

**| הערות
על הניתוח
המגדרי
של תקציבי
משרדי
הממשלה
לשנים
| 2017-2018**



נכתב על ידי ד"ר יעל חסון

**מוגש למשרד
לשוויון חברתי**

פברואר, 2017

תוכן הענינים

מבוא	3
עבור איזו שנה בוצע הניתוח?	3
ניתוח מגדרי של שכר	4
ניתוח מגדרי של תקציבי פעולות	5
ניתוח מגדרי של תמיכות	6
ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים	7
ייצוג מגדרי בוועדות ממשלתיות	8
הסברים לפערים	9
כיצד אפשר לתקן את הפערים שנמצאו?	9
הערות על הניתוח המגדרי שנערך במשרדי הממשלה לתקציב 2017-2018	11
משרד האוצר	12
משרד הביטחון	14
המשרד לביטחון פנים	15
משרד הבריאות	19
המשרד להגנת הסביבה	21
השכלה גבוהה	22
משרד החוץ	24
משרד החינוך	25
משרד החקלאות	26
משרד המדע התרבות והספורט	27
רשות מקרקעי ישראל	32
משרד המשפטים ובתי משפט	33
משק המים	35
נשיא המדינה	36
רשויות פיקוח	37
משרד הפנים	39
משרד העלייה והקליטה	40
משרד ראש הממשלה	42
משרד הרווחה והשירותים החברתיים	47
מתאם הפעולות בשטחים	49
קרן חיילים משוחררים	50
רשות החירום הלאומית	51
משרד הבינוי והשיכון	52
משרד התחבורה	53
משרד התיירות	55
משרד הכלכלה	56
משרד התקשורת	58
משרד התשתיות והאנרגיה	59

החלטה 2084 שקיבלה הממשלה באוקטובר 2014 קבעה כי יש לבצע ניתוח מגדרי של תקציב המדינה. במסגרת ההחלטה הוטל על כל משרדי הממשלה ויחידות הסמך להציג ניתוח מגדרי של תקציביהם. עוד נקבע כי הניתוח יבוצע בהדרגה עד שנת 2018 על פי המתווה הבא: 10% מהתקציב ב-2015, 40% ב-2016, 70% ב-2017 ו-100% ב-2018.

השנה ביצעו משרדי הממשלה ניתוח מגדרי זו הפעם השנייה. נסיבות פוליטיות הובילו לכך שתהליך היישום שאמור היה להתפרש על פני 4 שנים נמשך בפועל מספר חודשים. כזכור, התקציב לשנת 2015 לא אושר, הממשלה התפרקה וכמה חודשים לאחר הבחירות הוגש תקציב דו-שנתי (2015-2016) והמשרדים נדרשו, בהתאם להחלטת הממשלה, לערוך ניתוח על 40% מהיקפו. בקיץ האחרון אושר שוב תקציב דו שנתי לשנים 2017-2018 מה שהפחית מהדרגתיות התהליך וחייב את המשרדים להתייחס ל-100% מהיקף התקציב שלהם בניתוח.

חרף לוח הזמנים הקצר חשוב לציין **מספר הישגים משמעותיים:**

- ❑ כל משרדי הממשלה לקחו חלק בתהליך;
 - ❑ חלק מנציגי/ות המשרדים שהיו אמונים/ות על התהליך גילו מעורבות, מחויבות, ועניין בניתוח ובמשמעויותיו;
 - ❑ חלה התקדמות משמעותית בהיקף הניתוח ובתחומי הניתוח. חלק מהמשרדים עשו מאמצים לכלול בניתוח מרכיבים שנעדרו מהניתוח שנערך עבור הצעת התקציב הקודמת. הבולט שבהם הוא ניתוח תקציבים המועברים לספקים (ראו דוגמאות בהמשך);
 - ❑ ניתוח מגדרי שהוצג בתחומים שונים חושף, על בסיס נתונים פורמליים, סוגיות של אי שוויון בין קבוצות שונות בחברה הישראלית. על בסיס נתונים אלה ניתן להתחיל ולחשוב על מדיניות לתיקון פערים אלו. חלק מהמשרדים (אם כי מעט), הציגו תכניות לתיקון הפערים;
- להלן יוצגו דוגמאות בולטות מעבודת הניתוח שנערכה במשרדי ממשלה שונים. הדוגמאות יוצגו על פי התחומים וההנחיות שהועברו למשרדים במסגרת המתווה לניתוח מגדרי.

1. עבור איזו שנה בוצע הניתוח?

משרדי הממשלה התבקשו לבסס את עבודתם על נתוני שנת 2016 אך לערוך את הניתוח כך שיהיה צופה פני עתיד - לשנים 2017-2018. דוגמא בולטת לניתוח זה הוצעה על ידי **משרד המדע** שפירט כיצד יחולקו ב-2017-2018 תקציבי תכניות שונות ומענקים שבאחריותו. משרדים נוספים שערכו ניתוח לשנים 2017-2018 הם **משרד התחבורה, משרד הביטחון** ובאופן חלקי גם **משרד הבריאות**.

2. ניתוח מגדרי של שכר

פרט למקרים בודדים, רוב המשרדים ערכו ניתוח של שכר העובדים והעובדות.

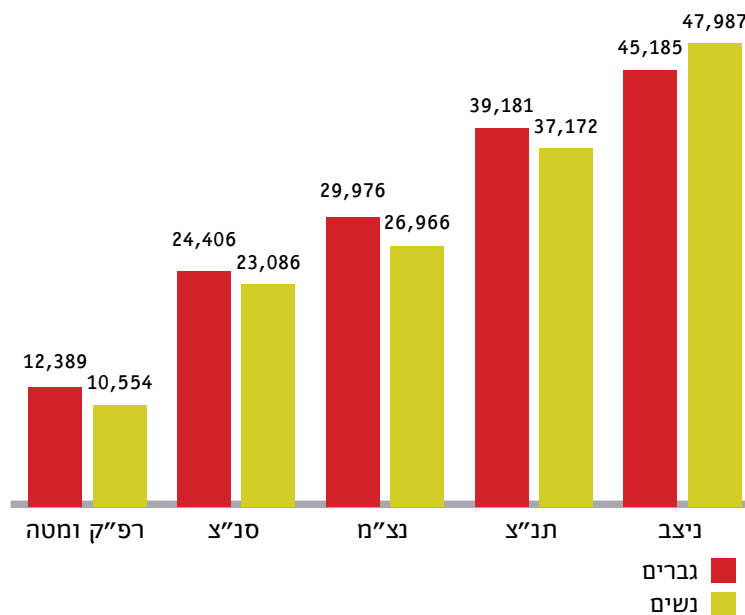
מבט כללי על עבודת ניתוח השכר בכל המשרדים מעלה **שתי בעיות עיקריות:**

❑ הניתוח שהוצג לא היה אחיד: חלק מהמשרדים ערכו ניתוח כללי של תקציב ההוצאות על שכר כלל הנשים בהשוואה לכלל הגברים במשרד. אחרים הציגו שכר ממוצע לעובדים, לעתים על פי דרגות ותפקידים.

❑ חלק מהמשרדים הסתפקו בהצגת פילוח הייצוג של נשים וגברים במשרד ו/או בדרגות ובתפקידים שונים. זהו אינו ניתוח מגדרי של תקציב.

הצגה נכונה כפי שנדרש על פי המתווה לניתוח מגדרי היא של הצגת השכר החציוני לעובדים/ות בכלל וכן לבכירים/ות. דוגמא בולטת בהקשר זה הוצגה למשל על ידי **משטרת ישראל**.

שכר חציוני במשטרת ישראל לפי מגדר ודרגה, 2016



בעוד שבדרגה הגבוהה ביותר - ניצב - יש לנשים יתרון ופער של כ-6% לטובתן, ביתר הדרגות קיים פער לטובת הגברים והוא נע בין 6%-15%. ההסבר לפערים טמון במסלולי השירות, מגוון התפקידים, הוותק והתוספות הייחודיות לאוכלוסיות מסוימות בגין רמות הסיכון הגלומות בתפקיד (כגון: חבלה, ימ"מ וכו').

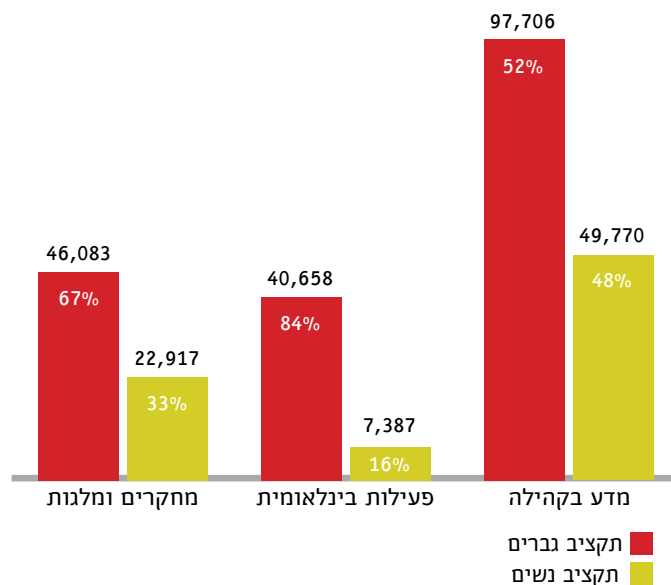
משרדים נוספים שהציגו ניתוח של שכר חציוני כנדרש במתווה: **משרד הרווחה, משרד הכלכלה, משרד הבינוי והשיכון, משרד הבריאות, משרד העלייה והקליטה והמשרד לשוויון חברתי**.

3. ניתוח מגדרי של תקציבי פעולות

משרדים רבים ערכו ניתוח של תקציבי הפעולות שלהם על פי מגדר ובתוך כך של תכניות כלליות ושל תכניות ייחודיות לנשים. הבולטים שבהם: **המשרד לשוויון חברתי, משרד העלייה והקליטה, משרד המדע, משרד הבריאות, משרד הבינוי והשיכון ומשרד הרווחה.**

בעיות נפוצות שעלו בניתוח תקציבי פעולות הן:

- קושי באיסוף נתוני אמת - למשל במקרה של משרדים שמעבירים תקציבים לרשויות מקומיות ומתקשים לאסוף נתונים על משתתפיות/ות התכניות שמפעילה הרשות.
 - הצגה של שיעור המשתתפים/ות בתכנית מבלי להציג את חלוקת הכסף או ההפך - הצגה של חלוקת הכסף מבלי להציג את שיעורי המשתתפים. שני הנתונים נדרשים על מנת להבין פערים מגדריים בתקצוב.
 - הנחה (שלא נבדקה) לפיה השירות ניתן במידה זהה לכלל הציבור.
 - הצגת נתונים סטטיסטיים רבים הקשורים לפעילות המשרד מבלי להציג את הקשר שלהם לניתוח התקציב.
 - למעט מספר קטן של משרדים, לא ניתן מספיק דגש למבט על אוכלוסיות שונות של נשים וגברים בתוך התקציב: ערבים/ות, חרדים/ות וכו'.
- דוגמא בולטת:** ניתוח מגדרי של פעילויות **משרד המדע** לשנת 2017 (גרף נפרד הוצג עבור 2018).



עוד יש לציין לזכותו של משרד המדע שבכל אחת מהפעילויות מפורטות תת-פעילויות נוספות על פי חלוקתן המגדרית. כך למשל תחת "פעילות בינלאומית" מוצגים נתונים

אודות חלוקת התקציבים של קרן קשרי החוץ, דמי חברות בארגונים בינלאומיים והשתתפות בתכנית המו"פ האירופית. ניתוח זה מאפשר להבין האם קיימים פערים בתחומי המימון השונים ומה היקפם.

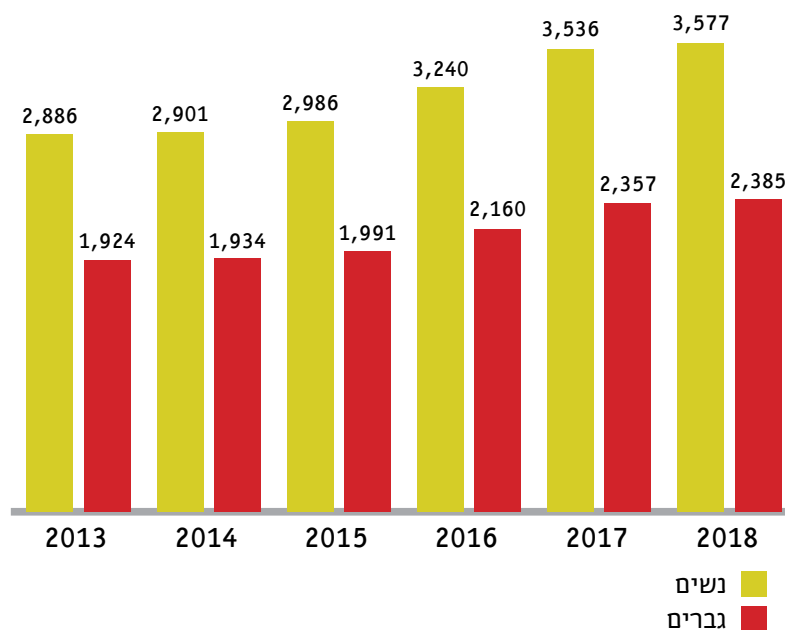
4. ניתוח מגדרי של תמיכות

משרדים שערכו ניתוח לתקציבי התמיכות שלהם הם: **משרד החקלאות** (תמיכת במסגרת המדען הראשי ותמיכות בחקלאים המעסיקים עובדים ישראלים), **משרד המדע** (תמיכה במענקי מו"פ), **משרד הספורט** (תמיכה באיגודי ספורט), **משרד התרבות** (תמיכה במוסדות תרבות), **רשות המים** (סבסוד מים לזכאים), **משרד רה"מ** (תמיכה בארגוני הנצחה), **משרד התיירות** (תמיכות לפיתוח בתחום המלונאות), **משרד התשתיות** (תמיכות במסגרת המדען הראשי), **משרד התחבורה** (סבסוד קווי השירות), **משרד התקשורת** (תמיכה בשידורים באמהרית ובטיגרית) ו**משרד הכלכלה** (חלק מתקציבי הסיוע לפרטים ולחברות).

דוגמא בולטת לתמיכה בעמותות הציג משרד רה"מ כשהראה מנהלים/ות ומקבלי שכר גבוה בארגוני הנצחה - עמותות אשר מגישות בקשות לתמיכה מהמשרד. סה"כ התקציב עמד על 52.5 מיליון ש"ח. על פי הניתוח כיהנו בעמותות אלו: 3 נשים מנכ"ליות לעומת 20 גברים מנכ"לים. בפילוח של 5 מקבלי השכר הגבוה בעמותות נמצא כי 35% מתקציב השכר מיועד לנשים לעומת 65% המיועד לגברים.

דוגמא בולטת לתמיכות הציג משרד התחבורה כשהראה את התפלגות תקציב התמיכות בשירותי התחבורה הציבורית באוטובוסים וברכבת, המתבטא בהיקף הסובסידיה המשולמת למפעילים, כ-6.3 מיליארד ש"ח ב-2017 ו-כ-6.5 מיליארד ש"ח ובשנת 2018. הניתוח המגדרי בוצע על בסיס נתוני סקר משתמשים/ות בתחבורה ציבורית. לפי הסקר, נשים מהוות כ-60% ממשתמשי/ות הציבורית בקווים העירוניים וכ-55% ממשתמשי/ות בקווים האיזוריים. לפיכך ניתן לראות בנתונים המוצגים להלן כי נשים מהוות רוב בקרב הנהנים/ות מסובסידיות לתחבורה ציבורית.

תקציבי הסובסידיה לתחבורה ציבורית (אוטובוסים, רכבת קלה ורכבת ישראל) בחלוקה לפי מגדר המשתמשים/ות



5. ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים

בעוד שבניתוח לשנים 2015-2016 לא הוצג ניתוח מגדרי של תקציבים המועברים לספקים, בניתוח לשנים 2017-2018 הוצג ניתוח שכזה על ידי מספר משרדים ורשויות, הבולטים שבהם: **משרד המשפטים, רשות החשמל, רשות הגז, משרד הבינוי והשיכון, משרד ראש הממשלה ומשרד התקשורת.**

כך לדוגמה הציג **משרד המשפטים** פילוח של שכר הטרחה המועבר לעורכי דין חיצוניים המספקים שירותים לסניגוריה הציבורית. מהניתוח ניתן ללמוד שבעוד ששיעור הנשים מכלל הספקים עומד על 29%, שיעור השכר המשולם להן עומד על 23%; **רשות החשמל** התקשרה בשנת 2015 עם 282 נותני שירותים, כ-40% מהם נשים. אולם, היקף התקציב בהתקשרויות עם נשים עומד על 21% מכלל תקציב ההתקשרויות; **במשרד התקשורת** הוקצה רק 5% מתקציב ההתקשרויות עם יועצים חיצוניים - ליועצות.

