

דו"ח פעילות שנתי

יחידת השוויון המגדרי

2022



חברת החשמל
יחידת השוויון המגדרי
אגף משאבי אנוש
הדרכה, גיוון והכלה
חטיבת משאבי אנוש

תוכן עניינים

3	דבר הממונה וסמנכ"ל משאבי אנוש
6-4	חזון וחקיקה
7	ניתוח המשאב האנושי בהיבט מגדרי
8	ניתוח המשאב האנושי לפי עיסוקים
9	פילוח מגדרי בין החטיבות השונות
11	פילוח משפחות עסוקים בהיבט מגדרי
12	ניתוח הדרג הניהולי בהיבט מגדרי
13	ניתוח הדרג הניהולי הנשי לשנים 2020-2022
16-14	שנת 2022 היחידה מחדשת את פניה הישגים עיקריים
41-17	הטמעת תודעת שוויון מגדרי
21-18	מרחב 1 מדיניות ארגונית
25-22	מרחב 2 קידום נשים בדרגי ניהול
29-26	מרחב 3 נשים בתפקידי שטח וטכנולוגיה
33-30	מרחב 4 תרבות ארגונית מקדמת שוויון מגדרי
35-34	מרחב 5 איזון חיים עבודה
41-35	מרחב 6 מיזמים עם גורמי חוץ תוך חיזוק הקשר עם הקהילה



עובדות ועובדים יקרים,

חברת החשמל הינה גורם מרכזי במשק הישראלי ויש עליה אחריות ציבורית וחברתית הנובעת ממעמד זה. חטיבת משאבי אנוש ויחידת השוויון המגדרי פועלות נמרצות להרחבת שוויון ההזדמנויות במישורים שאינם מפותחים דיים. באחריות היחידה: הטמעת חשיבה מגדרית, פתיחת אפיקי קידום לנשים, תיקון פערי שכר, הכשרת נשים ושילובן בעיסוקי הליבה של החברה, שינוי השפה והתרבות הארגונית המגדרית ומיגור תופעות של התעמרות, הטרדה מינית והתנכלות.

אנו פועלים לגיוס מוגבר של נשים לעיסוקי ליבה ותומכי ליבה, לקידום ומיצוב עובדות החברה ככוח משמעותי, מוביל ומניע תהליכי שינוי וצמיחה בחברה. תרבות ארגונית זו, הכרחית לכולנו כפרטים וכארגון הרוצים לחיות בסביבה שוויונית ומגוונת יותר, במרחב הציבורי ולא פחות מכך במרחב האישי.

דו"ח פעילות זה מסכם את פעילות יחידת השוויון המגדרי לשנת 2022. הדו"ח מקיף ומשקף עשייה מערכתית נרחבת, הפועלת ליצור שינויים בנורמות, בתפיסות ובשיטות עבודה בכדי לקדם שוויון מגדרי.

בהזדמנות זו אנו מודים לכם, עובדות ועובדים, מנהלות ומנהלים, מכל מגוון התפקידים ורמות העשייה והניהול, על תרומתכם לביצוע מחייבות זו. בלעדיכם, גם מסירותנו המוחלטת והעמוקה לקידום הנושא, לא הייתה מספיקה כדי לייצר שינויים משמעותיים וחשובים בחברה.


הממונה על השוויון המגדרי


סמנכ"ל משאבי אנוש

חזון וחקיקה

קידומן של נשים בחברה הישראלית ככלל ובחברת החשמל בפרט, הוא נושא בעל חשיבות רבה. השגת שוויון הזדמנויות מלא בין נשים וגברים בחברת החשמל, על ידי שילובן של נשים בעיסוקי הליבה ובתהליכים המרכזיים בחברה ובכלל זה בכל דרגי הניהול, תוך קידום וטיפול ערכי מצוינות מקצועיות וחדשנות הינו לב ליבו של חזון היחידה:

**לייצר מציאות ארגונית בה לנשים ולגברים
יש הזדמנויות שוות
למיצוי הפוטנציאל האישי והארגוני בסביבת עבודה מכבדת ובטוחה**





על אף החקיקה הרחבה בתחום זה, נדרשת עדיין עבודה תוך פעילות אקטיבית לצד מחויבות הנהלה לשוויון בין המינים ולשיפור מעמד האישה, בדגש על קידום מדיניות ייצוג הולם בדרגי הניהול השונים.

חוק שוויון זכויות האישה, התשי"א-1951, שנחקק במטרה למנוע אפליית נשים ודחיקת רגליהן מעמדות מפתח, מחייב גופים ציבוריים לתת "ביטוי הולם" בנסיבות העניין לייצוג של נשים.

החוק אינו מגדיר מהו "ביטוי הולם" אך הפרשנות הסבירה היא שכוונתו למתן ייצוג המשקף את חלקן באוכלוסייה. במדינת ישראל אחוז הנשים הינו 51% מהאוכלוסייה.

חקיקה בתחום

למדינת ישראל חקיקה מתקדמת בתחום השוויון בין המינים. מחויבות המדינה לערך השוויון קיבלה ביטוי כבר בהכרזת המדינה, והמשיכה בחקיקה פורמלית נרחבת: חוק שוויון זכויות האישה, התשי"א-1951; חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988; חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. הוראות מפורשות אשר נועדו לשים דגש על הגדלת שיעור ייצוגן של נשים בגופים שונים נקבעו בחוקים שונים, בכלל זה בחוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט-1959 ובחוק החברות הממשלתיות התשל"ה-1975. בינואר 2017 הופץ חוזר רשות החברות הממשלתיות בנושא: ייצוג הולם בתפקידי ניהול בחברות הממשלתיות.

לאורך השנים פעלה הכנסת לעדכן את החקיקה בנושא, במטרה לשפר את מעמדן ואת ייצוגן של הנשים, ליצור הזדמנויות שוות לשני המינים ולפעול למימושן של הזדמנויות אלו בפועל.

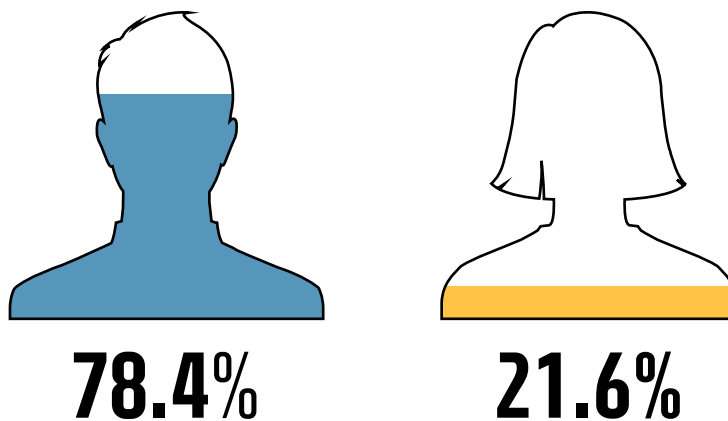
הוראות החוק, המגובות בפעילותה של רשות החברות הממשלתיות ובחוזרים המופצים מטעמה, מהוות נדבך מרכזי בפעילות החברה ומקבלות ביטוי בנהליה הפנימיים וכן בתהליכים אסטרטגיים כגון גיוס ושימור עובדים, גיוון תעסוקתי וגיוון בשדרת הניהול.

