



אגף בכיר לתכנון
אסטרטגי ומדיניות
נציבות שירות המדינה



נציבות
שירות
המדינה
מציבים אותך גבוה

העסקת הממונה על השוויון המגדרי ומניעת הטרדות מיניות והממונה על הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה

אלול תשפ"ד, ספטמבר 2024

1. רקע

נציבות שירות המדינה בהובלת אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות, רואה חשיבות בהצבת יעדים אסטרטגיים ארוכי טווח בתחום השוויון המגדרי ובתחום הגיוון התעסוקתי. הטמעת השוויון והגיוון כתרבות ארגונית בשירות המדינה הינה ערך עליון אשר חרוט על דגל נציבות שירות המדינה. חזון הנציבות דוגל במתן שוויון הזדמנויות מלא לכלל האוכלוסיות על שלל גווניהן בחברה הישראלית, וביצירת אקלים ארגוני תומך משפחה המעניק איזון בית עבודה, על מנת לייצר שירות ציבורי אפקטיבי ויעיל המבוסס על אמון ושיתופי פעולה. יחידות שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי תחת אגף בכיר תכנון אסטרטגי מנחים מקצועית כ-90 ממונות וממונים על השוויון המגדרי וכ-80 ממונות וממונים על הגיוון התעסוקתי במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, במערכת הבריאות ובמערכת הביטחון והחוץ החל משלב בחירת הממונה, קליטת הממונה, הכשרתה ומתן ארגז הכלים הנדרשים למילוי התפקיד בצורה אפקטיבית ומיטבית, כמו כן ליווי והנחיה מקצועית לאורך כל תקופת המינוי.

הממונה על השוויון המגדרי או הגיוון התעסוקתי מתמנה בהמלצת ועדת בוחנים ובאישור היחידה הרלוונטית בנציבות שירות המדינה. המינוי הינו לארבע שנים עם אופציה הארכה לשנתיים נוספות, בכפוף להמלצת מנהל/ת אגף שוויון מגדרי ואגף גיוון תעסוקתי. הארכה חריגה לשנתיים נוספות הינה בכפוף לאישור נציב שירות המדינה, ובתנאי שמשך הכהונה הכולל לא יעלה על 8 שנים רצופות.

במסגרת תפקידם, הממונים על השוויון המגדרי והגיוון התעסוקתי פועלים באופן אקטיבי לחתירה לייצוג הולם בארגון; ומקדמים תכניות והדרכות להטמעת נושא השוויון המגדרי והגיוון התעסוקתי במשרדים השונים.

ככלל, תפקיד הממונה על השוויון המגדרי משולב באחריות על תחום מניעת הטרדות מיניות בארגון, באמצעות שני כתבי מינוי לתפקיד, האחד על תחום השוויון המגדרי והשני על מניעת הטרדה מינית, בהתאם לחובת המעסיק מכוח החוק למניעת הטרדות מיניות ולהחלטת הממשלה בעניין. לעיתים יפוצל התפקיד על פי הצורך הארגוני של היחידות השונות, ולעיתים הממונה על השוויון המגדרי ימונה גם על מניעת הטרדה מינית, לרבות טיפול בפנייה ומתן תמיכה ליווי וסיוע למתלוננים, בהנחיית אגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה.

בדומה לכך, תפקיד הממונה על הגיוון התעסוקתי משולב ברוב משרדי הממשלה ויחידות הסמך עם תפקיד ממונה מניעת הגזענות, אולם באמצעות כתב מינוי אחד. במשרדים בהם קיים ממונה גזענות ייעודי בנפרד מתפקיד הממונה על הגיוון התעסוקתי, יעשה הדבר באמצעות שני כתבי מינוי. תפקידים אלה הינם בעלי משמעות ביצירת אקלים ארגוני מכבד, הזדהות ומחויבות של העובדים לארגון ויצירה של סביבה בטוחה לכלל העובדים והעובדות.

יש לציין כי משרדי הממשלה השונים, בתי החולים הממשלתיים ויחידות הסמך עומדים בפני אתגרים שונים באופן מהותי בכל אחד מהתחומים. הדבר בולט במיוחד בתחום מניעת הטרדה מינית, בו ישנה שונות מהותית בין משרדי הממשלה השונים לבתי החולים הממשלתיים המתמודדים עם היקפים גדולים

במיוחד של התופעה. שונות זו מחייבת אף היא בניית מודל המאפשר יצירת תנאים מותאמים לטיפול מיטבי בכל אחד מהתחומים, ליצירת סביבת עבודה מוגנת ובטוחה.

2. מטרת הנוהל

- א. הבהרת תפיסת ההפעלה, תפקידי הליבה והדרישות המקצועיות המוטלות על הממונים על שוויון מגדרי או גיוון תעסוקתי.
- ב. ריכוז ההוראות בדבר מינוי הממונה, כפיפות מקצועית וניהולית והוראות בדבר סיום הכהונה.
- ג. הסדרה מחודשת ומפורשת של תגמול הממונות והממונים, הן ביחס למי שמונו עד ליום 1.9.2024 וממלאים את התפקיד, והן ביחס למי שימלאו אותו מיום זה ואילך.

3. כפיפות מקצועית וניהולית:

- א. ממונים אשר ימונו באמצעות מכרז בתקן מלא במשרד/יח' הסמך יהיו כפופים ניהולית ללשכת המנכ"ל, מקצועית לאגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיררכית ליחידה בה מועסקים. הואיל ומדובר במינוי לתקן, ממונים אלו, ככל עובד בתפקיד חדש, כפופים לכללים הקבועים בהתאם להנחיית נציב שירות המדינה 1.10 "בחינת התאמת עובד בתקופת ניסיון", [להלן הקישור להנחיית נציב](#).
- ב. ממונים אשר מונו בהטלת מטלה נוספת, יהיו כפופים ניהולית ללשכת המנכ"ל, מקצועית לאגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיררכית ליחידה בה מועסקים.

