



מדינת ישראל
משרד הפנים
אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשויות המקומיות

מידע לרגל יום האישה הבינלאומי

מרץ 2020





מדינת ישראל
משרד הפנים
אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשויות המקומיות

י"ב אדר, תש"פ

8 מרץ, 2020

נשים יקרות עובדות הרשויות המקומיות,

בחודש נובמבר 2018, לאחר החלטת שר הפנים אריה דרעי על קבלת מסקנות הוועדה הציבורית בראשות גב' ליזי דלריצ'ה ראש מועצת גני תקווה, לקידום נשים ברשויות המקומיות, מונית בנוסף על תפקידי, ליישום מסקנות הוועדה.

מאז קבלת המינוי פעלתי ללא לאות על מנת לבחון את המערך הקיים ואת הדרכים לשיפור אופן קידום והעצמת נשים במסגרת עבודתן ברשויות המקומיות.

במהלך השנה האחרונה זכיתי לשיתוף פעולה מצוות האגף המסור וביניהן גב' נעמה אביטן וגב' עדי דביר.

במסגרת פעילותנו הצלחנו לקדם מספר רב של נושאים בתחומים השונים, בין היתר אך לא רק:

1. בפעם הראשונה יזמנו **חוזר מנכ"ל (המצ"ב)** שבמסגרתו הגדרנו את מהות **התפקיד של הממונה על מניעת הטרדה מינית, תוך גיבוש קובץ תיאור תפקיד ייעודי למשרה זו, ותגמול כספי הולם (המצ"ב) לתפקיד החשוב אשר גובש ואושר ע"י סגן הממונה על השכר באוצר, מר דיאא אסדי**. הפקת החוזר התקדימי בוצעה ביוזמת מנכ"ל המשרד מר מרדכי כהן.
2. בנוסף, במהלך היום יתפרסם לרשויות המקומיות **חוזר מנכ"ל בנושא יועצות למעמד האישה ברשויות המקומיות**, וזאת לנוכח החשיבות שרואה המשרד בקידום מעמד הנשים בכלל וברשויות המקומיות בפרט, מצא המשרד לנכון לשוב ולהזכיר את החובה המוטלת על כלל הרשויות המקומיות למנות יועצת לקידום מעמד האישה ולהזמינה לישיבות המועצה וועדותיה, כאשר החוזר מנחה שוב להוראות החוק.
3. בד בבד פעל המשרד בשיתוף מלא מול מר דיאא אסדי, סגן הממונה על השכר, במשרד האוצר, על הוצאת חוזר משותף נפרד לעניין **תגמול כספי עבור היועצות לקידום מעמד האישה אשר החוק לא נתן להן מענה לקבלת התגמול ומשמשות בנוסף לתפקידן ברשות המקומית, כיועצות (מצ"ב החוזר)**.
4. בנוסף המשרד פועל בימים אלה לגיבוש קובץ **תיאור תפקיד ייעודי למשרה זו, בו יוטמעו הוראות החוק וסמכויותיה של היועצת לקידום מעמד האישה**.
5. יו"ר הוועדה לקידום נשים ברשויות המקומיות **גב' ליזי דלריצ'ה** ואנוכי פנינו לאחרונה לכלל בעלות התפקידים הסטטוטוריים ברשויות המקומיות על מנת לגייס אתכן לפעילות בוועדות הבחינה, זאת על מנת לסייע בייצוג הולם יותר של נשים בוועדות עצמן. מחקרים

שונים מציגים כי ייצוג הולם של נשים תורם באופן משמעותי לבחירתן של נשים בעלות כישורים מתאימים לתפקידים.

6. במהלך חודש מרץ 2020 נקיים יחד עם נציבות שיוון הזדמנות בעבודה הכשרה למנהלי משאבי האנוש ברשויות המקומיות בנושא **גיוון תעסוקתי**, זאת על מנת להגביר את הגיוון ברשויות המקומיות

7. **יצרנו מדד בקרת מגדר ברשויות המקומיות** - במסגרת המדד אנו בוחנים את מספר הנשים הממלאות תפקידים בכיריים ברשויות המקומיות המידע שנאסף הינו נקודת המוצא לפעילותנו. באוגדן זה, תוכלנה לסקור את ממצאי המדד 2019-2020, **מצבנו יכול וצריך להיות טוב יותר מכאן אנו שואפות רק להשתפר.**

לאחר הצגת הצעדים החשובים הללו אני מבקשת לספר לכן על החוויה האישית שלי כאימא לשלושה ילדים צעירים (בני 5,8 ו 10) המנסה למצוא את האיזון הראוי בין משפחה לעבודה.

אני חווה ימים לא פשוטים לעיתים, במסגרתם אני נדרשת בכל פעם לתעדף את הדברים ולמצוא את הזמן מחד לפעול על מנת לקדם את התחומים עליהם אני אמונה, ומאידך להקדיש את מלוא תשומת הלב הראויה למשפחתי האהובה. הסיפוק שאני חווה מהשילוב הוא רב ולא הייתי עושה את הדברים אחרת.

