



מזכירות החברה

פרוטוקול

ישיבת קידום שוויון מגדרי מס' 23/1, לשכה ראשית ירושלים

יום שני, ה' ניסן תשפ"ג, 27/03/2023

חברים:

עו"ד - מיכל סיבל-דראל - יו"ר הוועדה
אלישבע אנסבכר (נכחה בזום); רונית בויטנר (נכחה בזום)

חסרים:

בת שבע שוורץ; הוד בצר; רועי אלקבץ

משתתפים:

אורנית גינת; אילה כהן; אלי כהן; אמיר רוזנבאום (נכח בזום); עו"ד אשרת שלומוביץ; גלי סיטון; עו"ד טלילה שחר רוזנפלד; יוסי פרל; לי גרוס; מיכל שגיא חנין; עמית עמר (נכח בזום); עפרה שמעון

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול הישיבה מיום 15.11.22
2. מדיניות מקדמת שוויון מגדרי בק"ל
3. תכנית עבודה לשנת 2023
4. דוח פערי שכר (תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד)
5. דו"ח הטרדות מיניות
6. שונות

תמצית דיון והחלטות:

1. אישור פרוטוקול הישיבה מיום 15.11.22

עיקרי הדיון:

הוועדה אישרה פה אחד את פרוטוקול הישיבה מיום 15.11.22.

2. מדיניות מקדמת שוויון מגדרי בק"ל

עיקרי הדיון:

עו"ד מיכל סיבל דראל ציינה כי הוועדה תציע לדירקטוריון החברה לאמץ את הצהרת המדיניות בדבר קידום שוויון מגדרי בק"ל. במסגרת פעילות הוועדה לקידום שוויון מגדרי, הוועדה רואה חשיבות רבה בהצהרת מדיניות ארגונית ברורה, שוויון מגדרי כבסיס הכרחי לקידום הנושא. זאת בהמשך להחלטה שכבר התקבלה, לגבי הבטחת ייצוג מינימלי של 30% לנשים בדירקטוריון החברה. עוד ציינה כי יש גם הצעה דומה לתקנון החדש של חברת הימנותא, שריון של 2 נשים לפחות מתוך 7. מיכל הקריאה את הצהרת המדיניות המוצעת: קרן קיימת לישראל תפעל לקידום שוויון מגדרי, ובכלל זה ייצוג שוויוני לנשים ולגברים בכל הדרגים. בין היתר, באמצעות תכנון כוח אדם בראייה מגדרית, שקיפות בנושא שכר, הטמעת מודעות וחשיבה מגדרית בהחלטות מערכתיות, ותפעל להסרת חסמים ולייצוג שוויוני בעמדות השפעה.

הצעת מחליטים: הוועדה לקידום שוויון מגדרי ממליצה לדירקטוריון החברה לאמץ את הצהרת המדיניות המוצעת, על דבר קידום שוויון מגדרי בק"ל.
גב' רונית בויטנר ציינה שכארגון, זו אמירה כל כך משמעותית, מרגש ויישר כוח.
מיכל סיבל דראל: זו אכן הצהרה חשובה, ואני מקווה שגם, בתוכנית העבודה, יש מעשים מתוכננים וחלקם כבר מתבצעים מאחורי ההצהרה הזאת, זו לא הצהרה ריקה.
גלי סיטון: ציינה שתפעל לכך שהשויון המגדרי יקבל ביטוי גם במסגרת הקוד האתי שמתגבש בימים



מזכירות החברה

אלו.

החלטה מס' 231050101/1

הוועדה לקידום שוויון מגדרי, ממליצה לדירקטוריון החברה לאמץ את הצהרת המדיניות המוצעת בדבר קידום שוויון מגדרי בק"ל.

הצבעה:
אושר פה אחד

תכנית עבודה לשנת 2023

3.

עיקרי הדיון:

גב' גלי סיטון: ההצהרה הזאת היא בסיס ותשתית מאוד חשובה לתוכנית העבודה, שבעצם מקבעת ומאפשרת לתוכנית לצאת לפועל. בישיבה הקודמת אושר ביחד עם התקציב, גם שלד תוכנית שעליה עבדנו, יוסי טלילה ואני, עשינו עבודה מפורטת יותר. אפשר לחלק את הפעילות לטווח הארוך, לטווח הבינוני ולטווח המיידי. בטווח המיידי, קיימנו הרצאות ביום האישה ובפורום מנכ"ל בנושאי ניהול מודע מגדר ועל שוויון מגדרי. היום נתקיים הדרכה בנושא ניסוח מכרזים. גב' טלילה רוזנפלד: הרעיון לדון על מכרזי כוח אדם. איך כותבים אותם. מה מותר, מה אסור מבחינת החוק, אבל גם לרדת לרזולוציות קצת יותר מעמיקות, של מה רלוונטי לנו לצורך קידום שוויון מגדרי ולצורך קידום נשים. לדבר על השלב של הניסוח בלשון זכר, נקבה, איזה קריטריונים מכניסים, איזה דרישות סף, האם הן באמת חיוניות או לא חיוניות. לפעמים, יש לנו איזו תחושה שאנחנו מכניסים את הדרישות שהן הכי טובות, ואנחנו לא כל כך בודקים/בודקות את זה עד הסוף, האם זה חיוני או לא. לפעמים זה מפלה, בלי כוונה אפילו, ואח"כ לראות, כמה נשים, האם יש נשים שעומדות בתנאים האלה, אולי לפעמים אפשר להרחיב, להוסיף עוד דרישות, של ניסיון או השכלה, שיש שם נשים שאנחנו יודעים שיכולות להיות מתאימות. ובתנאי שזה מתאים לתפקיד. ולבדוק שהכול באמת נכון, מתאים לפי החוק ואחיד.

