



משרד ראש הממשלה
אגף הביקורת הפנימית

דוח ביקורת בנושא: שוויון מגדרי

תאריך הגשה: 06/01/2021

רקע כללי

חובת ייצוג הולם לנשים במגזר הציבורי מעוגנת בחוק שירות המדינה ובחוק שיווי זכויות האישה. סעיף 15א לחוק שירות המדינה קובע כי בקרב עובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין לייצוגם של שני בני המינים. סעיף 6ג לחוק שיווי זכויות האישה מחייב מתן ייצוג הולם של נשים בסוגי המשרות, בדירוגים ובדרגות שונות. בחוק לא נקבע מהו שיעור הנשים הנדרש בכדי לעמוד בחובת הייצוג ההולם. וועדת שטאובר בנושא קידום ושילוב נשים בשירות המדינה המליצה על קביעת יעד ממשלתי של 50% ייצוג נשים בתפקידים בכירים בשירות המדינה.

מטרה

לבדוק את ייצוג הנשים במשרד ראש הממשלה בדרגות ובדירוגים השונים ואת אופן קידומן. כמו גם, את הפעילויות שננקטו במשרד על ידי הממונה על השוויון המגדרי בשנים 2017 – 2019.

פעולות הביקורת

הבדיקה התבצעה במסגרת תכנית עבודה שנתית של אגף הביקורת הפנימית בחודשים מאי - ספטמבר 2020. בבדיקתנו התבססנו על חוקים והוראות בנושא שוויון מגדרי, על דוח וועדת שטאובר בנושא קידום ושילוב נשים בשירות המדינה, על נתונים שנמסרו על ידי אגף משאבי אנוש, על סקר שערכנו בקרב עובדות המשרד, על שיחות שקיימנו עם הממונה על השוויון המגדרי ויועצת המנכ"ל לקידום נשים (להלן: הממונה) במשרד ועם ראש האגף לשוויון המגדרי בנציבות שירות המדינה וכן על מידע ונתונים נוספים אשר נמסרו לנו. הביקורת מתייחסת לשנים 2017 – 2019. בחלק מהנתונים נדרשה התייחסות לשנים 2015 - 2019.

תמונת מצב

- בעוד שנשים במשרד מהוות רוב בדרגים מסד ומירב, בדרגים הגבוהים – דרג תיכון ודרג בכיר רוב העובדים הם גברים. שיעור הנשים בדרג הבכיר עומד על 30%, 73% מתוכן מכהנות בתפקידים בדרגות 42 - 44, היתר מכהנות בתפקידים בדרגות 43 - 45. נשים אינן מיוצגות כלל בדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדרגות (דרגה 46).
- שיעור הנשים בכל קבוצות הדירוג נמצא במגמת עליה בין השנים 2016 - 2019. אולם, ייצוגן בדרג הבכיר רחוק מהיעד - 50% ייצוג.
- שיעור הנשים נמוך בדירוגים בהם רמת השכר גבוהה יותר (מנכ"לים, בכירים ומומחים).
- ככל שדרג המשרה עולה, שיעור הנשים המגישות מועמדות ושיעור הנשים הזוכות יורד.
- מסקר שערכנו עולה כי קיים מיעוט בקרב העובדות אשר הגישו מועמדות למשרות בכירות, וכי מרבית העובדות חשות כי אין להן אפשרות להתקדם לדרגה גבוהה יותר במשרד. באשר לפעולות היכולות לסייע לקידומן, רובן הצביעו על האפשרות יציאה לתכנית עבודה, כמו גם סיוע ועידוד המשרד בהגשת מועמדות ומדיניות תומכת משפחה.
- הממונה על השוויון המגדרי קיימה קורסים לדרגות השונות, קורסים ייעודיים לדרוג הביניים וקורסים להקניית כלים להעצמת עובדות המשרד.
- הממונה איננה מקבלת מידע שוטף על משרות העומדות להתפנות ונתונים רלוונטיים ליישום חובת האיתור האקטיבי.
- תכנית העבודה השנתית של הממונה, איננה כוללת תכנית פעולה לסיוע למנכ"ל לקידום ושילוב נשים.
- הוועדה לשוויון מגדרי התכנסה 5 פעמים במהלך שנת 2017. הוועדה הכינה תכנית עבודה לתקופת עבודתה, אולם לא הכינה תכנית עבודה רב שנתית הכוללת יעדים מדידים וכמיתיים לסגירת הפערים בהתאם להנחיית הנציב.

- נושא השוויון המגדרי באגף משאבי אנוש מובל על ידי מנהלת האגף במטרה להעלות את מודעות מנהלי היחידות לחשיבות שבשילוב עובדות. בנוסף האגף פועל לקידום עובדים ושדרוג משרות ומבצע מיפוי של תפקידים הצפויים להתפנות.
- תקציב נושא השוויון המגדרי לשנים 2017 - 2019 נוצל בחלקו הגדול אך לא במלואו.

המלצות

- אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי לפרסם לכלל העובדות בפורטל המשרדי את התכנית לליווי קבוצת מנהלות בכירות ואת תנאי ההשתתפות בה, על מנת להבטיח שקיפות ושוויון הזדמנויות לכלל העובדות בדרג הביניים.
- אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי במשרד ראש הממשלה לכלול בתכנית העבודה השנתית את תכנית הפעולה לסיוע למנכ"ל לשם קידום ושילוב נשים באמצעות מיפוי חסמים, שותפות בתכנון כוח אדם, איתור עובדות מתאימות למכרזים ועבודות ניהול.
- אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי לבחון אפשרויות לניצול מלא של התקציב השנתי המוקצב לנושא.
- אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי בשיתוף עם מנהלת משאבי אנוש במשרד לבחון את תמונת המצב להיום ולפעול להכשרת עובדי המשרד לכשירות למשרות בכירות.
- אנו ממליצים לאגף משאבי אנוש להעביר למנהלת תחום הרווחה במשרד את נתוני העובדות אשר חוזרות מחופשת לידה על מנת שתיידע אותן בדבר קיומו של חדר ההנקה. בנוסף, אנו ממליצים להתקין מזגן בחדר הנקה לנוחיות העובדות המשתמשות בחדר.
- אנו ממליצים כי אגף משאבי אנוש יעביר לממונה על השוויון המגדרי את נתוני כלל המשרות הפנויות והמשרות הצפויות להתפנות על בסיס תקופתי וכן נתונים אודות עובדות המתאימות לאותן משרות במטרה לעודד את העובדות להתמודד במכרזים.
- לאור העובדה שעברו 4 שנים ממועד כינוס הוועדה, אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי בשיתוף עם מנהלת אגף משאבי אנוש להשלים את עבודת הוועדה ולהכין תכנית עבודה רב שנתית, אשר תכלול יעדים מדויקים וכמיתיים על מנת לסגור את הפערים בהתאם להנחיית הנציב משנת 2017 ולבצע מעקב אחר תכנית העבודה.
- אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי ולאגף משאבי אנוש ליישם את ההמלצות שעלו מהסקר. ובכלל זה לפעול להכוונה ועידוד העובדות בהגשת מועמדות למשרות, להמשיך בביצוע פעולות להעצמת העובדות וליצירת תוכן ניהולי במשרות בדרג התיכון. כמו כן, לפעול ליצירת אופק קידום למשרות בדרג מירב ולביצוע פעולות ליישום מדיניות משרד תומכת משפחה.

סיכום

מסקירת נתוני ייצוג נשים בדוח זה עולה כי נשים מהוות רוב בקרב עובדי המשרד אולם שיעורן הולך ופוחת ככל שעולה דרגת המשרה. נשים מהוות מיעוט מהעובדים בסגל הבכיר כמו כן, אחוז הנשים המגישות מועמדות למשרות בכירות נמוך ביחס לגברים. ככל שדרוג המשרה עולה כך שיעור הנשים המגישות מועמדות ושיעור הנשים הזוכות יורד.

בסקר שערכנו מופו החסמים לקידום נשים במשרד והפעולות שיש בהן לסייע לקידום נשים. מהסקר עלה כי לעובדות המשרד קיים רצון ושאפיות לקידום, ויש ביכולת המשרד לסייע להן על ידי עידוד ביציאה לתכנית עתודה על ידי המשרד, סיוע ועידוד בהגשת מועמדות על ידי המשרד ומדיניות משרד תומכת משפחה.

הממונה על השוויון המגדרי במשרד מובילה את הפעילות המשרדית לקידום שוויון מגדרי באמצעות הרצאות וכנסים וכן עריכת קורסים וסדנאות להעצמת עובדות המשרד.

באשר לתפקיד הממונה על השוויון המגדרי בסיוע ותכנון כוח אדם נמצא כי בפעולות שננקטו אין די בכדי ליישם חובת איתור אקטיבי של מועמדות לתפקידים.

אבן היסוד של מעמדן השוויוני של נשים בחברה הישראלית עוגנה במגילת העצמאות, בה נקבע כי "מדינת ישראל תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדלי דת, גזע ומין".

חובת ייצוג הולם של נשים במגזר הציבורי מעוגנת בחוק שירות המדינה ובחוק שיווי זכויות האישה.

סעיף 15א לחוק שירות המדינה קובע כי: "בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של שני בני המינים".

סעיף 6ג לחוק שיווי זכויות האישה מחייב מתן ייצוג הולם של נשים בסוגי המשרות, בדירוגים ובדרגות השונות.

וועדת שטאובר בנושא קידום ושילוב נשים בשירות המדינה המליצה על קביעת יעד ממשלתי של 50% ייצוג נשים בתפקידים בכירים בשירות המדינה.

שיעור הנשים העובדות במשרד ראש הממשלה עומד על כ - 55% מהעובדים אך שיעורן הולך ויורד ככל שעולה בכירות התפקיד ו"תקרת הזכוכית" בעבורן ממוקמת במתח הדרגות 42 - 44.

"שוויון לא מושג בכוונות טובות ובהצהרות. כדי להשיג תוצאות נראות לעין יש להתמודד עם החסמים הרבים העומדים בפני נשים ולפעול באופן יזום ושיטתי להסרתם. פעולות יזומות ומבוקרות יש לבצע עד להשגת המציאות הרצויה...נשים אינן נופלות מגברים בכישוריהן. נשים המכהנות בתפקידים בכירים בולטות במצוינותן, במחויבותן ובמסירותן לתפקיד ולארגון. אך היעדר מדיניות מוצהרת המנוהלת ומופעלת הלכה למעשה, תרבות ארגונית המעוגנת במבנים וברשתות נעדרי מודעות מגדרית – כל אלה חוברים יחד למניעת כניסה של נשים במינון הראוי לתפקידים בכירים". (דוח וועדת שטאובר - יוני 2014).

מטרת הביקורת

לבדוק את ייצוג הנשים במשרד ראש הממשלה בדרגות ובדירוגים השונים ואת אופן קידומן. כמו גם, את הפעילויות שננקטו במשרד על ידי הממונה על השוויון המגדרי בשנים 2017 – 2019.

פעולות הביקורת

הבדיקה התבצעה במסגרת תכנית העבודה השנתית של אגף הביקורת הפנימית בחודשים מאי - ספטמבר 2020.

בבדיקתנו התבססנו על חוקים והוראות בנושא שוויון מגדרי, על דוח וועדת שטאובר בנושא קידום ושילוב נשים בשירות המדינה, על נתונים שנמסרו על ידי אגף משאבי אנוש, על סקר שערכנו בקרב עובדות המשרד, על שיחות שקיימנו עם הממונה על השוויון המגדרי ויועצת המנכ"ל לקידום נשים (להלן: ממונה על השוויון המגדרי) במשרד ראש הממשלה ועם ראש האגף לשוויון המגדרי בנציבות שירות המדינה וכן על מידע ונתונים נוספים אשר נמסרו לנו.

הביקורת מתייחסת לשנים 2017 – 2019. בחלק מהנתונים נדרשה התייחסות לשנים 2015 - 2019.

ממצאי הדוח מהווים סיכונים מסוגים שונים לפעילות המשרד ולהשגת יעדיו.

המלצותינו דורגו בהתאם לרמת הסיכון של כל ממצא וממצא.

להלן טבלת פירוט דירוג הסיכון:

דירוג הסיכון	הסבר	מועד לטיפול הממצא
גבוה	ממצא המצביע על ליקוי מהותי החושף את המשרד לפגיעה משמעותית בפעילותו או בהשגת יעדיו.	על היחידה המבוקרת לבצע שיפורים משמעותיים תוך 30 יום על מנת לצמצם את חשיפת המשרד לסיכון.
בינוני	ממצא המצביע על ליקוי מהותי או ליקוי שאינו מהותי ואשר עלול לפגוע בפעילות המשרד או בהשגת יעדיו.	על היחידה המבוקרת לבצע שיפורים תוך 90 יום על מנת לצמצם את חשיפת המשרד.
נמוך	ממצא המצביע על ליקוי שאינו מהותי ואשר אינו משפיע על פעילות המשרד או על השגת יעדיו, אך יש בו בכדי לפגוע בפעילות והתהליך הנבדק.	על היחידה המבוקרת לבצע שיפורים על מנת לצמצם את הסיכון.

1. תמונת מצב במשרד ראש הממשלה

סעיף 15א לחוק שירות המדינה קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין לייצוגם של שני בני המינים. סעיף 6ג לחוק שיווי זכויות האישה מחייב מתן ייצוג הולם של נשים בסוגי המשרות, בדירוגים ובדרגות שונות. בחוק לא נקבע מהו שיעור הנשים הנדרש בכדי לעמוד בחובת הייצוג ההולם.

