

תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים התשע"ג-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 3 ו-12 לחוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008¹ (להלן – החוק), ולאחר אישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, ולעניין פרקים ב' ו-ג' בהמלצת המועצה הציבורית להגדרתה בחוק, אני מתקין תקנות אלה:

פרק א': הגדרות

הגדרות

1. בתקנות אלה:

"אתר האינטרנט" – אתר האינטרנט של המשרד שכתובתו: www.economy.gov.il

"בעל שליטה" – כמשמעותו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981²;

"המשרד" – משרד הכלכלה;

"הרשעה בדיני עבודה" – הרשעה בעבירה אחת או במספר יחידות עבירה, לפי חלק ב' לתוספת;

"חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981³" – חוק הגנת הפרטיות;

"מעסיק בינוני" – מעסיק בין שלושים עובדים לבין תשעים ותשעה עובדים;

"מעסיק גדול" – מעסיק בין מאה עובדים לבין ארבע מאות תשעים ותשעה עובדים;

"מעסיק גדול במיוחד" – מעסיק 500 עובדים ומעלה;

"מעסיק קטן" – מעסיק בין חמישה עובדים לבין עשרים ותשעה עובדים;

"עיצומים כספיים" – עיצומים בשיעור ובתנאים לפי חלק ג' לתוספת;

"קבוצה מיוחדת" – קבוצה חברתית בעלת מרכיב ייחודי המבדיל אותה מקבוצת הרוב בחברה ושנשים המשתייכות אליה מתקשות להשתלב במקומות עבודה או ששיעור השתתפותן בשוק העבודה נמוך מהממוצע, לרבות: נשים חרדיות, בנות מיעוטים, בעלות מוגבלויות או צרכים מיוחדים, חד הוריות, עולות חדשות או נשים המשתייכות לקבוצת הגיל של 45 שנים או יותר;

¹ ס"ח התשס"ח, עמ' 482.

² ס"ח התשמ"א, עמ' 232; ס"ח התשע"ב, עמ' 206.

³ ס"ח התשמ"א, עמ' 128; ס"ח התשע"א, עמ' 758.

"קנס בדיני עבודה" – קנס מינהלי או קנסות מינהליים בשיעור ובתנאים לפי חלק ד' לתוספת ;

"קנס מינהלי" – קנס שהטיל מפקח עבודה שמונה לפי סעיף 5 לחוק העבירות המנהליות, התשמ"ו-1985⁴.

פרק ב': מענק ואות הכרה

מענק 2. השר ייתן מענק אחת לשנה למעסיקים הפועלים לקידום נשים, הורות ושוויון הזדמנויות בתעסוקה, לאחר בחינתם לפי אמות המידה המפורטות בפרק ג', בכל אחת מקבוצות המעסיק שלהלן :

(1) מעסיק קטן ;

(2) מעסיק בינוני ;

(3) מעסיק גדול ;

(4) מעסיק שהפעיל תכניות לקידום תעסוקת נשים, המשתייכות לקבוצה מיוחדת באוכלוסייה, בלי תלות בגודל המעסיק ; במקרה שהזוכה לפי פסקה זו יהיה מעסיק גדול במיוחד, יינתן אות הכרה בלבד.

אות הכרה 3. אותות הכרה יינתנו כאמור בתקנה 2 וכן למעסיק גדול במיוחד ולבעל תפקיד בכיר ויכול שיינתנו גם למעסיק שאינו מעסיק במגזר הפרטי, כהגדרתו בסעיף 3 לחוק.

