

2. סיכום: ריכוז ממצאים והמלצות

לתאגיד יש אחריות ציבורית לקידום נושא הגיוון הן בביתו שלו פנימה, והן במה שמשתקף בשידורים לקהל הצופים והמאזינים.

תאגיד השידור מתחייב לעמידה בהוראות החוק והתקנות בנושאי גיוון, ובמסגרת זו לבצע מספר פעולות מכח החוק. מעבר להוראות החוק, התאגיד בהיותו גוף שידור מוביל, יש בו היכולת להשפיע ולשנות מעצם מעמדה של התקשורת כמשקפת מציאות ומייצרת סדר יום.

מדובר בתחום רחב מאוד, שהושם עליו דגש בארץ ובעולם, ומאגד בתוכו תחומים והיבטים רבים ומורכבים, כגון: מדיניות, נראות ציבורית, גיוס עובדים, דיני עבודה, חוק ומשפט, תכנים בשידור הציבורי בפלטפורמות השונות, תרבות ארגונית, ועוד.

בבדיקה זו של הביקורת הפנימית הביקורת החליטה להתמקד בעיקר בבחינת נושא הגיוון בענייני התוכן של התאגיד, מתוך ראיית חשיבות הנושא. הביקורת סקרה את הנעשה בנושא הגיוון עד כה, בכלל זה – תכניות עבודה שגובשו לנושא, מידת יישום התכניות, ולעמוד פערים, ככל שישנם, המצריכים טיפול מיוחד.

להלן תמצית ממצאי הבדיקה:

1. פעילות המועצה בנושא

מועצת התאגיד יזמה ונדרשה רבות לדיונים בנושא הגיוון, מתוך ראייתה לחשיבות הנושא מעצם היותו של התאגיד גוף שנותן שירות לכלל הציבור וממומן מכספי הציבור.

מאז הקמתו של התאגיד ועד היום התקיימו כ- 30 דיונים, שהתפרסו מתחילת שנת 2017 ועד מחצית 2022, בהם עלו נושאים רבים הקשורים לנושא הרחב של גיוון. אלו מפורטים בנספח לדוח. המועצה הדגישה כי חזון התאגיד הוא להיות הפנים של כלל האוכלוסיות במדינה.

בתום סדרת הדיונים, בראשית 2022 המועצה דנה במסמך מעודכן "מדיניות גיוון, הוגנות והכללה בתאגיד השידור הישראלי" (להלן – "מסמך המדיניות") וכן ב"תכנית עבודה בנושא גיוון" (להלן: "תכנית עבודה") שאושרו על ידה.

מכאן שהמועצה ביצעה במלואה את תפקידה לגבש מדיניות ולעקוב אחר יישומה, ואף נתנה דגשים נוספים.

2. פעילות ההנהלה

מאז הקמת התאגיד ועד היום נעשו פעולות רבות בתחום הגיוון והייצוג ההולם, בד"כ בהובלה של משאבי אנוש. עד לשנה האחרונה – בעיקר בהיבט של גיוון במצבת העובדים בתאגיד.

2.1. לגבי תוכניות העבודה – ההנהלה גיבשה והגישה למועצה מספר תוכניות עבודה שהתייחסו לנושא גיוון וייצוג הולם, כשבכל שנה הוצבו בהם יעדים מעודכנים. האחרונה שבהן, ב-10.4.22 אישרה המועצה תוכנית עבודה בנושא גיוון. תוכנית העבודה של משי"א כללה יעדי גיוס עובדים בדגש על גיוון תעסוקתי (הוגדרו יעדי ייצוג לאוכלוסיות שונות באחוזים), ויעדים בתחום ייצוג הולם.

2.2. לגבי נתונים כמותיים שדווחו – הוצגו בפני המועצה במספר מועדים, האחרון שבהם היה ב-16.6.21. חלקם התייחסו גם לשילוב אוכלוסיות הנדרשות לייצוג הולם בין עובדי התאגיד, וחלקם לעניין הנראות / הנשמעות בשידורים. מאז יוני 2021 לא הוצגו נתונים מעודכנים.

תוכניות העבודה והיעדים שהוצבו התבססו, בין השאר, על המלצות חברת "צפנת – מכון למחקר פיתוח וייעוץ ארגוני", שהגישה לתאגיד במאי 2019 דוח מיוחד בנושא הגיוון, שכלל גם המלצות אופרטיביות לביצוע.

ממעקב אחר המלצות אלה שערכה הביקורת עולה כי מרבית ההמלצות יושמו. מספר בודד של המלצות טרם יושם או נמצא בתהליך יישום (בנספח ב').

מומלץ להנהלה לקיים מעקב ושיח בעניין מימוש ההמלצות שטרם יושמו.

3. נתונים עדכניים במועד הביקורת

לבקשת הביקורת, נתקבלו נתונים עדכניים של העסקת עובדים בכלל התאגיד ליום 1.9.22.