באוגוסט 2020 פורסם תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד לפיו על המעסיק לערוך אחת לשנה דו"ח פנימי ודו"ח פומבי אשר יפרט את השכר הממוצע של העובדים, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים עבור כל קבוצת עובדים שהוגדרה בתיקון.

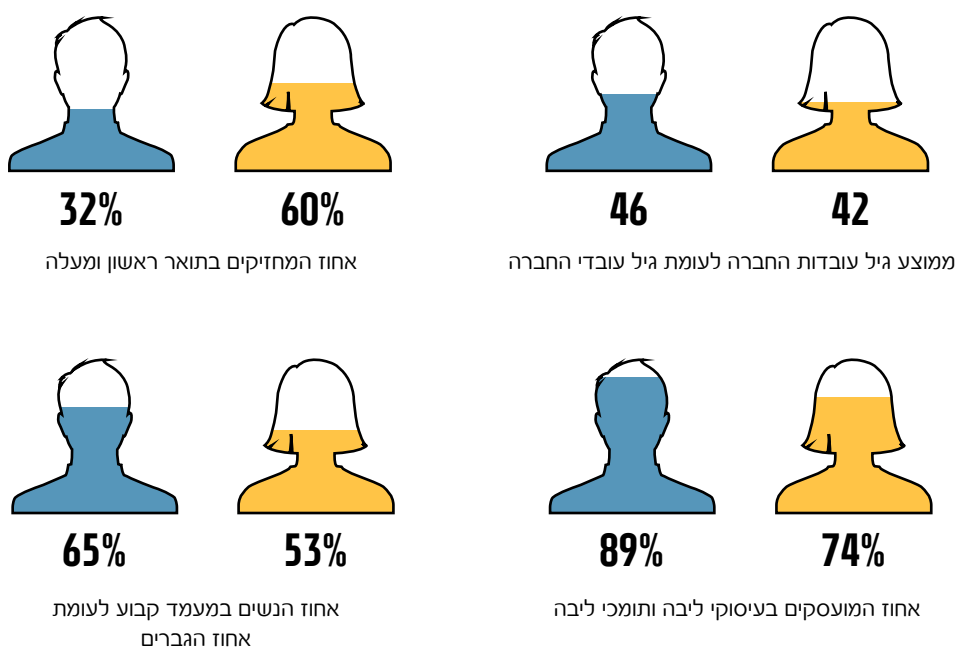
בהתאם לכך, דירקטוריון החברה והנהלתה שואפים להגדיל את אחוז הנשים בכל הרבדים ופועלים לטובת מטרה זו בשני אופנים עיקריים:

1. הטמעת מדיניות של שוויון מגדרי וקביעת יעדים שאפתניים בנושא כחלק מתפיסת עולמה העסקית והתרבותית של החברה.
2. הטמעת חשיבה ומודעות לשוויון מגדרי בקרב עובדות ועובדי החברה ומנהליה, תוך הסרת חסמים ועכבות בתחום זה.

תמהיל מגדרי של ההון האנושי לשנת 2022



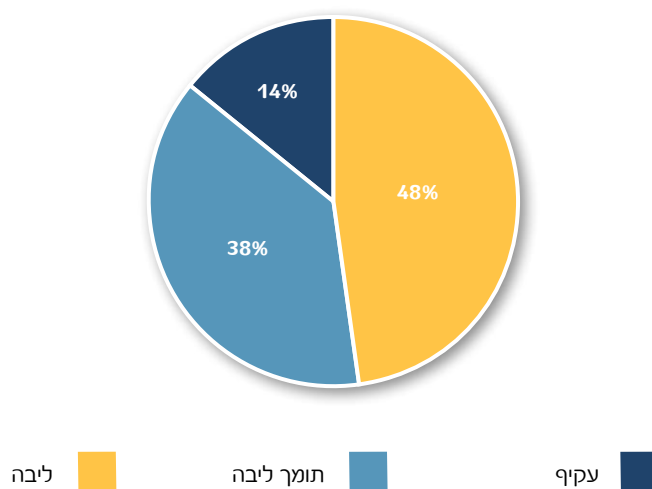
ניתוח המשאב האנושי בחברת החשמל בשנת 2022 בהיבט מגדרי



באופן יחסי לכמותן של הנשים בחברה (21.6%) 60% מתוכן מחזיקות בתואר ראשון ומעלה לעומתן, רק 32% מהגברים (המהווים 78% מההון האנושי בחברה) מחזיקים בתואר ראשון ומעלה.

ניתוח המשאב האנושי לפי עיסוקים

פילוח המשאב האנושי לפי עיסוקים: ליבה, תומך ליבה ועקיף | באחוזים



עיסוקי ליבה ותומכי ליבה נחשבים לעיסוקים בעלי פוטנציאל לאופק תעסוקתי וקידומי.

