

נ צ י ב ו ת

ש-שיון

הזדמנויות בעבודה

דוח שנתי 2013

2013

מגדר

לאום דת

גיל

מוצא

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה





דבר הנציבה

פייסבוק. בהיבט של שותפויות עם בעלי עניין בתחומי הפעילות של הנציבות, הדוח מפרט שיתופי פעולה מגוונים עם המגזר הפרטי, הציבורי ועם ארגוני המגזר השלישי.

לקראת סוף שנת 2013, ועם הפנים לשנות הפעילות הבאות, קיים צוות נציבות השוויון, בשיתוף עם מומחים מהאיחוד האירופי, תהליך של חשיבה אסטרטגית שמטרתו גיבוש התכנית האסטרטגית של נציבות השוויון לשנים 2014-2016.

התכנית האסטרטגית, הצפויה להתפרסם בראשית 2014, מבוססת על החזון של נציבות שוויון והוא: "להוות כוח המניע שוויון הזדמנויות בשוק העבודה, תוך יצירת שותפויות וניצול מיטבי של המשאבים העומדים לרשותנו".

אני גאה להגיש לשר הכלכלה את הדוח השנתי החמישי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. זוהי זכות גדולה לעמוד בראש ארגון ממשלתי ששם לו למטרה להניע שינוי שמהותו הטמעת שוויון ומיגור אפליה בשוק העבודה בישראל. שנת 2013 היתה גדושה בפעילות לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה, במישור המשפטי והציבורי כאחד, פעילות הנסקרת בהרחבה בדוח זה.

בדוח ניתן למצוא מידע לגבי הפניות לנציבות השוויון בשנת 2013, וכן התיקים המשפטיים שנדונו בבתי הדין, חוות הדעת והפעילות הפרלמנטרית שביצעה הנציבות בשנה זו. עוד ניתן לקרוא בדוח, על הכנס השנתי הרביעי של הנציבות ועל מגוון של פעילויות נוספות שעניינן הנגשת מידע וידע והעלאת מודעות בקרב קהלי יעד מגוונים, בהן העברת הרצאות, ביצוע סקרים ומחקרים, והפעלת אתר אינטרנט ודף

אני מבקשת להודות לעו"ד אינה סולטנוביץ-דויד, שמילאה את מקומי כנציבה ארצית במחצית הראשונה של שנת 2013, עת שהיתי בחו"ל לצורך לימודים. כמו כן, תודה גדולה לצוות כולו, שבהיעדרי המשיך לעבוד במסירות, תוך מחויבות גדולה וייצור תפוקות מרשימות. הישגיה של נציבות השוויון כפי שהם מוצגים בדוח זה נזקפים לזכותו.

עו"ד ציונה קניג-יאיר,
נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

היעדים האסטרטגיים הנגזרים מחזון זה הם:

- להגביר ולהעמיק את האכיפה של חקיקת השוויון;
- לעודד גיוון והכלה בשוק העבודה בסקטור הפרטי והציבורי;
- להתוות מדיניות ופרקטיקות הולמות באמצעות המומחיות המקצועית שלנו;
- לפעול ביעילות, תוך יצירת שותפויות עם בעלי עניין ושימוש במשאבים העומדים לרשותנו.

עבור כל אחד מהיעדים האסטרטגיים, נגבש מדי שנה את תכנית העבודה, שתכלול מגוון פעולות ומשימות שיסייעו במימושה, תוך העמקת והרחבת הקשרים עם השותפים לדרך, בממשלה, במגזר העסקי ובמגזר השלישי. אני מעריכה ומוקירה את השותפויות ארוכות הטווח שיצרנו ושנוסיף לטפח, כל זאת למען קידום המטרה המשותפת של קידום שוויון וגיוון בשוק העבודה בישראל.

אנו, בנציבות השוויון, מאמינים כי הגשמת מטרה זו עבור מגוון האוכלוסיות בישראל תוביל לא רק לחברה צודקת יותר, אלא אף לכלכלה משגשגת יותר.

שוויון
הזדמנויות

חזון, ערכים ויעדים

החזון:

שוויון - קידום שוויון בשוק העבודה, באופן שישקף את הצורך בפעולות של העדפה מתקנת ושל הכלת אוכלוסיות מגוונות.

גיוון - קידום גיוון במקומות עבודה, תוך התמקדות בצורך שבשינוי מדיניות, נהלים ופרקטיקות, ובאמצעות שימת דגש על הכדאיות הכלכלית שבגיוון תעסוקתי.

שותפות - בניית קשרי עבודה פוריים והדדיים עם ארגונים ומוסדות, באופן שיאפשר לנציבות השוויון להשיג את מטרותיה.

מקצועיות - ביצוע עבודת הנציבות ביעילות ובאדיבות, תוך שימוש במומחיות המקצועית שנצברה במהלך שנות קיומה.

החזון של נציבות השוויון הוא: "להוות כוח המניע שוויון הזדמנויות בשוק העבודה, תוך יצירת שותפויות וניצול מיטבי של המשאבים העומדים לרשותנו".

הנציבות שואפת להוביל תהליך של יצירת שוויון וגיוון בשוק העבודה מתוך אמונה, כי ביטחון תעסוקתי מהווה מפתח לחיים של עצמאות, של עוצמה אישית והעצמת אחרים. אלו חיוניים ליצירת חברה מתוקנת, צודקת ויציבה.

הערכים:

עבודתה של נציבות השוויון מבוססת על ארבעה ערכים מרכזיים:

היעדים:

1. לקדם ולהטמיע שוויון הזדמנויות ולמגר אפליה בשוק העבודה;
2. להעמיק ולהגביר את האכיפה האזרחית ביחס לאפליה בשוק העבודה;
3. להוות מקור מידע למעסיקים/ות ולעובדים/ות בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה;
4. להגביר את המודעות בשוק העבודה לזכויות העובדים/ות בהיבט של שוויון, גיוון ואפליה;
5. להגביר את הביטחון התעסוקתי של העובדים/ות;
6. להעמיק את הידע הקיים בישראל, בתחום של שוויון, גיוון ואפליה בשוק העבודה.

החזון,
הערכים
והיעדים

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988

החוק העיקרי שמכוחו פועלת נציבות השוויון הוא חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" או "החוק"). החוק מתייחס למספר קבוצות שחשופות תדירות לאפליה ואוסר את אפלייתן. לנציבות השוויון הסמכות לאכוף הפרה של חוק זה. להלן עילות האפליה, כמפורט בחוק:

- הורות;
- גיל;
- גזע;
- דת;
- לאום;
- ארץ מוצא;
- השקפה;
- מפלגה ושירות מילואים;
- תנאים שלא ממין העניין.

החוק קובע, כי אפליה יכולה להתקיים החל משלב כניסת העובד/ת לשוק העבודה ועד לצאתו/ה ממנו:

- בקבלה לעבודה;
- בתנאי העבודה;

- מין;
- נטייה מינית;
- מעמד אישי;
- היריון;
- טיפולי פוריות;
- טיפולי הפריה חוץ גופית;

-
-
- בקידום בעבודה;
 - ביחס להכשרה או השתלמות מקצועית;
 - בפיטורין או בהטבות בקשר לפרישה.
- בנוסף לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, קיימים חוקים המרכיבים את "חקיקת השוויון" ונמצאים בסמכותה של נציבות השוויון. חוקים אלו מנויים בתוספת לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ומפורטים להלן:
- חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ז-1996;
 - תיקון מס' 2 לחוק זה משנת 2012 קובע שתקופת ההתיישנות היא חמש שנים.
 - חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954;
 - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 [תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה]; תיקון מס' 8 לחוק זה משנת 2013 מגדיל את גובה הפיצוי ללא הוכחת נזק ל-120,000 ₪.
 - סעיפים 9'ג ועד 9'ז לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;
 - סעיפים 41, 41'א ו-41'ב לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949;
 - סעיף 15'א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;
 - סעיף 6'ג לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א-1951;
 - סעיפים 42, 42'א, 64'א לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 (להלן- חוק שירות התעסוקה);
 - חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997, לעניין תלונה לפי החוק האמור, שעניינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה;
 - סעיף 173'ב לפקודת העיריות [נוסח חדש];
 - סעיפים 50'א ו-50'ב לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.

סמכויות
אכיפה
משפטיות

הסמכויות המוקנות לנציבות על פי חוק:

- הסמכות להגיש בקשה לבית הדין לעבודה, לצורך קבלת צו כללי המורה למעסיק/ה לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדים/ות שלו/ה;
- הסמכות לנקוט בפעולות הסברה והדרכה להעלאת המודעות הציבורית, בנוגע לשוויון ולאפליה בשוק העבודה, על כל המשתמע מכך.

- נציבות השוויון אמונה על אכיפת חוקי השוויון בעבודה **במישור האזרחי** (וזאת להבדיל ממינהל ההסדרה והאכיפה של משרד הכלכלה, העוסק באכיפת חוקי העבודה במישור הפלילי).
- לנציבות סמכויות אכיפה משפטיות והסברתיות מגוונות, ובהן:
 - הסמכות לטפל בפניות של עובדים/ות בגין אפליה בעבודה, לרבות קיום בירור והחלטה על דרך הפעולה המתאימה במקרה הנדון;
 - הסמכות להורות בצו למעסיק/ה להעביר לה נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו, על פי חקיקת השוויון בעבודה;
 - הסמכות לדרוש מגוף מבוקר מידע אשר דרוש לנציבות לצורך ביצוע תפקידה;
 - הסמכות להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה, הן בשם הפונים/ות והן בשם נציבות השוויון עצמה;

פעילות משפטית

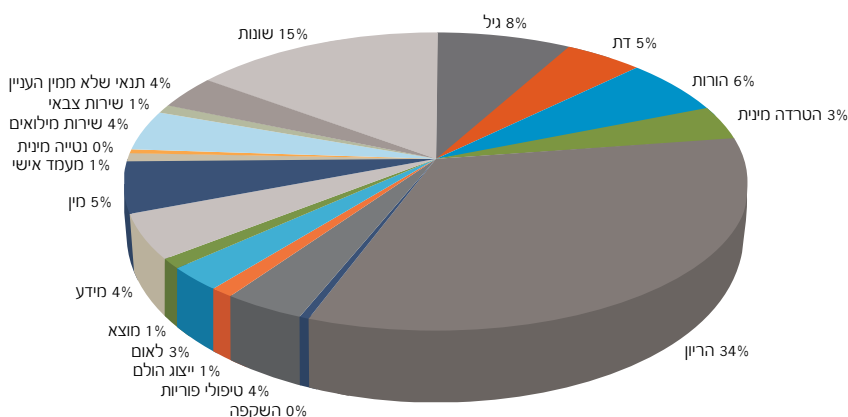
פניות ציבור לנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, 2013

בשנת 2013, התקבלו בנציבות השוויון 903 פניות. מאז הקמתה בספטמבר 2008 ועד לדצמבר 2013, התקבלו בנציבות 3,835 פניות בסה"כ. להלן פילוחים שונים של הפניות לנציבות השוויון:

נציבות השוויון מטפלת באופן שוטף בפניות של מועסקים/ות, מעסיקים/ות, וכן פרטים וגופים אחרים, המבקשים לקבל או למסור מידע בנושאים של אפליה ואי שוויון בתעסוקה. כל פניה מקבלת בשלב הראשון מענה משפטי או מידע רלוונטי. הפניות מגיעות אל הנציבות בדוא"ל, בטלפון או באמצעות מערכת פניות הציבור של משרד הכלכלה, ומטופלות בנציבויות האזוריות לפי מיקומן הגיאוגרפי, ובנציבות הארצית במקרים של בקשות לקבלת מידע מחקרי או בסוגיות של מדיניות. הנציבויות האזוריות אף מעדכנות את הנציבה הארצית באופן שוטף, בכל הנוגע לטיפול בפניות ולסוגיות העולות מהן.

פעילות משפטית

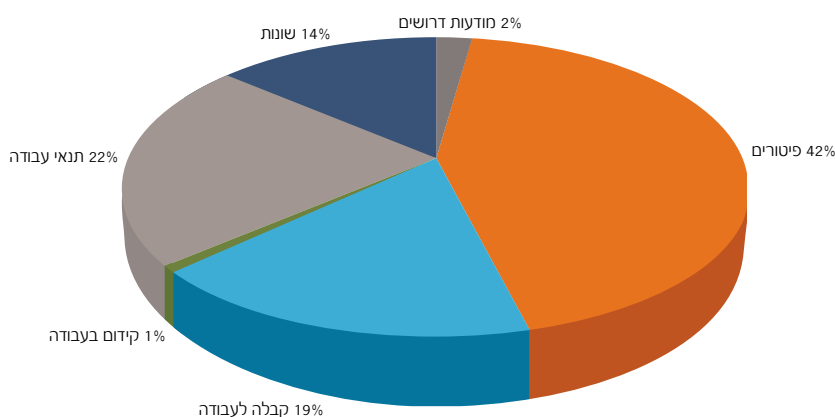
תרשים 1: פניות לנציבות השוויון לפי נושא הפנייה, 2013



בנפרד). מתרשים 2 ניתן ללמוד, כי 42% מהפניות בשנה זו היו עקב פיטורים מהעבודה, מעט יותר מחמישית (22%) לגבי הרעה בתנאי העבודה וחמישית בקירוב (19%) בעניין קבלה לעבודה.

מתרשים 1 עולה, כי שליש מהפניות לנציבות בשנת 2013 היה על רקע אפליה מחמת היריון. עוד 8% מהפניות שהתקבלו היו בנושא גיל, 6% בנושא הורות, 5% לגבי אפליה מחמת דת ו-4% בנושא טיפולי פוריות ושירות מילואים (בכל אחת מהעילות

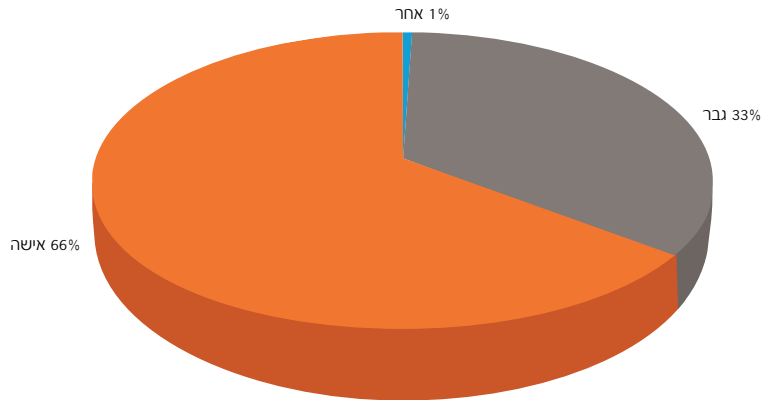
תרשים 2: פניות לנציבות השוויון לפי השלב בתעסוקה, 2013



יותר לנשים. מתוך הפניות לגבי קבלה לעבודה, מעט יותר מחמישית (21%) היו בנושא גיל, 14% נוספים מחמת דת, 12% לגבי מין, 11% בנושא היריון, ו-7% - בנושא לאום. באופן כללי נראה שפניות שעניינן אפליה בקבלה לעבודה היו מגוונות יותר מבחינת עילות האפליה, וביטאו, במידה מרובה, את הקושי של קבוצות רבות ומגוונות להשתלב בשוק העבודה, עוד בשלב ההתמודדות על משרות הממתנות לאיוש.

מתוך הפניות שעניינן פיטורים, למעלה ממחצית (56%) היו על אפליה מחמת היריון, 8% בנושא שירות מילואים ו-7% בנושא הורות, טיפולי פוריות וגיל (בכל אחת מהעילות בנפרד). עילת ההיריון היתה שכיחה מאד (37%) גם בקרב פניות על רקע הרעה בתנאי העבודה, אם כי גם הורות ומין בלטו, עם 9% עבור כל אחת מהעילות. ניכר, אם כן, שלמעלה ממחצית מהפניות שהגיעו בעניין תנאי עבודה היו בנושאים האופייניים

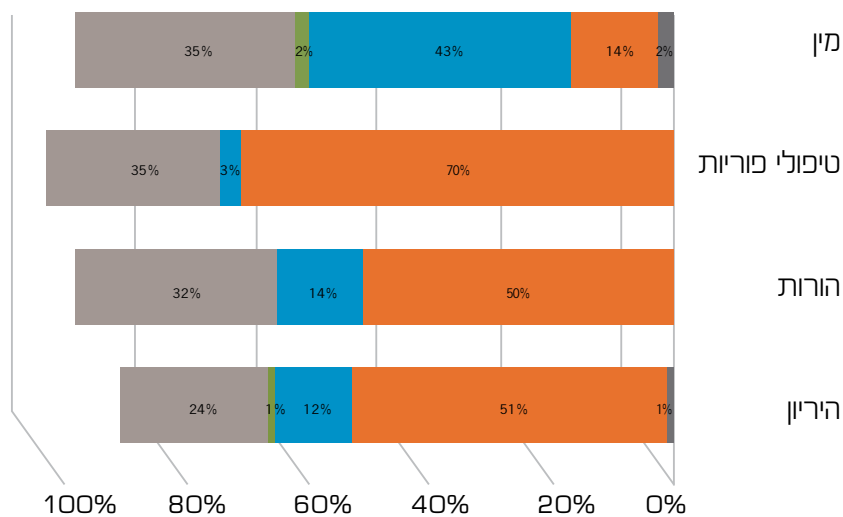
תרשים 3: פניות לנציבות השוויון לפי מין הפונה, 2013



הרעה בתנאי העבודה. אלו הם גם שלבי התעסוקה השכיחים ביותר באפליה על רקע היריון, הורות וטיפול פוריות. בקרב הגברים, הנושאים השכיחים ביותר היו שירות מילואים (13%), היריון (11%), גיל (10%), דת (9%), לאום (6%) ומין (5%). ניכר, כי אצל הגברים קיים גיוון רב יותר בעילות האפליה, בעוד שנשים פנו בעיקר על רקע העילות ה"נשיות" המסורתיות."

בדומה לאשתקד, גם השנה שני שלישים מהפניות הגיעו מנשים (תרשים 3). בחינה מעמיקה יותר של פניות הנשים מעלה, כי מחצית בקירוב (46%) פנו לנציבות בגין אפליה על רקע היריון, ובתוספת הפונות על רקע טיפולי פוריות והורות, מתקבל שיעור של כ-60% בנושאים הקשורים לתהליך הבאת הילדים וגידולם. עוד ניתן ללמוד, כי קרוב למחצית (48%) התלוננו על פיטורים, ועוד כרבע (24%), על

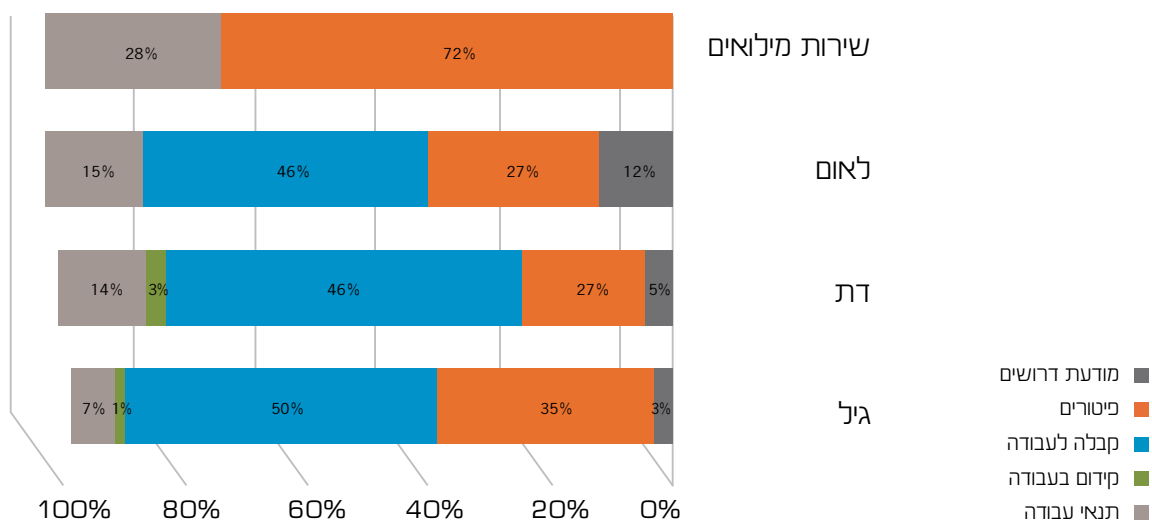
תרשים 4: פניות בנושאי האפליה האופייניים לנשים לפי השלב בתעסוקה, 2013



רבות הגיעו גם לגבי אפליה בתנאי העבודה (24%), 32% ו-27% בהתאמה). יוצאת דופן בעניין זה, היא אפליית נשים על רקע מין, שכן עבור עילה זו ב-43% מהפניות דווח על אפליה בקבלה לעבודה ובעוד כשליש (35%) - על אפליה בתנאי העבודה.

