



#מגוונים_את_שירות_המדינה

נציבות שירות המדינה

דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה
לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020

מאי 2021, סיוון תשפ"א



אגף גיוון תעסוקתי
قسم التنويع التشغيلي
אגף תכנון אסטרטגי ומדיניות



נציבות
שירות
המדינה
Ministry of Health

כתיבה ועריכה:

איאת רחאל, מנהלת האגף לגיוון תעסוקתי

רבקה שפר-דייטש, האגף לגיוון תעסוקתי

ניתוח נתונים: רבקה שפר, אגף גיוון תעסוקתי

כתיבה עריכה מדד הגיוון התעסוקתי:

טליה פרבר, סגנית מנהל אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי

ניהאיה דיאב, מנהלת תחום (ניתוח ועיבוד מידע) אגף בכיר בקרת ניהול ההון האנושי

ליטל אליהו, אגף בכיר בקרת ניהול ההון האנושי

עיצוב גרפי: סטודיו אירה גינצבורג

אגף גיוון תעסוקתי

אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות

דו"ח מצב לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020

מאי 2021, סיוון תשפ"א

תודות

בראש ובראשנה לנציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ על הצבת דגל הגיוון והשוויון בשירות המדינה, על התמיכה והגיבוי המלא להובלת המאמצים למען שירות מדינה מקצועי ומגוון יותר, על החתירה הבלתי מתפשרת והמחויבות האישית למשימה הלאומית של הגיוון והשוויון.

לשותפים המקצועיים בנציבות, לסגן נציב שירות המדינה מר מוטי אהרוני מנהל אגף בכיר בקרת ניהול ההון אנושי ולצוות האגף, על פיתוח המדד לגיוון תעסוקתי ככלי שיסייע רבות בהובלת משימת הגיוון, למר אילן רם מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים וצוות האגף, על השותפות והובלת מאמצים לגיוון בערוץ הכניסה המרכזי של שירות המדינה.

לשותפים למשימה של הגיוון בשירות המדינה ולארגונים ועמותות מחוץ לשירות המדינה על שותפות ועשייה לאורך הדרך.

תודה מיוחדת לקהילת ממונות וממוני הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה שמובילים יחד בשותפות ומקצועיות את המשימה הלאומית של הגיוון ופועלים יום יום למען שירות מדינה מגוון ומקצועי יותר עבור כל אזרחי ישראל.

לבסוף, תודות לצוות האגף לגיוון תעסוקתי על הפעולות והמאמצים כל יום ולאורך השנה, לרבקה שפר-דייטש על הובלת כתיבת הדו"ח ביסודיות ומקצועיות רבה, לניר חיון ועדן אליאס על ההערות המועילות והעשייה המתמשכת. תודה לדוד קלר ואלנה צ'רביצ'ניא מאגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות על ההערות המועילות הסיוע והתמיכה לאורך הדרך.

חוכן עניינים

6	דבר נציב שירות המדינה
7	דברי ראש האגף לגיון תעסוקתי
8	הקדמה
12	תקצירים
17	חלק א: גיון וייצוג בשירות המדינה
18	תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה
20	פרק ב': גיון בשירות המדינה בחירום
25	פרק ג': ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה
26	החברה הערבית לרבות דרוזים וצירקסיים
31	יוצאי אתיופיה בשירות המדינה
36	ייצוג אנשים עם מוגבלות
40	ייצוג המגזר החרדי
46	ייצוג עולים חדשים
51	פרק ד': נתוני גיון ומיון לשירות המדינה
52	קידום תעסוקה מגוונת בגיון ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2020
57	פרק ה': מנהיגות בשירות המדינה
58	1. תכנית צוערים לשירות המדינה
59	2. המדרשה הלאומית
59	3. תכנית העתודה לסגל הבכיר
60	4. תכנית העמיתים לסגל הבכיר
61	חלק ב: מדד הגיון התעסוקתי בשירות המדינה
68	סיכום
69	נספחים



דבר נציב שירות המדינה

נציבות שירות המדינה פועלת באופן עקבי ובלתי מתפשר להגדלת הייצוג של כלל האוכלוסיות בשירות המדינה כך שישקף את החברה הישראלית אותה הוא משרת. בין כלל מאמצי הנציבות ומתוך חשיבות לשקיפות נתוני הגיוון והייצוג לציבור, מפרסמת נציבות שירות המדינה זו השנה הרביעית את דו"ח הגיוון והייצוג בשירות המדינה בו מובאים נתוני הייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה, ולראשונה את מדד הגיוון התעסוקתי.

המדד, פרי פיתוח של אגף בכיר לבקרת ההון האנושי והאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה מדרג את יחידות שירות המדינה לפי קריטריונים אחידים לגיוון וכשירות תרבותית ומכיל ניתוח מעמיק של הכלים הרכים לגיוון וייצוג ביחידות.

במהלך השנה החולפת, נוסף על עבודת השגרה בנושאי גיוון וייצוג בה עוסקת הנציבות ויחידות שירות המדינה כל העת, הוקדשו מאמצים נכבדים בכדי ששירותים שהיחידות מעצבות ומעניקות לאזרחי ישראל יהיו רלוונטיים ונגישים לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית גם בעת חירום.

שירות המדינה על כלל גווניו ימשיך ויהווה עמוד שדרה ערכי, מקצועי ואיתן כיאה לספינת הדגל של השירות הציבורי גם במים סוערים, לרווחתה וטובתה של מדינת ישראל, ובתפילה ותקווה לימי שגרה ברוכה.

בברכה,

פרופ' דניאל הרשקוביץ



דבר ראש האגף לגיוון תעסוקתי

מובא לעיונכם הדו"ח הרביעי המשקף את תמונת המצב של הגיוון והייצוג בשירות המדינה. שירות המדינה צעד דרך ארוכה בהובלת הגיוון והייצוג, ועוד לפנינו דרך ארוכה עד שההון האנושי בשירות המדינה ישקף את החברה הישראלית כפי שהיא.

היום, ובחלוף ארבע שנים מהקמת האגף לגיוון תעסוקתי, שירות המדינה מגוון יותר ומקצועי יותר עם מגמות עלייה ביעדי הייצוג, אך עדיין דרג מקבלי ההחלטות ומעצבי המדיניות לא משקף את החברה הישראלית. מוטלת עלינו משימה לאומית לחתירה בלתי מתפשרת לייצוג איכותי ומשמעותי בשירות המדינה. קולותיהם של אזרחי ישראל צריכים להיות מיוצגים ונוכחים בתהליכי גיבוש מדיניות וסביב שולחנות קבלת ההחלטות ולאורך השדרה הניהולית של שירות המדינה. רק כך נוכל לחזק את אמון הציבור ולהבטיח שירותים ומענים מקצועיים לכל אזרחי ישראל.

שוק העבודה במדינת ישראל הוא דינמי ומשתנה. משבר הקורונה הציב בפנינו אתגר לאומי בהטחת הגיוון והייצוג ואתגר זה דורש הובלה של פרקטיקות ואסטרטגיות משתנות ועדכניות כחלק מהתמודדות עם משברים.

כחלק מהחתירה לשירות מדינה מגוון וכשיר תרבותית, בדו"ח מתואר הייצוג של עובדים ועובדות מרקע מגוון בהיבטים נוספים מלבד הייצוג הכמותי ולאורך השדרה הניהולית. בין היתר ניתן למצוא בדו"ח תיאור של חלקם של העובדים מרקע מגוון שהתנסו בעבודה מהבית וייצוג לפי דירוגים מקצועיים, מתוך חתימה להטמעת הגיוון בכל מדיניות.

מיקוד נוסף ניתן לייצוג נשים מרקע מגוון וייצוגן לאורך השדרה הניהולית בשירות המדינה. לצד המשימה של גיוון ההון האנושי, מוטלת עלינו האחריות להבטיח שוויון מגדרי והבטחת ייצוגן של נשים מכל גווי החברה הישראלית.

לראשונה מפורסם מדד הגיוון התעסוקתי אשר משקף תמונת מצב שנתית של הגיוון והייצוג בשירות המדינה לפי קריטריונים אחידים של ייצוג, גיוון וכשירות תרבותית. המדד מהווה אבן דרך משמעותית בהיותו כלי לבחינת ההתקדמות של יחידות שירות המדינה בהובלת הגיוון והייצוג.

השנה האחרונה הציבה בפנינו אתגרים חדשים ושירות המדינה ימשיך לפעול ולהוביל מאמצים לגיוון וייצוג ההון האנושי בשירות המדינה כמעסיק הגדול במשק וכנותן שירותים לכל אזרחי ישראל, ולחזק שותפות עמוקה תוך חתירה לשוויון, גיוון וכשירות תרבותית בשירות המדינה בשגרה ובחירום.

כולי תקווה, שהמשימה הלאומית של גיוון ושוויון תחלחל בכל מדיניות ולכל עובד ועובדת בשירות הציבורי, מתוך מחויבות בלתי מתפשרת שגיוון זו משימה של כולנו.

בשותפות,
איאת רחאל

הקדמה

דו"ח הגיוון והייצוג בשירות המדינה מציג את תמונת המצב של ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה מכוח חוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט-1959.

ולראשונה, פרסום המדד לגיוון תעסוקתי, המדד מעריך את יחידות שירות המדינה לפי קריטריונים אחידים הכוללים: נתוני ייצוג, קליטות מועמדים, קידום וכשירות תרבותית. כל יחידה מקבלת ציון בהתאם לתמונת מצב היחידה ולמאמצים שלה לקדם את הגיוון והייצוג.

דו"ח זה כולל פרקים מרכזיים:

חלק א – דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה

פרק א' – גיוון וייצוג בשירות המדינה, אשר סוקר תמונת מאקרו של ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה והעמידה ביעדי הממשלה.

פרק ב' – המדינה כנותנת שירותים, אשר סוקר פעולות ייחודיות של חלק מיחידות שירות המדינה להנגשה של שירותיהן לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית בדגש על ההתמודדות כחלק ממשבר הקורונה.

פרק ג' – ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון, אשר סוקר את נתוני הייצוג של כל אחת מהאוכלוסיות בנפרד ובאופן מעמיק, כולל התפלגות במדרג שירות המדינה ודגש מיוחד על ייצוג נשים מרקע מגוון.

פרק ד' – נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה, אשר מפרט את הפעולות וסוקר את נתוני הגיוס והמיון ביחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.

פרק ה' – מנהיגות ועבודה בשירות המדינה, אשר נותן סקירה ביחס לייצוג ולגיוון בתכניות העתודה של שירות המדינה.

חלק ב – מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה

פרק א' – מתודולוגיה

פרק ב' – מדד הגיוון בשירות המדינה

פרק ג' – ציונים של יחידות שירות המדינה במדד הגיוון

חקיקה והחלטות ממשלה

- להעסקת אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ישנם יעדים ממשלתיים. להלן עיקרי החקיקה והחלטות הממשלה באשר ליעדים:
- חברה ערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסיים – החלטות ממשלה מספר 2579 משנת 2007 ומספר 4436 משנת 2009, קבעו כי 10% מעובדי השירות הציבורי יהיו בני החברה הערבית.
- יוצאי אתיופיה – החלטת ממשלה מספר 1065 משנת 2016, קבעה כי מידת ייצוגם בשירות המדינה תהיה לכל הפחות כפי שיעורם באוכלוסייה הכללית, כלומר 1.7%.
- אנשים עם מוגבלות – חוק שוויון זכויות (אנשים עם מוגבלות) (תיקון מס' 15) התשע"ו – 2016, קבע כי 5% מעובדי שירות המדינה יהיו עובדים עם מוגבלות, כהגדרתה בתיקון.

עולים חדשים – חוק שירות המדינה שנכנס לתוקף ב-1.1.2017, קובע כי עולים חדשים זכאים לייצוג הולם, אך טרם נקבע יעד כמותי לשיעור ייצוגם.

מגזר חרדי – החלטת ממשלה מספר 3268 קובעת כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתייכים למגזר החרדי לא יפחת מ-7%.

יעדי הייצוג חלים על כלל משרדי הממשלה, יחידות הסמך ובתי החולים הממשלתיים, בכל אחת מהרמות במדרג שירות המדינה ובכל דרכי הקבלה לעבודה, לרבות משרות סטודנט.

הערות מתודולוגיות

הנתונים כוללים את כלל היחידות הכפופות לנציבות שירות המדינה, מלבד יחידות מערכת הביטחון, ונאספו דרך מערכת מה"ת ושיוך האוכלוסיות בוצע דרך מערכת מרכז"ה, נכון לתאריך 31.12.20.

הדו"ח מנתח מידע אודות עובדי המדינה הפעילים ומוציא עובדי תאגיד, עובדים מן החוץ ועובדים שאינם בהעסקה ישירה.

בהתפלגות מדרג שירות המדינה, נשמטו מן הנתונים עובדים בדירוג מתנדבים, עובדים מקומיים ישראלים, שוליות ובלתי מדורגים.

לא ניתנה סקירה אודות העמידה ביעד הממשלתי בחלוקה למיניסטריונים של אנשים עם מוגבלות מטעמי צנעת הפרט.

שיוך לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם הינו על פי הצהרת וולונטרית של עובד המדינה.

שירות המדינה מתחלק לארבע רמות בכירות (מהזוטר לבכיר): כניסה-מסד, מירב, תיכון, בכיר. ההתייחסות לרמות אלו יופיעו בדו"ח באופן הבא: דרג כניסה, דרג ניהול מקצועי, דרג ביניים, דרג בכיר.

ככלל סטודנטים נכללים בדרג המסד אולם בשל שונות התקן ולצורך הנגשת הנתונים הפרדנו את הסטודנטים בדו"ח זה לדרג נוסף.

נתוני הדו"ח מתייחסים לשנת 2020 ונותחו ברבעון הראשון לשנת 2021.

בשירות המדינה שלוש מערכות ארגוניות: מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, מערכת הבריאות ומערכת הביטחון. בדו"ח זה, ייסקרו נתוני מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך ומערכת הבריאות.

במהלך שנת 2020 בוצע טיוב נתונים ביחס לכלל האוכלוסיות.

הדו"ח מנוסח בלשון זכר אך מתייחס בצורה שווה לשני המינים.

עיקרי הדו"ח ונתונים כלליים

נתונים כלליים

- בשירות המדינה מועסקים כ-82,072 עובדים ב-100 יחידות, מתוכם:
 - 10,848 עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 13.2% מכלל העובדים.
 - 2,551 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.1% מכלל העובדים¹.
 - 3,072 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.7% מכלל העובדים².
 - 1,284 עובדים חרדים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.6% מכלל העובדים.
 - 1,021 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% מכלל העובדים³.
- שירות המדינה עומד ככלל ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחס לחברה הערבית (10% ייצוג) וליוצאי אתיופיה (1.7% ייצוג).
- גם השנה שירות המדינה טרם עמד ככלל ביעד הייצוג של אנשים עם מוגבלות (5% ייצוג) ושל המגזר החרדי (7% מסך הגיוסים).
- שירות המדינה עומד ביעדי הממשלה בדרג הכניסה, הוא הדרג הזוטר ביותר, ביחס לחברה הערבית ויוצאי אתיופיה, בדרג הניהול המקצועי ישנה עמידה של החברה הערבית בלבד, בדרג הביניים ובדרג הבכיר בשירות המדינה, ישנה עמידה ביעד הממשלתי ביחס לעובדים עם מוגבלות בלבד.
- עמידתו של שירות המדינה ביעדי הייצוג הממשלתיים נובעת משיעורי ייצוג גבוהים במערכת הבריאות באופן שמטשטש את אי העמידה של מערכת משרדי הממשלה ברוב יעדי הייצוג הממשלתיים.
- מערכת הבריאות הממשלתית עומדת ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחס לחברה הערבית וליוצאי אתיופיה (שיעורם במערכת הבריאות הינו 20.1% ו-4.7% בהתאמה).
- מערכת משרדי הממשלה, עומד ביעד הממשלתי ביחס ליוצאי אתיופיה בלבד.

מגמות מרכזיות

- בין השנים 2016-2020 שיעור הייצוג של עובדים מהחברה הערבית עלה ב-3.1%, כאשר בשנת 2020 חלה עליה של 1% בשיעור ייצוגם בשירות המדינה.
 - שיעור ייצוגם בדרג הביניים ובדרג הניהול המקצועי בשנת 2020, ובדרג הבכיר נותר ללא שינוי, גם השנה שיעור ייצוגם של עובדים ערבים בדרג הכניסה מצוי בייצוג ייתר ואף גדל בהשוואה לשנת 2019. יש לפעול לקידום של עובדים מהחברה הערבית בתוך המערכת ולהגדלת שיעור כניסתם לדרגים בכירים יותר בשירות המדינה. חלה עלייה בייצוג עובדים מהחברה הערבית במערכת משרדי הממשלה אולם עדיין ישנו פער ניכר ביחס לחלוקה למערכות שירות המדינה באוכלוסיה הכללית. בשנת 2020 עלה שיעור הייצוג של נשים מהחברה הערבית בשירות המדינה אולם עדיין בדומה לאוכלוסיה הכללית, ככל שעולים במדרג שירות המדינה אחוז הייצוג של נשים מהחברה הערבית קטן. בחלוקה לדירוגים⁴ בשירות המדינה ייצוג החברה הערבית גבוה בדירוגי מקצועות הרפואה, לעומת הדירוגים המשפטיים, מהנדסים והמח"ר בהם הייצוג נמוך משמעותית מהיעד הממשלתי לחברה הערבית.
- בין השנים 2016-2020 שיעור ייצוגם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה עלה ב-1.24%, כאשר בשנת 2020 חלה עליה של 0.3% בהעסקת עובדים יוצאי אתיופיה ביחס לשנה הקודמת.
 - שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה בדרג הכניסה מאופיין בייצוג-יתר משמעותי. יש לפעול לקידום בתוך המערכת ולהגדלת שיעור כניסתם לדרגים בכירים יותר בשירות המדינה. נתוני ייצוג גבוהים נרשמו ביחס ליוצאי אתיופיה בשיעור הגשת מועמדותם לשירות המדינה. בשונה מנתוני הייצוג המגדרי של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה, מרבית המועמדות למשרות שיועדו לאוכלוסיה זו הוגשו על ידי גברים. נתוני ייצוג גבוהים נרשמו ביחס ליוצאי אתיופיה בייצוגם בקרב הסטודנטים, ובדגש על מערכת הבריאות, נתון מעודד שכן תקני הסטודנט מהווים שער כניסה אפקטיבי למשרות אקדמאיות. בחלוקה לדירוגים בשירות המדינה מרבית יוצאי אתיופיה מצויים בדירוגי הסיעוד, בדירוג המינהלי, ובקרב הסטודנטים, בדירוג העובדים הסוציאליים ובדירוגים המקצועיים.

1 0.01% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וגם לאוכלוסיית החרדים ו-0.04% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וגם לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות.

2 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2019, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (5%-3.5%) נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2020 טרם פורסמו.

3 כ-0.22% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית העולים החדשים וגם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה, 0.01% עולים חדשים מהחברה הערבית, 0.02% עולים חדשים חרדים.

4 לפירוט החלוקה לדירוגים, ועוד על אופן החישוב ראו ייצוג האוכלוסיות בחלוקה לדירוגי שירות המדינה פרק 3: גיון בשירות המדינה

- ° כ- 62% מהעובדים יוצאי אתיופיה מועסקים בתל אביב והמרכז, לעומת 45% מיוצאי אתיופיה המתגוררים בתל אביב והמרכז.
- ° 57% מהעובדים החרדים מועסקים בירושלים, לעומת 30% מהמגזר החרדי המתגוררים בירושלים.
- ° 47% מהעובדים שהם עולים חדשים מועסקים בתל אביב והמרכז.
- המרחק האווירי הממוצע בין ערי המשרות ליישובי המגורים של העובדים מהחברה הערבית הינו הגבוה ביותר ועומד על כ- 29 ק"מ, לעומת ממוצע של כ- 17 ק"מ באוכלוסייה הכללית, המרחק הממוצע ממקום המגורים למקום העבודה של יתר האוכלוסיות מרקע מגוון נמוך מהמרחק הממוצע של האוכלוסייה הכללית.⁷

האגף לגיוון תעסוקתי

האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה פועל כדי שההון האנושי בשירות המדינה יישקף את החברה הישראלית כפי שהיא, בדגש על גיוון וייצוג במוקדי קבלת ההחלטות. קולותיהם של אזרחי ישראל כולם צריכים להיות מיוצגים סביב שולחן מקבלי ההחלטות ומעצבי המדיניות ובכל השדרה הניהולית של שירות המדינה, רק כך נוכל להבטיח שירותים מקצועיים ורלוונטיים עבור אזרחי ישראל.

עיקרי פעילות האגף לגיוון תעסוקתי בשנת 2020

- לאגף הגיוון ארבעה תפקידים מרכזיים, להלן פירוט קצר באשר לעשייה בשנת 2020 ביחס לכל אחד מהם:
- 1. **ביצוע מדיניות הממשלה ופיתוח כלי מדיניות מנחים בתחומי המנהל וההון האנושי (רגולציה)**
 - קידום יעדי ייצוג עדכניים ופיתוח כלי מדיניות אפקטיביים ורלוונטיים ביחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.
 - שנה שלישית ברציפות למעלה מ-60 יחידות שירות המדינה הגישו תכניות עבודה לגיוון ולכשירות תרבותית, ודוחות תכנון מול ביצוע.
 - מנכ"לי יחידות שירות המדינה הציגו לנציב שירות המדינה במסגרת תכניות העבודה את תמונת מצב היחידה והגיוון והייצוג והעמידה ביעדי הממשלה ופעולות לקידום הגיוון.

• בין השנים 2016-2020 שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות קטן ב-1.8%, כאשר בשנת 2020 חלה ירידה של 0.1% בשיעור ייצוגם בשירות המדינה ירידה הקטנה מהירידה שחלה בשנת 2019 (0.4%).

- שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות נמצא בירידה זו השנה הרביעית ברציפות. יחד עם זאת, ולאור פעולות שנעשו בשנים 2019-2020 מגמה זו התמתנה משמעותית. נמשיך לפעול כך שמגמה זו תתהפך ונשוב לעמוד ביעד הממשלתי ואף לעבור אותו. ביחס לאנשים עם מוגבלות נרשם נתון מעניין ביחס לגידול שיעורם במעלה ההיררכיה הארגונית, מרבית הייצוג של אנשים עם מוגבלות מצויים במערכת הבריאות. בחלוקה לדירוגים בשירות המדינה, מרבית ייצוג אנשים עם מוגבלות הינו בדירוג הסיעוד, מח"ר, מהנדסים ומנהלי, ניתן לראות כי דירוג הסטודנטים הוא בעל אחוזי ייצוג אנשים עם מוגבלות הנמוכים ביותר.

• זו השנה השנייה בה מוצגים נתוני ייצוג של המגזר החרדי בשירות המדינה⁵: 1.6% מסך עובדי המדינה הם חרדים כאשר בשנת 2020 חלה עליה של 0.4%, 3.8% מכלל הנבחרים לשירות המדינה הם חרדים.

- גם השנה, שיעורי הגשת מועמדות גבוהים מאוד בקרב חרדים, ועדיין שיעור כניסתם היחסי לשיעור מועמדותם מצוי בפרע. ניכר. נתון מעניין נוסף ביחס לחרדים מתייחס לייצוג גבוה באופן יחסי של חרדים בקרב הסטודנטים ובדרגי הביניים. חרדים מצויים ברובם במערכת משרדי הממשלה, בניגוד לייתר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם המצויות במערכת הבריאות. בחלוקה לדירוגים בשירות המדינה, מרבית העובדים מהמגזר החרדי הינם בדירוגי הסטודנטים, המח"ר והמינהלי, לעומת דירוגי הרופאים והוטרנירים, דירוגי הסיעוד והעובדים הסוציאליים בהם הייצוג נמוך מאחוז בודד.

• בין השנים 2016-2020 שיעור ייצוג של עולים חדשים עלה ב-0.3%. שיעורם של עולים חדשים נותר ללא שינוי גם בשנת 2020. עם כינון הממשלה נציבות שירות המדינה תפעל לקבוע יעד ביחס לאוכלוסייה זו.

• ניתוח גיאוגרפי של המשרות בהן מועסקים עובדים מרקע מגוון מעלה⁶

- ° למעלה מ-70% מהעובדים מהחברה הערבית מועסקים במחוז צפון וחיפה, לעומת 55% מהחברה הערבית המתגוררים במחוז צפון וחיפה.

5 הנתונים נאספו על ידי ממוני הגיוון ביחידות שירות המדינה ומתבססים על הצהרה וולונטרית של העובדים החרדים.

6 בחישובים אלו הוסרו עובדים שלא הוזן להם עיר משרה, או שמועסקים בחו"ל או ברחבי הארץ.

7 בחישובים אלו הוסרו כ-1.3% עובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו עבורם נתונים.

- בנייה ופיתוח מדד הגיוון התעסוקתי לכל יחידות שירות המדינה בפיתוח של אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי. המדד מפורסם לראשונה בדו"ח זה.
- למעלה מ- 50 יחידות שירות המדינה הגישו דו"ח גיוון וייצוג לשנת 2019.
- הסדרת מעמדם של ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי בתקנון שירות המדינה.
- פרסום הנחית נציב שירות המדינה - ייצוג המגוון הישראלי במוקדי קבלת ההחלטות בתקופת משבר.

2. הנחיה וליווי לגיוון ולכשירות תרבותית

- האגף הוביל סדרת הרצאות "קולות מהשטח" – חמשה מפגשים על משבר הקורונה והשפעתיו על כל אחת מהאוכלוסיות בחברה הישראלית עם נציגים מכל אוכלוסייה.
- עשרות יחידות שירות המדינה ציינו בפעם השנייה את יום הגיוון הבינלאומי והגישו לנציב שירות המדינה דו"ח גיוון וייצוג.
- השקת קמפיין "מגוון יותר" – מאות משתתפים בקמפיין יום הגיוון הבינלאומי בשירות המדינה, רשויות מקומיות, חברות עסקיות ונציגויות בחו"ל הרימו את דגל הגיוון והשוויון וחגגו יחד עם נציבות שירות המדינה את העשייה ביום הגיוון הבינלאומי.
- נערכו חמשה ימי עיון לממוני הגיוון התעסוקתי ביחידות שירות המדינה אשר עסקו במשימה הלאומית של גיוון וייצוג בשירות המדינה, ולראשונה התקיים יום עיון בנושא להט"ב בשירות המדינה, להרחיב את השיח והמודעות בתפיסה הרחבה של הכשירות.
- פרסום דו"ח גיוון וייצוג לשנת 2019 אשר משקף לציבור הישראלי את נתוני ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה.
- פרסום ארגז כלים לגיוון וכשירות בשירות המדינה אשר מקנה ומנגיש את הידע הרב שנצבר לכלל יחידות שירות המדינה ולכלל הגופים העוסקים בקידום גיוון תעסוקתי.
- פיתוח תכנית מנטורינג – בקהילת ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה נצבר ידע רב וכלים עדכניים לקידום הגיוון והייצוג, האגף השיק תכנית מנטורינג של ממוני גיוון וותיקים ומובילים וממוני גיוון חדשים, התכנית כוללת ליווי מקצועי ומפגשי תוכן לפיתוח ולמידת פרקטיקות נוספות.

3. מחקר ופיתוח באשר לכלים ופרקטיקות פורצות דרך לגיוון וכשירות תרבותית

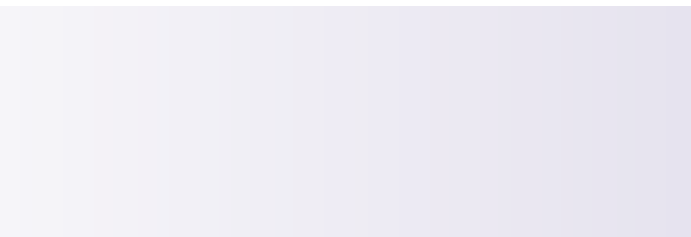
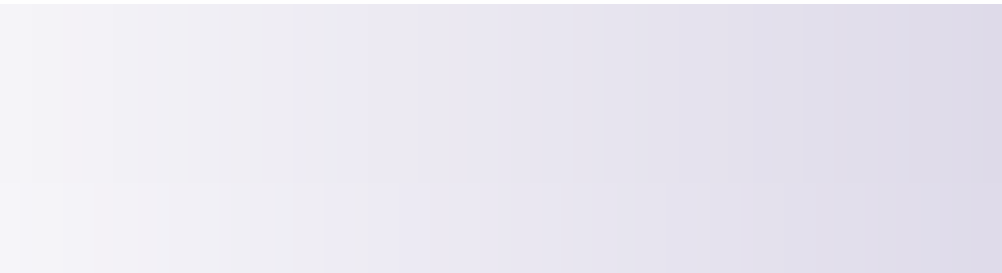
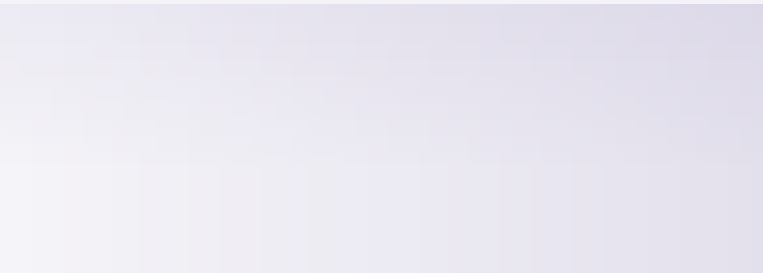
- האגף פועל תוך יצירת שותפויות רחבות אשר יקנו את המומחיות הנדרשת עם גופים המקדמים תעסוקת אוכלוסיות מרקע מגוון. כך למשל: מרכזי הכוון תעסוקתי, עמותות המקדמות תעסוקה מגוונת, מכוני מחקר, מוסדות אקדמיים, נציבויות מקבילות בעולם, גופים מהמגזר הפרטי ונוספים.

- חשיפה תקשורתית נרחבת על פעולות הגיוון וייצוג בשירות המדינה לרגל יום הגיוון הבינלאומי בתקשורת הישראלית בדגש על ערוצי תקשורת בחברה הערבית ובמגזר החרדי.
- האגף בשיתוף המכון הישראלי לדמוקרטיה קידם מחקר הבוחן את יכולתו של השירות הציבורי להעניק שירותים רלוונטיים לאזרחי ישראל, בהינתן דרגי ביניים ודרגים בכירים שאינם מגוונים.
- כנס ייצוג החברה הערבית בשירות הציבורי בשיתוף עם המכון הישראלי לדמוקרטיה, בדגש על ייצוג החברה הערבית במוקדי קבלת ההחלטות והענקת שירותים רלוונטיים לחברה הערבית.
- פיתוח ממשק עם מרכזי צעירים ברשויות מקומיות בשיתוף רשות הצעירים במשרד לשוויון חברתי על ידי כנס חשיפה שהשתתפו בו למעלה מ-250 צעירים מכל הארץ.
- פתיחת מכינה לכניסה לשירות הציבורי עבור האוכלוסייה הבדואית בדרום בשיתוף אגף עתודות לישראל במשרד ראש הממשלה, משרד הכלכלה ומשרד הפנים וארגון אג"ק הפועל מול האוכלוסייה הבדואית בנגב – "תכנית ג'וסור".
- פיתוח תכנית המקפצה – לראשונה תכנית המיועדת לדרג ביניים בשירות המדינה, המבטיחה ייצוג של אוכלוסיות מרקע מגוון ומסלול קידום בשדרה הניהולית בשירות המדינה.
- מחזור שני של מועדון המנהיגות – פורום מצומצם של ממוני וממונות גיוון מובילים ומצטיינים ביחידות. הפורום מהווה גוף מיעץ בפיתוח מודלים מוצלחים לגיוון בשירות המדינה ושיקוף תדיר של צרכי השטח.
- פרויקט תעסוקת אוכלוסיית מזרח ירושלים בשירות המדינה – לראשונה קיימנו בשיתוף עם משרד ירושלים ומורשת פרויקט תעסוקת אוכלוסיית מזרח ירושלים בשירות המדינה יחד עם ממוני גיוון תעסוקתי מיחידות נבחרות, סמנכ"ל הון אנושי, מרכזי קריירה במוסדות להשכלה גבוהה וארגוני תעסוקה בירושלים. הפרויקט כולל כנס חשיפה, יריד משרות, תהליך ליווי והתאמות לשירות המדינה והקמת מאגר מועמדים פוטנציאליים.
- השתתפות האגף וממוני הגיוון התעסוקתי ביריד תעסוקה לאקדמאים מהמגזר החרדי בשיתוף מרכז הכוון עיריית בני ברק.

4. נציבות פניות הגיוון

- האגף משיב לפניות מגורמים ופרטים במגזר הפרטי, הציבורי והשלשי, באשר לאופני הפעולה בתחום הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית.
- במשבר הקורונה האגף קיבל פניות רבות מגורמים מפרטים וגורמים במגזר הציבורי הפרטי והשלשי. הפניות התייחסו לאופני הפעולה בתחום הגיוון והכשירות בהן נוקט האגף בשעת משבר.