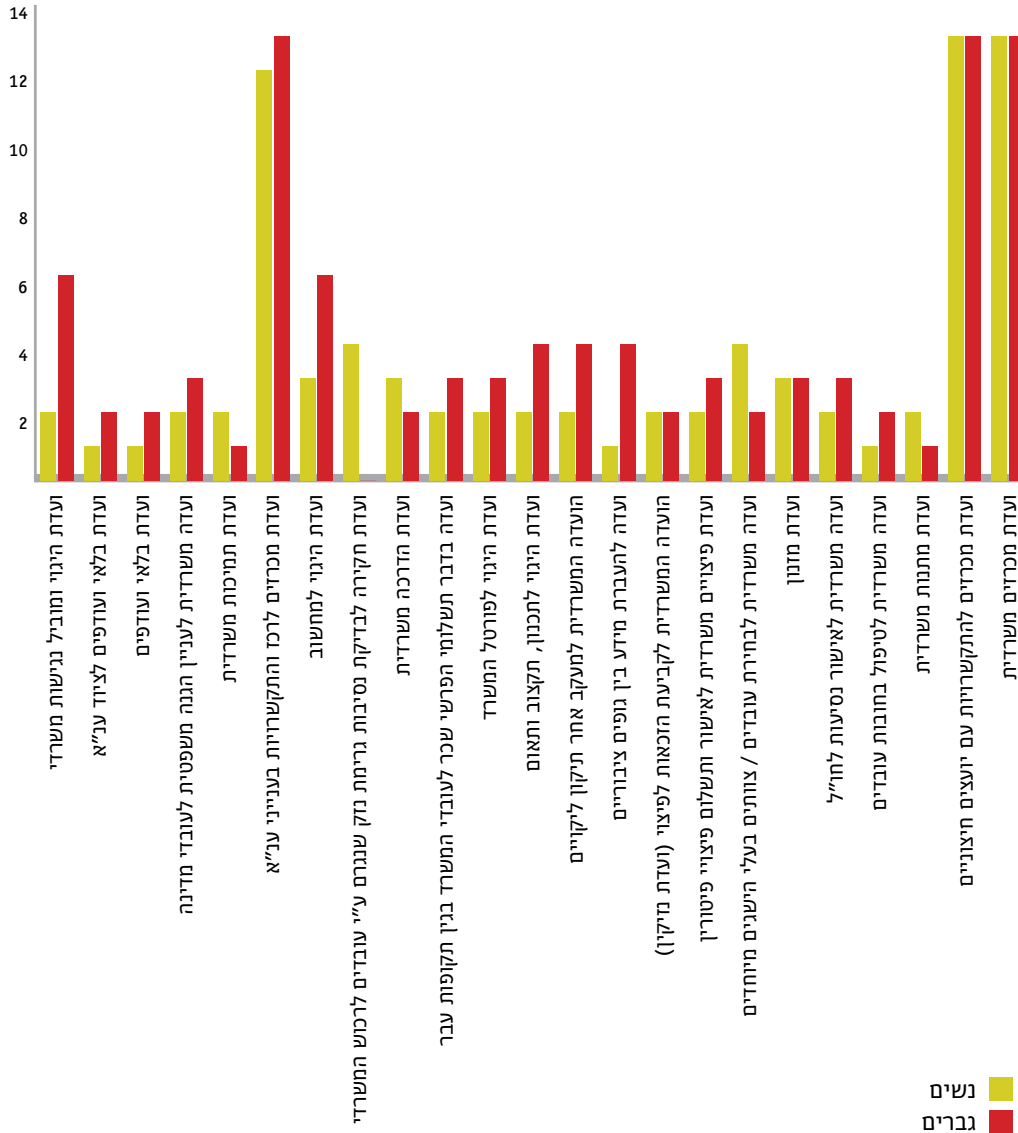
החסם המרכזי של ניתוח תקציבים לספקים הוא הקושי בהשגת נתונים אודות ספקים חיצוניים עמם עובדים המשרדים - בעלי שליטה, מנהלים ובעלי/ות שכר גבוה. משרד האוצר בשיתוף המשרד לשוויון חברתי, מרכז אדוה פועלים בימים אלו להסרת חסם זה.

6. ייצוג מגדרי בוועדות ממשלתיות

ניתוח מפורט של ייצוג נשים וגברים בוועדות ממשלתיות הוצג רק על ידי משרד רה"מ. המשרד לשוויון חברתי ומשרד החינוך הציגו גם הם ניתוח אולם הוא חלקי. יתר המשרדים לא התייחסו לדרישה זו.

משרד ראש הממשלה:

ניתוח מגדרי של נציגות בוועדות משרדיות



7. הסברים לפערים

במסגרת תהליך התקצוב המגדרי מוטלת על המשרדים השונים האחריות להסביר מדוע קיימים פערים (במידה ונמצאו) בתחומים השונים אותם הם מתקצבים, לנמק האם אלו פערים סבירים (כלומר האם הקצאת המשאבים הקיימת נותנת מענים הולמים) והאם הם דורשים תיקון. בשני מקרים בלבד שבהם ההסברים שניתנו לפערים היו בלתי סבירים ציינו זאת.

אחד ההישגים של תהליך הניתוח הוא כי משרדים רבים סיפקו הסברים, לפחות באופן חלקי, על אודות פערים שמצאו. עם זאת, ניכר שקל יותר להסביר פערים בתחום השכר (הנובעים מתוספות שונות ומסגרגציה מגדרית) מאשר בתקצוב לפעולות ולספקים. זה מרמז על הצורך לערוך בדיקה מעמיקה לצורך הבנת הצרכים והחסמים של נשים וגברים בתחומים שונים.

8. כיצד אפשר לתקן את הפערים שנמצאו?

רק מעט משרדים וגופים הציגו הצעות לתיקון הפערים שנמצאו. להלן דוגמאות בולטות:

- ❑ **השכלה גבוהה** - על בסיס המלצות ועדת ארנון לקידום וייצוג נשים בהשכלה הגבוהה הוצגו צעדים לצמצום פערים בין גברים ונשים בהשכלה הגבוהה. בין היתר: הכפלת מספר מלגות לפוסט דוקטורנטיות, הצבת מכסות למלגות לנשים והקצאת תקציבים נוספים לקידום נשים בסגל האקדמי.
- ❑ **רשות המים** פירטה פעולות שהיא נוקטת או שבכוונתה לנקוט במטרה לצמצם פערים מגדריים, למשל קריטריונים להקצאה מחדש של שעות נוספות וכוננויות על מנת לצמצם פערי שכר, הדרכה להעלאת מודעות לשוויון מגדרי ועוד.
- ❑ **המשרד לשוויון חברתי** הציע ליזום פעילויות בענפים המועדפים על נשים כדי לצמצם את הפער בתקצוב תכניות ספורט לאזרחים/ות ותיקים/ות.
- ❑ **משרד הבינוי והשיכון** ציין כי הוא פועל במסגרת מיזם משותף של המשרד עם נציבות שירות המדינה להסרת חסמים הנוגעים לקידום נשים ולתכנון אסטרטגי לגבי הכשרת נשים ושילובן בתפקידים מובילים במשרד. באשר למקבלות שירותים, צוין כי במשרד הוקם צוות ליישום החלטות 2084 (תקצוב מגדרי) ו-2331 (קידום שוויון מגדרי והטמעת חשיבה מגדרית).
- ❑ **משטרת ישראל** ציינה כי היא פועלת לעידוד נשים לתפקידי שטח ולקידומן לדרגות בכירות.
- ❑ **במשרד הכלכלה** הרשות לחדשנות טכנולוגית תפעל עם לשכת הממונה על התעסוקה להגברת השתתפות נשים בהייטק בין היתר באמצעות חשיפת תלמידות למקצועות ההייטק, הרחבת נגישות של נשים להכשרות חוץ אקדמיות והענקת פרסים לנשים מובילות בתחום.

❏ **משרד הבריאות** הקים אף הוא ועדה להגברת השוויון המגדרי. צעד זה לא צוין בספר התקציב אך הוצג בישיבת הוועדה לשוויון מגדרי בכנסת שעסקה בניתוח המגדרי של תקציב המשרד.

עתה נתייחס לפרקי הניתוח המגדרי שהוצגו על ידי כל אחד ממשרדי הממשלה בספרי הצעת התקציב לשנים 2017-2018.

**הערות |
על הניתוח
המגדרי
שנערך
במשרדי
הממשלה
לתקציב
2017-2018**



א. ניתוח מגדרי של השכר

עיקר הניתוח שנעשה במשרד האוצר מתמקד בתקציב השכר של עובדי/ות המשרד שכן הוא מהווה כ-70% מסך התקציב של המשרד. תקציב השכר עמד בשנת 2015 על כ-247 מיליון ש"ח. על פי הניתוח בשנת 2016 הועסקו במשרד יותר נשים מאשר גברים: 491 לעומת 463 בהתאמה. הפער המגדרי בשכר לשנת 2016 עומד על 17%: נשים הרוויחו בממוצע 18,923 ש"ח לחודש לעומת גברים שהרוויחו בממוצע 22,231 ש"ח לחודש. הפער הצטמצם בכ-10% בשש השנים האחרונות. הסבר חלקי לפער, כפי שהוצע על ידי המשרד, הוא שיעור גבוה יותר של גברים המחזיקים בתואר אקדמי, בהשוואה לנשים.

המשרד לא הציג פערים בשכר חציוני - עבור כלל העובדים ועבור העובדים הבכירים כפי שנדרש במתווה לניתוח המגדרי.

בנוסף - לא הוצעו פעולות אפשריות לתיקון הפערים לקראת התקציב הבא.

מלבד שכר לא הוצג ניתוח של תחומים אחרים - למשל תקציבים לספקים, ולא ניתן לכך הסבר.

רשות המסים

תקציב השכר של רשות המסים עמד ב-2016 על 1,492 מיליון ש"ח והוא מהווה כ-77% מסך התקציב של הרשות. לפיכך הניתוח המגדרי מתמקד בתקציב השכר. רשות המסים הציגה נתונים על דפוסי העסקה שונים. כך למשל ניתן לראות שגברים מהווים 59% מבעלי החוזים האישיים. קיימים פערים בשכר הממוצע של נשים וגברים - הן עבור אלה המועסקים בהסכמים קיבוציים (פער של 24%) והן עבור המועסקים בחוזים אישיים (פער של 18%).

רשות המסים לא הציגה פערים בשכר חציוני - עבור כלל העובדים ועבור העובדים הבכירים כפי שנדרש במתווה לניתוח המגדרי.

בנוסף - לא הוצעו פעולות אפשריות לתיקון הפער לקראת התקציב הבא.

הכנסות המדינה - הטבות מס ליחידים/ות במבט מגדרי

בספר עיקרי התקציב 2017-2018 קיימת התייחסות לתקצוב מגדרי בחלק על המיסוי (ע' 296-298)¹. כאן משרד האוצר, האחראי על הכנת עיקרי התקציב, בחר להציג התפלגות מגדרית של עלויותיהן של הטבות מס: קרנות השתלמות בעת ההפקדה, זיכוי לשכר באזורי פיתוח, חצי נקודת זיכוי לנשים עובדות (שבהגדרה נהנות ממנה

1 משרד האוצר. 2016. תקציב המדינה, הצעה לשנות הכספים 2017 ו-2018 עיקרי התקציב ותכנית התקציב הרב-שנתית. http://mof.gov.il/BudgetSite/statebudget/BUDGET2017_2018/Documents/BudgetMain_1.pdf

רק נשים) וזיכוי להורים בגין ילדים. בנוסף הוכנסו כחלק מהניתוח הטבות מס נוספות: פטור ממס לנכים, לקצבאות זקנה ולקצבאות הילדים.

כספי ההטבות מוצגים לפי מגדר ועשירוני הכנסה, המאפשרים לראות בבירור: (א) שבעלי שכר נמוך לא נהנים מהטבות מס, היות והם אינם מגיעים לסף המס ו-(ב) שבעשירוני הגבוהים העלות של ההטבות עבור נשים נמוכה בהרבה מעלותן עבור גברים.

על פי הניתוח, בהטבות המס עבור קרנות השתלמות ועבור תושבי/ות באזורי פיתוח קיימים פערים גדולים בין גברים ונשים: 2,150 מיליון ש"ח עלות ההטבה לגברים לעומת 1,360 מיליון ש"ח - עלותה לנשים. לגבי זיכוי מס לתושבי אזורי פיתוח העלות היא 1,580 מיליון ש"ח שווי ההטבה לגברים לעומת 440 מיליון ש"ח לנשים. פערים אלה ניתן ליחס לשכר הנמוך יותר של נשים, תוצאה של דפוסי השתתפות שונים בשוק העבודה: יותר נשים מועסקות במשרות חלקיות, בעבודות קבלניות ובעיסוקים בשכר נמוך. למשל במקרה של עלות הטבת המס על קרנות השתלמות - הנשים מהוות מחצית מבעלי קרן השתלמות אך ייצוגן גבוה יותר בעשירוני הנמוכים שבהם הטבת המס נמוכה.

בהתייחס לנקודות הזיכוי עבור ילדים: על פי הניתוח נשים נהנות מהטבה בשווי 1,910 מיליון ש"ח בהשוואה לגברים שנהנים מהטבה בשווי 1,200 מיליון ש"ח. חשוב לציין שיש הבדל במבנה הטבות המס עבור אימהות ואבות: אימהות זכאיות לנקודת זיכוי עבור כל ילד עד גיל 18 ונקודת זיכוי נוספת בגין ילדים עד גיל 5. נקודת הזיכוי היא הטבת מס ששוויה בשנת 2016 עמד על 216 ש"ח. נקודות הזיכוי בגין ילדים מוענקות לנשים במטרה לעודד תעסוקה וכן על מנת לפצותן על הפגיעה בשכר הנגרמת כתוצאה מהפסקות בתעסוקה בשל הלידות (ברנדר, 2005)². בשנת 2012 בעקבות ועדת טרכטנברג נוספו לאבות נקודות זיכוי עבור ילדים עד גיל 4 (אחת בשנה הראשונה, שתיים בשנתיים הבאות ואחת בשנה הרביעית). הנקודות הוענקו לאבות בין היתר משום שרוב האימהות (כ-70%) לא מיצו את נקודות הזיכוי שלהן בשל שכר נמוך מסף המס האישי.

במקרה של חצי נקודת זיכוי לנשים, נשים הן כמובן הנהנות הבלעדיות מכל העלות: 810 מיליון ש"ח. הפערים בהטבות מס האחרות מצביעים על חשיבותה של חצי נקודת הזיכוי לנשים עובדות, המצמצמת, אם כי רק במעט, את הפער המגדרי בהטבות המס.

2 ברנדר, עדי. 2005. "הטבות מס לנשים ולמשפחות בישראל: פרספקטיבה בין-לאומית ובחינה של שיעורי המיצוי". הכנס השנתי ה-4 של מרכז אדוה בנושא תקציב ומגדר, עמ' 14-21.

משרד הביטחון מצהיר על ניתוח של 90% מהתקציב הבלתי מסווג, אך לא מציין את סך כל התקציב עליו התבצע ניתוח.

הוצגו התפלגות תקציבי גמלאות, שכר בכירים ושכר כלל העובדים. כך למשל ב-2017 וב-2018 כ-70% מתקציבי שכר הבכירים ישולמו לגברים. עבור כלל העובדים - גברים ייהנו ב-2017 מ-54% מתקציבי השכר. לצד ההתפלגות התקציבית לא צוינו שעורי הנשים והגברים המועסקים/ות בדרגות הבכירות ובמשרד בכלל. מלבד הצגת הנתונים אין הסברים לפערים ואין הצעות לפעולות מתקנות במידה ואלו נדרשות (למשל בכל הקשור לפערי השכר).

אגף שיקום נכים - הוצג ניתוח מגדרי של התפלגות התגמולים וההטבות שעתידים להיות משולמים בכל אחת משנות התקציב 2017 ו-2018 על פי דרגת נכות. תקציבים אלו עומדים על 3,427 מיליון ש"ח ו-3,468 מיליון ש"ח בהתאמה ורוב רובם (בין 91% ל-95%) משולמים לגברים המהווים רוב מוחלט בקרב נכי צה"ל ומשרד הביטחון.

אגף שיקום משפחות והנצחה - כאן מהוות נשים רוב בקרב האלמנות וההורים השכולים ולכן מהוות רוב בקרב הזכאים לתקציבים אלו.

גמלאות אנשי קבע - סך ההוצאה התקציבית המתוכננת בשנים 2017-2018 בגין גמלאות הינה 7,847 מיליון ש"ח ו-7,856 מיליון ש"ח בהתאמה. 92% מכלל התקציבים בכל אחת מהשנים ישולמו לגברים.

לא נערך ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים. כמו כן, אין ניתוח של ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

א. ניתוח
מגדרי
של שכר,
גמלאות
ותגמולים

1. משטרה

כנדרש במתווה הוצגו מספרי הנשים והגברים המועסקים כשוטרים/ות. נשים מהוות כ-22% מכלל השוטרים. בנוסף הוצג השכר החציוני עבור שוטרים/ות בדרגות שונות. בעוד שבדרגה הגבוהה ביותר - ניצב - יש פער של כ-6% לטובת הנשים, בכל יתר הדרגות קיים פער לטובת הגברים והוא נע בין 15%-6%. ההסבר לפערים טמון במסלולי השירות, מגוון התפקידים, הוותק והתוספות הייחודיות לאוכלוסיות מסוימות בגין רמות הסיכון הגלומות בתפקיד (כגון: חבלה, ימ"מ וכו'). כך, במגזר המנהלי (תפקידי תומכי השטח והמטה) מהוות הנשים 50% מהמשרתים בו ואילו במגזר הייעודי (תפקידי השטח) שיעורן עומד על כ-20%.

מלבד הסבר לפער מציינת המשטרה פעולות שנעשות לצמצומו למשל - עידוד נשים לתפקידי שטח ופעולות לקידומן לדרגות בכירות.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

המשטרה הציגה פילוח מגדרי של תיקים שנפתחו בין השנים 2010-2015 לפי רמת האלימות ולפי מין הקורבן. על פי הנתונים, שיעור הנשים המתלוננות על עבירות מין גבוה בהרבה משיעורם של הגברים - כ-80% מכלל הקורבנות בשנת 2015. עבור יתר עבירות האלימות - שיעור הגברים המתלוננים גבוה יותר. הפערים קטנים יותר בתיקים על אלימות קלה (גברים מהווים 55% מהמתלוננים) וגדולים יותר כשמדובר באלימות חמורה (גברים מהווים 64% מהמתלוננים).

ב. ניתוח
מגדרי
של תקציב
הפעולות

מלבד מין המתלונן/ת ודרגת האלימות אין זיהוי מגדרי של אופי העבירות. למשל - כמה מבין עבירות האלימות הן עבירות בתוך המשפחה, הדורשות התייחסות ייחודית. המשטרה מציינת כי "נעשות פעולות ממוקדות המצריכות התייחסות ותקציב מגדרי שונה, בהתאם לאופי העבירה ומספר נפגעי העבירה" אך לא מפרטת מהן אותן פעולות.

2. שירות בתי הסוהר

שירות בתי הסוהר הציג ניתוח מגדרי של השכר הממוצע בקרב הקצונה הבכירה, הקצונה הזוטרה ובקרב בעלי/ות דרגה אחרת. נשים מהוות 31% מהקצינים הבכירים, אך הן מרוויחות 8% פחות בממוצע, זאת על אף שממוצע שנות הוותק שלהן גבוה יותר מזה של הגברים בכ-6 שנים. בקרב בעלי דרגה "אחרת" (רוב המועסקים בשב"ס) עומד הפער על 11% לטובת הגברים. הפער בקצונה הזוטרה כמעט ואינו קיים.

