

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15 עדכון:	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

## 1. כללי

- 1.1 תאגיד השידור הישראלי (להלן - התאגיד) מעמיד לנגד עיניו את שוויון ההזדמנויות בעבודה, על רקע מוגבלות, מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה, מפלגה או שירות במילואים, כערך עליון שיש להקפיד עליו ולפעול לאורו.
- 1.2 התאגיד יפעל במרץ על מנת למנוע כל הטרדה, בדגש על הטרדה מינית והתנכלות, במסגרת פעילות התאגיד, ויטפל בחומרה רבה בכל הטרדה והתנכלות שתתרחש במסגרת פעילותו.

## 2. מטרה

- 2.1 לקבוע כללים בדבר קידום ושמירה על שוויון הזדמנויות בעבודה בתאגיד.
- 2.2 לקבוע כללים בדבר מניעת הטרדות והטרדות מיניות בתאגיד.

## 3. הגדרות

- 3.1 "חוק למניעת הטרדה מינית" – חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, והתקנות שהותקנו מכוחו.
- 3.2 "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, והתקנות שהותקנו מכוחו.
- 3.3 "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות" – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, והתקנות שהותקנו מכוחו.
- 3.4 "חוק שכר שווה לעובדת ולעובד" – חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.
- 3.5 "הממונה" – הממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים.

## 4. שיטה

### 4.1 הקפדה על כללי השוויון בתאגיד

- 4.1.1 הממונה יביא לידיעת כל עובדי התאגיד את כל החוקים הנוגעים לשוויון במקום עבודה, לרבות אך לא רק, את החוקים הבאים:
- + חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
  - + חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
  - + חוק שכר שווה לעובדת ולעובד
  - + כל חוק, תקנה ודין אחר הנוגע לעניין זה, כפי שייחקק מעת לעת.
- האמור לעיל ייקרא יחד - "כללי השוויון".

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15 עדכון:	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

4.1.2. הממונה יכין מערך הדרכות בנושא כללי השוויון לעובדי מחלקת משאבי אנוש ולמנהלים השונים בתאגיד, וידאג לבצע ריענון של כללי השוויון מעת לעת, ובהתאם לצורך.

4.1.3. **עבירה על מי מבין כללי השוויון תהווה עבירת משמעת.**

4.2. **מניעת הטרדות, התנכלויות והטרדות מיניות בתאגיד**

4.2.1. הממונה יביא לידיעת כל עובדי התאגיד את כל החוקים הנוגעים למניעת הטרדות והתנכלויות בעבודה, לרבות אך לא רק, את החוקים הבאים:

+ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

+ חוק למניעת הטרדה מינית.

+ כל חוק, תקנה ודין אחר הנוגע לעניין זה, כפי שייחקק מעת לעת.

האמור לעיל ייקרא יחד - "כללי מניעת הטרדה".

4.2.2. הממונה יכין מערך הדרכות בנושא כללי מניעת הטרדה לעובדים, וידאג לביצוע ריענון של כללי מניעת הטרדה מעת לעת, ובהתאם לדין.

4.2.3. הממונה ינקוט בכל האמצעים הנדרשים על פי סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, ובכלל זאת:

+ יקבע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.

+ טיפול ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן עשיית כל הדרוש בכדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

+ קביעת תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה והטיפול בהן, ופרסום התקנון.

4.2.4. **עבירה על מי מבין כללי מניעת הטרדה מינית תהווה עבירת משמעת חמורה.**

5. **תחולה**

תחולת נוהל זה ממועד אישורו.

6. **סמכות ואחריות**

6.1. האחראי על יישום נוהל זה הוא הממונה.

6.2. הממונה יהיה אחראי על קידום השוויון בתאגיד, ייצוג הולם, אפליה מגדרית, זכויות נשים, זכויות הורים ומניעת הטרדות מיניות והתנכלות בתאגיד והטמעת הידע הדרוש בהקשר זה בקרב עובדי התאגיד.

6.3. אופן בחירת ומינוי הממונה ותפקידו יהיו בהתאם לחוזר 4/2014 של נציב שירות המדינה, בשינויים המחויבים.

