



משאבי אנוש ישראל ע"ד
לדעת · להוביל · לחדש

משאבי אנוש ישראל ע"ד
לדעת · להוביל · לחדש

It's all about women

נשים בעולם העבודה

באירוח ובשיתוף משרד עורכי דין הרצוג

HERZOG
HERZOG FOX & NEEMAN

כנס נשים בעולם העבודה - מרץ 2022

תוכן העניינים:

כנס נשים בעולם העבודה

| עמודים | תוכן |
|--------|--|
| 3-4 | דברי פתיחה: הקריירה שלי ד"ר שלומית קמינקא, מנכ"לית משאבי אנוש ישראל |
| 5 | דברי פתיחה: עו"ד אורלי ג'רבי שותפה וראשת מחלקת דיני עבודה, משרד הרצוג |
| 6-7 | דבריה של תאיר איפרגן ראש זרוע העבודה במשרד הכלכלה |
| 8-10 | שוויון מגדרי מההיבט המשפטי - בין חוק שכר שווה לחידושי פסיקה אקטואליים עו"ד אורלי ג'רבי, שותפה וראשת מחלקת דיני עבודה, משרד הרצוג |
| 11-13 | תראי אותך, תראי אותך - פרקטיקת העצמת נשים בקלטורה ליטל אלקיים, SVP HR, קלטורה |
| 14-15 | נשים וטכנולוגיה זה לא מדע בדיוני: פרויקט בבושקה לירון שפירא, מנהלת אחריות תאגידית, אלביט מערכות |
| 16-18 | מנהיגות נשית בכל מיני צבעים גלית צוקר, סמנכ"לית משאבי אנוש סודהסטרם |
| 19-20 | קריירה של קצינת כיבוי אש - מזווית אישית רב רשף תומי אלמסי, קצינת מבצעים תחנת כיבוי אש 'האומה' |



דברי פתיחה: הקריירה שלי | ד"ר שלומית קמינקא, מנכ"לית משאבי אנוש ישראל

יורם טהר לב כתב: "ברוך שעשה אותך אישה" - שיר שהפך לזיכרון ליוראלי. בשיר שלו מדובר על הגבר שהלך לישון ועל אשתו שעושה את כל מלאכות הבית, אשת חיל. בני, אייל קמינקא, כתב בתגובה את הגרסה הבאה:

ברוך שעשה אותך, שווה / אייל קמינקא מכתב תשובה ליורם טהר-לב ומזמור אשת חיל

מתרחצת מתמרחת,
אני מצטרף לצחצוח, לגילוח
ומלאי עייפות אך בלי חרטה -
נכנסים למיטה.

כך הולכת לישון משפחה מאושרת.
משפחה של שותפות. משפחה מאוזנת.
משפחה שבה האישה נערצת
לא בגלל שהיא 'מספיקה', מבשלת מוגהצת
מחייכת, מתבשמת ומנקה כלכלוכית
(ועייפה מכדי לשבור את תקרת הזכוכית)
לא!

שירי ההלל ודברי ההקדשה
לא הופכים אותך למנקה קדושה
אלא מעריצים אותך על היותך בצלם אישה
שיש בה עוצמה ויש בה חולשה
מותר לך להיות חזקה או חלשה
ולבחור כל מקצוע, להגשים כל בקשה...

שירי אשת חיל מתנגנים אצלנו בענווה:
ברוך שעשה אותך, שווה.

לילה טוב, אני אומר לה אחרי החדשות
אני מתה, היא עונה - אבל יש מטלות,
וכך, לפני שלמיטה אני נופל אפיים
והיא מושכת השמיכה ועוצמת עיניים
אנחנו נושמים עמוק, מפשילים שרוולים,
וביחד, מתחילים:

היא סוגרת את התריס ונועלת את הדלת,
אני ממלא במים את הקערה של הכלב,
ודוחף למדיח את הכלים המלוכלכים
(בינתיים היא בודקת מיילים נשכחים)
מגהץ את החולצות והשמלה למחר
כבר אחרי חצות - נורא מאוחר
היא כותבת פתק לבית הספר למורה,
בינתיים מוציאה מהפריזר עוף להפשרה,
את הצ'ק לוועד אני מכניס לה לתיק
וגם דואג לטעון את הנייד, שיחזיק
ואז לוקח את הילד המתעורר לשירותים
ונותן נשיקה לחלומות נהדרים
היא - נכנסת למקלחת,

ברוך שעשה אותך אישה.

ברוך שעשה אותנו שוות, זה המוטו של הכנס הזה.

כשבעלי ואני עשינו דוקטורט יחד בטכניון ניגשה אליי מרצה שגם בעלה מרצה בטכניון ואמרה לי: שלומית אל תתבלבלי, את כינור שני במשפחה.

קיבלתי את זה כמובן מאליו.

כשהיתה השעה 16:00 הייתי שומטת את העיפרון, הולכת הביתה להחליף את המטפלת ובעלי היה נשאר לעבוד על הדוקטורט. עד שבעלי התמרד ואמר שגם הוא אבא. ואנחנו שווים בהורות במטלות.

הוא עמד על כך, ומאז עשינו תורנות והתחלקנו בינינו. זה היה הרגע שהבנתי, בזכות בעלי, שאני שווה.

כמנהלת כוח אדם בבית החולים רוטשילד חשבתי לעצמי מה אני עושה כשיש לי ילד חולה בבית.

זה לא היה מקובל לומר שאני הולכת הביתה כי יש לי ילד חולה. פעלתי בעולם של גברים. ביקשתי שכר של 75% משרה כדי להשאיר לי את הגמישות לצאת מוקדם יותר. שנים עבדתי בשכר מופחת בקהל גברי, ומעולם לא ניצלתי את הזכות הזו. עבדתי משרה מלאה, לא פחות מהגברים, אך קיבלתי שכר מופחת כדי שאם אצטרך ללכת לילד שלי אוכל ללכת, כי אני מקבלת פחות.

הזמנים האלה השתנו. אנו נמצאים היום כאן בעידן של נשים. וזאת משני טעמים:

המגמה היום של "להיות אישה עם קריירה", "עם עוצמה" - היא מאוד מדוברת ושכיחה. לפני 5 שנים שמעתי הרצאה של העתידן פרופ' דוד פסיג על מי תהיה המנהיגות הבאה בעולמנו. הניבוי שלו היה שהמנהיגות הבאה תהיה מנהיגות נשית. המגמה הזו משתקפת גם בתחרות המצוינות. השנה קיבלנו הרבה פרויקטים בנושא של קידום נשים. זה היה הטריגר לפתוח את השנה עם כנס בנושא הנשי.

אנו כאן קהל מאוד נשי. זהו המקצוע ששבר את תקרת הזכוכית באופן טוטאלי. מעל 95 אחוז בתפקידים בכירים במשאבי אנוש הן נשים.

בזמני הייתי מנהלת בעולם של גברים, ונשים היו בתפקידי פקידת כוח אדם. העולם התהפך. יש לי היום 12 נכדים וקריירה, ואני מנסה למצוא את הזמן איך לשלב ביניהם, כאילו לא עבר זמן.

