



הפקולטה למשפטים - האוניברסיטה העברית

המרכז לחינוך משפטי קליני

הקליניקה לזכויות נשים בעבודה

# מודל מוצע להסכם קיבוצי המקדם שוויון מגדרי במקומות עבודה

נכתב על ידי: המברג דורית, טנקמן עומרי וכהן סודיה

בהנחיית: עו"ד תמי קצביאן ופרופ' גיא דוידוב

אוגוסט 2014



3	.....	מבוא
5	.....	<b>פרק א' - כללי</b>
5	.....	פרשנות כללית
5	.....	ועדה פריטטית
5	.....	אחראית/ת שוויון
8	.....	האחראית למניעת הטרדה מינית
9	.....	<b>פרק ב' - סדרי עבודה</b>
9	.....	עבודה במסגרת גמישה
11	.....	שעות כוננות
11	.....	סידורי רכב במקום העבודה
12	.....	משרת הורה והסדרים מתאימים
13	.....	קביעת ישיבות, פגישות עבודה וימי חופשה
14	.....	<b>פרק ג' - קבלת עובדים/ות וקידום בעבודה</b>
14	.....	ייצוג הולם
15	.....	הטמעת שוויון במקום העבודה באמצעות הדרכות תקופתיות, מיפוי ועוד
19	.....	השפעת ותק על קידום
20	.....	הכשרות מקצועיות מעבר לשעות העבודה הרגילות
21	.....	פיטורים
22	.....	<b>פרק ד' - תנאים סוציאליים</b>
22	.....	מעון וצהרונים
23	.....	חופשות
25	.....	זמן פנאי
26	.....	<b>פרק ה - מניעת הטרדה מינית</b>
26	.....	מינוי האחראית, זהותה והכשרתה
28	.....	הדרכות עובדים למניעת הטרדה מינית
28	.....	תקנון/ נהלי משמעת בנושא
30	.....	טיפול בתלונה



## מבוא

מסמך זה מציע מודל להסכם קיבוצי רגיש מגדרית, המעודד קידום זכויות של נשים במקומות עבודה, בדגש על זכויות הוריות של נשים וגברים, וכן מבקש להציע דפוסי העסקה גמישים לעובד/ת, החורגים מדפוס ההעסקה המסורתית. הנחת המוצא של מודל זה הינה כי ויתורים בעבודה לטובת הורות נעשים כיום באופן כמעט בלעדי על ידי נשים, ובכך נפגעת יכולתן להשתלב ולהתקדם בשוק העבודה. משכך, בכדי לקדם שוויון מגדרי במקומות עבודה, יש לסייע להורים לשלב בין עבודה לחיי משפחה (איזון חיים-עבודה) באופן מאוזן מגדרית. לצד זאת, המודל מעודד קידום נשים בכל הדרגות והתפקידים, כמו גם יצירת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת לנשים העובדות.

מודל זה עוסק בכל היבטי היום-יום בעבודה, כפי שיפורטו בפרקים השונים. המודל מתבסס על הטמעת חשיבה מגדרית, כלומר קידום שוויון בין המינים באמצעות הכללה והחלה של נקודת מבט מגדרית בכל תחומי החיים ובכל דרגי קבלת החלטות. לשון אחר, להפוך את צרכיהן/ם של נשים ושל גברים ואת ניסיוןן/ם לחלק בלתי נפרד מקביעת מדיניות ומפעולות פוליטיות, כלכליות וחברתיות, כדי שהשפעתן על נשים וגברים תהיה שווה ופרספקטיבת השוויון המגדרי תילקח בחשבון בכל פעולה והחלטה.<sup>1</sup>

לצד החשיבות שבשילוב בין הורות לבין עבודה, המודל מתבסס גם על תיאוריה המבקרת את התפיסה הרווחת, הרואה את המציאות ככזו המורכבת רק מפרטים שונים ונפרדים העומדים בפני עצמם. התיאוריה מציעה תפיסה של "הקשר אנושי", הרואה את המציאות כמורכבת ממערכות יחסים שונות ולא רק מפרטים בודדים. תפיסה זו רואה את האדם כמכלול אותו יש לטפח ולקדם על כל היבטיו, גם מבחינת פנאי ותרבות.<sup>2</sup> לפיכך, מודל זה כולל גם סעיפים שנועדו לאפשר לעובד/ת זמן פנאי והפסקות לצורך איזון ראוי בין עבודה למשפחה.

עד כה, לא נעשה בישראל שימוש משמעותי בהסכמים קיבוציים כדי לצמצם את ההפליה כנגד נשים במקום העבודה או לצורך קידומן של נשים במקומות עבודה. עם זאת, אנו מניחות/ים כי לאור מקומם המרכזי של הסכמים קיבוציים בשוק העבודה בישראל, ניתן להשתמש בהם גם כאמצעי לקידום זכויות נשים בעבודה. מודל זה כולל סעיפים המקדמים זכויות נשים באופן אידיאלי, מתוך ההנחה שבמהלך משא ומתן קיבוצי, יוכל ארגון העובדים היציג להתאים את הסעיפים האידיאליים המוצעים במודל, למקום העבודה הספציפי, ולהגיע להסכמה בנושאים אלה עם המעסיקה. כדי לסייע לארגוני העובדים במהלך שלב המשא ומתן, כולל המודל גם דברי

<sup>1</sup> פנינה שטיינברג, מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית: תמורות בתפקיד הממונה על קידום מעמד האישה במשרדי הממשלה 46-47 (2012) (להלן: תמורות בתפקיד הממונה); יפעת רוסו, חוק השלכות מגדריות בחקיקה (תיקוני חקיקה), התשס"ח-2007: תמונת מצב 10 (2011).

<http://www.vanleer.org.il/sites/files/product-pdf/%D7%AA%D7%A4%D7%A7%D7%99%D7%93%20%D7%94%D7%9E%D7%9E%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%A2%D7%9C%20%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%95%D7%9D%20%D7%9E%D7%A2%D7%9E%D7%93%20%D7%94%D7%90%D7%A9%D7%94%20-%20%D7%9E%D7%97%D7%A7%D7%A8%20%D7%9E%D7%93%D7%99%D7%A0%D7%99%D7%95%D7%AA.pdf>

<sup>2</sup> קרול גיליגן, בקול שונה: התיאוריה הפסיכולוגית והתפתחות האישה 53-54 (1995).



הסבר לסעיפים השונים, המציגים, בין היתר, הצדקות כלכליות לאימוץ הסעיפים על ידי המעסיקה ודוגמאות למקומות בארץ ובעולם בהם מתקיימים בפועל הסדרים דומים לאלה המוצעים במסגרת מודל זה.

אמנם ההסכם הקיבוצי חל על עובדים/ות ישירים/ות בלבד, אך מן הראוי כי במסגרת המשא ומתן יינתן דגש על כך שהוראות ההסכם הקיבוצי יחולו גם על עובדי/ות קבלן. כך לדוגמה, הסדר כזה נכלל בהסכם הקיבוצי שנערך בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בפברואר 2012. בהסכם נקבע, בין היתר, כי הוראות ההסכם הקיבוצי החלות במקום עבודה יחולו גם על עובדי/ות קבלן שירותים המועסקים/ות באותו מקום עבודה.<sup>3</sup>

המודל מחולק למספר פרקים, כל אחד עוסק בתחום אחר מחיי היום-יום בעבודה. הפרק הראשון הינו פרק כללי, המסדיר את הקמתם של מספר מנגנונים לקידום שוויון מגדרי על ידי המעסיקה. הפרק השני עוסק בסדרי עבודה, תוך מתן דגש על עבודה במסגרת גמישה. הפרק השלישי עוסק בקבלת עובדים/ות וקידומם/ן, בדגש על ייצוג הולם והדרכות לקידום שוויון מגדרי שיאפשרו קבלת עובדים/ות וקידומם/ם באופן שאיננו מפלה מגדרית. הפרק הרביעי עוסק בתנאים סוציאליים, כגון מסגרות לילדים וזמן פנאי. הפרק החמישי והאחרון עוסק במניעת הטרדה מינית, בדגש על הפצה נגישה יותר של הוראות החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות השונות ואופן הטיפול באירועים מסוג זה.

המודל נערך במסגרת הקליניקה לזכויות נשים בעבודה במרכז לחינוך משפטי קליני בפקולטה למשפטים באוניברסיטה העברית בירושלים, ועבודת המחקר מתבססת על מחקרים מקומיים בנוגע להטמעת חשיבה מגדרית בישראל, על משפט משווה ועוד.

<sup>3</sup> ס' א(1) להסכם קיבוצי 20127011 שנערך ונחתם בתל אביב ב-9.2.2012 בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. יצוין, כי אם אין הסכם קיבוצי במקום העבודה, תנאי העבודה של העובדים יחולו גם על עובדי/ות הקבלן.



## פרק א' - כללי

### פרשנות כללית

יש לבחון את ההיבטים השונים במקום העבודה הנידונים במסגרת ההסכם הקיבוצי, ובכלל זה - קבלה לעבודה, הכשרה מקצועית, קידום, תנאים סוציאליים, תניות בעבודה, פיטורים ופרישה לגמלאות וכיוצא באלו - מפרספקטיבה מגדרית, המבקשת לעודד שוויון מהותי של נשים וגברים במקום העבודה.

### ועדה פריטטית

1. מוסכם על הצדדים כי במסגרת הסכם קיבוצי זה תוקם ועדה פריטטית (להלן: הוועדה או הוועדה הפריטטית).
2. בוועדה יכהנו שני נציגים/ות מטעם ארגון העובדים/ות ושני נציגים/ות מטעם המעסיק/ה.
  - 2.1. הצדדים מתחייבים לייצוג שווה של נשים בוועדה זו.
  - 2.2. היה ו-וועדה פריטטית מוקמת מכוחה של הוראה זו, ולא הייתה קיימת קודם לכן, לפחות שתיים מבין חברות הוועדה תהיינה נשים. אם קיימת ועדה פריטטית במקום העבודה, על המעסיק/ה לפעול להשגת ייצוג שווה של נשים בוועדה.
3. החלטות הוועדה תערכנה בכתב ותהיינה מנומקות.
4. הוועדה תבחן ערעורים על החלטות המעסיק/ה שניתנו בעקבות סעיפי הסכם זה, בהן ניתנה סמכות ערעור מפורשת לעובד/ת.
  - 4.1. יש להגיש ערעורים על החלטות המעסיק/ה לבחינת הוועדה הפריטטית תוך \_\_\_ ימים מיום החלטת המעסיק/ה [כאן יושלם מספר הימים בהתאם להחלטת הצדדים להסכם].
  - 4.2. החלטות הוועדה בערעורים שהופנו אליה תהיינה סופיות.
  - 4.3. על הוועדה הפריטטית להכריע בערעורים תוך \_\_\_ ימים מיום הגשת הערעור [כאן יושלם מספר הימים בהתאם להחלטת הצדדים].
    - 4.3.1. בהינתן וחל עיכוב במועד מתן החלטת הוועדה, הוועדה הפריטטית תידרש לתת נימוק בכתב לעיכוב זה.

### אחראית/שוויון

5. המעסיק/ה ת/ימנה אחראית/שוויון (להלן: האחראית או אחראית השוויון), כאשר העדיפות היא למינויה של אחראית אישה העובדת בתחום משאבי האנוש. יובהר כי תפקידה של האחראית הינו תפקיד ייעוצי בלבד, והאחריות המשפטית בדבר קידום שוויון מגדרי במקום העבודה ומילוי הוראות החוק וההסכם הקיבוצי בהקשר זה, מוטלת על המעסיק/ה.
6. אחראית השוויון תמונה מקרב בעלות תפקידים בכירים מדרג X-Y [כאן יושלם סוג התפקידים או דרגות שמתוכם תמונה האחראית].



7. לחילופין, תמוינה שתי אחראיות שוויון במקום העבודה - אחת מטעם המעסיק/ה ואחת מטעם ארגון העובדים, אשר תעבודנה במשותף ותיחשבנה כאחראיות שוויון במשותף לצורך הוראות אלו.

8. תפקידה כאחראית השוויון יהווה חלק בלתי נפרד מעבודתה הרגילה של האחראית. המעסיק/ה ת/יקל על דרישות התפקיד השוטפות של האחראית (במסגרת עבודתה בתחום משאבי האנוש או במסגרת כל תפקיד אחר) על מנת שהאחראית תוכל לפנות זמן כדי למלא את חובותיה בתחום השוויון. המעסיק/ה י/תאפשר וי/תעודד את האחראית להתייעץ עם גורמים מקצועיים בדבר קידום שוויון מגדרי במקום העבודה ולהשתתף בהשתלמויות מקצועיות בתחום. המעסיק/ה ת/יעלה את שכרה של אחראית השוויון בהתאם להיקף עבודתה והאחריות הנלווית לתפקידה החדש.

❖ אחראית שוויון במקום העבודה, ת/יפקד על יישום מדיניות שוויונית בכל הנוגע להעסקה, קידום ופיטורים. הדרישה כי האחראית תמונה מקרב בעלי התפקידים בעמדות מפתח, נועדה להבטיח שקולו/ה של האחראית יישמע בקרב חברי/ות ההנהלה, ואלו ייקחו לתשומת ליבם/ן את המלצות האחראית וידאגו ליישמן. במסגרת מסמך של האיחוד האירופי המכיל המלצות לקידום שוויון במשא ומתן קיבוצי, מופיעות מספר המלצות כלליות למעסיקים, ביניהן מינוי דמות אחראית על שוויון במקום העבודה או הקמת מרכז בנושא:

*"improve their expertise on equality issues by establishing equality officers or expertise centers within their organizations at national, sectorial and/or company."*<sup>4</sup>

❖ ההעדפה למינוי אחראית מקרב עובדי/ות תחום משאבי האנוש נובעת מהיכרותם/ן עם נושאים כגון שכר ומדרגות שכר, מדיניות קידום ועוד, במסגרת עבודתם/ן השוטפת.