הנחיית היועץ המשפטי לממשלה 1.1503 בנושא ייצוג הולם למגזרים מסוימים מפרשת את המושג "ביטוי הולם" כדלהלן: "בית המשפט קבע, כי המושג "ביטוי הולם" בהקשר האמור, אין פירושו קביעת מכסות בכלל לייצוגם של שני המינים, אלא מתן ייצוג יחסי הולם לכל אחד מן המינים. שיעורו הראוי של הייצוג צריך להיקבע בהתחשב באופיו, במטרותיו ובצרכיו המיוחדים של הגוף הציבורי, ועל פי ההתפלגות של המועמדים המצויים, מבני שני המינים, המתאימים לכהונה הספציפית הנדונה.

בית המשפט העלה את האפשרות מבלי להכריע בכך מפורשות שבהעדר נסיבות מוכחות המצדיקות מתן משקל יתר לבני אחד המינים, יש לפרש "ביטוי הולם" כמחייב מתן ייצוג שווה לנשים ולגברים, דבר המתקבל בכל הכבוד על הדעת, בהתחשב במציאות האנושית. מכל מקום, בית המשפט מצא לנכון להזהיר מפני השתרשותה של תפיסה הגורסת כי מתן ייצוג כלשהו לנשים יש בו משום מתן ביטוי הולם לייצוגן."

וועדת שטאובר שדנה בנושא קידום ושילוב נשים בשירות המדינה המליצה על קביעת יעד ממשלתי של 50% ייצוג נשים בתפקידים בכירים בשירות המדינה. ביוני 2014 קיבלה הממשלה החלטה המאמצת את המלצות ועדת שטאובר.

מבדיקתנו עם מנהלת האגף לשוויון המגדרי בנציבות שירות המדינה נמסר לנו כי בשירות המדינה ובמשרד ראש הממשלה יעד הייצוג ההולם הוא 50% לייצוג נשים בכל הדרגות.

בדקנו את מצבת עובדי משרד ראש הממשלה בפילוח מגדרי בחלוקה לקבוצות דירוג, וכן את המועמדות והזכויות במכרזים במשרד.

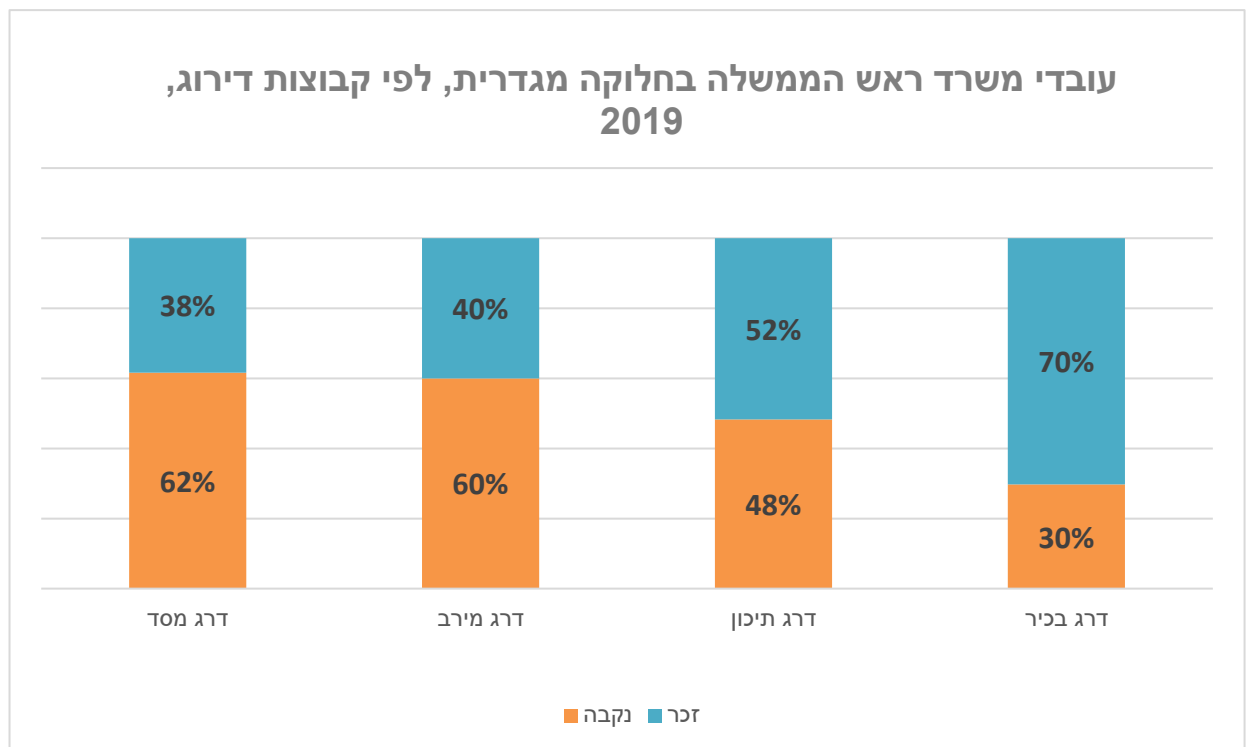
בשירות המדינה קיים סולם דירוג משרה אחיד לכלל שירות המדינה אשר משקף את רמת מיקום המשרה בהיררכיה הארגונית ואינו תלוי בשכר ובהסכמים קיבוציים. להלן ארבעה מדרגים:

- סגל בכיר (מתח דרגות 42 - 44 מח"ר ומעלה, ומקביליו)
- סגל תיכון (מתח דרגות 40 - 42 או 41 - 43 מח"ר ומקביליו)
- סגל מירב (מתח דרגות 38 - 40 או 39 - 41 מח"ר ומקביליו)
- סגל מסד (מתח דרגות 37 - 39 מח"ר ומקביליו)

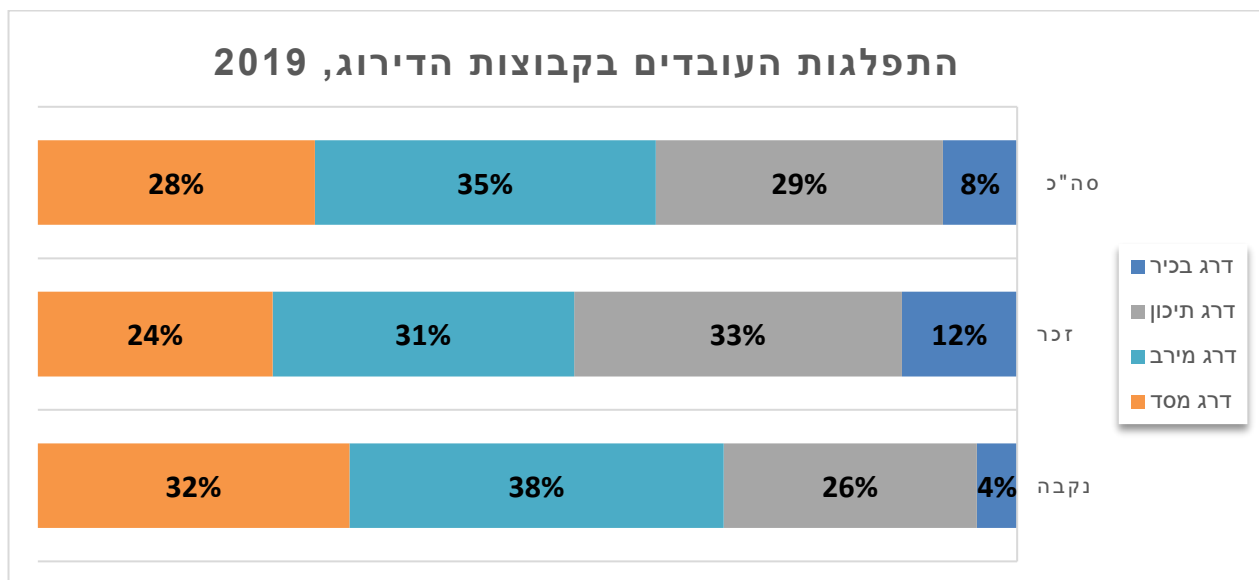
הנתונים המוצגים נתקבלו מאגף משאבי אנוש, עיבוד הנתונים והצגתם נערך על ידנו. הנתונים הנם לעובדי משרד ראש הממשלה בלבד. לא נכללו נתונים של מאבטחים, קשבים, סטודנטים ועובדים במשרות אמוך.

1.1. עובדי המשרד בחלוקה מגדרית לפי קבוצות דירוג

בשנת 2019 מנה משרד ראש הממשלה 518 עובדים, מתוכם 284 נשים שהן כ - 55% מהעובדים. להלן תרשים עובדי משרד ראש הממשלה בחלוקה מגדרית לפי קבוצות דירוג בשנת 2019:



מניתוח הנתונים עולה כי בעוד שנשים במשרד מהוות רוב בדרגים מסד ומירב, בדרגים הגבוהים – דרג תיכון ודרג בכיר רוב העובדים הם גברים. הנתונים לעיל מתייחסים לשיעור הנשים בתוך כל אחת מקבוצות הדירוג השונות. בתרשים להלן נבחן את ההתפלגות של נשים וגברים בקבוצות הדירוג השונות במשרד.

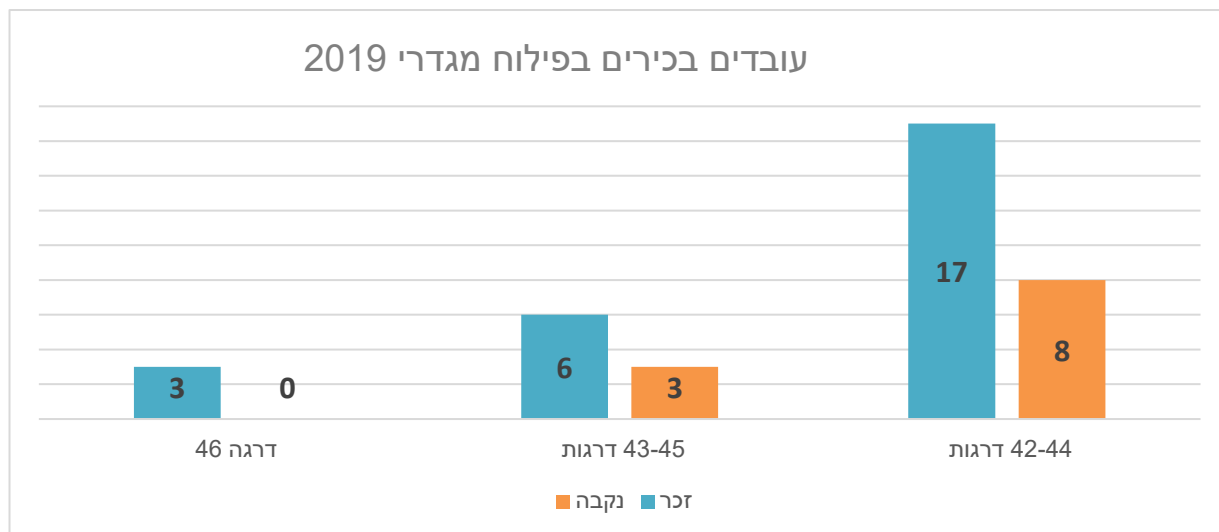


מניתוח הנתונים המוצגים בתרשים, בהשוואת התפלגות נשים בקבוצות הדירוג השונות להתפלגות כלל העובדים במשרד, עולה כי נשים מיוצגות ייצוג יתר בדרג המסד ובדרג המירב, וייצוג חסר בדרג התיכון ובדרג הבכיר. 70% מכלל הנשים מכהנות בתפקידים בדרג המסד ובדרג המירב, שיעור הגברים באותו דרג עומד על 55%. 26% מהנשים מכהנות בתפקידים בדרג תיכון, שיעור הגברים באותו דרג עומד על 33%. 4% מהנשים מכהנות בתפקידים בדרג הבכיר, שיעור הגברים באותו דרג עומד על 12%.

1.2. עובדי הסגל הבכיר בחלוקה מגדרית לפי דרגות

בסגל הבכיר במשרד מכהנים העובדים הבכירים ביותר, בשנת 2019 הסגל הבכיר מנה 37 עובדים, 26 גברים ו- 11 נשים.

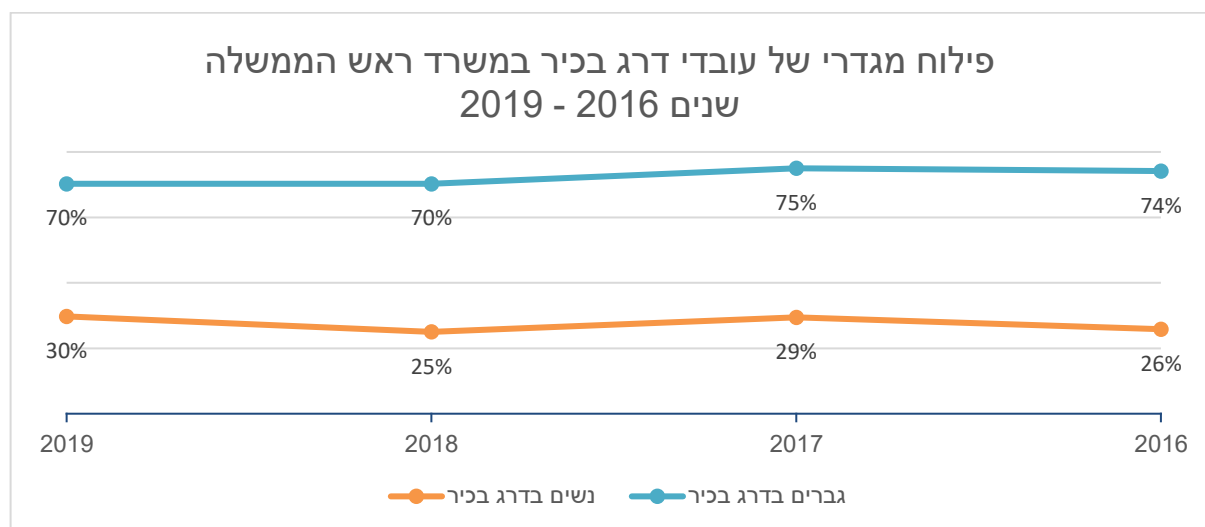
בתרשים להלן נציג את שיעור הנשים בכל מתח הדרגות בסגל הבכיר במשרד.



