

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



דו"ח
שנתי

דוח שנתי

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



ת
נ
ת
נ

דוח שנתי

דבר הנציבה

יותר בקרב מגזרים רבים במשק. מהפעלת התוכנית עד כה עולה כי מעורבותה של המדינה, באמצעות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, המעניקה תמיכה וסיוע מקצועי למעסיקים, חיונית ליצירת מוטיבציה ובסיס איתן לפעילות גיוון פנים ארגונית. מיזם הגיוון מהווה אבן דרך בניסיון לקדם גיוון ושוויון הזדמנויות בתעסוקה בישראל.

נוסף על כך, במהלך 2020 פורסמה המהדורה הרביעית של מדד הגיוון בשיתוף עם הגב' יפית אלפנדרי והגב' אילה גינת מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ופרופ' אלכסנדרה קלב מאוניברסיטת תל אביב. המדד מספק תמונת מצב על אי השוויון בייצוג במקומות העבודה, ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה בעשרים ענפי כלכלה מרכזיים. במהדורה זו הוצגו בפעם הראשונה נתוני המגזר הציבורי. הנתונים במדד מוצגים לפי פילוח מגדרי ולפי רמת ההשכלה של השכירים, בנוסף, נעשה במדד זה בפעם הראשונה פילוח לפי מחוז מגורים, המאפשר לתאר באופן מדויק יותר את מצב הגיוון של קבוצות המיעוט.

במהלך שנת 2020 נפגשה הנציבות מספר פעמים עם המועצה הציבורית לשילוב וקידום נשים בעבודה, על מנת לקדם ולגבש את הנושאים שייבחנו במסגרת אמות המידה המומלצות למתן המענקים ואותות ההכרה למעסיקים אשר פעלו לקידום שוויון מגדרי בשנת 2020. נוכח תהפוכות התקופה נדרשנו פעם אחר פעם לחשיבה מחודשת בנושאים השונים.

בתחום המשפטי

בשנת 2020 התקבלו בנציבות 1,094 פניות. זהו מספר הפניות הגבוה ביותר מאז הקמת הנציבות, ועלייה בשיעור של 40% לעומת שנת 2019. בשנת 2020 הייתה נציבות השוויון מעורבת בכמה הליכים משפטיים, וחלקם עדיין מתנהלים. הוגשה תביעה, בתשעה הליכים משפטיים התייצבה הנציבות במעמד 'ידיד בית הדין' (Amicus Curia) לאחר

אני מתכבדת להגיש לשר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים את הדוח השנתי לשנת 2020 של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. בשנת 2020 התמודד שוק התעסוקה עם אתגרים קשים שזימן לו משבר הקורונה, ולצערנו ראינו פגיעה רבה בנשים בשוק העבודה. חשוב לי להדגיש ולומר שגם בשעת חירום ובמשברים צריך לצמצם את הפגיעה בזכויות העובדים והעובדות ובזכויות של אוכלוסיות מוחלשות ועל מעסיקים לפעול בצורה מידתית ומאוזנת. חשוב לי שהמסר שיגיע למעסיקים הוא שבכל תקופה אין לגיטימציה לפגוע בעובדים בניגוד לחוק וכי זכות השוויון קיימת ושרירה גם בעתות משבר, וכן שהמסר שיגיע לעובדים ולעובדות כי זכותם לשוויון בתעסוקה קיימת גם בזמנים אלו, ואנו בנציבות פה כדי לסייע בקידום זכויותיהם וזכויותיהן.

הדוח מציג את פעילות נציבות השוויון, הפועלת לקידום השוויון והגיוון בתעסוקה בישראל. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה פועלת בשני תחומים עיקריים - **בתחום המשפטי**, במסגרתו הנציבות מטפלת בפניות, מספקת ייעוץ משפטי ומשתתפת בתיקים משפטיים ובוועדות כנסת וועדות שרים, **ובתחום ההסברתי**, במסגרתו הנציבות משתפת פעולה עם המגזר הציבורי ועם המגזר הפרטי בתוכניות גיוון, מחקרים, סקרים ומעבירה הרצאות להעלאת המודעות לשוויון ולגיוון.

בשנת 2020 הרחיבה הנציבות את פועלה בשני תחומים אלה, ולהלן תמצית עבודתה:

בתחום העלאת המודעות וההסברה

הנציבות פועלת מזה ארבע שנים בתוכניות להטמעת שוויון וגיוון בתעסוקה בקרב ארבע חברות ממשלתיות, מוסדות אקדמיה ומספר חברות ביטוח. התוכניות נבנות בהתאם לצרכים ולתנאים הייחודיים של כל חברה, ובשיתוף מלא איתה. זאת, בהתבסס על הערכה ומדידה של הגיוון בכוח האדם ושוויוניות השכר בארגון, ובאמצעות ראיונות עם העובדים והמנהלים. המיזם מצוי בשלב התרחבות, כדי ליצור שינוי מעמיק ונרחב

תוכן העניינים

6	חזון, ערכים ויעדים
7	חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה
9	הסמכויות המוקנות לנציבות על פי חוק
10	מבנה הנציבות
11	הוועדה המייעצת
12	נתונים
12	פניות הציבור
18	השוואה רב שנתית
24	פניות הציבור במהלך משבר הקורונה
25	פעילות משפטית
25	התדיינויות משפטיות
30	חוות דעת משפטיות
30	חקיקה ופעילות פרלמנטרית
31	השתתפות בוועדות כנסת
33	הסברה והעלאת מודעות
33	הנציבות במרחב המקוון
34	יום הגיוון 2020
35	הרצאות וכנסים
39	מיזמים ושיתופי פעולה
40	עידוד וקידום שוויון בשוק העבודה בישראל
	שיתופי פעולה עם מעסיקים/ות - תוכניות גיוון
40	בחברות ממשלתיות, חברות ביטוח ואקדמיה
42	אות המעסיק
43	מדד הגיוון
46	סיכום
48	נספחים
48	א. סיקורים נבחרים בתקשורת
50	ב. מכתבי תודה
58	ג. לוחות ציון הייצוג וציון שוויוניות השכר

שניתנה לה הרשות לכך מאת בית הדין, ובהליך נוסף שימשה הנציבות משיבה. בנוסף, השתתפה הנציבות ב-35 הליכים משפטיים נוספים שבהם יוצגה המדינה על ידי הפרקליטות.

הגשת הדוח השנתי לשר היא הזדמנות להודות לכל שותפינו לדרך: לשר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, איציק שמולי, למנכ"ל המשרד, ד"ר אביגדור קפלן, לחברי המועצה הציבורית לשילוב וקידום נשים בעבודה ולחברי הוועדה המייעצת לנציבות השוויון. תודה גם לעובדי/ות הנציבות, אשר עובדים/ות במסירות לאורך כל השנה כדי לקדם את ההכרה בזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה ואת מימושן.

כולנו זכאים להזדמנות שווה בשוק העבודה, ללא תלות במין, לאום, דת וכל שיוך קבוצתי אחר, וזאת כדי לממש את הפוטנציאל הטמון בכל אחד ואחת מאיתנו. החתירה לשוויון היא באחריותה של החברה כולה, ורק במאמץ משותף נוכל להניע את השינוי הזה במטרה לקדם את החברה לחברה שוויונית ומכילה יותר.

כולי תקווה שנדע לקחת את התובנות ממשבר הקורונה ואת הפרקטיקות הטובות שנעשו בתקופה זו, כך שבעתיד נדע להתמודד טוב יותר בשוק התעסוקה עם המשברים שיחולו ונצליח למגר את הפגיעה בנשים ובאוכלוסיות מוחלשות.

עו"ד מרים כבהא

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה



"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 הוא מפתח לחיים של עצמאות, עוצמה אישית והעצמת אחרים, החיוניות ליצירת חברה מתוקנת, צודקת ויציבה.

ערכים



- **שוויון** - קידום שוויון מהותי בשוק העבודה באופן שבו כלל האוכלוסיות בחברה הישראלית יקבלו ביטוי הולם;
- **גיוון** - הטמעה של תפיסות הגיוון וההכלה במקומות עבודה, תוך התמקדות בשינוי מדיניות, בנהלים ובפרקטיקות. זאת בצד הדגשת היתרונות שבגיוון תעסוקתי והכדאיות העסקית הטמונה בו כאמצעי לבחירת כוח אדם;
- **שותפות** - בנייה של קשרי עבודה פוריים והדדיים עם ארגונים ומוסדות, שיאפשרו לנציבות השוויון להשיג את מטרותיה;
- **מקצועיות** - ביצוע עבודת הנציבות ביעילות ובאדיבות תוך כדי שימוש במומחיות המקצועית שנצברה במהלך שנות קיומה.

יעדים



1. להגביר ולהעמיק את האכיפה של חקיקת השוויון.
2. לעודד גיוון והכלה בשוק העבודה, במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי.
3. להתוות מדיניות ופרקטיקות הולמות.
4. לפעול ביעילות תוך יצירת שותפויות עם בעלי עניין ושימוש במשאבים העומדים לרשות הנציבות.
5. היעדים האסטרטגיים מאפשרים לנציבות לפעול בשני ערוצי הפעולה העיקריים שלה, **המשפטי וההסברתי**, ולהתמקד במטרת העל - מיגור האפליה בשוק העבודה בישראל והפיכתו לשוק שוויוני ומכיל.

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988

כמו כן החוק קובע כי אפליה יכולה להתקיים משלב כניסת העובד או העובדת לשוק העבודה ועד צאתם ממנו:

בקבלה לעבודה	
בתנאי העבודה	
בקידום בעבודה	
בנוגע להכשרה או להשתלמות מקצועית	
בפיטורים או בפיצויי פיטורים	
בהטבות בנוגע לפרישה	

נוסף על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ישנם חוקים המרכיבים את "חקיקת השוויון" ונמצאים בסמכותה של נציבות השוויון. חוקים אלה מנויים בתוספת לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. להלן פירוט החוקים ותיקוני החקיקה שנעשו בשלוש השנים שחלפו:

1. **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 - תיקון מספר 23 משנת 2020:** הוספת סעיף 18"א (א1). בהתאם לתיקון, הנציב הארצי או נציב אזורי או עובד הנציבות שהוסמך, רשאי להורות בצו למעסיק למסור את הדוח הפנימי שערך לפי הוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה

החוק העיקרי שמכוחו נציבות השוויון פועלת הוא חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" או "החוק"). החוק מתייחס לכמה קבוצות החשופות תדיר לאפליה ואוסר את אפלייתן. לנציבות השוויון יש סמכות לאכוף את החלת החוק בכל מקרה של הפרתו. להלן עילות האפליה כמפורט בחוק:

מין/מגדר		ארץ מוצא	
נטייה מינית		דת	
מעמד אישי		לאום	
טיפול פוריות		גזע	
היריון		השקפה	
טיפול הפריה חוץ גופית		מפלגה	
הורות		שירות מילואים	
גיל		מקום מגורים	

לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו.

2. **חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996**

- תיקון מספר 6 משנת 2020:

הוספת סעיף 6ב לחוק בנושא "דוח שכר שנתי בהתייחס לפי מין" והוספת תוספת שנייה ושלישית לחוק.

בהתאם לתיקון, מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק בסעיף 6א לחוק ומעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים, יאסוף נתונים ויערוך אחת לשנה דין וחשבון פנימי, בו יפורט השכר הממוצע של עובדות ועובדים, תוך פירוט פערי השכר הממוצע הקיימים בין גברים לנשים בכל פילוח עובדים במקום העבודה. לאחר עריכת הדוח הפנימי, ימסור המעסיק לכל עובד ועובדת במקום העבודה מידע בדבר הקבוצה שהם משתייכים אליה בפילוח העובדים, סוגי המשרות שנכללו באותה קבוצה וכן פערי השכר באותה קבוצה. בנוסף, אחת לשנה, יפרסם המעסיק לציבור דין וחשבון פומבי, אשר יכלול נתונים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו בחלוקה לפי קבוצות, תוך התייחסות לפי מין.

3. **חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954: בחוק**

זה התקבלו כמה תיקוני חקיקה בשנים האחרונות:

• תיקון מס' 60 לסעיף 6 לחוק משנת 2018:

עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, יהיה רשאי לממש, בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, מיום הלידה ואילך, תקופה אחת רצופה של שבעה ימים לפחות ושבוועיים לכל היותר מתוך שלושת השבועות, בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, וזאת לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.

• תיקון מס' 61 לסעיף 7 לחוק משנת 2019:

הורחבה זכאותה של עובדת שנמצאת בטיפול

פוריות/הפריה להיעדר מהעבודה בשל הטיפולים על חשבון ימי מחלתה מכוח סעיף 7(ג)(4) לחוק.

• תיקון מס' 62 משנת 2020, להלו עיקרי התיקון:

א. הארכת התקופה המוגנת לעובדות ששהו במקלט לנשים מוכות בסעיף 9(ד) לחוק, ל-150 יום. בהתאמה גם תוקן סעיף העונשין (14א).

ב. הוראת שעה עד ליום 30.6.2021 (או עד לתום התקופה הקובעת לדמי אבטלה בחוק ביטוח לאומי), הקובעת כי תקופת חל"ת ביוזמת מעסיק של עובדת בתקופת ה-60 יום שלאחר תקופת לידה והורות, לא תימנה במספר 60 הימים המוגנים. הוראה זו חלה על מי שנמצאת בחל"ת ב-60 הימים המוגנים בעת כניסת התיקון לתוקף ואילך, והמשמעות היא שההגנה בת 60 יום נשמרת לעובדת שהוצאה לחל"ת בשל משבר הקורונה, לאחר חופשת הלידה.

כמו כן נקבע כי שיקול הדעת של השר בבקשות להיתרי פיטורים של עובדות לאחר חל"ת קורונה, לא יוגבל למצב שבו העסק נסגר, ורק אם חלפו 60 יום מתום תקופת הלידה וההורות.

ג. תיקון חוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשס"ח 2008 – נקבע כי ייתן מענק חד פעמי בגובה של 5,000 ש"ח למעסיק שהעסיק עובדת שחזרה ממקלט לנשים מוכות למשך של 150 יום לפחות. המענק ישולם באמצעות המוסד לביטוח לאומי. תביעות ראשונות למענק אפשר להגיש לאחר שישה חודשים מיום פרסום התיקון לחוק.

11. **סעיפים 50א, 50ב' ו-60ב' לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.**

12. **סעיף 179ב' לפקודת העיריות [נוסח חדש], לרבות כפי שהוחל בסעיף 34א לפקודת המועצות המקומיות;**

הסמכויות המוקנות לנציבות על פי חוק

נציבות השוויון אמונה על אכיפה של חוקי השוויון בעבודה במישור האזרחי. לנציבות סמכויות אכיפה משפטיות והסברתיות מגוונות ובהן:

1. הסמכות לטפל בפניות של עובדים/ות בגין אפליה בעבודה, לרבות ניהול בירור והחלטה על דרך הפעולה המתאימה במקרה הנדון;

2. הסמכות להורות בצו למעסיק/ה להעביר לה נתונים באשר למילוי חובה מחובותיו/ה על פי חקיקת השוויון בעבודה;

3. הסמכות לדרוש מגוף מבוקר מידע הנחוץ לנציבות לביצוע תפקידה;

4. הסמכות להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה, הן בשם הפונים/ות, הן בשם נציבות השוויון עצמה;

5. הסמכות להגיש בקשה לבית הדין לעבודה לקבלת צו כללי, המורה למעסיק/ה לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדים/ות שלו/ה;

4. **החוק למניעת הטרדה מינית,** התשנ"ח-1998 [הסמכות של הנציבות מוקנית רק בתביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה].

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

• תיקון מס' 18 לסעיף 9ד' לחוק משנת 2018:
התיקון לחוק קובע, בסעיף 9ד' 1 (א) כי כל עובד רשאי לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי. עוד התיקון קובע כי מעסיק אשר זקוק לעובד לא יסרב לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה ולא ידרוש מעסיק מעובד לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה. הוראות אלו לא יחולו על מקומות עבודה ובמקרים המפורטים בסעיף 9ד' 1(ב).

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

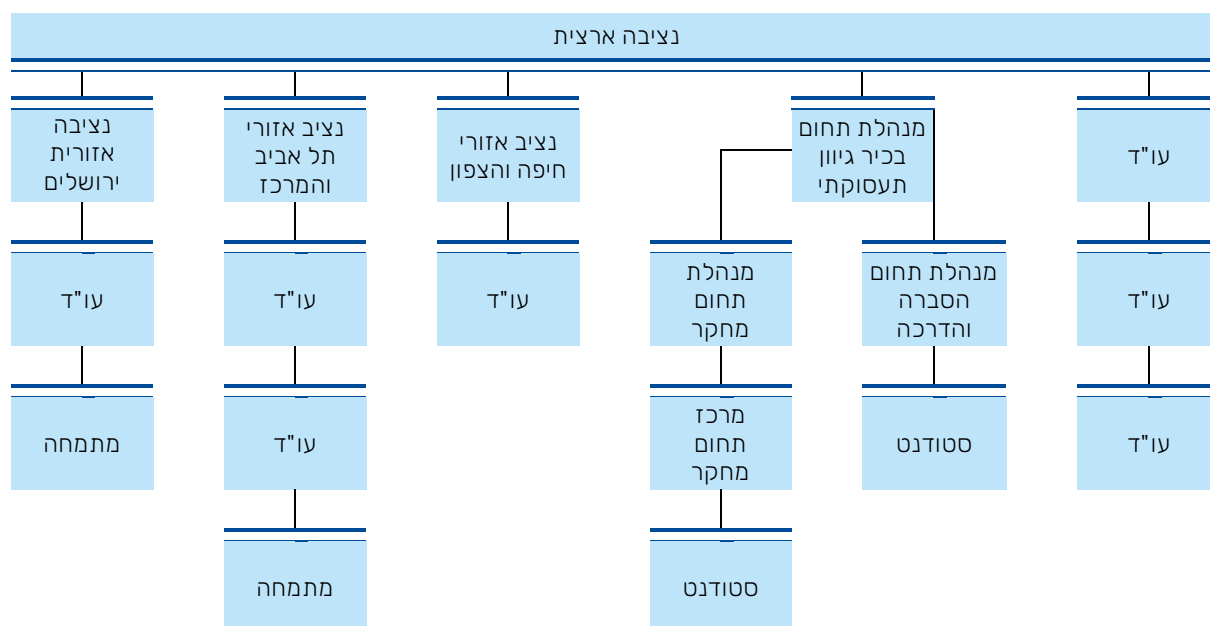
7. **סעיף 15 א' לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;**

8. **סעיף 6ג' לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א-1951;**

9. **סעיפים 42, 42א', 64א' לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 (להלן: חוק שירות התעסוקה);**

10. **חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), התשנ"ז-1997,** לעניין תלונה לפי החוק האמור, שעניינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה;

מבנה הנציבות



צוות הנציבות:

נציבה ארצית – עו"ד מרים כבהא

נציבות ארצית:

מנהלת תחום בכיר גיוון תעסוקתי – עו"ד מיראל נח'ול (בהטלת תפקיד)

מנהלת תחום הסברה והדרכה – שרה ליאל יצחק

מנהלת תחום מחקר – ציפי ברמן (עד יולי 2020)

עו"ד – עו"ד סיון אזולאי

עו"ד – עו"ד אסתי לוטבק קופל

מרכז בכיר תחום מחקר – יעקב יוסף טייכמן

סטודנט תחום הדרכה והסברה – שני עמיר

נציבות חיפה והצפון:

נציב אזורי – עו"ד פיראס פראג'

עו"ד – עו"ד מיראל נח'ול

מתמחה בנציבויות חיפה והצפון ותל אביב והמרכז – אריאל שמול (עד ספטמבר 2020)

רולה דכוור (מספטמבר 2020)

נציבות תל אביב והמרכז:

נציב אזורי – משרה בתהליכי איוש

עו"ד – עו"ד דניאלה אוחיון

נציבות ירושלים והדרום:

נציבה אזורית – עו"ד יעל גליקמן

עו"ד – עו"ד בת-אל אזמרה אסרסה

מתמחה בנציבות ירושלים והדרום – מור רומי (עד מרץ 2020)

איילה יונה (ממרץ 2020)

הוועדה המייעצת

בתאריך 15.11.2020 הסתיימה כהונת חברי הוועדה המייעצת השנייה לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ובינואר 2021 התכנס מפגש פתיחה של הוועדה המייעצת השלישית.

בהזדמנות זו, נבקש להודות מקרב לב לכל חברי וחברות הוועדה המייעצת השנייה על השתתפותם/ן בדיוני הוועדה, אשר סייעו רבות לצוות הנציבות.

להלן חברי הוועדה המייעצת השנייה לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

הוועדה המייעצת לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הוקמה מכוח סעיף 18' לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ואלה תפקידיה: לייעץ לנציבה הארצית בענייני מדיניות ובנוגע לפעילות הנציבות, להמליץ לנציבה הארצית על הקצאת המשאבים שיועמדו לרשות הנציבות ולסייע בקביעה של סדרי העדיפויות בפעילות הנציבות. הוועדה מתכנסת אחת לתקופה, וצוות הנציבות שומר על קשרי עבודה עם חברי הוועדה בהתאם לתחומי ההתמחות שלהם. בוועדה המייעצת ישנם נציגים מכל המגזרים, ופועלות בה שתי קבוצות עבודה עיקריות: צוות ייעוץ משפטי וצוות ייעוץ בנושאי מחקר ופיתוח ידע.

