



#מגוונים_את_שירות_המדינה

נציבות שירות המדינה

דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה
לשנת תשפ"א-תשפ"ב, 2022

סיוון תשפ"ג, מאי 2023



אגף גיוון תעסוקתי
قسم التنوع التشغيلي
אגף תכנון אסטרטגי ומדיניות

נציבות
שירות
המדינה
משרד ראש ממשלת ישראל

אגף גיוון תעסוקתי

אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות

דו"ח מצב לשנת תשפ"א-תשפ"ב, 2022

סיוון תשפ"ג, מאי 2023

תודות

בראשית, אנו מודים לנציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ על הצבת דגל הגיוון והשוויון בשירות המדינה כערך עליון, ועל התמיכה והגיבוי המלא להובלת המאמצים מתוך חתירה בלתי מתפשרת ומחויבותו האישית למשימה הלאומית של הגיוון והשוויון בשירות המדינה.

תודה למנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, מר רונן דסה, על הליווי והתמיכה בעשייה המאומצת לאורך השנה ובהוצאתו של הדו"ח.

תודה 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.

תודה לגב' ורד אבוטבול שהם, מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון ולצוות האגף, על השותפות והובלת המאמצים לגיוון בשער הכניסה המרכזי של שירות המדינה.

תודה לשותפים למשימה של הגיוון בשירות המדינה ולארגונים ועמותות במגזר השלישי ובמגזר העסקי על שותפות עמוקה ועשייה לאורך הדרך.

תודות לצוות האגף לגיוון תעסוקתי על העשייה המתמשכת והמאמצים כל יום ולאורך השנה - לקאצ'ו טקלו, רשל זוהר, נחמה פרידמן טל גוטמן וסיגל אליאב.

תודה לאלכס ניקטין ושי אגונין מאגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות על הניתוח והעיבוד של הנתונים, החשיבה המשותפת והתמיכה לאורך הדרך.

תודה מיוחדת לקהילת ממונות וממוני הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה, שמובילים יחד בשותפות ובמקצועיות את המשימה הלאומית של הגיוון ופועלים יום יום להציב את הגיוון גבוה למען שירות מדינה שוויוני, מגוון ומקצועי עבור כלל אזרחי ישראל.

חוכן עניינים

6	דבר נציב שירות המדינה
7	דבר ראש אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות
8	דבר מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי
9	דבר מנהלת תחום גיוון תעסוקתי
10	הקדמה
15	הצצה ליוזמות גיוון בשירות המדינה
23	חלק א': גיוון וייצוג בשירות המדינה
24	תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה
26	פרק א': ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה
27	ייצוג החברה הערבית לרבות דרוזים וצירקסים בשירות המדינה
33	ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה
39	ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה
44	ייצוג המגזר החרדי בשירות המדינה
51	ייצוג עולים חדשים בשירות המדינה
57	פרק ב': נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה
58	קידום תעסוקה מגוונת בגיוס ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2023
65	פרק ג': מנהיגות בשירות המדינה
66	תכנית צוערים לשירות המדינה
66	המדרשה הלאומית
67	חלק ב: מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה
68	מדד הגיוון התעסוקתי 2022
72	מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2022
74	סיכום הדו"ח
75	נספחים
76	1. נספח א' – שיעור העמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחידות שירות המדינה
82	2. נספח ב' – מבלת ציוני מדד הגיוון התעסוקתי 2022 של כלל היחידות בשירות המדינה
84	3. נספח ג' – הגדרות האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם



דבר נציב שירות המדינה

כגוף הממונה על פיתוח ושימור ההון האנושי בשירות המדינה, נציבות שירות המדינה שוקדת, יחד עם משרדי הממשלה ויחידות הסמך, על פיתוח הערכיות והמצוינות של עובדי המדינה, כדי שיהוו סמל ודוגמא למשרתי ציבור מסורים הפועלים במרץ ובנאמנות, מתוך הבנת הזכות הגדולה לפעול יום יום, שעה שעה, למען מדינת ישראל.

במסגרת זאת, מוטלת עלינו החובה לעשות הכול על מנת לגוון את שירות המדינה, כך שכלל האוכלוסיות במדינת ישראל ייקחו בו חלק. איננו עושים זאת כמחווה של רצון טוב או כסיוע חברתי למען העובדים מאוכלוסיות אלו. אנו עושים זאת על מנת ששירות המדינה יוכל ליהנות מהקשר של כל אוכלוסייה עם ציבורים רחבים במדינת ישראל, וכך להיטיב את השירות לכלל האזרחים.

בין מאמצי הנציבות ומתוך החשיבות שבשקיפות נתוני הגיוון לציבור, מפרסמת נציבות שירות המדינה זו השנה השישית את דו"ח הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה. בדו"ח מובאים נתוני הגיוון של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה ומדד הגיוון התעסוקתי המשקף את המאמצים לניהול הגיוון בכל אחת מיחידות שירות המדינה בהתאם לתבחינים אחידים.

אני שמח להיווכח כי העבודה הקשה נושאת פרי, ואנו רואים משרדים רבים בהם אחוזי ההעסקה של אוכלוסיות מגוונות השתפרו באופן ניכר, הודות למאמצים משותפים של הצוותים המקצועיים, ממוני הגיוון התעסוקתי וכלל יחידות שירות המדינה.

יחד עם זאת, עבודה רבה עוד לפנינו ואנו צריכים לעבור עוד כברת דרך על מנת שכלל האוכלוסיות ימצאו ביטוי מספק בשירות המדינה. לכן אנו ממשיכים למקד מאמצים באוכלוסיית האנשים עם מוגבלות שאחוזי שילובם בשירות המדינה עדיין נמצאים בירידה. אנו עובדים על פתרונות חדשים בתחום, כגון מאגר מועמדים וליווי לעובדים חדשים, במסגרת מיזם 'הזנק לתעסוקה'.

אנו מתכבדים להגיש בפניכם את דו"ח הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה. בהזדמנות זאת, ברצוני להודות לעוסקים במלאכה משמעותית זו בנציבות שירות המדינה.

אני תקווה כי בע"ה נצליח לשלב גם את האוכלוסיות שטרם זכו לייצוג הולם כיאות בשירות המדינה, לטובת כלל אזרחי מדינת ישראל.

בברכה,
פרופ' דניאל הרשקוביץ
 נציב שירות המדינה



דבר ראש אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות

האגף לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי באגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות אמון על שילובן של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה, ועל קביעת מדיניות שמטרתה הסרת חסמים במסלול הקריירה של עובדות ועובדים מרקע מגוון.

האגף המאוחד מהווה שינוי משמעותי בתפיסתנו המקצועית את עולמות הגיוון התעסוקתי והשוויון המגדרי, מתוך הבנה כי ישנם חסמים משמעותיים המשותפים לשני התחומים וכי קשיים רבים מועצמיים כאשר ישנה השתייכות כפולה לקבוצות הסובלות מתת ייצוג או מקשיים תרבותיים וחברתיים.

גיוון תעסוקתי בשירות המדינה משפר את יכולותיו המקצועיות בכך שמעניק את האפשרות להבין טוב יותר את צרכי האוכלוסיות השונות ואת האפשרות לפנות לכל אוכלוסייה בהתאם לתרבותה ולאופייה.

דו"ח הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה, המופק זו השנה השישית, מציג בפנינו תמונה מורכבת של עלייה באחוזי הייצוג המספריים של רוב האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם מחד, ולעומת זאת של מגמת ירידה מתמשכת בשילוב אנשים עם מוגבלות מאידך. הדו"ח מצביע על הצורך בטיפול עומק בנושא ועל כך שכל הכלים שננקטו עד היום לא פעלו את פעולתם באופן מספק המאפשר את הסרת החסמים ואת שילובם היאות של אנשים עם מוגבלות במשרדי הממשלה וביחידות הסמך הממשלתיות. אנו עובדים על פתרונות חדשים בתחום כגון מאגר מועמדים במסגרת מיזם 'הזנק לתעסוקה'.

האגף שוקד כל העת על בחינת הנתונים, הסקת מסקנות וטיוב המדיניות הרצויה על פי ההישגים בשטח. הדבר מתאפשר הודות לעבודה מאומצת יחד עם שותפינו למשימה בתוך נציבות שירות המדינה ובמשרדי הממשלה השונים וזה המקום להודות להם על השותפות לדרך.

ברצוני להודות לכל העובדים והעובדות באגף לתכנון אסטרטגי ומדיניות ובתוכו לעובדות ועובדי האגף לגיוון תעסוקתי על העבודה המאומצת בכתיבת הדו"ח ובהפקתו.

בכוונתנו להמשיך ולפעול לקידום הגיוון בשירות המדינה, על מנת לקדם שירות טוב ומקצועי יותר לאזרחי מדינת ישראל.

רויט
בברכה,
רון דסה



דבר מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי

מדינה אחת קטנה, וגוונים רבים לה.

קבוצות ואוכלוסיות בעלות מאפיינים שונים מחזיקות בפוטנציאל תרומה שונה לקהילה ולשוק העבודה. סביבת עבודה רב גונית, רב תרבותית ורחבה מבחינת מאפייני העובדים והמוצא ממנו הגיעו, מעשירה את מקצועיות העבודה, מאפשרת פניה מדויקת לקהלי יעד שונים, ומעלה את הצלחת הארגון.

בשנים האחרונות הציבה נציבות שירות המדינה בראשות נציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ את נושא הגיוון התעסוקתי כערך מוביל בפעילותה.

עם חלוף השנים, הולכת ומתחדדת ההבנה כי קיומן של תשתיות הכללה בארגון, ישיגו ויציפו את יתרונותיו של הגיוון בארגון.

הכללה כתפיסה ניהולית שמה דגש על שונות בין בני אדם כבסיס להבנת אתגרי הארגון. השונות באה לידי ביטוי במגוון תחומים נוסף על ההשתייכות הקבוצתית לאוכלוסייה זו או אחרת, המשפיעים כל אחד על היבטים אחרים בהתנהלות העובדים והארגון. סטאטוס משפחתי, רקע אישי, סגנון תקשורת, ניסיון מקצועי, אורח החיים, מקום המגורים, ועוד.

תרבות מכלילה בארגון מאפשרת לייצר תשתית המורגלת לצרכים שונים וחסמים ייחודיים לכל אחד ואחת מהעובדים והדרך לנהל אותם. במציאות היומיומית בה אנו חיים, התרבות המכלילה והסביבה המגוונת הינה פתח להיכרות והידברות, ומשפיעה על יכולתנו להתנהל בסביבה של אי הסכמות, באופן שנוכל להמשיך ולפעול בשותפות עם עמיתינו לעבודה למען מטרותינו המקצועיות.

על בסיס תשתית מכלילה נוכל להטמיע כלי גיוון המתייחסים לאוכלוסיות אשר קיבלו הכרה בחוק לשונות המאפיינת אותן, מתוך הוגנות ופתיחות וזאת כחלק מהכשירות התרבותית הכללית במשרד.

הדו"ח שלפניכם הינו כלי ראשון במעלה לקבלת החלטות מבוססות נתונים הנוגעות לשיעורי הייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתוני הדו"ח מצביעים על מגמות חיוביות בשיעורי הייצוג של רוב האוכלוסיות, אך גם על ירידה מתמשכת ומצערת בשיעורי הייצוג של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדי המדינה. אוכלוסייה זו הוצבה במיקוד הפעילות של האגף לגיוון תעסוקתי לשנה הקרובה, ואנו נמשיך ונפעל על מנת לשנות את המגמה ולהביא לייצוג משמעותי של אנשים עם מוגבלות במשרדי הממשלה השונים. בנוסף מצביע הדו"ח על אתגרים שונים בהתמקדות באיכות הגיוון והצורך בהעלאת הייצוג האיכותי בדרגים הגבוהים ועוד. האגף לגיוון תעסוקתי פועל ללא לאות על מנת לטפל במגמות אלו ולהציע כלים חדשניים לשינוי המצב הקיים.

הדרך ליצירת שירות מדינה מגוון ומכליל אינה פשוטה, ושותפים רבים לה. זו ההזדמנות להודות לכל הפועלים לקידום הנושא. ממוני הגיוון התעסוקתי במשרדים, הנהלות המשרדים אשר נרתמות למשימה ובראשן סמנכ"לי ההון האנושי, משרדי המטה אשר מעניקים מעטפת מקצועית ונורמטיבית לפעולותינו, יחידות ממשלתיות המביאות מומחיות תוכן על מנת לקבל החלטות אסטרטגיות משמעותיות, עובדי ועובדות נציבות שירות המדינה באגפים המקצועיים השונים והאגף לתכנון אסטרטגי ומדיניות - כל אלו פועלים בשילוב כוחות ליצירת שירות מדינה אשר ישקף בהרכבו את החברה בישראל על מנת להעניק לאזרחי המדינה כולם שירות טוב יותר, מקצועי יותר ומדויק יותר.

"תזכרו לחגוג ציוני דרך, גם כשאתם מתכוננים להמשך שלה" (בלסון מנדלה).

בברכה,


דורי שארף



דבר מנהלת תחום גיוון תעסוקתי

תפקידו של האגף לגיוון תעסוקתי הוא קביעת מדיניות מבוססת נתונים ולמידה אשר תביא לכך ששירות המדינה ישקף בהרכבו את כלל האוכלוסייה בישראל על קבוצותיה השונות, באופן שיאפשר גיוון וייצוג הולם לכל אורכו, ובדגש מיוחד על מוקדי קבלת ההחלטות. תפיסת הייצוג ההולם וההכללה הינה חלק בלתי נפרד ממקצועיותו של שירות המדינה, על מנת לייצר שרשרת קבלת החלטות מדויקת וטובה יותר עבור כלל אזרחי ישראל.

הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה מבטיח ייצוג רחב של קבוצות בתהליכי קבלת ההחלטות והניהול. ייצוג רחב זה מעניק פרספקטיבות מרובות ומגוונות, ומקדם את תהליכי החשיבה היצירתיים והחדשניים בתפקידים ציבוריים מגוונים. כמו כן, מבטיח את השיפור התמידי וההתקדמות של השירותים הממשלתיים, כך שהם יכולים להתמודד ביעילות עם אתגרים ובעיות מורכבות המתעוררות בחברה משתנה ודינמית.

אני נרגשת להביא לעיונכם את הדו"ח השישי - דו"ח הגיוון והייצוג בשירות המדינה לשנת 2022. דו"ח זה מציג בשקיפות מלאה ומתוך מחויבות לציבור, את תמונת מצב הגיוון והייצוג העכשווי בשירות המדינה. הדו"ח מציג תמונה מקיפה של מגמות והישגים בתחום הגיוון, ואנחנו מתמקדים באתגרים שעדיין קיימים ודורשים מאמץ משותף להבטיח שוויון הזדמנויות תעסוקתי בשירות המדינה.

אנו שמחים לשתף במגמת העלייה החיובית בשיעורי הייצוג של מרבית האוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה. ככלל שירות המדינה עומד ביעדי הייצוג ביחס לחברה הערבית וליוצאי אתיופיה ובמגמה של עלייה בייצוג המגזר החרדי. לצד תוצאות מעודדות אלה, שיעור הייצוג של אנשים עם מוגבלות נותר ללא שינוי. במיקוד אסטרטגי בשיעור הייצוג בדרכי הביניים ובדרג הבכיר, שיעורי הייצוג עדיין לא עומדים ביעדים הממשלתיים, אך בבחינה השוואתית ביחס לשנים קודמות קיימת עלייה קלה.

זאת השנה השלישית בה מפורסם מדד הגיוון התעסוקתי, אשר משקף תמונת מצב שנתית של הגיוון והייצוג בשירות המדינה. לפיו, ניתן לראות כי חלה עלייה ניכרת בציון המדד לשנת 2022 ביחס לשנה קודמת. אף על פי כן, עשייה רבה עוד לפנינו במחויבות להוביל את הגיוון במוקדי קבלת ההחלטות ובדרגים הגבוהים.

השנה, בחרנו להתמקד במסר של קבלה, סובלנות והכללה. ציינו את יום הגיוון הבינלאומי בסימן "גיוון - הקול של כולנו", שהרי אחת ממטרות הגיוון היא לטפח תרבות ארגונית מכילה וסובלנית, המאפשרת לכל אחת ואחד להרגיש חלק ולהשמיע את קולו, גם אם הוא שונה מהקול שלנו.

באתי לתפקיד זה מתוך שליחות עמוקה ומתוך רצון לשנות ולהשפיע, בידיעה שהדרך ליצירת שינויים ארוכה ומפותלת. זהו מסע רצוף מהמורות וקשיים, אך גם טומן בחובו הישגים משמעותיים שכבר ניכרים בשטח, כמאמר הפתגם: "הסבלנות מרה, אך פירותיה מתוקים".

אני מאמינה שיחד נוכל לנפץ תקרות זכוכית, לייעל תהליכים ולהעניק הזדמנות תעסוקתית שווה לכל אדם באשר הוא ולאוכלוסיות הגיוון בפרט.

"אנחנו לא נהיה כור היתוך אלא פסיפס יפה, אנשים שונים, אמונות שונות, כיסופים שונים, תקוות שונות, חלומות אחרים". (ג'ימי קרטר)

בשותפות ובהערכה רבה,

זאנו אדיסו

הקדמה

• מגזר חרדי - החלטת ממשלה מספר 3268 קובעת כי אחוז הנקלטות 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. הנתונים נאספו דרך מערכת מהו"ת כאשר שיוך האוכלוסיות בוצע דרך מערכת מרכב"ה, נכון לתאריך 31.12.22.
- הדו"ח מציג ניתוח מידע אודות עובדי המדינה הפעילים ומוציא עובדי תאגיד, עובדים מן החוץ ועובדים שאינם בהעסקה ישירה.
- בהתפלגות מדרג שירות המדינה, הושמטו מן הנתונים עובדים בדירוג מתנדבים, עובדים מקומיים ישראלים 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 הצהרה וולונטרית של עובד המדינה.
- שירות המדינה מתחלק לארבע רמות בכירות (מהבסיס לבכיר): מסד - דרג כניסה, מירב - דרג מקצועי, תיכון - ניהול ביניים, בכיר - ניהול 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 2022 ונותחו ברבעון הראשון לשנת 2023.
- 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 השנים 2020-2021 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-81,759 עובדות ועובדים ב-95 יחידות, מתוכם:
 - 12,006 עובדים מהחברה הערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 14.7% מכלל העובדים.
 - 3,002 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.7% מכלל העובדים.

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.

הדו"ח כולל את 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.

מבנה הדו"ח:

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' - 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 במדרגים השונים.

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

פרק ד' - מנהיגות ועבודה בשירות המדינה, אשר נותן סקירה ביחס לייצוג ולגיוון בתכנית הצוערים לשירות המדינה.

חלק ב - מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה:

פרק א' - מתווה מתודולוגי למדד הגיוון התעסוקתי

פרק ב' - מבנה מדד הגיוון התעסוקתי

פרק ג' - מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2022 - ציונים של כלל שירות המדינה ושל יחידות מובילות

חקיקה והחלטות ממשלה

להעסקת אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם יעדים ממשלתיים. להלן עיקרי החקיקה והחלטות הממשלה באשר ליעדים:

- חברה ערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים - 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, קובע 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.

הגמות מרכזיות

- שיעורי הייצוג בחלוקה למדרגי שירות המדינה:
 - המגמה הכללית בחברה הערבית ובקרב יוצאי אתיופיה בשנים 2018-2022 היא של עלייה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
 - המגמה הכללית בקרב עובדים עם מוגבלות בשנים 2019-2022 היא של ירידה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
 - המגמה הכללית בקרב עובדים מהמגזר החרדי בשנים 2019-2022 היא של עלייה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
 - מנתוני שיעורי הייצוג של עולים חדשים במדרגים השונים, ניתן לזהות מגמת ירידה בייצוגם בדרג הניהול הבכיר מ-0.4% בשנת 2018 ועד 0% בשנת 2022. ביתר המדרגים הייצוג התייצב על 1.2% במשך 4 שנים, בשנת 2022 שיעור הייצוג עלה ל-1.3%.
 - מגדר:
 - בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2018-2022 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה באחוז הנשים יוצאות אתיופיה בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה. מצב דומה מתקיים בחברה הערבית, בקרב אנשים עם מוגבלות, ובקרב עולים חדשים. במגזר החרדי נרשמה עלייה של 1.9% בשנת 2022 וכעת אחוז הנשים עומד על 62.3%.
 - בשירות המדינה ישנו אחוז גבוה הרבה יותר של נשים לעומת גברים (62.5% נשים). ככלל, אוכלוסיות הגיוון תואמות את המגמה הזו של שירות המדינה עם אחוז נשים שנע בין 60%-70%.
 - זאת מלבד החברה הערבית שם אחוז הנשים בשירות המדינה עומד על 46% ועל כן מדובר על פער בחברה הערבית לעומת המגמה בכלל האוכלוסייה ובאוכלוסיות אחרות מרקע מגוון.
 - בהסתכלות כללית על חלוקה מגדרית בכל מדרג ביחס לכל אוכלוסייה מרקע מגוון, ניתן לראות לפחות אחת משתי תופעות בכל אחת מן האוכלוסיות - אחוז הולך וקטן של נשים ככל שעולים במדרגים ו/או ירידה דרסטית באחוז שלהן בדרג הניהול הבכיר.
 - חלוקה למערכות שירות המדינה:
 - החלוקה למערכות שירות המדינה בקרב כלל עובדי שירות המדינה הינה 47% עובדים במערכת הבריאות הממשלתית ו-53% עובדים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. המגמה בקרב אוכלוסיות הגיוון היא של ייצוג יתר במערכת הבריאות. יוצא דופן הוא המגזר החרדי, אשר ממוקם ברובו המוחלט במערכת משרדי הממשלה.
 - אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם:
- 2,677 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.3% מכלל העובדים.¹
 - 1,820 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 2.2% מכלל העובדים.
 - 1,039 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.3% מכלל העובדים.²
 - שירות המדינה עומד ככלל ביעדי הייצוג ביחס לחברה הערבית (יעד 10%), וביחס ליוצאי אתיופיה (יעד 1.7%).
 - גם השנה שירות המדינה טרם עמד ככלל ביעד הייצוג של אנשים עם מוגבלות (יעד 5%) ושל המגזר החרדי (יעד 7% מסך הגיוסים).
 - בחלוקה למדרגים:
 - ביחס לחברה הערבית מתקיימת עמידה ביעד הייצוג בדרג סטודנטים, דרג כניסה ודרג מקצועי.
 - ביחס ליוצאי אתיופיה מתקיימת עמידה ביעד הייצוג בדרג סטודנטים ובדרג הכניסה.
 - ביחס לאנשים עם מוגבלות לא מתקיימת עמידה ביעד הייצוג באף מדרג. במדרג הסטודנטים כמעט אין ייצוג כלל.
 - ביחס למגזר החרדי שיעור הייצוג ברוב המדרגים הוא 3% ומטה. רק בדרג הסטודנטים - 7.3%.
 - בחלוקה למערכות שירות המדינה:
 - מערכת הבריאות עומדת ביעדי הייצוג ביחס לחברה הערבית וליוצאי אתיופיה.
 - מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך עומדת ביעדי הייצוג ביחס ליוצאי אתיופיה.

1 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2021, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (5%-3.5%). נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2022 טרם פורסמו. 0.04% מהעובדים בשירות המדינה הינם אנשים עם מוגבלות אשר משתייכים גם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה. 0.16% הינם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם לחברה הערבית. 0.05% הינם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם למגזר החרדי.

2 כ- 0.23% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית העולים החדשים וגם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה, 0.01% עולים חדשים שהינם גם מהחברה הערבית, ו-0.02% הינם עולים חדשים מהמגזר החרדי.

עיקרי פעילות האגף לגיוון תעסוקתי בשנת 2022

לאגף הגיוון ארבעה תפקידים מרכזיים, להלן תקציר באשר לעשייה בשנת 2022 ביחס לכל אחד מתחומי העשייה:

1. ביצוע מדיניות הממשלה ופיתוח כלי מדיניות מנחים בתחומי המנהל וההון האנושי (רגולציה)

- דו"חות ותכניות עבודה אסטרטגיות:
 - כתיבה ופרסום דו"ח גיוון וייצוג לשנת 2021 אשר משקף לציבור הישראלי את נתוני ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה.
 - קיום הדרכות בנושא הגשת תכניות העבודה ומדד הגיוון התעסוקתי עבור קהילת הממונות והממונים, בשיתוף עם אגף בכיר בקרת ניהול ההון האנושי בשירות המדינה.
 - איסוף ובחינת תכניות עבודה אסטרטגיות לגיוון והכללה, וכן הגשת דוחות תכנון מול ביצוע בהנחיית האגף.
 - שנה חמישית ברציפות למעלה מ-70 יחידות שירות המדינה הגישו תכניות אסטרטגיות לגיוון ולכשירות תרבותית, דו"חות תכנון מול ביצוע בהנחיית האגף.
 - במסגרת תכניות העבודה לניהול ההון האנושי, הציגו מנכ"לי יחידות שירות המדינה לנציב שירות המדינה את תמונת מצב היחידה בגיוון והייצוג והעמידה ביעדי הממשלה כולל פעולות לקידום הגיוון.
 - פורסם זו השנה השלישית מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2021 בשיתוף פעולה עם אגף בקרת ההון האנושי בנציבות שירות המדינה.
- מסמכי מדיניות נהלים:
 - עדכון חוזר "ייעוד משרות", החוזר נועד להסדיר את הליך ייעוד המשרות עבור כל אחת מהאוכלוסיות מרקע מגוון מבחינה מהותית ומבחינה פרוצדורלית.
 - קידום טיוטת החלטת ממשלה המאחדת את נושא הגיוון התעסוקתי ופיתוח כלי מדיניות אפקטיביים ורלוונטיים ביחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.
 - טיוב נתוני גיוון וייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם במערכות הנתונים במטרה לדייק את המידע ולאחד את ההגדרות בכלל יחידות שירות המדינה.

2. הנחיה וליווי לגיוון ולכשירות תרבותית

- מינוי והנחייה של למעלה מ-80 ממונות וממוני גיוון תעסוקתי ביחידות שירות המדינה, מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, מערכת הבריאות ומערכת הביטחון וההו"ח:
 - עשרות יחידות שירות המדינה ציינו בפעם החמישית את יום הגיוון הבינלאומי.
 - נערכו ימי עיון ומפגשי קהילת הממונים אשר עסקו במשימה הלאומית של גיוון וייצוג בשירות המדינה ומתן כלים מקצועיים בנושא.

- בין השנים 2017-2022 שיעור הייצוג של עובדים מהחברה הערבית עלה ב-3.9% כאשר בשנת 2022 חלה עליה של 0.8% בשיעור ייצוגם בשירות המדינה.
- על אף עמידה ביעד הייצוג הכללי, שיעורי הייצוג של החברה הערבית במדרגים הבכירים רחוקים מן היעד. נמשיך לפעול לקידום של עובדים מהחברה הערבית בתוך המערכת ולהגדלת שיעור כניסתם לדרגים גבוהים יותר בשירות המדינה וכן במערכת משרדי הממשלה.
- בין השנים 2017-2022 שיעור ייצוגם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה עלה ב-1.3% כאשר בשנת 2022 חלה עליה של 0.3% בשיעור הייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה ביחס לשנה הקודמת.
- שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה בדרג הכניסה מאופיין בייצוג יתר משמעותי, ורוב העובדים במדרג זה הינם בדירוג מנהלי. נפעל למיפוי חסמים, מחקר ופעולות קידום וגיוס בכדי לשפר את אחוזי הייצוג במשרות במדרגים בכירים יותר ובכלל הדירוגים והמקצועות.
- בין השנים 2017-2022 שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות קטן ב-1.7%, כאשר בשנת 2022 לא חל שינוי בשיעור ייצוגם בשירות המדינה.
- שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות נמצא בירידה 4 שנים ברציפות. כחלק ממיקוד אסטרטגי של הנציבות, נמשיך לפעול כך שמגמה זו תתהפך ונשוב לעמוד ביעד הממשלתי ואף לעבור אותו.
- בשנת 2022 חלה עליה של 0.3% בשיעור הייצוג של עובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה ושיעורם עומד כעת על 2.2%. מדובר במגמת עלייה עקבית משנת 2019 אז אחוז העובדים מהמגזר החרדי עמד על 1.2%.
- מהסתכלות על נתוני מכרזים, גם השנה במרכזים כלליים, הפער הגדול ביותר בין שיעור המועמדים לשיעור הנבחרים הוא בקרב המגזר החרדי.
- בשנה האחרונה נמשכה מגמת הירידה החדה בממוצע המועמדותיות במכרזים המיועדים למגזר החרדי, ממוצע של 34% מועמדותיות בשנת 2019 לממוצע של 14% מועמדותיות בשנת 2022. מדובר בצניחה של 20%. לעומת זאת, חלה עלייה של 5% באחוז המועמדים מהמגזר החרדי העומדים בתנאי הסף של מכרזים אלו (48% בשנת 2022).
- בין השנים 2017-2022 שיעור הייצוג של עולים חדשים עלה ב-0.3%. שיעור הייצוג של עולים חדשים נותר ללא שינוי החל משנת 2018 ועמד על 1.2%, בשנת 2022 שיעור הייצוג עלה ועומד על 1.3%. נפעל לקידום קביעת יעד ייצוג עבור אוכלוסייה זו בשנה הקרובה.

האגף לגיוון תעסוקתי

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

- הובלת חמישה פורומים בנושאים מקצועיים ואסטרטגיים בסימן "ממונה הגיוון כמומחה" בהובלת האגף וקהילת ממוני הגיוון.
- קיום תכנית מנטורינג בהובלת האגף - ממוני גיוון ותיקים ומובילים חונכים ממוני גיוון חדשים בליווי מקצועי, פיתוח ולמידת פרקטיקות שונות, זאת על בסיס הידע הרב והמומחיות שנצברו בקהילת ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי.
- ציון היום הבינלאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות בעשרות יחידות שירות המדינה מתוך מיקוד אסטרטגי בנושא.
- עשרות הנהלות של יחידות שירות המדינה ביקרו בבית הנשיא והשתתפו בימי עיון המציבים את הגיוון כחלק מהיעדים האסטרטגיים של כל יחידה, זאת כחלק מממשק של האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות עם בית הנשיא.
- סיורים של נציב שירות המדינה וצוות האגף בעשרות יחידות שירות המדינה והצגת הפעולות שהמשרד מקדם להובלת הגיוון.

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.
- הובלת סדרת אירועי חשיפה וירידי תעסוקה בשיתוף ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי במטרה להרחיב את ההיכרות של מועמדים מרקע מגוון עם התעסוקה בשירות המדינה והנגשה של כלל המשרות עבורם.

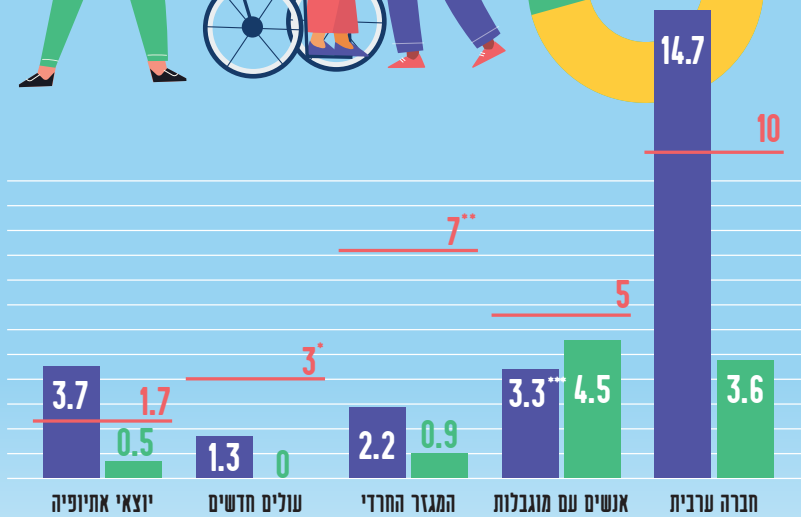
4. נציבות פניות הגיוון

- האגף משיב לפניות מגורמים במגזר הציבורי, הפרטי והשלישי, באשר לאופני הפעולה בתחום הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית.
- האגף מקבל ומשיב לפניות מעובדים ועובדות, מועמדים ומועמדות מרקע מגוון ומבצע מעקב מול הגורמים המקצועיים עד הטיפול בפניות.

גיוון הקול של כולנו



מדד הגיוון
התעסוקתי
בשירות המדינה ****
ציון 79



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

* יעד - טרם נקבע (שיעורם באוכלוסייה כ-3%)
** היעד נמדד מתוך אחוזי הגיוון
*** נתוני הייצוג של אנשים עם מוגבלות נמצאים בתהליך טיוב ולכן יזכרו חוסר דיוק בנתונים.

■ ייצוג באחוזים בכלל שירות המדינה
■ ייצוג באחוזים בסגל הבכיר
— יעד ייצוג באחוזים

הצצה ליוזמות גיוון בשירות המדינה



הצצה ליוזמות גיוון ביחידות שירות המדינה

לפניכם מקבץ של יוזמות ייחודיות ביחידות שירות המדינה אשר הובילו ממוני הגיוון התעסוקתי. יוזמות אלה נתנו מענה ייחודי לכלל האוכלוסיות כחלק מהמדיניות הכללית של המשרד בשני צירים: האחד, של היחידה כמעסיקה והשני, של היחידה כנותנת שירותים.

משרד החינוך

מיזם "ניצחה הרוח - מסע 360 באושוויץ" – נוצר מתוך בחירת המשרד לעסוק במחבורות אירגונית והכרת אוכלוסיות הגיוון מזווית חדשה של הסיפור שבתוכו ומתוכו הן פועלות ויוצרות.

לקראת יום הזיכרון, תחום הרווחה קידם מיזם שנוצר על ידי שלוש יזמיות ויוצרות חרדיות, המביאות את סיפורה של יהדות אירופה האורתודוקסית באושוויץ 1 ובירקנאו. הסיפור סופר באמצעות סיור חוויתי שצולם במצלמת רחף בימי הקורונה, והוקרן באמצעות משקפי תלת ממד אשר מדמים מציאות וירטואלית. העובדים והעובדות נפגשו עם היוצרות, ושמעו את סיפורן – סיפור שעל פי רוב אינו מסופר במסגרות החינוך הכלליות. המפגש הייחודי יצר הדים חיוביים ושיח מעצים אודות האוכלוסיות המגוונות בחברה הישראלית.

רשות שוק ההון

על רקע יום השוויון הבינלאומי לזכויות אנשים עם מוגבלויות, התקיימה הרצאתו של נועם גרשוני בנושא **"מהקופסא השחורה למדליית הזהב"**. נועם גרשוני היה טייס מסוקים בחיל האוויר. במלחמת לבנון השנייה הוא נפצע אנושות בהתנגשות מסוקי אפאצ'י מעל רמות נפתלי. תהליך שיקומו נחשב לנס רפואי, ובסיומו הפך נועם לטניסאי מוביל בנבחרת ישראל לנכים. בשנים האחרונות זכה נועם, בין היתר, במדליית זהב בטניס באולימפיאדת הנכים בלונדון 2012, באליפות צרפת הפתוחה ליחידים, באליפות סידני ובאליפות בריטניה. בשנת 2018 הדליק נועם את המשואה ביום העצמאות ה-70 למדינת ישראל. בהרצאתו סיפר נועם על דרכו מתא הטייס בחיל האוויר לבית החולים, על הפציעה האנושה, דרך השיקום, ההתמודדות עם הנכות, אימוני הטניס ומדליית הזהב האולימפית.

