

יום שלישי 04 דצמבר 2012
כ' כסלו תשע"ג

הנדון: סיכום ישיבת הוועדה למעמד האישה

בתאריך 2.12.12 התקיימה ישיבת הוועדה למעמד האישה, לישיבה זו הוזמנה נציגת וחברת נעמת הצעירה הגברת שירלי רקח אשר הציגה את נושא **איזון בין קריירה ומשפחה – לטפל ולפרנס**, בנוסף לכך הציגה עו"ד אורלי ביטי את ממצאי סקר שנערך בחודש אוקטובר 2012 אשר עסק בבדיקת תעסוקת **אמהות לילדים עד גיל 10**

מצ"ב

1. סדר היום לישיבת הוועדה
2. סיכום הישיבה
3. תוצאות הסקר

ב ב ר כ ה

נחום אסד
מזכיר בינ"ה

סדר יום לישיבת הוועדה למעמד האישה של בינ"ה
יום ראשון, 2 בדצמבר 2012, בשעה 14:00

על סדר היום:

1. סבב הכרות עם החברות החדשות .
2. גיבוש נושאים לעבודת הוועדה .
3. הצגת נושא בהרחבה .
4. עדכונים וחלקים פרוצדוראליים.
5. שונות .

סכום ישיבה מס' 2 – 2/12/12

הישיבה עסקה בבחירת נושאים לעבודת הוועדה, בהמשך לישיבה קודמת.
לאחר תהליך בו כל משתתפת רשמה שלושה נושאים הנראים לה חשובים לדיון וטיפול בוועדה, נעשה תהליך של כינוס לנושאי גג.
במהלך הדיון הועלו מספר נקודות חשובות:

1. הוועדה תעסוק בנושאים הקשורים לנשים בעולם התעסוקה, תוך דגש על איזון בין עולם התעסוקה ועולם המשפחה.
2. חשוב להביא בפני חברות/י הוועדה, נתונים, ידע תיאורטי עדכני, על מנת שכל חברות/י הוועדה ידברו 'שפה' אחת ברורה ומתוך ידע מקצועי.
3. נבחנו הכלים העומדים לוועדה על מנת לאפשר לה לפעול ולהשפיע. הכלים כוללים שימוש בערוצים פנימיים בהסתדרות, כגון בינ"ה, הנהגת ההסתדרות, ועדות בינ"ה נוספות, נעמת וכו'. מבין הערוצים החיצוניים הוזכרו, ועדות הכנסת למיניהן, משרדי ממשלה ועוד.
4. חברות/י הוועדה ציינו שהן/ם מעוניינות/ים לפעול תחילה במסגרת הכלים הפנימיים העומדים לרשות הוועדה.

5. כיון שהוועדה תתמקד בנושאים הקשורים לנשים בעולם התעסוקה, יש חשיבות לפעול בשיתוף עם הוועדה לאיגוד מקצועי. סוכס שיו"ר הועדה תפגש תחילה עם יו"ר ועדת איגוד מקצועי, לתיאום והכרות ולאחר מכן יאותרו דרכים לעבודה משותפת.
 6. מורכבות התחום, מחייבת התייחסות רגישה למאפיינים כגון: גיל, סקטור חברתי [נשים דתיות; ערביות; עולות חדשות וכו'], אוכלוסיות בעלות צרכים מיוחדים [חד הוריות; נכות וכו']
 7. הועדה לא תבחר נושאים לפעולה בשלב זה על מנת להיחשף ליותר מידע וצרכים, בהקשר לנושא הרחב של נשים בעולם התעסוקה.
 8. חלק מפעילות הוועדה שכבר נעשתה היא הגשת מסמך התייחסות בשיתוף עם נעמת, לוועדת פז, וועדה שהוקמה ע"י משרד התמי"ת לבחון את נושא חוק שעות עבודה ומנוחה. יור הועדה, שהגישה המסמך יחד עם נעמת, מוזמנות להציג את עמדתן וידווחו לוועדה בהמשך.
- ע"וד אורלי ביטי, חברת הנהלת נעמת הציגה יחד עם שירלי רקח, חברת נעמת הצעירה את הפעילות וההמלצות שמקדמת נעמת הצעירה בנושא **איזון בין קריירה ומשפחה – לטפל ולפרנס**.
- פרטים על נעמת הצעירה, על הפרויקט והסקר שליווה את הפעילות מוצגים באתר האינטרנט ומצ"ב.
- המפגש הבא של הוועדה יתקיים ב- 2/1/13, במסגרת הועידה הרעיונית של נעמת, הזמנות יישלחו לכל חברות/חברי הוועדה.