בהזדמנות זו אני רוצה להודות **למנכ"ל המשרד, מר מרדכי כהן**, המאפשר גמישות ניהולית ונושא קידום נשים לתפקידי ניהול אשר קרוב לליבו ובהנחייתו הנושא ידון בפרויקט הדגל נקודת ראות שלנו בשנת 2020, **ולגבי ליזי דלריצ'ה** ראש מועצת גני תקוה וראש הוועדה לקידום נשים ברשויות המקומיות על המשך המעקב וישומו.

אנו מבקשים את עזרתכן וסיועכן בעידוד ודחיפה של נשים נוספות בהתמודדות לתפקידי ניהול בכירים ברשויות המקומיות ובמשרד הפנים כך שהתמונה שנציג לכן בשנה הבאה תהיה טובה יותר.

בברכה,
גלית וידרמן

מנהלת אגף בכיר לבקרת ההון האנושי ברשומ"ק



מדינת ישראל
משרד הפנים

חוזה מנכ"ל

מספר 9/2019

לכבוד :
ראשי הרשויות מקומיות

תוכן עניינים

1. מינוי אחראי על מניעת הטרדה מינית ברשות המקומית

3

1. מינוי אחראי על מניעת הטרדה מינית ברשות המקומית

לאחרונה פורסם דו"ח מבקר המדינה בעניין יישום החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") ברשויות המקומיות וטיפול הרשויות בהטרדות המיניות (להלן: "הדו"ח").

מהדו"ח עולה, כי קיימות רשויות מקומיות אשר אינן מיישמות את החוק ואת התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), תשנ"ח-1988 (להלן: "התקנות"), אשר הותקנו מכוחו.

החוק האמור אינו בסמכותו של משרד הפנים, אולם לאור חשיבותו של הטיפול בנושא, ראינו לנכון להסב את תשומת ליבן של הרשויות המקומיות לחובות החלות עליהן מכוח החוק והתקנות.

יובהר, כי חוזר זה אינו ממצה את מלוא הוראות החוק וכי החובה ללמוד את הוראות החוק והתקנות וליישמן מוטלת על הרשות המקומית ואין בהוראות חוזר זה כדי לגרוע מחובה זו.

בהתאם לחוק ולתקנות, מחויבת רשות מקומית לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית ובכלל זה:

1. להביא לידיעת עובדיה את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק (סעיף 1 לתקנות);
 2. לקבוע ולפרסם תקנון למניעת הטרדה מינית (סעיף 7 לחוק ותקנה 8 לתקנות). במסגרת התקנון יובאו עיקרי הוראות החוק ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן;
 3. לקבוע דרך יעילה להגשה ובירור של תלונה הנוגעת להטרדה מינית, לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית ולעשות כל שביכולתה כדי למנוע את הישנות המעשים ולתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן או למתלוננת.
 4. למנות אחראי למניעת הטרדה מינית (תקנה 4 לתקנות).
- לעניין זה יובהר, כי נדרש שהמינוי יעשה בהתאם לכללי קליטת עובדים ברשויות המקומיות. אנא שימו לב לכך כי לאחרונה עודכנה בקובץ תיאורי התפקידים המצוי באתר המשרד הגדרת תפקיד "אחראי על מניעת הטרדה מינית". כללים הנוגעים להליך קליטת האחראי ותנאי שכרו יפורסמו בנפרד.**

חוזר זה מנוסח בלשון זכר, אולם הוא מתייחס לשני המינים.

ב ב ר כ ה,

מרדכי כהן
המנהל הכללי

אחראי על מניעת הטרדה מינית ברשות המקומית

נתוני המשרה
סוג תפקיד:
התפקיד מוגדר בחקיקה ¹
תאריך עדכון:
21/11/2019
תיאור התפקיד
ייעוד:
לאכוף את האיסור על הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים ²
תחומי אחריות:
1. טיפול בתלונות וייצוג העובדים בנושא הטרדות מיניות והתנכלויות מול הרשות המקומית. 2. הנגשת מידע והעלאת מודעות וקידום הסברה בנושא הטרדה מינית והתנכלות. 3. מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים.
פירוט הביצועים והמשימות העיקריות, הנגזרים מתחומי האחריות:
1. טיפול בתלונות וייצוג העובדים בנושא מול הרשות המקומית
א. מקבל פניות העובדים בנושא הטרדות מיניות והתנכלויות; ב. טיפול בתלונות על רקע הטרדה מינית או התנכלות שהתקבלו מהמתלונן/ת; ג. קיום בירור לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה; ד. מתן יעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים; ה. יידוע המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות בהתאם להוראות החוק; ו. הגשת סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו;
2. הנגשת מידע והעלאת מודעות וקידום הסברה בנושא הטרדה מינית והתנכלות
א. הנגשה והעלאת מודעות בדבר איסור הטרדה מינית, התנכלות ומניעתן; ב. גיבוש תקנון מותאם ופרסומו אשר יבהיר את עיקרי החוק ומניעתן;
מאפייני העשייה הייחודיים בתפקיד:
א. ייצוגיות. ב. דיסקרטיות. ג. בעלת יחסי אנוש ברמה גבוהה, אמפטיה ואסרטיביות.

