



23.41x28.37	1/5	עמוד 28	לאשה	03/2022	80858387-7
אוניברסיטת רייכמן - 84260					



איך זה

שבשנת 2022

נשים ב ישראל עדיין

מרוויחות כשליש

פחות מגברים

תחיה ברק



22.14x28.22	2/5	29	עמוד	לאשה	03/2022	80858388-8
אוניברסיטת רייכמן - 84260						

יש לכך הרבה סיבות (שעל חלקן,
יש להודות, אנחנו אחראיות).
אבל יש גם שתי סיבות
לאופטימיות:
נשות דור ה-Y וה-Z
כבר יודעות לדרוש
ולקבל מה שמגיע להן.
חוק אחד שייכנס
לתוקף ביוני הקרוב
עשוי לשנות את
התמונה כולה



ארו לעצמכן שיכולתן לרעת כמה מרוויח הקולגה שיושב לצדכן באופן ספייס או כמה משתכרת חברתכן לעבודה, שיושבת מעבר לקיר הזכוכית. ובכן, זה בדיוק מה שעשוי לקרות בקרוב.

באוגוסט 2020 נפל דבר: חוק שכר שווה לעובדת ולעובד משנת 1996 (תיקון מספר 6: דוחות שכר מגדריים) קובע כי החל מיולי 2022, מקומות עבודה עם 518 עובדים ומעלה יחויבו להוציא דוחות שכר עובדים מזוויית מגדרית. עו"ד אורי טורקיה שלם, לשעבר מנהלת מערך הסיוע המשפטי של ויצו, מסבירה: "מדי שנה המעסיק יצטרך לררווח על השכר הממוצע של גברים ונשים בארגון. מדובר בעצם בשלושה דוחות, אחד יהיה פנימי ויהווה הודמנות למנהלי הארגון לראות את הפערים המגדריים. דוח שני יוגש לכל עובדת ועובד ויראה באופן ספציפי לאיזו מחלקה הם

משתייכים ומה פערי השכר בין גברים לנשים במחלקה שלהם. דוח שלישי יעלה לאתר החברה ויהיה חשוף לעין הציבור."

לעו"ד טורקיה שלם, כיום בעלת משרד עורכי דין לענייני עבודה ומנהלת פורום עורכות דין "מחייבות שינוי" לקידום שוויון מגדרי בעולם המשפט – יש חלק מכריע בשינוי החשוב הזה. "בינואר 2018 החלה התקשורת לררווח על חוק חדש באיסלנד שחייב את המעסיקים לפרסם פערי שכר מגדריים אצלם. החובה חלה על כל מקום עבודה מעל 25 עובדים", היא אומרת. "הדיווח הנדרש שם הרבה יותר מעמיק מהחוק שבסופו של דבר עבר אצלנו. קראתי ואמרתי 'מה איתנו?'. כמי שניהלה את המערך המשפטי באגף לקידום מעמד האישה בויצו, אחד הכובעים שלי היה ליוזם חקיקה וקידום מדיניות של זכויות

נשים. חקרתי את הנושא וראיתי שכבר היו בארץ כמה הצעות חוק בעבר אבל הן לא הבשילו. "בעשור האחרון מדינות רבות, נוסף על איסלנד, חוקקו חוקים שהטילו אחריות על המעסיק לבדוק את עצמו. באנגליה, למשל, בנו אתר ייעודי שבו מעסיק של 250 עובדים ומעלה מוזין את הדוח ונתון לביקורת ציבורית. מה שעומד בבסיס החוק מצויה ההבנה שהמעסיקים לא מודעים לנושא. אנחנו מאמינים שהפערים לא נובעים מחוסר הערכה לנשים או משנאת נשים. יש הטיות לא מודעות שגורמות לכך – גם נשים מעריכות בחסר את היכולת שלהן ומבקשות פחות כסף. עצם החובה להסתכל על הנתונים דרך משקפיים מגדריים יוצר שינוי. למשל, מחקר חדש מדגמק הראה עלייה של 7% בשכר של נשים מאז חקיקת החוק שם."





