



## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה פ/20

כ"ו באב התש"פ (16.8.2020)

### הודעה מס' פ/20

#### מעמד ממוני הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה

1. החברה הישראלית היא חברה מגוונת המאופיינת בעושר תרבותי שמקורו באנשים ונשים מדתות, עדות וקהילות שונות המרכיבים אותה. הגיוון העשיר לצד השינויים הדמוגרפיים בחברה הישראלית מחייבים אותנו לעבור מתפיסה של רוב ומיעוטים לתפיסה של שותפות. שותפות בין המגוון הישראלי האדיר תבטיח את קיומה רבת השנים של מדינת ישראל כחברה משגשגת בעלת חוסן חברתי-כלכלי איתן. תנאי הכרחי ביצירת השותפות המתבקשת, הוא חתירה בלתי מתפשרת לגיוון וכשירות תרבותית.
2. שירות המדינה מהווה את הביטוי המעשי לשותפות של כולנו בבניית החברה והמדינה. בכוחו ומתפקידו של שירות המדינה להבטיח שוויון והוגנות לאזרחי ישראל בהיותו זרוע הביצוע המרכזית של הממשלה למימוש מדיניותה והנחלתה בקרב החברה הישראלית כולה.
3. לקידום תפיסה זו בוצעה עבודת מטה נרחבת בנושא, ופורסמה הנחית נציב שירות המדינה מס' 03.22 מיום כ"ז בשבט התשע"ז (23.2.2017), העוסקת באופן יישום תהליך זה בשירות המדינה.
4. בהתאם לכך, נוסף סעיף 03.28 לתקשי"ר, המסדיר את מעמדם של ממוני הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה, לרבות תחומי האחריות והסמכויות, דרישות התפקיד, דרכי מינוי ותקופת הטלת התפקיד, כמתחייב מכוח סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 ומכוח החלטות ממשלה שנתקבלו בנושא.
5. התיקון לתקשי"ר בהתאם לני"ל כלול בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

פרופ' דניאל הרשקוביץ  
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם				להוציא את הדפים שכותרותיהם			אסמכתא
03.273	-	03.275	(דף אחד)	03.273	-	03.275	פ/20
03.283	-	03.286	(דף אחד)	-----			(סעיף 03.28)

במשרד או ביחידת הסמך ובלבד שהמנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך יישא באחריות הכוללת לייצוג הולם וקידום הנשים במשרדו;  
(ג) הממונה יהיה כפוף מקצועית למנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת נציב שירות המדינה לקידום נשים בנציבות שירות המדינה (להלן - "מנהלת האגף").

03.272

קורס הסמכה לממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים  
(א) על הממונה לסיים בהצלחה קורס הסמכה המאורגן על-ידי נציבות שירות המדינה;  
(ב) עובד שמונה לתפקיד מבלי לסיים את קורס ההסמכה כאמור לעיל, יתחייב להשתתף בקורס ההסמכה הראשון שיתקיים לאחר מועד מינויו;  
(ג) עובד שלא עמד בהתחייבות או לא סיים בהצלחה את הקורס האמור, מינויו יופסק לאלתר.

03.273

בחירת הממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים  
(א) לצורך איוש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה 01.111 (להלן - "האחראי במשרד"), את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך;  
(ב) לאחר הגשת המועמדות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן:  
1. מנכ"ל ו/או האחראי במשרד;  
2. נציג משאבי אנוש מהמשרד;  
3. מנהלת האגף (יו"ר);  
4. עובדת ששימשה בעבר כממונה על מעמד האישה/שוויון מגדרי במשרד אחר - מתוך רשימה המאושרת על-ידי מנהלת האגף.  
(ג) על האחראי במשרד להביא לידיעת כל העובדים במשרד או ביחידת הסמך את דבר מינוי הממונה לתפקיד;  
(ד) במשרד/יחידת סמך בו יתמנה גבר לתפקיד, יוטל על עובדת אחרת בארגון לטפל בנושא הטרדות מיניות בנוסף לתפקידה, זאת בנוסף לטיפולו של הממונה על השוויון המגדרי בנושא. כך שהעובדים יוכלו לבחור אם לפנות לגבר או לאישה. הן העובדת והן הממונה יידרשו לעבור הכשרה בנושא הטרדות מיניות;  
(ה) אין להטיל את תפקיד הממונה על השוויון המגדרי על עובד אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים כגון: מנהל משאבי אנוש או חבר בוועד העובדים ובהתאם לאמור בפרק משנה 13.6;  
(ו) מינוי הממונה הוא לתקופה של ארבע שנים. מנהלת האגף רשאית להאריך את המינוי לשנתיים נוספות. במקרים חריגים ניתן להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת מנהלת האגף ובאישור נציב שירות המדינה (דהיינו: עד שמונה שנות כהונה);  
(ז) ממונה שסיים למלא את התקופה כאמור בנסמן (ו) לעיל, לא יוכל להתמודד פעם נוספת על התפקיד;  
(ח) ניתן להפסיק מינוי ממונה במהלך התקופות האמורות, לרבות אי הארכת המינוי, באישור מנהלת האגף. (ע/9)

