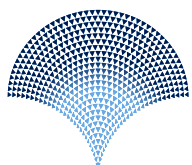


דוח מעקב מרץ 2022

קידום ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה

על בסיס החלטות ממשלה 1697 ו-454

מיוני 2014 ומאוקטובר 2020



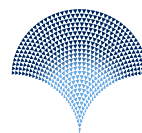
CECI

Citizens' Empowerment Center in Israel
A Government that works. For us.

המרכז להעצמת האזרח
ממשל שעובד. בשבילנו.

שדולת הנשים בישראל
لوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network





אודות המרכז להעצמת האזרח CECI

המרכז להעצמת האזרח הינו עמותה הפועלת בתחומי הממשל, ועוסקת באפקטיביות המגזר הציבורי ויכולות הביצוע של הרשות המבצעת. המרכז מתמקד בתהליכי יישום מדיניות, ובהיבטים שונים הקשורים לתפקוד הממשל ויכולתו לממש ולהוביל שינויים לטובת הציבור. במסגרת זו, מפעיל המרכז את מיזם "המוניטור", הכולל מעקב וניטור אזרחי אחר יישום החלטות ממשלה וחוקי כנסת והנגשתם לציבור.

"המוניטור" מסייע בהבנת תהליכי ממשל ויישום מדיניות באמצעות יצירת תשתית ידע רחבה, אמפירית ואינטגרטיבית של תהליכי יישום ההחלטות. מטרת "המוניטור" היא לקדם את שיוב עבודת הממשל בישראל ולהגביר את ההיכרות והמעורבות האזרחית בתחומי העשייה של המגזר הציבורי.

דוח מעקב מרץ 2022

קידום ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה

על בסיס החלטות ממשלה 1697 ו-454

מיוני 2014 ומאוקטובר 2020

הדוח נכתב על ידי בלה איליזירוב בהנחיית ניר לוי, מנהל תכנית ה"מוניטור"
במרכז להעצמת האזרח וטל הוכמן מנהלת קשרי ממשל בשדולת הנשים בישראל.

תוכן העניינים

3	תקציר מנהלות
4	טבלה מסכמת
5	רקע
7	פירוט מרכיבי ההחלטה וסטטוס יישומם להחלטה 1697
11	פירוט מרכיבי ההחלטה וסטטוס יישומם להחלטה 454
14	סיכום ומסקנות

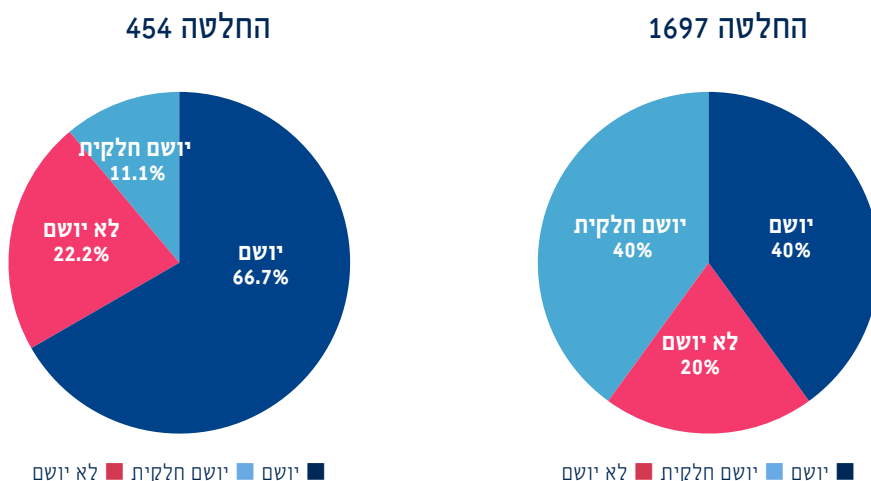
תקציר מנהלות

שוויון מגדרי בשוק התעסוקה בכלל ובשירות המדינה בפרט מוגדר כמשימה לאומית אשר תוצאותיה ישפיעו על פני החברה והמשק, הן בפן התעסוקתי והן בפן המשפחתי והאישי. על אף ששרדי הממשלה אמורים להוות דוגמה למגזר הפרטי והעסקי ולמרות ש-62% מהמועסקים בשירות המדינה הן נשים, רק 45% מהתפקידים בסגל הבכיר וכ-24% בלבד מהתפקידים ברמה הבכירה ביותר מאוישים על ידי נשים. על כן, על אף השיפור שחל בנושא, נשים עדיין אינן מיוצגות באופן הולם בתפקידים הבכירים ביותר בשירות המדינה שיעורן של נשים הולך ופוחת ככל שהדרגות המשרה (והשכר) עולים.

החלטת ממשלה מס' 454 לקידום ייצוג הולם של נשים בשירות המדינה ממשיכה סדרה של החלטות שמטרתן לצמצם את אי השוויון בין נשים וגברים בשוק התעסוקה במגזר הציבורי ומבקשת לאשר צעדים שונים במטרה להמשיך ולחתור להשגתו של היעד – 50% ייצוג של נשים במוקד קבלת ההחלטות במשרות בדרג בכיר.

החלטה זו באה בהמשך להחלטת ממשלה מס' 1697 משנת 2014 המתבססת על המלצות דוח הוועדה לקידום נשים בשירות המדינה בראשות הגב' דלית שטאובר. החלטה זו התקבלה על מנת לשנות את תמונת המצב הקיימת בתחום ניהול ההון האנושי בשירות המדינה, בה ניכר כי לנשים קשה יותר לטפס בסולם הדרגות במגזר הציבורי.

הדו"ח עוקב אחר יישום סעיפי ההחלטות מס' 454 ו-1697, במטרה לתאר תמונת ביצוע עדכנית ומפורטת לשנת 2022. התמונה שעולה מהדו"ח לגבי החלטה 1697 היא שיישום ההחלטה הוא חלקי בלבד; התמונה שעולה מהדו"ח לגבי החלטה 1697 היא שיישום ההחלטה הוא חלקי בלבד; בתוך כך, מתוך 5 סעיפים יישומיים בהחלטה, 1 סעיפים לא יושמו (20%), 2 סעיפים יושמו חלקית בלבד (40%), ו-1 סעיפים יושמו במלואם (40%). לגבי החלטה 454, התמונה העולה מהנתונים חיובית יותר: מתוך 9 סעיפי החלטה, 2 סעיפים לא יושמו (22.22%), סעיף 1 יושם חלקית בלבד (11.11%), ו-6 סעיפים יושמו במלואם (66.66%). כך ששני שליש מסעיפי ההחלטה יושמו במלואם, ושליש מהסעיפים יושמו חלקית או לא יושמו.



1. דברי הסבר להחלטת ממשלה 454 מיום 18.10.2020.

2. "דוח שוויון מגדרי בשירות המדינה", נציבות שירות המדינה, 2020.