תקצירים



Civil Service Diversity and Representation Report for the Year 2020

Introduction

The Occupational Diversity Division at the Civil Service Commission works to ensure that human capital in the civil service reflects the composition of Israeli society, while emphasizing diversity and representation in decision-making processes. The voice of all Israeli citizens should be represented around the decision-making and policy-making table and throughout all levels of management in the civil service. This is the only way we can ensure professional and relevant services for the citizens of Israel.

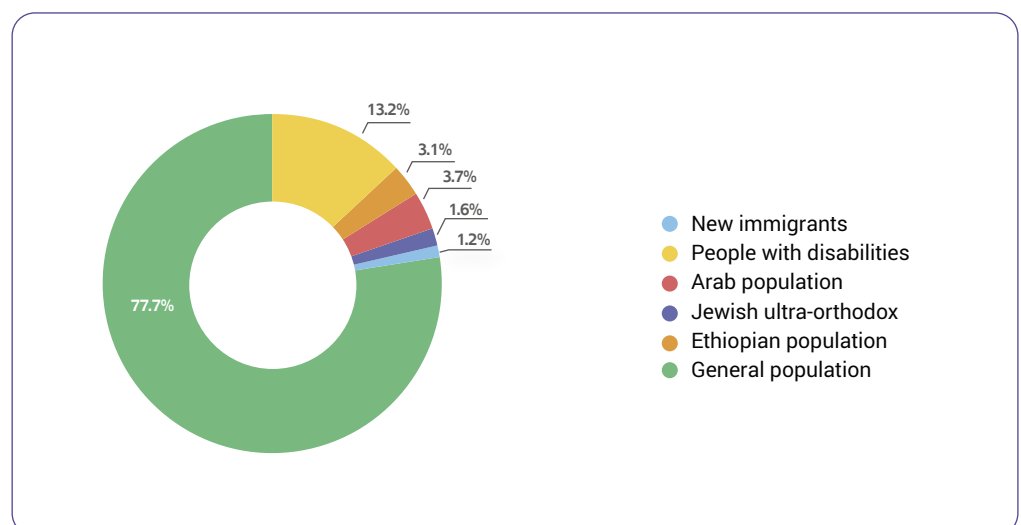
Civil Service Representation and Diversity Report presents the state of the representation of the populations that are entitled to proper representation in the Civil Service, powered by the Law of Civil Service (nominations) 5719 (Hebrew Date)-1959.

This year, the Employment Diversity Index is published for the first time. The index presents the annual state of diversity and representation in the civil service according to unified criteria, including: representation, recruitment of candidates, promotion data and cultural skills.

General Data

- The Civil Service consists of approximately 82,072 employees in 100 departments, among them:
 - 10,848 Civil Service employees are from the Arab population, they constitute 13.2% of all the employees.
 - 2,551 Civil Service employees are from the Ethiopian population, they constitute 3.1% of all the employees.
 - 3,072 Civil Service employees are people with disabilities, they constitute 3.7% of all the employees.
 - 1,284 Civil Service employees come from the Jewish ultra-orthodox communities, they constitute 1.6% of all the employees.
 - 1,021 Civil Service employees are new immigrants, they constitute 1.2% of all the employees.

Graph: Civil Service Diversity and Representation Report for the Year 2020



- The Civil Service has achieved the overall goals of governmental representation in regard to the Arab population (10% representation) and the Ethiopian population (1.7% representation).

- The Civil Service has not yet achieved the overall goal of representation of people with disabilities (5%) and people from Jewish ultra-orthodox communities (7%) this year as well.
- The achievement of government representation goals stems from the high representation rates in the health system, in a way that obscures the non-compliance of other systems in government with government representation goals.
- The governmental health system has achieved the governmental representation goals with regard to the Arab and Ethiopian populations (their percentage in the health system is 20.1% and 4.7% respectively).
- The governmental departments system has achieved the governmental goal with regard to the Ethiopian population only.
- According to the analysis of the representation data throughout the Civil Service hierarchy, as the level of seniority in the Civil Service increases, the relative representation ratio of employees from a diversified background decreases, except for employees with disabilities, whose representation increases in the mid-level and high-level positions.
- The Civil Service has achieved government objectives in relation to the Arab and Ethiopian population in entry-level jobs; at the professional management level the goal was achieved only in the Arab population; and in the medium and high level management positions the goal has been achieved in relation to workers with disabilities only.
- The Civil Service Commission has defined the subject of diversity and representation in the decision-making processes as a strategic goal.

Main trends from the report

- Between the years 2016-2020, the percentage of representation of employees from the Arab population increased by 3.1%, while in 2020 there was an increase of 1% in their representation in the Civil Service.
- Between the years 2016-2020, the percentage of representation of employees from the Ethiopian population increased by 1.24%, while in 2020 there was an increase of 0.3% in employment of members from the Ethiopian population, compared to the previous year.
- Between the years 2016-2020, the percentage of representation of employees with disabilities decreased by 1.8%, while in 2020 there was a decrease of 0.1% in their representation in the Civil Service, a decrease which is smaller than the decrease in the year 2019 (0.4%). The Civil Service Commission has defined the representation of people with disabilities as a strategic goal.
- This is the second year that the report includes the representation of the Jewish ultra-orthodox sector in the Civil Service: 1.6% of all Civil Servants are ultra-orthodox Jews. In 2020 there was an increase of 0.4%, 3.8% of all Civil Servants are ultra-orthodox Jews.
- Between the years 2016-2020, the percentage of representation of new immigrants increased by 0.3%. In 2020, the percentage of new immigrants has remained unchanged as well. We will work towards setting a goal in regard to this population when a government is formed.

As in previous years, the report includes a chapter regarding diversity during emergency state, as part of the Governmental Ministries coping with the COVID-19 crisis and the actions taken to make the services provided by the Ministries more accessible in order to provide a more professional and relevant response to all the citizens of Israel.

The second chapter of the report also presents the diversified employment index in the Civil Service. The index provides the score of 74.1 in the diversified employment index in the Civil Service, the score of 72.6 in the diversified index in the governmental departments system and the score of 68.8 in the index of the health system. The index rates the Civil Service departments according to unified criteria, presents an annual situation report of the diversity and representation in Civil Service and every Ministry and department receive a score according to the norms.

تقرير التنوع والتمثيل في خدمات الدولة لعام 2020

مقدمة

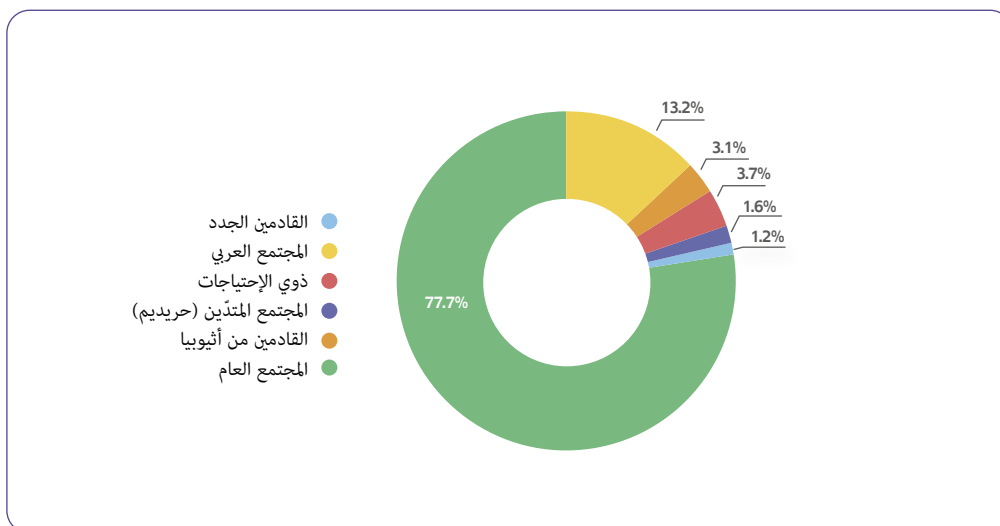
يعمل قسم التنوع التشغيلي في مَقْوَضية خدمات الدولة على ضمان أن تعكس الموارد البشرية في خدمات الدولة المجتمع الإسرائيلي كما هو، مع التركيز على التنوع والتمثيل في مراكز صنع القرار، حيث ينبغي تمثيل أصوات المواطنين الإسرائيليين جميعًا، حول طاولة صناع القرار ومُبلوري السياسة وفي كل المحاور الإدارية في خدمات الدولة، وبهذه الطريقة فقط يمكننا ضمان تقديم الخدمات المهنية وذات الصلة لمواطني إسرائيل.

يعرض تقرير التنوع والتمثيل في خدمات الدولة حالة تمثيل السكان الذين يحق لهم التمثيل اللائق في خدمات الدولة بموجب قانون خدمة الدولة (التعيينات) 1959. ولأول مرة، يعرض مؤشر التنوع التشغيلي صورةً سنوية عن التنوع والتمثيل في خدمات الدولة، وفق معايير موحدة تشمل: مُعطيات التمثيل، واستيعاب المرشحين، والترقية، والأهلية الثقافية.

مُعطيات عامة

- يعمل في خدمات الدولة حوالي 82,072 موظف في 100 وحدة، منها:
- 10,848 موظف من المجتمع العربي يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 13.2% من مجموع الموظفين.
- 2,551 موظف من القادمين الإثيوبيين يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 3.1% من مجموع الموظفين.
- 3,072 موظف من ذوي الإعاقة يعملون في خدمات الدولة، ويشكلون 3.7% من مجموع الموظفين.
- 1,284 موظف من المتدينين (الحريديم) يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 1.6% من مجموع الموظفين.
- 1,021 موظف من القادمين الجدد يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 1.2% من مجموع الموظفين.

مُعطيات التنوع والتمثيل
في خدمات الدولة لعام
2020



معطيات موسعه

- من تحليل معطيات التمثيل على طول التسلسل الهرمي لخدمات الدولة، كلما ارتفع مستوى منصب الوظيفة في التسلسل الهرمي في خدمات الدولة، ينخفض معدل التمثيل النسبي للموظفين من خلفيات متنوعة، باستثناء الموظفين ذوي الإعاقة الذين يزداد تمثيلهم في الوظائف المتوسطة والعليا.

- تلتزم خدمات الدولة بأهداف الحكومة على مستوى وظائف الدخول. وبالنسبة للعرب والإثيوبيين، على مستوى الإدارة المهنية هناك التزام بالهدف للمجتمع العربي فقط، في المستوى المتوسط والمستوى الكبير في وظائف خدمات الدولة هناك التزام بالهدف الحكومي فقط فيما يتعلق بالموظفين من ذوي الإعاقة فقط.
- حددت مَقَوِّضِية خدمات الدولة قضية التَّنَوُّع والتمثيل في مراكز صُنع القرار كهدف استراتيجي.

الاتجاهات الرئيسية من التقرير:

- ارتفع معدل تمثيل الموظفين من المجتمع العربي بين الأعوام 2016-2020، بنسبة 3.1%، بينما شهد عام 2020 زيادة بنسبة 1% في معدل تمثيلهم في خدمات الدولة.
 - ارتفع معدل تمثيل الموظفين الإثيوبيين في خدمات الدولة بين الأعوام 2016-2020، بنسبة 1.24%، بينما شهد عام 2020 زيادة بنسبة 0.3% في معدل توظيفهم مقارنةً بالعام السابق.
 - انخفض معدل تمثيل الموظفين ذوي الإعاقة بنسبة 1.8% بين الأعوام 2016-2020، بينما في العام 2020 كان هناك انخفاض بنسبة 0.1% في نسبة توظيفهم في خدمات الدولة. وهو انخفاض أقل من التراجع الذي حدث في عام 2019 (0.4%) وقد حددت مَقَوِّضِية خدمات الدولة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة كهدف استراتيجي.
 - هذه هي السنة الثانية التي يتم فيها تقديم معطيات حول تمثيل المتدينين (حريديم) في القطاع الحكومي: 1.6% من جميع موظفي الدولة هم متدينون، بينما في عام 2020 كانت هناك زيادة بنسبة 0.4%، 3.8% من بين المنتسبين لخدمات الدولة هم من المتدينين (حريديم).
 - ارتفع معدل تمثيل القادمين الجدد بين عامي 2020 و2016 بنسبة 0.3%. بقيت نسبة القادمين الجدد دون تغيير في عام 2020 أيضاً. مع انعقاد الحكومة، سنعمل على تحديد هدف فيما يتعلق بهذه الفئة من السكان.
- كما خصص التقرير هذا العام أيضاً فصلاً عن التنوع في حالات الطوارئ كجزء من تعامل وحدات خدمات الدولة مع جائحة كورونا والإجراءات لإتاحة الخدمات الوزارية من أجل توفير استجابة مهنية وملاءمة لجميع مواطني إسرائيل.

يعرض الفصل الثاني من التقرير ولأول مرة مؤشر التنوع التشغيلي في خدمات الدولة، ويتضمن المؤشر نتائج مؤشر التنوع التشغيلي في خدمات الدولة القطاع الحكومي 74.1، نتائج مؤشر التنوع في نظام الوزارات الحكومية 72.6 وأما نتائج المؤشر في النظام الصحي 68.8. يصنف المؤشر وحدات القطاع الحكومي وفقاً لمعايير موحدة، ويُقدِّم لمحة سنوية عن التنوع والتمثيل في خدمات الدولة، وتحصل كل وزارة ووحدة على علامة وفقاً للمعايير.

חלק א: גיוון וייצוג בשירות המדינה

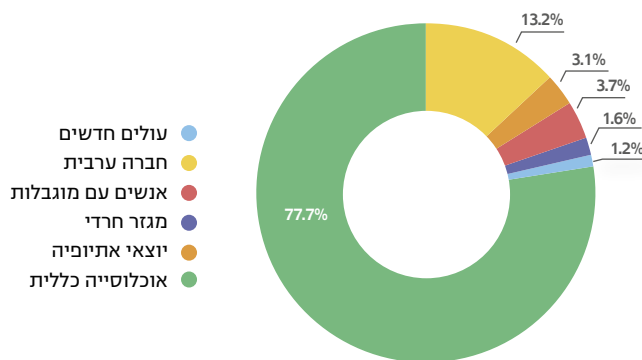


תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה

בשירות המדינה מועסקים כ-82,072 עובדים ב-100 יחידות, מתוכם:

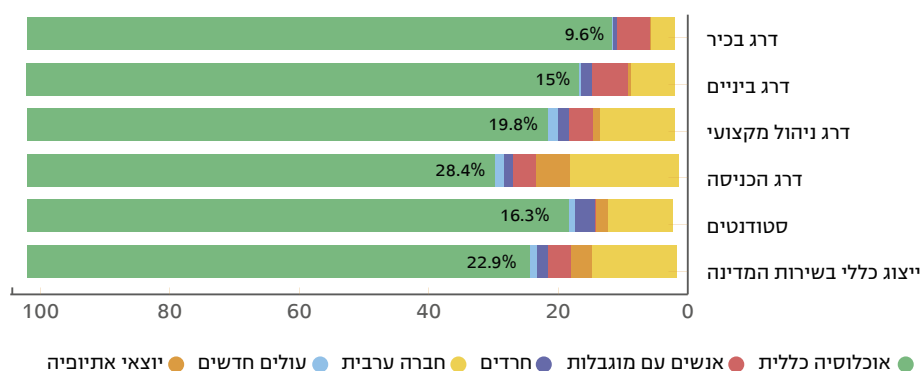
- 10,848 עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 13.2% מכלל העובדים. שיעור ערבים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 20.5%¹.
- 2,551 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.1% מכלל העובדים.² שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הינו 1.8%.³
- 3,072 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.7% מכלל העובדים.⁴ שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הינו 8.8%⁵.
- 1,284 עובדים חרדים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.6% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 8.6%⁶.
- 1,021 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% מכלל העובדים.⁷ שיעור עולים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 3.9%⁸.

גיוון בשירות המדינה בשנת
2020



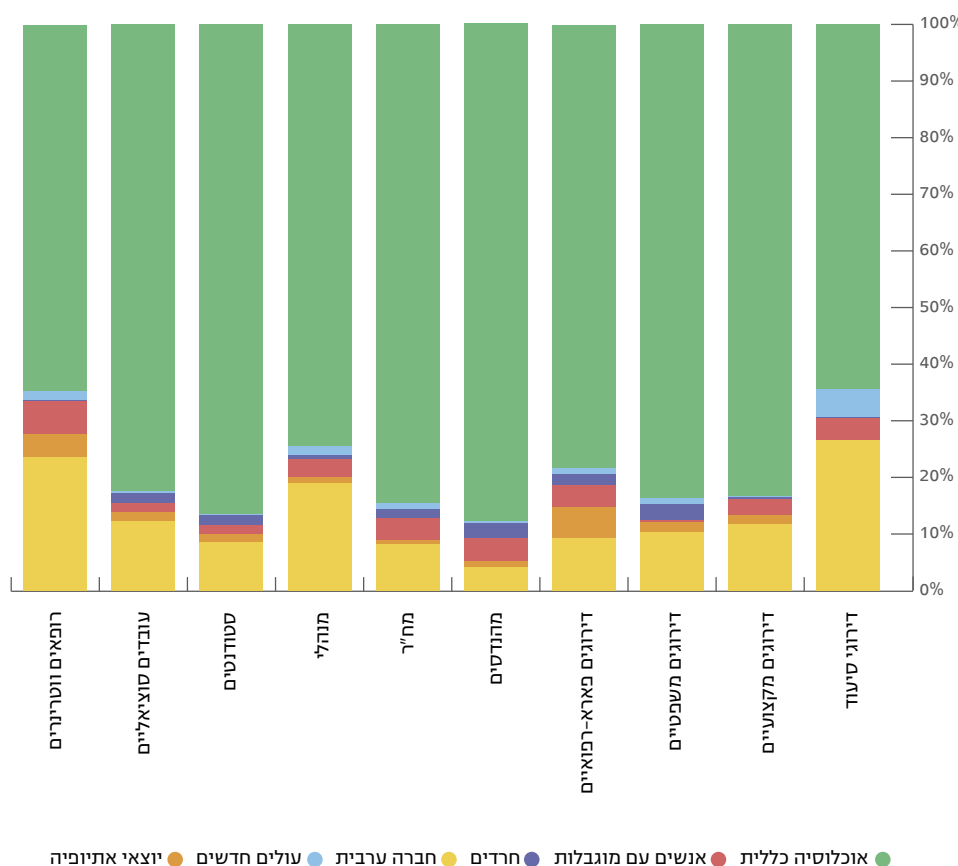
בשירות המדינה ישנה עמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים שנקבעו ביחס לחברה הערבית (10%) וביחס ליוצאי אתיופיה (1.7%) ככלל, אולם ביחס לאנשים עם מוגבלות (5%), אחוז הייצוג נמוך מהיעד הממשלתי. ביחס למגזר החרדי אין עמידה ביעד הממשלתי שנקבע (7% ייצוג מסך הגיוסים, ראו בהרחבה להלן: ייצוג המגזר החרדי). ביחס לעולים חדשים טרם נקבע יעד ממשלתי.

- 1 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילי 21-67.
- 2 0.01% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וגם לאוכלוסיית החרדים ו-0.04% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וגם לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות.
- 3 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילי 21-67.
- 4 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2019, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (5%-3.5%) נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2020 טרם פורסמו.
- 5 נתוני אנשים עם מוגבלות מתבססים על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2018.
- 6 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילי 21-67.
- 7 כ-0.22% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית העולים החדשים וגם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה, 0.01% עולים חדשים מהחברה הערבית, 0.02% עולים חדשים חרדים.
- 8 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילי 21-67.



ככל שעולים ברמת הבכירות במדרג שירות המדינה שיעור ייצוגם היחסי של עובדים מרקע מגוון הולך וקטן, למעט עובדים עם מוגבלות שייצוגם גדל בדרג הביניים ובדרג הבכיר.

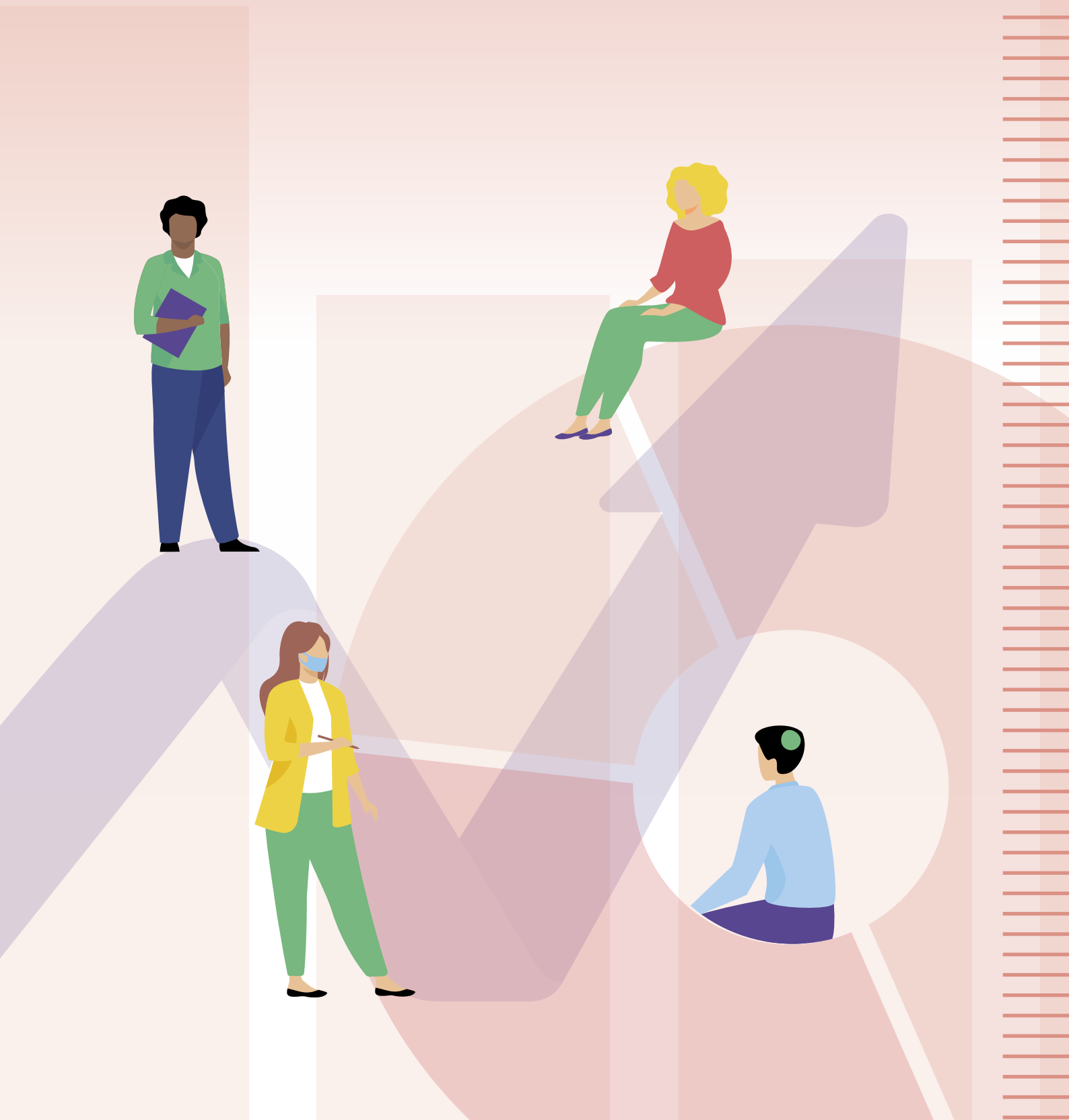
ייצוג האוכלוסיות בחלוקה לדירוגי שירות המדינה⁹



ניתן לראות כי בדירוגים במקצועות הרפואה, הסיעוד והפרא רפואיים ישנו ייצוג גבוה של עובדים מרקע מגוון, אולם ניתן לראות שיש שונות בפיזור האוכלוסיות בדירוגים השונים.

בגרף זה דירוגים בעלי מאפיינים דומים קובצו יחד למסגרת משותפת דירוגים פארא-רפואיים (פיסיוטרפיסטים, ביוכימאי-מיקרובי, רוקחים, פרא רפואיים, מרפאים בעיסוק), דירוגי סיעוד (אחיות לברה"צ, אחיות), דירוגים מקצועיים (הנדסאים/טכנאים, עיתונאים, עובדי הוראה, כלל המפקחים, עובדי מחקר, חסוי, רשות הכבאות) דירוגים משפטיים (משפטיים), פרקליטים, סנגורים, ציבוריים, משפטיים מתמחים) וכן הוסרו דירוגי איתן ואזרחים ותיקים ועובדים שלא טוייבו נתוני הדירוגים שלהם.

פרק ב': גיוון בשירות המדינה בחירום



גיוון בחירום

משבר הקורונה הבריאותי בימים אלו במגמת שיפור, אך ההשלכות של המשבר על שוק העבודה בפתחן וזה מציב בפנינו אתגר חדש, שדורש היערכות ממשלתית כחלק מההיערכות האסטרטגית של נציבות שירות המדינה, בהובלת הגיוון והייצוג בשירות המדינה. כחלק מההיערכות האגף לגיוון תעסוקתי מנחה את יחידות שירות המדינה להגביר את הפעילות היזומה להגדלת מספר המועמדים מכלל האוכלוסיות מרקע מגוון על ידי פרסום רחב ומונגש של כלל המשרות, ייזום ירידי תעסוקה וכנסי חשיפה בהובלת הנציבות והשתתפות בירידי תעסוקה ייעודיים, בנוסף לשימוש בכלי של ייעוד משרות ככלי נוסף על מנת להבטיח קליטה של מועמדים מרקע מגוון.

גיוון בחירום: המדינה כנותנת שירותים

בפרק זה נסקור חלק מפעילות יחידות שירות המדינה שפעלו להנגשה של השירותים לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית כחלק מההתמודדות עם משבר הקורונה, דוגמאות אלו אשר ממחישות אופנים שונים בהם יחידות שירות המדינה נתנו מענה ייחודי לכל אזרחי ישראל כחלק מהמדיניות הכללית של המשרד:

משרד הפנים

- **חלוקת תווי מזון למשפחות** – משרד הפנים, בשיתוף הרשויות המקומיות העניק סיוע לאוכלוסיות זכאיות ברכישת מזון ומוצרים חיוניים באמצעות כרטיסים נטענים. כחלק מהובלת משימה זו ובכדי להבטיח הענקת הסיוע לכלל המשפחות הזכאיות במדינת ישראל, פעל משרד הפנים להנגשת המידע במגוון שפות, הן במקדי המענה הטלפוני, והן באמצעים דיגיטליים.
- **התמודדות עם התפרצות נגיף הקורונה בראיה רב תרבותית תחום השליטה וההדרכה וההתגוננות מהפצת המגפה** – משרד הפנים בהובלת אגף בכיר לעדות לא יהודיות, פעל יחד עם אנשי הדת ברשויות המקומיות הערביות, להעלאת המודעות לשמירה על הנחיות משרד הבריאות ולעידוד ההתחסנות, זאת באמצעות הסברה מונגשת ומותאמת תרבותית, הן באמצעים דיגיטליים וברשתות החברתיות הייעודיות והן בדרשות של יום שישי ברשויות המקומיות.
- **הקמת מתקני טהרה** – עם פרסום הנחיות משרד הבריאות באשר לאופן הטיפול בנפטרים מנגיף הקורונה או החשודים כנגועים בו, עלה צורך למענה ייעודי לטהרת הנפטרים הלא יהודים, בהתאם למנהגים ולמצוות הדתיות ותוך שמירה על הנחיות משרד הבריאות. לאור מצב החירום הייחודי, משרד הפנים נעתר לסייע ויחד עם אנשי הדת, אותרו מתקני טהרה מותאמים בפריסה ארצית והוכשרו למתן מענה זה.

נציבות שירות המדינה

- בתקופת הקורונה, מבחני הגיוס והמיון בנציבות שירות המדינה בתקופת הקורונה שמתקיימים במכון המיון הותאמו לכלל האוכלוסיות והועברו לפלטפורמה אינטרנטית המנגישה את מבחני המיון. תהליך זה מאפשר הנגשה רחבה יותר של תהליכי הגיוס והמיון לכלל האוכלוסיות.

רשות האכיפה והגבייה

- הרשות יזמה תהליך הנגשה של המידע והשירותים עבור אוכלוסיית יוצאי אתיופיה – בין הנושאים הראשונים שנכללו בתהליך זה הוא גביית קנסות, מידע הנוגע לעבודת רשות האכיפה והגבייה מתוך רצון שהעובדים יידעו ויוכלו לתת מענה, בכך הונגש השירות לאוכלוסייה זו ונקבעו דרכי פעולה נוספים להמשך הדרך בין היתר הסברים באמהרית, טפסים מתורגמים, מפגשים משותפים נוספים ועוד.
- הרשות יזמה שיתוף פעולה עם ג'וינט ישראל ומרכזי העצמה במשרד הרווחה לשם מתן שירות לאוכלוסיית הבדואים בנגב, מתוך רצון להנגיש את השירות לקהל זה. לשם כך גויסו סטודנטים למשפטים מהאוכלוסייה הבדואית אשר מגיעים לעיריות ולמועצות או לאגפי הרווחה. שם הוקמו עמדות של הרשות בשיתוף משרד הרווחה למתן מענה אישי בנושאים אלו.

רשות המיסים

שיתוף פעולה של רשות המיסים עם משרד החינוך הביא להקלה משמעותית בהליך אישור הזכאות להטבות במס של הורים לילדים עם מוגבלות שוועדת זכאות ואפיון קבעה להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי. הודות להעברת מידע באופן מקוון, לא יידרשו עוד ההורים לצרף את החלטת הוועדה כדי לקבל נקודות זיכוי במס הכנסה.

משרד התקשורת

משרד התקשורת פעל מול משרד החינוך על מנת לאפשר לצוותי ההוראה בבתי הספר להעביר שיעורים וירטואליים לתלמידים תוך התאמת התשתיות ברשויות המקומיות בדגש על רשויות מקומיות בדואיות בדרום ורשויות מקומיות חרדיות, הפעילות כללה חיבור לתשתיות אינטרנט ושדרוג מהירות החיבור הביתי.

משרד העלייה והקליטה

כחלק מפעילות משרד העלייה והקליטה בקליטת עולים ותושבים חוזרים, פעילות זו במשבר הקורונה הייתה כרוכה בשינוי תהליך הקליטה בנתב"ג ומעבר לשירות המצמם מגע עם העובדים, תוך מחויבות למתן סל קליטה מותאם וכל הנדרש לעולה בתקופת הבידוד.

הרבנות הראשית לישראל

בתקופת הקורונה כל מבחני המיון הגיוס בוצעו באופן מקוון, במחלקת בחינות של הרבנות הראשית אשר מסמיכה רבנים ודיינים נתנה מענה למועמדים שאין להם את האפשרות להיבחן באופן מקוון, פעלה הרבנות ליצירת מועדים בשיתוף משרד הבריאות לביצוע המבחנים.

משרד הבריאות

מבצע החיסונים – כחלק ממבצע "חוזרים לחיים" למתן חיסונים נגד נגיף הקורונה משרד הבריאות הנגיש את המידע על החיסונים לכלל האוכלוסיות על ידי פרסום סרטוני הסבר ומידע מונגש לחברה הערבית בשפה הערבית, למגזר החרדי מידע נוסף הונש מידע גם ביידיש, ליוצאי אתיופיה באמהרית וגם בשפה הרוסית. המידע כולל שאלות ותשובות על החיסון ועל היעילות שלו, במטרה להגביר את המודעות לחיסון ולעלות את אחוז המתחסנים מכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית. מי שהשתתף בחלק הסרטונים הם עובדים ממערכת הבריאות מאותן אוכלוסיות אשר הנגישו מידע כשיר תרבותית.

משרד הבריאות הנגיש תרגום מרחוק לשפת הסימנים: שירות זה מאפשר קבלת תרגום סימולטני לשפת הסימנים בין מטפל לבין אדם חרש או כבד שמיעה, באמצעות שיחת וידאו בזמן אמת במהלך הטיפול. אפשר להיעזר בשירות מקוון לתרגום לשפת סימנים בזמן קבלת טיפול (רפואי, נפשי, פרא-רפואה). שירות התרגום לשפת הסימנים, המתבצע בזמן אמת באמצעות טכנולוגיה זמינה ונגישה, מייעל ומשפר את הזמינות, המהירות והגמישות בהנגשת הטיפול הרפואי. השירות מהווה פתרון קל וזמין מכל מקום, מבטיח תרגום איכותי ומייתר את הצורך במציאת מתורגמן ייעודי לתרגום פנים אל פנים. כל האזרחים זכאים לקבל שירות תרגום מרחוק לשפת הסימנים. השירות ניתן בשלב זה רק בעברית.