עו"ד מיכל סיבל דראל: תני דוגמה קטנה לאיזה שהוא תנאי סף שנראה הכרחי, אבל בעצם מפלה נשים? גב' טלילה רוזנפלד: אני אתן דוגמה מהתקופה שהייתי בשירות המדינה. בזמנו, עלה הנושא של רשות התעופה האזרחית, שזה חלק מיחידת סמך של משרד התחבורה. דובר על הנושא של מנהל רשות התעופה האזרחית, מה צריך להיות שם. דרישת הסף הייתה טייס. ואז, באנו לבדוק את זה, ואמרנו, למה בעצם טייס? בדקנו וראינו שבמקומות אחרים בעולם, מי שיושב בראש רשויות כאלה, זה הרבה פעמים מישהו שיש לו רקע בניהול ולא דווקא טייס. בסופו של דבר הוחלט לבטל את הדרישה. זה נכון שיש גם נשים טייסות, אבל יש הרבה פחות נשים מאשר גברים בתחום הזה. בסופו של דבר, הגענו למסקנה, שיש צורך במנהל טוב, לא בהכרח טייס ומתחתיו, הצוות המקצועי, הם טייסים, אנשים שמבינים בתחומים האלה. ובאמת, זו כבר לא דרישת סף.

גב' גלי סיטון: גם בבתי חולים, רופאים לא חייבים להיות מנהלים. ממנים אנשים שמבינים בניהול, שהם לאו דווקא רופאים. אז זה, באמת, דברים שאפשר לעשות מיד, הדרכות, הרצאות. יש לנו גם פגישה עם מחלקת הדרכה, על נושאים שעוד אפשר לקדם, ועוד הדרכות שאפשר לעשות בשיתוף פעולה. האתגר שאני רואה פה זה, באמת, בעניין של התכנון כוח אדם. זאת אומרת, יש לנו הרבה עבודה לעשות במפ"ק למשל, חריש עמוק, התוצאות לא יהיו מיידיות, אבל צריך עכשיו לזרוע את הזרעים, כדי שבשנים הבאות יהיו לנו יותר מנהלות אזור, מנהלות גוש. זה האתגר שצריך להתמודד אתו. גם העניין של צמצום פערי שכר, שיוסי ידבר על זה בהמשך. גם זו מטרה מאתגרת.

מר יוסי פרל: תכנון כוח אדם זה מונח מאד רחב. הדרכה של נושא קידום שוויון מגדרי, הוא חלק ממנו. בתוכנית, זו עבודה שהתחלנו אותה בוועדה הקודמת, ומה שעשינו בתקופה הזו הוא להביא אותה לרזולוציה גם של השנה, גם כן של טווח ביניים, וטווח של 5 שנים. אני מניח, שככל שאנחנו ניכנס



מזכירות החברה

פנימה, בכל שורה ושורה, הרזולוציה עוד תתהדק.

גב' טלילה רוזנפלד: חלק מהדברים שכבר עשינו זה קביעת יעדים. חשוב שתהיה גם הצהרת מדיניות, שעכשיו לשמחתי אושרה, אנחנו עובדים ב-2 הכיוונים. כבר גיבשנו יעדים מספריים, גם רב שנתיים וגם לשנה הקרובה, כשהרעיון הוא, שבסוף כל שנה בודקים את המצב, ורואים, האם עמדנו ביעדים, לא עמדנו, האם צריך לשנות.

מר אלי כהן: מאחר ואני יודע שעומד לדיון הנושא של תבנית ושל מצבת כוח האדם בארגון, שאת זה מאשרת וועדת משאבי אנוש, הדבר הזה צריך להיות במסגרת אותו תאום שנוצר ביחד עם הוועדה המקבילה, בראייה כוללת.

מר יוסי פרל: התקציב הוא תקציב אגף משאבי אנוש. הנתונים באים מאגף משאבי אנוש. תכנית העבודה זה משהו שנוהל באגף משאבי אנוש. אנו ביחד עם גלי וטלילה כיועצת, רואים את התוצאות של עבודת צוות.

גב' רונית בויטנר: רציתי לבקש מטלילה, אם היא יכולה לתת לנו קצת דוגמאות שיש בהן יעדים נלווים. הייתי שמחה לשמוע סדרי גודל.

גב' טלילה רוזנפלד: דיברנו על כמה רמות של יעדים לפי רמות בכירות. עד כמה אנחנו רוצים ורוצות להגיע לכמה מנהלי/מנהלות מחלקה שיהיו לנו, מנהלי תחום, מנהלי/מנהלות אגפים, וחטיבה. ניסינו לעשות יעד שהוא, פחות או יותר, ריאלי, בהתחשב בכל הנתונים שיוסי נתן לנו כולל, הסתכלנו קצת על תחזית פרישה, על תפקידים שמתפנים. לגבי מנהלי תחום, הפרדנו בין הנושא של מנהלי האזורים למנהלי תחומים אחרים. מנהלי אזורים זה במפ"ק, זה מקבל דגש אחר. ניסינו לקבוע איזה שהוא יעד, שנראה לנו, פחות או יותר הגיוני הנתונים שיש לנו היום.

מר יוסי פרל: מנהל אזור זה תוצאה של תהליך יערן אחר כך מנהל גוש, אחר כך מנהל אזור. לרוב מדובר בגברים, אנשי השטח, אלו שהתחילו בעבודת כמעט כפיים, או שהם עשו פיקוח על עבודת כפיים של קבלנים. יש מיעוט נשי. רק לאחרונה, זכתה במכרז מנהלת גוש יער. זאת אומרת, דוגמה של משהו ששובר תקרת זכוכית.

גב' רונית בויטנר: אנחנו מדברות לא רק על תפקידי ניהול, אלא גם על תפקידים באופן כללי שייפתחו. הנושא של הכשרות, גם קורסי ניהול, אבל גם הכשרות מקצועיות, אז איפה זה תופס את המקום, ויכול להיות שזה גם קיים היום באיזו שהיא צורה, השאלה היא איך?

גב' מיכל שגיאה חנין: קיימים קורסי ניהול. קורסי הניהול כבר רצים למעלה משנתיים בקק"ל, מרמת מנהלי גוש יער, ועד רמת מנהלי/אגפים/מרחבים. אחרי הקורסים, אנחנו משמרים את קבוצות השייכות, מפגשים. זה לא משהו שהוא מגדרי. זאת אומרת, אנחנו לא עושים קורסי ניהול לנשים וקורסי ניהול לגברים. ההפך, אנחנו עושים קורסי ניהול, כולם מוזמנים. כתבתם כאן לנשים, וזה לא נכון לנשים. אני מבקשת להוריד את זה. כי זה לא רלוונטי.

