



נציב שירות המדינה



ג' בסיון תשע"ז

28 במאי 2017

0491-0001-2017-030659

לכבוד

המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך

מנהלי בתי החולים הממשלתיים

סמנכ"לים בכירים למינהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויחידות הסמך

מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים

הנדון: שילוב ממונות על שוויון מגדרי בתהליכי מיון וגיוס בשירות המדינה

1. דו"ח ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה בחן מכלול של חסמים העומדים בפני נשים בהגעה לתפקידים בכירים בשירות המדינה, לרבות פחות הזדמנויות לצבור ניסיון ניהולי, חסמים בתהליך המכרזי/ועדות איתור¹, ובהם הצורך בבחינה מגדרית של תיאורי תפקיד, בהעלאת תודעה מגדרית של חברי ועדת בוחנים, לרבות לעניין הטיות מגדריות והעדפה מתקנת.
2. כידוע, הליכי איוש משרות בשירות המדינה כוללים מספר שלבים, החל משלב ניסוח תיאור התפקיד, דרך הגשת המועמדות, וכלה בשלב ועדת הבוחנים, ובכל אחד מהם עלולים להיות חסמים מגדריים/הטיות מגדריות.
3. במסגרת בקרה שנעשתה על ידי האגף לשוויון מגדרי, ובשיתוף עם אגף בכיר בחינוך ומכרזים והלשכה המשפטית בנציבות שירות המדינה, נמצא כי ישנו מספר לא מבוטל של תיאורי תפקיד

¹ ר' למשל נספח י' בדו"ח ועדת שטאובר, עמ' 205; ר' לעניין זה גם עמ' 30 בדו"ח



המתפרסמים מבלי שנעשתה במשרד בחינה מגדרית, ואף מבלי לעמוד בדרישת החוק² בדבר החובה לפרסם מכרז בלשון זכר ונקבה.

4. עוד נמצא שתהיה תועלת רבה בהבאת נתוני מצבת כוח האדם של המשרד שבו משובצת המשרה הרלבנטית בפני חברי וועדת הבוחנים, הן על מנת לייצר אצלם תודעה מגדרית בטרם שלב ראיון המועמדים/ות.

5. הממונות על שוויון מגדרי ויועצות המנכ"ל לקידום נשים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך (להלן- הממונות) הינן הגורם המקצועי המומחה לענייני מגדר במשרד/יחידת הסמך. במסגרת הגדרת תפקידן אחראיות הממונות, בין היתר, על יישום העדפה מתקנת ועליהן להיות משולבות בתהליכי איוש משרות, עד כדי אפשרות הנתונה להן זה מכבר להגיש השגה על מכרז ככל שנפל בו לדעתן פגם מהותי הקשור לנושאים מגדריים.

6. לאור האמור, ובמטרה לתת מענה לאתגרים המפורטים לעיל, נמצא שיש צורך בתהליך עבודה מובנה ומסודר כפי שיפורט להלן :

א. **בחינה מגדרית של תיאור תפקיד בטרם פרסומו** - בטרם פרסום מכרז³ יעביר מנהל/ת משאבי אנוש במשרד את תיאור התפקיד לאישור הממונה על השוויון המגדרי במשרד/יחידת הסמך. הממונה תבדוק את תיאור התפקיד ותאשר בחתימתה על גבי הטופס המובנה בנספח א' כי קראה ואישרה את תיאור התפקיד או תפרט את הערותיה בהיבטי מגדר ותחזירים ליחידת משאבי אנוש במשרד. נספח א' יתויק בתיק המכרז. אין לפרסם מכרז מבלי שתיאור התפקיד עבר את אישור הממונה על שוויון מגדרי כנדרש. יחד עם זאת אם חלפו שלושה ימי עבודה מהמועד בו הגיע תיאור התפקיד לממונה והיא לא הודיעה על אישור/הערות ניתן להתקדם עם הליך המכרז. יודגש כי שילוב הממונה אינו גורע מאחריותם של יתר הגורמים הרלבנטיים במשרד על תקינותם של תיאורי התפקיד, לרבות בראייה מגדרית. בכל סוגיה המתעוררת לעניין בחינה מגדרית של תיאור תפקיד ניתן לפנות למנהלת האגף לשוויון מגדרי וקידום נשים בנציבות שירות המדינה.