48% מכלל המשאב האנושי בחברה מועסקים בעיסוקי ליבה

89% מהעובדים (גברים) בחברה מועסקים בעיסוקי ליבה ותומכי ליבה

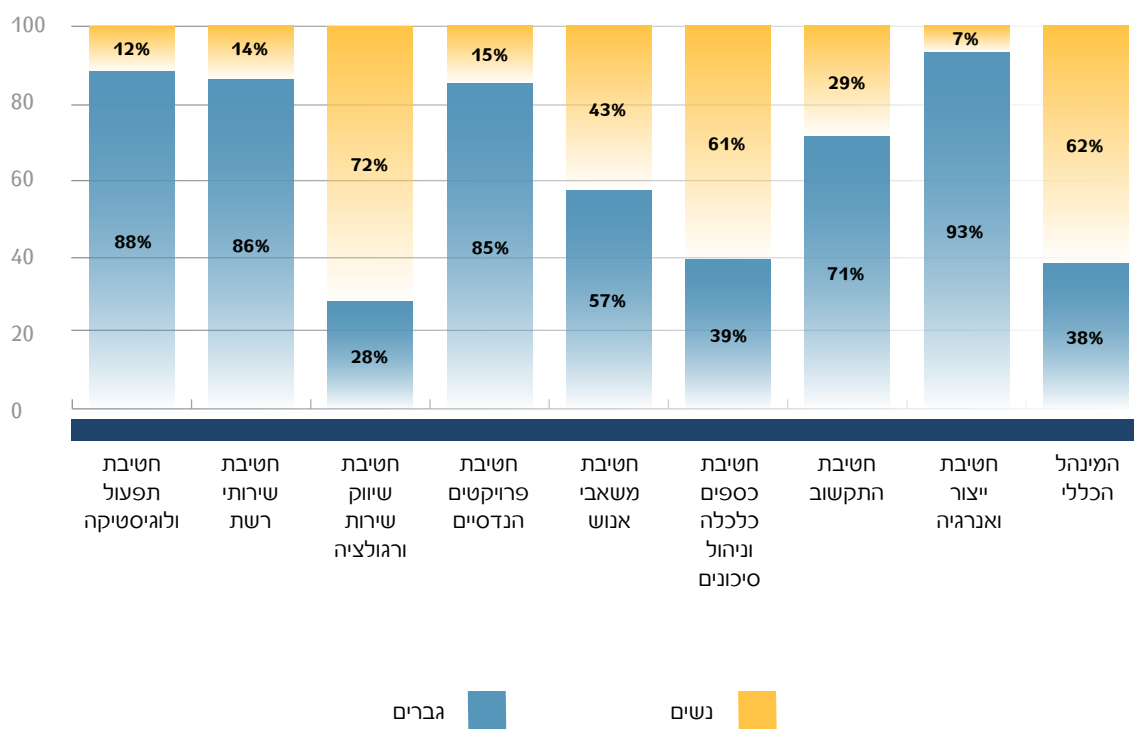
74% מהעובדות (נשים) בחברה מועסקות בעיסוקי ליבה ותומכי ליבה

עיסוקי ליבה הכוללים תחומי שטח ומקצועות ייחודיים לחברת החשמל, כגון פועלי רשת, עבודות בתחומי ייצור והקמה ועוד, מאוישים בעיקר ע"י גברים.

בשנים האחרונות, כחלק ממדיניות הנהלת החברה למתן שוויון הזדמנויות, חטיבת משאבי אנוש ויחידת השוויון המגדרי פועלות יחד, על מנת לשלב יותר נשים בתחומי עיסוק הנתפסים "גבריים", תוך צמצום חסמים מגדריים וגיבוש פתרונות הולמים לצורכיהן של הנשים בתחומי עיסוק אלה.

פילוח מגדרי בין החטיבות השונות

באחוזים



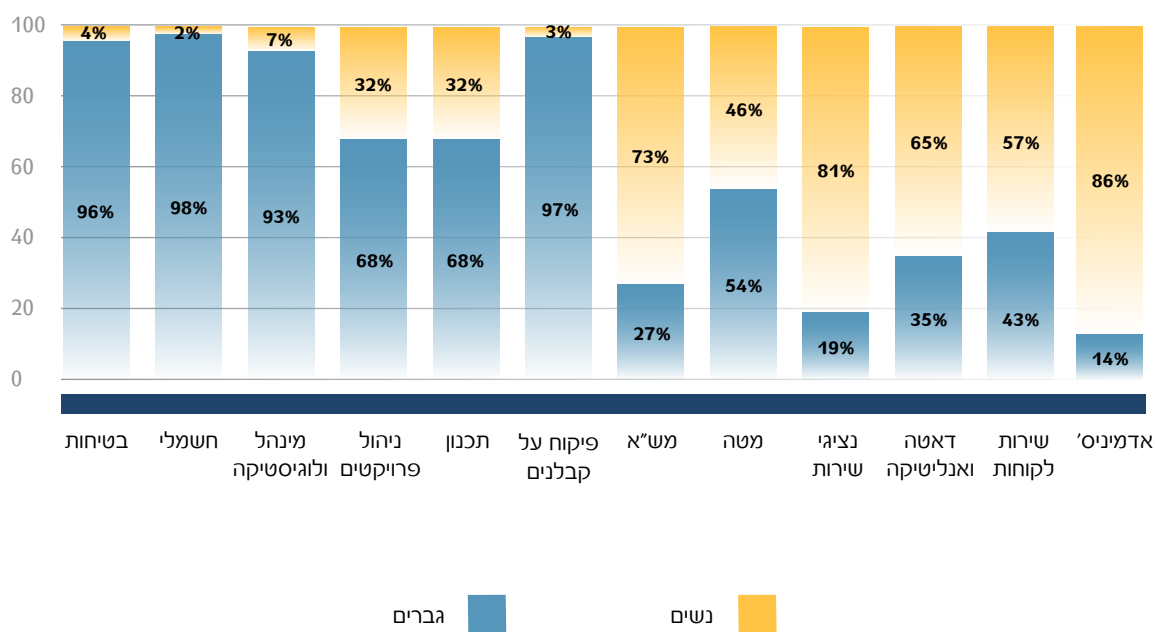
חטיבות תפעול ולוגיסטיקה, שירותי רשת, פרויקטים הנדסיים וחטיבת ייצור ואנרגיה מזוהות יותר כ"גבריות" (מעל 80% גברים) וזאת בשל תמהיל העיסוקים שלהן הכולל בעיקר עבודות כפיים ועבודות שטח.

ניתן להבחין כי בחטיבות המטה שיעור הנשים גבוה במיוחד (מעל 60%) וזאת בשל דרישות ההשכלה ואופי העיסוקים, המאפיינים את אותן חטיבות.