ממצאי סקר אומניבוס בנושא תעסוקת אמהות לילדים עד גיל 10

עבור נעמ"ת

אוקטובר 2012

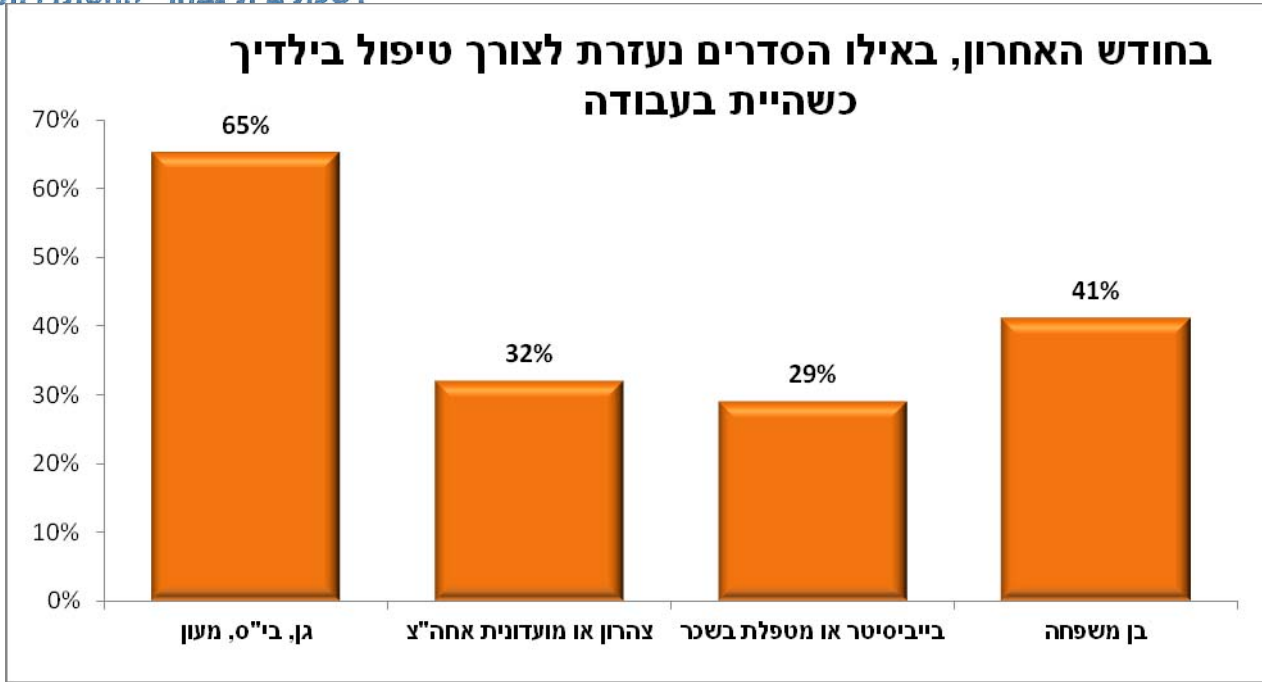
רקע:

הנתונים לסקר "תעסוקת אמהות לילדים עד גיל 10" נאספו באמצעות סקרי אומניבוס שנערכו בחודש אוקטובר 2012, בהזמנת נעמ"ת. לשאלות השיבו 500 נשים המהוות מדגם מייצג של נשים שיש להן לפחות ילד אחד עד גיל 10. רווח בר סמך 95%, טעות דגימה מרבית ±4.5%.

ממצאים:

כיצד השתנה היקף התעסוקה שלך בעקבות לידת הילדים	
46%	לא שיניתי את היקף התעסוקה שלי
18%	צמצמתי את היקף המשרה
11%	הפסקתי לעבוד באופן זמני
7%	הפסקתי לעבוד באופן קבוע
7%	שיניתי מקום עבודה או תפקיד, שיהיה מותאם יותר להורות
6%	מראש בחרתי בעבודה מותאמת להורות (למראיין: להסביר - לפני לידת הילדים)
4%	אני לא עובדת
1%	אחר
100%	סה"כ

כיצד השתנה היקף התעסוקה של בן זוגך בעקבות לידת הילדים?	
86%	הוא לא שינה את היקף התעסוקה שלו
4%	הוא צמצם את היקף המשרה
1%	הוא הפסיק לעבוד באופן קבוע
2%	הוא שינה מקום עבודה או תפקיד, שיהיה מותאם יותר להורות
1%	הוא בחר מראש בעבודה מותאמת להורות (למראיין: להסביר - לפני לידת הילדים)
3%	חד הורית
1%	לא עובד
2%	עובד יותר
100%	סה"כ



הערה: האחוזים מסתכמים ליותר מ 100% שכן ניתן לבחור יותר מתשובה אחת.

אנחנו עושים ג'אלינג to make ends meet

בחודש האחרון, באילו הסדרים נעזרת לצורך טיפול בילדיך כשהיית בעבודה?					
גן, בי"ס, מעון	צהרון או מועדונית אחה"צ	בייביסיטר או מטפלת בשכר	בן משפחה		
54%	27%	24%	34%	נשואה	מצב משפחתי
58%	21%	26%	37%	לא נשואה	
56%	29%	25%	33%	יהודיה	דת
40%	4%	16%	44%	לא יהודיה	
61%	30%	22%	35%	חילונית	רמת דתיות
39%	24%	20%	47%	מסורתית	
56%	29%	32%	26%	דתית או חרדית	
40%	18%	16%	28%	יסודי/תיכון	רמת השכלה
53%	27%	20%	19%	על תיכון	
60%	29%	28%	42%	אקדמית	
54%	24%	16%	27%	מתחת לממוצע	הכנסה
56%	22%	23%	31%	ממוצע	
55%	32%	31%	39%	מעל הממוצע	

הערה: האחוזים מסתכמים בכל קטגוריה ליותר מ 100% שכן ניתנה אפשרות ליותר מתשובה אחת.

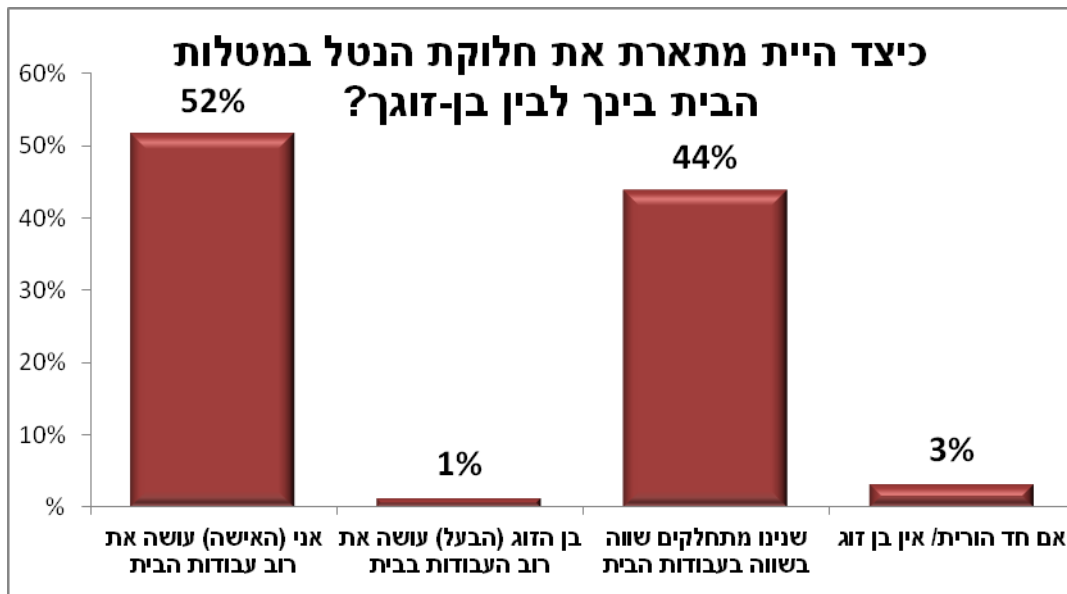
הטבלה מלמדת כי רוב הנשים, בלי תלות במצב משפחתי, נעזרות בגן/מעון בי"ס.