מרכז מעלה הכרמל לבריאות הנפש

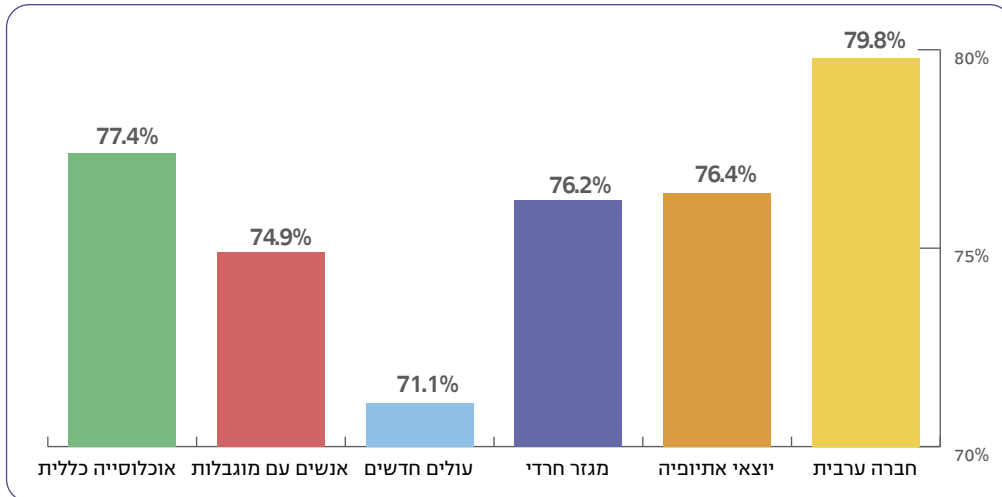
שמירת הרצף הטיפולי במרפאת המבוגרים – אחד האתגרים במשבר הקורונה היה המשך רצף הטיפול למטופלים בצו טיפול מרפאתי, צוות המרפאה שמר על רצף הטיפול על ידי ביקורי בית במטרה למנוע הידרדרות במצבם הנפשי של המטופלים עקב משבר הקורונה.

עבודה מהבית בקרב עובדים מרקע מגוון

במעבר של שירות המדינה לעמידה בהוראות התו הסגול כחלק מהתמודדות עם משבר הקורונה ועל מנת לסייע ליחידות שירות המדינה במתן מענה לחזרה מדורגת של פעילות המשק, נציבות שירות המדינה ומשרד האוצר פרסמו הנחיה בדבר עבודה מהבית¹⁰, במסגרת הדו"ח בחנו את שיעורי העובדים שהתנסו בעבודה מהבית בהתאם להנחיה, וכן את **ממוצע ימי עבודה חודשיים מהבית בחלוקה לאוכלוסיות** מרקע מגוון ובהשוואה לאוכלוסייה הכללית.

אחוזי העובדים שהתנסו בעבודה מהבית בחלוקה לאוכלוסיות¹¹

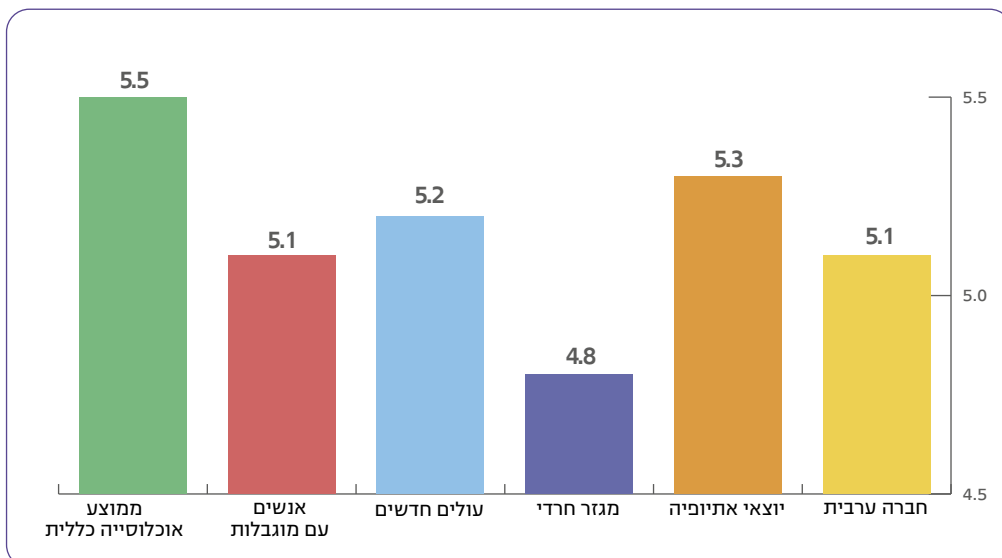
אחוזי העובדים שהתנסו בעבודה מהבית בחלוקה לאוכלוסיות



- ניתן לראות כי אחוזי העובדים שהתנסו בעבודה מהבית דומים בכלל האוכלוסיות ונעים בטווח של 71%-79.8%.
- ניתן לראות כי האחוז הגבוה ביותר של העובדים שהתנסו בעבודה מהבית הינו בחברה הערבית, עבודה מהבית מהווה מענה חלקי לחסם הגיאוגרפי עבור הרבה מהעובדים מהחברה הערבית ועובדים שמתגוררים במרחק ממקום העבודה.
- שיעור נמוך יותר של התנסות בעבודה מהבית בקרב עולים חדשים אך גם הם בדומה לשאר האוכלוסיות.

ממוצע ימי עבודה חודשיים מהבית בחלוקה לאוכלוסיות¹²

ממוצע ימי עבודה חודשיים מהבית בחלוקה לאוכלוסיות



¹⁰ הנחית נציב שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר בדבר עבודה מהבית, מיום 1.5.20.

¹¹ עובדים אלו התנסו לפחות פעם אחת בעבודה מהבית, בשל שלילת נתונים אלו ממערכת הנוכחות המרכזית בחישובים אלו לא נכללים עובדים במערכת ביטחון, עובדי רשות המיסים, משרד העבודה והרווחה ועובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו עבורם נתונים.

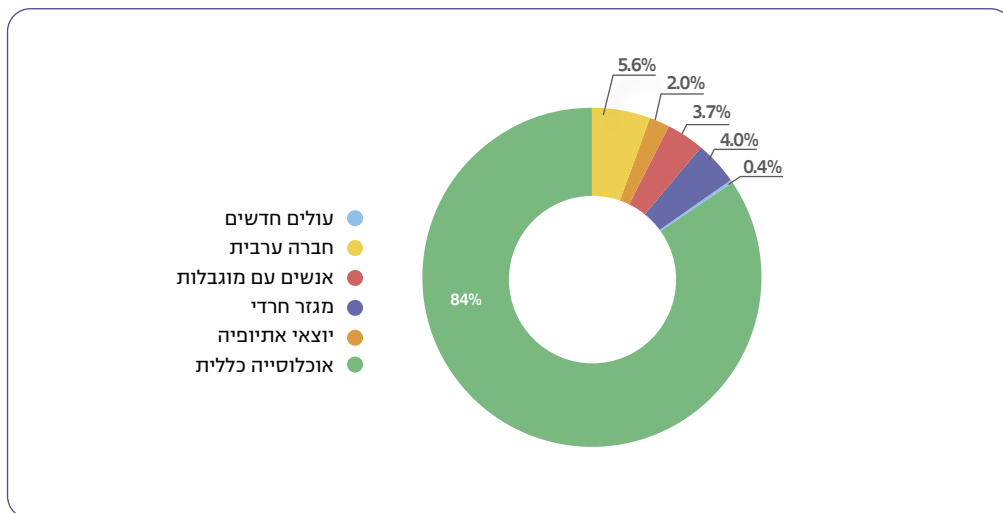
¹² נתונים אלו מתייחסים לתקופה: יוני 2020 - מרץ 2021, בשל שלילת נתונים אלו ממערכת הנוכחות המרכזית בחישובים אלו לא נכללים עובדים במערכת ביטחון, עובדי רשות המיסים, משרד העבודה והרווחה ועובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו עבורם נתונים.

- בבדיקת ממוצע ימי העבודה החודשיים מהבית, ניתן לראות כי עובדים מרקע מגוון השתמשו באפשרות העבודה מהבית באחוזים דומים ביחס לאוכלוסייה הכללית.
- עובדים מהמגזר החרדי משתמשים באפשרות העבודה מהבית באחוזים הנמוכים ביותר אך לא בפער גדול ביחס לשאר האוכלוסיות.

פילוח עובדים בהסדר לאוכלוסיות¹³

בתקופת הקורונה עובדים רבים בשירות המדינה לא יכלו להמשיך בביצוע תפקידם בשל מגבלות. כך למשל, עובדים שמקום עבודתם נסגר בשל התפרצות הקורונה, עובדים שאינם נדרשים לעבודה לאור מגבלות שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת הפעילות הסדירה. עובדים אלו נכללו בטווחי זמן שונים תחת הסכם מיוחד שכלל תשלום חלקי על התקופה.

להלן פילוח עובדים בהסדר בחלוקה לפי אוכלוסייה.

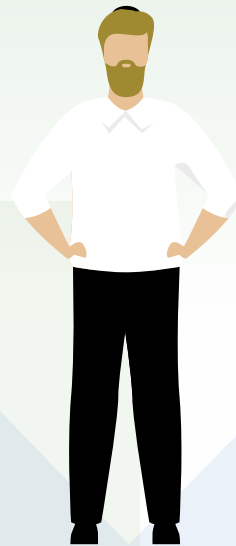


הרכב העובדים שהוגדרו בהסדר
בשנת 2020

- כ- 5.6% מהעובדים בהסדר היו עובדים מהחברה הערבית, לעומת 13.2% עובדים מהחברה הערבית שמועסקים בשירות המדינה.
- כ- 2% מהעובדים בהסדר היו עובדים יוצאי אתיופיה, לעומת 3.1% עובדים יוצאי אתיופיה שמועסקים בשירות המדינה.
- כ- 3.7% מהעובדים בהסדר היו עובדים עם מוגבלות, בדומה 3.7% עובדים עם מוגבלות שמועסקים בשירות המדינה.
- כ- 4% מהעובדים בהסדר היו עובדים מהמגזר החרדי, לעומת 1.6% עובדים מהמגזר החרדי שמועסקים בשירות המדינה.
- כ- 0.4% מהעובדים בהסדר היו עובדים עולים חדשים, לעומת 1.2% עובדים עולים חדשים שמועסקים בשירות המדינה.
- ניתן לראות כי למעט אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות, שיעורי העובדים מרקע מגוון שהוצאו להסדר נמוכים משמעותית ביחס לאחוזים באוכלוסייה הכללית.

¹³ בחישוב זה נכללים עובדים שנכללו בהסדר לפחות למשך יום אחד בשנה האחרונה, וכן הוסרו כ- 400 עובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו נתונים לגביהם.

פרק ג': ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה



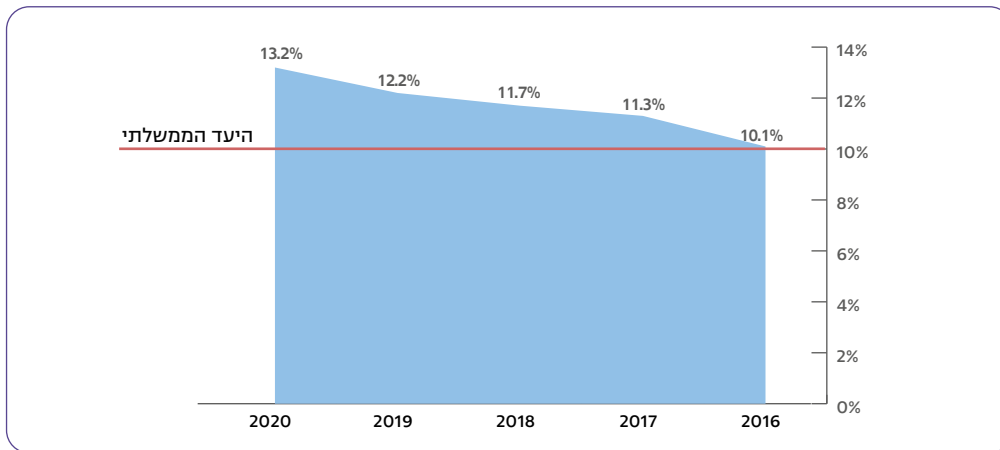
החברה הערבית לרבות דרוזים וצירקסיים

1. תמונת מצב כללית

- 10,848 ערבים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 13.2% מכלל העובדים. שיעור ערבים בגילי כוח העבודה בקרב האוכלוסייה הכללית בישראל הינו 20.5%¹⁴.
- מתוך עובדי המדינה מהחברה הערבית, 1,330 עובדים דרוזים המהווים 1.6% מכלל העובדים, ייצוג התואם לשיעורם באוכלוסייה.
- בין השנים 2016-2020 חלה עליה של 3.1% בשיעור ייצוגם של עובדים ערבים בשירות המדינה.
- ב-26% מיחידות שירות המדינה (26 יחידות) קיימת עמידה ביעד הממשלתי לייצוג החברה הערבית (לפחות 10%).
- ב-32% מכלל היחידות (32 יחידות) שיעור הייצוג הוא בין 5%-10%.
- ב-28% מהיחידות (28 יחידות), שיעור ייצוג נמוך מ-5%.
- ב-14% מהיחידות (14 יחידות) אין כל ייצוג לעובדים ערבים.

2. מגמות ייצוג של החברה הערבית

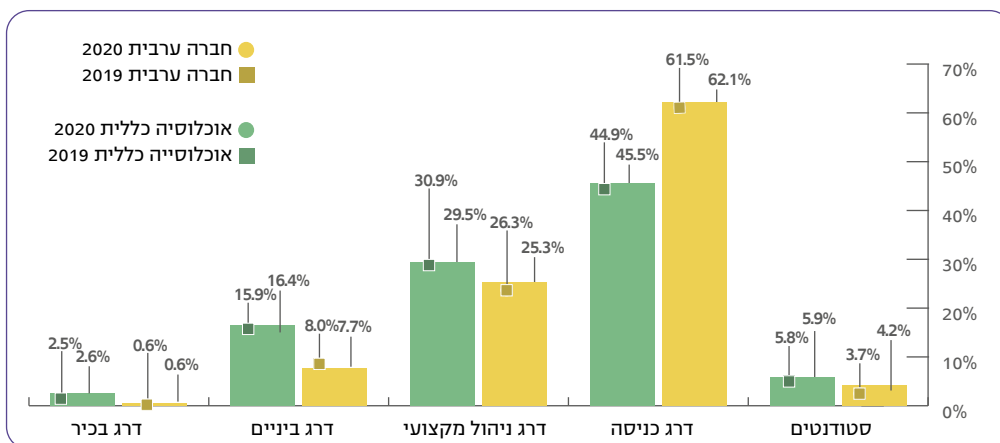
מגמת ייצוג של חברה ערבית
בשירות המדינה ב - 5 השנים
האחרונות



- ייצוג החברה הערבית מצוי בעלייה מתמדת.
- בשנת 2020 שיעור הייצוג עלה ב-1% המהווה 1,085 עובדים.
- בין השנים 2016-2020 שיעור הייצוג עלה ב-3.1%.

3. התפלגות ייצוג עובדים מהחברה הערבית במדרג שירות המדינה

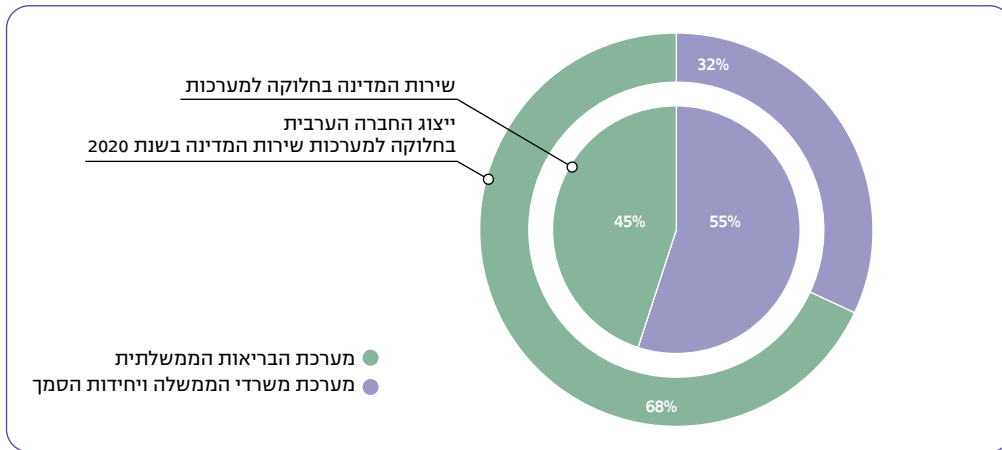
התפלגות ייצוג החברה הערבית
בשנת 2020 בהשוואה לשנת
2019



החברה הערבית מצויה בייצוג יתר בדרג הכניסה ביחס לאוכלוסייה הכללית, ככל שעולים במדרג שירות המדינה שיעור החברה הערבית יורד, בהשוואה לנתוני שנת 2019 המגמה ממשיכה ומחריפה ככל שעולים במדרג.

4. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכות המדינה

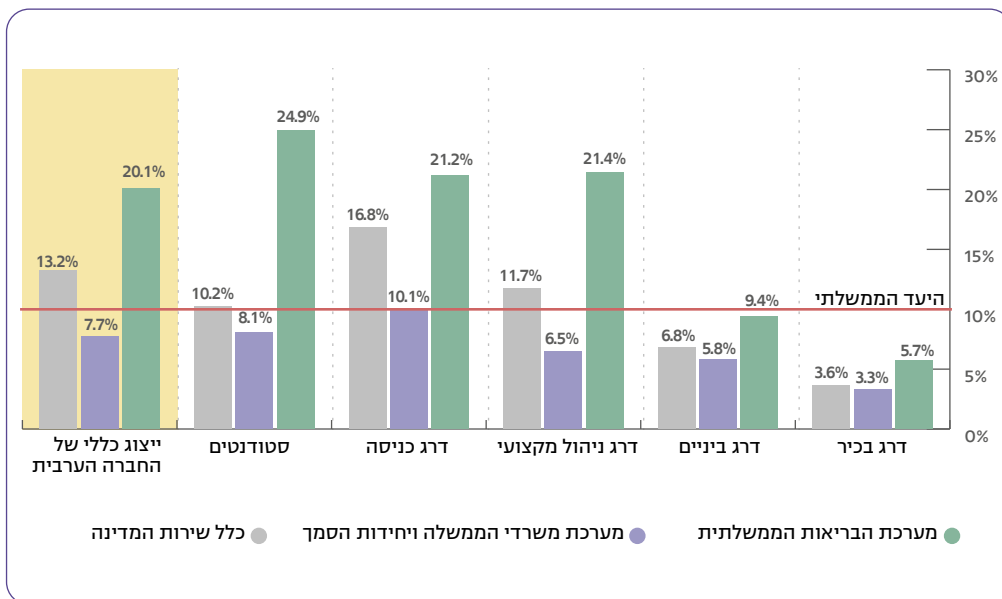
ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכות המדינה



- 68% מהעובדים הערבים נמנים על מערכת הבריאות, בשנת 2019 שיעורם עמד על 65.6% ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות, במערכת משרדי ויחידות הסמך שיעור העובדים הערבים עומד על 32% לעומת 34.4% בשנת 2019.
- העלייה בשיעור הייצוג של עובדים החברה הערבית בשירות המדינה הייתה לטובת מערכת הבריאות לעומת ירידה במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

החלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות

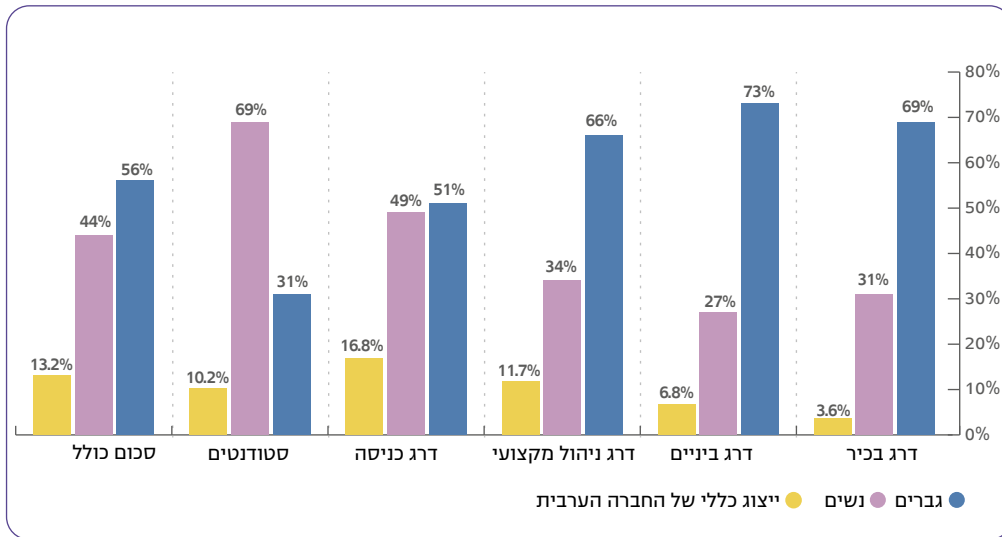
עמידה ביעד הממשלתי ביחס לחברה ערבית בחלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות בשנת 2020



- שירות המדינה עמד ביעד הייצוג של החברה הערבית (10%) עם ייצוג של 13.2%, בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות ייצוג החברה הערבית לפי שיעורה באוכלוסייה 20%, לעומת 7.7% במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, בהשוואה לשנת 2019 עלייה של 2.5% במערכת הבריאות.
- מערכת משרדי הממשלה עומדת ביעד הממשלתי בדרג הכניסה בלבד בשיעור של 10.1%.

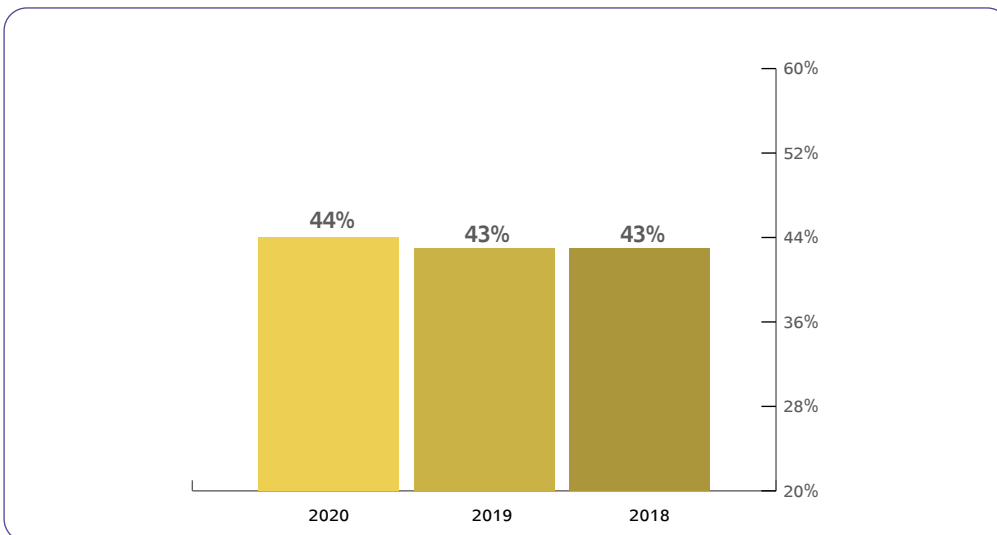
5. התפלגות מגדרית של עובדי מדינה מהחברה הערבית

התפלגות מגדרית של החברה
הערבית על פני מדרג שירות
המדינה



- בניתוח ייצוג החברה הערבית בשירות המדינה לפי מגדר, 44% מהעובדים מהחברה הערבית הן נשים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 43%) ו-56% הם גברים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 57%).
- שיעורן של הנשים מהחברה הערבית בשירות המדינה גבוה מגברים מהחברה הערבית בדרג הסטודנטים בלבד, ככל שעולים במדרג שירות המדינה שיעורם של הנשים נעשה נמוך משמעותית משיעור הגברים.

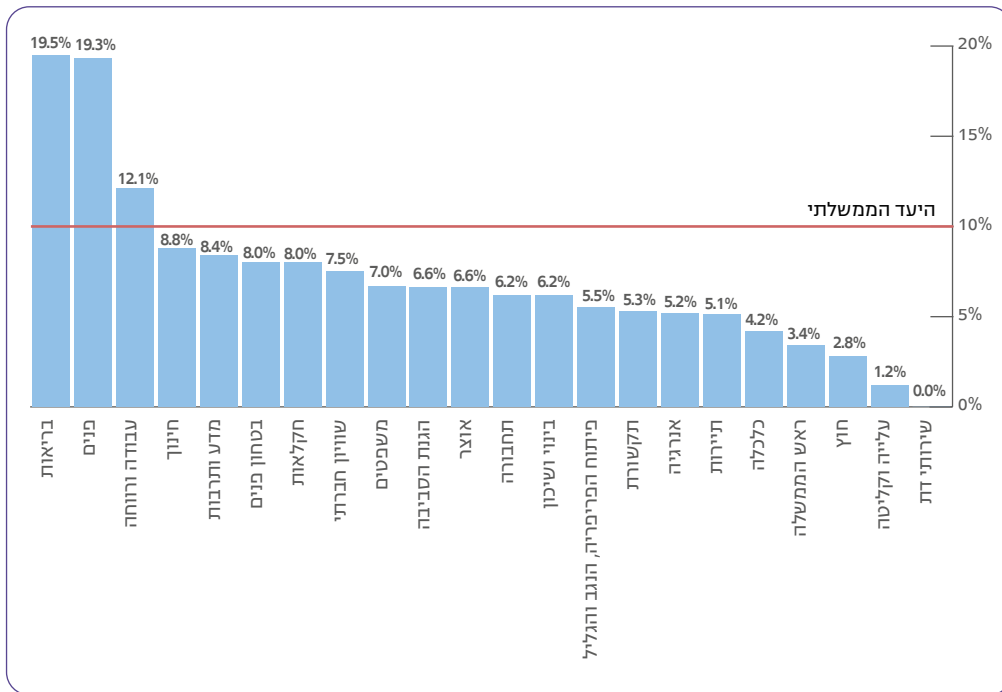
מגמות ייצוג נשים ערביות
בשירות המדינה - מתוך ייצוג
החברה הערבית בשירות המדינה



- ישנה עליה בייצוג נשים מהחברה הערבית לעומת ירידה קטנה בשיעור הגברים מאותה אוכלוסייה.

6. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למניסטריונים

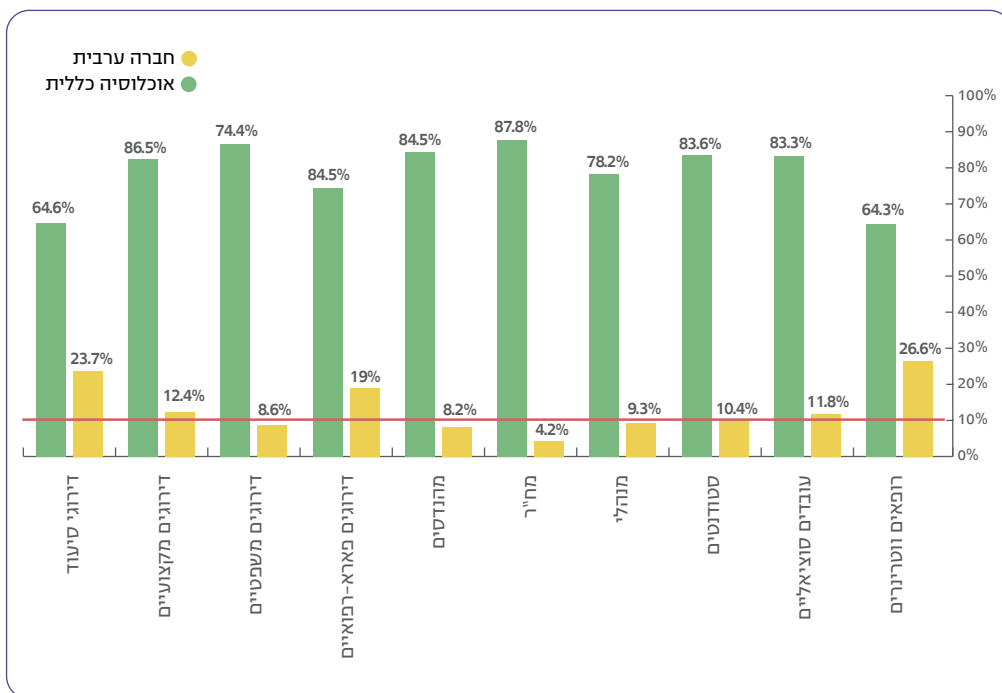
ייצוג החברה הערבית בחלוקה
למניסטריונים בשנת 2020



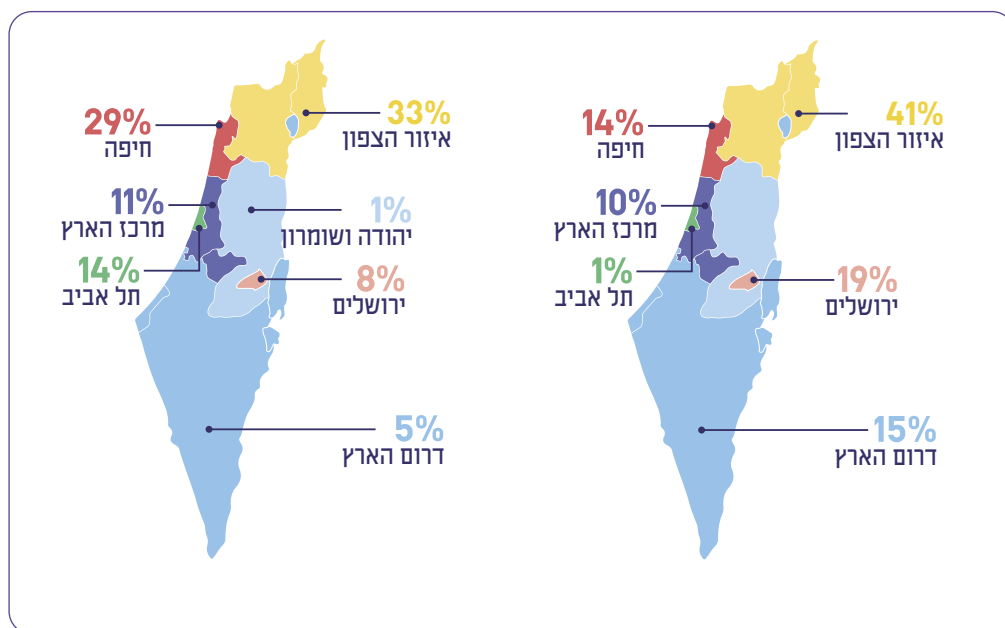
- בדומה לשנה שעברה, 14% בלבד מהמניסטריונים (3 מניסטריונים) עומדים ביעד הייצוג הכללי של החברה הערבית. שלושת המניסטריונים הם: משרד הפנים, משרד הבריאות ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

7. ייצוג החברה הערבית לפי דירוגים

ייצוג החברה הערבית בחלוקה
לדירוגים בשירות המדינה



- ייצוג החברה הערבית גבוה בדירוגי מקצועות הרפואה, לעומת הדירוגים המשפטיים, מהנדסים והמח"ר בהם הייצוג נמוך משמעותית מהיעד הממשלתי לחברה הערבית.



פיזור גיאוגרפי של המשרות בהם עוסקים העובדים מהחברה הערבית

בקרב העובדים מהחברה הערבית 33% מועסקים באזור הצפון, 29% בחיפה, 8% בירושלים, 5% בדרום, 11% במרכז ו-14% בתל אביב.¹⁶

פיזור גיאוגרפי של החברה הערבית בישראל¹⁵

בקרב האוכלוסייה הערבית (41%) מתגוררים באזור הצפון, (19%) בירושלים, (14%) בחיפה, (15%) בדרום, (10%) במרכז ואחוז אחד בתל אביב.

בהשוואה לפיזור גיאוגרפי של האוכלוסייה ניתן לראות כי אחוז העובדים מהחברה הערבית המועסקים בחיפה ובצפון גדול מאחוז הפיזור של האוכלוסייה באזורים אלו, לעומת אחוז עובדים נמוך בדרום הארץ ובירושלים.

המרחק האווירי הממוצע בין ערי המשרות ליישובי המגורים של העובדים מהחברה הערבית הינו כ- 29 ק"מ לעומת ממוצע של כ- 17 ק"מ באוכלוסייה הכללית.^{17 18}

¹⁵ הלמ"ס, 2020. אומדני אוכלוסייה 2019.

¹⁶ בחישובים אלו הוסרו כ- 68 (0.6%) עובדים שלא הוזן להם עיר משרה.

¹⁷ בחישובים אלו הוסרו כ- 1.3% עובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו עבורם נתונים.