מוטב היה להציג את נתוני השכר חציוני לנשים ולגברים כפי שנדרש במתווה. בנוסף - לא סופקו הסברים לפערים ולא צוינו פעולות לתיקונם.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

ב. ניתוח מגדרי של תקציב פעולות

תקציב הקניות של שב"ס עומד על כ-795 מיליון ש"ח, מהווה 25% מתקציב המשרד ומופנה בעיקרו לבתי הסוהר שם הוא מחולק על פי מפתחות תקצוב. על פי הניתוח המגדרי מפתח תקצוב לאסיר הוא 25,000 ש"ח בשנה. מפתח תקצוב לאסירה הוא 26,500 ש"ח בשנה. הפער נובע מצרכים שונים של נשים כגון: סל סדקית, טיפול בתינוקות בבית הסוהר לנשים ועוד. כך, על פי חישוב שב"ס שיעור האסירות מהווה 2% מכלל האסירים והן מקבלות 2.3% מתקציב הקניות המופנה לאסירים/ות.

ג. תקציב הפיתוח

(6.6% מהתקציב) - שב"ס טוען שהניתוח המגדרי לא רלוונטי לסעיף זה שעיקרו בינוי, לאור הצורך במקומות כליאה בעיקר לגברים. מן הראוי היה להציג פילוח מגדרי בסעיף הפיתוח, זאת בעיקר על רקע ההחלטה להפסיק את הפרויקט לבניית כלא חדש לנשים והקפאת תקציבו, על אף דוחות מטעם הסנגוריה הציבורית שהצביעו על בעיות קשות בתנאי הכליאה הנוכחיים של נשים בכלא הנשים היחיד בארץ "נווה תרצה" ועדויות לפיהן "המקום אינו ראוי למגורים" (קובוביץ, הארץ, 10.08.2016)³.

3. הרשות הארצית לכבאות והצלה

מאחר ולא ניתן לנתח את פעולות הכבאות על פי מגדר, הניתוח מתמקד בעובדי/ות רשות הכבאות וההצלה. על פי הנתונים נשים מהוות כ-13% מכלל עובדי הרשות ורובן מועסקות במטה ובמוקד. רק 26 נשים מעסקות במגזר המבצעי. ההסבר המוצג הוא כי "אין כמות גדולה של נשים הניגשות למיונים. בנוסף, אחוז נמוך מאלה הניגשות עובר את המיונים, וזאת לאור המאפיין הפיזי שלהם" (כך במקור). זהו הסבר שאינו מתקבל על הדעת בשנת 2016.

בנוסף, אין כלל נתונים אודות שכרם/ן של העובדים/ות והרי מטרתו של הניתוח היא הבנה של הקצאת המשאבים הכספיים.

4. מטה המשרד לביטחון פנים

מטה המשרד הציג ממוצעי שכר (ולא שכר חציוני כפי שנדרש במתווה) של נשים וגברים המועסקים בדירוגים שונים. כך למשל על פי הניתוח 8 נשים מועסקות כמנהלות תחומים בכירות בהשוואה ל-25 גברים. הוותק הממוצע של הנשים גבוה יותר אך שכרן נמוך ב-24% משכרם של הגברים. גם בדירוגים האחריים קיימים פערי שכר על אף הוותק הגבוה יותר של נשים.

לא מוצגים הסברים לפער ולא מוצגות פעולות שבכוונת המשרד לנקוט על מנת לתקנו לקראת התקציב הבא.

בנוסף - אין ניתוח של ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

³ קובוביץ, יניב. 2016. "ארדן הקפיא את בניית כלא הנשים שאמור היה להחליף את נווה תרצה". הארץ, 10.08.2016.

5. אגף מצילה

אגף מצילה למעשה לא הציג ניתוח מגדרי של תקציביו. ארבע שורות בלבד מסכמות את התייחסות האגף לדרישת הניתוח המגדרי והן נפתחות בטענה כי "אגף מצילה פועל באופן שוטף באופן הטרוגני ללא אבחנה בין גברים ונשים". זוהי טענה נפוצה שמטרת הניתוח המגדרי היא לבדוק אותה. עוד נטען כי "הפרויקטים המופעלים ברשויות המקומיות נקבעו בהתאם למיפוי הצרכים שבוצע". לא מפורט מהו מיפוי הצרכים והאם הוטמעה בו חשיבה מגדרית. הנתון היחידי שמציג האגף מתייחס ל-63 רכזים יישוביים ש-63% מהם - נשים.

אין ניתוח של שכר הרכזים או של עובדים אחרים באגף.
כמו כן, אין כלל ניתוח של פעולות האגף המפעיל תכניות רבות ברשויות המקומיות המכוונות לילדים ולבני נוער.

6. תכנית עיר ללא אלימות

תכנית עיר ללא אלימות אף היא לא הציגה ניתוח מגדרי של תקציביה, אך הצהירה שמתכננת לשלב בתכנית העבודה שלה לשנת 2017 איסוף נתונים לצורך ביצוע הניתוח בעתיד.

7. הרשות הלאומית למלחמה בסמים ובאלכוהול

על פי הניתוח שהציגה הרשות, נשים מהוות כשני שלישים מעובדיה אך שכרן החציוני החודשי עומד על 59% משכרם של גברים ברשות (14,832 ש"ח לעומת 25,285 ש"ח). לא מוצג ניתוח של השכר החציוני של כלל העובדים/ות ושל הבכירים/ות כפי שנדרש במתווה.

לא ניתנו הסברים לפערים ולא הוצגו פעולות שבכוונת המשרד לעשות על מנת לצמצם את הפערים בהמשך.

האגף היחיד שהציג ניתוח מגדרי של הוצאותיו הוא אגף קהילה. זאת בטענה שהוא משמש "מדגם מייצג לאגפי המשרד השונים". חשוב לציין שניתוח מגדרי אינו תרגיל סטטיסטי ולכן אין צורך במדגם מייצג. הרעיון הוא לבחון חלוקת משאבים בפועל בראייה מגדרית!

פירוט ההוצאות באגף קהילה מצביע על כך ש-38% מהן מופנים לנשים. ההסבר המוצג לכך טמון בדפוסי השימוש השונים: שימוש גבוה ומסוכן יותר ושיעורים גבוהים יותר של מתמכרים לסמים ולאלכוהול בקרב גברים מאשר בקרב נשים.
לצד הצגת ניתוח ההוצאה לא מוצגים שיעורי הנשים/הגברים המקבלים שירותים מהאגף.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

ב. ניתוח
מגדרי של
תקציבי
פעולות

יש לציין כי בפגישה מקדימה שנערכה עם הרשות למלחמה בסמים ובאלכוהול הוצג נתון לפיו נשים מהוות רק 16% מקרב המגיעים למרכזי הגמילה - שיעור נמוך משיעורן באוכלוסיית המכורים. לכן, הוקם בחיפה מרכז ייחודי (ויחיד בארץ) לטיפול במכורות. נשאלת השאלה האם מרכז זה נותן מענה מספק. בנוסף עלה כי נשים מכורות לסמים ממעטות להגיע למרכזי מתדון. אלו הן דוגמאות לניתוח שיש לכלול בספר התקציב ובעקבותיו יש לבחון מחדש את השקעת המשאבים.

משרד הבריאות ערך ניתוח של כוח אדם ושכר של עובדים ועובדות במערכת הבריאות כמו גם ניתוח של שירותים שניתנים על ידי המשרד: עלויות אשפוז, שירותי בריאות התלמיד, אשפוז סיעודי, שיקום נכי נפש וטיפול בילדים על הספקטרום האוטיסטי. בהיעדר נתונים על האופן שבו מוציאות קופות החולים את תקציביהן בפועל, מציג המשרד פילוח מגדרי של תקציב הסל המוקצה לקופות החולים על ידי המדינה. החסר העיקרי בניתוח הוא של השימוש בפועל שנעשה בתקציבי הקופות וכן בהיעדר ניתוח מגדרי של חידושים טכנולוגיים שמוכנסים לסל הטכנולוגי כל שנה.

א. ניתוח מגדרי של השכר

משרד הבריאות הציג תחילה את התפלגות כלל העובדים/ות במערכת - 27 אלף (כולל עובדי/ות 26 בתי החולים הממשלתיים, עובדי/ות לשכות הבריאות ועובדי/ות מטה משרד הבריאות והיחידות הכפופות אליו). ואת הוצאות השכר שעומדות על כ-7 מיליארד ש"ח לשנה. הניתוח מעלה כי אין הלימה מלאה בין יחס ההוצאה על השכר לבין אחוזי העסקה של נשים מול גברים: בעוד שנשים מהוות 68% מכוח העבודה, הן זוכות ל-60% מהוצאות השכר. לא מוצג הסבר לכך או הצעה לפעולה מתקנת.

כנדרש במתווה, הוצג הפער המגדרי בשכר החציוני למשרה מלאה והוא עומד על 11%. ההסבר שניתן לכך הוא הפער לטובת גברים בשעות עבודה נוספות וכן העובדה לפיה מרבית המשרות הבכירות מאוישות על ידי גברים. צוין כי ההרכב המגדרי של סטודנטים במערכת - כלומר - כניסתן של נשים בשיעורים גדלים ללימודי הרפואה, צפוי לשנות מגמה זו בעתיד. יחד עם זאת לא מפורטות פעולות שבכוונת המשרד לנקוט בכדי לתרום לשינוי המגמה. למשל, אם רוב הרופאים הבכירים בבתי חולים הם גברים, מה עושה המשרד על מנת לעודד נשים להגיע למשרות בכירות?

ב. ניתוח מגדרי של תקציבי פעולות

❑ **הוצאות קופות החולים** - בהיעדר נתונים על האופן שבו מוציאות קופות החולים את תקציביהן בפועל, מציג המשרד פילוח המגדרי של תקציב הסל המוקצה לקופות החולים על ידי המדינה. המשרד מניח שישנה הלימה בין הקצאת המשאבים לשימושים בהם, אולם זוהי הנחה שצריך לבדוק ולכן כדאי לשאוף לקבל מידע בעתיד על חלוקה בפועל של הכסף.

❑ **עלויות אשפוז** - הניתוח מצביע על כך שההוצאה על נשים היא 48% (בקירוב), על-אף ששיעור הנשים המבוטחות הוא כ-51%. הסבר אפשרי שציין המשרד הוא ששיעור הגברים הנוטים לחלות במחלות הדורשות אשפוז ממושך, גבוה יותר.

❑ **שירותי בריאות התלמיד** - על פי הניתוח שמציג המשרד שיעור התלמידות שקיבלו שירותים במסגרת זו (חיסונים, בדיקות סקר, אומדני גדילה, בדיקת שמיעה וראיה ושיעורי חינוך וקידום בריאות) בשנת 2015 עמד על 48.77% ושיעור התלמידים על - 51.23%. הניתוח מוצג על פי קבוצות גיל ולא ניכרת שונות גדולה.

באשר לשירותים אלו - מאחר שמדובר בנושא שיש לו השלכות גם על תעסוקת נשים וגם על הורים, מעניין לראות נתונים עדכניים על שיעורי הכיסוי החיסוני והבדיקות בהשוואה בין אזורים ובפילוח מגדרי. זאת בעיקר מפני שהשירותים ניתנים בחלק מהאזורים על ידי המשרד ובחלקם על ידי חברות פרטיות. בנוסף, עולה השאלה האם יש פער בהיקפי המשרות ובשכר של אחיות המועסקות באזורים השונים.

אשפוז סיעודי - משרד הבריאות מסייע במימון אשפוז של קשישים סיעודיים ותשושי נפש (אשפוז ב"קוד") במוסדות הקשורים בהסכם וברישי משרד הבריאות. הנחת המוצא לניתוח היא שכל אחד ואחת בוחרים באיזה מוסד ברצונם להתאשפז ולכן אין להניח פער מגדרי הנובע ממנגנון ההוצאה. עוד צוין כי המוסדות נבדלים זה מזה באיכות הבינוי והשירות. ממצאי הניתוח מצביעים על כך שנשים מהוות 71% מהמטופלים הסיעודיים ומקבלות נתח זהה של ההוצאה. כמו כן, נשים מהוות 64% מהמטופלים תשושי הנפש וזה גם חלקן בהוצאה. זאת תחת ההנחה כי "לאור העובדה שמדובר בשירות אחיד, ללא שונות בהוצאה לאדם, ניתן להניח כי התפלגות מקבלי השירותים משקפת גם את התפלגות ההוצאה". זוהי הנחה שדורשת בדיקה. ועוד, בניתוח או בהסבר לא באה לידי ביטוי העובדה כי שיעור השתתפות המשרד בפועל משתנה מאדם לאדם כיוון שהוא מותנה בהשתתפות עצמית וניתן בהתאם לגובה ההכנסות.

ההסבר לפערים בין נשים לגברים טמון על פי משרד הבריאות בפערים בתוחלת החיים: לנשים תוחלת חיים גבוהה יותר בהשוואה לגברים.

❏ **חוק שיקום נכי נפש בקהילה** - במסגרת החוק מטופלים כ-23 אלף משתקמים/ות. סך ההוצאה על נושא זה בשנת 2017 צפויה לעמוד על כ-820 מיליון ש"ח, מתוכם יוקצו 54% לגברים ו-46% לנשים. מעבודת מטה שנעשתה במשרד עלה כי תמהיל צריכת השירותים בין גברים ונשים במסגרת זו היא דומה. ההנחה היא כי התפלגות מספר מקבלי השירות הינה דומה להתפלגות ההוצאה התקציבית. אולם, אין פירוט או תיאור של עבודת המטה שנעשתה והובילה להנחה זו. כמו כן, אין הסבר אודות הפער המוצג.

❏ **טיפול בילדים על הספקטרום האוטיסטי** - 2,600 ילדים מקבלים טיפול זה אשר תקציבו עומד על 132.2 מיליון ש"ח ב-2017. מתוכם 83% בנים ו-17% בנות. מדובר בשירות אחיד ללא שונות בהוצאה לאדם ולכן הונח כי התפלגות מקבלי השירותים משקפת גם את התפלגות ההוצאה. ההסבר המוצע לפערים המגדריים טמון לטענת המשרד בסיבות ביולוגיות: לבנים יש נטייה רבה יותר בהשוואה לבנות להיות על הרצף האוטיסטי.

המשרד לא הציג ניתוח של ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

המשרד להגנת הסביבה |

עיקר הניתוח מתמקד בהוצאות השכר של המשרד. בנוסף הציג המשרד שני תרשימים מתוך סקר הלמ"ס בשנת 2014: האחד עוסק בהרגלי מחזור של משקי בית והשני בביקורים ביערות, שמורות טבע וגנים לאומיים. אף אחד מהם אינו בחלוקה מגדרית ואין בו ביטוי של הוצאה תקציבית.

א. ניתוח מגדרי של השכר

לא צוין מהו הנתח התקציבי עליו נערך הניתוח ומה שיעורו בכלל התקציב של המשרד. הוצגו מספר לוחות: מאפייני העסקה כלליים, לפי השכלה ולפי רמת בכירות. הלוחות מוצגים כמות שהם ללא הסברים נלווים. מן הלוחות ניתן ללמוד שבמשרד 564 עובדים, 60% מהם - נשים. הן מהוות רוב בקרב מנהלי/ות תחומים ואגפים (52%) ומיעוט בקרב בעלי/ות חוזי בכירים (40%).

כמו כן מופיע לוח המציג שכר ממוצע משוקלל של גברים ונשים אל מול השכר החציוני הכללי (זאת על אף שהמתווה דורש הצגת השכר החציוני של נשים וגברים). זאת עבור כלל העובדים ועבור הדרגים אקדמאים, חוזים אישיים ומינהלי. מהלוח ניתן ללמוד שבכל הדרגים ישנם פערים מגדריים בשכר הממוצע. אין הסברים לפערים או הצעות כיצד לתקנם.

לא מוצג ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים.

לא מוצג ניתוח של ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

מומלץ כי לקראת הצעת התקציב הבאה המשרד ינקוט פעולות לשיפור הניתוח הקיים וכן יעשה חשיבה מעמיקה כיצד לנתח את ההוצאות התקציביות על פעולותיו ועל התקשרויות עם ספקים.

פרק הניתוח המגדרי נפתח עם הצגת נתונים רבים על נשים בהשכלה גבוהה, למשל: עקומת המספריים - היותן של נשים כ-50% מכלל הלומדים לתארים ראשון עד שלישי לעומת ייצוג החסר שלהן בדרגות האקדמיות הבכירות; סגרגציה בתחומי לימוד; נתונים על סטודנטיות חרדיות וערביות ועוד. נתונים אלו מציגים תמונה על מצבן של נשים באקדמיה.

הניתוח המגדרי של התקציב כולל מספר סעיפים:

השתתפות ישירה של ות"ת באוניברסיטאות שעמדה על 5,396 מיליון ש"ח המהווים 54% מתקציב ות"ת. רובו המכריע של התקציב משמש את המוסדות **להוצאות שכר**. בתוך כך:

הוצאות האוניברסיטאות על שכר סגל אקדמי (בכיר וזוטור) מתוך כספי ההשתתפות הישירה עומד על כ-3,507 מיליון ש"ח. בתוך כך עומד חלקן של הנשים על כשליש מסך הוצאות השכר (כ-782 מיליון ש"ח לנשים בסגל האקדמי הבכיר ו-348 מיליון ש"ח לנשים בסגל האקדמי הזוטור).

שני הסברים מרכזיים לפערים בהוצאות השכר: ראשית, שיעורן הנמוך של נשים בסגל האקדמי הבכיר, גם בתחומים בהם סטודנטיות מהוות רוב. שנית, בידול מגדרי כלומר, ריכוז של נשים בתחומים שמרביתם מאופיינים בתקציבים נמוכים לקליטת והעסקת סגל בהשוואה לתחומים אחרים.

פעולות מתקנות: מפורטת שורה של צעדים שקיבלה על עצמה הות"ת על בסיס המלצות ועדת ארנון לקידום וייצוג נשים בהשכלה הגבוהה (פורסמו ביולי 2015). בין היתר: הכפלת מספר מלגות לפוסט דוקטורנטיות, עדכון הקולות הקוראים ותקנוני הוועדות השופטות של מלגות ההצטיינות של ות"ת והטמעה של התייחסות מגדרית; עדכון תקנוני תכניות המלגות אלון ומעוף והנחיית המוסדות שבין המועמדים שיוגשו לבחינה, לפחות כמחצית תהיינה נשים. במקרה שהשיעור יפחת מ-50%, יחויב המוסד לספק הסבר לגבי שיעורן הנמוך של נשים ולפרט מאמציו לאיתור וגיוס אקטיבי ועוד. כמו כן הוקצה תקציב נוסף לטובת קידום נשים בקרב הסגל האקדמי והוא יעמוד על 6 מיליון ש"ח בשנת 2017 ו-11 מיליון ש"ח בשנת 2018.