מבדיקתנו עולה כי 73% מהעובדות בסגל הבכיר מכהנות בתפקידים בדרגות 42 - 44, היתר מכהנות בתפקידים בדרגות 43 - 45. נשים אינן מיוצגות כלל בדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדרגות (דרגה 46).

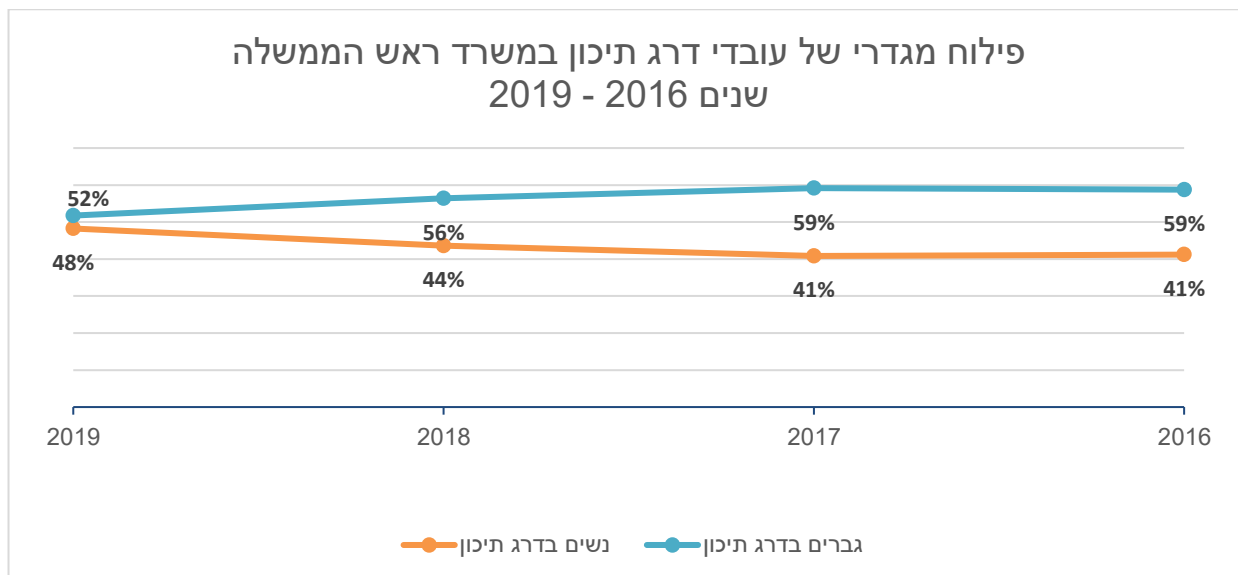
1.3. עובדי משרד ראש הממשלה בחלוקה מגדרית לפי קבוצות דירוג בשנים 2016 - 2019

להלן תרשים המציג את עובדי הסגל הבכיר במשרד בחלוקה מגדרית על פי קבוצות דירוג בשנים 2016 - 2019:



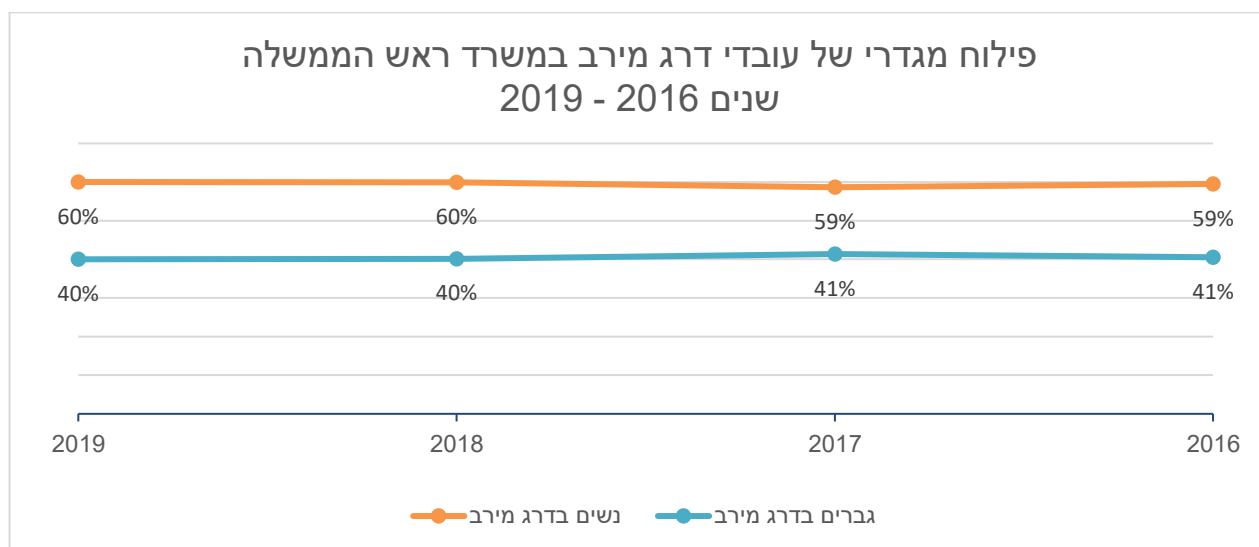
משנת 2016 עד שנת 2019 שיעור הנשים בדרג הבכיר עלה ב- 4 נקודות האחוז. בשנת 2019 שיעור הנשים בדרג הבכיר עמד על 30% מהעובדים בדרג זה.

להלן תרשים המציג את עובדי דרג התיכון במשרד בחלוקה מגדרית על פי קבוצות דירוג בשנים 2016 - 2019 :

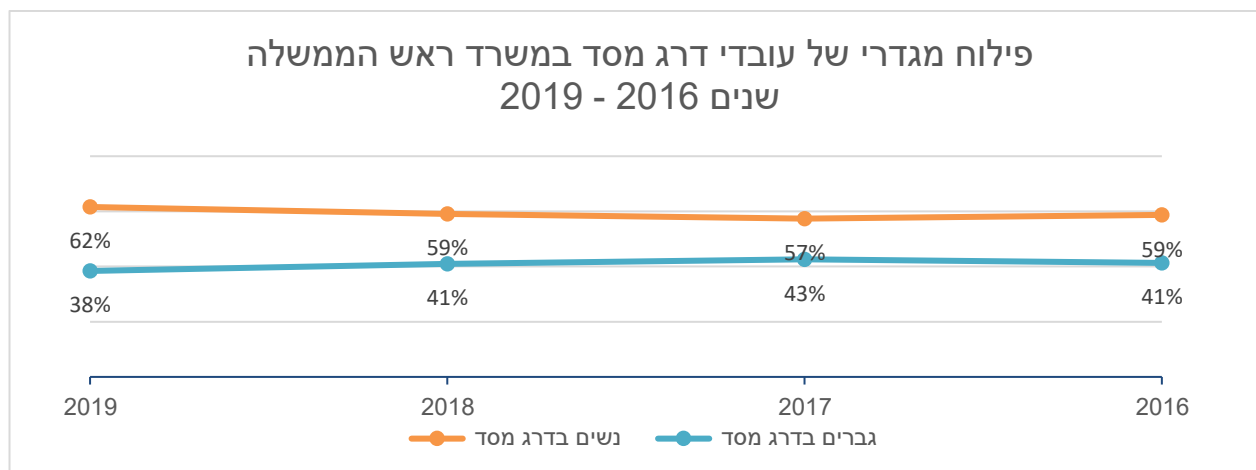


משנת 2016 עד שנת 2019 שיעור הנשים בדרג תיכון עלה ב – 7 נקודות האחוז. בשנת 2019 שיעור הנשים בדרג התיכון עמד על 48% מהעובדים בדרג זה.

להלן תרשים המציג את עובדי דרג המירב במשרד בחלוקה מגדרית על פי קבוצות דירוג בשנים 2016 - 2019 :



משנת 2016 עד שנת 2019 שיעור הנשים בדרג המירב עלה ב – 1 נקודת האחוז. בשנת 2019 שיעור הנשים בדרג המירב עמד על 60% מהעובדים בדרג זה.

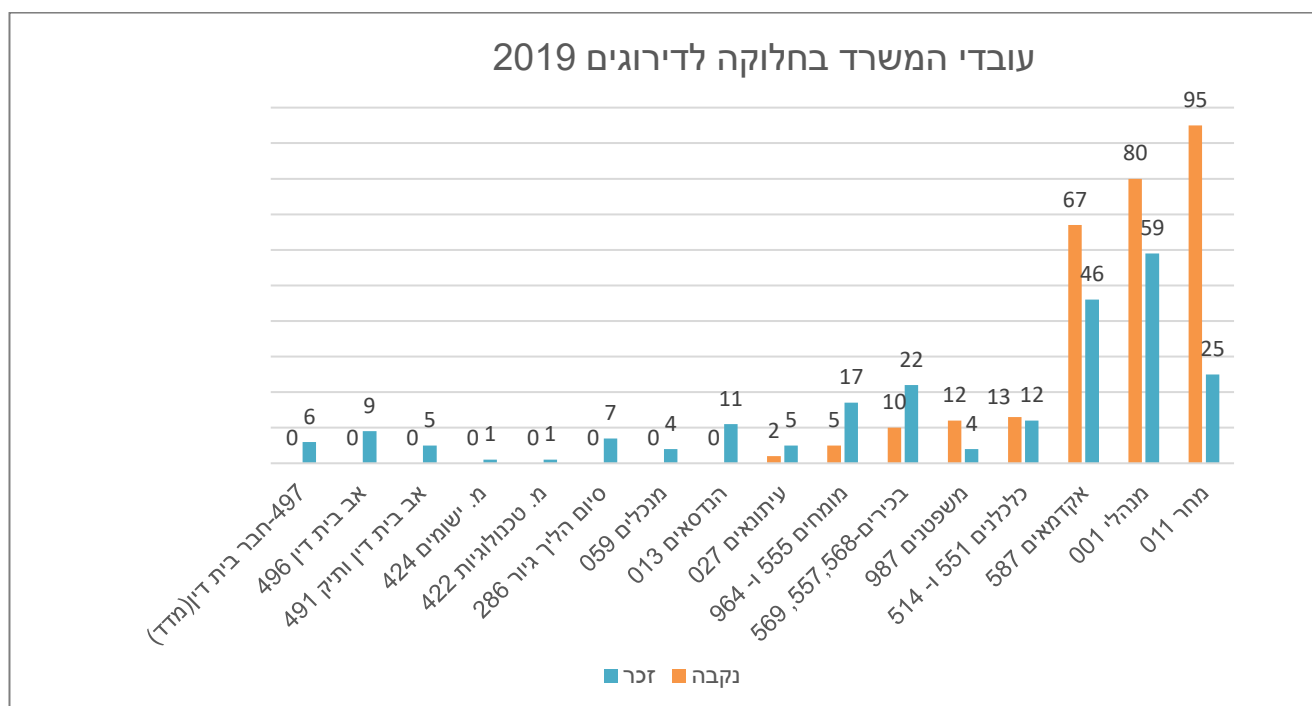


משנת 2016 עד שנת 2019 שיעור הנשים בדרג המסד עלה ב – 3 נקודות האחוז. בשנת 2019 שיעור הנשים בדרג התיכון עמד על 62% מהעובדים בדרג זה.

מבדיקתנו עולה כי שיעור הנשים בכל קבוצות הדירוג נמצא במגמת עליה בין השנים 2016 – 2019, יחד עם זאת ייצוגן בדרג הבכיר רחוק מהיעד של 50% ייצוג.

1.4. פילוח מגדרי בחלוקה לדירוגים

קיומם של פערי שכר מגדריים מושפעים מפערים בשכר היסוד, עבודה נוספת והחזר הוצאות. שכר יסוד במשרדי ממשלה משתנה בהתאם לדירוגים השונים ולדרגת המשרה באותו דירוג. בדקנו את הפילוח המגדרי בדירוגים השונים, והשפעתו על קיומם של פערי שכר מגדריים. בתרשים להלן מספר עובדי המשרד בפילוח מגדרי בדירוגים ובחוזים השונים.