העמותה לקחה על עצמה, השנה במיוחד, להיות שותפה בנושאים לאומיים. הנושא של מיגור אלימות נגד נשים במקום העבודה, הוא נושא פרוץ, מחייב טיפול. משאבי אנוש לא יודעים איך להתמודד עם נשים שחוו אלימות. בעמותה, בנינו תפקיד של ממונה על מיגור אלימות נשים. חברנו לויצ"ו ולפורום החברתי כלכלי ובנינו תוכנית הדרכה למיגור אלימות נשים במקומות עבודה. מי שרואה את הנשים הנפגעות בעבודה אלה האנשים בארגון. רואים אותן יום יום. על פי ממצאי מחקר, 60 אחוז מנפגעות אלימות פונות למשאבי אנוש באמצעות חבר לעבודה. אנחנו יכולים להיות הכתובת על הקיר ולמנוע את ההסלמה ואולי את הרצח הבא. אנחנו מרימים את הדגל הזה, נקווה שגורמים בממשלה יכירו בזה ויתנו לנו את התמיכה.

שיהיה לנו כנס מהנה ותודה רבה לכל השוות פה!

דברי פתיחה: עו"ד אורלי ג'רבי | שותפה וראשת מחלקת דיני עבודה, משרד הרצוג

השנה היא שנת 1990. נערה צעירה חדורת מוטיבציה, אהבת אתגרים ורצון עז לעשות שירות צבאי משמעותי באוריינטציה קרבית. כאשר היא באה בשערי צבא הגנה לישראל, נפתחות בפניה שתי אפשרויות: מפקדת טירונים, ומדריכת חבלה. הנערה אינה שואלת שאלות נוספות ונאבקת כדי להגיע לאחד ממסלולים אלה.

שנתיים לאחר מכן, נערה צעירה אחרת, באה בשערי צבא הגנה לישראל. הנערה מבקשת לנסות ולהתקבל לקורס טיס. עיניהם של העומדים מולה נפערות, והיא מסורבת תוך גיחוך קל. הנערה אינה אומרת נואש, פונה לרמטכ"ל ומסורבת. הנערה עדיין אינה מוותרת ופונה לנשיא המדינה אשר אומר לה:

"מייזלע, ראית פעם גבר סורג גרביים?"

אני מניחה שאת המשך הסיפור כולם כבר מכירים. הנערה, אליס מילר שמה, פונה לבית המשפט העליון בעתירה לאפשר לנשים להתקבל לקורס טיס. המדינה מתנגדת. העתירה מתקבלת ומאז ועד היום הדרך לקורס טיס, כמו גם לתפקידים רבים אחרים בצבא אשר היו סגורים בפני נשים, פתוחה בפני נשים.

מאז, יש כמובן כבר טייסות ואף מפקדת טייסת והכי חשוב – ההזדמנות - קיימת.

לגבי הנערה האחרת – אני מניחה שכבר ניחשתם שזו אני. למי שלא מכיר – אורלי ג'רבי, ראשת מחלקת דיני עבודה וחשוב יותר – יו"ר ועדת ההגוונה במשרד.

את סיפור אליס מילר, תקדים אליס מילר – כולם מכירים, בטח המשפטנים שבינינו והוא קיבל מקום של כבוד בצד פסקי דין פורצי דרך אחרים בתחום השוויון. לאחרונה – במסגרת מפגשי בנות מצווה בהם נטלתי חלק עם ביתי, אחד המפגשים עסק בנשים פורצות דרך: דבורה הנביאה, יעל ארד, אמא תרזה, רוזה פארקס, מאללה וגם – אליס מילר. משהו בדרך שבה סופר הסיפור לילדות בנות 12, גרם לי פתאום למן חיבור אישי חדש ומחודש לסיפור, מעבר לנערה אלמונית שהפכה להיות "פסק דין".

עשיתי חשבון – בין הגיוס שלי לגיוס שלה היה פער של ---- שנים.

תהיתי – מדוע אני קיבלתי את הדין ככזה ראה וקדש? איך זה שנערה אחרת, שמעה את התשובות השליליות, פשוט סרבה לקבל אותן והמשיכה במאבק שתוצאותיו – לפחות לי – נראות טבעיות ובסיסיות? מה שמניע אותי, הוא החובה של כולנו, לפעול ולעשות ללא לאות, שכל ילדה, נערה ואישה, תקבל הזדמנות שווה ובמקרה שזו אינה מונחת בפניה – שיהיה מובן מאליו לה ולכולם שזה מצב שלא יכול להתקיים.

לשמחתי, הגעתי להרצוג לפני 26 שנה, ומעולם לא חשבתי שקיבלתי יחס שונה כלשהו בשל היותי אישה. במשרד שלנו 40 אחוז שותפות, 55 אחוז נשים, רבות מהן מנהלות מחלקות. אנו פעילים ומובילים את ענף עריכת הדין בנושא גיוון בכוח העבודה וזכינו להכרה ולהוקרה, לפרסים רבים על קידום ערכים חברתיים בכלל ובנושא שוויון מגדרי בפרט. המתודולוגיות אותן יצרנו לתהליך הגוונה במשרד היו חדשניות, בהשראת משרדי עורכי דין בחו"ל, לקוחותינו המובילים בתחום משאבי האנוש ולמידה מגופים המתמחים בנושא.

מבחינתי זו זכות גדולה להיות חלק מהמקום הזה, הרצוג, ולהיות חלק מקהילת משאבי האנוש בעולם העבודה אשר נתנה לי ראייה רחבה ומקיפה המשיקה לעבודתי בדיני עבודה ויחסי עבודה.

על רקע דברים אלה, ועם כבר מדברים על זכות גדולה - אני גאה ונרגשת לארח כאן אצלנו מפגש העוסק בנשים בעולם העבודה ועוד יותר שמחה ונלהבת לעשות זאת עם עמותת משאבי אנוש ישראל, בהובלת שלומית קמינקא ומירב אפריון הנדירות, בהשתתפות נשים פורצות דרך שמשנות מציאות.

יש לנו שותפות ארוכה עם העמותה הנפלאה הזו, ששדרגה אותנו במקומות הנכונים – מצוינות במשאבי אנוש, קידום ערכים חברתיים ועוד.



דבריה של תאיר איפרגן | ראש זרוע העבודה במשרד הכלכלה

נבחרתי לתפקיד באופן רשמי לפני כשבועיים-שלושה ואחת השאלות ששואלים אותי הכי הרבה זה איך זה מרגיש?
זה מרגיש שזה 2 טון על הכתפיים ועוד יותר כאישה שאחראית על זרוע העבודה ועוד טון כאמא ל-3 בנות. תוהה אם קודמי לתפקיד הרגיש כך גם.

זרוע העבודה הוא הגוף שאחראי על קידום שוק התעסוקה בישראל. אנו עוסקים בגיבוש מדיניות ממשלתית בתחום התעסוקה, רגולציה על שוק התעסוקה, הסדרה ואכיפה של חוקי העבודה, בטיחות בעבודה, הכשרות מקצועיות והשכלה טכנולוגית, סבסוד שכ"ל מעונות יום, מחקר, הערכה ונתונים בתחום התעסוקה והגברת ההשתתפות של אוכלוסיות מיוחדות.

כולנו מכירים את השיח על פערי שכר מגדריים. 32% פער שכר מגדרי. הפער הגדול ביותר נמצא באוכלוסייה הכללית - 35% בחברה החרדית והערבית הפער קטן יותר באופן יחסי.

הגורמים הם חלקיות משרות- היקף התעסוקה, זה הגורם המרכזי לפער- 60%, 30% קשורים בענפי התעסוקה- גורמים שיש להם משמעות בבחירת המקצוע. 10% הינם גורמים נוספים.

