



מזכירות החברה

טיוטת פרוטוקול

שיבת ועדה לקידום שוויון מגדרי מס' 25/1, משרדי קק"ל אשתאול

יום שני, כ"ד אדר תשפ"ה, - 24/03/2025 14:30 - 16:00

חברים:

יו"ר הוועדה - מיכל סיבל-דראל
אלישבע אנסבכר (נוכחות בזום); אמילי לוי-שוחט (נוכחות בזום); בת שבע שוורץ (נוכחות בזום); רונית בויטנר

חסרים:

איתן גינזבורג; ד"ר רועי אלקבץ

משתתפים:

אורנית גינת; אמיר רוזנבאום; עו"ד אשרת שלומוביץ (נוכחות בזום); גלי סיטון; דנית אמיתי (נוכחות בזום); זהבית אמסלם; חן קורצבנד (נוכחות בזום); יאנה מזרחי (נוכחות בזום); לואיז קוגן (נוכחות בזום); מיכל שגיא חנין; עדי קליגר; ד"ר ענת גולד

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול משיבה קודמת מיום 06/11/2024
2. הצגת תוכנית עבודה של הממונה לקידום שוויון מגדרי בקק"ל
3. פגישה עם מנהלות במפ"ק (ענת גולד – מנהלת מרחב מרכז, עדי קליגר – מנהלת גוש כרמל אלונים במרחב צפון)
4. סיור קצר במשרדים החדשים
5. שונות

תמצית דיון והחלטות:

1. אישור פרוטוקול משיבה קודמת מיום 06/11/2024

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל פתחה את הישיבה וציינה כי זו הישיבה הראשונה לשנת 2025, הישיבה התקיימה במשרדים החדשים באשתאול.
אמיר רוזנבאום - ציין כי המשרדים באשתאול קיימים 50 שנה וכמעט ולא שופצו, הוחלט ביחד עם המרחב לשפצם, לאחר מאבקים לא קטנים דווקא בתוך ההנהלה הצלחנו להביא את המרחב למקום שהוא ראוי לו. יש פה עוד כמה אלפי מטרים זכויות בנייה וקרקות שבעתיד אנחנו רוצים להקים פה מרכז מבקרים פתוח לציבור, כולל סיורים ביער אשתאול.
הוועדה לקידום שוויון מגדרי אישרה פה אחד את פרוטוקול הישיבה מיום 06.11.2024.
אלישבע אנסבכר נמנעה משום שלא נכחה בישיבה זו.

2. הצגת תוכנית עבודה של הממונה לקידום שוויון מגדרי בקק"ל

יו"ר הוועדה מיכל סיבל דראל : ציינה כי עמית כהן עקירב הממונה לקידום שוויון מגדרי נעדרת בשל יציאתה לחופשת לידה מיכל שגיא חנין, מנהלת האגף, ממלאת את מקומה ותציג את תוכנית העבודה. התוכנית מרשימה יתקיים דיון לשמוע את דעותיהן של יתר החברות.
מיכל שגיא חנין - הסבירה כי מאחורי התוכנית עמדה בעיקר חשיבה של העלאת המודעות בנושא של שוויון מגדרי, זה לא קורה בן יום. לדעתה לא נוכל לראות תוצאות בתחילת שנת 2026. ע"מ שנמדוד את עצמנו ולראות מה השינוי שחל, בנינו תוכנית יותר ארוכה, חילקנו את התוכנית לרבעונים, בנינו תוכנית לשנת 2025-2027, לא התיימרתי להגיע עד חמש שנים קדימה כי אני מאמינה שגם בשנים הבאות נצטרך לעשות התאמות כאלה ואחרות אבל זאת התוכנית הרעיונית. היעדים האסטרטגיים שלנו הם להעלות את המודעות בנושא, לייצר איזשהו שינוי התנהגותי, בקרב המנהלות/ים אבל גם העובדות והעובדים שיש בקק"ל. להגדיל את שיעור הנשים בתפקידים בכירים, לשאוף לייצוג שווה, לייצר עד



מזכירות החברה

כמה שניתן סביבת עבודה שוויונית ומכילה. לקוות לשקיפות גם באשר למדיניות הארגון. בנושא שוויון מגדרי לדעת מה הזכויות והחובות לעזור לקק"ל להתקדם בהיבטים של איזון בית עבודה, שרלוונטי לנשים וגברים כאחד.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל: הזכירה ששם הוועדה שונה, מהוועדה לקידום מעמד האישה, לוועדה לקידום שוויון מגדרי, בדיוק בגלל זה, כי אנו מאמינים שגם עובדים גברים רוצים להיות מעורבים יותר בגידול המשפחה שלהם, ולשמור על איזון בית משפחה והמעביד קק"ל צריך לאפשר גם את זה. אמיר רוזנבאום: ציין כי התקיים דיון על נושא שכר. שהשאיפה שהשעות הנוספות יהיו גלובליות. מטרתנו שלעובדים יהיה איזון ויתאפשר להם ביום שהם יצאו מוקדם מהעבודה להשלים את עבודתם מהבית.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל: מה שעוזר זה מעבר לבחינת תפוקה לעומת שעות אמיר רוזנבאום השיב שזה נכון אך שם זה יותר מורכב.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל: וגם בכל זאת במבנה של שעות נוספות, מתן אפשרות לעשות שעות נוספות מהבית לעובדים כשזה מתאים.

אמיר רוזנבאום: כמו גלובליות, זה אותו דבר.

גלי סיטון: ציינה שזו אחת הסיבות העיקריות לפערי שכר בין נשים לגברים מיכל סיבל דראל הסכימה. רונית בויטנר שאלה האם זו המגמה עכשיו לשנות לפחות את ההסכמים הבאים?

אמיר רוזנבאום: השיב שזו המגמה אך לא רוצה להצהיר הצהרות.

מיכל שגיאת חנין: הכנסנו הרצאות של נשים לכל מיני אירועים והרצאות, הבאנו את סגל שחמון שנתנה הרצאה ביום האישה. הוזמנו גם נשים וגם גברים, אבל הרוב היו נשים.

לגבי נוהל נוכחות, שבעיקרון סיימנו לעבוד עליו עדכנו את הנוהל בכל מיני היבטים, גם חוקיים, לגבי שוויון בעבודה.

רונית בויטנר: מה למשל? בנוהל נוכחות השתנה? מיכל שגיאת חנין השיבה כי קודם כל הובאו לידי ביטוי כל מיני זכויות שהן בחוק כמו ילדים עם מוגבלות לתת ביטוי לזה שגם גברים יכולים לצאת לחופשת

לידה גלי סיטון הוסיפה כי ישנה אפשרות לבחור יום מקוצר שיהיה גם לגברים שאפשר יהיה להתחלק, והנגשת זכויות בחוק לעובדים שהם יהיו מודעים מה מגיע להם כמו פונדקאות, אומנה, וכו'.

מיכל שגיאת חנין: ברגע שהנוהל המעודכן יאושר ויפורסם, אנחנו רוצים לתת לנוהל ביטוי בדחיפה.

סדנאות בנושא של מוגנות תעסוקתית, מדברים לא מעט בקק"ל על הנושא של שיח מכבד וזה אומנם קשור ולא קשור לשוויון מגדרי, זה קשור לכולם. העולם של שיח מכבד זה עולם שאנחנו צריכים לשאוף אליו, כדאי להעלות את המודעות פה בקק"ל.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל: מעבר להטרדה מינית שזה גם חלק מאותה משפחה.

מיכל שגיאת חנין: זה נכון, זה שייך למשפחה. זה התחיל דרך אגב בהטרדה מינית, שם נחשפנו לסדנאות שקיימות בנושא הזה.

רונית בויטנר: שאלה האם יתקיימו סדנאות נפרדות או כחלק? בהמשך לשאלתה של רונית, מיכל שגיאת חנין השיבה כי יהיו סדנאות והרצאות, כרגע זה בתהליך בנייה, התוכן ידוע אך אנחנו חושבות על

התפיסה. ראינו את הסדנאות, והשתתפנו גם בהרצאות. ברגע שיהיה לי קצת יותר פירוט

אציג בהתאם.

אנחנו רוצות לפתח את הנושא של מנטוריות פנים ארגוניות. זאת אומרת, מנהלות בכירות שילוו מנהלות בתחילת דרכן ויכול להיות גם מנהלות שהן לא בתחילת דרכן. כפיתוח ארגוני, יש מנהלות

ומנהלים שפונים אלינו לאיזושהו ליווי, בין אם זה צוותי ובין אם זה אישי, אנחנו נותנים את זה, אבל אם אנחנו יכולים לפתח את זה בתוך הארגון אני חושבת שזה ערך מוסף גם למי שמלווה וגם למי שמקבל את הליווי.

רונית בויטנר: כן, כולם יוצאים ויוצאות נשכרים מזה.

מיכל שגיאת חנין: ציינה כי בנושא איזון בית-עבודה, שמנו כיעד בסוף השנה וניתן את האימפוטס שלנו בראייה של השוויון המגדרי. לאורך השנה וגם לאורך שנת 2026, תהייה מדידות, כרגע המדידה היא

פחות כדי להציג שיפור, אלא יותר כדי לתת אומדן לאן אנו רוצים להשתפר. ב-2026 בתחילת שנה, נבצע איזושהו צפי פרישה שלוש שנים קדימה, נבדוק אלו תפקידים מתפנים ואיפה אפשר גם לעודד נשים,

להיכנס לתוך עולמות שעד היום נראו כעולמות גבריים. לתוך זה נכנס גם הנושא של ניהול קריירה וגם הנושא של עתודות ניהוליות. אלו שני עולמות תוכן, זה לא מחייב שחלק מהעובדים יהיו מנהלים, אלא

זה מסלול קריירה גם לעולמות שלכאורה נראים גבריים, וכיצד אנחנו בונים אותם כך שיהיו מותאמים לשני המינים.

עבודה עם מנהלים על הובלת צוות מעורבים בפורומים שונים, יש כל מיני פורומים שבהם שותפים

מנהלים, אנחנו רוצות לראות גם יותר מנהלות בפורומים האלה. שוב, אלו פורומים ניהוליים, אני

אומרת את זה לא כי אני אומרת שאין מנהלות בכלל, אלא כי הייתי רוצה לעודד נשים יותר להיכנס



מזכירות החברה

לפורומים כאלה ואחרים.

רונית בויטנר: זה משהו התנדבותי, זה משהו שהוא לצורכי עבודה? מיכל שגיא חנין השיבה כי זה לצורכי עבודה. יש ועדות, פורומים, שולחנות עגולים, קליטת קהל וכד'. לעודד נשים גם להצטרף לתוך הפורומים האלה. ככל שאנחנו נראה שהתוכנית עובדת טוב, בשנת 2027 אנו נפתח סבב נוסף של תוכנית מנטורים לנשים.

מיכל שגיא חנין: זה התחיל עם הדרכה של כותבי מכרזי כוח אדם אצלי באגף, למשל, הם עברו הדרכה כדי לדעת לכתוב את המכרזים בצורה מותאמת לשני המגדרים וכולי.

רונית בויטנר: זה לא קצת מאוחר לעשות את זה ב-2027? מיכל שגיא חנין השיבה כי במידה ונראה שאפשר ושנאנחנו בשלים מבחינה ארגונית להקדים אז אנחנו נקדים, זה נתון לשינויים.

רונית בויטנר: מתחבר למה שאמרת שזה לוקח זמן, השינוי.

מיכל שגיא חנין: לגמרי, לא בטוח אגב שאנחנו נראה שינוי גדול ב-2027. אני לוקחת את זה בחשבון, אבל אפילו שינוי באחוזים מינוריים, מבחינתי זה שינוי, כי צריך לזכור שקק"ל גם זה גוף עתיק יומין וכל שינוי פה הוא משמעותי. אבל אני כן אגיד שהרבה פעמים אני מדברת עם עובדים, לא דווקא בנושא של שוויון מגדרי, והם נותנים לי חיזוק על דברים שקורים פה. בגלל שזה קורה פה כל כך לאט, אני לא באמת שמה לב. אני לא נותנת לעצמי לצאת בשמחות והצהרות, אבל אני כן חושבת שאנחנו יכולות להתחיל למדוד את זה בשנת 2027. יש עוד איזשהו נושא שאנחנו רוצות לבחון. נושא של קייטנה לילדי עובדים במהלך חודש אוגוסט. לראות אם זה משהו שהוא ישים גם בקק"ל, לא בטוח שהוא ישים אבל אנחנו כן רוצות להתחיל איזושהי בחינה של הנושא הזה, אולי אפילו לעשות איזשהו פיילוט. עו"ד מיכל סיבל דראל: זה משהו שמאוד מקובל בחברות הייטק.

מיכל שגיא חנין: זו שנת בחינה, אנחנו נמשיך עם התהליכים שעשינו ב-2025-2026 אבל, אנחנו כן רוצות

לבחון כמה נשים מהעתודה הניהולית שקיבלנו באמת התקבלו לתפקידים ניהוליים, כמה עובדים ששינו תפקידים בהתאם למסלולי קריירה שהגדרנו, ובתוך זה כמובן נשים, וכן, פה אני עוד לא יודעת איך אנחנו נוכל לבחון את זה כי עוד לא הגדרנו בדיוק מה המדדים לבחינה, אבל בחינה של הנושא של שיח מכבד. אני מגדירה את זה מוגנות תעסוקתיות.

רונית בויטנר: שאלה האם יצא כבר בעבר סקר, אפילו אנונימי שאנשים מילאו בתחושות שלהם לגבי מקום העבודה שלהם? זו יכולה דרך שאחר כך אפשר לעשות ולראות אם חל שינוי

מיכל שגיא חנין: נעשתה ביקורת לא מזמן בנושא של מניעת הטרדה מינית לא שלנו, עכשיו אנחנו מחכים לטייטה הראשונה, במסגרת הביקורת הזו הם עשו סקר, שלחו שאלון לכלל העובדים, אני לא ראיתי את התוצאות של הסקר, המבקרות שוחחו עימי וצינו שגם בשיחות שהם קיימו עם עובדים וגם בסקר, הנושא של השיח, איך מדברים, צעקות, עלה מאוד חזק. אני לא יודעת איך ניתן למדוד שיפור, אנחנו נבדוק את זה.

רונית בויטנר: מציעה כי אפשר לחשוב על סקר שכבר יצא ואחר כך, אפשר לראות את נקודת הייחוס.

מיכל שגיא חנין הסכימה עם דבריה.

יו"ר הוועדה מיכל סיבל: אני זוכרת שדיברנו בישיבות קודמות של הוועדה על הנושא של פערי שכר, וספציפית בקק"ל עלה הנושא של כונוניות אש וכו', מדובר על הצורך לעודד נשים להיכנס לכונוניות אש ויער כדי להעלות את השכר שלהם, השאלה איך זה נכנס לתוכנית העבודה ומי מטפל בזה?

מיכל שגיא חנין: השיבה כי הנושא של שכר והטבות מטופל על ידי משאבי אנוש. אני אגיד שאני יודעת שיש נשים שהן בתוך ה-pool הזה של כונוניות אש.

ענת גולד: השיבה שחד משמעית אך רונית בויטנר ציינה כי זה לא מספיק.

ענת גולד: הדגישה שזו בחירה, שהיום הכנסנו גם נשים שרוצות תורנויות אש ותורנויות קליטת קהל, אז מהבחינה הזאת בהחלט יש כר פתוח. העניין הוא שעיקר הכוח שמכבה שריפות, זה הכוח של יערנים יו"ר הוועדה מיכל סיבל: שאלה איפה בתוכנית העבודה בא לידי הביטוי נושא צמצום פערי

שכר? העלינו שאחת הבעיות היא נוכחות קטנה יחסית של נשים בתורנויות זה אחד הגורמים, דיברנו, על שעות נוספות וכונוניות יער זה מביא לפער בשכר, מיכל הדגישה כי צריך לנסות ליצור את התנאים שיאפשרו לנשים לעשות את זה. לפי מה שבדקנו בישיבות קודמות של הוועדה שבכל זאת יש פערים ואחת הסיבות לפערים היא שנשים כמעט לא עושות את התורנויות האלה לעומת גברים. ואם אנחנו רוצים להביא לצמצום הפערים בשכר אז צריך לנסות לעודד נשים, לא רק לאפשר למי שמבקשת, אלא לעודד נשים להצטרף לתורנויות האלה ולראות מה החסמים שמונעים את זה.

ענת גולד: מציעה לעשות שאלון בתחום, ההזדמנויות צריכות להינתן, אבל מדובר בשבתות וחגים ולכן צריך לתת להן להחליט.

רונית בויטנר: זה גלוי וידוע, השאלה אם האופציה הזו אם היא ידועה לכולם? מיכל שגיא חנין השיבה



מזכירות החברה

שהיא זוכרת שהנושא פורסם.

אמיר רוזנבאום: מציע שלישיבה הבאה יהיה נושא שמדבר על פערי שכר והאופציות לצמצומן.
בת שבע שוורץ: ביקשה לדעת האם יש התקדמות במספר הנשים שעוסקות בתפקידים ניהוליים לעומת מה שהיה קודם? בעיקר תפקידים ניהוליים בכירים. רונית בויטנר חידדה את שאלתה_מה זה קודם? בת שבע שוורץ השיבה בין 4-5 שנים אחרונות.

אמיר רוזנבאום: נתן דוגמה מהזמן האחרון. באזור שפלה וחוף, נבחרה אישה יעל לב שני. ואנחנו ממש גאים בזה, היא הייתה האישה המעומדת היחידה.

עדי קליגר: יש עכשיו גם ממלאת מקום בגליל המערבי, אמיר רוזנבאום השיב פנינה לבנון, שהיא הייתה מנהלת קליטת קהל בגליל תחתון בכברי, המנהל פרש שם, והחלטנו לתת לה מילוי מקום.

גלי סיטון: חידדה שהשאלה פונה יותר להנהלה הבכירה, יש לנו את דורית שהיא חברת הנהלה והיא אישה, כל היתר הם גברים, מ"מ המנכ"ל הוא גבר. וככל שזה יותר בכיר, אז מספר הנשים מתמעט עד כמעט לא קיים.

3. פגישה עם מנהלות במפ"ק (ענת גולד – מנהלת מרחב מרכז, עדי קליגר – מנהלת גוש כרמל אלונים במרחב צפון)

ענת גולד ועדי קליגר הציגו סקירה מקיפה אודות פעילותן בחברת קק"ל, תוך שהן שיתפו בתהליכים המשמעותיים שעברו לאורך הדרך כנשים חלוצות בתפקידים שנחשבים "גבריים". הן הדגישו את הצמיחה האישית והמקצועית שלהן, במהלך דבריהן הן הדגישו את חשיבות שיתוף הפעולה בקידום מטרות הארגון.

4. סיור קצר במשרדים החדשים

5. שונות

כותבת/ת הפרוטוקול: זהבית אמסלם