שם	תפקיד / ארגון
נציגי משרדי ממשלה	גב' יפה סולימני
	מר אברמי טורם
	עו"ד אורית בקר
	עו"ד דן אורן
נציגי ארגוני מעסיקים	גב' קלאודיה כץ
	עו"ד מיכל חילי
	עו"ד יפה חובב
נציגי ארגוני עובדים	גב' פזית רוזנטלר
	ראשה משותפת למערך המשפטי, ארגון כוח לעובדים
נציגי ארגונים חברתיים	עו"ד גלי שטיינברג
	הרב משה סלומון
	ד"ר יאסר חוג'יראת
מומחים	גב' רינה בר-טל
	אל"ם במיל' אבי סייג
	מנכ"ל אלפנאר, מרכזי הכוון תעסוקתי בחברה הערבית
	יו"ר עמותת הנני
מומחים	פרופ' גיא מונדלק
	עו"ד דן יקיר
	פרופ' ישראל דורון
	פרופ' אלכסנדרה קלב
מומחים	גב' יפית אלפנדרי
	מסקיפה, ראשת תחום בכיר משקי בית וממונה על סטטיסטיקה מגדרית, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
מומחים	ממחיה למשפט ויחסי עבודה, אונ' ת"א ויו"ר המועצה יועמ"ש האגודה לזכויות האזרח
	ממחית לארגוני עבודה, חוק ותהליכים חברתיים הקשורים באפליה, אוניברסיטת תל אביב, המחלקה לסוציולוגיה

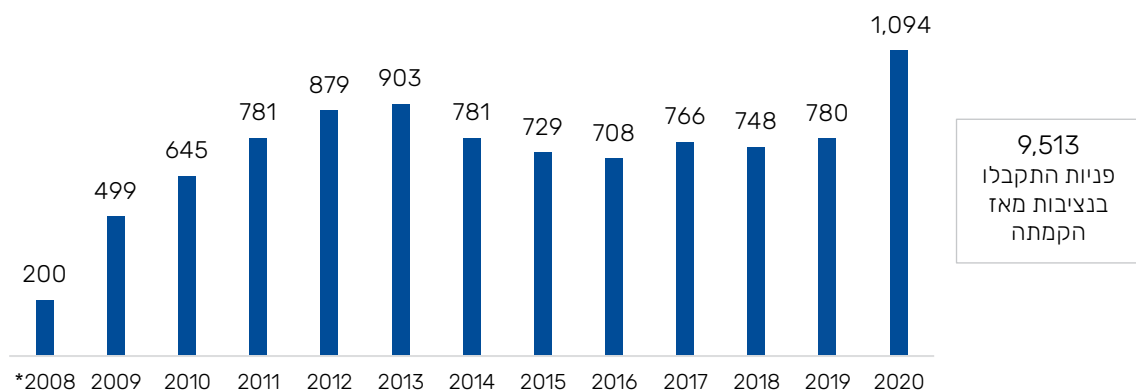
נתונים

פניות ציבור לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

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

תרשים 1:

מספר הפניות לנציבות השוויון (2008-2020)



* הנציבות הוקמה בספטמבר 2008.

בשנת 2020 התקבלו 1,094 פניות בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מדובר במספר הפניות הגבוה ביותר מאז הקמת הנציבות, ובעלייה בשיעור של 40% לעומת שנת 2019.

תרשים 2:

פניות לנציבות השוויון, לפי נציבות (מספרים ואחוזים) (2020)



**פניות לנציבות השוויון, לפי מין, קבוצת אוכלוסייה, מוצא, רמת דתיות, מגזר תעסוקתי
(מספרים ואחוזים) (2020)**

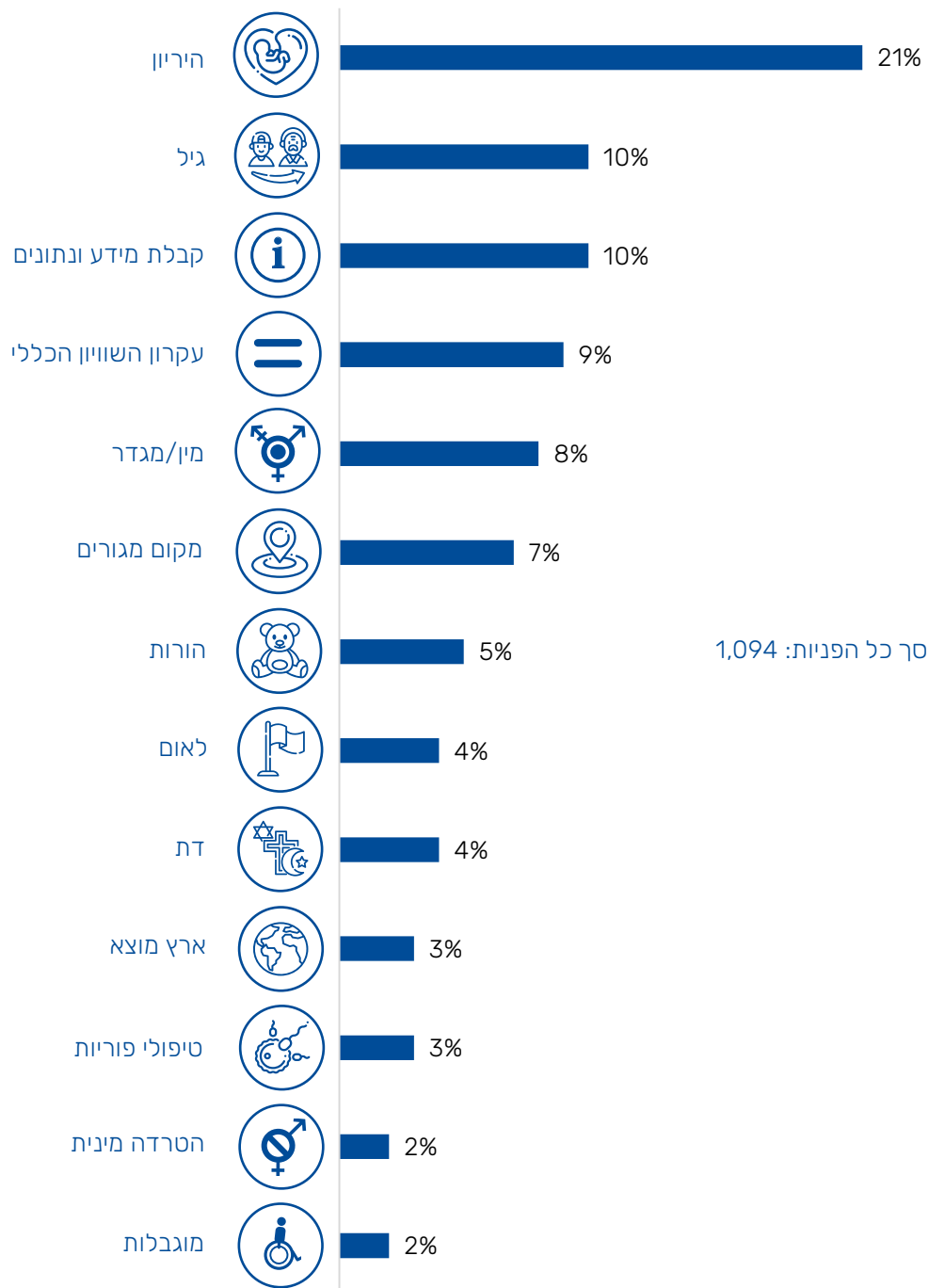
אחוזים	מספרים		
33.0	273	גברים	מין*
67.0	565	נשים	
88.0	516	יהודים	קבוצת אוכלוסייה*
12.0	67	ערבים	
1.5	16	יוצאי בריה"מ לשעבר	מוצא**
2.3	25	יוצאי אתיופיה	
1.0	11	חרד/ה	רמת דתיות**
0.4	4	דתי/ה	
66.0	550	פרטי	מגזר תעסוקתי*
30.0	252	ציבורי	
4.0	34	שלישי	

* האחוזים חושבו מתוך סך הפניות בכל קטגוריה (מין / קבוצת אוכלוסייה / מגזר תעסוקתי).

** האחוזים חושבו מכלל הפונים לנציבות.

בשנת 2020 שני שלישים מהפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היו של נשים. 88% מהפניות היו של יהודים ו-12% מהפניות היו של ערבים. שני שלישים מהפניות היו מהמגזר הפרטי ו-30% מהמגזר הציבורי.

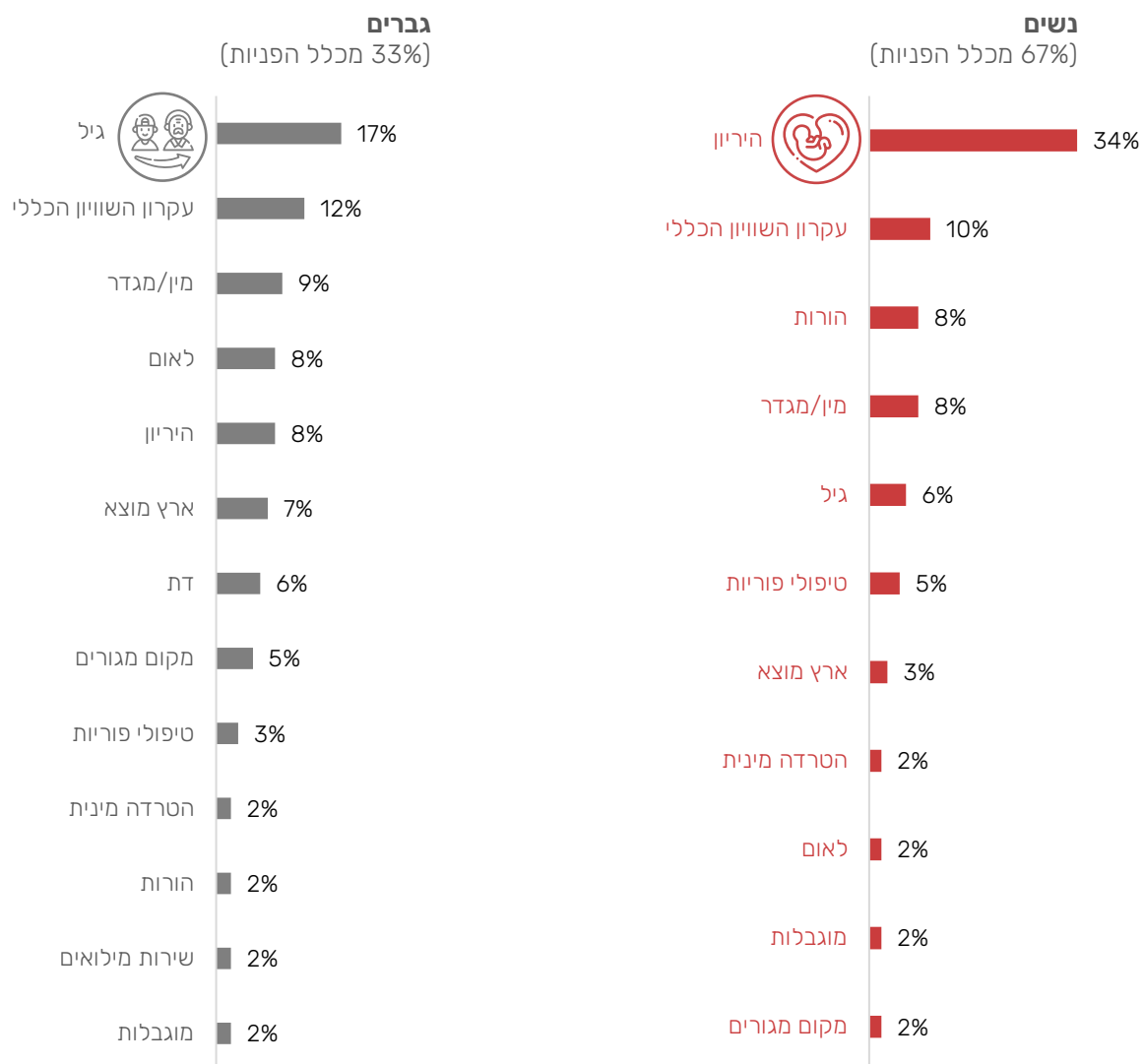
פניות* לנציבות השוויון, לפי נושא הפנייה העיקרי (אחוזים) (2020)



* פניות נבחרות.

חמישית מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2020 היו בנושא אפליה על רקע היריון.

פניות* של נשים וגברים לנציבות השוויון, לפי נושא הפנייה העיקרי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2020)



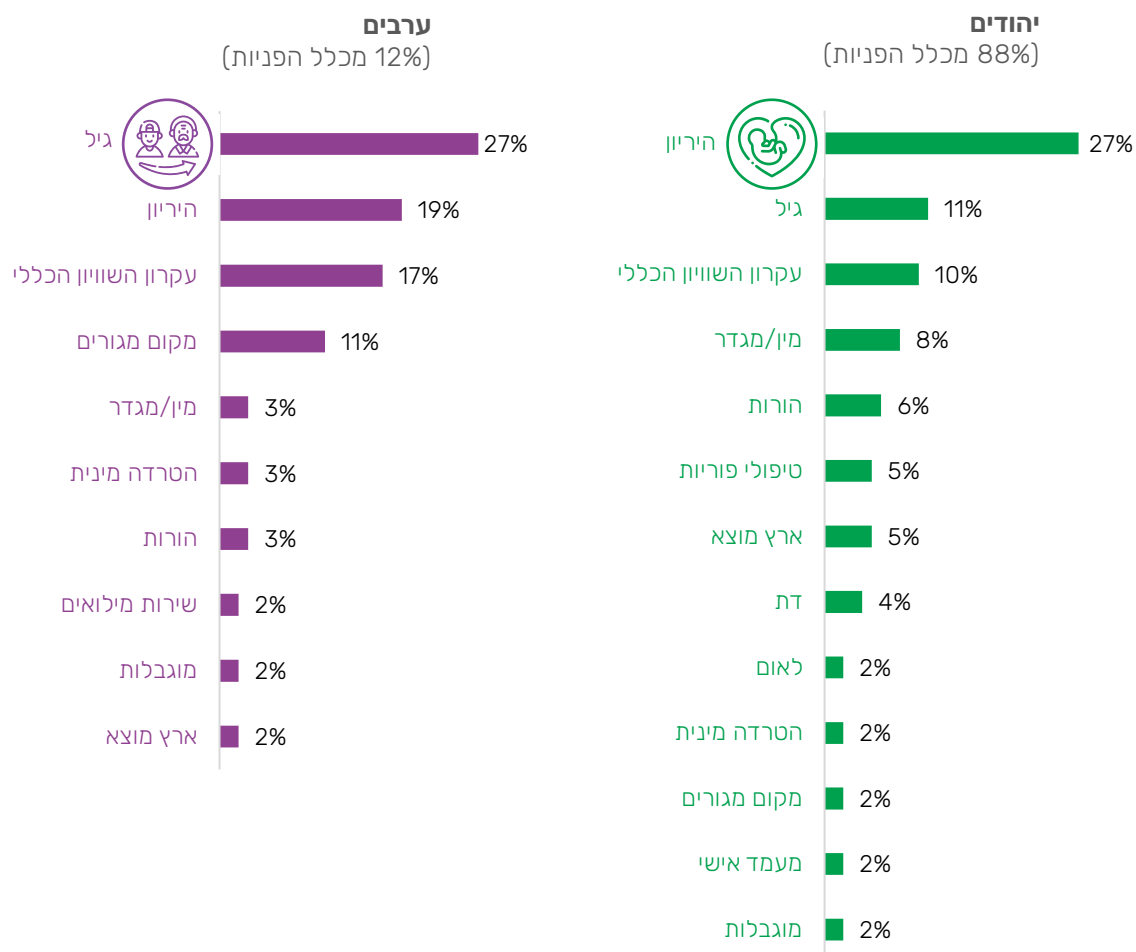
* פניות נבחרות.

שני שלישים מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2020 היו של נשים, מתוכן שליש היו פניות בנושא אפליה על רקע היריון (34%).

כמעט מחצית (47%) מהפניות של נשים היו בנושא אפליה על רקע הרחבה או טיפול במשפחה (היריון, טיפולי פוריות והורות), לעומת 13% מהפניות של הגברים.

נושא הפנייה של גברים היה יותר מכל אפליה על רקע גיל (17%).

פניות* של יהודים וערבים לנציבות השוויון, לפי נושא הפנייה העיקרי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2020)



* פניות נבחרות.

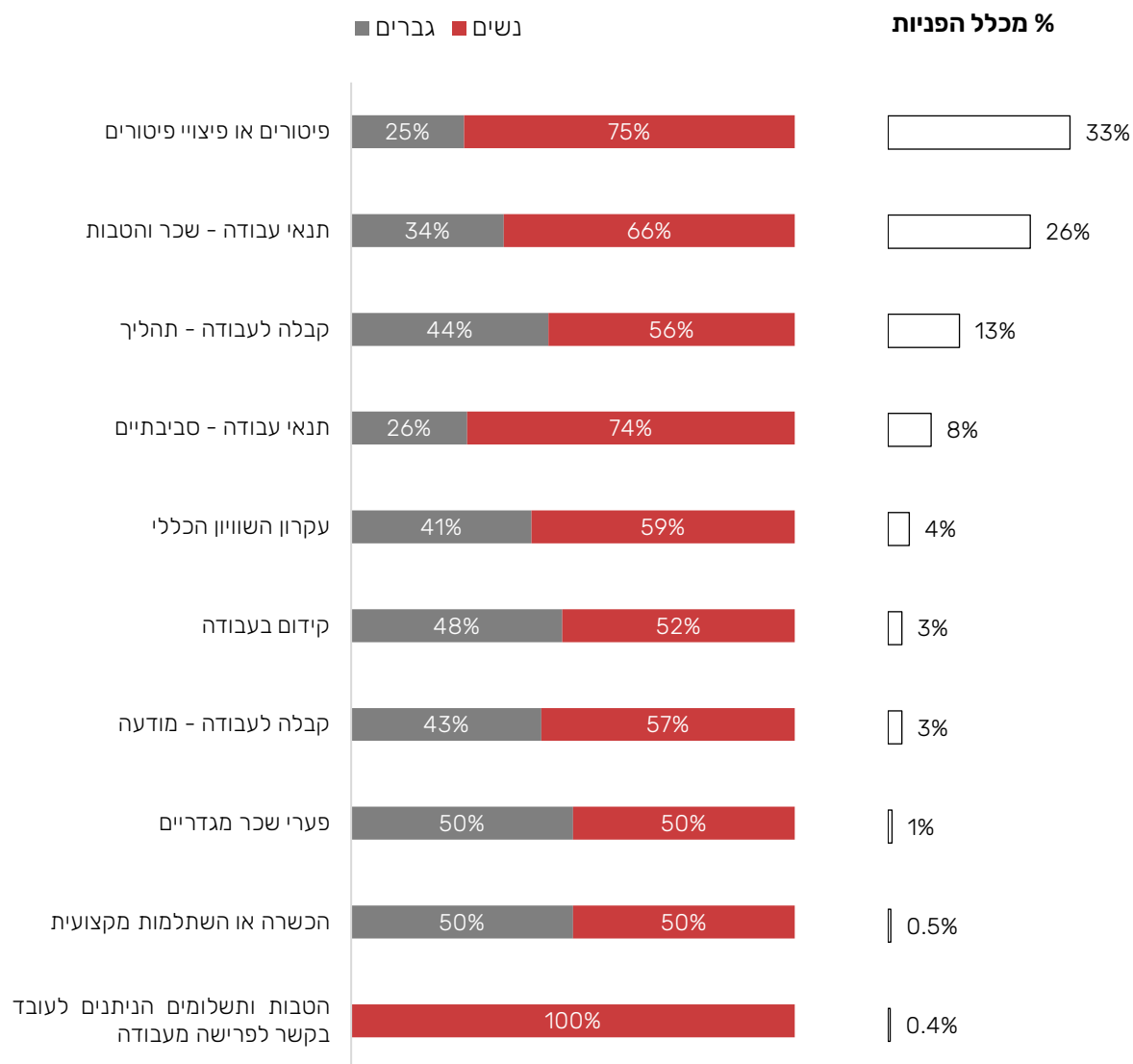
12% מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2020 היו של ערבים.

נושא הפנייה הבולט של ערבים היה אפליה על רקע גיל (27% לעומת 2% אצל היהודים), ובמקום השני אפליה על רקע היריון – 19%. אחוז זה נמוך מעט מהשיעור הארצי (21%) ואף נמוך יותר מהשיעור המקביל אצל היהודים (27%). 11% מהפניות היו אפליה על רקע מקום מגורים (לעומת 2% אצל היהודים).

נושא הפנייה הבולט של יהודים היה אפליה על רקע היריון (27%) ובמקום השני אפליה על רקע גיל (11%).

אחוז הפניות של ערבים בנושא אפליה על רקע הורות היה נמוך מזה של היהודים (3% לעומת 6% בהתאמה), כך גם פניות בנושא אפליה על רקע מין/מגדר (3% לעומת 8% בהתאמה).

פניות* לנציבות השוויון, לפי שלב תעסוקתי ומין (2020)

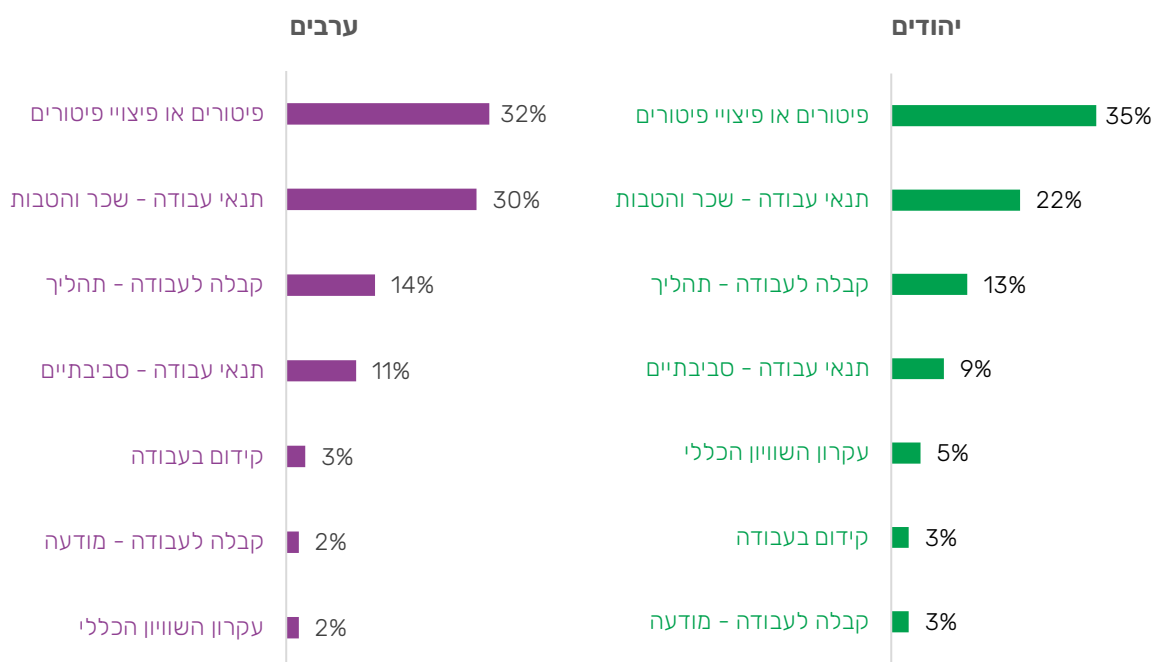


* לא כולל מקרים בהם השלב התעסוקתי של הפונה לא רלוונטי, כגון פניות ממעסיקים או גופים לקבלת ייעוץ, מידע או בקשת נתונים.

