



#מגוונים_את_שירות_המדינה

נציבות שירות המדינה

דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה
לשנת תשפ"ב-תשפ"א, 2021

מאי 2022, אייר תשפ"ב



אגף גיוון תעסוקתי
قسم التنويع التشغيلي
אגף תכנון אסטרטגי ומדיניות



נציבות
שירות
המדינה
משרד ראש הממשלה



אגף גיוון תעסוקתי

אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות

דו"ח מצב לשנת תשפ"פ-תשפ"א, 2021

מאי 2022, אייר תשפ"ב

תודות

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

לשותפים המקצועיים בנציבות, לסגן נציב שירות המדינה, מר מוטי אהרוני, מנהל אגף בכיר בקרת ניהול ההון אנושי ולצוות האגף, על פיתוח המדד השני לגיוון תעסוקתי ככלי שיסייע רבות בהובלת משימת הגיוון. לגב' ורד אבוטבול שהם, מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון וצוות האגף, על השותפות והובלת מאמצים לגיוון בשער הכניסה המרכזי של שירות המדינה.

לשותפים למשימה של הגיוון בשירות המדינה ולארגונים ועמותות במגזר השלישי ובמגזר העסקי על שותפות עמוקה ועשייה 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 ומקצועי יותר עבור כלל אזרחי ישראל.

לבסוף, תודות לצוות האגף לגיוון תעסוקתי על העשייה והמאמצים כל יום ולאורך השנה, לאביטל גולדין על הובלת כתיבת הדו"ח בנחישות, יצירתיות ומקצועיות רבה, ללקאצ'ו טקלו ולישראל יצחק כהן, על העשייה המתמשכת. לרבקה שפר-דייטש, על הסיוע, הליווי והערות מועילות גם לאחר סיום תפקידה באגף.

תודה לירדן נועם מאגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות על הניתוח והעיבוד של הנתונים, החשיבה המשותפת והתמיכה לאורך הדרך.

חוכן עניינים

6	דבר נציב שירות המדינה
7	דבר ראש אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות
8	דבר ראש האגף לגיוון תעסוקתי
10	הקדמה
16	הצצה ליוזמות גיוון בשירות המדינה
19	תקצירים (אנגלית וערבית)
24	חלק א': גיוון וייצוג בשירות המדינה
25	תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה
27	פרק ב': ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה
28	ייצוג החברה ערבית לרבות דרוזים וצירקסים בשירות המדינה
33	ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה
38	ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה
43	ייצוג המגזר החרדי בשירות המדינה
50	ייצוג עולים חדשים בשירות המדינה
55	פרק ג': נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה
56	קידום תעסוקה מגוונת בגיוס ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2021
63	פרק ד': מנהיגות בשירות המדינה
64	1. תכנית צוערים לשירות המדינה
66	2. המדרשה הלאומית
67	חלק ב: מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה
74	סיכום הדו"ח
75	נספחים
76	נספח א' – שיעור העמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחידות שירות המדינה
80	נספח ב' – טבלת ציוני מדד הגיוון התעסוקתי 2021 של כלל היחידות בשירות המדינה
82	נספח ג' – הגדרות האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם
84	נספח ד' – ארגז כלים לגיוון וכשירות בשירות המדינה



דבר נציב שירות המדינה

נציבות שירות המדינה פועלת באופן עקבי לכך שההון האנושי בשירות המדינה יהיה מגוון וייתן ביטוי לכל חלקי החברה הישראלית אותם הוא משרת.

בין מאמצי הנציבות ומתוך החשיבות שבשקיפות נתוני הגיוון לציבור, מפרסמת נציבות שירות המדינה זו השנה החמישית את דו"ח הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה.

בדו"ח מובאים נתוני הייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה ומדד הגיוון התעסוקתי המשקף את המאמצים לניהול הגיוון בכל אחת מיחידות שירות המדינה בהתאם לתבחינים אחידים.

במהלך השנה החולפת, כחלק מהובלת נושא הגיוון, הוקדשו מאמצים נכבדים אף כדי ששירותים מסוימים שהיחידות מעניקות לאזרחי ישראל יהיו מתאימים ונגישים לכלל האוכלוסיות במדינת ישראל.

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

כמובן שעבודה רבה עוד לפנינו ואנו צריכים לעבור עוד כברת דרך על מנת שכלל האוכלוסיות ימצאו ביטוי מספק בשירות המדינה.

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

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

פרופ' דניאל הרשקוביץ



דבר ראש אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות

האגף לגיוון תעסוקתי שבאגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות אמון על שילובן של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה.

האגף פועל לכך שההון האנושי בשירות המדינה יביא לידי ביטוי את הגוונים השונים בחברה הישראלית, בדגש על גיוון אוכלוסיות במוקדי קבלת ההחלטות.

עלינו להמשיך ולהוביל מאמצים כדי שההון האנושי בשירות המדינה יהיה מגוון יותר ובכך יבטיח שירות מקצועי ושוויוני יותר לאזרחי ישראל.

בדו"ח החמישי המוגש לפניכם, אנו רואים מצד אחד מגמה חיובית של עלייה ביחס לשיעור הייצוג של רוב האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, ומצד שני מגמה של חוסר שינוי ואף ירידה בייצוג ביחס לאוכלוסיות אחרות. אנו ממקדים אסטרטגית את הטיפול באוכלוסיות אלו ומחזקים את המאמצים בנושא, בשיתוף יחידות שירות המדינה.

מגמה חיובית נוספת שעולה מהדו"ח, היא עלייה בשיעור היחידות הממשלתיות אשר עומדות ביעדים, לצד שינויים במגמת הייצוג לאורך המדרג.

ברצוני להודות לכל עובדי האגף לתכנון אסטרטגי ובתוכו לעובדי האגף לגיוון תעסוקתי על העבודה המשמעותית והחשובה לקידום הנושא ועל הפקתו של הדו"ח החמישי המוצג לפניכם.

בכוונתנו להמשיך לפעול במרץ למודעות לגיוון תעסוקתי בשירות המדינה, להסרת חסמים ולמתן מענה לאתגרים הייחודיים, לטובת כלל אזרחי מדינת ישראל.

בברכה,
רון דסה



דבר ראש האגף לגיוון תעסוקתי

העשייה והמודעות לגיוון וכשירות תרבותית קריטית לבנייתה של חברה שוויונית לכולנו. הדרך ליצירת שירות מדינה מגוון, המשקף את החברה הישראלית אינה קלה. זהו מסע ארוך הדורש מאמצים פרו-אקטיביים ואמון מצד המעסיקים ומצד הציבור כאחד. זהו מסע המצריך מחויבות בלתי מתפשרת ואומץ להוביל משימה לאומית.

גיוון ההון האנושי זוהי משימה של כולנו מתוך המחויבות לחברה הישראלית, לעצמנו ולדורות הבאים, ליצירת עתיד של שותפות, ולהבטחת ייצוג שוויוני לקולותיהם של כלל האוכלוסיות בעיצוב המדיניות המשפיעה על כולנו.

מובא לעיונכם הדו"ח החמישי - דו"ח הגיוון והייצוג בשירות המדינה לשנת 2021. דו"ח זה מציג בשקיפות מלאה ומתוך מחויבות לציבור, את תמונת מצב הגיוון והייצוג העכשווי בשירות המדינה.

היום, ובציון חמש שנים להקמת האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה, האגף גאה לשתף בבנייה ובפיתוח התשתית והיסודות של גיוון וכשירות תרבותית בשירות המדינה, ובהצבת הגיוון כערך עליון בנציבות שירות המדינה, ובמרבית יחידות שירות המדינה. כמו כן, פעילותו בתחום כללה פיתוח מדיניות ופרקטיקות מתקדמות לעידוד והרחבת הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה בכלל, ומיצבה אותו כגורם המומחה בשירות המדינה להובלת המשימה.

אנו שמחים לשתף במגמת העלייה החיובית בשיעורי הייצוג של מרבית האוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה. ככלל שירות המדינה עומד ביעדי הייצוג ביחס לחברה הערבית וליוצאי אתיופיה ובמגמה של עלייה בייצוג המגזר החרדי. לצד תוצאות מעודדות אלה, חלה ירידה בשיעור הייצוג של אנשים עם מוגבלות. במיקוד אסטרטגי בשיעור הייצוג בדרגי הביניים ובדרג הבכיר, שיעורי הייצוג עדיין לא עומדים ביעדים הממשלתיים, אך בבחינה השוואתית ביחס לשנים קודמות יש תזוזה איטית בשיעורים קטנים כלפי מעלה.

זאת השנה השנייה בה מפורסם מדד הגיוון התעסוקתי, אשר משקף תמונת מצב שנתית של הגיוון והייצוג בשירות המדינה. לפיו, ניתן לראות כי מספר גדול מיחידות שירות המדינה עשו קפיצת מדרגה בהיקף המאמצים לקידום הנושא. אף על פי כן, עשייה רבה עוד לפנינו עד שההון האנושי בשירות המדינה ישקף את החברה הישראלית כפי שהיא.

תמונת המצב שהדו"ח משקף מחייבת אותנו להמשיך לקדם ולהציב את הגיוון גבוה בסדרי העדיפויות וכערך עליון בעשייה של המשרדים והיחידות בשירות המדינה. זאת מתוך מחויבות להוביל את הגיוון במוקדי קבלת ההחלטות ובדרגים הגבוהים. רק כך נוכל להבטיח מגוון ישראלי המיוצג לאורך השדרה הניהולית ושירות מדינה המעניק שירותים מקצועיים ונגישים לכלל אזרחי ישראל.

כולי תקווה כי התהליך והמאמצים שהובלנו יחד ובשותפות ימשיכו להניב הישגים משמעותיים. נמשיך להציב את הגיוון והשוויון כערך עליון בשירות המדינה, כמעסיק הגדול במשק והנותן שירות לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית.

בשותפות ובהערכה רבה לכל
השותפים שלנו למסע הגיוון,

איאת רחאל

הקדמה

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

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

מבנה הדו"ח:

חלק א – דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה:

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

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

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

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

חלק ב – מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה:

פרק א' – מתווה מתודולוגי למדד הגיוון התעסוקתי

פרק ב' – מבנה מדד הגיוון התעסוקתי

פרק ג' – מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2021 – ציונים של כלל שירות המדינה ושל יחידות מובילות

חקיקה והחלטות ממשלה

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

- חברה ערבית, לרבות דרוזים וצ'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-1.1.2017, קובע כי עולים חדשים זכאים לייצוג הולם, אך טרם נקבע יעד כמותי לשיעור ייצוגם.

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

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

הערות מתודולוגיות

- הנתונים כוללים את כלל היחידות הכפופות לנציבות שירות המדינה, מלבד יחידות מערכת הביטחון, ונאספו דרך מערכת מהו"ת ושיוך האוכלוסיות בוצע דרך מערכת מרכז"ה, נכון לתאריך 31.12.21.

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

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

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

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

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

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

- נתוני הדו"ח מתייחסים לשנת 2021 ונותחו ברבעון הראשון לשנת 2022.

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

- במהלך השנים 2020-2021 בוצע טיוב נתונים ביחס לכלל האוכלוסיות.

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

עיקרי הדו"ח ונתונים כלליים

מגמות מרכזיות

- בשירות המדינה מועסקים כ-81,840 עובדים ב-102 יחידות, מתוכם:
 - 11,360 עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 13.9% מכלל העובדים.
 - 2,783 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.4% מכלל העובדים.
 - 2,698 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.3% מכלל העובדים¹.
 - 1,539 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.9% מכלל העובדים.
 - 1,001 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% מכלל העובדים².
- שירות המדינה עומד ככלל ביעדי הייצוג ביחס לחברה הערבית (יעד 10%), וביחס ליוצאי אתיופיה (יעד 1.7%).
- גם השנה שירות המדינה טרם עמד ככלל ביעד הייצוג של אנשים עם מוגבלות (יעד 5%) ושל המגזר החרדי (יעד 7% מסך הגיוסים).
- בחלוקה למדרגים:
 - ביחס לחברה הערבית מתקיימת עמידה ביעד הייצוג בדרג סטודנטים, דרג כניסה ודרג ניהול מקצועי.
 - ביחס ליוצאי אתיופיה מתקיימת עמידה ביעד הייצוג בדרג סטודנטים ובדרג הכניסה.
 - ביחס לאנשים עם מוגבלות לא מתקיימת עמידה ביעד הייצוג באף מדרג. במדרג הסטודנטים כמעט אין ייצוג כלל (ישנו סטודנט אחד עם מוגבלות בשירות המדינה).
 - ביחס למגזר החרדי שיעור הייצוג ברוב המדרגים הוא 2% ומטה. רק בדרג הסטודנטים – 4.2%.
 - ביחס לעולים חדשים, אין אף מדרג בו הייצוג עובר את ה-1.5%, 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.
- שיעורי הייצוג בחלוקה למדרגי שירות המדינה:
 - המגמה הכללית בחברה הערבית ובקרב יוצאי אתיופיה בשנים 2018-2021 היא של עלייה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
 - המגמה הכללית בקרב עובדים עם מוגבלות בשנים 2019-2021 היא של ירידה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים.
 - המגמה הכללית בקרב עובדים מהמגזר החרדי בשנים 2019-2021 היא של עלייה בשיעורי הייצוג בכל אחד מן המדרגים מלבד הדרג הבכיר אשר רשם ירידה קלה מ-0.7% בשנת 2020 ל-0.6% בשנת 2021.
 - מנתוני שיעורי הייצוג של עולים חדשים במדרגים השונים, ניתן לזהות מגמת ירידה בייצוגם בדרג הבכיר, מ-0.4% בשנת 2018 ועד 0% בשנת 2021. ביתר המדרגים לא ניתן להצביע על מגמה ברורה.
- מגדר:
 - בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2018-2021 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה באחוז הנשים יוצאות אתיופיה בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה. מצב דומה מתקיים בחברה הערבית, בקרב אנשים עם מוגבלות, ובקרב עולים חדשים. במגזר החרדי נרשמה ירידה של 4.4% בשנת 2020 ועליה מחודשת בשנת 2021 של 1.6%.
 - בשירות המדינה ישנו אחוז גבוה הרבה יותר של נשים לעומת גברים (68% נשים³). 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 45.5% ועל כן מדובר על פער בחברה הערבית לעומת המגמה בכלל האוכלוסייה ובאוכלוסיות אחרות מרקע מגוון.
 - בהסתכלות כללית על חלוקה מגדרית בכל מדרג ביחס לכל אוכלוסייה מרקע מגוון, ניתן לראות לפחות אחת משתי תופעות בכל אחת מן האוכלוסיות – אחוז הולך וקטן של נשים ככל שעולים במדרגים ו/או ירידה דרסטית באחוז שלהן בדרג הבכיר.
- חלוקה למערכות שירות המדינה:
 - החלוקה למערכות שירות המדינה בקרב כלל עובדי שירות המדינה הנה 47% עובדים במערכת הבריאות הממשלתית ו-53% עובדים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. המגמה בקרב אוכלוסיות גיוון היא של ייצוג יתר במערכת

1 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 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.

3 על פי נתוני הדו"ח לשוויון מגדרי של נציבות שירות המדינה לשנת 2021.

- בין השנים 2017-2021 שיעור הייצוג של עולים חדשים עלה ב-0.3%. שיעור הייצוג של עולים חדשים נותר ללא שינוי החל משנת 2018 ועומד על 1.2%. נפעל לקידום קביעת יעד ייצוג עבור אוכלוסייה זו בשנה הקרובה.

האגף לגיוון תעסוקתי

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

עיקרי פעילות האגף לגיוון תעסוקתי בשנת 2021

לאגף הגיוון ארבעה תפקידים מרכזיים, להלן תקציר באשר לעשייה בשנת 2021 ביחס לכל אחד מתחומי העשייה:

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

- דו"חות ותכניות עבודה אסטרטגיות:
 - פרסום דו"ח גיוון וייצוג לשנת 2020 אשר משקף לציבור הישראלי את נתוני ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה.
 - הגשת דו"ח הגיוון והייצוג ומדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2020 על ידי נציב שירות המדינה לנשיא המדינה, באירוע אשר השתתפו בו מנכ"לי המשרדים הגדולים בשירות המדינה והציגו את המאמצים לקידום הגיוון בהון האנושי ובמתן השירותים לציבור.
 - שנה רביעית ברציפות למעלה מ-70 יחידות שירות המדינה הגישו תכניות אסטרטגיות לגיוון ולכשירות תרבותית, ודוחות תכנון מול ביצוע בהנחיית האגף.
 - מנכ"לי יחידות שירות המדינה הציגו לנציב שירות המדינה במסגרת תכניות העבודה לניהול ההון האנושי את תמונת מצב היחידה בגיוון והייצוג והעמידה ביעדי הממשלה כולל פעולות לקידום הגיוון.
 - לראשונה פורסם מדד הגיוון התעסוקתי לשנת 2020 בשיתוף פעולה עם אגף בקרת ההון האנושי בנציבות שירות המדינה.
 - למעלה מ-70 יחידות שירות המדינה הגישו דו"ח גיוון וייצוג לשנת 2020.

מסמכי מדיניות נהלים:

- עדכון ופיתוח חוזר "ייעוד משרות", החוזר נועד להסדיר את ההליך ייעוד המשרות עבור כל אחת מהאוכלוסיות מרקע מגוון מבחינה מהותית ומבחינה פרוצדורלית.

הבריאות. יוצא דופן הוא המגזר החרדי, אשר ממקום ברובו המוחלט במערכת משרדי הממשלה.

- על אף שבחלק מן האוכלוסיות הפער לטובת מערכת הבריאות העמיק בשנת 2021, ראוי לציין כי מדובר בשינוי שתואם את השינוי בשירות המדינה בכללותו - מערכת הבריאות גדלה ב-2% על חשבון מערכת משרדי הממשלה בשנה החולפת.

אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם:

- בין השנים 2017-2021 שיעור הייצוג של עובדים מהחברה הערבית עלה ב-3.1%, כאשר בשנת 2021 חלה עליה של 0.7% בשיעור ייצוגם בשירות המדינה.
- על אף עמידה ביעד הייצוג הכללי, שיעורי הייצוג של החברה הערבית במדרגים הבכירים רחוקים מן היעד. נמשיך לפעול לקידום של עובדים מהחברה הערבית בתוך המערכת ולהגדלת שיעור כניסתם לדרגים גבוהים יותר בשירות המדינה וכן במערכת משרדי הממשלה.
- בין השנים 2017-2021 שיעור ייצוגם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה עלה ב-1%, כאשר בשנת 2021 חלה עליה של 0.3% בשיעור הייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה ביחס לשנה הקודמת.
- שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה בדרג הכניסה מאופיין בייצוג יתר משמעותי, ורוב העובדים במדרג זה הנם בדירוג מנהלי. נפעל למיפוי חסמים, מחקר ופעולות קידום וגיוס בכדי לשפר את אחוזי הייצוג במשרות במדרגים בכירים יותר ובכלל הדירוגים והמקצועות.
- בין השנים 2017-2021 שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות קטן ב-1.7%, כאשר בשנת 2021 חלה ירידה של 0.4% בשיעור ייצוגם בשירות המדינה.
- שיעור ייצוגם של עובדים עם מוגבלות נמצא בירידה זו השנה החמישית ברציפות. כחלק ממיקוד אסטרטגי של הנציבות, נמשיך לפעול כך שמגמה זו תתהפך ונשוב לעמוד ביעד הממשלתי ואף לעבור אותו.
- בשנת 2021 חלה עליה של 0.3% בשיעור הייצוג של עובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה ושיעורם עומד כעת על 1.9%. מדובר במגמת עלייה עקבית משנת 2019 אז אחוז העובדים מהמגזר החרדי עמד על 1.2%. לצד זאת, חלה ירידה באחוז העובדים מן המגזר החרדי שנקלטו בשירות המדינה, מתוך סך הנקלטים.
- מהסתכלות על נתוני מכרזים, גם השנה במרכזים כלליים, הפער הגדול ביותר בין שיעור המועמדים לשיעור הנבחרים הוא בקרב המגזר החרדי.
- בשנה האחרונה נמשכה מגמת הירידה החדה בממוצע המועמדות במכרזים המיועדים למגזר החרדי - ממוצע של 41 בשנת 2018 ועד לממוצע של 22 מועמדות למכרז בשנת 2021. מדובר בצניחה של 21%. בנוסף התקיימה ירידה משמעותית באחוז המועמדים מהמגזר החרדי העומדים בתנאי הסף של מכרזים אלו (43% בשנת 2021).

- סיורים של נציב שירות המדינה וצוות האגף בעשרות יחידות שירות המדינה כחלק מהגשת דו"ח הגיוון התעסוקתי לנציב והצגת הפעולות שהמשרד מוביל להובלת הגיוון.

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

- האגף פועל תוך יצירת שותפויות רחבות אשר יקנו את המומחיות הנדרשת עם גופים המקדמים תעסוקת אוכלוסיות מרקע מגוון. כך למשל: מרכזי הכוון תעסוקתי, עמותות המקדמות תעסוקה מגוונת, מכוני מחקר, מוסדות אקדמיים, נציבויות מקבילות בעולם, גופים מהמגזר הפרטי ונוספים.
- חשיפה תקשורתית נרחבת של פעולות הגיוון והייצוג בשירות המדינה לרגל יום הגיוון הבינלאומי בתקשורת הישראלית בדגש על ערוצי תקשורת בחברה הערבית ובמגזר החרדי.
- הובלת סדרת אירועי חשיפה וירידי תעסוקה בשיתוף ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי במטרה להרחיב את ההיכרות של מועמדים מרקע מגוון עם התעסוקה בשירות המדינה והנגשה של כלל המשרות עבורם:
- הובלת כנס תעסוקה ויריד חשיפה למשרות בשירות המדינה המיועד למגזר החרדי, בשיתוף זרוע העבודה ומשרד הכלכלה. לכנס נרשמו למעלה מ-500 סטודנטים ואקדמאים. הפרסום לכנס הוגש בערוצי תקשורת ייעודיים למגזר החרדי בכדי להגדיל את אחוז הנרשמים.
- הובלת כנס תעסוקה ויריד חשיפה למשרות בשירות המדינה המיועד לאנשים עם מוגבלות, בשיתוף עם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד הכלכלה. לכנס נרשמו למעלה מ-500 סטודנטים ואקדמאים.
- הובלת סדרת סיורים "הצצה לגיוון" – ממשק של שירות המדינה עם חברות מובילות גיוון במגזר העסקי. הסדרה כללה חמישה סיורי למידה הדדית של פרקטיקות מתקדמות בנושא הגיוון בחמש חברות עסקיות: מייקרוסופט, אמדוקס, באבקום, בנק הפועלים ושטראוס.
- פיתוח וחזוק הממשק עם רשות השירות לאומי אזרחי לקליטת מתנדבי ומתנדבות שירות לאומי אזרחי מרקע מגוון כציר כניסה אפקטיבי לשירות המדינה.

4. נציבות פניות הגיוון

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

- קידום טיטוט החלטת ממשלה המאחדת את נושא הגיוון התעסוקתי ופיתוח כלי מדיניות אפקטיביים ורלוונטיים ביחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.
- טיוב נתוני גיוון וייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם במערכות הנתונים במטרה לדייק את המידע ולאחד את ההגדרות בכלל יחידות שירות המדינה.
- הובלת צוות מדיניות בנושא קידום הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה – הצוות מונה על ידי נציב שירות המדינה והתמקד בנושאים אסטרטגיים של העלאת שיעור המועמדים מרקע מגוון ובחינת תהליך ייעוד המשרות.

2. הנחיה וליווי לגיוון ולכשירות תרבותית

- מינוי והנחייה של למעלה מ-80 ממונות וממוני גיוון תעסוקתי ביחידות שירות המדינה, מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, מערכת הבריאות ומערכת הביטחון והחוץ:
- האגף הוביל סדרת הרצאות "מציבים את הגיוון גבוה" – במטרה לתת כלים ולהנכיח את המודעות לגיוון וייצוג במוקדי קבלת החלטות.
- עשרות יחידות שירות המדינה ציינו בפעם הרביעית את יום הגיוון הבינלאומי.
- נערכו עשרות ימי עיון ומפגשי קהילת הממונים אשר עסקו במשימה הלאומית של גיוון וייצוג בשירות המדינה ומתן כלים מקצועיים בנושא.
- הובלת חמישה פורומים בנושאים מקצועיים ואסטרטגיים בסימן "ממונה הגיוון כמומחה" בהובלת האגף וקהילת ממוני הגיוון.
- השקת וקיום תכנית מנטורינג בהובלת האגף – ממוני גיוון ותיקים ומובילים לצד ממוני גיוון חדשים השתתפו בתכנית הכוללת ליווי מקצועי ומפגשי תוכן לפיתוח ולמידת פרקטיקות שונות. זאת על בסיס הידע הרב והמומחיות שנצברו בקהילת ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי.
- פתיחת מחזור רביעי של קורס הסמכה לגיוון וכשירות תרבותית עבור ממוני הגיוון בשיתוף אגף למידה ורווחה ארגונית.
- הובלת סדרת אירועי "שוויון בסלון" בממשק עם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות – למעלה מ-50 אירועים המנכיחים את המודעות לתעסוקת אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה.
- ציון היום הבינלאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות בעשרות יחידות שירות המדינה מתוך מיקוד אסטרטגי בנושא.
- הובלת פרויקט "מבטים של גיוון" – סדרת מפגשים והרצאות הפתוחים לכלל עובדי ועובדות שירות המדינה במטרה להנכיח את המודעות לנושא ולהעניק כלים לגיוון וכשירות תרבותית.
- עשרות הנהלות של יחידות שירות המדינה ביקרו בבית הנשיא והשתתפו בימי עיון המציבים את הגיוון כחלק מהיעדים האסטרטגיים של כל יחידה. זאת כחלק מממשק של האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות עם בית הנשיא.

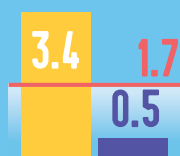
5 שנים
להקמת
האגף

יום הגיוון הבינלאומי
21.05.2022 | כ' באייר תשפ"ב

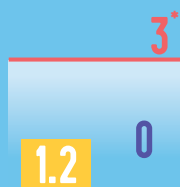
נציבות
שירות
המדינה
מציבים שוויון

מציבים את הגיוון גבוה

מדד הגיוון
התעסוקתי
בשירות המדינה ****
ציון 73.1



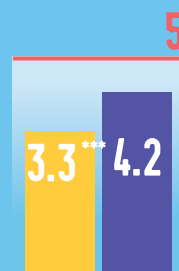
יוצאי אתיופיה



עולים חדשים



המגזר החרדי



אנשים עם מוגבלות



חברה ערבית



האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה מציין השנה חמש שנים להקמתו, וחרט על דגלו את קידום הגיוון והשוויון בכלל יחידות שירות המדינה. האגף גאה בהישגים ובעשייה המשמעותית למען שירות המדינה:

- בניית תשתית תומכת ומקדמת גיוון וכשירות תרבותית ביחידות שירות המדינה.
- הנכחה של המודעות לגיוון וכשירות תרבותית מתוך התפיסה "שירות מדינה מגוון יותר משמעו שירות מדינה מקצועי יותר". גיוון המבטיח שירותים רלוונטיים עבור כלל אזרחי ישראל.
- מינוי, הכשרה והנחייה מקצועית של כ-85 ממונות וממוני גיוון תעסוקתי ביחידות שירות המדינה, מערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, מערכת הבריאות ומערכת הביטחון והחוף.
- מגמה חיובית של עלייה בשיעורי הייצוג של המגזר החרדי, החברה הערבית ויוצאי אתיופיה ועלייה במספר היחידות העומדות ביעדי הייצוג הממשלתיים.
- גיבוש מדיניות ופיתוח כלים מקצועיים להובלת הגיוון התעסוקתי.
- הנגשת שער הכניסה לשירות המדינה עבור כלל האוכלוסיות מרקע מגוון על ידי יוזמות איתור אקטיבי, אירועי חשיפה וירידי תעסוקה וכן פרסום מונגש של כלל המשרות.

הצצה ליוזמות גיוון בשירות המדינה



הצצה ליוזמות גיוון ביחידות שירות המדינה

לפניכם מקבץ של יוזמות ייחודיות אשר ממחישות אופנים שונים בהם יחידות שירות המדינה בהובלת ממוני הגיוון התעסוקתי נתנו מענה ייחודי לכלל האוכלוסיות כחלק מהמדיניות הכללית של המשרד, בציר של היחידה כמעסיקה ובציר של היחידה כנותנת שירותים.

משרד חינוך

מיזם 'החיים בשותפות' – נוצר כאחת ממטרות מערכת החינוך, שכן קידום החיים המשותפים בין כל הקבוצות והאוכלוסיות מהם מורכבת החברה הישראלית, הפך בשנים האחרונות לאחד מאתגריה הדחופים והחשובים של החברה הישראלית. למערכות החינוך ולכלל אנשי החינוך תפקיד משמעותי ביותר בקידומה של לכידות חברתית, הנשענת על יצירת מרחב לכלל הזהויות וקבוצות האוכלוסייה.

לשם כך, משרד החינוך הקים ועדה משרדית עליונה בנושא "חיים בשותפות", הוועדה תגבש המלצות אופרטיביות בנושא שיוגשו לשרת החינוך. בגיבוש ההמלצות שותפים נציגים בכירים ממטה המשרד, המחוזות, השלטון המקומי, אגפי חינוך, נציגי אקדמיה, ארגוני המורים, נציגי הורים, נציגי תלמידים ונציגי החברה האזרחית. תוך קריאה לציבור לקחת חלק פעיל בתהליך ההיוועצות ולהיות שותפים בעיצוב המדיניות בנושא חשוב זה של חיים בשותפות.

משרד הביטחון

תחרות אות הגיוון התעסוקתי – כחלק מתהליך העידוד לשילוב עובדים הנמנים על אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, הוחלט במשרד הביטחון על הענקת אות הגיוון התעסוקתי לאגף אשר יפעל לקידום הנושא. השנה התקיימה הועדה בהשתתפות סמנכ"ל הון אנושי וסגניתו, האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים. האגף הזוכה הינו האגף והקרן לחיילים משוחררים אשר בלט בתפיסת הגיוון המובילה באגף, הן בשירותים הניתנים והן בשיח הארגוני ובתהליכי העבודה השונים וכמו כן, בהעסקה של עובדים מאוכלוסיות הגיוון.