בסופו של דבר צמצום הפער יביא לעליה של 7% בתל"ג. מדובר על תוספת מוערכת של 82 מיליארד ש"ח בשנה.

נשים ערביות בשיעורי תעסוקה נמוכים מאוד- זרוע העבודה עובדת עם יעדים שהוגדרו לשנת 2030. היעד הוא 53% נשים ערביות עובדות בשנת 2030. פערי שכר מגדריים בישראל ממוקמים במקום מאוד גבוה מהסוף על פי נתוני ה-OECD. נשים עובדות יותר במשרות חלקיות 31% לעומת 13% אצל גברים, וגם במשרות מלאות נשים עובדות פחות שעות לעומת גברים.

מדינת ישראל נמצאת במצב לא טוב מבחינת פריון- נכון ל-2019 הממוצע שלנו נמוך ב-12% לעומת ממוצע מדינות ה-OECD. יש כמה סיבות לפריון.

אפשר לראות את שיעור הנשים בכל ענף, את השכר הממוצע ואת הפערים בשכר בין גברים ונשים בענף- שיעור נשים גבוה = שכר ממוצע נמוך. הבת האמצעית שלי מתקדמת במתמטיקה ומטעם בית הספר לומדת בשיעורי תגבור. ראיתי שהיא עם עוד תלמידה ועוד 6 תלמידים. אמרתי לבן זוגי שמעניין כמה זמן היא תחזיק את זה. ומה אם התלמידה השניה תפרוש, האם היא תישאר?

רק 23 אחוז מהדירקטורים בחברות ציבוריות הן נשים. בחברות ממשלתיות מדובר על 45 אחוז אחרי חקיקה ופעילות אינטנסיבית לקידום נשים רק 34 אחוז מהמנהלים בישראל הם נשים.

זו לא "רק" בעיה של נשים, לא רק שיח שלנו עם עצמנו, המדינה משלמת מחיר גבוה על פערי שכר מגדריים.



משאבי אנוש ישראל
לדעת · להוביל · לחדש

ללא התערבות, הפער ייסגר בעוד 70 שנה. זה לא נתון שאנו יכולים להכיל.

יעדי הממשלה של 2030 מגדירים איזה אוכלוסיות נדרשות להשתלב יותר בשוק התעסוקה-בדגש על נשים ערביות וגברים חרדים. מעבר לכך, הוגדר לראשונה יעד לצמצום פערי השכר בקצב של 2.6 אחוז לשנה לגילאי 25-39. ובנוסף, העלאת גיל הפרישה לנשים מ-62 ל-65 יחד עם כלים תומכים שהממשלה תייצר כגון ליווי, אבחון והכוון, הכשרות, השלמת מיומנויות דיגיטליות ושפה, השמות בעבודה.

3 צירי פעולה לצמצום הפער:

רגולציה וחקיקה- חוק שכר שווה לעובד ולעובדת מעסיקים אמורים לחשוף שכר באותו דרג בין גברים לנשים.
תוכניות לשילוב בשוק התעסוקה- פיתוח הון אנושי, מתן סיוע למי שהפסיקה לעבוד לחזור לשוק העבודה.
מנגנונים שמופנים למעסיקים- ומטרתם צמצום אפליה ושינוי תהליכים ארגוניים, במקביל למתן כלים, הכשרות וליווי לטובת קידום מקצועי של נשים לתפקידים בכירים בשכר גבוה.

שלבי ההתערבות:

תכנון קריירה (צעירות טרום לימודים/הכשרה)- ליווי והקניית כלים ומיומנויות לטובת חשיפה והכוונה לתעסוקה איכותית בשיתוף מעסיקים.
ילד ראשון (אימהות)- סיוע באיזון מתח בית עבודה והטמעת מדיניות להגדלת השוויון.
קידום קריירה (בעלות ניסיון מקצועי/ותק)- בקרב מעסיקים, במקביל לגמישות תעסוקתית, מתן כלים, הכשרות וליווי לקידום מקצועי של נשים לתפקידים בכירים בשכר גבוה.

איך זה נראה בשטח?

הממשלה לבד אינה יכולה להתמודד עם האתגר המשמעותי הזה.
רק עבודה רב מגזרית תייצר את השינוי- ממשלה, חברה אזרחית וארגונים עסקיים שחברים יחד לאותה מטרה משותפת.

עו"ד אורלי ג'רבי, ראש מחלקת דיני עבודה, הרצוג | שוויון מגדרי מההיבט המשפטי בין חוק שכר שווה לחידושי פסיקה אקטואליים*

* כלל התוכן האמור בחלק זה אינו מהווה ייעוץ משפטי

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה לשעבר, עו"ד ציונה קניג-יאיר, שהקימה את הנציבות, היתה נוהגת לומר בימי עיון שעסקו בשוויון:

"מי שרוצה לקחת גבר יהודי צעיר לבן בריא- יצליח כנראה לעשות זאת, גם אם נחוקק עשרות חוקים". בסופו של דבר, המשפט הוא כלי חשוב אך הבסיס החשוב ביותר הוא חינוך, הטמעת מדיניות, והסברה. מבחינת הכלי המשפטי - יש שרואים בו כלי לקידום מדיניות חברתית וערכים חברתיים ועל זה אני רוצה לדבר, תוך הבנה שהמשפט הוא חשוב אך הוא משני לחינוך ולהסברה.

מהי התשתית המשפטית?

מבחינת שוויון- תשתית: יש. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

במגילת העצמאות נכתב: "שוויון ללא הבדל מין".

בשנת 1951 – נחקק חוק שיווי זכויות האישה.

אחד החוקים המרכזיים בעניין שוויון בעבודה הוא חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (1988) אשר אינו עוסק רק בנשים אך עוסק גם באפליה מטעמי מין, הורות, טיפולי פוריות ועוד.

אחד מפסקי הדין המנחים על בסיס חוק זה הוא פרשת שרון פלוטקין- שהגישה מועמדות לתפקיד נציגת מכירות. בראיון שאלו אותה איך תסתדרי עם שעות העבודה? הגרפולוג המאבחן כתב עליה: "נוטה להתבלט בין גברים". בסופו של דבר זכתה בתפקיד מועמדת אחרת. למרות זאת, בית הדין קבע שהאבחנה הזו היא סטריאוטיפית ועל כן שרון פלוטקין זכתה בתביעה.

חוקים נוספים העוסקים בשוויון בעבודה הם:

חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד - בוטל בשנת 2004 וכיום יש לנו גיל פרישה חובה זהה לגברים ולנשים.

החוק למניעת הטרדה מינית- נחקק ב-98 ונחשב מהחוקים המתקדמים בעולם בנושא מניעת הטרדה מינית.

החוק הישראלי מכריז כי מטרתו לאור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים. עדיין האחוז הגבוה הוא של גברים שמטרידים נשים.

בהקשר זה, נזכיר את אחד מפסקי הדין המעניינים מ-2018, פרשת דורון זמיר, מנהל המחלקה הקרדיולוגית בבית חולים ברזילי (התירו את פרסום השם באופן חריג). התובעת היתה מזכירה רפואית והוא נהג לשתף אותה בחיי המין שלו, לשאול אותה על חיי המין שלה ועוד ועוד. על כך נקבע כמובן שמדובר בהטרדה מינית. עם זאת, היה שם עוד אירוע שבגללו חשוב לי לספר את הסיפור. הוא קרא לה יום אחד ואמר ששלחה לה תמונה שלו- סובב את המסך והראה לה תמונה של קוף ואומר לה: "נכון שאת יפה". שואל בית הדין האם גם זו הטרדה מינית ועונה כן. בנסיבות העניין זוהי השפלה על רקע היותה אישה, לעג למיניותה ולנשיותה ולא רק לעג תמים.

