

למה גיוון?

שוויון = גיוון.

תדמית ומוניטין.

סביבת עבודה עשירה

התורמת ליצירותיות

וחדשנות.

שיפור הרווח והתייעלות.

מטרות המדד

ריכוז והרחבת הידע על

מצב הייצוג ושוויוניות השכר

של קבוצות מופלות בשוק

העבודה.

זיהוי החסמים העומדים

בפני קבוצות הגיוון בכניסה

ובהשתלבות בעבודה

איכותית מתגמלת.

יתרונות המדד

מיפוי נתונים ומעקב שנת.

מידע נגיש ומרוכז.

מעקב אחרי מדיניות

תעסוקה וגיוון.

מתן כלים להפיכת שוק

העבודה לשוויוני יותר.

מדד הגיוון | עבר, הווה עתיד

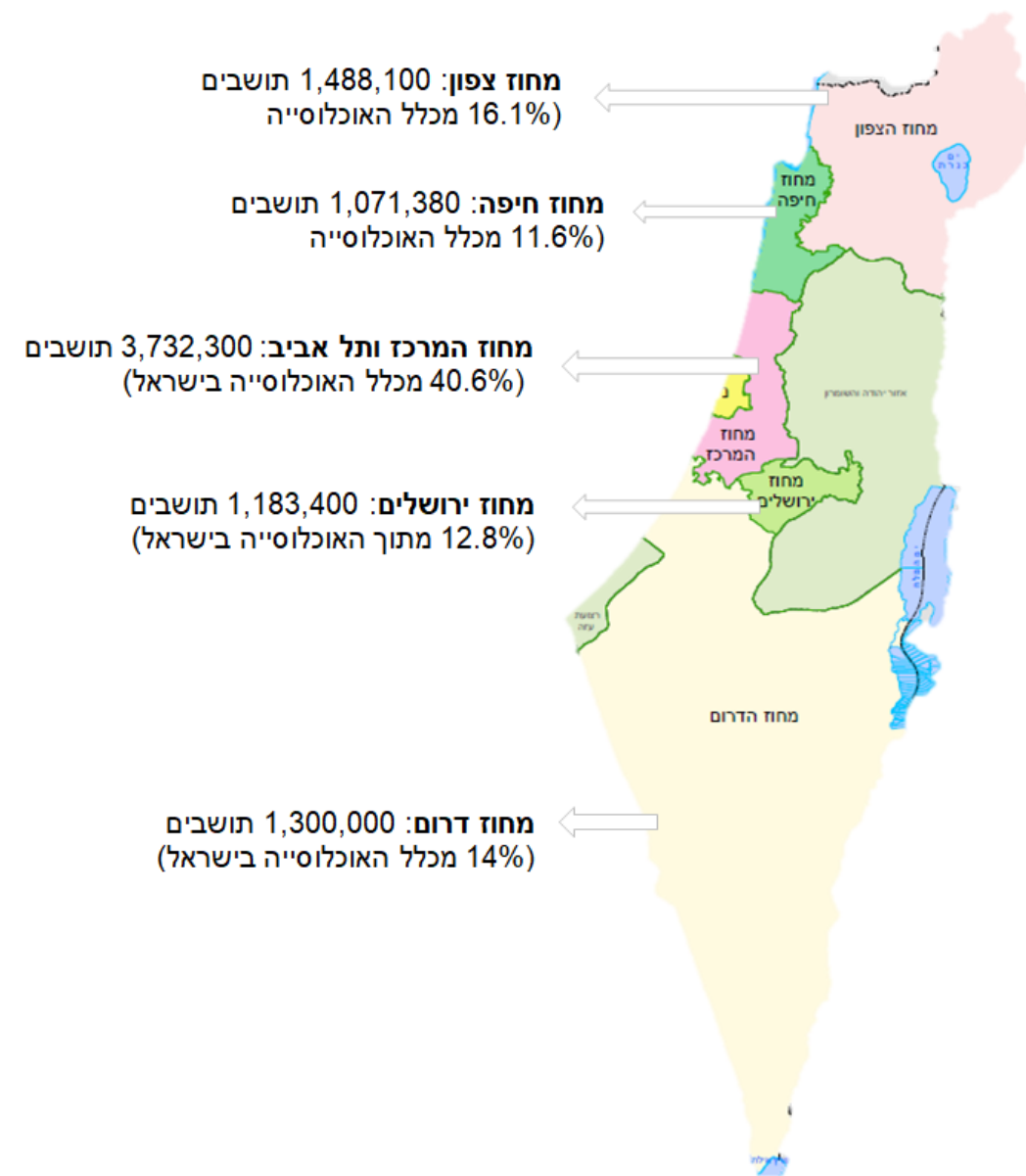
קישור	נושא	מדד הגיוון
https://www.gov.il/BlobFolder/reports/work-equality-report-2016/he/WorkEquityReport_2016.pdf	השקה-כללי מגזר פרטי 20 ענפי כלכלה-מיפוי הייצוג והשכר של קבוצות מופלות בענפי כלכלה לפי <u>גיל וגודל עסק</u>	מהדורה ראשונה- דצמבר 2016
https://employment.molsa.gov.il/publications/publications/doclib/variability_measure_dec2017.pdf	כללי מגזר פרטי 20 ענפים-כולל פילוח קבוצות הגיוון לפי <u>מין והשכלה</u> , גיוון <u>באקדמיה</u>	מהדורה שנייה- דצמבר 2017
https://www.gov.il/BlobFolder/reports/variability-measures-2018/he/workers-rights_equal-opportunities-at-work_variability-measures-2018_variability-measures-2018.pdf	כללי מגזר פרטי 20 ענפי כלכלה-כולל פילוח מין והשכלה, גיוון ושכר לפי <u>מקצועות לימוד מבוקשים</u> , גיוון <u>בענף הביטוח</u>	מהדורה שלישית- פברואר 2019
https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/variability-measures-4th	כללי מגזר פרטי 20 ענפי כלכלה <u>ומגזר ציבורי</u> - כולל פילוח מין והשכלה, גיוון לפי <u>מחוזות גאוגרפיים</u>	מהדורה רביעית – יולי 2020
https://www.gov.il/BlobFolder/reports/diversity-measure-edition5/he/equal-opportunity-commission-at-work_diversity-measure-edition5.pdf	כללי מגזר פרטי 20 ענפי כלכלה ומגזר ציבורי- כולל פילוח מין והשכלה, גיוון בתקופת <u>הקורונה</u>	מהדורה חמישית – מאי 2021
	מגזר פרטי 20 ענפי כלכלה ומגזר ציבורי- <u>והשוואה רב שנתית</u> , <u>פיתוח מחולל לוחות</u>	מהדורה שישית – מאי 2022

מדד הגיוון | הרכב המדד

אוכלוסיית המדד	שכירים בגיל העבודה (18-64)
קבוצות המדד	נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים, בני 45 ומעלה, בפילוח לפי מין והשכלה אקדמית.
מדדים	מדד הייצוג: ייצוג הקבוצה בענף ביחס לייצוגה בכוח העבודה $0 =$ חוסר ייצוג, $1 =$ ייצוג שוויוני, 1 ומעלה $=$ ייצוג יתר מדד שוויוניות השכר: שיעור השכר של כל קבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה. $1 =$ שכר הקבוצה שווה לשכר קבוצת ההשוואה
ענפי כלכלה	המגזר הפרטי: 20 ענפי כלכלה מרכזיים, שהם כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל כמיליון וחצי עובדים המגזר הציבורי: הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, המעסיקים כ-430 אלף עובדים לא כולל בתי חולים מלבד חולים גריאטריים ופסיכיאטרים וכולל גם את משרד החינוך- מנהלה ומורים

מדד הגיוון | היצע עובדים

חרדים	יוצאי אתיופיה	ערבים	גילאי עבודה 18-64 (אלפים)
2.2%	0.5%	54%	820
2.6%	1.6%	27%	580
6.7%	2%	5%	2,010
22%	1.1%	32.5%	570
6.3%	2.6%	16%	670



מדד הגיוון | מתודולוגיה – מדד הייצוג

שיעור כל אחת מהקבוצות במדד באוכלוסייה גילאי העבודה (18-64) לשנת 2018 :

קבוצות המדד, לפי שיעורן בכלל האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) (באחוזים) (2018)

השכלה	סך כל בני 18-64	מספרים (באלפים)	%	גברים	נשים	קבוצות המדד											
						ערבים			יוצאי אתיופיה			חרדים			בני 45 ומעלה		
						סך הכול	גברים	נשים	סך הכול	גברים	נשים	סך הכול	גברים	נשים	סך הכול	גברים	נשים
סך הכול	4,897.5	100.0	49.5	50.5	20.9	10.5	10.4	1.5	0.7	0.8	8.0	3.8	4.1	35.0	17.0	18.0	
אקדמאים	1,522.2	100.0	43.2	56.8	11.5	5.0	6.5	0.4	0.2	0.2	3.7	1.1	2.6	38.4	17.7	20.6	
לא-אקדמאים	3,375.4	100.0	52.4	47.6	25.2	13.0	12.2	2.0	1.0	1.0	9.9	5.1	4.8	33.5	16.6	16.9	

יש יותר נשים אקדמאיות מגברים אקדמאים בכוח העבודה האקדמאי, בכל הקבוצות (מלבד יוצאי אתיופיה, שם יש אותו שיעור של נשים וגברים). כלומר הבעיה באי-שוויון המגדרי אינה בהשכלה.

שיעור הערבים, החרדים ויוצאי אתיופיה האקדמאים נמוך מאוד משיעורם באוכלוסייה ויש לעשות מאמצים להגדילו.

