



**מזכירות החברה**

**פרוטוקול**

**ישיבת ועדה לקידום שוויון מגדרי מס' 23/2 , לשכה ראשית ירושלים**

יום רביעי, ה' תשרי תשפ"ד, 20/09/2023

**חברים:**

עו"ד - מיכל סיבל-דראל - יו"ר הוועדה  
אלישבע אנסבכר (נכחה בזום); אמילי לוי-שוחט (נכחה בזום); בת שבע שוורץ (נכחה בזום); רונית בויטנר

**חסרים:**

איתן גינזבורג; רועי אלקבץ

**משתתפים:**

אורלי בן ארי; אורנית גינת; אילה כהן; אלירן גבסו; אמיר רוזנבאום; עו"ד אשרת שלומוביץ; גלי סיטון; זהבית אמסלם; טלילה שחר רוזנפלד; יוסי פרל; לי גרוס; מיכל שגיא חנין; ננסי סעדה; עפרה שמעון; שאול הנגלי

**סדר יום:**

1. אישור פרוטוקול מס 23/1 מיום 27/03/2023
2. תכנית לצמצום פערי שכר
3. עדכון תכנית עבודה 2023
4. מסגרת תקציב לשנת 2024
5. מסעות העצמה נשיים בשביל ישראל
6. עדכונים
7. שונות

**תמצית דיון והחלטות:**

1. **אישור פרוטוקול מס 23/1 מיום 27/03/2023**

**עיקרי הדיון:**

יו"ר הוועדה פתחה את הישיבה וציינה כי היא שמחה על קיום הישיבה בנוכחות שיא של חברות, וביקשה להביא לאישור את הפרוטוקול.  
הוועדה אישרה את פרוטוקול הישיבה הקודמת מיום 27.3.23. בת שבע שוורץ ואמילי לוי שוחט לא נכחו בישיבה הקודמת ולכן נמנעו.

2. **תכנית לצמצום פערי שכר**

**עיקרי הדיון:**

עיקרי הדיון:  
גלי סיטון - בהמשך לבקשתכם בישיבות קודמות לבדוק את עניין פערי השכר בין גברים לנשים, בוצעה סקירה כדי לאבחן מהם הגורמים לסיבות ולחסמים שגורמים לפערים. ישנם סיבות שהן לאו דווקא רלוונטיות רק לקק"ל. למרות העובדה שנשים משתתפות יותר בשוק העבודה ופחות עובדות בחלקיות שכר, עדיין פערי השכר בארץ עומדים על בין 20%-30%, בעיקר משתי סיבות עיקריות: נשים עדיין עובדות בחלקיות משרה ושנית, בשל החלוקה המגדרית המובהקת בין המקצועות. סיבות נוספות: יותר גברים בתפקידים בכירים, נשים מועסקות במקצועות פחות מתוגמלים כמו סיעוד, הוראה וכו'. גברים בד"כ מקבלים יותר רכיבי שכר על השכר שלהם, כמו אחזקת רכב, תורנויות, שעות נוספות וכאלה. בנוסף חלוקת תפקידים מסורתית אימהות עדיין נתפסות כאחראיות על הטיפול בילדים, דבר שמקשה עליהן לבצע שעות נוספות, ולכן מרוויחות שכר נמוך יותר.



## מזכירות החברה

עו"ד טלילה שחל רוזנפלד מוסיפה שכאשר נשים הולכות להתמודד על תפקיד בכיר שמצריך יותר שעות עבודה, הן חושבות על סידור הילדים כי ברור שהאישה בבית וזאת התפיסה התרבותית. גלי סיטון מציינת סיבות וחסמים נוספים: אימהות מבצעות 30% פחות שעות נוספות בהשוואה לשאר הנשים, ו-24% פחות מגברים. בנוסף לכך ארגונים מייחסים חשיבות יתרה לכמות השעות ופחות לתפוקה, הבאת הנושא למודעות ברמת הנהלה ודיון אחת לשנה ברמת הנהלה בכירה, בנושאים של תכנון כוח אדם, מסלולי קידום, מהם החסמים, יעדים, שיח ארגוני, תקשורת, ושפת ניסוח. אלה דברים שצריך לשים עליהם דגש. החלטת ממשלה שהתקבלה באוקטובר 2020, מדברת על ייעוד משרות לנשים בכירות עד להגעה ליעד של 50%. עידוד נשים לגשת למכרזים, ליצור השראה ומוטיבציה ממנהלות בכירות ולבצע הדרכות והרצאות בנושא הנ"ל, לתת דגש להערכת עובדים על בסיס תפוקה ולא דווקא על בסיס שעות.

