



מזכירות החברה

טיוטת פרוטוקול

ישיבת ועדה לקידום שוויון מגדרי מס' 24/1, לשכה ראשית ירושלים

יום רביעי, ה' חשון תשפ"ה, - 06/11/2024 14:00 - 15:30

חברים:

יו"ר הוועדה - מיכל סיבל-דראל

אמילי לוי-שוחט (נוכחות בזום); בת שבע שוורץ (נוכחות בזום); הילה לביא (נוכחות בזום); רונית בויטנר; ד"ר רועי אלקבץ (נוכחות בזום)

חסרים:

איתן גינזבורג; אלישבע אנסבכר

משתתפים:

עו"ד אביתר יצחק הלוי (נוכחות בזום); אורנית גינת (נוכחות בזום); אלי כהן (נוכחות חלקית); אמיר רוזנבאום; גלי סיטון; זהבית אמסלם; חן קורצבנד; עו"ד טלילה שחר רוזנפלד; יאנה מזרחי; יוסי פרל; ליאורה כהן-נצר; מוריה אברמוביץ' (נוכחות בזום); מיכל שגיא חנין; עמית כהן

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול ישיבה קודמת מיום 20.9.23
2. סקירת פעילות
3. היכרות עם הממונה החדשה והצגת עיקרי התוכנית
4. היכרות עם הממונות החדשות לטיפול בהטרדות מיניות - דו"ח תקופתי ותכנית עבודה
5. שונות

תמצית דיון והחלטות:

1. אישור פרוטוקול ישיבה קודמת מיום 20.9.23

היו"ר מיכל סיבל דראל פתחה את הישיבה, ציינה כי לצערה עברה יותר משנה מאז הישיבה הקודמת של הוועדה, שנה מאוד סוערת ולכן מטבע הדברים מאמצי השוויון המגדרי שקטו וכעת אנו חוזרים להתעמק בנושא.

רועי אלקבץ הוסיף, אפרופו שוויון מגדרי, כי ב-7 לאוקטובר חשוב לציין את הלחימה של הטנקסטיות והלוחמות המופלאות, השנה האחרונה היא אבן דרך דרמטית ובלתי חוזרת בשותפות של הנשים בסדיר ובמילואים לביטחון ישראל.

היו"ר מיכל סיבל דראל שאלה האם ישנן הערות לפרוטוקול וציינה כי הילה לביא צריכה להימנע כי לא נכחה בישיבה, פרוטוקול הישיבה הקודמת אושר פה אחד.

רונית בויטנר- ביקשה לדעת האם יש עדכונים לגבי נושאים שדוברו בעבר למשל, בנושא מסעות ההעצמה, האם ישנן הדרכות על הטרדות מיניות? דובר שגם בדירקטוריון יהיו הדרכות.

היו"ר מיכל סיבל דראל-השיבה לרונית שכרגע חשוב שנכיר את הממונות החדשות, ונוכל לשמוע מהן לגבי הטרדות מיניות. לגבי מסעות ההעצמה, זה לא הסתייע בינתיים. הקשב של חברי הדירקטוריון היה לנושאים אחרים, מקווה שנצליח להעביר בהמשך.

אלי כהן מזכיר החברה- משבח את גלי סיטון עובדת המזכירות. אחרי תקופה שהייתה שותפה יחד עם יוסי פרל לקידום נושא השוויון המגדרי בק"ל, מילאה בנאמנות ובמחויבות את תפקידה כממונה על קידום שוויון מגדרי.

היו"ר מיכל סיבל דראל- מציגה את גלי סיטון הממונה על קידום שוויון מגדרי, הראשונה בתולדות קק"ל, שלצורה הרב, נאלצה לעזוב את תפקידה לטובת עזרה במזכירות הדירקטוריון עקב פטירתה של איילה כהן ז"ל.

גלי סיטון מציינת כי ביצעה את התפקיד יחד עם יוסי פרל.