❖ דוגמה לאחראית שוויון במקום העבודה הינה "הממונה על מעמד האישה", תפקיד הקיים בכל משרדי הממשלה. הממונות על מעמד האישה במשרדי הממשלה בישראל אחראיות על שוויון וייצוג הולם לנשים במשרדי הממשלה, לצד טיפול ראשוני בהטרדות מיניות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.<sup>5</sup>

❖ האחראית אמורה להעלות ולקדם מהלכים להטמעת השוויון במקום העבודה. המלצות האיחוד האירופי להטמעת שוויון הזדמנויות בעזרת משא ומתן קיבוצי מזכירות מוסד אשראי צרפתי שערך דבר דומה. ההסכם הקיבוצי במוסד זה יצר שני מנגנונים שנועדו להשיג שוויון בכל התפקידים במקום העבודה. מנגנון אחד הינו ועדה המייצגת מקצועות שונים, ארגוני עובדים שונים ואת ההנהלה, ומתכנסת מדי שנה; ומנגנון שני הינו גוף קטן יותר המורכב מנציגי עובדים ונציגי ההנהלה הנפגשים בתדירות גבוהה יותר. במסגרת מודל זה, המנגנון השני דומה במהותו לתפקידה של האחראית.

<sup>4</sup> EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, STRENGTHENING AND MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES THROUGH COLLECTIVE BARGAINING 1 (1999) <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1999/18/en/1/ef9918en.pdf> (להלן: המלצות האיחוד האירופי)

<sup>5</sup> תמורות בתפקיד הממונה, לעיל ה"ש 1, עמ' 14-15.



"A 1991 equality agreement in a French credit institution sought to improve job access for women and to reduce sex segregation, particularly in management posts. The agreement was distinguished by parity representation at all stages. Two structures were established to achieve the objectives: a commission representing different occupations, trade unions and management, which meets at least once a year to review progress and prepare a fresh proposal; a smaller body comprising management and employee representatives which meets as frequently as necessary to ensure implementation of the <sup>6</sup>agreement".

9. האחראית מטעם ההנהלה מחויבת בהתייעצות שוטפת עם נציג/ה האחראית לנושא מטעם ארגון העובדים, בכל החלטה שנדרשת לפי ההסכם.
10. האחראית תעסוק בביקורת על עידוד השתלבות נשים במקום העבודה, ותוודא שמירה על זכויות נשים במקום העבודה. ביקורת זו תיערך באופן שוטף. יובהר כי תפקידה של האחראית הינו תפקיד ייעוצי בלבד, והאחריות המשפטית בדבר קידום שוויון מגדרי במקום העבודה ומילוי הוראות החוק וההסכם הקיבוצי בהקשר זה, מוטלת על המעסיק/ה.
11. האחראית תדאג לקיומן של הדרכות תקופתיות אחת לשנה על מנת לקדם שוויון מגדרי במקום העבודה. ההדרכות תועברנה לדרג מנהלים/ות ביניים ולמנהלים/ות בכירים/ות, בהתאם לאמור בפרק ג'. את ההדרכות יעביר גורם חיצוני עליו תמליץ האחראית, בשיתוף עם האחראית עצמה, על מנת להתאים את תכני ההדרכה למעסיק/ה הספציפי/ת.
12. האחראית תפעל לביצוע מיפוי של מאפייני תפקידים הרגישים להטיות מגדריות והבאתם לידיעת כלל המנהלים/ות בחברה, בשיתוף גורמים מקצועיים ובהתאם לאמור בפרק ג' להסכם זה.
13. האחראית תערוך אחת לשנתיים בדיקת פערי שכר בין נשים לגברים המועסקים/ות, ותעביר המלצות לתיקון הפערים לידי המעסיק/ה וכן לידי ארגון העובדים. לחלופין, האחראית תערוך בדיקת פערי שכר טרם תחילתו של משא ומתן עבור הסכם קיבוצי חדש, על מנת שניתן יהיה להשתמש בממצאיה לקראת הסכם זה. לצורך בדיקת פערי השכר האחראית תיעזר בגורם מקצועי מוסמך, לדוגמא בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ו/או בשדולת הנשים,<sup>7</sup> לצד אנשי/נשות צוות אשר יכולים לסייע לה במלאכה זו, בהתבסס על כישוריהן/ם המקצועיים בתחום הנהלת חשבונות, משאבי אנוש וכיוצא באלו.

❖ באופן דומה לכך, נחתם הסכם בין נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ואולפני ירושלים הבירה בע"מ (JCS), בו נקבע כי החברה תדווח לנציבות אודות פעילותה בנושא קידום

<sup>6</sup> המלצות האיחוד האירופי, לעיל ה"ש 4, בעמוד 4.

<sup>7</sup> נכון לשנת 2014, מקדמות שדולת הנשים, שתיל, מרכז אדווה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה את פרויקט שוות ערך. עוד על הפרויקט ראו: <https://www.facebook.com/shvoterech>. ניתן ליצור קשר עם רכזות הפרויקט, עו"ד תמר אדלשטיין והגבי יעל וולפנון בכתובות המייל הבאות: [Yaelwo@shatil.nif.org.il](mailto:Yaelwo@shatil.nif.org.il); [Tamara@shatil.nif.org.il](mailto:Tamara@shatil.nif.org.il).



שוויון על בסיס מגדר והורות. במסגרת זו, החברה תמנה ממונה האחראית לקידום מדיניות שוויון הזדמנויות, מנהליות החברה יעברו הכשרת מעסיקים של הנציבות ואחת לשנה תיערך בדיקת פערי שכר בין נשים לגברים בחברה, כאשר ככל שיימצאו פערים בלתי מוצדקים, הם יתוקנו.<sup>8</sup>

❖ ניתוח מאפייני משרות ופערי שכר על מנת לצמצם פערים על רקע מגדרי מתבצע כיום במגזר הציבורי ומלמד על פערי שכר בין נשים לגברים בכל הדיורגים שנבדקו. ניתוח מגדרי שביצע מרכז אדווה לדו"ח הממונה על השכר במשרד האוצר לשנת 2011 מראה כי מרבית הנתונים השוטפים בדו"ח אינם כוללים פילוח לפי מגדר, למרות חלקן העיקרי של נשים במסגרת עובדיות שירות המדינה. על כן, ההמלצה המובאת בניתוח דו"ח הממונה, הינה להרחיב את הפילוח המגדרי לכל רכיבי הדו"חות. מיפוי מאפייני משרות ופערי שכר גם במגזר הפרטי יסייע להילחם בתופעת הפערים המגדריים.<sup>9</sup>

14. אחראית השוויון, בשיתוף עם ארגון העובדים, ינסחו תקציר של עיקרי ההסכם הקיבוצי הכולל דגש מיוחד על הסעיפים המגדריים. תקציר זה יופץ לעובדים/ות על ידי צירופו לתלוש המשכורת אחת לשנה ובתלוש המשכורת הראשון של העובד/ת.

15. האחראית תשתתף במשא ומתן הקיבוצי לקראת חתימתם של הסכמים קיבוציים.

#### האחראית למניעת הטרדה מינית

16. לצורך הוראות הסכם קיבוצי זה, ההתייחסות לאחראית למניעת הטרדה מינית משמעה כאמור בסעיף 4 לתקנות מניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998.

17. התקנון האמור בפרק ה, הינו התקנון המותאם מכוח סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית.

18. במסגרת תפקידה, האחראית תטפל גם בתלונות על רקע ביזוי ו/או השפלת עובד/ת על רקע מינוה/ה אצל המעסיק/ה.

❖ החוק למניעת הטרדה מינית מסמיך את האחראית לחקור ולטפל במקרים של הטרדות מיניות. כמו כן עוסק סעיף 3(א) לחוק ביחס משפיל ומבזה ביחס לאדם ככל שהדבר נוגע למינו, מיניותו או נטייתו המינית. למרות זאת, בפועל כמעט ולא נעשה שימוש בסעיף זה, שמטרתו ליצור סביבת עבודה סובלנית ונעימה במקום העבודה.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> ראו הודעה לעיתונות: הסכם בדבר עידוד שוויון הזדמנויות בעבודה בין נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה ואולפני הבירה ירושלים בע"מ (JCS), פברואר 2014. נכון למועד כתיבת שורות אלו, הוראות ההסכם טרם הופצו וחל עליהן חיסיון. <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/495F169B-368D-4B7D-B442-E25015B7ED05.htm>

<sup>9</sup> מרכז אדווה, פערי שכר בין נשים וגברים במגזר הציבורי, ניתוח מגדרי של דו"ח הממונה על השכר במשרד האוצר לשנת 2011, פברואר 2013. <http://www.adva.org/uploaded/memunengendergaps.pdf>

<sup>10</sup> ר' בהקשר זה - נויה רימלט "על משפט, פמיניזם ושינוי חברתי: החוק למניעת הטרדה מינית כמקרה לדוגמה" **עיונים במשפט מגדר ופמיניזם** 985, 989 (שלומית יניסקי-רביד ואחרות עורכות, 2007) [https://www.google.co.il/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAD&url=http%3A%2F%2Fweblaw.haifa.ac.il%2Fhe%2FFaculty%2FRimalt%2FPublications%2F9.pdf&ei=osyCU5\\_tBMewPPTeGlgL&usg=AFQjCNHu\\_A5Z\\_zLfgNKAAYbnzFLLEL5xgz](https://www.google.co.il/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAD&url=http%3A%2F%2Fweblaw.haifa.ac.il%2Fhe%2FFaculty%2FRimalt%2FPublications%2F9.pdf&ei=osyCU5_tBMewPPTeGlgL&usg=AFQjCNHu_A5Z_zLfgNKAAYbnzFLLEL5xgz)





## פרק ב' - סדרי עבודה

### עבודה במסגרת גמישה

19. תתאפשר הגעה גמישה בשעות הבוקר ועזיבת מקום העבודה לאחר מספר שעות העבודה המקובלות במקום העבודה: עובד/ת/ת/יהיה רשאי/ת להתחיל את יום העבודה עד שעה (חלופה ב': שעתיים) מוקדם יותר או מאוחר יותר משעת התחלת העבודה הרגילה, ולסיים את יום העבודה לאחר השלמת שעות העבודה הרגילות, בהתאם להיקף המשרה שלו/ה.

❖ שעות העבודה המקובלות כיום ברוב מקומות העבודה פוגעות בעיקר בנשים וגברים המנהלים חיי משפחה ואמונים על הטיפול בילדים. כיום הנורמה המקובלת היא שהאישה עדיין משמשת כאחראית העיקרית לטיפול בילדים. כך לדוגמה, בסקר שנערך על ידי נעמ"ת בקרב גברים עד גיל 40, רק 6% מהאבות סבורים שהמעסיק היה מאשר להם יום עבודה גמיש ו-7% חושבים שהיו מאשרים להם עבודה מהבית.<sup>11</sup> יתרה מכך, המציאות מלמדת כי אישה תיטה להסכים יותר למודל העסקה של משרה שאיננה משרה מלאה<sup>12</sup>. בנוסף, גם אבות נפגעים ממודל זה מכיוון שפעמים רבות עליהם מוטל נטל המפרנס העיקרי, לכן הזמן בו אב יכול לראות את ילדיו והזמן אותו הוא יכול להקדיש למשפחתו מצומצם. כתוצאה מכך, המעסיק/ה עלולה לצאת נפסדת גם הוא/היא, שכן הוא/היא עלולה לאבד עובדות טובות או לחלופין לא לקדם עובדות מוכשרות משום שלא עמדו בסך השעות אליו הן נדרשות לשם הקידום. כמו כן הוא/היא עלולה לקבל עובדות/ים מתוסכלות/ים ש"דופקים שעות" ונשארים/ות במקום העבודה רק בכדי למלא את מכסת השעות. אי לכך, מודל זה מציע עבודה במסגרת גמישה יותר, הכוללת למשל הגעה בכל שעה שבין 8:00-9:30 וסיום עבודה בהתאם, 9 שעות לאחר מכן. זאת, כדי לאפשר לעובד/ת לשלב ולאזן בין המחויבות למעסיק/ה לבין המחויבות המשפחתית, וכן כדי לאפשר לעובדות/ים לא לוותר מראש על משרות עקב שעות עבודה בעייתיות למי שהיננו/ה בעלת משפחה, ולבסוף בכדי לסייע למעסיק/ה עצמו/ה לא לפספס עובדים/ות שיכולות/ים לתרום למעסיק/ה. יצוין כי ישנם מעסיקים/ות שכבר אימצו סעיף דומה. כך לדוגמה, בהסכם הקיבוצי של עמותת סינמטק ירושלים משנת 2011 הוסכם בסעיף 7.1 כי:

7.1 "יתאפשר שעות עבודה גמיש לעובדים שאינם נדרשים לשעות עבודה קבועות:

7.1.1 תחילת עבודה 8:00-09:30

7.1.2 סיום עבודה 16:00-17:30, בהתאמה"<sup>13</sup>

20. תינתן לעובד/ת האפשרות לעבוד מהבית, לפי אחת מהאפשרויות הבאות ובהתאם להצעת

העובד/ת:

<sup>11</sup> רפי סמית ואולגה פניאל, ממצאי סקר בקרב גברים בנושא גידול ילדים, עבור נעמ"ת (פברואר 2014).  
<sup>12</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הודעה לתקשורת: "ילקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי" 2 (4.3.2014).  
[http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa\\_template.html?hodaa=201411054](http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201411054)  
<sup>13</sup> סי' 7.1 להסכם קיבוצי מסי' 273/2009 בין עמותת סינמטק ירושלים - ארכיון ישראלי לסרטים לבין כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי וסניף עובדי סינמטק ירושלים בעניין יחסי עבודה בין הצדדים (3.7.2011)  
<http://workers.org.il/files/2011/09/heskem-cinema-2011.pdf>



21. פעמיים בשבוע יתאפשר לעובד/ת לעבוד מהבית ימי עבודה מלאים. יתר ימי העבודה יתבצעו במקום העבודה.