<https://www.gov.il/BlobFolder/reports/gender-equality-report-csc-2020/he/gender-equality-report-csc-2020.pdf>

טבלה מסכמת

מס'	מה הוחלט?	מה קורה עם זה?	סטטוס
החלטה 454			
א.	נשים בתפקידים בכירים במשרדי הממשלה בשיעור של 50% לפחות	הנתון עומד על 45% נכון לשנת 2021.	יושם חלקית
א.1.	חובת דיווח של המשרדים השונים לגבי שיעור הנשים בסגל הבכיר	מועבר דיווח מדי שנה.	יושם
א.2.	ייעוד משרות עבור נשים בכלל הדרגות כולל בסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה	התקבלו קריטריונים של נציב שירות המדינה לבחינת ייעוד משרות במשרדים שלא יעמדו בהם.	יושם
א.3.	הקמת צוות וגיבוש המלצות לייעוד משרות רלוונטיות לנשים	הצוות הוקם בשנת 2020 והחלטותיו גובשו ופורסמו בהנחיית הנציב מס' 1.17 מ-15.12.21.	יושם
ב.	דיווח על ייצוג נשים בוועדות בוחנים וועדות איתור מדי שנה ב-1 במרץ	נציב שירות המדינה לא העביר דיווח לממשלה במהלך שנת העבודה 2021.	לא יושם
ג.1.	הקמת מאגר נשים לקידום מועמדות לתפקידים בכירים	הוקם מאגר נשים לקידום מועמדות לתפקידים בכירים.	יושם
ג.2.	קידום גיוון המאגר גם בהקשר לכלל האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם על פי דין	פחות מ-9% מהנשים במאגר הן מאוכלוסיות יצוג הולם.	לא יושם
ג.3.	עדכון המאגר	המאגר מתעדכן באופן שוטף.	יושם
ג.4.	בחינת אפשרות שימוש במאגר לטובת פרסום וחשיפה של מכרזי בכירים	נערכו דיונים והאפשרות נבחנה כפי שנקבע בהחלטה אך לא התקבלה החלטה בנדון.	יושם
החלטה 1697			
א.	אימוץ המלצות דו"ח שטאובר ע"י הממשלה	התקבלו החלטות ממשלה מס' 1697 ו-454.	יושם
ב.	"אות המעסיק המתקדם"	הוענק בשנת 2016 אך לא הוענק בשנים האחרונות עקב עדכוני הקריטריונים שטרם הוחלטו.	יושם חלקית
ג.	מרכיבי שכר	צמצום פערי השכר על ידי בחינה קבועה של מרכיבי השכר והקצאה שווה ללא קשר למגדר. נציין שלא התקבלו תשובות מחלק ממשרדי הממשלה ולכן התמונה היא חלקית בלבד בנוגע ליישום סעיף זה.	יושם חלקית
ד.	ליווי יישום ההמלצות על ידי ועדת ההיגוי לרפורמה	ועדת ההיגוי לא התכנסה באופן תדיר מספיק ולא מילאה את תפקידה.	לא יושם
ה.	תקצוב וכוח אדם לצורך יישום ההמלצות	המשך של תקצוב הפעילות לקידום הייצוג ההולם ותנאי ההעסקה של נשים בשירות המדינה.	יושם

רקע

מיום הקמתה, חרטה מדינת ישראל על דגלה את נושא השוויון בין המינים ופעלה להסדרתו. חוקים רבים נחקקו לאורך השנים על-מנת לעגן את זכויותיהן של נשים ולקדם שוויון מגדרי, בעיקר בשוק העבודה. במהלך השנים נקבעו הלכות על ידי בתי המשפט אשר ביססו את האיסור על אפליה בין המינים. בעקבות הצטרפותה של מדינת ישראל לאמנה הבינלאומית לביטול אפליית נשים, אף הוקמה רשות סטטוטורית לקידום מעמד האישה, הפועלת כיום תחת אחריותה המיניסטריאלית של השרה לשוויון חברתי.

חרף התשתית המשפטית העשירה בכל הנוגע לשוויון מגדרי בישראל, תמונת המצב בשטח פחות משיעור רצון, בעיקר בכל הקשור בהשתלבות נשים בשוק העבודה. עולם התעסוקה מאופיין עדיין ברמות גבוהות של אי-שוויון, המתבטאות, בין היתר, בפערי השכר בין גברים ונשים, בחוסר קידום נשים למשרות ניהול בכירות ובהעדר תנאי עבודה התומכים באמהות, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי.³ על פי נתוני ארגון ה-OECD, המכשול העיקרי המפריע כיום לשילוב המלא והשוויוני של נשים בשוק העבודה הוא הצורך ליישב בין צורכי העבודה לצורכי המשפחה, ופערים אלו נובעים בין היתר מכך שנשים נושאות בעיקר הנטל של עבודות הבית והטיפול בילדים. הצעדים המאפשרים איזון בין חיי המשפחה לצורכי העבודה הם בין השאר חופשות לשני בני הזוג לטיפול בצרכי המשפחה, גמישות בשעות העבודה, הפעלת מעונות יום וקייטנות או סיבסודם.⁴

פערי השוויון בין נשים לגברים נוכחים כמעט בכל תחומי החיים, עם תנודות לטובה ולרעה בהתאם למצב הכללי במשק. ניתן לראות שכאשר מצליבים את נתוני המגדר עם עוד מאפיינים כמו אזור מגורים ומוצא (נשים ערביות, נשים חרדיות, מגורים בפריפריה), הפערים המתמשכים בתחומי החיים השונים בין המינים רק מחמירים. באופן די עקבי, התחום שבו הפער הוא המשמעותי ביותר הוא בעוצמה פוליטית וכלכלית, כאשר מרביתן של עמדות הניהול וההשפעה המרכזיות במגזר הציבורי מאוישות על ידי גברים.⁵

אי-השוויון המגדרי בשוק התעסוקה בא לידי ביטוי ביתר שאת בפרוץ מגפת הקורונה, נשים הגישו תביעות לדמי אבטלה בשיעור גבוה ב-12% מגברים. יתר על כן, ב-18 מתוך 19 ענפי תעסוקה, נשים איבדו את עבודתן בשיעור לא פרופורציונלי לחלקן בכלל העובדים באותו ענף. על אף שמרבית העובדים הוחזרו לעבודתם מהחל"ת, ניסיון העבר הראה כי נשים שאיבדו את עבודתן בתקופה של משבר כלכלי נטו לחוות ירידה מתמשכת בשכר. ניתן לשער כי סגירתן של מסגרות החינוך תרמו לשיעור הגבוה של נשים שנאלצו לעזוב את מקום עבודתן.⁶ ניתן להוסיף כי נשים רבות שהיו בהריון הוצאו לחל"ת או פוטרו במספרים גבוהים פי כ-20 משנים אחרות כאשר ברובו ההליך החוקי לא בוצע כנדרש, וזכויותיהן נפגעו על ידי המעסיקים שלהן שניצלו את העדר הרגולציה שאפיינה את תחילת המשבר.⁷

תהליך עיצוב המדיניות על ציר הזמן

בשנת 2013 הוקמה ועדת שטאובר,⁸ אשר עסקה בפערים בין גברים ונשים במגזר הציבורי, וזאת בעקבות נתונים שהצביעו על כך שרק כ-31% מהתפקידים הבכירים במשרדי הממשלה היו מאוישים על ידי נשים, על אף שנשים מאיישות 64% מכלל המשרות בשירות המדינה, ומהוות 51% מהאוכלוסייה בישראל. הועדה השלימה את עבודתה והגישה דו"ח מפורט לממשלה ביוני 2014.