מיכל שגיאה חנין: קורסי ניהול קריירה, מנהיגות והכנה למכרזי כוח אדם לנשים. זה קיים. עשינו קורס הכנה, אולי חלק מכך אפילו היו, להצגה עצמית, התכוננות למכרזים, וכו'. זה היה מיועד לכולם. נכון הוא ש-97%-98% מהנוכחים היו נשים. אבל, אני לא יכולה להגיד שיעדתי את זה אך ורק לנשים. נהפוך הוא, ואני חושבת שחשוב שגם גברים יבואו וילמדו משהו, כי זה ייתן להם לא מעט. אין בכוונתי לשנות את קורסי הניהול ומסלולי ניהול הקריירה רק לנשים. מה שכן, בתכנון כוח אדם, עכשיו אנחנו בונות מסלולי קריירה, על מנת שאפשר יהיה להתקדם לא רק לתפקידים ניהוליים, אלא בכלל, גם מקצועיים בקק"ל. אולי צריך לתת את הדגש, על בניית מסלולי קריירה, כך שלא תהיה את האפליה המגדרית. אבל לא קריירה לנשים וקריירה לגברים, כי זו לא הכוונה.

גב' רונית בויטנר: השאלה היא גם מה הייתה ההתפלגות המגדרית של המשתתפים בקורסים האלה, ומן הסתם, איזו שהיא פעילות לעודד נשים לגשת אליהם.

גב' מיכל שגיאה חנין: לא זוכרת להגיד לך את ההתפלגות. במנהלי מחלקות, היו כ-6 קורסים נפרדים. אין משמעות ליותר מ-22 אנשים בקבוצה, מעבר לזה, זה כבר יותר מידי. אז אני לא יודעת להגיד אם היו יותר גברים או יותר נשים. כי פעם אחת היו יותר גברים, פעם שניה היו יותר נשים. אין כאן



מזכירות החברה

התפלגות מדויקת. לגבי עידוד, בקורסי מנהלים, יש לנו את רשימת כלל המנהלים, ואנחנו שולחים רשימה למנהל החטיבה של כל המנהלים בחטיבה שלו, ומבקשים ממנו. לקורסי מנהלים/מנהלות, כולם מוזמנים, וכולם משתתפים. 100% מהמנהלות והמנהלים אמורים להשתתף בקורסים האלה. אין פה עידוד. לסדנאות עצמן, כמו למשל, הסדנא של הצגה עצמית וכו', זה אנחנו, באמת, שולחים למי שמעוניין, שיצטרף.

גב' טלילה רוזנפלד: מהניסיון שלי, לפעמים כדאי לחשוב מה מדגישים, אולי דגשים אחרים לנשים וגברים. כי הדרך שהנשים מנהלות את הקריירה, בדרך כלל, מאוד שונה מגברים. גברים, בדרך כלל, עושים את זה בצורה הרבה יותר מוסדרת, ועם איזו שהיא חשיבה ותכנון מראש, ונשים יותר מנצלות הזדמנויות, וזה פחות נבנה, בדרך כלל. התכנים הם, ברגע שנותנים לכולם, זה פותר את הבעיה, אבל שווה לחשוב על זה. בהמשך, גם על עידוד, אני יכולה להגיד מהניסיון שלי, לפחות בקורסי הכנה למשרדים בניהול קריירה שאני העברתי, בעיקר דווקא לתפקידים פחות בכירים, חצי מהקורס, זה רק לעודד לגשת בכלל למכרזים, ולחשוב לאן מתקדמים, ולבנות איזו שהיא תכנית לאן רוצים להגיע. יכול להיות שבתפקידים פחות בכירים, זה עולה יותר. אבל, יהיה שווה לחשוב.

גב' לי גרוס: בתור מנהלת פה, אני חייבת להגיד, שזה מאוד טוב. אני מאוד בעד לחזק מלמטה למעלה. אבל, יש פה בעיה בלמעלה, אני מרגישה כאישה, שהרבה פעמים, אין לי את הכלים לדבר את השפה. ואז, אני לא אגש ואתקדם, כי לא בא לי להיות במלחמה כל הזמן. לא בא לי לאמץ את השיח הזה בחיי. זה גם משהו שצריך לשנות פה. גם להבין, שאם אתם רוצים שמישהו יגיע למעלה, הלמעלה צריך להראות לו נחשק, בצורה כלשהי. זה לא רק כסף. יש כאן עניין, שאם אתה נכנס, ואתה מרגיש שאתה נכנס למלחמה. אני יודעת שיש הרבה גברים גם שסובלים מהשיח הזה. והם גם מדברים על זה, שזה שיח שהוא גם להם, לא נעים. אבל יש פה משהו בשיח שהוא כזה, שצריך לחשוב איך אנחנו משנים גם שם, גם בלמעלה.

עו"ד מיכל סיבל דראל: כן. זו נקודה מאוד מעניינת. כמובן, גם בדירקטוריון זה מורגש. אולי לטלילה יש איזה רעיון, מה אפשר לעשות, באמת, לגבי השיח המיליטריסטי הזה בדרגים הגבוהים בקק"ל, שכולנו מודעים לו, ואולי הוא בא באופן טבעי מכך שיש הרבה מנהלים שיצאו מהצבא. אם יש לך איזה שהם רעיונות, חוץ מעצם העובדה, שברגע שיהיו יותר נשים בניהול, זה ישתנה.

גב' טלילה רוזנפלד: זה משהו שעלה הרבה, בעיקר שדיברו על התרבות הארגונית הרבה נשים שאמרו אני לא רוצה להתקדם מהסיבה הזאת. אני אומרת להן, לאן אתן רוצות להתקדם? מה אתן רוצות? הן אומרות, לא רוצות להיות שם למעלה. הכל שם מאוד קשה. שיח מאוד מיליטנטי. הדרך בעיניי, אין לי פתרון קסם לצערי, אבל, קודם כל, שבאמת יהיו יותר נשים. זה כנראה, כבר יעשה משהו. וכן, נושאים של הדרכה. לנסות להגיע בדרכים של הדרכה, שמתייחסים יותר לנושא של סביבת עבודה מכבדת. זה מתחבר הרבה גם לנושא של הטרדות מיניות אפשר לעשות שינוי בין יש לי עבודה לנושא של פעולות טובות משפחה בעבודה.