שליש מהפניות שהתקבלו בשנת 2020 היו בנושא אפליה על רקע פיטורים או פיצויי פיטורים וכרבע מהפניות נגעו לאפליה בתנאי עבודה - שכר והטבות.

לרוב נשים פנו יותר מגברים. הדבר בולט בעיקר בפניות של אפליה על רקע פיטורים או פיצויי פיטורים (75%), אפליה על רקע תנאי עבודה סביבתיים (74%), תנאי עבודה הנוגעים לשכר והטבות (66%), עקרון השוויון הכללי (59%), מודעות דרושים (57%) ותהליך קבלה לעבודה (56%).

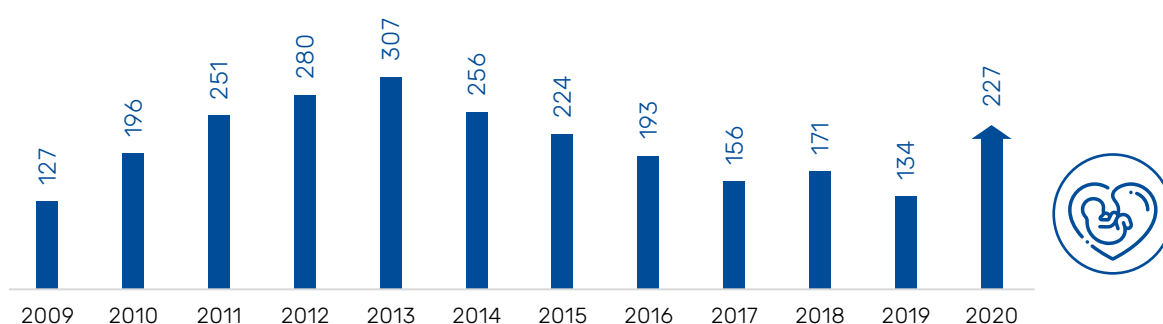
פניות של יהודים וערבים לנציבות השוויון, לפי שלב תעסוקתי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2020)



נושאי הפניות אצל יהודים וערבים היו דומים. ערבים פנו יותר מיהודים בנושא אפליה על רקע תנאי עבודה - שכר והטבות (30% לעומת 22%).

פניות לנציבות השוויון - השוואה רב שנתית בתחומים נבחרים

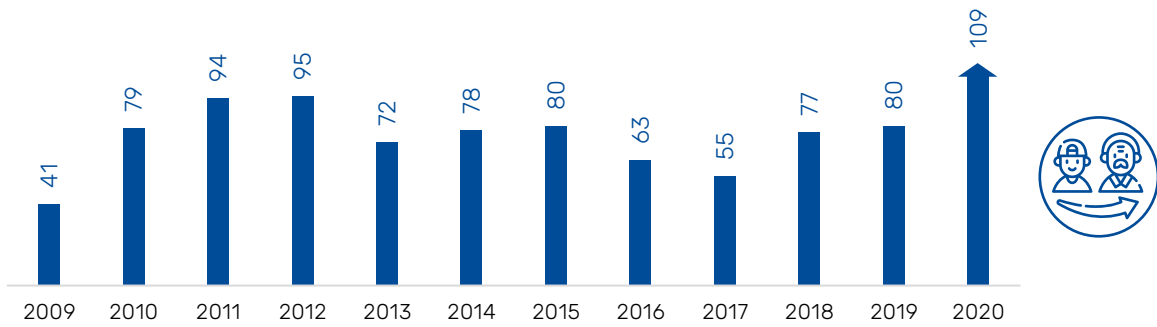
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע היריון (2009-2020)



בשנת 2020 חלה עלייה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע היריון (כמעט פי שניים לעומת שנת 2019). זאת, לאחר מגמת הירידה שנצפתה מאז 2014.

תרשים 2:

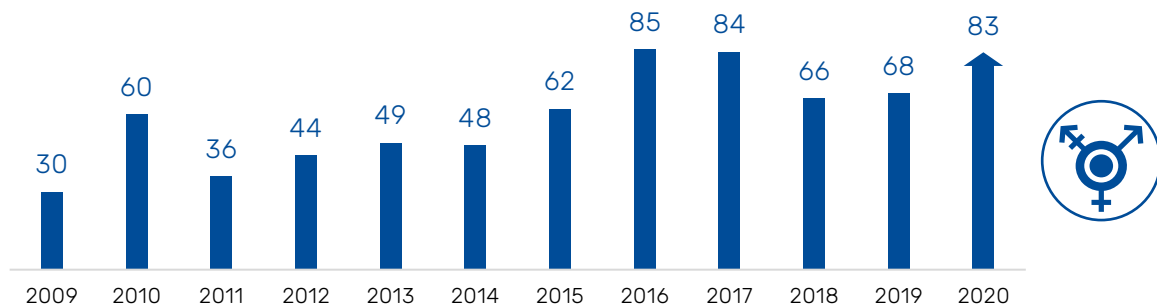
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע גיל (2009-2020)



ב-2020 המשיך לעלות מספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע גיל, והיה הגבוה ביותר בכל השנים מאז נוסדה הנציבות.

תרשים 3:

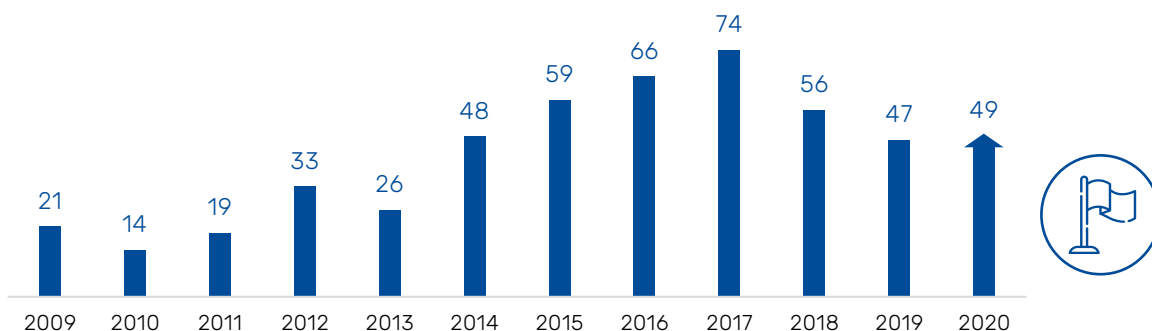
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מין/מגדר (2009-2020)



מאז פתיחת הנציבות הסתמנה מגמת עלייה (אם כי לא לינארית) במספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע מין/מגדר.

תרשים 4:

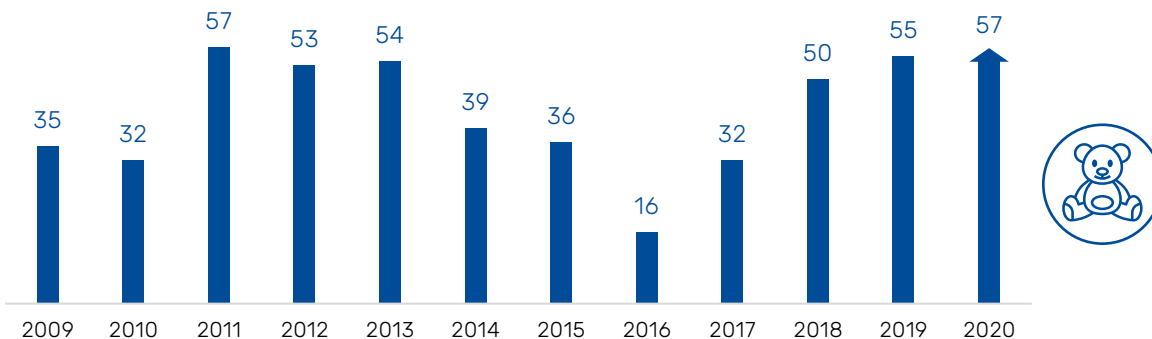
מספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע לאום (2009-2020)



מאז 2018 הסתמנה מגמת ירידה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע לאום (ב-2017 היה מספר הפניות גבוה פי 1.5 ממספר הפניות בשנת 2020).

תרשים 5:

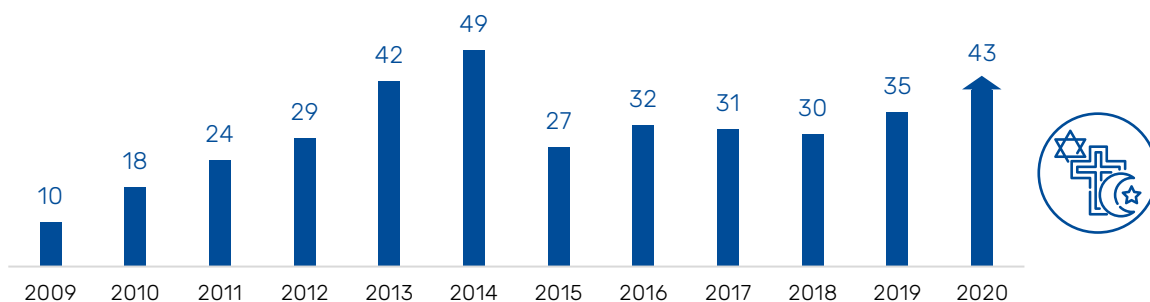
מספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע הורות (2009-2020)



מאז 2017 חלה עלייה מתמדת במספר הפניות בנושא אפליה על רקע הורות. בשלוש השנים האחרונות גדל מספר הפניות פי שלושה ויותר ממספר הפניות ב-2016.

תרשים 6:

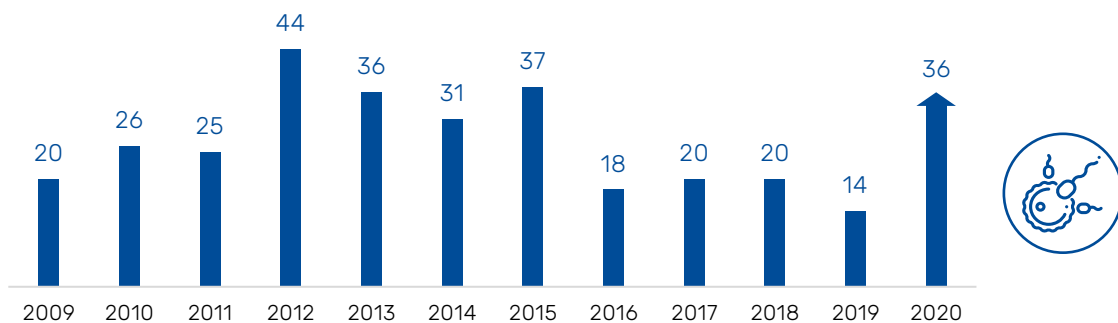
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע דת (2009-2020)



מאז 2016 הסתמנה מגמת עלייה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע דת.

תרשים 7:

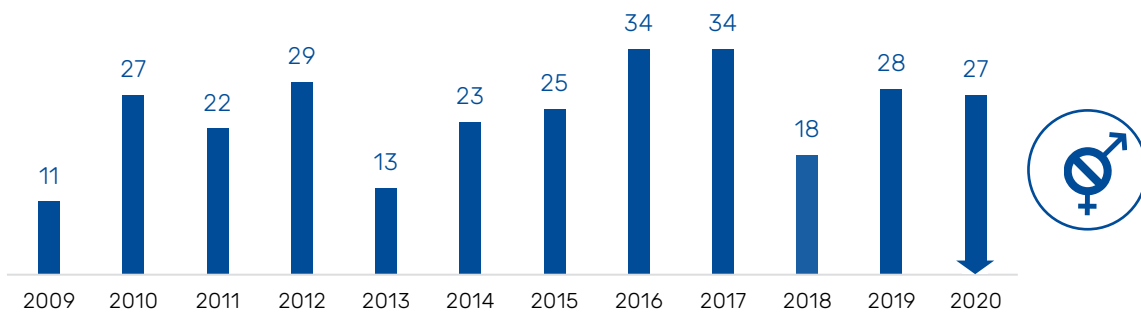
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע טיפולי פוריות (2009-2020)



בשנת 2020 הוכפל מספר הפניות בנושא אפליה על רקע טיפולי פוריות לעומת 2019.

תרשים 8:

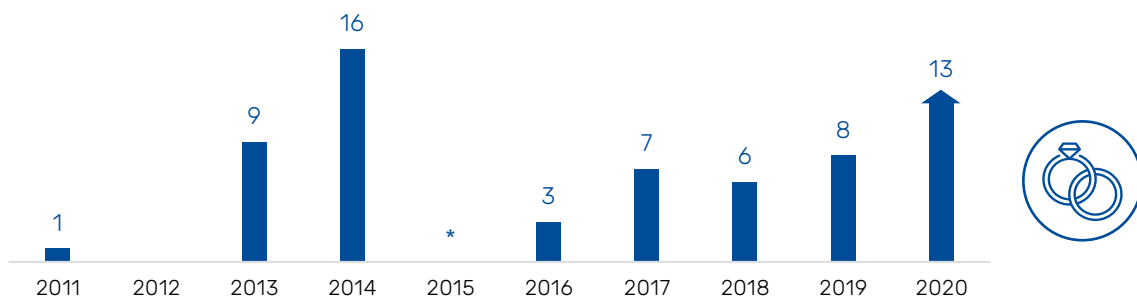
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע הטרדה מינית (2009-2020)



בשנת 2018 ירד כמעט בחצי מספר הפניות בנושא אפליה על רקע הטרדה מינית, אך בשנתיים האחרונות הוא שב ועלה.

תרשים 9:

מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מעמד אישי (2011-2020)

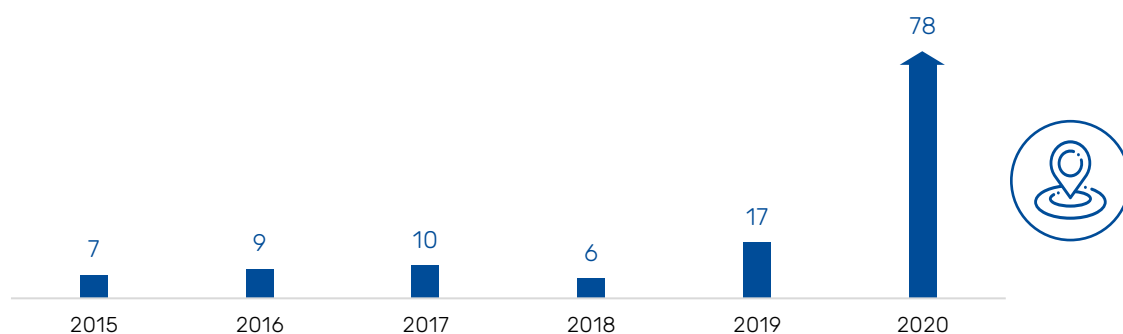


* נתון חסר.

בשנת 2020 המשיכה העלייה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע מעמד אישי. מספר הפניות גדל פי ארבעה מאז 2016.

תרשים 10:

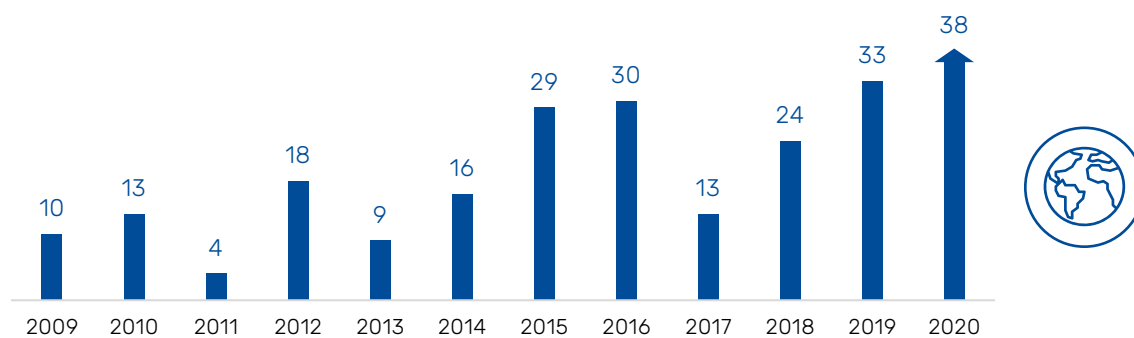
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מקום מגורים (2015-2020)



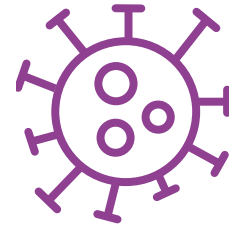
בשנת 2020 גדל פי חמישה מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מקום מגורים לעומת 2019, ונמשכה מגמת העלייה שנצפתה מאז 2015.

תרשים 11:

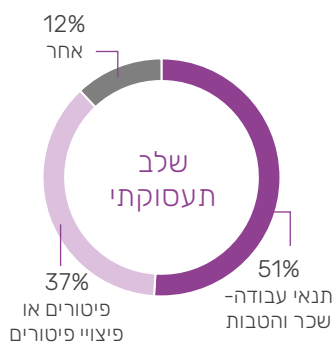
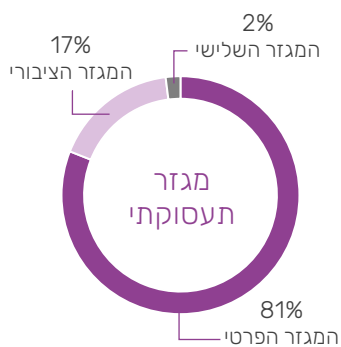
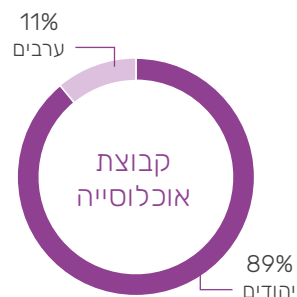
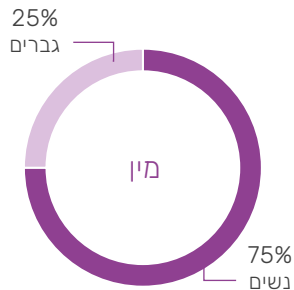
מספר הפניות בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא (2009-2020)



בשנת 2020 המשיכה העלייה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא. מספר הפניות גדל פי שלושה מאז 2017.

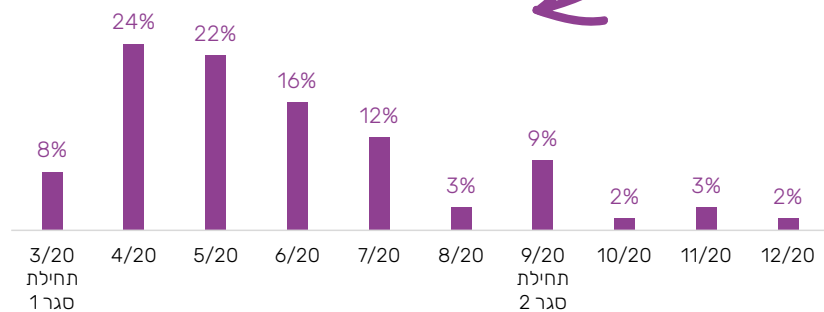


פניות לנציבות שוויון הזדמנויות במהלך משבר הקורונה (מרץ עד דצמבר 2020)



הערה: האחוזים חושבו מסך הפניות בכל קטגוריה.

- במהלך עשרת החודשים מאז פרוץ הקורונה חלה עלייה במספר הפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בהשוואה למספר הפניות בשנה הקודמת.
- רוב הפניות היו סביב הסגר הראשון, בחודשים אפריל-מאי.



להלן שתי דוגמאות לפניות שהתקבלו בנציבות שוויון בזמן משבר הקורונה:

- בנציבות מחוז תל אביב והמרכז התקבלה פנייה של עובדים באחת מחברות הביטוח הגדולות ולפיה החברה יצאה בהנחיה לעובדים המתגוררים בבני ברק ובאלעד שלא להגיע למשרד אלא לעבוד מהבית.
- בנציבות מחוז ירושלים והדרום התקבלו שתי תלונות של עובדות במשרד ממשלתי שעניינן זכאותן לשעת הורות בזמן שעבדו מהבית בשל משבר הקורונה. שתי העובדות פנו לנציבות מחוז ירושלים והדרום לאחר שהוברה להן בידי המשרד שבו הן עובדות כי לעמדת המשרד הן אינן זכאיות לשעת הורות בימים בהם הן עבדו/עובדות מהבית. נציבות מחוז ירושלים והדרום פנתה בנושא למשרד הממשלתי הרלוונטי. בעקבות פניית הנציבות המשרד הממשלתי השיב, כי הנושא הוסדר באופן מידי הן ברמה הפרטנית והן ברמה הארצית.

פעילות משפטית

התדיינויות משפטיות

את המסמכים המסדירים את עבודת הנציבות לעניין זה אפשר למצוא באתר האינטרנט של הנציבות.

נקבעו הנחיות הנוגעות לטיפול בתלונה המוגשת נגד גורם ממשלתי הפועל כמעסיק. בין היתר נקבע כי כאשר מתעורר חשד להפרה של הוראה מהוראות חקיקת השוויון בעבודה על ידי גורם ממשלתי, תוכל נציבות השוויון (על פי שיקול דעתה) לפתוח בהליך בירור מול הגורם הממשלתי הרלוונטי. במקרה שתיוותר מחלוקת, תוכל הנציבות לפעול על פי שיקול דעתה במנגנון ההכרעה הפנים-ממשלתי שנקבע לעניין זה.

בשנת 2020 הייתה נציבות השוויון מעורבת בכמה הליכים משפטיים, וחלקם עדיין מתנהלים.

