

## מדד המגדר 2018: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות

מדד המגדר של שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים הוא כלי מדידה רב עוצמה הבוחן שינויים לאורך זמן במצבם של נשים וגברים בישראל. דוח זה הוא הפרסום השישי של המדד, והוא עוקב אחר התפתחות האי-שוויון המגדרי בישראל משנת 2004. הוא גם מאגר הנתונים המגדריים המקיף הראשון המוקם במסגרת **יודעת** - מרכז הידע לנשים ומגדר שנוסד בימים אלו ביוזמת משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל בשיתוף מכון ון ליר בירושלים, מוסד שמואל נאמן בטכניון והסדנה לידע ציבורי, מרכז הידע עתיד להנגיש באופן שיטתי נתונים ופרסומים שונים על היבטים שונים של מצבן של נשים יחסי מגדר בישראל.

שני עקרונות בסיסיים מנחים את פיתוח מדד המגדר: הראשון, הרחבה מתמדת של הממדים ושל האינדיקטורים המרכיבים אותו; והשני, בחינת האי-שוויון המגדרי לא רק על פי ההבחנה הבינארית בין גברים לנשים אלא גם בהצטלבויות (intersectionality) בין מגדר לבין מיקומים חברתיים שונים, כמו הפריפריה, החברה הערבית והחברה החרדית בישראל. ייחודו של מדד המגדר הוא ברוב התמונה שהוא פורס ובעומקה. הנתונים שהוא מספק מאפשרים לו להיות מצפן למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים בישראל, ולשמש כלי חיוני בידי החברה האזרחית בכלל וארגוני נשים בפרט בעיצוב סדר יום ותוכניות פעולה המכוונים לסגירת פערים חברתיים באשר הם.

מדד המגדר פותח מתוך מחויבות לרעיון של הטמעת החשיבה המגדרית כאסטרטגיה כוללת לקידום השוויון החברתי והאזרחי בחברה דמוקרטית. הוא אינו עוסק במעמד הנשים כשהוא לעצמו אלא בתמורות שחלות במצבן של הנשים לעומת מצב הגברים לאורך השנים; שהרי "מגדר" אינו מילה נרדפת לנשים אלא הוא מונח המתייחס לכלל ההסדרים החברתיים המבוססים על ההבחנה הבינארית בין נשים לגברים, להגדרות החברתיות של תפקידים גבריים ונשיים, לציפיות החברתיות המנתבות נשים וגברים למיקומים חברתיים שונים בעולם הכלכלי, הפוליטי, המדעי, האזרחי והתרבותי. המבט המגדרי נועד להצביע על האופנים שבהם ההסדרים החברתיים המבוססים על הגיונות מבחינים אלו מייצרים אי-שוויון בין נשים לגברים, וכן לחשוף את המנגנונים המכוונים אי-שוויון ביחסי הכוח בין גברים לנשים. מנקודה זו מורחב המבט אל החברה בכללותה, מתוך שאיפה לקרוא תיגר על הסדר החברתי הקיים ולגרום לכך שעולמן, צורכיהן וניסיון חייהן של נשים ממגוון מיקומים וקבוצות יובאו בחשבון בכינונו של סדר חברתי מתוקן וצודק יותר.

אנו שבות ומתריעות על הקושי הרב בהרחבת תחומי המדידה ובהגדלת מספר האינדיקטורים בכל תחום בשל מחסור בנתונים בסיסיים, היעדר פילוח מגדרי של נתונים קיימים והזנחת האיסוף השיטתי והרציף של נתונים רגישי מגדר. מסיבה זו נאלצנו השנה לוותר על אינדיקטורים אשר נכללו במדד המגדר בשנים קודמות, כגון מספר הדיקטורים והדיקטוריות בחברות ציבוריות ותלונות על עבירות של אלימות במשפחה בחברה הערבית. קיימת חשיבות רבה לאיסוף וניתוח של נתונים מגדריים באופן שיטתי כדי שיהוו בסיס מהימן להערכה ולפיתוח מדיניות מגדרית שוויונית.