3. וקסלמן ש. (2015), "יישום החלטת הממשלה לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה", המרכז הישראלי להעצמת האזרח.

4. "נשים בישראל: סוגיות מרכזיות" (2015), הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

5. "מדד המגדר" (2020), מכון וון ליר:

6. <https://www.vanleer.org.il/publication/%D7%9E%D7%93%D7%93-%D7%94%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8-2020/>

7. בוורס ל. (2020), "משבר הקורונה והשפעתו על נשים בשוק העבודה: נזק בלתי הפיך או ירידה לצורך עלייה?", מרכז שאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

8. טל כרמון, 02/12/2020, אתר דבר, "מתחילת משבר הקורונה: כ-20,000 בקשות לפיטורים או חל"ת של נשים בהריון":

<https://www.davar1.co.il/265602/>

8. הנחיות ליישום החלטת ממשלה בעניין דו"ח ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה



הממשלה אימצה את המלצות הוועדה ואת המתווה שהוצע ליישומן ובאותו החודש הועברה החלטה מספר 1697⁹ "קידום נשים בשירות המדינה". החלטה זו היא נגזרת של החלטה מספר 481 של הממשלה משנת 2013¹⁰ והחלטת ממשלה מספר 3993 משנת 2011¹¹, בנושא שיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה ומיצוי פוטנציאל ההון האנושי בשירות המדינה.

קידום השוויון מגדרי בשירות המדינה מעוגן גם בסעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959¹², המסדיר את נושא הייצוג ההולם בשירות המדינה. במסגרת התיקונים שהתווספו לחוק זה במרוצת השנים, המשרדים ויחידות הסמך מגישים אחת לשנה דין וחשבון לנציב שירות המדינה, שמגישים דין וחשבון לממשלה ולועדת החוקה חוק ומשפט של הכנסת באשר ליעדים שהוצבו לייצוג הולם המסגרת החוק. הנציב אף רשאי לנקוט באמצעי אכיפה על מנת להבטיח עמידה ביעדי הייצוג ההולם.

החלטה 454

על אף ההחלטות הקודמות, לא ניכר שיפור במספר הנשים המכהנות במשרות ניהול בכיר במגזר הציבורי. על כן, באוקטובר 2020 קיבלה הממשלה את החלטה מספר 454 לעניין "קידום ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה ואצילת סמכות הממשלה". ההחלטה קבעה כי יש להמשיך ולחתור לעבר היעד שהוגדר במסגרת דו"ח שטראובר משנת 2014 – ייצוג הולם של נשים בתפקידים בכירים בשיעור של 50% לפחות, באמצעות צעדים שונים כגון: חובת דיווח אודות שיעורן של נשים במשרות הסגל הבכיר-מוביל ואודות יישום ההנחיות בדבר ביטוי הולם בנסיבות העניין לייצוגן של נשים בוועדות הבחנים, ייעוד משרות עבור נשים בכלל הדרגות והמשך הפעלת מאגר נשים לקידום מועמדות לתפקידים בכירים.

בהמשך להחלטה 454, פרסם נציב שירות המדינה ב-15.12.21 הנחיית נציב מס' 1.17, בה הוא מדגיש בהתאם לנקבע בהחלטה זו, שיבחן ליעד משרות עבור נשים בכלל הדרגות כולל בסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה. המנגנון הרב-שנתי יופעל במידה והיחידה לא עמדה ביעדים שנקבעו לה במשך שלוש שנים, לרבות יחידות בעלות 33% ומטה של נשים בסגל הבכיר, 25% ומטה של סגל בכיר מוביל, או לחילופין יחידות שקיבלו ציון 60 ומטה במדד השוויון המגדרי המפורסם על-ידי אגף בקרת ניהול ההון האנושי בשיתוף עם האגף לתכנון אסטרטגי ומדיניות בנציבות שירות המדינה.

9. החלטת ממשלה מספר 1697: https://www.gov.il/he/departments/policies/2014_dec1697

10. החלטת ממשלה מספר 481: https://www.gov.il/he/departments/policies/2013_des481

11. החלטת ממשלה מספר 3993: https://www.gov.il/he/departments/policies/2011_des3993

12. חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p221k1_001.htm#Seif58

פירוט מרכיבי ההחלטה וסטטוס יישומם להחלטה 1697

א. אימוץ המלצות דו"ח שטאובר ע"י הממשלה

ההחלטה קבעה כי הממשלה תאמץ את המלצות דוח הוועדה לקידום נשים בשירות המדינה בראשות הגב' דלית שטאובר (להלן – המלצות הוועדה) ואת המתווה שהוצע ליישומן.

סטטוס: יושם

דו"ח וועדת שטאובר אומץ על ידי הממשלה במלואו ועוגן בהחלטת ממשלה 1697, ובהמשך הביא ליצירת נהלים והנחיות נוספים שהוטמעו בתרבות הארגונית של משרדי הממשלה ויחידות הסמך. לדוגמא, בסעיף מס' 1 ונגזרותיו של המלצות הוועדה, נקבע שנציבות שירות המדינה תקבע מדיניות לשוויון מגדרי על ידי תוכנית חומש שתוגש לממשלה. הממשלה אימצה את המדיניות דרך נהלים והחלטות ממשלה, ולא דרך תוכנית חומש כפי שהומלץ. את סעיף מס' 2 בדו"ח הנוגע לסגל בכיר, הממשלה עיגנה בהחלטה 454 מ-18.10.2020. בסעיפי ההחלטה ניתן לראות את יעד ה-50% נשים בסגל הבכיר, הקמת וועדות איתור, צוות משותף, בחינת ייעוד משרות לנשים וגם הקמת מאגר נשים למועמדות לתפקידים בכירים.

ב. "אות המעסיק המתקדם"

ההחלטה קבעה כי נציב שירות המדינה יעניק את "אות המעסיק המתקדם" למשרד או יחידת סמך, אשר יעמדו ביעדי הייצוג ההולם שנקבעו על ידי הנציב. בנוסף, משרד או יחידת סמך שלא יעמדו ביעדי הייצוג ההולם יידרשו לפנות לוועדת החריגים, אשר הוקמה בהחלטה הממשלה מספר 214 מיום 13 במאי 2013 או מסגרת זהה בסמכויותיה, כפי שתפעל מעת לעת, על-מנת לאשר את המשך תהליכי הגיוס במשרדם.