חוק עבודת נשים- צריך להיקרא כבר "חוק עבודת הורים".... מכל מקום עוסק בהגנה מפני פיטורים ובהיעדרויות שונות בתקופת טיפולי פוריות, הריון, חופשת לידה ועוד, כולל התייחסות לסוגיות כמו בטיחות בעבודת נשים ועוד.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד- חוק שנחקק במקור משנת '64, חודש בשנת 1996 ולא נראה שהשיג את מטרתו.

דיני השוויון בעולם המשפט הרבה יותר רחבים מדיני עבודה - יש עולם שלם של שירות צבאי, ייצוג הולם, דיני אישות, דיני מיסים ועוד.

* כלל התוכן האמור בחלק זה אינו מהווה ייעוץ משפטי

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד.

מה היה לנו?
חוק שבמקור נוצר בשנות ה-60 ועד לא מזמן לא הכרתן אותו כי לא היה ברדאר ולא השתמשו בו מספיק. במקור החוק אמר שעובדת ועובד שמועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך.
שתי עבודות נחשבות כשוות ערך גם אם הן בעלות משקל שווה בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות....

מהו אופיי? מהי מהות התפקיד? החוק הזה הינו חוק שבנו אותו בצורה חדשנית. יש אפשרות למנות מומחה לניתוח עיסוקים שיקבע האם העבודה שוות ערך. עובד יכול לבקש מידע, ועוד

מה התחדש?

שנת 2014 - חובות דיווח - גופים שמדווחים על שכר כגון גופים ציבוריים - מתבקשים לפלח מגדרית את השכר.

פרשת אורית גורן - הום סנטר 2012
אורית גורן עבדה בהום סנטר וגילתה שהקולגה שלה מרוויח יותר ב-35 אחוז. המעסיק השיב לה, בין היתר, שזה מה שביקשה.
בית הדין אומר שהטענה נדחית ויש חובה לתת שכר שווה גם אם יכולת המיקוח היתה שונה.

החוק חד בנושא הזה.

עיריית ירושלים, שנת 2016. שתי אחראיות כוח אדם במחלקה א', שני גברים אחראי כוח אדם במחלקה ב'. תוספות שכר שונות, של הנשים היו נמוכות יותר. זה היה בהסכם קיבוצי והממונה על השכר אישר את השכר השונה. **בית הדין טוען שגם אם מדובר בהסכם קיבוצי ובאישור הממונה על השכר - אם התפקיד זהה, לא אמור להיות הבדל בשכר.**

שנת 2020 - כולנו עסוקים בקורונה, באוגוסט 2020 נחקק התיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד. בדברי ההסבר לחוק נכתב שלאור פערי השכר הגבוהים נדרשת פעולה אקטיבית ומפתחים את מנגנון הדיווח.

על מי חל החוק?

תחנת 2014 (הגופים המדווחים)
כל מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים
שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים רשאי בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת הרווחה והבריאות של הכנסת לקבוע הוראות תיקון יחולו גם על מי שמעסיק 518 עובדים או פחות כפי שייקבע

התיקון לחוק קובע שלוש חובות עיקריות:
הכנת דו"ח פנימי - הדו"ח אמור להיות סודי, כדי לשים זרקור ולזהות פערי שכר מגדריים בארגון. יש להיות ערים לזכויות לקבלת מידע. על המעסיק לפלח את העובדים לפי סוגי משרות, דירוגים או כל חלוקה הגיונית אחרת ולציין את ממוצע השכר בהתפלגות מגדרית.

חובת מסירת מידע לעובדים - סוגייה מאתגרת.

אחת לשנה יש למסור לעובד מידע בדבר הקבוצה שאליה הוא משתייך ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר. עובד לא יכול לוותר על זכותו לקבל מידע זה. המלצת הנציבות - ניתן לעמוד בחובת מסירת הדוח בדרך של העברתו לעובד באופן מקוון, ובלבד שהעובד הביא את הסכמתו בכתב לקבל הדוח באופן הזה.

*כלל התוכן האמור בחלק זה אינו מהווה ייעוץ משפטי

זכות זו אינה גורעת מהזכות של עובד לבקש מידע לפי סעיף 7 לחוק שכר שווה וחובתו של מעסיק למסור מידע זה. הנושא מעורר שאלות ודיונים מורכבים במחלקות משאבי האנוש של ארגונים, מעבר לנושא המגדרי.

דוח פומבי

מעסיק החייב בדיווח יפרסם לציבור דו"ח פומבי לרבות האתר האינטרנט של המעסיק, ככל שיש כזה אחת לשנה, עם עריכת הדו"ח הפנימי ובהתבסס עליו יוצגו הנתונים בלי לגלות את כינוי קבוצת העובדים במקום העבודה ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל מידע רגיש כהגדרתו בתיקון

מתי? 01.06. הדו"ח הראשון לשנת 2021 יתפרסם ביוני 2022.

שכר- כל גמול שמשולם עליו מס

ישנן כל מיני שאלות באשר להתייחסות לתקבולים שונים - תגמול הוני- הנציבות ממליצה להכליל.

רכיבי שכר מותנים- תקציב ארוחות, ביטוח רפואי אופציונלי, בonus חבר מביא חבר, בonus רישום פטנט, מענקי פרישה

מהן השלכות של הדיווח?

השלכות משפטיות- אם יש לנו פער אנו חשופים לתביעה אישית או ייצוגית

השלכות PR: לקוחות- מיתוג מעסיק

השלכות HR:

האתגר הוא לבחון איך ממנפים את התיקון לחוק למקום טוב וחיובי, איך מתמודדים עם פניות שונות מצד עובדים (השתייכות לקבוצה ועוד) אילו פעולות הסברה פנים ארגוניות נדרשות, ועוד אתגרים רבים שהוצפו בפנינו על ידי אנשי משאבי אנוש בשנה האחרונה.

***כלל התוכן האמור בחלק זה אינו מהווה ייעוץ משפטי**

תראי אותך, תראי אותך - פרקטיקת העצמת נשים בקלטורה | ליטל אלקיים, SVP HR, קלטורה

כחלק מהיותי חברה בהנהלת החטיבות בקלטורה כ-SVP HR, ביניהן ה-D&R, מצאתי את עצמי פעמים רבות אישה יחידה בשולחן הנהלה כשסביבי גברים בלבד. חוויה מוכרת למי מאיתנו בהייטק. בתוכי הרגשתי שהאחריות האישית שלי היא לדבר וזה לא "הם שלא מאפשרים לי". כשהקמנו סייט במינסק נסעתי עם 6 גברים חברי הנהלה והייתי האישה היחידה. הייתי האישה היחידה בישיבות גדולות עם ספקים והנהלה. באחת הישיבות כאישה יחידה עם גברים מעובדים, כמי שהובילה את הפרויקט, שאלתי את אחד הפאונדרים שאיתו התחלנו לעבוד.

הוא ענה ומסתכל על ה-CTO. לאחר מכן שאלתי עוד שאלה וגם היה מענה למנהל הרכש. בשלב מסוים, החלטתי שאני לא יכולה לוותר לעצמי האחריות היא גם שלי אז כמנהלת הפרויקט נעמדתי. לא בהתרסה, לא באגרסיביות, פשוט באסרטיביות ואמרתי: יש לי מה להגיד. אני רוצה לדבר על תנאי הפרויקט ותנאי ההעסקה עבורנו. שקט. דממה.

