



נציב שירות המדינה



ירושלים, ד' חשוון תשע"ה
28 אוקטובר 2014

0491-0001-2014-007647
תיק:

לכבוד
המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך
מנהלי בתי החולים הממשלתיים
סמנכ"לים בכירים למנהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויחידות הסמך
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים
ממונות על מעמד האישה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, במערכת הבריאות
ובמשרד הביטחון

שלום רב,

**הנדון: תיאור תפקיד ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת המנכ"ל לקידום נשים
(לשעבר "הממונה על מעמד האישה")**

בעקבות עבודת מטה נרחבת בנושא, ובהתאם להחלטת ממשלה מספר 1697 מיום י' בסיון התשע"ד, (8.6.2014) אשר אימצה את המלצות דו"ח שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה - הוחלט לבנות תיאור תפקיד לממונה על מעמד האישה (תיאור התפקיד מצורף כנספח לחוזר זה).

דגשים לגבי תיאור התפקיד:

- א. שם התפקיד שונה מ"ממונה על מעמד האישה" ל"ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת המנכ"ל לקידום נשים".
- ב. איוש התפקיד – התפקיד ייפתח גם בפני גברים. במקום בו יתמנה גבר לתפקיד, יוטל על עובדת אחרת מהמשרד לטפל בהטרדות מיניות בנוסף לתפקידה, זאת בנוסף לטיפולו של הממונה על השוויון המגדרי בנושא. כך שהעובדים/ות יוכלו לבחור אם לפנות לגבר או לאישה. הן עובדת זו והן הממונה יידרשו לעבור הכשרה כנדרש בנושא.
- ג. כפיפות למנכ"ל – הממונה על שוויון מגדרי/ת/יהיה כפוף למנכ"ל. נבקש להזמין את הממונה לישיבות הנהלה בהן עשויים לעלות נושאים רלוונטיים.
- ד. בחירת הממונה – הממונה ת/יבחר באמצעות ועדת בחירה, שחבריה מפורטים בתיאור התפקיד.



ה. אורך קדנציה - קדנציה בת ארבע שנים הניתנת להארכה בשנתיים נוספות, ובמקרים חריגים בקדנציה נוספת בת שנתיים (סה"כ שמונה שנים לכל היותר).

ו. דרישות התפקיד וכן תחומי האחריות והסמכות - שונו ומפורטים בתיאור התפקיד הרצ"ב.

ז. תגמול הממונה - הממונה ת/יהיה זכאי לדרגה נוספת מיום כניסתו/ה לתפקיד, בכפוף לסיום שנת ניסיון בהצלחה.


לממונה שת/יסיים שמונה שנים בתפקיד בהצלחה, תישאר הדרגה גם לאחר סיום מילוי התפקיד.

ח. הוראות מעבר - לממונה שכיחנה בתפקיד מעל שמונה שנים נכון ליום 1.7.14 (מועד קבלת ההחלטה בנושא) - תישאר הדרגה שקיבלה גם לאחר סיום תפקידה.
לגבי ממונה מכהנת יחולו הקדנציות שנקבעו בתיאור התפקיד הרצ"ב.
הוראות התקשי"ר הרלוונטיות יתוקנו בהתאם.

ט. נושאים נוספים הנמצאים בבחינה

- חלקיות ההעסקה - במקביל לפרסום תיאור התפקיד הנוכחי נמשכת עבודת המטה לבחינת האפשרות לתפקיד במשרה מלאה במשרדים גדולים.
- הפרדת תפקיד הטיפול בהטרדות המיניות מתפקיד קידום הנשים - סוגיה זו תיבחן בהתאם להמלצת ועדת שטאובר בנושא.
- תגמול הממונה - נבחנת האפשרות לקצר את התקופה המזכה בהשאר הדרגה גם לאחר סיום התפקיד.

בברכה,



משה דיין

העתק:

מר רונן שפירא - מנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה
עו"ד טלילה שחל-רוזנפלד, מנהלת האגף לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה
חברי הנהלת נציבות שירות המדינה
ממונות על מעמד האשה בתאגידים סטטוטוריים



נספח:

תיאור תפקיד – ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת למנכ"ל בנושא קידום נשים¹

ממונה על שוויון מגדרי במשרד / יחידת הסמך ומייעץ/ת למנכ"ל המשרד בנושא שוויון מגדרי, קידום נשים, ויישום חקיקה רלוונטית, לרבות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 והתקנון המותאם לשירות המדינה, חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט - 1959 חוק שיווי זכויות האישה, התשי"א - 1951, חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954.

מופקד/ת על קידום הנושאים הרלוונטיים, לרבות מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ייצוג הולם, אפליה מגדרית, זכויות נשים וזכויות הורות.

ממונה על העברת מידע רלוונטי והטמעתו במשרד בקרב מקבלי החלטות והעובדים. אחראית על ייזום, ארגון וביצוע פעולות הדרכה, הכשרה ייעודית והסברה בתחומים שבטיפול/ה, ובתחומים שמהווים חסמים על רקע מגדרי.

מקבלת/ת פניות העובדים/ות בנושא הטרדות מינית והתנכלויות – מעניקה/ה הסבר לגבי זכויות הנפגעות/ות, רושמת/ת פרוטוקול ומעבירה/ה למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה להמשך טיפול. מלווה את הנפגעות/ת בתהליך הטיפול בתלונה, ופועלת למניעת התנכלויות הקשורות להטרדה.

