<u>קידום התעסוקה של נשים ממוצא אתיופי בעיר אשדוד.</u>

החוק להרחבת הייצוג ההולם של בני העדה האתיופית בשירות הציבורי אשר נחקק בשנת 2011 הרחיב את חובת הייצוג ההולם ליוצאי אתיופיה בכלל המשרות והדירוגים גם בחברות הממשלתיות, בתאגידים הציבוריים וברשויות המקומיות. ב- 2016 נקבע בהחלטת ממשלה מס׳ 1065 כי יעד הייצוג ההולם של יוצאי אתיופיה יהיה 1.7%, כשיעורם באוכלוסיה הכללית.[1]

מנתונים רשמיים[2],[3] עולה כי בין השנים 2017-2020 עמדה עיריית אשדוד ברף <u>המספרי</u> לייצוג הולם של יוצאי.ות אתיופיה וכי אחוז המועסקים.ות בה מבני.ות העדה עמד על 1.79%-2.50%. עם זאת, נתונים אלו אינם מפולחים ולא ניתן להבין מהם את היחס המגדרי בין העובדים והעובדות, או את מדרג המשרות בהן מועסקים.ות בני.ות העדה באשדוד. בנוסף, יש לציין כי עדכון הנתונים הרשמי האחרון נעשה לפני כשלוש שנים ולכן קשה להסיק מהם מסקנות מדויקות לגבי המצב כיום.

תושבות רבות ממוצא אתיופי באשדוד ובהן גם משתתפות הכשרת "השמיעי את קולך" בעיר, מעידות על דחיות חוזרות ואף על תחושה של התעלמות מהן במכרזים וזאת לצד מחסור בנגישות למידע על תפקידים ותוכניות עירוניות לקידום תעסוקה. נשות העדה אשר עובדות בעירייה ובמוסדותיה העידו רובן ככולן, כי הן מועסקות במשרות בדרגה ודירוג נמוכים והן נעדרות תחושה של ביטחון תעסוקתי, מתקשות להגיע לקביעות ואינן משולבות באפיקי קידום ופיתוח. מצב זה גורם לאכזבה ולתסכול בקרב הנשים ולתחושה קשה של אפליה.

בניסיון לסייע לנשות העדה האתיופית בעיר וכן לעיריית אשדוד, וליישב את הפער שבין המצב הרשמי והתחושות העולות מהשטח התעמקנו בחודשים האחרונים בנושא, וזאת באמצעות למידה ממחקרים לצד ניסיון להבין את מצב התעסוקה של נשים ממוצא אתיופי באשדוד כיום[4]. ואולם, פניותינו החוזרות לגורמים שונים בעירייה ובמוסדותיה נתקלו פעמים רבות בהתעלמות, פגישות שנקבעו עימנו בוטלו או שנדחו באופן חוזר ומרבית הגורמים סירבו לשתף אותנו במידע. יחד עם זאת, ממעט המידע שניתן לנו עולה כי מאז פרוץ מגפת הקורונה בשנת 2020 לא נאספו על ידי העירייה נתונים בנוגע לאחוזי הייצוג ההולם של עובדים.ות בני.ות העדה האתיופית. בנוסף, התשובות המועטות שקיבלנו מעידות כי הנגשת המידע הנוגע לתעסוקה לבני.ות העדה בעיר נעשית במקביל על ידי מספר גורמים בעירייה וללא תיאום. בפועל, הדבר גורם לבלבול הן בקרב העובדים.ות והן בקרב התושבים.ות ופוגע בסופו של יום במטרה.

מחקרים שפורסמו לאחרונה ובחנו גם את הכלים לקידום ייצוג יוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה מעידים כי פרסום מכרזים ייעודיים, כמו גם פרסום מכרזים פנימיים טרם פרסומם באופן פומבי, הם בין הכלים האפקטיביים ביותר לקידום ייצוג הולם של יוצאי.ות אתיופיה[5].

המלצות נוספות[6] מתוך המחקרים שאנו רואות לנכון ליישם באשדוד הן:

- ביצוע מעקב ואיסוף שיטתי של נתונים בנוגע לעובדים ועובדות מהעדה האתיופית (ולא רק), אשר יכלול פילוח מגדרי ופילוח לפי מגוון התפקידים והדרגים בעירייה ומוסדותיה.
- הנגשת מידע על תפקידים, מכרזים ותוכניות תעסוקה עירוניות לתושבים.ות בני.ות העדה האתיופית וזאת באמצעות פרסום אקטיבי יזום ברשתות חברתיות ובכל פלטפורמה אחרת שהעדה נמצאת בה ובאמצעות ובעזרת ארגוני החברה האזרחית אשר עובדים עם העדה באשדוד (ובכלל). בנוסף, מומלץ כי העירייה תקיים ירידי תעסוקה מותאמים לעדת יוצאי.ות אתיופיה.
- איגום תחום התעסוקה של בני.ות העדה האתיופית בעיר תחת גוף אחד אשר יהיה אחראי לפרסום המכרזים ואיתור המועמדים.ות וכן לליווי המועמדים.ות החל משליחת קורות החיים ועד להשמה.
- הפעלת התוכנית הממשלתית לקידום תעסוקה של נשים יוצאות אתיופיה בעיר אשדוד.

אנו נשמח להמשיך ולסייע לעירייה בחשיבה, בקשרים ובחיבורים לנשות העדה האתיופית בעיר ואנו בטוחות כי הגיוון התעסוקתי והעמידה ביעדי הייצוג ההולם הן מטרות חשובות לעיריית אשדוד ולעומד בראשה. העסקתן של נשים ממוצא אתיופי בעיר במגוון תפקידים ודרגים תאפשר להן להמשיך לפרוץ תקרות זכוכית ולהשתלב עוד יותר בחיי העיר אשדוד, וכן תפתח את הדלת לעיריית אשדוד- להמשך למידה הדדית ולמתן שירות טוב עוד יותר לתושבות ולתושבים כולם.

---

[1] מרכז המחקר של הכנסת, 2020 https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/4a204668-2ff8-ea11-8108-00155d0aee38/2_4a204668-2ff8-ea11-8108-00155d0aee38_11_16327.pdf

[2] אתר עיריית אשדוד https://www.ashdod.muni.il/he-il/אתר-העיר/שקיפות/ייצוג-הולם-להעסקת-עובדים-ברשות/

[3] ראו הערה 1

[4] במסגרת הקורס "השמיעי את קולך"

[5] https://adva.org/wp-content/uploads/2022/08/IsraeliEthiopians-CivilService.pdf
https://www.gov.il/BlobFolder/reports/diversity-report-2021/he/diversity-report-2021.pdf

[6] ראו הערה 5