ב. הופעת הממונה בפני ועדת איתור/ועדת בוחנים

1. ועדת שטאובר קבעה, כי קיימת חשיבות בהטמעת חשיבה מגדרית בוועדות בוחנים לצורך מניעת הטיית מגדריות, הקפדה על מתן שוויון הזדמנויות, מתן העדפה מתקנת במקרים המתאימים וחזיון הליכי הבקרה והפיקוח על קיום הליך אובייקטיבי ונטול פניות⁴. נוכח האמור, לצד הדרכת חברי/ות ועדת בוחנים בנושאים אלה, הוחלט כי נכון יהיה לאפשר לממונות לממש את האחריות שלהן וייעוד תפקידן על ידי שילובן בפתח דיוני ועדות בוחנים/ועדות איתור (בטרם ראיונות המועמדים) **לתפקידים**

² חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 - סעיף 8 - מודעות בדבר הצעת עבודה [תיקון: תשנ"ה-2, תשע"ד-2] - ב. (א) מעסיק או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צוינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2.

³ תיאורי תפקיד של משרות בוועדות איתור העוברים בחינה מגדרית על ידי האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה

⁴ דו"ח ועדת שטאובר 36, 44

בכירים במתחי דרגות 44-42 ומעלה בדירוג המח"ר ובדירוגים המקבילים או במכרזים לתפקידים ביתר מתחי הדרגות בהם יש מיעוט של נשים במשרד/יחידת הסמך שבה משובצת המשרה (אף אם לא מדובר בתפקידים בכירים/ניהוליים).⁵

2. הממונה תשתתף בפתח הוועדה ותציג בקצרה את הנתונים המגדריים במשרד/יחידת הסמך שבו משובצת המשרה. הממונה תיתן סקירה קצרה אודות נושא המגדר והחובה בדבר מתן העדפה מתקנת בהתאם לדרישות החוק, ובהתאם לטופס מובנה אחיד המצורף כנספח ב'. על מרכז/ת הוועדה לציין בפרוטוקול המכרז את דבר הופעת הממונה בפני הוועדה, ולהכניס לתיק המכרז תקציר הנתונים שהציגה הממונה בפני חברי הוועדה.

3. בעת קביעת ועדת בוחנים למשרה במסגרת הליך למשרות בכירות שבטיפול **אגף בכיר בחינות ומכרזים** בנש"מ או בעת קביעת מועד לוועדת בוחנים המתקיימת **במשרד**, הגורם הרלבנטי המתאם את ועדת הבוחנים באגף או במשרד/יחידת הסמך שבה משובצת המשרה לפי העניין יודיע לממונה במשרד/יחידת הסמך שבה משובצת המשרה על מועד הוועדה. יודגש כי חל איסור על מרכז הוועדה לתת מידע ופרטים אודות זהות חברי הוועדה, וינתן מידע על מועד הוועדה בלבד.

ככל שאין באפשרות הממונה להגיע לוועדה במועד שנקבע, באפשרותה לשלוח במקומה נציג משאבי אנוש למסור את הנתונים כאמור לעיל ולחילופין להעביר את המידע למרכז/ת ועדת הבוחנים אשר יציג את הנתונים, בכפוף להודעה מבעוד מועד לגורם המטפל במכרז באגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה.

4. הממונה תדווח לאגף לשוויון מגדרי בנש"מ אחת לחציון דיווח המפרט את המכרזים בהם השתתפה כאמור, ומידע נוסף כפי שידרש.⁶

5. נוכח חובתה של הנציבות לקדם ייצוג הולם לכלל האוכלוסיות הזכאיות להעדפה מתקנת ושוויון בין שני המינים, תיבחן בשנה הקרובה האפשרות להרחיב מודל זה ליתר האוכלוסיות, כמו גם לגברים במקרים המתאימים, וזאת לאחר הפקת לקחים.

בברכה,



משה דיין

⁵ האחראי במשרד או מי מטעמו רשאים לפנות למנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה לקבלת החרגה באישור נציב שירות המדינה, ובתיאום עם מנהלת אגף (בכיר) בחינות ומכרזים, בכפוף לפנייה מנומקת ומבוססת.