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15 עדכון:	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

## רשימת נספחים .7

7.1 נספח 1 – תיאור תפקיד ממונה על שוויון מגדרי ויועץ /ת המנכ"ל לקידום נשים (לשעבר "הממונה על מעמד האישה"), חוזר 4/2014 של נציב שירות המדינה.

7.2 נספח 2 – קישורים לחקיקה הרלוונטית.

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15 עדכון:	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

## נספח – 1: תיאור תפקיד ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת המנכ"ל לקידום נשים (לשעבר "הממונה על מעמד האישה"), חוזר 4/2014 של

### נציב שירות המדינה



נציב שירות המדינה



נציבות  
שירות  
המדינה

ירושלים, ד' חשוון תשע"ה  
28 אוקטובר 2014

0491-0001-2014-007647  
תיק:

לכבוד  
המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך  
מנהלי בתי החולים הממשלתיים  
סמנכ"לים בכירים למנהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויחידות הסמך  
מנהלים אדמיניסטרטיביים בתי החולים הממשלתיים  
ממונות על מעמד האישה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, במערכת הבריאות  
ובמשרד הביטחון

שלום רב,

**הנדון: תיאור תפקיד ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת המנכ"ל לקידום נשים  
(לשעבר "הממונה על מעמד האישה")**

בעקבות עבודת מטה נרחבת בנושא, ובהתאם להחלטת ממשלה מספר 1697 מיום י' בסיון התשע"ד, (8.6.2014) אשר אימצה את המלצות דו"ח שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה - הוחלט לבנות תיאור תפקיד לממונה על מעמד האישה (תיאור התפקיד מצורף כנספח לחוזר זה).

#### דגשים לגבי תיאור התפקיד:

- א. שם התפקיד שונה מ"ממונה על מעמד האישה" ל"ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת המנכ"ל לקידום נשים".
- ב. איוש התפקיד – התפקיד ייפתח גם בפני גברים. במקום בו יתמנה גבר לתפקיד, יוטל על עובדת אחרת מהמשרד לטפל בהטרדות מיניות בנוסף לתפקידה, זאת בנוסף לטיפולו של הממונה על השוויון המגדרי בנושא. כך שהעובדים/ות יוכלו לבחור אם לפנות לגבר או לאישה. הן עובדת זו והן הממונה יידרשו לעבור הכשרה כנדרש בנושא.
- ג. כפיפות למנכ"ל – הממונה על שוויון מגדרי ת/יהיה כפוף למנכ"ל. נבקש להזמין את הממונה לשיבות הנהלה בהן עשויים לעלות נושאים רלוונטיים.
- ד. בחירת הממונה – הממונה ת/יבחר באמצעות ועדת בחירה, שחבריה מפורטים בתיאור התפקיד.

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15	סטטוס: טייטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

- ה. אורך קדנציה - קדנציה בת ארבע שנים הניתנת להארכה בשנתיים נוספות, ובמקרים חריגים בקדנציה נוספת בת שנתיים (סה"כ שמונה שנים לכל היותר).
- ו. דרישות התפקיד וכן תחומי האחריות והסמכות - שונו ומפורטים בתיאור התפקיד הרצ"ב.
- ז. תגמול הממונה – הממונה ת/יהיה זכאי לדרגה נוספת מיום כניסתו/ה לתפקיד, בכפוף לסיום שנת ניסיון בהצלחה.
- לממונה שת/יסיים שמונה שנים בתפקיד בהצלחה, תישאר הדרגה גם לאחר סיום מילוי התפקיד.
- ח. הוראות מעבר – לממונה שכיחנה בתפקיד מעל שמונה שנים נכון ליום 1.7.14 (מועד קבלת ההחלטה בנושא) – תישאר הדרגה שקיבלה גם לאחר סיום תפקידה.
- לגבי ממונה מכהנת יחולו הקדנציות שנקבעו בתיאור התפקיד הרצ"ב.
- הוראות התקשי"ר הרלוונטיות יתוקנו בהתאם.