היו"ר מיכל סיבל דראל- השיבה לגלי כי לפני לא היה מינוי פורמלי ויוסי פרל ביצע את התפקיד בהצלחה רבה בעבר, כנ"ל גם עמית כהן שביצעה את התפקיד בהתחלה לזמן קצר, אך הממונה הייעודית הראשונה הייתה גלי.



מזכירות החברה

2. סקירת פעילות

גלי סיטון הזכירה את איילה כהן ז"ל, מזכירת הדירקטוריון, וציינה שהוועדה הזו הייתה מאד חשובה לאיילה. נוכח הנסיבות שנוצרו, זו גם כן אחת מהסיבות שהיא מסיימת את תפקידה כממונה, כי בסטנדרטים שלה, הבינה שקשה "לרקוד על שתי החתונות" ולעשות את עבודתה כמו שצריך. בנימה אישית גלי מביעה תודה והערכה על ההזדמנות ושיתוף הפעולה שקיבלה מכולם וליוסי ולטלילה, הדרך החשובה והליווי שנעשה יד ביד והוצאת החלטות לפועל. גלי נתנה סקירה מסכמת אודות עשייתה בשנתיים האחרונות כממונה על קידום שיוון המגדרי בקק"ל, מציינת כי בעקבות המלחמה היה קשב ארגוני נמוך לנושא, הרבה עובדים גויסו או עבדו מהבית ולכן היה קושי לקדם דברים, התמקדנו בצורך לעשות היכרות עם הנושא, להעלאת השיח והמודעות ובעיקר הגברת המודעות מהנהלה ומטה.

קיימנו הרצאה במסגרת פורום סגל ביניים, בחודש בינואר התקיים דיון בהנהלה המקצועית בראשותו של מ"מ המנכ"ל, יובל ייני, בו טלילה סקרה את החסמים, הרחיבה על חשיבות המודעות והסבירה למה צריך בכלל שוויון מגדרי.

נפגשנו יו"ר הדירקטוריון והצגנו לה את הפעילות שעשינו, קבענו יעדים ומיפינו את הנתונים. כמו כן נפגשנו עם נציגת ארגון העובדים, אורנית גינת, לבחון פעילויות משותפות וכן לבדוק את הדרכים להגדיל בעיקר את מספר הנשים בתפקידי ניהול. קיימנו פגישה חשובה עם מנהל מפ"ק, במפ"ק רוב העובדים הם גברים בתפקידי שטח, ירון אוהיון הביע נכונות ורצון לקדם את הנושא. טלילה קיימה הדרכה מקצועית לחברי ועדת מכרזים, הפקנו סרטון מיועד לחברי ועדות מכרזים, הצגנו לוועדה תכנית לצמצום פערי שכר עם מסקנות והמלצות, זו בעצם תכנית העבודה. קק"ל כארגון תומך איזון בית ומשפחה - הכנו מסמך שמסכם את כל זכויות ההורות בהשוואה לחוק ומול מה שנהוג במדינה. הנושא כרגע נמצא בעבודה, מקווה שזה יוטמע בנוהל. פרסמנו הודעה לעובדים, על זכויותיהם שחשוב שידעו ויממשו. למשל: פונדקאות, טיפולי פריון, הורים לילדים עם מוגבלות. את יום האשה של שנת 2024 קיימנו בסימן הצדעה לגיבורות המלחמה. התקיים פאנל של נשים משפיעות ומעוררות השראה, הכל בשיתוף פעולה מלא עם ארגון העובדים. הכנו סרטון לקראת יום האשה בהשתתפות יו"ר קק"ל בו הנשים ציינו משפט מעצים ואת החיבור שלהן לקק"ל.

הילה לביא -שאלה האם ביום האשה השתתפו גם גברים? גלי סיטון השיבה כי ביום האשה השתתפו רק נשים. בהתחלה הייתה מחשבה לקיים זאת כיום שוויון מגדרי, נעשתה בדיקה ועלה מהשטח שהעובדות מעוניינות שיום האשה יישאר יום האשה לנשים בלבד.

הילה לביא - זה נכון.