4. בחירת הממונה על שוויון מגדרי או הממונה על גיוון תעסוקתי:

- א. לצורך איוש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה [01.111](#) (להלן - "האחראי במשרד"), את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך ויפעל להגשת מועמדותות על ידי עובדים מרקע מגוון.
- ב. הפרסום ייעשה ע"י קול קורא המופיע כנספח א' לנוהל זה.
- ג. לאחר הגשת המועמדותות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן:
 1. מנכ"ל ו/או האחראי במשרד ;
 2. נציג משאבי אנוש מהמשרד ;
 3. מנהל/ת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה או מי מטעמה (יו"ר) ;
 4. עובד או עובדת ששמשו בעבר בתפקיד (מתוך רשימה שתגובש באגפי הגיוון והשוויון).
- ד. במשרד/יחידת סמך בו יתמנה גבר לתפקיד הממונה על שוויון מגדרי, 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 ;

1. במשרד/יחידת סמך בו פוצל תפקיד הממונה על שוויון מגדרי והממונה על מניעת הטרדה מינית, בין אם לאור צרכי היחידה ובין לאור האמור בסעיף ד לעיל, יחולקו תחומי האחריות הרשמיים באופן הבא: הממונה על מניעת הטרדה מינית נדרשת לעבור את הדרכות האגף הרלוונטיות להכשרתה, להעביר הדרכות בנושא, להוות כתובת לתלונות או התייעצות בתחום ומתן הסברה למניעת הטרדה מינית במשרד ומניעת אלימות נגד נשים.
2. הממונה על שוויון מגדרי תפעל על פי תחומי האחריות המפורטים בתיאור התפקיד.
3. הממונים נדרשים להשתתף בהדרכות האגף הרלוונטיות לתפקידם ולעמוד בדרישות הדיווח השונות אשר מופצות מעת לעת.
- ה. אין להטיל את תפקיד ממונה על שוויון מגדרי או גיוון תעסוקתי על עובד או עובדת אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים בהתאם לכללים המקובלים לעניין קביעת קיומו של ניגוד עניינים בין היתר כמפורט בפרק 13.6 לתקשי"ר. קיומו של ניגוד עניינים יקבע על ידי האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה.

5. הפסקת כהונה זמנית

- א. כאשר ממונה מודיע על כוונתה או כוונתו לצאת לחל"ת או למילוי תפקיד במינוי במשרד אחר לתקופה מוגבלת, על המשרד למנות ממונה מחליף לתקופת ההיעדרות במילוי מקום. המינוי הזמני יכול שייעשה במינוי ישיר או בהפצת קול קורא למינוי זמני, באישור מנהל/ת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה. תגמול בגין מילוי התפקיד במינוי זמני ייעשה בהתאם לכללי התגמול שיפורטו להלן.
- ב. כאשר עובדת מודיעה על כוונתה לצאת לתקופת לידה והורות, על המשרד להיערך למינוי זמני להחלפת העובדת עוד בטרם יצאה העובדת לתקופת הלידה ולא יאוחר מ- 60 יום טרם מועד הלידה המשוער, על מנת לאפשר הליך חפיפה סדור. המינוי הזמני יכול שייעשה במינוי ישיר או בהפצת קול קורא למינוי זמני, באישור נציבות שירות המדינה.
- ג. טרם אישור המינוי הזמני על המשרד לערוך שיחה עם הממונה ולהבהיר את השלכות המינוי הזמני מבחינת רצף ההעסקה, ושמירת התפקיד לאחר חזרת הממונה.
- ד. ככלל, יש למנות מחליפה אשר תבצע את התפקיד באופן זהה לממונה אשר שוהה בתקופת הלידה. עם זאת, לפי סעיף 4 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998 (להלן - התקנות), חובה על הארגון למנות לפחות אחראית למניעת הטרדה מינית גם במקום בו לא מונתה ממונה על שוויון מגדרי, באופן זמני או קבוע.

- ה. על המחליפה הנבחרת להישאר בתפקידה לכל אורך התקופה בה תשהה הממונה הקבועה בתקופת לידה והורות, בין אם לתקופה קצרה ובין אם ארוכה.
- ו. על המחליפה להשתתף בהדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית אשר מועברת אחת לרבעון בהנחיית אגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה. תאריך ההדרכה הבאה יימסר לעובדת לקראת המועד.

6. סיום כהונה

- א. תקופת המינוי הראשונה היא לארבע שנים בכפוף לאישור מנהל/ת האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה ;
- ב. מנהל/ת האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי, או מי מטעמה רשאים להאריך את המינוי לשנתיים נוספות. במקרים חריגים ניתן להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת מנהל/ת האגף ובאישור נציב שירות המדינה ולכל היותר עד שמונה שנות כהונה.
- ג. ממונה שסיים למלא את התקופה המלאה, לא יוכל להתמודד פעם נוספת על התפקיד ;
- ד. בסמכות נציבות שירות המדינה להפסיק מינוי ממונה במהלך התקופות האמורות, לרבות אי הארכת המינוי, לא רק בתקופת הניסיון אלא לאורך כל תקופת כהונת הממונה בתפקיד. במקום בו מתמנה הממונה בתקן מלא, חלה חובת היועצות באגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי טרם סיום העסקה. ההיועצות תתקיים לפני קבלת ההחלטה הסופית על הפיטורים, וככל הניתן אף לפני השימוע. יש להקפיד על תיעוד מהימן של האמור במסגרת ההיועצות שנערכת עם האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי, לרבות המלצת האגף. בנוסף לקיום ההיועצות, רשאים מנהל/ת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי או מי מטעמה לקחת חלק בשימוע בעל פה, אם העובד מבקש זאת והודיע על כך לאחראי מבעוד מועד. עם זאת יודגש, כי נוכחות נציג האגף בשימוע, אינה תחליף לחובת ההיועצות עם האגף, ולא מבטלת אותה, אלא אם הוסכם לאחד בין שני ההליכים.
- ה. תפקיד הממונה יישמר לעובד או עובדת כל עוד הוא מבוצע בפועל, למעט במקרים של היעדרות בגין הריון או לידה ושירות מילואים פעיל.
- ו. במקרה בו מתפנה תפקיד הממונה עקב עזיבה או מעבר למשרד אחר, ימנה המשרד ממונה למניעת הטרדה מינית במילוי מקום באופן מיידי. לעניין ממונה על שוויון מגדרי או גיוון תעסוקתי, ניתן למנות ממונה במילוי מקום או לפתוח בהליך למינוי קבע, לפי נסיבות העניין. יודגש כי בעת עזיבת הממונה בנסיבות סעיף קטן זה, לא קיימת חובה לשמירת התפקיד וניתן למנות ממונה במילוי מקום או לפתוח בהליך מינוי קבע באופן מיידי, למעט לתפקיד ממונה בתקן מלא שידרוש מילוי מקום זמני עד להתפנות המשרה.