לשכת בית נבחר ההסתדרות

בקרב לא יהודיות יש אחוז גבוה יותר של כאלות הנעזרות בבני משפחה (44%) מאשר בקרב יהודיות, אשר נעזרות יותר בגן/מעון/בי"ס.

בקרב נשים חילוניות ודתיות/חרדיות נעזרים בגן/מעון/בי"ס יותר מאשר בקרב מסורתיות, אשר ביניהן אחוז גובה יותר הנעזרות בבני משפחה.

ככל שההשכלה גבוהה יותר כך נעזרים יותר במסגרות גן/מעון/בי"ס. בקרב בעלות השכלה אקדמית נעזרות יותר גם בבני משפחה (נשים אקדמאיות מגייסות יותר משאבים לטיפול בילדים מאשר נשים אחרות).



5. כיצד היית מתארת את חלוקת הנטל במטלות הבית בינך לבין בן-זוגך?					
אם חד הורית/ אין בן זוג	שנינו מתחלקים שווה בשווה בעבודות הבית	בן הזוג (הבעל) עושה את רוב העבודות בבית	אני (האישה) עושה את רוב עבודות הבית		
	45%	1%	53%	נשואה	מצב משפחתי
	21%	0%	26%	לא נשואה	
4%	44%	1%	51%	יהודיה	דת
0%	40%	0%	60%	לא יהודיה	
5%	36%	3%	56%	חילונית	רמת דתיות
4%	55%	0%	41%	מסורתית	
1%	49%	0%	49%	דתית או חרדית	
0%	28%	2%	70%	יסודי/תיכון	רמת השכלה *
2%	44%	2%	53%	על תיכון	

לשכת בית נבחר ההסתדרות

5%	49%	1%	45%	אקדמית	
5%	35%	2%	59%	מתחת לממוצע	הכנסה
1%	45%	1%	53%	ממוצע	
2%	50%	2%	47%	מעל הממוצע	

*קשר מובהק סטטיסטית

הטבלה מלמדת כי יש קשר מובהק סטטיסטית בין רמת השכלה לבין חלוקת הנטל במטלות הבית. בקרב נשים בעלות השכלה על תיכונית או אקדמית יש חלוקה יותר שוויונית של הנטל במטלות הבית.

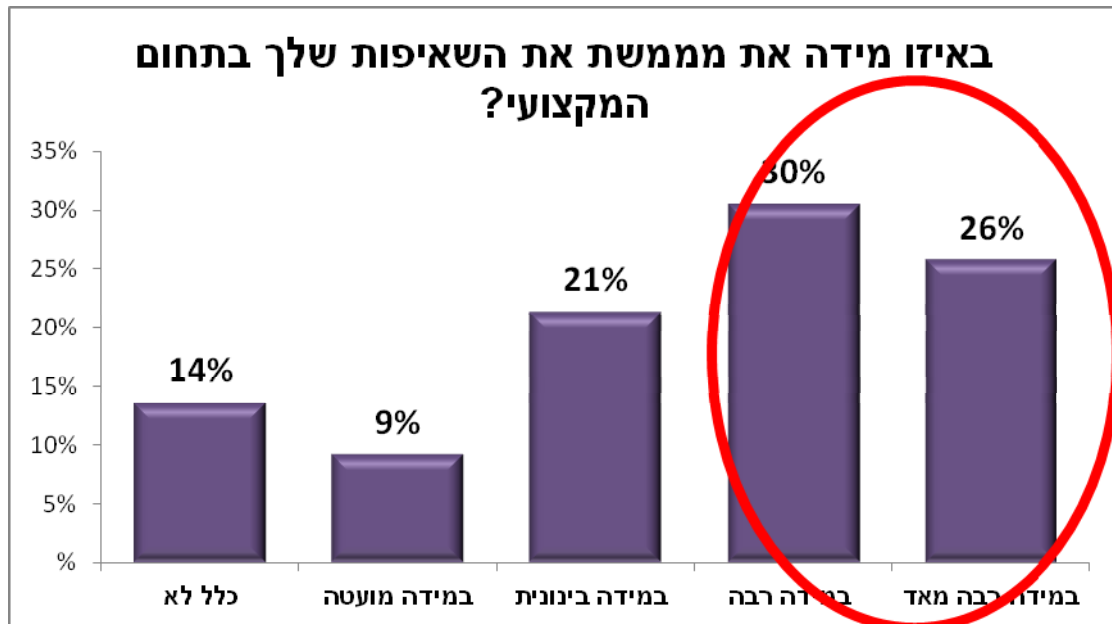


כיצד היית מתארת את חלוקת הנטל בטיפול בילדים בינך לבין בן-זוגך? מי מבצע את רוב העבודה?