מטפלת/ת בפניות עובדים/ות בנושאים מגדריים לרבות זכויות הורות, הפליה וקיפוח על רקע מגדרי. מסייעת/ת בנושא תכנון כוח אדם לצורך יישום חובת האיתור האקטיבי. מקבלת/ת מידע רלוונטי – לרבות משרות העומדות להתפנות, וכן נתונים לגבי עובדות המשרד, לצורך ביצוע איתור אקטיבי של עובדות מתאימות למשרות פנויות, ולשם עידודן להתמודד במכרזים ובוועדות איתור.

פועלת/ת ליישום כללי התקשי"ר, החוק והפסיקה בנושא ייצוג הולם והעדפה מתקנת. בודקת/ת פרוטוקולי וועדות מכרזי כוח אדם בהתאם לצורך, ומוסמכת/ת להגיש השגה על החלטות הוועדה.

עובדת/ת בתיאום עם מנהלת המשרד הבכירה ומנהלי היחידות. משתתפת/ת בוועדות משרדיות רלוונטיות (כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסות שינויי תקינה, ועדת רכב, חלוקת כונויות), ובודקת/ת שילוב נשים בוועדות פנים משרדיות. במסגרת תפקיד/ה עשויה/ה לרכז צוותי עבודה ותקציב פעולה.

מכינה/ה יחד עם הסמנכ"ל הבכיר למינהל ולמשאבי אנוש דו"ח שנתי ותכנית עבודה ומגיש/ה אותם למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה.

כפופה/ה מנהלית למנכ"ל בתחום זה, כפופה/ה מקצועית למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ.

¹ התפקיד מיועד לעובד אשר יבצע אותו בנוסף על תפקידו הקבוע



דרישות סף

השכלה אקדמית (תואר ראשון) רצוי לימודי מגדר
תנאי לקבלת התפקיד: עובד/ת המכהן דרך קבע (נבחר כדין וסיים תקופת ניסיון) במשרה במתח
דרגות 40-42 מח"ר ומעלה או בדירוגים מקבילים, והמועסק/ת בשירות המדינה במשך שלוש שנים
לפחות.

דרישות רצויות:

תודעה מגדרית ומוטיבציה לקידום הנושא
ניסיון בייזום, ארגון, וביצוע פרויקטים ו/או פעולות הדרכה ו/או פעולות הסברה
יחסי אנוש ברמה גבוהה, אמפטיה, אסרטיביות, יוזמה אישית, דיסקרטיות, ויכולת ניהול זמן

הערות:

- א. לצורך איש התפקיד יתבצע פרסום פומבי במשרד או ביחידת הסמך. בוועדת הבחירה ישתתפו מנכ"ל ו/או סמנכ"ל המשרד, נציג משאבי אנוש מהמשרד, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ (יו"ר), ועובדת ששימשה בעבר כממונה על מעמד האישה במשרד אחר (מתוך רשימה המאושרת ע"י הממונה על שוויון מגדרי ועל קידום נשים בנש"מ).
- ב. על העובד/ת שת/יבחר לעבור בהצלחה במהלך שנת המינוי הראשונה לתפקיד, קורס הסמכה לממונים ולממונות על שוויון מגדרי ועל קידום נשים שמאורגן ע"י נש"מ.
- ג. מובהר בזאת כי המינוי הוא לתקופה של ארבע שנים וקיימת אפשרות להארכה של שנתיים נוספות – עד שש שנות הארכה בסה"כ, על בסיס הערכת העובד/ת ע"י המנכ"ל בנושא תפקודה בתפקיד זה, בהמלצת המשרד ובאישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ. במקרים חריגים, באישור נציב ובהמלצת המשרד, על בסיס הערכת העובד/ת ומנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ – יתאפשר להאריך את המינוי בשנתיים נוספות (דהיינו: עד 8 שנות כהונה).
הגשת המועמדות מהווה הסכמה של המועמד/ת לתנאי זה.
- ד. במשרד בו יתמנה גבר לתפקיד הממונה על שוויון מגדרי ועל קידום נשים, יוטל על אחת מעובדות המשרד גם טיפול בתלונות על הטרדה מינית ועל התנכלות – זאת בכדי לאפשר לעובדים/ות לבחור אם לפנות לממונה על שוויון מגדרי ועל קידום נשים או לעובדת האמורה.
- ה. עובדת, כאמור בסעיף (ג) לעיל, תצטרך להיות בעלת יחסי אנוש ברמה גבוהה, אמפטיה, אסרטיביות ודיסקרטיות. כמו כן, היא תצטרך להשתתף בהכשרה רלוונטית על פי קביעת מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ.

- ו. לאחר תקופת הניסיון בהתאם להוראות התקשי"ר, ובאישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה, ת/יקבל העובד/ת דרגה נוספת לתקופה בה הוא/היא מבצע/ת את התפקיד. תוספת זו תחול באופן רטרואקטיבי מיום המינוי². עובד/ת שת/יבצע את התפקיד במשך שמונה שנים, ת/ימשיך לקבל את הדרגה גם לאחר סיום מילוי התפקיד.
- ז. הוראות מעבר: עובדת המשמשת בתפקיד ממונה על מעמד האישה בעת פרסום תיאור התפקיד הנוכחי, תמשיך בביצוע תפקידה בהתאם לאמור בתיאור התפקיד הנוכחי.

² בימים אלה נבחנת האפשרות להמיר את הדרגה בתוספת שכר. עם קבלת החלטה בנושא, תצא הנחייה למשרדים.

