

ו' בתמוז תשפ"ה
02 ביולי 2025

0491-0001-2025-003095

לכבוד
חברי ועדת המינויים
שלום רב,

הנחיית ביניים:

חובת ייצוג הולם של נשים בתפקידי מנכ"ל, משנה למנכ"ל ומשרות נוספות הנדונות
בוועדת המינויים

ביום 24.2.25 התקבלה עתירה כנגד המדינה בבג"ץ 1363/23 **שדולת הנשים בישראל נ' הממשלה** בנושא קיום חובת הייצוג ההולם של נשים במשרות מנכ"ל של משרדי הממשלה ובמשרות בכירות אחרות הפטורות ממכרז.

פסק הדין מדגיש את הנחיצות והחשיבות הרבה שיש למתן ייצוג הולם לנשים במשרות הבכירות בשירות המדינה ואת המחויבות של הממשלה לעמוד בחובתה החוקית בהקשר זה. בית המשפט עמד על כך שעל פי טיבה, חובת הייצוג ההולם מטילה על הגורם הממנה "חובה אקטיבית" לאיתור ולמינוי של מועמדת רלבנטית וכי על הגורם הממנה אף מוטל הנטל להוכיח במקרה המתאים שחרף החיפושים לא ניתן היה למנות אישה בהתאם לחובת הייצוג ההולם.

בית המשפט הבהיר כי הדרך שבה פעלה הממשלה עד כה בכל הקשור להליכי המינוי של המנכ"לים לא עומדת בדרישות הדין. עוד נקבע כי יחסי האמון המיוחדים שבין שר למנכ"ל משרדו הם אמנם שיקול רלבנטי ובעל חשיבות בהחלטה על המינוי, אך לדעת בית המשפט לא נכון להפריז בכך, באופן אשר עלול לרוקן את החובה שהטיל המחוקק על הממשלה להבטיח ייצוג הולם לנשים גם במשרות ארון.

במישור הסעד, בית המשפט הורה לממשלה לקבוע תוך שישה חודשים הנחיות שיבטיחו כי הממשלה תעמוד, הלכה למעשה, בהוראות החוק והפסיקה לגבי חובת

הייצוג ההולם במשרות מנכ"לים של משרדי הממשלה ובתפקידים אחרים הפטורים ממכרז.

על פי הנחיית המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-חוקתי), עו"ד אביטל סומפלינסקי, לצד העבודה שתבצע בתקופה הקרובה לגיבוש הנחיות פרטניות כמצוות בית המשפט, לפסק הדין משמעות משפטית מיידית ביחס למינויים בכירים ועל השרים והממשלה לפעול כבר עתה בהתאם לחובת הייצוג ההולם המוטלת עליהם בדין ואשר התחדדה ביתר שאת בפסק הדין המתואר לעיל. חובה זו מוטלת גם על נציבות שירות המדינה בתור הגורם אשר בוחן את המועמדים למינויים בכירים עבור הממשלה וחבריה.

בהקשר זה יצוין, כי בימים אלה נדונה בפני בית המשפט העליון עתירה שהוגשה נגד מינוי מנכ"ל משרד האוצר, שבה נטען בין היתר כי חובת הייצוג ההולם לא קוימה ביחס למינוי, בצד טענות הנוגעות לתנאי הכשירות הנדרשים לתפקיד זה. ביום 12.5.2025 הוצא צו ארעי לפיו תקופת כהונתו של המנכ"ל שמונה לתפקיד, לא תובא בחשבון לצורך מינויים עתידיים, לרבות לצורך המינוי מושא ההליך.

לאור המספר הזניח של נשים המכהנות בתפקידי מנכ"ל של משרד ממשלתי, ובתפקידי משנה למנכ"ל משרד ממשלתי, על כל שר המבקש להביא מועמד לתפקיד זה בפני ועדת המינויים, ובהמשך לכך – בפני הממשלה, **לשקול בכובד ראש את האפשרות למנות אישה, לשקוד כדי לאתר מועמדות אפשריות ולתת משקל משמעותי לחובת הייצוג כמפורט בפסק הדין אל מול השיקול של יחסי האמון הכרוכים בתפקיד.** עמידה בחובות אלו תיבחן על-ידי הנציבות באופן קפדני במסגרת תהליך בדיקת המועמדות שתוגש על-ידי השר.

בהתאם לכך, כאשר מבקש שר להציע לתפקיד מנכ"ל משרדו מועמד גבר, עליו לפרט בפני ועדת המינויים את הפעולות שננקטו על-ידו כדי לעמוד בחובת הייצוג ההולם על-פי דין. פירוט זה ייבחן על-ידי הנציבות במסגרת גיבוש חומרי העזר לוועדת המינויים, ובהמשך ייבחן גם על-ידי הוועדה במסגרת גיבוש חוות דעתה בנוגע לעמידתו של המינוי בהוראות הדין (ככל שהמינוי יאושר – מידע זה יובא בהמשך גם בפני הממשלה לצורך שקילתו).