### החידושים במדד המגדר 2018

ג. **מדד ביטחון כלכלי ועוני** – לממד העוני התווסף אינדיקטור חדש המבוסס על נתוני מחלוקת המחקר של המוסד לביטוח לאומי, ובוחן את **הפער המגדרי בהכנסות מפנסיה** במשקי בית של קשישים שאין בהם מפרנסים בשכר. אינדיקטור זה מאפשר לנו לראשונה לבחון את המצב הכלכלי בגיל הזיקנה ולכן הממד נקרא כעת ביטחון כלכלי ועוני.

ד. שני אינדיקטורים חדשים נוספו ל**מדד התרבות והמדיה**, ושניהם בוחנים את **הפער המגדרי בהרשמה למועמדות לפרס אופיר**: הרשמה למועמדות של **סרטים עלילתיים** ושל **סרטים דוקומנטריים**, בהבחנה בין סרטים אשר בומו על ידי נשים לעומת סרטים אשר בומו על ידי גברים.

ה. **לממד הזמן** התווסף **אינדיקטור חדש** הבוחן את הפער המגדרי בקרב **העובדים 50 שעות או יותר בשבוע** המבוסס על נתוני הלמ"ס. זאת כחלק מהמאמץ להמחיש את המגדור של עולם העבודה בשכר, לצד המגדור של עבודת הבית והמשפחה שהיא עבודה שקופה.

במדד המגדר 2018 יש כמה חידושים לעומת המדדים הקודמים:  
א. מדד המגדר לשנת 2018 בוחן את האי-שוויון המגדרי ב-13 ממדים הנפרטים ל-78 אינדיקטורים, ונמדדים על פני 13 נקודות זמן מ-2004 ועד 2016 (לעומת 73 אינדיקטורים ב-12 ממדים במדד המגדר לשנת 2017). הממדים המרכיבים את מדד המגדר הם: השכלה, שוק העבודה, מגדור מקצועי, ביטחון כלכלי ועוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות, תרבות ותקשורת, החברה הערבית, הפריפריה והחברה החרדית.

ב. **מדד החברה החרדית** הוא ממד חדש המבוסס על מחקר שנערך על ידי המכון הישראלי לדמוקרטיה בהתבסס על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. האינדיקטורים בממד בוחנים את התפתחות הפער בין נשים לגברים בחברה החרדית בכמה היבטים: (1) **רכישת השכלה אקדמית**; (2) **השתתפות בכוח העבודה בגילאים 25-64**; (3) **הכנסה חודשית ממוצעת**; (4) **הכנסה שעתית ממוצעת**.



## ממצאים עיקריים ומסקנות

בפערי המגדר בהכנסות, ולפניה נמצאות רק יפן וקוריאה. ואמנם, פערי המגדר בהכנסה נותרו קשיחים למדי בכל ההיבטים, ושום הסבר (שעות נוספות, תוספות רכב וטלפון) אין בו כדי להסביר את מרבית הפערים המתמשכים. מחקר של משרד האוצר מאשש את הממצא הזה: "יתכן ששארית זו [בפער המגדרי בהכנסות] מבטאת גם אפליה מגדרית בשוק העבודה, אם דרך מתן שכר נמוך יותר לאישה עקב היותה אישה או קצב קידום איטי יותר לנשים בהשוואה לגברים" (גבע 2015, 14). פערי המגדר בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה ובמשרה חלקית קטנו, כלומר נשים מגדילות את השתתפותן המלאה בשוק העבודה, אך התמורה שהן מקבלות, יחסית לגברים, ירדה.

המגמה העקבית של פערי מגדר בשוק העבודה משקפת עיוותים מתמשכים במבנה השוק כתוצאה ממיסוד המערכת הניאו-ליברלית בשני העשורים האחרונים. במקביל לפיתוח הכלכלי הכולל במדינה הלך והעמיק האי-שוויון כך שכשליש מהשכירים במשק אינם נהנים מביטחון תעסוקתי לאורך זמן. **שוק העבודה המעורער** מתבטא במדד המגדר במגוון תופעות: עבודה במשרה חלקית, העסקה דרך חברת כוח אדם, מועסקים המשתכרים פחות משכר המינימום, עובדים שאינם מועסקים ברציפות לאורך כל השנה, ועובדים ועובדות המועסקים ביותר ממשרה אחת. בכל הפרמטרים הללו לא נרשם צמצום של ממש בשנים האחרונות, לא בפערים החברתיים ולא בפערים המגדריים.