הוגשה תביעה. בתשעה הליכים משפטיים התייצבה הנציבות במעמד "ידיד בית הדין" (Amicus Curiae) לאחר שניתנה לה הרשות לכך מאת בית הדין. בהליך נוסף שימשה הנציבות משיבה. כמו כן השתתפה הנציבות ב-35 הליכים משפטיים נוספים שבהם יוצגה המדינה על ידי הפרקליטות.

להלן פירוט התיקים העיקריים בשנה זו לפי תחומי עניינם:

אפליה מחמת היריון

אפליה מחמת היריון – ד"מ 19-09-43468 ע.נ. נ' מועצה מקומית אבו סנאן

תיאור ההליך: תביעה משפטית שהוגשה על ידי עובדת ניקיון בטיפת חלב מטעם מועצה מקומית בצפון, שפוטרה לאחר כשנה של עבודה בזמן היותה בהיריון, ללא שנערך לה שימוע כדין. המועצה המקומית טענה להגנתה כי לא היה קשר בין פיטוריה של העובדת לבין היותה בהיריון, וכי לא היה ביכולתה לדעת שהעובדת בהיריון, משום שהעובדת

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 מקנה לנציבות השוויון סמכות לבצע אכיפה אזרחית של חקיקת השוויון בעבודה. סמכות זו היא נדבך מרכזי בעבודתה של הנציבות. הפעילות המשפטית של הנציבות כוללת בין היתר מתן ייעוץ משפטי לעובדים/ות, למעסיקים/ות ולציבור הרחב בתחומי פעילותה של הנציבות; כתיבת חוות דעת משפטיות וגיבוש עמדות בסוגיות עקרוניות הנוגעות לתחומי פעילותה של הנציבות; טיפול בפניות ציבור ובתלונות המוגשות לנציבות; הוצאת צווים למעסיקים/ות המורים להם למסור נתונים על מילוי חובה מחובותיהם על פי חקיקת השוויון בעבודה; נקיטת הליכים משפטיים (במישור הדין האזרחי) – בין אם בשם מתלוננת/ות ובין אם בשם הנציבות – לשם אכיפת הזכות מושא התלונה; הגשת בקשות לערכאות השיפוטיות המוסמכות למתן צווים למעסיקים/ות, שיוירו להם/ן לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיהם/ן או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה. זאת לשם מילוי חובה מחובותיהם/ן על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; התערבות, ברשות בית המשפט או בית הדין המוסמך, בהליכים משפטיים המתבררים לפניו.

נציבות השוויון טיפלה ב-1,094 פניות במהלך שנת 2020. כל פנייה מקבלת מענה משפטי ראשוני, אך לא בהכרח מתגבשת לכדי ניהול הליך משפטי. בבוא נציבות השוויון להחליט אם לנהל הליך משפטי או להתערב בהליך משפטי תלוי ועומד הנמצא בתחום סמכותה, הנציבות בוחנת בין יתר השיקולים בעניין זה אם מדובר בתיק העומד ביעדיה של הנציבות ותואם את סדרי העדיפויות שנקבעו בתוכנית העבודה שלה; הנציבות מונחית לתת עדיפות לתיקים בעלי חשיבות אסטרטגית לנציבות ולמטרותיה, ולתיקים אשר יתרמו לחיזוק ולהרחבת הזכויות הנובעות מחקיקת השוויון, באופן שיהא בו לתרום לאינטרס הציבור; בכלל זה ניתן משקל לערך התקדימי ולהשלכות הרחוב של השאלות המשפטיות שבמחלוקת, זאת בצד שיקולים נדרשים נוספים.

עבדה בבניין המרוחק מבניין המועצה, ולא קיבלה הודעה רשמית מהעובדת אודות הריונה.

אופן הטיפול: הנציבות צורפה להליך המשפטי במעמד 'ידיד בית המשפט' והגישה עמדה מטעמה, אשר בה ציינה, בין היתר, כי נוכח העובדה שהעובדת פוטרה בזמן הימצאותה בחודש מאוד מתקדם להריונה, ובמקביל הנתבעת לא הצביעה במכתב סיום ההעסקה על סיבה הנוגעת להתנהגותה או למעשיה של העובדת שיכולה להצדיק את פיטוריה, יש בכך כדי להעביר את נטל ההוכחה למועצה להוכיח שההחלטה לפטר את העובדת לא הייתה נגועה באפליה פסולה על רקע הריונה, המנוגדת להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

בנוסף, הנציבות הדגישה כי הטענה של אי ידיעת הנתבעת אודות הריונה של העובדת, אינה יכולה להוות הצדקה לאי קבלת היתר בדיעבד כמתחייב מכוח חוק עבודת נשים.

סטטוס הטיפול: לאור עמדת הנציבות, הצדדים הגיעו לפשרה והמועצה פיצתה את התובעת בפיצויים בסך 65,000 ₪.

פערי שכר ואפליה מחמת מין/מגדר

ס"ע 969-08-15 ש.ז. נ' ל.א. בע"מ

תיאור ההליך: ההליך עסק בטענת התובעת לפערי שכר בינה ובין חמישה עובדים גברים שעבדו יחד עמה בחברת ל.א. בע"מ, זאת בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996. התובעת ביקשה לקבל הפרשי שכר, זכויות סוציאליות נלוות ומענק פרישה בהתאם. כמו כן, התובעת ביקשה לקבל פיצויים לא ממוניים מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

אופן הטיפול: הנציבות הגישה עמדה בהליך בהתייחס לפן העקרוני של סוגיית פערי השכר, לפיה בהוכחת תביעות פערי שכר נטל ההוכחה הנדרש מהעובדת הוא נטל ראשוני בלבד, כאשר ככל שהמעסיק מבקש לחלוק על כך כי מדובר באותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך - עליו הראייה.

סטטוס הטיפול: בית הדין קיבל את עמדת הנציבות וציון כי במקרים בהם ייגרם לתובעת חסר ראייתי

להוכחת רכיב מסעיף 2 לחוק שכר שווה, והחסר הראייתי נגרם משום שהנתבעת לא הציגה בפני התובעת מסמכים (מכוח חובתה למשל לפי סעיף 7 לחוק), ראוי להעביר את הנטל לכתפי הנתבעת בנוגע להוכחת כל אותם רכיבי תביעה שאותו מידע (שהיה עליה לגלות על פי דין) היה עשוי לשפור עליהם אור. כמו כן, הנציבות התייחסה בעמדה גם לעניין הצדקת פערי השכר, כאשר הנציבות טענה כי העובדה שלא הוצגה מדיניות ברורה של הנתבעת, יש בכך כדי להטות את הכף כי לכאורה קביעת השכר אינה נשענת בהכרח על הפרמטרים ואמות המידה שפורטו בסעיף 6 לחוק שכר שווה. בית הדין אימץ את עמדת הנציבות וקבע כי המעסיק לא עמד בנטל להוכיח כי הייתה הצדקה לפערים אלו. בית הדין קבע כי יש לשלם לתובעת הפרשי שכר וזכויות נוספות שתבעה וכן לתת לה פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין הנזק הלא ממוני שנגרם לה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

סע"ש (ב"ש) 36943-08-16 א.כ.א ואח' נ' לאומית שירותי בריאות

תיאור ההליך: עניינה של תביעה זו, בטענות לאפליה מגדרית, להפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 וחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, על רקע העובדה שהתובעת השתכרה שכר נמוך בכ-20% מקודמה בתפקיד. הנתבעת טענה בהגנתה כי מינה של התובעת לא היווה כלל שיקול בקביעת שכרה; כי השכר ששולם לה תאם את הכללים שהותוו באישור הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר שהסדיר את סוגיית שכר העובדים אצל הנתבעת, ואילו שכרו של קודמה בתפקיד שולם לו לאחר קבלת אישור לחריגה. חריגה זו בשכר נדרשה לטענת הנתבעת, משום שאותו עובד דרש שכר גבוה יותר מזה שהונהג כתנאי לתחילת העסקתו, ואילו הנתבעת נענתה לבקשתו לטענתה בשל הדחיפות שנוצרה באישור המשרה נוכח היעדרות ממושכת של העובדת הקבועה, ובשל קושי נטען באיתור מועמד אחר מתאים באזור הגיאוגרפי בו נמצא מקום העבודה, בשל מיעוט ההיצע בעיר וסביבותיה.

אופן הטיפול: ביום 22.9.2019 הגישה הנציבות

בטענה כי לא מונתה לתפקיד בכיר במשטרת ישראל ולא קודמה בתפקיד ובדרגה בשל היותה אישה. במסגרת ריאיון שערך לקצינה מי שכיהן בשעתו כמפק"ל משטרת ישראל, רב ניצב בדימוס רוני אלשיך, אמר המפק"ל לקצינה במפורש כי לא מינה אותה לתפקיד הנדון משום שרצה למנות לתפקיד גבר, ובמילותיו: "אני רציתי לשים שם גבר. חשבתי שזה נכון לשים שם גבר". עוד טוענת הקצינה כי הנימוקים שהועלו על ידי המשטרה להצדקת ההחלטה שלא למנותה לתפקיד הנדון חסרי כל אחיזה בעובדות והם משמשים אך כמסווה לשיקול הפסול והמפלה שהולך להחלטה שלא לקדמה בתפקיד ובדרגה.

אופן הטיפול: נציבות מחוז ירושלים והדרום הגישה בראשית חודש נובמבר 2020 עתירה לבית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כבית משפט לעניינים מנהליים בשמה של קצינת המשטרה. במסגרת העתירה שהוגשה, הודגש כי לאפלייתן של נשים בתחום התעסוקה נודעות השלכות קשות וחמורות שמתפרשות אף על תחומי חיים שונים שמעבר לגזרת גבולותיו של עולם התעסוקה. יתר על כן, הודגש כי לאפלייתן של נשים השלכות קשות על פני החברה כולה וכי אפלייתן של אישה בשל היותה אישה ואי קידומה בעבודה מטעם זה אינן מסתכמות בפגיעה באישה הקונקרטי לבדה, ואף לא בציבור הנשים בלבד, אלא שהן גורעות מענייניו של הציבור כולו ומדמותה של החברה הישראלית - על אחת כמה וכמה, כאשר אפליית אישה מחמת מינה מונהגת בשירות הציבורי. אפליה שכזו, לא זולבד שהיא פוגעת באיכותו של השירות הציבורי, אלא שהיא שולחת מסר לחברה כולה של קבלה, הפנמה והשלמה עם דפוס חשיבה ועם נורמות התנהגות שחברה מתוקנת לא תוכל להסכין עמם.

סטטוס הטיפול: טרם נקבע מועד דיון.

ע"ע 20-04-32671 ע.ב.נ' החברה למתנ"סים - מרכזים קהילתיים לישראל בע"מ

תיאור ההליך: עניינו של ערעור זה בטענות לאפליה מגדרית ולהפרת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד תשנ"ו-1996 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

סיכומים בתיק מתוקף מעמדה כ'דיד בית הדין. במסגרת סיכומיה, חיוותה הנציבות דעתה כי זיקוק טענת ההגנה של הנתבעת בהליך, מעלה על פני הדברים כי 'מרכז הכובד' בהחלטות הנתבעת בעניין קביעת שכרו של העובד לעומת שכרה של העובדת מצוי בסופו של יום בשיקולי דרישות השכר השונות של העובד ושל העובדת, בפערים בכוח המיקוח, ובשוני בדפוסי המשא ומתן בנוגע לשכר העבודה (אף אם נראה במבט ראשוני כי הנתבעת מנסה לשוות אופי אחר לטענותיה). שכן, ממכלול הנטען בהליך עולה כי התובעת וקודמה בתפקיד, שהשתכר שכר גבוה משכרה, פעלו באותו שוק עבודה (שלטענת הנתבעת מתאפיין בקושי עקרוני לאתר כוח אדם מתאים). ואולם, שיקולים אלו, נוכח הפערים הקיימים בשוק העבודה בין נשים וגברים באשר לדרישות השכר אינם עולים, ואין זה ראוי כי יעלו, נוכח תכליותיו של חוק שכר שווה, כדי הצדקה עניינית לפערי השכר בין עובד לעובדת, לעניינה של תביעה מכוחו של חוק שכר שווה. עוד עמדה הנציבות בעמדתה על כך שטענת הנתבעת כאילו השכר ששילמה לתובעת הוא השכר "שהיא הייתה מחויבת לשלם לה על פי דין", אין בה לסייע בידה, שכן, כעולה מאישור הממונה על השכר, לנתבעת מסור שיקול דעת בקביעת שכר עובדיה, ובכלל זה בקביעת שכר החורג מסווחי השכר המוגדרים באישור הממונה בכפוף למכסות שנקבעו לעניין זה. על כן, על הנתבעת היה לכלכל צעדיה בקביעת שכר התובעת בכפוף למסגרת התקציבית ולהוראות הדין.

יצוין, כי בסיכומיה נדרשה הנציבות לסוגיות נוספות בתחום חקיקת השוויון בעבודה.

סטטוס הטיפול: ביום 31.8.2020 ניתן פסק הדין. בית הדין קיבל את תביעתה של התובעת על פי חוק שכר שווה והורה על השוואת שכרה של התובעת לזה של קודמה בתפקיד. ואף פסק לתובעת פיצוי בגין נזק לא ממוני בשיעור של 25,000 ש. התביעה מכוחו של חוק שוויון נדחתה על הסף מחמת התיישנותה.

ע"מ 20-11-15361 ר.ס.נ' משטרת ישראל - עתירה שהוגשה על ידי הנציבות

תיאור ההליך: קצינה במשטרה פנתה אל הנציבות

במסגרת הליך זה המערערת הגישה ערעור על פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה בירושלים מיום 19.3.2020 בסע"ש 40124-10-16, לפיו נדחתה תביעתה של המערערת מכוח חוק שכר שווה וחוק השוויון, להשוואת שכרה ותנאי עבודתה לאלה של מנהלי מחלקות גברים המקבילים אליה והמבצעים עבודה שוות ערך במהותה לעבודתה ומדורגים בדירוג "מפעלי" בעוד המערערת מדורגת כמנהלת מחלקה בדירוג ה"מנהלי".

המערערת טוענת כי עם עזיבתו של מנהל האגף לפיתוח כלכלי ותפעול בשנת 2013, בוצע שינוי ארגוני שבמסגרתו מונתה לתפקיד "מנהלת רכש והתקשרויות". במסגרת זו, הועברו למערערת חלק ניכר מתפקידיו וסמכויותיו של מנהל האגף, בנוסף על תפקידיה הקודמים. אולם על אף השינוי המהותי בתפקידיה ובסמכויות המוקנות לה כמנהלת הרכש של החברה, נותרו שכרה, דירוגה ותנאי עבודה כפי שהיו בעבר. ולכן בהתאם לסעיף 3 לחוק שכר שווה, המערערת טוענת כי עבודתה שוות ערך לאלו של מקביליה הכפופים גם הם ישירות למשנה למנכ"ל. מנגד טוענת המשיבה כי המערערת דורגה כמנהלת מדור בדירוג המנהלי והובהר לה שדירוגו המיועד של התפקיד על פי המבנה הארגוני החדש הוא של מנהלת מחלקה בדירוג המנהלי. עוד, לטענת המשיבה, תפקידיה של המערערת שונה מכפי שהדברים מוצגים על ידה. בנוסף, נטען על ידי המשיבה כי בתפקידיה של המערערת אין שינוי מהותי אלא שינויים הנובעים מהתפתחות התפקיד ומהניסיון שצברה במהלך השנים. לעניין קבוצת ההשוואה, טוענת המשיבה, כי כפיפות היררכית בלבד אינה יכולה להיות המאפיין היוצר את קבוצת ההשוואה של המערערת. כל העובדים המצויים בקבוצת השוויון שהגדירה המערערת ממלאים תפקידים שונים בתכלית מתפקידיה וזכו במכרז בו פורטו תנאי העסקתם מראש.

אופן הטיפול: ביום 3.1.2021 הגישה הנציבות את עמדתה בהליך זה על פי החלטת בית הדין הארצי. לנוכח קביעותיו של בית הדין קמא, להבנת הנציבות השאלות העיקריות שעומדות לדיון בהליך דנן הן שאלות של הנטל הנדרש מהעובדת להוכיח שמדובר בעבודה שוות ערך לפי סעיף 3 לחוק שכר שווה וכן אם

הראיות שעמדו לנגד בית הדין קמא בהליך לכאורה היה די בהן לצורך העברת הנטל למעסיק.

במסגרת עמדתה, הנציבות חיוותה את דעתה כי לנוכח התכלית העומדת ביסודו של חוק שכר שווה, שעניינה קידום שוויון ומניעת אפליה בין המינים, ולאור הקושי הראייתי בתביעות מסוג זה, לאור קשיי הוכחת האפליה המגדרית בכל הנוגע להפרשי שכר באופן כללי, ולאור מיעוט בהגשת תביעות בעניין עבודה שוות ערך, נטל ההוכחה הנדרש מעובדת הטוענת לאפליה בשכר הוא ככלל ראשוני ולכאורי, וצריך להיות בהתאמה מלאה וישירה לקריטריונים הנדרשים מהעובדת למילוי וביצוע תפקידיה ובכללם בכישורים, במאמץ, במיומנות ובאחריות הנדרשים מאותה עובדת. לכן, ובשים לב לפערי המידע המובנים בין הצדדים ליחסי העבודה, אין זה סביר לשייך לעובדת במסגרת הזו, קריטריונים שאין להם נגיעה ישירה לדרישות התפקיד ובכך להטיל עליה נטל כבד מאוד. בנוסף, לעמדת הנציבות, אי הסכמה דינוית למינוי מומחה לניתוח עיסוקים מטעם בית הדין אינה יכולה להיות לרועץ לעובדת הטוענת לאפליה בשכר. בית הדין צריך להכריע בשאלה אם העבודות שוות ערך על פי הפרמטרים הקבועים בסעיף 3 לחוק שכר שווה, וזאת על סמך הראיות שהוגשו בתיק על בסיס העקרונות הקבועים בדיון וההלכה הפסוקה.

יצוין, כי הנציבות בעמדתה נדרשה לסוגיות נוספות שעלו במסגרת פסק דינו של בית הדין קמא.

סטטוס הטיפול: בדיון שהתקיים ביום 23.2.2021 בית הדין קיבל את עמדת הנציבות. בהמלצת בית הדין הצדדים ביקשו 30 ימים לנהל משא ומתן ביניהם בניסיון להגיע להסכמה, ואם לא יגיעו להסכמה, הצדדים יבקשו פסק דין.

סע"ש 41740-05-20 י. ב. נ' החברה לחינוך ימי בישראל

תיאור ההליך: מדובר בפנייה שביקשה את הצטרפות הנציבות להליך המשפטי כ'ידיד בית הדין'. עניינו של ההליך בתביעה שהגישה העובדת י.ב. נגד החברה לחינוך ימי בישראל, במסגרתה עלו בין היתר, טענות לעניין הפרת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: "חוק שכר שווה") וחוק שוויון

ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון"). זאת בשל פערי שכר בינה לבין עובד ששימש בתפקיד מקביל אליה. לטענת התובעת, היא הועסקה באותה עבודה ולכל הפחות עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך לעבודתו של הגבר המקביל אליה בתפקיד. לטענתה של התובעת, לאחר בקשתה להשוואת שכר הורע יחס הנתבעת אליה ותנאי עבודתה שונו כך שתפקידה רוקן מתוכו.

אופן הטיפול: הנציבות הצטרפה להליך המשפטי במעמד 'ידיד בית הדין'.

סטטוס הטיפול: לאחר דיון בבית הדין בו הופיע עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הודיעו הצדדים על כוונתם לפנות להליך גישור חיצוני טרם המשך ההליך המשפטי.

אפליה מחמת מוצא

בג"ץ 7091/19 ל.ב.ק. נ' מועצת הרבנות הראשית לישראל ואח'

תיאור ההליך: עתירה זו מופנית נגד החלטת מועצת הרבנות הראשית שניתנה בערר שהגישה העותרת על החלטת הרבנות המקומית קריית גת, לשלול את תעודת הכשר "למהדרין", שניתנה לה מטעמה בעבר. במסגרת החלטת מועצת הרבנות הראשית, שבמוקד העתירה, נדונה בין היתר סוגיית הצורך ההלכתי בקיום בירור יהדות לעובדים העוסקים בבישול בעסק המבקש לקבל תעודת הכשר "למהדרין", וכן הוטבו הנחיות לעניין זה וכן לעניין אופן קיומו של הבירור. מטבעם של דברים, נושאה של העתירה מעורר לדיון סוגיות מתחום חקיקת השוויון בעבודה.

אופן הטיפול: בהקשר הרחב קיימה הנציבות 'שולחן עגול' וכן השתתפה במספר ישיבות נוספות עם גורמים ממשלתיים רבים.

סטטוס הטיפול: ביום 30.11.2020 התקיים דיון בעתירה. במהלך הדיון, השופטים הקשו על החלטת מועצת הרבנות הראשית בעניין עריכת בירור יהדות, בכל הנוגע לאפשרות לערוך בירור גם בהיעדר יסוד סביר לחשש שמדובר במי שאינו יהודי (ובלבד שהבדיקה תיערך ביחס לכל מי שעובד ב'פס החם'). בנוסף, הדגישו השופטים כי יש צורך בהכוונת שיקול

הדעת של רבני העיר בהקשר לבדיקת יהדות. עם זאת, במהלך הדיון הודיע הרב המקומי של הרבנות המקומית של קריית גת, כי אין בכוונתו לתת תעודות הכשר למהדרין לא לעותרים ולא למבקשים אחרים. לאור הודעה זו, הורה בג"ץ כי משום שמתן תעודת הכשר למהדרין מטעם הרבנות המקומית של קריית גת אינו עומד עוד על הפרק, תמסור מועצת הרבנות הראשית עמדתה אם קיים גורם מטעמה שיכול להמשיך את הטיפול במתן תעודת הכשר למהדרין לעותרת, אם בדרך של הסמכת רב אחר לעניין זה או בדרך אחרת. בג"ץ קבע כי בהיאסף החומר לתיק, יוחלט בדבר המשך הטיפול.

בהמשך לדיון שהתקיים ביום 30.11.2020, ביום 3.3.2021 בג"ץ הוציא צווים על תנאי הנוגעים לסוגיית הכשרות למהדרין באופן רחבי, ולא רק לעניין בירור היהדות.

