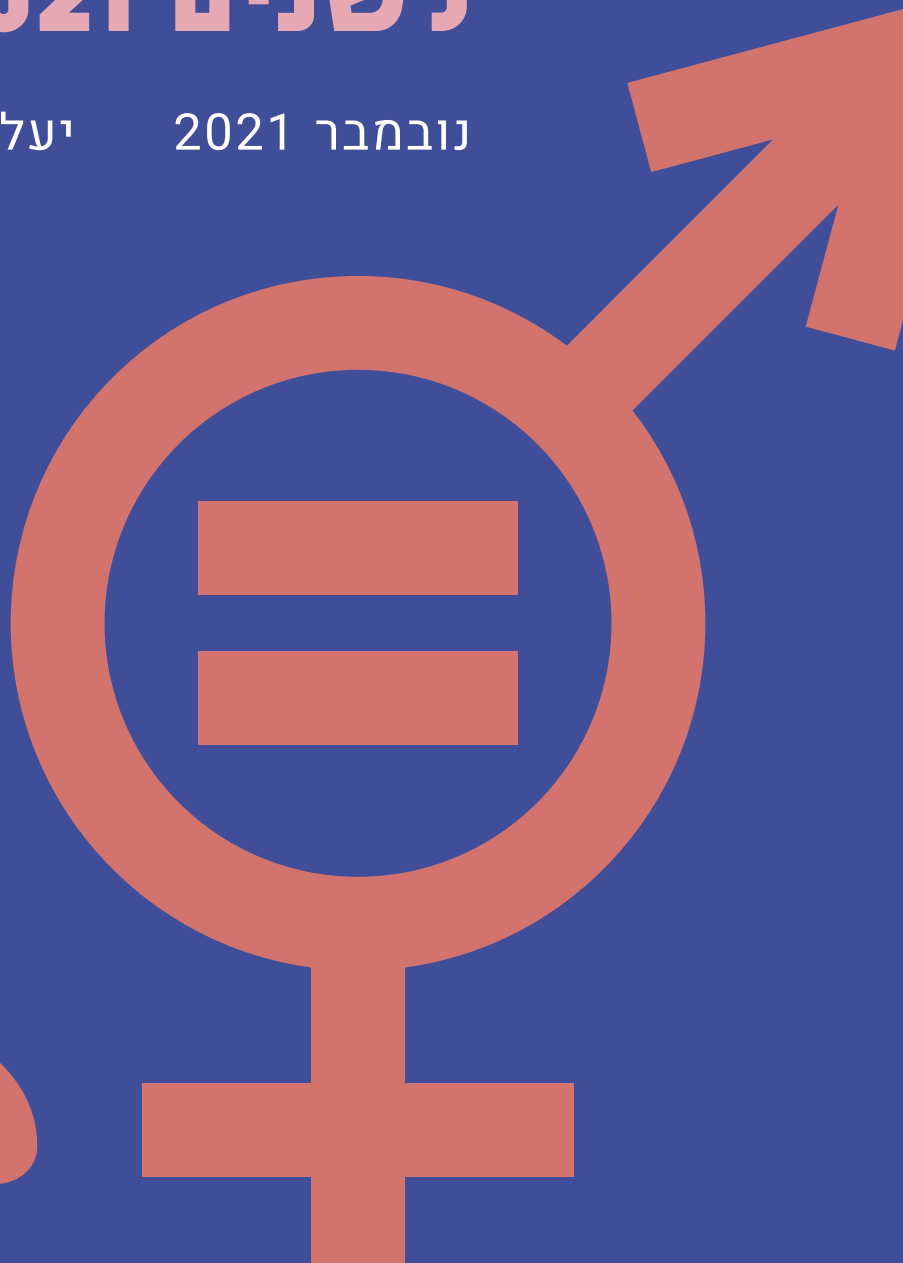




תקצוב מגדרי:  
מה נעשה  
במשרדי הממשלה  
בהצעת התקציב  
לשנים 2021-2022

נובמבר 2021 יעל חסון



[www.adva.org](http://www.adva.org)  
[contact@adva.org](mailto:contact@adva.org)

ת.ד. 36529, תל אביב 6136401  
טלפון: 03-5608871

**מרכז אדוה**  
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל

## כותבת הדו"ח: יעל חסון

דו"ח זה הופק במסגרת שיתוף פעולה עם קרן היינריך בל. הנתונים והמידע המובאים בדו"ח באחריות מרכז אדוה בלבד.

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**  
TEL AVIV

## הוועד המנהל

פרופ' יוסי דהאן, יו"ר  
גב' גילברט פינקל, גזברית  
פרופ' איסמעיל אבו-סעד  
פרופ' ניצה ברקוביץ  
פרופ' אורן יפתחאל  
פרופ' אמריטוס יוברט יולון (חבר כבוד)  
פרופ' יוסי יונה  
פרופ' שושנה מדמוני  
פרופ' ריקי סויה  
פרופ' דני פילק  
פרופ' רחל קלוש  
פרופ' אורי רם  
עו"ד עולא שתיווי

## ועדת ביקורת

גב' רותי גור  
גב' חדוה ישכר

## צוות

מנהל: ד"ר יובל לבנת  
מנהלת קשרי קהילה: ברברה סבירסקי  
מנהל אקדמי: ד"ר שלמה סבירסקי  
רכזת מחקר: אתי קונור-אטיאס  
מנהלת תחום מגדר: ד"ר יעל חסון  
רכזת פרויקטים לשוויון מגדרי: ד"ר ולריה סייגלשיפר  
רכזת הדרכה ועבודה קהילתית: אוריה זיני  
חוקר: ירון הופמן-דישון  
חוקרת: אביב ליברמן  
חוקרת: ד"ר שני בר און-ממן  
מנהלת משרד וקשרי עיתונות: מירה אופנהיים  
קריאייטיב וגרפיקה: ליטל ביטון  
פיתוח משאבים: אפרת יערי

5	משרד התיירות
5	בית הנשיא
5	המשרד לביטחון פנים
	משרד הביטחון -
7	נושאים בלתי מסווגים
	משרד העבודה הרווחה
8	והשירותים החברתיים
9	משרד המשפטים
9	משרד התחבורה
10	משרד האוצר
10	משרד התקשורת
10	משרד ראש הממשלה
13	המשרד לשירותי דת
13	משרד הבינוי והשיכון
14	משרד הבריאות
	משרד הכלכלה והתעשייה
16	ורשות החדשנות
	משרד החדשנות
18	המדע והטכנולוגיה
20	משרד התרבות והספורט
21	משרד העלייה והקליטה
22	משרד החקלאות ופיתוח הכפר
22	משרד החינוך
23	השכלה גבוהה
24	סיכום

בהיעדר תקציב מדינה בשנתיים האחרונות, ובשל נסיבות פוליטיות, על אף שיישום ההחלטה החל בשנת 2015, השנה זוהי הפעם הרביעית שבה מוצג בספרי הצעת התקציב פרק הניתוח המגדרי. במקום התקדמות נוספת כמצופה, ניתן לומר שבתקציב הנוכחי, התהליך "נתקע" – רבים ממשרדי הממשלה אינם עומדים בחובתם להציג ניתוח מגדרי ראוי של תקציביהם. לכך מספר ביטויים:

◀ רוב המשרדים מציגים דיווח אחיד של נתונים יבשים אודות ייצוג נשים וגברים במשרד במשרות בכירות ופערי שכר חציוניים כלליים. ישנם משרדים שבכך מתמצה כל הניתוח המגדרי של תקציביהם. נתונים אלה קיימים ממילא בנציבות שירות המדינה ובדוחות התקופתיים של הממונה על השכר.

◀ אין כמעט התייחסות לנשים וגברים כמקבלי שירותים ולבחינה מגדרית של תקציבי תמיכות או רכש. אין גם הסברים או יעדים לתיקון.

◀ מעט משרדים הציגו ניתוח שניתן להסיק ממנו מסקנות של ממש באשר לאי שוויון בחלוקת המשאבים ושמהווה המשכיות לניתוח שהוצג בשנים עברו. עליהם ניתן למנות את משרד התיירות, משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה ומשרד הבריאות.

◀ בעבודתם של משרדים רבים ניכר חוסר עקביות עם נתונים שהוצגו בשנים קודמות. הדבר לא מאפשר השוואה על פני שנים בכל הקשור לצמצום או התרחבות בפערים.

**תקצוב מגדרי** הוא אסטרטגיה לקידום מעמדם של נשים ולצמצום אי השוויון המגדרי בחברה, המתמקדת בעבודת ניתוח ומעקב רגישי-מגדר אחר תהליכי תכנון, הכנה, ביצוע ובקרה של התקציב. ניתוח מגדרי של תקציב המדינה ושל תהליך הכנתו משקף כיצד מחולקים המשאבים הציבוריים בין נשים וגברים וכיצד חלוקה זו הולמת את הצרכים, המיקום החברתי וסדרי העדיפויות של נשים וגברים, נערות ונערים, ילדות וילדים.

החלטת ממשלה מס' 2084 מאוקטובר 2014 מחייבת את כל משרדי הממשלה ויחידות הסמך לבחון את תקציביהם מנקודת מבט מגדרית. משרדי הממשלה נדרשים לבדוק את מידת השוויון בשכר העובדים והעובדות, ואת החלוקה בין הנהנים והנהנות מהשירותים, המענקים, התמיכות ותקציבי הרכש הממשלתיים. הניתוח מתפרסם בספרי הצעת התקציב הרשמיים של המשרדים ואמור לשמש בסיס לקביעת יעדים לצמצום פערים. מרכז אדוה מקדם למעלה מעשרים שנה בחינה מגדרית של תקציב המדינה ושל תקציבי הרשויות המקומיות.