משרד הבריאות

בשנת 2022 פותחו שתי תכניות ייחודיות ומקבילות בשיתוף פעולה עם הג'וינט. התוכניות נוצרו מתוך ההבנה כי נושא הגיוון והשילוב אינו חרוט בתודעת העובדות והעובדים, ההנהלה הבכירה ודרג ניהול הביניים. **"גוונים"** הינה תכנית ייעודית לאוכלוסיות הגיוון אשר כוללת הכשרה שמטרתה רכישת ידע וכלים מקצועיים להשתלבות נכונה במשרד ויצירת שיתופי פעולה על מנת לגבש כלים להתמודדות נכונה מול אוכלוסיות מגוונות. **"רקמה"** הינה תכנית ייעודית למנהלים אשר מנחים עובדים מאוכלוסיות גיוון. במסגרת התוכנית, המנהלים רוכשים ידע בזיהוי חסמים, בהכלה, בניהול נכון ובהתמודדות מול האתגרים המאפיינים אוכלוסיות גיוון שונות. השילוב בין שתי התכניות ועיבודן באמצעות שולחנות עגולים של משתתפים מתכנית רקמה עם חניכים מתכנית גוונים ממקסם את השגת המטרה ומצמצם פערים.

בית החולים "שיבא" תל השומר

מיזם **"שיבא משפחה - העסקת ילדי עובדים עם מוגבלות"** – הנהלת שיבא בראשותו של מנהל בית החולים פרופ' קרייס, מסייעת רבות בפרויקטים לאומיים בארץ ובעולם. השנה, פותח מיזם פנימי בבית החולים, במסגרתו ניתנה האפשרות לילדי עובדות ועובדים מעל גיל 21 לעבוד בשיבא בתחנות עבודה שונות ולנצל את כישוריהם תוך ביצוע התאמות נדרשות. פורסם קול קורא לעובדים וממונים המעוניינים לקחת חלק במיזם, ובתיווך של חברת "המשקם" בוצע חיבור מדהים והתאמה אישית של העובדים לתחנות העבודה בשיבא. במסגרת הפרויקט מועסקים כ-10 ילדי עובדים במחלקות כגון יחידות המחשוב, המרכז לסימולציות, מחלקות האשפוז, קבלת החולים ועוד.

הרשות לתעופה אזרחית

המיזם **"סוכני שינוי"** פותח מתוך הבנה כי מקצועות התעופה הם מקצועות שבאופן מסורתי משכו לשירותיהם גברים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון. רשות התעופה האזרחית הציבה יעד אסטרטגי ארוך טווח שמטרתו להוביל שינוי בענף התעופה, במסגרתו יקלטו בענף עובדים ועובדות מאוכלוסיות הגיוון. כך בעתיד, תוכל הרשות גם לקלוט לשירותיה את העובדים והעובדות הללו שמגיעים בתור קריירה שנייה. במסגרת הפרויקט יגויסו מתוך הרשות עובדים ועובדות שבנוסף על תפקידם, יצרו קשר עם גורמים רלוונטיים בחברות התעופה, בתעשיית כלי הטיס וברשות שדות התעופה ויסייעו לקדם מהלכים שבעקבותיהם יועסקו במקצועות הליבה התעופתיים יותר עובדים ועובדות מאוכלוסיות הגיוון. סוכני השינוי יציעו להיות שותפים

לשולחנות עגולים עם גורמים משפיעים בתעשייה לשם יצירת שיח והעלאת רעיונות לשיפור פוטנציאל ההעסקה של נשים ואוכלוסיות גיוון. בנוסף, סוכני השינוי יציעו לקדם יוזמות לשינוי חקיקה ותקינה שעשויים להקל על ארגונים בענף בהעסקת עובדים מאוכלוסיות הגיוון.

מנהל התכנון

בשיתוף פעולה בין הרשות לשירות לאומי אזרחי, איגוד מהנדסי ערים והשלטון המקומי נבנתה תכנית המתמקדת בשילוב מתנדבים מגוונים משירות הלאומי האזרחי בוועדות המקומיות. מטרת המהלך היא לייצר עתודת כוח אדם בתחומי הרשויות לוועדות המקומיות וליצור אופק תעסוקתי. כחלק מההליך, מנהל התכנון מלווה את המועמדים על ידי ליווי טכני של בקשות להיתר אשר הוגדרו במדיניות הועדה כפרויקטים בעלי עניין מיוחד, כגון מבני ציבור, מתחמים מיוחדים ועוד. טרם השיבוץ לתפקיד יעברו המועמדים הכשרה שתואם למאפייניהם ולהגדרת תפקידם. כיום, המיזם לקראת הפעלת הפיילוט ונושא זה הוצג בכנס מהנדסי הוועדות המקומיות. ההישג הגדול ביותר בשלב זה הוא פנייה מ-40 וועדות מכל הארץ אשר מעוניינות להשתלב בפרויקט ולקלוט מתנדבים מקרב אוכלוסיות הגיוון.

משרד התחבורה

מיזם מעגלי נשים "מגוונות ומחברות" - הוקם מתוך הצורך לחבר בין כלל הנשים בארגון באמצעות סיפור אישי, אשר יהווה פלטפורמה לתמיכה בנושאים שונים ומגוונים מתוך ניסיון בדרכי ההתמודדות בסוגיות דומות. למעגלי הנשים הוזמנו עובדות מרקע שונה, מאגפים שונים, מערים שונות, בעלות אמונות דתיות שונות, מדרג היררכי שונה ורקע סוציו אקונומי שונה. שיתוף הסיפורים גרם להבחנה של המשתתפות בין עיקר לטפל, לחיזוק האמונה שלהן בעצמן, ומתן תחושת שייכות לעובדות מאוכלוסיות גיוון במרחב בטוח ונטול דעות קדומות, סטריאוטיפים וסטיגמות. בעקבות המיזם עלה מספר הנשים המתמודדות למכרזים וחלקן זכו בתפקידים בכירים.

המרכז למיפוי ישראל

המרכז יצא בפרויקט משותף עם משרד העלייה והקליטה לאיתור וגיוס מהיר של מהנדסות - עולות חדשות מאוקראינה לתפקידי ליבה. הגיוס התאפשר בזכות המבחנים הפנימיים אשר מציע המרכז למיפוי ישראל, שתורגמו לשפה הרוסית ושקילת תארים אקדמאיים מהירה. מיזם זה הוביל הנגשה תעסוקתית מהירה ומסודרת למשרות אשר תואמות את כישוריהן והשכלתן של המהנדסות, ופתח להן דלת תעסוקתית לשירות הציבורי במדינת ישראל.

משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה

לכבוד יום הגיוון הבינלאומי, האוכלוסייה המגוונת של המשרד יצרה משחק זיכרון של מילים וביטויים בשפתם ובשפות נוספות. נתלו פוסטרים בשלושה מוקדים שונים, ועל העובדים היה לחבר בין המילה לפירוש. בעקבות המיזם עובדות ועובדים רבים אשר אינם מאוכלוסיות גיוון התחברו למשחק ושיתפו מהידע שלהם, תוך חיבור כלל העובדים וחיפתם לסלנגים שונים ומגוונים.

משרד המשפטים

במסגרת מיזם "נאמני גיוון" בשיתוף פעולה עם צוות גיוון תעסוקתי בפרקליטות, מונו 14 נאמנות ונאמני גיוון בכל יחידה במשרד המשפטים. הנאמנות והנאמנים עברו הכשרות בנושא שחרור חסמים, קליטת עובדים עם מוגבלות, התאמות ועוד. הנאמנים, יחד עם האחראים על ההון האנושי בפרקליטות, נכחו הנאמנים בכל הפאנלים שנועדו ליצור מודעות והכלה כלפי עובדים מאוכלוסיות גיוון. לאחר מיזם זה, כמות המועמדים שהתקבלו למאגר המתמחים מקרב אוכלוסיות הגיוון גדלה ב-30%.

תקצירים



Civil Service Diversity and Representation Report for the Year 2022

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.

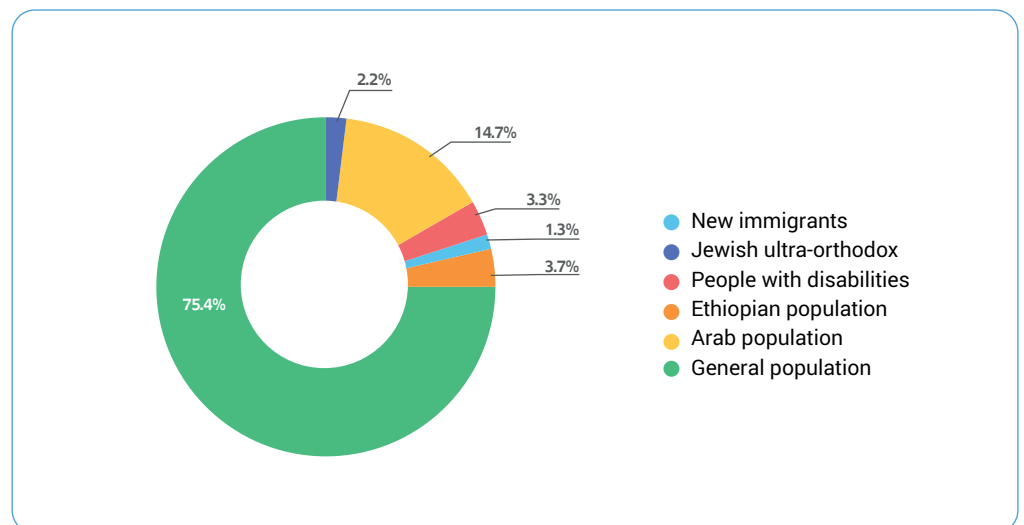
The Civil Service Representation and Diversity Report presents the state of the representation of the population groups that are entitled to proper representation in the Civil Service, by force of the Civil Service (nominations) Law 5719 (Hebrew Date)-1959.

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

General Data

- The Civil Service consists of approximately 81,759 employees in 95 departments, including:
 - 12,006 Civil Service employees from the Arab population, Including Druze and Circassians; they constitute 14.7% of all the employees.
 - 3,002 Civil Service employees from the Ethiopian population; they constitute 3.7% of all the employees.
 - 2,677 Civil Service employees are people with disabilities; they constitute 3.3% of all the employees.
 - 1,820 Civil Service employees from ultra-orthodox Jewish communities; they constitute 2.2% of all the employees.
 - 1,039 Civil Service employees are new immigrants; they constitute 1.3% of all the employees.

Graph: Diversity in the Civil Service for the year 2022



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

- This year, once again, the Civil Service has not yet achieved the overall goal of representation of people with disabilities (5%) and people from ultra-orthodox Jewish communities (7% of recruitments).
- The achievement of government representation goals stems from the high representation rates in the health system, obscuring the non-compliance with those goals by other government systems .
- The government health system has achieved the governmental representation goals for the Arab and Ethiopian populations. The ministries and governmental departments system have only achieved the governmental goal with regard to the Ethiopian population.
- 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.
- The Civil Service Commission has defined the subject of diversity and representation in decision-making processes as a strategic goal.

Main trends from the report

- Between the years 2017-2022, the percentage of representation of employees from the Arab population increased by 3.9%, while in 2022 there was an increase of 0.8% in their representation in the Civil Service.
- Between the years 2017-2022, the percentage of representation of employees from the Ethiopian population increased by 1.3%, while in 2022 there was an increase of 0.3% in employment of members of the Ethiopian population, in comparison to the previous year.
- Between the years 2017-2022, the percentage of representation of employees with disabilities decreased by 1.7%; In 2022, the percentage of their representation has remained unchanged. The Civil Service Commission has defined the representation of people with disabilities as a strategic goal. We will work towards achieving government objectives for this population group this year.
- 2.2% of all Civil Servants are ultra-orthodox Jews. In 2022 there was an increase of 0.3%. This has been a consistent, upward trend since 2019, when the percentage of employees from the ultra-orthodox sector was 1.2%.
- Between the years 2017-2022, the percentage of representation of new immigrants increased by 0.3%. Since 2018, the percentage of new immigrants had been 1.2% and remained unchanged, while in 2022 there was an increase of 0.1% in the employment of new immigrants, compared to previous years. This year, we will work towards setting a goal with regard to this population group.

This year's report has also devoted a chapter to initiatives for the promotion of diversity in state service units, and procedures to make ministerial services available, in order to provide a professional and appropriate response for all citizens of Israel.

The second chapter of the report also presents the diversified employment index in the Civil Service. The index awards the score of 79 overall to the Civil Service. Divided by systems, the index provides a score of 78.4 for the ministries and government departments system, and a score of 76.6 for the government health system. The index provides a score of 61.1 for the security and foreign affairs system. The index rates the Civil Service departments by uniform criteria; it presents an annual situation report of diversity and representation in the Civil Service and each ministry and department receives a score according to the norms.

تقرير التنوع والتمثيل في الخدمة المدنية لعام 2022

مقدمة

يعمل قسم التنوع المهني في مفوضية الخدمة المدنية على ضمان أن يعكس رأس المال البشري في الخدمة المدنية تركيبة المجتمع الإسرائيلي، مع التأكيد على تحقق التنوع والتمثيل في عمليات صنع القرار. يجب تمثيل صوت جميع المواطنين الإسرائيليين حول طاولة صنع القرار وصنع السياسات، وفي جميع مستويات الإدارة في قطاع الخدمة المدنية. هذه هي الطريقة الوحيدة التي يمكننا من خلالها ضمان تقديم خدمات مهنية وذات الصلة لمواطني إسرائيل.

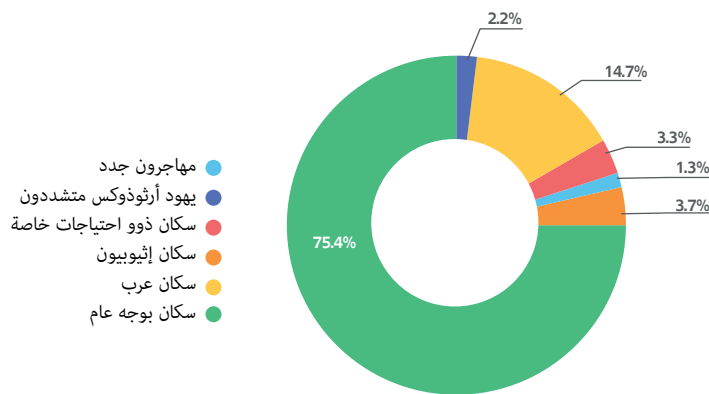
يعرض تقرير التمثيل والتنوع في الخدمة المدنية حالة تمثيل الفئات السكانية التي يحق لها التمثيل المناسب في قطاع الخدمة المدنية، بموجب قانون الخدمة المدنية (الترشيحات) رقم 5719 (التقويم العبري) لعام 1959.

وهذا العام تم نشر مؤشر التنوع الوظيفي للمرة الثالثة. يعرض المؤشر الوضع السنوي للتنوع والتمثيل في وحدات الخدمة المدنية وفقاً لمعايير موحدة، بما في ذلك التمثيل وتعيين المرشحين وبيانات الترقية والكفاءة الثقافية.

بيانات عامة

- يتكون قطاع الخدمة المدنية من حوالي 81,759 موظفاً في 95 قسماً، من بينهم:
 - 12,006 موظف من المجتمع العربي يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 14.7% من مجموع الموظفين.
 - 3,002 موظف من القادمين الإثيوبيين يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 3.7% من مجموع الموظفين.
 - 2,677 موظف من ذوي الإعاقه يعملون في خدمات الدولة، ويشكلون 3.3% من مجموع الموظفين.
 - 1,820 موظف من المتدينين (الحريديم) يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 2.2% من مجموع الموظفين.
 - 1,039 موظف من القادمين الجدد يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 1.3% من مجموع الموظفين.

التنوع في قطاع الخدمة المدنية لعام 2022



رسم بياني: التنوع في الخدمة المدنية لعام 2022

- حقق قطاع الخدمة المدنية الأهداف العامة للتمثيل الحكومي فيما يتعلق بالسكان العرب (هدف التمثيل بنسبة 10%) والسكان الإثيوبيين (هدف التمثيل بنسبة 1.7%).

- هذا العام لم يحقق قطاع الخدمة المدنية الهدف العام المتمثل في تمثيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (5%) والأشخاص من الطوائف اليهودية الأرثوذكسية المتشددة (7% من الموظفين).
- ينبع تحقيق أهداف التمثيل الحكومي من ارتفاع معدلات التمثيل في النظام الصحي، مما يحجب عدم امتثال الأنظمة الحكومية الأخرى لتلك الأهداف.
- حقق النظام الصحي الحكومي أهداف التمثيل الحكومي للسكان العرب والإثيوبيين. لم تحقق الوزارات والإدارات الحكومية إلا الهدف الحكومي فيما يتعلق بالسكان الإثيوبيين.
- وفقاً لتحليل بيانات التمثيل في جميع أنحاء التسلسل الهرمي للخدمة المدنية، مع ارتفاع مستوى الأقدمية في الخدمة المدنية، تنخفض نسبة التمثيل النسبي للموظفين من خلفية متنوعة، باستثناء الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين يرتفع معدل تمثيلهم في مناصب متوسطة وعالية المستوى.
- حققت الخدمة المدنية أهدافاً حكومية فيما يتعلق بالسكان العرب والإثيوبيين في وظائف المبتدئين؛ وعلى مستوى الإدارة المهنية، لم يتحقق الهدف إلا في أوساط السكان العرب.
- حددت مفوضية الخدمة المدنية موضوع التنوع والتمثيل في عمليات صنع القرار كهدف استراتيجي.

توجهات رئيسية من واقع التقرير

- في الفترة ما بين عامي 2017 - 2022 ارتفعت نسبة تمثيل الموظفين من السكان العرب بنسبة 3.9%، بينما شهد عام 2022 زيادة بنسبة 0.8% في تمثيلهم في قطاع الخدمة المدنية.
- وفي الفترة ما بين عامي 2017-2022 ارتفعت نسبة تمثيل الموظفين من السكان الإثيوبيين بنسبة 1.3%، بينما شهد عام 2022 زيادة بنسبة 0.3% في معدل توظيف أفراد من السكان الإثيوبيين، مقارنة بالعام السابق.
- وفي الفترة ما بين عامي 2017-2022 انخفضت نسبة تمثيل الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة 1.7%؛ بينما في عام 2022 ظلت النسبة المئوية لتمثيلهم دون تغيير. حددت مفوضية الخدمة المدنية موضوع تمثيل ذوي الاحتياجات الخاصة كهدف استراتيجي. وسوف نعمل على تحقيق أهداف الحكومة لهذه الفئة السكانية هذا العام.
- نسبة 2.2% من إجمالي موظفي الخدمة المدنية من اليهود الأرثوذكس المتشددين. وشهد عام 2022 زيادة بنسبة 0.3%. وكان هذا اتجاهاً تصاعدياً ثابتاً منذ عام 2019، عندما كانت نسبة الموظفين من القطاع الأرثوذكسي المتشدد تبلغ 1.2%.
- وفي الفترة ما بين عامي 2017-2022 ازدادت نسبة تمثيل المهاجرين الجدد بنسبة 0.3%. ومنذ عام 2018 أصبحت نسبة المهاجرين الجدد 1.2% وظلت هكذا دون تغيير، بينما شهد عام 2022 زيادة بنسبة 0.1% في توظيف المهاجرين الجدد مقارنة بالأعوام السابقة. وهذا العام، سنعمل على تحديد هدف معين فيما يتعلق بهذه الفئة السكانية.
- وهنا تجدر الإشارة إلى أن تقرير هذا العام خصص فصلاً لمبادرات تعزيز التنوع في الوحدات الخدمية بالدولة، وإجراءات إتاحة الخدمات الوزارية من أجل توفير استجابة مهنية ومناسبة لجميع مواطني إسرائيل.

كما يعرض الفصل الثاني من التقرير مؤشر التوظيف المتنوع في قطاع الخدمة المدنية. ويمنح المؤشر درجة 79 بشكل عام لقطاع الخدمة المدنية. وبقسمة درجات المؤشر على الأنظمة ذات الصلة، يتضح أن المؤشر يقدم درجة 78.4 لنظام الوزارات والدوائر الحكومية، ودرجة 76.6 لدرجة للنظام الصحي الحكومي. يوفر المؤشر درجة 61.1 لنظام الأمن والشؤون الخارجية. ويصنف المؤشر إدارات الخدمة المدنية بمعايير موحدة؛ ويقدم تقريراً سنوياً عن حالة التنوع والتمثيل في قطاع الخدمة المدنية، حيث تحصل كل وزارة ودائرة على درجة معينة وفقاً للمعايير المثبتة.

1

גיוון וייצוג בשירות המדינה



יעדי הייצוג הממשלתיים של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

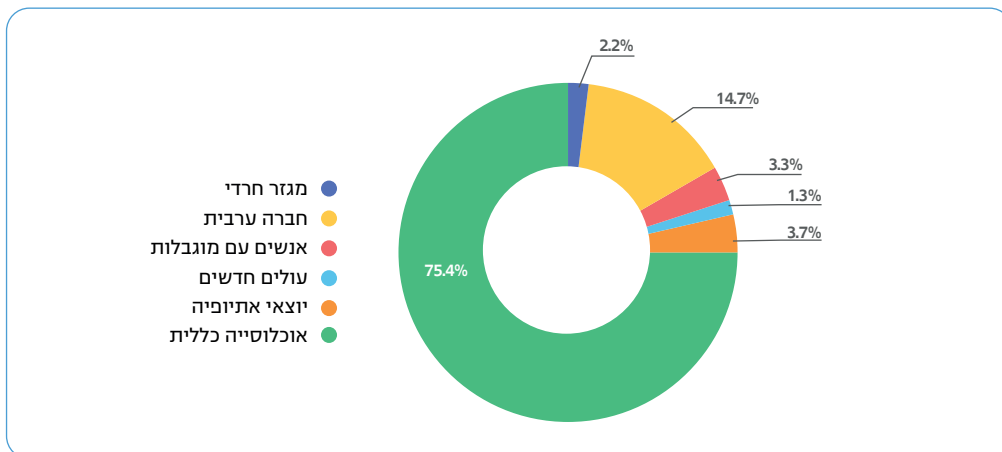
חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	מגזר חרדי	עולים חדשים
10%	לפי שיעורם באוכלוסייה (כיום היעד הנו 1.7%)	5%	7% מהנקלטים לשירות המדינה	לא נקבע

תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה

בשירות המדינה מועסקים כ-81,759 עובדות ועובדים ב-95 יחידות, מתוכם:

- 12,006 עובדים מהחברה הערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים, מועסקים בשירות המדינה ומהווים 14.7% מכלל העובדים. שיעור הערבים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 20.5%⁴.
- 3,002 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.7% מכלל העובדים. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הנו 1.8%⁵.
- 2,677 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.3% מכלל העובדים⁶. שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הנו 7.8%⁷.
- 1,820 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 2.2% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 8.6%⁸.
- 1,039 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.3% מכלל העובדים⁹. שיעור העולים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 3.9%¹⁰.

גיוון בשירות המדינה
בשנת 2022



שירות המדינה עומד ככלל ביעדי הייצוג הממשלתיים שנקבעו ביחס לחברה הערבית וביחס ליוצאי אתיופיה. גם השנה שירות המדינה טרם עמד ככלל ביעדי הייצוג של אנשים עם מוגבלות ושל המגזר החרדי (במגזר החרדי היעד הוא יעד גיוס).

4 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.

5 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.

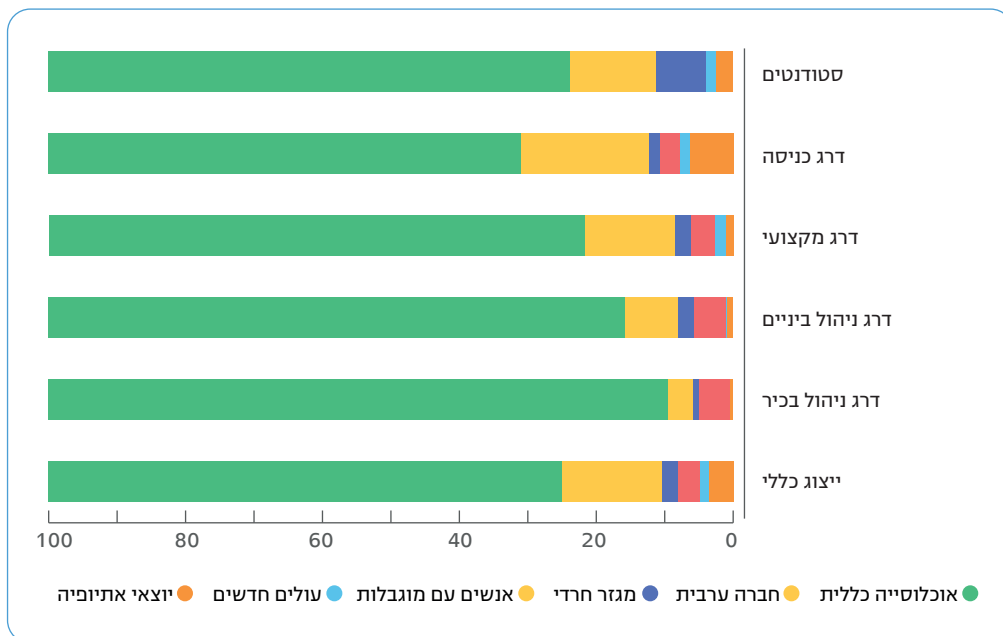
6 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2020, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (3.5%-5%). נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2021 טרם פורסמו. 0.04% מהעובדים בשירות המדינה הינם אנשים עם מוגבלות אשר משתייכים גם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה. 0.16% הינם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם לחברה הערבית. 0.05% הינם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם למגזר החרדי.

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

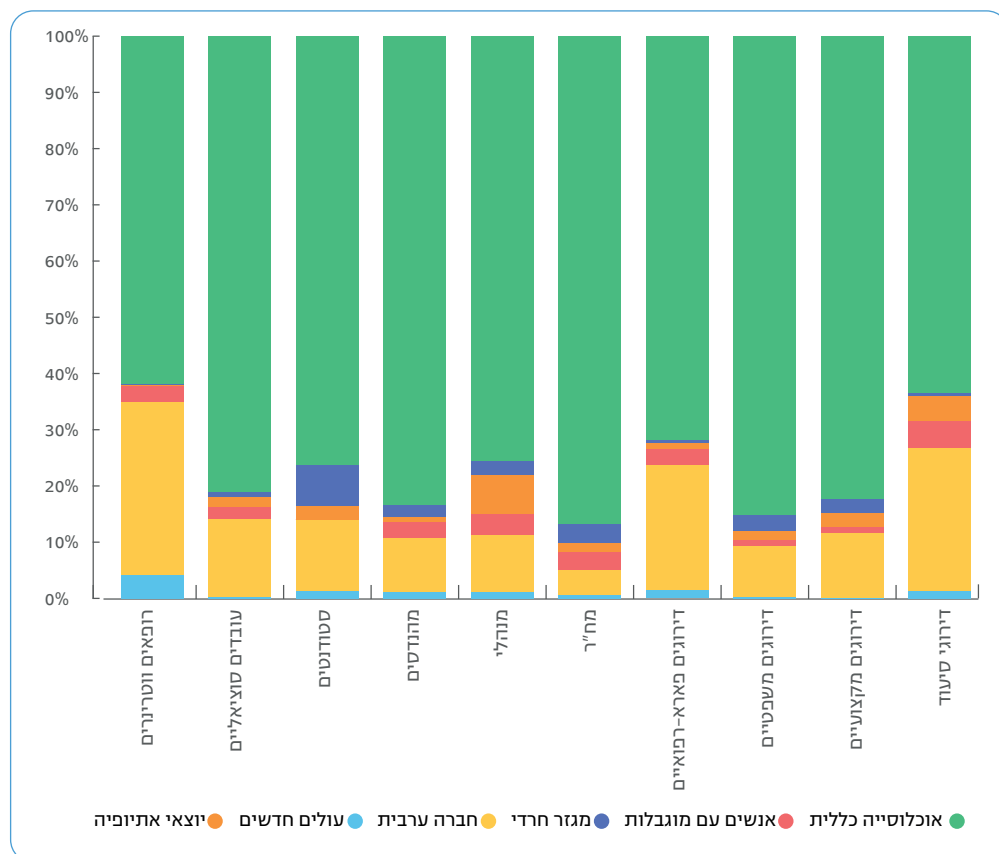
8 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.

9 כ-0.23% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית העולים החדשים וגם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה, 0.01% עולים חדשים שהינם גם מהחברה הערבית, ו-0.02% הנם עולים חדשים מהמגזר החרדי.

10 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.



ככל שעולים ברמת הבכירות במדרג שירות המדינה, שיעור ייצוגם היחסי של עובדים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם הולך וקטן, למעט עובדים עם מוגבלות שייצוגם גדל בדרג ניהול הביניים ובדרג הניהול הבכיר. כחלק ממדיניות נציבות שירות המדינה, נושא ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לאורך מדרגי שירות המדינה נקבע כיעד אסטרטגי. על כן, בפרקים הבאים בדו"ח זה, העוסקים בכל אוכלוסייה באופן פרטני, יושם דגש על תמונת המצב במדרגים.



בהסתכלות על דירוגי שירות המדינה, ישנו ייצוג גבוה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בדירוגי הסיעוד והרפואה השונים, זאת בעיקר לאור ייצוג גבוה של החברה הערבית בדירוגים אלו.

11 בגרף זה דירוגים בעלי מאפיינים דומים קובצו יחד למסגרת משותפת. הקיבוץ הנו לדירוגים פארא-רפואיים (פיזיותרפיסטים, 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), ודירוגים משפטיים (משפטים, פרקליטים, סגורים ציבוריים, משפטים מתמחים, מוקבלים לשופטים). בנוסף, הוסרו דירוגי אית"ן ואזרחים ותיקים ועובדים שלא טויבו נתוני הדירוגים שלהם.

ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה

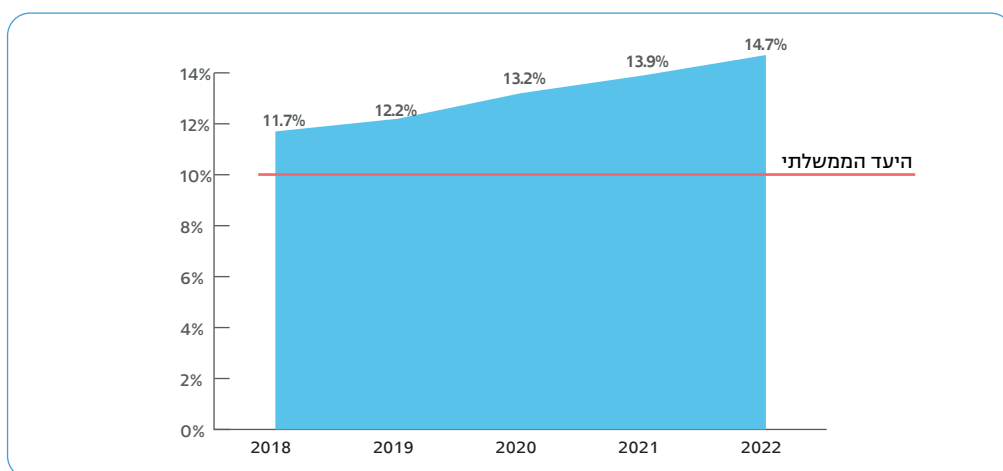


ייצוג החברה הערבית לרבות דרוזים וצ'רקסים בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 12,006 עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 14.7% מכלל העובדים. שיעור הערבים בגילי כוח העבודה בקרב האוכלוסייה הכללית בישראל הינו 20.5%¹²
- מתוך עובדי המדינה מהחברה הערבית 1,367 עובדים דרוזים ומהווים 1.7% מכלל העובדים, ייצוג התואם לשיעורם באוכלוסייה.
- בין השנים 2018-2022 חלה עליה של 3% בשיעור ייצוגם של עובדים מהחברה הערבית בשירות המדינה.
 - ב-31.5% מיחידות שירות המדינה (30 יחידות) קיימת עמידה ביעד הממשלתי לייצוג החברה הערבית (לפחות 10%).
 - ב-31.5% מכלל היחידות (30 יחידות) שיעור הייצוג הוא בין 5%-10%.
 - ב-24% מהיחידות (23 יחידות), שיעור הייצוג נמוך מ-5%.
 - ב-13% מהיחידות (12 יחידות) אין כל ייצוג לעובדים מהחברה הערבית.

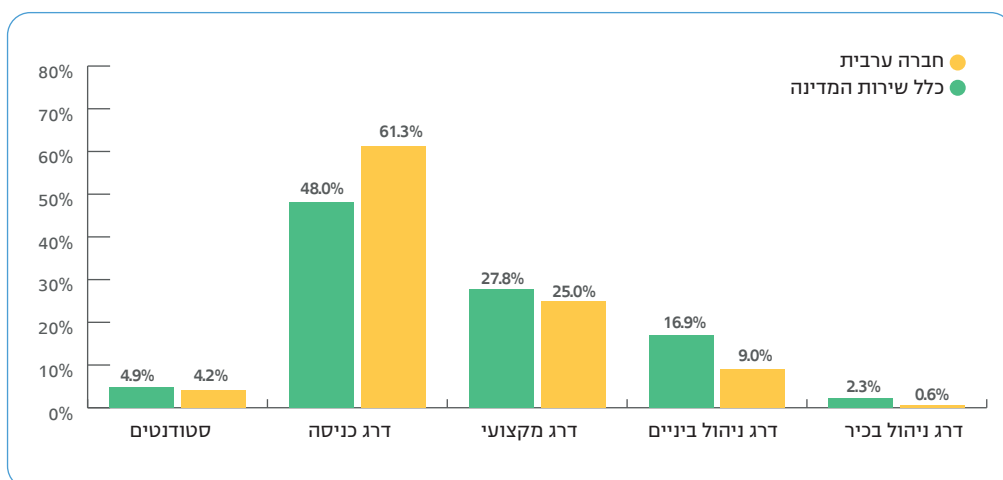
2. מגמות ייצוג של החברה הערבית



מגמת ייצוג של החברה הערבית בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות

- ייצוג החברה הערבית מצוי במגמת עלייה מתמדת ועובר את היעד הממשלתי של 10% בכל השנים האחרונות.
- בשנת 2022 שיעור הייצוג עלה ב-0.8%.
- בין השנים 2018-2022 שיעור הייצוג עלה ב-3%.