¹ סעיף 1 בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998

² סעיף 1 לחוק למניעת הטרדה מינית תשנ"ח-1998

ד. מתן מענה לפניות ולבקשות אישיות של עובדי הרשות המקומית.		
כפיפות:		
ראש הרשות המקומית או מנכ"ל הרשות		
תנאים מקדימים למינוי		
עובד רשות מקומית המכהן דרך קבע (נבחר כדין וסיים תקופת ניסיון) ועומד בתנאים הבאים: בעל תואר אקדמי, שנרכש במוסד המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה, או שקיבל הכרה מהמחלקה להערכת תארים אקדמיים בחוץ לארץ. או הנדסאי או טכנאי רשום בהתאם לסעיף 39 לחוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים, התשע"ג-2012. או תעודת סמיכות לרבנות ("יורה יורה") לפי אישור הרבנות הראשית לישראל או אישור לימודים בתכנית מלאה בישיבה גבוהה או בכולל, שש שנים לפחות אחרי גיל 18 ומעבר שלוש בחינות לפחות מתוך מכלול הבחינות שמקיימת הרבנות הראשית לישראל (שתיים משלוש הבחינות יהיו בדיני שבת ודיני איסור והיתר). יתרון לבעלי תואר אקדמי בלימודי מגדר או עבודה סוציאלית.	השכלה:	ידע והשכלה:
	קורסים והכשרות מקצועיות:	
	שפות:	
	יישומי מחשב:	
	על האחראי לעבור הכשרה מקצועית ייעודית ³	
בהתאם לצורך.		
היכרות עם תוכנות ה-OFFICE		

³ על אחראי על מניעת הטרדה מינית לקבל הכשרה בסמיכות למינוי בנושאים הבאים: החוק למניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית כתופעה חברתית ויישום החוק. ההכשרה תינתן ע"י גוף מוסמך שקיבל אישור על כך ובהיקף של 30 שעות לכל הפחות.

לא נדרש.	רישום מקצועי:
☒ עבור בעל תואר אקדמי או השכלה תורנית כאמור לעיל – שתי שנות ניסיון תעסוקתי. ☒ עבור הנדסאי רשום – שלוש שנות ניסיון תעסוקתי. ☒ עבור טכנאי מוסמך – ארבע שנות ניסיון תעסוקתי.	ניסיון מקצועי
לא נדרש	ניסיון ניהולי
☒ לא ימונה לתפקיד זה עובד המועסק במשרת אמן או במשרה זמנית	סייגים למינוי
המכרז נכתב בלשון זכר, אך מופנה לגברים ולנשים כאחד.	הבהרה מגדרית:

נספח א' - מכרז פנימי לתפקיד אחראי על מניעת הטרדה

מיניית ברשות המקומית

היחידה:	מינהל כללי או לשכת ראש הרשות
תואר המשרה:	אחראי על מניעת הטרדה מינית
דרגת המשרה ודירוגה:	
היקף העסקה:	
סוג מכרז:	פנימי בלבד
תיאור תפקיד:	לאכוף את האיסור על הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים. לקבל תלונות העובדים בנושא הטרדות מיניות והתנכלויות, ולהעניק הסבר לגבי זכויות הנפגע תוך מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים.
תנאי סף:	<u>השכלה ודרישות מקצועיות</u> בעל תואר אקדמי שנרכש במוסד המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה, או שקיבל הכרה מהמחלקה להערכת תארים אקדמיים בחוץ לארץ. יתרון לבעלי תואר אקדמי בלימודי מגדר או עבודה סוציאלית. או הנדסאי או טכנאי רשום בהתאם לסעיף 39 לחוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים, התשע"ג-2012. או תעודת סמיכות לרבנות ("יורה יורה") לפי אישור הרבנות הראשית לישראל או אישור לימודים בתכנית מלאה בישיבה גבוהה או בכולל, שש שנים לפחות אחרי גיל 18 ומעבר שלוש בחינות לפחות מתוך מכלול הבחינות שמקיימת הרבנות הראשית לישראל (שתיים משלוש הבחינות יהיו בדיני שבת ודיני איסור והיתר). <u>דרישות ניסיון:</u> <u>ניסיון מקצועי –</u> ☒ עבור בעל תואר אקדמי או השכלה תורנית כאמור לעיל – שתי שנות ניסיון תעסוקתי. ☒ עבור הנדסאי רשום – שלוש שנות ניסיון תעסוקתי. ☒ עבור טכנאי מוסמך – ארבע שנות ניסיון תעסוקתי. <u>ניסיון ניהולי –</u> לא נדרש.

משרד הפנים
מינהל השלטון המקומי
אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשומ"ק

☒ הכשרה : על האחראי לעבור הכשרה מקצועית ייעודית⁴	
<u>דרישות נוספות</u>	
ראש הרשות המקומית או מנכ"ל הרשות	כפיפות:
מועד פרסום המכרז: _____ בקשות למכרז יש להגיש עד יום: _____ טפסים להגשת הבקשות אפשר להשיג במשרדי הרשות המקומית בכתובת: _____ איש הקשר לעניין מכרז זה: _____, טלפון: _____ על החתום - ראש הרשות _____	מינהלה:
לא ימונה לתפקיד זה עובד המועסק במשרת אמן ו/או במשרה זמנית.	סייגים למינוי
המכרז נכתב בלשון זכר, אך מופנה לגברים ולנשים כאחד.	הבהרה מגדרית:

⁴ על אחראי על מניעת הטרדה מינית לקבל הכשרה בסמיכות למינוי בנושאים הבאים: החוק למניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית כתופעה חברתית ויישום החוק. ההכשרה תינתן ע"י גוף מוסמך שקיבל אישור על כך ובהיקף של 30 שעות לכל הפחות.