פילוח משפחות עיסוקים בהיבט מגדרי

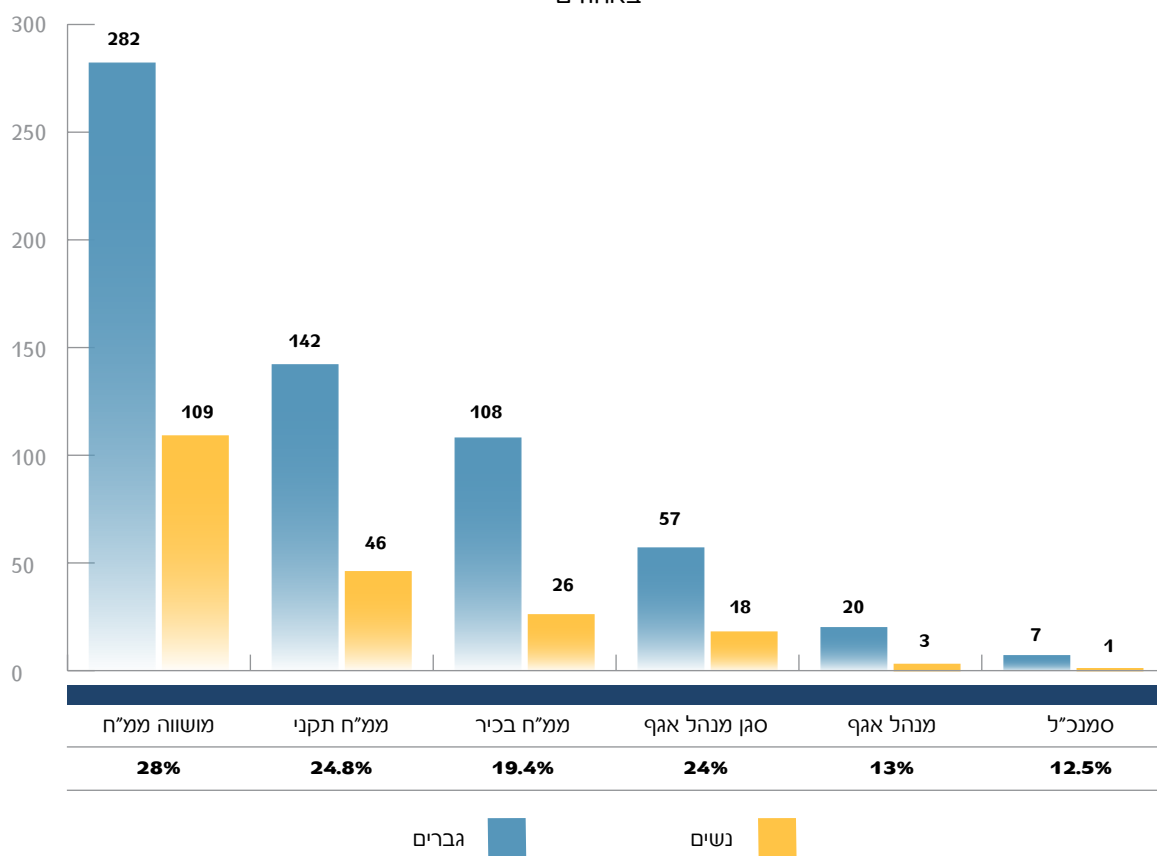
באחוזים



מפילוח משפחות העיסוקים עולה כי, עדיין קיימת הפרדה מגדרית של עיסוקים. מעל 50% מהעובדות מועסקות בעיסוקי מטה, משאבי אנוש, אדמיניסטרציה ושירות לקוחות. יחד עם זאת נראה שינוי לטובה באחוז הנשים בעיסוקי דאטה ואנליטיקה העומד מעל ל-60% נשים. לעומתן, רק 35% מהגברים עובדים בעיסוקי דאטה ואנליטיקה וכל השאר, מעל 60% מועסקים בתחומי ייצור, חשמל, תכנון, ניהול פרויקטים, בטיחות ולוגיסטיקה.

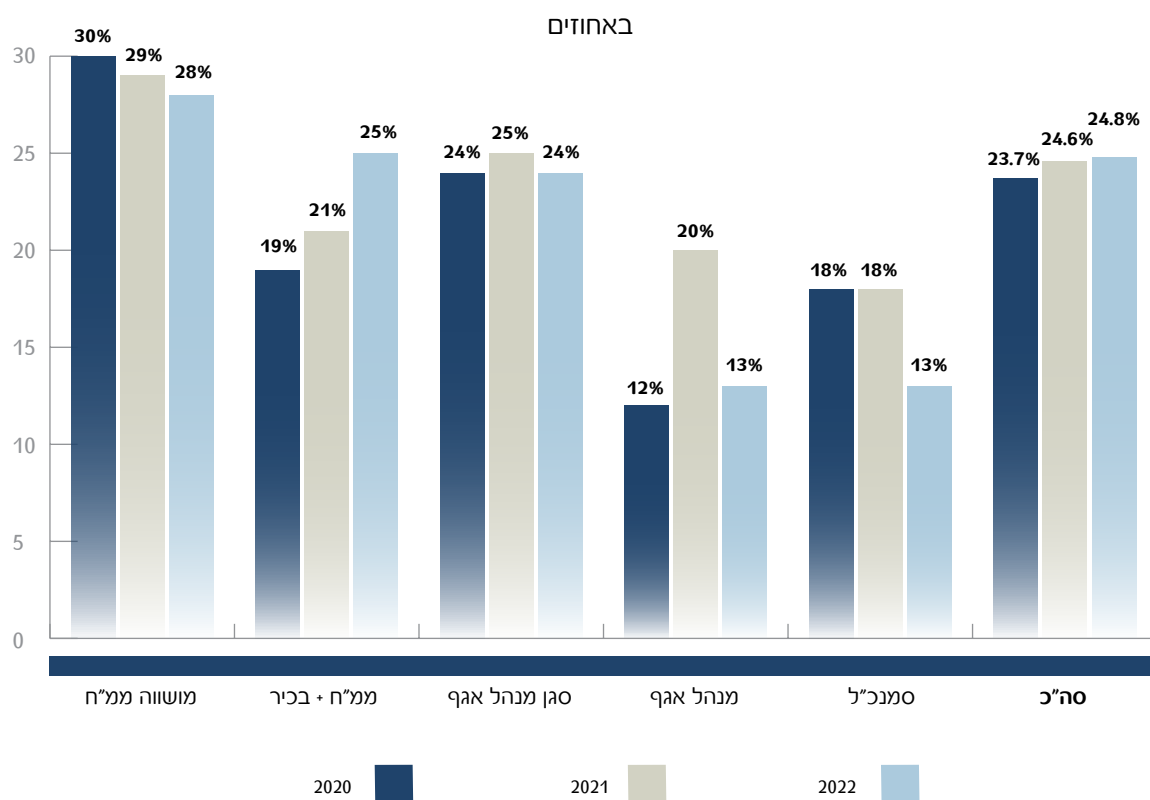
פילוח הדרג הניהולי בחברה בהיבט מגדרי

באחוזים



שיעור ייצוג הנשים ברמות הניהול השונות מכלל הדרג הניהולי הינו 24.8%
 שיעור ייצוג הדרג הנשי הבכיר (ממ"ח בכיר ומעלה) הינו 20%
 מניתוח ההון הנשי בלבד בחברה, הדרג הניהולי הנשי מהווה 9.5% מסך עובדות החברה

ניתוח הדרג הניהולי הנשי | בשנים 2022-2020



בנתוני השנים 2022-2020 נראית עלייה בשיעור ייצוג הנשים בדרג מנהלות מחלקה ומנהלות מחלקה בכירות (25%) וירידה בשיעור ייצוג הנשים בדרג הבכיר של מנהלות אגף וסמנכ"ליות בחברה (13%) לאורך השנים 2022-2020 נראה כי קיימת עלייה בשיעור ייצוג הנשים בדרג הניהולי בחברה (24.8%) בדירקטוריון חברת החשמל נכון לסוף שנת 2022 מכהנים 7 חברי דירקטוריון, מתוכם 3 נשים (43%)



שנת 2022

היחידה מחדשת את פניה

שנת 2022 היחידה מחדשת את פניה

בשנת 2022 יחידת השוויון המגדרי הרחיבה את תחומי אחריותה ומלבד קידום והטמעת השוויון המגדרי בחברה עוסקת גם במניעת הטרדה מינית והתנכלות ומניעת התעמרות בעבודה. היחידה יושבת בכפיפות ארגונית לאגף משאבי אנוש הדרכה גיון והכלה, בחטיבת משאבי אנוש.