עו"ד מיכל סיבל דראל: בעניין של שינוי, יש התייחסות בתוכנית העבודה לנושא של פעולות תומכות משפחה, באיזון עבודה חיים. חוץ מההצעות הכתובות פה, להנחיות יישומיות לעובדים, אני תוהה, אם אין צורך גם, בהנחיות למנהלים. האם אנחנו כדירקטוריון, לא יכולים פה להשפיע.

גב' גלי סיטון: עוד פעולה שמתכוננת היא הקמת פורום, שמורכב מעובדות ומעובדים, שיתכנס אחת לרבעון, ומשם גם להעלות רעיונות, תובנות, חסמים. זאת אומרת, שבאמת יגיעו מהשטח לעובדים ועובדות, כמובן.

גב' טלילה רוזנפלד: ברגע שיש הנחיות, זה מחייב את כולם, מנהלים/מנהלות, עובדים/עובדות. יש דברים שכבר מתנהלים. דיברנו על להביא את הנושא, למשל, של משרת הורה, שבזמנו עשינו בשירות המדינה, להביא את זה בהתאמות הרלוונטיות.

גב' רונית בויטנר: הנושא הזה של פורום עובדים, האם במקביל אמור להיות גם איזה שהוא פורום מנהלים/מנהלות, שיכולים לשקף על קשיים ודברים שהם חווים, בהקשר של הנושא שאנחנו מדברים עליו. כי מדובר פה על פורום של עובדים ועובדות, אבל כאן אני חושבת שחשוב גם לתת את הדעת על זה. זה קצת זווית אחרת, שיכולה להאיר.



מזכירות החברה

גב' אורנית גינת: בהמשך למה שמיכל אמרה, הרבה פעמים אנחנו במסגרת כל מה שקשור התאמת כוח אדם לתפקידי ניהול, אנחנו לרוב, עושים קורסים למנהלים, שהם כבר מנהלים או מנהלות. אני עובדת בקרן הקיימת לישראל כבר 27 שנים, בתפקיד של רכזת. התמודדתי פעמיים לתפקיד של ניהול אזור, ועמדתי ברוב הקריטריונים לתפקיד, אבל הוועדה בחנה את הניסיון הניהולי שלי, למרות שבניסיון בתפקיד שלי כרכזת קליטת קהל, אני עושה עוד הרבה תפקידי ניהול, גם ניהול מול ספקים. אני בפועל, לא מנהלת תיקי כוח אדם, אבל אני מנהלת הרבה מאוד פרויקטים, והרבה מאוד פרויקטים מול רשויות, וכן הלאה. אני רוצה להעלות איזו שהיא הצעה בפני הוועדה, לנסות לאתר נשים שהן יכולות לתפקד בתפקיד ניהול. לא שהן כבר מנהלות מחלקה, אלא לאתר נשים שהן בתפקידים פחות ממנהל מחלקה, ולאפשר להם להכשיר אותן לתפקיד ניהולי, כדי שבו ביום שהן תרצנה להתמודד בוועדת המכרזים על איזה שהוא תפקיד, תהיה להן האפשרות להגיד, אין ניסיון ניהולי, אבל עברתי קורס, שהכשיר אותי להיות מנהלת. במשך 27 שנים, אני לא אהיה אף פעם מנהלת, אם לא יתנו לי את האפשרות הזאת לנהל.

גב' גלי סיטון: זה מופיע בתוכנית תחת זיהוי חסמים, זה בדיוק אחד הדברים שאנחנו בוחנים, להחליף את העניין של ניסיון ניהולי, אולי בבדיקה של יכולת ניהולית. כבר התחלנו לדבר על זה, אנחנו בודקים את ההיתכנות של זה.

מר יוסי פרל: רק שזה לאו דווקא קשור למגדר, כי מנהל אזור צריך לנהל עשרות עובדים. 30 עובדים לפחות.

גב' מיכל שגיא חנין: במכרזים דווקא, אנחנו מאוד מנסים בתפקידי ניהול ראשוני. זאת אומרת, מנהל אזור, זו, באמת, לא דוגמה טובה כי זה לא ניהול ראשוני. מנהל גוש, לצורך העניין, זה כן ניהול ראשוני, ואנחנו כן מתייחסים לכך, שניהול יכול להיות יתרון, לא חסם. ובהרבה מאוד מקומות, אנחנו משתדלים לעשות את זה, כשזה מדובר במכרז פנימי. אני מדגישה פנימי. בחיצוני, אנחנו לאו דווקא מפרסמים את זה. במכרז פנימי, אנחנו כן משתדלים לאפשר לכמה שיותר אנשים, וברור לנו, שמבפנים, אני לא יכולה לדרוש מכל מנהל מחלקה, בתפקיד ראשוני, ניסיון ניהולי, כי מתי הוא יצבור את הניסיון הניהולי? אז, אני חושבת שזה נכון, אבל זה נכון לגבי כולם, זה לא משהו מגדרי. גב' טלילה רוזנפלד: מבחינת ההקשר המגדרי, באמת, כמו שמיכל, יו"ר הוועדה, אמרה, כשבדקים את הנתונים, הנתונים מראים שיש הרבה מאוד נשים בתפקידים מנהלות מחלקה, בתפקידים שאין להם כפיפים. הרבה מאוד נשים בדסק, הרבה נשים בלשכה המשפטית, וכל מיני תפקידים שאין להם כפיפים, ולכן כשמבקשים ניסיון ניהולי, זה מאוד משפיע. באמת, הסתכלתי על מכרזים לדוגמה לקראת ההדרכה, וראיתי ניסיון ניהולי הרבה פעמים, לא כדרישת סף. זה מאוד שימח אותי.

עפרה שמעון: או שכותבים "ניסיון בניהול צוות עובדים", ולא כותבים לפחות X עובדים. משאירים את זה כפתוח. אם תבואי עם ניסיון ניהול של עובד אחד, זה עדיין נחשב. עו"ד מיכל סיבל דראל: זה מצוין שזה כך מנוסח בדרישות המכרז. השאלה היא, אם גם הוועדות פתוחות לדבר הזה. גב' עפרה שמעון: כן, אני יכולה להגיד לך מניסיון שלי בוועדות מכרזים, ואני יושבת בכולם, אם יש באמת תיקו בין המועמד למועמדת, יש נטייה לבחור דווקא את המועמדת. גב' מיכל סיבל דראל: כי זה לפי החוק. גב' טלילה רוזנפלד: רק כדי להגיע לתיקו, גם כן, לפעמים יש כל מיני הטיות מגדריות שגם כן משפיעות לנו.

גב' עפרה שמעון: בתפקידים במפ"ק, אני מרגישה את זה כי אני שומעת את המועמדים, שיש הרבה תפקידים שכוללים התמודדות עם אוכלוסיות מאוד קשות. הרבה פעמים זוכים גברים דווקא מהמגזר הזה, בגלל שהם מכירים את השפה והתרבות, והם יודעים איך להתנהל איתם, ואיך להרגיע אותם. זאת אומרת, זה גם איזה שהוא יתרון. זה חסר פה לנשים. גב' אורנית גינת: אני רוצה לספר לך שאני נושאת נשק, ממש ברגעים אלה.

גב' עפרה שמעון: אני מאמינה לך, אבל כמה כמודך יש? בוועדות אנו כותבים דגשים מעבר למה שכתוב בנוסח המכרז. מה בעצם מחפשים פה. והרבה פעמים, בתפקידים מסוימים, אני נתקלת, שמחפשים אנשים שמכירים גם את התרבות, את השפה וכד'. עו"ד מיכל סיבל דראל: אנחנו לא מתעלמים מבעיות שיש, אבל אפשר למצוא גם פתרונות. אנחנו כאן כדי למצוא פתרונות, וכדי למנוע את החסמים האלה בדיוק.

גב' טלילה רוזנפלד: אני מצטרפת. גם כשדיברתי איתך ועשיתי מיפוי, גם נשים, ועוד הרבה כאלה שכן באו מהשטח, אמרו שכן, אפשר להתמודד עם הדברים האלה. סיפרו לי על כל מיני פתרונות שהם כן



מזכירות החברה

מצאו. זאת אומרת, זה אפשרי. יכול להיות שזה יותר מסובך. כמו שדיברנו על זה שנשים פחות מתמודדות, אז זה ההבדל בין לאפשר ובין לעודד. והרעיון הוא, גם לעודד נשים, גם אם זה מבחוח, גם אם זה מבפנים, לראות איך מעצבים את הנשים, איך מעודדים אותן, אולי להגיע אפילו למוסדות לימוד כשהם כבר לומדים שם את המקצוע, ולנסות לעודד אותן להיכנס לתפקידים האלה, וזה באמת תהליך לא פשוט, אבל שווה לעשות את זה. וגם, אני מזכירה, בכל תפקיד שנכנסים אליו, יש גם חצי שנת ניסיון. זה תמיד שווה לקחת בחשבון. שווה לתת את ההזדמנות גם מהסיבה הזאת.

4. דוח פערי שכר (תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד)

עיקרי הדין:

מר יוסי פרל: רציתם לראות מה קורה כאשר אני מנטרל את ההשפעה של השעות הנוספות או תורנויות, ביגוד, הבראה, רכב, וכל מיני דברים. תשלומים שיש, אחרי שאני מגיע לשכר שקוראים לו שכר משולב. מה זה שכר משולב? זו התוצאה. בממשלה יש שכר יסוד, ועל זה יש כל מיני תוספות ייחודיות, חלק לכל המשק, חלק לייחודיות לארגון עצמו, והתוספות של הארגון עצמו. אז השכר המשולב בקרן קיימת, זה השכר יסוד + התוספות. זה לפני השעות הנוספות והכל. למעט נתון אחד, שתכף אסביר. הפערים בצד הירוק של המפה, הם הרבה יותר מצומצמים. אגב, יש מקרים שאפילו הנשים במשולב, בממוצע, מרוויחות יותר מהגברים. המקרה האקוטי שנשאר, והסברנו אז למה. זה היה, כי הייתה דוגמה, באמצע שנת 2021, אגב, אתם רואים נתונים של 2021, זה לא של השנה שעברה שאותו נכין מיד אחרי החג. מנהלות האגף בדור ב', אל מול מנהלי אגף בדור ב', היות והדוגמה שלקחנו 2 מנהלות שהן עברו לתפקיד החדש רק אחרי מחצית שנת 2021, אז לכן, לא יכולנו להוריד את הפער הזה, הגדול, שראינו שזה 23.5% כמעט. אני סבור שב-2022, הפער הזה הרבה יותר קטן, מכיוון שזו תהיה שנה שלמה. אגב, על השכר המשולב גם משפיע, כמובן, הוותק של כל אחד. אבל זה גורם מאוד משפיע על השכר של כל אחד. ככל שהקבוצה היא יותר גדולה, המדגם יותר גדול, תראו שהפערים יותר קטנים. דוגמה של 3 מנהלי אגף מול 2 מנהלות אגף. זה מדגם לא כל כך מייצג. זהו, זה בגדול הנתונים. אפשר לראות עד למטה. יש, כמובן, צמצום לכל אורך הדרך של האחוזים. תראו למשל, רמה ניהולית 5, דור א', עם גמול משרד. אם נשים היו, על כל השכר, 10% פחות, אז פתאום, ללא שעות נוספות וזה, יש שם 5% יותר. למה? כי עובדי המשרד הגברים, נשארים יותר. האישה הולכת הביתה מוקדם, הגבר נשאר.

עו"ד מיכל סיבל דראל: אני חושבת על מה שרצינו. רצינו לראות את המרכיב של השעות נוספות. לא כך כך רואים את זה בטבלה.

מר יוסי פרל: זה בדיוק ההפרש. זו בדיוק הדוגמה ההפוכה. החלק השני של המראה. כל השאר, זה שעות נוספות. אם זה בשטח, תורנויות אש, שזה לא מעט כסף. ושם יש רוב גברי, באחזקת רכב, אני רואה את זה בשנתיים האחרונות, יש לזה רמות ארגוניות, על פי רמה ארגונית, לא משנה אם זה עובד או עובדת. אנחנו נותנים לפי זה. יש לפעמים דרישות מיוחדות ובקשות מיוחדות של הממונים, שאומרים, הוא או היא, עושים יותר קילומטר, אז תן להם את זה, ואנחנו נענים, אם זה בטווח השכל. אחזקת הרכב, היא די שוויונית. השעות הנוספות, והתורנויות, שאר הכסף, לא שוויוני. רואים בדוגמאות שנתתי. תראי איך היה במינוס, הופך לפלוס, למה? שעות נוספות, זה משרד. שם אין תורנויות. תראי כמה שעות נוספות השפיעו, כדי להפוך את הקערה, את התוצאה. כשמדברים על איזון בית עבודה, וכל הדברים האלה.