מאז ועד היום הם פונים רק אליי כמקבלת ההחלטות מטעם הארגון. לא שואלים אף אחד אחר בארגון. הבינו שיש לי מקום אמיתי ודומיננטי בחדר, הרגישו שאני זו שמשמיעה את הקול וזה מה שאני רוצה להתחיל איתו- **אנחנו חייבים "לצעוק" את זה החוצה, באומץ להשמיע את הקול שלנו ולקחת אחריות. אנחנו חייבות את זה לעצמנו.**

קצת על חברת קלטורה: קלטורה מונה כ-1000 עובדים בעולם. מתעסקת בפיתוח פלטפורמת וידאו לארגונים. הונפקה בנאסדק ביולי האחרון. והיום אני רוצה לשתף אתכן בפעילויות שאנחנו עושים כפוקוס מרכזי בארגון לגבי המחויבות שלנו בנושא Equality בכלל כשהיום אני אתמקד ב-Gender Equality בפרט. לפני כשנתיים החלטנו לקחת מחויבות בנושא לחמש שנים הקרובות. כשהחלטנו על המחויבות שלנו, שכמובן הוצגה להנהלה ולבורד שלנו, היו לנו יו"רים - האם זה נכון להגדיר את הטרוויאלי, לשאוף להיות ביעד של 50-50 בהנהלה ובארגון? והחלטנו שכן. שעלינו לשאוף למקום הכי גבוה ולהתחייב אליו בכל מובן אפשרי וכך היה. לקחנו מחויבות לשוויון בין גברים ונשים בהנהלה ובכלל הארגון. ואיך עשינו את זה? באמצעות שלושה ACTION ITEMS מרכזיים:

1. בכל משרה שנפתחת חייבת להיות לפחות אישה אחת שתיבחן לתפקיד בצורה משמעותית ורצינית. זה שינה את כל עולם הגיוס שלנו בתוך הארגון והעלה את אחוז הנשים בארגון כמו גם את צינור הגיוס שכלל משמעותית הכנסה של נשים לארגון.

2. בחינה דו שנתית לנושא EQUALITY במדדי מגדר אל מול שכר על מנת לבחון את פערי השכר. אנו בודקים ובוחנים את עצמנו. יש משרות בהן יש גם גברים וגם נשים באותה משרה שנשים מרוויחות יותר, יש משרות שבהן גברים מרוויחים יותר ויש לנו משרות שיש בהן שוויון. זה בעבודה אבל אנחנו בהחלט רואים התקדמות יפה במקום הזה במדדים.

3. כלפי הלקוחות שלנו והקולגות שלנו- כשדיברנו על "לצעוק את זה החוצה" אז חשוב לנו לעשות את זה לא רק כלפי פנים, כלפי העובדים שלנו אלא גם כלפי חוץ ולשים את המחויבות שלנו בכל אירוע, פיזי או וירטואלי לצעוק את זה החוצה ולשתף את הלקוחות.

בכנס לקוחות שלנו הכי גדול שלנו בניו אורלינס שהיה לפני הקורונה היו מאות לקוחות והחלטנו שכדי לצעוק את ההצהרה חשוב לנו לשתף עם הלקוחות שלנו בטיפים לאיך אפשר לעשות את זה בארגון שלהם, לשם כך הכנו קיט פרקטי של קלפים שכולל את מודל העבודה שפיתחנו ואנחנו כחברת וידאו השתמשנו בסרטוני וידאו על מנת לתת טיפים לאיך כל ארגון יכול לקדם שוויון מגדרי אצלו. זה הצליח בצורה בלתי רגילה ועד היום מתייעצים עם סיגל סרור ה-CHRO ועם כולנו בנושא הזה.

אחד הדברים הנוספים שעשינו היה שוב כדי "לצעוק" את זה, עיצבנו על ידי המעצבים שלנו סיכה בשני צבעים עם האות E, המסמלת Equality ואת הסיכה הזו אנחנו עונדים בכל הזמנות שיש לנו בכנסים, באירועים על מנת לייצג את הנושא כלפי חוץ.

בכנס בניו אורלינס אפשר לראות את ה-CTO של אורקל עונד אותה ולאחר מכן גילינו שבפסטיבל הסרטים הכי גדול בעולם הוא ענד אותה גם, מה שמראה שנושא תפס תאוצה עולמית משמעותית. בנוסף אנחנו כאנשי משאבי אנוש במיוחד מבינים את המשמעות של שימוש בסמלים על מנת ליצור שינוי התנהגותי אצל האחר, כך שהחשיבות של הסיכה לא היתה רק כלפי חוץ שוב כלפי הלקוחות שלנו אלא גם כלפי העובדים שלנו שכשהם עונדים את הסיכה הם מרגישים באופן אישי מחויבות כלפי פנימה, כלפי עצמם וזה נותן לזה משמעות בעלת עוצמה אמיתית.

אז מה עוד עשינו בתוך הארגון?

הקמנו ועדה גלובלית שאחראית להטמיע את המחויבות בסייטים השונים ולהתכנס אחת לתקופה על מנת לקבל החלטות ולחשוב איך עוד ניתן לקדם את הנושא הטמענו דשבורד פנימי בארגון שמפרסם סטטוס ונתונים בהקשרי פערים מגדריים ומה קורה באזורי הגיוס, השכר ועוד. וגזרנו מתוך כל אלו תוכנית עבודה שנתית ל-HR לאיך אנחנו מתכוונים לתמוך בנושא לאורך השנה ובכלל קדימה.

שוויון במספרים:

אנו עומדים כרגע על 34 אחוזי נשים בחברה, 32 אחוזים עליה משנה שעברה. 32 אחוז נשים מנהלות עם 30 אחוז עליה משנה שעברה. אנחנו עוד לא שבעי רצון בכלל. ויודעים שיש לאן להשתפר. זה לא תמיד קל בחברות שהן heavy tech אבל אנחנו בהחלט פועלים כדי להגיע לשם ועולים באחוזים כל שנה 40 אחוז גיוסים חדשים של נשים. 33 אחוז נשים ב-OFFSHORE לא טריוויאלי בכלל, במזרח אירופה!

פעילויות נוספות שלנו:

הקמנו תוכנית שנקראת K-SISTER: CARE-SHARE-DARE זו תוכנית של מנטוריות ומנטיז מתוך הארגון.

גייסנו 13 נשים חרדיות מקמאטק שלא היה להן ניסיון והן השתלבו במשרות טכנולוגיות. אנו עובדים בשת"פ עם SHE CODES ופתחנו סניף שלהן אצלנו במשרדים! ואת הסניף עם כל הפעילויות מנת בהתנדבות עובדת שלנו.

אבל מה שחשוב לנו עוד לשים עליו דגש זה לא רק על המנהלות או העובדות או כל מי שנמצאת בגיל של קריירה ובמעגל העבודה אלא השינוי מתחיל הרבה קודם, בהסתכלות על הדור הבא.

התחברנו לעמותת "שוות"- עמותה שפועלת לקידום נערות ולחיזוק תחושת הערך העצמי שלהן על ידי מתן כלים פרקטיים. לפני חודשיים חל שבוע הנערה, שנפתח בבית הנשיא על ידי אשת הנשיא, והיה אחד מאירועי השוויון המשמעותיים שהרבה ארגונים לקחו בהם חלק. לכולנו יש את היכולת להשפיע כבר עכשיו גם על הדור הבא ואני מזמינה את כולכם לעשות את זה ולקחת חלק והיום אני מתרגשת להזמין את ליאל מצ'ניק, נערה בעמותת שוות, שנמצאת כאן יחד עם החונכת שלה שיר מזרחי, לספר לנו מה זה להיות נערה בשנת 2022 בישראל אז ליאל תראי אותך, באוי תראי אותך!

ליאל, בת 13 מכיתה ז' בבית הספר ויצמן ברמת גן

ש: מה גרם לך להצטרף לשוות?

ת: אני בעד העצמה נשית, ראיתי את ההזדמנות לזה והחלטתי להצטרף

ש: מה רוצה להיות כשתהיי גדולה?

ת: אשת עסקים בתחום ההייטק

ש: איך חשבת על זה?

ת: אבא שלי עובד בהייטק, אמא שלי גם. ההורים שלי חשובים בחיי וראיתי בהם השראה.

ש: איזה כלים את מרגישה שקיבלת בשוות ומה השתנה בך?

ת: קיבלתי בשוות ים של ביטחון עצמי, איך לדבר מול קהל, לראיין, להתראיין. אני מרגישה יותר ביטחון עצמי גם בחיים האישיים שלי מול חברים וחברות ובכיתה. מרגיש לי יותר כיף ונוח להיות בכיתה.

ש: יכולה לספר לנו על התוכנית של שוות?

ת: אנו נפגשות פעם בחודש ועוד פעם עם החונכת. בפעם שאנו נפגשות אנו מדברות על הצבת מטרות ואיך לעשות דברים מעשיים. אנו עוסקות בפרויקט האישי שלנו.

דבר ראשון בפרויקט האישי שלי אני הולכת לאסוף בגדים ספרים וצעצועים מכל מיני מקומות בקופסה שנעצב יפה ונתרום למקלט לנשים מוכות. גם בשנה שעברה הייתי בשוות ונפגשנו כל שבוע. היינו בזום. קיבלנו כלים. השנה אני מרגישה שעשינו דברים פרקטיים ומעשיים יותר.

ש: לסיום ליאל, איך את מדמינת בעתיד את עולם העבודה?

ת: לא נצטרך יותר לקבל את מעמד האישה וכל אישה תהיה בטוחה בעצמה, שמה שהיא חולמת היא יכולה לעשות.

תודה!

נשים וטכנולוגיה זה לא מדע בדיוני: פרויקט בבושקה | לירון שפירא, מנהלת אחריות תאגידית, אלביט מערכות

הקריירה המקצועית שלי עברה במגוון תפקידים: עבדתי עם בני נוער במגזר השלישי ועבדתי במגזר הרביעי עם אנשים עם מוגבלות. למדתי להכיר פערים והטיות. כשהגעתי לאלביט, זה לא שלא ידעתי שקיימים פערים מגדריים אבל לא ידעתי עד כמה.

אנחנו חברה ותיקה בת אוטו 55, מעל 13,000 עובדים בישראל ועוד מספר אלפים בעולם. יש לנו מוצרים טכנולוגיים באוויר, ביבשה ובים. ממוצע הגילאים שלנו הוא 44-45. משפיע גם על ההיבט המגדרי. 23% נשים במקצועות ההנדסה.

אלו פערים שמתחילים בגיל צעיר. כשאנו מדברים על 5 יחידות מתמטיקה כבר כמעט הצטמצם הפער. כשאנו עוברים לראות מה קורה במגמות "גבריות" קלאסיות כגון מחשבים, פיזיקה- הפער עדיין קיים. צה"ל עושה עבודה מדהימה בשנים האחרונות בצמצום פערים באוכלוסיות מודרות. צמצום פערים בכלל ובפרט בקרב נשים במקצועות הטכנולוגיה. באקדמיה אנו עומדים על 24% נשים במקצועות ההנדסה.

בעצם ממה נובעים הפערים? מה החסמים שמובילים לפערים בבחירת מגמות טכנולוגיות?

- הסטריאוטיפים, צוותי הוראה וחינוך מוטים מגדרית
- חוסר חשיפה בגיל צעיר
- האווירה בכיתה- כיתות טכנולוגיות נחשבות "קרירות" ותחרותיות יותר
- מקצועות המחשב והנדסה אינם מייצרים עניים עבור הנערות
- דימוי וביטחון עצמי נמוך בגיל ההתבגרות
- איזון בית עבודה- עולם הייטק עדיין לא נתפס ככזה המאפשר איזון מיטבי

מה עושים בשביל לשנות?

- אנו מייצרים קמפיינים חוצי חברה ביום הגיוון המגדרי
- כתיבה בשפה שוויונית במסרי ההנהלה לחברה
- הדרכות לצוותי משאבי אנושו ומנהלים
- משרות דרושים- דרושה מהנדסת!

יש לנו עשרות פרויקטים לקידום החינוך הטכנולוגי ולצמצום פערים בדגש על נשים. יחד עם זאת, אם אני חוזרת לחסמים, המחקרים מדברים על עוד 2 חסמים מאוד משמעותיים:

- חוסר במודלינג נשי- אין מספיק נשים בתעשייה ובמקצועות הייטק
- חוסר במודלינג של נשים בנות גילי- מודלינג עם מישהי יותר נגישה מבחינה גילית

קבלו את פרויקט בבושקה:

מהנדסת שלנו מהווה מנטורית לסטודנטית, הסטודנטית מקבלת את כל הכלים מהמהנדסת, יש לה המון חששות במעבר מהאקדמיה לתעשייה, תפקיד ראשון, ראיונות עבודה, עבודה בסביבה גברית, ועוד. והסטודנטית זוכה לקבל כלים ולהעביר את זה הלאה לנערה בתיכון- מי שהיא היתה רגע לפני. היא מכירה את הדילמות- היא היתה שם- "חבל לך להתאמץ על 5 יחידות", מה עליי ללמוד בתיכון כדי להתקבל לפקולטה כזו או אחרת באקדמיה, לאן ללכת בצבא ועוד.

הסטודנטית נותנת לה כלים להבין שהכל אפשרי.
3 הנשים נפגשות יחד ומהוות קבוצה של למידת עמיתות אחת לשניה.

את הפרויקט התחלנו לפני 4 שנים ולא ידענו כמה סטודנטיות ירצו לקחת חלק וכמה המהנדסות יהיו פנויות.
אנו בשנה הרביעית בפרויקט שהחל מ-7 מהנדסות, סטודנטיות ונערות.
כיום 4 שנים אחרי הכפלנו פי 10 את המספר - 70, 70, 70 (!)

מה יוצא לנו מזה?

- בשנה הרביעית אנו מבינים שהאוכלוסייה שמקבלת הכי הרבה היא אוכלוסיית המהנדסות
- הן חוזרות להיות מנטוריות שוב ושוב
- המחברות הארגונית שלהן גבוהה יותר
- הן גאות לעבוד בחברה שמקדמת מנהיגות נשית
- זוכות לנטוורקינג ולקבוצת עמיתות נשית

אנו מקבלות סטודנטיות חוזרות מוטיבציה.
מהמחזור של שנה שעברה, 4 מתוך 33 סטודנטיות עובדות במשרה מלאה באלביט והן אומרות: אם לא היינו מכירות,
לא היינו מגישות מועמדות לאלביט. לא הכרנו. לא ידענו.
ואנו זוכים לקדם את החינוך הטכנולוגי בקרב נערות בישראל ולצמצם פערים, העתיד שלהן זה העתיד של כולנו.