הישגים עיקריים



יחידת השוויון המגדרי שמה לה למטרה להטמיע את מושג השוויון המגדרי בחשיבה, בתרבות וכהלכה למעשה בחברה, ולנסח כתפיסת עולם עסקית, תרבותית, התואמת את המציאות המשתנה בעולם העבודה. הטמעת חשיבה מגדרית כמפתח לקידום שוויון מגדרי הינה מרכיב משמעותי בעיצוב מדיניות החברה והיעדים הנקבעים בתחומי ההון האנושי.

בשנה זו הושם דגש על גיוס נשים, במיקוד מקצועות הליבה של החברה, באמצעות שיתופי פעולה עם הגורמים הרלוונטיים בחברה, כגון מרכז גיוס, תחום גיון והכלה, ומחוצה לה עם מוסדות האקדמיה, צה"ל ורשויות מקומיות.

הושם דגש על הכשרת נשים לתפקידי הנדסה וטכנולוגיה ושיבוצן ביחידות החברה בתום לימודיהן:

בחודש מרץ 2022 נפתח קורס הנדסאיות חשמל במרכז החרדי להכשרה מקצועית בירושלים - ייעודי לנשים חרדיות.

בחודש נובמבר 2022 נפתח קורס הנדסאיות חשמל באורט בראודה בכרמיאל - ייעודי לנשים ממרחב הצפון.

עמידה ביעדי גיוס

יעד חטיבת משאבי אנוש לגיוס נשים לשנת 2022:

60% מכלל גיוס הנשים בחברה לחטיבות המטה

15% מכלל גיוס הנשים בחברה לעיסוקי ליבה ותומכי ליבה

עמידה ביעד: בפועל גויסו 61.6% נשים לחטיבות המטה ו-20% נשים לעיסוקי הליבה.



הקמת מנגנון לטיפול בהתעמרות

הכנת הוראת עבודה, תוך גיבוש והסדרת תהליכים לטיפול במקרים של התעמרות, הטמעה ומניעת התופעה בחברה.



שנת 2022

הטמעת תודעת
שוויון מגדרי בחברה



מרחב 1

מדיניות ארגונית

TIME FOR CHANGE



מרחב 1 מדיניות ארגונית

יישום חוזר רשות החברות בנושא:

ייצוג הולם בתפקידי ניהול בחברות ממשלתיות

כחלק מתהליך הבקרה על יישום תכניות העבודה ועמידה ביעדים, מתבצעים דיווחים באופנים שונים הכוללים: דיווחים תקופתיים לרשות החברות הממשלתיות, דיווחים בדירקטוריון בדבר ייצוג הולם של נשים בחברה בכלל ובתפקידי ניהול בפרט, דיווחי בקרה ניהולית, דיווח לדרוג "מעלה" ועוד.

מדידה

קביעת יעדים שנתיים ורב-שנתיים בנושא ההון האנושי בהיבט מגדרי בתחומי: גיוס, שימור, קידום, פיתוח עתודה ניהולית ועוד.

בחינת השכר בהיבט מגדרי

הפצת דוח שכר שווה לעובד ולעובדת לשנת 2021

בהתאם לסעיף 6ב(ג) לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת, התשנ"ו-1996, בוצע ניתוח לנתוני השכר בחברה. החברה פילחה את עובדי החברה ל-27 קבוצות, כאשר בכל קבוצה בוצע ניתוח לנתוני שכר של העובדים המשתייכים לאותה קבוצה, על מנת לבחון האם מתקיימים בקבוצה פערי שכר מגדריים. הדוח פורסם באופן אישי, לכל העובדות והעובדים וכן באופן פומבי באתר האינטרנט של החברה.



בבחינת רמת השכר הקובע לפיצויי פיטורין, נמצא כי בהתייחס לכלל אוכלוסיית החברה, שכר הגברים גבוה בכ-5% משכר הנשים.

מניתוח הממצאים עולה כי פערי השכר המוצגים בניתוח נובעים מנתונים משתנים שונים, כגון היקף עבודה בשעות נוספות, היקף עבודה במשמרות, אש"ל תלוי שעות נוספות, מאפיינים אישיים כגון וותק, שונות בתוך הקבוצות, משך שירות צבאי וכיו"ב ואשר אינם נובעים ממדיניות של אפליה מגדרית. יחידת השוויון המגדרי ומגזר השכר מנתחים את הממצאים אשר עלו מדו"ח השכר, על מנת לאבחן את הסיבות לפערים ולפעול לצמצומם.

גיוס ממוקד מגדר

ההחלטה האסטרטגית שקיבלה החברה בשנת 2021, לפרסם באתר החברה את כל המשרות לאיוש בלשון נקבה - היוותה צעד פורץ דרך בשוק העבודה.

במהלך שנת 2022 גויסו 574 עובדים מתוכם 175 נשים. סה"כ גויסו 30.5% נשים, 50.8% מסך גיוסי הנשים הם לעיסוקי ליבה ותומכי ליבה.

קביעות

בשנת 2022 הוענקו 145 קביעות לכלל העובדים, מתוכן 34 קביעות לנשים: 23% מסך הקביעות שהוענקו בחברה.

פרישות

בשנת 2022 פרשו 430 עובדים בפרישת חובה או בפרישה מוקדמת, מתוכם פרשו 64 נשים: כ-15% מסך הפרישות בחברה.

העסקה רב גונית

נתוני שנת 2022 מראים כי נשים מהוות 23% מהעובדים המועסקים במסגרת העסקה רב-גונית בחברה.

כתבי מינוי ונציגות הממונה על השוויון המגדרי

הממונה על השוויון המגדרי מונתה ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש גם כממונה על מניעת הטרדות מיניות והתנכלות וגם כממונה על מניעת התעמרות בחברה.

מיסוד תפקיד נציגות הנשים במכרזים

נציגות נשים מטעם הממונה משתתפות במכרזים וזאת בהתאם לנהלי החברה. לצורך כך הוכשרו נציגות נשים באופן ייעודי לנושא.

הטמעת שוויון מגדרי בקורסים ניהוליים וייעודיים בחברה

הטמעת חשיבה ומודעות לשוויון מגדרי, לעובדות ולעובדים המשתתפים בקורסי אוריינטציה לעובדים חדשים, "פרחי אור" (עתודה ניהולית), קורסי "ברק אור" (מנהלי מחלקה חדשים), קורסי הכשרה לראשי צוותים/תחומים ועוד.

