

הכל על גיוס עובדים

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



Equal
Employment
Opportunities
Commission

مفوضيّة تكافؤ الفرص في العمل





תוכן עניינים

- דבר הנציבה
- יתרונות העסקה רב-גונית
- למה כדאי לי להסתייע בנציבות?
- 5 שלבים לגיוס והעסקה רב-גונית:
 1. ניסוח "תיאור תפקיד"
 2. ניסוח "כישורים לתפקיד"
 3. פרסום משרה פנויה
 4. ראיון עבודה/ מבחן מיון
 5. מיון ובחירת האדם הנכון לתפקיד
- מילון מושגים
- פרטי התקשרות

החברה הישראלית מכילה בתוכה ערב רב של אוכלוסיות ותרבויות, והינה בעלת דמוגרפיה משתנה. כתוצאה מכך, משתנה המציאות שאנו רגילים אליה ובעוד מספר לא רב של שנים האיזון בין החלקים השונים שמרכיבים את החברה הישראלית יהיה שונה, והאוכלוסיות המודרות היום יהוו חלק משמעותי וגדול יותר בחברה, ובהתאם, גם בשוק העבודה.

לאור זאת, חשוב שלא נתעלם מהפוטנציאל הטמון באוכלוסיות הללו, בייחוד במסגרת שוק העבודה. להעסקה ופיתוח של עובדים/ות ממגוון האוכלוסיות השונות בדרגים שונים במקום העבודה יתרונות רבים, ובכלל זה יצירת סביבת עבודה יעילה ורווחית יותר, ומשק אשר ממצה את מירב הפוטנציאל האנושי הטמון בו.

חוברת זו מופנית אליכם, המעסיקה/ומנהלת/משאבי האנוש. בפניכם/ן עומדים אתגרים רבים, בין אם בגיוס החומר האנושי הטוב ביותר, ובין אם בשיפור מתמיד של המוצרים והשירותים בעסק.

אני מאמינה, שכמעסיקה/ו/או כמנהלת/משאבי אנוש את/ה מבקש/ת לגייס לעבודה את האנשים הטובים ביותר, זאת בהסתמך על כישוריהם ויכולותיהם.

בידי נציבות השוויון הכלים לסייע על מנת לעצב ולייצר מדיניות גיוס אשר תקדם השגת מטרות אלו ותאפשר לך להגיע אל מגוון האוכלוסיות הקיימות בישראל, ועל ידי כך למצות את הפוטנציאל והכישורים הטמונים בהן לטובת מקום העבודה והחברה בכללותה.

מטרה זו ניתן להשיג בעזרת העסקה רב-גונית, תוך יצירת שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה בתעסוקה.

נציבות השוויון עומדת לרשותך ותשמח לסייע לך בייעוץ, והכוונה בפיתוח מדיניות גיוס המתמקדת במקצועיותם של העובדים והעובדות ובמתן ביטוי למגוון אוכלוסיות במקום העבודה.

בחוברת זו מפורטים 5 שלבים עיקריים, שיסייעו לך בדרך לפיתוח גיוס רב גוני, בתקווה ששיטה זו תביא להרחבת מגוון הכישרונות הקיים בחברתך.

נשמח לעמוד לרשותך,
ציונה קניג-יאיר, עו"ד
נציבה ארצית

יתרונות ההעסקה הרב גונית

להעסקה רב-גונית יתרונות רבים:

- מאפשרת את העסקת העובדים/ות המתאימים/ות ביותר מקרב כלל החברה.
- כלי לעידוד עובדים ועובדות איכותיים/ות לעבוד בחברה.
- מעודדת חדשנות ויצירתיות בקרב העובדים/ות ומונעת קיבעון מחשבתי.
- יוצרת סביבת עבודה פתוחה וגמישה, ומייצרת שביעות רצון בקרב העובדים/ות שמגיעים/ות לסביבה שנעים וכדאי לעבוד בה.
- מאפשרת לך להגיע אל מגוון רחב יותר של לקוחות וספקים/ות בשוק המקומי והגלובלי.
- משפרת את השירות שניתן להעניק לאוכלוסיות שונות.
- מעודדת את שיפור התחרותיות ויכולת ההתמודדות של עסקך עם שינויים.
- מסייעת להשיג את היעדים העסקיים המיידים ולהבטיח הצלחה לטווח הארוך.
- מסייעת לקידום שוויון הזדמנויות ולמניעת אפליה בתעסוקה לרבות העלויות הכרוכות באפליה והתמודדות עמה.

כיצד נציבות השוויון יכולה לסייע לך?

- בידי נציבות השוויון הידע והכלים שיוכלו לסייע לך לנצל את יתרונות ההעסקה הרב-גונית
- הנציבות תוכל להבהיר ולבאר לך את המשמעות של החובות והזכויות הקבועות בחוקי השוויון, אותם היא מוסמכת לאכוף.
- הנציבות תוכל לספק לך ייעוץ והכוונה :
- ביחס לפיתוח מדיניות גיוס והעסקה מקצועית ומגוונת של צוות העובדים/ות שלך.
- ביחס לנורמות ההתנהגות המצופות ממך על פי חוקי השוויון.
- כיצד להתמודד ולטפל בכל חשד לאפליה אסורה בעסקך.

5 שלבים בדרך לגיוס והעסקה רב גונית:

לקראת גיוס עובדים/ות:

קבע/י את המשימות והיעדים החיוניים לעסק בהתאם לצרכים והגדר/י את ציפיותיך להשגתם על ידי גיוס עובדים.

פעלי/י על פי 5 השלבים הבאים. שלבים אלה עשויים להקל עליך בבחירת המועמדים/ות המתאימים/ות, בגיוסם/ן ובהעסקתם/ן:

1. ניסוח "תיאור תפקיד"
2. ניסוח "כישורים לתפקיד"
3. פרסום משרה פנויה
4. ראיון עבודה/ מבחן מיון
5. מיון ובחירת האדם המתאים לתפקיד

שלב ראשון - ניסוח תיאור תפקיד:

- פיתוח וניסוח "תיאור תפקיד" (או מפרט עבודה) למשרה הפנויה, יאפשר לך להתמקד בדרישות ענייניות לביצוע התפקיד.
 - ניתן לכלול פרטים כגון: המשימות והציפיות הנדרשות במסגרת התפקיד, אחריות, כפיפות, דיווח, מומחיות אישית, ידע, מיומנויות, כישורים, וכיו"ב.
 - וודא/י שהדרישות בתיאור התפקיד אכן נדרשות למהות העבודה עצמה ואינן מהוות חסם כללי למגוון אוכלוסיות.
 - אם צוינו דרישות העלולות להתפרש כאפליה אסורה, יש לוודא כי הן אכן נדרשות מאופיו וממהותו של התפקיד, כנדרש בחוק.
- ניסוח תיאור תפקיד בצורה טובה, יאפשר לך בחירה ממוקדת ויעילה ויגדיל את מאגר המועמדים/ות הפוטנציאלי/ות הרלבנטיים לתפקיד.

שלב שני - ניסוח כישורים לתפקיד:

- הכישורים לתפקיד הנדרשים מהמועמד/ת משלימים את "תיאור התפקיד".
- חשוב להגדיר כישורים ניטראליים ועל יד כך לתת את ההזדמנות למועמדים/ות מתאימים/ות בעל/יות הידע, הניסיון, המיומנויות והכישרון לביצוע התפקיד.
- רצוי להימנע/י מהגדרת תכונות שיש קושי להגדיר אותן באופן חד משמעי, כגון: "בעל/ת חוש הומור", "דינאמי/ת" וכיו"ב.
- הימנע/י מציון כישורים שעלולים להוות דרישה מפלה, האסורה על פי חוק, כגון דרישה לאדם בוגר/ת, טוב/ת מראה וכו'.
- וודא/י כי הכישורים שהגדרת הם "חיוניים ונחוצים" לביצוע התפקיד.

שלב שלישי - פרסום משרה פנויה

- נסח/י מודעה מפורטת ומזמינה, בשפה פשוטה וברורה, ללא שימוש בדרישות או תנאים מפלים ומנוסחת כולה בלשון נקבה וזכר.
- היעזר/י בניסוחי "תיאור התפקיד" וה"כישורים לתפקיד" וציין/י את עיקריהם.
- ציין/י את הדרישות הרלוונטיות לתפקיד, כגון: מקום העבודה, אחריות ניהולית המצופה מהתפקיד, השכלה רלוונטית וכו'.
- השתמש/י ב"הצהרת כוונות" שהינה אמצעי מזמין וחשוב, לדוגמה: "אנו מעסיקים/ות המקדמים/ות שוויון הזדמנויות בעבודה ומזמינים/ות מועמדים/ות מכל חלקי האוכלוסייה..."
- מומלץ לפרסם את תאריך קיום הריאיון/ המבחן, תאריך קבלת תשובה וכו'.
- חקור/י את כל האופציות האפשריות לפרסום מרבי בקרב אוכלוסיות שונות, כולל בפורומים ציבוריים וארגונים ממשלתיים.
- פרסם/י באמצעי התקשורת שסייעו להגיע לכמה שיותר אוכלוסיות כגון: מדיה, אינטרנט, עיתונות, רשת ארגונים מקומיים, במטרה להגיע למגוון רחב של האוכלוסייה. רצוי לפרסם גם בכלי תקשורת המופנים לאוכלוסיות ושפות שונות.
- אם את/ה מסתייע/ת בחברות גיוס, וודא/י שהן מבצעות את הגיוס בהתאם למדיניות הטמעת שוויון ההזדמנויות בעבודה.

שלב ארבע - ראיון עבודה/מבחני מיון:

- על מנת להימנע מהטיות, כבר בשלב זה מומלץ לקבל החלטה על מיון המועמדים וזימונם לראיון על ידי צוות של יותר מאדם אחד.
- בכדי להימנע מהטיות במהלך הריאיון או המבחן, רצוי להחליט מראש, ביחד עם המנהלים/ות האחרים/ות בגיוס, על: משימות ושאלות אחידות שיישאלו בראיון/ מבחן.
- רצוי לוודא שהמבחנים עברו התאמה רב תרבותית ואינם מפלים.
- ודא/י כי המבחנים והשאלות הנשאלות קשורות ישירות להיבטים מקצועיים ומתאימים לכלל האוכלוסייה.
- השתמש/י בשאלות שאין בהן סימני אפליה אסורה [דוגמאות מובאות בהמשך].
- ודא/י כי המבחנים והשאלות מכוונות לזהות את המיומנויות, היכולות והניסיון של המועמד/ת בהתייחס ל"תיאור התפקיד". התייחס/י לכול המועמדים/ות באופן שוויוני. חשוב להתנהל באופן מקצועי, כדי למנוע מהמועמדים/ות חוסר נוחות.
- הקפד/י על ועדת מראיינים/ות הכוללת נציגים/ות המשתייכים/ות לקבוצות אוכלוסייה שונות, או שעברו הכשרה בנושא התאמה תרבותית של ראיונות/ מבחני מיון.
- במקרה הצורך, וכאשר ישנה אפשרות, רצוי כי שפת המראיין/ת/ בוחן/ת תהיה תואמת לשפת המועמד/ת (אמהרית, רוסית, ערבית, צרפתית, אנגלית).
- קבע/י לראיון/למבחן מסגרת של זמן, מקום, וכו'.

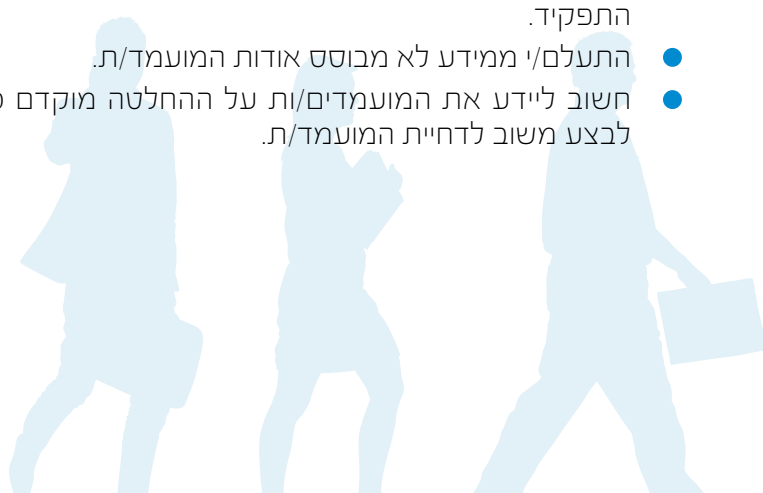
דוגמאות לשאלות אשר עלולות להיות מפלות, ועדיף להימנע מהן ככל האפשר:

- מהו שמך המקורי/ שם נעורייך?
- מהו מקום לידתך?
- מה מוצאך/ הלאום?
- מהו מקום הולדת הורייך או בן/ת הזוג?
- מהו תאריך לידתך?/ בן/ת כמה את/ה?
- מהו תאריך סיום התיכון?
- מהי דתך/ במי את/ה מאמינ/ה?
- מהן נטיותיך המיניות?

- מהו מצבך המשפחתי?
- האם יש לך ילדים/ כמה ילדים יש לך/ האם יש כוונה ללדת?
- איך את/ה מתכוון להסתדר עם העבודה והטיפול בילדים?
- האם שרתת בצבא/ לכמה ימי מילואים את/ה נקראת בשנה?
- מהן דעותיך הפוליטיות?

שלב חמישי - מיון ובחירת האדם המתאים לתפקיד:

- חשוב לפשט את תהליך הגשת המועמדות, לכן הכני/ עבור המועמדים/ ות ערכות הכוללות: טופס בקשה (הכולל, בין היתר, פרטי משלוח והתקשרות), עותקים של "תיאור התפקיד", "כישורים לתפקיד" ופרטים על הראיון/ המבחן.
- קדם/י בברכה פניות/בקשות מכל קבוצות האוכלוסייה ומכל מועמד/ת פוטנציאלי/ת.
- אם הוחלט לתמצת בראשי פרקים את התוצאות של כל מועמד/ת, על מנת להחליט במי לבחור, רצוי לעשות זאת בהתבסס על תיאור התפקיד והכישורים לתפקיד.
- רצוי לבנות צוות מיון הכולל לכל הפחות שני עובדי/ות לביצוע המיון.
- בעת מיון הבקשות, ודאי/י כי הבחירה נעשית בהתבסס על "תיאור התפקיד".
- נסה/י לשפוט את המועמדים/ות בהתייחס לדרישות התפקיד בלבד.
- על מנת להימנע משיפוט אישי ומהשערות עדיף למקד את הערכת המועמד על פי המיומנויות, הכישורים והניסיון הנדרשים לביצוע התפקיד.
- התעלם/י ממידע לא מבוסס אודות המועמד/ת.
- חשוב ליידע את המועמדים/ות על ההחלטה מוקדם ככול הניתן, או לבצע משוב לדחיית המועמד/ת.



זכור/ זכרי,

- ההחלטה האם לקבל מועמד/ת לעבודה, צריכה להתקבל לאחר בחינת התאמתו/ה לתפקיד.
- דחיית מועמד/ת פוטנציאלי/ת, רק בשל דרישות לא רלוונטיות ומפלות, היא בניגוד לחוק ועשויה לפגוע בעסק שלך.
- קליטה מוצלחת של עובדים/ות מתרבויות ואוכלוסיות רבות תשרת את מקום העבודה לאורך זמן ומכאן שהיא מצריכה ממוקם העבודה סובלנות וסבלנות, הן מצד המעסיק והן מצד העובדים/ות. גישה זו תסייע ביצירת סביבת עבודה נוחה ותומכת ותתרום בטווח הארוך לכלל העובדים ולחברה עצמה. נהג/י בשוויון להשגת הכישרונות הטובים ביותר לפעילות העסק.

מילון מושגים:

- אפליה אסורה על פי חוק היא הבחנה בין קבוצות המבוססת על שוני שאינו רלוונטי למהות התפקיד/ביצוע העבודה.
- החקיקה בישראל אוסרת על אפליה בגין על רקע מין, דת, גזע, לאום, נטייה מינית, גיל, מעמד אישי, הריון, הורות, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה, שירות צבאי או שירות במילואים, מוגבלות, ותנאים שאינם ממין העניין.
- אפליה היא מותרת כאשר האבחנה מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד וניתן להצדיקה על-פי החוק.

● באילו מצבים עשויה להתקיים אפליה על פי החוק?

בקבלה לעבודה; בתנאי עבודה; בקידום בעבודה; בהכשרה או בהשתלמות מקצועית; בפיטורים או בפיצויי פיטורים; בהטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.



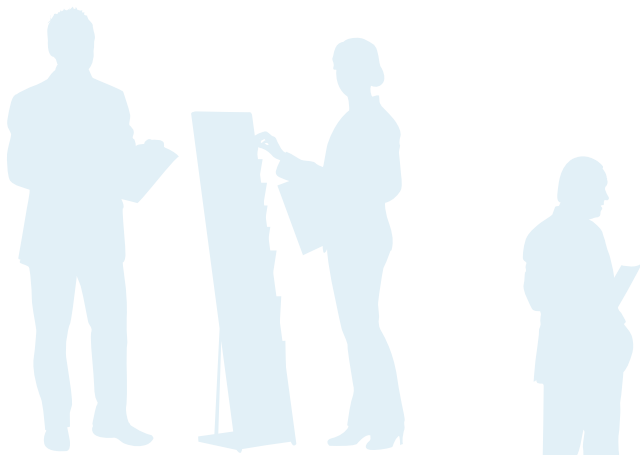
**נציבות שוויון תשמח לסייע למעסיקים/ת ולעובדים/ת בכל שאלה
שעולה מחובותיהם/ן וזכויותיהם/ן על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
פניות בגין אפליה בעבודה ניתן להפנות לנציבות שוויון הזדמנויות
בעבודה במשרד התמ"ת באמצעות הדואר, הטלפון, המייל והפקס,
מידע נוסף ניתן למצוא באתר הנציבות.**

www.moital.gov.il/shivion

טלפון: 02-6662780

פקס: 02-6662789

רח' בנק ישראל 5 ירושלים



מעסיק/ה! חוצה אקדמ העסקה
רב זונת ולהילגם באפליה בארגון
שאלך אנציבות יש את הידע והיכולת
אעצור אק אפתי כאים נכונים!



משרד התעשייה המסחר והתעסוקה