נספח ב' – אחראי על מניעת הטרדה מינית ברשות המקומית – הוראות

הדין הקיים וחוזרי המנכ"ל⁵

חקיקה:

- ☒ חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998.
- ☒ תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998.

חוזרי מנכ"ל:

- ☒ חוזר מנכ"ל מס' [4/2011](#). תואר אקדמי למשרות ניהול.
- ☒ חוזר מנכ"ל [1/2014](#). פרסום חדש – קובץ ניתוח עיסוקים ותיאורי התפקידים בשלטון המקומי.
- ☒ חוזר מנכ"ל [1/2014](#). החלת חוק ההנדסאים המוסמכים, התשע"ג-2012 במרכזי כח אדם ברשויות המקומיות.
- ☒ חוזר מנכ"ל [5/2016](#). הכרה בהשכלה תורנית כמקבילה לתואר אקדמי.
- ☒ חוזר מנכ"ל [7/2016](#). החלת סעיף 38 לחוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים, התשע"ג-2012 במרכזי כח אדם ברשויות המקומיות – הבהרה לחוזר מנכ"ל 1/2014.

⁵ יובהר כי נספח זה מהווה כלי עזר, שאינו מחליף הנחיות נוספות המתפרסמות ביחס לאותו תפקיד, בין אם על ידי משרד הפנים ובין אם על ידי המשרד המקצועי הרלוונטי או כל גוף מקצועי רלוונטי אחר.

מדינת ישראל

משרד הפנים
אגף בכיר בקרת הון אנושי

משרד האוצר
אגף השכר והסכמי עבודה

ה' באדר התש"פ
01 במרץ, 2020
20190600-1042-2019-0027375

לכבוד
מנכ"לים
מנהלי משאבי אנוש ברשויות המקומיות

שלום רב,

הנדון: תגמול כספי בגין מינוי אחראי על מניעת הטרדה מינית ברשות המקומית

כחלק מיישום ואכיפת החוק למניעת הטרדה מינית תשנ"ח-1998 ברשויות המקומיות וטיפול הרשויות במקרים מסוג זה והגברת המודעות, פורסם לאחרונה קובץ תיאור תפקיד למשרה זו באתר משרד הפנים. היות ומדובר בהטלת תפקיד נוסף על עובד רשות מקומית, הוחלט על תגמול כספי לעובד רשות מקומית אשר יבצע תפקיד זה בנוסף לתפקידו, וכל זאת כאמור ככל שזכה במכרז כדין לתפקידו.

לפיכך, להלן תנאי השכר המאושרים:

- ככל שהאחראי מועסק בהתאם להסכמים הקיבוציים, העובד יהא זכאי לדרגה אחת נוספת. עובד השווה בשיא מתח הדרגות לתפקידו, יוכל לקבל דרגה אחת נוספת מעבר למתח הדרגות הצמוד למשרתו התקנית, וזאת כל עוד ישמש בתפקיד זה.
- במקרים בהם יתמנה אחראי אשר מדורג בדירוג חינוך, נוער חברה וקהילה הוא יהא זכאי בתוספת בשכר כדלקמן:
א. תוספת שיקלית בשיעור 700 ₪ למשרה מלאה שתקרא תוספת "אחראי על מניעת הטרדה מינית".
ב. על תוספת זו יחולו הכללים החלים על "תוספת שקלית 2016" בדירוג חינוך, נוער חברה וקהילה למעט מגגנון העדכון.
- יובהר כי תשלום התגמול הכספי מותנה בכך שהאחראי על מניעת הטרדה מינית נבחר לתפקידו בהליך מכרזי כדין.
- במקרה בו יתמנה אחראי אשר בדירוג משרתו לא קיימות "דרגות", כדוגמת דירוג עו"ס ובמסגרת השכר קיימות "רמות גמול", העובד יהיה זכאי לרמת גמול נוספת. עובד המקבל את רמת הגמול המקסימלית לתפקידו, יוכל לקבל רמת גמול אחת מעבר למה שנקבע לתפקידו בהסכם הקיבוצי.
- במקרים בהם יתמנה לתפקיד עובד אשר מועסק בחוזה אישי בדרגת מנהל מחלקה או בדרגת סגן מנהל אגף, ושכרו נגזר משכר בכירים (שכרו נגזר משכר מנכ"ל, ועל פי הסכם העסקתו הוא זכאי לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות, על פי ביצוע בפועל ודיווח) תיקבע תוספת הדרגה כתוספת של 2.5% משכר הבכירים בו הוא מועסק. (למען הסר ספק, במקרים בהם ימונה עובד שבהתאם להסכם העסקתו שכרו משולם כשכר הכולל גם תמורה בגין עבודה בשעות נוספות, הרי שלא יוכל לקבל תוספת זו או כל תוספת אחרת).