בשנים שחלפו מאז החלטת הממשלה ועד הצעת התקציב הקודמת, חלה התקדמות משמעותית בהיקף ובתחומי הניתוח. אמנם הניתוח ואופן ההצגה לא היו אחידים, אך חלק מהמשרדים עשו מאמצים לכלול בניתוח רכיבים שנעדרו מהניתוח שנערך עבור הצעות התקציב הקודמות. התוצרים חשפו, על בסיס נתונים פורמליים, סוגיות של אי שוויון בין קבוצות שונות בחברה הישראלית. על בסיס נתונים אלה ניתן היה להתחיל ולחשוב על מדיניות לתיקון הפערים.

בשיעורן מקרב כלל מקבלי המענקים. מתוך 58 פרויקטים שקיבלו תמיכה, 14 (כ-24%) כללו נשים בתפקידים בכירים או כבעלות מניות (בשנת 2017 קיבלו תמיכה 35 פרויקטים ומתוכם חמישה (14%) שכללו נשים בתפקידים בכירים או כבעלות מניות). סך המימון שהוענק לפרויקטים בבעלות או בניהול נשים עמד על כ-29% מכלל המימון. לא נכתב האם ומה נעשה במשרד על מנת להגדיל את שיעורי הנשים המקבלות מענקים וכן לא הוצבו יעדים לשנת התקציב הבאה.

## בית הנשיא

**ניתוח תקציב השכר** כ-54% מתקציב בית הנשיא מיועדים לשכר, והיתר – הוצאות אבטחה ותפעול. נשים מהוות 47% מהעובדים בבית הנשיא (80 לעומת 92 גברים). שכרן החציוני של נשים המועסקות בבית הנשיא גבוה בכ-11% משכרם החציוני של גברים (10,967 ש"ח בהשוואה ל-9,804 ש"ח בהתאמה) ואילו שכרן הממוצע גבוה בכ-6% (13,159 ש"ח בהשוואה ל-12,405 ש"ח בהתאמה).

אין הסברים לפערים ואין ציון של שיעור הבכירות לעומת הבכירים ושכרם.

לא מוצג (ואין הסבר מדוע) ניתוח תקציבי פעולות, תמיכות ורכש.

## המשרד לביטחון פנים

### מטה המשרד

נשים מהוות קצת יותר ממחצית העובדים במשרד אך רק כ-22% מכלל הבכירים (4 בכירות לעומת 14 בכירים).

בחלק מספרי התקציב "נעלם" מידע בעל ערך, כזה שכבר פורסם בהצעות התקציב בשנים עברו. למשל – אין ניתוח של נשים וגברים כמקבלי שירותי הרווחה השונים, כמקבלי/ות קצבאות המוסד לביטוח לאומי, כמשתתפים/ות בתוכניות של משרד העלייה והקליטה, בתוכניות הכשרה מקצועית, בתוכניות של המשרד לשוויון חברתי או במיזמים של הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, ועוד. אין ניתוח מגדרי של צד ההכנסות.

נחזור ונזכיר כי תקצוב מגדרי אינו מסתכם בהצגת נתונים סטטיסטיים וגרפים צבעוניים. הנתונים אמורים לשרטט תמונה של מידת השוויון המגדרי ומידת ההתאמה של התקציבים לצרכים של גברים ונשים, ובכך אמורים לשמש כבסיס למדיניות הוגנת יותר.

בחלק הבא של המסמך נתייחס לעבודת הניתוח המגדרי כפי שהוצגה בהצעות התקציב של משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

## משרד התיירות

**ניתוח תקציב השכר** - נשים מהוות 69% מכלל עובדי המשרד אך רק 20% מקרב הבכירים (2 נשים לעומת 8 גברים). הפערים המגדריים בשכר החציוני בין כלל עובדי המשרד קטנים ועומדים על פחות מ-3% (11,077 ש"ח בחודש לנשים בהשוואה ל-11,369 לגברים) הפערים בשכר הממוצע גדולים יותר ועומדים על כ-17% לטובת הגברים.

**תקציבי פיתוח** - נערך ניתוח של כ-295 מיליוני ש"ח שהושקעו ב-2019 בפיתוח אכסון מלונאי. מהניתוח עולה כי:

ישנו גידול הן במספר הנשים שהובילו או יזמו פרויקטים אשר קיבלו תמיכה והן

**אין כלל התייחסות לאופן שבו מושקעים משאבים על מנת להתמודד עם אלימות נגד נשים בפעילויות שונות של המשטרה כגון: הקצאת תקנים, הדרכה ועוד.**

**יתר על כן – אם בעבר הוצגו נתונים על תיקים שנפתחו לפי רמת האלימות ומין הקרבן, הגם שלא הוצג אופי העברה, אפילו נתונים אלו נמחקו מהספרים.**

ו-34% בהתאמה. הפער המגדרי בשכר הממוצע למשרה מלאה בקרב הקצונה הבכירה כ-6% לטובת גברים, למרות שהוותק הממוצע של נשים גדול יותר בשנה וחצי. עבור הקצונה הזוטרה עומד הפער על כ-8% לטובת הגברים כאשר הוותק של גברים גדול בשנתיים וחצי בהשוואה לנשים. בקרב נגדים, מתמחים וסטודנטים מהוות הנשים כ-17% ושכרן הממוצע נמוך בכ-22% משכר הגברים.

מוטב היה להציג את נתוני השכר החיצוני לנשים ולגברים.

לא נערך כלל ניתוח של תקציב הרכש המופנה בעיקרו לבתי הסוהר. ניתוח שכזה נעשה בשנים קודמות אך נמחק עתה מספר הצעת התקציב.

כמו כן, כפי שהמלצנו בשנים עברו, מן הראוי לערוך ניתוח לתקציב הפיתוח. בהצעת התקציב נכתב כי תקציב הפיתוח של שב"ס מיועד בין היתר לשדרוג ושיפוץ מבני הכליאה ובינוי מבני כליאה חדשים בהתאם לפסיקת בג"ץ (1892/14) בעניין תנאי המחיה של אסירים ועצירים. מבט מגדרי בהקשר זה נדרש בעיקר על רקע דוחות מטעם הסנגוריה הציבורית

**תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה בהצעת התקציב לשנים 2021-2022**

השכר החציוני של עובדות המשרד היה נמוך בכ-21% משכר העובדים ושכרן הממוצע היה נמוך בכ-25%.

לא הוצגו הסברים לפערים או פעולות לצמצומם.

### **משטרה**

ספר הצעת התקציב מתייחס להתפלגות משרתי ומשרתות הקבע (78% לעומת 27% בהתאמה – כך במקור על אף שהסכום עולה על 100%) וכן לגיוסים של שוטרים ושוטרות לקבע ב-2020 (55% גברים לעומת 45% נשים).

מעבר לכך – אין ניתוח מגדרי של השכר, על אף שניתוח כזה הוצג בעבר על פי דרגות שונות במשטרה לצד הסבר ופעולות שעושה המשטרה על מנת לצמצם פערים. ניתוח זה נעלם מהצעת התקציב הנוכחית. מן הראוי היה להמשיך ולעקוב אחר השכר במבט מגדרי על פני השנים.

כמו כן, אין כלל התייחסות לאופן שבו מושקעים משאבים על מנת להתמודד עם אלימות נגד נשים בפעילויות שונות של המשטרה כגון: הקצאת תקנים, הדרכה ועוד.

יתר על כן – אם בעבר הוצגו נתונים על תיקים שנפתחו לפי רמת האלימות ומין הקרבן, הגם שלא הוצג אופי העברה, אפילו נתונים אלו נמחקו מהספרים.

### **שירות בתי הסוהר**

שיעורן של הנשים מכלל סוהרי הקבע – 20.6% אך שיעורן בקרב הקצונה הבכירה והזוטרה גבוה יותר ועומד על 33%

**ההוצאה התקציבית על גמלאות  
אנשי קבע היא הגדולה ביותר  
מבין הסעיפים המוצגים והיא  
עומדת על 8,574 מיליוני ש"ח  
ב-2021 ו-8,555 מיליוני ש"ח  
ב-2022. מהוצאה זו נהנים בעיקר  
גברים - בכל אחת מהשנים חלקן  
של הנשים בתקציב עומד על  
כ-10%. מעניין היה לראות את  
גובה הקצבה החציוני והממוצע  
עבור נשים בהשוואה לגברים.**

מגדר ודרגת נכות. נשים מהוות בין 6% מכלל אוכלוסיית הזכאים בדרגות הנכות הנמוכות לכ-10% בדרגות הנכות הגבוהות. לא מוצג פילוח תקציבי.

**אגף משפחות והנצחה** – ההוצאה התקציבית של האגף עומדת על 1,584 מיליוני ש"ח ו-1,579 מיליוני ש"ח לשנים 2021 ו-2022 בהתאמה. קצת פחות ממחצית מהסכום מוקצה כתגמולים לאלמנות, רוב רובן – נשים (98%). מחצית נוספת מוקצה כתגמולים להורים שכולים, 61% מהם – אימהות.

**גמלאות אנשי קבע** – ההוצאה התקציבית על גמלאות אנשי קבע היא הגדולה ביותר מבין הסעיפים המוצגים והיא עומדת על 8,574 מיליוני ש"ח ב-2021 ו-8,555 מיליוני ש"ח ב-2022. מהוצאה זו נהנים בעיקר גברים - בכל אחת מהשנים חלקן של הנשים בתקציב עומד על כ-10%. מעניין היה לראות את גובה הקצבה החציוני והממוצע עבור נשים בהשוואה לגברים.

**שכר עובדי/ות משרד הביטחון** – מוצגת התפלגות מוערכת של שכר העומדת על 718 מיליוני ש"ח ב-2021 ו-798 מיליוני ש"ח ב-2022. חלקן של נשים בשכר עומד על כ-50% ב-2021 ומעט פחות מכך ב-2022.

**תקצוב מגדרי:** מה נעשה במשרדי הממשלה בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

שהצביעו על בעיות קשות בתנאי הכליאה הנוכחיים של נשים בכלא הנשים היחיד בארץ "נווה תרצה" ועדויות לפיהן "המקום אינו ראוי למגורים".