**ט. נושאים נוספים הנמצאים בבחינה**

- תלקיות ההעסקה – במקביל לפרסום תיאור התפקיד הנוכחי נמשכת עבודת המטה לבחינת האפשרות לתפקיד במשרה מלאה במשרדים גדולים.
- הפרדת תפקיד הטיפול בהטרדות המיניות מתפקיד קידום הנשים – סוגיה זו תיבחן בהתאם להמלצת ועדת שטאובר בנושא.
- תגמול הממונה – נבחנת האפשרות לקצר את התקופה המזכה בהשאת הדרגה גם לאחר סיום התפקיד.

בברכה,  
  
 משה דיין

העתק:  
 מר רונן שפירא - מנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה  
 עו"ד טלילה שחל-רוזנפלד, מנהלת האגף לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה  
 חברי הנהלת נציבות שירות המדינה  
 ממונות על מעמד האישה בתאגידים סטטוטוריים

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15 עדכון:	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

#### נספח:

#### תיאור תפקיד – ממונה על שוויון מגדרי ויועץ/ת המנכ"ל בנושא קידום נשים<sup>1</sup>

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

מופקד/ת על קידום הנושאים הרלוונטיים, לרבות מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ייצוג הולם, אפליה מגדרית, זכויות נשים וזכויות הורות. ממונה על העברת מידע רלוונטי והטמעתו במשרד בקרב מקבלי החלטות והעובדים. אחראית על ייזום, ארגון וביצוע פעולות הדרכה, הכשרה ייעודית והסברה בתחומים שבטיפול/ה, ובתחומים שמהווים חסמים על רקע מגדרי.

מקבלת/ת פניות העובדים/ות בנושא הטרדות מינית והתנכלויות – מעניקה הסבר לגבי זכויות הנפגעות/ות, רושמת פרוטוקול ומעבירה/ה למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה להמשך טיפול. מלווה את הנפגעת/ת בתהליך הטיפול בתלונה, ופועלת למניעת התנכלויות הקשורות להטרדה.

מטפלת/ת בפניות עובדים/ות בנושאים מגדריים לרבות זכויות הורות, הפלייה וקיפוח על רקע מגדרי. מסייעת/ת בנושא תכנון כוח אדם לצורך יישום חובת האיתור האקטיבי. מקבלת/ת מידע רלוונטי – לרבות משרות העומדות להתפנות, וכן נתונים לגבי עובדות המשרד, לצורך ביצוע איתור אקטיבי של עובדות מתאימות למשרות פנויות, ולשם עידודן להתמודד במכרזים ובוועדות איתור. פועלת/ת ליישום כללי התקשי"ר, החוק והפסיקה בנושא ייצוג הולם והעדפה מתקנת. בודקת/ת פרוטוקולי וועדות מכרזי כוח אדם בהתאם לצורך, ומוסמכת/ת להגיש השגה על החלטות הוועדה. עובדת/ת בתיאום עם הנהלת המשרד הבכירה ומנהלי היחידות. משתתפת/ת בוועדות משרדיות רלוונטיות (כגון: ועדת הדרכה, ועדת קידום בהתאם למכסות שינויי תקינה, ועדת רכב, חלוקת כונויות), ובודקת/ת שילוב נשים בוועדות פנים משרדיות. במסגרת תפקידו/ה עשויה/ה לרכז צוותי עבודה ותקציב פעולה.

מכינה/ה יחד עם הסמנכ"ל הבכיר למינהל ולמשאבי אנוש דו"ח שנתי ותכנית עבודה ומגישה/ת אותם למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה.

כפופה/ה מנהלית למנכ"ל בתחום זה, כפופה/ה מקצועית למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנשי"מ.

<sup>1</sup>התפקיד טיועך לעובד אשר יבצע אחרו בנוסף על התפקיד הקבוע

קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך עדכון: 26/11/15	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

#### דרישות סף

השכלה אקדמית (תואר ראשון) רצוי לימודי מגדר  
 תנאי לקבלת התפקיד: עובדת המכהן דרך קבע (נבחר כדין וסיים תקופת ניסיון) במשרה במתח  
 דרגות 40-42 מח"ר ומעלה או בדירוגים מקבילים, והמועסקת בשירות המדינה במשך שלוש שנים  
 לפחות.