¹⁸ כחלק ממענה לחסם הגיאוגרפי, ניתנת אפשרות לעובדים מהחברה הערבית לקבל סיוע בשכר דירה במעבר של מעל 70 ק"מ.

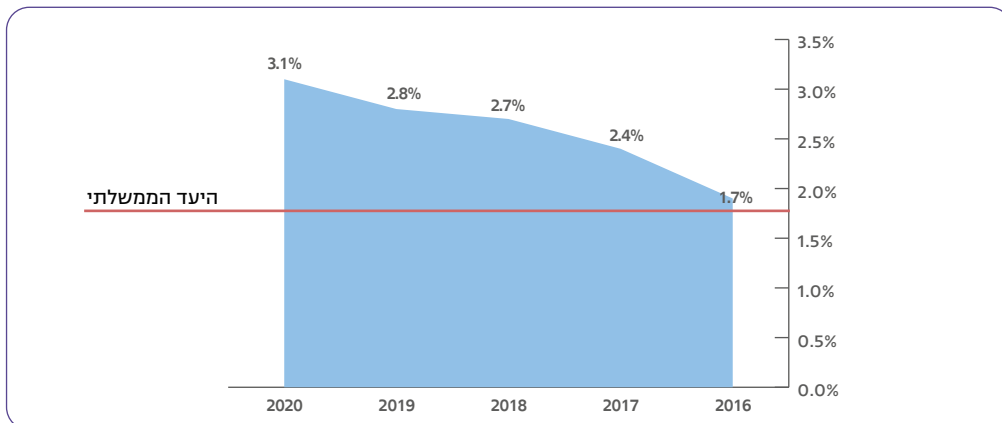
יוצאי אתיופיה בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 2,551 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.1% מכלל העובדים¹⁹. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הינו 1.8%²⁰.
- בין השנים 2016-2020 חלה עלייה של 1.2% בשיעור ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה, מגמה חיובית של עלייה משנה לשנה.
- בכ-46% מיחידות שירות המדינה (46 יחידות), קיימת עמידה ביעד הממשלתי של ייצוג יוצאי אתיופיה.
- 38% מיחידות שירות המדינה (38 יחידות) הממשלתי אינן עומדות ביעד הממשלתי.
- ב-16% מהיחידות (16 יחידות), אין כל ייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה.

2. מגמות ייצוג של יוצאי אתיופיה

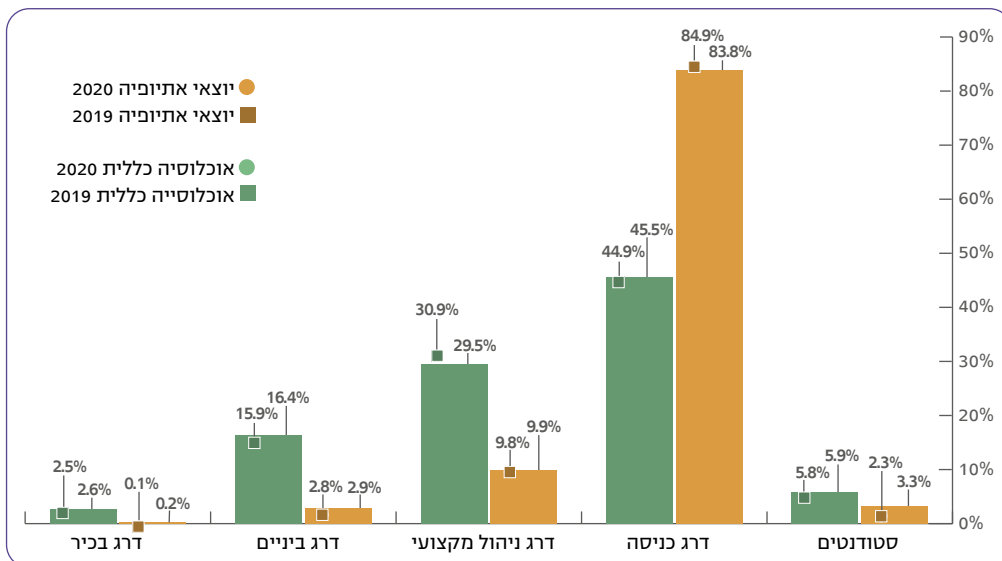
מגמת ייצוג של יוצאי אתיופיה
בשירות המדינה ב - 5 השנים
האחרונות



- ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה נמצא במגמה חיובית של עלייה.
- בשנת 2020 שיעור הייצוג גדל ב-0.3% המהווה 338 עובדים.
- בין השנים 2016-2020 שיעור ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה עלה ב-1.2%.

3. התפלגות ייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה

התפלגות ייצוג יוצאי אתיופיה
בשנת 2020 בהשוואה לשנת
2019



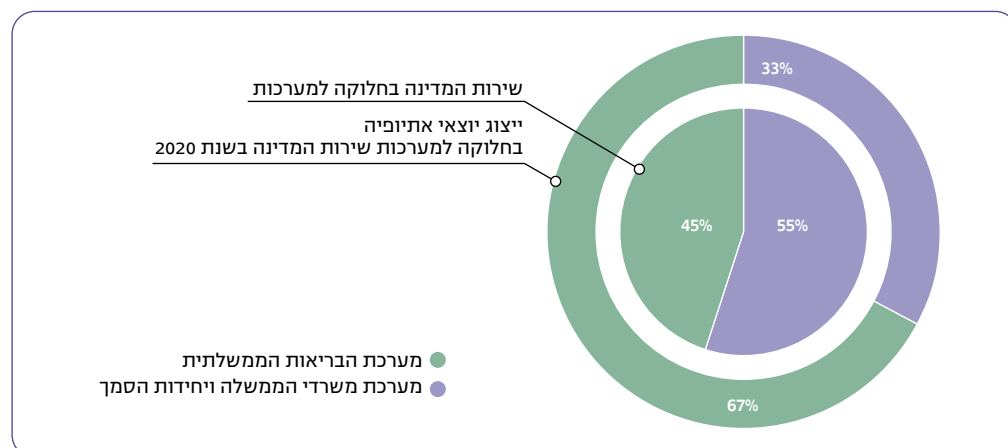
19 0.01% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וגם לאוכלוסיית החרדים ו-0.04% מהעובדים

בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וגם לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות.

20 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילי 67-21.

בניתוח ייצוג יוצאי אתיופיה לפי מדרג שירות המדינה ניתן לראות כי בדרג הכניסה ייצוג יתר ביחס לייצוג בשירות המדינה, מגמה שהולכת ומחריפה ככל שעולים במדרג.

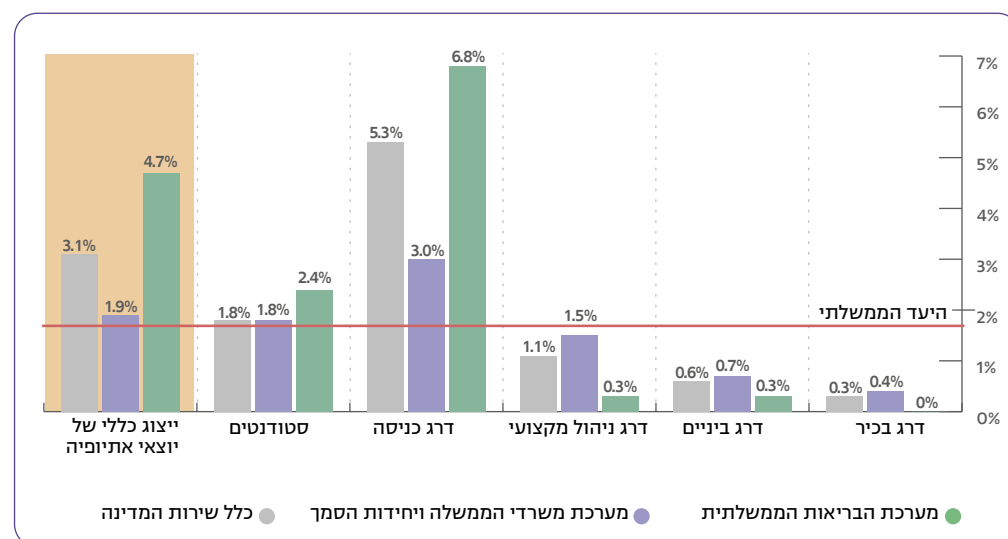
4. התפלגות עובדים יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות המדינה



ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות המדינה

- שירות המדינה עומד ביעד הייצוג של יוצאי אתיופיה (1.7%). בחלוקה לפי מערכות בשירות המדינה, ייצוג יוצאי אתיופיה במערכת הבריאות עומד על 67% (בשנת 2019 שיעורם על 68.5%), במערכת משרדי הממשלה ייצוגם עומד על 33% (בשנת 2019 שיעורם עמד על 31.5%).
- ישנה עלייה בייצוגם של יוצאי אתיופיה במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. עמידה ביעד הממשלתי.

החלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות

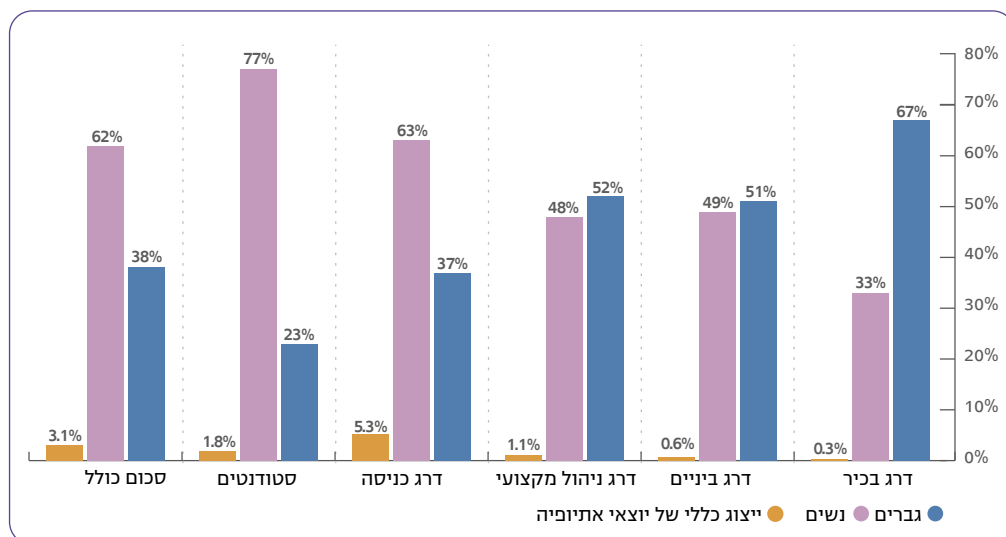


עמידה ביעד הממשלתי ביחס ליוצאי אתיופיה בחלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות בשנת 2020

- שירות המדינה עומד ביעד הממשלתי הכללי לייצוג יוצאי אתיופיה ועומד על 3.1% ייצוג. העמידה ביעד נובעת משתי סיבות עיקריות: שיעור הייצוג הגבוה באופן יחסי במערכת הבריאות אשר עומד על 4.7% ומתבסס על ייצוג יתר בדרג הכניסה במערכת הבריאות ובמערכת משרדי הממשלה.
- המערכות אינן עומדות ביעד הממשלתי ביחס ליוצאי אתיופיה במדרג שירות המדינה, מלבד בדרג הכניסה ובדרג הסטודנטים.
- בדרג הבכיר נמצאים 6 עובדים יוצאי אתיופיה בלבד מההווים 4.0%, עובדים אלו מועסקים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך בלבד. בהשוואה לשנת 2019, עלייה במספר העובדים בדרג הבכיר בקרב יוצאי אתיופיה מ-3 עובדים בדרג הבכיר בשנת 2019 ל-6 עובדים בדרג הבכיר בשנת 2020.

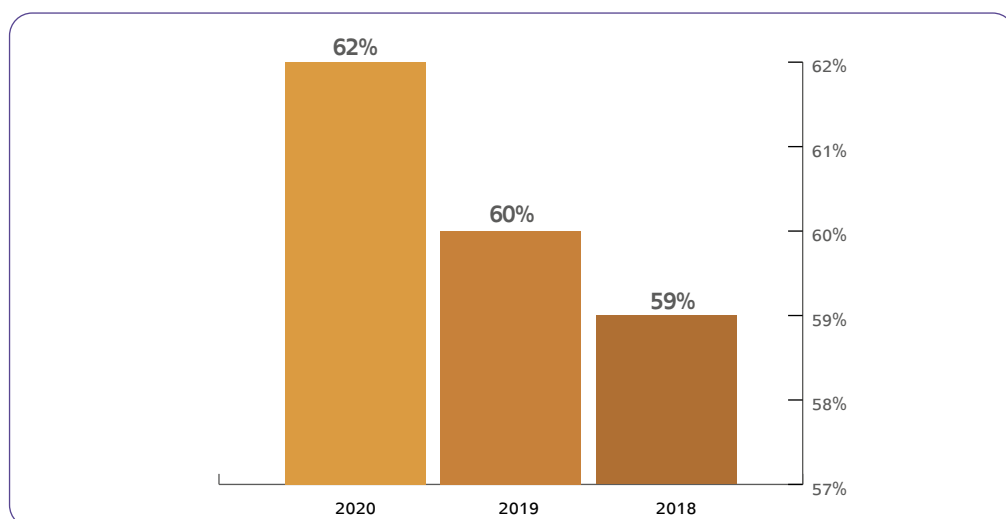
5. התפלגות מגדרית של עובדים יוצאי אתיופיה

התפלגות מגדרית של יוצאי
אתיופיה על פני מדרג שירות
המדינה



- בניתוח ייצוג אתיופיה בשירות המדינה לפי מגדר, 62% מהעובדים יוצאי אתיופיה הן נשים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 60%) ו-38% הם גברים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 40%).
- ישנה עליה בייצוג נשים יוצאות אתיופיה לעומת ירידה קטנה בשיעור הגברים מאותה אוכלוסייה.
- שיעורן של הנשים יוצאות אתיופיה בשירות המדינה גבוה מגברים יוצאי אתיופיה אך בדרג הבכיר שיעורם נמוך יותר מהגברים (33% לעומת 67%), בדומה למגמה הכללית בשירות המדינה.

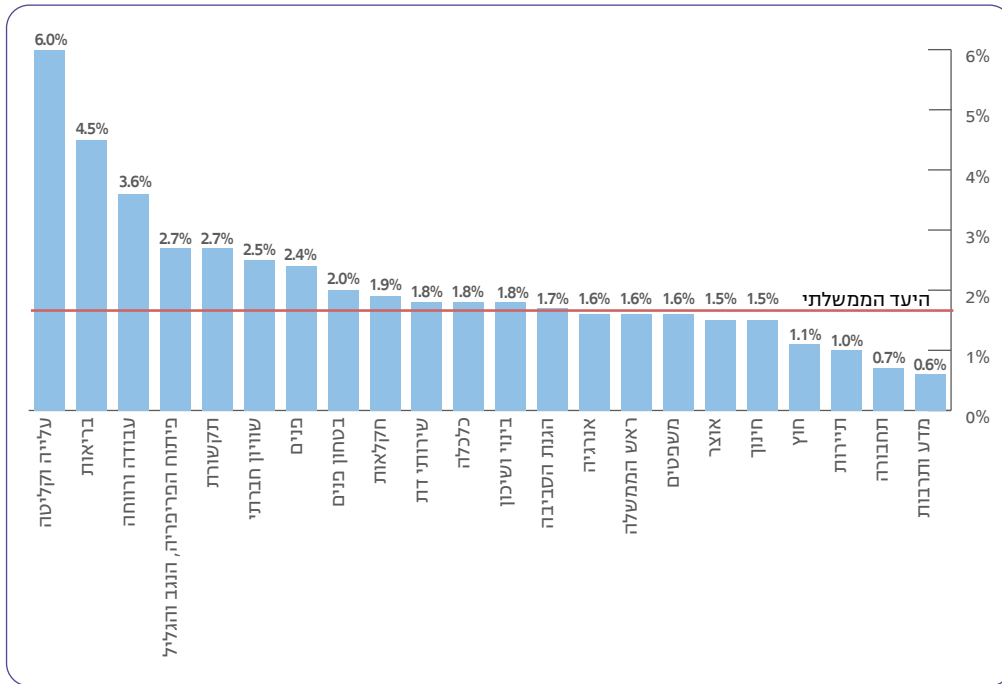
מגמות ייצוג נשים יוצאות
אתיופיה בשירות המדינה - מתוך
ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות
המדינה



- ישנה מגמה חיובית של עלייה בשיעור הייצוג של נשים יוצאות אתיופיה

6. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למניסטריונים

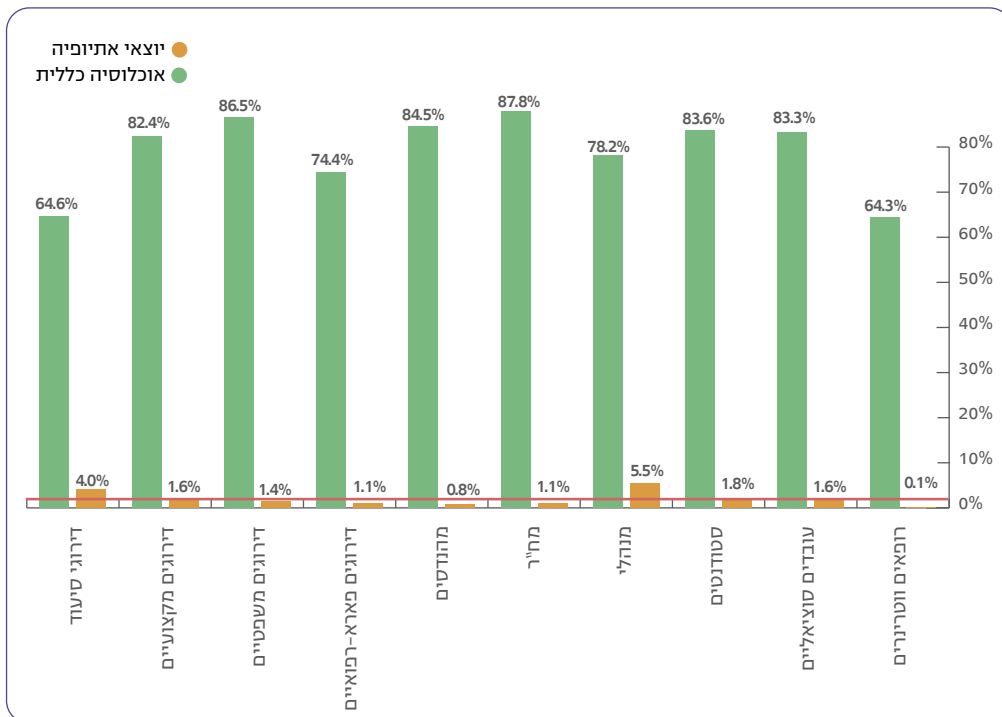
ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למניסטריונים



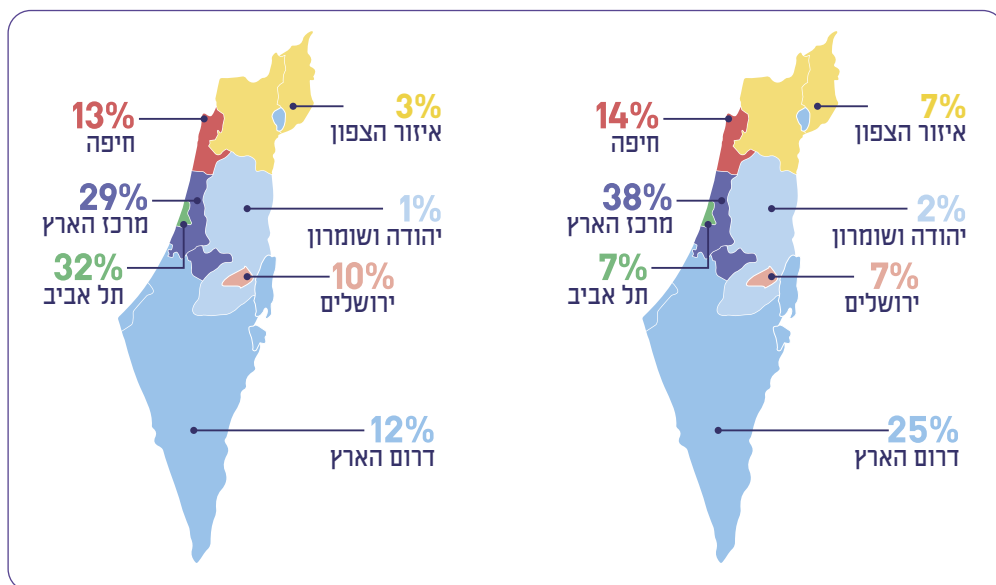
בלמעלה ממחצית מהמניסטריונים ישנה עמידה ביעד הממשלתי לייצוג יוצאי אתיופיה, אך רוב מוחלט של עובדים אלו מצויים בדרג הכניסה.

7. ייצוג יוצאי אתיופיה לפי דירוגים בשירות המדינה

ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה לדירוגים בשירות המדינה*



- ייצוג יוצאי אתיופיה גבוה מהיעד הממשלתי בדירוגי הסיעוד, בדירוג המינהלי, ובקרב הסטודנטים.
- בדירוג העובדים הסוציאליים ובדירוגים המקצועיים אחוז הייצוג קרוב מאוד ליעד הממשלתי לעומת הדירוגים האחרים בהם הייצוג נמוך משמעותית מהיעד הממשלתי ליוצאי אתיופיה.



פיזור גיאוגרפי של המשרות בהם עוסקים העובדים יוצאי אתיופיה

בקרב העובדים יוצאי אתיופיה 3% מועסקים באזור הצפון, 13% בחיפה 10% בירושלים, 12% בדרום, 29% במרכז, 32% בתל אביב ואחוז ביהודה ושומרון.²³

פיזור גיאוגרפי של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה

בקרב יוצאי אתיופיה (38%) מתגוררים באזור המרכז, (25%) באזור הדרום, (14%) באזור חיפה, (7%) באזור הצפון, (7%) באזור ירושלים, (7%) בתל אביב ו- (2%) וביהודה ושומרון.²²

בהשוואה לפיזור גיאוגרפי של האוכלוסייה ניתן לראות כי אחוז העובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בירושלים ובתל אביב גדול מאחוז הפיזור של האוכלוסייה באזורים אלו, לעומת אחוז עובדים נמוך בדרום הארץ ובמרכז.

המרחק האווירי הממוצע בין ערי המשרות ליישובי המגורים של העובדים יוצאי אתיופיה הינו כ- 11 ק"מ לעומת ממוצע של כ- 17 ק"מ באוכלוסייה הכללית.²⁴

21 הלמ"ס, 2020. אומדני אוכלוסייה 2019.

22 בחישובים אלו הוסרו כ- 18 עובדים שלא הוזן להם עיר משרה או מועסקים בחו"ל או ברחבי הארץ.

23 רגב, א. גורדון, ג. 2018. מאפייני שוק הדיור ופריסתה הגאוגרפית של האוכלוסייה החרדית בישראל. המכון הישראלי לדמוקרטיה: ירושלים.

24 בחישובים אלו הוסרו כ-1.3% עובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו עבורם נתונים.

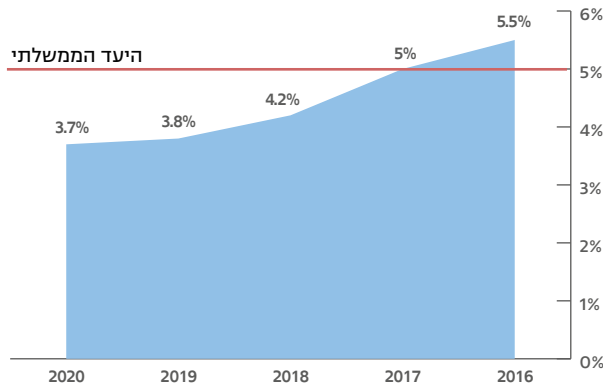
ייצוג אנשים עם מוגבלות

1. תמונת מצב כללית

- 3,072 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.7% מכלל העובדים.²⁵ שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הינו 8.8%.²⁶
- שיוך לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם נעשה על פי הצהרה וולונטרית של עובד המדינה. נתוני עובדים עם מוגבלות חסרים ומבוססים רק על עובדים שהצהירו.
- שיעור ייצוג אנשים עם מוגבלות ירד ב- 0.1%.
- בעקבות ירידה עקבית בייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה, הגדיר האגף לגיוון תעסוקתי אוכלוסייה זו כאוכלוסייה במיקוד אסטרטגי לשנים 2020-2022. זאת, במטרה לראות היפוך מגמה וגדילה עקבית בשיעור ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה, אכן הצלחנו בשנתיים האחרונות למזער את הירידה באחוזי הייצוג ולהגדיל את מספר העובדים עם מוגבלות ונמשיך להגביר מאמצים להגדיל את אחוזי הייצוג והקליטות של אנשים עם מוגבלות.

2. מגמות ייצוג עובדים עם מוגבלות

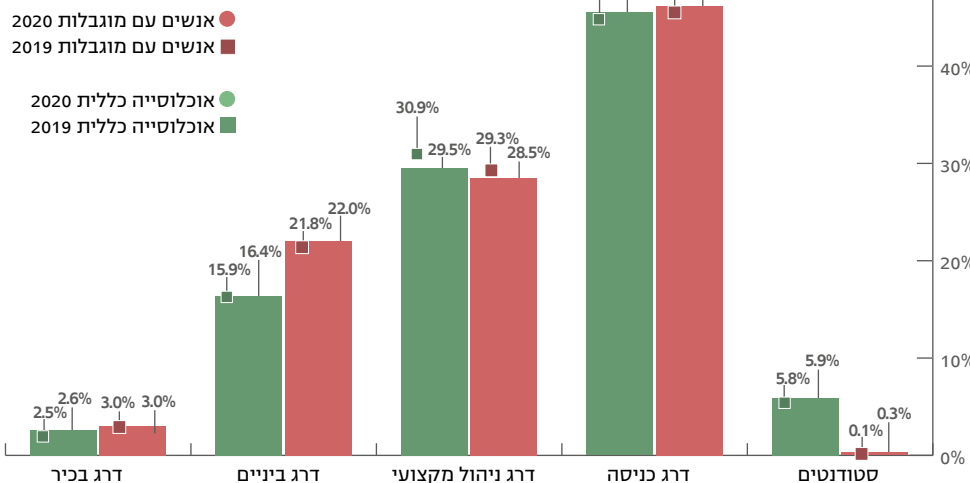
מגמת ייצוג של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה ב - 5 השנים האחרונות



- ייצוג אנשים עם מוגבלות נמצא במגמת ירידה, משנת 2019 מגמה זו התחילה להתמתן
- בשנת 2020 יש ירידה של 0.1% בהשוואה לירידה של 0.4% משנת 2019.

3. התפלגות ייצוג עובדים עם מוגבלות

התפלגות ייצוג אנשים עם מוגבלות בשנת 2020 בהשוואה לשנת 2019

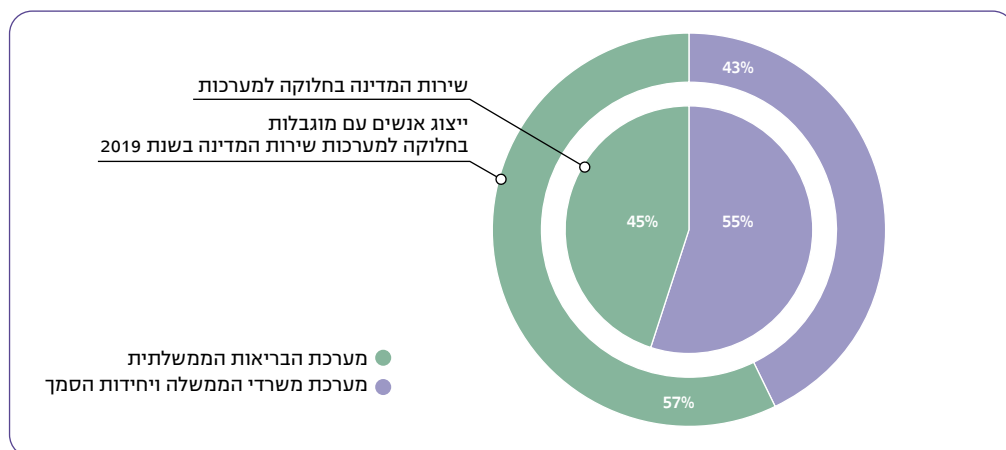


25 נתוני אנשים עם מוגבלות מתבססים על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2018.

26 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2019, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (3.5%-5%) נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2020 טרם פורסמו.

- בניתוח התפלגות אנשים עם מוגבלות על פני מדרג שירות המדינה, ניתן לראות כי באופן יחסי לחלקם של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה, שיעור הייצוג של אנשים עם מוגבלות קרובים לשיעורי הייצוג של האוכלוסייה הכללית, ובדרג הבכיר והביניים אף גבוהים מהאוכלוסייה הכללית. יחד עם זאת, שיעורם של סטודנטים עם מוגבלות נמוך מאוד.
- בניתוח ההתפלגות על פני מדרג שירות המדינה, בהשוואה לשנת 2019 ישנה עליה בשיעור ייצוג בדרג הכניסה, בדרג הסטודנטים ובדרג הביניים בדומה למגמה בקרב באוכלוסייה הכללית. בדרג ניהול מקצועי הבכיר לא נרשם כל שינוי, בעוד שבאוכלוסייה הכללית נרשמה ירידה.

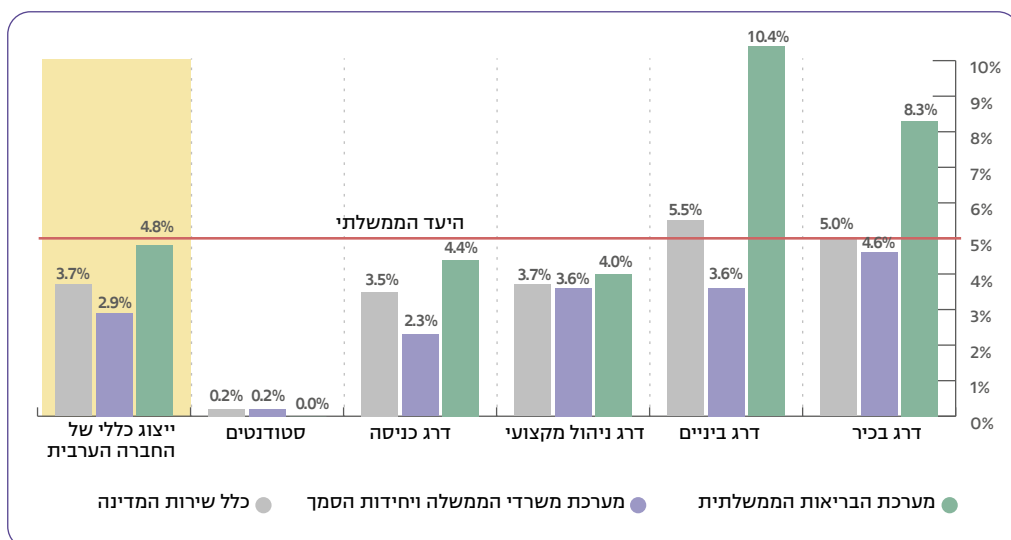
4. ייצוג עובדים עם מוגבלות בחלוקה למערכות



ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למערכות המדינה

- שירות המדינה הייצוג של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה הינו 3.7%. בחלוקה לפי מערכות בשירות המדינה, ייצוג אנשים עם מוגבלות במערכת הבריאות עומד על 57% (בשנת 2019 שיעורם עמד על 54.7%, במערכת משרדי הממשלה ייצוגם עומד על 43% (בשנת 2019 שיעורם עמד על 45.3%).
- ישנה עלייה בייצוגם של אנשים עם מוגבלות במערכת הבריאות.