שוויון מגדרי במסגרת הקוד האתי בחברה

השוויון המגדרי הינו נדבך במסגרת הקוד האתי ומוטמע ברוח ערכי החברה. תחום האתיקה בחברה נמצא



באחריות המגזר לפיתוח ארגוני והון אנושי, בחטיבת משאבי אנוש. מערך האתיקה בחברת מונה 27 נאמני אתיקה אגפיים/חטיבתיים ומתוכם כ-66% נשים. נאמני האתיקה עומדים בראש פורום אתיקה ואמונים על יישום והטמעת הקוד האתי ביחידות השונות. בוועדת ההיגוי ליישום הקוד האתי בחברה, בראשותו של סמנכ"ל משאבי אנוש עו"ד שלומי צרפתי, מכהנות מנהלות ועובדות, המהוות 38% מחברי הוועדה (סה"כ 18 חברים בוועדה).

סביבת עבודה מגדרית רב תרבותית

הנהלת החברה וארגון העובדים מקדמים את עקרונות שוויון ההזדמנויות בדגש על סביבת עבודה רב תרבותית ומכילה. במסגרת זו נוקטת הנהלת החברה צעדים לטובת שוויון זכויות לכלל האוכלוסיות המרכיבות את פסיפס עובדי חברת החשמל ולהתאמת המסגרת התעסוקתית לצרכים מגדריים ומשפחתיים תוך קידום גמישות תעסוקתית באמצעות: הנגשת זכויות הוריות לכלל העובדים, מודל עבודה היברידי, חזרה הדרגתית מחופשת לידה לגברים ולנשים ועוד.





מרחב 2

קידום נשים בדרגי ניהול



מרחב 2 קידום נשים בדרגי ניהול

עידוד אקטיבי להגשת מועמדות למכרזים

איתור נשים פוטנציאליות בחטיבות השונות, עידודן להגיש מועמדות למכרזים ועזרה בהכנה למכרז.

פורום נציגות נשים מטעם הממונה על השוויון המגדרי

פיתוח תפקידן של נציגות הנשים כמובילות שוויון מגדרי וחזקת מעמדן בחטיבות/אגפים אותן הן מייצגות. הפורום כולל נציגות מכל חטיבה.

מפגשים שוטפים עם מנהלי משאבי אנוש ומרכזי המומחיות בחטיבות משאבי אנוש

לצורך הטמעת ההיבט המגדרי בתהליכי העבודה.

הכשרות העצמה ופיתוח

תכנית "תנופה" - הכשרת עובדות לניהול ופיתוח קריירה בשיתוף עם היחידה לפיתוח ארגוני. התכנית מתמקדת בהכשרה לפיתוח יכולות אישיות ומקצועיות לנשים בחברה. בשנת 2022 התקיים מחזור ראשון של הקורס.

פורום "פנומנה" - פורום נשי של מנהלות החברה ברמת מנהלות מחלקה ומעלה. הקניית כלים להתפתחות אישית והטמעת חשיבה מגדרית ביצירת סביבת עבודה המעודדת נשים להתפתח בעולמות מקצועיים וחדשניים.



"שולחנות עגולים"

עידוד שיח מגדרי פנים-חברתי באמצעות "שולחנות עגולים". נערכו מפגשים עם עובדות מרכזי הביצוע השונים, באגף רשת ירושלים והנגב בהובלתה של נציגת הנשים הגב' מיטל הראל ובאגף הנדסת רשת בהובלתה של נציגת הנשים הגב' לאה אפשטיין.



"שולחנות עגולים" אגף רשת ירושלים והנגב



"שולחנות עגולים" אגף הנדסת רשת



מרחב 3

נשים בתפקידי שטח ומכנולוגיה



מרחב 3

נשים בתפקידי שטח ומכנולוגיה



מלאכת אנרגיות?

הקריירה שלך מתחילה ברגע זה!

חבילת התנאים וההטבות שלנו כוללת:

- מסלול ייחודי להנדסאות חשמל**
מסלול מתוצר במכללת אורט בראודה כרמיאל
- מימון שכר הלימוד עד 100%**
- מילגות בשווי 27,500 ש"ח לכל משתתפת**
- מעמדת עתידאים**
ליווי אישי, לימודי וותמיהה מלאה לאורך כל המסלול

למסיימות בהצלחה את המסלול:

- השמה מובטחת בתפקיד שטח טכנולוגי**
בחברת החשמל ממדנה הער כרמיאל
- מנאים מעולים** - שכר ותנאים טובים במיוחד
- עד עובדי הכרת העמלן חיים זמנצרה וריאשון

שת"פ עם האקדמיה, רשויות מקומיות וגופים רלוונטיים להכשרת נשים לתפקידי שטח ומכנולוגיה

שת"פ עם תחום גיוון והכלה באגף מש"א - לימודי הנדסאות חשמל ייעודיים לנשים, הכוללים הענקת מעטפת של מימון שכ"ל, דמי מחייה והשמה לתפקידי שטח בתום הלימודים.

תכנית הכשרת נשים חרדיות ללימודי הנדסאות חשמל בירושלים

לראשונה בחברה, בחודש מרץ 2022 נפתח קורס ללימודי הנדסאות חשמל לנשים חרדיות. בוצע בשת"פ עם עמותת "ידידי עתידים", קרן "ביחד", המכון להכשרה טכנולוגית משרד העבודה, מפעל הפיס, מרכז "כיוון" בירושלים והמרכז החרדי להכשרה מקצועית. במסגרת התכנית, מובטחת השמה בעיסוקי ליבה בחברה, עם סיום הלימודים בהצלחה.

תכנית הכשרת נשים מאוכלוסייה מגוונת ללימודי הנדסאות חשמל בכרמיאל

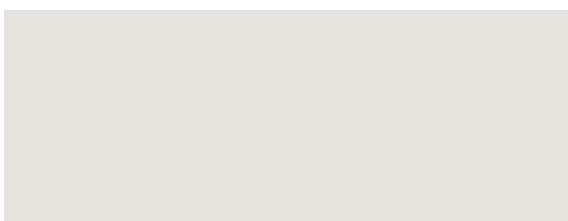
פתיחת קורס ללימודי הנדסאות חשמל לנשים בשת"פ עם עמותת "ידידי עתידים", קרן "ביחד", אורט בראודה כרמיאל, המכון להכשרה טכנולוגית משרד העבודה. במסגרת התכנית, מובטחת השמה בעיסוקי ליבה בחברה, עם סיום הלימודים בהצלחה.

גיוס ממוקד מקצועות השטח והטכנולוגיה

שת"פ עם מרכז הגיוס לטובת גיוס נשים במיקוד למקצועות שטח וטכנולוגיה הנדרשים בחברה כגון: מקצועות ההנדסה, מקצועות הרשת ועוד.