נושא נוסף איזון עבודה בית - יצירת סביבת עבודה תומכת, מדיניות שמקדמת שוויון, שני בני הזוג נושאים בנטל, לא הכול רק על האם, וזה מאפשר את שוויון ההזדמנות. עו"ד טלילה שחל רוזנפלד - מציינת כי הרעיון לעבוד בכל המישורים, לרתום את המנהלים והמנהלות ולהסביר את הנושאים של דעות קדומות וסטריאוטיפים לשנות את הטרמינולוגיה לדוגמא: משעת הנקה למשרת אם ולשנות את האופן שבו דברים מבוצעים.

יוסי פרל - מציג את נתונים על פערי השכר הקיימים בק"ל ומציין כי הממוצע אצלנו יותר נמוך מהממוצע שגלי ציינה. הדגיש שאוכלוסיית העובדים בק"ל מחולקת לקבוצות, ע"פ שלושה פרמטרים, הרמה הארגונית, דור א' או דור ב', בגמול משרד או גמול שדה. ישנו פער מדאיג, ברמות הביניים, שהן בתפקידי שטח, המסקנה הראשונה, לעובד בתפקידי שטח ישנה אפשרות גדולה יותר לעשות שעות נוספות, לעשות תורנויות וכו', רואים את הפערים ברכיבי השכר שמעלים את שכר הברוטו, אלה אוכלוסיות שאנחנו חייבים לתקוף בכל תכנית עבודה, שאנחנו נתייחס לצמצום פערים מגדריים. ולכן המלצתנו הראשונה להעתיק מה שעושים בממשלה, מעבר לתמיכה שלכם כוועדה, צריכה להיות גם תמיכה מההנהלה, גם הבכירה, להתכנס פעם בשנה ולבחון יעדים ומטרות, לכמת את הנתונים ולבדוק אם המגמה שלנו נכונה, ישנו צורך להגדיל את מספר הנשים בתפקידים בכירים, על מנת להגיע לזה, אנחנו צריכים להגדיל את כמות הנשים בתפקידים, גם בתפקידי ביניים, למשל: מנהלי אזור, כיום אין מנהלת אזור. אחד מהיעדים שקבענו בתכנית העבודה כיעד שתוך חמש שנים נגיע לפחות לשליש מנהלות אזור בעתיד.

אמיר רוזנבאום - מציין כי זה תהליך שיקרה באופן טבעי כאשר תהיה כמות נשים איכותיות שנמצאות בשטח.

יוסי פרל - ממליץ להקים צוות משולב מכל מיני יחידות, שטח משרד, משולב עם ארגון העובדים, צוות שמכיל גם גברים וגם נשים כדי לקדם את הנושאים.

מיכל סיבל דראל - מציינת כי מדובר בכוח אדם איכותי יותר לארגון כולו ולא רק לנשים. מיכל הודתה על התוכנית המרשימה והרצינית שהוצגה.

### 3. עדכון תכנית עבודה 2023

#### עיקרי הדיון:

עיקרי הדיון:

גלי סיטון - מעדכנת בדבר הפעולות שנעשו מאז הישיבה האחרונה בתוכנית העבודה שאושרה בחודש מרץ. התקיימו שתי הרצאות, נשים מנהיגות וניהול מודע מגדר. מתוכננות הרצאות נוספות בנושא מאבק באלימות נגד נשים בחודש נובמבר והרצאות העשרה בנושא שוויון מגדרי בשיתוף עם מחלקת הדרכה.

לי גרוס - מציינת כי ביום האישה היו שתי הרצאות בתפוסה מלאה.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל - מציעה שבפעם הבאה יוזמנו חברי הוועדה. רונית בויטנר, מציינת שגם גברים צריכים לשמוע את ההרצאות ולא רק נשים.

עו"ד טלילה שחל רוזנפלד - מציעה להפוך את יום האישה ליום השוויון המגדרי ולצרף את הגברים.

