

מדיניות גיוון, הוגנות והכללה בתאגיד השידור הישראלי

בחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 נקבע כי תאגיד השידור הישראלי יספק תוכן הפונה למגוון האוכלוסיות והזרמים בחברה הישראלית, ובכלל זה שידורים בשפה העברית, שידורים בשפה הערבית לאוכלוסייה הערבית בישראל ושידורים בשפות נוספות הרווחות בחברה הישראלית.

בנוסף, חוק התאגיד מחיל על התאגיד את הוראות סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (בשינויים שנקבעו בחוק התאגיד ובשינויים המחויבים) הקובע כי "בקרב העובדים בתאגיד, 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".

מועצת תאגיד השידור הישראלי מאמינה כי לאור השאיפה המתמדת למצוינות מיום הקמת התאגיד, לצד החשיבות הערכית והחוקית לייצוג הולם ולפנייה למגוון האוכלוסיות והזרמים בחברה הישראלית - יש להחיל על עבודת התאגיד שלושה עקרונות מהותיים:

- **גיוון (Diversity):** כלי מדיד המתבסס על הגדרת חלוקה לקבוצות אוכלוסייה;
- **הוגנות (Equity):** השאיפה להבטיח שכל אחד.ת מקבל.ת את מה שהוא צריך.ה.
- **הכל(ל)ה: (Inclusion):** היכולת לייצר מערכת המשתפת את כל האנשים בארגון, ומצליחה לייצר מרחב מאפשר לכל זהות באשר היא להתנהל, להתקדם ולהיות נוכחת.

החלת עקרונות אלו בליבת פעילות התאגיד תעודד השקפות והתנהגויות הוגנות יותר בתוך ומחוץ לתאגיד ותקנה לעובדי התאגיד אפשרויות רבות יותר להשתייכות מעשית וסימבולית בהוויית הארגון. אלה יובילו להפריה מקצועית והגדלת המצוינות הארגונית.

לתפיסת המועצה, על עקרונות אלו לבוא לידי ביטוי בשני מישורים:

א. מדיניות העסקה

ב. מדיניות התוכן

א. מדיניות ההעסקה

בתחום זה יפעל התאגיד כדלקמן:

1. התאגיד ישאף להרחבת ייצוגיות, לגיוון מגדרי, תרבותי, דתי ואתני בקרב מנהליו ועובדיו.
2. התאגיד ינהל את תהליך הגיוון וההכלה התעסוקתי כתהליך שינוי לכל דבר בדומה לתהליכי ליבה משמעותיים אחרים בתאגיד.
3. התאגיד ייצג באופן הולם בקרב עובדיו את האוכלוסיות הבאות: נשים, החברה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, החברה החרדית, יוצאי אתיופיה, עובדים עם מוגבלות וקהילת הלהטב"ק. הייצוג ההולם יתבטא בגיוון מהותי על פני כל הדרגים ובכל קשת התפקידים.
4. התאגיד יפעל לייצוג הולם ולהכלה של כלל המגזרים והזהויות הדתיות, המגדריות, התרבותיות והאתניות בחברה הישראלית.
5. התאגיד ישאף לשוויון מגדרי מלא בכמות העובדות והעובדים ובפיזור המינים על פני הדרגים.
6. התאגיד יקדם תרבות ארגונית המעודדת גיוון מגדרי, תרבותי, דתי ואתני והכלה של אוכלוסיות שונות ומגוונות, וזאת בין השאר באמצעות פעולות הכשרה, הדרכה ורווחה ייעודיות.
7. התאגיד יקבע יעדים כמותיים בכל הדרגים ובכל התפקידים לעובדים מקרב אוכלוסיות גיוון שונות.
8. פעולות מקדמות גיוון תעסוקתי המפורטות להלן יהיו חלק מתהליכי ההעסקה בשלבים הבאים:

8.1 איתור וגיוס עובדים

מתן עדיפות והתאמה בתהליכי הגיוס:

- 8.1.1 בעת הגשת מועמדות למשרה, המועמדים רשאים להצהיר בטופס ייעודי על השתייכותם לאחת מאוכלוסיות הגיוון כדי לקבל את ההעדפה.
- 8.1.2 בעת קביעת תנאי הסף למשרה, ייבחן האם בתנאי סף מסוים יש הטיה אשר מקשה באופן חריג על מועמדים מאוכלוסיות גיוון וככל שכן, התנאי יותאם כנדרש.
- 8.1.3 בכל חטיבה יוגדרו משרות כניסה המתאימות למועמדים חסרי ניסיון או עם ניסיון מועט. התאגיד ייזום, ככל הניתן, תהליכי הכשרה למועמדים כאמור במטרה לשלבם בהמשך בחטיבות השונות בתאגיד.
- 8.1.4 מחלקת הגיוס תעביר לפחות 50% אחוזים ממודעות הדרושים לארגונים ועמותות, ככל שישנן, המתמחים בעידוד תעסוקה בקרב אוכלוסיות ייעודיות, כגון אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה, החברה החרדית וערבים. יעילות הפניה לעמותות וארגונים אלה תיבחן בכל שנה וככל שיידרש ייעשה מאמץ למציאת ארגונים רלוונטיים חלופיים.

- 8.1.5 לפחות כ-50% ממודעות הדרושים יפורסמו ברשתות החברתיות, כולל פרסום ברשתות חברתיות ספציפיות הרלוונטיות לאוכלוסיות גיוון.
- 8.1.6 ייעשה מאמץ להיעזר במשפיענים מקרב אוכלוסיות גיוון על מנת שיפיצו את מודעות הדרושים ויסייעו בהגעה למועמדים מתאימים.
- 8.1.7 יורחב שיתוף הפעולה עם מוסדות אקדמיים לצורך קליטת סטודנטים מאוכלוסיות גיוון להתנסות מעשית בתאגיד, לצורך צבירת ניסיון התחלתי.
- 8.1.8 תיקבע תכנית שנתית לפרסום אקטיבי הקורא למועמדים מאוכלוסיות גיוון להתמודד למשרות בתאגיד, כולל סרטוני רשת וכדומה.

8.2 התאמות לאוכלוסיות גיוון

- 8.2.1 לעובדים אשר נקלטים לתאגיד מאוכלוסיות גיוון, יבוצעו התאמות ויינתן ליווי במידת הצורך ובהתייעצות עם העובד עצמו ועם המנהל הישיר בתאגיד.
- 8.2.2 התאגיד יבצע התאמות עבור עובד עם מוגבלות בהתאם לבחינה פרטנית של המקרה ויכולתו של התאגיד לתת מענה לצרכים, והכל בכפוף להוראות הדין.
- 8.2.3 במקרה של העסקת עובדים מהמגזר החרדי יסייע התאגיד, ככל הניתן ובמידת הצורך, ביצירת סביבת עבודה מותאמת תוך מתן כבוד להשקפת עולמם ומבלי לפגוע בהם.

8.3 קידום תרבות ארגונית המעודדת גיוון

- 8.3.1 התאגיד יקיים הדרכות למנהליו ועובדיו בנושאים הקשורים לשוויון וגיוון.
- 8.3.2 הערכת המנהלים בתאגיד תכלול מדידה ומשוב על פועלם לגיוון מהותי ותשפיע על קידומם המקצועי.
- 8.3.3 יפותחו כלים למניעת אפליה בהליכי גיוס, כולל שאלות מתאימות לראיון תעסוקתי, מניעת הטיות, מבדקי התאמה מותאמים ועוד. במידת הצורך, כלים אלה יכללו גם טכנולוגיות ייעודיות.
- 8.3.4 יפותחו כלים ניהוליים לחניכה, לתמיכה ולליווי של עובדים מאוכלוסיות גיוון שונות בתקופת עבודתם, ויופעלו בהתאם למידת הצורך ובשיתוף מלא של עובדים אלה.
- 8.3.5 התאגיד יציין בפני העובדים ימים מיוחדים הקשורים בגיוון. אירועי התאגיד הכלליים ייקבעו תוך התחשבות במגזרים השונים מבחינת לוח השנה או מגבלות אחרות.

9. התאגיד ינהג בשקיפות וגילוי של דוחות המכילים מידע לגבי איוש מגוון בכל הקטגוריות.

10. התאגיד יתקשר לציבור הרחב ולעובדי התאגיד מידע שעולה ממחקרים פנימיים ומכלי התקשורת השונים בנושאי גיוון בתאגיד, לצורך חיזוק התודעה והאתוס החיובי של הנושא.

ב. מדיניות התוכן התאגידי

התאגיד ינהל את תהליך הגיוון וההכלה בתחום התוכן והתכניות כתהליך שינוי לכל דבר בדומה לתהליכי ליבה משמעותיים אחרים בתאגיד, תוך הקפדה על קיומם של הפרמטרים הבאים:

1. הגיוון יהיה אחד מהפרמטרים המהותיים בשיקולי בניית תכנים ותכניות.
2. "לפני הקלעים": ייצוג כמותי ואיכותי של גורמים החשופים בפני ציבור צרכני התוכן - שדרים, כתבים, שחקנים, דמויות בתכנים דוקומנטריים ותוכן המייצג זהויות.
3. "מאחורי הקלעים" - הנגשת והפצת תוכן שנעשה ומופק ע"י בעלי.ות מקצוע (בימוי, עריכה, הפקה, ייעוץ) מקרב אוכלוסיות מגוונות.
4. ייצוג כמותי ואיכותי של אוכלוסיות גיוון בקרב המשפיעים המרכזיים ומקבלי החלטות על יצירת תוכן ותכניות (בימוי, הפקה, לקטורה, נציגי ציבור יועצי תוכן, ועוד)
5. יצירת תוכן מכבד אשר אינו סטריאוטיפי.
6. הקפדה על שקיפות ומהימנות בהתמודדות עם "נקודות עיוורון" ביצירת תוכן ותכניות
7. בחינת בניית תוכן לקהלי היעד שאינם מקבלים תוכן (שלא במתכוון)
8. הקמת צוות משימה רוחבי המורכב מנאמני/ות גיוון מכל החטיבות
9. מינוי נאמן גיוון תוכן ותכניות בכל חטיבה
10. התהליך ילווה במנגנון הערכה ומדידה מותאם, מוסדר ומאושר ע"י המועצה ויכלול, בין היתר, מדדי תשומה ומדדי שינוי לכל שלבי התהליך, תיעוד התהליך הארגוני, בחינת שביעות רצון ואפקטיביות של ההתערבויות השונות

יצוין, כי בין שני מישורים אלו מתקיימים הליכי גומלין, שכן העסקה מגוונת, הוגנת ומכלילה תשפיע על התכנים המיוצרים וכן ריבוי תכנים מעין אלו יעודדו ויתמרצו עובדים להיות מועסקים בתאגיד מאידך גיסא.

על מנת להבטיח יישום מדיניות המועצה, ההנהלה תגיש לאישור המועצה תוכנית עבודה מפורטת שתכלול את דרכי יישום מדיניות המועצה. התוכנית תגדיר יעדים ברורים ומדידים ובכלל זה לוחות זמנים לביצוע וכן אופן בקרת התהליך לאורך זמן.

אושר על ידי מועצת תאגיד השידור הישראלי בישיבתה מיום 13 בפברואר 2022