



סיכויי סיקוי Sikkuu

העמותה לקידום שוויון אזרחי الجمعية لدعم المساواة المدنية
The Association for the Advancement of Civic Equality

8.1.2015

הגברת האכיפה לטובת האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה

פורום בהובלת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

כדי להצליח להשפיע בתחום של אפליה כלפי האוכלוסייה הערבית צריך לפעול בשני מישורים:

1. העלאת מודעות בקרב המעסיקים

להסביר למעסיקים בכלל ובשירות הציבורי בפרט מהי אפליה כלפי האוכלוסייה הערבית. לצערנו המעסיקים לא תמיד מבינים שהם מפלים. צריך להכין להם מידע פשוט וקל שמסביר להם איפה הקווים האדומים. לצערנו בחברה בה אנחנו חיים זה לא מובן מאליו. הסרטון שהכינה הנציבות (זריקת קורות חיים לסל) הוא דוגמא מצוינת לפעילות מסוג זה.

2. התמודדות עם הייאוש בחברה הערבית מהמשלה וקידום נציבות שוויון הזדמנויות

בעבודה במשרד הכלכלה ככתובת לעובדים הערבים

לשכנע את העובדים הערבים כי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה – הגם שהיא זרוע של המדינה – עדיין יכולה להיות כתובת מקצועית ועניינית לטיפול בנושא בשוק הפרטי ובשירות הציבורי.

להלן מספר המלצות מדיניות על מנת להצליח בנקודה השנייה:

על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

א. הגברת הנראות של הנציבות בקרב החברה הערבית:

1. עבודה בתקשורת הערבית – כתובה, רדיו וטלוויזיה. לשמר את התקן שקיבלה הנציבות בעניין לאחרונה ולקדם תוכנית עבודה אסטרטגית בתקשורת הערבית ככלי למיצוב מחדש של הנציבות בתוך החברה הערבית. למשל - השתתפות בתוכנית שבועית ברדיו אלשמס.

2. שימוש בדף הפייסבוק לטובת החברה הערבית - חשוב שהפייסבוק של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה יגיע לחברה הערבית. לפעול לכך שכל הפוסטים של הנציבות לשוויון הזדמנויות יכתבו בשתי השפות, עברית וערבית. לשים לב לכך שפוסטים שעוסקים ספציפית בציבור הערבי צריכים להופיע קודם בשפה הערבית ורק אח"כ בעברית. הנציבות צריכה לפעול להגדלה משמעותית בכמות הפוסטים שעוסקים באפליה על רקע לאום.

3. חשוב מאוד לעשות סרטון קליט וויראלי עבור העובדים הערבים כפי שנעשה עבור המעסיקים - הקורא להם לפנות לנציבות. חשוב לפרט את שלל הסיבות בעטיין ניתן לפנות לנציבות ולא רק על רקע לאום.

4. הפצת פוסטרים קליטים בערבית למרכזי תרבות של החברה הערבית המסבירים על פעילות הנציבות ומזמינים את הציבור לפנות. ניתן להפיץ ברשויות המקומיות הערביות, מתנ"סים, בתי"ס, גני ילדים, מקומות דת ועוד.

5. בעת משבר, כפי שקרה בקיץ האחרון, פרסום והפצת "קו-חם" לפניית מועסקים הנזקקים לסיוע משפטי.

ב. חיזוק הקשר בין הנציבות לשטח

1. לפתוח סניף בנצרת ובאום אל פאחם.

2. לפתוח סניף נייד שיעבור בין הרשויות הערביות.

3. מומלץ לקדם את הפעילות בשטח בשת"פ עם ועד ראשי הרשויות הערביות.

4. להמשיך בהרצאות במקומות תעסוקה של החברה הערבית. בדגש על מקומות עבודה בהם עובדים ערבים בשוק הפרטי, כולל מעסיקים גדולים, במהלך שעות העבודה.

5. לקדם קשר ושת"פ עם וועדי עובדים ארציים ומקומיים במקומות בהם עובדים ערבים.

ג. שימוש הנציבות בכל הכלים העומדים לרשותה

אנו מאמינים כי לא פעם העקרונות המנחים את הנציבות בבחירת תיק מהווים **חסם**, לכן אנו מאמינים שעל הנציבות:

א. להיות אקטיבית ולהשתמש **בסמכויות החקירה שיש לה בחוק לזיהוי של מקרי אפליה**, גם אם לא הוגשה תלונה מקדימה, ולדברר אותה בתקשורת הערבית.

ב. להגיש באופן יזום תביעות אסטרטגיות בגין **אפליה עקיפה** על רקע לאום. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע ששימוש בקריטריונים שלא מן העניין הוא בגדר אפליה ולדברר אותן בתקשורת הערבית.

על משרד האוצר:

להוסיף תקינה

לצורך קידום יישום ההצעות שהמלצנו בסעיפים לעיל מתבקשת תוספת תקינה כמפורט להלן:

1. 4 עובדים/ות קהילתיים/ות - עובד קהילתי בכל מחוז בו נמצאת הנציבות (חיפה, ת"א, ירושלים ותקן נוסף בבאר שבע על מנת להנגיש את הנציבות לתושבי הדרום).

2. תקן ייעודי קשרי מעסיקים וועדי עובדים ארציים ומקומיים.

3. מידע/נית - להנגשת כלל הנתונים והמידע שיש ברשות הנציבות לציבור הרחב, כולל לחברה הערבית.

4. כלכלן/נית - הנציבות מובילה ועורכת מחקרים וסקרים בתחום השוויון, האפליה וההעסקה המגוונת. יש צורך בכלכלן על מנת להבין ולהסביר בצורה הטובה ביותר את מחיר האפליה ויתרונות שוויון ההזדמנויות.

5. עו"ד שימלא תפקידים משפטיים בנציבות הארצית - תוספת שתאפשר לנציב הארצי, ולנציבות בכלל לפעול בצורה תקינה ברמה המשפטית, להתמודד עם האתגרים העולים מהעבודה השוטפת.

6. מנהל/ת לשכה - נכון להיום לנציבות השוויון אין תקן למנהל/ת לשכה בנציבות השוויון. תוספת זו תייעל את עבודת הנציבות ותסייע לה להתנהל אדמיניסטרטיבית.

7. עורך דין בדרגת עוזר ראשי לנציבות אזורית בירושלים.

על מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה:

כגוף האמון על אכיפת חוקי העבודה לנקוט בכל האמצעים הדרושים על-מנת להגן אקטיבית על העובדים הערבים מצד מעסיקים, בין היתר, להפעיל את סמכותו לחקור פלילית. חלק מאותם מקרים נחשף לעיתים בכלי התקשורת ו/או בדפים בפייסבוק הקוראים לפגיעה בזכויותיהם של העובדים הערבים בשוק העבודה.