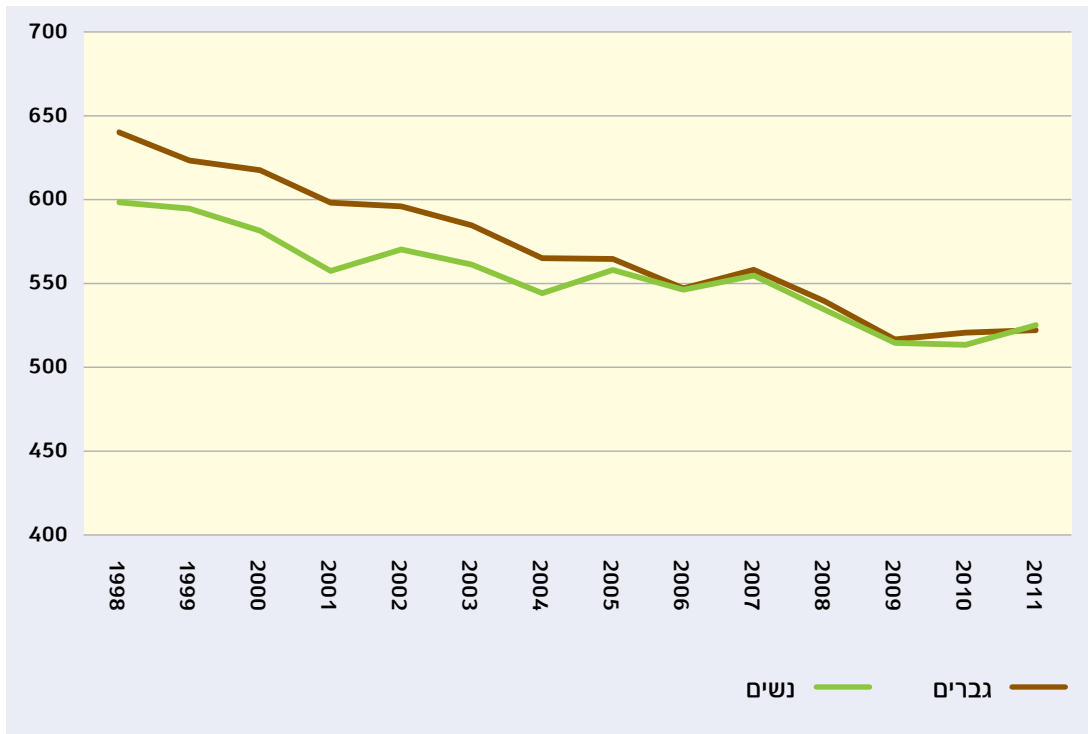
**תוחלת החיים בהשוואה בינלאומית:** בשנת 2011, תוחלת החיים של נשים בארצות הברית הייתה 81 ושל גברים – 76; בבריטניה, תוחלת החיים של נשים הייתה 83, ושל גברים – 79. בשוודיה, תוחלת החיים של נשים הייתה 84, ושל גברים – 80; בספרד, תוחלת החיים של נשים הייתה 85, ושל גברים – 79 (מקור: הבנק העולמי).

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

תרשים 56 להלן מבטא את שיעור התמותה של נשים לעומת גברים (ל-100,000 איש), ותרשים 56 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 היה 525 בשנת 2011, ומספר המיתות של גברים ל-100,000 בני אדם בשנה זו היה 522.<sup>40</sup> אינדיקטור זה לא שינה את מצב האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות ולא היה גורם בעל משקל.

**תרשים 56א**

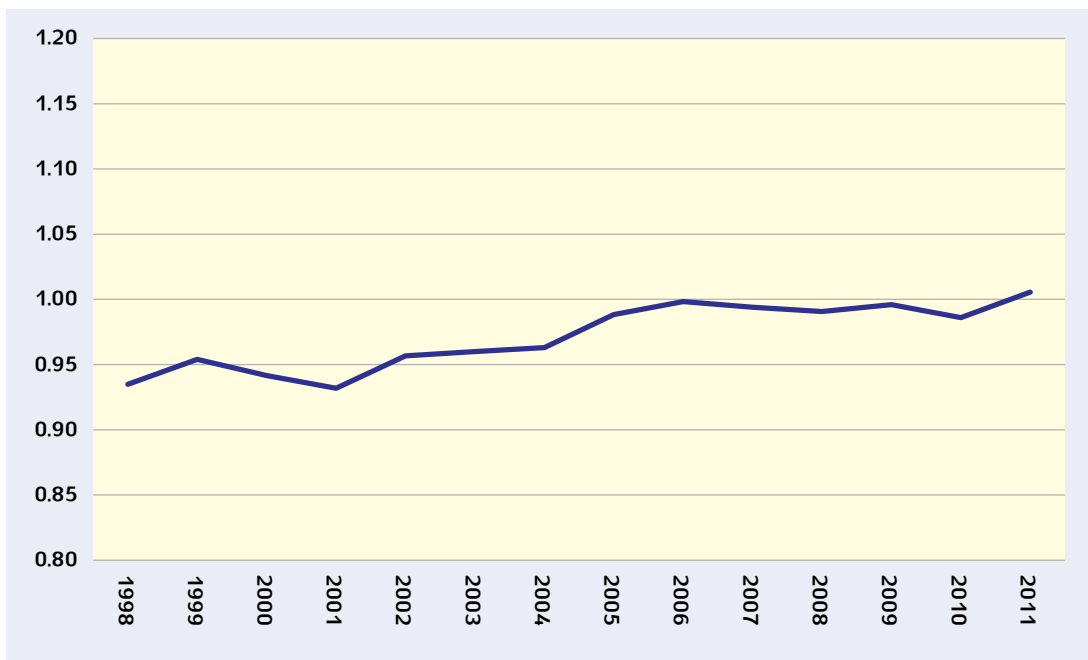
שיעורי התמותה, נשים לעומת גברים (ל-100,000 איש)



מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות

**תרשים 56ב**

היחס בין נשים לגברים בשיעורי התמותה



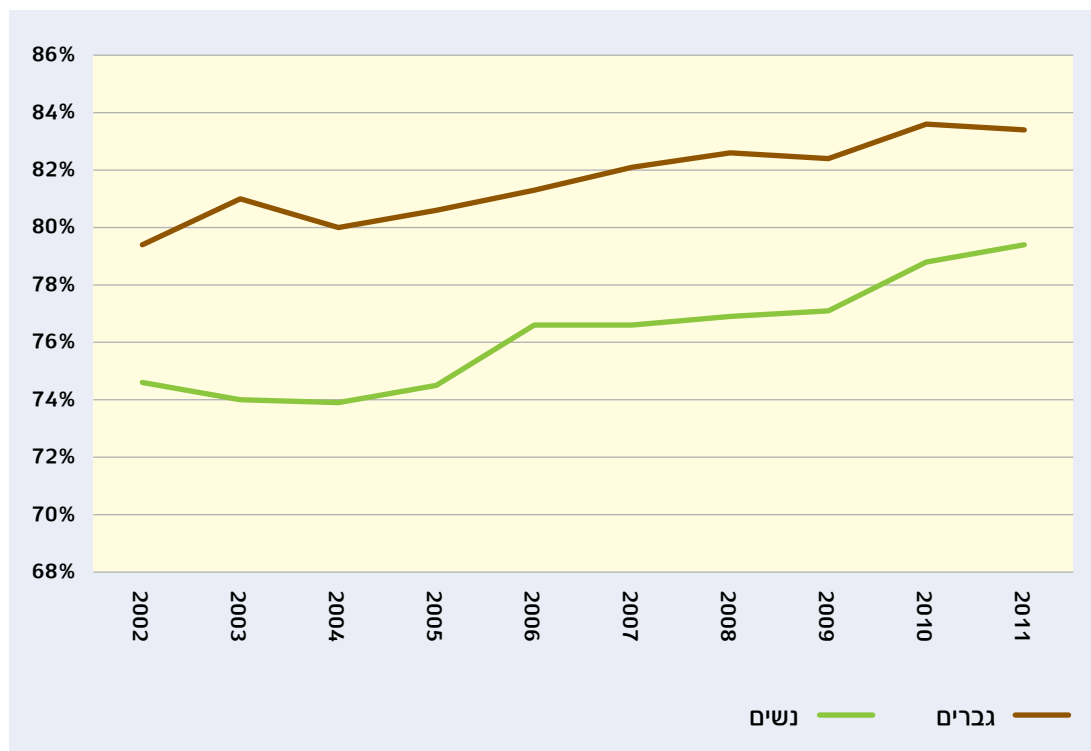
מקור: על פי נתוני הלמ"ס וציבודי המחברות

### 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 57 א להלן מבטא את שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים בני 20 ומעלה המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד, ותרשים 57 ב 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.<sup>41</sup> אינדיקטור זה מגדיל מעט את האי-שוויון המגדרי בממד הבריאות.

#### תרשים 57א

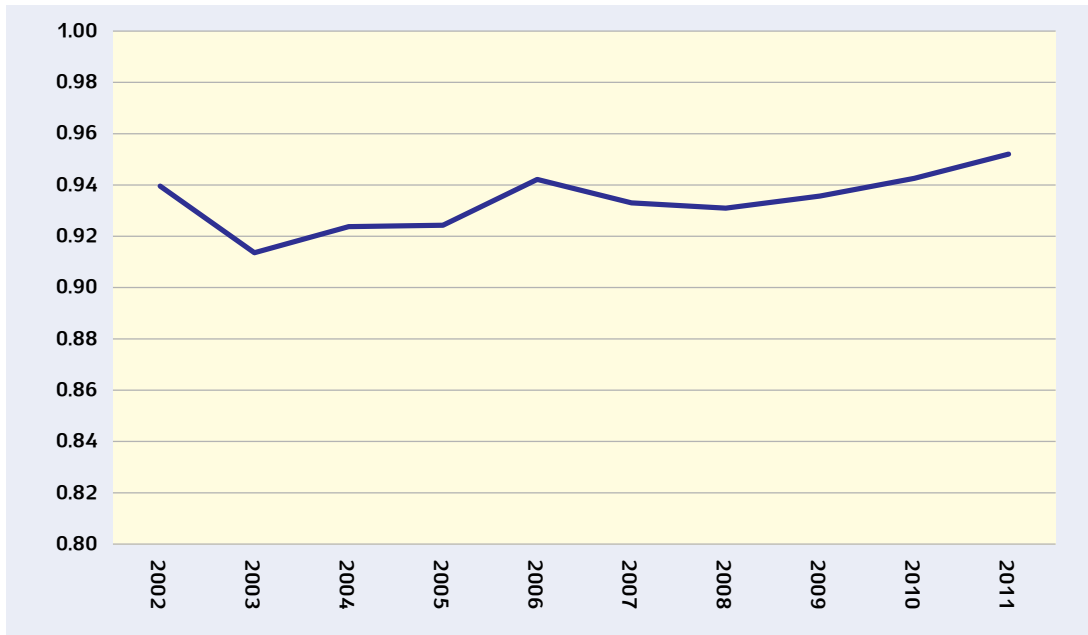
שיעור המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 57**

היחס בין נשים לגברים בקרב המעריכים שבריאותם טובה או טובה מאוד



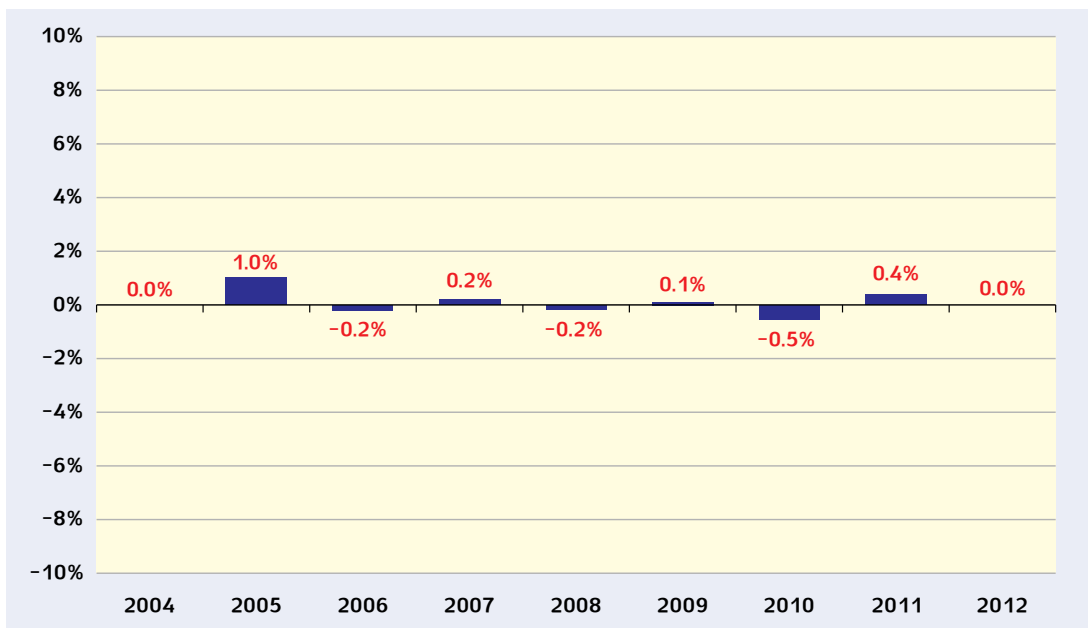
מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

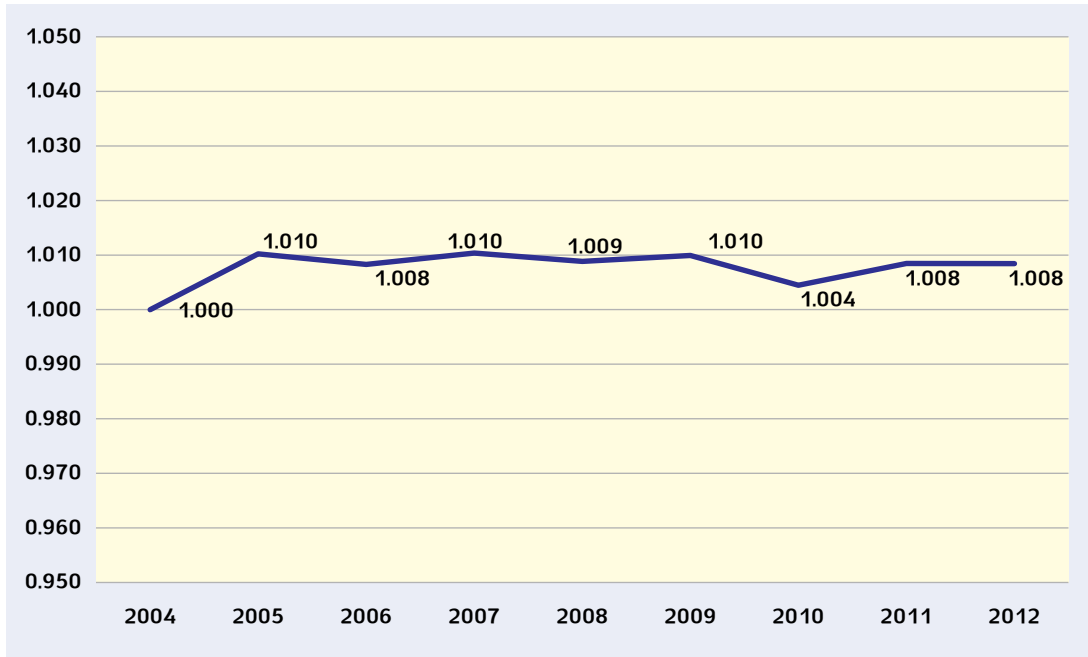
תרשימים 58 ו-58 להלן מראים שבטווח שנות המדידה אין שינוי של ממש בפער המגדרי בממד הבריאות, ומצב האי־שוויון נשאר יציב. לפי שעה ממד הבריאות אינו מביא בחשבון הבדלים מבניים בתקציבי הבריאות או הבדלים בין קבוצות חברתיות אלא מציג תוצאות בלבד, ויש בדעתנו להרחיבו בפרסומים הבאים של מדד המגדר.