מכון המחקר החקלאי

תכנית "מזרעטק" (מזרע-חוזה, טק-טכנולוגיה) – התכנית הינה תכנית ייחודית שבתכליתה חשיפת תלמידי תיכון מהחברה הבדואית בנגב לעולם המחקר המדעי בכלל ולתחום המחקר החקלאי המודרני בפרט. מדובר בשיתוף פעולה של המכללה האקדמית אחוה ומרכז המחקר גילת של מכון וולקני.

במסגרת התכנית, התלמידים חווים פעילות מחקרית בתחומי החקלאות והמדעים, יחד עם חוות הניסוי, סיורים, הרצאות ומפגשים עם חוקרים מובילים בתחום. הפעילות מתחילה בכיתה י' וממשיכה לאורך לימודי התיכון כך שבסיומה יוכל כל תלמיד להגיש פרויקט גמר לבגרות בנושא המחקר הנבחר ברמת 5 יחידות לימוד. התלמידים נפגשים במרכז המחקר ועל ידי ליווי אקדמי מצוות מרכז המחקר בגילת ומאנשי סגל וסטודנטים מצטיינים מהמחלקה להוראת המדעים ומדעי החיים מהמכללה האקדמית אחוה, נחשפים התלמידים לתהליך החקר. התלמידים מקבלים יעוץ וליווי צמוד על ידי רכז התוכנית, הסטודנטים ממכללת אחוה וצוות המחקר בגילת.

מעבר להזדמנות להיחשף לעולם המחקר והמדע, חשיבות התכנית הינה בעידוד תלמידים מצטיינים מהחברה הבדואית בדרום להתמחות בלימודי חקלאות. כיום אין כמעט סטודנטים ואנשי מקצוע בתחום החקלאות מהחברה הבדואית בדרום ונושא זה אינו בין הנושאים הנלמדים על ידם. חשיפת התלמידים לחזית המחקר החקלאי בכלל ובתנאי סף מדבר בפרט, תעודד את הצעירים להיכנס לתחום חשוב זה, בו מהווה ישראל את אחד הכוחות המובילים בעולם.

רשות המיסים

פיתוח והובלת תכנית "מנטורינג" להכשרת עובדי ועובדות המשרד. הכשרת מנטוריות ומנטורים והצמדת לעובדים ועובדים מרקע מגוון. מטרת התכנית היא לתת כלים לניהול צוות, מגוון, מאמצים דו צדדים הן ברמת המנהלים והן ברמת העובדים.

המרכז למיפוי ישראל

מיזם "הגביע הנודד" – המרכז למיפוי ישראל מעודד מצוינות בקרב עובדיו ובמסגרת זו קיים מיזם "הגביע הנודד" – אות הוקרה על מצוינות צוותית והובלה בתוצאות, במסגרתו מוגשים צוותים מגוונים וזאת לטובת

עידוד וקידום המצוינות והבטחת מסלולי פיתוח וקידום במטרה לייצג את הגיוון במוקדי השפעה ועיצוב מדיניות ובכך להתאים שירותים ומענים לציבור.

משרד התיירות

מיזם "רביעי מגוון" – סדרת הרצאות בימי רביעי בכדי להנכיח את המודעות ולעורר שיח בנושאי גיוון, תוך העמקת ההיכרות והידע של עובדי ועובדות המשרד בגיוון וכשירות תרבותית.

ציון יום הגיוון הבינלאומי במשרדי הממשלה של קרית הממשלה "רחבת בניין גינרי"

שיתוף פעולה של מעל עשרה משרדי ממשלה ויחידות סמך בקריית הממשלה בירושלים לכבוד ציון יום הגיוון הבינלאומי באירוע משותף המנכיח את הגיוון ואת המודעות לנושא בקרב עובדי ועובדות המשרדים.

משרד המשפטים

משרד המשפטים הקים והרחיב תכנית מנטורינג לעובדים חדשים עם מוגבלות בשיתוף עם מרכזי תעסוקה שווה והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד הכלכלה. מטרת התכנית הנה מתן כלים וליווי לעובדים חדשים וסיוע בכניסתם לתפקיד תוך שימור העובדים ופיתוחם.

המנהל לחינוך התיישבותי

המנהל לחינוך התיישבותי פנימייתי ועליית הנוער הקים את מיזם משאלה כמיזם חברתי-חינוכי שמטרתו לקדם ולעודד ערכים של מודעות לאחר, שוויון, אחריות ואכפתיות למען החברה הישראלית. מטרת המיזם לעורר שיח חינוכי-ערכי בנושאים אלו. כחלק מהמיזם התקיים מרוץ ארצי בו השתתפו תלמידים ועובדים מבתי ספר בכל רחבי הארץ ומכל האוכלוסיות. בתום המרוץ חתמו המשתתפים על אמנה חברתית שניסחו התלמידים ובמסגרתה מתחייבים לקדם חברה ערכית המשרה תחושת מוגנות ופועלת לשוויון.

תקצירים



Civil Service Diversity and Representation Report for the Year 2021

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.

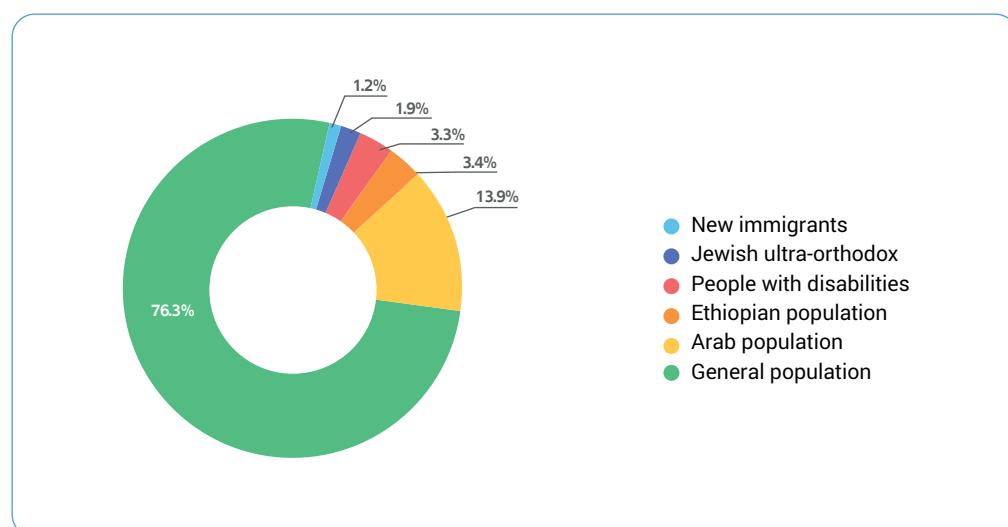
The Civil Service Representation and Diversity Report presents the state of the representation of the populations that are entitled to proper representation in the Civil Service, powered by the Law of Civil Service (nominations) 5719 (Hebrew Date)-1959.

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

General Data

- The Civil Service consists of approximately 81,840 employees in 102 departments, among them:
 - 11,360 Civil Service employees are from the Arab population, they constitute 13.9% of all the employees.
 - 2,783 Civil Service employees are from the Ethiopian population, they constitute 3.4% of all the employees.
 - 2,698 Civil Service employees are people with disabilities, they constitute 3.3% of all the employees.
 - 1,539 Civil Service employees come from the Jewish ultra-orthodox communities, they constitute 1.9% of all the employees.
 - 1,001 Civil Service employees are new immigrants, they constitute 1.2% of all the employees.

Graph: Diversity in the Civil Service for the Year 2021



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

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

Main trends from the report

- Between the years 2017-2021, the percentage of representation of employees from the Arab population increased by 3.1%, while in 2021 there was an increase of 0.7% in their representation in the Civil Service.
- Between the years 2017-2021, the percentage of representation of employees from the Ethiopian population increased by 1%, while in 2021 there was an increase of 0.3% in employment of members from the Ethiopian population, compared to the previous year.
- Between the years 2017-2021, the percentage of representation of employees with disabilities decreased by 1.7%, while in 2021 there was a decrease of 0.4% in their representation in the Civil Service. The Civil Service Commission has defined the representation of people with disabilities as a strategic goal.
- 1.9% of all Civil Servants are ultra-orthodox Jews. In 2021 there was an increase of 0.3%.
- Between the years 2017-2021, the percentage of representation of new immigrants increased by 0.3%. In 2021, the percentage of new immigrants has remained unchanged as well. We will work towards setting a goal in regard to this population this year.

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

The second chapter of the report also presents the diversified employment index in the Civil Service. The index provides the score of 73.1 overall for the Civil Service. Dividing by systems, the index provides the score of 71 for the ministries and governmental departments system and the score of 73.8 for the governmental health system. The index provides the score of 56.7 for the security and foreign affairs system. The index rates the Civil Service departments according to unified criteria, presents an annual situation report of the diversity and representation in Civil Service and every Ministry and department receive a score according to the norms.

تقرير التنوع والتمثيل في خدمات الدولة لعام 2021

مقدمة

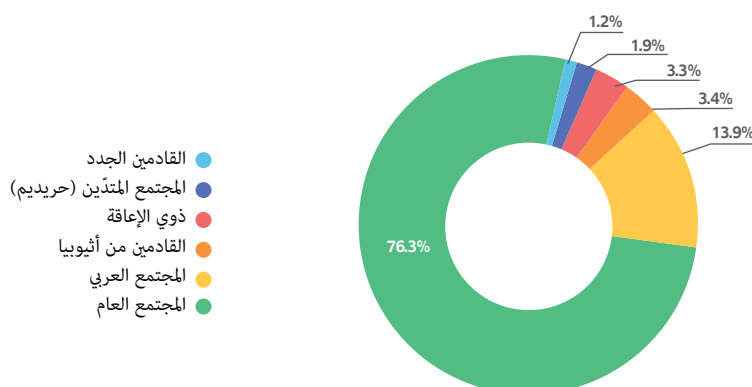
يعمل قسم التنوع التشغيلي في مَقْوَضية خدمات الدولة على ضمان أن تعكس الموارد البشرية في خدمات الدولة المجتمع الإسرائيلي كما هو، مع التركيز على التنوع والتمثيل في مراكز صنع القرار، حيث ينبغي تمثيل أصوات المواطنين الإسرائيليين جميعًا، حول طاولة صنّاع القرار ومُبلوري السياسة وفي كل المحاور الإدارية في خدمات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

يعرض تقرير التنوع والتمثيل لعام 2021 في خدمات الدولة صورة تمثيل السكان الذين يحظون لهم للتمثيل اللائق في خدمات الدولة بموجب قانون خدمة الدولة (التعيينات) 1959. بالإضافة لمؤشر التنوع التشغيلي الذي يعرض صورةً سنويةً عن التنوع والتمثيل في خدمات الدولة، وفق معايير موحدة تشمل: مُعطيات التمثيل، واستيعاب المرشحين، والترقية، والأهلية الثقافية.

مُعْطيات عامة

- يعمل في خدمات الدولة حوالي 81,840 موظف في 102 وحدة، منها:
- 11,360 موظف من المجتمع العربي يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 13.9% من مجموع الموظفين.
- 2,783 موظف من القادمين الإثيوبيين يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 3.4% من مجموع الموظفين.
- 2,698 موظف من ذوي الإعاقة يعملون في خدمات الدولة، ويشكلون 3.3% من مجموع الموظفين.
- 1,539 موظف من المتدينين (الحريديم) يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 1.9% من مجموع الموظفين.
- 1,001 موظف من القادمين الجدد يعملون في خدمات الدولة ويشكلون 1.2% من مجموع الموظفين.

مُعْطيات التنوع والتمثيل في خدمات الدولة لعام 2021



معطيات موسعه

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

- تلتزم خدمات الدولة بأهداف الحكومة على مستوى وظائف الدخول. وبالنسبة للعرب والإثيوبيين، على مستوى الإدارة المهنية هناك التزام بالهدف للمجتمع العربي فقط.
- حددت مَقَوِّضِيَّة خدمات الدولة للسنة الثانية على التوالي قضية التَّنَوُّع والتمثيل في مراكز صُنع القرار كهدف استراتيجي.

الاتجاهات الرئيسية من التقرير:

- ارتفع معدل تمثيل الموظفين من المجتمع العربي بين الأعوام 2017-2021، بنسبة 2.6%، بينما شهد عام 2021 زيادة بنسبة 0.7% في معدل تمثيلهم في خدمات الدولة.
- ارتفع معدل تمثيل الموظفين الإثيوبيين في خدمات الدولة بين الأعوام 2017-2021، بنسبة 1%، بينما شهد عام 2021 زيادة بنسبة 0.3% في معدل توظيفهم مقارنةً بالعام السابق.
- انخفض معدل تمثيل الموظفين ذوي الإعاقة بنسبة 1.7% بين الأعوام 2017-2021، بينما في العام 2021 كان هناك انخفاض بنسبة 0.4% في نسبة توظيفهم في خدمات الدولة. وقد حددت مَقَوِّضِيَّة خدمات الدولة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة كهدف استراتيجي لرفع نسبة التمثيل.
- ارتفع معدل تمثيل الموظفين المتدينين (حريديم) في القطاع الحكومي: 1.9% من جميع موظفي الدولة هم متدينون، مقارنة في عام 2020 كانت هناك زيادة بنسبة 0.3%.
- ارتفع معدل تمثيل القادمين الجدد بين عامي 2021 و2017 بنسبة 0.3%. بقيت نسبة القادمين الجدد دون تغيير في عام 2021 أيضاً، ، نعمل على تحديد هدف فيما يتعلق بهذه الفئة من السكان

كما خصص التقرير هذا العام أيضاً فصلاً عن مبادرات لتعزيز التنوع في وحدات خدمات الدولة والإجراءات لإتاحة الخدمات الوزارية من أجل توفير استجابة مهنية وملاءمة لجميع مواطني إسرائيل.

يعرض الفصل الثاني من التقرير ولثاني مرة مؤشر التنوع التشغيلي في خدمات الدولة، ويتضمن المؤشر نتائج مؤشر التنوع التشغيلي في خدمات الدولة القطاع الحكومي 73.1، نتائج مؤشر التنوع في نظام الوزارات الحكومية 71.0 وأما نتائج المؤشر في النظام الصحي 73.8، نظام الامن والخارجية 56.7. يصنف المؤشر وحدات القطاع الحكومي وفقاً لمعايير موحدة، ويُقدِّم لمحة سنوية عن التنوع والتمثيل في خدمات الدولة، وتحصل كل وزارة ووحدة على علامة وفقاً للمعايير.

חלק אי גיוון וייצוג בשירות המדינה



יעדי הייצוג הממשלתיים של אוכלוסיות לייצוג הולם

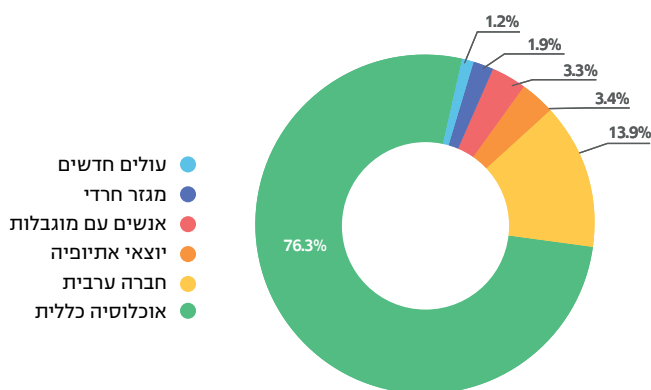
חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	מגזר חרדי	עולים חדשים
10%	לפי שיעורם באוכלוסייה (כיום היעד הנו 1.7%)	5%	7% מהנקלטים לשירות המדינה	לא נקבע

תמונת מצב: כלל עובדי שירות המדינה

בשירות המדינה מועסקים כ-81,840 עובדים ב-102 יחידות, מתוכם:

- 11,360 עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 13.9% מכלל העובדים. שיעור הערבים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 20.5%⁴.
- 2,783 עובדים יוצאי אתיופיה המועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.4% מכלל העובדים. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הנו 1.8%⁵.
- 2,698 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.3% מכלל העובדים⁶. שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הנו 7.8%⁷.
- 1,539 עובדים מהמגזר החרדי מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.9% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 8.6%⁸.
- 1,001 עובדים עולים חדשים מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.2% מכלל העובדים⁹. שיעור העולים בגילי כוח העבודה בישראל הנו 3.9%¹⁰.

גיוון בשירות המדינה
בשנת 2021



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

4 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 67-21.

5 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 67-21.

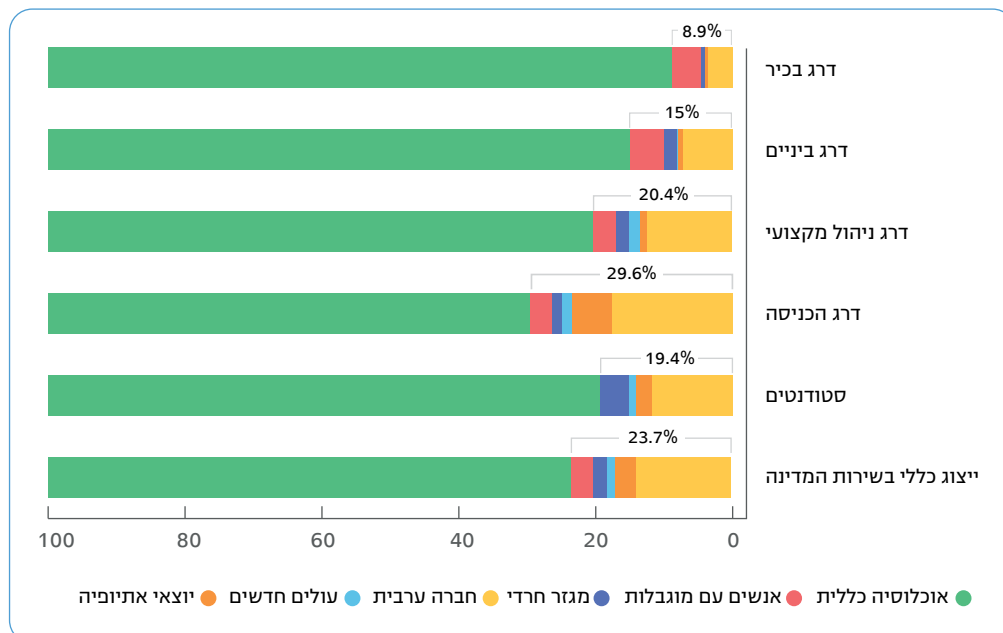
6 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2020, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (5%-3.5%). נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2021 טרם פורסמו. 0.04% מהעובדים בשירות המדינה הנם אנשים עם מוגבלות אשר משתייכים גם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה. 0.16% הנם אנשים עם מוגבלות המשתייכים גם לחברה הערבית. 0.05% הנם אנשים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

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

8 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 67-21.

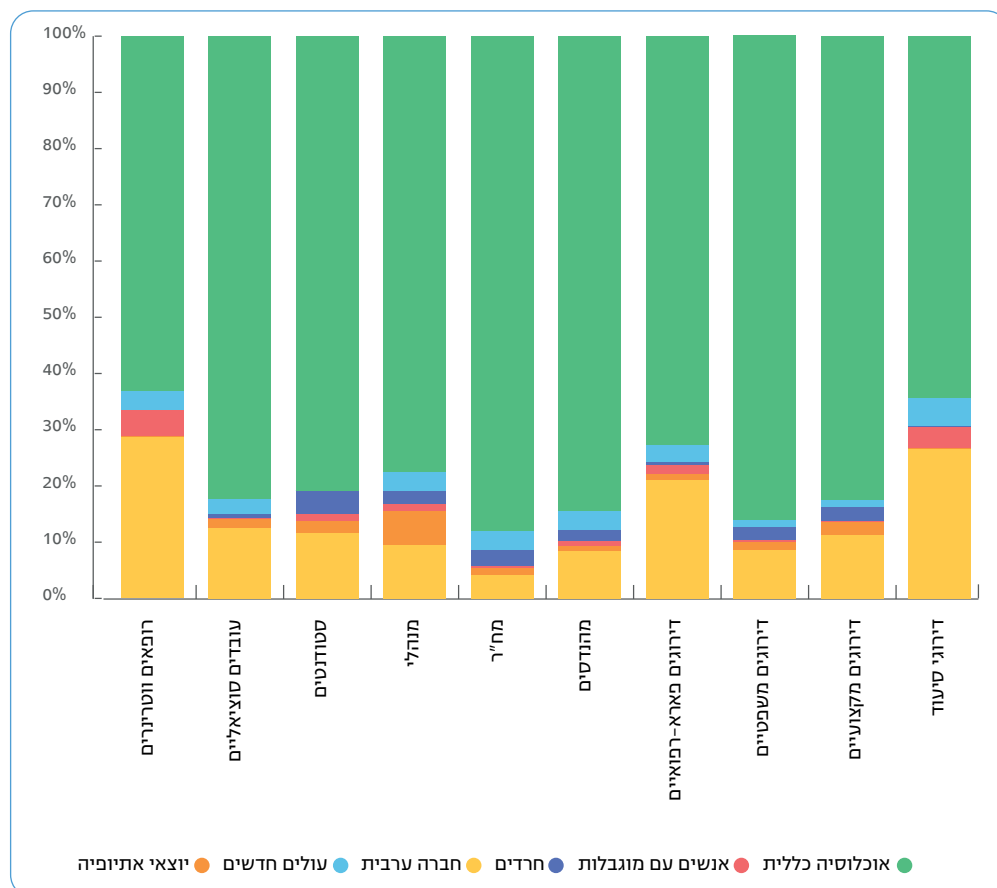
9 כ- 0.23% מהעובדים בשירות המדינה משתייכים לאוכלוסיית העולים החדשים וגם לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה, 0.01% עולים חדשים שהנם גם מהחברה הערבית, ו-0.02% הנם עולים חדשים מהמגזר החרדי.

10 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילאי 67-21.



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

ייצוג האוכלוסיות בחלוקה לדירוגי שירות המדינה



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

11 בגרף זה דירוגים בעלי מאפיינים דומים קובצו יחד למסגרת משותפת. הקיבוץ הנו לדירוגים פארא-רפואיים (פזיוטרפיסטים, ביוכימאי-מיקרובי, רוקחים, פרא רפואיים, מרפאים בעיסוק), דירוגי סיעוד (אחיות לברה"צ, אחיות), דירוגים מקצועיים (הנדסאים) טכנאים, עיתונאים, עובדי הוראה, כלל המפקחים, עובדי מחקר, חסוי, רשות הכבאות), דירוגים משפטיים (משפטיים, פרקליטים, סגורים ציבוריים, משפטיים מתמחים, מוקבלים לשופטים). בנוסף, הוסרו דירוגי איתן ואחרים ותיקים ועובדים שלא טויבו נתוני הדירוגים שלהם.

פרק ב' ייצוג אוכלוסיות מרקע מגוון בשירות המדינה



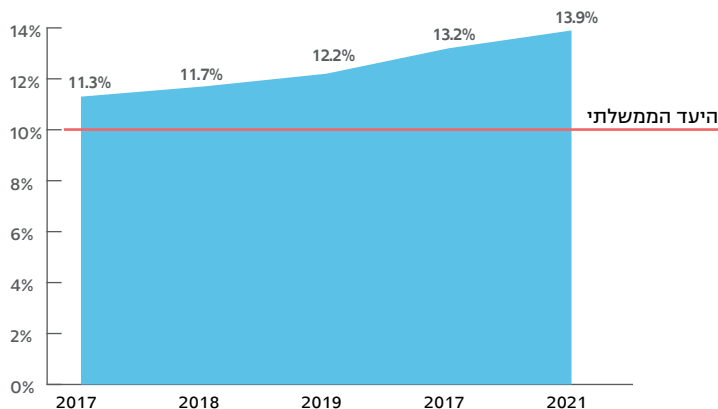
ייצוג החברה ערבית לרבות דרוזים וצ'רקסים בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- עובדים מהחברה הערבית מועסקים בשירות המדינה ומהווים 13.9% מכלל העובדים. שיעור הערבים בגילי כוח העבודה בקרב האוכלוסייה הכללית בישראל הינו 20.5%¹²
- מתוך עובדי המדינה מהחברה הערבית, 1,336 עובדים דרוזים ומהווים 1.6% מכלל העובדים, ייצוג התואם לשיעורם באוכלוסייה.
- בין השנים 2017-2021 חלה עליה של 2.6% בשיעור ייצוגם של עובדים החברה הערבית בשירות המדינה.
 - ב-28% מיחידות שירות המדינה (29 יחידות) קיימת עמידה ביעד הממשלתי לייצוג החברה הערבית (לפחות 10%).
 - ב-30% מכלל היחידות (31 יחידות) שיעור הייצוג הוא בין 5%-10%.
 - ב-26% מהיחידות (27 יחידות), שיעור הייצוג נמוך מ-5%.
 - ב-15% מהיחידות (15 יחידות) אין כל ייצוג לעובדים מהחברה הערבית.

2. מגמות ייצוג של החברה הערבית

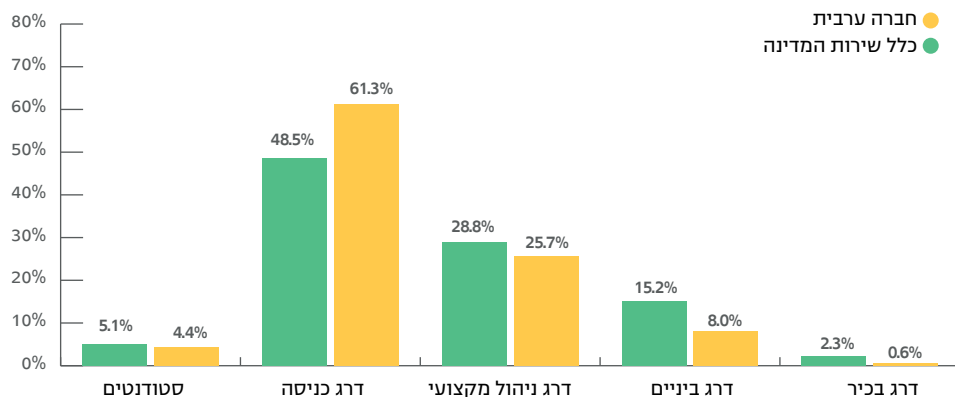
מגמת ייצוג של החברה הערבית בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות



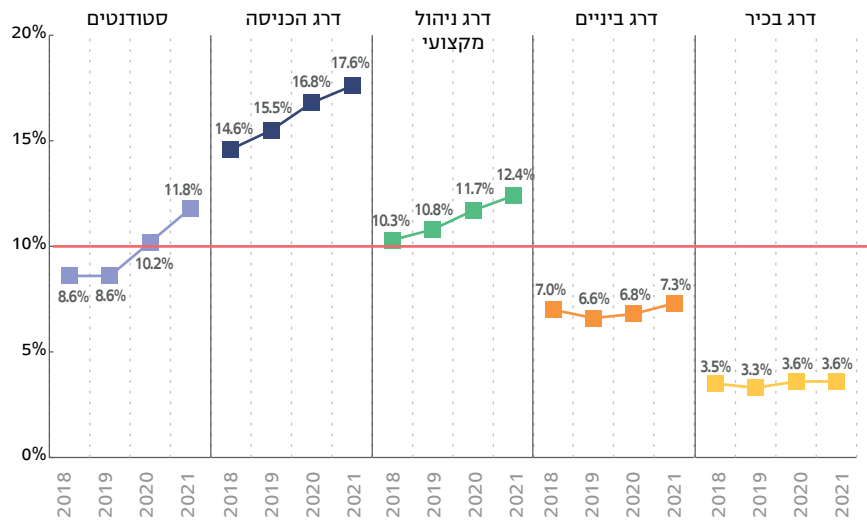
- ייצוג החברה הערבית מצוי בעלייה מתמדת ועובר את היעד הממשלתי של 10% בכל השנים האחרונות.
- בשנת 2021 שיעור הייצוג עלה ב-0.7%.
- בין השנים 2017-2021 שיעור הייצוג עלה ב-2.6%.

3. ייצוג עובדים מהחברה הערבית במדרגי שירות המדינה

התפלגות החברה הערבית בשנת 2021 לפי מדרגים

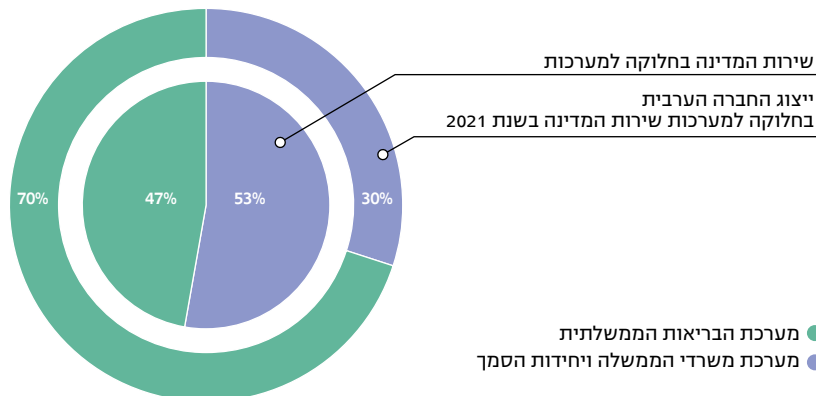


מבחינה של התפלגות החברה הערבית על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא שונה מאשר התפלגות עובדי כלל שירות המדינה. אחוזים רבים יותר נמצאים בדרג הכניסה (61.3% מהחברה הערבית לעומת 48.5%



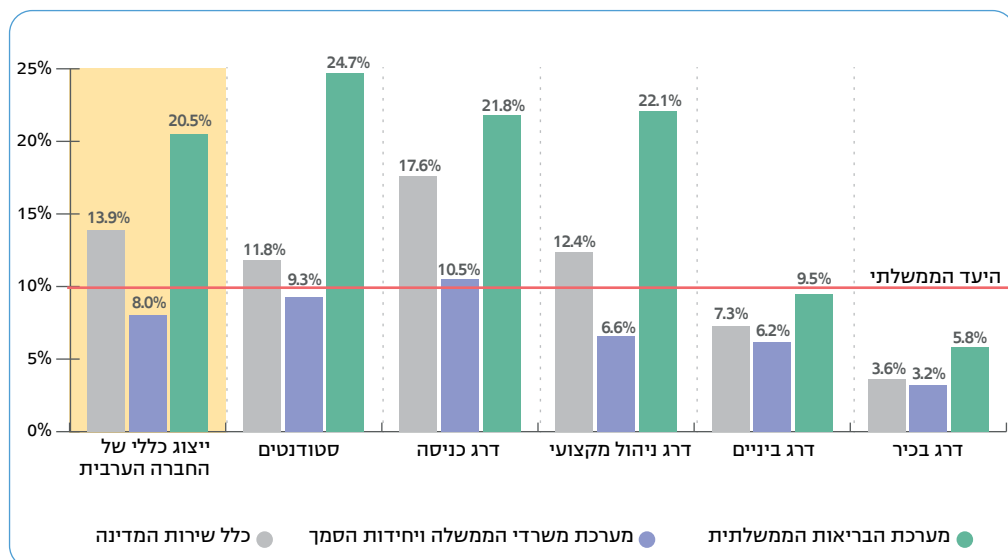
המגמה הכללית בחברה הערבית בשנים 2018-2021 היא של עלייה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. יחד עם זאת, על אף שהחברה הערבית נמצאת בייצוג יתר בדרג הכניסה, ואף הושגו היעדים בדרג הסטודנטים והניהול המקצועי, היעדים טרם הושגו במדרגים הבכירים – דרג הביניים שם אחוז העובדים מן החברה הערבית עומד על 7.3%, והדרג הבכיר, שם אחוז הייצוג עומד כבר שנתיים על 3.6% – רחוק מן היעד הממשלתי של 10%.

4. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למערכות שירות המדינה



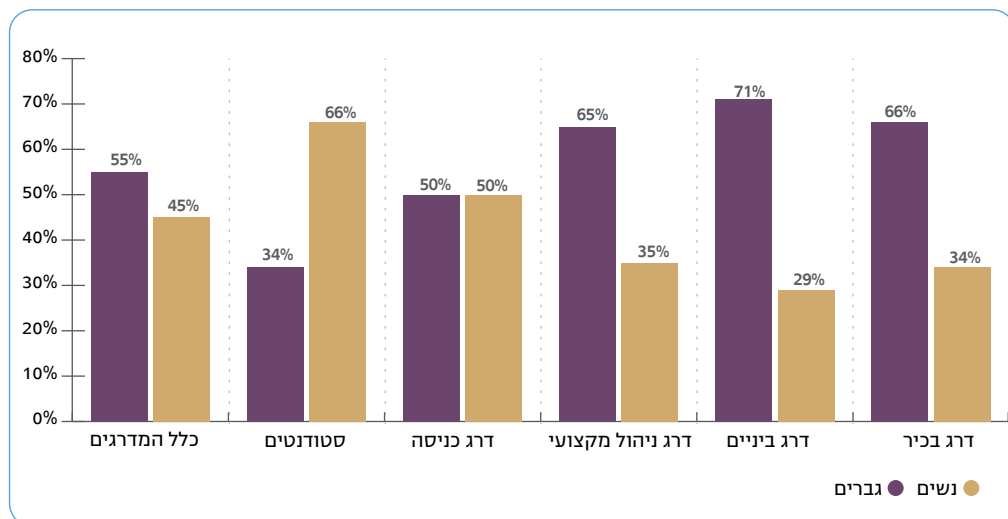
- 70% מהעובדים מהחברה הערבית נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2020 שיעורם עמד על 68%. בהתאמה, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הנתון לשנת 2021 עומד על 30% לעומת 32% בשנת 2020. ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות ביחס למערכת משרדי הממשלה.
- חשוב לציין, כי על אף שהאוכלוסייה הערבית נמצאת בייצוג יתר במערכת הבריאות ביחס למשרדי הממשלה, הגדלת הפער בשנת 2021 אינה מגמה ייחודית לחברה הערבית, ושינוי זה תואם את השינויים בשירות המדינה בכללותו. האחוז הכללי של העובדים במערכת הבריאות מתוך כלל שירות המדינה עלה ל-47% בשנת 2021, זאת לעומת 45% בשנת 2020.

5. החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה



- בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות עומדת ביעדי הייצוג כמעט בכל המדרגים. דרג הביניים מתקרב ליעד עם פער של 0.5% בלבד אך הדרג הבכיר רחוק מן היעד. ניתן לראות כי באחוזי הייצוג הכללי, וכן במדרגי הסטודנטים, כניסה וניהול מקצועי, שיעור הייצוג אף זהה או עולה על שיעור של החברה הערבית באוכלוסייה.
- לעומת זאת, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, אין עמידה ביעד הייצוג הממשלתי באף מדרג למעט דרג הכניסה כשהפערים הולכים וגדלים במדרגים הגבוהים. כתוצאה מכך גם שיעור הייצוג הכללי במערכת זו, אינו עומד ביעד הממשלתי ונמצא על 8%. יחד עם זאת, ראוי לציון כי בכלל המדרגים ובייצוג הכללי במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, התרחשה עלייה באחוזי הייצוג לעומת הנתונים של שנת 2020 מלבד הדרג הבכיר שירד ב-0.1%. שיעור הייצוג הכללי של החברה הערבית במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך עלה מ-7.7% ל-8%.

6. מגדר והחברה הערבית בשירות המדינה



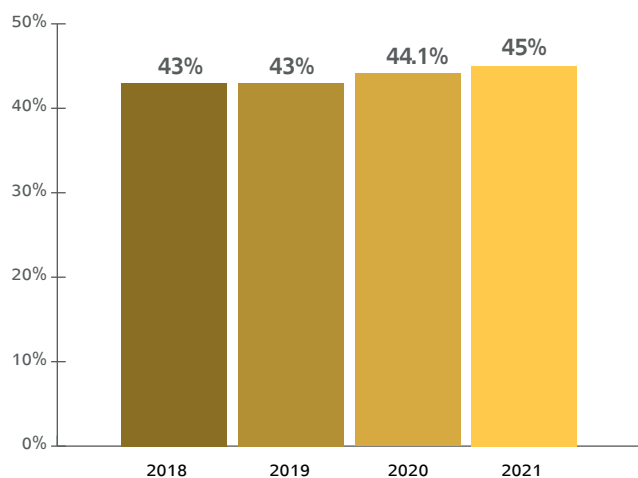
- בהסתכלות על חלוקה מגדרית של עובדים מן החברה הערבית במדרגי שירות המדינה, ניתן לראות כי לא התרחשו שינויים משמעותיים לעומת שנת 2020. במדרג הכניסה המצב מאוזן כשמחצית מן העובדים הם גברים ומחצית הן נשים. בקרב הסטודנטים ישנה נוכחות משמעותית ביותר של 66% עובדות מהחברה הערבית לעומת 34% גברים מהחברה הערבית. משרות הסטודנט מהוות פתח כניסה לשירות המדינה ונתוני הגרף אשר מראים נפילה משמעותית באחוזי הנשים הערביות במעלה המדרגים, קוראים למחקר ובחינה של מקור הפער.

ייצוג החברה הערבית בחלוקה
למדרגי שירות המדינה
ולמערכות שירות המדינה בשנת
2021

חלוקה מגדרית של החברה
הערבית במדרגי שירות המדינה
בשנת 2021

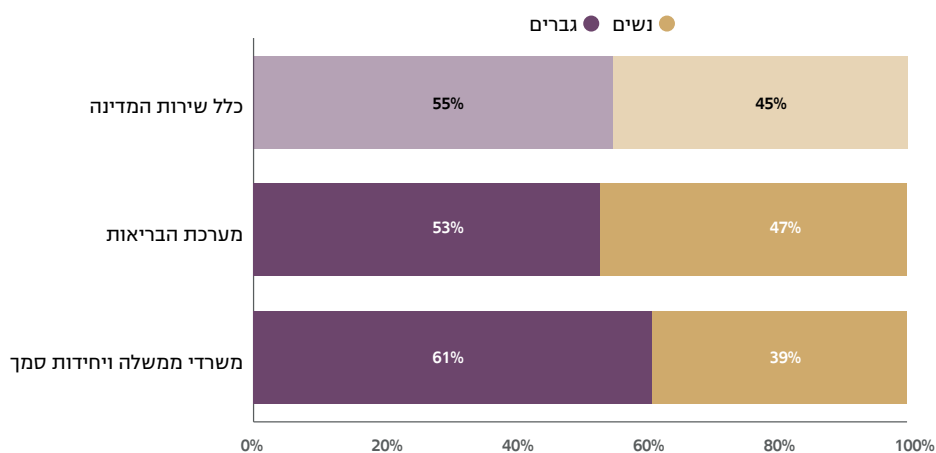
- בהתאם לשנה שעברה, גם השנה בכל מדרג בכיר יותר מדרג הכניסה, ישנו ייצוג משמעותי יותר לגברים. יחד עם זאת, הפער בין גברים ונשים הצטמצם מעט ביחס לשנה שעברה: בדרג הניהול המקצועי 65% גברים לעומת 66% ב-2020, בדרג הביניים 71% גברים לעומת 73% ב-2020, ובדרג הבכיר 66% גברים בשנת 2021 לעומת 69% בשנת 2020.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים מהחברה הערבית בשירות המדינה בשנים 2018-2021



בחניה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2018-2021 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה באחוז 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 (68% נשים¹³) ועל כן מדובר על פער בחברה הערבית לעומת המגמה של כלל האוכלוסייה.

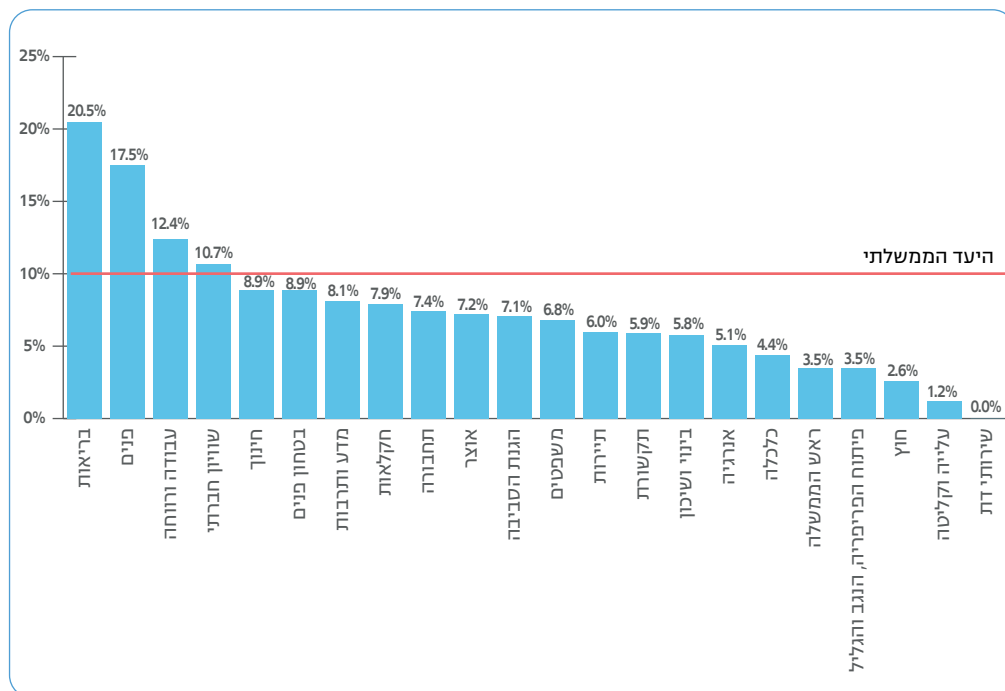
חלוקה מגדרית של החברה הערבית במערכות שירות המדינה בשנת 2021



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

7. ייצוג החברה הערבית בחלוקה למינסטריונים

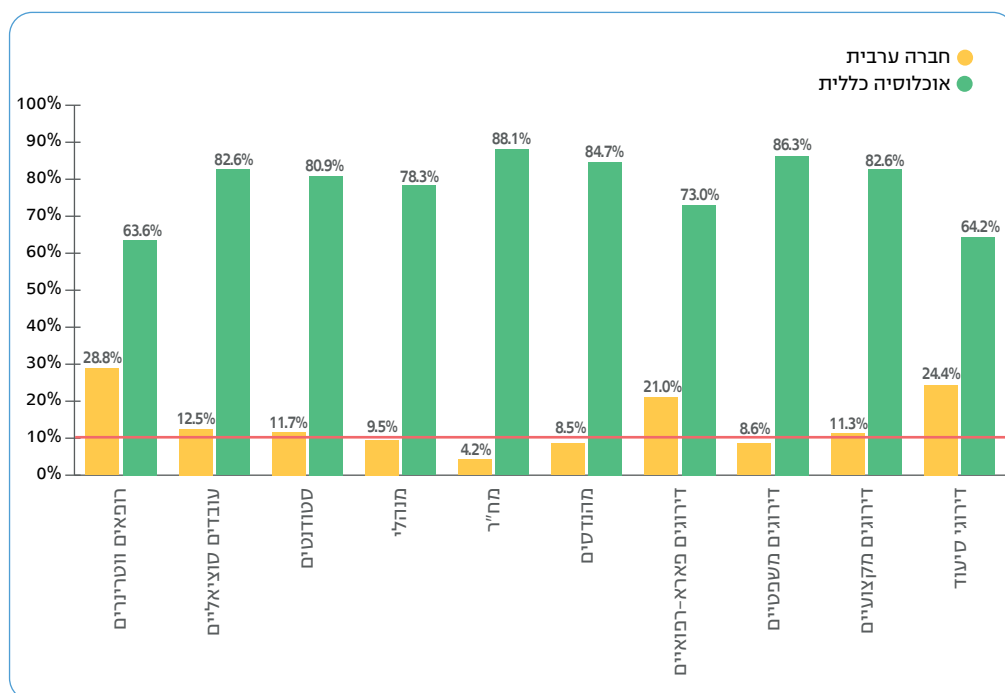
ייצוג החברה הערבית
במינסטריונים בשנת 2021



ישנה עלייה קלה משנה שעברה בעמידת מינסטריונים ביעד הייצוג הממשלתי עבור החברה הערבית. בשנת 2021, 4 מינסטריונים עומדים ביעד הייצוג של 10%, לעומת 3 בשנת 2020. המצטרף החדש הוא המשרד לשוויון חברתי, אשר ביצע קפיצה בייצוג, מ-7.5% בשנת 2020, ל-10.7% בשנת 2021.

8. ייצוג החברה הערבית לפי דירוגים

ייצוג החברה הערבית בדירוגי
שירות המדינה בשנת 2021



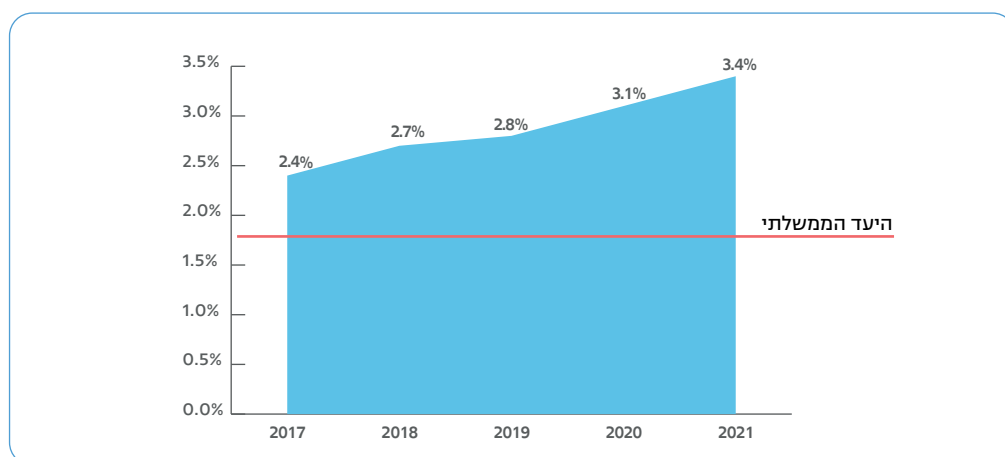
- השוואה לשנת 2020: בשנת 2021 התבצעה עלייה בשיעור הייצוג של החברה הערבית ברוב דירוגי שירות המדינה לעומת שנת 2020. הדירוג היחיד בו התרחשה ירידה (משיעור ייצוג של 12.4% ל-11.3%) הוא מקבץ הדירוגים המקצועיים, אם כי עדיין מתקיימת בו עמידה ביעד הממשלתי. בדירוגים המשפטיים ובדירוג המח"ר שיעור הייצוג נותר זהה לשנת 2020, 8.6% ו-4.2% בהתאמה.
- עמידה ביעד הייצוג: סך הכל, 6 דירוגים עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 10%, 3 דירוגים מתקרבים ליעד הייצוג, ודירוג אחד – דירוג המח"ר רחוק מאוד מיעד הייצוג ועומד על 4.2%.
- בהתאמה לנתונים הכלליים של החברה הערבית בשירות המדינה, ייצוג חברה זו בדירוגי מקצועות הרפואה והסיעוד הנו גבוה במיוחד.

ייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 2,783 עובדים יוצאי אתיופיה מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.4% מכלל העובדים. שיעור יוצאי אתיופיה בגילי כוח העבודה בישראל הינו 1.8%¹⁴.
- בין השנים 2017-2021 חלה עלייה של 1% בשיעור ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה, מגמה חיובית של עלייה משנה לשנה.
- בכ- 57% מיחידות שירות המדינה (58 יחידות), קיימת עמידה ביעד הממשלתי של ייצוג יוצאי אתיופיה. מדובר בעלייה של 12 יחידות לעומת שנת 2020.
- 31% מיחידות שירות המדינה (32 יחידות) אינן עומדות ביעד הממשלתי אך יש בהן ייצוג (כלומר גדול מ-0% וקטן מ-1.7%).
- ב-12% מהיחידות (12 יחידות), אין כל ייצוג של עובדים יוצאי אתיופיה. מדובר בירידה של 4 יחידות לעומת שנת 2020.

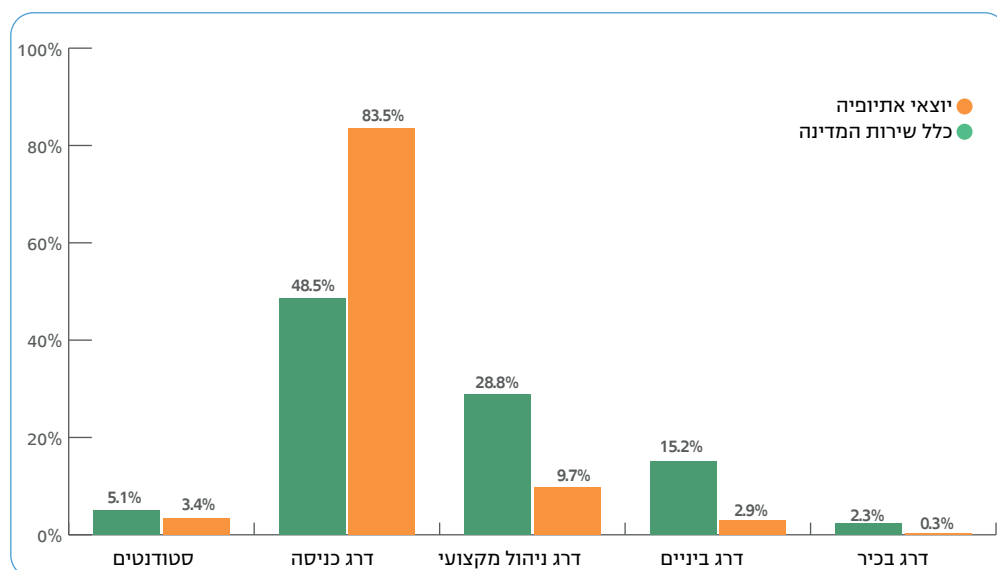
2. מגמות ייצוג של יוצאי אתיופיה



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 2021 שיעור הייצוג גדל ב-0.3%.
- בין השנים 2017-2021 שיעור הייצוג של יוצאי אתיופיה עלה ב-1%.

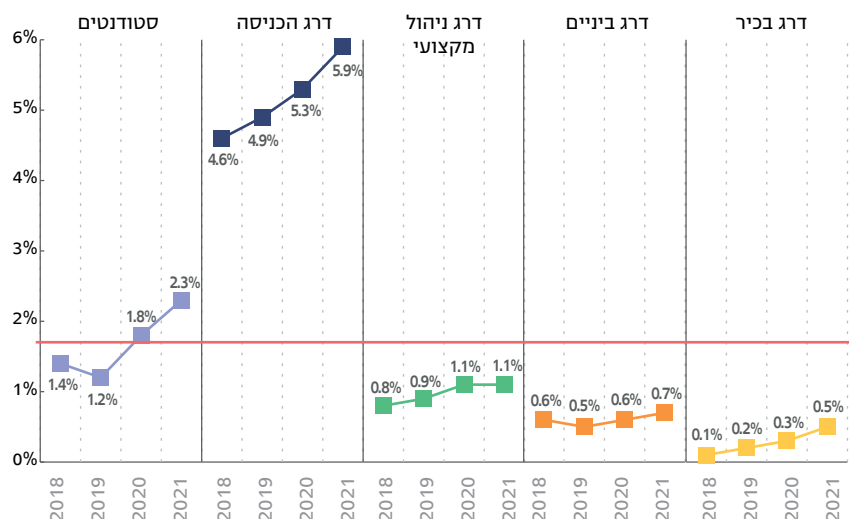
3. ייצוג עובדים יוצאי אתיופיה במדרגי שירות המדינה



התפלגות ייצוג יוצאי אתיופיה בשנת 2021 לפי מדרגים

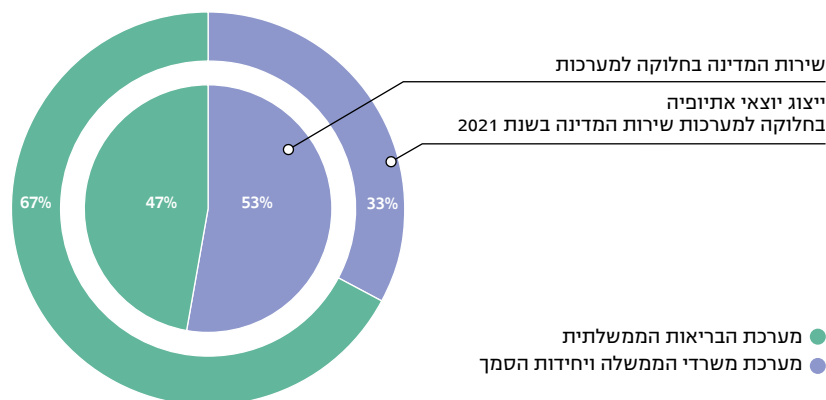
- מבחינה של התפלגות יוצאי אתיופיה על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא שונה מאשר התפלגות עובדי כלל שירות המדינה. הרוב המוחלט (83.5%) נמצא בדרג הכניסה, לעומת 48.5% בכלל שירות המדינה, כשבכל יתר המדרגים המגמה מתהפכת וישנם פערים משמעותיים לטובת כלל העובדים בשירות המדינה.
- 83.5% מיוצאי אתיופיה שעובדים בדרג הכניסה, הנם 2,325 עובדים. מתוך עובדים אלו, 63% (1,486 עובדים) הנם עובדים בדירוג מנהלי. כלומר, יותר ממחצית העובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה, הם עובדים הנמצאים בדרג כניסה בדירוג מנהלי.

מגמות הייצוג של יוצאי אתיופיה בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2018-2021



המגמה הכללית בקרב יוצאי אתיופיה בשנים 2018-2021 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 ביצע קפיצה ועלייה מתמדת, ללא שנים של ירידות או חוסר שינוי באחוז הייצוג.

4. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות שירות המדינה

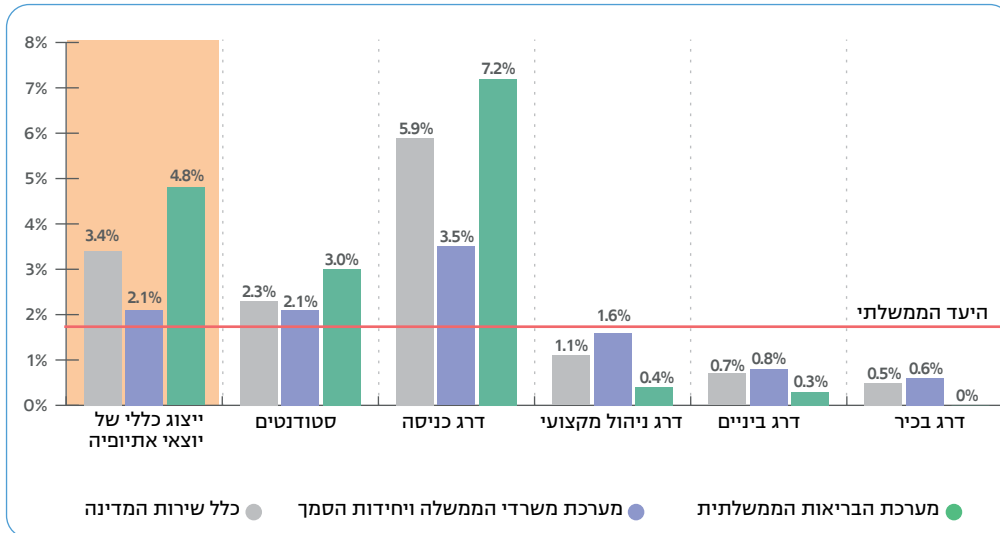


בחלוקה לפי מערכות בשירות המדינה, 67% מיוצאי אתיופיה עובדים במערכת הבריאות, נתון זהה לשנת 2020. מכאן שגם הנתון המשלים עבור מערכת משרדי הממשלה נותר זהה לשנה שעברה – 33%. על אף שנתונים אלו נותרו ללא שינוי, הם מהווים צמצום מסוים של הפער לעומת החלוקה בכלל שירות המדינה, וזאת כיוון שבכלל שירות המדינה החלק היחסי של מערכת הבריאות גדל בשנת 2021.

ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2021

החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

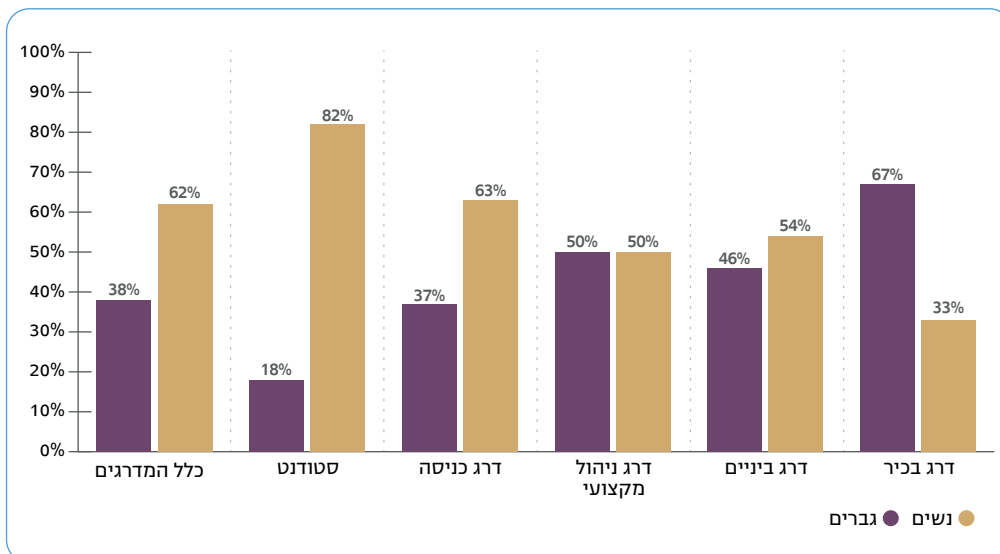
ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה
למדרגי שירות המדינה
ולמערכות שירות המדינה
בשנת 2021



- שירות המדינה עומד ביעד הממשלתי הכללי לייצוג יוצאי אתיופיה ועומד על 3.4% ייצוג. העמידה ביעד הכללי מתקיימת גם בחלוקה למערכות שירות המדינה. יחד עם זאת, עיקר העמידה ביעדים מתבססת על ייצוג יתר 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.

5. מגדר ויוצאי אתיופיה בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של יוצאי
אתיופיה במדרגי שירות המדינה
בשנת 2021

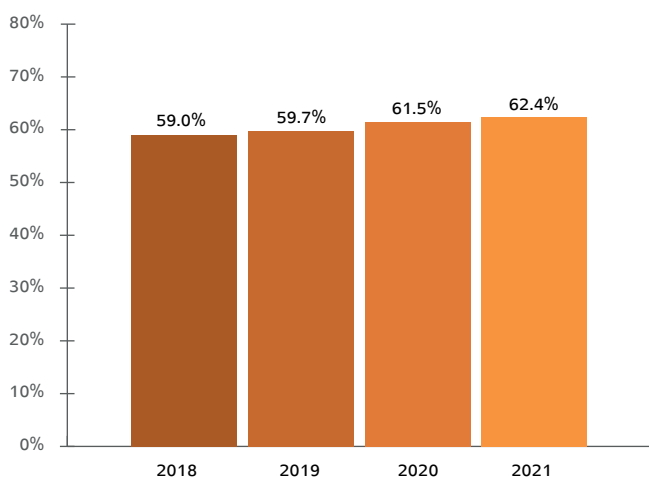


בהסתכלות על חלוקה מגדרית של עובדים יוצאי אתיופיה במדרגי שירות המדינה, ניתן לראות שינויים מעניינים לעומת שנת 2020. על אף שהחלוקה הכללית לא השתנתה והאחוזים נשארו זהים לשנה שעברה, בתוך המדרגים התרחשו מספר תזוזות:

- בדרג הניהול המקצועי, אשר כלל פער קטן לטובת הגברים בשנת 2020 (52% גברים בשנה שעברה), התרחשה השוואה וכעת מחצית העובדים יוצאי אתיופיה בדרג זה הם גברים ומחצית נשים. בדרג הביניים התרחש היפוך לעומת שנת 2020. בשנה שעברה בדרג זה היה רוב מועט לגברים (51%), ובשנת 2021 אחוז הגברים ירד ל-46% ובהתאמה עלה אחוז הנשים יוצאות אתיופיה ל-54% והן הפכו לרוב בדרג זה. ההתפלגות בדרג הבכיר ובדרג הכניסה נותרה ללא שינוי.