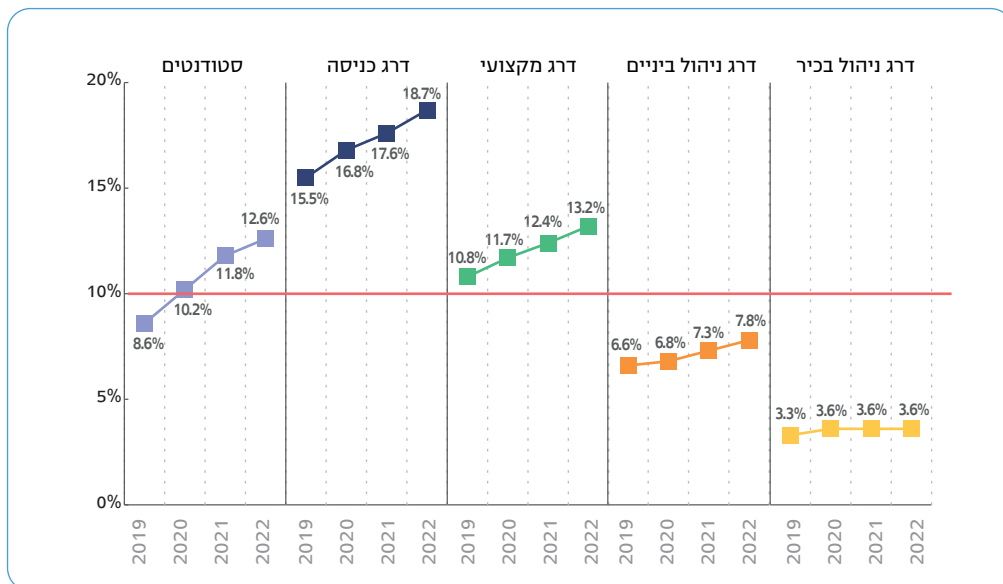
3. ייצוג עובדים מהחברה הערבית במדרגי שירות המדינה



התפלגות החברה הערבית בשנת 2022 לפי מדרגים

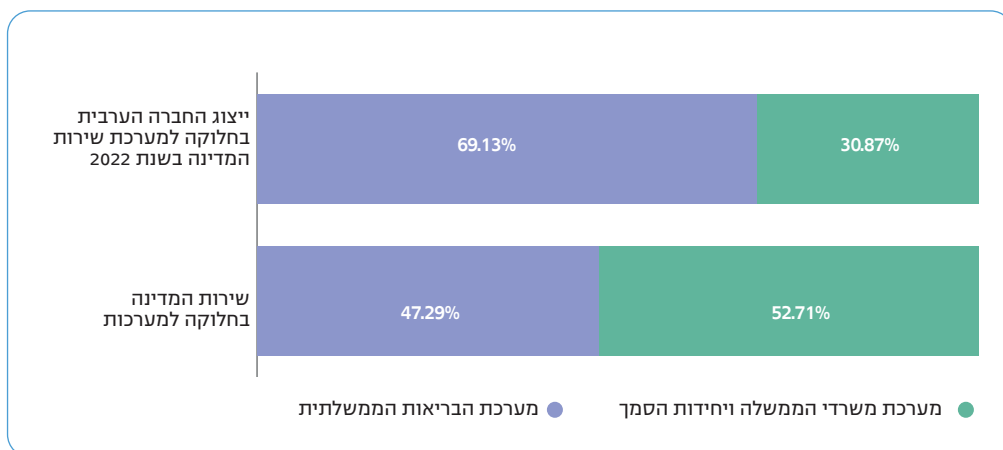
- מבחינה של התפלגות החברה הערבית על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא שונה מאשר התפלגות כלל שירות המדינה. אחוזים רבים יותר נמצאים בדרג הכניסה (61.3% מהחברה הערבית לעומת 48.0% בכלל שירות המדינה), כשבכל יתר המדרגים המגמה מתהפכת. הפער יכול להיות מושפע הן מהמוביליות של עובדים מהחברה הערבית בתוך שירות המדינה (התחלה בדרגי כניסה ללא תנועה במעלה המדרגים) והן מכך שפחות עובדים מאוכלוסייה זו נכנסים למשרות התחלתיות בדרג גבוה יותר מדרג הכניסה.

מגמות הייצוג של החברה הערבית בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2019-2022



- המגמה הכללית בחברה הערבית בשנים 2019-2022 היא של עלייה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. יחד עם זאת, על אף שהחברה הערבית נמצאת בייצוג יתר בדרג הכניסה, ואף הושגו היעדים בדרג הסטודנטים ובדרג המקצועי, היעדים טרם הושגו במדרגים הבכירים - דרג ניהול הביניים בו אחוז העובדים מן האוכלוסייה הערבית עומד על 7.8%, ודרג הניהול הבכיר בו אחוז הייצוג עומד על 3.6% זה שלוש שנים.

4. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכות המדינה

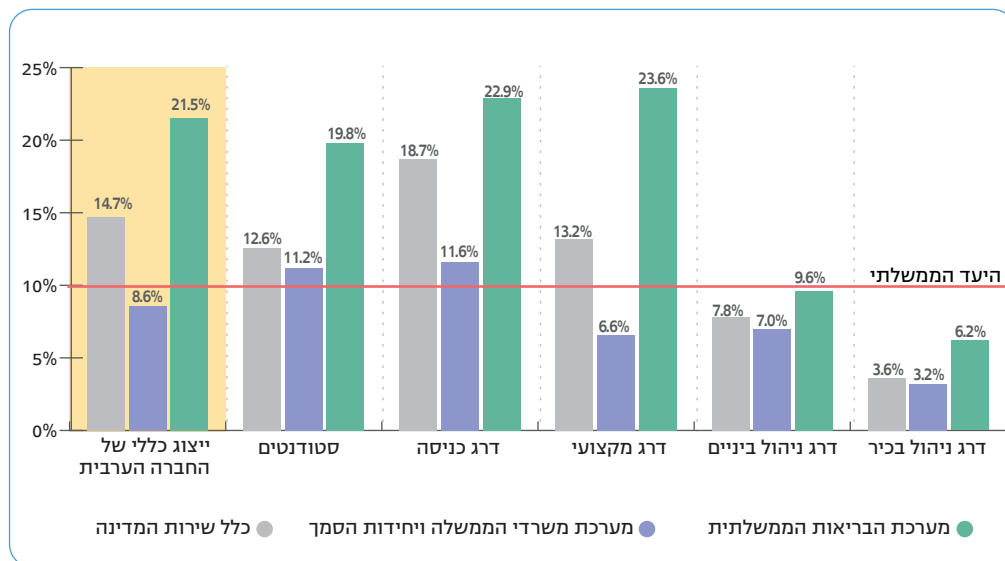


ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכת המדינה בשנת 2022

- 69% מהעובדים מהחברה הערבית נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2021 שיעורם עמד על 70%. בהתאמה, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הנתון לשנת 2022 עומד על 31% לעומת 30% בשנת 2021. ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות ביחס למערכת משרדי הממשלה.
- בשנת 2022 לא חלו שינויים בחלוקה למערכות של כלל שירות המדינה.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

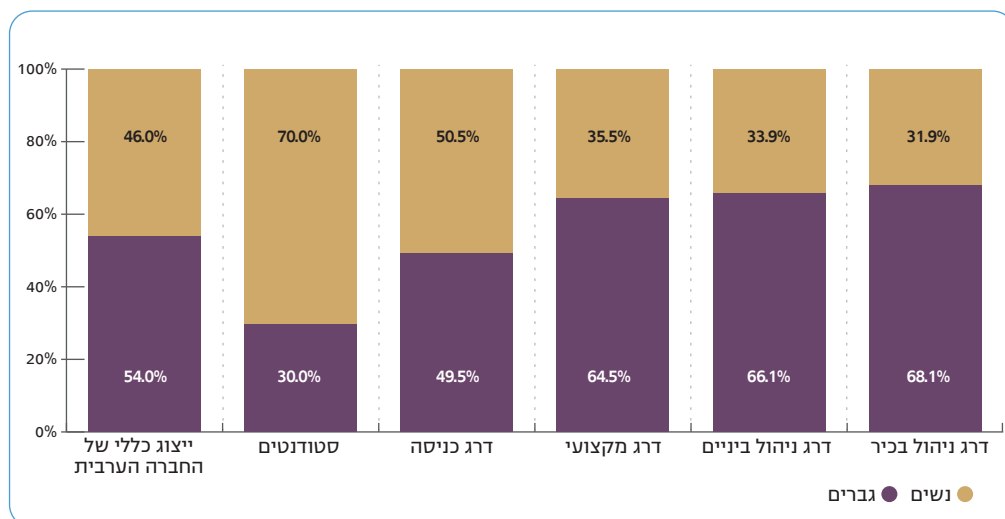
ייצוג החברה הערבית
בחלוקה למדרגי שירות
המדינה ולמערכות שירות
המדינה בשנת 2022



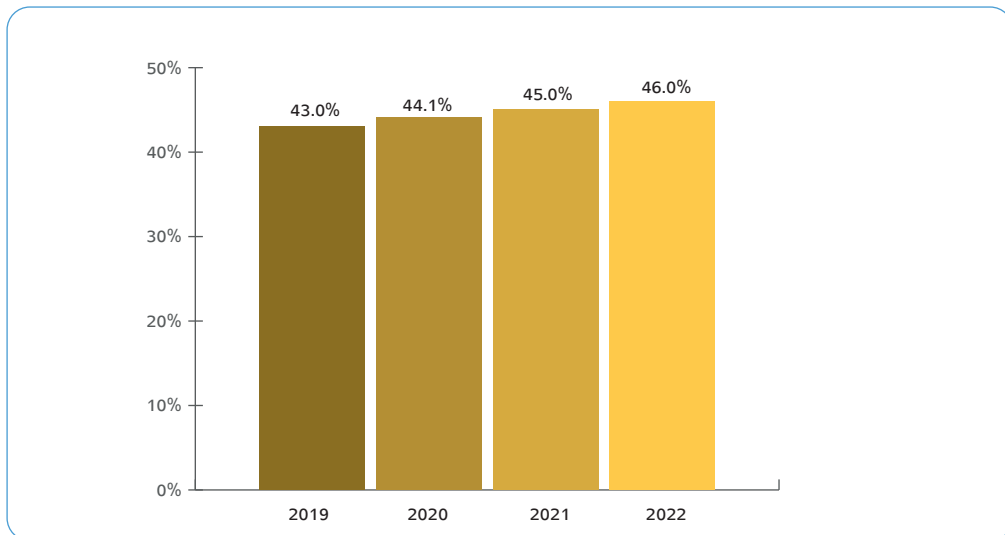
- בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות עומדת ביעדי הייצוג של החברה הערבית ברוב המדרגים. דרג ניהול ביניים מתקרב ליעד עם פער של 0.4% בלבד, ניתן לראות כי באחוזי הייצוג הכללי, וכן במדרגי כניסה ודרג מקצועי, שיעור הייצוג אף עולה על שיעורה של החברה הערבית באוכלוסייה.
- עם זאת, הייצוג בדרג הניהול הבכיר רחוק מן היעד.
- לעומת זאת, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, אין עמידה ביעד הייצוג הממשלתי באף מדרג למעט דרג הכניסה והסטודנטים. שיעור הייצוג הכללי במערכת זו אינו עומד ביעד הממשלתי אולם ניתן לראות מגמת עלייה מ-8% ב-2021 ל-8.6% ב-2022. יחד עם זאת, ראוי לציון כי בכלל המדרגים ובייצוג הכללי במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, התרחשה עלייה באחוזי הייצוג לעומת הנתונים של שנת 2021 למעט הדרג הבכיר והמקצועי בהם השיעור נשאר זהה.

6. מגדר והחברה הערבית בשירות המדינה

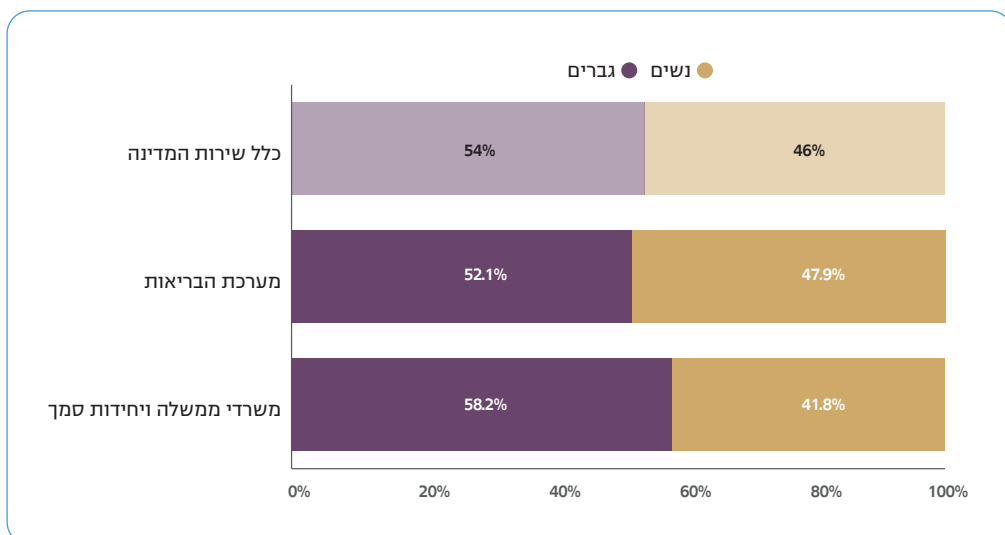
חלוקה מגדרית של החברה
הערבית בדרגי שירות
המדינה בשנת 2022



- בהסתכלות על חלוקה מגדרית של עובדים מן האוכלוסייה הערבית במדרגי שירות המדינה, ניתן לראות כי לא התרחשו שינויים משמעותיים לעומת שנת 2021. במדרג הכניסה המצב מאוזן כש-49.5% מן העובדים הם גברים ו-50.5% הן נשים. בקרב הסטודנטים ישנה נוכחות משמעותית של 70% עובדות מהחברה הערבית לעומת 30% גברים מהחברה הערבית.
- בהתאם לשנה שעברה, גם השנה בכל מדרג בכיר יותר מדרג הכניסה, ישנו ייצוג משמעותי יותר לגברים. יחד עם זאת, הפער בין גברים ונשים הצטמצם מעט ביחס לשנה שעברה: בדרג המקצועי 64.5% גברים לעומת 65% ב-2021, בדרג ניהול ביניים 66.1% גברים לעומת 71% ב-2021, אולם בדרג הניהול הבכיר הייתה עלייה של אחוז הגברים מ-66% בשנת 2021 ל-68.1% בשנת 2022.



- בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2019-2022 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה עקבית באחוז הנשים מהחברה הערבית בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים מהחברה הערבית בשירות המדינה. ראוי לציין כי בשירות המדינה ככלל, ישנו רוב לייצוג נשים לעומת גברים (62.5% נשים¹³) ועל כן מדובר על פער בחברה הערבית לעומת המגמה של כלל האוכלוסייה.

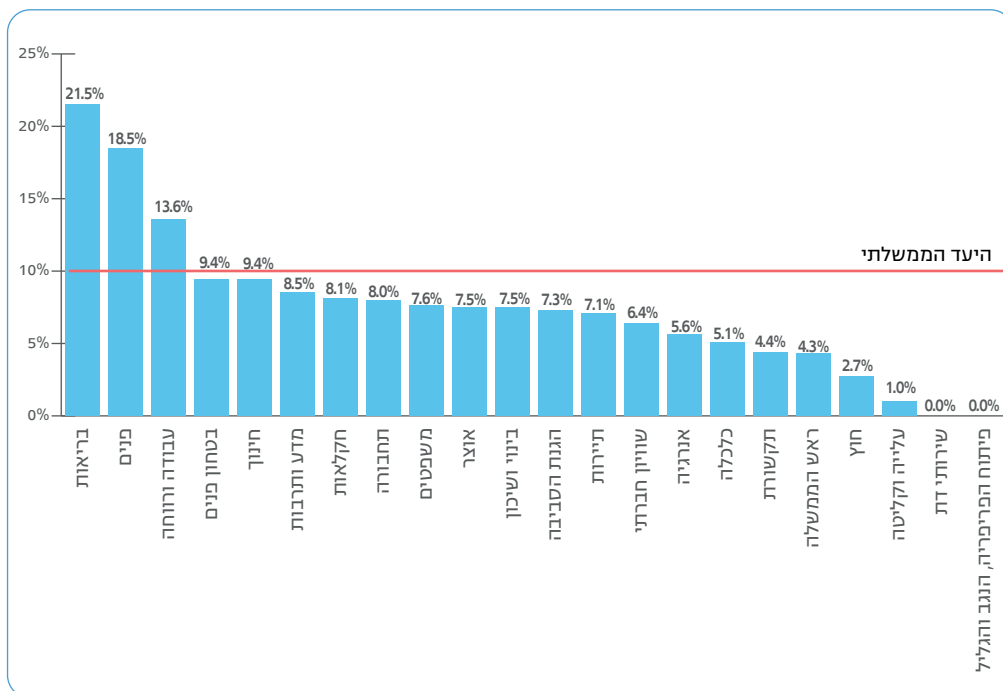


- ישנו שיעור גדול יותר של נשים מהחברה הערבית ביחס לגברים במערכת הבריאות מאשר במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. עם זאת, בהסתכלות על כלל שירות המדינה ניתן לראות כי קיים רוב גברי בקרב העובדים מאוכלוסייה זו.

13 להרחבה בנושא ייצוג הולם לשני המינים ראו דוח השוויון המגדרי לשנת 2022 באתר הנציבות
(להלן: דוח השוויון המגדרי 2022) <https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/gender-equality-report-csc-2022>

7. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למינסטריונים

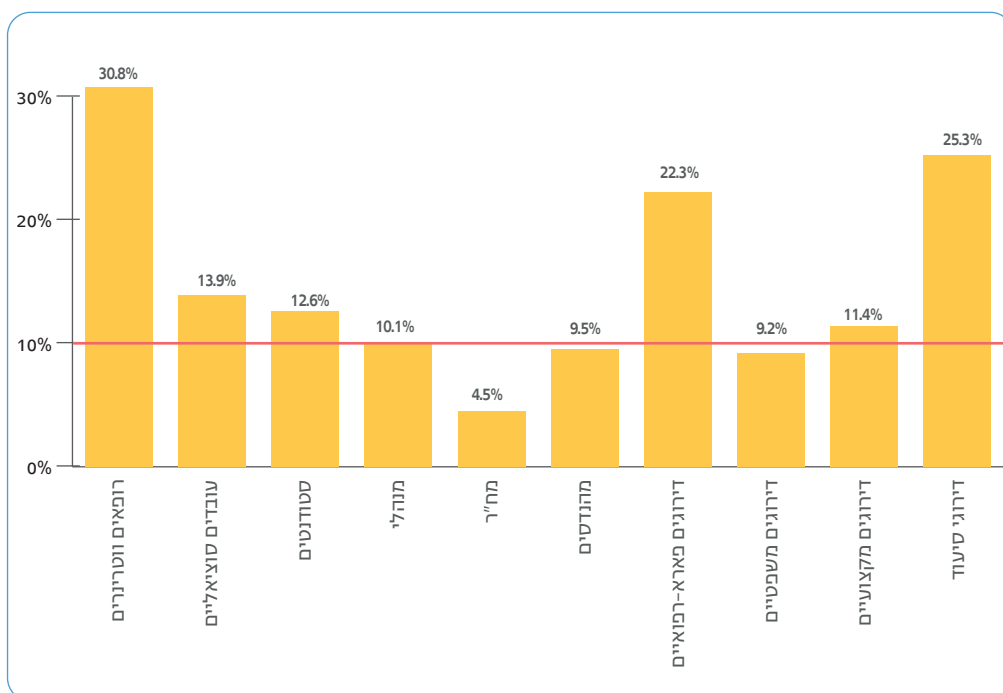
ייצוג החברה הערבית
במינסטריונים בשנת 2022



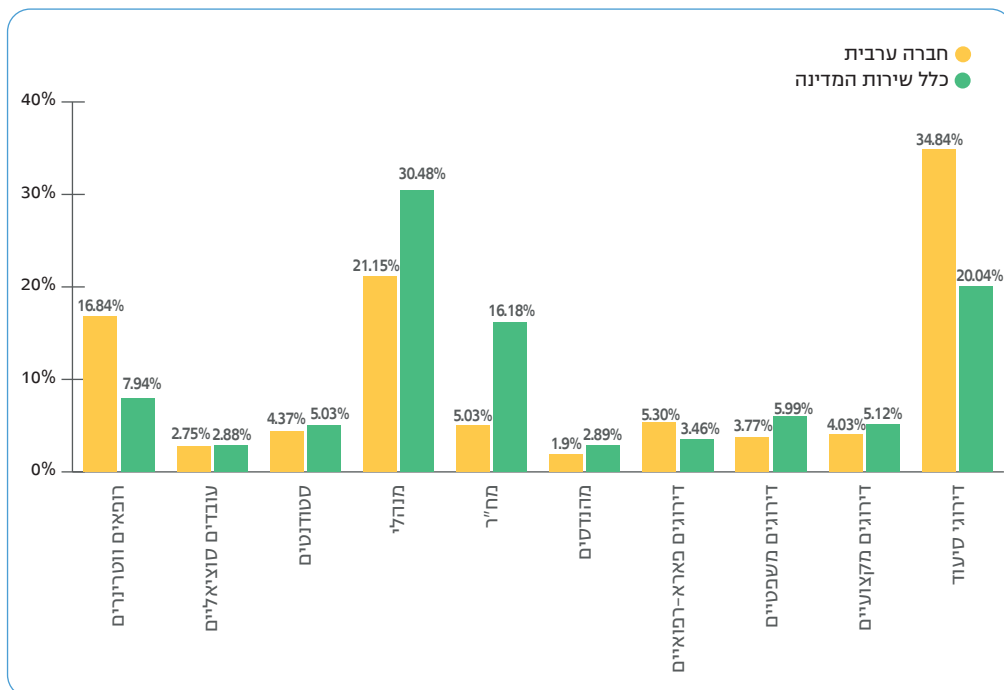
- שנה ירידה משנה שעברה בעמידת מינסטריונים ביעד הייצוג הממשלתי עבור החברה הערבית. בשנת 2022 3 מינסטריונים עומדים ביעד הייצוג של 10%, לעומת 4 בשנת 2021. המשרד לשוויון חברתי ירד מ-10.7% בשנת 2021 ל-6.4% בשנת 2022.

8. ייצוג החברה הערבית לפי דירוגים

ייצוג החברה הערבית בדירוגי
שירות המדינה בשנת 2022



- בשנת 2022 התבצעה עלייה בשיעור הייצוג של החברה הערבית ברוב דירוגי השירות המדינה לעומת שנת 2021.
- ככלל, 7 דירוגים מתוך 10 עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 10% (לעומת 6 בשנה שעברה, דירוג מנהלי התווסף וחלה עלייה מ-9.5% ב-2021 ל-10.1% ב-2022). 2 דירוגים (דירוג משפטיים ומהנדסים) מתקרבים ליעד הייצוג, ודירוג המח"ר רחוק מאוד מיעד הייצוג ועומד על 4.5%.
- בהתאמה לנתונים הכלליים של החברה הערבית בשירות המדינה, ייצוג חברה זו בדירוגי מקצועות הרפואה והסיעוד הינו גבוה במיוחד.



- ניתן לראות כי התפלגות העובדים מהחברה הערבית גבוה בדירוגי סיעוד ורופאים ווטרינרים, לעומת זאת בדירוג המח"ר והדירוג המנהלי התפלגות עובדים מהחברה הערבית נמוכה. בשאר הדירוגים ההתפלגות דומה להתפלגות עובדי כלל שירות המדינה.

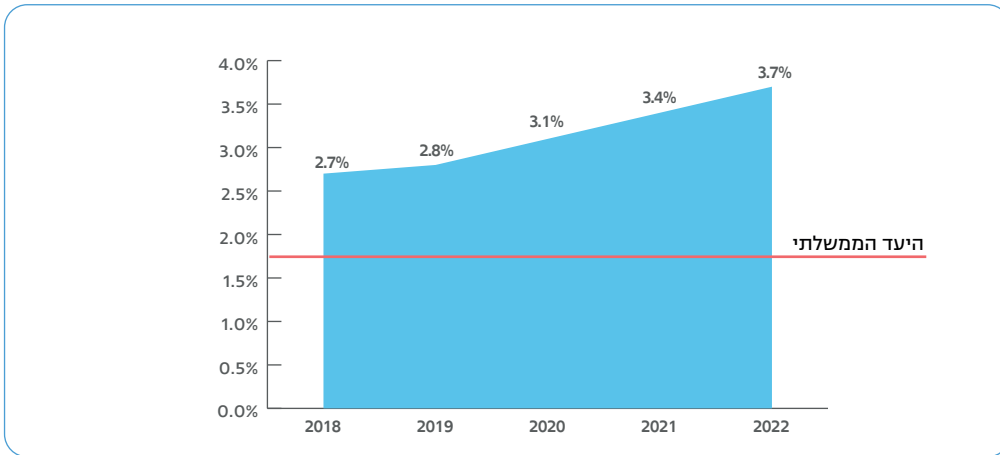
ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 3,002 עובדים יוצאי אתיופיה מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.7% מכלל העובדים. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הינו 1.8%¹⁴.
- בין השנים 2018-2022 חלה עלייה של 1% בשיעור ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה, מגמה חיובית של עלייה משנה לשנה.
- בכ-60% מיחידות שירות המדינה (57 יחידות), קיימת עמידה ביעד הממשלתי של ייצוג יוצאי אתיופיה.
- 31% מיחידות שירות המדינה (29 יחידות) אינן עומדות ביעד הממשלתי אך יש בהן ייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה, כלומר ייצוג גדול מ-0% וקטן מ-1.7%.
- ב-9% מהיחידות (9 יחידות), אין כלל ייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה.

2. מגמות ייצוג של יוצאי אתיופיה

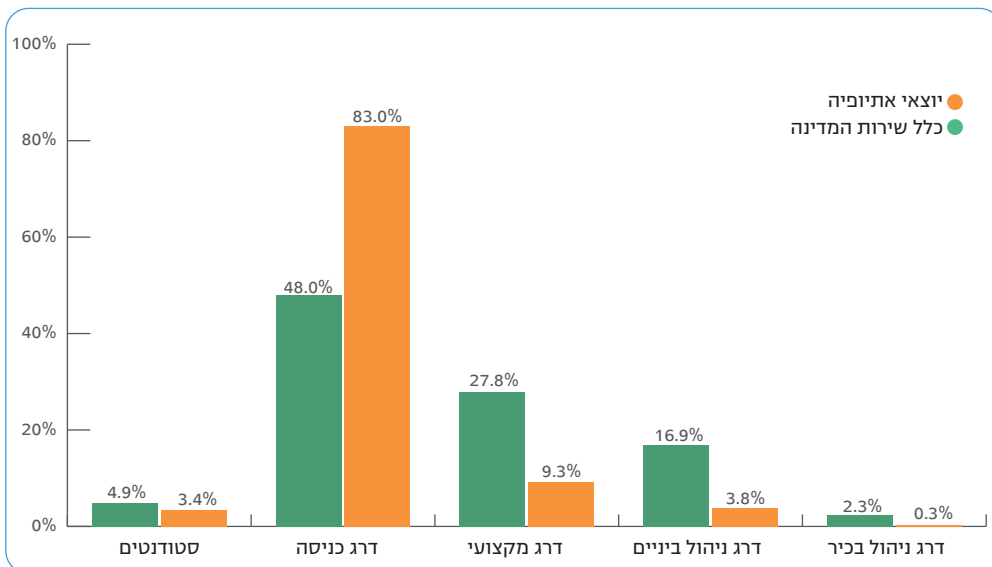
מגמת ייצוג של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות



- ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה מצוי בעלייה מתמדת ועובר את היעד הממשלתי של 1.7% בכל השנים האחרונות.
- בשנת 2022 שיעור הייצוג גדל ב-0.3%.
- בין השנים 2018-2022 שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה עלה ב-1%.

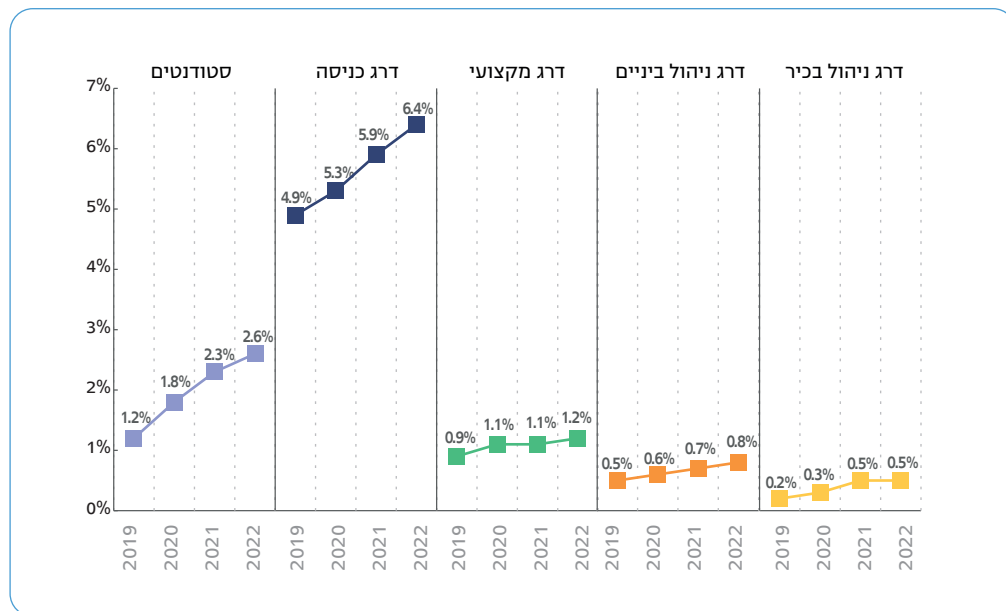
3. ייצוג עובדים יוצאי אתיופיה במדרגי שירות המדינה

התפלגות יוצאי אתיופיה בשנת 2022 לפי מדרגים



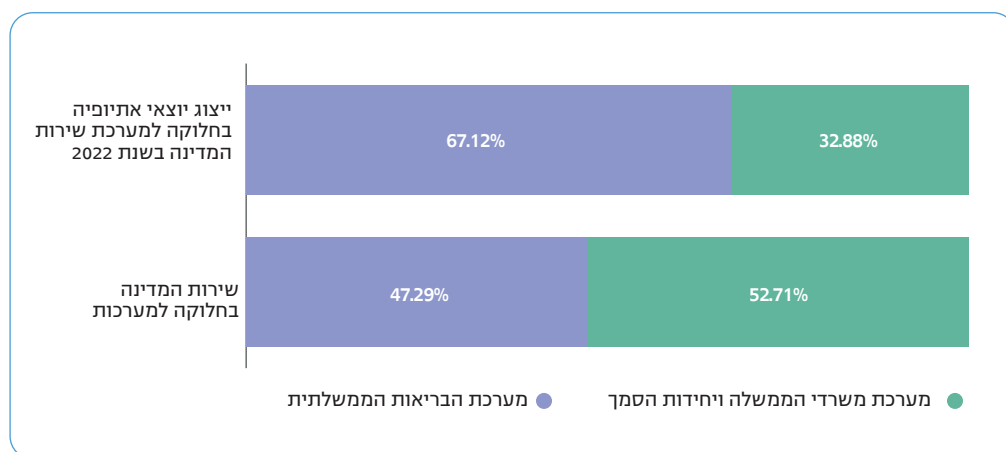
- מבחינה של התפלגות יוצאי אתיופיה על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא שונה מאשר התפלגות עובדי כלל שירות המדינה. הרוב המוחלט (83%) נמצא בדרג הכניסה, לעומת 48% בכלל שירות המדינה. בכל יתר המדרגים המגמה מתהפכת וישנם פערים משמעותיים לרעת עובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה אשר ייצוגם יורד.
- 83% מיוצאי אתיופיה שעובדים בדרג הכניסה, הינם 2,493 עובדים. מתוך עובדים אלו, 65% (1,608 עובדים) הינם עובדים בדירוג מנהלי. כלומר, מרבית העובדים יוצאי אתיופיה הנמצאים בדרג כניסה הינם עובדים בדרג כניסה בדירוג מנהלי.

מגמות הייצוג של יוצאי אתיופיה בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2019-2022



המגמה הכללית בקרב יוצאי אתיופיה בשנים 2019-2022 היא של עלייה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. יחד עם זאת, על אף שיוצאי אתיופיה נמצאים בייצוג יתר בדרג הכניסה, ואף הושג היעד בדרג הסטודנטים, במדרגים הבכירים יותר טרם הושג היעד של 1.7%. הפער הגדול ביותר הוא בדרג הניהול הבכיר, שם שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה עומד על 0.5%. ראוי לציון כי ב-3 השנים האחרונות שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה בדרג הניהול הבכיר במגמת עלייה, אולם בשנת 2022 לא חל שינוי בייצוג בדרג זה.

4. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות שירות המדינה

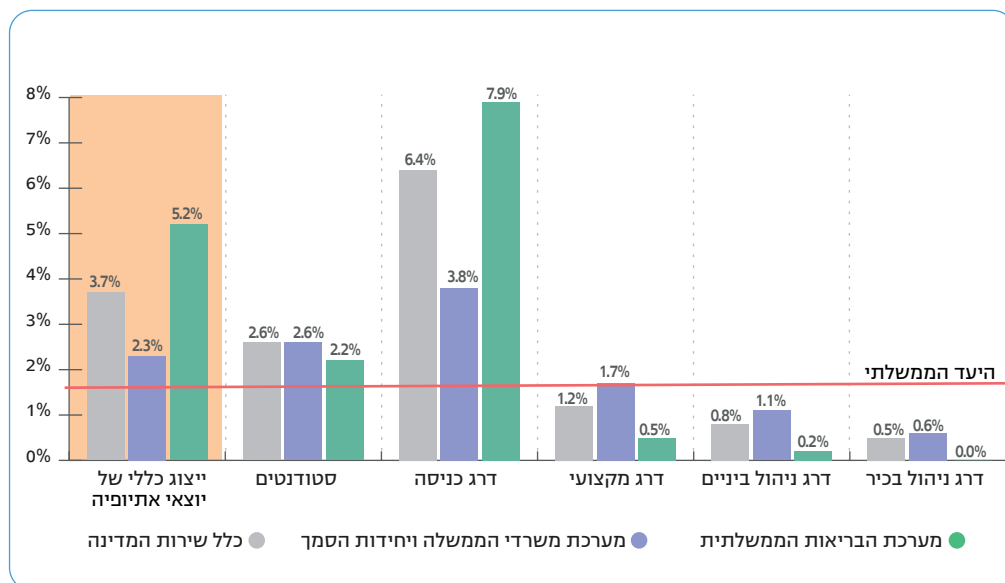


ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2022

- בחלוקה לפי מערכות שירות המדינה, 67% מיוצאי אתיופיה עובדים במערכת הבריאות, נתון זהה לשנת 2021. מכאן שגם הנתון המשלים עבור מערכת משרדי הממשלה נותר זהה לשנה שעברה - 33%.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

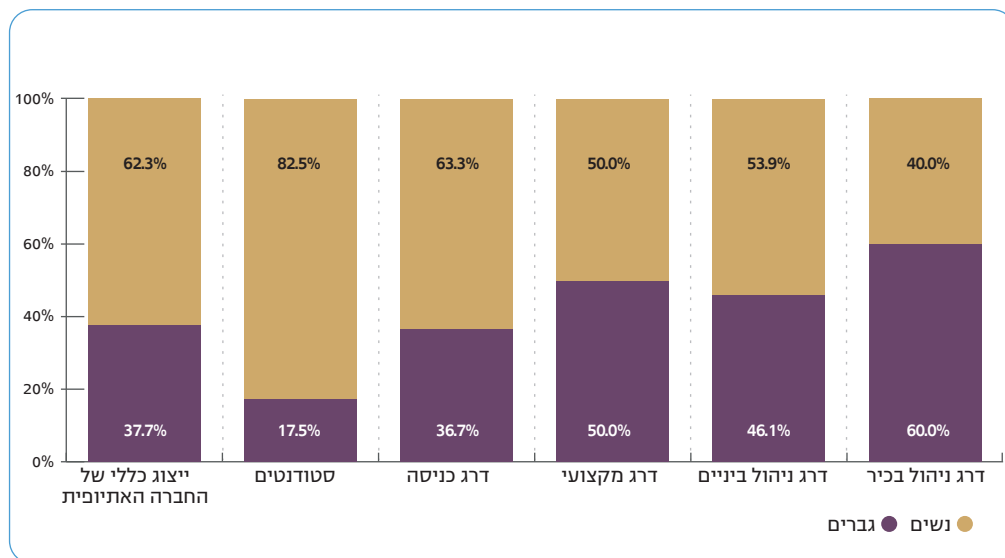
ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכת שירות המדינה בשנת 2022



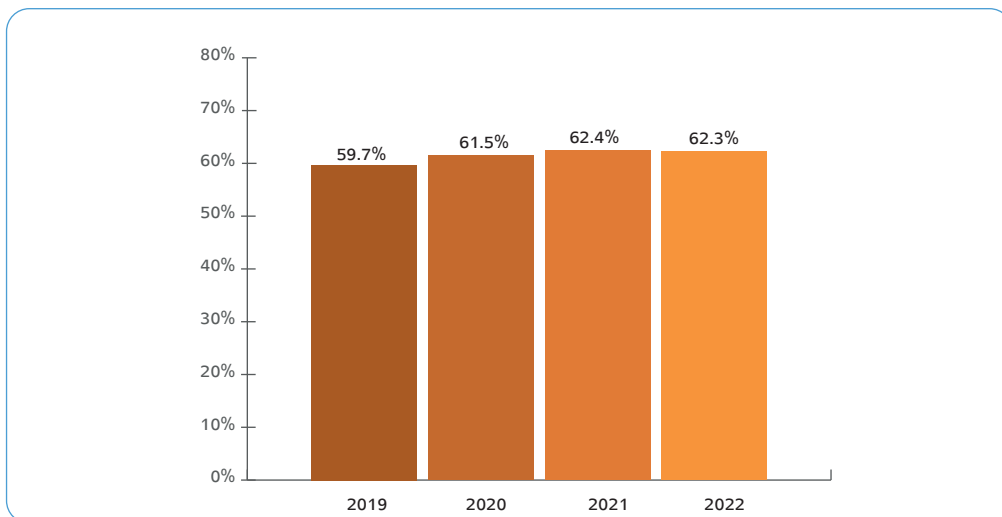
- שירות המדינה עומד ביעד הממשלתי הכללי לייצוג יוצאי אתיופיה ועומד על 3.7% ייצוג. העמידה ביעד הכללי מתקיימת גם בחלוקה למערכות שירות המדינה. יחד עם זאת, עיקר העמידה ביעדים מתבססת על ייצוג ייתר בדרג הכניסה בכל אחת מן המערכות, וכן בדרגי הסטודנטים.
- לא מתקיימת עמידה ביעדי הייצוג עבור יוצאי אתיופיה באף אחד מן המדרגים הבכירים יותר (דרג מקצועי, דרג ניהול הביניים, דרג הניהול הבכיר) גם אם בוחנים זאת לפי חלוקה למערכת הבריאות ומערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.
- חשוב לציין כי על אף עלייה קלה ברוב המוחלט של הנתונים עבור שלושת המדרגים הבכירים יותר ביחס לשנה שעברה, דרג הניהול הבכיר במערכת הבריאות ממשיך לעמוד על שיעור ייצוג של 0% ביחס ליוצאי אתיופיה בחמש השנים האחרונות. זהו נתון מדאיג המצריך בחינה.