על מנת לבחון האם יש הבדלים בשיעור ההישנות של השלבים בתעסוקה עבור נושאי אפליה שונים, בוצע פילוח של הפניות לנושאים נבחרים. בתרשים 4 ניתן לראות, כי פיטורים היו השלב בתעסוקה השכיח ביותר בפניות נשים על רקע היריון (51%), הורות (50%) וטיפול פוריות (70%). בעילות אלו, פניות

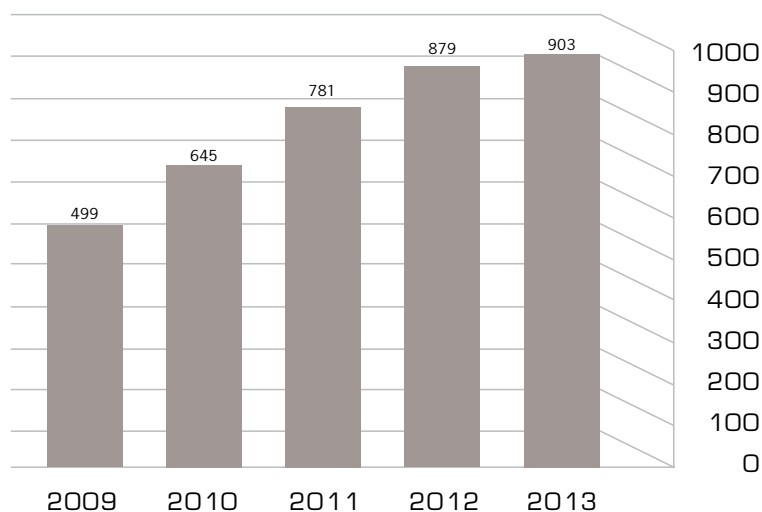
תרשים 5: פניות בנושאי האפליה האופייניים לגברים לפי השלב בתעסוקה, 2013



57% ו-46% (בהתאמה), ושיעור קטן יותר אך עדיין משמעותי - על רקע פיטורים (35%, 19% ו-27%, בהתאמה).

מהנתונים עולה, כי פניות בנושא שירות מילואים עסקו בשני שלבים בלבד - פיטורים (72%) ותנאי עבודה (28%). בפניות על רקע גיל, דת ולאום ניכר, כי שיעור גדול פנה על רקע אפליה בקבלה לעבודה (50%),

תרשים 6: פניות לנציבות השוויון - השוואה רב שנתית



עלייה בשיעור של כ-3% בלבד. כמו כן, בחינה של המגמה הרב-שנתית עבור עילות האפליה העיקריות מגלה, שבשלוש עילות - היריון, הורות ודת, חלה עלייה בשיעור הפניות ביחס לשנת 2012, ברמה של 14%-10% עבור עילות ההיריון וההורות, ו-45% בפניות של אפליה על רקע דת.

על מנת לבחון את המגמות השונות בפניות על פני זמן, נעשתה השוואה בין כמות הפניות בחמש השנים שבהן פועלת נציבות השוויון. בתרשים 6 ניתן לראות, שעם השנים חלה עלייה הדרגתית במספר הפניות לנציבות השוויון. עם זאת, בין השנים 2012 ו-2013 חלה התייצבות יחסית במספר הפניות, שכן נרשמה

התדיינות משפטיות

בתכנית האסטרטגית, ועל תחומי האחריות והסמכויות הנתונות בידי הנציבות, לצורך מניעת אפליה וקידום שוויון הזדמנויות. את המסמכים המסדירים את עבודתה בתחום זה ניתן למצוא באתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

בשנת 2013 טיפלה נציבות שוויון ב-22 תיקים והליכים משפטיים שחלקם עדיין תלויים ועומדים. הנציבות התייצבה באחת מהדרכים הבאות: באמצעות ייצוג אחד הצדדים, כתובעת עצמאית או במעמד ידיד בית הדין (AMICUS CURIAE). להלן פירוט התיקים העיקריים משנה זו:

פערי שכר מגדריים:

ס"ע 10-08-8143 (י-ם) נציבות שוויון נ' עיריית ירושלים

נציבות שוויון הגישה תביעה ראשונה מסוגה נגד עיריית ירושלים. עניינה של התביעה בפערי

לנציבות שוויון הסמכות לבצע אכיפה אזרחית של חקיקת שוויון ופעילות זו מהווה מדך מרכזי בעבודתה. הפעילות המשפטית של הנציבות כוללת, בין היתר, טיפול בפניות ציבור, בירור תלונות בגין אפליה, מתן ייעוץ משפטי לציבור הרחב, כתיבת חוות דעת משפטיות, הגשת תביעות אזרחיות וחוות דעת מומחה לבתי הדין לעבודה, הוצאת צווים כלליים בבית הדין על מנת להורות למעסיק/ה לנקוט בפעולות כלליות לשם קיום חובותיו/ה על פי חקיקת שוויון בעבודה, וכן הוצאת צווים לקבלת נתונים ומסמכים ממעסיקים/ות.

כאמור, נציבות שוויון מטפלת בכ-900 פניות בשנה. כל פניה מקבלת מענה משפטי ראשוני, אך לא בהכרח מתגבשת לכדי תיק או הליך משפטי הדורש את מעורבות הנציבות. בבואה לבחור את התיקים וההליכים בהם תהיה מעורבת, מפעילה הנציבות שיקול דעת בהסתמך על המטרות והיעדים שהוגדרו

את הפנייה ויזמה הליך בירור פנימי בנציבות שירות המדינה, לצורך קבלת נתונים. התובעת, שרה אלחנני, סירבה להשתתף בהליך זה ומשכך פנתה לבית הדין באמצעות עו"ד פרטית. בהליך המשפטי, בו נציבות שוויון לא הגישה עמדה, נקבע כי ברשות המים השתרשה תרבות ארגונית של הפליית נשים, וכי נציבות שירות המדינה לא פעלה כנדרש לצורך קידום ערכי שוויון ברשות. לפיכך, הורה בית הדין להעלות רטרואקטיבית את דרגתה של התובעת וכן לשלם לה פיצוי בסך של 50,000 ₪ עבור הפרת זכותה החוקתית לשוויון.

אפליה מחמת מגדר, היריון והורות:

ס"ע (ת"א) 17-07-47986 ליה נאידורף נ' חברת חשמל

אפליה מגדרית בהכשרה מקצועית. חברת החשמל פתחה קורסים להכשרה מקצועית למאבטחים, אך לא אפשרה הכשרה של מאבטחות מלוות. בהוראת בית הדין האזורי לעבודה בת"א, הגישה נציבות שוויון את עמדתה, שעסקה באפליה מחמת מין בקבלה להכשרה מקצועית, במקרה של העסקה באמצעות קבלן. חוות הדעת בחנה את השאלה:

שכר בוטים בין נשים לגברים העובדים במחלקת כוח האדם באגף התברואה של עיריית ירושלים. התביעה התהוותה בעקבות פניית נציבות של שתיים מעובדות המחלקה, אשר יוצגו בתביעתן על ידי שדולת הנשים, והנציבות תבעה את העירייה מכוח חוק שוויון ובשם אינטרס שוויון הכללי. במסגרת הליך זה, הנציבות דרשה מהעירייה בצו (מכוח סמכותה בחוק שוויון) להעביר אליה את נתוני השכר של כל העובדות והעובדים במחלקה. נתונים אלה הועברו לבדיקה של רואה חשבון מטעם הנציבות, שקבע בחוות דעתו, כי קיימים פערי שכר בלתי מוסברים בין הנשים לגברים במחלקה, הבאים לידי ביטוי בשכר היסוד, במתח הדרגות, בדרגה בפועל, ברכיב אחזקת הרכב ובתוספות השכר. התיק מחמתן בימים אלה למתן פסק דין.

עב' (ת"א) 11-12-47003 שרה אלחנני נ' נציבות שירות המדינה

תביעה בנושא גיל ומגדר של אישה ששימשה כמנהלת אגף איכות המים ברשות המים. זו טענה, כי הופלתה על רקע מינה ולא קודמה בשל כך לדרגת מנהל בכיר. נציבות שוויון קיבלה לידיה

פרישה על נשים המקבלות פנסיית נכות בגיל מוקדם מהקבוע בחוק גיל פרישה, הינה בניגוד להוראות חוק גיל פרישה, כמו גם לתכליתו. לפיכך, האופן שבו פירשה קרן "מבטחים" (והממונה על קרנות הפנסיה) את התקנות, מוביל לאפליית נשים כדוגמת התובעת, בכך שאינו מאפשר לאלו לצבור פנסיה בגובה הפנסיה של גברים במצב דומה. התיק ממתין לפסק דין.

פלונית נ' אלמונית (ת"א)

הליך שעניינו אפליה מחמת מגדר, דת, הורות והשקפה. התובעת, מורה במוסד חינוכי דתי, פוטרה מחמת הריונה בעודה רווקה, מאחר ש"אורח חייה" זה, קרי, ההחלטה להרות בעודה רווקה, לא היה מקובל על המוסד החינוכי בו עבדה. הנציבות התבקשה על ידי בית הדין למסור עמדתה לשאלת יישומו של סעיף 2 (ג) לחוק השוויון, כלומר, לתת מענה לשאלה: באילו מקרים תתאפשר אבחנה הנובעת מטיבו ומהותו של תפקיד, וזאת בהיות הנציבות הגוף הממשלתי בעל המומחיות בשאלה.

האם על מזמין שירותים מוטלת אחריות מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה". הנציבות הגישה את עמדתה בשלב הסיכומים בתיק וטענה כי יש מקום להחיל אחריות על מזמין השירותים במקרה שבו יש לזה ידיעה ושליטה על פעולותיו של נותן השירותים, זאת, בדומה לאחריות שסעיף 2(א1) לחוק השוויון מטיל על מעסיק בפועל של עובד קבלן כוח אדם. בפסק הדין מחודש נובמבר 2013 קיבל בית הדין את עמדתה של הנציבות במלואה.

ע"ב (ת"א) 9835/09 אילנה ברימה נ' מבטחים
תביעה בגין אפליה מגדרית. התובעת טענה להפליה בחישוב שיעור הפנסיה לו היא זכאית, שכן לטענתה היה על "מבטחים" להמשיך ולשלם את קצבת הנכות לה היא זכאית עד גיל 65 ולא עד 60, ובכך לאפשר לה לצבור זכויות בשיעור של 70% (במקום 60%). בספטמבר 2013 הנציבות הגישה בנפרד את עמדתה, השונה מעמדת היועמ"ש. עמדת הנציבות היא, כי ההסדרים הקבועים בתקנונים של קרן הפנסיה מהווים אפליה מחמת מין, ומשכך כפיית

פלונית נ' אלמונית (ת"א)

בנובמבר 2012 נתן בית הדין האזורי לעבודה פסק דין, שקיבל את תביעתה של מהנדסת בחברת היי-טק, לפיה סבלה מהטרדות מיניות ומהתנכלויות מצד אחד מחברי הצוות שאיתם עבדה. בפסק הדין נקבע, כי חברת היי-טק לא מילאה חובותיה כמעביד, על אף שמינתה ממונה על הטרדה מינית, וקבע כי הנתבעת תפצה את התובעת בסכום של 50,000 ₪. בנוסף, העיתון גלובס הגיש בקשה להסרת החסיון משמה של חברת היי-טק. בעניין זה, נציבות השוויון הגישה חוות דעת התומכת בהסרת צו איסור פרסום על מעביד שנקבע לגביו שהפר את חובותיו ביחס לחוק למניעת הטרדה מינית. בחוות הדעת נטען, כי לחברה הישראלית אינטרס ציבורי לוודא שמעסיקים ימלאו חובותיהם על פי דין. פרסום זהותו של מעסיק שלגביו נפסק כי אינו ממלא אחר חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ימלא אינטרס ציבורי חשוב שבהעלאת המודעות בקרב מעסיקים אחרים באשר לחובותיהם על פי חוק, יעודד אותם לבצע "בדק בית" ויגרום להם למלא ביתר קפדנות אחר חובות אלו. כמו כן, יהיה בכך כדי לתרום למיגור תופעת הטרדה המינית במקומות עבודה.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את עמדת נציבות השוויון והורה לפצות את המורה בגין פיטורין בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. עוד קבע בית הדין, כי זכותה של המורה להורות גוברת על הסמכות הניהולית של האולפנה.

הטרדה מינית:

ס"ע 11-11-23019 (ב"ש) פלונית נגד פלוני (דלתיים סגורות)

ההליך עוסק בטענה של מורה בבית ספר בדרום הארץ, לפיה הודחה מתפקידה כסגנית המנהל ומאוחר יותר אף פוטרה מבית הספר, משום התייחסות מינית כלפיה מצד מנהל בית הספר. בניגוד למנהל, שהכחיש את האמור, הרשת המפעילה את בית הספר לא הכחישה את מניעיו של המנהל ואף טענה בפני בית המשפט כי ההחלטה להדיח את התובעת נתקבלה לטובת בית הספר ולטובת המורה עצמה, שכן כך נמנעה ממנה הטרדה מינית בידי המנהל. נציבות השוויון הצטרפה להליך והגישה לבית הדין חוות דעת מנומקת, בה היא טוענת להטרדה מינית של המורה, אף שלא במעשה אקטיבי, וכן לאפליית מחמת מיניותה ומינה. התיק ממתין לפסק דין.

אפליה מחמת לאום ומוצא:

ס"ע 12-05-42800 (איזורי ב"ש) טלאל אבו חמאד
נ' מועצה אזורית אבו בסמה

התובע, בדואי תושב הנגב, טען כי הופלה מחמת לאום במכרז לתפקיד "עובד זכאות" במועצה אזורית אבו בסמה. בין היתר טען התובע לפגמים בהליך המכרז, לרבות פגם בהליך ההנמקה של ועדת הבחונים, שקילת שיקולים זרים ואפלייתו על רקע לאום בקבלה לעבודה. בטרם הגשת התביעה על ידי התובע, ערכה הנציבות בירור מול המועצה בטענה לאפליה על רקע לאום. במסגרת ההליך המשפטי שנקט התובע, הצטרפה הנציבות להליך במעמד יד יד בית משפט והתיק נקבע להגשת סיכומים.

ע"ב (ת"א) 3816/09 מישל מלכה נ' התעשייה
האווירית לישראל

נציבות השוויון הגישה עמדתה בהליך שעניינו תביעה על אפליה מחמת מוצא בקבלה לעבודה. התובע טען, כי לא התקבל לעבודה כפרמדיק בתעשייה האווירית עקב שמו המעיד על מוצאו המזרחי. התובע הוסיף כי חברו, אשר העביר את קורות חייו אל הממונה

הרלוונטי בתעשייה האווירית, שמע את האחרון מתבטא באופן מפלה ביחס לזהותו האתנית של התובע. עוד טען, כי כאשר שלח שוב את קורות חיים בשם שונה, זומן לראיון. המעסיקה טענה להגנתה, כי לאור חוות דעת שליליות שקיבלה על התובע, החליטה שלא לזמנו לראיון. בעמדתה הציגה נציבות השוויון נתונים על אודות אפלייתם של יוצאי עדות המזרח. עמדתה התמקדה גם במבחנים שיש ליישם בנסיבות העניין, בכל הנוגע להעברת נטל ההוכחה. בפסק הדין שניתן באוגוסט 2013 קיבל ביה"ד את עמדת הנציבות, בקבעו כי אפליית מזרחים הינה תופעה קיימת, גם אם סמויה, וכי הקושי הראייתי בהוכחת טענת אפליה בשלב זה הינו כפול. לבסוף, קבע בית הדין שמישל מלכה הופלה מחמת מוצא בשל שמו המזרחי ופסק לו פיצויים בגובה של 50,000 ₪.

אפליה מחמת גיל:

תע"א (ת"א) 5646/03 שמחה בوسی ואח' נ'
הסתדרות המורים של אגודת ישראל ואח'
בשנת 2011 ניתן פס"ד על ידי בית הדין הארצי

על בית הדין למצוא סעד ראוי, המתמודד עם החסם שממנו סובלים אנשים מבוגרים בכניסה לשוק העבודה. חסם זה הוא המעודד אצלם את הניסיון לטשטש את גילם - נתון לא רלבנטי להעסקתם, שבעטיו הם סובלים מהפליה. במקרה דנן השאלה היא האם הפגם שנפל במסירת נתון לא רלבנטי לעבודה, מהווה עילה לכריתת מטה לחמו של אדם או לחילופין, האם פיטוריו בגין פגם זה מהווים הפליה. בפסק הדין שניתן באוקטובר 2013 התקבלה התביעה, על אף שנקבע שהפיטורין נבעו מיחסי עבודה עכורים. ביה"ד אף התייחס בהרחבה לתופעת האפליה מחמת גיל, בצטטו את עמדת הנציבות באשר לחומרתה של אפליה מחמת גיל כתופעה חברתית, וקבע שבשל הקושי הראייתי בהוכחת אפליה תתקבל גם הוכחה סטטיסטית לאפליה.

ס"ע (חיפה) 10-12-5504 אברהם מושקוביץ נ'
עיריית צפת

עניינו של הליך זה בהסכם הבראה אשר נחתם ביום 2.1.2009 בין עיריית צפת והמרכז לשלטון מקומי מצד אחד, לבין ועד עובדי העירייה והסתדרות העובדים (מרחב גליל עליון) מצד שני, ושמוכו

לעבודה, ובו התקבלה עמדת נציבות השוויון אשר התייצבה בהליך כידיד בית הדין, לפיה מעביד המתנה שחר ופיטורים בגיל, מבלי להראות שתנאי זה מתחייב מאופיו ומהותו של התפקיד, מפר את הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בית הדין קבע, כי פיטורין על פי קריטריון של גיל או ותק מהווים אפליה אסורה מחמת גיל, והתיק הוחזר לבית הדין האזורי לצורך קביעת פיצויים. בינואר 2013 ניתן פסק דין משלים, המורה על תשלום פיצויים לגנות התובעות בסכום כולל של כארבעה מיליון ₪.

ע"ב (ת"א) 4592/10 שרגא קורן נ' מכללת זינמן
התובע, בהיותו בן 56, התקבל לעבודה במכללת לחינוך גופני במכון וינגייט כאיש מחשבים, שם הועסק לשביעות רצון המעסיקים. לאחר שלוש שנים וחצי הסתבר למעביד, כי בעת קבלתו לעבודה הוא "הצעיר" בעשור את גילו בקורות החיים שמסר. התובע פוטר, לטענת המעסיק בשל פגם באמינותו לעניין גילו בעת הקבלה לעבודה. הנציבות הגישה את עמדתה בעניין זה, לפיה את המקרה הקונקרטי יש לבחון בהקשר החברתי בו הוא התרחש. על אף שאין לעודד מסירת נתונים שאינם אמת, הרי שמוטל

שהתקבלו לעבודה בבנק בגיל 55 ומעלה. ההסכם קובע תנאי העסקה פחותים בהשוואה לשאר עובדי הבנק הכפופים לחוקת העבודה החלה בו. נציבות השוויון הגישה עמדתה בתיק. זו עסקה בחומרתה של תופעת הגילנות וטענה, כי הגבלת הגיל בהסכם הקשישים אינה מתחייבת מאופיו וממהותו של התפקיד. הנציבות אף הפנתה לפסק דינו של ביה"ד הארצי בעניין מוצפי, שם אומצה עמדתה במלואה בעניין דומה.

אפליה מחמת נטייה מינית וזהות מגדר:

סע"ש (ת"א) 791-06-13 מרינה משל נ' המרכז לטכנולוגיה חינוכית

תביעת פיטורין על רקע אפליה מחמת נטייה מינית. התובעת הייתה מורה למתמטיקה בפרויקט נחשון של מט"ח, המספק שיעורי תגבור מקוונים. התובעת, טרנסג'נדרית לסבית, פוטרה מעבודתה לאחר שהביאה לידיעת המעסיק שהיא מדברת עם החניכות הדתיות שלה על נושאים חברתיים, אולם המעסיק סבר כי קיים חשש שהיא משוחחת עם התלמידות

פוטרו/הופרשו בפרישה מוקדמת 32 עובדים של העירייה, בהם התובע, מר אברהם מושקוביץ, יליד שנת 1950, אשר עבד בעיריית צפת כ-36 שנים. במסגרת התיק, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ביקשה להצטרף להליך כידיד ביה"ד והכינה חוות דעת משפטית שבה הבהירה את עמדתה הנחרצת נגד המדיניות הרווחת של הרשויות המקומיות, לפיה במסגרת תכנית הבראה לגיטימי לפטר על בסיס קריטריון הגיל והוותק כברירת מחדל, מבלי לשקול שיקולים נוספים. הנציבות הדגישה, כי אמות מידה גורפות אלו, שאינן מתחשבות בשיקולים ענייניים מהוות לכאורה אפליה אסורה הנוגדת את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ופוגעות בעקרון השוויון, ולכן דינו להתבטל. חוות הדעת אושרה בעיקרה על ידי משרד המשפטים, משרד האוצר ומשרד הפנים, והיא תהווה בסיס לחוו"ד שתוגש מטעם המדינה בתיק.