הפקת סרטונים קצרים בנושא "נשים בתפקידי שטח"

שת"פ עם אגף תקשורת ודוברות בהפקת סרטונים על עובדות החברה המכהנות בתפקידים ייחודיים. ראיון על אתגרי היום יום בתעסוקה בתפקידי שטח והכישורים המקצועיים והאישיים הנדרשים לתפקיד.





תפקיד חדש בחברת חשמל: מטיסות כתב"מים

לראשונה בחברת החשמל הוכשרו שתי נשים כמטיסות כתב"מ (כלי טיס בלתי מאויש) והן בין הבודדות בארץ שמחזיקות בהכשרה זו. כך נודע ל"ממון". חברת החשמל, באמצעות קריית ההדרכה שלה, מסיימת בימים אלו את הכשרתם של 13 מטיסי כתב"מ (כלי טיס בלתי מאויש). שתי הנשים הן אביגיל נחמיאס ממחלקת בקרה והגנת סייבר בתחנת הכוח המרחבית כרמל, וגלית אביטל לוי, הנדסאית אלקטרוניקה וחשמל, שעובדת כחשמלאית בתחנת הכוח "רוטנברג".

גד ליאור



מרחב 4

תרבות ארגונית
מקדמת שוויון מגדרי



מרחב 4

תרבות ארגונית מקדמת שוויון מגדרי

מיזם יחידת השוויון המגדרי להעלאת המודעות וקידום המאבק למניעת אלימות במשפחה
חברת החשמל מפעילה תכנית ייחודית המספקת מעטפת לעובדות ולעובדים לטיפול במקרי אלימות במשפחה, לזיהוי מקרים המצריכים טיפול וסיוע בהובלת מחלקת רווחה תעסוקתית ארצית ובשיתוף ארגון העובדים הארצי. בשנת 2022 ציינה יחידת השוויון המגדרי את יום המאבק באלימות כנגד נשים דרך הצבת מייצב אומנותי "איננה עוד" של האומנית והיוצרת גב' קרן גולדשטיין בבניין המה"ר, בבניין החשמל בת"א ובתחנת הכוח גזר. בתערוכות נכחה הנהלת החברה הבכירה, המנכ"ל ודירקטוריון החברה.



פעילות למניעת הטרדה מינית והתנכלות בחברה

הנהלת החברה מייחסת חשיבות רבה ליצירת סביבת עבודה בטוחה, מוגנת ונקייה מהטרדות מיניות. עובד/ת שנפגעה/ה מהטרדה מינית ו/או התנכלות על רקע מיני, יכולה/ה לפנות בכתב או בעל פה לממונה על מניעת הטרדה מינית והתנכלות בחברה או לאחד מחברי הוועדות המרחביות.



תפקיד הממונה מתמקד בהדרכה, מניעה וטיפול בהטרדות מיניות והתנכלות בחברה.

אחד האמצעים למניעת הטרדה מינית הוא נקישת פעולות הדרכה והסברה, שמטרתן למנוע הטרדה מינית והתנכלות והעלאת מודעות לנושא בקרב כלל העובדים.

בהתאם, ביצענו בשנת 2022 מכרז להתקשרות לצורך הדרכה והסברה לכלל העובדים והמנהלים בחברה והחל משנת 2023 יתקיימו הדרכות באתרי החברה בפורמט חווייתי ואינטראקטיבי בשיתוף הקהל.

פעילות למניעת התעמרות בחברה

בינואר 2022 מונתה הממונה על השוויון המגדרי כממונה על מניעת התעמרות בחברה. התעמרות במקום העבודה הינה מטרידה, משפילה ומייצרת סביבת עבודה עוינת. הנהלת החברה מקיימת פעולות שונות להבטחת תרבות ארגונית מכבדת לכלל העובדים. בכלל זה הוקם ואושר מנגנון חדש לטיפול בהתעמרות - הכנת הוראת עבודה, תוך גיבוש והסדרת תהליכים לטיפול במקרים של התעמרות, הטמעה ומניעת התופעה בחברה.

אירועים בעלי אוריינטציה מגדרית



כנס בריאות ארצי לציון חודש המודעות למאבק בסרטן השד

הכנס נערך באוקטובר 2022 בשיתוף הממונה על קידום הבריאות הגב' מיכל זלצמן ונציגות ארגון העובדים.

בכנס נערכו פעילויות מגוונות לעובדות החברה אשר כללו הרצאות מעשירות ידע בתחומי בריאות האישה ופעילויות ספורטיביות לעידוד אורח חיים בריא.

יחידת השוויון המגדרי בשת"פ אגף התקשורת והדברות, הובילה קמפיין מיוחד ברשתות החברתיות לרגל חודש המודעות לגילוי מוקדם של סרטן השד. במסגרת הקמפיין, הועלו שומרי מסך בכל החברה וכן הועמדו רול אפים בבניין המה"ר עם הסלוגן "לכי והיבדקי". בנוסף, לוגו החברה הוחלף מצבע כתום לוורוד במסמכי החברה. כל זאת מתוך הצורך להעלאת המודעות לערוך בדיקה לגילוי מוקדם של סרטן השד.





מרחב 5

איזון חיים - עבודה



מרחב 5 איזון חיים - עבודה

קידום גמישות תעסוקתית

זכויות הוריות

אגף משאבי אנוש לשכר ובטיחות עדכן ופרסם הוראה בדבר הזכויות ליום עבודה מקוצר להורים לילדים מתחת לגיל 12, תוך הרחבת מידע בנושא כלכלה ושעות נוספות.

סיום פיילוט ואישור הוראת עבודה בנושא חזרה הדרגתית מתקופת הורות ולידה, בשת"פ עם אגף משאבי אנוש לשכר ובטיחות

במסגרת הוראה זו מתאפשר לעובד או לעובדת משרד בחברה, אשר מתכונת העסקתם מאפשרת זאת ובאישור מנהל/ת המחלקה, לחזור לעבודה ממועד סיום תקופת הלידה וההורות בתשלום ועד שנה לאחר הלידה, באופן גמיש והדרגתי תוך שילוב העבודה בטיפול בילד ובצורכי המשפחה.



פלטפורמת "ZOOM למשפחה"

התקיימו 3 הרצאות זום לעובדי ועובדות החברה ובני משפחותיהם.

ביום האישה הבינלאומי התארכה העיתונאית תמר איש שלום שסיפרה על נקודת מבטה כאישה בתקשורת.

ביום המשפחה התארח טל פרידמן עם סיפור אישי משפחתי.

ביום המאבק לאלימות במשפחה התארח רועי עדן, שאחיו רצח את אביהם לאחר שנים שהתעלל באמו ובמשפחתו.