### רשות הכבאות וההצלה

הוצגו מספר גרפים ללא כל תיאור מילולי או הסבר, מהם ניתן להסיק כי נשים מהוות כ-13% מכלל העובדים. הפער המגדרי בשכר החציוני עומד על כ-38% לטובת הגברים. מכלל הבכירים – 67 במספר, רק שתיים הן נשים.

### הרשות הלאומית לביטחון קהילתי

הרשות, אשר הוקמה ב-2018 כשהיא מאגדת תחתיה את תוכניות מציל"ה, עיר ללא אלימות והרשות למלחמה בסמים ואלכוהול, לא הציגה כל ניתוח מגדרי.

### משרד הביטחון – נושאים בלתי מסווגים

עיקר הניתוח של משרד הביטחון מתמקד בהקצאות תגמולים על ידי אגפי שיקום נכים ומשפחות והנצחה כמו גם תשלומי גמלאות לאנשי ונשות קבע וכן שכר וגמלאות עובדי/ות משרד הביטחון.

על פי המוצג, הקצאות אלו מהוות 90% מהתקציב הבלתי מסווג של המשרד.

**אגף שיקום נכים** מקצה תגמולים והטבות לפי אחוזי נכות בהיקף תקציבי של 4,095 מיליוני ש"ח ב-2021 ו-4,617 מיליוני ש"ח ב-2022. הגרף המוצג לאחר מכן מציג את התפלגות אוכלוסיית אגף השיקום על פי

ניתוח מגדרי שהוצג בעבר עבור כל אחד מאגפי המשרד (למשל האגף למוגבלות שכלית התפתחותית, אגף תקון, האגף לשירותים חברתיים ועוד), אשר כלל חלוקת הוצאות לפי מגדר, נעלם לחלוטין מספר הצעת התקציב. משרד הרווחה אף הציג בעבר ניתוח של מקבלי שירותים לפי גיל ומגדר וגם הוא איננו עוד.

לאחר פרק הניתוח המגדרי מופיע פרק העוסק בהשפעות משבר הקורונה. פרק זה נפתח במשפט: "להתמודדות עם נגיף הקורונה והשלכותיו ישנה השפעה ישירה על שירותי הרווחה לאוכלוסיות השונות" וגם כאן אין כל התייחסות להשפעות הקורונה על נשים המסתייעות בשירותי הרווחה או לעובדות בשירותים אלו.

### המוסד לביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי מציג אף הוא מצבת עובדים במבט מגדרי לפיה נשים מהוות רוב מוחלט בקרב העובדים וכמחצית מהבכירים, עם זאת שכן הממוצע נמוך בכ-13% משכר הגברים. השכר החציוני לא מוצג ולא מוצע הסבר לפער בשכר הממוצע.

על אף שהדבר מתבקש ועל אף שכבר ביצע זאת בעבר, המוסד לביטוח לאומי לא מציג ניתוח מגדרי של מקבלי/ות קצבאות וגם לא מגמות או התפתחויות בחלוקתן כתוצאה ממשבר הקורונה.

כמו כן, 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.

מבט על שכר הבכירים/ות ראשי יחידות ומעלה, מעלה כי חלקן של הנשים עומד על 35% מכלל ההוצאה הן ב-2021 והן ב-2022. לא ברור בכמה נשים וגברים מדובר ומוטב היה להציג גם את השכר החציוני עבור עובדי/ות המשרד והבכירים/ות.

עוד מוצגת התפלגות ההוצאה על **גמלאות עובדי/ות המשרד** – חלקן של הנשים עומד על 45%-46% לשנים 2021 ו-2022 בהתאמה. גם כאן לא ברור בכמה נשים וגברים מדובר ומוטב היה להציג גם נתון אודות סכום החציוני של הגמלה המשולמת לנשים וגברים.

### משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים

נשים מהוות 78% מכלל העובדים במשרד וכ-56% מכלל הבכירים. שכן הממוצע של עובדות המשרד גבוה בכ-18% משכר הגברים ושכן החציוני נמוך בכ-18% מהשכר החציוני של הגברים. אין כל הסבר לפערים האלו. בנוסף, לא מוצג פילוח מגדרי של שכר הבכירים/ות.

בהתייחס למקבלי/ות השירותים, לא ניתן ללמוד הרבה מהניתוח המוצג. בספר נכתב כי "התקציב עבור מטופלים אשר הוא בר ניתוח לפי מגדר (נתוני 2020) מהווה 64% מתקציב ברוטו של המשרד: 7,094 מיליון מתוך 11,082 מיליון". אולם, בהמשך אין כל ניתוח של תקציב זה. אמנם מוצג פאי תחת הכותרת "רשומים במס"ר [מסגרות רווחה]": נשים – 134 וגברים – 132, אך אין לו כל הסבר. ככל הנראה מדובר באלפים, אך הדבר לא מצוין. כך או כך זהו מידע חסר ערך.



## משרד המשפטים

פרק הניתוח המגדרי נפתח בהצהרה על כך שהניתוח יעסוק בעיקר בתעסוקה משום שחלק ניכר מהוצאות המשרד מוקצה לשכר, אולם לא מוזכר מה חלקו של השכר בהוצאות.

על פי מצבת העובדים המוצגת, נשים מהוות רוב במשרד – כ-69%. שכן הממוצע נמוך משכר הגברים בכ-3% וכך גם שכן החציוני.

נשים אף מהוות רוב בקרב הבכירים כ-58%. ההתפלגות המגדרית של שכר הבכירים/ות לא הוצגה בנפרד.

תחת הכותרת **"תקציב הקניות"**, מוצג תקציב הסנגוריה הציבורית – 162 מיליון ש"ח ב-2020 (כ-10% מתקציב המשרד) וכן שכר הטרחה המשולם לסנגוריה ולסיוע המשפטי בחלוקה בין עורכי ועורכות דין.

בגרף שמופיע לאחר מכן סך התקציב עומד על 399,035 (אלפים? לא מצוין) – מספר שונה ממה שהוצג בטקסט קודם לכן. מהגרף ניתן ללמוד כי חלקן של נשים בתקציב עומד על כ-36%. בטקסט שמעל הגרף נכתב: **"ניתן לראות בנתונים להלן כי יחס תשלומי שכ"ט בפועל דומה ליחס מספר עורכי הדין החיצוניים"**, אולם לא ניתן לראות זאת שכן, לא מופיע כל נתון המעיד על יחס מספרי בין עורכי ועורכות הדין החיצוניים.

חשוב לציין שבשנים עברו הנתונים הוצגו בצורה טובה יותר אשר אפשרה הבנה של היחס בין שיעור הנשים/גברים וחלקן/ם בתקציב וכן השוואה על פני שנים. בנוסף היתה הבחנה בין ניתוח שכר הטרחה עורכי/ות הדין החיצוניים הנותנים שירותים לסניגוריה הציבורית ובין ניתוח שכר הטרחה

לאלו הנותנים שירותים לסיוע המשפטי. לא ברור מדוע לא נעשה כך גם השנה ומדוע צומצם הניתוח עד כי הפך לחסר משמעות.

עוד נציין כי מהנתונים שהוצגו בהצעת התקציב לשנים 2017-2018 ניכר פער לא קטן בין שיעור הנשים בקרב עורכי הדין ובין חלקן בשכר: חלקן של הנשים בתקציב היה קטן מחלקן בייצוג. באם המשרד אכן צמצם את הפער כפי שמצהיר עתה, כדאי היה לציין לכל הפחות אילו פעולות נעשו שהביאו לצמצומו.

**בהתייחס להנהלת בתי המשפט** – תקציב השכר מהווה כ-74% מההקצאה התקציבית ליחידות הסמך. נכתב כי חלק ניכר מהתקציב משולם בגין שכר השופטים. בהמשך מוצג גרף המצביע על התפלגות מגדרית של נושאי/ות משרה שיפוטית. הנתונים מלמדים על יחס דומה בין השופטים והשופטות במערכת בתי המשפט. יחד עם זאת, שיעור השופטות בערכאות הגבוהות (בית המשפט העליון ובתי המשפט המחוזיים), נמוך באופן יחסי למספר השופטות במערכת. פילוח מגדרי של נתוני שכר לא מוצג כלל.

## משרד התחבורה

מצבת העובדים שהציג המשרד מלמדת באופן תמוה כי מספר העובדים/ות – 546 זהה למספר הבכירים/ות – 546 בדיוק, הינו מנהל/ת לכל עובד/ת. עוד ניתן ללמוד כי נשים מהוות מחצית מהעובדים במשרד וכי שכן החציוני נמוך ב-28% משכר הגברים וכך גם שכן הממוצע. אין הסברים לפער. עוד נראה כי נשים מהוות כ-21% מהבכירים במשרד אך אין נתונים אודות שכן.

אחרים – למשל תקציבים לספקים, ולא ניתן לכך הסבר.

**ברשות המיסים** נשים מהוות כמחצית מכלל העובדים וכשליש מכלל הבכירים. השכר הממוצע של עובדות המשרד נמוך בכ-16% משכר העובדים וכך גם שכרן החציוני. אין הסבר לפער ואין נתונים עבור שכר הבכירים/ות.

## משרד התקשורת

פרק הניתוח נפתח במשפט: "עיקר ההוצאה בתקציב משרד התקשורת היא בגין תשלומי שכר לעובדים ולכן ניתוח מגדרי של הצעת התקציב צריך להתבצע לאור בחינת ההוצאה בגין תשלומי שכר" אולם לא מצוין מה חלקו של השכר בתקציב.

נשים מהוות כ-50% מעובדי המשרד אך שכרן הממוצע נמוך בכ-19% משכר הגברים.

לא מוצג ניתוח השכר החציוני על אף שישנה כותרת המצהירה על כך. כמו כן אין נתונים אודות שיעור הנשים בקרב הבכירים ועל שכר הבכירים/ות.

בעבר הוצגו נתוני השכר של עובדי/ות חברת דואר ישראל – עתה אין לכך אזכור.

בנוסף, המשרד הציג בעבר ניתוח של תקציבי תמיכות ותקציבים לספקים (יועצים חיצוניים), גם לכך אין עתה אזכור.