6. מגדר ויוצאי אתיופיה בשירות המדינה

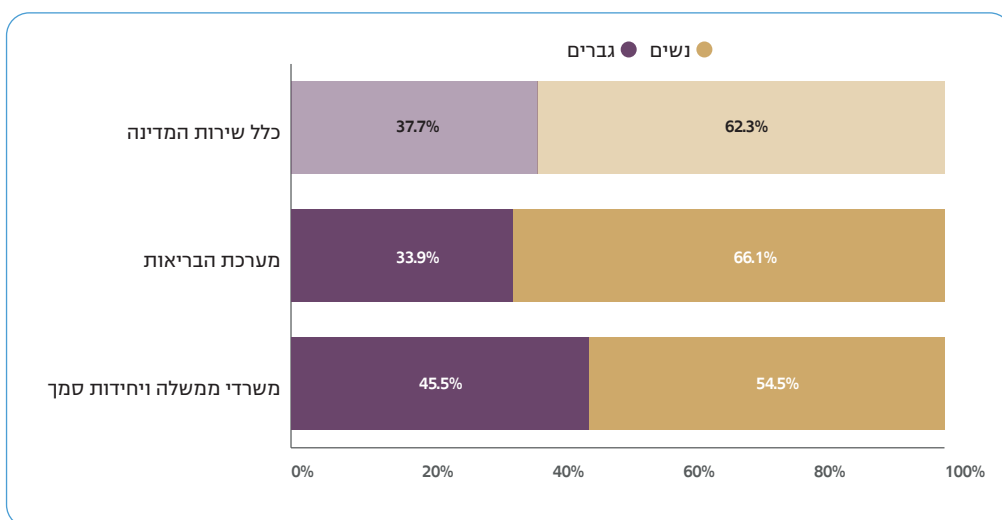
חלוקה מגדרית של יוצאי אתיופיה בדרגי שירות המדינה בשנת 2022



- שינוי משמעותי שניתן לראות הנו עליית אחוז הנשים יוצאות אתיופיה בדרג ניהול בכיר מ-33% בשנת 2021 ל-40% בשנת 2022. בשאר הדרגים לא חלו שינויים מהותיים מנתוני שנת 2021.
- ראוי לציין הפער ההולך וגדל בין גברים ונשים במדרג הסטודנטים, 82.5% נשים לעומת 17.5% גברים.



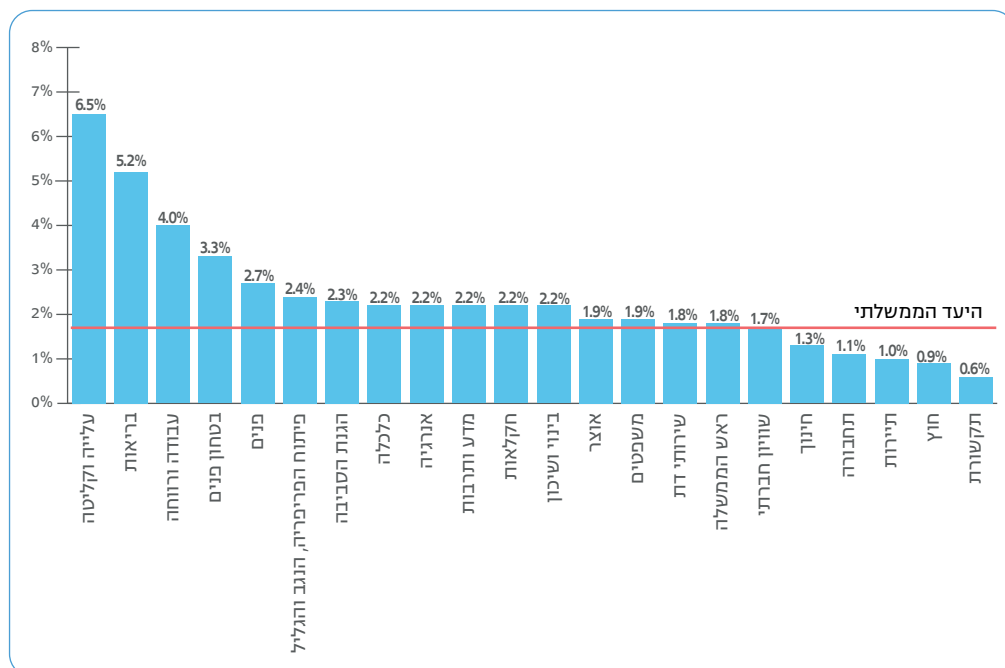
- עד שנת 2021 שיעור הנשים יוצאות אתיופיה בשירות המדינה היה במגמת עלייה. בשנת 2021 שיעור הייצוג של נשים אלה היה דומה לשיעור הייצוג של נשים בכלל שירות המדינה. גם בשנת 2022 החלוקה זהה בשיעוריה לחלוקה בשירות המדינה בכללותו (62.5% אחוז נשים¹⁵).



ישנו שיעור גדול יותר של נשים יוצאות אתיופיה ביחס לגברים במערכת הבריאות מאשר במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. מתוך כלל העובדים יוצאי אתיופיה במערכת הבריאות, 66.1% הן נשים.

7. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למיניסטריונים

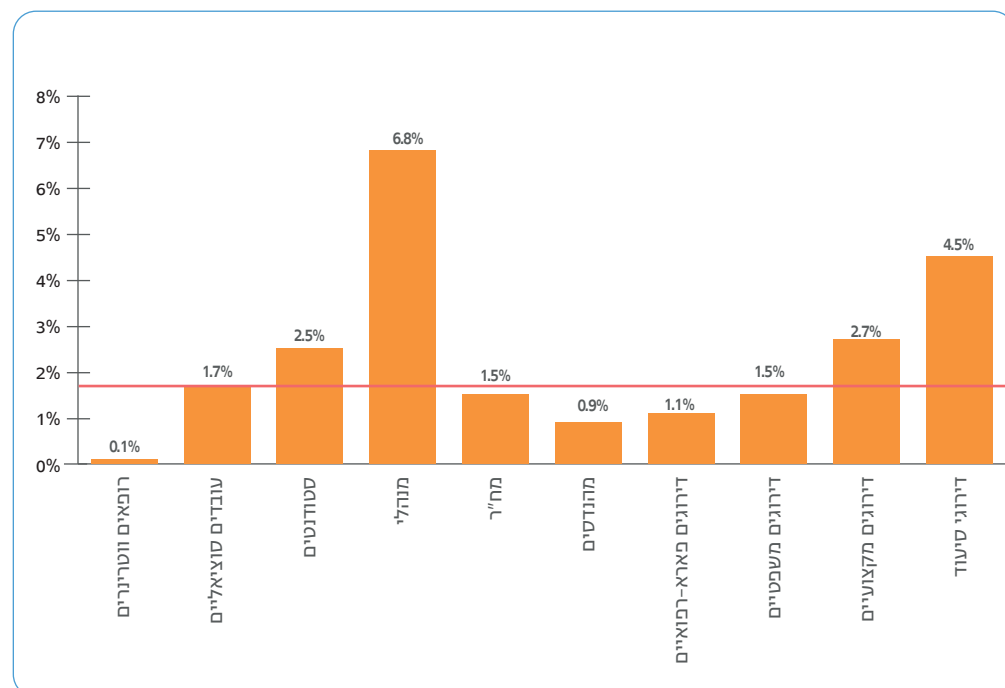
ייצוג יוצאי אתיופיה
במיניסטריונים בשנת 2022



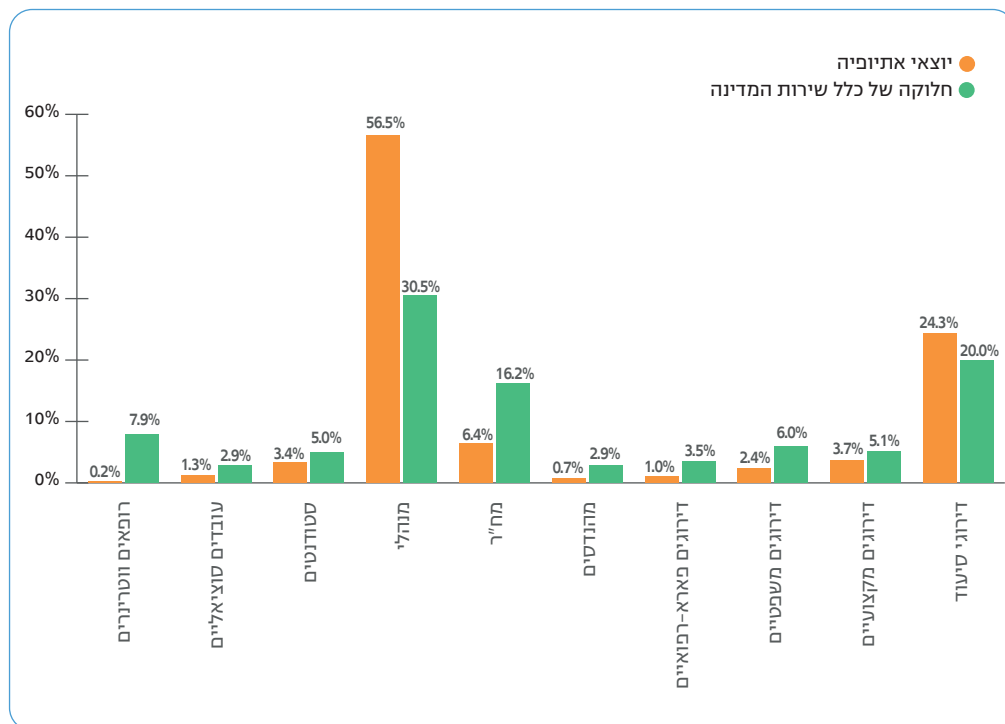
רק 5 מיניסטריונים לא עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 1.7% בשנת 2022. מדובר בשיפור לעומת שנת 2021, אז 7 מיניסטריונים לא עמדו ביעד הייצוג של יוצאי אתיופיה.

8. ייצוג יוצאי אתיופיה לפי דירוגים

ייצוג יוצאי אתיופיה בדירוגי
שירות המדינה בשנת 2022



- בשנת 2022 חלה עלייה בשיעורי הייצוג של יוצאי אתיופיה ברוב הדירוגים. הקפיצה הגדולה ביותר התרחשה בדירוג מנהלי, משיעור ייצוג של 6.1% בשנת 2021 ל-6.8% בשנת 2022. 3 דירוגים נותרו ללא שינוי בשיעורי הייצוג (דירוגים משפטיים, עובדים סוציאליים ודירוג רופאים ווטרינרים). בדירוג אחד, דירוגים פארא-רפואיים, התרחשה ירידה קלה בשיעורי הייצוג - מ-1.2% בשנת 2021 ל-1.1% בשנת 2022.
- סך הכל, 5 דירוגים עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 1.7%, 3 דירוגים קרובים יחסית ליעד הייצוג, דירוג אחד (מהנדסים - 0.9%) רחוק מיעד הייצוג, ודירוג אחד רחוק מאוד מיעד הייצוג (דירוג רופאים ווטרינרים העומד על 0.1%).
- בחינת הדירוגים מראה כי ישנו ייצוג יתר ליוצאי אתיופיה בדירוג המנהלי. כלומר בראייה קדימה יש לעשות מאמץ בהגדלת שיעורם של יוצאי אתיופיה בתפקידים מקצועיים שונים בשירות המדינה.



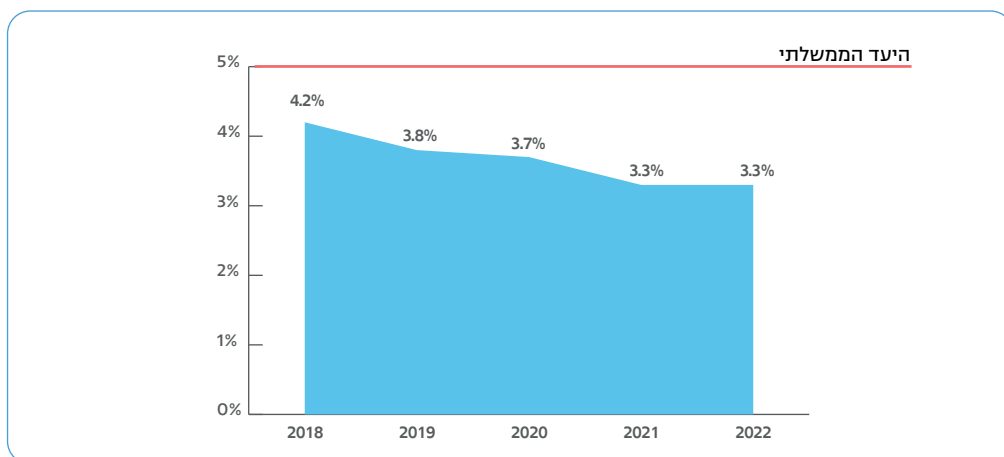
- ניתן לראות כי התפלגות עובדים יוצאי אתיופיה גבוהה כמעט פי שניים בדירוג המנהלי (56.5% לעומת 30.5% בחלוקה של כלל שירות המדינה). בנוסף, בדירוגי סיעוד, דירוגים מקצועיים וסטודנטים התפלגות של יוצאי אתיופיה דומה לחלוקה של כלל שירות המדינה. בשאר הדירוגים (רופאים ווטרינרים, עובדים סוציאליים, מח"ר, מהנדסים, פארא-רפואיים ודירוגים משפטיים) התפלגות יוצאי אתיופיה נמוכה.

ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 2,677 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.3% מכלל העובדים.¹⁶ שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הינו 17.8%¹⁷
- שיוך לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם נעשה על פי הצהרה וולונטרית של עובד המדינה. נתוני עובדים עם מוגבלות חסרים ומבוססים רק על עובדים שהצהירו על עצמם ככאלה.
- שיעור ייצוג אנשים עם מוגבלות לא השתנה בשנת 2022.
- בעקבות ירידה עקבית בייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה, הגדיר האגף לגיוון תעסוקתי אוכלוסייה זו כאוכלוסייה במיקוד אסטרטגי לשנים 2020-2023.

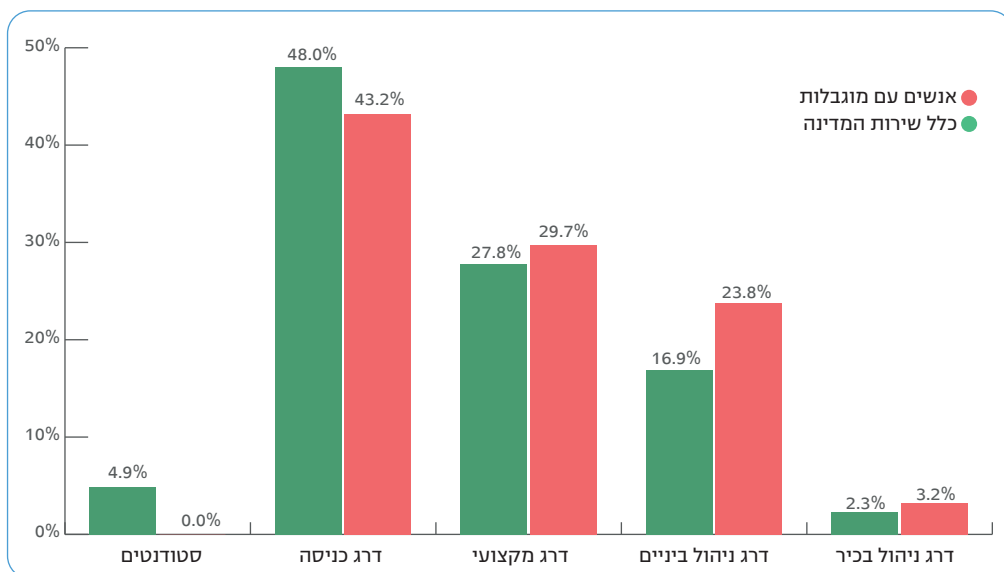
2. מגמות ייצוג של אנשים עם מוגבלות



מגמת ייצוג של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות

- ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה מצוי בירידה מתמדת ואינו עומד ביעד הממשלתי של 5% בחמש השנים האחרונות.
- בין השנים 2018-2022 שיעור הייצוג של עובדים עם מוגבלות ירד ב-0.9%.

3. ייצוג עובדים עם מוגבלות במדרגי שירות המדינה

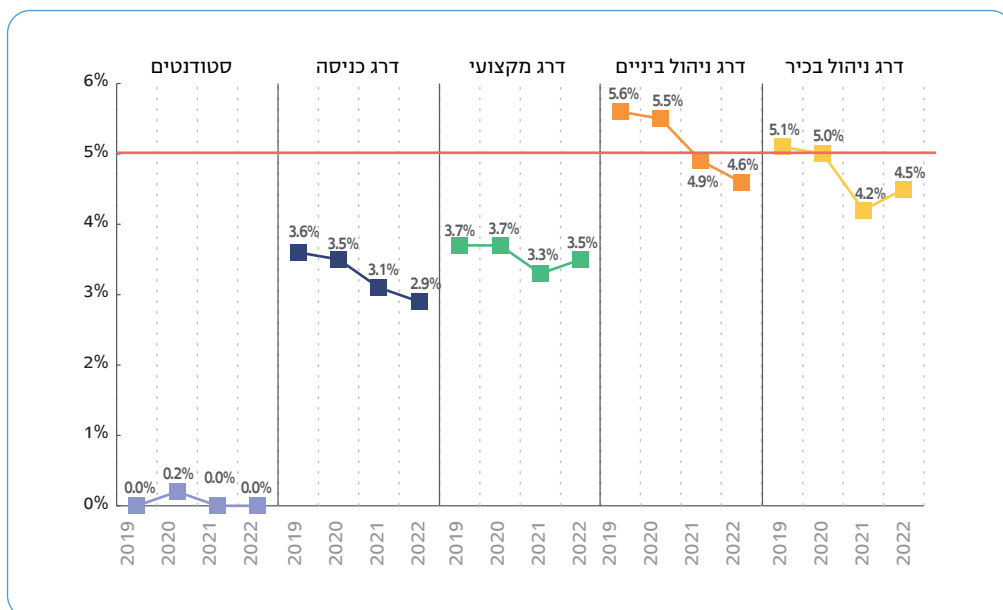


התפלגות אנשים עם מוגבלות בשנת 2022 לפי מדרגים

16 נתוני אנשים עם מוגבלות מתבססים על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2019.
 17 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2021, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (3.5%-5%). נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2022 טרם פורסמו.

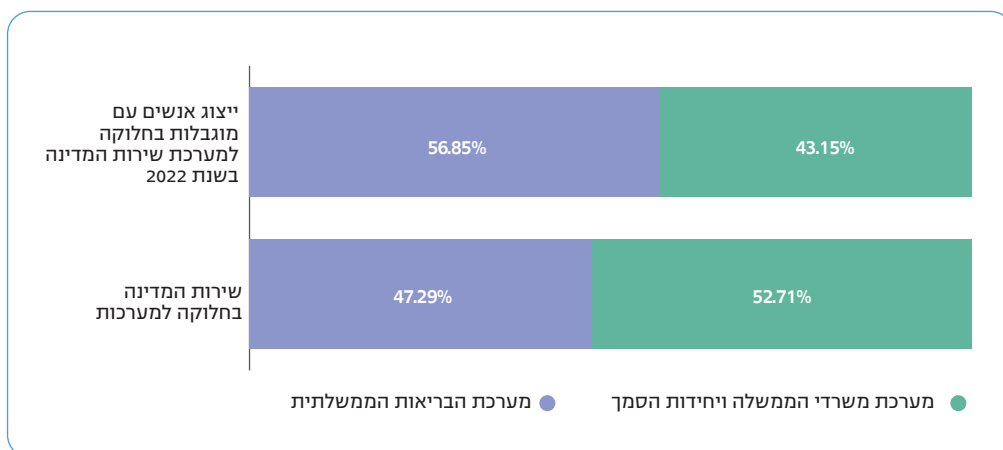
- מבחינה של התפלגות עובדים עם מוגבלות על פני המדרגים, ניתן לראות כי הפיזור יחסית דומה להתפלגות עובדי כלל שירות המדינה ואף כמעט זהה בדרג הכניסה, בדרג המקצועי ובדרג הניהול הבכיר.
- בדרג הביניים ישנו ריכוז יותר גבוה של אנשים עם מוגבלות (23.8%) לעומת הריכוז היחסי של עובדים מכלל שירות המדינה (16.9%).
- אחוז העובדים עם מוגבלות במדרג הסטודנטיים עומד על 0.0%.

מגמות הייצוג של אנשים עם מוגבלות בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2019-2022



- המגמה הכללית בקרב עובדים עם מוגבלות בשנים 2019-2022 היא של ירידה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. בשנת 2022 אף מדרג אינו עומד ביעד של 5.0%. יחד עם זאת, דרג ניהול הביניים (4.6%) ודרג הניהול הבכיר (4.5%) עדיין ממוקמים באופן קרוב יחסית ליעד הייצוג.

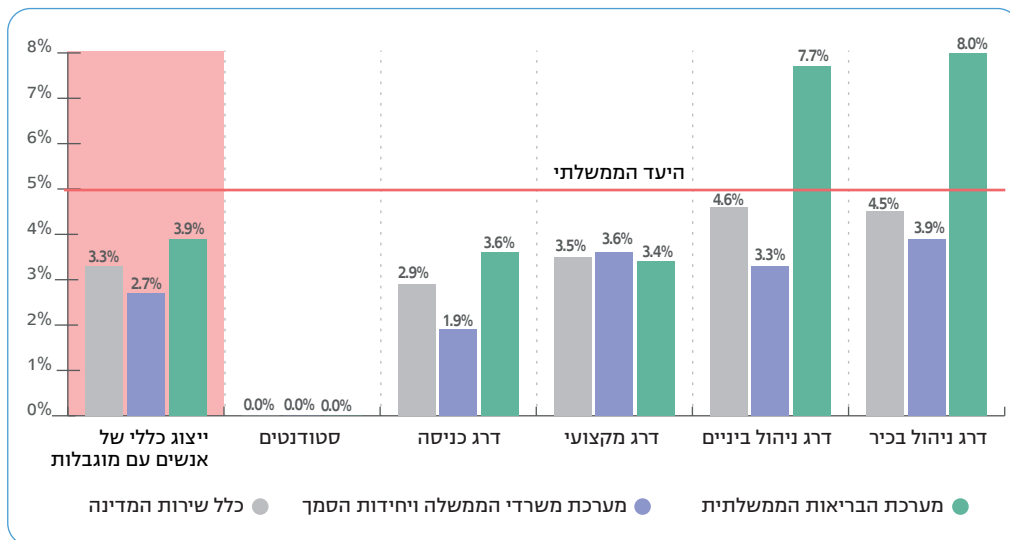
4. ייצוג עובדים עם מוגבלות בחלוקה למערכות שירות המדינה



ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למערכת שירות המדינה בשנת 2022

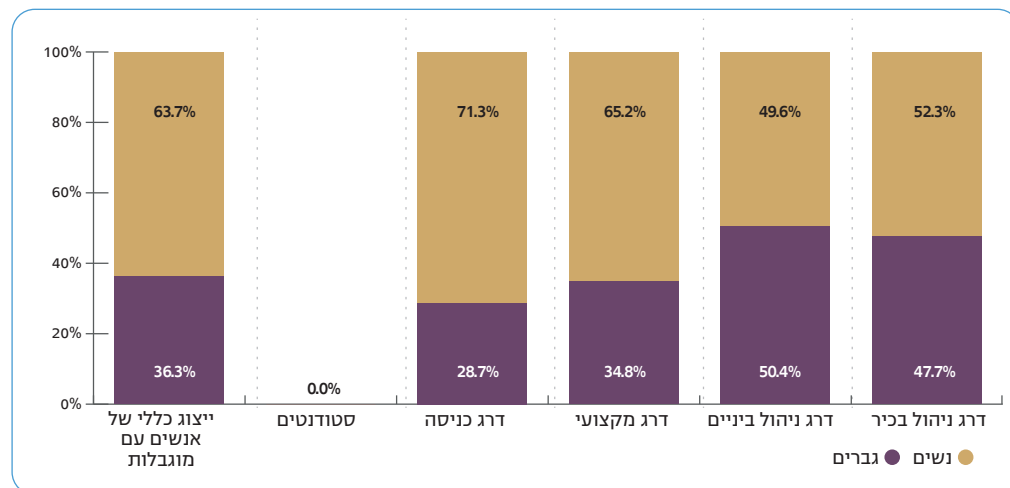
- בשנת 2022 ישנה התקרבות בייצוג אנשים עם מוגבלות להתפלגות החלוקה למערכות שירות המדינה, שם הנתון ל-2022 עומד על 43% לעומת 38% בשנת 2021 ומתקרב לנתון של 53% בייצוג הכללי. 57% מהעובדים עם מוגבלות נמנים על מערכת הבריאות (בשנת 2021 שיעורם עמד על 62%) למול 47% בייצוג הכללי. חשוב לציין, כי על אף שעובדים עם מוגבלות נמצאים בייצוג יתר במערכת הבריאות ביחס למשרדי הממשלה, הגדלת הפער בשנת 2021 אינה מגמה ייחודית להם, ושינוי זה תואם את השינויים בשירות המדינה בכללותו.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

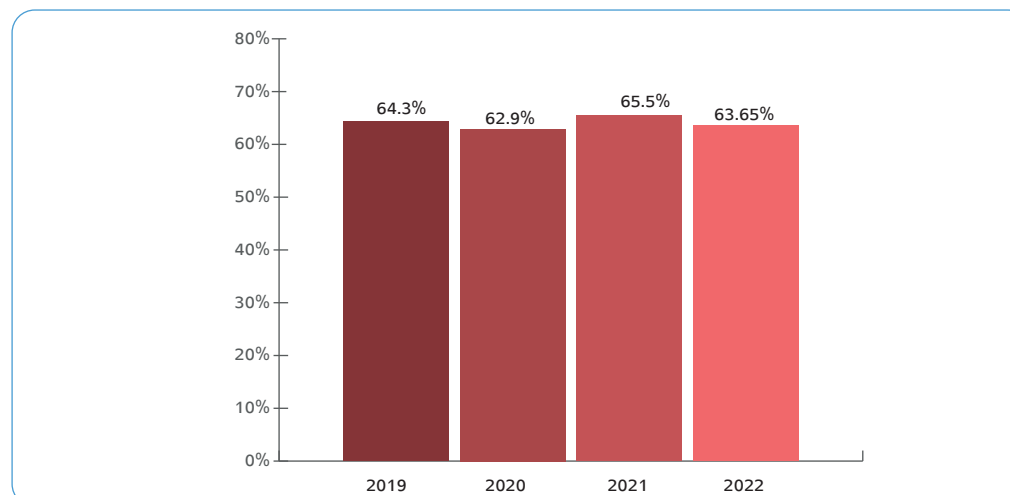


- בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות היא היחידה שעומדת חלקית ביעדי הייצוג ואף עוברת אותם באופן משמעותי וזאת בדרג הביניים (7.7%) ובדרג הניהול הבכיר בלבד (8.0%).
- על אף שמערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך לא עומדות ביעד הייצוג, גם שם שיעורי הייצוג הגבוהים ביותר נמצאים בדרג המקצועי (3.6%) ובדרג הניהול הבכיר (3.9%).

6. מגדר ועובדים עם מוגבלות בשירות המדינה



דרג ניהול ביניים ודרג ניהול בכיר, שומרים על איזון יחסי בין עובדים עם מוגבלות לעובדות עם מוגבלות. בשאר הדרגים ישנו ייצוג גבוה יותר לנשים לעומת גברים.



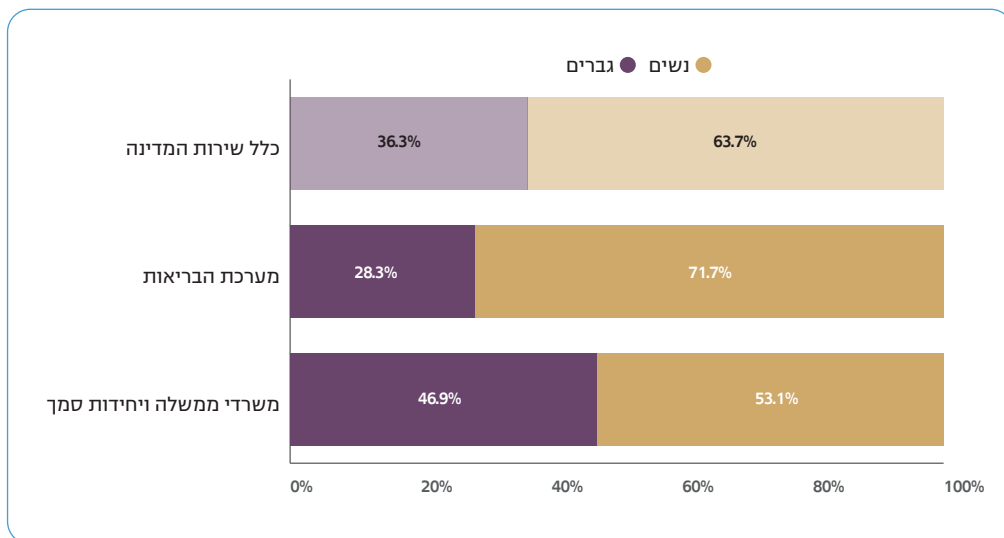
ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2022

חלוקה מגדרית של אנשים עם מוגבלות במדרגי שירות המדינה בשנת 2022

אחוז הנשים מתוך סך העובדים עם מוגבלות בשירות המדינה בשנים 2019-2022

- בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2019-2022 מעלה כי אחוז הנשים עם מוגבלות בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים עם מוגבלות בשירות המדינה דומה יחסית לחלוקה המגדרית שמתקיימת בכלל שירות המדינה בו יש 62.5% נשים. (לפי דו"ח שוויון מגדרי לשנת 2022).¹⁸

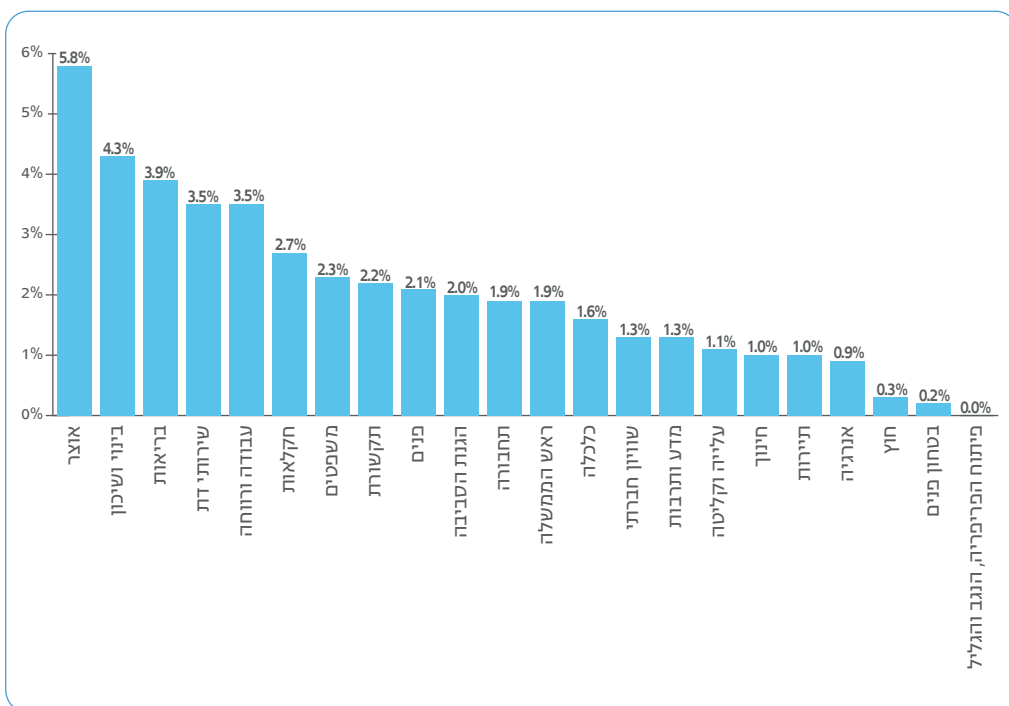
חלוקה מגדרית של אנשים עם מוגבלות במערכות שירות המדינה 2022



- ישנו שיעור גדול יותר של נשים עם מוגבלות ביחס לגברים עם מוגבלות במערכת הבריאות מאשר במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

7. ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למיניסטריונים

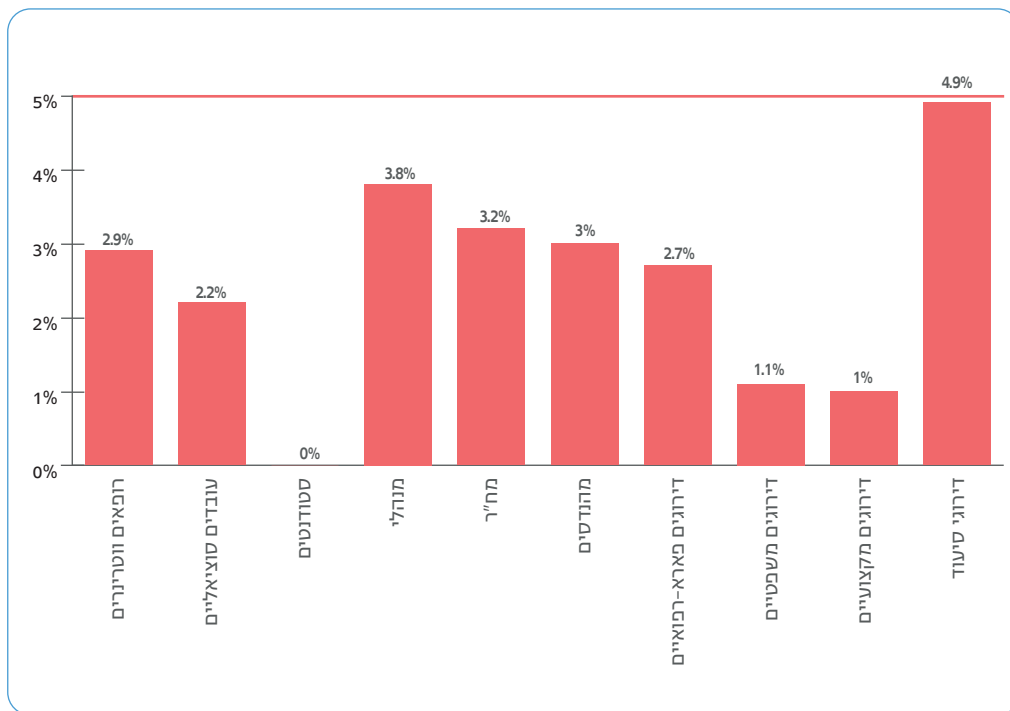
ייצוג אנשים עם מוגבלות במיניסטריונים בשנת 2022



- בשנת 2022 רק משרד האוצר עומד ביעד הממשלתי של 5%.