סטטוס: יושם חלקית

בשנת 2016 הוענק האות למשרד הבריאות, בו נכון לשנה זו היה רוב נשי מבין עובדי המשרד וגם בדרג הבכיר, בנוסף לתקציבים שהמשרד משקיע להעלאת המודעות בנושא קידום נשים.¹³ בשנת 2019 הוחלט לשנות את שם המתווה מ'אות המעסיק המתקדם' ל'אות הנציב לשוויון וגיוון'.¹⁴ בחודש אוגוסט 2021 פורסם דו"ח נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2020¹⁵, בו נכתב כי התכנסה מועצה לקביעת ועדכון אמות המידה לקבל האות והמענקים הכספיים. בשל התפוכות הפוליטיות הרבות בשנה זו, נדרש הצוות פעם אחר פעם להתכנס מחדש ולבחון את הנושאים שוב ושוב. טרם פורסם הדו"ח לשנת 2021 עם החלטתם ועל כן בשנים הללו ועד היום לא הוענק האות בשנית.

ג. מרכיבי שכר

ההחלטה קבעה כי על נציב שירות המדינה, הממונה על השכר, אגף תקציבים, ומשרד ראש הממשלה לבחון בבחינה שנתית את חלוקת רכיבי השכר המשתנים בחלוקה מגדרית, לרבות: פרסום הקריטריונים להקצאת רכיבי השכר המשתנים, ביטול האפליה או היעדר ההקצאות לקבוצות מסוימות על בסיס גורף, הוצאת הנחיה

13. "הזוכה באות המעסיק המתקדם מבין משרדי הממשלה ל-2016: משרד הבריאות", טל חרות-סובר, 29 במרץ 2017,

<https://www.themarker.com/career/1.3957024>

14. "דו"ח שוויון מגדרי בשירות המדינה 2015-2019", נציבות שירות המדינה.

<https://www.gov.il/BlobFolder/reports/report-gender-equality-2015-2019/he/GenderEquality2015-2019.pdf>

15. נציבות שוויון הזדמנויות העבודה, "דוח שנתי 2020",

https://www.gov.il/BlobFolder/reports/equal-employment-opportunity-2020-report/he/equal-opportunity-commission-at-work_Doh_Nezivut_Shivyon_Hizdamnuyt_2020_WEB.pdf

לכלל הסמנכ"לים למינהל במשרדי הממשלה וביחידות הסמך להגשת דוח שנתי מפולח מגדרית המתייחס לניצול שעות נוספות, כונוניות ואחזקת רכב, קביעת יעדים משרדיים לצמצום פערי שכר מגדריים הנובעים מרכיבי שכר נוספים, והגשת הצעה לביצוע פיילוט לגבי שעות עבודה מהבית.

סטטוס: יושם חלקית

נציין שלא התקבלו תשובות מחלק משרדי הממשלה¹⁶ ולכן התמונה היא חלקית בלבד בנוגע ליישום סעיף זה. בהתאם לתשובות של חלק משרדי הממשלה למכתב הפנייה של המרכז להעצמת האזרח, עולים נתונים המייצגים את יישום סעיף זה.

במשרד הכלכלה והתעשייה, נקבעו קריטריונים בנוגע להקצאת רכיבי השכר המשתנים המפורסמים להנהלה הבכירה של המשרד, שבנוסף קבע תכנון שנתי לחלוקת רכיבי השכר בהתאם להקצאות שניתנו למשרד על פי צרכי היחידות, תוך הקפדה על עקרון השוויון המגדרי¹⁷.

משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה, ציין כי השכר של עובדי המשרד נקבע בשוויוניות מלאה ללא קשר למגדר אלא מותאם אך ורק לדרג. למשרד אין מכסת כונוניות ועל כן לא נוצרת הטיה בשל רכיב שכר זה. בנוגע לשעות נוספות, רוב עובדות המשרד (כ־70%) הן נשים ועל כן, הן בהכרח מרבית כוח האדם המשתמש במשאבים אלו. בנוסף, בדרג המנהלים הבכירים ישנן 4 נשים וביניהן מנכ"לית המשרד המהוות 28% מכלל הבכירים. בדרג ניהול הביניים הנשים מהוות 70%, מה שעומד ביחס זהה לחלקן של הנשים העובדות במשרד¹⁸.

במשרד לשירותי דת, פורסמו הנחיות להקצאת תקני רכב, הקצאת כונוניות בוצעה באופן אחיד לכלל העובדים שהיו במשרד בשעתו, שעות נוספות מחולקות לפי צורך ודרישת ממונה, ולא הייתה בקשה מצד העובדות והעובדים שלא נענתה. הנהלת המשרד נמצאת בדיונים ממושכים לקבלת תוספות אלו המהוות נתח משמעותי בשכר העובדים. בכל הקצאה של תוספות שכר נושא השוויון המגדרי נלקח בחשבון וכיום עם קבלת תקציב המדינה, הם פועלים למתן מענה ולקידום רכיבי השכר של כלל העובדים ונשים בפרט¹⁹.

על פי נתוני משרד המשפטים, המשאבים במשרד לא מחולקים לפי מגדר אלא לפי רמת משרה ומהות התפקיד. המשרד מפרסם מדיניות שוויונית להקצאת רכיבי שכר משתנים. לפי הנתונים, על אף שנשים מבצעות אחוז קטן יותר של שעות נוספות (פער של 4% מהנורמה הנדרשת), נראה כי האפשרות לעבוד מהבית יום בשבוע וכן האפשרות לעובד במשרת הורה לבצע שעות נוספות מהבית, תצמצם את הפער הקיים בין נשים לגברים. מעבר לאמור, לא קיים פער בהקצאת רכיבי שכר נוספים בין גברים לנשים. על פי הנתונים לשנת 2020, 62% מתקני הרכב הוקצו לנשים וכן 50% מהכונוניות²⁰.

על פי נתוני משרד העלייה והקליטה ישנו רוב מכריע של נשים במשרד ובכלל הנהלה הבכירה, אשר נהנות מרוב רכיבי השכר המשתנים. כך, בשנת 2021 כ־80% מתשלומי תקן רכב, כ־65% מהשעות הנוספות, וכ־69% מתשלומי הכונוניות שולמו לעובדות המשרד. כמו כן, הוענקו לעובדות המשרד בשנה זו כ־83% מהדרגות האישיות וכ־93% משינויי התקן²¹.

