



נציבות
שירות
המדינה



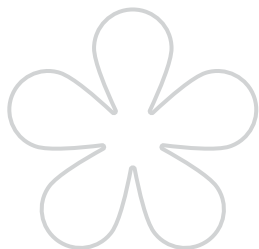
שוויון

לא רק במילים

הצלחות ואתגרים
בקידום נשים בשירות המדינה

מטה יישום הרפורמה
האגף הבכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות
האגף לשוויון מגדרי





דבר נציב שירות המדינה

במסגרות שונות מדברים רבות על קידומן של נשים בכלל ועל קידומן בשירות המדינה בפרט. עצם העלאת הנושא חשובה, אלא שבסופו של דבר "אין המדרש עיקר אלא המעשה", ובנושא זה "מבחן התוצאה" הוא המבחן העיקרי. חוברת זו באה לעסוק בעשייה, בהצלחות, באתגרים ובמכלול פעילויות המושתתות על תכנית עבודה סדורה ושיטתית.

בשנה האחרונה, עשייתנו מבוססת על דוח ועדת שטאובר שגיבשנו ושאוּמַץ על ידי ממשלת ישראל ביוני 2014, יצאנו למסע מאתגר ומורכב. כחלק ממכלול הפעולות ליישום הרפורמה לניהול ההון האנושי שזור באופן מהותי גם נושא קידום נשים.

אני שמח לבשר כי שיעור הנשים בדרגות הגבוהות הולך וגדל באופן עקבי למדי וזאת לאור עבודה מאומצת של האגף לשוויון מגדרי. הנתונים מצביעים על כך שהפער המגדרי בקידום הולך ומצטמצם באופן שיטתי למדי. בשנת 2014 עמד אחוז הנשים המועסקות בחוזה בכירים על 40% (ב-2003 עמד אחוז זה על 26%). איננו "נחים על זרי הדפנה". עדיין שומה עלינו למקד מאמץ לעבר היעדים שנקבעו ולשם כך נדרש מאמץ.

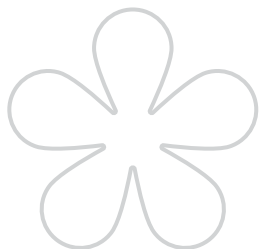
בחוברת זו מוצגים ההצלחות והאתגרים ביישום דוח שטאובר וניכר כי בוצעה כבר עבודה רבה ועל כך הערכת.

אנו גאים להוביל מהלך חשוב זה שיש בו לתרום רבות לאיכותו של שירות המדינה ולחוסנה של החברה הישראלית. בל נשכח, כי מטלה זו מוטלת למעשה על כל אחד ואחת. ודאי על המנהלים הבכירים ועל אלו העוסקים בניהולו של ההון האנושי. עוד עבודה רבה לפנינו אך הצלחנו גם להשיג הישגים לא מבוטלים.

אני תקווה כי ההישגים יביאו להגברת המאמץ במשימה חשובה זו.

משה דיין

נציב שירות המדינה



דבר ראשת האגף לשוויון מגדרי

אני גאה להציג בפניכם/ את חוברת הצלחות ואתגרים בקידום נשים בשירות המדינה.

שירות המדינה מוביל בייצוג נשים בתפקידים בכירים ביחס לשוק הפרטי ואף ביחס למגזר הציבורי הרחב. ואולם – על אף השיפור שחל בנושא – נשים עדיין אינן מיוצגות באופן הולם בתפקידים הבכירים ביותר גם בשירות המדינה.

מסיבה זו, ומכיוון ששירות המדינה רואה עצמו כנושא הדגל בעניין זה – אנו ממשיכים ופועלים במגוון דרכים לשם הגעה לייצוג שוויוני לגברים ולנשים בתפקידים הבכירים ובעמדות השפעה.

בימים אלה עומל האגף לשוויון מגדרי על יישום המלצות ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה, שהמלצותיה אומצו בהחלטת ממשלה, ומטרתן היא הגעה ל-50% ייצוג לנשים בתפקידים הבכירים.

לשם כך מוביל האגף שינוי תרבותי, חברתי ותודעתי, בין היתר באמצעות הדרכה והסברה, הסרת חסמים העומדים בפני נשים, הצבת יעדים למשרדים וקידום איזון חיים – עבודה לבני שני המינים.

חוברת זו מקנה לקובעי המדיניות ולציבור מידע ממשי אודות הפעילות ליישום דוח שטאובר והחלטת הממשלה בנושא – מתוך מטרה להמשיך ולהוביל את השינוי.

לסיום, ברצוני להודות לגב' ענבר סבאג שפייזמן, מנהלת תחום תכנון אסטרטגי באגף לשוויון מגדרי, על עבודתה המהירה והיעילה בהכנת חוברת זו. אני בטוחה כי הצגת ההצלחות והאתגרים תסייע לקידום השוויון המגדרי בשירות המדינה ומחוצה לו.

נו"ד טלילה שחל-רוזנפלד

ראשת האגף לשוויון מגדרי

ויועצת נציב שירות המדינה לקידום נשים

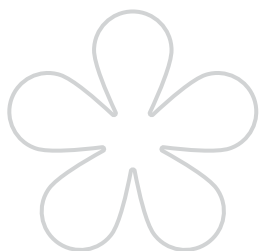
תוכן העניינים

- 5 האגף לשוויון מגדרי
-
- 7 קידום נשים בראי הרפורמה
-
- 9 תכנון כוח אדם
-
- 11 נשים בשירות המדינה
-
- 16 קביעת מדיניות
-
- 19 הממונות/ים על השוויון המגדרי
-
- 23 מניעת הטרדה מינית ואפליה והטיפול בהן
-
- 26 סגל בכיר
-
- 28 איזון חיים-עבודה
-
- 31 מכרזי כוח אדם
-
- 34 פערי שכר
-
- 36 הדרכה ולמידה
-
- 38 הדרך להשגת איזון מגדרי
-
- 40 אתגרים
-



האגף לשוויון מגדרי





עובדים בשבילכן/ם האגף לשוויון מגדרי וקידום נשים

האגף לשוויון מגדרי הוא חלק מהאגף הבכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, אשר משמש כגוף מטה בנציבות שירות המדינה לקביעה ולהובלת מדיניות בתחום ניהול ההון האנושי בשירות המדינה. האגף פועל לקידום שוויון מגדרי, לרבות קידומן של נשים לדרגי ניהול בכירים, זאת על מנת להבטיח ייצוג הולם לשני המינים בשירות המדינה.

האגף הוא המנחה המקצועי של שירות המדינה בנושאי מגדר, זכויות הורות והטרדות מיניות. כפופות לו למעלה מ-80 ממונות על השוויון המגדרי ויועצות מנכ"ל לקידום נשים, הפועלות בכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

בפעילותו השוטפת מטפל האגף בנושאים הקשורים להטרדה מינית, עוקב אחר החלטות הממשלה, מקדם הליכי חקיקה רלוונטיים, מגייס ומכשיר ממונות/ים חדשותיים, נותן מענה לפניית הציבור, מרכז נתונים, עורך מחקרים, כותב נהלים ומוציא פרסומים בנושא.

חמישה יעדים, מטרה אחת

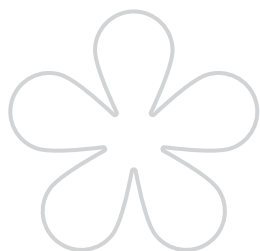
- * שיפור ייצוגן של נשים בכל הדרגים ושילובן בעמדות השפעה.
- * הטמעת חשיבה מגדרית בהחלטות מערכתיות המתקבלות בנציבות שירות המדינה בכלל, ובראי הרפורמה בפרט.
- * הסרת חסמים המקשים על נשים להתקדם למשרות בכירות בשירות המדינה.
- * העלאת המודעות ליתרונות בקידום נשים למשרות בכירות ולמחיר של אפליית נשים.
- * העמקת התשתית לצמצום הטרדות המיניות, התנכלויות ואפליה.





