

Diversity & Inclusion

- גיוון בתעסוקה - Diversity hiring - לקחת בחשבון את היתרונות שיש לקבוצות מיעוט להציע - הייחודיים להן - ולנצלם לטובה. מתוך הבדלי התרבות, השפה והאישיות ניתן ליצור מארג עובדים עשיר יותר, יצירתי ויעיל
- הכללה - שיתוף מלא של כל פרט, על שונותו וייחודו, מתוך כבוד והערכה.

היבט החברתי והיבט העסקי



מיהן האוכלוסיות המגוונות:

- בעולם: מבוגרים (מעל גיל 50), מהגרים, אנשים עם מגבלות, מובטלים, מיעוטים אתניים, אסירים לשעבר, חסרי-בית, נשים בסטטוס מסוים (חד הוריות, דתיות), קשישים, להט"ב ועוד.
- בישראל: חברה ערבית, יוצאי אתיופיה, קהילה חרדית, אנשים עם מוגבלויות, אנשים מעל גיל 45
- בין המאפיינים של קבוצות אלו:
 - בידוד חברתי והיעדר שילוב
 - אבדן תחושת ההזדהות וההשתייכות
 - העדר קשרים, השפעה וכח
 - השתתפות מעטה בתחומי חיים שונים – תת תעסוקה
 - העדר כלים מותאמי תרבות בעולם העבודה
 - התמשכות המצב



למה העסקה מגוונת? החשיבות העסקית

- ✓ עובדים נאמנים, מחויבים, יציבות וקביעות תעסוקתית כאן
- ✓ מגוון רחב של דעות וחוות דעת – "חוכמה קולקטיבית" כאן
- ✓ הטמעת גישות וכלים לקהלי יעד נוספים כתשתית עסקית גלובלית כאן
- ✓ אחריות חברתית – מייצרת חוסן כלכלי – עסקי – חברתי
- ✓ הזדמנויות מגוונות בגיוס הון אנושי מיטבי – "המלחמה על הכישורים"
- ✓ שיקוף של אוכלוסיות היעד – איתור והבנת תרבות וצרכים – שיווק
- ✓ הטבות מדינה
- ✓ מובילות בשוויון אזרחי

יתרונות העובדים מאוכלוסיות מודרות:

- הפרנסה היא צורך כלכלי/קיומי
- מעוניינים ביציבות תעסוקתית
- מוטיבציה גבוהה להשתלב ולהצליח בתפקיד
- מקימים משפחה בגיל צעיר ולכן מחפשים עבודה לטווח ארוך
- מגזרים משכילים המורגלים בלמידה של תחומים חדשים
- מיעוט מקומות עבודה מסודרים במגזרים

למה העסקה מגוונת? בגלל החדשנות

מנהל הגיוון של וול-מארט: המקור לחדשנות בארגון כיום
הינו גיוון תעסוקתי. חדשנות ארגונית תשגשג בתרבות
ארגונית מכילה, כזו המעריכה רעיונות מגוונים וממנפת
נקודות מבט ייחודיות תוך שיתוף פעולה לאורך שדירת
הארגון כולו.

בוול-מארט הוקמה חטיבה לגיוון בתעסוקה כבר בשנת
2003, והיא מתמידה בבניית כוח עבודה מגוון על ידי תהליך
גיוס עובדים יצירתי ומכוון למטרה זו

חזר



למה העסקה מגוונת? יצירתיות והמשכיות IBM



"המוטו של יבמ הוא 'תחשוב' Think, ואתה חושב טוב יותר
כשאתה מגוון. אם תביאו לחברה אנשים מאותו רקע - לא יצמח
משם רעיון מזהיר"

לא רק גיוס: "הצלחה בתחום הגיוון נמדדת גם בשילוב וקידום: מי
מהעובדים מצליח לבנות קריירה ארוכת טווח ולהגיע לפוזיציות
ניהוליות בכירות. ההסתכלות חייבת להיות עמוקה יותר."

חזר

רונלד גלובר, סגן נשיא ל-Diversity, IBM, עולמית, דה-מרקר נובמבר 2011

זירת התעסוקה המגוונת

מגזר ציבורי, מגזר פרטי, והמגזר החברתי



המגזר הציבורי

א. המדינה כמעסיק

ב. המדינה כמפתחת כלים והטבות עבור מעסקים:

תמ"ת, משרד ראש הממשלה, משרד לפיתוח נגב וגליל ועוד.

ג. המדינה כרגולטור – נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

מגזר עסקי

דירוג מעלה, דוחות אחריות תאגידי, יועצים לאחריות תאגידי, חברות

השמה, מכוני מיון

מגזר חברתי

הפורום, ארגוני השטח, קואליציה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלויות,

מענטק, ועוד

ניהול תעסוקה מגוונת – מפת הדרכים

- מחויבות הנהלה – וברור שאלה ה"למה"
- מדיניות רשמית ופומבית – אסטרטגיה ומדיניות DIVERSITY
- מיפוי מצב התעסוקה המגוונת בארגון
- הגדרת יעדים, מדידה ודיווח
- מינוי ממונה בכיר ו/או מנהל גיוון
- התאמת תהליך איתור, מיון והגיוס
- אימון, הדרכה וחינוך של העובדים והמנהלים
- שיתוף פעולה וליווי מקצועי של גופים חברתיים וציבוריים מתמחים
- תכניות מנטורינג ו/או ליווי
- תמרוץ ותגמול מנהלים המקדמים גיוון גיוס
- תקשור היבטי הגיוון פנים וחוץ ארגוני

כלי הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה:

1. ניהול הגיוון - קורס מנהלי גיוון בתעסוקה ומפגשי עמיתים
2. סוגיות מהשטח – ועדות עבודה של עסקים וארגוני הפורום:
הטמעת גיוון בקרב מנהלים, מדידה ומיפוי הגיוון, ניהול צוות מגוון,
גיוון תלוי סקטור עסקי ועוד.
4. Case study של עסקים מובילים בעולם
5. יצירת bench marks מעולם ומישראל
6. קידום מודעות: כנסים וימי עיון, רשתות חברתיות
7. חיבור ורישות בין גופים ציבוריים ועסקיים לקידום הנושא

תודה על ההקשבה ובהצלחה ביצירת הגיוון