מדד הגיוון | מדד השוויוניות בשכר

מצב פערי השכר של כל קבוצה נמדד ביחס לקבוצת ההשוואה הרלוונטית לה:

קבוצות ההשוואה לצורך חישוב שוויוניות השכר* של קבוצות המדד								
	השכלה	נשים	קבוצות המדד				בני 45 ומעלה	
			ערבים		יוצאי אתיופיה		חרדים	
			גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים
קבוצות ההשוואה	סך הכול	גברים	כלל היהודים		כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים שאינם חרדים	
	לא-אקדמאים	גברים אקדמאים	כלל היהודים הלא-אקדמאים		כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים שאינם חרדים	
	אקדמאים	גברים אקדמאים	כלל היהודים האקדמאים		כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים האקדמאים שאינם חרדים	

* ציון השוויוניות בשכר מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה.

סקר כוח אדם

סקר כוח אדם הוא
המקור העיקרי למידע על
כוח העבודה בישראל
והוא נאסף באופן חודשי
שוטף על ידי הלשכה
המרכזית לסטטיסטיקה.

מרשם השכלה

הופק בלמ"ס על בסיס
קבצים מנהליים
המתקבלים מהמוסדות
להשכלה גבוהה
בישראל, ובכללם
אוניברסיטאות ומכללות.

קובץ מס הכנסה משרות שכיר

הופק בלמ"ס על בסיס דיווח המעסיקים למס הכנסה.

הקובץ כולל את כל
משרות השכיר במשק
עליהן יש דיווח של
המעסיק למס הכנסה.

ציון הייצוג

ציון הייצוג*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

סדר גודל	קבוצות המודד																				ענף כלכלי				
	נשים				גברים				נשים				גברים				נשים					גברים			
	נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים						
	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים							
ענף	סיווג	שם	השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית						
			נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים					
יטל	תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	129	120	0.69	0.85	166	0.76	0.74	0.38	418	^	227	^	174	1.02	0.30	0.29	138	152	0.67	0.83		
		14-13	טקסטיל והלבשה	0.67	0.76	136	118	0.62	^	149	^	109	1.09	129	^	0.58	^	0.85	^	0.98	1.02	1.73	1.67		
		21	ייצור תרופות	130	0.92	0.67	106	0.38	0.25	0.12	0.16	660	^	0.91	^	0.36	^	^	^	143	0.94	0.94	0.96		
		25-24	תעשיית מתכת	156	167	0.38	0.49	145	0.44	0.11	^	452	^	0.61	^	0.39	0.65	0.10	^	239	245	0.49	0.66		
		26	ייצור מחשבים	121	157	0.77	0.56	0.16	0.12	0.10	0.04	138	1.04	0.88	^	0.37	0.74	0.16	0.11	159	163	1.07	0.60		
		45	מסחר בכלי רכב	150	144	0.45	0.66	249	115	0.23	0.54	101	1.01	0.22	^	0.48	^	0.14	^	162	168	0.42	0.51		
		46	מסחר סטוני	124	113	0.74	0.90	0.93	0.55	0.33	0.26	256	0.92	0.71	0.67	0.73	0.51	0.29	0.29	143	127	0.77	0.87		
		47	מכירה קמעונית	0.82	0.79	120	116	0.86	138	0.88	132	156	^	288	244	0.81	0.72	0.89	0.56	0.61	0.69	0.73	1.12		
		58	הוצאה לאור	0.91	0.98	110	101	0.29	^	0.12	^	^	^	^	^	170	^	249	0.81	1.07	0.99	1.17	0.99		
		60-59	הפקה	114	105	0.85	0.96	0.41	0.74	0.25	0.38	^	^	0.79	^	0.40	^	0.23	^	0.67	0.70	0.42	0.55		
	מידע ותקשורת	61	שירותי תקשורת	109	124	0.90	0.82	0.32	0.34	0.16	0.16	0.99	0.93	^	0.59	0.59	^	0.65	0.33	0.76	133	0.33	0.59		
		62	תכנות מחשבים	121	145	0.77	0.66	0.18	0.28	0.08	0.09	0.48	0.52	0.29	0.32	0.65	0.91	187	0.47	0.72	0.88	0.35	0.35		
		64	שירותים פיננסיים	0.65	0.94	139	104	0.25	0.49	0.23	0.42	^	113	0.67	183	0.54	1.02	142	0.71	0.90	0.89	188	0.95		
		66-65	ביטוח	0.51	0.95	154	104	0.10	0.15	0.21	0.19	0.17	^	0.73	169	0.45	0.82	175	0.77	0.39	0.57	125	0.55		
	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	69	משפטים וחשבונאות	0.32	1.00	175	1.00	0.21	0.45	0.36	0.21	0.70	^	0.56	0.59	0.81	0.40	1.80	354	117	0.31	0.48	160	0.49	
		71	אדריכלות והנדסה	1.10	133	0.88	0.75	113	0.90	0.41	0.31	0.70	^	0.41	^	0.45	0.79	1.03	19	103	0.76	0.84	130	0.76	
		72	מחקר מדעי ופיתוח	124	155	0.73	0.58	0.13	0.42	0.13	0.13	0.94	^	0.76	^	0.54	0.80	0.46	0.23	116	121	0.69	0.43		
		73	פרסום	0.98	1.03	1.02	0.98	0.41	0.33	0.27	0.27	0.38	^	0.65	^	0.97	0.59	123	0.40	0.52	0.43	0.51	0.35		
78		שירותי תעסוקה	0.84	0.75	117	119	0.78	111	123	0.94	435	^	431	424	0.61	0.80	0.76	0.72	0.49	0.64	115	1.10			
שירותי תמיכה וניהול	81	שירותי תחזוקה	106	119	0.93	0.85	149	0.80	111	0.32	488	445	657	^	0.52	0.92	0.24	0.30	111	173	120	139			
	רשויות מקומיות		0.52	0.65	153	127	0.41	156	118	187	0.60	142	162	291	0.62	0.66	188	115	0.93	0.85	222	153			
	הממשלה המרכזית		0.95	0.54	105	135	0.76	118	242	190	151	157	190	190	0.38	0.46	0.63	0.50	125	0.65	133	150			

☐ אין ייצוג
 ☐ ייצוג חסר קיצוני (0.01 עד 0.20)
 ☐ ייצוג שוויוני (0.90 עד 1.10)
 ☐ ייצוג יתר (1.11 ומעלה)

* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור בגיל העבודה (18-64).

^ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה.

מדד הגיוון

ציון שוויוניות השכר

ציון שוויוניות השכר*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

מגזר עסקי	קבוצות המדד																				ענף כלכלי										
	נשים				גברים				נשים				גברים				נשים							גברים							
	בני 45 ומעלה				נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי		
	נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים										
השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים							ענף כלכלי				
נשים				גברים				נשים				גברים				נשים				גברים				ענף כלכלי							

אין ייצוג (ראו לוח א.1) ☐ שכר שוויוני (0.90 עד 1.10) ☐ שכר גבוה (1.11 ומעלה) ☐

* אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה (ראו לוח 2 במתודולוגיה).

^ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה.

מדד הגיוון | נשים

המגזר הציבורי

קבוצת אוכלוסייה	ייצוג ב-20 ענפי כלכלה	ייצוג בענפי הצווארון הלבן	ייצוג בענפי הצווארון הכחול	שוויוניות השכר
נשים	✓	✓	✓	✗

המגזר הפרטי

קבוצת אוכלוסייה	ייצוג ב-20 ענפי כלכלה	ייצוג בענפי הצווארון הלבן	ייצוג בענפי הצווארון הכחול	שוויוניות השכר
נשים	✓	✓	✗	✗

36%
אקדמאיות

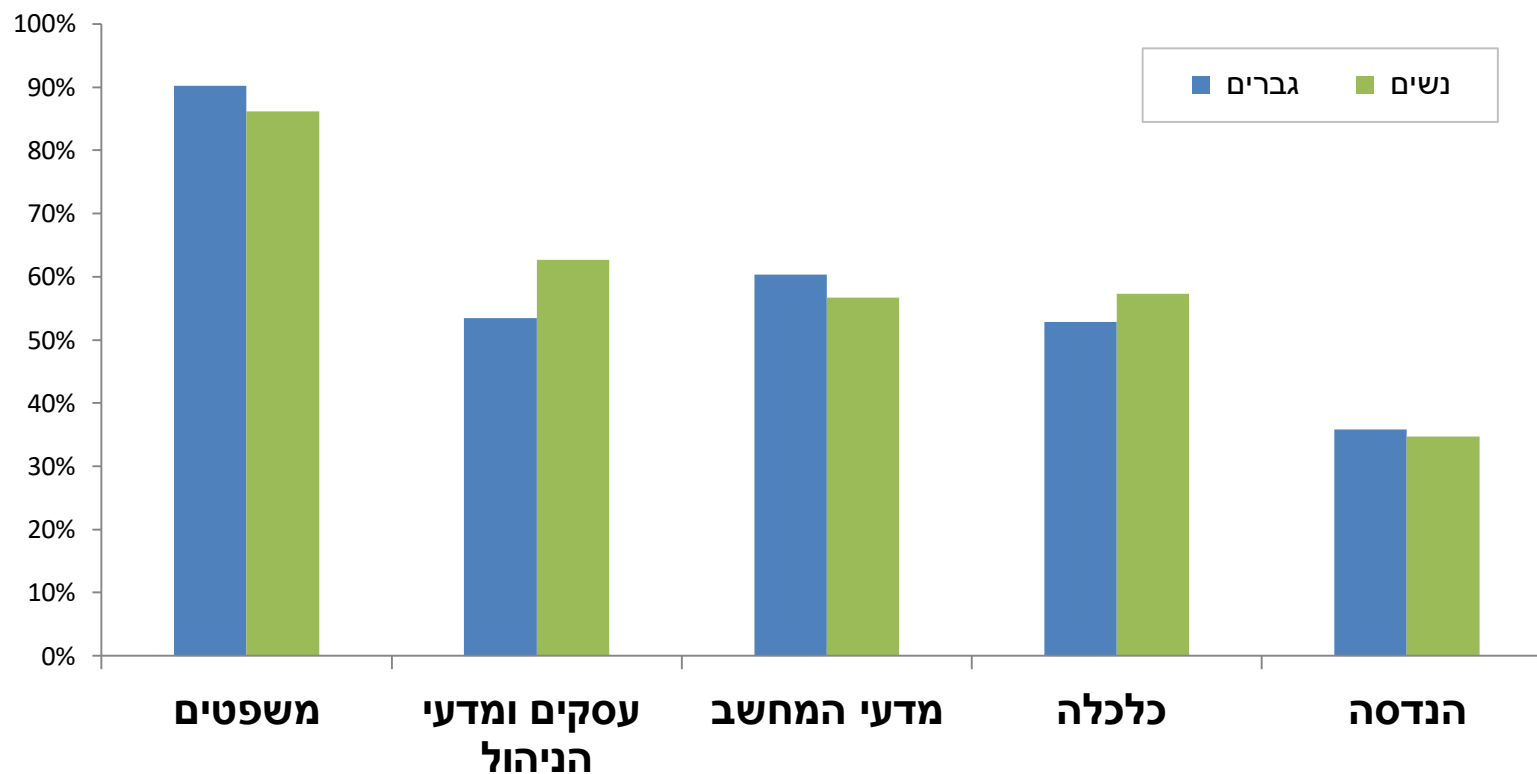
ניהול בכיר
ניהול ביניים
משרת ביניים
משרה התחלתית