### שוק עבודה מעורער הוא שוק ממוגדר באופיו וביבטיו.

כך, מדד המגדר מצא שיותר נשים מועסקות בכמה משרות במקביל מאשר גברים, ובשיעור הולך וגדל מאז תחילת המדידה. גם פערי השכר בדרגות ההכנסה הנמוכות ממוגדרים – כ-19% מהגברים משתכרים היום פחות משכר המינימום, לעומת 33% מהנשים. לעומת זאת, כאשר בוחנים את שיעור מקבלי השכר הגבוה התמונה מתהפכת: בקטגוריית השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק נע שיעור הגברים מ-15.2% ב-2004 ל-17.4% ב-2016, ואילו שיעור הנשים נע באותן שנים מ-3.8% ל-5.8%. גם בתחום של רציפות תעסוקתית על פני השנה נשמר הפער המגדרי בעקביות: ב-2016 עמד שיעור הגברים שקיבלו 12 משכורות בשנה על 70.4%, לעומת 64.3% מהנשים. נתון זה מדגים היטב גם את שברירותו של שוק העבודה: בישראל של שנת 2016 יותר משליש מהנשים העובדות בשכר וכמעט שליש מהגברים העובדים בשכר אינם מקבלים שכר מדי חודש בחודשו במהלך השנה.

החדשות החשובות ביותר במדד המגדר השנה הן שאין כמעט חדשות: בארבע שנות המעקב האחרונות (2013-2016) רמת האי-שוויון במדד המצרפי נותרה **ללא שינוי**. משנת 2004 האי-שוויון המגדרי הכללי הצטמצם רק בכ-10% – וגם זאת בעיקר בשל הצמצום הניכר שחל בממדים שבהם שיעורי האי-שוויון היו גבוהים במיוחד (ממדי העוצמה, העוני והמגדור המקצועי), ובשל הרעה במצבם של גברים בשוק העבודה. גם בשנת המעקב האחרונה (2016), התנדדות באי-שוויון היו מזעריות: חלו ירידות קלות בלבד בשיעורי האי-שוויון בממדי שוק העבודה, המגדור המקצועי, הביטחון הכלכלי ועוני, העוצמה, המצב המשפחתי והאלימות כלפי נשים. עלייה באי-שוויון חלה בממדי ההשכלה, הזמן, הבריאות והתרבות. פערי המגדר באוכלוסיות המוחלשות – החברה הערבית והחברה החרדית – שוב גדלו, אך לא בקרב תושבי הפריפריה. גם במדידת עומק האי-שוויון, לא חל שינוי במדרג התחומים והפערים העמוקים ביותר ממשיכים להתקיים בממד העוצמה, בעוד שבממד ההשכלה הפערים הם המצומצמים ביותר. **מכאן כי הממצא הבולט, העקבי והמדאיג ביותר של מדד האי-שוויון המגדרי הוא יציבותו לאורך זמן**. בארבע השנים האחרונות כמעט ולא הצטמצמו הפערים בין נשים וגברים בישראל.

**בממד העוצמה** אנו עדות לשיפור איטי אך מתמיד במספר חברות הכנסת לאורך השנים (אם כי שיעור עדיין נמוך משליש מחברי הכנסת). בהקשר זה נציין את ה"קפיצה" במספר הנשים שנבחרו לעמוד בראש רשויות מקומיות בבחירות האחרונות – 14 לעומת 6 ראשות קודם לכן, אך הן מהוות 5.4% בלבד מראשי הרשויות בישראל. בתחום **העוצמה הכלכלית**, נשים עדיין רחוקות מאוד מעמדות ההשפעה: מיעוט מקרב המנכ"לים במשק הן נשים – 12% בלבד בשנת 2016. בחברות הנסחרות בבורסה מונו בשנה זו 64 מנכ"לים חדשים, מתוכם 2 נשים בלבד.