אם חד הורית/ אין בן זוג	שנינו מתחלקים שווה בשווה בטיפול בילדים	בן הזוג (הבעל) עושה את רוב הטיפול בילדים	אני (האישה) עושה את רוב הטיפול בילדים	מצב משפחתי
0%	42%	2%	56%	נשואה
0%	16%	0%	32%	לא נשואה
4%	41%	2%	53%	יהודיה
0%	32%	4%	64%	לא יהודיה
5%	43%	3%	49%	רמת דתיות חילונית
4%	43%	2%	51%	מסורתית
1%	35%	0%	64%	דתית או חרדית
0%	32%	2%	67%	רמת יסודי/תיכון

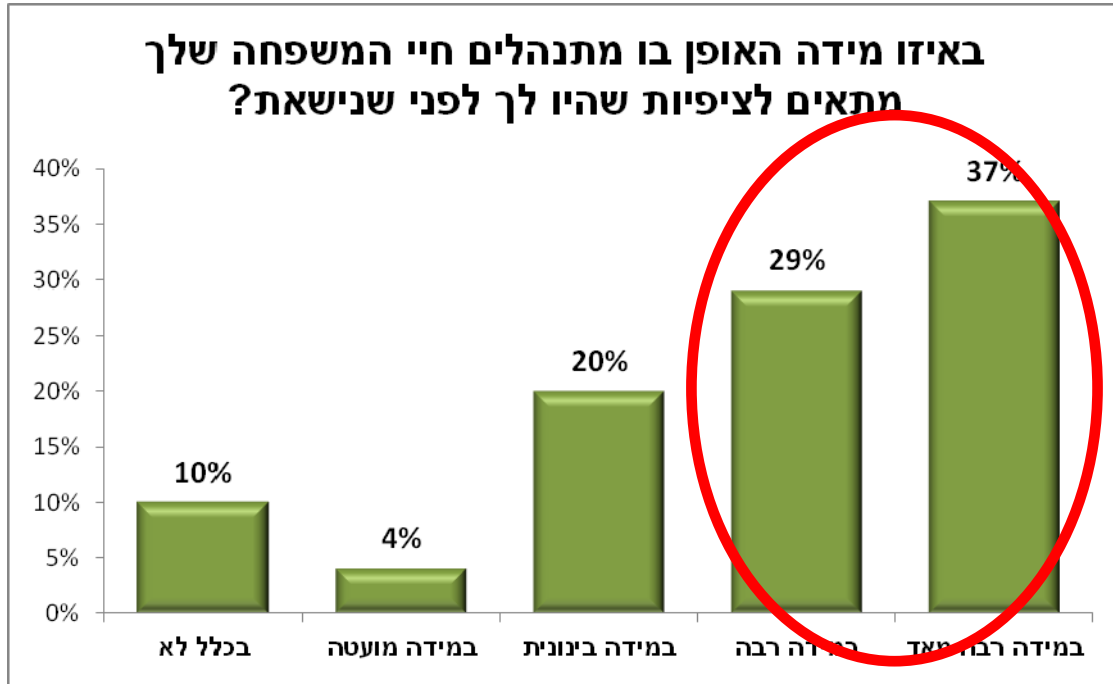
2%	48%	3%	47%	על תיכון	השכלה
5%	41%	2%	52%	אקדמית	
5%	22%	3%	70%	מתחת למוצע	הכנסה*
1%	36%	2%	60%	מוצע	
2%	50%	2%	47%	מעל הממוצע	

*נמצא קשר סטטיסטי מובהק בין הכנסה משפחתית לבין חלוקת הנטל בטיפול בבני הזוג. ניתן לראות כי בדרגות הכנסה מתחת למוצע וממוצע, עיקר הנטל נופל על האישה (70%, 60% בהתאמה), בעוד שברמות הכנסה מעל הממוצע בקרב 50% מהמשפחות הנטל מתחלק בין שני בני הזוג.



השאיפות את מממשת את מידה באיזו המקצועי בתחום שלך?			
מממשת	לא מממשת		
55.6%	44.4%	נשואה	מצב משפחתי
63.2%	36.8%	לא נשואה	
56.4%	43.6%	יהודיה	דת
52.4%	47.6%	לא יהודיה	
52.1%	47.9%	חילונית	רמת דתיות
51.0%	49.0%	מסורתית	
63.3%	36.7%	דתית או חרדית	
29.4%	70.6%	יסודי/תיכון	רמת השכלה*
53.2%	46.8%	על תיכון	
64.4%	35.6%	אקדמית	

52.5%	47.5%	מתחת לממוצע	הכנסה
46.2%	53.8%	ממוצע	
62.4%	37.6%	מעל הממוצע	



66% מהמרוויינות סבורות שהאופן בו מתנהלים חיי המשפחה שלהן, מתאים לציפיות הקודמות לנישואין. 14% סבורות שאופן התנהלות חיי המשפחה אינו מתאים לציפיות לפני הנישואין.

נשים תופסות כישלון בתחום הזה ככישלון אישי. הן חייבות לחיות בהלימה קוגניטיבית. אם הן ממשיכות לחיות בתוך הזוגיות הן חייבות להצדיק שמספיק טוב להן.

פילוח האופן בו מתנהלים חיי המשפחה, מול מימוש השאיפות בתחום המקצועי

לפי ציפיות במשפחה

באיזו מידה את מממשת את השאיפות שלך בתחום המקצועי?		באיזו מידה האופן בו מתנהלים חיי המשפחה שלך מתאים לציפיות שהיו לך לפני שנישאת?
מממשת	לא מממשת	
38%	62%	לא מתאים לציפיות
65%	35%	מתאים לציפיות

מתוך אלה שהחיים המשפחתיים לא מתנהלים לפי הציפיות, 62% גם לא מממשות את עצמן בתחום המקצועי – כלומר הן רצו יותר קריירה ומצאו את כלואות בבית.

35% - (1) היו לי ציפיות שאני אתקע בבית, ולכן לא מימשת'י בתחום המקצועי.

(2) היו לי ציפיות גבוהות לגבי החיים שלי והן התממשו, אבל בתחום המקצועי זה לא התממש.

38% - הג'אלינג הכושל – אני מממשת את עצמי מבחינה מקצועית אבל אני משלמת מחיר משפחתי.