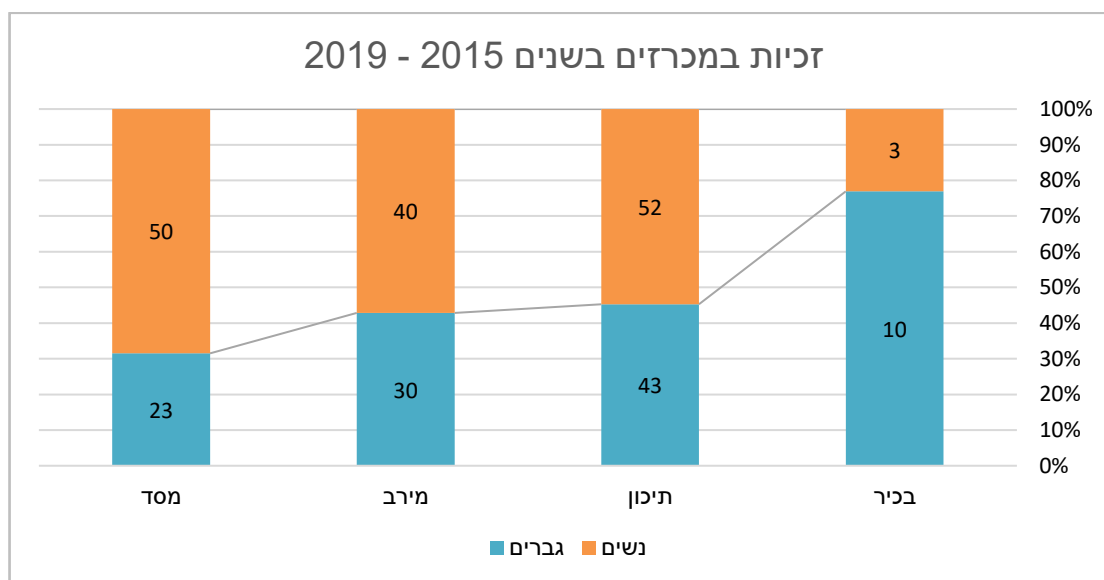
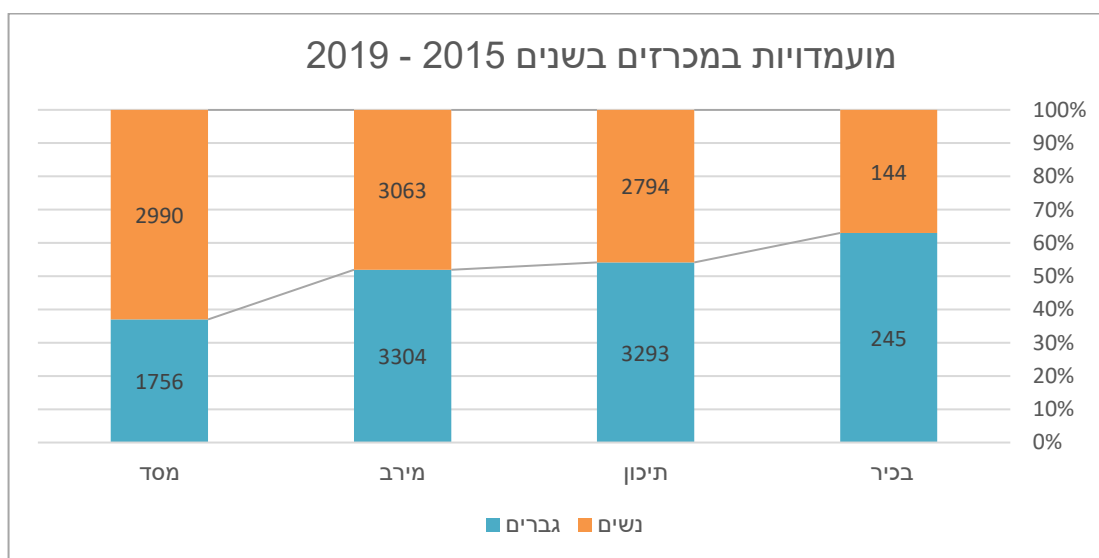
- בדירוגים מח"ר 011, מנהלי 001, אקדמאים 587 ומשפטנים 987 שיעור הנשים גבוה משיעור הגברים.
- בדירוג כלכלנים שיעור הנשים קרוב לשיעור הגברים.
- שיעור הנשים בדירוג בכירים, מומחים ועיתונאים נמוך משיעור הגברים.

- נשים אינן מיוצגות כלל בדירוג מנכ"לים, ויתר הדירוגים כגון הנדסאים, מ. טכנולוגיות וכו'.
- מניתוח הנתונים לעיל עולה כי שיעור הנשים נמוך בדירוגים בהם רמת השכר גבוהה יותר (מנכלים, בכירים ומומחים).**

1.5. הגשת מועמדות למשרות והזכייה בהן

על פי נתוני מכרזי כוח אדם שנתקבלו מאגף משאבי אנוש, בשנים 2015 - 2019 פורסמו מכרזים ל - 450 משרות. מתוכם, 251 מכרזים הסתיימו בבחירת מועמד. למכרזים אלו ניגשו 17,589 מועמדים, 51% מהן נשים. עוד עולה כי מתוך 251 זוכים, 58% נשים.

בתרשימים הבאים נציג את נתוני המועמדים והזוכים בפילוח מגדרי ובחלוקה לקבוצות דירוג.



מניתוח הנתונים עולה כי, בדרג מסד נשים מהוות את רוב המועמדים והזוכים. בדרג מירב ובדרג תיכון, קיים רוב של גברים מועמדים לעומת רוב של נשים בזכיות ובדרג הבכיר רוב המועמדים והזוכים הנם גברים.

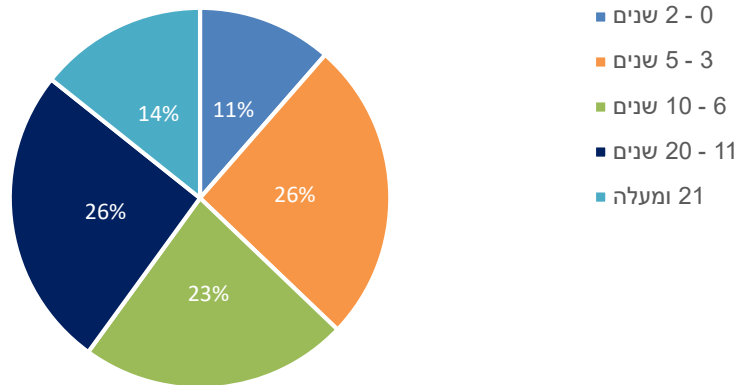
עוד עולה כי ככל שדרוג המשרה עולה, כך שיעור הנשים המגישות מועמדות ושיעור הנשים הזוכות יורד.

2. סקר בנושא שוויון מגדרי - קידום נשים

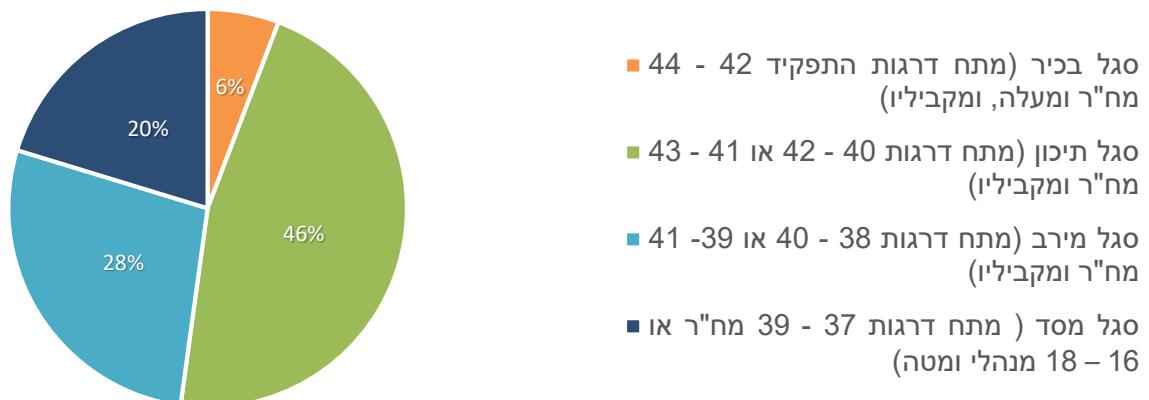
במסגרת הבדיקה ערכנו סקר בנושא קידום נשים בקרב עובדות המשרד. הסקר נערך בחודש יולי 2020 והופץ בפורטל המשרדי לכלל עובדי המשרד. הסקר יועד לעובדות המשרד במטרה לאתר חסמים המעכבים את קידום הנשים במשרד. 70 עובדות השיבו על הסקר.

נתונים כלליים:

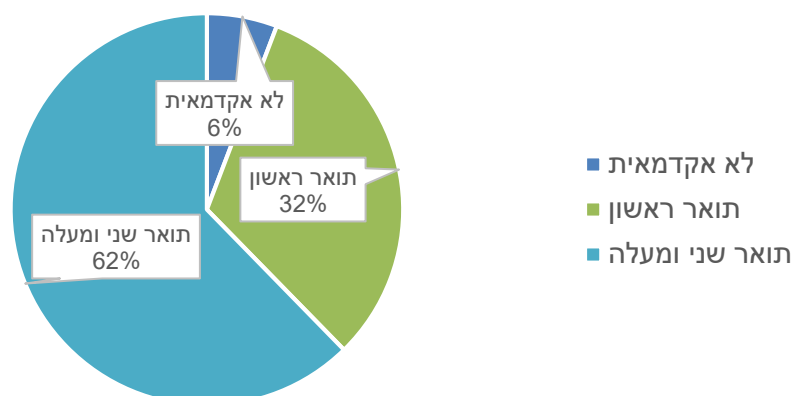
פילוח משתתפות בסקר בהתאם לוותק העובדות



פילוח משתתפות בסקר בהתאם לדירוג העובדות



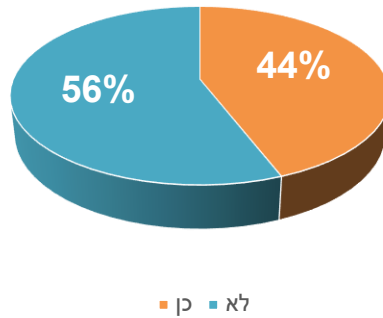
נתוני השכלה



47% מהמשיבות הן אימהות לילד/ה מתחת לגיל 8

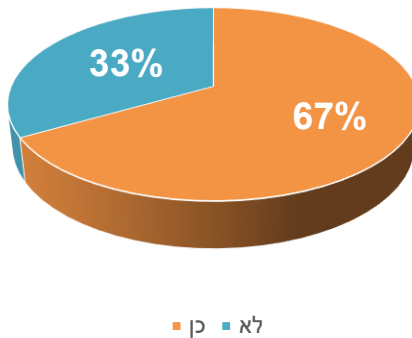
תמונת המצב העולה מהסקר :

האם את חשה כי יש לך אפשרות להתקדם לתפקיד
בדרגה גבוה יותר מדרגתך הנוכחית במשרד?

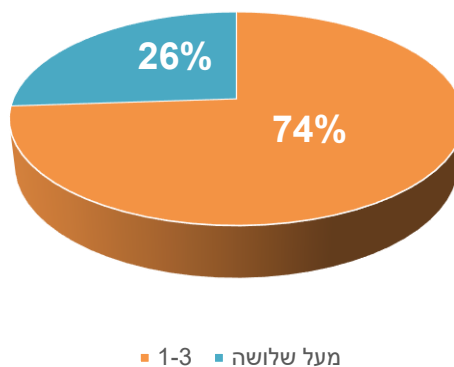


- 56% מהמשתתפות בסקר חשות כי אין להן אפשרות להתקדם לדרגה גבוהה יותר מדרגתם הנוכחית במשרד.

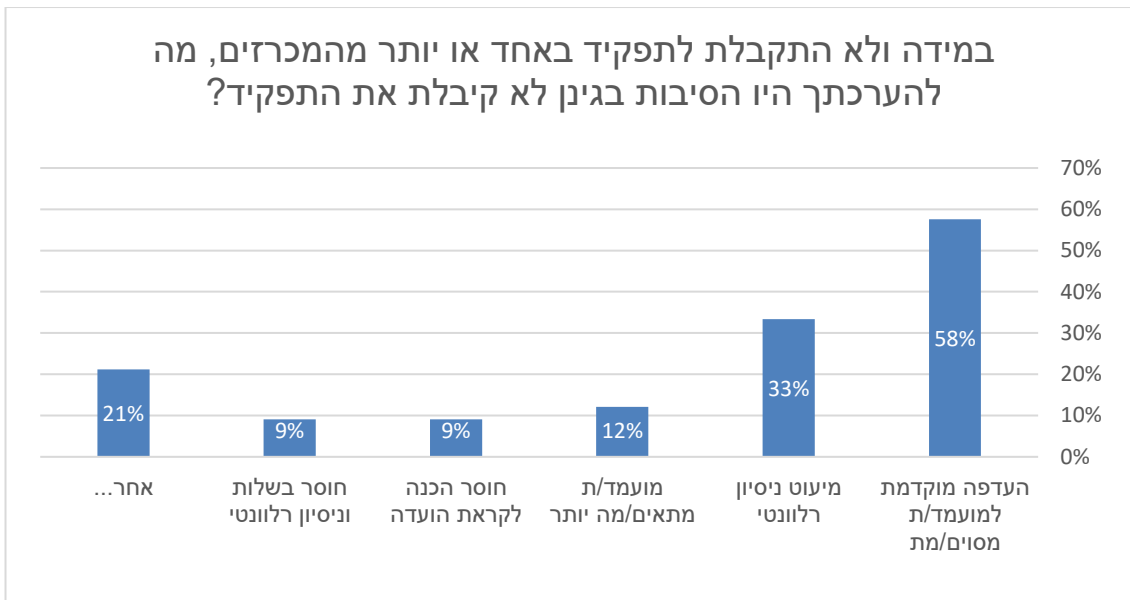
האם הגשת מועמדות למכרזים בחמש השנים
האחרונות?