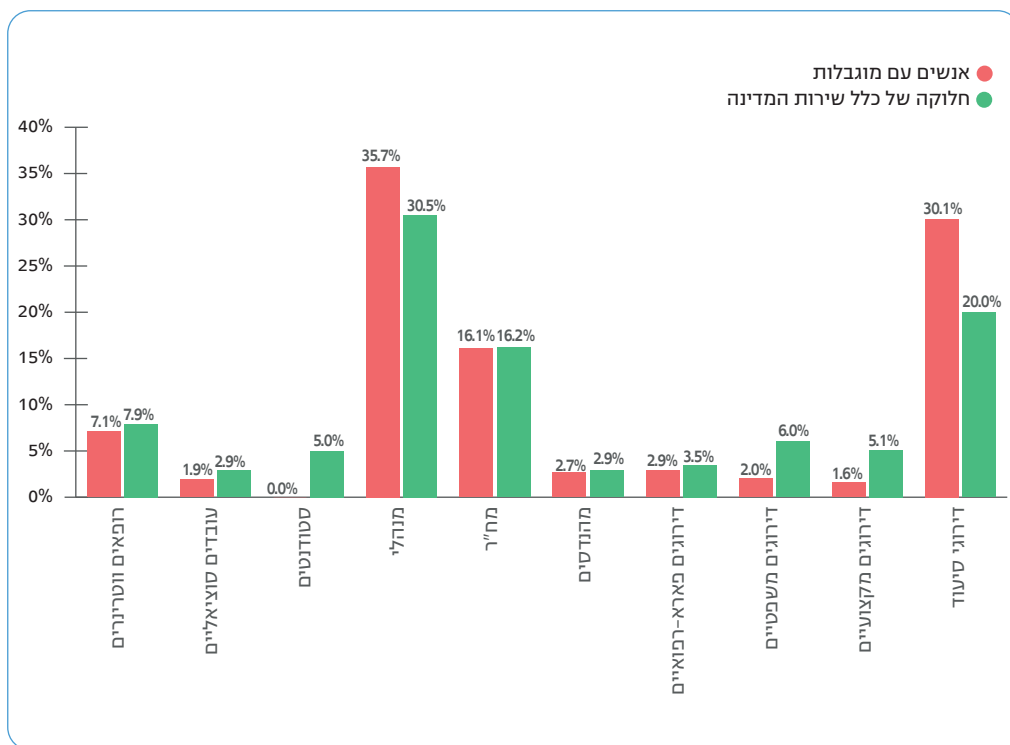
8. ייצוג עובדים עם מוגבלות לפי דירוגים

ייצוג אנשים עם מוגבלות
בדירוגי שירות המדינה
בשנת 2022



- בשנת 2022 אין דירוגים שעומדים ביעד הממשלתי של 5%, לעומת שנת 2021 אשר רק דירוג הסיעוד עמד ביעד (5.3%), ובשנת 2022 ירד ל-4.9%.

התפלגות אנשים עם מוגבלות
לפי דירוגי שירות המדינה 2022



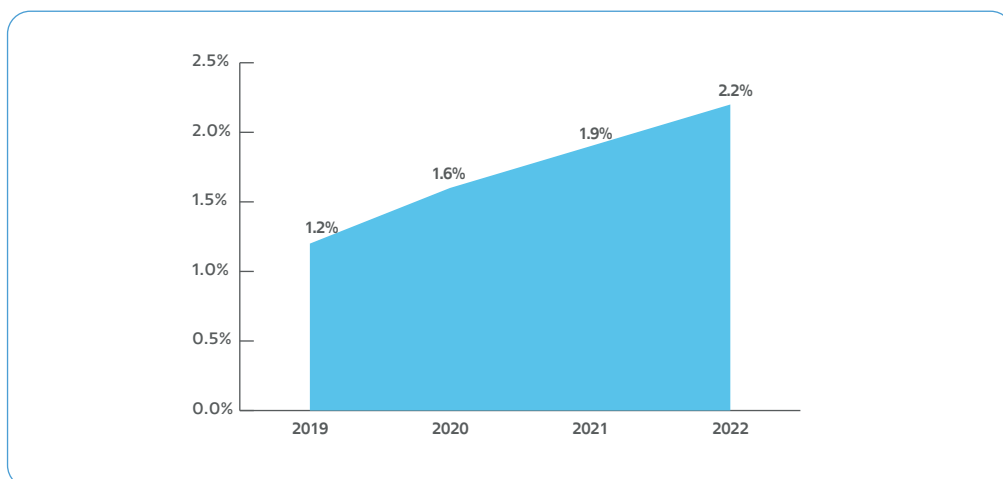
- התפלגות לפי דירוגים של אנשים עם מוגבלות דומה יחסית להתפלגות של כלל שירות המדינה.

ייצוג המגזר החרדי בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 2.2% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 19.8%.
- בשנת 2022 נקלטו בשירות המדינה 398 עובדים חרדים המהווים 4% מתוך כלל הנקלטים (10,021) בשירות המדינה. מדובר בעלייה ביחס לשנה שעברה, אז מספר העובדים מן המגזר החרדי שנקלט בשירות המדינה, היווה 2.9% מסך הנקלטים (281 עובדים).
- בהסתכלות על גיוס לפי מערכות שירות המדינה, במערכת משרדי הממשלה 6.5% מתוך סך הנקלטים בשנת 2022 הם עובדים מהמגזר החרדי. לעומת זאת במערכת הבריאות מתוך סך הנקלטים השנה, 1% הם עובדים מהמגזר החרדי.
- 28% מיחידות שירות המדינה (27 יחידות) עומדות ביעד הממשלתי של גיוס 7% חרדים מסך הנקלטים בשנת 2022.
- 33% מיחידות שירות המדינה (31 יחידות) גייסו במהלך שנת 2022 אחוז חרדים הנמוך מהיעד הממשלתי. מדובר בירידה משנה שעברה, אז 30 יחידות גייסו חרדים באחוז הנמוך מ-7%.
- 38% מיחידות שירות המדינה (36 יחידות) ביצעו גיוסים אך לא גייסו במסגרתם חרדים כלל בשנת 2022.
- 1% מיחידות שירות המדינה (יחידה אחת) לא ביצעו כלל גיוסים בשנת 2022 וכפועל יוצא לא התאפשר גם גיוס חרדים.

2. מגמות ייצוג של עובדים מהמגזר החרדי

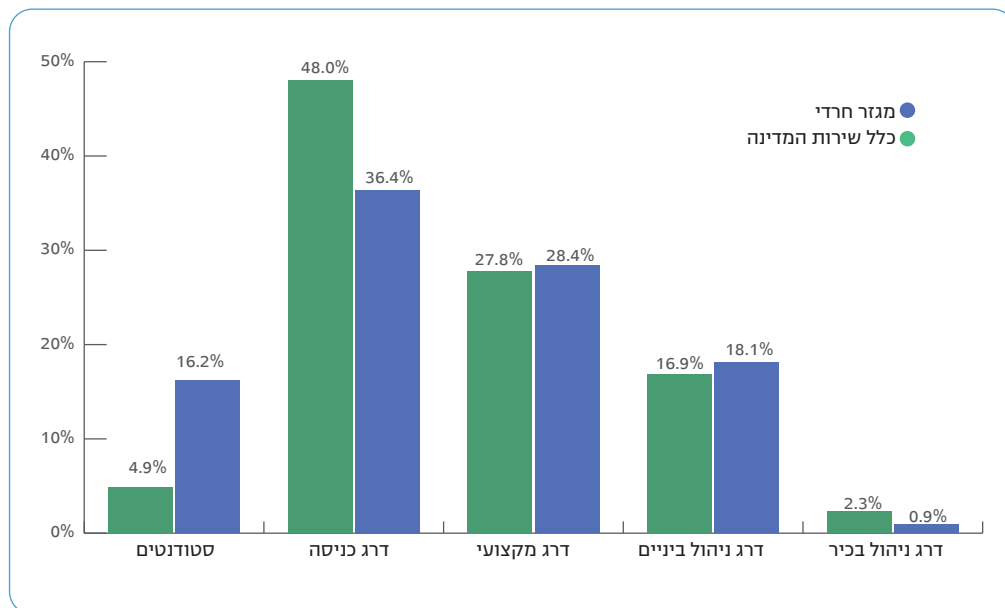


מגמת ייצוג המגזר החרדי
בשירות המדינה בחמש
השנים האחרונות

- ייצוג המגזר החרדי מצוי בעלייה בשנים האחרונות.
- בשנת 2022 שיעור הייצוג עלה ב-0.3%.

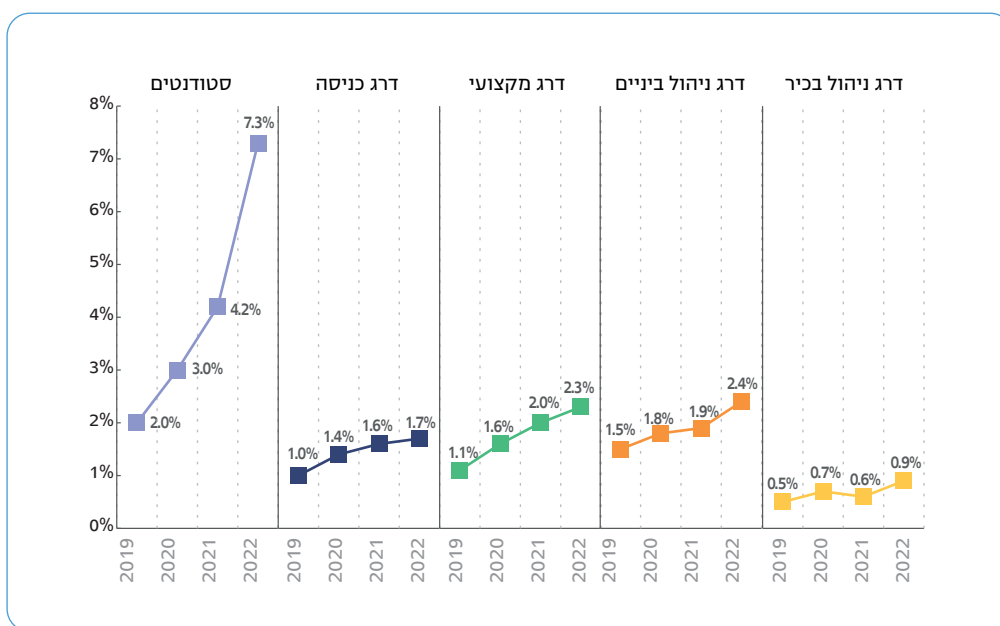
3. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי במדרגי שירות המדינה

התפלגות המגזר החרדי
בשנת 2022 לפי מדרגים



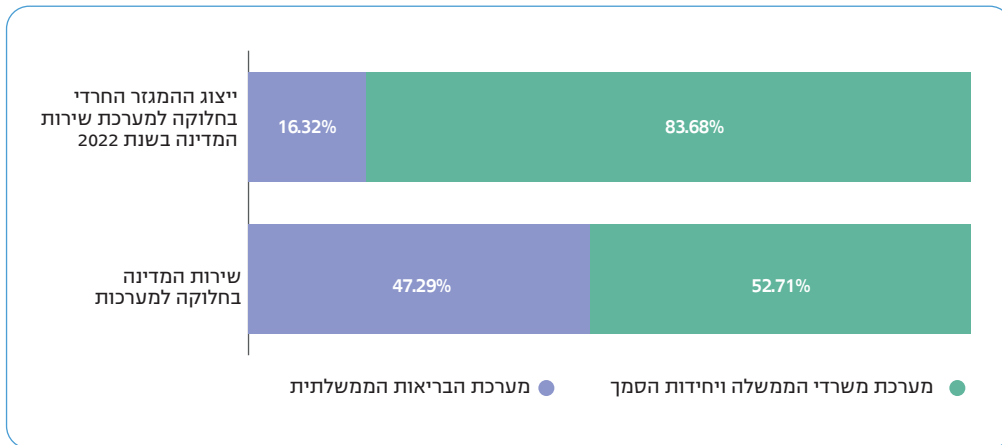
- מניתוח התפלגות המגזר החרדי על פני המדרגים, ניתן לראות כי הפיזור דומה במידה מסוימת לזה המתקיים בכלל שירות המדינה. ניתן לראות כי דווקא בדרג המקצועי ודרג ניהול הביניים ישנם יותר עובדים מהמגזר החרדי, וריכוזם בדרג הכניסה נמוך בהרבה מהנתון המקביל בכלל שירות המדינה. יחד עם זאת, ריכוז גבוה זה בדרגים הגבוהים יותר לא מתקיים בדרג הניהול הבכיר ביותר, שם ניתן לראות היפוך מגמה.
- ראוי לציון כי בניגוד לשאר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ולכלל שירות המדינה, במגזר החרדי יש ריכוז גבוה יותר של סטודנטים. 16.2% מהחרדים בשירות המדינה עובדים כסטודנטים, לעומת 11.4% בשנת 2021.

מגמות הייצוג של המגזר
החרדי בכל מדרג בשירות
המדינה בשנים 2019-2022



- המגמה הכללית בקרב עובדים מהמגזר החרדי בשנים 2019-2022 היא של עלייה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. העלייה הגדולה ביותר הייתה במדרג הסטודנטים מ-4.2% ב-2021 ל-7.3% בשנת 2022.

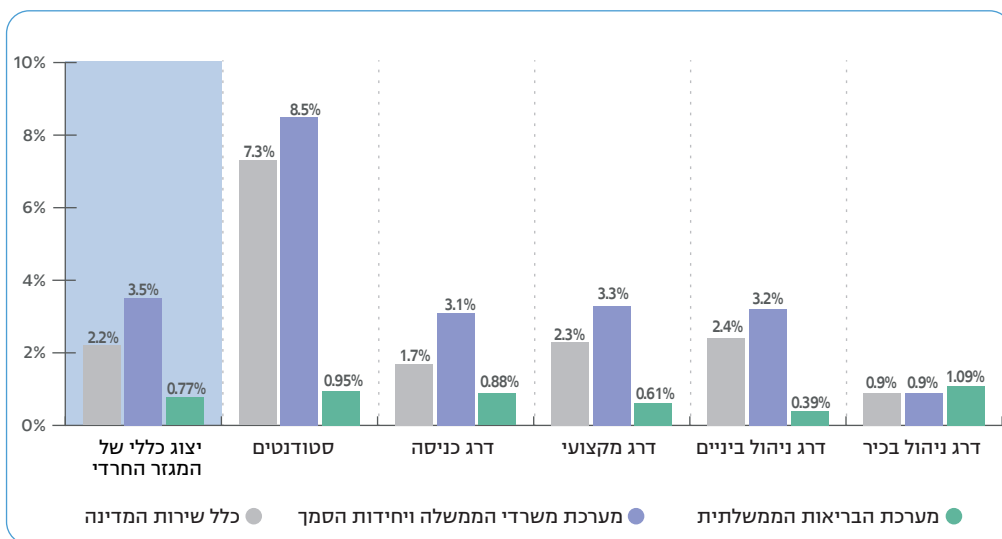
4. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי בחלוקה למערכות שירות המדינה



ייצוג המגזר החרדי
בחלוקה למערכות שירות
המדינה בשנת 2022

- באופן השונה מהותית מיתר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ואף מכלל שירות המדינה, רוב העובדים מן המגזר החרדי מתרכזים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך (83.68%). מדובר בנתון זה לנתון משנת 2021.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

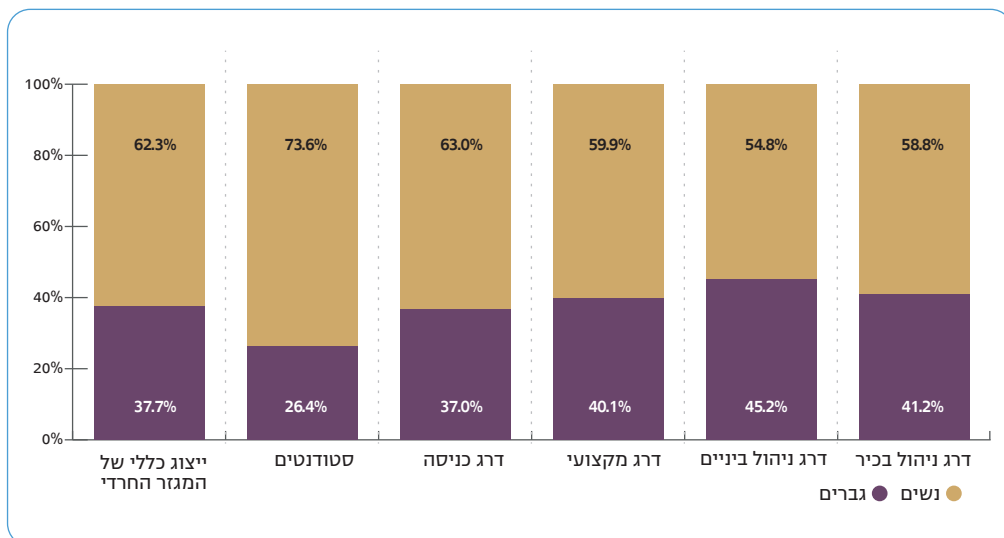


ייצוג המגזר החרדי
בחלוקה למדרגי שירות
המדינה ולמערכות שירות
המדינה בשנת 2022

- הייצוג הכללי של המגזר החרדי במערכת משרדי הממשלה עלה מ-2.9% בשנת 2021 ל-3.5% בשנת 2022.
- בשנת 2022 עלו אחוזי הייצוג של המגזר החרדי בכל המדרגים במערכות שירות המדינה.

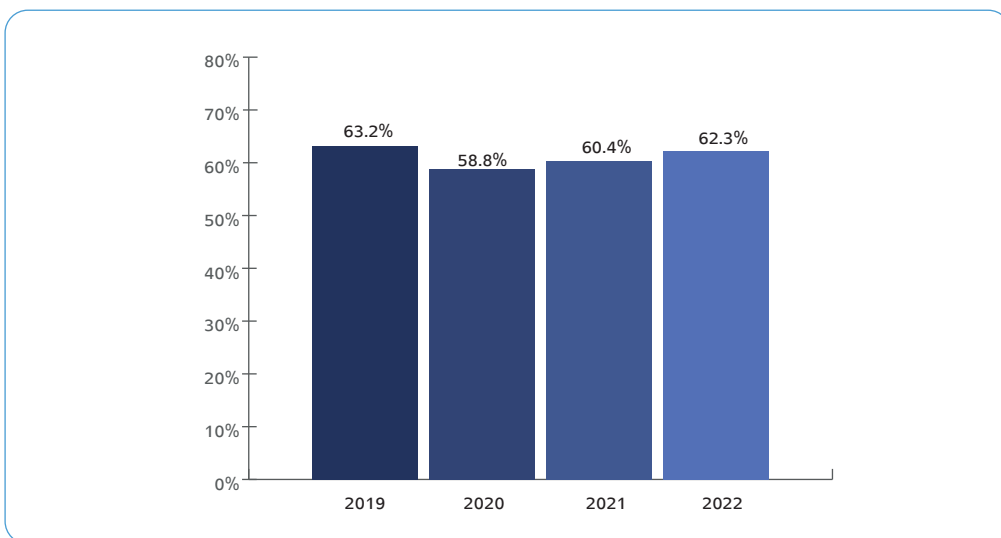
6. מגדר ועובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של המגזר
החרדי במדרגי שירות
המדינה בשנת 2022

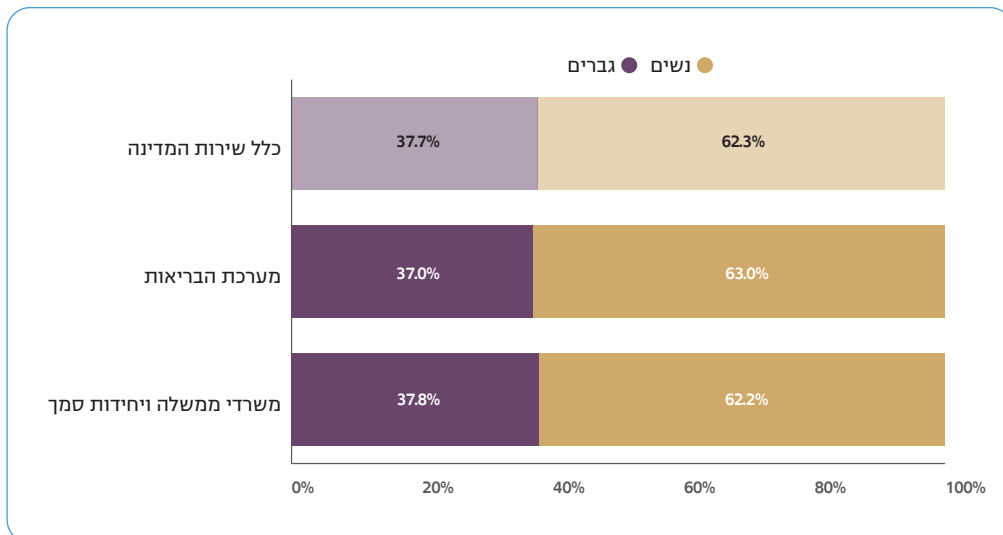


- הנתונים של החלוקה המגדרית במגזר החרדי בשירות המדינה נותרו ברובם זהים או דומים לאלו של שנת 2021.
- שיעורן של נשים מהמגזר החרדי בשירות המדינה גבוה מגברים מהמגזר החרדי בכל המדרגים. בנוסף יש עלייה של אחוז הנשים בכל המדרגים, העלייה המשמעותית ביותר הייתה בדרג הבכיר מ-42% בשנת 2021 ל-58.8% בשנת 2022.

אחוז הנשים מתוך העובדים
מהמגזר החרדי בשירות
המדינה בשנים 2019-2022

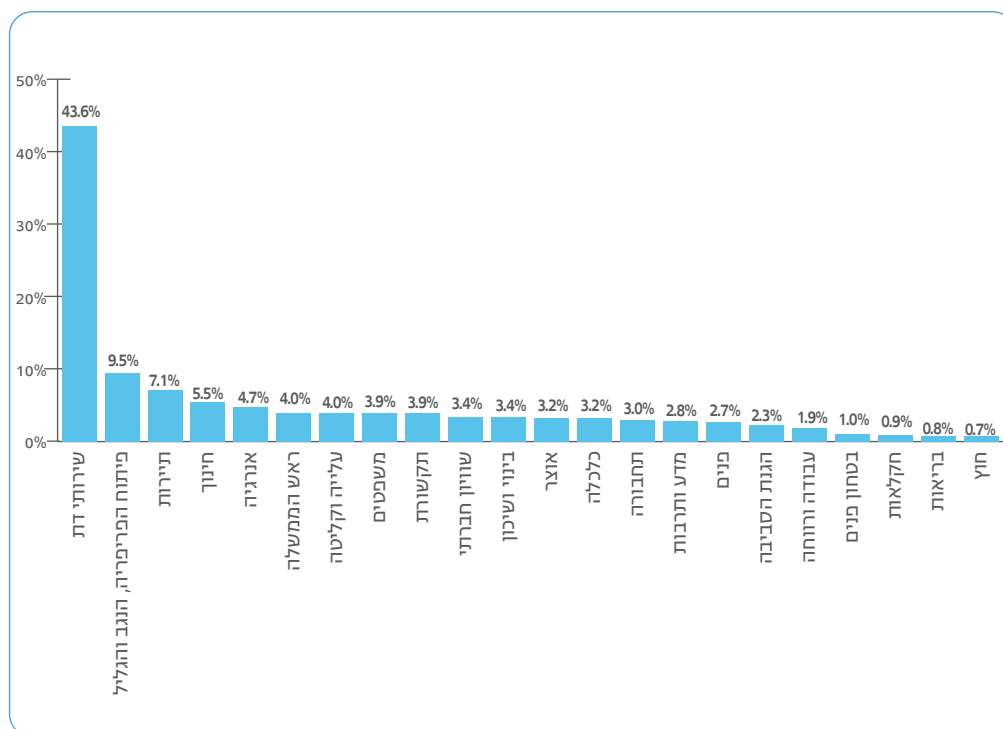


- בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2022-2019 מעלה כי אחוז הנשים מהמגזר החרדי לעומת הגברים ממגזר זה, זהה ליחס שמתקיים בכלל שירות המדינה בו יש 62.5% נשים. יחד עם זאת השנה התקיימה עלייה באחוז הנשים אשר איזנה במידה מסוימת ירידה שהתקיימה בין השנים 2020-2019 וכעת אחוז הנשים מהמגזר החרדי עומד על 62.3%.



- מבחינת החלוקה המגדרית של המגזר החרדי בתוך כל מערכת של שירות המדינה, עולה כי באופן שונה משאר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, חלקן של הנשים במערכת הבריאות אינו גבוה יותר מאשר חלקן במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. במגזר החרדי החלוקה בין גברים לנשים זהה כמעט באופן מוחלט בשתי המערכות כשנשים מהוות כ-62% וגברים בהתאמה מהווים 38%.

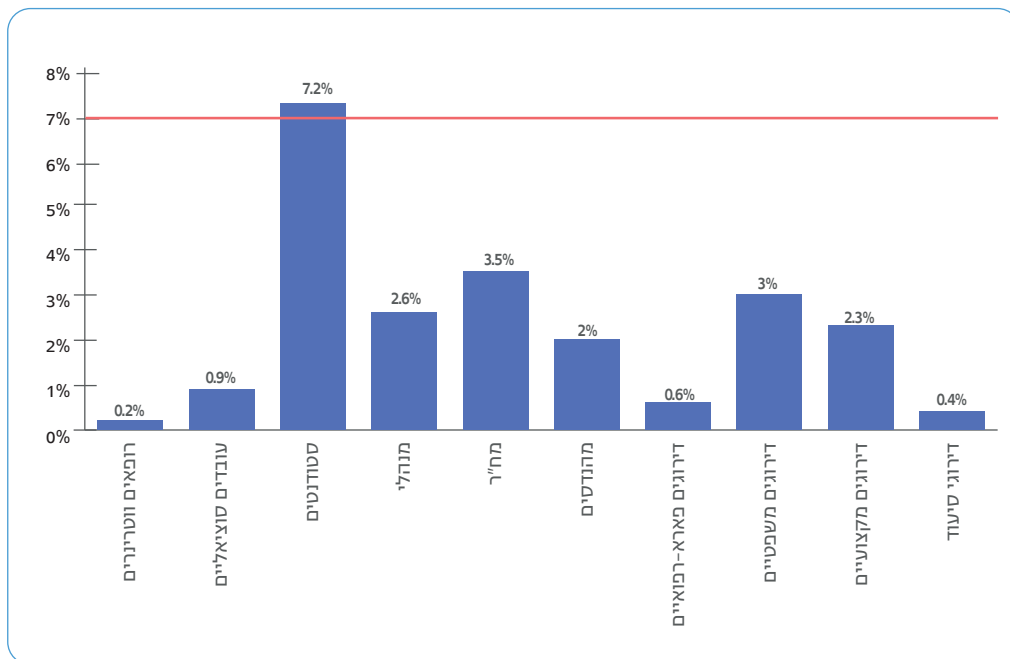
7. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי בחלוקה למיניסטריונים



- ב-7 מיניסטריונים ייצוג המגזר החרדי הינו מעל 4%. זוהי ירידה לעומת שנת 2021 אז הנתון עמד על 9 מיניסטריונים.

8. ייצוג המגזר החרדי לפי דירוגים

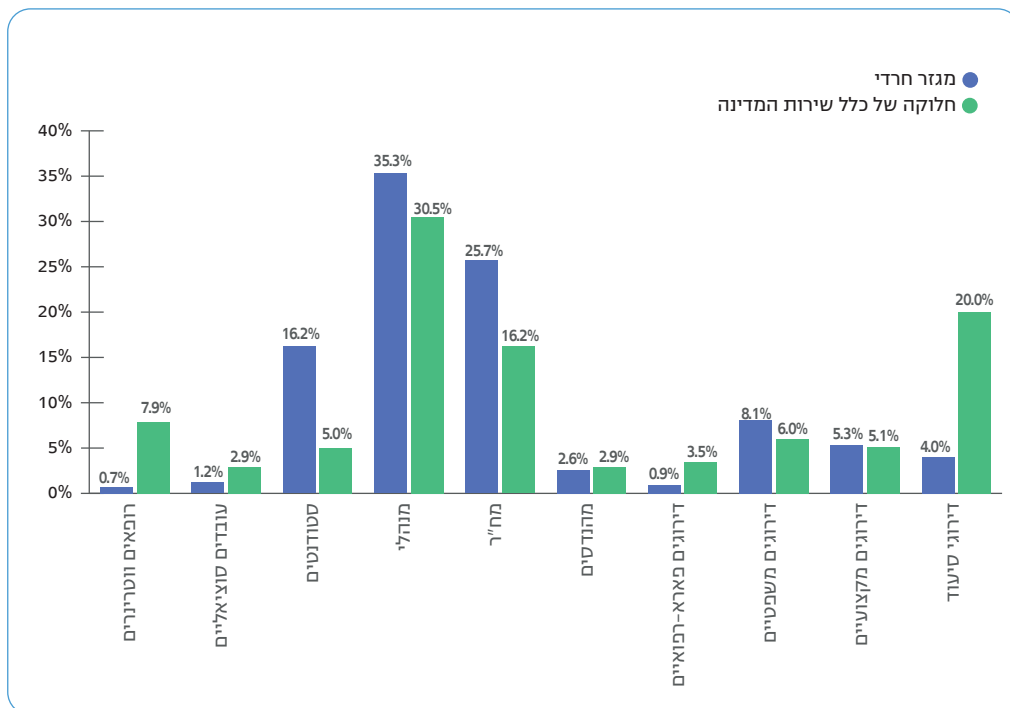
ייצוג המגזר החרדי בדירוגי שירות המדינה בשנת 2022



- ייצוג המגזר החרדי הגבוה ביותר הינו בדירוג הסטודנטים (7.2%) ובדירוג המח"ר (3.5%) בזהה לשנה שעברה. ראוי לציון כי נרשמה עלייה בשיעורי הייצוג בדירוגים אלו. בשנת 2021 שיעור הייצוג בדירוג הסטודנטים היה 4.2% ושיעור הייצוג בדירוג מח"ר היה 3.5%.
- יש לציון כי כמעט בכל הדירוגים ישנה עלייה באחוזי הייצוג לעומת שנה שעברה. ב-2 דירוגים הייתה ירידה קטנה, בדירוג מקצועיים מ-2.4% בשנת 2021 ל-2.3% בשנת 2022 ובדירוגים פארא-רפואיים מ-0.7% ב-2021 ל-0.6% ב-2022.

9. התפלגות המגזר החרדי לפי דירוגי שירות המדינה 2022

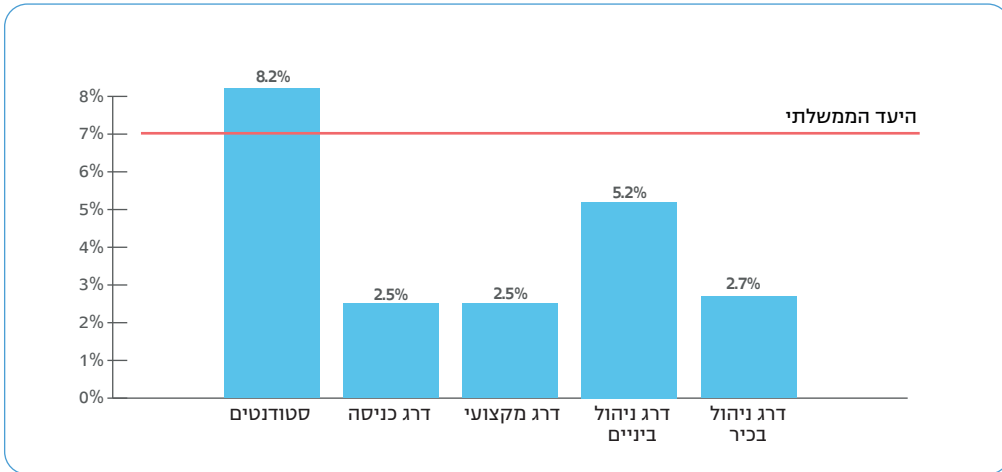
התפלגות המגזר החרדי לפי דירוגי שירות המדינה 2022



- התפלגות של המגזר החרדי לפי דירוגים שונה מהתפלגות של כלל העובדים. אפשר לראות שבמגזר החרדי יש ריכוז משמעותי יותר בדירוגי מח"ר, מנהלי וסטודנטים וריכוז נמוך יותר בדירוגי הסיעוד - 4% מול 20% בכלל שירות המדינה, ובדירוג רופאים ווטרינרים: 0.7% מול 7.9% בכלל שירות המדינה.