בג"ץ 2724/20 ל.ב.ק. בע"מ ואח' נ' שר המשפטים ואח' - נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היא צד לתיק

תיאור ההליך: העותרות טוענות כי הרבנות המקומית בראשותו של המשיב קיבלה החלטות בדבר הענקת תעודות כשרות על בסיס גזעני ומפלה, באופן הפוגע בעיקר בעובדי החברה ממוצא אתיופיה.

במסגרת עתירה זו ביקשו העותרות שורה של סעדים המכוונים נגד רב העיר קריית גת (להלן: המשיב), ובעיקרו של דבר עתרו כי בית המשפט יורה למשיבים 1-10 (רשויות שונות מרשויות המדינה) לפעול לפתיחת הליכים פליליים ומשמעתיים נגד המשיב. קודם להגשת העתירה פנו העותרות למשיבים השונים (רשויות מדינה) בדרישה לפתוח בחקירה פלילית נגד המשיב, בטענה להסתה לגזענות, לשימוש לרעה בכוח משרתו הציבורי בתפקידו כרב העיר קריית גת ובטענה כי הוא מחייב את העותרת לנהוג בגזענות כלפי עובדיה. בנוסף, התבקשו המשיבים הרלוונטיים לנקוט הליכים משמעתיים כדי להביא להפסקת כהונתו של המשיב כרב העיר קריית גת, ולמנות רב אחר תחתיו אשר יהיה אחראי על הנפקת תעודות כשרות לחברה.

אופן הטיפול: בהקשר הרחב קיימה הנציבות 'שולחן

מטעמה, אשר במסגרתה התייחסה לאיסור האפליה בעבודה, העברת נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק ומודל ההכתמה. בנוסף, פירטה הנציבות בעמדתה על חומרת האפליה מחמת מוצא וכן על חובת הייצוג ההולם וההעדפה המתקנת בחברות ממשלתיות. עוד הרחיבה הנציבות על חוק הגנה על עובדים ועל התנאים להעברת נטל ההוכחה אל המעסיק.

סטטוס הטיפול: התיק ממתין לפסק דין.

חוות דעת משפטיות

חוות הדעת של נציבות השוויון משרתות מגוון של גורמים בזירה המשפטית, החקיקתית והחברתית בבואם לקבל החלטות תקדימיות בתחום השוויון בתעסוקה.

במהלך שנת 2020 ניסחה נציבות השוויון והפיצה עשרות חוות דעת וחוות דעת משלימות בנושאים שונים. חלקן הוגשו לבית הדין ביחס לתיקים שבהם שימשה צד להליכים משפטיים או הצטרפה/צורפה במעמד 'ידיד בית הדין' וביחס לתביעות שהוגשו כנגד משרדי ממשלה והיא השתתפה בגיבוש עמדת המדינה בהליכים. חוות דעת אחרות נכתבו כמענה לסוגיות עקרוניות ופרטניות הנוגעות לתחומי פעילותה של נציבות השוויון. עוד הגישה הנציבות חוות דעת להצעות חוק, ועל חלקן אפשר לקרוא בפרק הבא.

במישור המשפטי חוות הדעת של הנציבות תרמו אפוא לפיתוח ולהרחבת הדיסציפלינה המשפטית בנושא שוויון ההזדמנויות, ואילו במישור ההסברתי הן תרמו להטמעה של ערכי השוויון ולשינוי של דפוסי חשיבה בשוק העבודה הפרטי והציבורי. חוות הדעת מוסיפות להתפרסם באתר האינטרנט של הנציבות ומיועדות גם לשימוש הציבור הרחב.

חקיקה ופעילות פרלמנטרית

נציבות השוויון מלווה במשך השנים ליווי שוטף את פעילות החקיקה וקביעת ההסדרים בוועדות הכנסת ובוועדות השרים על מנת לוודא שמובאים בחשבון ערכים של שוויון, מניעת אפליה ושילוב אוכלוסיות באופן מיטבי בשוק העבודה.

עגול" וכן השתתפה במספר ישיבות נוספות עם גורמים ממשלתיים רבים.

סטטוס הטיפול: בפסק הדין שניתן בעתירה, הוחלט לדחות על הסף את טענות העותרות במישור הפלילי בשל אי מיצוי הליכים והיות העתירה מוקדמת, וכן נקבע כי יש לדחות את טענותיהן במישור המשמעתי בשל היעדר עילה להתערבות בשיקול דעתם של המשיבים לעת הזו.

לעניין זה קבע בית המשפט הנכבד כי משהובהר בתגובה המקדמית מטעם המשיבים, כי פניית העותרות אל שר המשפטים בנוגע לפתיחה בהליך המשמעתי תיבחן כבר בתום מיצוי הליך הערר על ההחלטה שלא לפתוח בחקירה פלילית בעניינו של המשיב, ונוכח הצפי לקבלת החלטה בערר עד ליום 24.3.2021, נראה כי ההחלטה בפניית העותרות לפתוח בהליכים משמעתיים נגד המשיב צפויה להתקבל בתוך פרק זמן שהוא סביר בנסיבות העניין. על כן, ונוכח העובדה שיש בבסיס עמדת המשיבים היגיון המבוסס על הכלל לפיו הבירור המשמעתי יחל לאחר מיצוי ההליכים הפליליים, נקבע כי לא נמצאה עילה להתערב בשיקול דעתם בנדון.

אפליה מחמת מוצא - סע"ש 16-06-63240-א.ס. נ' חברת החשמל לישראל בע"מ

תיאור ההליך: תביעה שהוגשה מטעם עובד חברת החשמל לשעבר, יוצא אתיופיה, בטענה שפיטוריו היו בניגוד להוראות חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), התשנ"ז-1997 ובניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

התובע התלונן על גילויי גזענות כפיו מצד חבריו לעבודה, וחש כי הגשת תלונתו הובילה להתנכלות קשה כלפיו מצד עובדי המחלקה. לטענתו, הוא מצא עצמו מתמודד עם חרם חברתי מאורגן מצד העובדים הקבועים בחברה שנמשך חודשים ארוכים עד הפסקת עבודתו בנתבעת. חמור מכך, התובע טען, כי התלונה שהגיש הובילה לפגיעה בסיכויי לקבלת קביעות אצל הנתבעת ובסופו של יום לפיטוריו.

אופן הטיפול: נציבות השוויון ההזדמנויות הצטרפה להליך במעמד 'ידיד בית הדין', והגישה עמדה

ועדות שרים וחוות דעת להצעות חוק

ועדת השרים מטפלת בהצעות חוק מטעם הממשלה ומאשרת אותן טרם הבאתן לאישור הכנסת ובקביעת עמדת הממשלה ביחס להצעות חוק פרטיות מטעם הכנסת. הנציבות כתבה בשנת 2020 38 - התייחסויות להצעות חוק שונות שמובאות בפני ועדת השרים לענייני חקיקה. להלן מספר דוגמאות מחוות הדעת המשפטיות שהוגשו בשנת 2020:

הצעת חוק הפרשנות (תיקון - הגדרת הפליה על רקע זהות מגדרית או נטייה מינית), התש"ף-2020

בהצעת חוק זו הוצע כי דרך תיקון חוק הפרשנות, בכל מקום בספר החוקים ובתקנות המנהל שבו יש התייחסות לאיסור אפליה, יתווסף האיסור על אפליה מנימוקים של נטייה מינית או זהות מגדרית וכי חוק זה יהווה כלי פרשני לבתי משפט בכל סוגיה הקשורה לאפליה ואף הצהרה חינוכית בנוגע לשוויון הזכויות בחברה הישראלית.

נציבות השוויון הביעה תמיכה מלאה בהצעת החוק. כיום חוק השוויון כולל עילה נפרדת בשל נטייה מינית אך לא של זהות מגדרית ומשכך, הנציבות העירה כי מן הראוי לתקן גם את חוק השוויון בהתאם.

הצעת תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות גוף ספורט), התשפ"א-2020

מדובר בתקנות המחייבות בין היתר גופי ספורט לקיים הכשרות והדרכות מוגברות למניעת הטרדה מינית לספורטאים, שופטי ספורט, מאמנים, מטפלים ונותני שירותים.

כל גוף ספורט ועוסק בספורט מאורגן ונתמך על ידי המדינה יחויב בהדרכות. החובה תחול גם על מתאמנים קטנים מגיל 14 ומעלה, אולם בגילאים 14 עד 16 תתקיים ההדרכה רק באישור הורים.

פעולות ההדרכה וההסברה יתקיימו אחת לשנה לפחות, יותאמו לענף הספורט ויכללו מידע על זיהוי מצבי הטרדה מינית או התנכלות המאפיינים את תחום הספורט ודרכים למניעתם. בנוסף הוחלט

להעמיק את הכשרות האחראיות על מניעת הטרדה מינית בגופי ספורט.

נציבות השוויון העבירה התייחסות לפיה היא רואה חשיבות רבה במניעת הטרדה מינית בגופי ספורט בדומה למקומות העבודה, והטלת חובות וסנקציות על מפר חובות אלו. לעמדת הנציבות, רצוי להסדיר את הנושא על גופי ספורט, ולהחיל את החובות ואת הסנקציות של החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות מכוחו (ולא רק חובות הסברה ויידוע).

כמו כן, הציעה כי כדאי לשקול להוסיף סעיף שמירת דינים, על מנת לחדד שהתקנות המוצעות למניעת הטרדה מינית (חובות גוף ספורט) באות להוסיף על התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), ולא לגרוע מהן ומהוראות כל דין.

הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון - חובת פרסום דוח שנתי), התש"ף-2020

הוצע להוסיף סעיף בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד שיחייב את כל המעסיקים הגדולים (בהצעה הראשונה דובר על מעסיקים שמעסיקים מעל 100 עובדים) לפרסם מדי שנה דו"ח המפרט את הבדלי השכר בארגון בין גברים ונשים.

הנציבות בהתייחסותה ציינה כי מדובר בהצעה מבורכת וחשובה שיכולה להניע מעסיקים לפעול לשינוי בכל הנוגע לפערי שכר.

עם זאת, העירה כי בדברי ההסבר לא הובהר די הצורך לסיבת החרגתם של עסקים קטנים והרציונל שבבסיס ההחרגה. הזכות לשכר שווה היא זכות מהותית ובסיסית, וכשם שתחולת זכות התביעה על פי החוק לא הוגבלה ביחס למעסיק קטן, כך ראוי שלא להגביל את החובה לפרסום מידע באופן קטגורי וגורף ביחס למעסיקים קטנים.

עוד התייחסה הנציבות לנושאים שונים בהצעה בין היתר סוגיית הגנה על פרטיות העובדים, אופן פרסום הדוח ועוד.

השתתפות בוועדות כנסת

נציבות השוויון לקחה חלק בשנת 2020 ב-35 דיונים בוועדות הכנסת השונות, אשר עסקו בנושאים

שבתחומי אחריותה. להלן תקציר של מקצת הדיונים.

ועדת העבודה והרווחה (23.8.2020)

בדיון אושרה בקריאה שנייה ושלישית הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף. הצעת החוק קובעת, בין היתר, כי מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים יאסוף נתונים ויערוך אחת לשנה דין וחשבון פנימי, בו יפורטו פערי השכר הקיימים בין גברים לנשים בכל פילוח עובדים במקום העבודה. בנוסף, ימסור המעסיק לכל עובד ועובדת במקום העבודה מידע על הקבוצה שהוא/היא משתייך/ת אליה בפילוח העובדים, סוגי המשרות שנכללו באותה קבוצה וכן פערי השכר המגדריים באותה קבוצה. כמו כן, יפרסם המעסיק לציבור דין וחשבון פומבי שנתי, אשר יכלול נתונים בדבר פערי השכר של העובדים/ות המועסקים/ות אצלו בחלוקה לפי קבוצות, תוך התייחסות לפי מין. בהצעה נקבע כי הנציב הארצי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה או נציב אזורי או עובד הנציבות שהוסמך, רשאים להורות בצו למעסיק למסור את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו. במסגרת הדיון בוועדה, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד מרים כבהא, בירכה על הצעת החוק החשובה. הנציבה אמרה כי חובת הדיווח היא חשובה, וכי היא תציב מראה מול המעסיקים באשר לפערי השכר המגדריים בארגוניהם ותדרבן אותם לפעול לצמצום הפערים המשתקפים ממנה. כמו כן, הציעה הנציבה, שהנציבות תפרסם הנחיות לדיווח והסברים למעסיקים כולל דוח לדוגמה, וזאת בכדי להקל על מעסיקים בקיום חובת הדיווח.

הוועדה המיוחדת לענייני רווחה ועבודה בנושא: השפעת הקורונה על תעסוקת ערבים (13.5.2020)

מטרת הדיון הייתה לבחון מקרוב כיצד גורמי המדינה מתייחסים למה שקורה בחברה הערבית, בנושא התעסוקה לאחר משבר הקורונה. הנציבה הארצית, עו"ד מרים כבהא, התייחסה בדבריה לכך שהתקבלו בנציבות מספר פניות במהלך חודש אפריל של עובדים ערבים אשר אסרו עליהם להגיע לעבודה ללא בדיקת קורונה בשל הגדרת יישובם כ"יישוב אדום" וזאת ללא הנחיה מפורשת של משרד הבריאות בנושא. עוד התייחסה הנציבה לעובדה שבדרך כלל לא מתקבלות הרבה פניות של עובדים מהחברה הערבית וכי רואים שמגמת העלייה בפניות ממשיכה בחודש מאי והבהירה כי קיים חשש שמדובר בתופעה נרחבת שמסכנת את ההישגים שהושגו עד כה בשילוב החברה הערבית בשוק העבודה וקראה למציאת פתרון בנושא.

לסיום, הסבירה הנציבה כי הנציבות באמצעות הכלים שלה מנסה למגר את המגמה ככל האפשר בדרכים שונות כמו פרסום בפייסבוק של פוסטים גם בשפה הערבית, שמזמינים את העובדים לפנות לנציבות ושהנציבות נמצאת בקשר עם עמותות ציבוריות רבות.

הוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי (13.7.2020)

הדיון עסק בנושא מימוש זכויות הורות בקרב גברים. בדיון הוצגו הזכויות ההוריות שניתנות כיום בהתאם לחקיקה, וציינו שמאז התיקון לחוק בשנת 2014 יש אפשרות לחלק את שעת ההורות בין בני הזוג. עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, דיברה על אחוז הפניות המגיעות לנציבות בעניין היריון והורות ועל החסם המרכזי להשתלבות נשים בשוק העבודה - אחריות הורית משותפת.

הסברה והגברת מודעות

הנציבות במרחב המקוון



אתר האינטרנט

אתר הנציבות מורכב מכמה דפי משנה: דף המיועד לעובדים ובו פירוט של סוגי אפליה, שאלות ותשובות, חקיקה רלוונטית, פסיקה, מחקרים וסקרים, דפי מידע, חוות דעת ומידע על העדפה מתקנת בשירות המדינה. עוד באתר - דף מעסיקים ובו מידע על קורסי הכשרה בנושא גיוון תעסוקתי ושירותים אחרים שהנציבות מציעה לעסקים, פרסומים רלוונטיים, פסיקה וחקיקה ועוד.

כתובת אתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

www.go.gov.il/equal-employment

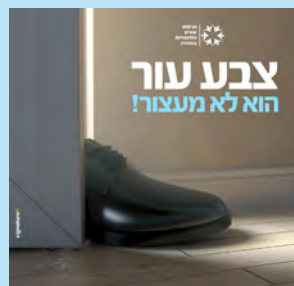


דף הפייסבוק

לדף הפייסבוק של הנציבות עולים על בסיס יומיומי תכנים מגוונים בנושא מניעת אפליה והטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה, הפונים הן למעסיקים/ות הן לעובדים/ות. בין אלה: מידע על זכויות וחקיקה, כתבות מהעיתונות, הודעות על כנסים, סיקור הרצאות של עובדי הנציבות, שאלות מעובדים וממעסיקים ועוד. עד סוף שנת 2020 נספרו 13,523 סימוני "לייק" לעמוד ו-13,519 עוקבים.

www.facebook.com/nezivutshivyon/

להלן מספר כרזות של פוסטים שפורסמו בפייסבוק במהלך שנת 2020:



יום הגיוון הבינלאומי 2020



<https://www.youtube.com/channel/UCxj07mLEmkOrwlWWL-aci1g>

ב-21 במאי, יום הגיוון הבינלאומי, עלה **סרטון** שהוכן במיוחד ליום זה בהובלת הנציבה הארצית, עו"ד מרים כבהא, ובהשתתפות צוות הנציבות. הסרטון פונה למעסיקים ומציג בפניהם את היתרונות הרבים שבגיוון העסקי ואת פועלה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בתחום זה.

הנציגה הארצית, עו"ד מרים כבהא, השתתפה **באתגר הגיוון** של נציבות שירות המדינה והממונה על הגיוון,



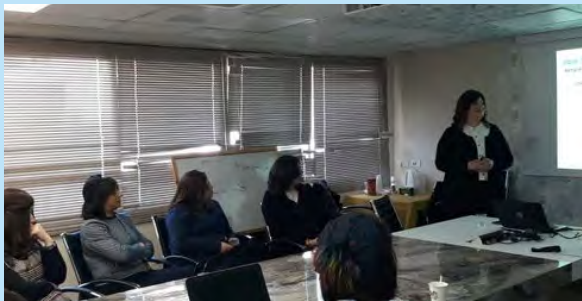
עו"ד מיראל נחול' התראיינה **בערוץ הטלוויזיה "מוססאווא"** והציגה את פועלה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בדגש על תוכניות הגיוון של הנציבות וקידום הגיוון לכלל האוכלוסיות בישראל.

הרצאות וכנסים

וגברים יקבלו הסדרי עבודה גמישים כאחד, נשים יוכלו להתקדם באופן שוויוני בשוק העבודה.

כנס תוכניות עבודה לגיוון והכללה של הפורום הישראלי לגיוון: עו"ד מיראל נח'ול מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, הרצתה אודות חשיבות הגיוון וכיצד אפשר להיעזר בנציבות ביצירת תוכניות גיוון ואיסוף נתונים במסגרת כנס תוכניות עבודה לגיוון והכללה של הפורום הישראלי לגיוון.

הרצאה במרכז עוצמה בבני ברק: עו"ד דניאלה אוחיון מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, הרצתה בפני עובדות סוציאליות בבני ברק על איסור האפליה בעבודה, על הנציבות ועל פועלה במניעת אפליה ויצירת הזדמנות שווה לתעסוקה. מטרת ההרצאה הייתה לתת כלים לצוות העוסק בעזרה והעצמה למשפחות בעיר, על מנת שיוכלו לידע את הפונים אליהם בדבר זכויותיהם ולהפנות אותם לנציבות לביורור זכויותיהם.



הרצאה במרכז הבין תחומי בהרצליה: עו"ד דניאלה אוחיון מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון



כחלק מעבודת ההסברה והגברת המודעות, עובדות ועובדי הנציבות נושאים הרצאות ברחבי הארץ לפני עובדים ומעסיקים בנושא גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות בשוק העבודה. הנציבות יוזמת כנסים בנושאים אלה ומזמינה את המומחים בתחומם להשתתף בהם. נציגי הנציבות גם משתתפים בפאנלים ובכנסים חיצוניים כדי לקדם את הנושאים האמורים. כל זאת בעקבות הגישה שלצד הצעדים המשפטיים נגד מעסיקים מפלים יש לנקוט גם צעדים שמחנכים לשוויון תעסוקתי, במטרה להפחית את מקרי האפליה בשוק העבודה. הכנסים וההרצאות עסקו בין היתר בנושאים: שילוב חרדים בשוק העבודה, שוויון מגדרי ופערי שכר בין גברים לנשים, תעסוקת נשים ערביות, החשיבות והיתרונות שבגיוון תעסוקתי ועוד. בשנת 2020 העביר צוות הנציבות 46 הרצאות והשתתף בפאנלים.

הרצאות והשתתפות בכנסים חיצוניים

במהלך שנת 2020 נשאו חברי צוות הנציבות עשרות הרצאות בפני מגוון קהלים ובמסגרות שונות. להלן הכולטות שבהן:

01/2020

פאנל בכנס לנושאי עבודה: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה בפאנל בנושא "זמינות 24/7 - טוב או רע עבור נשים?" במסגרת כנס לנושאי עבודה, שנערך באילת. במסגרת הפאנל הדגישה הנציבה הארצית את חשיבות שינוי השיח מכזה שמייוחד לנשים, לשיח שבו אנחנו מעודדים שותפות אמיתית. הנציבה הארצית ציינה כי רק כאשר נשים



הרצאה בתוכנית תקווה ישראלית: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, הרצתה במסגרת התוכנית "תקווה ישראלית" מטעם בית הנשיא. ההרצאה עסקה במגוון הישראלי ממבט כלכלי, חברתי ושוויון, כאשר הנציבה הציגה נתונים של שיעורי תעסוקה ופערי שכר ודיברה אודות מדד הגיוון והתוכניות להטמעת שוויון.

הרצאה במדרשה הלאומית למנהיגות, ממשל וניהול: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, הרצתה בפני מנהלים בדרג בכיר במדרשה הלאומית למנהיגות, ממשל וניהול בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה ככלי לשינוי חברתי מנקודת מבט אישית וממשלתית. במסגרת ההרצאה הסבירה הנציבה על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, על סמכויותיה של הנציבות, על תיקים משפטיים חשובים ועודדה את הנוכחים לפעול בכל המשאבים העומדים לרשותם למען הובלת שינויים שיקדמו את החברה שלנו.

03/2020

הרצאה במשרד האוצר: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, ועו"ד יעל גליקמן, הנציבה האזורית של ירושלים והדרום, העבירו הרצאה במשרד האוצר בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה. במסגרת ההרצאה הן הסבירו על סמכויות הנציבות ותפקידיה, על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 ועל חוק שכר שווה, התשנ"ו-1996, וסיפרו על תיקים משפטיים העוסקים באפליית ובפערי שכר. במהלך ההרצאה המשתתפים העלו שאלות מעניינות ונוהל דיון פורה.



הרצתה בפני סטודנטיות וסטודנטים לתואר ראשון במשפטים במרכז הבינתחומי בהרצליה במסגרת הקליניקה לזכויות בעבודה. מטרת ההרצאה הייתה לחשוף את המשתתפים בפעילותיה וסמכויותיה של הנציבות במניעת אפליה בתעסוקה וקידום גיוון עבודה.

