



#מגוונים_את_שירות_המדינה

נציבות שירות המדינה

דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה

לשנת תשפ"ב-תשפ"ג, 2023

אייר תשפ"ד, מאי 2024



אגף גיוון תעסוקתי
قسم التنوع التشغيلي
אגף בכיר לתכנון ואסטרטגיה



נציבות
שירות
המדינה
מייבם אותך בזה

כתיבה ועריכה:

זאלו אדיסו - מנהלת תחום גיוון תעסוקתי
רחל שטה - סטודנטית יחידת הגיוון התעסוקתי

איסוף וניתוח נתונים:

שי אגונין - ניתוח נתונים ומחקר אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות
מרינה שניר - ראש צוות BI, אגף בכיר טכנולוגיות דיגיטליות ומידע

כתיבה ועריכה מדד הגיוון התעסוקתי:

טליה פרבר - סגנית מנהל אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי
ניהאיה דיאב - מנהלת תחום (ניתוח ועיבוד מידע), אגף בכיר בקרת ניהול ההון האנושי
ליטל אליהו - רכזת בכירה (ניתוח ועיבוד מידע), אגף בכיר בקרת ניהול ההון האנושי

עיצוב גרפי: סטודיו קליק

תודות

בראשית, אנו מודים לנציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ על הצבת דגל הגיוון והשוויון בשירות המדינה כערך עליון, על התמיכה והגיבוי המלא להובלת המאמצים מתוך חתירה בלתי מתפשרת ומחויבותו האישית למשימה הלאומית של הגיוון והשוויון בשירות המדינה. תודה לסגן נציב שירות המדינה, מר מוטי אהרוני, מנהל אגף בכיר בקרת ניהול ההון אנושי ולצוות האגף, על פיתוח המדד השנתי לגיוון תעסוקתי ככלי שיסייע רבות בהובלת משימת הגיוון. תודה למנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, מר רונן דסה על הליווי והתמיכה בעשייה המאומצת לאורך השנה ובהוצאתו של הדוח. תודה לגב' ורד אבוטבול שהם, מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון וצוות האגף, על השותפות והובלת מאמצים לגיוון בשער הכניסה המרכזי של שירות המדינה.

תודות לצוות האגף לגיוון תעסוקתי על העשייה והמאמצים כל יום ולאורך השנה. תודה לגב' דורי שארף מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי ולגב' רחל שטה על השותפות בכתיבת הדוח בנחישות, יצירתיות ומקצועיות רבה ועל העשייה המתמשכת.

תודה למר' יניב ברודי מנהל תחום פרויקטים ולמר' שי 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.

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

5	דבר נציב שירות המדינה
6	דבר ראש אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות
7	דבר מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי
8	דבר מנהלת תחום גיוון תעסוקתי
9	הקדמה
13	תקצירים (אנגלית וערבית)
18	גיוון בשירות המדינה בחירום
22	חלק א': גיוון וייצוג בשירות המדינה
23	תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה
25	פרק א': ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה
26	ייצוג החברה הערבית לרבות דרוזים וצ'רקסים בשירות המדינה
34	ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה
42	ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה
50	ייצוג המגזר החרדי בשירות המדינה
59	ייצוג עולים חדשים בשירות המדינה
67	פרק ב': נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה
68	קידום תעסוקה מגוונת בגיוס ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2023
75	פרק ג': מנהיגות בשירות המדינה
76	1. תכנית צוערים לשירות המדינה
77	2. המדרשה הלאומית
77	3. תכנית העתודה לסגל הבכיר
77	4. תכנית העמיתים לסגל הבכיר
78	חלק ב': מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה
85	נספחים
86	1. נספח א' – שיעור העמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחידות שירות המדינה
89	2. נספח ב' – טבלת ציוני מדד הגיוון התעסוקתי 2023 של כלל היחידות בשירות המדינה
91	3. נספח ג' – הגדרות האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם



דבר נציב שירות המדינה

לאחר תקופה משמעותית מאז פרוץ המלחמה שהתחילה עם ההתקפה הנפשעת של אויבנו, העם מתמודד בגבורה ובאחדות, בחזית ובעורף, על מנת שהאור יגבר על החושך והטוב ינצח את הרע.

גם בשירות המדינה אנו משתדלים לעשות ככל יכולתנו לניצחון מדינת ישראל, בסיוע לעובדי המדינה שהינם משרתי מילואים ונלחמים בחזיתות השונות, במתן שירותים ממשלתיים מיטביים לאזרחים שנאלצו לצאת מבתיהם כדי לאפשר לצבא להילחם בסמוך למקומם, בבניית גופים ממשלתיים חדשים שנועדו להתמודד עם המצב החדש, במיזמי סיוע של עובדי המדינה במערכים ממשלתיים המצויים בחסר בשל הלחימה, בפעולות לסיוע רווחתי לעובדי מדינה המצויים במשבר בתקופה זו ובסיוע לגורמים אזרחיים בשל מצב החירום.

כמעסיק הגדול ביותר במשק אשר ערכים ונורמות של שוויון וגיוון הינם נר לרגליו, תפקידנו כשירות המדינה הוא לייצר אקלים ארגוני בו כל עובד ועובדת מכירים את זכויותיהם ומודעים להם וחשים בנוח לממשן בכל התחומים. פעילות האגף בשנה החולפת המשיכה ביצירת תשתית איתנה ליצירת אקלים ארגוני טוב ואיכותי יותר ואני מברך על כך.

במסגרת זאת, מוטלת עלינו החובה לפעול על מנת לגוון את שירות המדינה. איננו עושים זאת כמחווה של רצון טוב או כסיוע חברתי למען העובדים מאוכלוסיות אלו. אנו עושים זאת על מנת ששירות המדינה יוכל להיטיב את השירות לכלל אזרחי ישראל.

בין מאמצי הנציבות ומתוך החשיבות שבשקיפות נתוני הגיוון לציבור, מפרסמת נציבות שירות המדינה זו השנה השביעית את דוח הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה. בדוח מובאים נתוני הגיוון של האוכלוסיות המוגדרות בחוק כזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה ומדד הגיוון התעסוקתי המשקף את המאמצים לניהול הגיוון בכל אחת מיחידות שירות המדינה בהתאם לתבחינים אחידים.

יחד עם ההצלחות בתחום לאורך השנים, עבודה רבה עוד לפנינו ואנו צריכים לעבור עוד כגברת 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 מתכבדים להגיש בפניכם את דוח הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה. בהזדמנות זאת, ברצוני להודות לעוסקים במלאכה משמעותית זו בנציבות שירות המדינה.

אני תקווה כי בע"ה נמשיך לשלב כראוי את האוכלוסיות שטרם זכו לייצוג הולם כיאות בשירות המדינה, לטובת עם ישראל ומדינת ישראל.

בברכה,

פרופ' דניאל הרשקוביץ

נציב שירות המדינה



דבר ראש אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות

כמדי שנה, מצוין יום הגיוון הבין לאומי בתאריך 21.5. השנה מצוין יום זה בצל מלחמת 'חרבות ברזל'.

בתקופת החירום, הנוכחית ואלו שקדמו לה, בולטים באופן מיוחד היבטים שונים של תפיסת הגיוון וההכללה בשירות המדינה. זהו יעד אסטרטגי מרכזי, אשר משפיע באופן ישיר על חוסנה של המדינה, עובדי ועובדות המדינה ואזרחי ישראל כולם.

טרם פרוץ המלחמה עסק האגף לגיוון תעסוקתי בקידום הנגשת זכויות אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם והעדפה מתקנת, במיקוד אסטרטגי של גיוס ושימור עובדות ועובדים עם מוגבלות.

עם פרוץ המלחמה, ומתוך הבנה על הרגישות הגבוהה והקושי בהתנהלות ארגונים מגוונים בזמן המלחמה ועל רקע הטבח הנורא של השבעה באוקטובר, הרחיב האגף את פעילותו ופעל לליווי המשרדים והיחידות השונות בטיפול במתחים הבין מגזריים ובעיקרם בין הצוותים היהודים והערבים במשרדים, וכן אל מול המתרחשות הציבוריות אל מול החברה החרדית תוך מתן כלים מעשיים והדרכות לטיפול באירועים נקודתיים, וכן בהגברת המודעות ובגילוי רגישות מוגברת כלפי עובדים ועובדות עם מוגבלות.

התקופה הנוכחית הוכיחה לנו, פעם אחר פעם, כי מטבעם של מצבי חירום להבליט את הדרוש תיקון ולהטמיע את הטוב. אנו כואבים את חסרונם של אחינו ואחיותינו הנתונים עדיין בשבי החמאס ומתפללים לשובם במהרה, מחבקים את משפחות הנופלים והנרצחים ומתפללים לשלומם ושובם לשלום של כל חיילינו וכוחות הביטחון.

אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות ויחידת גיוון תעסוקתי בתוכו ימשיכו ויפעלו ללא לאות לפיתוח וקידום מדיניות גיוון והכללה בת קיימא לאתגרי הגיוון וההכללה בשגרה ובחירום.

אני מאחל לכולנו ימים טובים יותר והמשך עשייה ברוכה.

בברכה,

רון דסה

מנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות



דבר מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי

מאז הטבח האיום בשבעה באוקטובר ופרוץ מלחמת "חרבות ברזל" אנו עדים לדינמיקה ציבורית המאופיינת ברוח התנדבות יוצאת דופן, דאגה לזולת ונחישות חסרת תקדים לניצחון על אלו הקמים עלינו לכלותנו.

עובדות ועובדי המדינה התגייסו במלוא כוחם למלחמה. חלקם עזבו בית ומשפחה והתייצבו לשירות מילואים, חלקם התייצבו לתפקידיהם הציבוריים, מי במערכת הבריאות, מי במערכת הביטחון, מי במשרדי הממשלה. רבות ורבים כל כך מצאו עצמם מחזיקים את כתלי בתיהם ואת משק העבודה הישראלי כולו בעוד שבנות ובני הזוג גויסו למלחמה באשר פגשה אותם.

בד בבד עם ההתגייסות הצבאית והאזרחית, המלחמה הציפה גם סוגיות חברתיות מורכבות הנוגעות לבסיס חיינו המשותפים במדינת ישראל. במשרדי הממשלה נדרשנו להישיר מבט ולעסוק בסוגיית השותפות כבר בימי הלחימה הראשונים. לשוב ולחדד את המצפן הערכי, הלאומי והחברתי שמוביל אותנו כעם, כחברה, כשירות מדינה מקצועי ומחויב לאזרחי ישראל העומד בפני משימת הרציפות התפקודית ושיקומה של המדינה ואזרחי הקרבות.

טרם המלחמה עסק האגף בנושאי הרוחב העומדים בליבת פעולתנו המקצועית- הסרת חסמים העומדים בפני אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, קידומן של קבוצות מבין אלו הנדרשות לכלים שונים על מנת למצות את פוטנציאל התרומה שלהן לשירות המדינה, והטמעת תפיסת גיוון מהותי והכללה של מגוון תפיסות ודעות בנוסף לשאלת השתייכותו של מאן דהוא לקבוצה זו או אחרת. המיזמים הרבים שהחלו טרום המלחמה קיבלו תפנית חדה לאחר שפרצה, ופעילות האגף הורחבה לטיפול בהיבטי החירום של תחומי העיסוק בנוסף על פעולות השגרה. במהלך המלחמה עסק האגף לגיוון תעסוקתי בליווי הממונות והממונים על גיוון תעסוקתי עת שהם עוסקים בשמירה על חוסנו של הארגון על כלל עובדיו, איתור נקודות חיכוך והטיפול בהן בהיבטים שונים. פעלנו רבות על מנת לאתר קבוצות מתוך שירות המדינה הנדרשות לתשומת לב מיוחדת בזמן המלחמה, הן מטעמי פיזור גיאוגרפי והן עקב מאפיינים אישיים או קבוצתיים שונים.

במהלך המלחמה איבדנו רבים וטובים כל כך. גם מעל לדפי דוח זה אנו מחבקים את המשפחות אשר איבדו את היקר להן מכל, ומתפללים כל העת לשובם לשלום של חיילינו, כוחות הביטחון, החטופים והחטופות כולם.

הדוח שלפניכם פורש את תמונת המצב העדכנית בשירות המדינה, והשנה בחרנו לפתוח צוהר גם להיבטי הגיוון ועיסוק המשרדים בחירום.

הדרך להשגת המטרה עוד ארוכה. נמשיך ונפעל למען גיוון, מהותי ומעשי, בכל מוקדי קבלת החלטות, על מנת להבטיח מגוון נקודות מבט ודעות שתאפשר התמודדות מיטבית עם האתגרים שעוד צפויים לנו, בשגרה ובחירום.

בתפילה לימים טובים, ובשורות טובות בקרוב.

דורי שארף

מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי



דבר מנהלת תחום גיוון תעסוקתי

מלחמת חרבות ברזל אשר נחתה עלינו כרעם ביום בהיר עדיין בעיצומה ומדינת ישראל מצויה במצב חירום בעקבות הטבח של השבעה באוקטובר. כחלק מההיערכות למצב החירום האגף לגיוון תעסוקתי יזם מפגשים וירטואליים תכופים עם ממונות וממוני הגיוון התעסוקתי, ניתנו הדרכות להתמודדות עם המצב ואף בוצעו התערבויות ביחידות שירות המדינה ובבתי החולים בהם נדרשה התערבות. כמו כן, האגף יזם וקיים וובינרים וסדנאות למתן כלים לניהול צוות מגוון בעת חירום.

מובא לעיונכם הדוח השביעי המשקף את תמונת המצב של הגיוון והייצוג בשירות המדינה. דוח זה מציג בשקיפות מלאה ומתוך מחויבות לציבור, את תמונת מצב הגיוון והייצוג העכשווי בשירות המדינה. הדוח מציג תמונה מקיפה של מגמות, אתגרים 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 חלק מהאוכלוסיות 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 מצוי בירידה. במיקוד אסטרטגי בשיעור הייצוג בדרגי הביניים ובדרג הבכיר, שיעורי הייצוג עדיין לא עומדים ביעדים הממשלתיים, אך בבחינה השוואתית ביחס לשנים קודמות קיימת עלייה קלה.

זאת השנה הרביעית בה מפורסם מדד הגיוון התעסוקתי, אשר משקף תמונת מצב שנתית של הגיוון והייצוג בשירות המדינה. לפיו, ניתן לראות כי חלה עלייה קלה בציון המדד לשנת 2023 ביחס לשנה קודמת. אף על פי כן, עשייה רבה עוד לפנינו במחויבות להוביל את הגיוון במוקדי קבת ההחלטות ובדרגים הגבוהים.

גם 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.

מלחמת חרבות ברזל ומצב החירום במדינה הציבו בפנינו אתגרים רבים, שירות המדינה ימשיך לפעול ולהוביל מאמצים לגיוון וייצוג ההון האנושי בשירות המדינה כמעסיק הגדול במשק וכנותן שירותים לכל אזרחי ישראל, תוך חתירה לשוויון, גיוון וכשירות תרבותית בשירות המדינה בשגרה ובחירום.

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

::תַּעֲרָא חַרְבַּת אֶלְאָא חַפְחַפְּ - 'לאט לאט תלמד הביצה לצעוד באמצעות רגליה' (פתגם אתיופי)

בשותפות ובהערכה רבה,
זאלו אדיסו
מנהלת תחום גיוון תעסוקתי

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

הדוח 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 הדוח:

חלק א - דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה:

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

פרק ג' - מנהיגות בשירות המדינה, אשר נותן סקירה ביחס לייצוג ולגיוון בתכנית הצוערים, המדרשה הלאומית ותכנית עתודה ועמיתים לסגל בכיר בשירות 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 2023 - ציוני כלל שירות המדינה ועשרת היחידות המובילות.

חקיקה והחלטות ממשלה

- להלן עיקרי החקיקה והחלטות הממשלה באשר ליעדים להעסקת אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם:
- חברה ערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסיים - החלטות ממשלה מספר 2579 משנת 2007 ומספר 4436 משנת 2009, קבעו כי 10% מעובדי השירות הציבורי יהיו בני החברה הערבית.
- יוצאי אתיופיה - החלטת ממשלה מספר 1065 משנת 2016, קבעה כי מידת ייצוגם בשירות המדינה תהיה לכל הפחות כפי שיעורם באוכלוסייה הכללית, כלומר 1.7%.
- אנשים עם מוגבלות - חוק שוויון זכויות (אנשים עם מוגבלות) (תיקון מס' 15) התשע"ו - 2016, קובע כי 5% מעובדי שירות המדינה יהיו עובדים עם מוגבלות, כהגדרתה בתיקון.
- עולים חדשים - חוק שירות המדינה שנכנס לתוקף ב-2017.1.1, קובע כי עולים חדשים זכאים לייצוג הולם. בהחלטת ממשלה מיום 15.5.24 נקבע יעד הייצוג על 3%.
- מגזר חרדי - החלטת ממשלה מספר 3268 קובעת כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתייכים למגזר החרדי לא יפחת מ-7%.

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

הערות מתודולוגיות

- בשירות המדינה שלוש מערכות ארגוניות: מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, מערכת הבריאות, מערכת החוץ ומערכת הביטחון.
- הנתונים כוללים את כלל היחידות הכפופות לנציבות שירות המדינה, מלבד יחידות מערכת הביטחון, ונאספו דרך מערכת מה"ת ושיוך האוכלוסיות בוצע דרך מערכת מרכז"ה, נכון לתאריך 31.12.23.
- הדוח מציג ניתוח מידע אודות עובדי המדינה הפעילים ומחריג עובדי תאגיד, עובדים מן החוץ ועובדים שאינם בהעסקה ישירה.
- בהתפלגות מדרג שירות המדינה, הוסרו 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 הצהרת וולונטרית של המועמד בנתוני הגיוס והמיון ועל פי נתוני העובדים בתיק העובד ממערכת המרכבה/מהות.

- שירות המדינה מתחלק לארבע רמות מדרג (מהבסיס לבכיר): כניסה-מסד, ניהול מקצועי - מירב, דרג ביניים - תיכון, בכיר. ההתייחסות לרמות אלו יופיעו בדוח באופן הבא: דרג כניסה, דרג ניהול מקצועי, דרג ביניים, דרג בכיר (מהבסיס לבכיר): כניסה - מסד, ניהול מקצועי - מירב, דרג ביניים - תיכון, בכיר. ההתייחסות לרמות אלו יופיעו בדוח באופן הבא: דרג כניסה, דרג ניהול מקצועי, דרג ביניים, דרג בכיר.
- ככלל סטודנטים נכללים בדרג המסד אולם בשל שונות התקן ולצורך הנגשת הנתונים הפרדנו את הסטודנטים בדוח זה לדרג נוסף.
- נתוני הדוח מתייחסים לשנת 2023 ונותחו ברבעון הראשון לשנת 2024.
- בדוח זה, ייסקרו נתוני מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך ומערכת הבריאות.
- הדוח מנוסח בלשון זכר אך מתייחס בצורה שווה לשני המינים.

עיקרי הדוח ונתונים כלליים

- בשירות המדינה מועסקים כ-83,585 עובדות ועובדים ב-95 יחידות, מתוכם:
 - 12,753 עובדים מהחברה הערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 15.2% מכלל העובדים.
 - 3,201 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.8% מכלל העובדים.
 - 2,488 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3% מכלל העובדים [1].
 - 2,373 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 2.8% מכלל העובדים.
 - 1,018 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% 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 קיימת עמידה ביעד הייצוג בדרג סטודנטים, דרג כניסה ודרג ניהול מקצועי.
 - ביחס ליוצאי אתיופיה קיימת עמידה ביעד הייצוג בדרג סטודנטים ובדרג הכניסה.
 - ביחס לאנשים עם מוגבלות לא קיימת עמידה ביעד הייצוג באף מדרג. יחד עם זאת, דרג הביניים (4.4%) והדרג הבכיר (3.8%) עדיין ממוקמים באופן קרוב יחסית ליעד הייצוג. במדרג הסטודנטים כמעט אין ייצוג כלל.
 - ביחס למגזר החרדי שיעור הייצוג ברוב המדרגים הוא 3% ומטה. רק בדרג הסטודנטים - 9.6%.
 - ביחס לעולים חדשים, אין אף מדרג בו הייצוג עובר את ה-1.8%, ובמדרג הבכיר אין ייצוג כלל.
- 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.

מגמות מרכזיות

- שיעורי הייצוג בחלוקה למדרגי שירות המדינה:
- המגמה הכללית בחברה הערבית ובקרב יוצאי אתיופיה בשנים 2020-2023 היא של עלייה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
- המגמה הכללית בקרב עובדים עם מוגבלות בשנים 2020-2023 היא של ירידה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
- המגמה הכללית בקרב עובדים מהמגזר החרדי בשנים 2020-2023 היא של עלייה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
- מנתוני שיעורי הייצוג של עולים חדשים במדרגים השונים, ניתן לזהות מגמת ירידה בייצוגם בדרג הבכיר, מ-0.1% בשנת 2020 ועד 0% בשנת 2023. ביתר המדרגים הייצוג התייצב על 1.2% במשך 4 שנים, בשנת 2022 שיעור הייצוג עלה ל-1.3% ובשנת 2023 ירד ל-1.2%.
- מגדר:
 - בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2020-2023 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 חלה ירידה קלה של 0.2%, בקרב עולים חדשים חלה ירידה של 1.6%. במגזר החרדי נרשמה עלייה של 1.9% בשנת 2022 ו-1% בשנת 2023, וכעת אחוז הנשים עומד על 63.3%.
- 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 46.6% 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 או ירידה דרסטית באחוז שלהן בדרג הבכיר.
- חלוקה למערכות שירות המדינה:
 - החלוקה למערכות שירות המדינה בקרב כלל עובדי שירות המדינה הינה 51% עובדים במערכת הבריאות הממשלתית ו-49% 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.

[1] לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2022, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (3.5%-5%). נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2023 טרם פורסמו. 0.04% מהעובדים בשירות המדינה הנם אנשים עם מוגבלות אשר משתייכים גם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה. 0.16% הנם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם לחברה הערבית. 0.05% הנם 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 שהנם גם מהחברה הערבית, ו-0.02% הנם עולים חדשים מהמגזר החרדי.

אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם:

- בין השנים 2020-2022 שיעור הייצוג של עובדים מהחברה הערבית עלה ב-2% כאשר בשנת 2023 חלה עליה של 0.5% 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 2020-2023 שיעור ייצוגם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה עלה ב-0.7% כאשר בשנת 2023 חלה עליה של 0.1% בשיעור הייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה ביחס לשנה הקודמת.
- שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה בדרג הכניסה מאופיין בייצוג יתר משמעותי, ורוב העובדים במדרג זה הנם בדירוג מנהלי. נפעל למיפוי חסמים, מחקר ופעולות קידום וגיוס בכדי לשפר את אחוזי הייצוג במשרות במדרגים בכירים יותר ובכלל הדירוגים והמקצועות.
- בין השנים 2020-2023 שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות קטן ב-0.7%, כאשר בשנת 2023 חלה ירידה של 0.3% 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 מעבר לו.
- בשנת 2023 חלה עליה של 0.6% בשיעור הייצוג של עובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה ושיעורם עומד כעת על 2.8%. מדובר במגמת עלייה עקבית משנת 2020 אז אחוז העובדים מהמגזר החרדי עמד על 1.6%.
- מהסתכלות על נתוני מכרזים, גם השנה במרכזים כלליים, הפער הגדול ביותר בין שיעור המועמדים לשיעור הנבחרים הוא בקרב המגזר הערבי והחרדי.
- בין השנים 2020-2022 שיעור הייצוג של עולים חדשים עלה ב-0.1%. בשנת 2022 שיעור הייצוג עמד על 1.3% ובשנת 2023 שיעור הייצוג ירד ב-0.1% ועומד על 1.2%. נפעל לקידום קביעת יעד ייצוג עבור אוכלוסייה זו בשנה הקרובה.

היחידה לגיוון תעסוקתי

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

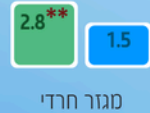
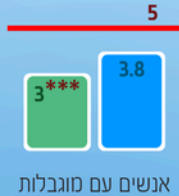
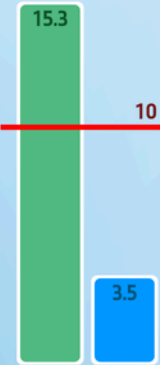


י"ג באייר תשפ"ד | 21.05.2024



גיוון הקול של כולנו

מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה
ציון *79.7



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

** היעד הממשלתי למגזר החרדי מוגדר מתוך אחוזי הגיוס

*** נתוני הייצוג של אנשים עם מוגבלות נמצאים בתהליכי טיוב ולכן יתכן חוסר דיוק בנתונים

■ ייצוג באחוזים בכלל שירות המדינה

■ ייצוג באחוזים בסגל הבכיר

■ יעד ייצוג באחוזים

תקצירים



Civil Service Diversity and Representation Report for the Year 2023

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.

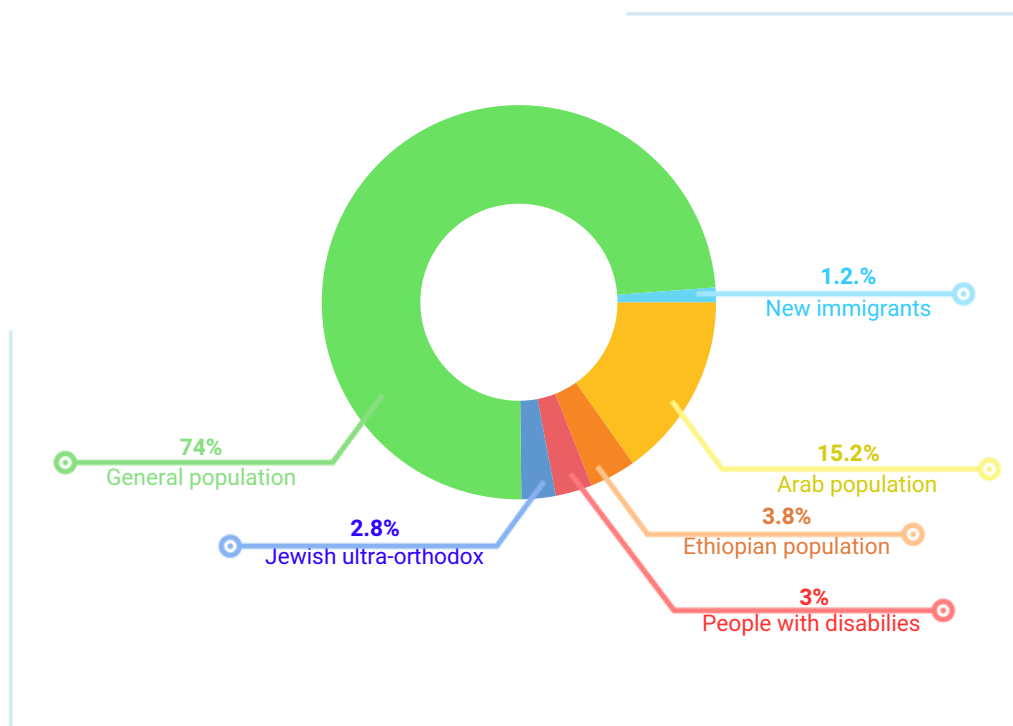
The Civil Service Representation and Diversity Report presents the state of the representation of the population groups that are entitled to proper representation in the Civil Service, by force of the Civil Service (nominations) Law 5719 (Hebrew Date)-1959.

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 83,585 employees in 95 departments, including:
 - 12,753 Civil Service employees from the Arab population, including Druze and Circassians; they constitute 15.2% of all the employees.
 - 3,201 Civil Service employees from the Ethiopian population; they constitute 3.8% of all the employees.
 - 2,488 Civil Service employees are people with disabilities; they constitute 3% of all the employees.
 - 2,373 Civil Service employees from ultra-orthodox Jewish communities; they constitute 2.8% of all the employees.
 - 1,018 Civil Service employees are new immigrants; they constitute 1.2% of all the employees.

Graph: Diversity in the Civil Service for the year 2023



- 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 past 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 2020-2023, the percentage of representation of employees from the Arab population in the Civil Service increased by 2%, while in 2023 there was an increase of 0.5% in their representation in comparison to the previous year.
- Between the years 2020-2023, the percentage of representation of employees from the Ethiopian population increased by 0.7%, while in 2023 there was an increase of 0.1% in their representation in comparison to the previous year.
- Between the years 2020-2023, the percentage of representation of employees with disabilities decreased by 0.7%, while in 2023 there was a decrease of 0.3% in their representation in comparison to the previous year. 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.
- 2.8% of all Civil Service employees are ultra-orthodox Jews. In 2023, there was an increase of 0.6% in their representation in comparison to the previous year. This has been a consistent upward trend since 2020, when the percentage of employees from the ultra-orthodox sector was 1.6%.
- Between the years 2020-2022, the percentage of representation of new immigrants increased by 0.1%, while in 2023 there was a decrease of 0.1% in their representation in comparison to the previous year. This year, we will work towards setting a goal for this population group.

This year's report devoted a chapter to initiatives to promote diversity in emergency services in the state service units, and procedures for submitting ministerial service requests, in order to provide a professional and adequate response to all Israeli citizens.

The report also presents the diversified employment index in the Civil Service. The index awards the score of 79.7 overall to the Civil Service. Divided by government systems, the index provides a score of 79 for the ministries and governmental departments system, and a score of 78.2 for the government health system. The index provides a score of 57.2 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 خدمات الدولة لعام 2023

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.

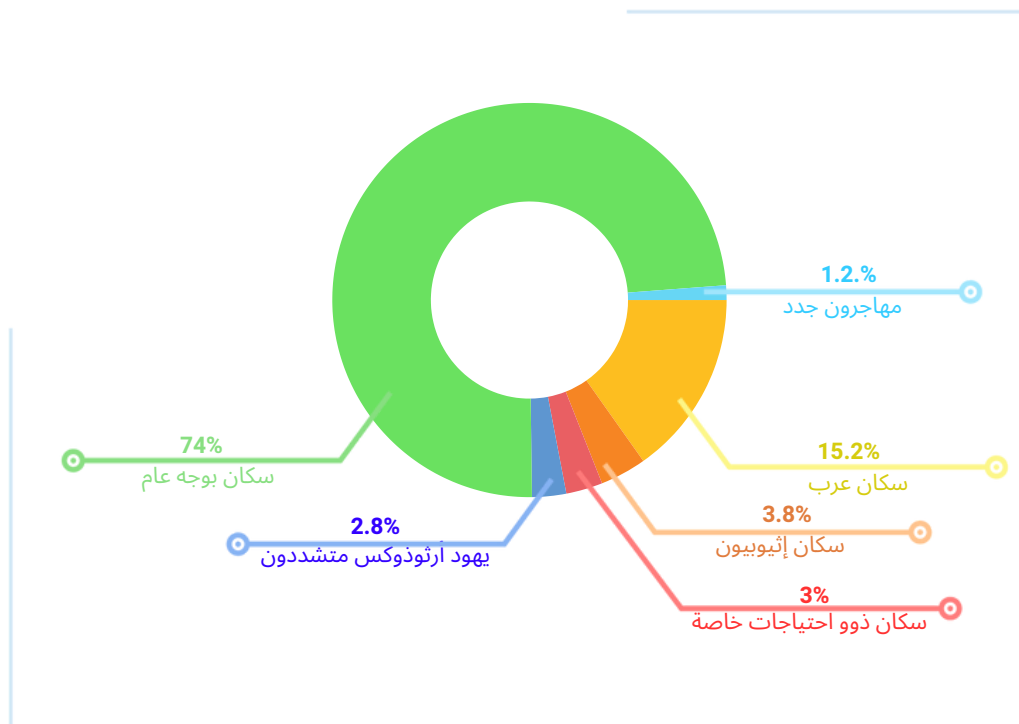
يعرض تقرير التمثيل والتنوع في الخدمة المدنية حالة تمثيل الفئات السكانية التي يحق لها التمثيل المناسب في قطاع الخدمة المدنية، بموجب قانون الخدمة المدنية (الترشيحات) رقم 5719 (التقويم العبري) لعام 1959.

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 83,585 موظفاً في 95 قسماً، من بينهم:
 - 12,753 موظفاً في قطاع الخدمة المدنية من السكان العرب بما فيهم الدروز والشراكسة؛ وهم يمثلون نسبة 15.2% من إجمالي العاملين.
 - 3,201 موظفاً في قطاع الخدمة المدنية من السكان الإثيوبيين؛ وهم يمثلون نسبة 3.8% من إجمالي العاملين.
 - 2,488 موظفاً في قطاع الخدمة المدنية من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ وهم يمثلون نسبة 3% من إجمالي العاملين.
 - 2,373 موظفاً في قطاع الخدمة المدنية من الطوائف اليهودية الأرثوذكسية المتشددة؛ وهم يشكلون نسبة 2.8% من إجمالي العاملين.
 - 1,018 من موظفي قطاع الخدمة المدنية من المهاجرين الجدد؛ وهم يشكلون نسبة 1.2% من إجمالي العاملين.

رسم بياني: التنوع في الخدمة المدنية لعام 2023



- 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 2020-2023 ارتفعت نسبة تمثيل الموظفين من السكان العرب بنسبة 2%، وفي عام 2023 زيادة بنسبة 0.5% في تمثيلهم في قطاع الخدمة المدنية.
- وفي الفترة ما بين عامي 2020-2023 ارتفعت نسبة تمثيل الموظفين من السكان الإثيوبيين بنسبة 0.7%، وفي عام 2023 ارتفعت بنسبة 0.1% في تمثيلهم في قطاع الخدمة المدنية.
- وفي الفترة ما بين عامي 2020-2023 انخفضت نسبة تمثيل الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة 0.7%؛ وفي عام 2023 انخفضت نسبة تمثيل الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة 0.3%.
- حددت مفوضية الخدمة المدنية موضوع تمثيل ذوي الاحتياجات الخاصة كهدف استراتيجي. وسوف نعمل على تحقيق أهداف الحكومة لهذه الفئة السكانية هذا العام.
- موظفي الخدمة المدنية من اليهود الأرثوذكس المتشددين تشكل نسبة 2.8% من إجمالي موظفي الخدمة المدنية. وشهد عام 2023 زيادة بنسبة 0.6%. وكان هذا اتجاهًا تصاعديًا ثابتًا منذ عام 2020، وفي هذا الوقت كانت نسبة الموظفين من القطاع الأرثوذكسي المتشدد تبلغ 1.6%.
- وفي الفترة ما بين عامي 2020-2022 ازدادت نسبة تمثيل المهاجرين الجدد بنسبة 0.1%. ومنذ عام 2018 أصبحت نسبة المهاجرين الجدد 1.2% وظلت هكذا دون تغيير، بينما شهد عام 2023 انخفاض بنسبة 0.1% من موظفي المهاجرين الجدد مقارنة بالأعوام السابقة. وهذا العام، سنعمل على تحديد هدف تمثيل 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 79.7 بشكل عام لقطاع الخدمة المدنية. ويقسمه درجات المؤشر على الأنظمة ذات الصلة، يتضح أن المؤشر يقدم درجة 79 لنظام الوزارات والدوائر الحكومية، ودرجة 78.2 لدرجة للنظام الصحي الحكومي. يوفر المؤشر درجة 57.2 لنظام الأمن والشؤون الخارجية. ويصنف المؤشر إدارات الخدمة المدنية بمعايير موحدة؛ ويقدم تقريرًا سنويًا عن حالة التنوع والتمثيل في قطاع الخدمة المدنية، حيث تحصل كل وزارة ودائرة على درجة معينة وفقاً للمعايير المثبتة.

גיוון בשירות המדינה בחירום



מלחמת חרבות ברזל עדיין בעיצומה ומדינת ישראל מצויה במצב חירום בעקבות אירועי השבעה באוקטובר. כחלק מההיערכות למצב החירום האגף לגיוון תעסוקתי יזם מפגשים וירטואליים תכופים עם ממונות וממוני הגיוון התעסוקתי, ניתנו הדרכות להתמודדות עם המצב ואף בוצעו התערבויות ביחידות שירות המדינה ובבתי החולים בהם נדרשה התערבות. כמו כן, האגף יזם וקיים וובינרים וסדנאות למתן כלים לניהול צוות מגוון בעת חירום.

גיוון בחירום: המדינה כנותנת שירותים

בפרק זה נסקור חלק מפעילות יחידות שירות המדינה שפעלו במהלך מלחמת חרבות ברזל במתן סיוע לעובדים ולגופי הסיוע השונים כחלק מהתמודדות עם מצב החירום במדינה בעקבות מלחמת חרבות ברזל. דוגמאות אלו ממחישות אופנים שונים בהם יחידות שירות המדינה נתנו מענה ייחודי המותאם למצב החירום במדינה.

משרד הביטחון

לרגל חג הסגד שחל ב-13.11.23 שיתף המשרד את כלל עובדיו בסיפורי גבורה על: פרדה יזאו אקלום, ברוך טגניה ויונה בוגלה שפעלו ועשו המון למען העלאת יהודי אתיופיה, כחלק מהגשמת צוואתו של סא"ל יהונתן צור – ברנש ז"ל אשר הצהיר בסיכום המסע: "יש לי אחריות על הכתפיים להעביר את הסיפור הזה הלאה".