**פערי המגדר בשוק העבודה** מוסיפים להיות בעייתיים במיוחד. כך למשל, בשנתיים האחרונות חל **גידול בפער המגדרי בשכר החודשי והשעתי** הממוצע. בשכר החודשי, בשנת 2016 נשים השתכרו בממוצע 65% בלבד משכרם של גברים, לעומת 68% בשנת 2015. בהקשר זה נציין כי גם בחברה הערבית חל גידול בפער המגדרי בשכר החודשי (68% לעומת 70% בשנת 2015) והשעתי. במבט בינלאומי – הפורום הכלכלי העולמי מדווח על גידול בפער במגדרי בשכר במדינות רבות בעולם<sup>1</sup>, והשוואה בין-לאומית מציבה את ישראל במקום השלישי הלא מחמיא בקרב מדינות OECD

<sup>1</sup> <https://www.weforum.org/press/2017/11/ten-years-of-progress-on-global-gender-parity-stalls-in-2017/>



פער זה נובע בחלקו מניצול אופן שילובן של נשים חרדיות בשוק העבודה, כפי שפורסם בעבר, למשל לגבי שילובן בתחום ההיי-טק.<sup>2</sup>

צמצום פערי המגדר תלוי לא רק בשינוי מדיניות אלא גם בטיפול שיטתי בשני מישורים במקביל – במבני העומק של החברה ובתחום של עבודת המשפחה. מבני העומק של החברה עדיין מנציחים מבחינה מוסדית ותרבותית את העדפת הגברים בזירה הציבורית ואת דחיקת הנשים לזירה הפרטית – חלוקה אשר אינה משקפת את השינויים החברתיים המתרחשים בעשורים האחרונים ומעכבת את השגת השוויון המגדרי. במישור השני יש לראות בעבודת המשפחה – עבודות הבית והטיפול בבני ובבנות המשפחה – חלק בלתי נפרד מהפעילות הכלכלית והחברתית. התעלמות מן העבודות המתבצעות בספֶרה הביתית מחזקת את החלוקות המבניות הממוגדרות ומעכבת את קידום השוויון החברתי. בהקשר זה חל גידול באי-שוויון **בממד הזמן** משום שגדל שיעור הנשים אשר עובדות במשרה חלקית או אינן עובדות בשכר עקב היותן עקרות בית. לצד זאת אנו רואות בחיוב את הירידה משנת 2011 בשיעור הגברים העובדים 50 שעות או יותר בשבוע, מתוך ציפייה שזה יוביל לחלוקה מגדרית שוויונית יותר **בעבודות השקופות** הנדרשות לעבודות הבית והטיפול בבני ובנות המשפחה.

היעדר הציבות בשוק העבודה מביא לפגיעה מתמשכת בתנאי **ההעסקה של קבוצות ממועד חברתי-כלכלי נמוך**. תופעה זו, ההולכת ומחריפה, מבטאת פערים מגדריים באוכלוסייה בכלל, ובקרב נשים ערביות ונשים החיות בפריפריה בפרט. אם לא יהיה שינוי משמעותי בתחומים אלו, ואם תימשך מגמת הגידול בילודה, קרוב לוודאי שהתופעות המאפיינות שוק עבודה מעורער יתרחבו וישפיעו גם על תחומים אחרים כגון אלימות כלפי נשים ובריאותן. מלבד אלו צמח הפער המגדרי גם בתחום **התרבות**, שפעמים רבות משמש מראה למגמות חברתיות. כך למשל, מיעוט הנשים אשר זכו ב**פרס ישראל** בשנת 2016, כמו גם מיעוט הסרטים העלילתיים בבימוי נשים שנרשמו למועמדות **לפרס אופיר**. מעניין לראות נוכחות גדולה הרבה יותר של סרטים דוקומנטריים אשר בוֹימו על ידי נשים, כלל הנראה משום המשאבים הכספיים המצומצמים הרבה יותר הנדרשים לסרטים מסוג זה לעומת סרטים עלילתיים. בדומה לתחומי חיים אחרים – המשאבים הכספיים פחות נגישים לנשים מאשר לגברים.