פרק ג': אמות מידה לחלוקת מענק או אות הכרה

אמות המידה לחלוקה למעסיק 4. ומעסיק המתמודד בשנה מסוימת על קבלת מענק או אות הכרה ייבחן לפי אמות המידה המפורטות להלן :

(1) מדיניות רשמית וכתובה של המעסיק לקידום שוויון מגדרי ;

(2) שיעור פערי השכר בין נשים וגברים אצל המעסיק, כולל הפרשה לקופות השונות ;

(3) גיוס וקידום העסקת נשים במעסיק בדרגות השונות ;

(4) הכשרה, הדרכה ופיתוח מסלולי קריירה לנשים במעסיק ;

(5) מתן אפשרות לעובדים ולעובדות לאיזון עבודה ומשפחה אצל המעסיק ;

(6) יישום מדיניות שוויונית אצל המעסיק כלפי נשים בהריון, נשים מיניקות ועובדיו המצויים בטיפול פוריות – נשים או בני זוגם ;

(7) פעולות ותכניות מיוחדות בנושא קידום תעסוקת נשים שנוקט מעסיק והוכחו כמסייעות.

⁴ ס"ח התשמ"ו, עמ' 31; ס"ח התשע"ב, עמ' 744.

**5. אמות מידה לחלוקה
לבעל תפקיד בכיר**

פעילותו של בעל תפקיד בכיר להטמעת שוויון מגדרי קידום נשים ואיזון בין חיי העבודה לבין משפחה תיבחן לפי אמות המידה האלה:

- (1) מובילות מחשבתי, חזון ותרומה ייחודית וחדשנית לקידום תעסוקה שוויונית של הנשים במעסיק;
- (2) הפגנת דוגמה אישית ומחויבות לקידום נשים למשרות בכירות במעסיק;
- (3) בקיאות והתעדכנות שוטפת בנתונים, בדין ובנהלים הקיימים במעסיק כולל הכרות עם הגופים הנוגעים בדבר;
- (4) תפיסת הניהול ויישומה בפועל;
- (5) הובלה והנחיה פעילה של הנהלת המעסיק ועובדיו בנושאים הנוגעים לתעסוקת נשים וקידומן במקום העבודה;
- (6) הנעה והובלה של תרבות ארגונית שוויונית.

פעולת מעסיק להפעלת תכניות לקידום תעסוקת נשים בקבוצה מיוחדת בתעסוקה תיבחן לפי אמות המידה האלה:

**6. אמות מידה לעניין
הפעלת תכניות
לקידום תעסוקת
נשים המשתייכות
לקבוצה מיוחדת**

- (1) הסברה, הכשרה והקניית מיומנויות;
- (2) העסקה במקצועות המחייבים הכשרה מקצועית או השכלה אקדמית או טכנולוגית;
- (3) התאמת מקום העבודה לצרכים הייחודיים;
- (4) צמצום פערי השכר בין נשים המשתייכות לאוכלוסיית היעד ובין ממוצע השכר הכללי במעסיק;
- (5) קיום תכניות בעלות אופי ייחודי וחדשני בנושא;
- (6) מידת המעורבות והתמיכה של ההנהלה הבכירה וגורמים בקהילה בתכנון ובהוצאה לפועל של התכנית;
- (7) התכנית הוכחה כמסייעת בקידום נשים המשתייכות לקבוצות המיוחדות בשוק העבודה.

פרק ד': תנאי סף

על מעסיק המגיש בקשה לקבלת מענק או אות הכרה לעמוד בתנאים שלהלן:

**7. תנאי סף להגשת
בקשה**

(א) המעסיק לא הורשע בעבירה שמפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אין הוא ראוי, לדעת השר, לקבלת המענק או אות ההכרה ולא עומדים נגדו הליכים תלויים ועומדים בעבירות כאמור.

(ב) המעסיק ואם הוא תאגיד גם בעלי השליטה בו הצהירו כדלקמן:

(1) המעסיק מקיים את חובותיו בדבר שמירת זכויותיהם של עובדים המועסקים אצלו ומתחייב להמשיך ולשמור על זכויות אלה;

(2) המעסיק ואם הוא תאגיד בעלי השליטה בו לא הוכרזו כפושטי רגל, ולגבי מעסיק שהוא תאגיד – גם לא ניתן לגביו צו פירוק, לא מונה לו כונס נכסים והוא לא הכריז על פירוק מרצון.