תקציבי מלגות: מוצגת חלוקה מגדרית בשיעורי תמיכת ות"ת במלגות לסטודנטים ולסגל. מלבד מלגת המר שבה שיעורי המלגות מתחלקים באופן שווה בין נשים וגברים, ביתר המלגות שיעורי התמיכה בגברים גבוהים הרבה יותר בהשוואה לנשים: גברים היו 61% ממקבלי מלגת רוטנשטרייך, 70% ממקבלי מלגת אלון, 86% ממקבלי מלגת מעו"ף ו-70% ממקבלי מלגת לבציון.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

ב. ניתוח
מגדרי
של תקציבי
מלגות

מאופן ההצגה לא ניתן להבין מה היה שיעור מקבלי המלגה לעומת שיעורי חלוקת התקציבים - הבחנה הנדרשת בניתוח מגדרי. בנוסף, לא ברור היקפן של המלגות מאחר ולא מצוינים כלל סכומים כספיים.

מלבד מלגות אלה, צוין כי סטודנטיות היו 74% ממקבלי מלגת פר"ח ו-65% ממקבלי קרן הסיוע. גם כאן אין ציון של סך כל הכסף שחולק.

תכנית מלגות והלוואות לסטודנטים/ות חרדים/ות: נשים מהוות 80% מכלל הסטודנטים/ות החרדים. התכנית מאפשרת לכל סטודנט/ית חרד/ית הלומד/ת לתואר אקדמי בכל סוג מוסד העומד בקריטריונים סוציו-אקונומיים מסוימים, לקבל הלוואה לשכר לימוד. בשנה"ל תשע"ו השתתפו בתכנית כ-2,500 סטודנטים וסטודנטיות חרדים, מתוכם כ-50% נשים.

מלגות לסטודנטים/ות ערבים/ות: נשים מהוות כ-67% מהסטודנטים/ות הערביים/ות. מוצג חלקן בקרב מקבלי מלגות:

קרן המלגות "אירתקא" - תכנית משותפת לות"ת, משרד רוה"מ, משרד החינוך, מפעל הפיס וקרנות פילנתרופיות מחו"ל. ייצוג הנשים עמד על כ-52% במחזור הראשון של הזוכים במלגה, 59% במחזור השני ו-62% במחזור השלישי. אין אזכור של סך כל הכסף ואופן חלוקתו.

מלגות מעוף לקליטת סגל מצטיין (תשע"ו-תשע"ז) - 22 נשים מתוך 108 זוכים.

מלגות לפוסט דוקטורנטים מצטיינים - 7 נשים מתוך 30 זוכים.

מלגות לדוקטורנטים מצטיינים - 54 נשים מתוך 124 זוכים.

מלגות לתלמידי תואר שני מחקר - 24 נשים מתוך 79 זוכים.

גם כאן לא מצוינים סכומים כספיים שהוקצו למלגות ואופן חלוקתם.

אחד ההסברים לפערים טמון בתופעה ייחודית שזוהתה בקרב הנשים הערביות: התלמידות הערביות בבתי הספר אמנם פונות בשיעורים גבוהים יותר מהבנים לתחומים הריאליים, אך בבואן להשכלה הגבוהה הן אינן ממשיכות ללימודים בתחומים אלו.

המשרד ערך ניתוח מגדרי של 65% מתקציבו והסביר כי 35% הנותרים מוקצים להוצאות על מבנים, מים, חשמל וכו' אינם ניתנים לפילוח.

א. ניתוח מגדרי של השכר

תקציב השכר עמד על 818 מיליון ש"ח המהווים 49% מסך תקציב המשרד. מוצג חלקם של הנשים והגברים בשכר עבור עובדי המטה: חלקן של הנשים בשכר עומד על 53%; בקרב שליחים בחו"ל: חלקן של הנשים בשכר עומד על 38% ובקרב עובדים מקומיים ישראלים (עמ"י): חלקן של הנשים בשכר עומד על 63%.

הניתוח אינו מציג את התפלגויות העובדים בכל אחד מהתחומים לעומת חלקם בשכר. בניית התקציב לשנים 2015-2016 היתה הצגה שכזו, שהיא הצגה נכונה יותר של הנתונים מכיוון שהיא מאפשרת לראות את מידת ההלימה בין ייצוגם של הגברים והנשים לבין חלקם/ן בשכר.

תקציב ביטחון משרד החוץ עמד ב-2016 על 239 מיליון ש"ח והיווה כ-14% מתקציב המשרד. הניתוח מאפשר לראות שמלבד 10 מזכירות, יתר העובדים - זרים (325), ישראלים (170) ושליחים (150) - כולם גברים. כאן יש הצגה של הייצוג המגדרי אך אין נתוני שכר.

מזכיר שהמתווה דורש הצגה של שכר חציוני עבור נשים וגברים המועסקים במשרד. בנוסף, אין הסבר לפערים המוצגים או הצעה כיצד לתקנם.

ב. ניתוח מגדרי של פעולות

קורסי הכשרה - מוצגת התפלגות מגדרית של המשתתפים בקורסי הכשרה: בתחום עמ"י אבטחה - 100% גברים, בקורס צוערים 54% גברים. בקורס צוערים לב יש יתרון לנשים המהוות 54% ובקורס הסמכה חוץ מנהלי נשים מהוות 73%. גם כאן, מעבר לייצוג אין ניתוח של כספי ההכשרה.

ההסבר שניתן לפער הוא כי קורסי ההכשרה הם פועל יוצא של התפלגות עובדי המטה - שבו לגברים רוב. עוד צוין שישנה מגמה להכשיר מספר גדול יותר של עובדות בקורסי ההסמכה.

ההסבר לגבי קורסי עמ"י אבטחה הוא בכך שמתקבלים אליו יוצאי יחידות קרביות בצה"ל - עיקרם גברים. צוין שהמשרד פועל לקביעת מתכונת להכשרת לוחמות למערך האבטחה של נציגויות בחו"ל.

לא הוצג ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים ולא הוצגו נתונים על ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

משרד החינוך הציג נתונים רבים מבלי להציג ניתוח של תקציבים. **הוצגו למשל נתוני כוח אדם בהוראה:** ותק, גיל ממוצע ושיעור האקדמאים מקרב עובדי ההוראה - נשים וגברים המועסקים בחינוך קדם יסודי, יסודי ועל יסודי. הנתונים אינם מתייחסים לשכר של עובדים/ות אלה במבט מגדרי מלבד נתון כללי המציין שתקציב השכר הכולל המשולם למורות עומד על 23.4 מיליארד ש"ח - 80% מסך עלויות השכר. כן צוין שכ-1.5 מיליארד ש"ח משולמים למורות בחינוך העצמאי והתורני והם מהווים 66% מעלות השכר במוסדות אלו. אין בנתונים אלו בכדי להבין האם קיימים פערי שכר בין מורים ומורות ובין מנהלים ומנהלות במערכת.

אין גם הצגה של נתונים המתייחסים לעלויות ההכשרה.

נתונים רבים נוספים מוצגים אודות פערים בהישגים בין תלמידים ותלמידות מבלי שיוצגו נתונים כספיים כלשהם או שתוצג הרלוונטיות שלהם לניתוח התקציב. בנוסף, לא מוצגים הסברים לפערים או פעולות לתיקונם.

לא מוצגים נתונים על תכניות הלימוד הנוספות שמפעיל משרד החינוך - אודותיהן ניתן היה להציג את שיעורי הבנים/בנות הלומדים/ות בהן, את שיעורי הסבסוד שלהן ואת עלויות ההעסקה של המורות.

כמו כן, אין כלל ניתוח של הוצאות תקציביות על התקשרויות עם ספקים.

הרכב ועדות - המשרד בחר להציג רק את הרכבן של ועדות רכישות וועדות יועצים ולא של כל ועדות המשרד. בוועדות שהוצגו קיים איזון מגדרי בקרב החברים.

א. ניתוח מגדרי של השכר

תקציב השכר מהווה כ-23% מסך תקציב המשרד. במשרד הועסקו בשנת 2016, 1,794 עובדים - מהם 46% נשים ו-54% גברים. הוצגו נתוני השכר הממוצע ברוטו והשכר הפנסיוני לנשים ולגברים כמו גם ייצוגם/ של נשים וגברים בתחומים ודירוגים שונים. הניתוח מצביע על פער של 32% לטובת הגברים בשכר הפנסיוני הממוצע. ההסבר הניתן לפער הוא בכך שישנו אחוז גבוה יותר של נשים בדירוג המנהלי ובדירוג מדעי החברה והרוח (מח"ר), דירוגים אשר מאופיינים בשכר נמוך יותר בהשוואה ליתר הדירוגים. יש לציין שהמתווה דורש הצגה של השכר החציוני עבור נשים וגברים - באופן כללי ובקרב הבכירים. לא הוצעו פעולות מתקנות לפערים.

ב. ניתוח מגדרי של תקציבי תמיכות

❑ **תמיכות המדען הראשי** - תקציב זה עמד ב-2015 על 3% מתקציב המשרד וחולק ל-69 חוקרים - 9% מהם נשים. הסכום שאושר לנשים עמד על 3 מיליון ש"ח מתוך סה"כ של 80 מיליון ש"ח - פחות מ-4% מכלל תקציבי המענקים. לא ניתנו הסברים לפערים או הצעה לפעולות לתיקונם.

❑ **עידוד העסקת עובדים ישראלים** - בשנת 2015 ניתן מענק תמיכה עבור 277 עובדים בענפי החקלאות. התמיכה ניתנת בשיעור של כ-1000 ש"ח בחודש לחקלאי המעסיק עובד ישראלי חדש בחקלאות למשך 6 חודשים לפחות. צוין כי נשים היו 29% ממקבלי המענקים אולם, לא ברור אם הכוונה היא למעסיקים שקיבלו את המענק או לעובדים שהמענק התקבל בגינם. גם כאן לא ניתן הסבר לפער או הצעה לפעולות לתיקונו.

❑ **קורסים והכשרות** - משרד החקלאות ציין שהחל באיסוף נתונים מגדריים על משתתפי קורסים מטעם המשרד כך שניתן יהיה להציגם בעתיד.

❑ **תמיכות בחקלאות** - זהו החלק הארי של תקציבי התמיכות והמענקים והוא עמד על 54% מבסיס התקציב של המשרד בשנת 2016. תקציב זה לא נותח בטענה שחלקו מופנה למשקים ולכן קיים קושי לנתחו וכן שבחלקו האחר הוא מופנה לציבור הרחב (למשל מענקים לחיזוק הפריפריה ומפעלי ניקוז) כך שקשה לאפיינו מגדרית. מומלץ לחשוב על דרכים לפלח להבא את התקציב זה, למשל מהן הפעילויות שמתבצעות בזכות התמיכה ומי נהנה מהן.

לא הוצג ניתוח מגדרי של תקציבים להתקשרויות עם ספקים.

לא הוצגו שיעורי הנשים והגברים המכהנים בוועדות המרכזיות של המשרד.

ג. עובדי/ות המטה המשותף למדע, תרבות וספורט

נשים מהוות רוב בקרב עובדי משרד המדע, התרבות והספורט: 145 מועסקות לעומת 82 מועסקים, אולם רק 1% מהן מועסקות בדירוגים הבכירים לעומת 10% מקרב הגברים. בחינה של תקני רכב מעלה רוב לנשים: כ-70% וכן מוקצות להן יותר שעות כוונות - 64% מכלל שעות הכוונות. לצד נתונים אלו לא מוצג כלל ניתוח של השכר: היינו הכסף המשולם לנשים וגברים.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

2. משרד המדע

המשרד ערך ניתוח מגדרי מקיף והציג בנפרד את החלוקה המגדרית של תקציבי פעילות ותמיכות המיועדות לשנים 2017 ו-2018. **לשנת 2017** בוצע ניתוח של 201.47 מיליון ש"ח המהווים 70% מתקציב המזומן של המשרד. ניתוח כללי מעלה כי נשים נהנות מ-35% מתקציב זה. **לשנת 2018** בוצע ניתוח של כ-297.9 מיליון ש"ח. ניתוח כללי מעלה כי נשים ייהנו מכ-30% מתקציב זה.

א. ניתוח
מגדרי של
תקציבי
פעולות
ותמיכות

מדע בקהילה

תחת הכותרת מדע בקהילה נכללות פעילויות שמטרתן לחזק ולהנגיש נושאי מדע וטכנולוגיה בקרב האוכלוסייה. סה"כ התקציב לפעילויות אלה יעמוד על כ-84.4 מיליון ש"ח ב-2017 ועל 98.7 מיליון ש"ח ב-2018. בחלוקה כללית יעמוד חלקן של נשים בתקציב זה על 48%-47% בהתאמה. להלן פירוט התכניות בחלוקה מגדרית:

פרחי מדע כ-14 מיליון ש"ח בשנת 2017 מהם 71% לנשים לעומת 29% לגברים; מהניתוח המוצע לשנת 2017 ניתן לראות כי סיבה מרכזית לפער היא שבעוד שרוב התכניות במסגרת פרחי מדע מיועדות לשני המינים (פעילויות קיץ, קורסים טכנולוגיים במגזר החרדי ופר"ח), ישנה תכנית אחת המיועדת לבנות בלבד - "בנות במדע" - ומטרתה לעודד נערות ביישובי הפריפריה לבחור במקצועות המדעים המדויקים. בתכנית זו - "מדעניות העתיד" - משתתפות 1,470 נערות הנהנות מתקציב של כ-5.4 מיליון ש"ח.

בשנת 2018, יעמוד התקציב על כ-21.5 מיליון ש"ח מהם 64% לנשים ו-36% לגברים. הסיבה להבדלים בין 2017 ו-2018 נעוצה בכך שבנוסף לניתוח הישיר שנעשה עבור תכניות פרחי מדע ב-2017 מוצגות תכניות שעבורן נערך ניתוח עקיף (כלומר - כאלה שמיועדות לכלל אוכלוסיית התלמידים ולכן הונח שהן

מתפלגות ע"פ שיעוריהן של בנות ובנים בקבוצת הגיל - חצי חצי): חוגים מדעיים, משלחות לתחרויות בחו"ל, אירועי מדע לקהל הרחב, ועוד.

סל מדע - בכל אחת מהשנים 2017-2018 יעמוד תקציב סל המדע על כ-10 מיליון ש"ח, ממנו 64% לנשים ו-36% לגברים. בקרב החרדים נשים תקבלנה 68% מסך תקציב של 795 אלף ש"ח ובקרב הערבים - 66% מסך תקציב של כ-1.2 מיליון ש"ח. הערכה זו מבוססת על נתונים שהתקבלו מרשויות מקומיות שהגישו בקשות לתמיכה.

תמיכה במו"פ אזוריים ובמו"פ בקו העימות התקציבים לתמיכות אלה יעמדו ב-2017 על 14.2 מיליון ש"ח ו-17.3 מיליון ש"ח בהתאמה. הטענה היא שמדובר בתמיכה כללית ולכן לא מוצג פילוח ישיר של הנהנים/ות אלא פילוח עקיף שחושב על פי תמהיל החוקרים הראשיים בכל גוף נתמך. לפי בחינה זו, שיעור הנשים שייחנה מתקציבים אלו יעמוד על 27% במקרה של תמיכה במו"פ אזוריים ו-35% במקרה של מו"פ אזורי פיתוח.

ב-2018 יעמדו התקציבים על כ-17.2 מיליון ש"ח ו-20.3 מיליון ש"ח בהתאמה. גם כאן נעשה ניתוח עקיף ולפיו שיעורי הנשים יהיה זהה לשיעוריהן ב-2017.

לא מוצגים הסברים לפערים ולא מוצעות פעילויות לתיקונם.

תכנית להב"ה - תכנית שהיקפה 28.6 מיליון ש"ח - מופנית לתלמידים/ות בחטיבות ביניים ולכן הונח שתשרת בנים ובנות באותה המידה (החישוב נעשה בהתאם למשקלם/ן בקבוצת הגיל הכללית). הניתוח זה עבור 2017 ו-2018.

פעילות בינלאומית

דמי חברות לארגונים בינלאומיים - הניתוח מבוסס על ייצוגם של נשים וגברים בארגונים בשנת 2016. על פי ניתוח זה, 13% מהתקציב ב-2017 המהווים כ-1.88 מיליון ש"ח יוקצו לנשים לעומת 87% המהווים כ-12.4 מיליון ש"ח לגברים. בשנת 2018 חלקן של הנשים בתקציבים אלה עתיד לרדת ל-1% שהם כ-84 אלף ש"ח לעומת חלקם של הגברים 99% שהם כ-7.2 מיליון ש"ח. לא ברור מה הסיבה לירידה בחלקן של הנשים בתקציבים אלו.

בנוסף לא צוינו סיבות לפערים הגדולים ולא הוצעו פעילויות לתקנם.

השתתפות בתכנית המו"פ האירופית - (תכנית רב שנתית, HORIZON 2020) באמצעות השתתפות בתכנית, מדענים/ות יכולים להגיש בקשות למענקים ולעשות שימוש במתקנים מדעיים של הארגון. צוין שטרם בוצע ניתוח מגדרי של כלל התוכניות ולכן המשרד ביצע את הניתוח על בסיס שיעורי הזכייה של נשים וגברים בתכנית ERC, המיועדת בעיקר למדענים/ות צעירים/ות אבל חלק מהקולות הקוראים שלה מיועדים גם למדענים/ות בכירים/ות. ב-2015 זכו 4 נשים במענקי מחקר והן מהוות 17% בהשוואה ל-20 גברים המהווים 83%.

לא צוין בכמה כסף מדובר, ההתפלגות המוצגת מניחה שחלקן של הנשים בתקציב זהה לשיעוריהן בקרב מקבלי המענקים. זוהי הנחה שיש לבדוק אותה.

לא צוינו הסברים לפער - למשל האם נשים מגישות פחות בקשות בהשוואה לגברים או שבקשותיהן נענות פחות?