65% - הג'אגלינג המצליח, או בגלל ציפיות נמוכות בשני התחומים, או בגלל שאני ממש מוצלח בג'אגלינג או גם זה וגם זה.

לפי ציפיות מקצועיות

באיזו מידה את מממשת את השאיפות שלך בתחום המקצועי?		באיזו מידה האופן בו מתנהלים חיי המשפחה שלך מתאים לציפיות שהיו לך לפני שנישאת
מממשת	לא מממשת	
22%	47%	לא מתאים לציפיות
78%	53%	מתאים לציפיות

מרכיב מאוד חשוב מחיי המשפחה הן השאיפות בתחום המקצועי.

פילוח האופן בו מתנהלים חיי המשפחה, מול מימוש השאיפות בתחום המקצועי

באיזו מידה את מממשת את השאיפות שלך בתחום המקצועי?		באיזו מידה האופן בו מתנהלים חיי המשפחה שלך מתאים לציפיות שהיו לך לפני שנישאת
מממשת	לא מממשת	
12%	21%	לא מתאים לציפיות
44%	23%	מתאים לציפיות

56% משהו לא מסתדר להן בחיים – או המשפחה, או העבודה או גם וגם. ה-44% מרגישות שהן בנות מזל שהן הצליחו לעשות את הג'אגלינג.

65% מהנשים שציינו שאופן התנהלות חיי המשפחה שלהן אינו מתאים לציפיותיהן, ציינו שהן גם לא מממשות את שאיפותיהן בתחום המקצועי, בעוד ש 38% מהן כן מממשות את השאיפות המקצועיות שלהן.

65% מהנשים שציינו שחיי המשפחה שלהן מתאימים לציפיות שלהן ציינו שהן מממשות את השאיפות שלהן בתחום המקצועי.

ממצאים אלו מלמדים על קורלציה בין המימוש האישי לבין תחושת המימוש המקצועי.

תאור התפלגות נתוני רקע של המשתתפות

94%	נשואה	מצב משפחתי
6%	לא נשואה	
92%	יהודיה	דת
8%	לא יהודיה	
51%	חילונית	רמת דתיות
18%	מסורתית	
31%	דתית או חרדית	
19%	יסודי/תיכון	רמת השכלה
21%	על תיכון	

60%	אקדמית	הכנסה
23%	מתחת למוצע	
35%	מוצע	
43%	מעל הממוצע	

ועדה לקידום מעמד האישה בהסתדרות

ישיבה ראשונה 4/11/12

י"ט בחשוון תשע"ג

25/11 היום הבינלאומי למניעת אלימות כלפי

נשים ונערות

- התאריך נקבע ל-25 בנובמבר לציון רצח האחיות מיראבאל, שלוש פעילות פוליטיות ברפובליקה הדומיניקנית, שנרצחו בשנת 1960 בהוראת הדיקטטור רפאל טרוחיו.
- בתאריך זה, ציינו פעילות פמיניסטיות עוד משנת 1981 את יום המאבק באלימות
- במסגרת ההכרזה על יום המאבק, קרא האו"ם בדצמבר 1999, בהחלטה 54/134 לממשלות העולם לארגן פעילויות להעלאת המודעות הציבורית לסוגיית האלימות נגד הנשים בחברה. זאת כל עוד נשים בכל רחבי העולם הן קורבנות.

אלימות תעסוקתית

- אלימות פיזית- הטרדה מינית, אונס; תנאי העסקה מחפירים ולא אנושיים;
- אלימות כלכלית – שכר לא הוגן, אי תשלום בגין עבודה, פגיעה בתנאי העסקה- השלכה לפנסיה.
- אלימות מילולית – צורת דיבור, אווירה ותרבות ארגונית של צעקות וגערות, שימוש בהעלבה.
- אלימות נפשית – הפחדה וטרור, הפחתת ערך וכו'
- **הפלייה, הדרה, התעלמות, אי שוויון = אלימות!!!**

נתונים על נשים בעולם העבודה והקשר לאלימות תעסוקתית

מבוסס על מצגת של משרד התמ"ת
האגף לשוויון הזדמנויות בעבודה

נתוני הלמ"ס

בחודש מרס 2012

גידול של 43,000 במספר הנשים המועסקות במשק

שיעור האבטלה בקרב נשים - 7.4%

שיעור אבטלה בקרב גברים - 6.5%

שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה - 57.5%

שיעור ההשתתפות של גברים בכוח העבודה - 68.8%

4.6% מהנשים המועסקות - עובדות במשרה חלקית שלא מרצונן

עובדות על עובדות

(לקוח ממצגת של התמ"ת, נציבות שוויון הזדמנויות
בעבודה)

- רוב העובדים באמצעות חב' כ"א - נשים
- 60% מהמשתכרים בשכר מינימום - נשים
- רק 12% ממקבלי השכר הגבוה במשק - נשים
- 92% מהעומדות בראש משפחה חד-הורית - נשים

מהי אפליה?

הבחנה בין קבוצות המבוססת על שוני שאינו רלוונטי

*”כדי לבסס טענת הפליה המהווה פגיעה
בזכות החוקתית לשוויון, יש להצביע על קיומה
של הבחנה בלתי מוצדקת.”*