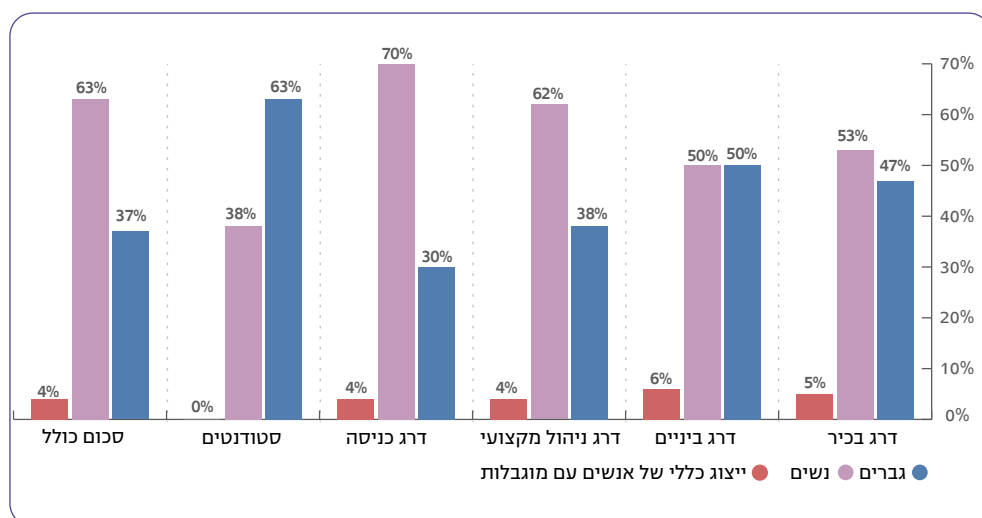
החלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות



עמידה ביעד הממשלתי ביחס אנשים עם מוגבלות בחלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות בשנת 2020

- ישנו שיעור ייצוג של אנשים עם מוגבלות במערכת הבריאות גבוה ועומד על 4.8%, זהו שיעור ייצוג קרוב ליעד הממשלתי, ואף גבוה ממנו משמעותית בדרג הניהול המקצועי (תיכון) והדרג הבכיר.
- מערכת משרדי הממשלה אינה עומדת ביעד הממשלתי ביחס לאנשים עם מוגבלות בכלל מדרגי שירות המדינה.
- בדרג הבכיר נמצא ייצוג גבוה של עובדים עם מוגבלות מהווים 5.0% בהתאם ליעד הייצוג.

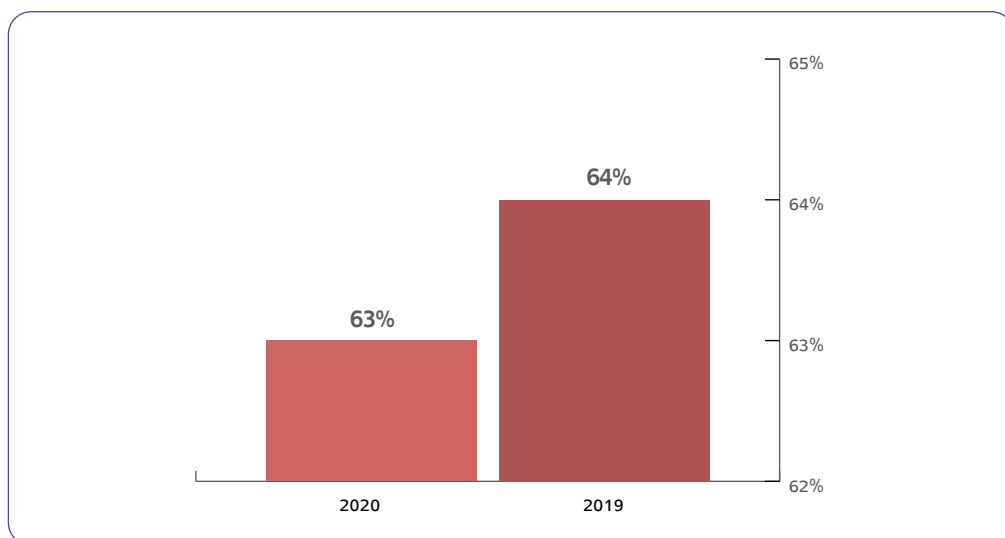
5. התפלגות מגדרית של עובדים עם מוגבלות



התפלגות מגדרית של אנשים עם מוגבלות על פני מדרג שירות המדינה

- בניתוח ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה לפי מגדר, 63% מהעובדים עם מוגבלות הן נשים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 62%) ו-37% הם גברים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 36%).
- ישנה עליה בייצוג גברים עם מוגבלות לעומת ירידה קטנה בשיעור הנשים מאותה אוכלוסייה.
- שיעורן של נשים עם מוגבלות בשירות המדינה גבוה מגברים עם מוגבלות לאורך מדרג שירות המדינה, למעט את דרג הסטודנטים שבו שיעורם נמוך יותר מהגברים (38% לעומת 63%), ובדרג הביניים שבו החלוקה שיוויונית, התפלגות זו הינה בשונה מהמגמה הכללית בשירות המדינה.

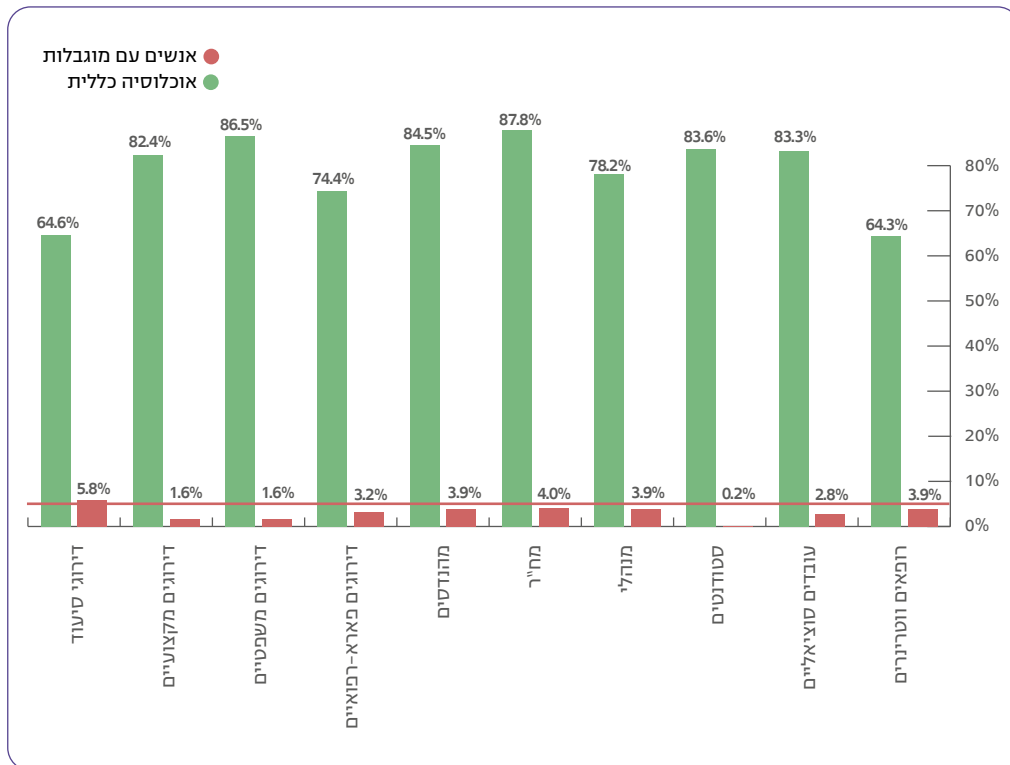
מגמות ייצוג נשים עם מוגבלות בשירות המדינה - מתוך ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה



- ישנה מגמת ירידה בייצוג של נשים עם מוגבלות

6. ייצוג אנשים עם מוגבלות לפי דירוגים

ייצוג אנשים עם מוגבלות
בחלוקה לדירוגים בשירות
המדינה



- ייצוג אנשים עם מוגבלות גבוה מהיעד הממשלתי בדירוג הסיעוד בלבד, לעומת הדירוגים האחרים בהם הייצוג נמוך משמעותית מהיעד הממשלתי לאנשים עם מוגבלות.
- ניתן לראות כי דירוג הסטודנטים הוא בעל אחוזי ייצוג אנשים עם מוגבלות הנמוכים ביותר.

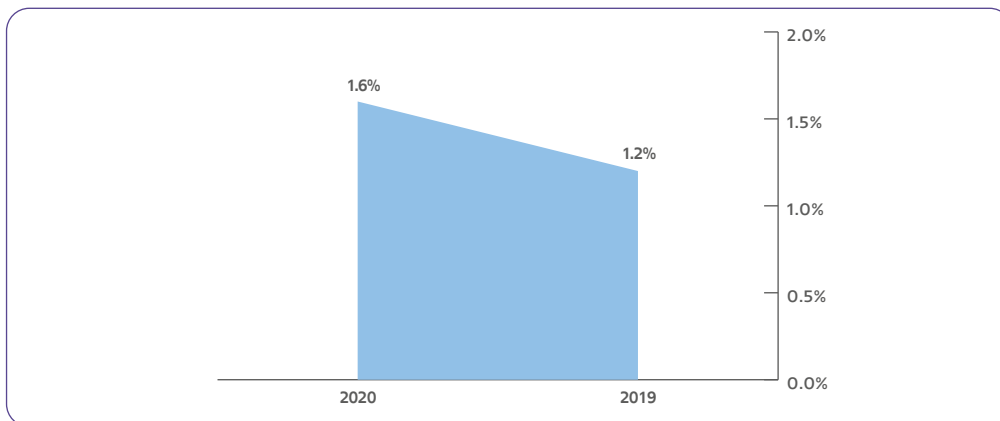
ייצוג המגזר החרדי

1. תמונת מצב כללית

- 1,284 עובדים חרדים²⁷ מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.6% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 8.6%.
- בשנת 2020 נקלטו בשירות המדינה 167 עובדים חרדים המהווים 3.8% מתוך כלל הנקלטים בשירות המדינה.
- מרבית גיוסי החרדים בשנת 2020 בוצעו במערכת משרדי הממשלה (5.4% מתוך סך הנקלטים הם עובדים חרדים) בהשוואה לגיוסי חרדים במערכת הבריאות (מתוך סך הנקלטים 0.8% הם עובדים חרדים).
- 17% מיחידות שירות המדינה (17 יחידות) עומדות ביעד הממשלתי של גיוס 7% חרדים מסך הנקלטים בשנת 2020.
- 33% מיחידות שירות המדינה (33 יחידות) גייסו אחוז חרדים הנמוך מהיעד הממשלתי.
- 50% מיחידות שירות המדינה (50 יחידות) לא גייסו חרדים כלל בשנת 2020, ב-10 מתוכן לא התרחשו כלל גיוסים.

2. מגמות ייצוג של עובדים מהמגזר החרדי

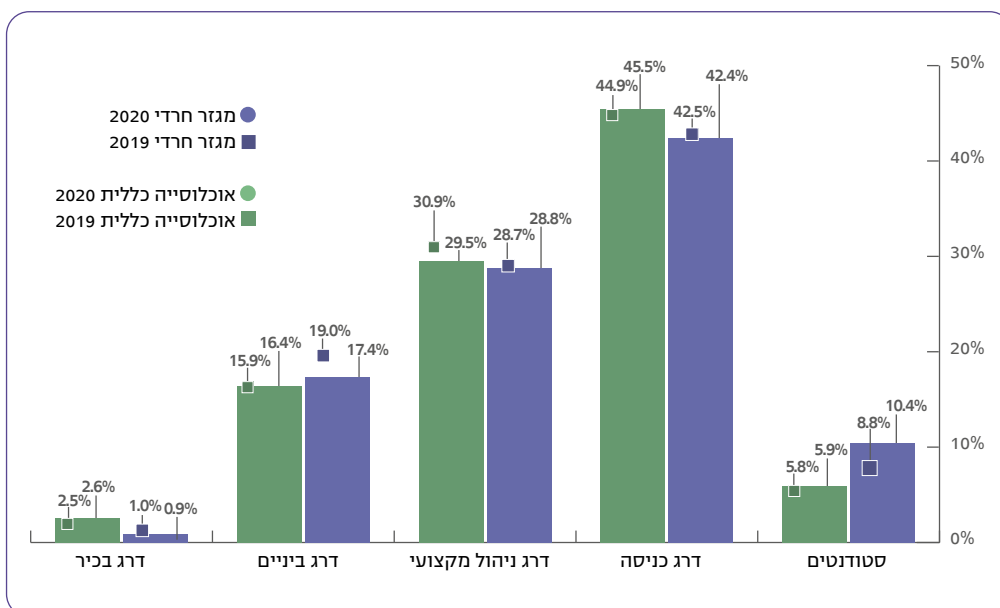
מגמת ייצוג של המגזר החרדי
בשירות המדינה בשנתיים השנים
האחרונות



- ייצוג המגזר החרדי מצוי בעלייה בשנים האחרונות.
- בשנת 2020 שיעור הייצוג עלה ב-0.4% המהווה 1,085 עובדים.

3. התפלגות ייצוג עובדים מהמגזר החרדי

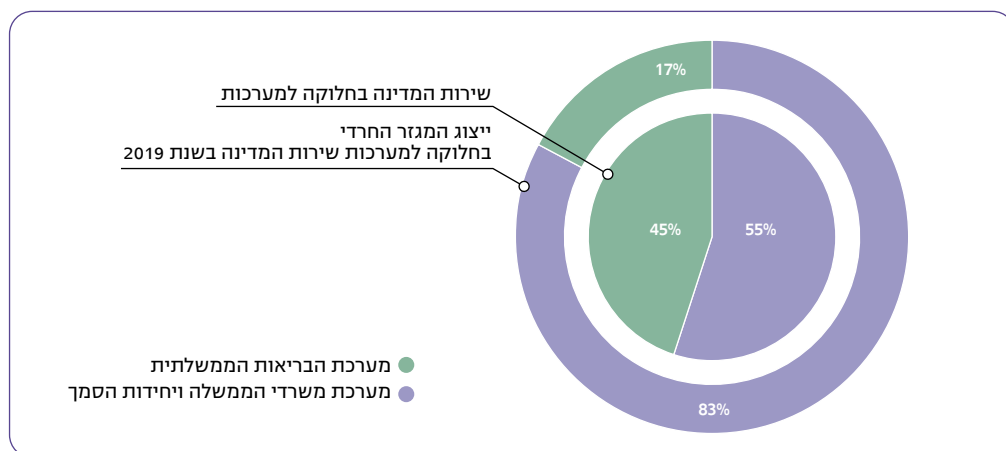
התפלגות ייצוג המגזר החרדי
בשנת 2020 בהשוואה לשנת
2019



²⁷ שיוך לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם נעשה על פי הצהרה וולונטרית של עובד המדינה. נתוני עובדים חרדים חסרים ומבוססים רק על עובדים שהצהירו.

- ישנה התאמה בין התפלגות העובדים החרדים בשירות המדינה להתפלגות האוכלוסייה הכללית על פני המדרג, מלבד ייצוג גבוה לחרדים בדרג הסטודנטים ובדרג הביניים, וייצוג נמוך בדרג הבכיר.
- בהשוואה לנתוני שנת 2019 ישנה ירידה באחוז העובדים בדרג הביניים.

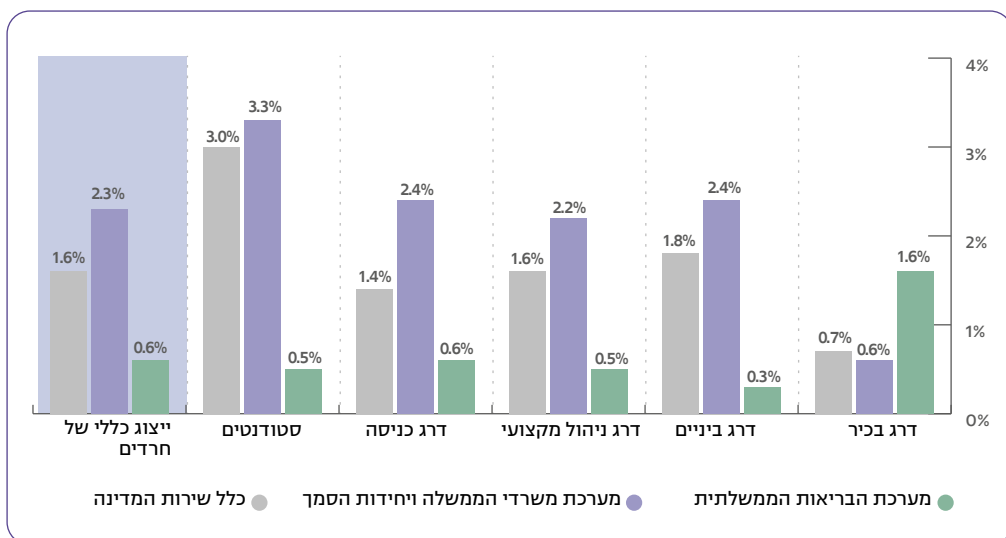
4. ייצוג המגזר החרדי בחלוקה למערכות המדינה



ייצוג המגזר החרדי בחלוקה למערכות המדינה

- 83% מהעובדים מהמגזר החרדי נמנים על מערכת משרדי ויחידות הסמך, בשנת 2019 שיעורם עמד על 77.3% במערכת הבריאות שיעור העובדים מהמגזר החרדי עומד על 17% לעומת 22.7% בשנת 2019.
- העלייה בשיעור הייצוג של עובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה הייתה לטובת מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך לעומת ירידה במערכת הבריאות.

החלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות

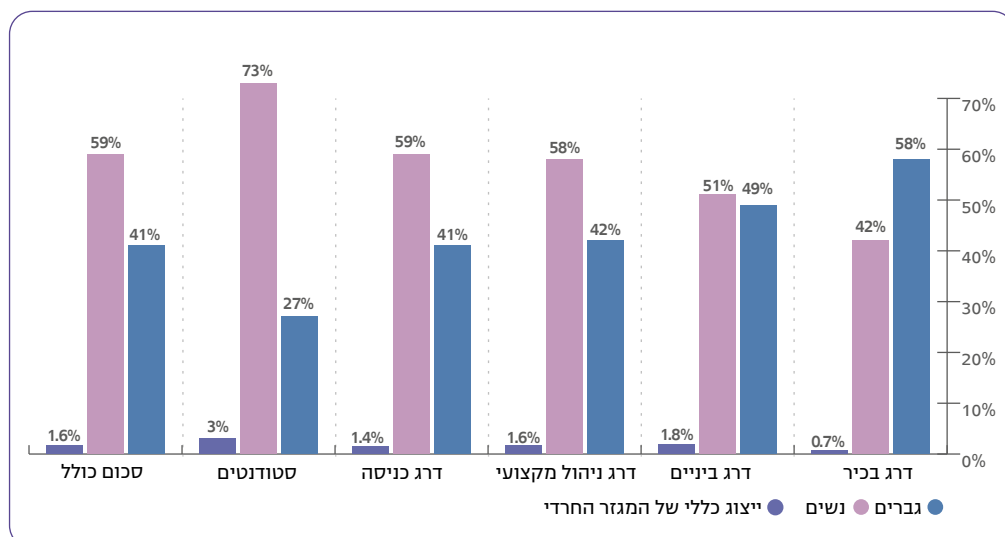


ייצוג חרדים בחלוקה למדרג שירות המדינה ולמערכות הממשלתיות בשנת 2020

- הייצוג הכללי של המגזר החרדי בשירות המדינה עומד על 1.6%, כאשר במערכת משרדי הממשלה הייצוג עומד על 2.3% ובמערכת הבריאות 0.5% בלבד.
- ייצוג המגזר החרדי גדל בכל הדרגים לאורך השדרה הניהולית
- בדרג הבכיר נמצאים 12 עובדים חרדים מהווים 0.7%, בהשוואה ל-9 בכירים בשנת 2019.
- במערכת הבריאות שיעור הייצוג של עובדים מהמגזר החרדי עומד על 0.5% בלבד, ייצוג נמוך בדרג הביניים במערכת הבריאות 0.3% בעוד שייצוגם בדרג הבכיר במערכת הבריאות עומד על 1.6%, בשונה מהאוכלוסייה והכללית ואוכלוסיות מרקע מגוון נוספות.

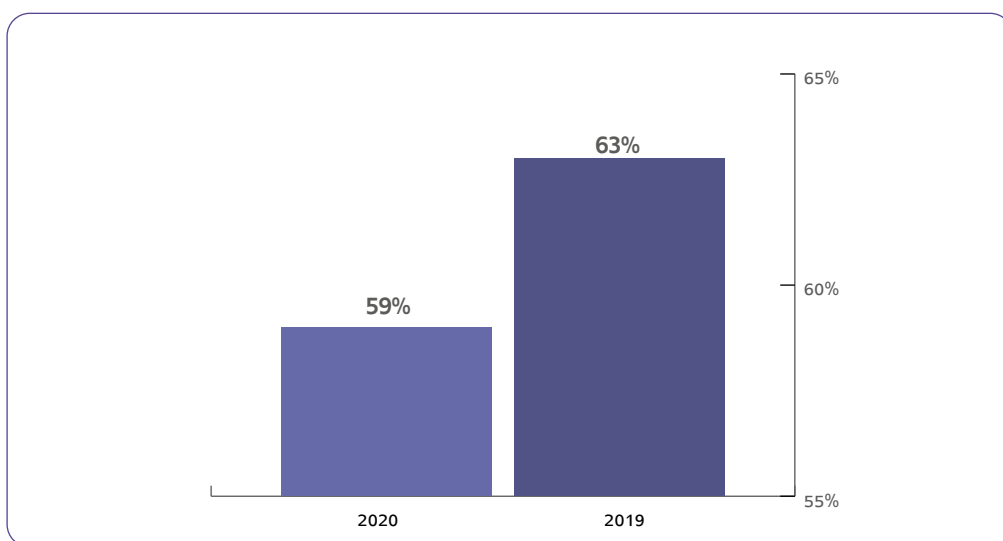
5. התפלגות מגדרית של עובדים מהמגזר החרדי

התפלגות מגדרית של המגזר
החרדי על פני מדרג שירות
המדינה



- בניתוח ייצוג המגזר החרדי בשירות המדינה לפי מגדר, 59% מהעובדים מהמגזר החרדי הן נשים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 63%) ו-41% הם גברים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 37%).
- שיעורן של נשים מהמגזר החרדי בשירות המדינה גבוה מגברים מהמגזר החרדי בכלל המדרגים למעט בדרג הבכיר, ככל שעולים במדרג שירות המדינה הפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים מצטמצם, עד כדי כך שבדרג הבכיר שיעור הגברים גבוה משיעור הנשים.

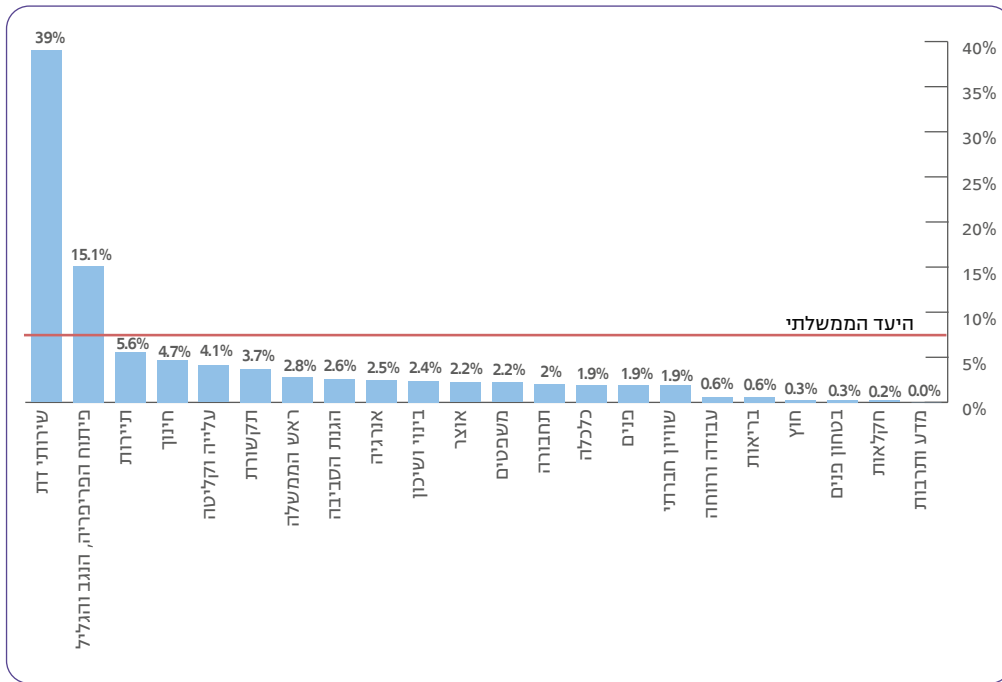
מגמת ייצוג נשים מהמגזר
החרדי בשירות המדינה



- ישנה ירידה בייצוג נשים מהמגזר החרדי לעומת עליה בשיעור הגברים מאותה אוכלוסייה.

6. ייצוג עובדים חרדים בחלוקה למניסטריונים

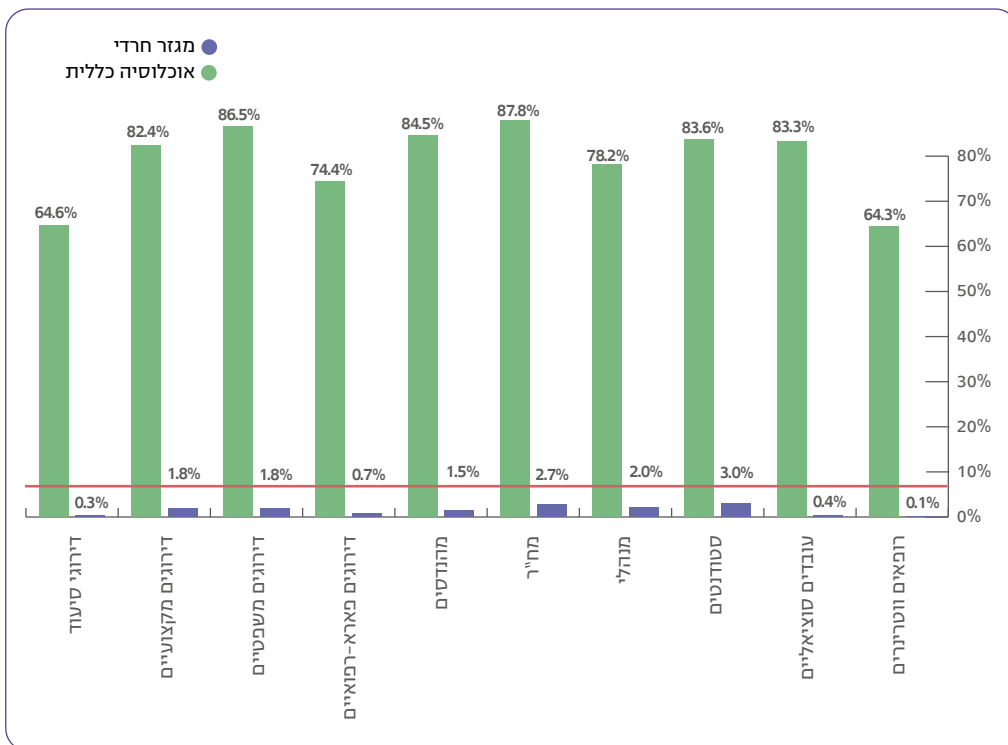
ייצוג המגזר החרדי בחלוקה למניסטריונים



בשלושה מהמניסטריונים ייצוג האוכלוסייה החרדית הינו 5% ומעלה מכלל עובדי המניסטריון.

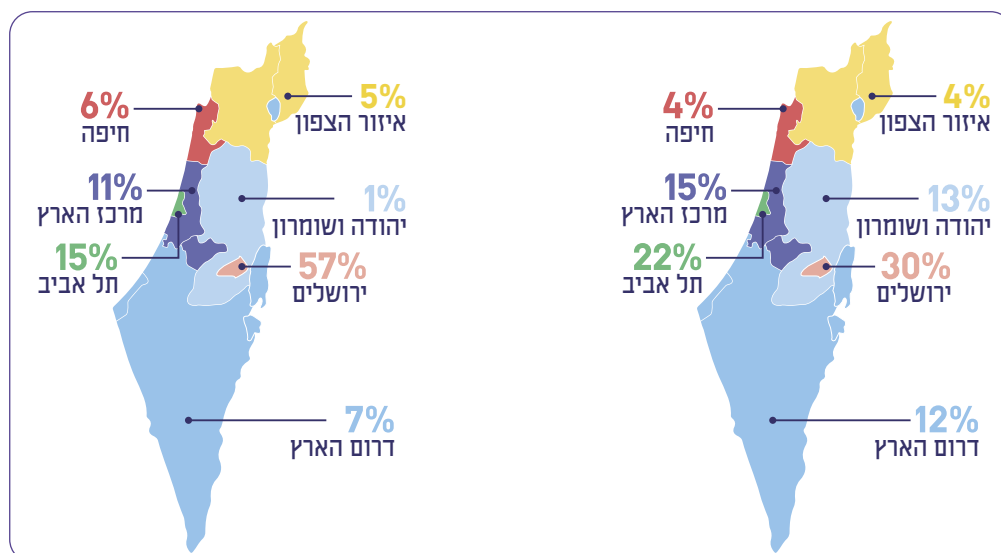
7. ייצוג עובדים חרדים בחלוקה לדירוגים

ייצוג המגזר החרדי בחלוקה לדירוגים בשירות המדינה*



- ייצוג המגזר החרדי הגבוה ביותר הינו בדירוגי מח"ר, המנהלי ובקרב הסטודנטים. לאחר מכן בדירוגים המשפטיים, מהנדסים והמקצועיים, לעומת הדירוגים האחרים בהם שיעור הייצוג קטן מאחוז.

8. פיזור גיאוגרפי של המשרות בהם עובדים מהמגזר החרדי



גרף פיזור גיאוגרפי של המשרות בהם עובדים העובדים מהמגזר החרדי בשנת 2020

בקרב העובדים מהמגזר החרדי 5% מועסקים באזור הצפון, 6% בחיפה, 57% בירושלים, 7% בדרום, 11% במרכז, 15% בתל אביב ואחוז ביהודה ושומרון.²⁹

פיזור גיאוגרפי של החברה החרדית בישראל

בקרב המגזר החרדי (30%) מתגוררים בירושלים, (22%) בתל אביב, (15%) במרכז, (13%) ביהודה ושומרון, (12%) באזור הדרום, (4%) באזור הצפון, ו- (4%) בחיפה.²⁸

בהשוואה לפיזור גיאוגרפי של האוכלוסייה ניתן לראות כי אחוז העובדים מהמגזר החרדי המועסקים בירושלים בצפון ובחיפה גדול מאחוז הפיזור של האוכלוסייה באזורים אלו, לעומת אחוז עובדים נמוך בדרום הארץ, מרכז, תל אביב, בדרום ובי"ש.

המרחק האווירי הממוצע בין ערי המשרות ליישובי המגורים של העובדים מהמגזר החרדי הינו כ- 12 ק"מ לעומת ממוצע של כ- 17 ק"מ באוכלוסייה הכללית.³⁰

28 רגב, א. גורדון, ג. 2018. מאפייני שוק הדיור ופריסתה הגאוגרפית של האוכלוסייה החרדית בישראל. המכון הישראלי לדמוקרטיה: ירושלים.

29 בחישובים אלו הוסרו כ- 3 עובדים שלא הוזן להם עיר משרה או מועסקים בחו"ל או ברחבי הארץ.

30 בחישובים אלו הוסרו כ- 1.3% עובדים מכלל האוכלוסייה שלא נמצאו עבורם נתונים.

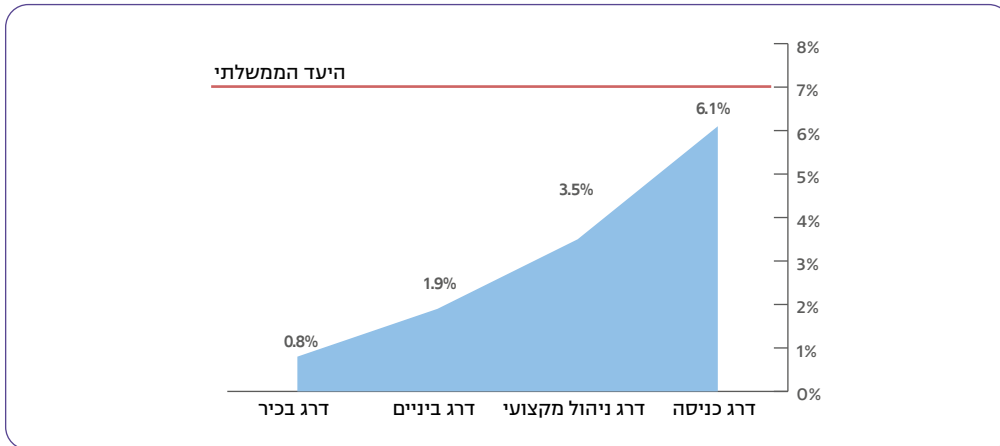
9. נתוני גיוס לשירות המדינה

נתוני תת פרק זה הועברו על ידי אגף בכיר בחינות ומכרזים, ואינם כוללים נתוני סטודנטים³¹, כמו כן הינם מתייחסים לגיוסים שבוצעו במסגרת מכרזים שנסגרו ואוישו בשנת 2020.

שירות המדינה אינו עומד ביעד הממשלתי של 7% ייצוג של חרדים מתוך סך הנבחרים בשירות המדינה.