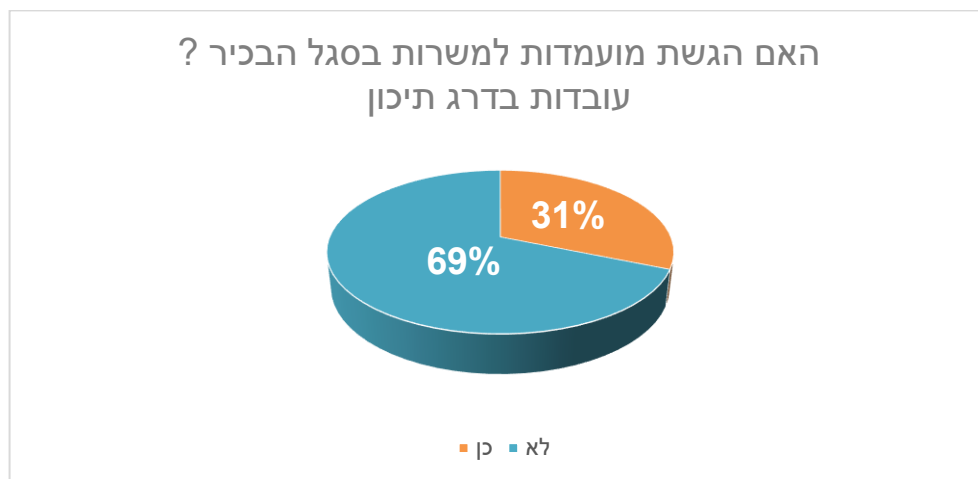
לכמה מכרזים הגשת מועמדות?



- 67% מהמשתתפות בסקר הגישו מועמדות למכרזים בחמש השנים האחרונות, 74% מתוכן הגישו מועמדות לאחד עד שלושה מכרזים.



- 58% מהמשתתפות בסקר שלא התקבלו לתפקיד אליו התמודדו סבורות כי לא התקבלו בשל העדפה מוקדמת למועמד/ת מסוים/מת, 33% סבורות כי לא התקבלו בשל חוסר בניסיון רלוונטי נדרש.



- 69% מהמשתתפות בדרג תיכון (מתח דרגות 40 - 42 ו - 41 - 43 בדירוג המח"ר) לא הגישו כלל מועמדות לתפקידים בכירים.

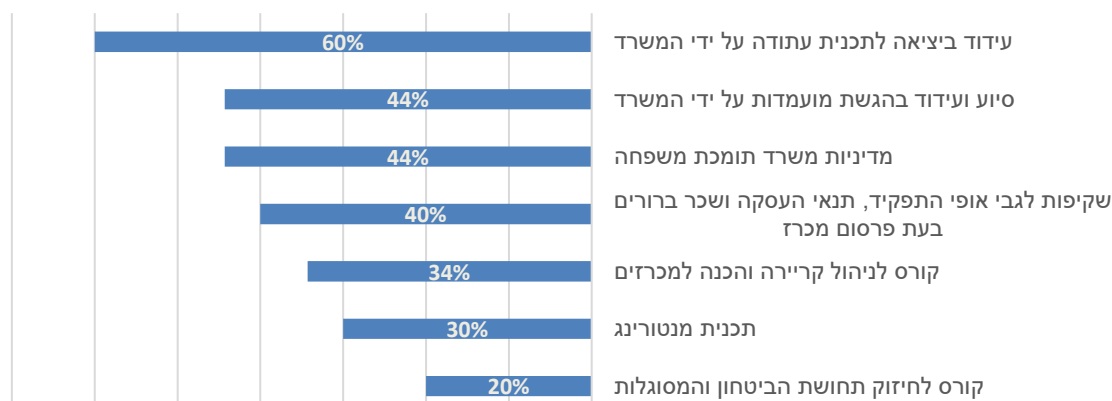
אנא סמני מתוך הסיבות הבאות את הסיבות שבגינן לא הגשת מועמדות לסגל הבכיר עובדות בדרג תיכון



הסיבות: 36% הצביעו על חוסר ניסיון ניהולי, 36% חשות חוסר בשלות להתמודדות על תפקיד בכיר.

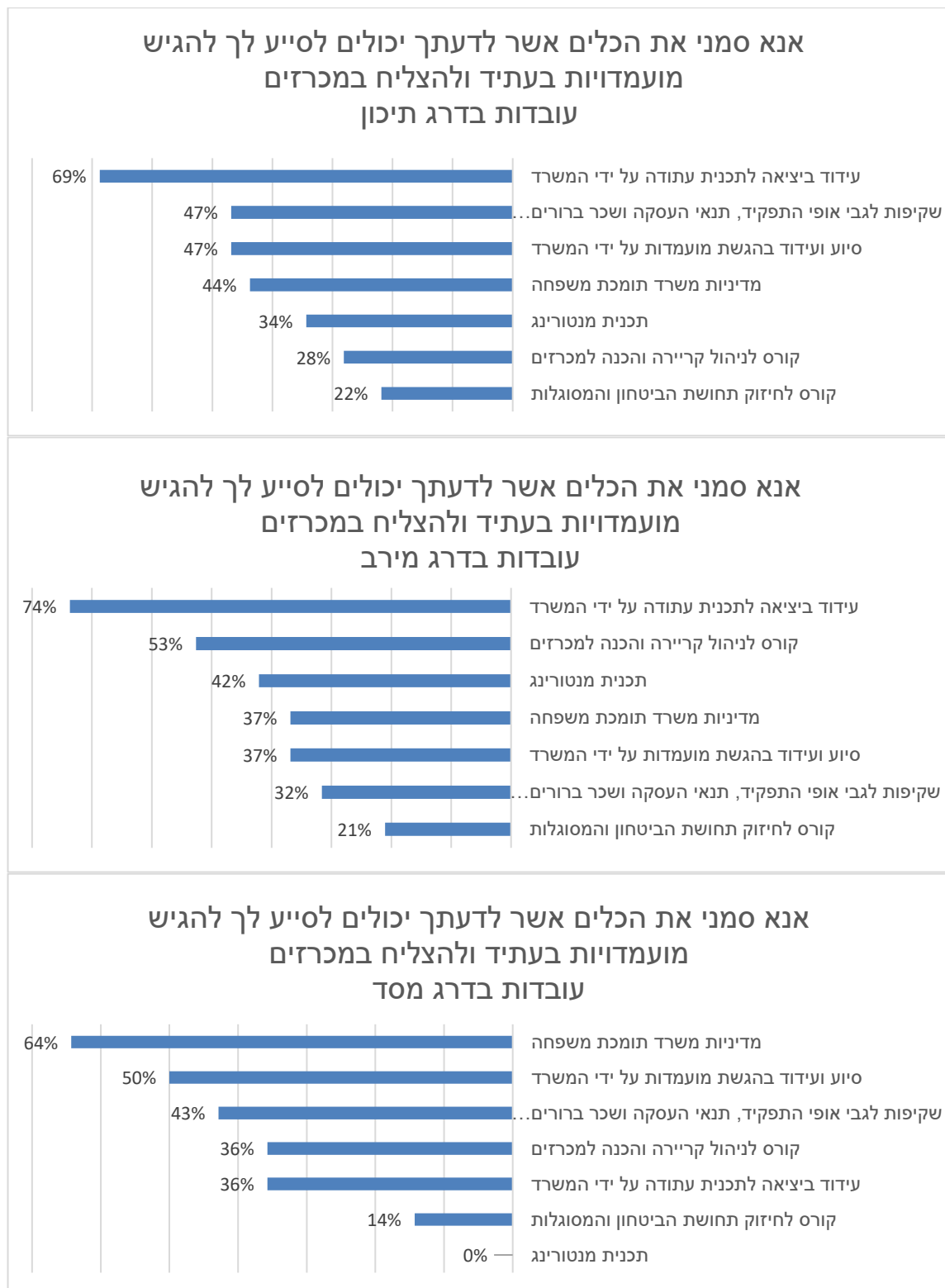
- ממענה לשאלתנו הפתוחה לרעיון או תובנה שיכולה לעזור לקידום העובדות עלה כי: בקרב עובדות במדרג מירב, קיימות עובדות מקצועיות במחלקות בהן לא קיים אופק קידום. העובדות מעדיפות "לוותר" על אפשרויות קידום לטובת שימור התחום המקצועי בו הן עובדות.

אנא סמני את הכלים אשר לדעתך יכולים לסייע לך להגיש מועמדויות בעתיד ולהצליח במכרזים



- 60% מהמשתתפות בסקר חושבות שעידוד יציאה לתכנית עתודה על ידי המשרד תסייע להן לקידום העתידי. 44% מהמשתתפות הצביעו על סיוע ועידוד בהגשת מועמדות על ידי המשרד כגורם אשר יסייע להן להגיש מועמדויות ולהצליח במכרזים, 44% סבורות שמדיניות משרד תומכת משפחה תסייע לקידומן העתידי.

- נמצאו פערים בתשובות באשר לכלים הנדרשים לסיוע להצלחה במכרזים בין עובדות בקבוצות הדירוג השונות. להלן תוצאות הסקר לכל קבוצת דירוג:



- בעוד שרוב המשתתפות בדרג תיכון ודרג מירב הצביעו על עידוד ביציאה לתכנית עתודה על ידי המשרד כגורם אשר יסייע לקידומן, רוב המשתתפות בדרג מסד הצביעו על מדיניות משרד תומכת משפחה כגורם אשר יסייע לקידומן המקצועי.

המלצות	ממצאים
על אגף משאבי אנוש לערוך מיפוי של עובדות ללא השכלה אקדמאית, ולערוך להן תכניות אישיות ללימודים אקדמאים.	6% מהמשיבות הן נשים ללא השכלה אקדמאית.
על הנהלת המשרד להתוות מדיניות התומכת לנתון זה.	47% מהמשיבות אימהות מתחת לגיל 8.
אגף משאבי אנוש והממונה על השוויון המגדרי נדרשות לבצע פעילויות ממשיות לשיפור תחושות אלו. כגון שקיפות, יצירת אופק קידום, פיתוח מקצועי ועוד.	56% מהמשיבות חשות כי אין להן אפשרות להתקדם לדרגה גבוהה יותר מדרגתם הנוכחית במשרד.
על אגף משאבי אנוש בשיתוף הממונה על השוויון המגדרי לכוון את העובדות להגיש מועמדות למכרזים המתאימים לניסיון שלהן.	33% מהמשיבות בסקר שלא התקבלו לתפקיד אליו התמודדו, סבורות כי לא נתקבלו בשל חוסר ניסיון רלוונטי נדרש.
- על אגף משאבי אנוש לפעול ליצירת עתודה ניהולית בתוך המשרד, על ידי יצירת תוכן ניהולי למשרות בדרג התיכון, הנחיית המנהלים ועוד. - על הממונה על השוויון המגדרי לבחון נתון זה על אף שערכה פעולות העצמה בנושא.	69% מהמשתתפות בדרג תיכון (מתח דרגות 40 - 42 ו - 41 - 43 בדירוג המח"ר) לא הגישו כלל מועמדות לתפקידים בכירים. 36% לא הגישו מועמדות בשל חוסר ניסיון ניהולי. 36% חשות חוסר בשלות להתמודד על תפקיד בכיר.
על אגף משאבי אנוש בשיתוף מנהלי היחידות והאגפים ליצור אופק קידום למשרות מקצועיות בדרג המירב.	בקרוב עובדות במדרג מירב, קיימות עובדות מקצועיות במחלקות בהן לא קיים אופק קידום. העובדות מעדיפות "לוותר" על אפשרויות קידום לטובת שימור התחום המקצועי בו הן עובדות.
על אגף משאבי אנוש בשיתוף הממונה על השוויון המגדרי להמשיך ולפעול לקידומן של עובדות המשרד כדלהלן: - לבצע פעולות לעידוד ביציאה לתכנית עתודה. - לסייע ולעודד עובדות בהגשת מועמדות למכרזים. - לפעול ליישום מדיניות משרד תומכת משפחה.	60% מהמשתתפות בסקר חושבות שעידוד ביציאה לתכנית עתודה על ידי המשרד תסייע להן לקידום העתידי. 44% מהמשתתפות הצביעו על סיוע ועידוד בהגשת מועמדות על ידי המשרד כגורם אשר יסייע להן להגיש מועמדות ולחצליח במכרזים. 44% סבורות שמדיניות משרד תומכת משפחה תסייע לקידומן העתידי.

אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי ולאגף משאבי אנוש ליישם את ההמלצות שעלו מהסקר. ובכלל זה לפעול להכוונה ועידוד העובדות בהגשת מועמדות למשרות, להמשיך בביצוע פעולות להעצמת העובדות וליצירת תוכן ניהולי במשרות בדרג התיכון. לפעול ליצירת אופק קידום למשרות בדרג מירב ולביצוע פעולות ליישום מדיניות משרד תומכת משפחה.

מינויה של הממונה

חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט 1959 קובע כי בכל משרד ויחידת סמך ימונה ממונה על ייצוג הולם ויכול שימונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא.

בהתאם להוראת תקשי"ר 03.273 מינויה של הממונה על השוויון המגדרי ויועצת המנכ"ל לקידום נשים הוא לתקופה של ארבע שנים. מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה רשאית להאריך מינוי זה לשנתיים נוספות. מעבר להארכה זו, במקרים חריגים ניתן להאריך את המינוי בעוד שנתיים וזאת בהמלצת מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה ובאישור נציב שירות המדינה.

מבדיקתנו עולה כי מונתה למשרד ממונה על השוויון המגדרי המכהנת בתפקיד החל מחודש מרץ 2014 ועד היום. נציין כי בחודש מרץ 2020 חלפו 6 שנים לכהונתה. מבדיקתנו עולה כי לא אושרה הערכה נוספת על ידי נציבות שירות המדינה. במענה לבקשת אגף משאבי אנוש באשר להארכת מינוי הממונה עד כניסתו של ממונה אחר, השיב אגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה, כי הממונה על השוויון המגדרי תמלא את תפקידה עד למינוי ממונה אחר, אין צורך באישור הארכת מינוי למילוי תפקידה וכי יש לקדם את הליך מינוי ממונה אחר מהר ככל האפשר. בחודש ספטמבר 2020 התפרסם ע"י אגף משאבי אנוש "קול קורא" להגשת מועמדות לתפקיד.