21.95x26.57	3/5	30	עמוד	לאשה	03/2022	80858389-9
אוניברסיטת רייכמן - 84260						



פרופ' יריב פניגר:
"ההכנסה הגבוהה
ביותר בקרב נשים היא
של יוצאות בריה"מ
לשעבר, שהגיעו לארץ
בילדותן. זה ביטוי
למוטיבציה גבוהה
להשגת מוביליות
חברתית ותעסוקתית"

נשים מרוויחות פחות בגלל פרדוקס חברת השפע

"קבוצות מיעוט בחברת רוב יותר ממוקדות במוביליות השכלתית ותעסוקתית", מרגיש פרופ' פניגר, "לנערים ונערות כאחד יש רצון להתקדם. בהתאם, בבתי ספר ערביים ההסתכלות יותר אינסטרומנטלית. המסר הוא לא 'תעשי רק מה שאת אוהבת או מה שמעניין אותך', אלא 'תלכי לפי ההישגים'. נערות שההישגים שלהן במקצועות הריאליים הם 90-100, יופנו למגזר מות פזיקה ומחשבים, וציונים 80-90 – למגמות כימיה וביוכימיה. זה חוזר למה שנאמר בסעיף הקודם – נערות מקבלות ציונים גבוהים יותר, וככה קיבלנו מספרים יפים של בנות שלומדות את המקצועות הריאליים.

"במחקר נוסף שעשינו על פערים מגדריים ועדתיים, שהוצג לפני כחודש בכנס של האגודה הסוציולוגית הישראלית, בדקנו (יחד עם ד"ר בר חיים, פרופ' גורודזיסקי ופרופ' איילון) הבדלים בין קבוצות מוצא יהודיות במבט של מגדר. אחרי הרפורמה של ההשכלה הגבוהה נפתחו מכללות

נשים מרוויחות פחות כי רובן לא בוחרות ללמוד מדעים מדויקים

"בהקשר לפערי השכר, חשוב לדבר על המגנטים שקשורים בבחירות קריירה שונות של גברים ונשים", אומר פרופ' יריב פניגר, מהמחלקה לחינוך באוניברסיטת בן-גוריון. "חלק משמעותי מפערי השכר נובע מבחירה בתחומי לימוד שונים. זה מתחיל עוד במגמות בתיכון. הבחירות של נערות לאיזו מגמה ללכת ומה להרחיב בתעודת הבגרות משפיעות בסופו של דבר גם על בחירת הקריירה בהמשך ועל השכר.

"מי שבוחר ללמוד מחשבים, ירוויח יותר ממי שלומד הוראה. עדיין, בפקולטות למדעי המחשב יש רוב של 70% גברים, והנתונים זהים גם בלימודי ההנדסה. בתחומים בעלי הכנסה נמוכה, כמו חינוך, סיעוד ועבודה סוציאלית, הרוב הוא נשי. "במחקר שלנו אנחנו מבקשים לבדוק את בחירות הקריירה בהקשר החברתי, כי על פניו, ממחקרים בני עשרות שנים, אנחנו יודעים שיש שים מצליחות בלימודים יותר מגברים. הן יותר קונפורמיות עם המערכת, יש להן פחות בעיות משמעת, והן משיגות ציונים גבוהים יותר. ועדיין, למרות נתון זה, אנחנו רואים יותר בנים במגמות מחשבים בתיכון. אז זה לא שמדובר בעניין קוגניטיבי, כאילו בנים יותר מוכשרים למסלול ריאלי, אלא בסיבות עמוקות יותר."