יהונתן היה מפקד סיירת הנח"ל ונהרג בעוטף ישראל באוקטובר 2023. בחודש מאי 2023, השתתף יהונתן במשלחת קציני וקצינות צה"ל לאתיופיה בראשות אכ"א, קצין חינוך ראשי, ומפקד מערך הגבולות בצה"ל.

מטרת המסע הייתה לגלות את-יופיה ולהכיר לעומק את סיפור יהדות אתיופיה וכן להצדיע לגיבורי העלייה, לאלה שזכו ולאלה שלא זכו לסיים את המסע לירושלים ומתו בדרך.

מרכז רפואי שיבא תל השומר

המרכז הרפואי שיבא מציין את חג הסגד עם כלל עובדיו. בשל המלחמה, השנה קיימנו טקס תפילה מיוחד ומרגש עם ראשי העדה האתיופית ובטקס התפללנו להחזרת החטופים, רפואת הפצועים ועילוי נשמת ההרוגים. הקהל קיבל תעתיק באותיות עבריות של התפילה בשפה האמהרית כדי שיוכל לבטא את המילים, השתתפה בטקס רעייתו של שר הביטחון.

משרד החינוך

לרגל יום הבינלאומי לאנשים עם מוגבלות ובצל מלחמת חרבות ברזל, הוזמן להרצאה מר זיו שילון, לוחם בחטיבת גבעתי שנפצע בתפקידו כמפקד פלוגה ועם מגבלה בשתי ידיו. זיו הפך למקור השראה בזכות התמודדותו עם המגבלה והצלחתו להפוך אותה לחוזק, השראה ולמנהיגות. במעמד ההרצאה, מנכ"ל המשרד הדגיש את חשיבות הגיוון התעסוקתי במשרד בפרט ובשירות המדינה בכלל.

משרד התחבורה

הנהלת המשרד יזמה הקמת מרכז חוסן ארגוני לסיוע ותמיכה לעובדי המשרד שהושפעו מהמלחמה. במסגרת הגברת החוסן הארגוני לאוכלוסיות מגוונות, התקיים מעגל שיח בראשות מנכ"ל משרד התחבורה מר משה בן זקן וסמנכ"ל הון אנושי מר ניסים מזרחי לעובדי המשרד מקהילת יוצאי אתיופיה לשיחה פתוחה על צרכים ויעדים. כמו כן, הנהלת המשרד יזמה הכשרת מנהלים למנטוריג לאנשים עם מוגבלות.

המרכז הרפואי רמב"ם

הוועדה הרב מקצועית לתמיכה בצוותים יחד עם השירות הפסיכולוגי התגייסו למתן תמיכה בכלל צוותי המרכז הרפואי רמב"ם בצל המלחמה. בית החולים העניק תמיכה פרטנית לכל עובד/ת שפנו. המענה הפרטני ניתן לכל עובדי ביה"ח כולל למפונים מישובים ערבים ויהודים בצפון.

בעבודה בצוותים הייתה התייחסות למתחים בין ערבים ליהודים בצל המלחמה, דבר שהביא להכלה והבנה בין האוכלוסיות השונות בצוותים.

רשות האכיפה והגבייה

מלחמת "חרבות ברזל" עצרה את העשייה ברשות, לאחר הפסקה בת כחודש, התחדשה העשייה לטובת החוסן של העובדים. על כן צולם סרטון להעצמת העובדים המשויכים לאוכלוסיות גיוון ברשות, הסלוגן לסרטון נקרא "סליחה על השאלה" שבמהלכו ראינו עובדים ומנהלים ישירים שלנו והתקיימה סדנא למנהלי הרשות בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות, בשיתוף פעולה עם "תעסוקה שווה".

מרכז לבריאות הנפש לב השרון

הוקם מרכז תמיכה על ידי צוות של ראשי סקטור הבריאות הנותן תמיכה וסיוע רגשי לעובדים ומשפחותיהם אשר חשים חרדה בעקבות המצב הביטחוני והמסייע להם בהתמודדות עם האתגרים של תקופה זו.

בתי הדין הרבניים

במהלך המלחמה נערך המשרד לסייע בהתמודדות במאמץ המלחמתי הן בחוסן האישי של העובדים והן במאמץ הלאומי. במסגרת זו נערכו שני מפגשים פתוחים לכלל העובדים ובכללם לאוכלוסיית הגיוון שעניינם שיח על ההתמודדות בזמני משבר ולחץ וכלים להתמודדות עם המצב המורכב. המפגשים היו פתוחים לכלל העובדים עם יועצת ארגונית ומומחית לפסיכולוגיה חיובית. בנוסף, עובדי המשרד יצאו לשטח בהתנדבות כדי לתרום לקהילה בקטיף, סיוע בהכנת כריכים לחיילים ועוד. כל זאת בהובלת גב' דבורה אייפרמן, סמנכ"לית להון אנושי ומינהל.

המרכז הרפואי הלל יפה

במהלך המלחמה נחגג חג הסגד, למרות האווירה והאירועים במטרה לתת מקום למנהגי העדה ולסיפורים. האירוע היה מרגש וסיפורי העובדים אשר עלו לארץ על רקע מניעים ציונים (אחד אף היה אסיר ציון) חיזקו מאוד את אווירת הביחד ונתנו משמעות נוספת לרוח התקופה.

המשרד להגנת הסביבה

עובדות ועובדי מחוז צפון במשרד להגנת הסביבה לקחו חלק במיזם "מאדמה לאדם" אשר פועל להצלת תוצרת חקלאית מאז ראשית המלחמה. מחוז צפון, בעל מרקם אנושי מגוון - יהודים, ערבים, צ'רקסים ודרוזים - פעל למען החברה ביחד, בשותפות וחברות.

המיזם דואג לקטיף של פירות וירקות אשר נשארים בשדה כפחת או שאינם ניתנים לשיווק ומיועדים להשמדה, ומספק אותם גם בשעת חירום זו למשפחות מפונות, לפרויקטים של הזנה כמו מסעדות, לקיבוצים שקלטו קהילות מפונות, לנזקקים מכלל המגזרים ועוד.

משרד העבודה

מנהלי צוותים מגוונים הוזמנו לסדנה לניהול קונפליקטים, בסדנה בה המנהלים קיבלו כלים לניהול קונפליקטים, בעיקר בין צוותים שיש בהם עובדים יהודים וערבים. בנוסף, בימים אלו מותאמת סדנה לניהול טראומה, אשר תוצע בשלב הראשוני לכל המנהלים של חיילי המילואים, ובשלב השני לכלל המנהלים, מתוך הבנה שכולנו מתמודדים עם טראומה ברמה כזו או אחרת.

רשות המסים - מס הכנסה ומיסוי מקרקעין

לצורך העלאת המודעות לחשיבות הגיוון וקבלת האחר, גובשה תכנית ליום הכולל הצגה "חלום של ירח" (הצגה נוגעת בהתמודדות של אדם עם מוגבלות, בניכור המשפחתי שחוהה) והרצאה של הממונה על הגיוון התעסוקתי על חשיבות הנושא. מיזם זה העלה הרבה מאד אמוציות וגרם לחשיבה מנקודת מבט אחרת על האחר. היום התקיים בכ-10 מיחידות המשרד.

המרכז הרפואי וולפסון

במסגרת קבלת חטופים וחטופות ששבו משבי החמאס והתקבלו במרכז הרפואי וולפסון, נדרשו במרכז הרפואי להיערך להכשרת מנחת מסוקים בשטח ביה"ח ששימש להובלת פצועים מעזה והסקת חטופים וחטופות, והקמת מערך של צוותים רפואיים, סיעודיים ולוגיסטיים מכלל המגזרים: יהודים וערבים כולם עובדים סביב השעון, כתף אל כתף גם בשעה קשה זו. ביה"ח מאמין ששילובן של כלל האוכלוסיות בבסיס כל חברה או מוסד גורם לחיזוק והעצמה. המטרה לייצר אוירה מכבדת מתוך כבוד לאהבת האדם וקבלת האחר.

משרד הפנים

המשרד תיכלל את תהליך זיהוי הגופות במחנה שורה כאשר התהליך כלל סיוע בהקמת המערך הלוגיסטי במחנה שורה וסיוע בשינוע החללים במכלי קירור ייעודיים.

נפתחו 2 עמדות רישום של משרד הפנים במחנה שורה, האחת לחללים יהודים והשנייה לחללים מהחברה הערבית. העבודה כללה פתיחת תיק לכל חלל שהובא למחנה ולאחר זיהויו סגירת תיק והמשך טיפול של משטרת ישראל/צה"ל בהודעה למשפחות ושל המשרד לשירותי דת בטיפול סביב הליך הקבורה.

כמו כן, ניתן סיוע באימות הזיהוי של הרשות לניהול המאגר הביומטרי במשרד הפנים באמצעות טביעות אצבע הנמצאות במאגר. עבודה משותפת עם כלל משרדי הממשלה הנוגעים בדבר ועם כלל הגופים הנוספים כגון: צה"ל, משטרה, זק"א והמשרד לשירותי דת.

מרכז רפואי שמיר

במרכז הרפואי שמיר, נערכה סדנת העשרה לכ-50 סטז'רים ברוח חודש הרמדאן. מטרת הסדנה היו לגבש את הקבוצה ולהכיר את רוח החודש ומנהגיו הקשורים לערכי אחווה, שמחה ונתינה. הסדנה אודות מאפייני החודש המיוחד הונחתה על ידי צוות השירות הסוציאלי והתקיימה הפעלה באמצעות קלפים על ערכים שבין אדם לחברו. הפעילות נועדה לחזק את הגיבוש והלכידות בין הסטז'רים תוך למידה והעמקה בערכי התרבות המוסלמית בחודש הרמדאן.

רשות לשוק ההון, ביטוח וחסכון

ציון יום הבליינד-דיי - נערך שיח משותף על לקות ראייה ועיוורון בהנחיית עו"ד עם לקות ראייה מהרשות, ובהשתתפות כלבת הנחייה שלו.

לרגל יום הגיוון הבינלאומי - התקיים מפגש עם פעילה חברתית בדואית שדיברה על חלוציותה וחשיבות העשייה החברתית. דבר שפתח צוהר להיכרות המגזר הבדואי והבנת האתגרים של קובעי המדיניות.

סדרת "עובד פורץ דרך" - בבחינת "גיוון מתוך מצוינות", הוצגו מדי יום תמצית אודות אישים פורצי דרך מקרב אוכלוסיות הגיוון כמודלים לחיקוי, לרבות עובד עם מוגבלות מהרשות.

מטרות הפעילויות היו להעלות את המודעות לחשיבות הגיוון והשילוב. להציג דוגמאות מוצלחות לשילוב ומנהיגות של קבוצות מגוונות, להיכרות ולמידה הדדית בין העובדים.

גיוון וייצוג בשירות המדינה



חלק א'

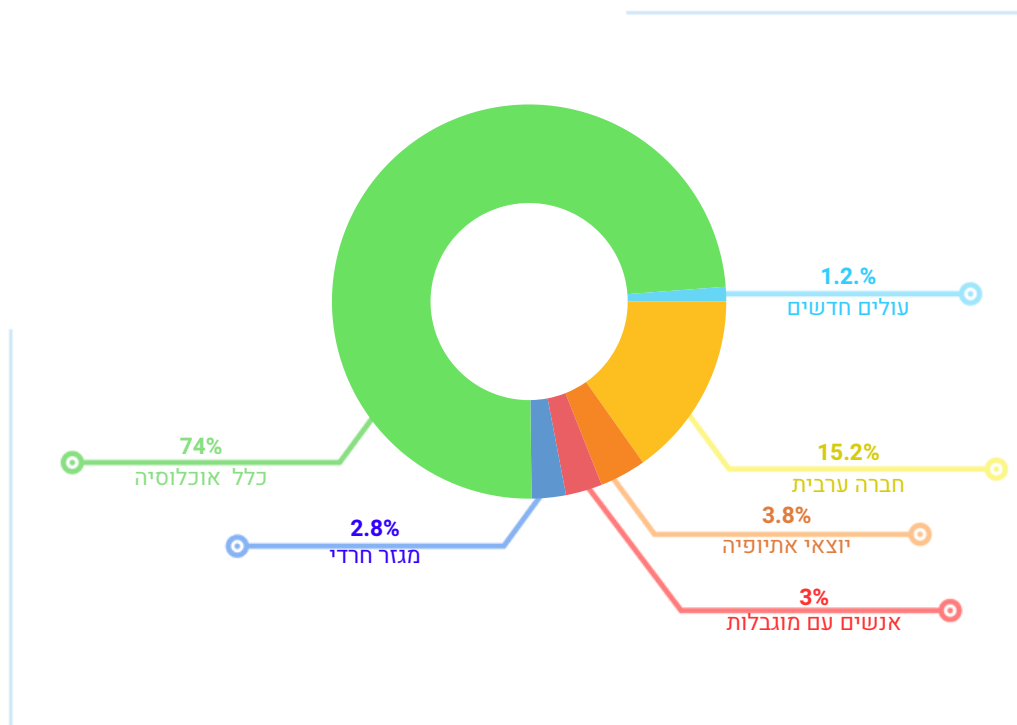
יעדי הייצוג הממשלתיים של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

יעדי הייצוג הממשלתיים של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם				
עולים חדשים	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יוצאי אתיופיה	חברה ערבית
3%	7% מהנקלטים לשירות המדינה	5%	לפי שיעורם באוכלוסייה (כיום היעד הנו 1.7%)	10%

תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה

בשירות המדינה מועסקים כ- 83,585 עובדות ועובדים ב-95 יחידות, מתוכם:

- 12,753 עובדים מהחברה הערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 15.2% מכלל העובדים. שיעור הערבים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 20.5% [3].
- 3,201 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.8% מכלל העובדים. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הנו 1.8% [4].
- 2,488 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3% מכלל העובדים [5]. שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הנו 8% [6].
- 2,373 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 2.8% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 8.6% [7].
- 1,018 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% מכלל העובדים [8]. שיעור העולים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 3.9% [9].



[3] נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67. הערה- נשים לב שבדוח סופי יוספו הערות שוליים בפרק עיקרי הדוח, בנתונים כלליים.

[4] נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.

[5] 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 הנם אנשים עם מוגבלות אשר משתייכים גם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה. 0.16% הנם אנשים עם מוגבלות משמעותיים גם לחברה הערבית. 0.05% הנם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם למגזר החרדי.

[6] נתוני אנשים עם מוגבלות מתבססים על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2018.

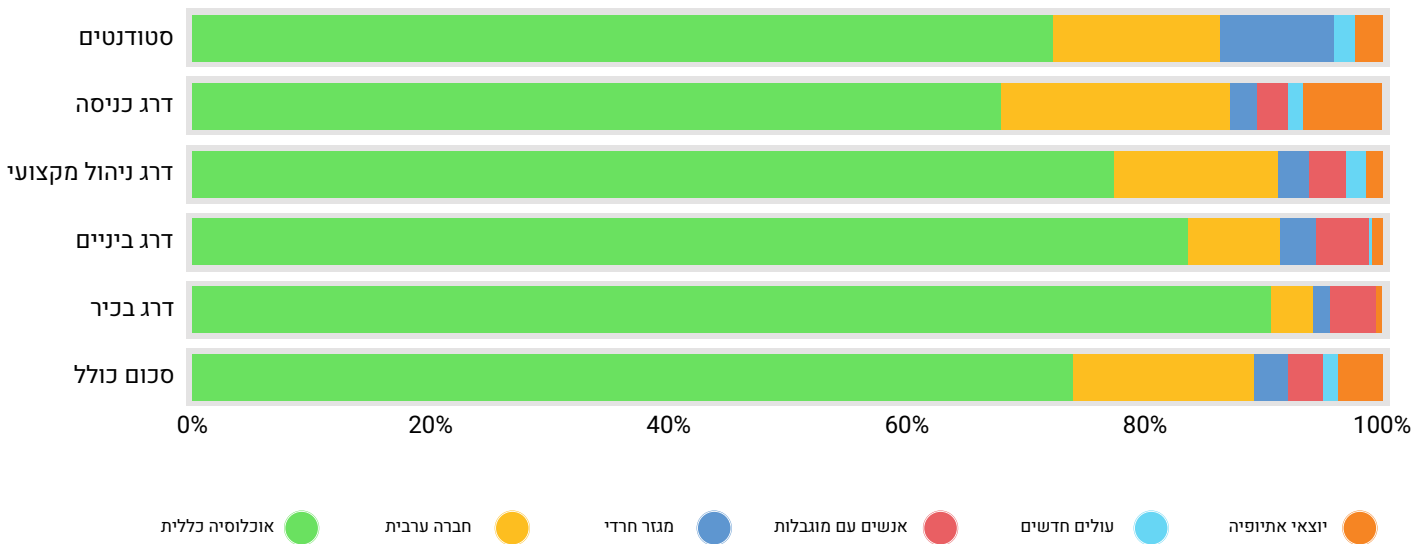
[7] נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.

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

[9] נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 21-67.

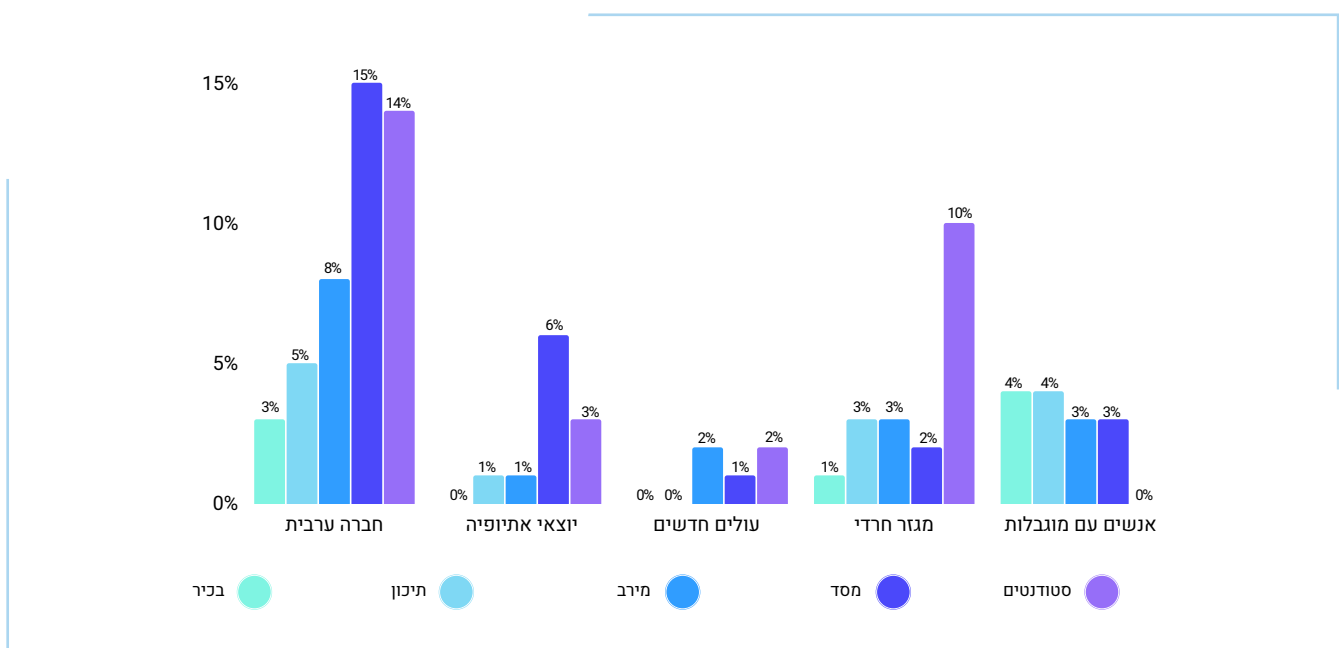
שירות המדינה עומד ככלל ביעדי הייצוג הממשלתיים שנקבעו ביחס לחברה הערבית וביחס ליוצאי אתיופיה. גם השנה שירות המדינה טרם עמד ככלל ביעדי הייצוג של אנשים עם מוגבלות (במגזר החרדי היעד הוא יעד גיוס).

ייצוג אוכלוסיה מרקע מגוון לאורך מדרג שירות המדינה 2023



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 הביניים וברג הבכיר. כחלק ממדיניות נציבות שירות המדינה, נושא ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לאורך מדרגי שירות המדינה נקבע כיעד אסטרטגי. על כן, בפרקים הבאים בדוח זה, העוסקים בכל אוכלוסייה באופן פרטני, יושם דגש על תמונת המצב במדרגים.

אחוז ייצוג הנשים מתוך הנשים בשירות המדינה



בהסתכלות על ייצוג נשים בשירות המדינה ניתן לראות כי ישנו ייצוג גבוה של נשים מכלל האוכלוסייה לעומת נשים מאוכלוסיות הגיוון בכלל המדרגים בשירות המדינה.

ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה



— פרק א' —

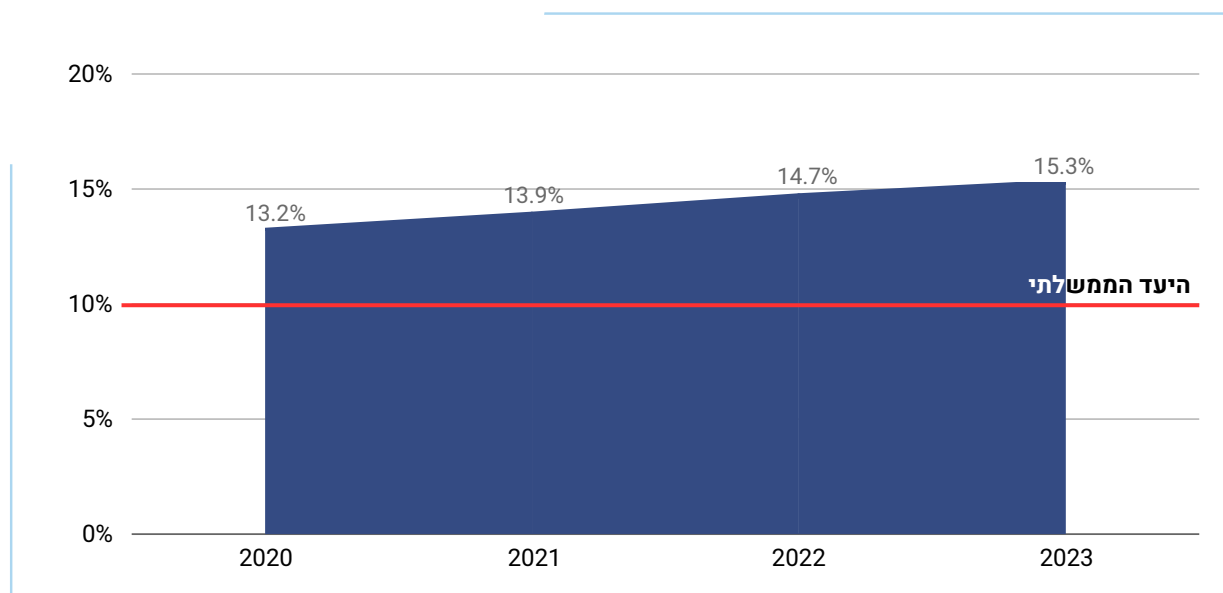
ייצוג החברה ערבית לרבות דרוזים וצ'רקסים בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 12,753 עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 15.2% מכלל העובדים. שיעור הערבים בגילי כוח העבודה בקרב האוכלוסייה הכללית בישראל הינו 20.5% [10].
- מתוך עובדי המדינה מהחברה הערבית 1,907 עובדים דרוזים המהווים 2.19% מכלל העובדים.
- בין השנים 2020-2023 חלה עליה של 2.1% בשיעור ייצוגם של עובדים מהחברה הערבית בשירות המדינה.
 - ב-33% מיחידות שירות המדינה (31 יחידות) קיימת עמידה ביעד הממשלתי לייצוג החברה הערבית (לפחות 10%).
 - ב-27.6% מכלל היחידות (26 יחידות) שיעור הייצוג הוא בין 5%-10%.
 - ב-26.6% מהיחידות (25 יחידות), שיעור ייצוג נמוך מ-5%.
 - ב-13% מהיחידות (12 יחידות) אין כל ייצוג לעובדים מהחברה הערבית.

2. מגמות ייצוג של החברה הערבית

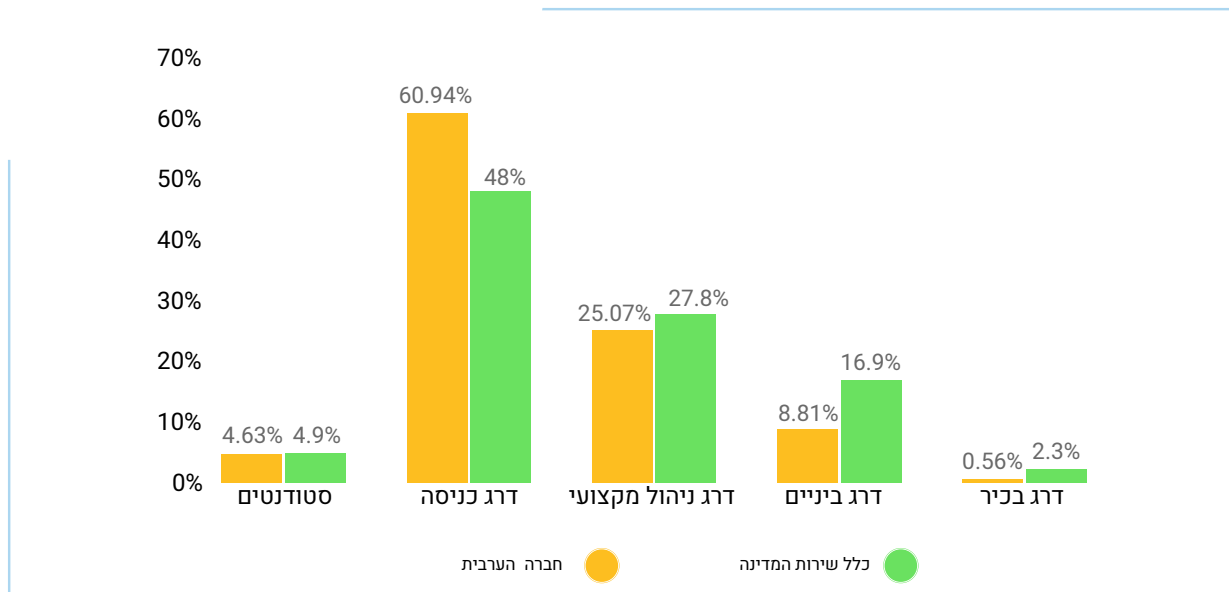
מגמת ייצוג של החברה הערבית בשירות המדינה בארבע השנים האחרונות



- ייצוג החברה הערבית מצוי בעלייה מתמדת ועובר את היעד הממשלתי של 10% בכל השנים האחרונות.
- בשנת 2023 שיעור הייצוג עלה ב-0.5%.
- בין השנים 2020-2023 שיעור הייצוג עלה ב-2%.

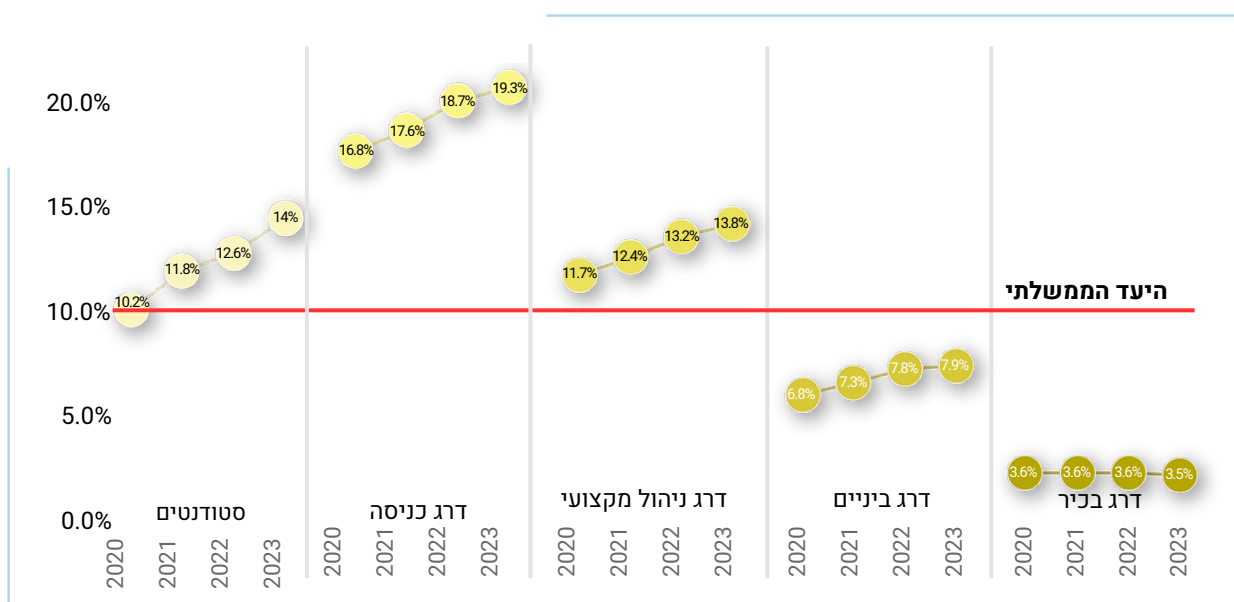
3. ייצוג עובדים מהחברה הערבית במדרגי שירות המדינה

התפלגות החברה הערבית בשנת 2023 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 (60.9% מהחברה הערבית לעומת 48% 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 שהינן בדרג גבוה יותר.

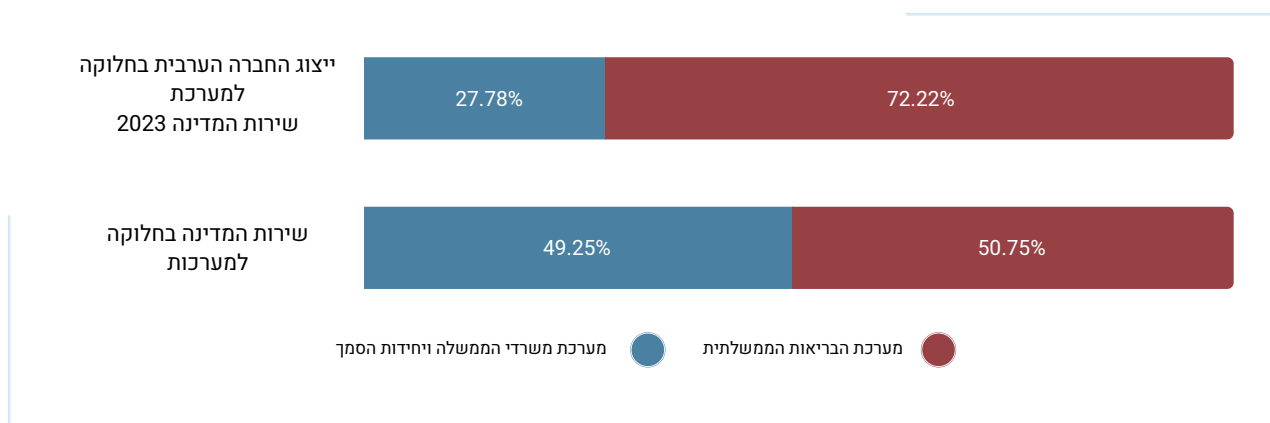
מגמות הייצוג של החברה הערבית בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2020-2023



המגמה הכללית בחברה הערבית בשנים 2020-2023 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 והניהול המקצועי, היעדים טרם הושגו במדרגים הבכירים – דרג הביניים שם אחוז העובדים מן האוכלוסייה הערבית עומד על 7.9%. בדרג הניהול הבכיר, אחוז הייצוג עומד על 3.6% זה שלוש שנים.

4. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכות שירות המדינה

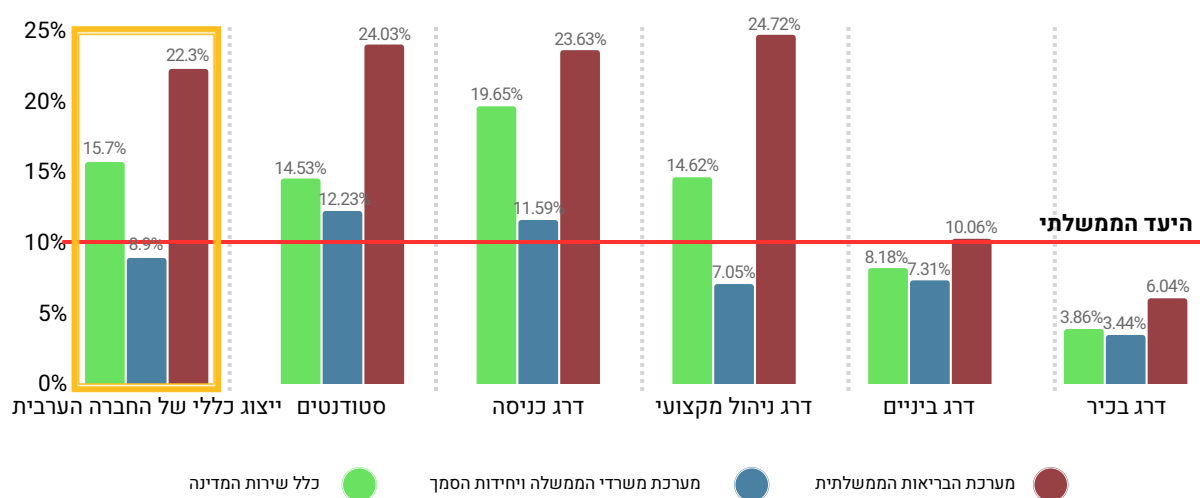
ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2023



72.2% מהעובדים מהחברה הערבית נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2022 שיעורם עמד על 69.1%. בהתאמה, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הנתון לשנת 2023 עומד על 27.78% לעומת 31% בשנת 2022. ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות ביחס למערכת משרדי הממשלה.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

ייצוג החברה הערבית בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023



- בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות עומדת ביעדי הייצוג בכל המדרגים של החברה הערבית, מלבד הדרג הבכיר. ניתן לראות כי באחוזי הייצוג הכללי, וכן במדרגי כניסה וניהול מקצועי, שיעור הייצוג אף עולה על שיעורה של החברה הערבית באוכלוסייה.
- 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 הייתה עלייה מ-8.6% ב-2022 ל-8.9% ב-2023. יחד עם זאת, ראוי לציון כי בכלל המדרגים ובייצוג הכללי במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, חלה עלייה באחוזי הייצוג לעומת הנתונים של שנת 2022.