גלי סיטון - הן הביעו רצון להיפגש עם חברות ממרחבים שונים ולחלוק יום שהוא מיועד רק לנו, הנשים. מציעה לקיים את יום שוויון מגדרי בנפרד בהשתתפות העובדים הגברים. הילה לביא - מבקשת לקיים גם אירועים מקבילים, שגם הגברים ישתתפו בהם. גלי סיטון - זה לא במקום, אלא זה בנוסף.

גלי סיטון - פרסמנו את הפעילות ואת החלטות הדירקטוריון בנושא גם באתר קק"ל וגם בפורטל הפנימי של הארגון. ועדת נהלים אישרה את הקוד האתי, גם שם יש סעיף שעוסק בשוויון מגדרי. בשנה שעברה בהרצאה של ליאת סלה ציינו את יום המאבק באלימות נגד נשים ואני בתקווה שגם השנה תהיה הרצאה נוספת בעניין החשוב הזה.

לפני חודשיים, קיימנו הרצאה של אורין גנץ, אישה מעוררת השראה, שדיברה על עדן זכריה ז"ל, שנרצחה במסיבת הנובה, הרצאה מעוררת השראה.

עו"ד טלילה שחל רוזנפלד - הציגה את עבודתה עם דבי אייפרמן סמנכ"לית בכירה למנהל בהון האנושי בבתי הדין הרבניים. שבנוסף לתפקידה במשרד לשירותי דת, הייתה הממונה על השוויון המגדרי לכן יש לה ראייה כוללת מכל ההיבטים, אנו מעוניינים שתעביר הרצאה בקק"ל, שתתייחס לחסמים, שהיו לה כאישה, במיוחד כאישה חרדית בסביבה גברית.

עשינו עבודה בנושא הטמעה, גם בעניין הנהלים, כתיבה שפונה לשני המינים: משרות, הודעות, זה איכשהו מוטמע, היום כמעט כל ההודעות שיוצאות מדברות לשני המינים.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל - מציינת שזה מאוד נחוץ, מתזכרת את חברי הוועדה לגבי הפרסום הראשון של היערכים/יות שהיא עצרה את הפרסום עד לתיקון.

גלי הציגה סרטון שנשלח לחברי ועדת מכרזים.

הילה לביא -הציעה לגבי מכרזים, לנהוג כמו בחברת חשמל, ניסוח מכרזים שהכותרת מופנית לאישה,



מזכירות החברה

לדוגמא: דרושה בודקת מתקני חשמל, אך בתוך הנוסח עצמו תהיה פנייה לשני המינים. מחקר גילה כי כאשר הפנייה מופנית לנשים יש יותר מועמדות שמגישות מועמדות לאותם תפקידים בכירים. יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל- רעיון מצוין, כדאי באמת לבדוק. עו"ד טלילה שחל רוזנפלד- צריך רק לוודא שאין בעיה חוקית. יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל- מדגישה כי לגבי המכרז שהזכרנו קודם, של היערכים, ברגע ששינינו את הכותרת ליערניות ויערנים, כלומר, לא הורדנו לגמרי את הגברים, זה היה שוויוני, ובאמת הייתה היענות מאוד גדולה של נשים למכרז הזה. רועי אלקבץ- בהמשך למה שהילה אומרת, בגלל שנראה לי שקק"ל מסורתית, רוב תפקידי השטח מזוהים עם גברים, לכן זה מעצים את הצורך, נראה שזו תהיה סוג של הטיה נכונה בקק"ל. הילה לביא -מציינת כי הדבר יכול לעשות גם הדים על הקידום הנשי שעושים בקק"ל. יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל: פונה לממונה החדשה עמית בבקשה לבדוק את ההתכנות, מבחינה משפטית וביצועית, מציעה לדבר עם חברת חשמל לשמוע מה עשו שם. היו"ר מיכל סיבל דראל מודה לגלי סיטון על פעילותה בנושא.