ז. בטרם תתקבל החלטה על הפסקת כהונת ממונה כאמור, הממונה יודע על הכוונה לסיים את תפקידו ע"י המשרד ונציבות שירות המדינה ותתאפשר תגובתו לעניין.

7. מעמד הממונה

- א. לממונה תינתן אפשרות להביע עמדה בעל פה או בכתב בנושאים הקשורים לתחומי הפעילות אשר הוגדרו, או כאלו אשר יש להם השלכה על אחד או יותר מהנושאים שבאחריות הממונה, והכל בתיאום עם האחראי במשרד.
- ב. הממונה תהווה גורם מיעץ בהחלטות בדבר מצבת כח האדם במשרד או ביחידה על פי צרכי המשרד ובכפוף להנחיית האחראי במשרד.
- ג. הממונה תקיים קשר ישיר ככל הניתן עם הנהלת המשרד הבכירה, ובכלל אלו מנכ"ל או מנכ"לית המשרד וסמנכ"לי הון אנושי ובמסגרת זו תקיים פגישות עיתיות או מיוחדות עם בכירי המשרד.

8. תקציב פעילות הממונה

בתקציב המשרדים ויחידות הסמך מומלץ לייחד סעיף נפרד למימון פעילות ממונה השוויון המגדרי והגיוון התעסוקתי. גובה התקציב ייקבע על פי שיקול דעת הנהלת המשרד בהתאם לגודלו והיקפי הפעילות המוצעים.

9. דרישות מקצועיות

א. כללי

- (1) על הממונה לסיים בהצלחה קורס הסמכה המאורגן על-ידי נציבות שירות המדינה בסמוך למועד מינויו, ולא יאוחר משנה וחצי מבחירתו לתפקיד;
- (2) ממונה שלא עמד בהתחייבות או לא סיים בהצלחה את הקורס האמור, מינויו יופסק לאלתר.
- (3) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית מנהל/ת האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקידו כממונה שוויון מגדרי או גיוון תעסוקתי.
- (4) ממונה ישתתף בפעילויות הדרכה והעשרה אשר יפורסמו מעת לעת ע"י האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי.
- (5) ממונה ישתתף בישיבות ועדת ההיגוי המשרדית לייצוג הולם על פי הנחיית נציב 03.24 בנושא ועדה משרדית בנושא שוויון מגדרי, גיוון תעסוקתי וייצוג הולם.
- (6) ממונה יעמוד בדרישות מקצועיות נוספות אשר יפורסמו ע"י האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי מעת לעת.

ג. ממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית (בהתאם לסעיף 03.27 בתקשי"ר)

- (1) הממונה על השוויון המגדרי ומניעת הטרדה מינית, ביחד או לחוד, יעבירו אחת לשנה דיווח אודות הפעילות אותה ביצעו בכל הקשור בתחום העיסוק, כגון: איתור אקטיבי של מועמדות, תכנון כוח אדם עם האחראי, ארגון קורסים וימי הדרכה, ארגון הרצאות וכיו"ב;
- (2) 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;
- (3) הממונה יבצע פעילות אקטיבית לקידום שוויון מגדרי, לרבות מעורבות בתכנון כח אדם בתיאום עם האחראי במשרד ואיתור אקטיבי על פי הצורך.
- (4) הממונה יקיים פעילות במשרד לקידום תחומי השוויון המגדרי, ובין היתר:
 - ארגון קורסים וסדנאות לעובדי המשרד בנושאים רלוונטיים
 - עריכת פעילויות להגברת המודעות למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מגדרי
 - פעולות להגברת המודעות למניעת אלימות במשפחה
 - פעולות בנושא בריאות המושפעת מהיבטים מגדריים
 - ציון יום האישה הבינלאומי, יום המשפחה, יום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים ויום פתיחת שנת הלימודים.
- (5) הממונה הינו כתובת לטיפול בפניות עובדים ועובדות בנושאים מגדריים.
- (6) הממונה על מניעת הטרדה מינית תבצע את תפקידה כממונה מכח החוק למניעת הטרדה מינית בהנחיית האגף לשוויון מגדרי ואגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, לרבות מתן תמיכה וסיוע למתלוננים.
- (7) הממונה ישמש יועץ או יועצת מנכ"ל לענייני שוויון מגדרי ביחידה.
- (8) לאחר סיום התפקיד, יוכר עיסוק ממונה על השוויון המגדרי לצורך ניסיון בתחום ניהול ההון האנושי במסגרת מכרזים (ההכרה תהיה שוות ערך ל-25% משרה).
- (9) הערכת עובד: בהתאם להוראות סעיף 7א(5) (א) להנחיית נציב 9.2 בנושא תקופת הערכה וביצועי עובדים מיום 4.5.2023 האחראי במשרד יוגדר כמערך מקצועי של הממונה, ובמסגרת זו תקום עמו היוועצות במסגרת הליך הערכת העובד המבוצע אחת לשנה.
- (10) במסגרת תהליך קול הקורא המשרדי, ועדת הבוחנים תתבצע באופן ממוכן כך שהתבחינים ותוצאות הועדה ישלחו באופן מקוון בתום הועדה בדומה למכרזים פנים משרדיים.