על פי תשובת משרד החקלאות ופיתוח הכפר, בשנה החולפת התקיימה בדיקה על ידי ועדת הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, שלפיה לא נמצאו פערי שכר בין עובדי ועובדות המשרד. במקום בו ניתן לשפר ולצמצם פערי שכר

16. המשרדים שלא נתנו מענה לפנייה מהמרכז להעצמת האזרח: משרד התקשורת, משרד החוץ, משרד האוצר, משרד הרווחה והביטחון החברתי, משרד ירושלים ומורשת, משרד האנרגיה, משרד החינוך, משרד הפנים, משרד הבריאות, משרד התחבורה והביטחון בדרכים, משרד התרבות והספורט, משרד הבינוי והשיכון, המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל, משרד התיירות, משרד הביטחון, המשרד לנושאים אסטרטגיים והסברה, משרד התפוצות.
 17. מענה ממשרד הכלכלה והתעשייה מפרוואר 2022.
 18. מענה ממשרד המדע והטכנולוגיה מפרוואר 2022.
 19. מענה ממשרד לשירותי הדת מפרוואר 2022.
 20. מענה ממשרד המשפטים מפרוואר 2022.
 21. מענה ממשרד העלייה והקליטה מפרוואר 2022.

בגין רכיבי שכר כמו תקני רכב וימי כוננות, הרי שזה מתקיים באופן זהה בין נשים לגברים בהתאם לתפקידם. ביחס לשעות הנוספות, ההקצאה תתבצע ללא קשר למגדר. בנוסף, התקבלה על ידי הנציבות החלטת חירום שקבעה שהורים, בניגוד לעובדים האחרים יכולים לבצע שעות נוספות מהבית, החלטה אשר שיפרה באופן משמעותי את היכולת לצמצם את הפער בשכר. קיימת בנוסף לוועדת הסמנכ"ל גם ועדת איוש שמטרתה לאשר משאבים שונים ליחידות המשרד בהתאם לבקשת המנהלים וצרכי המשרד. בעת שהועדה מזהה הקצאת משאב כזה או אחר כאשר מדובר בעובדת, תמיד תבחן הוועדה זאת לטובת העובדת על מנת לסייע, גם אם תפקידה אינה מצריך את הקצאת המשאב²².

על פי תשובת המשרד להגנת הסביבה, היכולת של המשרד במסגרת הכלים, הסמכויות והמנדט העומדים לרשותו להקצאת רכיבי שכר משתנים היא מוגבלת מאוד ויכולת ההשפעה שלו על צמצום פערי השכר – אינה משמעותית. כמו כן, במסגרת תקני רמת נידות רכב המשרד שדרג את רמות נידות הרכב של הדירוג המנהלי הנמוך שרוב העובדים בדירוג זה הוא נשים. תקני הרכב והכוננויות נקבעו בהתאם לקריטריונים מוגדרים (דרגות, סוג משרות וכו'). המשרד הצליח לצמצם את הפער המגדרי בכך שהגיע לסיכום עם האוצר על שדרוג עשרות תקני רכב מרמה א' לרמה ב' ובכך שדרג את הדירוג המנהלי²³.

ד. ליווי יישום ההמלצות על ידי ועדת ההיגוי לרפורמה

ההחלטה קבעה כי ועדת ההיגוי לרפורמה בניהול ההון האנושי בשירות המדינה תלווה את יישום ההמלצות המפורטות בדוח, למשך תקופה של שלוש שנים מיום קבלתה של החלטה זו (עד לשנת 2017). חברי הוועדה יהיו נציגי שירות המדינה (יו"ר), מנכ"ל משרד ראש הממשלה, מנכ"לית משרד האוצר, הממונה על השכר ויחסי העבודה, הממונה על התקציבים, המשנה ליועץ המשפטי לממשלה, סמנכ"ל לממשל וחברה במשרד ראש הממשלה וראש מטה יישום הרפורמה בנציבות שירות המדינה.

סטטוס: לא יושם

בהתאם לדו"ח מבקר המדינה לשנת 2017²⁴, ניתן לראות כי ועדת ההיגוי לא הצליחה לממש את ייעודה. דרך הפעולה של הוועדה הייתה פסיבית ולא מעשית, והיא לא התכנסה בתדירות ובהרכב שנקבע לה, ולא עבדה ליישם את ההמלצות. לפי דו"ח מבקר המדינה לשנת 2020²⁵, נראה כי בפועל הוועדה פעלה עד ספטמבר 2018 ואז פורקה על ידי הנש"ם מתוך החשיבה שעקרונות הרפורמה הושמעו במבנה הארגוני של נש"ם. בסיכום תקציב נש"ם 2016-2017 הוחלט כי נש"ם תפרסם מכרז לאיוש תפקיד המשנה לנציב שיהיה אמון על המשך קידום ויישום המלצות ועדת שטאובר, אך נכון לשנת 2019 לא היה תקן בנש"ם למשרה זו.

ה. תקצוב וכוח אדם לצורך יישום ההמלצות

ההחלטה קבעה כי עבור התנעת תהליך יישום המלצות הוועדה יוקצו לשנת 2014 תקציב וכוח אדם בהתאם לסיכום בין נציבות שירות המדינה ואגף התקציבים במשרד האוצר. נציבות שירות המדינה תגבש תפיסת הפעלה ומסגרת תקציב ליישומן. מסגרת המשאבים לשנים הבאות ליישום הדו"ח תסוכם בין נציב שירות המדינה לבין הממונה על התקציבים במשרד האוצר ותובא לאישור ועדת ההיגוי וועדת השרים לקידום מעמד האישה בחברה הישראלית. תפיסת הפעלה תאושר בוועדת ההיגוי בתוך 60 יום מרגע קבלת ההחלטה, ותובא לפני ועדת השרים לקידום מעמד האישה בחברה הישראלית.

22. מענה ממשרד החקלאות ופיתוח הכפר מפרוואר 2022.

23. מענה ממשרד להגנת הסביבה ממרץ 2022.

24. דו"ח ביקורת מיוחד של מבקר המדינה, "הרפורמה בניהול ההון האנושי בשירות המדינה", 2017.

<https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/1234-2.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

25. דו"ח מבקר המדינה, "הובלת ניהול ההון האנושי בשירות המדינה", 2020, 556-557.

<https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Documents/2020/70b/2020-70b-202-Hon.pdf>



סטטוס: יושם

כארבעה חודשים לאחר החלטת הממשלה לאימוץ המלצות ועדת שטאובר עברה החלטת ממשלה נוספת שמספרה 2043 מיום 07.10.14 – קידום נשים ושילובן בשירות המדינה. בהחלטה נקבע להעמיד לצורך מימוש מתווה היישום תקציב תוספתי בסכום של 2.75 מיליון ש"ח. הרפורמה עדיין מתקצבת ומיושמת על ידי נציבות שירות המדינה במשך השנים מאז שאומצה, כפי שעולה מדו"ח סיכום הפעילות של נש"ם משנת 2020²⁶. ניתן לראות בדו"ח שעדיין מתנהלים ומתקיימים תהליכי קידום מדיניות, והובלה וקידום של תהליכי חשיבה ושינוי בניהול ההון האנושי בשירות המדינה בהתאם לרפורמה.