קידום נשים בראי הרפורמה





תהליך משמעותי - שינוי ממשי קידום נשים בראי הרפורמה

יוני 2013. הרפורמה המתוכננת בניהול ההון האנושי בשירות המדינה אושרה בהחלטת ממשלה. שרת התרבות דאז, לימור לבנת, מבקשת בהזדמנות זו לבחון את מעמדן של הנשים בשירות המדינה.

יולי 2013. נציב שירות המדינה ממנה ועדה בין-משרדית לבחינת מעמדן, קידומן, תנאי עבודתן ושכרן של נשים בשירות המדינה. בראש הוועדה עמדה הגב' דלית שטאובר, ריכזה את הוועדה, עו"ד טלילה שחל רוזנפלד, מנהלת האגף לשוויון מגדרי.

יוני 2014. המלצות הוועדה מוגשות לממשלה וזו מאמצת את הדוח במלואו.

עיקרי המלצות דוח שטאובר

- * קביעת מדיניות שוויון מגדרי
- * תקינה ומשרות הגברת השקיפות בהקצאת רכיבי שכר משתנים
- * איזון חיים-עבודה
- * הכשרה והסברה לפיתוח מנהיגות נשית
- * העצמת תפקידן של הממונות על השוויון המגדרי בכלל משרדי הממשלה
- * שילוב נשים בוועדות מכרזים והעלאת המודעות להטיות מגדריות
- * העלאת שיעור הנשים בקרב הסגל הבכיר ובעתודות הניהוליות

על בסיס ההמלצות המופיעות בדוח שטאובר הכינה נציבות שירות המדינה, באמצעות האגף לשוויון מגדרי, תכנית עבודה מפורטת, רב שנתית, ובה מכלול היעדים והמשימות ולוחות הזמנים לביצוען. תכנית העבודה מתארת הלכה למעשה את יישום המלצות הדוח במטרה להניע תהליכי שינוי תרבותי וארגוני, תוך הטמעת תפיסות ייסוד שנועדו להביא לשוויון מגדרי מלא בשירות המדינה.

האגף לשוויון מגדרי פועל להטמעת המלצות דוח שטאובר בשני מישורים:

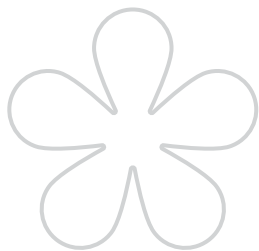
במישור הראשון באמצעות שורה של פעילויות יוזמות לשיפור הייצוג ההולם לנשים ולהסרת החסמים המונעים מנשים להתקדם למשרות בכירות. במישור השני מקדם האגף הטמעת חשיבה מגדרית בהחלטות מערכתיות המתקבלות בנציבות שירות המדינה בכלל ובראי הרפורמה בפרט.





תכנון כוח אדם





רואים רחוק תכנון כוח אדם בראייה מגדרית

אחד התנאים המרכזיים להגשמת היעד בנושא ייצוג הולם לנשים בתפקידים בכירים הינו תכנון אסטרטגי ארוך טווח.

נציבות שירות המדינה, באמצעות האגף לשוויון מגדרי, מקיימת מערכת לתכנון אסטרטגי תוך הנחיית הגורמים המתאימים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך.

המשרדים נדרשים לאייש את המשרות בהתבסס על תהליך שנתי ורב-שנתי, תכנון והערכה בראייה מגדרית ואיתור נשים מתאימות שזוהו כבעלות פוטנציאל קידום.

כך הופכים חזון למציאות בכל משרד:

1 בדיקה ומיפוי של תפקידי ניהול בכירים הצפויים להתפנות בחמש השנים הקרובות.

2 סיוע באיתור אקטיבי של נשים מתאימות ועידודן להגיש מועמדות לתפקידים בכירים הצפויים להתפנות.

3 מעקב אחר עמידה ביעדים הדיפרנציאליים לקידום נשים שהוקצו לכל משרד ממשלתי ויחידת סמך.

4 בחינה מגדרית של תיאורי התפקידים והתאמתם ככל הנדרש.

5 השתתפות בבניית תכנית עבודה עם הממונה על שוויון מגדרי, ושילובה בתכניות העבודה המשרדיות.





נשים בשירות המדינה



עובדות על השינוי תעסוקת נשים בשירות המדינה

עולם התעסוקה, גם בשירות המדינה, עדיין משמר רמות של אי שוויון בין גברים לנשים. על מנת לצמצם את הפער, וכחלק מתכנית החומש, גיבשה הנציבות יעדים דיפרנציאליים לייצוג הולם של נשים שהועברו למשרדי וליחידות הסמך. המעקב אחר היעדים הללו מתבצע בנציבות שירות המדינה.

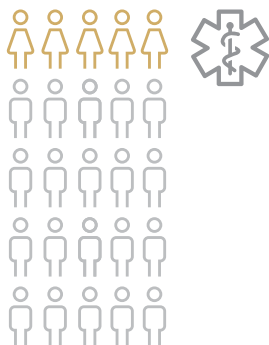
12% ממנהלי בתי החולים הממשלתיים הן נשים



62% מהעובדים בשירות המדינה הן נשים

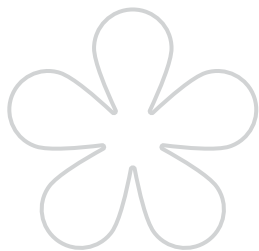


20% מקרב ההנהלה הבכירה בבתי החולים הממשלתיים הן נשים



ייצוג הנשים בדרג הבכירים (א' + ב') בשירות המדינה ב-2015 עומד על 40% (26% ללא הדירוג המשפטי)

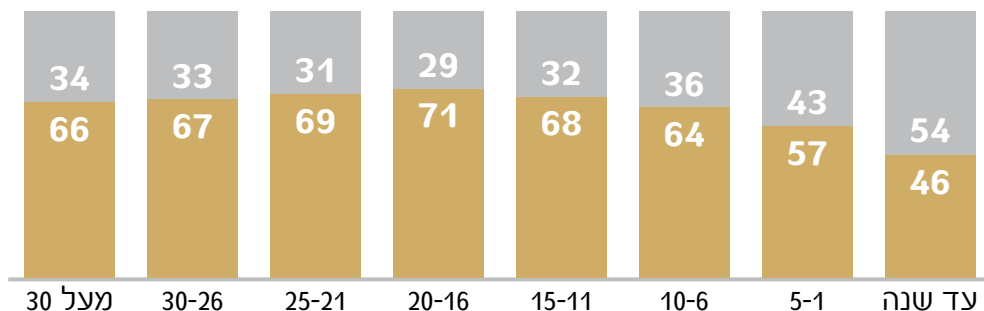




הנשים העובדות בשירות המדינה הן משכילות ובעלות וותק, ולפיכך **לא ניתן** לתלות את אי השוויון בגורמים הללו.