**ממד חדש** בממד המגדר בוחן פערים בין נשים לגברים **בחברה החרדית**. שיעור ההשתתפות בשוק העבודה של נשים חרדיות ושיעור הלומדות לימודים אקדמיים גבוה משמעותית משל גברים חרדים. עם זאת, ההכנסה החודשית הממוצעת שלהן נמוכה מזו של גברים חרדים, והן **מרוויחות בממוצע 67% משכרם החודשי של הגברים** – פער מגדרי אשר דומה לזה הקיים בשכר נשים גברים באוכלוסייה הכללית. נציין כי שיעור ההשתתפות בשוק העבודה של נשים בגילאי 25-64, חרדיות ובכלל האוכלוסייה הוא כמעט זהה, ועומד על 77%-76%, בהתאמה. אולם שכרן החודשי הממוצע של נשים חרדיות נמוך יותר: 5,886 ש"ח לעומת 8,453 ש"ח לחודש שמרוויחות נשים מקבילות באוכלוסייה הכללית.

אנו שבות ומתריעות על הקושי הרב בהרחבת תחומי המדידה ובהגדלת מספר האינדיקטורים בכל תחום בשל מחסור בנתונים בסיסיים, היעדר פילוח מגדרי של נתונים קיימים והזנחת האיסוף השיטתי והרציף של נתונים רגישי מגדר. מסיבה זו נאלצנו השנה לזוּתר על אינדיקטורים אשר נכללו בממד המגדר בשנים קודמות, כגון מספר הדייקטורים והדייקטוריות בחברות ציבוריות ותלונות על עבירות של אלימות במשפחה בחברה הערבית. קיימת חשיבות רבה לאיסוף וניתוח של נתונים מגדריים באופן שיטתי כדי שיהוו בסיס מהימן להערכה ולפיתוח מדיניות מגדרית שוויונית.

<sup>2</sup> <https://www.themarker.com/technation/1.6008981>



## המלצות מדיניות

4. **להפחית את מספר השעות בשבוע העבודה** כמקובל במדינות מתועשות אחרות, ולתת תמריצים למקומות עבודה המעודדים את עובדיהם, נשים וגברים כאחד, לאזן בין עבודה למשפחה.
4. **לחשב מחדש את החשבונאות הלאומית** באופן שעשייתן ותרומתן של נשים יבואו בה לידי ביטוי ויתוגמלו כראוי. היום, נשים "תורמות" למשק תרומה כפולה – גם בשכר הנמוך יותר (רווח למעסיקים ובכלל זה למדינה, בהיותה המעסיק הגדול) וגם ב"עבודה השקופה" שהן מבצעות בספרה הפרטית, עבודה שאינה מחושבת ואינה מתוגמלת. שילוב הוגן ושוויוני של נשים בשוק העבודה תורם אפוא לתוצר הלאומי ומן הדין שתרומתן של נשים תחושב בהתאם.
5. **להפעיל מנגנונים להעדפה מתקנת**, ולו לפרק זמן קצוב, במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות במשרות נבחרות על מנת להביא לצמצום האי-שוויון בממד העוצמה, שמכל הממדים שנבחנו במדד המגדר הוא התחום שהאי-שוויון בו הוא העמוק ביותר. בין השאר נדרש להגדיר יעדים מספריים להשתתפות נשים בדירקטוריונים של חברות כדי להגדיל את ייצוג הנשים בהם בתוך פרק זמן קצר יחסית. **הימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה עד כה – שבאה לידי ביטוי בין השאר במימון מפלגות המדירות נשים או אינן מנטיחות ייצוג נשים שוויוני בהן, וכן תקצוב גופים ממשלתיים וגופים בשלטון המקומי שבהם אין ייצוג שוויוני ומהותי לנשים – תורמת ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי.**
6. להציב יעדים קונקרטיים בכל התחומים:
- יצירת מנגנונים של ייצוג הולם לנשים בכל צומת של קבלת החלטות.
  - שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות מתוך רגישות לצרכים של קבוצות פגיעות.
  - מימוש החלטת הממשלה מספר 2084 מיום ה-7 באוקטובר 2014 – חובת ניתוח מגדרי של תקציב המדינה, כולל הכשרת אחראים לבחינה מגדרית של התקציב בכל משרד ממשלתי והעסקת מומחה/ית בתחום.
  - חיוב בחינה וניתוח מגדרי של תקציבי הרשויות המקומיות בחקיקה.
  - בחינה מגדרית של השלכות מדיניות.
  - פרסום דוח שנתי של הממשלה על התקדמות בכל אחד מהתחומים הללו.