במחקר שערך פרופ' פניגר (יחד עם פרופ' פינסון ופרופ' צ'רלס), נערכה השוואה בין נערות ערביות ליהודיות בבחירת מקצועות לימוד מוגברים בתיכון. "גילינו דבר מעניין מאוד", הוא אומר. "בבית ספר תיכון יהודי, רק 30% מהבנות ילמדו במגמת פיזיקה. בבתי ספר ערביים, 50% מהנערות, ואפילו יותר, ילמדו פיזיקה. בכיתת פיזיקה ברהט הבנות הן רוב. ניתוח הנתונים העלה שבחברות שפע, כמו החברה היהודית ביישראל, במיוחד ביישובים המבוססים, מעודדים את התלמידות לבחור כמה שמעניין אותן. בנות מפנימות את המסר שהמערכת וההורים מעבירים להן ובחירות ללמוד מקצוע שממלא אותן. בדרך כלל אלה יהיו מקצועות הומניים כמו אמנות ופסיכולוגיה. לבנים, אגב, באותם אזורים, המסר הוא – אל תשכח שאתה זה שיהיה מפרנס עיקרי. ישנו גם הסטריאוטיפ שלפיו בנים אמורים לאהוב פיזיקה ומחשבים, ובנות – פחות."



עו"ד אורי טורקיה
שלס: "לפי החוק
החדש כל העובדים
יקבלו מהמעסיק דו"ח
על השכר הממוצע
במחלקה שאליה
הם משתייכים ואשר
יפרט את פערי השכר
בין גברים לנשים"

● **איך תישמר פרטיות העובדות והעובדים?**
 "שמות העובדים לא ייחשפו כמובן, וכאמור יפורסם רק ממוצע המשכורות במחלקה מסוימת. אנחנו מודעים לעובדה שהמעסיק יכול לשחק עם הנתונים כדי להקטין את הפער, לפלח בצורה שמטיבה איתו, לפצל מחלקות ולהפוך כל מחלקה לכוו עם שני עובדים. אבל, בסופו של דבר, הכל נתון לביקורת שיפוטית. אנחנו מאמינים שמעסיקים יעבדו לפי הכללים של המחוקק."

● **מה עם כל אותם מקומות עבודה בינוניים וקטנים שהחוק מהחוק החשוב הזה?**
 "מרגע שהחוק הזה עבר התחיל באזור משמח. אנחנו מאמינים שיירקם סטנדרט חדש של מקומות עבודה שירצו לעמוד בחוק, גם אם הוא לא חל עליהם. כבר פנו לוויצו מעסיקים מחברות הייטק קטנות שביקשו ללמוד איך להכין את הדוח."

פרופ' שרון רבין מרגליות, מומחית לריני עובד דה, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת "רייכמן", מנבאת: "במקומות עבודה שייצגו פערי שכר מגדריים משמעותיים, אני צופה שנראה קפיצה בהגשת תביעות ייצוגיות של אותן עובדות."

אבל רגע לפני שהחוק נכנס לתוקפו, חשוב לבדוק מהן הסיבות לכך שנשים מרוויחות פחות ומה כל אחת מאיתנו יכולה ללמוד מהמסקנות על ההתנהלות האישית שלה:

* במגזר הציבורי יש ייצוג יתר לנשים בנות 45 ומעלה (כפול משיעורן בשוק העבודה), אך הן מרוויחות 60% עד 75% פחות מגברים באותה קבוצת גיל.

* לנשים במגזר הציבורי יש ציוני ייצוג גבוהים מאוד, כלומר יש נשים רבות שמועסקות במגזר הציבורי, אבל שכרן לא עולה על 78% משכר הגברים.

מדי שנה מפרסמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (יחד עם הל"מ"ס ואוני' תל-אביב) את מדד הגיוון. במדד האחרון ממאי 2021 נסקרו 22 ענפים שמייצגים את שוק התעסוקה מבחינת גיוון ברשויות המקומיות, משרדי הממשלה ובשוק הפרטי. קבוצות הגיוון שנבדקו הן נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה.