22. לחילופין, חצי מיום עבודה יתבצע מהבית וחצי מיום העבודה יתבצע במקום העבודה. ניתן להשתמש במתכונת שלהלן:

22.1. 8:00 – 12:00: במקום העבודה, 14:00 – 18:00: עבודה מן הבית.

22.2. 8:30 – 12:30: במקום העבודה, 14:30 – 18:30: עבודה מן הבית.

22.3. כל הסדר אחר עליו יוסכם בין העובד/ת והמעסיק, כפי שהעובד/ת י/תציע, ובלבד שאינו מנוגד לאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. ההסדר יובא לאישור ועדה פריטטית על מנת לוודא כי ההסכם נעשה בהתאם לצרכיו/ה ורצונו/ה האותנטי של העובד/ת.

23. על המעסיק/ה לדאוג לביטוח העובד/ת במהלך שעות העבודה מהבית.

24. הוראות סעיפים 19 עד 23 לעיל יחולו גם על עובד/ת לפי שעות.

25. מחויבות שאינה קבועה מחוץ למקום העבודה, כגון הצורך לטפל בבני/ות משפחה במקרה של מחלה (של ילד או הורה), תקנה לעובד/ת אפשרות לעבודה מהבית או לעבודה במסגרת של משרה חלקית, בהתאם להסדרים השונים שפורטו לעיל.

❖ כך לדוגמה, בחברת אינטל ישנו מענה למקרים בהם עובדים/ות צריכים/ות לטפל בהוריהם/ן המצויים במצב סיעודי, וניתנת להם/ן האפשרות לעבוד מן הבית או לעבוד במסגרת של משרה חלקית.<sup>14</sup>

26. ירידה למסגרת של משרה חלקית תכלול ירידה מותאמת בהיקף העבודה. אחראית השוויון תוודא שהיקף העבודה אכן מצטמצם בהתאם.

27. עובדת ועובד העובדים מביתם יזכו לתנאי העסקה שווים לאלו של העובדים במשרד, כולל הפסקות ושעות מנוחה בהתאם.

❖ סקירה השוואתית מלמדת כי בדנמרק הסכמי העבודה הקיבוציים מקפידים מאוד על תנאי ההעסקה מן הבית ומבטיחים כי למרות היעדר פיקוח פיזי על שעות העבודה, יובטחו זכויותיו/ה של העובד/ת להפסקה. כך למשל, אם עובד/ת סיים/ה לעבוד בבית/ה בחצות, לא י/תוכל לחזור לעבוד לפני 11:00 בבוקר למחרת.<sup>15</sup> במידת הצורך המעסיק/ה ת/יתקין מערכת לניטור מרחוק בין הבית למקום העבודה כך שניתן יהיה לראות באיזו שעה העובד/ת סיים/ה את עבודתו/ה.

28. המעסיק/ה ת/יוכל לסרב להסדר כפי שיוצע על ידי העובד/ת בהתקיים נימוק עסקי סביר לכך.<sup>16</sup> יובהר, כי בנסיבות בהן יכול/ה המעסיק/ה לבצע התאמות בעלות שאינה גבוהה, אשר יאפשרו את קבלת הצעת העובד/ת, לא מתקיים נימוק עסקי סביר לסירוב.

29. לעובד/ת תעמוד הזכות לערער על החלטת המעסיק/ה לווועדה הפריטטית.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> מתוך הבלוג הרשמי של אינטל:

[http://blogs.intel.com/jobs/2010/09/14/intel\\_among\\_the\\_best\\_says\\_working\\_mother](http://blogs.intel.com/jobs/2010/09/14/intel_among_the_best_says_working_mother)

<sup>15</sup> EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE AND COLLECTIVE BARGAINING IN THE EUROPEAN UNION 13 (2006) [HTTP://WWW.EUROFOUND.EUROPA.EU/PUBDOCS/2006/06/EN/1/EF0606EN.PDF](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf)

<sup>16</sup> ראו את החקיקה הבריטית בנושא: S. Employment Act, 2002, article 47, Part 8A (Flexible Working), 80G(1)(B)



**שעות כוננות**

30. שיבוץ בכוננות יזכה את העובדים/ות בתוספת שכר של \_\_\_\_\_ (סכום עליו יסכימו המעסיק וארגון העובדים), וזאת בהתאם למספר הכוננויות אליהן י/תשובץ העובד/ת. כוננות בהקשר זה היא החובה החלה על עובד/ת להיות זמין/ה לקריאה מחוץ לשעות העבודה הרגילות, מבלי שהעובד/ת נדרש/ת לשהות במקום מסוים.

❖ כך לדוגמא, במסגרת הסכם קיבוצי בין עמותת "אותות" לארגון העובדים המאוגד בכוח לעובדים, הוסכם על שכר כוננות חודשי.<sup>18</sup>

31. שכר זה לא יהווה תחליף להפרשה לפנסיה. כמו כן בעבור תוספת שכר זו יופרשו תנאים סוציאליים ופנסיה בהתאם.<sup>19</sup>

❖ מעסיקים רבים אינם מתגמלים עובדים/ות עבור שעות כוננות. הם לא משלמים תוספת שכר עבור שעות כוננות על בסיס שעות עבודה רגילות, שעות נוספות או שכר ייעודי לכוננות.<sup>20</sup> זה מכבר הוכר בפסיקה שכל עוד העובד/ת עומד/ת לרשות המעסיק/ה, גם אם אינו/ה מבצע/ת עבודה בפועל, יש לשלם לו/לה שכר מלא/חלקי בעבור שעות כוננות.<sup>21</sup> על כן יש להכיר בשעות כוננות כשעות עבודה לכל דבר ועניין ולתגמל עליהן בהתאם.

32. מקום עבודה בו נערכות משמרות לילה, לא יוכל לחייב את עובדיו/עובדותיו לבצע משמרות כאלו. משמרות אלו יבוצעו רק בהסכמת העובד/ת.<sup>22</sup>

32.1. הוראות סעיף זה לא יחולו על עובדים/ות שבעת קבלתן/ם לעבודה הובן והוסכם עמן/ם כי יעבדו גם במסגרת של משמרות לילה.

32.2. יש ליידע את ארגון העובדים במקום העבודה על עובדים/ות שהסכימו לעבוד גם במסגרת של משמרות לילה.

**סידורי רכב במקום העבודה**

33. המעסיק/ה ת/יקצה הסעות לעובדים/ות העובדים/ות לאחר השעה 21:00, אם אין ברשותן/ם רכב.

34. אם אין ביכולתו/ה של המעסיק/ה לספק הסעות ממקום העבודה לאזור מגורי העובד/ת, המעסיק/ה י/תשלם החזר על נסיעות במונית שנערכו בתום יום העבודה, בשעות בהן אין תחבורה ציבורית בתדירות סבירה, או כאשר המרחק בין מקום העבודה לתחנת האוטובוס הקרובה עולה על 200/400/500 מטרים [מחקו את המיותר - בהתאם להסכמת הצדדים].

<sup>17</sup> שם, 80G(2)(D). החוק הבריטי מאפשר לעובד/ת לערער על החלטת המעסיק/ה 14 יום מיום מתן ההחלטה  
<sup>18</sup> הסכם קיבוצי מס' 20120126 בין עמותת אותות וכוח לעובדים, נחתם ב-22.4.12, סעיף 12.4. לפי ההסכם הקיבוצי של אותות - רכזים, וכן עובדים/ות אחרים/ות שיתבקשו לבצע כוננות, יקבלו שכר גלובלי בסך של 672 ש"ח עבור העבודה בשעות כוננות. ההסכם אינו מפרט בנוגע לאורך שעות הכוננות וככלל מעבר להוראה בדבר שכר גלובלי בעבור שעות הכוננות.  
<sup>19</sup> שם, שם.  
<sup>20</sup> ראו למשל בתע"א י-8-08-2866 עידו מזרחי נ' נופי ירושלים דיור מוגן בע"מ, פסקה 3 לפסק הדין (8/6/11).  
<sup>21</sup> ע"ע 305/05 אשר מאיר ואח' – החברה להגנת הטבע, פסקה 14 לפסק דינו של השופט רבינוביץ'. ניתן ביום 1.2.2007.  
<sup>22</sup> ס' 7.6 להסכם קיבוצי מס' 20120110 בין עמותת ענב וכוח לעובדים בנושא תנאי עבודה. נחתם ב-16.4.12.



35. המעסיקה/ת/ישלם את מלוא עלות הנסיעות במונית בשעות האמורות, אל מול הצגת קבלות.

36. לחילופין, במידה ותעלה דרישה מצד המעסיקה/ה, הנסיעות ישולמו עד תקרה של \_\_\_\_\_ לנסיעה (להשלמה על ידי הצדדים).<sup>23</sup>

37. המעסיקה/ה/ת/יקצה מקומות חנייה קרובים ומוארים עבור נשים המגיעות ברכב למקום העבודה, ושעבודתן מתחילה או מסתיימת בשעות החשיכה. עבור נשים שאין ברשותן רכב, המעסיקה/ה/ת/יספק הסעות למרכזי תחבורה ציבורית, כאשר העבודה מסתיימת לאחר השעה 21:00.

❖ מחקרים מראים כי מרחב עירוני חשוך מרתיע נשים באופן משמעותי יותר מאשר גברים.<sup>24</sup> דבר זה פוגע בביטחון האישי של העובדת. כמו כן לפחד זה ישנן משמעותיות כלכליות, הכוללות בין היתר עלויות שנשים מוכנות לשלם על מנת להסתובב במרחבים מוארים, וגברים אינם מוכנים לשלם אותן.<sup>25</sup> בנוסף, עולה החשש כי הדבר מהווה סיבה נוספת שבגינה נשים מעדיפות לצאת מוקדם יותר ממקום העבודה מאשר גברים (כאשר בהקשר זה אין הבדל בין עובדות אימהות למי שאינן אימהות).

38. המעסיקה/ה/ת/יקצה מקומות חנייה קרובים לכניסה למקום העבודה לנשים בהריון.

❖ המגזין Working Mother מפרסם בכל שנה את רשימת 100 החברות ה"ידידותיות למשפחה" הטובות ביותר בארה"ב.<sup>26</sup> נוהל עבודה המופיע ברשימה ומקנה לחברות את הזכות להיכלל בה, כולל הקצאת מקומות חנייה קרובים לכניסה למקום העבודה עבור נשים בהריון, וזאת על מנת להקל עליהן.

#### משרת הורה והסדרים מתאימים

39. אם קיימות במקום העבודה הוראות לגבי משרת הורה, יחולו הוראות אלה על שני בני הזוג, וזאת על מנת לקדם העסקה שוויונית והזדמנויות שוות לגברים ונשים.

❖ הוראה זו מתבססת על דבר חקיקה מחייב בדמות הוראת סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, על פיו: "זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה...". וזאת בהתייחס לסייגים וההוראות המנויים בהמשך סעיף זה.