תאריך	מספר עובדים	מתוכם נשים	ערכים דההיים (צ'וקסים)	מתוכם תיודים	מתוכם יוצאי אתיופיה	מתוכם אנשים עם מוגבלות
16.6.21	983	43.7%	107 כ-11%	12 כ-1.2%	10 כ-11%	מעל 5%
1.9.22	964	45.2%	98 כ-10.1%	13 כ-1.3%	14 כ-1.45%	61 כ-6.3%

לגבי חטיבת החדשות – בוצע ניתוח של נתונים לגבי מי מהעובדים המשתייכים לאוכלוסיות גיוון נראים על המסך או נשמעים מעל גלי האתר.

לגבי חטיבת הטלוויזיה – נבדק מי מהעובדים המשתייכים לאוכלוסיות גיוון מקבל במסגרת תפקידו החלטות הנוגעות לתוכן המשודר בסופו של דבר על המסך.

נמצא כי כ-85% מעובדי החטיבה הן נשים. כ-75% מהתפקידים הנוגעים באופן ישיר לתוכן מאוישים ע"י נשים. עם זאת, נמצא שרק כ-5% עובדים משתייכים לאוכלוסיות גיוון אחרות.

הערות הביקורת לעניין הנתונים

(1) כללית, ממעקב אחר הנתונים הכמותיים והיעדים שהוצבו מבחינת שיעור העובדים הנמנים על אוכלוסיות גיוון ביחס לכלל העובדים – הנתונים שהוצגו מראים על **שיפור מתמיד** לאורך השנים ובמרבית הקטגוריות **התאגיד עומד ביעדים שהוצבו**.

(2) הנתונים הנאספים במשי"א אינם כוללים חלוקה בין תפקידים בתחומי התוכן לבין תפקידים אחרים, וכן אינם מאפשרים לזהות השתלבות של עובדים מתוך אוכלוסיות הגיוון בנראות על המסך או על גלי האתר. **כיום אין כלי מעקב ניהולי לכך, והנתונים הללו הם אינם "בלחיצת כפתור"**.

(3) בכל הנתונים שהוצגו ובהם כמויות ושיעורים של אוכלוסיות הגיוון בתאגיד, לא נכללה בהם התפלגות הנוגעת למעמד של עובדים אלה בסולם ההיררכיה הארגונית, זאת למעט נתון אחד של מעמד הנשים בתפקידי הנהלה.

לדעת הביקורת, נתונים כמותיים כשלעצמם, גם אם הם מצביעים על שילוב גבוה של אוכלוסיית גיוון, אינם משמעותיים ללא הצגת פריסת השתלבות שלהם בתוך דרגי הארגון.

(4) לגבי חטיבת החדשות (החטיבה המאוחדת) – גיוון אמיתי הוא לשאוף לשילובם של ערבים בתוך התכניות שהן בעברית, כמו גם שילובם של יהודים ואחרים בתוך התכניות שמשודרות בערבית. הנתונים המוצגים אינם מלמדים על מספר היהודים המשולבים בתוכניות בערבית, ומספר הערבים המשולבים בתוכניות בעברית. נראה כי ההתייחסות לעניין זה בהצגת הנתונים חסרה.

(5) לגבי חטיבת הטלוויזיה – ראוי לציין כי בחטיבה זו המונה כ-50 איש, שרובן נשים, **בולט הנתון של חסר בעובדים מאוכלוסיות גיוון שהם יוצאי אתיופיה או חרדים**. גם לגבי אוכלוסיות הגיוון שהם ערבים/ דרוזים או אנשים עם מוגבלויות הכמות היא מועטה ביותר. **לדעת הביקורת, חסר זה ראוי לתיקון**.

בהקשר זה, יתכן וניתן לשער שככל שיאוישו יותר תפקידים בחטיבה ע"י עובדים המשתייכים לאוכלוסיות גיוון, אפשר שהדבר יבוא לידי ביטוי בתכני החטיבה. יודגש כי אין בהערה זו בכדי לפגוע במקצועיותם של עובדי החטיבה, ובאיכות התכנים המשודרים כיום.

4. נושא הגיוון בתוכן התאגיד

כאמור, הביקורת ביקשה להתמקד בעניין זה של גוון בתוכן התאגיד. היבט זה כולל שני אלמנטים חשובים, מעבר לשילוב של עובדים הנמנים על אוכלוסיות הגוון בחטיבות התוכן:

III. **תכנים בעלי התייחסות לנושא הגיוון באוכלוסייה וליחס אל סוגי אוכלוסיות שהן במיעוט, וכמובן טיבן של התייחסויות אלה.**

IV. **נראות על המסך ו/או על גלי האתר של מגישים או פרשנים הנמנים על אוכלוסיית הגוון.**

אלמנטים אלה מצויים במדיניות התוכן של המועצה, ואמורים למצוא את ביטויים בתוכניות העבודה של חטיבות התוכן.

בחטיבת החדשות – מבחינת תוכנית עבודה, עד 2022 לא נמצאו יעדי גיוון בתוכניות העבודה השנתיות. בשנת 2022 הוזכר הצורך בהדגשת המגוון האנושי. כמו כן, הושלם תהליך חניכה של 2 כתבות ממוצא אתיופי, ומגיש ערבי. החטיבה שואפת לשלב מגוון של מרואיינים בתוכניותיה.

בחטיבת הטלוויזיה – בכל שנה הוצגו יעדים לשילוב תכנים הנותנים ביטוי לכלל המגזרים ולמגוון הסוגיות בחברה הישראלית. בדיווח על ביצוע יעדים ביוני 2022 הוצגו רשימות של תכנים שיש בהם כדי למלא יעדים אלה.