הרצאה באוניברסיטת תל אביב: עו"ד דניאלה אוחיון מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, הרצתה בפני סטודנטיות לתואר שני בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב במסלול לארגונים וארגוני שינוי חברתי בהנחייתן של פרופ' אלכסנדרה קלב ופרופ' אדריאנה קמפ. מטרת ההרצאה הייתה היכרות עם עבודת הנציבות למניעת אפליה וקידום גיוון תעסוקתי.



02/2020

השקת האמנה לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה לעו"ד בלשכת עורכי הדין: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה באירוע השקת האמנה לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה לעורכי דין על בסיס מגדר והורות, שערכה לשכת עורכי הדין בישראל. בכנס בירכה הנציבה את הלשכה על היוזמה החשובה והמשמעותית הזו ודיברה על חשיבות קידום הסדרי עבודה שוויוניים לגברים ולנשים כאבן דרך מרכזית בשאיפה לצמצם פערי שכר מגדריים ולקידום שוויון.



השכר בשוק העבודה בארץ ובמחוז דרום בפרט. כמו כן, העניקה למתנדבים כלים ראשוניים לסיוע לפונים אליהם, הסבירה על סמכויות הנציבות ותפקידיה וסקרה את המצב המשפטי ואת ההתפתחויות בפסיקה ובחקיקה בכל הנוגע לשוויון תעסוקתי ומניעת אפליה בשוק העבודה.

07/2020

הרצאה בהסתדרות מרחב כרמיאל: עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, בפני צוות עובדי ההסתדרות במרחב כרמיאל. ההרצאה עסקה בסקירת המצב המשפטי וההתפתחויות שבפסיקה ובחקיקה בכל הנוגע לשוויון תעסוקתי ואיסור אפליה בעבודה, ועל חשיבות שיתוף הפעולה בין הנציבות האזורית לבין ההסתדרות במרחב.



08/2020

הרצאה לעובדי קו אינפקט: עו"ד מיראל נח'ול מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, הרצתה בפני העובדים של קו אינפקט אודות שוויון הזדמנויות והטרדות מיניות.

09/2020

פאנל בוועידת המשפט התשיעית של לשכת עורכי הדין: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה בפאנל בנושא "זכויות אדם: זכות אבסולוטית או תלוית סיטואציה?" במסגרת ועידת המשפט התשיעית של לשכת עורכי הדין בישראל שכותרתו הייתה "מה למדנו עד עכשיו מהקורונה". בפאנל אמרה הנציבה הארצית, בין היתר, כי גם בשעת חירום צריך לצמצם את הפגיעה בזכויות העובדים והעובדות בכלל, ובזכויות האוכלוסיות המוחלשות בפרט, ועל

כנס העצמה נשית: עו"ד מיראל נח'ול מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, השתתפה בפאנל בנושא "הזדמנויות ואתגרים בתעסוקת נשים ערביות" במסגרת כנס העצמה נשית שנערך במכללת אלקאסמי בבאקה אלגרבייה לרגל יום האישה. במסגרת הפאנל התייחסה לאתגרים הרבים בשוק העבודה של הנשים בכלל והנשים הערביות בפרט וכן הרחיבה אודות פעילות הנציבות לקידום ושיפור מצב הנשים בכלכלה, הגברת המודעות לחקיקת השוויון ותוכניות הטמעת השוויון אותן מובילה הנציבות בחברות הגדולות במשק.



06/2020

כנס "זכויות העובדות הבדואיות בעקבות המשבר": עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, ועו"ד מיראל נח'ול מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, השתתפו בכנס בנושא "זכויות העובדות הבדואיות בעקבות המשבר" שארגנה עמותת פורום דו-קיום בנגב לשוויון אזרחי וארגון סדרה לקיה. הנציבה בירכה את משתתפות הכנס ודיברה על כך שגם בתקופת משבר אין לפגוע בזכויות עובדים ועובדות, ועו"ד נח'ול העבירה הרצאה על פגיעה בשכר ובתנאי עבודה בתקופת הקורונה.

הרצאה למתנדבי מרכזי זכויות חברתיות: עו"ד



סיון אזולאי מהנציבות הארצית, הרצתה בפני מתנדבי מרכזי זכויות חברתיות בעיר שדרות. במסגרת ההרצאה הציגה עו"ד אזולאי נתונים על מצב האפליה ופערי

טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף, מר אבי חליבה, ממונה על משרדי הממשלה ויחידות הסמך, נציבות שירות המדינה, גב' עפאף חרזאללה, סמנכ"ל ומנהלת משאבי אנוש, עיריית באקה אלגרכייה. בפאנל שוחחו, בין היתר, על היתרונות והחסרונות בעבודה מהבית ומה אפשר לעשות כדי לשמר פרקטיקה חשובה זו כחלק מחיי העבודה של כולנו.



הרצאה בלשכת עורכי הדין: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, הרצתה במסגרת יום עיון של האקדמיה הארצית לעורכי הדין בנושא סוגיות עדכניות במשפט העבודה. ההרצאה עסקה בסוגיית פערי השכר המגדריים, כאשר במסגרת הרצאתה דיברה הנציבה, בין היתר, על הסיבות העיקריות לפערי שכר, סקרה סוגיות משפטיות מהעת האחרונה בהן הנציבות לקחה חלק וכן הסבירה על הפעילות השוטפת של הנציבות לצמצום הפערים המגדריים. בנוסף, דיברה על תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 והציגה אי-בהירויות העולות מהתיקון.



הרצאה בתוכנית ג'וסור: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, הרצתה במסגרת תוכנית ג'וסור - תוכנית הכשרה ממשלתית המשמשת גשר לתעסוקה בשירות הציבורי לבוגרי תואר ראשון ושני מהחברה

המעסיקים לפעול במידתיות ובצורה מאוזנת וכי חשוב שגם בתקופת הקורונה מעסיקים ידעו כי אין לגיטימציה לפגוע בעובדים וכי זכות השוויון קיימת גם בעתות משבר.



פאנל בכנס בנושא "אתגרי נשות החברה הערבית בצל הקורונה": עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה בפאנל בנושא "הזכות לשוויון בעבודה של נשים ערביות בצל הקורונה" מטעם הרשות לקידום מעמד האישה. הנציבה דיברה בין היתר על שיעורי התעסוקה, ועל השפעת המשבר על העסקת נשים.

11/2020

הרצאה באוניברסיטת תל אביב: עו"ד מיראל נח'ול מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, הרצתה באוניברסיטת תל אביב בפני סטודנטיות של פרופ' אלכסנדרה קלב בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה אודות שוויון הזדמנויות ופערי שכר מגדריים.

הרצאות במרכז ריאן: עו"ד מיראל נח'ול מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון, העבירה שתי הרצאות במרכז ריאן בטייבה ובטירה, אודות זכויות עובדים ושוויון הזדמנויות.

12/2020

פאנל בכנס לקידום מעמד האישה ברשויות המקומיות: עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, הנחתה פאנל בנושא "עבודה מהבית - ברכה או קללה?" בכנס קידום מעמד האישה ברשויות המקומיות מטעם משרד הפנים. בפאנל השתתפו ד"ר עליזה בלוך, ראש עיריית בית שמש, מר גיל בר

הערבית הבדואית. במסגרת הרצאתה סיפרה הנציבה על עבודת הנציבות בפן המשפטי וההסברתי, הציגה מקרים של אפליה בתעסוקה בשלבי העבודה השונים וקיימה שיח בנושא עם המשתתפים.

הרצאה בקליניקה לצדק חברתי וקליניקה ערכים:

עו"ד סיון אזולאי מהנציבות הארצית, הרצתה בפני הסטודנטים של הקליניקה לצדק חברתי וקליניקה ערכים מהקריה האקדמית אונו. במסגרת ההרצאה הציגה עו"ד אזולאי נתונים על מצב האפליה בשוק התעסוקה, התייחסה לחשיבות הטמעת השוויון והגיוון בשוק העבודה, וכן התייחסה לסוגיית פערי השכר ולתיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996. כמו כן הסבירה עו"ד אזולאי על סמכויות נציבות השוויון ודרכי פעילותה, והציגה סוגיות משפטיות בהן הנציבות לקחה חלק.



הרצאה במרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה

מינית: עו"ד אסתי לוטבק קופל מהנציבות הארצית, הרצתה לאחראיות על מניעת הטרדה מינית בשלטון המקומי במסגרת קורס במרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. במסגרת הרצאתה סקרה עו"ד לוטבק קופל את סמכויות הנציבות ודרכי פעילותה, התייחסה לסוגיית השוויון בדגש על נושא הטרדות מיניות במקום העבודה וסקרה דרכים לטיפול בהטרדות מיניות ומניעתן.

מיזמים ושיתופי פעולה

במהלך שנת 2020 השתתפו ויזמו חברי צוות הנציבות מיזמים ושיתופי פעולה. להלן הבולטים שבהם:

שולחן עגול בנושא יישום הוראות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996:

בחודש נובמבר קיימה הנציבות בהובלת הנציבה הארצית, עו"ד מרים כבהא, מפגש בנושא התיקון לחוק, במטרה להנגיש למעסיקים את הוראות התיקון לחוק בנוגע לחובת הדיווח של מעסיקים לעניין פערי השכר בחברה, ולגבש הנחיות מפורטות למעסיקים בנושא ודוחות לדוגמה. במפגש נכחו נציגים ממשרדים ממשלתיים, ארגוני נשים, ארגוני מעסיקים ועובדים, אנשי אקדמיה ומומחה לעניין שכר.

שולחן עגול של פורום חרדים:

בחודש דצמבר כינסה הנציבות הארצית מפגש שולחן עגול של פורום חרדים. במפגש נכחו נציגים ממשרדים ממשלתיים, רשויות מקומיות, ארגונים המקדמים תעסוקת חרדים ופעילים הפועלים בתחום. במפגש התקיימה התייעצות בנוגע לאתגרי התעסוקה בנושא אפליית חרדים באופן כללי ובפרט בתקופת הקורונה וחברי הפורום עודכנו על פעילות הנציבות בנושא. כמו כן, נדונו במפגש באפשרויות שונות לקידום מודעות הציבור החרדי לפעילות הנציבות, וזאת במטרה להגדיל את הפניות מקרב האוכלוסייה החרדית.

מיזם "עצמאות כלכלית לעקרות הבית":

עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, השתתף במיזם "עצמאות כלכלית לעקרות הבית", ביוזמת שירות הייעוץ לאזרח הוותיק ומשפחתו במוסד לביטוח לאומי ובשיתוף עיריית חיפה. מטרת המיזם היא לסייע לנשים לחזור למעגל העבודה עד לגיל הפרישה, ולהשלים את תקופת העבודה, כדי לזכות אותן בקצבת אזרח וותיק עם הגעתן לגיל פרישה. במסגרת המיזם, הדגיש הנציב האזורי את חשיבות נתינת הזדמנות שווה בעבודה וסיפר על פעילותה של הנציבות במניעת אפליה בתעסוקה.

המכללה האקדמית ספיר:

במהלך שנת 2020 קיימה נציבות מחוז ירושלים והדרום שיתוף פעולה עם המכללה האקדמית ספיר, במסגרתו נקלטו לנציבות מחוז ירושלים והדרום סטודנטיות להכשרה מעשית (פרקטיקום) במסגרת קורס אקדמי שנלמד במכללה.

עידוד וקידום שוויון בשוק העבודה בישראל

שיתופי פעולה עם מעסיקים/ות - תוכניות גיוון בחברות ממשלתיות, חברות ביטוח ואקדמיה

מיזם הגיוון שמפעילה הנציבות משנת 2017 נועד לחולל שינוי משמעותי ברמת הגיוון ושוויון ההזדמנויות בארגונים במשק הישראלי. דרך הפעולה של המיזם מבוססת על פיתוח ויישום תוכניות ארגוניות בחברות מובילות במגזרים שונים במשק. התוכניות וולונטריות, חוצות ארגון ומתייחסות להגברת שוויון הזדמנויות בכל קבוצות הגיוון (ערבים, חרדים, יוצאי אתיופיה ונשים בתפקידי ניהול).

התוכניות מבוססות על מעטפת של ייעוץ ארגוני וליווי משפטי אשר הנציבות מציעה לארגונים. שילוב זה מאפשר הסרת חסמים והטמעת מדיניות ופרקטיקות של העסקה מגוונת. מטרת התוכניות הן להגדיל את שיעור הייצוג המגוון בארגונים ולפתח תרבות ארגונית מכלילה לעובדים מרקע מגוון. עד כה יושמה התוכנית בשלושה מגזרים מרכזיים במשק: חברות ממשלתיות, מוסדות אקדמיים וחברות ביטוח. כשנתיים וחצי לאחר תחילת הפעילות ועם השלמת כמה תוכניות גיוון מוצלחות (פיילוטים), המיזם עומד בפני התרחבות ניכרת, כדי להטמיע את תפיסת הגיוון כסטנדרט ארגוני במשק הישראלי.

מודל עבודה מקצועי

במסגרת התוכנית פותח מודל התערבות מובנה ויושם בהצלחה בחברות למיניהן.

מטרות העל של תוכניות הגיוון

1. שינוי של ממש בשיעורי ייצוג של עובדים מקבוצות גיוון בארגון.
2. הטמעה של תשתיות ארגוניות, מדיניות ותרבות ארגונית של הכלה.

את התוכנית מובילה הנהלת החברה, בתמיכה ישירה של המנכ"ל ושל הדירקטוריון וכוללת בקרה פנימית וחינוכית על התקדמות המיזם ותוצאותיו.

אבני הדרך המרכזיות של התוכנית

1. **אבחון ארגוני:** מיפוי רמת הייצוג בארגון בהתייחס להיבטים של ייצוג כללי, פיזור בתוך הארגון (לרוחב ולפי דרגות ניהוליות) וכן מיפוי פערי שכר. המיפוי כולל גם ניתוח של התרבות והמבנים הארגוניים, הזדמנויות וחסמים רלוונטיים לסוגיית הגיוון. האבחון משמש תשתית לפיתוח תוכנית פעולה לשיפור המצב הקיים.
2. **בניית תוכנית עבודה:** בניית תוכנית עבודה בשיתוף פעולה מלא עם נציגי הארגונים. התוכנית מתייחסת לקביעת שיעורי גיוס עובדים מרקע מגוון, פיתוח תשתית ארגונית (מדיניות, שגרות ניהול ודיווח), התאמת תהליכי משאבי אנוש בדגש על גיוס, מיון, קליטה ורווחה וכן הכשרת המנהלים ואנשי משאבי אנוש לפיתוח תרבות ארגונית מכלילה.
3. **יישום:** יישום התוכנית תוך כדי בקרה רבעונית על התקדמות ודיווחים שוטפים למנכ"ל החברה והנציבות. היישום מתבצע בסיוע וליווי צמוד של יועצים מקצועיים מטעם הנציבות.

תיאור הפעילות לפי מגזרים במשק

את פעילות המיזם מובילה נציבת שוויון הזדמנויות הארצית, בתמיכת צוות הנציבות. את העבודה בחברות מבצעים יועצים ארגוניים חיצוניים מומחים לנושא. התפיסה האסטרטגית של התוכניות בארגונים היא יצירת חוד חנית במגזרים מובילים במשק, באמצעות שיתופי פעולה והפעלת תוכניות עומק בכמה ארגונים מובילים במגזרים השונים.

שותפות עם רשות החברות הממשלתיות

תוכנית הגיוון (פיילוט) של המיזם בוצעה בחברות ממשלתיות במסגרת שיתוף פעולה בין נציבות השוויון לרשות החברות. במסגרת השת"פ נערכו מגוון פעולות ובכללן יישום תוכניות עומק לצד הכשרות רחב מקצועיות. תוכניות העומק פעלו בפרקי זמן של 18-24 חודשים בארבע חברות: חברת החשמל, עמידר, רכבת ישראל ונמל אשדוד. בד בבד נערכו מפגשי הכשרה לאנשי משאבי אנוש

בחברות הממשלתיות.

הישגים מרכזיים

חברת החשמל: פיתוח מדיניות רשמית בנושא

גיוון בתעסוקה ואישורה על ידי דירקטוריון החברה, בניית תשתית פנים-ארגונית לניהול הנושא באמצעות הקמה והכשרה של נציגי גיוון בכל מחלקות משאבי האנוש ברחבי הארץ, פיתוח תוכנית תקשורת פנים-ארגונית ועלייה ניכרת בשיעור הגיוסים המגוונים בחברה.

חברת עמידר: פיתוח תפיסה ומדיניות

ארגונית בנושא העסקה מגוונת, הכשרת מנהלים מקצועיים בכירים, הטמעת מדיניות רווחה רב-תרבותית ועלייה ניכרת בשיעור הגיוסים המגוונים בחברה.

חברת נמל אשדוד: פיתוח תשתית ומבנה

ארגוני לניהול שוטף של נושא הגיוון, ליווי קליטה של עשרות עובדים מרקע מגוון בתפקידי סוורות, פיתוח תוכנית רווחה רב-תרבותית והכשרת מנהלים מקצועיים בדרגים שונים.

לסיכום, כל החברות הממשלתיות שהשתתפו במיזם שיפרו שיפור ניכר את שיעור הגיוס המגוון ופיתוח תשתיות ארגוניות לניהול הנושא. ליווי החברות על ידי הנציבות הסתיים, והחברות מוסיפות לפעול לקידום הנושא ומדווחות לנציבות על התקדמותן.

שותפות עם האקדמיה הישראלית

בשלב השני שולבה הפעילות במוסדות אקדמיים מובילים, במסגרת שיתוף פעולה עם תוכנית "התקווה הישראלית באקדמיה" ובית הנשיא.

במסגרת זו מופעלות שלוש תוכניות עומק, לפרקי זמן של 18-24 חודשים, בשלושה מוסדות: האוניברסיטה העברית, אוניברסיטת בן גוריון והמכללה האקדמית כנרת.

הישגים מרכזיים:

אוניברסיטת בן גוריון: הקמת תשתית

ארגונית לניהול הנושא, כולל מינוי ממונה גיוון מהסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטה, פיתוח תהליכי גיוס, מיון וקליטה מגוונת, עלייה של מאות אחוזים בשיעור מועמדים

מגוונים, בדגש על מועמדים מהחברה הבדואית, ועלייה של עשרות אחוזים בשיעור הגיוסים. כמו כן הכשרה נרחבת של משאבי אנוש. התוכנית באוניברסיטה הסתיימה עם הצהרה והתחייבות של ההנהלה הבכירה לשינוי חזון ומדיניות ארגונית בתחום הגיוון והרב-תרבותיות, לצד הנחת תשתיות לקידום הנושא בקרב הסגל האקדמי במוסד.

האוניברסיטה העברית: הקמת תשתית

ארגונית לניהול הנושא, כולל מינוי ממונה גיוון מהסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטה ובניית תוכנית עבודה. התוכנית ביישום.

מכללת כנרת: גיוס הנהלת המוסד למיזם

ובניית תוכנית עבודה להרחבת שיעור הייצוג המגוון במכללה. התוכנית ביישום.

חברות במגזר העסקי

בשלב השלישי הורחב המיזם למגזר העסקי, לחברות ביטוח מובילות במשק. התוכנית פועלת בשלוש חברות ביטוח מובילות והתהליכים בחברות אלו מצויים בשלבי יישום שונים.

מבט לעתיד

כיום, לאחר כשלוש שנות פעילות, המיזם מצוי בשלב התרחבות במטרה ליצור שינוי מעמיק ונרחב יותר בקרב מגזרים רבים במשק. לצד המשך הפעלת תוכניות עומק במספר מצומצם של חברות ובעתיד הקרוב אף עם כמה רשויות מקומיות, הנציבות בוחנת אפיקים להפצת הידע והצעת מענים ספציפיים, שישמשו זרז להתנעה וליישום של תוכניות גיוון שיפעילו הארגונים בליווי ובפיקוח של הנציבות. הניסיון שנצבר בתקופת הפעילות של המיזם מראה בבירור כי מעורבותה של המדינה, באמצעות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, דרך תמיכה וסיוע מקצועי למעסיקים, חיונית ליצירת מוטיבציה ובסיס איתן לפעילות גיוון פנים-ארגונית.

שאיפתנו היא להביא לידי התחלת התהליכים בעשרות חברות בכל שנה, וזאת באמצעות עבודת הסברה ותמיכה בתהליכים קריטיים להתנעת השינוי. במהלך השנים הבאות ינתן דגש על תקשור והגברת

המודעות לנושא בציבור, ועל עבודה עם ארגונים בדגש על מיפוי המצב הקיים בחברות, סיוע בפיתוח מדיניות גיוון והכשרת אנשי משאבי אנוש.

לסיכום, מיזם הגיוון אשר החל את פעולתו לפני כשלוש שנים הוא אבן דרך בניסיון לקדם שוויון הזדמנויות במשק הישראלי. הפעולות שנעשו בחברות הממשלתיות, באקדמיה ובחברות במגזר העסקי נחלו הצלחה רבה, והוכיחו את הערך הרב שבמעורבות גוף ממשלתי בהתנעה ויישום השינוי. כעת, כאמור, המיזם עומד בפני התרחבות נוספת, והיא תגביר במידה ניכרת את המודעות לנושא ותביא לידי יישום נרחב בארגונים רבים במשק.

אות המעסיק

יישום החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008, עבר לידיה של נציבות השוויון בסוף שנת 2017. החוק והתקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013, נועדו לטפח מודעות ציבורית לקידום שינוי של התרבות העסקית, לעודד התאמה של מקומות העבודה לנשים ולעודד את קידומן ושילובן המיטבי במקומות העבודה. כל זאת, בין היתר, באמצעות הענקת אותות הכרה ומענקים כספיים על ידי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, למעסיקים שיבלטו בתחום שילובן השוויוני של נשים בכוח העבודה. ייחודו של החוק בכך שהוא מסמן את ראשית מעורבותה האקטיבית של המדינה לעידוד מעסיקים לאמץ מדיניות ידידותית לנשים ולמשפחות. בשנת 2018 פעלה הנציבות למנות "מועצה ציבורית לשילוב וקידום נשים בעבודה" כנדרש בסעיף 5 לחוק. בהתאם, התפרסמה ברשומות הודעה על מינוי המועצה (ילקוט הפרסומים 8251, ט"ז באייר התשע"ט, 21.05.2019).