עילות אפליה

השקפה

מפלגה

שירות
מילואים

אנשים עם
מוגבלות

גזע

דת

לאום

ארץ מוצא

טיפול
פוריות

טיפול
הפריה חוץ
גופית

הורות

גיל

מין

נטייה
מינית

מעמד
אישי

הריון

צמתי האפליה

קידום בעבודה

קבלה לעבודה

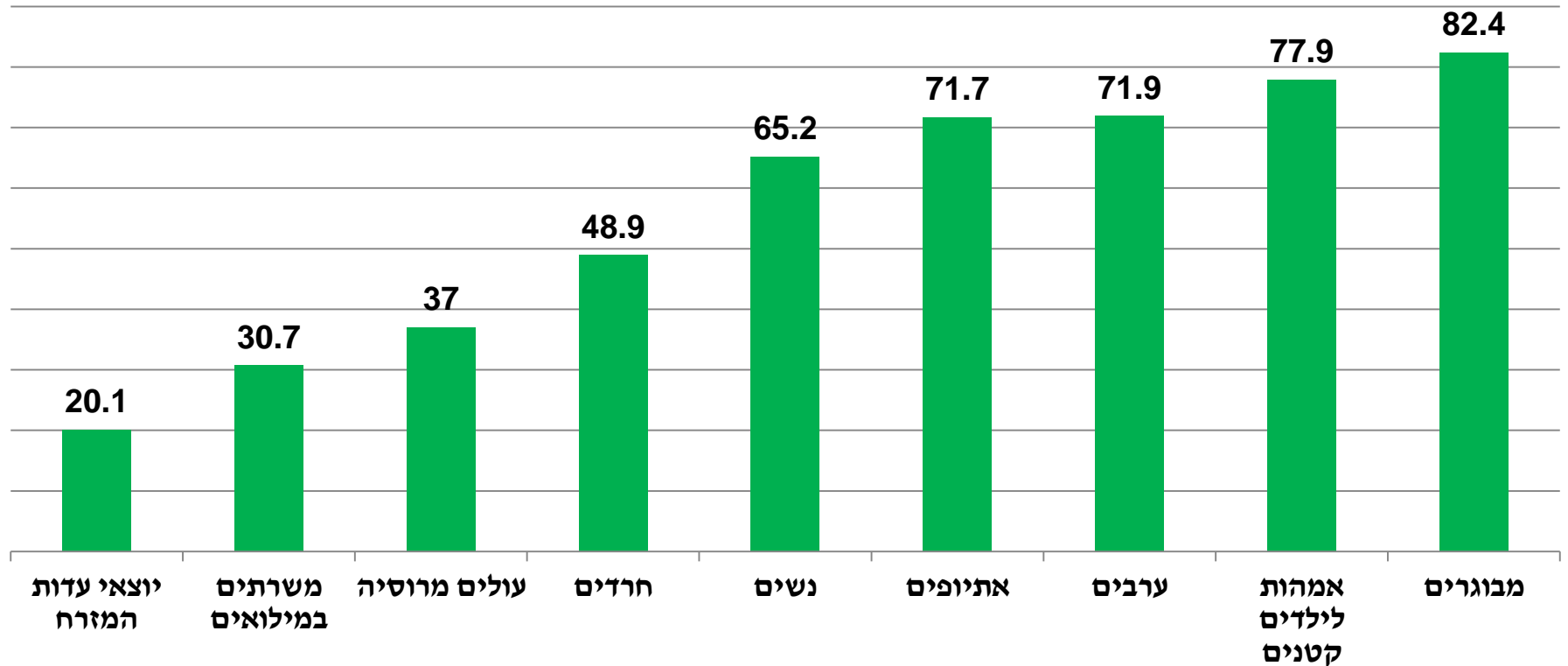
תנאי עבודה

תנאי פרישה

פיטורין

באיזו מידה קיימת לדעתך אפליה במקומות עבודה בישראל? סקר המעסיקים

יש אפליה¹, באחוזים מסה"כ קב' האוכלוסייה

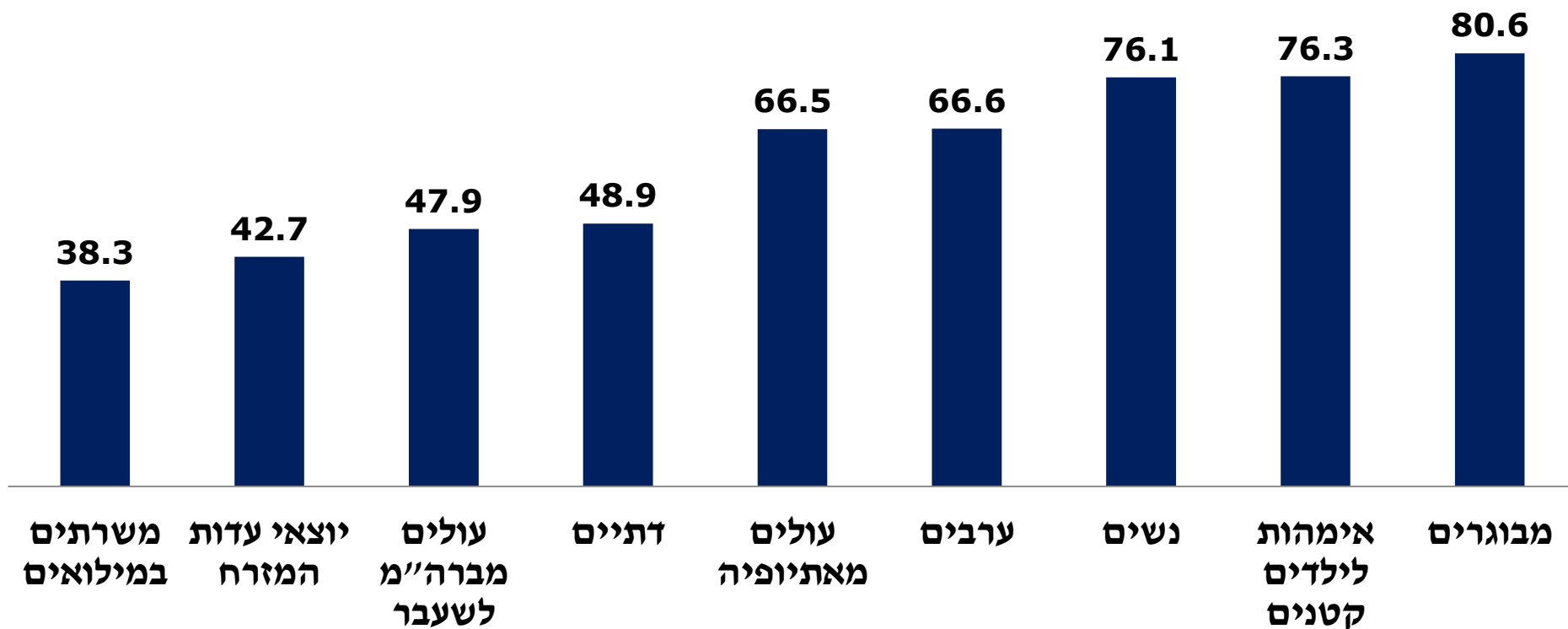