הערות הביקורת

(1) **לגבי החדשות** - ברמת הסיקור החדשותי, ניתן להניח שההכוונה לנושאים שיש בהם קידום נושא הגוון וההכלה הינה מוגבלת. עם זאת, לדעת הביקורת, אפשר שיש מקום לקיום הדרכות ויצירת מודעות בקרב הצוות המקצועי בנושא לדחיפת נושאים שכאלה במסגרת מגזין החדשות.

(2) **לגבי חטיבת הטלוויזיה** – הביקורת התרשמה כי היקף הקולות הקוראים להפקות חדשות בהם שולבו נושאים המייצגים את אוכלוסיות הגיוון הינם רבים. עם זאת, הביקורת מצאה כי בעת הליכי השיפוט של בחירת ההפקות המוזמנות חסר מתן משקל מוגדר להיותו של התוכן עונה על היבט הגיוון.

הביקורת ממליצה לשקול לכלול בדף השיפוט של הלקטורים פרמטר זה כמצריך התייחסות מפורשת (במקרים הרלוונטיים) וכן בהליכי הפרוזנטציה.

5. תהליכים חדשים בעשייה – כוח משימה

אחד היעדים בתחום תוכן היה "בניית כלי מדידה פנים ארגוני – כלי המדידה יעוצב למדידת שלושה פרמטרים: סוגת תוכן, נוכחות אוכלוסיות גיוון, ייצוג לא סטריאוטיפי של אוכלוסיות גיוון". לאחרונה הוקם "כוח משימה", המורכב מנציגי חטיבות התוכן, שפועל במסגרת הוועדה לנושא הגיוון בתוכן, בראשות סמנכ"ל הרדיו. את הוועדה מלווה יועצת מקצועית.

הביקורת עקבה אחר עבודתו עד כה של "כוח המשימה" ואף השתתפה באחד המפגשים. הביקורת התרשמה כי "כוח המשימה" עושה עבודת עומק בגיבוש תהליך שמלווה במתן תובנות מקצועיות, תוך יצירת דיון משותף ובניית צוותי עבודה ושיח עם כל החטיבות.

מדובר בתהליך מתמשך ומשמעותי שצפוי להניב תוצאות בטווח הבינוני והארוך. לפי התכנון, החל משנת 2024 הפעולות שמתבצעות כיום צפויות לחולל שינויים בבסיס התייחסות לנושא הגוון שהיה עד כה.

הביקורת ממליצה למועצה לקבל דוחי ביניים על ההתקדמות בתהליכים אלו.

נספח א': התייחסות מנכ"ל התאגיד

כאן | מאגיד השידור
הישראלי

המנהל הכללי

ט"ו שבט תשפ"ג
06 פברואר 2023

לכבוד
רו"ח (משפטנית) אילה ורדי
המבקרת הפנימית

אילה שלום,

הנדון: דו"ח הביקורת הפנימית בנושא גיוון בהיבטי תוכן וכ"א בתאגיד

אני מודה לך על הבדיקה המקיפה בנושא חשוב זה, שאני מוצא בו אחד הנושאים המהותיים והחשובים בשידור בכלל, ובשידור ציבורי בפרט.

אני סבור כי יש חשיבות גדולה במציאת מדדים למדידה נכונה וטובה של גיוון בשידורים ולהבנת כוח המשימה שהוקם במסגרת תוכנית העבודה פועל בנושא זה. עם זאת, כמוכן שלא מדובר בתהליך מידי אלא בתהליך ארוך טווח שאת תוצאותיו נראה ונשמע בעוד תקופה.

אני מקבל את ההמלצות בדו"ח ובכוונתי לעקוב אתר ביצוע תוכנית העבודה באופן שוטף.

אני עומד לרשותך לשאלות ו/או הבהרות נוספות ככל שתידרשנה.

בברכה,

גולן יוכפז

מנכ"ל

נספח ב': ריכוז החלטות של מועצת התאגיד וועדותיה בנושאי גיוון

תאריך	פורום	נושא	החלטה
28.5.17	מועצה	<u>ייצוג הולם</u>	המועצה מנחה את הנהלת התאגיד להקפיד על יישום מדיניות התאגיד, משכבר, בדבר מתן ייצוג הולם, מגוון וראוי לכלל החברה הישראלית, בכל הנוגע להרכב כוח האדם המשתתף בשידורים ובהפקתם וזאת ככל שניתן בכל הדרגים ובכל התפקידים בשידור ומחוצה לו.
15.6.17	ועדת כ"א	<u>שוויון מגדרי</u>	דיון בתקן לממונה על שיוויון מגדרי. ללא החלטות.
24.7.18	מועצה	<u>דיווח בענייני גיוון כוח אדם</u>	<p>בהמשך החלטות המועצה מיום 28.5.17 בה הנחתה את ההנהלה לתת ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלויות (5% מקרב העובדים תאגיד), של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזים והצ'רקסית, של מי שהוא או אחד מהוריו נולדו באתיופיה, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים (להלן: ייצוג הולם), מחליטה המועצה כדלקמן:</p> <p>ההנהלה תגיש למועצה:</p> <p>א. מיפוי העובדים הזכאים לייצוג הולם ביחס לכלל עובדי התאגיד.</p> <p>ב. הצעת כללים למתן עדיפות למועמדים מקרב קבוצה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת באופן הולם, כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, וזאת על כל סוגי המשרות, לרבות משרות הפטורות ממכרז.</p> <p>ג. יעדים ליישום הוראות החוק בדבר ייצוג הולם.</p> <p>ד. הצעה לייעוד משרה או משרות אשר יועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים שהם כשירים לתפקיד, מקרב קבוצת הזכאים לייצוג הולם שאינה מיוצגת באופן הולם.</p> <p>אושר פה אחד</p>
22.1.19	ועדת כ"א	<u>סטטוס חינוכית</u>	בקשות שהוצגו לוועדה להכרה בעובדים ספציפיים כעובדי חינוכית: הכרה בסטודנטית שעבדה 10 חודשים כעובדת חינוכית. הכרה בשני עובדים בעלי מוגבלויות שהועסקו דרך חברת כוח אדם. הוועדה מאשר את הבקשות פה אחד.
28.5.19	מועצה	<u>תכנית עבודה - ייצוג הולם והעסקת אנשים עם מוגבלויות</u>	<p>הערות חברי המועצה לתכנית:</p> <p>(7) יש להרחיב את הגדרת "ייצוג הולם" של אוכלוסיות שונות מעבר למוגדר בחוק. חזון התאגיד הוא להיות הפנים של כלל האוכלוסיות ובכלל זה גם להט"בים (עם דגש על כל מרכיביהם), אנשים במגוון גילאים, מראה וכד' ושילובם בכל שלוש הפלטפורמות הן במסך/בשידור והן מחוצה להם.</p> <p>(8) לסעיף 2.2 – תכנית העבודה בנושא שוויון מגדרי תובא גם לאישור ועדת כ"א.</p> <p>(9) לסעיף 3 – להוסיף בעלי מוגבלויות.</p> <p>(10) לסעיף 4.1 – יש להוריד את הדוגמאות הכוללות שמות של עמותות וארגונים ספציפיים</p> <p>(11) לסעיף 3.1 – מכינה מקצועית – המועצה מבקשת כי יוכן מסמך אשר יכלול מספר מסלולים לנושא הכשרת אנשי מדיה מאוכלוסיות גיוון – מסלול הכשרה בתוך התאגיד, מסלול הכולל שת"פ עם גורמים חיצוניים וכד'. המסמך יכלול את המשמעויות תקציביות</p>

תאריך	פורום	נושא	החלטה
			<p>והקצאת המשאבים הניהוליים והתפעוליים לכל מסלול ויובא לדיון במועצה.</p> <p>(12) לסעיף 5.3 – יש להוסיף: תוך מתן כבוד להשקפת עולמם של יתר העובדים ומבלי לפגוע בהם.</p> <p>(13) לסעיף 6 – אין לציין מכסה / מספר מרואיינים. המועצה מצפה שיהיה מגוון בקרב המרואיינים.</p> <p>החלטה:</p> <p>המועצה מאשרת את תכנית העבודה השנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2019.</p> <p>המועצה מאשרת את תכנית העבודה לייצוג הולם וגיוון לשנת 2019, בכפוף להטעמת הערות שעלו בישיבה.</p> <p>אושר פה אחד.</p>
21.1.20	מועצה	<u>ייצוג הולם – תמונת מצב:</u>	<p>החלטה:</p> <p>המועצה רואה חשיבות מהותית בייצוג מגדרי שווה בתאגיד ומנחה את ההנהלה לבצע מהלך הדרגתי אשר יביא לשינוי הנתונים שהוצגו בפניה לייצוג מגדרי שוויוני – כך שככל שניתן, יתקיים שוויון מגדרי מלא.</p> <p>הייצוג השוויוני יבוא לידי ביטוי בכל השכבות והתפקידים השונים בתאגיד - בהנהלה, בחטיבות השונות ובשידורי התאגיד.</p> <ul style="list-style-type: none"> יש להעביר את החלוקה המגדרית בשעות פריים ואוף פריים. יש להמיר בטבלה לנשים וגברים (במקום זכר ונקבה)
	מועצה	<u>ייצוג של עובדים עם מוגבלות</u>	<p>המועצה מנחה את ההנהלה לקיים תהליך הדרגתי לשיפור ייצוג העובדים עם מוגבלות על מנת להגיע במהרה, ככל הניתן, לעמידה ביעד ההעסקה של 5% אנשים עם מוגבלות, לפי דרישות החוק.</p>
	מועצה	<u>ייצוג של אוכלוסיות גיוון</u>	<p>לאור הנתונים שהוצגו, המועצה מעירה על כך שאחוז ייצוג יוצאי אתיופיה אינו סביר ויש לפעול לשיפורו.</p>
	מועצה	<u>הצעה להכשרת אנשי מדיה מאוכלוסיות גיוון</u>	<p>המועצה מאשרת את ההצעה להכשרת אוכלוסיות גיוון במקצועות המדיה אשר הוצגה על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש.</p> <p>המועצה מבקשת כי בתום שנה מאישור התוכנית יועבר דיווח וסטטוס על מימושה.</p>
22.2.21	ועדת כ"א	<u>ישיבת היכרות והצגת נושאים</u>	<p>בין הנושאים שהוצגו: סיכום 2020 – "עליה לירושלים, ייצוג הולם, עבודה בימי קורונה".</p>
18.4.21	מועצה	<u>אישור מדיניות התוכן של תאגיד השידור הישראלי</u>	<p>בהמשך לדיונים בישיבת המועצה מיום 7 בפברואר 2021 וישיבת ועדת התוכן מיום 9 במרץ 2021, ולאחר שהנוסח המתוקן של טיוטת מסמך "מדיניות התוכן של תאגיד השידור הישראלי" (להלן "מסמך המדיניות") נשלח לחברי המועצה לקראת הישיבה, המועצה מאשרת את מסמך המדיניות הכולל את התוספת בסעיף 3 "התאגיד ישקף בתכניו את מגוון האוכלוסיות, הדעות ותפיסות העולם בישראל, תוך הקפדה על רב תרבותיות וייצוג הזהויות השונות החיות בישראל, במרכז ובפריפריה והמורשת שלהן..."</p> <p>מסמך המדיניות יפורסם באתר התאגיד.</p> <p>החלטה: פה אחד</p>
21.4.21	מועצה	<u>מדיניות הגיוון של התאגיד</u>	<p>1. המועצה מנחה את ההנהלה להעביר תוך חודש טבלה השוואתית שתכלול את כל הפרמטרים הנוגעים לגיוון ותשקף את השינוי שנעשה בנושא מאז הדיון בישיבת המועצה הקודמת מינואר 2020 ועד היום.</p> <p>2. המועצה תקבל מהנהלה עדכון אחת לרבעון על הנעשה בתאגיד בנושא הגיוון.</p>

תאריך	פורום	נושא	החלטה
			3. נושאי כח-אדם במסמך מדיניות הגיוון שנשלח לקראת הישיבה, יידונו בוועדת כח-אדם. נושאי התוכן במסמך, יידונו בוועדת התוכן. בעקבות הדיון בוועדות, ההנהלה תגבש את מסמך מדיניות גיוון אשר יובא לדיון במועצה. החלטה: פה אחד
16.6.21	מועצה	<u>גיוון וייצוג הולם</u>	סמנכ"ל משאבי אנוש הציגה בפני המועצה את מצגת השוואת הנתונים בנושא גיוון והשיבה לשאלותיהם של חברי המועצה. המועצה מאשרת את היעדים בתוכנית הגיוון. החלטה: פה אחד
26.7.21	מועצה	<u>כללים לגיוס עובדים לתאגיד בפטור ממכרז</u>	בפני המועצה הוצגה טיוטת כללי השידור הציבורי הישראלי (משרות פטורות מחובת המכרז), התשפ"א-2021. הטיוטה כללה שינויים לכללים הקודמים שאושרו ע"י המועצה הקודמת, לקראת פרסומם ברשומות. על מנת להמחיש את החשיבות אותה מעניקה המועצה לנושא הגיוון, המועצה מנחה כי בנוסח כללי הגיוס יינתן ביטוי לאיתור עובדים מאוכלוסיות גיוון. בנוסף, על הכללים לקבוע כי מינוי זמני של ממלא מקום ייעשה, מהר ככל הניתן במקרים בהם יפתחו הליכים לאיתור עובד קבוע למשרה, וזאת בכדי שלא יינתן לממלא מקום יתרון בלתי סביר בהליך כאמור. הנוסח הסופי לאחר התייחסות להערות המועצה יועבר לאישור באמצעות המייל.
6.5.21	ועדת תוכן	<u>מדיניות הגיוון – תוכן</u>	לקראת הישיבה הועבר לחברי הוועדה טיוטת מסמך מדיניות הגיוון בתאגיד (להלן – "מסמך המדיניות") לאור הדיון בנושא, הוועדה מנחה את ההנהלה לחידד את מסמך המדיניות ולגבש דרכי פעולה ליישום מדיניות הגיוון, לרבות יישום ההצעה להקמת ועדת גיוון והכללה. מסמך המדיניות המתוקן יידון בישיבת ועדת התוכן הבאה.
13.6.21	מועצה	<u>קביעת מטרות על לתוכנית העבודה ואג'נדה תאגידית - 2022</u>	בין המטרות שנקבעו, הוחלט גם על: מיצוב, בידול ומיתוג התאגיד כגוף תקשורת שהוא בית לתוכן ישראלי ואיכותי, בחדשות, בענייני היום, בתעודה ובדרמה, בהתחשב במציאות התקשורתית העכשווית, תוך מתן ביטוי לכלל המגזרים ולמגוון הסוגיות בחברה הישראלית.
16.6.21	מועצה	<u>גיוון וייצוג הולם</u>	סמנכ"ל משאבי אנוש הציגה בפני המועצה את מצגת השוואת הנתונים בנושא גיוון והשיבה לשאלותיהם של חברי המועצה. המועצה מאשרת את היעדים בתוכנית הגיוון.
25.7.21	מועצה	<u>החדשות בערבית – דיון מסכם</u>	ההחלטה נוגעת לעניין החטיבה האחודה, המועצה ביקשה מההנהלה הצעה לתהליכי העבודה בחטיבה, בין השאר גם לגבי ביטוי המגוון שישקף את פני החברה הערבית, ולתרומה של השינוי לריבוי הקולות הנשמעים בחדשות המדיה בערבית. בנוסף, המועצה ביקשה שיקבעו פרמטרים להצלחת המהלך, וביניהם נכלל נושא המגוון הגילאי והעדתי בסוגי הצופים/ המאזינים.
22.8.21	ועדת תוכן	<u>מדיניות גיוון תוכן בהמשך להחלטת הוועדה מיום 6.5.21</u>	סמנכ"ל חטיבת הרדיו הציג בפני הוועדה את טיוטת מסמך הפעולה לגיוון התוכן של התאגיד והשיב לשאלותיהם של חברי הוועדה. ההנהלה תגיש בתוך חודש מסמך מדיניות אשר כולל יעדים יותר קונקרטיים ומדידים, כחלק מתוכנית עבודה רחבה יותר שתעשה לאחר כינוס ועדת גיוון והכללה, כפי שהוצע במסמך שהוצג בישיבה.
24.10.21	מועצה	<u>כאן 11 – תוכנית עבודה לשנת 2022</u>	חברי המועצה הציגו את הערותיהם לתוכנית העבודה. התוכנית המעודכנת תועבר לאישור המועצה באמצעות המייל לאחר שיאושרו במועצה נושאי מדיניות המורשת ומדיניות הגיוון המתוכננים לעלות לדיון בחודש דצמבר.
31.10.21	מועצה	<u>אישור כללי גיוס בפטור ממכרז</u>	בהמשך להחלטת המועצה מיום 26 ביולי 2021, לפיה המועצה ביקשה כי בנוסח כללי הגיוס יינתן ביטוי לאיתור עובדים מאוכלוסיות ייצוג הולם וגיוון, היועצת המשפטית עדכנה את המועצה כי תתכן הסתייגות מהכללת הייצוג הולם בכללים אלו שעניינים פטור ממכרז וכי יש לפעול לפרסום כללים בנושא ייצוג הולם לפי הוראות

תאריך	פורום	נושא	החלטה
			<p>סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (אשר הוחל על התאגיד מכוח סעיף 54 לחוק תאגיד השידור) אשר יחולו גם על הליכים בפטור ממכרז.</p> <p>המועצה עמדה על החשיבות שהיא רואה בקידום קידום ייצוג הולם וגיוון בתאגיד, גם במסגרת כללים המסדירים גיוס לתאגיד בפטור ממכרז, ומחליטה לאשר את הכללים תוך הוספת הסעיף בנוסח הבא: "המועצה מאשרת את כללי הגיוס בפטור ממכרז. במסגרת גיוס לפי כללים אלה, המנהל יפעל לקידום ייצוג הולם בגיוס אוכלוסיה הזכאית לייצוג הולם, לפי סעיף 54 לחוק וסעיף 50 לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975"</p> <p>עוד החליטה המועצה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. יתקיים דיון מיוחד בנושא ייצוג הולם וגיוון ב 28.12.2021 לכל המאוחר אך יעשה מאמץ להקדימו. 2. ועדת גיוון בראשות המנכ"ל תגיש למועצה בתוך 60 ימים ממועד ישיבה זו את מסקנותיה והמלצותיה למדיניות גיוון מפורטת שתכלול גם כללים ברורים. המועצה תקיים דיון בנושא לא יאוחר מ 14 יום לאחר הגשת המסקנות והכללים כאמור ויעשה מאמץ מרבי להגיע להחלטות וכללים בהקדם האפשרי. <p>החלטה: פה אחד</p>
7.11.21	מועצה	<u>תכנית עבודה חטיבת הדיגיטל</u>	<p>המועצה מאשרת את תוכנית העבודה של חטיבת הדיגיטל לשנת 2022 בכפוף להתייחסות לתמהיל אוכלוסיות הגיוון – הן מבחינת נושאים והן מבחינת משתתפים החלטה: פה אחד</p>
28.12.21	מועצה	<u>מינוי נציגי ציבור וקריטריונים לנציגי ציבור בדיגיטל</u>	<p>המועצה דנה במינוי נציגי הציבור בבחירת הפקות מקומיות קנויות בטלוויזיה ובדיגיטל.</p> <p>לאחר דיון בנושא, החליטה המועצה:</p> <ol style="list-style-type: none"> א. על מנת להבטיח גיוון בתכני התאגיד, על ההנהלה להעביר למועצה בתוך שבועיים הצעה לשינוי תנאי הסף ולתהליך בחירת נציגי ציבור ולקטורים בבחירת הפקות מקומיות קנויות ובדיגיטל. ב. המועצה מבקשת מהיועצת המשפטית להעביר בהקדם חוות דעת לעניין האפשרויות העומדות בפני המועצה באשר למינוי נציגי ציבור בטלוויזיה העומדים בפניה בעת הזו. <p>עם קבלת חוות הדעת, המועצה תקיים דיון במטרה להכריע בין 2 אפשרויות שהועלו בדיון:</p> <ul style="list-style-type: none"> • בחירת נציגי ציבור אחד ובמקביל לנסח מחדש תנאי סף וקריטריונים לקליטה בעתיד של נציגי ציבור. • להאריך את ההתקשרות עם נציגי הציבור הקיימים למשך 3 חודשים נוספים, ובפרק זמן זה לגבש תנאי סף וקריטריונים להליך בחירה חדש. <p>החלטה: פה אחד.</p>
6.1.22	מועצה	<u>בעניין בחירת נציגי ציבור</u>	<p>המועצה תקיים דיון בתנאי הסף ובנוהל הבחירה של נציגי ציבור במטרה להבטיח גיוון בתכני התאגיד. עם השלמת הדיון יפורסם קול קורא על פי התנאים החדשים. החלטה: ברוב קולות.</p>
16.1.22	מועצה	<u>מדיניות הגיוון</u>	<p>(א) יו"ר המועצה יגבש טיוטה למסמך מדיניות המועצה בנושא גיוון, שיערך על בסיס הצעת ההנהלה. ההצעה תכלול התייחסות להיבטי כ"א ותוכן. המועצה תדון במסמך בהקדם האפשרי.</p> <p>(ב) על ההנהלה לגבש בתוך שבועיים תוכנית עבודה מפורטת לנושא הגיוון, המתבססת על שני המסמכים שהוגשו לה ביום 9.1.22 ("מדיניות תהליך הטמעת גיוון, הוגנות, הכללה ושייכות בתכנים וביצירה של תאגיד השידור כאן", ו-"גיוון תעסוקתי בכאן – מדיניות ותכנית עבודה 2022-2024").</p>
13.2.22	מועצה	<u>מדיניות המועצה ותוכנית עבודה בנושא גיוון</u>	<p>המועצה דנה במסמך "מדיניות גיוון, הוגנות והכללה בתאגיד השידור הישראלי", (להלן: "מסמך המדיניות") ו"תכנית עבודה בנושא גיוון" (להלן: "תכנית עבודה") וקיימה דיון בנושא.</p> <p>החלטות:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) לעניין מסמך המדיניות – (א) המועצה מאשרת את המסמך, בכפוף להטמעת ההערות שעלו בדיון, ובכלל זה: <ul style="list-style-type: none"> - בסעיף 3 להוסיף להטב"ק; - ביטול סעיף 8.1.1 הנוגע לציון במודעות הדרושים בדבר עדיפות בהליכי גיוס לאוכלוסיות שונות (מפורטות בסעיף); - תוספת לסעיף 8.1.4 – התאגיד יזום ככל הניתן למועמדים אלה תהליכי הכשרה לשם שירות בחטיבות השונות שלו;

תאריך	פורום	נושא	החלטה
			<ul style="list-style-type: none"> - עדכון סעיף 8.1.6 – לפחות 50% ממודעות הדרושים יפורסמו ברשתות החברתיות, כולל פרסום ברשתות חברתיות ספציפיות הרלוונטיות לאוכלוסיות גיוון; - ביטול סעיף 8.3.5 הנוגע לגיבוש כלים לביצוע ניד או הוראות בדבר סיום העסקה לעובדים מאוכ' גיוון; - הורדת ההתייחסות לימים מיוחדים מסעיף 8.3.6.
13.2.22	מועצה	<u>תוכנית עבודה גיוון</u>	<p>לעניין מסמך תכנית העבודה –</p> <p>(א) המועצה מבקשת לקבל את עמדתה המנומקת של ההנהלה לגבי האפשרות לחשב את היקף הגיוס של אנשים השייכים לאוכלוסיות גיוון כאחוז מסך הגיוסים שהיו באותה השנה.</p> <p>(ב) המועצה מבקשת מההנהלה לערוך תיקונים במסמך, בהתאם להערות שעלו בדיון, ובכללן:</p> <ul style="list-style-type: none"> - לחלק את המסמך לשניים, באופן בו ההתייחסות לנושאי כ"א וההתייחסות לנושאי תוכן תהיה מופרדת (בדומה למסמך המדיניות); - לחדד את היעדים שרשמו במסמך, באופן שבו יהיו ניתנים למדידה; - לפרוט את סעיפים 3-4 במסמך המדיניות ליעדים מדידים, ולכלול אותם בתכנית העבודה; - לצמצם את לוחות הזמנים של תכנית העבודה, בהתאם להערות שעלו בדיון; - המועצה מבקשת לקבל דיווח על הגיוסים העונים לתוכנית הגיוון, אחת לחצי שנה; - יש להעלות את אחוזי הייצוג המיועדים אצל כל קבוצה ולקבוע דיווח עתי (אחת לחצי שנה, כנ"ל) מפורט למצב; - יש לקבוע יעדי הייצוג בקרב מנהלים, לקטורים, יועצים; - היעדים יקבעו על בסיס איסוף נתונים קיימים, הגדרת יעדי צמיחה כמותיים, והתאמה מקצועית. - לקצר את יעדי הזמנים. <p>(ג) המועצה תדון במסמך באמצעות התכתבות בדוא"ל.</p>
8.3.22	מועצה (בדוא"ל)	<u>מינוי לתפקיד סגן לחדשות בערבית, בחטיבת החדשות</u>	<p>בהמשך לדינוני המועצה בדבר חטיבת החדשות האחרונה, וכן לדינוני המועצה בנושא מדיניות גיוון, יעדי גיוון ותוכנית עבודה בנושא גיוון, המועצה מחליטה לייעד את תפקיד סגן החדשות בערבית בחטיבת החדשות לבן האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית בלבד, מן הטעמים הבאים:</p> <p>קהל היעד של החדשות בערבית הינו האוכלוסייה הערבית, וסגן החדשות בערבית יהא אחראי (בין היתר) על כל תכני החדשות בערבית בכל הפלטפורמות. המועצה סבורה שמינוי סגן החדשות בערבית שהוא בן האוכלוסייה הערבית – יביא עימו את ההיכרות העמוקה ומקיפה ביותר של קהל היעד, תרבותו, אורחות חייו וכיו"ב, ויבין על בוריה ועל כל היבטיה את האוכלוסייה הערבית, כמי שבא מתוכה וזו זהותו. ככזה, הסגן יוכל לשמש כמתאים ביותר להעמדת שידור ציבורי נגיש ומיטבי לאוכלוסיית היעד.</p> <p>כמו כן, הוראות סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, חלות על התאגיד, בשינויים אשר נקבעו בחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 ובשינויים המחויבים. במסגרת הוראות אלה, נקבע בין היתר כי בקרב העובדים בתאגיד יינתן ביטוי הולם לייצוגם של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית. בימים אלה, המועצה יושבת על המדוכה בקביעת כללים ומדיניות לייצוג הולם. בעת הזו, משהגיוס למשרה זו הינו דחוף, המועצה סבורה כי יש לייעד באופן ספציפי את המשרה לבן האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית.</p>
29.3.22	מועצה	<u>כללי הפקות מקומיות קנויות</u>	<p>בסעיף 2 יש להוסיף לתנאי ההפקה – עמידה במדיניות הגיוון שקבעה המועצה.</p>
10.4.22	מועצה (בדוא"ל)	<u>טיוטת כללי הפקות</u>	<p>המועצה מאשרת את העדכון לכללים, בתוספת התייחסות לסעיף גיוון.</p> <p>טיוטת הכללים המעודכנת תפורסם להערות הציבור באתר התאגיד</p>

תאריך	פורום	נושא	החלטה
		<u>מקומיות קנויות</u>	
10.4.22	מועצה	<u>נוהל הפקות מקומיות – שינויים בבחירת נציגי הציבור</u>	<p>א. לאחר דיון בתיקון המועצה, המועצה מאשרת את השינויים בנוהל, בכפוף לשינויים הבאים: יש להוסיף לנוהל דרישה שנציגי הציבור יעברו הכשרה בנושא גיוון.</p> <p>ב. על ההנהלה להביא בפני המועצה הצעה לשינוי תנאי הסף של הלקטורים, כפי שצוינו בסעיף 14.1.1.</p> <p>ג. הליך חדש לבחירת נציגי הציבור יצא לפועל כפי שהוחלט בהחלטה מיום 6.1.22</p>
10.4.22	מועצה	<u>תוכניות עבודה גיוון</u>	<p>א. תוכנית העבודה המעודכנת אושרה, בכפוף להוספת התייחסות ללקטורים, ליועצי התוכן ונציגי הציבור.</p> <p>ב. ההנהלה תשלח לחברי המועצה את העדכון שלעיל לתוכנית.</p>
10.4.22	מועצה	<u>כללי הפקות מקומיות קנויות</u>	<p>(החלטת בדוא"ל) המועצה מאשרת את העדכון לכללים, בתוספת התייחסות לסעיף גיוון. טיוטת הכללים המעודכנת תפורסם להערות הציבור באתר התאגיד.</p>
2.6.22	מועצה	<u>נוהל לבחירת הפקות מקומיות</u>	<p>המועצה מאשרת ההצעת ההנהלה לשינוי בתנאי הסף ללקטורים ב"נוהל לבחירת הפקות מקומיות ותוכן, מינוי נציגי ציבור ויועצי תוכן ולעבודת ועדת התוכן". הנוהל המעודכן יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.</p>
26.6.22	מועצה	<u>בחינת ביניים של עמידה</u>	<p>בתאריכים 26.6.22 ו-10.7.22 הוצג בפני המועצה דיווח חצי שנתי על עמידה ביעדי החטיבות השונות, ובמסגרת זו דווח גם על עמידה ביעדים הנוגעים לגיוון.</p>
10.7.22	מועצה	<u>ביעדי תוכנית העבודה 2022</u>	
10.7.22	מועצה	<u>מטרות על לתוכנית עבודה לשנת 2023</u>	<p>בין המטרות שאושרו:</p> <p>1. חיזוק מעמדה של חטיבת החדשות כגורם משמעותי במפת התקשורת בישראל. מתן דגש על מקצוענות ובידול מהמתחרים, תוך שמירה על איכות, חדשנות, גיוון, אובייקטיביות ואומץ עיתונאי.</p> <p>2. התאגיד ישאף להוות דוגמה ולהוביל את עולם התקשורת והמגזר הציבורי בגיוון על כל היבטיו – הן בקרב עובדיו והן בתכנים שהוא מציג.</p>