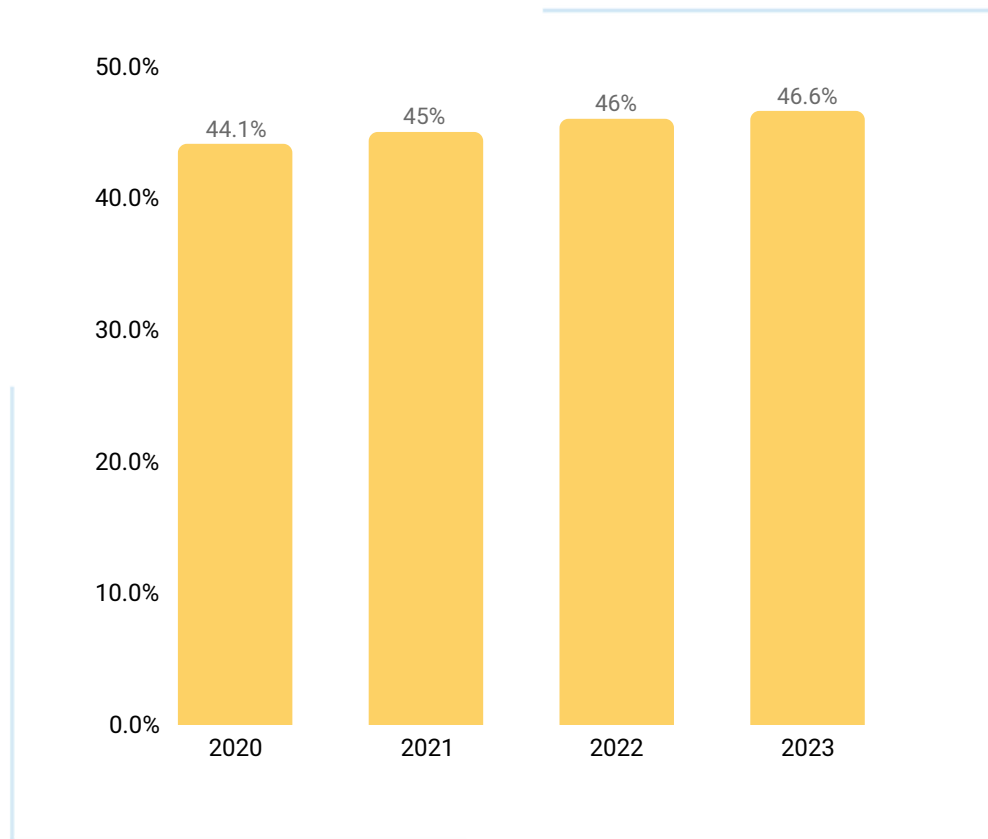
6. מגדר והחברה הערבית בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של החברה הערבית במדרגי שירות המדינה בשנת 2023



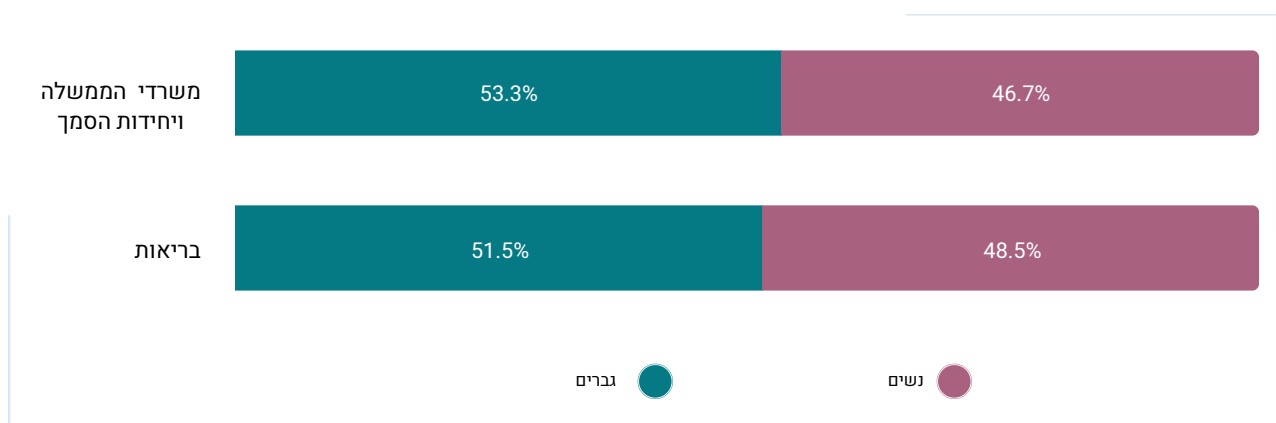
- בהסתכלות על חלוקה מגדרית של עובדים מן האוכלוסייה הערבית במדרגי שירות המדינה, ניתן לראות כי לא התרחשו שינויים משמעותיים לעומת שנת 2022. במדרג הכניסה המצב מאוזן כש-49.2% מן העובדים הם גברים ו-50.8% הן נשים. בקרב הסטודנטים ישנה נוכחות משמעותית של 71.7% עובדות מהחברה הערבית לעומת 28.3% גברים מהחברה הערבית.
- 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 הניהול המקצועי 63.5% גברים לעומת 64.5% ב-2022, בדרג הביניים 65.5% גברים לעומת 66.1% ב-2022, ובדרג הבכיר הייתה ירידה של אחוז הגברים מ-68.1% בשנת 2022 ל-64.79% בשנת 2023.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים מהחברה הערבית בשירות המדינה בשנים 2020-2023



בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2020-2023 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה ב-2.5% הנשים מהחברה הערבית בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים מהחברה הערבית בשירות המדינה. ראוי לציין כי בשירות המדינה ככלל, ישנו אחוז גבוה הרבה יותר של נשים לעומת גברים (62.5% נשים^[11]) ועל כן מדובר על פער בחברה הערבית לעומת המגמה של כלל האוכלוסייה.

חלוקה מגדרית של החברה הערבית במערכות שירות המדינה בשנת 2023

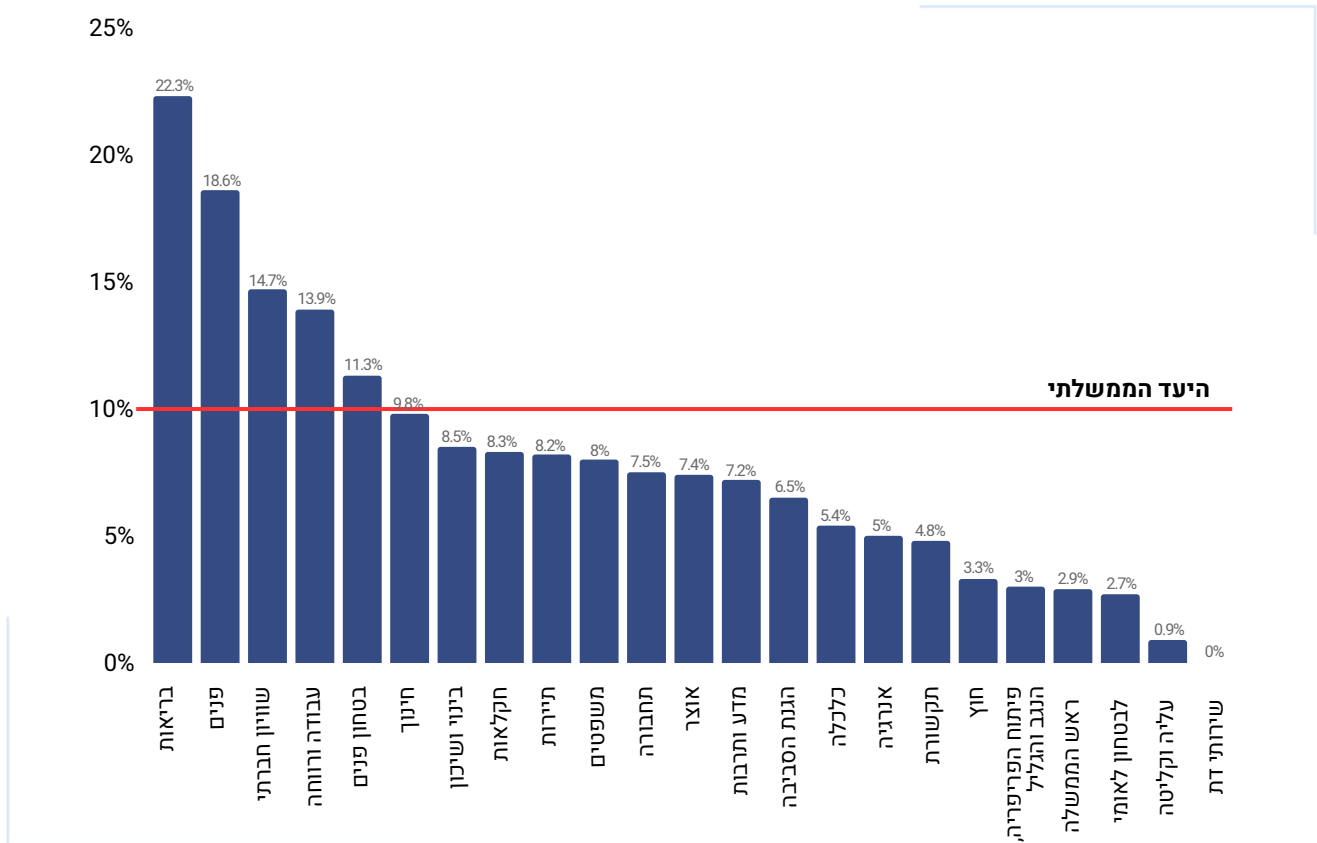


[11] על פי נתוני הדוח לשוויון מגדרי של נציבות שירות המדינה לשנת 2022.

ישנו שיעור גדול יותר של נשים מהחברה הערבית ביחס לגברים במערכת הבריאות מאשר במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך.

7. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למיניסטריונים

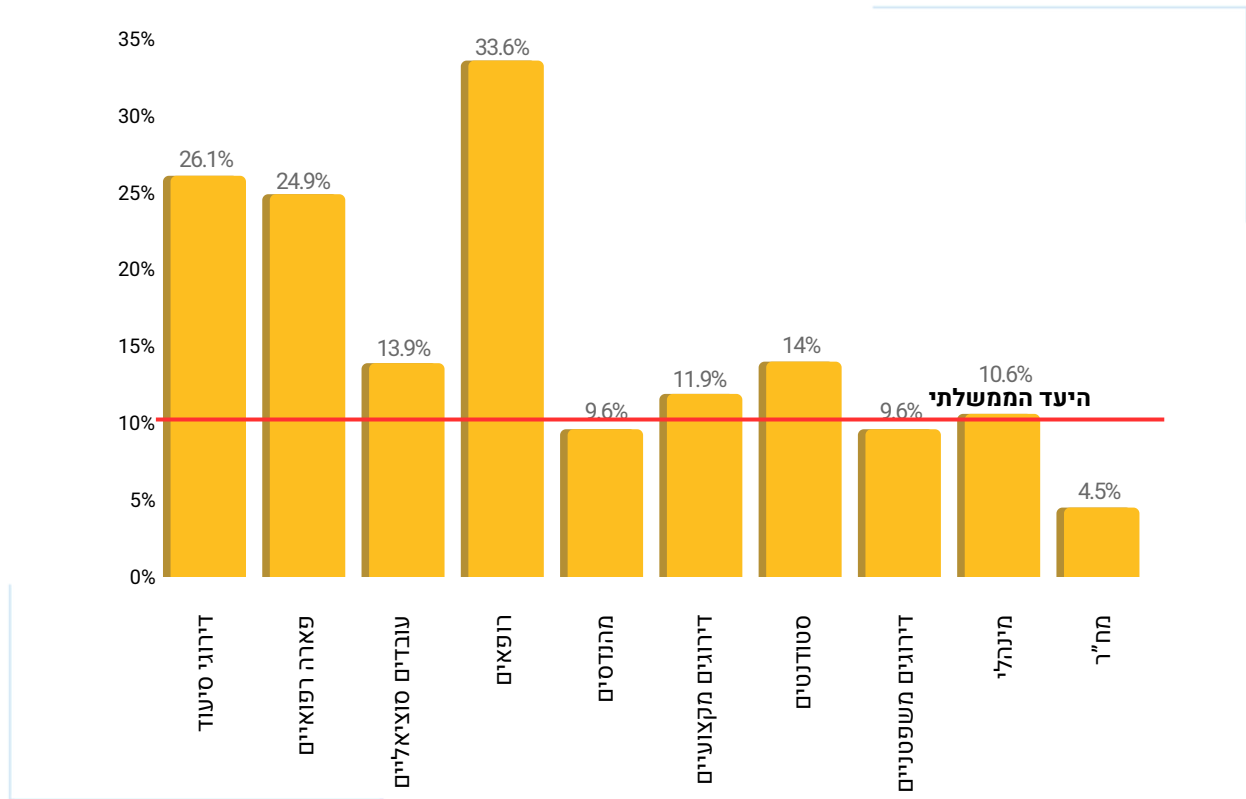
ייצוג החברה הערבית במיניסטריונים בשנת 2023



ישנה עלייה משנה שעברה בעמידת מיניסטריונים ביעד הייצוג הממשלתי עבור החברה הערבית. בשנת 2023 5 מיניסטריונים עומדים ביעד הייצוג של 10%, לעומת 3 בשנת 2022. המשרד לשוויון חברתי עלה מ-6.4% בשנת 2022 ל-14.7% בשנת 2023.

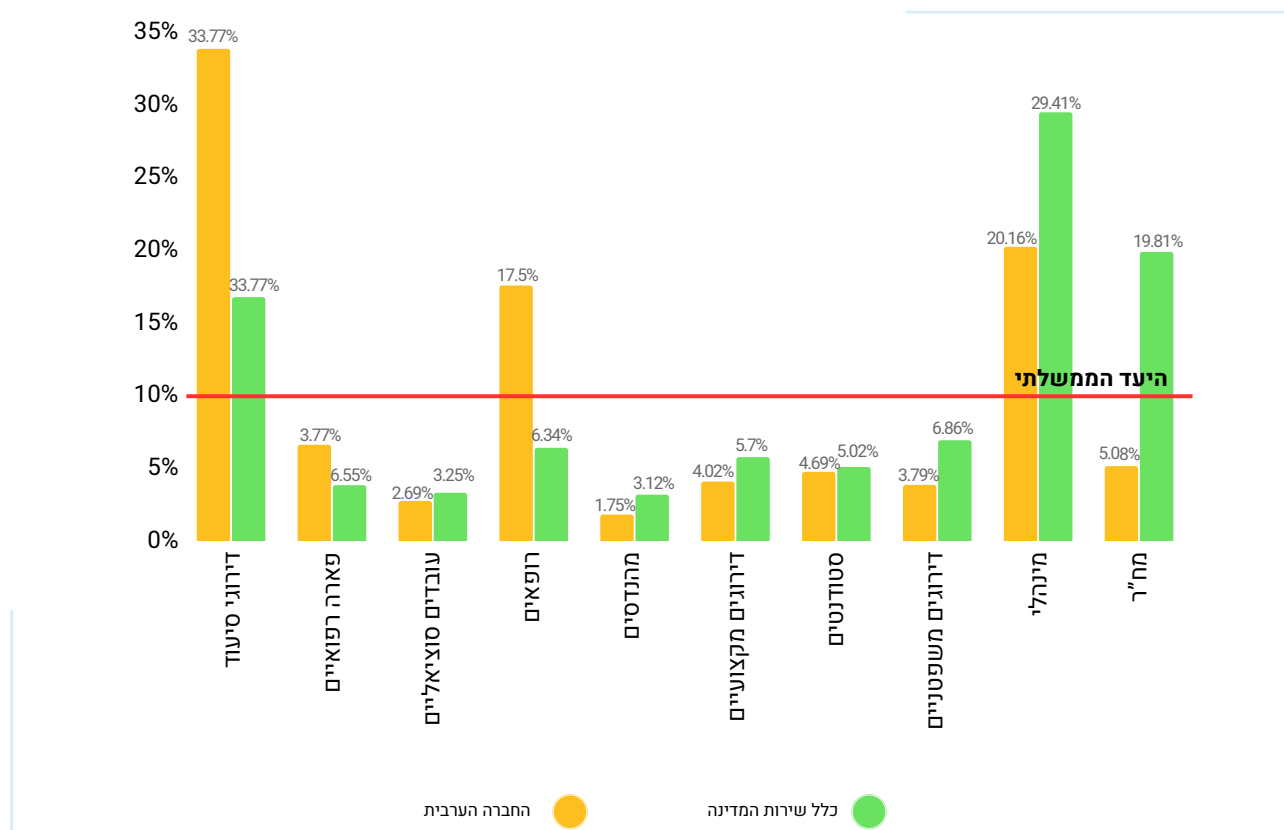
8. ייצוג החברה הערבית לפי דירוגים

ייצוג החברה הערבית בדירוגי שירות המדינה בשנת 2023



- בשנת 2023 התבצעה עלייה בשיעור הייצוג של החברה הערבית ברוב דירוגי שירות המדינה לעומת שנת 2022.
- סך הכל, 7 דירוגים מתוך 10 עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 10.6%. 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 הנו גבוה במיוחד.
- לשם נוחות הקריאה, נבחרו דירוגים מרכזיים מכלל שירות המדינה.

התפלגות החברה הערבית לפי דירוגי שירות המדינה 2023



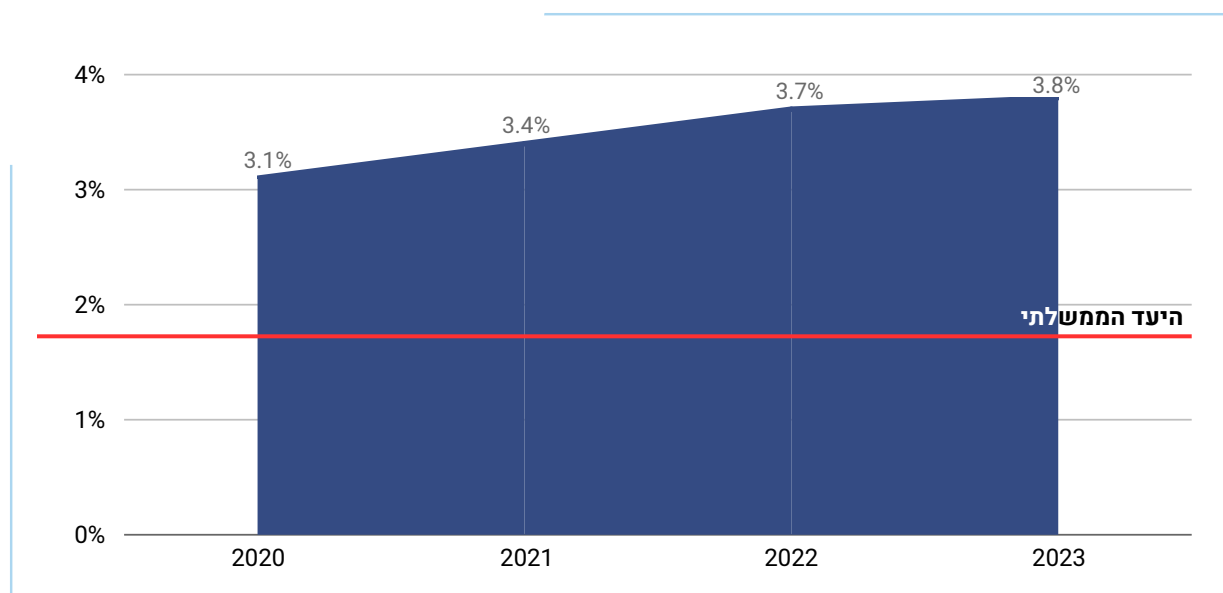
- ניתן לראות כי התפלגות העובדים מהחברה הערבית גבוהה בדירוגי סיעוד ורופאים ווטרינרים, לעומת זאת בדירוג המח"ר והדירוג המנהלי התפלגות עובדים מהחברה הערבית נמוכה. בשאר הדירוגים ההתפלגות דומה להתפלגות עובדי כלל שירות המדינה.

1. תמונת מצב כללית

- 3,201 עובדים יוצאי אתיופיה מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.8% מכלל העובדים. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הינו 1.8% [12].
- בין השנים 2020-2023 חלה עלייה של 0.7% בשיעור ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה, מגמה חיובית של עלייה משנה לשנה.
- בכ-62% מיחידות שירות המדינה (54 יחידות), קיימת עמידה ביעד הממשלתי של ייצוג יוצאי אתיופיה.
- 29% מיחידות שירות המדינה (25 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 (8 יחידות), אין כלל ייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה.

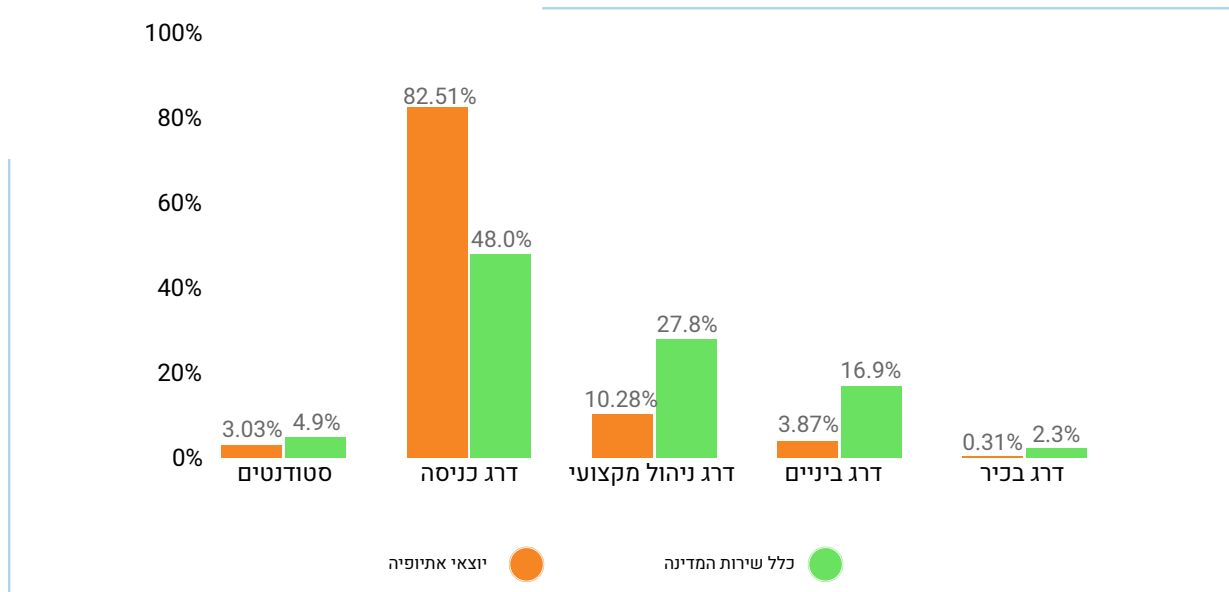
2. מגמות ייצוג של יוצאי אתיופיה

מגמת ייצוג של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות



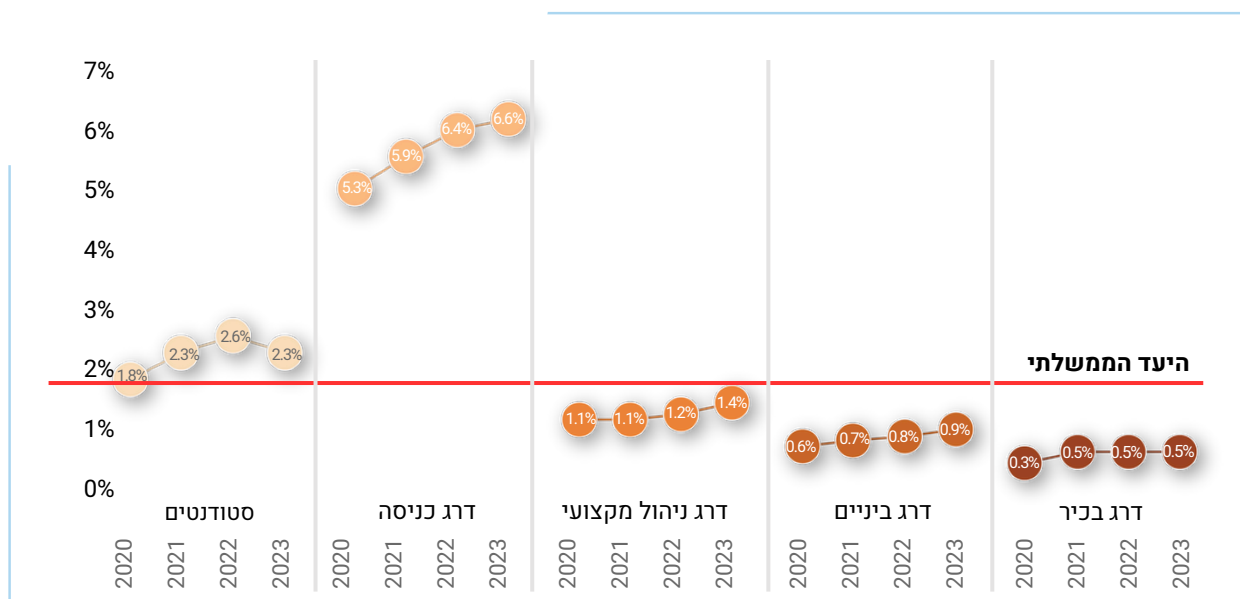
- ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה מצוי בעלייה מתמדת ועובר את היעד הממשלתי של 1.7% בכל השנים האחרונות.
- בשנת 2023 שיעור הייצוג גדל ב-0.1%.
- בין השנים 2020-2023 שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה עלה ב-0.7%.

3. ייצוג עובדים יוצאי אתיופיה במדרגי שירות המדינה התפלגות יוצאי אתיופיה בשנת 2023 לפי מדרגים



- מבחינה של התפלגות יוצאי אתיופיה על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא שונה מאשר התפלגות עובדי כלל שירות המדינה. הרוב המוחלט (82.5%) נמצא בדרג הכניסה, לעומת 48% בכלל שירות המדינה. כשבכל יתר המדרגים המגמה מתהפכת וישנם פערים משמעותיים לרעת עובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה אשר ייצוגם יורד.
- 82.5% מיוצאי אתיופיה שעובדים בדרג הכניסה, הנם 2,855 עובדים. מתוך עובדים אלו, 60% (1,729 עובדים) הנם עובדים בדירוג מנהלי. כלומר, מרבית העובדים יוצאי אתיופיה הנמצאים בדרג כניסה הנם עובדים בדרג כניסה בדירוג מנהלי.

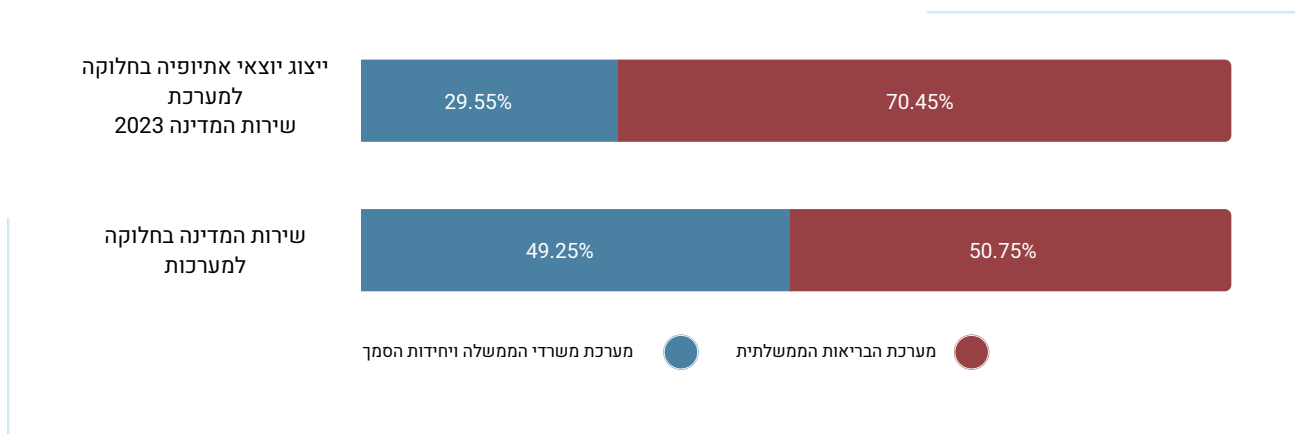
מגמות הייצוג של יוצאי אתיופיה בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2020-2023



המגמה הכללית בקרב יוצאי אתיופיה בשנים 2020-2023 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 הבכיר, שם שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה עומד על 0.5%. ראוי לציון כי ב-4 השנים האחרונות שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה בדרג הבכיר במגמת עלייה, ללא שנים של ירידת הייצוג. בשנת 2023 לא חלה עלייה בייצוג בדרג הבכיר.

4. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות שירות המדינה

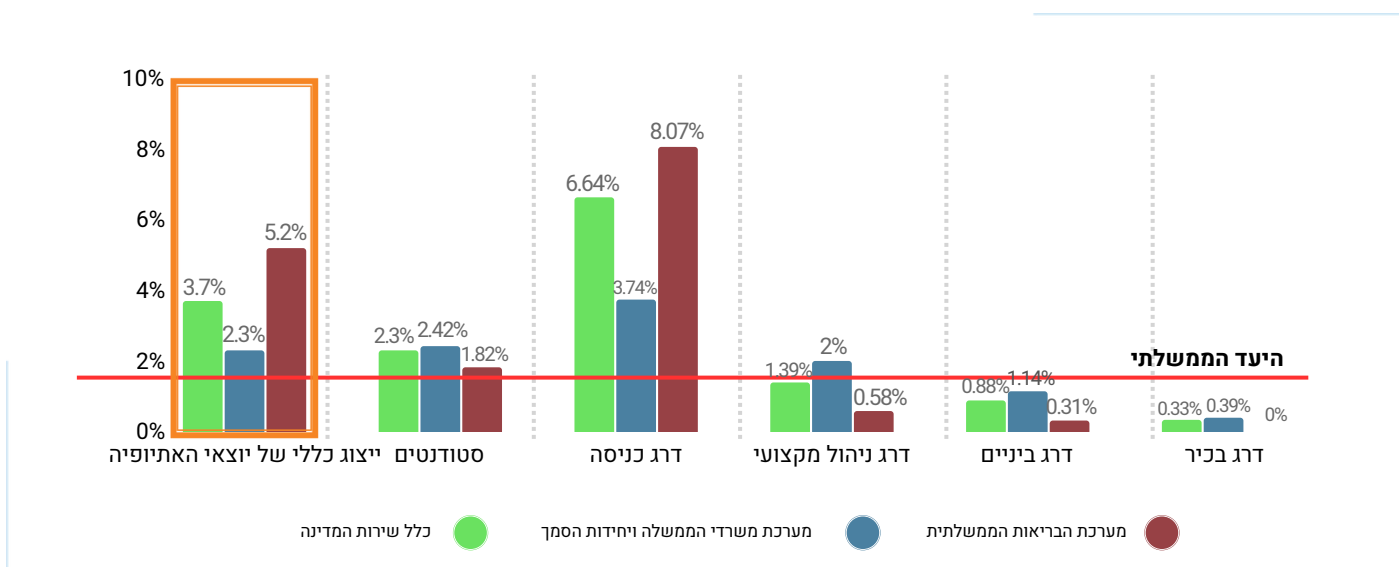
ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2023



בחלוקה לפי מערכות שירות המדינה, 70% מיוצאי אתיופיה עובדים במערכת הבריאות, עלייה של 3% לעומת שנת 2022. מכאן שגם הנתון המשלים עבור מערכת משרדי הממשלה ירד ל-30%.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023

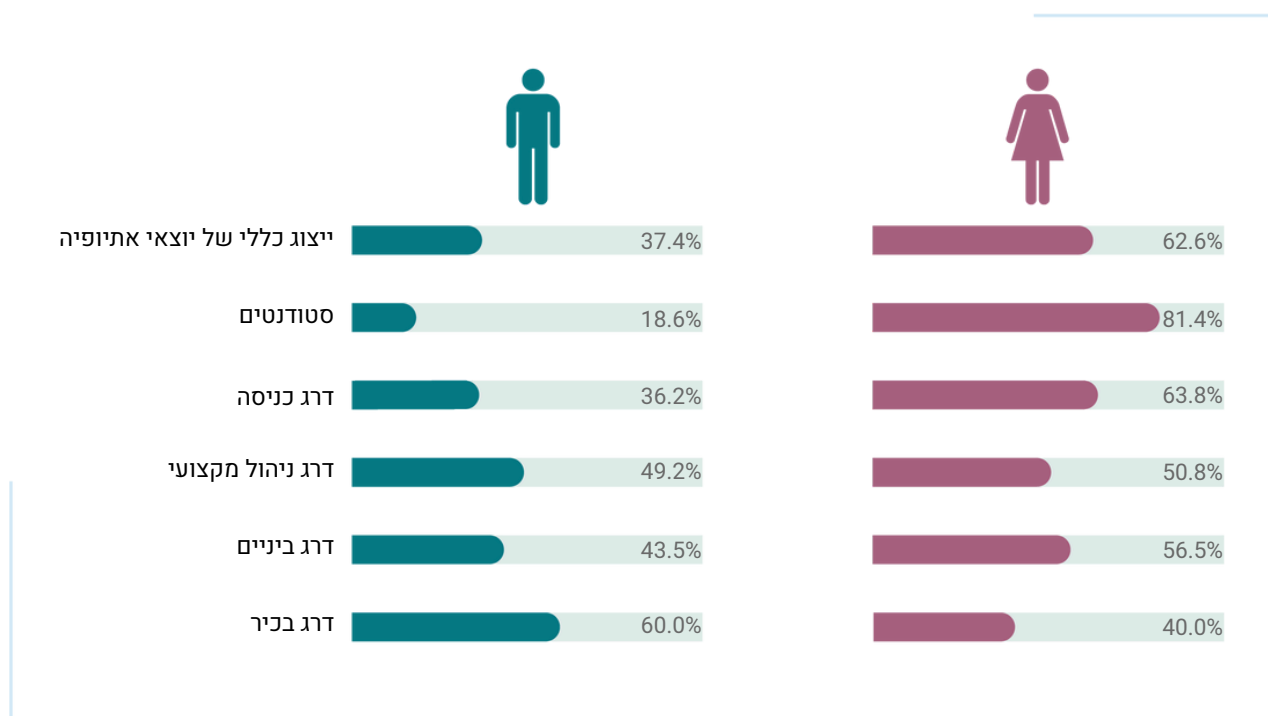
ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023



- שירות המדינה עומד ביעד הממשלתי הכללי לייצוג יוצאי אתיופיה ועומד על 3.8% 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 (ניהול מקצועי, ביניים, בכיר), 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, הדרג הבכיר במערכת הבריאות ממשיך לעמוד על שיעור ייצוג של 0% ביחס ליוצאי אתיופיה בארבע השנים האחרונות. נתון מדאיג המצריך בחינה.

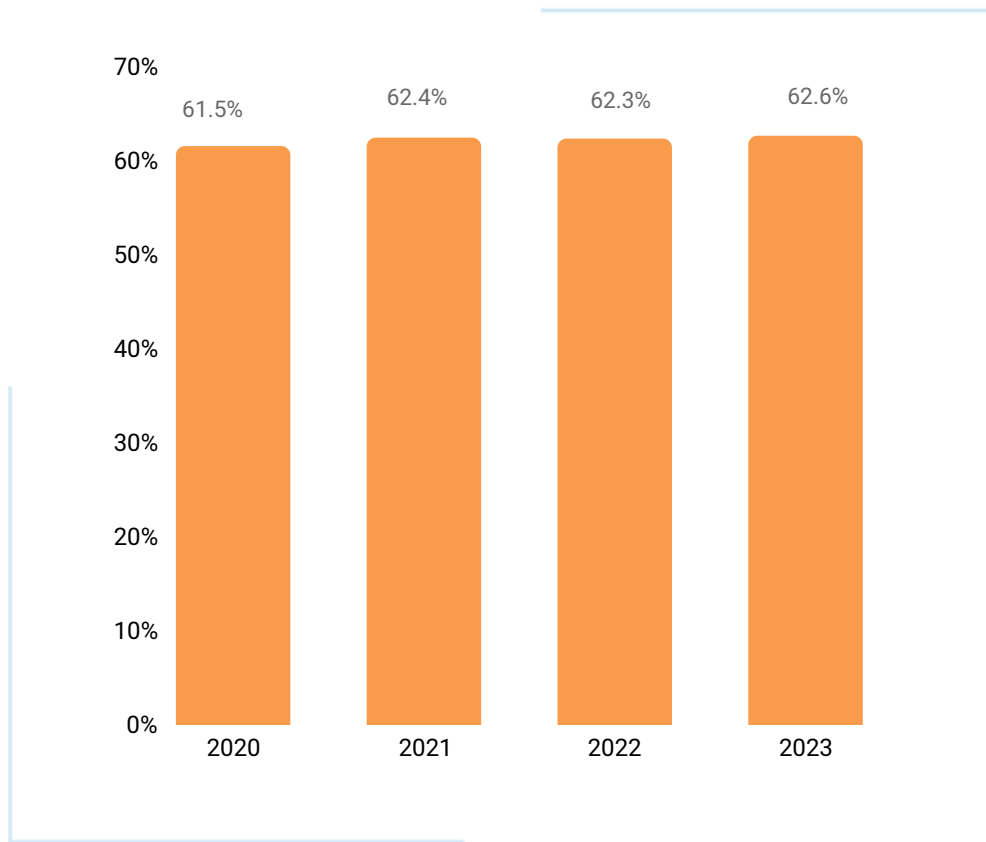
6. מגדר ויוצאי אתיופיה בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של יוצאי אתיופיה במדרגי שירות המדינה בשנת 2023



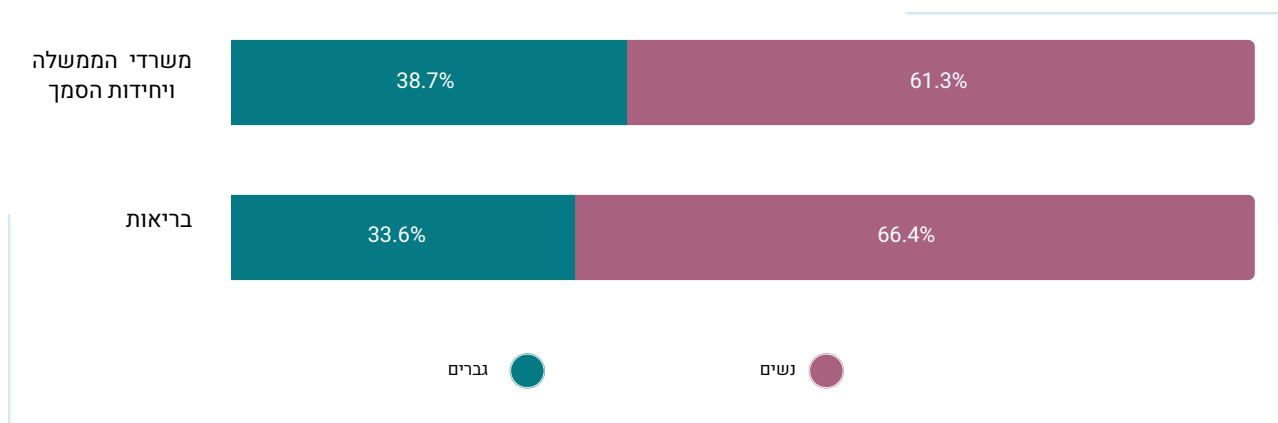
- אחוז הנשים בדרג בכיר זהה לשנה שעברה ונותר 40%. אחוז הנשים בדרג ביניים עלה ב-2.6% לעומת שנת 2022. בשאר הדרגים לא חלו שינויים מהותיים מנתוני שנת 2022.
- ראוי לציין הפער ההולך וגדל בין גברים ונשים במדרג הסטודנטים, 81.4% נשים לעומת 18.6% גברים.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה בשנים 2020-2023



גם בשנת 2023 שיעור הייצוג של נשים יוצאות אתיופיה זהה לחלוקה בשירות המדינה בכללותו (62.8% אחוז נשים [13]).