תודה!

מנהיגות נשית בכל מיני צבעים | גלית צוקר, סמנכ"לית משאבי אנוש סודהסטרים

- אנו ארגון שמונע ממשמעות ואנו מחלקים את המשמעות לשניים:
- אחריות סביבתית- המוצר שלנו עוזר לנו לשמור על סביבה בריאה וירוקה יותר
 - אחריות חברתית- אנו עובדים על היבטי גיוון שונים. זה ארגון שמגייס מגוון, חי וחוגג את הגיוון

הנשים שלנו בסודהסטרים:

- כמעט 50 אחוז עובדים בארץ ובעולם, כ-4500 עובדים בארץ ובעולם
- הרבה נשים מהמגזר הבדואי יש לנו מפעל ברהט
- גיל המעבר- לקחנו על עצמנו את המגזר הזה
- אנו רואים בעצמנו מיקרוקוסמוס של החברה הישראלית במגוון שאנו מעסיקים כולל חברה חרדית, ערבית, בדואית, הכושים העבריים ועוד

וואן סיז DOES NOT FEET ALL

- אנשים הם שונים וזקוקים לפתרונות שונים כדי להגיע ליעד
- אנו מעסיקים עשרות פלסטינאים שמתמודדים עם סוגיות של סגרים
- אנו מעסיקים הגדולים בכלא, מגייסים אסירים לשעבר
- יש לנו מפעל לנשים בלבד בכסייפה וזה רק חלק מהפילוחים והמענים שאנו יוצרים לאוכלוסיות שונות

3 תוכניות שנשמח להביא היום:

- **תוכנית עבודה ומשפחה בדרך להצלחה-** יש לנו אחריות על אוכלוסיות שעובדות איתנו.
- **נשים בדואיות-** בגלל המסורת והתרבות, לחלקן הגדול זו פעם ראשונה שהן נחשפות לארגון לקחנו על זה אחריות ותנו להן כלים להשתלב בצורה הטובה ביותר
- הקמנו מפעל בכסייפה לנשים בלבד- כדי להנגיש לאותן נשים תעסוקה ומאפשר להן אפשרות להתפרנס
- **תוכנית פאזה-** מטפלת בנושא של גיל המעבר והמאפיינים שלו. זה נושא שעד לא מזמן היה טאבו. נשים חוששות לדבר על זה עם מעסיק. שמנו את זה על השולחן דיברנו עם מנהלים ונתנו מענים.

עבודה ומשפחה בדרך להצלחה-

המפעל ברהט אפשר לנשים להיכנס לחיי העבודה.
הן לא הכירו עבודה ותהליכים ארגוניים. לקח לנו זמן לייצר תיאום ציפיות ולהבין מה עליהן לעשות ומה עלינו לעשות כדי לעבור דרך משותפת.
כשהחלו שיחות עומק עם אנשים הבנו שמה שנראה לנו טבעי- לנהל קריירה ומשפחה ושהמשפחה תומכת. בהצלחה, הבנו שיש שונות וכשאישה בדואית חוזרת הביתה לעיתים היא חוזרת למצב מורכב, שלעיתים כולל אלימות.
עובדת שלנו סיפרה שאביה כינס את המשפחה ביום יציאתה לעבודה וביקש לדעת כמה כל אחד יכול לתרום כדי שהבת לא תצא לעבודה.

אבא של עובדת שלנו בכה כשראה אותה עם נעלי עבודה באה לאסוף את הילדים.
הבנו שעלינו לקחת אחריות ויצרנו תוכנית של 8 מפגשים לעובדות בדואיות והכנסנו תכנים שיתנו להם כלים להתמודדות ובנוסף ניהול תקציב ובטיחות בבית.

למפגש הראשון הגעתי ונשארתי רוב המפגש כי ירדו להן דמעות וגם לי.
הן בכנו כי הן אמרו לי שפעם ראשונה בחיים מישהו מושיב אותן ומדבר על הצרכים שלהן.
אני בכיתי כי הן הדוגמא שמהוות עבור הדור הצעיר שלהן בבית.
ברגע שהילדים יראו את השינוי שהאמהות שלהן עוברות זה יעבור איתם הלאה וככה מייצרים שינוי.

כשיש פרויקטים שהם WIN WIN זה הפרויקטים הכי מצליחים. ככה נראה הפרויקט הזה.

המפעל בכסייפה: כוח עבודה נשי איכותי שלא מצליח למצוא עבודה. להגיע אלינו היה רחוק להן. חיפשנו מקום להפעיל בו קווי ייצור. מצאנו סופרמרקט נטוש והבאנו מעצבת שתעצב אותו כמו נווה מדבר וכך נוצר המפעל בכסייפה לנשים בדואיות.

תוכנית פאודה- נוצרה בשיחת טלפון עם עו"ד שלנו דפנה לדיני עבודה. פצצה מתקתקת בעולם: שיתפה אותו בתחושות שלה לגבי נשים בגיל המעבר ואיך בישראל זה לא מטופל ואיך סודה סטרים מקום מדהים להכיל זאת וליישם

אני בגיל המעבר, מחשיבה את עצמי מודרנית ובקידמה. כשהתחלתי לטפל בנושא הזה גיליתי מידע שלא ידעתי שעזר לי לשפר את איכות החיים. אם אני לא ידעתי, מה יעשו אוכלוסיות שאין להן אפשרות לנגישות המידע? יצרנו תוכנית שנוגעת בהמון היבטים בארגון. יצרנו קוד סביב גיל המעבר סביב ההטבות והזכויות שאנו מאפשרים לנשים בגיל המעבר. חדרי מנוחה, ימים אקסטרה ליפול, תוכנית עשירה שמנגישה את גיל המעבר והתסמינים ומציעה פתרונות וייעוץ תזונתי, הורמונלי ועוד. המפגש הראשון שעשינו להנהלה המורחבת של החברה, קצת מעל 50 אחוז גברים. התחלתי לשמוע את הרעשים. הוצאתי הודעה שאני מבקשת מכולם להגיע. הרגשתי את הדינמיקה בחדר ואת שפת הגוף. לאט לאט הרגשנו את האוזניים נפתחות. ראינו שהדברים קוראים לנשים שלהם להקשיב.

קיימנו ובינר עם מעל 1000 איש שבאו לשמוע על התוכנית.

אנו ארגון שאוהב להביע עמדה גם כשהיא לא נוחה. אחרי האונס הנוראי באילת למשל יצאנו עם מסר כארגון ערכי. אנו נעזרים בארגון השיווק שלנו, מהמובילים בישראל ומשקיעים בזה תקציבים מתוך אמונה שזה הדבר הנכון לעשות. בסוף אפשר להראות איך זה תורם לארגון במספרים גם.

"והגדת לבנך"

קמפיין שהוצאנו לאחר האונס באילת. יצאנו עם זה בסופשבוע. הקולות בקמפיין הם קולות של ילדי עובדים והמסר הוא שהכל מתחיל בבית ואם נחנך את הבנים למסרים מכבדים אולי נראה שינוי.

חברנו לילי בן עמי, אחות של מיכל סלה ז"ל. יצאנו בקמפיין כדי לחדד את המסר. המסר הכי חשוב לנשים היום: כשהן מחליטות לבצע פרידה, לא לעשות את זה לבד. זה המקום ששם קוראים הדברים.