## משרד ראש הממשלה

משרד ראש הממשלה הציג ניתוח של המשרד הראשי כמו גם של משרדים

כפי שעשה בשנים עברו, משרד התחבורה ממשיך לבסס את ניתוח תקציבי התמיכות בשירותי תחבורה ציבורית, פיתוח ואחזקת כבישים ופיתוח התחבורה הציבורית על סקרים ישנים: סקר שערך המשרד עצמו ב-2013 בנושא שימוש בתחבורה ציבורית, סקר הרגלי נסיעה במטרופולין ת"א משנת 2014 וסקר הרגלי נסיעה במטרופולין ירושלים משנת 2011.

הסקרים לימדו בעבר ועודם מלמדים על דפוסי נסיעה שונים במבט מגדרי – בהיקף ואופני השימוש באמצעי התחבורה השונים, זמני ומטרות הנסיעה, עצירות בדרך ותחושת ביטחון אישי.

ניתוח מגדרי של התקציב, מטרתו אינה להציג שוב ושוב את אותם הנתונים באמצעות "העתק-הדבק" אלא לשמש בסיס לשינוי מדיניות ולעקוב אחר מגמות על פני השנים ביישומה של מדיניות זו. בהיבט זה, משרד התחבורה לא מפרט אילו צעדים נקט בעקבות ממצאי הסקרים שלו ומה בכוונתו לעשות על מנת לתת מענה הולם לצרכים השונים שעלו בהם.

## משרד האוצר

במשרד האוצר עובדים 916 איש/ה מהם כ-52% נשים. שיעור הבכירות במשרד עומד על כ-28%. כמעט ואין פער מגדרי בין עובדי/ות המשרד בשכר החציוני (כ-2%), אך שכרן הממוצע של העובדות נמוך בכ-25% משכרם הממוצע של העובדים. אין הסבר לפערים ואין נתוני שכר עבור הבכירים/ות.

מלבד שכר לא הוצג ניתוח של תחומים

### המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל

נשים מהוות כ-32% מכלל העובדים. מבין ארבע המשרות הבכירות המאושרות במשרד, אחת מאושרת על ידי אישה.

שכרן הממוצע של נשים במשרד נמוך בכ-35% משכר הגברים ושכרן החציוני נמוך בכ-19%. אין כל הסבר לפערים ולא מוצגים נתונים אודות שכר הבכירים/ות.

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

### מערך הדיגיטל הלאומי

נשים מהוות כמחצית מהעובדים וכ-40% מהבכירים/ות. שכרן הממוצע נמוך בכ-19% משכרם הממוצע של הגברים ושכרן החציוני נמוך ב-21%. אין הסברים לפער.

בנוסף מנותח תקציב ההרשאה לשנת 2020. לא ברור מה המשמעות של "תקציב ההרשאה" ואין לכך הסבר. גם הפאי המחלק תקציב זה לגברים, נשים וכלל האוכלוסייה לא ברור. אחת המטרות של תקצוב מגדרי היא הגברת השקיפות של התקציב והצגה מסוג זה אינה תורמת לשקיפות.

עבור **תקציב הקניות** מוצג כי:

< **תקציב קמפוס IL** – פלטפורמה לאומית ללמידה מקוונת – על פי הניתוח, נשים וגברים עושים בה שימוש בהתאם לחלקם באוכלוסייה. עוד נכתב כי בפלטפורמות אחרות בעולם שיעור הגברים גבוה באופן ניכר משיעור הנשים. אין הסבר מדוע שונה החלוקה בישראל.

וגופים הכפופים לו: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מערך הסייבר, המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל, מערך הדיגיטל הלאומי והמשרד לשוויון חברתי.

### המשרד הראשי

נשים מהוות כמחצית מ-1030 העובדים/ות במשרד, אך רק 30% מהבכירים (13 מתוך 43). שכרן הממוצע של עובדות המשרד נמוך בכ-17% משכר הגברים ושכרן החציוני נמוך בכ-10%. אין הסברים לפערים ולא מוצגים נתוני השכר של הבכירים/ות.

כמו כן, אין ניתוח של תקציבי פעולות, תמיכות והתקשרויות עם ספקים.

### הלמ"ס

נשים מהוות רוב בקרב עובדי הלשכה – כ-59% ורוב בקרב הבכירים – כ-55%. שכרן הממוצע של העובדות גבוה בכ-8% משכר העובדים ושכרן החציוני גבוה בכ-25%. אין הסבר לפערים ואין נתונים אודות שכר הבכירים/ות.

בכך מתמצה הניתוח המגדרי של הלמ"ס.

### מערך הסייבר

נשים מהוות כמחצית מכלל העובדים אך רק חמישית מהבכירים. שכרן הממוצע היה נמוך בכ-42% משכר הגברים ושכרן החציוני היה נמוך בכ-54% משכרם החציוני של הגברים! אין הסבר לפער ואין נתונים אודות שכר הבכירים/ות.

בנוסף, אין ניתוח של תקציבי פעולות, תמיכות או רכש.

## תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

תקציב אוריינות דיגיטלית שמטרתו הקניית כישורים ומיומנויות דיגיטליות במסגרת הכשרות בדגש על החברה החרדית, הערבית ואזרחים ותיקים. נכתב כי בכל האוכלוסיות ניכר רצון רב יותר של נשים להשתתף בהכשרות לצורך מציאת תעסוקה הולמת, אולם אין הדבר מגובה בנתונים המראים פילוח מגדרי בתוך כל אחת מהקבוצות שהוזכרו. לא ברור האם החלוקה התקציבית הולמת את הרצון והצורך.

תקציב נותני שירותי מחשוב – נשים מהוות רוב בקרב נותני/ות השירות (מפתחי תוכנה ותמיכה במערכות מידע ותשתיות דיגיטליות) – 197 לעומת 181 גברים, אך נכתב כי חלקן בתקציב נמוך יותר, אם כי לא הוצג מהו. ההסבר לחלקן הנמוך טמון בכך שנשים נותנות שירותים בעיקר בתחומי פיתוח תוכנה, עריכת תוכן, בחינת ממשקי משתמש, הדרכה, תמיכה והפעלה – תחומים שהתגמול עבורם (תעריף שעת) נמוך יותר מאשר ביתר התחומים. מעניין היה לראות את החלוקה המגדרית של התקציב בתוך כל אחד מהתחומים, אולם זו לא מוצגת.

### המשרד לשוויון חברתי

על פי המוצג, נשים מהוות כ-53% מכלל המועסקים במשרד ו-73% מכלל הבכירים (11 מתוך 15 בכירים). זוהי עליה משמעותית מאז 2017 – אז עמד שיעור הנשים על 20% מכלל הבכירים. עם זאת שכרן החציוני של הנשים במשרד נמוך במעט (בכ-5%) מזה של הגברים ושכרן

**נשים מהוות רוב בקרב נותני/ות שירות מחשוב – 197 לעומת 181 גברים, אך נכתב כי חלקן בתקציב נמוך יותר, אם כי לא הוצג מהו. ההסבר לחלקן הנמוך טמון בכך שנשים נותנות שירותים בעיקר בתחומי פיתוח תוכנה, עריכת תוכן, בחינת ממשקי משתמש, הדרכה, תמיכה והפעלה – תחומים שהתגמול עבורם (תעריף שעת) נמוך יותר מאשר ביתר התחומים. מעניין היה לראות את החלוקה המגדרית של התקציב בתוך כל אחד מהתחומים, אולם זו לא מוצגת.**

הממוצע נמוך בכ-8% משכר הגברים. לא צוין מה ההסבר לפער.

בהמשך מוצגים שני גרפים תחת הכותרת תקציב "אזרחים ותיקים" ותקציב "צעירים" במיליוני ש"ח. החלוקה היא לנשים, גברים ובתקציב הצעירים יש גם תקציב "כללי" (למעשה זהו הנתח הגדול ביותר). לא ברור מה מראה הגרף ואין לו כל הסבר.

יש לציין שבשנים עברו פורטו התוכניות השונות המופעלות במסגרת רשויות אלו, על תקציביהן והחלוקה המגדרית של המשתתפים/ות. פירוט זה נמחק מספר התקציב השנה, לא ברור למה. כך או כך, אין כל ערך להצגה הכללית כפי שמופיעה כעת.

**הרשות לפיתוח כלכלי של מגזר המיעוטים** הציגה שני גרפים – האחד מתייחס למספרים המוחלטים של נשים וגברים המשתתפים במיזמים בתחום הפיתוח – נשים מהוות רוב. הגרף השני מתייחס לחלוקת התקציב במיזמים ולפיו חלקן של הנשים עומד על 64%.

## משרד הבינוי והשיכון

נשים מהוות 61% מעובדי המשרד אך רק 27% מהבכירים. שכרן הממוצע נמוך בכ-32% משכרם הממוצע של הגברים, ושכרן החציוני בכ-33%. אין הסברים לפערים או פעולות מוצעות לתיקון.

המשרד הציג את **תקציבי הסיוע** לפי מגדר אך באופן שונה מהצגתם בשנים עברו.

בהצעת התקציב לשנת 2019 הוצג כי מתוך מקבלי סיוע בשכר דירה – 62.5% נשים, מתוך מקבלי הלוואות לרכישת דירה – 52% נשים. עוד הוצג פילוח של דיירי הדירור הציבורי – 47% נשים יחידות (23% גברים יחידים או אבות יחידניים ו-30% זוגות).

עתה מוצג פילוח מגדרי של תקציב הסיוע בשכר דירה במיליוני ש"ח (סך הכל 2,057 מיליוני ש"ח, תקציב ביצוע לשנת 2019). על פי הפילוח, חלקן של הנשים עומד על 53% מהתקציב, חלקם של הגברים על 23% וחלקם של הזוגות על 24%. אין הסברים ולא ברור הקשר לנתונים שהוצגו בהצעת התקציב הקודמת אודות מקבלי הסיוע.

עוד מוצג, הפעם באחוזים ולא בשקלים, כי גברים מקבלים 90% מתקציב הסיוע בהלוואות לדירור, נשים – 4% וזוגות – 6%. לא מוצג לכך הסבר.