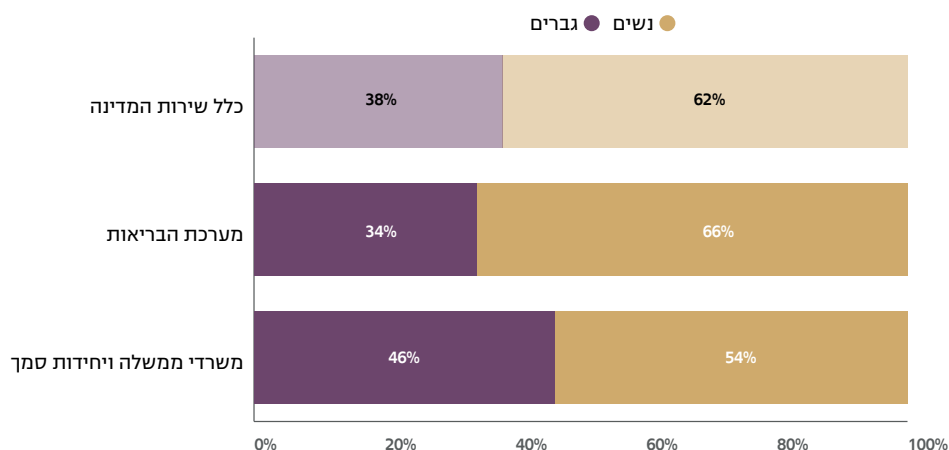
- שינויים אלו מראים על מגמה חיובית של הגדלת הנוכחות של נשים יוצאות אתיופיה במדרגים גבוהים יותר. יחד עם זאת בדרג הבכיר נוכחותן עדיין דלה באופן יחסי – 33% (בשירות המדינה בכללותו ישנן 45% נשים בדרג הבכיר¹⁵) ובראייה קדימה, נמשיך להניע התקדמות זו מדרג הביניים ודרג הניהול המקצועי לעבר הדרג הבכיר.
- ראוי לציון הפער ההולך וגדל בין גברים ונשים במדרג הסטודנטים. לעומת שנת 2020, ישנה נפילה של 5 אחוז בקרב הגברים (מ-23% בשנה שעברה ל-18% בשנת 2021). נתון זה מחייב אותנו לשים דגש על איתור וגיוס של סטודנטים יוצאי אתיופיה למשרות בשירות המדינה.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים
יוצאי אתיופיה בשירות המדינה
בשנים 2018-2021



בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2018-2021 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה באחוז הנשים יוצאות אתיופיה בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים בשירות המדינה אשר בשנת 2021 נמצאים במיעוט יחסי. לצד זאת, החלוקה השנה זהה בשיעוריה לחלוקה בשירות המדינה בכללותו, אשר מכיל בתוכו 68% נשים לעומת 38% גברים.¹⁶ מכאן שניתן לזהות התאמה הולכת וגוברת בין המגמה בקרב יוצאי אתיופיה למגמה באוכלוסיה הכללית.

חלוקה מגדרית של יוצאי
אתיופיה במערכות שירות
המדינה בשנת 2021



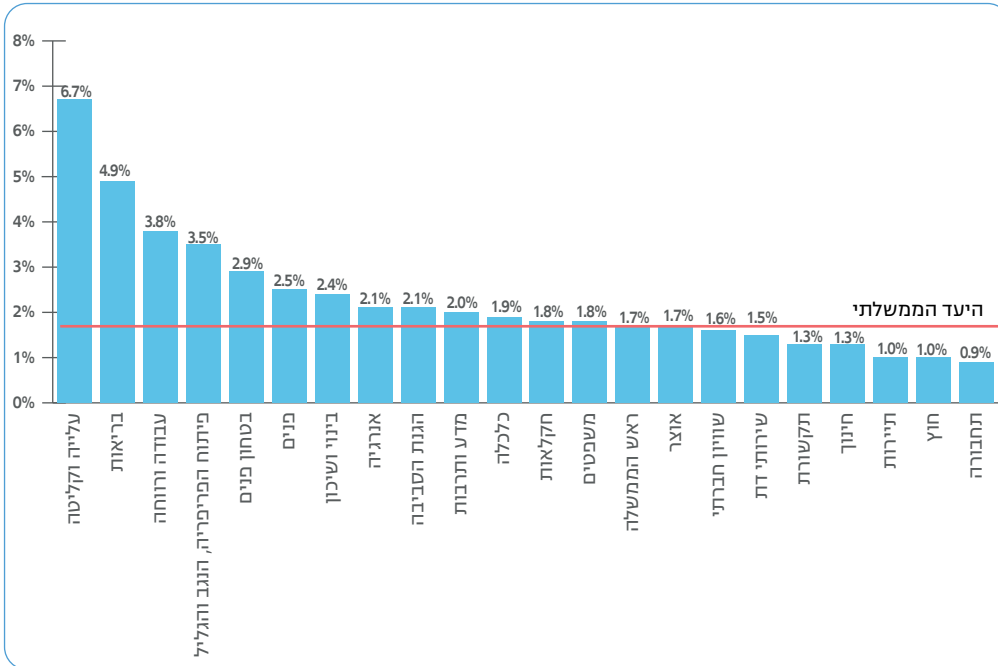
ישנו שיעור גדול יותר של נשים יוצאות אתיופיה ביחס לגברים במערכת הבריאות מאשר במערכת משרד הממשלה ויחידות הסמך. מתוך כלל העובדים יוצאי אתיופיה במערכת הבריאות, 66% הן נשים.

15 על פי נתוני הדו"ח לשוויון מגדרי של נציבות שירות המדינה לשנת 2021.

16 על פי נתוני הדו"ח לשוויון מגדרי של נציבות שירות המדינה לשנת 2021.

6. ייצוג יוצאי אתיופיה בחלוקה למינסטריונים

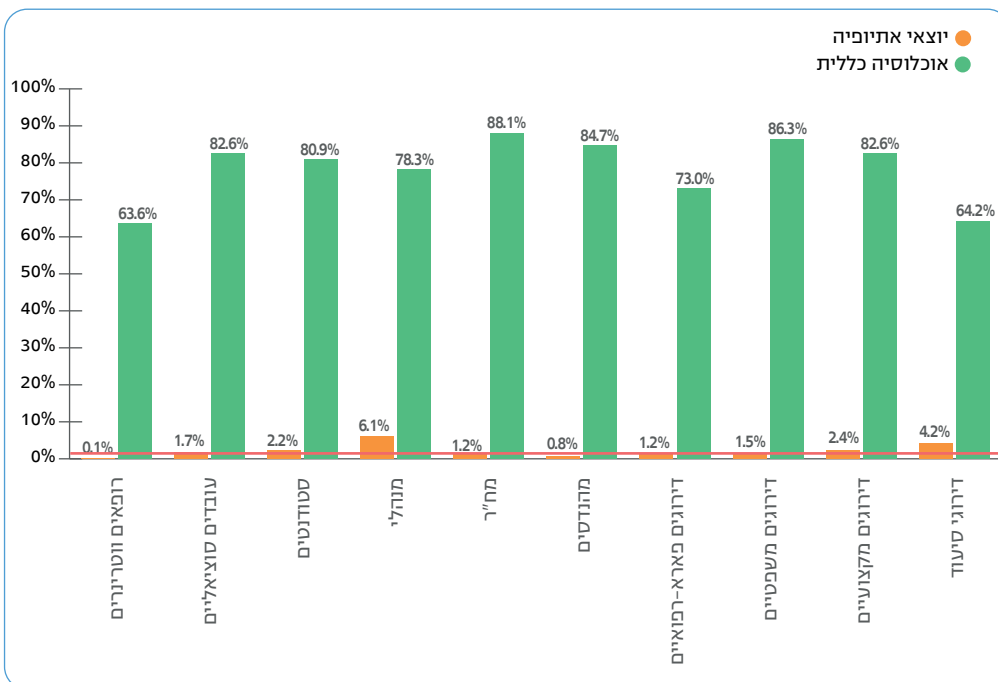
ייצוג יוצאי אתיופיה
במינסטריונים בשנת 2021



רק 7 מינסטריונים לא עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 1.7% בשנת 2021. מדובר בשיפור לעומת שנת 2020, אז 9 מינסטריונים לא עמדו ביעד הייצוג של יוצאי אתיופיה.

7. ייצוג יוצאי אתיופיה לפי דירוגים

ייצוג יוצאי אתיופיה בדירוגים
שירות המדינה בשנת 2021



- השוואה לשנת 2020: בשנת 2021 התבצעה עלייה בשיעורי הייצוג של יוצאי אתיופיה ברוב הדירוגים. הקפיצה הגדולה ביותר התרחשה בדירוגים המקצועיים, משיעור ייצוג של 1.6% בשנת 2020 ל-2.4% בשנת 2021. 2 דירוגים נותרו ללא שינוי בשיעורי הייצוג (דירוג מהנדסים ודירוג רופאים ווטרינרים).
- עמידה ביעד הייצוג: סך הכל, 5 דירוגים עומדים ביעד הייצוג הממשלתי של 1.7%, 3 דירוגים קרובים יחסית ליעד הייצוג, דירוג אחד (מהנדסים – 0.8%) 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 נבצע מאמץ בהגדלת שיעורים של יוצאי אתיופיה בתפקידים מקצועיים בשירות המדינה.

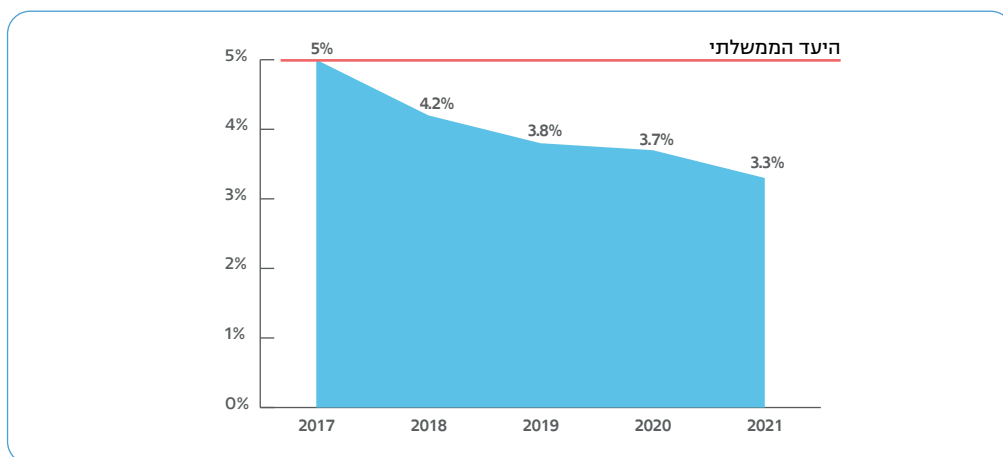
ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 2,698 עובדים עם מוגבלות מועסקים בשירות המדינה ומהווים 3.3% מכלל העובדים.¹⁷ שיעור אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב האוכלוסייה הינו 8.8%.¹⁸
- 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-0.4% בשנת 2021.
- בעקבות ירידה עקבית בייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה, הגדיר האגף לגיוון תעסוקתי אוכלוסייה זו כאוכלוסייה במיקוד אסטרטגי לשנים 2020-2022.

2. מגמות ייצוג של אנשים עם מוגבלות

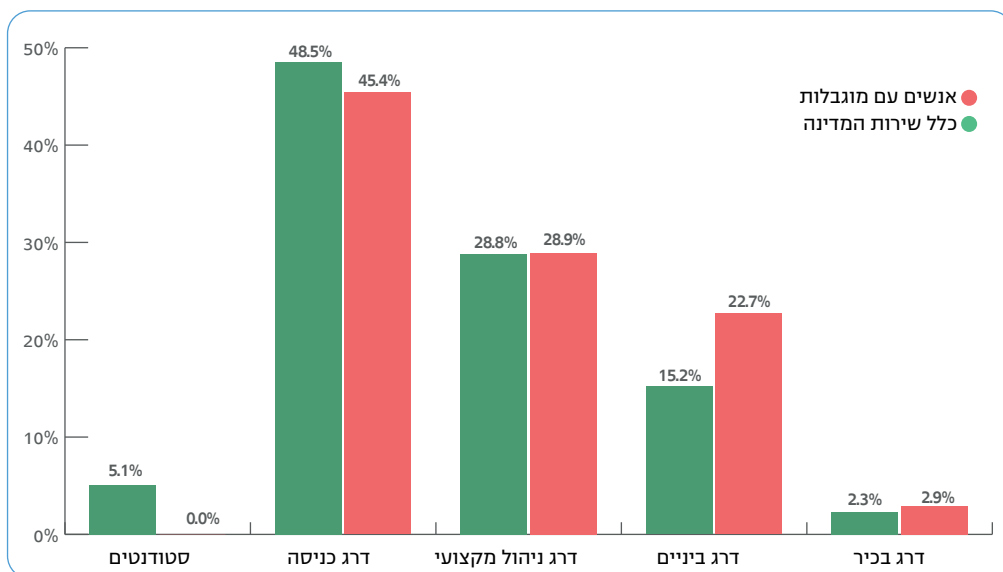
מגמת ייצוג של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה בחמש השנים האחרונות



- ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה מצוי בירידה מתמדת ואינו עומד ביעד הממשלתי של 5% בארבע השנים האחרונות.
- בשנת 2021 ישנה ירידה של 0.4% בייצוג.
- בין השנים 2017-2021 שיעור הייצוג של עובדים עם מוגבלות ירד ב-1.7%.

3. ייצוג עובדים עם מוגבלות במדרגי שירות המדינה

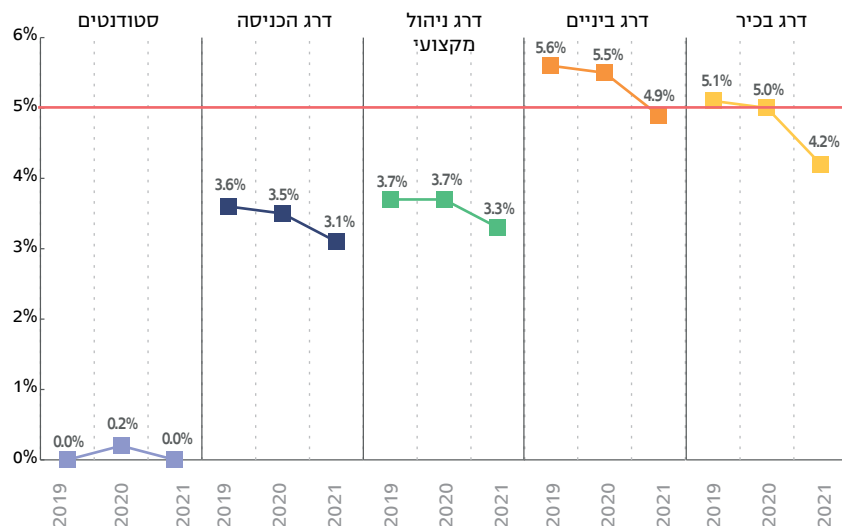
התפלגות אנשים עם מוגבלות בשנת 2021 לפי מדרגים



17 על פי נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2019.
 18 לפי נתוני ביטוח לאומי לשנת 2020, ייצוג עובדים עם מוגבלות בשירות המדינה נמצא ברמה בינונית (3.5%-5%) נתוני הביטוח לאומי לשנת 2021 טרם פורסמו.

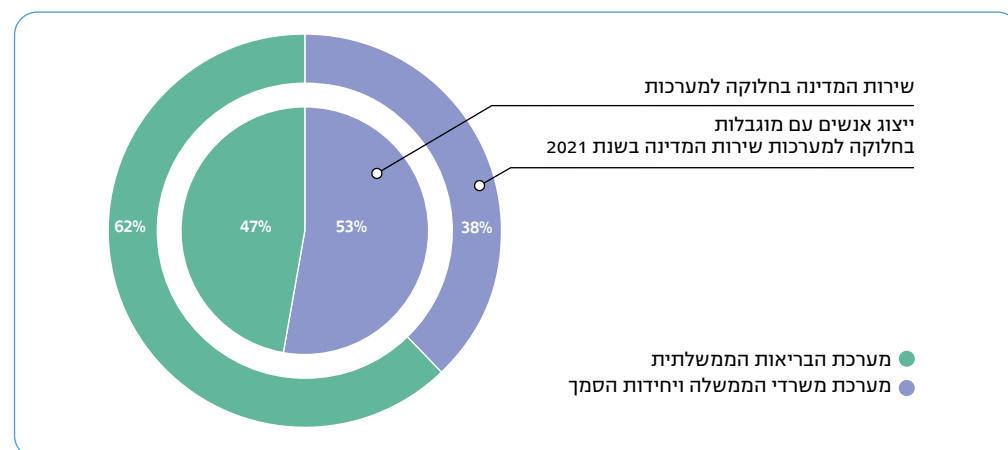
- מבחינה של התפלגות עובדים עם מוגבלות על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא יחסית דומה להתפלגות עובדי כלל שירות המדינה ואף כמעט זהה בדרג הכניסה, דרג הניהול המקצועי והדרג הבכיר.
- בדרג הביניים ישנו ריכוז יותר גבוה של אנשים עם מוגבלות (22.7%) לעומת הריכוז היחסי של עובדים מכלל שירות המדינה (15.2%).
- אחוז העובדים עם מוגבלות במדרג הסטודנטים עומד על 0.0%.

מגמות הייצוג של אנשים עם מוגבלות בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2019-2021



המגמה הכללית בקרב עובדים עם מוגבלות בשנים 2019-2021 היא של ירידה בייצוג בכל אחד מן המדרגים. לאור הנתונים בשנת 2021, הדרג הבכיר ודרג הביניים מאבדים את עמידתם ביעד הממשלתי וכעת אף מדרג אינו עומד ביעד של 5.0%. יחד עם זאת, דרג הביניים (4.9%) והדרג הבכיר (4.2%) עדיין ממוקמים באופן קרוב יחסית ליעד הייצוג.

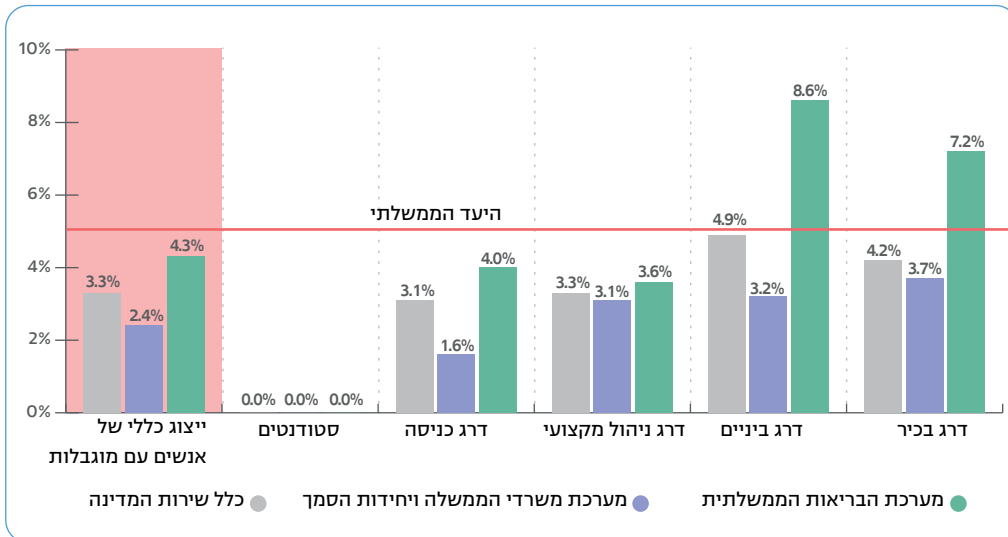
4. ייצוג עובדים עם מוגבלות בחלוקה למערכות שירות המדינה



ייצוג אנשים עם מוגבלות בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2021

- 62% מהעובדים עם מוגבלות נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2020 שיעורם עמד על 57%. ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות ביחס למערכת משרדי הממשלה, שם הנתון לשנת 2021 עומד על 38% לעומת 47% בשנת 2020.
- חשוב לציין, כי על אף שעובדים עם מוגבלות נמצאים בייצוג יתר במערכת הבריאות ביחס למשרדי הממשלה, הגדלת הפער בשנת 2021 אינה מגמה ייחודית להם, ושינוי זה תואם את השינויים בשירות המדינה בכללותו. האחוז הכללי של העובדים במערכת הבריאות מתוך כלל שירות המדינה עלה ל-47% בשנת 2021, זאת לעומת 45% בשנת 2020. יחד עם זאת מדובר בשינוי יותר קטן מאשר השינוי שהתבצע בשנה האחרונה בקרב עובדים עם מוגבלות שם הפער גדל אופן משמעותי יותר.

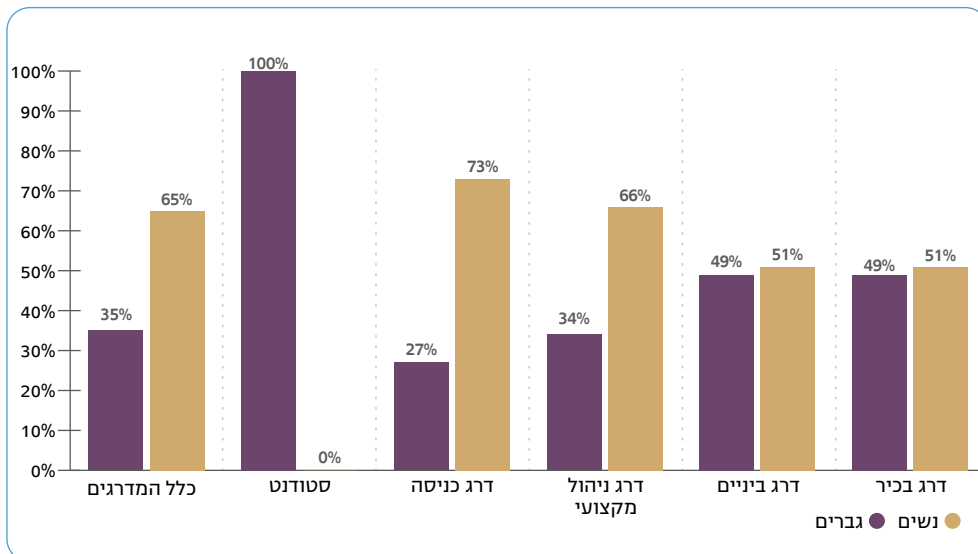
החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה



ייצוג אנשים עם מוגבלות
בחלוקה למדרגי שירות המדינה
ולמערכות שירות המדינה בשנת
2021

- בחלוקה למערכות שירות המדינה, מערכת הבריאות היא היחידה שעומדת חלקית ביעדי הייצוג ואף עוברת אותם באופן משמעותי וזאת בדרג הביניים (8.6%) ובדרג הבכיר בלבד (7.2%).
- על אף שמערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך לא עומדת ביעד הייצוג, גם שם שיעורי הייצוג הגבוהים ביותר נמצאים בדרג הביניים (3.2%) ובדרג הבכיר (3.9%).
- בכלל הנתונים בגרף התרחשה ירידה באחוזי הייצוג לעומת הנתונים של שנת 2020.
- כחלק מן המאמצים האסטרטגיים, נשים דגש לגיוס ואיתור מועמדים עם מוגבלות לתפקידי סטודנטים המהווים שער כניסה אפקטיבי לשירות המדינה וכן לדרגי הכניסה והניהול המקצועי.

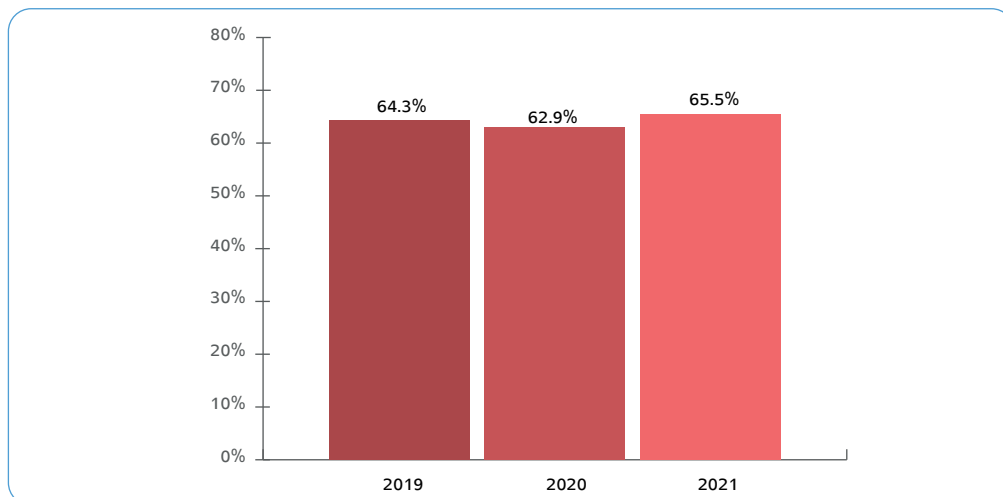
5. מגדר ועובדים עם מוגבלות בשירות המדינה



חלוקה מגדרית של אנשים עם
מוגבלות במדרגי שירות המדינה
בשנת 2021

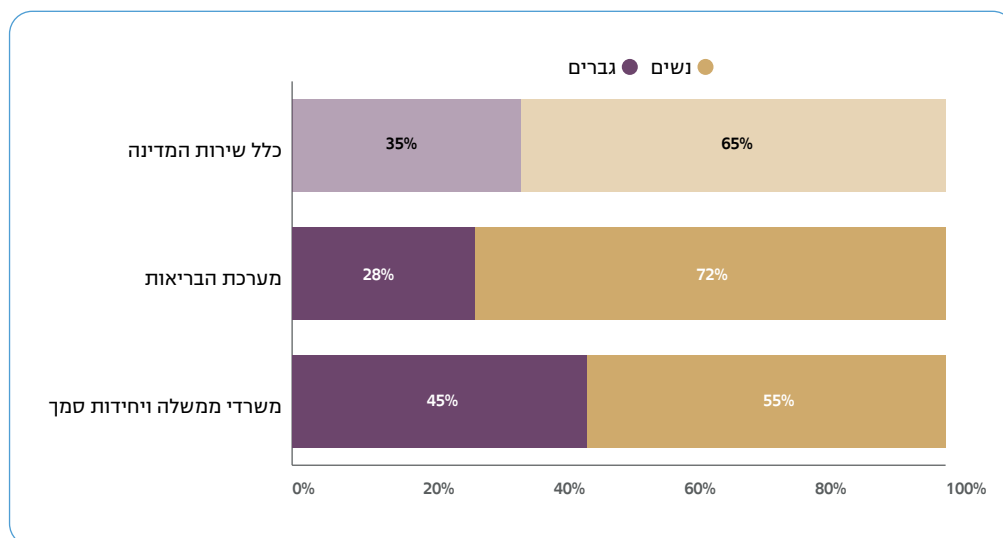
- בהסתכלות על חלוקה מגדרית של עובדים עם מוגבלות, ניתן לראות שינויים מעניינים לעומת שנת 2020. על אף שהחלוקה הכללית לא השתנתה באופן משמעותי (65% נשים בשנת 2021 לעומת 63% בשנת 2020), בתוך המדרגים קיימים נתונים ראויים לדגש.
- במדרג הסטודנטים בשנת 2021 ישנו סטודנט אחד בלבד, וזהו ההסבר לפער המציג 100% גברים ו-0% נשים.
- דרג הביניים והדרג הבכיר, שומרים על איזון יחסי בין עובדים עם מוגבלות לעובדות עם מוגבלות.
- דרג הכניסה ודרג הניהול המקצועי הציגו הגדלת פער לטובת הנשים ב-3% ו-4% בהתאמה לעומת שנה שעברה.

אחוז הנשים מתוך סך העובדים
עם מוגבלות בשירות המדינה
בשנים 2019-2021



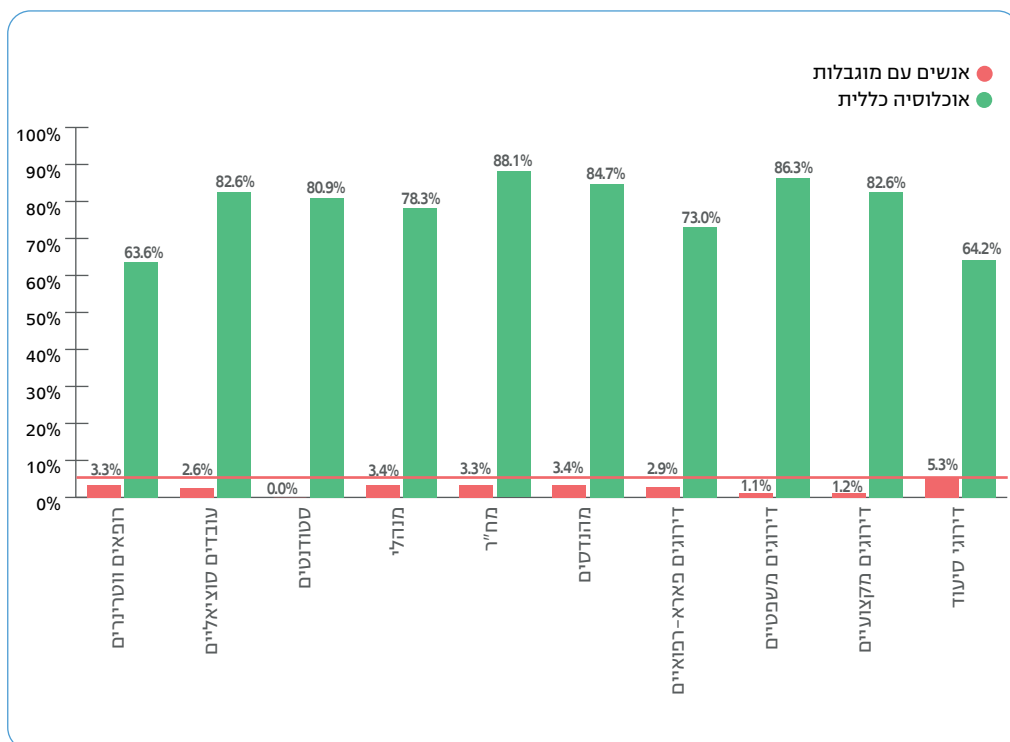
בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2019-2021 מעלה כי אחוז הנשים עם מוגבלות בשירות המדינה לעומת אחוז הגברים עם מוגבלות בשירות המדינה דומה יחסית לחלוקה המגדרית שמתקיימת בכלל שירות המדינה בו יש 68% נשים.

חלוקה מגדרית של אנשים
עם מוגבלות במערכות שירות
המדינה בשנת 2021



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

6. ייצוג עובדים עם מוגבלות לפי דירוגים



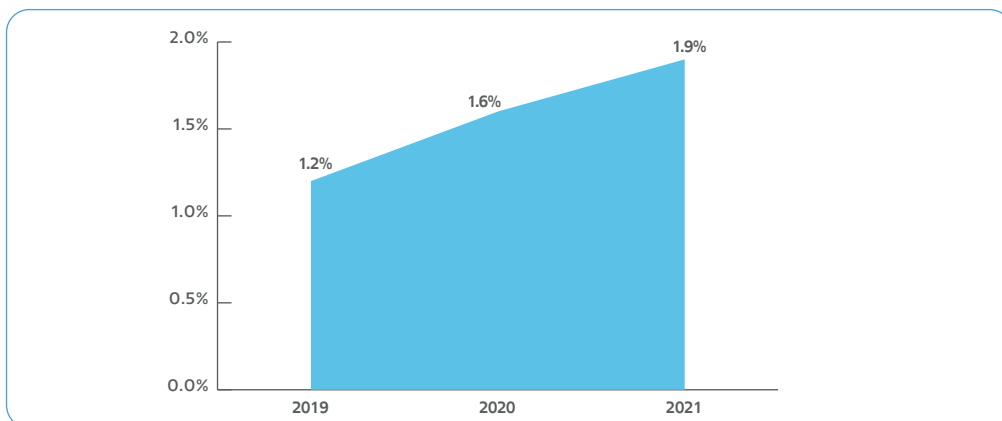
- השוואה לשנת 2020: בשנת 2021 התבצעה ירידה בשיעור הייצוג של עובדים עם מוגבלות בכלל דירוגי שירות המדינה לעומת שנת 2020.
- עמידה ביעד הייצוג: סך הכל, דירוג אחד בלבד עומד ביעד הממשלתי של 5% והוא מקבץ דירוגי הסיעוד עם 5.3%.

ייצוג המגזר החרדי בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- 1,539 עובדים מהמגזר החרדי¹⁹ מועסקים בשירות המדינה ומהווים 1.9% מכלל העובדים. שיעור חרדים בגילי כוח העבודה בישראל הינו 8.6%²⁰.
- בשנת 2021 נקלטו בשירות המדינה 281 עובדים מהמגזר החרדי המהווים 2.9% מתוך כלל הנקלטים בשירות המדינה. מדובר בירידה ביחס לשנה שעברה, אז מספר העובדים מן המגזר החרדי שנקלט בשירות המדינה, היווה 3.8% מסך הנקלטים (167 עובדים).
- בהסתכלות על גיוס לפי מערכות שירות המדינה, במערכת משרדי הממשלה 4.7% מתוך סך הנקלטים בשנת 2021 הם עובדים מהמגזר החרדי. לעומת זאת במערכת הבריאות מתוך סך הנקלטים השנה, 0.9% הם עובדים מהמגזר החרדי.
- 17% מיחידות שירות המדינה (17 יחידות) עומדות ביעד הממשלתי של גיוס 7% עובדים מהמגזר החרדי מסך הנקלטים בשנת 2021.
- 40% מיחידות שירות המדינה (41 יחידות) גייסו אחוז עובדים מהמגזר החרדי הנמוך מהיעד הממשלתי. מדובר בעלייה חיובית משנה שעברה, אז היו רק 33 יחידות שגייסו עובדים מהמגזר החרדי באחוז הנמוך מ-7%.
- 37% מיחידות שירות המדינה (38 יחידות) ביצעו גיוסים אך לא גייסו במסגרתם עובדים מהמגזר החרדי כלל בשנת 2021.
- 6% מיחידות שירות המדינה לא ביצעו כלל גיוסים בשנת 2021 וכפועל יוצא לא התאפשר גם גיוס של עובדים מהמגזר החרדי.

2. מגמות ייצוג של עובדים מהמגזר החרדי



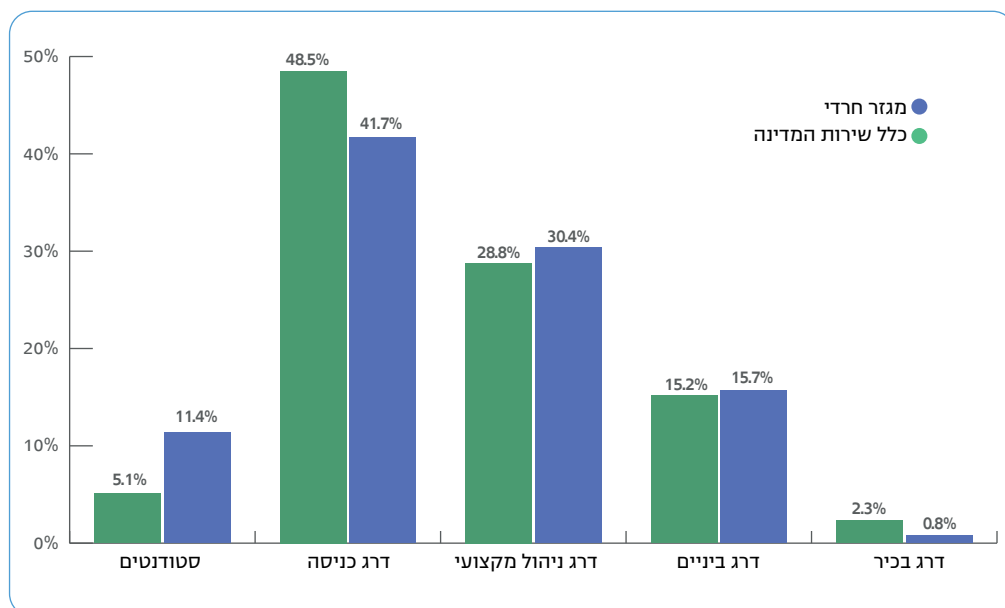
מגמת ייצוג של המגזר החרדי בשירות המדינה בשלוש השנים האחרונות

- ייצוג המגזר החרדי מצוי בעלייה בשנים האחרונות.
- בשנת 2021 שיעור הייצוג עלה ב-0.3%.

19 שיוך לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם נעשה על פי הצהרה וולונטרית של עובד המדינה. נתוני עובדים מהמגזר החרדי חסרים ומבוססים רק על עובדים שהצהירו על השתייכותם.

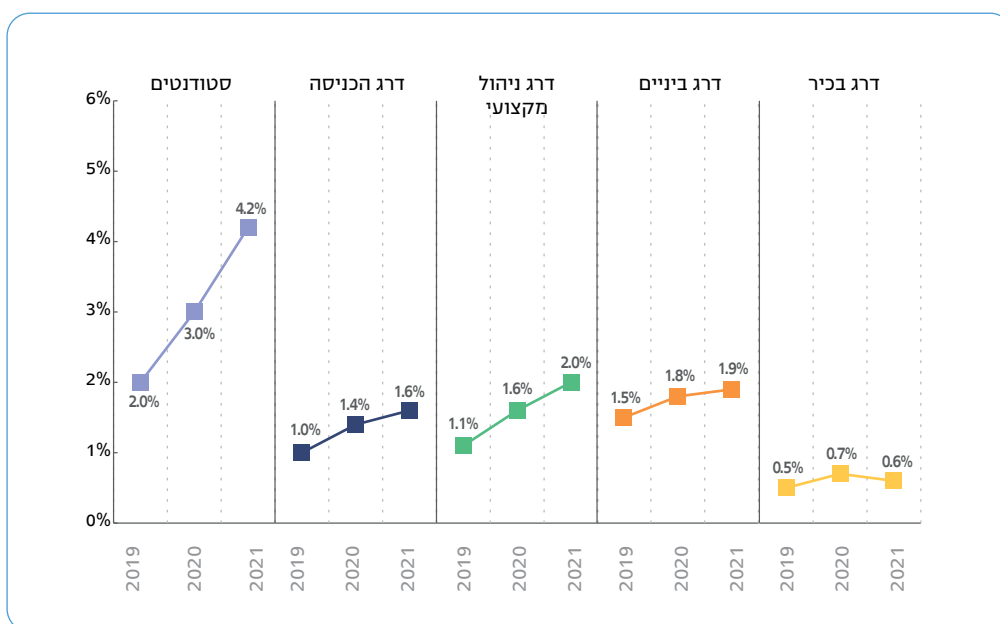
20 נתוני למ"ס לשנת 2019, גילי 67-21.

3. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי במדרגי שירות המדינה



- מבחינה של התפלגות המגזר החרדי על פני המדרגים, ניתן לראות כי היא דומה במידה מסוימת לזאת המתקיימת בכלל שירות המדינה. ניתן לראות כי דווקא בדרג הניהול המקצועי ודרג הביניים ישנם יותר עובדים מהמגזר החרדי, וריכוזם בדרג הכניסה נמוך בהרבה מהנתון המקביל בכלל שירות המדינה. יחד עם זאת, ריכוז גבוה זה בדרגים הגבוהים יותר לא מתקיים בדרג הבכיר ביותר, שם מתבצע היפוך.
- ראוי לציון כי בניגוד לשאר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ולכלל שירות המדינה, במגזר החרדי יש ריכוז גבוה יותר של סטודנטים. 11.4% מן העובדים השייכים למגזר החרדי בשירות המדינה עובדים כסטודנטים.

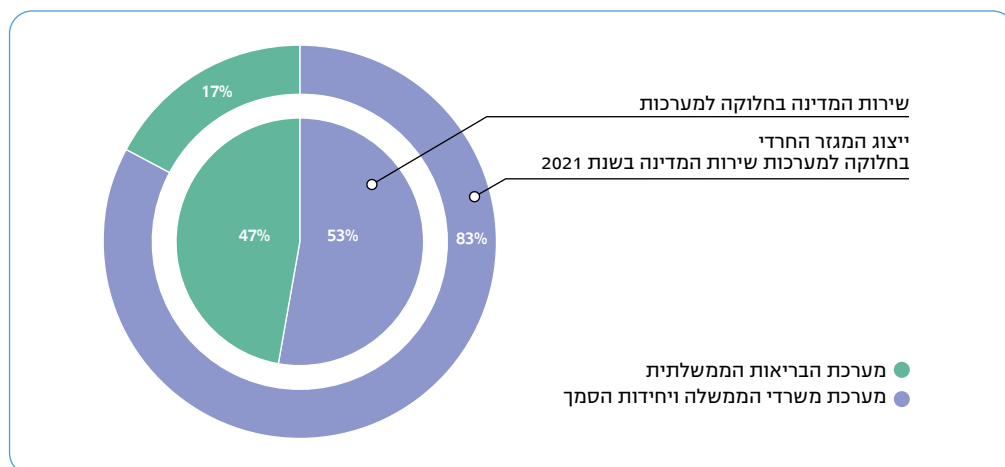
מגמות הייצוג של המגזר החרדי בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2019-2021



המגמה הכללית בקרב עובדים מהמגזר החרדי בשנים 2019-2021 היא של עלייה בייצוג בכל אחד מן המדרגים מלבד הדרג הבכיר אשר רשם ירידה קלה מ-0.7% בשנת 2020 ל-0.6% בשנת 2021.

4. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי בחלוקה למערכות שירות המדינה

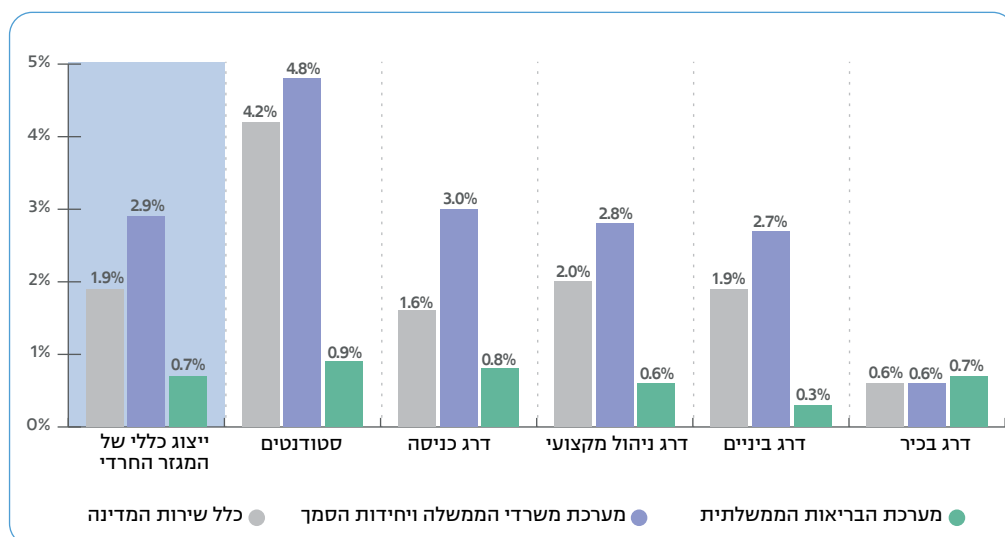
ייצוג המגזר החרדי בחלוקה
למערכות שירות המדינה בשנת
2021



באופן השונה מהותית מיתר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ואף מכלל שירות המדינה, רוב העובדים מן המגזר החרדי מתרכזים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך (83%). מדובר בנתון זהה לנתון משנת 2020.

החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

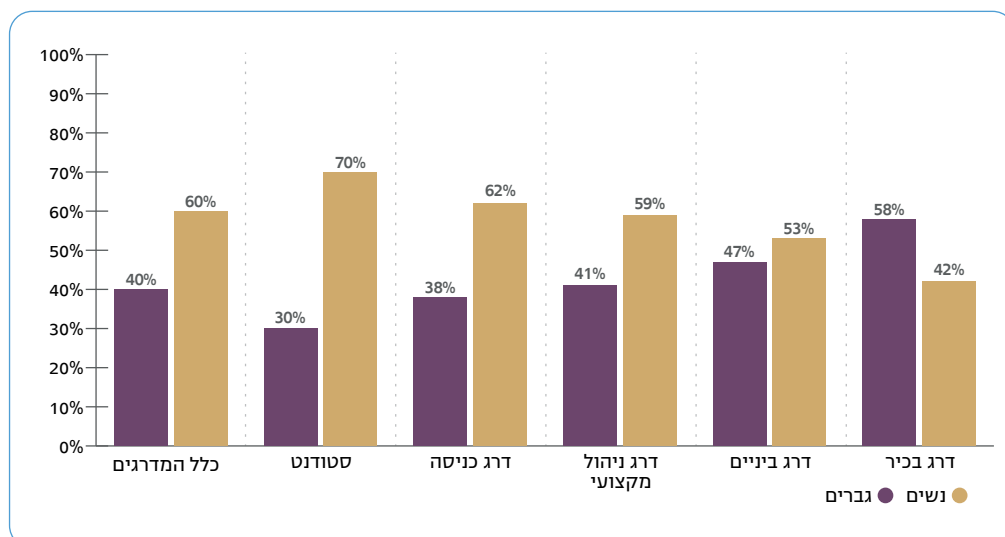
ייצוג המגזר החרדי בחלוקה
למדרגי שירות המדינה
ולמערכות שירות המדינה בשנת
2021



- הייצוג הכללי של המגזר החרדי במערכת משרדי הממשלה עלה מ-2.3% בשנת 2020 ל-2.9% בשנת 2021.
- בשנת 2021 עלו אחוזי הייצוג של המגזר החרדי ברוב המדרגים במערכות שירות המדינה, למעט דרג הביניים במערכת הבריאות (0.3%), והדרג הבכיר במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך (0.6%) שלא השתנו ביחס לשנה שעברה. הדרג הבכיר במערכת הבריאות ירד משיעור ייצוג של 1.6% בשנת 2020 לשיעור ייצוג של 0.7%.

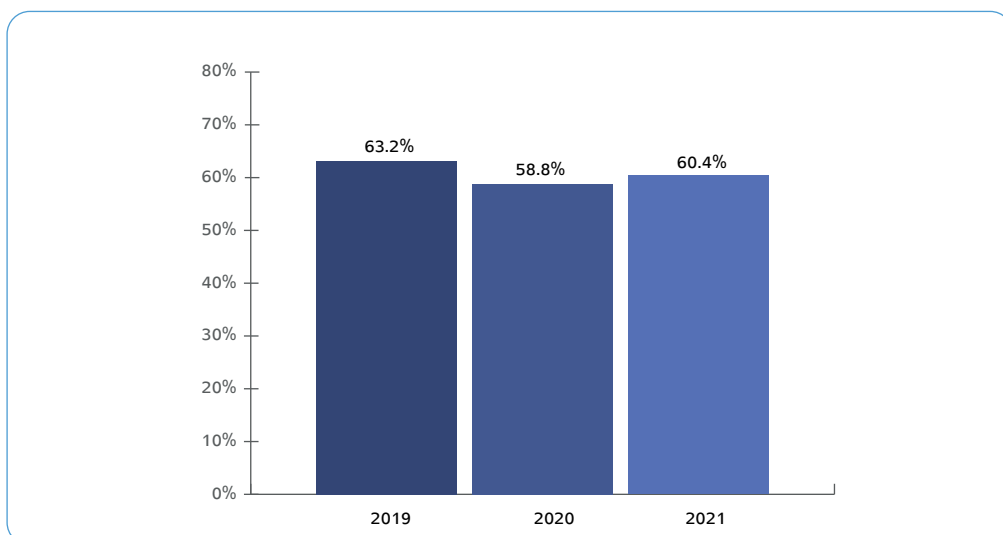
5. מגדר ועובדים מהמגזר החרדי בשירות המדינה

חלוקה מגדרית של המגזר החרדי
במדרגי שירות המדינה בשנת
2021

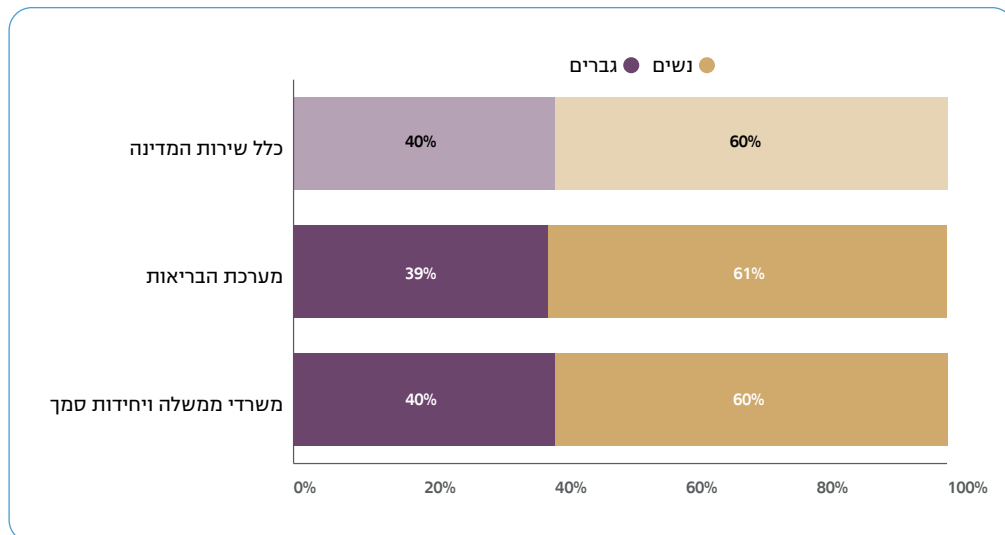


- הנתונים של החלוקה המגדרית במגזר החרדי בשירות המדינה נותרו ברובם זהים או דומים לאלו של שנת 2020.
- שיעורן של נשים מהמגזר החרדי בשירות המדינה גבוה מגברים מהמגזר החרדי בכלל המדרגים למעט בדרג הבכיר. ככל שעולים במדרג שירות המדינה הפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים הולך ומצטמצם עד הדרג הבכיר שם מתבצע היפוך עם פער יחסית משמעותי.

אחוז הנשים מתוך העובדים
מהמגזר החרדי בשירות המדינה
בשנים 2019-2021

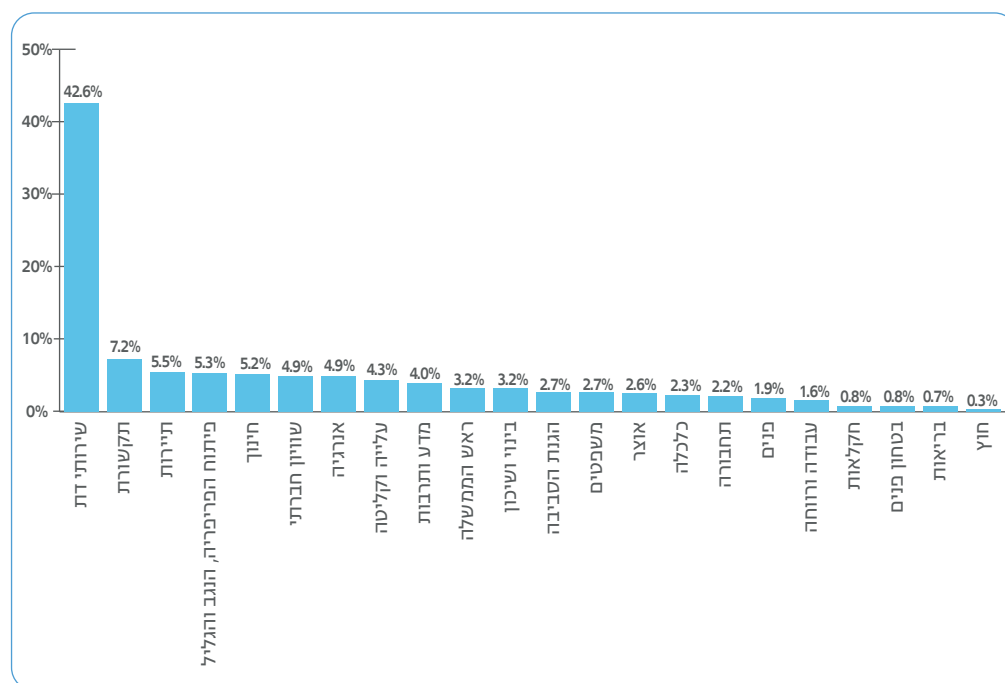


בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2019-2021 מעלה כי אחוז הנשים מהמגזר החרדי לעומת הגברים ממגזר זה, רחוק מעט מהיחס שמתקיים בכלל שירות המדינה בו יש 68% נשים. יחד עם זאת השנה התקיימה עלייה באחוז הנשים אשר איזנה במידה מסוימת ירידה שהתקיימה בין השנים 2019-2020 וכעת אחוז הנשים עומד על 60.4%.



מבחינה של החלוקה המגדרית של המגזר החרדי בתוך כל מערכת של שירות המדינה, עולה כי באופן שונה משאר האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, חלקן של הנשים במערכת הבריאות אינו גבוה יותר מאשר חלקן במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך. במגזר החרדי החלוקה בין גברים לנשים זהה כמעט באופן מוחלט בשתי המערכות כשנשים מהוות כ-60% וגברים בהתאמה מהווים 40%.

6. ייצוג עובדים מהמגזר החרדי בחלוקה למינסטריונים

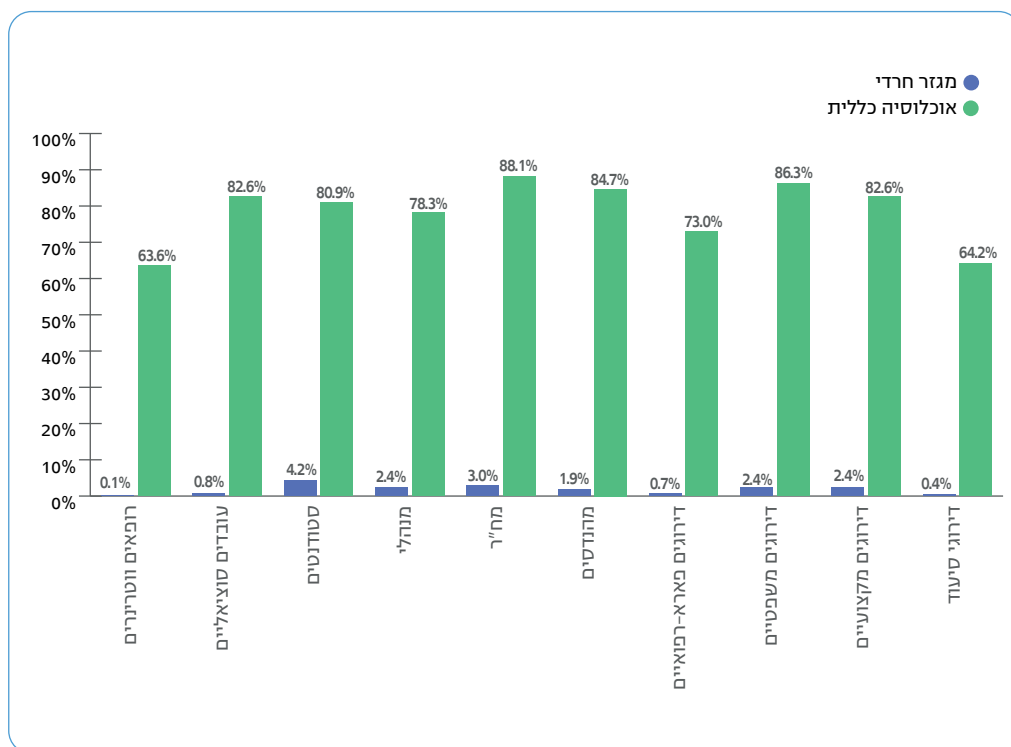


ייצוג המגזר החרדי
במינסטריונים בשנת 2021

ב-5 מינסטריונים ייצוג המגזר החרדי הנו מעל 5%. זוהי עלייה לעומת שנת 2020 אז הנתון עמד על 3 מינסטריונים. נוסף על כך, 4 מינסטריונים נעים על שיעורי ייצוג של בין 4%-5%.

7. ייצוג המגזר החרדי לפי דירוגים

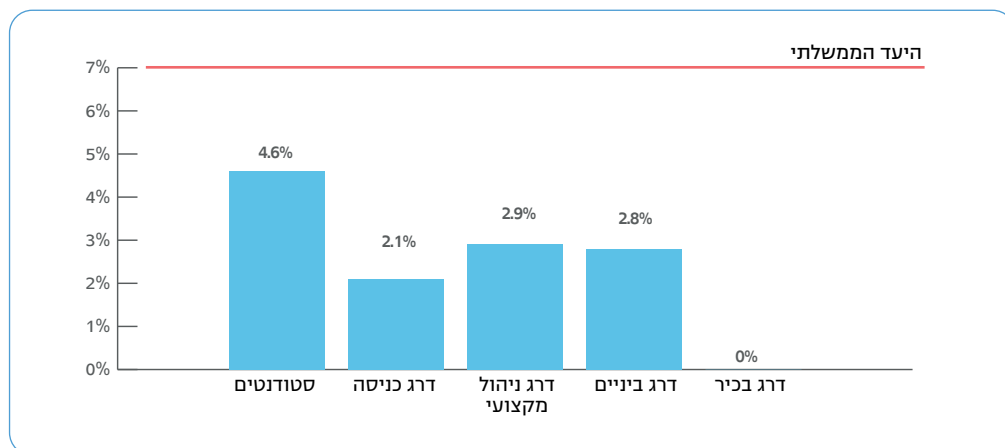
ייצוג המגזר החרדי בדירוגי
שירות המדינה בשנת 2021



- ייצוג המגזר החרדי הגבוה ביותר הינו בדירוג הסטודנטים (4.2%) ובדירוג המח"ר (3%) בזהה לשנה שעברה. ראוי לציון כי נרשמה עלייה בשיעורי הייצוג בדירוגים אלו. בשנת 2020 שיעור הייצוג בדירוג הסטודנטים היה 3% ושיעור הייצוג בדירוג מח"ר היה 2.7%.
- השוואה לשנת 2020: יש לציין כי כמעט בכל הדירוגים ישנה עלייה באחוזי הייצוג לעומת שנה שעברה. ב-2 דירוגים הנתון נשאר זהה (רופאים ווטרינרים עם 0.1% ודירוגים פארא-רפואיים עם 0.7%). אין דירוגים בהם התבצעה ירידה.

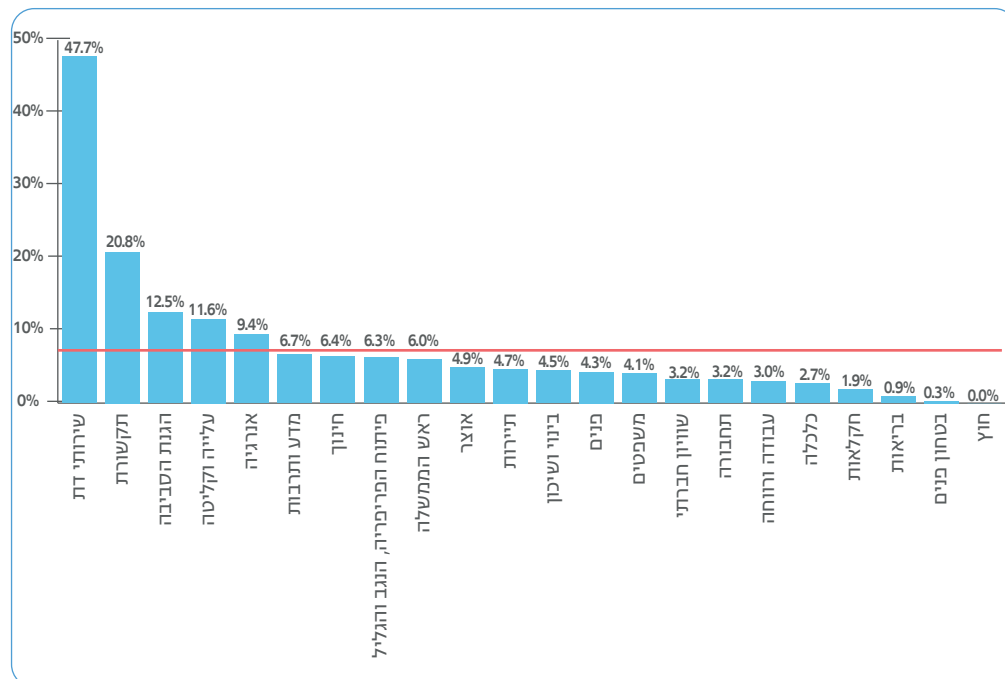
8. נתוני גיוס וקליטה לשירות המדינה של המגזר החרדי

שירות המדינה אינו עומד ביעד הממשלתי של 7% עובדים מהמגזר החרדי מתוך סך הנקלטים בשירות המדינה. במהלך שנת 2021 נקלטו 281 עובדים מהמגזר החרדי המהווים 2.9% מסך הנקלטים לשירות המדינה.



אחוז הנקלטים מהמגזר החרדי
בכל מדרג בשירות המדינה
בשנת 2021

- בכלל מדרגי שירות המדינה אחוז הנקלטים מהמגזר החרדי נמוך מהיעד, העומד על 7%.
- יש לציין כי ביחס לשנה שעברה, בדרג הביניים התבצעה עלייה באחוזי הקליטה מ-1.9% בשנת 2020, ל-2.8% בשנת 2021. לעומת זאת בדרג הבכיר, אשר אחוז הנקלטים מהמגזר החרדי בו היה 0.8% בשנת 2020, לא נקלטו השנה כלל עובדים מהמגזר החרדי.



בשנת 2021, 5 מינסטריונים קלטו יותר מ-7% עובדים מהמגזר החרדי, נתון זהה לנתון משנת 2020. יש לציין כי 4 מינסטריונים נוספים קרובים ליעד הקליטה וקלטו בין 6%-7% עובדים מהמגזר החרדי.

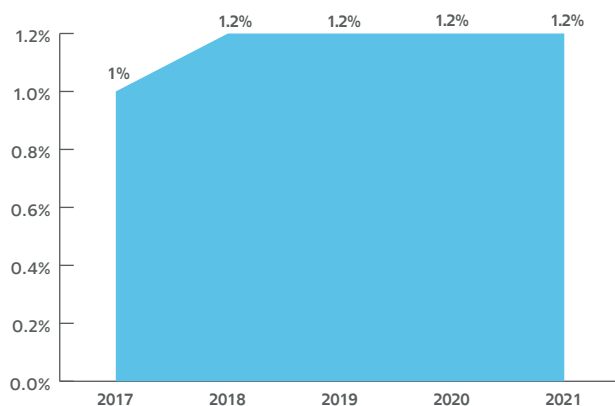
ייצוג עולים חדשים בשירות המדינה

1. תמונת מצב כללית

- טרם נקבע יעד ממשלתי באשר לייצוג עולים חדשים בשירות המדינה.
- 1,001 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 2018-2022 לא חל שינוי בשיעור ייצוגם של עולים חדשים בשירות המדינה.²¹
- ב-7% מהיחידות בשירות המדינה (7 יחידות) ייצוג העולים החדשים הוא 3% ומעלה.
- ב-55% מהיחידות (56 יחידות) ייצוג העולים החדשים נע בין 0%-3%.
- ב-38% מהיחידות (39 יחידות) אין כלל ייצוג של עולים חדשים.

2. מגמות ייצוג של עולים חדשים

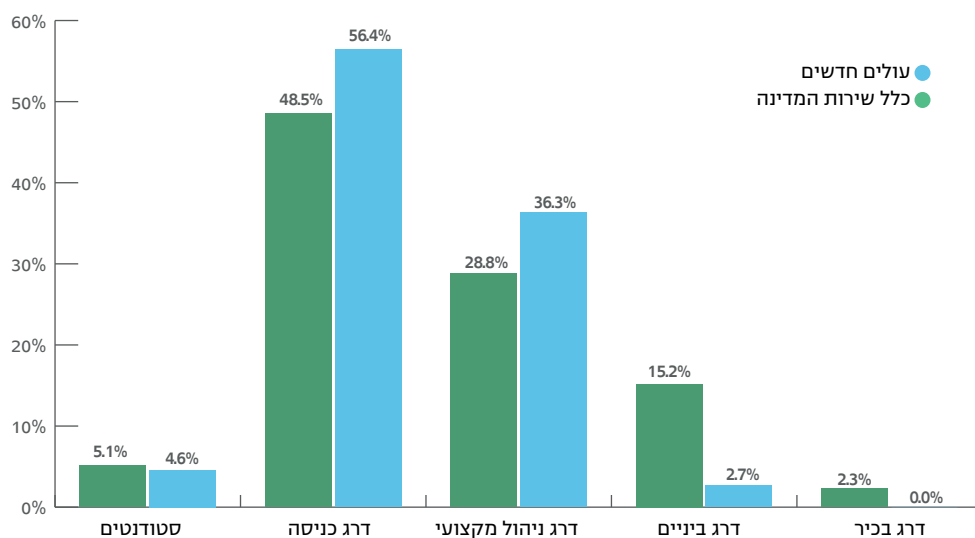
מגמת ייצוג של עולים חדשים
בשירות המדינה בחמש השנים
האחרונות



לאחר מגמת עלייה שנמשכה בשנים 2016-2018, שיעור הייצוג של עולים חדשים בשירות המדינה התייצב על 1.2% ונותר ללא שינוי גם השנה.

3. ייצוג עולים חדשים במדרגי שירות המדינה

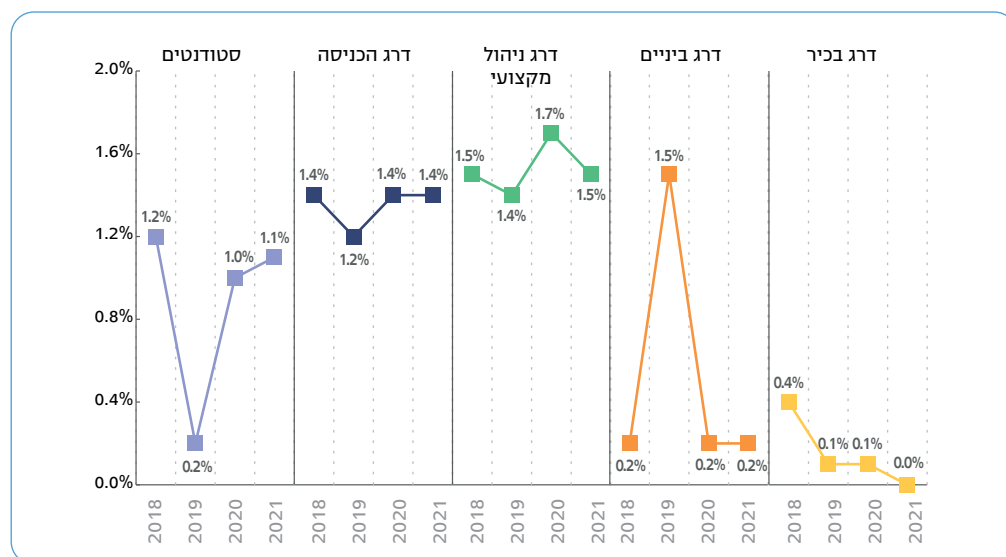
התפלגות עולים חדשים בשנת
2021 לפי מדרגים



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

מבחינה של התפלגות העולים החדשים על פני המדרגים, ניתן לראות כי ישנו שוני מהתפלגות של כלל שירות המדינה על פני המדרגים. לעולים החדשים ריכוז גבוה יותר בדרג הכניסה (56.4% לעומת 48.5% בכלל שירות המדינה) ובדרג הניהול המקצועי (36.3% לעומת 28.8% בכלל שירות המדינה). לעומת זאת בדרג הביניים ובדרג הבכיר המגמה מתהפכת וישנם רק 2.7% עולים חדשים.

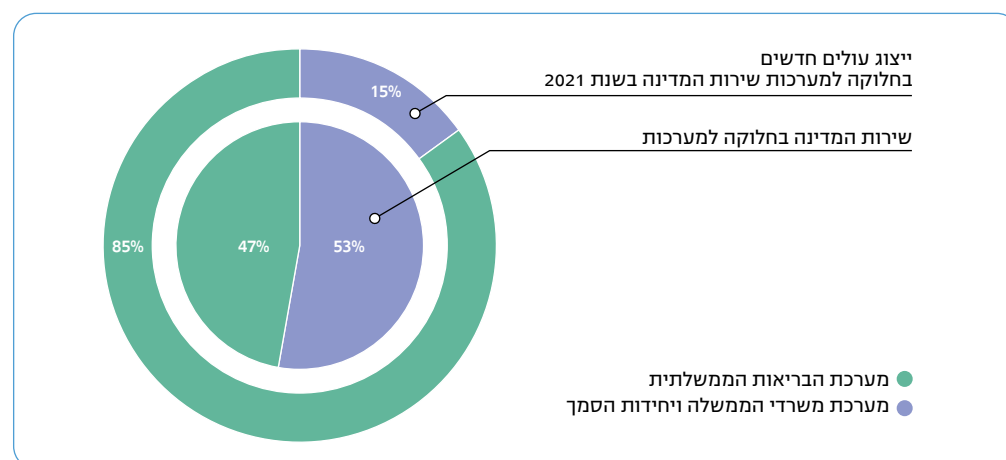
מגמות הייצוג של עולים חדשים בכל מדרג בשירות המדינה בשנים 2018-2021



- מנתוני שיעורי הייצוג של עולים חדשים במדרגים השונים, ניתן לזהות מגמת ירידה בייצוגם בדרג הבכיר, מ-0.4% בשנת 2018 ועד 0% בשנת 2021.
- ברוב השנים, הייצוג ב-2 המדרגים הגבוהים ביותר – דרג בכיר ודרג ביניים, נמצא בפער מן הייצוג בשאר המדרגים.

4. ייצוג עולים חדשים בחלוקה למערכות שירות המדינה

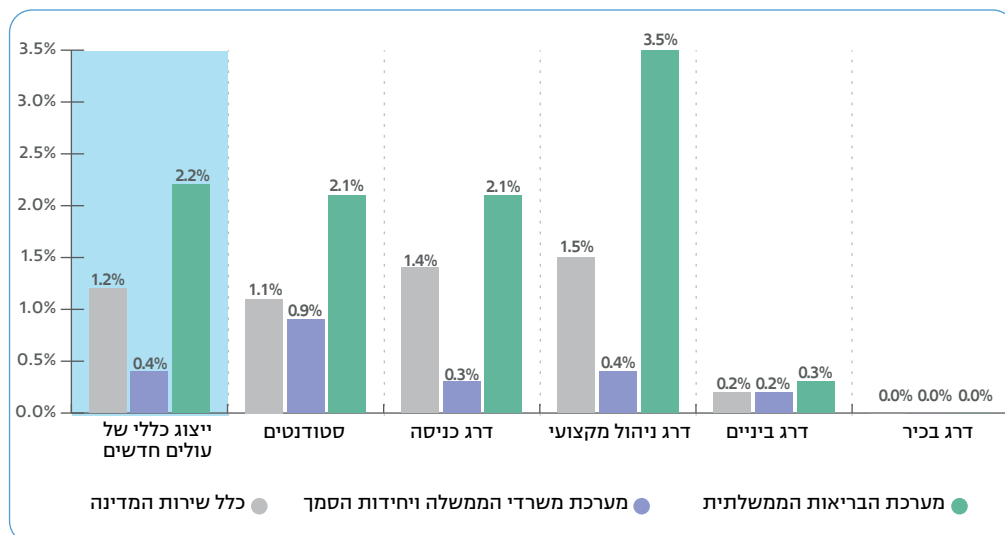
ייצוג עולים חדשים בחלוקה למערכות שירות המדינה בשנת 2021



- 85% מהעולים החדשים בשירות המדינה נמנים על מערכת הבריאות. בשנת 2020 שיעורם עמד על 83%. בהתאמה, במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הנתון לשנת 2021 עומד על 15% לעומת 17% בשנת 2020. ישנה עלייה של הייצוג במערכת הבריאות ביחס למערכת משרדי הממשלה.
- חשוב לציין, כי על אף שעולים חדשים נמצאים בייצוג יתר במערכת הבריאות ביחס למשרדי הממשלה, הגדלת הפער בשנת 2021 אינה מגמה ייחודית לעולים החדשים, ושינוי זה תואם את השינויים בשירות המדינה בכללותו. האחוז הכללי של העובדים במערכת הבריאות מתוך כלל שירות המדינה עלה ל-47% בשנת 2021, זאת לעומת 45% בשנת 2020.

החלוקה למדרגי שירות המדינה ולמערכות שירות המדינה

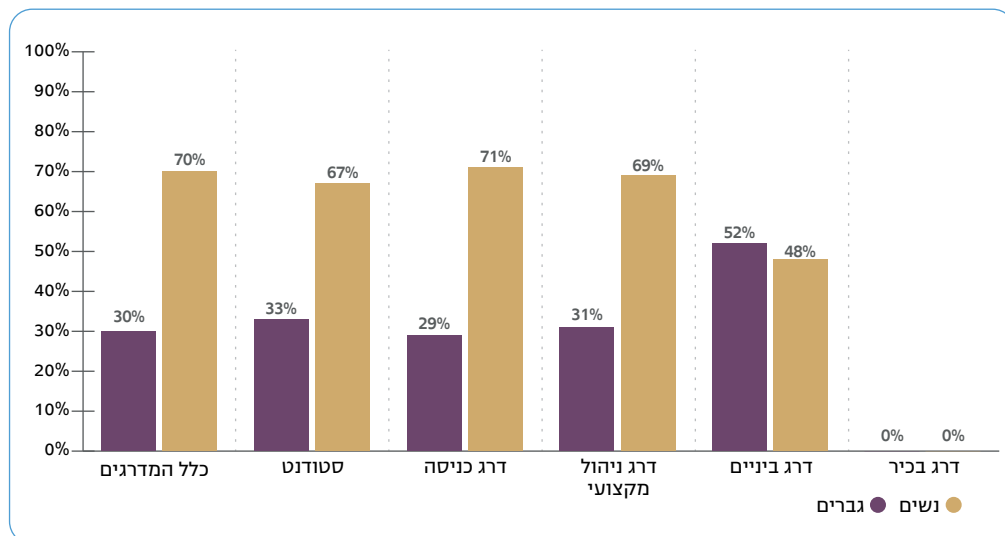
ייצוג עולים חדשים בחלוקה
למדרגי שירות המדינה
ולמערכות שירות המדינה בשנת
2021



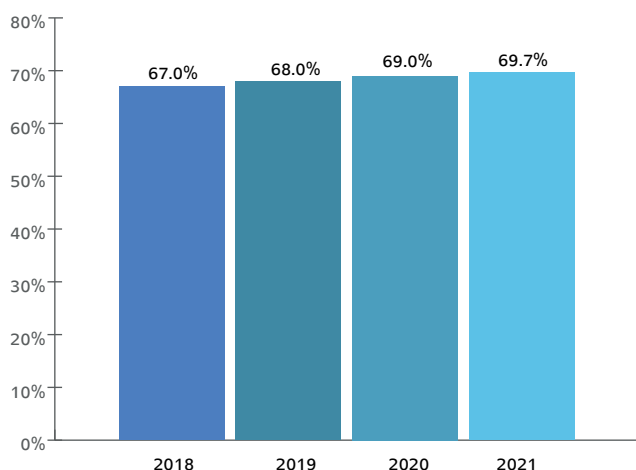
- שיעור הייצוג של עולים חדשים במערכת משרדי הממשלה ויחידות הסמך נותר זהה לשנת 2020 ועומד על 0.4%.
- שיעור הייצוג של עולים חדשים במערכת הבריאות ירד מ-2.3% בשנת 2020 ל-2.2% בשנת 2021.
- המדרג היחיד בו שיעור הייצוג דומה לשיעורם של העולים החדשים באוכלוסייה הוא דרג הניהול המקצועי במערכת הבריאות – 3.5%. העולים החדשים בדרג זה הם בעיקרם עובדים בדירוג רופאים (265 מתוך 306 עולים חדשים במדרג הנ"ל).

5. מגדר ועולים חדשים בשירות המדינה

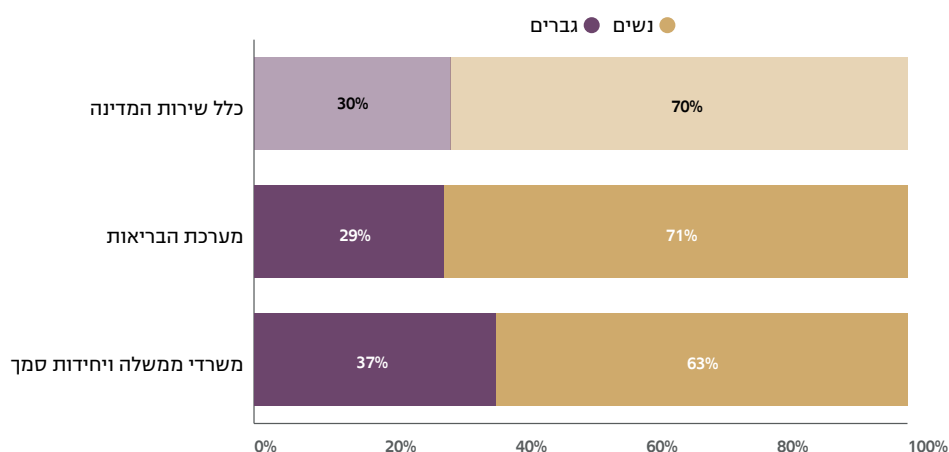
חלוקה מגדרית של עולים חדשים
במדרגי שירות המדינה בשנת
2021



- בהסתכלות על חלוקה מגדרית של עולים חדשים במדרגי שירות המדינה, ניתן לראות כי לא התרחשו שינויים משמעותיים מאוד לעומת שנת 2020. נשים מהוות את הרוב בדרג סטודנטים, כניסה, וניהול מקצועי.
- בדרג הביניים נשים מהוות 48% מכלל העולים החדשים בדרג זה, ירידה מ-50% בשנת 2020.



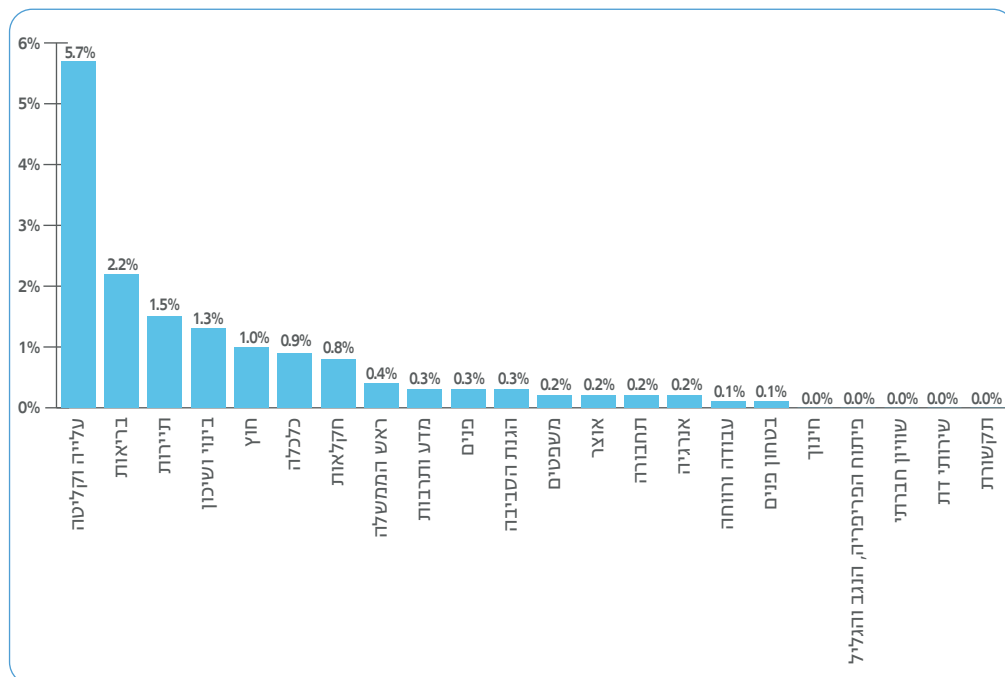
בחינה של החלוקה המגדרית לאורך השנים 2018-2021 מעלה כי ישנה מגמה של עלייה מתונה באחוז העולות החדשות בשירות המדינה לעומת אחוז העולים החדשים בשירות המדינה. נתונים אלו דומים לנתונים בשירות המדינה בכללותו, אשר כולל 68% נשים.



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

6. ייצוג עולים חדשים בחלוקה למיניסטריונים

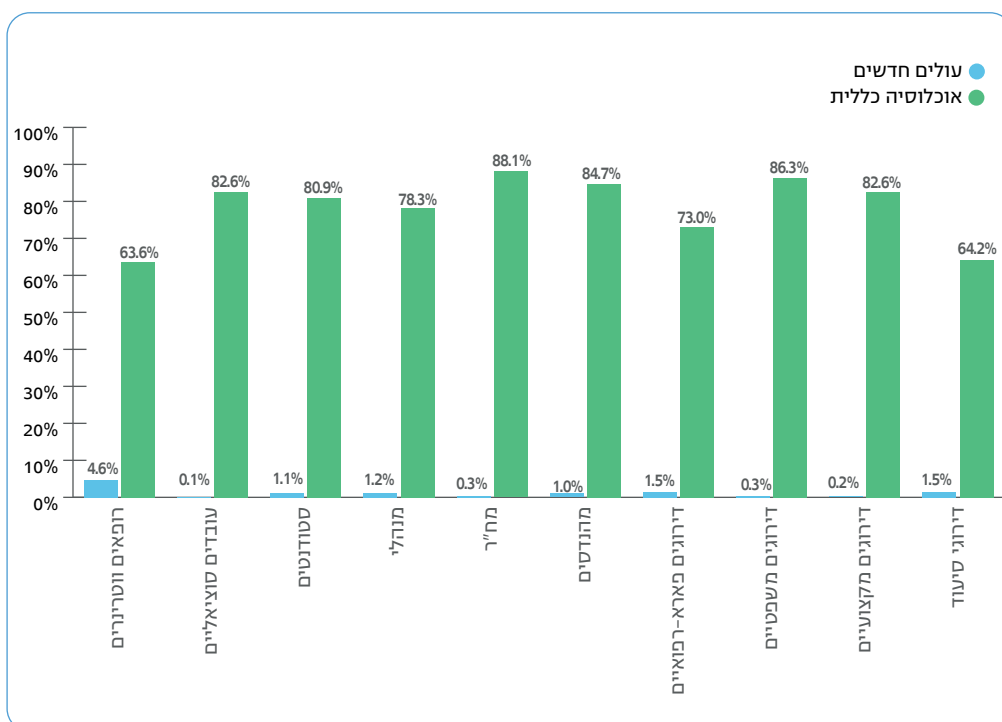
ייצוג עולים חדשים
במיניסטריונים בשנת 2021



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

7. ייצוג עולים חדשים לפי דירוגים

ייצוג העולים החדשים בדירוגי
שירות המדינה בשנת 2021



בדומה לשנת 2020, דירוג רופאים ווטרינרים הוא בעל שיעור הייצוג הגבוה ביותר של עולים חדשים ועומד על 4.6% (ירידה של 0.4% מהשנה שעברה).

פרק ג' נתוני גיוס ומיון לשירות המדינה²²



²² פרק זה מבוסס על נתונים גולמיים ופעולות שהתקבלו מאת אגף בכיר גיוס ומיון על ידי ד"ר רחל חביב וויטמן - מנהלת תחום מחקר ופיתוח, והלל משה פכלר - מנהל תחום תכנון גיוס ומיון. בעיבוד האגף לגיון תעסוקתי.

קידום תעסוקה מגוונת בגיוס ובמיון לתפקידים בשירות המדינה – סיכום 2021

אגף בכיר גיוס ומיון רואה בקידום תעסוקה מגוונת ובעקרונות השוויון וההוגנות ערכים מרכזיים המובילים את עבודת האגף. עקרונות אלו משתקפים הן בתכניות עבודה ובפרויקטים יזומים של האגף בנושא והן בנהלים ובהנחיות המועברים מטעם האגף, במסגרת היותו גוף מנחה של משרדי הממשלה בתחומי הגיוס והמיון. להלן סקירה קצרה של הפעולות המרכזיות שבוצעו 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 איש 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- "פייסבוק" "אינסטגרם" ו"לינקדאין". המשרות מפורסמות בעמוד הקריירה "קרירה בשירות המדינה" תוך ביצוע איתור יזום וממוקד בהתאם לאוכלוסיית הגיוס ומאפייני המשרה בקבוצות פייסבוק וקהילות ייעודיות המנוהלות לרוב עפ"י בהתאם לאוכלוסיות הגיוס, תחומי עיסוק ומאפייני המשרה.

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.

ירידי תעסוקה וימי זרקור וירטואליים לשילוב אוכלוסיות שונות בשוק העבודה- במסגרת פעילות החשיפה והנגשת המידע למועמדים מרקע מגוון לשירות המדינה, יחידת הגיוס לוקחת חלק מדי שנה בירידי תעסוקה של מרכזי הקריירה במוסדות להשכלה גבוהה בפריסה ארצית. בשנתיים החולפות עקב התפרצות נגיף הקורונה השתתפה היחידה בירידי התעסוקה וימי זרקור וירטואליים על מנת לעודד תעסוקה מגוונת בשירות המדינה. היחידה מבצעת הסברה והדרכה אודות אופן הגשת המועמדות למשרות בשירות המדינה והדרך לאתר משרות מתאימות.

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

אבחון ומיון

מעבר למבחני מיון מקוונים - מגפת הקורונה הובילה להאצת המעבר למיון מקוון שנבחן בשנים האחרונות על ידי אנשי המקצוע באגף. מסקר כללי שערך האגף בקרב הנבחנים עלתה מגמה של שביעות רצון מהשינוי. נראה כי ישנן השפעות מיטיבות גם עבור מועמדים מאוכלוסיות הגיוס בהיבטים של נוחות ונגישות) עקב היכולת של כל מועמד/ת להיבחן מביתו/ה ללא צורך בהגעה פיזית למכון המיון). עם זאת, גם כעת- למועמדים הזקוקים להתאמות המצריכות הגעה פרונטלית, ניתנת האפשרות להבחן ממכון המיון כבעבר (לדוגמה כאשר מועמד נזקק להקראה פרונטלית, מועמד ללא נגישות לאינטרנט מביתו).

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 הגיון. בשנה החולפת נערכו פגישות הן עם גורמים מקצועיים בנציבות עצמה והן עם גורמי מקצוע ממשרדי ממשלה שונים. במסגרת פגישות אלו גם נבחנות אפשרויות למיזמים אפשריים בשיתוף פעולה לקידום הגיון בשירות המדינה. כך לדוגמה אנשי האגף נמצאים בקשר מתמיד עם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות במשרד המשפטים וכן עם המטה לשילוב אנשים מוגבלויות בזרוע העבודה.

התאמת הליכי המיון במכרזים מיועדים- בחלק מן המכרזים המיועדים נערכות התאמות של מערכת המיון לצורך מיון מדויק, הוגן ושוויוני יותר. ההתאמות מבוססות על מחקר וידע מקצועי, ונערכות בשיתוף גורמים רלוונטיים מהמשרד הממשלתי ומעולם התוכן. התאמות לדוגמה במערכת המיון:

- פטור משלב מיוני
- שינוי משקלו של שלב המיון בשקלול הסופי בהתאם לסוג המיון ולמידת הפוטנציאל שלו לייצר הטיה
- התאמת כלי המיון

כמו כן, מושקעים מאמצים בכדי לגלות רגישות לחגים, למועדים ולהיבטים המשמעותיים עבור אוכלוסיות (לדוגמה, בכל שנה נשלחים למכוני המיון תאריכי החגים המוסלמים והמכונים מתבקשים מתבקשים שלא לזמן למיון מועמדים למכרזים מיועדים לאוכלוסייה הערבית בזמנים אלו).

התאמות בבחינות המיון – מתן ההתאמות בבחינות המיון נמשך גם השנה במקביל למעבר למיון מקוון. התאמות בבחינות המיון מאפשרות למועמדים להביא את יכולותיהם לידי ביטוי ולעקוף חסמים, כדוגמת לקות למידה, מגבלה פיזית ו/או נפשית. נקודת התייחסות בהליך ההערכה הינה גיוס עובד/ת מתאים/ה לתפקיד (גם כאשר נדרשות התאמות סבירות). ההתאמות הממוקדות, מתעדכנות באופן תדיר ומשתנות בהתאם לצרכי המועמד (בכדי לאפשר התאמות פרטניות ומותאמות למועמד, עליו לצרף אישורים מתאימים). להלן מס' דוגמאות:

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

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

כתיבת חומרי הדרכה ולמידה לקידום אבחון והערכה של אוכלוסיות מרקע מגוון – כחלק מהעשייה הרחבה בנושא גיוון, שוקד האגף על פיתוח חומרי הדרכה להפצה לגורמים הרלוונטיים העוסקים בגיוס והערכה במוקדים השונים במשרדים. כגון: מכוני המיון, ממוני הגיוון, מרכזי המכרזים והנציגים היושבים בוועדות הבוחנים. האגף מפתח חוברות הדרכה ולומדות מקוונות המאפשרות רכישת ידע מהירה ונגישה לאוכלוסיות רחבות בעלות השפעה על הליכי המיון. כך לדוגמה חוברת הדרכה בנושא הערכה מותאמת לאוכלוסיות גיוון הנשלחת לנציגי ועדות הבוחנים טרם קיום הוועדה, הכשרות ממוקדות לממוני הגיוון, חוברת הדרכה בנושא אבחון מותאם עבור מועמדים עם גמגום לפסיכולוגים המעריכים במכוני המיון ועוד.

ניתוחי נתונים תקופתיים ממוקדי אוכלוסייה לאיתור חסמים ופערים וקביעת נהלים מותאמים – אגף בכיר גיוס ומיון עורך ניתוחים ומחקרים תקופתיים על מנת לבחון ולאתר חסמים ופערים של אוכלוסיות שונות לאורך שלבי הגיוס והמיון. תוצאות המחקרים מתורגמות לפעולות אופרטיביות, כגון: עדכון מנגנוני העדפה מתקנת בין שלבי המיון ובוועדות הבוחנים, מתן התאמות בבחינות לאוכלוסיות שונות, קביעת צרכי הדרכה ועוד. השנה גם פורסם נוהל קיצור תקופת הצינון לאוכלוסיות מרקע מגוון, המאפשר למועמדים השייכים לאוכלוסיות גיוון לבחור לגשת פעמיים בשנה למבחני המיון (במקום אחת לשנה).

הרצאות והכשרות לקידום אבחון והערכה מותאמים לאוכלוסיות הגיוון – כחלק מעשיית האגף מעבירים אנשי האגף במסגרת ימי עיון והכשרות מרוכזות, הרצאות וסדנאות להסבר והכשרה בכל הקשור לגיוס אבחון ומיון מותאם לאוכלוסיות הגיוון. במסגרת זו מועברים תכנים לאנשי משאבי אנוש, מנהלים ונציגים היושבים בוועדות בוחנים. כך לדוגמה בשנה האחרונה הועברו הרצאות במשרדים שונים, ביניהם: רשות האוכלוסין, משרד התקשורת, רשות מקרקעי ישראל והרשות הארצית לכבאות והצלה.

מיזם אגפי פנימי לקידום גיוון תעסוקתי בהליכי האבחון ומיון – כחלק מהמיזם שהוחל בשנה האחרונה באגף, חולקו עובדי האגף לצוותי חשיבה פנימיים כאשר כל צוות אמון על אוכלוסיות גיוון מסוימת. הצוותים התמקדו בהבנת ומיפוי החסמים העומדים בפני האוכלוסייה תוך שימוש במידעיים מגוונים כגון – נתונים, נציגים ממשרדים, אנשים המשתייכים לאוכלוסייה ועוד. בהמשך נעשתה חשיבה על פתרונות אפשריים להפעלה ויישום עבור התאמת והקלת מנגנוני המיון לאוכלוסיות השונות.

פיקוח ובקרה

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

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

שירות למועמדים

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

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

בשנת 2021 נעשתה פעילות פרו-אקטיבית במספר מכרזים גדולים ליצירת קשר אקטיבי עם מועמדים, לרבות עם מועמדים הזכאיים לייצוג הולם. במסגרת זו נשלח דיוור יזום למועמדים, שכלל מידע חשוב לקראת יום האבחון, קישור למדריכים על הליכי המיון המקוונים, כאשר ניתנה התייחסות ספציפית לבקשה להתאמות בהליכי המיון. כמו כן, במכרזים ספציפיים נערכו שיחות יזומות עם מועמדים מרקע מגוון לצורך מענה על שאלות והכוונה.

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

בנוסף לכך, היחידה שוקדת ופועלת מול הגורמים הטכנולוגיים באגף לשפר את חווית המשתמש ולהנגיש מידעים רלוונטיים במערכת הגיוס עצמה – בפרופיל האישי של המועמד, כאשר מושם דגש הן על אוכלוסיות הגיון והן על הליך מתן התאמות. המטרה להבליט את המידע, לצמצם את הצורך בחיפוש אחריו ולייצר גישה ישירה למידע רלוונטי באופן שמותאם לצורך ספציפי.

נתונים כלליים – הליכי הגיוס והמיון בשירות המדינה²³

- בשנת 2021 פורסמו 7,214 מכרזים לשירות המדינה, אליהם הוגשו 136,945 מועמדותות.
- מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2021, 4,167 מכרזים נסגרו עם בחירת מועמדי\ים. מכרזים אלו כוללים 5,017 מועמדים שנבחרו.
- בנוסף במהלך שנת 2021 נסגרו עם בחירת מועמדים 3,815 מכרזים שפורסמו בשנת 2020. מכרזים אלו כוללים 4,401 מועמדים שנבחרו.
- 5.7% מכלל המכרזים שפורסמו בשנת 2021 יועדו לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם (412 מכרזים). נתון זה גבוה מהנתון המקביל לשנת 2020, שעמד על 4.2% (236 מכרזים).
- 37% מתוך כלל המכרזים המיועדים שפורסמו בשנת 2021 נסגרו ונבחרו בהם מועמדים (153 מכרזים).

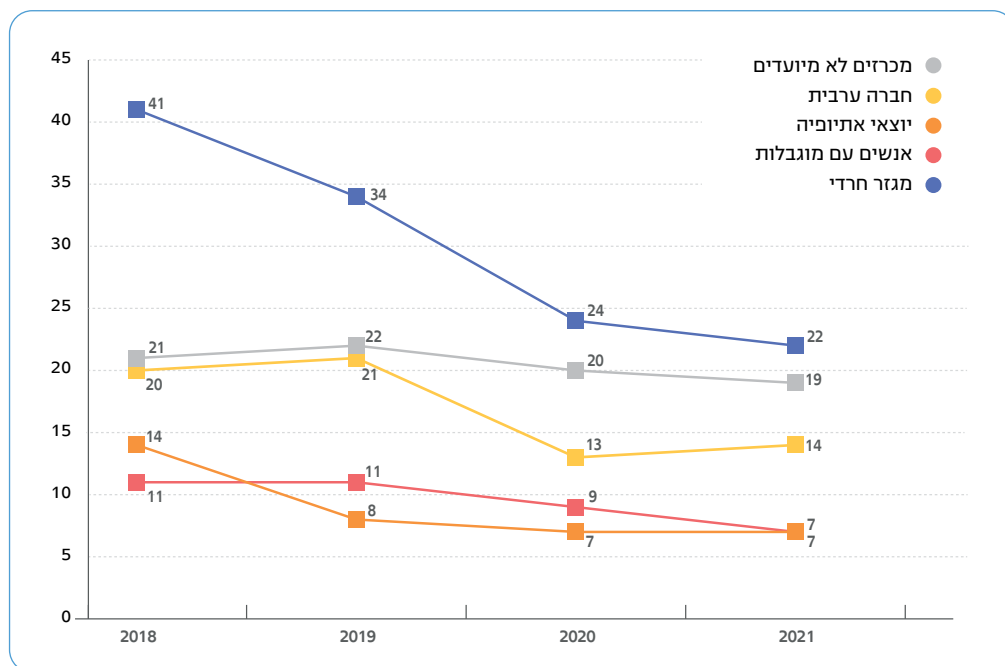
²³ בשל העובדה שהמגזר החרדי ועולים חדשים הם אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם משנת 2016, ובשל תהליך התאמת המערכות הממשלתיות אשר נמשך במהלך 2018, הצגת נתונים ביחס אליהם תיעשה ככל שאלו קיימים.

- כ-17.1% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים שפורסמו בשנת 2021 הם עובדים הזכאים לייצוג הולם, נתון הגבוה מהנתון המקביל בשנת 2020, שם שיעור הנבחרים הזכאים לייצוג הולם עמד על 15.1%.

א. נתוני מכרזים מיועדים לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

- 3.1% מכרזים יועדו לחברה הערבית מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2021 (222 מכרזים).
- 1.1% מכרזים יועדו ליוצאי אתיופיה מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2021 (81 מכרזים).
- 0.7% מכרזים יועדו לאנשים עם מוגבלות מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2021 (52 מכרזים).
- 0.8% מכרזים יועדו למגזר החרדי מתוך כלל המכרזים שפורסמו בשנת 2021 (57 מכרזים).

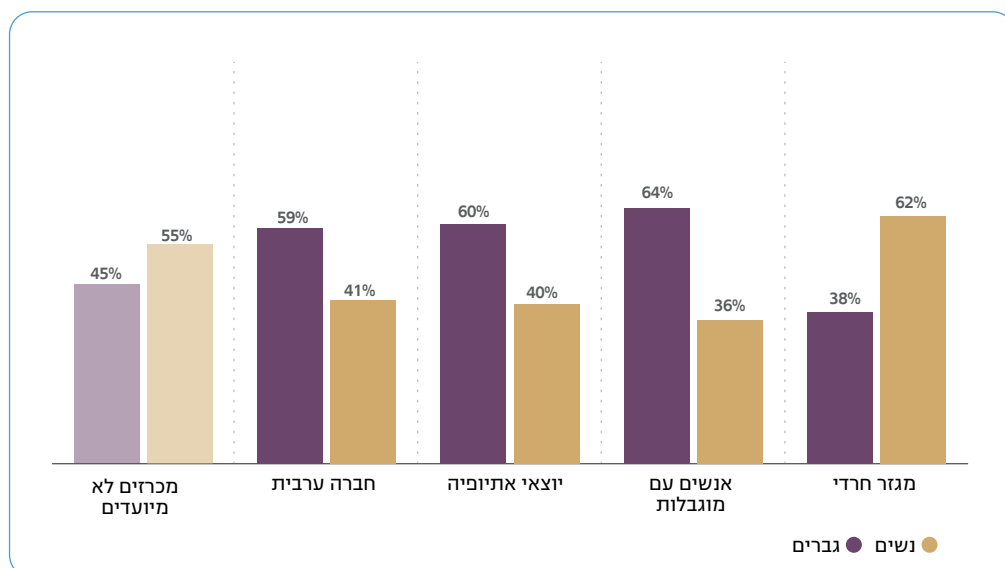
ב. ממוצע מועמדותיות למכרז מיועד



ממוצע מועמדותיות למכרזים מיועדים בשנים 2018-2021 לפי אוכלוסיות

בשנה האחרונה נמשכה מגמת הירידה בממוצע המועמדותיות במכרזים המיועדים למגזר החרדי ולאנשים עם מוגבלות. ירידה זו הנה בהתאמה לירידה שחלה גם בממוצע המועמדותיות במכרזים לכלל האוכלוסייה שאינם מיועדים. לעומת זאת במכרזים המיועדים לחברה הערבית נרשמה עליה קלה, ובמכרזים המיועדים ליוצאי אתיופיה הממוצע נותר ללא שינוי.

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

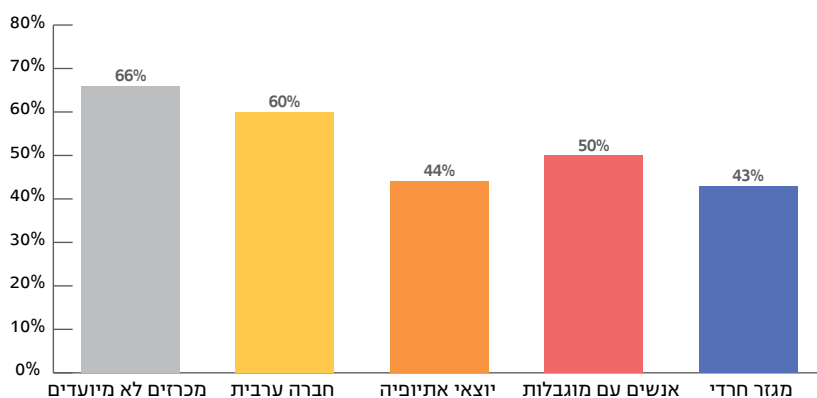


חלוקה מגדרית של מועמדים במכרזים מיועדים לפי אוכלוסיות בשנת 2021

- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים לחברה הערבית, 41% מועמדות הן של מועמדות נשים לעומת 59% מועמדות של גברים, החלוקה המגדרית של החברה הערבית בשירות המדינה דומה והינה 45% נשים ו-55% גברים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים ליוצאי אתיופיה, 40% מועמדות הן של נשים לעומת 60% מועמדות של גברים, החלוקה המגדרית של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה הפוכה והינה 62% נשים ו-38% גברים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים לאנשים עם מוגבלות, 36% מועמדות הן של נשים לעומת 64% מועמדות של גברים, החלוקה המגדרית של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה הפוכה והינה 65% נשים ו-35% גברים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים המיועדים למגזר החרדי, 62% מועמדות הן של נשים לעומת 38% מועמדות של גברים, החלוקה המגדרית של המגזר החרדי בשירות המדינה דומה והינה 60% נשים ו-40% גברים.
- מתוך כלל המועמדות במכרזים שאינם מיועדים, 55% מועמדות הן של נשים לעומת 45% מועמדות של גברים. החלוקה המגדרית בשירות המדינה מעט שונה והינה 63% נשים ו-37% גברים.

ד. שיעור עומדים בתנאי הסף במכרזים מיועדים

אחוז עומדים בתנאי סף
במכרזים מיועדים בשנת 2021



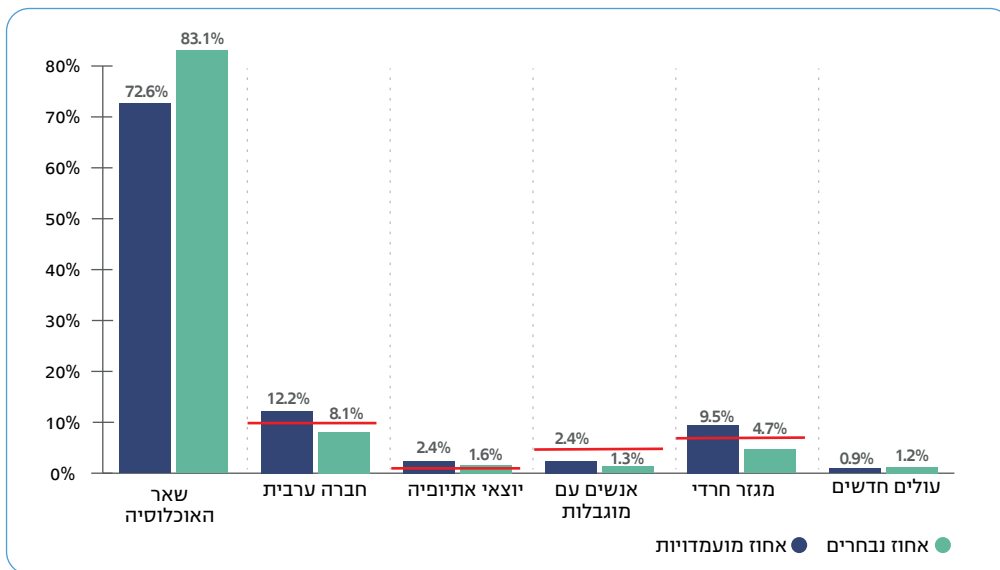
- במכרזים המיועדים, שיעורי העומדים בתנאי הסף נמוכים משיעור העומדים בתנאי הסף במכרזים לאוכלוסייה הכללית. יש לציין כי שיעור העמידה בתנאי הסף של יוצאי אתיופיה, קפץ בשנה האחרונה ב-9% לעומת 2020, בעוד ששיעור העמידה בתנאי הסף של המגזר החרדי צנח ב-21% בשנה האחרונה.

ה. נתוני ייצוג במכרזים שאינם מיועדים

- ב-2021 פורסמו 6,803 מכרזים לכלל האוכלוסייה, אליהם הוגשו 131,677 מועמדות.
- 27.4% מהמועמדות למכרזים שאינם מיועדים שפורסמו בשנת 2021 הן של מועמדים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה דומה לנתון המקביל לשנת 2020, שעמד על 27.8%.
- בשנת 2021, 7,720 מכרזים שאינם מיועדים נסגרו לאחר שנבחרו במסגרתם מועמדים. במכרזים אלו נבחרו 9,144 אנשים.
- 16.9% מכלל הנבחרים במכרזים שאינם מיועדים הם אנשים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. נתון זה גבוה מהנתון המקביל לשנת 2020, שעמד על 15.1%.

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

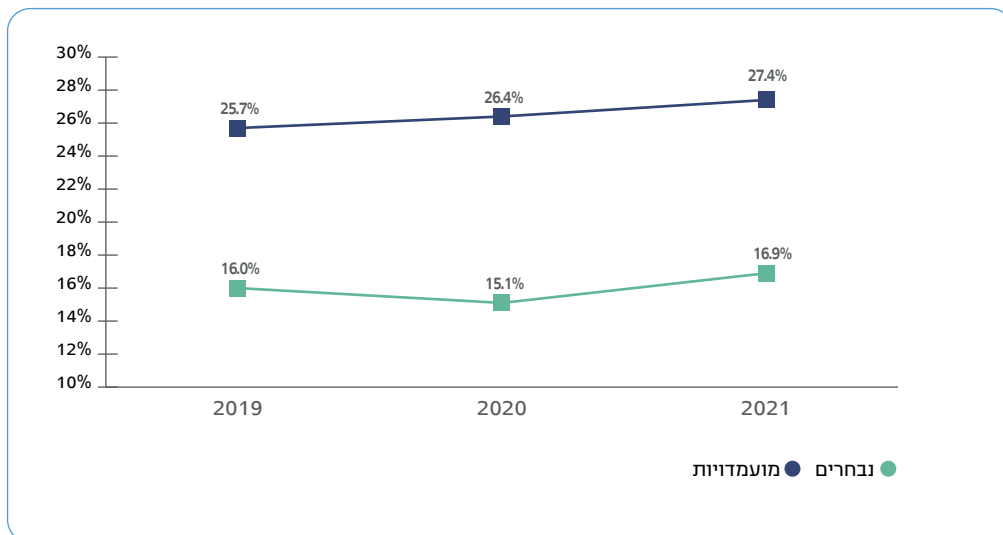
שיעורי ייצוג לכל אוכלוסייה
בקרב מועמדים ונבחרים
במכרזים שאינם מיועדים בשנת
2021



- מתוך כלל המועמדים במכרזים כלליים שפורסמו בשנת 2021:
- שיעור המועמדים מהחברה הערבית הינו 12.2% (16029 מועמדות).
- שיעור המועמדים יוצאי אתיופיה הינו 2.4% (3208 מועמדות).
- שיעור המועמדים עם מוגבלות הינו 2.4% (3193 מועמדות).
- שיעור המועמדים מהמגזר החרדי הינו 9.5% (12520 מועמדות).
- שיעור המועמדים שהנם עולים חדשים הינו 0.9% (1167 מועמדות).
- שיעור המועמדים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 72.6%.
- מתוך כלל הנבחרים במכרזים כלליים שנסגרו ואוישו בשנת 2021:
- שיעור הנבחרים מהחברה הערבית הינו 8.1% (742 נבחרים).
- שיעור הנבחרים יוצאי אתיופיה הוא 1.6% (146 נבחרים).
- שיעור הנבחרים עם מוגבלות הינו 1.3% (118 נבחרים).
- שיעור הנבחרים מהמגזר החרדי הינו 4.7% (431 נבחרים).
- שיעור הנבחרים שהנם עולים חדשים הינו 1.2% (108 נבחרים).
- שיעור הנבחרים שאינם משתייכים לאוכלוסיות הגיוון הינו 83.1%.

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

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 בשנים האחרונות 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.



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.

פרק ד'

מנהיגות בשירות המדינה²⁴



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. הדגש בפרק זה הוא על תכנית צוערים לשירות המדינה כיוון שתכניות המנהיגות האחרות לא נפתחו בשנת 2021.

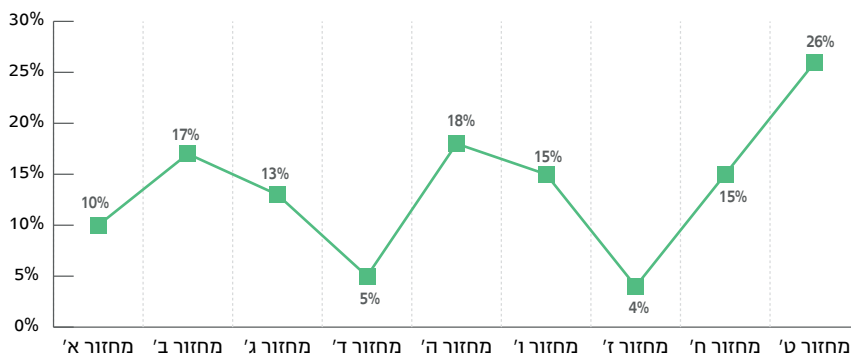
1. תכנית צוערים לשירות המדינה

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

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

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

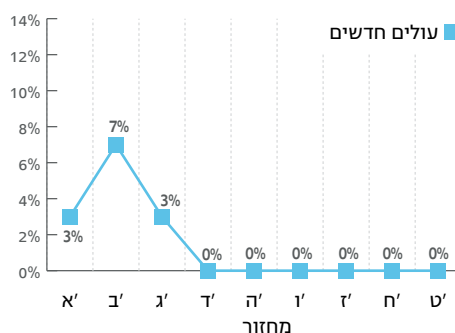
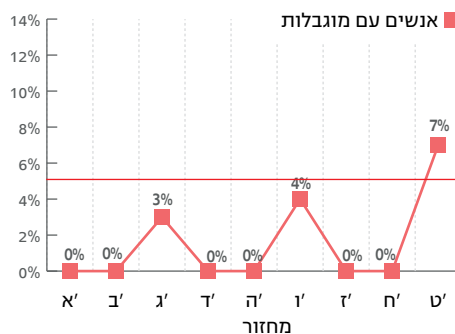
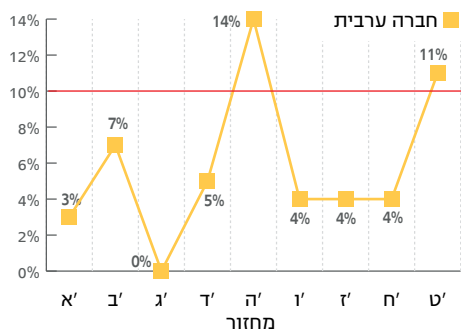
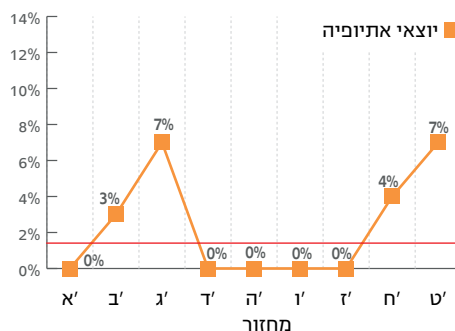
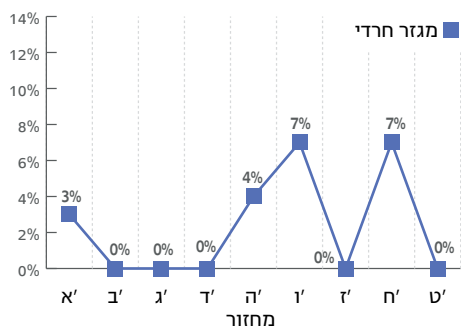
אגף צוערים לשירות המדינה בנציבות שירות המדינה מנהל את התכנית אשר הפעילה שמונה²⁵ מחזורים. לתכנית 221 בוגרים וכן עוד 27 צוערים שטרם סיימו את הכשרתם (כ-30-27 בוגרים בכל מחזור). משנת 2020 מתכננת הכשרת הצוערים נמשכת חמש וחצי שנים, בהן שנה וחצי הכשרה ועוד 4 שנות השמה בצמתי השפעה בשירות המדינה.



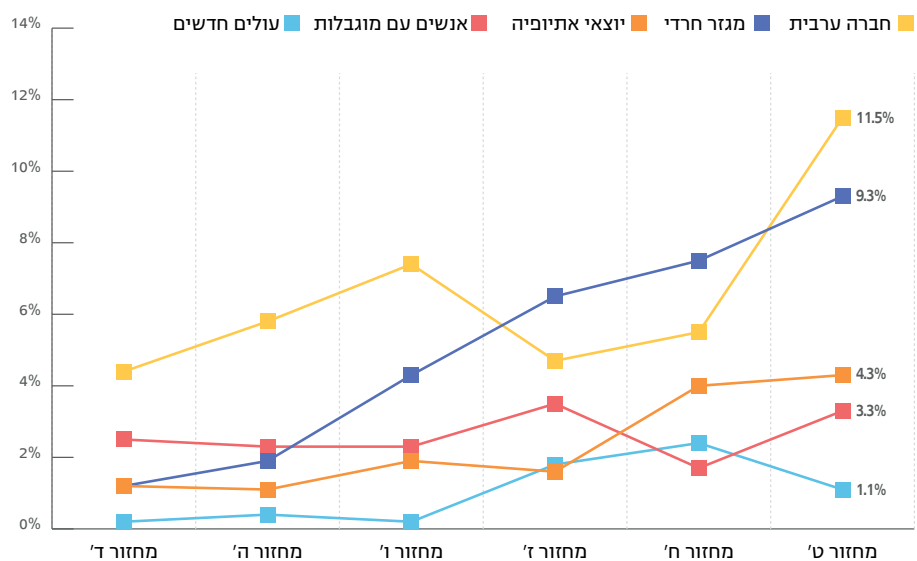
מגמת ייצוג כללי של אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בכלל מחזורי תכנית "צוערים לשירות המדינה"

- מחזור ט' הגיע לאחוזי הייצוג הגבוהים ביותר מכלל המחזורים של התכנית עד כה. 26% מן הצוערים במחזור ט' שייכים לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.
- יחד עם זאת, במחזור ט' אין ייצוג למגזר החרדי ולעולים חדשים כלל, כפי שניתן ללמוד מן הגרפים המציגים את אחוז המשתתפים בכל מחזור בחלוקה לאוכלוסיות השונות:

אחוז המשתתפים מכל
אוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם
במחזורי תכנית "צוערים
לשירות המדינה"



שיעור המועמדים מכל
אוכלוסייה במחזורי ד'-ט' של
תכנית צוערים לשירות המדינה



- ניתן לראות מגמה של עלייה באחוז המועמדים מהמגזר החרדי, מהחברה הערבית ויוצאי אתיופיה. זאת בעוד מהנתונים על מועמדים עם מוגבלות ומועמדים שהנם עולים חדשים, לא עולה מגמה ברורה במחזורי ד' עד ט'.

- הפער הגדול ביותר בין שיעור המועמדים לשיעור הצוערים מתקיים במגזר החרדי, שם למרות הנתון של 9.3% מועמדים, אף מועמד לא נבחר לתכנית. פער זה נובע מחסמים בשלבי המיון לתכנית. נושא זה נבחן לעומק כחלק מהמהלך הכללי לקידום הגיוון בתכנית הצוערים.

אגף בכיר צוערים נוקט בפעולות שונות להעלאת שיעורי המועמדים מאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לתכנית ובכך להגדיל את שיעור הייצוג של צוערים מאוכלוסיות אלו. בשנת 2021 בשיתוף עם אגף בכיר עתודות לישראל, מוקדו 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.

2. המדרשה הלאומית

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

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

במדרשה מתקיימות שתי תכניות אשר לא נפתחו בשנת 2021, ועל כן לא יוצגו עבורן נתונים בדו"ח זה (נתוני שנת 2020 פורסמו בדו"ח הקודם).

חלק ב' מדד הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה



מדד הגיוון התעסוקתי 2021

מתווה מתודולוגי למדד גיוון תעסוקתי

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

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

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

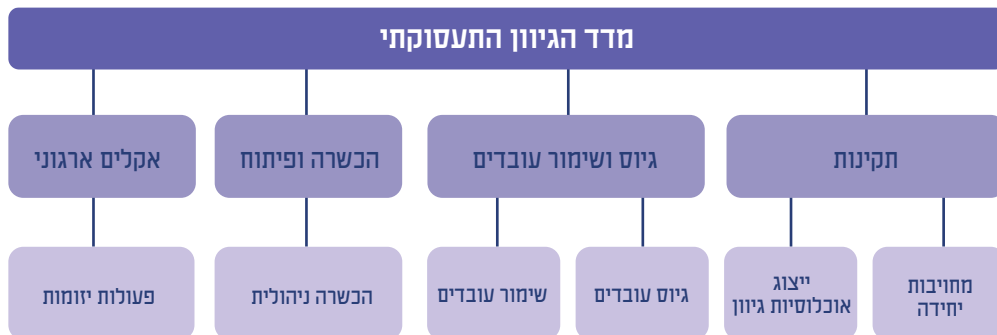
מטרת המדיניות הינה הבטחת הזדמנויות שוות לאוכלוסיות מרקע מגוון והטמעתן כחלק מרכזי בהון האנושי בשירות המדינה.

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

המדד הינו אגרטיבי בעל מספר רמות היררכיה, להערכת רמת הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה, ומשקלל רכיבים שונים המשקפים את אופן השתלבותם של עובדים 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

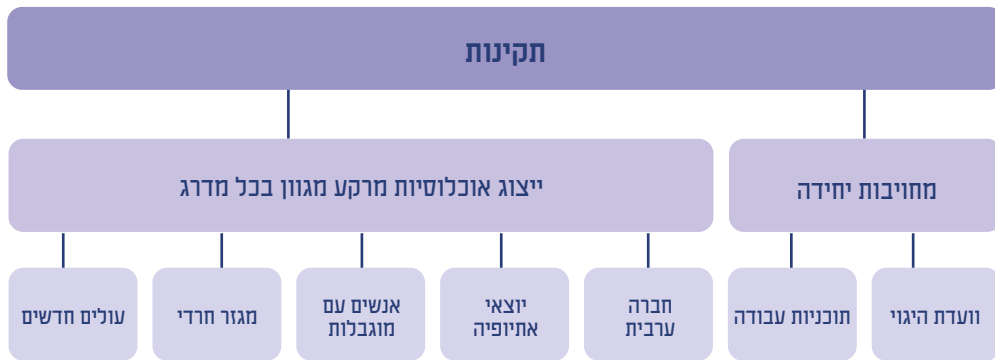


מדד הגיוון התעסוקתי מורכב מארבעה מדדי משנה:

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

א. מדד תקינות:

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

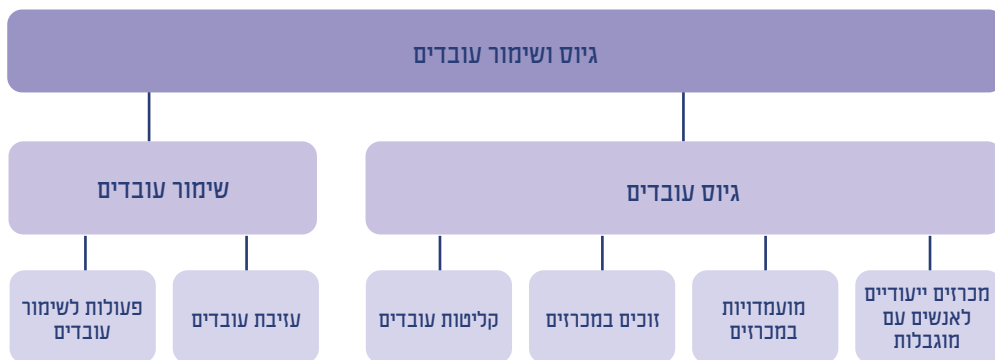


1.א. מחויבות יחידה – התכנסותן של וועדות היגוי ותוכניות עבודה שנתיות ואיכותן.

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

ב. מדד גיוס ושימור עובדים:

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



1.ב. גיוס עובדים

- 1. מכרזים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות** מסך המכרזים המתפרסמים בהתאם לנומרה של 3%.
- 2. מועמדות מרקע מגוון** מכלל המועמדות בכל המכרזים השנתיים שהתפרסמו, בהתאם לשיעורם בגיל העבודה (חברה ערבית 20%, יוצאי אתיופיה 1.7%, אנשים עם מוגבלות 8%, מגזר חרדי²⁸ 9%, עולים חדשים²⁹ 3.9%).
- 3. זוכים בכלל המכרזים** מאוכלוסיות מרקע מגוון מכלל הזוכים בהתאם ליעדים הממשלתיים של אוכלוסיות מרקע מגוון.
- 4. קליטות עובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון** מכלל הקליטות במשרד בהתאם ליעדים הממשלתיים של אוכלוסיות מרקע מגוון. ההתמקדות הינה בשתי אוכלוסיות בכל משרד כפי שנקבע בדוח "תכנון וביצוע" השנתי.

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

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

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

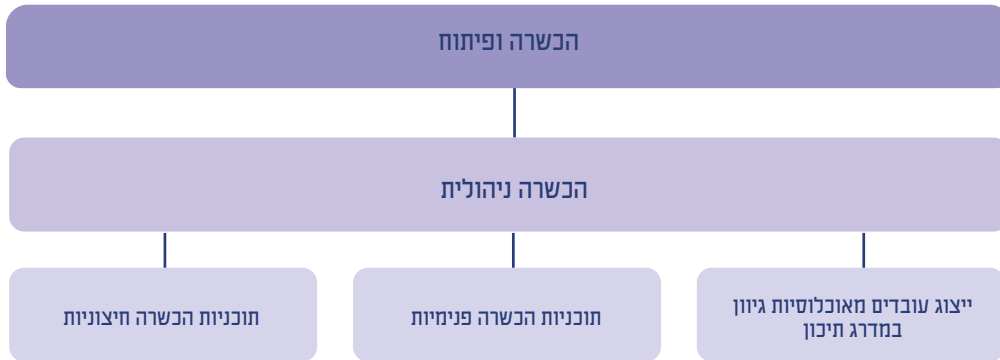
²⁹ הנורמה נקבעה בהתאם לשיעור עולים חדשים בגילי העבודה בהתאם לנתוני משרד העלייה והקליטה.

2.2. שימור עובדים

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

ג. מדד הכשרה ופיתוח:

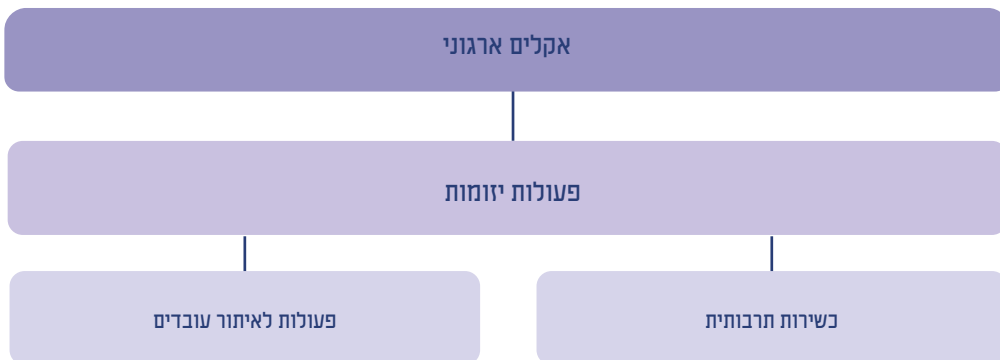
המדד מתייחס לבחינת קיומן של תוכניות הכשרה בתוך הארגון והשתתפותם של עובדים מרקע מגוון בהן. כמו כן, השתתפות העובדים מרקע מגוון בתוכניות הכשרה חיצוניות.



1. **ייצוג עובדים מאוכלוסיות מרקע מגוון במדרג תיכון** – עובדים במדרג תיכון המהווים אוכלוסייה פוטנציאלית לתוכניות ניהוליות בשירות המדינה.
2. **תוכניות הכשרה פנימיות** – בחינת קיום תוכניות הכשרה וייצוג עובדים מגוונים שהגישו מועמדות לתכניות (סעיף בונס עבור משרדים הקטנים מ- 500 עובדים).
3. **תוכניות הכשרה חיצוניות**³⁰ – בחינת ייצוג עובדים מרקע מגוון שהגישו לתוכניות הכשרה חיצוניות מסך פוטנציאל העובדים (עתודה, עמיתים, תכנית הכשרה 3).

ד. מדד אקלים ארגוני:

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



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

30 התוכניות החיצוניות הינן באחריות נציבות שירות המדינה. תכנית עתודה ועמיתים באחריות אגף מנהל הסגל הבכיר, תכנית הכשרה 3 טרם נקבעה

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 ונחת ע"י אגף הגיוון התעסוקתי בנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה, יחידות הסמך, מערכת הבריאות ומערכת החוץ והביטחון.

טבלת רכיבי המדד ומשקולות המדד

מדד משנה	רכיב	משקל במדד	משקל במדד הסופי	נורמה (תקן)
מדד גיוון תעסוקתי				
100%				
מדד תקינות				
35%				
מחויבות	וועדת היגוי	9%	3.15%	3 נק'
יחידה	תכניות עבודה	21%	7.35%	3 נק'
אוכלוסיית הגיוון	ייצוג אוכלוסייה בכל מדרג	= 70% 14% לכל אוכלוסייה	24.5%	יעד ממשלתי
מדד גיוס ושימור עובדים				
100%				
גיוס עובדים	מכרזים ייעודיים (אנשים עם מוגבלות)	5%	1%	3%
	מועמדים במרכזים (כולל מכרזים ייעודיים)	20%	4%	שיעורם בגיל העבודה
	זוכים במכרזים	5%	1%	יעד ממשלתי
	קליטות עובדים (מיקוד בשתי אוכלוסיות)	20%	4%	יעד ממשלתי
שימור עובדים	עזיבת עובדים	25%	5%	אחוז העוזבים באוכלוסייה כללית
	פעולות לשימור עובדים	25%	5%	2 נק'
מדד הכשרה ופיתוח				
100%				
הכשרה ניהולית	ייצוג עובדים במדרג תיכון	50%	7.5%	יעד ממשלתי
	תכניות הכשרה פנימיות	25%	3.75%	1 נק'
	תכניות הכשרה חיצונית	25%	3.75%	אחוז משתתפים מפוטנציאל
מדד אקלים ארגוני				
100%				
פעולות יוזמות	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 מהממצאים, ומאבני הדרך לשיפור מתמיד.
2. נתונים אלו עובדו ממערכת מרכז"ה/ מהו"ת כפי שהוקלדו על ידי יחידות משאבי אנוש במשרד. ככל שימצאו נתונים שאינם עדכניים, באחריות הסמנכ"ל/ית להון אנושי/ מנהל/ת אדמיניסטרטיבי לוודא עדכון הנתונים הנכונים במערכות הרלוונטיות כפי שמפורט בסעיף שמפרט את מקורות המידע מהם נלקחו הנתונים.

5. הערכת ביצועים

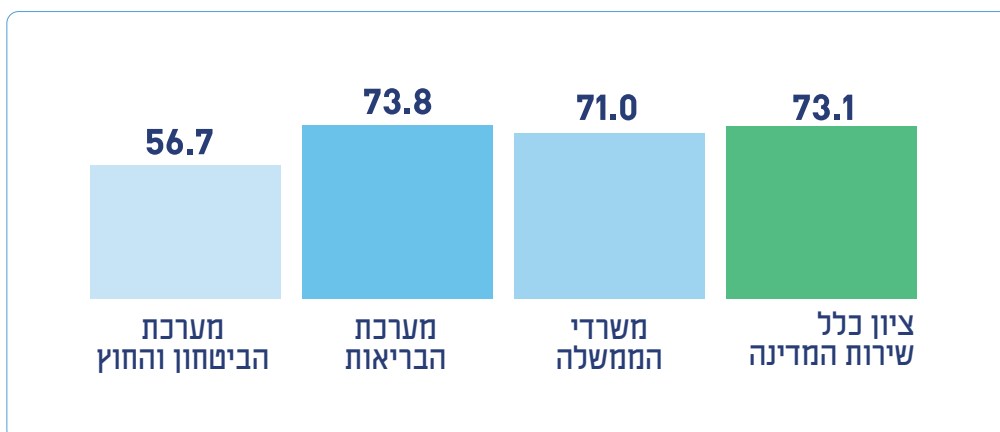
ציון	הערכת ביצוע
75-100	ניכר שהנכם מייחסים חשיבות רבה לנושא זה, וממצאי המדד בכללותו בארגונכם בהחלט ברמה ראויה ועל כך הערכתנו על המאמצים שאתם מובילים לקידום הגיוון והייצוג. אנו מצפים כי תמשיכו במאמץ זה בכל המישורים ובכל הרבדים.
50-75	מניתוח ממצאי המדד בכללותו בארגונכם ניכר כי הישגיכם ברמה טובה עד בינונית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

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 2021

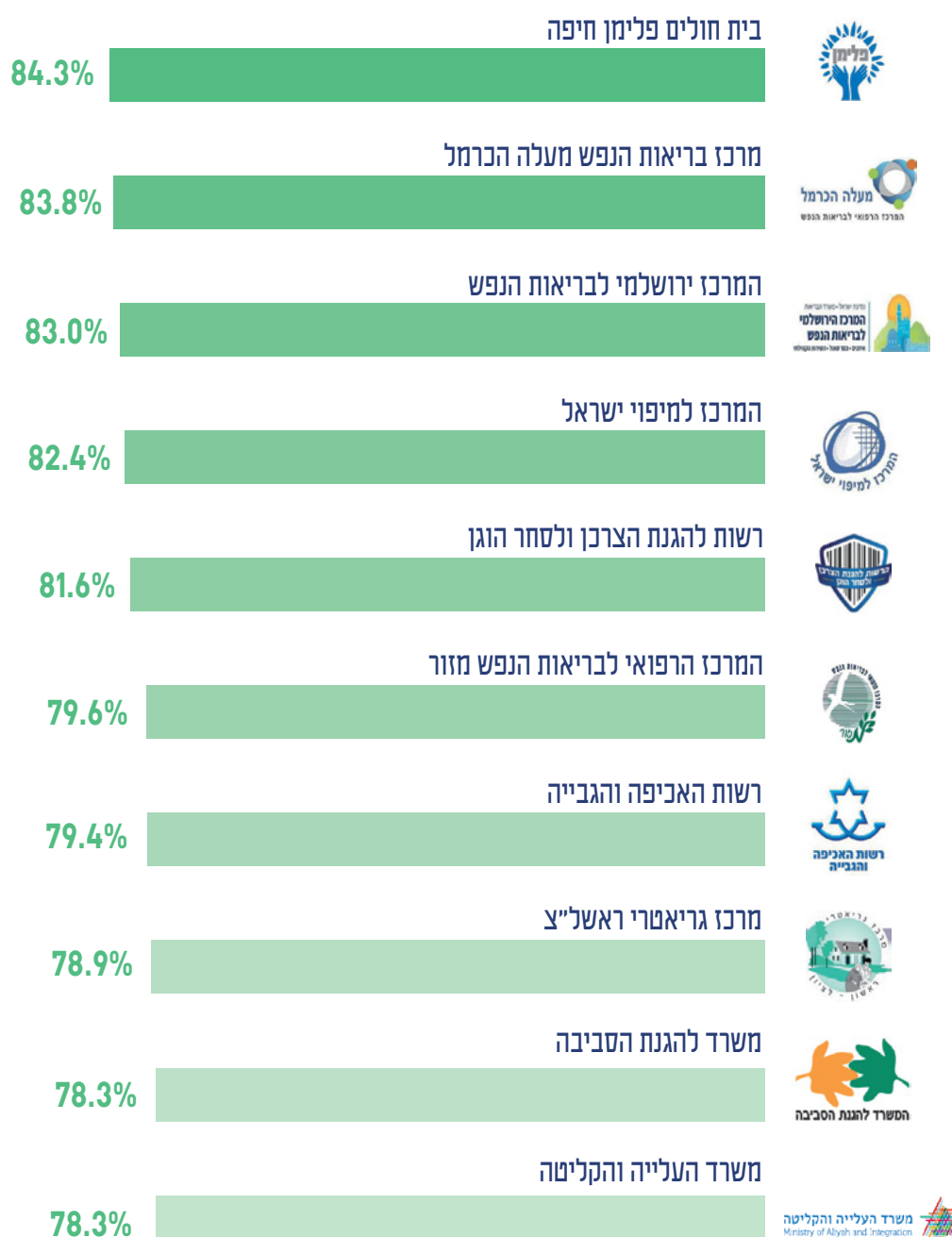
מדד הגיוון התעסוקתי פותח בשיתוף של אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי והאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה, מטרה לשקף תמונת מצב שנתית של הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה ובכל יחידה.

ציוני המדד לשנת 2021



עשרת יחידות שירות המדינה המובילות:

רשימת יחידות שירות המדינה עם הציונים הגבוהים בשנת 2021, והינן ראויות לשבח:



*את רשימת מדד הגיוון התעסוקתי 2021 המלאה לפי מערכות ויחידות שירות המדינה ניתן לראות בנספח ב'.

סיכום הדו"ח

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

דו"ח הגיוון והייצוג לשנת 2021 הציג מגמה חיובית ביחס לייצוג החברה הערבית, יוצאי אתיופיה והמגזר החרדי. ביחס לייצוג עובדים עם מוגבלות נמשכה גם השנה מגמת הירידה. ייצוגם של העולים החדשים נותר ללא שינוי.

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

הדו"ח שיקף את הדגש והמאמצים שהאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה מוביל בכדי ליצור הון אנושי מגוון ואיכותי בדרגים המקצועיים והבכירים ובכלל הדירוגים והתחומים. מהלך זה הינו ארוך, מתמשך ובעל עלויות ומורדות. אחוזי הייצוג בדרגי הביניים ובכלל הדירוגים והתחומים הינם התשתית להגדלת אחוזי הייצוג בדרגים בכירים יותר שמשמעותה הגדלת אחוזי הייצוג בשולחנות מקבלי ההחלטות. בחינת המגמות ב-4 השנים האחרונות הראתה כי ככלל, אחוזי הייצוג של כל אוכלוסייה בכל אחד מן המדרגים נמצאים בעלייה, הודות למאמצים המשותפים שהושקעו בנושא. זהו נתון חיובי אך עדיין במקרים רבים הנתון לא מגיע לכדי עמידה ביעד הייצוג ואף רחוק מכך. בכדי להשיג מטרה זו, יש להמשיך בפעולות לשימור וקידום עובדים, ולהמשיך ללמוד מהם החסמים הקיימים במערכות הממשלתיות תוך בחינת פתרונות להסרתם.

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

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

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

נספחים



נספח א'

שיעור העמידה ביעדי הייצוג הממשלתיים ביחידות שירות המדינה³¹

מיניסטריון	יחידת שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	מגזר חרדי - אחוז גיוסים	עולים חדשים
בריאות	ב. הנפש באר-שבע	15.1%	5.1%	רמה בינונית	2.9%	3.9%
בריאות	בית חולים אברבנאל	11.8%	10.6%	אי עמידה	3.0%	2.8%
בריאות	בית חולים באר יעקב - נס ציונה	5.9%	7.5%	רמה בינונית	0.0%	2.0%
בריאות	בית חולים הלל יפה חדרה	26.4%	2.6%	רמה בינונית	0.0%	0.7%
בריאות	בית חולים זיו צפת	39.2%	1.1%	רמה בינונית	0.5%	0.6%
בריאות	בית חולים ע"ש א. וולפסון	11.1%	10.4%	רמה נמוכה	0.3%	3.1%
בריאות	בית חולים פלימן חיפה	44.3%	3.4%	רמה נמוכה	4.8%	1.1%
בריאות	בית חולים רמב"ם חיפה	30.6%	3.2%	רמה בינונית	0.4%	2.2%
בריאות	בית חולים שמואל הרופא	11.3%	16.7%	רמה בינונית	3.8%	3.3%
בריאות	בית חולים שער מנשה	26.9%	0.9%	רמה נמוכה	0.0%	1.7%
שירותי דת	בתי דין רבניים	0.0%	1.1%	עמידה מלאה	53.3%	0.0%
ראש הממשלה	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	5.8%	1.2%	עמידה מלאה	6.4%	0.7%
אוצר	המדפיס הממשלתי	4.8%	1.6%	לא נמסרו נתונים	36.4%	0.0%
ראש הממשלה	המועצה לביטחון לאומי	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אנרגיה	המכון הגיאולוגי	3.4%	1.7%	אי עמידה	5.6%	0.0%
בריאות	המרכז הרפואי לגליל	36.0%	0.3%	רמה נמוכה	0.0%	2.4%
בריאות	המרכז הרפואי שמיר	12.0%	7.7%	לא נמסרו נתונים	0.2%	2.6%
בינוי ושיכון	המרכז למיפוי ישראל	7.6%	1.9%	עמידה מלאה	0.0%	4.3%
ראש הממשלה	המשרד לחיזוק וקידום קהילתי	10.0%	4.3%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
שירותי דת	המשרד לשירותי דת	0.0%	4.0%	אי עמידה	22.2%	0.0%
משפטים	הנהלת בתי המשפט	3.8%	1.2%	רמה נמוכה	3.5%	0.1%
שירותי דת	הרבנות הראשית	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	81.8%	0.0%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

31 נתוני אנשים עם מוגבלות בנספח זה מבוססים על נתוני ביטוח לאומי לשנת 2020. ראו הבהרה בפרק העוסק בנתוני אנשים עם מוגבלות.

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מיניסטריון	יחידת שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	מגזר חרדי - אחוז גיוסים	עולים חדשים
בטחון פנים	הרשות הארצית לכבאות והצלה	9.8%	3.1%	רמה נמוכה	0.0%	0.2%
אנרגיה	הרשות הממשלתית למים ולביוב	5.2%	1.9%	רמה נמוכה	12.9%	0.5%
אוצר	הרשות לאכיפה במקרקעין	2.6%	3.5%	עמידה מלאה	0.0%	0.0%
אוצר	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן	4.1%	2.7%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
פנים	הרשות להתחדשות עירונית	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אוצר	הרשות לשוק ההון	7.2%	2.1%	רמה בינונית	0.0%	0.5%
תחבורה	השירות המטאורולוגי	5.8%	1.4%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
חקלאות	השירותים הווטרינריים	8.9%	3.5%	עמידה מלאה	0.0%	1.9%
מדע ותרבות	חדשנות מדע וטכנו' תרבות וספורט	8.5%	2.4%	לא נמסרו נתונים	7.3%	0.4%
בריאות	לשכת הבריאות אשקלון	0.0%	4.7%	לא נמסרו נתונים	המשרד לא ביצע גיוסים כלל	1.0%
בריאות	לשכת הבריאות ירושלים	8.2%	2.4%	רמה בינונית	10.0%	1.0%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז הדרום	16.3%	0.6%	רמה בינונית	0.0%	0.3%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז המרכז	7.6%	3.6%	רמה נמוכה	3.6%	0.2%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז הצפון	56.2%	1.2%	רמה נמוכה	2.9%	0.4%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז חיפה	24.8%	2.0%	רמה בינונית	0.0%	1.0%
בריאות	לשכת הבריאות מחוז תל-אביב	0.8%	1.6%	עמידה מלאה	4.5%	1.6%
מדע ותרבות	לשכת הפרסום הממשלתית	6.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
בריאות	מגריאטרי ע"ש שוהם	30.2%	4.7%	רמה נמוכה	0.0%	0.7%
חקלאות	מינהל המחקר החקלאי	5.4%	1.1%	רמה בינונית	1.1%	1.1%
תחבורה	מכון לבטיחות בדרכים	2.4%	0.0%	לא נמסרו נתונים	המשרד לא ביצע גיוסים כלל	0.0%
אוצר	מנהל התכנון	2.4%	0.8%	רמה נמוכה	13.9%	0.5%
חינוך	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ	9.3%	2.0%	רמה בינונית	8.0%	0.0%
בריאות	מע. בריה"צ ת"א	4.8%	3.2%	לא נמסרו נתונים	0.0%	1.6%
בריאות	מעבדות ברה"צ י-ם	2.4%	2.4%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
ראש הממשלה	מערך הדיגיטל הלאומי	0.0%	2.2%	לא נמסרו נתונים	המשרד לא ביצע גיוסים כלל	0.0%
ראש הממשלה	מערך הסייבר הלאומי	0.0%	1.2%	רמה נמוכה	11.1%	0.0%
בריאות	מרכז בריאות הנפש יפו	3.0%	0.7%	רמה נמוכה	0.0%	0.7%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מיניסטריון	יחידת שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	מגזר חרדי - אחוז גיוסים	עולים חדשים
בריאות	מרכז גריאטרי דורות נתניה	20.5%	14.1%	לא נמסרו נתונים	2.0%	2.3%
בריאות	מרכז גריאטרי ראשל"צ	1.5%	11.9%	רמה בינונית	0.0%	0.0%
ראש הממשלה	מרכז ההסברה	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	המשרד לא ביצע גיוסים כלל	0.0%
בריאות	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור	23.4%	0.2%	רמה בינונית	2.6%	1.7%
בריאות	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש	22.2%	1.4%	רמה נמוכה	8.5%	1.9%
בריאות	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	16.5%	3.9%	רמה נמוכה	2.2%	2.4%
בריאות	מרכז רפואי "לב השרון"	21.2%	5.2%	רמה נמוכה	0.0%	0.7%
בריאות	מרכז רפואי ברזילי אשקלון	7.5%	6.9%	רמה נמוכה	1.2%	5.4%
בריאות	מרכז רפואי ע"ש ברוך פדה-פוריה	42.5%	0.6%	רמה נמוכה	0.5%	0.9%
בריאות	מרכז רפואי שיבא תל-השומר	14.1%	6.6%	רמה נמוכה	0.0%	2.7%
אוצר	משרד האוצר	4.1%	1.1%	רמה נמוכה	1.8%	0.1%
אנרגיה	משרד האנרגיה	5.1%	2.0%	רמה נמוכה	12.0%	0.0%
בינוי ושיכון	משרד הבינוי והשיכון	5.1%	2.6%	עמידה מלאה	5.1%	0.2%
בריאות	משרד הבריאות	3.3%	1.4%	רמה בינונית	2.3%	0.5%
ראש הממשלה	משרד ההתיישבות	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	המשרד לא ביצע גיוסים כלל	0.0%
חוץ	משרד החוץ	2.6%	1.0%	רמה נמוכה	0.0%	1.0%
חינוך	משרד החינוך	8.8%	1.1%	רמה נמוכה	6.2%	0.0%
חקלאות	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	10.9%	2.1%	רמה בינונית	3.4%	0.2%
כלכלה	משרד הכלכלה	4.2%	2.0%	רמה בינונית	3.4%	0.7%
עבודה ורווחה	משרד הכלכלה - זרוע העבודה	7.7%	1.2%	לא נמסרו נתונים	3.2%	0.2%
משפטים	משרד המשפטים	9.7%	2.2%	רמה בינונית	4.5%	0.4%
עלייה וקליטה	משרד העלייה והקליטה	1.2%	6.7%	רמה נמוכה	11.6%	5.7%
פנים	משרד הפנים	48.4%	0.9%	עמידה מלאה	6.9%	0.3%
תחבורה	משרד התחבורה-נמל חדרה	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	המשרד לא ביצע גיוסים כלל	0.0%
תחבורה	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים	8.8%	0.9%	עמידה מלאה	3.7%	0.3%
תיירות	משרד התיירות	6.0%	1.0%	עמידה מלאה	4.7%	1.5%
ראש הממשלה	משרד התפוצות	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%

- עמידה מלאה
- אי עמידה בינונית
- רחוקים מהיעד

מיניסטריון	יחידת שירות המדינה	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	מגזר חרדי - אחוז גיוסים	עולים חדשים
תקשורת	משרד התקשורת	5.9%	1.3%	רמה נמוכה	20.8%	0.0%
ראש הממשלה	משרד ירושלים ומורשת	0.0%	3.8%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
בטחון פנים	משרד לבטחון הפנים	2.1%	2.1%	רמה בינונית	1.7%	0.0%
הגנת הסביבה	משרד להגנת הסביבה	7.1%	2.1%	עמידה מלאה	12.5%	0.3%
ראש הממשלה	משרד למודיעין	3.8%	3.8%	לא נמסרו נתונים	10.0%	0.0%
ראש הממשלה	משרד לנושאים אסטרטגיים	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	4.3%
שוויון חברתי	משרד לשוויון חברתי	10.7%	1.6%	רמה בינונית	3.2%	0.0%
ראש הממשלה	משרד לשיתוף פעולה אזורי	29.0%	3.2%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
ראש הממשלה	משרד ראש ממשלה	1.6%	1.9%	רמה נמוכה	6.8%	0.2%
ראש הממשלה	נציבות שירות המדינה	3.4%	3.4%	לא נמסרו נתונים	5.1%	0.0%
ראש הממשלה	נתיב	0.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	1.3%
עבודה ורווחה	משרד הרווחה והביטחון החברתי	13.5%	4.4%	רמה בינונית	3.0%	0.1%
פיתוח הפריפריה, הנגב והגליל	פיתוח הפריפריה, הנגב והגליל	3.5%	3.5%	לא נמסרו נתונים	6.3%	0.0%
בריאות	רפואה משפטית אבו-כביר	1.9%	1.9%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
פנים	רשות האוכלוסין וההגירה	7.6%	3.0%	רמה בינונית	3.3%	0.3%
משפטים	רשות האכיפה והגבייה	5.5%	2.2%	רמה נמוכה	4.4%	0.0%
חקלאות	רשות הבדואים	4.0%	0.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אנרגיה	רשות החשמל	6.9%	4.2%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
אוצר	רשות המסים בישראל	3.0%	3.0%	לא נמסרו נתונים	0.0%	1.0%
אוצר	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ	5.5%	1.7%	רמה בינונית	2.8%	0.0%
אוצר	רשות המסים בישראל - מס הכנסה	10.6%	1.9%	עמידה מלאה	2.3%	0.3%
חקלאות	רשות השירות הלאומי האזרחי	5.9%	2.9%	לא נמסרו נתונים	0.0%	0.0%
כלכלה	רשות התחרות	5.4%	1.6%	רמה נמוכה	0.0%	1.6%
תחבורה	רשות התעופה האזרחית	1.7%	0.8%	אי עמידה	0.0%	0.0%
חינוך	שירות ההדרכה והמקצוע	9.1%	1.7%	עמידה מלאה	0.0%	0.0%
אוצר	שירות עיבודים ממוחשבים	1.3%	0.8%	עמידה מלאה	50.0%	0.0%

נספח ב'

טבלת ציוני מדד הגיוון התעסוקתי 2021 של כלל היחידות בשירות המדינה

משרד	שם משרד	מערכת	ציון סופי
2430	בית חולים פלימן חיפה	מערכת הבריאות	84.3
2442	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	מערכת הבריאות	83.8
2451	מרכז ירושלמי לבריאות הנפש	מערכת הבריאות	83.0
3630	המרכז למיפוי ישראל	משרדי ממשלה	82.4
1320	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן	משרדי ממשלה	81.6
2440	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור	מערכת הבריאות	79.6
1680	רשות האכיפה והגבייה	משרדי ממשלה	79.4
2435	מרכז גריאטרי ראשל"צ	מערכת הבריאות	78.9
2600	משרד להגנת הסביבה	משרדי ממשלה	78.3
3900	משרד העלייה והקליטה	משרדי ממשלה	78.3
1300	משרד הכלכלה	משרדי ממשלה	77.9
2420	מרכז רפואי ברזילי אשקלון	מערכת הבריאות	77.5
3700	משרד התיירות	משרדי ממשלה	77.1
2419	בית חולים אסף הרופא	מערכת הבריאות	76.9
490	נציבות שירות המדינה	משרדי ממשלה	76.9
1310	רשות התחרות	משרדי ממשלה	76.6
810	בתי דין רבניים	משרדי ממשלה	76.1
418	המשרד לשירותי דת	משרדי ממשלה	76.1
560	רשות המסים בישראל - מס הכנסה	משרדי ממשלה	75.8
3600	משרד הבינוי והשיכון	משרדי ממשלה	75.7
1030	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנ	משרדי ממשלה	75.5
8500	משרד התקשורת	משרדי ממשלה	75.5
570	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ	משרדי ממשלה	75.1
1000	משרד החינוך	משרדי ממשלה	74.7
2413	בית חולים רמב"ם חיפה	מערכת הבריאות	74.6
2417	מרכז רפואי שיבא תל-השומר	מערכת הבריאות	74.6
400	משרד ראש ממשלה	משרדי ממשלה	74.5
2434	בית חולים שמואל הרופא	מערכת הבריאות	73.9
550	המדפיס הממשלתי	משרדי ממשלה	73.8
2454	ב. הנפש באר-שבע	מערכת הבריאות	73.4
3400	משרד האנרגיה	משרדי ממשלה	73.2
620	משרד לשיתוף פעולה אזורי	משרדי ממשלה	72.8
2200	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים	משרדי ממשלה	72.8
2418	בית חולים ע"ש א. וולפסון	מערכת הבריאות	72.5
610	משרד לשיוויון חברתי	משרדי ממשלה	71.8
3500	רשות החשמל	משרדי ממשלה	70.9
1900	חדשנות מדע וטכנו' תרבות וספורט	משרדי ממשלה	70.8
640	רשות הבדואים	משרדי ממשלה	70.8
2000	משרד הפנים	משרדי ממשלה	70.5

משרד	שם משרד	מערכת	ציון סופי
1120	הרשות הממשלתית למים ולביוב	משרדי ממשלה	69.4
450	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	משרדי ממשלה	69.1
2412	המרכז הרפואי לגליל	מערכת הבריאות	68.9
2432	מרכז גריאטרי דורות נתניה	מערכת הבריאות	68.7
2410	בית חולים זיו צפת	מערכת הבריאות	68.5
2415	בית חולים הלל יפה חדרה	מערכת הבריאות	68.1
1910	הרשות לשוק ההון	משרדי ממשלה	68.1
2401	משרד הבריאות	מערכת הבריאות	68.1
2411	מרכז רפואי ע"ש ברוך פדה-פוריה	מערכת הבריאות	67.8
1156	מינהל המחקר החקלאי	משרדי ממשלה	67.6
820	הרבנות הראשית	משרדי ממשלה	66.8
510	שירות עיבודים ממוחשבים	משרדי ממשלה	66.6
3420	המכון הגיאולוגי	משרדי ממשלה	66.4
2446	בית חולים אברבנאל	מערכת הבריאות	66.0
470	רשות השירות הלאומי האזרחי	משרדי ממשלה	65.2
1670	הנהלת בתי המשפט	משרדי ממשלה	63.1
1600	משרד המשפטים	משרדי ממשלה	61.8
2443	בית חולים שער מנשה	מערכת הבריאות	60.7
700	משרד לבטחון הפנים	מערכת החוץ והביטחון	59.3
411	מערך הסייבר הלאומי	מערכת החוץ והביטחון	59.0
520	הרשות לאכיפה במקרקעין	משרדי ממשלה	58.8
1870	משרד הרווחה והביטחון החברתי	משרדי ממשלה	58.2
2444	מרכז רפואי "לב השרון"	מערכת הבריאות	57.0
555	מנהל התכנון	משרדי ממשלה	55.9
2020	רשות האוכלוסין וההגירה	משרדי ממשלה	55.8
403	פיתוח הפריפריה, הנגב והגליל	משרדי ממשלה	54.0
2431	מגריאטרי ע"ש שוהם	מערכת הבריאות	51.2
1110	השירותים הווטרינריים	משרדי ממשלה	50.5
2260	השירות המטאורולוגי	משרדי ממשלה	48.8
710	הרשות הארצית לכבאות והצלה	מערכת החוץ והביטחון	48.5
2448	בית חולים באר יעקב - נס ציונה	מערכת הבריאות	48.3
1860	משרד הכלכלה - זרוע העבודה	משרדי ממשלה	46.6
1100	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	משרדי ממשלה	45.8
1130	שירות ההדרכה והמקצוע	משרדי ממשלה	45.1
900	משרד החוץ	מערכת החוץ והביטחון	36.4
2240	רשות התעופה האזרחית	משרדי ממשלה	32.5
500	משרד האוצר	משרדי ממשלה	31.6
480	נתיב	מערכת החוץ והביטחון	31.3
420	לשכת הפרסום הממשלתית	משרדי ממשלה	23.7
410	המועצה לביטחון לאומי	מערכת החוץ והביטחון	-

נספח ג' הגדרות האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם

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

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

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

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

* אנשים עם מוגבלות משמעותית

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