<sup>23</sup> כך למשל הוסכם על תקרה של 500 ש"ח לחודש, ללא תלות במספר ימי העבודה בחודש, בהסכם קיבוצי מס' 20130324 בין איי טי סופט בע"מ וכוח לעובדים, ס' 15. נחתם ב-4.12.13

<http://apps.moital.gov.il/Agreements/AgreementShow.aspx?id=20130324>

<sup>24</sup> ראו בין היתר יפעת ביטון, "חוויות-חיים נשית" וצפיות של נזק", משפטים (לג3) תשס"ג; להרחבה על המשמעות הכלכליות שיש לחשש זה עבור נשים ראו: יפעת ביטון וטל שביט, Men's and Women's Monetary Valuation of Crime Avoidance Behaviour (טרם פורסם), עמ' 14

<sup>25</sup> בהקשר זה ניתן לעיין בדבריה של ד"ר יפעת ביטון בכנס "לחיות בעיר מעורבת - אתגרים, בעיות ופתרונות" שנערך בירושלים בנובמבר 2012. יפעת ביטון - מושב שישי: מגדר בערים מעורבות - הדרה ושיתוף במרחב הציבורי:

<http://mixedcities.wordpress.com/2012/11/15/%D7%A9%D7%95%D7%A9%D7%91-%D7%A9%D7%99%D7%A9%D7%99-%D7%A9%D7%92%D7%93%D7%A8-%D7%91%D7%A2%D7%A8%D7%99%D7%9D-%D7%9E%D7%A2%D7%95%D7%A8%D7%91%D7%95%D7%AA-%D7%94%D7%93%D7%A8%D7%94-%D7%95%D7%A9%D7%99%D7%AA/>

<sup>26</sup> מתוך כתב העת Working Mother : <http://www.workingmother.com/best-company-list/146788>



❖ בהקשר זה יצוין עוד כי בנורבגיה, הזכות ההורית מאפשרת לכל אחד/ת מבני הזוג הארכה של חופשת הלידה עד להגעת הילדים/ות לגיל 3, חופשות ארוכות ללא תשלום לשם טיפול בילד/ה ודפוסי העסקה גמישים.<sup>27</sup> במגזר הציבורי בישראל מחילים את ההגדרה "משרת הורה" ללא הבחנה בין גברים לנשים. מודל זה מבקש להחיל את ההגדרה החלה כיום בשירות הציבורי גם במגזר הפרטי, מתוך הבנה שמתן הזכויות ההוריות באופן אוטומטי לאישה בלבד, מקבע את מעמדה כמטפלת ואחראית הבלעדית על הילדים, מונע מנשים להתקדם למשרות בכירות וכן מונע מגברים מלממש את זכותם להורות פעילה.<sup>28</sup>

#### קביעת ישיבות, פגישות עבודה וימי חופשה

40. ישיבות עבודה, ישיבות פנימיות של המעסיקה/ה וכן ישיבות בשיתוף עם גורמים חיצוניים, יסתיימו עד השעה 15:30. במקרים חריגים בלבד יתאפשר קיום ישיבות ופגישות עבודה שיסתיימו בשעה מאוחרת יותר. במקרה חריג כזה תינתן הודעה מראש בת 72 שעות לפחות לעובדים/ות המשתתפים/ות בישיבה, לאחראית השויון ולארגון העובדים. במקרים בהם מדובר ביותר מישיבה אחת בחודש, יידרש גם אישור מנכ"ל המעסיקה.<sup>29</sup>

❖ חלק חשוב מהעבודה השוטפת במקומות עבודה רבים הינו השתתפות בישיבות עבודה פנימיות וישיבות עם גורמים חיצוניים. מעבר לפן המקצועי, יש לכך גם משמעות חברתית ביצירת קשרים ואפשרות להביע עמדות מקצועיות ואישיות מצד העובד/ת. הודעה מראש תאפשר להורים לילדים להיערך בהתאם לשעות הישיבות, על מנת שיוכלו להשתתף בהן ולהגשים תכליות אלה.

41. בישיבות חריגות, או בכל פעילות אחרת הקשורה למקום העבודה ובכלל זה פעילות מגבשת אשר תתחיל מאוחר יותר מן השעה 16:30, המעסיקה/ה תיציע שירותי שמרטפות לנוכחים/ות בישיבה.<sup>30</sup>

41.1. בימים בהם מתקיימות ישיבות לאחר השעה 16:30, תינתן לעובדים/ות האפשרות לצאת ולאסוף את הילדים לפני הישיבה.

42. יש לאפשר להורים לממש את ימי החופשה השנתית שלהם במועדי חופשות מערכת החינוך, וזאת בהתאם לרצון ההורה העובד/ת.

<sup>27</sup> מיכל פרנקל, מדיניות שילוב עבודה ומשפחה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים, דו"ח משרד התמי"ת 37 (נובמבר 2011).

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/6D913DB3-1564-4FB6-BC00-A11F7CB48FA6/0/X11501.pdf>

<sup>28</sup> נציבות שירות המדינה, הודעה מס' עג/18, 11.6.13. ס' 2.

<http://www.csc.gov.il/DataBases/NashamPosts/Documents/tashag18.doc>

<sup>29</sup> משרד ראש הממשלה. הוועדה לבחינת "מקום עבודה תומך משפחה" דו"ח הוועדה (אוקטובר 2010). עמ' 26. (להלן: "מקום עבודה תומך משפחה") <http://www.ono.ac.il/wp-content/uploads/2011/02/doh.pdf> בדו"ח זה נקבע כי יש לאמץ את ההסדר לפיו בישיבות המתקיימות לאחר השעה 15:00 יש להודיע על קיום הישיבה 72 שעות מראש, וזאת על מנת לתמוך בעובדים/ות בעלי משפחות. לצד הסדר זה נקבע כי יש ליישם גם הסדרים אחרים, למשל, צמצום ההסתמכות על מספר שעות העבודה כמדד יחיד לביצוע עבודה, הפעלת קייטנות קיץ לילדי העובדים ועוד. בנוסף ראו את נוהל האוניברסיטה העברית לסיום סמינרים והרצאות יחידתיות עד השעה 15:30, וזאת במטרה ליצור סביבת עבודה תומכת משפחה. מתוך מכתב שנשלח מלשכת הרקטור אל דיקנים ומנהלי בתי-ספר באוניברסיטה העברית, 22 ביולי 2014 <http://www.huji.ac.il/htbin/huji/file.cgi?file=1435628681-1.doc&ticket=7045ff755dde5a21684f20ba56c1c923&name=%D7%A0%D7%95%D7%94%D7%9C%2015.30.doc>

<sup>30</sup> נכון לינואר 2014, זהו הנוהל בישיבות הסנאט של חברי הסגל באוניברסיטה העברית. להרחבה ראו את כתבת כלכליסט בנושא: <http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3597258,00.html>.



43. המעסיק/ה ת/יוכל לסרב להסדר ימי חופשה כפי שיוצע על ידי העובד/ת בהתקיים נימוק עסקי סביר לכך.<sup>31</sup> יובהר, כי בנסיבות בהן המעסיק/ה יכול לבצע התאמות בעלות שאינה גבוהה, אשר יאפשרו את קבלת הצעת העובד/ת, לא מתקיים נימוק עסקי סביר לסירוב.

44. לעובד/ת תעמוד הזכות לערער על החלטת המעסיק/ה לזמן הפריטטית.<sup>32</sup>

45. והיה והמעסיק/ה מחליט/ה על קיום חופשה מרוכזת לכלל עובדי ועובדות המשרד, זו תותאם לזמני חופשות מערכת החינוך ותהיה בחציה על חשבון המעסיק.

❖ במהלך חופשות מערכת החינוך, הורים לילדים, ובייחוד לילדים קטנים, מתמודדים עם מעמסה משמעותית חדשה. הדבר בולט בעיקר במהלך החופש הגדול,<sup>33</sup> אך לא רק בו. במסגרת הרצון והשאיפה לאזן בין עבודה לחיי-משפחה, יש לאפשר גמישות מסוימת בשעות העבודה במהלך החופשות השונות.

### פרק ג' - קבלת עובדים/ות וקידום בעבודה

עובדות עלולות להיפגע מהפלייה בהיבטים שונים במהלך תקופת עבודתן. קבלה לעבודה, קידום וסיום עבודה מהווים שלוש תחנות מרכזיות שעובדות עוברות במקום עבודתן, והפליה בכל אחת מן התחנות הללו יכולה להשפיע עליהן באופן משמעותי. סעיפים אלה נועדו להבטיח שבמסגרת שלוש התחנות הללו, העובדות לא תופלינה לרעה רק בשל היותן נשים ותינתן להן הזדמנות שווה לבטא את יכולתן.

#### ייצוג הולם

46. המעסיק/ה י/תוודא כי שיעור הנשים המועסקות בחברה לא יפחת מ-40% וי/תעודד השתלבות נשים במגוון הדרגים ובמגוון המשרות הקיימות. הגדלת שיעור הנשים במגוון הדרגים יכול להיעשות באופן הדרגתי - X% נשים בשנה הראשונה, Y% נשים בשנה השנייה, Z% נשים בשנה השלישית מיום החתימה על הסכם זה [למילוי על ידי הצדדים להסכם]. [חלופה ב': המעסיק י/תעודד השתלבות נשים במגוון המשרות הקיימות על ידי שמירת מכסות מינימום לנשים במגוון תפקידים בחברה. [כאן ייקבעו מכסות לפי סוגי תפקידים, כולל תפקידי בכירים/ות].

❖ אין די לדאוג לכך שהמעסיק/ה י/תעסיק יותר נשים. יש לעודד איוש של מגוון המשרות הקיימות בחברה על ידי נשים וגברים, כדי למנוע מצב בו ישנם תפקידים "ייעודיים" לגברים, אליהם רק גברים יכולים בפועל להתקבל, ותקרת הזכוכית מונעת מנשים להגיע למשרות אלו. משכך, יש לשאוף לייצוג נשים בכלל המשרות בחברה בשיעור של

<sup>31</sup> ראו את החקיקה הבריטית בנושא: S. 80G(1)(B) Employment Act 2002, article 47, Part 8A (Flexible Working).

<sup>32</sup> שם, S. 80G(2)(D). החוק הבריטי מאפשר לעובד/ת לערער על החלטת המעסיק/ה תוך 14 יום מיום מתן ההחלטה

<sup>33</sup> בהקשר זה יצוין כי רק לאחרונה משרד החינוך החליט על קיצור החופש הגדול בשלושה שבועות וקיום מסגרת של קייטנות ממוסדות וממומנות במקום. התכנית תחול בהדרגה על כל הילדים בבתי הספר היסודיים. להרחבה ר' : <http://www.themarker.com/news/education/1.2177279>





50%, בדומה לשיעור השתתפותן בכוח העבודה האזרחי לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון לשנת 2011.<sup>34</sup>

❖ מחקרים מראים כי להשתתפות של נשים בשוק העבודה יש השפעות מאקרו-כלכליות חיוביות. פערים מגדריים בשוק העבודה הינם גורם אפשרי לירידה בתמ"ג באזורים מסוימים בעולם, ויש הטוענים כי העלאת שיעור השתתפותן של נשים בשוק העבודה תעלה את התמ"ג בארה"ב ב-5%, ביפן ב-9% ובמצרים ב-34%. העסקת נשים במקומות עבודה יכולה לשפר תפוקה ומאפשרת שימוש יעיל יותר בכוח האדם, ויש הגורסים כי קידומן של נשים למשרות בכירות במקום העבודה משפר את ביצועי החברה. כך לדוגמה, נשים שיכהנו בעמדות בכירות עשויות להקטין את שיעורן של עסקאות פיננסיות הנושאות סיכון גבוה.<sup>35</sup>

47. המעסיקה/ה י/תדאג לפרסם את המדיניות שלו/ה לעידוד שילובן של נשים בכל סוגי המשרות והדרגות. בתוך כך, יפורסמו הסעיפים העוסקים בשעות עבודה גמישות, עבודה מהבית, שעות ישיבות, ייצוג הולם, השתתפות במעונות וחופשות הוריות.

❖ זאת, בדומה לקריטריונים שנקבעו בהליך הבחירה למתן מענק או אות הכרה על ידי משרד הכלכלה לפי התקנות לעידוד שילוב נשים בעבודה והתאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013. הקריטריון הראשון המנוי בתקנות לצורך מתן המענק, הינו מדיניות רשמית וכתובה של המעסיקה לשילוב וקידום של נשים בעבודה, התאמת מקום העבודה לנשים והורים וכן לאיזון בין חיי העבודה לבין המשפחה. זאת לצד אמות מידה נוספות, כמו בחינת פערי השכר בין נשים לגברים, קידום נשים לדרגות בכירות ועמדות ניהול, הכשרת מסלולי קריירה לנשים ומדיניות התואמת לחוק בכל הנוגע לנשים בהיריון ובני זוגן, עובדים/ות בחופשת לידה ועובדים/ות שמצויים בטיפול פוריות ובני זוג/ם.<sup>36</sup>

48. פרסום המדיניות ייעשה באמצעות צירופה לתלוש המשכורת מדי חצי שנה. כמו כן יצורפו עיקרי מדיניות זו לכל מודעה ופרסום בנוגע לאיוש משרות.

**הטמעת שוויון במקום העבודה באמצעות הדרכות תקופתיות, מיפוי ועוד**

49. אחראיות השוויון תקיים הדרכות תקופתיות מדי שנה אודות שוויון מגדרי במקום העבודה, אותן יעביר גורם חיצוני מומחה לנושא, שזהותו תיקבע בהתאם להמלצתה של האחראית. הדרכות אלה יועברו במשותף עם אחראית השוויון, שתתאים את ההדרכות למעסיקה/ה הקונקרטי/ת. קהל היעד יהיה דרג מנהליות ביניים ומנהלים/ות בכירים/ות, על מנת להעלות את מודעותם/ן לחשיבות השוויון במקום העבודה, במסגרת שלבי העסקה, קידום,

<sup>34</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אחוז המשתתפים בכוח העבודה האזרחי (2011). לפי הסקר האחרון, אחוז הנשים המשתתפות בשוק העבודה האזרחי נכון לשנת 2011 הגיע ל-52.6%.

[http://www.cbs.gov.il/publications13/1504/pdf/t01\\_02.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications13/1504/pdf/t01_02.pdf)

<sup>35</sup> IMF Discussion Note, WOMEN, WORK AND THE ECONOMY: MACROECONOMIC GAINS FROM GENDER EQUITY 4-5 (2013).