#### דרישות רצויות:

תודעה מגדרית ומוטיבציה לקידום הנושא  
 ניסיון בייזום, ארגון, וביצוע פרויקטים ו/או פעולות הדרגה ו/או פעולות הסברה  
 יחסי אנוש ברמה גבוהה, אמפטיה, אסרטיביות, יוזמה אישית, דיסקרטיות, ויכולת ניהול זמן

#### הערות:

- א. לצורך איוש התפקיד יתבצע פרסום פומבי במשרד או ביחידת הסמך. בוועדת הבחירה ישתתפו מנכ"ל ו/או סמנכ"ל המשרד, נציג משאבי אנוש מהמשרד, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ (יו"ר), ועובדת ששימשה בעבר כממונה על מעמד האישה במשרד אחר (מתוך רשימה המאושרת ע"י הממונה על שוויון מגדרי ועל קידום נשים בנש"מ).
  - ב. על העובדת/שתיבחר לעבור בהצלחה במהלך שנת המינוי הראשונה לתפקיד, קורס הסמכה לממונים ולממונות על שוויון מגדרי ועל קידום נשים שמאורגן ע"י נש"מ.
  - ג. מובהר בזאת כי המינוי הוא לתקופה של ארבע שנים וקיימת אפשרות להארכה של שנתיים נוספות – עד שש שנות הארכה בסה"כ, על בסיס הערכת העובדת/ע"י המנכ"ל בנושא תפקודה בתפקיד זה, בהמלצת המשרד ובאישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ. במקרים חריגים, באישור נציב ובהמלצת המשרד, על בסיס הערכת העובדת/ומנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ – יתאפשר להאריך את המינוי בשנתיים נוספות (דהיינו: עד 8 שנות כהונה).  
 הגשת המועמדות מהווה הסכמה של המועמד/ת לתנאי זה.
  - ד. במשרד בו יתמנה גבר לתפקיד הממונה על שוויון מגדרי ועל קידום נשים, יוטל על אחת מועובדות המשרד גם טיפול בתלונות על הטרדה מינית ועל התנכלות – זאת בכדי לאפשר לעובדי/סות לבחור אם לפנות לממונה על שוויון מגדרי ועל קידום נשים או לעובדת האמורה.
  - ה. עובדת, כאמור בסעיף (ג) לעיל, תצטרך להיות בעלת יחסי אנוש ברמה גבוהה, אמפטיה, אסרטיביות ודיסקרטיות. כמו כן, היא תצטרך להשתתף בהכשרה רלוונטית על פי קביעת מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנש"מ.
1. לאחר תקופת הניסיון בהתאם להוראות התקשי"ר, ובאישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה, תיקבל העובדת/דרגה נוספת לתקופה בה הוא/היא מבצעת את התפקיד. תוספת זו תחול באופן רטרואקטיבי מיום המינוי<sup>2</sup>. עובדת/שתיבצע את התפקיד במשך שמונה שנים, תימשיך לקבל את הדרגה גם לאחר סיום מילוי התפקיד.
  2. הוראות מעבר: עובדת המשמשת בתפקיד ממונה על מעמד האישה בעת פרסום תיאור התפקיד הנוכחי, תמשיך בביצוע תפקידה בהתאם לאמור בתיאור התפקיד הנוכחי.



קובץ נהלי עבודה		תאגיד השידור הישראלי	לוגו
תאריך 26/11/15 עדכון:	סטטוס: טיוטה	נוהל מספר – 01.01	
נוהל שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת הטרדות			

## נספח – 2: קישורים לחקיקה הרלוונטית

מס"ד	החוק	קישור לחוק
.1	חוק למניעת הטרדה מינית	<a href="http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_001.htm">http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_001.htm</a>
.2	חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה	<a href="http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m1_001.htm">http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m1_001.htm</a>
.3	חוק שוויון זכויות לאנשים מוגבלות	<a href="http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m2_001.htm">http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m2_001.htm</a>
.4	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד	<a href="http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/P222K2_002.htm">http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/P222K2_002.htm</a>