3. היכרות עם הממונה החדשה והצגת עיקרי התוכנית

היו"ר מיכל סיבל דראל הציגה את עמית כהן עקירב הממונה החדשה לקידום שוויון מגדרי. מציינת שאחרי שנודע שגלי לא תמשיך בתפקידה כממונה, הוצע על ידי אמיר מנהל חטיבת משא"ן ומינהל שהתפקיד יבוצע על ידי מי שיזכה במכרז של מנהל/ת המחלקה לפיתוח ארגוני, נוכח ההחלטה של הדירקטוריון שיהיה חצי תקן ייעודי לנושא הנ"ל. עמדה על כך שזה יוכנס לתוך הגדרת התפקיד ולכן המכרז פורסם מחדש, כשהוא כולל גם את הנושא של ממונה על קידום שוויון מגדרי. מיכל הביעה שמחה שעמית זכתה במכרז המתוקן. עמית כהן עקירב- מציגה את עצמה בפני חברי הוועדה מציינת כי ב-4 שנים האחרונות תפקדה כממונה על הפיתוח והייעוץ הארגוני בקק"ל, מציינת כי הנושא לא זר לה ובתחילת תפקידה בקק"ל, יחד עם טלילה ביצעו אבחון קק"לי בנושא של שוויון מגדרי. אמיר רוזנבאום- מבהיר כי לא מדובר בתפקיד אגבי אלא שהתפקיד מוגדר בתוך הגדרת התפקיד- פיתוח ארגוני והשוויון המגדרי. היו"ר מיכל סיבל דראל - מודה לאמיר שקיבל את דרישתה שתהיה הגדרה פורמלית כחלק מהתפקיד. עמית כהן עקירב- הציגה מצגת בנושא שוויון מגדרי הדגישה את הבנת הצורך והאתגר המרכזי בנושא קידום שוויון מגדרי. היו"ר מיכל סיבל דראל- מבהירה שלגבי הבנת הצורך, זה נכון שאנחנו נמצאים פה עכשיו בקק"ל ומבינים את הצורך, אבל אני תמיד זוכרת את הפעם הראשונה שטלילה דיברה בוועדה למשאבי אנוש. זה התקבל בחוסר הבנה מוחלט של הצורך. עברנו את כבדת דרך מאז. עמית כהן עקירב- מציינת כי יחד עם טלילה ביצעה ראיונות -לעובדים בארגון, בעמדות מפתח, בעמדות בכירות, מתאמות מנהליות. ניכר כי יש שינוי, האתגר המרכזי הוא מיקוד החסמים, חסמים אישיים וארגוניים הקשורים לתרבות, נהלים ותהליכים. קיים הצורך, בתשתית ארגונית תומכת. תחומי העשייה העיקריים בנושא קידום והעצמת נשים כוללים סדנאות, הדרכות להעצמת נשים, וכלים שאישה צריכה על מנת להתקדם. בהיבט שינוי קריירה, שינוי תחומי עשייה, התפתחות בתוך התפקיד רוחבית ואנכית. היישום מתבצע באמצעות סדנאות, הדרכות ותוכניות, חלקן גם לנשים וגם לגברים במטרה לא לייצר הפרדה מוחלטת. ובנוסף קיימת היכולת להפרות אחד את השני. נעשתה חשיבה למנף את תוכנית מנטוריות ארגוניות, כלומר עובדת בעמדה בכירה מלווה עובדת בתחילת הקריירה שלה. חשיבה על נושא עתודה ניהולית, ניהול קריירה לטווח רחוק. הרצאות מעוררות השראה, סדנאות, עם כלים לאיזון בית-עבודה, התפתחות אישית, קידום בעבודה ומפגש עם נשים מתפקידי מפתח במשק. קידום של נהלים- בנושא נהלי ההורות, הרוב הוכנס לתוך הנוהל, נדרש לבצע עוד מספר בדיקות נוספות. היו"ר מיכל סיבל דראל- מודה לעמית ומאחלת הצלחה בתפקידה. היו"ר מציינת כי להבנת עמית אמורה לקבל רכזת שתסייע לה בתפקידה ופונה ליוסי פרל ולאמיר רוזנבאום, לקדם זאת כמה שיותר. הדבר יאפשר להכניס נפחים למשרה ולעשייה של הנושא החשוב הזה. אמיר רוזנבאום- אנחנו נאשר, זה יהיה חלק מהמהות. אמיר מציין כי חטיבת משאבי אנוש ומינהל תוציא בקרוב סקר הארגוני על מנת לבחון אילו צרכים עולים מהשטח לחטיבת משאבי אנוש, בהיבט השירותיות, נושאים בהם העובדים מעוניינים לבצע הכשרות, במטרה לתכנן את עצמנו הלאה. אחד