אחוז עובדי המדינה לפי שנות וותק ומגדר, 2014

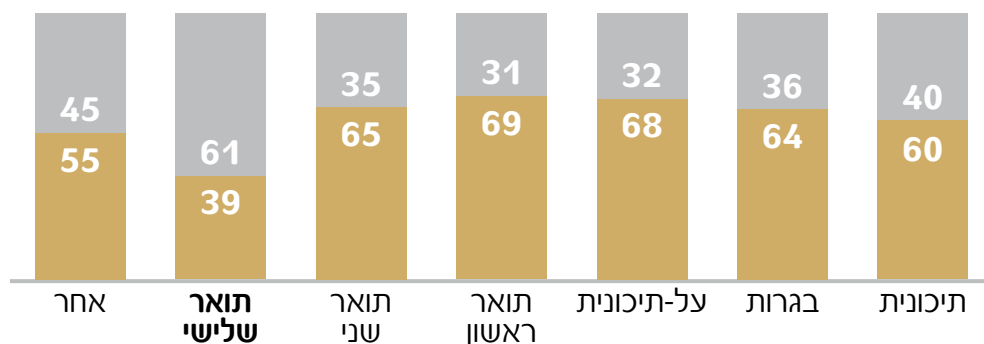
■ אחוז הגברים ■ אחוז הנשים



אחוז הנשים בכל רמת השכלה **גבוה יותר** מאחוז הגברים, **למעט בתואר שלישי**.

אחוז עובדי המדינה לפי רמת השכלה ומגדר, 2014

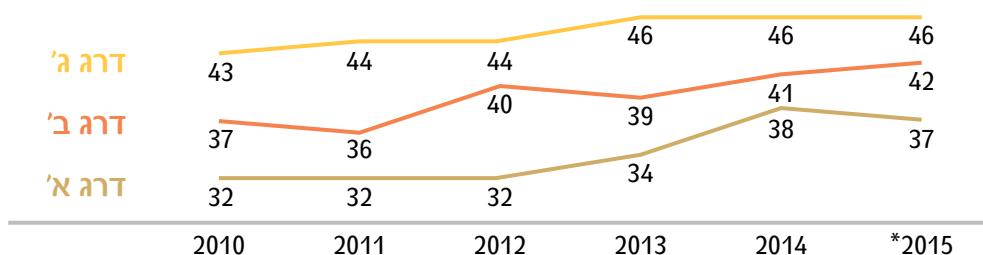
■ אחוז הגברים ■ אחוז הנשים



קובעים שיאים חדשים: השתלבות נשים במשרות הבכירות

שיעור הנשים במשרות הבכירות הולך ועולה באופן עקבי: שיעורן בארבע הדרגות העליונות בשירות המדינה הגיע לשיא של 41% ב-2015. לשם השוואה, ב-2001 עמד שיעור הנשים בתפקידים אלה על 33%. **ממצאים אלו מצביעים על כך שהפער המגדרי בקידום הולך ומצטמצם באופן שיטתי.**

אחוז הנשים בדרגי ניהול בכירים (כולל הדירוג המשפטי)

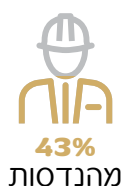
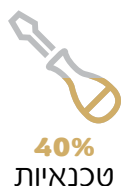
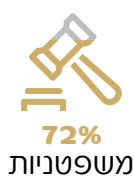


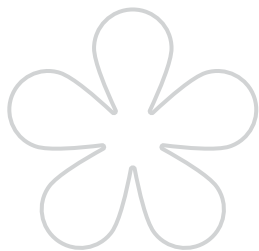
* 1-10/2015

דרג א' - תפקידי מנכ"לים ומקביליהם, משנים למנכ"לים ולמנהלי בתי חולים גדולים (מעל 600 מיטות)
דרג ב' - סמנכ"לים ומקביליהם, מנהלי אגף בכיר, מנהלי בתי חולים בינוניים וקטנים (מתחת ל-600 מיטות)
דרג ג' - מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי חולים ומקביליהם, מנהלי אגפים ומנהלי תחום בכירים.

יותר עובדות סוציאליות, פחות מהנדסות

נשים עדיין מהוות את הרוב בתפקידים "נשיים" מסורתיים, בהם תפקידים מנהלתיים, אחיות ועובדות מעבדה. למרות שיפור בנושא, עדיין נרשם ייצוג חסר במקצועות "גבריים" בהגדרתם המסורתית, בהם רופאים, מהנדסים וטכנאים.





ייצוג נשים בדרגות העליונות

ציון לשבח

- * משרד הרווחה
- * משרד המשפטים
- * משרד הבריאות
- * משרד המדע התרבות והספורט
- * משרד העלייה והקליטה
- * משרד החינוך
- * יחידות הסמך: רשות האכיפה והגבייה והנהלת בתי המשפט.

במגמת ירידה בשנה האחרונה

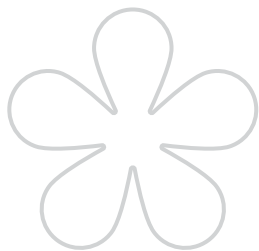
- * המשרד לשירותי דת
- * המשרד להגנת הסביבה
- * משרד הבינוי
- * משרד החקלאות
- * יחידות הסמך: מנהל החינוך ההתיישבותי, הרשות הארצית לכבאות והצלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.





קביעת מדיניות





שוויון מגדרי = אינטרס ציבורי קביעת מדיניות ממשלתית

פעילות מדינית אקטיבית לשינוי מביאה לשוויון מגדרי, כך עולה ממחקר שנערך בקרב 14 מדינות החברות ב-OECD, ושפורסם בדוח ועדת שטאובר. על פי המחקר, המדינות המתקדמות ביותר בעולם בקידום נשים בשירות המדינה הן אלו שקבעו מדיניות ממשלתית ברורה ומקיפה, שכוללת חזון, תכנית, יעדים ובקרה.

היעד: 50% אחוז ייצוג נשי

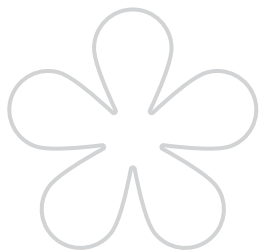
ועדת שטאובר המליצה לנציבות לגבש תכנית חומש לייצוג הולם של נשים בתפקידים בכירים בשירות המדינה. על פי המלצות הוועדה התכנית תכלול יעדים דיפרנציאליים המותאמים לצרכיו ולמאפייניו של כל משרד ויחידת סמך.

בהתאם לכך, בנינו תכניות עבודה שנתיות ותכנית חומש לקידום נשים לתפקידים בכירים. בנוסף, כללנו פרק בנושא קידום שוויון מגדרי בהנחיות לתכנון אסטרטגי למשרדי הממשלה ויחידות הסמך. בשנה זו נערוך בקרה אחר היעדים שהוצבו ל-2015 ונקבע יעדים חדשים לשנת 2016.

זזה עוד לא הכול!

- * הכנו דוח שנתי "מובילות שינוי" בנושא ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה. דוח הנתונים המעודכן לסוף 2015 סוקר את ייצוג הנשים לפי יחידות, דרגות ודירוגים, תוך התייחסות ממוקדת למצב המשרדים ויחידות הסמך בכל הנוגע לייצוג הנשים בשלוש וארבע הדרגות הבכירות.
- * הכנו ערכות הדרכה לשרים ולמנכ"לים בנושא ייצוג הולם, הכוללות סרטון הסברה, חוברת ומצגת.
- * התחלנו בבחינה מגדרית של התקשי"ר (תקנון שירות המדינה).
- * הפקנו את רבעון מובילות שינוי אשר יוצא לאור אחת לשלושה חודשים וכולל מאמרים מקצועיים וכתבות על נשים מעוררות השראה.
- * הטמענו היבטים מגדריים בקורסי הבכירים ובקורסי הצוערים לשירות המדינה.
- * התחלנו בפגישות עם הנהלות המשרדים לשם הטמעת חשיבה מגדרית ובחינת מצבן של הנשים בכל משרד.