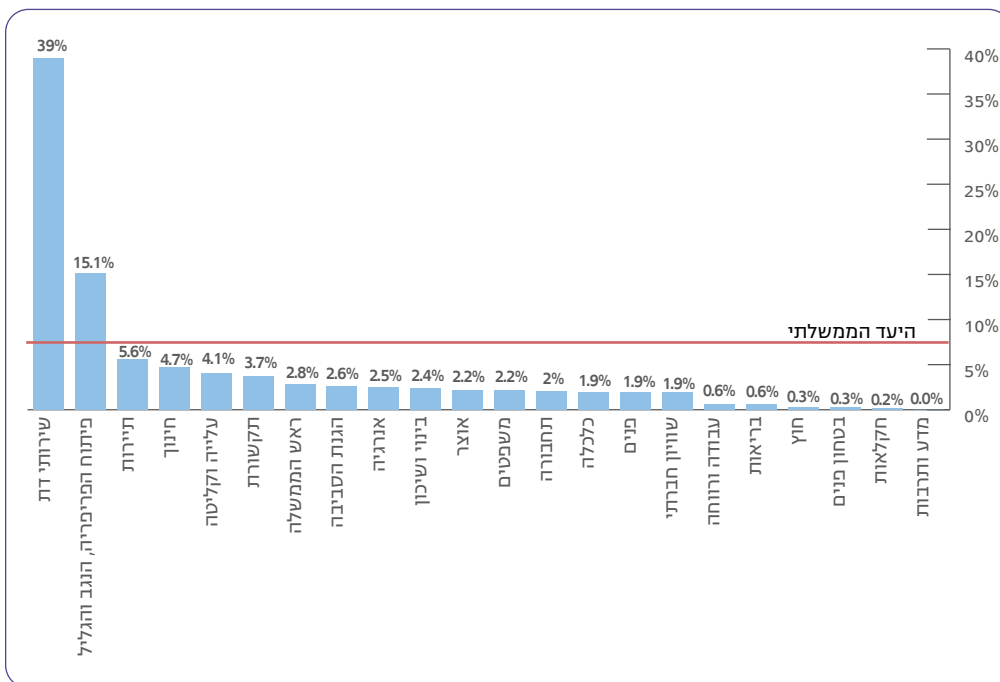
- במהלך שנת 2019 גויסו 164 עובדים חרדים מהווים 3.8% מסך הנבחרים לשירות המדינה.
- נתון זה מייצג מגמת ירידה ביחס לנתון המקביל לשנת 2019, שעמד על 4.8% חרדים מסך הגיוסים.

נתוני העובדים הנבחרים מהמגזר החרדי לפי מדרג שירות המדינה בשנת 2020



נתוני העובדים הנבחרים מהמגזר החרדי לפי מדרג שירות המדינה בשנת 2020

ביחס לכלל מדרגי שירות המדינה אחוז הנבחרים החרדים נמוך מהיעד הממשלתי והולך וקטן במעלה הדרגים.



נתוני גיוס עובדים מהמגזר החרדי בחלוקה למיניסטריונים בשנת 2020

בחמישה מהמיניסטריונים נקלטו מעל 7% חרדים לשירות המדינה מסך הנקלטים. המיניסטריונים בהם מספר העובדים שנקלטו היה הגבוה ביותר הינם: שירותי דת, מיניסטריון לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל והמיניסטריון התיירות.

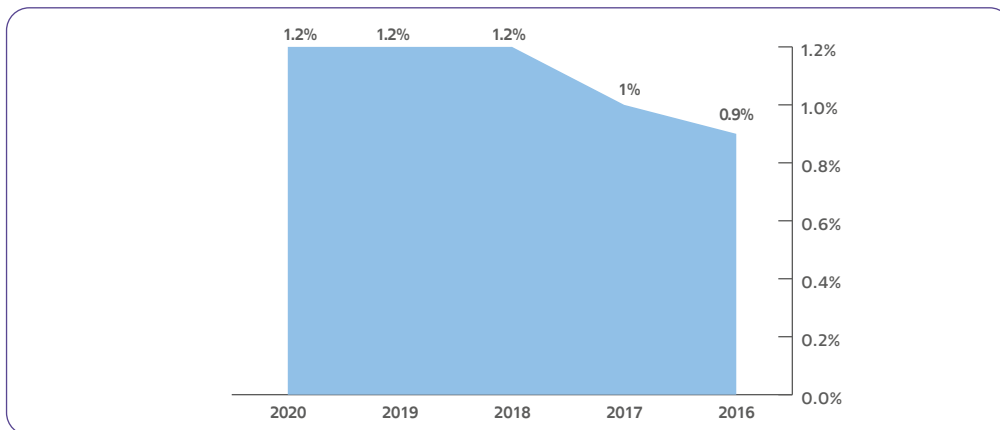
31 יש לציין כי נתון זה מוערך בחסר בשל אי שכלול נתוני קליטת סטודנטים חרדים אשר נקלטו ישירות על ידי היחידות ומכאן שאין בידי נציבות שירות המדינה מידע אודות קליטתם.

ייצוג עולים חדשים

1. תמונת מצב כללית

- טרם נקבע יעד ממשלתי באשר לייצוג עולים חדשים בשירות המדינה.
- 1,021 עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% מכלל העובדים.
- שיעור הייצוג של עולים חדשים באוכלוסייה הכללית בישראל עומד על כ-3.9%.
- כ-18% מהעולים החדשים הם יוצאי אתיופיה.
- בין השנים 2016-2020 חלה עליה של 3.0% בשיעור ייצוגם של עולים חדשים בשירות המדינה³².
- 8%- מהיחידות (8 יחידות) ייצוג העולים החדשים הוא מעל 3%.
- 58%- מהיחידות (58 יחידות) ייצוג העולים החדשים נע בין 3%-0%.
- 34%- מהיחידות (34 יחידות) אין כלל ייצוג של עולים חדשים

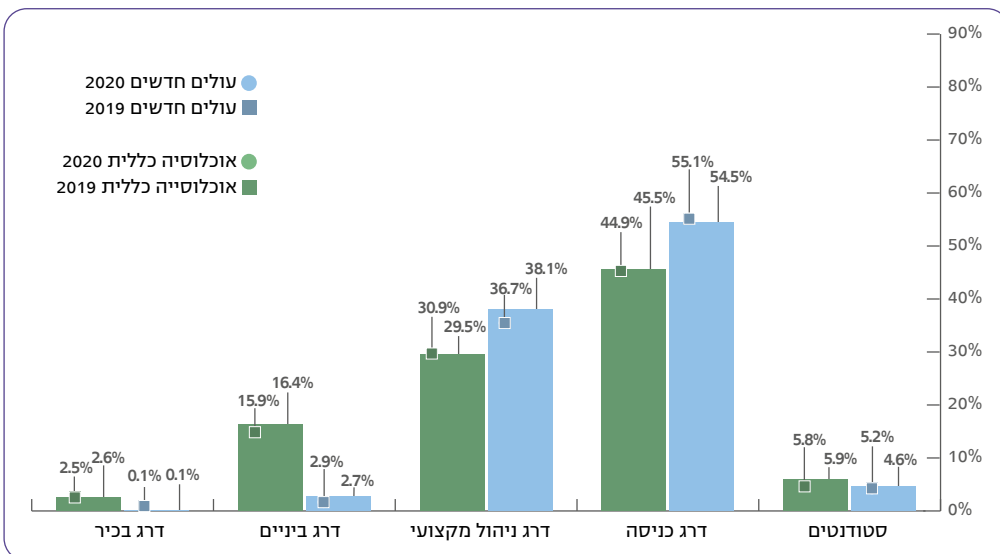
2. מגמות ייצוג של עולים חדשים



מגמת ייצוג של עולים חדשים
בשירות המדינה ב - 5 השנים
האחרונות

- ייצוג עולים חדשים מצוי בעלייה בשנים האחרונות, אולם בשנה האחרונה הוא נותר ללא שינוי.
- בין השנים 2016-2020 שיעור הייצוג עלה ב-3.0%.

3. התפלגות ייצוג עולים חדשים

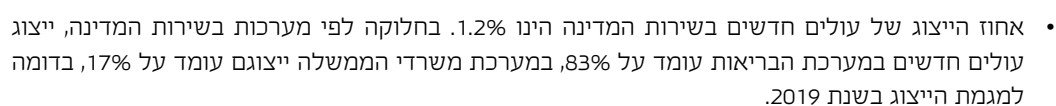


התפלגות ייצוג עולים חדשים
בשנת 2020 בהשוואה לשנת
2019

32 הגדרת עולה חדש מתייחסת למספר השנים מיום עלייתו, לכן ייצוגם של עולים חדשים באוכלוסייה עשוי להשתנות משמעותית משני טעמים: א. שינוי בשיעור ייצוגם בקרב אזרחי ישראל בהתאם לשנים בהן היו גלי עליה בשיעורים משתנים. ב. עובדי המדינה אשר מוגדרים כעולים חדשים בחלוף הזמן כבר לא יוגדרו כעולים חדשים.

**ייצוג עולים חדשים בחלוקה
למערכות המדינה**

ייצוג עולים חדשים בחלוקה
למדרג שירות המדינה
ולמערכות הממשלתיות בשנת
2020

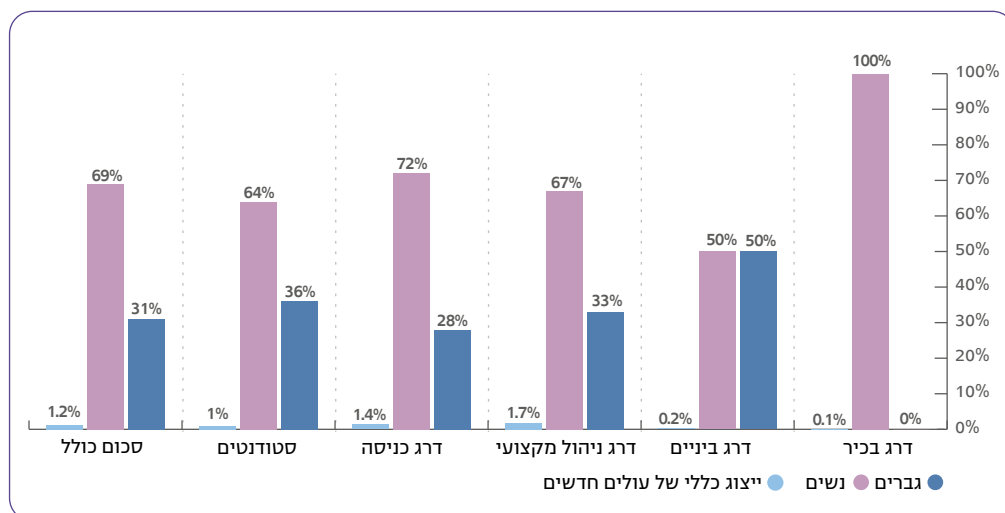


קטגוריה	כלל שירות המדינה	מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך	מערכת הבריאות הממשלתית
ייצוג כללי של עולים חדשים	1.2%	0.4%	2.3%
סטודנטים	1.0%	1.0%	1.2%
דרג כניסה	1.4%	0.3%	2.1%
דרג ניהול מקצועי	1.7%	0.4%	4.0%
דרג ביניים	0.2%	0.2%	0.4%
דרג בכיר	0.1%	0.1%	0.0%

- ייצוג העולים עומד במערכת הבריאות על% 2.3 ובמערכת הממשלה על% 0.4 בלבד. ייצוג העולים במערכת המשרדי הממשלה מתרכז בעיקר בדרג הכניסה, ובדרג הביניים (תיכון).
- בדרג הבכיר במערכת משרדי הממשלה נמצא עובד אחד שהינו עולה חדש.
- בדרג הבכיר שבמערכת הבריאות, אין כל ייצוג לעולים חדשים.

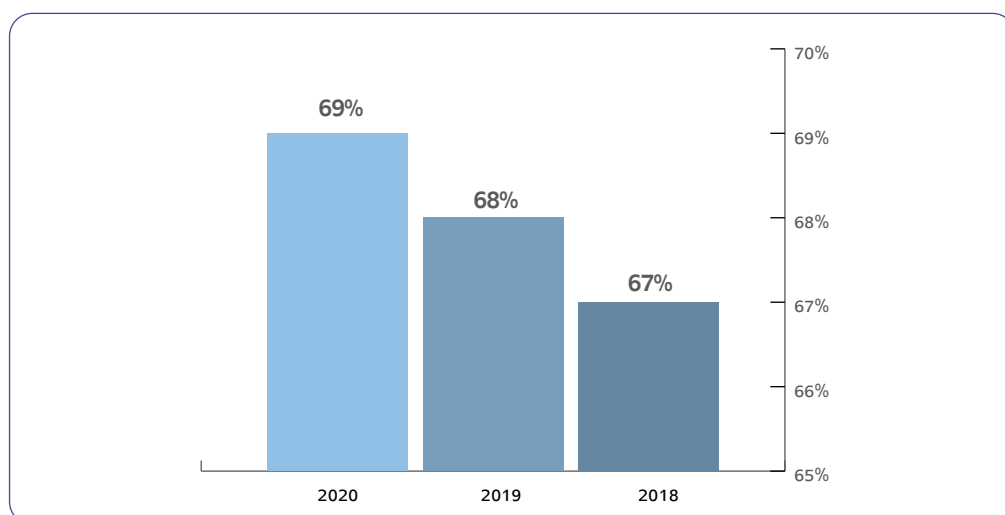
5. התפלגות מגדרית של עולים חדשים

התפלגות מגדרית של עולים
חדשים על פני מדרג שירות
המדינה



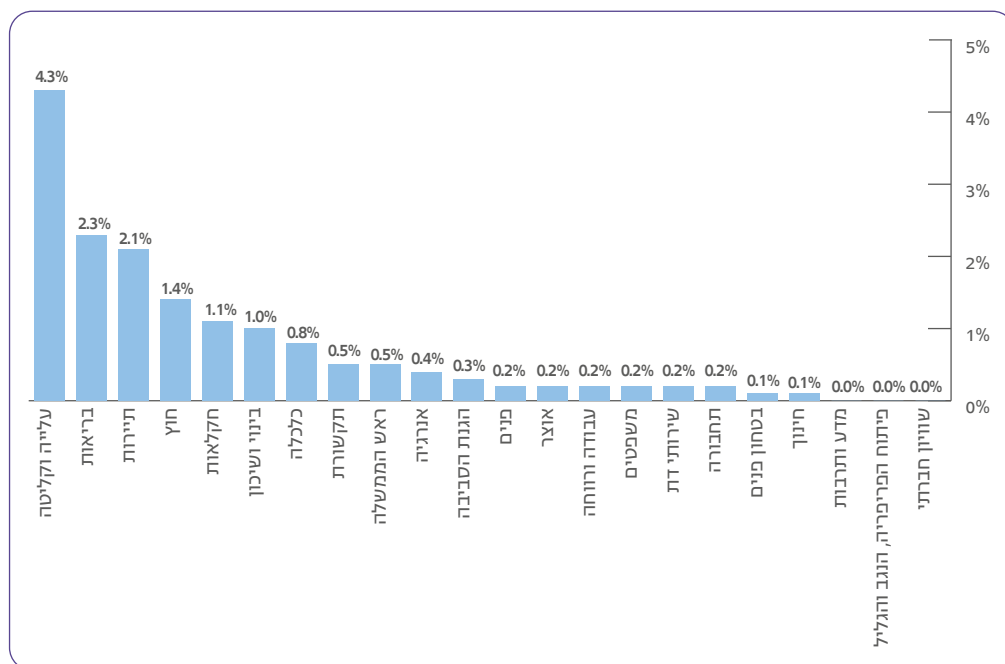
- בניתוח ייצוג עולים חדשים בשירות המדינה לפי מגדר, 69% מהעובדים עולים חדשים הן נשים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 68%) ו-31% הם גברים (בהשוואה לשנת 2019 נתון זה עמד על 32%).
- שיעורן של נשים עולות חדשות בשירות המדינה גבוה מגברים עולים חדשים לאורך כל מדרג שירות המדינה.
- ישנה מגמה חיובית של עלייה בשיעור הייצוג של נשים שהן עולות חדשות.

מגמות ייצוג עולות חדשות
בשירות המדינה - מתוך כלל
העולים החדשים בשירות
המדינה



6. ייצוג עולים חדשים בחלוקה למניסטריונים

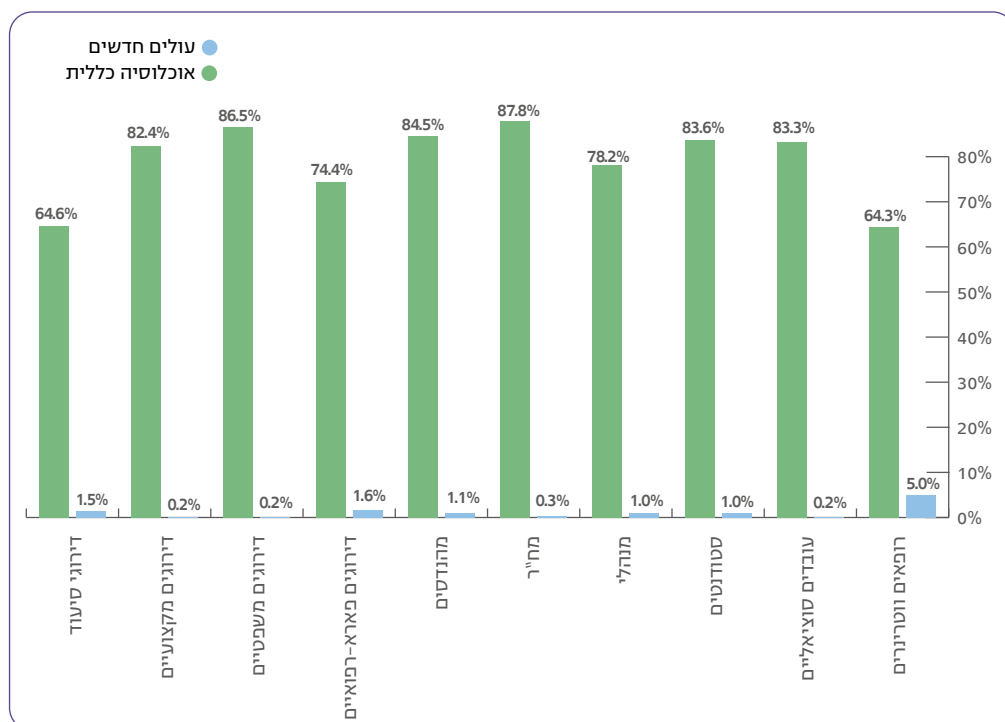
ייצוג עולים חדשים בחלוקה למניסטריונים



בדומה לשנת 2019, רק במניסטריון העלייה והקליטה ישנו ייצוג הגבוהה מ-3% שיעור ייצוגם של עולים חדשים באוכלוסייה.

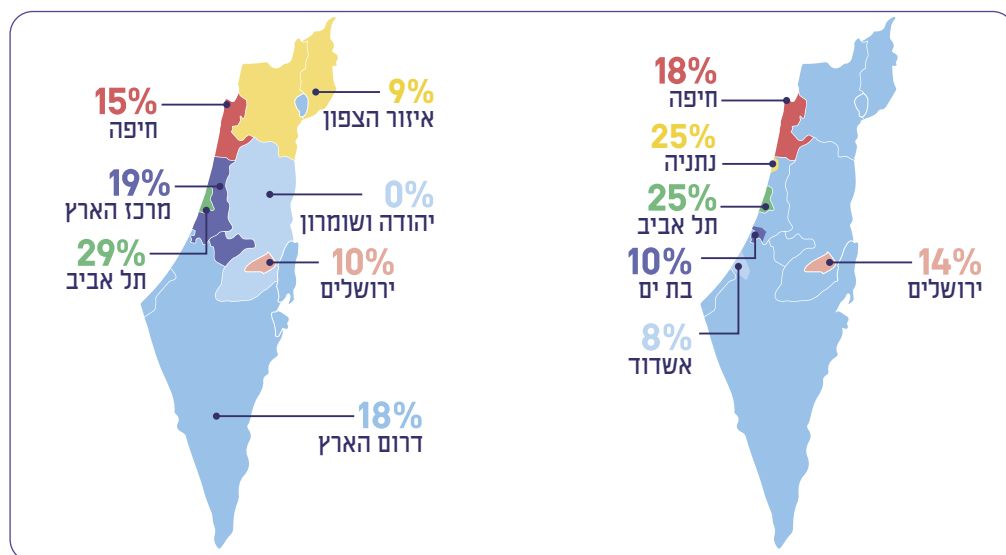
7. ייצוג עולים חדשים בחלוקה לדירוגים

ייצוג עולים חדשים בחלוקה לדירוגים בשירות המדינה*



- ייצוג עולים חדשים בדירוג הרופאים והוטרינרים גבוה ועומד על 5% לעומת הדירוגים האחרים בהם הייצוג נמוך משמעותית.

8. נתונים גאוגרפים על משרות בהן המועסקים עולים בשירות המדינה



גרף פיזור גיאוגרפי של המשרות בהם עובדים עולים חדשים בשנת 2020

בקרב העובדים עולים חדשים 9% מועסקים באזור הצפון, 15% בחיפה, 10% בירושלים, 18% בדרום, 19% במרכז, 29% בתל אביב.³⁴

פיזור גיאוגרפי של עובדים עולים חדשים המועסקים בשירות המדינה

בקרב עולים חדשים (25%) מתגוררים בנתניה, (25%) בתל אביב, (18%) בחיפה, (14%) בירושלים, (10%) בבית ים ו- (8%) באשדוד.³³

בהשוואה לפיזור גיאוגרפי של האוכלוסייה ניתן לראות כי אחוז עובדים עולים חדשים המועסקים בתל אביב והדרום גדול מאחוז הפיזור של האוכלוסייה באזורים אלו, לעומת אחוז עובדים נמוך בצפון הארץ ובירושלים.

המרחק האווירי הממוצע בין ערי המשרות לישובי המגורים של העובדים עולים חדשים הינו כ- 11 ק"מ לעומת ממוצע של כ- 17 ק"מ באוכלוסייה הכללית.³⁵

³³ משרד הקליטה והעלייה, 2019. נתונים על עולים לפי ערים קולטות.

³⁴ בחישובים אלו הוסרו כ- 6 עובדים שלא הוזן להם עיר משרה או מועסקים בחו"ל או ברחבי הארץ.

³⁵ בחישובים אלו הוסרו כ- 1.3% עובדים מכלל האוכלוסיות שלא נמצאו עבורם נתונים.

פרק ד':

נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה³⁶



36 פרק זה מבוסס על נתונים גולמיים ופעולות שהתקבלו מאת אגף בכיר בחינות ומכרזים על ידי יערה אלדמע - פסיכולוגית תעסוקתית והלל משה פכלר - מנהל תחום תכנון גיוס ומיון. בעיבוד האגף לגיוון תעסוקתי.

קידום תעסוקה מגוונת בגיוס ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2020

אגף בכיר בחינות ומכרזים רואה ב**קידום תעסוקה מגוונת ובעקרונות השוויון וההוגנות** כערכים מרכזיים המובילים את עבודת האגף. עקרונות אלו משתקפים הן בהרכב עובדי ומנהלי האגף עצמו, הן בתכניות עבודה ובפרויקטים יזומים של האגף בנושא, והן בנהלים ובהנחיות המועברים מטעם האגף, במסגרת היותו גוף מנחה של משרדי הממשלה בתחומי הגיוס והמיון. השנה החולפת זימנה אתגרים שונים שנבעו מהשפעות מגפת הקורונה. להלן סקירה קצרה של הפעולות המרכזיות שבוצעו בשנה החולפת לקידום תעסוקה מגוונת בתחומי האחריות של האגף:

איתור וגיוס

- 1. הפעלת תכנית 360** – ליווי משרות מאתגרות איוש- יחידת האיתור והגיוס באגף מלווה את משרדי הממשלה ויחידות הסמך השונות במסגרת התכנית בתהליך הגיוס מקצה לקצה. נערך ליווי במשרות מאתגרות איוש המיועדות לכל אחת מאוכלוסיות הייצוג ההולם בהתאם לצורך והדרישות. כחלק מהליווי, היחידה מבצעת בחינה מעמיקה של תהליך הגיוס, מקיימת הפקת לקחים ולבסוף בונה אסטרטגיית גיוס אשר מותאמת למשרה הנדרשת.
- 2. פרסום אקטיבי ברשתות החברתיות** – פרסום והגברת חשיפה של משרות בפורומים של מועמדים פוטנציאליים מאוכלוסיות שונות, ברשתות החברתיות- "פייסבוק" "אינסטגרם" ו"לינקדאין". המשרות מפורסמות בעמוד הקריירה "קרירה בשירות המדינה", תוך ביצוע איתור ממוקד בהתאם לאוכלוסיית הגיון ומאפייני המשרה.
- 3. פרסום אקטיבי בשיתוף עמותות וארגוני מפתח** – פרסום, הפצה ומתן מידע למשרות מיועדות ושאינן מיועדות לקהלי יעד שונים באמצעות תקשורת שוטפת (ברמה השבועית) עם למעלה ממאה עמותות, ארגוני מפתח ומרכזי הכוון לקידום אוכלוסיות שונות.
- 4. ירידי תעסוקה וימי זרקור וירטואליים לשילוב אוכלוסיות שונות בשוק העבודה** – יחידת הגיוס לוקחת חלק מידי שנה בירידי תעסוקה של מרכזי הקריירה במוסדות להשכלה גבוהה בפריסה ארצית. השנה עקב התפרצות נגיף הקורונה השתתפה היחידה בירידי התעסוקה וימי הזרקור וירטואליים על מנת לעודד תעסוקה מגוונת בשירות המדינה. המטרה היתה לחשוף ולהנגיש מידע עבור המועמדים בעזרת הסברה והדרכה אודות אופן הגשת המועמדות למשרות בשירות המדינה והדרך לאתר משרות מתאימות.
- 5. שימוש בכלי גיוס ואיתור והפעלת מכרזי מאגר** – לאור הצורך בחשיפת משרות באופן מיוחד לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, היחידה מפעילה מגוון של ערוצי גיוס, החל מפנייה לסוכני גיוס פרטיים שברשותם רשת קשרים ענפה בתחומים אלה (Head Hunters), וכלה בשיתופי פעולה עם מרכזי קריירה ובוגרים של מוסדות להשכלה גבוהה. לצד אלו מנוהלים מכרזי מאגרי המועמדים, כדוגמת מאגר רכז/ות לשכה ומאגר נותני שירות למערכת הבריאות. היחידה מקדמת מגוון של פעולות חשיפה, פרסום, איתור וגיוס אקטיבי על מנת שהמאגר יכלול מועמדים מרקע מגוון.

אבחון ומיון

- 1. מעבר למבחני מיון מקוונים** – מגפת הקורונה הובילה להאצת המעבר למיון מקוון שנבחן בשנים האחרונות על ידי אנשי המקצוע באגף. מסקר כללי שערך האגף בקרב הנבחנים, עלתה מגמה של שביעות רצון מהשינוי. נראה כי ישנן השפעות מיטיבות גם עבור מועמדים מאוכלוסיות הגיון בהיבטים של נוחות ונגישות (עקב היכולת של כל מועמד/ת להיבחן מביתו/ה ללא צורך בהגעה פיזית למכון המיון).
- 2. השתתפות במפגשים לקידום אוכלוסיות מגוונות ולהסרת חסמים** – מאחר שהליכי המיון מהווים שלב הכרחי בקליטת עובדים חדשים, משתתפים נציגי יחידת האבחון והמיון במפגשים לקידום אוכלוסיות מגוונות, לצורך עדכון הדדי ובדיקה מתמדת של הפעולות הנדרשות לקידום אוכלוסיות הגיון. בשנה החולפת נערכו פגישות הן עם גורמים מקצועיים בנציבות עצמה והן עם גורמי מקצוע ממשרדי ממשלה שונים.
- 3. התאמות בבחינות המיון** – מתן ההתאמות בבחינות המיון נמשך גם השנה במקביל למעבר למיון מקוון. התאמות בבחינות המיון מאפשרות למועמדים להביא את יכולותיהם לידי ביטוי ולעקוף חסמים המונעים זאת, כדוגמת לקות למידה, מגבלה פיזית או/ נפשית. נקודת התייחסות בהליך ההערכה הינה גיוס עובד/ת מתאים/ה לתפקיד (גם אם נדרשות התאמות סבירות). ההתאמות ספציפיות, מתעדכנות באופן תדיר ומשתנות בהתאם לצרכי המועמד (בכדי לאפשר התאמות פרטניות ומותאמות למועמד, עליו לצרף אישורים מתאימים). להלן מס' דוגמאות:

- מתן תוספת זמן במבחנים

- מתן פטור ממבחנים מסוימים
- שימוש בכלי עזר (מחשבון, מילונית)
- היבחות בשפה זרה, אחת מ-5 השפות: ערבית, רוסית, אנגלית, צרפתית, ספרדית (להוציא את מבחני החשיבה המילולית אשר חלקם ניתנים בשפה עברית).

4. מנגנוני העדפה מתקנת בין שלבי המיון – נמשך השימוש במנגנוני העדפה מתקנת לצורך העברת מועמדים מכל אוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם בין שלבי המיון השונים. זאת מתוך הבנה כי מועמדים מוכשרים רבים אינם מצליחים לעבור את קווי החתך, בשל קשיים שונים שאינם קשורים בהכרח להתאמתם לתפקיד. נהלי הפעלת המנגנון מבוססים על ניתוחי נתונים שעורך האגף לאיתור החסמים של כל אוכלוסייה בכל אחד משלבי המיון.

שירות למועמדים ולמשרדי הממשלה

אגף בכיר בחינות ומכרזים מפעיל זאת השנה החמישית מרכז שירות ארצי המלווה את האזרח מעת הגשת מועמדותו למשרות בשירות המדינה ועד בחירתו כזוכה במשרה. מרכז השירות עובד בתפיסת **multi-channel**, ומעניק שירות ומענה במספר ערוצים: צ'אט, טלפון ופנייה מקוונת (דרך מערכת הגיוס) – בהתאם לנוחות ולצרכיו של המועמד. הוא מהווה נקודת שירות מרכזית ויחידה (**single point of contact**) הנותן דגש על סגירת מעגל טיפול אל מול כלל הגורמים הרלוונטיים (נציבות שירות המדינה, משרדי ממשלה, מרכב"ה, מכוני המיון וכל גורם רלוונטי נוסף). המטרה – הפחתת הבירוקרטיה והסרבול, צמצום השונות והגברת הסטנדרטיזציה, צמצום אחוז הפניות החוזרות והגדלת אחוז המענה המלא והמקצועי במגע אחד מול הלקוח.

בשנת 2020 נעשתה פעילות פרו-אקטיבית במספר מכרזים גדולים ליצירת קשר אקטיבי עם מועמדים הזכאיים לייצוג הולם. במסגרת זו נשלח דיוור יזום למועמדים, שכלל מדריכים לגבי השימוש במיון המקוון, בשימת דגש על מתן התאמות. כמו כן, נערכו שיחות יזומות עם מועמדים מרקע מגוון לצורך מענה על שאלות והכוונה.

פיקוח ובקרה

יחידת פיקוח ובקרה באגף בכיר בחינות ומכרזים מסייעת רבות בהכוונת מרכזי ומרכזות וועדת הבוחנים בהקשרים של קידום מועמדים מרקע מגוון בוועדה. במסגרת זו נערכת הכוונה ואכיפה בנושאים הבאים:

- החובה לקיים דיון ממצה, סדור והשוואתי בנושא ההעדפה המתקנת והייצוג ההולם למועמדים מהאוכלוסיות הזכאיות.
- החובה לקיים דיון מעמיק ויסודי בשאלת הכישורים הדומים בין הכשירים לבין המועמדים הרלוונטיים השייכים לאוכלוסיית הייצוג ההולם.
- הפעלת שיקול דעת בוועדה ואשר מניח את הדעת באשר לנושא הפעלת או אי הפעלת מנגנון מתן ההעדפה כתוצאה מהדיונים הנ"ל.
- קיום חובת ההנמקה בכתב בצורה שמניחה את הדעת בפרוטוקול, באופן שחייב להיות השוואתי, ממצה ויסודי.

נתונים כלליים – הליכי הגיוס והמיון בשירות המדינה³⁷

- בשנת 2020 פורסמו 5,581 מכרזים לשירות המדינה, אליהם הוגשו 110,170 מועמדות.
- מתוך כלל המכרזים שפורסמו 2,732 מכרזים נסגרו ואיושו, מכרזים אלו כוללים 3,013 משרות.
- בנוסף במהלך שנת 2020 נסגרו 1,125 מכרזים שפורסמו בשנת 2019 מכרזים אלו כוללים 1,344 משרות.
- 4.2% מכלל המכרזים (236 מכרזים) שפורסמו בשנת 2020 ייועדו לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה נמוך מהנתון המקביל לשנת 2019, שעמד על 6.1% (450 מכרזים).
- 23% מתוך כלל המכרזים המיועדים נסגרו ואיושו (54 מכרזים).
- כ-15.1% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים הם עובדים הזכאים לייצוג הולם, נתון הנמוך מהנתון המקביל בשנת 2019, שם שיעור הנבחרים הזכאים לייצוג הולם עמד על 20%.