גרף שלישי מציג את חלוקת תקציב הדירור הציבורי – שוב בשקלים (1,006 מיליוני ש"ח בשנת 2019). חלקם של הגברים עומד על כ-51%, חלקן של הנשים עומד על כ-22% ושל הזוגות על כ-27%. לא מוצג הסבר ושוב לא ברור כיצד נתוני חלוקת התקציב מסתדרים עם נתונים אודות דיירי ודיירות הדירור הציבורי כפי שהוצגו שנה קודם לכן.

לא ברור כיצד נעשה החישוב ואין כל הסבר לגרף. כמו כן, אין כל פירוט של המיזמים עצמם כפי שנעשה בעבר – אלו הפונים לנשים ערביות וחלקן של נשים וגברים בתוכניות הכלליות של הרשות. פירוט זה נמחק מספר התקציב.

## משרד התפוצות

הציג חלוקה מגדרית של המשתתפים בשלוש פעילויות עיקריות: פעילות בתחום החינוך היהודי הפורמלי בקרב תלמידים/ות (50%-50%), פעילות בקרב מורות (כ-70% נשים) ופעילות בקמפוסים שנבחנה על פי מדגם מייצג (כ-62% נשים).

לא הוצגו נתוני התקציב של פעילויות אלו. כמו כן לא הוצגו נתוני השכר החציוני של עובדי/ות המשרד ושל הבכירים/ות.

לא הוצג ניתוח של הרשות למעמד האישה.

## המשרד לשירותי דת

הצגת הניתוח המגדרי של התקציב מחולקת לשניים – שכר ותקציב השכר של הרבנות הראשית ושכר ותקציב השכר במשרד לשירותי דת. שני החלקים נראים אותו הדבר בדיוק, הנתונים חוזרים על עצמם ונראה שנעשתה פעולת "העתק הדבק".

לא הוצג כל ניתוח מגדרי לתקציבי השירותים של המשרד (למשל תרבות תורנית), ולתשלומים המועברים למועצות הדתיות (למשל לתשלום שכרם של רבני שכונות וערים, משגיחי כשרות ובלניות) או נגבים באמצעותן.

תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה  
בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

## משרד הבריאות

**תקציב השכר** - נשים מאיישות 66% מהמשרות אך חלקן בכלל ההוצאה על שכר עומד על 62%. השכר החציוני של עובדות במשרד נמוך בכ-18% משכרם של העובדים.

כפי שנדרש, משרד הבריאות מציע שורה של סיבות אפשריות לפערים, וביניהם פערים בשעות עבודה: העסקה בחלקיות משרה מאפיינת יותר את המשרות שמאיישת נשים, וכן – ביצוע שעות נוספות בהיקף רחב יותר על ידי הגברים. לכך יש להוסיף את העובדה כי מרבית המשרות הבכורות מאוישות על ידי גברים. צוין כי ההרכב המגדרי של מתמחים/ות 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?

**תקציב פעילות לפי מקבלי שירותים רפואיים בהתאם לסל הבריאות** - בהיעדר נתונים על האופן שבו מוציאות קופות החולים את תקציביהן בפועל, מציג המשרד פילוח מגדרי 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. אפשרות אחת היא בניית תוכנית לדיווח מגדרי של קופות החולים על הוצאותיהן.

**בהיעדר נתונים על האופן שבו מוציאות קופות החולים את תקציביהן בפועל, מציג המשרד פילוח מגדרי 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. אפשרות אחת היא בניית תוכנית לדיווח מגדרי של קופות החולים על הוצאותיהן.**

### תקציבי פעילויות לפי מקבלי שירותים רפואיים בהתאם לתוספת השלישית לחוק ביטוח בריאות ממלכתי:

שירותי בריאות התלמיד – ניתנים על ידי שני ספקים פרטיים בארבעה מחוזות – חיפה, תל אביב, מרכז וירושלים, ועל ידי המדינה במחוזות צפון, דרום ואשקלון (במחוזות אלו הוחזרו השירותים לידי המדינה).

המשרד הציג את כלל מקבלי השירות תלמידות (כ-49%) ותלמידים (כ-51%) והראה כי ההוצאה התקציבית מחולקת באופן דומה.

באשר לשירותים אלו - מאחר שמדובר בנושא שיש לו השלכות גם על תעסוקת נשים וגם על הורים, מעניין היה לראות השוואה בין השירותים הניתנים על ידי משרד הבריאות והשירותים הניתנים על ידי גורמים פרטיים הן בנוגע להתפלגות מגדרית של החיסונים והפעולות האחרות והן בנוגע להיקפי המשרות והשכר של האחיות.

תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה  
בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

**הסל הטכנולוגי: לפני למעלה**  
**מעשור התחילה ולא הסתיימה**  
**עבודת מחקר על הפילוח המגדרי**  
**של ייעוד התרופות והפרוצדורות**  
**החדשות שנכנסו לסל הטכנולוגי**  
**בעשרת השנים שקדמו להתחלת**  
**המחקר. יש לחדש את המחקר**  
**על התרופות/פרוצדורות**  
**הנכנסות לסל הטכנולוגי על מנת**  
**לייצר בסיס נתונים שיאפשר**  
**בחינה מגדרית שיטתית של הסל.**

**אשפוז סיעודי:** משרד הבריאות מסייע במימון אשפוז סיעודי של קשישים סיעודיים ותשושי נפש (אשפוז בקוד) במוסדות הקשורים בהסכם מתאים עם המשרד או פועלים ברישוי משרד הבריאות. על פי המוצג בניתוח, מכיוון שכל אחד/ת רשאי/ת לבחור את המוסד שבו ברצונו/ה להתאשפז, אין להניח פער מגדרי הנובע ממנגנון ההוצאה של המשרד ועל כן התפלגות מקבלי השירותים משקפת את התפלגות ההוצאות. אולם, זוהי הנחה שיש לבחון אותה שכן שיעור השתתפות המשרד בפועל משתנה מאדם לאדם, כיוון שהוא תלוי בהשתתפות עצמית, אשר היא בתורה תלויה בהכנסות המטופל/ת ובני/ות משפחתו/ה.

הניתוח שמציג המשרד מעלה כי נשים מהוות רוב מוחלט בקרב המאושפזים – פי שניים מגברים. ניתוח על פי קבוצות גיל מעלה כי גברים מהווים רוב בקרב המאושפזים עד גיל 74, אך מגיל 75 ומעלה התמונה מתהפכת. הפערים הגדולים מיוחסים לתוחלת החיים הגבוהה יותר של נשים לעומת זו של הגברים. אולם יתכן כי יש סיבה נוספת נעוצה בחלוקת העבודה המגדרית – נשים מטפלות יותר בבני זוגן מאשר ההפך.

**שיקום נכי נפש בקהילה** ההוצאה על נושא זה עמדה ב-2020 על 1.2 מיליארד ש"ח לכ-29 אלף מטופלים במסגרות שיקום שונות. בניתוח שמציג המשרד צוין כי מעבודת מטה שנעשתה במשרד עלה כי תמהיל צריכת השירותים בין נשים וגברים במסגרת החוק דומה ולכן ניתן להניח כי התפלגות מספר מקבלי השירות דומה להתפלגות ההוצאה. אין פירוט נוסף על עבודת המטה וממצאיה.

על פי התפלגות זו גברים מהווים 53% מהמטופלים במסגרות השיקום.

**טיפול בילדים על הספקטרום האוטיסטי** – 5,120 ילדים/ות קיבלו טיפול בגנים מתאמים בשנת 2020 ועל פי המוצג מדובר בשירות אחיד כך שהתפלגות מקבלי השירות משקפת את התפלגות ההוצאה. על פי הניתוח בנים מהווים 81% ממקבלי הטיפול כאשר לטענת משרד הבריאות הפער נובע מסיבות ביולוגיות – לבנים נטייה גדולה יותר בהשוואה לבנות להיות על הרצף האוטיסטי.

הסל הטכנולוגי: לפני למעלה מעשור התחילה ולא הסתיימה עבודת מחקר על הפילוח המגדרי של ייעוד התרופות והפרוצדורות החדשות הנכנסות לסל הטכנולוגי בעשרת השנים שקדמו להתחלת המחקר. יש לחדש את המחקר על התרופות/פרוצדורות הנכנסות לסל הטכנולוגי על מנת לייצר בסיס נתונים שיאפשר בחינה מגדרית שיטתית של הסל.

**ניתוח מגדרי של רכש** – המשרד לא הציג ניתוח מגדרי של עלויות ליועצים/ות ולרכישה של שירותים ותשומות אחרות.

תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה  
בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

## משרד הכלכלה והתעשייה ורשות החדשנות

**שכר ותקציב שכר:** תקציב השכר במשרד מהווה 22% מכלל ההוצאות. על פי הניתוח המוצג, נשים מהוות כ-55% מכלל העובדים וכ-54% מבעלי המשרות הבכירות.

עם זאת שכרן הממוצע של עובדות המשרד נמוך בכ-8% ושכרן החציוני נמוך בכ-11% ביחס לשכר הגברים. אין הסבר לפערים ולא הוצג פילוח מגדרי של שכר הבכירים.

**ניתוח תקציבי פרט** – תקציבים המופנים לתמיכה בפרטים מהווים כ-6% מהוצאות המשרד. תקציבים אלו כוללים בעיקר את מסלולי התעסוקה – מסלולים לקליטת עובדים/ות באמצעות השתתפות המשרד בעלויות השכר שלהם/ן. החלוקה המגדרית של שיעורי ההוצאה בתקציבים אלו עומדת על 76% לגברים בהשוואה ל-24% לנשים. בבחינת כמות המשרות, עומדת ההתפלגות על 52% לנשים לעומת 48% לגברים. לא מוצג הסבר, אולם הסבר אפשרי לפער הוא שנשים משתלבות במסלולי תעסוקה בשכר נמוך יותר.