26. דו"ח סיכום פעילות 2020, מציבות שירות המדינה.

https://www.gov.il/BlobFolder/reports/full_report_csc_2020/he/FullReportCsc2020.pdf

פירוט מרכיבי ההחלטה וסטטוס יישומם להחלטה 454

א. ייצוג נשים בסגל הבכיר

ההחלטה קבעה יעד להתקדמות שיטתית אל עבר ייצוג הולם של נשים בשיעור של לפחות 50% במשרות הסגל הבכיר, לרבות בסגל הבכיר המוביל, שעליהן חלה החלטת הממשלה מס' 2464. מדובר בתפקידים הכפופים ישירות לדרגת מנכ"ל או מקבילים לה.

סטטוס: יושם חלקית

נכון ל-2021 שיעור הנשים במדרג הבכיר גדל ל-45% מהסגל הבכיר בשירות המדינה. עם זאת, ניתן לראות כי ככל שעולים בהיררכיה של מדרג שירות המדינה ייצוג הנשים יורד. לראיה, ניתן לראות כי בשנת 2020 ייצוג הנשים ברמה 1, רמת הבכירות הגבוהה ביותר, הינו הנמוך ביותר ומהווה 24%²⁷. לא התקבלו נתונים לשנת 2021 מנציבות שירות המדינה וזהו הנתון העדכני ביותר נכון לפברואר 2022. הפער בישראל בין שיעור הנשים בשירות המדינה ושיעורן בקרב הסגל הבכיר הוא הגדול ביותר 18%.

לשם השגת היעד של ייצוג נשים בסגל הבכיר קבעה ההחלטה כי יש לבצע מספר פעולות:

א.1. חובת דיווח

ההחלטה קבעה כי חובת הדיווח של שרים לפי סעיף 1.2 להמלצות דו"ח ועדת שטאובר שהמלצותיו אומצו בהחלטה 1697 תכלול דיווח אודות שיעורן של נשים במשרות הסגל הבכיר-מוביל.

סטטוס: יושם

לפי נציבות שירות המדינה, דיווח הנציב לוועדת השרים לקידום מעמד האישה באשר לשיעורן של נשים במשרות הסגל הבכיר-מוביל מוגש מדי שנה ביום האישה, בתאריך הלועזי (8.3). בהתאם לכך, המידע על שנת 2020 הוגש לוועדת השרים ב-28.3.21²⁸.

א.2. ייעוד משרות

ההחלטה קבעה כי נציב שירות המדינה יבחן לייעוד משרות עבור נשים בכלל הדרגות כולל בסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה. ייעוד המשרות ייעשה בכפוף להוראות ביצוע כפי שיקבע נציב שירות המדינה, אשר יתעדכנו מעת לעת.

סטטוס: יושם

על פי הנחיית הנציב מס' 1.17 מתאריך 15.12.21, ייעוד המשרות לנשים יבוצע בהתאם לאי-עמידה של משרדי הממשלה ויחידות הסמך במשך שלוש שנים בקריטריונים שהציב לאחוזי האיוש של נשים בתפקידים הבכירים ביחידה זו.

27. "דוח שוויון מגדרי בשירות המדינה", נציבות שירות המדינה, 2020.

<https://www.gov.il/BlobFolder/reports/gender-equality-report-csc-2020/he/gender-equality-report-csc-2020.pdf>

28. מענה נציבות שירות המדינה לפניית המרכז להעצמת האזרח מתאריך 26.5.21.

א.3. הקמת צוות וגיבוש המלצות לייעוד משרות רלוונטיות

ההחלטה קבעה כי על צוות משותף של השרה לשוויון חברתי, שר ההשכלה הגבוהה, נציב שירות המדינה ומנהלת הרשות לקידום מעמד האישה לגבש המלצות באשר לשיקולים ולתבחינים לייעוד המשרות הרלוונטיות לנשים בשירות המדינה. ככל שלא תהיה הסכמה בצוות, יובא הנושא שוב לדיון בממשלה.

סטטוס: יושם

הצוות המשותף הוקם לראשונה והתכנס 3 פעמים במהלך שנת 2020. הצוות לא הגיע להסכמות ובשל כך לא גובשו המלצות באשר לשיקולים ותבחינים לייעוד משרות לנשים בשנה זו²⁹. בשנה לאחר מכן, בהנחיית הנציב מס' 1.17 שפורסמה ב־15.12.21, פורסמו המלצות הצוות המשותף שהתקבלו באשר לקריטריונים לייעוד המשרות. במסגרת זו נקבעו הנחיות לפירוש הפעולות הרב־שנתיות שיעשו על ידי הנציבות במשך שלוש השנים שבהם משרדי הממשלה ויחידות הסמך לא יעמדו בקריטריונים. לאחר שלוש שנים של אי עמידה בקריטריונים, יינקטו מספר פעולות על ידי הנציבות, כמו חיוב פרסום כל משרה בכירה של אותה יחידה רק לאחר בחינה של הנציב באם ליעד אותה לנשים, השתתפות הנהלת היחידה בסדנא להטמעת חשיבה מגדרית, השקפה של מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות בכלל למשרות בכירות עד שיודיעו אחרת, ושימוש במאגרי הנשים למרכזי משרות בכירות.

ב. ייצוג נשים בוועדות בוחנים וועדות איתור

ההחלטה קבעה כי עד ל־1 במרץ של כל שנה קלנדרית, נציב שירות המדינה ידווח לממשלה אודות יישום ההנחיות בדבר ביטוי הולם בנסיבות העניין לייצוג של נשים בוועדות הבוחנים בסגל הבכיר ובוועדות האיתור בשירות המדינה ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת.

סטטוס: לא יושם

לפי נציבות שירות המדינה, לא הועבר דיווח לממשלה על ייצוג נשים בוועדות הבוחנים בשנת 2021³⁰.

ג.1. הקמת מאגר נשים לקידום מועמדות לתפקידים בכירים

בהחלטה, הממשלה הכירה בכך שהרשות לקידום מעמד האישה (להלן – הרשות) הקימה מאגר הכולל פרטים של נשים, בהסכמתן, לשימושם של משרדי הממשלה ויחידות הסמך. המאגר נועד לקידום מועמדות של נשים לתפקידים בכירים ולשמש מומחיות במטרה לעודד ייצוג הולם ולהגדיל את שיעורן של נשים בעלות כישורים רלוונטיים באיוש תפקידים ומשרות בכירות בוועדות ציבוריות בפורומים שונים (לרבות אמצעי התקשורת וכו').

סטטוס: יושם

הרשות לקידום מעמד האישה והמשרד לשוויון חברתי יפעילו ספקים במיקור חוץ לטובת הקמת תשתית טכנולוגית איכותית לשיפור המאגר וכן יספקו כלים רכים, סדנאות, הכשרות, וימי עיון לחיזוק וביסוס רשת מקצועית של מאגר נשים. בנוסף, בתקציב לשנת 2022 שייכנס בחודש אפריל, שורינה הקצאה תקציבית ע"ס מיליון וחצי ש"ח לטובת התשתית הטכנולוגית למאגר מידע מהימן. התקציב שהוקצה למאגר בכללותו עומד על 5 מיליון ש"ח.

ג.2. גיוון מאגר נשים לקידום מועמדות לתפקידים בכירים

ההחלטה קבעה כי על השרה לשוויון חברתי, שרת העלייה והקליטה ושרת התפוצות, ביחד עם מנהלת הרשות לקידום מעמד האישה, לפעול לקידום גיוון המאגר גם בהקשר לכלל האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם על פי דין. האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם הן אנשים בעלי מוגבלויות, יוצאי אתיופיה, ערבים וחרדים.

29. מענה נציבות שירות המדינה לפניית המרכז להעצמת האזרח מתאריך 26.4.21.

30. מענה נציבות שירות המדינה לפניית המרכז להעצמת האזרח מתאריך 26.4.21.

סטטוס: לא יושם

מהרשות לקידום מעמד האישה במשרד לשוויון חברתי נמסר נכון לפברואר 2022 כי מתוך כ-2,100 נשים המופיעות במאגר: 4% הן נשים מהחברה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית, 3% נשים חרדיות, 2% עולות חדשות, 1% נשים יוצאות אתיופיה ו-1% מהן נשים עם מוגבלות. 91% לא נמנות עם אף אחת מהאוכלוסיות הדורשות הייצוג הולם. בנוסף, בתשובת הרשות מצוין כי כ-40 משרדי ממשלה וגופים נוספים שונים פנו לרשות לקידום מעמד האישה לצורך איתור מועמדות מהמאגר לכ-54 משרות/תפקידים שונים.

3.ג. עדכון המאגר

ההחלטה קבעה כי על הרשות לעדכן את המאגר מעת לעת.

סטטוס: יושם

לפי הרשות לקידום מעמד האישה במשרד לשוויון חברתי, המאגר נמצא בהליך פיתוח טכנולוגי שנועד לאפשר עדכון פרטי הנשים הקיימות במאגר. עדכון המאגר נעשה באופן תדיר ושוטף, ראייה לכך הנתונים שהוצגו בסעיף ג'2 הנכונים לפברואר 2022.

4.ג. בחינת אפשרות שימוש במאגר לטובת פרסום וחשיפה של מכרזי בכירים

ההחלטה קבעה כי על הרשות, בתיאום עם נציבות שירות המדינה, לבחון את האפשרות לעשות שימוש במאגר לטובת פרסום וחשיפה של מכרזי בכירים וועדות איתור בשירות המדינה, בכפוף למדיניותה של נציבות שירות המדינה.

סטטוס: יושם

מהרשות לקידום מעמד האישה במשרד לשוויון חברתי נמסר כי נכון לסוף שנת 2021 הרשות קיימה מספר דיונים עם גורמי מקצוע בנציבות שירות המדינה לצורך בחינת האפשרות לעשות שימוש במאגר לטובת פרסום וחשיפה של מכרזי בכירים וועדות איתור בשירות המדינה³¹. הרשות הייתה מעורבת בעדכון הנחיית היועץ המשפטי לממשלה לעניין "ייצוג הולם למגזרים מסוימים" שהושלמה במאי 2020. בעקבות עדכון זה, הנחיית היועץ מעגנת את הרשות לקידום מעמד האישה כגורם אליו יש לפנות לצורך קבלת מידע מהמאגר בטרם מינויים לועדות ציבוריות³². כמו כן, ביוזמת הרשות נשלח מכתב מטעם היועץ המשפטי של המשרד לשוויון חברתי לכלל היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה בדבר קיומו של המאגר ויכולתו לסייע למשרדים בעמידה בחובות הייצוג ההולם. ביולי 2020 אף נעשתה פנייה של ראשת הרשות לסמנכ"ל לי הון אנושי במשרד הממשלה בקריאה לעשות שימוש במאגר ולקחת חלק בקידום המקצועיות והשוויון המגדרי במגזר הציבורי³³. עד כה פנו לרשות כ-40 משרדי הממשלה על מנת להסתייע באיתור מועמדות פוטנציאליות מתוך המאגר, 73% מהפניות הן לאיתור נשים לתפקידים בכירים³⁴.

31. מענה המשרד לשוויון חברתי לפניית המרכז להעצמת האזרח ממאי 2021.

32. שם.

33. שם.

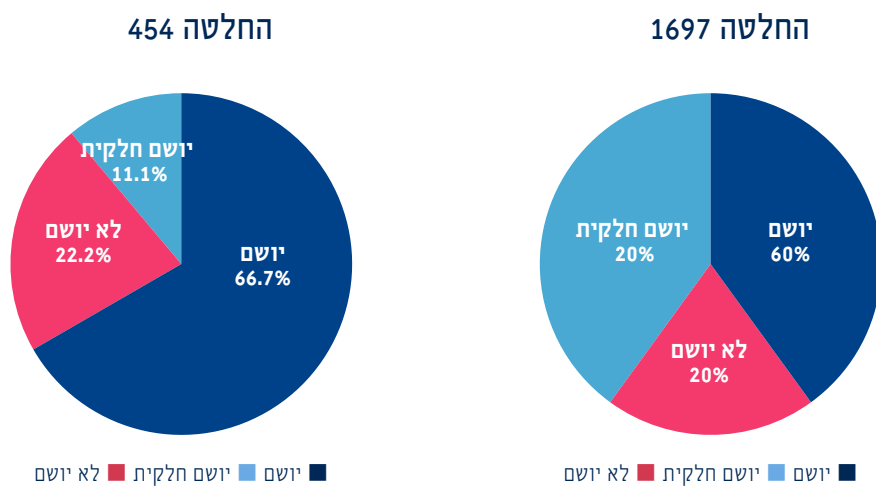
34. מענה מתוך המשרד לשוויון חברתי לפניית המרכז להעצמת האזרח מפברואר 2022.

סיכום ומסקנות

שוויון מגדרי בשוק התעסוקה בכלל ובשירות המדינה בפרט הוגדר כמשימה לאומית וכך יש להתייחס אליה נוכח חשיבותה החברתית והכלכלית. נכון להיום, הממשלה לא עומדת ביעד שהגדירה לעצמה – 50% ייצוג של נשים במוקד קבלת ההחלטות. כך שלמרות שכ-62% מהמועסקים במגזר הציבורי הן נשים, רק 45% מהתפקידים בסגל הבכיר מאוישים ע"י נשים ו-24% בלבד מהתפקידים ברמת הבכירות הגבוהה ביותר.

החלטות הממשלה 454 ו-1697 הן אבן דרך משמעותית לקידום ייצוג הולם של נשים בשירות המדינה ולצמצום האי-שוויון בין נשים וגברים בשוק התעסוקה כולו. הדו"ח עוקב אחר יישום סעיפי ההחלטות אלו במטרה להעניק תמונת מצב עדכנית ומפורטת באשר לביצוען נכון למרץ 2022.

התמונה שעולה מהדו"ח לגבי החלטה 1697 היא שיישום ההחלטה הוא חלקי בלבד; בתוך כך, מתוך 5 סעיפים יישומיים בהחלטה, 1 סעיפים לא יושמו (20%), 2 סעיפים יושמו חלקית בלבד (40%), ו-2 סעיפים יושמו במלואם (40%). לגבי החלטה 454, התמונה העולה מהנתונים הינה חיובית למדי. מתוך 9 סעיפי החלטה, 2 סעיפים לא יושמו, 1 סעיפים יושמו חלקית בלבד, ו-6 סעיפים יושמו במלואם. כך ששני שליש מסעיפי ההחלטה יושמו במלואם, ושליש מהסעיפים יושמו חלקית או לא יושמו.



מניתוח ממצאי הדוח עולים "המאפשרים" הבאים, אשר תרמו ליישום החלקים שבוצעו בהחלטה:

מנגנון דיווח: ההחלטה מעגנת מנגנון דיווח על ייצוג נשים בתפקידי הסגל הבכיר בוועדת הבוחנים וועדות האיתור בשירות המדינה. ניכר כי עיגון מנגנון הדיווח, גם בהחלטות קודמות, מקדם את יישום ההחלטה. יחד עם זאת, נציין כי מנגנון הדיווח אינו תדיר מספיק, ובאם היה, יכול היה להיות גורם משפיע יותר באשר ליישום ההחלטות לטווח זמן ארוך.



מדדי תוצאה: היעד המוגדר ברור ועקבי – 50% ייצוג של נשים במוקד קבלת ההחלטות. משרדי הממשלה נמדדים גם הם, כל אחד מהם בפני עצמו אודת העמידה ביעד זה. הנתונים אודות ייצוג הנשים בתפקידים הבכירים ונתוני העמידה בחובת הייצוג ההולם שנקבעה, מפורסמים לציבור וזוכים לתשומת לב. יחד עם זאת, יש לציין שזהו מדד התוצאה היחיד במסגרת מדיניות הממשלה בתחום, כמו כן, טרם הוגדרו להחלטות אלו, מדדי איכות ומרכיבי הצלחה לטווח הארוך, אשר היעדרם משפיע לטעמנו באופן ניכר על היכולת להביא ליישום ההחלטות באופן מלא ולטווח הארוך. כמו כן, מדד התוצאה מתייחס לכל "הדרגות הבכירות" כמקשה אחת, ולא מציב יעדים ממוקדים ופרטניים, בהתאם למנעד הדירוגים, גם למתח הדרגות הגבוהה ביותר. נוכח העובדה כי הפער המגדרי גדל ככל שעולים במתח הדרגות, אנו מציעים לקבוע יעדים ממוקדים לאיוש נשים לפי כל מתח דרגות בשירות הציבורי.



מבנה הסעיפים, חלוקת עבודה ברורה: מבנה הסעיפים בהחלטה סדור וחלוקת האחריות הייתה ברורה בין כלל הגורמים.



מניתוח ממצאי הדוח עולים החסמים הבאים:

שיתוף פעולה בין משרדי: לפי ההחלטה, נדרשת עבודה משותפת והסכמה של מספר משרדים שונים. ניתן לראות כי על אף שהוקם צוות בין משרדי, לא הושגו הסכמות בנוגע לגיבוש ההמלצות, דבר המהווה גורם מעכב ביישום ההחלטה. כפי שקורה פעמים רבות ביישום מדיניות עיקר הקושי הינו בממשק בין משרדי הביצוע למשרדי המטה (במקרה זה נציבות שירות המדינה).



פורס מזיז: על פי תגובתו של המשרד לשוויון חברתי, פיזור הכנסת ה־23, היה גורם מעכב ביישומה של ההחלטה, בנוסף להיעדר אישור התקציב עד לאמצע שנת 2021, אשר הביא לקיפאון בעבודת חלק מהמשרדים לתקופת זמן ארוכה.



היעדר פיקוח ואכיפה סנקציות ותמריצים: על פי ההחלטות והנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.17, לנציב יש את הסמכות להטיל על פי סט קריטריונים, סנקציות על משרדים ויחידות סמך אשר לא יעמדו באופן עקבי ביעד שהוגדר ליישום ההחלטות ובראשם יעד ה־50%. אולם, נציב שירות המדינה לא עושה שימוש בכלים אלו. פרט לכך, מלבד "אות המעסיק המתקדם", לא קיימים תמריצים נוספים למשרדים לעמוד ביעדים שהגדירה הממשלה. ניכר כי היעדר ההשלכות על משרדים שלא עומדים ביעד וגם החסך בתמריצים מהותיים למשרדים שכן עומדים או שואפים להגיע ליעד מהווים חסם ליישום ההחלטות.



היעדר מידע ונתונים מהימנים לצורך קבלת החלטות מושכלות: לא קיים מאגר נתונים איכותי ומהימן העומד לרשותם של מקבלי ההחלטות והמשרדים, המכיל בתוכו מידע קונקרטי בדבר הפילוח המגדרי של



איוש משרות, פערי שכר במשרות, מומחיות, נשים מרקעים שונים, מתח דרגות ועוד. חסם זה מונע ממקבלי ההחלטות להבין את מוקדי הבעיות בתחום ולגבש פתרונות מושכלים ומבוססי נתונים.

ממונה על שוויון מגדרי: החל מחודש אוקטובר 2021, משרת הממונה על השוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה אינה מאוישת. נציבות שירות המדינה טרם פרסמה מכרז חדש למינוי. היעדר איוש התפקיד הינו חסם מהותי, המעלה חשש לפגיעה ועיכוב בקידום יישום החלטות הממשלה ואף נסיגה מההשגים האחרונים בתחום קידומן של נשים ושילובן בשירות המדינה.

גורם מתכלל: לא קיים גורם מתכלל בנושא הייצוג ההולם של נשים בשירות המדינה בעל הסמכויות המתאימות, ברמה הבין משרדית. חסם זה מונע התוויית מדיניות אחידה ומחייבת בין כלל המשרדים ויחידות הסמך באשר לייצוג הולם של נשים במוקד קבלת החלטות, וגורם לפערים גדולים מאוד בין המשרדים ביחס למסד הנתונים והמדידה ובכך בעיצוב הנהלים הנדרשים לשם להגעה ליעד הייצוג הרצוי.

היעדר תוכנית ארוכת טווח: בדוח ועדת שטאובר הומלץ לממשלה להכין תוכנית חומש לשם השגת יעדי הייצוג ההולם, אולם, הממשלה העדיפה להמנע מכך, מה שמהווה חסם ליישום המלצות הדוח. על מנת להשיג שינוי מהותי, מומלץ לאפשר יצירת תוכניות עבודה ארוכות טווח שבהן הצעדים יוגדרו ויושמו באופן עקבי לאורך זמן.