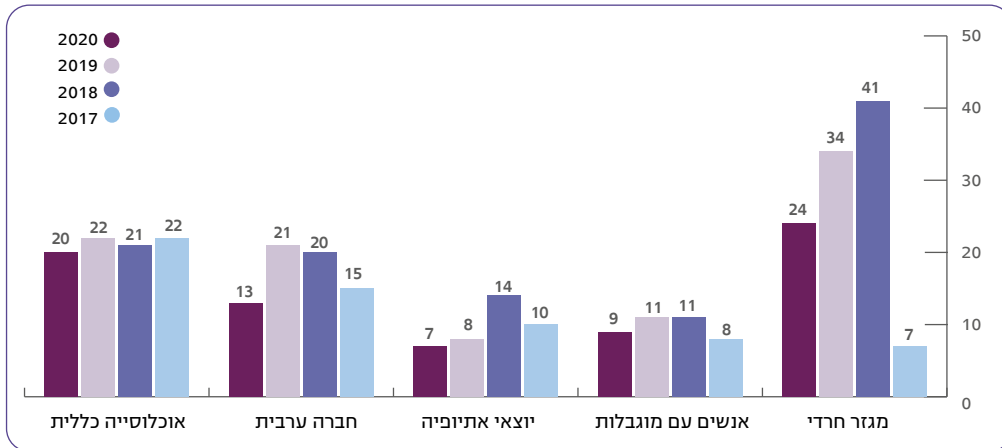
37 בשל העובדה שחרדים ועולים חדשים הם אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם משנת 2016, ובשל תהליך התאמת המערכות הממשלתיות אשר נמשך במהלך 2018, הצגת נתונים ביחס אליהם תיעשה ככל שאלו קיימים.

א. נתוני מכרזים מיועדים לאוכלוסיות מרקע מגוון

- 2.4% מכרזים יועדו לחברה הערבית מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2020 (135 מכרזים).
- 0.7% מכרזים יועדו ליוצאי אתיופיה מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2020 (40 מכרזים).
- 0.4% מכרזים יועדו לאנשים עם מוגבלות מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2020 (23 מכרזים).
- 0.7% מכרזים יועדו לחרדים מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2020 (38 מכרזים).

ב. ממוצע מועמדות למכרז מיועד

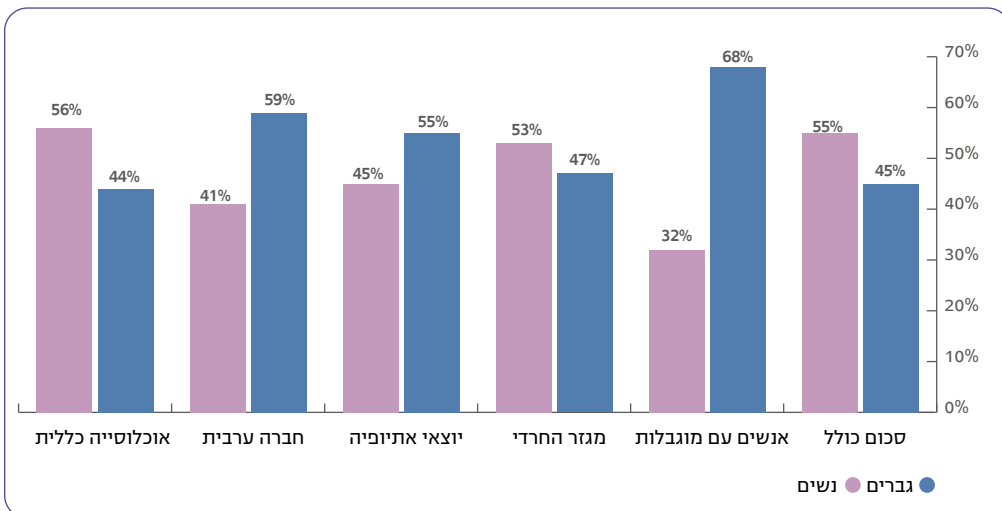
ממוצע מועמדות למכרז לפי
אוכלוסיית ייעוד בשנים 2017-
2020



- בשנה האחרונה חלה ירידה בממוצע המועמדות של כלל האוכלוסיות.

ג. חלוקה מגדרית של מועמדים מרקע מגוון במכרזים המיועדים

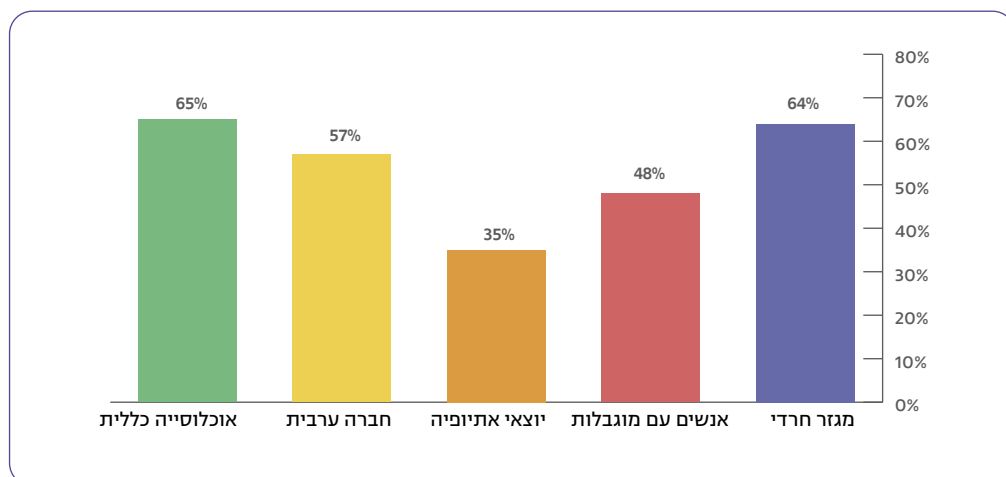
חלוקה מגדרית של מועמדים
למכרזים יעודיים בשנת 2020



- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים לחברה הערבית, 59% מועמדות הן של מועמדים גברים לעומת 41% מועמדות של נשים, החלוקה המגדרית של החברה הערבית בשירות המדינה דומה והינה 56% גברים ו-44% נשים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים ליוצאי אתיופיה, 55% מועמדות הן של מועמדים גברים לעומת 45% מועמדות של נשים, החלוקה המגדרית של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה שונה והינה 62% נשים ו-38% גברים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים לאנשים עם מוגבלות, 68% מועמדות הן של מועמדים גברים לעומת 32% מועמדות של נשים, החלוקה המגדרית של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה הפוכה והינה 63% נשים ו-37% גברים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים למגזר החרדי, 53% מועמדות הן של נשים, לעומת 47% מועמדות של גברים, החלוקה המגדרית של המגזר החרדי בשירות המדינה דומה והינה 59% נשים ו-41% גברים.

- מתוך כלל המועמדות במכרזים שאינם מיועדים, 56% מועמדות הן של נשים לעומת 44% מועמדות של גברים, החלוקה המגדרית בשירות המדינה דומה והינה 59% נשים ו-41% גברים.

ד. שיעור עמידה בתנאי הסף במשרות מיועדות



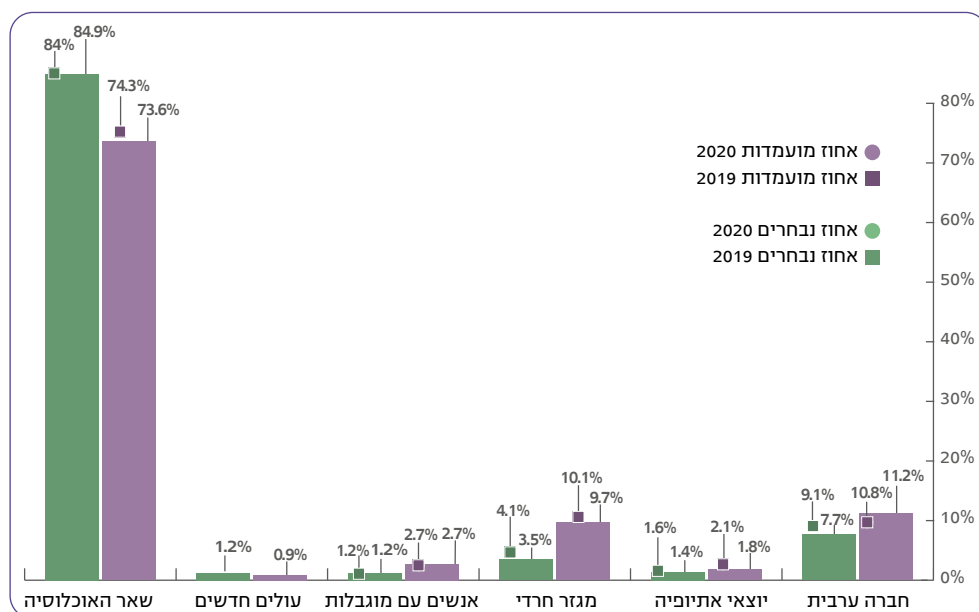
שיעורי עמידה בתנאי סף
במשרות המיועדות בשנת 2020

- האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם עומדות בתנאי סף בשיעורים דומים לאוכלוסייה הכללית. יוצאי אתיופיה עם שיעורי עמידה נמוכים יחסית, של 35% בממוצע ביחס ל-65% בממוצע באוכלוסייה הכללית.

ה. נתוני ייצוג במכרזים שאינם מיועדים

- ב-2020 פורסמו 5,345 מכרזים לכלל האוכלוסייה, אליהם הוגשו 106,991 מועמדות.
- 50% מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2020 לכלל האוכלוסייה נסגרו אוישו (2,678 מכרזים הכוללים 2,956 משרות), בנוסף נסגרו אוישו 1,085 מכרזים הכוללים 2,956 משרות.
- 27.8% מהמועמדים למכרזים שפורסמו בשנת 2020 שאינם מיועדים הם מועמדים מרקע מגוון, נתון זה נמוך מהנתון המקביל לשנת 2019, שעמד על 29.8%.
- 15.1% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים הם עובדים מרקע מגוון, נתון זה נמוך מהנתון המקביל לשנת 2019, שעמד על 18.9%.

ו. שיעורי ייצוג בקרב מועמדים ונבחרים במכרזים שאינם מיועדים



שיעורי ייצוג בקרב מועמדים
ונבחרים במכרזים שאינם
מיועדים בשנת 2020

- שיעור המועמדים הערבים במכרזים הכלליים עומד על 11.2% (12,014 מועמדות). שיעור הנבחרים הערבים הינו 7.7%.

- שיעור המועמדים יוצאי אתיופיה במכרזים הכללים עומד על 1.8% (1,925 מועמדיות). שיעור הנבחרים שהינם יוצאי אתיופיה הוא 1.4%.
- שיעור המועמדים עם מוגבלות במכרזים הכללים עומד על 2.7% (2,868 מועמדיות). שיעור הנבחרים עם מוגבלות הוא 1.2%.
- שיעור המועמדים החרדים במכרזים הכללים עומד על 9.7% (10,397 מועמדיות). שיעור הנבחרים החרדים הינו 3.5%. זהו הפער הגדול ביותר בין שיעור מועמדיות לשיעור נבחרים.
- שיעור המועמדים עולים חדשים במכרזים הכללים עומד על 0.9% (1,012 מועמדיות). שיעור הנבחרים עולים הינו 1.2%.
- שיעור המועמדים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון במכרזים הכללים עומד על 73.6% (78,775 מועמדיות). שיעור הנבחרים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 84.8%.

פרק ה': מנהיגות בשירות המדינה



מנהיגות בשירות המדינה

תכניות העתודה של שירות המדינה בעלות חשיבות רבה בעיצוב סגל הניהול הבא של שירות המדינה. היכרות מעמיקה עם החברה הישראלית לצד תמהיל משתתפים מגוון בתכניות העתודה יתרמו להגדלת הייצוג של עובדים מרקע מגוון בדרגי הביניים ובדרגים הבכירים, לכשירות התרבותית של סגל הניהול תשפיע רבות על קבלת ההחלטות האסטרטגיות במבט רחב מקצועי ומותאם לכלל החברה בישראל. פרק זה יסקור שלוש מתכניות המנהיגות בשירות המדינה: תכנית צוערים לשירות המדינה, תכנית העתודה לסגל בכיר במדרשה ותכנית העמיתים לסגל הבכיר במדרשה.

1. תכנית צוערים לשירות המדינה

תכנית צוערים לשירות המדינה הוקמה כתכנית המשך לתכנית "עתידים: צוערים למנהל הציבורי", מטרתה לייצר עתודה ניהולית למשרדי הממשלה ולהוביל לשיפור איכות החיים של כלל הציבור בישראל. התכנית נוסדה מכוח החלטת ממשלה מספר 1244 מינואר 2010.

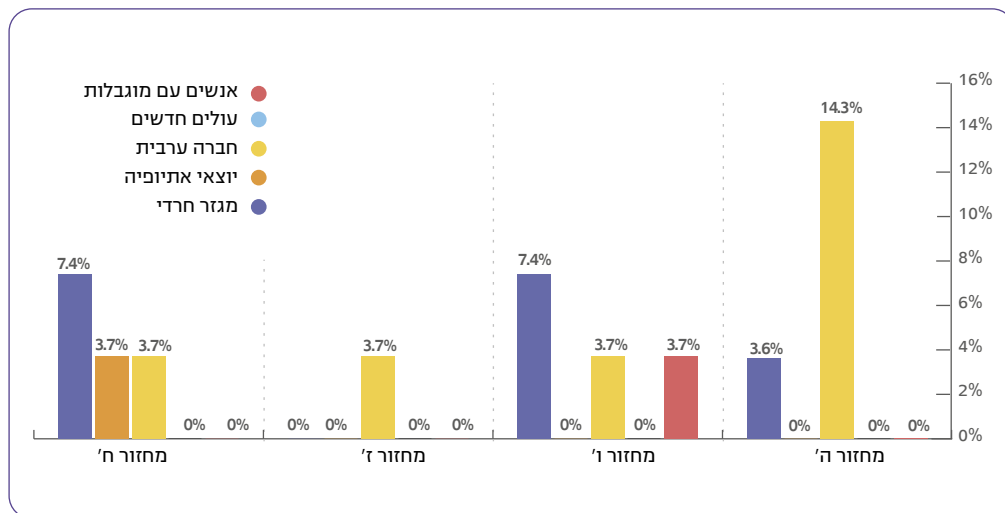
משתתפי התכנית הינם מצטיינים בתחום האיש, האקדמי, החברתי ובעלי יכולת להוביל שינוי, ערכיים ומוסריים, אנשים אשר רוצים להיות "שליחי ציבור" המחויבים לכלל החברה על כל גווניה, בעלי חזון ויכולת להנהיג.

התוכנית מגייסת, מכשירה, משימה ומלווה צוערים אשר משתלבים בתפקידי מפתח בצמתי השפעה מערכתיים ביחידות ובמשרדים השונים, במסגרת ההכשרה בה נוצרת הכרות עם החברה הישראלית, הצוערים נפגשים עם הקבוצות השונות באוכלוסייה, לומדים הצוערים על הזהויות השונות ומעמיקים את למידת המאפיינים המרכזיים של הקבוצות המרכיבות את החברה הישראלית.

אגף צוערים לשירות המדינה בנציבות שירות המדינה מנהל את התכנית אשר הפעילה שבעה³⁸ מחזורים לתכנית 221 בוגרים כ-30 בוגרים בכל מחזור³⁹, משנת 2020 מתכונת הכשרת הצוערים תמשך חמש וחצי שנים, בהם שנה וחצי הכשרה ועוד 4 שנים השמה בצמתי השפעה בשירות המדינה.

במסגרת פעילות האגף לשיווק התכנית ולגיוון הרכב המשתתפים, התקיימו בשנה האחרונה הרצאות חשיפה ייעודיות לאוכלוסייה הערבית וליוצאי אתיופיה, כמו כן התקיימו עשרות הרצאות פרונטליות ווירטואליות בכדי להנגיש את המידע על התוכנית לאוכלוסיות מהפריפריה החברתית - גיאוגרפית. בנוסף הופץ קמפיין שיווקי בערבית שיצא במקביל לקמפיין הכללי, כולל הרצאות חשיפה ייעודיות.

בוגרי תכנית הצוערים בחלוקה ל-4 מחזורי התכנית האחרונים



- מתוך ארבעת מחזורי התכנית האחרונים שיעורי הייצוג של צוערים מרקע מגוון עדיין נמוכים.
- ניתן לראות כי במחזור ח' של התכנית ישנה עליה באחוזי המשתתפים הנמנים על אוכלוסיית יוצאי אתיופיה ומגזר חרדי אך אין ייצוג של אנשים עם מוגבלות ועולים חדשים.
- ייצוג החברה הערבית עדיין נמוך, בשלושת המחזורים האחרונים משתתף אחד בלבד.

38 הרשמה למחזור ט' טרם התחילה נכון לזמן כתיבת הדו"ח.

39 מחזור ח' טרם סיים את הכשרתו נכון לזמן כתיבת הדו"ח.

- ייצוג המגזר החרדי ירד במחזור ז' אך במחזור ח' כן עלה שוב ל-7.4%.

אגף בכיר צוערים נוקט בפעולות שונות להעלאת שיעורי המועמדים מרקע מגוון לתכנית ובכך להגדיל את שיעור הייצוג של צוערים מרקע מגוון. יחד עם זאת, שיעור משתתפי התכנית מרקע מגוון אינו עומד ביעדי הממשלה השונים ביחס לכלל המחזורים והאוכלוסיות. מוצע להמשיך ולפעול להגדלת שיעורם של מועמדים מרקע מגוון לצד בחינת מידת כשירותו התרבותית של הליך המיון עצמו והתאמתו ועדכונו בהתאם.

2. המדרשה הלאומית

המדרשה הלאומית למנהיגות ממשל וניהול, הנה הגוף הממשלתי האמון על הכשרת הסגל הבכיר הנוכחי והעתיד של שירות המדינה. הנחת היסוד הנה כי היכולת הביצועית של המגזר הממשלתי למתן מענה מיטבי לאתגרי החברה והכלכלה הישראלית בהווה ובעתיד, מבוססת במידה רבה על המסוגלות ועל היכולת של שכבת הניהול הבכירה. המטרה המרכזית של המדרשה הלאומית, היא לאפשר קפיצת מדרגה ברמת המוכנות והמסוגלות של הדרג הניהולי להתמודדות עם האתגרים הקיימים והעתידיים בחברה הישראלית. השינויים המהירים ורמת המורכבות העולה של המשימות הלאומיות מחייבים את הדרג המוביל להכיר בזכותו ובחובתו לחולל תהליכי שינוי על ידי שיתופי פעולה בין משרדיים מתוך היכרות מעמיקה עם האתגרים והצרכים המשתנים של החברה הישראלית על כלל גווניה.

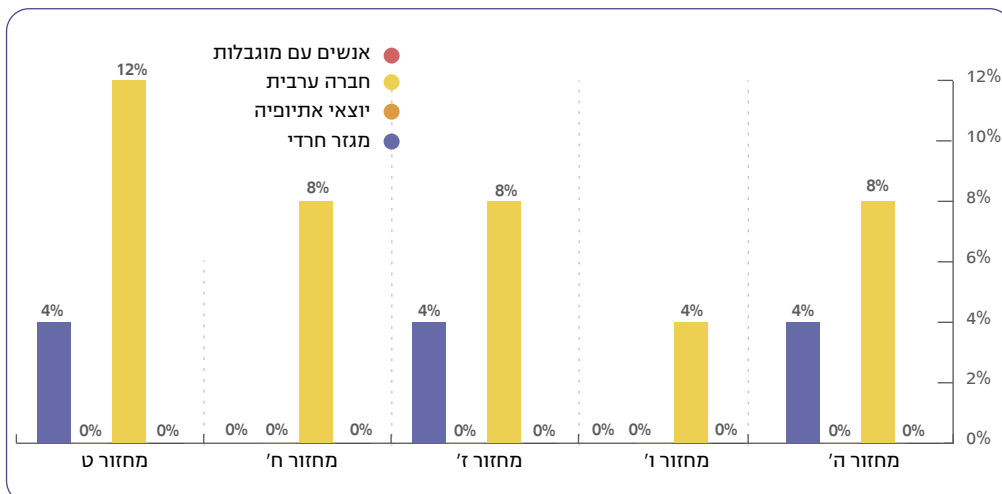
המדרשה הלאומית רואה ערך רב בהרחבת השיח ופעולה לקידום סוגיית הגיוון בשירות המדינה על היבטיה השונים. הדבר בא לידי ביטוי במגוון דרכים בהן, מאמץ לשלב מספר רב ככל הניתן של מנהלים מאוכלוסיות הגיוון בתכניות השונות במדרשה - בשיתוף עם מנהל הסגל הבכיר בשירות המדינה. בכלל הפעילויות המתקיימות במדרשה המביאים לידי ביטוי את הגיוון החברתי תרבותי הקיים ועיסוק רב בסוגיות ובצרכים השונים הקיימים בחברה הישראלית, אחריות המדינה למתן שירות מותאם לכלל האזרחים והצורך להעמיק את הגיוון בשירות המדינה. המדרשה הלאומית פועלת לגיוון תכניות הבכירים ועתודת הניהול ברמת משתתפי התכניות, המרצים והיכרות מעמיקה עם החברה הישראלית.

במדרשה מתקיימות שתי תכניות אשר יסקרו בפרק זה: תכנית העתודה לסגל הבכיר ותכנית העמיתים לסגל הבכיר.

3. תכנית העתודה לסגל הבכיר

תכנית העתודה לסגל בכיר של המדרשה הלאומית נועדה לפתח את יכולות המנהיגות והניהול של מנהלים בשירות המדינה אל מול האתגרים של המערכת הממשלתית. התכנית מכשירה מנהלים בדרג הביניים שזוהו כמי שעתיד לשמש בתפקידים בכירים בשירות המדינה. בכל שנה נפתחים שני מחזורים של תכנית העתודה והם מיועדים לעובדים בדרג הביניים (מתח דרגות 41-43) ומקבילים בדירוגים השונים. עד כה לתכנית 205 בוגרים.

הרכב המשתתפים בתכניות
העתודה בחמש מחזורי התכנית
האחרונים



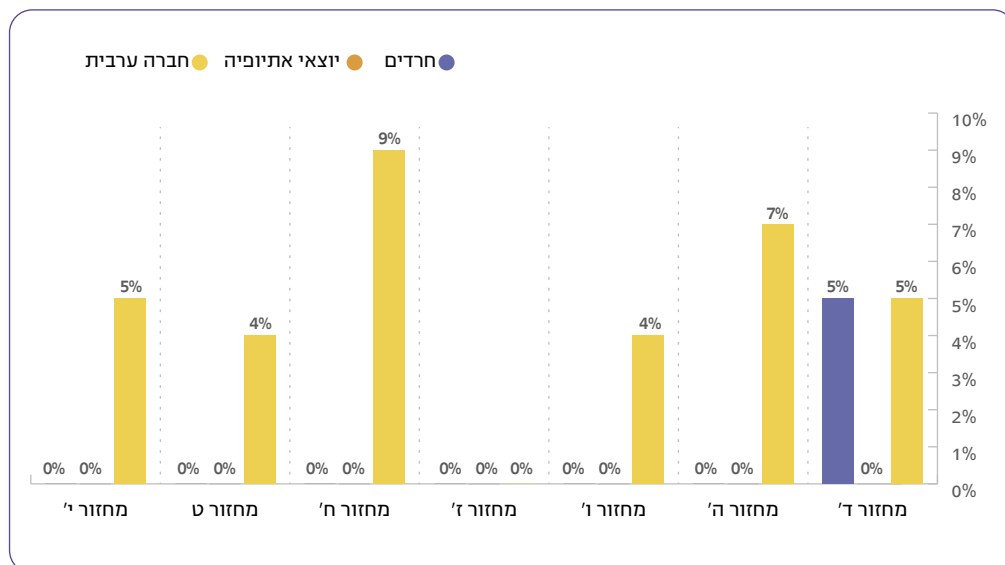
- שיעור ייצוגם של עמיתים ערבים עלה במחזור האחרון והינו 12%, שיעור ייצוג גבוה מהיעד הממשלתי.
- שיעור ייצוגם של עמיתים חרדים במחזור האחרון הינו 4% מתוך כלל העמיתים.
- בתכניות האחרונות לא השתתפו עמיתים שהם עולים חדשים, יוצאי אתיופיה או עם מוגבלות⁴⁰.

40 יתכן והשתתפו עובדים עם מוגבלות שלא דיווחו על עצמם כאנשים עם מוגבלות.

4. תכנית העמיתים לסגל הבכיר

תכנית העמיתים לסגל בכיר מיועדת למנהלים בכירים בשירות המדינה במטרה לפתח ולהעמיק את יכולות המנהיגות והניהול שלהם ולהכשירם להתמודד עם האתגרים אותם מציבה החברה הישראלית. בכל שנה נפתחים שני מחזורים לתכנית כשמשותפי התכנית הם בדרג הבכיר (42-44) ומעלה ומקביליהם בדירוגים השונים בעדיפות למועמדים בדרג הבכיר המוביל. עד כה לתכנית 236 בוגרים.

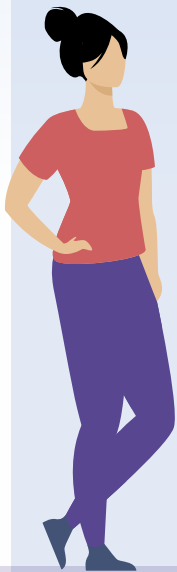
הרכב המשתתפים בתכניות העמיתים לסגל בכיר



- מספר העמיתים הערבים בשבעת המחזורים האחרונים הינו 8 ומהווה שיעור של 5%, שיעור ייצוגם אינו עומד ביעד הממשלתי.
- בששת מחזורי התכנית האחרונים לא השתתף עמית מהמגזר החרדי.
- בתכניות האחרונות לא השתתפו עמיתים שהם עולים חדשים, יוצאי אתיופיה או עם מוגבלות⁴¹.
- תכנית העמיתים פונה לעובדים בדרג בכיר בו אחוזי הייצוג של אוכלוסיות מרקע מגוון הינו הקטן ביותר למעט אנשים עם מוגבלות המיוצגים במידה רבה.

41 יתכן והשתתפו עובדים עם מוגבלות שלא דיווחו על עצמם כאנשים עם מוגבלות.

חלק ב: מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה



מדד הגיוון התעסוקתי 2020

מתווה מתודולוגי למדד גיוון תעסוקתי

"ייצוג הולם" מבטא את עיקרון השוויון ואת חובתה החוקית והמוסרית של נציבות שירות המדינה, לפעול באופן אקטיבי ויזום לשיפור ייצוג האוכלוסיות מרקע מגוון בקרב עובדי שירות המדינה, בכל המשרות ובכל הדרגות.

עיקרון הייצוג ההולם מבטא העדפה מתקנת בדגש על כך שיש לעשות מאמץ לאיתור וגיוס מועמדים מתאימים מקרב האוכלוסיות שמיוצגת בחסר, מבלי להתפשר על סטנדרטים רצויים והתאמת המועמדים לתפקיד. כמו כן במידה ויש שני מועמדים בעלי כישורים זהים, יש להעדיף את מי שמיוצג בחסר.

בהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 סעיף 15 א', יש צורך בייצוג הולם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים.

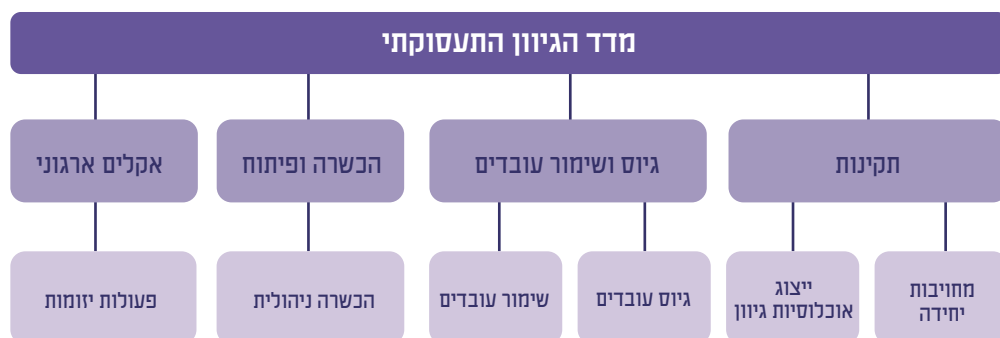
מטרת המדיניות הינה הבטחת הזדמנויות שוות לאוכלוסיות מרקע מגוון והטמעתן כחלק מרכזי בהון האנושי בשירות המדינה.

אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי בשירות המדינה בשיתוף אגף גיוון תעסוקתי פיתח "מדד גיוון תעסוקתי" במטרה לשקף תמונת מצב **שנתית** של הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה ובכל ארגון ולשמש ככלי ניהולי לקידום נושא זה, בהובלת מאמצים לגיוון וייצוג ההון האנושי ביחידה. וקביעת יעדים דיפרנציאליים ומדידה מותאמת.

המדד הינו אגרטיבי בעל מספר רמות היררכיה, להערכת רמת הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה ומשקלל רכיבים שונים המשקפים את אופן השתלבותם ומתוך הזדמנויות שוות לעובדים מרקע מגוון בשירות המדינה בשלושה תחומים עיקריים:

- שיעור האוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה ובמדרגים השונים.
- פיתוח תוכניות עבודה והכשרות.
- אקלים ארגוני.

1. מבנה מדד הגיוון התעסוקתי

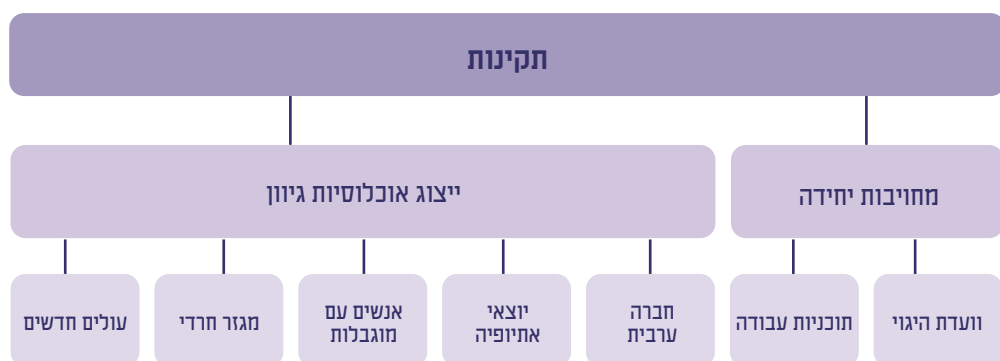


מדד הגיוון התעסוקתי מורכב מארבעה מדדי משנה:

- א. מדד תקינות
- ב. מדד גיוס ושימור עובדים
- ג. מדד הכשרה ופיתוח
- ד. מדד אקלים ארגוני

א. מדד תקינות:

מדד התקינות אומד את איכות העשייה ביחידות ואת אחוזי הייצוג של אוכלוסיות מרקע מגוון בהתאם ליעדים הממשלתיים.

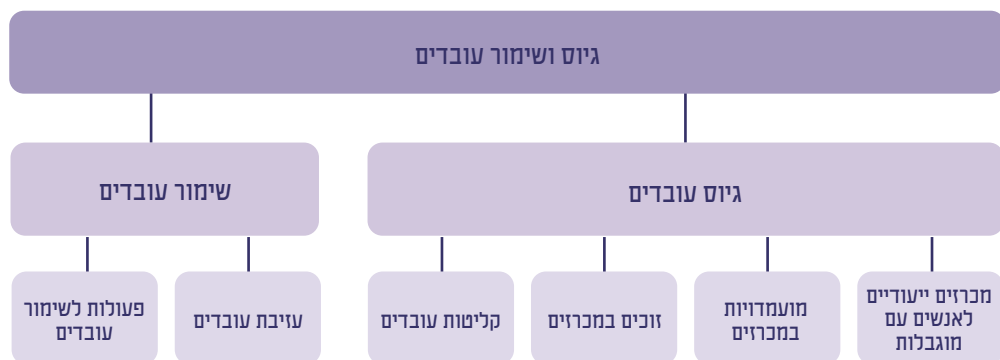


1. **מחויבות יחידה** – התכנסותן של וועדות היגוי ותוכניות עבודה שנתיות ואיכותן.

2. **ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בכל מדרג** לפי יעדים ממשלתיים (חברה ערבית 10%, יוצאי אתיופיה 1.7%, אנשים עם מוגבלות 5%, מגזר חרדי⁴² 4%, עולים חדשים⁴³ 2%)

ב. מדד גיוס ושימור עובדים:

מדד זה בוחן את אמות המידה של אחוזי אוכלוסיות מרקע מגוון בתהליכי הגיוס לשירות המדינה ושימורם במערכת, כחלק מממתן הזדמנויות שוות לאוכלוסיות מרקע מגוון.



42 נקבעה נורמה הדרגתית המתייחסת לשיעור החרדים המועסקים בגילי העבודה ובהתאם לנתוני אקדמיזציה. הנורמה תתעדכן בהתאם לקביעת יעד ממשלתי של ייצוג.