03.274

(א) הממונה יעביר אחת לרבעון או לתקופה אחרת, כפי שתקבע על-ידי מנהלת האגף, דו"ח אודות הפעילות אותה ביצע בכל הקשור בשוויון מגדרי וקידום נשים: פעולות כגון: איתור אקטיבי של מועמדות, תכנון כוח אדם עם האחראי, ארגון קורסים וימי הדרכה, ארגון הרצאות וכיוצ"ב;  
(ב) האחראי והממונה יגישו מדי שנה דו"ח שנתי הכולל נתונים לגבי ייצוג נשים והפעילות שנעשתה במשרד בנושא, וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא קידום שוויון מגדרי;  
(ג) הממונה יקבל דרגה אישית מיום המינוי. תקופת המינוי הראשונה היא לארבע שנים בכפוף לאישור מנהלת האגף כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה;  
(ד) ממונה שיבצע את התפקיד במשך שש שנים ימשיך לקבל את הדרגה האישית, גם לאחר סיום תפקידו כממונה על השוויון המגדרי, באישור מנהלת האגף;  
(ה) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית מנהלת האגף, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקיד הממונה. (ע/9)

03.275

פסקה מבוטלת

(החלטת ממשלה מס' 1697 מיום י' בסיוון התשע"ד (8.6.2014))  
(ע/13)

8.3.2017

### 03.28 - ממונה על הגיוון התעסוקתי

03.281

בכל משרד ויחידת סמך ימונה ממונה גיוון תעסוקתי ויכול שימונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא.

כפיפותו של ממונה הגיוון התעסוקתי

- (א) ממונה בתקן מלא יהיה כפוף לסמנכ"ל הון אנושי ומונחה מקצועית על-ידי האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה (להלן - "האגף לגיוון תעסוקתי") בנציבות שירות המדינה ;
- (ב) ממונה גיוון שימונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא יהיה כפוף מנהלית למנהל הכללי או למנהל יחידת הסמך בכל הנוגע לתפקידו כממונה גיוון תעסוקתי ; הממונה יהיה כפוף מקצועית לראש אגף גיוון תעסוקתי ויועץ הנציב לענייני גיוון תעסוקתי בשירות המדינה (להלן - "ראש האגף") ;
- (ג) הממונה ידווח על כלל פעולותיו לסמנכ"ל הון אנושי ביחידה ולנציבות שירות המדינה ;
- (ד) במקרים בהם ממונה הגיוון מונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר כפיפות לסמנכ"ל בכיר מקצועי ובלבד שהמנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך יישא באחריות הכוללת לייצוג הולם, קידום גיוון תעסוקתי וכשירות תרבותית ביחידתו.

03.282

הליך הבחירה ואיוש תפקיד הממונה

- (א) לצורך איוש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה 01.111 (להלן - "האחראי במשרד"), את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך ויפעל פרואקטיבית להגשת מועמדות על-ידי עובדים מרקע מגוון ;
- (ב) לאחר הגשת המועמדות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן :
  - 1. מנכ"ל המשרד ;
  - 2. סמנכ"ל הון אנושי במשרד ;
  - 3. ראש האגף לגיוון תעסוקתי (יו"ר) ;
  - 4. עובד ששימש בעבר כממונה גיוון תעסוקתי ביחידה אחרת.
- (ג) אין להטיל את תפקיד ממונה גיוון תעסוקתי על עובד אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים (כגון : נושא משרת אמן) ;
- (ד) אין להטיל את תפקיד ממונה גיוון תעסוקתי על עובד שכבר ממלא תפקיד נוסף על תפקידו (כגון : ממונה שוויון מגדרי) ;
- (ה) ככל שמינוי ממונה גיוון תעסוקתי הוא בתקן מלא, חייב הליך הבחירה ואיוש המשרה להיעשות כמפורט בפסקה 10.232. נציג נציבות שירות המדינה בוועדת הבחנים לפי ההליכים בפסקה זו יהיה ראש אגף גיוון תעסוקתי או מי מטעמו ;
- (ו) כתנאי לעמידה בתקופת הניסיון לפי פרק משנה 13.8, של ממונה בתקן מלא, נדרש אישור של ראש האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה, כגוף מנחה מקצועי ;
- (ז) על האחראי במשרד להביא לידיעת כל העובדים במשרד או ביחידת הסמך את דבר מינוי הממונה לתפקיד.

03.283

תחומי האחריות והסמכות

- (א) הממונה יזום פעולות להגברת הייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ויפעל להכשיר תרבותית את היחידה בה הוא פועל בשיתוף הגורמים הנוגעים בדבר ;
- (ב) הממונה יפעל להנגשת המידע בדבר זכויות העובדים הזכאים לייצוג הולם ;
- (ג) הממונה יקבל פניות ותלונות של עובדים במשרד או ביחידת הסמך בנושא גיוון תעסוקתי וכשירות תרבותית ;
- (ד) הממונה יעביר לנציבות שירות המדינה בסוף כל שנה קלנדרית תכנית עבודה ודו"ח תכנון מול ביצוע באשר לפעילות אותה ביצע וצפוי לבצע בכל הקשור לגיוון תעסוקתי וכשירות תרבותית ביחידה ;

- (ה) האחראי המשרדי והממונה יגישו לנציבות שירות המדינה מדי שנה דו"ח שנתי הכולל נתונים לגבי ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם והפעילות שנעשת ביחידה בנושא הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית, וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא;
- (ו) הממונה ימלא כל תפקיד אחר שיטיל עליו נציב שירות המדינה בקשר לביצוע תפקידו;
- (ז) הממונה ייעץ וינחה את המשרד או היחידה בדבר חובותיה ביחס לייצוג הולם וכשירות תרבותית;
- (ח) לממונה הסמכות לדרוש כל מידע הנדרש לו ביחס למצבת כוח העובדים לצורך מילוי תפקידו.
- (ט) הממונה ישמש כיועץ מנכ"ל לענייני גיוון תעסוקתי ביחידה.

#### 03.284

תגמול הממונה לגיוון תעסוקתי המתמנה בהטלת תפקיד

- (א) הממונה יהיה זכאי לדרגה נוספת מעל דרגתו בתקן או כל תגמול אחר שתקבע הנציבות, בגין הטלת תפקיד מיום מינויו לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתו;
- (ב) ממונה שדרגתו היא 44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדירוגים מקבילים, לא יהיה זכאי לתגמול בגין הטלת תפקיד הממונה;
- (ג) ממונה שיבצע את התפקיד במשך שש שנים ימשיך לקבל את הדרגה בגין מילוי תפקידו כממונה גיוון תעסוקתי, גם לאחר סיום תפקידו ובאישור ראש האגף;
- (ד) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית ראש האגף, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקידו כממונה גיוון תעסוקתי.

#### 03.285

תקופת הטלת התפקיד על הממונה שמונה בנוסף על תפקידו

- (א) תקופת המינוי הראשונה היא לארבע שנים בכפוף לאישור ראש האגף כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה;
- (ב) כתנאי לעמידה בתקופת הניסיון, נדרש אישור של הגורם אליו כפוף ממונה הגיוון התעסוקתי לפי פסקה 03.281.
- (ג) תקופת הטלת התפקיד ניתנת להארכה לשנתיים נוספות באישור האגף לגיוון תעסוקתי ולהערכת תפקודו של העובד על-ידי מנכ"ל או על-ידי הגורם אליו כפוף הממונה לפי פסקה 03.281 ביחידה;
- (ד) במקרים חריגים ניתן יהיה להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת ראש האגף ובאישור נציב שירות המדינה. תקופת הטלת התפקיד לא תעלה על סך של שמונה שנים;
- (ה) תקופת הטלת התפקיד תחשב מיום מינוי הממונה לתפקיד.

#### 03.286

סיום תפקיד של ממונה המתמנה בהטלת תפקיד

- (א) ניתן להפסיק מינוי ממונה בתקופות האמורות בפסקה 03.285, לרבות אי הארכת המינוי, באישור ראש האגף;
- (ב) בטרם תתקבל החלטה על סיום תפקיד ממונה כאמור, האגף לגיוון יתריע על כך בפני הממונה, ולפני קבלת ההחלטה בדבר סיום תפקידו תתאפשר תגובתו לעניין.

(20/פ)