תפקיד הממונה

- סעיף 15א (3ח) לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט 1959 קובע את תפקיד הממונה על השוויון המגדרי כדלהלן:
1. לקבל פניות של עובדים ושל המשרד או יחידת הסמך בנושא ייצוג הולם.
 2. לייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים, בשיתוף הגורמים הנוגעים בדבר.
 3. מתן ייעוץ והדרכה בדבר חובות המשרד בייצוג הולם.
 4. מילוי כל תפקיד אחר שיטיל עליו נציב שירות המדינה.

דוח וועדת שטאובר והחלטת ממשלה 1697

דוח וועדת שטאובר בנושא קידום ושילוב נשים בשירות המדינה שאומץ בהחלטת ממשלה 1697, מגדיר את תפקיד הממונה על השוויון המגדרי ליישום מדיניות השוויון המגדרי בחלוקה לשני מרכיבים עיקריים:

א. סיוע לסמנכ"ל לשם קידום ושילוב נשים, בין היתר באמצעות: מיפוי חסמים, שותפות בתכנון כוח אדם, איתור עובדות מתאימות למכרזים ולעתודות ניהוליות.

ב. ארגון קורסים וסדנאות לעובדי ולעובדות המשרד בנושאים רלוונטיים, כגון: קורסי העצמה, ניהול קריירה, חניכה (מנטורינג), מנהיגות והכנת נשים למכרזים וכן קורסים בנושא שוויון בין המינים לבני שני המינים.

בדקנו את פעילויות הממונה על השוויון המגדרי ומילוי תפקידה בהתאם לחוק ולהוראות נוספות.

3.1. פעילויות הממונה על השוויון המגדרי בשנים 2017 – 2019

בדקנו את הפעילות המשרדית שהובילה הממונה על השוויון המגדרי בשנים 2017 – 2019. מבדיקתנו עם אגף השוויון המגדרי בנציבות שירות המדינה עולה, כי קיימות הנחיות של נציבות שירות המדינה באשר לפעילויות כגון: ציון יום האשה, יום המאבק באלימות נגד נשים ועוד. הנחיות נציבות שירות המדינה מקנות לממונה על השוויון המגדרי חופש פעולה משרדי בכל הקשור לבחירת הפעילויות.

בשיחתנו עם הממונה על השוויון המגדרי במשרד, מסרה לנו כי בחירת הפעילויות נעשתה מתוך הכרותה את אופי המשרד וכי נבחרו פעילויות ערכיות עם תוכן משמעותי. הקורסים שנבחרו נותנים ערך מוסף לעובדות המשרד ומסייעים להן להתקדם ולתפוס עמדות מפתח.

להלן ריכוז פעילויות שנערכו על ידי הממונה על השוויון המגדרי במשרד בשנים 2017 – 2019 :

פעילויות בשנת 2017				
שם הקורס	קבוצת דירוג	אופן הפרסום	מס' משתתפים	תקציב לפעילות בפועל בש"ח
חלי ממך - אכילה בריאה	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	33	9,990
ליווי והדרכה למנהלות בכירות	מנהלות בכירות	מייל אישי - לאחר קבלת רשימה מאגף משאבי אנוש של מנהלות בדרגות 41-43	10	39,785
סדנא - חשיבה יצירתית	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	13	4,200
קורס נשים מנהיגות במעגל החיים	כלל עובדות המשרד	פורטל המשרד	17	25,740
יום האישה הבינלאומי	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	203	33,228
סדנא בנושא סרטן השד	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	50	0
יום השוויון המגדרי	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	143	137,215
פעילויות בשנת 2018				
שם הקורס	קבוצת דירוג	אופן הפרסום	מס' משתתפים	תקציב לפעילות בפועל בש"ח
הדרכות בנושא הטרידה מינית	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	788	22,500
להוביל בדרך שלך	כלל עובדות המשרד	פורטל המשרד	15	14,016
קורס המשך - נשים מנהיגות	עובדות המשרד	מייל	11	34,514
קורס ליווי קבוצת מנהלות בכירות	מנהלות בכירות	מייל	10	22,252
יום האישה הבינלאומי	כלל עובדות המשרד	פורטל המשרד	207	33,579
יום השוויון המגדרי	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	185	128,115
הצגה "עניין מטריד"	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	50	6,435
פעילויות בשנת 2019				
שם הקורס	קבוצת דירוג	אופן הפרסום	מס' משתתפים	תקציב לפעילות בפועל בש"ח
קורס מנטוריות	כלל עובדות המשרד	מייל	13	30,888
קורס יסודות בתהליכי שינויים בריאותיים	כלל עובדות המשרד	פורטל המשרד	11	32,746
קורס ליווי קבוצת מנהלות בכירות	מנהלות בכירות	מייל	10	27,155
סדנא - "עוברת מסך"	כלל עובדות המשרד	פורטל המשרד	15	9,990
יום האישה הבינלאומי	כלל עובדות המשרד	פורטל המשרד	236	38,376
הרצאה בנושא יום המאבק לאלימות נגד נשים	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	50	2,340
יום השוויון המגדרי	כלל עובדי המשרד	פורטל המשרד	220	108,190

מסקירת פעילויות המשרד לשנים 2017 – 2019, עולה כי הממונה על השוויון המגדרי ערכה מגוון פעילויות לקידום והטמעת השוויון המגדרי.

יום השוויון המגדרי

בשנים 2017 – 2019 צוין יום השוויון המגדרי על ידי עריכת כנסים לכלל עובדי המשרד. בהתאם להמלצות דוח וועדת שטאובר, הפעילויות שייקבעו ב"יום השוויון המגדרי" יכללו תכנים של העצמה ושוויון מגדרי, ולא פעילויות של בילוי ובידור. פעילויות מסוג בילוי ובידור יתאפשרו בהיקף מצומצם שאינו עולה על 20% מכלל תכני השוויון המגדרי.

מבדיקת הפעילויות לציון יום השוויון המגדרי שנערכו במשרד על ידי הממונה על השוויון המגדרי בשנים 2017 – 2019 עולה כי נכללו תכנים של העצמה ושוויון מגדרי בהתאם להמלצה.

בשנת 2019 נערך כנס לכלל עובדי המשרד לציון יום השוויון המגדרי במלון ענבל בירושלים. בכנס הועברו הרצאות ערכיות להטמעת ערכי השוויון והעצמת נשים.

יום האישה הבינלאומי

בשנים 2017 - 2019 צוין יום האישה הבינלאומי על ידי עריכת פעילות לעובדות המשרד. בשנת 2019 נערכה פעילות בסינמה סיטי שכללה הרצאה והקרנת סרט להעצמת נשים.

יום המאבק לאלימות נגד נשים

בשנים 2017 – 2019 צוין יום המאבק לאלימות נגד נשים על ידי פעילות הכוללת הרצאה או הצגה. בשנת 2019 נערכה הרצאה בנושא לכלל לעובדי המשרד.

3.1.2 הדרכה בנושא הטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית קובע כי על כל מעסיק לנקוט באמצעים על מנת למנוע הטרדה מינית או התנכלות הקשורה לה במסגרת יחסי העבודה. כללי התקשי"ר, התקנון המותאם למניעת הטרדה מינית והנחיות נציבות שירות המדינה, מחייבים את משרדי הממשלה ויחידות הסמך לערוך הדרכות תקופתיות לכל העובדים והעובדות, לשם העלאת מודעות ומתן מידע חיוני אודות החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי הפעולה והסנקציות בגין הפרתו.

בשנת 2018 נערכה הדרכה בנושא הטרדה מינית לכלל עובדי המשרד, 788 עובדים השתתפו בהדרכה בחלוקה לקבוצות של 40 - 100 עובדים לכל הדרכה. בנוסף הופץ מכתב של מנכ"ל המשרד דאז למנהלי האגפים והיחידות בדבר חשיבות הנושא במשרד וחשיבות ההשתתפות בהדרכה זו.

3.1.3 קורסים וסדנאות להעצמה והטמעת השוויון המגדרי

קורס מנהיגות נשית לדרגי הביניים

בהתאם להמלצות וועדת שטאובר על המשרדים לערוך קורס מנהיגות נשית לדרגי ביניים בשיתוף עם הממונה על השוויון המגדרי.

מבדיקתנו עולה כי הממונה על השוויון המגדרי קיימה הכשרות לעובדות המשרד בדירוג הביניים, במסגרת קורס ליווי קבוצות למנהלות בכירות.

בכל שנה בשנים 2017 - 2019 נערך קורס למנהלות בכירות, התכנית נועדה לתת כלים לניהול עובדים, להנחיית קבוצות, להובלת שינוי בתרבות ארגונית וליווי המנהלות הבכירות בהפצה והטמעת ערכים הקשורים לשוויון ומגדר.

מבדיקתנו עולה כי הקורס לא פורסם בפורטל המשרד לכלל העובדים.

במענה לשאלתנו כיצד נערכה הפניה לעובדות המתאימות לתכנית הליווי למנהלות בכירות, מסרה לנו הממונה, כי קיבלה רשימה של עובדות בדרוג המתאים על ידי סגנית מנהלת משאבי אנוש, ובהתאם לרשימה זו נשלחה פניה אישית באמצעות המייל לעובדות העומדות בתנאים הנדרשים לתכנית.

אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי לפרסם לכלל העובדות בפורטל המשרדי את התכנית לליווי קבוצת מנהלות בכירות ואת תנאי ההשתתפות בה, על מנת להבטיח שקיפות ושוויון הזדמנויות לכלל העובדות בדרג הביניים.

תכנית אימון - נשים מנהיגות במעגלי החיים

התוכנית נערכה בשנים 2017 - 2018, ונועדה לכלל העובדות.

"התוכנית נותנת כלים להתבוננות על חיינו באומץ ובתשוקה, ועל האופן בו אנו מתנהלות ומנהיגות בחיי היום יום שלנו במעגלי החיים".

קורס להוביל בדרך שלך

הקורס התקיים בשנת 2018 לכלל העובדים בסגל מסד ובסגל מירב (דרגות 35 - 41).

קורס לרכישת ידע, מיומנויות וכלים מעשיים למנהיגות והובלה בחיים האישיים והמקצועיים.

קורס הכשרת מנטוריות

הקורס התקיים בשנת 2019 לעובדות המשרד, התוכנית נועדה להכשיר את עובדות המשרד להיות מנטוריות, דבר אשר יסייע להן להשפיע במרחב המקצועי והאישי שלהם.

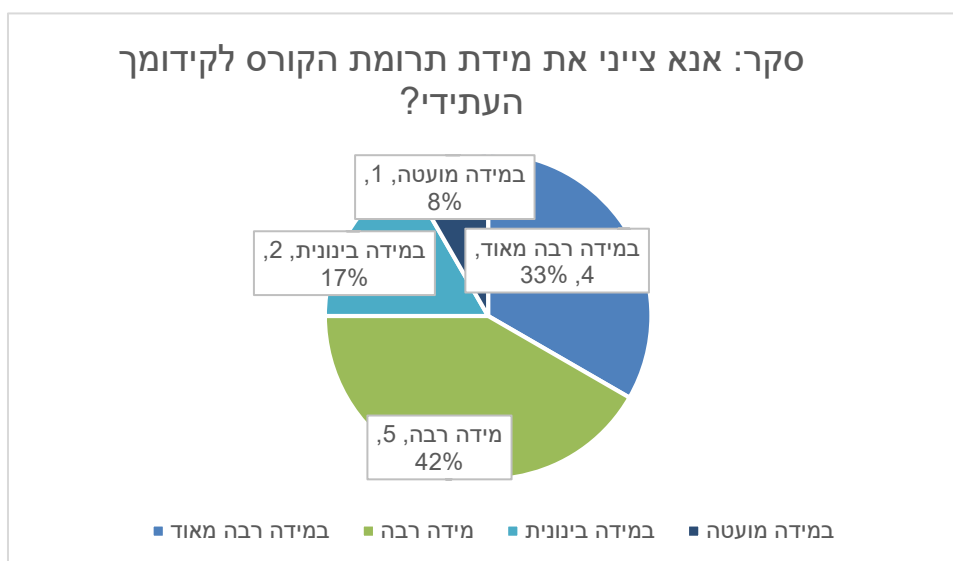
בנוסף לקורסים וכחלק מפעילויות להעצמה והטמעת השוויון המגדרי, נערכו סדנאות בנושא בריאות ותזונה לכלל עובדי המשרד.

מבדיקתנו את הפעילויות לשנים 2017 – 2019 עולה כי הממונה על השוויון המגדרי קיימה קורסים המותאמים לעובדות בדרגות שונות וקורס ייעודי לעובדות בדרג הביניים וכן נבחרו קורסים ברמה גבוהה להקניית כלים להעצמת עובדות המשרד.

3.2. סקר: מידת תרומת הקורסים לעתיד המקצועי של העובדות

במסגרת הסקר שערכנו (עמוד 8), בדקנו את השתתפות המשיבות בקורסים שנערכו בשנים 2017 – 2019 ואת מידת תרומת הקורסים לעובדות.

מתוך 70 משתתפות בסקר, 12 עובדות לקחו חלק ב - 23 קורסים בסה"כ.



75% מהמשיבות בסקר אשר השתתפו בקורסים ציינו כי הקורס תרם לקידומן המקצועי במידה רבה - רבה מאוד.

3.3. הקמת חדר הנקה

במאי 2018 הוקם במשרד חדר הנקה ונחנך בנוכחות מנכ"ל המשרד. הודעה על פתיחת חדר הנקה פורסמה בפורטל המשרדי לכלל עובדות המשרד.

משיחתנו עם הממונה על השוויון המגדרי עולה כי החדר משמש את עובדות המשרד, וכן את עובדות נציבות שירות המדינה.

מבדיקה שערכנו בחדר ההנקה נמצא כי החדר פנוי ומיועד לשימוש העובדות. בחדר כורסא, מקרר ומאוורר. נציין כי החדר ללא חלונות ולא הותקן בו מזגן.

במענה לשאלתנו האם נערכה פניה פרטנית לעובדות אשר חזרו מחופשת לידה על מנת לידע אותן על קיומו של חדר הנקה, מסרה הממונה על השוויון המגדרי כי לא נערכה פניה שכזו וכי נתוני העובדות החוזרות מחופשת לידה מצויים בידי האגף למשאבי אנוש.

אנו ממליצים לאגף משאבי אנוש להעביר למנהלת תחום הרווחה במשרד את נתוני העובדות אשר חוזרות מחופשת לידה על מנת שתיידע אותן בדבר קיומו של חדר ההנקה. בנוסף, אנו ממליצים להתקין מזגן לנחיות העובדות המשתמשות בחדר.

3.4. בחירת ביצוע חיפוש אקטיבי של מועמדות לתפקידים

בהתאם להנחית נציב שירות המדינה מיום 28 באוקטובר 2014 וכחלק מתפקידה, נדרשת הממונה על השוויון המגדרי לסייע בנושא תכנון כוח אדם לצורך יישום חובת איתור אקטיבי של מועמדות לתפקידים. בהתאם להנחיה זו, על הממונה על השוויון המגדרי לקבל מידע רלוונטי לרבות משרות העומדות להתפנות וכן נתונים לגבי עובדות המשרד, לצורך ביצוע איתור אקטיבי של עובדות מתאימות למשרות פנויות וזאת לשם עידודן להתמודד במכרזים ובוועדות איתור.

במענה לשאלתנו כיצד פועלת הממונה על השוויון המגדרי לאיתור נשים המתאימות לתפקידים בכירים, מסרה הממונה כי בשנים עברו נערכו פעילויות לאיתור נשים המתאימות לתפקידים בכירים. מנהלת משאבי אנוש בשיתוף עם הממונה על השוויון המגדרי קיימו שיחות עם מנהלים לפני מכרזים והפנו את תשומת לבם לעניין המגדרי. וכן ביקשו שבבחירת מועמדים שווים תינתן עדיפות לנשים.

לדוגמא: באגף לתכנון מדיניות, נקלטו נשים למספר משרות וזאת בהשפעת השיחות שקיימו עם ראש האגף לשעבר אשר כיהן כחבר בוועדה המגדרית.

עוד נמסר כי בעבר נערכו שיחות על ידי הממונה על השוויון המגדרי עם נשים המתאימות לתפקידים הצפויים להתפנות. באשר למצב היום מסרה הממונה כי על פי בדיקה שנערכה אין כיום תפקידים בכירים הצפויים להתפנות. **מבדיקתנו עולה כי הממונה על השוויון המגדרי איננה מקבלת מידע שוטף על משרות העומדות להתפנות וכן נתונים רלוונטים מאגף משאבי אנוש לשם יישום חובת האיתור האקטיבי.**

אנו ממליצים כי אגף משאבי אנוש יעביר לממונה על השוויון המגדרי את נתוני כלל המשרות הפנויות ומשרות הצפויות להתפנות על בסיס תקופתי וכן נתונים אודות עובדות המתאימות לאותן משרות במטרה לעודד את העובדות להתמודד במכרזים.

3.5. השתתפות הממונה על השוויון המגדרי בדיונים בנושא כוח אדם

בהתאם לתיאור תפקיד הממונה בחוזר נציב שירות המדינה מיום 28 באוקטובר 2014, "על הממונה להשתתף בוועדות רלוונטיות כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסות שינויי תקינה, ועדת רכב, ועדת כונוניות".

במענה לשאלתנו האם הממונה על השוויון המגדרי משתתפת בוועדות הרלוונטיות מסרה כי משתתפת בוועדת הדרכה ובוועדת כונוניות בהתאם להנחיית נציבות שירות המדינה.

עוד מסרה כי הקצאת אחזקת רכב נקבעת בהתאם לקיום תנאים מוגדרים, ולא מתקיימת וועדת רכב.

מבדיקתנו עולה כי הממונה חברה בוועדת הדרכה, בוועדת כונוניות ובוועדה משרדית לבחירת עובדים/ צוותים בעלי הישגים מיוחדים.

3.6. יעדים ותכנית לסיוע בהסרת החסמים והטמעת השוויון במשרד

בהתאם לדווח הממונה על השוויון המגדרי לנציבות שירות המדינה לשנת 2019, מטרות ויעדי המשרד בנושא שוויון מגדרי כוללים מטרות ויעדים כלליים אשר תואמים למטרות ויעדי האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה ומטרות ויעדים ספציפיים למשרד.

מטרות המשרד בנושא שוויון מגדרי :

- פיתוח תחושת הביטחון בסביבת העבודה ומניעת הטרדות מיניות
- פיתוח מרחב ארגוני המאפשר הזדמנויות שוויוניות וייצוג הולם לנשים וגברים כאחד
- קיומו של אקלים ארגוני תומך משפחה המעודד איזון בית עבודה
- הכשרת עובדות המשרד למכרזים
- התמודדות על משרות בכירות

יעדי המשרד :

- קפיצה בהיצע המועמדים במכרזי בכירים
- עלייה בניצול פיילוט שעות נוספות מהבית
- הגשת מועמדות למכרזים והתמודדות על משרות בכירות
- חיזוק סביבת עבודה תומכת משפחה, איזון בית עבודה וארגון תומך משפחה

הממונה מסרה לנו כי היא פועלת במטרה לפתח את תחושת הביטחון בסביבת העבודה ומניעת הטרדות מיניות באמצעות פרסום מידע בפורטל אודות נתונים סטטיסטיים. כמו כן, הממונה מקיימת פעילויות לציון יום המאבק כנגד נשים ומטפלת באופן אישי במתלוננות/ים על הטרדה מינית.

עוד נמסר לנו כי המשרד פועל להשגת יעד לקיומו של אקלים ארגוני תומך משפחה המעודד איזון בית עבודה על ידי הקמת חדר הנקה, תשלום בגין קייטנות ועוד.

3.7. תכנית העבודה השנתית של הממונה על השוויון המגדרי

בדקנו את תכנית העבודה השנתית של הממונה על השוויון המגדרי לשנים 2017 – 2019. התכנית מפרטת את תכנון הפעילויות של המשרד להטמעת השוויון המגדרי והעצמת נשים לאותה שנה, כמו כן תכנון קורסים, אירועים והרצאות.

הממונה על השוויון המגדרי מסרה לנו כי אחת לשנה היא מקיימת פגישה עם מנכ"ל המשרד לאישור תכנית העבודה. **מבדיקתנו עולה כי תכנית העבודה השנתית של הממונה על השוויון המגדרי, איננה כוללת תכנית פעולה לסיוע למנכ"ל לשם קידום ושילוב נשים באמצעות מיפוי חסמים, שותפות בתכנון כוח אדם, איתור עובדות מתאימות למכרזים ועתודות ניהול בהתאם לתיאור תפקידה.**

אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי במשרד ראש הממשלה לכלול בתכנית העבודה השנתית את תכנית הפעולה לסיוע למנכ"ל לשם קידום ושילוב נשים באמצעות מיפוי חסמים, שותפות בתכנון כוח אדם, איתור עובדות מתאימות למכרזים ועתודות ניהול.

נמסר לנו על ידי הממונה על השוויון המגדרי כי למשרד לא קיים תקציב ייעודי עבור נושא השוויון המגדרי, התקציב הוקצב למטרה זו מתוך תקציב ההדרכה. עוד נמסר כי קיים שיתוף פעולה מלא בין ר' אגף תקציבים ופרויקטים במשרד לבין הממונה על השוויון המגדרי אשר נכונה לסייע בדרישות תקציביות וכל בקשה נענית בחיוב.

להלן נתוני ניצול תקציב המוקצב לנושא השוויון המגדרי מתוך תקציב ההדרכה לשנים 2017 – 2019 :

שנה	תקציב שנתי	ביצוע בפועל	אחוז ביצוע
2017	300,000	250,158	83%
2018	300,000	261,411	87%
2019	300,000	249,685	83%

מהנתונים עולה כי התקציב המוקצב לנושא שוויון מגדרי לשנים 2017 - 2019 נוצל בחלקו הגדול אך לא במלואו.

אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי לבחון אפשרויות לניצול מלא של התקציב השנתי המוקצב לנושא שוויון מגדרי.

4. חובת הדיווח של המשרד בנושא שוויון מגדרי

חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט 1959 קובע כי כל משרד וכל יחידת סמך יגישו לנציב שירות המדינה, אחת לשנה, דין וחשבון עם פירוט נתונים באשר לייצוגם של שני בני המינים.

סעיף 03.274 לתקנון שירות המדינה קובע כי הממונה על השוויון מגדרי יעביר אחת לרבעון או לתקופה אחרת, כפי שתקבע על ידי מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה, דוח אודות הפעילות אותה ביצע בכל הקשור לשוויון מגדרי וקידום נשים.

עוד נקבע כי האחראי והממונה על השוויון מגדרי יגישו מדי שנה דוח שנתי הכולל נתונים לגבי ייצוג נשים והפעילות שנעשתה במשרד בנושא, וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא קידום שוויון מגדרי.

מבדיקתנו עולה כי הממונה על השוויון המגדרי במשרד ומנהלת אגף משאבי אנוש מגישות בכל שנה לאגף השוויון המגדרי בנציבות שירות המדינה, דיווח על נתונים לייצוג שני המינים בהתאם לחוק וכן עדכון בדבר הפעילות שנעשתה במשרד בנושא. הדיווח כולל את פרטי תכנית העבודה של הממונה על השוויון המגדרי בנושא קידום שוויון מגדרי ונערך במסגרת שאלון מובנה של אגף השוויון המגדרי בנציבות שירות המדינה.

מבדיקתנו את הדוחות לשנים 2015 - 2019 עולה כי בשנת 2018 לא דווחו נתונים, בשל החלפת ראש אגף שוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה.

בשנים 2015, 2016 ו- 2019 דווחו כלל נתוני ייצוג נשים ופרטי הפעילות שנעשתה במשרד כנדרש.

בשנת 2017, הדיווח כלל את פרטי הפעילות שנעשתה במשרד בנושא שוויון מגדרי, אך לא נרשמו נתוני ייצוג נשים ומועמדות למכרזים כנדרש.

יצוין כי בשנת 2019, מדד השוויון המגדרי הותאם למטרות האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה וכלל נושאים שונים כגון: וועדה מגדרית, תמונת מצב ההון האנושי, קידום והטמעת שוויון מגדרי, חסמים, תכנון 2020 ועוד.

הוועדה המגדרית במשרד ראש הממשלה הוקמה בהתאם להנחיית נציב שירות המדינה מיום 12 בדצמבר 2016 כחלק מיישום דוח וועדת שטאובר.

מטרת הוועדה המגדרית הייתה לגבש "הערכת מצב מגדרית" לצורך זיהוי החסמים הייחודיים לקידום נשים ושוויון מגדרי במשרד על אגפיו השונים ובהתאם להערכת המצב, לבנות תכנית פעולה אפקטיבית להסרת החסמים. תפקידי הוועדה:

א. בניית בסיס נתונים משרדי - איסוף מידע במכלול פרמטרים, לרבות ראיונות אישיים/קבוצתיים של כלל עובדי המשרד, לצורך בניית בסיס נתונים רחב בהיבטי מגדר. זאת לרבות צפי למשרות בכירות המתפנות ב – 5 השנים הקרובות מטעמי פרישה ומסיבות אחרות.

ב. גיבוש "הערכת מצב מגדרית במשרד" ותיאור "המציאות הקיימת" – ניתוח מכלול הנתונים במשרד לצורך זיהוי החסמים המשרדיים העומדים בפני נשים וגברים באגפים/ביחידות השונות במשרד, וביחס לסוגי התפקידים השונים בכל הקשור לשוויון מגדרי וקידום נשים.

ג. קביעת דרכי פעולה להסרת חסמים באגפים השונים, ובניית תכנית עבודה מגדרית רב שנתית, ובה יעדים מדידים וכמיתיים לסגירת הפער בין המציאות הקיימת למציאות הרצויה.

ד. קביעת יעדים דיפרנציאליים משרדיים לשנים 2017 - 2019 במטרה להגיע ל - 50% נשים בתפקידים הבכירים עד סוף שנת 2019 כנדרש בדוח ועדת שטאובר, וזאת בהלימה לצפי התפנות משרות ולתכנית העבודה.

ככל שהמשרד סבור כי מדובר ביעד שאינו בר השגה, יש לקבוע יעדים אחרים המצביעים על שיפור משמעותי בהתמדה, תוך מתן הסברים.

מבדיקתנו עולה כי במשרד ראש הממשלה, הוקמה ועדה מגדרית בשנת 2017 בהתאם להנחיית נציב שירות המדינה.

הרכב הוועדה המגדרית במשרד תואם להנחיה כמפורט להלן:

יו"ר הוועדה: ר' אגף משאבי אנוש במקום סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש.

מרכזת הוועדה: הממונה על השוויון המגדרי המשרדי.

נציג/ת אגף משא"ן.

נציג/ה אגף הדרכה.

מבין חברי הוועדה נכללו עובדים/ות בעלי השפעה על קבלת ההחלטות במשרד, ועובדים/ות בעלי עניין ומוטיבציה לקידום ערכי הגיוון התעסוקתי והשוויון המגדרי במשרד. כולל נציגות מטעם הלשכה המשפטית של המשרד.

מבין הנושאים שנדונו בוועדה:

ניתוח נתונים על צפי של התפנות משרות בכירות – מניתוח הנתונים נמצאו מספר קטן של משרות בכירות הצפויות להתפנות.