43 הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור העולים החדשים כהגדרתם בחוק שירות המדינה (מינויים) באוכלוסייה בהתאם לנתוני משרד העלייה והקליטה.

ב.1. גיוס עובדים

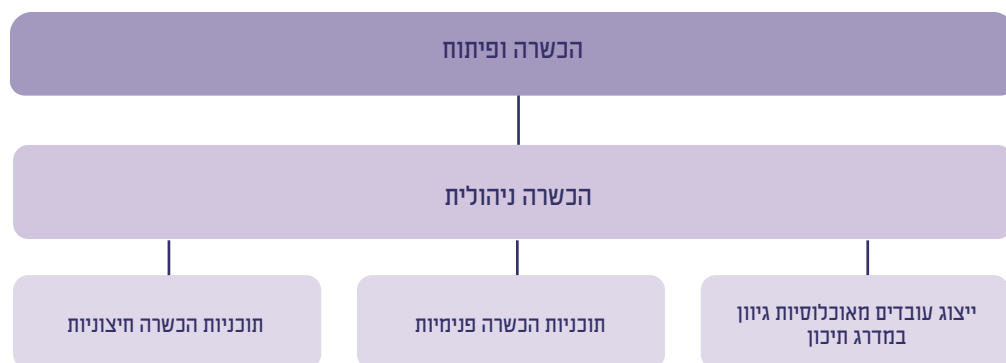
1. **מכרזים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות** מסך המכרזים המתפרסמים בהתאם לנורמה של 3%.
2. **מועמדות מרקע מגוון** מכלל המועמדות בכל המכרזים השנתיים שהתפרסמו, בהתאם לגילי כוח העבודה (חברה ערבית 20%, יוצאי אתיופיה 1.7%, אנשים עם מוגבלות 8%, מגזר חרדי⁴⁴ 9%, עולים חדשים⁴⁵ 3.9%).
3. **זוכים בכלל המכרזים** מאוכלוסיות מרקע מגוון מכלל הזוכים בהתאם ליעדים הממשלתיים של אוכלוסיות מרקע מגוון.
4. **קליטת עובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון** מכלל הקליטות במשרד בהתאם ליעדים הממשלתיים של אוכלוסיות הגיוון. ההתמקדות הינה בשתי אוכלוסיות בכל משרד כפי שנקבע בדוח "תכנון וביצוע השנתי".

ב.2. שימור עובדים

1. **עזיבת עובדים** את שירות המדינה מאוכלוסיות מרקע מגוון ביחס לכלל העזיבות באוכלוסייה הכללית בשירות המדינה.
2. **פעולות לשימור עובדים** הנמדד על ידי פעולות אקטיביות לעובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון לגשת למשרות ותכניות הכשרה ייעודיות.

ג. מדד הכשרה ופיתוח:

המדד מתייחס לבחינת קיומן של תוכניות הכשרה בתוך הארגון והשתתפותם של עובדים מרקע מגוון בהן. כמו כן, השתתפות העובדים מרקע מגוון בתוכניות הכשרה חיצוניות.



1. **ייצוג עובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון במדרג תיכון** – עובדים במדרג תיכון המהווים אוכלוסייה פוטנציאלית לתוכניות ניהוליות בשירות המדינה.
2. **תכניות הכשרה פנימיות** – בחינת קיום תכניות הכשרה וייצוג עובדים מגוונים שהגישו מועמדות לתכניות (סעיף בונס עבור משרדים הקטנים מ-500 עובדים).
3. **תכניות הכשרה חיצוניות**⁴⁶ – בחינת ייצוג עובדים מרקע מגוון שהגישו לתוכניות הכשרה חיצוניות מסך פוטנציאל העובדים (עתודה, עמיתים, מקפצה)⁴⁷.

44 הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור האוכלוסייה החרדית בגילי העבודה – נתוני למ"ס.

45 הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור עולים חדשים בגילי העבודה בהתאם לנתוני משרד העלייה והקליטה.

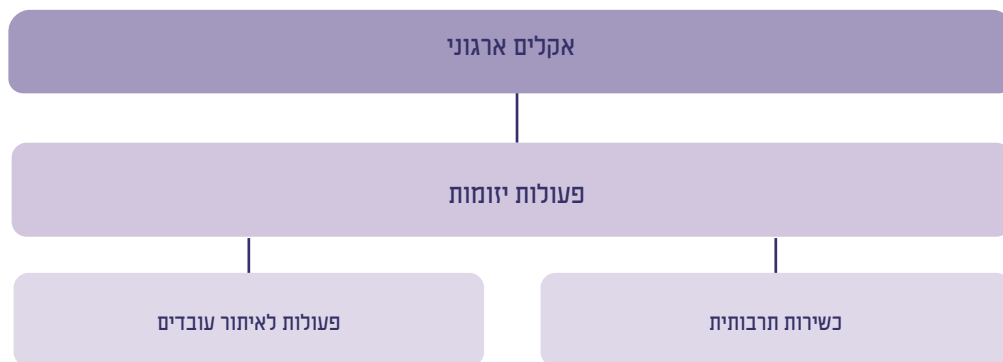
46 התוכניות החיצוניות הינן באחריות נציבות שירות המדינה. תכנית עתודה ועמיתים באחריות אגף מנהל הסגל הבכיר ותכנית

המקפצה באחריות אגף הדרכה

47 בשנת המדידה 2020 התכניות עמיתים ומקפצה לא נכנסו למדד עקב אי קיום התכניות

ד. מדד אקלים ארגוני:

המדד מתייחס לבחינת קיומן של פעולות מרכזיות המתקיימות בארגונים בנושאי גיוון תעסוקתי.



1.1. קיום פעולות לכשירות תרבותית - שלוש פעולות משמעותיות המתייחסות לסל רווחה כשיר תרבותית, לוח שנה מגוון וכשירות תרבותית.

2.2. קיום פעולות משמעותיות לאיתור עובדים מרקע מגוון, כגון: יריד תעסוקה, פרסומים, התאמות מיוחדות למשרות וכו'.

2. מקורות המידע

בסיס הנתונים לחישוב רכיבי המדד מורכב מדוחות ונתונים ממערכת מרכז ה"מהו", דוח עתודה ניהולית וממערך הגיוס והמיון. כמו כן המדד מתבסס על מילוי דוח "תכנון וביצוע" שנתי שהוגש ונחת ע"י אגף הגיוון התעסוקתי בנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה, יחידות הסמך ומערכת הבריאות.

טבלת רכיבי המדד ומשקולות המדד

מדד משנה	רכיב	משקל במדד	משקל במדד הסופי	נורמה (תקן)
מדד גיוון תעסוקתי				
מדד תקינות				
מחויבות יחידה	וועדת היגוי	9%	3.15%	3 נק'
	תכניות עבודה	21%	7.35%	3 נק'
אוכלוסיית הגיוון	ייצוג אוכלוסייה בכל מדרג	70% = 14% לכל אוכלוסייה	24.5%	יעד ממשלתי
מדד גיוס ושימור עובדים				
גיוס עובדים	מכרזים ייעודיים (אנשים עם מוגבלות)	5%	1%	3%
	מועמדים במרכזים (כולל מכרזים ייעודיים)	20%	4%	לפי גודלם בגילי כוח העבודה
	זוכים במכרזים	5%	1%	יעד ממשלתי
	קליטות עובדים (מיקוד בשתי אוכלוסיות)	20%	4%	יעד ממשלתי
שימור עובדים	עזיבת עובדים	25%	5%	אחוז העוזבים באוכלוסייה כללית
	פעולות לשימור עובדים	25%	5%	נק' 2
מדד הכשרה ופיתוח				
הכשרה ניהולית	ייצוג עובדים במדרג תיכון	50%	7.5%	יעד ממשלתי
	תכניות הכשרה פנימיות	25%	3.75%	נק' 1
	תכניות הכשרה חיצונית	25%	3.75%	אחוז משתתפים מפוטנציאל
מדד אקלים ארגוני				
פעולות יזומות	כשירות תרבותית	50%	15%	נק' 3
	פעולות לאיתור עובדים	50%	15%	נק' 2

3. שיטת החישוב

בדשבורד המשרדי מוצגים הנתונים והציונים של כל ארגון.

הציונים חושבו בהתאם למשקולות הממד (הציונים הינם בין 1 ל- 100)

- משרד/ בית חולים קיבל ציון בהתבסס על הנתונים שהתקבלו.
- משרד/ בית חולים שלא היו לו נתונים ברכיב מסוים – לא ניתן ציון ורכיב זה גם לא חושב בציון הכללי.
- חשוב לציין כי משרד/בית חולים שלא הגיש דוח "תכנון וביצוע" שנתי שנשלח על ידי האגף לגיוון תעסוקתי – ציונו אפס והוא מחושב כחלק מהציון הכללי של הממד. חישוב כלל ציון שירות המדינה אינו מחושב כממוצע משוקלל של שתי המערכות שירות המדינה אלא כיחידה אחת.

4. דגשים וכללים

1. מומלץ לארגון לעבור על תוצאות הממד בעיון רב, כארגון לומד ומשתפר ולהפיק תובנות מהממצאים, ומאבני הדרך לשיפור מתמיד.
2. נתונים אלו עובדו ממערכת מרכז"ה/ מהו"ת כפי שהוקלדו על ידי יחידות משאבי אנוש במשרד. ככל שימצאו נתונים שאינם עדכניים, באחריות הסמנכ"ל/ית להון אנושי/ מנהל/ת אדמיניסטרטיבי לוודא עדכון הנתונים הנכונים במערכות הרלוונטיות כפי שמפורט בסעיף שמפרט את מקורות המידע מהם נלקחו הנתונים.

5. הערכת ביצועים

הערכת ביצוע	ציון
ניכר שהנכם מייחסים חשיבות רבה לנושא זה, וממצאי הממד בכללותו בארגונכם בהחלט ברמה ראויה ועל כך הערכתנו על המאמצים שאתם מובילים לקידום הגיוון והייצוג. אנו מצפים כי תמשיכו במאמץ זה בכל המישורים ובכל הרבדים.	76-100
מניתוח ממצאי הממד בכללותו בארגונכם ניכר כי הישגיכם ברמה טובה עד בינונית ויש להמשיך ולפעול לשיפור בנושאים שנמצאו בהם פער.	51-75
מניתוח ממצאי הממד בכללותו בארגונכם ניכר כי הישגיכם אינם עומדים ברמה הנדרשת ויש להמשיך ולפעול לשיפור בנושאים שנמצאו בהם פערים.	0-50

ציון הממד נקבע בהתאם לרמת העמידה בתקן בכל אחד מרכיבי הממד.

לכל משרד/ בית חולים חושב ציון מדד גיוון תעסוקתי שהינו ממוצע משוקלל של ארבעת המדדים: מדד תקינות, מדד גיוס ושימור עובדים, מדד הכשרה ופיתוח ומדד אקלים ארגוני. לכל משרד/ בית חולים יועברו נתוני הממד והציון באופן פרטני.

מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2020

מדד הגיוון התעסוקתי פותח בשיתוף של אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי והאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה, במטרה לשקף תמונת מצב שנתית של הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה ובכלל יחידה.



עשרת המשרדים המובילים



שירות המדינה נמצא בעיצומו של תהליך אסטרטגי בבניית הון אנושי המתכתב עם הרכב החברה הישראלית לאורך השדרה הניהולית בשירות המדינה. בכדי להבטיח שוויון והוגנות, לתת מענה מקצועי ורלוונטי לצורכי כלל האזרחים בישראל ולשמור על מחויבות ושותפות של החברה כולה תוך חיזוק האמון הציבורי, שירות המדינה צריך וחייב לשקף את המבנה הייחודי של החברה בישראל.

דו"ח הגיוון וייצוג לשנת 2020 הציג מגמה חיובית ביחס לייצוג החברה הערבית, יוצאי אתיופיה והמגזר החרדי, ביחס לייצוג עובדים עם מוגבלות נמשכה גם השנה מגמת הירידה אולם זו צומצמה משמעותית.

בשנה האחרונה גדלה כמות העובדים המשתייכים לאוכלוסיות מרקע מגוון אולם בשל הגדלת היקף העובדים בשירות המדינה עלייה זו לא באה לידי ביטוי ואכן בשירות המדינה קיימים עדיין פערים משמעותיים בייצוגם של עובדים ועובדות מרקע מגוון בעיקר בדרגי הביניים ובדרגים הבכירים, הפערים המשמעותיים ביותר מצויים במערכת משרדי הממשלה.

הדו"ח שיקף את הדגש והמאמצים שהאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה מוביל בכדי ליצור הון אנושי מגוון ואיכותי בדרגים המקצועיים והבכירים ובכלל הדירוגים והתחומים. מהלך זה הינו ארוך, מתמשך ובעל עליות ומורדות, אחוזי הייצוג בדרגי הביניים ובכלל הדירוגים והתחומים הינם התשתית להגדלת אחוזי הייצוג בדרגים בכירים יותר שמשמעותה הגדלת אחוזי הייצוג בשולחנות מקבלי ההחלטות. בכדי להשיג מטרה זו, יש לערוך במקביל בדיקה מעמיקה של פעולות לשימור וקידום עובדים, להמשיך ללמוד מהם החסמים הקיימים במערכות הממשלתיות תוך בחינת פתרונות להסרתם.

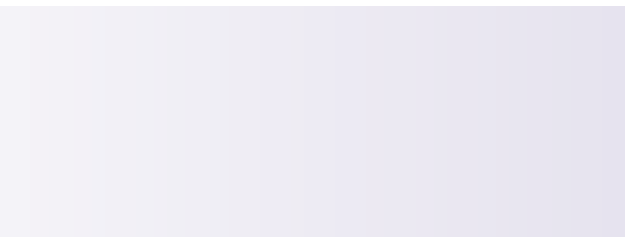
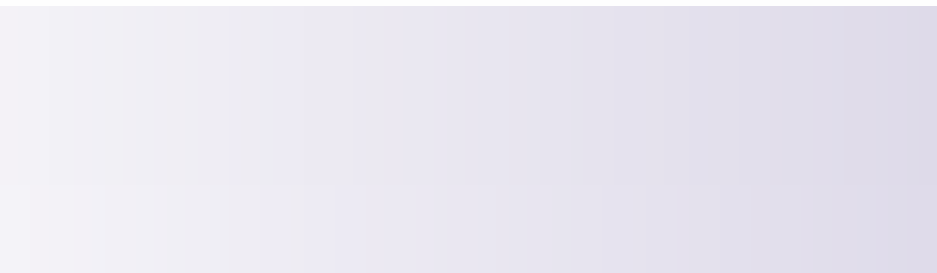
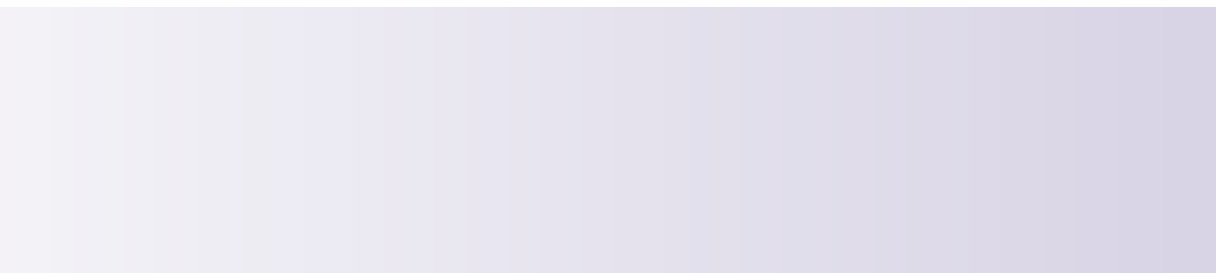
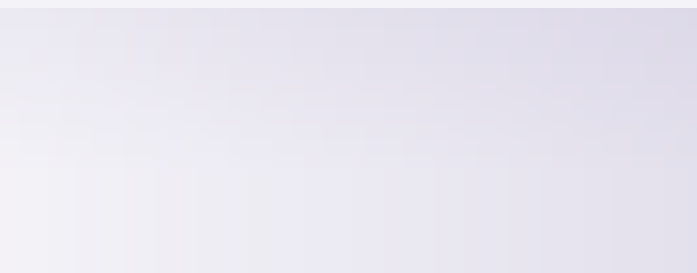
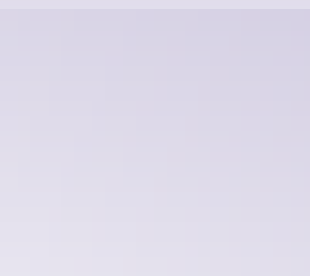
הדו"ח הציג פרק שמתייחס לגיוון בזמן חירום, סקרנו את נתוני השימוש בעבודה מהבית בקרב כלל האוכלוסיות, ניתן לראות שבעקבות תשומת הלב המיוחדת שנתנה להיבטי הגיוון כחלק מהתמודדות של שירות המדינה עם משבר הקורונה, היקף העבודה מהבית של עובדים מרקע מגוון היה דומה בכלל האוכלוסיות. ניתוח נוסף שבחנו הינו המרחק בין מגורי העובדים ומיקומי המשרות בשירות המדינה, ניתן היה לראות כי עובדים מהחברה הערבית הינם העובדים עם המרחק והפיזור הגבוה ביותר, על כך יש המשיך ולתת מענים לחסם הגיאוגרפי של עובדים מהפריפריה בכלל ועובדים מהחברה הערבית בפרט, על ידי עבודה מהבית ומתן הסיוע בשכר דירה.

שירות המדינה רואה את עצמו מחויב להוביל בעבודה עקבית תוך חתירה בלתי מתפשרת לגיוון שירות המדינה ולכשירותו התרבותית ולהוות מצפן למשק הישראלי והבינלאומי.

לראשונה בדו"ח פורסם מדד הגיוון התעסוקתי שהינו כלי משמעותי להערכת תמונת מצב הגיוון התעסוקתי בכלל המשרדים והיחידות ומייצג את העשייה במונחים כמותיים ומדידים אשר בכוחו להתניע את המערכת קדימה.

לבסוף, הדו"ח מביא מקצת הצעדים שננקטו בשנה האחרונה לגיוון ולכשירות שירות המדינה בחירום ובשגרה ומבטא את המחויבות לקידום התהליך המשמעותי והמורכב ואת המאמצים והמשאבים המושקעים של נציבות שירות המדינה תוך שיתופי פעולה פוריים בהובלה משותפת עם ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי. בתום ארבע שנים לבניית האגף, אנו מצויים בעיצומו של התהליך ופינו קדימה, בדרך להשגת המטרה, יחד ובשותפות, נבטיח שוויון והוגנות לאזרחי ישראל כולם.

נספחים



נספח א' שיעור העמידה ביעדי הממשלתיים¹

מניסטריון	יחידות שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים - אחוז גיוסים	עולים חדשים
בריאות	ב. הנפש באר-שבע	14.1%	4.5%	רמה נמוכה	0.0%	4.1%
בריאות	בית חולים אברבנאל	8.8%	9.8%	רמה נמוכה	2.3%	2.6%
בריאות	בית חולים אסף הרופא	11.3%	7.0%	רמה בינונית	0.0%	2.7%
בריאות	בית חולים באר יעקב - נס ציונה	6.2%	6.8%	רמה בינונית	0.0%	2.4%
בריאות	בית חולים הלל יפה חדרה	25.1%	2.6%	רמה בינונית	0.0%	1.0%
בריאות	בית חולים זיו צפת	36.5%	0.9%	רמה בינונית	0.0%	0.6%
בריאות	בית חולים ע"ש א. וולפסון	11.4%	9.8%	רמה נמוכה	0.0%	3.2%
בריאות	בית חולים פלימן חיפה	40.9%	3.3%	רמה בינונית	5.9%	1.2%
בריאות	בית חולים רמב"ם חיפה	28.6%	3.1%	רמה בינונית	0.5%	2.1%
בריאות	בית חולים שמואל הרופא	10.6%	15.3%	רמה בינונית	0.0%	3.6%
בריאות	בית חולים שער מנשה	26.0%	1.4%	רמה נמוכה	0.0%	1.5%
שירותי דת	בתי דין רבניים	0.0%	1.7%	עמידה מלאה	57.1%	0.0%
ראש הממשלה	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	5.7%	1.2%	עמידה מלאה	7.1%	0.5%
אוצר	המדפיס הממשלתי	6.1%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%

1 נתוני אנשים עם מוגבלות בנספח זה מבוססים על נתוני ביטוח לאומי לשנת 2019, ראו הבהרה בפרק העוסק בנתוני אנשים עם מוגבלות.

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מניסטריון	יחידות שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים - אחוז גיוסים	עולים חדשים
ראש הממשלה	המועצה לביטחון לאומי	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אנרגיה	המכון הגיאולוגי	3.4%	0.9%	אי עמידה	16.7%	1.7%
בריאות	המרכז הרפואי לגליל	33.4%	0.2%	רמה נמוכה	0.0%	2.4%
בינוי ושיכון	המרכז למיפוי ישראל	8.8%	2.3%	רמה בינונית	5.9%	3.7%
ראש הממשלה	המשרד לחיזוק וקידום קהילתי	9.1%	4.5%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%
אנרגיה	המשרד למשאבי מים	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	3.7%
שירותי דת	המשרד לשירותי דת	0.0%	3.7%	אי עמידה	0.0%	0.0%
משפטים	הנהלת בתי המשפט	3.9%	1.0%	רמה בינונית	4.6%	0.1%
שירותי דת	הרבנות הראשית	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	75.0%	1.1%
בטחון פנים	הרשות הארצית לכבאות והצלה	8.9%	1.9%	רמה בינונית	1.2%	0.2%
אנרגיה	הרשות הממשלתית למים ולביוב	6.3%	1.6%	רמה בינונית	2.3%	0.0%
אוצר	הרשות לאכיפה במקרקעין	1.9%	1.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אוצר	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן	2.7%	1.4%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
פנים	הרשות להתחדשות עירונית	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אוצר	הרשות לשוק ההון	6.0%	2.0%	רמה בינונית	0.0%	1.0%
תחבורה	השירות המטאורולוגי	4.3%	1.4%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
חקלאות	השירותים הווטרינריים	8.8%	3.2%	עמידה מלאה	0.0%	2.4%
בריאות	לשכת הבריאות ירושלים	6.9%	2.5%	רמה בינונית	10.3%	1.0%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז הדרום	14.5%	0.6%	עמידה מלאה	4.5%	0.6%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מניסטריון	יחידות שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים - אחוז גיוסים	עולים חדשים
בריאות	לשכת הבריאות מחוז המרכז	8.0%	3.4%	רמה בינונית	4.3%	0.2%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז הצפון	56.2%	1.0%	רמה נמוכה	0.0%	0.3%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז חיפה	27.5%	1.6%	רמה בינונית	0.0%	1.2%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז תל-אביב	1.8%	0.7%	רמה בינונית	3.2%	1.1%
מדע ותרבות	לשכת הפרסום הממשלתית	5.4%	1.8%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
בריאות	מגריאטרי ע"ש שוהם	27.7%	4.4%	רמה בינונית	0.0%	0.7%
חקלאות	מינהל המחקר החקלאי	5.7%	1.2%	רמה בינונית	0.0%	1.4%
תחבורה	מכון לבטיחות בדרכים	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%
אוצר	מנהל התכנון	2.9%	0.8%	רמה בינונית	7.9%	0.8%
חינוך	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ	9.4%	3.1%	רמה בינונית	0.0%	0.3%
בריאות	מע. בריה"צ ת"א	3.0%	3.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	1.5%
בריאות	מעבדות ברה"צ י-ם	2.4%	2.4%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%
ראש הממשלה	מערך הסייבר הלאומי	0.0%	0.6%	רמה בינונית	0.0%	0.0%
בריאות	מרכז בריאות הנפש יפו	3.2%	0.4%	רמה נמוכה	3.4%	1.8%
בריאות	מרכז גריאטרי דורות נתניה	19.3%	13.0%	רמה נמוכה	0.0%	2.5%
בריאות	מרכז גריאטרי ראשל"צ	0.7%	10.9%	רמה נמוכה	0.0%	0.0%
בריאות	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור	22.8%	0.2%	רמה בינונית	0.0%	2.3%
בריאות	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש	20.7%	0.8%	רמה נמוכה	2.6%	2.1%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מניסטריון	יחידות שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים - אחוז גיוסים	עולים חדשים
בריאות	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	14.8%	3.2%	רמה בינונית	0.0%	2.4%
בריאות	מרכז רפואי "לב השרון"	20.0%	4.8%	רמה נמוכה	0.0%	0.5%
בריאות	מרכז רפואי ברזילי אשקלון	6.9%	6.9%	רמה נמוכה	0.0%	5.6%
בריאות	מרכז רפואי ע"ש ברוך פדה-פוריה	40.2%	0.6%	רמה בינונית	0.0%	0.7%
בריאות	מרכז רפואי שיבא תל-השומר	13.9%	6.3%	רמה נמוכה	0.0%	2.7%
אוצר	משרד האוצר	3.2%	0.9%	רמה נמוכה	1.3%	0.2%
אנרגיה	משרד האנרגיה	4.9%	1.9%	רמה נמוכה	4.8%	0.0%
בינוי ושיכון	משרד הבינוי והשיכון	5.2%	1.6%	עמידה מלאה	7.1%	0.0%
בריאות	משרד הבריאות	2.9%	1.2%	רמה בינונית	9.4%	0.6%
חינוך	משרד ההשכלה הגבוהה והמשלימה	1.7%	0.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	1.7%
חוץ	משרד החוץ	2.8%	1.1%	רמה נמוכה	0.0%	1.4%
חינוך	משרד החינוך	8.8%	1.2%	רמה נמוכה	6.7%	0.0%
חקלאות	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	10.7%	2.4%	רמה בינונית	4.8%	0.5%
כלכלה	משרד הכלכלה	4.1%	1.9%	רמה נמוכה	6.3%	0.7%
מדע ותרבות	משרד המדע הטכנו' תרבות וספורט	9.1%	0.4%	רמה בינונית	0.0%	0.0%
משפטים	משרד המשפטים	9.6%	2.0%	רמה נמוכה	9.0%	0.4%
עלייה וקליטה	משרד העלייה והקליטה	1.2%	6.0%	רמה נמוכה	7.7%	4.3%
פנים	משרד הפנים	52.9%	1.1%	עמידה מלאה	12.5%	0.1%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מניסטריון	יחידות שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים - אחוז גיוסים	עולים חדשים
עבודה ורווחה	משרד הרווחה - זרוע העבודה	7.6%	1.0%	רמה נמוכה	3.2%	0.2%
תחבורה	משרד התחבורה-נמל חדרה	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%
תחבורה	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים	7.3%	0.8%	עמידה מלאה	7.5%	0.2%
תיירות	משרד התיירות	5.1%	1.0%	רמה בינונית	0.0%	2.1%
ראש הממשלה	משרד התפוצות	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%
תקשורת	משרד התקשורת	5.3%	2.7%	רמה נמוכה	0.0%	0.5%
ראש הממשלה	משרד ירושלים ומורשת	0.0%	3.1%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
בטחון פנים	משרד לבטחון הפנים	1.4%	2.0%	לא נמסרו נתונים	6.1%	0.0%
הגנת הסביבה	משרד להגנת הסביבה	6.6%	1.7%	רמה בינונית	0.0%	0.3%
ראש הממשלה	משרד למודיעין	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
ראש הממשלה	משרד לנושאים אסטרטגיים	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	2.9%
שוויון חברתי	משרד לשוויון חברתי	7.5%	2.5%	רמה בינונית	0.0%	0.0%
ראש הממשלה	משרד לשיתוף פעולה אזורי	16.7%	2.8%	לא נמסרו נתונים	0.0%	5.6%
ראש הממשלה	משרד ראש ממשלה	1.5%	1.7%	רמה בינונית	4.3%	0.4%
ראש הממשלה	נציבות שירות המדינה	4.0%	3.3%	רמה נמוכה	N/A#	0.0%
ראש הממשלה	נתיב	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	1.3%
עבודה ורווחה	עבודה, רווחה ושירותים חברתיים	13.3%	4.2%	רמה בינונית	3.3%	0.2%
פיתוח והגליל	פיתוח הפריפריה, הנגב והגליל	5.5%	2.7%	לא נמסרו נתונים	12.5%	0.0%
בריאות	רפואה משפטית אבו-כביר	1.8%	0.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מניסטריון	יחידות שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים - אחוז גיוסים	עולים חדשים
פנים	רשות האוכלוסין וההגירה	8.3%	2.9%	רמה בינונית	4.8%	0.3%
משפטים	רשות האכיפה והגבייה	5.3%	1.9%	רמה בינונית	5.6%	0.0%
חקלאות	רשות הבדואים	3.9%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אנרגיה	רשות החשמל	9.1%	3.0%	לא נמסרו נתונים	16.7%	0.0%
אוצר	רשות המסים בישראל	2.9%	1.5%	לא נמסרו נתונים	11.5%	0.0%
אוצר	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ	4.8%	1.4%	רמה בינונית	2.6%	0.0%
אוצר	רשות המסים בישראל - מס הכנסה	9.8%	1.9%	עמידה מלאה	11.2%	0.2%
חקלאות	רשות השירות הלאומי האזרחי	10.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	לא גייסו	0.0%
כלכלה	רשות התחרות	4.5%	1.5%	רמה נמוכה	0.0%	1.5%
תחבורה	רשות התעופה האזרחית	1.7%	0.0%	רמה נמוכה	0.0%	0.0%
חינוך	שירות ההדרכה והמקצוע	8.9%	1.6%	רמה בינונית	0.0%	0.0%
אוצר	שירות עיבודים ממוחשבים	1.7%	0.6%	עמידה מלאה	35.3%	0.6%

נספח ב' הגדרות האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט 1959, סעיף 15א' מגדיר את האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם:

"בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו בארץ, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים (בחוק זה - ייצוג הולם)

להלן טבלה המרכזת את היעדים הממשלתיים, ההגדרות והאופן שבו מתבצעת בדיקת מועמדות במכרזים ביחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם:

אוכלוסייה	יעד ממשלתי	הגדרה	אופן בדיקת מועמדות
חברה ערבית	10%	מי שהוא ערבי, לרבות דרוזי או צ'רקסי	הצהרה
ישראלים יוצאי אתיופיה	כפי שיעורם באוכלוסייה (כיום 1.73%)	מי שהוא או אחד מהוריו נולדו בארץ	הצהרה
אנשים עם מגוון משמעותי*	5%	לפי הגדרת תקנות שירות המדינה המובאת מטה	נבדקים האישורים הרלוונטיים על ידי מכרז ועדת הבוחנים ביחידה
מגזר חרדי	7%	המשתייך לאוכלוסייה החרדית, ומי שהוא ילדו או בן זוגו לומד או למד במוסד חינוך חרדי	הצהרה אודות השתייכות חרדית אישור לימודים של מוסד חינוך חרדי המוזכר בתקנות צו שירות ביטחון (נספח ג') או אישור לימודים של מוסד חינוך חרדי: אישור ממוסדות שהינם גני ילדים, בתי ספר יסודיים, תיכונים ושיבות קטנות בלבד על אישור הלימודים לציין את מספר סמל המוסד החינוכי הבדיקה של המוסד תיעשה באמצעות הזנת מספר סמל המוסד באזור המיועד לכך במאגר המידע הרשמי של משרד החינוך: מאגר חיפוש מוסדות חינוך משרד החינוך
עולים חדשים	לא נקבע	מי שעלה בהיותו בגיר וטרם חלפו 12 שנים מיום עלייתו	הצהרה תוך פירוט שנת עלייה

* אנשים עם מוגבלות משמעותית

- אדם עם מוגבלות יהיה זכאי להעדפה בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה באחד משני המצבים הבאים:
 - אם מתקיים בו אחד מאלה על-פי קביעה ברת-תוקף של גורם מוסמך כהגדרתו בתקשי"ר:
 - נכות של 40% לפחות, לפי פריט מהפריטים שבתקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז-1956, או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969.
 - נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז-1956, או לפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969, וכאשר הוא זכאי או היה זכאי לשיקום מהמוסד לביטוח לאומי או לתמיכה מהמטה לאנשים עם מוגבלות במשרד העבודה והרווחה.
 - נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות אגף השיקום במשרד הביטחון.
 - חלה אצלו ירידה בשמיעה של 50 דציבלים או יותר.
- אם ועדה, כאמור בפסקה 35.223 לתקשי"ר, קבעה כי הוא אדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, ואשר מוגבלותו אינה נופלת בחומרתה מחומרת המוגבלות של אדם עם מוגבלות כאמור בסעיף 1 לעיל.



ארגז כלים לגיוון וכשירות בשירות המדינה

חשוון התשפ"א | אוקטובר 2020
מהדורה שנייה



אגף גיוון תעסוקתי
قسم التنوع التشغيلي
אגף הכנסן אסטרטגי ומחזיקות

נציבות
שירות
המדינה