ולבסוף, לא צוינו פעילויות אפשריות לצמצום הפערים.

קרן קשרי חוץ בינלאומיים - הקרן מממנת בין היתר כנסים דו-לאומיים ובינלאומיים, ביקורי משלחות הדדיים, מפגשי חוקרים, קיום ועדות מדעיות משותפות. הניתוח המגדרי מוצג לשנת 2018 ומבוסס על תכנית העבודה לשנת 2016. סה"כ תקציב הקרן עומד על כ-1.2 מיליון ש"ח מהם 51% לנשים ו-49% לגברים.

מימון מחקרים ומלגות

המשרד תומך במחקר היישומי וההנדסי בישראל באמצעות שלוש קרנות עיקריות. הניתוח של תקציבים אלו התבסס על חלוקה מגדרית של החוקרים הראשיים שזכו במענקי המחקר ובמלגות.

מחקרי מדע - 45% מסך התקציב מוקצה לנשים כ-17.7 מיליון ש"ח לעומת 55% לגברים - כ-1.2 מיליון ש"ח. ההתפלגות המוצגת לשנת 2018, זהה.

הקרן למחקר מדעי ויישומי - 23% מסך התקציב מוקצה לנשים - כ-3.5 מיליון ש"ח, לעומת 77% מהתקציב - כ-11.5 מיליון ש"ח - לגברים. ההתפלגות המוצגת לשנת 2018, זהה.

הקרן למחקרים דו-לאומיים - קרן המעודדות שיתופי פעולה בין חוקרים בארץ לחוקרים בחו"ל. 12% מסך התקציב מוקצה לנשים כ-1.98 מיליון ש"ח, לעומת 88% לגברים - כ-14.4 מיליון ש"ח.

ההתפלגות המוצגת לשנת 2018, זהה.

עבור אף אחת מהקרנות לא ניתן הסבר לפערים ולא הוצעו פעולות לתיקונם.
ועוד, מכיוון שלא ברור מאליו כי כל מענק זהה למשנהו יש להציג הן את התפלגויות מקבלי/ות המענקים והן את חלוקת התקציב.

סוכנות החלל הישראלית

צוין כי, נושא החלל נחקר ומתפתח ברובו על ידי גברים. נמצא כי 6% מתקציב התוכנית בסך של 2.3 מיליון ש"ח מוקצים לנשים, והיתר - 94% מהתקציב - לגברים (33.8 מיליון ש"ח).

לא הוצעו פעולות מתקנות.

❑ המועצה הלאומית למחקר ולפיתוח

בוצע ניתוח על פי הרכב המועצה המונה 15 חברים, מתוכם 5 נשים, ועל פי עלויות התפעול ליועצי המועצה מהם - 50% נשים. על פי ניתוח זה, חלקן של הנשים עומד על 41% מתוך תקציב כולל של 4.2 מיליון ש.

3. מינהל תרבות

תקציב מינהל התרבות עמד בשנת 2016 על כ-760 מיליון ש ובשנת 2017 יעמוד על כ-810 מיליון ש. לא צוין היקף התקציב ל-2018. מרביתו של הסכום מועבר באמצעות מבחני תמיכה תחרותיים למוסדות התרבות בארץ: מוזיאונים, תיאטראות, להקות מחול, ועוד.

הניתוח שנערך אודות הנהלים/ות מתקציבים אלו מבוסס על סקר הרגלי פנאי של הלמ"ס משנת 2012. על בסיס הנתונים הסטטיסטיים אודות צריכת תרבות נעשה פילוח של הנהלים/ות מהתקציב הניתן בתחומי התרבות לשנת 2016 והמקבלים תמיכה במסגרת מבחני תמיכה שונים במשרד. כך למשל, כיוון שנשים מבקרות יותר בתיאטראות, הן ייהנו מכ-64.7 מיליון ש המועברים לתיאטראות לעומת גברים - כ-56.3 מיליון ש; ואילו מתקציבי התמיכה בקולנוע נשים ייהנו מכ-38 מיליון ש בהשוואה לגברים כ-41 מיליון ש.

בנוסף מוצג פילוח מגדרי של **הרכב המועצות במינהל התרבות**, בשתיים מהן יש רוב לגברים: 60% במועצה לתרבות ואמנות, ו-61% במועצה לקולנוע. במועצה למוזיאונים נשים מהוות 52%.

בחברה רב־תרבותית כישׂראל, ראוי שמשרד התרבות יערוך בדיקה בתוך ציבור הנשים כדי לראות אילו צרכים מקבלים ביטוי בתמיכות ואיזה לא. מומלץ להיעזר בדו"ח של קואליציית לבי במזרח משנת 2012 - "בירוקרטיה של אי שוויון", המצביע על תתייצוג של התרבות הערבית והמזרחית בתמיכות למחול, אופרה, תיאטרון, מוזיקה, מוסדות מחקר תרבותי ומוזיאונים. הדו"ח מציג נתונים גם על תתייצוג של יהודים מזרחים ושל ערבים בוועדות התמיכות.

יש לציין כי אמנם מוצגות פעולות המשרד לחיזוק פעילות הנשים בתרבות כמו למשל חממות קולנוע ייעודיות לנשים במגזר החרדי ובמגזר הערבי ותיעדוף נשים יוצרות בקולנוע. אולם, לא נערך ניתוח של התקציבים המוענקים ליוצרים וליוצרות בתחומי התרבות השונים.

א. ניתוח
מגדרי של
פעולות
ותמיכות

4. מינהל הספורט

בשנים 2017 ו-2018 יעמוד תקציב המינהל על כ-104 מיליון ש"ח וכ-111 מיליון ש"ח בהתאמה. מרביתו מועבר באמצעות מבחני תמיכה תחרותיים לתמיכה באיגודים, שיפוץ מתקני ספורט, תמיכה בפעילות ספורט ברשויות ובבתי הספר וכן לשם תמיכה בספורטאים/ות ואולימפיים/ות לפי קביעת היחידה לספורט הישגי והמשרד.

❏ תמיכה באיגודי ספורט ובתכנית הלאומית פרחי ספורט

נערך ניתוח של התקציב שאושר בשנת 2015 ועמד אז על 8 מיליון ש"ח לאיגודים וכ-6 מיליון ש"ח ל"פרחי ספורט". אין התייחסות לתקציב 2016 או מבט קדימה לתקציבי 2017-2018. הניתוח המגדרי מראה כי גברים נהנו מכ-80% מתקציבי התמיכה באיגודים. פער גדול במיוחד ניתן לראות במספר קבוצות הספורט בהם משתתפים גברים (87%) לעומת נשים (13%). במסגרת התמיכה ב"פרחי ספורט" גברים מקבלים כ-55% מהתקציב.

מינהל הספורט מצהיר על השאיפה לשפר את הקצאת המשאבים הקיימת אולם מלבד האזכור של "אתנה - המועצה הלאומית לנשים בספורט" וכן העלאת מודעות לספורט בקרב בנות במסגרת "פרחי ספורט", אין פירוט נוסף כיצד תושג חלוקת משאבים הוגנת יותר.

❏ מלגות לספורטאי הישג

מוצגות 191 מלגות הישג שחולקו עד מרץ 2016, מתוכן 123 מלגות לספורטאים (64%) ו-68 מלגות לספורטאיות (36%). לא צוינו סכומים כספיים של המלגות ולא צוין הסבר לפער.

חשוב לציין שלא נערך ניתוח של התקציבים שמחלקת המועצה להסדרת ההימורים בספורט - מדובר במעל לחצי מיליארד ש"ח בשנה המחולקים להתאחדויות ואיגודי ספורט ולאגודות ומועדונים כמו גם לתשתיות ומתקני ספורט. חלוקת הכספים נעשית על פי אמות מידה שקובעת ועדה ציבורית ובאישורה של שרת הספורט. מאחר שמדובר בחלק משמעותי בתקצוב הספורט בישראל יש לקדם ניתוח מגדרי של כספים אלו לקראת התקציב הבא.

לא הוצג ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים ולא הוצגו נתונים על ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

א. ניתוח
מגדרי של
פעולות
ותמיכות

הרשות טוענת להציג ניתוח של תקציב השכר שלה העומד על 260 מיליון ש"ח - כ-5% מסך התקציב. לא צוין לאיזו שנה. צוין כי נשים מהוות רוב בקרב העובדים: 504 נשים בהשוואה ל-233 גברים וגם בקרב המנהלים: 80 נשים לעומת 58 גברים. בדרגת מנהל אגף יש פחות ייצוג לנשים: 13 לעומת 19 גברים ובקרב הבכירים יש רק 5 נשים לעומת 9 גברים. לצד נתונים אלו, אין כלל ניתוח של הכסף ואין אזכור של השכר החציוני עבור כלל העובדים ועבור עובדים בכירים. לפיכך זהו אינו ניתוח שכר אלא פילוח של ייצוג ותו לא.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

הרשות מציגה ניתוח נוסף של 65 מיליון ש"ח המיועדים לקבלנים חיצוניים ויועצים. בקרב המתכננים ישנן 12 נשים לעומת 4 גברים. בקרב שמאים, נשים מהוות מיעוט: 26.5%. גם כאן אין ניתוח של הכספים עצמם המועברים לספקים/ות. יש לציין שדרישת הניתוח כללה היקף של 70% ל-2017 ו-100% ל-2018. לא ברור מדוע לא נערך ניתוח ליתר הפעולות המתקצבות של הרשות. אין לכך הסבר או הצעה להרחבת הניתוח בעתיד.

ב. ניתוח
מגדרי של
תקציבים
לספקים

1. משרד המשפטים

תקציב השכר עמד ב-2015 על 910 מיליון ש"ח שהם 47% מתקציב המשרד. הניתוח מצביע על היותן של נשים 68% מהעובדים ועל כך שהשכר המשולם להן עומד על 64% מכלל הוצאות השכר. ייצוגן של נשים בקרב המנהלים הבכירים נמוך מייצוגן בקרב כלל העובדים והוא עומד על 62%.

לא מוצג ניתוח של שכר חציוני לנשים ולגברים עובדי/ות המשרד ובעלי/ות משרות בכירות, כפי שנדרש במתווה.

א. ניתוח
מגדרי
של השכר

❑ **שכר טרחה לעו"ד חיצוניים הנותנים שירותים לסניגוריה הציבורית** - הניתוח נערך לגבי תקציב 2015 של האגף לסניגוריה ציבורית שעמד על 197 מיליון ש"ח - 10% מתקציב המשרד. מהניתוח ניתן ללמוד שבעוד ששיעור הנשים מכלל הספקים עומד על 29%, שיעור השכר המשולם להן עומד על 23% לגברים שולחו כ-142.1 מיליון ש"ח ולנשים כ-43.6 מיליון ש"ח. ועוד, שיעורן של הנשים ירד מ-35% בשנים 2013 ו-2014 ל-29% ב-2015.

לא ניתן הסבר לירידה זו ו/או לפער בהעסקת נשים וגברים ובשכר המשולם להן/ם.

❑ **ניתוח הוצאות שכר טרחה לעו"ד חיצוניים הנותנים שירותים לסיוע המשפטי** - תקציב האגף לסיוע משפטי עמד על כ-134 מיליון ש"ח ב-2015 שהם 7% מתקציב המשרד. נשים היו 40% מספקי השירות וחלקן בשכר הטרחה עמד על 36%.

לא ניתנו הסברים לפער ולא הוצעו פעולות לתקנו.

הניתוח אם כך, נערך על כ-64% מתקציב משרד המשפטים מבלי שיינתן הסבר מדוע לא נערך ניתוח מגדרי של יתר התקציב.

ב. ניתוח
תקציבים
לספקים

2. הנהלת בתי המשפט

תקציב השכר של הנהלת בתי המשפט עמד על 1,464 מיליון ש"ח (80% מכלל ההוצאה התקציבית של הנהלת בתי המשפט) ממנו 530 מיליון ש"ח (36%) משולמים בגין שכר השופטים/ות. לפיכך, הוצגו שיעורי הנשים והגברים הנושאים משרה שיפוטית. ניתן ללמוד שבעוד שנשים מהוות רוב - 63% מקרב שופטי בתי הדין האזוריים לעבודה, הן מהוות מיעוט - 44% בבתי המשפט המחוזי ואף פחות מכך - 27% בקרב שופטי בית המשפט העליון.

מעבר לייצוג, לא מוצג ניתוח של הכסף עצמו, הינו השכר המשולם לנשים וגברים המכהנים כשופטים/ות בערכאות השונות והרי זו מהותו של ניתוח תקציב.

3. רשות האכיפה והגבייה

תקציב השכר של הרשות מהווה 80% מתקציב הרשות אולם לא צוין מהו התקציב. הוצג שיעורן של הנשים בקרב כלל העובדים בין השנים 2010-2015. ב-2015 הן היוו 73%. כן צוין שנשים מהוות 70% מ-51 חברי הנהלה. לצד אלו אין כל ניתוח של הכסף - מהו שכרן החציוני של הנשים לעומת שכר הגברים. והרי זו מהותו של ניתוח מגדרי של התקציב.

עוד צוין כי הרשות מעודדת עובדים/ות לרכוש השכלה אקדמית והכשרה ושנשים היו 85% מהיוצאים ללימודים אקדמיים ב-2015. לא צוין האם עידוד זה מתבטא בכסף שמשקיעה הרשות ואם כן כמה.

הרשות אף הציגה את פרופיל החייבים במערכות ההוצאה לפועל מהם - 60% גברים. מעבר לכך אין ביטוי תקציבי לניתוח.

א. ניתוח מגדרי של תקציב השכר

תקציב השכר עמד על 53.5 מיליון ש"ח ב-2016 ועל פי הניתוח התפלג כך ש-32% ממנו הוקצה לנשים. חלקן של הנשים בקרב העובדים ברשות עומד על 45%. הפער משקף עלות העסקה גבוהה יותר ב-61% לגבר בהשוואה לעלות העסקה לאישה. עלות העסקה ממוצעת לגבר ברשות המים עומדת על כ-26 אלפי ש"ח לחודש, בעוד עלות העסקה הממוצעת לאישה היא כ-16 אלפי ש"ח לחודש. הפער מוסבר בהבדלים בתפקידים אותם ממלאים גברים ונשים המתבטאים בדירוגי השכר שלהם/ן. כך למשל, גברים מהווים רוב - 76% בדירוג מהנדסים - דירוג בשכר גבוה, ואילו נשים מהוות רוב - 64% בדירוג המינהלי - דירוג בשכר נמוך. בנוסף, רק 4 נשים נושאות משרות בכירות מתוך 12 בעלי המשרות הבכירות ברשות.

כפי שנדרש, פירטה הרשות פעולות מתקנות שהיא נוקטת או שבכוונתה לנקוט במטרה לצמצם את הפערים:

❑ הקצאה שוויונית יותר של שכר - ועדה פנימית שהוקמה ברשות בשנת 2014 בחנה את אופן הקצאת רכיבי שכר שאינם פנסיוניים (שעות נוספות, תקני רכב שירות וכוננויות) ככלי לקידום שוויון מגדרי. בשנת 2015 קבעה הוועדה קריטריונים לחלוקת כוננויות ובתחילת שנת 2016 קריטריונים לחלוקת השעות הנוספות. הקריטריונים נקבעו בהתבסס על שיקולים שוויוניים ע"פ צורכי המשרה תוך יישום הוראות העדפה מתקנת לנשים.

❑ תכנון פעולות הדרכה להעלאת מודעות לשוויון מגדרי.

❑ קידום והעצמת הסגל המינהלי ברשות - צוין שנערך קורס בתחילת 2016 לנציגות מהסגל המינהלי וכי פרויקט שהציגו המשתתפות בפני ההנהלה אפשר בחינה של פוטנציאל הקידום שלהן, בהווה ובעתיד. לא צוין האם היו לכך תוצרים - כלומר האם המשתתפות קודמו בפועל?

כ-70 מיליון ש"ח מוקצים מדי שנה לצורך סבסוד מחיר המים ל"אוכלוסיות הצורכות כמויות מים גדולות מטעמים רפואיים וסוציאליים". על פי התקנות הזכאות כוללת כמות כפולה של מים בתעריף הנמוך. האוכלוסיות המיועדות לקבל את ההנחה כוללות קשישים מקבלי הבטחת הכנסה, נכים בדרגה של למעלה מ-70% נכות, נכי משרד הביטחון וניצולי שואה. מתוך 500 אלף זכאים ביולי 2016 עמד שיעור הנשים על 61%. הפער מוסבר בהיותן של נשים רוב בקרב נתמכי קצבאות המוסד לביטוח לאומי ובהיותן של הטבה פועל יוצא של הגדרת הזכאות לקצבה.

ב. ניתוח מגדרי של תקציבי תמיכות

א. ניתוח מגדרי של תקציב השכר

תקציב השכר עמד על 29 מיליון ש"ח ב-2015, כ-57% מתקציב בית הנשיא. הוצגו עלויות השכר הממוצעות (זאת על אף שנדרשה הצגה של השכר החציוני) לגברים ונשים בהסכמים קיבוציים ובחוזים אישיים. בשתי צורות ההעסקה קיים פער משמעותי: עלות העסקה ממוצעת לגברים בהסכמים עומדת על 14,775 ש"ח לחודש בהשוואה ל-11,060 ש"ח לנשים. הפער מוסבר בכך שגברים - מאבטחים ונהגים מבצעים יותר שעות מנשים. עלות העסקה ממוצעת לגברים בחוזים אישיים עומדת על 22,671 ש"ח ולנשים על 18,428 ש"ח לחודש.

לא הוצעו פעולות מתקנות לפערים שהוצגו.

כמו כן, לא צוין מדוע לא נערך ניתוח לשאר התקציב - למשל לתקציבי פעולות, תכניות או התקשרויות עם ספקים.

1. הרשות להגבלים עסקיים

44% מעובדי הרשות - נשים. העלות הממוצעת להעסקה של אישה נמוכה בכ-10% מעלות העסקת גבר: 18,061 ש"ח לעומת 20,018 ש"ח לחודש בהתאמה. בהנהלת הרשות אישה אחת (היועצת למעמד האישה) מתוך חמישה.

נשים מהוות מיעוט גם בקרב היוצאים ללימודים אקדמיים (4 מתוך 11) והיוצאים לקורסים פנימיים וחיצוניים המוכרים לגמול (2 מתוך 6). לא נבחנו עלויות בהקשר זה.