מדד המגדר מפנה את תשומת הלב להיבטים רבים של אי-שוויון בין נשים לגברים ומאפשר להעלות לסדר היום הציבורי סוגיות חברתיות מנקודת המבט המגדרית. ממצאיו מסייעים לזיהוי מדויק של התחומים המחייבים התערבות ותכנון מדיניות. לכן, המדד יכול לשמש מצפן לתוכנית הפעולה לקידום שוויון מגדרי שעל גיבושה החליטה הממשלה בדצמבר 2014, שמטרתה לקדם שוויון מגדרי בכל תחומי החיים ולהטמיע חשיבה מגדרית בעשייה הממשלתית – בכלל זה בתהליכים של תכנון, תקצוב וקביעת מדיניות. **החלטה זו טרם מומשה.**

בהקשר זה המדד מדגיש שנשים (וכמוהן הגברים) אינן קבוצה הומוגנית, ולכן **האסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית לקידום שוויון צריכה להביא בחשבון את האינטרסים והצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות וממיקומים חברתיים שונים.** כמו כן, ההשלכות של תוכניות פעולה, של חוקים, של סוגי מדיניות ושל הקצאות משאבים צריכות להבחן בראי הצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות שונות, כדי להבטיח שהצדק והשוויון המגדרי לא יהיו נחלתן של נשים משכבה מסוימת בלבד. לשם כך נדרשת **הכשרה המותאמת לקהלי יעד שונים**, החל במקבלי החלטות בכל הדרגים וכלה בממונות על מעמד האישה וביועצות למעמד האישה ולשוויון מגדרי.

כדי לממש המלצות כלליות אלו מוצע לנקוט כמה צעדים מעשיים במהלך השנה הקרובה:

1. להציב יעדים מדידים לצמצום הפערים המגדריים בתחומים השונים במטרה להגיע להישגים משמעותיים בתוך כעשור. **בשלב ראשון מוצע להציב יעד של צמצום הפער המגדרי ב-50% בחמש השנים הקרובות (עד שנת 2023).**
2. לפעול לקידום חקיקה שתעגן איסוף נתונים במבט מגדרי באופן שיטתי ורציף. המחסור המתמשך בנתונים רגישי מגדר מבליט את הצורך במסד נתונים כזה, שישמש תשתית ומנוף לקידום השוויון המגדרי בתחומים השונים. לפיכך יש **לדאוג להשלמת הליך החקיקה של הצעת החוק לתיקון פקודת הסטטיסטיקה** (סטטיסטיקה לפי מגדר), התשע"ז-2017 (4204/20/9) **כבר במושב הנוכחי של הכנסת.** כמו כן על הממשלה לדאוג, בהתאם להחלטתה משנת 2016, שכל משרדי הממשלה ייצוג את כל המידע שבמאגרים הדיגיטליים שברשותם גם בפילוח מגדרי.
3. לחשוב מחדש על ההסדרים המגדריים המאפיינים את שוק העבודה, ובכלל זה המבנה המגדרי של היחסים שבין המשפחה והעבודה, דפוסי העבודה של גברים, חלוקת הזמן והאחריות לפעילויות שונות בין נשים לגברים. **על הממשלה לשקול**