



מזכירות החברה

פרוטוקול

ישיבת קידום שוויון מגדרי מס' 22/2, לשכה ראשית ירושלים

יום שלישי, כ"א חשון תשפ"ג, 15/11/2022

חברים:

מיכל סיבל-דראל - יו"ר הוועדה
רונית בויטנר

חסרים:

אלישבע אנסבכר; בת שבע שוורץ; הוד בצר; רועי אלקבץ

משתתפים:

אורנית גינת; אילה כהן; אמיר רוזנבאום; אשרת שלומוביץ; גידי אייזן; גלי סיטון; טלילה שחר
רוזנפלד; יוסי פרל; יעל ותקין; ליאורה כהן-נצר; מיכל שגיא חנין; מרים רובתי; עפרה שמעון; צבי
אסולין

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול מס 22/1 מיום 22/05/2022.
2. קידום שוויון מגדרי בק"ל - תוכנית עבודה
3. מינוי ממונה על קידום שוויון מגדרי
4. דיון בדו"ח פערי שכר בק"ל
5. שונות

תמצית דיון והחלטות:

1. **אישור פרוטוקול מס 22/1 מיום 22/05/2022.**

החלטה מס' 221050201/4

הוועדה לקידום שוויון מגדרי מאשרת את פרוטוקול הישיבה מיום 22.5.22

הצבעה:

אושר פה אחד

רונית לא השתתפה בישיבה הקודמת ולכן לא השתתפה בהצבעה

2. **קידום שוויון מגדרי בק"ל - תוכנית עבודה**

עיקרי הדיון:

מר יוסי פרל - התוכנית הוכנה בשיתוף גבי טלילה שחל רוזנפלד, יועצת לקידום נשים. זו תכנית עיקרית, לא יורדת לפרטים קטנים, בעלת משימות ברמה האסטרטגית כמו קביעת יעדים וכללים וישנן משימות של פיתוח ארגוני, הדרכה, סדנאות וכו'. ישנם נושאים של פיקוח ובקרה שצריכים להיעשות בצורה נכונה ואבני דרך נכונות ומדויקות על מנת לדעת אם אנחנו באמת בדרך הנכונה או שאנו מתרחקים וצריכים לעשות תיקונים על הדרך. אני סבור שצריך להתחיל עם קביעת יעדים ברי השגה והם צריכים להיקבע מדי שנה על מנת לעשות בדיקה האם אנו עומדים ביעדים, האם נדרשים תיקונים של התוכניות. יש לקבוע כללים ולכתוב אותם בנהלים או לשנות נהלים קיימים. למשל, יש שאלות מה ניתן לעשות על מנת שנשים יעשו יותר שעות נוספות, האם לאפשר יותר מהבית, האם הדברים שעלו במסגרת שולחנות עגולים שהתקיימו במהלך השנה, האם לקיים ישיבות בשעות מסוימות כדי לאפשר

מיכל סיבל-דראל, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

לנשים וכו'. יש לחשוב ברמה האסטרטגית והטקטית ולתקוף כל בעיה שקיימת ויש לא מעט. אנו חייבים לתכנן כל מיני סדנאות של איך לכתוב מכרז ואיך לנהל אותו. אני היום יושב במכרזים ואני רואה, בעיקר במכרזים חיצוניים, שיש יותר מועמדות מאשר מועמדים. אני גאה להציג למשל, שהעובדה שיש יותר יערניות העתיד מאשר יערני העתיד. יש לא מעט דוגמאות של נשים שהתקדמו בתוך הארגון. בנוסף יש לעשות סדנאות למנהלים, ישנם עובדים ותיקים מאוד, 40 שנים פלוס, וצריך לשנות משהו בצורת המחשבה והתפיסה. אציין שזוהי תכנית לא שלמה, לכל סדנא צריך להכין תוכנית, צרכים להכין יעדים ומטרות ועם איזה תוצאות אנחנו רוצים לצאת ואיך למדוד אותם. זהו נושא שמצריך הרבה זמן ואנרגיות וצריך את שיתוף הפעולה של כולם.

עו"ד מיכל סיבל דראל – תודה על הצגת התוכנית. אנו בוועדה נעקוב אחר הביצוע וננסה לראות את המדדים שיקבעו ועמידה ביעדים ולוחות זמנים.

מר יוסי פרל – מדובר בתוכנית של שנים שמצריכה המון שעות ייעוץ, אני חושב שראוי להגדיל את התקציב ממה שהיה שנה שעברה (100 אלף ₪).

גב' ליאורה כהן נצר – חטיבת משאבי אנוש ומינהל שמו בהצעת התקציב שלהם לשנה הבאה כ-130 אלף ₪.

עו"ד מיכל סיבל דראל – הוועדה לקידום שוויון מגדרי ממליצה לוועדה כספים ולוועדת משאבי אנוש ומינהל לאשר תקציב בסך 130 אלף ₪ לקידום תוכניות העבודה לקידום שוויון מגדרי בקק"ל, כחלק מתקציב חטיבת משאבי אנוש ומנהל השוטף לשנת 2023.

החלטה מס' 221050202/4

הוועדה לקידום שוויון מגדרי ממליצה לוועדת הכספים ולוועדת משאבי אנוש לאשר תקציב בסך של 130 אלף ₪ לקידום תוכנית העבודה לקידום שוויון מגדרי בקק"ל, כחלק מתקציב חטיבת משאבי אנוש ומנהל השוטף לשנת 2023

הצבעה:

אושר פה אחד

3. מינוי ממונה על קידום שוויון מגדרי

עיקרי הדיון:

עו"ד מיכל סיבל דראל – חלק מההמלצות של היועצת לקידום שוויון מגדרי היה למנות אדם ייעודי בארגון שיעסוק בתחום הזה. בזמנו המטלה הייתה של עמית כהן ומאז שהיא הפסיקה, האחריות היא על כתפיו הרחבות והחשופות של מנהל אגף משאבי אנוש, מר יוסי פרל. זה לא סביר שבנוסף לכל המטלות שלו כמנהל אגף משאבי אנוש, הוא יעסוק ספציפית בזה. בארגון גדול עם 1000 עובדים, וכל כך הרבה נשים, בנוסף, קיימים פערי שכר גדולים ויש הרבה מאוד עבודה בנושא זה, אנו חושבים שראוי שיהיה אדם ייעודי לתחום הזה כאשר יעסוק גם בנושא של מניעת הטרדה מינית בנוסף לממונות הקיימות כי גם בנושא זה, שוב לפי הדוח של טלילה, צריך תגבור.

גב' טלילה שחל רוזנפלד – ההמלצות שלי בהקשר של מניעת הטרדה מינית היו שכאשר ראיתי את השטח, ארגון באמת גדול ובעיקר מאוד מפוזר מבחינה גיאוגרפית, היה נכון בעיני למנות עוד ממונות כדי שיהיו בכל מיני אזורים, שתהיה יותר נגישות. אפשר גם לשלב שתהיה ממונה אחת שהן יהיו כפופות אליה מקצועית. יש לעשות הדרכה לעובדים וכל מה שכרוך בזה. ברגע שיש יותר גורמים שעוסקים בזה, יש סיכוי שזה יגיע הרבה יותר לשטח וגם הטיפול יהיה יותר יעיל.

עו"ד אשרת שלומוביץ – אני ומנהלת הרווחה לי גרוס, הממונות. אני מודה שמאוד הטריד אותי לשמוע שאמרת שהטיפול לא מספיק יעיל, כי לדעתנו הטיפול יעיל מאוד. אין תלונה שלא מטופלת בהקדם האפשרי תוך דיסקרטיות מוחלטת.

גב' טלילה שחל רוזנפלד – הכוונה לא הייתה שהטיפול בתלונות לא יעיל. הכוונה שאנו לא יודעים כמה תלונות יש בארגון, וכמה לא מגיעים, והרעיון הוא להגיע לכמה שיותר עובדים ועובדות שירגישו נוח לבוא ולהתלונן אם קורה מקרה. גם לעשות הדרכה לעובדים ועובדות בכלל על סביבת עבודה מכבדת,



מזכירות החברה

על כל הנושא הזה של מניעת הטרדה מינית, מה הטרדה ומה לא הטרדה, איך מקובל לדבר, מה נהוג לעשות.

עו"ד אשרת שלומוביץ – בימים אלו סיימנו העברת סדנאות בכל רחבי הארץ, עברנו בכל המרחבים וירושלים, קבוצות של 50 איש, דיברנו על תחומים אפורים, היו דילמות, אני חושבת שהרבה גברים השתתפו, היו סימולציות, הבאנו שחקנים, הייתי מאוד מרוצה. סדנאות אלו אמורות להיות פעם בשנה, אני חושבת שפעם בשנתיים זה סביר, לקח לנו חודשיים שלושה לסיים בכל הארץ. כמו כן, הפרטים שלנו נמצאים בתלוש השכר של כל עובד וכן גם ציינו זאת ברענון. כולם מבינים שאפשר לפנות אלינו ויש כאן דיסקרטיות מובטחת.

עו"ד מיכל סיבל דראל – מה לגבי מה שציננה טלילה בדות, כי אתן יושבות בלשכה הראשית?
עו"ד אשרת שלומוביץ - לי גרוס, כעובדת הרווחה מסתובבת בכל הארץ, אני יושבת במשרד. כן זה מתחיל בשיחת טלפון והגיעו אלינו מהדרום ועד לצפון. לפעמים לי נוסעת לשמוע את התלונה. היו גם מקרים חריגים בהם נפגשנו מחוץ למשרד.

מר אמיר רוזנבאום – יש לנו את מנהלות כ"א במרחבים, אנו נדאג בשנת 23 להכשירן להיות בעלות הבנה בנושא. אנו מפתחים אותן לשלוט בכל מה שקשור לעובדי המרחב, הן צריכות לדעת את המצוקות שלהם, את הקידום שלהם, עובדים חולים וכו' ואם יש עניינים שקשורים לשוויון מגדרי, הן צריכות להציף את זה, אין לנו אפשרויות אחרות.

עו"ד מיכל סיבל דראל – מבקשת להציג בוועדה הבאה נתונים סטטיסטיים בנושא הטרדה מינית בארגון.

מר יוסי פרל – מבקש להוסיף כי במידה וימונה אדם לשוויון מגדרי, אפשר לשייך אותו להיות ממונה גם על עובדים בעלי מוגבלות, זה נושא אחר אך מאותה משפחה כי זה עוד נושא שמנסה לעשות צדק ושוויון וזה אגב נושא שאם רוצים לטפל בו נכון, הוא מצריך לא מעט שעות עבודה.

עו"ד מיכל סיבל דראל – כיוון שזה עניין של הנהלת הארגון, אנו נמליץ שאם ההנהלה סבורה שהנושא של מניעת הטרדה מינית מכוסה על ידי העובדות שעוסקות בזה בצורה מספקת ואז מעדיפים שהתקן הזה יהיה גם לנושא קידום שוויון מגדרי וגם קידום העסקת בעלי מוגבלויות, לי אין התנגדות עקרונית. הוועדה לקיום שוויון מגדרי ממליצה להנהלת קק"ל על מינוי ממונה על טיפול בנושא שוויון מגדרי בקק"ל.

עו"ד אשרת שלומוביץ הממונה על ההטרדות מיניות בקק"ל תציג לוועדה בישיבה הבאה דו"ח הטרדות מיניות בארגון.

החלטה מס' 221050203/4

הוועדה לקידום שוויון מגדרי ממליצה להנהלת קק"ל על מינוי ממונה על טיפול בנושא קידום שוויון מגדרי בקק"ל.

הצבעה:

אושר פה אחד

4. דיון בדו"ח פערי שכר בקק"ל

עיקרי הדיון:

עו"ד מיכל סיבל דראל – ע"פ החוק החברה הייתה אמורה לפרסם דו"ח פערי שכר ב – 1/6/22 ולצערי זה עדיין לא בפורמט של החוק. אני בטוחה שעובדים על זה.

מר יוסי פרל – השנה זה לקח יותר זמן מהרגיל, היה נדרש לפרש את החוק בשיתוף עם הלשכה המשפטית וכן לנתח לפי קבוצות. קק"ל ארגון מאוד גדול ומגוון ויש קבוצות שיש רק עובדים או קבוצות שיש רק עובדות ובכך אין השוואה בכלל. בכדי להבין איך לחלק את הארגון, היה נדרש יותר זמן. אני מאמין שאחרי שנה הראשונה שהנושא היה בחיתולים, בשנים הבאות התהליך יהיה יותר מהיר. חילקנו את הארגון ע"פ רמות ארגוניות, החל ממנכ"ל ומטה, מנהלי חטיבות, אגפים ורמות ארגוניות מ-1 עד 6. כל קבוצה כזו התחלקה לשתי קבוצות, דור א' ודור ב', הפערים בניהם לפעמים משמעותיים ולא היה ניתן לחבר בין אחד לשני. דבר נוסף זה גמול משרד וגמול שדה. הפערים בניהם



מזכירות החברה

הם 7 וחצי אחוזים וגם יש לנו אינדיקציה מיהם העובדים שהם בשטח, עובדי שטח עושים גם יותר שעות נוספות מעובדי משרד וחלק לא מבוטל מהם, נכללים בתורניות אש וכו' ובכך מגדילים את האפשרות להשתכר ברמה יותר גבוהה. לאחר שחילקנו את הקבוצות, הכפלנו כמה רמות ארגוניות כפול שתיים וזה עוד פעם כפול שתיים, יצא לנו יותר מ-30 קבוצות שונות. גב' רונית בויטנר – מבקשת הסבר על דור א' ודור ב'.

מר יוסי פרל – עובדים שנקלטו עד סוף 2009 הם דור א'. העובדים שנקלטו מתחילת 2010, נקלטו בתנאים של הסכם קיבוצי לדור ב'. דור ב' זו קבוצה שהולכת וגדלה ואני מניח שעוד עשור, דור ב' יהיה הרוב. בדור א' יש יותר עובדות מעובדות וחלקם מקבלים את התוספות של תורניות, אחזקת רכב וכו'. כאשר אנו רואים בטבלה מינוס שנשים מרוויחות פחות מגברים, זה ככל הנראה מגמול שדה. הסיבה לפער זה שעדיין הגברים שעובדים בקק"ל, קל להם יותר לעשות שעות נוספות ותורניות מאשר לנשים. מר אמיר רוזנבאום – העובדות מראות שגברים באמת עושים יותר שעות מאשר נשים אך האופציה קיימת גם לנשים.

גב' מרים רובתי – הבקשה של החוק שהכול יהיה במונחים של ברוטו ולא של שכר בסיס או שעות נוספות או רכיב אחר. מה שמוצג כאן הוא ע"פ החוק. עו"ד אשרת שלומוביץ – גמול שדה הוא פי שתיים ומי שעובד בשדה אמנם מדווח אך לא מעביר כרטיס, ושם יש הרבה יותר גברים.

מר אמיר רוזנבאום – זו המציאות, רוב הגברים נמצאים בשדה. אנו מדברים על נתונים ולא על מה שאנו רוצים שיהיה. מה שאנחנו רוצים שיהיה, זו מטרת הוועדה. עו"ד מיכל סיבל דראל – מה לגבי שעות נוספות לעובדים שנמצאים בחוזה מיוחד או בחוזה בכירים? מר יוסי פרל – בחוזה בכירים בטוח שלא. בחוזים אישיים, חלקם כן בעיקר בתפקידים זוטרים מבניהם.

מר אמיר רוזנבאום – בסיכום אנו נעשה בדיקה, נציף, נראה במה מדובר ואיך מקדמים נשים. גב' אורנית גינת – חלק מאוד גדול של המבקרים ביער מגיע בימי שישי שבת. אנחנו הוצאנו קול קורא בנושא קליטת קהל בימים שהם ימי חג, איסרו חג, ימי חופשה. הינו צריכים בתחום זה אנשי מפי"ק. אפשר להעלות את המודעות הזו, להעלות את זה לסדר היום ולהפיץ לעובדים. בימים אלו אנו עושים סדנא שנקראת "תודעת שירות" אשר חטיבת משאבי אנוש מובילה אותה, שם אנו מכשירים עובדים שהם עובדי שדה שלנו למטרה.

גב' ליאורה כהן נצר – יש לחלק את הטבלה המוצגת לשתיים כדי באמת להבין את הנתונים. צריך לבדוק את השכר ברוטו ללא שעות נוספות ואז לראות את ההבדל בין גברים לנשים. במקביל צריך לראות מה השעות הנוספות שנשים עושות והשעות הנוספות שגברים עושים ואז להבין את הנתונים.

עו"ד מיכל סיבל דראל – מה שאורנית גינת הציעה יכול לעודד נשים שעות נוספות מוגברות. אנחנו נדבר על כל מיני אפשרויות לעודד נשים לעשות שעות נוספות. הדבר הראשון שאנו נשמח לקבל לישיבה הבאה, חיתוך של הטבלה לפי תוספות, השעות הנוספות, מכסת קילומטראג' ושכר הבסיס בכדי שנראה מאיפה עיקר הפער.

מר יוסי פרל – אנו ניצור תכנית שלמה שהיא תכנית רב שנתית, בתוכה נתייחס גם לחלק מהבעיות שראינו בטבלה פערי השכר.

גב' רוני בויטנר – צריך לדעת אם הפער מקורו בעיקר בשכר בסיס שזה דבר אחד לצמצם בו פער, או שזה נובע באמת מהרבה שעות נוספות שאולי גברים עושים יותר ונשים פחות ואז באמת יהיה אפשר לנתח את הסיבות למה.

גב' טלילה שחל רוזנפלד – מהניסיון שלי, הפעם נובעים מכמה דברים: 1. שיש יותר גברים בתפקידים בכירים שזה לא פער פר תפקיד אבל זה משהו שמשפיע ואם אפשר לקדם יותר שים שזה נושא שדיברנו בתוכנית, זה יכול לעזור בהקשר זה. הדבר השני זה שכמו שדובר על שעות נוספות, כוננויות, דברים שמושפעים מהגדרת תפקיד.

עו"ד מיכל סיבל דראל – הוועדה לקידום שוויון מגדרי מבקשת מחטיבת משאבי אנוש ומינהל להגיש לוועדה תוך חצי שנה, תוכנית רב שנתית לצמצום פעם השכר בקק"ל.

חטיבת משא"ן תציג לוועדה בישיבה הבאה דו"ח פערי שכר בחלוקה לשכר בסיס ותוספות (שעות נוספות, רכב וכו')

כמו כן תערך בדיקה של החטיבה לגבי הדו"ח שהוצג ואופן חישוב החלוקה לפי דרגות ויוצג דו"ח מעודכן בחלוקה לפי דרגת שכר, ללא החישוב החלקי של הדרגה הקודמת אם הייתה.

תאריך: 08/08/2023

שעה: 11:10



מזכירות החברה

החלטה מס' 221050204/4

הוועדה לקידום שוויון מגדרי מבקשת מחטיבת משאבי אנוש להגיש לוועדה תוך חצי שנה תוכנית רב שנתית לצמצום פערי השכר בקק"ל.

הצבעה:

אושר פה אחד

שונות .5

כותבת/ת הפרוטוקול: עפרה שמעון