**ניתוח תקציבי תמיכה בפירמות** – תקציבים המופנים לתמיכות בפעילות עסקית מהווים 68% מהוצאות המשרד. עבור תקציבים אלה ערך המשרד ניתוח מגדרי עקיף המבוסס על שיעורי הנשים והגברים בענפי התעשייה השונים ולא בנתונים המשויכים לחברות הנתמכות, אשר אינם זמינים עבורו. מחישוב זה עולה כי ההוצאה המיועדת לתמיכה בנשים עומדת על כ-32%.

**הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים** - מהניתוח עולה כי כ-54% ממשפטי התוכניות

**תקציבים המופנים לתמיכה בפרטים מהווים כ-6% מהוצאות משרד הכלכלה והתעשייה.**  
תקציבים אלו כוללים בעיקר את מסלולי התעסוקה – מסלולים לקליטת עובדים/ות באמצעות השתתפות המשרד בעלויות השכר שלהם/ן. החלוקה המגדרית של שיעורי ההוצאה בתקציבים אלו עומדת על 76% לגברים בהשוואה ל-24% לנשים. בבחינת כמות המשרות, עומדת ההתפלגות על 52% לנשים לעומת 48% לגברים. לא מוצג הסבר, אולם הסבר אפשרי לפער הוא שנשים משתלבות במסלולי תעסוקה בשכר נמוך יותר.

של מעו"ף הן נשים. עוד ניתן לראות כי ככל שעסק קטן יותר כך יש סיכוי גדול יותר שינוהל על ידי אישה ולהיפך. כ-50% מסך העסקים הזעירים נוהלו על ידי נשים, לעומת כ-23% מהעסקים הקטנים וכ-19% מהעסקים הבינוניים. על אף שצוין כך בתחילת הדברים, לא מוצג ניתוח של הסיוע במימון הניתן לעסקים אלו לפי מגדר.

### רשות החדשנות

חלק מהניתוח מתייחס לשנת 2019 וחלק ל-2020.

ב-2020 עמד שיעורן של הנשים מכלל העובדים ברשות על 42% ושיעורן בקרב הבכירים היה גבוה יותר ועמד על 47%. עם זאת, שכרן הממוצע והחציוני היה נמוך בכ-25% משכר הגברים. לא הוצגו הסברים לפערים או הצעות לתקנם.



## תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

**נערך ניתוח לתוכנית תנופה ותוכנית החממות הטכנולוגיות - תוכניות לעידוד יזמות טכנולוגית שתקציביהן היוו 8.5% מתקציב הרשות לחדשנות טכנולוגית לשנת 2019. שיעור הנשים שהשתתפו בתוכניות על 5% ו-8% בהתאמה. שיעורים אלו לא השתנו כלל בשנים האחרונות ויש לתת על כך את הדעת. כמו כן לא צוינו הסכומים הכספיים. אלא רק שיעורי המשתתפים/ות בכל תוכנית.**

בנוסף לעובדי הרשות, נערך פילוח מגדרי לתקציב העסקה של כ-180 עובדים/ות במיקור חוץ העוסקים בבדיקת בקשות התמיכה בתוכניות המו"פ השונות. סך ההוצאה בסעיף זה עמדה בשנת 2020 על כ-40 מיליון ש"ח. נשים מהוות 18% מכלל הבודקים וחלקן בתקציב - דומה.

נערך ניתוח לתוכנית תנופה ותוכנית החממות הטכנולוגיות - תוכניות לעידוד יזמות טכנולוגית שתקציביהן היוו 8.5% מתקציב הרשות לחדשנות טכנולוגית לשנת 2019. שיעור הנשים שהשתתפו בתוכניות על 5% ו-8% בהתאמה. שיעורים אלו לא השתנו כלל בשנים האחרונות ויש לתת על כך את הדעת. כמו כן לא צוינו הסכומים הכספיים. אלא רק שיעורי המשתתפים/ות בכל תוכנית.

### זרוע עבודה

נשים מהוות 63% מכלל 851 עובדי/ות הזרוע וכ-62% מכלל הבכירים (8 מתוך 13). שכן הממוצע של נשים נמוך בכ-13% משכר גברים, בעוד שאין הבדל בשכר החציוני.

מוצג ניתוח של תקציב הקניות במבט-על וממנו ניתן ללמוד כי נשים מקבלות כ-47% מתקציבי הזרוע, גברים מקבלים 27% והיתר - לכלל האוכלוסייה. אין הסבר ולא ברור כיצד נערך החישוב, כיצד נערכה ההבחנה ומהי כלל האוכלוסייה. הניתוח הזה חסר משמעות.

לאחר מכן מופיע ניתוח של נושאים ספציפיים שנכללו בניתוח ויתכן שאלו מרמזים על ממצאיו.

מעונות יום - סך תקציב סבסוד שהות ילדים במעונות יום - 1.6 מיליארד ש"ח - חושב

כתקציב שמופנה כולו לנשים, שהרי מטרתו שילוב נשים בשוק העבודה והן אלו שעדין נושאות בעיקר עבודת הטיפול בילדים. זוהי הנחה בעייתית, שכן חישוב הזכאות לסבסוד מעון מבוסס על הכנסת שני בני הזוג והיקף משרתם (פרט כמובן למקרים של אימהות חד הוריות) ומשרת את כל התא המשפחתי.

לכך יש לצרף את שינוי מנגנון הסבסוד שקידם לאחרונה שר האוצר, כך שיותר נשים הורים עובדים.

הכשרות מקצועיות - תקציב ההכשרות עמד ב-2020 על 453 מיליון ש"ח. החלוקה המגדרית המוצגת מבוססת על בסיס שיעור הנשים שהשתתפו בהכשרות - 41% מכלל המשתתפים. ההנחה לפיה שיעור הנשים שווה לחלקן בתקציב ראוי לבדיקה שכן להכשרות יש עלויות משתנות.

בניתוח שנערך בעבר הוצג פירוט של סעיפי ההוצאה על הכשרות מקצועיות אשר כלל ייצוג הנשים והגברים בקורסי הכשרה מסובסדים, בבתי ספר לנוער, במכללות טכנולוגיות להכשרת הנדסאים וטכנאים

תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה  
בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

**בניתוח שנערך בעבר הוצג פירוט של סעיפי ההוצאה על הכשרות מקצועיות אשר כלל ייצוג הנשים והגברים בקורסי הכשרה מסובסדים, בבתי ספר לנוער, במכללות טכנולוגיות להכשרת הנדסאים וטכנאים ובתוכנית השוברים. עתה לא מופיע פירוט זה. לצד הצגת הייצוג לא מוצגת חלוקה בפועל של הכסף כך שקשה להעריך בנפרד כל אחת מהתוכניות. ככל הידוע לנו מפגישות בעבר עם משרד הכלכלה, נשים משתתפות יותר מגברים בתוכניות להכשרה מקצועית, אולם ההכשרות זולות יותר. לפיכך, יש להציג פילוח מגדרי של כל סוגי הכשרות.**

ובתוכנית השוברים. עתה לא מופיע פירוט זה. לצד הצגת הייצוג לא מוצגת חלוקה בפועל של הכסף כך שקשה להעריך בנפרד כל אחת מהתוכניות. ככל הידוע לנו מפגישות בעבר עם משרד הכלכלה, נשים משתתפות יותר מגברים בתוכניות להכשרה מקצועית, אולם ההכשרות שלהן זולות יותר. לפיכך, יש להציג פילוח מגדרי של כל סוגי הכשרות. בנוסף, יש לבדוק כיצד ניתן לנצל את התקציב הזה בצורה טובה יותר עבור נשים שיוכשרו למקצועות נדרשים ובשכר גבוה בשוק העבודה. בחינה זו מקבלת חשיבות נוספת לאור תוספת התקציב שניתנה לזרוע להכשרת א/נשים מבוגרים/ות בעקבות העלאת גיל הזכאות של נשים לקצבת זקנה מותנית הכנסה (מה שמכונה "גיל פרישה"). על פי ספר התקציב מדובר בהקצאת 325 מיליון ש"ח לשנים 2021-2022 ליישום תוכניות להכשרה מקצועית והשמה לבני/ות 60 ומעלה (כ-32 מיליון ש"ח בשנה).

## משרד החדשנות המדע והטכנולוגיה

משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה הוא אחד המשרדים היחידים שהציגו הסברים כתובים לצד הנתונים המוצגים בגרפים. בנוסף, הניתוח המגדרי שמציג המשרד מפורט יותר, מלמד יותר ועקבי עם הניתוח שהוצג בהצעות התקציב הקודמות.

כפי שעשה בשנים קודמות, המשרד הציג ניתוח עבור שלוש פעילויות מדעיות מרכזיות:

1. **מדע בקהילה** – 83 מיליון ש"ח מיועדים להנגשה, חיזוק, העצמת וביסוס נושאי המדע, הטכנולוגיה והחלל בקרב האוכלוסיה. בתוך פעילות זו נכללות מספר תוכניות:

תעסוקת אוכלוסיות – מדובר בתקציב המיועד לעידוד תעסוקת אוכלוסיות "מיוחדות" הפילוח נעשה באמצעות ניתוח שיעור המשתתפות בכל פעילות או על פי נתונים ישירים. על פי ניתוח זה חלקן של הנשים עומד על 54%.

על מנת ללמוד מן הניתוח ולקדם מדיניות המבוססת עליו, ראוי היה לבחון את השתתפותן של נשים בפעילויות השונות שיועדו לקבוצות האוכלוסייה השונות.

תחת זרוע עבודה פועל מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה. ראוי היה לערוך ניתוח מגדרי גם למינהל זה כך שניתן יהיה להבין, למשל, כמה תקציבים הוקצו לטובת אכיפה של "חוקי עבודת נשים".

פרחי מדע – תוכניות להנגשת נושאי מדע וטכנולוגיה, בעיקר בפריפריה, בהיקף של 19 מיליון ש"ח כולל קייטנות, חוגים, פעילויות חונכות ותוכניות מדעניות העתיד. המשרד הציג ניתוח מגדרי של חלוקת התקציב ושל המשתתפים/ות בכל אחת מהתוכניות לשנת 2020 (בטבלה בתחתית העמוד). בחוגי המדע בנות מהוות 40%, בקייטנות 52% ובחונכות 62% מכלל המשתתפים. תכנית "מדעניות העתיד" מיועדת כולה לעידוד בנות לתחומי המדע, כך שבחישוב הכולל של פעילות פרחי מדע, שיעור המשתתפות עומד על 53% אך חלקן בתקציב עומד על כ-64%.

משתתפים מס'	משתתפות מס'	תקציב המוקצה לגברים	תקציב המוקצה לנשים	אחוז גברים	אחוז נשים	היקף תקציבי (אלפי ש"ח)	תיאור הפעילות
10,032	10,870	4,320	4,680	48%	52%	9,000	קייטנות
792	342	900	600	60%	40%	1,500	חוגים
170	279	1,634	2,666	38%	62%	4,300	חונכות
	713		4,454		100%	4,454	מדעניות העתיד*
10,994	12,204	6,854	12,400	47%	53%	19,254	סה"כ מדע בקהילה ניתוח ישיר

סל מדע – תקציב של 12 מיליון ש"ח לפעילויות המבוצעות באמצעות הרשויות המקומיות: חוגים, ימים קהילתיים, תחרויות, משלחות ועוד. על פי הנתונים שהתקבלו מהרשויות המקומיות, ההקצאה לנשים וילדות עומדת על כ-50%. המשרד הציג גם פילוח על פי קבוצות ממנו ניתן ללמוד כי בקרב יהודים, נשים ובנות נהנו מ-47% מהתקציב, בקרב ערבים – 54% ובקרב חרדים – 42% (באופן כללי, התקציב לחרדים נמוך משמעותית מהתקציבים לשתי הקבוצות האחרות).

תמיכה במו"פים אזוריים ותמיכה במו"פ בקו העימות – תמיכה כללית של המשרד העומדת על 51.5 מיליון ש"ח. נעשה ניתוח עקיף בהתאם לתמהיל החוקרים בגופים הנתמכים. לפי ניתוח זה שיעור הנשים המקבלות תמיכה במו"פ בקו העימות עומד על 38% ובמו"פ איזורי על 42%.

## 2. פעילות בינלאומית

דמי חברות לארגונים בינלאומיים – המשרד הצביע על קושי לערוך בחינה מגדרית, שכן מדובר במספר רב של ארגונים. לפיכך, נערך ניתוח של משקל התקציב לכל ארגון ביחס למגדר של נציג ישראל. לפי ניתוח זה, 63% מהתקציב המוקצה לחברות בארגונים בינלאומיים מוקצה לארגונים בהם מיוצגת ישראל על ידי נשים ואילו 37% לארגונים בהם ישראל מיוצגת על ידי גברים.

השתתפות בתוכנית המו"פ האירופית (ERC) – בין השנים 2014-2020 זכו במענקים 87 נשים (17%) לעומת 242 גברים (כ-83%).

תקצוב מגדרי: מה נעשה במשרדי הממשלה  
בהצעת התקציב לשנים 2021-2022

ב-2020, מתוך 277 מענקי מחקר  
ומלגות, 58% ניתנו לחוקר ראשי  
ו-42% לחוקרת. לא נערך ניתוח  
של גובה המענקים לפי מגדר  
– ניתוח הכרחי שכן אין להניח  
שכל המענקים והמלגות זהים  
בגובהם. צוין כהסבר כי באקדמיה  
ישנן פחות חברות סגל וכן צוין כי  
בשנה הבאה ייבחן מספר הזוכים  
ביחס לכמות המציעים/ות.

3. **מחקר יישומי ומלגות** – ב-2020,  
מתוך 277 מענקי מחקר ומלגות, 58%  
ניתנו לחוקר ראשי ו-42% לחוקרת. לא  
נערך ניתוח של גובה המענקים לפי  
מגדר – ניתוח הכרחי שכן אין להניח שכל  
המענקים והמלגות זהים בגובהם. צוין  
כהסבר כי באקדמיה ישנן פחות חברות  
סגל וכן צוין כי בשנה הבאה ייבחן מספר  
הזוכים ביחס לכמות המציעים/ות.

לא ברור כיצד נעשתה החלוקה ומה נכלל  
תחת "כלל האוכלוסיה".

### לאחר מכן מופיע ניתוח נושאים ספציפיים מתוך תקציב הקניות:

נשים היוו ב-2019 22% מכלל הספורטאים/ות  
הרשומים. בקרב הספורטאים/ות העוסקים/ות  
בספורט קבוצתי עמד שיעור הנשים באותה  
השנה על 13% בהשוואה ל-87% גברים. 18%  
מהקבוצות היו קבוצות של נשים.

תקציב הספורט הקבוצתי מיועד לתמיכה  
באגודות ספורט (רוב רובה מיועדת לתמיכה  
בארבעת ענפי הכדור העיקריים: כדורגל,  
כדורסל, כדורעף וכדוריד). תמיכה זו עמדה  
ב-2019 על 96.3 מיליון ש"ח, מהם 6 מיליון  
ש"ח כתמיכה ישירה לקבוצות נשים בליגת  
העל. שיעור התמיכה בספורטאיות, כפי  
שמוצג, גבוה ביחס לייצוגן עקב מדיניות  
שמטרתה להרחיב את השתתפותן של  
ילדות, נערות ונשים בספורט הקבוצתי. לפי  
החישוב כ-59% (56.9 מיליון ש"ח) מוקצה  
לספורטאים ו-41% (39.4 מיליון ש"ח)  
לספורטאיות. לא הוצגו שיעורי התמיכה  
לפי קבוצות של נשים וגברים ולא הוצג  
פילוח מגדרי של תמיכה בספורט האישי.

## משרד התרבות והספורט

### 1. מינהל הספורט

במינהל הספורט שתי תוכניות עיקריות –  
פעילות ספורט הכוללת בין היתר מימון ספורט  
הישגי ותחרותי, עידוד ספורט עממי, תמיכה  
במכון וינגייט ועוד. בתוך כך פועל המינהל  
להגדלת מספר הנשים העוסקות בפעילות  
גופנית וכן בקידום נשים, נערות וילדות  
בספורט. תוכנית נוספת היא תשתיות  
ספורט – הכוללת השקעה ארוכת טווח  
בפיתוח, הקמה, שדרוג ושיפוץ של מתקני  
ספורט כמו גם רכישת ציוד.

**ייצוג ושכר** – בשנת 2020 הועסקו במשרד  
207 עובדים/ות מהם כ-70% נשים. עם זאת  
בקרב הבכירים במשרד נשים מהוות כ-21%  
(3 מתוך 14). השכר החודשי של עובדות  
המשרד נמוך בכ-20% משכר העובדים ושכרן  
החציוני נמוך בכ-14%. לא ניתן לכך הסבר.

**מוצג ניתוח תקציב הקניות של משרד  
התרבות והספורט - 1,873.1 מיליון ש"ח,  
לשנת 2019, ב"מבט על".** זהו גרף שקשה  
להבין מה המשמעות שלו, שכן נראה שרוב  
רובו של התקציב מיועד ל"כלל האוכלוסיה".

ישנה חשיבות רבה לזיהוי נושא ייצוג החסר של נשים ועידוד העלאתו באמצעות מבחני התמיכה. עם זאת, אין הדבר מיותר ניתוח מגדרי של הפעולות המבוצעות והתמיכות הניתנות במסגרת מינהל התרבות, על מנת לזהות, לחשוף ולתקן פערים נוספים במידה ואלו קיימים. בין היתר ניתן לבחון את מענקי התמיכה הניתנים מטעם הקרן ליוצרים ויוצרות עצמאיים וכן לערוך בחינה מגדרית של הפעילויות והתמיכות הניתנות באמצעות המחלקות למוסיקה, מחול, קולנוע, תיאטרון, ספרות ואומנות וכן של המחלקה לתרבות ערבית.

מוצע **אף לכלול בחינה** מגדרית של תמיכות ביוצרים/ות, אמנים/ות ומבצעים/ות באזורי הארץ השונים. ניתוח זה צריך לכלול את **חלוקת התקציב בפועל אל מול שיעוריהן של היוצרות, אמניות ומבצעות מקרב כלל המקבלים תקציבי תמיכה**. במידה וימצאו פערים יש להסבירם ולהציע פעולות לתיקונם.

בנוסף, יש להעמיק את הבדיקה ולבחון צרכים של קבוצות שונות בחברה הישראלית – ערבים, מזרחים, יוצאי אתיופיה וברה"מ לשעבר וכו' ואת ייצוגם בתמיכות ובוועדות התמיכות. בחברה רב-תרבותית כישראל, מתבקש לראות אילו צרכים תרבותיים מקבלים ביטוי בתמיכות ואילו לא. במידה וימצאו פערים יש להסבירם ולהציע תוכנית פעולה לתיקונם.

## משרד העלייה והקליטה

בשנים עברו הציג המשרד ניתוח מגדרי של תקציבי 29 תוכניות אשר באחריותו, כאשר עבור כל תוכנית נבחן מספר הנהנים/ות ממנה לצד חלוקת הכספים. במידה ונמצאו

יש לציין שתקציבי התמיכות הם רק חלק מתקציבי הספורט, ועל מנת להבין את התמונה המלאה יש לבחון מרכיבים נוספים כגון תקציבים שמועברים דרך ועל ידי הרשויות המקומיות, הקצאות בהסכמי שיווק לאיגודים ואגודות, חסויות, תקציבי פרסום ושידור, הכנסות ממכירת כרטיסים ומותגי הקבוצות. עם זאת, נראה שבמשרד הספורט קיימת מודעות לנושא הפערים המגדריים הספורט וניסיון לקדם מדיניות שיצמצם פערים אלו באמצעות מנגנונים תקציביים. חלקן של ספורטאיות בתקציב הספורט הקבוצתי, אכן עלה ביחס לשנים קודמות בעקבות מדיניות זו.