28%
אקדמאים

פני הקרקע, השכלה, מיומנויות וכישורים אישיים ומקצועיים

מדד הגיוון | מאפייני השכלה ותעסוקה- ערבים

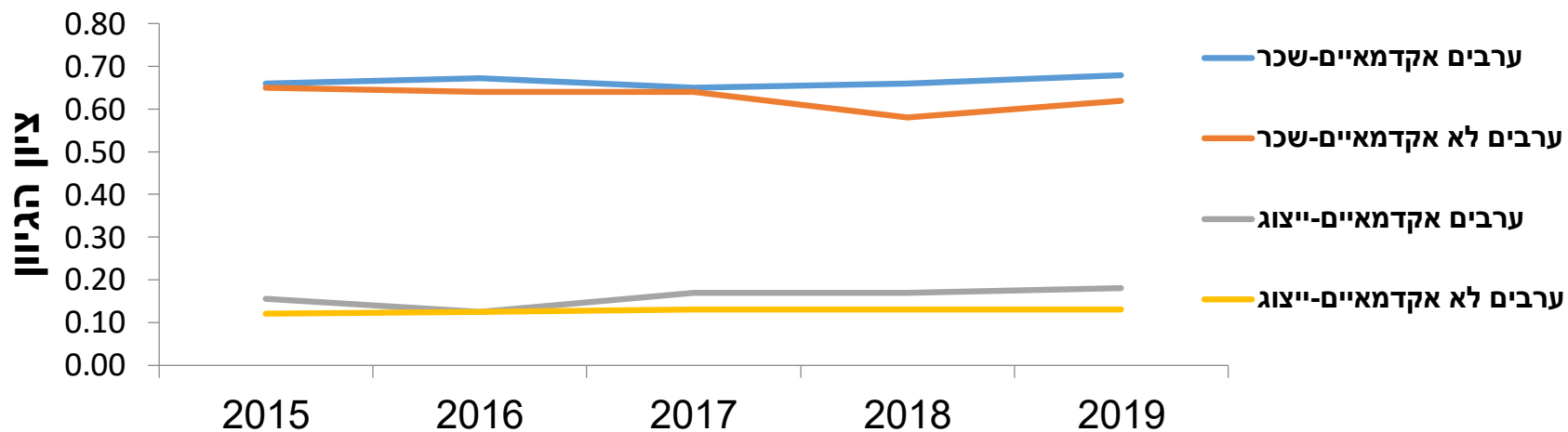
אחוז המועסקים השכירים מבין הערבים שלמדו מקצועות נבחרים באקדמיה, 2016



- ייצוג חסר משמעותי בענפי הצווארון הלבן וייצוג שוויוני או ייצוג יתר בענפי הצווארון הכחול (תעשייה מסורתית low-tack)
- 18% מהערבים אקדמאים.
- אקדמאים לא עובדים במקצועות שלמדו.

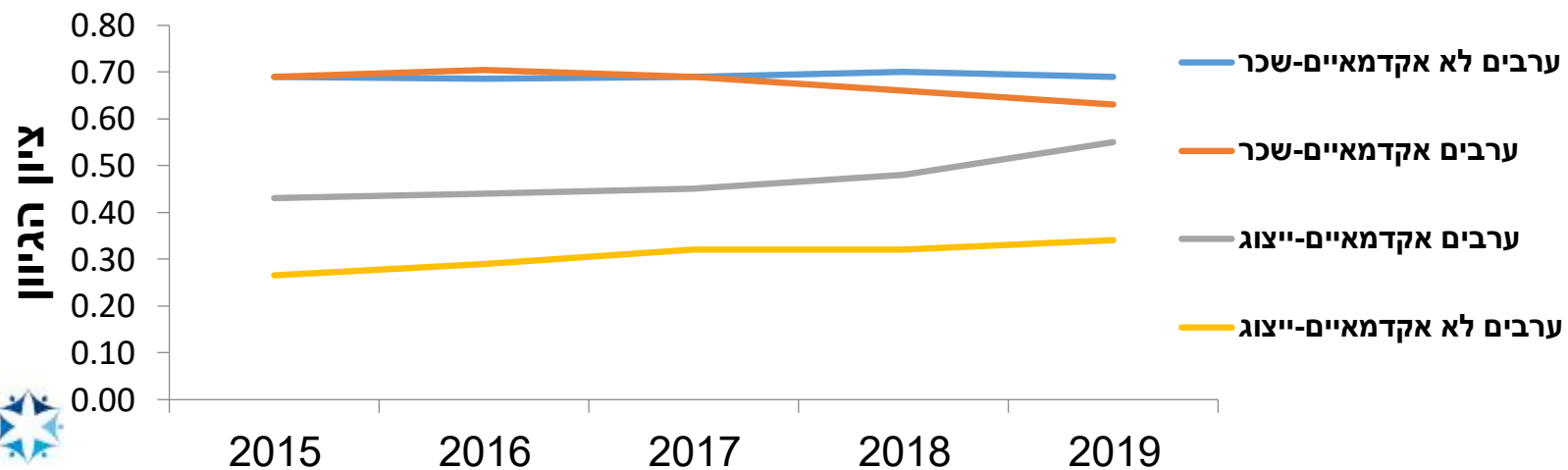
מדד הגיוון | ערבים – מגמות רב שנתיות

**מדד הגיוון לייצוג ושוויוניות שכר לערבים בענף תכנות וייעוץ מחשבים,
2015-2019**



התשואה להשכלה של
הערבים - גבוהה
מבחינת הייצוג בענפים
מסוימים אולם נמוכה
מבחינת השכר.

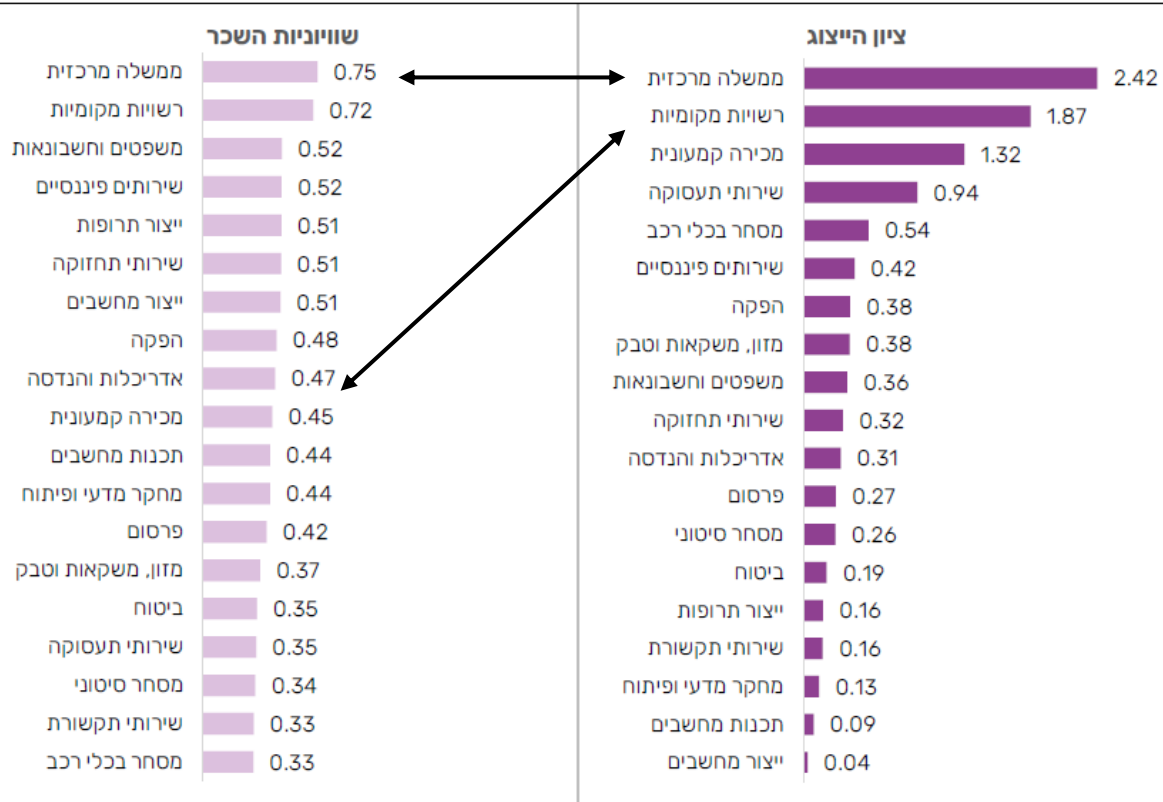
**מדד הגיוון לייצוג ושוויוניות שכר לערבים בענף משפטים וחשבונאות,
2015-2019**



