



ירושלים, ח' בטבת התשס"ט

2 דצמבר 2008

חוזר מס' 12/2009

אל: הסמנכ"לים הבכירים למינהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, במערכת הבריאות ובמשרד הביטחון  
הממונות על מעמד האישה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, במערכת הבריאות ובמשרד הביטחון

שלום רב,

**הנדון: דיווח שנתי בנושא מעמד האישה**

חוזר המשנה לנציב שירות המדינה והאגף לקידום ושילוב נשים מיום 11.11.07

1. כפי שהודענו בחוזרנו שבסימוכין, החל מחודש פברואר 2008 שונו נהלי הדיווח בנושא מעמד האישה, וכל משרד נדרש להגיש דו"ח שנתי המפרט את פעילות המשרד בנושא מעמד האישה.
2. דו"ח זה מוגש בהתאם להוראות סעיף 15א(ו) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959, להוראות התקשי"ר בנושא - וכן מכוח מחויבות שירות המדינה בשיתוף ההנהלה הבכירה במשרדי הממשלה לקידום נושא מעמד האישה בכלל ולקידום נשים בפרט.
3. בהתאם לאמור, ונוכח אחריותו הכוללת של המשרד לנושא מעמד האישה – על הדו"ח האמור **להיכתב במשותף** ע"י הסמנכ"ל הבכיר למינהל / המנהל האדמיניסטרטיבי בבית החולים וע"י הממונה על מעמד האישה במשרד / בית החולים.
4. בכדי לייעל ולהקל על עבודת הדיווח, שולבו השנה הדו"ח השנתי של המשרד, והדו"ח המוגש בנושא "אות המעסיק המתקדם" – ולפיכך **יש להגישו עד לא יאחר מיום 1.3.09**.
5. בעת מילוי הדו"ח המשולב יש להקפיד על ההנחיות הבאות:
  - א. בדיווח לגבי הנתונים הכמותיים יש להקפיד ולכלול בכל דרג הן את כל העובדים המצויים במתח הדרגות המצוין, והן את העובדים המצוינים במלל גם אם אינם נכללים במתח הדרגות המצוין כאמור.

ב. כמו כן, יש להקפיד ולהתייחס לדרגת התקן ולא לדרגה בפועל. כך למשל עובד במתח דרגות 40-42, שבשל דרגה אישית ותוספת שהיה בתפקיד דרגתו בפועל היא 43+, ייכתב במתח דרגות 40-42 (בהתאם לדרגת התקן שלו).

ג. בנוסף למתכונת הרצ"ב, על כל ממונה להגיש יחד עם הדו"ח גם פירוט מילולי לגבי הנושאים הבאים:

- פירוט לגבי הפעילויות שצוינו בטבלה, מועדן, מספר המשתתפים, שמות המנחים, מטרת הפעילות, המשוב שהתקבל, וכן העתק מן החומר שנשלח לעובדים בנושא.
- פירוט פעילויות נוספות שביצעה הממונה ואשר לא נכללו בטבלת הפעילויות (כגון: טיפול בהטרדות מיניות ובפניות עובדות, איתור מועמדות לתפקידים שונים ועידודן לגשת למכרזים, ארגון ישיבות הנהלה בנושא קידום מעמד האישה וכו').

ד. כמו כן, יש לצרף לדו"ח תכנית עבודה שנתית בנושא מעמד האישה לשנת 2009. בסיום השנה תיבחן תוכנית זו מול הדו"ח השנתי לאותה שנה.

6. בכל שאלה או בקשת הבהרה לגבי מילוי הדו"ח, ניתן לפנות לעו"ד טלילה שחל – רוזנפלד הח"מ.

7. אנו חוזרים ומאחלים לכם ולנו הצלחה מרבית בנושא קידום הנשים בשירות המדינה.

בברכה,



טלילה שחל-רוזנפלד, עו"ד

הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה

בברכה,



יעקב ברגר

המשנה לנציב שירות המדינה

העתק: מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה

מנכלי משרדי הממשלה ויחידות הסמך, מערכת הבריאות ומשרד הביטחון

חברי הנהלת נציבות שירות המדינה

דו"ח לשנת פעילות \_\_\_\_\_  
 בנושא מעמד האישה במשרד \_\_\_\_\_

## מוגש על ידי:

1. הממונה על מעמד האישה:

_____	_____	_____
שם	חתימה	תאריך

2. הסמנכ"ל/ית הבכיר/ה למינהל ולמשאבי אנוש / המנהל/ת האדמיניסטרטיבי/ת:

_____	_____	_____
שם	חתימה	תאריך

### א. טבלת פעילויות

שם המשרד /יחידת הסמך: \_\_\_\_\_

מספר העובדים במשרד / ביחידת הסמך: \_\_\_\_\_

מתוכם מספר הנשים: \_\_\_\_\_

מספר תת היחידות ומיקומן: \_\_\_\_\_

נושא	האם בוצע	תאריך ביצוע	מספר המשתתפים/ות	תת היחידות בהן עובדים/ות המשתתפים/ות
1 קורסי העצמה/ מנהיגות לנשים				
2 סדנאות הכנה למכרזים				
3 קורסים לגברים ונשים בנושא מגדר ושוויון בין המינים				
4 פעילות בנושא בריאות נשים				
5 הדרכה בנושא הטרדה מינית				
6 הדרכה - אלימות נגד נשים				
7 הדרכה בנושא סחר בנשים				
8 ציון יום האישה הבינלאומי				
9 ציון היום הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים				
10 הפצת חומר המועבר ע"י האגף				
11 נשים שקודמו				
12 נשים שיצאו ללימודים				
13 תפקידים שאוישו לראשונה ע"י נשים				
14 נשים שמונו לתפקידים בכירים מחוץ לשירות המדינה				
15 נשים שקיבלו פרסים				
14 ספריה בנושא מגדר במשרד				
15 פינת הממונה על מעמד האישה במשרד / באינטראנט / בעלון המשרד				
16 אחר. פרט: _____				

## ב. אות המעסיק המתקדם 2009:

### חלק ראשון: נתונים טכניים

שם הארגון:

כתובת:

טלפון:

הגדרת התפקיד המדויקת של ממלא הדו"ח: (1) מנכ"ל/ית

(2) סמנכ"לית בכיר/ה למינהל ולמשאבי

אנוש / מנהל/ת אדמיניסטרטיבית בבית

חולים

(3) אחר: \_\_\_\_\_

### פרטי ממלא/ת השאלון:

שם מלא:

תפקיד:

חתימה:

תאריך:

### חלק שני: שאלון כמותי<sup>1</sup>

בחלק זה, נבקשכם למלא נתונים מספריים. נא וודאו כי הנתונים שאתם ממלאים עומדים בקריטריונים המבוקשים וזאת על מנת למנוע הטיה בנתונים.

1. מהו המספר הכולל של המועסקים בארגוןך (נכון לפברואר 09)?

2. מהו מספר הנשים בארגוןך (נכון לפברואר- 09)?

3. איזה אחוז מהוות הנשים מכלל העובדים בארגוןך?

רמת הבכירים	סה"כ כללי	מספר הגברים	מספר הנשים
<p><b>4. מספר הבכירים בדרג א'</b></p> <p>דרג א': תפקידים ברמת מנכ"ל, משנה למנכ"ל, מנהלי יחידות הסמך, ומנהלי בתי חולים כלליים גדולים (600 מיטות ומעלה).</p> <p>וכן עובדים ועובדות נוספים המאיישים את מתח הדרגות: 44-46, 43-45 מח"ר ומתחי דרגות בדירוגים מקבילים.</p>			
<p><b>5. מספר הבכירים בדרג ב'</b></p> <p>דרג ב': תפקידים ברמת סמנכ"ל, מנהלי אגפים בכירים, מנהלי בתי חולים קטנים ובינוניים (מתחת ל-600 מיטות) ומקביליהם.</p> <p>וכן עובדים ועובדות נוספים המאיישים את מתח הדרגות: 42-44 מח"ר ומתחי דרגות בדירוגים מקבילים.</p>			

<sup>1</sup> מיועד לבחון את מספר הנשים הבכירות בארגון בהשוואה למספרן בארגון כולו ובהשוואה לדרגים הבכירים

			<p><b>6. מספר הבכירים בדרג ג'</b></p> <p>דרג ג': תפקידים ברמת מנהל אדמיניסטרטיבי, מנהל אגף, מנהל תחום בכיר, מנהלות סיעוד (אחיות ראשיות). וכן עובדים ועובדות נוספים המאיישים את מתח הדרגות: 41-43 מח"ר ומתחי דרגות מקבילים.</p>
			<p><b>7. בהתאם להגדרות שבשאלות 4-6, מה היה מספר הבכירים בדרג א', ב' ו-ג' לפני 3 שנים?</b></p>
			<p><b>8. מהו מספר הקידומים שבוצעו בשנה האחרונה? (בכל הדרגות במשרד)</b></p>
			<p><b>9. מהו מספר הקידומים שבוצעו בשנה האחרונה ב-4 הדרגות העליונות? (לרבות קידום לדרגה הרביעית)</b></p>
			<p><b>9. מספר חברים בהנהלה מורחבת</b></p>
			<p><b>10. מספר חברים בהנהלה מצומצמת</b></p>
			<p><b>12. מספר החברים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות אשר באחריות המשרד?</b></p>

### חלק שלישי : שאלון איכותי

בחלק זה של השאלון תדרשו לענות תשובות כן או לא. נא סמך/י עיגול סביב התשובה המתאימה.

1. האם הממונה על מעמד האישה חברה בהנהלת המשרד ומשתתפת בישיבת הנהלה מורחבת או מצומצמת ?