פערים במספרים



21.18x27.26	4/5	31	עמוד	לאשה	03/2022	80858390-1
אוניברסיטת רייכמן - 84260						



ד"ר יעל פרואקטור:
"מחקר מצא שמעבר
של חברה ממב
שאינ בה ייצוג נשים
בעמדות בכירות למצב
שבו יש 30% ייצוג
נשי בעמדות אלה,
הביא לעלייה של 15%
ברווחיות החברה"

אפקטיביות ביום העבודה כדי לחתוך יותר מוקדם הביתה, אין להן זמן להפסקות. מה שקורה הוא שהן מפסידות את שיחות המסדרון ואת שיחות פינת הקפה, ששם קורית הפוליטיקה הפנים-ארגונית. כשפחות רואים אותך ושומעים אותך, את פחות באה בחשבון כשחושבים את מי לקדם."

נשים מרוויחות פחות כי הן לא נשאבות למשחק התחרותי

"מחקרים מראים שנשים פחות טובות בסביבה תחרותית", אומרת מטס ליטמנוביץ. "הן לא משחקות את המשחק הזה אלא נוטות יותר לעבוד בהרמוניה. הן הראשונות להתנרץ לפרויקטים התנדברי תיים של מקום העבודה. זה חלק מההסתלה, לנשים נוח לתת מעצמן ללא תמורה. כלומר, זו לא רק הציפייה של המעסיק מהן להתנרץ. זה גם בא מהן. נשים גם פחות נוטות להתפאר בהישגיהן לעומת גברים. אם מקום העבודה יפרסם משרה נחשקת, נשים פחות יגישו מועמדות. מה שעורר מד בבסיס העניין הוא שנשים יגידו לעצמן,

אשכנזיות עם רקע סוציאל-אקונומי זהה, גילינו שמזרחיות ורווחיות יותר. מדוע? כי הן מכוונות לתחומי לימוד שמובילים להכנסה גבוהה. אצל אתיופיות גילינו שהן סובלות מאי-שוויון כפול. הן באות מרקע מוחלש, אבל בניגוד ליוצאות ברית-המועצות ולנשים מזרחיות, המערכות משרדות להן ציפיות נמוכות, ואלה באות לידי ביטוי בבחירת הקריירה."

נשים מרוויחות פחות כי הן נתפסות כ"משכורת שנייה"

בתקופת הסגר של הקורונה התופעה הייתה בולטת במיוחד: נשים הוצאו או נדרשו לצאת לחל"ת ולהיות עם הילדים. בתקופת הבידודים במערכת החינוך, שוב הנשים היו אלה שנשארו בבית עם הילדים. אם על מחלת ילד המדינה משלמת מהיום השני, אז מי שמרוויחה פחות נשארה ביום הראשון. לרברי מיכל מטס ליטמנוביץ, מומחית בניהול ושיווק עסקי ויוזמת חברתית ומנכ"לית "הוד" מנות שווה" – חברה לתועלת הציבור לקידום שוויון מגדרי בשוק התעסוקה, "גם המעסיקים וגם הנשים עצמן תופסים עבודה נשים כמשימת שנייה. הן הוגז של העובדת היא המרוויחה הראשית, והיא, כביכול, בעלת פריבילגיה לבחור עבודה נוחה יותר שדורשת פחות שעות. אבל זו מלכודת רכש, מכיוון שבחלוקה הזו הגבר יכול לבחור במקצוע יותר מתגמל על שעות עבודה ארוכות יותר. האישה היא זו שמוותרת כי מישוו צריך להיות עם הילדים."

● **אז בשאישה מגיעה לריאיון, המעסיק אומר לעצמו "הנה הזדמנות לשלם פחות?"**

"זו מחשבה לא דווקא מודעת. הוא יציע פחות בלי להקדיש לזה מחשבה. גם המראיינת, ככל הנראה, תבקש פחות. היא אומרת לעצמה, 'בכל מקרה אני אעדר כשהילדים יהיו חולים, בארבע אני כבר לא בעבודה. הוא עושה לי טובה שהוא מעסיק אותי'."