**תרשים 58**

האי־שוויון המגדרי בממד הבריאות, 2004-2012



**תרשים 58**  
ערכי ממד הבריאות



## ! ממד המצב המשפחתי

ממד זה, הנכלל במדד המגדר בפעם הראשונה, בוחן את מצבן של נשים בתחום הפריין והמשפחה. הבחירה באינדיקטורים המתארים את מצב הנשים בתחום האישי מתבססת על ההנחה שיש קשר הדוק בינם לבין המידה האופן שבהם נשים משתלבות בספירה הציבורית.<sup>42</sup> אלו הם האינדיקטורים המרכיבים את הממד:

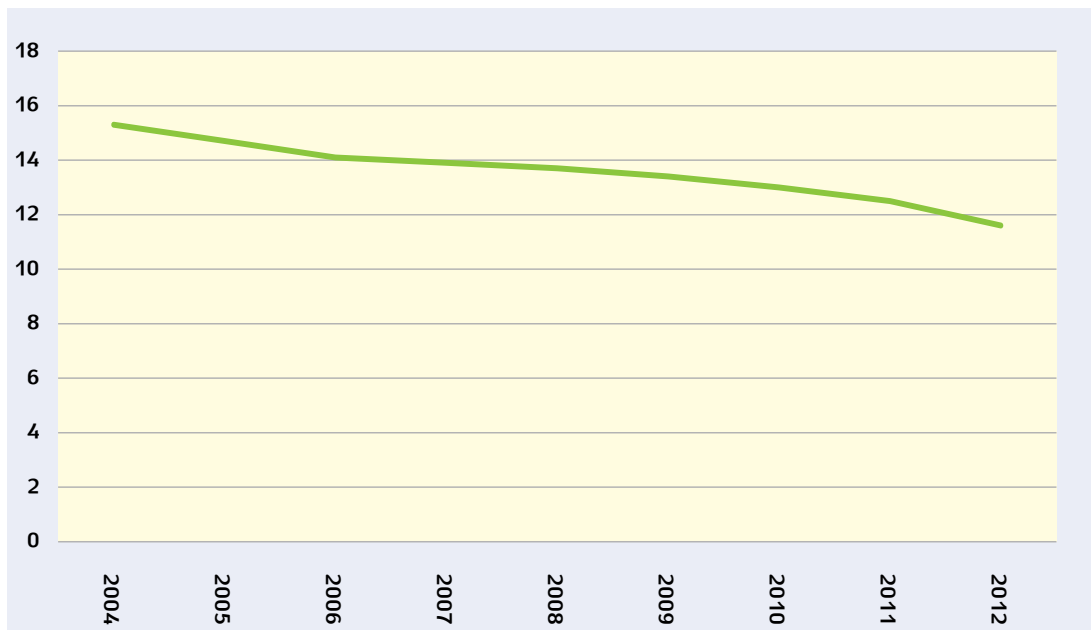
1. שיעור הפריין הסגולי של נערות בנות 15–19.
2. היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד-הוריות.
3. גיל נישואים (ראשונים) ממוצע.

### 1. שיעור הפריין של נערות בנות 15–19

אינדיקטור זה מודד שיעור פריין סגולי, כלומר מספר התינוקות אשר נולדו בשנה מסוימת לאימהות באותה קבוצת גיל, חלקי מספר הנשים באותה קבוצת גיל בשנה הנבדקת (ל-1,000 נשים). תרשים 59 להלן, המבטא את שיעורי הפריין של נערות בנות 15–19, מראה כי משנה לשנה חלה ירידה בילודה של בנות 15–19, נתון המביא לצמצום האי-שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי.

#### תרשים 59

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



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

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

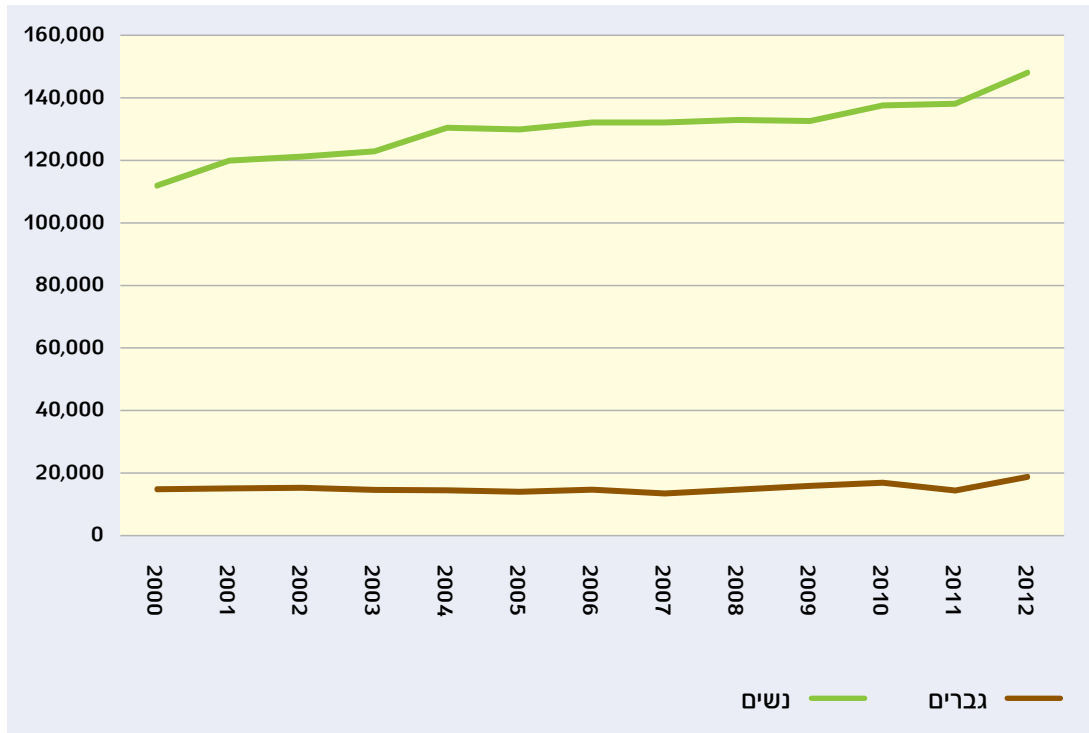
אינדיקטור זה בודק את מספר הנשים לעומת מספר הגברים בראשות משפחות חד-הוריות, שלהם ילדים בני 0–24 שנים. תרשים 60 להלן מראה כי מספר המשפחות החד-הוריות שבראשן נשים הולך ועולה עם השנים, ומגיע ב-2012 לכ-148,000 משפחות – לעומת כ-18,000 משפחות בלבד בראשות גברים. תרשים 62 להלן מראה כי היחס בין שני סוגי

42 אינדיקטורים של פרויות נמצאים בשימוש במדדי מגדר בעולם, לדוגמה Gender-related Development Index; Gender Inequality Index (על מדדים אלו ראו בנספח א).

המשפחות עומד בממוצע על פי 8 משפחות חד־הוריות שבראשן אישה לעומת משפחות חד־הוריות שבראשן גבר. בשנת 2012 קטן מעט היחס בהשוואה לשנה הקודמת, דבר המביא לצמצום האי־שוויון בממד המצב המשפחתי בשנה זו.

**תרשים 60א**

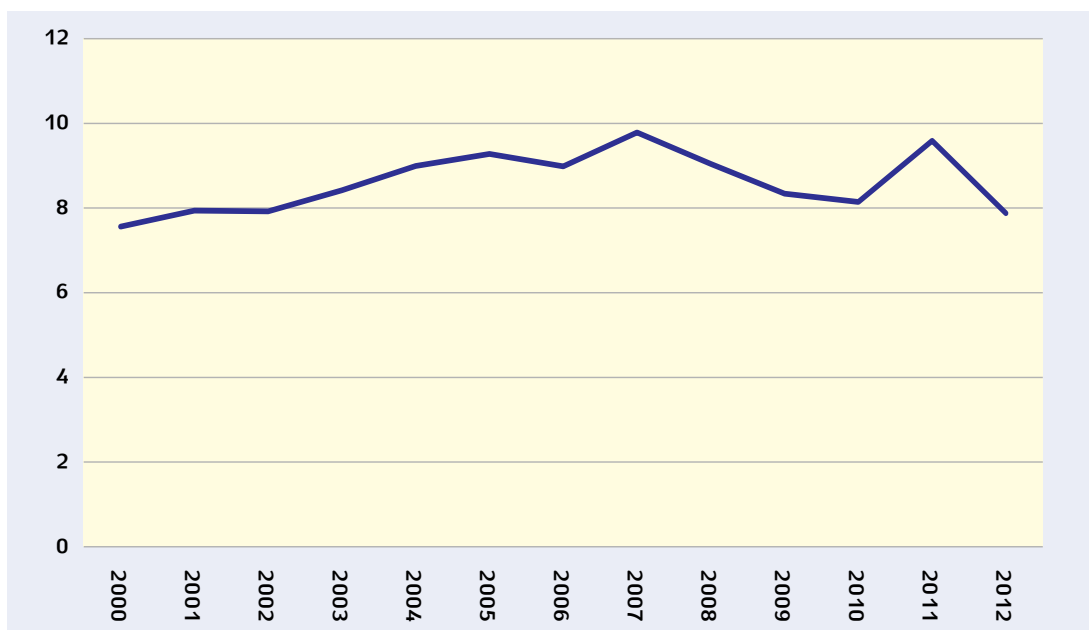
נשים לעומת גברים בראש משפחות חד־הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

**תרשים 60ב**

היחס בין נשים לגברים בראש משפחות חד־הוריות



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות



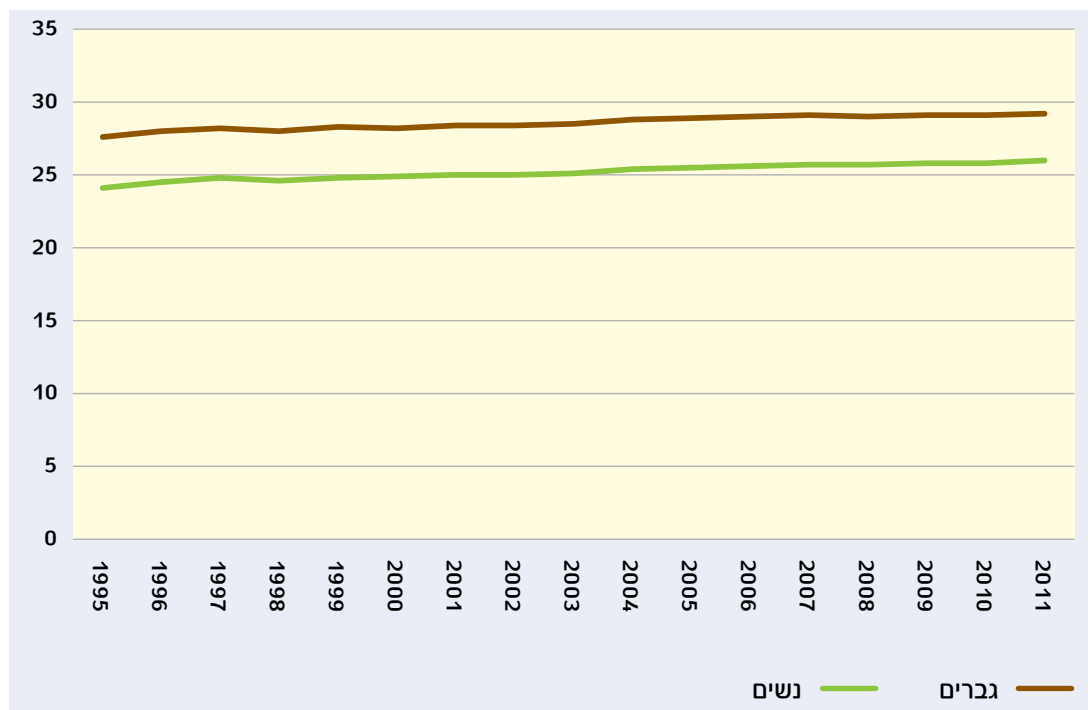
**נשים לעומת גברים בראש משפחות חד-הוריות בהשוואה בינלאומית:** בשנת 2010 היו בארצות הברית 8,419,000 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 2,224,000 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר – יחס של 3.78. בבריטניה היו 2,520,000 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 378,000 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר – יחס של 6.67. בשוודיה היו 228,626 משפחות חד-הוריות שבראשן אישה, לעומת 67,154 משפחות חד-הוריות שבראשן גבר – יחס של 3.4 (מקור: UNECE).