עו"ד מיכל סיבל דראל: אבל אנחנו מקדימים את המאוחר, כי הקצבנו לכם עוד זמן להתארגן עם התוכנית הזאת לצמצום הפערים. רונית, יש לך שאלות על הטבלה? גב' רונית בויטנר: אני מודה שאני קצת מתקשה לראות את הנתונים. אז לא. מקסימום אני אעביר אחר כך. אבל רק שאלה כללית. מדגם, ערכים של זכר ונקבה זה מין, זה לא מגדר. אז הייתי מעדיפה שיהיה מצוין גברים ונשים, ולא זכר ונקבה.



מזכירות החברה

5.

דו"ח הטרדות מיניות

עיקרי הדיון:

עו"ד אושרת שלומוביץ: כממונות, בניגוד למה שקורה במדינה, אנחנו גם בודקות את התלונה. במדינה, מעבירים את זה לנציבות. אנחנו בודקות את התלונה. אנחנו עושות את המקסימום במסגרת ההכשרה שלנו, האינטואיציה שלנו. אבל בסוף הדוח, הוא עובדתי. אנחנו מגישות דוח, עם סיכום והמלצות. החוק והתקנות מאפשרים. יש סוג של החמרה, החל מתלונה, בירור ועד לפיטורין. ואנחנו ממליצות מה צריך לעשות.

עו"ד מיכל סיבל דראל: ואתן עושות את זה במשותף, או שכל אחת בנפרד.

גב' לי גרוס: בדר"כ במשותף אלא אם כן יש תנאים. מה שחשוב להגיד, בגלל שאנחנו מתוך המערכת, אז יש לנו יתרונות, כי גם פונים אלינו, גם מכירים אותנו, וגם כשעשינו את ההכשרות במרחבים, היה חשוב לנו, שלפחות אחת מאיתנו תהיה, כי ברגע שיש פנים, יותר קל לפנות. כשאתה מקשר פנים לשם, יותר קל לך לפנות. החיסרון הוא, שזה יכול להגיע ממי שאנחנו עובדות אתו בצורה צמודה. אני עובדת עם כל הארץ, אז אני מכירה כמעט את כולם. במידה ואחת מאיתנו בקשרים, יותר מיחסי עבודה, אלא יחסים חבריים, אנחנו נעדיף שהיא לא תהיה. זה לא קרה כמעט. מקרה אחד אולי. אנחנו בדרך כלל שתינו. מאוד משלימות אחת את השנייה, עבודה מאוד טובה. צריך עוד זוג עיניים. אני לא יודעת איך ממונה אחת עושה את זה. יש משהו בלראיין, ולראות. לפעמים, שתינו אומרות, התרשמנו אותו דבר. פתאום מישהו מביאה איזו נקודה שהשנייה לא ראתה. זו עבודה בשיתוף פעולה.

עו"ד אושרת שלומוביץ: במיוחד שיש את תחום הרווחה. עבודה סוציאלית והתחום המשפטי. מאוד מתאימות בתפקידים.

עו"ד מיכל סיבל דראל: ומבחינת עומס תלונות?

גב' לי גרוס: כפי שאתם רואים, ב-2019 היו לנו 4 תלונות, ב-2020, 3 ב-2021, ו-2 ב-2022. ב-2023 יש לנו 4, ויש עוד 1 בקנה. קק"ל זה גוף שעובד עם הרבה, עובדים משלו, קבלנים וכאלה. הרבה פעמים מגיעים אלינו כל מיני מקרים. היה לנו מקרה של עובד קבלן ביער, ומטיילת. טיפלנו בזה, אבל זה חשוב להבין שזה לא רק ה-1,100 עובדים שיש לנו, אלא זה הרבה יותר מורכב.

עו"ד מיכל סיבל דראל: מה לגבי הימנותא? אתן רואות אותם כעובדי קק"ל לכל דבר? עו"ד אושרת שלומוביץ: בהימנותא הזמנו להדרכות. חלק לא הגיעו. נעשה הדרכת ריענון נוספת, כי יש שם עובדים חדשים. נהוג, כל שנתיים לעשות ריענון. בתקופת הקורונה, זו הייתה קצת בעיה, שלחנו סוג של לומדה. אני מתכוונת, גם אם זו לומדה מצוינת, זה לא כמו להיות במשהו פרונטלי. לגבי משהו פרונטלי, השנה אנחנו באמצעות הליך תחרותי, בחרנו חברה שאנחנו מאוד מרוצות ממנה. עבדנו עם שחקנים, זה עלה קצת יותר, אבל נגמר הכסף.

עו"ד מיכל סיבל דראל: אז, באיזו תדירות ההדרכות האלה עכשיו? גב' לי גרוס: אחת לשנתיים. עשינו את זה מספטמבר עד דצמבר. חשבנו שלעשות את זה שוב אחרי שנה, זה כבר דחוס מדי. הוחלט שלקראת סוף 2023, כבר נגייס חברה. ובעצם, במהלך שנת 2024, זה כבר שנה וחצי, תחילת 2024 נעשה שוב את הרענון.

עו"ד אושרת שלומוביץ: עשינו את זה בכל מרחב יומיים שונים, שאותם חילקנו לבוקר ואחר הצהריים. זאת אומרת, ניסינו שיהיו קבוצות של עד כ-100 אנשים. כי היה חשוב לנו, שזה גם יהיה יחסית אינטימי. זו לא הרצאה. המטרה הייתה לא לבוא, להרצות וללכת. המטרה הייתה, באמת, להפעיל. אני יכולה להגיד כצופה מהצד, שהפתיעו אותי. דווקא חברה צעירים הפתיעו אותי עם דעות שנחשבות קצת מיושנות, וכל מיני אמירות, שהיא לא צריכה להגיד ככה, והיא לא צריכה להסתובב ככה. וזה היה מאוד מעניין לראות את זה. דווקא גברים, מאוד וותיקים, עם דעות עתיקות, אבל היה שם משהו בדיבור כמו, אם מישהו היה עושה את זה לבת שלי, הייתי ממש לא מרוצה, אז אני לא מוכן שיעשו את זה פה לנשים. היה מאוד מעניין לראות גם מה זה הציף. היו תגובות ופידבקים מאוד חיוביים.