בראש המועצה עומדת כבוד השופטת בית הדין הארצי לעבודה בדימוס רונית רוזנפלד ועם חבריה נמנים עו"ד מרים כבהא - נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, גב' אווה מדיבוז' - יו"ר הרשות לקידום מעמד

האישה במשרד לשוויון חברתי, גב' נעה ליטמנוביץ - נציגת משרד האוצר, גב' יוליה איתן - ראש מנהל תעסוקת אוכלוסיות, נציגת משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, עו"ד מיכל גרא מרגליות - מנכ"לית שדולת הנשים, נציגת ארגון העוסק בזכויות נשים, עו"ד מהא שחאדה - ארגון "איתך מעכ", נציגת ארגון העוסק בזכויות נשים, עו"ד רעות רינצקי - הסתדרות העובדים, נציגת ארגון עובדים, ד"ר טל לוטן - התאחדות התעשיינים, נציגת ארגון מעסיקים, ד"ר זאב לרר - אוניברסיטת תל אביב, נציג האקדמיה, פרופ' שרון רבין מרגליות - המרכז הבינתחומי הרצליה, נציגת אקדמיה.

במחצית הראשונה של שנת 2020 עסקה המועצה בעדכון אמות המידה המומלצות למתן המענקים ואותות ההכרה למעסיקים מטעם תוכנית "מעסיקים בשוויון" הפועלת מתוקף החוק. לאחר פרוץ משבר הקורונה התכנסה המועצה והחליטה לבחון אפשרות לייחד את התוכנית ואת אמות המידה שעל פיהן תיבחן התנהלות המעסיקים להיבטים ולנושאים הקשורים במשבר הקורונה.

המועצה הסמיכה צוות משנה מבין חברות וחברי המועצה לדון בנושא. חברות צוות המשנה כפי שקבעה המועצה הן: השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד, עו"ד מרים כבהא, גב' יוליה איתן, ד"ר טל לוטן, עו"ד מיכל גרא מרגליות ועו"ד מהא שחאדה. בעבודת הצוות השתתפו גם גב' אלה בר דוד, גב' אורנה חביב תמיר, עו"ד מיראל נח'ל, עו"ד סיון אזולאי, עו"ד אסתי לוטבך קופל וגב' ציפי ברמן.

צוות המשנה שהוסמך על ידי המועצה השקיע זמן ומחשבה רבה בגיבוש הצעה לתוכנית המבוססת על הקשיים המיוחדים שזימן משבר הקורונה לתעסוקה בכלל ולתעסוקת נשים בפרט. נוכח תהפוכות התקופה נדרש הצוות פעם אחר פעם לחשיבה מחודשת בנושאים השונים.

לאור תחלואת הקורונה בארץ והסגרים שהוכרזו, החליטה המועצה כי אמות המידה יתייחסו לשנת 2020 כולה, על שלל תהפוכותיה. המועצה קיימה חמש פגישות בשנת 2020, וצוות המשנה קיים 11 פגישות בשנת 2020.

מדד הגיוון



פרופ' אלכסנדרה קלב מאוניברסיטת תל אביב. גם במדד זה הנתונים מוצגים בפילוח מגדרי וכן לפי רמת ההשכלה של השכירים, וזאת במטרה ללמוד על תרומת ההשכלה הגבוהה להשתלבותן ולשכרן של קבוצות המיעוט בענפי הכלכלה השונים. במהדורה הרביעית של מדד הגיוון מוצגים בפעם הראשונה נתוני הייצוג בשוק העבודה והשכר של שלוש קבוצות המיעוט - ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה - לפי מחוז מגורים. הפילוח הגיאוגרפי מאפשר לתאר תיאור מדויק יותר של מצב הגיוון של קבוצות המיעוט.

מטרות המדד: מיפוי נתונים המאפשר לבחון את מצב הגיוון בייצוג ובשכר של קבוצות שונות בשוק העבודה. מדד הגיוון מאפשר לבסס מדיניות על מנת להפוך את שוק העבודה לשוויוני יותר. להלן הרכב המדד:

במהלך 2020 פורסמה המהדורה הרביעית של מדד הגיוון. המדד הושק לראשונה בשנת 2016 והוא מספק תמונת מצב על אי השוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה בעשרים ענפי כלכלה מרכזיים, שהם כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל, ובפעם הראשונה גם ברשויות המקומיות והממשלה המרכזית, המעסיקות כ-400 אלף עובדים. המדד פותח ומופק בשיתוף עם הגב' יפית אלפנדרי מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

הרכב המדד

שכירים בגיל העבודה (18-64)	אוכלוסיית המדד
נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים, בני 45 ומעלה	קבוצות המדד
מדד הייצוג: ייצוג הקבוצה בענף ביחס לייצוגה בכוח העבודה 0 = חוסר ייצוג, 1 = ייצוג שוויוני, 1 ומעלה = ייצוג יתר	מדדים
מדד שוויוניות השכר: שיעור השכר של כל קבוצה מתוך שכר קבוצת השווואה. 1 = שכר הקבוצה שווה לשכר קבוצת השווואה	מדדים
המגזר הפרטי: 20 ענפי כלכלה מרכזיים, שהם כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל	ענפי כלכלה*
המגזר הציבורי: הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, המעסיקים כ-400 אלף עובדים	ענפי כלכלה*
לפי מין והשכלה	פילוח

* ענפי הכלכלה המוצגים במדד נבחרו מתוך הסיווג האחד של ענפי הכלכלה. ענפים אלה נבחרו כמייצגים את המגזר העסקי מכל היבטיו. מדד הגיוון כולל בפעם הראשונה גם את המגזר הציבורי, המעסיק הכי גדול במשק (יותר מ-400 אלף עובדים). במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, לא כולל בתי חולים (מלבד חולים גריאטריים ופסיכיאטריים) וכולל גם את משרד החינוך - מנהלה ומורים. ענפי הכלכלה שנבחרו עם המגזר הציבורי מעסיקים כ-1.5 מיליון עובדים וכוללים 50% מהמעסיקים בישראל.

הערה: לפרסום המלא של המהדורה הרביעית של מדד הגיוון - ראו [באתר נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה תחת פרסומים](#).

ציון שוויוניות השכר מבטא את שיעור השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת השוואה שלה. ככל שהציון נמוך מ-1, פער השכר גבוה יותר. ציון השווה ל-1 מעיד על שוויוניות מלאה בשכר. ציון גבוה מ-1 מתקבל אם שכר הקבוצה הנבדקת גבוה מהשכר בקבוצת השוואה. להלן סקירה של ממצאים נבחרים מהמדד לפי הופעתם בפרקי המדד.

ממצאים נבחרים

פרק א': דירוג ענפי כלכלה לפי מידת ההעסקה ושוויוניות השכר של נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בשוק העבודה בישראל

פרק זה סוקר את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר ב-22 ענפי המדד שנבחרו כמייצגים את שוק התעסוקה, וכוללים בפעם הראשונה גם את הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית. קבוצות הגיוון שנבדקו הן נשים, ערבים, חרדים, יוצאי אתיופיה ובני 45 ומעלה, לפי פילוח מגדרי והשכלתי. יצוין כי בבדיקה שנעשתה לצורך השוואה רב-שנתית לא נמצאו מגמות ושינויים משמעותיים בין השנים. לפיכך לא נכללו הנתונים במדד זה.

המגזר הציבורי:

- בהשוואה לענפי המגזר הפרטי, במגזר הציבורי יש ייצוג שוויוני או ייצוג יתר של המספר הרב ביותר של קבוצות גיוון. הקבוצה שבה הייצוג הנמוך ביותר במגזר הציבורי היא של גברים חרדים וגברים ערבים ללא השכלה אקדמית.
- לגברים מקבוצות המיעוט יש שכר שוויוני במגזר הציבורי, ואילו לנשים אין, אף שהייצוג של הנשים בענפים אלה גבוה הרבה יותר.

בהתייחסות לקבוצות השונות:

- לנשים וגברים ערבים לא-אקדמאים קשה הרבה יותר להשתלב בעבודה במגזר הציבורי

מאשר לנשים וגברים ערבים אקדמאים. עם זאת המגזר הציבורי מדורג במקומות הראשונים במדד שוויוניות השכר בעבור נשים ערביות אקדמאיות ובעבור גברים ערבים (אקדמאים ולא אקדמאים), ובפער רב מענפי המגזר הפרטי.

- יוצאי אתיופיה מכל הקבוצות במגזר הציבורי מיוצגים בייצוג יתר ומקבלים שכר שוויוני יותר מאשר במגזר הפרטי (יוצא דופן הוא הייצוג הנמוך מאוד של גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות).

- לגברים חרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי, אולם שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד. לנשים חרדיות ייצוג חסר בממשלה המרכזית (פחות מחצי משיעורן בכוח העבודה) וייצוג שוויוני ברשויות המקומיות, אולם הן מרוויחות פחות משני שלישים מהגברים החרדים. השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמוך גם מזה של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה.

- במגזר הציבורי יש ייצוג יתר לנשים בגיל 45 ומעלה, בייחוד נשים לא-אקדמאיות ברשויות המקומיות, המיוצגות יותר מפי שניים משיעורן בכוח העבודה הלא-אקדמי. בקרב גברים, אקדמאים בני 45 ומעלה מיוצגים בייצוג כמעט שוויוני ביחס לחלקם בכוח העבודה.

המגזר הפרטי:

- ממבט ממעוף הציפור על הייצוג של קבוצות שונות, נראה כי ייצוג שוויוני וייצוג יתר מאפיינים לרוב את הענפים המשלמים שכר נמוך ואת המגזר הציבורי.
- לערבים - גברים ונשים - הייצוג הנמוך ביותר בחמשת הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר.

¹ ראו לוחות ציון הייצוג וציון שוויוניות השכר בנספחים.

שהתעסוקה בו חדשנית וטכנולוגית יותר, ציוני הייצוג של קבוצות המיעוט נמוכים לעומת יתר המחוזות.

- גודלה של קבוצת הגיוון המתגוררת במחוז אינו קשור בהכרח לשיעור הייצוג בשוק העבודה במחוז. במחוז ירושלים, למשל, נמצאו שיעורים נמוכים של האוכלוסייה הערבית וכן של גברים חרדים. במחוז תל אביב והמרכז נמצאו פחות יוצאי אתיופיה בשוק התעסוקה. במחוז דרום, לעומתם, נמצא ריכוז גדול של נשים ערביות משכילות.

- השכר של נשים מקבוצות המיעוט נמוך משכר הגברים של אותן קבוצות מיעוט בכל המחוזות, וכמעט זהה בין כל הנשים בכל המחוזות. לעומתן, השכר של גברים מקבוצות המיעוט שונה ממחוז למחוז.

- התשואה להשכלה, הן מבחינת ייצוג והן מבחינת שכר, גבוהה ביותר לנשים ערביות בעיקר במחוזות צפון, חיפה ודרום. השכלה מקדמת את הנשים הערביות במחוזות אלו.

- השילוב והכמות של קבוצות הגיוון במחוז תורמים לשוויוניות השכר של קבוצות הגיוון, בעיקר בקרב הגברים - במחוזות צפון, חיפה והדרום כמעט שאין פערי שכר לגברים הערבים האקדמאיים לעומת יתר האוכלוסייה היהודית. במחוז צפון ובמחוז דרום גברים ערבים אקדמאיים לא חווים פערי שכר.

- במחוזות עירוניים יותר, הקרובים למרכזי תעסוקה שהאפשרויות בהם רבות ומגוונות, נמצא ייצוג נמוך יותר של קבוצות גיוון, אך גם השכר הגבוה ביותר לקבוצות הגיוון.

- ליוצאי אתיופיה, גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים - ייצוג היתר הגבוה ביותר במספר הרב ביותר של ענפי השכר הנמוך במשק. כך למשל יוצאי אתיופיה מיוצגים בענף התחזוקה פי שלושה עד פי שישה משיעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 4,725 ₪ בחודש בממוצע (פחות משכר המינימום במשק).

- דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי האתני של ערבים ושל יוצאי אתיופיה. לחרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלה ענפים המשלמים שכר גבוה ולא ענפים המשלמים שכר נמוך כמאופיין לשכירים ערבים ויוצאי אתיופיה. בשאר הענפים ייצוג החרדים לרוב נמוך מזה של שאר הקבוצות.

- נשים בנות 45 ומעלה מרוויחות משמעותית פחות מהגברים בכל ענף, ומיוצגות ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל וקמעונות. גברים בני 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ויותר מעובדים צעירים, אולם נשים לא חוות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים בנות 45 ומעלה דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות יותר ועומד על כשני שלישים משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

פרק ב: ייצוג ושכר לפי מחוז מגורים

פרק זה סוקר את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר בכל שוק העבודה בענפי הסדר הראשיים. קבוצות הגיוון שנבדקו הן ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה לפי פילוח מגדרי, השכלתי וגיאוגרפי.

- במחוזות המאופיינים בתעסוקה מסורתית, במפעלים ובחברות Low-tech יש ייצוג יתר לכל קבוצות הגיוון. במחוז תל אביב והמרכז,

כמו כן, גדל היקף הפעילות של הנציבות במרחב המקוון. אתר הנציבות כולל מידע המיועד לעובדים/ות ולמעסיקים/ות וכן פרסומים רלוונטיים, פסיקה וחקיקה ועוד. בדף הפייסבוק של הנציבות עולים על בסיס שבועי תכנים מגוונים בנושא מניעת אפליה והטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה, המיועדים הן למעסיקים/ות והן לעובדים/ות. בין אלה: מידע על זכויות וחקיקה, כתבות מהעיתונות, הודעות על כנסים, סיקור הרצאות של עובדי הנציבות, שאלות מעובדים וממעסיקים ועוד.

ביולי 2020 פורסמה המהדורה הרביעית של מדד הגיוון, אשר מספק תמונת מצב על אי השוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה בעשרים ענפי כלכלה מרכזיים, ולראשונה גם את נתוני המגזר הציבורי. הנתונים במדד מוצגים לפי פילוח מגדרי ולפי רמת ההשכלה של השכירים, וכן הוצג בפעם הראשונה פילוח לפי מחוז מגורים, מה שמאפשר לתת תיאור מדויק יותר של מצב הגיוון בקבוצות המיעוט.

במהלך שנת 2020 נפגשה הנציבות מספר פעמים עם המועצה הציבורית לשילוב וקידום נשים בעבודה, על מנת לקדם ולגבש את הנושאים שייבחנו במסגרת אמות המידה המומלצות למתן המענקים ואותות ההכרה למעסיקים אשר פעלו לקידום שוויון מגדרי בשנת 2020.

הנציבות מוסיפה להרחיב את פעילותה בתוכניות להטמעת שוויון כדי ליצור שינוי מעמיק ונרחב יותר בקרב מגזרים רבים במשק ולהגביר את המודעות לחשיבות הגיוון. לצד המשך הפעלת תוכניות עומק במספר מצומצם של חברות, אנו שואפים בעתיד הקרוב לשתף פעולה עם כמה רשויות מקומיות.

שאיפתנו היא להביא לידי התחלת תהליכים בעשרות חברות בכל שנה, באמצעות עבודת הסברה ותמיכה בתהליכים קריטיים להתנעת השינוי. במהלך השנים הבאות יינתן דגש על תקשור והגברת המודעות

שנת 2020 תיזכר כשנה בה חל משבר הקורונה והייתה פגיעה רבה בשוק התעסוקה בכלל, ובנשים בפרט. נוכחנו לראות זאת בעלייה בכמות הפניות לנציבות בשנה החולפת. יחד עם זאת, היקף הפעילות של נציבות שוויון הוסיף להתרחב בשנת 2020. הנציבות המשיכה בעבודתה הכוללת טיפול בפניות ציבור, ניהול תיקים והליכים משפטיים, כתיבת חוות דעת משפטיות, הרצאות בפני קהלים שונים, וכן בתחום שיתופי הפעולה עם מעסיקים, לרבות תוכניות הטמעת גיוון ופיתוח ושכלול מדד הגיוון.

בתחום המשפטי טיפלה הנציבות בשנת 2020 ב-1,094 פניות שהתקבלו על רקע עילות שונות. נוסף על כך, בשנת 2020 הייתה נציבות שוויון מעורבת בכמה הליכים משפטיים, וחלקם עדיין מתנהלים. הוגשה תביעה. בתשעה הליכים משפטיים התייצבה הנציבות במעמד 'ידיד בית הדין' (Amicus Curiae) לאחר שניתנה לה הרשות לכך מאת בית הדין. בהליך נוסף שימשה הנציבות משיבה. כמו כן השתתפה הנציבות ב-35 הליכים משפטיים נוספים שבהם יוצגה המדינה על ידי הפרקליטות.

במהלך שנת 2020 ניסחה נציבות שוויון והפיצה עשרות חוות דעת וחוות דעת משלימות, ביחס לתיקים שבהם שימשה צד להליכים משפטיים או הצטרפה/ צורפה במעמד 'ידיד בית הדין' וביחס לתביעות שהוגשו כנגד משרדי ממשלה והיא השתתפה בגיבוש עמדת המדינה בהליכים.

חוות הדעת של הנציבות תורמות אפוא לפיתוח ולהרחבת הדיסציפלינה המשפטית בנושא שוויון ההזדמנויות, וכן להטמעה של ערכי השוויון ולשינוי של דפוסי חשיבה בשוקי העבודה הפרטי והציבורי.

בתחום ההסברתי נשאו במהלך שנת 2020 חברי צוות הנציבות עשרות הרצאות בפני מגוון קהלים ובמסגרות שונות בנושאי אפליה, גיוון וסוגיות מגדר בשוק העבודה בישראל, וכן השתתפו ויזמו שיתופי פעולה.

תפיסה שמודעות ציבורית ליתרונות הרבים שבגיוון התעסוקתי, לצד פעילות משפטית שתוכיח את המחיר הכבד של אפליה, יקדמו את שוק העבודה בישראל להיות שוויוני ומכיל. אנו בנציבות מאמינים כי היתרונות של שוק תעסוקה מגוון ושוויוני רבים וכדאיים, וכי על כולנו לחתור לכך לטובת כולם.

לנושא בציבור ועבודה עם ארגונים. זאת בדגש על מיפוי המצב הקיים בחברות, סיוע בפיתוח מדיניות גיוון והכשרה של אנשי משאבי אנוש.

הנציבות תמשיך בפועלה בשנת 2021 בכל התחומים האמורים במסגרת שתי זרועות הפעולה שלה - הזרוע ההסברתית והזרוע המשפטית. כל זאת מתוך



מאבק באפליה / שוויון בצמרת

הנציבה הארצית לשוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה והרווחה קוראת לשרי הממשלה הנכנסת להגדיל את מספר מנכ"ליות המשרדים | "אני חושבת שמדובר במאמץ סביר. לא חסרות נשים בדרגות בכירות ועם השכלה מתאימה וראויה לכהן בתפקיד הזה בלי קושי"



www.davar1.co.il/224555/

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה: "מינוי אישה למנכ"לית משרד ממשלתי - מסר חשוב"

במכתב ששלחה מרים כבאה לנציב שירות המדינה היא קוראת לקדם באופן אקטיבי מינויים של מנכ"ליות למשרדי ממשלה - לצד קידום של אוכלוסיות נוספות



www.themarker.com/career/1.8856633?utm_source=Web_Share&utm_medium=Whatsapp&utm_campaign=Share

עלייה בתלונות על אפליה מצד נשים

במהלך העשור האחרון התקבלו בנציבות 7,639 פניות, 31% מפניות הנשים לנציבות היו בגין אפליה על-רקע הריון, 10% היו בגין אפליה על-רקע מין/מגדר ו-8% היו בגין אפליה על-רקע הורות, נרשם זינוק במספר העובדים והעובדות הערבים שפונים בתלונות לנציבות.



פורטל והצפון



בחודש מאי התפרסם מאמר מאת הנציבה הארצית, מרים כבאה, בכתב העת של לשכת עורכי הדין - גיליון מספר 45 - בנושא "אחריותנו בדרך לחברה שוויונית ומכילה".

https://www.israelbar.org.il/article_inner.asp?pgId=413488&catId=3447

ענבר דותן - אמא עצבנית נמצאת ב-רדיו חיפה-107.5.
20 במאי 2020 · חיפה, מחוז חיפה ·



גו"ד מרים כבהא, הממונה על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הרווחה, על זשפעת החינוך נשים לשוויון על שוק העבודה: "המגזר הציבורי הוא חוד החנית משמש דוגמה לשאר המגזרים" << <https://bit.ly/3ggPktk>



<https://facebook.com/inbardotan19/posts/3053598371388545>

ריאיון ברדיו א-שמס: בחודש ינואר התראיינה עו"ד מיראל נח'ול פעמיים ברדיו "א-שמס" בנושא דוח רשות החברות הממשלתיות לשנת 2018, בדגש על ייצוג ערבים וייצוג נשים כפי שעולה מהדוח.



www.ashams.com/article/304147

ריאיון ברדיו קול ברמה: בחודש פברואר התראיינה עו"ד דניאלה אוחיון ברדיו "קול ברמה" במסגרת תוכנית "סדר עבודה". בריאיון הציגה עו"ד אוחיון את פועלה של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה הן בתחום מניעת האפליה והן בתחום עידוד הגיוון בשוק התעסוקה.



[רדיו קול ברמה](#)

ריאיון בערוץ הטלוויזיה "מוססאווא": בחודש מאי התראיינה עו"ד מיראל נח'ול לרגל יום הגיוון הבינלאומי. בריאיון הציגה עו"ד נח'ול את פועלה של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בדגש על תוכניות הגיוון של הנציבות וקידום הגיוון לכלל האוכלוסיות בישראל.



<https://youtu.be/XBg5oOrAW-4>

ריאיון בתוכנית הטלוויזיה "חסריאת" - בחודש אוקטובר התראיינה עו"ד מיראל נח'ול בתוכנית הטלוויזיה של ערוץ "מכאן" של תאגיד השידור הישראלי בנושא פערי שכר מגדריים ופערי שכר בחברה הערבית.