2. לא	1. כן
-------	-------

2. האם הממונה על מעמד האישה או נציגתה חברות בועדות הדנות בנושאי קידום או תנאי שכר לעובדי המשרד?

4. לא	3. כן
-------	-------

3. האם בארגוןך ישנו תחום עיסוק בו אין ייצוג לנשים?

5. לא	6. כן
-------	-------

אם כן, אנא פרטי: \_\_\_\_\_

4. כהמשך לשאלה 3, האם ארגוןך נוקט בפעולות מיוחדות לגיוס נשים לתפקידים אלה?

7. לא	8. כן
-------	-------

אם כן, אנא פרטי: \_\_\_\_\_



5. האם קיימת בארגוןך הדרכה פנים ארגונית למנהלים/ות?

לא.9	כן.10
------	-------

אם כן, מהו אחוז הנשים שהשתתפו בהדרכה מסוג זה השנה? \_\_\_\_\_

6. האם בארגוןך ישנן שעות עבודה גמישות לגברים ונשים (בנוסף ליום עבודה מקוצר להורים כמפורט בתקשי"ר)?

לא.11	כן.12
-------	-------

7. האם בארגוןך ישנו מעון לילדי העובדים בקרבת הארגון?

לא.13	כן.14
-------	-------

8. האם בארגוןך קיימות תוכניות הדרכה מיוחדות לנשים בנושא שוויון הזדמנויות, העצמה, מנהיגות נשים והכנה למכרזים?

לא.16	כן.15
-------	-------

אם כן, אנא פרטי:

---



---



---

9. האם בארגוןך קיימות תוכניות הדרכה מיוחדות לנשים ו/או לגברים בנושא שוויון הזדמנויות וקידום נשים?

לא.18

כן.17

אם כן, אנא פרטי:

---

---

---

10. האם בארגוןך ישנו טיפול מיוחד ותוכניות הדרכה בסוגיות הנוגעות לבריאות האישה?

לא.20

כן.19

אם כן, אנא פרטי:

---

---

12. האם ארגוןך מבצע תוכניות הדרכה/ הרצאות בנושא אלימות כלפי נשים?

לא.22

כן.21

אם כן, אנא פרטי:

---

---

13. האם ארגון מבצע חוגים/פעילויות התעמלות לנשים?

24.לא

23.כן

אם כן, אנא פרטי:

---



---

14. האם, להערכתך, חל שינוי במעמדן של נשים בארגון בשלוש השנים האחרונות (וזאת מבחינת הגברת המינויים, עלייה באחוז הנשים בדרגים הבכירים, אחוז הנשים המתמודדות על תפקידים במכרזים, הגברת המודעות לאפשרויות הקידום)?

26.לא

25.כן

אנא פרטי:

---



---



---

15. האם ידועות לך הוראות החוקים המחייבים העדפת נשים בכל דרכי הקבלה לעבודה והקידום במקרה של כישורים דומים לגברים לביצוע אותן תפקיד?

28.לא

27.כן

16. האם הוראות אלה מובאות לידיעת הדרג הניהולי במשרד ?

30.לא

29.כן

17. האם הוראות אלה מובאות לידיעת חברי ועדת המכרזים במשרד?

32.לא

31.כן

18. האם ננקטות בארגון פעולות לאכיפת הוראות אלה ויישומן?

ל.33

כ.34

19. האם מוכרות לך הוראות הפסיקה המחייבות חיפוש אקטיבי של מועמדות לתפקידים בארגון?

ל.36

כ.35

20. האם ננקטות בארגון פעולות לאכיפת הוראות אלה ויישומן?

ל.38

כ.37

אם כן, אנא פרטי אילו פעולות?

21. האם הנהלת הארגון ועובדי משאבי אנוש מודעים לאיסור על הפניית שאלות הנוגעות למצב המשפחתי של העובד/ת בהווה ו/ או בעתיד כבסיס לקבלת החלטות הנוגעות לקידומו/ה של העובד/ת בארגון?

ל.40

כ.39

22. האם היו השנה בארגון תלונות על הטרדה מינית?

ל.42

כ.41

אם כן, תארי בקצרה כיצד טופלו?

23. האם קיים מעקב לשמירת מעמדן של מתלוננות על הטרדה מינית, כך שלא ייפגעו תנאי עבודתן כתוצאה מהגשת התלונה?

ל.44

כ.43

24. האם הייתה השנה פעילות הסברה במשרד בנושא הטרדה מינית?

לא.45	כן.46
-------	-------

25. האם מתוכננות פעולות הסברה בנושא הטרדה מינית במהלך שנת 2009?

לא.48	כן.47
-------	-------

אם כן, נא פרטי בקצרה:

---



---

חלק ד': שאלה פתוחה

26. האם ישנן נימוקים נוספים, אשר לדעתך מצדיקים את מתן "אות המעסיק המתקדם" לארגון?

---



---



---



---



---



---

אנו מודים לך מאוד על שיתוף הפעולה !