2. הרשות לצרכן

כמחצית מעובדי הרשות הינם נשים. העלות הממוצעת למעסיק עבור עובדת ברשות גבוהה ב-18% מאשר העלות הממוצעת למעסיק עבור עובד: 20,059 ש"ח לעומת 16,998 ש"ח בהתאמה.

לא הוצג השכר החציוני לגבר ולאישה עבור כלל העובדים/ות ובמשרות הבכירות. בבחינת הפערים ביחידות השונות: במחלקת חקירות גבוהה עלות העסקה של עובד בכ-15% בהשוואה לעובדת. הסיבה נובעת מכך שבמחלקה זו העובדים הם בדרגות גבוהות בהשוואה לעובדות. ביתר היחידות הפער הוא לטובת נשים - 9% במטה ו-3% במחלקה המשפטית.

3. רשות הטבע והגנים

הרשות החליטה לבצע ניתוח על השכר מתוך הנחה שתקציב הפיתוח מתייחס לכלל האוכלוסייה ולכן מתחלק על פי החלוקה המגדרית באוכלוסייה. זו הנחה שיש לבדוק אותה. ניתוח השכר נערך לגבי 1,593 עובדי/ות הרשות ומתמחה בהצגת עלות שכר חודשית ממוצעת לגבר - כ-15,000 ש"ח, לעומת עלות שכר ממוצעת לאישה - כ-11,000 ש"ח. הוסבר כי הפער נובע משעות נוספות ומשמרות בסוף השבוע המבוצעות יותר על ידי הפקחים הגברים.

אופן הצגה זה אינו עונה על דרישות המתווה בכל הקשור לניתוח שכר - היינו ניתוח שכר חציוני של גברים ונשים בכלל וכן בעמדות בכירות. כמו כן לא ברור כמה נשים וכמה גברים מועסקים/ות ברשות ובאילו תפקידים ועמדות.

4. רשות החשמל

תקציב השכר עמד ב-2016 על כ-50% מכלל תקציב הרשות והוקצה ל-66 עובדים, מחציתם - נשים. בקרב בעלי/ות משרות בכירות עומד ייצוגן של הנשים על 38%.

א. תקציב השכר

השכר הממוצע של הנשים במשרד עמד על 13,369 ₪ בחודש, לעומת 19,396 ₪ בחודש לגברים - פער של כ-30%.

יש לציין כי דרישת המתווה היא הצגת השכר החציוני לנשים וגברים - בקרב כלל העובדים/ות ובקרב הבכירים/ות.
לא ניתן הסבר לפערים ולא הוצעו פעולות לתיקונם.

בשנת 2015 התקשרה הרשות עם 282 נותני/ות שירותים, כ-40% מהם נשים (עליה של 4% בהשוואה ל-2014). אולם, היקף התקציב בהתקשרויות עם נשים עומד על 21% מכלל תקציב ההתקשרויות.

נשים מהוות 19% מתוך 64 היועצים/ות עימם התקשרה הרשות ב-2015 - עליה של 9% משנת 2014, אך חלקן בהקצאה התקציבית ליועצים/ות עומד על 10% - שיעור שלא השתנה מ-2014.

לא מוצעים הסברים לפערים ו/או הצעות לתיקונם.

ב. ניתוח
התקשרויות
עם ספקים

5. רשות הגז

תקציב השכר עמד ב-2016 על 22% מכלל תקציב הרשות ויעמוד ב-2017 על 17%. ב-2015 הועסקו ברשות 32 עובדים/ות, 34% מהם - נשים. חלקן של הנשים בהוצאות השכר עמד על 25%. השכר הממוצע של נשים עמד על 11,895 ₪ בחודש, לעומת 19,957 ₪ בחודש לגברים - פער של כ-40%. מרבית העובדים/ות בדרגות הגבוהות היו גברים ובדרגות הנמוכות - נשים.

יש לציין כי דרישת המתווה היא הצגת השכר החציוני לנשים וגברים - בקרב כלל העובדים/ות ובקרב הבכירים/ות.
לא הוצעו פעולות לתיקון הפערים.

א. תקציב
השכר

הוצגה התפלגות התקציב עבור יועצים (בתחומי הנדסה, כלכלה, משפטים, מחשוב וכו'). צוין כי הפילוח המגדרי נעשה לפי הזהות המגדרית של מנהל הפרויקט או המנכ"ל של חברות המספקות שירותי ייעוץ או מקבלות מענקים מרשות הגז הטבעי. ניתן לראות כי הרשות פועלת מול 21 חברות. מתוכן, 17 חברות שבהן מנהל הפרויקט או מנכ"ל החברה הינו גבר. לא נערך ניתוח מגדרי של הבעלויות על החברות.

לצד ההתפלגות המגדרית של המנהלים/מנכ"לים לא הוצגה התפלגות ההוצאה התקציבית לייעוץ והרי זה מה שדורש ניתוח מגדרי של התקציב.
לא הוצעו הסברים לפערים ו/או פעולות לתיקונם.

ב. התקשרויות
עם ספקים

6. רשות שוק ההון

צוין כי נשים מהוות 59% מעובדי/ות הרשות. לא נערך ניתוח מגדרי של התקציב.

משרד הפנים ערך ניתוח של 2.3% מכלל התקציב של המשרד - רחוק מהיעד שנקבע לשנים 2017-2018. יתר על כן, גם עבור שיעור קטן זה - הניתוח אינו תקציבי - כלומר הוא אינו עוסק בחלוקת הכסף אלא בהתפלגויות של נשים וגברים.

נשים מהוות 61% מעובדי/ות המשרד. יש להן ייצוג יתר בדרגות הנמוכות (77%) וייצוג חסר בגבוהות (42%). לא הוצג כלל ניתוח שכר. נשים מהוות 52% מהעובדים/ות המבצעים/ות שעות נוספות, אך היקף השעות הנוספות שהן מבצעות נמוך יותר 34.5% - גם כאן אין ביטוי כספי. עוד הוצג כי רוב ההכשרות במשרד אושרו לנשים אולם לא ברור כמה נשים השתתפו בהכשרות בפועל ומה היתה ההוצאה התקציבית על הכשרות אלו.

המשרד מפרט את החלקים שלא נסקרו:

❑ "רכיבי שכר כמותיים שאינם רלוונטיים לניתוח המגדרי" - לא ברור לאילו רכיבים הכוונה ומדוע אינם רלוונטיים לניתוח.

❑ 110 מיליון ש"ח תקציבי פעולות המיועדים בין היתר לרכש והתקשרויות. לדידו של המשרד תקציב זה אינו בר ניתוח ואינו רלוונטי. מאחר והנחיות המתווה דורשות ניתוח של הוצאות על התקשרויות עם ספקים, היה על המשרד לפרט כיצד הוא נערך לאפשרות של ניתוח תקציבים אלו בשנים הבאות.

❑ 4,407 מיליון ש"ח לרשויות מקומיות - מענקי איזון, פיתוח ותכניות הבראה המשמשים את הרשויות לאספקת שירותים לתושבים/ות. נטען כי הניתוח המגדרי אינו רלוונטי משום שהתקציבים מופנים לכלל הציבור. זו טענה שדורשת בדיקה ועל המשרד להיערך לבצעה לקראת התקציב הבא.

לא צוין דבר לגבי ניתוח מגדרי של תקציבים לשירותי דת למי שאינם יהודים, המצויים באחריות המשרד.

א. ניתוח מגדרי של השכר

תקציב השכר לשנת 2016 הסתכם בכ-111 מיליון ש"ח עבור 486 עובדים/ות - מהם 79% נשים. השכר החציוני של נשים עומד על 9,723 ש"ח ושל גברים על 12,282 ש"ח - פער של כ-20%. ההסבר שניתן לכך הוא שנשים מנצלות פחות שעות נוספות וכונניות יחסית לגברים וכן ששיעורם של גברים בקרב מקבלי תקני הרכב גבוה יחסית לשיעורם בכלל העובדים/ות. כמו כן, שיעור הגברים בדרגות הבכירות גבוה משיעורם מכלל העובדים/ות.

ב. ניתוח מגדרי של תקציבי פעולות

הניתוח נערך לגבי סך של 1.3 מיליון ש"ח כ-70% מתקציב המשרד לשנת 2016. צוין שהמשרד נערך לקדם תהליכים שיאפשרו ניתוח של 100% מהתקציב הבא. המשרד הציג ניתוח מגדרי של תקציבי 29 תכניות. עבור כל תכנית נבחן מספר הנהנים/ות ממנה לצד חלוקת הכספים. ניתוח התקציב נעשה לגבי החלק שבוצע עד למחצית שנת 2016. במידה ונמצאו פערים, על פי רוב ניתנו להם הסברים, אולם לא הוצעו פעולות מתקנות.

שלוש התכניות הגדולות מבחינת היקף תקציביהן הן: סל קליטה על פי חוק, שכירות מקבצי דיור ומרכזי קליטה ותכנית קמ"ע למדענים.

❑ **סל קליטה** - משולם על פי חוק סל קליטה התשנ"ד, התשלום מחולק על פני חצי שנה ראשונה מעלייתו של העולה כאשר התשלום הראשוני הוא כבר בהגעתו לנתב"ג. התקציב לשנת 2016 הוא 425.8 מיליון ש"ח וניצולו עד לסוף המחצית הראשונה של השנה עמד על 199.1 מיליון ש"ח. שיעור הגברים שקבלו סל קליטה הוא 59% לעומת שיעור של 41% נשים. בחלוקה כספית 66% מסך התשלומים מקבלים גברים לעומת נשים שמקבלות 34%. ההסבר לפער הוא שהמענק ניתן על פי ראש בית אב שהגדרת ברירת המחדל שלו גבר.

באופן כללי, כדאי לחשוב מחדש על הגדרה זו המייצרת פערים בחלוקת משאבים וללכת בעקבות מדינות המחלקות תמיכות לפרטים - שני בני הזוג, ולא על פי "ראש בית אב".

❑ **שכירות מקבצי דיור ומרכזי קליטה** - התקציב לשנת 2016 הוא 420.9 מיליון ש"ח. ניצול התקציב עד לסוף המחצית הראשונה של שנת 2016 עומד על 167.4 מיליון ש"ח. שיעור הגברים שקבלו סיוע הוא 32% לעומת שיעור של 68% נשים. החלוקה הכספית זהה. לא הוצע הסבר לפערים בין נשים וגברים.

❑ **תכנית קמ"ע** - תכנית לקליטת מדענים/ות עולים/ות באוניברסיטאות. התקציב לשנת 2016 עמד על 90 מיליון ש"ח, ועד לסוף המחצית הראשונה של שנת 2016 אושר סיוע בסך 34.8 מיליון ש"ח. בשנת 2016, השתתפו בתכנית 315 מדענים/ות: 31% נשים לעומת 69% גברים. בחלוקה כספית, גברים נהנו מנתח תקציבי גבוה

יותר - 73% לעומת 27% - חלקן של הנשים. ההסבר שהוצע לפער הוא שהגשת מועמדות לתכנית קמ"ע נעשית על ידי המוסדות ושהמשרד נמנע מלהתערב בשיקולי וועדות המינויים האקדמיים. קיימת נטייה מובהקת להגיש מועמדים/ות מהתחומים הטכנולוגיים ומהמדעים מדויקים בהם קיים רוב גברים.

לא הוצג ניתוח מגדרי של תקציבים לספקים ולא הוצגו נתונים על ייצוג הנשים והגברים בוועדות המשרד.

משרד ראש הממשלה הציג ניתוח של המשרד הראשי כמו גם של משרדים וגופים הכפופים לו: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, המשרד לשוויון חברתי, המשרד לשירותי דת והמשרד לפיתוח הנגב והגליל.

1. המשרד הראשי

תקציב השכר של משרד ראש הממשלה עמד ב- 2016 על סך 228 מיליון ש"ח ומהווה כ-20% מסך תקציב המשרד. המשרד הציג את התפלגות העובדים/ות: מתוך 1,026 עובדים/ות, 48% הן נשים. חלקן בקרב העובדים/ות הבכירים/ות נמוך יותר ועומד על 38% מתוך 52 עובדים/ות. בדו"ח הניתוח מצהיר המשרד כי אין פערים בשכר פרט לפער הנובע מתוספת שמקבלות נשים בגין מעונות או תוספת בגין עבודה נוספת. אולם, אין הצגה מספרית של נתוני השכר וההצהרה שסיפק המשרד אינה מספיקה לצורך העניין. כזכור, המתווה לניתוח מגדרי של התקציב דורש הצגה של נתוני השכר החציוני של עובדי/ות המשרד ושל הבכירים/ות.

א. ניתוח
מגדרי
של תקציב
השכר

❑ **פרויקט מסע** - מתקצב ב-100 מיליון ש"ח בשנה עבור 12 אלף משתתפים/ות מהם 58% בנות ו-42% בנים. סך הסיוע הכספי למשתתפות מהווה 56% מסך תקציב השתתפות המשרד בפרויקט, לעומת הסיוע הכספי למשתתפים - 44%.

❑ **תכנית תגלית** - תקציב השתתפות המשרד בפרויקט בשנת 2015 עמד על כ-140 מיליון ש"ח. מספר המשתתפים/ות בתכנית מנה 41,047. מתוכם 47% בנות וחלקן בתקציב - זהה.

ב. ניתוח
מגדרי של
תקציבי
פעולות

❑ **תקציב הגיור** - 30 מיליון ש"ח בשנה. צוין כי נשים מהוות 80% המתגיירים/ות אולם אין לצד זאת ניתוח מגדרי של התקציב.

תקציב התמיכות בארגוני הנצחה - 52.5 מיליון ש"ח ב-2015. ב-6 עמותות מתוך 31 שהגישו בקשות, יושבת הראש היא אישה לעומת ה-24 עמותות בהן יושב הראש הוא גבר. בעמותה אחת לא נמצא יו"ר. גם בפילוח מגדרי של המנכ"לים/ות נמצאו פערים לטובת גברים: 3 נשים מנכ"ליות לעומת 20 גברים מנכ"לים. ב-8 העמותות האחרות לא נמצאו מנכ"לים/ות. בפילוח של 5 מקבלי/ות השכר הגבוה בעמותות נמצא כי 35% מתקציב השכר מיועד לנשים לעומת 65% המיועד לגברים.

ג. ניתוח
מגדרי של
תקציבי
תמיכות

ד. ניתוח
מגדרי של
תקציבים
לספקי
שירותים

אגף מערכות מידע - משרד רה"מ הציג את התקציבים המשולמים לעובדי/ות בתי תוכנה עמם עובד אגף מערכות מידע. מספר עובדי/ות בתי תוכנה עומד על סך 55 עובדים כ-38% מהם - נשים. סך תקציב השכר המשולם לעובדי/ות בתי תוכנה עומד על סך 13,700 אלפי ש"ח, מתוכם 4,900 אלפי ש"ח המשולם לנשים (כ-36% מסך התשלומים) לעומת 8,800 אלפי ש"ח המשולם לגברים (כ-64%).

מוצע הסבר לפער לפיו נשים מהוות מיעוט בקרב הניגשים/ות למכרזים בתחומים מקצועיים (סיסטם, טכנאות, אבטחת מידע) ורוב (מעל 60%) בקרב הניגשים/ות למכרזים על עבודות כגון עריכת תוכן ואדמיניסטרציה - שערך נמוך יותר. צוין כי האגף נוקט העדפה מתקנת לנשים בתחומים המקצועיים על מנת לצמצם את הפער.

המטה לתקשוב הממשלתי - רוב ספקי/ות הרכש מולם עובד המטה לתקשוב הממשלתי הינם גברים שהם בעלי חברות. לא צוין בכמה חברות מדובר. נמצאה רק חברה אחת מולה עובד המטה בבעלות האישה, כאשר ההתקשרות עמה היתה בשווי 250 אלפי ש"ח - 1.7% מכלל תקציב הפעולות של המטה המסתכם בכ-142 מיליון ש"ח. ההסבר לפער עוסק במיעוט הנשים שבבעלותן חברות מסיבות של הסללה, תחומי השכלה וחלוקת עבודה מגדרית בבית.

לא הוצגו הצעות לפעולה מתקנת כדוגמת העדפה מתקנת.

כנדרש במתווה מציג משרד רה"מ ניתוח מגדרי של ייצוג בוועדות המשרדיות. בוועדות הגדולות - ועדות מכרזים קיים ייצוג שווה או כמעט שווה לנשים ולגברים.

ה. ניתוח
מגדרי
של ייצוג
בוועדות
משרדיות

2. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

תקציב השכר בלמ"ס עומד על כ-170.3 מיליון ש"ח המהווים כ-76% מתקציב הלשכה. בשנת 2016 עבדו בלשכה 1,051 עובדים/ות - 66% נשים ו-34% גברים. ייצוג של הנשים בקרב הבכירים/ות קטן יותר ועומד על 45%. מלבד ייצוג, לא הוצג השכר החציוני של הגברים והנשים המועסקים/ות ושל הבכירים/ות.

הוצג כי נשים היו 62.5% מהיוצאים/ות ללימודים אקדמיים וחלקן בקבלת הסיוע לצורך כך היה זהה. עוד צוין כי נשים היו 71% מהמשתלמים/ות בקורסים פנימיים וחיצוניים.

מעבר לכך הציגה הלמ"ס נתונים מגדריים אודות פערי שכר בישראל ושיעור השתתפות בשוק העבודה. אלו נתונים שאינם רלוונטיים לניתוח המגדרי של תקציב הלמ"ס.

תקציב הקניות, המהווה 25% מכלל התקציב של הלמ"ס, לא נותח מבלי שיינתן לכך הסבר.

3. המשרד לשיוויון חברתי

המשרד ערך ניתוח מגדרי לכלל התקציב שלו שעמד בשנת 2016 על 257.3 מיליון ₪.

תקציב השכר עמד ב-2016 על 29.8 מיליון ₪ המהווים 12% מתקציב המשרד. 52.6% מעובדי/ות המשרד בשנה זו היו נשים ו-47.4% גברים. בקרב בעלי/ות התפקידים הבכירים נשים מהוות 20% בלבד (2 מתוך 9) ואילו משרות רבות בדירוג מח"ר ומנהלי, המאופיינות בשכר נמוך יחסית, מאוישות על ידי נשים. כך, הפער בשכר החציוני של נשים וגברים במשרד עומד על 28%: כששכר הנשים עמד על 13,656 ₪ לחודש לעומת 18,886 ₪ - שכרם של הגברים. הפער בשכר החציוני של הבכירים קטן ועומד על 2.5%. לא הוצעו פעולות מתקנות אפשריות לצמצום פערים.