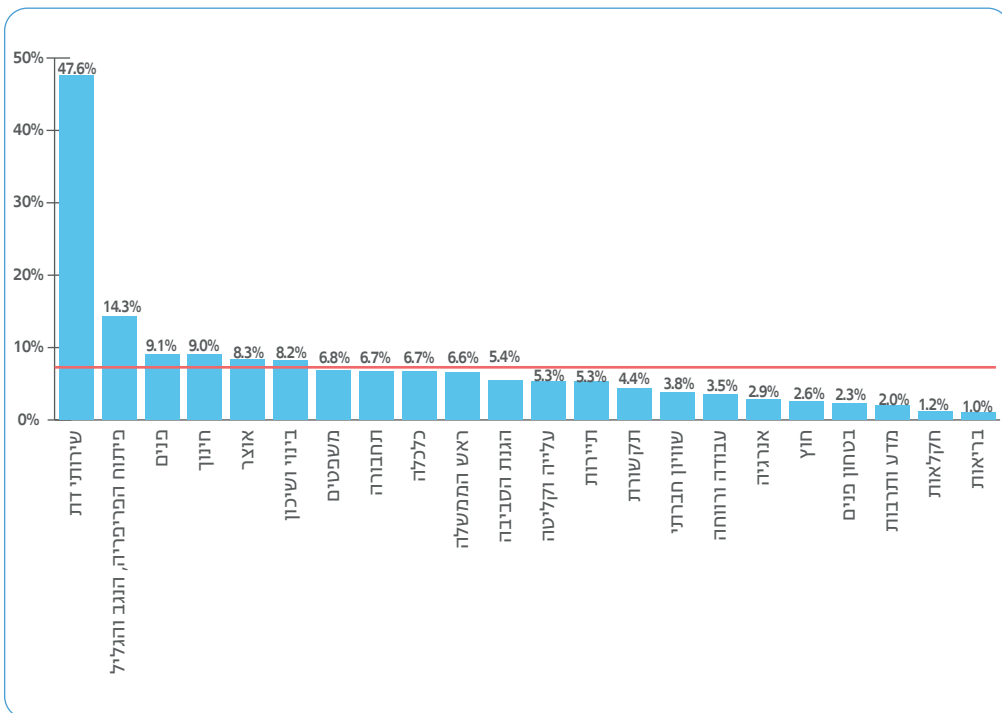
10. נתוני גיוס וקליטה לשירות המדינה של המגזר החרדי

אחוז הנקלטים מהמגזר
החרדי בכל מדרג בשירות
המדינה בשנת 2022



- בכלל מדרגי שירות המדינה אחוז הנקלטים מהמגזר החרדי נמוך מהיעד הממשלתי העומד על 7%. רק דרג הסטודנטים עומד ביעד הממשלתי ומהווה 8.2%.
- יש לציין כי ביחס לשנה שעברה, בדרג הביניים התרחשה עלייה באחוזי הקליטה מ-2.8% בשנת 2021, ל-5.2% בשנת 2022. אחוז הקליטה בדרג סטודנטים עלה מ-4.6% בשנת 2021 ל-8.2% בשנת 2022.

שיעור הנקלטים מהמגזר
החרדי בשנת 2022
בחלוקה למיניסטריונים



- בשנת 2022, 6 מיניסטריונים קלטו יותר מ-7% חרדים (לעומת 5 מיניסטריונים בשנה שעברה). יש לציין כי 4 מיניסטריונים נוספים קרובים ליעד הקליטה וקלטו בין 6%-7% עובדים מהמגזר החרדי.

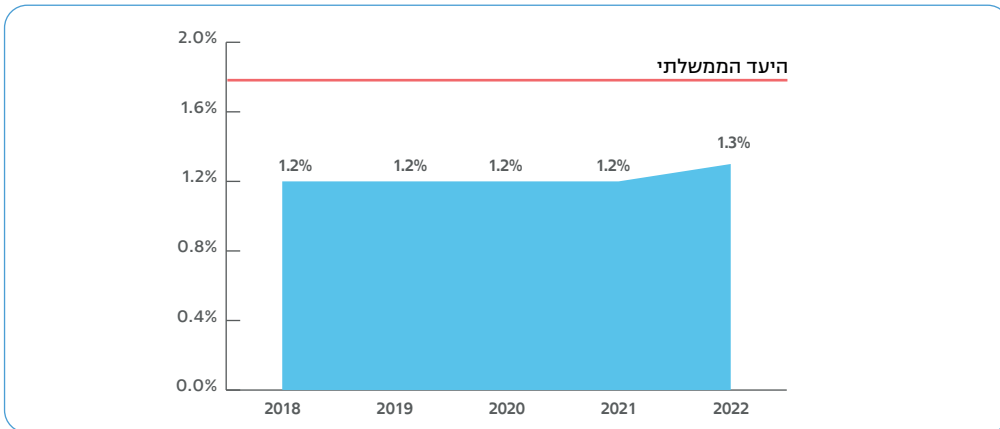
ייצוג עולים חדשים בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- טרם נקבע יעד ממשלתי באשר לייצוג עולים חדשים בשירות המדינה.
- 1,039 עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.3% מכלל העובדים.
- שיעור הייצוג של עולים חדשים באוכלוסייה הכללית בישראל עומד על כ-3.9%.
- כ-19% מהעולים החדשים בשירות המדינה הם יוצאי אתיופיה.
- בין השנים 2018-2021 לא חל שינוי בשיעור ייצוגם של עולים חדשים בשירות המדינה.²⁰
- בשנת 2022 הייתה עלייה של 0.1% בשיעור הייצוג של העולים החדשים בשירות המדינה.
 - ב-7% מהיחידות בשירות המדינה (7 יחידות) ייצוג העולים החדשים הוא 3% ומעלה.
 - ב-63% מהיחידות (60 יחידות) ייצוג העולים החדשים נע בין 0%-3%.
 - ב-30% מהיחידות (28 יחידות) אין כלל ייצוג של עולים חדשים.

2. מגמות ייצוג של עולים חדשים

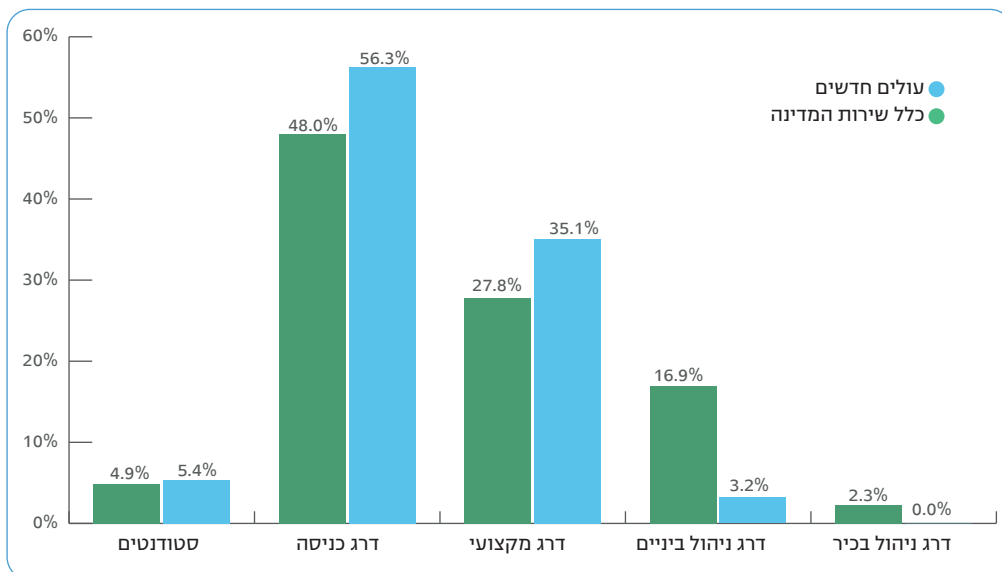
מגמת ייצוג של עולים חדשים בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות



- בשנים 2016-2018 הייתה מגמת עלייה ושיעור הייצוג של עולים חדשים בשירות המדינה התייצב על 1.2% ונותר ללא שינויים משמעותיים במהלך 4 שנים. בשנת 2022 שיעור הייצוג עלה ל-1.3%.

3. ייצוג עולים חדשים במדרגי שירות המדינה

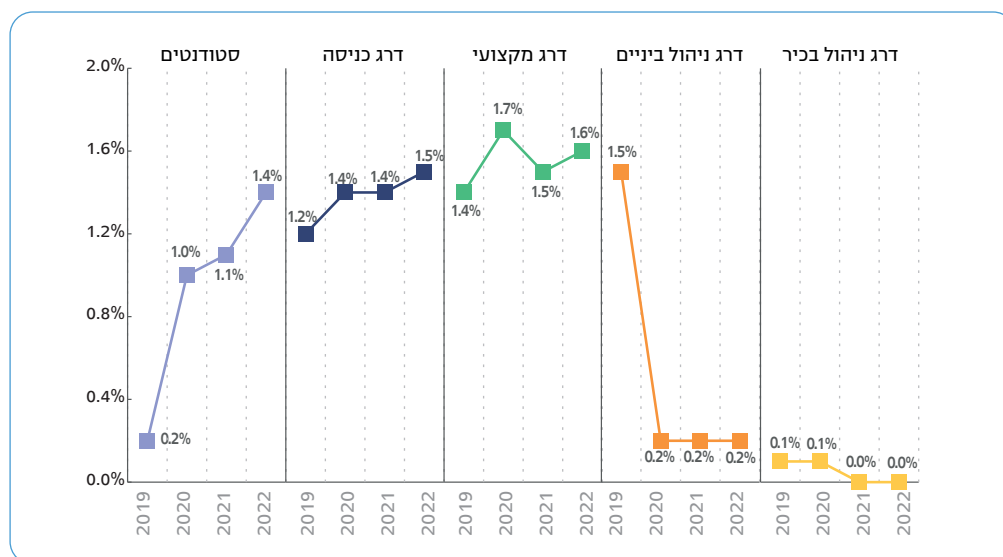
התפלגות עולים חדשים 2022 לפי דרגים



20 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.

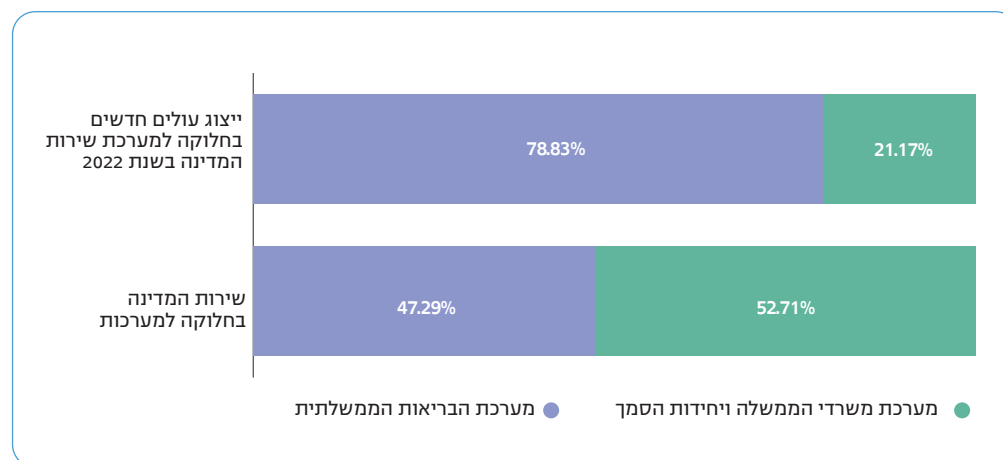
- מבחינה של התפלגות העולים החדשים על פני המדרגים, ניתן לראות כי ישנו שוני מהתפלגות של כלל שירות המדינה על פני המדרגים. לעולים החדשים ריכוז גבוה יותר בדרג הכניסה (56.3% לעומת 48% בכלל שירות המדינה) ובדרג המקצועי (35.1% לעומת 27.8% בכלל שירות המדינה). לעומת זאת, בדרג ניהול ביניים ובדרג ניהול בכיר המגמה מתהפכת וישנם רק 3.2% עולים בדרג הביניים ו-0% בדרג הבכיר.

מגמות הייצוג של עולים חדשים בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2019-2022



- בשנים 2019-2022, הייצוג ב-2 המדרגים הגבוהים ביותר - דרג ניהול בכיר ודרג ניהול ביניים נמצא בפער מן הייצוג בשאר המדרגים.
- היו עליות מתונות בשנת 2022: במדרג סטודנטים 1.4%, דרג כניסה 1.5% ודרג מקצועי 1.6%.

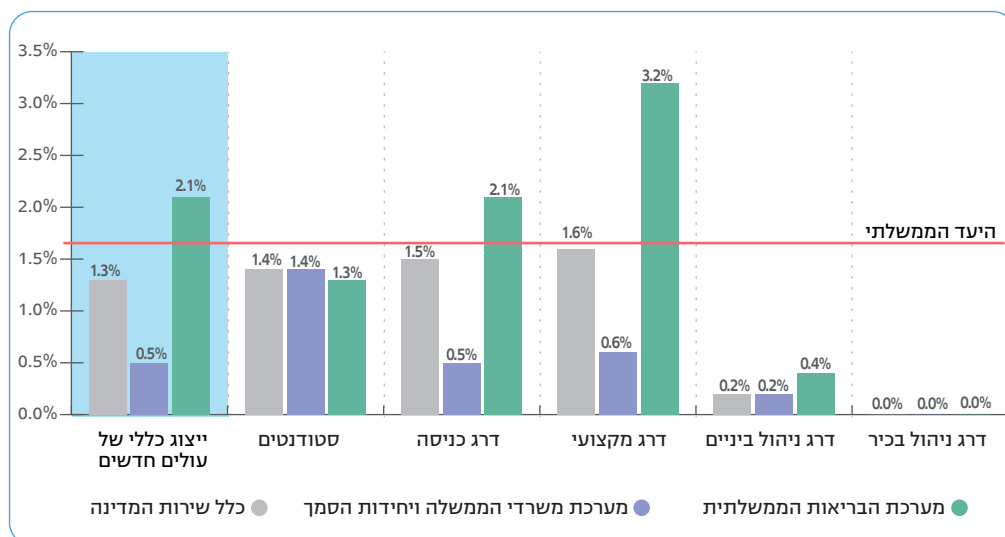
4. ייצוג עולים חדשים בחלוקה למערכות שירות המדינה



ייצוג עולים חדשים בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2022

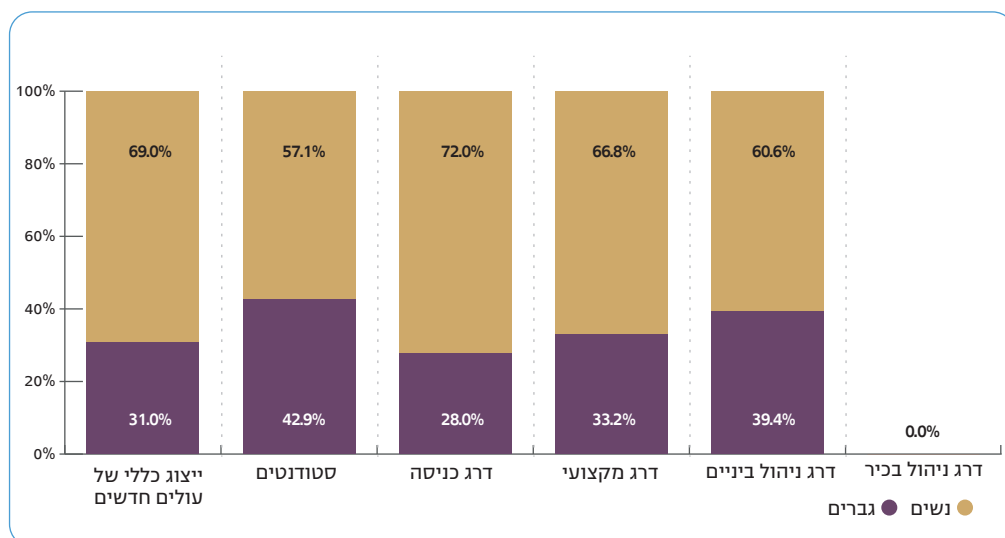
- 79% מהעולים החדשים בשירות המדינה נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2021 שיעורם עמד על 85%. בהתאמה, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הנתון לשנת 2022 עומד על 21% לעומת 15% בשנת 2021. ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות הממשלתית ביחס למערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה



- שיעור הייצוג של עולים חדשים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך עלה מ-0.4% בשנת 2021 ל-0.5% בשנת 2022.
- שיעור הייצוג של עולים חדשים במערכת הבריאות ירד מ-2.2% בשנת 2021 ל-2.1% בשנת 2022.
- המדרג היחיד בו שיעור הייצוג דומה לשיעורם של העולים החדשים באוכלוסייה הוא הדרג המקצועי במערכת הבריאות - 3.2%. העולים החדשים בדרג זה הם בעיקרם עובדים בדירוג רופאים (229 מתוך 365 עולים חדשים במדרג הנ"ל).

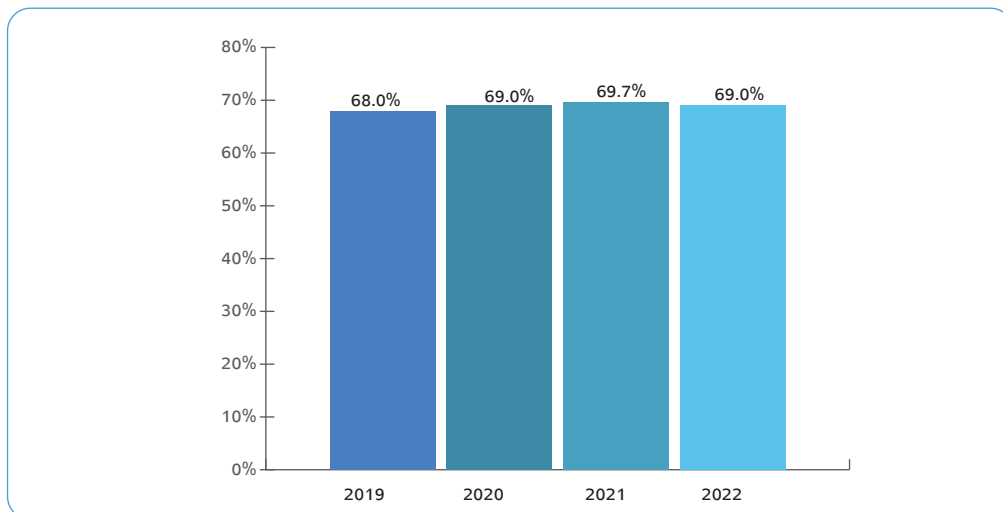
6. מגדר ועולים חדשים בשירות המדינה



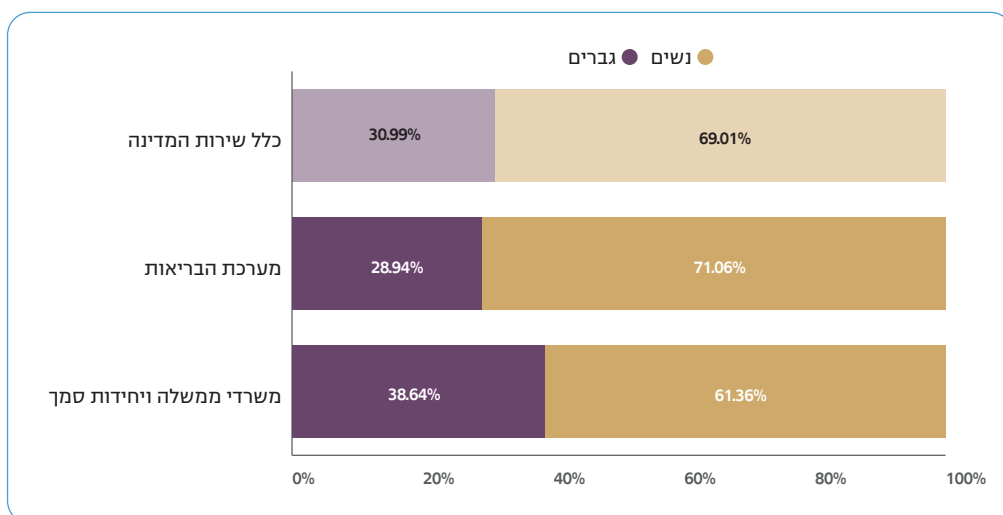
- הייתה ירידה משמעותית בדרג הסטודנטים מ-67% בשנת 2021 ל-57.1% ב-2022.
- בדרג הביניים אחוז הנשים עלה מ-48% בשנת 2021 ל-60.6% בשנת 2022. בשאר המדרגים התרחשו שינויים פחות משמעותיים.

ייצוג עולים חדשים
בחלוקה למדרגי שירות
המדינה ולמערכות שירות
המדינה בשנת 2022

חלוקה מגדרית של עולים
חדשים בדרגי שירות
המדינה בשנת 2022



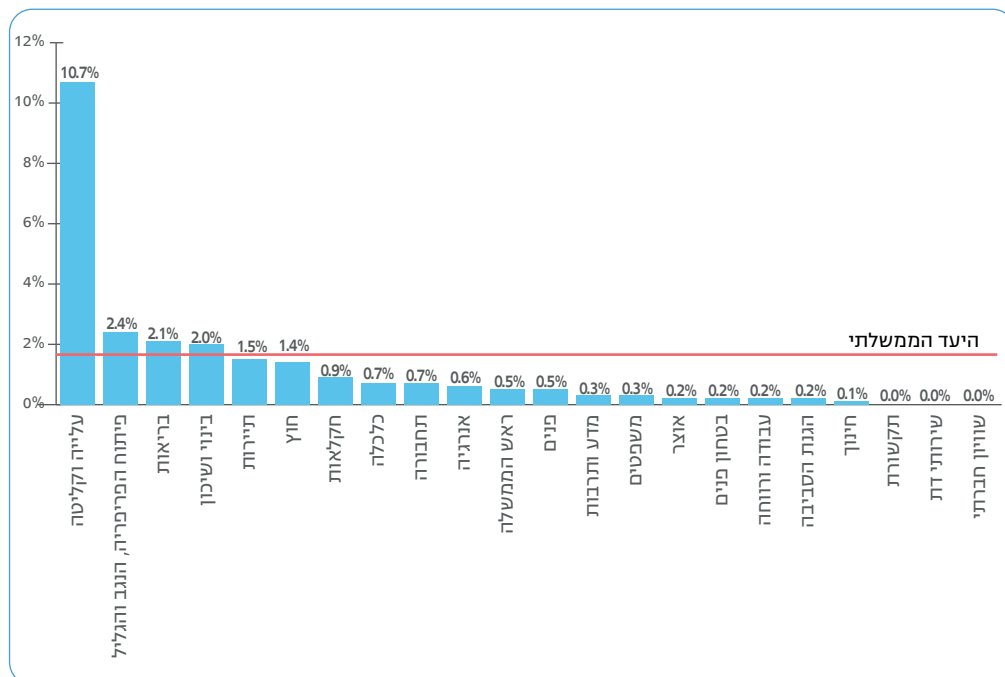
- בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2019-2022 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה מתונה באחוז העולות החדשות בשירות המדינה לעומת אחוז העולים החדשים בשירות המדינה. נתונים אלו גבוהים מהנתונים בשירות המדינה בכללותו, בו אחוז הנשים עומד על 62.5%.



- ישנו שיעור גדול יותר של עולות חדשות ביחס לעולים חדשים במערכת הבריאות לעומת מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

7. ייצוג עולים חדשים בחלוקה למיניסטריונים

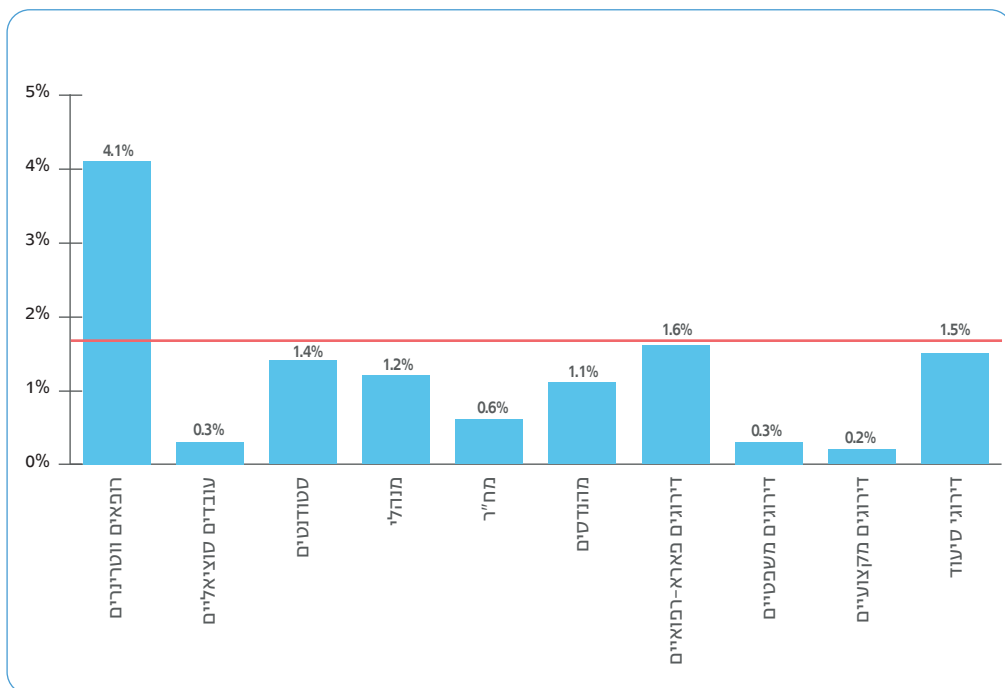
ייצוג עולים חדשים
במיניסטריונים בשנת 2022



בדומה לשלוש השנים הקודמות, רק במיניסטריון העלייה והקליטה ישנו ייצוג הגבוה מ-3%, שיעורם של עולים חדשים באוכלוסייה.

8. ייצוג עולים חדשים לפי דירוגים

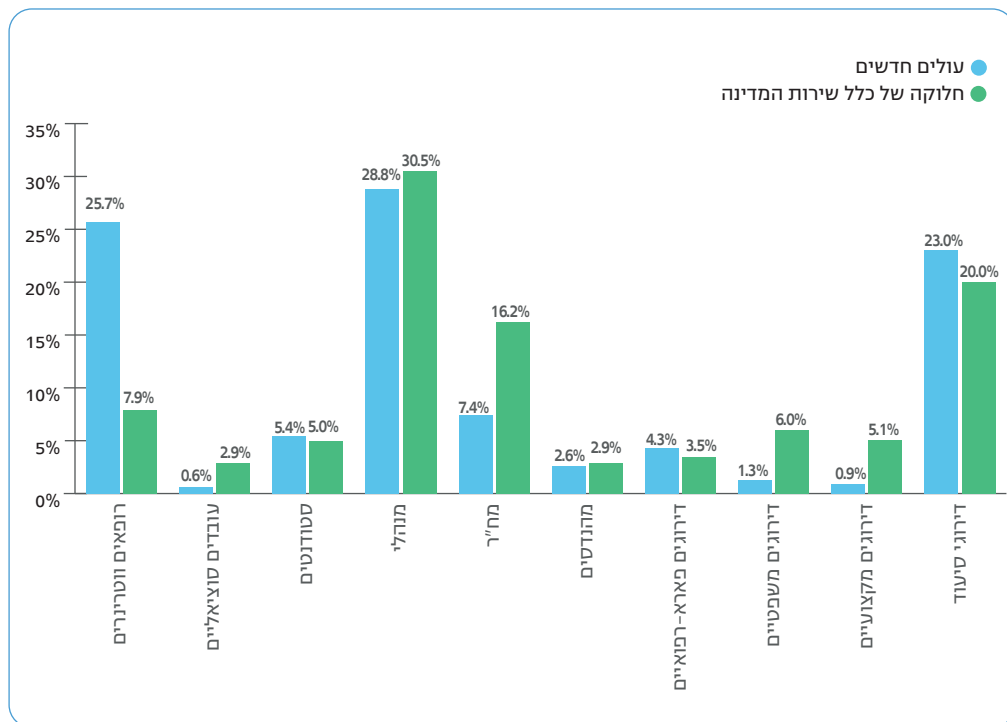
ייצוג עולים חדשים בדירוגי
שירות המדינה בשנת 2022



בדומה לשנת 2021, דירוג רופאים ווטרינרים הוא בעל שיעור הייצוג הגבוה ביותר של עולים חדשים ועומד על 4.1% (ירידה של 0.5% מהשנה שעברה).

9. התפלגות עולים חדשים לפי דירוגי שירות המדינה בשנת 2022

התפלגות עולים חדשים
לפי דירוגי שירות
המדינה בשנת 2022



- ריכוז הרופאים גדול פי שלושה בקרב אוכלוסיית העולים החדשים לעומת כלל האוכלוסייה.
- לעומת זאת, בדירוגים המקצועיים (דירוגים משפטיים, מח"ר והעובדים הסוציאליים) ריכוז העולים החדשים קטן משמעותית מאשר כלל אוכלוסייה.

2

נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה



קידום תעסוקה מגוונת בגיוס ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2023

אגף בכיר גיוס ומיון רואה בגיוון תעסוקתי ערך עליון כחלק מהבטחת מקצועיות ואיכותו של שירות המדינה. שירות מדינה המשקף את החברה הישראלית על כל גווניה נהנה מהיתרונות שיש לכל חלק באוכלוסייה במתן שירות לכלל אזרחי המדינה. משכך, פועל אגף בכיר גיוס ומיון נמרצות על מנת להבטיח שימוש בערוצי גיוס חדשניים לצד הטמעת כלי מיון תעסוקתיים המתאימים למאפייני כלל אוכלוסיות הגיוון.

כאמור, קידום תעסוקה מגוונת, שוויון והוגנות הינם ערכים מרכזיים המובילים את עבודת האגף. עקרונות אלו משתקפים הן בתכניות עבודה ובפרויקטים יזומים של האגף בנושא והן בנהלים ובהנחיות המועברים מטעם האגף.

להלן סקירה קצרה של הפעולות המרכזיות שבוצעו בשנה החולפת לקידום תעסוקה מגוונת בתחומי האחריות של האגף:

איתור וגיוס

השקת פורטל הגיוס למשרדי הממשלה - אגף בכיר גיוס ומיון השיק פורטל גיוס שנועד לסייע למשרדי הממשלה, יחידות הסמך ובתי החולים הממשלתיים, לאתר את המועמדים המתאימים ביותר למגוון משרות באמצעות מפה המרכזת עשרות ערוצי גיוס - גורמי מפתח, קבוצות במדיה החברתית, מרכזי קריירה, מרכזי הכוון לתעסוקה ועוד.

הפעלת תכנית 360 - במסגרת התכנית, יחידת האיתור והגיוס באגף מלווה את משרדי הממשלה ויחידות הסמך בתהליך הגיוס מקצה לקצה. במסגרת תכנית זו 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.

פרסום יזום ברשתות החברתיות - יחידת הגיוס פועלת לקידום ופרסום משרות ולהגברת חשיפה של משרות בפורומים של מועמדים פוטנציאליים מאוכלוסיות שונות ברשתות החברתיות- "פייסבוק" "אינסטגרם" ו"לינקדאין". המשרות מפורסמות בעמוד הקריירה "קריירה בשירות המדינה" תוך ביצוע איתור יזום וממוקד בהתאם לאוכלוסיית הגיוון ומאפייני המשרה בקבוצות פייסבוק וקהילות ייעודיות.

פרסום יזום בשיתוף עמותות וארגוני מפתח - יחידת הגיוס נמצאת בקשר שוטף עם למעלה ממאה עמותות, ארגוני מפתח ומרכזי הכוון לקידום אוכלוסיות שונות. דרכם מקדמת היחידה את החשיפה והפרסום של משרות ומביאה לידיעת הציבור מידע על משרות מיועדות ושאינן מיועדות לקהלי יעד שונים.

ירידי תעסוקה וימי זרקור וירטואליים לשילוב אוכלוסיות שונות בשוק העבודה - במסגרת פעילות החשיפה והנגשת המידע למועמדים מרקע מגוון לשירות המדינה, יחידת הגיוס לוקחת חלק מידי שנה בירידי תעסוקה של מרכזי הקריירה במוסדות להשכלה גבוהה בפריסה ארצית. היחידה מבצעת הסברה והדרכה אודות אופן הגשת המועמדות למשרות בשירות המדינה והדרך לאתר משרות מתאימות.

שימוש בכלי גיוס ואיתור והפעלת מרכזי 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 (Hunters Head), וכלה בשיתופי פעולה עם מרכזי קריירה ובוגרים של מוסדות להשכלה גבוהה. לצד אלו מנוהל מרכז מאגר רכזות לשכה. במסגרת פעילות זו היחידה מקדמת מגוון של פעולות חשיפה, פרסום, איתור וגיוס יזום על מנת שהמאגר יכלול מועמדים מרקע מגוון.

אבחון ומיון

התאמת הליכי המיון במרכזים מיועדים לאוכלוסיות הגיוון - בחלק מהמרכזים המיועדים לאוכלוסיות הגיוון נערכות התאמות של מערכת המיון לצורך מיון מדויק, הוגן ושוויוני יותר. ההתאמות מבוססות על מחקר וידע מקצועי, ונערכות בשיתוף גורמים רלוונטיים מהמשרד הממשלתי וממכוני המיון. התאמות לדוגמה במערכת המיון:

- התאמת כלי המיון או תנאי ההיבחנות למאפייני אוכלוסיית הגיוון
- שינוי משקלו של שלב המיון בשקלול הציון הסופי, בהתאם לסוג המיון ולמידת הפוטנציאל שלו לייצר הטייה
- פטור משלב מיוני בעת הצורך

כמו כן, מושקעים מאמצים לגלות רגישות להיבחות בתקופת חגים וצומות בכל הדתות. לדוגמה, בכל שנה נשלחים למכוני המיון תאריכי החגים המוסלמים, והמכוני מתבקשים להתאים את מועדי הבחינה למועמדים למכרזים המיועדים לאוכלוסייה הערבית.