עו"ד מיכל סיבל דראל: אפשר לבקש שתעשו את זה גם לדירקטוריון? עו"ד אושרת שלומוביץ: אנחנו עובדות על זה. גם גברים הזדהו עם זה. כלומר, היה שם משהו לא שיפוטי. מסבירים מה זה הטרדה



מזכירות החברה

מינית, אבל כן היה משהו שמבין. ואנחנו דיברנו על זה שזה תחום אפור. לכן, אנחנו מלמדים אותם, לפעמים משהו חשוב שזה בסדר, אבל זה לא בסדר. אני מניחה שהרוב יודע מה בסדר ומה לא.

גב' לי גרוס: אחד הדברים שהיא אמרה שם, שמטרידנים הם בדרך כלל סדרתיים. זה עוזר גם לתלונות. כי אם את אומרת, טוב, הוא מציק רק לי, אז אני אשתוק. אבל אם את יודעת, שאם הוא מציק ברמה כזאת, זה סידרתי, אז יש סיכוי שאני אתלונן, כי אני יודעת, שכנראה, זה לא רק אני. כל מיני דגשים קטנים כאלו, שיכולים מאוד לעודד תלונות והבהרות. גם הזמנו אותם, אמרנו בפתיח שלנו, היה לנו מאוד חשוב להגיד שהכי חשוב לנו שיהיה מקום עבודה נעים. כאילו, גם אווירה, גם לא הטרדה. הרבה פעמים, כשמדברים על הטרדה, חושבים על ממש אמירה מינית מאוד בוטה, או נגיעה. גם אווירה לא נעימה או הערות למיניהן. גם קרה שגבר שהתלונן על איזה שהוא גבר אחר, שהיה אומר כל מיני הערות על נשים בעבודה. הוא אמר, הן חברות שלי, למה הוא מדבר ככה. ובררנו את זה. כל מיני דברים קטנים, אבל גורמים לאי נעימות. זה היה חשוב לנו להגיד, תתייעצו איתנו, אם אנחנו יכולות לעזור, גם אם אתם לא בטוחים. זו הייתה המטרה.

גב' טלילה רוזנפלד: לפי החוק, למרות שאני לא מכירה כל כך מקרים שזה יושם, אבל במקור כשחוקקו, יש את הסעיף של התנהגות מבזה ומשפילה. וכתוב שם, לגבי מינו, מיניותו או נטייה מינית. מינו, הכוונה הייתה באמת לנושאים של שוביניזם, סקסיזם, זאת אומרת, לאו דווקא לדברים מיניים. זה גם יכול להתחבר לכל סביבת העבודה, ומה שדיברנו גם על היחס הכללי, המיליטנטי, אולי קצת שוביניסטי.

עו"ד אושרת שלומוביץ: מבחינת מספר התלונות, אני חושבת שאין מספיק תלונות. אמרת 4, יש עלייה.

רונית בויטנר: ההשתתפות בסדנאות האלה הן חובה? למנהלים, ברור להם שהעובדים והעובדות חייבים להשתתף בסדנאות האלה?

עו"ד אושרת שלומוביץ: כתבנו שזה חובה. תיאמנו את זה עם מנהל החטיבה. רשמנו מי לא מגיע, צריך סנקציות. אמורה להתקיים ישיבה בעניין, גם עם יו"ר ארגון העובדים, כי זה משיק, נגיד, לסדנאות אחרות שחייבים להיות, כמו קורסים של בטיחות לעבודה בגובה. אנשים לא מגיעים. עכשיו, שם, לכאורה, זה על פי תקנות לבטיחות עבודה בגובה. גם פה זה על פי חוק, הם צריכים לעבור את הרענון הזה.

מר אמיר רוזנבאום: האחוז של העובדים שמגיעים, עלה מאוד יפה, ויש פתיחות הרבה יותר גדולה, לא פתיחות, אלא הבנה. זה לא רק להדרכות האלה, זה גם להדרכות בטיחות וכאלה. צריכה להיות איזו שהיא סנקציה על אי השתתפות. אני עוד לא הגעתי להבנה עם יו"ר ארגון העובדים בעניין זה. אנחנו נמצא בסוף מה תהיה הסנקציה. כי בלי סנקציה, זה לא עובד. אני חושב, שהאחוזים של הלא משתתפים, לא כאלה גדולים. עדיין, צריך לא לוותר. חוץ מזה, ההסברה הרבה יותר טובה, זאת אומרת, הן מגיעות פיזית לכל מקום. צריך לבדוק אחוזי השתתפות.

עו"ד מיכל סיבל דראל: רעיון מצוין. אנחנו נשמח בישיבת הוועדה הבאה, לקבל עדכון בנושא הזה, מה נעשה, מול ועד העובדים, וגיבוש של איזה שהן סנקציות על הנושא הזה. אני שמחה לדעת שהאחוזים עולים.

עו"ד אושרת שלומוביץ: השמות שלנו כתובים בכל תלוש של עובד. השמות והטלפון. אבל לפעמים, אנשים לא רואים את זה. בהדרכות שהיינו, הצגנו את עצמנו. עלתה הצעה, אולי נגיע למרחבים. שוב, אנחנו חושבות שזו חשיפה, זה פחות טוב. כשמגיעה תלונה, אנחנו מעדיפות שהכול יהיה במשרד הראשי. אבל, אנחנו נלך יותר לקראת המתלונן/מתלוננת, וניפגש איתם, אם יש להם קושי להגיע, במקום אחר. לגבי הנילון, גם אם זה חצי יום עבודה בשבילו, זה לא מעניין אותנו מה הוא יגיד למנהל, תגיד לו מה שאתה רוצה. אתה יכול להגיד לו שזימנו אותך. כמובן, שלא תמיד אומרים את זה. וזהו. עכשיו, אנחנו באנו לבדוק את נושא ההתנכלות. לא נתקלנו בתלונה על התנכלות, כתוצאה מהתלונה.

מיכל סיבל דראל: היו מקרים שהעליתם למנכ"ל? של הלחצים. מעניין אותי אם הוא נותן לכן גיבוי.