מזכירות החברה

הפרקים בסקר, הוא נושא שווין מגדרי, עמית תעביר את הסקר, נשמח לקבל הצעות. היו"ר מיכל סיבל דראל- מבקשת לראות את תוצאות הסקר. אמיר רוזנבאום- מציין כי התוצאות יפורסמו וכמנהל חטיבה יקדם את הנושא, בהתאם לתוצאות שיתקבלו.

4. היכרות עם הממונות החדשות לטיפול בהטרדות מיניות - דו"ח תקופתי ותכנית עבודה

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל- מציגה את הממונות החדשות למניעת הטרדה מינית. מציינת כי הוחלט לתת דגש לנושא מניעת הטרדה מינית בוועדה לקידום שוויון מגדרי כי התברר שנושא חשוב זה, אינו מכוסה על ידי אף ועדת דירקטוריון אחרת בק"ל. יאנה מזרחי- מציגה את עצמה, התחילה את תפקידה לפני כשלושה חודשים בתפקידה העיקרי מנהלת מחלקת רווחה. עברה קורס הכשרה לממונות למניעת הטרדה מינית לפני כחודש. מציינת כי ביחס לשנים קודמות היו אפס פניות בשנת 2024. רונית בויטנר - יכול להיות שזה קשור לקשב בגלל המלחמה. יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל- אני חושבת שכל המחקרים מראים שחלק מאוד קטן מהמוטרדות פונות. יאנה מזרחי- מציינת שבמקרים חריגים נשים וגברים פונים בנושא, האחוזים לא גבוהים אך הפניות מגיעות גם בסיטואציית המלחמה. מיכל שגיא חנין- מציגה את עצמה בפני חברי הוועדה, כמנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש, בחודש יוני התמנתה בנוסף לתפקידה כאחראית על מניעת הטרדה מינית. עברה קורס ההכשרה לממונות למניעת הטרדה מינית. בשנת 2024 לא הוגשו תלונות על הטרדה מינית, בבדיקה שנעשתה מול לי גרוס ואושרת שלומוביץ הממונות הקודמות. יתכן כי יש קשר כלשהו לאירוע המלחמה. רונית בויטנר- שואלת האם התקיימו הדרכות השנה? מיכל שגיא חנין- משיבה כי נעשו הדרכות בשנת 2023, השנה ההדרכות יתבצעו בהתאם לתוכנית העבודה שנבנתה ע"י לי גרוס ואושרת שלומוביץ. ההדרכות יתקיימו באמצעות לומדה שתופץ בחודש דצמבר. רונית בויטנר- שואלת איך פורסם לעובדים השינוי שנעשה והאם העובדים יודעים למי לפנות? מיכל שגיא חנין- משיבה כי הועבר מייל בתפוצה לכל העובדות/העובדים, עודכן התקנון ונקבעו פגישות שלהן כממונות על מניעת הטרדה מינית ביחידות וגם עם המטות של היחידות בנוסף ניתן עדכון לעובדים בתלש השכר. יאנה מזרחי- מוסיפה כי כאשר הן מגיעות לפגישות בשטח הן מציגות את תפקידיהן. מיכל שגיא חנין- בשנה הבאה תוכננו סדנאות פרונטליות. ההחלטה הייתה ששנה אחת תתקיים הדרכה באמצעות לומדה ושנה אחת סדנאות פרונטליות. היו"ר מיכל סיבל דראל- אנחנו מדברים על אותן סדנאות פרונטליות עם שחקנים? מיכל שגיא חנין- כן, לא בטוח שיבוצעו ע"י אותה החברה. נחשפתי לקבוצת שחקנים נוספת שעשתה את זה בצורה מגוונת יותר. היו"ר מיכל סיבל דראל- רוב העובדים עברו את הקודמת דווקא הגיוני לשנות. מיכל שגיא חנין- לזכותו של אמיר, גם הלומדה וגם הסדנה, מבחינת חטיבת משאבי אנוש, הינה חובה על כל עובד/ת מנהל/ת עד רמת הנהלה בכירה. עובד/ת שלא היה בסדנה, הוזמן לשיחה אצל מנהל חטיבת משאבי אנוש. היו"ר מיכל סיבל דראל- מבקשת לדעת את הסטטיסטיקה. מיכל שגיא חנין- משיבה כי נדע לעשות סטטיסטיקה בשנה הנוכחית. אמיר רוזנבאום- מציין כי יש צורך בסנקציה כלשהי. היו"ר מיכל סיבל דראל- מציינת כי התקיימה שיחה עם הממונות הקודמות אודות הדרכה לחברי הדירקטוריון זה לא יצא לפועל עקב המלחמה. גלי סיטון- בשנה הבאה, כשיהיו את הסדנאות, אנחנו נדאג להביא אותם לדירקטוריון. מיכל שגיא חנין- מציגה את תכנית העבודה לשנת 2025. התוכנית תכלול סדנאות פרונטליות, שחקנים וכו'. כאשר המטרה היא לחזק מסרים בנושא באמצעות הרצאות, פגישות במטות של החטיבות וקורסים של פיתוח מנהלים ומנהלות הרצאות שיערכו בזום או פרונטליות. בת שבע שוורץ- שואלת מה קורה במצב שאכן מתקיימת הטרדה מינית, מי מטפל בתלונה? יאנה מזרחי- כחלק מההתהליך אנחנו שומעים את שני הצדדים. בהחלטה משותפת לאחר בחינה, תועבר המלצת הממונות למנהל חטיבת משאבי אנוש, ההמלצה תועבר למנכ"ל. ההחלטה מתקבלת על ידי