חלוקה מגדרית של יוצאי אתיופיה במערכות שירות המדינה בשנת 2023

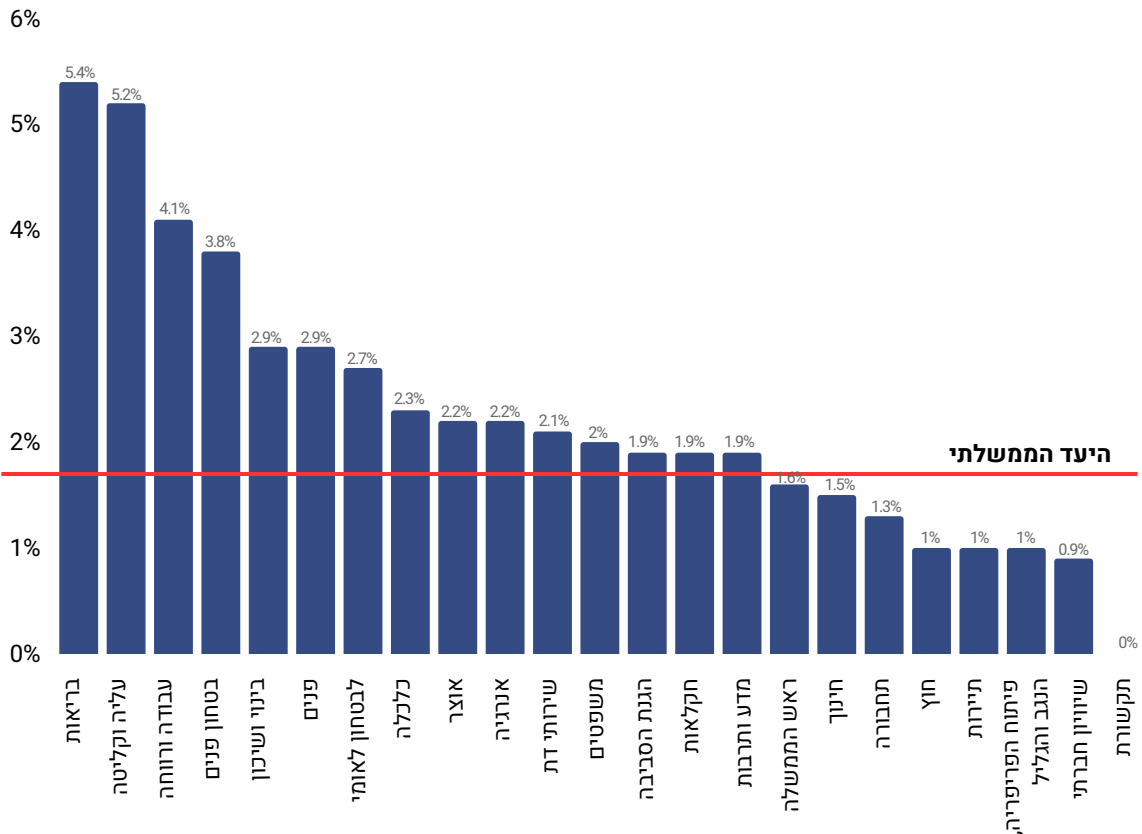


[13] על פי נתוני הדוח לשוויון מגדרי של נציבות שירות המדינה לשנת 2023.

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, 66.4% הנן נשים לעומת 33.6% גברים.

7. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למיניסטריונים

ייצוג יוצאי אתיופיה במיניסטריונים בשנת 2023



רק 8 מיניסטריונים לא עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 1.7% בשנת 2023, לעומת 5 מיניסטריונים שלא עמדו ביעד הייצוג בשנת 2022, מדובר בעלייה של 3 מיניסטריונים שלא עומדים ביעד.

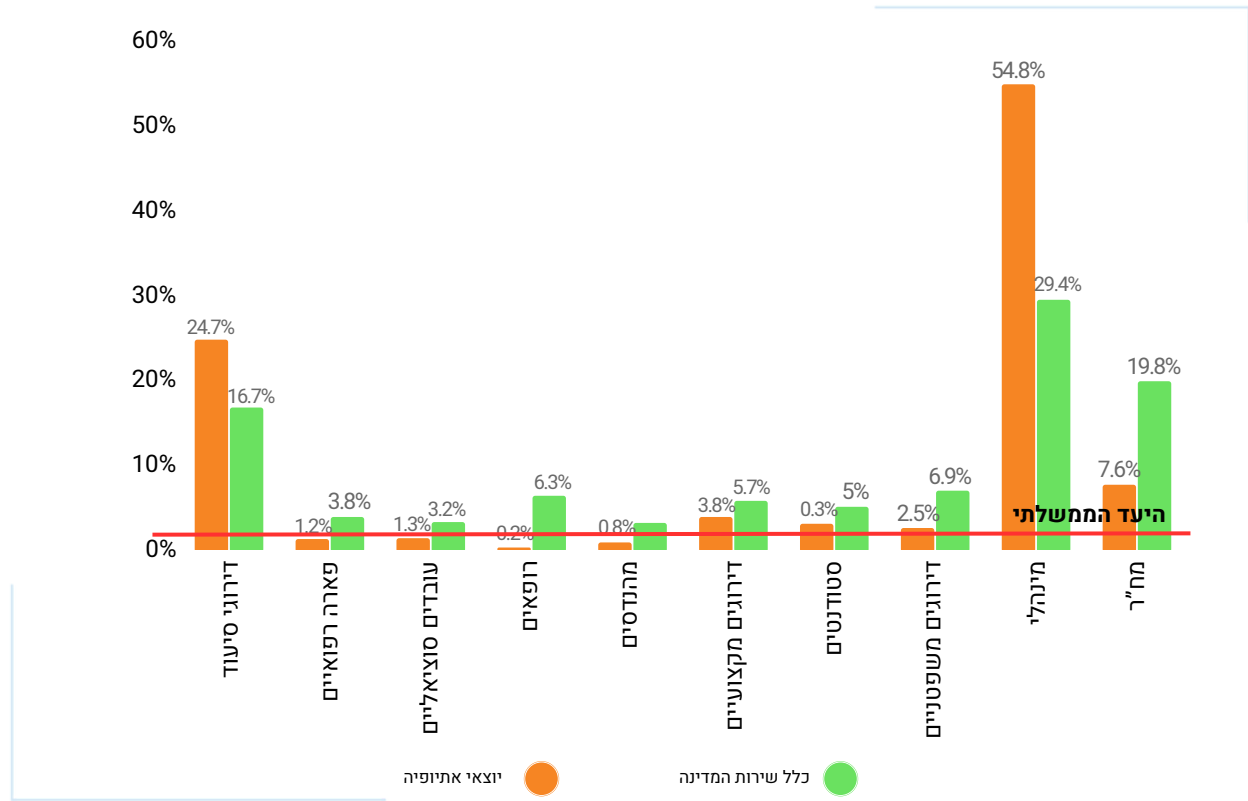
8. ייצוג יוצאי אתיופיה לפי דירוגים

ייצוג יוצאי אתיופיה בדירוגי שירות המדינה בשנת 2023



- בשנת 2023 התבצעה עלייה בשיעורי הייצוג של יוצאי אתיופיה ברוב הדירוגים. הקפיצה הגדולה ביותר התרחשה בדירוג מנהלי, משיעור ייצוג של 6.8% בשנת 2022 ל-7.2% בשנת 2023. 2 דירוגים נותרו ללא שינוי בשיעורי הייצוג (עובדים סוציאליים ודירוג רופאים ווטרינרים). בדירוג אחד, דירוגים סטודנטים, התרחשה ירידה קלה בשיעורי הייצוג – מ-2.5% בשנת 2022 ל-2.3% בשנת 2023.
- סך הכל, 6 דירוגים עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 1.7%, 2 דירוגים קרובים יחסית ליעד הייצוג, דירוג אחד (מהנדסים – 1%) 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.

התפלגות יוצאי אתיופיה לפי דירוגי שירות המדינה 2023



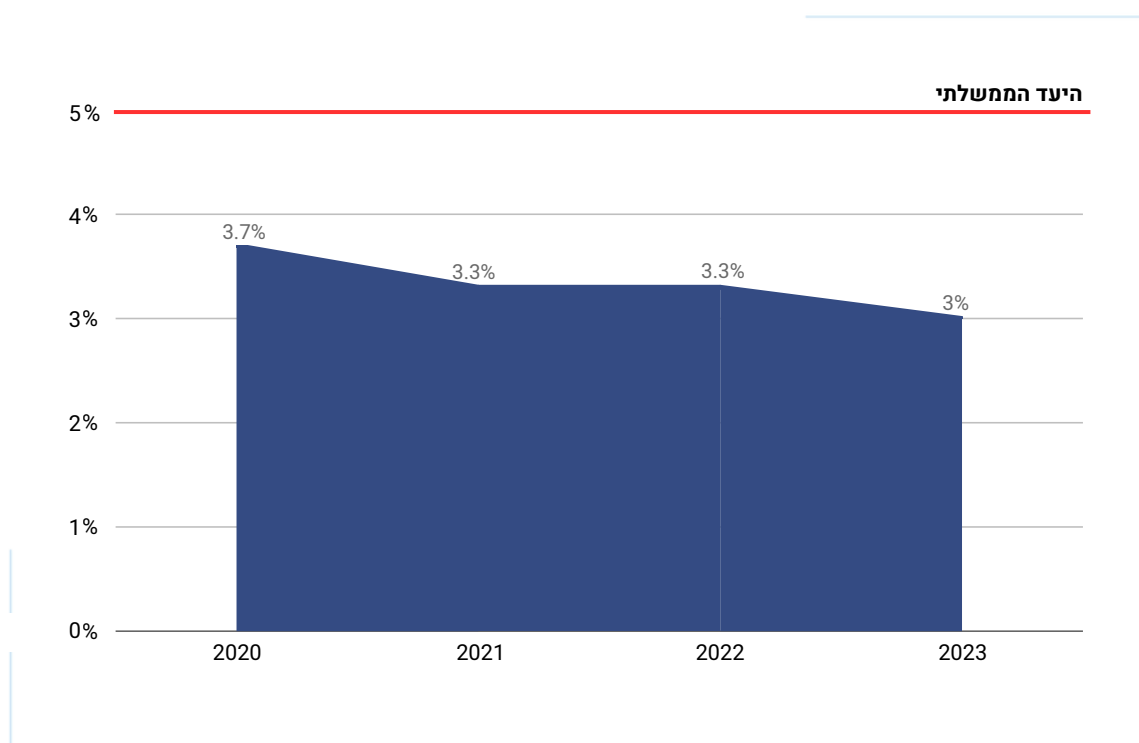
- ניתן לראות כי התפלגות עובדים יוצאי אתיופיה גבוהה כמעט פי שניים בדירוג המנהלי (54.8% לעומת 29.4% בחלוקה של כלל שירות המדינה). בנוסף, בדירוגי סיעוד, דירוגים מקצועיים וסטודנטים ההתפלגות של יוצאי אתיופיה דומה לחלוקה של כלל שירות המדינה. בשאר הדירוגים (רופאים ווטרינרים, עובדים סוציאליים, מח"ר, מהנדסים, פארה-רפואיים ודירוגים משפטיים) התפלגות יוצאי אתיופיה נמוכה לעומת החלוקה של כלל שירות המדינה.

1. תמונת מצב כללית

- 2,488 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3% מכלל העובדים [14]. שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הינו 8% [15].
- 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 ירד ב-0.3% בשנת 2023.
- 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 בארבע השנים האחרונות

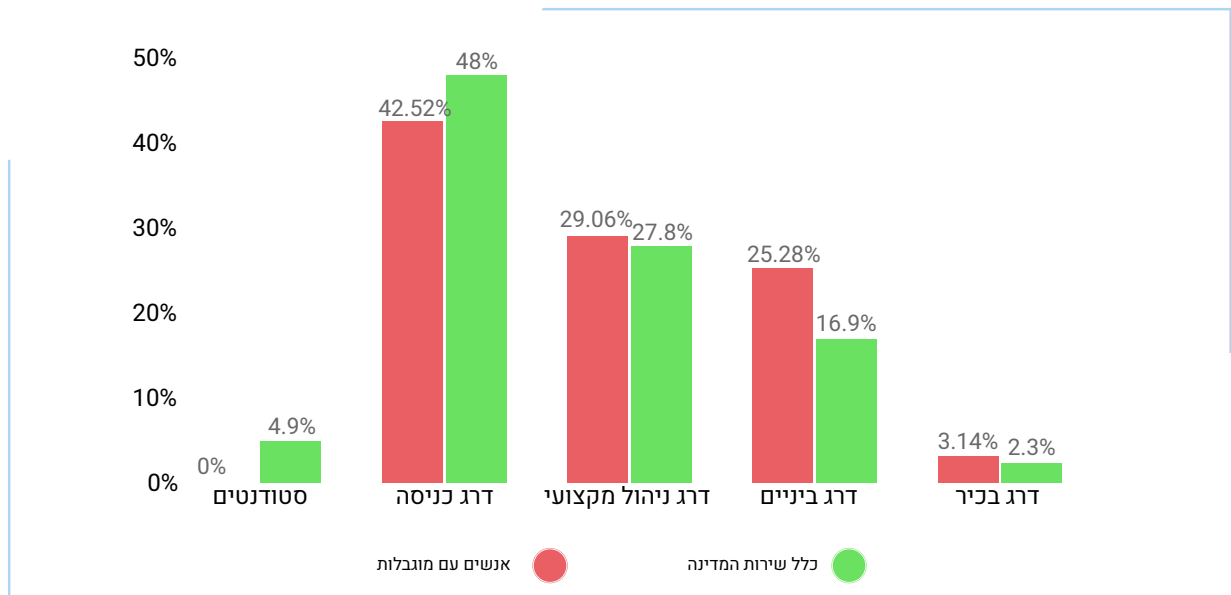


- ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה מצוי בירידה מתמדת ואינו עומד ביעד הממשלתי של 5% בחמש השנים האחרונות.
- בין השנים 2020-2023 שיעור הייצוג של עובדים עם מוגבלות ירד ב-0.7%.

[14] נתוני אנשים עם מוגבלות מתבססים על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2019.

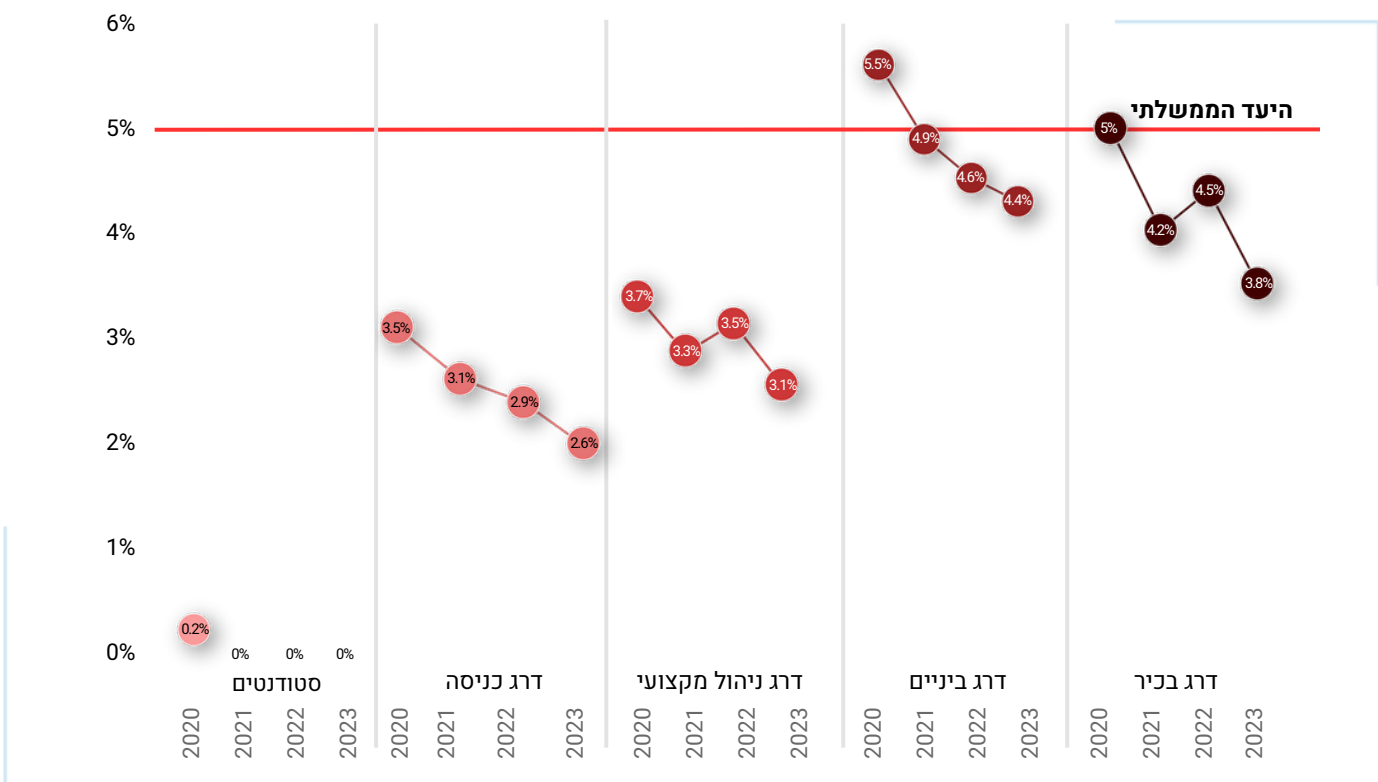
[15] לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2020, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (3.5%-5%) נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2022 טרם פורסמו.

3. ייצוג עובדים עם מוגבלות במדרגי שירות המדינה התפלגות אנשים עם מוגבלות בשנת 2023 לפי מדרגים



- 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, דרג הניהול המקצועי והדרג הבכיר.
- בדרג הביניים ישנו ריכוז יותר גבוה של אנשים עם מוגבלות (25.2%) לעומת הריכוז היחסי של עובדים מכלל שירות המדינה (16.9%).
- אחוז העובדים עם מוגבלות במדרג הסטודנטים עומד על 0%.

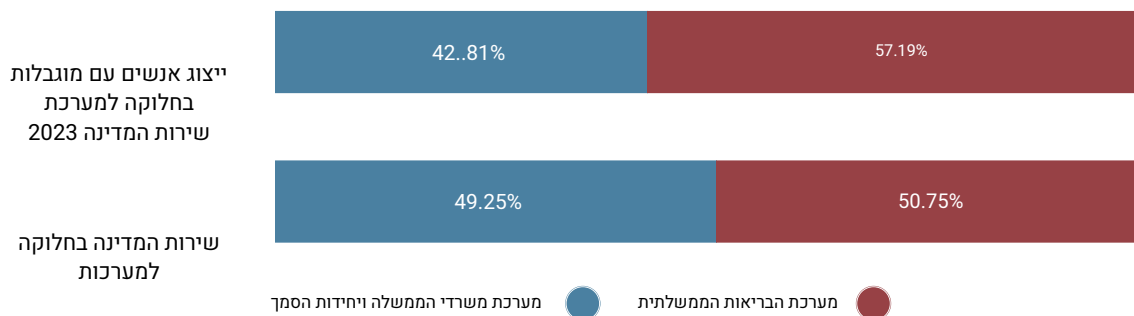
מגמות הייצוג של אנשים עם מוגבלות בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2020-2023



המגמה הכללית בקרב עובדים עם מוגבלות בשנים 2020-2023 היא של ירידה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. בשנת 2023 אף מדרג אינו עומד ביעד של 5%. יחד עם זאת, דרג הביניים (4.4%) קרוב יחסית ליעד הייצוג.

4. ייצוג עובדים עם מוגבלות בחלוקה למערכות שירות המדינה

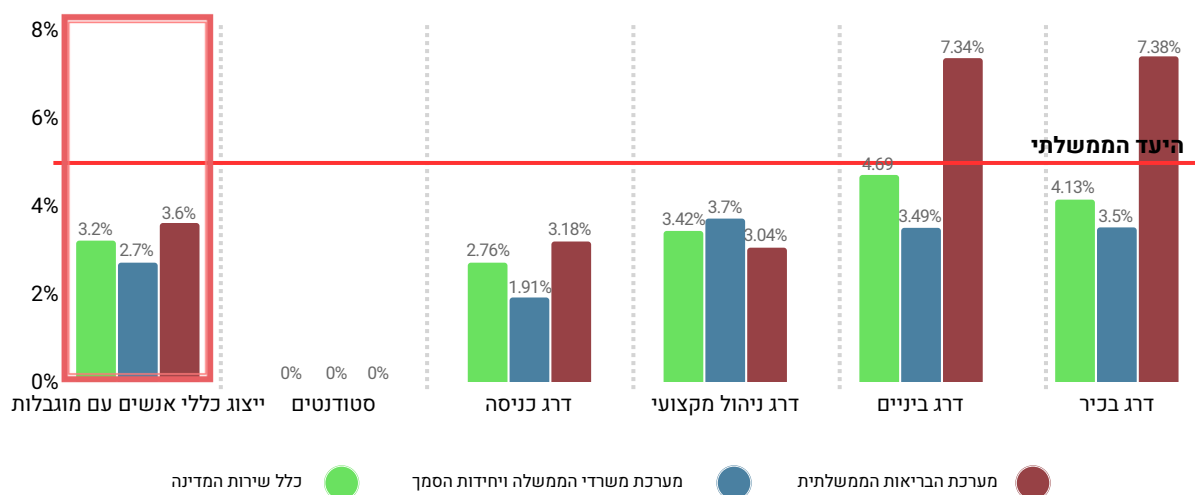
ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2023



בשנת 2023 ישנה התקרבות בייצוג אנשים עם מוגבלות להתפלגות החלוקה למערכות שירות במדינה, שם הנתון ל-2023 עומד על 42.81% לעומת 43% בשנת 2022 ומתקרב לנתון של 49.25% בייצוג הכללי. 57.19% מהעובדים עם מוגבלות נמנים על מערכת הבריאות למול 50.75% בייצוג הכללי. חשוב לציין, כי עובדים עם מוגבלות נמצאים בייצוג יתר במערכת הבריאות ביחס למשרדי הממשלה, נתון התואם את השינויים בשירות המדינה בכללותו.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023

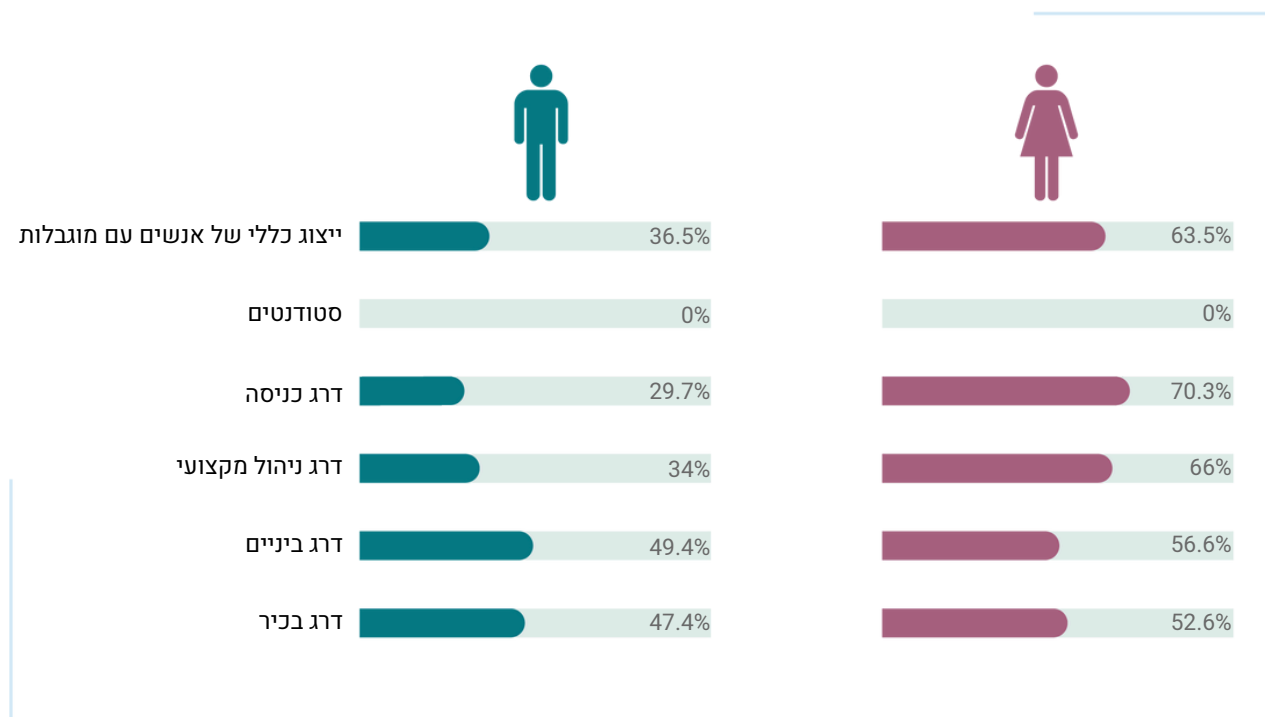
ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023



- בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות היא היחידה שעומדת חלקית ביעדי הייצוג ואף עוברת אותם באופן משמעותי וזאת בדרג הביניים (7.3%) ובדרג הבכיר בלבד (7.3%).
- על אף שמערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך לא עומדות ביעד הייצוג, גם שם שיעורי הייצוג הגבוהים ביותר נמצאים בדרג הניהול המקצועי (3.7%) ובדרג הבכיר (3.5%).

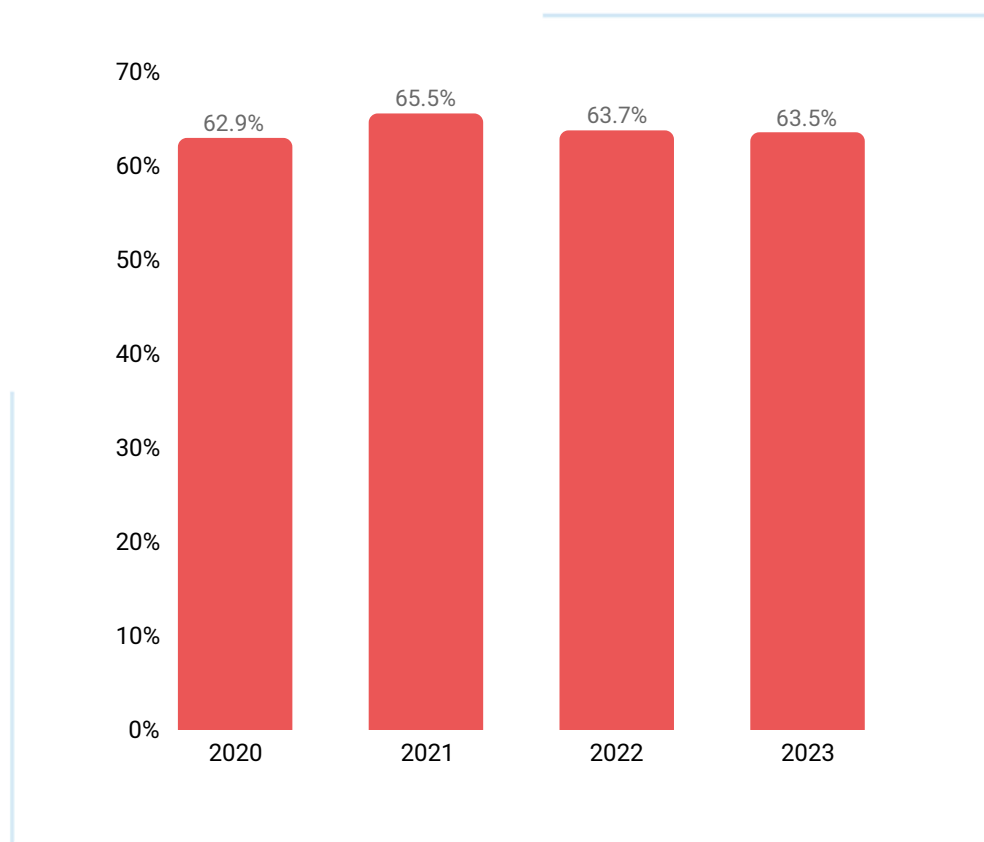
6. מגדר ועובדים עם מוגבלות בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של אנשים עם מוגבלות במדרגי שירות המדינה בשנת 2023



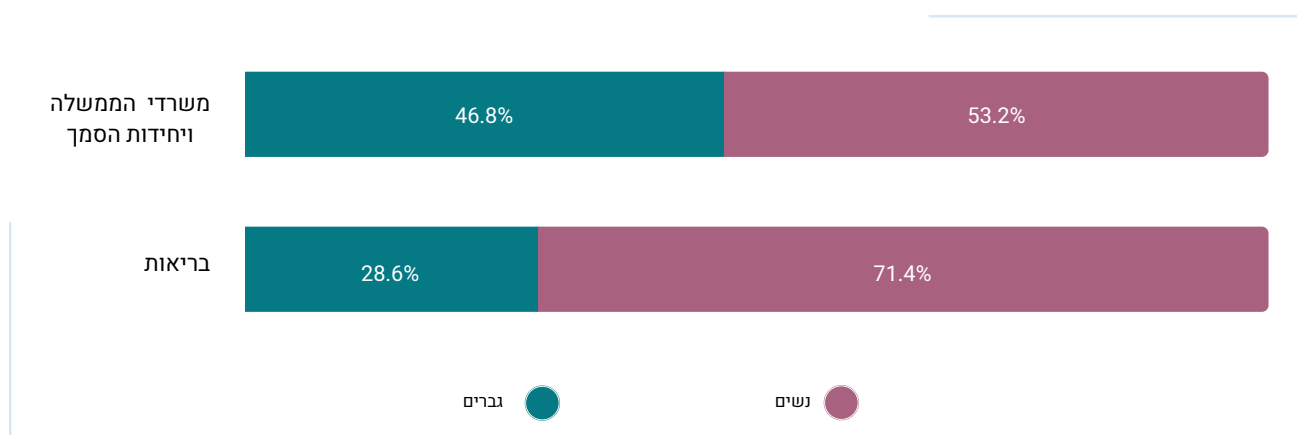
- דרג הביניים והדרג הבכיר, שומרים על איזון יחסי בין עובדים עם מוגבלות לעובדות עם מוגבלות. בשאר הדרגים ישנו ייצוג גבוה יותר של עובדות עם מוגבלות לעומת עובדים עם מוגבלות.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים העובדים עם מוגבלות בשירות המדינה בשנים 2020-2023



בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2020-2023 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 2023).

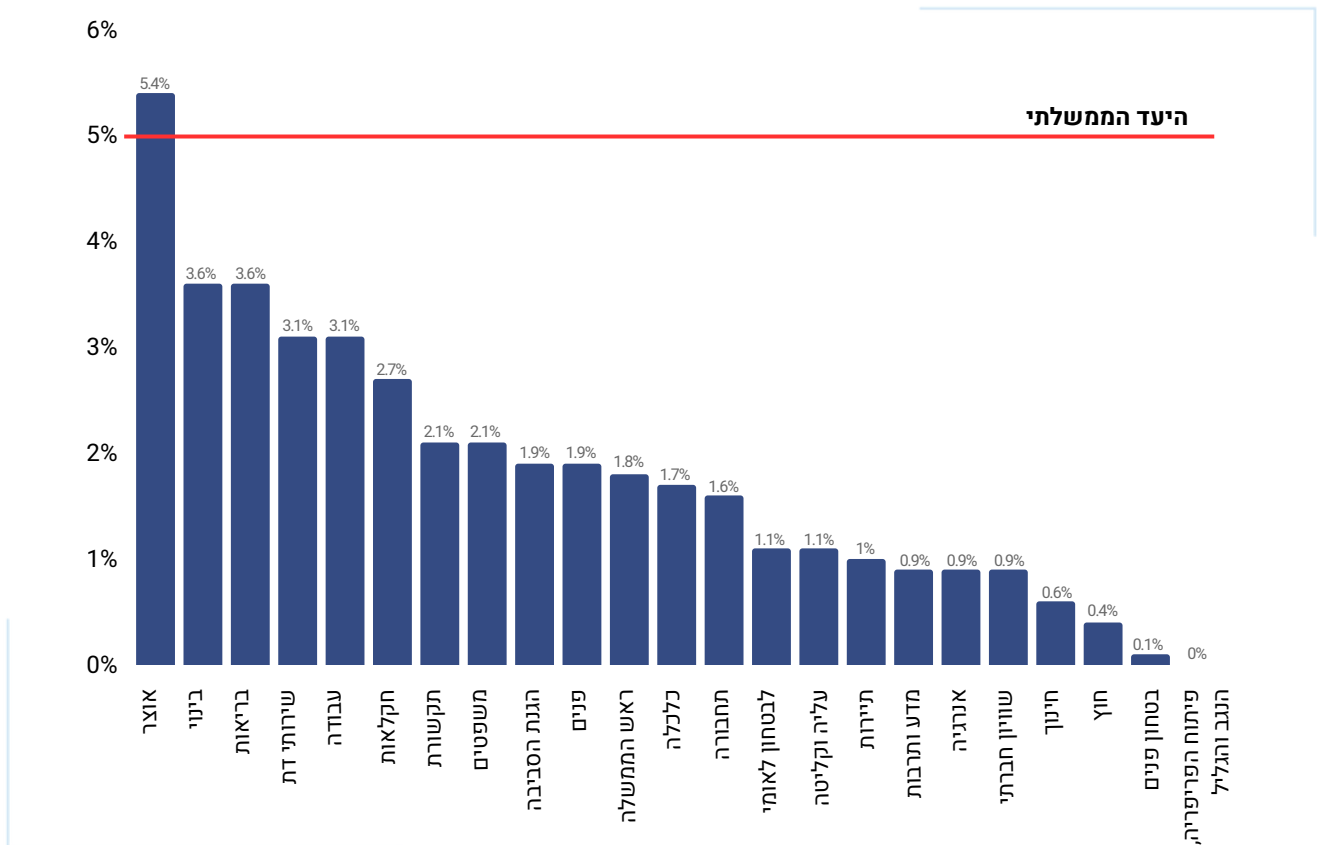
חלוקה מגדרית של אנשים עם מוגבלות במערכות שירות המדינה בשנת 2023



- 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

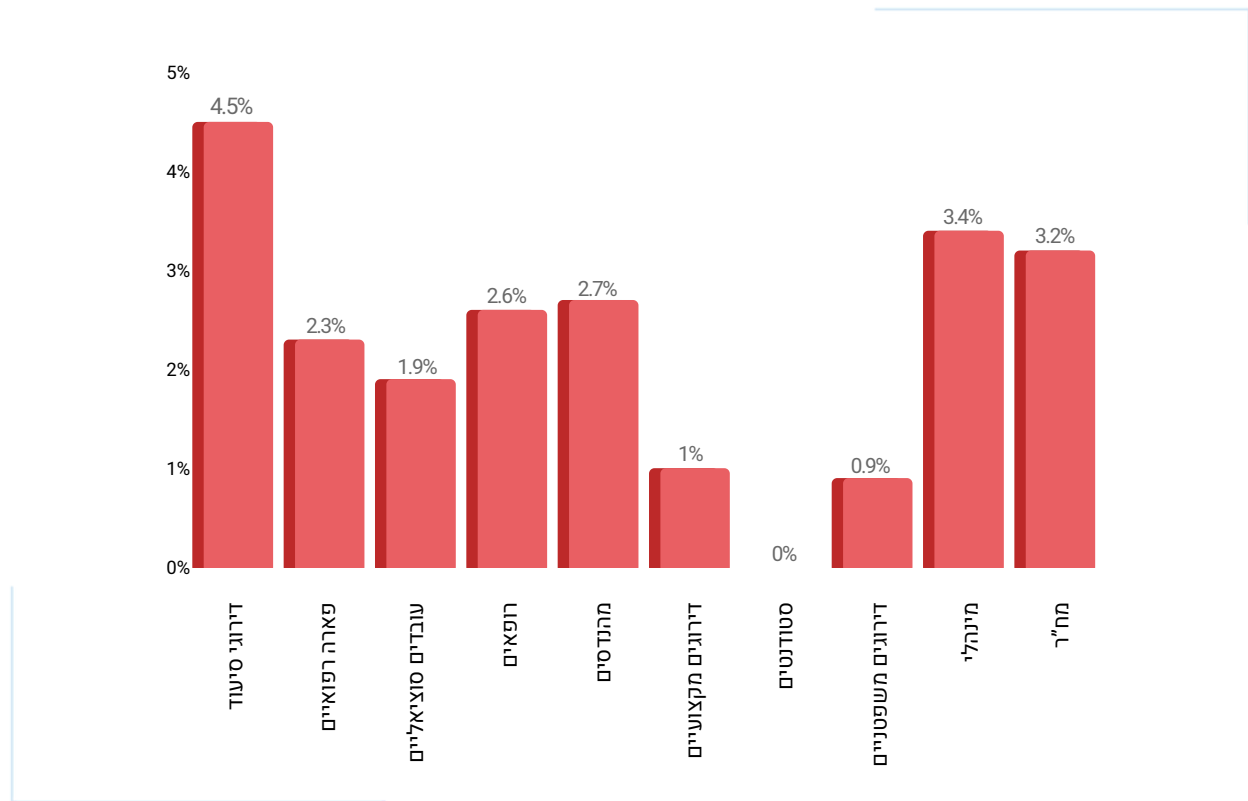
ייצוג אנשים עם מוגבלויות במיניסטריונים בשנת 2023



- בשנת 2023 רק משרד האוצר עומד ביעד הממשלתי של 5%.

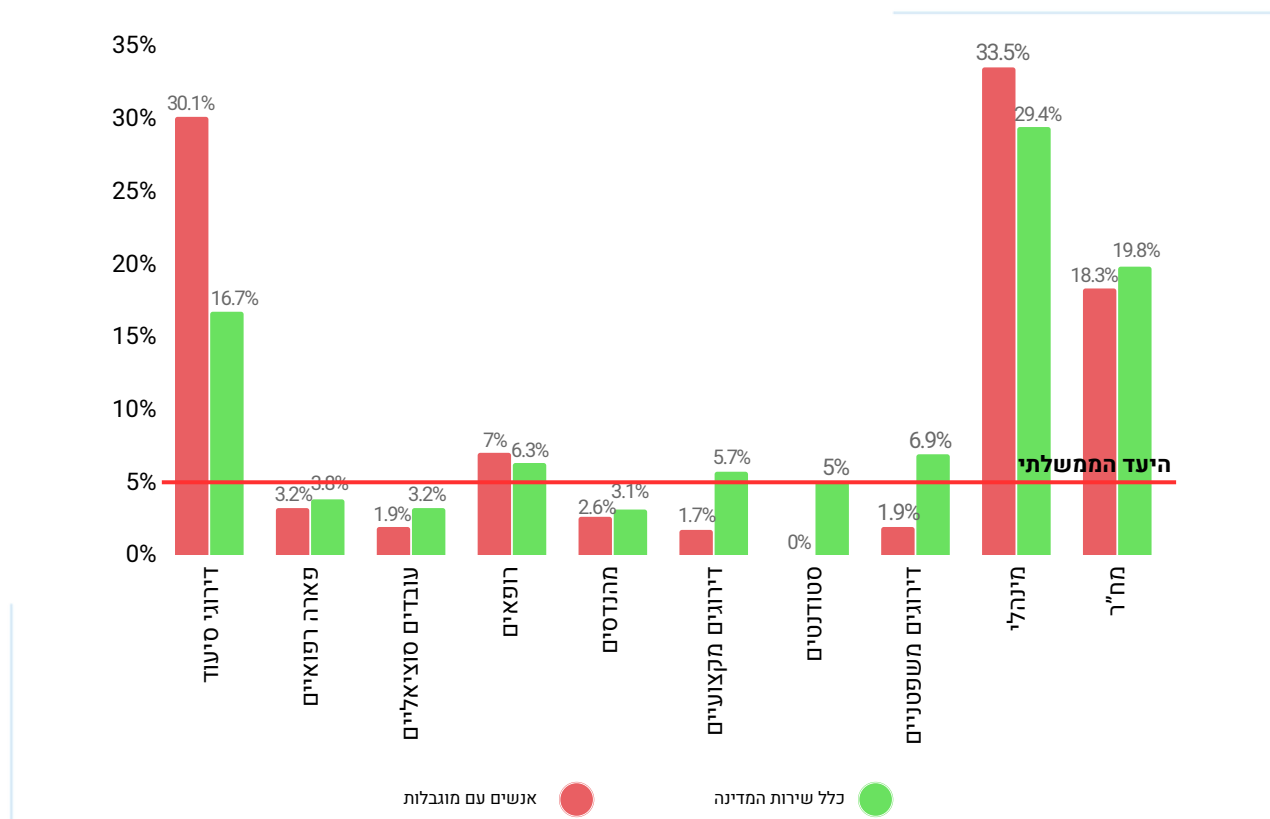
8. ייצוג עובדים עם מוגבלות לפי דירוגים

ייצוג אנשים עם מוגבלות בדירוגי שירות המדינה בשנת 2023



- בשנת 2023 אין דירוגים שעומדים ביעד הממשלתי של 5%, דירוגי סיעוד קרוב ליעד הממשלתי ועומד על 4.5%.

התפלגות אנשים עם מוגבלות לפי דירוגי שירות המדינה 2023



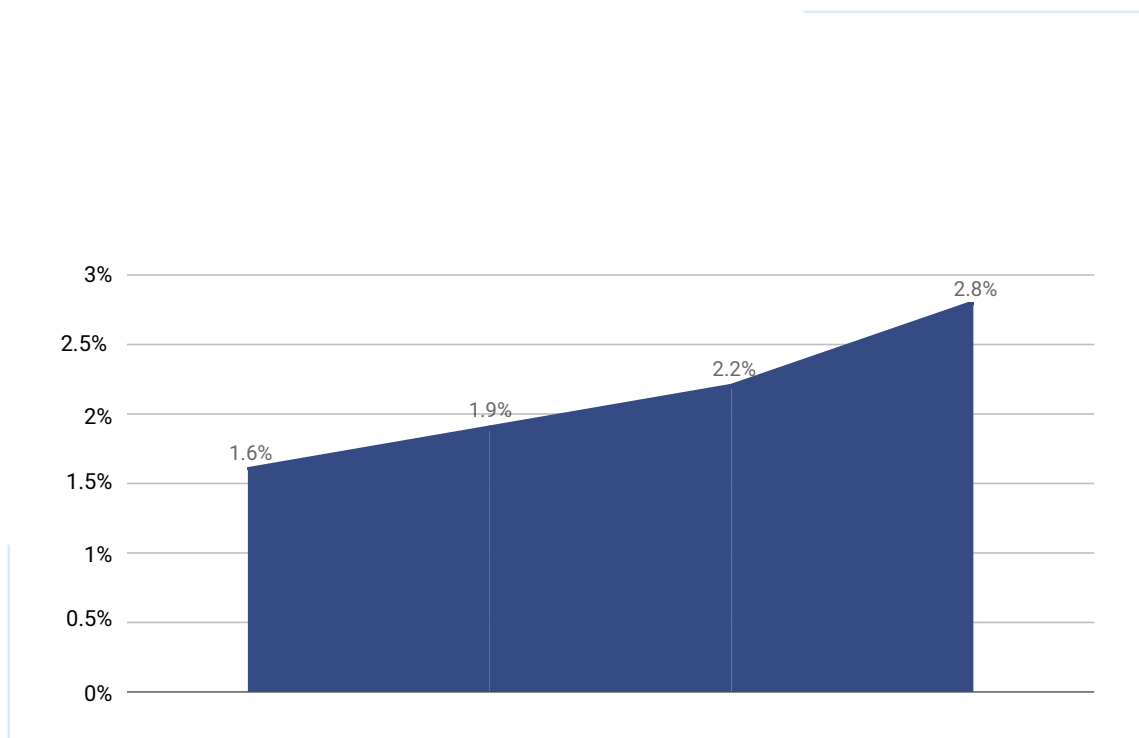
- התפלגות לפי דירוגים של אנשים עם מוגבלות דומה יחסית להתפלגות של כלל שירות המדינה.

1. תמונת מצב כללית

- 2,373 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 2.8% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 8.6% [16].
- בשנת 2023 נקלטו בשירות המדינה 652 עובדים חרדים המהווים 5.3% מתוך כלל הנקלטים (12,185) בשירות המדינה. מדובר בעלייה ביחס לשנה שעברה, אז מספר העובדים מן המגזר החרדי שנקלט בשירות המדינה, היווה 4% מסך הנקלטים (398 עובדים).
- בהסתכלות על גיוס לפי מערכות שירות המדינה, במערכת משרדי הממשלה 6.5% מתוך סך הנקלטים בשנת 2023 הם עובדים מהמגזר החרדי. לעומת זאת במערכת הבריאות מתוך סך הנקלטים השנה, 1% הם עובדים מהמגזר החרדי. - 38.3% מיחידות שירות המדינה (36 יחידות) עומדות ביעד הממשלתי של גיוס 7% חרדים מסך הנקלטים בשנת 2023. - 41.5% מיחידות שירות המדינה (39 יחידות) גייסו אחוז חרדים הנמוך מהיעד הממשלתי. מדובר בעלייה שלילית משנה שעברה, אז היו רק 30 יחידות שגייסו חרדים באחוז הנמוך מ-6.5%. - 20.2% מיחידות שירות המדינה (19 יחידות) ביצעו גיוסים אך לא גייסו במסגרתם חרדים כלל בשנת 2023.

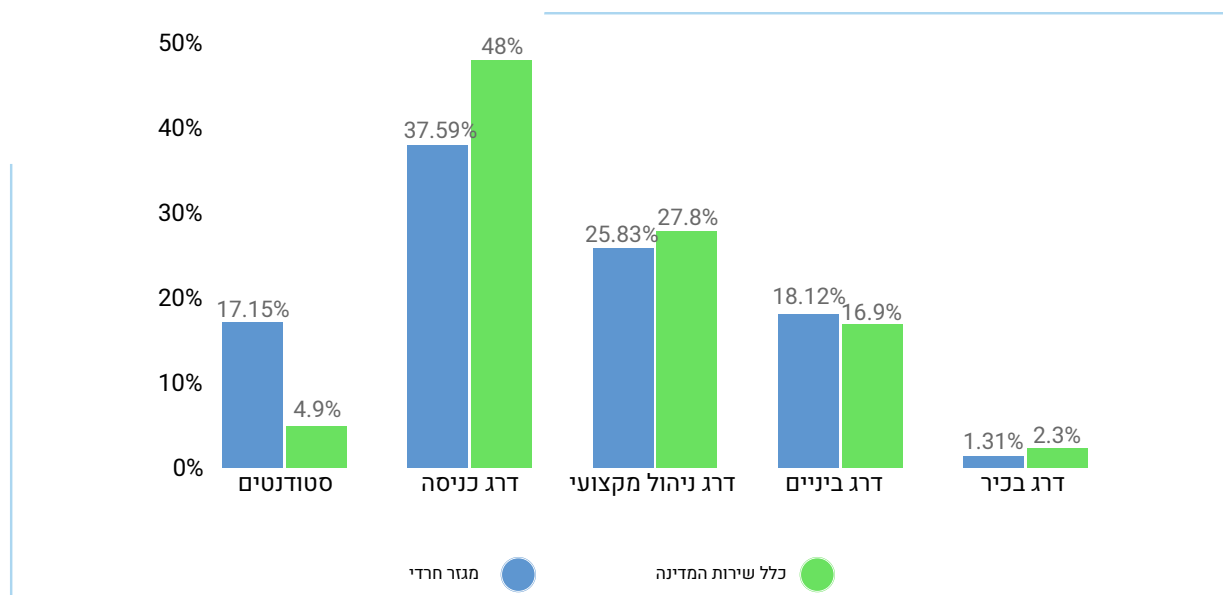
2. מגמות ייצוג של עובדים מהמגזר החרדי

מגמת ייצוג של המגזר החרדי בשירות המדינה בארבע השנים האחרונות



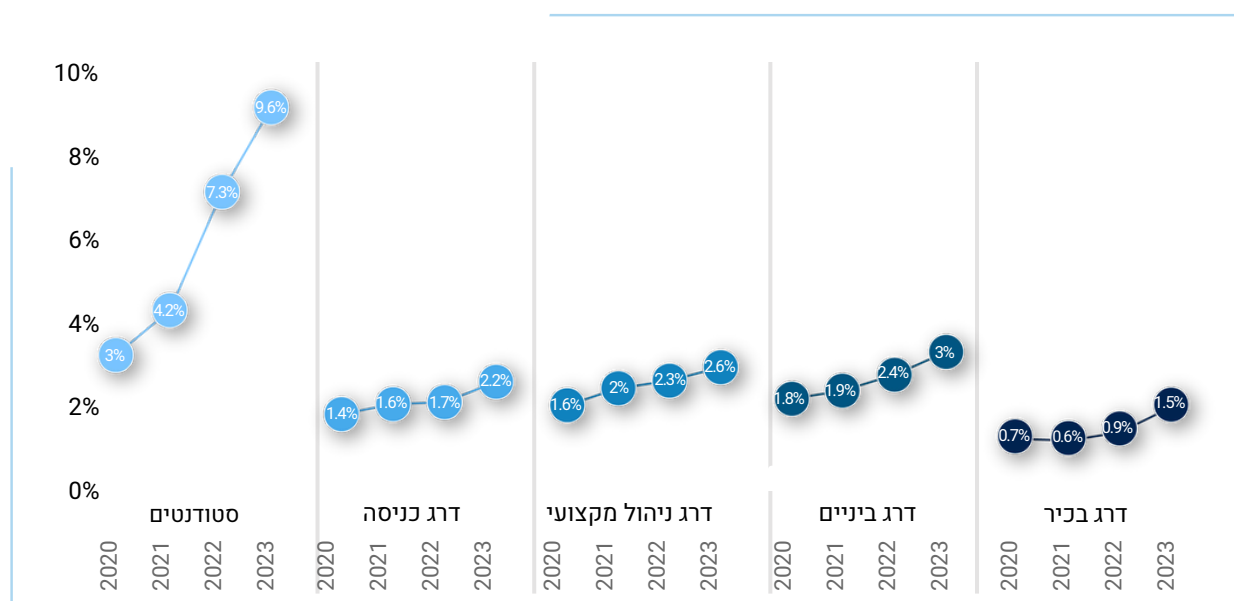
- ייצוג המגזר החרדי מצוי בעלייה בשנים האחרונות.
- בשנת 2023 שיעור הייצוג עלה ב-0.6%.

3. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי במדרגי שירות המדינה התפלגות המגזר החרדי בשנת 2023 לפי מדרגים



- מבחינה של התפלגות המגזר החרדי על פני המדרגים, ניתן לראות כי הפיזור דומה במידה מסוימת לזה המתקיים בכלל שירות המדינה. ניתן לראות כי דווקא בדרג הניהול המקצועי והביניים ישנם יותר עובדים מהמגזר החרדי, וריכוזם בדרג הכניסה נמוך בהרבה מהנתון המקביל בכלל שירות המדינה. בדרג בכיר חלה עלייה של 0.4% לעומת שנת 2022.
- ראוי לציון כי בניגוד לשאר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ולכלל שירות המדינה, במגזר החרדי יש ריכוז גבוה יותר של סטודנטים. 17.15% מהחרדים בשירות המדינה עובדים כסטודנטים, לעומת 16.2% בשנת 2022.

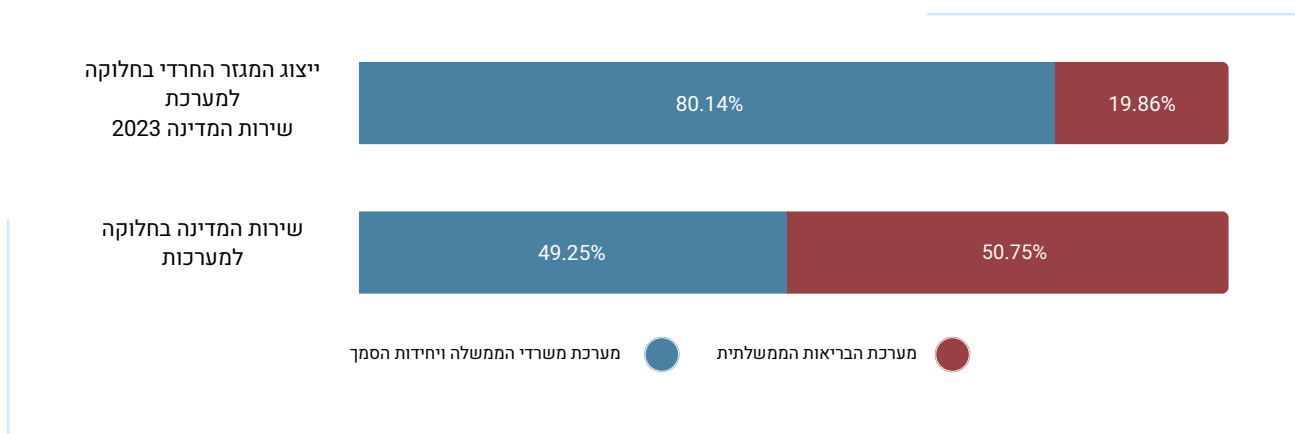
מגמות הייצוג של מגזר חרדי בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2020-2023



המגמה הכללית בקרב עובדים מהמגזר החרדי בשנים 2020-2023 היא של עלייה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. העלייה הגדולה ביותר הייתה במדרג הסטודנטים מ-7.3% ב-2022 ל-9.6% בשנת 2023.

4. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי למערכות שירות המדינה

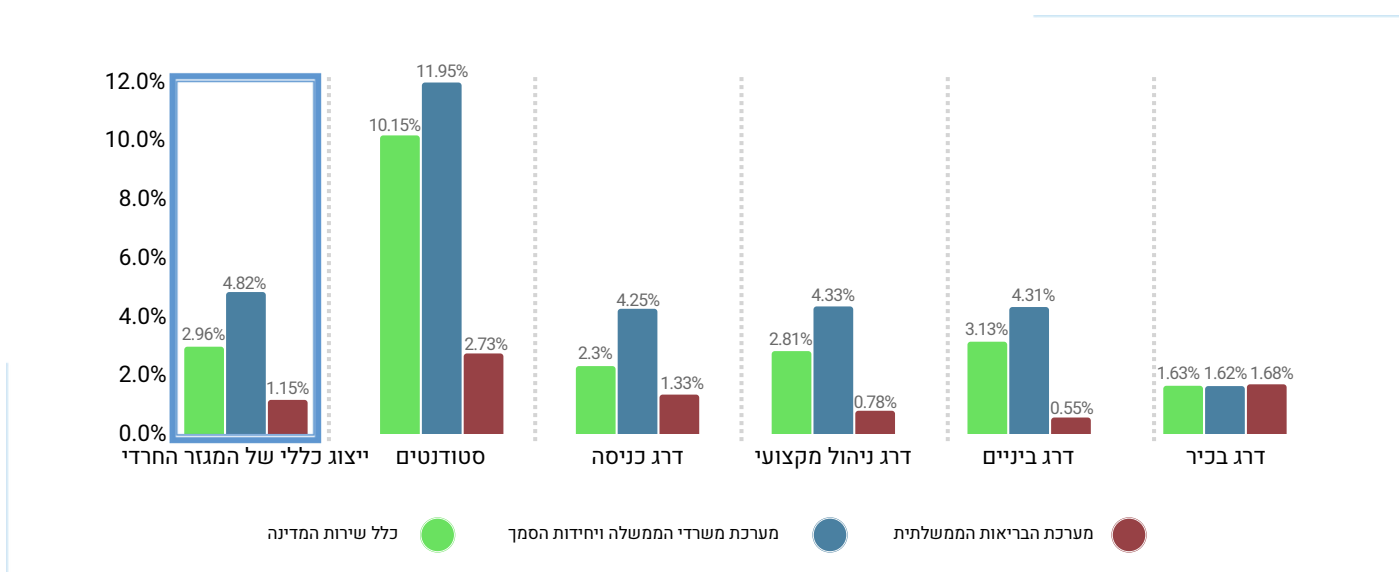
ייצוג המגזר החרדי בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2023



באופן השונה מהותית מיתר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ואף מכלל שירות המדינה, רוב העובדים מן המגזר החרדי מתרכזים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך (80%).

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

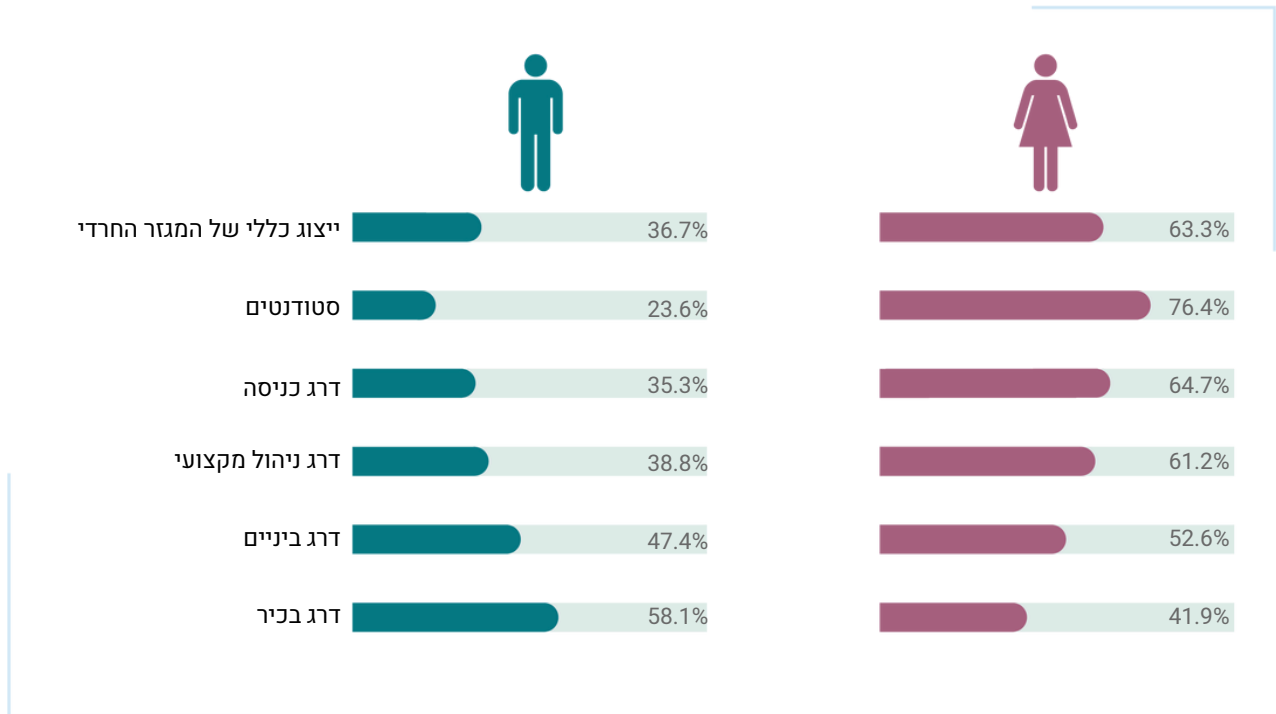
ייצוג המגזר החרדי בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023



- הייצוג הכללי של המגזר החרדי במערכת משרדי הממשלה עלה מ-3.5% בשנת 2022 ל-4.8% בשנת 2023.
- בשנת 2023 אחוזי הייצוג של המגזר החרדי עלו בכל המדרגים במערכות שירות המדינה.

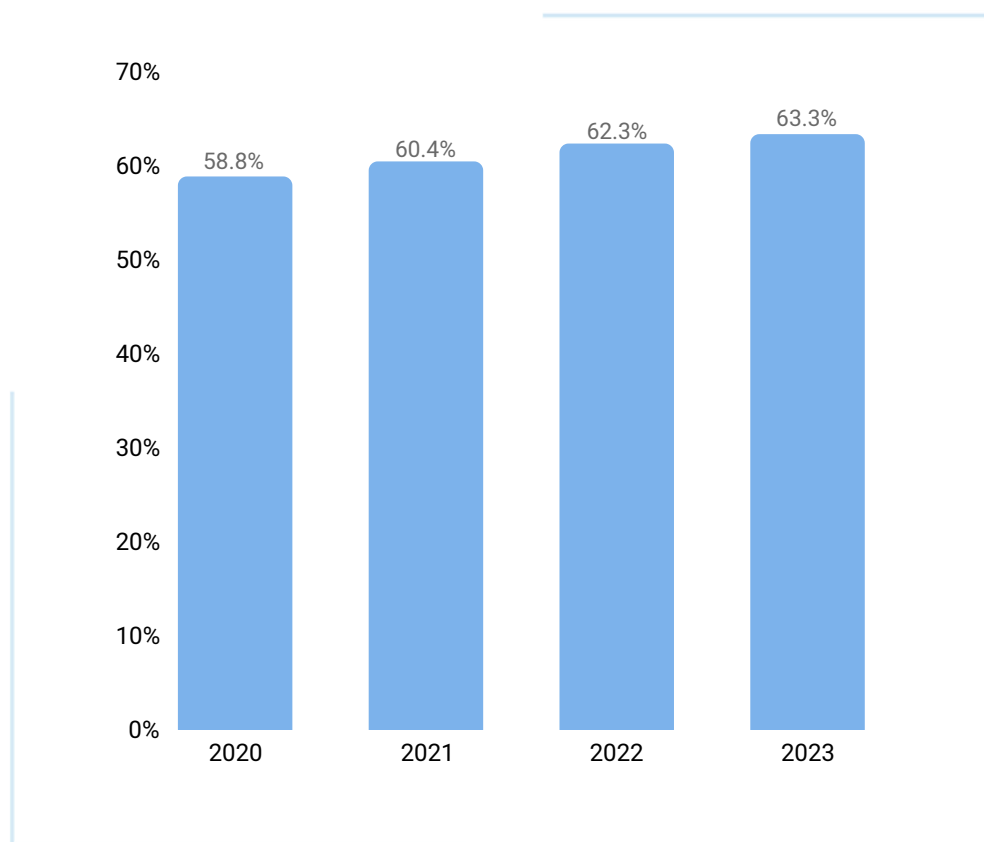
6. מגזר ועובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של המגזר החרדי במדרגי שירות המדינה בשנת 2023



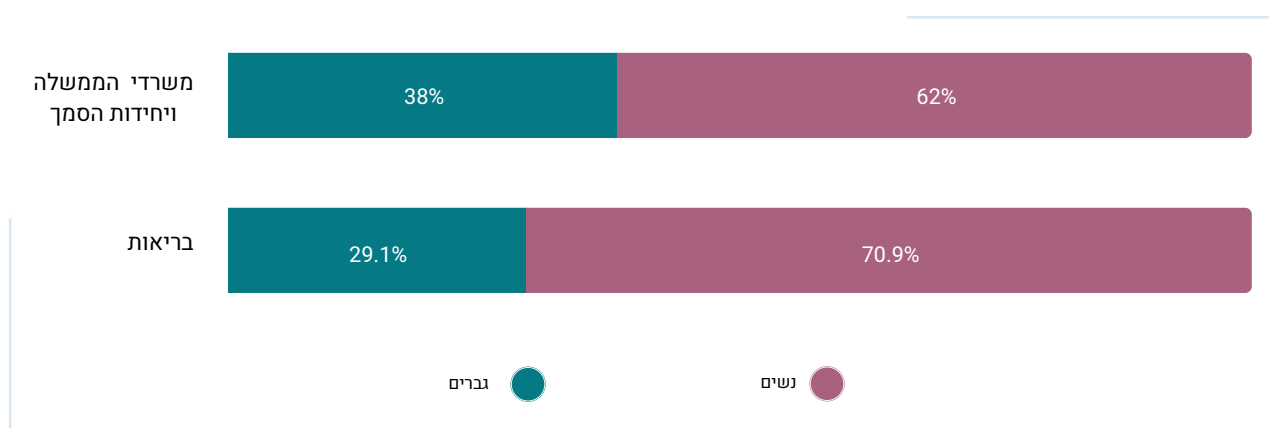
- הנתונים של החלוקה המגדרית במגזר החרדי בשירות המדינה נותרו ברובם זהים או דומים לאלו של שנת 2022.
- שיעורן של נשים מהמגזר החרדי בשירות המדינה גבוה מגברים מהמגזר החרדי ברוב המדרגים. בנוסף יש עלייה של אחוז הנשים בכל המדרגים, הירידה המשמעותית ביותר הייתה בדרג הבכיר מ-58.8% בשנת 2022 ל-41.9% בשנת 2023.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה בשנים 2020-2023



בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2020-2023 מעלה כי אחוז הנשים מהמגזר החרדי לעומת הגברים ממגזר זה, זהה ליחס שמתקיים בכלל שירות המדינה בו יש 62.5% נשים. אחוז הנשים מהמגזר החרדי בשנת 2023 עומד על 63.3%.

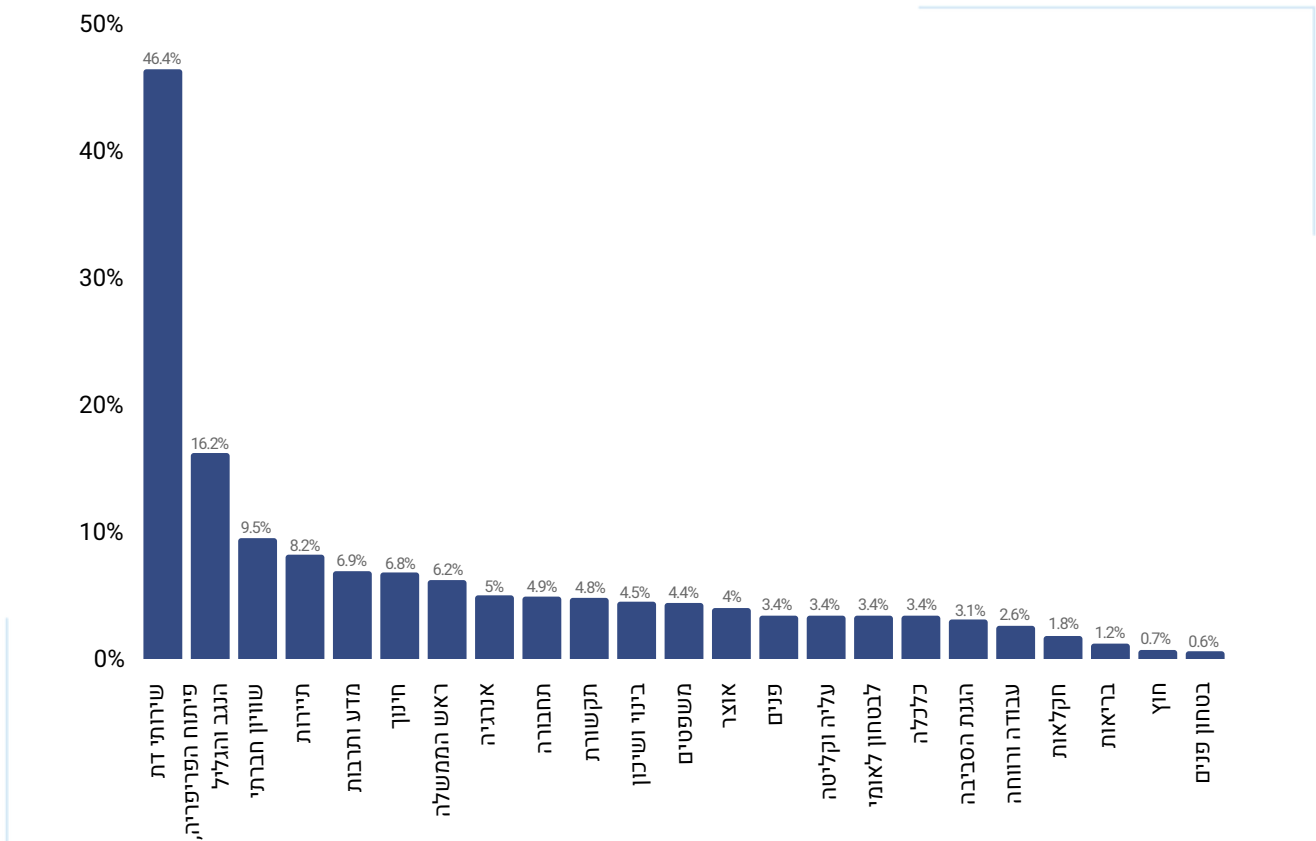
חלוקה מגדרית של המגזר החרדי במערכות שירות המדינה בשנת 2023



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 גבוה יותר מאשר חלקן במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. שיעור הנשים במערכת הבריאות הממשלתית עלתה מ-63% ל-71% בשנת 2023.

7. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי בחלוקה למיניסטריונים

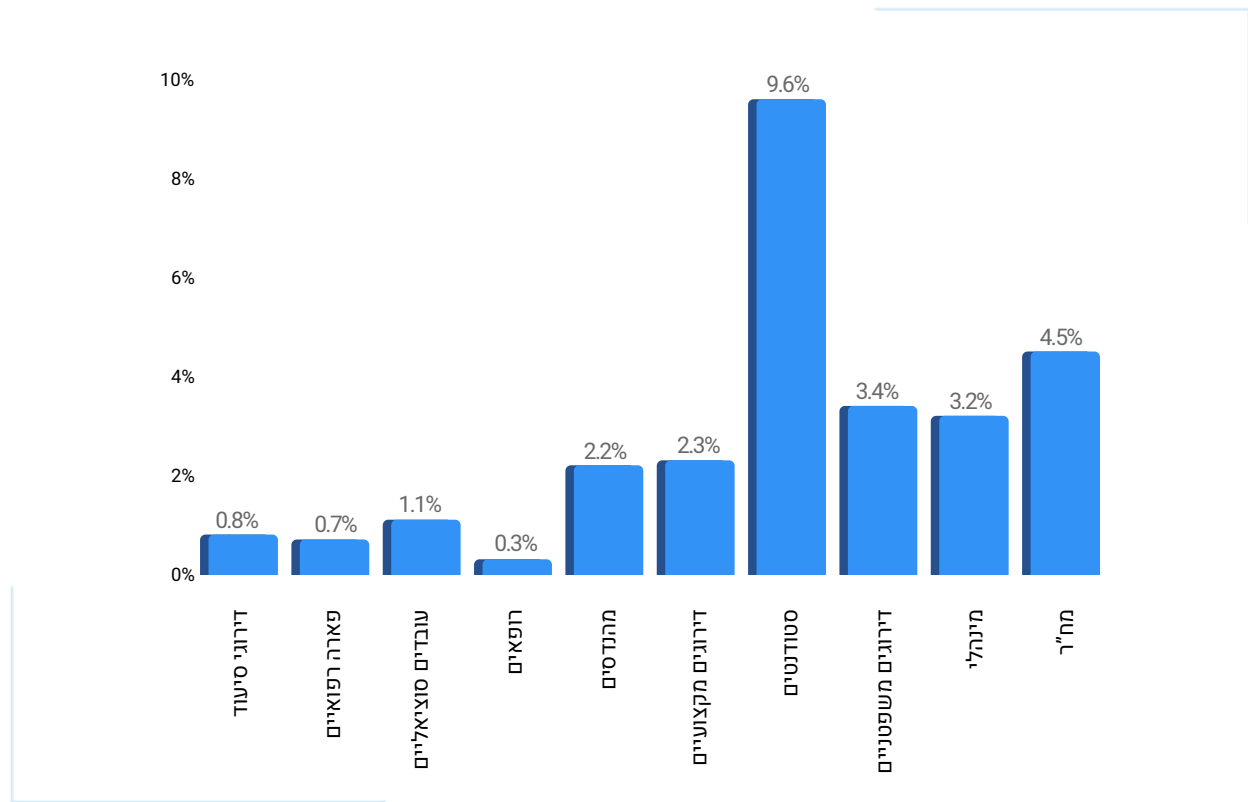
ייצוג המגזר החרדי במיניסטריונים בשנת 2023



ב-13 מיניסטריונים ייצוג המגזר החרדי הינו מעל 4%. זוהי עליה לעומת שנת 2022 אז הנתון עמד על 7 מיניסטריונים.

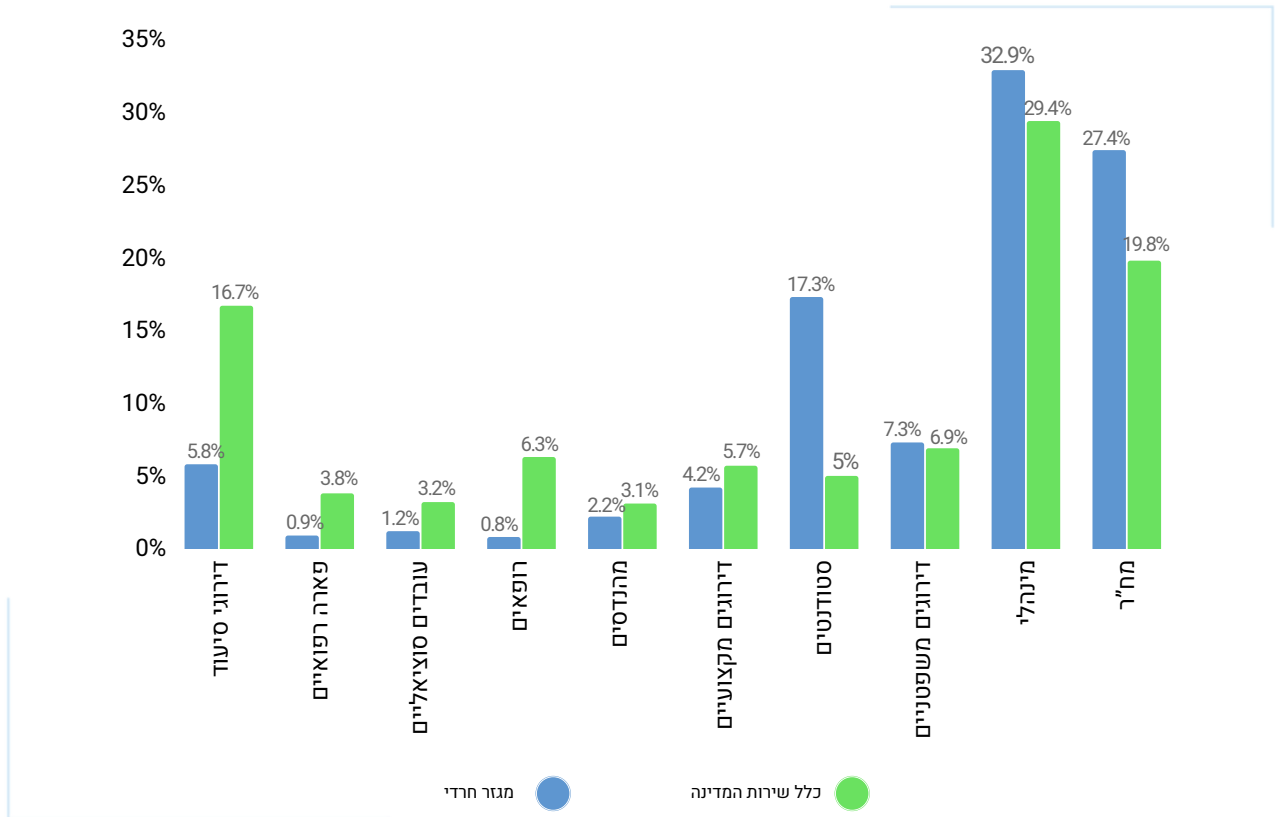
8. ייצוג המגזר החרדי לפי דירוגים

ייצוג המגזר החרדי בדירוגי שירות המדינה בשנת 2023



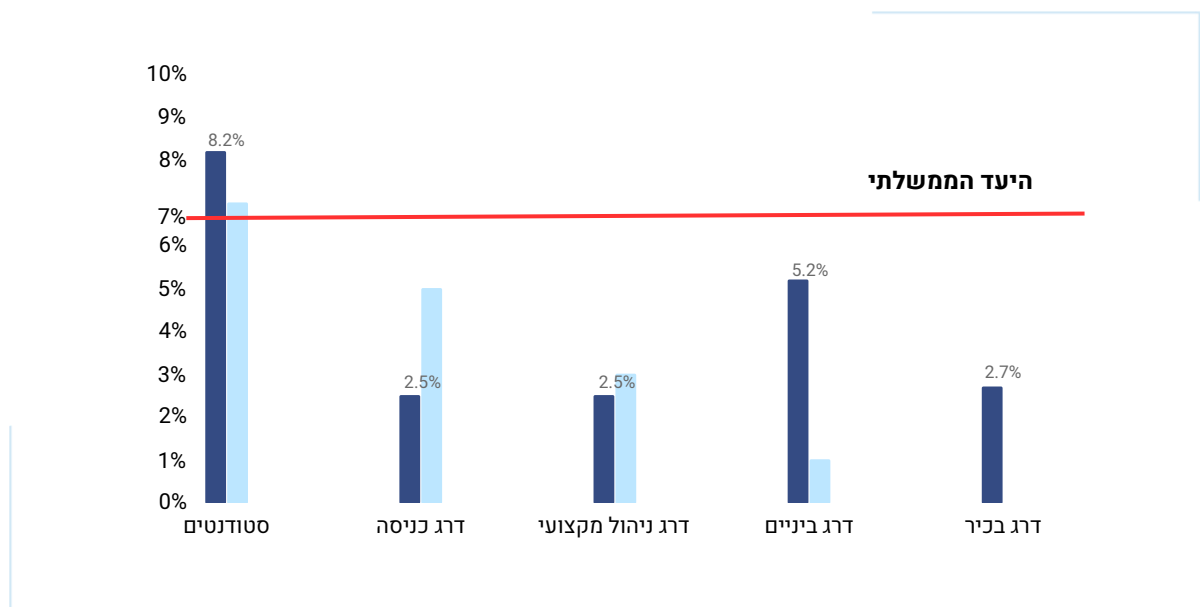
- ייצוג המגזר החרדי הגבוה ביותר הינו בדירוג הסטודנטים (9.6%) ובדירוג המח"ר (4.5%). ראוי לציון כי נרשמה עלייה בשיעורי הייצוג בדירוגים אלו. בשנת 2022 שיעור הייצוג בדירוג הסטודנטים היה 7.2% ושיעור הייצוג בדירוג מח"ר היה 3.5%.
- יש לציון כי בכל הדירוגים ישנה עלייה באחוזי הייצוג לעומת שנה שעברה. בדירוג מקצועיים האחוז נשאר זהה 2.3%.

התפלגות המגזר החרדי לפי דירוגי שירות המדינה



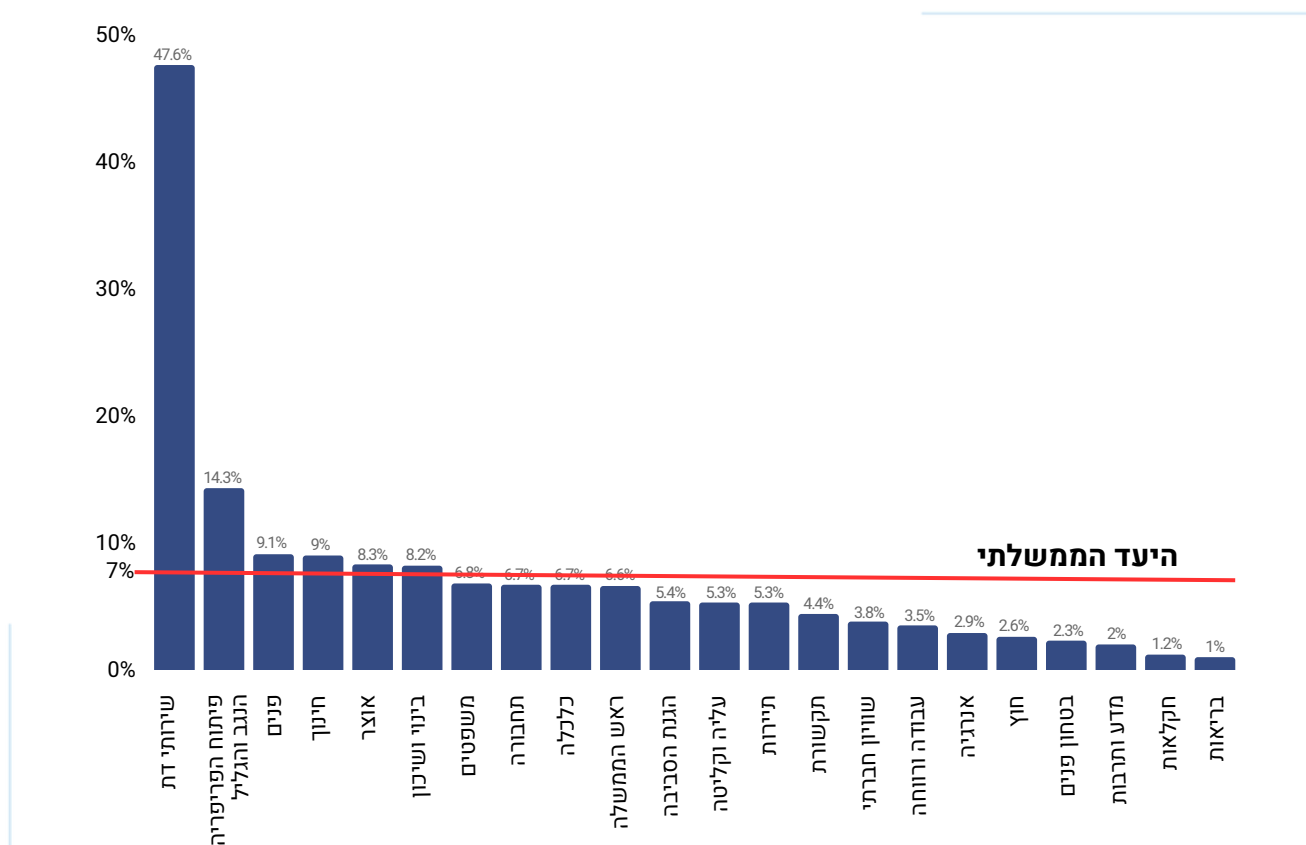
- התפלגות של המגזר החרדי לפי דירוגים שונה מהתפלגות של כלל העובדים. אפשר לראות שבמגזר החרדי יש ריכוז משמעותי יותר בדירוגי מח"ר, מינהלי וסטודנטים וריכוז נמוך יותר בדירוגי הסיעוד – 5.8% מול 16.7% בכלל שירות המדינה, ובדירוג רופאים ווטרינרים: 0.8% מול 6.3% בכלל שירות המדינה.

9. נתוני גיוס וקליטה לשירות המדינה של המגזר החרדי אחוז הנקלטים מהמגזר החרדי בכל מדרג בשירות המדינה בשנת 2023



בכלל מדרגי שירות המדינה אחוז הנקלטים מהמגזר החרדי נמוך מהיעד הממשלתי העומד על 7%. רק דרג הסטודנטים עומד ביעד הממשלתי ומהווה 8.2%. בשאר המדרגים לא חלו שינויים בשנה זו.

שיעור הנקלטים מהמגזר החרדי בשנת 2023 בחלוקה למיניסטריונים



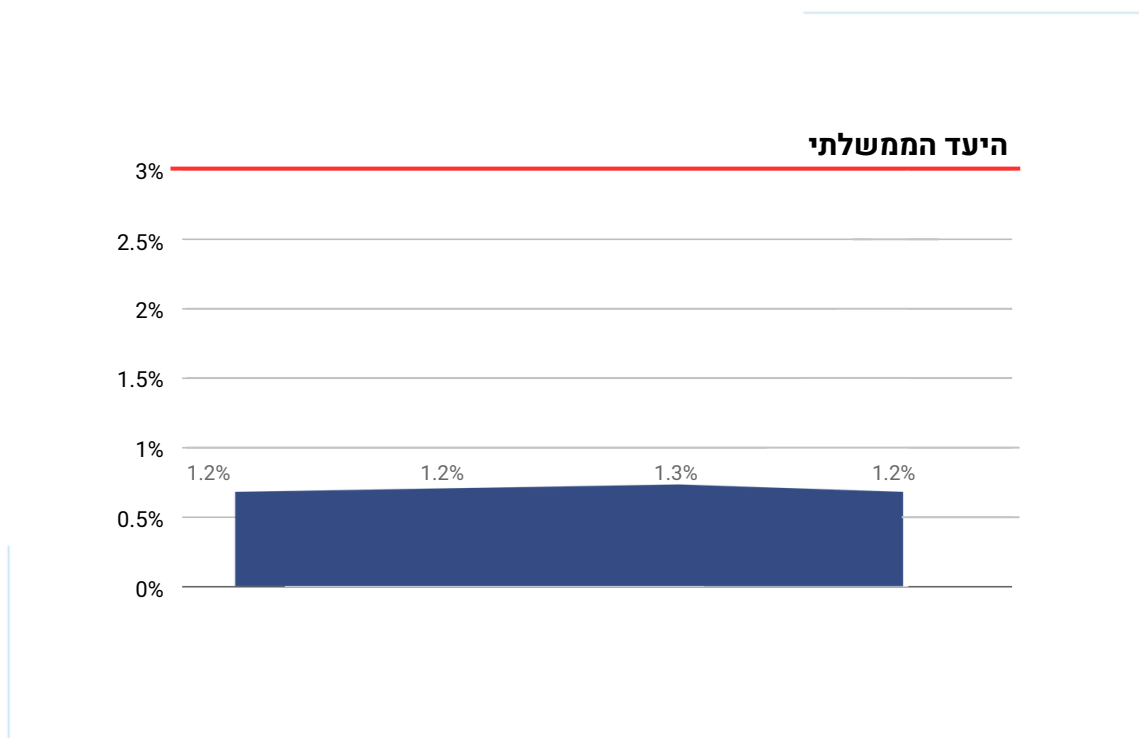
בשנת 2023, 6 מיניסטריונים קלטו יותר מ-7% עובדים מהמגזר החרדי בדומה לשנה שעברה. יש לציין כי 4 מיניסטריונים נוספים קרובים ליעד הקליטה וקלטו בין 6%-7% עובדים מהמגזר החרדי.

1. תמונת מצב כללית

- יעד הייצוג לעולים חדשים בשירות המדינה נקבע ערב פרסום דוח זה, בהחלטת ממשלה מיום 15.5.2024 ועומד על 3%.
- 1,018 עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% 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 [17].
- בשנת 2023 הייתה ירידה 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

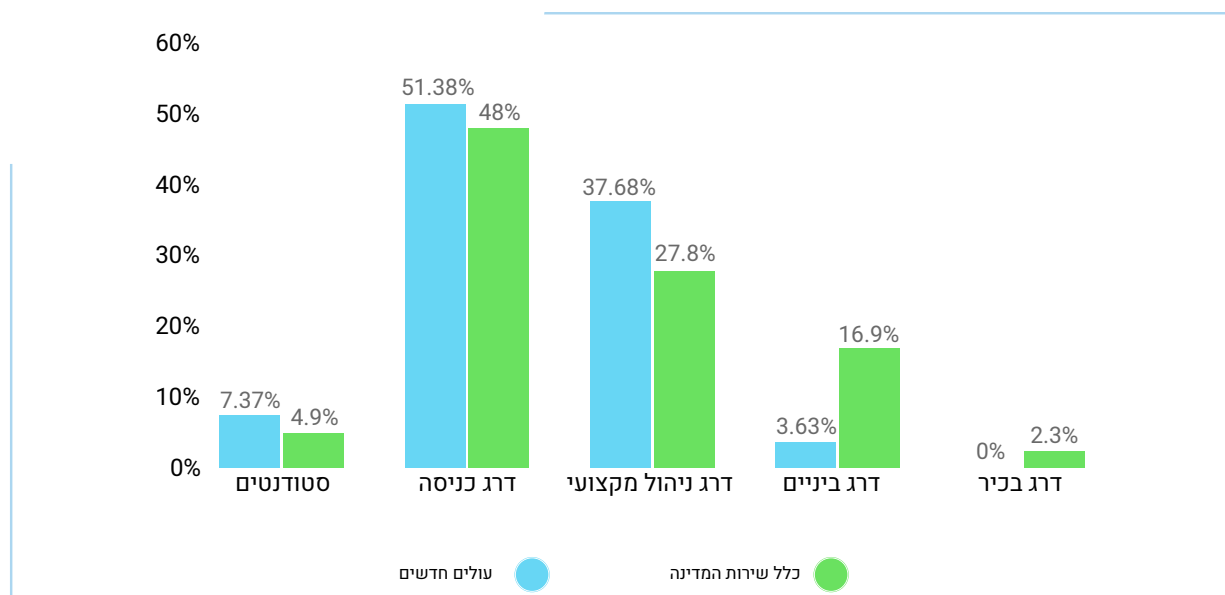
מגמת ייצוג של עולים חדשים בשירות המדינה בארבע השנים האחרונות



לאחר מגמת עלייה שנמשכה בשנים 2016-2018, שיעור הייצוג של עולים חדשים בשירות המדינה התייצב על 1.2% ונותר ללא שינוי משמעותיים במהלך 4 שנים. בשנת 2022 עלה ל-1.3%, ובשנת 2023 ירד ל-1.2%.

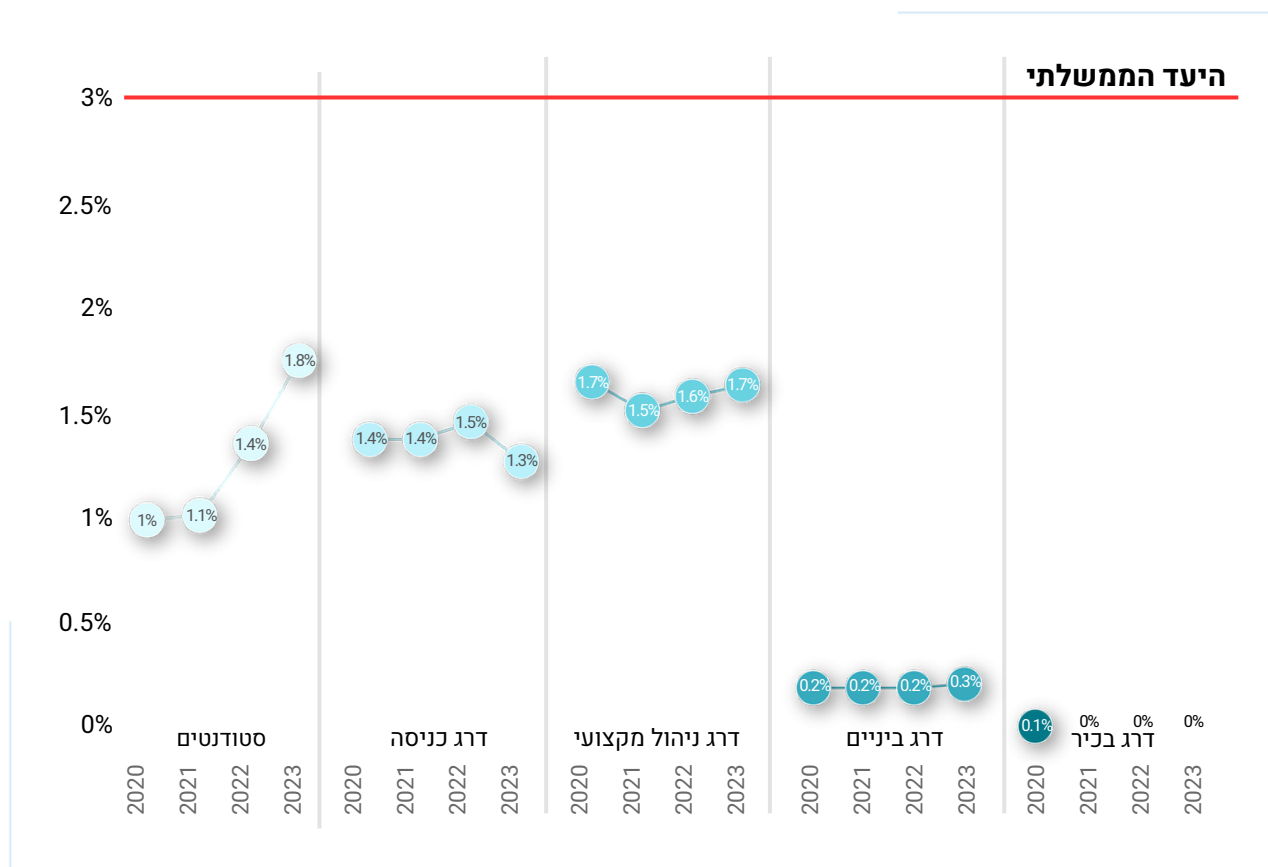
[17] הגדרת עולה חדש מתייחסת למספר השנים מיום עלייתו, לכן ייצוגם של עולים חדשים באוכלוסייה עשוי להשתנות משמעותית משני טעמים: א. שינוי בשיעור ייצוגם בקרב אזרחי ישראל בהתאם לשנים בהן היו גלי עליה בשיעורים משתנים. ב. עובדי המדינה אשר מוגדרים כעולים חדשים בחלוף הזמן כבר לא יוגדרו כעולים חדשים.

3. ייצוג עולים חדשים במדרגי שירות המדינה התפלגות עולים חדשים בשנת 2023 לפי מדרגים



מבחינה של התפלגות העולים החדשים על פני המדרגים, ניתן לראות כי ישנו שוני מההתפלגות של כלל שירות המדינה על פני המדרגים. לעולים החדשים ריכוז גבוה יותר בדרג הכניסה (51.3% לעומת 48% בכלל שירות המדינה) ובדרג הניהול המקצועי (37.6% לעומת 27.8% בכלל שירות המדינה). לעומת זאת, בדרג הביניים ובדרג הבכיר המגמה מתהפכת וישנם רק 3.6% עולים בדרג הביניים ו-0% בדרג הבכיר.

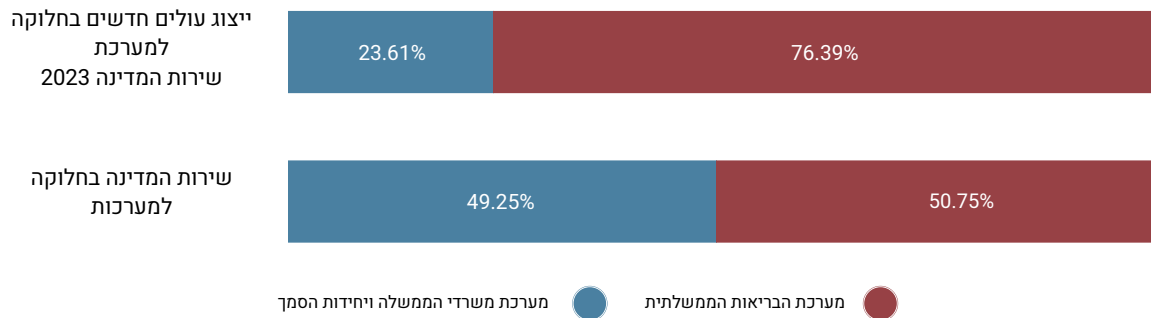
מגמות הייצוג של עולים חדשים בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2020-2023



- בשנים 2020-2023, הייצוג ב-2 המדרגים הגבוהים ביותר – דרג בכיר ודרג ביניים, נמצא בפער מן הייצוג בשאר המדרגים.
- היו עליות מתונות בשנת 2023: במדרג סטודנטים 0.4%, דרג ניהול מקצועי 0.1% ודרג ביניים 0.1%.

4. ייצוג עולים חדשים למערכות שירות המדינה

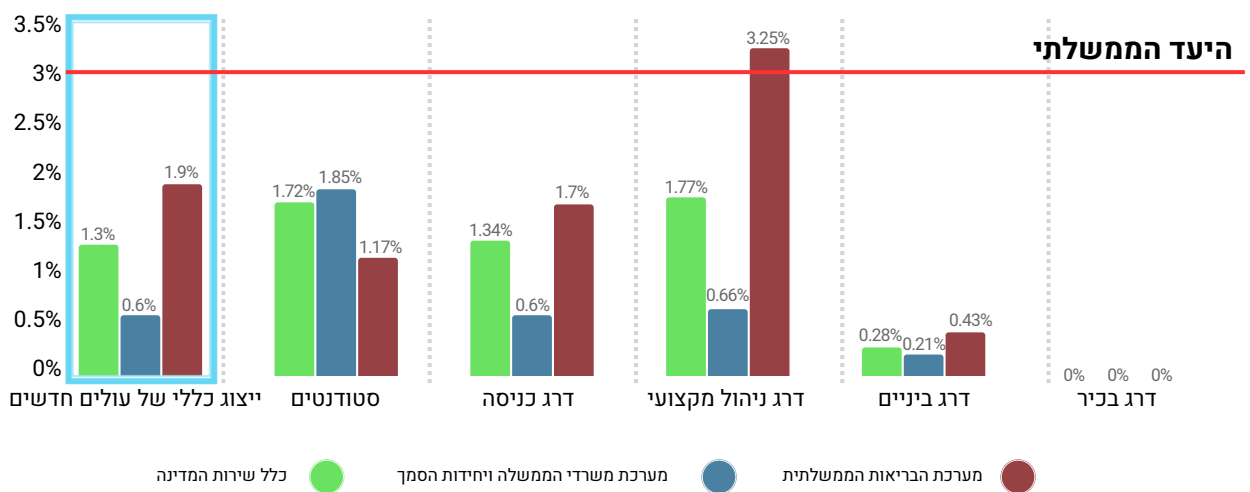
ייצוג עולים חדשים בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2023



76.39% מהעולים החדשים בשירות המדינה נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2022 שיעורם עמד על 79%. בהתאמה, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הנתון לשנת 2023 עומד על 23.6% לעומת 21.17% בשנת 2022.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

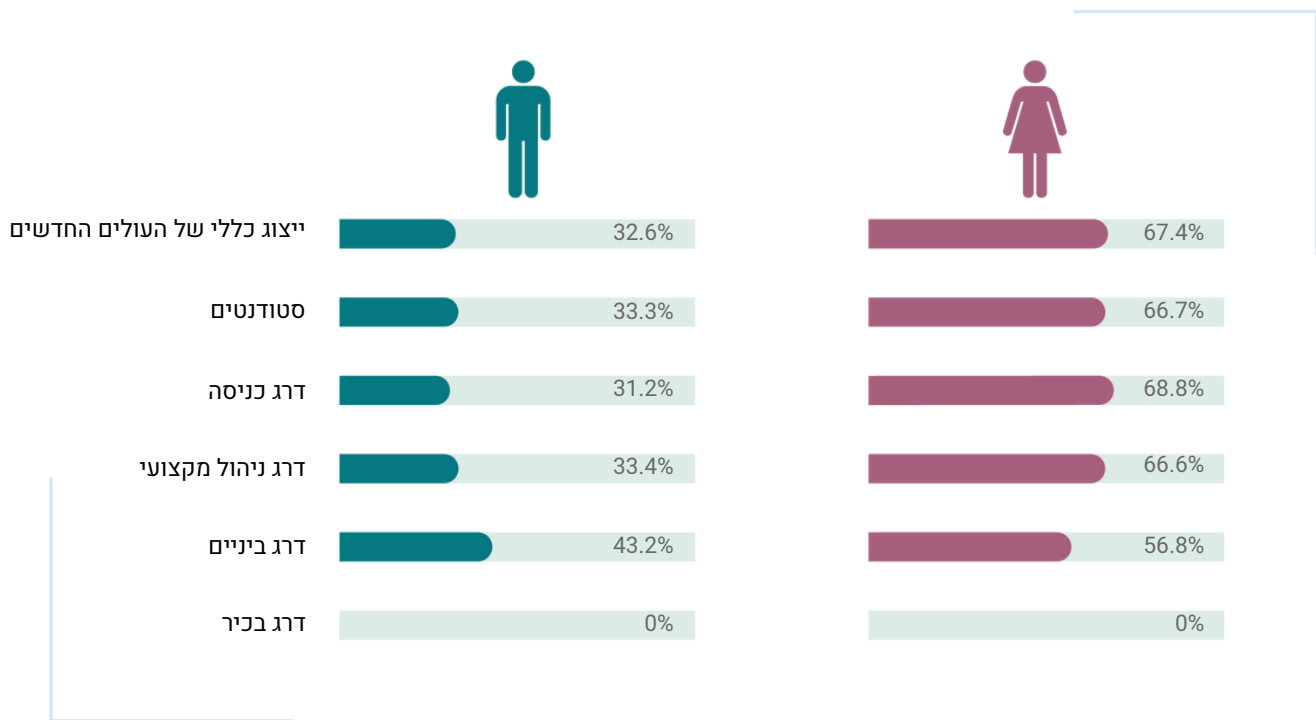
ייצוג עולים חדשים בחלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה בשנת 2023



- שיעור הייצוג של עולים חדשים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך עלה מ-0.5% בשנת 2022 ל-0.6% בשנת 2023.
- שיעור הייצוג של עולים חדשים במערכת הבריאות ירד מ-2.1% בשנת 2022 ל-1.9% בשנת 2023.
- המדרג היחיד בו שיעור הייצוג דומה לשיעורם של העולים החדשים באוכלוסייה הוא דרג ניהול המקצועי במערכת הבריאות – 3.2%. העולים החדשים בדרג זה הם בעיקרם עובדים בדירוג רופאים (229 מתוך 365 עולים חדשים במדרג הנ"ל).

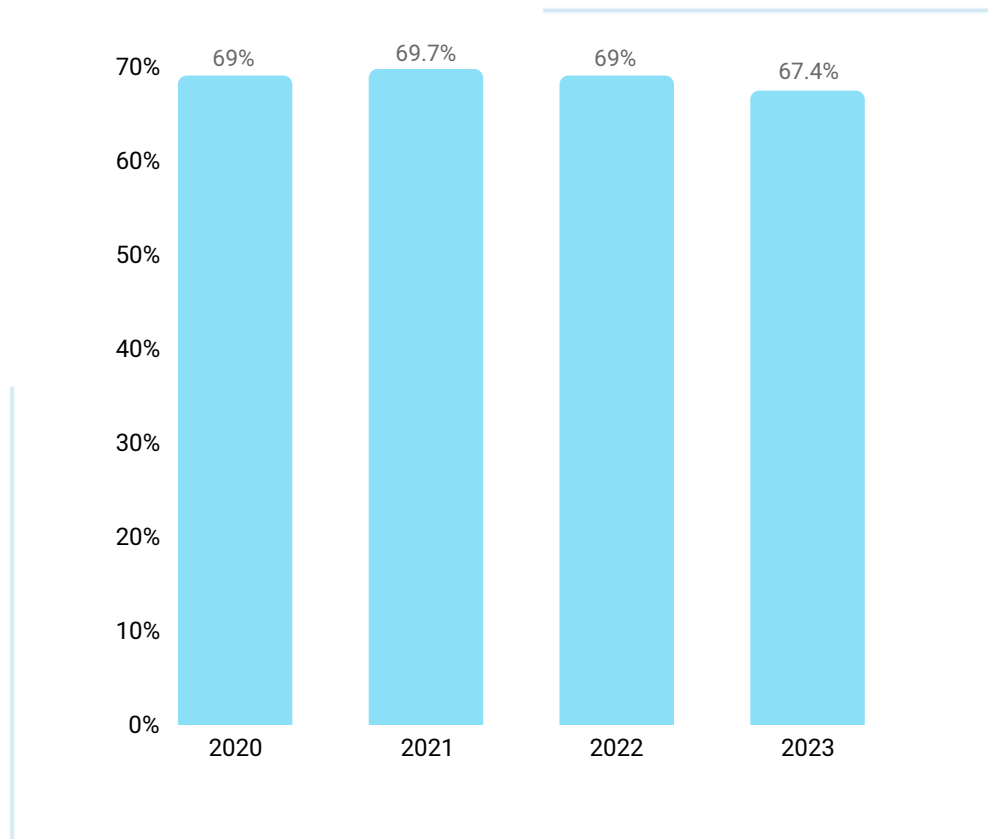
6. מגדר ועולים חדשים בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של עולים חדשים במדרגי שירות המדינה בשנת 2023



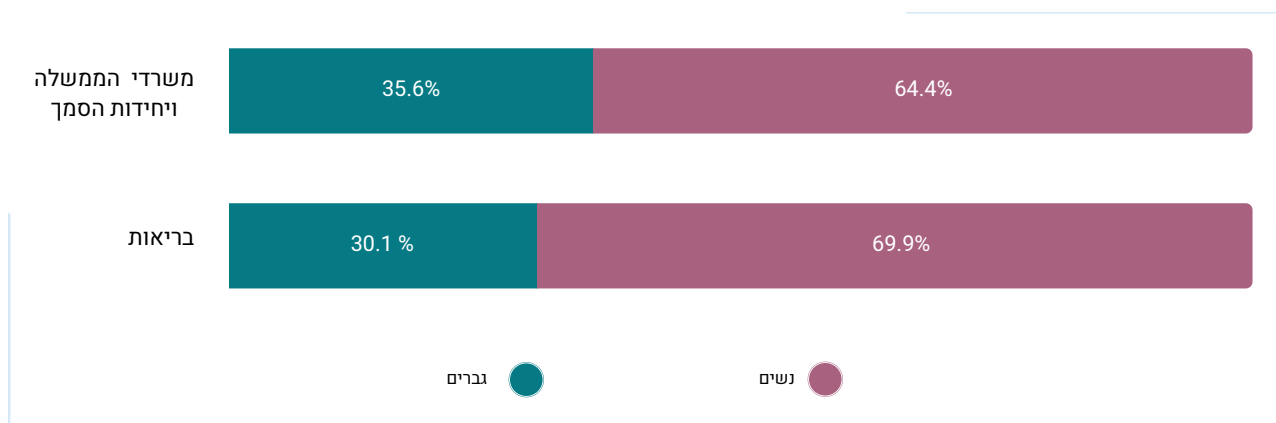
- הייתה עלייה משמעותית בדרג הסטודנטים מ-57% בשנת 2022 ל-66.7% ב-2023.
- בדרג הביניים אחוז הנשים ירד מ-60.6% בשנת 2022 ל-56.8% בשנת 2023. בשאר המדרגים התרחשו שינויים פחות משמעותיים.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים העולים החדשים בשירות המדינה בשנים 2020-2023



בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2020-2023 מעלה כי לא חל שינוי באחוז העולות החדשות בשירות המדינה לעומת אחוז העולים החדשים בשירות המדינה (בשנת 2023 חלה ירידה של 1.6%). נתונים אלו גבוהים מהנתונים בשירות המדינה בכללותו, בו אחוז הנשים עומד על 62.5%.

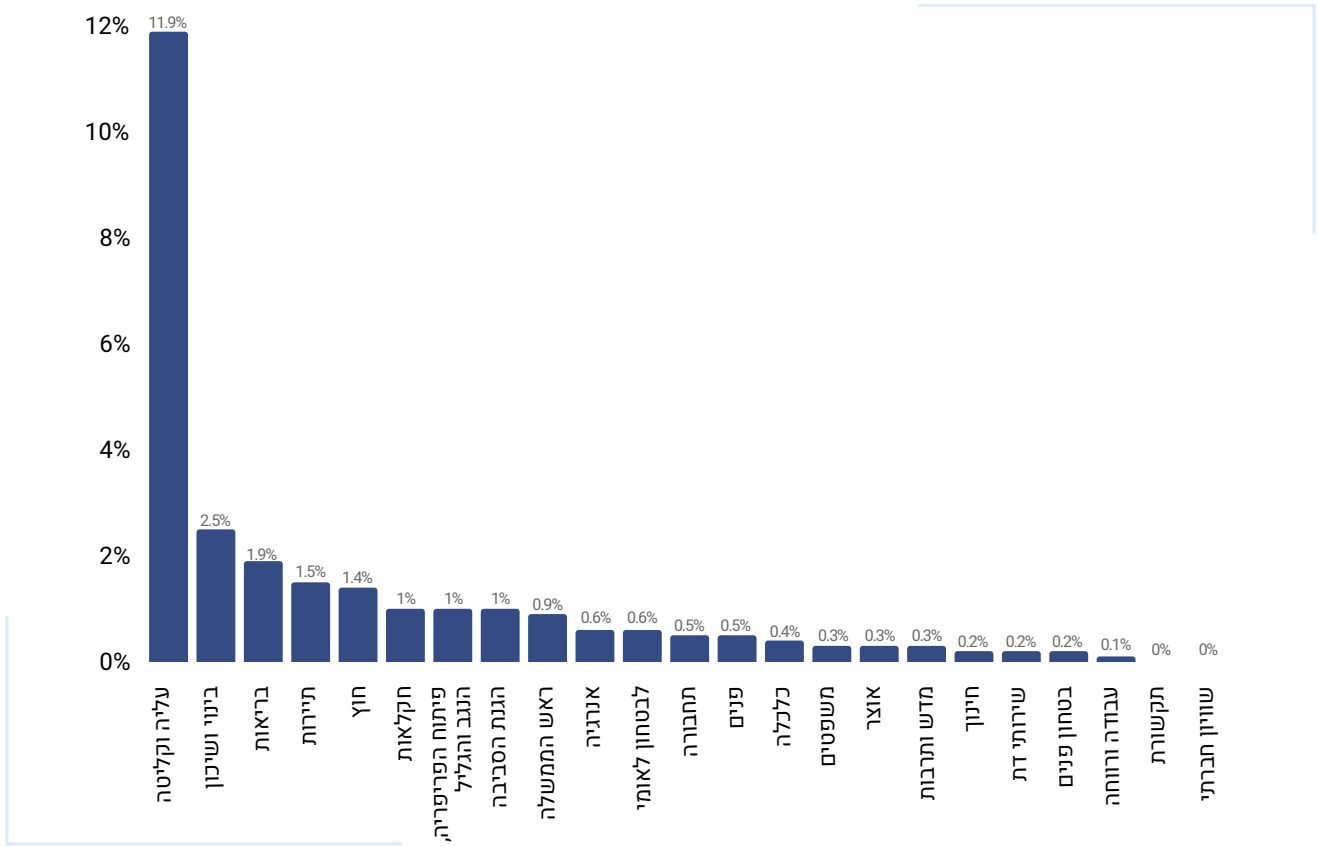
חלוקה מגדרית של העולים החדשים במערכות שירות המדינה בשנת 2023



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

7. ייצוג עולים חדשים בחלוקה למיניסטריונים

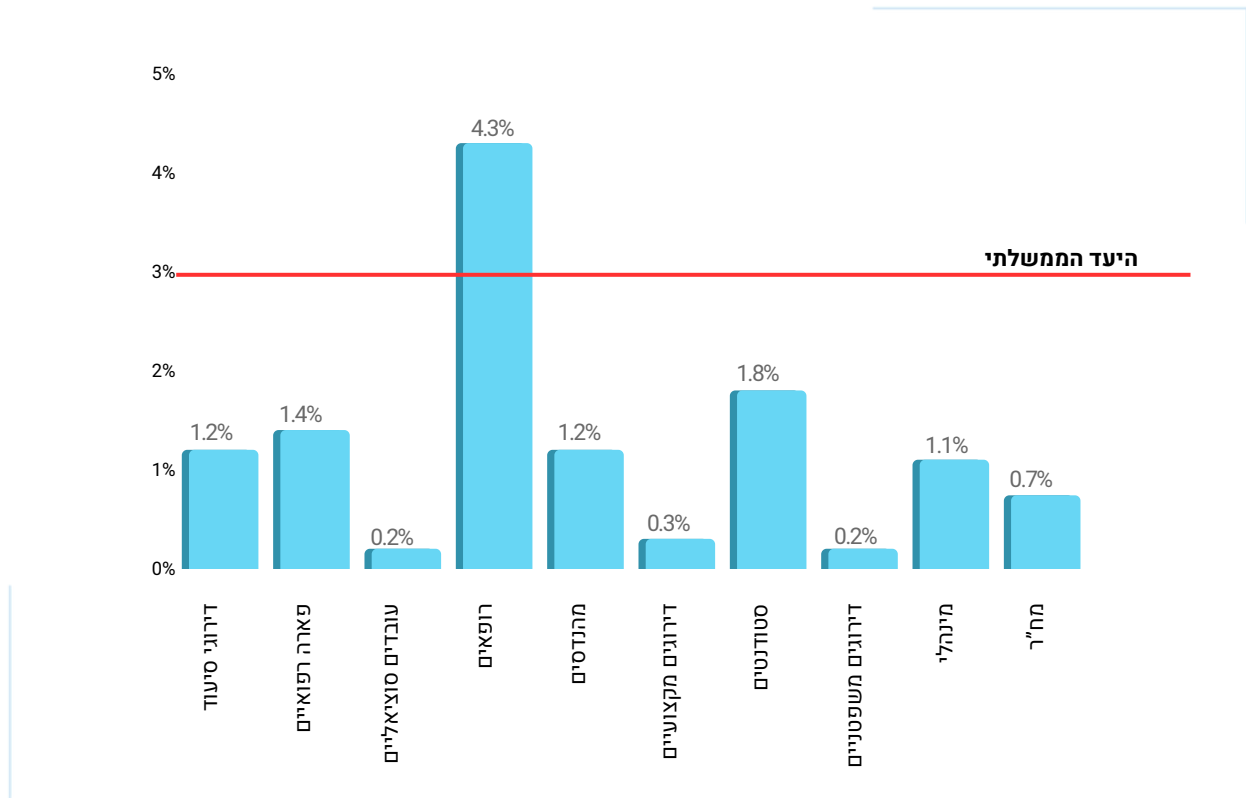
ייצוג עולים חדשים במיניסטריונים בשנת 2023



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

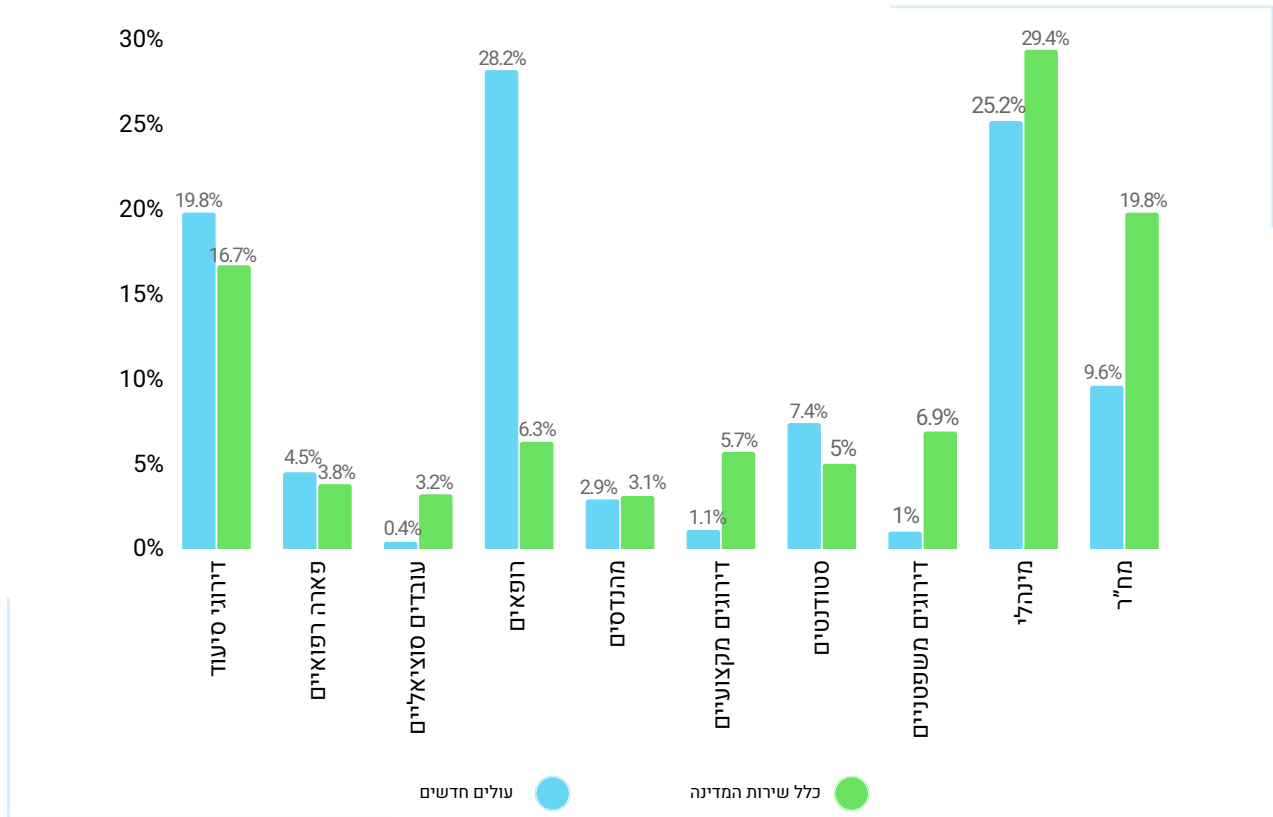
8. ייצוג עולים חדשים לפי דירוגים

ייצוג עולים חדשים בדירוגי שירות המדינה בשנת 2023



בדומה לשנת 2022, דירוג רופאים ווטרינרים הוא בעל שיעור הייצוג הגבוה ביותר של עולים חדשים ועומד על 4.3% (עלייה של 0.2% מהשנה שעברה).

התפלגות עולים חדשים לפי דירוגי שירות המדינה 2023



- 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.

נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה^[18]



— פרק ב' —

אגף בכיר גיוס ומיון רואה בגיוון תעסוקתי ערך עליון כחלק מהבטחת מקצועיות ואיכותו של שירות המדינה. מתן שירות איכותי לכלל אזרחי המדינה מתאפשר דרך לקיחת חלק של כלל האוכלוסייה על כלל גווניה כעובדים בשירות המדינה. בשל כך, אגף בכיר גיוס ומיון פועל בכל המישורים לשימוש בערוצי גיוס חדשניים ומגוונים לצד הטמעת הליכי מיון אשר יתאימו באופן המיטבי לכלל 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 הפעילות המרכזית בשנה החולפת לקידום תעסוקה מגוונת בתחומי האחריות של האגף:

איתור וגיוס

הפעלת תכנית 360- יחידת האיתור והגיוס באגף מלווה את משרדי הממשלה ויחידות הסמך השונות במסגרת התכנית 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 אקטיבי ברשתות החברתיות- יחידת הגיוס פועלת לקידום ופרסום משרות ולהגברת חשיפה של משרות בפורומים של מועמדים פוטנציאליים מאוכלוסיות שונות ברשתות החברתיות, ביניהן: "פייסבוק" "אינסטגרם" ו"לינקדאין". המשרות מפורסמות בעמוד הקריירה "קרירה בשירות המדינה" תוך ביצוע איתור יזום וממוקד בהתאם לאוכלוסיית הגיוון ומאפייני המשרה בקבוצות פייסבוק וקהילות ייעודיות המנוהלות לרוב עפ"י בהתאם לאוכלוסיות הגיוון, תחומי עיסוק ומאפייני המשרה. אופן פרסום המשרה מתחשב אף הוא במאפייני קהל היעד תוך מתן דגש למאפיינים המשמעותיים לאוכלוסייה המדוברת.

פרסום אקטיבי בשיתוף עמותות וארגוני מפתח- יחידת הגיוס נמצאת בקשר שוטף על בסיס שבועי עם למעלה ממאה עמותות, ארגוני מפתח ומרכזי הכוון לקידום אוכלוסיות שונות. דרכם מקדמת את החשיפה והפרסום של משרות ומביאה לידיעת הציבור מידע למשרות מיועדות ושאינן מיועדות לקהלי יעד שונים. יידוע זה נעשה הן באמצעות פרסום מודעות, הן באמצעות ימים מרכזיים והן באמצעות הרצאות וחשיפה באמצעי מדיה שונים בשיתוף פעולה עם העמותות והארגונים המתאימים.

ירידי תעסוקה יומי 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. כחלק מהעבודה ישנה התייחסות ייחודית לאוכלוסיות מגוונות.

שימוש בכלי גיוס ואיתור והפעלת מרכזי מאגר- לנוכח הצורך בחשיפת משרות באופן מיוחד לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, היחידה מפעילה מגוון של ערוצי גיוס, החל מפנייה לסוכני גיוס פרטיים שברשותם רשת קשרים ענפה בתחומים אלה (Head-Hunters) וכלה בשיתופי פעולה עם מרכזי קריירה ובוגרים של מוסדות להשכלה גבוהה. לצד אלו מנוהל מרכז מאגר רכזי/ות לשכה. במסגרת פעילות זו היחידה מקדמת מגוון של פעולות חשיפה, פרסום, איתור וגיוס אקטיבי על מנת שהמאגר יכלול מועמדים מרקע מגוון.

אבחון ומיון

הליכי מיון מותאמים במכרזים המיועדים לאוכלוסיות הגיוון - לחלק מהמכרזים המיועדים לאוכלוסיות הגיוון מותאמת מערכת אבחון המתמקדת בכלי מיון שנמצאו תקפים יותר לאבחון אותה אוכלוסייה, ובכך הופך האבחון להוגן ושוויוני יותר. ההתאמות מבוססות על מחקר וידע שנצבר לאורך זמן, ונערכות בשיתוף גורמים רלוונטיים מהמשרד הממשלתי וממכוני המיון. התאמות לדוגמא במערכת המיון:

- ביטול או הוספה של כלי מיון אשר נמצא במחקר כבעל מקדם הטיה נמוך/גבוה, או קביעת תנאי היבחנות המתאימים למאפייני אוכלוסיית הגיוון.
- שינוי משקלו של שלב המיון בשקלול הציון הסופי, בהתאם לסוג המיון ולמידת הפוטנציאל שלו לייצר הטיה.
- קיצור הליך המיון ומתן פטור משלב מיון

כמו כן, מושקעים מאמצים לגלות רגישות להיבחנות בתקופת חגים וצומות בכל הדתות. לדוגמא, בכל שנה נשלחים למכוני המיון תאריכי החגים המוסלמים, והמכונים מתבקשים להתאים את מועדי הבחינה למועמדים למכרזים המיועדים לאוכלוסייה הערבית, ולכבד ימי צום של כל הדתות.

התאמות פרטניות בבחינות המיון למועמדים הנדרשים להן - כבכל שנה קיימת הקפדה על מתן התאמות למועמדים הנדרשים להן. התאמות בהליכי המיון מאפשרות למועמדים לשקף את יכולותיהם באבחונים על-אף חסמים כדוגמת לקות למידה, מגבלה פיזית או נפשית וכד'. ההתאמות ניתנות באופן פרטני ומשתנות בהתאם לצרכי המועמד (ולכן מחייבות צירוף אישורים מתאימים).

להלן מס' דוגמאות:

- מתן תוספת זמן במבחנים
- פטור מלא ממבחנים מסוימים
- שימוש בכלי עזר (מחשבון, מילונית)
- הקראת המבחן ע"י בוחן/ת
- ככלל, הליכי המיון למשרות בשירות המדינה נערכים באופן מקוון, ומאפשרים למועמדים להיבחן בסביבה מוכרת (בבית או בעבודה), בנוחות ובתנאים הולמים. עם זאת, למועמדים הזקוקים להתאמה של בחינה פרונטלית ניתנת אפשרות להבחן בסניף מכון המיון (לדוגמא כאשר מועמד נזקק להקראה של טקסטים ע"י בוחן/ת, או במקרה של מועמד המתקשה לתפעל מערכות ממוחשבות כמו אפליקציית "זום", ועוד).
- היבחנות בשפה זרה, אחת מ-5 השפות: ערבית, רוסית, אנגלית, צרפתית, ספרדית (להוציא את מבחני החשיבה המילולית אשר חלקם ניתנים בשפה העברית).
- קיצור תקופת "הצינון" בין בחינות – מועמד המשתייך 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 – העדפה מתקנת ניתנת בכל סוגי המכרזים, ולכל אוכלוסיות הגיוון שהוגדרו בחוק. ההעדפה המתקנת מסייעת למועמדים מכל אוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם במכסה שהוגדרה מראש לעבור את 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 בקרב גורמים רלוונטיים העוסקים בגיוס והערכה של מועמדים למשרות בשירות המדינה, כגון: מכוני המיון, ממוני הגיוון, מרכזי המכרזים והנציגים היושבים בוועדות הבחונים. האגף מפתח חוברות הדרכה ולומדות מקוונות המאפשרות רכישת ידע מקצועי בתחומי הגיוס והמיון. לדוגמא חוברות הדרכה בנושאי הערכה מותאמת לאוכלוסיות גיוון, הכשרות ממוקדות לממוני הגיוון, גליונות מידע 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 לקידום אוכלוסיות הגיוון. בכל שנה נערכות פגישות הן עם גורמים מקצועיים בנציבות שירות המדינה והן עם גורמי מקצוע ממשרדי ממשלה שונים. במסגרת הפגישות נבחנות אפשרויות למיזמים אפשריים בשיתוף פעולה לקידום הגיוון בשירות המדינה.

ניתוחי נתונים תקופתיים ממוקדי אוכלוסייה לאיתור חסמים ופערים וקביעת נהלים מותאמים – אגף בכיר גיוס ומיון עורך ניתוחים ומחקרים תקופתיים על מנת לבחון ולאחר חסמים ופערים של אוכלוסיות שונות לאורך שלבי הגיוס והמיון. תוצאות המחקרים מתורגמות לפעולות אופרטיביות, כגון: עדכון מנגנוני העדפה מתקנת בין שלבי המיון ובוועדות הבחונים, מתן התאמות בבחינות לאוכלוסיות שונות, קביעת צרכי הדרכה ועוד. השנה החלה בדיקה מקיפה למיפוי שונות בין ציוני אוכלוסיות הגיוון לבין ציוני אוכלוסיית הרוב, ובסיומה יופקו לקחים שעשויים להשפיע על מבנה ותכולת האבחונים.

כנסים, הרצאות והכשרות לקידום אבחון והערכה מותאמים לאוכלוסיות הגיוון – כחלק מהעשייה, מעבירים אנשי האגף הרצאות וסדנאות להסבר 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. פרויקט מתן הרצאות לקידום גיוס ומיון מגוון המשיך גם השנה ואפשר למשרדי הממשלה הזמנת הרצאות בנושאים מקצועיים שונים הקשורים בקידום גיוס ומיון מגוון. ההרצאות ניתנו הן פרונטלית והן במקוון על ידי אנשי מקצוע מהאגף בהתאם לתחומי התמחותם.

העמדת דרישות מותאמות גיוון ברמה גבוהה לשותפי האגף בתחום המיון – השנה התפרסם מכרז חדש לבחירת ספקים לביצוע תהליכי אבחון למועמדים (מכוני מיון מקצועיים). במסגרת המכרז הודגש נושא הגיוון כבעל חשיבות מרובה. כך לדוגמא – במסגרת אמות המידה לבחירת הזוכים במכרז נבחנו בין היתר יכולותיהם של המציעים בנושא התאמה וגמישות למגוון אוכלוסיות. עוד נרשמה במכרז דרישה כי "הזוכה יעריך לבחון מועמדים בעלי לקויות למידה ו/או לקויות גופניות מגוונות ו/או לקויות נפשיות על ידי מתן כלים שונים, דוגמת תוספת זמן, עזרים לכבדי ראייה / שמיעה, היבחנות בחדר לבד והתאמות נוספות על פי אבחון פסיכו-דידקטי או רפואי, ולרבות העמדת אנשי מקצוע בתחום הנגישות...". לבסוף הועמדה דרישה כי – "הזוכה יידרש להעמיד אנשי צוות נוספים כמפורט לאורך המכרז, כגון אחראי שירות, צוות טכני ועובד ייעודי לצורך בחינה וקביעת התאמות לבחינות למועמדים עם מוגבלויות ו/או לקויות למידה".

פיקוח ובקרה

יחידת פיקוח ובקרה באגף בכיר גיוס ומיון דואגת להכוונת מרכזי ומרכזות וועדת הבוחנים בהקשרים של קידום מועמדים מרקע מגוון בוועדה. במסגרת זו נערכת הכוונה, ליווי 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 המניחה את הדעת בפרוטוקול, באופן שחייב להיות השוואתי, ממצה ויסודי.
- ככל שנמצא כי בדיונים/ בהחלטת וועדת בוחנים נמצא פגם בניהול הנושא הנ"ל, המקרה מובא לידיעת יחידת ההשגות באגף בכיר גיוס ומיון אשר בודקת אם מדובר בפגם מהותי או כזה שעלול להביא לכדי התערבות בהחלטת הוועדה עד כדי פסילתה.

בשירות מועמדים מותאם לקוח

יחידת השירות רואה ביישום תפישת מוכוונות לקוח והתמקדות בחוויית הלקוח כיעד אסטרטגי של אגף בכיר גיוס ומיון. מתן שירות מקצועי ואיכותי לטובת שביעות רצון לקוחות האגף הינם ערך עליון המוביל את פעילות היחידה המקצועית בכל שלב ושלב.

היחידה פועלת במגוון אמצעים לטובת שיפור השירות לאזרח, הנגשת המידע לציבור, הפחתת הברוקרטיה והסרבול, צמצום השונות והגברת הסטנדרטיזציה ועוד מגוון יעדים ומטרות שנועדו להגביר את אמון הציבור ולספק שירות בהתאם לצרכיו וציפיותיו. לצד המטרות הנותנות מענה לכלל הציבור, ישנה התייחסות ייחודית ומותאמת לאוכלוסיות הגיוון השונות מתוך הבנה שבכדי לתת מענה לצורך של כל מועמד, יש להבין קודם כל את כאביו ואת החסמים הספציפיים שמייצרים את הקושי מבחינתו ועבורו. אנשי היחידה חדורי רצון ומוטיבציה להקשבה, לשיפור תהליכי עבודה ומשקיעים מאמצים בכדי לתת שירות **אישי ואנושי**.

לשם כך, תפישת השירות עוצבה באופן שיאפשר לאגף להעניק שירות למגוון האוכלוסיות המרכיבות את הציבור הישראלי:

- מרכז שירות רב ערוצי - מרכז השירות פועל בתפיסת ה multi-channel. נציגי השירות מעניקים מענה במספר ערוצים בכדי שכל לקוח יוכל לבחור את הדרך הנוחה עבורו. אנו מספקים שירות בערוצים: צ'אט, טלפון, פנייה מקוונת ומייל.
- **Single point of contact** - מתוך מדיניות אשר שמה דגש להפחית את הטרטור והסרבול של הציבור בעת הפנייה לשירותים הממשלתיים, מרכז השירות מהווה נקודת שירות מרכזית ויחידה אשר שמה דגש על סגירת מעגל טיפול עבור הלקוח אל מול כלל הגורמים המעורבים בטיפול בפנייתו, ללא תלות בשלב שבו מצוי ההליך המרכזי (ישנם למעלה מ 100 יחידות מקצועיות אשר היחידה פועלת מולם לטובת קבלת תשובה ומענה עבור הציבור).
- **תיבת מייל ייעודית למועמדים עם מוגבלות** - בכדי להגביר את נגישות האגף לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, הוחלט לייעד ערוץ התקשרות דוא"ל אשר יאפשר להגביר את הנוחות, הזמינות ורמות השירות למועמדים אלו.
- **ליווי אישי, אנושי ומלווה במקרים ייחודיים** - כאשר עולה צורך למתן תשומת לב אישית וליווי הדוק יותר, מקרים אלו מטופלים מול יחידת השירות באגף בשיח ישיר, תדיר ויזום מול המועמד לטובת מתן שירות ומענה בהתאם לצרכיו הספציפיים.
- **ליווי מסע הלקוח באמצעות הנגשת מידע דינאמית** - עם המעבר לאתר הגיוס החדש, כחלק מאסטרטגיית הנגשת המידע לציבור ושיפור חוויית המועמד וחוויית המשתמש, הוטמעו באתר הגיוס רכיבי מידע ייחודיים, דוגמת טיפים, קישורים לנהלים ו/או דפי תוכן, ומידע מותאם רכיב (information).
- **תיבת מייל ייעודית למועמדים עם מוגבלות** - בכדי להגביר את נגישות האגף לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, הוחלט לייעד ערוץ התקשרות דוא"ל אשר יאפשר להגביר את הנוחות, הזמינות ורמות השירות למועמדים אלו.
- **ליווי אישי, אנושי ומלווה במקרים ייחודיים** - כאשר עולה צורך למתן תשומת לב אישית וליווי הדוק יותר, מקרים אלו מטופלים מול יחידת השירות באגף בשיח ישיר, תדיר ויזום מול המועמד לטובת מתן שירות ומענה בהתאם לצרכיו הספציפיים.
- **ליווי מסע הלקוח באמצעות הנגשת מידע דינאמית** - עם המעבר לאתר הגיוס החדש, כחלק מאסטרטגיית הנגשת המידע לציבור ושיפור חוויית המועמד וחוויית המשתמש, הוטמעו באתר הגיוס רכיבי מידע ייחודיים, דוגמת טיפים, קישורים לנהלים ו/או דפי תוכן, ומידע מותאם רכיב (information).
- **עבודה להקמת אתר תוכן מלווה לאתר הגיוס** - במהלך השנה האחרונה נעשתה עבודה רבה לשם הקמת אתר תוכן ומידע אשר ילווה את אתר הגיוס לטובת הנגשת מיידים לציבור על שלביו השונים של ההליך המרכזי. האתר נמצא כעת בהקמה ומתווספים אליו עוד ועוד תכנים חדשים מתוך מטרה שיוכל לספק את מירב המידע הרלוונטי לציבור באופן שינסוך ביטחון, יפחית חוסר וודאות ויעניק עצמאות שירותית למועמדים.

(ניתן לראות מידע לדוגמה בנושא בקשה להתאמות בהליכי המיון בקישור המצורף:

<https://govextra.gov.il/civil-service-commission/gius/home/%D7%94%D7%AA%D7%90%D7%9E%D7%95%D7%AA-%D7%91%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9B%D7%99-%D7%9E%D7%99%D7%95%D7%9F>

- **מיצוי זכויות במסגרת אתר התוכן** – באתר התוכן ניתנה התייחסות ייחודית לאוכלוסיות הגיוון באמצעות הקמה של דפי מידע ייחודיים לכל אוכלוסייה המכילים את המיידעים הרלוונטיים עבורה לטובת מיצוי זכויות וככלי נוסף להסרת חסמים (ניתן לראות כדוגמה את דף התוכן של אוכלוסיית העולים החדשים).

<https://govextra.gov.il/civil-service-commission/gius/home/%D7%92%D7%99%D7%95%D7%95%D7%9F-%D7%AA%D7%A2%D7%A1%D7%95%D7%A7%D7%AA%D7%99/%D7%A2%D7%95%D7%9C%D7%99%D7%9D-%D7%97%D7%93%D7%A9%D7%99%D7%9D/>

- **שירות בזמן חירום** – מיד בתחילת מלחמת חרבות ברזל לאור המציאות הביטחונית הרגישה והמורכבות יצרה היחידה באופן יזום קשר אישי וישיר עם כ-300 מועמדים עם מוגבלות שהינם בהליך מכרזי פעיל בכדי לדרוש בשלומם. פעולה זו הובילה לחיזוק הקשר עם המועמד, מתן אוזן קשבת ויצירת הזדמנות לסיוע לכל צורך.
- **שירות מותאם צורך** – במכרזי מסות שיחידת השירות מלווה, פועלת היחידה בכדי לייצר תהליכי שירות מותאמי צורך שינוהלו בצורה פרואקטיבית, ישפרו את חווית המועמד וייתנו מענה לצרכים מגוונים ומשתנים. לדוגמא, בשלב האבחון הקוגניטיבי של מכרז לוחמי אש, נשלח סקר יזום לאוכלוסייה הערבית ולאוכלוסיית העולים החדשים לטובת ביצוע אבחון קוגניטיבי בשפת האם של הנבחן.

נתונים כלליים - הליכי הגיוס והמיון בשירות המדינה

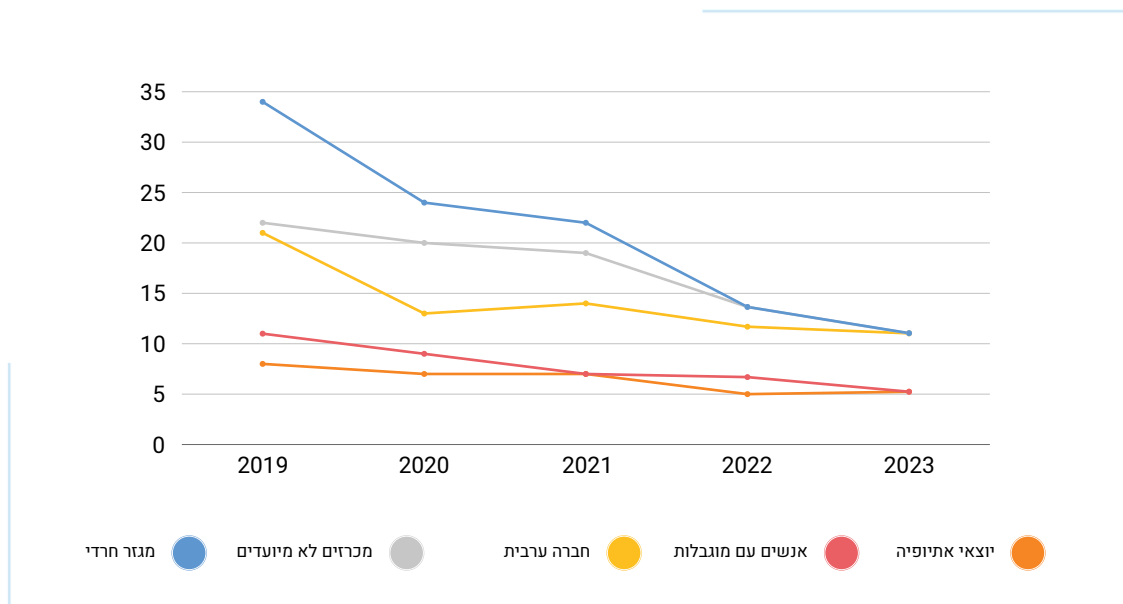
- בשנת 2023 פורסמו 7,280 מכרזים לשירות המדינה, אליהם הוגשו 91,091 מועמדות.
- מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2023, 3,370 מכרזים נסגרו עם בחירת מועמד. מכרזים אלו כוללים 3,981 מועמדים שנבחרו.
- בנוסף במהלך שנת 2023 נסגרו עם בחירת מועמדים 1,292 מכרזים שפורסמו בשנת 2022. מכרזים אלו כוללים 1,624 מועמדים שנבחרו.
- 4.7% מכלל המכרזים שפורסמו בשנת 2023 יועדו לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם (342 מכרזים). נתון זה נמוך בהרבה מהנתון המקביל לשנת 2022, שעמד על 6.9% (627 מכרזים).
- 32% מתוך כלל המכרזים המיועדים שפורסמו בשנת 2023 נסגרו ונבחרו בהם מועמדים (108 מכרזים).
- כ-21% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים שפורסמו בשנת 2023 הם עובדים הזכאים לייצוג הולם, נתון הגבוה מהנתון המקביל בשנת 2022, שם שיעור הנבחרים הזכאים לייצוג הולם עמד על 18.1%.

א. נתוני מכרזים מיועדים לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

- 2.20% מכרזים יועדו לחברה הערבית מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2023 (160 מכרזים).
- 0.91% מכרזים יועדו ליוצאי אתיופיה מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2023 (66 מכרזים).
- 0.47% מכרזים יועדו לאנשים עם מוגבלות מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 (34 מכרזים).
- 1.13% מכרזים יועדו למגזר החרדי מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2022 (82 מכרזים).

ב. ממוצע מועמדות למכרז מיועד

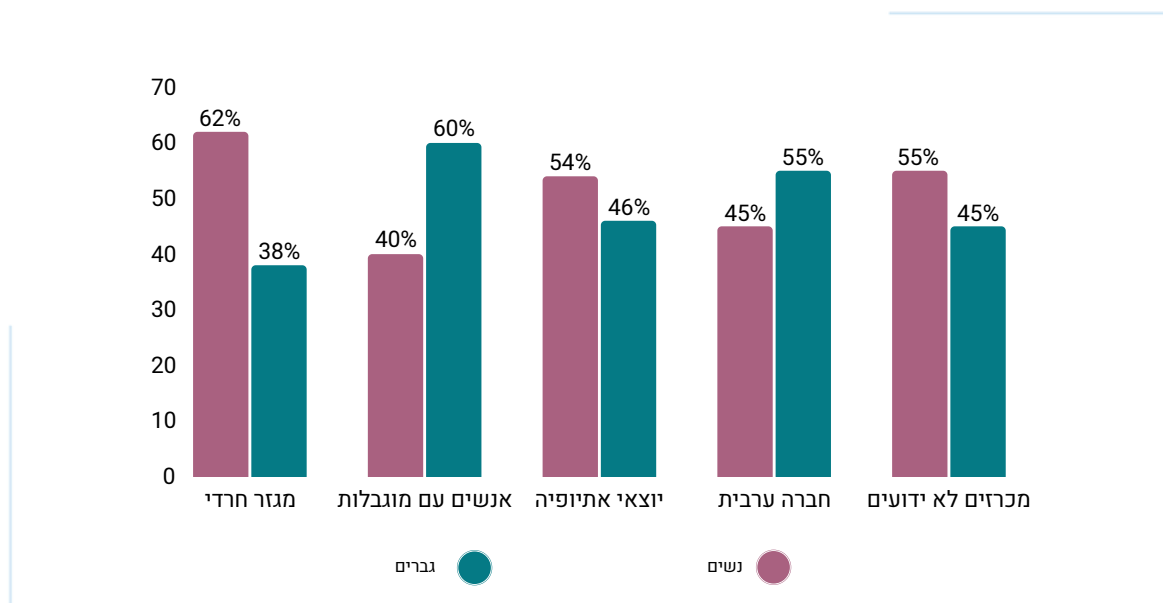
ממוצע מועמדות למכרזים מיועדים בשנים 2019-2023 לפי אוכלוסיות



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

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

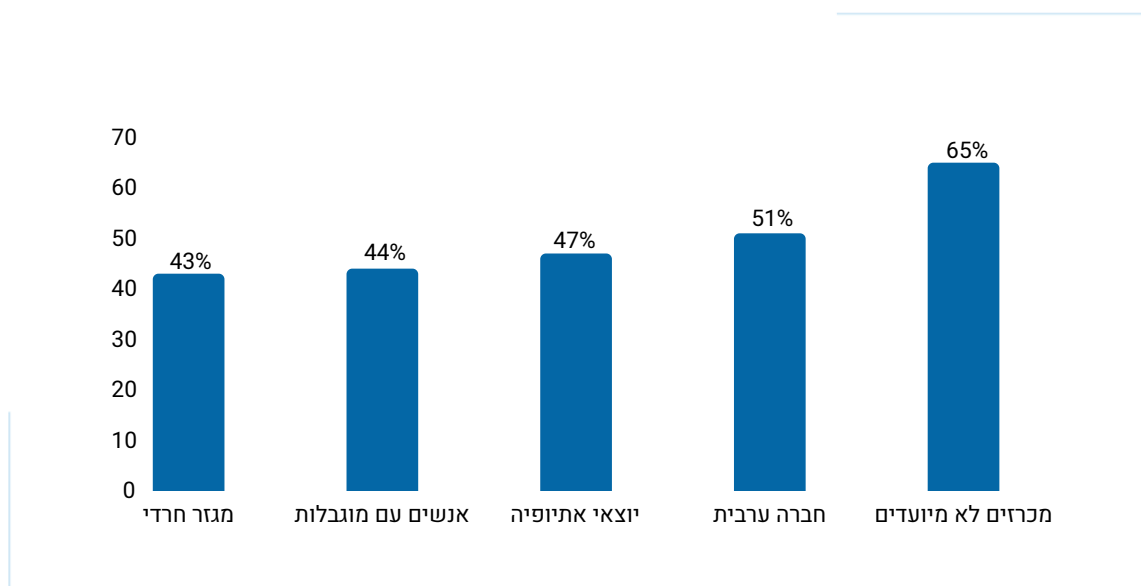
חלוקה מגדרית של מועמדים במכרזים מיועדים לפי אוכלוסיות בשנת 2023



- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים לחברה הערבית, 45% מועמדויות הן של מועמדויות נשים לעומת 55% מתוך מועמדויות של גברים, החלוקה המגדרית של החברה הערבית בשירות המדינה דומה והינה 46.6% נשים ו-53.4% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים ליוצאי אתיופיה, 54% מועמדויות הן של נשים לעומת 46% מועמדויות של גברים, החלוקה המגדרית של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה הפוכה והינה 62.6% נשים ו-37.4% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים לאנשים עם מוגבלות, 40% מועמדויות הן של נשים לעומת 60% מועמדויות של גברים, החלוקה המגדרית של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה הפוכה והינה 63.5% נשים ו-36.5% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים המיועדים למגזר החרדי, 62% מועמדויות הן של נשים, לעומת 38% מועמדויות של גברים, החלוקה המגדרית של המגזר החרדי בשירות המדינה דומה והינה 63.3% נשים ו-36.7% גברים.
- מתוך כלל המועמדויות במכרזים שאינם מיועדים, 55% מועמדויות הן של נשים לעומת 45% מועמדויות של גברים. החלוקה המגדרית בשירות המדינה מעט שונה והינה 62.8% נשים ו-37.2% גברים.

ד. שיעור עומדים בתנאי הסף במכרזים מיועדים

אחוז עומדים בתנאי סף במכרזים מיועדים בשנת 2023

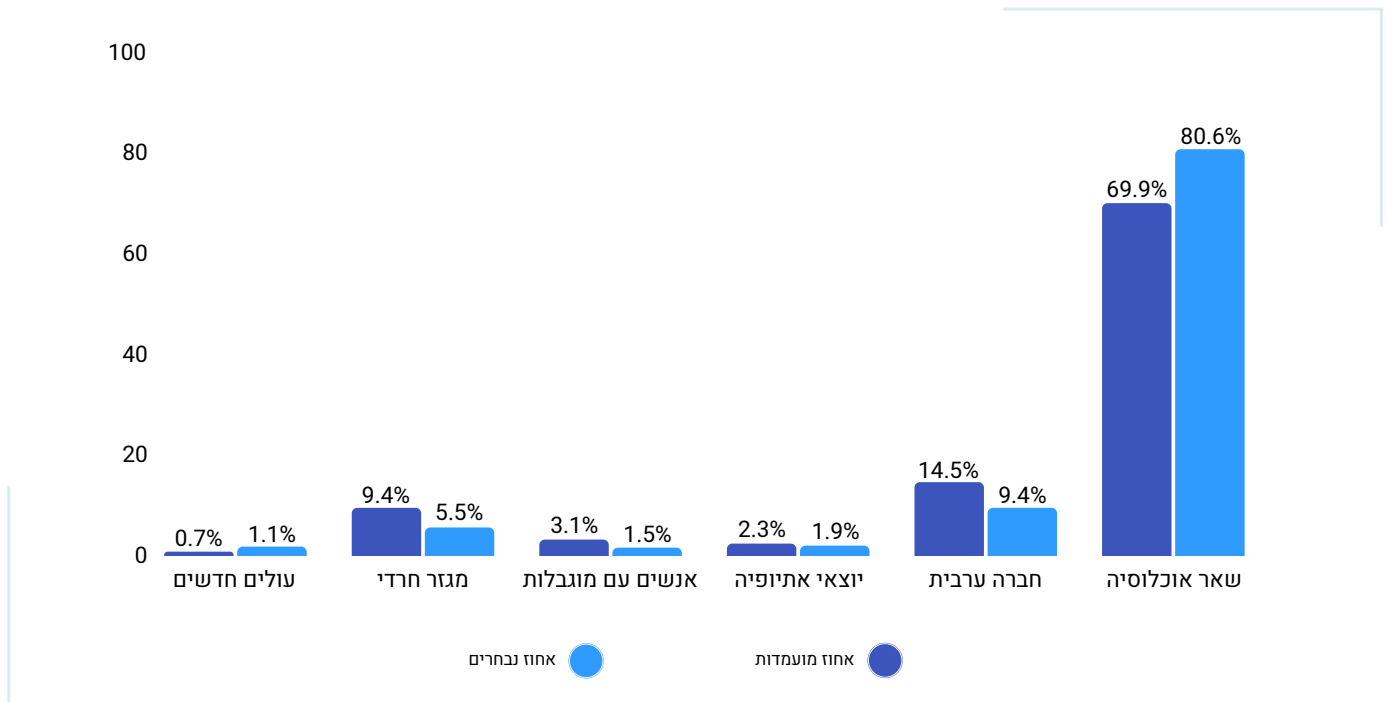


ה. נתוני ייצוג במכרזים שאינם מיועדים

- ב- 2023 פורסמו 6,938 מכרזים לכלל האוכלוסייה, אליהם הוגשו 88,027 מועמדות.
- 31% מהמועמדות למכרזים שאינם מיועדים שפורסמו בשנת 2023 הן של מועמדים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה גבוה לנתון המקביל לשנת 2022, שעמד על 29.6%.
- בשנת 2023, 3,261 מכרזים שאינם מיועדים נסגרו לאחר שנבחרו במסגרתם מועמדים. במכרזים אלו נבחרו 3,872 אנשים.
- 20% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים הם אנשים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה גבוה מהנתון המקביל לשנת 2022, שעמד על 18.1%

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

שיעורי ייצוג לכלל אוכלוסייה בקרב מועמדים ונבחרים במכרזים שאינם מיועדים בשנת 2023



מתוך כלל המועמדים במכרזים כלליים שפורסמו בשנת 2023:

- שיעור המועמדים מהחברה הערבית הינו 15.2% (13,339 מועמדות).
- שיעור המועמדים יוצאי אתיופיה הינו 2.5% (2,167 מועמדות).
- שיעור המועמדים עם מוגבלות הינו 3.1% (2,768 מועמדות).
- שיעור המועמדים מהמגזר החרדי הינו 9.3% (8,164 מועמדות).
- שיעור המועמדים שהנם עולים חדשים הינו 1% (677 מועמדות).
- שיעור המועמדים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 69%.

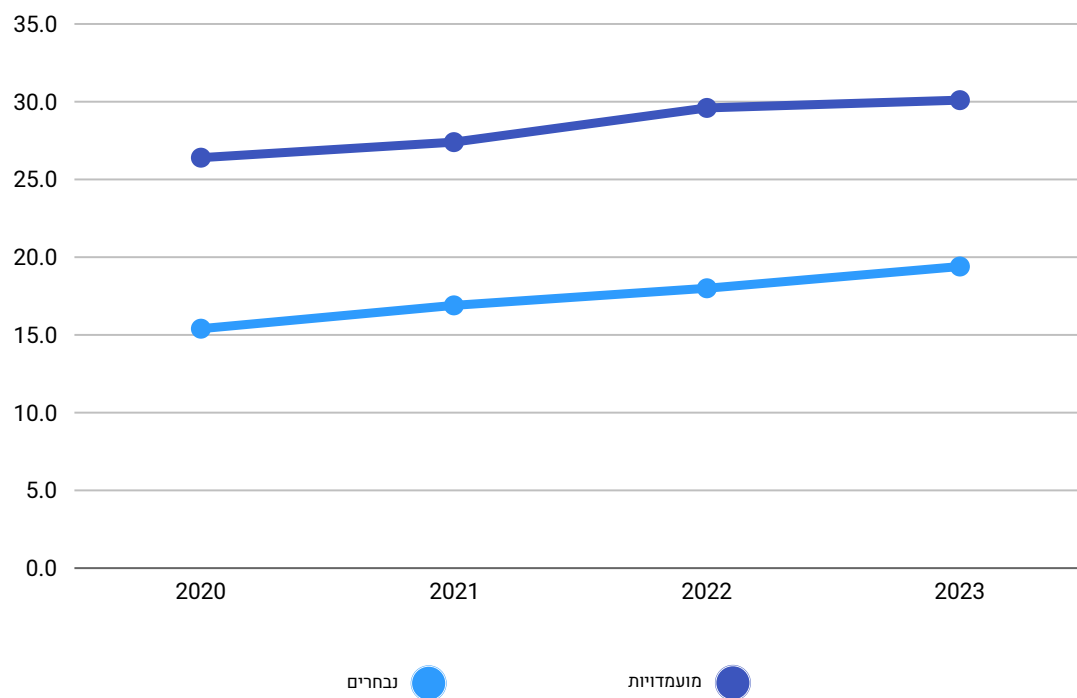
מתוך כלל הנבחרים במכרזים כלליים שנסגרו ואוישו בשנת 2023:

- שיעור הנבחרים מהחברה הערבית הינו 9.4% (1,003 נבחרים).
- שיעור הנבחרים יוצאי אתיופיה הוא 1.9% (203 נבחרים).
- שיעור הנבחרים עם מוגבלות הינו 1.5% (160 נבחרים).
- שיעור הנבחרים מהמגזר החרדי הינו 5.5% (583 נבחרים).
- שיעור הנבחרים שהנם עולים חדשים הינו 1.1% (117 נבחרים).
- שיעור הנבחרים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 80.6%.

במכרזים כלליים, הפער הגדול ביותר בין שיעור המועמדים לשיעור הנבחרים הוא בקרב המגזר הערבי.

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 הנם בין היתר תוצאה של מאמצים אקטיביים לאיתור מועמדים והנגשת המשרות.

שיעור ייצוג אוכלוסייה מרקע מגוון במכרזים לא מיועדים בשנים 2020-2023



כשבוחנים את המגמה בשנים האחרונות, ניתן לראות כי גם במכרזים שאינם מיועדים ופתוחים לכלל האוכלוסייה, 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



— פרק ג' —

מנהיגות בשירות המדינה

תכניות העתודה של שירות המדינה בעלות חשיבות רבה בעיצוב סגל הניהול הבא של שירות המדינה. היכרות מעמיקה עם החברה הישראלית לצד תמהיל משתתפים מגוון בתכניות העתודה יתרמו להגדלת הייצוג של עובדים מרקע מגוון בדרגי הביניים ובדרגים הבכירים, לכשירות התרבותית של סגל הניהול, תשפיע רבות על קבלת ההחלטות האסטרטגיות במבט רחב מקצועי ומותאם לכלל 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.

1. תכנית צוערים לשירות המדינה

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

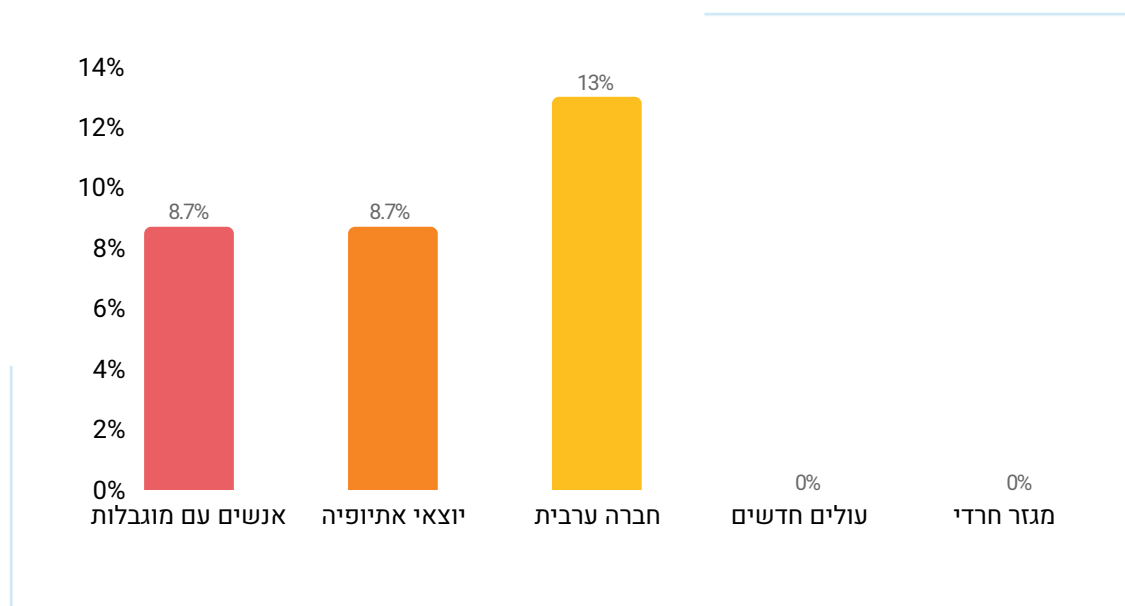
משתתפי התכנית הינם מצטיינים בתחום האישי, האקדמי, החברתי ובעלי יכולת להוביל שינוי, ערכיים ומוסריים, אנשים אשר רוצים להיות "שליחי ציבור" המחויבים לכלל החברה על כל גווניה, בעלי חזון ויכולת להנהיג.

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

אגף צוערים לשירות המדינה בנציבות שירות המדינה מנהל את התכנית אשר הכשירה תשעה מחזורים [19], כשהמחזור העשירי יצא לדרך. לתכנית 240 בוגרים, עם כ-24 משתתפים בהכשרה הנוכחית. 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 ובכך להגדיל את שיעור הייצוג של צוערים מאוכלוסיות אלו. השנה מינה האגף בעלת תפקיד האמונה על תחום הגיוון ומוקדו מאמצים לאיתור פרואקטיבי 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.

בוגרי תוכנית הצוערים מחזור ט'



ניתן לראות כי במחזור ט' של התכנית ישנה עלייה באחוזי המשתתפים הנמנים על אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה וחברה ערבית אך אין ייצוג של עולים חדשים ומגזר חרדי.

2. 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 והעתידים 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 המביאים לידי ביטוי את הגיוון החברתי תרבותי הקיים ועיסוק רב בסוגיות ובצרכים השונים הקיימים בחברה הישראלית, אחריות המדינה למתן שירות מותאם לכלל האזרחים והצורך להעמיק את הגיוון בשירות המדינה. המדרשה הלאומית פועלת לגיוון תכניות הבכירים ועתודת הניהול ברמת משתתפי התכניות, המרצים והיכרות מעמיקה עם החברה הישראלית.

3. תכנית העתודה לסגל הבכיר

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

4. תכנית העמיתים לסגל הבכיר

תכנית העמיתים לסגל בכיר מיועדת למנהלים בכירים בשירות המדינה ובמגזר הציבורי הרחב במטרה לפתח ולהעמיק את יכולות המנהיגות והניהול שלהם ולהכשירם להתמודד עם האתגרים אותם מציבה החברה הישראלית. בכל שנה נפתחים שני מחזורים לתכנית כשמשותפי התכנית הם בדרג הבכיר (42-44) ומעלה ומקביליהם בדירוגים השונים בעדיפות למועמדים בדרג הבכיר המוביל. עד כה לתכנית 277 בוגרים. במחזורים האחרונים (יא' ו-יב') לא השתתפו עובדים מקרב אוכלוסיות הגיוון בתכנית העמיתים לסגל הבכיר.

מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה



חלק ב'

"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 הולם מבטא העדפה מתקנת בדגש על כך שיש לעשות מאמץ לאיתור וגיוס מועמדים מתאימים מקרב האוכלוסיות שמיוצגת בחסר, מבלי להתפשר על סטנדרטים רצויים והתאמת המועמדים לתפקיד. כמו כן, ככל ששני 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 בארץ, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים.

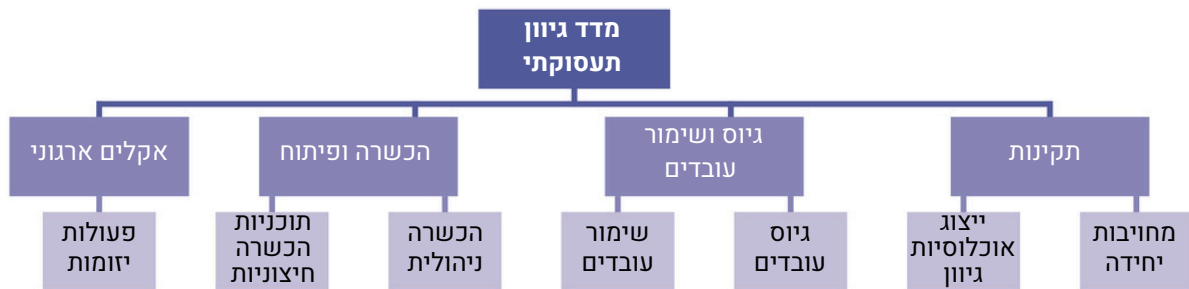
מטרת המדיניות הינה הבטחת הזדמנויות שוות לאוכלוסיות מרקע מגוון והטמעתן כחלק מרכזי בהון האנושי בשירות המדינה.

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

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

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

1. מבנה מדד הגיוון התעסוקתי



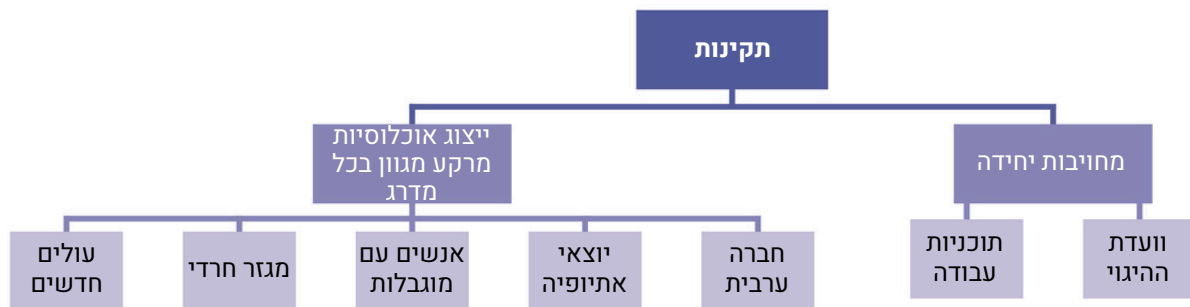
מדד הגיוון התעסוקתי מורכב מארבעה מדדי משנה:

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

** בשל מצב החירום הוחלט כי בשנת המדידה 2023 רכיבי המדד אשר משקפים את הפעילות והעשייה במשרד/ בית החולים ואשר נלקחים מדוח "תכנון וביצוע", יופיעו במדד כפי שהיו בשנה הקודמת, ללא שינוי כלל (שימור המצב בשלמותו).

א. מדד תקינות

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

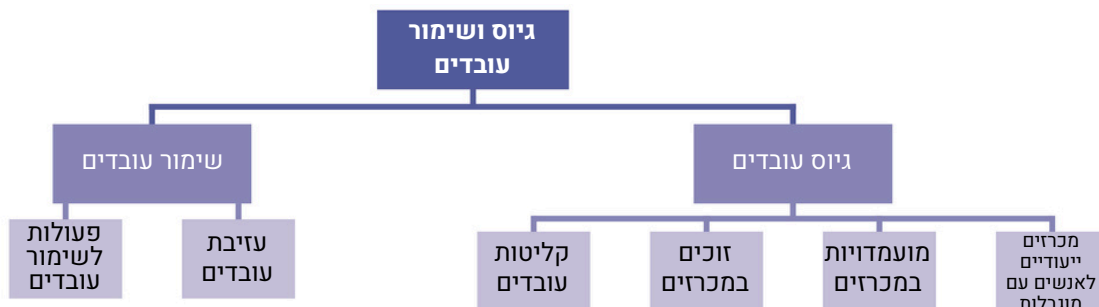


א.1. מחויבות יחידה – התכנסותן של וועדות היגוי ותכניות עבודה שנתיות ואיכותן.

א.2. ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בכל מדרג לפי יעדים ממשלתיים (חברה ערבית 10%, יוצאי אתיופיה 1.7%, אנשים עם מוגבלות 5%, מגזר חרדי [20] 4%, עולים חדשים [21] 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.



ב.1. 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 חרדי [22] 9%, עולים חדשים [23] 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 בדוח "תכנון וביצוע" השנתי.

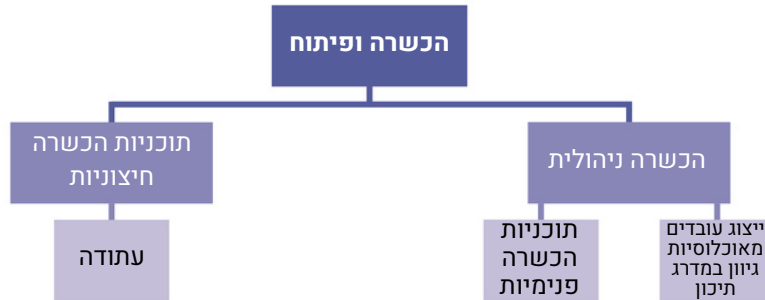
ב.2. שימור עובדים

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

[20] נקבעה נורמה הדרגתית בהתאם למגמה של ייצוג חרדים בשירות במדינה. הנורמה תתעדכן בהתאם לקביעת יעד ממשלתי של ייצוג.
[21] הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור העולים החדשים כהגדרתם בחוק שירות המדינה (מינויים) באוכלוסייה בהתאם לנתוני משרד העלייה והקליטה.
[22] הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור האוכלוסייה החרדית בגילי העבודה - נתוני למ"ס.
[23] הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור עולים חדשים בגילי העבודה בהתאם לנתוני משרד העלייה והקליטה.

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.



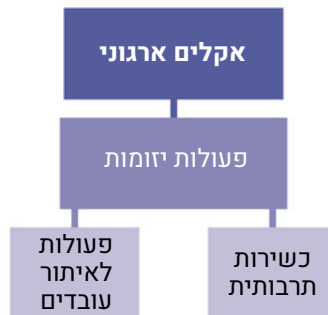
1.ג. **ייצוג עובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון במדרג תיכון** - עובדים במדרג תיכון המהווים אוכלוסייה פוטנציאלית לתוכניות ניהוליות בשירות המדינה.

2.ג. **תוכניות הכשרה פנימיות** - בחינת קיום תוכניות הכשרה וייצוג עובדים מרקע מגוון שהגישו מועמדות לתוכניות (סעיף בונס עבור משרדים הקטנים מ-500 עובדים).

3.ג. **תוכניות הכשרה חיצוניות [24]** - בחינת ייצוג עובדים מרקע מגוון שהגישו מועמדות לתוכניות הכשרה חיצוניות מסך פוטנציאל העובדים (עתודה, עמיתים) [25].

ד. מדד אקלים ארגוני:

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



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

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

2. מקורות המידע

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

[24] התוכניות החיצוניות הינן באחריות נציבות שירות המדינה
[25] תכנית עתודה ועמיתים באחריות אגף מנהל הסגל הבכיר.

מדד משנה	רכיב	משקל במדד	משקל במדד הסופי	נורמה (תקן)
מדד גיוון תעסוקתי				
מדד תקינות				
מחויבות יחידה	וועדת היגוי	9%	35%	3 נק'
	תכניות עבודה	21%	7.35%	3 נק'
אוכלוסיית הגיוון	ייצוג אוכלוסייה בכל מדרג	= 70% לכל 14% אוכלוסייה	24.5%	יעד ממשלתי
מדד גיוס ושימור עובדים				
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				
הכשרה ניהולית	ייצוג עובדים במדרג תיכון	50%	7.5%	יעד ממשלתי
	תכניות הכשרה פנימיות	25%	3.75%	1 נק'
תוכניות הכשרה חיצוניות	עתודה	12.5%	1.875%	אחוז מגישים מפוטנציאל
	עמיתים	12.5%	1.875%	אחוז מגישים מפוטנציאל
מדד אקלים ארגוני				
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 המערכות 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 דוח "תכנון וביצוע" שנתי שנשלח על ידי האגף לגיוון תעסוקתי - ציונו אפס והוא מחושב כחלק מהציון הכללי של המדד.

4. דגשים וכללים

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

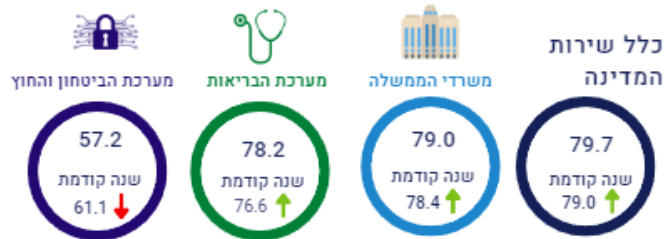
5. הערכת ביצועים

ניכר שהנכם מייחסים חשיבות רבה לנושא זה, וממצאי המדד בכללותו בארגונכם בהחלט ברמה ראויה ועל כך הערכתנו על הממצאים 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 2023

ציון מדד כלל שירות המדינה לשנת 2023 הינו 79.7
ציון מדד גיוון תעסוקתי לשנת 2023



בשנה זו נרשמו עליות קלות בציון המדד במערכות השונות ובכלל שירות המדינה. יחד עם זאת נרשמו אחוזי שינויי משמעותיים המעידים על שיפור בצינוני המדד בלשכת הפרסום הממשלתית (48%) ובמשרד לשוויון חברתי (39%).

עשרת המשרדים/בתי חולים המובילים

רשימת המשרדים/בתי חולים עם הציונים הגבוהים בשנת 2023, והינם ראויים לשבח:



את רשימת ציוני מדד גיוון תעסוקתי 2023 המלאה לפי מערכות ומשרדים/ בתי חולים ניתן לראות בנספח ב'

נספחים



שיעור העמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחידות שירות המדינה [26]

עמידה מלאה ●

אי עמידה בינונית ●

רחוקים מהיעד ●

חברה ערבית	עולים חדשים	יוצאי אתיופיה	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יחידת שירות המדינה
16%	3%	6%	1%	2%	ב. הנפש באר-שבע
13%	4%	11%	1%	5%	בית חולים אברבנאל
7%	2%	8%	0%	4%	בית חולים באר יעקב - נס ציונה
27%	1%	3%	1%	3%	בית חולים הלל יפה חדרה
41%	1%	1%	1%	3%	בית חולים זיו צפת
13%	2%	12%	1%	4%	בית חולים ע"ש א. וולפסון
45%	1%	3%	2%	3%	בית חולים פלימן חיפה
33%	3%	4%	0%	4%	בית חולים רמב"ם חיפה
16%	2%	18%	2%	5%	בית חולים שמואל הרופא
33%	1%	2%	1%	5%	בית חולים שער מנשה
0%	0%	2%	55%	5%	בתי דין רבניים
5%	2%	1%	7%	3%	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
4%	0%	3%	9%	1%	המדפיס הממשלתי
0%	1%	0%	0%	0%	המועצה לביטחון לאומי
3%	2%	2%	8%	0%	המכון הגיאולוגי
39%	2%	0%	0%	4%	המרכז הרפואי לגליל
13%	2%	9%	1%	3%	המרכז הרפואי שמיר
10%	8%	2%	2%	4%	המרכז למיפוי ישראל
3%	1%	3%	3%	1%	המשרד לבטחון לאומי
0%	0%	0%	8%	0%	המשרד לעניינים אסטרטגיים
0%	1%	3%	35%	1%	המשרד לשירותי דת
3%	1%	1%	16%	0%	הנגב, הגליל והחוסן הלאומי
4%	0%	2%	3%	2%	הנהלת בתי המשפט
0%	0%	0%	31%	0%	הרבנות הראשית
11%	0%	4%	1%	0%	הרשות הארצית לכבאות והצלה
6%	0%	2%	6%	1%	הרשות הממשלתית למים ולביוב
2%	1%	2%	7%	1%	הרשות לאכיפה במקרקעין
5%	0%	3%	4%	4%	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן
3%	0%	3%	3%	0%	הרשות להתחדשות עירונית
9%	2%	2%	6%	2%	הרשות לשוק ההון
6%	0%	1%	0%	1%	השירות המטאורולוגי
8%	0%	2%	8%	1%	חדשנות מדע וטכנו' תרבות וספורט
10%	2%	2%	9%	2%	לשכת הבריאות ירושלים
18%	0%	1%	1%	1%	לשכת הבריאות מחוז הדרום

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

חברה ערבית	עולים חדשים	יוצאי אתיופיה	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יחידת שירות המדינה
9%	1%	4%	0%	6%	לשכת הבריאות מחוז המרכז
58%	0%	1%	0%	2%	לשכת הבריאות מחוז הצפון
26%	2%	2%	0%	5%	לשכת הבריאות מחוז חיפה
3%	1%	2%	2%	4%	לשכת הבריאות מחוז תל-אביב
5%	0%	0%	0%	0%	לשכת הפרסום הממשלתית
35%	0%	6%	1%	4%	מ.גריאטרי ע"ש שוהם
6%	2%	1%	0%	3%	מינהל המחקר החקלאי
3%	1%	1%	8%	1%	מנהל התכנון
10%	0%	2%	2%	2%	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ
6%	5%	3%	0%	5%	מע. בריה"צ ת"א
3%	0%	3%	0%	0%	מעבדות ברה"צ ים
0%	0%	0%	1%	0%	מערך הסייבר הלאומי
4%	0%	1%	1%	3%	מרכז בריאות הנפש יפו
23%	2%	16%	2%	3%	מרכז גריאטרי דורות נתניה
2%	0%	15%	2%	15%	מרכז גריאטרי ראשל"צ
28%	1%	1%	5%	4%	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור
23%	1%	1%	4%	4%	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש
21%	2%	4%	2%	4%	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל
22%	1%	6%	1%	4%	"מרכז רפואי ל"ב השרון
9%	4%	7%	1%	4%	מרכז רפואי ברזילי אשקלון
44%	1%	0%	1%	2%	מרכז רפואי צפון (פוריה)
15%	2%	8%	2%	4%	מרכז רפואי שיבא תל-השומר
3%	0%	1%	3%	2%	משרד האוצר
5%	0%	2%	4%	1%	משרד האנרגיה והתשתיות
8%	0%	3%	5%	3%	משרד הבינוי והשיכון
3%	1%	1%	2%	4%	משרד הבריאות
3%	1%	1%	1%	0%	משרד החוץ
10%	0%	2%	8%	0%	משרד החינוך
10%	1%	2%	2%	3%	משרד החקלאות ופיתוח הכפר
5%	0%	2%	3%	2%	משרד הכלכלה
0%	0%	3%	15%	0%	משרד המורשת
11%	0%	2%	5%	2%	משרד המשפטים
10%	0%	1%	5%	4%	משרד העבודה
1%	12%	5%	3%	1%	משרד העלייה והקליטה
48%	0%	1%	8%	1%	משרד הפנים
15%	0%	5%	2%	3%	משרד הרווחה והביטחון החברתי
0%	0%	0%	0%	0%	משרד התחבורה-נמל חדרה
9%	1%	1%	6%	2%	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים
8%	2%	1%	8%	1%	משרד התיירות
0%	0%	0%	9%	0%	משרד התפוצות והמאבק באנטישמיות
5%	0%	0%	5%	2%	משרד התקשורת



חברה ערבית	עולים חדשים	יוצאי אתיופיה	מגזר חרדי	אנשים עם מוגבלות	יחידת שירות המדינה
6%	1%	2%	3%	2%	משרד להגנת הסביבה
4%	0%	0%	13%	0%	משרד למודיעין
15%	0%	1%	9%	1%	משרד לשיויון חברתי
13%	0%	7%	7%	0%	משרד לשיתוף פעולה אזורי
2%	1%	2%	6%	1%	משרד ראש ממשלה
2%	0%	4%	10%	2%	נציבות שרות המדינה
0%	5%	0%	6%	0%	נתיב
0%	0%	0%	0%	4%	רפואה משפטית אבו-כביר
9%	1%	4%	2%	2%	רשות האוכלוסין וההגירה
8%	0%	3%	5%	2%	רשות האכיפה והגבייה
4%	0%	2%	5%	2%	רשות הבדואים
5%	0%	5%	1%	1%	רשות החשמל
5%	1%	6%	4%	0%	רשות המסים בישראל
5%	0%	2%	2%	7%	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ
11%	0%	3%	4%	6%	רשות המסים בישראל - מס הכנסה
7%	0%	2%	13%	0%	רשות השירות הלאומי האזרחי
8%	1%	1%	3%	1%	רשות התחרות
2%	0%	1%	0%	1%	רשות התעופה האזרחית
1%	0%	1%	14%	7%	שירות עיבודים ממוחשבים

טבלת ציוני מדד הגיוון התעסוקתי 2023 של כלל היחידות בשירות המדינה

משרד/בית חולים	שם משרד/בית חולים	מערכת	ציון סופי 2022	ציון סופי 2023	אחוז השינוי
1910	הרשות לשוק ההון	משרדי ממשלה	82.4	87.9	7%
810	בתי דין רבניים	משרדי ממשלה	85.2	87.3	2%
3630	המרכז למיפוי ישראל	משרדי ממשלה	89.7	87.0	-3%
2451	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש	מערכת הבריאות	82.2	84.7	3%
470	רשות השירות הלאומי האזרחי	משרדי ממשלה	85.4	84.6	-1%
1600	משרד המשפטים	משרדי ממשלה	81.7	82.1	0%
520	הרשות לאכיפה במקרקעין	משרדי ממשלה	78.0	81.6	5%
1860	משרד העבודה	משרדי ממשלה	82.4	81.0	-2%
3500	רשות החשמל	משרדי ממשלה	74.3	80.1	8%
3600	משרד הבינוי והשיכון	משרדי ממשלה	80.7	80.1	-1%
2401	משרד הבריאות	מערכת הבריאות	78.8	80.1	2%
1100	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	משרדי ממשלה	78.3	80.0	2%
560	רשות המסים בישראל - מס הכנסה	משרדי ממשלה	80.4	79.8	-1%
820	הרבנות הראשית	משרדי ממשלה	79.4	79.1	0%
450	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	משרדי ממשלה	76.9	78.7	2%
1310	רשות התחרות	משרדי ממשלה	81.5	78.5	-4%
2446	בית חולים אברבנאל	מערכת הבריאות	74.9	78.1	4%
640	רשות הבדואים	משרדי ממשלה	83.4	78.0	-7%
2418	בית חולים ע"ש א. וולפסון	מערכת הבריאות	76.5	77.3	1%
3900	משרד העלייה והקליטה	משרדי ממשלה	78.6	77.3	-2%
2442	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	מערכת הבריאות	77.1	77.2	0%
2600	משרד להגנת הסביבה	משרדי ממשלה	77.4	77.1	0%
2435	מרכז גריאטרי ראשל"צ	מערכת הבריאות	79.3	77.1	-3%
555	מנהל התכנון	משרדי ממשלה	74.0	76.9	4%
3400	משרד האנרגיה והתשתיות	משרדי ממשלה	77.3	76.8	-1%
2432	מרכז גריאטרי דורות נתניה	מערכת הבריאות	79.5	76.6	-4%
1300	משרד הכלכלה	משרדי ממשלה	78.3	76.5	-2%
490	נציבות שרות המדינה	משרדי ממשלה	74.8	76.3	2%
1320	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן	משרדי ממשלה	77.8	76.3	-2%
3420	המכון הגיאולוגי	משרדי ממשלה	78.9	76.2	-3%
2430	בית חולים פלימן חיפה	מערכת הבריאות	84.6	75.8	-10%
550	המדפיס הממשלתי	משרדי ממשלה	75.2	75.7	1%
1680	רשות האכיפה והגבייה	משרדי ממשלה	78.2	75.3	-4%
1000	משרד החינוך	משרדי ממשלה	73.7	75.1	2%
2000	משרד הפנים	משרדי ממשלה	77.0	74.9	-3%
2420	מרכז רפואי ברזילי אשקלון	מערכת הבריאות	75.5	74.9	-1%
1870	משרד הרווחה והביטחון החברתי	משרדי ממשלה	74.9	74.8	0%
418	המשרד לשירותי דת	משרדי ממשלה	72.5	74.7	3%
700	המשרד לבטחון לאומי	מערכת החוץ והביטחון	78.8	74.4	-6%

משרד/בית חולים	שם משרד/בית חולים	מערכת	ציון סופי 2022	ציון סופי 2023	אחוז השינוי
2444	"מרכז רפואי" לב השרון	מערכת הבריאות	72.3	74.3	3%
2440	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור	מערכת הבריאות	76.9	74.1	-4%
1670	הנהלת בתי המשפט	משרדי ממשלה	71.8	73.9	3%
2419	המרכז הרפואי שמיר	מערכת הבריאות	72.9	73.8	1%
2417	מרכז רפואי שיבא תל-השומר	מערכת הבריאות	72.2	73.8	2%
2415	בית חולים הלל יפה חדרה	מערכת הבריאות	72.2	73.8	2%
2454	ב. הנפש באר-שבע	מערכת הבריאות	71.6	73.4	3%
3700	משרד התיירות	משרדי ממשלה	74.2	73.3	-1%
1900	חדשנות מדע וטכנולוגיה ותרבות וספורט	משרדי ממשלה	74.8	73.3	-2%
510	שירותי עיבודים ממוחשבים	משרדי ממשלה	72.9	73.3	1%
2410	בית חולים זיו צפת	מערכת הבריאות	73.4	73.2	0%
2431	מ.גריאטרי ע"ש שוהם	מערכת הבריאות	77.3	72.4	-6%
1156	מינהל המחקר החקלאי	משרדי ממשלה	74.5	72.3	-3%
2443	בית חולים שער מנשה	מערכת הבריאות	71.9	72.3	1%
1120	הרשות הממשלתית למים ולביוב	משרדי ממשלה	76.0	71.8	-5%
2411	מרכז רפואי צפון (פוריה)	מערכת הבריאות	74.3	70.8	-5%
2434	בית חולים שמואל הרופא	מערכת הבריאות	71.5	70.6	-1%
1030	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ	משרדי ממשלה	72.4	70.5	-3%
570	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ	משרדי ממשלה	67.7	69.7	3%
2200	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים	משרדי ממשלה	71.9	67.7	-6%
2413	בית חולים רמב"ם חיפה	מערכת הבריאות	67.0	67.2	0%
400	משרד ראש ממשלה	משרדי ממשלה	64.6	67.2	4%
2412	המרכז הרפואי לגליל	מערכת הבריאות	65.7	64.3	-2%
8500	משרד התקשורת	משרדי ממשלה	62.4	63.4	2%
411	מערך הסייבר הלאומי	מערכת החוץ והביטחון	58.0	63.0	9%
2448	בית חולים באר יעקב - נס ציונה	מערכת הבריאות	60.0	59.5	-1%
2260	השירות המטאורולוגי	משרדי ממשלה	58.1	58.1	0%
900	משרד החוץ	מערכת החוץ והביטחון	57.3	53.4	-7%
2240	רשות התעופה האזרחית	משרדי ממשלה	54.2	52.9	-2%
500	משרד האוצר	משרדי ממשלה	52.7	51.4	-2%
2020	רשות האוכלוסין וההגירה	משרדי ממשלה	47.3	47.9	1%
620	משרד לשיתוף פעולה אזורי	משרדי ממשלה	49.4	46.6	-6%
480	נתיב	מערכת החוץ והביטחון	40.7	44.0	8%
610	משרד לשיוויון חברתי	משרדי ממשלה	25.7	35.5	38%
403	הנגב, הגליל והחוסן הלאומי	משרדי ממשלה	38.0	34.4	-9%
420	לשכת הפרסום הממשלתית	משרדי ממשלה	19.7	27.7	40%
710	הרשות הארצית לכבאות והצלה	מערכת החוץ והביטחון	21.1	21.6	2%
410	המועצה לביטחון לאומי	מערכת החוץ והביטחון	-	12.5	-

הגדרות האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט 1959, סעיף 15א' מגדיר את האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם: "בקרוב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידות 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 הבחנים 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 וישיבות קטנות בלבד על אישור בלימודים 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	מהנקלטים לשירות המדינה 7%	מגזר חרדי
הצהרה תוך פירוט שנת עלייה	מי שעלה בהיותו בגיר וטרם חלפו 12 שנים מיום עלייתו	3%	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 לפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969.
 - נכות של 20% לפחות, לפי פריט מהפריטים שבתקנות 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, התנש"ח-1998, ואשר מוגבלותו אינה נופלת בחומרתה מחומרת המוגבלות של אדם עם מוגבלות כאמור בסעיף 1 לעיל.

דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשפ"ב-תשפ"ג, 2023

אייר תשפ"ד, מאי 2024



אגף גיוון תעסוקתי
قسم التنوع التشغيلي
אגף בכיר לתכנון ואסטרטגיה



נציבות
שירות
המדינה
מייבם אותך בזה