מיפוי חסמים במשרד – מבין החסמים נמנו הנושאים להלן:

- מספר נשים מצומצם אשר הגישו מועמדות לעתודה ניהולית.
- מספר נמוך של משרות בכירות שצפויות להתפנות בשנים הקרובות.
- לפי הפירמידה של האגפים המקצועיים, לא קיימים עובדים במשרות נמוכות אותם ניתן לקדם למשרות בכירות, כתוצאה מכך המשרד קולט עובדים בכירים ממשרדים אחרים.

נציין את בעייתיות העובדה כי לא נמצאו עובדים המתאימים למשרות בכירות על ידי הוועדה.

אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי בשיתוף עם מנהלת משאבי אנוש במשרד לבחון את תמונת המצב להיום ולפעול להכשרת עובדי המשרד לכשירות למשרות בכירות.

🚦 תכנית עבודה - בחלק מתכנית העבודה המגדרית, הוועדה דנה בנושאים לקידום סביבה תומכת משפחה, מענה להתאמת ימי חופשה לפי מערכת החינוך, אפשרות להקמת מעון סמוך למשרד, אפשרויות לביצוע עבודה מהבית בקרב נשים בדרגים הנמוכים.

הוועדה ערכה סקר לאיתור חסמים בנושא שוויון מגדרי לכלל עובדי המשרד, הסקר פורסם על ידי הוועדה ביולי 2017 במטרה לאתר חסמים בנושא שוויון מגדרי. הסקר כלל שאלות בנושא איתור חסמים לקידום נשים, מצב נושא השוויון המגדרי במשרד ממבטם של העובדים, מידת השתתפות העובדים בתהליכי עבודה, בדיקת קיום תופעה של פגיעה על רקע מגדרי, התחשבות בנשים בתקופת הריון ולידה ומדיניות תומכת משפחה. הסקר נועד לכלל עובדי המשרד. נתוני הסקר הוצגו לוועדה המגדרית במצגת הכוללת פילוח של התוצאות בהתאם למין, עובדים עם ילדים/בלי ילדים ודרגים.

הוועדה קידמה נושאים לסביבה תומכת משפחה כגון: הקמת חדר הנקה ויום עבודה מקוצר. הוועדה תכננה לערוך כנס בנושא שוויון מגדרי למנהלים על מנת לדון בנושאים אשר עלו בסקר, אולם הכנס לא יצא לפועל.

בהתאם להנחית נציב שירות המדינה הוועדה נדרשה לסיים את עבודתה ב - 1 ליוני 2017.

מבדיקתנו עולה כי הוועדה התכנסה 5 פעמים במהלך שנת 2017. מבדיקת הפרוטוקולים של הוועדה עולה כי הוועדה הכינה תכנית עבודה מגדרית לתקופת עבודת הוועדה, אך לא נערכה תכנית עבודה רב שנתית הכוללת יעדים מדידים וכמיתיים לסגירת הפער בין המציאות הקיימת למציאות הרצויה בהתאם להנחיית הנציב. הממונה על השוויון המגדרי מסרה לנו כי הוועדה שקדה על הכנת תכנית עבודה רב שנתית, אולם לאחר שנעשה מיפוי של תפקידים בכירים הצפויים להתפנות, נמצאו מספר קטן של משרות הצפויות להתפנות בשנים הקרובות, בשל כך לא ניתן היה לקבוע יעדים דיפרנציאליים.

לאור העובדה שעברו 4 שנים ממועד כינוס הוועדה, אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי בשיתוף עם מנהלת אגף משאבי אנוש להשלים את עבודת הוועדה ולהכין תכנית עבודה רב שנתית, אשר תכלול יעדים מדידים וכמיתיים על מנת לסגור את הפערים בין המציאות הקיימת למציאות הרצויה בהתאם להנחיית הנציב משנת 2017 ולבצע מעקב אחר תכנית העבודה.

מאגף משאבי אנוש נמסר לנו כי נושא השוויון המגדרי מובל על ידי ר' האגף במטרה להעלות את מודעות מנהלי היחידות לחשיבות שבשילוב עובדות במדרג המירב, במדרג הסגל התיכון ובמדרג הסגל הבכיר. בנוסף לכך, ר' האגף פונה ביוזמתה לעובדות העומדות בדרישות סף של משרות ומעודדת אותן להתמודד על משרות אלו. כמו גם, מקיימת עמן פגישות אישיות לצורך "אימון אישי" לקראת עמידתן בפני ועדת בוחנים.

עוד נמסר לנו כי לגבי קידום עובדים קיימים, פועל אגף משאבי אנוש במספר מישורים:

קידום אופקי – עידוד עובדות להתמודד למכרזים, שדרוג משרות והתאמתם לנדרש.

קידום רוחבי – בדרך של העברה ממשרה למשרה.

לצד ובהנחיית ראש אגף משאבי אנוש, פועלת בנושא זה הממונה על השוויון המגדרי באמצעות קורסים, ימי עיון, סדנאות וכו'.

מיפוי תפקידי ניהול בכירים

אחת לשנה מתבצע על ידי אגף משאבי אנוש מיפוי של העומדים לפרוש לגמלאות הכולל עובדים בתפקידי ניהול בכירים.

מרבית המשרות הבכירות המאוישות במשרד ראש הממשלה אינן עומדות להתפנות על רקע פרישת גיל.

חלק מהמשרות הבכירות כפופות לנהלי הרוטציה שהנהיגה נציבות שירות המדינה. מיפוי משרות אלה נעשה בהתאם להוראות נציבות שירות המדינה ולמועד פקיעת חוזה העסקה של עובדים במשרה האמורה.

בהתאם לבקשתנו, נמסרו לנו ע"י אגף משאבי אנוש תחזיות בדבר פרישת עובדי המשרד שבוצעו על ידי האגף לשנים 2018 ו - 2019. התחזיות משקפות את צפי המשרות העתידיות להתפנות על רקע פרישה לאותם שנים.

פעילות לאיתור אקטיבי של נשים מתאימות לתפקידים בכירים הצפויים להתפנות

במשרות בכירות שהליך הבחירה לאיושן הוא באמצעות ועדה ציבורית לאיתור מועמדים, פועל אגף משאבי אנוש בהתאם לנוהל עבודת הוועדה לאיתור מועמדים. על פי הנוהל מועבר פרסום המשרה הפנויה לרשות לקידום מעמד האישה, לממונה לקידום נשים בנציבות שירות המדינה, לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים ולרשות לפיתוח כלכלי של מגזר המיעוטים.

דבר חיפוש מועמד/ת מפורסם לכלל עובדי המשרד בפורטל המשרדי ובדואר האלקטרוני.

בנוסף, ראש אגף משאבי אנוש פונה באופן אישי לעובדות היכולות להתאים לתפקיד ומעודדת אותן להגיש מועמדות.

במענה לבקשתנו לקבלת מסמכים תומכים בעניין קיום שיחות אישיות של מנהלת אגף משאבי אנוש עם העובדות, נמסר לנו ע"י האגף כי שיחות אלו לא תועדו ולא קיימת רשימת עובדות איתן התקיימו שיחות.

עוד נמסר לנו כי מנהלת האגף ניהלה לאורך השנים עשרות רבות של שיחות עם עובדות המשרד השונות על מנת לעניינן בתפקידים בכירים וכן סייעה באופן מנטלי לעובדות לקראת התמודדותן לתפקיד.

תגובת המבוקרים: העברנו את טיוטת הדוח לר' אגף משאבי אנוש ולממונה על השוויון המגדרי ונמסר לנו כי אין להן הערות לדוח.

המלצותינו דורגו בהתייחס לסיכונים השונים של הממצאים, חלוקת המשאבים ליישום ההמלצות תעשה בהתאם.

שם היחידה: הממונה על השוויון המגדרי

מס	דירוג	המלצת המבקר	זמן הטיפול
1	בינוני	לאור העובדה שעברו 4 שנים ממועד כינוס הוועדה, אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי בשיתוף עם מנהלת אגף משאבי אנוש להשלים את עבודת הוועדה ולהכין תכנית עבודה רב שנתית, אשר תכלול יעדים מדידים וכמיתיים על מנת לסגור את הפערים בין המציאות הקיימת למציאות הרצויה בהתאם להנחיית הנציב משנת 2017 ולבצע מעקב אחר תכנית העבודה.	90 יום
2	נמוך	אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי ליישם את ההמלצות שעלו מהסקר ובכלל זה לפעול להכוונה ועידוד העובדות בהגשת מועמדות למשרות, להמשיך בביצוע פעולות להעצמת העובדות וביצוע פעולות לישום מדיניות משרד תומכת משפחה.	
3	נמוך	אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי לפרסם לכלל העובדות בפורטל המשרדי את התכנית לליווי קבוצת מנהלות בכירות ואת תנאי ההשתתפות בה, על מנת להבטיח שקיפות ושוויון הזדמנויות לכלל העובדות בדרג הביניים.	
4	נמוך	לאור העובדה כי לא נמצאו עובדים במשרד המתאימים למשרות בכירות על ידי הוועדה, אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי בשיתוף עם מנהלת משאבי אנוש במשרד לבחון את תמונת המצב להיום ולפעול להכשרת עובדי המשרד לכשירות למשרות בכירות.	
5	נמוך	אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי לבחון אפשרויות לניצול מלא של התקציב השנתי המוקצב לנושא שוויון מגדרי.	
6	נמוך	אנו ממליצים לממונה על השוויון המגדרי במשרד ראש הממשלה לכלול בתכנית העבודה השנתית את תכנית הפעולה לסיוע למנכ"ל לשם קידום ושילוב נשים באמצעות מיפוי חסמים, שותפות בתכנון כוח אדם, איתור עובדות מתאימות למכרזים ועבודות ניהול.	

מס	דירוג	המלצת המבקר	זמן הטיפול
1	בינוני	אנו ממליצים כי אגף משאבי אנוש יעביר לממונה על השוויון המגדרי את נתוני כלל המשרות הפניות ומשרות הצפויות להתפנות על בסיס תקופתי וכן נתונים אודות עובדות המתאימות לאותן משרות במטרה לעודד את העובדות להתמודד במכרזים.	90 יום
2	נמוך	אנו ממליצים לאגף משאבי אנוש ליישם את ההמלצות שעלו מהסקר. ובכלל זה לפעול להכוונה ועידוד העובדות בהגשת מועמדות למשרות וליצירת תוכן ניהולי במשרות בדרג התיכון. לפעול ליצירת אופק קידום למשרות בדרג מירב ולביצוע פעולות לישום מדיניות משרד תומכת משפחה.	
3	נמוך	אנו ממליצים לאגף משאבי אנוש להעביר למנהלת תחום הרווחה במשרד את נתוני העובדות אשר חוזרות מחופשת לידה על מנת שתיידע אותן בדבר קיומו של חדר ההנקה. בנוסף, אנו ממליצים להתקין מזגן לנוחיות העובדות המשתמשות בחדר.	

מסקירת נתוני ייצוג נשים בדוח זה עולה כי נשים מהוות רוב בקרב עובדי המשרד אולם שיעורן הולך ופוחת ככל שעולה דרגת המשרה. "תקרת הזכוכית" בעבורן ממוקמת מתח דרגות 42 - 44. נשים מהוות מיעוט מהעובדים בסגל הבכיר כמו כן אחוז הנשים המגישות מועמדות למשרות בכירות נמוך ביחס לגברים. ככל שדרוג המשרה עולה כך שיעור הנשים המגישות מועמדות ושיעור הנשים הזוכות יורד.

בסקר שערךנו מופו החסמים לקידום נשים במשרד והפעולות שיש בהן לסייע לקידום נשים. מהסקר עלה כי לעובדות המשרד קיים רצון ושאיפות לקידום, ויש ביכולת המשרד לסייע להן על ידי עידוד ביציאה לתכנית עבודה על ידי המשרד, סיוע ועידוד בהגשת מועמדות על ידי המשרד ומדיניות משרד תומכת משפחה.

הממונה על השוויון המגדרי במשרד מובילה את הפעילות המשרדית לקידום שוויון מגדרי באמצעות הרצאות וימי עיון לציון יום השוויון המגדרי, ציון יום האישה הבינלאומי ויום המאבק לאלימות נגד נשים. עריכת קורסים וסדנאות להעצמת עובדות המשרד. נציין כי הממונה מקיימת פעילויות ברמה גבוהה תוך חשיבה על קידום עובדות והקניית ערך מוסף.

באשר לתפקיד הממונה על השוויון המגדרי בסיוע ותכנון כוח אדם נמצא כי בפעולות שננקטו אין די בכדי ליישם חובת איתור אקטיבי של מועמדות לתפקידים, וכי הממונה איננה מקבלת מידע רלוונטי מאגף משאבי אנוש לרבות משרות העומדות להתפנות באופן שוטף.

נושא השוויון המגדרי באגף משאבי אנוש מובל על ידי מנהלת האגף במטרה להעלות את מודעות מנהלי היחידות לחשיבות שבשילוב עובדות. בנוסף אגף משאבי אנוש פועל לקידום עובדים ושדרוג משרות ומבצע מיפוי של תפקידים הצפויים להתפנות.

ברצוננו להודות לממונה על השוויון המגדרי ולאגף משאבי אנוש על שיתוף הפעולה בהעברת הנתונים והמענה המהיר לשאלות.

נסיים בפסוק בפרשת פנחס "ותקרבנה בנות צלופחד ותעמודנה לפני משה ולפני אלעזר הכהן וכל העדה פתח אוהל מועד..." , יתכן כי השינוי יגיע מהנשים בעצמן?

אנו מעריכים ומודים על שיתוף הפעולה, בתקווה כי תהליך זה יביא לכדי טיוב הנושא הנבדק.