א. ניתוח
מגדרי
של תקציב
השכר

הרשות לפיתוח כלכלי ב"מגזר המיעוטים"

הרשות מתכללת את הפעילות הממשלתית לטובת פיתוח כלכלי של יישובי הערבים, הדרוזים והצ'רקסים ומובילה את התקציבים שהוקצו בהחלטות ממשלה לטובת מטרה זו, אולם תקציבים אלו אינם חלק מתקציביה.

ההיקף התקציבי של התכניות לגביהן נערך הניתוח עומד על 122 מיליון ₪. בתוך כך קיימות **תכניות ייחודיות לנשים**: שלוש תכניות ייחודיות לנשים ערביות (100% מהמשתתפות - נשים): חינוך טכנולוגי ומדעי, השכלת יסוד לבנות, קרן הלוואות לנשים ערביות (בשיתוף משרד הכלכלה). עלותן הכוללת עמדה על 37 מיליון ₪ והשתתפו בהן מעל 8,000 נשים ב-2016.

תכנית ייחודית נוספת לנשים היא "אשת חיל" המובלת על ידי משרד הרווחה והרשות והשתתפו בה ב-2016, 1,742 נשים ערביות, יוצאות אתיופיה, קווקז ובוכרה וישראליות ותיקות.

תכניות כלליות: נשים מהוות רוב בקרב המשתתפים/ות ברוב התכניות הכלליות: למשל 80% מקרב משתתפי/ות תכנית הכשרה להשכלה גבוהה, 58% מקרב מקבלי מלגות "אירתיקא" ועוד. לצד הצגת שיעוריהן בהשוואה לשיעור הגברים המשתתפים, אין הצגה של החלוקה הכספית והטבלה המסכמת מצביעה על כך שנשים מהוות 80.3% מהנהנות מהתכניות שפורטו בתחומי אחריות של הרשות ונהנות מאחוז זה (80.3%) מהתקציב.

המשרד לאזרחים ותיקים

נערך פילוח מגדרי של המשתתפים/ות ב-14 פרויקטים שסך כל התקציב שלהן עומד על כ-38 מיליון ₪. גם כאן הטבלה המסכמת מצביעה על כך ששיעור הנשים והגברים הולם את חלקן בתקציב. נשים מהוות 64% מהמשתתפים/ות בכלל הפרויקטים וזהו גם חלקן בתקציב. במבט על התכניות עצמן - לעתים יש פער לטובת הנשים. למשל שיעור הנשים הלומדות בקתדרות עומד על 65% ושיעוריהן בכיתות הוותיקים - מסגרות לימוד והעשרה עומד על 73%. לא ניתן הסבר לשיעור הנמוך של הגברים

ב. ניתוח
פעולות

בתכניות אלו. לעומת זאת בתכניות הספורט שיעוריהן נמוכים ועומדים על 30% בקירוב. ההסבר שניתן לכך נתלה בביקוש ומוצעות פעולות מתקנות על מנת לתקן זאת: ייזום פעילויות בענפים המועדפים על נשים בגילאים אלו.

ישראל דיגיטלית

תכנית לקידום חדשנות דיגיטלית ממשלתית המיועדת לעובדים/ות בכירים/ות. היקפה עמד על 3 מיליון ש"ח והשתתפות בה 38 מנהלים/ות, 38% מהם נשים.

הרשות למעמד האישה

תקציב פעולות הרשות למעמד האישה על סך 1.8 מיליון ש"ח הוצא על: הפקת מתווה לניתוח מגדרי של התקציב, קמפיין הורות שוויונית, מימון ועידת "און לייף" לנשים בכירות מהמגזר הפרטי וסדנאות הגנה עצמית לנשים.

סך החברים/ות בוועדות עומד על 64 חברים/ות, מתוכם 35 גברים ו-29 נשים.

ג. ניתוח
ייצוג
בוועדות
המשרד

לא נערך ניתוח מגדרי בטענה שהעמותות מעניקות שירותים לכלל הציבור ללא הבחנה מגדרית. זו טענה שצריך לבדוק אותה. מעבר לכך - יש לערוך ניתוח של העומדים בראשן של העמותות ושל מקבלי/ות שכר גבוה כפי שנדרש במתווה.

ד. תמיכות
ועיזבונות
לעמותות
ולמוסדות
ציבור

4. המשרד לשירותי דת

נשים מהוות כמחצית מעובדי/ות המשרד - 51%, אך חלקן בתקציב השכר עומד על 40%. על פי הניתוח, השכר הממוצע לאישה עומד על שני שלישים משכרו של גבר. לא הוצגו נתוני השכר החציוני לנשים וגברים בכלל ולבעלי/ות תפקידים בכירים. בנוסף לא הוצעו הסברים לפערים או פעולות לתיקונם.

א. ניתוח
מגדרי
של שכר

המשרד מתקצב את המוצעות הדתיות שבמסגרת שירותיהן נכללים: רבנות ונישואין, כשרות ושחיטה, טהרת המשפחה, שירותי קבורה. הניתוח המגדרי המוצג מבוסס על ההנחה שכל השירותים ניתנים לכולם/ן באותה מידה, פרט למקוואות המשרתים בעיקר נשים ותקציבם עומד על 20% מתקציב המוצעה הדתית. לפיכך, מסיקים

ב. ניתוח
מגדרי של
פעולות

עורכי הניתוח כי נשנים נהנות מ-60% מתקציב המוצעה. ניתוח זה מוטעה ומטעה מכמה טעמים:

❑ לא נבדקה החלוקה המגדרית ביתר השירותים (למשל: תרבות תורנית) ולא ניתן להניח שהם ניתנים באופן שווה לנשים ולגברים.

❑ נשים הטובלות במקוואות חייבות באגרת טבילה. אין התייחסות בניתוח להשתתפותן של הנשים במימון השירות.

❑ חלק ניכר מתקציבי המוצעות מוקצה לתשלומי שכר. בניתוח לא הוצגו תקציבי השכר של עובדי/ות המוצעות הדתיות: רבני שכונות וערים, משגיחי כשרות, בלניות ועוד.

ניתוח התקציבים לשיפוץ ובניית מבני דת מעלה שמתוך 35 מיליון ש"ח, 26 מיליון ש"ח מיועדים למקוואות ולכן משרתים יותר נשים. יתר התקציב הולך לבתי כנסת שהמשרד מניח כי הם משרתים נשים וגברים על פי חלקם באוכלוסייה - שוב הנחה מוטעית. ועוד המשרד לשירותי דת משלם את שכרם של רבנים ובלניות במקומות שבהם אין מוצעות דתיות וכן את שכרם של הקייסים. הניתוח מראה שחלקן של הבלניות בסך תקציב שכר זה - כ-86 מיליון ש"ח, עומד על 27%. אין נתונים אודות מספרן של הבלניות לעומת הרבנים והקייסים או נתוני שכרם/ החציוני.

5. המשרד לפיתוח הנגב והגליל

המשרד הציג ניתוח שכר בלבד וגם הוא חלקי. ב-2016 הועסקו במשרד 52 עובדים/ות, 29 מתוכם - נשים. העלות הממוצעת להעסקת עובד גבוהה ב-31% מעלות העסקת אישה. הפער מוסבר בכך שרק אישה אחת מכהנת בתפקיד בכיר מבין חמשת הבכירים במשרד. לא הוצעו פעולות מתקנות לסגירת הפער. אין נתונים על השכר החציוני של העובדים/ות והבכירים/ות.

לא הוצג ניתוח של יתר ההוצאה התקציבית - פעולות, ספקים וכו'.

משרד הרווחה והשירותים החברתיים |

א. ניתוח שכר וכוח אדם

המשרד הציג נתונים אודות התפלגויות עובדים/ות ברשויות מקומיות: נשים מהוות 90% מכלל העובדים/ות - 80% במגזר הערבי ו-91% במגזר היהודי. מבט לפי חלקיות משרה מלמד כי 71% מגברים מועסקים בהיקף משרה של 100%-76% לעומת 50% מהנשים.

לגבי שכר עובדי/ות המטה - מוצג השכר החציוני של נשים וגברים בכל הדירוגים. בחלק מהדירוגים קיימים פערים לטובת הגברים - למשל בשירות המשפטי; ובחלק - לטובת נשים - למשל עוזרים/ות ויועצים/ות לשכת מנכ"ל. במקומות שבהם ניכרים פערים - לא ניתנים לכך הסברים.

ב. ניתוח מגדרי של פעולות

המשרד הציג ניתוח של תקנות התקציב בארבעה אנפים שונים: אגף שיקום, האגף למוגבלות שכלית והתפתחותית, אגף תקון, האגף לשירותים אישיים וחברתיים. עבור כל תקנה תקציבית ישנה חלוקה לנשים ולגברים.

אין ציון של מספרי הנשים והגברים לצד החלוקה התקציבית כך שלא ברור האם חלוקת התקציב אכן נגזרה מחלוקת המשתתפים/ות בתכניות.

בנוסף, לצד הנתונים אין כלל הסברים לפערים שהתגלו בתכניות השונות ואין הצעות לתיקונם במידת הצורך.

אגף השיקום - נשים נהנות מ-40% מתקציב האגף העומד על 373 מיליון ש"ח ב-2016. שלוש התקנות התקציביות הגדולות של האגף הן: החזקת נכים/ות בפנימיות ואומנה - 251.7 מיליון ש"ח - 40% מהם לנשים; מעונות יום שיקומיים - 75.5 מיליון ש"ח - 38% מהם לנשים ורצף תעסוקתי לבעלי/ות מוגבלות - 46% לנשים.

האגף למוגבלות שכלית התפתחותית - הוצאות האגף עמדו על כ-1 מיליארד ש"ח מתוך כך 40% לנשים. התקנה הגדולה ביותר היא סידור אנשים עם מוגבלות שכלית בפנימיות - מעל 660 מיליון ש"ח - 43% מהם לנשים. תקנה גדולה נוספת היא החזקת אוטיסטים/ות במסגרות חוץ ביתיות עומדת על כ-120 מיליון ש"ח, 20% לנשים.

אגף תקון - הוצאות האגף עמדו על 157 מיליון ש"ח מתוכן 35% לנשים. גברים מהווים רוב בקרב נפגעי/ות התמכרויות והתקציבים לנוער חרדי בסיכון מוקצים ברובם המוחלט לבנים. ועוד - מתוך כ-6 מיליון ש"ח לאבחון וטיפול בנוער וצעירים/ות, כ-22% בלבד מוקצים לנערות וצעירות.

האגף לשירותים אישיים חברתיים - מתקצב תכניות במעל 1.1 מיליארד ש"ח, מעל 40% מהכסף הולך לאחזקת ילדים/ות בפנימיות.

חלקן של נשים גדול יותר בתכניות טיפול לנפגעי/ות אלימות: מקלטים, מרכזים למניעת אלימות במשפחה וטיפול בילדים/ות נפגעי/ות אלימות מינית. בנוסף, נשים מהוות רוב בתכניות המיועדות לזקנים/ות נזקקים. מנגד, חלקן של הנשים בתקציב הטיפול בדרי רחוב עומד על 14% בלבד.

חשוב להדגיש שהסברים לפערים בתחומים ובתכניות שונים והערכה מקצועית האם פערים אלה סבירים או שניתן לתקנם בולטים בהיעדרם. ניתוח מגדרי אינו עוסק רק בהצגת מספרי הנהנים/ות מהתקציב הוא עוסק בבחינה מחדש של סדרי עדיפויות בתקציב ותיקונם במידת הצורך.

ניתוח של **מקבלי/ות שירותים לפי גיל ומגדר** מראה שברוב קבוצות הגיל נשים מהוות מיעוט בקרב מקבלי/ות השירותים של המשרד (מהוות בין 36%-44%) אך בין קטגוריית הגילאים 64-50 לבין 74-65 ישנו שינוי מגמה בין הגברים לנשים כך שנשים הופכות לרוב בקרב מקבלי השירותים. הסיבה לכך נובעת, בין השאר מההבדלים בגיל הפרישה בין גברים לנשים ומהבדלים בתוחלת החיים בין נשים לגברים. הבדלים אלה מביאים לכך שיותר נשים נכנסות לקטגוריה של אזרחים ותיקים ומקבלות שירותים ממשרד הרווחה, ביחס לגברים. ועוד, עד גיל 65 הוצאה הממוצעת לנפש עבור גברים גבוהה יותר מאשר בעבור נשים. מגיל 65, ההוצאה הממוצעת לנפש עבור נשים גבוהה יותר מאשר בעבור גברים, וזאת מאחר ונשים נכנסות לקטגוריה של אזרחים ותיקים ומקבלות שירותים ממשרד הרווחה החל מגיל 62.

המשרד לא הציג ניתוח של תקציבים לספקים.

כמו כן, לא הוצג פילוח מגדרי של ייצוג בוועדות המשרד.

1. המוסד לביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי הציג ניתוח מגדרי של מקבלי/ות הקצבאות. על פי הניתוח, בשנת 2015, עמד חלקם של הגברים על 37% מכלל מקבלי קצבאות הביטוח הלאומי לעומת חלקן של הנשים שעמד על 63%. בחלוקה הכספית פערים אלה מצטמצמים במקצת: נשים מקבלות כ-60% מסך התשלומים, לעומת גברים המקבלים כ-40% מהם. במרבית הקצבאות, כגון: זיקנה ושאיירים, סיעוד, הבטחת הכנסה וכחובן בגמלאות המזונות והאימהות, חלקן של הנשים גבוה מזה של הגברים. בחלק קטן יותר מהקצבאות כדוגמת נכות ונפגעי עבודה, חלקם של הגברים גבוה יותר. ההסבר לכך טמון במשלחי יד של גברים המאופיינים ברמת סיכון גבוהה יותר להיפגעות בעבודה מאשר נשים. בקצבת אבטלה, חלקן של הנשים במספר המקבלים גבוה יותר, ואולם חלקן בסך התשלומים נמוך יותר. זאת בשל דמי האבטלה הגבוהים בכ-30% בממוצע של גברים בהשוואה לנשים, הנובעים מפערי השכר במשק בכלל.

לא נערך ניתוח מגדרי של שירותים "בעין" שבאחריות המוסד לביטוח לאומי כגון: שיקום והכשרה מקצועית לנכים, לאלמנות ולנפגעי פעולות איבה, שירותי סיעוד ושירותי יעוץ לקשישים.

מתאם הפעולות בשטחים |

מתוך 137 אנשי קבע המועסקים בתיאום הפעולות בשטחים, 17 הן נשים. כ"א באיו"ש כולל 84 נשים ו-124 גברים ובמפקדת התאום והקישור בעזה ישנן 18 נשים ו-14 גברים. חלקן של הנשים בשכר האזרחים/ות המועסקים/ות עומד על 33% והוא נובע ממספרן הנמוך יותר. חלקן בשכר מת"ק עזה עומד על 53% ונובע ממספרן הגבוה יותר. לא הוצג השכר החציוני עבור עובדים/ות כפי שנדרש במתווה, כך שאין בנתונים בכדי לבחון פערים בשכר.

א. ניתוח
מגדרי
של שכר

קרן חיילים משוחררים |

הקרן הציגה חלוקה מגדרית של תקציבי הפיקדונות והמענקים. כך למשל עד יולי 2016 עמדו המענקים לגברים על 287 מיליון ש"ח ולנשים על 133 מיליון. הפיקדונות לגברים עמדו על 358 מיליון ש"ח ולנשים על 196 מיליון ש"ח. הפערים נובעים בעיקר מפערים באורך השירות הצבאי של גברים בהשוואה לנשים המהווה מרכיב מרכזי באופן קביעת גובה התשלומים. כמו כן, אחוז הלוחמים ותומכי הלחימה מקרב הגברים גבוה באופן יחסי לעומת האחוז מקרב הנשים, מה שמגדיל את ההטיה לטובת הגברים. הפער עתיד להצטמצם מעט כיוון ששירות החובה של גברים קוצר ב-4 חודשים.

רשות החירום הלאומית |

ברשות הועסקו ב-2016 25 גברים ו-11 נשים. חלקן של הנשים בהוצאות על שכר עומד על 27% מכלל ההוצאה. שכרן החודשי של נשים עמד בממוצע על כ-28 אלף ש"ח - 15% פחות משכרם של הגברים - 32 אלף ש"ח. הפער מוסבר בכך שרק 2 מתוך 14 התקנים הבכירים מאוישים על ידי נשים. אין הצגה של שכר חציוני לעובדים/ות ושל שכר חציוני לבכירים/ות. כמו כן לא הוצעו פעולות מתקנות לפערים.

בנוסף - לא צוין כמה מהווה תקציב השכר מכלל התקציב של רשות החירום ומה היקף תקציב הפעולות שלה. לא נערך ניתוח לתקציב פעולות.

בשנת 2016 עבדו במשרד הבינוי והשיכון 602 עובדים/ות - 65% מהם נשים. שכרן החציוני לחודש של הנשים עמד על 12,749 ₪ ושל הגברים על 18,291 ₪, פער של 26%. פער זה קטן בכ-4% בהשוואה ל-2015. לא צוין אם נעשו פעולות כלשהן שתרמו לצמצום הפער. ההסברים לפערים טמונים בהבדלים בין נשים וגברים בדרגים ובדרגות: חלקן של הנשים גדול (84%) בדירוג המנהלי ומצטמצם (50%) בדרג הביניים. בדרגת ניהול אגף אין נשים כלל.

פעולות מתקנות: צוין כי המשרד פועל במסגרת מיזם משותף של המשרד עם נציבות שירות המדינה להסרת חסמים הנוגעים לקידום נשים ולתכנון תכנית אסטרטגית להכשרת נשים ושילובן בתפקידים מובילים במשרד.

סיוע כספי בדיוור - נשים מהוות 62% מכלל מקבלי/ות סיוע בשכר דירה וכ-51% ממקבלי/ות ההלוואות לדיוור. סך כל תקציב הסיוע בשכר דירה עמד על 1.5 מיליארד ₪ ב-2016 ותקציב הסיוע בהלוואות לדיוור עמד על 59 מיליון ₪. אין הבחנה בנייתו בין שיעוריהן של הנשים לבין חלקן בתקציב וההנחה היא ככל הנראה שיחידת סיוע אחת זהה לשנייה (כלומר - כולן/ם מקבלים/ות סיוע באותו היקף). במידה והנחה זו נבחנה והיא אכן נכונה, יש לציין זאת.