מדינת ישראל

משרד הפנים
אגף בכיר בקרת הון אנושי

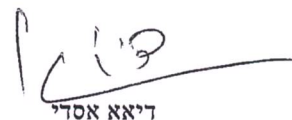
משרד האוצר
אגף השכר והסכמי עבודה

- (6) במקרה בו יתמנה אחראי אשר מועסק בחוזה אישי דירוגי, העובד יוכל לקבל דרגה אחת נוספת כל עוד הוא מכהן בתפקיד זה. עובד השווה בשיא מתח הדרגות לתפקידו, יוכל לקבל דרגה אחת מעבר למתח הדרגות הצמוד למשרתו.
- (7) במקרים בהם תמנה הרשות אחראית על מניעת הטרדה מינית בנוסף לתפקידה גם כיועצת לקידום מעמד האישה ברשות המקומית לא יינתן כפל תשלום בגין שני התפקידים.
- (8) יובהר כי תגמול זה לא יחול על רשויות מקומיות המצויות בתכנית הכראה ו/או התייעלות, אלא במקרים חריגים ובאישור מיוחד של משרד הפנים.
- (9) מועד תחולה האמור במכתב זה יהיה החל מיום הוצאתו.
- מכתב זה מנוסח בלשון זכר, אולם הוא מתייחס לשני המינים.

בכבוד רב,



גלית וידרמן
מנהלת אגף בכיר בקרת ההון האנושי
משרד הפנים



דיאא אסדי
סגן בכיר לממונה על השכר באוצר
משרד האוצר

העתיקים:

מר קובי בר נתן, הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר מרדכי כהן, המנהל הכללי, משרד הפנים
גב' חגית מגן, ראש מינהל הסכמי שכר, משרד האוצר
מר שאדי עאזם- מנהל יחידת האכיפה, אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
רפרנטים באגף בכיר בקרת הון אנושי, משרד הפנים
רפרנטים באגף הסכמי שכר, משרד האוצר



מדינת ישראל
משרד הפנים

חוזר מנכ"ל

מספר 3/2020

ירושלים, אדר התש"פ
מרץ 2020

3. יועצת לקידום מעמד האשה

1. מבוא

בהתאם להוראות חוק הרשויות המקומיות (יועצת לקידום מעמד האשה), תש"ס-2000 (להלן: "החוק"), על הרשות למנות **עובדת הרשות** שתשמש כיועצת לקידום מעמד האשה (להלן: "יועצת") ולהזמין אותה לכל ישיבות המועצה וועדותיה וזאת בהתאם לסעיף 5 לחוק. מינוי היועצת כאמור ייעשה באמצעות הטלת תפקיד נוסף ובהליך מכרזי כדין, בהתאם לסעיף 3 שלהלן.

לאור החשיבות שרואה המשרד בקידום מעמד הנשים בכלל וברשויות המקומיות בפרט, מצאנו לנכון לשוב ולהזכיר את החובה החלה על רשות מקומית למנות יועצת לקידום מעמד האשה.

אין באמור בחוזר זה כדי למצות את כל החובות החלות על רשות מקומית בעניין זה ועל הרשות לפעול בהתאם להוראות החוק.

2. כותרת התפקיד

בהתאם להוראות החוק, כותרת התפקיד היא **"יועצת לקידום מעמד האשה"**.

3. דרך המינוי

מינוי היועצת יעשה בדרך של מכרז, בהתאם לכללי קליטת עובדים ברשויות המקומיות, לרבות עמידה בתנאי הסף, ולהוראות כל דין.

יובהר, כי לא ניתן למנות עובדת רשות כיועצת לקידום מעמד האשה אם היא מועסקת במילוי מקום, בתפקיד שבמהותו הוא תפקיד זמני או במשרת אמון.

הודעה על מינויה של היועצת תועבר בכתב לאגף בכיר בקרת הון אנושי במשרד הפנים ולרשות לקידום מעמד האשה, בצירוף עותק של כתב המינוי.

4. היקף המשרה

במקרים שבהם לא הניב ההליך המכרזי המתואר בסעיף 3 תוצאות, ניתן למנות עובדת באמצעות מכרז פומבי,¹ כאשר היקף המשרה לתפקיד מפורט כדלקמן:

שלוש הערים הגדולות – עד 100% משרה

רשות מקומית מעל 100,000 תושבים – עד 75% משרה

רשות מקומית מעל 15,000 תושבים – עד 50% משרה

רשות מקומית מתחת ל-15,000 תושבים – עד 25% משרה

¹ במקרה שבו הרשות מעוניינת בהיקף משרה גבוה מהנקוב לעיל (שלא יעלה על 100% משרה), היא תידרש לקבל אישור מקדמי מאגף בכיר בקרת הון אנושי במשרד הפנים.

5. דרגת היועצת

דרגת היועצת תקבע בהתאם לסעיף 2(ב)(1) לחוק.

6. כשירות להתמנות כיועצת

תנאי הכשירות קבועים בסעיף 3 לחוק.