ד. ממונה על גיוון תעסוקתי (בהתאם לסעיף 03.28 בתקשי"ר)

- (1) הממונה על הגיוון התעסוקתי ייזום פעולות להגברת הייצוג וההכללה של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, לקידום תפיסות הכללה וכשירות תרבותית ביחידה בשיתוף הגורמים הנוגעים בדבר;

- (2) הממונה יבצע פעילות אקטיבית לקידום גיוון תעסוקתי במשרד/יחידה, לרבות מעורבות בתכנון כח אדם בתיאום עם האחראי במשרד ואיתור אקטיבי על פי הצורך
- (3) הממונה יפעל להנגשת המידע בדבר זכויות העובדים הזכאים לייצוג הולם;
- (4) הממונה יקיים פעילות במשרד לקידום תחומי הגיוון וההכללה, ובין היתר:
 - ארגון קורסים וסדנאות להנהלת המשרד בנושאים רלוונטיים
 - עריכת פעילויות להגברת המודעות לחשיבות הגיוון התעסוקתי ולמניעת הטיית והתנכלות על רקע שייכות לאוכלוסיות הגיוון
 - פעולות להגברת תחושת השייכות בקרב עובדים מרקע מגוון
 - ציון יום הגיוון הבינלאומי
 - ציון היום הבינלאומי לאנשים עם מוגבלות
 - ציון חגים ומועדים עיקריים של אוכלוסיות הגיוון השונות
- (5) הממונה יקבל פניות ותלונות של עובדים במשרד או ביחידת הסמך בנושא גיוון והכללה וכן תלונות עובדים מרקע מגוון במשרד או ביחידות הסמך בנושאים הקשורים לאפליה, הטיית במכרזים, התעמרות, חוסר שוויון והוגנות על רקע היותם שייכים לאוכלוסיות הגיוון בהתאם לסעיף 15א'.
- (6) הממונה יעביר אחת לשנה דיווח אודות הפעילות אותה ביצע בכל הקשור בתחום העיסוק לרבות פעילויות שנעשו במשרד, קורסי הכשרה ופעולות לאיתור אקטיבי של מועמדים הזכאים לייצוג הולם.
- (7) האחראי והממונה יגישו מדי שנה דו"ח שנתי הכולל נתונים לגבי ייצוג האוכלוסיות הזכאות לייצוג הולם והפעילות שנעשת ביחידה בנושא הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית, וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא;
- (8) הממונה יעץ וינחה את המשרד או היחידה בדבר חובותיה ביחס לייצוג הולם וכשירות תרבותית;
- (9) הממונה ישמש כיועץ מנכ"ל לענייני גיוון והכללה ביחידה.
- (10) ממונה הגיוון התעסוקתי יופיע בפני ועדת הבוחנים טרם התכנסותה במעמד בחירה למשרה של סגל תיכון ומעלה במשרד. הממונה יציג את נתוני המשרד אודות האוכלוסייה הרלוונטית ואת יעדי המשרד לאוכלוסייה זו. ישקף את חשיבות הייצוג ההולם ומתן הזדמנות תעסוקתית שווה בהתאם. במקרה בו לא מתאפשרת הגעת הממונה מכל סיבה שהיא, יועברו הנתונים למרכזת הוועדה טרם התכנסותה.
- (11) לאחר סיום התפקיד, יוכר עיסוק ממונה על הגיוון התעסוקתי לצורך ניסיון בתחום ניהול ההון האנושי במסגרת מכרזים (ההכרה תהיה שוות ערך ל-25% משרה).
- (12) הערכת עובד: בהתאם להוראות סעיף 7א(5) (א) להנחיית נציב 9.2 בנושא תקופת הערכה וביצועי עובדים מיום 4.5.2023 האחראי במשרד יוגדר כמעריך מקצועי של הממונה, ובמסגרת זו תקום עמו היועצות במסגרת הליך הערכת העובד המבוצע אחת לשנה.

13) במסגרת תהליך קול הקורא המשרדי, ועדת הבוחנים תתבצע באופן ממוכן כך שהתבחינים ותוצאות הועדה ישלחו באופן מקוון בתום הועדה בדומה למכרזים פנים משרדיים.

10. תגמול הממונים על שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית, וגיוון תעסוקתי

א. דור א' - מינוי טרם פרסום חוזר התגמול (אשר מונו לפני 1.9.2024)

- 1) ממונות וממונים שנבחרו לתפקידם עד למועד הנקוב, יהיו זכאים לדרגה נוספת מעל דרגתם הנוכחית בתקן או כל תגמול אחר שתקבע הנציבות בגין ביצוע התפקיד, מיום מינויים לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתם בלבד, כפי שיתואר להלן.
- 2) ממונה במהלך תקופת כהונתו אשר מקודם בתפקידו באופן שבו דרגתו התקנית משתדרגת - יקבל דרגה אישית בשנית וזאת כל עוד הוא ממשיך בביצוע התפקיד לאחר המינוי, ובגין ביצועו.
- 3) ממונה שדרגתו הקבועה היא 44 ומעלה בדירוג המח"ר או דרגה מקבילה בדירוגים אחרים, לא יהיה זכאי לתגמול בגין הטלת תפקיד הממונה. ממונה שדרגתו בתקן שודרגה לדרגות אלו במהלך או לאחר סיום תפקידו לא יהיה זכאי לתגמול, ובכלל זה דרגה נוספת בגין הטלת התפקיד.
- 4) ממונה שיבצע את התפקיד במשך שש שנים ימשיך לקבל את הדרגה האישית גם לאחר סיום תפקידו כממונה, באישור מנהל/ת האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי; אולם יודגש כי ממונה שסיים את תפקידו, וממשיך לקבל את הדרגה האישית, לא יקבל דרגה נוספת במקרה שבו דרגתו התקנית משתדרגת לאחר תום הכהונה (אם מכוח זכיה במכרז, שדרוג משרתו הקבועה או נסיבות אחרות שהובילו לשדרוג התקן).

ב. דור ב' - מינוי לאחר 1.9.2024

- 1) תגמול הממונה ייעשה ע"י תוספת שכרית בהתאם למנגנון תגמול דיפרנציאלי המבוסס על גודל המשרד והיקפי העבודה ובהתאם לחוזר "תגמול בהטלת מטלה נוספת לממונה על שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית, גיוון תעסוקתי, מניעת גזענות וחופש מידע מיום 22.8.2024".
- 2) ממונה הנמנה על הסגל הבכיר, או שדרגתו הקבועה היא 44 ומעלה בדירוג המח"ר או דרגה מקבילה בדירוגים אחרים (בין אם בעקבות דרגה אישית קודמת ובין אם מדובר במתח הדרגות של המשרה), לא יהיה זכאי לתגמול בגין הטלת תפקיד הממונה.
- 3) משרדים ובתי חולים המונים למעלה מ- 2000 עובדים, נדרשים למנות ממונה בתקן מלא. ניתן לכלול בתפקיד הממונה הן את האחריות על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית והן את האחריות על גיוון תעסוקתי על פי שיקול דעת המשרד.
- 4) התגמול יינתן כרכיב שכר חודשי המהווה תוספת שכרית לכל דבר ועניין.

- (5) התגמול יינתן לממונה מיום המינוי וכל עוד מבצע את תפקידו כממונה.
- (6) הממונה יהיה זכאי לתגמול על פי סעיף אחד בלבד, וזאת גם אם מבצע יותר מתפקיד אחד מהרשימה המנויה בחוזר תגמול הממונים.
- (7) התגמול יחול באופן דיפרנציאלי בהתאם לגודל המשרד.
- (8) לעניין ממונה אשר השלים את תפקידו ודרגתו התקבעה, ונבחנת האפשרות לכהונה נוספת או מתמשכת לגביו, יש לפנות בעניין לאגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות.
- (9) מקום בו ימונה ממונה במינוי זמני להחלפת ממונה שמתוגמל על פי המודל הישן יתוגמל ממלא המקום על פי מודל התגמול המעודכן (ללא קשר לאופן בו מתוגמל הממונה שאותו הוא מחליף).

11. התאמות שנעשו בנוהל זה:

- תיקון סעיף 03.27 תיאור תפקיד ממונה שוויון מגדרי ומניעת הטרדות מיניות
- תיקון סעיף 03.28 תיאור תפקיד ממונה גיוון תעסוקתי.
- קביעת מנגנון תגמול דיפרנציאלי לממונים בשירות המדינה באופן אחיד בחלוקה למערכות השונות בהתאם לחוזר "תגמול בהטלת מטלה נוספת לממונה על שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית, גיוון תעסוקתי, מניעת גזענות וחופש מידע מיום 22.8.2024".
- עדכון תיאור תפקיד הממונה על השוויון המגדרי והממונה על הגיוון התעסוקתי בהתאם למדיניות החדשה מיום החלת הנוהל בהתאם לנספחים א' ו-ב' לנוהל זה.
- עדכון "קול קורא" למינוי ממונה על שוויון מגדרי או גיוון תעסוקתי בהתאם לנספחים א' ו-ב' לנוהל זה.

12. תחולה:

נוהל זה יחול על האוכלוסיות הבאות:

- ממוני וממונות השוויון המגדרי ומניעת הטרדות מיניות בשירות המדינה
- ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה.
- יודגש כי כל שינוי במדיניות התגמול לא יחול על מי שמכהנים כממונות וממונים על השוויון המגדרי ועל הגיוון התעסוקתי, אשר מונו לתפקידם קודם ליום 1.9.2024.
- ממונה על השוויון המגדרי אשר אושרה הארכת מינוי על ידי האגף לשוויון מגדרי עד ל-6 שנים מיום המינוי, יכהנו בתפקיד עד תום הכהונה בהתאם לכללים הנהוגים ביום המינוי ועפ"י הוראת התקשי"ר פסקה 03.271.
- ממונה על הגיוון התעסוקתי אשר אושרה הארכת מינוי ע"י האגף לגיוון תעסוקתי עד ל-6 שנים מיום המינוי, יכהנו בתפקיד עד תום הכהונה בהתאם לכללים הנהוגים ביום המינוי ועפ"י הוראת התקשי"ר פסקה 03.281.

נספח א':

**הממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה
מינית ויועצת המנכ"ל לקידום נשים**

אלול תשפ"ד, ספטמבר 2024

תיאור תפקיד- הממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית ויועצת המנכ"ל לקידום נשים¹

ממונה על שוויון מגדרי במשרד או ביחידת הסמך מייצגת/ת למנכ"ל המשרד בנושא שוויון מגדרי, קידום נשים ויישום חקיקה רלוונטית לרבות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998 והתקנון המותאם למניעת הטרדה מינית לשירות המדינה, חוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט- 1959, חוק שיווי זכויות האישה התשי"א- 1951, חוק עבודת נשים התשי"ד- 1954 ועוד. אחראי על קידום הנושאים הרלוונטיים, לרבות מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ייצוג הולם, אפליה על רקע מגדרי, זכויות נשים וזכויות הורות. ממונה על העברת מידע רלוונטי והטמעתו במשרד בקרב מקבלי ההחלטות ועובדי המשרד. ייזום, ארגון וביצוע פעולות הדרכה, הכשרה ייעודית והסברה בתחומי הטיפול, ובתחומים המהווים חסם על רקע מגדרי. אחריות על קבלת פניות עובדים בנושא הטרדות מיניות והתנכלות, ובכלל אלו הענקת הסבר לגבי זכויות הנפגעים, רישום פרוטוקול והעברתו לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה להמשך הטיפול, ליווי הנפגעים בהליך הטיפול בתלונה וביצוע פעולות נוספות על פי הנחיית הגורמים המקצועיים למניעת התנכלויות הקשורות להטרדה. טיפול בפניות עובדים בנושאים מגדריים לרבות זכויות הורות, אפליה וקיפוח על רקע מגדרי. סיוע לאחראי במשרד בנושא תכנון כח אדם בהיבט מגדרי ויישום חובת האיתור האקטיבי, ובכלל אלו ניתוח מידע רלוונטי לרבות משרות העומדות להתפנות ונתונים לגבי עובדות המשרד לצורך ביצוע איתור אקטיבי של מועמדות מתאימות למשרות פנויות ועידודן להתמודד במכרזים וועדות איתור רלוונטיות. יישום כללי התקשי"ר, החוק והפסיקה בנושא ייצוג הולם והעדפה מתקנת. בדיקת פרוטוקולי ועדות מכרזי כח אדם בהתאם לצורך וסמכות להגשת השגה על החלטות הוועדה בתחומי האחריות של הממונה. עבודה בתיאום עם הנהלת המשרד הבכירה ומנהלי היחידות. השתתפות בוועדות משרדיות רלוונטיות (כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסת שינויי תקינה, ועדת רכב וחלוקת כונויות) וכן בדיקת שילוב נשים בוועדות פנים משרדיות, ריכוז צוותי עבודה וניהול תקציב בהתאם להחלטת האחראי במשרד. גיבוש והצגת דו"ח שנתי ותכנית עבודה שנתית בתיאום ואישור האחראי במשרד לאגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה. ביצוע תפקידים נוספים אשר יתבקשו בהתאם לנושאי הטיפול של הממונה לבקשת האחראי במשרד.

¹ אושר ביום 1.9.2024 ע"י מר רונן דסה, מנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה

קול קורא- הממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית ויועצת המנכ"ל לקידום נשים

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

קידום הנושאים הרלוונטיים, לרבות מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ייצוג הולם, אפליה על רקע מגדרי, זכויות נשים וזכויות הורות.

ממונה על העברת מידע רלוונטי והטמעתו במשרד בקרב מקבלי ההחלטות ועובדי המשרד. ייזום, ארגון וביצוע פעולות הדרכה, הכשרה ייעודית והסברה בתחומי הטיפול, ובתחומים המהווים חסם על רקע מגדרי.

אחריות על קבלת פניות עובדים בנושא הטרדות מיניות והתנכלות ובכלל אלו הענקת הסבר לגבי זכויות הנפגעים, רישום פרוטוקול והעברתו לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה להמשך הטיפול, ליווי הנפגעים בהליך הטיפול בתלונה וביצוע פעולות נוספות על פי הנחיית הגורמים המקצועיים למניעת התנכלויות הקשורות להטרדה.

טיפול בפניות עובדים בנושאים מגדריים לרבות זכויות הורות, אפליה וקיפוח על רקע מגדרי. סיוע לאחראי המשרד בנושא תכנון כח אדם בהיבט מגדרי ויישום חובת האיתור האקטיבי, ובכלל אלו, ניתוח מידע רלוונטי לרבות משרות העומדות להתפנות ונתונים לגבי עובדות המשרד לצורך ביצוע איתור אקטיבי של מועמדות מתאימות למשרות פנויות ועידודן להתמודד במכרזים ועודות איתור רלוונטיות.

יישום כללי התקשי"ר, החוק והפסיקה בנושא ייצוג הולם והעדפה מתקנת. בדיקת פרוטוקולי ועדות מכרזי כח אדם בהתאם לצורך וסמכות להגשת השגה על החלטות הועדה בתחומי האחריות של הממונה.

עבודה בתיאום עם הנהלת המשרד הבכירה ומנהלי היחידות. השתתפות בוועדות משרדיות רלוונטיות (כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסת שינויי תקינה, ועדת רכב וחלוקת כונויות) וכן בדיקת שילוב נשים בוועדות פנים משרדיות, ריכוז צוותי עבודה וניהול תקציב בהתאם להחלטת האחראי במשרד.

גיבוש והצגת דו"ח שנתי ותכנית עבודה שנתית בתיאום ואישור האחראי במשרד לאגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה. ביצוע תפקידים נוספים אשר יתבקשו בהתאם לנושאי הטיפול של הממונה לבקשת האחראי במשרד.

דרישות סף:

1. השכלה אקדמית (תואר ראשון), רצוי תואר שני
2. עובד המכהן דרך קבע (נבחר כדין וסיים תקופת ניסיון) על פי החלוקה הבאה:

- (א) במשרדי הממשלה ויחידות הסמך במשרה במתח דרגות 40-42 בדירוג המח"ר ומקביליו, המועסק בשירות המדינה שלוש שנים לפחות.
- (ב) במערכת הבריאות במתח דרגות 39-41 בדירוג המח"ר ומקביליו, המועסק בשירות המדינה שלוש שנים לפחות.
3. ניסיון של שנה לפחות באחד או יותר מהתחומים הבאים :
 - (א) ייזום תכנון או הובלת פרויקטים
 - (ב) תכנון או הטמעת תכנית עבודה/ תכנית אסטרטגית ביחידה
 - (ג) הובלת שינויים או תהליכים ארגוניים
 - (ד) הובלת תהליכי עבודה
4. עדיפות לעובדים ועובדות מרקע מגוון.
5. **אין להטיל את תפקיד הממונה על עובד או עובדת אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים בהתאם לכללים המקובלים לעניין קביעת קיומו של ניגוד עניינים. קיומו של ניגוד עניינים יקבע על ידי האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה.**

דרישות נוספות רצויות:

1. ניסיון בניהול משאבי אנוש, ניהול תקציב, עבודה אל מול מערכות מידע.
2. שליטה בתוכנות גיליונות אלקטרוניים, מצגות כתיבת מסמכי מדיניות ותכניות עבודה.
3. ניסיון בהובלת תהליכים הנוגעים לסוגיות חברתיות.
4. ניסיון בהובלת פרויקטים ביחידה.

כישורים אישיים רצויים:

מודעות והיכרות עם סוגיות חברתיות רגישות בדגש על שוויון הזדמנויות, סוגיות מגדריות ותהליכים ארוכי טווח.

בקיאות בהחלטות ממשלה, חקיקה ודוחות רלוונטיים וכן במגמות בתחומי התפקיד בשוק העבודה.

יוזמה, חשיבה יצירתית וחדשנות

יכולת רתימת שותפים

עבודה מרובת ממשקים

יחסי אנוש ברמה גבוהה מאוד, אסרטיביות, אמפתיה ועבודת צוות.

יכולת אינטגרטיבית בדומה למנהלי פרויקטים

סדר וארגון

דיסקרטיות וסודיות

נספח ב':

**הממונה על גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות
ויועץ המנכ"ל לגיוון והכללה**

אלול תשפ"ד, ספטמבר 2024

תיאור תפקיד- הממונה על גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות ויועץ המנכ"ל לגיוון והכללה²

הממונה על הגיוון התעסוקתי עשוי לשמש גם ממונה משרדי למניעת גזענות לפי החלטת ממשלה 1958 (אתפ/10) מיום ט"ו באב התשע"ו (19.8.2016).

הממונה מייצג/ת למנכ"ל המשרד בנושא יישום הוראות החוק, הפסיקה והוראות נש"מ בנושאים שבטיפולו, ובכלל אלו חוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט-1959, הוראות התקשי"ר, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח-1998, החלטות הממשלה לעניין אוכלוסיות מרקע מגוון ועוד.

אחריות על קידום שילובם של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם והעדפה מתקנת על פי סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים) תשי"ט-1959 (להלן- אוכלוסיות מרקע מגוון).

הטעמת תפיסת הגיוון התעסוקתי של ההון האנושי המשקפת ומכלילה שונות חברתית רחבה, ובכללה דת, גיל, רקע סוציו-אקונומי, מוצא, פיזור גיאוגרפי ועוד.

אחריות על קידום הנושאים שבטיפול הממונה, פעולות לעמידה ביעדי הייצוג ההולם בכל הדרגים והדרגות, כשירות תרבותית, זכויות אוכלוסיות מרקע מגוון, איתור חסמים בהטמעת יעדי הייצוג ההולם ופעולות להסרתם, לרבות חסמי איתור, גיוס, מיון וקידום. טיפול בחסמי התפתחות לתפקידים ניהוליים, חסמים גיאוגרפיים, מתן התאמות, נגישות ועוד.

ריכוז וביצוע פעולות משרדיות בנושאים המקצועיים שבתחומי אחריות הממונה.

גיבוש והוצאה לפועל של תכנית עבודה שנתית להסרת חסמים והתמודדות עם אתגרי הגיוון באוכלוסיית עובדי המשרד ומועמדים פוטנציאליים.

יזום, ארגון וביצוע פעולות הדרכה, הכשרה והסברה להגברת המודעות בקרב השדרה הניהולית ועובדי המשרד בנושאים שבתחום אחריות הממונה.

כתיבת דוחות שנתיים ותכניות עבודה והגשתם לאחראי במשרד ולנציבות שירות המדינה, ובכלל זאת בקרה על ביצוע תכנית העבודה.

הממונה יהווה כתובת ומקור מידע לפנייות ותלונות בנושאים שבתחום אחריותו והעברתן לטיפול הגורמים המוסמכים.

בקרה וליווי אחר תהליך איתור, גיוס ומיון וליווי העובדים ושילובם המיטבי ביחידות וסיוע לאחראי במשרד ביישום חובת האיתור האקטיבי.

² אושר ביום 1.9.2024 ע"י מר רונן דסה, מנהל אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה

יישום כללי התקשי"ר, החוק והפסיקה בנושא ייצוג הולם והעדפה מתקנת.
בדיקת פרוטוקולי ועדות מכרזי כח אדם בהתאם לצורך וסמכות להגשת השגה על החלטות הועדה בתחומי האחריות של הממונה.
עבודה בתיאום עם הנהלת המשרד הבכירה ומנהלי היחידות. השתתפות בוועדות משרדיות רלוונטיות (כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסת שינויי תקינה, ועדת רכב וחלוקת כונויות) וכן בדיקת שילוב אוכלוסיות מרקע מגוון בוועדות פנים משרדיות, ריכוז צוותי עבודה וניהול תקציב בהתאם להחלטת האחראי במשרד.
גיבוש והצגת דו"ח שנתי ותכנית עבודה שנתית בתיאום ואישור האחראי במשרד לאגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה.
ביצוע תפקידים נוספים אשר יתבקשו בהתאם לנושאי הטיפול של הממונה לבקשת האחראי במשרד.

סיוון תשפ"ד, יולי 2024

קול קורא- הממונה על גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות ויועץ המנכ"ל לגיוון והכללה³

הממונה על הגיוון התעסוקתי עשוי לשמש גם ממונה משרדי למניעת גזענות לפי החלטת ממשלה 1958 (אתפ/10) מיום ט"ו באב התשע"ו (19.8.2016).

הממונה מייצג/ת למנכ"ל המשרד בנושא יישום הוראות החוק, הפסיקה והוראות נש"מ בנושאים שבטיפולו, ובכלל אלו חוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט- 1959, הוראות התקש"ר, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח- 1998, החלטות הממשלה לעניין אוכלוסיות מרקע מגוון ועוד.

אחריות על קידום שילובם של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם והעדפה מתקנת על פי סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים) תשי"ט- 1959 (להלן- אוכלוסיות מרקע מגוון).

הטעמת תפיסת הגיוון התעסוקתי של ההון האנושי המשקפת ומכילה שונות חברתית רחבה ובכללה דת, גיל, רקע סוציו-אקונומי, מוצא, פיזור גיאוגרפי ועוד.

אחריות על קידום הנושאים שבטיפול הממונה, פעולות לעמידה ביעדי הייצוג ההולם בכל הדרגים והדרגות, כשירות תרבותית, זכויות אוכלוסיות מרקע מגוון, איתור חסמים בהטמעת יעדי הייצוג ההולם ופעולות להסרתם, לרבות חסמי איתור, גיוס, מיון וקידום. טיפול בחסמי התפתחות לתפקידים ניהוליים, חסמים גיאוגרפיים, מתן התאמות, נגישות ועוד.

ריכוז וביצוע פעולות משרדיות בנושאים המקצועיים שבתחומי אחריות הממונה.

גיבוש והוצאה לפועל של תכנית עבודה שנתית להסרת חסמים והתמודדות עם אתגרי הגיוון באוכלוסיית עובדי המשרד ומועמדים פוטנציאליים.

יזום, ארגון וביצוע פעולות הדרכה, הכשרה והסברה להגברת המודעות בקרב עובדי המשרד בנושאים שבתחום אחריות הממונה.

כתיבת דוחות שנתיים ותכניות עבודה והגשתם לאחראי במשרד ולנציבות שירות המדינה, ובכלל זאת בקרה על ביצוע תכנית העבודה.

הממונה יהווה כתובת ומקור מידע לפניות ותלונות בנושאים שבתחום אחריותו והעברתן לטיפול הגורמים המוסמכים.

בקרה וליווי אחר תהליך איתור, גיוס ומיון וליווי העובדים ושילובם המיטבי ביחידות וסיוע לאחראי במשרד ביישום חובת האיתור האקטיבי.

³ אושר ביום 22.8.2024 ע"י מר רונן דסה, מנהל אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה

יישום כללי התקשי"ר, החוק והפסיקה בנושא ייצוג הולם והעדפה מתקנת.
בדיקת פרוטוקולי ועדות מכרזי כח אדם בהתאם לצורך וסמכות להגשת השגה על החלטות הועדה בתחומי האחריות של הממונה.
עבודה בתיאום עם הנהלת המשרד הבכירה ומנהלי היחידות. השתתפות בוועדות משרדיות רלוונטיות (כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסת שינויי תקינה, ועדת רכב וחלוקת כונוניות) וכן בדיקת שילוב אוכלוסיות מרקע מגוון בוועדות פנים משרדיות, ריכוז צוותי עבודה וניהול תקציב בהתאם להחלטת האחראי במשרד.
גיבוש והצגת דו"ח שנתי ותכנית עבודה שנתית בתיאום ואישור האחראי במשרד לאגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה.
ביצוע תפקידים נוספים אשר יתבקשו בהתאם לנושאי הטיפול של הממונה לבקשת האחראי במשרד.

דרישות סף:

6. השכלה אקדמית (תואר ראשון), רצוי תואר שני
7. עובד המכהן דרך קבע (נבחר כדין וסיים תקופת ניסיון) במשרה במתח דרגות 40-42 בדירוג המח"ר ומקביליו, המועסק בשירות המדינה שלוש שנים לפחות.
8. ניסיון של שנה לפחות באחד או יותר מהתחומים הבאים :
 - (א) ייזום תכנון או הובלת פרויקטים
 - (ב) תכנון או הטמעת תכנית עבודה/ תכנית אסטרטגית ביחידה
 - (ג) הובלת שינויים או תהליכים ארגוניים
 - (ד) הובלת תהליכי עבודה
9. עדיפות לעובדים ועובדות מרקע מגוון.
10. **אין להטיל את תפקיד הממונה על עובד או עובדת אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים בהתאם לכללים המקובלים לעניין קביעת קיומו של ניגוד עניינים. קיומו של ניגוד עניינים יקבע על ידי האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה.**

דרישות נוספות רצויות:

5. ניסיון בניהול משאבי אנוש, ניהול תקציב, עבודה אל מול מערכות מידע.
6. שליטה בתוכנות גיליונות אלקטרוניים, מצגות, כתיבת מסמכי מדיניות ותכניות עבודה.
7. ניסיון בהובלת תהליכים הנוגעים לסוגיות חברתיות.
8. ניסיון בהובלת פרויקטים ביחידה.

כישורים אישיים רצויים:

מודעות והיכרות עם סוגיות חברתיות רגישות בדגש על שוויון הזדמנויות, גיוון וכשירות תרבותית.

בקיאות בהחלטות ממשלה, חקיקה ודוחות רלוונטיים וכן במגמות בתחומים שבאחריותו בשוק העבודה.

יוזמה, חשיבה יצירתית וחדשנות

יכולת רתימת שותפים

עבודה מרובת ממשקים

יחסי אנוש ברמה גבוהה מאוד, אסרטיביות, אמפתיה ועבודת צוות

יכולת אינטגרטיבית בדומה למנהלי פרויקטים

סדר וארגון

דיסקרטיות וסודיות



**אגף בכיר לתכנון
אסטרטגי ומדיניות**
נציבות שירות המדינה