לי גרוס - משיבה שנשים צריכות חברה של נשים כדי להתבטא לדוגמא אם ניקח קבוצה מעורבת ולדוגמא המנהל של אותה עובדת נמצא יחד איתה זה נותן תחושה של בעייתיות, אותה עובדת לא תתבטא שוב, אם אנחנו לא נותנות מענה לתחושת הבטיחות שלהן אנו חוטאים למטרה. חשוב לשמור



## מזכירות החברה

על איזון ולשתף גם את הגברים, זה מאבק של כולם לא רק של נשים.  
גלי סיטון – הרצאות ההעשרה המתוכננות מוכוונות לכלל הארגון, נשים מעוררות השראה, פורצות דרך סיפורי חיים ועוד.

במרץ התקיימה הדרכה לצוות המקצועי שעסקה בניסוח מכרזים. הופק סרטון הדרכה לחברי ועדת מכרזים שנשלח לפני כול כינוס ועדת מכרזים לחברי הוועדה כדי שיוכלו להתעדכן מה מותר לשאול את המועמדים ומה לא. הסרטון הוקרן לחברות הועדה מיכל סיבל דראל ציינה כי הסרטון חשוב, יש לוודא שחברי הוועדה אכן רואים את הסרטון.

גלי סיטון- מציינת שטיטת הקוד האתי של קק"ל המתגבשת בימים אלו, כוללת סעיף העוסק בשוויון המגדרי וגיוון תעסוקתי, כערך שקק"ל פועלת לפיו.

אמיר רוזנבאום- מציין כי לדעתו צריך להציג את הפרק עוסק בשוויון מגדרי בוועדה כדי שנוכל להביע את דעתנו. מיכל סיבל דראל ציינה שתשמח לראות את הסעיף.

גלי סיטון - בעניין יישום חוק תיקון שכר, הדברים בוצעו, באתר קק"ל מפורסם הדו"ח. כמו כן נעשתה השוואה בין זכויות הורות על פי הנוהל של קק"ל ועל פי דרישות החוק, כולל המלצות, לפי מה שנהוג בשירות המדינה. כרגע זה בבחינה ומטרתנו לרכז את כל זכויות ההורות ולממש אותם, בנוסף להקים פורום משותף של עובדים ועובדות יחד עם אורנית גינת, נציגת ארגון העובדים, ולהעלות רעיונות מהשטח.

רונית בויטנר- משבחת שמדובר ברוח חדשה, מאוד מרשים היחס לנושא. מבקשת לקבל נתונים במספרים, מס' הרצאות, הדרכות וכו'.

לשאלת אמילי לוי שוחט ע"פ מה בוחרים נושאים להדרכות ומהם מטרות ההדרכות משיבה עו"ד טלילה שחר רוזנפלד שלכל הדרכה נועדה להשיג מטרה כלשהי לדוגמא: לעודד נשים לגשת למכרזים, הדרכות למנהלים, הדרכות לעובדים כדי לתת איזושהו מבט כללי ומוטיבציה.

אורנית גינת - מציינת שברצונה יחד עם גלי להקים ועדת היגוי שבה נוכל להקשיב לעובדים ולהוביל תהליכים, בנוסף לבצע מעקב אחרי הנהלים ע"מ שנוכל לבדוק אם ישנה התקדמות בנושא הפליה מגדרית.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל- משבחת ומציינת מאז מינויה של גלי סיטון כממונה על שוויון מגדרי הועדה תמשיך לעקוב ולעזור מתי שצריך.

## מסגרת תקציב לשנת 2024

.4

### עיקרי הדיון:

יוסי פרל- מציין כי הפרויקט תוכנן בתקציב של חצי מיליון ש"ח למשך 5 שנים, בשנה הראשונה נצטרך 130,000 ש"ח ולאחר מכן 100,000 ש"ח, ניצול התקציב הנוכחי עומד על כ-50% ממה שתוכנן, זאת אומרת, במקרה הטוב אנחנו נגיע בערך 70% מהתקציב שתוכנן לשנה הראשונה, בשנה הבאה יש לנו תקציב של 100,000 ש"ח והיות ולא התחלנו בצורה חזקה עם הדרכות והמנטורינג מכל מיני סיבות, במידה ונשאיר את התקציב בשנה הבאה בסה"כ -100,000 ש"ח אז אנו פוגעים ברצף של הנושא, ולכן בקשתנו להעלות את התקציב בשנה הבאה לכ-150,000 ש"ח.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל- מציינת שנדון היום רק במסגרת לקראת דיוני התקציב, ולקראת 2024 נקבל תכנית עבודה מפורטת והיא תוצג לנו בוועדה, בהתחשב בזה ששנה ראשונה, לא הצלחנו לנצל את כל התקציב, לדעתה בקשתו של יוסי להעביר את מה שלא נוצל, ולמעשה להגדיל את התקציב ל-2024 ל-150,000 ש"ח, היא סבירה היות ומדובר בסכום קטן מאוד בהתחשב בחשיבות הנושא, וביחס לתקציב הקק"ל הכולל, ולכן היא ממליצה לחברי הוועדה לתמוך בבקשה.