1. יש אפליה בסולם של ארבע דרגות: במידה רבה, רבה מאוד, בינונית ומעטה

מקור: סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

הערכות שכירים - ממדי האפליה בעבודה

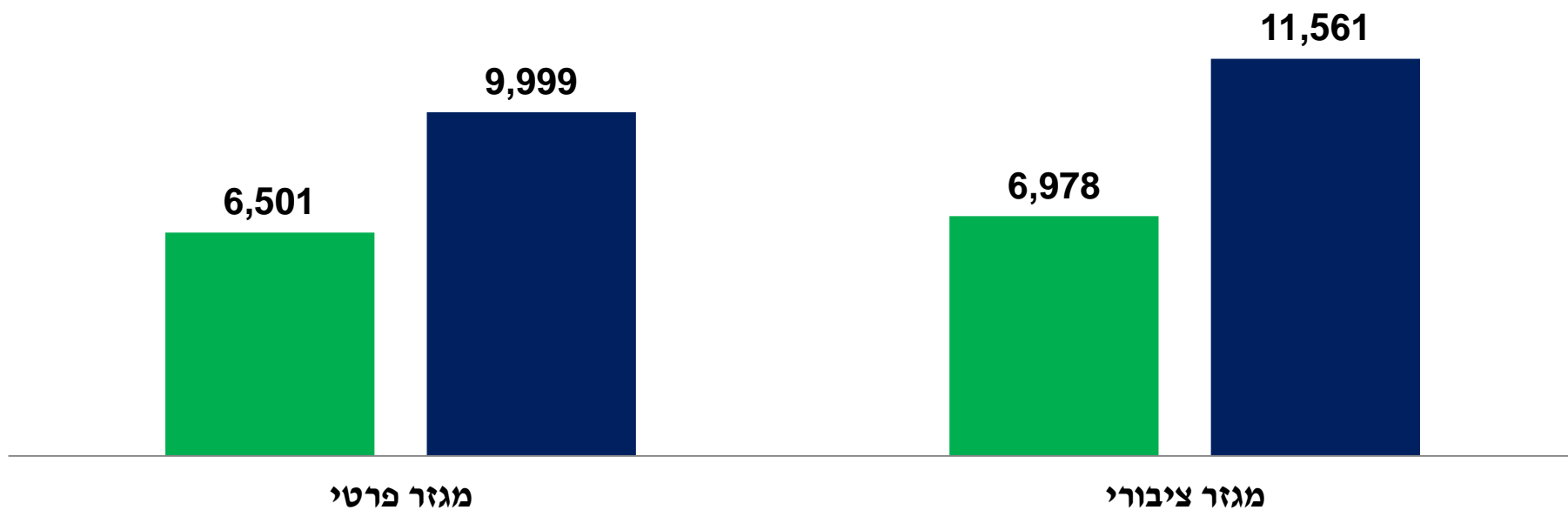
חושבים שקיימת אפליה כלפי הקבוצות הבאות, באחוזים



מקור: סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

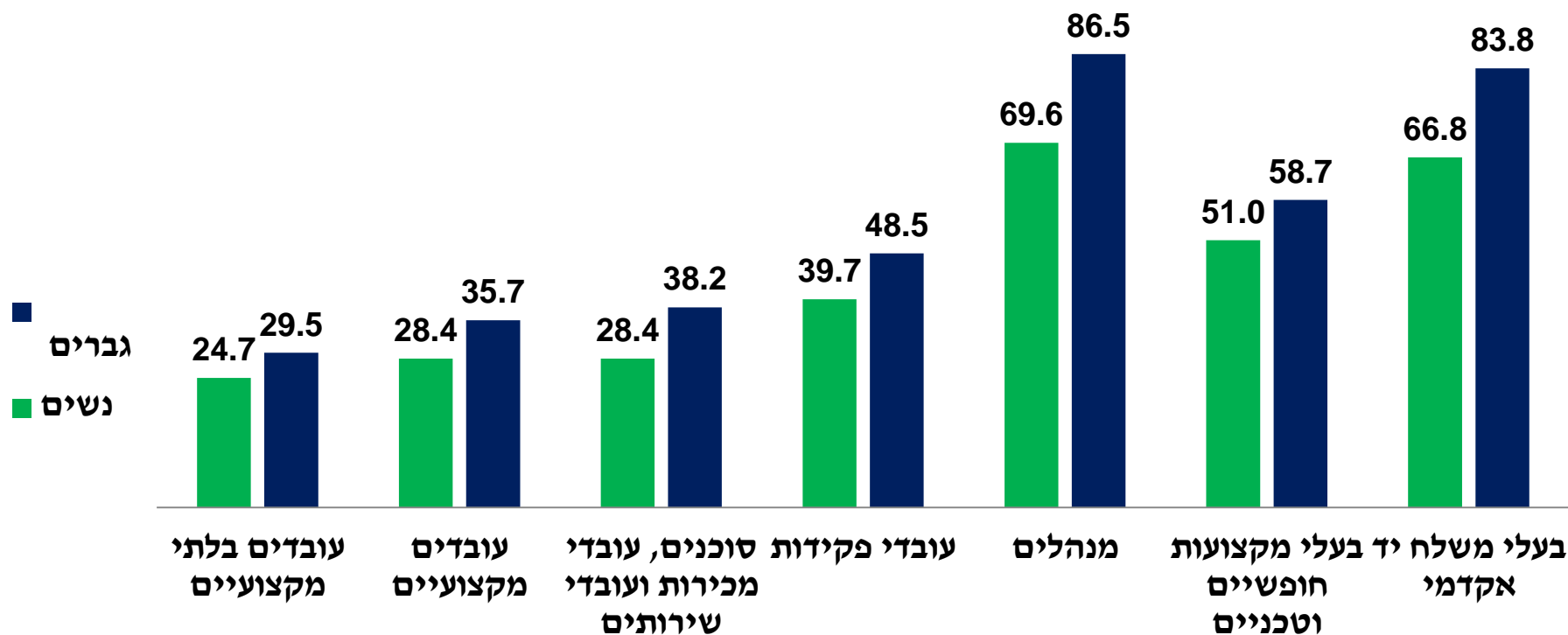
הכנסה חודשית ממוצעת (שח) לפי מין ומגזר, 2010