התאמות פרטניות בבחינות המיון למועמדים הנדרשים להן - מתן ההתאמות בבחינות המיון נמשך ככלל שנה. התאמות בהליכי המיון מאפשרות למועמדים להביא את יכולותיהם לידי ביטוי ולעקוף חסמים כדוגמת לקות למידה, מגבלה פיזית ו/או נפשית וכדומה. ההתאמות ניתנות באופן פרטני ומשתנות בהתאם לצרכי המועמד (ולכן מחייבות צירוף אישורים מתאימים). להלן מס' דוגמאות:

- מתן תוספת זמן במבחנים
- פטור ממבחנים מסוימים
- שימוש בכלי עזר (מחשבון, מילונית)
- ככלל, הליכי המיון למשרות בשירות המדינה נערכים באופן מקוון, ומאפשרים למועמדים להיבחן בסביבתם המוכרת (בבית או בעבודה), בנוחות ובתנאים הולמים. עם זאת, למועמדים הזקוקים להתאמה של בחינה **פרונטלית** ניתנת אפשרות להבחן בסניף מכון המיון, כפי שהיה נהוג בעבר - לדוגמה, כאשר מועמד נזקק להקראה של טקסטים ע"י בוחן, או במקרה של מועמד המתקשה לתפעל מערכות תומכות כמו אפליקציית "זום", ועוד.
- היבחות בשפה זרה באחת מ-5 השפות: ערבית, רוסית, אנגלית, צרפתית, ספרדית, למעט מבחני החשיבה המילולית אשר חלקם ניתנים בשפה העברית.
- קיצור תקופת "הצינון" בין בחינות - מועמד המשתתף לאוכלוסיית גיוון זכאי להיבחן פעם נוספת בתוך פרק זמן קצר יותר מתקופת הצינון המקובלת העומדת על 12 חודשים. המועמד יהיה זכאי להיבחן במערכת אבחון זהה עד פעמיים בשנה, ובלבד שבין מועד בחינותיו יחלוף פרק זמן מינימלי שאינו נופל מ-3 חודשים.
- **מנגנוני העדפה מתקנת בין שלבי המיון -** נמשך השימוש במנגנוני העדפה מתקנת לצורך העברת מועמדים מכל אוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם בין שלבי המיון השונים. ההעדפה המתקנת ניתנת מתוך הבנה כי מועמדים מוכשרים רבים אינם מצליחים לעבור את קווי החתך, בשל קשיים שונים שאינם קשורים בהכרח להתאמתם לתפקיד, כגון חסמים תרבותיים. נהלי הפעלת המנגנון מבוססים על ניתוחי נתונים שעורך האגף מעת לעת לאיתור חסמים של כל אוכלוסייה, בכל אחד מסוגי המיון.
- **כתיבת חומרי הדרכה ולמידה לקידום אבחון והערכה של אוכלוסיות מרקע מגוון -** כחלק מהעשייה הרחבה בנושא גיוון שוקד האגף על פיתוח חומרי הדרכה להפצה לגורמים הרלוונטיים העוסקים בגיוס והערכה במוקדים השונים במשרדים, כגון: מכוני המיון, ממוני הגיוון, מרכזי המכרזים והנציגים היושבים בוועדות הבוחנים. האגף מפתח חוברות הדרכה ולומדות מקוונות המאפשרות רכישת ידע מהירה ונגישה לאוכלוסיות רחבות ומשפיעות על הליכי המיון. כך לדוגמה, חוברת הדרכה בנושא הערכה מותאמת לאוכלוסיות גיוון הנשלחת לנציגי ועדות הבוחנים טרם קיום הוועדה, הכשרות ממוקדות לממוני הגיוון, חוברות הדרכה בנושא אבחון מותאם לפסיכולוגים המעריכים במכוני המיון ועוד.
- **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, למידה הדדית ובדיקה מתמדת של הפעולות הנדרשות. בשנה החולפת נערכו פגישות הן עם גורמים מקצועיים בנציבות והן עם גורמי מקצוע ממשרדי ממשלה שונים. במסגרת פגישות אלו גם נבחנות אפשרויות למיזמים אפשריים בשיתוף פעולה לקידום הגיוון בשירות המדינה. כך לדוגמה אנשי האגף נמצאים בקשר מתמיד עם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות במשרד המשפטים וכן עם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בזרוע העבודה, וכן עם משרד העלייה והקליטה.
- **ניתוחי נתונים תקופתיים ממוקדי אוכלוסייה לאיתור חסמים ופערים וקביעת נהלים מותאמים -** אגף בכיר גיוס ומיון עורך ניתוחים ומחקרים תקופתיים על מנת לבחון ולאתר חסמים ופערים של אוכלוסיות שונות לאורך שלבי הגיוס והמיון. תוצאות המחקרים מתורגמות לפעולות אופרטיביות, כגון: עדכון מנגנוני העדפה מתקנת בין שלבי המיון ובוועדות הבוחנים, מתן התאמות בבחינות לאוכלוסיות שונות, קביעת צרכי הדרכה ועוד.
- **כנסים, הרצאות והכשרות לקידום אבחון והערכה מותאמים לאוכלוסיות הגיוון -** כחלק מהעשייה, מעבירים אנשי האגף הרצאות וסדנאות להסברה והכשרה בכל הקשור לגיוס ומיון מותאם לאוכלוסיות הגיוון, זאת מתוך מטרה להנגיש את הידע בנושא לאנשי משאבי אנוש, מנהלים ונציגים היושבים בוועדות בוחנים וכך לאפשר קיום הליכים הוגנים ומתאימים לאוכלוסיות השונות. במהלך השנה האחרונה פעל פרויקט הרצאות ייחודי אשר אפשר למשרדים להזמין הרצאות מתוך מגוון נושאים בנושא גיוס ומיון מותאם אליהם למשרד. בין ההרצאות שהועברו- התמודדות עם הטיות בראיונות עבודה, חסמים של אוכלוסיות הגיוון בכניסה לעבודה, הטיות בראיון במגזר הערבי ועוד.

פיקוח ובקרה

- יחידת פיקוח ובקרה באגף בכיר גיוס ומיון 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 אשר 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.

שירות למועמדים

אגף בכיר גיוס ומיון מפעיל זאת השנה הרביעית מרכז שירות רב ערוצי המלווה את האזרח מעת הגשת מועמדותו למשרות בשירות המדינה ועד בחירתו כזוכה במשרה. מרכז השירות עובד בתפיסת ה multi-channel ומעניק שירות ומענה במספר ערוצים: צ'אט, טלפון ופנייה מקוונת (דרך מערכת הגיוס) - בהתאם לנוחות ולצרכיו של המועמד. למועמדים עם מוגבלות ישנה גם תיבת מייל ייעודית לפניות, זאת מתוך מטרה לייצר ערוץ התקשרות שיאפשר להגביר את הנוחות, הזמינות ורמות השירות שניתנות למועמדים אלו.

מרכז השירות מהווה נקודת שירות מרכזית ויחידה אשר שמה דגש על סגירת מעגל טיפול אל מול כלל הגורמים הרלוונטיים (נציבות שירות המדינה, משרדי ממשלה, מרכזי, מכוני המיון וכל גורם רלוונטי נוסף). המטרות - הפחתת הברוקרטיה והסרבול, צמצום השונות והגברת הסטנדרטיזציה, צמצום אחוז הפניות החוזרות והגדלת אחוז המענה המלא והמקצועי במגע אחד מול הלקוח.

נעשתה פעילות יזומה במספר מרכזים גדולים ליצירת קשר פעיל עם מועמדים, לרבות עם מועמדים הזכאיים לייצוג הולם. במסגרת זו נשלח דיוור יזום למועמדים, שכלל מידע חשוב לקראת יום האבחון, קישור למדריכים על הליכי המיון המקוונים, כאשר ניתנה התייחסות ספציפית לבקשה להתאמות בהליכי המיון. כמו כן, במרכזים ספציפיים נערכו שיחות יזומות עם מועמדים מרקע מגוון לצורך מענה על שאלות והכוונה.

מלבד השירות הקולקטיבי שמספקת יחידת השירות, מקרים ייחודיים של מועמדים עם מוגבלות שדורשים תשומת לב אישית והדוקה יותר מטופלים באופן ישיר מול צוות השירות תוך ליווי המועמד באופן יזום.

בנוסף לכך, היחידה שוקדת ופועלת מול הגורמים הטכנולוגיים באגף לשפר את חווית המשתמש ולהנגיש מיידעים רלוונטיים במערכת הגיוס עצמה - בפרופיל האישי של המועמד, תוך מתן דגש הן על אוכלוסיות הגיון והן על הליך מתן התאמות. מטרת המהלך היא הבלטת המידע, צמצום הצורך בחיפוש אחריו ויצירת גישה ישירה למידע רלוונטי באופן שמותאם לצורך ספציפי.

נתונים כלליים - הליכי הגיוס והמיון בשירות המדינה²³

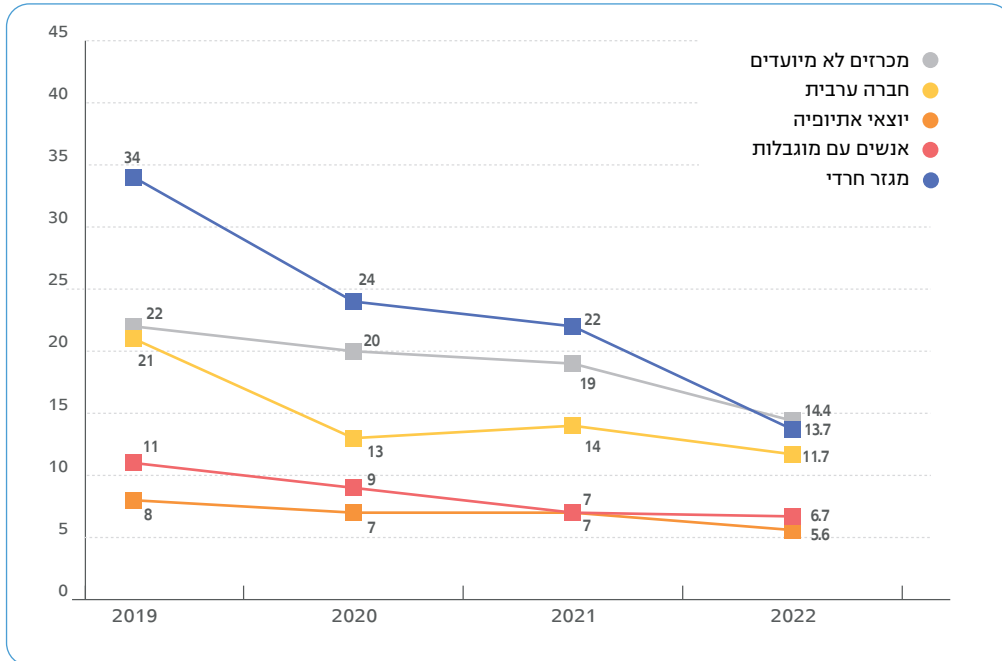
- בשנת 2022 פורסמו 9,096 מכרזים לשירות המדינה, אליהם הוגשו 12,8208 מועמדות.
- מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022, 4,117 מכרזים נסגרו עם בחירת מועמד. מכרזים אלו כוללים 4,653 מועמדים שנבחרו.
- בנוסף, במהלך שנת 2022 נסגרו 326 מכרזים שפורסמו בשנת 2021. מכרזים אלו כוללים 424 מועמדים שנבחרו.
- 6.9% מכלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 יועדו לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם (627 מכרזים). נתון זה גבוה מהנתון המקביל לשנת 2021, שעמד על 5.7% (412 מכרזים).
- 29% מכלל המכרזים המיועדים שפורסמו בשנת 2022 נסגרו ונבחרו בהם מועמדים (182 מכרזים).
- כ-18.1% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים שפורסמו בשנת 2022 הם עובדים הזכאים לייצוג הולם. נתון זה גבוה מהנתון המקביל לשנת 2021, שם שיעור הנבחרים הזכאים לייצוג הולם עמד על 17.9%.

23 בשל העובדה שהמגזר החרדי 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 הזכאיות לייצוג הולם

- 3.6% מכרזים יועדו לחברה הערבית מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 (326 מכרזים).
- 1.1% מכרזים יועדו ליוצאי אתיופיה מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 (100 מכרזים).
- 0.7% מכרזים יועדו לאנשים עם מוגבלות מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 (66 מכרזים).
- 1.5% מכרזים יועדו למגזר החרדי מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 (135 מכרזים).

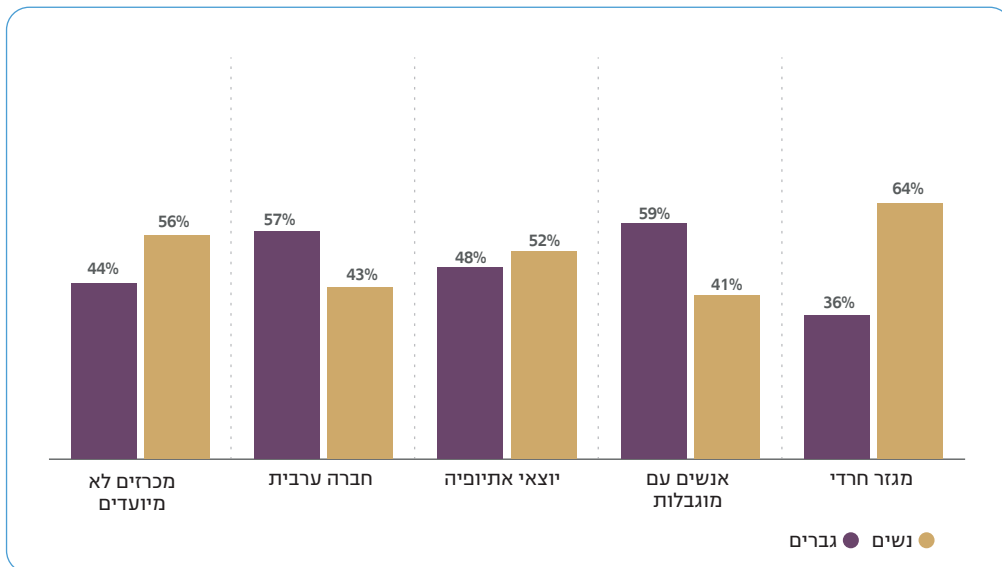
ב. ממוצע מועמדות למכרז מיועד



ממוצע מועמדות למכרזים מיועדים בשנים 2019-2022 לפי אוכלוסיות

בשנה האחרונה נמשכה מגמת הירידה בממוצע המועמדות במכרזים המיועדים למגזר החרדי ולאנשים עם מוגבלות. ירידה זו הנה בהתאמה לירידה שחלה גם בממוצע המועמדות במכרזים לכלל האוכלוסייה שאינם מיועדים.

ג. חלוקה מגדרית של מועמדים במכרזים המיועדים לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

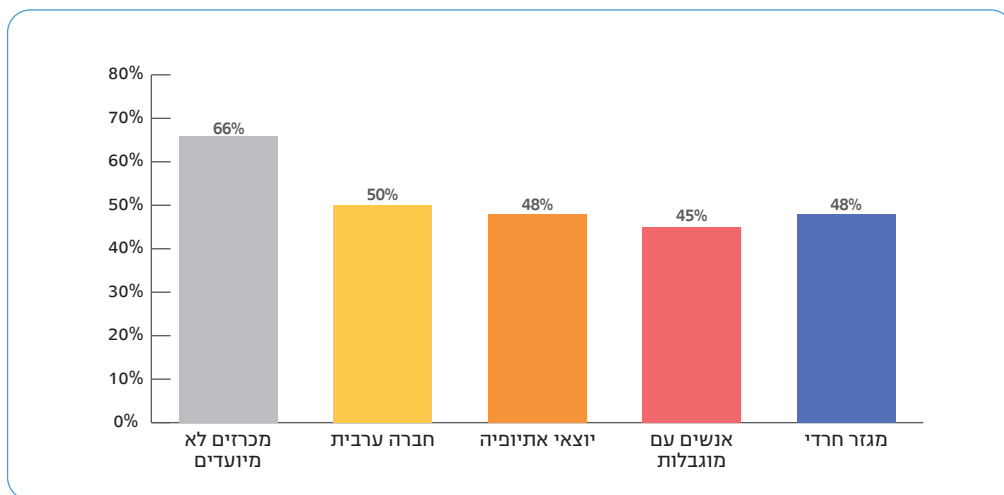


חלוקה מגדרית של מועמדים במכרזים מיועדים לפי אוכלוסיות בשנת 2022

- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים לחברה הערבית, 43% מועמדות הן של מועמדות נשים לעומת 57% מועמדות של גברים החלוקה המגדרית של החברה הערבית בשירות המדינה דומה והינה 46% נשים ו-54% גברים.

- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים ליוצאי אתיופיה, 52% מועמדויות הן של נשים לעומת 48% מועמדויות של גברים. החלוקה המגדרית של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה הפוכה והינה 62% נשים ו-38% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים לאנשים עם מוגבלות, 41% מועמדויות הן של נשים לעומת 59% מועמדויות של גברים. החלוקה המגדרית של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה הפוכה והינה 64% נשים ו-36% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים למגזר החרדי, 64% מועמדויות הן של נשים, לעומת 36% מועמדויות של גברים. החלוקה המגדרית של המגזר החרדי בשירות המדינה דומה והינה 62% נשים ו-38% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים שאינם מיועדים, 56% מועמדויות הן של נשים לעומת 44% מועמדויות של גברים. החלוקה המגדרית בשירות המדינה מעט שונה והינה 62.5% נשים ו-37.5% גברים.

ד. שיעור עומדים בתנאי הסף במכרזים מיועדים



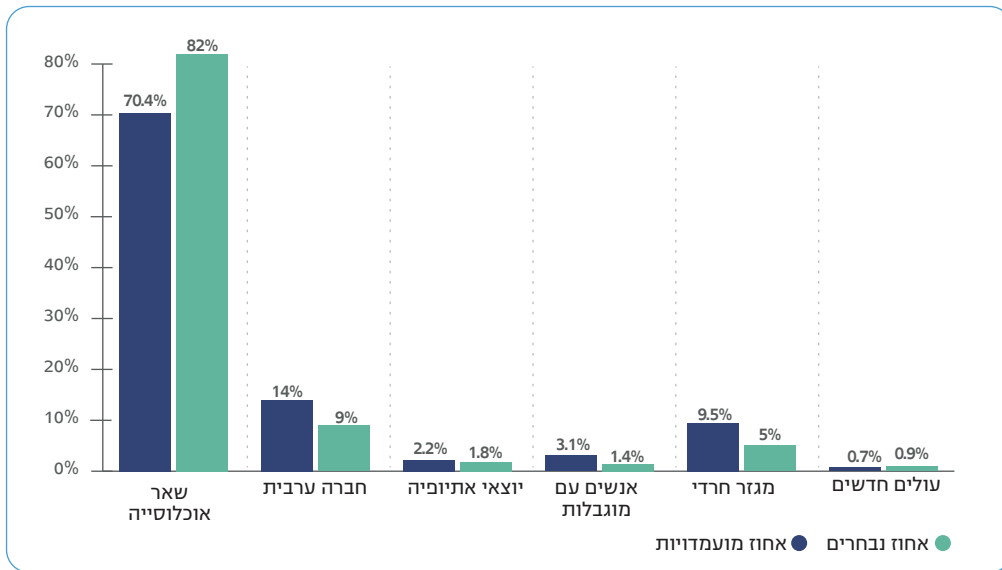
אחוז עומדים בתנאי סף במכרזים מיועדים בשנת 2022

- במכרזים המיועדים, שיעורי העומדים בתנאי הסף נמוכים משיעור העומדים בתנאי הסף במכרזים לאוכלוסייה הכללית. שיעור העמידה בקרב אנשים עם מוגבלות ירד ב-5%, ובקרב החברה הערבית ירד ב-10%.
- יש לציין כי שיעור העמידה בתנאי הסף של המגזר החרדי עלה בשנה האחרונה ב-5%, ובקרב יוצאי אתיופיה עלה ב-4% לעומת 2021.

ה. נתוני ייצוג במכרזים שאינם מיועדים

- ב-2022 פורסמו 8,469 מכרזים לכלל האוכלוסייה, אליהם הוגשו 121,549 מועמדויות.
- 29.6% מהמועמדויות למכרזים שאינם מיועדים שפורסמו בשנת 2022 הן של מועמדים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה דומה לנתון המקביל לשנת 2021, שעמד על 27.4%.
- בשנת 2022, 4248 מכרזים שאינם מיועדים נסגרו לאחר שנבחרו במסגרתם מועמדים. במכרזים אלו נבחרו 4867 אנשים.
- 18.1% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים הם אנשים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה גבוה מהנתון המקביל לשנת 2021, שעמד על 16.9%.

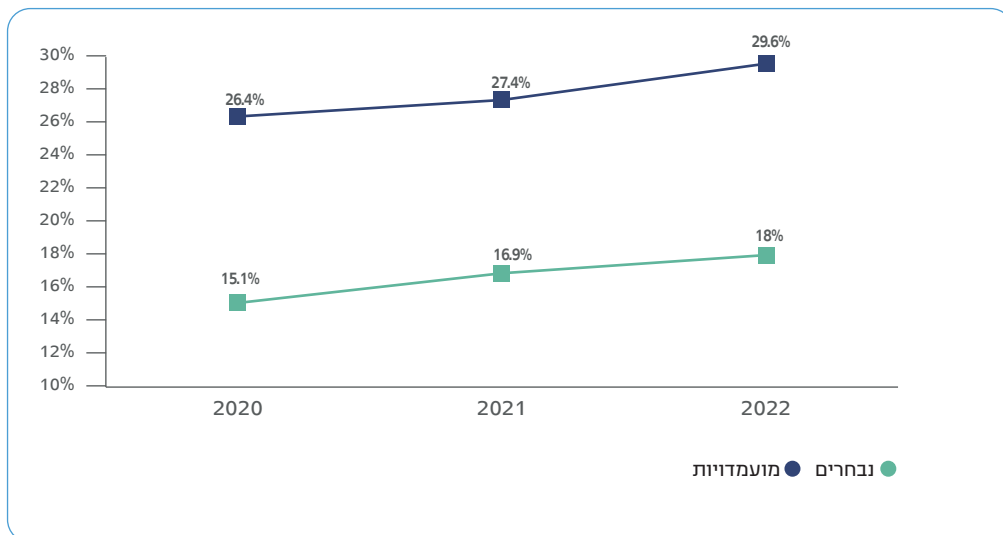
1. שיעורי ייצוג של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בקרב מועמדים ונבחרים במכרזים שאינם מיועדים (מכרזים כלליים)



- מתוך כלל המועמדים במכרזים כלליים שפורסמו בשנת 2022:
- שיעור המועמדים מהחברה הערבית הינו 14% (17026 מועמדות).
- שיעור המועמדים יוצאי אתיופיה הינו 2.2% (2731 מועמדות).
- שיעור המועמדים עם מוגבלות הינו 3.1% (3797 מועמדות).
- שיעור המועמדים מהמגזר החרדי הינו 9.5% (11590 מועמדות).
- שיעור המועמדים שהינם עולים חדשים הינו 0.7% (891 מועמדות).
- שיעור המועמדים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 70.4%.
- מתוך כלל הנבחרים במכרזים כלליים שנסגרו ואוישו בשנת 2022:
- שיעור הנבחרים מהחברה הערבית הינו 9% (438 נבחרים).
- שיעור הנבחרים יוצאי אתיופיה הוא 1.8% (86 נבחרים).
- שיעור הנבחרים עם מוגבלות הינו 1.4% (68 נבחרים).
- שיעור הנבחרים מהמגזר החרדי הינו 5% (243 נבחרים).
- שיעור הנבחרים שהינם עולים חדשים הינו 0.9% (45 נבחרים).
- שיעור הנבחרים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 82%.

במכרזים כלליים, הפער הגדול ביותר בין שיעור המועמדים לשיעור הנבחרים הוא בקרב המגזר החרדי וקצת פחות ממנו, אך קרוב, הוא החברה הערבית.

נתון שראוי להדגיש הוא שבמכרזים כלליים, שיעור הזוכים שהינם יוצאי אתיופיה דומה לשיעורם באוכלוסייה (המהווה את יעד הייצוג). נתון זה, הדומה גם לנתון בשנתיים שקדמו לו, מהווה סמן חיובי לכניסה אורגנית לתוך שירות המדינה של אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בהתאם לשיעורם באוכלוסייה אף שלא דרך מכרזים ייעודיים. נתונים אלו הינם בין היתר תוצאה של מאמצים יזומים לאיתור מועמדים והנגשת המשרות. כך גם בחברה הערבית בה אחוז הנבחרים קרוב לאחוז לייצוג.



כשבוחנים את המגמה בשנים האחרונות, ניתן לראות כי גם במכרזים שאינם מיועדים ופתוחים לכלל אוכלוסייה, נבחרים יותר ויותר מועמדים הזכאים לייצוג הולם. מגמה זו מצביעה על תהליך חיובי במסגרתו הגדלת הייצוג של אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה לא מתבצעת רק דרך ייעוד מקדים של מכרז אלא גם דרך שער הכניסה הראשי של שירות המדינה.

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, ותשפיע רבות על קבלת ההחלטות האסטרטגיות במבט רחב מקצועי ומותאם לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית. פרק זה יסקור את תכניות המנהיגות בשירות המדינה: תכנית "צוערים לשירות המדינה", תכנית "העתודה לסגל בכיר" במדרשה ותכנית "העמיתים לסגל הבכיר" במדרשה. הדגש בפרק הוא על תכנית צוערים לשירות המדינה כיוון שהתכניות האחרות לא נפתחו בשנת 2021.

תכנית צוערים לשירות המדינה

תכנית צוערים לשירות המדינה הוקמה כתכנית המשך לתכנית "עתידיים: צוערים למנהל הציבורי", ומטרתה 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 האישי, האקדמי, החברתי ובעלי יכולת להוביל שינוי, ערכיים ומוסריים, אנשים אשר רוצים להיות "שליחי ציבור" המחויבים לכלל החברה על כל גווניה, בעלי חזון ויכולת להנהיג.

התכנית 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 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 שמונה²⁵ מחזורים. לתכנית 221 בוגרים וכן עוד 27 צוערים שטרם סיימו את הכשרתם (כ-27-30 בוגרים בכל מחזור). משנת 2020 מתכונת הכשרת הצוערים נמשכת חמש וחצי שנים, בהם שנה וחצי הכשרה ועוד 4 שנים השמה בצמתי השפעה בשירות המדינה.

אגף בכיר צוערים נוקט בפעולות שונות להעלאת שיעורי המועמדים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לתכנית על מנת להגדיל את שיעור הייצוג של צוערים מאוכלוסיות אלו. בשנת 2021, בשיתוף עם אגף בכיר עתודות לישראל, מוקדו מאמצים לאיתור יזום של מועמדים מרקע מגוון. מאמצי האיתור נעשו בשותפות עם מגוון ארגונים וגופים ממשלתיים, תוך שימת דגש על שיווק אפקטיבי ומונגש ושימור מועמדים לאורך תהליך המיון על ידי ליווי.

מחזור ט' החל את הכשרתו במהלך פברואר 2022 וטרם סיים את הכשרתו. בימים אלה נפתח המכרז למועמדים לתכנית הצוערים לשירות המדינה של מחזור י'.

המדרשה הלאומית

המדרשה הלאומית למנהיגות ממשל וניהול, הנה הגוף הממשלתי האמון על הכשרת הסגל הבכיר הנוכחי והעתיד של שירות המדינה. המטרה המרכזית של המדרשה הלאומית, היא לאפשר קפיצת מדרגה ברמת המוכנות והמסוגלות של הדרג הניהולי להתמודדות עם האתגרים הקיימים והעתידיים בחברה הישראלית.

המדרשה הלאומית רואה ערך רב בהרחבת השיח ובפעולה 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 מביאים לידי ביטוי את הגיוון החברתי והתרבותי 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.

נכון לכתיבת דו"ח זה מתקיימים מיונים בשלבים מתקדמים לתוכנית עמיתים לסגל הבכיר.

2

מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה



מדד הגיוון התעסוקתי 2022

מתווה מתודולוגי למדד הגיוון התעסוקתי

"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 גיוס 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.

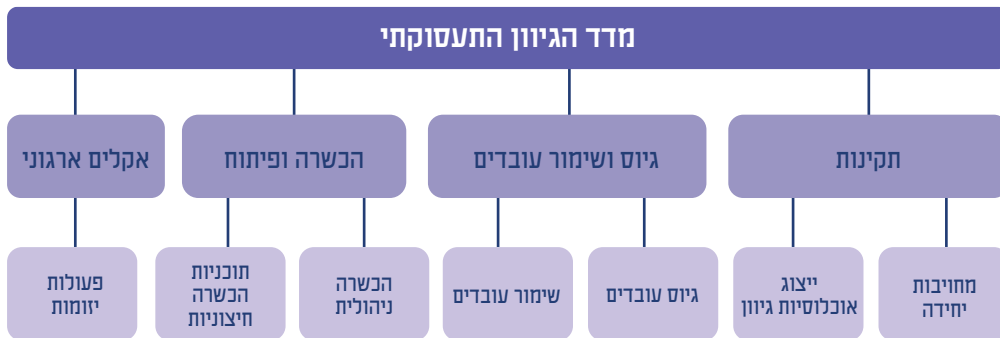
מטרת המדיניות הינה הבטחת הזדמנויות שוות לאוכלוסיות מרקע מגוון והטמעתן כחלק מרכזי בהון האנושי בשירות המדינה.

אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי בשירות המדינה בשיתוף אגף גיוון תעסוקתי פיתח את מדד הגיוון התעסוקתי במטרה לשקף תמונת מצב שנתית של הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה, לשמש ככלי ניהולי לקידום המאמצים לגיוון וייצוג ההון האנושי ביחידות ולקביעת יעדים דיפרנציאליים ומדידה מותאמת.

המדד הינו מצרפי (אגרגטיבי) בעל מספר רמות היררכיה להערכת רמת הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה ומשקלל רכיבים שונים המשקפים את אופן ההשתלבות של עובדים מרקע מגוון כמו גם מתן הזדמנויות שוות בשלושה תחומים עיקריים:

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

1. מבנה מדד הגיוון התעסוקתי

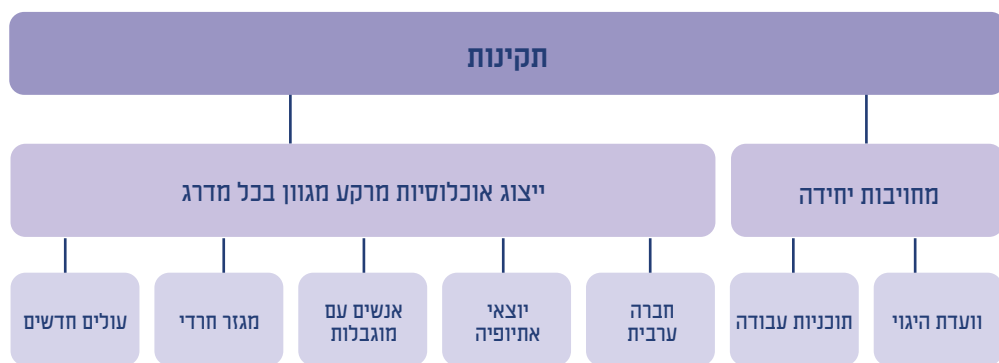


מדד הגיוון התעסוקתי מורכב מארבעה מדדי משנה:

- מדד תקינות
- מדד גיוס ושימור עובדים
- מדד הכשרה ופיתוח
- מדד אקלים ארגוני

א. מדד תקינות:

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

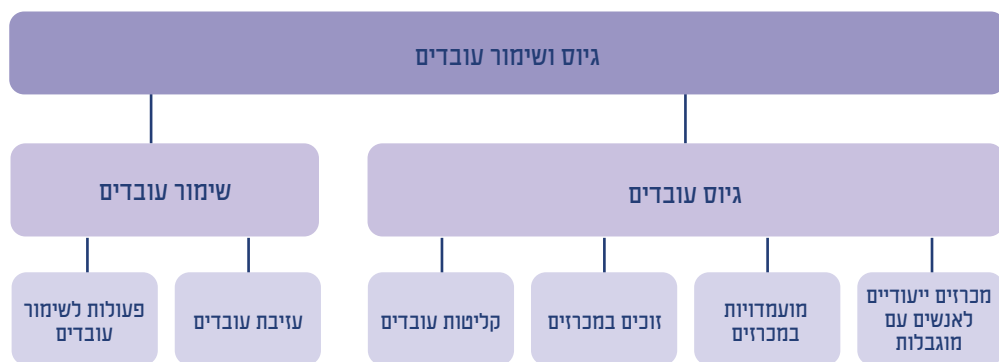


1.א. מחויבות יחידה – התכנסותן של וועדות היגוי ותכניות עבודה שנתיות ואיכותן.

2.א. ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בכל מדרג לפי יעדים ממשלתיים (חברה ערבית 10%, יוצאי אתיופיה 1.7%, אנשים עם מוגבלות 5%, מגזר חרדי²⁶ 4%, עולים חדשים²⁷ 2%)

ב. מדד גיוס ושימור עובדים:

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



1.ב. גיוס עובדים

1. **מכרזים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות** מסך המכרזים המתפרסמים בהתאם לנורמה של 3%.
2. **מועמדויות מרקע מגוון** מכלל המועמדויות בכל המכרזים השנתיים שהתפרסמו, בהתאם לשיעורם בגיל העבודה (חברה ערבית 20%, יוצאי אתיופיה 1.7%, אנשים עם מוגבלות 8%, מגזר חרדי²⁶ 9%, עולים חדשים²⁹ 3.9%).
3. **זוכים בכלל המכרזים** מאוכלוסיות מרקע מגוון מכלל הזוכים בהתאם ליעדים הממשלתיים של אוכלוסיות מרקע מגוון.
4. **קליטות עובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון** מכלל הקליטות במשרד בהתאם ליעדים הממשלתיים של אוכלוסיות הגיוון. ההתמקדות הינה בשתי אוכלוסיות בכל משרד כפי שנקבע בדו"ח התכנון והביצוע השנתי.

26 נקבעה נורמה הדרגתית בהתאם למגמה של ייצוג חרדים בשירות במדינה. הנורמה תתעדכן בהתאם לקביעת יעד ממשלתי של ייצוג.

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

28 הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור האוכלוסייה החרדית בגילי העבודה - נתוני למ"ס.

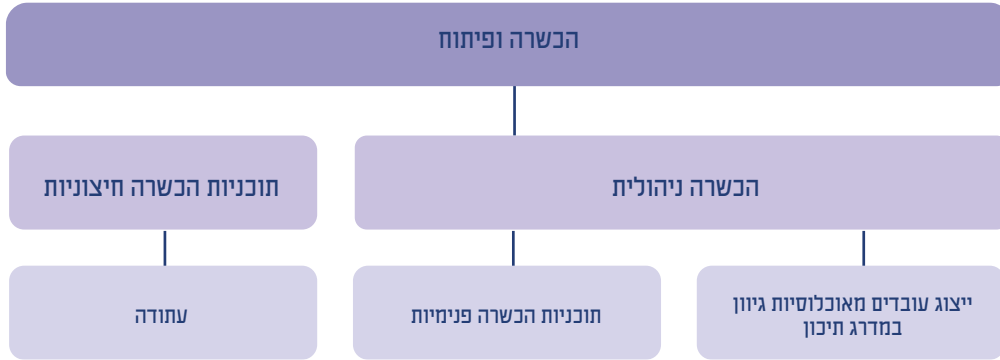
29 הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור עולים חדשים בגילי העבודה בהתאם לנתוני משרד העלייה והקליטה.

ב.2. שימור עובדים

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

ג. מדד הכשרה ופיתוח:

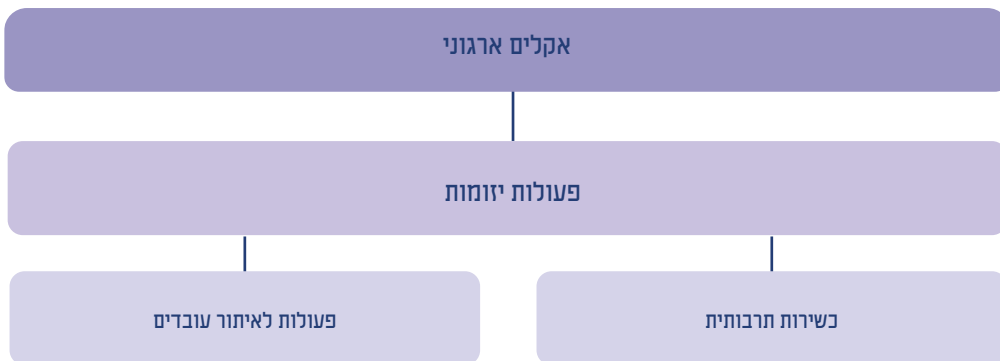
המדד מתייחס לבחינת קיומן של תוכניות הכשרה בתוך הארגון והשתתפותם של עובדים מרקע מגוון בהן. כמו כן, השתתפות העובדים מרקע מגוון בתוכניות הכשרה חיצוניות.



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 מרקע מגוון שהגישו מועמדות לתכניות (סעיף בונוס עבור משרדים הקטנים מ-500 עובדים).
3. **תכניות הכשרה חיצוניות**³⁰ - בחינת ייצוג עובדים מרקע מגוון שהגישו מועמדות לתוכניות הכשרה חיצוניות מסך פוטנציאל העובדים (עתודה, עמיתים)³¹.

ד. מדד אקלים ארגוני:

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



1. קיום פעולות לכשירות תרבותית - שלוש פעולות משמעותיות המתייחסות לסל רווחה כשיר תרבותית, לוח שנה מגוון וכשירות תרבותית.
2. קיום פעולות משמעותיות לאיתור עובדים מרקע מגוון, כגון: יריד תעסוקה, פרסומים, התאמות מיוחדות למשרות וכו'.

30 התוכניות החיצוניות הינן באחריות נציבות שירות המדינה.
31 תכנית עתודה ועמיתים באחריות אגף מנהל הסגל הבכיר.

2. מקורות המידע

בסיס הנתונים לחישוב רכיבי המדד מורכב מדו"חות ונתונים ממערכת מרכז"ה/מהו"ת, דו"ח עתודה ניהולית וממערכת הגיוס והמיון. כמו כן המדד מתבסס על מילוי דו"ח התכנון והביצוע השנתי שהוגש ונתח על ידי אגף הגיוון התעסוקתי בנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה, יחידות הסמך, מערכת הבריאות ומערכת הביטחון והחוף.

