

יש לנו בעיה!

חוסר ייצוג הולם מונע סביבת עבודה שוויונית ומגוונת, מנציח סטריאוטיפים ודעות קדומות ופוגם בטיב השירות הניתן לאזרח. מיעוט המועמדים לשירות המדינה בקרב כל אחת מקבוצות האוכלוסייה הללו, מנציח את התרבות הארגונית שאינה מקבלת את האחר.

על פי חוק יש לתת ייצוג הולם לבני שני המינים, לאנשים עם מוגבלויות, לאוכלוסייה הערבית וליוצאי אתיופיה בכלל התפקידים שבשירות המדינה.



אנשים עם מוגבלויות נמצאים בתת ייצוג

2.2% מהמועסקים בשירות המדינה



יוצאי אתיופיה

ממוקמים נמוך בסולם הדרגות

- שגרירה אחת יוצאת אתיופיה
- רק 2 מנהלי אגפים (0.2%) ממוצא אתיופי



האוכלוסייה הערבית

ממוקמים נמוך בסולם הדרגות

- 46 עובדים ערביים בסגל הבכיר, מתוכם 8 נשים (21 ללא הדירוג המשפטי)
- 150 מנהלי אגפים, מתוכם 26 נשים

המטרות שעומדות בפנינו

- שינוי התרבות הארגונית כך שתתבסס על ערכי הגיוון התעסוקתי ושוויון ההזדמנויות
- הגעה לייצוג הולם לאוכלוסיות המוזכרות בחוק



שלושה אפיקים, פתרון אחד

- מרכזים את הטיפול בנציבות ומיישמים במשרדים
- מגדילים את מספר המועמדים לגיוס באמצעות גיוס אקטיבי והנגשה
- השקעה בהדרכות ובהטמעת המודעות לנושא במשרדים



מה יוצא לנו מזה?

- **ברמת הפרט:** שיפור השירות למועמד ולעובד; מתן הזדמנות שווה לכל אדם, ניפוח התדמית של שירות המדינה כ"מועדון סגור" למקורבים בלבד.
- **ברמת המשרדים:** הורדת הבירוקרטיה וייעול המכרזים שיובילו לקיצור בזמני גיוס כוח האדם.
- **ברמת שירות המדינה:** העלאת רמת האמון של כל המגזרים בממשל ובמוסדותיו. תדמית ציבורית טובה יותר של שירות המדינה. ניהול מרכזי של אגף שדואג לכלל האוכלוסיות - ייעול תהליכי העבודה.



עץ הדעת