זאת ואות

גם השנה ערכנו את תחרות "אות המעסיק המתקדם" בשירות המדינה. האות ניתן למשרד, ליחידת סמך או לבית חולים ממשלתי, הבולט בקידום נשים לעמדות ניהול בכירות וביצירת אקלים ארגוני ידידותי לנשים.

ועדת השיפוט בראשות השופטת נילי ארד, החליטה שהאות יוענק על ידי ראש הממשלה בשתי קטגוריות:

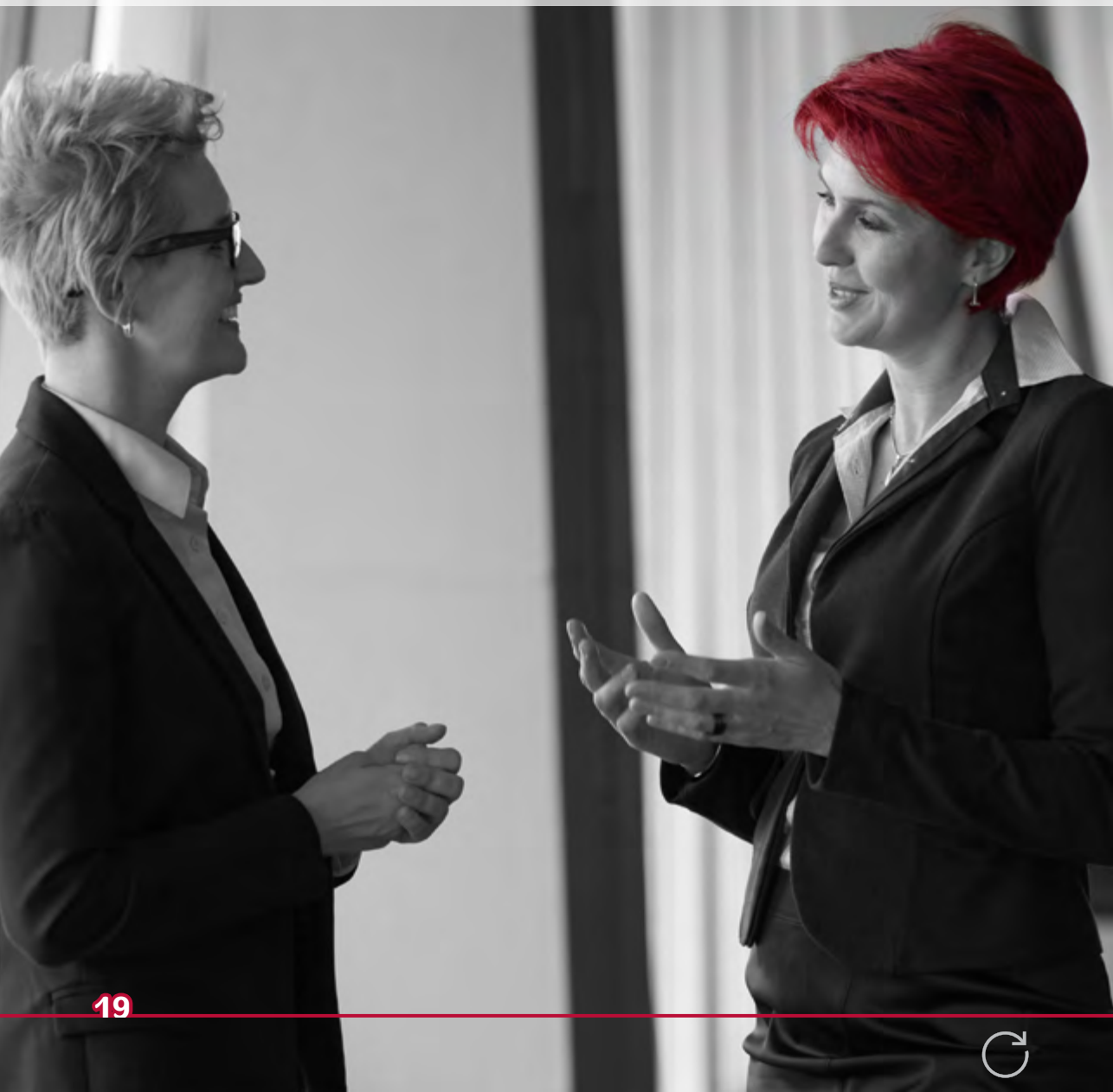
* משרד או יחידת סמך

* בית חולים ממשלתי





הממונות/ים על השוויון המגדרי



סוכנות השינוי במערכת מעצימים את תפקיד הממונה על השוויון המגדרי

כדי להבטיח כי במשרדים הממשלתיים יתבצע טיפול בסוגיות ייחודיות לנשים, נקבע בשלהי שנות ה-90 כי בכל משרד תהיה ממונה על מעמד האישה. במהלך השנים תפקיד הממונה היה תלוי בעיקר במשתנים סובייקטיביים, ללא הגדרה מסודרת של תחומי הפעילות והאחריות.

החל משנת 2007 נוצק תוכן נוסף לתפקיד הממונה על מעמד האישה אך זאת ללא הגדרת תפקיד ברורה של תחומי הפעילות והאחריות.

באוקטובר 2014, לאחר עבודת מטה מעמיקה שביצע האגף שונה שם התפקיד ל"ממונה על שוויון מגדרי ויועצת המנכ"ל לקידום נשים", הוגדרו תחומי אחריות וסמכות וכן דרישות הסף לביצוע תפקיד זה, הוגדרו משך הקדנציות והתגמול ודרך מינוי הממונה.

כיום תיאור התפקיד מפורסם לכל עובדי המשרד והממונה נבחרת על ידי ועדת בוחנים בהשתתפות מנהלת האגף לשוויון מגדרי והנהלת המשרד.



2015

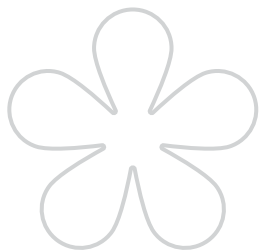
80 ממונות, 13 חדשות בתפקיד



2014

70 ממונות, 20 חדשות בתפקיד





זה מה שעשינו השנה:

ערכנו במקביל **שני קורסי הסמכה לממונות חדשות**. הקורס, שאורך כתשעה חודשים, עוסק בין היתר במהות התפקיד, בתאוריות פמיניסטיות, במשפחה, בקריירה ומגדר, בפיתוח מנהיגות, בהעצמה ומודעות אישית, בניהול קונפליקטים, באסטרטגיה ומדיניות, בניהול התקציב והתקשרויות, בחקיקה ופסיקה ובטיפול בהטרדות מיניות.

ערכנו **ימי עיון**. האגף מקיים מדי שנה ימי עיון וכנסים מתוך מטרה לשמור על רמתן המקצועית של הממונות ולהעשיר את הידע שלהן בנושא.

הכנו **חוברת הכשרה**. החוברת, שנשלחה למנכ"לים ולמנהלים, כללה פירוט לגבי תפקיד הממונות ותחומי אחריותן.

ביצענו **טיפול שוטף** מול הממונות והמשרדים, והגדרנו את הנושאים לטיפול.

ערכנו **מעקב ופיקוח** אחר עבודת הממונות. מדי שנה נדרשות הממונות להעביר לאגף דוח שנתי וכן דיווחים רבעוניים הכוללים נתונים רלבנטיים, פירוט הפעילות אשר בוצעה במשרד ותכנית עבודה שנתיית.