מרחב 6

מיזמים עם גורמי חוץ
תוך חיזוק הקשר עם הקהילה



מרחב 6

מיזמים עם גורמי חוץ תוך חיזוק הקשר עם הקהילה

השקעה חוץ ארגונית - שותפות בין ארגונית, אקדמיה וחינוך, מיתוג

אירוע "אחת שידעת" בליווי חברת MOOTAG

חיבור למנטורינג נשי בין מנהלות מובילות דעה בחברות וארגונים שונים לנשים מכל הארץ, בהשתתפות של עובדות ומנהלות מחברת החשמל לצד מנהלות מנהיגות במשק הישראלי. למפגש הייתה תרומה לשותפויות אסטרטגיות, חיבורים חדשים ומתן יעוץ בכל התלבטות אישית ומקצועית.



"נשים וקריירה זה הסיפור"

פאנל "נשים חושבות קריירה" לקידום מודעות לשוויון מגדרי בעבודה. בפאנל השתתפו לצד הממונה על השוויון המגדרי, גם נשים בכירות המובילות לשינוי תודעתי מחברות וארגונים מובילים - אינטל, פיליפס גב מערכות, מרכז הזדמנויות ויצ"ו חיפה.

ייצוג החברה בוועדות חיצוניות

הממונה על השוויון המגדרי חברה בוועדות שונות אשר מטרתן קידום נושא השוויון המגדרי בישראל כגון: פורום ממונות בחברות הממשלתיות, פורום ממונות לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה ועוד.

חיזוק הקשר עם האקדמיה - נערות מקבלות השראה "מסעות מגלות עתידות"



יחידת השוויון המגדרי פועלת בשיתוף עם עמותת ג'וינט ישראל, זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה ובשיתוף עיריית חיפה והיחידה למצוינות במדעים, במסגרת תכנית "מסעות מגלות עתידות", עבור קהל חדש ומגוון, צעירות בנות 20-25 שנמצאות בצומת מרכזית בקבלת החלטות על כיוון לימודיהן האקדמי והתעסוקתי. קיימנו בחברה יום עיון במסגרתו נחשפו הצעירות למנעד התפקידים הטכנולוגיים השונים הקיימים בחברה. הצעירות נפגשו עם פאנל נשים מובילות בתחום ושמעו מה נדרש מהן כדי להשתלב בתפקידים בו תוכלנה להגשים את שאיפותיהן ולהתפתח מקצועית ואישית.

הצעירות האזינו להרצאתה של הממונה על השוויון המגדרי בנוגע לתפקידים השונים הנדרשים בחברה ולמיומנויות ואפיקי הקריירה שהיא מקנה כמו כן, דובר בחשיבות ההשתלבות במקצועות ההנדסה והטכנולוגיה בשוק העבודה.



"מובילות למדע ולתעשייה"

כחלק מתפיסה לפיה יש לקדם חשיבה של שוויון בגילים צעירים ככל הניתן, היחידה לשוויון מגדרי משתפת פעולה עם היחידה למצוינות אקדמית בעיריית חיפה בפרויקט "מובילות למדע ולתעשייה" ותומכת בתכניות לחינוך טכנולוגי עבור נערות מבתי ספר שונים. במסגרת תכניות אלה החברה מארחת נערות צעירות בכיתות ט' ממגוון בתי ספר בחיפה לקראת קבלת החלטה בבחירת מגמה בה ירצו להשתלב בתיכון. הנערות נפגשו עם פאנל נשים מליבת העשייה של החברה, העוסקות בתפקידים טכנולוגיים והנדסיים ובאמצעותן קיבלו מידע והכוונה מעשית ולא פחות חשוב - עידוד והשראה.



פאנל מובילות בתפקידים טכנולוגיים בחברת החשמל

פרויקט הכשרת נשים כבלוגריות והפיכתן לשגרירות החברה

הפקת סדנא מקצועית, המספקת כלים לכתיבת בלוג, עבור נשות החברה המשמשות בתפקיד טכנולוגי, הנדסי ועוד, במטרה שתפצנה ברשת פוסטים הנוגעים לסיפורן האישי בנוגע לבחירת תחום עיסוקן, לדרך שעשו בחברה, אתגרי היומיום במשרתן, ההזדמנויות ודרכן בקריירה, כך שדרכן ודרך סיפוריהן תחשף ברשת היותה של חברת החשמל חברה פורצת דרך, בכל האמור לגבי קידום נשים בחברה תעשייתית-טכנולוגית.

חברה ששמה לה ליעד להעצים נשים, ופותחת בפניהן דלתות והזדמנויות לתפקידי ניהול ככלל ולתפקידים טכנולוגיים הנדסיים בפרט. הפרויקט נעשה בשת"פ עם תחום מיתוג מעסיק באגף משאבי אנוש הדרכה גיוון והכלה.



פרויקט "אחת בחודש" - שינוי שפת הווייז לפנייה בלשון נקבה

הצעות לפעילויות והפצת מידע חודשי בעל אוריינטציה הנוגעת לנושא השוויון המגדרי כמו שינוי שפת הווייז לפנייה בלשון נקבה עבור נהגות, כתיבה א-מגדרית ועוד. הפרויקט נעשה בשת"פ עם תחום מיתוג מעסיק ואגף משאבי אנוש, הדרכה, גיוון והכלה.

אחת לחודש



"אני כבר שיניתי את ה-Waze שלי ומה איתך?"

עובדות ומנהלות יקרות,

יחידת השוויון המגדרי ממתינה איתנו להשתתף במאמץ לקידום שפה שוויונית. אל תעירו "בזבוזש גאס", אל תעירו "בזבזתנות", שכן מדובר בגיליון שלכם שלכם את עצמכם! בפרויקט Waze-ה-Waze ללשון נקבה.

למה?

כי המנהל המדריך מחזיקה כבר מהדברים הקטנים.

איך?

פשוט מאוד!

פשוט את האפליקציה "משמאל למטה הקליקו על הלחצן WAZE שלי" -

ושמאל למטה הקליקו על סימן המעדרות > בחרו בשפות "קול נשמה" -

בחרו ב"הקול של WAZE" והאן בחרו באחת משלוש האפשרויות הבאות:

1. "עברית - יחיד" - לשון נקבה
2. "עברית - יחיד" - לשון נקבה
3. "עברית - ז' - לשון נקבה"

ובכן שזה הכי קל בעולם!

אז קצת, הכנסו אלינו ופועי לשלכם!

חושב באיחוב

יחידת השוויון המגדרי

עריכה

סמדר רופא | יחידת השוויון המגדרי | חטיבת משאבי אנוש

עיצוב

מחלקת ניהול, עיבוד והפקת מידע הנדסי

הפקה

הוצאה לאור | מחלקת ניהול, עיבוד והפקת מידע הנדסי
חטיבת פרויקטים הנדסיים

אפריל 2023

