

נ צ י ב ו ת

שויון

הזדמנויות בעבודה



EQUALITY



גיוון

דוח שנתי

שוויון

مساواة

2014



נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה





דבר הנציבה

בשנת 2014, והשינוי במגמות ביחס לשנים קודמות, וכן על התיקים משפטיים שנדונו בבתי הדין, חוות הדעת והפעילות הפרלמנטרית שביצעה הנציבות בשנה זו. עוד ניתן לקרוא בדוח על הכנס השנתי החמישי של הנציבות ועל מגוון של פעילויות נוספות שעניין הנגשת מידע וידע והעלאת מודעות בקרב קהלי יעד מגוונים, בהן העברת הרצאות, ביצוע סקרים ומחקרים והפעלת אתר אינטרנט ודף פייסבוק.

הדוח אף מציג שיתופי פעולה מגוונים עם המגזר הפרטי, הציבורי ועם ארגוני המגזר השלישי, כשהנחת היסוד היא שבניית שותפויות אסטרטגיות ורתימת השותפים היא זו שתקדם אותנו בהגשמת החזון של הטמעת שוויון בשוק העבודה.

לקראת סוף שנת 2014, ועם הפנים לשנת 2015,

אני שמחה וגאה להגיש לשר הכלכלה את הדוח השנתי השישי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הדוח מציג את הישגיו של צוות נציבות השוויון, אשר פועל במסירות ובמקצועיות רבה להטמעת שוויון ולמיגור אפליה בשוק העבודה.

אני מודה על הזכות שניתנה לי לעמוד בראש נציבות השוויון ולהוביל את עבודת היחידה ששמה לה למטרה להניע שינוי בשוק העבודה ולרתום שותפים לתהליך של שילוב אוכלוסיות, הטמעת ערכי השוויון ומיגור האפליה של אוכלוסיות מודרות.

שנת 2014 הציבה בפנינו אתגרים רבים, חלקם מתמשכים וחלקם חדשים הן במישור הציבורי והן במישור המשפטי. פעילות נציבות השוויון אל מול האתגרים הללו נסקרת בהרחבה בדוח זה. בדוח ניתן למצוא מידע לגבי הפניות לנציבות השוויון

שונות, אם לנוכח פערים בהשקפה ואם על רקע יציאה לשירות מילואים ממושך. בפן החיובי, מציאות זו הולידה את תחילתם של שיתופי פעולה נוספים עם עמותות ובעלי עניין אחרים, שאותם צפויה נציבות השוויון להוסיף ולפתח בשנת 2015.

אני מבקשת להביע את תודתי לצוות נציבות השוויון, שעבורו עבודה זו היא דרך חיים. זכיתי לעבוד במחיצת אנשים ונשים אשר פועלים במרץ וללא לאות, תוך ומסירות ומחויבות גדולה לצד ייצור תפוקות מרשימות. הישגיה של נציבות השוויון כפי שהם מוצגים בדוח זה נזקפים לזכותם.

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

התחלנו להוציא לפועל את הכשרות המעסיקים להטמעת שוויון. בשנת 2015, עשרות מעסיקים יוכשרו על ידי נציבות השוויון לצורך קידום העסקה שוויונית ומגוונת. הקורסים, שיתפרסו על פני יומיים מלאים, יחשפו מעסיקים מהמגזר הפרטי והציבורי, פעמים רבות לראשונה, לידע על אודות החשיבות של הטמעת גיוון וכן לפרקטיקות שניתן לנקוט בהן בארגון על מנת לקדם שוויון וגיוון.

בשנת 2014 הוועדה המייעצת השנייה החלה את פעילותה בראשותו של היו"ר, פרופ' גיא מונדלק, ובהשתתפות צוות מגוון המונה נציג/ות משרדי מחשלה, אנשי ונשות אקדמיה, נציגים/ות של ארגוני מעסיקים ונציגים/ות המגזר השלישי. אני מודה לכל חברי/ות הוועדה המייעצת על נכונותם להירתם למשימה החשובה העומדת בפנינו.

בשנת 2014, החברה הישראלית כולה נדרשה להתמודדות עם מאורעות צוק איתן, שהותירו אותה, על כל מגזריה, המומה וכואבת. בתקופה זו, נציבות השוויון פעלה למתן תמיכה וייעוץ הן למעסיקים והן לעובדים שחוו מצוקה, אם על רקע זהויות לאומיות

שוויון
הזדמנויות

חזון, ערכים ויעדים

החזון:

את הצורך בפעולות של העדפה מתקנת ושל הכלת אוכלוסיות מגוונות.

גיוון - הטמעת גיוון במקומות עבודה, תוך התמקדות בצורך שבשינוי מדיניות, נהלים ופרקטיקות, ובאמצעות שימת דגש על הכדאיות הכלכלית של גיוון 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.

חזון 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:
שוויון - קידום שוויון בשוק העבודה, באופן שישקף

היעדים האסטרטגיים:

בסוף שנת 2013, במסגרת פרויקט TAIEX של האיחוד האירופי, נכתבה התכנית האסטרטגית של נציבות השוויון לשנים 2014-2016. התכנית נכתבה על רקע התפתחויות בפעילותה של נציבות השוויון ונוכח הדינמיות הרבה במצב השוויון בישראל בכלל ובתחום התעסוקה בפרט. בשונה מהתכנית האסטרטגית הקודמת ששיקדה את פעילות הנציבות בנושאי רוחב כמו פערי שכר, או באוכלוסיות פרטניות כמו ערבים וחרדים, התכנית האסטרטגית החדשה מבוססת על ארבעת היעדים האסטרטגיים שלהלן:

1. להגביר ולהעמיק את האכיפה של חקיקת השוויון;
2. לעודד גיוון והכלה בשוק העבודה, בסקטור הפרטי והציבורי;

3. להתוות מדיניות ופרקטיקות הולמות באמצעות המומחיות שלנו;

4. לפעול ביעילות, תוך יצירת שותפויות עם בעלי עניין ושימוש במשאבים העומדים לרשותנו.

מהיעדים האסטרטגיים נגזר מגוון של פעולות רוחב, המאפשרות לנציבות למקסם את המשאבים השונים העומדים לרשותה, תוך השגת אפקט מרבי בזירת הפעולה המשפטית, בתחום ההסברה והעלאת המודעות ובתחום פיתוח הידע.

החזון,
הערכים
והיעדים

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988

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

לקראת סוף שנת 2014 נוספה לרשימה עילת "מקום המגורים", באמצעות תיקון מס' 22 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. כמו כן, החוק אוסר על אפליה משלב כניסת העובד/ת לשוק העבודה ועד לצאתו/ה ממנו:

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

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

פיצויים ללא גרימת נזק, בגין תובענה מכוח חוק שכר שווה.

2. חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954;

3. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 [תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה]. גם בחוק זה התקבלו כמה תיקוני חקיקה בשנים האחרונות:

- תיקון מס' 8 משנת 2013 מגדיל את גובה הפיצוי ללא הוכחת נזק ל-120,000 ₪;
- תיקון מס' 10 משנת 2014 לסעיף 3א' מוסיף להגדרה של הטרדה מינית פרסום תצלום, סרט או הקלטה המתמקדים במיניותו של אדם;
- תיקון מס' 12 לסעיף 6א' לחוק מעביר למעסיק את נטל ההוכחה בתובענה של עובד או של דורש עבודה, עקב פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה.

4. סעיפים 9ג' ועד 9ז' לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951;

5. סעיפים 41, 41א' ו-41ב' לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט - 1949;

• בקבלה לעבודה;

• בתנאי העבודה;

• 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:

1. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996. בחוק זה נחקקו כמה תיקוני חקיקה בשנים האחרונות:

- תיקון מס' 2 לחוק זה משנת 2012 מאריך את תקופת ההתיישנות משנתיים לחמש שנים;
- תיקון מס' 3 באמצעות הוספת סעיף 6א משנת 2014, מתייחס לפרסום מידע מגדרי ומרחיב את חבות פרסום המידע, כך שגופים המחויבים על פי חוק לפרסם מידע או דיווח על שכר העובדים, יכללו פילוח מגדרי רלוונטי;
- תיקון מס' 5 משנת 2014 קובע הוספת סעד של

באכיפת חוקי העבודה במישור הפלילי).
לנציבות סמכויות אכיפה משפטיות והסברתיות
מגוונות, ובהן:

1. הסמכות לטפל בפניות של עובדים/ות בגין אפליה בעבודה, לרבות קיום בירור והחלטה על דרך הפעולה המתאימה במקרה הנדון;
2. הסמכות להורות בצו למעסיק/ה להעביר לה נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו, על פי חקיקת השוויון בעבודה;
3. הסמכות לדרוש מגוף מבוקר מידע הנחוץ לנציבות לצורך ביצוע תפקידה;
4. הסמכות להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה, הן בשם הפונים/ות והן בשם נציבות השוויון עצמה;
5. הסמכות להגיש בקשה לבית הדין לעבודה, לצורך קבלת צו כללי המורה למעסיק/ה לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדים/ות שלו/ה;
6. הסמכות לנקוט בפעולות הסברה והדרכה להעלאת המודעות הציבורית, בנוגע לשוויון ולאפליה בשוק התעסוקה, על כל המשתמע מכך.

6. סעיף 15א' לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט - 1959;
7. סעיף 6ג' לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א - 1951;
8. סעיפים 42, 42א', 64א' לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט - 1959 (להלן: חוק שירות התעסוקה);
9. 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;
10. סעיף 173ב' לפקודת העיריות [נוסח חדש];
11. סעיפים 50א' ו-50ב' לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה - 1975.

הסמכויות המוקנות לנציבות על פי חוק:

נציבות השוויון אמונה על אכיפת חוקי השוויון בעבודה במישור האזרחי (וזאת להבדיל ממינהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה, העוסק

פעילות משפטית

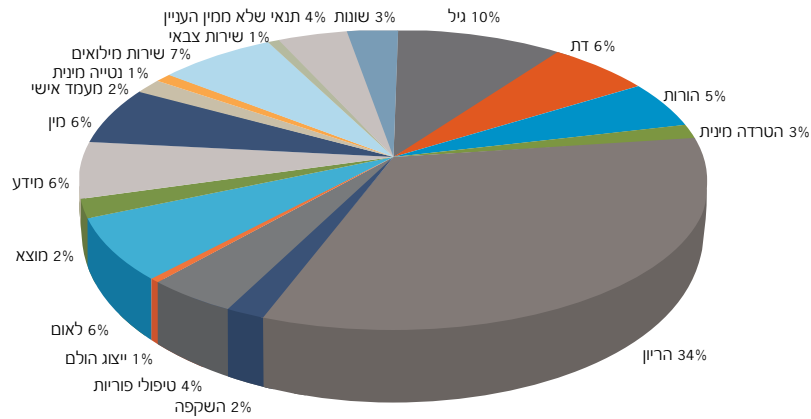
פניות ציבור לנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, 2014

בשנת 2014, התקבלו בנציבות השוויון 781 פניות. מאז הקמתה בספטמבר 2008 ועד לדצמבר 2014, התקבלו בנציבות 4,616 פניות בסה"כ. להלן פילוחים שונים של הפניות לנציבות השוויון:

נציבות השוויון מטפלת באופן שוטף בפניות של מועסקים/ות, מעסיקים/ות, וכן של פרטים וגופים אחרים המבקשים לקבל או למסור מידע בנושא 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

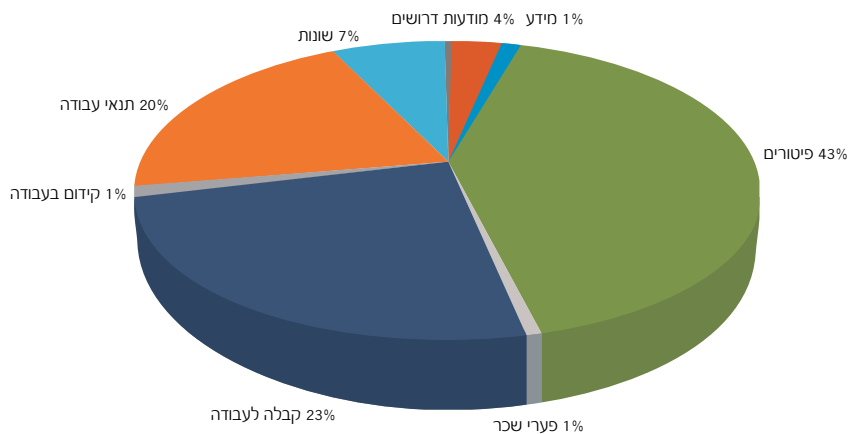
תרשים 1: פניות לנציבות השוויון לפי נושא הפנייה, 2014



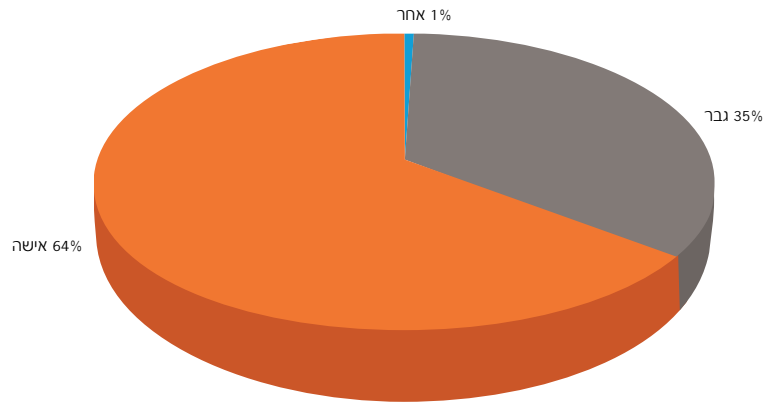
ו-5% בנושא הורות. עוד ניתן ללמוד מתרשים 2, ש-43% מהפניות בשנה זו היו עקב פיטורים מהעבודה, רבע בקירוב (23%) בעניין אפליה בקבלה לעבודה וחמישית לגבי הרעה בתנאי העבודה.

מתרשים 1 עולה, כי שליש מהפניות לנציבות בשנת 2014 היה על רקע אפליה מחמת היריון. עוד עשירית מהפניות שהתקבלו היו בנושא גיל, 7% בנושא שירות מילואים, 6% בעניין דת ולאום (בכל עילה בנפרד)

תרשים 2: פניות לנציבות השוויון לפי השלב בתעסוקה, 2014



תרשים 3: פניות לנציבות השוויון לפי מין הפונה, 2014



והורות, מתקבל שיעור של 60%, שפנו בנושאי אפליה הקשורים לתהליך הבאת הילדים וגידולם. עוד ניתן ללמוד מניתוח הנתונים, שכמעט מחצית (49%) מהפונות התלוננו על פיטורים, ועוד כחמישית על הרעה בתנאי העבודה (19%) ועל אפליה בקבלה לעבודה (18%). מאחר שפיטורים הוא שלב

בדומה לשנים קודמות, גם השנה שני שלישים בקירוב מהפניות הגיעו מנשים, ועוד כשליש - מגברים. בחינה מעמיקה יותר של פניות הנשים מעלה, כי מחצית בקירוב (47%) מהן פנו לנציבות בגין אפליה על רקע היריון. אם מוסיפים לזה את שיעורי הפונות בגין אפליה מחמת טיפולי פוריות

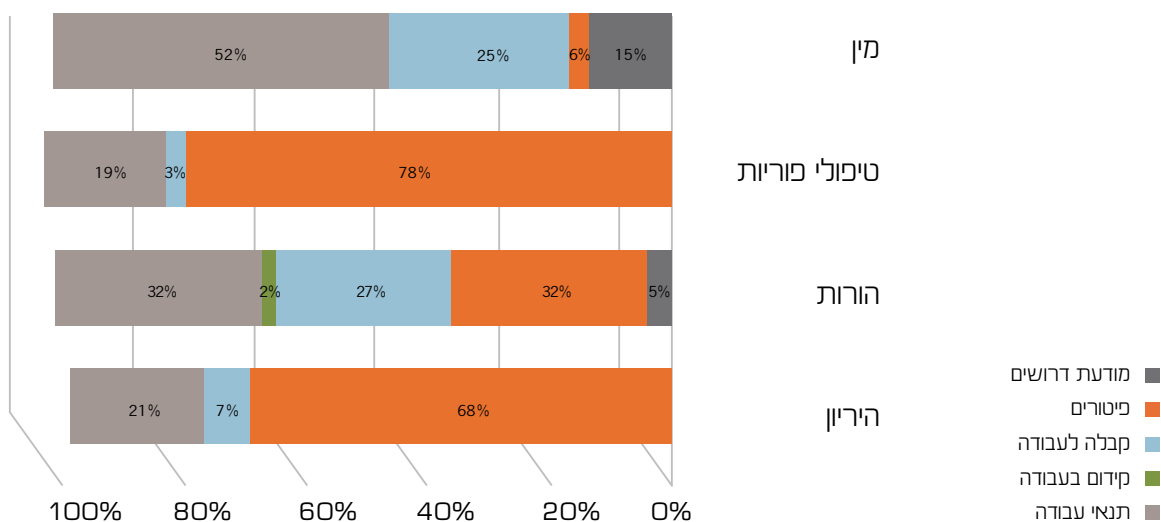
על מנת לבחון אם יש הבדלים בשיעור ההישנות של השלבים בתעסוקה עבור נושאי אפליה שונים, בוצע פילוח של הפניות בנושאים נבחרים. בתרשים 4 להלן ניתן לראות, כי פיטורים היו השלב בתעסוקה השכיח ביותר בפניות נשים על רקע היריון (68%) וטיפול פוריות (78%). גם בפניות בנושא הורות שיעור הפניות בנושא פיטורים היה גבוה יחסית (32%) יחד עם שיעור זהה של פניות שעניין הרעה בתנאי העבודה ושיעור בלתי מבוטל (27%) של פניות על אפליה בקבלה לעבודה.

עוד ניתן לראות, שביחס לעילת המין, שלב התעסוקה השכיח ביותר היה תנאי העבודה (52% מהפניות), אולם רבע מהן עסק באפליה בקבלה לעבודה. בהקשר זה ראוי לציין כי עם השנים חלה עלייה בשיעור פניות הנשים בשלב הקבלה לעבודה, לא רק בעילות פרטניות אלא באופן כללי, מרמה של 11% בשנת 2009 עד לרמה של 18% בשנת 2014 - מגמה אשר עלולה להצביע על קושי הולך וגובר של נשים להשתלב בשוק העבודה.

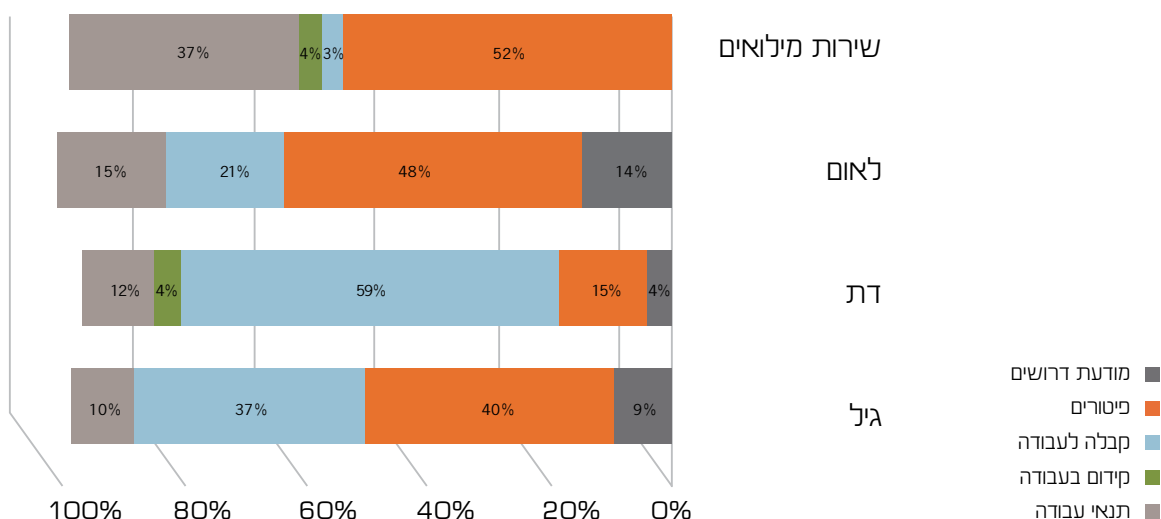
התעסוקה השכיח ביותר באפליה על רקע היריון, ניכר שקיימת הלימה בין הנתונים בשני התרשימים, אולם אם בשנת 2013 שיעור המתלוננות על אפליה בקבלה לעבודה עמד על 14%, הרי שהשנה ישנה עלייה מסוימת בנתון זה. שינוי זה עלול להעיד על קושי שחוות נשים כבר בשלב הכניסה לשוק העבודה, על רקע אימהותן הפוטנציאלית או המחשית.

פילוח פניות הגברים לפי נושא הפנייה מלמד, כי הנושאים השכיחים ביותר שבגינם פנו אלו בשנה האחרונה הם שירות מילואים (19%), גיל (17%), דת (13%) ולאום (9%). ככלל, ניתן לראות שפניות הגברים מגוונות יותר מבחינת הנושאים, במובן שעילות רבות יותר מקבלות ביטוי משמעותי, בעוד שאצל נשים העילות ה"נשיות המסורתיות", הקשורות באחריות ההורית, הן השליטות. בנוגע לשלב בתעסוקה, כשליש (32%) מהפונים התלוננו על אפליה בקבלה לעבודה ושיעור דומה (31%) - על אפליה בפיטורים. בנוסף, עוד מעט יותר מחמישית (21%) התלוננו על הרעה בתנאי העבודה.

תרשים 4: פניות בנושאי האפליה האופייניים לנשים לפי השלב בתעסוקה, 2014



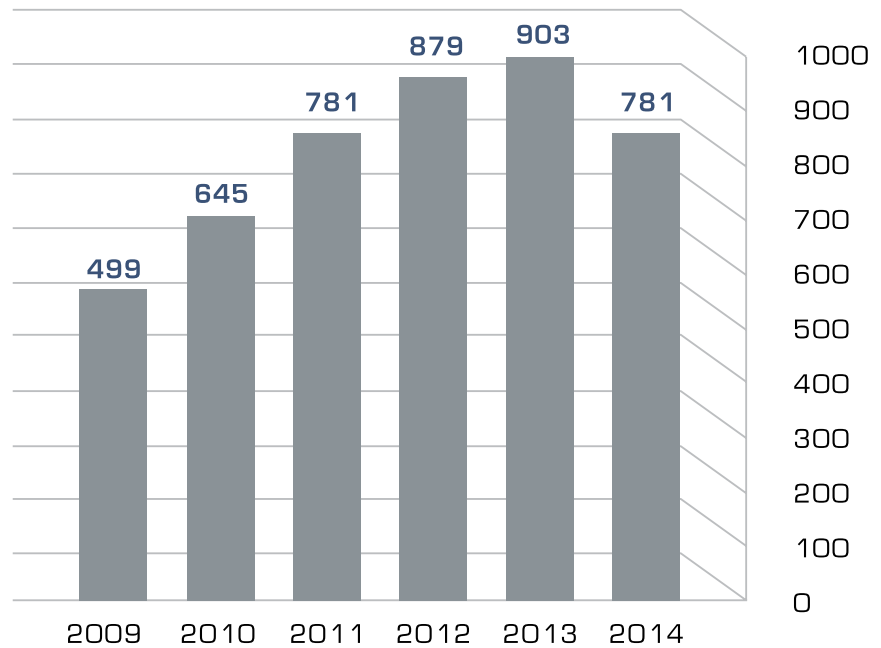
תרשים 5: פניות בנושאי האפליה האופייניים לגברים לפי השלב בתעסוקה, 2014



רקע לאום, אולם כחמישית מהפניות בעילה זו הן בגין אפליה בקבלה לעבודה, שלב תעסוקה שקיבל ביטוי משמעותי גם בפניות מחמת דת וגיל. ככלל ניכר, שבכל העילות ה"גבריות", למעט שירות מילואים, שלב הקבלה לעבודה מהווה חסם של ממש.

בתרשים 5 ניתן לראות פילוח של הפניות בנושאים האופייניים יותר לגברים, לפי שלבי התעסוקה השונים. מהנתונים עולה, כי פניות בנושא שירות מילואים התמקדו בשני שלבים - פיטורים (52% מהפניות) ותנאי עבודה (37% מהפניות). שיעור דומה (48%) של תלונות על פיטורים קיים גם בפניות על

פניות לנציבות השוויון - השוואה רב שנתית



התדיינות משפטיות

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

כאמור, נציבות השוויון מטפלת בכ-900 פניות בשנה. כל פניה מקבלת מענה משפטי ראשוני, אך לא בהכרח מתגבשת לכדי תיק או הליך משפטי הדורש את מעורבותה. בבואה לבחור את התיקים

על מנת לבחון את המגמות השונות בפניות על פני זמן, נעשתה השוואה בין 6 השנים העיקריות שבהן פועלת נציבות השוויון, לפי פילוחים שונים, הכוללים גם התייחסות לנושאי אפליה נבחרים ולשלבם עיקריים בתעסוקה. בתרשים 6 ניתן לראות, שעם השנים חלה עלייה הדרגתית במספר הפניות, אולם בשנה האחרונה חלה ירידה של 13.5% בפניות לנציבות, זאת בשל שינוי שיטת הקבלה והתיעוד של הפניות, לצד ירידה בפניות על רקע היריון והורות, שעדיין מהוות שיעור ניכר מקרב הפניות המטופלות בנציבות. מנגד, עילות בעלות שיעור פניות קטן יחסית בשנים הקודמות קיבלו ביטוי משמעותי יותר השנה. כך לדוגמה, בפניות בנושא לאום בין השנים 2013 ו-2014 חלה עלייה חדה הן במספר והן בשיעור הפניות, עם גידול של 85%. מגמה זו עולה בקנה אחד עם פעולות של הנגשת ידע והעלאת מודעות שמבצעת נציבות השוויון בקרב החברה הערבית, על מנת לעודד מועסקים/ות ממגזר זה להתלונן על אפליה, ובדרך זו, להגביר את האכיפה.

אפליה מחמת לאום ומוצא:

ס"ק (חיפה) 14-02-1153 ראודה שקור נ' משרד החינוך ואח'

עניינו של הליך זה בהוראה מפלה לכאורה בנוהלי "העברות שיבוצים והשלמות משרה לשנת הלימודים תשע"ד 2013-2014", במגזרים הערבי והדרוזי. כמפורט בהוראה, למשרד החינוך הזכות לסיים העסקת עובד הוראה בתוך חודש מתחילת שנת הלימודים, אם התברר שנפלה טעות בהליך השיבוץ. לעומת זאת, האפשרות לבטל שיבוץ מוטעה במגזר היהודי קבועה בהודעת השיבוץ שנשלחת למורה ולא בנוהל ייחודי או בתקנון שירות עובדי ההוראה, מצב עניינים היוצר מראית עין של אי שוויון. בעניין זה, נציבות השוויון התערבה בעמדה שהוגשה מטעם המדינה ובדיון שהתקיים במשרד המשפטים, בהשתתפות הנציבות, משרד החינוך, המחלקה למשפט העבודה בפרקליטות ונציגי מחלקת יעוץ וחקיקה, סוכם כי לשם סילוקה של מראית עין זו יבוטלו הסעיפים הרלוונטיים בנוהלי ההעברות,

וההליכים שבהם תהיה מעורבת, מפעילה הנציבות שיקול דעת בהסתמך על המטרות והיעדים שהוגדרו בתכנית האסטרטגית ועל תחומי האחריות והסמכויות הנתונים בידיה, וכן על הערך התקדימי והשלכות השאלה המשפטית שבמחלוקת, כל זאת לצורך מניעת אפליה וקידום שוויון הזדמנויות בשוק העבודה. כמו כן, ביחס לתלונות על אפליה במשרדי ממשלה, לנציבות היכולת להפעיל סמכות במסגרת הליך פנים ממשלתי, אל מול היועמ"ש. את המסמכים המסדירים את עבודתה בתחום זה ניתן למצוא באתר האינטרנט.

בשנת 2014 טיפלה נציבות השוויון ב-19 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), וכן בהתדיינויות פנים ממשלתיות. להלן פירוט התיקים העיקריים משנה זו:

העבודה. לאחרונה ניתן פסק דין אשר דוחה את תביעתו של הפונה.

אפליה מחמת השקפה:

מבצע צוק איתן שאירע בקיץ 2014 העלה על פני השטח מתחים רבים בין יהודים לערבים ובין בעלי השקפת עולם ימנית לבעלי השקפת עולם שמאלנית. מתחים אלו הוצפו כאשר עובדים ומעסיקים ביטאו דעות פוליטיות בקשר למבצע הצבאי וכן דעות פוליטיות כלליות, אשר באו לידי ביטוי הן במהלך העבודה והן בשעות הפנאי, בעיקר באמצעות התייחסויות במדיה החברתית (בפרט בפייסבוק), שהיוותה כר פורה לעימותים אלו.

במצב עניינים זה התקבלו בנציבות השוויון מספר פניות של מעסיקים ועובדים כאחד, בשאלות לגבי המותר והאסור בכל הנוגע להבעת עמדה פוליטית במהלך העבודה או ע"י עובדים ולצדדים שניתן או שיש לנקוט בגין התבטאויות אלו, אם בכלל. כך, למשל, הגיעו פניות של עובדים ערבים שפוטרו בעקבות התבטאויות כנגד מדיניות הממשלה

השיבוצים והשלמות המשרה במגזרים הערבי והדרוזי, ותחת זאת יפורסם חוזר מנכ"ל שיחול על כל עובדי ההוראה ויעגן את ההוראה הקיימת כיום בהודעות השיבוץ ובנהלים הנ"ל.

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 האזורית אבו בסמה. בין היתר טען התובע לפגמים בהליך המכרז, לרבות פגם בהליך ההנמקה של ועדת הבוחנים, שקילת שיקולים זרים ואפלייתו על רקע לאום בקבלה לעבודה. בטרם הוגשה התביעה על ידי התובע, ערכה הנציבות בירור מול המועצה ביחס לטענה לאפליה על רקע לאום. במסגרת ההליך המשפטי שנקט התובע, הצטרפה הנציבות במעמד ידיד בית הדין וטענה כי מעסיק רשאי להפעיל מסננת בעת גיוס מועמדים לעבודה, אך עליו לעשות כן ללא יצירת חסם מודע או לא מודע בפני אוכלוסיות היעד, תוך הקפדה על תנאי נגישות שווים לכלל העובדים, כך שריבודם החברתי לא יהווה מכשול בכניסה לשוק

מועמדותו ופנה לנציבות השוויון בטענה לאפליה על רקע השקפה דתית. הנציבות החלה בבירור הסוגיה אל מול משרד החינוך ומועצת חמ"ד, וכן יזמה דיון בנושא זה במשרד המשפטים, בהשתתפות משרד החינוך, המחלקה לסכסוכי עבודה ונציגי מחלקת יעוץ וחקיקה. בעקבות הדיון, נתבקש משרד החינוך להוציא חוות דעת מטעמו המתייחסת לסוגיות העולות מהמקרה, לרבות מענה משפטי לשאלות כמו מי נחשב מורה והאם יש להחשיב קלינאי תקשורת ועובדים פרא-רפואיים אחרים כעובדי הוראה. עוד התבקש המשרד להתייחס לסוגיית האיזון הרצוי בין האינטרס הציבורי לקיים בי"ס בעל צביון ממלכתי-דתי לבין עקרון השוויון וחופש העיסוק, וזכותם של עובדים ומועמדים לעבודה לחופש דת ומצפון. במקרה הפרטני הוחלט שאם המשרה עודנה פנויה, היא תאוּש בהתבסס על האיזון שיושג במסגרת ההליך.

באותה תקופה או שהביעו תמיכה בתושבי הרשות הפלסטינית. סביב הפניות שהתקבלו נדרשה הנציבות להביע עמדתה בכמה סוגיות רבות חשיבות, כמו גיבוש קריטריונים לצורך אבחנה בין הבעת עמדה פוליטית לגיטימית להסתה לגזענות או לאלימות; האם נקיטת עמדה פוליטית צריכה להשפיע על המשך העסקתו של עובד/ת; ומהם הכלים שבהם יכולים מעסיקים לעשות שימוש על מנת להשיב על כנם את סדרי העבודה והיחסים הבינאישיים במקום העבודה.

השגה של פלוני על דרישה מפלה בהליך מכרזי - הליך בירור פנים ממשלתי

הליך פנימי זה עניינו אפליה מחמת רמת דתיות והשקפה דתית. קלינאי תקשורת הגיש מועמדות לתפקיד בבית ספר יסודי ממלכתי-דתי והתקבל לעבודה, אולם נמסר לו שעל מנת להתחיל את עבודתו במוסד, עליו להסכים לחבישת כיפה בתחומי בית הספר. בעקבות זאת, הסיר הנ"ל את

אפליה מחמת מגדר:

ס"ק (ת"א) 4889-02-14 הסתדרות העובדים הכללית נ' ההתאחדות לכדורגל בישראל
תביעה בגין אפליה מגדרית בענף הכדורגל. הסתדרות העובדים הכללית טענה לאפליה מגדרית בין שחקני לשחקניות נבחרת ישראל בכדורגל. לטענת ההסתדרות, בעוד השחקנים הגברים זוכים לתשלומים מההתאחדות בסך של 5,000 ₪ למשחק בחו"ל, הניתנים להם כשכר, מענקים והחזרי הוצאות, הרי שהשחקניות מקבלות כמאית מסכום זה (פחות מ-50 ₪ ליום), כל זאת נוסף על תנאי עבודה ואירוח מועדפים לשחקנים. ההתאחדות השיבה לכך, כי בין הצדדים כלל לא מתקיימים יחסי עבודה, ובכל מקרה, מדובר בהבדלים רלוונטיים. בית הדין בחר לדון בסוגיית האפליה המגדרית במנותק משאלת קיומם של יחסי עובד מעסיק בין הספורטאים/ות להתאחדות, ונציבות השוויון משתתפת בהליך זה, הנמצא כעת בעיצומו, כידיד בית הדין.

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

בביה"ד לעבודה נדונה בקשה למניעת פיטוריו של התובע, המיוצג על ידי ההסתדרות, בטענה כי הוא פוטר עקב פעילותו בוועד העובדים ובשל השקפתו הפוליטית. המעסיק, אחוזת הירש, אשר רכש את מעריב, טוען כי הנ"ל פוטר במסגרת תהליך התייעלות בעיתון. בנובמבר 2013, בהוראת בית הדין, הגישה הנציבות את עמדתה העקרונית הכללית, הגורסת כי פיטורי עובד על סמך השקפה פוליטית מהווים אפליה אסורה לפי סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, וזאת מטעמים של פגיעה בערכי הדמוקרטיה. עוד ציינה הנציבות, כי די בשיקול אחד מפלה על מנת להכתים את כל החלטת הפיטורין ולבטלה. בינואר 2014 התקבל פסק דין המחמץ במלואה את עמדת נציבות השוויון, קובע כי הפיטורין היו נגועים בהפליה אסורה מחמת השקפה ופוסק לזכותו של התובע פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין אפליה.

אפשרה הכשרה של מאבטחות מלוות. בהוראת בית הדין האזורי לעבודה בת"א, הגישה נציבות השוויון את עמדתה שעסקה באפליה מחמת מין בקבלה להכשרה מקצועית, במקרה של העסקה באמצעות קבלן. חוות הדעת בחנה את השאלה: האם על מזמין שירותים מוטלת אחריות מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והאם חברת החשמל הרימה את הנטל להוכיח שלא הפלתה בהתנהלותה. 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 או חברת כח אדם. בפס"ד מחודש נובמבר 2013 קיבל בית הדין את עמדתה של הנציבות וקבע כי גם אם לא מתקיימים יחסי עובד-מעסיק, חוק השוויון חל, אולם פסק לגבי נאידורף פיצויים מכוח חוק השוויון בסך של 30,000 ₪ בלבד. בעקבות זאת, שני הצדדים ערערו לבית הדין הארצי לעבודה - חברת החשמל ערערה על החלטתה להטיל עליה

ת"צ (ת"א) 42039-04-13 מאור ישעיהו נ' פוגל מצב רוח טוב בע"מ ונ' רוטשילד גרופ בע"מ
עניינו של הליך זה בבקשה לאישור תובענה ייצוגית, בה טוען התובע כי הסניפים הנתבעים ברשת בתי הקפה "קפה לנדוור" והרשת ככלל, מפלים גברים בקבלה לעבודה, בכך שהם מסרבים להעסיקם בתפקיד של מלצר. לבקשת התובע, נציבות השוויון צורפה להליך כידיד בית הדין, אולם בשלהי דצמבר 2014, בטרם הוגשה חוות הדעת, הגישו הצדדים בקשה מוסכמת למחיקת התביעה, זאת בין היתר נוכח הצהרת הנתבעים, כי הם מעסיקים מלצרים גברים בסניפיהם וכי דאגו לרענן את הנהלים בכל הנוגע לקבלה לעבודה. בקשת הצדדים למחיקה קיבלה תוקף של פסק דין.

ס"ע (ת"א) 47986-07-17 ליה נאידורף נ' חברת חשמל
אפליה מגדרית בהכשרה מקצועית. חברת החשמל פתחה קורסים להכשרה מקצועית למאבטחים, אך לא

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. בראשית יוני 2014 התקבל פסק דין הדוחה את הבקשה להכרה בתביעה כתובענה ייצוגית ומעביר את התביעה למסלול רגיל. התובעת ערערה על ההחלטה לבית הדין הארצי.

אפליה מחמת היריון והורות:

ע"ע (ת"א) 8230-11-13 פישקין ואח' נ' הומטק שירותי כ"א בע"מ ואח'

תביעה של בעלת תואר ראשון במדעי החברה ואם לפעוט אשר חיפשה עבודה באמצעות חברת כ"א ונדחתה פעם אחר פעם בשל הריונה. על רקע זה, התובעת החלה להקליט את השיחות על מנת להוכיח את טענותיה להפליה מחמת היריון. בראשית אוקטובר 2013 פרסם ביה"ד האזורי את החלטתו ובה דחה את התביעה בנימוק שעצם הקלטת

אחריות ואילו התובעת הגישה ערעור על גובה הפיצוי. נציבות השוויון מתייצבת כידיד בית הדין בהליך הערעור, כאשר בנוסף לעמדתה כפי שהוגשה לבית הדין האזורי בכל הנוגע לתחולת חוק השוויון גם במקרים שבהם לא מתקיימת העסקה ישירה, מציגה הנציבות את דעתה לעניין גובה הפיצוי שיש לפסוק כאשר היתה הפרה של חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

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 שלה עד גיל 65 ולא 60, ובכך לאפשר לה לצבור זכויות בשיעור של 70% (במקום 60%). בספטמבר 2013, על סמך דרישה של בית הדין לעבודה, הגישה הנציבות את עמדתה, השונה מעמדת היועמ"ש. עמדת הנציבות היא, שההסדרים הקבועים בתקנונים של קרן הפנסיה מהווים אפליה מחמת מין, ומשכך כפיית פרישה על נשים המקבלות פנסיית נכות בגיל מוקדם מהקבוע בחוק גיל פרישה הינה בניגוד

על ידי בית הדין האזורי לעבודה, ובו נקבע שתביעתה של נציבות השוויון תמחק והחברה תנקוט בפעולות לקידום שוויון לנשים בכלל ולאימהות לילדים קטנים בפרט. בין היתר נקבע, שהחברה תערוך בדיקה שנתית של פערי שכר מגדריים ותדווח על כך לנציבות השוויון אחת לשנה למשך 3 שנים. בנוסף, החברה התחייבה למנות אחראית לקידום מדיניות שוויונית, אשר תעקוב אחר הליך ההטמעה והיישום של המדיניות, וכן תפעיל הסדרים שונים של איזון חיים-עבודה.

בש"א 2111/09 עב' (ב"ש) 2802/09 קטיה קוטליאר נ' א.ס.י. טכנולוגיות בע"מ

עובדת שהופלתה על רקע הריונה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולחוק עבודת נשים ויוצגה על ידי נציבות השוויון. בפסק הדין נתקבלו טענות הנציבות ונקבע כי החברה שינתה את יחסה לעובדת לאחר שהודיעה על הריונה, צמצמה את היקף עבודתה, פגעה בתנאי העסקה שלה וניסתה לבודד אותה

השיחות עם חברת ההשמה יש בה משום חוסר תום לב. התובעת ושדולת הנשים ערערו על קביעת בית הדין האזורי ונציבות השוויון הגישה לבית הדין הארצי את חוות דעתה, לפיה קביעה זו תגרום להחטאת המטרה של הסעיף בחוק השוויון, הקובע שנטל ההוכחה על היעדר אפליה עובר למעסיק. ההליך נמצא כעת בשלב הגשת הסיכומים.

סע"ש (י-ם) 18503-06-12 נציבות השוויון נ' חברה פרטית

בעקבות פנייתן של מספר עובדות לנציבות השוויון בעניין אפליה במקום עבודתן, הגישה הנציבות תביעה כנגד חברה פרטית, בטענה למדיניות מפלה כלפי נשים ואימהות לילדים קטנים. בתביעה טענה הנציבות, כי החברה הפלתה אימהות לילדים קטנים במשך כל שלבי ההעסקה - החל מהקבלה לעבודה, דרך תנאי העסקה, וכלה בסיום ההעסקה. שלוש מהעובדות אף הגישו תביעות פרטניות באמצעות שדולת הנשים. התיק הסתיים בהסכם פשרה שאושר

פערי שכר מגדריים:

סע"ש 8143-08-10 (י-ם) נציבות השוויון נ' עיריית ירושלים

נציבות השוויון הגישה תביעה ראשונה מסוגה נגד עיריית ירושלים. עניינה של התביעה בפערי שכר בוטים בין נשים לגברים העובדים במחלקת כוח האדם באגף התברואה של עיריית ירושלים. התביעה התהוותה בעקבות פנייתן לנציבות של שתיים מעובדות המחלקה אשר יוצגו בתביעתן על ידי שדולת הנשים, בעוד שהנציבות תבעה את העירייה מכוח חוק השוויון ובשם אינטרס השוויון הכללי. במסגרת הליך זה, הנציבות דרשה מהעירייה בצו (מכוח סמכותה בחוק השוויון) להעביר אליה את נתוני השכר של כל העובדות והעובדים במחלקה. נתונים אלו הועברו לבדיקה של רואה חשבון מטעם הנציבות, שקבע בחוות דעתו שקיימים פערי שכר בלתי מוסברים בין הנשים לגברים במחלקה, הבאים לידי ביטוי בשכר היסוד, במתח הדרגות, בדרגה בפועל, ברכיב אחזקת הרכב ובתוספות השכר

מחבריה לעבודה, כל זאת על רקע הריונה. בנוסף נפסק, כי החברה תפצה את העובדת ב-52,000 ₪ מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

סע"ש (י-ם) 57904-70-31 לינוי דבח נ' שופרסל בע"מ

דורשת עבודה שביקשה להתקבל כקופאית בשופרסל ולא התקבלה בשל הריונה - לטענת החברה, משום שאינה נוהגת לקבל עובדים זמניים. נציבות השוויון הגישה חוות דעתה לבית הדין, בה עסקה בשאלה האם יש לראות במועמדת לעבודה הנמצאת בהיריון מועמדת לעבודה "זמנית", או לחילופין, האם בכך שראתה בתובעת מועמדת לעבודה זמנית, הפרה הנתבעת את הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בתיק הוגשו סיכומים מטעם הצדדים וכעת הוא ממתין לפסק דין.

הליך פנים ממשלתי. בעקבות פנייתה, דרגתה הועלתה רטרואקטיבית והשוותה לזו של העובדים הגברים במחלקה.

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 שהחלטה 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

השוות. בית הדין האזורי לעבודה בירושלים קיבל את תביעתן של שתי עובדות שיוצגו על ידי שדולת הנשים בישראל ונציבות השוויון, וקבע כי עיריית ירושלים תשלם לכל אחת מהן הפרשי שכר בשווי של עשרות אלפי שקלים (בגין פערי שכר מאז שנת 2003). בית הדין אף קיבל את בקשתה של הנציבות, להורות לעיריית ירושלים לערוך מחקר שיבחן את פערי השכר המגדריים בארגון. המחקר, כך נקבע, יבוצע על ידי גורם מקצועי חיצוני ויכלול צעדים אופרטיביים לצמצום פערי השכר. בעקבות פסק הדין, הוגש ערעור מטעם העובדות וערעור שכנגד מטעם העירייה. נציבות השוויון הגישה אף היא את סיכומי טענותיה במסגרת הערעור וההליך תלוי ועומד.

השגה של פלונית על פערים בתנאי העסקה

במשרד ממשלתי - הליך בירור פנים ממשלתי

פנייתה של עובדת מדינה בנוגע לחשד לאפליה בתנאי העסקה ביחס לגברים במחלקה המבצעים עבודה זהה לשלה. בעניין זה, נציבות השוויון יזמה

אפליה מחמת גיל:

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

עניינו של הליך זה בהסכם הבראה שנחתם ביום 2.1.2009 בין עיריית צפת והמרכז לשלטון מקומי מצד אחד, לבין ועד עובדי העירייה והסתדרות העובדים (מרחב גליל עליון) מצד שני, ושמוכו פוטרו/הופרשו בפרישה מוקדמת 32 עובדים של העירייה, בהם התובע, יליד שנת 1950, אשר עבד בעיריית צפת כ-36 שנים. במסגרת התיק, נציבות השוויון ביקשה להצטרף להליך כידיד בית הדין והכינה חוות דעת משפטית שבה הבהירה את עמדתה הנחרצת נגד המדיניות הרווחת ברשויות המקומיות, לפיה פיטורין על בסיס קריטריון הגיל והוותק במסגרת תכנית הבראה, ומבלי שנשקלים שיקולים נוספים, הם בבחינת צעד לגיטימי. 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 דינן להתבטל. חוות הדעת אושרה

לאפלייתה מחמת מינותה ומינה. באוגוסט 2014 קיבלה השופטת אנגלברג-שהם את תביעתה של המורה כנגד רשת החינוך והמנהל, ופסקה פיצוי של 80 אלף ₪ בגין אפליה על רקע מין. בית הדין קיבל את עמדת נציבות השוויון בקבעו כי הבקשה להעביר את התובעת מתפקידה לא נעשתה מתוך שיקולים המתחייבים מאופי ומהות התפקיד ולכן נגועים הם בהפליה על רקע מגדרי. בית הדין אף מצא, כי העובדה שרשת החינוך העדיפה להמשיך ולהעסיק את המנהל במחיר פיטורי המורה מהווה החלטה מפלה המחייבת פיצוי. בנסיבות אלו נקבע, כי רשת החינוך תשלם לתובעת פיצוי בסך של 35,000 ₪ בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ופיצוי בסך 15,000 ₪ בגין הפרת חובת השימוע. כמו כן חויב מנהל בית הספר בפיצוי התובעת בסך של 20,000 ₪, בגין הפרת חוק השוויון ופיצוי בסך 10,000 ₪ בגין עוגמת נפש וחוסר תום לב. בעקבות פסק הדין, העובדת הגישה ערעור לבית הדין הארצי, לצורך קבלת סעד האכיפה, הווה אומר השבה לתפקיד, כמו גם כנגד דחיית טענתה לקיומה של הטרדה מינית.

במקביל, הנציבות ממשיכה ללוות תיקים תלויים ועומדים בעניין "הסכם הקשישים" של בנק לאומי.

ייצוג הולם:

השגה של פלוגית על מכרז במשרד התחבורה - הליך בירור פנים ממשלתי
מועמדת למשרה במשרד התחבורה שפנתה לנציבות השוויון בטענה שלא נעשה דיון בנוגע לסוגיית הייצוג ההולם בעניינה, ומשכך נבחר גבר לתפקיד. בעקבות הפנייה, הגישה הנציבות השגה על המכרז ובמאי 2014 החליט נציב שירות המדינה כי נפלו פגמים מהותיים בעבודת ועדת הבחנים, בכך שלא נערך דיון בסוגיית הייצוג ההולם וכן שבפרוטוקול דיוני הוועדה לא מפורט כיצד נתקבלה ההחלטה לקבל לתפקיד את המועמד הגבר. בהתאם לכך, הורה הנציב לבטל את החלטת ועדת הבחנים ולכנסה בשנית לצורך בחירה מחודשת של המועמד/ת המתאימה/ה ביותר, בהתאם לחוק. בסופו של הליך לא נבחרה הפונה לתפקיד.

בעיקרה על ידי משרד המשפטים, משרד האוצר ומשרד הפנים, והיותה בסיס לחוות הדעת שהוגשה מטעם המדינה בתיק, הממתין כעת למתן פסק דין.

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 שהתקבלו לעבודה בבנק בגיל 55 ומעלה, הקובע תנאי העסקה פחותים בהשוואה לשאר עובדי הבנק הכפופים לחוקת העבודה החלה בו. נציבות השוויון הגישה עמדתה בתיק, בו עמדה על חומרתה של תופעת הגילנות וטענה כי הגבלת הגיל בהסכם הקשישים אינה מתחייבת מאופיו וממהותו של התפקיד. הנציבות אף הפנתה לפסק דינו של בית הדין הארצי בעניין ע"ב 9506/08 מוצפי נ' בל"ל, שם אומצה עמדתה במלואה בעניין דומה. באוגוסט 2014 קיבל בית הדין את התביעה ופסק לתובע פיצוי של למעלה מ-150,000 ₪.

מין ביולוגי לזהות מגדרית. בחודש מאי 2014 פרסם בית הדין האזורי פסק דין, בו נקבע שהליך הפיטורים "הוכתם" בשיקולים מפלים. חרף זאת, נציגי הציבור החליטו לדחות את התביעה בכל הנוגע לטענת האפליה. שני הצדדים ערערו על ההחלטה בבית הדין הארצי וההליך נמצא כעת בשלב הסיכומים. הנציבות הינה צד להליכי הערעור במעמדה כידיד בין הדין.

חוות דעת משפטיות

חוות הדעת של נציבות השוויון משמשות מגוון של גורמים בזירה הפוליטית, המשפטית והחברתית, בבואם לקבל החלטות תקדימיות בתחום השוויון בתעסוקה. במהלך שנת 2014, נציבות השוויון ניסחה והפיצה חוות דעת משפטיות בנושאים שונים. חלק מהן הוגשו לבית הדין מתוקף תפקידה של הנציבות כידיד בית הדין בתיקים משפטיים שבתחומי פעילותה, כפי שפורט לעיל. חוות דעת אחרות נכתבו במענה לסוגיות עקרוניות ופרטניות הנוגעות לתחומי פעילותה של נציבות השוויון. כך שבמישור המשפטי חוות הדעת של הנציבות תרמו לפיתוח ולהרחבת הדיסציפלינה המשפטית בנושא שוויון ההזדמנויות,

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, טרנסג'נדרית לסבית, היתה מורה למתמטיקה בפרויקט נחשון של מט"ח, המספק שיעורי תגבור מקוונים. היא פוטרה מעבודתה לאחר שהביאה לידיעת המעסיק שהיא מדברת עם החניכות הדתיות שלה על נושאים חברתיים, אולם המעסיק סבר שקיים חשש שהיא משוחחת עם התלמידות על סוגיית הנטייה המינית וזהות המגדר. 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 ההזדמנויות בעבודה. הנציבות גרסה, שאפליה מחמת זהות מגדר הינה אסורה כיום מכוח החוק, הקובע איסור הפליה מחמת מין ומחמת נטייה מינית. לשיטתה, המונח "מין" בחוק השוויון אינו מוגבל למינו הביולוגי של האדם, אלא הוא מתייחס בנוסף לכך גם לזהות המגדר ולחריגות מהדפוס המקובל של התאמה בין

בכלי של העדפה מתקנת כפי שהוצע בהצעת החוק אינו הכלי המתאים והראוי לקידום שילובה של האוכלוסייה החרדית בשוק העבודה ובמגזר הציבורי. עם זאת, מכיוון שכיום השתתפות בני האוכלוסייה החרדית בשוק העבודה נמוכה באופן בלתי פרופורציונלי, נציבות השוויון המליצה לשקול פתרון זמני, מוגבל ומידתי שיאפשר את הגברת הייצוג של בני האוכלוסייה החרדית בשירות הציבורי, לדוגמה באמצעות תכנית להשמת חרדים בשירות המדינה, שתעוגן בהחלטת ממשלה. תכנית זו תהא, כאמור, זמנית, תציע מכסות מוגבלות מספרית של תקנים ייעודיים לאוכלוסייה החרדית ותגדיר במדויק את מאפייני האוכלוסייה הזכאית להשתתף בה.

הזכות לסודיות רפואית בעבודה

בעקבות תלונות על פגיעה קשה ומיותרת בסודיות רפואית במקומות עבודה, הגישה הנציבות חוות דעת בשיתוף האגודה לזכויות האזרח בישראל, בדבר תופעה נפוצה לפיה מועמדים לעבודה ועובדים

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 2014:

הצעת חוק לייצוג הולם של יהודים בני המגזר החרדי בשירות הציבורי (תיקוני חקיקה), התשע"ג - 2013

הצעת החוק ביקשה לקדם שילוב של חרדים במגזר הציבורי ולעגן בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט - 1959, ובחוק החברות הממשלתיות (בכל הנוגע להרכב הדירקטוריונים של החברות הממשלתיות), חובת ייצוג הולם והפעלת העדפה מתקנת לבני האוכלוסייה החרדית. ההצעה עלתה לדיון בוועדת השרים לחקיקה ונציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה הגישה חוות דעת שבחנה את הצעת החוק וקבעה כי עיגון חובת ייצוג הולם ושימוש

בפני ביה"ד הארצי לעבודה. בחוות הדעת נטען, כי אפליית עובדים ככלל, ובפרט בקבלה לעבודה, קשה להוכחה. חסימת האפשרות בפני העובד להקליט את המעסיק או המעסיק הפוטנציאלי המפלה, בכפוף להוראות החוק, תגרום לפגיעה קשה באינטרס הציבורי של מיגור האפליה והנגשת מערכת המשפט בפני הטוענים לאפליה, על עילותיה השונות המעוגנות בחוק השוויון. ראיה מוקלטת צריכה כמובן לעמוד במבחני הקבילות בהתאם לדיני הראיות, אולם קביעה כי עצם ההקלטה נגועה בחוסר תום לב עלולה להביא לתוצאה קשה של חסימת הגישה של הטוענים לאפליה מכוח חוק השוויון, להוכחת תביעותיהם. מן הראוי, אם כן, שלא לשלול את הלגיטימציה להקלטת שיחות או ראיונות עבודה עם מעסיקים פוטנציאליים, בפרט נוכח הוראותיו של סעיף 9(ג) לחוק השוויון, הקובע כי: "בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכח כי דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא

נדרשים כעניין שבשגרה לחתום על ויתור סודיות רפואית או לענות על שאלון רפואי. בחוות הדעת נכתב שידע רפואי נתפס כאינטימי וחשיפתו כרוכה בהשפלה ובמבוכה עבור העובד. פגיעה בסודיות הרפואית אף גוררת במקרים מסוימים פגיעה בבריאות, משום שמטופלים נמנעים מלמסור לרופא את מלוא המידע הדרוש לצורך טיפול מיטבי, מפאת החשש שהמידע יחשף. יתרה מכך, יש בחשיפת המידע הרפואי כדי להשפיע על החלטות תעסוקתיות גם כשאין לכך כל רלוונטיות לתפקיד, בייחוד כאשר נלווית למצב הרפואי סטיגמה שלילית. עובד שנאלץ לחשוף בפני המעסיק מידע על מצבו הרפואי חי בחשש מתמיד שמא מידע זה ישפיע על יחסו של המעסיק או יגיע לידיעתם של ממונים וקולגות במקום העבודה.

האם יש בהקלטת המעסיק חוסר תום לב של העובד
בעקבות פסק דין של ביה"ד האזורי לעבודה, שקיבל טענת מעסיק כי מועמד לעבודה המקליט את המעסיק בריאיון נגוע בחוסר תום לב, הגישה הנציבות חוות דעת משפטית בכתבי הערעור,

מאפשרת לאלו להשתלב בצורה טובה יותר בשוק העבודה. יחד עם זאת, נטען, ייעוד מסלולים נפרדים לגברים ולנשים מהמגזר החרדי יוצר אפליה אסורה בתעסוקה והדרת נשים במרחב הציבורי, בניגוד לזכות לשוויון. לאור זאת, נציבות השוויון המליצה בחוות דעתה לשנות את המסלולים המיועדים למגזר החרדי, בכל הנוגע להסדרי ההפרדה המנוגדים לחוק השוויון ולחוק איסור כניסה למקומות ציבוריים, וכן לשנות את המדיניות שנקבעה בדבר חסימת מרצות מלהעביר קורסים בפני גברים חרדים הלומדים במוסדות אלו.

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

שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א). הניסיון מלמד, כי במרבית המקרים מעסיקים דורשים מידע מפלה או שואלים שאלות שיש בהן כדי להעיד על אפליה כבר בשלב הקבלה לעבודה. לפיכך, אם הקלטת שיחות עם מעסיק פוטנציאלי בשלב זה תיחשב כשלעצמה חוסר תום לב, הרי שיהיה זה קשה מאוד, אם לא בלתי אפשרי, להוכיח דרישה למידע מפלה בראיון עבודה.

מסלולים אקדמיים נפרדים לגברים ולנשים מהמגזר החרדי והחשש לאפליה כלפי סגל המרצות

נוכח השיח הציבורי, האקדמי והמשפטי שהתפתח במהלך השנים האחרונות סביב סוגיית פתיחתם של מסלולים אקדמיים נפרדים לגברים ולנשים בחלק מהמוסדות האקדמיים בישראל, נציבות השוויון פרסמה חוות דעת בנושא. תחילתה של חוות הדעת בברכה על היוזמה של המועצה להשכלה גבוהה, המנגישה את ההשכלה הגבוהה למגזר החרדי ובכך

ועדות הכנסת:

ועדת העבודה והרווחה - הוספת "מקום מגורים" כעילת אפליה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה:
בשנת 2014 בקשה הכנסת להרחיב את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולהוסיף את עילת "מקום המגורים" לעילות האפליה האסורות על פי חוק. נציבות השוויון ליוותה את הצעת החוק ועו"ד ג'נט שלום ייצגה את הנציבות בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת, שם דרשו המעסיקים להוסיף חריג ביחס לעילת האפליה החדשה, לפיו יש להתחשב בגורמים נוספים כמו עלות החזרי הנסיעה. נציבות השוויון התנגדה לדרישה זו בטענה שהחריג הקבוע בחוק - "אופי ומהות התפקיד", מהווה חריג מספק עבור כל אחת מעילות האפליה, לרבות העילה החדשה שנוספה. עמדת הנציבות התקבלה על ידי הכנסת.

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי - ייצוג הולם לנשים בשירות הציבורי: בחודש יולי 2014 דנה ועדת הכנסת לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בדוח מבקר המדינה שעסק בייצוג הולם לנשים בשירות הציבורי ובחן את היעדרן של

בשוק העבודה. להלן כמה דוגמאות להשתתפות הנציבות בוועדות אלו:

ועדות שרים:

ועדת השרים לענייני חקיקה: במהלך השנה האחרונה הופיעו הנציבה הארצית, עו"ד ציונה קניג-יאיר ועו"ד ג'נט שלום בפני ועדת השרים לענייני חקיקה, לצורך הצגת חוות הדעת של נציבות השוויון ביחס לכמה חוקים שלהם השפעה על שוויון הזדמנויות בשוק העבודה, לרבות הצעת חוק שירות המדינה (מינויים) (תיקון - ייצוג הולם לעובדים מבוגרים), התשע"ד-2014, והצעת חוק לייצוג הולם של יהודים בני המגזר החרדי בשירות הציבורי (תיקוני חקיקה) התשע"ג-2013. מטרתן של שתי הצעות החוק לקדם ייצוג הולם של אוכלוסיות אלו בשירות המדינה. נכון לסוף שנת 2014, שתי ההצעות טרם עברו בקריאה ראשונה.

השכר, רמת ותחומי ההשכלה האקדמיים וכן משלחי היד הנפוצים במגזר זה. עו"ד אינה סולטנוביץ'-דזיד שייצגה את נציבות השוויון בדיונים, שיתפה את הוועדה בפעילות הנעשית בנציבות השוויון בהיבט של מניעת אפליה וצמצום פערי שכר מגדריים.

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי - דיון בנושא הדרת נשים וקידומן בשירות המדינה:
 דיון נוסף של הוועדה לקידום מעמד האישה עסק בשתי סוגיות הנמצאות בחזית הדיון הציבורי - הדרת נשים ושיפור הניהול של ההון האנושי בשירות המדינה, בעקבות דוח ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה. בדיון נסקרה פעילות הוועדה, וכן נידונו עיקרי הדוח והמלצותיו, לרבות בנושא פערי השכר המגדריים.

ועדת הכספים - דיון בנושא תעסוקת עובדים ערבים במגזר הציבורי: סוגיית שילובם של עובדים ערבים בשירות המדינה נמצאת על סדר היום של הממשלה מזה זמן רב. במסגרת הדיון שנערך בוועדת

נשים מהדרגים הבכירים. עו"ד ציונה קניג-יאיר, הנציבה הארצית, הופיעה בוועדה ודיברה על החשיבות שבקידום נשים למשרות בכירות ועל הרווח החברתי והכלכלי הטמון בקידום שוויון הזדמנויות לנשים.

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי - הצ"ח פערי שכר: אחת משיבות הוועדה הוקדשה לתיקון מספר 5 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, שהוסיף לחוק סעיף פיצוי על נזק לא ממוני, וכן תיקן את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, כך שנאסרה התנכלות גם כלפי מי שתובעת לפי חוק שכר שווה. הנציבות היתה שותפה בקידום הצעת החוק במסגרת פרויקט "שוות ערך".

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי - דיון בנושא נשים חרדיות בעולם העבודה:
 במסגרת סדרת ישיבות שהוקדשו לשילוב של נשים חרדיות בשוק העבודה, נידונו דפוסי ההעסקה של נשים אלו בהשוואה לאוכלוסיות אחרות, לרבות רמות

מפגש השדולה לשוויון תעסוקתי והשדולה הגאה - אפליית להט"ב בשוק העבודה: הנציבה הארצית, עו"ד ציונה קניג-יאיר, ומנהלת תחום המחקר בנציבות, חנה קופפר, השתתפו במפגש משותף לשדולה לשוויון תעסוקתי ולשדולה הגאה בכנסת, בהובלת ח"כ מיכל רוזין וח"כ ניצן הורוביץ ובהשתתפות נציגים מארגוני הקהילה הגאה. במסגרת המפגש, הציגה הגב' קופפר את הממצאים הסופיים מתוך סקר תחושות וחוויות אפליה של להט"ב בשוק העבודה בישראל.

ועדת העלייה והקליטה - ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה בשירות המדינה: במהלך שנת 2014 התכנסה ועדת העלייה והקליטה על מנת לדון בסוגיית הייצוג ההולם ליוצאי אתיופיה בשירות המדינה ובחברות ורשויות ממשלתיות. ועדת הכנסת בקשה לעקוב אחר התקדמות הגופים שעליהם מוטלת החובה לייצוג ההולם. עו"ד ג'נט שלום מהנציבות הארצית ליוותה את דיוני הוועדה וייעצה לגופים המוזמנים לגבי היקף חובותיהם והצעדים שיש לנקוט על מנת להגיע לייצוג הולם.

הכספים, הובאו נתונים עדכניים על אודות שיעור העובדים הערבים מקרב כלל העובדים בשירות המדינה ונסקרו הצעדים השונים שנעשים על מנת להגדיל את שיעור העובדים הערבים, כמו ייעוד תקנים והתאמת מבחני המיון. עו"ד ציונה קניג-יאיר השתתפה בדיון והתייחסה בדבריה לצורך שבשינוי תהליכי הגיבוש של מדיניות הממשלה, כך שכל החלטה תקציבית או תווית מדיניות יהיו לאורו של ערך שילוב החברה הערבית. בדבריה התייחסה הנציבה גם להכשרות שמציעה נציבות השוויון למעסיקים, לרבות מנהלים מהמגזר הציבורי.

השקת השדולה לפיתוח וחיזוק הכלכלה הערבית:
 השדולה הוקמה במטרה להביא לצמצום פערים ולהסרת חסמים ביחס לכלכלה הערבית, במגוון של מישורים, וכן להגביר את ההתעניינות בכלכלה הערבית באמצעות הקמת קרנות השקעה ממשלתיות ייחודיות ופיתוח יוזמות להעסקת נשים ערביות. עו"ד מרים כבהא השתתפה בטקס ההשקה של השדולה שנערך בכנסת, במעמד שרים בממשלה, חברי כנסת ובכירים במשק הישראלי.