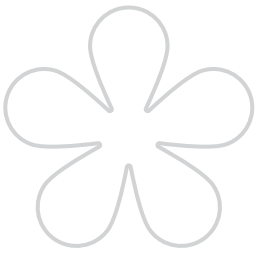
להפריד או לא להפריד, זאת השאלה

פרויקט חדש של האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה בוחן את האפשרות שעלתה מדוח ועדת שטאובר, לפצל את תפקיד הממונה על השוויון המגדרי לשניים: הממונה על השוויון המגדרי והממונה על הטרדות מיניות.

על מנת להגיע להחלטה נערוך סקר וקבוצות מיקוד של הממונות, נמפה באופן מקיף את המידע הקיים בישראל ובעולם ונראיין גורמים בעלי ידע בתחום מהמגזר הפרטי, השלישי והציבורי.

בסוף התהליך יוגש לנציב שירות המדינה מסמך מדיניות הכולל מספר חלופות אפשרויות למהות התפקיד, כמו גם המלצות אופרטיביות לדרכים שבהן יש לנקוט כדי לחזק את מעמדה של הממונה על השוויון המגדרי בארגון.





עיקרי הפעילות של הממונות ב-2016:



תכנון כוח אדם בראייה מגדרית עם הנהלת המשרד, לרבות איתור אקטיבי של נשים מתאימות בקרב עובדות המשרד או מבחוץ, ועידודן להגיש מועמדות לתפקידים הצפויים להתפנות.



מיפוי החסמים לקידום נשים לתפקידים בכירים, ומתן המלצות שישמשו כבסיס לתכנון שנתי.



מיפוי נשים בתפקידים בכירים מתוך סך כל הבכירים במשרד.



טיפול בפניות העובדים/ות בנושא הטרדות מינית, התנכלויות, זכויות הורות ונושאים מגדריים.



ביצוע הדרכות לכלל העובדים בנושא הטרדות מיניות והתנכלות.



עידוד נשים במשרד להגיש מועמדות לתפקידים שמתפנים.



עריכת יום "השוויון המגדרי" לכלל העובדים ב-8.3, יום האישה הבינלאומי, כדי לסייע בהעלאת מודעות לנושא.



בחינת הצרכים הקיימים ליצירת מקום עבודה תומך משפחה, וקידום הנושא (קייטנות, ישיבות בשעות העבודה הרגילות, חדרים לנשים מניקות ועוד).



בניית הכשרות והדרכות לשם עמידה ביעדים לקידום נשים (העצמה, הכנה למכרזים, מנהיגות נשית, איזון חיים-קריירה, ניהול קריירה ועוד).



עבודה מול האגף: הגשת דוחות ותכניות עבודה, מילוי אות המעסיק המתקדם, פגישות עבודה תקופתיות, השתתפות בקורס הסמכה, בימי עיון ובכנסים, הפצת חומרים.



עריכת יום עיון שיתקיים ב-25.11, היום הבינלאומי למאבק באלימות נגד נשים.



מניעת הטרדה מינית ואפליה והטיפול בהן



שומרים על הכללים פועלים למניעת הטרדה מינית, התנכלויות ואפליה

האגף מטפל בהטרדות מיניות והתנכלות והם מהווים עבירת משמעת חמורה. בנוסף לכך, עבירות אלה מהוות חסם נוסף לקידום נשים. האגף קובע נהלים בנושא, מטפל בפניות עובדים/ות ומנחה את המשרדים.

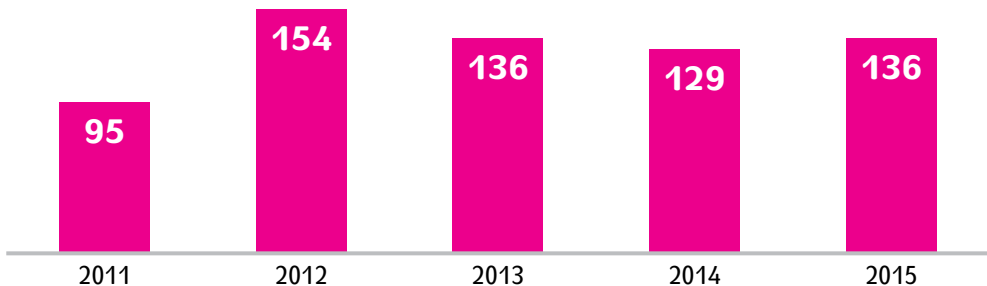
אחד מתפקידי הממונות על השוויון המגדרי במשרדים הוא טיפול בנושא ההטרדות המיניות, כולל מניעת התנכלויות, נקיטת אמצעים מנהליים וליווי ותמיכה במתלוננים. לאחרונה התעורר הצורך לבחון הפרדה בין תפקיד הממונות על קידום נשים לבין הממונה מטעם החוק למניעת הטרדות מיניות, וכן הצורך בהגדרה מדויקת של תפקידים אלה והבחנה ביניהם. האגף פועל לבחינה מעמיקה של הנושא ובסוף התהליך יוגשו המלצות לנציב שירות המדינה.

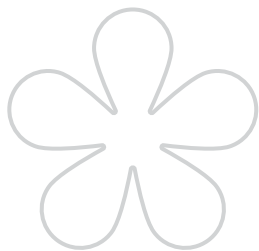
בשנת 2015 טיפל האגף ב-254 תלונות מכלל המשרדים*



*בנוסף לפניות שטופלו על ידי הממונות על שוויון מגדרי

מספר התיקים שנפתחו באגף המשמעת בנושא עבירות והטרדות מיניות





אלו היו הפעילויות שביצענו בשנת 2015

* **הדרכת הממונות לטיפול בתלונות.** ביצענו פעולות הכשרה שוטפות של הממונות על השוויון המגדרי, המכהנות גם כאחראיות על פי החוק לטיפול בתלונות על הטרדה מינית. ההכשרה נעשית באופן פרטני וגם בימי עיון, בקורס ההסמכה ובאמצעות חוזרים, וכן במתן מענה יומיומי לפניות ולהתייעצות.

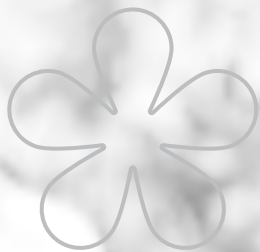
* **מתן תמיכה ולייווי למתלוננים/ות -** מעקב באמצעות הממונות אחרי מצב המתלוננים/ות, טיפול נקודתי בהתנכלויות ובחינת הצורך בהפרדה בין המטריד למתלוננת, בשיתוף אגף המשמעת. נציגי האגף מלווים את המתלוננות לחקירה ולדין בבית הדין או בבית המשפט.

* **הכנת כרזות חדשות בנושא החוק למניעת הטרדה מינית,** המפרטות את עיקרי התקנון המותאם לשירות המדינה. בכרזות מופיעים העדכונים האחרונים בחוק, והן הופצו לכל המשרדים ויחידות הסמך.

* **האגף בחן שלושה גורמי הדרכה נוספים ואישור להם לבצע הדרכות בשירות המדינה בנושא החוק למניעת הטרדה מינית,** ואף סייע בבניית מערכי הדרכה מותאמים. בנוסף, מנהלת האגף העבירה הרצאות במשרדים ובקורסים המאורגנים מטעם נציבות שירות המדינה לשם הסברת החוק והפנמתו.

* **האגף מנחה את משרדי הממשלה ויחידות הסמך** בנושא הטיפול בהטרדות מיניות, והטיפול במתלוננות. האגף פועל בשיתוף עם האגף הבכיר למשמעת בנציבות שירות המדינה, ומתערב במידת הצורך לשם הגנה על המתלוננות ומתן סיוע להן.