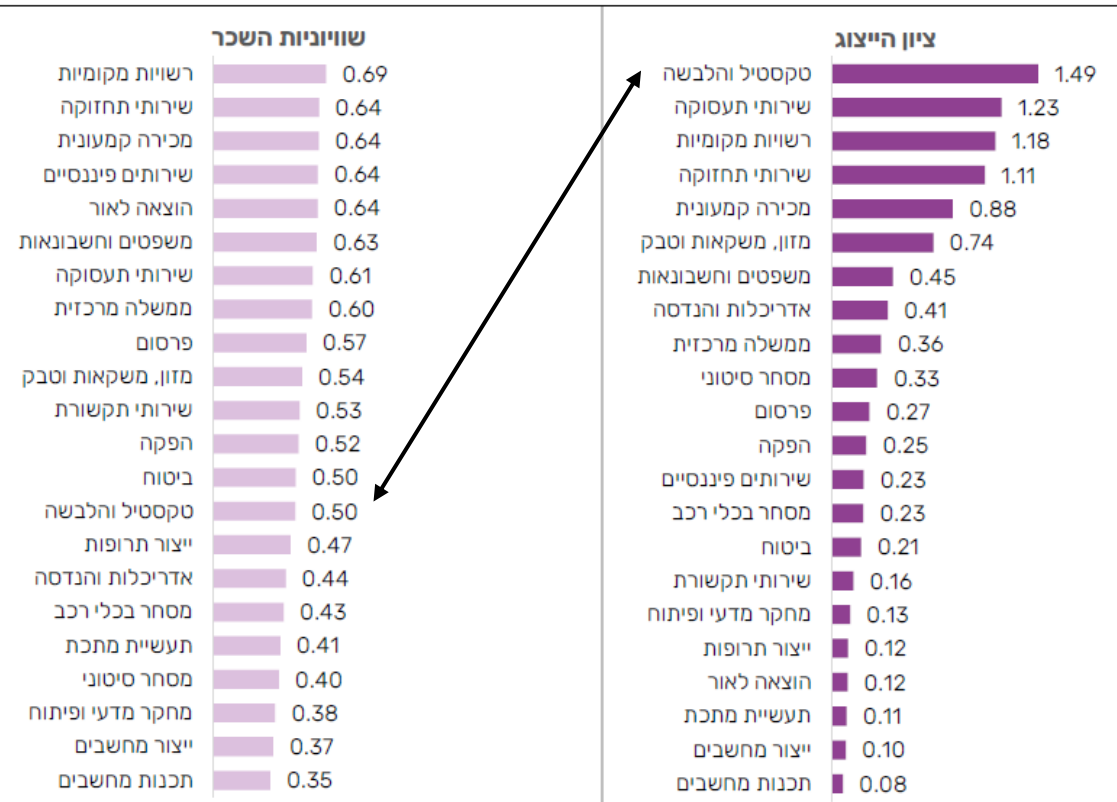
מדד הגיוון | נשים ערביות

ייצוג גבוה עם פערי שכר גבוהים, גם במגזר הציבורי.

נשים ערביות בעלות השכלה אקדמית



נשים ערביות ללא השכלה אקדמית

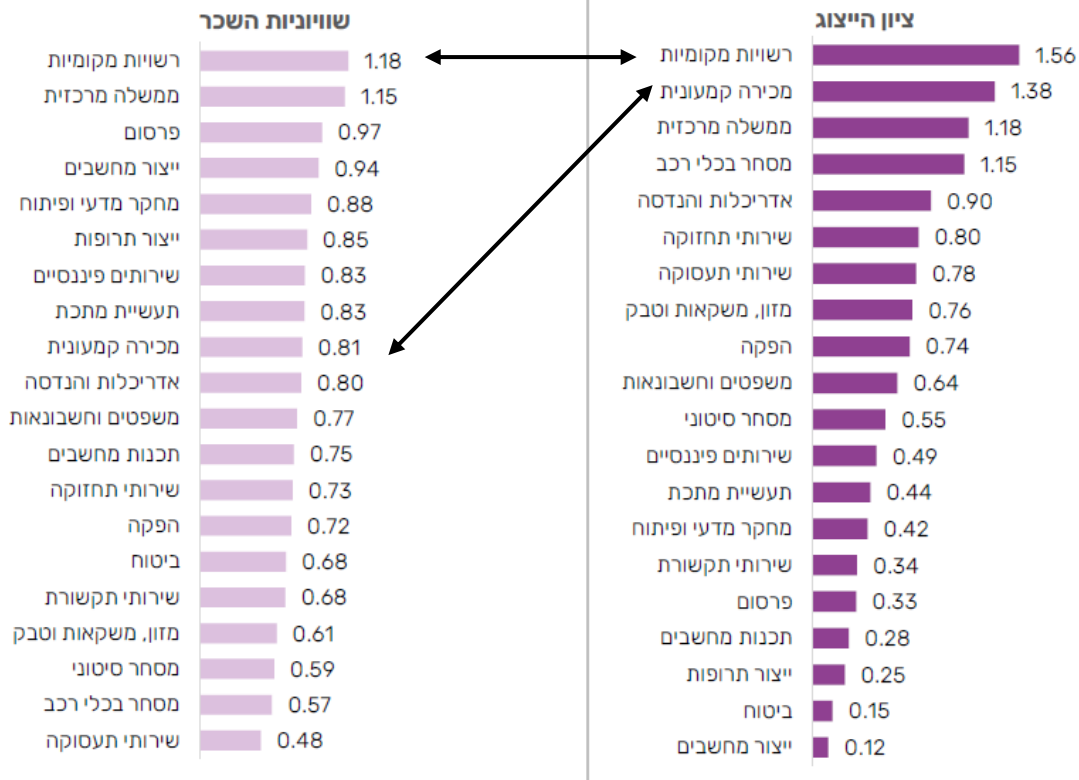


מדד הגיוון | גברים ערבים

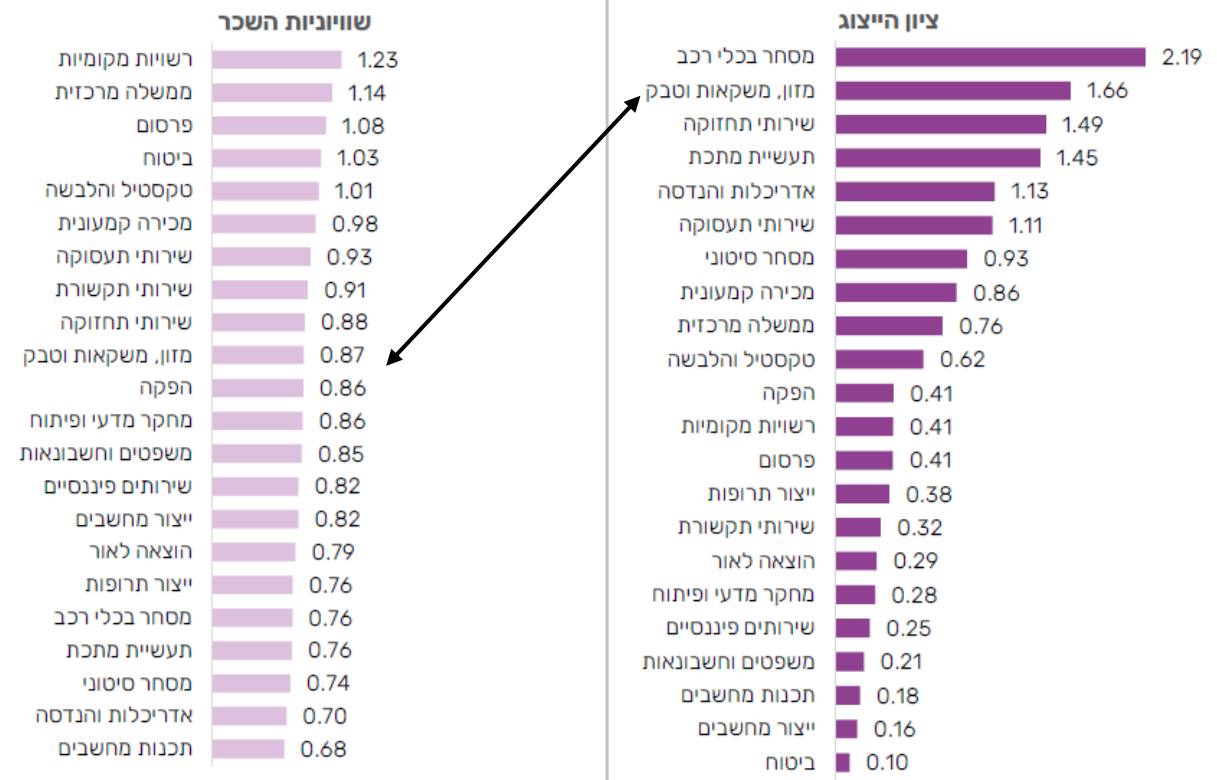
ייצוג גבוה ושכר נמוך ולהיפך.

ייצוג נמוך ושכר גבוה לערבים לא-אקדמאים במגזר הציבורי, ייצוג ושכר גבוה לגברים ערבים אקדמאים במגזר הציבורי.