עב' (ת"א) 9172/09 כהן אדוארד דוד נ' בנק לאומי לישראל

תביעה בביה"ד לעבודה בת"א שעניינה "הסכם קשישים" - הסכם בדבר תנאי עבודה לעובדים

רכשה את מעריב, טוען כי מר מטר פוטר בשל התייעלות בעיתון. בנובמבר 2013, בהוראת ביה"ד, הגישה הנציבות את עמדתה העקרונית הכללית שעניינה אפליה מחמת השקפה. לעמדת הנציבות, פיטורי עובד על סמך השקפה פוליטית מהווים אפליה האסורה לפי סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, וזאת מטעמים של תועלת הציבור וקידום ערכי הדמוקרטיה. די בשיקול אחד מפלה על מנת להכתים את כל החלטת הפיטורין ולבטלם. בינואר 2014 ניתן פסק דין המקבל במלואה את עמדת הנציבות השוויון וקובע כי הפיטורין היו נגועים בהפליה אסורה מחמת השקפה.

חוות דעת משפטיות

חוות הדעת של נציבות השוויון משמשות מקבלי החלטות בזירה הפוליטית, המשפטית והחברתית, בבואם לקבל החלטות תקדימיות בתחום השוויון בתעסוקה. במהלך שנת 2013, נציבות השוויון ניסחה והפיצה חוות דעת משפטיות בנושאים שונים. חלק מהן הוגשו לבית הדין מתוקף תפקידה של

על סוגיית הנטייה המינית. נציבות השוויון הגישה לבית הדין האזורי את חוות הדעת שבה נבחנה השאלה: האם אפליה של עובדת על רקע היותה טרנסג'נדרית ולסבית נכנסת תחת ההגדרה של אפליה מחמת מין ומגדר בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות גרסה, כי אפליה מחמת זהות מגדר הינה אסורה כיום מכוח החוק הקובע איסור הפליה מחמת מין ומחמת נטייה מינית. לשיטתה, המונח "מין" שבחוק השוויון אינו מוגבל למינו הביולוגי של האדם, אלא הוא מתייחס בנוסף לכך גם לזהות המגדרית ולחריגות מהדפוס המקובל של התאמה בין מין ביולוגי לזהות מגדרית. לפיכך, אפליית אדם בשל שינוי מינו מהווה אפליה מחמת מין ומוגנת ע"י חוק השוויון. התיק נמצא בשלב הסיכומים.

אפליה מחמת השקפה:

ס"ק (ת"א) 37876-08-13 הסתדרות העובדים החדשה נ' אחוזת הירש

בביה"ד לעבודה נדונה בקשה למניעת פיטוריו של מר מטר, המיוצג על ידי ההסתדרות, בטענה כי הוא פוטר בשל פעילותו בוועד העובדים ובשל השקפתו הפוליטית השמאלית. המעסיק, אחוזת הירש אשר

הנחיות הנציבות ניתחו ופירשו את חובות המעסיק כפי שהן קבועות בחוק ובתקנות מכוחו, ובהן פרסום תקנון, מינוי ממונה על החוק וקביעת הליכי מניעה וטיפול בתלונות.

חוות דעת בנושא שיבוץ במשרות ייעודיות וההשפעה על השיבוץ במשרות פתוחות לכלל הציבור

חוות הדעת עסקה ביחס שבין משרות ייעודיות למשרות כלליות בשירות המדינה ובחנה את השאלה: האם הכלל של העדפה מתקנת שמעוגן בסעיף 15א לחוק המינויים, הבא לעודד ייצוג הולם במשרדי הממשלה, מונע מערבים להירשם למשרות כלליות. חוות הדעת של הנציבות קובעת, כי הקצאת משרות ייעודיות בחוק הינה למטרות עידוד ההשתתפות של קבוצות אוכלוסייה ששיעורי השתתפותן במגזר הציבורי נמוכים, ובמטרה לקדם את ייצוגן הולם בשירות המדינה. בהתאם לכך, משרה ייעודית באה באופן מצטבר למשרה כללית אשר פתוחה לכל הציבור ואינה מהווה תחליף

הנציבות כידיד בית הדין בתיקים משפטיים שבתחומי פעילותה, כפי שפורט לעיל. חוות דעת אחרות נכתבו כמענה לסוגיות עקרוניות ופרטניות שעלו לדיון במהלך שנה זו, והנוגעות לתחומי פעילותה של נציבות השוויון. כך שבמישור המשפטי, חוות הדעת של הנציבות תרמו לפיתוח ולהרחבת הדיסציפלינה המשפטית בנושא שוויון ההזדמנויות, ואילו במישור ההסברתי, הן תרמו להטמעת ערכי השוויון ולשינוי דפוסי חשיבה קיימים בשוק העבודה הפרטי והציבורי. חוות הדעת מוסיפות להיות מפורסמות באתר האינטרנט של הנציבות ומיועדות לשימוש הציבור הרחב. להלן תמצית של כמה מחוות הדעת שנכתבו והופצו בשנת 2013:

הנחיות למעסיקים בנושא הטרדה מינית

בשנת 2013 פרסמה נציבות השוויון הנחיות למעסיקים בנושא הטרדה מינית. מאחר שבחוק מוטלת אחריות על מעסיקים שלא מקיימים את הוראות החוק, מילוי אחר ההנחיות יכול, במקרים מסוימים, להגן על אלו מפני חבות. בהתאם לכך,

כמפרנס המשפחתי. כאמור, ביהמ"ש ציין בפסיקותיו את הצורך שבשינוי הוראות החוק המיושנות והתאמתן למציאות החברתית כיום.

חקיקה ופעילות פרלמנטרית:

נציבות השוויון מלווה באופן אקטיבי את פעילות החקיקה וקביעת ההסדרים המבוצעת בוועדות הכנסת והשרים, על מנת לוודא שבמסגרתה נלקחים בחשבון ערכים של שוויון ושילוב אוכלוסיות מגוונות בשוק העבודה. להלן כמה דוגמאות להשתתפות הנציבות בוועדות אלו:

ועדות שרים:

ועדת השרים לשוויון בנטל: בשנת 2013 כונסה ועדת שרים מיוחדת לעניין השוויון בנטל, בראשות השר פרי. הוועדה דנה בסוגיית הגיוס של חרדים לצה"ל ולשירות האזרחי והלאומי. נציבות השוויון לקחה חלק פעיל בשיבות אלו מתוך ההנחה כי להצעת החוק המתגבשת עלולות להיות השלכות על שוק העבודה. במסגרת זו העבירה הנציבות שתי חוות דעת למשרד המשפטים: חוות הדעת הראשונה לעניין

לאוכלוסיות המנויות בסעיף 15א. (א) לחוק המינויים, ולעניין זה - ערבים. התנהלות המונעת מערבי/ה להירשם למשרה כללית בשל אפשרות להירשם למשרה ייעודית מעלה חשש לאפליה בקבלה לעבודה מחמת לאום ועומדת בסתירה לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

חוות דעת בנושא חישוב מס מאוחד לבני זוג

המועסקים באותו עסק

חוות הדעת, שהועברה למנהל רשות המסים, בחנה את השאלה: האם שיטת המיסוי המאוחד לבני זוג העובדים ביחד באותו העסק פוגעת בעיקרון השוויון בין המינים, ובה נקבע כי הטלת המס אינה מוצדקת ומהווה פגיעה בעשרות אלפי בני זוג העובדים יחדיו בעסק משותף. עוד נאמר, כי הכבדת נטל המס על בני הזוג מהווה נטל בעיקר על האישה, נוכח היותה במרבית המקרים "העובדת השנייה", וזו פוגעת באופן מובהק בשוויון בין המינים. המיסוי המאוחד עלול להשפיע מלכתחילה על החלטת האישה לצאת לעבוד ומדיר, הלכה למעשה, את רגליה משוק העבודה. המצב האמור מחזק את ההבניה החברתית בדבר תפקיד האישה בגידול הילדים ותפקיד הגבר

מעמדן וכבודן של נשים המשרתות בצה"ל, בעקבות הכניסה העתידית של חיילים חרדים לצבא. בעניין זה תמכה נציבות השוויון ביוזמה של השרה לבנת, שביקשה להוסיף סעיף שמטרתו להבטיח כי שילובן של נשים בצבא ובשירות האזרחי לא יפגע בעקבות כניסתם של חיילים חרדים למוסדות אלו.

ועדת שרים לענייני חקיקה - חוק התורמים:

הצעת החוק הפרטית מס' 1596/19 - זכויות התורמים למדינה, התשע"ג 2013 (להלן: "הצ"ח"), הוגשה על ידי חבר הכנסת יריב לוין. הצעה זו ביקשה לעגן זכויות והעדפות לתורמים למדינה, ולאחר שינויים רבים הוגשה בנוסח מרוכך, זאת בעקבות ביקורת ציבורית קשה שהביאה להגשת ערר של שרת המשפטים, ציפי לבני, כנגד החוק. בביקורת זו נכללה גם ההתנגדות לחוק של נציבות השוויון. גם בנוסח האחרון עלו קשיים חוקתיים משמעותיים, בכל הנוגע לתיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שכן הצעת החוק מאפשרת למעסיק פרטי או ציבורי לשקול בעת קבלה לעבודה את העובדה

הסנקציות הכלכליות שהצעת החוק היתה אמורה לכלול, בדמות אי קבלה של חרדים שלא שירתו בצבא, לשירות המדינה. עמדת הנציבות בעניין זה היא, כי סנקציות אלו מעלות חשש לאפליה בקבלה לשירות המדינה על רקע דת והשקפה. עמדה זו התקבלה והאפשרות להטלת סנקציות כלכליות במסגרת שוק העבודה לא נכללה בהצעת החוק. חוות הדעת השנייה עסקה באפשרות לעגן העדפה על רקע שירות אזרחי בקבלה של בני מיעוטים לשירות המדינה. גם בעניין זה, נציבות השוויון הגישה חוות דעת למשרד המשפטים, לפיה מתן ההטבה בנסיבות הקיימות עלול לגרום לפגיעה בשוויון ההזדמנויות של אוכלוסיות שאינן משרתות בשירות האזרחי במשך שנים רבות על פי החלטות ממשלה, כמו האוכלוסייה הערבית ונשים חרדיות, וכן להביא לשלילת זכותם של בני האוכלוסייה הערבית להעדפה מתקנת בקבלה לשירות המדינה. גם כאן עמדת הנציבות התקבלה וההצעה לא נכללה בהצעת החוק לשוויון בנטל. סוגיה נוספת בה הביעה הנציבות את עמדתה היא

ועדות הכנסת:

ועדת הכנסת לשוויון בנטל: ועדה מיוחדת שקמה במטרה להכין לקריאה ראשונה את הצעת החוק לשוויון בנטל, כמפורט לעיל. נציבות השוויון לקחה חלק בדיוני הוועדה, והביעה את דעתה בעיקר בנוגע לסוגיית מעמדן וכבודן של נשים המשרתות בצה"ל.

ועדת העבודה והרווחה - חוק התורמים: ועדה

זו קמה על מנת להכין לקריאה ראשונה את הצעת החוק הפרטית מס' 1596/19 זכויות התורמים למדינה, התשע"ג-2013, כמפורט לעיל. נציבות השוויון הופיעה בפני הוועדה, שם טענה כי הצעת החוק תביא לפגיעה חמורה בשוויון ההזדמנויות בעבודה של אוכלוסיות, שמסיבות כאלה ואחרות, אינן משרתות או שירתו בצבא או בשירות אזרחי ולאומי.

החוק לעידוד שילוב וקידום של נשים

בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים,

התשס"ח-2008: החוק עבר במליאת הכנסת ביום ה-2 לאפריל, 2008, ומטרתו לקדם את התאמת שוק העבודה לנשים ולחיי משפחה, וכן לעודד מעסיקים בשוק העבודה לקלוט נשים ולהסדיר את עבודתן,

שאדם שירת בשירות צבאי, אזרחי או לאומי, מבלי שהדבר ייחשב הפליה אסורה. הנציבות טענה, כי בשעה שכיום פטור משירות צבאי, אזרחי או לאומי מתאפשר רק במצבים אותם מתירה המדינה, תיקון זה לחוק מרוקן מתוכו, הלכה למעשה, איסורי אפליה רבים המנויים בחוקי השוויון, בין היתר על רקע לאום, דת, מגדר, השקפה ומוגבלות, ובכך עלול לפגוע משמעותית בשילוב אוכלוסיות רבות המתקשות גם כך להשתלב בשוק העבודה. עם תום תקופת הערר, עלתה הצעת החוק להצבעה נוספת בוועדת השרים לענייני חקיקה. נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר, הגישה את התנגדותה וחוות דעתה לוועדת השרים. הנציבה אף הופיעה בפני הוועדה, שם העלתה לדיון את הבעייתיות והנזק הכבד שעלול להיגרם לשוק העבודה ולחברה הישראלית כולה. שרת המשפטים ומשרד המשפטים התנגדו אף הם להצעת החוק, אך זו עברה בוועדת השרים ברוב קולות. בעקבות זאת, עברה הצעת החוק להכנה לקריאה ראשונה בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת.

שילובן של נשים בעמדות בכירות בשוק העבודה גורם להפסד לא רק בהיבט של אי ניצול פוטנציאל כוח האדם הקיים בשוק, אלא אף בהיבט הכלכלי, שכן זה מכבר הוכח מחקרית שקיים קשר בין קידום נשים לעמדות מפתח לביצועים הפיננסיים של הארגון. בהתאם לכך, מעסיקים ומעסיקות שישכילו להבין את החשיבות והצורך שביצירת מקום עבודה שוויוני, המקדם נשים לעמדות בכירות ומאפשר גם לגברים ליהנות מזכותם להורות, יוכלו ליהנות מיתרון עסקי גדול.

חוק ההסדרים והצעת תקציב לשנים 2013-2014 -

השלכות מגדריות: במאי 2013 התקיים בוועדה לקידום מעמד האישה דיון שעניינו ניתוח מגדרי של תקציב המדינה לשנים 2013-2014. במהלך הדיון, הציג מרכז אדוה נתונים המתארים את מצבם של גברים ונשים בשוק העבודה, ונבחנו ההשלכות של קיצוצים תקציביים שונים במגזר הציבורי על מצבן של נשים, המאיישות בשיעור גבוה יותר משמעותית את הדרגים הנמוכים בשירות המדינה. עוד נדונה הצעת התקציב שכללה קיצוץ בקצבאות הילדים,

באמצעות תמריצים כספיים. בעקבות חקיקת החוק, הוקמה המועצה הציבורית בראשותה של השופטת בדימוס, דליה דורנר, ותפקידה היה להתקין את התקנות לחוק, הקובעות את אמות המידה שעל פיהן יוענק המענק הכספי למעסיקים. אמות המידה שנקבעו עוסקות, בין היתר, בפערי שכר, בגיוס ובקידום נשים בעסק, במתן הכשרות והדרכות ועוד. ב-9 בספטמבר 2013, אישרה הוועדה לקידום מעמד האישה, בהובלת שר הכלכלה, מר נפתלי בנט, את תקנות המועצה הציבורית.

בספטמבר 2013 התקיים בוועדה לקידום מעמד האישה דיון בנושא אישור התקנות לחוק. במהלך הדיון הוצגו נתונים שנאספו על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה, בדבר המאפיינים של אפליית נשים בשוק העבודה, וכן בנושא הסדרים שונים של איזון חיים-עבודה ומידת ההטמעה שלהם בשוק העבודה הישראלי. נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר, שמכהנת כחברה במועצה הציבורית, ציינה בישיבת הוועדה כי אי

בתהליך הקצאת התקציב, צמצום פערי שכר ועידוד של ייצוג הולם לנשים במכרזים. בנוסף, נבחנו הבעיות שאיתן מתמודדות כרגע היועצות, כמו היעדר אכיפה ופיקוח, עומס עבודה והיעדר תגמול הולם בגין ביצוע התפקיד.

תיקון החוק למניעת הטרדה מינית: באוקטובר 2013 התקיים בוועדה לקידום מעמד האישה דיון בתיקון מס' 10 לחוק למניעת הטרדה מינית. מהות התיקון היא החלת הסטטוס של יחסי מרות או תלות על עובדי ונבחרי ציבור, וכן על מקרים שבהם לא מתקיימים יחסי מרות ישירים כמו במקרה של יחסי עובד מעביד, אולם עקב מעמדו הציבורי הרם של המטריד, נוצרת תלות מהותית המצמצמת ולעתים אף מנטרלת את יכולת התגובה וההתנגדות מצד המטרדת/ת. במהלך הדיון, תמכה נציבות השוויון בהצעת החוק.

הטרדות מיניות בתקשורת: בעקבות פרשת עמנואל רוזן התקיים במאי 2013 דיון בוועדה לקידום מעמד האישה. הדיון עסק בתופעת הטרדה המינית והאופן שבו היא באה לידי ביטוי בעולם התקשורת,

שמשמעו דחיקה של פרטים רבים, נשים יותר מגברים, למעגל העוני, וכן עסק הדיון במעמדן של עקרות הבית, המבצעות עבודה שאינה מוכרת על פי חוק ואינה מתוגמלת כלכלית.

הטרדה מינית במוסדות אקדמיים: בעקבות דוח מבקר המדינה, שבו פרק העוסק בהטרדות מיניות באקדמיה, התקיים במאי 2013 דיון בוועדה לקידום מעמד האישה. על הנושאים שנדונו נמנים, בין השאר, חוסר האחידות באופן הטיפול במוסדות שונים, הפער שבין הוראות החוק לבין היישום בפועל, והצורך בתקנון אחיד לטיפול בהטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה. עו"ד שרון אברהם-ויס, שייצגה את הנציבות בדיון, העלתה את הצורך שבקיום חובות מעביד, וכן הפנתה להנחיות בנושא חובות מעביד במקרים של הטרדה המינית שנציבות השוויון פרסמה השנה.

חיזוק היועצות למעמד האישה בשלטון המקומי: סוגיה זו נידונה בישיבה של הוועדה לקידום מעמד האישה, במהלכה נסקרו התפקידים השונים שממלאות היועצות, בהם הטמעת חשיבה מגדרית

פערי שכר מגדריים: בדיון שנערך בוועדת הכספים של הכנסת, בנושא פערי שכר מגדריים, הציג המשנה למנכ"ל בלמ"ס את סקר הוצאות משק הבית לשנת 2012. כן הציג הממונה על השכר נתונים בדבר פערי השכר בין נשים לגברים בשירות המדינה. נציגות פרויקט "שוות ערך - לקידום שכר שווה" הגישו לוועדה נייר עמדה בעניין זה, ואף התייחסו לסוגיית פערי השכר בין יהודים לערבים, שאינם מצטמצמים עם הזמן, בין היתר משום שערבים אקדמאים אינם משולבים בתעסוקה איכותית ההולמת את השכלתם והאקדמית, וכן משום שהשכר ההתחלתי שלהם נמוך יותר.

ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה: בעקבות דוח מבקר המדינה 63ג', הקובע שמשרד ראש הממשלה, שלו האחריות על תכנית חומש בין משרדית לשילוב יהדות אתיופיה, נכשל במשימתו, התקיימה בחודש יוני השנה ישיבה בוועדה לביקורת המדינה, בה נכחו נציגי ארגונים של הקהילה האתיופית ונציגים ממשלתיים הפועלים בנושא. בדוח נקבע, כי התוצאות

בשל האופי הייחודי של התחום הזה, שבו נשים רבות ממלאות תפקידים זוטרים וכפופות בעבודתן למנהלים בכירים. במהלך הישיבה נדונה האחריות של גופי התקשורת אל מול האחריות של הרשות השנייה לטפל בהטרדות מיניות בגופים הנמצאים תחת פיקוחה, וכן נבחן תפקידן של הממונות והצורך בחיזוק מעמדן בגופי התקשורת. עמדת הנציבות בדיון זה עסקה בצורך שבאכיפת חובות המעסיק בהקשר של הטרדה מינית במקום העבודה.

העסקה פוגענית של נשים חרדיות: בוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת התקיימה ישיבה בעניין זה, אשר בעקבותיה הגישה הנציבות נייר עמדה בנושא. המסמך שטח את השתלשלות האירועים בפרשת "שמחה בוסיו", פס"ד שבו קיבל בית הדין את עמדת הנציבות וקבע כי מעביד המתנה שכר ופיטורים בתנאי מפלה, מבלי להראות שתנאי זה מתחייב מאופיו ומהותו של התפקיד, מפר את הוראות חוק השוויון.

שהושגו בתכנית החומש הן בלתי מספקות, וכי למרות החקיקה הקיימת הקובעת חובת ייצוג הולם לאתיופיים בשירות המדינה, בחברות ממשלתיות וברשויות מקומיות, מטרה זו טרם הושגה, שכן בחלק מהגופים הציבוריים שנבדקו הייצוג של יוצאי אתיופיה מזערי או בלתי קיים. בישיבת הוועדה שטחה נציבות השוויון את עיקרי פעילותה בנושא, ובתוך כך הזכירה את הקורס הראשון שנערך בשירות המדינה למנהלים לגיוון תעסוקתי ואת שיתוף הפעולה עם רשות החברות, לצורך הגברת הייצוג הולם בחברות הממשלתיות. בעקבות זאת, הוחלט בוועדה להפעיל תכנית חדשה שעל ביצועה יופקד משרד הקליטה.

ייצוג
הולם

הסברה והעלאת מודעות

הכנס השנתי לשנת 2013

הכנס השנתי הרביעי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בנושא "מנהיגות לשוויון - יתרון", התקיים ב-6 במרץ, 2013, במלון דויד אינטרקונטיננטל תל אביב, במעמד שר הכלכלה דאז, מר שלום שמחון. הכנס הונחה על ידי העיתונאית עו"ד דנה ויס והשתתפו בו כ-700 אנשים.

בבסיס כנס זה עמדה התפיסה, כי השינוי מתחיל מלמעלה. משמע, גיוון תעסוקתי וקידום אוכלוסיות מודרות בשוק העבודה הוא יעד של החברה כולה, אולם על מנת לחולל שינוי כזה, יש צורך בקביעה ובהטמעה של מדיניות ברורה התומכת בגיוון ובהכללה, ומונהגת על ידי הדרג הבכיר בארגון. כך, המושב הפותח עסק באסטרטגיות של גיוון והפאנלים העוקבים הדגישו את החשיבות שביצירת מנגנונים

שונים המאפשרים את שילובם של עובדים ועובדות מאוכלוסיות מגוונות, בהם עבודה לאחר גיל פרישה ואיזון חיים-עבודה.

בכנס הוצגו מחצאים משני סקרים שבוצעו בסוף שנת 2012 - ראשית שנת 2013 על ידי נציבות השוויון, בשיתוף עם מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה. הסקרים עסקו בעמדות ובתפיסות של מעסיקים במגזר העסקי ביחס לגיוון תעסוקתי, וכן בתחושות האפליה בקרב עובדים ומחפשי עבודה ובעמדותיהם ביחס לגיוון בשוק העבודה. כמו בכנסים קודמים, גם בכנס זה הושם דגש מיוחד על קיום שיח בלתי אמצעי עם מעסיקים ומועסקים, שמטרתו קידום ערכים של שוויון הזדמנויות וגיוון תעסוקתי. על מנת לפתח שיח זה, הוזמנו לכנס מעסיקים/ות מהארץ ומחו"ל, מומחים/יות מקרב האקדמיה, נציגות/ות המגזר הציבורי והפרטי,

וכן נציגות/ות ארגונים מקומיים ובינלאומיים העוסקים קידום של ערכי השוויון והגיוון. בין הדוברים בכנס היו מר שלום שמחון, שר הכלכלה דאז; מר יוסף שפירא, מבקר המדינה; מר שרון קדמי, מנכ"ל משרד הכלכלה דאז; מר תומס גולדברגר, שגריר ארה"ב בישראל; גב' מיכל צוק, הממונה על התעסוקה במשרד הכלכלה; גב' לנורה בילינגס-האריס, יועצת אסטרטגית לגיוון; מר מאיר ברנד,

מנכ"ל גוגל ישראל, יוון ואפריקה; גב' עופרה שטראוס, יו"ר קבוצת שטראוס; ד"ר גלית דשא, מנכ"לית שדולת הנשים בישראל; מר זיו מנדל, מנכ"ל ג'ון ברייס הדרכות; מר בועז הירש, מנכ"ל שירות התעסוקה; גב' רים יונס, מנכ"לית אלפא-אומגה; מר אבי דנציגר, מנכ"ל רוש תרופות; גב' נילי דוידוביץ', מנכ"לית "דעות", ורבים/ות נוספים/ות. תודתנו נתונה לכולם/ן.



בתמונה (מימין לשמאל): דנה ויס, עיתונאית ומנחת הכנס; מר זיו מנדל, מנכ"ל ג'ון ברייס הדרכות; גב' רים יונס, מנכ"לית אלפא-אומגה; מר בועז הירש, מנכ"ל שירות התעסוקה; מר אבי דנציגר, מנכ"ל רוש תרופות; גב' נילי דוידוביץ', מנכ"לית "דעות".



בתמונה (מימין לשמאל): דנה ויס, עיתונאית ומנחת הכנס; גב' לנורה בילינגס-האריס, יועצת אסטרטגית לגיוון; מר מאיר ברנד, מנכ"ל גוגל ישראל, יוון ואפריקה; עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, מ"מ נציבה ארצית.



בתמונה: גב' עופרה שטראוס, יו"ר קבוצת שטראוס.

הרצאות, השתתפות בכנסים ובפורומים:

- עו"ד ציונה קניג-יאיר, הנציבה הארצית, השתתפה בכנס של ה-ILO (ארגון העבודה הבינלאומי), והעבירה הרצאה במסגרת מושב שעסק בגילנות, גיל פרישה ובעיות מגדר בעולם העבודה. הרצאתה התמקדה במצבם של עובדים מבוגרים בשוק העבודה, הן מבחינת יכולת השרידות שלהם והן בהיבט של פוטנציאל ההשתכרות בגילאים מבוגרים.
- עו"ד ציונה קניג-יאיר העבירה הרצאה לעובדות המשרד, במסגרת סדרת הרצאות הנושאת את השם "קתדרה נשית". ההרצאה עסקה בפעילות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ובמהלכה נסקרו תכנים ונתונים בנושא שוויון וגיוון תעסוקתי.
- במהלך שהותה בהרווארד, עו"ד ציונה קניג-יאיר

במסגרת עבודת ההסברה והעלאת המודעות שמבצעת נציבות השוויון, צוות הנציבות מקיים פאנלים וכנסים, וכן מעביר הרצאות רבות, על מנת להגיע לקהלי יעד מגוונים, בהם מעסיקים/ות, מנהלים/ות בכירים/ות ועובדים/ות. בשנת 2013, העביר צוות הנציבות 165 הרצאות בפני קהלים שונים בארץ ובחו"ל. מטרת ההרצאות היתה הנגשת הידע הקיים בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה בכלל ולגבי עבודת הנציבות בפרט, וכן עיסוק בסוגיות בוערות בתחום שוויון ההזדמנויות, בהן שילוב חרדים בשוק העבודה, שוויון מגדרי ופערי שכר בין גברים לנשים, תעסוקת נשים ערביות, החשיבות והיתרונות שבגיוון תעסוקתי ועוד. להלן פירוט של מקצת מהפעילויות שהתקיימו בשנה זו:

- ומשפט עבודה".
- נציבות השוויון יזמה יום עיון במכון להשתלמות פרקליטים, בנושא שוויון הזדמנויות. עו"ד ציונה קניג-יאיר, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, נשאה דברי פתיחה, והנציבה האזורית במחוז ירושלים והדרום, עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, דיברה בהרצאתה על ייצוג הולם לנשים בשירות המדינה. בהמשך היום הרחיבו בנושא ד"ר שרון רבין-מרגליות, דיקאן בית הספר למשפטים במרכז הבינתחומי הרצליה, אשר דנה בסוגי האפליה השונים; עו"ד בלהה ברג מהנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שסקרה את פעילות הנציבות בשנה האחרונה; מר יוסף ג'בארין, שבחן את פעילות ארגון עדאללה ותפקידו של המשפט בקידום שוויון למיעוט הערבי; ועו"ד יונתן נדב ממשרד האוצר, שעסק בסוגיית גיוסם של בני הישיבות.
- עו"ד ג'נט שלום העבירה הרצאה למנהלים בכירים בחברת G4S, בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה והעסקה מגוונת. ההרצאה התמקדה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, סוגי האפליה השכיחים בשוק העבודה בישראל, יתרונות

- העבירה הרצאה בנושא "אפליה בישראל: מיתוס או מציאות?". ההרצאה הועברה כחלק מתכנית העשרה לקהילה היהודית בברוקליין, מסצ'וסטס.
- עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, מ"מ הנציבה הארצית, הרצתה בכנס הרצליה שנערך במרץ 2013, במסגרת פאנל ראשון מסוגו בנושא "נשים ככלי לצמיחה כלכלית", בראשותה של ד"ר שרון רבין מרגליות ובהשתתפותן של גב' ורד פאר-סוויד, ראש הרשות לקידום מעמד האישה במשרד רוה"מ; גב' יפית אלפנדרי, ראש תחום צריכה וכספים וממונה על סטטיסטיקה מגדרית, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; גב' אילנה פחימה, מנהלת משאבי אנוש בחברת טבע; וד"ר טלי רגב מבית הספר לכלכלה, המרכז הבינתחומי הרצליה. בפאנל הושק לראשונה מדד החוסן הכלכלי של נשים שהוצג על ידי נציגת הלמ"ס.
- עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, מ"מ הנציבה הארצית, הרצתה בכנס יחסי עבודה באילת, שהתקיים בינואר 2013. ההרצאה, שסיפקה תמונת מצב עדכנית על אודות אפליה בעולם העבודה ופעילות רגולטורית בתחום זה, ניתנה במסגרת פאנל בנושא "תמורות ביחסי עבודה

- חלוצי בנושא תחושות וחוויות אפליה של להט"ב בשוק העבודה.
- עו"ד שירי לב רן-לביא, הנציבה האזורית דאז במחוז ירושלים והדרום, העבירה הרצאה בקליניקה המשפטית לשינוי חברתי באוני' חיפה. בהרצאה נכחו חיילים חרדים (שח"ר) ועיקרה היה דיון בהעסקה שוויונית ובפעילות הנציבות בתחום זה, בפסקי דין הנוגעים לאפליה בשלבי תעסוקה שונים, בתחושות אפליה של עובדים ובחסמים בשוק העבודה.
- עו"ד שירי לב רן-לביא הרצתה בעמותת ריאן, בפני עובדות ערביות באזור באר שבע והפריפריה. במסגרת ההרצאה נידונו חוקי המגן, חוקי העבודה השונים וחקיקת השוויון, וניתנו כלים להתמודדות מול שאלות מפלות בהליכי גיוס. ניכר במהלך ההרצאה, כי העובדות שנכחו נחשפו לראשונה למידע זה.
- עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, הנציבה האזורית במחוז ירושלים והדרום, העבירה הרצאה בפני עוזרים משפטיים של שופטים במכון עוזמ"ת.
- ההעסקה המגוונת וסוגיות הנובעות מהעסקה מורכבת.
- עו"ד ג'נט שלום הרצתה בפני סטודנטים וסטודנטיות מהפקולטה למשפטים במרכז הבינתחומי בהרצליה, במסגרת הקליניקה לזכויות נשים. ההרצאה עסקה בשוויון הזדמנויות בעבודה, בסוגיות של שוויון מהותי והעדפה מתקנת, וכן במקומה של המדינה כמעסיקה וכקובעת מדיניות ביחס לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה.
- חנה קופפר, מנהלת תחום מחקר בנציבות הארצית, השתתפה בפורום של מדד המגדר, במסגרת פרויקט "שוות" המופעל על ידי מכון ון-ליר. במהלך המפגש נידונו התחומים שבוחן המדד והאינדיקטורים השונים שנבחרו לצורך מדידה של מצב השוויון המגדרי בישראל.
- ביום עיון של הלמ"ס שנערך במסגרת פרויקט הטווינינג עם STATISTICS DENMARK והתמקד בשיתופי פעולה בין גופים ממסדיים המייצרים נתונים, חנה קופפר הציגה את עבודת נציבות השוויון, תוך התמקדות בתחום המחקר ובסקר

- עו"ד שרון אברהם-ויס השתתפה בכנס השנתי של התכנית ללימודי מגדר במכללת בית ברל. הרצאתה עסקה בנושא "עובדות ועניות", והתמקדה בפערי שכר מגדריים, שילוב נשים ערביות והפתרונות הממשלתיים הקיימים. בהרצאה הוצגה פעילות הנציבות בתחומים הרלוונטיים, וכן התקיים דיון בחשיבות הקשר של הנציבות לשטח ולארגונים.
- עו"ד שרון אברהם-ויס העבירה הרצאה בכנס השנתי לעריכת דין חברתית בפקולטה למשפטים באוניברסיטת ת"א. ההרצאה עסקה בעבודת הנציבות, הישגיה ואתגריה.
- עו"ד שרון אברהם-ויס השתתפה בסדנא לחיילי שח"ר (חיילים חרדים לפני שחרור מצה"ל) בנושא "שוויון הזדמנויות בעבודה". ההרצאה הועברה בפני חיילים נשואים ובעלי משפחות, המעוניינים להשתלב בשוק העבודה עם שחרורם מתכנית שח"ר. בהרצאה נידונו מושגים בסיסיים מתחומי השוויון והזכויות לשוויון הנקובות בחוק.
- עו"ד שרון אברהם-ויס העבירה הרצאה בפורום B-SAFE באוניברסיטת ת"א, בנושא "חובות המניעה של המעביד תחת החוק למניעת הטרדה
- ההרצאה התמקדה בסוגיית פערי השכר במגזר הפרטי והציבורי, ובמהלכה נידונה פסיקה בנושא אפליה בשלבי ההעסקה השונים וחלקה של הנציבות בפעילות לצמצום פערי שכר מגדריים.
- עו"ד שרון אברהם-ויס, הנציבה האזורית במחוז תל-אביב והמרכז, הרצתה בפני עובדים חדשים בקורס הכשרת מתאמי השמה בשירות התעסוקה הישראלי, בנושא היכרות עם גוף נציבות שוויון הזדמנויות כרלוונטי לאוכלוסיית דורשי העבודה על גווניה. מטרת ההרצאה היתה הסברה והגברת המודעות בקרב עובדים המתאמים השמה בפועל של מועסקים.
- עו"ד שרון אברהם-ויס הרצתה בכנס השנתי של האגודה הסוציולוגית הישראלית במדרשת רופין, במושב בו השתתפו פרופ' דן בן דוד (אונ' תל אביב ויו"ר מרכז טאוב) וד"ר סיגל שלח (מנכ"ל תבת). המושב עסק בשוויון מגדרי ובפערי שכר בין נשים לגברים ומטרתו היתה הצגת מצב המדיניות בנושאים שונים של אי שוויון, עבור קובעי מדיניות היכולים הן לדווח על הנעשה בפועל לצמצום מוקדי אי שוויון והן לשפוך אור על הקשיים והאתגרים בהקשרים אלו.

- הגבוהה. בכנס השתתפו מרצים למשפטים המתמחים בתחום של שילוב מיעוטים בחברה הישראלית. נושא ההרצאה היה אתגרים בשילוב חרדים והכשרתם לקראת שוק העבודה.
- עו"ד שרון אברהם-ויס הרצתה בפני עובדי משרד הכלכלה במחוז דרום, במסגרת סדרת הרצאות הנושאת את השם "קתדרה נשית". ההרצאה עסקה בפעילות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ובאתגריה של אישה בתפקיד ניהולי במשרד.
- עו"ד מרים כבהא, הנציבה האזורית במחוז חיפה והצפון, העבירה סדרת הרצאות למקדמי תעסוקה במרכזי ההכוון התעסוקתיים האזוריים שמפעילה חברת "אלפנאר". מטרת ההרצאות היתה העלאת מודעות לחקיקת השוויון בעבודה ולנורמות בנושא גיוס עובדים, בקרב מקדמי התעסוקה. הרצאותיה התמקדו באיסור האפליה בקבלה לעבודה ובפיטורין בעבודה, וכן נסקרו במהלך זכויות העובדים המוגנות על פי חוק. להרצאות אלו חשיבות מיוחדת נוכח החלטות הממשלה והתכניות

- מינית. ההרצאה נערכה על פי בקשתה של פרופ' רחל ארהרד, יועצת הנשיא לקידום מעמד האישה והממונה על החוק למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת ת"א והועברה בפני ממונות על חוק הטרדה מינית ממוסדות להשכלה גבוהה ואנשי אקדמיה, לאור ממצאי דוח מבקר המדינה בעניין הטרדות מיניות באקדמיה.
- עו"ד שרון אברהם-ויס הרצתה בפני כנס המליאה השישי של הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה, בנושא מדיניות גיוון בחברות עסקיות. ההרצאה עסקה במתווה הנדרש להפעלת תכנית לגיוון במקום העבודה. בכנס השתתפו מרצים אורחים מארה"ב שבאו לשמוע ולהשמיע, וכן מגוון רב של אנשי ונשות כח אדם, מנהלים/ות, אנשי ונשות אחריות תאגידית בחברות עסקיות ופעילים/ות בארגונים חברתיים העוסקים בסוגיית התעסוקה.
- עו"ד שרון אברהם-ויס הרצתה בכנס השנתי למשפט ולחברה שהתקיים במרכז האקדמי למשפט ולעסקים על שילוב חרדים בהשכלה

- עו"ד מרים כבהא העבירה סדרת הרצאות במסגרת קורס "ניהול המשאב האנושי", החוג לחינוך, אוניברסיטת חיפה. ההרצאה הקנתה לסטודנטים ידע על אודות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מניעת אפליה ויתרונות הגיוס המגוון בעבודה.
- עו"ד מרים כבהא הרצתה בפורום מנהלי משאבי אנוש שבפרויקט רשות מקדמת תעסוקה בכרמיאל. מטרת ההרצאה היתה העלאת המודעות של המשתתפים/ות לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, למניעת אפליה ולמתן הזדמנות שווה לעובדים ו/או למבקשי עבודה, בכל שלבי התעסוקה. במסגרת ההרצאה התמקדה הנציבה האזורית בהוראות חוק השוויון, וכן עסקה בגיוס מגוון, יישומו ויתרונותיו.
- עו"ד מרים כבהא הרצתה בפני משלחת מהקואליציה היהודית-אמריקאית "INTER AGENCY TASK FORCE ON ISRAELI ARAB ISSUES". הרצאתה התמקדה בסוגיית התעסוקה בחברה הערבית, ובמהלכה התייחסה למצב האוכלוסייה הערבית בתעסוקה ולחסמים העומדים בפני ערבים בכלל ונשים ערביות בפרט, בבואן להשתלב בשוק העבודה.

- של משרד הכלכלה בתחום של שילוב הערבים בשוק העבודה בישראל.
- במסגרת שיתוף פעולה בין נציבות השוויון ללשכת התעסוקה, במטרה למנוע אפליה מצד המעסיקים המבקשים לגייס עובדים דרך לשכת התעסוקה, עו"ד מרים כבהא העבירה סדרת הרצאות למנהלי סניפים בלשכת התעסוקה, במחוזות חיפה, השרון והעמקים. מטרת ההרצאות הייתה ריענון הנהלים, החוקים והנורמות בתחום של גיוס עובדים, והנושאים העיקריים שנידונו במהלך הם איסור האפליה בקבלה לעבודה, מתן הזדמנות שווה לכל המועמדים/ות והעסקה מגוונת.
- כחלק משיתוף פעולה בין נציבות השוויון לתכנית "שכר מצווה" בלשכת עורכי הדין, עו"ד מרים כבהא העבירה סדרת הרצאות במסגרת השתלמויות דיני עבודה. מטרת ההרצאות היתה העמקת הידע של עורכי הדין המשתתפים בתכנית ביחס לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולהלכות האחרונות שנקבעו על ידי הערכאות המשפטיות בהקשר זה. הרצאותיה של הנציבה התמקדו בחוק, בסוגיית נטל ההוכחה במקרים של אפליה, וכן בסקירה של הפסיקה העדכנית בתחום.

כניסות לדף הבית של האתר.
כתובת אתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות
בעבודה:

WWW.MOITAL.GOV.IL/SHIVION

דף הפייסבוק: דף הפייסבוק של הנציבות נפתח
בשנת 2010. מאז, נוספו לו חברים רבים וכיום עומד
מנינם על 656. לדף מועלים מעת לעת תכנים מגוונים
בנושא אפליה בשוק העבודה וזכויות עובדים, בהם
כתבות עיתונות, הודעות על כנסים וקורסים רלוונטיים
ועוד. באמצעות דף הפייסבוק ניתן ליזום דיונים
בנושאים שבתחומי פעילותה של הנציבות.
כתובת דף הפייסבוק:

WWW.FACEBOOK.COM/PROFILE

- לרגל יום האישה הבינלאומי, עו"ד מרים כבהא
העבירה הרצאה למורות ערביות ממזרח ירושלים,
במסגרת כנס המורות במוזיאון האסלאם. מטרת
ההרצאה היתה העלאת המודעות של המורות
לחקיקת השוויון, לאפליה בשוק העבודה ולצורך
במיגורה. כמו כן, ניתנה בהרצאה סקירה של זכויות
העובדים המוגנות על פי חוק.

הנציבות באינטרנט

אתר האינטרנט: אתר האינטרנט של נציבות
השוויון פונה לשלושה קהלי יעד עיקריים:
עובדים/ות, מעסיקים/ות, ומשפטנים/ות, והוא בנוי
כך שכל קהל יעד יכול למצוא בו את התכנים
המותאמים לצרכיו. עוד ניתן למצוא באתר פרסומים
של נציבות השוויון בנושאים שונים הנוגעים לתחומי
פעילותה, כמו חוות דעת, מאגרי פסיקה ומהארץ
ומהעולם, פסקי דין, מחקרים וסקרים, עדכונים על
אודות אירועי הנציבות והדוחות השנתיים שלה, וכן
מידע לצורך יצירת קשר. בשנת 2013 נרשמו 6,260

הנציבות באינטרנט

עידוד וקידום שוויון בשוק העבודה בישראל

שיתופי פעולה עם מעסיקים/ות

תכנית הכשרה למנהלים/ות במגזר הציבורי, בנושא מנהיגות לשוויון וגיוון תעסוקתי

במאי 2013 קיימה נציבות השוויון פיילוט שני להכשרת מעסיקים/ות בנושא הטמעת שוויון והעסקה מגוונת. הכשרה זו יועדה למגזר הציבורי בלבד והשתתפו בה כשלושים מנהלים/ות. בהכשרה נכללו תכנים תיאורטיים ופרקטיים שעסקו במגוון של נושאים, בהם שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בישראל, ייצוג הולם והעסקה מגוונת על יתרונותיה ואתגריה. התכנים הועברו במסגרת של הרצאות

פרונטליות וסדנאות והותאמו לשוק העבודה הישראלי על מאפייניו הייחודיים, לרבות החקיקה בישראל.

מכרז להכשרת מנהלים

לאור הצלחת הפיילוט שערכה נציבות השוויון בשנים 2012-2013, הוחלט לבנות מערך של הכשרות והדרכות למעסיקים/ות ומנהלים/ות, המבקשים/ות להוביל תהליך מסוג זה בחברה או בארגון שלהם/ן. בשלב זה, צפוי המערך לכלול מסלול של הכשרות בסיס בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה והעסקה מגוונת. בסוף שנת 2013, יצאה נציבות השוויון במכרז הנושא את הכותרת "הכשרת מנהלים - העסקה וניהול רב גוני", לצורך איתור נותן שירותים שיפתח ויעביר הכשרות בסיסיות למעסיקים/ות ולמנהלים/ות.

ייעוץ משפטי בתכניות להטמעת שוויון

במהלך שנת 2013 הוסיפה הנציבות לספק ייעוץ משפטי שוטף למעסיקים/ות המבקשים/ות לקדם שוויון הזדמנויות והעסקה מגוונת בעסק שלהם, באמצעות פיתוח של תכניות להטמעת שוויון. במסגרת זו, נציבות השוויון גיבשה מסמך "הצהרת כוונות משותפת" (ראו בנספח ב' לדוח), המהווה חוזה עבודה בסיסי בין הנציבות למעסיק/ה המעוניין/ת בקבלת ליווי, ייעוץ ואישור של נציבות השוויון לתכנית שפיתח בעסק. ההצהרה כוללת התייחסות לתהליך העבודה בשלבי הגיבוש, ההטמעה והמדידה של התכנית, וכן להתחייבויות הבסיסיות בין המעסיק לנציבות. בנוסף, להצהרה נספח המכיל הנחיות למבנה, תוכן ומהות של תכנית להטמעת שוויון.

BEST PRACTICES - פרקטיקות מומלצות

בשנת 2013 החלה נציבות השוויון בביצוע של פרויקט חדשני, שעניינו למידה מניסיון קודם בתחום הגיוון התעסוקתי. במסגרת הפרויקט, תופק חוברת של 'פרקטיקות מומלצות' בנושא שוויון הזדמנויות

והעסקה מגוונת בישראל. החוברת היא פרי שיתוף פעולה של הנציבות עם כמה מעסיקים גדולים בישראל, שצברו ידע וניסיון בתחום הגיוון התעסוקתי בשוק העבודה הישראלי, על מאפייניו הייחודיים. במקביל לביצוע הראיונות ולכתיבת החוברת, פועלת הנציבות להגדלת מספר המעסיקים המשתתפים בפרויקט. החוברת צפויה להתפרסם במהלך המחצית הראשונה של שנת 2014.

שיתוף פעולה עם ארגוני המגזר השלישי: פרויקט "שוות ערך - לקידום שכר שווה"

בישראל 2013 פערי השכר בין גברים לנשים עדיין עומדים על עשרות אחוזים. למעשה, מנתוני הלמ"ס לשנת 2011 עולה, כי אישה מרוויחה בממוצע 66% משכרו של גבר (ברוטו לחודש). בשכר לשעה, עומד הפער המגדרי על 16%. הפערים בהכנסה החודשית ברוטו הולכים וגדלים עם הגיל, החל מרמה של כ-20% בשכבת הגילאים הצעירה ביותר ועד לרמה של כ-55% בשכבת הגילאים המבוגרת ביותר (65+).

- באמצעות הפרויקט המטרות הבאות:
1. פיתוח ידע על פערי שכר בארץ ובעולם, באמצעות איסוף נתונים, עריכת מחקרים השוואתיים וקידום שקיפות של נתוני שכר עם פילוח מגדרי בארגוני מגזר ציבורי ופרטי;
 2. העלאת מודעות ויכולות של מעסיקים לצמצום פערי שכר, באמצעות פיתוח ושיווק מחשבון לבדיקה של פערי שכר בארגונים והטמעת תהליכי עומק במספר ארגונים, לצורך ביסוס שוויון בשכר;
 3. עידוד פעולה קולקטיבית של עובדות ועובדים דרך העלאת מודעות ומתן כלים להתמודדות עם פערי שכר במקומות עבודה בסקטורים המאורגנים והלא-מאורגנים;
 4. הנעת קובעי המדיניות ורשויות המדינה להילחם בצורה אפקטיבית יותר בפערי השכר במשק, באמצעות תיקוני חקיקה ורגולציה שיקלו על גופים מדינתיים בכלל ונציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בפרט, להגביר את האכיפה למניעת אפליה בשכר וקידום אכיפה מונעת;

בשכבות הגילאים האמצעיות, שבהן נשים נושאות ברוב האחריות ההורית, עומדים פערי השכר על 25%-34% (לפי נתוני הלמ"ס לשנת 2010). עוד ניתן ללמוד מהנתונים, כי פערי השכר המגדריים אינם פוסחים על מקצועות או תחומי עיסוק. הם ניכרים בכל הענפים, הדירוגים והמקצועות, וקיימים במגזר הפרטי והציבורי כאחד. השוואה עם מדינות נוספות מראה, כי ישראל היא אחת מארבע שיאניות פערי השכר, לאחר גרמניה, קוריאה ויפן. לצורך התמודדות עם תופעת פערי השכר המגדריים, ובהתאם לתכנית האסטרטגית, החליטה נציבות השוויון לשתף פעולה בפרויקט המוקדש לנושא זה. "שוות ערך - לקידום שכר שווה" הוא פרויקט משותף לנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, שתי"ל, שדולת הנשים בישראל ומרכז אדוה. הפרויקט ממומן על ידי האיחוד האירופי ומטרתו להביא לצמצום של פערי השכר המגדריים בשוק העבודה בישראל. הפרויקט פועל במגוון של אפיקים ואסטרטגיות משלימות, תוך שימוש נבון ביתרון היחסי של כל אחת מהשותפות. בין היתר מקודמות

5. הנכחה והעמקה של השיח הציבורי בנושא, בייחוד בקרב קהלי היעד של מעסיקים, עובדות ועובדים, ארגוני עובדים ומקבלי החלטות.

"יום השכר השווה"

ביום ה-30.4.2013 צוין לראשונה בישראל "יום השכר השווה" בוועדה לקידום מעמד האישה, ובמסגרתו הושק הפרויקט. מטרת ציון יום השכר השווה היא להעלות את בעיית פערי השכר המגדריים לסדר היום הציבורי ולבחון דרכים למתן ידע וכלים לצמצום פערי השכר המגדריים למעסיקים לעובדים/ות, וכן להניע את מקבלי החלטות לשינוי מדיניות ולפעילות שתוביל לשינוי המצב הקיים. לאור זאת, התקיים ביום זה דיון בוועדה לקידום מעמד האישה שבמהלכו הוצגו נתונים של פערי שכר מגדריים ממקורות שונים, בהם הלמ"ס, ה-OECD, דוח הממונה על השכר ועוד. כמו כן, לקראת יום השכר השווה בוצע סקר עמדות בנושא פערי שכר מגדריים, בשיתוף עם מכוני המחקר פאנלס וצפנת.

הצעות חוק

במהלך השנה, פרויקט "שוות ערך" הגיש שתי הצעות חוק: הצעת חוק שכר שווה (תיקון - פיצויים בשל נזק שאינו ממוני ונגישות למידע מהמעסיק), שעניינה חיוב של קביעת חובת פיצוי בכל מקרה של פערי שכר עברה בקריאה טרומית ונידונה בימים אלו בוועדה לקידום מעמד האישה. הצעת חוק הנגשת נתונים מגדריים, המבקשת לחייב גופים נוספים לפרסם נתונים בפילוח מגדרי עברה באופן חלקי בקריאה שנייה ושלישית.

שיתופי פעולה עם משרדי ממשלה וגופים ציבוריים נוספים

לנציבות השוויון קשר שוטף ועקבי עם משרדי הממשלה ועם גופים ציבוריים אחרים, הן במסגרת פניות פרטניות של מועסקים/ות במגזר הציבורי והן באמצעות מתן חוות דעת וייעוץ בנושא שוויון ההזדמנויות ואפליה בעבודה. הנציבות אף פועלת ליצירת שיתופי פעולה עם נציבות שירות המדינה,

פעילות הוועדה לחברה הישראלית בכלל ולנשים בישראל בפרט.

תת-הוועדה לייצוג הולם בשירות הציבורי

לפי סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 (להלן: "חוק המינויים"), קבועה בחוק חובת ייצוג הולם בשירות המדינה לאוכלוסיות הבאות: נשים, אתיופים, ערבים ואנשים עם מוגבלות. במהלך שנת 2012, במסגרת הרפורמה המתוכננת בשירות המדינה, התכנסה ועדת היגוי בנושא ייצוג הולם בשירות המדינה. תפקידה של ועדת ההיגוי היה לבחון חסמים ולהעלות פתרונות לקידום ייצוג הולם בשירות המדינה לאוכלוסיות המנויות. נציבות השוויון, שהיתה חברה בוועדה, הגישה את המלצותיה, שעיקרן התאמה תרבותית של מבחני המיון בשירות המדינה ותהליך המיון בכללותו; הנגשה של המידע על קיומם של מכרזים לאוכלוסיות מגוונות; הקמת מאגר מועמדים לאוכלוסייה הערבית; הגדרה ברורה של ייצוג הולם לכל אחת מהאוכלוסיות; וכן מדידה ובקרה של תהליכי המיון והגיוס לשירות המדינה.

בין השאר לצורך לקידום הנושא של גיוון בתעסוקה. נוסף על כך, נציבות השוויון מסייעת בהבניה של תכניות להטמעת שוויון במגזר הציבורי, שעיקר מטרתן התמודדות עם פערי שכר מגדריים וקידום נשים לעמדות בכירות, וכן הטמעת עקרונות הגיוון בתעסוקה. להלן הפעילויות שבוצעו בשנה האחרונה בתחום זה:

הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל

בשנת 2013 הקים שר האוצר, יאיר לפיד, את הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל, בראשות יעל מבורך, סגנית ראש אגף התקציבים במשרד האוצר. נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר, מונתה כחברה בוועדה, שמטרתה לבחון את ההיבטים המגדריים השונים הנוגעים לתקציב המדינה ולגבש המלצות לקווים מנחים לבחינה מגדרית של תקציב המדינה. הוועדה התכנסה לראשונה בחודש נובמבר 2013, ובמהלך הדיון ציינה הנציבה הארצית את החשיבות של

לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה, בראשות דלית שטאובר, לשעבר מנכ"ל משרד החינוך. עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, נציבת מחוז ירושלים והדרום, מונתה כחברה בוועדה שמטרתה לבחון ולגבש המלצות לממשלה, בנושא המעמד, אפשרויות קידום, תנאי העבודה והשכר של נשים בשירות המדינה.

בג"צ 9134/12 משה גביש ואח' נגד כנסת ישראל ואחרים - דיון על גיל חובת הפרישה

בשנת 2012, הוגשה עתירה כנגד חוקיותו של חוק גיל פרישה התשס"ד-2004, הקובע חובת גיל פרישה לעובדים/ות בגיל 67. העתירה טוענת, שיש לבטל את גיל הפרישה ולקבוע שהגבלה זו אינה חוקתית. במהלך 2013, גיבשה המדינה את עמדתה ביחס לעתירה זו, ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לקחה חלק בגיבוש עמדת המדינה, תוך שהיא מבקשת להביא לכך שבמסגרת עמדה זו, הגם שהיא דוחה את המבוקש בעתירה, תהיה הכרה ראויה בתופעת האפליה על רקע גיל בשוק העבודה ובהשלכות הקשות שיש לה על התעסוקה ועל העובדים המבוגרים בשוק העבודה בישראל.

ועדת שטאובר לקידום נשים בנציבות שירות המדינה

בהתאם להחלטת ממשלה מס' 481 וביוזמתה של השרה לבנת, בשנת 2013 הקימו נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר את הוועדה

שירות
המדינה

מחקרים וסקרים

קטנים, גיל, לאום, דתיות, שירות מילואים ועוד. להלן עיקרי הממצאים:

תפיסות ביחס לגיוון תעסוקתי במקומות עבודה:

מידת הגיוון הרצויה במקומות העבודה: 40% ציינו שהם מעדיפים כמה שיותר גיוון במקום העבודה. עוד שלישי סבר שגיוון רצוי אבל לא יותר מדי, והשאר (26%) סברו שאחידות עדיפה במידה מלאה או חלקית. 39% מהנבדקים העידו שבמקום העבודה שלהם קיים גיוון רב או רב מאד. עוד מעט יותר מרבע (28%) העריך שקיים גיוון ברמה בינונית במקום העבודה שלהם ושליש העריך שכלל לא קיים גיוון או שהוא קיים במידה מעטה. עם זאת, בחינה של מידת הגיוון לפי קבוצות שונות העלתה הבדלים משמעותיים בין קבוצה לקבוצה:

נשים - 39% מהנשאלים העידו שבמקום העבודה

נציבות השוויון, האמונה, בין השאר, על העמקת והגברת הידע בתחומי פעילותה, מבצעת מידי שנה סקרים ומחקרים בנושאים רלוונטיים שונים. בשנה האחרונה ערכה הנציבות שני סקרים, בשיתוף עם מינהל מחקר וכלכלה:

סקר תחושות אפליה בקרב מועסקים ומחפשי עבודה, וגיוון תעסוקתי במקומות עבודה

סקר זה בוצע בסוף שנת 2012 - ראשית שנת 2013, ונבדקו בו תחושות וחוויות האפליה של מועסקים מקבוצות שונות, וכן עמדותיהם ביחס לגיוון תעסוקתי. לסקר השיבו 1,050 שכירים בכוח העבודה (83%) או כאלה שחיפשו עבודה במהלך השנה האחרונה (17%), המשתייכים לאחת מתשע קבוצות הסובלות מאפליה מעילות שונות, בהן מגדר, אימהות לילדים

מאותה קבוצה לנשאלים מקבוצות אחרות. לדוגמא, ערבים נטו פחות מיהודים לצרף עובדים ערבים אחרים, כנראה משום שרובם עובדים במקומות עבודה במגזר הערבי, שבהם ממילא שיעור העובדים הערבים גבוה. פער נוסף נפער בין שיעור הנשאלים החרדים שהביעו עניין בקליטה של חרדים נוספים למקום העבודה שלהם (57%) לבין שיעור הנשאלים מאוכלוסיות אחרות שרצו לקלוט חרדים (24%).

התאמות במקום העבודה:

למעלה משני שלישים מהנשאלים דיווחו כי במקום עבודתם מציינים חגים של דתות שונות ומאפשרים ניצול ימי חופשה בהתאם, מיישמים הסדרים מסוימים תומכי בית ומשפחה, מעבירים הכשרות לעובדים הנזקקים לכך ומתאימים את מקום העבודה לאנשים עם מוגבלות.

אפליה בקבלה לעבודה:

המסקר עולה, כי הקבוצות שחשו המופלות ביותר בתהליך חיפוש העבודה הן ערבים (28.7%), חרדים ודתיים (23.8%), אימהות לילדים קטנים (22.6%)

שלהם נשים מהוות שני שלישים מקרב המועסקים ו-8% אמרו שנשים כלל לא מועסקות אצלם. בסקר, נשים היוו 53% מהמועסקים במקומות העבודה. **ערבים** - 52% מהנשאלים העידו שאלו כלל לא מועסקים במקום העבודה שלהם. בסקר, ערבים היוו 16% מהמועסקים במקומות העבודה. **חרדים** - 60% מהנשאלים סיפרו שחרדים כלל לא מועסקים במקומות העבודה שלהם. בסקר, חרדים היוו 9% מהמועסקים במקומות העבודה. **יוצאי אתיופיה** - למעלה משני שלישים מהנשאלים (69%) העידו שבמקום העבודה שלהם לא מועסקים יוצאי אתיופיה, בסקר, אלו היוו 3% מהמועסקים במקומות העבודה.

בני 45+ - 47% מהנשאלים סיפרו שבמקום העבודה שלהם עובדים מבוגרים מהווים פחות מרבע מהעובדים. לעומתם, 39% העידו שעובדים מבוגרים הם למעלה משני שלישים מכלל העובדים. בסקר, עובדים מבוגרים היוו 35% מכלל המועסקים במקומות העבודה.

קליטת עובדים מקבוצות מגוונות:

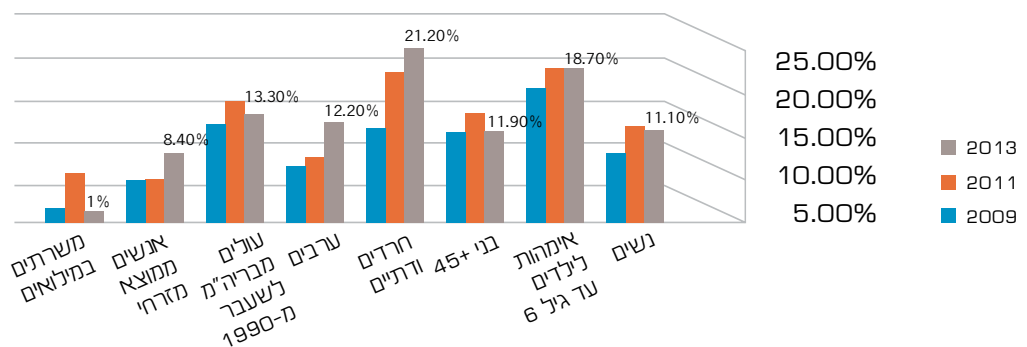
בעניין זה נתגלעו פערים משמעותיים בין נשאלים

אפליה מצד המעסיק במקום העבודה הנוכחי:

ערבים ולאחריהם אימהות לילדים עד גיל 6 הן הקבוצות שחשו אפליה מצד מעסיקים בשיעורים הגבוהים ביותר (21.2% ו-18.7% בהתאמה). עוד עולה, כי אצל ערבים, חרדים ואנשים ממוצא

ובני 45+ (22.4%). כמו כן ניתן לראות, כי ביחס לשנת 2011 חל שיפור בשיעור החשים אפליה בחיפוש העבודה בקרב חלק ניכר מהקבוצות, בהן אימהות לילדים עד גיל 6, נשים ועולים מבריה"מ לשעבר. לעומת זאת, חלה עלייה משמעותית בשיעור החשים אפליה בשלב זה, בקרב החרדים והדתיים, בני 45+ ומשרתים במילואים.

שיעור הנשאלים השייכים לקבוצות המופלות, שחשו אפליה מצד מעסיקים, במקום עבודה נוכחי בלבד (בהשוואה לשנים קודמות)



עמדות ותפיסות ביחס לגיוון תעסוקתי בשוק העבודה:

לדעת כמחצית מהמעסיקים (55%) לא חל שינוי במידת הגיוון בשוק העבודה הישראלי, בחמש השנים האחרונות. עם זאת, שליש בקירוב סבר כי היום שוק העבודה מגוון מעט יותר, ועוד למעלה מעשירית (12%) טענו כי כיום יש הרבה יותר גיוון בשוק העבודה. שלושה רבעים מהמעסיקים אף סברו שגיוון תעסוקתי תורם לעסק במידה רבה או רבה מאד, ועוד חמישית חשבו שגיוון תורם במידה בינונית.

מבחינת התחומים שבהם תורמת העסקת מגוונת, המעסיקים סברו שזו תורמת לעסק בעיקר בהיבט של קידום שוויון הזדמנויות בעבודה (79.8% סברו שתורמת במידה רבה או רבה מאד), שיפור התדמית של העסק (60.8%), שיפור השירות ללקוחות (59.6%) והעסקה של עובדים מתאימים יותר (59.5%). בהיבטים הכלכליים, כמו העלאת הרווחיות של העסק וסיוע בהשגת היעדים העסקיים, כמחצית (55.7% ו-47.2%) סברו שהעסקה מגוונת כלל לא תורמת לעסק או תורמת במידה מעטה. ניכר, אם כן,

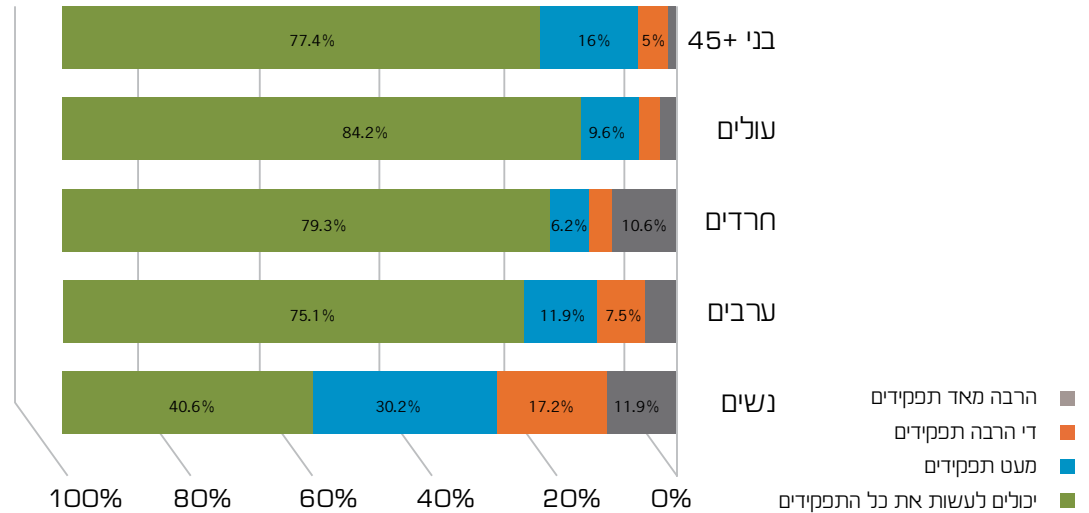
מזרחי חלה עלייה בשיעור המדווחים על תחושת אפליה מצד מעסיקים. בנוסף, נבדק באילו תחומים תחושת האפליה היא הרווחת ביותר ונמצא, כי מועסקים בעיקר חשים אפליה ביחס באופן כללי (23.6%) ובשכר (17.9%), וכי שיעור החשים אפליה ביחס באופן כללי עלה באופן משמעותי ביחס לשנים קודמות (מ-9.2% בשנת 2011 ל-23.6% בשנת 2013 - גידול של למעלה מ-150%).

סקר מעסיקים בנושא גיוון תעסוקתי

בראשית שנת 2013 בוצע סקר טלפוני בקרב מעסיקים שלהם 10 עובדים ומעלה. בסקר, שעסק בתפיסות ובעמדות ביחס לגיוון תעסוקתי בשוק העבודה הישראלי בכלל ובעסק בפרט, השתתפו מנהלים ומנהלי כוח אדם מ-384 בתי עסק. להלן עיקרי הממצאים:

גיוון תעסוקתי

שיעור התפקידים בעסק שלדעת המעסיק, מועמדים מקבוצות שונות יתקשו למלא

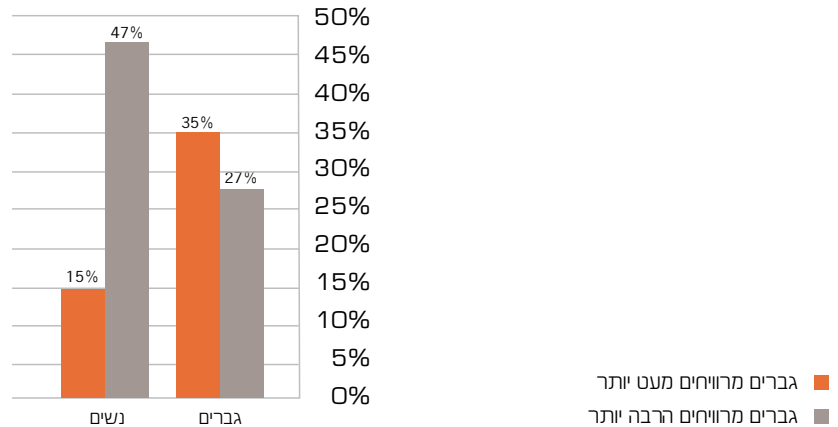


בנוסף לשני הסקרים הללו, במסגרת פרויקט "שוות ערך - לקידום שכר שווה", נציבות השוויון ערכה סקר עמדות בנושא פערי שכר מגדריים. סקר זה בחן תפיסות, ידע וחוויות אישיות של מועסקים ומועסקות בשוק העבודה בישראל, ביחס לפערי שכר מגדריים. הסקר גילה, כי בעוד שרוב מקרב הגברים והנשים סבור שגברים מרוויחים יותר מנשים, הרי שחלק ניכר מהעובדים/ות מייחס פערים אלו להצדקות שונות, כמו העובדה שישנן עדיין נושאות במרבית האחריות ההורית. עם זאת חשוב לציין שגברים, בשיעורים גבוהים משמעותית מנשים, סברו שזה מוצדק שגברים ירוויחו יותר מנשים כי: יש יותר גברים בדרגי ניהול (54% לעומת 33%); נשים בד"כ עובדות פחות שעות לצורך טיפול בילדים (53% לעומת 34%); גברים עובדים יותר שעות נוספות מנשים (61% לעומת 41%); ונשים נעדרות יותר מהעבודה בתקופות של הריונות ולידות (39% לעומת 24%). עוד חשף הסקר, שכרבע מהעובדים, הן גברים והן נשים, סבורים שמקום העבודה שלהם מפלה נשים בשכר הבסיסי, בתנאים הנלווים ובאופן חלוקת הרכיבים התוספתיים.

שקיים פער בין התפיסה של גיוון תעסוקתי כמקדם ומועיל לעסק מחד ובין הקידום בפועל של גיוון בשוק העבודה.

בהמשך נבדקו תפיסות המעסיקים באשר לקשיים הכרוכים בהעסקת עובדים מקבוצות מגוונות ונמצא, כי המעסיקים מצפים שיהיה קשה להשיג גיוון תעסוקתי עקב התנגדות מצד המנהלים בחברה (32.8%), אך גם בשל התנגדות העובדים (29.6%) והלקוחות (26.6%). כמו כן, המשיבים סברו בשיעור הגבוה ביותר שתהיה התנגדות להעסקת ערבים בעסק (19.7%), ולאחר מכן להעסקת חרדים (13.5%) ובני 45+ (12.5%). הקבוצות שכלפיהן צפו המעסיקים בשיעור נמוך יותר שתהיה התנגדות הן אתיופים (6.3%), עולים אחרים (4.8%) ונשים (3.8%). בהקשר זה נשאלו המעסיקים לגבי כמות התפקידים בעסק שעובדים מקבוצות שונות יתקשו למלא ונמצא, שכ-30% מהמעסיקים סברו שישנן תפקידים למלא הרבה מאד תפקידים או די הרבה תפקידים בעסק. למעשה, רק 40% מהמשיבים על הסקר סברו שישנן יכולות למלא את כל התפקידים בעסק.

תפיסות כלליות לגבי פערי שכר מגדריים

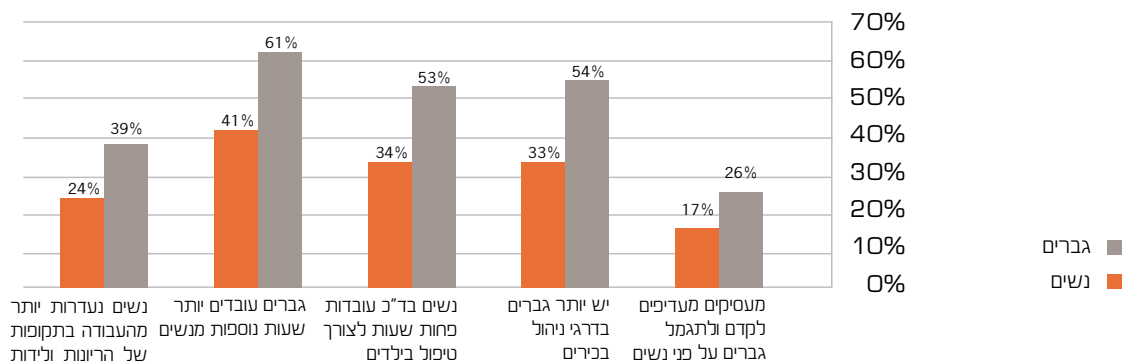


מקרב בני שני המינים סברו שעל הממשלה לפעול לצמצום פערי שכר. למעלה ממחצית אף חשבו שארגוני העובדים צריכים לפעול למען מטרה זו וכ-40% טענו שזוהי אחריות המעסיקים.

לגבי המדיניות הרצויה כלפי מעסיקים בנושא פערי שכר מגדריים, מהסקר עלה כי גברים יותר מנשים חושבים שמעסיק יכול לבחור אם לקדם עובדת בהתבסס על כמות שעות העבודה שלה, ואילו נשים בשיעורים גבוהים יותר מגברים סבורות שיש לפקח על קביעת השכר לעובדים במקומות עבודה, ושיש לאפשר להורים גמישות בשעות העבודה. לעניין הפיקוח, בין שני שלישים לשלושה רבעים

במחצית השנייה של שנת 2013 החלה נציבות השוויון בתכנון של שני סקרים נוספים. סקר המעסיקים וסקר

זה מוצדק שגברים ירוויחו יותר מנשים כי... (במידה בינונית עד גבוהה מאד)



לאנשים מהקהילה שהם בגילאי עבודה (18-65), העובדים כרגע או שהיו מועסקים במהלך השנה האחרונה, ומטרתו היא לבחון האם ובאיזו מידה חברי הקהילה סובלים מאפליה בשוק העבודה, תוך התייחסות לשלבים שונים בתעסוקה ולגילויים שונים של אפליה. בנוסף, הסקר יבדוק את רמת הידע הקיים בקרב חברי/ות הקהילה על אודות זכויותיהם/ן בשוק העבודה וכן את עמדותיהם/ן ביחס לגיוון תעסוקתי.

עמדות מועסקים מקהילת הלהט"ב. סקר המעסיקים יתמקד הפעם בתופעת הגילנות והאפליה של עובדים מבוגרים, וכן בעמדות המעסיקים ביחס לסוגיית גיל הפרישה.

סקר להט"ב הוא ראשון מסוגו בישראל ויתמקד בתחושות ובחוויות האפליה בשוק העבודה של להט"ב (קהילת הלסביות, הומוסקסואלים, טרנסג'נדרים/ות ובי-סקסואלים/ות). הסקר יפנה

הוועדה המייעצת

הוועדה המייעצת לנציבות הוקמה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ותפקידיה הם: לייעץ לנציבה הארצית בענייני מדיניות ובנוגע לפעילות הנציבות, להמליץ לנציבה הארצית בדבר הקצאת המשאבים שיועמדו לרשות הנציבות, וכן לסייע בקביעת סדרי העדיפויות בפעילות הנציבות. על חברי הוועדה נמנים נציגים ממשלתיים, נציגי ארגוני מעסיקים ועובדים, נציגי ארגונים חברתיים, מומחים בתחומי פעילותה של הנציבות, נציגי הרשות לקידום מעמד האישה ונציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.

שנת 2013 היתה שנת הפעילות הרביעית והאחרונה של הוועדה הנוכחית, שמונתה ע"י שר הכלכלה (לשעבר התמ"ת) דאז, אלי ישי, בשלהי שנת 2009. במהלך כהונתם, גילו חברי הוועדה המייעצת מחויבות ומסירות לערכי הנציבות ולעבודתה, ופעלו ללא לאות על מנת לסייע בידי צוות הנציבות בגיבוש ובהתוויית

המדיניות ואופני הפעולה של נציבות השוויון (רשימת חברי הוועדה מופיעה בנספח "א" לדוח זה). במחצית השנייה של שנת 2013 נעשו מאמצים לאיתור חברים לוועדה המייעצת החדשה, וזו צפויה להתמנות על ידי שר הכלכלה במהלך המחצית הראשונה של שנת 2014.

פרויקט ה-TAIEX עם האיחוד האירופי

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה קיימת מזה כחמש שנים. במהלך שנות קיומה, השתתפה הנציבות בפרויקט ה-TWINING של האיחוד האירופי, שהרים תרומה מרכזית לפיתוח ולחיזוק מעמדה של הנציבות

בכמה תחומים, בהם יצירת שיתופי פעולה עם מעסיקים/ות ובעלי/ות עניין, הקמת מאגר נתונים, גיבוש אסטרטגיה להעלאת מודעות ובניית תכנית אסטרטגית לשנים 2012-2013 (ראו דוחות הפעילות של נציבות השוויון לשנים 2011 ו-2012).

התכנית האסטרטגית שגובשה במסגרת הפרויקט ליוותה את הנציבות בשנים האחרונות וסייעה בהפיכתה מגוף מתפתח לגוף מפותח, תוך התמודדות עם נושאים שטמנו בחובם אתגרים מקצועיים מורכבים, כמו אפליית ערבים בשוק העבודה, גיוון תעסוקתי, פערי שכר מגדריים, תעסוקת עובדים מבוגרים ושילוב חרדים.

לאור ההתפתחות שחלה בפעילות של נציבות השוויון ונוכח הדינמיות הרבה במצב השוויון בישראל בכלל ובתחום התעסוקה בפרט, עלה הצורך בגיבוש תכנית אסטרטגית לשנים 2014-2016. לצורך כך התקיים בחודש דצמבר 2013 פרויקט משותף לנציבות השוויון ולאיחוד האירופי, שבמסגרתו הובאו לארץ שלושה מומחים בעלי שם עולמי בתחום השוויון - מר בוב ניבן (BOB NIVEN), לשעבר נציב שוויון הזדמנויות

לאנשים עם מוגבלות בבריטניה; הגב' אוולין קולינס (EVELYN COLLINS), נציבת שוויון הזדמנויות בצפון אירלנד ויו"ר EQUINET; ומר ניל קראולי (NIALL CROWLEY), לשעבר נציב שוויון הזדמנויות באירלנד.

במסגרת הפרויקט, שנמשך כשבוע, נפגשו שלושת המומחים עם בעלי עניין בעבודת הנציבות ובהם גורמים רלוונטיים ממשרדי הממשלה ומהמגזר הציבורי, וכן עם נציגי המגזר השלישי, המגזר העסקי והאקדמיה. בנוסף, במהלך הפרויקט התקיימה סדנת חשיבה בת יום עם צוות הנציבות, אותה פתח בדברי ברכה שגריר ה-EU, מר לרס פאבורג-אנדרסן (LARS FAABORG-ANDERSEN). בסיום שבוע הפרויקט גובשו ונוסחו עיקרי התכנית האסטרטגית של הנציבות לשנים 2014-2016. זו תפורסם בנפרד במהלך המחצית הראשונה של שנת 2014.



בתמונה (מימין לשמאל): גב' סטלה לידיה, שגרירות האיחוד האירופי; עו"ד שרון אברהם-ויס, נציבת מחוז ת"א והמרכז; מר בוב ניבן, מומחה מטעם האיחוד האירופי; מר ניל קראולי, מומחה מטעם האיחוד האירופי; מר לרס פאבורג-אנדרסן, שגריר האיחוד האירופי; עו"ד ציונה קניג-יאיר, נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה; עו"ד אוולין קולינס, מומחית מטעם האיחוד האירופי; עו"ד אינה סולטנביץ'-דויד, נציבת מחוז ירושלים והדרום; עו"ד מרים כבהא, נציבת מחוז חיפה והצפון.

תכנית אסטרטגית

מבנה הנציבות



צוות נציבות השוויון:

- נציבה ארצית - עו"ד ציונה קניג-יאיר
- עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, מ"מ נציבה ארצית (ינואר-יולי)
- נציבה אזורית מחוז ירושלים והדרום - עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד
- עו"ד שירי לב הן-לביא, מ"מ נציבה אזורית (ינואר-יולי)
- נציבה אזורית מחוז תל אביב והמרכז - עו"ד שרון אברהם-ויס
- נציבה אזורית מחוז חיפה והצפון - עו"ד מרים כבהא
- עורכת דין בנציבות הארצית - עו"ד ג'נט שלום
- עורכת דין בנציבות הארצית - עו"ד אסתר אליאס
- עורכת דין בנציבות תל אביב והמרכז - עו"ד רנין דראושה (בחופשת לידה)
- עו"ד בריהאן אבו קאעוד, מ"מ
- עורך דין בנציבות חיפה והצפון - עו"ד פיראס פרג'
- מנהלת תחום מחקר - חנה קופפר
- מנהלת אדמיניסטרטיבית ואחראית הדרכה והסברה - שרה יצחק
- מתמחה בנציבות האזורית ירושלים והדרום - דנה אלוש
- מתמחה בנציבויות האזוריות תל אביב והמרכז וחיפה והצפון - שאדי סכראן (ינואר-ספטמבר); דנה סנדר (החל מאוקטובר)
- שירותים של עו"ד חיצוניים: בשנת 2012 נבחרו כמה משרדי עו"ד חיצוניים שבשיתוף איתם עובדת הנציבות על מנת להתמודד עם עומס העבודה הרב. בשנת 2013 חודש ההסכם עימם. המשרדים מסייעים בקיום פגישות ראשוניות עם פונים, בכתיבת מכתבים למעסיקים ובהכנת חומרים לצורך הגשת תביעות או הצטרפות כידיד בית הדין.

סיכום

בזירת ההסברה והעלאת המודעות, נציבות השוויון קיימה השנה את הכנס הרביעי שלה, שעסק במנהיגות לשוויון, והוסיפה להעלות לסדר היום הציבורי סוגיות של הטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה. בשנה זו, המשיכה הנציבות לשתף פעולה עם אוניברסיטת ת"א ולהב, קיימה הכשרה בנושא גיוון תעסוקתי לנציגי המגזר הציבורי, ובמקביל, שקדה על הוצאת מכרז לצורך הרחבת מערך ההכשרות שלה. כמו כן, צוות הנציבות העביר למעלה מ-150 הרצאות בפני קהלי יעד שונים ובנושאים מגוונים.

נקודות ציון נוספות בפעילותה של נציבות השוויון בשנת 2013 הן השותפות בפרויקט "שוות ערך - לקידום שכר שווה", שפעל ומוסיף לפעול לצמצום פערי השכר המגדריים בשוק העבודה בישראל, וכן שיתוף הפעולה עם כמה מהחברות המובילות בארץ - שטראוס, בזק ויוניליוור, במסגרת פרויקט BEST PRACTICES, שמטרתו למידה והנגשה של פרקטיקות גיוון והכלה בשוק העבודה הישראלי.

שנת 2013 בנציבות השוויון התאפיינה בהתמקדות בכמה זירות מרכזיות: בזירה המשפטית, טיפלה נציבות השוויון בכ-900 פניות ציבור שעסקו באפליה מעילות שונות, בהן היריון, הורות, טיפולי פוריות, גיל, מין, לאום ומוצא.

בנוסף, הנציבות לקחה חלק בלמעלה מעשרים תיקים משפטיים, אם במעמדה כ"ידיד בית הדין" ואם כתובעת או כמייצגת תובעים פרטיים. במסגרת פעילות זו, נציבות השוויון הביעה עמדתה בשלושה מתיקי האפליה הבולטים של השנה - מישל מלכה שהופלה מחמת מוצא בקבלה לעבודה בתעשייה האווירית; פלונית נ' אלמונית, מורה במוסד חינוכי דתי שהופלתה מחמת מגדר, דת, הורות והשקפה, כשפוטרה בהיותה בהיריון; ושרגא קורן, שטען לאפליה מחמת גיל בתביעתו נגד מכללת זימן. בשלושת המקרים, קיבל בית המשפט את עמדתה של הנציבות ואף ציטט בפסקי הדין מתוך חוות הדעת.

לקראת סיום שנת 2013, קיימה נציבות השוויון, בשיתוף עם האיחוד האירופי, פרויקט בן שבוע שבמהלכו גובשה ונוסחה התכנית האסטרטגית שתלווה את הנציבות בשנים 2014-2016. תכנית זו נכתבה לאורם של השינויים במגמות השוויון והגיוון בשוק העבודה ובחברה הישראלית כולה. התכנית האסטרטגית של הנציבות לשנים 2014-2016 תפורסם במהלך החודשים הראשונים של שנת 2014.

כמו בכל שנה, נציבות השוויון מברכת על שיתופי הפעולה עם בעלי העניין שבתחומי פעולתה, ומקווה להוסיף ולפתח שותפויות מסוג זה.

נספח א'

חברי/ות הוועדה המייעצת

שם ומשפחה	תאור תפקיד	
נציגי משרדי ממשלה	גב' רותי אשכנזי	משרד האוצר
	גב' יפה סולימני	משרד הכלכלה
	מר בני פפרמן	משרד הכלכלה
	עו"ד דן אורן	משרד המשפטים
	גב' חיה דסקל	משרד הרווחה והשירותים החברתיים
	גב' מרים שכטר	משרד החינוך
	גב' ורד סויד	ראש הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה
נציגי ארגוני מעסיקים	גב' ליאורה רופמן	נציבות שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות
	מר עודי שינטל	התאחדות תעשייני היהלומים
	רו"ח טובה הילמן	לה"ב, לשכת ארגוני העצמאים והעסקים
נציגי ארגוני עובדים	גב' רות אהרון	יו"ר גמלאיות נעמ"ת
		הסתדרות העובדים
נציגי ארגונים חברתיים	מר עואד יאסר	עמותת סיכוי
	עו"ד דן יקיר	האגודה לזכויות האזרח בישראל
	גב' יעל קאהן-שרון	קו משווה
	עו"ד אודליה לוי-אטינגר (ז"ל)	שדולת הנשים
מומחים	מר ג'עפר פרח	מוסאוא
	פרופ' פרנסיס רדאי	מומחית למשפט עבודה ולזכויות אדם במשפט הישראלי והבינ"ל
	פרופ' גיא מונדלק	מומחה למשפט ויחסי עבודה
	פרופ' דליה מור	סוציולוגית, מומחית לנשים בשוק העבודה ולאחריות חברתית
	עו"ד ארנה לין	מומחית לדיני עבודה
	גב' יפית אלפנדרי	משקיפה, ראש תחום צריכה וכספים וממונה על סטטיסטיקה מגדרית בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

נספח ב'

הצהרת כוונות משותפת

הטמעת שוויון הזדמנויות והעסקה מגוונת במקום העבודה

לצורך קידום התכנית ויישומה, תפעל החברה מול נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "נציבות השוויון"). שיתוף פעולה זה יכלול את כתיבה והפעלה של התכנית להטמעת שוויון על ידי חברת ..., וליווי, ייעוץ ואישור התוכנית והפעולות הנדרשות והעולות ממנה, על ידי נציבות השוויון.

מסגרת העבודה עם נציבות השוויון:

- כל האישורים יינתנו בכפוף לכך שהחברה תאמץ את המלצותיה והערותיה של נציבות השוויון ביחס לתוכן התכנית ויישומה.
- התכנית תוגש לאישור נציבות השוויון [אם עדיין לא הוגשה]

חברת להלן ["החברה"] מעוניינת לקדם את עקרונות שוויון ההזדמנויות והגיוון בקרב כוח האדם שלה. בהתאם לכך, היא מבקשת ליישם תכנית להטמעת שוויון הזדמנויות והעסקה רב גונית [להלן "התכנית"] בחברה. התכנית תתבסס על ההכרה בערך של שוויון ההזדמנויות כזכות יסוד בשוק העבודה, ועל ההכרה ביתרונות ששוויון הזדמנויות והעסקה רב גונית מעניקים למקום העבודה. החברה אף תפעל למנוע כל ביטוי וגילוי של אפליה אסורה בעבודה. החברה מתחייבת לפתח את התכנית בכפוף לחקיקת השוויון בעבודה ותוך מתן הזדמנות שווה לכל הבאים/ות בשעריה.

- דיווח רבעוני על התקדמות התכנית, שיכלול התייחסות להתקדמות החברה בדרך להשגת מטרות ויעדי התכנית; פירוט כלל הצעדים שנקטו על מנת להשיג את מטרות ויעדי התכנית; ופירוט תהליכי המדידה והמיפוי שנעשו במסגרת התכנית.

אם החברה תזדקק לאישורים על נקיטת פעולות פרטניות, היא תוכל להגיש לנציבות השוויון בקשה המפרטת את הצורך באישור, את טיב הפעולה ומטרתה.

אם החברה לא תעמוד בהתחייבויות שלעיל, הוזה אומר, אימוץ המלצות והערות נציבות השוויון, הגשת התכנית לאישור נציבות השוויון, או אי קיום חובת הדיווח, הנציבות שומרת לעצמה את הזכות שלא לספק אישורים, ובמקרים המתאימים [לדוגמה, סירוב מתמשך לשתף פעולה, להגיש דיווחים, או לאמץ את המלצות נציבות השוויון], אף לבטל או להקפיא את האישורים שניתנו או את שיתוף הפעולה בין החברה לנציבות.

- נציבות השוויון תבחן את התכנית על פי העקרונות והקריטריונים הבאים:
- כל תכנית חייבת לקדם שוויון הזדמנויות ולעמוד במגבלות החקיקה והפסיקה בנושא שוויון. עם זאת, לא כל תכנית תהא מחויבת לעמוד בכל העקרונות שפורטו לעיל ויש לבחון את התכנית על פי המטרות והיעדים שהיא רוצה להשיג, קרי גיוס/שימור עובדים וכו'.
- התכנית תהא מבוססת על מדיניות המבטיחה אי הפליה, ואף תקדם שוויון הזדמנויות והעסקה רב גונית, לדוגמה, שינוי התרבות הארגונית לכזו המכילה/מקדמת רב גונית, מעורבות של העובדים והסבר על אודות חשיבותה של רב גונית בעבודה.
- התכנית תקדם גיוס וניהול רב גוני בחברה, לדוגמה, הגברת גיוס רב גוני, פיתוח אמצעים שיגרמו לעובדים חדשים (מאוכלוסיות שיוגדרו) לחוש שייכות לארגון, כמו "מנטורינג" ו"קואצ'ינג", הכשרות, סקרי שביעות רצון בקרב העובדים וכד'. כמו כן, יש חשיבות למתן פומביות ופרסום לתכנית בארגון עצמו ומחוצה לו.

נספח ב'

בנוסף, קיומה של תכנית להטמעת שוויון ו/או אישור של נציבות השוויון לקיום תכנית זו, אינם פוגעים בזכותם/ן של העובדים/ות לנקוט בהליכים משפטיים, בהתאם לזכויותיהם/ן לפי חקיקת השוויון.

מאחורי הצהרה זו עומד/ת [ההנהלה הבכירה/ הוועד המנהל של החברה], הנותן/ת גיבוי מלא וכולל לתכנית להטמעת שוויון של החברה, על כל המחויבויות הנובעות ממנה.

כל האישורים שיינתנו על ידי נציבות השוויון הם בכפוף להנחה, כי קידום התכנית ויישומה נעשים על מנת לקדם שוויון הזדמנויות, העסקה רב גונית, ומתוך מטרה למגר אפליה.

אם החברה, או גורם מטעמה, י/תעשה שימוש בתכנית, במידע הנאסף במסגרתה, או בכל פעולה הננקטת במסגרתה שלא לשם מטרות אלו, אישור הנציבות לא יחול על שימוש זה או על אלה.

נספח ב'

כתבות

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

גיוון תעסוקתי בארגון - הלכה למעשה

חברות בעולם ובארץ מבינות יותר ויותר, כי כוח אדם מגוון הכרחי לצורך עידוד חדשנות ויצירתיות בארגון

חברות בעולם ובארץ מבינות יותר ויותר, כי כוח אדם מגוון הכרחי לצורך עידוד חדשנות ויצירתיות בארגון. גיוון והכללה הכרחיים לצורך קידום מטרות ויעדים עסקיים, וכוח אדם מגוון עשוי להעניק לחברה יתרון מול המתחרים ולסייע בהגדלת מאגר הלקוחות.

האוכלוסיה בישראל מגוונת מאד מטבעה, מה שהופך יתרון לא מבוטל עם כניסתן של חברות בינלאומיות אשר מנהיגות מדיניות גיוון והכללה במקומות שונים בעולם.

עם זאת, עדיין קיימות אוכלוסיות שאינן מיוצגות או מקודמות דיין בשוק העבודה. חקיקת השוויון מתקדמת מאוד בישראל ואולם נראה, שכאשר מדובר בתהליך חברתי עמוק ומושרש יש צורך בשיתוף פעולה מצד המעסיקים ביצירת השינוי.

מדינות אירופה, ארה"ב וקנדה הבינו זה מכבר, כי הדרך לשוויון וגיוון היא באמצעות יצירת מדיניות ברורה של הנהלת החברה, הכוללת תוכניות עבודה, קביעת יעדים מדידים ובקרה.

מסקר שערך מגזין פורבס בשנת 2011 בקרב 300 מנהלים בכירים בחברות הרווחיות ביותר ברחבי העולם עלה כי בשני שליש מהחברות קיימות תוכניות לגיוס מגוון. כמחצית מהמשיבים ציינו כי בארגון קיימות גם תוכניות לפיתוח ושימור כח אדם מגוון כגון מנטורינג, פיתוח רשתות חברתיות בקרב העובדים, וכן פיתוח קשרים עם ארגונים מקצועיים המתמחים בגיוון.

הנשאלים התייחסו גם לחשיבות שהחברות רואות בבקרה ומעקב אחרי היעילות וההתאמה של תוכניות הגיוון לאוכלוסיית היעד. בנוסף, ציינו המנהלים כי הצלחתם - שלהם נמדדת גם ביחס לפיתוח והטמעת גיוון תעסוקתי בארגון.

מסקנות דומות עולות גם מדו"ח של חברת הייעוץ מקינזי בשנים 2010-2011 שעוסק בייצוג נשים בכירות בעולם העסקים, ב-235 חברות אירופאיות. המדינות שבהן נעשה הסקר הן: שוודיה, נורבגיה, בריטניה, בלגיה, הולנד, צרפת, צ'כיה, איטליה וגרמניה.

מן הסקר עלה כי התנאים הנדרשים לשילוב נשים בתפקידים בכירים הם מחויבות הנהלה המתבטאת גם הצבת יעדים מספריים ברורים לייצוג בעמדות בכירות בארגון. בדומה למחקר של פורבס, גם כאן עלה הצורך ביצירת תוכניות הכשרה ופיתוח לאוכלוסיה המדוברת כדי לסייע בהעצמת הכישורים והרשתות החברתיות הנדרשים לצורך קידום בארגון. גם מדיניות מקדמת ומנגנוני תמיכה בנשים (כמו סבסוד מעונות) המאפשרים סגירת פערים.

דו"ח אחר שפירסמה מקינזי ב-2011 נמצא כי בלמעלה מ-90% מהחברות התקיימו לפחות 20 יוזמות שונות שמטרתן קידום גיוון מגדרי. כמו כן, 40% מהחברות הציבו את הגיוון המגדרי כאחד מעשרת הנושאים האסטרטגיים המקודמים ביותר (כמעט כפול יחסית ל-2010).

נראה כי גם בישראל יש מקום לכך שארגונים, במגזר הפרטי והציבורי, ינהיגו בחברות את נושא הגיוון

עו"ד אינה סולטנוביץ-דוד היא נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה בפועל

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.THEMARKER.COM/OPINION/1.1949320

נספח ב'

כתבות

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

מחיר האפליה // מנהל אמר על מועמד מזרחי "מי זה הערס הזה?" - ויפצה אותו ב-50 אלף שקל

מישל מלכה לא התקבל לעבודה בתעשייה האווירית כפרמדיק תחת שמו המזרחי, אך לאחר מכן כששלח קורות חיים בשם אחר הוא זומן לראיון תוך דקות

מאת: יסמין גואטה

האפליה במקומות עבודה על רקע מזרחי מגיעה לבית המשפט: התעשייה האווירית הפלתה מועמד בקבלה לעבודה מחמת מוצאו המזרחי ותפצה אותו בסך של 50 אלף שקל - כך קבע בסוף השבוע שעבר בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. ההחלטה התקבלה לאחר שאותו מועמד לא התקבל לעבודה תחת שמו המזרחי, אך לאחר מכן כששלח קורות חיים בשם אחר הוא זומן לראיון תוך דקות.



השופטת סגל דודוב-חיסולה
צילום: אתר כוץ המשפט

מישל מלכה, בעל תואר ראשון ברפואת חירום מאוניברסיטת בן גוריון ובעל ניסיון של 13 שנים כמתנדב במגן דוד אדום, הגיש בסוף יולי 2008 מועמדות למשרת פרמדיק בתעשייה האווירית. האחראי בתעשייה האווירית על תחום זה הוא גיל רון (רוני) בראון, ראש תחום רפואה דחופה בתעשייה האווירית, והוא גם אחראי גם על בחינת התאמתם של מועמדים למשרת פרמדיק.

מיכאל גולדנשלוגר, חברו של מלכה, עבד באותה עת כפרמדיק במשרה זמנית בחברה בת של התעשייה האווירית. גולדנשלוגר שמע כי בראון מחפש פרמדיקים והעביר לו את קורות החיים של מלכה. גולדנשלוגר העיד בבית הדין כי כאשר מסר לידי בראון את קורות החיים של מלכה הוא אמר "מה זה השם הזה? מי זה הערס שהבאת לי לעבודה?". [...]

מספר ימים לאחר מכן, התקשר מלכה לבראון, שמסר לו כי המשרה אינה אקטואלית עוד וכי אין לו עוד צורך בפרמדיק. בבית הדין טען בראון כי "שמו ומוצאו העדתי של מלכה לא היו כלל שיקול". [...]

בתביעה שהגיש מלכה הוא טען כי הוא הופלה לרעה מחמת מוצאו.

השופטת דחתה את טענתה של התעשייה האווירית לפיה הביטוי ערס אינו מלמד כי בראון קישר את מלכה למוצא מזרחי דווקא. "מבלי להיכנס לניתוח תרבותי או לשוני נרחב, נראה כי ערס הינה מילת גנאי המקושרת להתנהגות וולגרית ומזוהה יותר - גם אם לא רק - עם זהות מזרחית סטריאוטיפית". [...]

בדיון השתתפה אף נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה שציינה כי אפליית מזרחים הינה תופעה קיימת שיש לה ביסוס מחקרי ואקדמי מוצק אך היא אינה זוכה להכרה חברתית או משפטית והדבר מונע בפועל את האפשרות לתקנה. עוד צוין כי לאשכנזי סיכוי גדול יותר ב-34% להתקבל לעבודה מאשר מזרחי.

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.THEMARKER.COM/LAW/1.2088841

נספח ב'

כתבות



לראשונה בישראל: סקר שוויון הזדמנויות בעבודה ללהט"ב

הציקו לכם בעבודה בגלל זהותכם הטרנסג'נדרית? פוטרתם בגלל נטייתכם המינית? נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה תקיים בחודש הבא סקר ראשון מסוגו עבור הקהילה הגאה. "מדובר בגוף ממשלתי רשמי, שמכיר בבעיה שיש ורוצה לחקור אותה ולהראות נתונים", אומר אלישע אלכסנדר, מנהל תחום הטרנס במרכז הגאה

מאת: ג'ורג' אבני | פורסם 12/12/13

במשך שלוש שנים עבדה מרינה משל, טרנסקסואלית בת 29, במרכז לטכנולוגיה חינוכית (מט"ח) כחונכת באמצעות האינטרנט. במסגרת תפקידה העבירה שיעורים במתמטיקה, כאשר מדי פעם נהגה לשוחח עם התלמידים על נושאים שאינם קשורים לחומר הנלמד, כגון אלימות בני נוער, זכויות בני נוער ועוד, במטרה לעמוד בהנחיות מעסיקה וליצור קשר אישי עם התלמידים, לשמש להם דוגמה ולהנחיל להם מוטיבציה.

בסוף שנת הלימודים כשקבוצת התלמידים סיימה את הלימודים היא "נפתחה" לתלמידים וסיפרה להם על עצמה ועל זהותה. לאחר שבאחד מהשיעורים, בעקבות הופעתה של נערה דתייה בתוכנית דה וויס, שוחחה מרינה עם התלמידות על מקומה של האישה בחברה המסורתית, היא זומנה לשיחת בירור, בה נטען כי היא לא יכולה לחשוף את זהותה המגדרית והאישית בפני התלמידים אם היא רוצה להמשיך ולחונך בפרייקט, ושאסור לה לעסוק בנושאים כגון מין, מיניות וזהות מגדרית. מרינה סירבה לדרישה "להישאר בארון" ולכן עוד באותו היום הופסקה עבודתה בפרייקט.

"מימדי האפליה של הלהט"ב אינם ברורים"

[...]

מימדי האפליה של הלהט"בים בשוק העבודה אינם ברורים, מכיוון שעד היום לא נעשה בישראל סקר הבודק את התופעה, אך מצב זה הולך להשתנות. במהלך החודשים הקרובים תבצע נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה, סקר ראשון מסוגו בישראל, בנושאים הקשורים לאפליה של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה, שמטרתו לבדוק האם חברי קהילת הלהט"ב סובלים מאפליה.

הסקר יפנה לאנשים מקהילת הלהט"ב שנמצאים בגילאי עבודה (18-65), העובדים כרגע או היו מועסקים במהלך השנה האחרונה, ומטרתו לבחון האם ובאיזו מידה חברי קהילת סובלים מאפליה בשוק העבודה, תוך התייחסות לשלבים שונים בתעסוקה ולגילויים שונים של אפליה. בנוסף, הסקר יבדוק את רמת הידע הקיים בקרב אוכלוסייה זו על אודות זכויותיהם בשוק העבודה וכן את העמדות של חברי קהילת ביחס לגיוון תעסוקתי.

לגשר על הפער בין הסטטיסטיקה למציאות

[...]

חנה קופפר, מנהלת תחום מחקר בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, מסבירה מדוע הוחלט לקיים את הסקר החשוב דווקא עכשיו: "בתכנית האסטרטגית של הנציבות לשנים 2012-2013 סוגית קהילת הלהט"ב היא אחד

נספח ב'

כתבות

הנושאים החשובים. עד היום לא נעשה בישראל סקר או מחקר בנושא ולכן אין נתונים או מידע בנושא, מה שלא מאפשר למפות את הצרכים של חברי הקהילה בשוק העבודה, או ליצור מדינות בנושא. רצינו הרבה מאד זמן לצאת בסקר כזה אך נתקלנו במספר קשיים, אחד מהם היה לגייס אנשים שיענו על הסקר, בהעדר מאגר מידע שניתן למצוא בו אנשים ששייכים לקהילה. כדי להתגבר על קושי זה יצרנו שיתופי פעולה עם כמה ארגונים מהקהילה על מנת שיעזרו לנו להגיע לאוכלוסיה ולגייס נסקרים".

מהי חשיבות הסקר מבחינתכם?

"זו הזדמנות ראשונה ויחידה מסוגה לחלץ מידע מאד חשוב על התפיסות והעמדות של להט"ב בשוק העבודה והאפליה בשוק העבודה, על החוויות של אפליה בשוק העבודה, וכן לבדוק את הידע של הקהילה לגבי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והנציבות ככתובת לפניות".

לאילו צעדים אופרטיביים יכולות התוצאות להביא?

"יש מגוון של צעדים אופרטיביים כאלה. לדוגמא, נציבות השוויון מתמחה באפליה בשוק העבודה, ובתי המשפט מייחסים חשיבות גדולה לחוות הדעת שלנו, היוצרת הסתכלות על התופעה באופן רחב. לשם כך אנו צריכים לספק נתונים, שכיום ללא הסקר קשה לנו לספק. במקרה של משל לדוגמא, הצטרפה הנציבות לתיק, וסיפקה בעמדה שלה נקודת מבט שאינה מתייחסת באופן פרטני למקרה הנדון, אלא מתמקדת בתמונה החברתית הרחבה של אפליית להט"ב בשוק העבודה וההשלכות של מצב זה".

בנוסף להליכים משפטיים, הנציבות מעורבת גם בתהליכי חקיקה, בגיבוש והתווית מדיניות בתחומי הפעילות שלה ובפעילות להעלאת מודעות. הנציבות מעבירה הרצאות לכל מיני קהלי יעד, בהן יש עיסוק רב בנתונים, במקרים משפטיים רלוונטיים ועוד.

האם יש לכם השערות לפני עריכת הסקר?

"ההשערות שלנו מתבססות על מחקרים שנערכו בחו"ל. ב-EU ובאירלנד. ברור לנו שגם במדינות המתקונות ביותר קיימת אפליה של קהילת הלהט"ב, וחשוב לנו לברר מהם מימדיה בארץ ומהם הדפוסים השונים של תופעה זו. אם מסתכלים על הפניות לנציבות השוויון בשנת 2012, מתוך 879 פניות, רק 3 מהן היו של להט"בים ועסקו באפליה על רקע נטיה מינית. אין לנו ספק שכמות הפניות לא מייצגת את המציאות ויש להניח שמה שעומד בבסיס הפער הזה הוא חוסר יכולת או נכונות של הקהילה, אם כתוצאה מהיעדר נגישות לידע או מסיבות אחרות (שגם אותן נרצה לבדוק בסקר), להתלונן על אפליה בשוק העבודה".

מי יוכל לפנות ולהשתתף בסקר?

"כל מי שמגדיר את עצמו כלהט"ב ובגילאי עבודה 18-65, ושעובד או עבד במהלך השנה האחרונה. יש לנו עניין להגיע לכמה שיותר תתי קבוצות - אנשים מהפריפרייה, טרנסים וביסקסואלים, ולא רק הומואים ולסביות, כדי לבחון גם את השונות בין הקבוצות

[...]

עורכת דין הדר פלד-טל, המייצגת את מרינה משל בתביעה שלה נגד מט"ח, מברכת על הסקר. "שמחתי מאוד לשמוע על הסקר שנערך כעת ע"י הנציבות בקרב קהילת הלהט"ב, עריכת סקר שכזה מלמדת על התפתחות ופתיחות מואצת לגבי הנושא. הדבר מלמד כי הנושא עדיין נלמד ע"י הנציבות, ויש לשער שהמקרה של מרינה שהובא לפתחה של הנציבות דווקא ע"י ביה"ד לעבודה, תרם רבות לפעילות זו ולהעצמת והדגשת הנחיות של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה ושל האפלייה הקשה והחמורה ממנה סובלת קהילת הלהט"ב בכללותה והטרנסג'נדרים בפרט. אפליית טרנסג'נדרים היא לדעתי האפליה הקשה ביותר בשוק העבודה ובכלל, שכן היא מכנסת בחובה את כל הסטיגמות והדעות הקדומות האפשריות כנגד האדם, כאשר שופטים אותו אך ורק לפי מראהו החיצוני וחזונו החיצוני ולא לפי סגולותיו ויכולותיו הפנימיות ואנושיותו".