סגל בכיר

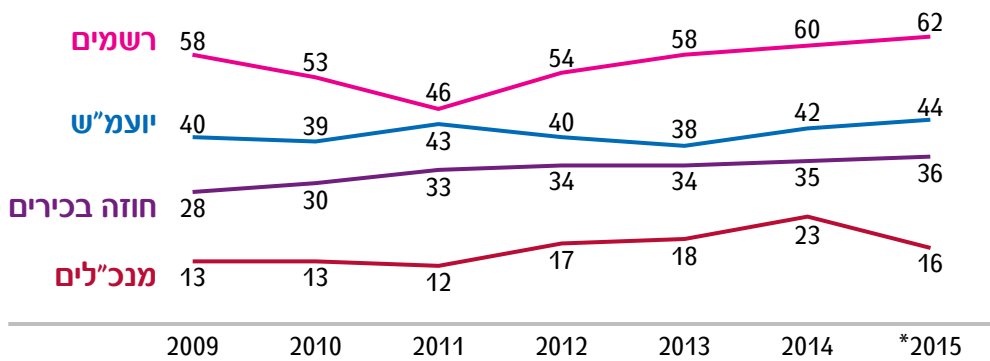


יעד ממשלתי: 50% ייצוג נשי בסגל הבכיר

בקרב עובדי שירות המדינה ניתן להבחין בשיעור הולך ויורד של נשים, ככל שעולה בכירות המשרה: בעוד ש-62% מעובדי המדינה הן נשים, ייצוגן בדרגי הניהול הבכירים יורד ל-40%. אמנם הפער הצטמצם עם השנים אך הוא רחוק מייצוג מגדרי הולם.

המלצות דוח וועדת שטאובר מכוונות להגיע ליעד של שוויון בייצוג הנשים בדרגות הבכירות תוך שנים ספורות, זאת בכפוף להחלטת הממשלה מ-2014 שנשאה את הכותרת "קידום נשים ושילובן בשירות המדינה".

אחוז הנשים המועסקות בחוזה בכירים



1-10/2015 *

קידום נשים בסגל הבכיר

* קבענו יעדים דיפרנציאליים לייצג הולם של נשים בתפקידים בכירים ולקידומן, והעברנו אותם למשרדים וליחידות הסמך. יעדים אלו הם חלק מתכנית החומש אשר גובשה על ידי הנציבות.

* המעקב אחר יעדים אלו מתקיים על ידי נציבות שירות המדינה. ועדת החריגים בוחנת את עמידת המשרדים ביעדים ומגבילה קליטת עובדים למשרדים שלא עומדים ביעדים.

* שמנו דגש על ייצוג של נשים בסגל המוביל והבכיר, ובימים אלה בנושא בניית העתודה הניהולית מושם דגש על ייצוג נשים.

* הקמנו צוות בין משרדי במסגרת תכנית "עץ הדעת", לבחינת דרכי איתור אקטיביים של נשים המתאימות להיכלל בסגל הבכיר.





איזון חיים-עבודה



משלבים בהצלחה בין בית לעבודה איזון חיים-עבודה, זכויות נשים והורות

אחד השינויים הגדולים שנערכו במשקי הבית בעשורים האחרונים הוא המעבר ממודל של מפרנס יחיד לשני מפרנסים, והצורך לשלב בין עבודות הבית לטיפול בילדים עם עבודה של שני בני הזוג.

הצורך להשקיע מאמצים בין ניהול הקריירה לבין הבית והמשפחה יוצר במקרים רבים קונפליקטים המקשים על רווחתו של העובד ופוגעים בפריון העבודה שלו. נושא זה גם מהווה חסם מרכזי של קידום נשים לתפקידים בכירים.

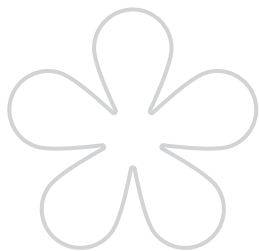


אחד הפתרונות שהובלנו השנה: עבודה מהבית

הקמנו צוות בין משרדי, בהשתתפות נציגי נש"מ, הממונה על השכר, אגף התקציבים ומשרד רוה"מ, אשר קבע כללים לביצוע פיילוט עבודה מהבית:

- * יישום הפיילוט על כלל שירות המדינה ויחידות הסמך למשך שנתיים.
- * הפיילוט יחול על עובדים/ות במשרת הורה שמועסקים/ות במתח דרגות 40-42 בדירוג המח"ר ומקביליהם ומעלה, בתפקידים עתירי כתיבה והכנה.
- * פורסמה הנחיית נציב שירות המדינה בנושא בתחילת 2016.
- * שעות העבודה מהבית יהוו חלק ממכסת השעות הנוספות של העובד/ת, בהתאם לתפוקות.
- * במהלך תקופת הפיילוט תבוצע בקרה על המשרדים ותיבחן השפעת הפיילוט על קידום נשים בעבודה, צמצום פערי השכר ואיזון בית-עבודה.

יצאנו לדרך!



זזה עוד לא הכול!

- * ערכנו תיקוני תקשי"ר כהמשך לרפורמה במשרת הורה וקידום הורות שוויונית: הגדלנו את מספר ימי מחלת ילד, התאמנו את זכויות ההורים גם במהלך חופשת הלידה ועוד)
- * הסדרנו זכויות נשים והורים מול אגף החשב הכללי באוצר ומול ביטוח לאומי
- * הקמנו צוות לטיפול במקרים של פיטורי עובדות בתקופה המוגנת
- * הכנו אוגדן זכויות הורות ומשפחה בשירות המדינה שיופץ בקרוב
- * מתוכנן קמפיין בנושא איזון חיים-עבודה

מטרת הרפורמה בזכויות הורות:

פעילות המשרדים למציאת האיזון הנכון בין משפחה לעבודה

- * בחינת הצרכים הקיימים ליצירת מקום עבודה תומך משפחה, בשיתוף הממונה על שוויון מגדרי.
- * הקצאת חדרים לנשים מניקות.
- * הנחיית הנהלת המשרד והעובדים בנוגע לקיום ישיבות בשעות העבודה
- * מעבר למדידת יעדי העבודה על בסיס תפוקות ופחות על בסיס שעות.
- * הדרכות לשני המינים בדבר נושאים הקשורים לאיזון משפחה-עבודה.
- * עידוד גברים לניצול זכויות הורות.





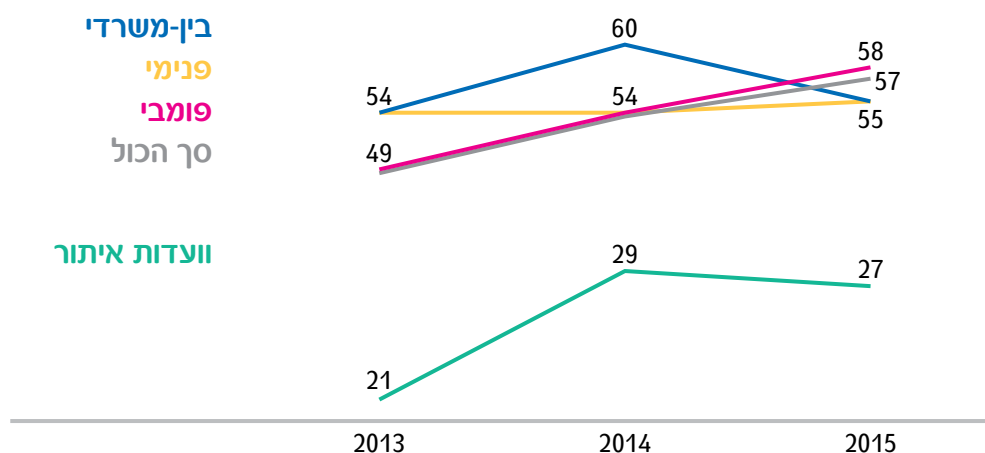
מכרזי כוח אדם



ייצוג שווה לשני המינים גם בוועדות הבוחנים ובוועדות האיתור

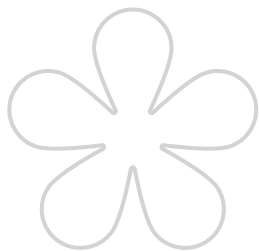
בבחינת הגשת מועמדות לפי מכרז בשנת 2015, נראה כי יותר נשים ניגשות למכרזים בדרגי הביניים מאשר גברים, מלבד לוועדות איתור. התמונה משתנה כשמדובר בהגשת מועמדות למשרות בכירות, אז אחוז הנשים שניגשות למכרזים נמוך מאחוז הגברים. הפער בולט בעיקר במכרזים הפומביים.