## 2. מינהל התרבות

חלק הניתוח של תקציב התרבות קצר במיוחד ונפתח בהצהרה הבאה:

"תחום התרבות מאופיין בהשתתפות ומעורבות חוצה מגדרים, אך הוא בכל זאת מאופיין בפערים בין מגדריים. מינהל התרבות מזהה כפער בעייתי במיוחד את נושא הייצוג הנשי בגופים המנהלים של מוסדות תרבות. לאור זאת מנהל התרבות מעודד את הגברת הייצוג הנשי בוועדים המנהלים באמצעות מתן תוספת ניקוד במבחני תמיכה עבור גופים אשר למעלה משליש מחבריהם הן נשים".

בנוסף מוצג ניתוח של הקרן לסיוע לאמנים במצוקה – תמיכות שהעניק המשרד לאמנים שנקלעו לקשיים ב-2020 עקב משבר הקורונה. סך תקציב התמיכה עמד על חמישה מיליון ש"ח, כ-43% ממנו לנשים ו-57% לגברים. לא ברור כמה אמנים ואמניות נהנו מתמיכות אלו.

מענקי מחקר של המדען הראשי. תקציב זה עמד ב-2020 על כ-32 מיליון ש"ח, עבור 55 חוקרים/ות, 15 מהם – נשים (27%). חלקן של נשים בתקציב המענקים עמד על כ-30%.

#### פעולות הדרכה

המשרד אוסף ומנתח נתונים של משתתפים בקורסים, ימי עיון וכנסים הנערכים על ידי שירות ההדרכה. ב-2020 השתתפו 10,302 חקלאים בימי עיון, 18% מהם – נשים. בקורסים השתתפו 822 חקלאים, 12% מהם – נשים. נשים אף היוו 41% ממשתתפי קורסים למדריכים ו-27% ממשתתפי ימי עיון וכנסים למדריכים.

#### **משרד החינוך**

**ניתוח שכר** - נשים מהוות 76% מכלל העובדים/ות במשרד החינוך (2,291 במספר – ככל הנראה עובדי המטה) ו-52% מכלל הבכירים/ות (44 במספר). עם זאת, שכרן החציוני של הנשים נמוך בכ-33% משכר הגברים ושכרן הממוצע נמוך בכ-18%. אין הסברים לפערים הגדולים.

עוד נכתב כי "בשנת תש"פ מופו תקציבי רכישות והקצבות, רשתות החינוך 'מעיין החינוך התורני' ו'החינוך העצמאי' לצד מוסדות ה'פטור', שירותי היקף ותקציבי ההסעות בחלוקה למגדר תלמידי מוסדות החינוך". בהתאם מוצגים ארבעה גרפים לפיהם בנות נהנות מכמחצית מתקציבי הרכישות וההקצבות, תקציבי ההסעות ושירותי ההיקף (לא הוסבר למה הכוונה) ומכ-60% מתקציבי רשתות ופטור. אין הסבר נוסף, לא ברור אם נספרו בנות ובנים

פערים, על פי רוב ניתנו להם הסברים, הגם שלא הוצעו פעולות מתקנות. עבודה זו נמחקה השנה מספר הצעת התקציב של המשרד, ובמקומה מופיע ניתוח כללי של תקציב הקניות שאין בו בכדי ללמד דבר.

מלבד זאת, בדומה ליתר המשרדים מוצג ניתוח שכר. לפי ניתוח זה נשים מהוות כ-80% מעובדי המשרד אך 54% מהבכירים. שכרן החציוני של עובדות המשרד נמוך בכ-13% ושכרן הממוצע בכ-7% ביחס לעובדי המשרד.

#### **משרד החקלאות ופיתוח הכפר**

**ניתוח שכר** - בשנת 2020 הועסקו במשרד החקלאות 1,228 עובדים, כ-48% נשים. מתוך 38 הבכירים במשרד היו הנשים כ-32%. שכרן החציוני של עובדות המשרד היה נמוך בכ-24% ושכרן הממוצע היה נמוך בכ-22% משכר העובדים בהתאמה.

במנהל המחקר החקלאי הועסקו באותה השנה 973 עובדים, 49% מהם – נשים. נשים היוו כ-37% מכלל 290 הבכירים במנהל המחקר. שכרן הממוצע של נשים היה נמוך בכ-35% משכרם של הגברים. הגרף המוצג לשכר החציוני זהה לזה שהוצג עבור כלל העובדים ונראה שהועתק והודבק. לא הוצגו הסברים לפערי השכר.

ניתוח **תקציב הקניות** של משרד החקלאות כולל בחינה של מענקי מחקר ושל פעולות הדרכה.

#### מענקי מחקר

משרד החקלאות הציג ניתוח של תקציב

הסבסוד שלהן ואת עלויות ההעסקה של המורות. כמו כן, אין כלל ניתוח של הוצאות תקציביות על התקשרויות עם ספקים.

## השכלה גבוהה

על פי מצבת העובדים/ות המוצגת נשים מהוות כ-71% מעובדי המל"ג ו-82% מהבכירים/ות. השכר הממוצע של נשים גבוה בכ-2.5%, אך שכרן החציוני נמוך ב-14%. לא מוצג לכך הסבר.

גרף כללי מציג את תקציב הקניות ומראה כי רוב רובו של תקציב ההשכלה הגבוהה מוקצה ל"כלל האוכלוסייה" שכן הוא מועבר כהשתתפות ישירה למוסדות האקדמיים או לגופים אחרים "מה שאינו מאפשר לערוך ניתוח מגדרי של התקציב". לפיכך הניתוח המוצג כולל הקצאה ליחידים/ות באמצעות מתן מלגות לאנשי ונשות סגל ולבטר דוקטורנטים/ות. מניתוח זה עולה כי 33% מהמלגות לסגל ו-38% מהמלגות לבטר דוקטורנטים מוקצים לנשים. לא מצוין בכמה כסף מדובר. בנוסף אין ניתוח של בקשות למלגות ועל כן קשה להעריך האם מדובר בנתונים סבירים או לא.

16 מיליון ש"ח נוספים מוקצים לחמש מלגות ייעודיות לעידוד נשים בתחומים שבהם יש להן ייצוג חסר.

בהמשך מוצגים שיעורי הנשים הלומדות לתארים ראשון, שני ושלישי, מתוך כלל הלומדים. שיעוריהן בכל התארים עולים על ייצוגן באוכלוסייה. כן מוצג שיעור הנשים במקצועות ההייטק שעומד על כ-30% (עליה של כ-4% בין השנים 2015-2020).

או שנערך ניתוח תקציבים, לא ברור אם הממצאים הולמים את הצרכים.

כמו כן מוצג תקציב השכר לעובדי הוראה (כך במקור) בהעסקה ישירה לפי שלבי חינוך – 46.1 מיליארד ש"ח. מוצג חלקן של הנשים בהשוואה לגברים בתקציב השכר לעובדות הוראה בקדם יסודי, יסודי וחט"ב. בקדם יסודי מהווה חלקן 99.4% מתקציב השכר, ביסודי 86.3% ובחטיבת הביניים 78.7%. מהצגה זו אנו למדות שנשים מהוות רוב בקרב הגננות והמורות. אין בכך כל חדש וזהו אינו ניתוח שיכול ללמד האם קיימים פערי שכר בין מורים ומורות ובין מנהלים ומנהלות במערכת.

כמו כן, משרד החינוך מעסיק מורות רבות בהעסקה לא ישירה. הנתונים עבורן לא קיימים – לא בהתייחס לשיעוריהן ולא בהתייחס לשכרן.

בהמשך מוצגים שיעורי הנשים מכלל עובדי ההוראה בשלבי החינוך השונים וכן שיעוריהן בקרב הסטודנטים במוסדות להכשרת עובדי הוראה, שיעור האקדמאים מכלל עובדי ההוראה, אחוזי בעלי/ות תואר שני ומעלה ועוד. לצד נתונים רבים אלו אין כל ניתוח תקציבי.

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 תוכניות הלימוד הנוספות שמפעיל משרד החינוך – אודותיהן ניתן היה להציג את שיעורי הבנים והבנות הלומדים/ות בהן, את שיעורי

ניתן ללמוד כי שיעור הנשים בקרב הסגל האקדמי יורד ככל שעולה דרגת הבכירות ועומד על 19.6% בדרגת פרופסור מן המניין באוניברסיטאות ועל 16.9% במכללות.

## סיכום

אז מה ניתן ללמוד מהצעת התקציב לשנים 2021-2022 באשר למחויבותה של המדינה לקדם שוויון מגדרי? מה ניתן ללמוד ממנה על מה שעושה הממשלה לטובת נשים בישראל? לא הרבה!

מי שיפתחו את פרקי הניתוח המגדרי בספרי הצעת התקציב עלולים/ות לקבל את הרושם שעיקר עיסוקה של המדינה הוא בחלוקת משרות ושכר לנשים וגברים אך לא תמיד ברור לשם מה. והרי, תפקידה של הממשלה הוא לספק שירותים לתושבים ולתושבות. על שירותים אלו, במבט מגדרי, ניתן ללמוד מעט מאוד. כך גם בכל הקשור למשאבים המוקצים לתמיכות ולרכש ממשלתי.

על מנת לשפר את תהליך התקצוב המגדרי ולהפוך אותו לכלי משמעותי שיכול לספק תובנות של ממש על מצב אי השוויון בחברה הישראלית ובסיס לצמצום פערים, יש צורך בביסוס מנגנון ליישום ראוי של החלטה 2084. כפי שמקובל במדינות אחרות בעולם, מנגנון כזה צריך לכלול הקצאה של משאבים, חלוקת תפקידים ברורה, הטמעה של מתודולוגיה מסודרת לאיסוף, ניתוח ודיווח נתונים, מעורבות של דרגי קבלת החלטות בתהליך כמו גם הכשרות בנושא מגדר בכלל ותקצוב מגדרי בפרט לכל בעלי התפקידים הרלוונטיים. בהיעדר כל אלו נותר יישום ההחלטה במקרה הטוב טכני ובמקרה הפחות טוב – ריק מתוכן.



**מרכז אדוה**  
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל