

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

בית נבחרי ההסתדרות

ישיבת הועדה למעמד האישה

פ ר ו ט ו ק ו ל

ישיבת הועדה למעמד האישה

ישיבה מספר 18

תל-אביב, בית הוועד הפועל

יום ראשון, י"ט בחשון תשע"ז – 20 בנובמבר 2016

הקלטה ותכתוב/תמלול:

אבני - שרותי הקלטה בע"מ

טל': 03 - 6127715

פקס: 03 - 6005823

נייד: 054 - 4622434

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

נוכחים:

ישראלה בן אשר, יו"ר הועדה למעמד האישה
שרי שילון, חברה
יהונתן דקל, חבר
עמרם ששון, חבר
אילן כהן, חבר
לילי סופר, חברה
שלמה קלדרון, חבר
מרינט וקנין, חברה
מרים פרקש, חברה
זהבה תנא, חברה
אביגדור יפת
עו"ד יסמין וירט
עו"ד נועה נאמן, מוזמנת

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

סדר יום לישיבת הועדה
למעמד האישה

על סדר היום:

1. הרצאת עו"ד נועה נאמן –
נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה משרד העבודה
והשירותים החברתיים.
בנושא: "העוול המתמשך – פיטורי נשים בהריון".
2. שונות.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

הרצאת עו"ד נועה נאמן, נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה משרה
 העבודה והשירותים החברתיים
(סעיף 1 בסדר היום)

ישראלה בן אשר, יו"ר: אנחנו מתחילות את הישיבה. הנושא שאנחנו נדון בו היום זה נושא של פיטורי נשים בהריון, שדקל העלה בפעם הקודמת, בישיבה הקודמת. דקל בדרך.

ובינתיים כמה דברים ראשונים. קודם כל, התקופה שתהיה עד הבחירות, עד מאי, היא כנראה תקופה קצת עמוסה. אז קחו בחשבון שאנחנו נודיע לכם על ישיבה ככה כמו שעכשיו, אין תאריכים, אנחנו נודיע מתי יתפנה ומה יהיה. אז לא להיות בלחץ, מתי שתהיה ישיבה אנחנו נודיע.

דבר שני שחשוב לי לומר אותו זה שהיתה כתבה נוספת, אנחנו עוקבים אחרי החוק למניעת התעמרות בעבודה, כיוון שאנחנו מתחילתו מלווים אותו. אז לא זז בעניין הזה שום דבר. גם שלמה שרצה לקיים איזושהי פגישה אני מבינה שזה לא צולח. אם תרצה תרחיב.

שלמה קלדרון: לא יאומן.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל מסתבר שבתי המשפט כן מקבלים היום תלונות שלכאורה היו צריכות ליפול בתוך החוק החדש, אם היה כזה חוק, וכאן זאת כתבה על זה שעובדת רשת החנויות זארה תפוצה ב- 30 אלף שקל בעקבות הוצאת לשון הרע. זאת אומרת זה לקחת חוק אחר ולהשתמש בו, והנה זה גם אפשרי.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

כלומר מה שקרה שכרגע לפחות השטח אומר את דברו. כלומר החוק לא עובר, הוא לא אז אבל מוצאים דרכים אחרות לנסות לעסוק בתחום הזה של התעמרות בעבודה, ובינתיים יש לזה תוצאות. אז קחו את זה בחשבון ותראו שלפעמים,

אילן כהן: התעמרות בעבודה בנשים, לא בהריון.

ישראלה בן אשר, יו"ר: לא, התעמרות בכלל. אני פשוט מעדכנת אתכם. הועדה דנה בחוק. היינו שותפים בהתחלה בתחילת התהליך שחברת הכנסת מירב הגישה את ההצעה וכולי וזה לא התקדם מעבר לוועדה, לדיון הראשון שהיה. אנחנו כל פעם מלווים את זה כועדה עוד פעם ועוד פעם ועוד פעם.

מרים פרקש: רגע, זה לא עבר עוד?

ישראלה בן אשר, יו"ר: זה עוד לא אז. אז אללוף אמר אני אעביר את זה מהר.

שלמה קלדרון: אין בתכנית בכלל לטפל בה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אמר אני מעביר את זה, זה היה שנה שעברה,

מרים פרקש: מירב מיכאלי התראיינה 16 פעמים על זה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: זה לא עוזר. החוק לא מתקדם.

עכשיו אנחנו כועדה אני כל פעם מראה לכם איך

השטח בכל זאת מתמודד.

שלמה קלדרון: את הנשמה מוציאים להם, באמת.

ישראלה בן אשר, יו"ר: היא עבדה ב- 2011 ופוטרה ב- 2013 ואז היא

הגישה את התביעה.

מרים פרקש: עכשיו אנחנו כבר '17 עוד מעט.

מרינט וקנין: 3 שנים, זה המון.

20.11.2016

ישראלה בן אשר, יו"ר: זה המון אבל עדיין זה הישג. זאת אומרת שאם היה לנו את החוק בפועל, את החוק למניעת התעמרות בעבודה אולי היו דברים יותר קלים, לא בטוח שזה היה יותר קצר מבחינת הזמן.

תוך כדי אנחנו למעשה נתחיל את הישיבה שלנו היום. אני רוצה לתת איזשהו רקע, לפני שאת תתחילי לדבר, ואנחנו נציג תכף את האורחת שלנו, כי זה לא עו"ד כבא מרים שרשומה שם, שהיא נציבת שוויון החדשה.

אז רציתי להתחיל דווקא עם דבריו של בן גוריון. בן גוריון אמר בזמנו שהגברת הילודה היא תנאי הכרחי לקיומה של מדינת ישראל ואישה יהודיה שאינה מביאה לעולם לפחות 4 ילדים מועלת בשליחות היהודית. הוא גם אמר שהייעוד המיוחד של האישה הוא ייעוד האמהות, אין בחיים ייעוד גדול ממנו.

דוברת: כמה ילדים הוא הביא לעולם?

ישראלה בן אשר, יו"ר: עכשיו אני פתחתי בציטוט הזה כי הוא לא המציא את הגלגל, אבל נכון, זאת אחת התפיסות שמלווה את החברה שלנו ואת החברה הישראלית יהודית עוד יותר, שבאה ואומרת שילדים הם ברכה. עכשיו אנחנו לא סותרים את זה, זה בסדר, אבל בואו נראה מה קורה בימינו כשבעצם עומדת אישה שמצד אחד חיה בתוך חברה שבאמת רואה בילודה משהו מאוד מאוד חשוב ואנחנו מבחינת מדינות מערביות אחרות עומדים על קצב ילודה

20.11.2016

יחסית גבוה, 3 ילדים לפחות למשפחה ישראלית
חילונית, כי יש הבדל במגזר החרדי.

דוברת: ממוצע 3.7 במדינת ישראל.

ישראל בן אשר, יו"ר: לא כל כך. 3.

דוברת: 3.7 והשווינו את זה עכשיו את האוכלוסייה

הערבית לישראלית,

מרים פרקש: לפני כמה ימים גילו שבמגזר החילוני היתה עלייה

בילודה. זו בשורה טובה.

ישראל בן אשר, יו"ר: אז לכן אני אומרת, מצד אחד אנחנו חיים

בחברה טובה שאומרת צריך ילדים, זה טוב ילדים,

צריך ללדת ילדים. אישה שלא מצליחה אנחנו אני

חושבת המדינה המערבית עם טיפולי הפוריות בין

הגבוהים בעולם. הנושא הזה של טיפולי פוריות

כל הזמן עולה לסדר היום וגם מטופל מבחינת

חקיקה וחוקי עבודה.

ומצד שני אנחנו מוצאים תופעה שהיא למעשה

סטטיסטית, ואת בטח תגידי את המספרים של

השנים האחרונות, שנשים לא מתקבלות לעבודה,

כשמתקבלות לעבודה הנושא של הריון הופך להיות

לבעיה מכיוון שהן פוחדות להודיע בזמן. החוק

אמנם מאפשר להן לא להודיע על היום הראשון,

אבל הן גם חוששות אחר כך, כי הן יודעות מה

תהיינה התוצאות.

חלק מהפעמים הן סובלות מהתעמרות בעבודה,

כלומר שימו לב איך זה מתקשר. השכר וכולי.

ובסופו של עניין יש לנו גם את נושא הפיטורין של

נשים בהריון, או נשים שילדו ומחכים את התקופה

20.11.2016

הנהוגה בחוק ואז מפטרים אותן. אז היום אנחנו מאחרות את עו"ד נועה והיא תכף תציג את עצמה בצורה קצת יותר רחבה, גם למי את שייכת, כי זה קצת מבלבל. ואנחנו נשמע ממנה.

אז בואו ניתן לה קודם לתת לה את הנתונים, את הבסיס, את ההתייחסויות. שאלות תרשמו, בואו נעשה את זה בסוף, אוקי?

עו"ד נועה נאמן: אז אני עו"ד נועה נאמן, אני עובדת בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כבר יותר משנה. לפני כן הייתי עורכת דין במנהלת תנופה שטיפלה במפוני גוש קטיף. עבדתי שם 9 שנים.

בנציבות אנחנו בעצם מחולקים, יש לנו את הנציבות הארצית, שהיא מטפלת ביותר בתחומי על, חקיקה, משתתפת הרבה בועדות כנסת, בועדות שרים. בנציבויות המחוזיות, יש לנו תל אביב, ירושלים והצפון, מטפלות יותר במקרים פרטניים שמגיעים אליהם.

ואנחנו אמונים על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. מטרתנו למנוע אפליה בשוק העבודה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז רק מילה אחת, קודם זה היה שייך למשרד הכלכלה והיום זה עבר למשרד העבודה והרווחה תחת חיים כץ.

עו"ד נועה נאמן: אני עובדת מדינה 10 שנים, עשיתי שני תפקידים ועברתי 5 משרדים. אז הייתי ברוה"מ בתחילת דרכי, רוח"מ נמאס לו ממפוני גוש קטיף, הוא העביר אותם למשרד השיכון לאורי אריאל, אורי אריאל עבר להיות שר החקלאות עברתי להיות

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

במשרד החקלאות, ואז הגעתי למנוחה ולנחלה,
לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד
הכלכלה, עכשיו העבירו אותי למשרד העבודה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: העבודה והרווחה.

דוברת: זה לא רק עבודה ורווחה. זה עבודה, רווחה
ושירותים חברתיים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: בסדר, עשינו קיצור. העיקר חיים כן.

עו"ד נועה נאמן: אז אני רוצה להתחיל עם סרטון. אני מצאתי
אותו, ביקשתי ממישהי עזרה למצוא אותו כי הוא
ממש מתאים להיום.

(הצגת סרטון)

עו"ד נועה נאמן: תסתכלו מה כתוב בכתוביות. הוא מרצה והיא
מרצה, הוא בוס והיא בוסית, הוא מסור לעבודה,
היא אנוכית שזונחת את הילדים שלה בבית.

דוברת: הוא אסרטיבי היא ביצ'ית.

עו"ד נועה נאמן: כן, בדיוק.

(הצגת סרטון)

עו"ד נועה נאמן: אל תתנו לתוויות להנחות אתכם בחיים. זו
פרסומת לפנטן, אבל,

דוברת: טוב שאין פה את הפרסומות לאבקות כביסה וכל
הדברים האלה שתמיד עם אישה, זה משגע אותי.

דוברת: למה, יראו לך גבר שמכבס? לא, רק אישה.

דוברת: כן, שיראו גבר שמכבס. דווקא זאת פרסומת
שתמכור אולי יותר.

עו"ד נועה נאמן: אז תסתכלו, בתוך מדינת ישראל יש 8.4 מיליון
תושבים. כמה מהם משתתפים בכוח העבודה?
64.3%. יש לכם את החלוקה כמה אוכלוסיה

20.11.2016

יהודית- 75%, אוכלוסיה ערבית- 21%. שיעור הבלתי מועסקים הוא 4.8, אבל הכוונה בשיעור הבלתי מועסקים לאנשים שכן נמצאים באיזשהו תהליך של חיפוש עבודה, נמצאים באיזושהי הכשרה משרדית, הכשרה ממשלתית. ו- 35% הנותרים שבעצם לא משתתפים בכוח העבודה זה גברים חרדים, נשים ערביות, אוכלוסיות שמשתתפות פחות בשוק העבודה.

אם אנחנו מסתכלים על שיעורי התעסוקה של קבוצות שונות לפי מין אז בסך הכל הכללי בעמדה הימנית אתם רואים ש- 81% מהגברים משתתפים בכוח העבודה ו- 71% מהנשים, זה מספרים יפים. כשאנחנו יורדים לרזולוציות יותר נמוכות, מסתכלים על בני העדה האתיופית, אחוזי השתתפות בכוח העבודה הם גבוהים, הבעיה שם היא לא בשיעור ההשתתפות אלא באיכות העבודה. הם נמצאים ברמות הכי נמוכות של התעסוקה בישראל, דבר שאנחנו בנציבות מאוד מנסים לשנות.

אוכלוסיה חרדית המגמה מתהפכת. הנשים 71% מהן עובדות, 52% מהגברים עובדים. גם זה בתוך המדינה יש המון תכניות שמנסות לשנות את זה, גם שילוב של חרדים בתוך האקדמיה כדי להקנות להם איזשהו מקצוע לעתיד וגם הכנסת נשים חרדיות למקומות, ממש בהפרדה, הן עובדות לבד, בחדרים נפרדים, כדי להימנע מהמגע בין גבר

20.11.2016

לאישה. כל זה כדי לנסות לשתף אותן בתוך שוק העבודה.

ואצל הערבים אנחנו רואים ש- 74% מהגברים עובדים, זה גם אחוז גבוה, אבל בעיקר מקצועות של צווארון כחול והשכר בהתאם.

יהונתן דקל: זה כולל בדואים הערבים?

כן, זה כולל בדואים. עו"ד נועה נאמן:

והנשים הערביות שיעור ההשתתפות שלהן בכוח העבודה נמוך, יש פה כמה עניינים, גם מסורתיות, דיברתם על זה קודם, האישה צריכה להיות בבית; גם תחבורה, כשאת גרה בכפר ערבי הרבה יותר קשה לך לצאת לשוק העבודה כשאת לך תחבורה מתאימה. והרבה מהן שהן אקדמאיות כשהן כבר משתלבות בשוק העבודה זה תמיד ב- level אחד נמוך ממה שהן. זאת אומרת השכר לא משקף את מה שהן יכולות לקבל באמת.

בשנת 2015 אנחנו בנציבות ערכנו סקר והסקר בדק את שיעור המעסיקים והעובדים שחושבים שקבוצות שונות בשוק העבודה סובלות מאפליה. אז אפשר לראות שעבור חלק מהקבוצות השיעורים דומים והסדר זהה. אבל שימו לב, אני סימנתי לכם בחץ את הקבוצה של אמהות לילדים קטנים, זו הקבוצה השניה שנחשבת על ידי שני הצדדים כמי שסובלת מאפליה בשוק העבודה, אגב למרות שיש הרבה מחקרים שאומרים שזו קבוצה שהיא אחת היעילות מבחינת עובדות אמהות הן אחת הקבוצות היעילות ביותר בשוק העבודה.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

יהונתן דקל: אבל הן משלמות את המחיר הגבוה. עו"ד נועה נאמן: נכון, הן משלמות מחיר מאוד גבוה. שתי העמודות האחרונות שמתייחסות למשרתים במילואים ומזרחים, בהן אתם רואים הבדל מאוד גבוה. המעסיקים חושבים שכמעט שלא קיימת, שקיימת פחות אפליה ואילו המועסקים חושבים שקיימת אפליה כלפיהם בשירות הרבה יותר גבוה. אז המשרתים במילואים זה מאוד תחושת אצל העובדים. המעסיקים כביכול מאוד מפרגנים, אנחנו בעד, אנחנו רוצים שתלכו למילואים, זה בכל זאת המדינה וכולי, אבל בפועל העובדים תמיד מתארים תחושות של לא באמת מפרגנים לנו, תמיד כועסים עלינו, תמיד אחר כך אנחנו צריכים לשלם על זה מחיר יקר. ולגבי המזרחים, חד וחלק לדעתנו מדובר באפליה סמויה. אף אחד לא יודה כלפי חוץ שהוא מפלה מזרחים בגלל שם משפחה, אבל אנחנו נתקלים בזה ואנחנו נתקלים בזה גם היום בשנת 2016. יהונתן דקל: אבל בטבלאות האלה יש פה הרבה דברים חופפים אחד עם השני. עו"ד נועה נאמן: אני אמרתי. התחלתי בזה ששיעור המעסיקים והעובדים שחושבים שקיימת אפליה כלפי קבוצות הוא כמעט זהה. הסדר הוא זהה והשיעורים הם דומים. בשתי הקבוצות האחרונות זה קצת התהפך. לילי סופר: מבוגרים איזה גיל זה? עו"ד נועה נאמן: 45.

ישיבת הועדה למעמד האישה

20.11.2016

לילי סופר: זו הקבוצה הראשונה שהיא באפליה בשוק העבודה.

עו"ד נועה נאמן: כן. כשמעסיקים ועובדים חושבים שקיימת כלפיהם אפליה.

מאחר ואנחנו פה מתייחסים באמת לעניינים של מגדר ושוויון מגדרי ואמהות אז ביקשתי ממנהלת המחקר שלנו לעזור לי למצוא כמה נתונים באמת מהעולם. ואתם יכולים לראות שהפורום הכלכלי העולמי הוא עושה את מדד המגדר ומה הוא מכמת? הוא מכמת את גודל הפערים המגדריים בהתבסס על בריאות, חינוך, כלכלה ופוליטיקה.

עכשיו כשמכמתים את כל הנתונים האלה ישראל 0.7. אני לא רוצה שנהיה מעל איסלנד או משהו כזה, אנחנו מעל איראן, שזה בטח מרגש, אבל בואו נגיד שאנחנו במקום טוב באמצע. אבל כשאנחנו מוציאים שני משתנים, כשאנחנו מוציאים את המשתנה של הבריאות וכשאנחנו מוציאים את המשתנה של החינוך, שזה שני משתנים שאנחנו באופן יחסי מקבלים בהם ציונים גבוהים, אז הדירוג שלנו יורד באופן משמעותי.

אז כלכלה שמתייחסת לפערי שכר, להשתתפות בכוח העבודה, פוליטיקה, אנשים בפוליטיקה הישראלית אין מספיק, אין הרבה, מוריד את הדירוג שלנו משמעותית.

יהונתן דקל: בכמה הוריד? את יכולה להחזיר את השקופית שניה?

עו"ד נועה נאמן: כן, אני יכולה. לפני כן היינו 0.712,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

יהונתן דקל: 0.4%.

עו"ד נועה נאמן: זה הרבה. 0.671.

ישראלה בן אשר, יו"ר: זה הרבה דקל.

עו"ד נועה נאמן: הנה דוגמה לשתי מודעות, בראשונה מבוקש מהנדס מכונות לפיתוח, חד וחלילה שזו לא תהיה מהנדסת, והשניה עוד יותר נחמדה, כי היא דווקא מתחילה יפה, דרוש מנהל/מנהלת חנות אופנה, אבל בתנאי שהוא יהיה מוכרת חיננית ורצינית.

יהונתן דקל: כמה הקנסות היום על דבר כזה?

עו"ד נועה נאמן: אני לא בקנסות כי אנחנו לא מנהל האכיפה, אנחנו באכיפה אזרחית. וזה התחום הזה שאתה מדבר עליו הוא במנהל אכיפה ואני לא יודעת לתת לך את הנתונים.

יהונתן דקל: השאלה אם יש הרתעה. נראה לי שאין הרתעה.

עו"ד נועה נאמן: יש מודעות כאלה ויהיו מודעות כאלה. אנחנו מתמודדים, אגב, עם בעיה יותר חמורה לדעתי, שהיא הבעיה של עבודה עברית. אנחנו מתמודדים איתה המון. פרסומות של עבודה עברית, רק אצלנו, אל תעסיקו ערבים, דרושים עובדים, למשל המודעה שנראית לנו הכי טבעית בעולם, דרוש מוכר אחרי צבא, אוקי? אז זה מיד שולל שתי אוכלוסיות שלמות, גם חרדים לצורך העניין וגם ערבים.

יהונתן דקל: הם לא טוענים שמגדירים הגדרה כזאת הם לא

אומרים שזה יהיה מעל גיל 21 כאילו?

ישראלה בן אשר, יו"ר: דקל, נכון יש לנו נושא היום, זה רק סקירה כלכלית. חבל שאנחנו לא נגיע לעניין.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: לא, זה בסדר.
 ישראלה בן אשר, יו"ר: הוא גם איחר, אז זה לא נורא. אתה גם
 העלית את הנושא.

יהונתן דקל: אני יזמתי את הנושא, בגלל זה אני זה,
 עו"ד נועה נאמן: הרבה פעמים כשאנחנו מדברים על שוויון
 הזדמנויות לנשים אנחנו ממש צריכים ללכת
 אחורה ולהסתכל על ההסללה של נשים לתוך שוק
 העבודה. ההסללה מקורה גם בחינוך. וכשהסתכלנו
 על שיעור הנשים שמקבלות תארים ... משנה
 שעברה אז אני לא יודעת אם אתם רואים, אמנם
 שיעור הנשים במקצועות מדעיים כמו ביולוגיה,
 רפואה, כימיה, וגם במקצועות חופשיים כמו
 משפטים וחשבונאות הוא אפילו לפעמים יותר
 גבוה משל גברים או משתווה להם. אבל עדיין
 נשים דומיננטיות מאוד במקצועות מסורתיים
 נשיים- עבודה סוציאלית, סיעוד, חינוך, והן
 נמצאות בייצוג חסר במקצועות הריאליים, שזה
 פיזיקה, מתמטיקה ומדעי המחשב.

כמובן שבמקצועות הדומיננטיים הנשיים
 המשכורות הן מראש יותר נמוכות. ואפשר לראות
 את עשרת משלחי היד שנפוצים בקרב נשים,
 עובדות הוראה, מטפלות, עובדות מזכירות,
 עובדות ניקיון ו- 60% מהנשים מרוכזות בתחומים
 האלו. ותסתכלו שהשכר הממוצע לגברים שעובדים
 בתחומים האלה הוא גבוה משל הנשים שעובדות
 בתחומים האלה.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

זאת אומרת גבר שילך להיות עובד הוראה או מטפל או עובד ניקיון ירוויח יותר מהאישה שעובדת באותו תחום.

מרינט וקנין: כל השנים זה היה קיים.

עו"ד נועה נאמן: עשרת משלחי היד,

יהונתן דקל: זה לא מצדיק את זה.

שרי שילון: וזה קיים בכל מקום.

עו"ד נועה נאמן: עשרת משלחי היד שנפוצים יותר לגברים- נהגים,

מהנדסים, אדריכלים, מנהלים בכירים, חשמלאים, כמובן שגם פה השכר של הגברים גבוה יותר. מהנדס גבר ירוויח 21 אלף שקלים לעומת 13 אלף שקלים לאישה.

שלמה קלדרון: מה עם עורכות דין?

ישראלה בן אשר, יו"ר: גם שם.

עו"ד נועה נאמן: אני אגיע לזה.

אז מה זו אפליה? אפליה היא הבחנה בין קבוצות שמבוססת על שוני שהוא לא רלוונטי. אנחנו לא רואים אפליה כזוה נובע מאופיו או מהותו של התפקיד. לשם הדוגמה, אני אומרת לא יתנו למוסלמי להיות רב הכותל, וזה בסדר, כי זה נובע מאופיו ומהותו של תפקיד. לא יתנו לגבר לדגמן בגדי הריון, וזה גם בסדר, כי זה נובע מאופיו ומהותו של התפקיד.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, 15 עילות שבגינן אסור להפלות. מבחינת החוק והחקיקה ביחד עם החקיקה שאנחנו אמונים עליה, למשל חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, אז זו חקיקה מצוינת והיא

20.11.2016

מתקדמת מאוד. בארצות הברית למשל יש רק 7 עילות אפליה. אצלנו יש עילות שנגרמות מהחיים עצמם, שירות מילואים למשל זו עילה שהיא מאוד ייחודית למדינת ישראל. אבל למרות החקיקה המתקדמת האכיפה היא מאוד בעייתית. גם בגלל שהנציבות הכוח האנושי שלה הוא דל,

שלמה קלדרון: כמה?

עו"ד נועה נאמן: אנחנו בסך הכל 11 איש.

יהונתן דקל: זה הכל?

עו"ד נועה נאמן: לא כולם עורכי דין.

יהונתן דקל: בכל המדינה?

עו"ד נועה נאמן: בכל המדינה. שני עורכי דין בחיפה, שני עורכי דין בתל אביב, שני עורכי דין בירושלים ואת הנציבות הארצית. נכון בגלל זה כל תיק שאנחנו בוחרים נכון להיום אנחנו בוחרים תיקים תקדימיים, שישמשו הלאה. אנחנו לא ניקח היום כל תיק של בחורה בהריון שהיא תגיע. כי היום כבר השתרשה איזושהי נורמה בבתי דין איך להתייחס לנשים שמפוטרות בתקופת ההריון.

אני לא אקח על עצמי תיק היום כי זה פשוט בזבוז כוח אדם.

ישראלה בן אשר, יו"ר: מה הנורמה?

עו"ד נועה נאמן: הפסיקה היא מאוד פרו הנשים שפוטרו בהריון.

אבל להגיע לבית הדין זה לא פשוט. ברור שהיה הכי קל אם הייתי יכולה לייצג כל אחת ובתי הדין מאוד מאוד אוהבים לשמוע אותנו ואוהבים לקבל מאתנו עמדות ומצרפים אותנו הרבה פעמים כידיד

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

בית הדין, אבל אני לא אוכל לטפל במקרים אחרים.

שלמה קלדרון: בטל בשישים.

עו"ד נועה נאמן: אתם תראו בהמשך כמה פניות יש לנו של נשים בהריון, זה רוב הפניות שלנו.

יהונתן דקל: כמה פניות סך הכל?

עו"ד נועה נאמן: 5,000 פניות בערך בשנה. בכל התחומים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: לא, הוא שאל על הריון.

יהונתן דקל: ל, שאלתי כללי.

ישראלה בן אשר, יו"ר: רק הריון זה אלף ומשהו.

שרי שילון: מכיוון שהאישור ניתן על ידי משרד הכלכלה, יותר נכון משרד הרווחה והעבודה, בזמנו ... מזכירה באיגוד המקצועי, אז בזמנו היה גוף במשרד הכלכלה, ירדתי לתל אביב עם עובדת, היה איזשהו גוף שבחן את הדברים. לא היית צריכה לפנות,

עו"ד נועה נאמן: יש את ה-,

שרי שילון: זה לא חייב לבוא ישר אליכם.

שלמה קלדרון: אנשי השטח שצריכים לאכוף,

ישראלה בן אשר, יו"ר: בואו, חבר'ה, אתם התפזרתם.

עו"ד נועה נאמן: לקחתי כדוגמה עבורכם היום כמה פסקי דין שמתייחסים רק לנשים בכל מיני תחומים, שסבלו מאפליה בשוק העבודה, לא רק הריון.

הראשון זה באמת אפליה בקבלה לעבודה על רקע הריון. בחורה שהגיעה ל-, הסתובבה בקניון וראתה מודעה בחנות רמילי, מחפשים מוכרת. היא נכנסת לחנות, היא אומרת להם אני רוצה לעבוד פה כמוכרת, היא אמרה לא, אי אפשר, את בהריון.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

אבל מה? אבל אני יכולה לעזור, לתת שירות טוב, אני מדגמנת את הבגדים שאתם מוכרים. היא אמרה לה- לא, לא, זה ממש לא מקובל.

חזרה הביתה ואמרה אני לא, התקשרה, יצרה קשר עם הנציבות. אמרנו לה- תקשיבי, את חייבת להקליט, את חייבת שתהיה לך ראייה. היא חזרה לשם עם מכשיר הקלטה, היא אמרה אני מצטערת, זה לא תלוי בי, זו המדיניות של החברה, אנחנו לא מקבלים נשים בהריון לעבודה.

עם ההקלטה הזאת הנציבות ניגשה למנכ"ל החברה, הוא אמר להם אבל תשמעו זה מתחייב מאופיו ומהותו של התפקיד, הרי אתן יודעות כמה זמן, עד שהיא עוברת את ההכשרה, עד שהיא נכנסת להיות מוכרת בחנות, עד שהיא תוכל, היא כבר תצא לחופשת לידה. אז הם אמרו אוקי, כמה זמן לוקח לעבור הכשרה? שעתיים. זו באמת היתה התשובה.

ומרגע שזו היתה התשובה שנענתה הוא הבין שאין טעם, והוא הגיע איתה להסכם פשרה, היא קיבלה 30 אלף שקלים.

דוברת: חבל שזה לא יצא לתקשורת.

עו"ד נועה נאמן: אני חושב שזה יצא.

יהונתן דקל: זה יצא אבל זה לא דובר מספיק.

דוברת: פשוט חוצפה, קהל היעד שלו זה נשים בהריון

ואותן הוא דופק?

עו"ד נועה נאמן: כן.

יהונתן דקל: זה היה בגלובס.

20.11.2016

עו"ד נועה נאמן: פסק הדין של הדס ... הוא חשוב מאוד כי בעצם הוא זה שאפשר לנשים לא לומר אני בהריון בראיון עבודה. היא עבדה בחברה כרכזת השמה ושיווק ואחרי חודש וחצי ניגשה למעסיק אמרה לו תשמע אני בהריון, פיטרו אותה באופן מיידי. ובית הדין קבע שעובדת זכאית לא לגלות למעסיק על תחילת הריון בשלב הראיון וזה לא יחשב כחוסר תום לב מצדה. בית הדין אמר היום העובדות בשטח הן שנשים שמגיעות שהן בהריון לא מתקבלות בעבודה ולכן אני מאפשר להן לא לגלות את הפרט הזה מבלי שזה ייחשב להן כחוסר תום לב.

אפליה בקבלה לעבודה מחמת מוצא. חירות אדגה ניגשה ללשכת התעסוקה, ביקשה לחפש עבודה, היה לה ניסיון כמטפלת בילדים והפנו אותה להיות סייעת במעון בלוד. כשהיא התקשרה אליהם אמרו לה- תשמעי, את חייבת להגיע כמה שיותר מהר, אנחנו בידיים חסרות ואנחנו זקוקים לעובדות כמה שיותר מהר, מתי את יכולה להגיע לראיון? SOS.

היא מספרת שהיא קבעה עם מנהלת המעון, היא מספרת אני הולכת בשביל, היא מחכה לי בשער, היא רואה אותי אבל היא לא באמת רואה אותי, וכשאני מגיעה אליה ואני אומרת לה אני חירות, באתי לראיון היא אומרת לי- אוי, מאיזה עדה את?

דוברת: היא גננת או מנהלת המעון?

עו"ד נועה נאמן: מנהלת המעון.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

דוברת: מזעזעת. הם אמונים על החינוך של הילדים שלנו.
 עו"ד נועה נאמן: אז היא ענתה לה, מה זאת אומרת? אבא שלי
 גרמני, אמא שלי פולניה.

היא אמרה לה תשמעי, את לא יכולה לשלוח אותי
 ככה, אני חייבת חתימה מלשכת התעסוקה,
 שתאמרו לי שאני הייתי בראיון ולא קיבלת אותי.
 אז היא הגדילה ועשתה וכתבה לצערי איננו
 מקבלים מן העדה הנ"ל. משם היא הגיעה
 להסתדרות, ההסתדרות הפנתה אותה אלינו
 ואנחנו הגשנו לבית הדין.

יהונתן דקל: אבל זה נסגר בפשרה אני רואה.
 עו"ד נועה נאמן: היתה איזושהי התקשות בלתי מוסברת של
 המעסיק לנהל את התיק ואנחנו אומרים מה יש לו
 לנהל את התיק? הבן אדם הכל שחור על גבי לבן.
 הטענה שלהם היתה שבעצם היא לא בזרם הדתי
 הנכון, מאחר ואני לא יודעת, אני לא זוכרת בדיוק
 מה היה, זה בלוד, מעון דתי, לא בזרם הדתי
 הנכון, לכן זה נובע מ-,

דוברת: מה זה קשור? דת לא קשורה.
 עו"ד נועה נאמן: זה נובע מאופיו ומהותו, היא לא מספיק דתיה
 בשבילנו.

אבל השופטת פה לחצה על הסכם פשרה, היא
 לחצה עליהם. אנחנו תמיד נמצאים בין הפטיש
 לסדן במקרים האלו. אנחנו מייצגים תובעת. אבל
 אנחנו גם מייצגים את האינטרס הציבורי. התובעת
 לא רצתה לנהל משפט. היא אמרה אין לי את

20.11.2016

הכוחות לזה. מציעים לי 40 אלף שקל, לא עבדתי שם יום, אני רוצה לסגור את זה בפשרה. עכשיו אני כעורכת דין מייצגת תובעת, אני צריכה לייצג את הרצון שלה. מצד שני האינטרס הציבורי הוא מבחינתי לא לסיים את זה בהסכם פשרה, הוא להמשיך ולנהל את התביעה, אבל אני הרבה פעמים לא מסיימת את זה ככה. אני הרבה פעמים מסיימת את זה בהסכם הפשרה ולצערי אני מגיעה גם למקרים שבהם הסכם הפשרה הוא חשאי ואני לא יכולה לפרסם את שם החברה. זה פסק הדין הבא.

מתי זה היה?

דוברת:

עו"ד נועה נאמן: זה היה בשנת 2012 פסק הדין.

הבחורה של פסק הדין הזה, שפה למשל אני לא יכולה לחשוף את השם, לא שלה ולא של החברה, היא הגיעה, היא היתה בראיון טלפוני בחברה, בארגון מאוד גדול, מאחר והיה לה ניסיון בהשמה הזמינו אותה לראיון פרונטלי. ובסוף הראיון הפרונטלי על המסמך שהנציג ממלא זה מה שהיה כתוב- שחרחורת, אישה עם מראה די פרחי.

איך הגיע הסיכום ראיון הזה? היא לא ראתה את הסיכום, היא לא ראתה מה כתוב, אבל חברה שלה עבדה שם והיא סיפרה לה מה היה כתוב בסיכום, והיא עצמה היתה כל כך מזועזעת. אבל מה מפריע לכם בתוך הסיכום? מה כואב לכם כשאתם רואים את זה?

שלמה קלדרון: מה, אישה פשוטה, מה זה?

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- דוברת: שהכל מתייחס רק למראה החיצוני.
- עו"ד נועה נאמן: לגמרי מה שאמרה. אין פה שום התייחסות לא לניסיון המקצועי שלה, יחסי האנוש שלה, רק לחיצוניות, שחרחורת, מה, אישה פשוטה.
- שלמה קלדרון: אישה פשוטה.
- דוברת: ויש פה סטיגמה מובהקת.
- עו"ד נועה נאמן: לגמרי.
- שלמה קלדרון: מה זה אישה פשוטה?
- עו"ד נועה נאמן: אנחנו ידענו, יש לנו אפשרות לקבל צו, אנחנו יכולים לתת למעסיק צו לגילוי מסמכים. אבל ברור לנו היה שאם אנחנו נגיש לו צו כזה הוא ישמיד את הראיון באופן מיידי. השתמשנו פה בצו אנטון פילר. צו אנטון פילר זה צו שניתן במעמד צד אחד, אנחנו ניגשים לבית הדין, אומרים לו- תשמע, יש לנו מסמך שאנחנו רוצים להשיג, אנחנו צריכים להגיש כבר את התביעה יחד עם זה, הוגשה תביעה על סך 150 אלף, ואנחנו עם שוטר ניגשים למשרדי החברה ותופסים את הסיכום ראיון הזה עם מה שכתוב מעל.
- ישראלה בן אשר, יו"ר: מעולה.
- דוברת: אתם צריכים להביא איזה ראשית ראיה, יהונתן דקל: פיטרו את החברה הזאת שגילתה לה?
- עו"ד נועה נאמן: לא, היה התכתבויות whatsapp בין שתי החברות. 24 שעות אחר כך פנו מהארגון. אני מדברת אתכם על ארגון מאוד גדול. אומרים לנו בבקשה תבואו אלינו להתרשם,
- דובר: ארגון ציבורי? פרטי?

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: ארגון ציבורי. בבקשה תבואו להתרשם מאיך, מתהליך גיוס. אנחנו באמת חשוב לנו שתראו את זה. ואנחנו ניגשים לארגון ותהליך מדהים, אחד לאחד, כל מגייס מקבל תיקייה מה מותר לו לשאול, מה אסור לו לשאול, איך לעשות את זה הכי נכון שלא תהיה אפליה. והם אומרים לנו תשמעו, זה תפוח רקוב. אתם חייבים להבין שזה מקרה מאוד יוצא דופן.

אבל השופטת פה היתה חד משמעית, היא אמרה מי שמוביל לשוויון באמת צריך להוביל אליו כערך ולא כנהלים. ושוב הגענו למצב שהם הציעו פשרה רק שהשם שלהם לא יתפרסם. והיא מאוד רצתה את הפשרה הבחורה, גם השופטת מאוד לחצה לפשרה. ומשרד המשפטים אישר את הפשרה עם השמות החסויים, מה שלא תמיד מתאפשר לנו לקבל אישור של משרד המשפטים. אנחנו נאלצנו שוב לוותר פה, וזה חבל, וההסכם נשאר חסוי. היא קיבלה 55 אלף שקלים.

(מדברים ביחד)

עו"ד נועה נאמן: אני שוב אומרת, את המאבק הזה בין האינטרס הציבורי לבין הצורך לייצג את התובע שלנו על הצד הטוב ביותר.

עו"ד יסמין וירט: מה שיש בבתי משפט, לפעמים זה לוקח המון זמן.

עו"ד נועה נאמן: נכון.

עו"ד יסמין וירט: לא תמיד זה גם,

(מדברים ביחד)

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

יהונתן דקל: החברה ברור לה מי שהבן אדם שהדליף את זה. היא פיטרה אותה או לא פיטרה אותה?
 עו"ד נועה נאמן: כן, היא פוטרה.
 עו"ד יסמין וירט: מה, והיא לא תבעה אותם?
 עו"ד נועה נאמן: סליחה, רגע, לא החברה פוטרה, מי שגייסה. החברה לא פוטרה. היא מאוד כעסה עליה שזה יצא ככה בסופו של דבר. אבל מי שגייסה, וזה אגב דבר שאנחנו היינו מאוד נגדו, פוטרה בסופו של דבר. אבל החברה כן לקחה על עצמה לעשות תכנית להטמעת שוויון יחד איתה.
 עו"ד יסמין וירט: אבל חבל שהיא הפסיקה להיות חברה שלה.
 עו"ד נועה נאמן: נכון.
 ישראלה בן אשר, יו"ר: כנראה כן ידעו מי. בחברה ידעו מי הדליף.
 עו"ד יסמין וירט: זה פשוט סיכן את המעמד שלה שם.
 ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל זה חלק מהבעיה.
 עו"ד נועה נאמן: אני הולכת להפתיע אתכם, יש אפליה בשכר בין גברים לנשים.
 חוק שכר שווה לעובד ולעובדת באמת מחייב את המעסיק לשלם את אותו שכר על אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע שאסור להפלות בתנאי ההעסקה מחמת מין.
 אז מה פערי השכר המגדריים? אתה שאלת אותי קודם, נכון? אז בהכנסה ברוטו לחודש 33% פערי שכר והכנסה ברוטו לשעת עבודה 16%.
 פערי שכר אורית גורן נגד הום סנטר. אורית התקבלה לעבודה כאורית הנגרית, זה המקצוע

20.11.2016

שלה, היא היתה אורית הנגרית והיא התקבלה לעבודה כדודו מהום סנטר, ביחד עם עובד גבר. השכר שלה נקבע כשעתי ושלו כחודשי. כשהיא גילתה את זה היא התריעה על כך בפני ההנהלה, כולם התעלמו ממנו, עד שבסופו של דבר היא החליטה לתבוע ובית הדין קבע שמקום העבודה הום סנטר חייב לפצות אותה והשווה את השכר שלה לאורך החודשים שהיא עבדה.

כאן אחת הבעיות שלנו, בתי הדין לא מרתיעים מספיק מעסיקים מפערי שכר. אם המחיר היחיד שאתה צריך לשלם זה השוואת השכר לאורך החודשים זאת אומרת לתת לה 1,500 שקל עבור כל החודשים שהיא עבדה לא הרתעה למעסיקים, לא גרמנו להם להפסיק. ואתם תראו שאנחנו ממשיכים להתמודד עם זה כל הזמן.

יהונתן דקל: זה שיטת מצליח.

שרי שילון: מה גם שזה לקח גם איזה 4-5 שנים.

עו"ד נועה נאמן: לקח לה גם 4-5 שנים, כל ההליך עצמו לקח 14 שנה כי היא הגישה עתירה לבג"צ. היא רצתה שבג"צ יאמץ את העמדה שברגע שהיא מוכיחה שיש פערי שכר אז נטל ההוכחה על המעסיק שלא היתה אפליה. ובית הדין הארצי לא קיבל את זה אבל בג"צ כן, וזה חשוב.

ישראלה בן אשר, יו"ר: ולא רק זה, זה יוצר מצב שאתה כבר רב עם מקום העבודה שלך ומקום העבודה לא רוצה לקבל אותך. זאת אומרת שהיא לא מקבלת פיצוי על עצם זה שהיא בסופו של דבר לא נשארת לעבוד.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

שלמה קלדרון: ישוו לה את השכר וישלחו אותה הביתה.
 עו"ד נועה נאמן: בדיוק.
 ישראלה בן אשר, יו"ר: נכון. ועל זה אין פיצוי אם הוא רק השווה את השכר.

עו"ד נועה נאמן: אז מחיר האמהות, על כל ילד שאנחנו יולדות, 4 ילדים לפחות, חישוב פשוט אומר שהשכר שלנו יורד ב- 6.5% לילד כפול 4, אז בן גוריון ממש פרגן לנו.

עם כל ילד נוסף השכר החודשי הברוטו של נשים יורד בממוצע ב- 6.5%. הפער הוא לא רק כתוצאה מהבדלים במספר שעות העבודה, כי זה ברור, זה לא ברור, אבל זה ידוע שנשים מרגע היותן אמהות בעצם עובדות פחות שעות מגברים. אז אומרים- לא, זה השעות הנוספות, אתן לא עושות שעות נוספות אז יש לכן בעיה.

אבל זה לא רק זה, זה תוצאה של הבדלים בדפוסי צבירת ניסיון, בכושר ניהולי, דברים שקורים להרבה נשים שנהיות אמהות.

שרה אלחנני נגד הרשות הממשלתית למים וביוב, היא בעצם טענה שהיא לא קודמה ברשות המים בגלל היותה אישה, והרשות טענה שמדובר בעניין מקצועי. אבל היא הניחה תשתית עובדתית וראייתית כל כך חזקה, עם מכתבי המלצה והיותה עובדת מצטיינת, שבעצם הגיע בית הדין למסקנה שהאפליה ברשות המים השתרשה בתרבות של אפליית נשים.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ובאמת היתה שם, זה היה נורא, רשות המים לפני השינוי שנעשה שם המצב שם היה מבחינת הנשים, מבחינה מגדרית גרוע ביותר. ואחת הטענות של נציבות שירות המדינה היתה אתם מכריחים אותנו לעשות עכשיו, עכשיו אנחנו צריכים לעשות שם תיקון, ואתם מכריחים אותנו לעשות תיקונים מקצועיים על בסיס מגדר. השופטת אמרה להם עם כל הכבוד כשאני מסתכלת העובדות פה יותר חזקות מכל טיעון משפטי.

גם בעיריית ירושלים פערי שכר בולטים בין נשים לגברים שעובדים במחלקת כוח אדם באגף תברואה. אנחנו דרשנו מהעירייה להעביר לנו את כל נתוני השכר של העובדים במחלקה ורואה החשבון שבדק את הנתונים האלה, רואה חשבון חיצוני, קבע שקיימים פערי שכר בלתי מוסברים בין נשים וגברים בשכר היסוד, במתח הדרגות, באחזקת רכב, ובעוד רכיבים. אגב, עיריית ירושלים ערערה על פסק הדין הזה, עדיין אין החלטה.

יהונתן דקל: וזה עדיין נשמר? השוני הזה עדיין נשמר או תוקן?
 עו"ד נועה נאמן: לא, הם היו חייבים לפעול לפי, אני חושבת שהם תיקנו. הם גם עושים בדיקת פערי שכר, אני יודעת כי הם בקשר אתנו, אבל הם עדיין ערעור על פסק הדין.

יהונתן דקל: בעקרון זה האחדה כלפי מעלה צריך להיות, לא למטה, כן?

20.11.2016

עו"ד נועה נאמן: כן, כמובן.

אורלי חביב היתה אחראית על אתר שטראוס שלי וכשהיא יצאה לחופשה היא הוחלפה על ידי עובדת אחרת ופוטרה בתקופת חופשת הלידה, בתקופה שמוגנת מפיטורין. שטראוס, הם מוציאים כל שנה דו"ח אחריות תאגידית, והדו"ח הזה משקף את נתוני החברה בכל מיני היבטים, אחד מהם זה פערי שכר.

וכשאורלי חביב ראתה את הדו"ח הזה היא ראתה שיש פערי שכר של 22% בתוך שטראוס. אז היא הגישה תביעה גם על הפיטורין שלה בתקופה המוגנת וגם על פערי השכר.

אנחנו הצטרפנו כידיד בית הדין, אנחנו עושים את זה הרבה, לפעמים לתבוע, להיות התובעים זה בשבילנו מאוד קשה ולכן אנחנו מצטרפים, אנחנו אומרים תיגשו לעו"ד, אנחנו נצטרף כידיד ונגיש עמדה לבית הדין שמתייחסת גם למקרה הספציפי שלכם, גם למקרה באופן כללי.

כאן למשל הגשנו עמדת ידיד שמתייחסת, ששופכת אור על התופעה של פערי שכר מגדריים בין גברים ונשים וביקשנו משטראוס שימציאו את כל הנתונים לגבי העובדים בדרגות שזהות לדרגות של אורלי, אבל שטראוס העדיפו להגיע לפשרה. הם אמרו שהם מעדיפים לא לפרסם את הנתונים האלה.

בטח, כי הם יוצאים הכי בזול.

דוברת:

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ישראלה בן אשר, יו"ר: לא, ומה שמעניין, כי חברת שטראוס א' היא מנוהלת על ידי אישה, 2- זאת מישהי שמגיעה לכל הפורומים המגדריים האפשריים בארץ ובעולם ומציגה את הפעילות של שטראוס בין היתר כמקום מקדם נשים ושוויון. ו- 3- זה לא מובן מאליו שמקומות עבודה מפרסמים את המחקר הזה שלא כל,

עו"ד נועה נאמן: את הדו"ח.

ישראלה בן אשר, יו"ר: את הדו"ח שלא כל הגופים במדינה בכלל מפרסמים, ושטראוס היא מהמובילות את הדו"ח הזה. כלומר הם מנסים להראות כמה הם עושים עבור שוויון וכולי.

עו"ד נועה נאמן: בעיניי יש פה יתרון מאוד גדול בעצם התביעה. עצם התביעה הוא מצוין, גם בגלל שפערי השכר יצאו לאור, גם בגלל שאני יודעת שהם מנסים לעשות איזשהו הליך, אבל זה תהליכים ארוכים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: תראו, גם אם כל הפערים הם 22% יחסית למה שראינו קודם,

עו"ד נועה נאמן: 33.

ישראלה בן אשר, יו"ר: הם נמוכים יותר. והם כל שנה כשהם מפרסמים את הדו"ח אנחנו יכולים לראות שהם באמת עושים מעשים. הדו"ח הזה מאפשר לראות מה התהליך שקורה שם.

יהונתן דקל: שינוי.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל מצד שני עדיין זה המצב, לצערנו. כן שלמה?

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

שלמה קלדרון: לדעתי מה שהיה הוא שיהיה. אני רוצה לספר לכם סיפור שהוא יותר מזעזע ממה ששמענו. ניהלתי כוח אדם באחד הארגונים הציבוריים. התפנתה שם משרה ובאה מנהלת אחת, שהיתה סגנית של אותו מקום שהיה צריך לקדם, ואמרה לו- תשמע, אני איתך כל כך הרבה שנים, אני מומחית ואני פה ואני שם, תן לי את התפקיד הזה. אמר זה שלך. כעבור איזה חודש, עוד לפני שאישרו, הוא קיבל ידיעה שהיא בהריון, ואז הוא קרא לה אמר לה אני לא נותן לך את התפקיד.

למה אתה לא נותן לי את התפקיד? אני רק עכשיו נכנסתי להריון ויש לי תכנית שלא להיעדר חוץ מהלידה וזה וזה. אמר לה את יכולה להבטיח לי את זה? אמרה לו לא. לא נתן לה את התפקיד, קרא לה עוד פעם ואמרה לה- תראי, יש אפשרות שתקבלי את התפקיד. אם את בתחילת ההריון תפילי. ומה זה כעסתי על האישה הזו, עד היום אני לא יכול להירגע מזה. היא הלכה והפילה את הילד. אתן מבינות?

שרי שילון: אל תכעס עליה. היא עשתה שיקולים שלה.

שלמה קלדרון: לא, את הילד היא הפילה בשביל התפקיד.

עו"ד נועה נאמן: עליו אתה צריך לכעוס, שהוא בכלל העמיד בפניה, שלמה קלדרון: גם עליו.

שרי שילון: היא חסרת אונים. אנחנו יודעים מה היה מצבה?

שלמה קלדרון: את הילד שלה, ילד ראשון.

ישראלה בן אשר, יו"ר: טוב, אוקי.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: תמר תורג'מן נגד רשות שדות התעופה, היא עבדה במחלקה המשפטית ברשות שדות התעופה והיא ניגשה למכרז פנימי להיות ראש אגף מחלקת לוגיסטיקה.

שלמה קלדרון: מהנדסת?

עו"ד נועה נאמן: לא, עורכת דין.

רשות שדות התעופה היא חברה ממשלתית וחברות ממשלתיות יכולות לקחת על עצמן בנהלים שלהן להיות, לקחת על עצמן את חוק המינויים. חוק המינויים מחייב להעדפה מתקנת, זאת אומרת לתת העדפה מתקנת לנשים. בפרוטוקול של הועדה תמר התמודדה, אין שום, לא נראה בדיון שום דיון שמתייחס להעדפה המתקנת של נשים לתפקיד. וכשמסתכלים על ראשי האגפים ברשות שדות התעופה יש שם 64 ראשי אגפים. כמה מהם לדעתכם הם נשים?

שלמה קלדרון: שתיים.

עו"ד נועה נאמן: בול, שתיים.

שלמה קלדרון: אני יודע.

עו"ד נועה נאמן: ובדיוק זה מה שמעיד על החובה לעשות את ההעדפה המתקנת בתוך,

שלמה קלדרון: מה זה, גוף כזה ממשלתי גדול.

עו"ד נועה נאמן: בתוך הדיונים של הועדה.

באזורי בית הדין האזורי קבע שהיא פשוט לא מתאימה לתפקיד ושזאת היתה החלטה מקצועית וקיבל את ההחלטה. אבל לא ויתרנו, ערערנו לארצי, היה ערעור לארצי ובארצי נאמר שעצם

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

העובדה שלא היו שיקולים של העדפה מתקנת בתוך הדיון של הועדה זה פגם שיורד לשורשו של עניין והחלטת הועדה מבוטלת.

זה חזר לועדה, הועדה ערכה את השיקולים, לא קיבלה את תמר תורג'מן לתפקיד ובכל זאת פסק הדין הזה טוב. הוא טוב גם לרשות שדות התעופה, שמחויבת עכשיו הרבה יותר, אולי מבינה יותר את התפקיד שלה.

יהונתן דקל: כמה עכשיו יש?

עו"ד נועה נאמן: אני לא יודעת כמה יש עכשיו.

שלמה קלדרון: שום דבר.

עו"ד נועה נאמן: אגב זה פסק דין ממש מלפני חצי שנה.

שלמה קלדרון: אמרתי, מה שהיה הוא שיהיה.

עו"ד נועה נאמן: זה טוב לפעמים הבאות של נשים שיתמודדו

לתפקידים בתוך רשות שדות התעופה, ואפילו טוב

לתמר תורג'מן, עם כל הקושי. היא אמנם לא

התקבלה לתפקיד, אבל אחרי שבית הדין האזורי

קבע שהחלטה היתה מקצועית ושלא היתה שום

בעייתיות היא זכתה להתנכלויות רבות. וכשבית

הדין הארצי נתן גושפנקה לעובדה שהתנהלות לא

היתה נכונה גם היחס אליה השתנה בהתאם ואני

חושבת שזה עשה לה טוב.

יהונתן דקל: ואיפה היא עובדת?

עו"ד נועה נאמן: היא עדיין עובדת שם.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל שמעת, היא זכתה להתנכלויות, אף אחד

לא יודע מה מצבה.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: דיילות באל על, שר הכלכלה בזמנו, אריה דרעי, ראה כתבות בעיתון שדיילות באל על סובלות מאפליה על רקע מגדר כי מחייבים אותן לנעול נעלי עקב.

שרי שילון: זה היה מאבק גדול של נעמ"ת.

עו"ד נועה נאמן: אנחנו פנינו לאל על, אמרנו להם בואו נדבר, כאילו אנחנו נצא עם זה לעיתונות.

יהונתן דקל: יש פסיקה על זה.

עו"ד נועה נאמן: לא.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אל על נסוגו.

עו"ד נועה נאמן: אל על נסוגו. קראו לנו אליהם, ביקשו שנבוא לפגישה ואנחנו הגענו והיה כזה שולחן ארוך, ישבו סביבו המון אנשים ובאמצע השולחן היתה קופסת נעליים עם נעלי העקב של fly foot, משהו כזה, משהו נורא נוח. אפילו מדדנו את הנעליים, הן באמת נוחות.

והם אמרו תשמעו, אנחנו מאפשרים להם לנעול נעליים נוחות אבל אתם לא יכולים לדרוש מאתנו להיות יותר צדיקים מהאפיפיור. מראים תמונות של דיילות ברחבי העולם כולן מתוקתקות על עקבים ואתם רוצים שאנחנו נהיה הצדיקים בסדום. יש איזושהי נראות, צריך להיות, יותר מזה הוא אמר, גברים ונשים לא מתלבשים אותו דבר.

אם יבוא אלי עכשיו דייל עם חצאית או מאופר אני אפטר אותו מהעבודה. זאת היתה באמת הטענה הכי קשה אבל הנציבה הארצית אמרה לו- תשמע, לפני 20 שנה הטענה שלך היתה מתקבלת,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

אבל ב- 2015 מדובר בסקסיזם ובהחפצה, וכל עוד יש אישה אחת שלא מעוניינת לנעול את הנעליים האלה אתם לא יכולים לחייב. והם באמת נסוגו מהחלטה הזאת, רק בלי לפרסם את זה שהיינו מעורבים. הם יצאו מהר מהר לפרסום בעיתון אבל אנחנו מפרגנים להם.

יהונתן דקל: אבל יש פסיקה שהוא ביקש ... לשים להם דרגש בגלל גובה, שלא קיבלו אותן, מחמת גובה, שילכו עם דרגש.

ישראלה בן אשר, יו"ר: מבחן התוצאה.

עו"ד נועה נאמן: כן, בדיוק, מבחן התוצאה.

אני כן רוצה להתעכב אתכם, כשדיברנו קודם על מחיר האמהות ואמרנו כמה אמהות בעצם הן עם כל ילד שנולד משתכרות פחות, אני כן רוצה לומר שיש איזושהי אווירה של שינוי. אני רואה את זה בכנסת, אני רואה את זה בכל מיני חוקים שמתקבלים, שעוברים. שעת הנקה שמאוד מקובלת בשוק הציבורי עד שנה, אני חושבת שבשוק הפרטי זה קצת פחות, שעת הנקה הפכה להיות שעת הורות, זאת אומרת שלא רק נשים יכולים להשתמש בה אלא גם גבר מעוניין להשתמש בזה, ואפילו בחלוקה שבועית, בתיאום עם המעסיק, יתאפשר לו.

משרת הורה שמאפשרת לנשים לעבוד חצי שעה פחות עד שהילד הכי קטן מגיע לגיל 5, סליחה, זו היתה משרת אם וזה הפך למשרת הורה ועכשיו גם

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

גברים יכולים להשתמש בזה, לאחרונה תמר
זנדברג טיפלה בזה, חופשת אבהות.

יהונתן דקל: את חושבת שמבחינה שוויונית זה נכון לעשות את
זה?

עו"ד נועה נאמן: מה, לשנות את מה?

יהונתן דקל: שגם גבר יוכל לקחת את זה?

עו"ד נועה נאמן: בטח, מה זאת אומרת?

יהונתן דקל: אני אגיד לך, אני בתור הורה,

עו"ד נועה נאמן: אחת הטענות,

יהונתן דקל: בתור זוג צעיר אני לא חושב שאני צריך את

החופש אלא אני חושב יותר שהאישה צריכה את
החופש.

עו"ד נועה נאמן: אבל זה בדיוק העניין,

יהונתן דקל: בנוסף,

עו"ד נועה נאמן: אבל אתה עכשיו מה אתה עושה? אתה מחליט

עכשיו עבור כל הזוגות הצעירים בגלל שלך זה לא
מתאים. אבל באמת זה תלוי זוג. ואם היא עובדת
בעבודה שדורשת ממנה יותר השקעה בקריירה
והיא מעדיפה את העוד שעה הזאת בעבודה והוא
כן יכול לאפשר לעצמו כי,

שלמה קלדרון: תעזור לה.

עו"ד נועה נאמן: זו באמת החלטה,

ישראלה בן אשר, יו"ר: יש בזה עוד משהו. כשמעסיק מקבל לעבודה

הוא שומע שזאת אישה או גבר, אחד הדברים
שמעסיקים מתייחסים היום היא תצא קודם, היא
תעשה את זה.

עו"ד נועה נאמן: בטח.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ישראלה בן אשר, יו"ר: ולכן נוצרה סטיגמה שנשים הן עובדות פחות טובות, כי הן,

שלמה קלדרון: זה לא נכון.

ישראלה בן אשר, יו"ר: שניה.

יהונתן דקל: שלא תבלבלי, אני הייתי במאבק להוסיף עוד שות

גם לגבר, לא או או.

ישראלה בן אשר, יו"ר: שניה. אז עכשיו,

יהונתן דקל: אני לא אומר לא לתת לגבר.

ישראלה בן אשר, יו"ר: דקל, אני לא אומרת את זה עליך, אני פשוט

נותנת איזושהי הגדרה יותר כללית. ואז כשאנחנו

היום משווים את זה ואומרים אישה יכולה לצאת

לשעת הנקה, זה כבר גם לא שעת הנקה, זה המושג

כבר לא, כי לא חייבים להניק, נכון? אבל להאכיל

את הילד או לצאת קודם כדי לטפל בילד, וזה

עכשיו גם ילד וגם אישה, והיה ומעסיק עדיין

ישאר במעמד שאישה היא פחות טובה מהגבר,

אנחנו נוכל לבוא ולטעון אין לך כרגע את הסיבה,

יש לך עובדים גברים שגם יצאו שעה קודם והנה

גם נשים.

אנחנו לא רוצים שזה יפול אך ורק על הגב של

נשים. זאת אחת הטענות שתמיד החקיקה היתה

בעד נשים או האם היא נגד נשים. היא בעצם

יצרה מצב שה-

עו"ד נועה נאמן: היא פרו אמהות אבל היא לא פרו הורות.

ישראלה בן אשר, יו"ר: בדיוק.

עו"ד נועה נאמן: וההורות היא משותפת, היא לא רק של האמא.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ישראלה בן אשר, יו"ר: ואז נוצר מצב שנשים לכאורה, הסטיגמה שלהן היתה,

שלמה קלדרון: מתעסקות בזה ובזה ובזה ולא עובדות.

ישראלה בן אשר, יו"ר: כן, כאילו הן עובדות פחות טובות. הן לא נשארות, הן לא באות, הן לא עושות.

שרי שילון: ואני יכולה להגיד לכם מניסיון אישי שהמעסיקים עדיין,

(מדברים ביחד)

שרי שילון: עדיין כשפונה אליהם גבר ואומר הנה מכתב, אשתי עובדת משרה מלאה ואני רוצה לקבל את משרת ההורה, הם מעקמים,

ישראלה בן אשר, יו"ר: בוודאי, בסדר.

עו"ד נועה נאמן: אני רק אומרת שזה רוחות של שינוי, זה דברים שייקחו,

שרי שילון: אין להם בתוכנת המחשב שגברים,

עו"ד נועה נאמן: זה תהליכים. אגב, הם הרבה תלויים בחינוך שלנו את הילדים שלנו. הילדים שלנו הם יהיו בשוק העבודה בעוד 20 ו-30 שנה. איזה מסר אנחנו מעבירים להם? אם האבא היום נוכח יותר בחיי הילדים שלו, אני לא ראיתי את אבא שלי, הילדים שלי רואים את אבא שלהם הרבה יותר ממני, כי הוא עצמאי והוא עובד מהבית. אם הילדים של היום רואים את האבות שלהם יותר בבית זה משפיע על העתיד, לא יעזור כלום.

מרינט וקנין: רציתי רק לשאול שאלה כוללנית. ראינו כאן מספר רב של דוגמאות ואני מאמינה שיש עוד המון. אבל אני אומרת אני ב- '88 נכנסתי לנעמ"ת ועשיתי אז

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- איזה עבודת מחקר על ים המלח, נשים בים המלח, זה מפעל מאוד רווחי, פיננסי, ואני אומרת 32 שנה עברו או 34 שנים, המצב נשאר אותו דבר.
 עו"ד נועה נאמן: לא השתנה.
 מרינט וקנין: כלומר רק אם מישהו הולכת לתבוע אז אולי היא תזכה,
 שלמה קלדרון: בודדות עושות את זה.
 מרינט וקנין: אבל למה זה לא מחוקק בכנסת ישראל? מה אנחנו כארגוני נשים, בהסתדרות בכלל, עושים? למה?
 (מדברים ביחד)
 שלמה קלדרון: הגברים לא רוצים לתת שוויון לנשים.
 עו"ד נועה נאמן: אבל לסבול, את מדברת על פערי שכר, את מדברת על מה?
 מרים פרקש: היא אומרת שתמקדי על מה נשאר אותו דבר.
 עו"ד נועה נאמן: ממה הן ממשיכות לסבול, מפערי שכר?
 שלמה קלדרון: מאז ומעולם זה היה.
 מרינט וקנין: פערי שכר. אני יודעת את זה באופן אישי, הרבה פנו אלי.
 עו"ד נועה נאמן: חוק שכר שווה והחוק שאוסר על פיטורין של נשים בהריון הכל קיים. הבעיה היא באכיפה והבעיה היא בחינוך. אני באמת חושבת שזה עניין של חינוך.
 תקשיבו, אני הייתי בהרצאה בקליניקה למשפט בקריה האקדמית אוננו, ויושב בחור, סטודנט, הוא בן 20 ומשהו אומר לי- סליחה, אני עכשיו מעסיק, אני עסק קטן ואני צריך להעסיק אישה בהריון

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

והיא תצא חופשת לידה, אני מצטער, אבל זה לא כלכלי.

אני אומרת לו- אוקי, עכשיו אני יכולה להבין את ה-, אני רואה אותו ואני אומרת לו תשמע, מה אנחנו נעשה? יש לנו 10 שנים שבהן אנחנו גם פוריות וגם מתפתחת הקריירה שלנו, אתם כן מצפים שהנשים יביאו לעולם.

עו"ד יסמין וירט: לא רק זה, גם הוא יש לו תא משפחתי.

עו"ד נועה נאמן: בוודאי. יש לו תא משפחתי, נכון, יהיה לו את התא המשפחתי, אשתו תכנס להריון.

שרי שילון: אנשים לא רואים את עצמם, כמו בהטרדות מיניות. תאר לך שיעשו את זה לבת שלך. הם לא חושבים על זה.

(מדברים ביחד)

עו"ד נועה נאמן: בגלל זה אני אומרת שהטרמינולוגיה הזאת של שינוי מאם להורה היא מאוד מאוד חשובה, גם אם זה נראה לנו נורא קטן זה חשוב.

ישראלה בן אשר, יו"ר: וזה מתחיל איפשהו.

עו"ד נועה נאמן: אני מאוד אוהבת את זה שאתם פעילים, באמת.

שרי שילון: אנחנו בנעמ"ת יש לנו את העניין הזה, הכותרת שלנו בנעמ"ת זה שוק העבודה להורות, לא לאמא.

עו"ד נועה נאמן: אחד הדברים שאנחנו באמת הכי עובדים פה בנציבות בשנה האחרונה זה לחנך את המעסיקים על חשיבות הגיוון בשוק העבודה. אנחנו יודעות ויודעים, יש לנו בן אחד בנציבות, אנחנו הצוות הכי מגוון שיש. יש לנו ערביה נוצריה, ערביה מוסלמית, יש לנו דרוזית, יש לנו אתיופית, אני

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עירקית, יש אשכנזים גם, אנחנו מכבדים גם אותם. והצוות מגוון אבל יש רק גבר אחד בצוות.

(מדברים ביחד)

עו"ד נועה נאמן: אנחנו בדיוק ביקשנו תקן מיוחד לאדם עם מוגבלות. אנחנו מאוד רוצים להכניס. אנחנו גם רוצים, הבנו שיש לנו אפשרות ממשרד העלייה לקבל עולה חדש.

עו"ד יסמין וירט: אתם ממש האח הגדול.

עו"ד נועה נאמן: לגמרי.

עו"ד יסמין וירט: יש הומואים, לסביות, משהו כזה?

עו"ד נועה נאמן: לא יצאו מהארון.

אז באמת מה שאנחנו פועלים אליו הרבה זה החשיבות של הגיוון בשוק העבודה מכל הבחינות, גם נשים, גם אמהות, אבל גם ערבים וגם,

יהונתן דקל: איך אתם פועלים לחינוך?

עו"ד נועה נאמן: קודם כל תסתכלו, אנחנו הכי אוהבים לקבל לעבודה, מעסיקים אוהבים לקבל לעבודה את מי שדומה להם, מי שנראה כמוהם וחושב כמוהם, ובגלל זה גם לאתיופים למשל מאוד מאוד קשה להכנס לשוק העבודה בדרגים גבוהים, כי אין להם את הקליקות האלה, החבר'ה האלה.

אבל כשאנחנו מתייחסים לפיצויים פיננסיים לפי רמת הייצוג של נשים בועד המנהל, אתם תראו שהתשואות על הון ועל מכירות, על הון מושקע, כולן עולות כשיש נשים שנמצאות בועד מנהל.

יהונתן דקל: את זה צריך לפרסם.

ישראלה בן אשר, יו"ר: זה מפורסם, זה לא עוזר.

20.11.2016

עו"ד נועה נאמן: וגם במחקר הזה, שנעשה בקרב 306 חברות, לא בישראל, חברות שנמצאות ברביעון העליון מבחינת רמת גיוון אתני או מגדרי מרוויחות יותר. יש להם ב- 35% רווח יותר כשהם בגיוון אתני ו- 15% יותר בגיוון מגדרי.

ישראל בן אשר, יו"ר: אבל שימו לב, זה מה שמעניין, מה שאת אמרת עכשיו. אנחנו רואות שהרבה פעמים יותר קל לנו כחברה להגיע לגיוון אתני מאשר לגיוון מגדרי. ומצד שני נשים וגברים הם שתי קטגוריות. זאת אומרת החלוקה האתנית היא איננה של קטגוריה, היא של תת קבוצות בתוך הקבוצה. נשים הן למעלה מ- 50%.

עו"ד נועה נאמן: נכון.

ישראל בן אשר, יו"ר: אבל שימו לב, זה מה שקורה, דרך אגב זה חלק מההסברים על מה שקרה בארה"ב, אני לא רוצה להכנס לפוליטיקה. אבל תבינו בין השורות את מה שאני אומרת עכשיו.

שרי שילון: טועה מי שקורה לנשים סקטור, הן לא סקטור.

ישראל בן אשר, יו"ר: הן לא סקטור. לא דיברנו על סקטור. דיברנו על קטגוריה.

שרי שילון: לא, אני אומרת, יש אנשים שיקראו לנשים ככה וזה,

מרים פרקש: כאילו הצבעה נשית, וזה לא נכון.

ישראל בן אשר, יו"ר: אנחנו קטגוריה זהה לקטגוריה הגברית. מי שירצה הסברים, אחר כך.

עו"ד נועה נאמן: חוק החברות הממשלתיות, אגב, מחייב את החברות הממשלתיות לעשות גיוון בדירקטוריונים,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ברמה של 50% לנשים. אז לפני 10 שנים היו שם 38% נשים בקרב הדירקטוריות ועכשיו 44% לדעתי בדירקטוריונים של החברות הממשלתיות. ישראלה בן אשר, יו"ר: אז כאן בעיתון, במקרה הבאתי, כתוב ש- 34% שיעור הנשים מכלל הדירקטורים החיצוניים בחברות ציבוריות, ו- 18.7% שיעור הנשים הדירקטוריות בכלל החברות הציבוריות. שלמה קלדרון: בקיצור, כלום לא קרה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל זה הרבה יותר ממה שהיה וכאשר נחקק החוק שמחייב. אוקי? החקיקה פה עוזרת. עו"ד נועה נאמן: שאלתם קודם על פניות, אז הפניות לנציבות שוויון, תסתכלו, הריון 31%, טיפולי פוריות 5% והורות 5%, רק להראות שרוב הפניות מגיעות על רקע הבאת ילדים לעולם והטיפול בהם. יהונתן דקל: מאיזה גיל באים אליכם 11%? עו"ד נועה נאמן: אמרתי, 45 פלוס.

לדיון הזה עשיתי חלוקה רק של פניות של נשים לנציבות השוויון לפי נושא ואז אנחנו הולכים ל- 43% על הריון וטיפול פוריות 6% והורות 7%. אז באמת יותר מ- 50% מהפניות הן על רקע הורות והבאת ילדים לעולם.

יהונתן דקל: מה זה מידע? עו"ד נועה נאמן: יש לנו המון סטודנטים שניגשים ומבקשים בעצם מידע על כל מיני נושאים.

אנחנו מאוד מנסים לקדם אלינו פניות מחמת לאום. אנחנו מאוד רוצים שהאוכלוסיה הערבית תראה בנו מקום,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- יהונתן דקל: כתובת.
 עו"ד נועה נאמן: כן, כי יש להם איזושהי בעיה של חוסר אמון בחברות ממשלתיות, בממסד.
 יהונתן דקל: הנציבה,
 עו"ד נועה נאמן: הנציבה היא ערביה וכשהיא היתה הנציבה של אזור חיפה היא הקימה את הפורום להגברת אכיפה באוכלוסיה הערבית ובעצם שולחן עגול של כל מיני עמותות וחברות ועוד נציגים של משרדים ממשלתיים, מתוך מטרה לעשות מכפילי כוח ולגרום לכמה שיותר פניות להגיע אלינו ועדיין, אני חושבת שהיתה לנו פנייה, הוא לא רצה להגיע בסוף לתביעה. היתה פנייה של בחור שהקליט שיחה, חיפשו מרפא בעיסוק בבית אבות והוא התקשר ואמר שלום, כי יש לו מבטא ערבי, אז היא אומרת לו- לא, לא, אני לא רוצה, לא מתאים, בחגים. אז הוא אומר לה מה זאת אומרת? אתם יודעים מה, אני לא רוצה להגיד. לשמוע את זה זה היה נורא.
- יהונתן דקל: היה עכשיו בטבע סיפור.
 עו"ד נועה נאמן: גם בטבע.
 יהונתן דקל: הרכש.
 עו"ד נועה נאמן: אני יודעת, אנחנו מטפלים בזה. נציבות ירושלים פנתה אליהם.
 שלמה קלדרון: שאלה. עשיתם בדיקה כמה נשים פונות לנציב תלונות ציבור של מבקר המדינה?
 עו"ד נועה נאמן: לא. לא עשינו אבל אני כן,
 שלמה קלדרון: תעשו, תתפלאו, את תמצאי מכרה זהב שם.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- עו"ד נועה נאמן: בכל מקום שאני אגש אני אמצא מכרה זהב.
יהונתן דקל: יש לי שאלה, יש מודעות של,
(מדברים ביחד)
- עו"ד נועה נאמן: נשים בהריון יש מאוד מודעות, מאוד, הרבה יותר מודעות לזכויות שלהן מפעם.
- שרי שילון: סליחה, יש עדיין את הגוף הזה שאליו מפנים את ה-,
- עו"ד נועה נאמן: ממונה על עבודת נשים?
שרי שילון: כן.
- עו"ד נועה נאמן: כן.
- שרי שילון: והיא מאשרת בדרך כלל די גורף היא מאשרת למעסיקים.
- עו"ד נועה נאמן: אז אני ביקשתי ממנה את הנתונים לקראת הדיון. אני רוצה להדגיש שהממונה על עבודת נשים היא גם במשרד הכלכלה, גם היא תעבור למשרד העבודה. אנחנו לא עובדות ביחד, אנחנו שני גופים נפרדים.
- כן ביקשתי מהם שיעבירו לי את הנתונים שלהם וגם את אופן הגשת הבקשות אליהם, אז הם העבירו לי. המעסיק צריך להגיש בקשה כדי לפטר אישה בהריון, יש איסוף ראיות,
- מרינט וקנין: אני שמעתי שמישהי חזרה, החזירו אותה בגלל,
שרי שילון: לא החזירו אותה, שביטלו את הפיטורין.
- עו"ד נועה נאמן: לא, שנתנו היתר לפיטורין.
שרי שילון: שלא נתנו להיתר.
- עו"ד נועה נאמן: איסוף ראיות מנהליות, החלטה, ויש אפשרות לערער לבית הדין האזורי.

20.11.2016

אז ביקשתי מהממונה את הנתונים לשנת 2015, אז 1,422 פניות מתוכן 1,183 החלטות והתקבלו 1,039 היתרים. זאת אומרת 88% ניתנו היתר. אבל כשיורדים לרזולוציה היותר נמוכה אז מסתכלים ורואים- 112 בשל רצון משותף של המעסיק והעובדת, 524 בעילה כלכלית, זאת אומרת פשיטת רגל של המקום וכולי, 53 בשל נסיבות חמורות, זה יכול להיות,

יהונתן דקל: מה זה נסיבה חמורה?

שרי שילון: שום דבר.

לא נכון. למשל היא מעלה בכספי החברה. זאת נסיבה חמורה. 91 בשל תום מינוי חוזה או העסקה זמנית, 203 בשל תפקוד לקוי ו- 56 לשם העסקת עובדת באמצעות מישהו שרכש את פעילות החברה, זאת אומרת זה לא נחשב.

עו"ד נועה נאמן:

המעניין הוא שכל העילות האלה באות בד בבד עם ההריון.

שרי שילון:

הממונה אומרת שהנתונים מצביעים על כך שהחלטות למען היתרים ברובן הם במקרים שבהם הנושא הכלכלי מחייב לנקוט בצעדי פיטורין או קיצוצים או כאשר המעסיק מציג ראיות ברורות ומשכנעות לתפקוד לקוי של העובדת. כך שבהמשך העסקתה בנסיבות הקיימות רב הנזק על התועלת.

עו"ד נועה נאמן:

אז להגיד לכם שאני סומכת את ידי, אני חושבת שהם מאוד מאוד, אגב, אני חושבת שאתם צריכים להזמין אותם לפה. אני חושבת שדיון איתם, והוא

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

הרבה יותר רחב ומתמקד בחוק עבודת נשים ובתחום הזה של פיטורי נשים בהריון ושאלות מאוד קשות שאפשר להפנות אליהם.

מרים פרקש: מי זה אותם?

עו"ד נועה נאמן: אותם זה את הממונה על עבודת נשים, אני מוכנה גם לתת את אשת הקשר לצורך העניין הזה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אני רק רוצה להוסיף, אני לא יודעת אם יש לך את זה, אבל אני הסתכלתי בנתונים מ-2011, אנחנו רואים גם עלייה בכמות,

עו"ד נועה נאמן: בכמות ההיתרים שניתנת?

ישראלה בן אשר, יו"ר: לא רק ההיתרים, בכמות הפניות, שזה עונה לשאלה עד כמה נשים מודעות ועד כמה בכלל יש עלייה. אבל אני אומרת שנשים יותר ויותר מבינות שהן צריכות לפנות ולא להגיד- אוקי, אמן וכולי.

מרים פרקש: ומה עם ההיתרים, מבחינת כמות ההיתרים?

ישראלה בן אשר, יו"ר: קודם כל ה-80% עמד בכל השנים. פחות או יותר זה המספר שסביבו זה.

עו"ד נועה נאמן: הכמות היא תמיד גבוהה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל יש הרבה יותר פניות של מעסיקים.

עכשיו אני לא יודעת אם כאן כלול רק נשים בהריון, כי יש לנו היום מידע גם על נשים שהן חוות את כל תהליך הפוריות שהן גם כן נמצאות במצב הזה.

עו"ד נועה נאמן: נכון. החוק מגן גם עליהן.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז האם זה כלול פה בתוך הנתונים האלה?

עו"ד נועה נאמן: לא, פה זה רק נתונים של,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

יהונתן דקל: זה רק המספרים עוד שפספסו שלא פיטרו אותן לפני.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז יש עוד שתי רמות, רמה אחת שאין לי את הנתונים זה מה קורה לנשים שהן בטיפולי פוריות, שהחוק מגן עליהן אבל הן חלק מהבעיה, וכמה נשים חוזרות חזרה לעבודה, עובדות את החודשיים או 60, לא יודעת,

עו"ד נועה נאמן: ומפורטות.

ישראלה בן אשר, יו"ר: ומפורטות לאחר מכן.

עו"ד נועה נאמן: ויש הרבה כאלה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: שזה לכאורה עומד בתנאי החוק. אז על זה גם חשוב להסתכל.

עו"ד נועה נאמן: הנתונים האלה הם חד וחלק רק לגבי נשים בהריון. ביקשתי אותם במיוחד.

ישראלה בן אשר, יו"ר: יש עוד שתי זרועות שצריך להתייחס אליהן ולהוסיף לזה. יש לך את הנתונים האלה של מפורטות?

עו"ד נועה נאמן: לא, אין לי. לא ביקשתי בכלל על ה-

ישראלה בן אשר, יו"ר: צריך לשים לב ולנסות לאתר את הנתונים.

עו"ד נועה נאמן: שאלת קודם איך אנחנו עושים את העבודה החינוכית שלנו. אז קדם כל באמצעות אכיפה, כי כל פסק דין שאנחנו מנצחים בו מבחינתנו הוא חשוב ומהווה תקדים הלאה.

יהונתן דקל: אבל אין פסקי דין, יש רק פשרות.

עו"ד נועה נאמן: לא, לא נכון. לא רק. חוץ מזה, אנחנו באים להרצות בכל מקום שמזמינים אותנו אליו.

ישראלה בן אשר, יו"ר: כמו עכשיו.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: כן, כמו עכשיו.
 יהונתן דקל: קודם כל יפה מאוד, כל הכבוד.
 עו"ד נועה נאמן: זה חלק מהעבודה שלנו. אנחנו ממש רואות חשיבות.

אנחנו עושות הכשרות למנהלים בנושא הטמעת שוויון והעסקה מגוונת. יש לנו ייעוץ לחברות. אנחנו מסייעות בפיתוח של תכניות. אנחנו אפילו מאפשרות לחברה שרוצה לעשות שוויון,

דוברת: זה בתשלום?

עו"ד נועה נאמן: לא, זה לא בתשלום. חברה שרוצה לעשות תכנית לשוויון אנחנו אפילו מאפשרים לה לקבל הגנה לתקופה מסוימת מתביעות של עובדים.

מחשבון פערי שכר שפותח אצלנו מאפשר לארגון בעצם לגלות אם יש אצלו פערי שכר, ביחד עם מרכז אדוה.

אז תראו, אני רוצה לסיים את זה קודם כל בקריקטורה הזאת. אני מייחלת לזה שיהיה שוויון וצדק ושוויון הזדמנויות ואז היא מקבלת, היא הופכת לגבר, עכשיו יהיה לה שוויון וצדק ושוויון הזדמנויות.

אבל אני שואלת את עצמי, אתם חברים למעמד האישה בהסתדרות, ומה אתם יכולים לעשות כדי לקדם?

שלמה קלדרון: יפה מאוד.

עו"ד נועה נאמן: לא, באמת.

יהונתן דקל: את רוצה לשמוע מה אנחנו עושים?

ישראלה בן אשר, יו"ר: תכף.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: אז אני רציתי לחשוב, חשבתי על כמה דברים ואני אגיד אותם, יכול להיות שאתם עושים אותם, אני לא יודעת.

בהסכמים שאתם חותמים עם ארגונים, חברות, לדרוש שיהיה תקצוב מגדרי, לדרוש בדיקת פערי שכר.

יהונתן דקל: מה זה תקצוב מגדרי?

עו"ד נועה נאמן: האם פעם נעשתה בדיקת פערי שכר פה בהסתדרות?

יהונתן דקל: שאלה מצוינת. איפה ועדת ביקורת?

עו"ד נועה נאמן: אני חושבת שזה קריטי.

שלמה קלדרון: לא עובדת.

יהונתן דקל: אני יודע שהיו"ר פועל ללא לאות לשוויון פה הרבה יותר גבוה ממה שהיה בעבר.

שלמה קלדרון: מי זה?

יהונתן דקל: אבי ניסנקורן.

(מדברים ביחד)

יהונתן דקל: אני אמנם צעיר בהסתדרות אבל ראיתי שינוי מדיניות בחשיבה, בתפיסה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: חברה, רגע.

מרינט וקנין: אני אומרת יש לנו דבר שהוא כאן נמצא ומאוד

קרוב אלינו, יש יו"רית נעמ"ת ויש יו"ר הסתדרות

מרחבי, למעשה זה אותו מרחב. היום מקבל

משכורת ב- 40% אם לא 50% יותר מאשר היו"רית.

עו"ד נועה נאמן: אבל זה בדיוק העניין, בגלל זה אני שואלת. אם

בתוך מקום כזה,

מרינט וקנין: ניסינו כל כך הרבה פעמים,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

מרים פרקש: הגישו תביעות.
 עו"ד נועה נאמן: בתוך מקום כזה שחרט על דגלו את השוויון בין העובדים אני חושבת שזה קריטי לדרוש שתהיה בדיקת עומק של פערי השכר ושל נשים בדרגים הגבוהים. אני לא יודעת, יכול להיות שאין פערי שכר פה, אבל קשה לי להאמין.

מרינט וקנין: יש. יש.
 עו"ד נועה נאמן: היתה לנו פגישה עם טלי חרותי סובר, היא הכתבת של דה מרקר, והיא בענייני עבודה. והיא פרסמה כתבה בדה מרקר על פערי שכר בתוך משרדים ממשלתיים והמשרד שהיו בו את הפערים הכי גבוהים זה המשרד לשוויון חברתי של גילה גמליאל, 39% פערים בין הגברים לנשים.

ואז אחרי שהיא פרסמה את זה היא סיפרה שהיא קיבלה טלפון מאיזשהו ארגון, אני לא אגיד את השם שלו, כי היא ביקשה שאני לא אגיד את השם שלו, והיא אומרת לה- טלי, יש לי בשבילך סקופ, אצלנו אין פערי שכר, ואני מדברת אתכם על ארגון מאוד גדול. היא אומרת אני גיחכתי בפנים, אין כזה דבר, אבל בואי, אני מקשיבה לך.

אצלנו בשכר יסוד אין פערים. וואו. גם בשירות המדינה אין פערים בשכר יסוד וברוב המקומות אין פערים בשכר יסוד. הבעיה היא בכל האקסטרות ובשעות הנוספות. שאגב עוד פרויקט של שירות המדינה פיילוט של עבודה מהבית, מאפשר, חלק מהטענה היא שנשים לא עושות שעות נוספות, אז שירות המדינה אמר- אוקי,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

בואו נעשה פיילוט שאנחנו מאפשרים לנשים לעשות שעות נוספות מהבית, אבל זה מחייב אותי למשל כאם לעבוד יום שלם 8 שעות ורק אם עבדתי את היום השלם, מעל 8 זה נחשב. מרים פרקש:

רק אם עבדתי את היום שלי השלם ואני אעבוד עוד שעתיים מהבית בלילה, אני יכולה להגיד לכם שנשים בשירות המדינה עושות המון שעות נוספות מהבית ועד היום הן לא תוגמלו עליהן, בעיקר הפרקליטויות, נשים וגברים עובדים כמו מטורפים. ואת רוב השעות הן עושות בלילה אחרי שהילדים הולכים לישון. עו"ד נועה נאמן:

אז בדק בית וגם אתם יכולים לעשות בהסכמים נוספים שאתם עושים לדרוש את השינוי, את הטרמינולוגיה הזאת שדיברנו עליה. השינוי מהתייחסות לאם כמטפל העיקרי להורים כמטפלים בשוויוני. והתקצוב המגדרי שהתייחסתי אליו זה משהו שהיום התחילו במשרדי ממשלה. ממש לדעתי עוד חודש המשרד לשוויון חברתי מציג את התקציב, את בחינת התקציב המגדרי בפעם הראשונה. זאת אומרת כמה כסף אנחנו השקענו וכמה מתוכו, בתחום מסוים, וכמה מתוכו מופנה לנשים.

לצורך העניין בתחבורה, אם שר התחבורה יגיד אני השקעתי בתקציב לתחבורה לכפרים ערביים ומתוך זה נשים ערביות משתמשות היום יותר ב-,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

זה תקצוב מגדרי, כמה מהתקציב מופנה כדי לקדם לסייע לנשים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: לקדם נושאים הקשורים לנשים.

שרי שילון: שירותים נוספים לנשים.

עו"ד נועה נאמן: נכון, גם לבריאות למשל.

אז אני מקווה שלא ביאסתי אתכם יותר מדי.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז קודם כל תודה לנועה על הנתונים. אנחנו

רוצים בכל זאת להתמקד בנושא שככה התחלנו

איתו. מה שחשוב זה בעצם שמצד אחד זה עובדות

שכבר שמענו ואנחנו מכירים מכל מיני זוויות

כאלה ואחרות, חלקם אנחנו יכולים לטעון שזה

לא משתנה לאורך השנים, אבל עצם העובדה

שישנו שיח, שישנם מחקרים, שישנם דוחות זה

כבר נותן איזשהם כיוונים אחרים.

לי חשוב, דקל, ותכף אני אתן לך לדבר מרים,

שתציג גם את הנקודה שאתה רצית להציג אותה

ואני מבינה שלא הבאת איתך את מי שרצית.

יהונתן דקל: היא לא הגיעה אבל אני אציג אותה כמו שצריך.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז מרים, בואי תתייחסי ואנחנו נוכל לסגור

את הישיבה עם הנושא שהתחלנו.

מרים פרקש: נועה, באמת תודה רבה על ההרצאה ועל ההכנה

של ההרצאה ועל הנתונים שנאספו, מעניין מאוד.

אבל, וזה האבל הגדול, כל האנשים שיושבים פה

זה אנשים, זה ועדה לקידום מעמד האישה, אנשים

שהיו בתפקידים, יושבת לידי מרינט שהיתה יו"ר

נעמ"ת במחוז הנגב, אני הייתי יו"ר נעמ"ת חיפה

והקריות והיא עבדה בחיפה. כל אחת פה מכירה

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- את הנושא מהזוויות שלה, ככה שאף אחד לא נפל
איך אומרים מהכיסא.
עו"ד נועה נאמן: ברור לי שלא.
מרים פרקש: השאלה מה עושים הלאה, זה החשוב. זה הנקודה
החשובה.
עו"ד נועה נאמן: ואני חושבת שלכם פה יש כוח.
מרים פרקש: לנו יש פה כוח אבל אני חושבת שגם המשרד
שלכם אם יש רק 11 אנשים בכל הארץ זה נשמע,
שלמה קלדרון: הזוי.
מרים פרקש: טוב שאתה אמרת. להכניס אנשים רק לפי הדירוג
השיוכי המגזרי שלהם,
עו"ד נועה נאמן: מה פתאום.
מרים פרקש: כאילו שעשית את זה,
שרי שילון: היא לא עשתה את זה.
עו"ד נועה נאמן: אני רציתי להראות שהנציבות היא לא רק
מעבירה, זה בדיוק מה שאמרתי על פסק דין, לא
להביא שוויון כנהלים אלא כערך. חלק מזה
שהצוות יהיה מגוון.
מרים פרקש: אני באופן אישי, אולי זה היה מאוד מצחיק, אותי
זה לא הצחיק, אני חייבת להגיד לך.
עו"ד נועה נאמן: אוקי. אני חייבת לומר שלצערי לא נמצאים בכל
משרדי הממשלה צוותים כאלה מגוונים ואין
משרות מיועדות כמו שאצלנו, שהתקנים
מיועדים. יש תקן אחד כזה ותקן, בכוונה, כדי
שהצוות יהיה מגוון, כדי שיוכלו גם להיות
הרצאות בערבית וכדי שיוכלו להיות גם הרצאות

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

באמהרית. יש בזה חשיבות עצומה. זה ממש לא מצחיק.

מרים פרקש: לא, כי את לקראת סיום עשית את זה כזה מצחיק, אני עירקית ויש תימנים, זה כבר היה, עו"ד נועה נאמן: הומור.

מרים פרקש: גרירה, זה לא היה מתאים. השלב הראשון של לגבי חתכים באוכלוסייה שנמצאים עולה חדש או ערבי זה מעולה, מסכימה איתך.

אני חושבת ש- א' צריכים להעלות איזה באמת חקיקה להגדיל לפחות פי 2 את מספר הנשים. כי כמו שאת אמרת נכון שאת חייבת לברור כל מקרה אם המקרה הזה הוא תקדימי, ענייני, רוחבי ואם לא את לא לוקחת אותו. אז הרבה אנשים נופלים בין הכיסאות וחבל. כי מי שכבר מגיעה אליכם אז נקעה נפשה והיא צריכה את העזרה שלכם. אז השאלה,

עו"ד נועה נאמן: מי שמגיעה אלינו תקבל מאתנו את הייעוץ המשפטי והפניה ללכת לעו"ד פרטי. אבל אני גם אגיד לה, אני מצטערת, את המקרה שלך אני לא אוכל לייצג אותך, יש מספיק תקדימים היום בבית המשפט ואני צריכה לבחור כל מקרה בפינצטה.

מרים פרקש: אז אני רוצה לתת שתי הצעות. אחת, אם היה אפשר לבדוק את האפשרות להכפיל את מספר האנשים שנמצאים אצלכם כדי להגיע לעוד חתכים, לעוד טיפולים. שתיים,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: אני מרגישה שכאילו את לא מודעת למקום שאת
 חיה בו. לא מוכנים לתת לנו תקציבים. את יודעת
 כמה התקציב השנתי שלנו? 600 אלף שקל.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אני חושבת אבל שה-,
 מרים פרקש: מה?

ישראלה בן אשר, יו"ר: כיוון השיחה הוא לא,
 מרים פרקש: רגע, רגע, שניה,

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל זה לא הנושא שלנו.
 מרים פרקש: אני לא התכוונתי שאת פיזית.

עו"ד נועה נאמן: לא, ברור שלא.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אבל זה לא הנושא, מרים.
 עו"ד נועה נאמן: אני רק אומרת לך שהממשלה,

מרים פרקש: תני לי לסיים את המשפט.

ישראלה בן אשר, יו"ר: מרים זה לא הכיוון אבל.

מרים פרקש: אבל רגע, אני אסביר למה אני אומרת. אני לא
 התכוונתי פיזית שאת אישית תלכי ותעמדי עם
 שלט נא תכפילו את המספר. צריכים לחשוב ביחד
 עם כמה גורמים שבתוך המערכת איך גורמים לזה
 להעלות את המספר של האנשים, כדי שתהיה לכם
 יותר אפשרות לטפל ביותר בעיות שקיימות,
 שראינו אותן.

עכשיו דבר שני, אני חושבת שמאוד מאוד חשוב,
 נתת את ההרצאה פה מעולה, חבל על הזמן,
 להביא את ההרצאה הזאת בפני מעסיקים, כמה
 שיותר מעסיקים. כי הבעיה היא לא אצלנו ולא
 אצל אנשים ולא בארגוני נשים ולא בועדה. אנחנו

20.11.2016

נעשה את המירב לסייע. הבעיה שארגוני מעסיקים לא מודעים בכלל.

עו"ד נועה נאמן: אני מסכימה איתך. אנחנו הולכות להרצות המון בפני מעסיקים וגם הלוואי והיה, היו מחייבים כל מעסיק לקבל לא רק בדרג של המגייסים, כן? גם בדרג של ההנהלה, בדיוק בשביל שזה יהיה, מה שמגיע למעלה עובר גם למטה. אם ההנהלה מאמינה בשוויון הזדמנויות בגיוון בעבודה זה יעבור גם לדרגים למטה. ויש כאלו. יש חברות שלקחו את זה ככלל החיים שלהם.

אגב, גם שטראוס, כמה שזה נשמע מוזר, היא חברה מאוד מגוונת. מאוד משתדלים לעשות גיוון. ולא רק ברמות הנמוכות אלא לכל אורך השדרה הניהולית. הם עושים עבודה מאוד קשה וחיובית בעניין.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אני רוצה את דקל, כי אנחנו כבר לקראת הסוף.

יהונתן דקל: אני נתקל בכמה מקרים, מכל מיני כיוונים, גם מבית הדין וגם מחברים וגם מחמת גילי. אני רואה את החברים בסביבה וממה נקעה נפשם, במיוחד על התעמרות של נשים בהריון בלי סוף. אני לא מדבר על נשים בכלל מה עושים להם ואיך מדברים אליהן, שזה דברים יותר גרועים. אני מדבר רק מרמת הריון שאני מאוד רגיש לנושא הזה מכל הבחינות, כמובן גם בתור אבא וגם בתור,

עו"ד נועה נאמן: של מעסיקים שמאמינים שדפקו אותם.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

יהונתן דקל:

כן, שפוגעים משמעותית בנשים בהריון בכל הרמות. ונתקלתי במקרה שאותי ממש הרגזו, רציתי להביא אותו לפה, בסוף היא לא יכלה להגיע, האישה עומדת כבר ללדת. עובדת מצטיינת שהתחילה לעבוד, נהייתה עובדת מצטיינת, החליטו לשלוח אותה לקורס יוקרתי מהחברה כדי לשפר ולקדם אותה בתהליך בעבודה.

עכשיו בגלל שהיא היתה ביחסים כל כך טובים עם הבוס שלה, שקידם אותה, היא בדיוק נקלטה להריון והיא חשבה שהראשון שצריך לספר זה לבוס שלה. ובאותו חודש שהיא סיפרה לו, לפני שיעבור הזמן של החצי שנה שהיא עובדת, כן? פיטר אותה. הוא קיבל ייעוץ משפטי שאם היא תישאר עוד חודש כמובן שהוא לא יוכל לפטר אותה אחר כך.

אני אומר העוולה, קודם כל זה מאוד ... ברור שהעובדת היא טובה והסיבה היא רק הריון ולא שום סיבה אחרת אין שום סיבה אחרת. עכשיו היא מסכנה. גם אם היא תלך לבית הדין, והיא תלך לבית הדין, עזבו את הסיטואציה, בואו נחשוב על הסיטואציה, נדמיין אותה בראש, אישה בהריון זה בדיוק הזמן שהיא תלך עכשיו שהיא צריכה ללכת לבית הדין, בדיוק הזמן.

עו"ד נועה נאמן: עד שהתהליך יסתיים היא כבר תהיה בהריון הבא שלה גם.

יהונתן דקל:

זאת אומרת אין סיכוי שהיא תלך גם לבית הדין. זאת אומרת כדי להגיע לפסיקה, זאת אומרת

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

התהליך לא מאפשר לה פיזית, לא מדבר עכשיו על דברים מעבר לזה, איך מגנים על אישה כזאת? התהליך הזה הוא לא חקיקתי. זאת אומרת שמהיום הראשון, לא חצי שנה,

עו"ד נועה נאמן: הלוואי והיינו יכולים לייצג כל אישה, בעיקר כשאתה מתאר מסכת עובדתית של עובדת מצטיינת ש-,

יהונתן דקל: איך אומרים הייתי speechless, ואני אחד שמדבר אם שמת לב, לא היה לי מה להגיד לה. הרגשתי כל כך נבוך שאין לי מה להגיד לה, בתור אחד שיודע, לא ידעתי מה להגיד.

שרי שילון: היתה תקופה שמעסיקים גם פגעו בכאלה שיצאו למילואים, אתם זוכרים, ואני חושבת שאחד הדברים,

(מדברים ביחד)

הוציאו אותם, חשפו אותם את אותם מעסיקים וגרמו לשיימינג מסוים. וגם אם עבדו, הנשים פשוט לא מאורגנות כמו החבר'ה של המילואים, שעשו עבודה נהדרת אז ושינו את המגמה.

שרי שילון:

אני שואל מה שוויון הזדמנויות בעבודה יכול לעשות במקרה כזה.

יהונתן דקל:

(מדברים ביחד)

אני רוצה להגיד שהלוואי והיה לי את הכוח אדם לייצג כל אישה כזאת בבית הדין, אין לי את האפשרות. אני חושבת שכן לאורך השנים חלה עלייה במודעות עצומה של נשים לגבי הזכויות שלהן.

עו"ד נועה נאמן:

20.11.2016

גם היום למשל, סתם לדוגמה, חברה שלי שנמצאת בהריון והודיעו לה שרוצים לפטר אותה אמרה- רגע, יש לך היתר מהממונה על עבודת נשים? אז היא אמרה לא, אין לי היתר. איך את יכולה לפטר אותי? זאת אומרת נשים היום מודעות הרבה יותר לזכויות שלהן.

לא סתם כמות הפניות הכי גבוהה שלנו היא על הרקע הזה. לא סתם באמת על הרקע הזה מגיעות הכי הרבה פניות. מה אפשר לעשות? להגדיל את הכוח של עורכי דין בנציבות כמו שלנו כדי שיוכלו לייצג בבתי הדין, אבל זה לא קיים.

שלמה קלדרון:

ופה אני נכנס. היחידה לאכיפה הזו לא רק מטפלת בנשים בהריון, היא צריכה לטפל עוד לפני בית משפט במה שנקרא גישות של בוררות, גישור וזה עד שמחליטים שבאמת שמעסיק מסוים צריך לתבוע אותו. ואני רואה ככה את יחידת האכיפה. אם את מסוגלת, הבוסית שלך, לכתוב מכתב לשר העבודה והרווחה עם העתק לוועדה למעמד האישה ולבקש פגישה איתו, אתן מבקשות פגישה איתו, מציפות את זה לא במכתבים ארוכים אלא ב-high lights כאלה אלה הן הפואנטות שאנחנו רוצות לדבר איתך עליהן, כי המצב גרוע ביותר וכולי וכולי, אני מבטיח לך ליזום את הפגישה. וחיים כן הוא איש חברתי מאוד,

עו"ד נועה נאמן: נכון.

שלמה קלדרון: ואני חושב שאפשר להוציא ממנו מה שצריך להוציא בקשר לדבר הזה. תעשו, אנחנו נעזור.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: אנחנו נפגשנו עם חיים כץ, אבל אני לא חושבת שממשלת ישראל כרגע בראש מעייניה להגדיל את היחידה.

שלמה קלדרון: יש לו תקציב מיוחד והוא לא,

ישראלה בן אשר, יו"ר: בסדר, אל תווכח.

שלמה קלדרון: אני גומר את המשפט.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אתה סיימת מזמן.

שלמה קלדרון: לא, אני רוצה לגמור. יש לו תקציב משלו והוא עושה מה שהוא רוצה והוא לא מוכתב לא על ידי שר האוצר ולא על ידי נתניהו, והוא עושה מה שהוא רוצה. שווה לעשות את זה.

עו"ד נועה נאמן: עו"ד כבהא, שהיא המנהלת של הנציבות, בחודשים האחרונים מנהלת דיונים עם משרד האוצר על הגדלת התקציב שלנו בצורה משמעותית.

שלמה קלדרון: לא יעזור.

עו"ד נועה נאמן: אני כן מאמינה בזה. אני מאמינה שזה יקרה וחלק ניכר מהתקציב אנחנו היינו רוצים להשקיע בהקמת בית ספר לשוויון הזדמנויות בעבודה, מרכז לשוויון הזדמנויות בעבודה, שבו תיעשה כל העבודה החינוכית הזאת שדיברנו על החשיבות העצומה שלה.

שלמה קלדרון: הרגע אמרת שאין מה לעשות ולא מגדילים את ה-

עו"ד נועה נאמן: אמרתי שבחודשים האחרונים,

שלמה קלדרון: אז אני אומר לך שיש אפשרות להזיז אותם.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אוקי, תודה.

אני חושבת שזה נושא שכן צריך לתת עליו את הדעת וכל אחד ב-,

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

שלמה קלדרון: אקוטי מאוד.

ישראלה בן אשר, יו"ר: איך אומרים במקום שבו הוא נמצא או היא נמצאת אני חושבת שצריך לדבר על זה. נכון שלנושא החינוך יש לזה ערך מאוד משמעותי ונכון שיש לנו בעיה כי את המעסיקים אין לנו אותם ביד, למרות שאולי אפשר להגיע להידברות עם ארגוני מעסיקים, ברמת הארגון, ואז אולי להכנס פנימה ולחדור.

יהונתן דקל: אני חושב רק עוד דבר אחד שצריך לציין, אני חושב מעבר לדוגמאות שאתם לוקחים רוחביות זה הצעה, לא,

עו"ד נועה נאמן: כן.

יהונתן דקל: אני חושב שללכת על דברים תקדימיים אבל שהענישה תהיה משמעותית. אם אתם יוצאים עם תביעה של רמילי, כן, ב- 30 אלף שקל, אני חושב שזה זוטות, זה לא משפיע על כלום.

עו"ד נועה נאמן: אני רוצה להגיד לך משהו על זה.

יהונתן דקל: תגידו מיליון שקל שישלם אז זה שהוא קיבל ככה, ישראלה בן אשר, יו"ר: זה לא הגיע לבית המשפט, זה הגיע להסכם. עו"ד נועה נאמן: אבל בתי הדין יש לנו איזושהי, נוצרה איזושהי תקרה,

יהונתן דקל: ואיפה התקרה הזאת?

עו"ד נועה נאמן: התקרה היא ב- 50 אלף שקל על הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. עכשיו אנחנו ניסינו לחשוב למה זה קרה, כמה שאנחנו מנסים לתבוע,

יהונתן דקל: מי קבע את הגבול הזה?

עו"ד נועה נאמן: לא נקבע, אין גבול בחקיקה.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- ישראלה בן אשר, יו"ר: דרך הפסיקה נוצר.
- עו"ד יסמין וירט: בחקיקה זה עלה ל- 100 אלף שקל.
- עו"ד נועה נאמן: לא, אז תקשיבי, בחקיקה מדובר על 120 אלף שקל אבל להטרדה מינית, לא לזה.
- ישראלה בן אשר, יו"ר: גם להתעמרות הם רוצים 120.
- עו"ד נועה נאמן: אבל להטרדה מינית זה כבר נקבע. עכשיו בתי הדין רואים את ה- 120,
- עו"ד יסמין וירט: לא, ללא הוכחת נזק זה עלה?
- עו"ד נועה נאמן: בהטרדה מינית.
- עו"ד יסמין וירט: את בטוחה?
- עו"ד נועה נאמן: במאה אחוז.
- ישראלה בן אשר, יו"ר: כן, בהטרדה זה עלה, אבל זה התחיל מ- 50, כמה זה היה?
- עו"ד נועה נאמן: זה התחיל ב- 50. לא היה בשוויון הזדמנויות סכום, לא נקבע סכום גג. אבל למטה הסעיף הבא זה הטרדה מינית ובו היה 50 אלף שקל. ואנחנו חושבים שאצל השופטים התקבע הסכום הזה של 50 אלף שקל גם עבור שוויון הזדמנויות בעבודה.
- עו"ד יסמין וירט: בפס"ד עלמה לוי פסקו 170 אלף שקל.
- עו"ד נועה נאמן: אבל את בטוחה, בדרך כלל כשהסכומים הם גבוהים,
- עו"ד יסמין וירט: כי נתנו לה גם על הפסד השתכרות, זה היה בשלב ראיון העבודה.
- עו"ד נועה נאמן: אבל אם תסתכלי על החלק של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הפיצוי זה 50 אלף שקל. ואנחנו לא מצליחות לעבור את התקרה הזאת של ה- 50.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

יהונתן דקל: אז אולי תעשו קורס בבית הדין?
 ישראלה בן אשר, יו"ר: זה אומר שצריך לנסות לפנות אולי, היות ומה
 שאת אומרת זה לא בחוק, צריך לנסות לפנות
 לחברות הכנסת ליזום תיקון חקיקה או חוק,

עו"ד נועה נאמן: להוסיף גג.

ישראלה בן אשר, יו"ר: ולדרוש להעלות את הסכום.

עו"ד נועה נאמן: אין סכום.

יהונתן דקל: לא, עדיף שלא תהיה חקיקה כי אז זה יגביל. הפוך,
 צריך להשאיר את המצב כמו שהוא. אני חושב
 שאתם צריכים לעשות הדרכה לבתי הדין. יש
 הרבה הדרכות בבתי הדין.

עו"ד נועה נאמן: אני רוצה להגיד שבבתי הדין לעבודה הסכומים הם
 תמיד נמוכים באופן יחסי.

ישראלה בן אשר, יו"ר: תקשיב, דקל, אני אומרת עכשיו משהו שזה
 תחושת הבטן שלי, בסדר? למרות שזה מוקלט. יש
 לפעמים בעיה בתפיסת עולם, כלומר גם השופטים
 בבית הדין לעבודה גברים, לרוב גברים,

יהונתן דקל: ומה עם שופטות?

ישראלה בן אשר, יו"ר: וגם השופטות שאיך אומרים הפנימו את זה,
 חושבים שזה שאישה לא מקבלת את מה שמגיע
 לה לא נורא, היא מפרנסת שניה. אנחנו דיברנו על
 תפיסת העולם הזו. ואז הם נותנים סכום נמוך
 יותר.

לא סתם כשקרה מה שקרה עם המילואימניקים
 מיד כולם עלו על בריקדות, זה אתוס של הגיבור,
 של החייל של הזה, בעוד שאישה היא לא חיילת.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

זה שדוד בן גוריון אמר שזה חלק מלהיות לאומי ולהציל את המדינה, אבל זה מקובל. אז זאת הבעיה, שתפיסת העולם של השופטים בבית הדין לעבודה יש להם בדיוק את אותה תפיסה. עכשיו יכול להיות לפעמים, וזה מה שחוק עושה, שהוא משנה נורמה שדרך תהליך כינוכי לוקחת הרבה יותר זמן. ויכול להיות שאם אנחנו כן נפנה לחברות כנסת ונבקש שכן תהיה חקיקה עם הגדרת סכום, תמיד את הסכום ניתן להעלות, או תיקון חקיקה, אבל לא לאפשר לשופט את ה-50 אלף שזה המובן מאליו. זה נראה לי.

יהונתן דקל:

אני אומר לך מתוך בתי הדין שיש עדכונים מעת לעת בהרצאות לכל מערך נציגי הציבור והשופטים ישראל, ואני חושב שאם תפעלו בכיוון אתם תוכלו להגיע לזה. אני חושב שרמת המודעות לא גבוהה ותנצלו את המומנטום שיש שופטות חזקות כמו נשיאה וכל מיני, שצריך לקדם דרכן את התהליכים האלה.

עו"ד נועה נאמן:

שאגב בתי הדין מאוד מעריכים אותנו ומאוד אוהבים שאנחנו שותפים לתביעות.

יהונתן דקל:

אז את רואה שיש להם גם יועצים חיצוניים למשל רפואיים או כל דבר אחר, כמו שאתם יכולים להיות, נתת הודעה כזאת,

עו"ד נועה נאמן:

היה פעם רצון כזה,

יהונתן דקל:

תתנו הרצאה רלוונטית, כמו ההרצאה הזאת לתת שם, אני חושב שהדעות ישתנו. אבל יותר תכליתית כאילו לנקודות האלה.

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עו"ד נועה נאמן: אני מקבלת את הרעיון.
ישראלה בן אשר, יו"ר: אפשר לפתוח בכל הכיוונים.
יהונתן דקל: הנה, כבר הרווחת משהו.
ישראלה בן אשר, יו"ר: אז תודה לכם.
עו"ד נועה נאמן: תודה רבה.
ישראלה בן אשר, יו"ר: ואני אודיע על התאריך למפגש הבא.

הישיבה נעולה

20.11.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

החלטות שנתקבלו בישיבת הועדה
למעמד האישה של בינ"ה
בישיבתה בתאריך 20 בנובמבר 2016

הרצאת מרצה אורחת:

.1

עו"ד נועה נאמן, הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה משרד העבודה והשירותים החברתיים.

בנושא: "העוול המתמשך – פיטורי נשים בהריון"

(סעיף 1 בסדר היום)

עו"ד נועה נאמן סיפרה לחברי הועדה על פעילות הנציבות בנושאים הקשורים לנשים, תוך מתן דוגמאות של פסקי דין שונים.

נועה השיבה תוך כדי ההרצאה לשאלות חברי הועדה והתקיים דיון בנושא. חברי הועדה הציעו רעיונות לקידום והרחבת פעילות הנציבות.