אחוז הנשים שניגשו למכרזים לפי סוג המכרז



האגף פועל לשיפור המצב בדרכים רבות

- * הקמנו צוות בין-משרדי לנושא איתור אקטיבי של נשים לתפקידים בכירים.
- * אנו בוחנים את אופן יישום ההעדפה המתקנת, ומגבשים כללים חדשים והנחיות לוועדות הבוחנים/איתור בנושא.
- * תיקנו את הוראות התקשיר על מנת לחייב ייצוג נשי נרחב יותר בין חברי וועדות הבוחנים / איתור.
- * גיבשנו מאגר של 370 נשים בכירות היכולות לשמש כחברות בוועדות מכרזים או בוועדות איתור.
- * טיפלו בפניות, בתלונות ובהשגות, שהתקבלו לפני המכרז ולאחריו, מעובדות משרדי הממשלה ומהממונות על השוויון המגדרי במשרדים, בשיתוף אגף בכיר בחינות ומכרזים והלשכה המשפטית.



אלו האתגרים שעומדים בפנינו ב-2016

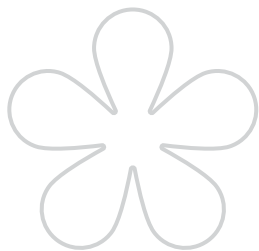
- * הכנת ערכות הדרכה לחברי וועדות בוחנים / איתור.
- * העלאת המודעות להטיות מגדריות בהליכי המיון וצמצומן.
- * גיבוש ופרסום הנחיות נוספות ליישום העדפה מתקנת לוועדות הבוחנים.
- * הפעלת דרכי איתור אקטיביות לנשים המיועדות להיכלל בסגל הבכיר בשירות המדינה, ועידודן להגשת מועמדות.
- * עידוד נשים להגיש מועמדות, במשרדים ובאמצעות פעולות הדרכה.





פערי שכר





משווים ומרוויחים מצמצמים את פערי השכר

כולם התעסוקה הישראלית משמר עדיין רמות גבוהות של אי שוויון, המתבטאות בין היתר בפערי השכר בין גברים לנשים.

בשירות המדינה הפערים נובעים מכך שפחות נשים נמצאות בדרגים הגבוהים ולכן משתכרות פחות, וכן בשל הקצאה לא שוויונית של רכיבי השכר, בהם תשלום עבור שעות נוספות, החזר הוצאות רכב וכוננויות.

ב-2016 צמצום פערי השכר יהיה נושא במיקוד בטיפולו של האגף, יחד עם הממונה על השכר במשרד האוצר וגורמים נוספים.



**שכרן של הנשים בשירות המדינה -
79% משכר הגברים (2012)**

בוחנים את פערי השכר המגדריים - מגבירים את השקיפות

- * בסוף שנת 2014 נשלחה הנחייה לכלל המשרדים הממשלתיים, להקים וועדה פנימית שתבחן את פערי השכר המגדריים הנובעים מהקצאה לא שוויונית של רכיבי השכר המשתנים.
תפקיד הוועדה לקבוע קריטריונים ברורים ושקופים לרכיבי השכר המשתנים.
- * עד סוף 2015 רק חלק מהמשרדים הגישו דיווח על יישום ההנחיה לאגף לשוויון מגדרי בנציבות, ולכן יש קושי לבצע בקרה בנושא זה.

זה עוד לא הכול!

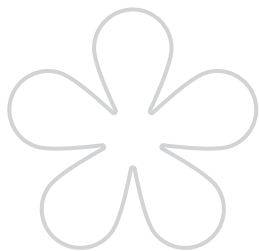
- * אגף הבקרה מבצע ניתוח של רכיבי השכר המשתנים בשירות המדינה, על פי נתוני אגף הממונה על השכר.
- * הקמנו צוות שכולל נציגים מהרשות לקידום מעמד האישה, ממשרד האוצר ומהלשכה המשפטית של נציבות שירות המדינה כדי לבחון כיצד ניתן לצמצם את פערי השכר המגדריים בשירות המדינה.
- * יצאנו לפיילוט עבודה מהבית, שאמור לצמצם את הפער בין גברים ונשים ברכיבי השעות הנוספות.





הדרכה ולמידה





מכשירים את השטח הדרכה ולמידה בשירות המדינה

העלאת המודעות של מקבלי ההחלטות במדינה, כמו גם הטמעה חוזרת של חשיבות הנושא, מביאה לתוצאות הטובות ביותר.

ייצוג הולם: השינוי מתחיל מלמעלה

החלטת הממשלה קובעת כי אחת לשנתיים תקיים נציבות שירות המדינה הכשרה בנושא שוויון הזדמנויות לכלל הסמנכ"לים הבכירים למנהל ומשאבי אנוש במשרד הממשלה וביחידות הסמך, כחלק מתכנית ההכשרות הכלל ממשלתית לסגל הבכיר.

בחודש מרץ 2015 נערך כנס בנושא ייצוג הולם וקידום נשים, בהשתתפות 80 סמנכ"לים בכירים.

זזה עוד לא הכול!

- * בינו כוח משימה רב מגזרי, הכולל את ארגוני המגזר השלישי והאקדמיה, לשיתוף בידע וליישום המלצות.
- * שילבנו הדרכות בקורסי שירות המדינה לצוערים, לעתודה הניהולית ולבכירים בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה והחוק למניעת הטרדה מינית.
- * הכנו ערכת הדרכה לשרים ולמנכ"לים המסייעת למשרדים להבין מהם הפעולות הנדרשות מהם על מנת לקדם נשים.
- * אנו מבצעים הדרכות להנהלות המשרדים ובפני פורומים שונים.