לעניין זה נציין, כי משרדנו פועל לקביעת קובץ תיאורי תפקיד למשרה זו, שבו יכללו, בין היתר, תיאור תפקיד, תחומי אחריות ודרישות סף מפורטות בהלימה לקבוע בהוראות החוק.

7. הכשרה מקצועית ליועצת

הרשות המקומית מחויבת להוציא את היועצת בתוך זמן סביר מתחילת כהונתה להכשרה מקצועית המאושרת על ידי הרשות לקידום מעמד האשה, כקבוע בסעיף 3(ב) לחוק.

8. העברת יועצת מתפקידה

יובהר, כי תפקידה של היועצת הוא תפקיד סטטוטורי. העברת היועצת מתפקידה, ככל שהדבר נדרש, תיעשה בהחלטת מועצה על בסיס שיקולים ענייניים בלבד ובהתאם להוראות החוק.

נפנה בעניין זה להוראות סעיף 6 לחוק, הקובע את הכללים החלים בעניין זה:

6. (א) לא תועבר היועצת לקידום מעמד האישה מתפקידה, אלא על פי

החלטת מועצת הרשות המקומית, לאחר שניתנה הודעה כדין לכל חברי המועצה שדבר העברתה מהתפקיד יידון באותה ישיבה ולאחר שניתנה לה הזדמנות לטעון את טענותיה בפני המועצה.

(ב) הודעה על כוונה להעביר יועצת לקידום מעמד האישה מתפקידה ועל מועד ישיבת המועצה שבה תידון העברתה מהתפקיד תימסר לרשות לקידום מעמד האישה בהקדם האפשרי ולא יאוחר מ-48 שעות לפני מועד ישיבת המועצה בעניין.

יובהר, כי אין באמור כדי לגרוע מכל הוראה אחרת החלה בעניין פיטורי עובדים.

9. הודעה על סיום תפקידה של היועצת

א. אם סיימה היועצת את תפקידה, תודיע על כך הרשות המקומית בכתב לאגף בכיר בקרת הון אנושי במשרד הפנים ולרשות לקידום מעמד האשה.

ב. הודעה כאמור תינתן בתוך זמן סביר ולא יאוחר מחודש לאחר סיום תפקידה של היועצת.

חוזר המנהל הכללי 3/2020
י"ב אדר, תש"פ, 8 מרץ, 2020

ג. הודעה כאמור תינתן בין אם היועצת הועברה מתפקידה בידי הרשות המקומית ובין אם סיימה את תפקידה ביוזמתה.

10. תקציב

בהתאם לקבוע בסעיף 10 ב לתוספת הרביעית לפקודת העיריות [נוסח חדש], החל על מועצות מקומיות ואזוריות מכוח הוראת סעיף 34 א לפקודת המועצות, במסגרת הכנת התקציב השנתי של הרשות המקומית, יוקדש סעיף נפרד למימון פעילותה של היועצת.

ב ב ר כ ה,

מרדכי כהן
המנהל הכללי

מדינת ישראל

משרד הפנים

אגף בכיר בקרת הון אנושי

משרד האוצר

אגף השכר והסכמי עבודה

ה' אדר תש"פ
01 במרץ, 2020
20190600-1042-2019-0027376

לכבוד
מנכ"לים רשויות מקומיות
מנהלי משאבי אנוש

שלום רב,

הנדון: תגמול כספי בגין מינוי יועצות לקידום מעמד האישה

לאור פניות חוזרות ונשנות אל משרדנו ביחס למתן תגמול שכר ליועצות לקידום מעמד האישה, והרצון להגברת המודעות בקרב הרשויות המקומיות למינוי יועצות לקידום מעמד האישה תוך הטלת תפקיד נוסף על עובדת רשות מקומית בנוסף לתפקידה (בהליך מכרזי כד"ן), הוחלט על מתן תגמול כספי ליועצות כמפורט להלן:

במקרים בהם היועצת מועסקת בדירוג ודרגה ובהתאם להסכמים הקיבוציים, היא תתוגמל כדלקמן:

1. ככל שהיועצת מועסקת בהתאם להסכמים הקיבוציים, העובדת תהא זכאית לדרגה אחת נוספת. עובדת השווה בשיא מתח הדרגות לתפקידה, תוכל לקבל דרגה אחת נוספת מעבר למתח הדרגות הצמוד למשרתה התקנית, וזאת כל עוד תכהן בתפקיד זה.
2. במקרים בהם תתמנה עובדת אשר מדורגת בדירוג חינוך, נוער חברה וקהילה היא תהיה זכאית לתוספת בשכר כדלקמן:
 - 2.1 תוספת שיקלית בשיעור 700 ₪ למשרה מלאה שתקרא תוספת "יועצת למעמד האישה".
 - 2.2 על תוספת זו יחולו הכללים החלים על "תוספת שקלית 2016" בדרוג חינוך, נוער חברה וקהילה למעט מנגנון העדכון.
 - 2.3 עובדת ששכרה משולם לפי דרוג-דרגה שתתחיל מלמלא את תפקיד יועצת לקידום מעמד האישה תהיה זכאית להמשיך ולקבל את תוספת יועצת לקידום מעמד האישה אם קיבלה אותה במשך 5 שנים לפחות.
3. יובהר כי תשלום התגמול הכספי מותנה בכך שהיועצת לקידום מעמד האישה נבחרה לתפקידה בהליך מכרזי כד"ן.
4. במקרים נוספים שלא נימנו לעיל ובמקרים בהן מדובר במינוי יועצת אשר במסגרת תפקידה האחר לא קיימות "דרגות", כדוגמת דירוג העו"ס ובמסגרת שכרה קיימות "רמות גמול", הרי שבמקרה זה תוכל היועצת לקבל רמת גמול נוספת. יועצת המקבלת את רמת הגמול המקסימלית לתפקידה, תוכל לקבל רמת גמול אחת מעבר למה שנקבע לתפקידה בהסכם הקיבוצי.
5. במקרים בהם היועצת מועסקת בתווה אישי במסגרת תפקידה האחר, היא תתוגמל בשל תפקידה כיועצת לקידום מעמד האישה כדלקמן:

מדינת ישראל

משרד האוצר

משרד הפנים

אגף השכר והסכמי עבודה

אגף בכיר בקרת הון אנושי

א. במקרים בהם תתמנה עובדת אשר מועסקת בחוזה אישי בדרגת מנהלת מחלקה או בדרגת סגן מנהל אגף (שכרה נגזר משכר מנכ"ל, ועל פי הסכם העסקתה היא זכאית לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות, על פי ביצוע בפועל ודיווח), תיקבע תוספת הדרגה כתוספת של 2.5% משכר הבכירים בו היא מועסקת. (למען הסר ספק, במקרים בהם תתמנה עובדת שעל פי הסכם העסקתה שכרה כולל תמורה בעד עבודה בשעות נוספות, הרי שלא תוכל לקבל תוספת זו או כל תוספת אחרת).

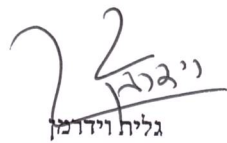
ב. במקרה בו תמונה יועצת אשר מועסקת בחוזה אישי דירוגי, העובדת תוכל לקבל דרגה אחת נוספת כל עוד היא מכהנת בתפקיד זה. עובדת השווה כשיא מתח הדרגות לתפקידה (בחוזה אישי דירוגי), תוכל לקבל דרגה אחת מעבר למתח הדרגות הצמוד לתפקידה.

ג. במקרה בו תמנה הרשות המקומית את היועצת בנוסף לתפקידה גם כאחראית על מניעת הטרדה מינית ברשות המקומית, לא יינתן כפל תשלום בגין שני התפקידים.

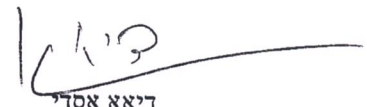
ד. יובהר כי תגמול זה לא יחול על רשויות מקומיות המצויות בתכנית הבראה ו/או התייעלות, אלא במקרים חריגים ובאישור מיוחד של משרד הפנים.

ה. מועד תחולה האמור במכתב זה יהיה החל מיום הוצאתו.

בכבוד רב,



גלית וידרמן
מנהלת אגף בכיר בקרת ההון האנושי
משרד הפנים

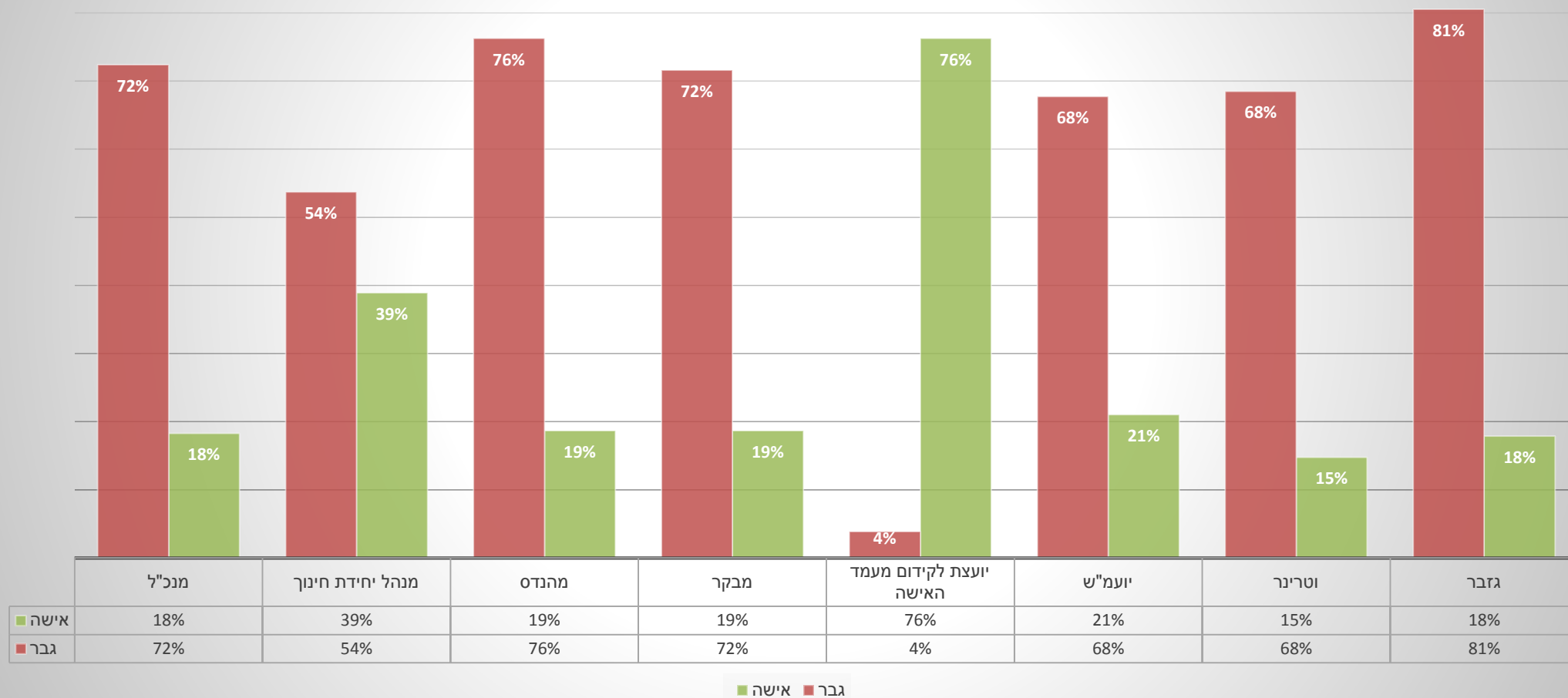


דיאא אסדי
סגן בכיר לממונה על השכר באוצר
משרד האוצר

העתיקים:

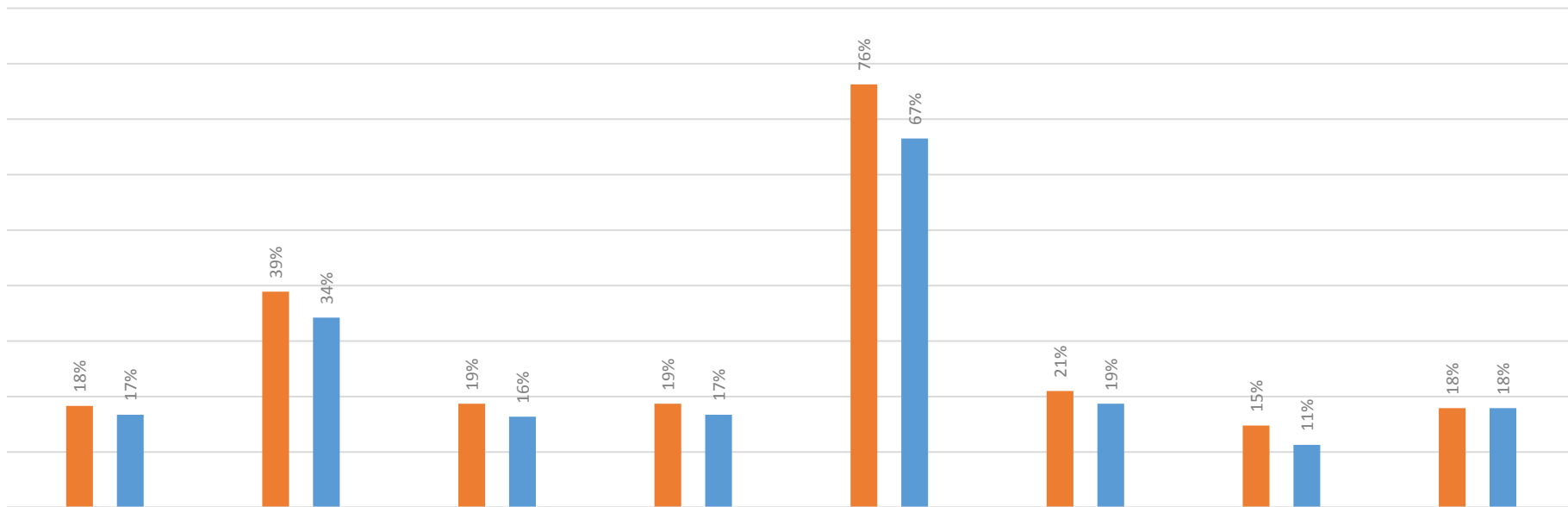
מר קובי בר נתן, הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר מרדכי כהן, המנהל הכללי, משרד הפנים
מד שאגי עאזם- מנהל יחידת האכיפה, אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
גב' חגית מגן, ראש מינהל הסכמי שכר, משרד האוצר
רפרנטים באגף בכיר בקרת הון אנושי, משרד הפנים
רפרנטים באגף הסכמי שכר, משרד האוצר

נשים VS גברים בתפקידים בכירים בשלטון המקומי - 2020



נשים בתפקידים בכירים 2020 vs 2019

2019 2020



	מנכ"ל	מנהל יחידת חינוך	מהנדס	מבקר	יועצת לקידום מעמד האישה	יועמ"ש	וטרינר	גזבר
2019	17%	34%	16%	17%	67%	19%	11%	18%
2020	18%	39%	19%	19%	76%	21%	15%	18%

כותרת ציר