גברים ערבים בעלי השכלה אקדמית



גברים ערבים ללא השכלה אקדמית



מדד הגיוון | ממצאים כלליים – יוצאי אתיופיה

המגזר הפרטי

קבוצת אוכלוסייה	ייצוג ב-20 ענפי כלכלה	ייצוג בענפי הצווארון הלבן	ייצוג בענפי הצווארון הכחול	שוויוניות השכר
יוצאי אתיופיה	✗	✗	✓	✗
יוצאות אתיופיה	✗	✗	✓	✗

המגזר הציבורי

קבוצת אוכלוסייה	ייצוג ברשויות המקומיות	ייצוג בממשלה המרכזית	שוויוניות השכר
יוצאי אתיופיה	✗	✓	✓
יוצאות אתיופיה	✓	✓	✗

אי קידום למשרות בכירות יותר

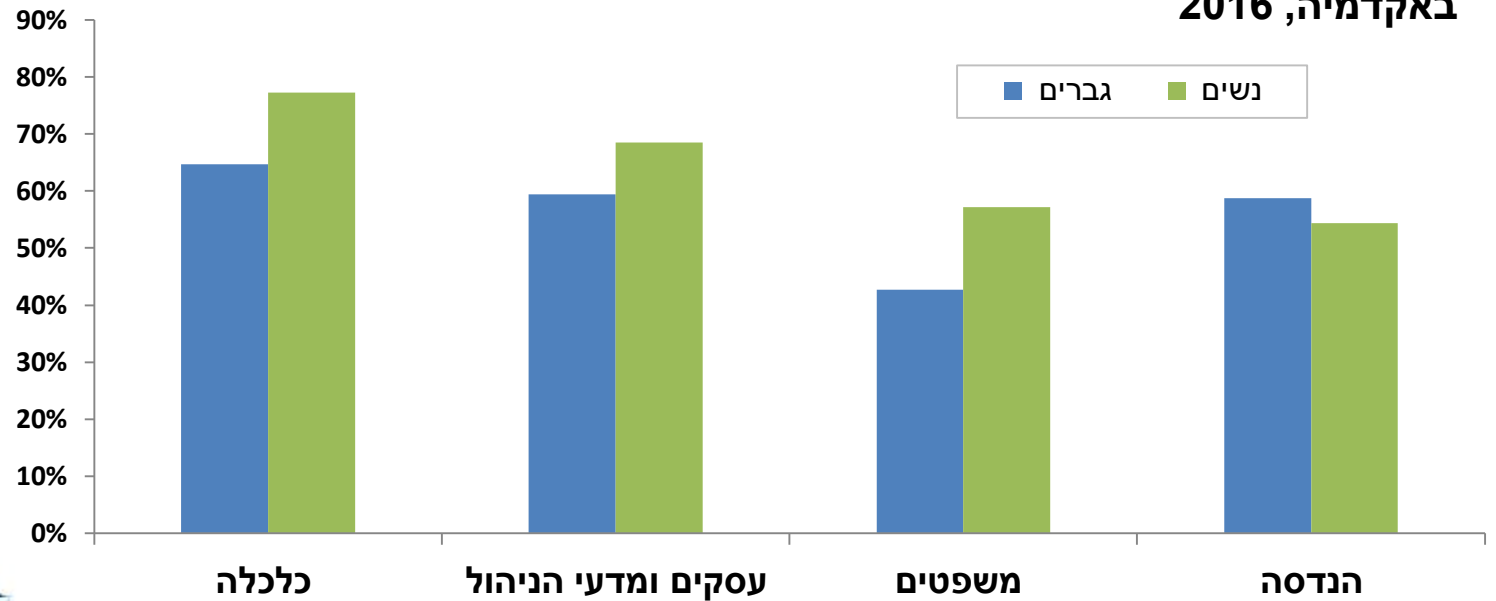
נקודת זינוק נמוכה בכניסה לשוק העבודה - אפליה בכניסה על רקע מוצא

מדד הגיוון | השכלה ותעסוקה – יוצאי אתיופיה

שיעור התעסוקה של יוצאי
אתיופיה גבוה מאוד.
יש ייצוג יתר, לאקדמאים
וללא אקדמאים בתעשייה
מסורתית ועבודות צווארון
כחול.
11% מיוצאי אתיופיה
אקדמאים.

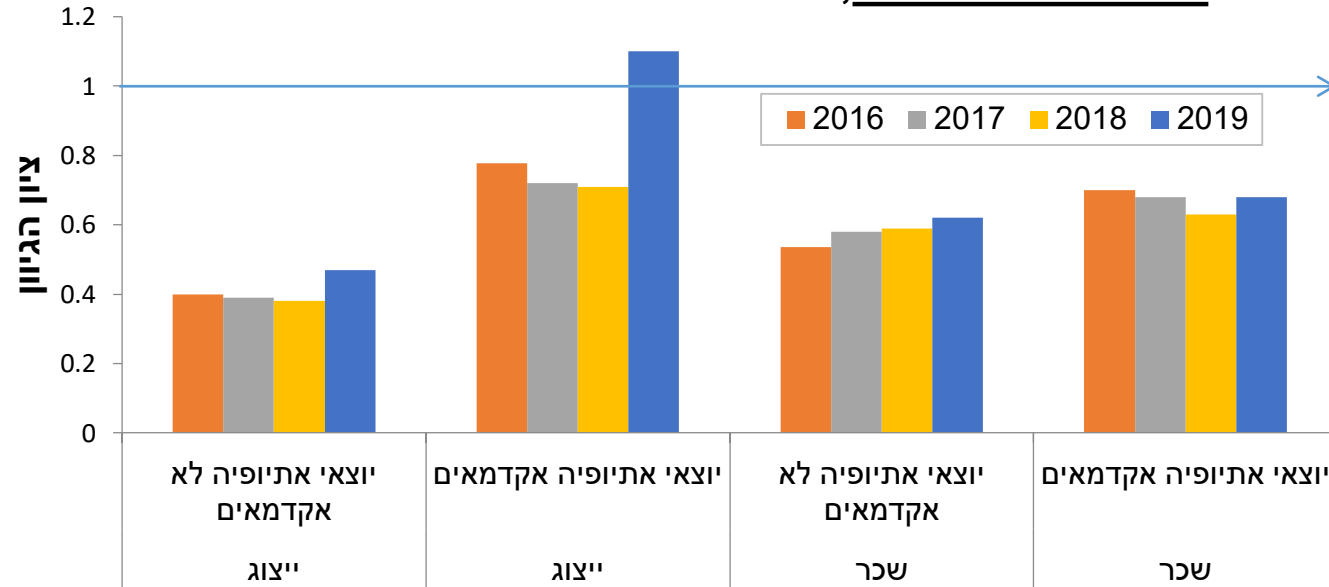
ייצוג יתר (גבוה מ-2)	
נשים יוצאות אתיופיה	גברים יוצאי אתיופיה
שירותי תחזוקה	ייצור תרופות
שירותי תעסוקה	שירותי תחזוקה
מכירה קמעונית	תעשיית מתכת
מזון, משקאות וטבק	שירותי תעסוקה
	מסחר סיטוני

אחוז המועסקים השכירים מבין יוצאי אתיופיה שלמדו מקצועות נבחרים באקדמיה, 2016



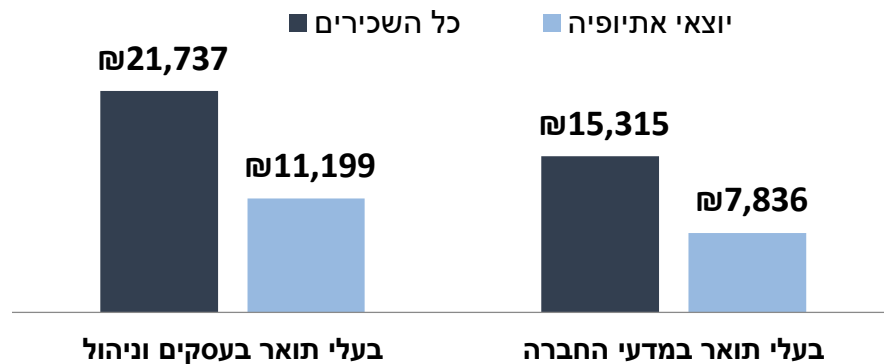
מדד הגיוון | יוצאי אתיופיה- השכלה, תעסוקה ושכר

מדד הייצוג והשכר ליוצאי אתיופיה לפי השכלה בענף שירותים
משפטיים וחשבונאות, 2016-2019



רכישת השכלה בקרב יוצאי אתיופיה:
- מובילה למשרות רבות יותר בענפים יוקרתיים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי.
- כמעט ולא מצמצמת את פערי השכר של יוצאי אתיופיה לעומת כלל האוכלוסייה.

שכר חודשי בענף הביטוח, 2016

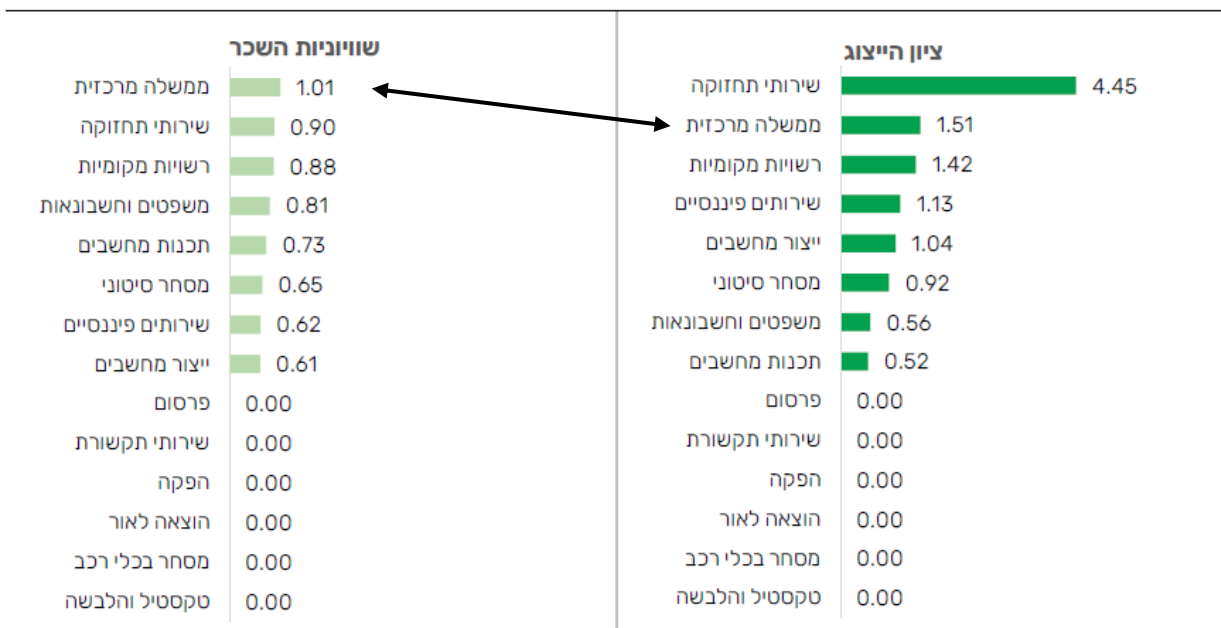


מגזר ציבורי		נשים יוצאות אתיופיה- שאינן אקדמאיות	נשים יוצאות אתיופיה- אקדמאיות
רשויות מקומיות	ציון ייצוג	1.62	2.91
	ציון שכר	0.76	0.73
ממשלה מרכזית	ציון ייצוג	1.57	1.90
	ציון שכר	0.77	0.72