● **וזו במובן טעות.**

"נשים ממעיטות בערך התפוקה שלהן. כשאת עובדת פחות שעות, את יעילה וממוקדת הרבה יותר. יש גם את השעות השקופות. נשים משלמות שעות עבודה אחרי שהילדים הולכים לישון. 'יש לזה היבט נוסף: כשנשים מנסות להיות



מיכל מטס ליטמנוביץ:
"נשים ממעיטות בערך
התפוקה שלהן. כשאת
עובדת פחות שעות,
את יעילה הרבה יותר,
ויש גם את השעות
השקופות, שבהן
את משלימה עבודה
בערב בבית"

שנחנו יותר אפשרויות להשכלה, וזה בדיוק הדור שהיו לו יותר אפשרויות וראינו שהפערים לא באמת צומצמו.

"כשנסתכלים למי יש את ההכנסה הגבוהה ביותר בקרב נשים, התשובה היא שבקרב יוצאות ברית-המועצות לשעבר שהגיעו לארץ בילדותן, בנות דור 1.5. גם פה זה בעצם מבטא מוטיבציה גבוהה בתוך אותה קבוצה, ותעסוקותית. בהשוואה בתוך אותה קבוצה, כלומר של גברים ילידי ברית-המועצות לשעבר, הן מרוויחות פחות – זה לא הפער שאנחנו מדברים עליו של 30%, אבל עדיין יש פערי שכר."

● **מה עוד גיליתם במחקר?**

"אנחנו רואים שלגברים אשכנזים עדיין יש יתרון בשכר על גברים יוצאי ברית-המועצות. יוצאות ברית-המועצות, לעומת זאת, מרוויחות יותר מנשים אשכנזיות. מהגרות בחרות מקצוע שיוביל לפרנסה טובה ובטוחה. כלומר, יש לנו מדינה עם שוויון מגדרי שמייצרת אי-שוויון מגדרי בלימודים ובקריירה."

● **כלומר?**

"בישראל יש יותר שוויון מגדרי מבפניסטרן, למשל, אבל בפניסטרן תמצאי יותר נשים בתחומי ההנדסה. כאן בדיוק פרדוקס חברת השפע מקבל ביטוי. כשבדקנו מה קורה אצל מזרחיות מול

* שכן של נשים, אקדמאיות ולא אקדמאיות, במגזר הפרטי לא עולה בשום ענף על 79% משכר הגברים.

* גם נשים בשוק הפרטי מופלות לרעה על רקע שכר. כך לדוגמה, בענף הביטוח ובענף הטקסטיל וההלבשה לנשים, שכרן עומד על 55% משכר הגברים.

חשוב לדעת: נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (זרוע בתוך משרד הכלכלה והתעשייה) הוקמה ב-2008 כדי לאכוף ולהטמיע נורמות של גיוון ושוויון בעבודה. עו"ד אסתי לוטבק קופל, בכירה בנציבות, מסבירה: "יש לנציבות סמכות לבצע אכיפה אורחית, להוציא צווים למעסיקים למסירת נתונים, לנקוט הליכים משפטיים נגד מעסיקים אורחיים, לכתוב חוות דעת לבית הדין ולהצטרף כידידים מטעם בית המשפט."



21.57x25.22	5/5	32	עמוד	לאשה	03/2022	80858391-2
אוניברסיטת רייכמן - 84260						

קבלת ההחלטות בחברה. הן בדרך כלל היועצות המשפטיות ומנהלות משאבי אנוש, מה שאנחנו נו מכנים 'הסביבה התומכת של העיסוק'. "אחד ההסברים לכך הוא שבכירים בארגון מביאים למשרות בכירות אחרות את האנשים שהם רגילים אליהם, שהגיעו מאותו רקע, מאותו נטוורקינג עסקי, מאותו רקע צבאי. גברים מביאים גברים."

נשים מרוויחות פחות כי הן לא מעיזות

ד"ר פרואקטור: "מעבר לעובדה שיש הסללה ברורה למקצועות 'נשיים' שנושאים פוטנציאל רווח נמוך יותר, כמו סיעוד, חינוך, עבודה סוציאלית, גם שלנשים יש מקצוע רווחי, המחקרים מראים שהן לא יגישו מועמדות אם הן לא בטוחות לגמרי שהן עונות על הקריטריונים של המשרה. זאת ועוד, כשגבר ואישה מתמודדים על אותו תפקיד, גבר ייטה לבקש שכר גבוה יותר בהש"וואה לאישה. נשים חוששות להתמקח פן יצטיירו כטראבל מייקריות". ■

מראים שיותר נשים בתפקידי ניהול בכיר תורמים לצמצום השחיתות בחברה, להגברת השקיפות ולהגברת היעילות. הכנסת נשים לתפקידי מפתח היא צעד שמגביר יצירתיות, מגוון דעות, ומשכלל את היכולות של אותה חברה. ברגע שיש אנשים מרקעים שונים, תחומי ניהול שונים ובעלי תפיסות שונות, זה עוזר לחברה להתמודד עם הסיכונים. מנכ"לים בכירים במשק האמריקאי, למשל, בעלי חברות השקעה ובנקים, הודיעו שהם ישקיעו בחברות שמקיימות את עקרונות השוויון המגדרי, הגיוון וההכלה (עובדים ממוצאים אתניים שונים) ושמוחקים בערכי קיימות. זה לא רק נובע מאיריאליזם אלא גם מסיבות כלכליות פרופר".

נשים מרוויחות פחות כי אין להן נטוורקינג

"נתונים שהתפרסמו על שנת 2020 מצביעים על 28% בלבד של נשים בעמדות ניהול", מוסיף פה ד"ר פרואקטור. "ואם מנתחים את הממצאים, רואים שאותן נשים לא נמצאות בצנטרם של

'הבוס מכיר את היכולות שלי, ואם הוא ירצה, הוא יפנה אליי' – הן מחכות שיכירו בערך וב' וותק שלהן. גברים פשוט יציעו את עצמם. "הבשורה הטובה היא שעם כניסת דור ה-Y וה-Z לשוק העבודה, המגמה משתנה. הן כבר בנויות אחרת. ברומה לגברים הן דורשות יותר ממקום העבודה והמעסיק ולא מהססות לעזוב מקום עבודה שאינו עומד בסטנדרטים שלהן. הערך העצמי והמקצועי שלהן בהחלט גבוה יותר".

נשים מרוויחות פחות מכיוון שבמגזר הפרטי אין רגולציה

אחת הבעיות המגדריות בשוק התעסוקה היא אי-ייצוג הולם של נשים בתפקידי ניהול ובעמדות ניהול בכירות, לרבות ישיבה בדירקטוריון. בהקשר הזה, מסבירה ד"ר יעל פרואקטור, אשר עוסקת בקידום שוויון מגדרי בשוק התעסוקה, כי במקומות שבהם מופעלת רגולציה, שיעור הנשים בתפקידי ניהול עולה.

● מהן דרישות הרגולציה?

"הרגולציה חלה רק על חברות ציבוריות, כלומר חברות שנסחרות בבורסה. בתיקון לחוק החברות נכתב כי אם בעת מינוי דירקטור חיצוני, הדירקטורים בחברה הם בני מין אחד, אז הדח"צ (דירקטור חיצוני) צריך להיות מהמין השני. כוונת החוק היא שגם ברוב ממין אחד, הדירקטור מן החוץ יהיה מהמין השני. מכיוון שבדרך כלל הדירקטוריון הוא בעל רוב גברי, יוצא שממנים אישה. המשמעות המספרית היא שבדירקטוריון פנימי יש 14%-23% נשים, ובתפקיד הדירקטור החיצוני יש 24% נשים.

"שיעור הנשים בדירקטוריון בחברות ממשלתיות עומד על 46%. אם עד שנכנסה הרגולציה, השיח היה 'אנחנו רוצים נשים, אבל לא מוצאים נשים ראויים, עם רקע וניסיון', פתאום כשהרגולציה חייבה, מצאו נשים ראויים. וזה ההוכחה שהשיח של 'רצינו לראיין נשים לפאנל ולא מצאנו' – שמושפע לעתים קרובות בהקשר של פאנלים בטלוויזיה, ימי עיון ועוד – חסר כל בסיס".

