מאז כניסת נציב שירות המדינה החדש , פרופ' דניאל הרשקוביץ, הפכו נושאי השוויון המגדרי והגיוון התעסוקתי לנושאי ליבה מרכזיים בהם עוסקת נציבות שירות המדינה.

לאור הנתון כי רק 24% מהמשרות הבכירות ביותר מאוישות ע"י נשים וכי רק כ35% מהמועמדויות לסגל הבכיר הן של נשים יצא האגף לשוויון מגדרי בראשות גב' מיכל לזרוביץ' לבדיקת עומק- מה עוצר נשים? למה נשים בדרגי הביניים האמורות להוות עתודה ניהולית לתפקידי המפתח בשירות המדינה חוששות ונמנעות מהגשת מועמדות לתפקידים הבכירים.

פנינו לכלל המנהלות בדרג העתודה הניהולית, כלומר נשים בדרג הביניים בשירות המדינה, ושאלנו אותן – מה עוצר אתכן ומה יעזור להן להתגבר על מכשולים בדרך? היענות הנשים הייתה מרשימה וכ1200 נשים ענו על הסקר בחודש.

חלק מהתשובות הפתיעו אותנו, למרות הטיעון התמידי כי נשים לא מגישות מועמדות בגלל שהן המטפלות העיקריות והן חוששות להפר את האיזון בין בית לעבודה, רק 20% מהמנהלות שהשיבו לסקר ציינו נושא זה כחסם העיקרי לחוסר ההתמודדות במכרזים.

גם טיעונים החוזרים על עצמם בנושא של לקיחת אחראיות כבדה של תפקיד בכיר או חשש מפוליטיקה ארגונית לא עלו כלל כבעיות מרכזיות שציינו הנשים. רק כ10% חוששות מהפוליטיקה הארגונית ורק כ4% ציינו חשש מאחראיות כחסם.

החסם המרכזי החוזר ועולה בקרב נשים בכל הגילאים והסטטוסים המשפחתיים הינו דווקא- הערכה עצמית בחסר. כ35% מהנשים ענו תשובות המעלות כי הן מעריכות את עצמן בחסר, למשל הן חשות שהן אינן בשלות מספיק, חוששות כי לא יעברו את שלבי המיון השונים כגון מרכזי הערכה וועדות הבוחנים. זאת על אף כי ישנם נתונים המצביעים כי דווקא ביצוע הנשים במכוני מיון לא נופל ואף עולה על זה של גברים.

המאפיין השני המשמעותי ביותר שעולה כחסם הוא חוסר בתמיכה משרדית, מעל 40% מהנשים מדווחות כי הן זקוקות לתמיכה משרדית כהצהרה או ע"י המנהל הישיר ע"מ להגיש מועמדות.

נראה הבדל בין נשות דור הX לדור הY – בדור הY נגשו רק כ30% למכרזים לעומת נשים בדור הX שם הגישו כ45% נשים מועמדות.

באופן שאינו מפתיע נראה מגמה של עליה בניסיון להתמודד על תפקידים ככל שעולה גיל הילדים. אימהות לילדים בגילאי 0-3 הגישו הכי פחות מועמדויות (סכ"ה 16%) לעומת אימהות לילדים מעל גיל 14 אשר שיעור ההתמודדות ביניהן עומד על כ40%

המקצועות המרכזיים בהן נראה כי נשים מעיזות להתמודד הינן- פרקליטות, יועצות משפטיות ועובדות סוציאליות. מהנדסות ונשים שלמדו מדעי החברה הגישו מועמדויות בשיעור של כ30%

במסגרת הסקר נשאלו הנשים מה יהיו הכלים שיסייעו להן ביותר על מנת להתגבר על החסמים השונים, זאת ע"מ שיוכל נציב שירות המדינה והאגף לשוויון מגדרי לגבש את סל הכלים שייתן את המענה הטוב ביותר לקידום שוויון מגדרי בשירות המדינה. מתוך ראיית הנושא כערך משמעותי ליצירת שירות מדיניה שוויוני ואפקטיבי.

התשובות המרכזיות היו:

 תמיכה ועידוד משמעותי ע"י המשרדים והמנהלים לצאת לתכניות עתודה ולמכרזים.

תכניות מנטורינג כפי שהפעילה השנה נציבות שירות המדינה בה התגייסו המנהלות הבכירות ביותר בשירות המדינה לחנוך מנהלות צעירות יותר.

וכן ציינו כ35% מהמנהלות כי קידום מדיניות תומכת משפחה תסייע להן לדרוש קידום ולהתמודד עליו.

הדברים עולים בקנה אחד עם תכניות נציבות שירות המדינה להרחיב את סל הזכאויות להורים, בדגש על אבות בשירות המדינה באופן שיבהיר את חשיבות האיזון בין בית ועבודה בכלל המשרדים. כמו כן עם תכניות נציב שירות המדינה לקידום תעסוקה גמישה והרחבת אפשרות התשלום על שעות נוספות מהבית.

לאור הסקר ובעיקר לאור מספרן הנמוך של המנכ"ליות במשרדי הממשלה תושקע עבודה ותכניות משמעותיות בתכניות מנטורינג והכשרה גם לדרגי הסמנכ"ליות כדי לראות עליה בייצוג בכך משרד ובכל מקצוע.