### 5. גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע

אינדיקטור זה עוקב אחר הגילים הממוצעים שבהם גברים ונשים מתחתנים לראשונה. תרשים 61 להלן מראה כי לאורך כל השנים ישנו הפרש של כ-3.5 שנים לטובת הגברים, כלומר גברים מתחתנים לראשונה מאוחר יותר מנשים (יש לציין כי הפער נותר בעינו גם כאשר בוחנים את גיל הנישואים החציוני). תרשים 61 להלן מראה כי היחס בין גיל הנישואים של נשים לגיל הנישואים של גברים עמד בשנת 2011 על 0.89. היות שגברים נישאים מאוחר יותר, יש בידם להתמקד בביסוס תעסוקתי וכלכלי קודם שהם מקימים משפחה. מנגד, העובדה שנשים נישאות בגיל צעיר יותר עלולה לפגוע בהתקדמותן המקצועית.<sup>43</sup>

#### תרשים 61

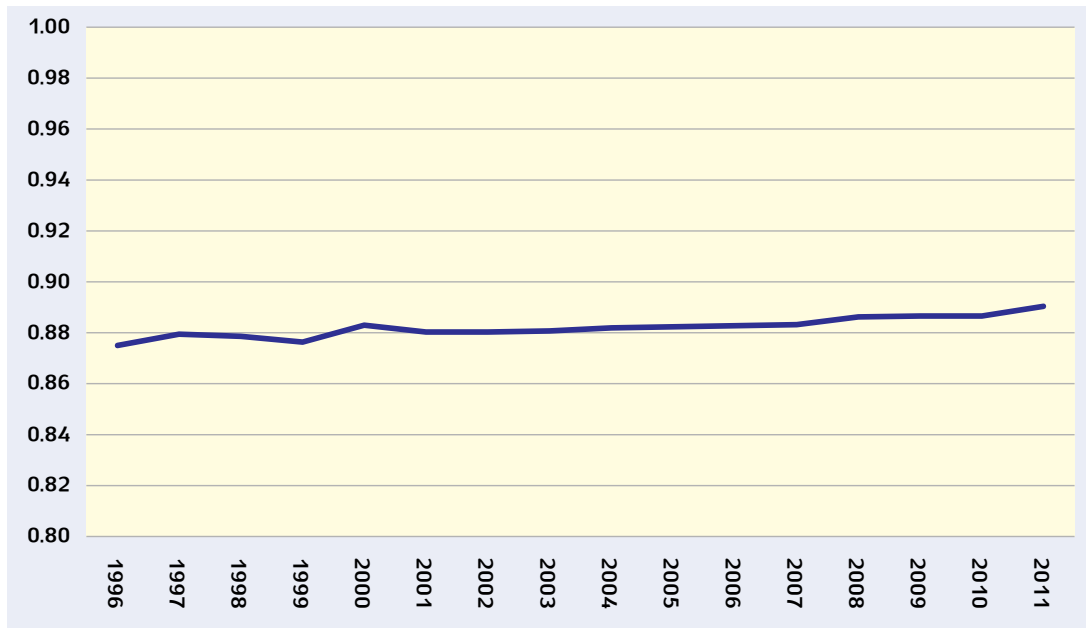
גיל הנישואים (הראשונים) הממוצע, נשים לעומת גברים



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

## תרשים 61

היחס בין נשים לגברים בגיל הנישואים (הראשונים) הממוצע



מקור: על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי המחברות

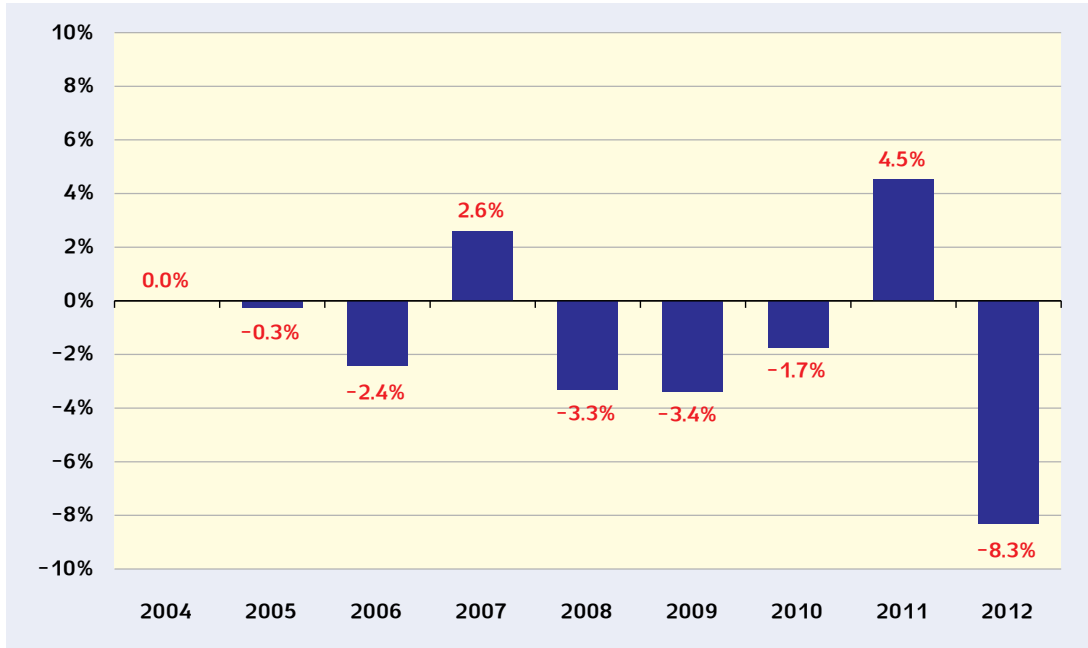
**גיל הנישואים הממוצע בהשוואה בינלאומית:** ב־2010, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים בארצות הברית היה 26.1, ושל הגברים 28.2 – הפרש של 2.1 שנים; בבריטניה, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים היה 29.9, ושל הגברים 32.1 – הפרש של 2.2 שנים; בשוודיה, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים היה 32.9, ושל הגברים 35.5 – הפרש של 2.6 שנים; בספרד, הגיל הממוצע של הנשים בנישואים ראשונים היה 31.0, ושל הגברים 33.2 – הפרש של 2.2 שנים (מקור: UNECE).

## סיכום: האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי

תרשימים 62 ו־61 להלן מראים כי ישנו צמצום באי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי. נראה כי השיפור חל במרבית האינדיקטורים לאורך השנים: שיעור הילודה של נערות נמצא במגמת ירידה תלולה, וגם הפער בגיל הנישואים מצטמצם. כמו כן, בשנת 2012 היה צמצום מסוים גם בפער בין נשים לגברים בראש משפחה חד־הורית.

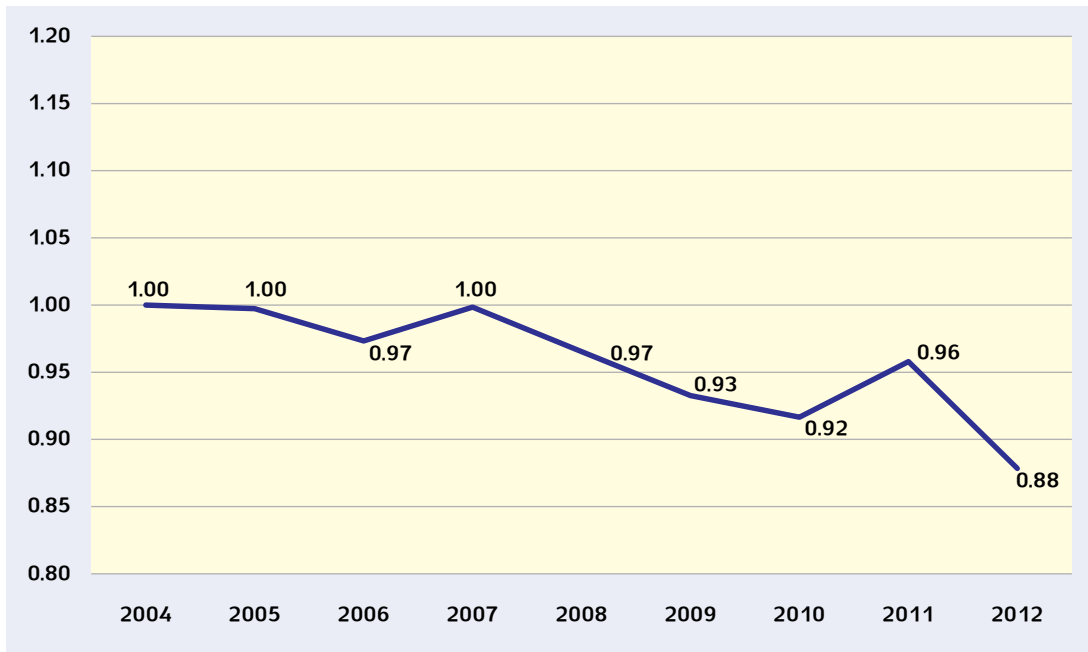
**תרשים 62א**

האי־שוויון המגדרי בממד המצב המשפחתי, 2012-2004



**תרשים 62ב**

ערכי ממד המצב המשפחתי



## תוצאות מדד המגדר לשנת 2012 בכל ממד

**ממד שוק העבודה:** בממד זה חלה עלייה באי־שוויון, בעקבות התרחבות הפער בשלושה משמנות האינדיקטורים המרכיבים את הממד: הפער בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה האזרחי גדל והיחס עמד על 0.83. שיעור הנשים שאינן מועסקות עקב היותן עקרות בית עלה מ־25.2% ל־34.1%; והפער בשכר החציוני גדל והיחס עמד על 0.71. בשלושה אינדיקטורים אחרים חל שיפור: הפער בין מספר העובדים במשרה חלקית (244,200) למספר העובדות במשרה חלקית (525,400) הצטמצם, בעקבות העלייה במספר הגברים העובדים במשרה חלקית וירידה במספר הנשים העובדות במשרה חלקית; הפער בשכר ברוטו לשעה הצטמצם אף הוא, מ־83% ל־85%; ושיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית עקב היותן עקרות בית ירד מ־19.2% ל־17.4%. באינדיקטורים הנותרים לא חל שינוי: הפער בין השכר החודשי הממוצע ברוטו של גברים (10,953 ש"ח) לשכר הממוצע ברוטו של נשים (7,244 ש"ח) נותר זהה לפער בשנת 2011: הכנסתן החודשית של נשים היא בשיעור של 66% מהכנסתם החודשית של גברים; שיעור עובדות חברות כוח אדם (30,100) מכלל עובדי חברות כוח אדם (59,000) גם הוא נותר זהה לשנה הקודמת – 51%. התוצאה הסופית של הממד הראתה עלייה באי־שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה בשיעור של 2.6% לעומת שנת 2011.

**ממד המגדור המקצועי:** כמעט בכל האינדיקטורים המרכיבים את הממד חל שיפור בשנת 2012. שיעור המהנדסות והאדריכליות מכלל בעלי המקצועות האלה עלה מ־22% ל־23% לעומת השנה הקודמת; שיעור העוסקות במשפט עלה מ־42% ל־47%; ושיעור עובדות ההיי טק עלה מ־34% ל־36%. גם מדד הסגרגציה לפי משלחי יד ומדד הסגרגציה לפי ענפי תעסוקה הצביעו על מגמת שיפור: מדד הסגרגציה לפי משלחי יד הצטמצם מ־51% ל־47% ומדד הסגרגציה לפי ענפי תעסוקה הצטמצם מ־58% ל־56%. לפיכך, בשנת 2012 ירד האי־שוויון המגדרי בממד המגדור המקצועי ב־3.8%.

**ממד האלימות כלפי נשים:** בממד זה חל שיפור קל מאוד באי־שוויון. בשני אינדיקטורים חל שיפור: מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ירד יחסית למספר הנשים באוכלוסייה ועמד על 7,700 פניות חדשות, ומספר המטופלות במרכזי משרד הרווחה לטיפול באלימות במשפחה ירד מעט לעומת השנה שעברה – מ־7,872 ל־7,335. לעומת זאת, באינדיקטורים האחרים חלה עלייה באי־שוויון: מספר התיקים שעניינם עברות מין נגד נשים שהועברו לתביעה המשטרתית או לפרקליטות עלה; מספר התיקים שנפתחו במשטרה בגין תלונות של נשים על עברות אלימות במשפחה עלה בכ־400 תיקים לעומת 2011; ושיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות עלה. התוצאה הסופית של הממד הראתה ירידה קלה באי־שוויון – בשיעור של 0.3% – לעומת שנת 2011.

**ממד הפריפריה:** בממד זה חלה הרעה קלה באי־שוויון בין נשים לגברים. הפער בין נשים לגברים בפריפריה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה עלה, והיחס עומד על 0.75; ואילו פערי השכר (שלהם בוצעה אקסטרפולציה) הצטמצמו דווקא. צירוף שני האינדיקטורים הראה עלייה באי־שוויון בממד זה, בשיעור של 0.7%.

**ממד החברה הערבית:** בממד זה חל שינוי ניכר באי־שוויון המגדרי בשנת 2012 לעומת השנה הקודמת.<sup>44</sup> מתשעת האינדיקטורים שמרכיבים את הממד, בשישה חלה ירידה באי־שוויון ובשלושה חלה עלייה בו: פערי ההשתתפות בשוק העבודה בין נשים לגברים בחברה הערבית בישראל הצטמצמו, בעקבות עלייה ניכרת בשיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה – מ־21.9% ל־27.1%; שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרה חלקית, אשר היה במגמת ירידה בשלוש השנים שלפני 2012, זינק ב־2012 מ־33.7% ל־37.3% – אלא שבמקביל לכך, גם שיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית זינק מ־11.2% ל־18.8%. שינוי זה הביא לצמצום האי־שוויון בממד החברה הערבית משום שהפער בין המינים הצטמצם. שיעור הנשים המשכילות בחברה הערבית עלה אף הוא, וגם הוא הקטין את האי־שוויון המגדרי בחברה הערבית (24.6% מן הנשים הערביות הן בעלות 13 שנות לימוד

ומעלה, לעומת 22% מן הגברים הערבים), וכמו כן שיעור הילודה של נערות צעירות ירד מ-30.9 ל-27.6. לעומת זאת, פערי השכר החודשי הממוצע בין נשים ערביות לגברים ערבים התרחבו, וגם שיעור הנשים הערביות המגישות תלונות בגין אלימות במשפחה עלה מ-15% ל-16%. היחס בגיל הנישואים נותר יציב, והתוצאה הסופית של הממד היא ירידה של 6.3% באישויון בהשוואה לשנת 2011.

**ממד העוני:** בממד זה חלה עלייה באישויון בשנת 2012 לעומת השנה הקודמת. באינדיקטור תחולת העוני חלה עלייה: ב-2012 הייתה תחולת העוני בקרב גברים 17.3% ובקרב נשים 19.7%, כלומר פער של 2.4% לעומת 1.5% בשנת 2011. מנגד, באינדיקטור שיעור מקבלות קצבת הבטחת הכנסה חלה ירידה: ב-2012 היו 56,619 נשים מקבלות קצבת הבטחת הכנסה (325 פחות ממספרן בשנת 2011), לעומת 47,884 גברים – יחס של 1.18. התוצאה הסופית היא עלייה באישויון בין רמת העוני של גברים לרמת העוני של נשים בשיעור של 1.5%.

**ממד ההשכלה:** בממד זה חלה ירידה באישויון המגדרי ב-2012 לעומת השנה שקדמה לה. בשני האינדיקטורים המרכיבים את הממד – הפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים בעלי השכלה של 13-15 שנים, והפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים בעלי השכלה של 16 שנות לימוד ומעלה – חלו שינויים קטנים. ב-2012, 24% מקרב הנשים, לעומת 21% מקרב הגברים, היו בעלי השכלה של 13 שנות לימוד ומעלה. שיעור הנשים בעלות השכלה של 16 שנות לימוד ומעלה עלה ל-24.2% מכלל הנשים (לעומת 24.5% מקרב הגברים). התוצאה הסופית היא ירידה של 1% באישויון המגדרי בממד ההשכלה, משום שהיחס בין גברים לנשים בעלי 13-15 שנות לימוד גדל לטובת הנשים.

**ממד העוצמה:** בממד זה חלה עלייה באישויון המגדרי בשנת 2012 לעומת השנה שקדמה לה. ממד העוצמה חולק לשני תת-ממדים: ממד העוצמה הפוליטית וממד העוצמה הכלכלית. בממד העוצמה הפוליטית נבחנו שלושה אינדיקטורים: שיעור חברות הכנסת, שיעור השרות ושיעור הנשים בראש רשויות מקומיות ומועצות אזוריות. מספר חברות הכנסת בשנת 2012 היה 24, ומכאן שחסרו 46 חברות כנסת לייצוג מגדרי שוויוני; מספר השרות בשנת 2012 היה 3 והיחס בינן לבין השרים עמד על 0.11 (אחרי בחירות 2013 השתנה המצב לטובת הנשים בשני האינדיקטורים, אך מאחר שבכל שאר האינדיקטורים הנתונים האחרונים הם משנת 2012, נבחן המצב בשנה זו גם בממד העוצמה הפוליטית); שיעור הנשים בראש רשויות מקומיות היה רק כ-2%, שיעור זהה לשנת 2011. באשר לממד העוצמה הכלכלית, ייצוגן של נשים בשלוש הדרגות העליונות בשרות המדינה נותר זהה לשנה הקודמת, אך יותר נשים הוחתמו על חוזי בכירים (34% לעומת 33% בשנה הקודמת). לעומת זאת, דווקא באינדיקטורים של שיעור המנכ"ליות, המנהלות הבכירות והמנהלות האחרות חלה ירידה בשיעורן של הנשים מסך המאיישים עמדות אלו, דבר שהעלה את האישויון בממד העוצמה בשנת 2012 ב-3.1% לעומת השנה הקודמת.

**ממד הבריאות:** בממד זה אין שינויים לעומת השנה הקודמת. עם זאת, יש לציין שהפער בין תוחלת החיים של הנשים לתוחלת החיים של הגברים ירד – מ-4.4 שנים ב-2004 ל-3.7 שנים ב-2012. היחס בין המינים נותר יציב למדי והוא עמד על 1.04 לטובת הנשים. גם הפער בין נשים לגברים בהערכת הבריאות הסובייקטיבית הולך ומצטמצם במרוצת השנים, והיחס עמד בשנה זו על 0.95.

**ממד המצב המשפחתי:** בממד זה הייתה ירידה באישויון ב-2012 לעומת השנה שקדמה לה. הירידה נובעת מצמצום מסוים בפער בין מספר המשפחות החד-הוריות בראשות נשים ובין מספר המשפחות החד-הוריות בראשות גברים (היחס עמד על 7.87 לעומת 9.59 ב-2011), וכן מירידה בשיעור הילודה של נערות בנות 15-19 (מ-12.5 ל-11.6). התוצאה הסופית בממד המצב המשפחתי היא ירידה בשיעור של 8.3% באישויון המגדרי.

לסיכום, ניתוח מצרפי המאגד את כל הממדים ואת כל האינדיקטורים של הממד מראה שב-2012 ירד האישויון המגדרי ב-2% לעומת שנת 2011.

## נספח א: מדדי מגדר בעולם

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

- **מדד ההתפתחות המגדרי** (Gender-related Development Index – GDI). מקור: האומות המאוחדות, 1995. מדד זה הוא בבחינת הרחבה של מדד הפיתוח האנושי (Human Development Index – HDI) של הארגון, מתוך התחשבות בשיקולי מגדר. רכיביו הם תוחלת חיים, אנאלפביתיות, השכלה והכנסה. מדד זה משקף את מצבן של הנשים בשלושה ממדים: בריאות ופריון, העצמה ושוק העבודה. המדד עוקב אחר ההשפעה שיש לתוצאותיו על מדד הפיתוח, כלומר הוא בוחן את השפעת האי־שוויון המגדרי על הפיתוח האנושי הכללי. בהיבטים הנבחנו המדד נועד לעקוב אחר השפעתם של הישגים לאומיים על רמת ההתפתחות של כל מדינה שמדד הפיתוח מודד. הערך 0 במדד מצוין שוויון מלא בין המינים, והערך 1 מצוין אי־שוויון מוחלט. האופרציונליזציה של בריאות האישה מבוטאת בעזרת שני משתנים: שיעור התמותה בלידה, ושיעור הילודה בקרב נערות. גם ממד ההעצמה נמדד בעזרת שני משתנים: שיעור הנשים בפרלמנט, ושיעור הנשים בעלות השכלה גבוהה. האופרציונליזציה למידת השוויון בין המינים בשוק העבודה מבוטאת בעזרת שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה.<sup>45</sup>

- **מדד ההעצמה המגדרית** (Gender Empowerment Measure – GEM). 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 הכנסה של נשים ביחס לגברים. התפיסה שביסוד המדד מתמקדת בסוכנות, כלומר במה שאנשים מסוגלים לבצע, ופחות בתחושתם או בדרך שהם תופסים את עצמם.<sup>46</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 שני המדדים נמתחה ביקורת. נאמר עליהם שהם אינם מודדים אי־שוויון מגדרי כשהוא לעצמו, שהם מובחנים מדי, שאינם ניתנים לפרשנות, שאינם סוקרים את כל הנתונים הרלוונטיים, שאינם אמצעי מדידה של פערים מגדריים המאפשרים השוואה בינלאומית, וכפי שטען בביקורתו סטיבן קלאזן – “More importantly, the indicators are not easily interpreted and, in fact, are often misinterpreted, (Klasen 2007) which undermined their usefulness”.

- **מדד האי־שוויון המגדרי** (Gender Inequality Index – GII). מקור: האומות המאוחדות, 2010. מדד זה פותח לאחר שהמדדים הקודמים של האו"ם ספגו ביקורת חריפה. רכיבי המדד הם בריאות (פריון, תמותת אימהות), העצמה (שיעור נשים בפרלמנט ובהשכלה) ושיעור הנשים בשוק העבודה.<sup>47</sup>

- **מדד מוסדות חברתיים ומגדר** (Social Institutions and Gender Index – SIGI). 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.

ראו <http://hdr.undp.org/en/content/undp%E2%80%99s-revisions-gender-related-development-index> 45

ראו שם. 46

ראו <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii> 47

המאגר נוסד בשנת 2006 כדי לסייע לחוקרים ולמקבלי החלטות להבין אילו מכשולים עומדים לפני התפתחותן החברתית והכלכלית של הנשים. המאגר נבנה על בסיס כמה משתני מפתח, המודדים שוויון מגדרי באופן מסורתי בשיח על השכלה (שיעורי אנאלפביתיות, שנות לימוד וכדומה), על בריאות (למשל ילודה ופריון), על מצב כלכלי ועל מצב פוליטי (שיעור חברות פרלמנט). המוסדות החברתיים בבסיס הנתונים של OECD נתפסים כקודים ארוכי טווח של התנהגות, של נורמות, של מסורות ושל חוקים פורמליים ובלתי פורמליים שעשויים לתרום לא־שוויון המגדרי בכל תחומי החיים. נוסף על מדדים מסורתיים אלו, המדד בנוי על אינדיקטורים של מוסדות חברתיים כפי שהם משתקפים בפרקטיקות חברתיות ובנורמות משפטיות שיוצרות אי־שוויון בין נשים לגברים. חמשת הממדים המוסדיים של המדד הם קודים משפחתיים, חופש אזרחי, הגינות גופנית, העדפת ילדים ממין זכר וזכויות קניין. קוד המשפחה עוסק במוסדות שמשפיעים על כוח קבלת ההחלטות של נשים בתוך משק הבית; החופש האזרחי עוסק באפשרות להשתתף בחברה; הגינות גופנית מקיפה אינדיקטורים של אלימות כלפי נשים; העדפת ילדים ממין זכר עוסקת בהעדפה מגדרית לפי הפלות של בנות או טיפול שאינו מתאים לבנות; והמדד האחרון, זכויות קניין, בודק את נגישותן של נשים לבעלות על נכסים מסוגים מסוימים. לייצוג חמשת הממדים האלה נבחרו 12 אינדיקטורים, כל אינדיקטור מאחת מארבע קטגוריות. כדי שיהיה אפשר לדרג מדינות רבות ככל האפשר, העיקרון שהנחה את מעצבי המדד היה זמינות המידע; ואכן, המדד מקיף מספר רב של מדינות (102). עם זאת, הוא עוצב בעיקר כדי לבחון בעיות המאפיינות את מדינות העולם השלישי, ולכן הוא לא נמדד במדינות החברות ב־OECD.<sup>48</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, ושיעור מנהלות ועבודות בכירות בתחום הכלכלה), השכלה, בריאות והישרדות, והעצמה פוליטית (שיעור נשים בפרלמנט, משך זמן כהונתן).<sup>49</sup>
- **מדד השוויון המגדרי** (Gender Equity Index – GEI). מקור: Social Watch, 2004. רכיבי המדד הם השתתפות בשוק העבודה, השכלה (אנאלפביתיות) והעצמה (משרות בכירות) (Social Watch 2005).
- **המדד האפריקני של מצב המגדר** (African Gender Status Index). מקור: המועצה הכלכלית לאפריקה, 2004. רכיבי המדד הם כוח חברתי (השכלה, בריאות), כוח כלכלי (הכנסה), השתתפות בשוק העבודה, גישה למשאבים), כוח פוליטי (עמדות בכירות בפרלמנט, במגזר הציבורי, במוסדות של החברה האזרחית).<sup>50</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>51</sup>
- **מדד המגדר העולמי** (The Global Gender Index). מקור: מדד של כתב העת *Times Higher Education*, 2013. המדד ממפה את אחוז הנשים באקדמיה ברחבי העולם.<sup>52</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 במדד זה הוא אלימות). כל מדינה מדורגת על סקלה ומושויות לממוצע של האיחוד האירופי כולו.<sup>53</sup>

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

49 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)

50 ראו Economic Commission for Africa 2004; [www.uneca.org/sites/default/files](http://www.uneca.org/sites/default/files)

51 ראו <http://ciri.binghamton.edu>

52 ראו [www.timeshighereducation.co.uk/features/the-global-gender-index/2003517.article](http://www.timeshighereducation.co.uk/features/the-global-gender-index/2003517.article)

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

## מדדים שפותחו בישראל

- **מדד החוסן הכלכלי של נשים.** מקור: המרכז הבינתחומי הרצליה, 2013. זהו מדד השוואתי הבוחן את החוסן הכלכלי של הנשים לעומת הגברים בהשוואה למדינות ה־OECD. המדד מורכב מעשרה משתנים מרכזיים, בהם משתני עבודה (שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, יחס שעות עבודה, שיעור הבלתי מועסקות), משתני שכר (פערי שכר בין המינים), משתני השכלה (אנושי (אחוז מקבלי תואר ראשון מאוניברסיטאות), משתני עוצמה (אחוז מנהלות ושיעור חברות כנסת), ומשתני יזמות עסקית (אחוז העצמאיות). תוצאות המדד מלמדות כי החוסן הכלכלי של נשים בישראל נמוך מחוסן הכלכלי של נשים במדינות ה־OECD, במיוחד בכל הנוגע לעוצמה וליזמות. במשתנה ההשכלה, לעומת זאת, נמצא חוסן מלא לנשים בישראל, ואף ייצוג יתר. הממצאים הללו עולים בקנה אחד עם ממצאי מדד המגדר שלנו.<sup>54</sup>
- **מדד שוות ערך.** מקור: שדולת הנשים בישראל, 2011. מדד זה מתמקד בבחינת פערי השכר בין נשים לגברים. רכיביו הם נשים בשוק העבודה (שיעור ההשתתפות, שיעור השכירות, שיעור עובדות הקבלן, שיעור העצמאיות, שיעור המנהלות, שיעור המועסקות במשרה חלקית או מלאה), הפליית נשים בעבודה (תקרת הזכוכית ורצפת הבוץ [כלומר הפליה מלמעלה והפליה מלמטה]) והטרדה מינית, נשים וקריירה (יזמות נשית), נשים ערביות בשוק העבודה, ושוויון הזדמנויות בעבודה.<sup>55</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>56</sup>

54 ראו [www.herzliyaconference.org/\\_Uploads/.../YafitAlfandari.ppt](http://www.herzliyaconference.org/_Uploads/.../YafitAlfandari.ppt)

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

56 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 שינויי 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. המדד 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 מציג 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 קיבוצ 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:

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

$E$  הוא אי־שוויון באינדיקטור חברתי-כלכלי מסוים ו- $t$  מייצג את התקופה שבה הוא נאמד בהשוואה לתקופת הבסיס (0), שבה היה סל מסוים של אינדיקטורים (C).  $W$  הן המשקלות המשויכות לכל אינדיקטור הנכלל במדד.  $\sum$  הוא סיכום הערכים של כל האינדיקטורים שהוגדרו במדד.  $E_0$  הוא האי־שוויון באינדיקטור הנבחן בתקופת הבסיס;  $E_t$  הוא האי־שוויון באינדיקטור הנבחן בתקופה הנמדדת, כלהלן:

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

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

$$(3) W = (E_0 Q_c)^{57}$$

משוואה (3) מבטאת את ערך המשקלות שניתנו לכל אינדיקטור ושממשמות לשקלול השוויון, הבא לידי ביטוי באינדיקטור זה יחסית לשוויון המבוטא באותו אינדיקטור בשנת הבסיס.  $W$  הוא המשקל של האינדיקטור במדד כולו, המבוסס על אישויון באינדיקטור בתקופת הבסיס כפול גובה הערך שלו ( $Q$ ) בתקופת הבסיס ( $C$ ); וכאמור,  $\Sigma$  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. לצומת זאת, במדד המגדר אין בסיס נתונים אנלוגי שאפשר להשתמש בו כדי להכריע באילו אינדיקטורים יש להשתמש, ואיך לקבוע את המשקלות לכל אינדיקטור.

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

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

להלן נעמוד על כל שלב מן השלבים האלה.

## בחירת הנתונים והכנתם

תהליך זה אנלוגי לתהליך של זיהוי סל מוצרים קבוע לאוכלוסיית יעד רלוונטית במדד המחירים לצרכן. כאן עלינו לזהות אינדיקטורים חברתיים-כלכליים הנמצאים במתאם עם הקונסטרוקט אישויון מגדרי. כשם שמחירים של

57 המשמעות של הקיצור  $Q_c$  נשענת על המקורות המתודולוגיים של מדד אישויון המגדרי, הנסמך על מדד המחירים לצרכן. במדד זה המחיר הוא אישויון. המדד נקבע על פי נוסחה שוות ערך לנוסחה (1) לעיל, ולפיה המדד מחושב כמחיר המוצרים בתקופה  $t$  המשוקללים בכמותם הנצרכת בסל שנקבע בתקופה  $C$ , לצומת מחיריהם בתקופת הבסיס  $0$ . כל יחס מחיר מוכפל בכמות שנצרכה בסל קבוע, כדי שיהיה אפשר יהיה 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.

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 המגדר. תהליך בחירת הנתונים והכנתם מורכב משלושה צעדים עיקריים:

- תוקף פנים (face validation): בתהליך זה נבדק האינדיקטור כדי לוודא שהוא אומד את מה שהוא אמור לאמוד. במסגרתו נבחנת החבילה הכללית של אינדיקטורים פוטנציאליים, ונקבע אילו אינדיקטורים אומדים שוויון מגדרי, לפי התשובה על שאלה זו: האם בפועל האינדיקטור מבטא שינויים בשוויון המגדרי לפי תפיסתנו?
- שינוי כיוון: בתהליך זה מוודאים שכל האינדיקטורים פועלים באותו הכיוון באופן שכשגדל השוויון גדל גם האינדיקטור, היחס או השיעור. לדוגמה, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים גדל במצב של שוויון. לעומת זאת, היחס בין מספר הנשים המועסקות במשרה חלקית למספר הגברים המועסקים במשרה חלקית קטן ככל שמתקרבים לשוויון, ולכן יש להפוך את כיוון האינדיקטור כדי שידגל גם הוא.
- הפיכה לפרופורציות: בתהליך זה הופכים את כל האינדיקטורים ליחידות של שיעורים או של אחוזים (אם אינם כאלה מלכתחילה), בעלי ציון בין 0 ל-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 מתמצת 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 קיזר לתאימות הדגימה (sampling adequacy), העוזר לנפות את הנתונים. השימוש במדד הוא כפול: מצד אחד אפשר לבחון באמצעותו אם המשתנים שייכים לאותו עולם תוכן, ומצד אחר אפשר לבחון את תרומתו של משתנה יחיד לקבוצה שבה הוא נכלל. ערכיו של מדד זה נעים בין 0 ל-1, ולכן תוצאות של 0.5 ומעלה מצביעות על שייכות לאותו עולם תוכן.

עוד מושג חשוב הוא "מקדם הגורם" (factor loading). מקדמי הגורם הם מקדמי מתאם בין המשתנים המקוריים לבין הגורם. גודלו של מקדם הגורם מודד את החשיבות היחסית של כל משתנה בהבחנה בין השנים. מקדם גורם נמוך למשתנה בכל הגורמים אפשר לנפות מהניתוח. בניתוח גורמים יש כמה אופציות, ובהן סיבוב צירים (גורמים) – שנועד להביא להידוק הקשר של כל משתנה עם גורם אחד בלבד, אם אפשר, ולצמצום הקשר שלו עם שאר הגורמים. באופן כזה אפשר להגיע למצב שבו כל גורם מבטא באופן משמעותי קבוצה אחרת של

משתנים מקוריים השייכים לתחום מסוים, כגון משתנים המגדירים רמת השכלה או רמת חיים. לכן, יש לזכור שפירוש מסוים בדבר המשמעות של גורמים הוא אחד מני פירושים רבים שהיו יכולים להתקבל בעקבות סיבוב הצירים. ניתוח גורמים יביא לפירוק הגורם הראשון, שבמקרה זה יהיה אפשר לפרשו כ"גורם השוויון המגדרי". צפוי שבין מדדי הרכיבים לבין הגורם הראשון יהיה מתאם גבוה מאוד, ולכן כל גורם שיעמיס על גורם זה פחות מ-0.71 ידחה ולא נשתמש בו עוד. הקריטריון של 0.71 נבחר על בסיס ההיגיון שלפחות מחצית מהשונויות באינדיקטור מוסברת על ידי הגורם הראשון – גורם השוויון המגדרי (כלומר: שונות = העמסה בריבוע =  $2^2[0.707] = 0.5$ ). כל האינדיקטורים שלא יידחו בתהליך זה ייכנסו למדד המגדר. הגורם שיופק נמדד במונחי שיעור השונות המוסברת ובסימן של ערכו.

## האחדת הנתונים

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

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

## חישוב המדד

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

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

השלב האחרון הוא חישוב המדד בעזרת המשוואה שלעיל. נדגים את אופן החישוב: נניח שיש לנו שישה אינדיקטורים במדד המגדר. בשנת הבסיס כל אחד מהם שווה ל-100, וערכיהם בשנה הבאה הם 110, 115, 120, 105, 100, ו-110 בהתאמה. 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 שוויון בין שתי התקופות – מ-100 ל-110.

## חישוב מדד המגדר

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

## האלגוריתם לחישוב מדד המגדר

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

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

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

- א. שייכות המשתנה לעולם התוכן המגדרי של החברה הישראלית.
- ב. קיום נתונים מהימנים על כל יחידת זמן שאנו מעוניינים לעקוב אחריה. נתונים על כל המשתנים בכל יחידת זמן חשובים לשמירה על עקיבות המגמה של המדד.
- ג. עקיבות עם מחקרים דומים: חשוב לכלול משתנים רבים ככל האפשר ששימשו במחקרים אחרים על שוויון מגדרי, כדי לאפשר השוואה עם מחקרים אחרים ולתרום לשיח בנושא. בשלב זה מומלץ להתייעץ עם גורמים העוסקים בתחום המגדר כדי לזכות בהסכמה רחבה ככל האפשר למדד.

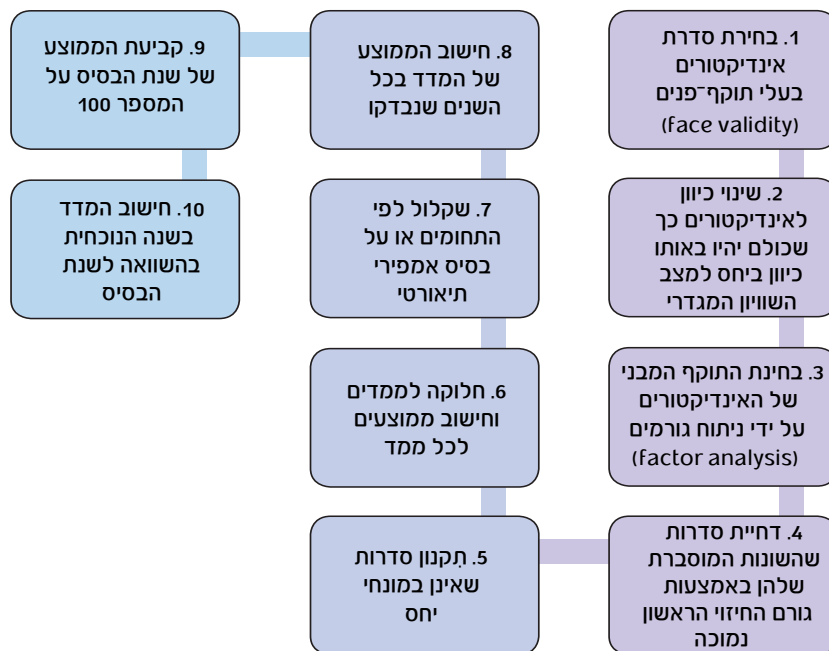
2. שינוי כיוון לאינדיקטורים כדי שכולם יהיו בכיוון הקטנה של השוויון המגדרי: בתהליך זה מוודאים שכל המדדים פועלים באותו הכיוון, באופן שכשהשוויון גדל, גם היחס או השיעור גדלים. לדוגמה, היחס בין שכר הנשים לשכר הגברים גדל כשמושג שוויון. לעומת זאת, היחס בין מספר הנשים שמועסקות במשרה חלקית למספר הגברים שמועסקים במשרה חלקית קטן ככל שמושג שוויון, ולכן יש להפוך את כיוון האינדיקטור כדי שגם הוא יגדל ככל שישגדל השוויון.

3. בחינת התוקף המבני של האינדיקטורים על ידי ניתוח גורמים (factor analysis): בעזרת ניתוח הגורמים נחזה את גורם השוויון המגדרי שיוצר בתהליך סטטיסטי הקובע את הגורם המקשר ביניהם לפי המשתנים שבחרנו, 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 השוויון המגדרי". צפוי שבין מדדי הרכיבים לבין גורם ראשון זה יהיה מתאם גבוה מאוד, לכן כל גורם שיעמיס על גורם זה פחות מ-0.71 יידחה ולא נשתמש בו עוד. הקריטריון של 0.71 נבחר על בסיס ההיגיון שלפחות מחצית השונות במדד (כלומר שונות = העמסה בריבוע =  $[0.71]^2 = 0.5$ ) מוסברת על ידי הגורם הראשון – "גורם השוויון המגדרי". כל האינדיקטורים שלא יידחו בתהליך זה ייכנסו למדד המגדר.

5. האחדת הנתונים כפי שתוארה קודם לכן (תקנון).
6. חלוקה לממדים וחישוב ממוצעים לכל ממד: בשלב זה נחלק את הסדרות לנושאים ונבחן מחדש בעזרת ניתוח גורמים אילו סדרות מתאימות זו לזו ואינן מוציאות זו את זו באותו התחום. התחומים שמטבע הדברים ישמשו לבחינת האי־שוויון המגדרי הם אלו המופיעים במדדי המגדר בעולם: שוק העבודה, בריאות, ייצוג בפרלמנט וכן הלאה. היעד שלנו היה לאתגר את רשימת התחומים המקובלת במדידת האי־שוויון המגדרי ולמצוא עוד תחומים, שמקורם במחשבה הפמיניסטית. לכן הוספנו נקודת מבט הבוחנת נשים ממעמדות חברתיים שונים, אלימות כלפי נשים ונשים בחברה הערבית בישראל.
7. שקלול לפי התחומים או על בסיס אמפירי תיאורטי: בשלב זה מחליטים מהי נוסחת הממד ואילו משקלות יינתנו לכל ממד. השיקולים בקביעת המשקלות עשויים להיות תיאורטיים – כלומר מבוססים על תיאוריה הקובעת אילו תחומים משפיעים על האי־שוויון המגדרי, ובאיזו צומחה; או אמפיריים – כלומר מתבססים על נתונים מחקריים, למשל סקר הבודק את התחומים שבהם האי־שוויון מפריע יותר לנשים, לפי תפיסתן. בשלב זה של המחקר אי־אפשר לקבוע משקלות ולכן ההנחה היא כי לכל תחום אותה השפעה על הממד הכללי. בהתאם לכך, הנוסחה לחישוב הממד לפי הממדים שלו היא כדלהלן:
 
$$\begin{aligned} \text{המדד} &= 2^A * 1/10 (\text{שוק העבודה}) + 2^A * 1/10 (\text{מקרי אלימות}) + 2^A * 1/10 (\text{פריפריה}) + 2^A * 1/10 (\text{חברה ערבית}) + \\ &+ 2^A * 1/10 (\text{עוני}) + 2^A * 1/10 (\text{השכלה}) + 2^A * 1/10 (\text{עוצמה}) + 2^A * 1/10 (\text{בריאות}) + 2^A * 1/10 (\text{מגדור מקצועי}) + \\ &+ 2^A * 1/10 (\text{מצב משפחתי}) \end{aligned}$$
8. חישוב הממוצע של הממד בכל השנים שנבדקו.
9. קביעה שהממוצע של שנת הבסיס הוא המספר 100. שנת הבסיס נקבעת באופן שרירותי והיא משמשת בעיקר נקודת מוצא להשוואה.
10. חישוב הממד בשנה זו בהשוואה לשנת הבסיס (אפשר להחליף את שנת הבסיס ולחשב מחדש את הממד. היחסים בין השנים יישמרו בכל מקרה).

## המודל לבניית מדד המגדר בישראל



## סינון המשתנים הנכללים 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, ומצט בפרסומי המוסד לביטוח לאומי.

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

## אינדיקטורים שנשקלו ולא נכללו במדד הנוכחי

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

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

- הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה באוכלוסייה הכללית.
- הגיל הממוצע של האם בלידה הראשונה בחברה הערבית.<sup>58</sup>

## 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 חמישים 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 רבי־שנתית רצופה, אך הם אינם מקיפים את תופעת האי־שוויון המגדרי בכללותה. מאחר שמטרתנו הייתה להציג תמונה מלאה יותר של האי־שוויון המגדרי, נאלצנו לוותר על גודל המדגם לכל אינדיקטור ובכך להגביל את חוזק התוצאות הסטטיסטיות של ניתוח הגורמים לסינון האינדיקטורים.

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

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



לוח בו

ניתוח גורמים של כל האינדיקטורים במדד

Component Matrix\*

		Component							
		1	2	3	4	5	6	7	8
w_participation100	השתתפות בכוח העבודה	.900							
w_parttime100	עבודה במשרה חלקית	.626	.520						
w_salary100	שכר חודשי ממוצע	.907							
w_wage100	שכר לשעה ממוצע		.654				.601		
w_temp100	עובדי כוח אדם							-.519	.508
w_housewife_part	משרה חלקית עקב עקרות בית	-.824							
w_housewife_unempl	חוסר תעסוקה עקב עקרות בית			-.495	-.529	.432			
w_median_salary	שכר חודשי חציוני		-.792	.474					
educ_13_15_100	בעלי 13-15 שנות לימוד	.438	.731						
educ_17_100	בעלי 16 שנות לימוד ומעלה	.804	-.501						
pov_after100	תחולת העוני		-.739						
pov_benef100	הבטחת הכנסה	.584	.599						
pol_par100	חברי כנסת	.828							
pol_minister100	שרים בממשלה	-.800							
pol_muni100	ראשי רשויות				.662		.437		
pol_general_manegar100	מנהלים כלליים	.823				.512			
pol_senior_manegar100	מנהלים בכירים	.734	-.630						
pol_other_manager100	מנהלים אחרים	.821							
pol_highest_position100	דרגות בכירות בשירות המדינה	.973							
pol_senior_contract100	נשים עם חוזה בכירים בשירות המדינה	.890							
h_expectancy100	תוחלת חיים	-.825							
h_mortality100	שיעור תמותה		.713						-.433
h_feeling100	תחושת בריאות	.541	-.742						
a_participation100	השתתפות בשוק העבודה בחברה הערבית	.965							
a_parttime100	משרה חלקית בחברה הערבית		.722						
a_salary100	שכר חודשי ממוצע בחברה הערבית	.702		-.640					
a_wage100	שכר לשעה בחברה הערבית				.496	-.651			
a_educ1315_100	בעלי 13-15 שנות לימוד בחברה הערבית	-.581		.410	.648				
a_educ16_100	בעלי 16 שנות לימוד ומעלה בחברה הערבית	.895							
a_complaints100	תלונות של נשים ערביות על אלימות במשפחה	-.912							
a_fertility15_19	פריון נערות ערביות	.956							
a_age_marry	גיל נישואים בחברה הערבית					.719			
v_sex_abuse_complaints100	פניות למרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית	.862							
v_sex_abuse_cases100	תיקים שהועברו למשטרה	-.659			-.514				
v_violence_abuse_victims100	מטופלות במרכזי הרווחה	-.903							
v_violence_cases100	תיקים על אלימות במשפחה	.826			.444				
v_violence_cases_closed100	תיקים שנסגרו מחוסר ראיות			-.504	.416	.425			
p_participation100	השתתפות בכוח העבודה בפריפריה	.674			-.690				
p_salary100	שכר חודשי בפריפריה		.789						
seg_engineer_architect100	מהנדסות ואדריכליות	.736	.507						
seg_doctors100	רופאות ורוקחות	.683		-.655					
seg_judge_lawyer100	שופטות ועורכות דין		.701			.424			
seg_teaching100	נשות הוראה	.781		.498					
seg_carry100	מטפלות			.772		.429			
seg_hitec100h	שכירות בהיי טק	.758	.424			-.456			
segragation_proffesions	סגרגציה לפי משלחי יד	.784	.535						
segragation_disciplines	סגרגציה לפי ענפי תעסוקה	.754	.515						
family_fertility_15_19	פריון נערות	.939							
family_single_parent_family	משפחות חד-הוריות	.480	.585						
family_age_marry	גיל נישואים ממוצע	.533	-.638						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

\* 8 components extracted.

## לוח ב2 שונות מוסברת

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	22.910	45.819	45.819
2	8.425	16.850	62.669
3	5.664	11.328	73.997
4	4.418	8.835	82.832
5	3.432	6.863	89.695
6	2.109	4.218	93.913
7	1.888	3.775	97.688
8	1.156	2.312	100.000

כפי שמראה לוח ב2 לעיל, 46% מהשונות של ההשתנות של כלל האינדיקטורים על פני השנים 2004-2012 מוסברים על ידי הגורם הראשון, 17% מוסברים על ידי הגורם השני, ו-11% על ידי הגורם השלישי. לוח ב3 להלן מציג כמה דוגמאות להרצות של ניתוח גורמים על ממדים שונים במדד.

## לוח ב3 דוגמאות להרצות במדד

### אינדיקטורים בממד שוק העבודה

Component Matrix\*

	Component			
	1	2	3	4
w_participation100	.826			
w_parttime100	.789			
w_salary100	.973			
w_wage100	.488	.504	-.677	
w_temp100		.608	.634	
w_housewife_part	-.726	.498		
w_housewife_unempl			.503	.781
w_median_salary		-.908		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

\* 4 components extracted.

אינדיקטורים בממד העוצמה

Component Matrix\*

	Component	
	1	2
pol_par100	.827	
pol_minister100	-.824	
pol_muni100	-.448	.807
pol_general_manegar100	.888	
pol_senior_manegar100	.833	
pol_other_manager100	.883	
pol_highest_position100	.956	
pol_senior_contract100	.810	

Extraction Method: Principal Component Analysis

\* 2 components extracted.

אינדיקטורים בממד הבריאות

Component Matrix\*

	Component
	1
h_expectancy100	.875
h_mortality100	.919
h_feeling100	-.888

Extraction Method: Principal Component Analysis

\* 1 component extracted.

אינדיקטורים בממד החברה הערבית

Component Matrix\*

	Component			
	1	2	3	4
a_participation100	.953			
a_parttime100	.569			.422
a_salary100	.802		-.579	
a_wage100		.756	-.554	
a_educ1315_100	-.591	.554	.417	
a_educ16_100	.831		.450	
a_complaints100	-.986			
a_fertility15_19	.938			
a_age_marry		-.500		.750

Extraction Method: Principal Component Analysis

\* 4 components extracted.

## אינדיקטורים בממד האלימות

Component Matrix\*

	Component	
	1	2
v_sex_abuse_complaints100	-.743	
v_sex_abuse_cases100	.851	
v_violence_abuse_victims100	.922	
v_violence_cases100	-.923	
v_violence_cases_closed100	.514	.856

Extraction Method: Principal Component Analysis

\* 2 components extracted.

## אינדיקטורים בממד המגדור המקצועי

Component Matrix\*

	Component		
	1	2	3
seg_engineer_architect100	.878		
seg_doctors100		-.800	
seg_judge_lawyer100		.651	.602
seg_teaching100	.797		-.547
seg_carry100		.877	
seg_hitec100h	.810		
segragation_professions	.911		
segragation_disciplines	.899		

Extraction Method: Principal Component Analysis

\* 3 components extracted.

## אינדיקטורים בממד המצב המשפחתי

Component Matrix\*

	Component	
	1	2
family_fertility_15_19	.915	
family_single_parent_family	.748	-.568
family_age_marry		.906

Extraction Method: Principal Component Analysis

\* 2 components extracted.

## נספח ג: המדד ללא כל אחד מן הממדים

נספח זה עוסק בבחינת התלות של המדד בכל ממד מממדיו. לשם כך בחנו את תוואי המדד בניכוי כל ממד מן הממדים שנכללו במדד. התוצאה שהתקבלה צפויה: נמצא כי תוואי המדד אינו תלוי בשום ממד מהממדים. עם זאת, אף על פי שאיחדנו את דרך הביטוי שלהם, היחידות בכל אינדיקטור ובכל ממד שונות, ולכן שיעורי השינוי בכל אינדיקטור נגזרים מגודל האוכלוסייה שבה הוא נמדד. למשל, בממד העוצמה הפוליטית, מצד אחד שיעור השינוי גבוה מפני שמספר חברות הכנסת והשרות קטן, ולכן הזעזועים בממד זה חריפים יותר; ומצד אחר ההשפעה של אישה אחת במעמד כה בכיר גדולה הרבה יותר מהשפעתה של אישה אחת כשמדובר בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, למשל. אנחנו מאמינות אפוא ששינויים ביחס המספרי בין נשים לגברים בפוליטיקה אמורים להשפיע ביתר עוצמה על תוואי מדד האי-שוויון המגדרי. הלוח שלהלן מציג את השפעת כל ממד על שיפוע המדד הכללי, ותרשימים ג1—ג10 להלן מציגים את תוואי המדד בניכוי כל ממד. כפי שמראים התרשימים, אין בניכוי שום ממד מן הממדים כדי לשנות את תוואי המדד, והוא שומר על יציבותו בכל המקרים. תרשים ג11 להלן הוא חזרה על תרשים 1 בדוח, והוא מציג את המדד הכללי השלם, הכולל את עשרת הממדים.

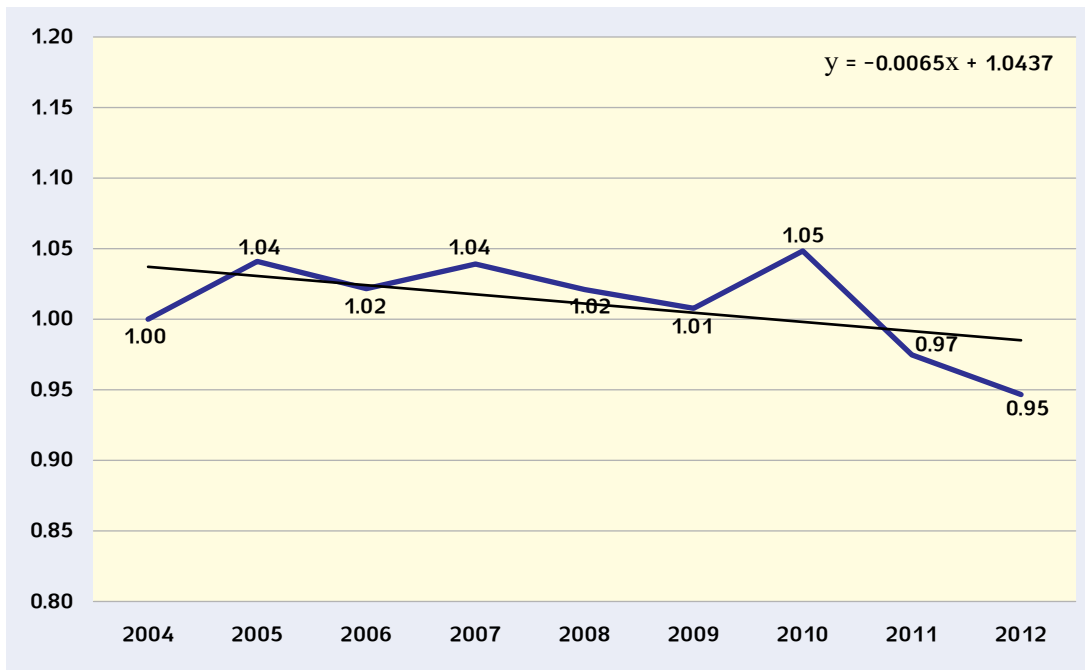
הפער בין השיפוע במדד הכללי לשיפוע במדד בהחסרת כל אחד מהממדים

הפער בין שיפוע המדד הכללי לבין השיפוע ללא הממד שהושמט	נוסחת המדד	הממד שהושמט
0.001	$y = -0.0065x + 1.0437$	ממד שוק העבודה
-0.001	$y = -0.0045x + 1.0438$	ממד המגדור המקצועי
0.0015	$y = -0.007x + 1.0396$	ממד האלימות כלפי נשים
0.0001	$y = -0.0056x + 1.0461$	ממד הפריפריה
-0.0012	$y = -0.0043x + 1.0448$	ממד החברה ערבית
0	$y = -0.0055x + 1.044$	ממד העוני
-0.0004	$y = -0.0051x + 1.0471$	ממד ההשכלה
0.0013	$y = -0.0068x + 1.0306$	ממד העוצמה
0.0007	$y = -0.0062x + 1.0463$	ממד הברייאות
-0.0022	$y = -0.0033x + 1.0429$	ממד המצב המשפחתי

כפי שמראה הלוח, ללא ממד החברה הערבית וממד המצב המשפחתי השיפוע קטן מעט אך מגמת המדד נשמרת, לממד העוני השפעה מזערית, וללא ממד העוצמה השיפוע תלול יותר, אך גם בלעדיו תוואי המדד נשמר. לשאר הממדים אין השפעה כלשהי.

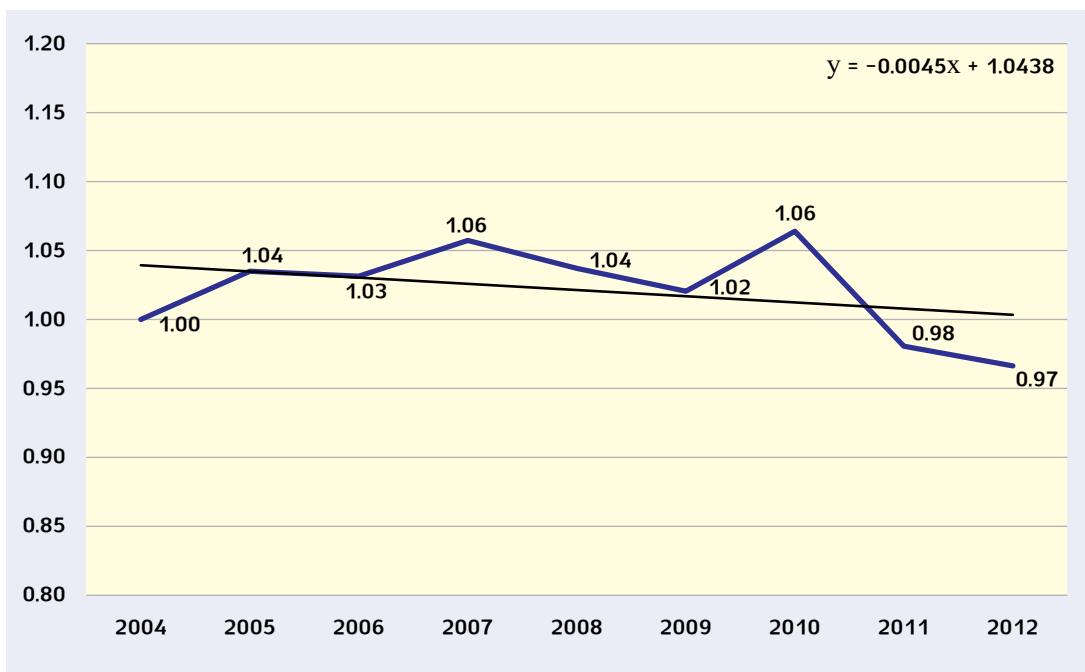
תרשים גו

המדד בלי ממד שוק העבודה



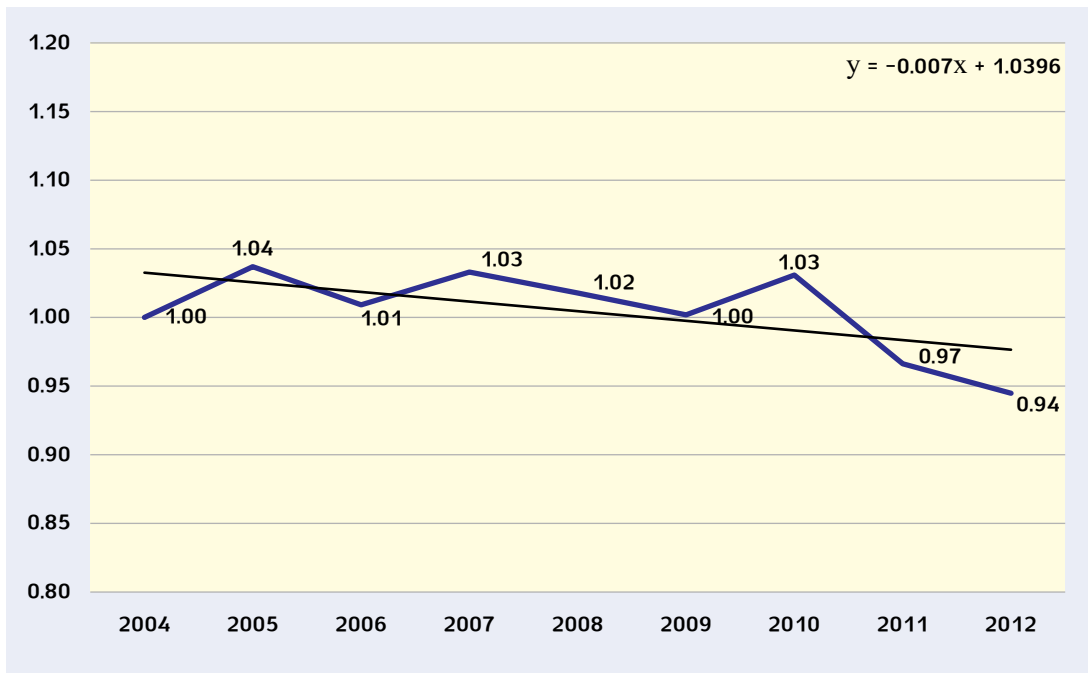
תרשים גג

המדד בלי ממד המגדור המקצועי



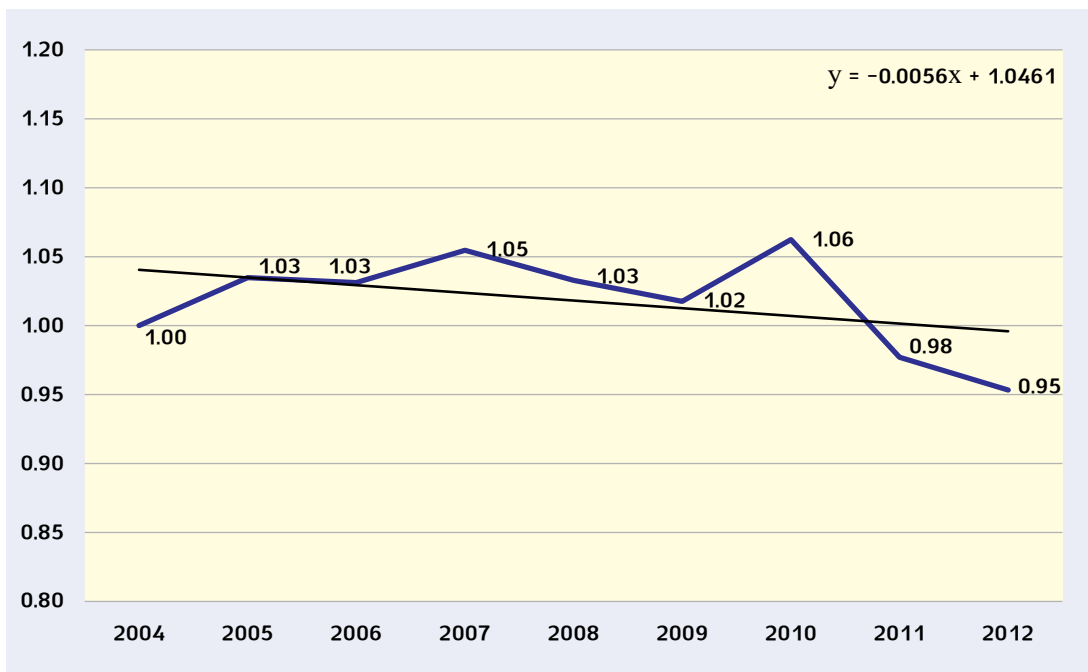
תרשים ג3

הממד בלי ממד האלימות כלפי נשים



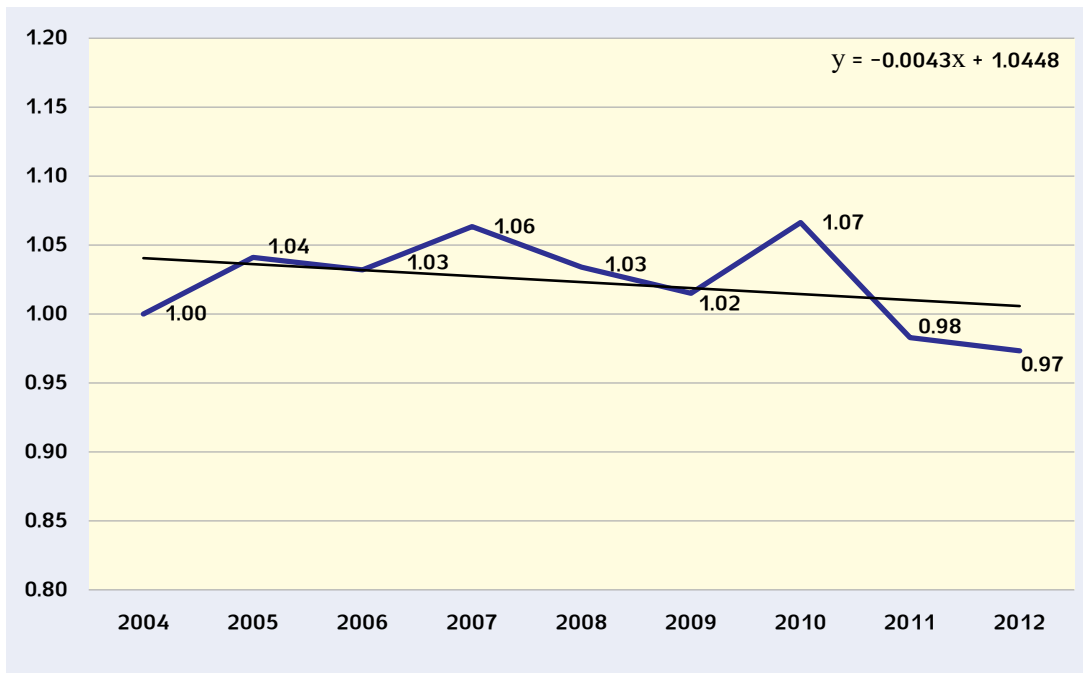
תרשים ג4

הממד בלי ממד הפרפריה



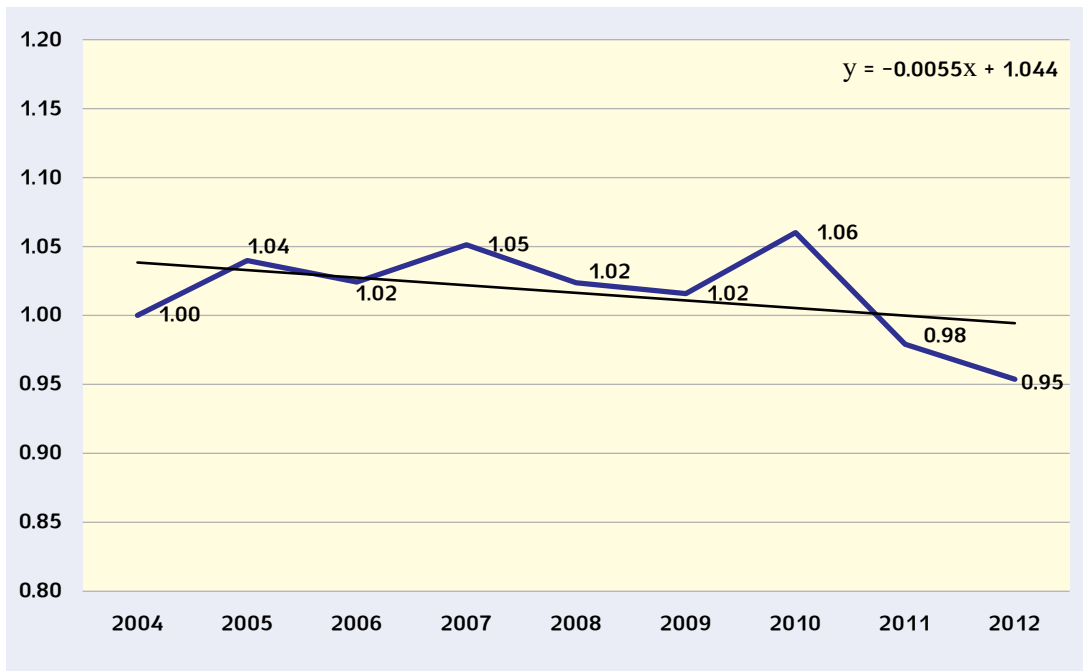
תרשים ג5

המדד בלי ממד החברה הערבית



תרשים ג6

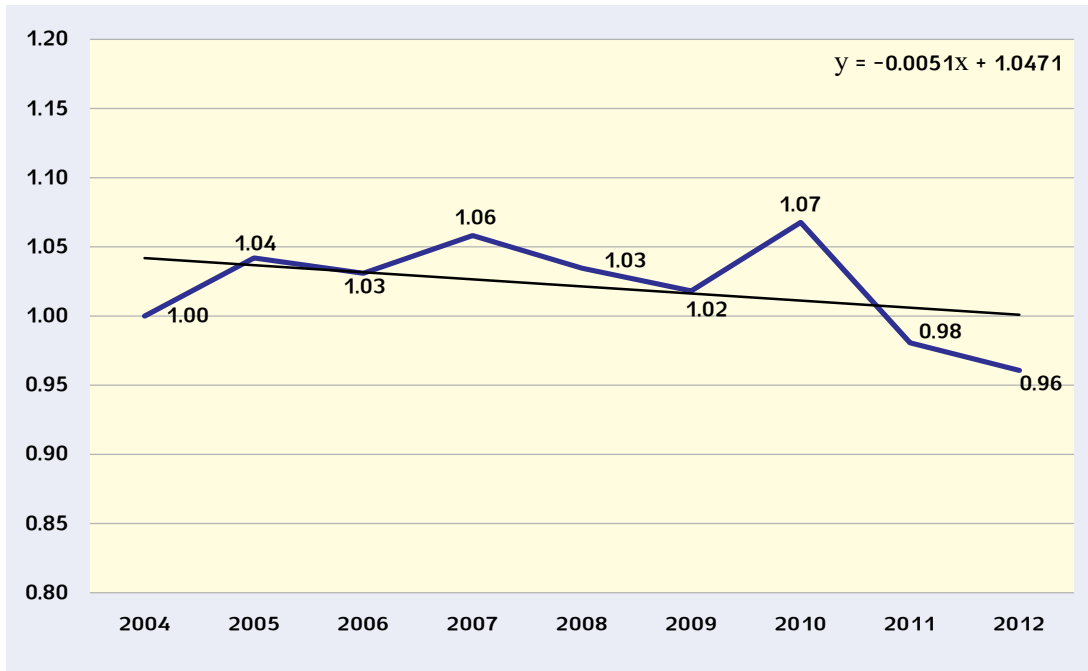
המדד בלי ממד העוני





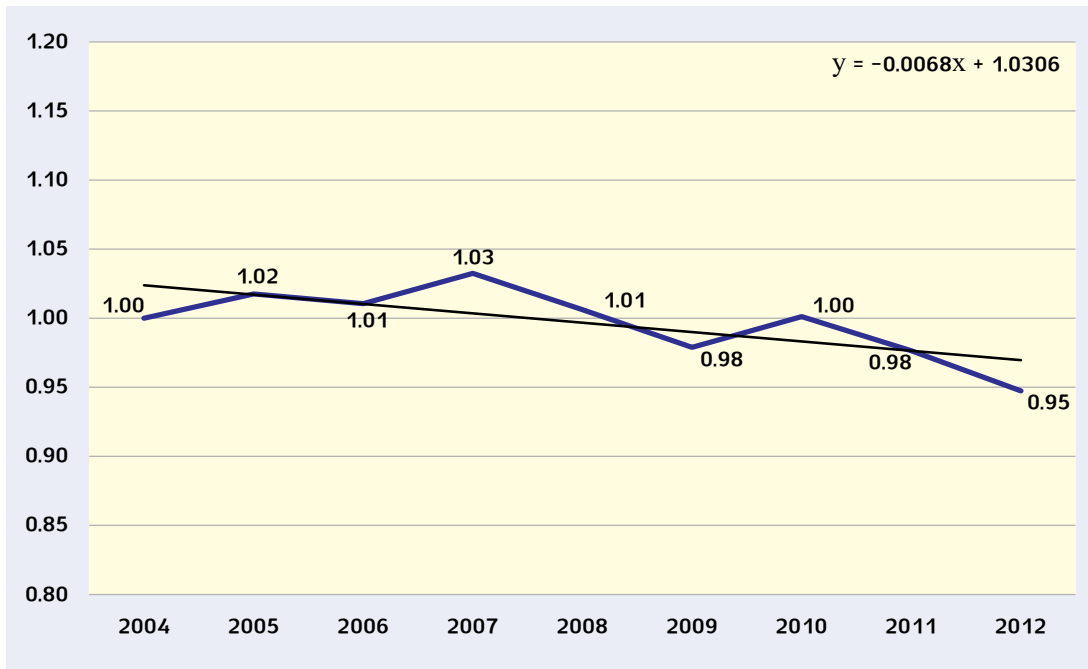
תרשים ג7

המדד בלי ממד ההשכלה



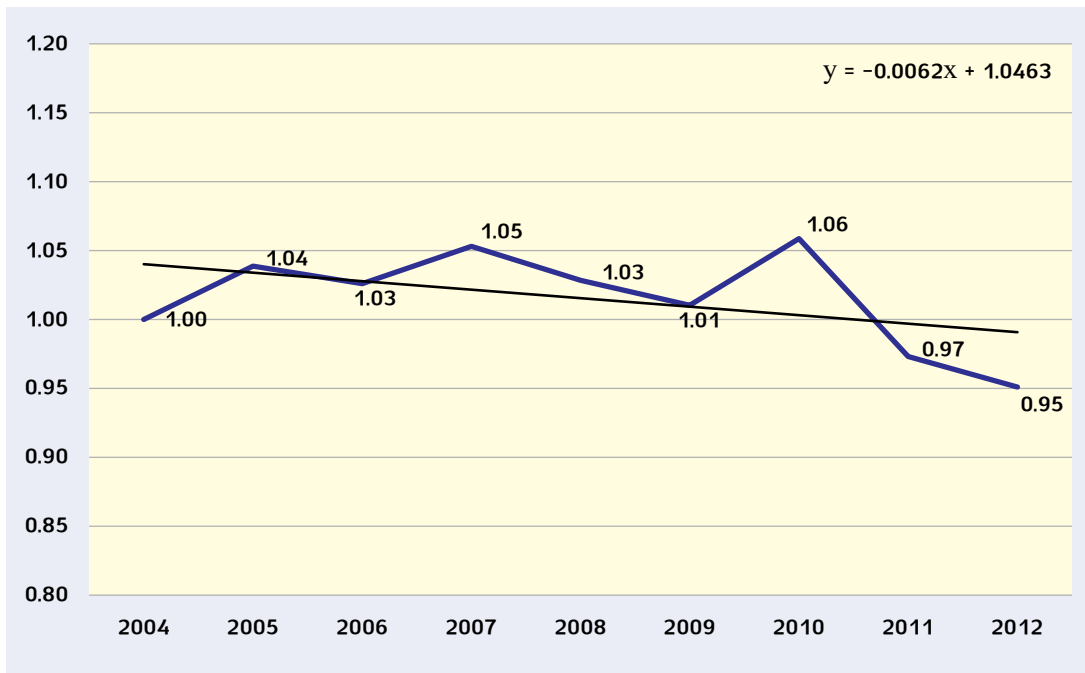
תרשים ג8

המדד בלי ממד העוצמה



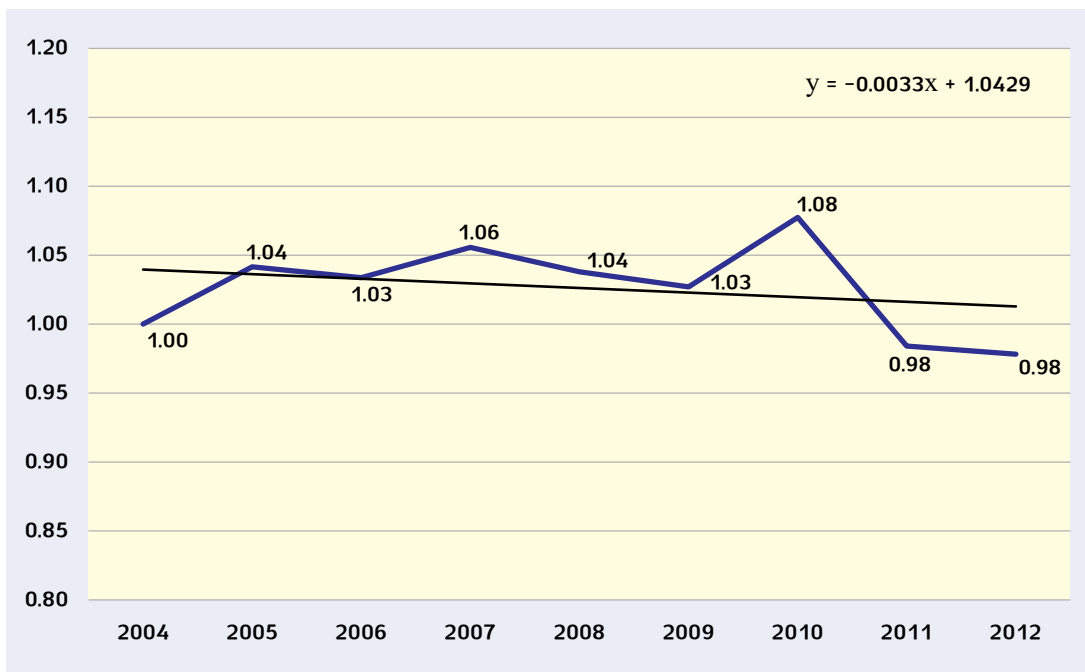
תרשים ג9

המדד בלי ממד הבריאות



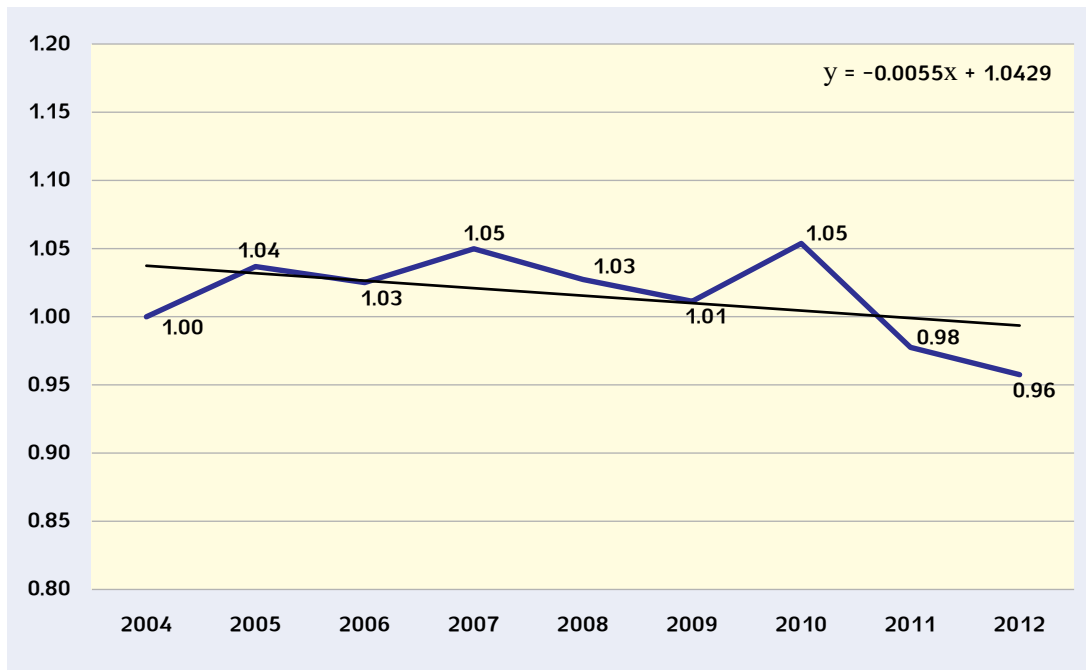
תרשים ג10

המדד בלי ממד המצב המשפחתי



תרשים גון

המדד הכללי, על עשרת ממדיו



## נספח ד: המדד ללא העלאה בריבוע של הממדים בנוסחה

כאמור, הנוסחה לחישוב המדד שלנו היא כלהלן:

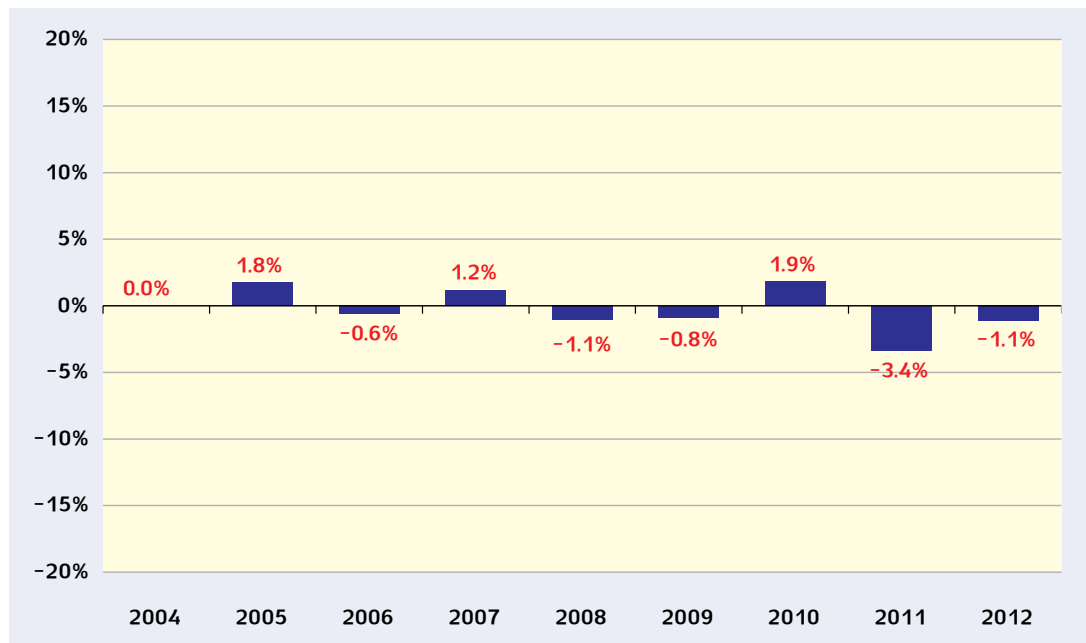
$$\text{המדד} = 1/10 * (\text{שוק העבודה})^{2^A} + 1/10 * (\text{אלימות})^{2^A} + 1/10 * (\text{פריפריה})^{2^A} + 1/10 * (\text{חברה ערבית})^{2^A} + 1/10 * (\text{עוני})^{2^A} + 1/10 * (\text{השכלה})^{2^A} + 1/10 * (\text{עוצמה})^{2^A} + 1/10 * (\text{בריאות})^{2^A} + 1/10 * (\text{מגדור מקצועי})^{2^A} + 1/10 * (\text{מצב משפחתי})^{2^A}$$

נוסחה זו שימשה את ארגון ה-OECD במדד ה-SIGI למדידת האי-שוויון המגדרי במוסדות החברתיים ולחיבור הממדים השונים. הנוסחה מבטאת שוויון במשקלות בין הממדים. כאמור, באין דרך אמפירית או תיאורטית לקבוע את המשקלות, הפתרון המקובל הוא חלוקה שווה, שכן אין דרך לתעדף ממד אחד על פני ממד אחר. הפונקציה שבחר ה-OECD אינה ליניארית, בהנחה שאי-שוויון מגדרי מתקשר לקיפוח נשים. כשהאי-שוויון גדל, הקיפוח גדל בשיעור גבוה ממנו, ולאי-שוויון יש יתר משקל בכל ממד. חוסר הליניאריות פירושו גם שהמדד אינו מאפשר פיצוי מלא בין הממדים אלא רק פיצוי חלקי. כלומר, אי-שוויון גבוה בממד אחד יכול להתקזז עם אי-שוויון נמוך בממד אחר רק באופן חלקי.

משיקולים אלו אימצנו גם אנחנו נוסחה זו לאמידת האי-שוויון. עם זאת, רצינו לבחון את השפעתה של הבחירה להעלות בריבוע כל ממד. לשם כך בחנו את תוצאות המדד ללא העלאה בריבוע של כל ממד וממד במשוואה המשקללת את כולם יחד. תרשים ד1 להלן מראה את שיעורי שינוי משנה לשנה ללא העלאה בריבוע, ותרשים ד2 להלן מציג את תוצאות מדד המגדר עם משקולות שוות ללא העלאה בריבוע של ערכי הממדים.

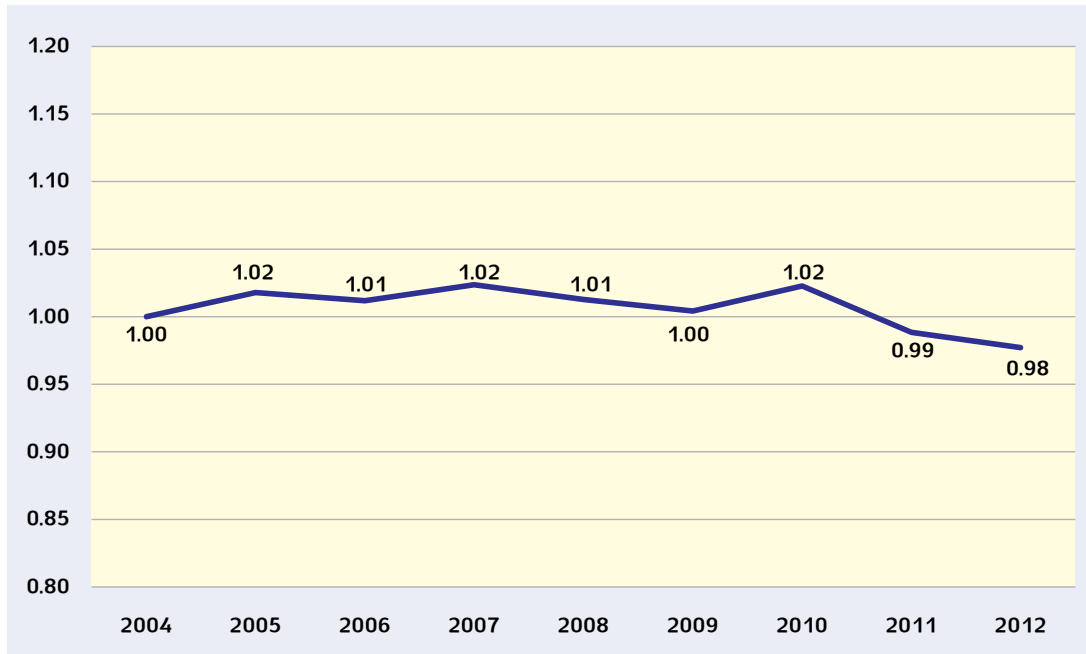
### תרשים ד1

מדד המגדר 2004-2012: שיעורי שינוי בכל שנה בהשוואה לקודמתה ללא העלאה בריבוע



**תרשים ד2**

תוצאות מדד המגדר 2012-2004 ללא העלאה בריבוע



התרשימים מראים שללא העלאה בריבוע האי-שוויון יציב יותר, ונקודות השיא והשפל מתמתנות, אך המגמה נשמרת. ניכרת עלייה קלה באי-שוויון המגדרי בשנים 2004-2007; בין 2008 ל-2009 האי-שוויון ירד, אך ב-2010 הוא עלה, ובשנים 2011-2012 חל שיפור והאי-שוויון שב וירד.

## מאגרי הנתונים

### הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: שנתונים סטטיסטיים

- לוח 3.13: "שיעורי פרייון לפי גיל ודת", [www.cbs.gov.il/shnaton63/st03\\_13.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton63/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=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_14x&CYear=2013)
- לוח 3.24: "תוחלת חיים, לפי מין, דת וקבוצת אוכלוסייה", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st03\\_24&CYear=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st03_24&CYear=2013)
- לוח 3.31: "פטריות ושיעורי תמותה, לפי סיבה, מין וגיל", [www.cbs.gov.il/shnaton63/st03\\_31x.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton63/st03_31x.pdf)
- לוח 3.6: "גיל נישואין חציוני, ממוצע וממוצע משוקלל, לפי מצב משפחתי קודם ודת", [www.cbs.gov.il/shnaton63/st03\\_06.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton63/st03_06.pdf)
- 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=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st05_12&CYear=2013)
- לוח 6.18: "בני 20 ומעלה, לפי הערכה עצמית של בריאות ולפי תכונות נבחרות", [www.cbs.gov.il/shnaton63/st06\\_18.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton63/st06_18.pdf)
- לוח 7.22: "מקבלי גמלאות להבטחת קיום, לפי מין והרכב המשפחה", [www1.cbs.gov.il/shnaton64/st07\\_22.pdf](http://www1.cbs.gov.il/shnaton64/st07_22.pdf)
- לוח 8.71: "בני 15 ומעלה, לפי קבוצת אוכלוסייה, שנות לימוד, גיל ומין", [www1.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st08\\_71&CYear=2013](http://www1.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st08_71&CYear=2013)
- 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=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_01x&CYear=2013)
- 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=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_21&CYear=2013)
- 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=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_26&CYear=2013)
- לוח 12.32: "שכירים בתחום ההייטק לפי מין באלפים", [www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_32x&CYear=2013](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_32x&CYear=2013)
- לוח 12.47: "הכנסה כספית ברוטו משכר וממשכורת, לפי שנות לימוד ומין", [www.cbs.gov.il/shnaton64/st12\\_47.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton64/st12_47.pdf)

### הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקרי הכנסות

- לוח 0.25: "הכנסה ברוטו לשכיר, לפי קבוצת אוכלוסייה, 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 ומשלח 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 אוכלוסייה 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 משלח יד (קבוצה ראשית – שתי ספרות), קבוצת אוכלוסייה ומין", [www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02\\_17.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02_17.pdf)

### הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקרי כוח אדם

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

לוח 2.50: "כוח עבודה אזרחי שנתי (לא כולל מדגמים קבוציים), 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**, לוח 7: "תחולת העוני של נפשות לפי מין (אחוזים), 1999–2012",

[www.btl.gov.il/Publications/oni\\_report/Documents/DohOni2012.pdf](http://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/DohOni2012.pdf)

**ממוצעי שכר והכנסה לפי יישוב ולפי משתנים כלכליים שונים**, לוח 7: "שכר ממוצע חודשי ושנתי של שכירים (ש"ח),

לפי מין ולפי מחוז ונפה, 2010–2011", [www.btl.gov.il/Publications/survey/Documents/seker\\_249.pdf](http://www.btl.gov.il/Publications/survey/Documents/seker_249.pdf)

### מרכז המחקר והמידע של הכנסת

אלמגור-לוטן, אורלי, 2010. **תעסוקת נשים בפרפריה**, הכנסת, מרכז המחקר והמידע,

[www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02757.pdf](http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02757.pdf)

בוגייסקי, יובל, 2013. **אלימות כלפי נשים: ריכוז נתונים לשנת 2013**, הכנסת, מרכז המחקר והמידע,

[www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03310.pdf](http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03310.pdf)

### נציבות שירות המדינה

שחל-רוזנפלד, טלילה, 2012. **האגף לקידום נשים ושילובן: דו"ח פעילות לשנת 2012**, נציבות שירות המדינה,

[www.csc.gov.il/DataBases/Reports/Documents/WomenReport2012.pdf](http://www.csc.gov.il/DataBases/Reports/Documents/WomenReport2012.pdf)

### איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

**דוח שנתי: אחריות חברתית – התמודדות עם פגיעה מינית בישראל 2012**,

[www.1202.org.il/download/files/report\\_heb2012.pdf](http://www.1202.org.il/download/files/report_heb2012.pdf)

### מאגרי נתונים לאינדיקטורים שלא נכללו במדד

#### הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: סקר בריאות 2009

לוח 11.1: "מדווחים על סוכרת לפי גיל, מין ותכונות דמוגרפיות-חברתיות",

[www.cbs.gov.il/publications13/health\\_survey09\\_1500/pdf/t11\\_1.pdf](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\\_hevrat09/pdf/t43.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications11/seker_hevrat09/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)

## רשימת המקורות

- דוח טרכטנברג, 2011. **יוקר המחיה**, שיתוף הציבור – הוועדה לשינוי חברתי כלכלי, <http://hidavrut.gov.il/content/4170>
- שטייר, חיה, 2005. "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה", **סוציולוגיה ישראלית** ז (1), עמ' 143—160.
- שטייר, חיה, ועליזה ליון, 2000. **נשים עניות בישראל**, תל אביב: שדולת הנשים בישראל.
- Branisa, Boris, Stephan Klasen, and Maria Ziegler, 2009. "Background Paper: The Construction of the Social Institutions and Gender Index (SIGI)," University of Goettingen, Department of Economics, [www.oecd.org/dataoecd/49/19/42295804.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/49/19/42295804.pdf)
- Economic Commission for Africa, 2004. *The African Gender and Development Index*, Addis Ababa: ECA, [http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi\\_book\\_final.pdf](http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi_book_final.pdf)
- England, Paula, 2010. "The Gender Revolution: Uneven and Stalled," *Gender and Society* 24 (2), pp. 149—166.
- Field, Andy P., 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*, 2<sup>nd</sup> edition, Calif. And London: Thousand Oaks and Sage Publications.
- Goldin, Claudia, 1997. "Career and Family: College Women Look to the Past," in Francine D. Blau and Ronald G. Ehrenberg (eds.), *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York: Russell Sage Foundation, pp. 20—58.
- Harvey, Edward B., John H. Blakely, and Lorne Tepperman, 1990. "Toward an Index of Gender Equality," *Social Indicators Research* 22, pp. 299-317.
- Hochschild, Arlie, 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Owl Books.
- Hochschild, Arlie, and Anne Machung, 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin.
- Klasen, Stephan, 2007. "UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions," *Journal of Human Development* 7 (2).
- Lopez-Claros, Augusto, and Saadia Zahidi, 2005. *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, Davos: World Economic Forum.
- Massey, D., and N. Denton, 1988. "The Dimensions of Residential Segregation," *Social Forces* 67 (2), pp. 373—393.
- Social Watch, 2005. *Roars and Whispers Gender and Poverty: Promises versus Action*, Montevideo: Social Watch.
- Stier, Haya, and Noah Lewin-Epstein, 2000. "Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family," *Journal of Family Issues* 21 (3), pp. 390-410.



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, בריאות, עוני, אלימות, ייצוג פוליטי, יחסי מרכז-פריפריה, החברה הערבית), ומאפשר לתת ציון כולל לרמת האישוויון המגדרי בישראל על בסיס מצרף הגורמים הקובעים את מצבן של נשים בחברה.

שלא כמו מדדי מגדר אחרים, המשווים בין ישראל למדינות אחרות על בסיס מספר מועט מאוד של משתנים, מדד המגדר הוא הראשון מסוגו הבוחן אישויון 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 נעוזה תרומתו הייחודית ועל כן בכוחו לשמש מצרף מדיניות למוקבלי 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, ת"ד 4070, ירושלים 9104001, טלפון 02-5605222; פקס 02-5619293  
43 Jabotinsky St., P.O.B. 4070, 9104001 Jerusalem, 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