<https://www.makan.org.il/program/?catid=1679>



מדינת ישראל
دولة اسرائيل
STATE OF ISRAEL

OFFICE OF THE PRESIDENT
THE DIRECTOR GENERAL

בית הנשיא
המנהל הכללי

י"ד בטבת התשפ"א
29 בדצמבר 2020

לכבוד
עו"ד מרים כהא
נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה
משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

מרים יקרה, מ/מ/ק

קיבלתי בשמחה את חוברת מדד הגיוון לשנת 2020 אשר שלחת אלי, המהדורה הרביעית של המדד מאז השקתו בשנת 2016.

מרגש לראות שבכל שנה התחומים אותם בוחן המדד מתרחבים – כאשר השנה נבדק לראשונה גם השירות הציבורי, הכולל את השלטון המרכזי ואת הרשויות המקומיות. זוהי תוספת חשובה ביותר, גם משום שהמערכת הציבורית כולה היא "פרצופה של המדינה" ומשפיעה בכך על מידת האמון של הקבוצות והמגזרים השונים במוסדות השלטון, אך גם, ובעיקר – משום ששותפות בין-מגזרית אמיתית, מחייבת שלכל שבת תהיה נוכחות והשפעה במוקדי קבלת ההחלטות.

גיבוש פתרונות מחייב להבין לעומק את ממדיה של הבעיה, ומיפוי מדויק של מאפייניה ומרכיביה. לכן, מיפוי מידת הגיוון התעסוקתי אותו אתם מבצעים בכל שנה – מהווה תנאי הכרחי לקידום שוק תעסוקה פרטי וציבורי, המשלב באופן אמיתי את כל חלקי החברה הישראלית.

בשם נשיא המדינה ובשמי, אני מבקש להודות לך ולכל עובדות ועובדי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה – על מסירותכם הרבה לטובת המשימה החשובה הזו.

אחיזה!
בברכה,
הראל טובי
המנהל הכללי

העתקים:
גבי מור ברזני, ראש אגף חברה וממשל, בית הנשיא

רח' הנשיא 3, ירושלים 9218801 טל': 02-6770321, פקס: 02-5611033
24 Hanasi St. Jerusalem 9218801 Israel. Tel: 972-2-6770321, Fax: 972-2-5611033
mankal@president.gov.il



מדינת ישראל
משרד הפנים
אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשויות המקומיות

ט' באב תש"פ
30 ביולי 2020
0600-1042-2020-0058946

לכבוד
עו"ד מרים כהנא
נציבה ארצית, שוויון הזדמנויות בעבודה
משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

שלום רב,

הנדון: הוקרת תודה והערכה על שיתוף הפעולה עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

מרים יקרה,

משרד הפנים לשם לנגד עיניו את חשיבות תחום הגיוון התעסוקתי ברשויות המקומיות ופועל בכדי לקדמו בכלל המישורים.

בהמשך ליום הלמידה בתחום הגיוון התעסוקתי, שנערך לרשויות המקומיות ביום 29/07/2020, אנחנו מבקשים להודות מקרב לב לך ולצוותך המקצועי על שיתוף הפעולה הפורה והמוצלח בין אגף בכיר בקרת הון אנושי לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, ועל עריכת יום למידה מקצועי ואיכותי.

בברכת המשך שיתוף פעולה עתידי ועשייה מבורכת.

בברכה,


גלית וידמן
מנהלת אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשומ"ק

העתקים:
מר מרדכי כהן, מנכ"ל משרד הפנים
ד"ר אביגדור קלמן, מנכ"ל משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
עו"ד מיראל נחול, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה
גב' עדי דביר, אגף בכיר (בקרת הון אנושי ברשומ"ק), משרד הפנים



לשכת עורכי הדין בישראל
ISRAEL BAR ASSOCIATION
تقابة المحامين في إسرائيل

אבי חימי, עו"ד
ראש הלשכה

27 פברואר, 2020
ב' באדר, תש"פ

לכבוד
עו"ד מרים כהנא
נציבת שוויין הזדמנויות בעבודה
משרד העבודה רווחה והשרותים החברתיים
רחוב בנק ישראל 7
ירושלים

שלום רב,

הנדון: תודה על השתתפותך באירוע השקת האמנה לקידום שוויין הזדמנויות בעבודה לעו"ד

1. ברצוני להביע את תודתי על שכיבדת אותנו בנוכחותך באירוע השקת האמנה לקידום שוויין הזדמנויות בעבודה לעו"ד.
2. דברך באירוע היו מעוררי השראה.
3. השתתפותך תרמה לאירוע שהיה פורה ומוצלח מאוד.
4. לשכת עורכי הדין מעריכה ומוקירה את תמיכתך לקידום שוויין בכלל ולשוויין הזדמנויות בעבודה בפרט.
5. בתודה ובהערכה רבה.

בכבוד רב ובברכה,

אבי חימי, עו"ד

ראש לשכת עורכי הדין בישראל

תל-אביב: רח' דניאל פריש 10, מיקוד 64731 | טלפון: +972-3-636-2214 | TEL-AVIV: 10 DANIEL FRISH ST., 64731, ISRAEL
ירושלים: רח' שופן 1, מיקוד 92190 | פקס: +972-1533-6362214 | JERUSALEM: 1 CHOPIN ST. 92190, ISRAEL

Email: roshlishka@israelbar.org.il | Website: www.israelbar.org.il



Negev Coexistence Forum for Civil Equality
منتدى التعايش السلمي في النقب من أجل المساواة المدنية
פורום דו-קיום בנגב לשוויון אזרחי



תאריך 16/6/2020

לכבוד,

עו"ד מרים כבהא

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

בשם ארגון פורום דו-קיום בנגב לשוויון אזרחי וארגון סדרה לקיה .
ברצוננו להודות לך על שכבדת אותנו בהשתתפותך בכנס המקצועי
שנערך בשבוע שעבר ביום חמישי בתאריך 11/06/2020.
על שיתוף הפעולה בכנס ייחודי באווירה שונה ומשפחתית.
הכנס צלח מאוד מבחינה מקצועית וחברתית והשתתפותך בו תרמה
רבות לכך.
נהנו מאוד מנוכחותך ואנו מודים ונשמח לראותך בכנסים עתידיים של
ארגוננו.

בברכה ,

מנהלות הארגונים

חיה נוח

חדרה אלסאנע



נעמת - תנועת נשים עובדות ומתנדבות

לשכת יושבת ראש נעמת
טל: 03-6921980 פקס: 03-6954470

לכבוד

עו"ד מרים כבהא

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

אני רוצה להודות לך מקרב לב על השתתפותך ותרומתך לכנס "פורצות גבולות"
אשר התקיים בתאריך 25.2.2020.

מטרת הכנס – העלאת מודעות לנושא העסקת נשים עם מוגבלויות שונות,
בתחומים שונים – תוך התייחסות לזוויות הייחודיות לנשים בעולמנו – באה לידי
ביטוי בצורה מקצועית מעמיקה ורגישה ביותר.

השתתפותך בכנס היא לא מובנת מאליה, ודווקא בגלל זה – החותם שהשארתי בנו
ובמשתתפות הכנס היה כה חשוב.

אני בטוחה שלדבריך, כמו גם לחייך ופועלך – תמשיך להיות השפעה ותהודה
במעגלים מתרחבים.

ישר כוח!

שלך בהערכה ובהוקרה,

חגית פאר

יושבת ראש נעמת

מאת: ד"ר אורית שמאי
החוג ללימודים רב-תחומיים,
בית ספר לניהול,
אוניברסיטת חיפה
Orit.Shamai@gmail.com

הנידון: עו"ד פיראס פראג'

בשלוש שנים האחרונות, עו"ד פיראס פראג' הוזמן על ידי להרצאות אורחות באוניברסיטת חיפה, נושא הרצאה: שיווין הזדמנויות בתעסוקה. ההרצאה שעו"ד פיראס פראג' מעביר הינה מקצועית, ורלוונטית, והיא הותאמה לקבוצות הסטודנטים, שרובם כבר נמצאים במעגל התעסוקה, חלקם מנהלים בכירים, וחלקם הינם מעסיקים. הם למדו המון על משמעות החוק בהתייחס להעסקת עובדים ולפיטורם, ועל מסגרת הפעולה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. כל ההרצאות שהעביר היו מעולות, הנושאים ריתקו את הסטודנטים, והייתה השתתפות פעילה של הסטודנטים בזמן ההרצאות ולאחריהן. פעילות מעין זו מצויינת ליצירת הדים בקשר למטרות העל ולתוכניות הפעולה של הנציבות לשיווין הזדמנויות בחברה בכלל, ובעבודה בפרט.

**רב תודות לך עו"ד פיראס פראג'!
יישר כח!**

ד"ר אורית שמאי
מרצה לניהול ולניהול משאבי אנוש

17.12.20

לכבוד,

עו"ד מיראל נח'ול-פאר – עוזרת משפטית, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה משרד העבודה והרווחה

הנדון: השתתפותך בכנס "נשים עושות שינוי חברתי" – "חדשנות מול אתגרי נשים"

- גבעת חביבה

שלום רב,

ברצוני להודות לך בשמי ובשם המנהלים בגבעת חביבה על נכונותך ותרומתך להצלחת הכנס השנתי "נשים עושות שינוי חברתי", שהתקיים ב-15.12.20 יום ג' בזום – גבעת חביבה.

הרצאתך הייתה מרתקת, עניינית, מעניינת והעשירה אותנו בידע רב ומשמעותי וכמובן עמדה ביעדי הכנס להעביר חווית למידה אשית מקצועית ומרתקת. נשמח להמשך שיתוף פעולה מקצועי.

י"ש כח!

בברכה שנה טובה ומוצלחת

אנהאר מסארווה

מנהלת המחלקה לקידום שוויון מגדרי

גבעת חביבה



To: פיראס פראג; דניאלה אוחיון

Subject: Re: אוניברסיטת ת"א - הזמנה למפגש עם תלמידי המסלול לשינוי חברתי

פיראס ודניאלה היקרים שלום,
ברצוני להגיד תודה רבה על המפגש אתמול.
זכינו לשמוע הרצאה מקצועית ומעשירה מפי דניאלה, אשר תרמה רבות לתהליך הלמידה של הקורס.
תודה רבה על זמנכם ועל שיתוף הפעולה.

המשך שבוע טוב,
גל דויטש

מיראל היקרה,
תודה רבה על המפגש השבוע! ההרצאה הייתה מקצועית ומעשירה. תודה לך על התאמת המפגש לקבוצה ועל הדיון שקיימת עם הסטודנטים והסטודנטיות שלנו.
המפגש היה משמעותי עבורן הן ברמה המקצועית-אקדמית והן ברמה האישית של גיוסן "כשגרירות" לשינוי חברתי, ובהזדמנות זו אני גם מוסרת תודה בשם כל הקבוצה.

שרה, תודה רבה על העזרה הזריזה בתיאום הרצאה. אני מעריכה זאת מאוד ושמחה על המשך שיתוף הפעולה של הנציבות והמסלול שלנו.

תודה רבה והמשך שבוע טוב,
גל דויטש

ג. לוחות הייצוג וציון שוויוניות השכר

ציון הייצוג*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

מגזר עסקי	ענף כלכלי		קבוצות המגזר																				
			נשים			גברים			נשים			גברים											
			נשים	גברים	עורבים	נשים	גברים	עורבים	נשים	גברים	עורבים	נשים	גברים	עורבים									
פנס	שם	סיווג	ענף	השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		נשים	גברים				
				נ	ג	נ	ג	נ	ג	נ	ג	נ	ג	נ	ג	נ	ג						
	0.81	0.68	1.49	1.37	0.30	0.31	0.80	1.21	2.40	4.12	0.35	0.75	0.80	1.65	0.86	0.70	1.19	1.27	12-10	מזון, משקאות וטבק	78	שירותי תמיכה וניהול	
	1.60	1.65	1.05	1.01	*	1.25	1.15	1.25	1.15	1.15	1.54	0.68	0.68	1.17	1.34	0.77	0.69	14-13	סקסטיל והלבשה	71	שירותי תחזוקה		
	0.90	0.87	0.90	1.33	*	0.11	0.40	0.80	0.40	0.80	0.14	0.12	0.22	0.33	1.06	0.64	0.93	1.33	21	ייצור תרופות	72	מתקן מדעי ופיתוח מדעיים וטכניים	
	0.68	0.47	2.40	2.35	*	0.10	0.56	0.40	0.59	4.58	0.10	0.45	1.49	0.49	0.37	1.67	1.57	25-24	תעשיית מתכת	73	פירסום		
	0.60	1.06	1.58	1.55	0.11	0.17	0.66	0.38	0.89	1.32	0.04	0.12	0.12	0.15	0.56	0.78	1.58	1.20	26	ייצור מתכות	78	שירותי תעסוקה	
	0.50	0.40	1.63	1.57	*	0.14	0.46	0.23	0.23	0.93	0.59	0.23	1.14	2.27	0.68	0.44	1.43	1.51	45	מסחר בגלי רכב	81	שירותי תמיכה וניהול	
	0.83	0.76	1.22	1.40	0.28	0.51	0.62	0.93	0.70	2.42	0.27	0.32	0.54	0.91	0.90	0.75	1.13	1.23	46	מסחר סטוני	78	שירותי תמיכה וניהול	
	1.12	0.75	0.66	0.63	0.50	0.91	0.60	0.83	3.08	2.78	1.52	1.29	0.85	1.44	0.87	1.16	1.19	0.79	0.83	47	מכירה קמעונית	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
	0.89	1.10	0.92	1.03	0.63	2.45	1.60	1.60	*	*	*	0.13	0.34	1.00	1.11	1.00	0.90	1.00	58	הוצאה לאור	69	שירותים	
	0.59	0.48	0.72	0.83	*	0.18	0.47	*	*	*	0.26	0.14	0.58	0.36	0.98	0.82	1.03	1.17	60-59	הפקה	71	שירותי תמיכה וניהול	
	0.50	0.30	1.19	0.68	0.33	0.69	0.64	0.57	0.88	0.90	0.19	0.19	0.37	0.32	0.83	0.95	1.22	1.05	61	שירותי תקשורת	72	מתקן מדעי ופיתוח מדעיים וטכניים	
	0.34	0.33	0.84	0.67	0.45	1.87	0.82	0.65	0.38	0.27	0.42	0.08	0.08	0.28	0.18	0.65	0.78	1.46	1.20	62	תכנות מחשבים	73	פירסום
0.91	1.97	0.85	0.89	0.65	1.34	0.86	0.54	1.94	0.64	0.94	0.43	0.23	0.50	0.25	1.04	1.40	0.95	0.64	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	69	שירותים	
0.52	1.24	0.53	0.38	0.65	1.69	0.68	0.44	2.00	0.60	0.16	0.20	0.21	0.15	1.04	1.54	0.95	0.51	66-65	ביטוח	71	שירותי תמיכה וניהול		
0.45	1.55	0.45	0.30	1.08	3.41	1.54	0.42	1.02	0.61	0.32	0.44	0.62	0.20	0.99	1.75	1.02	0.32	1.02	69	משפטים והשכונאות	72	שירותי תמיכה וניהול	
0.77	0.83	1.29	1.06	0.19	1.05	0.66	0.48	*	0.37	0.66	0.30	0.39	0.92	1.19	0.75	0.88	1.33	1.11	71	אדריכלות ותכנון	72	מתקן מדעי ופיתוח מדעיים וטכניים	
0.40	0.66	1.15	1.10	0.21	0.43	0.66	0.61	0.80	0.80	0.11	0.12	0.41	0.28	0.57	0.71	1.57	1.26	72	מתקן מדעי ופיתוח מדעיים וטכניים	73	פירסום		
0.36	0.52	0.39	0.53	0.38	1.31	0.97	0.60	*	0.60	0.28	0.30	0.36	0.37	0.99	1.03	1.02	0.97	73	פירסום	78	שירותי תמיכה וניהול		
1.06	1.16	0.61	0.49	0.68	0.79	0.72	0.57	5.15	4.54	0.94	0.28	0.30	0.84	1.05	1.19	1.19	0.75	0.82	78	שירותי תעסוקה	81	שירותי תמיכה וניהול	
1.45	1.22	1.64	1.10	0.24	0.27	0.75	0.50	*	6.97	4.14	0.30	1.10	0.87	1.41	0.87	0.96	1.17	1.04	81	שירותי תחזוקה	81	שירותי תמיכה וניהול	
1.52	2.21	0.84	0.96	1.08	1.81	0.57	0.62	3.45	1.50	1.22	0.58	1.19	1.64	0.43	1.26	1.51	0.65	0.53	81	רשויות מקומיות	81	שירותי תמיכה וניהול	
1.47	1.47	0.58	0.99	0.49	0.82	0.41	0.45	2.32	1.55	1.35	2.29	2.48	0.33	1.23	0.72	1.34	1.10	0.55	0.91	81	ממשלה מרכזית	81	שירותי תמיכה וניהול

אין ייצוג ייצוג חסר קיצוני (0.05 עד 0.20) ייצוג שוויוני (0.90 עד 1.10) ייצוג יתר (1.11 ומעלה)

* שיעור ההתפקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור בגיל העבודה (18-64).

~ פחות מ-40 שכיורים/ת בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

ציון שוויונות השכר*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

מגזר עסקי	ענף כלכלי		קבוצות המדד																	
			חודדים			יוצאי ארצות זרות			עורבים			נשים								
			נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים						
השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	שם	סיווג	ענף			
																		נשים	גברים	נשים
נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים	נשים		
גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים	גברים		
נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא	נא		
פנס	1.00	1.10	1.59	1.66	0.54	0.60	0.57	0.71	0.63	0.91	0.35	0.53	0.61	0.86	0.67	0.69	1.50	1.45	12-10	מזון, משקאות וטבק
	0.80	1.02	1.84	1.91	0.42	0.42	0.81	0.81	0.56	0.86	0.49	0.49	1.00	0.46	0.56	2.17	1.83	14-13	טקסטיל והלבשה	
	1.31	1.02	1.70	1.34	0.42	0.42	0.91	0.91	0.74	0.92	0.46	0.37	0.86	0.74	0.77	1.30	1.25	21	ייעוץ תרופות	
	0.85	1.05	1.24	1.40	0.55	0.55	0.87	0.83	0.46	0.72	0.42	0.42	0.82	0.74	0.68	0.80	1.46	1.32	25-24	תעשיית מתכת
	0.80	0.84	1.49	1.61	0.63	0.60	0.88	0.96	0.44	0.61	0.46	0.40	0.89	0.80	0.63	0.58	1.58	1.73	26	ייעוץ מתשבים
	1.14	1.04	1.70	1.49	0.62	0.62	0.79	0.79	0.42	0.68	0.32	0.42	0.59	0.76	0.62	0.73	1.63	1.37	45	מסחר בכלי רכב
	0.99	1.03	1.67	1.72	0.49	0.50	0.72	0.72	0.39	0.76	0.35	0.39	0.59	0.73	0.63	0.63	1.59	1.58	46	מסחר סטוני
	0.90	1.20	1.92	1.88	0.49	0.62	0.89	0.91	0.42	0.68	0.46	0.62	0.80	0.96	0.55	0.66	1.82	1.53	47	מכירה קמעונית
	0.98	1.22	1.48	1.62	0.60	0.57	0.78	0.78	0.42	0.62	0.62	0.62	0.69	0.69	0.68	0.75	1.48	1.34	58	הוצאה לאור
	1.77	1.94	2.25	2.83	0.72	0.72	0.83	0.83	0.42	0.62	0.60	0.66	1.00	0.89	0.75	0.76	1.33	1.32	60-59	הפקה
	1.46	1.45	1.91	2.23	0.56	0.60	0.89	1.00	0.53	0.99	0.33	0.55	0.64	0.90	0.69	0.63	1.46	1.59	61	שירותי תקשורת
	1.07	1.00	1.58	1.84	0.58	0.54	0.85	0.81	0.41	0.70	0.42	0.38	0.73	0.75	0.67	0.58	1.50	1.73	62	תכנות מתשבים
	1.54	1.81	2.22	2.43	0.56	0.62	0.81	0.91	0.42	0.48	0.49	0.65	0.82	0.81	0.71	0.79	1.41	1.22	64	שירותים פיננסיים
	1.37	1.22	2.42	2.33	0.59	0.67	1.10	0.92	0.49	0.59	0.77	0.34	0.49	0.67	0.59	0.64	1.71	1.57	66-65	ביטוח
	1.11	1.25	2.01	1.93	0.63	0.79	0.99	0.86	0.58	0.58	0.53	0.60	0.80	0.87	0.73	0.76	1.38	1.31	69	משפטים וחשבונאות
	1.00	1.08	1.71	1.72	0.59	0.56	0.92	0.89	0.50	0.45	0.73	0.48	0.77	0.69	0.63	0.67	1.58	1.49	71	אדריכלות ותדעיה
	0.91	0.95	1.65	1.85	0.53	0.59	0.86	0.92	0.39	0.62	0.41	0.38	0.88	0.87	0.57	0.58	1.75	1.73	72	מתקן מדעי ופיתוח
	1.06	1.09	1.76	1.64	0.57	0.59	0.72	0.72	0.45	0.35	0.42	0.54	0.88	1.14	0.63	0.63	1.58	1.58	73	פרסום
0.71	0.89	1.22	1.47	0.60	0.74	1.01	0.91	0.69	0.85	0.38	0.61	0.49	1.00	0.67	0.71	1.49	1.41	78	שירותי תעסוקה	
0.71	0.80	1.13	1.22	0.56	0.66	0.78	0.89	0.58	0.69	0.53	0.65	0.70	0.90	0.66	0.70	1.51	1.43	81	שירותי מחזיקה	
1.45	1.21	1.99	1.96	0.67	0.69	1.02	1.06	0.74	0.86	0.73	0.68	1.17	1.21	0.71	0.62	1.41	1.60		רשויות מקומיות	
1.53	1.28	2.14	1.73	0.66	0.58	1.00	1.01	0.76	1.03	0.75	0.63	1.14	1.18	0.69	0.71	1.45	1.41		מתשללה מרכזת	

אין ייצוג (ראו לוח ציון הייצוג) שכר שוויוני (עד 0.90) עד 1.10 שכר גבוה (1.11 ומעלה)

* שיעור התעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגלל העבודה (18-64).
 פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. התחן אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

דוח שנתי
2020

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה