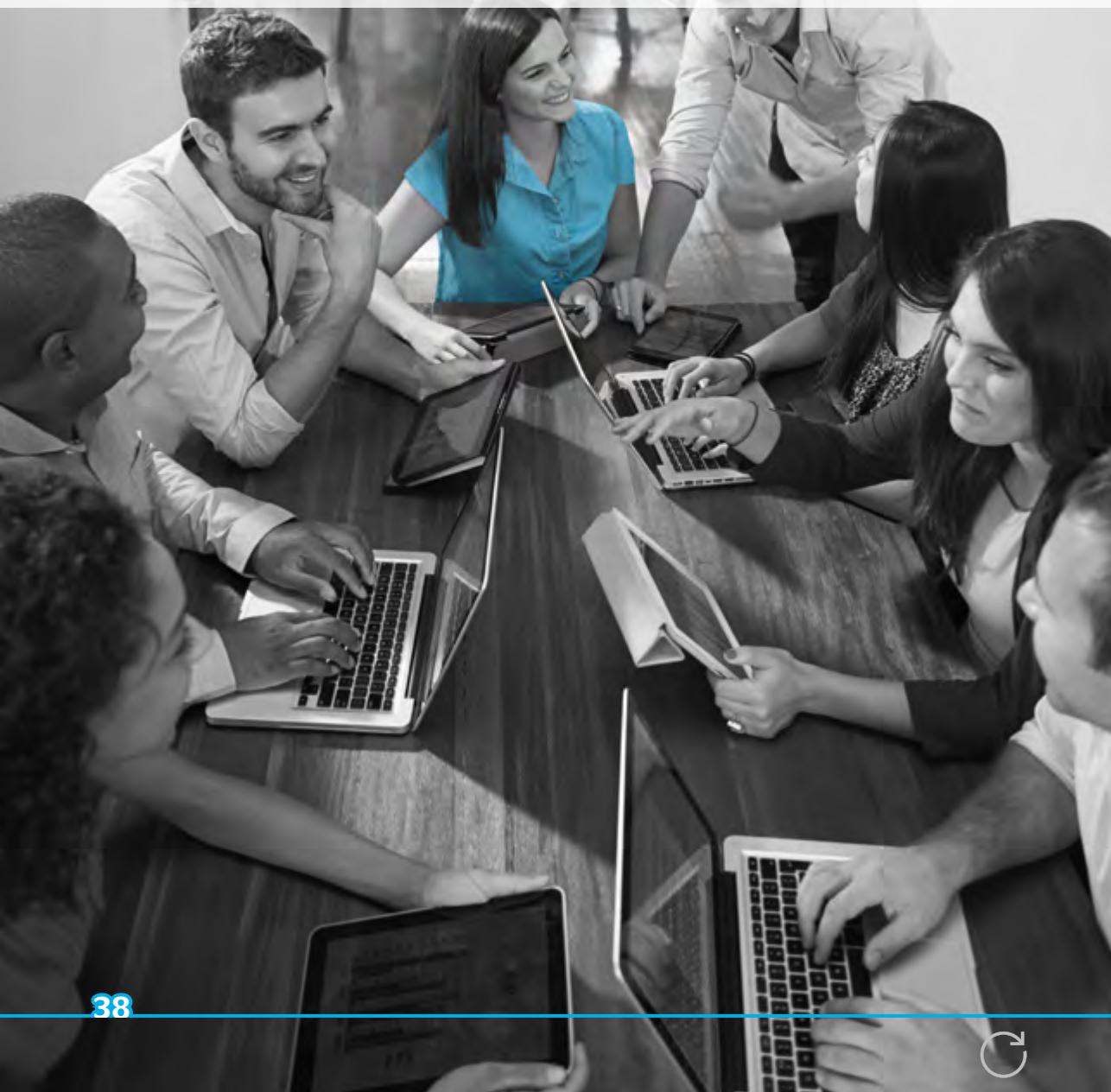
המשימות שעומדות בפנינו ב-2016:

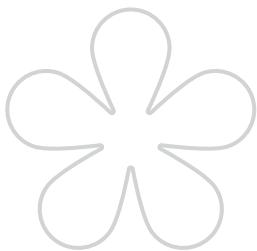
- * נמפה את הצרכים הדרושים לבניית רשת מנהלות, ונמצא את הדרכים הטובות ביותר לממשה.
- * נפעל ליצירת תכנית מנטורינג בין מנהלות בכירות לעובדות, לשם חניכה והעצמה.
- * ניצור סל כלים לחברי ועדות בוחנים ולמרכזי משאבי אנוש בנושא ייצוג הולם ומניעת הטיות בתהליכי המיון, וזאת בשיתוף עם אגף בכיר בחינות ומכרזים
- * נמשיך במפגשים עם הנהלות המשרדים ונציג להם בהרחבה את חשיבות נושא קידום הנשים.





הדרך להשגת איזון מגדרי





חותרים ל-50:50 הדרך להשגת איזון מגדרי

מחקר של הפורום הכלכלי העולמי מצא כי מדינות שמשגשגות יותר מבחינה כלכלית וחברתית הן אלו שבהן גברים ונשים נהנים מזכויות שוות. מחקרים נוספים העלו כי יכולתן של ממשלות לענות על צרכי האזרחים הייתה משתפרת אילו ההון האנושי הנשי היה מנוצל במלואו. גם במגזר הפרטי יש חשיבות רבה לשוויון מגדרי, כשמחקרים מצאו כי ריבוי נשים בוועד המנהל של חברות מביא להישגים גבוהים ולרמת ביצועים גבוהה.

אבל שוויון לא מושג במילים, אלא במעשים. נדרשת שורה של פעולות יזומות ומתכוננות אשר מיועדות להשיג את המטרה הרצויה: ייצוג שוויוני של נשים בכל הרמות והדרגות, ובכל התפקידים.

”מהפכה” - גישה אקטיבית לשינוי בחמישה מהלכים

מִיפּוּי הַמַּצָּב הַקִּיִּים

1 הקדישו זמן ללמוד על המצב הקיים בארגונכם: על מספר הגברים והנשים בכל אחד מדרגי הניהול, על מספר הנשים והגברים המגישים מועמדות לכל משרה פנויה ועל החסמים שמונעים מנשים להתקדם.

הַקְּשָׁבָה לַעוֹבָדִים

2 מלבד הנתונים המספריים בצעו שיחות עם עובדים ומנהלים בארגון והבינו באמצעותם מהם התהליכים הנדרשים לשינוי.

פִּיתוּחַ יַעֲדִים וּמַדְדִים

3 על בסיס הבנת המצב הקיים קבעו יעדי פעולה מערכתיים ריאליים, ואת לוחות הזמנים הנדרשים לביצועם. התאימו לכל יעד מדדי בדיקה שיסייעו לכם לבדוק את התקדמותכם.

כִּלִּים תוֹמְכֵי אִיזוֹן

4 בחנו את נהלי העבודה שלכם ובדקו האם יש בהם כדי למנוע את השינוי המבוקש; קבעו תהליכי עבודה מתאימים; צרו מעורבות של כלל העובדים בתהליך, כולל הדרגים הבכירים ביותר; הנהיגו שינויים מבניים ככל הנדרש ולמדו מניסיון של אחרים.

הַתְּחִיבוֹת

5 צאו לדרך כשכלל העובדים בארגון, בייחוד בדרגים הבכירים, מחויבים לתהליך הן ברמה האישית והן ברמה המערכתית. הכניסו את יעדי השוויון כחלק מהתכנית האסטרטגית של הארגון וקבעו תמריצים למחלקות שעמדו ביעדים.





אתגרים



עם הפנים קדימה חלק מהאתגרים שעומדים בפני האגף לשוויון מגדרי ב-2016

1 מעקב ובקרה אחר יישום פיילוט עבודה מהבית.

2 בחינה של הפרדת תפקיד הממונה על הטרדות מיניות מתפקיד הממונה על השוויון המגדרי.

3 יצירת תכנית מנטורינג לנשים בדרג ביניים, ויצירת רשת מנהלות.

4 הקמת צוות בין-משרדי לבחינת החסמים במקצועות הרפואה.

5 המשך פעילות כוח המשימה הרב מגדרי החדש.

6 פתיחת קורס הסמכה לממונות חדשות.

7 פיתוח הדרכות (בנושאי הטרדות מיניות, וועדות בוחנים ועוד).

8 בדיקת ההמלצות של הבחינה המגדרית של התקשי"ר.



הופק על ידי:
נציבות שירות המדינה - מטה יישום הרפורמה
בשיתוף **לפמ**