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.MAKO.CO.IL/PRIDE-NEWS/LOCAL/ARTICLE-ACC79D01D66E241006.HTM

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

אפליה בחברת החשמל: אישה לא התקבלה לעבודת אבטחה בגלל מינה

ליה נאידורף עמדה בכל תנאי הסף שנדרשו לעבודת אבטחה בחברת החשמל - אולם כשהציעה את עצמה לעבודה היא נתקלה בסירוב - הסיבה: היא אישה - כעת קבע בית הדין לעבודה: היא הופלתה על רקע מיני

מאת: הילה ויסברג



בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע היום (ג') כי חברת החשמל הפלתה אישה שביקשה להתקבל לקורס אבטחת ליווי בחברת חשמל, באמצעות חברת קבלן, וסורבה בשל היותה אישה.

בית הדין הכיר בכך שהעסקה קבלנית אינה פוטרת את המעסיק בפועל מחובת ציות לחוקי שוויון בעבודה. בנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה, שהצטרפה לתביעתה של העובדת ליה נאידורף, טוענים כי כאשר התובעת פנתה למעסיק בבקשה להצטרף לקורס אבטחת ליווי, היא סורבה בטענה שהקורס לא מיועד לנשים.

התובעת פנתה, בעקבות מודעת "דרושים", לעבודת האבטחה. היא עמדה בכל תנאי הסף לשני תפקידי האבטחה המוצעים - תפקיד אבטחת מתקנים ותפקיד אבטחת ליווי - כאשר האחרון מתאפיין בשכר גבוה יותר ודורש הכשרה נוספת. היא ביקשה לגשת למסלול אבטחת הליווי, אולם לטענתה אז מסר לה כי בשל היותה אישה לא ניתן יהיה לשבצה לתפקיד זה.

השופטת רובוביץ'-ברכש קיבלה את עמדת נציבת שוויון ההזדמנויות במחוז תל אביב והמרכז עו"ד שרון אברהם-ויס, וקבעה כי הוראות חוק שוויון הזדמנויות חלות על מזמין העבודה גם כאשר מדובר במיקור חוץ אותנטי (כלומר לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד) וכי התובעת הופלתה בכך שלא שובצה לקורס הכשרה למאבטחי ליווי בשל מינה.

"קבלת טענה שאין להחיל את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה על חברת חשמל מרוקנת מתוכן את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה", קבע בית הדין. "הרציונל שעומד בבסיסו של החוק - הגשמת ערך השוויון - מחייב כי יחול על המשתמש בהיותו אחראי על מקום העבודה".

בנוסף לזה, קבע בית הדין כי "התובעת הוכיחה כי חברת חשמל נקטה במדיניות של אפליה כלפיה בכל הנוגע לקבלתה לעבודה, בכך שלא שיבצה אותה לקורס אבטחת ליוויים וזאת בשל מינה". עו"ד שרון אברהם-ויס ציינה כי מדובר בפסיקה תקדימית הקובעת לראשונה כי "גם בהיעדר יחסי עובד-מעביד, על המעסיק להקפיד על השוויון בהעסקה ואיסור אפליה ובזה חשיבותה".

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.THEMARKER.COM/CAREER/1.2164129

נספח ב'

כתבות

"מעסיקים עלולים להפסיד עובדים מעולים בגלל דעות קדומות"

הדו"ח השנתי של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה: בתוך ארבע שנים עלה שיעור הפניות העוסקות באפליה בגלל הריון ב-33% • קבוצות האוכלוסייה שחשו המופלות ביותר בתהליך מינוש העבודה: ערבים, חרדים ורתיים



1.3% לא נרצו לעבוד עם נשים

מספר עובדים המפגינים נכונות לעבוד עם נשים עלתה כי המבצעת מיון המסלול יותר בתהליך הידורים ודתיים (21.6%), מול הירידה מסכים (22.4%), ובני 45 ומעלה (21.6%), מול הירידה שליש מתובנים העומים שלא יודו לכו עובדים במקום עבודתם. מבצעות מנסות שכוחם לקלוט את התנהגות העובדות בנותן הן ויר דים (11.7%) ונשים (13.2%), מספר המעסיקים עלה כי הם מודו כשיריב המבצעות יותר פתוחה התנגדות נכד מעסיקים. מנהלים ולקוחות) להקצי עובדים. עובדים בעסק (19.7%), ולא כן מן הנוסחת חרדים (13.9%), כסדר אחר נמצא כי רק 40% מהמעסיקים מודו עובדים יכולת לסלק את כל התלמידים בעסק.



ד"ר יהודית שלבי, ראש המחקר

מודעת ורדיות, קמלה לעבודה, קרום בעבודה, תנאי עבודה וירי כורים כמו גם לפי מודו דואר גרמ המפילות עלה כי פיטרם היו השלב העוכה ביותר מנפית נשים על רקע הריון (91% מהנפיות יודו מן לשלב הפיטרם, הרדת (90%) ופיטול' פוריות (20%). בעילות לגבי אפליה כתנאי העבודה (24%), אפליה אלה פניות רבות הניחו גם לגבי אפליה כתנאי העבודה (24%), 32% ו-37% בהתאמה. ככל הנגע לערבים, מתברר כי פניות בנושא פירות מילואים עסקו בעני הערבים כלבו - מישראל (72% מהפניות) ותנאי עבודה (20%).

האם ל-2009 מרנר ורוקק ביודי רק, אז היה שיעור הפניות שנתס כמדות 7% לעומת זאת שיעור הפניות שנתסקת באפליה על רקע דת יותר מהכפול את עצמו ב-2010-2013. ספילוח התנאים עלה כי שני שליש מהפניות הניחו מנשים - העבר מבורים. נציבת שוויון ההזדמנויות נ"י ברה, עיר צינה טייגיארי, אבי רה "לא מניעות אלוהי דר מסית על אפליה ערבים ורצוא אלוסות. אמנו מסובן לא מעודדים תופעות אלה. אלוה מודעים לכך שאפליה פירט, או לא מספיק מדווחות מדי ב-2014 אנו ממנינים לייחודע אטולוסות מוטות לגבי מועילות נבחרות שוויון ההזדמנויות ולגבי המטרות להסתייע כנ". מוסות הפניות לעצמית פילוח גם לפי שלבי התקסיקה השנים 2012 6.2% לעומת 5.4% והישי

למכירה בית פרטי בשכונת תל-ברוך בצמון תל-אביב

מגוש 500 מ"ר | גני 350 מ"ר | 3 קומות | 9 חדרים | אודינלות ייחודית | גימור גבוה | מוקצנוינולי ומואבדור | יחידית סמס וטאונה | גינה מטופחת, עצי פרי וברכת גני ליצירת קשר, אמיר: 050-6424048 (פרטי)

חדשות

מגווד פיות, עליה על איה מילוח

925 פניות על אפליה בעבודה מטעמים שונים נרשמו בשנה האחרונה בעצבות לשוויון זכויות בעבודה • שני שלישים מהמתלוננות הן נשים

עלייה בתלונות על הטרדה

פחות מ-2% נרצו לעבוד עם נשים

עליה של יותר מ-40% בפניות על הטרדה פיות נרשמו בשנה האחרונה. כי נפס אטול מדווחות העניות לשוויון זכויות בעבודה מן פור המלולה על 7% הפניות ניסו גם עליה של 33% בפניות בנוגע לפלילה על רקע דת עליה של 40% בפניות בגלל אפליה על רקע דת ו-26% בפניות עקב אפליה על רקע הריון.

התפתח שיעור על דת הציבת 52% בבנות נדחת על רקע דת. הריון, לרית וניחול ולום תרד לכיו היות הפניות (24% כ-100% מדווחות מן קרום האלה בעו מפריונים. 28% תנו על אפליה נבלע לעבודת 20%

על אפליה כתנאי העבודה, מנתבים פניות על ידי ערבים, והעבר נוס ערבים. מנהלים (21.6%) מול הירידה מסכים (22.4%), ובני 45 ומעלה (21.6%), מול הירידה שליש מתובנים העומים שלא יודו לכו עובדים במקום עבודתם.

מבצעות מנסות שכוחם לקלוט את התנהגות העובדות בנותן הן ויר דים (11.7%) ונשים (13.2%), מספר המעסיקים עלה כי הם מודו כשיריב המבצעות יותר פתוחה התנגדות נכד מעסיקים. מנהלים ולקוחות) להקצי עובדים. עובדים בעסק (19.7%), ולא כן מן הנוסחת חרדים (13.9%), כסדר אחר נמצא כי רק 40% מהמעסיקים מודו עובדים יכולת לסלק את כל התלמידים בעסק.

מקולות הפניות האחרונות עיי דו נפירות על מנס מינוש חרדי, שייעט במפורסר ורופך מרשות השלוחות ורשות, כפרסומת - סיווחי פקולה סל רבציות ושל הממנה על התעסקה במפורסר הני לכלה - תורעים מעסיקים חרושים כאלם מסודר השחקיות העוללים לפה האכסה קורות חרם של מודו מדים מפיכות טעות באנכלוסייה

פניות מועידות עולה מספר שילשים מן עובדים ונשים נרצו לעבוד עם נשים (21.6%), מול הירידה מסכים (22.4%), ובני 45 ומעלה (21.6%), מול הירידה שליש מתובנים העומים שלא יודו לכו עובדים במקום עבודתם.

מבצעות מנסות שכוחם לקלוט את התנהגות העובדות בנותן הן ויר דים (11.7%) ונשים (13.2%), מספר המעסיקים עלה כי הם מודו כשיריב המבצעות יותר פתוחה התנגדות נכד מעסיקים. מנהלים ולקוחות) להקצי עובדים. עובדים בעסק (19.7%), ולא כן מן הנוסחת חרדים (13.9%), כסדר אחר נמצא כי רק 40% מהמעסיקים מודו עובדים יכולת לסלק את כל התלמידים בעסק.

מקולות הפניות האחרונות עיי דו נפירות על מנס מינוש חרדי, שייעט במפורסר ורופך מרשות השלוחות ורשות, כפרסומת - סיווחי פקולה סל רבציות ושל הממנה על התעסקה במפורסר הני לכלה - תורעים מעסיקים חרושים כאלם מסודר השחקיות העוללים לפה האכסה קורות חרם של מודו מדים מפיכות טעות באנכלוסייה

עיר עיר, עיר, רייז מואבד

נספח ג'

מכתבי תודה



בית הדין האזורי לעבודה בירושלים
מדינת ישראל

ירושלים, י' חשוון תשע"ד
14 אוקטובר, 2013

לכבוד
עו"ד אינה דוד סולטנוביץ
נציבת שוויון אזרית – ירושלים והדרום

אינה שלום רב,

הריני מבקשת, בשמי ובשם העוזרים המשפטיים שנטלו חלק ביום העיון בנושא "משפט העבודה הפרטי והקיבוצי ממעוף הציפור" שקיימנו בשבוע שעבר בנווה אילן, להודות לך מקרב לב, על ההרצאה המעניינת שנשאת בפנינו.

סקרת בכישרון את פועלה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, את תרומתה לחברה ככלל ולעולם העבודה בפרט. הכל תוך הדגמה באמצעות סיפורים אותנטיים, פסיקה עדכנית ומצגת מושקעת.

על כל אלה ועוד נתונה לך תודתנו, ואני מקווה שיתאפשר לנו להמשיך ולהנות מהידע שלך בהזדמנויות נוספות.

בתודה ובברכה,

רחל ברייג-הירשברג, שופטת

נספח ג'

מכתבי תודה



יש לך עורף-דין לדבר איתנו

יום שלישי א' ניסן תשע"ג
12 מרץ 2013
סימוכין: 00315113

לכבוד
עו"ד שרון אברהם ויס
נציבה אזורית – מחוז ת"א והמרכז
נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה משרד התמ"ת
מנחם בגין 86, בית ליאו גולדברג
תל-אביב

א.נ.,

הנדון: סדנת "דיני עבודה" – למתנדבי תוכנית "שכר מצווה"

ברצוננו להודות לך על הרצאתך בסדנא בנושא: "שיויון הזדמנויות בעבודה" אשר נערכה בלשכת עורכי הדין, רח' דניאל פריש 10 תל-אביב.

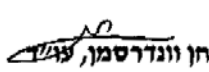
הרצאתך הייתה לעזר רב עבור ציבור עורכי הדין המתנדבים אשר נכחו בה וזכתה להערכה רבה.

נשמח להסתייע בכישוריך גם בעתיד במסגרת פעילות "שכר מצווה" ולמען ציבור עורכי הדין המתנדבים.

בכבוד רב,


שחר וכוהן, עו"ד

יו"ר תוכנית "שכר מצווה"


חן וונדרסמן, עו"ד

ממונה ארצית, תוכנית "שכר מצווה"


יוסף-תוסיה-כהן, עו"ד

יו"ר תוכנית "שכר מצווה"

נספח ג'

מכתבי תודה

25 דצמבר, 2013

שלום חנה,

רציתי להביע את תודתי העמוקה לך על ההרצאה המדהימה שהעברת לנו בהרבה סבלנות, עניין, מקצועיות וסימפטיה. מקווה ששיתוף הפעולה היעיל בינינו ימשך גם בעתיד.

בברכה,
ד"ר סאמי מיערי

תאריך: 13/6/13

לכבוד
שר הכלכלה **מר נפתלי בנט**
שלום רב!

הנדון: מכתב הערכה לעובדת ציבור

כבוד השר, ברצוני להביע הערכה רבה לנציבת שוויון הזדמנויות בעבודה במחוז ירושלים והדרום, **גב' שירי לברן לביא**.

הנציבות בניהולה של גב' שירי לברן לביא יחד עם **גב' זנה**, היא פנינת חמד בשירות הציבורי במדינת ישראל, הנציבה מבצעת את תפקידה בנאמנות ובמסירות עם חן וסבר פנים יפות, **נוכחתי בזאת**, במקרה שהיה איתי שהופלתי על רקע הריוני במקום עבודתי והנציבה פעלה במסירות ובראש גדול כדי להגן על זכויותי, ולא ויתרה עד שהעניין סודר על הצד הטוב ביותר.

ירבו כמותה במדינת ישראל, עובדי ציבור שעושים מלאכתם נאמנה בצניעות ונועם והלוואי וכל השירות הציבורי היה מבצע את תפקידו כפי שהנציבה מבצעת את תפקידה.

בכבוד הראוי

יפעת רביד
טל' 0548456451

נספח ג'

מכתבי תודה

1.7.13
יעל קורנפלד
דוד אלעזר 9
גבעת שמואל 54032

לכבוד
עו"ד אינה סולטנוביץ-דויד
נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה
משרד הכלכלה
רח' בנק ישראל 5
ת.ד. 91035
ירושלים

ג.נ.,

הנדון: עו"ד רנין דראושה – מכתב תודה

בתאריך 30.5.13 פוטרתי ממקום עבודתי [בנק דיסקונט – עובדת ארעית], אך עד לפיטוריי הרשמיים ליוותה אותי עו"ד רנין בשיחות טלפוניות וייעצה לי כיצד לפעול, שלחתי אליה בפקס את החומר הקשור לפיטוריי ולשיחת השימוע והנחתה אותי כיצד לפעול.

יש לציין שגם כאשר הייתי אמורה לעדכנה ולא הספקתי לעשות זאת, דאגה ליצור עימי קשר ולהתעניין ולהתעדכן על מנת שלא יתבזבז זמן יקר.

עו"ד רנין, המליצה לי לדרוש פיצויים מוגדלים והדריכה אותי כיצד לבקש ומה לומר ובזכותה הצלחתי לקבל פיצויים מוגדלים.

אני מבקשת להודות לעו"ד רנין על השירות שקיבלתי ממנה.

מי יתן וירבו אנשים כמותה.

אודה לך אם תוכן מכתבי זה יובא לידיעתה.

בכבוד רב,
יעל קורנפלד

נספח ג'

מכתבי תודה



היחידה לשוויון בין המינים, המנהל הפדגוגי

ה' ניסן תשע"ג
16 מרץ 2013

לכבוד
עו"ד מרים כבהא
נציבת שוויון הזדמנויות בתעסוקה
משרד התמי"ת, מחוז חיפה

שלום רב,

הנדון: תודה והערכה

ברצוננו להודות לך על נכונותך לבוא ולהרצות בכנס המורות ממזרח ירושלים, לרגל יום האישה הבינלאומי.

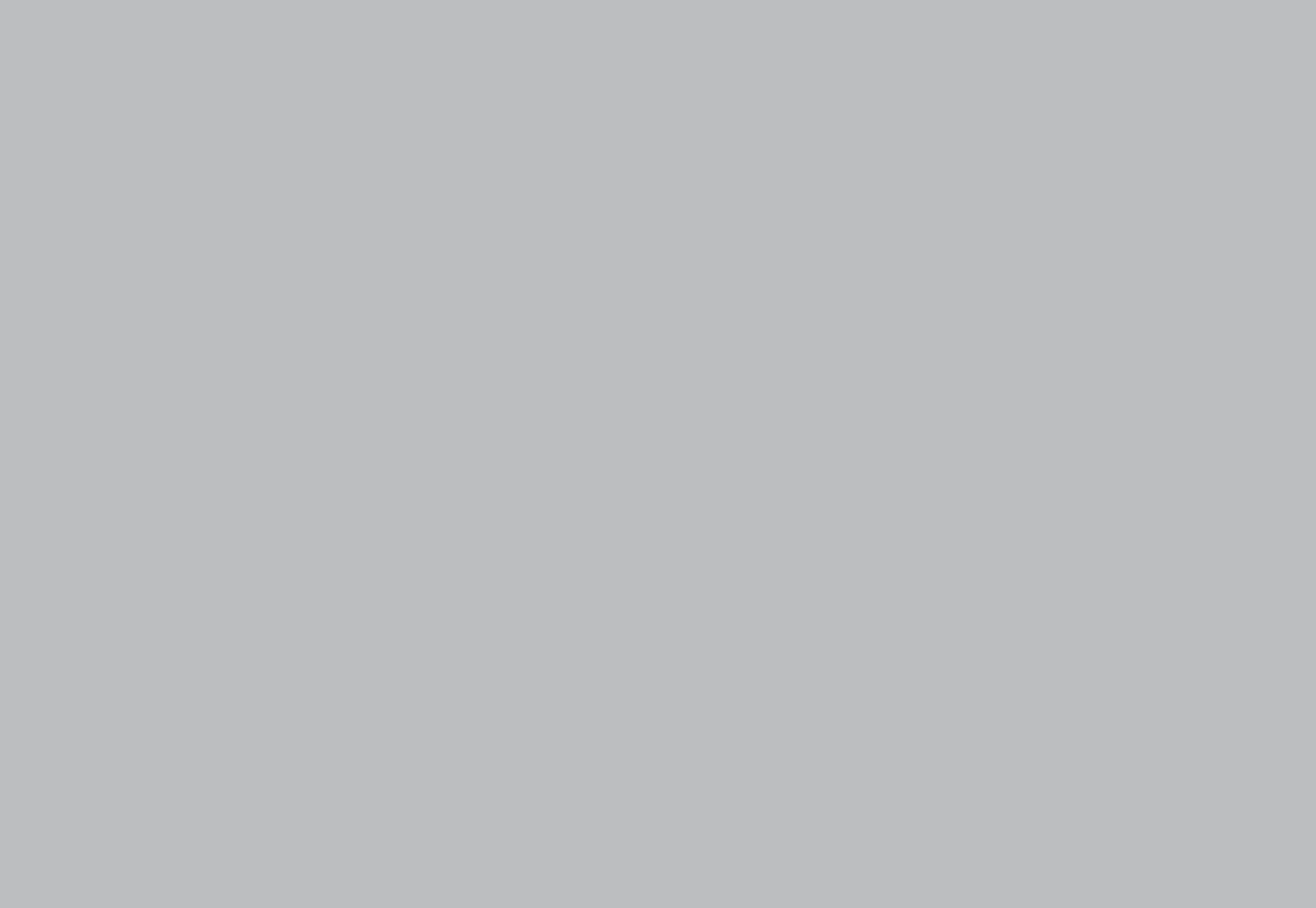
ההרצאה הייתה מרתקת וחשובה, ותרמה רבות להבנת מעמד האישה העובדת בחברה. העובדה כי מורות רבות הביעו רצון להמשיך ולשמוע בנושא חשוב זה, אינה מותירה ספק לגבי התרומה הרבה של ההרצאה לפיתוח המודעות המגדרית בקרב הנוכחות.

אנו מודות לך על כך מאוד, ומקוות להמשך שיתוף פעולה בינינו.

בכבוד רב,

לאורה מובאריכי
סגנית מנהל מנח"י במגזר הערבי

רוחמה זילשטיין
מדריכה לשוויון בין המינים בחינוך



נ צ י ב ו ת
שִׁיוֹן
הזדמנויות בעבודה

www.economy.gov.il/shivion