● מה המצב בחברות פרטיות?

"בהן אין רגולציה, ושיעור הנשים בדירקטוריון ירונים עומד על 10%. חשוב להבין שלהיות חבר דירקטוריון זה לא רק שכר ותנאים אלא גם יוקרה מקצועית. הדירקטוריון נחשף לצומתי קבלת החלטות ולתהליכי אסטרטגיה חשובים. זה לא רק שחבל עבורנו הנשים שדלתות חשובות סגורות בפנינו, אלא גם החברות עצמן מפסידות מכך".

● מדוע?

"על פי שורה של מחקרים, ככל שיש גיוון מגדרי בדירקטוריונים, כך שורת הרווח של הארגון עולה. יש מחקר ידוע של מכון פיטרסון לכלכלה בינלאומית שמצא כי מעבר של חברה ממצב שאין בה ייצוג נשים בעמדות בכירות למצב שבו יש 30% ייצוג נשי בעמדות אלה, הביא לעלייה של 15% ברווחיות החברה. מחקרים אחרים

מפלים אותך? את יכולה לתבוע!

תבעה זכותה (1)

עו"ד גלי עציון, מנהלת מחלקת ייעוץ וחקיקה בנעמ"ת, מפצירה בנשים לפנות אליהם בנוגע לאפליה בשכר. "לצערי, מעט מאוד נשים פונות אלינו שנייצג אותן בתביעה נגד המעסיק, כי אלה תביעות מאוד קשות להוכחה, וניהול ההליך ארוך ומייגע", היא אומרת. "בשלב הראשון, נטל ההוכחה הוא על התובעת שצריכה להניח תשתית ראיתית לכך שהופלטה רק בשל היותה אישה. לנשים קשה להגיש תביעה נגד המעסיק כי הן לא רוצות לאבד את מקום העבודה".

נעמ"ת היתה מעורבת באחד התיקים המכוננים בנוגע לפערי שכר: בשנת 2011 תבעה ההידרולוגית שרה אלחנני את מקום העבודה שלה – רשות המים (הרשות הממשלתית למים וביוב) – בטענה שלא קידמו אותה. תוך כדי התהליך התברר גם שהשכר שלה נמוך יותר. התביעה התקבלה במלואה, ובפסק הדין מ'2013 השופטת יצאה באמירה משמעותית שברשות המים השתרשה תרבות ארגונית של אפליית נשים.

תבעה זכותה (3)

לפני שנתיים קבע בית המשפט כי עיריית צפת תפצה את מהנדסת העיר, חלי טל, ב'250 אלף שקל בגין אפליה בשכרה לעומת עמיתיה הגברים. במסגרת הסכם פשרה העירייה גם העלתה את שכרה של מהנדסת ל'95% משכרו של מנכ"ל רשות מקומית – השכר המרבי המותר בחוק עבור בכירים ברשות מקומית.

טל הגישה את תביעתה, בסיוע ויצו ישראל, לאחר שגילתה כי שכרה נמוך באלפי שקלים ביחס לחמשות העובדים באותו הדרג שלה בעירייה. היא תבעה כ'464 אלף שקל בגין הפרשי שכר ובגין אפליה על פי חוק "שכר שווה לעובד ולעובדת", שקובע כי עובדים יפוצו בשכר שווה תמורת עבודה שווה, ללא קשר למינם.

תבעו זכו (2)

לפני כארבע שנים קבע בית הדין הארצי לעבודה כי שתי עובדות בנמל אשדוד, מנהלת המכירות ומנהלת השיווק – שהופלו בשכרן באלפי שקלים לעומת גבר שעבד עמן (בתפקיד מנהל שירות לקוחות) – יזכו לפיצוי על סך 50 אלף שקל כל אחת, בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בנוסף, קבע בית הדין כי הנמל ישלם הוצאות משפט בסך 10,000 שקל לכל אחת מהן.