מזכירות החברה

אמיר או המנכ"ל.

אמיר רוזנבאום- מדגיש כי הממונות עושות את פעולת הבירור. ללא יידוע המנהלים, באופן דיסקרטי לחלוטין ומגישות את המלצתן, לאחר מכן תתקבל החלטה ניהולית האם להעביר את העובד לתפקיד אחר ועד לרמת פיטורים.

בת שבע שוורץ- או להגיע לערכאות.

אמיר רוזנבאום- מדובר בהחלטה, בסופו של דבר, ניהולית, וכמובן בתוקף משפטי. יאנה מזרחי- יכולים באופן עצמאי ללכת ולהגיש תלונה במשטרה.

רונית בויטנר- שואלת איך מתבצעת החלוקה בין הממונות?

מיכל שגיא חנין- מציינת כי כאשר מתקבלת פניה, אחת מהממונות אמונה לטפל מההתחלה ועד הסוף. לרוב הממונה אליה התקבלה הפניה, כן תשתף את השנייה, כי בסוף שתינו די חדשות בתפקיד וזה עוזר. יאנה מזרחי- מדגישה כי זו גם ההמלצה שניתנה בהכשרה.

אמיר רוזנבאום- מבהיר כי מדובר גם בלקחי העבר, אכן אפשרי בהחלט להתייעץ, אך נדרש ליווי של אחת הממונות מההתחלה ועד הסוף. מזכיר הצעתו לגבי קיום ועדה בבית נחמיה בשילוב הרצאה ושיחה עם עובדת קק"ל.

היו"ר מיכל סיבל דראל- ניפגש עם היערניות.

היו"ר מיכל סיבל דראל- מציינת כי לקראת הישיבה הבאה תשוחח על כך עם עמית כהן ותיבחן האפשרות. התוכנית היא לנסות לקבוע את הישיבה הבאה בתחילת שנת 2025, להציג את תכניות העבודה וגם נושא פערי השכר שלא דיברנו עליהם היום. היו"ר נעלה את הישיבה.

5. שונות

כותב/ת הפרוטוקול : חן קורצבנד