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

<sup>36</sup> סי' 14(1) לתקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013, ק"ת 230. [http://www.nevo.co.il/law\\_word/law06/tak-7305.pdf](http://www.nevo.co.il/law_word/law06/tak-7305.pdf)



**פיטורים וכן במהלך ההתנהלות השוטפת, ובמטרה להקנות להם/ כלים לצורך זה. ההזדמנות יעסקו בהטיות מגדריות ומאפיינים בדרישות התפקיד שעלולים ליצור הפליה על בסיס מגדרי.**

❖ פעמים רבות, הפליה במקומות עבודה נובעת מהטיה מגדרית, ואיננה מתבצעת על ידי המעסיקים/ות באופן מודע או מכוון. במסגרת זו, המעסיק/ה באמת מאמינה שכישרו והישגיו של הגבר עדיפים על פני אלה של האישה, בין היתר, מתוך התבססות על מודל "העובד האידיאלי" המקדיש את מיטב זמנו עבור המעסיק/ה ואין לו מחויבויות נוספות.<sup>37</sup> במאמרה "ההסבר (תירוץ) השוקי לפערי שכר מגדריים: בעקבות פסק דין הומסנטרס (עשה זאת בעצמך) נ' אורית גורן" וכן במאמר "לא שוות פחות" מנתחת פרופ' שרון רבין-מרגליות את הפערים בין גברים לנשים בנוגע לתפקידים ושכר בשוק העבודה. היא מציגה את התופעה אותה היא מכנה "הפליה דור ג", במסגרתה הפליה כנגד נשים נעשית באופן תת מודע - כהפליה מבנית הנובעת מדרישות אובייקטיביות לכאורה, אשר בפועל פוגעות בנשים. כך, באופן לא מודע, המעסיק/ה מאמינה שכישרו של הגבר טובים יותר, למרות שנתונים אובייקטיביים באותו מקרה יכולים להעיד על הישגים זהים ואפילו על הישגים טובים יותר לאישה.<sup>38</sup> חוק שוויון הזדמנויות כולל מודל של שוויון קבוצתי בשם מודל ההשפעה השונה, כלומר הפליה עקיפה. סעיף 2(ב) לחוק זה קובע כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין העניין, על כן הוא אוסר שימוש בקריטריונים שיש בינם לבין השתייכות קבוצתית מתאם גבוה, ללא אינטרס לגיטימי להשתמש בקריטריון. מודל זה יכול להוות בסיס לתביעה על פערי שכר בין המינים, אם מצליחים לבודד את הקריטריון הניטרלי שיוצר הפליה עקיפה בפועל.<sup>39</sup> קריטריונים ניטרליים לכאורה, משפיעים לא רק על שכר העובדים/ות אלא גם על תחומים נוספים במסגרת העבודה. על כן, סדנאות המלמדות אודות הטיות מגדריות יכולות לסייע בהעלאת המודעות לקיומן ולגרום למנהלים ולמנהלות לשקול את צעדיהם בזהירות בבואם להחליט על קבלה, קידום ופיטורים של עובדים/ות. בהתאם לכך, כחלק מתפקידי הממונות על קידום מעמד האישה במשרדי הממשלה, עליהן להעביר סדנאות לעובדי ועובדות המשרד בנושאי שוויון בין המינים,

<sup>37</sup> דפנה הקר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייניו של שוק העבודה עבודה, חברה ומשפט י"א (2006) (להלן: "הורות פעילה"). במאמרן חוקרות הקר ופרנקל את תנאי שוק העבודה ומידת היכולת לשלב בין עבודה לחיי משפחה בישראל ובעולם המערבי. השתיים מצביעות על מאפיינים בהם שוק העבודה בישראל לוקה בהטיות מגדריות, כגון התבססות על מודל "העובד האידיאלי", שהינו עובד ללא מחויבויות חיצוניות למעסיק/ה. ככלל, מדובר במודל המתאים באופן מסורתי לגברים.

<http://www.nevo.co.il/books/%d7%9b%d7%aa%d7%91%d7%99%20%d7%a2%d7%aa/%d7%9b%d7%aa%d7%91%d7%99%20%d7%a2%d7%aa/%d7%9e%d7%a9%d7%a4%d7%98%20%d7%94%d7%a2%d7%91%d7%95%d7%93%d7%94/%d7%9b%d7%a8%d7%9a%20%d7%99%d7%90/mishpat-havoda-11-275.pdf>

<sup>38</sup> שרון רבין-מרגליות "לא שוות פחות" עורך הדין 115-116 (2013) (להלן: לא שוות פחות) <http://www.dmag.co.il/pub/israelbar/pdf21/114.pdf>; כמו כן ר' רויטל טרנר, הקץ להפליה מגדרית בשכר: רפורמה מוצעת לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, 5, 8-10 (להלן: רפורמת שכר שווה) Donna Bobbitt-Zeher, *Gender Discrimination*; <http://law.huji.ac.il/upload/pay-equity-revital-turner.pdf> at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace, 25 GENDER AND SOCIETY 764, 781-782 (2011) <http://gas.sagepub.com/content/25/6/764.full.pdf+html>

<sup>39</sup> שרון רבין-מרגליות "ההסבר (תירוץ) השוקי לפערי שכר מגדריים: בעקבות פסק דין הומסנטרס (עשה זאת בעצמך) נ' אורית גורן" הפרקליט נ 544-546 (2010).

<http://www.hapraklit.co.il/Uploads/dbsAttachedFiles/hesber.pdf>





העצמה נשית, מנהיגות והכנה למכרזים לנשים, והמונות אף יכולות להעביר להנהלה קורסים בנושא מודעות מגדרית.<sup>40</sup>

50. המעסיקה/ה י/תערוך ניתוח עיסוקים ומיפוי תפקידים, מאפייניהם והשכר המוצע בהם על בסיס מגדרי. המיפוי ייערך לאחר חתימת הסכם זה/ מדי חמש שנים [לפי הסכמת ארגון העובדים והמעסיקה/ה], על ידי גורם חיצוני למעסיקה/ה בהמלצת אחראית/ת השוויון. מיפוי זה יאפשר השוואה רוחבית בין עיסוקים לצורך בחינת עבודה שוות ערך, לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד.<sup>41</sup>

50.1. המיפוי יתייחס לפערי שכר מגדריים כפי שנקבעו בחוק שכר שווה ובפסק דין אורית גורן,<sup>42</sup> כלומר השוואה על בסיס עבודה שוות ערך.

❖ עבודה שוות ערך, כאמור בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, אינה מתמקדת בהשוואה נקודתית בין עובדת מסוימת לעובד אחר, אלא בהשוואה רוחבית בין עיסוקים "נשיים" לבין עיסוקים "גבריים" כמכלול, כלומר מודל השוואה קבוצתית. השוואה קבוצתית נועדה לנטרל שיקולים מגדריים מקביעת שכר/ן של עובדים/ות, היא בוחנת את הדרך בה מעסיקים/ות נוהגים להעריך בחסר עיסוקים "נשיים" או מאפיינים "נשיים" במקום העבודה. מיפוי תורם להבנה מעמיקה של הדרך בה מחלחלות הנחות סמויות אל סולמות שכר הנחזים להיות ניטרליים מבחינה מגדרית ותורם משמעותית לקידומן של נשים בשוק העבודה.<sup>43</sup> מיפוי התפקידים יכול הן מאפיינים והן שכר, כיוון שגם למאפייני תפקידים הנחזים ניטרליים מבחינה מגדרית עלולות לחלחל הנחות סמויות שמערערות את מעמדן של נשים בקרב המעסיקה/ה.

❖ הפליה מבנית, כאמור במאמרה של פרופ' רבין-מרגליות,<sup>44</sup> עלולה לנבוע ממאפיינים שונים של התפקיד, הגדרתו ודרישותיו. על כן, יש לבחון את המאפיינים בצורה אובייקטיבית, ללא תלות באדם המכהן במשרה באותה עת. כך, לדוגמה, מספר השעות בהן העובדים/ות הנוכחיים/ות שוהים/ות במשרד על מנת לבצע עבודה מסוימת, אינו מעיד בהכרח כי זוהי כמות השעות הנדרשת לביצועה. ייתכן ועובדים/ות אחרים/ות יכולים/ות לבצע את העבודה במספר שעות נמוך יותר (כדוגמת אישה עם ילדים שתעדיף לשהות פחות זמן במשרד בשביל שתוכל לטפל בילדיה, אך תהיה אפקטיבית יותר בשעות עבודתה המצומצמות במשרד). על כן יש לבדוק את מאפייני התפקיד ודרישותיו ולהבהיר מראש אילו תנאים עלולים ליצור בעיה מגדרית שכזו.

51. המעסיקה/ה תערוך ניתוח עיסוקים שיכלול שני מרכיבים עיקריים. הראשון הינו תיאור העיסוק, כלומר תיאור כלל הפעולות והמטלות המרכיבות את העיסוק, הציוד שמשמש לצורך העיסוק והתנאים הפיזיים והחברתיים בהם מתבצע העיסוק. תיאור העיסוק ייעשה בעזרת שאלות אינפורמטיביות כגון שם המשרה, דירוג, מטלות, סוג הציוד, אחריות,

<sup>40</sup> תמורות בתפקיד הממונה, לעיל ה"ש 1, עמ' 22, 51.

<sup>41</sup> חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, ס"ח 230.

<sup>42</sup> ע"ע (ארצי) 1156/04 הומסנטרס (עשה זאת בעצמך) בע"מ נ' גורן (פורסם בנבו, 20.11.2007).

<sup>43</sup> [http://www.nevo.co.il/psika\\_word/avoda/a04001156-123.doc](http://www.nevo.co.il/psika_word/avoda/a04001156-123.doc)

<sup>43</sup> רפורמת שכר שווה, לעיל ה"ש 38, עמ' 23.

<sup>44</sup> לא שוות פחות, לעיל ה"ש 38, עמ' 116.



כפיפות, גורמי קשר ותנאי העבודה. המרכיב השני הינו דרישות העיסוק, כלומר הידע, המיומנויות, היכולות והמאפיינים הפיזיים והאישיותיים הנדרשים על מנת לבצע את העיסוק, לפי פרמטרים מוגדרים מראש כגון כישורים אישיים וקוגניטיביים, סגנון עבודה, התנהגות חברתית, הסתגלות למסגרת ארגונית וכישורי ניהול.

❖ כאמור, תהליך של ניתוח עיסוקים מסייע להעריך האם שתי עבודות הינן שוות ערך. התהליך כולל מינוי מומחה לניתוח עיסוקים לפי סעיף 5 לחוק שכר שווה. במסגרת התהליך יש לפרק לגורמים את מרכיביו השונים של כל עיסוק, בהתאם לקריטריונים הקבועים בחוק או כאלה שמאפיינים את העיסוק, תוך הענקת ניקוד מתאים לכל מרכיב כדי לקבוע את ערכו היחסי בתוך מקום עבודה מסוים. תיאור העיסוק ודרישות העיסוק הינם מרכיבים שמאפשרים קבלת מידע מלא אודות המשרה הנבדקת. ניתוח המרכיבים יכול להצביע על הטיות בתיאורי המשרות שעלולות לנבוע משוני מגדרי.<sup>45</sup>

52. במסגרת המיפוי יפורסמו גם דרגות שכר לעובדים/ות לפי סקטורים כגון מנהלים/ות, מערך המזכירות, אבות ואימהות בית, מטפלים/ות ועוד.

53. המיפוי יכלול מאפיינים רגישים להטיות מגדריות, כגון שעות עבודה ארוכות, עבודה חלקית, עבודה מהבית, קורסים והכשרות מעבר לשעות העבודה, השפעת ותק ועוד. [כאן יושלמו מאפיינים ראשוניים אשר המעסיק/ה וארגון העובדים יסכימו שיש למפות, כדוגמת:]

54. [תפקיד שמוצע כיום במשרה מלאה, או מקובל בפועל שנדרשות שעות נוספות כדי למלא אותו, ייתכן גם להציעו במשרה חלקית. כך, ניתן יהיה למלא תפקיד זה גם במסגרת של "משרת הורה".]

55. [בהינתן ותפקידים מסוימים דורשים קורסי הכשרה ארוכים מעבר לשעות העבודה הרגילות, יש לתת לעובדים/ות אפשרות להשתתף בקורס לא מרוכז, שיימשך פחות שעות בכל מפגש, על מנת שהורים יוכלו לחזור לבתיהם בשעה סבירה].<sup>46</sup>

❖ לעיתים מקומות עבודה שונים דורשים מן העובדים/ות השתלמות במסגרת של קורסים, השתלמויות מקצועיות או לימודים אחרים על מנת להמשיך לעבוד אצל המעסיק/ה או בכדי לקבל קידום. מוצע כי דרישת הלימודים תלווה בהתאמה לעובדים/ות הורים הזקוקים לכך וכן תינתן ארכה להשלמת הלימודים, כך שהעובדים/ות שהינם/ן הורים לא ייפגעו. בבג"ץ טננבאום נ' מפכ"ל משטרת ישראל, נטען על ידי העותרות כי המשטרה עורכת הפליה נגד הורים עקב דרישתה לעבור קורסים ממושכים בתנאי פנימייה, והפליה נגד נשים בפרט, המשמשות פעמים רבות כמטפלות העיקריות בילדים, דבר המקשה על השתתפות אמהות בקורסים כאלה או בריחוק שלהן מן המשפחה. העתירה נמשכה בהמלצת בג"ץ, ולא נדונה לגופה, אך

<sup>45</sup> בהתבסס על ראיון שערכנו עם הגב' יעל וולפנזון, רכזת פרויקט "שוות ערך" בשתיל, במאי 2014.

<sup>46</sup> ראה גם סעיף 62.



מעלה את הצורך בהתאמות של קורסים והשתלמויות לצרכי העובדים/ות שהינם הורים.<sup>47</sup>

56. תוצאות המיפוי יועברו למעסיק/ה, לארגון העובדים ולאחראית/ת השוויון. אחראית/ת השוויון תנחה את הדרג הניהולי בחברה כיצד לבחון את המועמדים/ות לתפקיד לאור ממצאי המיפוי ובאופן שיש בו למנוע הישנות של הטיות מגדריות.

57. היה ומתגלים פערי שכר של למעלה מ-15% לשעת עבודה, שני/שתי נציגים/ות מטעם העובדים/ות ושניים/שתיים מטעם המעסיק/ה, בשיתוף אחראית/ת השוויון, יעבדו ביחד לצמצום הפערים.

#### השפעת ותק על קידום

58. כאשר קידום בדרגה או בתפקיד או החלטה בדבר העלאת שכר מבוססים על ותק העובד/ת יחולו הכללים הבאים:

59. העסקה במסגרת של משרה חלקית, וכן מעבר ממשרה מלאה למשרה חלקית, עקב מחויבות הורית, לא יפגעו בוותק של העובד/ת.

60. חופשת לידה וחופשה הורית לא יפגעו בוותק של העובד/ת. תקופת החופשה תיחשב לצורך צבירת הוותק.

61. המעסיק/ה ת/ימנע מקבלת החלטות, בנושאים האמורים בסעיף זה, על בסיס הספק כולל לאורך תקופה מסוימת, באופן שיעקר מתוכן את הוראות סעיפים 59 ו-60.

❖ משרה חלקית, חופשת לידה וחופשה הורית עלולות להוות גורם הפוגע בוותק הנצבר של עובדות אצל המעסיק/ה. כיום, בעיקר נשים עורכות שינויים בעבודתן, על מנת להתאים את עצמן לחיי המשפחה ולטיפול בילדים. במצב דברים זה, יש לדאוג לכך שבחירה במשרה חלקית או חופשה הורית/ חופשת לידה ארוכות לא יפגעו בעובדות-האימהות - משמע, לדאוג לכך שהוותק שלהן במקום העבודה לא יפגע, לאור השפעתו הרבה על סוגיות שכר וקידום. כך לדוגמא, בהסכם של חברת הרכבות בספרד מ-1995, נקבע כי תקופת החופשה תיחשב לעניין הוותק של העובד/ת, וכך גם ימי היעדרות מהעבודה לצורך טיפול בילדים:

*"In the railway sector in Spain, the 1995 agreement provides that the period of leave is taken into account in the worker's length of service record; workers taking leave may take part in competitions for transfers and promotion as if they were still at work... Absence for childcare counts in the length of service records."*<sup>48</sup>

<sup>47</sup> בג"ץ 5235/01 טננבאום ואח' נ' המפקח הכללי, משטרת ישראל (פורסם בנבו, 10.2.02); הורות פעילה, לעיל ה"ש 37  
<sup>48</sup> המלצות האיחוד האירופי, ר' ה"ש 4, בעמוד 7.



### הכשרות מקצועיות מעבר לשעות העבודה הרגילות

62. המעסיק/ה י/תערוך הכשרות מקצועיות והשתלמויות במהלך שעות העבודה הרגילות. חריגים יתקיימו רק בהסכמה עם ארגון העובדים.
63. במידה וההכשרות המקצועיות נערכות מעבר לשעות העבודה הרגילות, על המעסיק להתאים אותן לצרכי העובדים/ות, על מנת שמספר השעות הנוספות יהיה מצומצם ככל הניתן.
64. במקרה של קורס מרוכז, המעסיק/ה י/תעניק לעובד/ת אפשרות לעבור קורס אשר יפרס על פני תקופה ארוכה יותר ולמשך מספר רב יותר של מפגשים, באופן שיאפשר להורים לשוב לבתייהם ולמחויבויותיהם ההוריות בשעה סבירה. אם מדובר בקורס שכולל גם לינה, יתאפשר להורים לישון בבתייהם/ן או להשתתף רק בחלק מההכשרה.
- ❖ סעיף 55 התייחס אף הוא לגמישות בקורסי הכשרה, עם זאת, סעיף 55 עוסק בקורסים כבעלי מאפיינים שעלולים להיות מוטים מגדרית ולמנוע מנשים קבלה לעבודה או קידום המותנים בהשתתפות בקורס. תת פרק "הכשרות מקצועיות מעבר לשעות העבודה הרגילות" עוסק באופן ביצוע ההכשרות, על כן קיימת התייחסות לגמישות בשעות קורסי ההכשרה גם במסגרת הוראות סעיף 64.
65. היה ומדובר במשרה חלקית, על ההכשרות להיערך במהלך שעות העבודה הקונקרטיות כדי לוודא את השתתפותם/ן של העובדים/ות במשרות חלקיות, מבלי לחייבם/ן להגיע לעבודה שלא במהלך שעות עבודתם/ן הרגילות.
66. המעסיק/ה מתחייב/ת לשלם על הכשרות והשתלמויות הנערכות מטעמו/ה ולצרכי העבודה.
67. על המעסיק/ה לשלם תוספת שעות נוספות במידה ונדרש, כפי שנקבע בפסיקה.
- ❖ יובהר כי אין מדובר בתוספת על המצב המשפטי הקיים והמעסיק/ה מחויב/ת לכך מתוקף פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין ארגון הסגל האקדמי הזוטר בחיפה:

"תחילה יאמר כי באופן טבעי ההשתתפות בסדנה, ודאי כשהיא מופיעה כתנאי למינוי, היא פעולת "הכשרה" לתפקיד ולא פעולה במסגרת התפקיד. לכן, אין לראות בה כבאה בגדרם של "תפקיד הוראה" או "עבודת הכנה"... במקרה שלפנינו הן מן הטעם שההשתתפות בסדנה היא תנאי למינוי והן נוכח היקפה של הסדנה - אין המדובר בפעולה שהיא נלוות לתפקיד ההוראה או בגדר עבודת הכנה, אלא בפעולה שהיא הכשרה לתפקיד. משהגענו לכלל מסקנה כי מדובר בפעולת הכשרה שעוזרי ההוראה במדעי החברה חויבו בה ומשמדובר בהכשרה שהיא ייחודית לאוניברסיטה - קרי, לא כזו המספקת "תעודה" או "הסמכה" המוכרת מחוץ לאוניברסיטה, ומשהסדנה נערכת על ידי האוניברסיטה, הגענו לכלל מסקנה כי פעולה זו מזכה את עוזרי ההוראה שהשתתפו בסדנה בשכר עבודה".<sup>49</sup>

<sup>49</sup> עסק (ארצי) 31941-09-11 ארגון הסגל האקדמי הזוטר בחיפה נ' אוניברסיטת חיפה, ס' 41-42 לפסק הדין (4.11.13).



68. המעסיק/ה ת/יעודד יציאה להשתלמות או הכשרה מחוץ למקום העבודה, הרלוונטיות לתחום עיסוקו/ה של העובד/ת. לשם כך, המעסיק/ה י/תאפשר הפחתת שעות עבודה לטובת השתתפות בהשתלמות ללא פגיעה בשכר, או לחלופין גמישות בעבודה, או לחלופין הפחתת שכר ללא פגיעה בזכויות לוותק.

❖ מדובר בקורסים/השתלמויות/הכשרות שנועדו לסייע לעובד/ת בקבלת קידום במסגרת עבודתו/ה.

69. כאשר מדובר בהשתלמות המתקיימת מחוץ למקום העבודה, על המעסיק/ה לשלם עבור הנסיעות למקום ההכשרה.

### פיטורים

70. היעדרות מעבודה בשל מחויבות הורית ממשית המשפיעה על שעות העבודה של ההורה, לא תהווה סיבה מספקת בגינה ת/יוכל המעסיק/ה לפטר את ההורה. זאת, כל עוד ניתן להגיע לפתרונות במסגרתם ההיעדרות לא תחרוג ממסגרת הנזק הסביר למעסיק/ה.

71. פתרון כאמור יכול להיות עבודה במסגרת של שעות עבודה גמישות כאמור בפרק ב' להסדר זה, מעבר למשרה חלקית באופן זמני, קביעת ימים מסוימים במהלך השבוע בהם שעות העבודה תהיינה גמישות, מתן יום חופשי לעובד/ת למשך תקופה מוגדרת שלאחריה יושלמו השעות במסגרת של עבודה בשעות נוספות, או כל הסדר אחר שת/יציע העובד/ת בהסכמת המעסיק/ה. ערעור על החלטת המעסיק/ה בנושא יופנה לוועדה הפריטטית.

❖ הסעיפים מדגישים את האיסור בפיטורים על רקע מחויבות הורית, הקבוע בסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. למרות האיסור, פיטורים אלה מתרחשים לעיתים בשוק העבודה, ונשים חד הוריות חשופות לסכנה זו ביתר שאת.<sup>50</sup> על מנת לסייע לעובד/ת בעלת מחויבות הורית שמשפיעה על שעות עבודתו/ה, המעסיק/ה ת/יגבש, יחד עם ארגון העובדים, נוהל שיענה על צרכי העובדים/ות כדי להימנע מפיטורים בשל מחויבות זו. נוהל זה יהיה דומה לנהלים המנויים בפרק ב' שעוסקים בעבודה במסגרת גמישה.

[http://www.nevo.co.il/psika\\_word/avoda/A-11-09-31941-946.doc](http://www.nevo.co.il/psika_word/avoda/A-11-09-31941-946.doc)

<sup>50</sup> ראו למשל תעא (בי"ש) 3556-09 גורל נ' אצבעוני חברה ליבוא ושיווק צעצועים בע"מ (30.4.2012). מדובר במקרה של אם חד הורית, עדי גורל, לה ילדה קטנה בה היא מטפלת לבדה. עדי נעדרה מעבודתה חמישה ימים בשל מחלת ילדתה, עוד יומיים בשל דיונים בבית המשפט לענייני משפחה עקב הליך גירושין מבעלה, שבעה על אביה לאחר מותו (שבעה ימים), ומבצע "עופרת יצוקה" (שלושה שבועות). במהלך "עופרת יצוקה" היא נאלצה להשגיח על בתה מכיוון שהגן בו שהתה הבת נסגר במהלך המבצע. לטענת החברה אותה תבעה, היא פוטרה מכיוון שכשלה בעבודתה, אולם לטענתה פיטוריה נבעו מאפליה מחמת הורות. טענתה התקבלה בין היתר בהתחשב בנטל הרב שהוטל על כתפיה כאם חד הורית.

[http://www.nevo.co.il/psika\\_word/avoda/A-09-3556-661.doc](http://www.nevo.co.il/psika_word/avoda/A-09-3556-661.doc)





**75.2. השמרטפ/ית /יתהא אחראית/ על קבוצה של עד 12 ילדים. במידה וכמות הילדים הנרשמים גדולה ממספר זה, המעסיק/ה /תשכיר שירותי שמרטפ/ית נוספ/ת.**

❖ המעסיק/ה /תסבסד את עלות מעונות היום בקרבת מקום העבודה או במקום העבודה. לחילופין, /תשכיר שירותי שמרטפ/ית, במטרה להקל על הורים להשתלב בעבודה ולהגדיל את כדאיות יציאתם לעבודה. שירותי השמרטפות הינם הסדר בעל עלות כלכלית נמוכה יחסית ותועלת גבוהה. הסבסוד יסייע בהפחתה ניכרת של הזמן המבוזבז על נסיעות בין מעון היום למקום העבודה (ולהפך) והגדלת משך זמן עבודתם/ן. מבחינת המעסיק/ה, מהלך זה יוביל להגדלת האטרקטיביות של מקום העבודה ולתפוקה גבוהה יותר של העובדים/ות בשל צמצום היעדרויות ממקום העבודה, שילוב מהיר של עובדים/ות החוזרים/ות מחופשה הורית והגדלת שביעות הרצון של העובדים/ות כלל.<sup>55</sup>

❖ לרוב נשים הן העוסקות בטיפול בילדים במעונות יום/צהרונים/מועדוניות. על כן, במודל המבוסס על חשיבה מגדרית, יש לתת דגש גם על שמירת זכויותיהן של העובדות המטפלות במקומות עבודה אלה, אשר חשופות אף הן, ולעתים ביתר שאת, להפליה מגדרית ולפגיעה בזכויותיהן כעובדות.

### חופשות

**76. העובדים/ות יהיו זכאים/ות לחופשת לידה בתשלום, מעבר לימי החופשה הקבועים בחוק, לתקופה של \_\_\_\_\_ ימים [יושלים על ידי הצדדים להסכם].**

**77. הזכות תינתן באופן שוויוני לעובדות ולעובדים.**

**78. החופשה תהיה על חשבון המעסיק/ה.<sup>56</sup> [חלופה ב': חופשת הלידה הנוספת כאמור בסעיף זה תהיה חציה על חשבון העובד/ת וחציה על חשבון המעסיק/ה].**

❖ לפי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, עובדת זכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות, מתוכם 14 השבועות הראשונים במימון המוסד לביטוח לאומי. כמו כן, חוק עבודת נשים וחוק הביטוח הלאומי, תשנ"ה-1995, מתירים לאבות לחלוק עם בנות זוגן את ימי החופשה שלהן בתום שישה שבועות מיום הלידה.<sup>57</sup> בפועל, זכות זו כמעט ואינה מיושמת.<sup>58</sup> על כן, סעיף זה נועד לעגן את זכאותם של אבות לחופשת לידה מרגע הולדת

<sup>55</sup> בסקר שנערך בבית-חולים Florida Hospital Waterman בארה"ב נמצא כי 56% מכלל המשתמשים במעון היום במקום העבודה ציינו את הפעלתו כסיבה מרכזית להמשך עבודתם בו. חישוב התועלת הכלכלית למעסיק צריך לכלול הפחתת עלות הכשרתם של עובדים חדשים המוערכת בין 50% ל-125% מהשכר השנתי של העובד. בתוך: "סקירה משווה בנושא: הסדרים לטיפול בילדים בגיל הרך" (חוות דעת של הכנסת מרכז מידע ומחקר, 23.3.2005).

<http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m01076.pdf>.

<sup>56</sup> כך לדוגמא, על פי הנחייה שהוצאה על ידי פדרציית ארגון עובדי הצווארון הכחול בשוודיה על המעסיק לשלם תשלום חודשי ל-AFA שהינו גוף ביטוח, ובתמורה, תינתן לכל עובד/ת המכוסה תחת ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, תוספת תשלום עבור חופשת הלידה למשך תקופה מסוימת.

[http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/hojd\\_ersattning\\_till\\_foraldralediga](http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/hojd_ersattning_till_foraldralediga)

<sup>57</sup> סעיף 6(ח) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. סעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי, התשנ"ה-1995.

<sup>58</sup> על פי נתוני הביטוח הלאומי, מתוך 166,694 לידות בשנת 2010, רק ב-364 מקרים מימש הגבר את זכותו לחלוק את חופשת הלידה עם בת זוגו. משרד התמ"ת, חופשת לידה וחזרה הדרגתית לעבודה, סקירה לקראת יום האישה הבינלאומי 2012.

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/5C2421B3-8E50-4431-AD23-98822A941EDD/0/X11559.pdf>





הילדה, ולא כתחליף לחופשת האם. חשיבותה של חופשת לידה לגברים מתבטאת במספר מישורים: ראשית, חשיבותה בהבטחת הורות שוויונית וטיפול משותף בתינוקות, כיוון שתאפשר לאבות לקחת חלק פעיל ומשמעותי יותר בגידול הילדה, ובפרט בחודשי חייה הראשונים.<sup>59</sup> שנית, חופשת לידה לגברים תסייע במיגור התפישה לפיה ישנה כדאיות כלכלית גבוהה יותר בהעסקת גברים, ותאפשר את שילובן וקידומן של נשים במקומות עבודה. יש לציין שמדובר בסעיף המתאר מציאות רצויה, אך מטיל עלויות כבדות על מעסיקים/ות. כיום לא קיימת חובה על פי חוק המטילה עלויות אלו. נראה כי דרך המלך בהקשר זה הינה שינוי חקיקתי.

79. עובד/ת זכאי/ת לקבל \_\_\_\_\_ [יושלם על ידי הצדדים להסכם] ימי מחלה שנתיים על חשבון המעסיק, בנוסף לאלו הקבועים בחוק, לשם טיפול בהוריו/ה או ילדיו החולים.<sup>60</sup> בנוסף, לעובד/ת תינתן האפשרות לעבודה מהבית או במשרה חלקית מעבר לימי החופשה הללו, בהתאם למכסת הימים שתוסכם בין המעסיק/ה לבין ארגון העובדים.<sup>61</sup>

80. דמי חופשת מחלה מלאים יינתנו החל מהיום הראשון, ובכלל זאת מחלה של העובד/ת עצמו/ה, ילדו/ה והוריו/ה.

❖ השינויים בתוחלת החיים יצרו מצב נפוץ בו עובדים/ות מטפלים/ות בהורים מזדקנים. זוהי אחריות ומחויבות שאין להתעלם ממנה, אשר בפועל נופלת בעיקר על נשים. המחוקק נתן דעתו לכך, אולם מטרתו של סעיף זה להוסיף על מכסת ימי המחלה הקבועים בחוק, אשר אינה מספיקה בהכרח לצורך טיפול בהורים קשישים וילדים בעת מחלה. כך לדוגמא, בחברת אינטל ישנו מענה למקרים בהם עובדים/ות צריכים/ות לטפל בהוריהם המצויים במצב סיעודי, וניתנת להם/ן האפשרות לעבודה מהבית או לעבוד במסגרת של משרה חלקית.<sup>62</sup>

81. עובד/ת ת/יהיה זכאי/ת לעבוד יום עבודה מקוצר בשעה, ללא פגיעה בשכר, למשך שנה מיום הלידה. סעיף זה יחול גם על עובדים/ות שעתיים/ות.

בהקשר זה ר' את המדיניות הנוהגת במדינת קליפורניה מזה עשור, המאפשרת לשני בני הזוג לקחת חופשת לידה ומעודדת אבות לקחת חלק משמעותי בגידול הילד. בעקבות מדיניות זו אחוז הגברים אשר יצאו לחופשת לידה עלה מ-14.7% בשנת 2004 ל-30% בשנת 2013: <http://www.sacbee.com/2014/07/07/6537146/california-paid-family-leave-program.html>

<sup>59</sup> מתוך דברי ההסבר להצעת חוק עבודת נשים (תיקון חופשת לידה לגבר), התשע"ג-2013 <http://www.google.co.il/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.knesset.gov.il%2Fprivatelaw%2Fdata%2F19%2F106.rtf&ei=hNT3UvavCYqTtQbOi4GADg&usq=AFOjCNG4EC-UjZ2AUHJA5gfuUikbIROO4w&sig2=FrwKEd5CwEjSUBq05qJu4A>

<sup>60</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993, קובע כי עובד זכאי לזקוף עד 6 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת הורה, שלו או של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, מאפשר לזקוף בין 8 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ילד ועד ל-90 ימי היעדרות בשנה במקרה של מחלה ממאירה.

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/636FFEB0-A3EA-41AA-A3B5-E99A01349923.htm>

<sup>61</sup> ראו למשל את המדיניות הרשמית של אינטל בהקשר זה, אשר נועדה לאפשר לעובדים/ות לאזן בין עבודה-משפחה, באופן הבא המתקשר לענייננו. בחברת אינטל ישנו מענה למקרים בהם עובדים/ות צריכים/ות לטפל בהוריהם המצויים במצב סיעודי, וניתנת להם/ן האפשרות לעבודה מהבית או לעבוד במסגרת של משרה חלקית.

מתוך הבלוג הרשמי [http://blogs.intel.com/jobs/2010/09/14/intel\\_among\\_the\\_best\\_says\\_working\\_mother/](http://blogs.intel.com/jobs/2010/09/14/intel_among_the_best_says_working_mother/) של אינטל, לעיל הי"ש 14. שם.<sup>62</sup>







להפריע לעובדים/ות בין השעות 9:00-18:00 למחרת בבוקר.<sup>68</sup> ההסכם ממחיש את חשיבות ההפרדה והאיזון בין העבודה לתא המשפחתי.

### פרק ה - מניעת הטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, והתקנות הנלוות לו, מטילים על המעסיק/ה את החובה לנקוט אמצעי מנע במקום העבודה, וכן קובעים כיצד יש לטפל במקרי הטרדה מינית. פרק זה מונה שורה של צעדים נוספים שעל המעסיק/ה לנקוט, שמטרתם למנוע מקרי הטרדה מינית במקום העבודה וכן לטפל בדיעבד במקרי הטרדה מינית שהתרחשו במקום העבודה.

סקר שנערך במשרד התמ"ת בנושא הטרדה מינית ב-2010 מדגים את הכדאיות הכלכלית בנקיטת אמצעי המנע במקומות העבודה: איכות עבודתן של 19.2% מקרב הנשים שהוטרו מנינית במקום העבודה ירדה משמעותית. 7.3% מקרב הנשים שהוטרו מנינית נעדרו כחודש ממקום עבודתן בעקבות הטרדה, 5% קיצרו את ימי העבודה שלהן ו-17% מהנשים עזבו את המעסיק/ה. העלויות הכלכליות הנלוות למקרים של הטרדה מינית הן גבוהות וכוללות עלויות איתור עובדים/ות חדשים/ות, איכות עבודה ירודה של המוטרת והמטריד וגורמים נוספים הקשורים אליהם, היעדרויות עובדים/ות בגין מקרה הטרדה ועוד.<sup>69</sup> כל זאת, כמובן, מעבר לפגיעה החמורה בכבודה של המוטרת עצמה וכן בזכותה לשוויון.

#### מינוי האחראית, זהותה והכשרתה

85. יש לדאוג כי הממונה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית תהיה ממונה אישה, וזאת בשל רגישות העניין.<sup>70</sup>

86. בחברה המשתרעת על מספר אזורים גיאוגרפיים, כדוגמת רשתות קמעונאיות, המעסיק/ה י/תמנה אחראית בכל אזור גאוגרפי.

❖ לפי הוראות סעיף 4(ג) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, ישנה העדפה למנות אישה לתפקיד. בנוסף קיימת פסיקה המחזקת את האמור בתקנות: עב (ת"א) 3857/02 פלונית נ' אלמוני. בפסק דין זה נקבע כי על המעסיק/ה למנות אישה לתפקיד אלא אם יש "מניעה אובייקטיבית".<sup>71</sup>

❖ למינוי של מספר אחראיות ישנה חשיבות במקרה של עסק המשתרע על כמה אזורים. כך לעובדות/ים תהא נגישות אמיתית לאחראית במידת הצורך. לדוגמה במקרה של עובדות קבלן המועסקות בחברת קבלני משנה המספקת שירותים למספר חברות.

<sup>68</sup> LUCY MANGAN, WHEN THE FRENCH CLOCK OFF AT 6PM THEY REALLY MEAN IT

(April 9, 2014), available at

<http://www.theguardian.com/money/shortcuts/2014/apr/09/french-6pm-labour-agreement-work-emails-out-of-office>

<sup>69</sup> מתוך סקר שנערך במשרד התמ"ת בנושא הטרדות מיניות: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/EE972110-0C11-4CED-B476-7CC3456D3B0E.htm>

<sup>70</sup> סעיף 4(ג) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.

<sup>71</sup> ע"ב (ת"א) 3857/02 פלונית נ' אלמוני (2007).



87. באם יתאפשר, יש למנות אחראית שהינה דוברת של השפה הרוסית/העברית מלבד השפה העברית, בהתאם להרכב אוכלוסיית העובדים/ות, או אחראית נוספת הדוברת את השפות הללו.

88. המעסיק/ה ת/ייוועץ עם ארגון העובדים בדבר זהות האחראית, טרם החלטתו/ה למנות אחראית.

89. לחילופין, ההחלטה בדבר זהות האחראית תהא כפופה לאישור ארגון העובדים.

90. עם מינוי האחראית לתפקיד, על המעסיק/ה לדאוג להעברת פרטיה למנהלת הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה, לצורך רישומה במאגר האחראיות.

❖ המאגר נועד לעדכן את האחראיות בנושאים הנוגעים לתחום אחריותן, להעביר להן חומרי הסברה, לזמן לזמן לכנסים וימי עיון בנושא ולסייע להן במילוי תפקידן. כך, כפי שמבהיר דו"ח מרכז המידע והמחקר של הכנסת בנושא הטרדות מיניות במקומות עבודה, משנת 2010:

*"הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה פועלת, בין השאר לקידום המודעות לתופעת ההטרדה המינית וכן ליידוע המעסיקים על חובותיהם על פי חוק... היא עמלה על איסוף פרטי האחראיות שמינו מקומות עבודה שונים על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ועד כה רשומות במאגר כ-2320 אחראיות למניעת הטרדה מינית במקומות העבודה. מהן כ-1900 במגזר הפרטי".<sup>72</sup>*

❖ סעיף 7(א) לחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998, מחייב רק גופים מבוקרים לפי חוק מבקר המדינה למסור לרשות לקידום מעמד האישה מידע בדבר הממונות במקומות העבודה. על כן, מעסיקים/ות במגזר הפרטי אינם נכללים במסגרת הגדרה זו. המודל מציע להחיל גם על מעסיק/ה פרטי/ת את החובה לרשום את הממונות ולהעביר את פרטיהן למנהלת הרשות לקידום מעמד האישה, כדי לסייע לממונות בביצוע עבודתן ועל שמירה על סביבת עבודה בטוחה מפני הטרדות מיניות, מבלי שהדבר יהיה כרוך בעלות או טרחה מיוחדת מצד המעסיק/ה.

91. האחראית תעבור הדרכה אחת לשנה על ידי ארגון העוסק בתחום (למשל: "המרכז לסיוע לנפגעות נפגעי תקיפה מינית", "תמורה", "גאות", "קולך").<sup>73</sup>

❖ התקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה,<sup>74</sup> מחייבות את האחראית לעבור הכשרה בת 18 שעות לפחות בתחום. הרציונאל לחיוב הינו שאיפה למילוי התפקיד בצורה מוצלחת.

<sup>72</sup> מרכז המחקר והמידע של הכנסת "הטרדה מינית במקום העבודה" 17 (7.6.2010)

<http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02565.pdf>

<sup>73</sup> למידע נוסף על ארגונים אלו ראו:

<http://www.kolech.org.il/%D7%90%D7%95%D7%93%D7%95%D7%AA> ארגון קולך.

<http://www.histadrut.net/?categoryId=52194> ההסתדרות.

<http://www.1202.org.il/> איגוד מרכזי הסיוע.

<sup>74</sup> הודעת הכנסת בדבר אישור התקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה:

<http://main.knesset.gov.il/News/PressReleases/Pages/press210514-cd.aspx>



**הדרכות עובדים למניעת הטרדה מינית**

92. המעסיק/ה י/תקיים אחת לשנה לפחות הדרכות בנושא הטרדה מינית, במהלך יום העבודה הרגיל ועל חשבון המעסיק/ה. ההדרכות יבוצעו על ידי האחראית בשיתוף פעולה עם ארגון המתמחה בתחום, כאמור בסעיף 91.<sup>75</sup>

93. המעסיק/ה ת/יעדכן את כלל העובדים/ות בחברה בדבר קיום ההדרכות וי/תדאג שכל העובדות/ים ישתתפו בהם. כמו כן, המעסיק/ה י/תזמין עובדות/ים באמצעות קבלני כוח-אדם או קבלני משנה, אשר נמצאים זמן משמעותי במקום העבודה, לקחת חלק בהדרכות אלו.

94. ההדרכה תתקיים בשפות שונות בהתאם להרכב אוכלוסיית העובדים/ות.<sup>76</sup>  
 ❖ המלצה זו לקוחה מתוך מסמך נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הנחיות למעסיקים למניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה, שם נקבע כי (על המעסיק):

*"לקיים פעילויות הסברה והדרכה בשפות שונות (בהתאם להרכב אוכלוסיית העובדים/ות)."*<sup>77</sup>

95. עם קליטת עובד/ת חדש/ה אצל המעסיק/ה, עליו/ה ליידע את האחראית על הגעת העובד/ת החדש/ה. האחראית תדאג להעביר לעובד/ת החדש/ה, בכתב או בעל-פה, את עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית ואת מדיניות המעסיק/ה בנושא, בפרק זמן של עד חודש ימים מעת קליטתו/ה. בכלל זה, יועבר לעובד/ת תקנון עליו ת/יחתום לאחר קריאתו. ניתן להיעזר גם בלומדה ממוחשבת המלווה בדוגמאות והסברים.

❖ הלומדה הינה ערכת הדרכה מתוקשבת בנושא החוק למניעת הטרדה מינית, אשר מציגה מגוון סיטואציות שעלולות לצוץ במסגרת יחסי העבודה. הלומדה ניתנת בתשלום, היא מתארת כיצד ניתן לפעול במקרה של הטרדה וכיצד על המעסיק/ה לטפל במקרה.<sup>78</sup>

**תקנון/ נהלי משמעת בנושא**

96. גרסה מתומצתת ובהירה של התקנון המותאם למקום העבודה (להלן: התקנון המתומצת) בנושא הטרדה מינית תנוסח על ידי המעסיק/ה. הנוסח המתומצת יועבר לאישור ארגון העובדים בתוך 30 יום ממועד חתימת הסכם זה.

<sup>75</sup> בפסק הדין ס"ע (י-ם) 2926-08 פלונית נ' אגד - אגודה שיתופית לתחבורה בישראל בע"מ (22.6.11) (להלן: פלונית נ' אגד) בית הדין ציין את חשיבות קיום ההדרכות כאמצעי מנע, אשר אי התקיימותם תגרור תביעה כספית גדולה. בפסק הדין נפסקו לחובת המעסיק פיצויים בגין נזק ממוני ולא-ממוני, ימי מחלה והוצאות משפט בסך 37,850 ₪.

<sup>76</sup> נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה "הנחיות למעסיקים למניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה" 7 (23.5.13).  
<http://www.google.co.il/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http://www.moital.gov.il/2Fwww.moital.gov.il/2FNr%2Frdonlyres%2F20EF2B55-01E1-4A7F-987E-14F031B2069A%2F0%2F%25D7%2594%25D7%25A0%25D7%2597%2599%25D7%2595%25D7%25AA%25D7%259C%25D7%259E%25D7%25A2%25D7%25A1%25D7%2599%25D7%25A7%25D7%2599%25D7%259D%25D7%2594%25D7%2598%25D7%25A8%25D7%2593%25D7%2594%25D7%259E%25D7%2599%25D7%25A0%25D7%2599%25D7%25AA%25D7%259E%25D7%25A1%25D7%259E%25D7%259A%25D7%259E%25D7%25A4%25D7%2595%25D7%25A8%25D7%2598%25D7%25A1%25D7%2595%25D7%25A4%25D7%2599.doc&ei=HcL3UqmYEorBhAebtoDYAg&usq=AFQjCNHrvoPiHCNJeF4J4F5oXNgl4kszoA&sig2=VVSG-3IhxoBdMijk6lXbVQ>

<sup>77</sup> שם  
<sup>78</sup> ר' לדוגמא קישור לאתר המציע לומדה זו: [http://www.train-mate.com/products\\_sexual\\_harassment.htm](http://www.train-mate.com/products_sexual_harassment.htm)



97. לחילופין, המעסיק יוועץ בארגון העובדים, טרם ניסוח הגרסה המתומצתת.
98. המעסיק/ה ת/יפרסם גרסאות של התקנון המתומצת בשפות שונות (בנוסף לעברית) בהתאם לשפות הנפוצות בקרב אוכלוסיית העובדים/ות, כגון ערבית, רוסית ואמהרית.
99. את התקנון המתומצת יש להעביר אישית לכל עובד/ת אחת לשנה, לרבות עובדי/ות חוץ המועסקים על ידי חברות כוח אדם או חברת קבלן בחצרי המעסיק. פרסום התקנון (בשפות שונות) כאמור ייעשה על ידי צירוף לתלוש המשכורת ו/או בישיבות עבודה ו/או בכנסים שהחברה מארגנת.

❖ כיום, התקנון המותאם למקום העבודה הינו ארוך מאוד, מנוסח בשפה משפטית ואיננו נגיש לאדם הסביר, על אחת כמה וכמה לעובדים/ות שאינם דוברי/ות עברית. סעיף זה מציע עריכת גרסה מתומצתת ובהירה של התקנון המותאם, על מנת שכל העובדים/ות יכירו את זכויותיהם/ן והאפשרויות העומדות בפניהם/ן בהינתן ונחשפו לאירוע של הטרדה מינית.

❖ בית הדין האזורי לעבודה כבר עמד על הצורך בצירוף התקנון לתלוש השכר של העובד/ת, על מנת ליידעו/ה בדבר הוראות התקנון:

*"נציין כי פרקטיקה מקובלת וראויה הינה לצרף את התקנון ודף דוגמת דף המידע לתלושי השכר של העובד כדי שזה יקבלם".*<sup>79</sup>

❖ מקומות עבודה רבים מעסיקים עובדי/ות חוץ, דרך קבלני משנה וחברות כח-אדם. עובדים/ות אלו הינם/ן חלק ממכלול העובדים/ות להם/ן המעסיק/ה אחראית. כך למשל, הממונה בעבר לקידום מעמד האישה, הגב' רבקה שקד, מציינת כי:

*"משרדי הממשלה קיבלו הנחיה למסור את התקנון המותאם במסירה אישית לכל עובד מעובדי המדינה, לרבות עובדי חוץ, המועסקים על ידי חברות כוח אדם או קבלנים. על ביצוע הנחיה זו נערך מעקב צמוד של האגף לקידום ולשילוב נשים".*<sup>80</sup>

בנוסף קיימת הנחיה למעסיקים מנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

*"...להעביר את התקנון גם לעובדים זמניים ולעובדי חברות כח אדם וקבלן העובדים בפועל במקום העבודה. אתם כמעבידים אחראים גם להטרדה מינית של עובדים אלו וחשוב כי יהיו מיוזעים במידע חשוב וחיוני עבורם".*<sup>81</sup>

100. המעסיק/ה ת/יפרסם במסמך התקנון המתומצת את דרכי ההתקשרות השונות עם האחראית.<sup>82</sup>

<sup>79</sup> פלונית נ' אגד, להלן ה"ש 75, פסקה 16 לפסק הדין.

<sup>80</sup> רבקה שקד "יישום החוק למניעת הטרדה מינית" רודפי צדק מחקרים בפשיעה ובאכיפת חוק בישראל 155, 168 (אראלה שדמי, ישראל קים ועדן לוי עורכים, 2004).

<sup>81</sup> הנחיות הנציבות, לעיל ה"ש 76, בעמוד 7.

<sup>82</sup> שם, שם.



❖ החוק למניעת הטרדה מינית מחייב את המעסיק/ה למנות אחראית ולפרסם את דבר מינויה בקרב כלל עובדי/ות החברה. על מנת שדרכי ההתקשרות עם האחראית תהיינה נגישות וידועות לכלל העובדים/ות, יש לפרסמן בתקנון המתומצת.

❖ חלק מהעובדים/ות יחששו לגשת למשרדי ההנהלה באופן אישי כדי לדווח על הטרדה, מתוך בושה או חשש לעבודתם. החוק מאפשר לעובדים/ות לפנות לאחראית למניעת הטרדה מינית בעבודה ולדווח לה או להתייעץ עמה בנוגע למקרי הטרדה שאירעו במקום העבודה. פרסום ברור ופומבי של מספר הטלפון וכתובת המייל של האחראית ישפרו את נגישותה. הנחיה זו מופיעה בהוראות מטעם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה למעסיקים אודות מניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה:

”מומלץ לציין במסמך התקנון המפורסם את מספר הטלפון, דואר אלקטרוני ודרכי הגישה השונות אל האחראית”.<sup>83</sup>

### טיפול בתלונה

101. האחראית תידע את המתלוננת בדבר אפשרויות הליווי והסיוע שמעניק מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית, על מנת שתוכל לקבל, לפי רצונה, חוות דעת מקצועית וסיוע מהמרכז. זאת, בנוסף לחובת היידוע הקיימת בחוק בדבר שלושת המסלולים הקיימים להגשת תלונה: אזרחי, משמעת ופלילי.

102. בעת בירור תלונות בדבר הטרדה מינית, המעסיק/ה ת/יקל על האחראית בביצוע מטלותיה השוטפות. במסגרת זו, המעסיק/ה והאחראית יערכו רשימה מסודרת של המטלות שהאחראית ביצעה עד כה ואילו מטלות אין בחובתה לעשות כל עוד מקרה הטרדה נבדק ומטופל על ידה. ניסוח הרשימה ייעשה בשיתוף עם אחראית כוח האדם/ ועד העובדים.

103. יש להבטיח כי מינויה כאחראית למניעת הטרדה מינית, ימנע פגיעה בדרגת השכר של האחראית, כמו גם במעמדה במקום העבודה, בסמכויותיה ובאפשרויות הקידום שלה.

104. במסגרת ההקלה בתפקיד, המעסיק/ה י/תקבע יום/יומיים בשבוע/מספר שעות מוגדרות ביום, אשר ישמשו לצורך מילוי תפקידה כאחראית לביצוע החוק למניעת הטרדה מינית.

❖ כאשר מגיעה לאחראית תלונה בדבר הטרדה מינית, ישנה ציפייה של המעסיק/ה שהאחראית תמשיך לבצע את תפקידה הרגיל במלואו, לצד הטיפול בתלונה ביעילות ובמהירות. בהתאם, האחראית נדרשת להמשיך ולבצע את עבודתה השוטפת באופן רגיל, על אף התווספות המטלה החדשה של בירור התלונה. דרישה זו מצד המעסיק/ה מקשה על יעילות ומהירות בירור התלונה בדבר הטרדה מינית. כך על פי דו"ח מיוחד שנערך על ידי מכון ון-ליר בנושא:

”(ישנו) מתח בין מחויבות לתפקיד (הממונה), רשימת המשימות הארוכה ובין מחסור בזמן, תקציב וסמכות. תפקיד הממונה הוא תפקיד משני,

<sup>83</sup> שם, שם.



הנוסף על מטלותיה של עובדת בכירה המועסקת בתפקידה הראשי במשרה מלאה.<sup>84</sup>

בדו"ח מתוארת מציאות השוררת כיום בקרב האחראיות למניעת הטרדה מינית, מציאות עגומה המתבטאת במתחים בין תפקיד העובדת כאחראית למניעת הטרדה מינית לבין משימותיה כעובדת מן המניין. המודל מנסה לתת מענה למתח זה באמצעות תיחום ברור של שני התפקידים הללו.

**105. המעסיק ת/יאפשר לעובד/ת שהוטרד/ה יציאה לחופשה בתשלום במהלך בירור התלונה ו/או מימון שעות טיפול, בהתאם למצבו/ה הנפשי, אל מול הצגת קבלות.**

❖ הטרדות עלולות לפגוע באפקטיביות העובד/ת ובמצבו/ה הנפשי, לכן על המעסיק/ה לסייע לעובד/ת להשתקם מהפגיעה שנגרמה בעקבות הטרדה. במסגרת מסמך הנחיות למעסיקים למניעה וטיפול בהטרדה מינית, מורה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כי:

"אם בעקבות ההטרדה המינית מצבו/ה של המוטרד/ת התערער, ניתן לממן ל/ה חופשת הבראה וטיפול, או הכרה בשעות הטיפול.<sup>85</sup>

❖ דוגמה לפגיעה במצבן הנפשי של נפגעות הטרדה מינית ניתן למצוא במאמרה של ד"ר אורית קמיר:

"נפגעות הטרדה מינית עוברות חוויות של אובדן ערך וערעור הביטחון העצמי, הסתגרות, בושה, האשמה עצמית, חרדה ולעיתים גם הדחקה וניכור".<sup>86</sup>

<sup>84</sup> תמורות בתפקיד הממונה, לעיל ה"ש 1, בעמוד 23.

<sup>85</sup> לעיל ה"ש 76, בעמוד 10.

<sup>86</sup> אורית קמיר "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית- איפה אנחנו במלאת לו עשור?" משפט ועסקים ט 21 (2008).