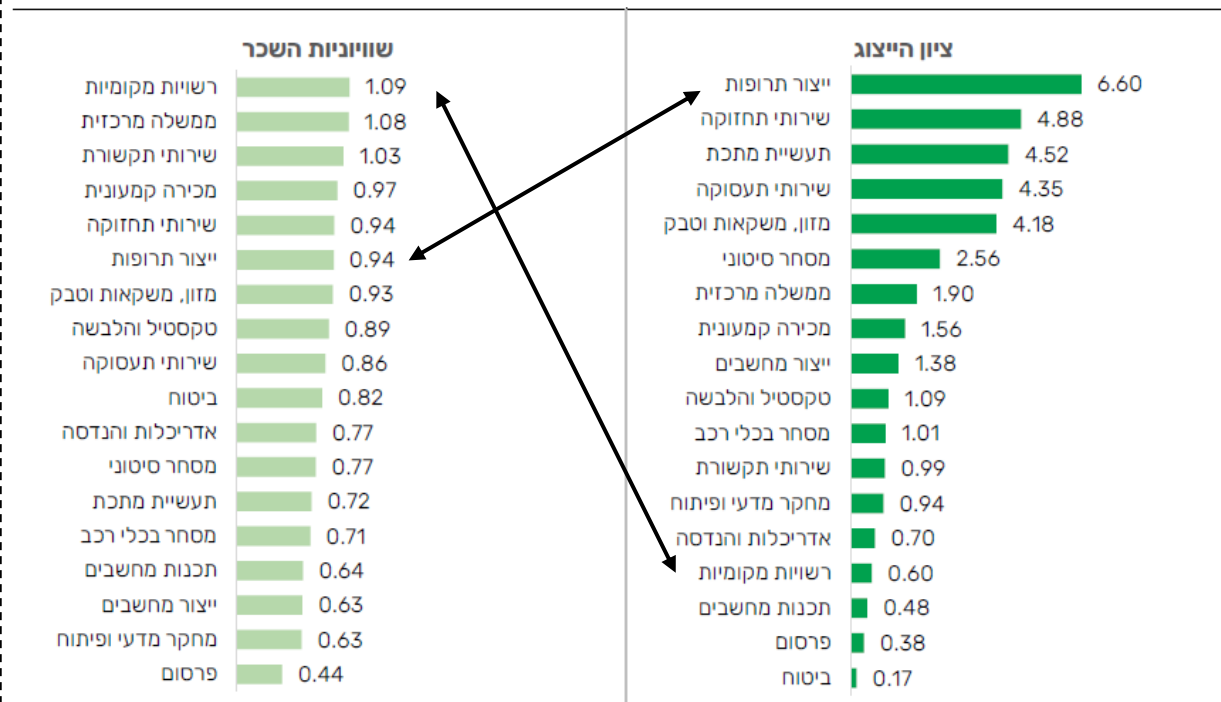
מדד הגיוון | גברים יוצאי אתיופיה

ייצוג יתר, לרוב עם שכר שוויוני, כולל במגזר הציבורי.
לאקדמאים אין ייצוג בענפים רבים.

גברים יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית



גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית



מדד הגיוון | ממצאים כלליים – האוכלוסייה החרדית

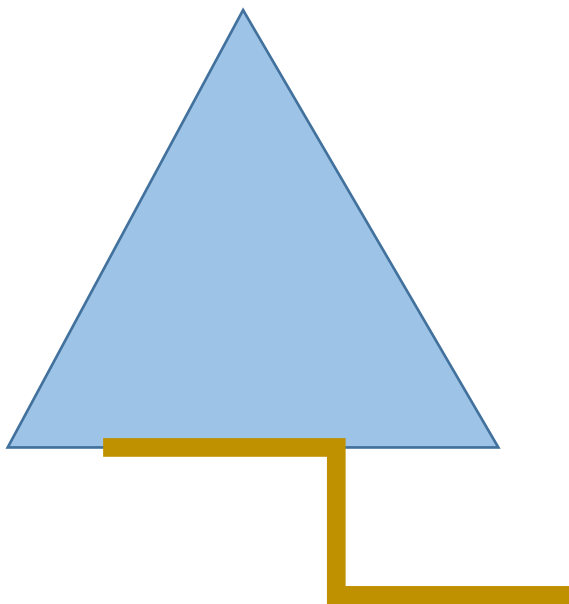
המגזר הפרטי

קבוצת אוכלוסייה	ייצוג ב-20 ענפי כלכלה	ייצוג בענפי הצווארון הלבן	ייצוג בענפי הצווארון הכחול	שוויוניות השכר
חרדים	✗	✓	✗	✓
חרדיות	✗	✓	✗	✗

המגזר הציבורי

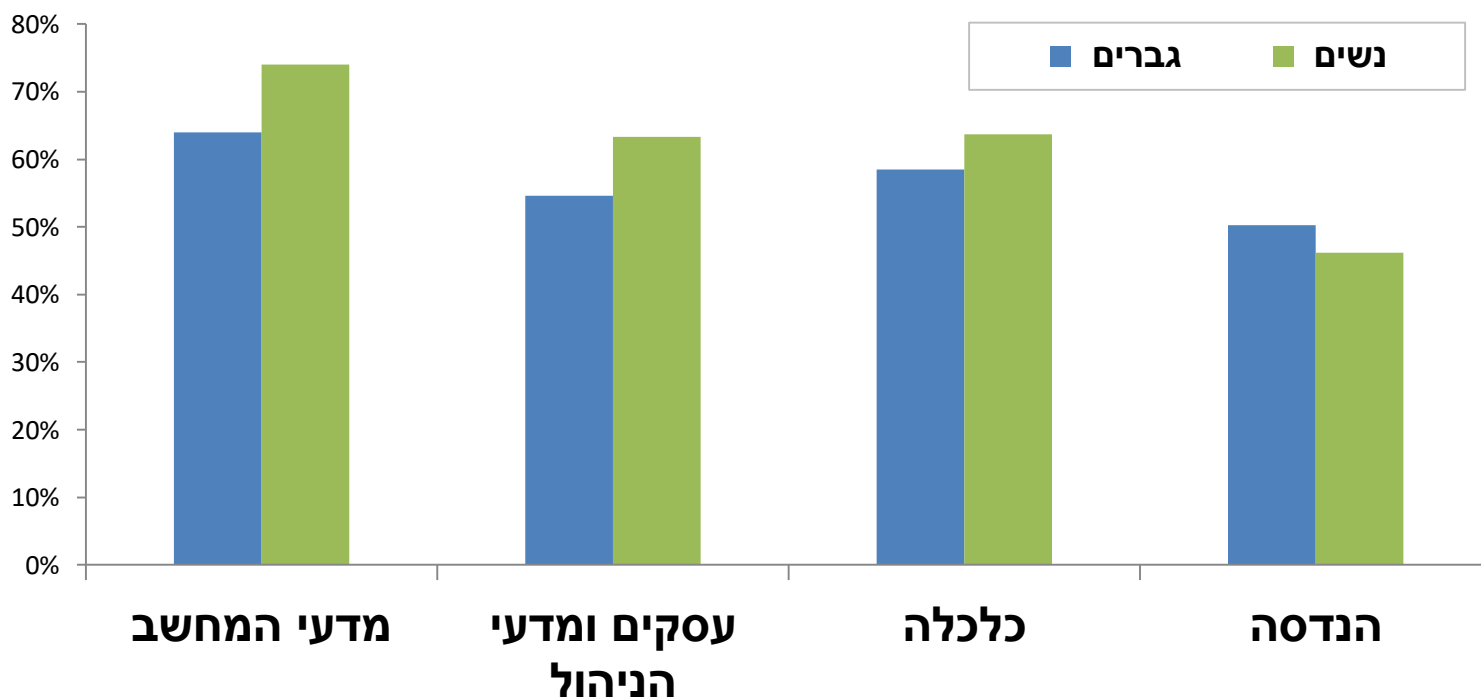
קבוצת אוכלוסייה	ייצוג ברשויות המקומיות	ייצוג בממשלה המרכזית	שוויוניות השכר
חרדים	✗	✗	✓
חרדיות	✓	✗	✗

נקודת זינוק נמוכה יחסית בכניסה לשוק העבודה – מיומנויות נמוכות במחשבים ושפות



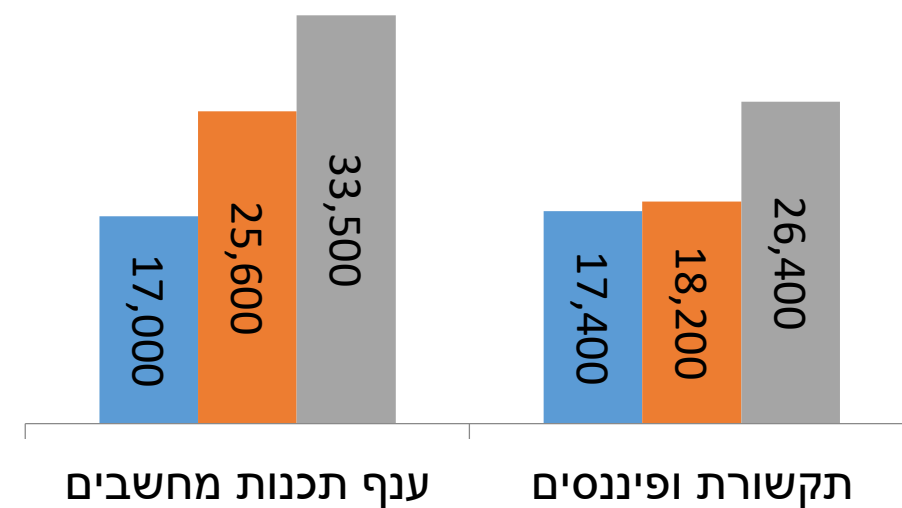
מדד הגיוון | השכלה ושכר של חרדים

אחוז המועסקים השכירים מבין החרדים שלמדו מקצועות נבחרים
באקדמיה, 2016



16% מבין החרדים אקדמאים,
מתוכם:
73% נשים 27% גברים

שכר חודשי לבוגרות מדעי המחשב ולבוגרות כלכלה, 2016

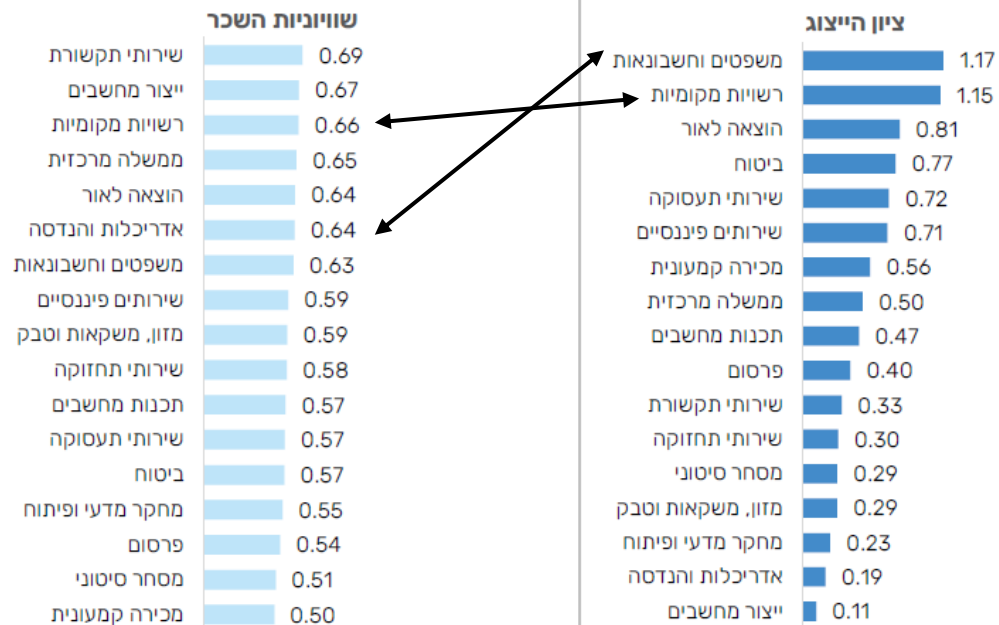


■ נשים חרדיות ■ נשים קבוצת הרוב ■ גברים קבוצת הרוב

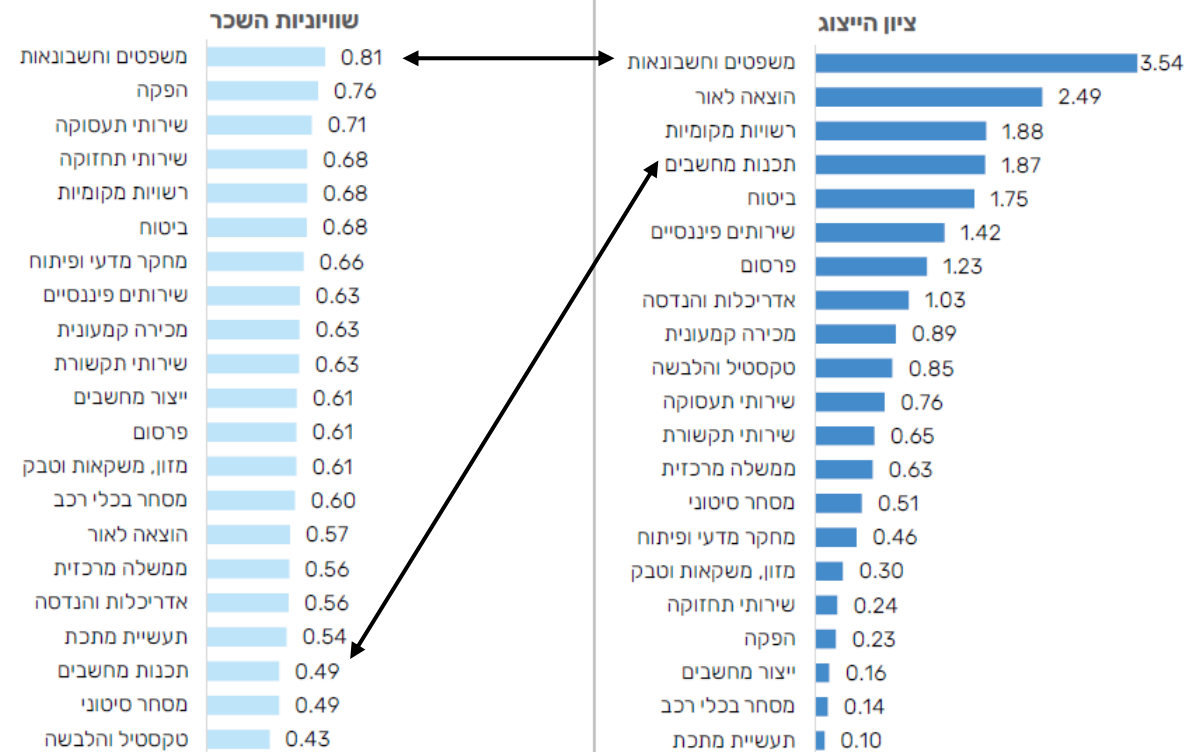
מדד הגיוון | נשים חרדיות

גם בענפים בהם יש ייצוג יתר יש פערי שכר גבוהים, כולל במגזר הציבורי.

נשים חרדיות בעלות השכלה אקדמית



נשים חרדיות ללא השכלה אקדמית

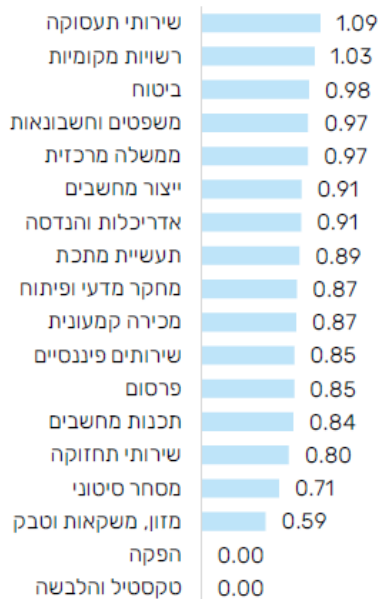


מדד הגיוון | גברים חרדים

לא-אקדמאים: ייצוג גבוה ושכר נמוך ולהיפך (ייצור מזון וייצור מחשבים בהתאמה).
 אקדמאים: במשפטים וחשבונאות ייצוג יתר ושכר שוויוני.
 אקדמאים ולא-אקדמאים: בממשלה המרכזית ייצוג נמוך מאוד ושכר גבוה.

גברים חרדים בעלי השכלה אקדמית

שוויוניות השכר



ציון הייצוג



גברים חרדים ללא השכלה אקדמית

שוויוניות השכר



ציון הייצוג

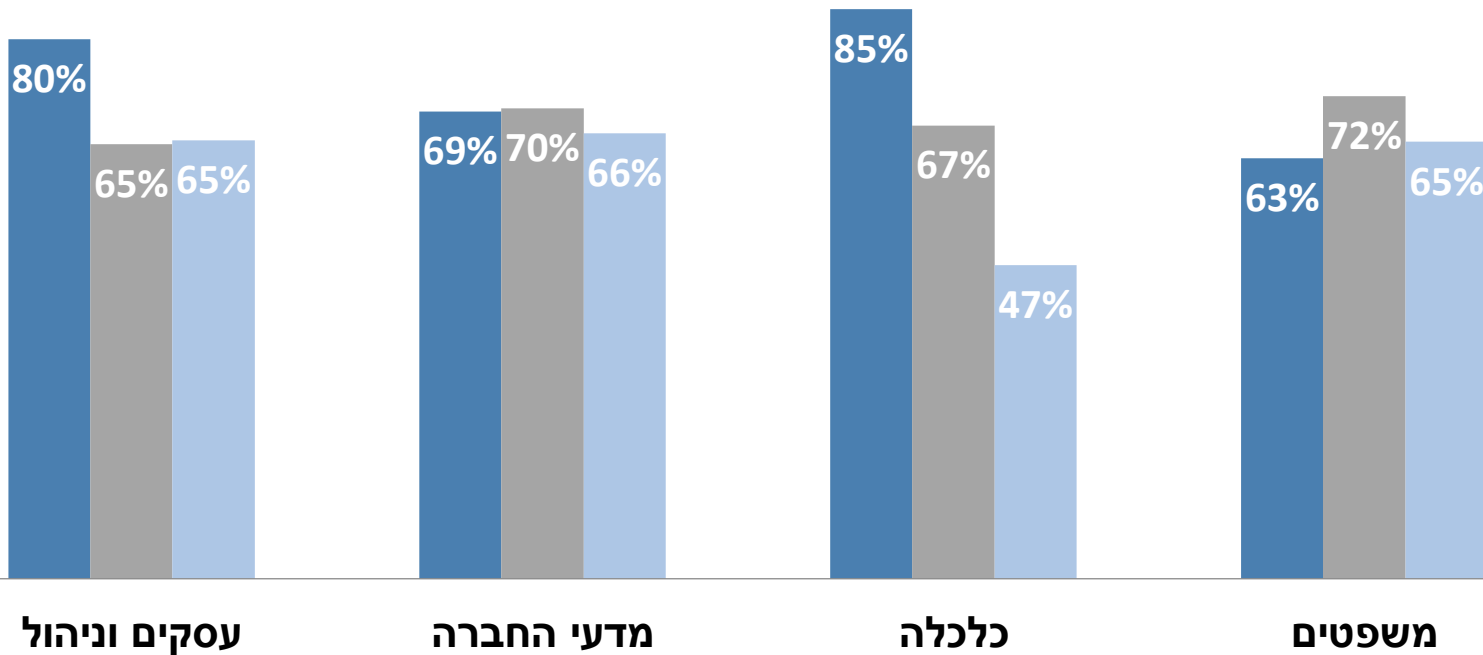


מדד הגיוון | פערי שכר מגדריים לפי גיל

אחוז השכר של נשים משכילות ביחס לגברים עם אותה השכלה ובאותה קבוצת גיל
בענף הביטוח, 2016

■ עד גיל 29 ■ 30-44 ■ 45 ומעלה

אחוז השכר החודשי של נשים משכילות בגברים

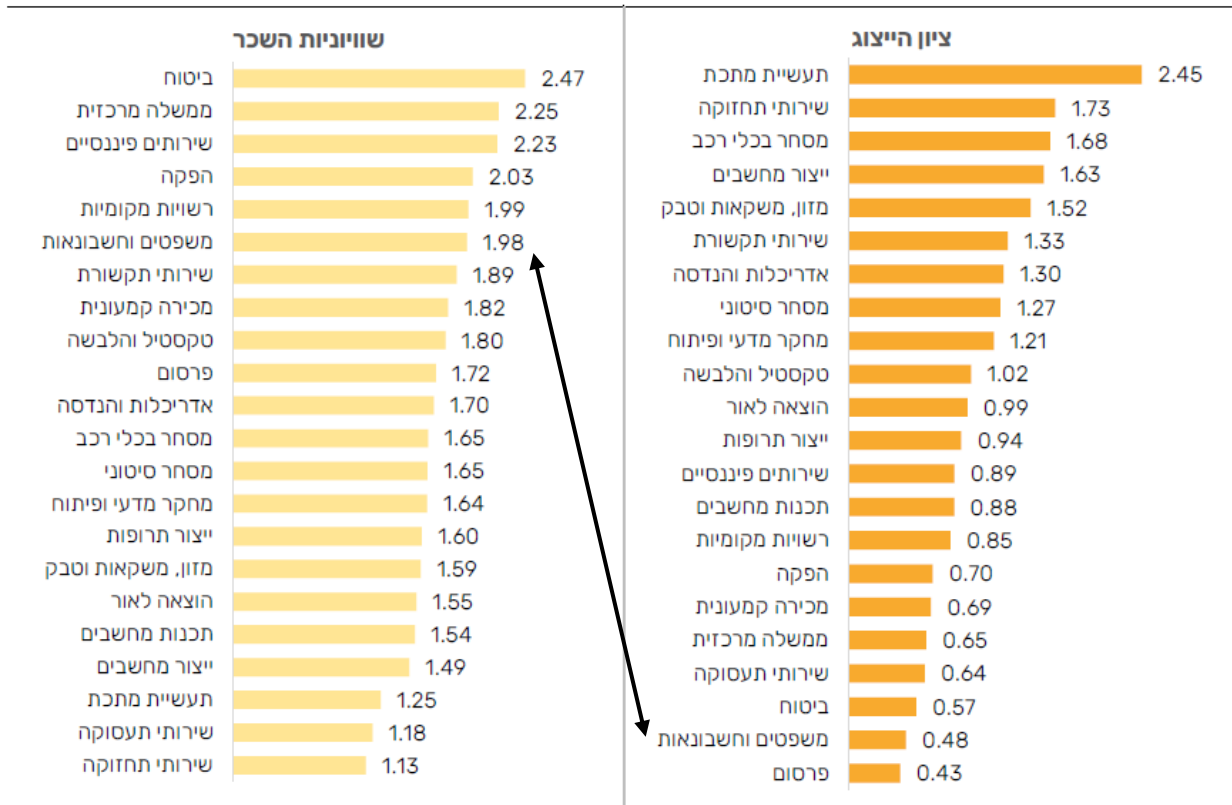


האם פערי השכר
המגדריים
במקצועות
היוקרה נוצרים
בגלל הגיל?

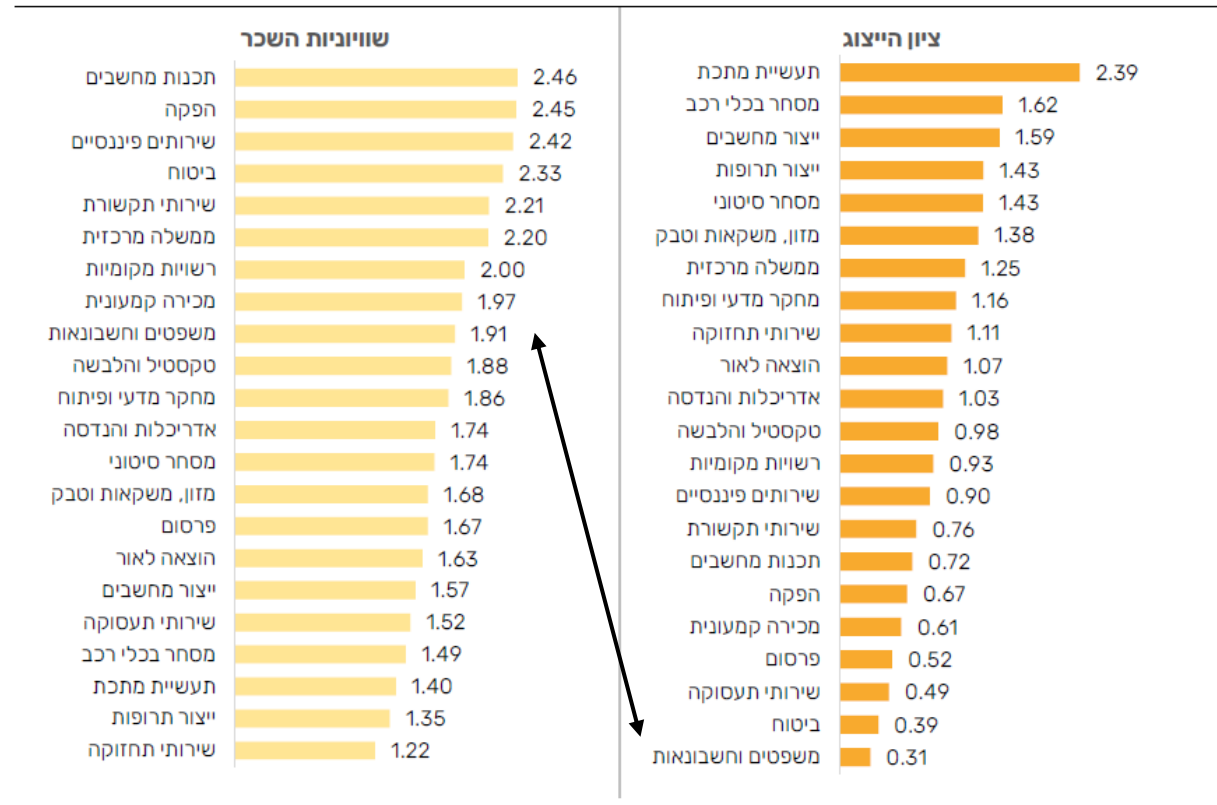
מדד הגיוון | גברים בני 45 ומעלה

שכר גבוה מאוד בענפים עם ייצוג נמוך.
אקדמאים: ייצוג נמוך ושכר גבוה מאוד במגזר הציבורי.

גברים בני 45 ומעלה בעלי השכלה אקדמית



גברים בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית





ארבעה דפוסים של שוליות:

1. ייצוג יתר בהוצאה לחל"ת בסגרים - בממוצע במגזר הפרטי - נשים, ורוב העובדים והעובדות מקבוצות גיוון היו בייצוג יתר בחל"ת בסגרים. יתרה מכך: נשים ערביות, יוצאות אתיופיה וחרדיות הוצאו בחל"ת בסגרים יותר מאשר גברים מקבוצות אלו.
2. ייצוג יתר בעבודה בענפים חיוניים – בעת המגיפה לעובדים מקבוצות מיעוט היה סיכוי גבוה יותר להישאר לעבוד בעבודות חשופות להידבקות.
3. ייצוג יתר בחל"ת בין הסגרים, כאשר שאר העובדים חוזרים לעבודה – אופייני בעיקר לעובדים ערבים, גברים ונשים.
4. נכנסו אחרונים יוצאים ראשונים – המקרה של חרדיות, חרדים וערבים בענף התכנות.

מדד הגיוון | מהלכה למעשה – פרקטיקות לגיוון בעסקים

גיוס

למידת חסמים ייחודיים
בכניסה לתעסוקה של כל
קבוצה (ועל מה אפשר לוותר).
התאמת אופן גיוס לכל קבוצה.
הרחבת מוקדי איתור
מועמדים (אקדמיה ומכללות).
העסקה של בני 45 ומעלה.

קידום

התאמת הכשרה מקצועית.
ליווי העובד.ת.
בניית מסלול קריירה.
גמישות בתנאי העסקה.

מעקב ומדידה

זיהוי פוטנציאל ההעסקה –
שימוש בנתוני מדד הגיוון
(שקופיות 5-6).
מעקב אחר שיעור העובדים
בכל ריבוד.
ביצוע ניתוחי עומק – מיפוי,
שאלונים, קבוצות מיקוד.

תודה על ההקשבה

לשאלות, הערות והתייעצויות בענייני המדד:

akalev@tauex.tau.ac.il ; yafita@cbs.gov.il ; ayalag@cbs.gov.il ; tsb1@walla.co.il