הדברים האמורים יפים, בשינויים המתאימים ואולי אף ביתר שאת, גם ביחס למינוי משנה למנכ"ל ומשרות אחרות הפטורות ממכרז, אשר מובאות בפני ועדת המינויים.

בעת בחינת מועמדות לתפקידי מנכ"ל, משנה למנכ"ל ומשרות אחרות הפטורות ממכרז ואשר מובאות בפני ועדת המינויים, חלה חובה על ועדת המינויים לבחון אם נקט הגורם הממנה או המציע את המינוי (השר או המנכ"ל) מאמצים ראויים על מנת להציע מועמדת אישה לתפקיד. הבחינה תיעשה, לכל הפחות, לפי ארבעת התבחינים שלהלן:

1. פנייה אקטיבית למועמדות פוטנציאליות:

על חברי ועדת המינויים לוודא כי בוצעה פנייה יזומה וממשית לנשים העומדות על פני הדברים בתנאי הסף של התפקיד. אין די באמירה כללית או סתמית בדבר היעדר מועמדות מתאימות או בדבר פנייה למועמדות שזהותן והתאמתן לתפקיד איננה ידועה, אלא נדרש תיעוד לפעולות אקטיביות, לרבות פנייה ישירה למועמדות פוטנציאליות, פנייה לגורמים מגזריים או מקצועיים רלוונטיים לתחום העיסוק של המשרד במקרה בו מתבקשת הרחבת פוטנציאל המועמדות כגון פנייה לרשימות של מועמדות, יועצי השמה מקצועיים, מאגרי מידע, גופים אזרחיים, וכיוצא באלו.

גורמים אלו יכול שיכללו את הרשות לקידום מעמד האישה, האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים, הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד ראש הממשלה ועוד.

2. הפנייה למועמדות פוטנציאליות צריכה להיות בעלת היתכנות יישומית למינוי המועמדות שנשקלו:

הוועדה תבחן אם הפנייה של הגורם המציע את המינוי למועמדות פוטנציאליות היתה פנייה ממשית, בעלת היתכנות למינוי. בכלל זה, תבחן הוועדה אם הפנייה נעשתה למועמדות שיש להן סיכוי סביר וממשי לעמוד בתנאי הסף או בכשירות הנדרשת לתפקיד. הצעה למועמדת שאינה כשירה מטעמים ברורים (כגון העדר ניסיון רלוונטי, היעדרות ממושכת מהארץ, סירוב חד משמעי או פומבי מוקדם לקבל את המינוי וכד') לא תיחשב כמאמץ ראוי לעניין הנחיה זו. ככל שיש ספק, לצורך בחינה אפריורית של

עמידה בתנאי הסף ניתן לפנות למינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה טרם גיבוש הצעת המועמדות.

3. המשקל שניתן לשאלת הייצוג ההולם במסגרת ההחלטה:

על הוועדה לבחון אם במסגרת השיקולים שהפעיל הגורם המציע או הממנה בבחירת המועמד המוצע, ניתן משקל הולם לשיקול של ייצוג הולם לנשים במכלול השיקולים הרלוונטיים למינוי, כגון כישורי המועמד, ניסיונו של המועמד, צרכי המינוי בעת הרלוונטית, וכו'.

4. חובת תיעוד:

יש לפרט את ממצאי הבחינה של שלושת התבחינים בפנייה של השר או המנכ"ל לוועדת המינויים, וכן בפרוטוקול ועדת המינויים, ולצרף כחלק מהמלצת הוועדה או החלטתה.

במקרה בו לעמדת חברי הוועדה לא ננקטו המאמצים הראויים לאיתור מועמדת לפי התבחינים שלעיל, תיבחן הוועדה האם יש מקום להחזיר את בקשת המינוי לגורם המציע או הממנה על מנת שיפעל בהתאם לחובה.

הנחיה זו נועדה להבטיח יישום אפקטיבי של עקרון הייצוג ההולם עד להשלמת עבודת הצוות לקביעת הנחיות בהתאם לפסיקת בג"ץ ולא תיתכן המלצה של ועדת המינויים לתפקיד מבלי שהתקיים דיון מפורט ומנומק בנושא זה.

בברכה,



ממלא מקום נציב שירות המדינה

העתק :

עו"ד אביטל סומפלינסקי, המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי –

חוקתי)

עו"ד גיל לימון, המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-מינהלי)

עו"ד עידית ביטמן, היועצת המשפטית, נציבות שירות המדינה

מר רונן דסה, מנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה

מר ניסים מזרחי, מנהל מינהל הסגל הבכיר, נציבות שירות המדינה

גב' דורי שארף, מנהלת אגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי, נציבות שירות המדינה