באופן כללי, אנו חברה גלובלית שאוהבת לנקוט עמדה בנושאי יום הגאווה, בלק לייב מטרס ועוד.

אני רוצה לשתף שאלו סיפורים מאוד יפים שבסופו של דבר תורמים לשורות התחנות והעליונות של העובדים ולמחברות עובדים. ההרגשה שאתה חלק מארגון שעושה משהו ערכי הוא דבר גדול.

נשים מהחברה הבדואית- הגענו ל-80 אחוזים ברמת המחברות הארגונית, שעולה מידי שנה. בכסייפה זה עומד על 93 אחוזים.

בסודהסטרים יש ייצוג הולם לנשים בהנהלות שלנו.



משאבי אנוש ישראל
לדעת · להוביל · לחדש

אנו ממשיכים להשקיע גם בחינוך:

- תוכניות קדימה- תוכנית גלובלית שאנו רוצים לפתח בסודהסטרים
- אנו רוצים לפתח נערות בדואיות
- אנו עובדים על גן ילדים בתוך המפעל- גן דו לשוני ילדים מוסלמים ויהודיים
- אנו מאמינים שאם מגיל 0 הם ילמדו לחיות יחד אז רק דברים טובים יכולים להיות
- פתחנו חנות יד שניה כחלק מפרויקט קיימות לטובת עובדי סודהסטרים

קריירה של קצינת כיבוי אש - מזווית אישית | רב רשף תומי אלמסי, קצינת מבצעים תחנת כיבוי אש 'האומה'

אני רוצה לקחת אתכם אחורה.

נובמבר 2016.

כבאות והצלה מתמודדת עם האירוע הגדול ביותר שידענו עד כה- מבצע "באש ובמים".

מבחינת שטח מדובר על שטח יותר גדול מאסון הכרמל.

מדינת ישראל מזעיקה סיוע מ-11 מדינות.

אני אחראית על הפעלת הסיוע האווירי בגזרת מחוז ירושלים.

מעבר לקושי הגדול לראות שטח גדול שנשרף, אזרחים בסכנה קיומית,

הדבר שזכור לי ביותר הוא הסיפור הבא:

שעת צהריים, אני מגיעה לחיתוך מצב ראשון בחפ"ק. מרימה את הראש ורואה מולי בכירים בצבא, מד"א והמשטרה.

על השולחן אני מזהה תג שם עם שמי. אני בוחרת לשבת מאחור ולהתייחס לכל משם.

שמי תומי אלמסי, בת 29, בעלת תואר ראשון בקרימינולוגיה ותואר שני בייעוץ ארגוני. אני סגנית מפקד וקצינת מבצעים בתחנת כיבוי אש "האומה" במחוז ירושלים. אני אחראית על האימונים, ההדרכה והבטיחות וכן על השגרה המבצעית היומיומית של הלוחמים בתחנה.

אם יש משהו אחד שאני רוצה שתיקחו היום זה:

ההתקדמות שלי וההתפתחות המקצועית שלי היא כולה תולדה של אהבה למקצוע. עם השנים עמדתי בצמתים

שהציפו אצלי את הקושי המגדרי.

אבל הקושי המגדרי שאני רוצה לשתף בו היום, יש לו זווית שונה ונוספת. מלבד החסמים הפיזיים שקיימים לאישה

שרוצה להיות לוחמת אש, ישנם מקרים בהם אין שום מניעה להתקדם לתפקידי פיקוד או ניהול בכירים ובכל זאת

הייצוג הנשי שם דל. אני טוענת שזה בגלל היעדר השראה.

כדי להיות משהו צריך לראות משהו.

כדי להיות מפקדת בכירה יום אחד בארגון כמו שלי אני צריכה לראות אחת כזו לפחות שתאפשר לי לראות ולחלום ולהאמין שזה אפשרי.

יש לנו אחריות לדורות הבאים.

כשאין מודלים לחיקוי לעד הסטטיסטיקה תישאר מוגבלת ועגומה.

אני אחת מארבע קצינות מבצעיות מכל הנשים בארגון. יש סה"כ 15 לוחמות אש מתוך 3,000 לוחמי אש.

התחלתי בשירות צבאי כפקחית טיסה, שם הבנתי שאני רוצה לעשות תפקיד בעל משמעות וערך. יצאתי לקורס

קצינים. פיקדתי על מחלקה. בתפקידי האחרון הייתי קצינת סיוע אווירי בטייסת הכיבוי שחנתה בעבר תחת חיל

האוויר.

אני בעצם מביאה איתי כמעט עשור של ניסיון בחיבור בין עולמות התעופה לכבאות.

ובכל זאת, באירוע השריפה הראשון בכבאות-

אני מגיעה לשטח השריפה אחרי נסיעה מבצעית, הכל המולה ואנשים. אני יורדת מהטנדר. שומעת את המפקד אומר

בקול רם לכל הנוכחים- שמישהו תביא לה כיסא שתשב. רציתי לקבור את עצמי.

יש חסמים טבעיים ברצון שלי להתקדם- כמו הצורך שלי באימהות. הריון ועשן לא עובדים טוב יחד.

אך יש חסמים אצלי שהרגשתי שלא אמורים להיות שם - כמו הפחד שלי מלהיות הראשונה שעושה משהו. הפחד מלשאת את הדגל המגדרי. כנכדה לסבתות שבעיניי מגלמות את הסיפור הישראלי, החל מסיפור שואה וצורך בהישרדות ועד לחוסר יכולת מוחלט לקבל החלטות, הרגשתי שאני מחויבת למשהו אחר: כן לקבל החלטות, כן לשלב משפחה וקריירה.

דילמה נוספת שהיתה לי במהלך השנים: האם עליי לאמץ לעצמי סממנים גבריים, במיוחד בארגון כמו שלי, או שמי שאני זה מספיק טוב? במעלה הדרך הגעתי לכנס של צה"ל כנציגת הכבאות במהלך הכנס התקיים שיח בין כמה שוטרים עם קיצור שלא הכרתי. שאלתי אותו מה המשמעות. עוד לפני שהספיק לענות לי, קם מפקד הבסיס ושאל שניים מהקצינים שלו האם הם ידעו מה משמעות הקיצור. הם ענו שלא. הוא שאל: אז למה רק היא שואלת? פה לראשונה - הרגשתי בנוח. הבנתי שאני רוצה להיות אותנטית ונאמנה לעצמי- זה יהיה מספיק טוב. שאם נכון לי לשאול- אשאל. וכשנכון לי לכעוס- אכעס. וכשנכון לי לקחת ללב- אקח.

לסיכום, אם יש משהו אחד שאני רוצה שתיקחו מהיום הזה:
צריך לראות משהו כדי להיות משהו.

כשעומדת לפנינו דרך מקצועית סלולה שאנחנו יכולות לעמוד בה, כשירות להתחייב לה - אל לנו להסס מלצעוד בה. גם כשאנו רוצות להיעלם, גם כשאנו רוצות לשבת אחורה, וגם אם מציעים לנו כיסא באמצע שריפה.

אני החלטתי מהיום והלאה לשבת תמיד בשורה הראשונה.
כולי תקווה שנשים נוספות יראו שאפשר.
תודה רבה על ההקשבה!

**תודה לליהיא לפיד שכיבדה אותנו בהרצאה מרתקת.
ההרצאה של ליהיא לא הובאה בצורת תקציר מכיוון שהיתה מאוד אישית.**