## מזכירות החברה

### החלטה מס' 231050202/1

הוועדה לקידום שוויון מגדרי ממליצה לוועדת משאבי אנוש לאשר תקציב בסך 150,000 ש"ח לקידום תכנית העבודה לשנת 2024 כחלק מתקציב חטיבת משאבי אנוש ומנהל לשנת 2024.

**הצבעה:**  
אושר פה אחד

### 5. מסעות העצמה נשיים בשביל ישראל

#### עיקרי הדיון:

עיקרי הדיון:  
יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל ציינה כי במפגש שערכה יושבת ראש הדירקטוריון עם ארגוני הנשים לגבי רעיונות לשיתופי פעולה, עלה רעיון בנושא מסעות העצמה לנשים בשביל ישראל, נושא שיקדם שוויון מגדרי ובנוסף הולם את ערכי קק"ל. ביקשה לקבל עדכון לגבי התקדמות התוכנית אך מתברר שזה אפילו לא בשלב שאפשר לעדכן את הוועדה כרגע. הוסיפה כי החליפה כמה מילים עם יושבת הראש לפני הדיון ונבחנת האפשרות לעשות זאת דרך חטיבת החינוך, כרגע נמצא בקשרי ציבור. מקווה שהתוכנית תתקדם, נמשיך לעקוב.

### 6. עדכונים

#### עיקרי הדיון:

דיווח על הרכבי וועדות המרכזים ע"י עפרה שמעון  
דיווח על הרכבי וועדות המרכזים ע"י עפרה שמעון  
יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל הזכירה את דיון ועדת חג"ם שבו עלה הנושא של מכרז השליח לאנגליה והתברר שוועדת המכרזים שבחרה את השליח כללה רק גברים, למרות שלפי הנוהל שעבר בהצבעה בדירקטוריון לפני שלוש שנים, ישנה חובת ייצוג לשני המינים בכל וועדת מכרזים וביקשה לקבל דיווח על הרכבי ועדות המכרזים.  
עפרה שמעון- הציגה דוח הרכב ועדות מכרזים מתחילת השנה, והבהירה שכול מכרזי כוח אדם בקק"ל מנוהלים על פי נוהל גיוס עובדים ומכרז או נוהל בכירים שבו בהרכב הוועדה שני נציגים ממשאבי אנוש, שני נציגים מהיחידה הרלוונטית- הממונה הישיר, הבכיר, נציגי הנהלה, וכמובן נציגות לנשים.

#### דיווח על טיפול בנושא הטרדות מיניות

לי גרוס- נתנה סקירה על ההדרכות המוצלחות שניתנו בנושא הטרדה מינית, והבהירה שקיימים עובדים שאינם מגיעים להדרכות ושצריך למצוא פתרון.  
אמיר רוזנבאום- מציין כי קיים ישיבה עם ארגון העובדים בנושא, נשלח מכתב לכול העובדים שנעדרו בו נאמר שהם מוזמנים לביור. מבקש לעשות הדרכה נוספת בתחילת נובמבר לכלל עובדי הארגון במיקום מרכזי, עם הודעה מראש. לעובדים יש זכויות רבות אך יש גם חובות וזו אחת מהן. מיכל סיבל דראל ציינה כי יש לעשות הדרכה בנושא גם לחברי הדירקטוריון. הדרכה להנהלה הבכירה נקבעה כבר. מיכל סיבל דראל הודתה למשתתפים ונעלה את הישיבה.



**מזכירות החברה**

.7

**שונות**

**עיקרי הדיון:**

דיווח מחברות הועדה לי גרוס ואושרת שלומוביץ  
הוחלט לקיים הדרכה בחודש נובמבר.

כותבת/ת הפרוטוקול: זהבית אמסלם

מיכל סיבל-דראל, יו"ר הוועדה