אוולין קולינס, נציבת השוויין בצפון אירלנד ועו"ד ציונה קניג-יאיר, נציבת שוויין ההזדמנויות בעבודה. בדבריה, הדגישה הגב' קולינס את החשיבות שבמתן עצמאות לנציבויות שוויין ופירטה את הישגי נציבות השוויין בצפון אירלנד, הפועלת כגוף עצמאי. עו"ד קניג-יאיר הציגה את פעילות הנציבות הישראלית ודנה בפערים שנתגלעו עקב המגבלות החלות בהיבט של עצמאות נציבות השוויין בישראל.

שולחן עגול בנושא נציבות השוויין בישראל - אתגרים וכיווני פעולה: ביוני 2014 נערך בכנס מפגש ביוזמת ח"כ מירב מיכאלי וקרן אברהם, ובהשתתפות שדולת הנשים בישראל והמכון הישראלי לדמוקרטיה. המפגש עסק בעצמאות של נציבויות השוויין בכלל, ובעצמאות נציבות שוויין ההזדמנויות בישראל בפרט. את המפגש הובילה ח"כ מירב מיכאלי והוא נערך בהשתתפות הגב'

הסברה והעלאת מודעות

כ-400 אורחים מהמגזר העסקי, מהמגזר הציבורי, מארגוני המגזר השלישי ומאקדמיה.

הכנס התמקד בדרכים ובפעולות שונות שבאמצעותן ניתן להשיג גיוון תעסוקתי בארגון, מתוך ההבנה שתהליך הגיוון כרוך באתגרים רבים, הנובעים מהחובה לעמוד בדרישות החוק, מהצורך באיסוף

הכנס השנתי לשנת 2014

הכנס השנתי החמישי של נציבות שוויין ההזדמנויות בעבודה, שנשא את השם "מניעים שוויין", התקיים ב-31 במרץ 2014, במרכז וואהל שבאוניברסיטת בר אילן, במעמד שר הכלכלה, ח"כ נפתלי בנט. את הכנס הנחתה העיתונאית עו"ד דנה ויס והשתתפו בו

בחציו השני של הכנס נערכו ארבע סדנאות שהקנו למשתתפים כלים פרקטיים להטמעת שוויין וגיוון בתחומים ובהיבטים שונים, לרבות התמודדות עם פערי שכר מגדריים, הנעת שינוי בשילוב ערבים במציאות הקיימת, מדידה ואיסוף של נתונים בארגון ופרקטיקות להעסקת חרדים.

בין הדוברים בכנס היו מר דן שפירו, שגריר ארה"ב בישראל; גב' מיכל צוק, הממונה על התעסוקה במשרד הכלכלה; מר יואב בן יקר, מנכ"ל טלכלל; גב' גלית בן שמחון, מנכ"לית מגזרים; מר משה דיין, נציב שירות המדינה; מר עמית לנג, מנכ"ל משרד הכלכלה; מר אינאס סעיד, מנכ"ל אלפנאר; מר בני פפרמן, מנהל מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה ורבים/ות נוספים/ות. תודתנו נתונה לכולם/ן.

מידע ונתונים על אודות עובדי הארגון ועל הפרקטיקות הטובות והמומלצות ביותר להשגת שוויין וגיוון. ברוח זו, את הרצאת הפתיחה העבירה TRACY SCHANKS, מנהלת בכירה ב-CHEMONICS INTERNATIONAL, חברה בינלאומית שלה שלוחות ברחבי העולם ולכן נדרשת להתמודדות יומיומית עם אתגר הגיוון. לאחר מכן נערך פאנל מנכ"לים, שהתמקד בשתי סוגיות מרכזיות - מצבם של עובדים מבוגרים והאפליה שחוזה קהילת הלהט"ב בשוק העבודה.

בכנס הוצגו ממצאים משני סקרים שבוצעו בראשית שנת 2014. סקר תפיסות מעסיקים בנושא תעסוקת מבוגרים, שבוצע בשיתוף מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה, וסקר תחושות וחוויות אפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב, שבוצע על ידי נציבות השוויין, בשיתוף ארגוני הקהילה.



בתמונה: צוות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.



בתמונה (מימין לשמאל): עו"ד דנה ויס, מנחת הכנס; עו"ד ציונה קניג-יאיר, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה; ח"כ נפתלי בנט, שר הכלכלה.

קמפיין ציבורי לעידוד גיוס מגוון בעסקים

בראשית שנת 2014 יצאה נציבות השוויון בקמפיין ציבורי למעסיקים, תחת הסיסמא "אלוף בזריקת קורות חיים לפח? העסק שלך מפסיד מזה". הקמפיין הושק בטלוויזיה, ברדיו ובאינטרנט והיה באוויר במשך חודש בקירוב. מטרת הקמפיין היתה להעלות מודעות בקרב מעסיקים בפרט והציבור הרחב בכלל, לחשיבות וליתרונות שבגיוס מגוון.

במהלך הקמפיין, פנתה הנציבות למעסיקים באמצעות מספר פלטפורמות, לרבות אתרי אינטרנט, אתרי אינטרנט בסלולר ופייסבוק. באתרי האינטרנט ובסלולר נרשמו קרוב ל-117 מיליון חשיפות למודעות - היקף פריסה שמשמעו חשיפה רב פעמית לרוב המכריע של אזרחי מדינת ישראל. מבין הנחשפים למודעות הקמפיין, כ-106,000 איש נכנסו לאתר האינטרנט ומקרב הנחשפים למודעות בפייסבוק (כ-5 מיליון), כ-6,000 נכנסו לעמוד הפייסבוק של הנציבות.



העסקת עובדים מהמגזר שלך בלבד ופסילת מועמדים רק בשל רקע שונה היא פוגענית, אינה חוקית, מפלה ובעיקר - גורמת לך להפסיד עובדים טובים. לכן, העסקה מגוונת, היא העסקה מצוינת!

- ✓ העסקה מגוונת פותחת את העסק שלך לדרכי חשיבה אחרות
- ✓ עובדים מרקעים שונים מביאים איתם ידע על קהלי יעד חדשים
- ✓ מחקרים בכל העולם מראים שהעסקה מגוונת מגדילה את מחזור העסקים



פרטים נוספים באתר נציבות השוויון:
www.economy.gov.il/shivon



עומד מניין העוקבים אחריו על כ-5,000. לדף מועלים על בסיס יומיומי תכנים מגוונים בנושא מניעת אפליה והטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה, לרבות כתבות עיתונות, הודעות על כנסים וקורסים למעסיקים, דיווחים על הרצאות שמעביר צוות הנציבות, שאלות מעובדים וממעסיקים ועוד. במהלך שנת 2014, נחשפו לעמוד הפייסבוק של הנציבות 42,918 איש. בחינה של התפלגות הפעילים בעמוד לפי מגדר הראתה, שנשים היוו 60% מקרב המחבבים את העמוד, ו-53% מקרב המגיבים והמשתתפים פוסטים.

כתובת דף הפייסבוק:

WWW.FACEBOOK.COM/PROFILE

הנציבות באינטרנט

הנציבות במרחב המקוון

אתר האינטרנט: אתר האינטרנט של נציבות השוויון פונה לשלושה קהלי יעד עיקריים: עובדים/ות, מעסיקים/ות, ומשפטנים/ות. האתר 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 ומאגרי עמלול, פסקי דין, מחקרים וסקרים, עדכונים על אודות אירועי הנציבות והדוחות השנתיים שלה, וכן מידע לצורך יצירת קשר. בשנת 2014 נרשמו 14,864 צפיות בדף הבית של האתר.

כתובת אתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: WWW.MOITAL.GOV.IL/SHIVION

הנציבות בפייסבוק: עמוד הפייסבוק 'נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה' נפתח בשנת 2010. כחלק מקמפיין הנציבות, שודרג העמוד בשנת 2014 וכיום

במסגרת נסיעה זו, הופיעה הנציבה בכנס השנתי של ה-JFN שנערך במיאמי ובפני ה-UJA FEDERATION OF NEW YORK. הרצאותיה של הנציבה הארצית עסקו בשוויון הזדמנויות ובמיגור אפליה בתעסוקה, בדגש על האוכלוסייה הערבית בישראל.

עו"ד ציונה קניג-יאיר הופיעה בפני משתתפי ומשתתפות תכנית חותם, המבקשת לקדם שוויון הזדמנויות בחינוך בישראל, באמצעות חינוך לזכויות אדם ואזרח. הרצאתה עסקה במניעת אפליה שוק העבודה ובחשיבות של שוויון הזדמנויות בחברה הישראלית, בהיבט הערכי, החברתי והכלכלי.

במסגרת כנס העשור של מכון ראות, עו"ד ציונה קניג-יאיר הציגה את חזון נציבות השוויון בכל הנוגע לשוק העבודה בישראל, תוך התייחסות ליישום של עקרונות שוויון ההזדמנויות והגיוון התעסוקתי במגזר הפרטי והציבורי.

עו"ד ציונה קניג-יאיר הופיעה בכנס לשכת עו"ד שנערך במאי השנה. בהרצאתה דנה בסוגיית

הרצאות, השתתפות בכנסים ובפורומים:

במסגרת עבודת ההסברה והעלאת המודעות שמבצעת נציבות השוויון, צוות הנציבות מקיים פאנלים וכנסים, ומעביר הרצאות רבות במטרה להגיע לקהלי יעד מגוונים, בהם מעסיקים/ות, מנהלים/ות בכירים/ות ועובדים/ות. בשנת 2014, העביר צוות הנציבות 150 הרצאות בפני קהלים שונים בארץ ובחו"ל. מטרת ההרצאות היתה הנגשת הידע הקיים בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה בכלל וביחס לעבודת הנציבות בפרט, וכן עיסוק בסוגיות בוערות בתחום שוויון ההזדמנויות, כמו שילוב חרדים בשוק העבודה, שוויון מגדרי ופערי שכר בין גברים לנשים, תעסוקת נשים ערביות, החשיבות והיתרונות שבגיוון תעסוקתי ועוד. להלן פירוט של מקצת מההרצאות שהתקיימו בשנה זו:

בראשית שנת 2014, עו"ד ציונה קניג-יאיר, הנציבה הארצית, ערכה סבב הרצאות בניו-יורק ובמיאמי.

עו"ד ציונה קניג-יאיר השתתפה בכנס בינלאומי שנערך בקריה האקדמית אונו, בנושא נתיבים חדשים לשוויון. את הכנס פתחה הרצאת האורח של פרופ' קת'רין מקינון, שדנה בתופעת הזנות והסחר בנשים. הרצאתה של נציבת השוויון עסקה באפליה של קבוצות שונות באוכלוסייה ובפער שבין המצב החקיקתי למציאות.

העלאת מודעות

האפליה של מזרחים בשוק העבודה, לרבות ההתפתחות של הדין והכרת בתי הדין לעבודה בקיומה של התופעה, וכן בדרכים להתמודדות עמה.

עו"ד ציונה קניג-יאיר הופיעה בפני הוועד המנהל של קרן אברהם, שם העלתה לדיון את סוגיית השילוב של האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה ובחברה הישראלית. הרצאתה התמקדה, בין היתר, באפליה על רקע לאום והשקפה, בייחוד נוכח מבצע "צוק איתן" שנערך בקיץ 2014 וההשלכות שהיו לו על החברה הישראלית ועל שוק העבודה.

במסגרת כנס שדרות, עו"ד ציונה קניג-יאיר השתתפה בפאנל שעסק בגיוס סגל מגוון באקדמיה. בהרצאתה הציגה נתונים על אודות שילוב נשים באקדמיה ותפיסות של מעסיקים ביחס לגיוון תעסוקתי, וכן דנה בדרכים להשגת כוח אדם מגוון, תחום שבו נציבות השוויון מתמחה.



בתמונה: פרופ' קת'רין מקינון ועו"ד ציונה קניג-יאיר.

בחוק, וכן בממצאי סקר תחושות וחוויות האפליה של הקהילה הגאה בשוק העבודה.

במסגרת יום עיון של איגוד לשכות המסחר, חנה קופפר ועו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד העבירו הרצאה למעסיקים בנושא פערי שכר מגדריים. בהרצאתן עסקו בהוראות חוק שכר שווה ובאמצעים לאיתור ולתיקון פערי שכר בארגון.

עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד, לשעבר הנציבה האזורית במחוז ירושלים והדרום, הרצתה בפני סטודנטיות במכללה האקדמית "הדסה" בירושלים. ההרצאה עסקה בזכויות נשים בשוק העבודה, ובמהלכה הושם דגש על שאלות מותרות ואסורות בריאיון עבודה.

כחלק מיום עיון בנושא דיני עבודה בלשכת עו"ד בירושלים, עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד סקרה את פעילות נציבות השוויון על פני השנים, לרבות הסוגיות המשפטיות שאיתן התמודדה ומתמודדת הנציבות.

עו"ד ציונה קניג-יאיר הופיעה בפני מובילי שינוי במשטרת ישראל. בהרצאתה דנה בחשיבות שבמיגור אפליה וקידום שוויון הזדמנויות בשוק העבודה בכלל ובמשטרה בפרט, כל זאת תוך התייחסות לסוגים שונים של אפליה, לרבות אפליה על רקע מגדר, לאום וגיל.

חנה קופפר, מנהלת תחום המחקר בנציבות השוויון, העבירה הרצאה לסטודנטיות לתואר שני הלומדות בחוג ללימודי עבודה באונ' ת"א. הרצאתה עסקה בשני נושאים: פערי שכר מגדריים ואפליית להט"ב בשוק העבודה, ובמסגרתה הציגה ממצאי סקרים ונתונים מחקרניים מהארץ ומהעולם, לרבות סקרים שנערכו על ידי נציבות השוויון.

כחלק משיתוף פעולה עם ארגונים חברתיים מקהילת הלהט"ב, חנה קופפר ועו"ד שירי לב-רן לביא הרצו בפני מועסקים מהקהילה. הרצאתן עסקה באפליה על רקע נטייה מינית וזהות מגדר, כפי שמטופלת

עו"ד ג'נט שלום, מ"מ הנציבה האזורית במחוז ירושלים והדרום, העבירה הרצאה בפני סטודנטים/יות למשפטים בקליניקה לזכויות נשים, המרכז הבינתחומי הרצליה. הרצאתה עסקה בערך שוויון ההזדמנויות, בחשיבותו עבור החברה הישראלית ובתפקידם של עורכי/ות הדין בקידום שוויון בשוק העבודה.

בראשית שנת 2014 השתתפה הנציבה האזורית לשעבר במחוז תל אביב והמרכז, עו"ד שרון אברהם-ויס, בכנס של מנהל מחקר וכלכלה, בנושא אפליית מזרחים בשוק העבודה בישראל. הנציבה האזורית הציגה בפני באי הכנס נתונים בדבר שילובם של מזרחים בתפקידים אקדמיים וניהוליים, וכן סקרה את פעילות הנציבות למיגור תופעת האפליה מחמת מוצא בשוק העבודה.

במסגרת יום עיון שנערך בפני עמיתי תכנית "מעוז", שטחה עו"ד שרון אברהם-ויס את משנת הנציבות ביחס לשילוב החברה הערבית והמגזר החרדי בשוק

עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד השתתפה בפאנל של הקליניקה לזכויות ניצולי שואה באוניברסיטת בר אילן. הרצאתה עסקה בחוק גיל פרישה ובהוצאת עובדים מבוגרים לפנסיה בניגוד לרצונם, ובתוך כך - באפליה מחמת גיל בשוק העבודה.

עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד דיברה בפני פורום היועצות למעמד האישה ברשויות המקומיות במחוז דרום, בדבריה התמקדה בסוגיית פערי השכר המגדריים, בעקבות פסק הדין בעניין עיריית ירושלים. בנוסף, הציגה נתונים על מצב פערי השכר במגזר הציבורי וברשויות המקומיות ודנה בכלים לצמצום הפערים.

במסגרת יום עיון בנושא זכויות עובדים, עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד הרצתה בפני חברי ועד העובדים בהסתדרות מרחב הנגב, בשיתוף עם מנהל מחוז דרום באגף האכיפה וההסדרה של משרד הכלכלה. בהרצאה נסקרה פעילות הנציבות לאורך השנים, כמו גם סמכויות הנציבות ופסקי דין משמעותיים שבהם הייתה מעורבת.

תמנו-שטה, יו"ר השדולה לקידום עולי אתיופיה, ופרופ' ניסים מזרחי, ראש המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת ת"א. בדבריה, התייחסה הנציבה למצבם של יוצאי אתיופיה בשוק העבודה ודנה באפקטיביות של העדפה מתקנת וייצוג הולם ככלים לצמצום הפערים.

במסגרת כינוס הפתיחה של הוועדה המייעצת לנציבות השוויון, מ"מ הנציבה האזורית במחוז ת"א והמרכז, עו"ד שירי לב-רן לביא, הרצתה על תעסוקת מבוגרים. בדבריה התייחסה לנתונים מחקרניים ולפעולות הנציבות למניעת אפליה על רקע גיל, לרבות שני פסקי דין רלוונטיים שבהם היתה מעורבת נציבות השוויון.

במסגרת שיתוף פעולה עם תכנית "שכר מצווה" של לשכת עו"ד והלשכה לסיוע משפטי במשרד המשפטים, השתתפה עו"ד שירי לב-רן לביא במגוון של כנסים והשתלמויות. בהרצאותיה הציגה הנציבה

העבודה כצורך השעה, והעלתה לדיון סוגיות הנובעות מהמורכבות שביצירת גיוון בשוק העבודה.

במסגרת כנס השתלמות מיוחד שנערך לממונות על הטרדה מינית בשלטון המקומי בישראל, דנה עו"ד שרון אברהם-ויס בדרכים למיגור תופעת ההטרדות המיניות בעבודה, תוך התמקדות באמצעי הטיפול הנאותים במקום העבודה.

בהשתלמות מיוחדת שנערכה לפרקליטים, עו"ד שרון אברהם-ויס הציגה את ממדי תופעת הגזענות בישראל והשפעתה על שוק העבודה. הנציבה האזורית הדגישה את חובת השוויון ודנה בגיוון תעסוקתי כדרך המרכזית להתגבר על גזענות בחברה הישראלית.

עו"ד שרון אברהם-ויס השתתפה בפאנל שנערך באוניברסיטה העברית תחת הכותרת "כשפרקטיקה פוגשת אקדמיה". איתה השתתפו בפאנל ח"כ פנינה

ועו"ד שירי לב-רן לביא העבירו הרצאות על אפליה בשוק העבודה בקליניקות משפטיות רבות. עוד התייחסו בדבריהן למצב החוקי ולחשיבות שבעידוד והטמעת גיוון בשוק העבודה.

במסגרת שיתוף פעולה בין נציבות השוויון לחברת "אלפנאר", הנציבה האזורית של מחוז חיפה והצפון, עו"ד מרים כבהא, ועו"ד פיראס פראג' מהנציבות הצפונית העבירו סדרת הרצאות שמטרתן העלאת המודעות לחקיקת השוויון בעבודה ולנורמות בנושא גיוס עובדים בקרב מקדמי התעסוקה. ההרצאות התמקדו באיסור האפליה בקבלה לעבודה ובפיטורין בעבודה, וכן נסקרו במהלכן זכויות העובדים המוגנות על פי חוק. הרצאות אלו ניתנו, בין השאר, למנהלי ההכוון התעסוקתי באלפנאר, למקדמי תעסוקה במרכז ההכוון התעסוקתי בטמרה, למקדמי תעסוקה במחוז הדרום ולנשים ערביות מרהט והסביבה.

עו"ד מרים כבהא הרצתה בפני ועדת האיגוד המקצועי של ההסתדרות במרחב חיפה. בהרצאתה סקרה את החזון, הערכים והפעילות של נציבות

האזורית את ההתפתחויות המשפטיות העדכניות בתחום השוויון והאפליה.

עו"ד שירי לב-רן לביא הרצתה בפני משתתפי קורס גיוון תעסוקתי של הפורום לגיוון. הרצאתה עסקה באמצעים לגיבוש של תכנית להטמעת שוויון הזדמנויות במקומות עבודה פרטיים. במהלך ההרצאה דנה הנציבה במושגי היסוד, במצב המשפטי הקיים וכן בכלים הנדרשים להפעלת תכנית, בהתאם למטרות שמקום העבודה מבקש לקדם.

כחלק מיום עיון של מחלקת הסיוע המשפטי של משרד המשפטים - מחוז ת"א, עו"ד שירי לב-רן לביא סקרה את חידושי הפסיקה בסוגיית השוויון בעבודה. הרצאה דומה ניתנה גם בפרקליטות מחוז ת"א, במסגרת השתלמות פרקליטים.

במהלך שנת 2014, הנציבות האזורית במחוז ת"א והמרכז שקדה על יצירת שיתוף פעולה עם הקליניקות המשפטיות של מוסדות האקדמיה בישראל. במסגרת פעילות זו, עו"ד שרון אברהם-ויס

בכלל ונשים ערביות בפרט, בבואן להשתלב בשוק העבודה.

עו"ד מרים כבהא וחנה קופפר הנחו שולחן עגול תחת הכותרת "ראיונות עבודה - מה מותר ומה אסור", במסגרת כנס תעשייה-אקדמיה החמישי של מכללת אורט בראודה כרמיאל, שהתמקד השנה בהעסקה רבגונית בתעשייה ובאקדמיה. במהלך השולחן העגול עלו לדיון סוגיות הנוגעות בחשיבות ההעסקה המגוונת ובדרכים להשגתה, וכן נידונו העקרונות לקיום ריאיון עבודה העומד בדרישות החוק.

השוויון, וכן דנה בחקיקה ובפסיקה רלוונטית. עוד עסקה הנציבה האזורית בנקודות ממשק שבין הנציבות לארגונים המקצועיים, והדגישה את החשיבות של שיתוף פעולה עם ההסתדרות.

במסגרת השתלמות דיני עבודה וביטוח לאומי, עו"ד מרים כבהא דיברה בפני לשכת עורכי הדין במחוז צפון. הרצאתה כללה סקירה של החקיקה והפסיקה הרלוונטית לעניין שוויון ההזדמנויות בעבודה, וכן התייחסות לסמכויות ולפעילות של נציבות השוויון בפן ההסברתי ובפן המשפטי, בעיקר בתפקידה כידיד בית הדין.

עו"ד מרים כבהא הרצתה במכללה האקדמית גליל מערבי בעכו בפני קבוצת נשים ערביות ויהודיות, במטרה להעלות את המודעות של המשתתפות לחוק ולזכויותיהן. הרצאתה עסקה בתעסוקת נשים והתמקדה בחוק עבודת נשים, בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובחסימים הניצבים בפני נשים

עידוד וקידום שוויון בשוק העבודה בישראל

שיתופי פעולה עם מעסיקים/ות

תכנית הכשרה למנהלים/ות במגזר הציבורי, בנושא מנהיגות לשוויון וגיוון תעסוקתי
במהלך השנים 2012-2013 קיימה נציבות השוויון שתי תכניות נסיוניות (פיילוט) - למגזר הפרטי ולמגזר הציבורי, לצורך הכשרת מעסיקים/ות בנושא הטמעת שוויון והעסקה מגוונת. בהכשרות אלו נכללו תכנים תיאורטיים ופרקטיים שעסקו במגוון של נושאים, בהם שוויון ההזדמנויות ואיסור אפליה בישראל, ייצוג הולם והעסקה מגוונת על יתרונותיה ואתגריה. התכנים הועברו במסגרת של הרצאות וסדנאות, והותאמו לשוק העבודה הישראלי על מאפייניו הייחודיים, לרבות החקיקה בישראל.

לאור הצלחת התכניות הנסיוניות הוחלט להרחיב את הפעילות באמצעות בניית מערך של הכשרות והדרכות למעסיקים/ות ומנהלים/ות המבקשים/ות להוביל תהליך מסוג זה בחברה או בארגון שלהם/ן. בשנת 2014, בתום הליך מכרזי לצורך איתור נותן שירותים שיפתח ויעביר הכשרות בסיסיות למעסיקים/ות ולמנהלים/ות, זכתה במכרז חברת אדם מילא והחלה בגיבוש ובבניית תכניות ההכשרה שיוצעו למעסיקים במהלך שלוש השנים הקרובות. התכנית הראשונה צפויה להתקיים כבר באמצע שנת 2015 ותהיה פתוחה לכל מעסיק המעוניין לקיים תהליך למידה בנושא גיוון תעסוקתי.

ייעוץ משפטי בתכניות להטמעת שוויון
נציבות השוויון גיבשה בשנת 2013 מסמך "הצהרת כוונות משותפת" (ראו בנספח ב' לדוח), המהווה

עובדים עם מוגבלות. אות הגיוון בעסקים הוענק במסגרת אירועי יום האחריות החברתית בעסקים. החברות הזכות פיתחו בשנים האחרונות יוזמות לשיפור הגיוון בתעסוקה ולהגדלת ייצוגן של אוכלוסיות הסובלות מתת-תעסוקה בשוק העבודה. כך, שטראוס זכתה באות עבור התכנית לגיוון תעסוקתי, הכוללת יעדים רב שנתיים לשילוב אוכלוסיות מגוונות, וכן תכניות פרטניות לקידום נשים; ארומה ישראל זכתה עבור פרויקט שילוב עובדים עם מוגבלות בסניפי הרשת; ובאבקום, שייסד עימאד תלחמי, זכתה עבור מודל הגיוון של החברה, שתוצאתו היא שיעור גבוה במיוחד (שני שלישים) של עובדים מהמגזר הערבי וכ-70% נשים. כמו כן, חברת באבקום הטמיעה מודל מכינות, ש-80% מבוגריו מתקבלים לעבודה עם סיום הלימודים.

BEST PRACTICES - פרקטיקות מומלצות
בשנת 2014, שקדה נציבות השוויין על הפקת חוברת של 'פרקטיקות מומלצות' בנושא שוויין ההזדמנויות

חוזה עבודה בסיסי בין הנציבות למעסיקה/המעוניין/ת בקבלת ליווי, ייעוץ ואישור של נציבות השוויין לתכנית שפיתח בעסק. ההצהרה כוללת התייחסות לתהליך העבודה בשלבי הגיבוש, ההטמעה והמדידה של התכנית ולהתחייבויות הבסיסיות שבין המעסיק לנציבות. להצהרה מצורף נספח המכיל הנחיות למבנה, לתוכן ולמהות של תכנית להטמעת שוויין. כהמשך ישיר לפעילות זו, במהלך שנת 2014 הוסיפה הנציבות לספק ייעוץ משפטי שוטף למעסיקים/ות המבקשים/ות לקדם שוויין ההזדמנויות והעסקה מגוונת בעסק שלהם, באמצעות פיתוח של תכניות להטמעת שוויין.

אות הגיוון בעסקים

בשנת 2014 הושקה לראשונה תכנית "אות הגיוון בעסקים", ע"ש דב לאוטמן, ביוזמת ארגון מעלה והפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה. עו"ד ציונה קניג-יאיר, הנציבה הארצית, הייתה חברה בוועדת האות שבחרה השנה את הזכות בשלוש קטגוריות - חברות גדולות, חברות בינוניות וקטנות, וחברות המשלבות

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 באמצעות הפרויקט המטרות הבאות:

פיתוח הידע על פערי השכר בארץ ובעולם, באמצעות איסוף נתונים, עריכת מחקרים השוואתיים וקידום השקיפות של נתוני שכר עם פילוח מגדרי בארגוני מגזר ציבורי ופרטי;

העלאת מודעות ויכולות של מעסיקים לצמצום פערי השכר, באמצעות פיתוח ושיווק מחשבון פערי שכר והטמעת תהליכי עומק במספר ארגונים;

עידוד פעולה קולקטיבית של עובדות ועובדים דרך העלאת מודעות ומתן כלים להתמודדות עם פערי שכר במקומות עבודה, בסקטורים המאורגנים והלא-מאורגנים;

והעסקה מגוונת בישראל. החוברת היא פרי שיתוף פעולה של הנציבות עם כמה מהמעסיקים הגדולים בישראל, שצברו ידע וניסיון בתחום הגיוון והשימור של עובדים מאוכלוסיות מגוונות. החוברת נמצאת כעת בשלבים אחרונים של הכנה והיא צפויה להתפרסם במהלך שנת 2015.

שיתופי פעולה עם ארגוני המגזר השלישי

פרויקט "שוות ערך - לקידום שכר שווה"

הנתונים העדכניים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בדבר פערי השכר המגדריים מראים, כי בשנת 2013 פער השכר נותר דומה לפער בשנים שקדמו לו ועמד על ממוצע של 34% בהכנסה ברוטו לחודש ו-15.5% בהכנסה ברוטו לשעת עבודה. בשנת 2014 נכנס פרויקט "שוות ערך" לשנתו השנייה. מטרת הפרויקט, המשותף לנציבות שוויין ההזדמנויות בעבודה, שתיל, שדולת הנשים בישראל ומרכז אדוה, והממומן על ידי האיחוד האירופי, היא להביא לצמצום

הוועידה, בהנחיית תמר איש-שלום, הורכבה מפאנלים בשני נושאים עיקריים: ניהול נשי וקידום נשים במקום העבודה, וניהול קריירה. על המשתתפות בוועידה נמנו איילה חסון, מנהלת חטיבת החדשות בערוץ הראשון, עיתונאית ומגישה טלוויזיה; רוני רוס, סטרטאפיסטית, מנכ"לית ומייסדת "פנורמה"; חן אלטשולר, מייסדת הקרן הירוקה ומנהלת המחקר באלטשולר-שחם; ציפי פינס, מנכ"לית תיאטרון בית לסין; רינת אפרימה, סמנ"כלית בחוגלה-קימברלי; רים יונס, מייסדת ובעלים של חברת "אלפא-אומגה"; טל אלכסנדרוביץ'-שגב, מנכ"לית בן חורין-אלכסנדרוביץ'; אסטרטגיה, תקשורת וניהול משברים; ואירית אמבר, לשעבר מפיקה ראשית ב"קשת" ובעלת חברת הפקות עצמאית. בנוסף, נשות "שוות ערך" העבירו שלוש הרצאות בנושא שכר שווה.

הוועידה נחתמה בהייד-פארק נשים, בהשתתפות יפה ויגודסקי, יונה אליאן קשת, איה כורם, פסקל ברקוביץ', מיקה אלמוג, ורד סוויד, רותי אסרסאי, זויה פושניקוב ואורית גורן.

הנעת קובעי המדיניות ורשויות המדינה למאבק אפקטיבי בפערי השכר במשק, באמצעות תיקוני חקיקה ורגולציה שיקלו על גופים מדינתיים בכלל ועל נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בפרט, להגביר את האכיפה למניעת אפליה בשכר ולקידום אכיפה מונעת;

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

ועידת נשים, שכר וקריירה

ועידת "נשים, שכר וקריירה", הכינוס המרכזי של פרויקט "שוות ערך", התקיימה בנובמבר 2014 במדיטק חולון, בשיתוף "אונלייף", אתר הנשים מבית דה-מרקר. בוועידה נכחו למעלה מ-500 נוסאות תפקידים במגזר הפרטי והציבורי, שהתעדכנו בסוגיות של קידום נשים, תכנון קריירה, פנסיה וזכויות, ובראשן סוגיית פערי השכר המגדריים.



בתמונה: עו"ד אינה סולטנוביץ'-דייד מרצה בוועידה.

הצעות חוק

במהלך שנת 2014, יזם פרויקט "שוות ערך" שני תיקוני חקיקה חשובים: התיקון הראשון קובע, כי בתי הדין יוסמכו לקבוע פיצוי על נזק שאינו ממוני בכל מקרה של פערי שכר. התיקון השני מתמקד בסוגיית הפרסום של נתוני השכר וקובע כי גופים רבים יידרשו לפרסם פילוחים מגדריים לנתוני השכר שלהם. על גופים אלו נמנים רשויות המדינה, עמותות, חברות הנסחרות בבורסה ותאגידי ביוב ומים. בעקבות ההצלחה שנחל הפרויקט בהנעת תהליכים של חקיקה, נוצר שיתוף פעולה עם ח"כ ד"ר עליזה לביא, יו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי, וכן עם ארגוני המעסיקים. מטרתו של שיתוף הפעולה היא לקדם פעילות וולונטרית של מעסיקים וארגוני מעסיקים, על פני פעילות חקיקתית, לצורך צמצום פערי השכר המגדריים. במסגרת שיתוף הפעולה יתקיימו בשנת 2015 כנסי הסברה משותפים לפרויקט "שוות ערך" ולמעסיקים, כחלק מניסיון להעלות מודעות ולרתום מעסיקים נוספים לשימוש בכלים שמציע הפרויקט, לרבות מחשבון פערי שכר.

עבודה עם מעסיקים

במסגרת העבודה עם מעסיקים, שקד הפרויקט במהלך 2013-2014 על פיתוח כלים לזיהוי ולצמצום פערים, לרבות מחשבון פערי שכר ותהליכי העומק עם מעסיקים נבחרים. מחשבון פערי שכר הוא כלי מקוון הבנוי על תשתית של אקסל ומאפשר למעסיקים לבצע בדיקה של נתוני השכר בארגונם, באמצעות הזנת נתוני שכר ונתוני ההיסטוריה התעסוקתית והאישית של העובדים, מתוך מערכת משאבי האנוש בארגון. הכלי נמצא כעת בשלבים אחרונים של פיתוח ויהיה זמין לשימוש חינמי ואנונימי במהלך החודשים הקרובים.

במסגרת תהליכי העומק, מלווה פרויקט "שוות ערך" מעסיקים המבקשים להניע מהלך פנים-ארגוני לצמצום פערי שכר מגדריים ולקידום שוויון מגדרי. תהליך העומק כולל ניתוח מגדרי של הארגון, לרבות של נתוני השכר (במחשבון או במערכת השכר של הארגון), זיהוי של תחומים הדורשים התייחסות ועיצוב תכנית פעולה לצורך הטמעת השינוי.

הנתונים המגדריים בכל פרקי הדוח, בהוספת נתונים שעדיין חסרים בדוח ובשמירה על עקביות באופן הצגת הנתונים, כך שניתן יהיה להשוות בין השנים השונות.

"פערי שכר מגדריים בישראל: תמונת מצב"

הוא פרסום המאגד את הנתונים המרכזיים הקיימים כיום בישראל ביחס לפערי שכר מגדריים. מטרת המסמך היא להציג תמונת מצב עדכנית ומפורטת של פערי השכר בין גברים לנשים ולסקור את הכלים המשפטיים הקיימים לצורך צמצומם. בהתאם לכך, ניתן למצוא במסמך נתונים על פערים כלליים, פערים בקרב אקדמאים, פערים בעמדות ניהול וכן נתוני השוואה בינלאומית.

פרסום נוסף שיצא לאחרונה מכונה "מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים: מבט בינלאומי".

מסמך זה סוקר את הצעדים העיקריים שנקטו מדינות שונות, וכן האיחוד האירופי וה-OECD, לצמצום פערי השכר המגדריים.

בשנת 2014, הפרויקט עמד בקשר עם שמונה מעסיקים מן המגזר הציבורי והפרטי גם יחד. שניים מן הגופים החלו בתהליך העומק והם נמצאים בשלבים מתקדמים של הניתוח המגדרי. גופים אחרים נמצאים כעת בשלבי הגיבוש וההסדרה, והתהליכים עימם יבוצעו במהלך שנת 2015. תהליכי העומק עם המעסיקים מלווים במחקר הערכה מעצבת והם ישמשו ליצירת מסמך המלצות שעניינו ביצוע תהליכי עומק לבדיקה, התמודדות וצמצום של פערי שכר מגדריים בארגונים.

מחקרים ופיתוח ידע

בשנת 2014 פרסם מרכז אדוה, במסגרת פרויקט "שוות ערך", שלושה מסמכים מחקריים: בראשית השנה פרסם הניתוח המגדרי של דוח הממונה על השכר במשרד האוצר לשנת 2012. כמידי שנה, התמקד הניתוח של דוח הממונה בהשוואה מגדרית של רכיבי שכר שונים, ובבחינה של מצבם של גברים ונשים בשירות המדינה, בהיבט של ייצוג בדירוגים נבחרים ובגופים ציבוריים שונים, היקף המשרה ועוד. ההמלצות המסכמות מתייחסות לצורך בשילוב

הפעולה בדמות הרצאות שהעבירה נציבות השוויון לקהילה הגאה ופגישות חשיבה משותפות לצורך גיבוש צעדים אופרטיביים להתמודדות עם החסמים שמהם סובלים חברי הקהילה בשוק העבודה.

קולקטיב אימפקט

יוזמת "קולקטיב אימפקט" היא מיזם המאחד כמה ארגונים חברתיים וגופים ממשלתיים סביב מטרה אחת - השגת פריצת דרך בתעסוקת ערבים. המיזם מציע ליווי באמצעות ייעוץ ומחקר למעסיקים המעוניינים לשלב בעסק עובדים מהמגזר הערבי, כל זאת באמצעות חשיפת ופירוק החסמים, קביעת יעדים מדידים ובקרה על ההתקדמות הנעשית בתחום זה. על השותפים במיזם נמנים קו משווה, הג'וינט, קרן אברהם, הרשות לפיתוח כלכלי במשרד רוה"מ, סיכוי, צופן, מכון ראות, אלפנאר ונציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה. עו"ד מרים כבהא, הנציבה האזורית במחוז חיפה והצפון, השתתפה בסדרת ישיבות ומפגשים במסגרת המיזם. בישיבות אלו נידונו האתגרים העומדים בפני המיזם, כמו שילוב עובדים

שת"פ עם ארגוני קהילת הלהט"ב

בשנת 2014, נציבות השוויון ביצעה, לראשונה בישראל, סקר תחושות וחוויות אפליה בקרב חברי קהילת הלהט"ב. הסקר היה צעד ראשון והכרחי בדרך לגיבוש ולהתוויית מדיניות, בניית מענים ותכניות, ופרסום עמדות וחוות דעת משפטיות העוסקות באפליית להט"ב בתעסוקה. הקושי בביצוע סקר זה נבע, בראש ובראשונה, מכך שבישראל לא נאסף כיום מידע סטטיסטי כלשהו על אודות נטייה מינית וזהות מגדר. מצב עניינים זה חייב יצירה של מאגר נשאלים, או לחילופין, פנייה באופן שיאפשר הגעה לריכוזים גדולים של חברי הקהילה. כך נולד שיתוף הפעולה עם ארגוני הקהילה הגאה, לרבות האגודה למען הלהט"ב, חוש"ן, פרויקט גילה להעצמה טרנסית, מעברים, חברותא, הבית הפתוח בירושלים ומרכז קהילתי קרית שמונה. הארגונים, בהיותם מחוברים לחברי הקהילה, סייעו רבות בפרסום הסקר ובהעברת המסר בדבר החשיבות של השתתפות בסקר. לאחר חשיפת ממצאי הסקר, המשיך שיתוף

הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל

בשנת 2013 הקים שר האוצר דאז, יאיר לפיד, את הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל, בראשות יעל מבורך, סגנית ראש אגף התקציבים במשרד האוצר. נציבת שוויון ההזדמנויות 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 והוסיפה להתכנס במהלך שנת 2014. בעקבות עבודתה, נתקבלה החלטת ממשלה מס' 2084 מיום 7.10.2014, שעניינה "אימוץ המלצות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל" ובוצע ניתוח מגדרי של הצעת התקציב של משרד האוצר.

ועדת שטאובר לקידום נשים בנציבות שירות המדינה

בהתאם להחלטת ממשלה מס' 481 וביוזמת השרה לבנת, בשנת 2013 הקימו נציב שירות המדינה

ערבים במקומות עבודה בפריפריה ותגבור התחבורה הציבורית באזורים אלה, התאמת הליך המיון והגיוס בנציבות שירות המדינה ועוד.

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 מהמגזר הציבורי והן באמצעות מתן חוות דעת וייעוץ בנושא שוויון הזדמנויות ואפליה בעבודה. הנציבות אף פועלת ליצירת שיתופי פעולה עם נציבות שירות המדינה, בין השאר לצורך קידום הגיוון במשרדי הממשלה ובמוסדות ציבוריים נוספים. נוסף על כך, נציבות השוויון מסייעת בהבניה של תכניות להטמעת שוויון במגזר הציבורי, שעיקרן מטרתן התמודדות עם פערי שכר מגדריים וקידום נשים לעמדות בכירות, וכן הטמעת עקרונות הגיוון בתעסוקה. להלן עיקרי הפעילויות שבוצעו בשנת 2014, בתחום זה:

פנאי, כגון שעות עבודה גמישות, חופשת הורות ועוד.

ועדה ממשלתית לתיקון חוק שעות עבודה ומנוחה

במסגרת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, הוקמה ועדה ממשלתית אשר תפקידה לבחון חלופות לחוק שעות עבודה ומנוחה במתכונתו הנוכחית. הוועדה, שבה חברה נציבות השוויון, גיבשה מתווה לשינוי החוק ובעקבותיו הגישה הנציבות מסמך ובו שלוש הצעות לעדכון המתווה: א. עיגון הסכמת העובד להסדר עבודה גמיש; ב. החלת המתווה המוצע כהוראת שעה; ג. הגבלת שעות העבודה היומיות והשבועיות מעבר למוצע כרגע במתווה. בעקבות פיזור הכנסת, הוועדה סיימה את תפקידה עוד בטרם נתקבל המתווה המוצע והוחלט שתוקם ועדה פריטטית שתדון בשינויים הראויים לחוק שעות עבודה ומנוחה.

הממונה על השכר במשרד האוצר את הוועדה לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה, בראשות דלית שטאובר, לשעבר מנכ"לית משרד החינוך. כנציגה בוועדה, נציבות השוויון היתה שותפה מלאה בגיבוש ההמלצות, שלהלן תמציתן: א. התוויית מדיניות לשוויון מגדרי, במסגרתה נקבע כי נציבות שירות המדינה, בהתייעצות עם נציבות שוויון והרשות לקידום מעמד האישה, תגבש תכנית חומש לייצוג הולם של נשים בתפקידים בכירים, כל זאת במטרה להשיג יעד של 50% נשים בתפקידים בכירים; ב. קביעת יעד ייצוג שאפתני של 50% נשים בעתודות הניהוליות לסגל הבכיר; ג. הקפדה על ייצוג שווה לנשים ולגברים בוועדות בוחנים; ד. קביעת הנחיות להקצאה שוויונית ושקופה של רכיבי השכר המשתנים, לרבות שעות נוספות, כונוניות ואחזקת רכב. כנגזרת של הנחיות אלו, המשרדים יגישו דוח מפולח מגדרית ובו פירוט של הקצאות הרכיבים השונים; ה. קידום הערך של איזון חיים-עבודה באמצעות הנחלת הסדרי עבודה תומכי משפחה וחי

סקר תחושות וחוויות אפליה של להט"ב בשוק העבודה בישראל

בראשית שנת 2014, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ערכה בקרב חברי קהילת הלהט"ב סקר חלוצי וראשון מסוגו בישראל הבוחן תפיסות וחוויות של אפליה, עמדות ביחס לגיוון תעסוקתי וכן את הידע של חברי הקהילה על אודות הזכויות שלהם בשוק העבודה. הסקר בוצע ברובו באמצעות שאלון מקוון שהופץ באינטרנט, והשתתפו בו 457 חברי קהילה שמועסקים כיום או שעבדו בשנה שקדמה לביצוע הסקר. להלן עיקרי הממצאים:

מאפיינים דמוגרפיים: מקרב 457 מועסקים ומחפשי עבודה שענו על הסקר, 46% הגדירו עצמם כהומוסקסואלים, 25% לסביות, כחמישית (18%) טרנסג'נדרים ועוד קרוב לעשירית (8%) בי-סקסואלים/ות. שלושה רבעים בקירוב מהמשיבים דיווחו שהם בני 35 ומטה, עוד כחמישית בני 35-44 והשאר (6%) בני 45-54, כך שהגיל הממוצע במדגם עמד על 31.3. מבחינת רמת ההשכלה, 60% בקירוב ציינו שרכשו השכלה אקדמית, 7% הם בעלי השכלה על-תיכונית ועוד עשירית בעלי תעודת בגרות.

הצוות הבין-משרדי להסרת חסמים לשילובם של בני האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה

במהלך שנת 2014 הוחלט על הקמת צוות בין-משרדי שתפקידו לבחון את סוגיית הייצוג ההולם של בני האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה ולהציע דרכים להגדלת הייצוג של קבוצה זו. בראש הצוות עומדת מנכ"לית משרד המשפטים, עו"ד אמי פלמור, ונציבות השוויון מכהנת כחברה בצוות. במסגרת הישיבות שנערכו עד כה נבחנו החסמים השונים העומדים בפני האוכלוסייה הערבית, בבואה להשתלב בשירות המדינה.

מחקרים וסקרים

נציבות השוויון, האמונה, בין השאר, על העמקת והגברת הידע בתחומי פעילותה, מבצעת מידי שנה סקרים ומחקרים בנושאים רלוונטיים. בשנה האחרונה ערכה נציבות השוויון שני סקרים, כדלהלן:

תפיסות כלליות על אודות אפליה של להט"ב:

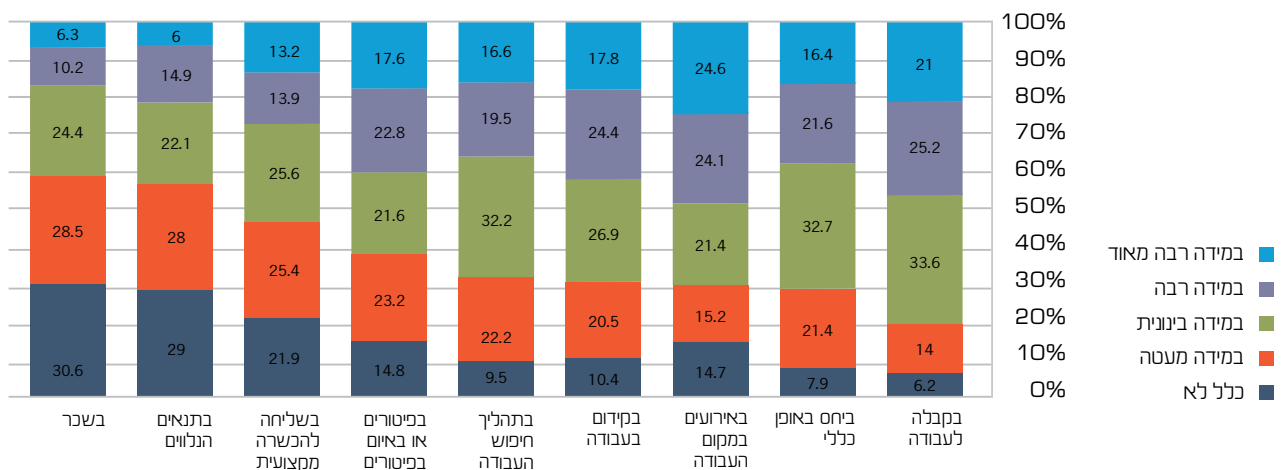
רוב מכריע מהמשיבים סבר שחברי קהילת הלהט"ב סובלים מאפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד בשלבים הבאים: בקבלה לעבודה (79.8%), ביחס באופן כללי (70.7%), באירועים במקום העבודה (70.1%), בקידום בעבודה (69.1%) ובתהליך חיפוש העבודה (68.3%). אנשים המזדהים כטרנסג'נדרים סברו שהקהילה סובלת מאפליה בשוק העבודה בשיעורים גבוהים הרבה יותר משאר משתתפי הסקר, בייחוד בשלב הקבלה לעבודה (95.2%), ביחס באופן כללי (95.1%), בשלב חיפוש העבודה (91.8%), באירועים במקום העבודה (89.3%) ובפיטורים או באיום בפיטורים (89%).

מאפיינים תעסוקתיים: הרוב המכריע של המשיבים

(85%) דיווחו שהם עובדים כיום והשאר - שעבדו בשנה האחרונה. שני שלישים עובדים במשרה מלאה ושליש במשרה חלקית. כמו כן, שני שלישים בקירוב (61%) ציינו שהם משתייכים למגזר הפרטי, כרבע (26%) למגזר הציבורי והשאר (13%) עובדים בעמותות ללא כוונת רווח. מבחינת רמת ההשתכרות, למעלה ממחצית (56%) ציינו שהם מרוויחים מעט או הרבה מתחת לממוצע, עוד כעשירית (11%) דיווחו שהם מרוויחים שכר דומה לממוצע ושליש משתכרים מעט או הרבה מעל הממוצע.

בקרוב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים/ות שיעור בעלי משלחי היד האקדמיים וכן משלחי היד החופשיים והטכניים היה גבוה באופן ניכר מבקבוצת הטרנסג'נדרים. בכל הקבוצות, בין רבע לשליש ציינו שהם עובדים במשלחי יד פקידותיים ועוד שיעור בלתי מבוטל (28%-13%) דיווחו שהם מועסקים כסוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים. כמו כן, בלט במיוחד השיעור הגבוה (11%) של טרנסג'נדרים המועסקים כעובדים בלתי מקצועיים.

תפיסות כלליות של חברי הקהילה הגאה על אודות אפליית להט"ב בשוק העבודה (אחוזים)



מהטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים, בעיקר מצד עמיתים לעבודה, שכן 40.7% דיווחו שסבלו מהומור על חשבונם מטעם עמיתים ורבע בקירוב (23.4%) ציינו שסבלו מהתנהגות זו מצד הממונה.

לגבי טרנסג'נדרים נמצא, ש-57.7% סבלו מהומור על חשבונם מצד העמיתים במקום העבודה, ו-42.1% ו-40.5% בהתאמה ספגו הטרדות, כינויי גנאי או איומים מצד עמיתים לעבודה ונדרשו להתלבש בהתאם למין המקורי. התנהגויות פוגעניות נוספות שבלטו בשכיחותן ביחס לטרנסג'נדרים/ות הן חשש מפני הטרדות בשירותים (33.4%), הומור על חשבונם מצד הממונה (32.1%), הטרדה מינית מצד עמיתים (28.6%) והטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים מצד הממונה (21.5%).

השלכות האפליה בעבודה: בקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות, כחמישית (21%) מהמשיבים ציינו שסבלו מאפליה במידה בינונית עד

חוויות אישיות של אפליה בעבודה:

הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות דיווחו בשיעורים משמעותיים על כך שחוו אפליה בשוק העבודה במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד ביחס באופן כללי (30.7%), בקידום בעבודה (25.4%), ובשלב הקבלה לעבודה וחיפוש העבודה (19.3% ו-18.1% בהתאמה).

בקרב טרנסג'נדרים נרשמו שיעורים גבוהים הרבה יותר של חוויות אפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד ביחס באופן כללי (70.2%), בקבלה לעבודה (68.7%) בשלב חיפוש העבודה (65.5%) ובקידום בעבודה (63.3%). פערים בדיווח על חוויות של אפליה בשוק העבודה התגלעו גם בין בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה לבעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה.

חוויות של התנהגות פוגענית בעבודה:

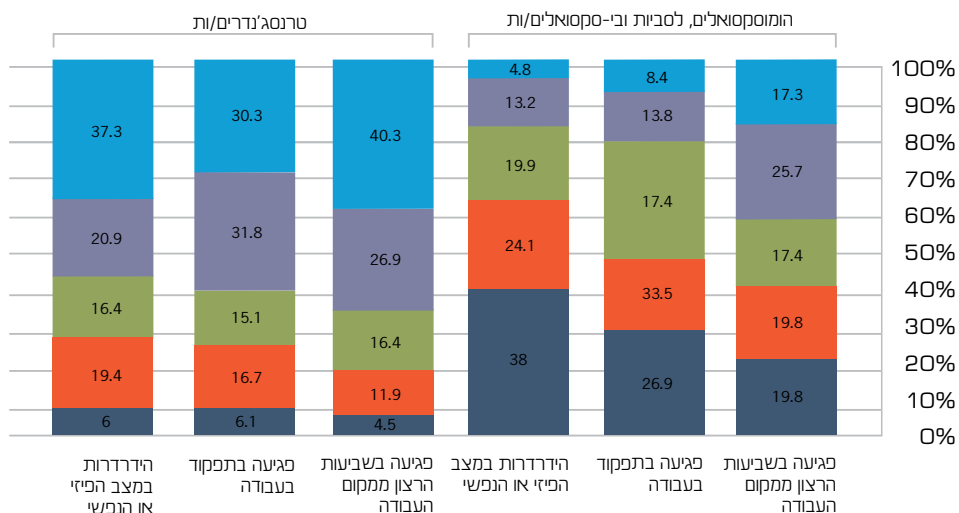
הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות ציינו שסבלו מהומור על חשבונם במקום העבודה, וכן

פיתוח ידע

רבה מאד, ומקרב אלו שציינו שחוו אפליה במידה כלשהי (45%), שני שלישים בקירוב (60.4%) ציינו שהיתה ירידה בשביעות הרצון שלהם, 39.6% דיווחו על פגיעה בתפקוד בעבודה ו-37.9% ציינו שמצבם הפיזי או הנפשי הידרדר.

בקבוצת הטרנסג'נדרים/ות נרשמו שיעורים גבוהים יותר, עם למעלה ממחצית (57%) שדיווחו שחוו אפליה בתעסוקה, במידה בינונית עד רבה מאד. מבין אלו שדיווחו על אפליה במידה כלשהי (80%), 83.6% סברו שחוויות אלו פגעו בשביעות הרצון שלהם ממקום העבודה, למעלה משלושה רבעים (77.2%) ציינו שהתפקוד שלהם בעבודה נפגע, ושיעור דומה (74.6%) דיווח על הידרדרות במצב הפיזי או הנפשי.

השלכות האפליה בעבודה (אחוזים)



כתוצאה מהאפליה שחוו. אצל טרנסג'נדרים/ות נתון זה גבוה הרבה יותר. מחצית בקירוב (44%) דיווחו על היעדרויות מהעבודה לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד ועוד עשירית ציינו שהם נעדרים לעתים רחוקות.

היעדרויות מהעבודה: מקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים-/ות כעשירית דיווחו על היעדרויות לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד, ועוד עשירית דיווחו שהם נעדרים לעתים רחוקות,

היכרות מוקדמת עם החוק. מקרב אלו המכירים את החוק, למעלה משלושה רבעים (79%) ציינו שבמקום העבודה שלהם שומרים על החוק במידה בינונית עד רבה מאד. כמו כן, כשליש (31%) בלבד מקרב המשיבים העידו שיש להם היכרות מוקדמת עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מתוך אלו, למעלה ממחצית (57%) סברו שהנציבות נותנת מענה הולם לקהילת הלהט"ב, במידה בינונית עד רבה מאד.

סקר תעסוקת מבוגרים במגזר העסקי - נקודת המבט של המעסיקים

בתחילת שנת 2014 בוצע סקר נוסף שבחן תפיסות ועמדות של מעסיקים ביחס להעסקת עובדים מבוגרים, והתמקד בסוגיות כמו גילנות וגיל פרישה. הסקר בוצע באמצעות ראיונות טלפוניים והשתתפו בו 623 עסקים, שמקרבם רואיינו מנהלים או בעלי תפקידים בכירים אחרים. להלן עיקרי הממצאים:

שיעור העובדים המבוגרים מתוך כלל העובדים במגזר העסקי עמד על 35%. ב-44% מבתי העסק שיעור העובדים המבוגרים הגיע ל-25% בלבד, כלומר, כוח האדם בעסק היה צעיר למדי; לעומת

עמדות ביחס לגיוון תעסוקתי: שני שלישים בקירוב (61%) ציינו שהם מעדיפים כמה שיותר גיוון ועוד רבע העדיף גיוון במידה מתונה. כלומר, בסה"כ 86% מהנבדקים ציינו שהם מעדיפים גיוון במידה כלשהי. בנוגע להיבטים שבהם גיוון תורם למקום העבודה, בארבעה מתוך חמישה תחומים שנבדקו בשאלון בין 90% ל-97% סברו שגיוון תעסוקתי תורם להם במידה בינונית עד רבה מאד - עידוד חדשנות ויצירתיות (96.9%), שיפור השירות ללקוחות מקבוצות שונות (95.7%), שיפור איכות העבודה (90.6%) והעלאת שביעות הרצון של כלל העובדים (89.1%). לגבי המצב בפועל, מדיווח הנבדקים עולה שבלמעלה ממחצית (54%) ממקומות העבודה קיים גיוון אוכלוסיות במידה בינונית עד רבה מאד, אולם ב-42% מהם קיים גיוון מועט או שאין גיוון כלל. עם זאת, 60% מקרב המשיבים סברו שביחס למצב לפני 5 שנים חל שיפור במידה בינונית עד רבה מאד.

היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועם נציבות השוויון: 80% מקרב המשיבים ציינו שהם מכירים את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, באופן מלא (26%) או חלקי (54%). עוד חמישית דיווחו על היעדר

שהרוב המכריע סבור שלא קיים שינוי של ממש בשכר או בתפוקה. כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים נבדקה בסקר כיחס שבין עלות ההעסקה של העובד לתפוקות שלו. 60% מהמעסיקים סברו שכדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים היא מאוזנת. עם זאת, שליש מקרב המעסיקים סבר שכדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים נמוכה (26%) או נמוכה מאד (7%), ורק 6% סברו שכדאיות ההעסקה שלהם גבוהה.

במסגרת הסקר נבדקו גם תפיסות המעסיקים ביחס לאפליה של עובדים מבוגרים, ונמצא ששיעור גבוה מקרב המעסיקים סבור שעובדים מבוגרים סובלים מאפליה בשלבים שונים בתעסוקה, ובעיקר בקבלה לעבודה (94.5%), בפיטורים מהעבודה (88%), בשליחה להשתלמויות והכשרות (84.4%) ובקידום בעבודה (83.6%).

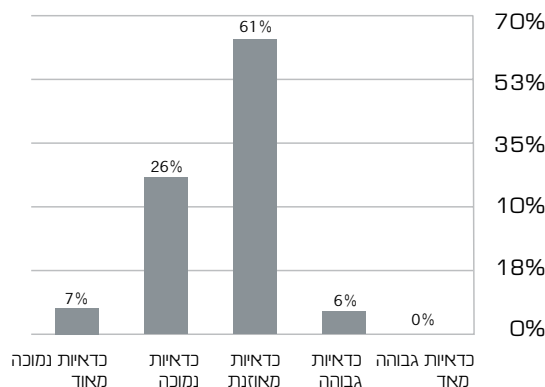
זאת, רק ב-16% מבתי העסק שיעור העובדים המבוגרים עלה על 60%.

בחינה של שיעור העובדים המבוגרים לפי ענף כלכלי מגלה, כי ענף שירותי הניהול והתמיכה ואחריו ענף הבריאות הם "שיאנים" בהעסקת עובדים מבוגרים, עם כמחצית מהעובדים העונים להגדרה זו. מנגד, בענפי האירוח והאוכל, השירותים המקצועיים, והתקשורת המידע והמחשוב, שיעור העובדים המבוגרים נע בין 20% ל-30% בלבד.

במסגרת הסקר, התבקשו המעסיקים להעריך את הגיל ואת מספר שנות הוותק שבהם מגיע העובד לשיא השכר. 45% סברו שעד גיל 30 עובדים מגיעים לשיא השכר שלהם, מה שעשוי להעמיד בסימן שאלה את התפיסה לפיה עובד מבוגר יותר הוא גם יקר יותר.

בהקשר זה נבדקה תפיסת המעסיקים ביחס לשינוי בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה ונמצא

כדאיות ההעסקה בהתבסס על השינויים בשכר ובתפוקה - הערכת המעסיקים

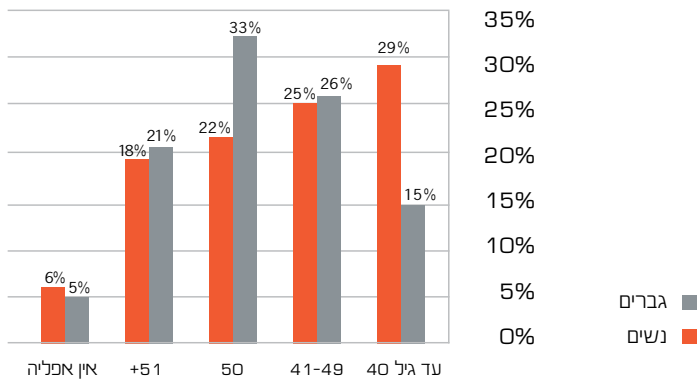


תפיסות של אפליה נבדקו גם בפילוח לפי גיל ומגדר. כך, 29% מהמעסיקים סברו שנשים סובלות מאפליה עוד טרם הגיען לגיל 40%, לעומת 15% מהמעסיקים שטענו זאת ביחס לגברים. למעשה, ביחס לנשים שיעור גבוה מקרב המעסיקים סבר שהאפליה

בדיקה של ענפי משק שונים לפי רמת האפליה כלפי עובדים מבוגרים, לתפיסת המעסיקים, העלתה שרמת האפליה הגבוהה ביותר קיימת דווקא בשני ענפי המשק שבהם שיעור העובדים המבוגרים הוא הגבוה ביותר - בריאות ושירותי ניהול ותמיכה.

בהקשר זה, נשאלו המעסיקים מהו, לדעתם, גיל הפרישה הרצוי, בתפקיד המרכזי בעסק שלהם, זאת ביחס לגיל הפרישה הקבוע כיום בחוק. כמחצית מהמעסיקים סברו שגיל הפרישה הנוכחי הוא המתאים ביותר, הן עבור נשים והן עבור גברים, 16%-10% סברו שגיל הפרישה צריך להיות גבוה יותר עבור שתי הקבוצות - לנשים יותר מלגברים,

מתחילה עוד בגילאים צעירים. אצל גברים, לעומת זאת, 15% סברו שאלו סובלים מאפליה כבר לפני גיל 40, 25% טענו שגברים סובלים מאפליה בשנות ה-40 לחייהם ו-33% סברו שרק בגיל 50 גברים מתחילים לסבול מאפליה על רקע גיל. מגמות אלו שונות בתכלית ומסמנות את המצוקה הגדולה של נשים בשוק העבודה, בין השאר על רקע ההתבגרות.

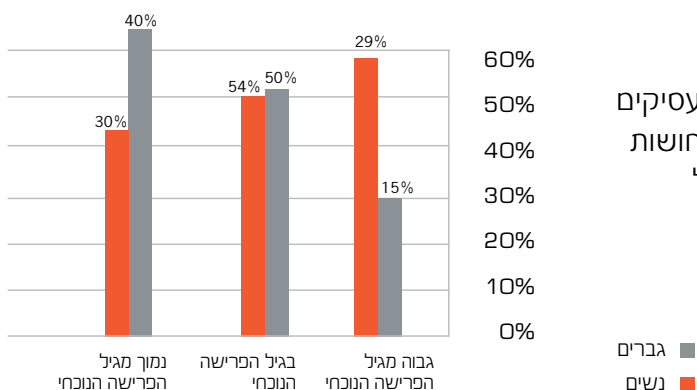


הגיל שבו מתחילה האפליה בקבלה לעבודה, לפי מין - הערכת המעסיקים

שלישים מהמעסיקים חשבו שלהעלאת גיל הפרישה לא תהיה השפעה, ואילו חמישית מהם סברו שהעלאת גיל הפרישה תזיק לנשים המצויות בשוק העבודה.

10%-40% חשבו שגיל הפרישה צריך להיות נמוך יותר - לגברים יותר מלנשים. זאת ועוד, להערכת הרוב המוחץ של המעסיקים להעלאת גיל הפרישה לא תהיה השפעה על גברים (90% מהמעסיקים סברו כך). ביחס לנשים, לעומת זאת, רק כשני

גיל הפרישה הרצוי בתפקיד המרכזי בעסק, לפי מין - הערכת המעסיקים



במחצית השנייה של שנת 2014 החלה נציבות השוויון בתכנון של שני סקרים נוספים. סקר מעסיקים שיתמקד הפעם בפערי שכר מגדריים וסקר תחושות האפליה של עובדים ומחפשי עבודה, בדגש על אפליה מחמת לאום.

הוועדה המייעצת

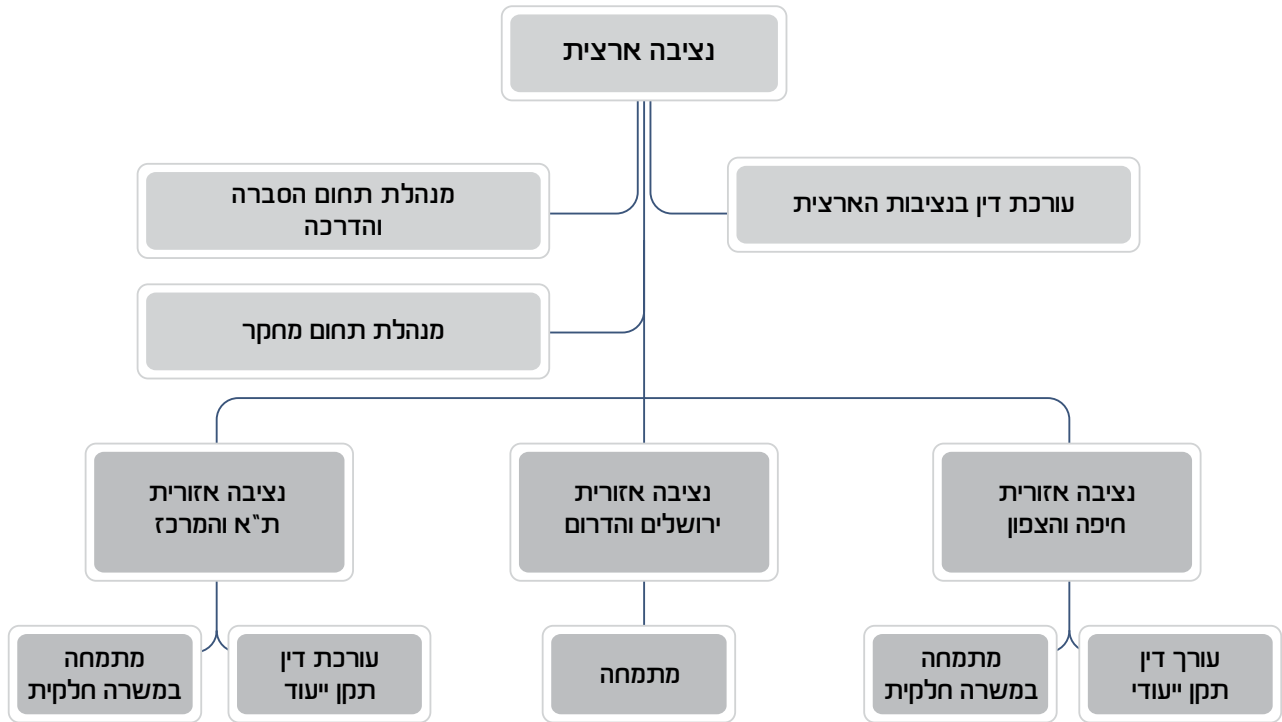
הוועדה המייעצת לנציבות השוויון הוקמה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ותפקידיה הם לייעץ לנציבה הארצית בענייני מדיניות ובנוגע לפעילות הנציבות; להמליץ לנציבה הארצית בדבר הקצאת המשאבים שיועמדו לרשות הנציבות; ולסייע בקביעת סדרי העדיפויות בפעילות הנציבות. על חברי הוועדה נמנים נציגים ממשרדי הממשלה, נציגי ארגוני מעסיקים ועובדים, נציגי ארגונים חברתיים ומומחים מהאקדמיה בתחומי פעילותה של הנציבות. הוועדה נוהגת להתכנס אחת לרבעון, אולם צוות הנציבות שומר על קשרי עבודה רציפים ומתמשכים עם חברי הוועדה, בהתאם לתחומי ההתמחות שלהם.

בשנת 2014 מינה שר הכלכלה את הוועדה המייעצת השנייה של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה. על הוועדה המייעצת החדשה נמנים נציגים מכל הסקטורים (לרשימה המלאה ראו נספח מס' 1), ואלו נחלקים לשלוש קבוצות עבודה עיקריות: צוות ייעוץ משפטי, צוות ייעוץ בנושא מחקר ופיתוח ידע וצוות עבודה בנושאים הקשורים למבנה הארגוני של הנציבות. במקביל, בשנה זו תוקן חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובמסגרת תיקון מס' 19 לחוק הוגדל מספר חברי הוועדה מ-21 ל-26, כך שמניין החברים העתידי יכלול גם נציגים ערבים מוסלמים וערבים נוצרים, וכן יאפשר ייצוג לקבוצות נוספות הסובלות מאפליה ומהדרה בשוק העבודה.



בתמונה: אסיפת הוועדה המייעצת השנייה של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.

מבנה הנציבות



צוות נציבות השוויון:

- נציבה ארצית - עו"ד ציונה קניג-יאיר
- נציבה אזורית מחוז תל אביב והמרכז - עו"ד שרון אברהם-ויס (עד לחודש יוני); עו"ד שירי לב-רן לביא (מ"מ החל מחודש יולי)
- נציבה אזורית מחוז ירושלים והדרום - עו"ד אינה סולטנוביץ'-דויד (עד לחודש ספטמבר); עו"ד ג'נט שלום (מ"מ החל מחודש נובמבר)
- נציבה אזורית מחוז חיפה והצפון - עו"ד מרים כבהא
- עורכת דין בנציבות הארצית - עו"ד ג'נט שלום
- עורכת דין בנציבות תל אביב והמרכז - עו"ד בריהאן אבו קאעוד (מ"מ עד לחודש אוקטובר)
- עורך דין בנציבות חיפה והצפון - עו"ד פיראס פרג'
- מנהלת תחום מחקר - חנה קופפר
- מנהלת תחום הסברה והדרכה - שרה יצחק
- מתמחה בנציבות האזורית ירושלים והדרום - טל כהן
- מתמחה בנציבויות האזוריות תל אביב והמרכז וחיפה והצפון - דנה סנדר (ינואר-אוגוסט); איציק מלול (החל מספטמבר)
- קניית שירותים של עו"ד חיצוניים: החל משנת 2012 נציבות השוויון עובדת בשיתוף משרדי עו"ד נבחרים. המשרדים מסייעים בקיום פגישות ראשוניות עם פונים, בכתיבת מכתבים למעסיקים ובהכנת חומרים לצורך הגשת תביעות או הצטרפות כידד בית הדין.

סיכום

שנת 2014 היתה השנה הראשונה שבה יישמה נציבות השוויון את התכנית האסטרטגית החדשה שלה, השמה דגש על מקסום המשאבים באמצעות יצירת שותפויות וחבירה לגופים מגוונים מהמגזר הציבורי, הפרטי והשלישי, על מנת לקדם שוויון וגיוון בשוק העבודה.

בזירה המשפטית, טיפלה נציבות השוויון ב-800 פניות בקירוב, שהתקבלו על רקע עילות שונות, בהן היריון, הורות, טיפולי פוריות, גיל, לאום, דת ושירות מילואים. בעוד שבחלק מהעילות המסורתיות נרשמה ירידה במספר ובשיעור הפניות, הרי שבכמה מהעילות, כמו לאום, שירות מילואים ודת, נרשמה עלייה משמעותית. אין ספק, כי מבצע צוק איתן והלחימה בעזה היו נקודת שבירה עבור עובדים ערבים, שממילא סובלים מהדרה בשוק העבודה. מצב עניינים זה הביא לכך שהגידול הרב ביותר היה בפניות על רקע לאום.

בנוסף לפעילות זו, בשנת 2014 הנציבות היתה מעורבת בכמה הליכים משפטיים תקדימיים, בהם פס"ד עיריית ירושלים, שבו בית הדין קיבל את בקשת הנציבות והורה לעירייה לערוך מחקר לצורך זיהוי פערי שכר מגדריים בארגון כולו. גם בהסכם הפשרה של נציבות השוויון עם חברה פרטית הושגה הסכמה לגבי ביצוע תהליך לקידום שוויון לנשים בכלל ולאימהות לילדים קטנים בפרט, לרבות ביצוע בדיקת פערי שכר מגדריים ומינוי אחראית לגיוון מגדרי ולהטמעת הסדרים של איזון חיים-עבודה. פס"ד נוסף שראוי לציין ניתן בהליך של ליה נאידורף נ' חברת החשמל, אף הוא בנושא של אפליה מגדרית, ובו התקבלה עמדת הנציבות בדבר ההחלה של האחריות החוקית החלה על מזמין שירותים מחברת קבלן. לבסוף, התקבל השנה פסק דין בעניינו של חגי מטר, שפוטר מעבודתו בעיתון מעריב עקב פעילותו בוועד העובדים והשקפתו הפוליטית. גם בפסק דין זה

התקבלה עמדת הנציבות, שקבעה כי פיטורי עובד על סמך השקפה פוליטית מהווים הפליה מטעמים של פגיעה בערכי הדמוקרטיה.

בזירה התקשורתית, נציבות השוויון יצאה השנה בקמפיין למעסיקים על מנת לעודד גיוס מגוון וקיימה את הכנס החמישי שלה, תחת הכותרת "מניעים שוויון". למעשה, בשנת 2014 ניתן דגש מיוחד לפעילות ההסברה והעלאת המודעות בנציבות, אם באמצעות דף הפייסבוק, שהספיק לצבור כ-5,000 עוקבים ואם דרך אתר האינטרנט, הכתבות בתקשורת וההשתתפות של צוות הנציבות בהרצאות, בכנסים ובפאנלים.

השנה הוסיפה הנציבות לפעול במסגרת פרויקט "שוות ערך" ובנוסף שקדה על פיתוח שותפויות חדשות עם ארגוני החברה האזרחית, עם המגזר הציבורי ועם מעסיקים מהמגזר הפרטי. על שיתופי פעולה אלה נמנים פרויקט BEST PRACTICES, שמטרתו למידה והנגשה של פרקטיקות של גיוון והכלה בשוק העבודה

הישראלי; "אות הגיוון בעסקים", ע"ש דב לאוטמן - תכנית ביוזמת ארגון מעלה והפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה; ושת"פ עם ארגוני קהילת הלהט"ב לצורך ביצוע סקר תחושות וחוויות אפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב. כמו כן, הנציבות השתתפה בכמה וועדות ציבוריות חשובות, כמו הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל, ועדת שטאובר לקידום נשים בנציבות שירות המדינה, הוועדה הממשלתית לתיקון חוק שעות עבודה ומנוחה והצוות הבין-משרדי להסרת חסמים לשילובם של בני האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה.

בשנת 2015 צפויה נציבות השוויון להעמיק ולהרחיב את שיתופי הפעולה שהיא מקיימת בכמה אפיקים: משפטי, הסברתי ומחקרי, מתוך כוונה להמשיך ולהשפיע על דינמיקת השוויון בשוק העבודה ובחברה הישראלית כולה.

נספח א'

חבריות/ות הוועדה המייעצת

שם ומשפחה	ארגון
נציגי משרדי ממשלה	<p>מר איימן סייף גב' יפה סולימני מר אחיה קמארה עו"ד דן אורן מר רן רידניק עו"ד אורית בקר גב' ורד סויד גב' קלאודיה כץ</p>
נציגי ארגוני מעסיקים	<p>מר עופר יוחננוף עו"ד לירון עצמון</p>
נציגי ארגוני עובדים	<p>גב' פזית רוזנטלר עיריית מודיעין</p>
נציגי ארגונים חברתיים	<p>הרב משה סלומון מר אינאס סעיד גב' רינה בר-טל ד"ר סיגל שלח</p>
מומחים	<p>פרופ' גיא מונדלק ד"ר יופי תירוש פרופ' ישראל דורון פרופ' אלכסנדרה קלב גב' יפית אלפנדרי</p>
	<p>מומחה למשפט ויחסי עבודה, אונ' ת"א מומחית לדיני עבודה, אונ' ת"א מומחה בתחום הזקנה, החוק והמדיניות החברתית, אונ' חיפה מומחית לארגוני עבודה, חקיקה ותהליכים חברתיים הקשורים באפליה, אונ' ת"א משקיפה, ראש תחום צריכה וכספים וממונה על סטטיסטיקה מגדרית, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה</p>

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 כתיבה והפעלה של התכנית על ידי חברתנו, וליווי, ייעוץ ואישור התכנית והפעולות הנדרשות והעולות ממנה, על ידי נציבות השוויון.

מסגרת העבודה עם נציבות השוויון:

1. כל האישורים יינתנו בכפוף לכך שהחברה תאמץ את המלצותיה והערותיה של נציבות השוויון ביחס לתוכן התכנית וליישומה.
2. התכנית תוגש לאישור נציבות השוויון (אם עדיין לא הוגשה);

חברתנו..... (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.

4. דיווח רבעוני על התקדמות התכנית, שיכלול התייחסות להתקדמות החברה בדרך להשגת מטרות ויעדי התכנית; פירוט כל 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 (לדוגמא, 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.

3. נציבות השוויון תבחן את התוכנית על פי העקרונות והקריטריונים הבאים:
 - א. 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 וכו'.
 - ב. התכנית תהא מבוססת על מדיניות המבטיחה אי הפליה, ואף תקדם שוויון הזדמנויות והעסקה רב גונית, לדוגמא, שינוי התרבות הארגונית לכזו המכילה/מקדמת רב גונית, מעורבות של העובדים והסבר אודות חשיבותה של רב גונית בעבודה.
 - ג. התכנית תקדם גיוס וניהול רב גוני בחברה, לדוגמא, הגברת גיוס רב גוני, פיתוח אמצעים שיגרמו לעובדים חדשים (מאוכלוסיות שיוגדרו) לחוש שייכות לארגון, כמו "מנטורינג" ו"קואוצ'ינג", הכשרות, סקרי שביעות רצון בקרב העובדים וכד'. כמו כן, יש חשיבות למתן פומביות ופרסום לתכנית בארגון עצמו ומחוצה לו.

נספח ב'

מאחורי הצהרה זו עומדת 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 ניתנים בכפוף להנחה, כי קידום התכנית ויישומה נעשים על מנת לקדם שוויון הזדמנויות והעסקה רב גונית, ומתוך מטרה למגר אפליה. אם החברה, או גורם מטעמה, יתעשה שימוש בתכנית, במידע הנאסף במסגרתה, או בכל פעולה הנוקטת במסגרתה שלא לשם מטרות אלו, אישור הנציבות לא יחול על שימוש או צעדים אלה. 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.

נספח ג'

כתבות

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

“מעסיקים עלולים להפסיד עובדים מעולים בגלל דעות קדומות”

מהדו"ח השנתי של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה עולה בין היתר כי בתוך ארבע שנים עלה שיעור הפניות העוסקות באפליה בעבודה בגלל הריון ב-33%, קמפיין חדש של הנציבות יושק בפברואר תחת הסלוגן “אלופים בזריקת קורות חיים לסל? העסק שלכם מפסיד”

מאת: הילה ויסברג

כשליש מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה ב-2013 היו בנושאי הריון - עלייה של 33% לעומת שיעור הפניות בנושא זה ב-2009 (25.5%) - כך עולה מדו"ח הנציבות ל-2013. מספר הפניות בתחום עלה פי 2.5 בפרק זמן זה.

פניות נוספות שהתקבלו בנציבות, המטפלת בנושאי אפליה וחסמים בשוק העבודה, עסקו בנושאי גיל (8%), הורות (6%), דת (5%) וכן טיפולי פוריות ושירותי מילואים (4% כל אחד מהם). שיעור הפניות בנושאי הורות מכלל הפניות מצוי בעלייה קלה לעומת 2012 (6.2% לעומת 5.6%) ובהשוואה ל-2009 מדובר דווקא בירידה, אז היה שיעור הפניות שעסק בהורות 7%. לעומת זאת, שיעור הפניות שעוסקות באפליה על רקע דת יותר מהכפיל את עצמו ב-2009 ל-2013. מפילוח הנתונים עולה כי שני שלישים מהפניות הגיעו מנשים - והשאר מגברים.

“הנתונים מעידים על עלייה במספר ובשיעור הפניות בנושאי הורות - אמהות לילדים קטנים והריון - לעומת 2012”, אמרה נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר. “לא מגיעות אלינו מספיק פניות הנוגעות לאפליית ערבים ויוצאי אתיופיה. אנחנו כמובן לא מעודדים תופעות אלה, אלא שאנחנו מודעים לכך שהאפליה קיימת, אך לא מספיק מדווחת. מסיבה זו, ב-2014 אנו מכוונים ליידוע אוכלוסיות מגוונות לגבי זכויותיהן בתחום שוויון ההזדמנויות ולגבי האפשרות להסתייע בנו”.

סיבות הפנייה לנציבות פולחו גם לפי שלבי התעסוקה השונים: מודעת דרושים, קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה ופיטורים, כמו גם לפי מגדר (ראו גרף). מהפילוח עולה כי פיטורים היו השלב השכיח ביותר בפניות נשים על רקע הריון (51% מהפניות יוחסו לשלב הפיטורים), הורות (50%) וטיפולי פוריות (70%). בעילות אפליה אלה, פניות רבות הגיעו גם לגבי אפליה בתנאי העבודה (24%, 32% ו-27%, בהתאמה). בכל הנוגע לגברים, מתברר כי פניות בנושא שירותי מילואים עסקו בשני שלבים בלבד - פיטורים (72% מהפניות) ותנאי עבודה (28%).

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.THEMARKER.COM/CAREER/1.2212067

נספח ג'

כתבות

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

ישראל 2014 // 68% מהטרנסג'נדרים: אנו מופלים לרעה במקום העבודה

כך נמצא בסקר של נציבות שוויון ההזדמנויות במשרד הכלכלה • לפי הסקר, 39% מהטרנסג'נדרים נדרשו בידי הממונים עליהם להתלבש בהתאם ל'מינם המקורי' ו-41% מההומוסקסואלים סובלים מבדיחות במקום העבודה

מאת: הילה ויסברג

68% מהטרנסג'נדרים בישראל מדווחים כי חוו אפליה במקום עבודה - כך עולה מסקר של משרד הכלכלה. ממצאי הסקר יוצגו בכנס השנתי של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה במשרד, שייערך ביום שני הקרוב באוניברסיטת בר אילן. שיעור האפליה עליו מדווחים טרנסג'נדרים גבוה משמעותית מהשיעור המדווח על ידי הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים - 39%. כמו כן, על פי הסקר, 39% מהטרנסג'נדרים נדרשו בידי הממונים עליהם להתלבש בהתאם ל'מינם המקורי'. בקרב ההומוסקסואלים, הבי-סקסואלים והלסביות, 41% דיווחו על כך שנאלצו להתמודד עם בדיחות על חשבונם מצד עמיתים לעבודה.

הסקר, שנערך בקרב כ-400 בני קהילת הלהט"ב (לסביות, הומואים, טרנסג'נדרים וביסקסואלים) בישראל, נועד לבחון את מצבם התעסוקתי של חברי הקהילה, בהיבטים הנוגעים לתפיסות וחוויות של אפליה בשוק העבודה, על רקע נטייה מינית וזהות מגדרית.

רוב המשיבים סברו כי חברי קהילת הלהט"ב סובלים מאפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאוד: בקבלה לעבודה (80%), ביחס ובאירועים בעבודה (70.5%), בקידום בעבודה ובתהליך חיפוש העבודה (כ-69% בכל אחד מהשלבים). כמו כן, בעוד הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות דיווחו שחוו אפליה בשוק העבודה במידה בינונית עד רבה מאוד, בייחוד ביחס הכללי אליהם (כ-39%); הרי שטרנסג'נדרים חוו אפליה בשיעור גבוה הרבה יותר, בעיקר ביחס אליהם (68%), בקבלה לעבודה (66%), בתהליך חיפוש העבודה (64%) ובקידום בעבודה (60%).

כמו כן, 72% מהטרנסג'נדרים דיווחו כי הם סובלים "מהומור" על חשבונם מצד הממונה ו-58% ציינו שהם סובלים מ"הומור" על חשבונם מצד העמיתים במקום העבודה - לפעמים, לעתים תכופות או כל הזמן. התנהגויות פוגעניות נוספות שבלטו בשכיחותן ביחס לטרנסג'נדרים/ות הן דרישה להתלבש בלבוש המתאים ל'מינן המקורי' (39%) וחשש מפני הטרדות בשירותים (31%). גם הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות דיווחו על בדיחות על חשבונם מצד עמיתים ומצד הממונה (41% ו-23%, בהתאמה).

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.THEMARKER.COM/CAREER/1.2280070



الايخبارسياسةتقارير السماح لعاملي المركز الطبّي للجليل التحدّث باللغة العربيّة خلال العمل

أبرز ما جاء في البيان :

أبلغ مدير عام المركز الطبّي للجليل د. مسعد برهوم عمّاله أنّه من الممكن التحدّث باللغة العربيّة خلال العمل في أعقاب تدخّل مفوّضة التكافؤ في فرص العمل في وزارة الإقتصاد

وصل موقع العرب وصحيفة كل العرب بيان صادر عن وزارة الإقتصاد، جاء فيه: "أبلغ د. برهوم العمّال في المركز الطبّي، من خلال رساله بعثها لهم، أنّ التعليمات التي صدرت سابقاً والتي تلزمهم باستخدام اللغة العبريّة فقط داخل المركز الطبّي، لا تنطبق على الحوادث الشخصية التي تجري بينهم، وإنّما فقط على الحوادث المهنية".

وتابع البيان: "وكانت قد توجّهت الحاميّة مريم كيهبا، مفوّضة التكافؤ في فرص العمل في منطقة حيفا والشّمال، إلى مدير المركز، مطالبةً إيّاه بتقديم توضيحات بخصوص التعليمات التي صدرت عنه والتي تتطالب كافة العمّال بالحديث فقط باللغة العبريّة داخل المركز، الأمر الذي من شأنه التمييز بين العمّال على خلفيّة قوميّة. وأوضحت كيهبا أن هذا المنع ممكن أن يمس بالعمال الذين يتحدّثون العبريّة أو الروسيّة كلغة أم. وفي أعقاب هذا التوجّه، أعلن مدير عام المركز الطبّي أنّه بعث رسالة توضيح إلى كافة العمّال أبلغهم فيها أنّ التعليمات التي صدرت بخصوص استخدام اللغة العبريّة لا تنطبق على الحوادث الشخصية التي تجري بعيداً عن أسرة المرضى، وإنّما على الحوادث المهنية فحسب". وقالت المفوّضة القطريّة، الحاميّة تسيونا كنيج، إنّها تحيي مدير عام المركز الطبّي على رسالة التوضيح التي بعثها، ودعت المشغّلين للإمتناع عن وضع شروط عمل والتي من الممكن أن تميّز ضد العمّال على خلفيّة إنتماءاتهم" إلى هنا نص البيان.

נספח ג'

כתבות



אפליה בעבודה: 13% התלוננו על מילואים

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הציגה בכנסת דו"ח לסיכום פעילותה בשנה שעברה: רוב התלונות הן של נשים על התנכלות מעסיקים הן על רקע הריון, טיפולי פוריון ולידה, ורוב התלונות של גברים - על שירות מילואים

מאת: צבי לביא

כשני שלישים מהתלונות על אפליה בעבודה שהתקבלו אשתקד בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היו של נשים, כאשר 60% מתוכן היו על רקע הריון, טיפולי פוריות והורות. בקרב הגברים, עילת ההתנכלות השכיחה ביותר (13%) הייתה על רקע שירות מילואים. כך עולה מדו"ח סיכום פעילות הנציבות לשנת 2013, שהוצג היום (ג') בוועדת העבודה והרחווה של הכנסת.

עוד על אפליה בשוק התעסוקה - בערוץ קריירה :
בדרך: פיצוי מוגדל לנשים שהופלו בשכר
5 שקלים לשעה: אפליית נשים ערביות בעבודה
פוטרה בזמן הריון - ותפוצה ב-50 אלף שקל

את הנתונים הציגה לוועדה נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאירי. מהדו"ח עולה כי הנציבות טיפלה בשנה שעברה ב-904 פניות של עובדים שביקשו את התערבותה, בעקבות התנכלות המעסיקים ופגיעה בזכויותיהם.

בתוך כך, 42% מהפניות היו עקב פיטורים מהעבודה, 22% על הרעה בתנאי העבודה ו-19% בעניין קבלה מותנית לעבודה. מתוך הפניות עקב פיטורים, 56% היו על אפליה מחמת הריון, 8% בנושא שירות מילואים ו-7% בנושא הורות, טיפולי פוריות וגיל.

במהלך הדיון תקף ח"כ משה גפני (יהדות התורה) את הנציבה על התנגדותה להצעת חוק שהגיש בנושא שילוב חרדים בעבודה בשירות הציבורי. "יש לי ספק גדול בתמיכתך בשילוב חרדים בעבודה, כשאלפי חרדים מתחננים לצאת לעבודה ולא אחת אינם מתקבלים בגלל היותם חרדים", אמר. "טיעוניך נגד הצעת החוק לא עלו בהצעות חוק לשילוב אוכלוסיות אחרות".

הנציבה אמרה בתגובה, כי "אני תומכת מאוד בשילוב חרדים בשוק העבודה, אבל דרושה הכנה רבה לצורך כניסתם לשוק העבודה והעדפה מתקנת לא תהיה בהכרח יעילה. אני תומכת בהקצאת תקנים ייעודיים, ובכל מקרה ועדה שמינתה הממשלה לבדיקת שילוב החרדים טרם גיבשה מסקנותיה, וראוי להמתין עד לסיום עבודתה".

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.YNET.CO.IL/ARTICLES/0,7340,L-4534041,00.HTML

נספח ג'

כתבות

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

“עליזה, את משכורת שנייה, בואי לא נתחיל עם העלאות עכשיו”

נשים בישראל משתכרות כ-30% פחות מגברים • לא מדובר רק בעובדות זוטרות, להפך: מחצית מהנשים הבכירות סבורות כי גבר בתפקידן היה מרוויח יותר - כך עולה מסקר פאנלס עבור THE MARKER נשים לא מתמקחות על שכן ולא מנהלות מו"מ • איך גורמים לזה להשתנות?

מאת: הילה ויסברג

איילת (שם בדוי), מנהלת בחברת היי־טק, היא המפרנסת הראשית בביתה ומשתכרת היטב. מאחר ששכר העובדים בחברה מעוגן בחוזה אישי חסוי, איילת לא ידעה כמה משתכרים הקולגות שלה. עם זאת, עד כה היא הניחה ששכרם זהה לשלה, פחות או יותר. אלא שבאחרונה התברר לה שקולגה גבר, המבצע תפקיד זהה לשלה ומוערך פחות, מרוויח אלפי שקלים יותר ממנה.

המידע נפלט לקולגה בטעות, ואיילת חטפה, כהגדרתה, “בוקס בבטן”: “אני אם לשני ילדים, וגם הקולגה, כמוני - הורה מעורב ויוצא מהמשרד במשך השבוע כדי להוציא את הילדים מהגן. אבל איכשהו, כאשה, אני נתפשת כ'אמא', ולכן אפשר לשלם לי פחות. הקולגה לא נתפש כהורה, אלא קודם כל כעובד. כשנחשף הפער, הבנתי שהבוס שלי עשה עסקה מצוינת כששכר אותי לעבודה. הוא מקבל עובדת מעולה וחרוצה במחיר מבצע. הייתי בטוחה שלי זה לא יקרה” - והנה זה קרה.”

לדעתה של איילת, פערי השכר בין גברים לנשים בתפקידים מקבילים מתהווים מיד עם כניסתם למקום עבודה חדש. בעוד שגברים נוטים לנהל משא ומתן על הצעת השכר, נשים נוטות לקבל את ההצעה כלשונה, ועוד להוקיר תודה על עצם קבלת התפקיד. הפערים רק מתרחבים משם והלאה.

“כיום אני שוב בחיפוש אחר עבודה חדשה והגישה שלי היא אפולוגטית מראש”, אומרת איילת. “טווחי השכר בהיי־טק ידועים לכל. אני יודעת מהו השכר המקסימלי שניתן לדרוש, וקשה לי לנקוב בו. גברים עושים זאת בלי למצמץ, ואני - גם אם אדחוף את עצמי - אמצמץ. מראש אני מורידה את הרף. למה זה קורה? קשה לי לומר. אני לא אדם חסר ביטחון, אני יודעת שאני טובה, אני עובדת עם גברים ומדברת 'גברית', אבל כשזה נוגע לשכר - אני נחנקת.”

TheMarker

יום ב' 04.02.2013

שטראוס, ארומה ישראל ובאבקום זכו ב"אות הגיוון בעסקים"

אות הגיוון על שם דב לאטומן ניתן בידי מעלה והפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה "החברות הזוכות יוזמות, תוכניות מובנות ויעדים כמותיים לשיפור הגיוון בתעסוקה ופעלו לקידום הנושא בשיח הציבורי"

מאת: הילה ויסברג

שלוש חברות - שטראוס, באבקום וארומה ישראל - זכו היום (ג') באות "אות הגיוון בעסקים", ע"ש דב לאטומן, ביוזמת ארגון מעלה והפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה. האות ניתן לחברות הראויות לשבח על הפעלת יוזמות לשיפור הגיוון בתעסוקה והגדלת ייצוגן של אוכלוסיות הסובלות מתת תעסוקה בשוק העבודה. האות הוענק לזוכים בשלוש קטגוריות - חברות גדולות, חברות בינונית/קטנות ושילוב עובדים עם מוגבלויות - במסגרת אירועי "יום האחריות החברתית בעסקים".

ועדת האות מורכבת מנציגי ציבור, עסקים, אקדמיה וארגונים חברתיים לרבות אחיה קמארה, נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל; יוסי בינארט, מנכ"ל הבורסה לניירות ערך; צבי זיו, נשיא עולים ביחד; עו"ד ראני חאגי-יחיא, גורניצקי ושות'; ד"ר סיגל שלח, מנכ"ל גיוינט ישראל-תבת; מהרטה ברוך - רון, סגנית ראש עיריית תל אביב; מוטי פלדשטיין, מנכ"ל קרן קמח; וציונה קניג-יאיר, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה.

"המועמדויות שהוצגו שיקפו עשייה משמעותית ומחייבות של לא מעט חברות. הקריטריונים לבחירה היו היקף ומידת השפעה של היוזמה, השתלבות העובד בפעילות החברה, מחויבות לאורך זמן ופתרונות יצירתיים וחדשנים לקידום הנושא", הסביר נעם לאטומן, יו"ר ועדת האות. מומו מהדב, מנכ"ל ארגון מעלה, הוסיף: "האות נועד להוות תמריץ חיובי וזרז של פעילות וולונטרית של עסקים. החברות שזכו באות הגיוון לשנת 2014, שטראוס, באבקום וארומה ישראל הציגו יוזמות, תוכניות מובנות ויעדים כמותיים לשיפור הגיוון בתעסוקה ופעלו לקידום הנושא בשיח הציבורי". מעלה הוא ארגון גג (ללא מטרות רווח) של כ- 110 מהחברות הגדולות בישראל, שעוסק בפיתוח סטנדרטים של ניהול אחראי בעסקים בישראל.

לדברי סיגל שלח מנכ"לית תבת, גיוינט ישראל, "מעבודתנו בפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה ובתבת עם מספר רב של חברות, אנו רואים כי מתפתחים מודלים יצירתיים למיון, גיוס, קליטה וקידום של אוכלוסיות מגוונות בתעסוקה תוך חיזוק ההיבט העסקי. אות הגיוון מבקש להוקיר ולהבליט עשייה מסוג זה ולאפשר למידה הדדית ומיקסום הידע המצטבר בתחום".

את הכתבה במלואה ניתן לקרוא בכתובת: WWW.THEMARKER.COM/CAREER/1.2344430

נספח ד'

מכתבי תודה

שלום עו"ד כבהה,

ברצוני להודות לך מעומק הלב על ההרצאה המרתקת והחשובה שלך היום! לסטודנטיות במכללת גליל מערבי- בתוכנית להעצמת נשים שרי בלייר, המשתתפות בתוכנית של מעבר מאקדמיה לתעסוקה- בראיה מגדרית.

ההרצאה היא צעד חשוב ביותר לסטודנטיות מכמה סיבות:
למידת הזכויות שלהן בכניסה לעולם העבודה ובזמן שהן מועסקות
האפשרות לשאול, לברר וקבל יעוץ מקצועי- באופן ידידותי ומאיר פנים (צעד לא פשוט כשלעצמו לנשים)
הידיעה כי יש גוף שמגן על זכויותיהן. ושיש א/נשים שזמירת הזכויות שלהן כנשים הוא בראש מעייניהם וכי הן לא לבד!
תודה רבה על הזמן, המקצועיות והסבלנות
וכמו שסיכמנו, נרצה מאוד כי תגיעי לתוכנית הבאה שנקיים במכלל אורט בראודה בהמשך השנה.

תודה,

אפרת בן שושן גזית

חדוה לבנת- מנחות התוכנית

אפרת בן שושן- גזית מ.א במגדר

יועצת בארגונים ומנחת קבוצות

0544988612

נספח ד'

מכתבי תודה

לכבוד:

**נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה - מחוז חיפה והצפון
לידי עו"ד פראס פראג'**

א.ג.

הנדון: הבעת תודה על טיפול בפניה.

שלום רב,

פניתי לנציבות בחודש מרץ השנה לצורך קבלת עזרה וייעוץ עקב מצוקה אליה נקלעתי במקום העבודה על רקע הריון. אני מועסקת כשנתיים בתאגיד המים העירוני בחיפה ולפני מספר חודשים התבשרתי על דבר הריוני ושמחתי מאד, אך מהר מאד הבנתי שהמעסיק אינו שותף לשמחה...

מיד עם הודעתי למעסיק (שהתקבלה בצורה קרה, ללא מזל טוב ובצירוף הערה לא נעימה) חשתי בשינוי משמעותי ביחס כלפי החל מהתעלמות מדי בוקר אל מול העובדים, דרך הערות עוקצניות על תפקודי ואי הזמנתי לשיבות עבודה רלוונטיות וכלה בשיחת הבהרה שנעשתה גם לי וגם לעובדים שלי (בהעדרי) בה הוא מודיע על שינוי בתפקידי, הוספת מטלות רבות ובלתי אפשריות בנוסף על תפקידי הנוכחי (שכיום מבצע עובד במשרה מלאה) וכן שלילת זכויותי כמנהלת מחלקה...

אחרי שנתיים בהן זכיתי לשבחים רבים וגיבוי מלא מצדו כולל מכתבי הערכה על תפקודי, כל אלו לפתע היו כלא היו... מסתבר שלא הרקע המקצועי, הנסיון הניהולי או השכלתי של 18 שנה"ל שנזקפו עד כה לזכותי כבר לא עמדו לידי ומצאתי עצמי מושפלת וחסרת אונים נוכח המצב שהפך תוך מספר שבועות לבלתי נסבל עד כדי ששקלתי לעזוב את מקום העבודה.

החלטתי לפנות לנציבות שוויון ההזדמנויות והופתעתי מהמהירות והמקצועיות שבה טיפלתם בפנייתי. מיד עם שליחת הפניה יצר עימי קשר עו"ד מטעמכם ויומיים לאחר מכן נקבעה פגישה, במהלכה הובררו הדברים ויצא מכתב מסודר למעסיק.

למרות תשובתו הרשמית והלקונית שנשלחה מטעם עו"ד התאגיד ושללה פגיעה מכל וכל, חשתי בשינוי משמעותי ביחס אלי החל מאותו יום. שינוי תפקידי ירד מהפרק ואני אפילו זוכה לברכת בוקר טוב... אני זוקפת את השינוי לטובה לזכותכם ועל כך ברצוני להודות לנציבות, ולעו"ד פראג' בפרט על הטיפול המסור והמקצועי בענייני.

חשיבותכם בעזרה וייעוץ בנושא אפליית נשים ושוויון ההזדמנויות בעבודה הינו משמעותי וחשוב ככלי בקרה ואכיפה הלכה למעשה של החוק. פועלכם רלוונטי וקריטי לחייהן של נשים רבות שעובדות, לומדות ומתפרנסות בכבוד אך נקלעות למצבים של אפליה ויחס משפיל על רקע בחירתן להיכנס להריון, ובינהן גם עבורי.

בברכה,

נעה הכהן- עוז

054-4270900

NOAHACO@GMAIL.COM

נספח ד'

מכתבי תודה

לכבוד :

עו"ד ציונה קניג-יאיר
נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה
באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: תודה על תרומתך לכינוס השנתי של ההנהלה הבינלאומית של יוזמות קרן אברהם

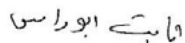
ברצוננו להודות לך מקרב לב על השתתפותך בפאנל בנושא הפיתוח הכלכלי של החברה הערבית בישראל שהתקיים בבנק ישראל ביום רביעי האחרון (12.11.2014) במסגרת הכינוס השנתי של ההנהלה הבינלאומית שלנו.

המפגש היה משמעותי מאוד לחברי ההנהלה שלנו, ישראלים ולא-ישראלים כאחד, ואפשר להם לקבל תמונת מצב עדכנית בנוגע לפיתוח הכלכלי של החברה הערבית בישראל ולשילוב האזרחים הערבים בכלכלה; להכיר סוגיות עיקריות בתחום זה וללמוד על מאמצי הממשלה בנדון.

תודתנו העמוקה על הזמן והמחשבה שהקדשת להשתתפות בפאנל,

בתקווה להמשך שיתוף פעולה פורה בעתיד,

בכבוד רב



ד"ר תאבת אבו ראס



אמנון בארי-סוליציאנו

מנכ"לים משותפים
יוזמות קרן אברהם

העתק:

מר אורני פטרושקה, יו"ר קרן אברהם

נספח ד'

מכתבי תודה

תאריך: 07.09.14

לכבוד: שר הכלכלה
מר נפתלי בנט

הנדון: הבעת תודה והערכה

א.נ.

1. הנני, מירי לוי, עובדת משרד התחבורה. בדצמבר 2013, התמודדתי כמועמדת יחידה מבין 6 מועמדים במכרז לתפקיד בכיר במשרד התחבורה.
2. לצערי הרב לא זכיתי במכרז, לכאורה בשל היותי אישה. למרות שנדרשת העדפה מתקנת בקרב משרדי הממשלה, היא לא זוכה לבוא לידי ביטוי בפועל.
3. פניתי לחברת הכנסת מירב מיכאלי, וגוללתי בפניה את הסיפור וזו הפנתה אותי לנציבה האזורית בנציבות שוויון זכויות בעבודה, עו"ד אינה סולטנביץ'.
4. ברצוני להביע את הערכתי ותודותיי לגב' אינה, היא פעלה במקצועיות רבה ובנמרצות שאין כדוגמתה. **בטיפול המסור, נוכחתי לדעת שאינני לבד במלחמת החורמה הזאת**, מה שחיצק אותי ועזר לי להמשיך בדרך הצדק שלעיתים טמנה בחובה ניכור רב מצד עמיתיי לעבודה. מעולם לא קיבלתי שירות כה מהיר ומקצועי, עד כי לעיתים חשבתי שאני חולמת ולא עובדת מדינה עומדת מולי....
5. צוות הטיפול כולל גם את תמיר בלנק, עו"ד העובד בשיתוף פעולה עם הנציבה האמורה. דנה, המתמחה שבשלב כמעט סופי של התהליך סיימה את התמחותה ואת טל כהן המתמחה שהחליף אותה.
6. בזכות טיפולם המסור זכיתי בהשגה וקיבלתי הזדמנות לקיום מכרז נוסף, וגם הפעם למרות נתוני הפתיחה הזהים לעמיתיי המתמודדים לתפקיד, לצערי הרב לא זכיתי בהעדפה מתקנת.
7. **ברצוני להלל ולשבח את גב' אינה ואת הצוות השותף לפעולה**. כן ירבו כמותם במסירותם לעבודתם וכעובדי מדינה הם ראויים לשמש כדוגמא מעוררת הערצה.

בכבוד רב,
מירי לוי
שלמה בן יוסף 2
באר שבע
MYLOVER70@GMAIL.COM

נספח ד'

מכתבי תודה

שלום וברכה !

מקובל-כי-פכל-שהייך-מתיישן-משתבח טעמו; אשתמש במסר זה עתה עם-רצוני-העדלה-ביע את תודתי העמוקה בשמי ובשם גננות רבות נוספות אשר קופחו על ידי מעסיקנו רשת גני ילדים של אגו"י.

עברנו- ועדיין אנו עוברות תקופה קשה מאוד, זה החל בפיטורין אכזריים תחילה מחמת גיל ואח"כ מחמת נקמנות על אשר הקמנו " ארגון גננות חרדיות " , שהותיר אותנו גננות מפרנסות יהודות ללא עבודה וללא אפשרות להשתלב בעבודה אחרת –לאחר כ-40 שנות עבודה מסורות עם תארים הושלכנו ללא תנאים מנמליים כמו פנסיה .

במסגרת המשפט כנגד רשת גני ילדים של אגו"י, פנינו לקבל סיוע ממשדכם- ואכן פתחתם לנו את השער, לא חסכתם כל מאמץ עבורנו, שלחתם את העו"ד הגב' שרון אברהם ויס אשר ברוב כישוריה החכימה להסביר בפני בית המשפט- ובתוכנית רדיו גלי צה"ל את עמדתה כשליחת משרד התמ"ת .

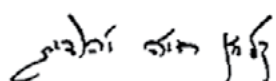
העו"ד שרון אברהם ויס כאבה את כאבנו- ולחמה למען הצדק, כולנו חשנו את זרם טוב ליבה, את מסירותה המאפיינים אותה, את הלחימה שלה למען הצדק .

עדיין המשפט לא הסתיים - זכינו ב"ה במשפט ע"פ פסקה"ד הרשת חויבה לשלם לגננות ולסייעות לפי שאר עובדי הוראה במדינה, הרשת הייתה צריכה להחזיר אותנו לעבודה אך מנקמנות לא החזירה אותנו את שמחה בסיסי מקימות הארגון- היא סגרה לנו את הגנים באמצע השנה –כיוון שאז פעלנו לטובת הארגון . הרשת אמרה לבית המשפט כי אין לה עבורנו גנים-למרות שנפתחו גנים חדשים וגננות יצאו לח' לידה ועוד.. גם הגיעו גננות חדשות מחוץ לעיר, לכן בית המשפט אמר לשלם לנו שכר עבודה, הם משלמים לנו חלקית- אבל נחבלנו קשות !!!!!!! כיוון שאיבדנו מקום עבודה- איבדנו קשר עם הסוכב מפאת הדיכאון מחוסר עבודה .

וזו הסיבה שמנעה מאיתי לכתוב את מכתבי זה .

אך- אני חשה בכל יום את חובתי להביע את מלוא תודתי על הכתב –קשה לבטא בשורות מעטות וכיצד להכיר טובה-נמלא בזו המעט זכות וחובה ,

תודה על יחס צודק וכ"כ אנושי
על מענה והקרבה גם מזמן אישי
על דאגה אמיתית וכנה
השופעת מנפש אצילית ואיתנה
חשנו את ההקרבה –ובאתי להלל
מעומק הלב להודות, לאחל
שתשרה בע"ה הברכה בכל מעשי ידיכם
ותצליחו במילוי משאלות ליבכם.

מעומק הלב, יהודית קליין, רח' האגוז 22 רחובות . 

העתק לעו"ד ציונה הניג יאיר, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה .



נ צ י ב ו ת
ש-יון
הזדמנויות בעבודה

www.economy.gov.il/shivion