דיוור ציבורי - נשים מהוות 65% מהדיירים/ות.

על פי המוצג, הנהנים/ות העיקריים/ות משירותי הפיתוח (הכולל תשתיות כגון: כבישים, מדרכות, צנרת ועוד) הם/ן הזוכים/ות בפרויקט "מחיר למשתכן" רובם/ן - 83% זוגות נשואים והשאר יחידים/ות. נשים מהוות 60% מהיחידים/ות. לא צוין בכמה כסף מדובר.

נשים מהוות 22% בלבד מבעלי/ות החברות וראשי/ות הצוותים הרשומים במאגר המתכננים של המשרד. לצד אזכור זה לא צוין מה חלקן של הנשים בתקציבים המועברים למתכננים.

באשר לפעולות לצמצום הפערים, צוין כי במשרד הוקם צוות ליישום החלטות 2084 (תקצוב מגדרי) ו-2331 (קידום שוויון מגדרי והטמעת חשיבה מגדרית).

א. ניתוח
מגדרי
של שכר

ב. ניתוח
מגדרי של
פעולות

ג. ניתוח
מגדרי של
תקציבי
פיתוח

ד. ניתוח
מגדרי של
תקציבים
לספקים

לא נערך ניתוח שכר של עובדי/ות המשרד.

א. ניתוח
מגדרי
של שכר
עובדי/ות
המשרד

ענף התחבורה הציבורית מפוקח ומסובסד על ידי הממשלה. קווי השירות ומאפייניהם מוגדרים ברישיונות קווי שירות הניתנים למפעילי התחבורה הציבורית על ידי משרד התחבורה. תקציב התמיכות בתחבורה מתבטא בהיקף הסובסידיות למפעילים ומסתכם בכ-6 מיליארד ש"ח בשנת 2017 ובכ-5.6 מיליארד ש"ח בשנת 2018, כ-36% מתקציב הפיתוח של המשרד בשנים אלו, הכולל בעיקר תמיכות בתחבורה הציבורית באוטובוסים וברכבת.

ב. ניתוח
מגדרי
של תקציב
התמיכות

תקציב פיתוח ואחזקת הכבישים יסתכם בשנת 2017 בכ-6.1 מיליארד ש"ח ובשנת 2018 בכ-6.6 מיליארד ש"ח (כ-35% וכ-37% מתקציב הפיתוח בשנים אלו בהתאמה). **תקציב פיתוח תחבורה ציבורית** יסתכם בשנת 2017 בכ-5.7 מיליארד ש"ח ובשנת 2018 בכ-5.4 מיליארד ש"ח, כ-32% וכ-30% מהתקציב בשנים אלו בהתאמה.

ג. תקציבי
פיתוח

הניתוח המגדרי התבסס על סקר של משרד התחבורה משנת 2013, לפיו נשים מהוות כ-60% ממשתמשי התחבורה הציבורית בקווים העירוניים ו-55% בקווים האזוריים; בנוסף, דפוסי הניידות של נשים שונים מאלו של הגברים - ייצוג היתר של נשים במשרות חלקיות מכתיבות שעות נסיעה שונות לנשים - מספר הנוסעות בשעות הצהריים (13:00-14:00) - הנחשבות לשעת שפל שבה תדירות האוטובוסים נמוכה יותר, משתווה למספרן בשעות שיא בוקר (7:00-8:00); מטרות הנסיעה של נשים שונות מאלו של גברים וכוללות מלבד נסיעה לעבודה גם קניות וסידורים, בריאות, ליווי קרובים ועוד; נשים אף נוסעות למרחקים קצרים יותר בהשוואה לגברים מה שמסביר את השימוש הנרחב יותר שעושות בקווים עירוניים בהשוואה לשימוש ברכבת - שם הן מהוות כמחצית מהמשתמשים.

הנתונים המשלימים מצביעים על כך שכ-56% מהנסיעות ברכב פרטי בימי עבודה היו של גברים ובמונחי נסועה 62% מהק"מ מבוצעים על ידי גברים. הפערים גדולים עוד יותר אם מביאים בחשבון את העובדה שמשאיות ורכבים מסחריים - שרובם ככולם נהוגים על ידי גברים, מהווים נתח של 23% מכלל הנסועה בכבישים. לפיכך מראה משרד התחבורה כי כ-70% מכלל הנסיעה ברכבים פרטיים מבוצע על ידי גברים. הממצא לפיו נשים גם נוסעות למרחקים קצרים יותר מתבטא גם בדפוסי

השימוש בכבישים: משרד התחבורה מראה כי בעוד ששיעוריהן של נשים הנוסעות ברכב פרטי בדרכים פרבריות כדוגמת כביש 531 יעמוד על כ-40% שיעוריהן בקטעי ההמשך של כביש 6 - חוצה ישראל יעמוד על כ-25%.

ממצאי הסקר כבסיס לניתוח מוצגים בפעם השנייה מאז שהחל תהליך הניתוח המגדרי של התקציב ב-2015. ע"ה יש לנקוט פעולות מתקנות שתשפרנה את ההתאמה בין הצרכים להקצאת המשאבים בתחבורה. על ידי הפנמה של ממצאי הסקר של משרד התחבורה אודות דפוסי הניידות השונים של נשים וגברים, ניתן להגביר את יעילותה של התחבורה הציבורית. ניתן למשל להשתמש בתקציבי התמיכות ובסובסידיות כדי להניע את החברות המפעילות את האוטובוסים לשרת טוב יותר את הצרכים של נשים, על ידי שינויים בלוחות הזמנים, במסלולי הנסיעה, במיקום התחנות וכן על-ידי הגברת הביטחון האישי בתחנות ובאוטובוסים/רכבות.

בשנת 2016, היו הנשים 66% מכלל עובדי/ות המשרד (173 מתוך 264 עובדים/ות סך הכל). לנשים יש ייצוג יתר בדרג המינהלי (78%) והאקדמי (58%). עוד צוין כי 3 נשים מכהנות בתפקידים בכירים אולם לא צוין כמה גברים מכהנים בתפקידים אלו. נשים מנהלות 11 מתוך 17 לשכות תיירות ברחבי העולם. בנוסף, כל נציגות המשרד בדירקטוריונים שונים - הן נשים (5 במספר). לא הוצג ניתוח שכר של עובדי/ות המשרד.

א. ניתוח
מגדרי
של שכר

הניתוח נעשה לגבי הקצאה של 245 מיליון ש"ח ב-2015 להשקעה בפיתוח אכסון מלונאי. ב-3 מתוך 54 פרויקטים שזכו לתמיכה, היו נשים הרוב בקרב בעלי/ות המניות. ב-3 פרויקטים נוספים אישה מכהנת בתפקיד בכיר בתאגיד או מקדמת את הפרויקט מול המשרד. סך המימון שהוענק לפרויקטים בבעלות או בניהול נשים עמד על כ-60 מיליון ש"ח, כרבע מכלל המימון שניתן באותה שנה.

מדובר בשיפור בהשוואה לנתוני 2013 - אז קיבל תמיכה פרויקט אחד בבעלות של אישה. לא צוין האם השיפור הוא כתוצאה מפעולות מכוונות. בנוסף לא צוין האם רואה המשרד לנכון להמשיך ולפעול לצמצום הפער וכיצד.

ב. ניתוח
תקציבי
תמיכות
ומענקים

הניתוח של משרד הכלכלה מבוסס על תקציב 2015. ההסבר לכך הוא כי זהו תקציב ביצוע בהשוואה ל-2016 שטרם הוקצה במלואו בזמן העבודה על הניתוח המגדרי. הרציונל ברור אולם המשרדים נדרשו לנתח על בסיס נתוני הביצוע. יש לערוך ניתוח צופה עתיד.

למעט מספר סעיפים חריגים, המשרד לא ציין מהם ההסברים לפערים שנמצאו, האם הם סבירים וכיצד בכוונתו לפעול לצמצומם לקראת התקציב הבא.

בשנת 2015 הועסקו במשרד הכלכלה והתעשייה כ-1,420 עובדים (כולל מתמחים/ות וסטודנטים/ות), מתוכם/ן כ-60% נשים. הפער בשכר החציוני בין נשים וגברים במשרד עמד על 2,421 ש"ח לחודש לטובת הגברים. אין הסבר לפער ולא הוצעו פעולות לתקנו. בקרב בעלי/ות משרות בכירות יורד שיעורן של הנשים והוא עומד על 40%. כמעט ולא קיים פער מגדרי בשכר החציוני עבור משרות אלו.

א. ניתוח מגדרי של שכר

תקציבים אלו מהווים כ-41% מהוצאות המשרד וכוללים את תקצוב השירותים הבאים: מעונות יום, הכשרות מקצועיות, שירות התעסוקה, עידוד אוכלוסיות מיוחדות, מסלולי תעסוקה ורישום מהנדסים/ות ואדריכלים/ות. החישוב הכללי שערך המשרד מעלה שמתוך סך כל תקציבי הסיוע לפרטים, 70% מופנים לנשים וזאת מאחר ותקציב מעונות היום - העומד על 1.2 מיליארד ש"ח, חושב כתקציב שמופנה כולו לנשים שהרי שמטרתו שילוב נשים בשוק העבודה. זוהי הנחה בעייתית שכן חישוב הזכאות לסבסוד מעון מבוסס על הכנסת שני בני הזוג (פרט כמובן למקרים של אימהות יחידניות) ומשרת את כל התא המשפחתי.

ב. ניתוח תקציבי סיוע לפרטים

תקציבי הכשרה מקצועית - בשנת 2015 עמדו סך סעיפי ההוצאה להכשרה מקצועית על 680 מיליון ש"ח, 27% מהם הופנו לנשים. המשרד מציג את ייצוג הנשים והגברים בקורסי הכשרה מסובסדים, בבתי ספר לנוער, במכללות טכנולוגיות להכשרת הנדסאים וטכנאים ובתכנית השוברים. לצד הצגת הייצוג לא מוצגת חלוקה בפועל של הכסף כך שקשה להעריך בנפרד כל אחת מהתכניות. ככל הידוע לנו מפגישות עם משרד הכלכלה, נשים משתתפות יותר מגברים בתכניות להכשרה מקצועית, אולם ההכשרות שלהן זולות יותר. לפיכך, יש לבדוק כיצד ניתן לנצל את התקציב הזה בצורה טובה יותר עבור נשים שיוכשרו למקצועות נדרשים ובשכר גבוה בשוק העבודה.

שירות התעסוקה - על פי ניתוח משרד הכלכלה, 57% מכלל התקציב של השירות - 212 מיליון ש"ח, הופנה לנשים. החישוב נעשה על פי שיעור המשתתפות בתכנית המרכזית של שירות התעסוקה "מעגלי תעסוקה".

מסלולי תעסוקה - מסלולים לקליטת עובדים/ות בעסקים באמצעות השתתפות המשרד בעלויות השכר של העובדים/ות. בתוך כך: מסלול תעסוקה כללי המיועד לקליטת עובדים/ות מאוכלוסיות עם שיעורי תעסוקה נמוכים תוקצב ב-48 מיליון ש"ח שהוקצו לתמיכה בהעסקת 1,257 עובדים/ות, רובן - 810 נשים. מכלל הנשים,

280 היו ערביות וכ-500 חרדיות. לעומת זאת במסלול התעסוקה המסבסד בעלי/ות משרות בשכר גבוה באזורי עדיפות לאומיים ב-28 מיליון ש"ח רק מיעוט הן נשים (על פי הערכת המשרד - 11%).

רישום מהנדסים/ות ואדריכלים/ות - כ-2 מיליון ש"ח, שעל פי ההערכה 24% מתוכם, מוקצים לנשים. ההערכה מבוססת על דוח מרכז אדוה שמקור נתוניו הוא במפקד האוכלוסין של 2008. לקראת התקציב הבא יש לנקוט פעולות על מנת לאסוף ולהציג נתונים מעודכנים יותר.

בהיעדר נתוני אמת, תקציבים נותחו באופן עקיף על בסיס שיעורי הנשים והגברים בענפי התעשייה השונים. מחישוב כלל תקציבי הסיוע לחברות מוערך כי 30% מהם מיועדים לנשים ו-70% לגברים. כך למשל גברים מהווים כ-69% מהנהנים/ות מתקציבי מחקר ופיתוח וכ-72% מהנהנים/ות מתקציבי תמיכה במפעלי תעשייה.

עידוד עסקים קטנים ובינוניים:

❑ **פעילות לעידוד עסקים** - בעיקר מערך מעוף ושירותיו - 95 מיליון ש"ח. השירותים ניתנו לכ-25,000 עסקים מתוכם 55% נשים שקיבלו שירותים בסניפי מעוף.

❑ **הקרון להלוואת בערבות מדינה** - תקציב הקרון עמד על 8 מיליארד ש"ח, כאשר 8% מהסכום ניתנו לנשים. אלו נתוני 2012 ולא ברור למה לא הוצגו נתונים עדכניים שכן מדובר בנושא שקל לזהות בו את הנהנים/ות.

לא צוין האם וכיצד מתכוון המשרד להתמודד עם פערים אלו. דרך טובה אחת - עידוד עסקי נשים והסרת חסמים מבעלות עסקים בקבלת אשראי.

הרשות לחדשנות טכנולוגית - כ-100 חברות קיבלו מענקים מהרשות - לא צוין באילו סכומים מדובר. פילוח על פי מין המנכ"ל מעלה כי כ-15% מהם נשים. בתוך כך נבחנו תקציבי **תכנית תנופה ותכנית החממות** - תכניות לעידוד יזמות טכנולוגית שתקציביהן מהווים 10% מתקציב הרשות לחדשנות טכנולוגית. שיעור הנשים שהשתתפו בתכניות עמד על 5% ו-8%. לא צוינו הסכומים הכספיים.

צוין כי רשות החדשנות תפעל עם לשכת הממונה על התעסוקה להגברת השתתפות נשים בהייטק בין היתר באמצעות חשיפת תלמידות למקצועות ההייטק, הרחבת נגישות של נשים להכשרות חוץ אקדמיות והענקת פרסים לנשים מובילות בתחום.

ג. ניתוח מגדרי של תקציבי סיוע לחברות

נשים מהוות 46% מעובדי/ות המשרד. הוצגו התפלגויות העלויות של טווחי שכר לפי מגדר מהן ניתן ללמוד שעלויות השכר עבור למעלה מ-40% מעובדות המשרד נעות בין 10,000 ש"ל ל-20,000 ש"ל לחודש, בעוד שהעלויות השכיחות עבור הגברים נעות בין 20,000 ש"ל ל-30,000 ש"ל לחודש. שיעור הנשים יורד עוד יותר עם העלייה ברמות שכר. לא הוצג השכר החציוני לעובדים/ות ולבכירים/ות כפי שנדרש במתווה וכן לא ניתנו הסברים לפער ולא הוצעו פעולות לתיקונו.

עוד הוצג ניתוח השכר הממוצע (ולא החציוני) של **עובדי/ות חברת דואר ישראל**. בחברה מועסקים 5,607 עובדים/ות - 43% מהם - נשים. 1986 עובדים/ות הם ארעיים/ות - רובם - 63% גברים. לנשים ייצוג יתר כפקידות אשנב (75%), לגברים כדוורים (72%) ובעבודת מיון הדואר החלוקה בין גברים ונשים היא חצי-חצי. ממוצע השכר החודשי לגבר עמד ב-2015 על 13,839 ש"ל ולאישה על 12,379 ש"ל, פער של כ-10% המוסבר בין היתר בכך שגברים מבצעים יותר שעות נוספות.

תקציב תמיכה בשידורים בשפה האמהרית והטיגרנית - 4.8 מיליון ש"ל, 41% מהם - לחברות בבעלות או הנהלת אישה.

נותח התקציב ליועצים/ות חיצוניים/ות - לא צוין בכמה תקציב מדובר אך צוין שרק כ-5% ממנו משולמים ליועצות והיתר - ליועצים. אין הסבר לפער או הצעה לפעולות מתקנות.

א. ניתוח
מגדרי
של שכר

ב. ניתוח
מגדרי של
תקציבי
תמיכות

ג. ניתוח
מגדרי של
תקציבים
לספקים

משרד התשתיות והאנרגיה |

א. ניתוח כ"א ושכר

תקציב השכר מהווה כ-17% מתקציב המשרד ועומד על כ-46 מיליון ש. במשרד הועסקו ב-2015 195 עובדים/ות, כ-53% מהם/ן - נשים. השכר הממוצע ברוטו לחודש של נשים עמד על 14,200 ש ושל גברים על 19,800 ש - פער של כמעט 30%. לא הוצג ניתוח של השכר החציוני כנדרש במתווה. עוד הוצגו התפלגויות של העובדים/ות לפי דירוגים ודרגות, מהן עולה שנשים מהוות רוב בדירוג המינהלי ומיעוט בקרב הבכירים/ות.

לא הוצעו פעולות לתיקון הפערים.

ב. ניתוח מגדרי של תקציבי תמיכות

תקציב המדען הראשי של המשרד עמד על 26 מיליון ש ב-2016, כ-8% מסך התקציב. הניתוח בוצע על בסיס מענקי המדען שחולקו ב-2015, אז היו הנשים 13 מתוך 102 מקבלי/ות תמיכות ומלגות. לא הוצגה חלוקת התקציב עצמו. ניתוח של מלגות לימודים על סך 2 מיליון ש הראה ש-70% ממקבליהן היו גברים. גם כאן לא הוצגה חלוקת התקציב. לא הוצעו הסברים לפערים שהוצגו ו/או פעולות לתיקונם.

ג. ניתוח תקציב הקניות

תקציב הקניות של כלל היחידות עמד על 112 מיליון ש ב-2016, 34% מסך התקציב של המשרד. על פי הניתוח 81% מתקציב זה הוקצו לגברים. לא ברור כיצד חושבה חלוקה זו ועל בסיס אילו הנחות.

מלאי חירום - צוין כי אין התייחסות לנושא בשל מיעוט הספקים/ות המאפשרים/ות אחסון של מלאי החירום וכן כי הנהנים/ות הם כלל אזרחי/ות המדינה - נשים כגברים. ניתן להבא לנסות ולפלח את הספקים על פי מגדר הבעלים / מנהלים.