טבלת רכיבי המדד ומשקולות המדד

מדד משנה	רכיב	משקל במדד	משקל במדד הסופי	נורמה (תקן)
מדד גיוון תעסוקתי				
100%				
מדד תקינות				
100%				
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	
100%				
גיוס עובדים	מכרזים ייעודיים (אנשים עם מוגבלות)	5%	1%	3%
	מועמדים במכרזים (כולל מכרזים ייעודיים)	20%	4%	שיעורם בגיל 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%	2 נק'
מדד הכשרה ופיתוח				
100%				
הכשרה ניהולית	ייצוג עובדים במדרג תיכון	50%	7.5%	יעד ממשלתי
	תכניות הכשרה פנימיות	25%	3.75%	1 נק'
תוכניות הכשרה חיצוניות	עתודה	25%	3.75%	אחוז מגישים מפוטנציאל
מדד אקלים ארגוני				
100%				
פעולות יזומות	כשירות תרבותית	50%	15%	3 נק'
	פעולות לאיתור עובדים	50%	15%	2 נק'

3. שיטת החישוב

בדשבורד המשרדי מוצגים הנתונים והציונים של כל ארגון.

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

- משרד/בית חולים קיבל ציון בהתבסס על הנתונים שהתקבלו.
- חישוב ציון כלל שירות המדינה אינו מחושב כממוצע משוקלל של שתי מערכות אלא כיחידה אחת.
- 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 את דו"ח התכנון והביצוע השנתי על ידי האגף לגיוון תעסוקתי - ציונו אפס והוא מחושב כחלק מהציון הכללי של המדד.

4. דגשים וכללים

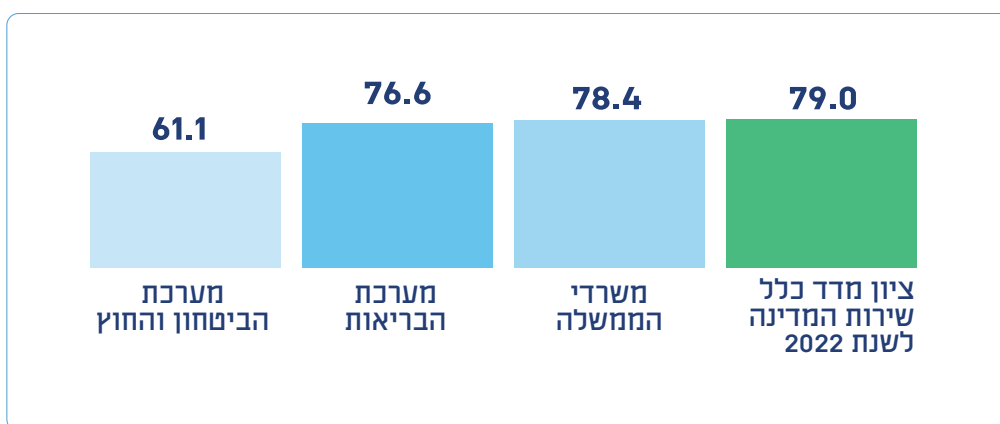
1. כארגון לומד ומשתפר, מומלץ לעבור על תוצאות המדד בעיון רב, ולהפיק תובנות מהממצאי ומאבני הדרך לשיפור מתמיד.
2. נתונים אלו עובדו ממערכת מרכז"ה/ מהו"ת כפי שהוקלדו על ידי יחידות משאבי אנוש במשרד. ככל שימצאו נתונים שאינם עדכניים, באחריות הסמנכ"ל/ית להון אנושי או מנהל/ת אדמיניסטרטיבי לוודא עדכון הנתונים הנכונים 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 המדד 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.	75-100
מניתוח ממצאי המדד בכללותו בארגונכם ניכר כי הישגיכם ברמה טובה עד בינונית ויש להמשיך ולפעול לשיפור בנושאים שנמצאו בהם פער.	50-75
מניתוח ממצאי המדד בכללותו בארגונכם ניכר כי הישגיכם אינם עומדים ברמה הנדרשת ויש להמשיך ולפעול לשיפור בנושאים שנמצאו בהם פערים.	0-50

ציון המדד נקבע בהתאם לרמת העמידה בתקן בכל אחד מרכיבי המדד. 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 המדד והציון באופן פרטני.

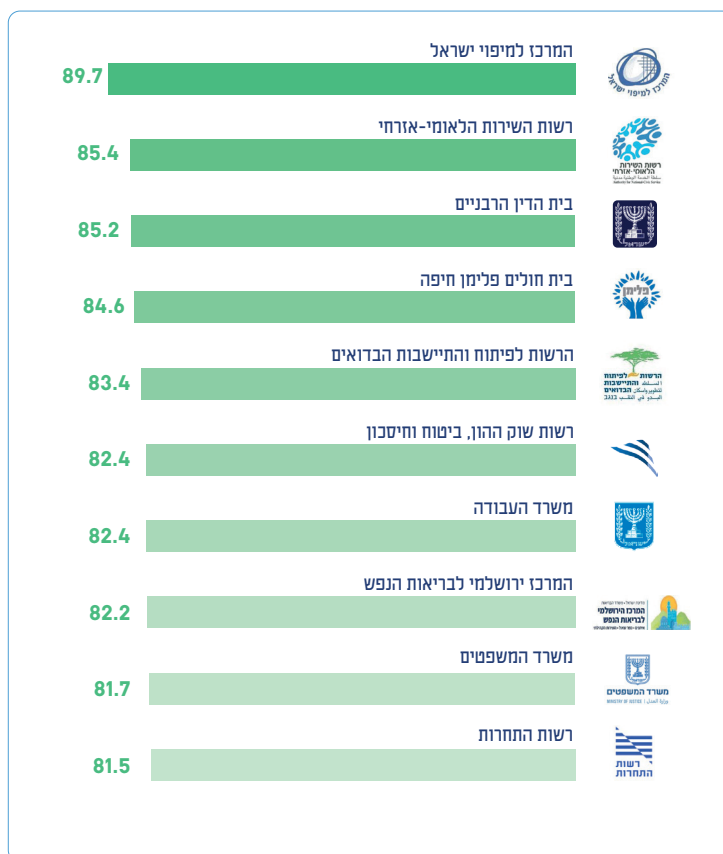
מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2022



בשנה החולפת, חל שיפור ועלייה בציון המדד לכלל שירות המדינה בכ- 8%.

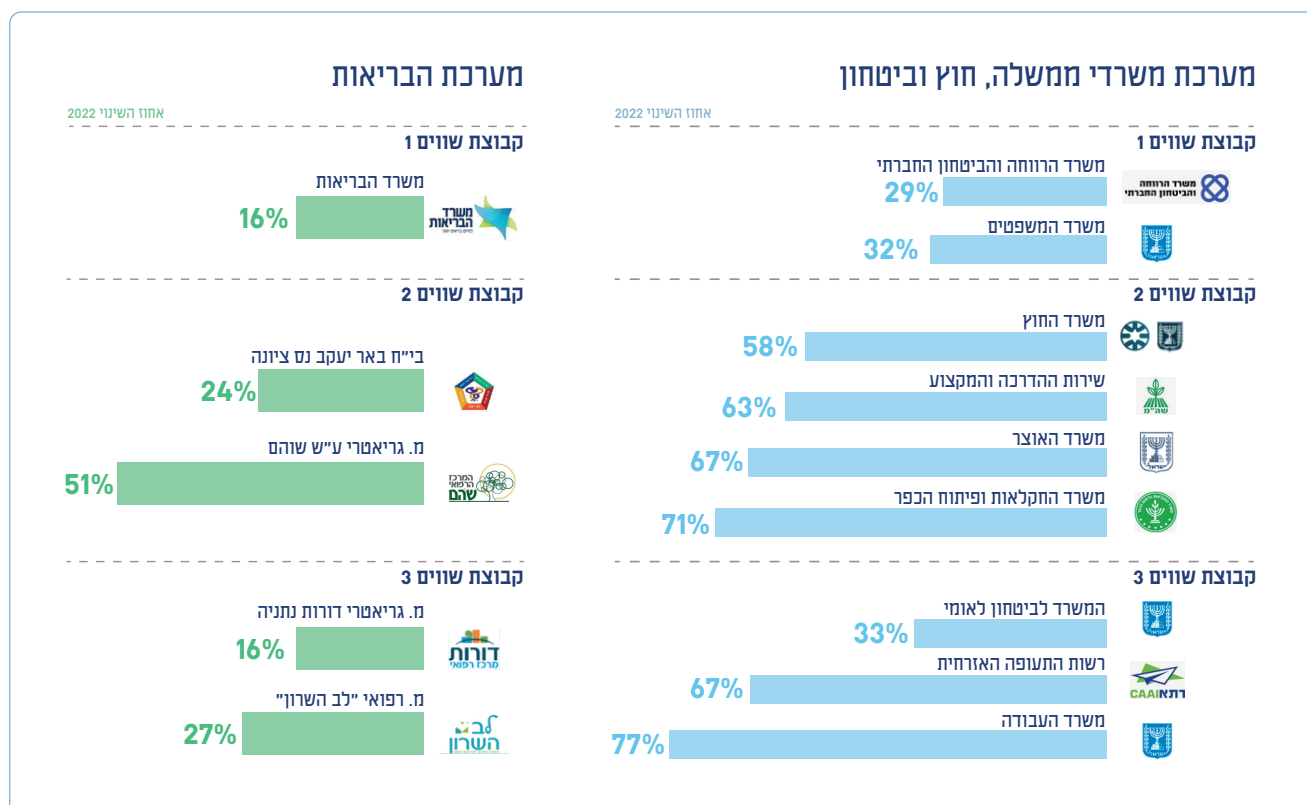
עיקר העלייה בציון המדד נובעת משיפור בכל אחד מרכיביו ובעיקר בשל עלייה באחוזי העובדים מרקע מגוון במדרג התיכון, קליטות עובדים, עשייה משמעותית של ממוני הגיוון שבאה לידי ביטוי בהתכנסותן של וועדות היגוי ותכניות עבודה שנתיות איכותיות ובקיומן של פעולות מרכזיות המתקיימות בארגונים בנושאי גיוון תעסוקתי.

עשרת המשרדים/בתי החולים המובילים:



משרדים/בתי חולים עם אחוזי שינוי גבוהים בציון המדד

להלן רשימת היחידות אשר ביחס לשנה שעברה ציונם עלה באופן המשמעותי ביותר:



סיכום הדו"ח

שירות המדינה נמצא בעיצומו של תהליך אסטרטגי לבניית הון אנושי המתכתב עם הרכב החברה הישראלית לאורך השדרה הניהולית בשירות המדינה. בכדי להבטיח שוויון והוגנות, לתת מענה מקצועי ורלוונטי לצרכי כלל האזרחים בישראל ולשמור על מחויבות ושותפות של החברה כולה תוך חיזוק האמון הציבורי, ראוי ואף חובה על שירות המדינה לשקף את הקולות של כלל האזרחים בחברה הישראלית.

דו"ח הגיוון והייצוג לשנת 2022 הציג מגמה חיובית ביחס לייצוג החברה הערבית, יוצאי אתיופיה והמגזר החרדי. ביחס לייצוג עובדים עם מוגבלות שיעור הייצוג נותר ללא שינוי. ייצוגם של העולים החדשים עלה ב-0.1%.

הדו"ח השנה התמקד בבחינת שיעורי הייצוג במדרגים השונים, זאת מתוך ראייה אסטרטגית ושימת דגש על עמידה ביעדי הייצוג לא רק ברמה הכללית, אלא גם לאורך כל השרשרת הניהולית. המיקוד בוצע תוך מתן חשיבות לתמונת המצב של הגיוון בדרכים הבכירים, שנמצאים במוקדי קבלת ההחלטות של שירות המדינה והובלתו. בשירות המדינה קיימים עדיין פערים משמעותיים בייצוגם של עובדים ועובדות מרקע מגוון בעיקר בדרגי הביניים ובדרגים הבכירים. הפערים המשמעותיים ביותר מצויים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

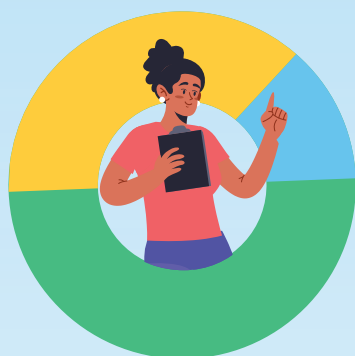
הדו"ח שיקף את הדגש והמאמצים שהאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה מוביל בכדי ליצור הון אנושי מגוון ואיכותי בדרגים המקצועיים והבכירים ובכלל הדירוגים והתחומים. מהלך זה הינו ארוך, מתמשך ובעל עליות ומורדות. אחוזי הייצוג בדרגי הביניים ובכלל הדירוגים והתחומים הינם התשתית להגדלת אחוזי הייצוג בדרגים בכירים יותר שמשמעותה הגדלת אחוזי הייצוג בשולחנות מקבלי ההחלטות. בחינת המגמות ב-5 השנים האחרונות הראתה כי ככלל, אחוזי הייצוג של כל אוכלוסייה בכל אחד מן המדרגים נמצאים בעלייה, הודות למאמצים המשותפים שהושקעו בנושא. זהו נתון חיובי אך עדיין במקרים רבים הנתון לא מגיע לכדי עמידה ביעד הייצוג ואף רחוק מכך. בכדי להשיג מטרה זו, יש להמשיך בפעולות לשימור וקידום עובדים, ולהמשיך ללמוד מהם החסמים הקיימים במערכות הממשלתיות תוך בחינת פתרונות להסרתם.

הדו"ח ביצע מיקוד משני גם ביחס לנשים מרקע מגוון בשירות המדינה. מיקוד זה בוצע גם בשלוש השנים הקודמות, מתוך ראייה רחבה ומערכתית המבטיחה כי נושא הגיוון התעסוקתי ונושא השוויון המגדרי הולכים יד ביד וקשורים זה בזה, וכי לעיתים האתגרים שמתקיימים בכל אחד מן התחומים, מתלכדים לכדי סוגיות ייחודיות עבור נשים בכל אחת מאוכלוסיות הגיוון.

שירות המדינה רואה עצמו מחויב להוביל לגיוון וייצוג בכלל יחידות שירות המדינה ולספק להן כלים ניהוליים לשיקוף ומעקב אחר עמידה ביעדי הייצוג. זו השנה השלישית שמדד הגיוון התעסוקתי מפורסם בדו"ח זה על ידי נציבות שירות המדינה. המדד, שהינו כלי משמעותי להערכת תמונת מצב הגיוון התעסוקתי בכלל המשרדים והיחידות, מייצג את העשייה במונחים כמותיים ומדידים ובכוחו להתניע את המערכת קדימה.

לבסוף, הדו"ח מביא מקצת הצעדים שננקטו בשנה האחרונה לגיוון שירות המדינה ומבטא את המחויבות לקידום התהליך המשמעותי והמורכב ואת המאמצים והמשאבים המושקעים על ידי נציבות שירות המדינה תוך שיתופי פעולה פוריים בהובלה משותפת עם ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי. במסגרת זו, הוצגו בין היתר מספר יוזמות שביצעו יחידות שונות בשירות המדינה, אשר מטרתן חיזוק הגיוון בשירות המדינה על מגוון היבטיו. גם השנה, יחד עם שינוי המבנה הארגוני של האגף, אנו מצויים בעיצומו של התהליך ופינו קדימה, בדרך להשגת המטרה. יחד ובשותפות, נמשיך להציב את הגיוון גבוה ולקדם ייצוג לקולות המגוונים של כולנו בחברה הישראלית. כך נבטיח גיוון ומתן שירותים מקצועיים לכלל אזרחי ישראל.

נספחים



שיעור העמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחידות שירות המדינה³¹

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מיניסטריון	יחידת שירות המדינה	חברה ערבית
בריאות	בית חולים אברבנאל	13.3%
בריאות	בית חולים שמואל הרופא	15.5%
בריאות	בית חולים שער מנשה	29.4%
שירותי דת	בתי דין רבניים	0.0%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז המרכז	8.3%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז חיפה	24.7%
בריאות	מע. בריה"צ ת"א	9.4%
בריאות	ב. הנפש באר-שבע	15.1%
אוצר	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ	5.3%
אוצר	רשות המסים בישראל - מס הכנסה	11.0%
חינוך	שירות ההדרכה והמקצוע	9.9%
אוצר	שירות עיבודים ממוחשבים	1.5%
בריאות	בית חולים באר יעקב - נס ציונה	7.4%
בריאות	בית חולים הלל יפה חדרה	25.8%
בריאות	בית חולים זיו צפת	40.5%
בריאות	בית חולים ע"ש א. וולפסון	11.6%
בריאות	בית חולים רמב"ם חיפה	31.1%
בריאות	המרכז הרפואי לגליל	37.4%
בריאות	המרכז הרפואי שמיר	12.6%
ראש הממשלה	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	7.2%
אוצר	המדפיס הממשלתי	4.3%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז הדרום	17.9%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז הצפון	56.7%
בינוי ושיכון	המרכז למיפוי ישראל	8.7%
שירותי דת	המשרד לשירותי דת	0.0%
משפטים	הנהלת בתי המשפט	4.5%
בטחון פנים	הרשות הארצית לכבאות והצלה	10.4%
אנרגיה	הרשות הממשלתית למים ולביוב	6.4%
אוצר	הרשות לאכיפה במקרקעין	1.8%
אוצר	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן	6.4%
אוצר	הרשות לשוק ההון	8.4%
תחבורה	השירות המטאורולוגי	5.7%
חקלאות	השירותים הווטרינריים	7.9%
מדע ותרבות	חדשנות מדע וטכנו' תרבות וספורט	9.3%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז תל-אביב	2.3%
בריאות	מרכז בריאות הנפש יפו	3.9%

31 נתוני אנשים עם מוגבלות בנספח זה מבוססים על נתוני ביטוח לאומי לשנת 2021. ראו הבהרה בפרק העוסק בנתוני אנשים עם מוגבלות.

עולים חדשים	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יוצאי אתיופיה
3.8%	1.20%	עמידה מלאה	10.7%
2.4%	0.00%	עמידה מלאה	17.5%
1.2%	1.30%	עמידה מלאה	1.3%
0.0%	47.37%	עמידה מלאה	1.8%
0.4%	0.00%	עמידה מלאה	3.5%
1.5%	0.00%	עמידה מלאה	2.1%
3.1%	0.00%	עמידה מלאה	3.1%
3.6%	0.00%	אי עמידה	5.7%
0.0%	1.1%	עמידה מלאה	1.8%
0.3%	6.2%	עמידה מלאה	2.3%
0.0%	0.0%	עמידה מלאה	0.8%
0.0%	44.7%	עמידה מלאה	0.8%
1.9%	0.00%	עמידה בינונית	7.3%
1.1%	0.93%	עמידה נמוכה	2.4%
0.6%	1.75%	עמידה נמוכה	0.9%
3.0%	0.25%	עמידה בינונית	12.1%
2.3%	0.41%	עמידה בינונית	3.4%
2.2%	0.00%	עמידה בינונית	0.3%
2.7%	0.86%	עמידה נמוכה	8.3%
1.1%	13.30%	עמידה נמוכה	1.1%
0.0%	11.11%	אי עמידה	2.9%
0.3%	0.00%	אי עמידה	0.6%
0.4%	0.00%	עמידה נמוכה	1.0%
5.8%	0.00%	עמידה בינונית	2.4%
0.0%	25.00%	אי עמידה	3.2%
0.3%	2.59%	עמידה נמוכה	1.4%
0.2%	0.83%	אי עמידה	3.4%
0.4%	7.69%	אי עמידה	1.3%
0.9%	27.27%	אי עמידה	3.6%
1.3%	0.00%	עמידה בינונית	2.6%
1.0%	3.13%	עמידה נמוכה	2.1%
0.0%	0.00%	אי עמידה	1.4%
1.7%	0.00%	אי עמידה	3.7%
0.4%	2.33%	אי עמידה	2.6%
2.3%	0.00%	עמידה בינונית	1.9%
0.4%	0.00%	עמידה נמוכה	1.2%

עמידה מלאה ●

אי עמידה בינונית ●

רחוקים מהיעד ●

מינסטריון	יחידת שירות המדינה	חברה ערבית
בריאות	מרכז גריאטרי דורות נתניה	21.5%
בריאות	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	19.2%
בריאות	מרכז רפואי "לב השרון"	21.3%
חקלאות	מינהל המחקר החקלאי	6.1%
אוצר	מנהל התכנון	3.1%
חינוך	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ	9.3%
בריאות	מרכז רפואי ברזילי אשקלון	7.8%
בריאות	מרכז רפואי ע"ש ברוך פדה-פוריה	43.5%
בריאות	מרכז רפואי שיבא תל-השומר	14.2%
בריאות	רפואה משפטית אבו-כביר	4.0%
בריאות	מעבדות ברה"צ י-ם	7.3%
בריאות	מרכז גריאטרי ראשל"צ	1.5%
בריאות	בית חולים פלימן חיפה	44.8%
בריאות	לשכת הבריאות ירושלים	7.8%
בריאות	מגריאטרי ע"ש שוהם	31.8%
אוצר	משרד האוצר	4.6%
אנרגיה	משרד האנרגיה	5.3%
בינוי ושיכון	משרד הבינוי והשיכון	6.9%
בריאות	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור	27.1%
חוץ	משרד החוץ	2.7%
חינוך	משרד החינוך	9.4%
חקלאות	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	10.8%
כלכלה	משרד הכלכלה	4.6%
עבודה ורווחה	משרד הכלכלה - זרוע העבודה	8.5%
משפטים	משרד המשפטים	10.3%
עלייה וקליטה	משרד העלייה והקליטה	0.9%
פנים	משרד הפנים	48.4%
עבודה ורווחה	משרד הרווחה והביטחון החברתי	14.7%
תחבורה	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים	9.2%
תיירות	משרד התיירות	7.1%
תקשורת	משרד התקשורת	4.4%
בטחון פנים	משרד לבטחון הפנים	3.4%
הגנת הסביבה	משרד להגנת הסביבה	7.3%
שוויון חברתי	משרד לשוויון חברתי	6.4%
ראש הממשלה	משרד ראש ממשלה	1.4%
ראש הממשלה	נציבות שרות המדינה	4.2%

עולים חדשים	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יוצאי אתיופיה
1.4%	0.00%	עמידה בינונית	14.7%
1.6%	2.74%	עמידה בינונית	3.8%
0.7%	0.00%	עמידה בינונית	5.5%
1.2%	0.00%	עמידה נמוכה	1.2%
0.0%	25.00%	אי עמידה	0.6%
0.3%	0.00%	אי עמידה	1.5%
4.9%	1.13%	עמידה בינונית	7.0%
1.0%	1.00%	עמידה נמוכה	0.6%
2.4%	0.00%	עמידה בינונית	7.1%
0.0%	0.0%	עמידה בינונית	0.0%
0.0%	0.00%	אי עמידה	2.4%
0.0%	20.00%	עמידה מלאה	13.1%
1.5%	7.14%	עמידה נמוכה	2.9%
1.0%	14.29%	עמידה נמוכה	2.0%
0.6%	3.85%	עמידה בינונית	5.1%
0.3%	5.92%	אי עמידה	1.0%
0.4%	0.00%	אי עמידה	2.3%
0.6%	10.64%	עמידה בינונית	2.1%
1.6%	4.35%	עמידה בינונית	0.4%
1.4%	2.63%	אי עמידה	0.9%
0.1%	10.80%	אי עמידה	1.3%
0.3%	1.33%	עמידה נמוכה	2.5%
0.5%	4.35%	אי עמידה	2.4%
0.4%	9.09%	עמידה בינונית	1.4%
0.3%	9.68%	עמידה נמוכה	2.2%
10.6%	5.32%	אי עמידה	6.4%
0.3%	13.10%	אי עמידה	0.9%
0.2%	2.29%	עמידה נמוכה	4.6%
0.8%	8.0%	עמידה נמוכה	1.3%
1.5%	5.3%	אי עמידה	1.0%
0.0%	4.4%	עמידה נמוכה	0.6%
0.6%	7.9%	אי עמידה	2.6%
0.2%	5.4%	עמידה נמוכה	2.3%
0.0%	3.8%	אי עמידה	1.7%
0.2%	0.8%	אי עמידה	2.0%
0.0%	6.8%	עמידה נמוכה	4.5%

עמידה מלאה ●

אי עמידה בינונית ●

רחוקים מהיעד ●

חברה ערבית	יחידת שירות המדינה	מיניסטריון
21.2%	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש	בריאות
8.6%	רשות האוכלוסין וההגירה	פנים
7.5%	רשות האכיפה והגבייה	משפטים
4.1%	רשות הבדואים	חקלאות
7.5%	רשות התחרות	כלכלה
1.7%	רשות התעופה האזרחית	תחבורה
0.0%	המועצה לביטחון לאומי	ראש הממשלה
4.5%	המכון הגיאולוגי	אנרגיה
0.0%	הרבנות הראשית	שירותי דת
0.0%	הרשות להתחדשות עירונית	פנים
3.8%	לשכת הפרסום הממשלתית	מדע ותרבות
3.9%	משרד הבריאות	בריאות
0.0%	מערך הסייבר הלאומי	ראש הממשלה
0.0%	משרד התחבורה-נמל חדרה	תחבורה
0.0%	משרד התפוצות	ראש הממשלה
0.0%	משרד ירושלים ומורשת	ראש הממשלה
0.0%	משרד למודיעין	ראש הממשלה
37.9%	משרד לשיתוף פעולה אזורי	ראש הממשלה
0.0%	נתיב	ראש הממשלה
0.0%	פיתוח הפריפריה, הנגב והגליל	פיתוח הפריפריה, הנגב והגליל
5.3%	רשות החשמל	אנרגיה
4.2%	רשות המסים בישראל	אוצר
7.3%	רשות השירות הלאומי האזרחי	חקלאות

עולים חדשים	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יוצאי אתיופיה
1.2%	9.38%	עמידה בינונית	1.2%
0.6%	7.5%	עמידה נמוכה	3.4%
0.0%	11.4%	עמידה נמוכה	2.7%
0.0%	0.0%	עמידה נמוכה	2.7%
1.5%	14.3%	אי עמידה	1.5%
0.9%	0.0%	אי עמידה	0.0%
0.0%	0.00%	אי עמידה	0.0%
1.8%	0.00%	אי עמידה	2.7%
0.0%	72.73%	אי עמידה	0.0%
0.0%	0.00%	אי עמידה	0.0%
0.0%	0.00%	אי עמידה	0.0%
0.4%	3.65%	עמידה בינונית	1.3%
0.0%	0.00%	אי עמידה	1.1%
0.0%	לא נמסרו נתונים	אי עמידה	0.0%
0.0%	0.0%	אי עמידה	0.0%
0.0%	25.0%	אי עמידה	4.0%
0.0%	14.3%	אי עמידה	4.2%
0.0%	0.0%	אי עמידה	3.4%
1.6%	0.0%	אי עמידה	0.0%
2.3%	14.3%	אי עמידה	2.3%
0.0%	0.0%	אי עמידה	4.0%
1.1%	0.0%	אי עמידה	5.3%
0.0%	10.0%	אי עמידה	2.4%

נספח ב' טבלת ציוני מדד הגיוון התעסוקתי 2022 של כלל היחידות בשירות המדינה

אחוז השינוי	ציון סופי 2022	ציון סופי 2021	מערכת	משרד	משרד
9%	89.7	82.4	משרדי ממשלה	המרכז למיפוי ישראל	3630
31%	85.4	65.3	משרדי ממשלה	רשות השירות הלאומי האזרחי	470
12%	85.2	76.1	משרדי ממשלה	בתי דין רבניים	810
0.3%	84.6	84.3	מערכת הבריאות	בית חולים פלימן חיפה	2430
18%	83.4	70.8	משרדי ממשלה	רשות הבדואים	640
21%	82.4	75.6	משרדי ממשלה	הרשות לשוק ההון	1910
77%	82.4	46.6	משרדי ממשלה	משרד העבודה	1860
-1%	82.2	83.0	מערכת הבריאות	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש	2451
32%	81.7	61.8	משרדי ממשלה	משרד המשפטים	1600
6%	81.5	76.6	משרדי ממשלה	רשות התחרות	1310
7%	80.7	75.7	משרדי ממשלה	משרד הבינוי והשיכון	3600
6%	80.4	75.8	משרדי ממשלה	רשות המסים בישראל - מס הכנסה	560
16%	79.5	68.7	מערכת הבריאות	מרכז גריאטרי דורות נתניה	2432
19%	79.4	66.9	משרדי ממשלה	הרבנות הראשית	820
1%	79.3	78.9	מערכת הבריאות	מרכז גריאטרי ראשל"צ	2435
19%	78.9	66.4	משרדי ממשלה	המכון הגיאולוגי	3420
16%	78.8	68.1	מערכת הבריאות	משרד הבריאות	2401
33%	78.8	59.3	מערכת החוץ והביטחון	המשרד לבטחון לאומי	700
0.5%	78.6	78.3	משרדי ממשלה	משרד העלייה והקליטה	3900
71%	78.3	45.8	משרדי ממשלה	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	1100
0.5%	78.3	77.9	משרדי ממשלה	משרד הכלכלה	1300
-2%	78.2	79.4	משרדי ממשלה	רשות האכיפה והגבייה	1680
33%	78.0	58.8	משרדי ממשלה	הרשות לאכיפה במקרקעין	520
-5%	77.8	81.6	משרדי ממשלה	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן	1320
-1%	77.4	78.3	משרדי ממשלה	משרד להגנת הסביבה	2600
51%	77.3	51.3	מערכת הבריאות	מ.גריאטרי ע"ש שוהם	2431
6%	77.3	73.2	משרדי ממשלה	משרד האנרגיה והתשתיות	3400
-8%	77.1	83.8	מערכת הבריאות	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	2442
9%	77.0	70.5	משרדי ממשלה	משרד הפנים	2000
-3%	76.9	79.6	מערכת הבריאות	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור	2440
11%	76.9	69.1	משרדי ממשלה	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	450
5%	76.5	72.5	מערכת הבריאות	בית חולים ע"ש א. וולפסון	2418
9%	76.0	69.4	משרדי ממשלה	הרשות הממשלתית למים ולביוב	1120
-3%	75.5	77.5	מערכת הבריאות	מרכז רפואי ברזילי אשקלון	2420
2%	75.2	73.8	משרדי ממשלה	המדפיס הממשלתי	550
13%	74.9	66.0	מערכת הבריאות	בית חולים אברבנאל	2446
29%	74.9	58.2	משרדי ממשלה	משרד הרווחה והביטחון החברתי	1870
-3%	74.8	76.9	משרדי ממשלה	נציבות שירות המדינה	490

משרד	משרד	מערכת	ציון סופי 2021	ציון סופי 2022	אחוז השינוי
1900	חדשנות מדע וטכנו' תרבות וספורט	משרדי ממשלה	70.8	74.8	6%
1156	מינהל המחקר החקלאי	משרדי ממשלה	67.6	74.5	10%
2411	מרכז רפואי צפון (פוריה)	מערכת הבריאות	67.8	74.3	10%
3500	רשות החשמל	משרדי ממשלה	70.9	74.3	5%
3700	משרד התיירות	משרדי ממשלה	77.1	74.2	-4%
555	מנהל התכנון	משרדי ממשלה	55.9	74.0	32%
1000	משרד החינוך	משרדי ממשלה	74.7	73.7	-1%
2410	בית חולים זיו צפת	מערכת הבריאות	68.5	73.4	7%
1130	שירות ההדרכה והמקצוע	משרדי ממשלה	45.1	73.4	63%
510	שירות עיבודים ממוחשבים	משרדי ממשלה	66.6	72.9	9%
2419	המרכז הרפואי שמיר	מערכת הבריאות	76.9	72.9	-5%
418	המשרד לשירותי דת	משרדי ממשלה	76.1	72.5	-5%
1030	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ	משרדי ממשלה	75.5	72.4	-4%
2444	מרכז רפואי "לב השרון"	מערכת הבריאות	57.0	72.3	27%
2415	בית חולים הלל יפה חדרה	מערכת הבריאות	68.1	72.2	6%
2417	מרכז רפואי שיבא תל-השומר	מערכת הבריאות	74.6	72.2	-3%
2443	בית חולים שער מנשה	מערכת הבריאות	67.0	71.9	18%
2200	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים	משרדי ממשלה	72.8	71.9	-1%
1670	הנהלת בתי המשפט	משרדי ממשלה	63.1	71.8	14%
2454	ב. הנפש באר-שבע	מערכת הבריאות	73.4	71.6	-2%
2434	בית חולים שמואל הרופא	מערכת הבריאות	73.9	71.5	-3%
1110	השירותים הווטרינריים	משרדי ממשלה	50.5	68.8	36%
570	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ	משרדי ממשלה	75.1	67.7	-10%
2413	בית חולים רמב"ם חיפה	מערכת הבריאות	74.6	67.0	-10%
2412	המרכז הרפואי לגליל	מערכת הבריאות	68.9	65.7	-5%
400	משרד ראש ממשלה	משרדי ממשלה	74.5	64.6	-13%
8500	משרד התקשורת	משרדי ממשלה	75.5	62.4	-17%
2448	בית חולים באר יעקב - נס ציונה	מערכת הבריאות	48.3	60.0	24%
2260	השירות המטאורולוגי	משרדי ממשלה	48.8	58.1	19%
411	מערך הסייבר הלאומי	מערכת החוץ והביטחון	59.0	58.0	-2%
900	משרד החוץ	מערכת החוץ והביטחון	36.4	57.3	58%
2240	רשות התעופה האזרחית	משרדי ממשלה	32.5	54.2	67%
500	משרד האוצר	משרדי ממשלה	31.6	52.7	67%
620	משרד לשיתוף פעולה אזורי	משרדי ממשלה	72.9	49.4	-32%
2020	רשות האוכלוסין וההגירה	משרדי ממשלה	55.8	47.3	-15%
480	נתיב	מערכת החוץ והביטחון	31.3	40.7	30%
403	נגב, גליל ושתפ"א	משרדי ממשלה	54.0	38.0	-30%
610	משרד לשיוויון חברתי	משרדי ממשלה	71.8	25.7	-64%
710	הרשות הארצית לכבאות והצלה	מערכת החוץ והביטחון	48.5	21.1	-56%
420	לשכת הפרסום הממשלתית	משרדי ממשלה	23.7	19.7	-17%
410	המועצה לביטחון לאומי	מערכת החוץ והביטחון	0.0	0.0	-

נספח ג' 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 באתיופיה, 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:

אופן בדיקת מועמדות	הגדרה	יעד ממשלתי	אוכלוסייה
הצהרה	מי שהוא ערבי, לרבות דרוזי או צ'רקסי	10%	חברה ערבית
הצהרה	מי שהוא או אחד מהוריו נולדו באתיופיה	כפי שיעורם באוכלוסייה (כיום 1.73%)	ישראלים יוצאי אתיופיה
נבדקים האישורים הרלוונטיים על ידי מרכז ועדת הבוחנים ביחידה	לפי הגדרת תקנות שירות המדינה המובאת מטה	5%	אנשים עם מוגבלות משמעותית*
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	המשתייך לאוכלוסייה החרדית, ומי שהוא, ילדו או בן זוגו לומד או למד במוסד חינוך חרדי	7% מהנקלטים לשירות המדינה	מגזר חרדי
הצהרה תוך פירוט שנת עלייה	מי שעלה בהיותו בגיר וטרם חלפו 12 שנים מיום עלייתו	לא נקבע	עולים חדשים

* אנשים עם מוגבלות משמעותית

1. 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.
2. 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.