⁶ העתק יועבר על ידי האגף לשוויון מגדרי לאגף בכיר בחינות ומכרזים

נספח א

הנדון : אישור פרסום תיאור תפקיד

שם	תיאור תפקיד	חתימה	תאריך	הערות
	סמנכ"ל/ית למנהל ומשאבי אנוש			
	מנהל/ת משאבי אנוש במשרד			
	ממונה על השוויון המגדרי			

תאריך פרסום : _____

תאריך אחרון להגשת מועמדות : _____

מס' מכרז : _____

בהליך : פנימי/בין משרדי/פומבי (נא סמנו במקום המתאים)

טופס מובנה - הופעת הממונה על שוויון מגדרי במכרז

1. מטרה :

במטרה להעלות את המודעות של הבוחנים לקיומן של הטיות מגדריות והחובה בדבר מתן העדפה מתקנת לנשים בהתאם לדרישות החוק, הממונה תופיע בוועדות למכרזים בכירים/תפקידים ניהוליים או תפקידים בהם נמצא שיש מיעוט נשים במשרד.

יש לזכור כי האתגר המרכזי של ועדת הבוחנים בראיון מותאם מגדר/מגזר הוא לנסות "להרכיב את משקפי הגיוון" על מנת לתת הזדמנות הוגנת ושוויונית למועמדות ולמועמדות להביא לידי ביטוי את שלל האיכויות שלהם, ומבלי לזקוף לחובתם הבדלי מגדר, שהם תולדה של התפיסות האישיות של מרכזי הוועדה/חברי ועדת הבוחנים. העלאת המודעות להבדלים התרבותיים ולהטיות הקוגניטיביות הקיימות בכולנו תביא לשיפור הליך הבחירה בוועדה, ותאפשר לנהלה באופן אפקטיבי והוגן.

2. סדר הצגת הדברים על ידי הממונה :

א. הסבר קצר על דו"ח ועדת שטאובר, בהתאם לאמור להלן :

ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה מצאה כי על אף שנשים מהוות כ- 62% מעובדי שירות המדינה, חלקן בדרגות הבכירות עומד כיום על- 44%. יחד עם זאת יש עוד כברת דרך רבה להגיע לייצוג הולם של נשים בדרגים הבכירים בכלל הדירוגים בשירות המדינה ובכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

הוועדה בחנה את מכלול החסמים העומדים בפני נשים בהגעה לתפקידים בכירים בשירות המדינה ומצאה כי חלקם נמצאים בתהליך המכרז/וועדות איתור. כידוע, הליכי איוש משרות כוללים כמה שלבים, החל משלב ניסוח תיאור התפקיד, דרך הגשת המועמדות, וכלה בשלב ועדת הבוחנים, ובכל אחד מהם עלולים להיות חסמים מגדריים והטיות מגדריות המושפעים מסטריאוטיפים ודעות קדומות.

חברי ועדת הבוחנים שותפים לתהליך הערכת המועמדים ומעריכים אותם על בסיס מרכיבים שונים, ביניהם רקע, השכלה, ניסיון, רמת שיח, הופעה, ביטוי, התרשמות כללית ועוד. שימוש בהטיות בתהליך אבחון והערכה של מועמדים הינו נפוץ, אך השפעתן גוברת ביתר שאת כאשר לא מודעים לקיומן האפשרי.

ב. הצגת נתונים הרלבנטיים למשרד/יחידת הסמך שבה משובצת המשרה בהיבטי מגדר, כגון :

- אחוז הנשים בסגל הבכיר בשירות המדינה ובמשרד/יחידת הסמך שבה משובצת המשרה לעומת אחוז הגברים
- אחוז הנשים בסגל תיכון במשרד לעומת אחוז הגברים
- אחוז הנשים בדירוג של המשרה המוכרזת בשירות המדינה ובמשרד/יחידת הסמך

ג. הסבר תמציתי אודות הטיות מגדריות, בהתאם למפורט בחוברת אודות הטיות במיון והערכה, והדרכים להימנע מהן.