גב' לי גרוס: חלק כן, חלק לא. פעם אחת. יש לנו גיבוי. 100% בעניין. אנחנו מקבלות ממנו שיתוף פעולה מלא. גם כשהגענו עם מקרה שאנחנו התלבטנו, הוא ממש היה איתנו בהתלבטות. מאוד הרגשנו שיש לנו



מזכירות החברה

שותף. מבחינת עבודה כזאת, המנכ"ל הוא פרטנר.

עו"ד מיכל סיבל דראל: מה שמטריד אותי, עברתי כמובן על הדוח, זה לא ריבוי המקרים, בסך הכל אין הרבה מקרים, אבל מקרים שבהם העובדת היא זאת שעוזבת. זה דפוס שמוכר גם ממקומות אחרים ומאוד מטריד, אם תוכלו להתייחס לזה.

עו"ד אושרת שלומוביץ: אנחנו מאוד ערות לזה. עכשיו, אף אחת לא הועברה. היה מקרה מסוים שאני כן זוכרת. ב-2019, 2 עובדים עברו תפקיד. אחרי זה היה מטיילת וזה, הועבר. אחרי זה, הסיפור עם הפרילנסר וזה, הם פשוט לא המשיכו לעבוד. הפסיקו לעבוד בקק"ל. מקרה רביעי - העובדת עברה מרצונה למקום אחר. אנחנו גם פסקנו פה שלא מצאנו פה הטרדה מינית. היו פה יחסי עבודה עכורים. ליהי בדקה את המקרה הזה, כי אני עבדתי עם שניהם במשך שנתיים ברציפות.

גב' לי גרוס: העובדת ממש לא רצתה להישאר בתפקיד. חלק מהתלונה שלה היה גם על דיבורים מסביב. היא עברה לתפקיד אחר. גם שם, היא אמרה שזה מציק לה כל מיני דברים, מאוד היו איתה. היא רצתה תפקיד פחות עם אנשים. העבירו אותה פעמיים תפקיד, כאילו, לתפקיד רגוע יותר, לפי בקשתה. דווקא פה, המעבר היה לטובתה. זה לא היה כדי להעניש אותה, אלא ממש בקשה שלה, לא להיות בסביבה הזאת יותר. זו עובדת שגם לא הגישה תלונה ממש רשמית. זה היה בשיחה איתי, והייתי חייבת להעביר את זה. ואז היא לא רצתה ממש שנעמת אותו עם דברים.

גב' רונית בויטנר: האם נערכת בדיקה לגבי סביבת העבודה? האם יש סביבת עבודה בטוחה? כי אולי זה רק מצדף איזו שהיא סיטואציה, שהיא רק אחת מיני רבות. האם סיטואציה כמו זאת, למשל, מעלה איזה שהוא חשש שיש איזו שהיא סביבת עבודה שהיא לא בטוחה. ואז מתחילה איזו שהיא בדיקה מסביב, לא רק ספציפית לעובדת המסוימת.

גב' לי גרוס: בשיחה שאנחנו עושים עם המתלוננת או עם המתלונן, אנחנו נשאל אם יש עוד מקרים. אם קורים שם מקרים. ואז, אנחנו מקבלים איזו תמונה של מה קורה הלאה. עו"ד אושרת שלומוביץ: יש מקרה שעובדת ביקשה לעבור. קודם כל, כבר בתקופת הבדיקה, היה צריך להרחיק ביניהם.

גב' טלילה רוזנפלד: יש לנסות להציף תלונות, שזה אתגר לא פשוט בכל מקום. במסגרת של ההדרכות שעשיתם, יש גם שלב שאמרתם שאתן מציגות את עצמכן ומסבירות קצת, מה קורה כשמגישים תלונה, לאן זה הולך וכו'. זה לא עוזר כל כך. זה לא פשוט. זה אחד מהדרכים לנסות להציף, כשיש הדרכות זה לפעמים מעלה. חשבתם על נושא של למנות, נניח, ממונות או נציגות במרחבים? במחוזות? שיהיה אולי יותר נגיש?

עו"ד אושרת שלומוביץ: חשבנו, והחלטנו שלא.

גב' טלילה רוזנפלד: או ממונות שיצטרפו אליכן. עו"ד אושרת שלומוביץ: יש שליחות של כוח אדם במרחבים.

גב' טלילה רוזנפלד: מומלץ שזה לא יהיה כוח אדם. אפשר למצוא מישהי אחרת להיות אחראית. האם יש שילוב, פוסטרים, כרזות, התמצות של מה יש, ולאן פונים. עו"ד אושרת שלומוביץ: אמור להיות בכל משרד.

גב' רונית בויטנר: מה ההבדל בין התנהגות לא הולמת להטרדה בפועל? כי אני ראיתי שכתוב שם באחת השורות, התנהגות בלתי הולמת, לא הטרדה.

עו"ד אושרת שלומוביץ: אנחנו פועלות בצורה כזאת. שומעות את התלונה, את 2 הצדדים, וקודם כל, עובדתית מחליטות, מה הגרסה שקרתה בפועל. ואז אנחנו פונות לחוק, ומנתחות את זה לפי החוק. עכשיו, החוק קובע כל מיני דברים. למשל, אם אין יחסי מרות, אז המתלונן/מתלוננת צריכים להגיד או להראות בצורה מפורשת, שהם לא מעוניינים. אז הרבה פעמים קורה, פעם אחת קרה משהו. המתלונן/מתלוננת אין ביניהם יחסי מרות, לא אמרו שום דבר, זו לא הטרדה מינית לפי החוק. במקרה של התנהגות בלתי הולמת, לא היו פה יחסי מרות, והיה פה מקרה, שלא כוון לביזוי, לטעמינו, כל מה שהחוק אומר, ביזוי של מינו, נטייה מינית, ודברים כאלה. זה יכול היה להיות מכוון לגבר או לאישה, שוב, בלי קשר למשהו, התנהגות בלתי הולמת של מנהל או של קולגה. פשוט, לא מדברים ככה. זה כאילו, סוג בירור בין 2 עובדים. כך ראינו את זה.



מזכירות החברה

מיכל סיבל: דראל: תודה רבה לכן לי ואשרת, היה מעניין מאוד, אני מציעה שנקבע שמעתה והלאה תציגו לוועדה באופן קבוע אחת לשנה דו"ח של ההטרדות המיניות.

כותבת/ת הפרוטוקול: עפרה שמעון