■ נשים ■ גברים



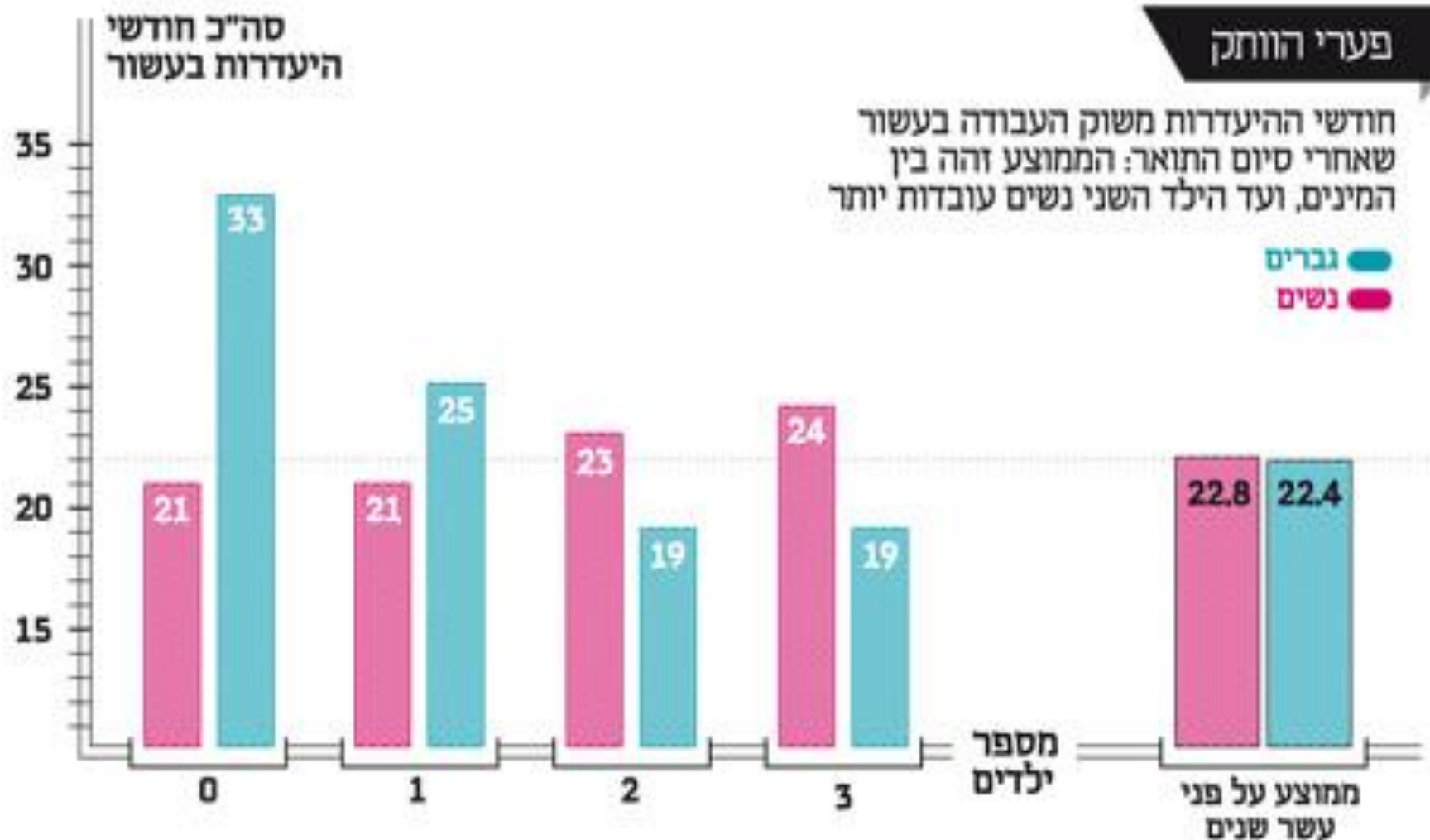
מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר הכנסות 2010

הכנסה ברוטו (ש"ח) לשעה לפי משלח יד ומין, 2010



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר הכנסות 2010, הודעה לעיתונות ספט' 2011

המשך מחקר של דייר גפני



הסיבות לפערי השכר

אפליה לא מודעת מצד מעסיקים

- תרבות ארגונית או אימוץ פרקטיקה שמובילה לאפליה
- הקלות שניתנות לנשים אמהות פוגעות בקריירה שלהן לאורך זמן
- טענות שוקיות

אפליה מודעת מצד מעסיקים

-הערכת חסר של עבודת נשים/ ניצול העובדה שהן מבקשות שכר נמוך

הבדלים פסיכולוגיים וחברתיים בין נשים לגברים*

- נשים נוטות לא לנהל מו"מ על השכר הראשוני שמוצע להן
- נשים נוטות לא לבקש העלאה בשכר
- נשים נוטות פחות מגברים להתארגן כנגד המעסיק

* ד"ר שרון רבין-מרגליות, ההסבר (תירוץ) השוקי לפערי שכר מגדריים, הפרקליט נ תש"ע, עמ' 510