(ג) מינהל הסדרה ואכיפה במשרד אישר, לבקשת המעסיק, כי המעסיק ואם הוא תאגיד גם בעלי השליטה בו לא הורשעו בדיני עבודה, לא הוטל עליהם קנס בדיני עבודה ולא הוטלו עליהם עיצומים כספיים, בתקופה של שלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה למענק או אות ההכרה;

פרק ה': הגשת הבקשות

8. אופן הגשת הבקשה (א) הבקשה לקבלת אותות ומענקים (להלן – הבקשה) תוגש בכתב ויצורפו אליה הפרטים הבאים:

(1) פרטי המעסיק;

(2) נימוקי הבקשה וההתייחסות לעמידה באמות המידה;

(3) כל מסמך נוסף התומך בבקשה, כגון אישור רואה חשבון אודות הנתונים המוצגים בבקשה, מסמכים המשקפים את מדיניות המבקש לקידום שוויון מגדרי, פירוט התכניות הקיימות אצל המבקש לקידום תעסוקת נשים באופן כללי ונשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת.

(ב) הבקשה והמסמכים המשלימים לא תכלול מידע כהגדרתו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות על מי שאינו המעסיק או ידיעה על ענייניו הפרטיים של אדם, אף שאינה בגדר מידע כאמור.

9. בקשת מסמכים משלימים ראה השר כי לבקשה לא צורפו כל המסמכים הדרושים לשם בחינת העמידה באמות המידה כאמור בתקנה 8, רשאי השר לבקש הגשת מסמכים נוספים לשם בחינה כאמור; המבקש רשאי שלא להעביר מסמכים נוספים והבקשה תיבחן על בסיס המסמכים שצורפו לבקשה.

(א) המועד להגשת בקשה לפי החוק הוא חודש דצמבר של כל שנה.

(ב) על אף האמור בתקנת משנה (א), השר רשאי להקדים את המועד להגשת בקשה ובלבד שיחולו כל אלה:

(1) משרד הכלכלה יפרסם הודעה על כך באתר האינטרנט שלו;

(2) מועד ההגשה המוקדם יהיה 60 ימים לפחות אחרי מועד פרסום הודעה כאמור בפסקה (1).

(ג) סכום המענק בכל אחת מקבוצות המעסיק יפורסם באתר האינטרנט לכל המאוחר 60 ימים לפני מועד הגשת הבקשה.

פרק ו': הליך בחירת הזוכים

בחירת הבקשות ובחירת הזוכים 11. (א) המנהל הכללי של המשרד ימנה ועדה שתבחן את הבקשות לפי אמות המידה בתקנות אלה ותמליץ לשר על המועמדים לזכייה בכל אחת מקבוצות המעסיקים ואלה יהיו חבריה:

(1) המנהל הכללי של המשרד או מי שהוא מינה לנציגו והוא יהיה יושב ראש הוועדה;

(2) חשב המשרד או מי שהוא מינה לנציגו;

(3) היועץ המשפטי של המשרד או עורך דין שהוא מינה לנציגו;

(4) עד שני חברים נוספים שימנה המנהל הכללי, אם החליט לעשות כן ורשאי הוא במקרים חריגים, למנותם שלא מבין עובדי המשרד אם מצא כי בנסיבות העניין יש הצדקה לכך ובלבד שנימק את החלטתו בכתב.

(ב) במסגרת בחינתה את הבקשות כאמור בתקנת משנה (א) רשאית הוועדה לשקול גם מידע אודות תביעות, שאינן פליליות, כנגד המעסיק, כולל תביעות תלויות ועומדות, הנוגעות לתחום דיני העבודה או לתנאי העבודה והליכים משפטיים שנקטה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כנגד המעסיק ולהגיש המלצותיה בנושא לשר.

(ג) השר יבחן את מכלול המלצות הוועדה ויכריע בדבר הזוכה בכל אחת מהקבוצות; השר ינמק את החלטתו.

(ד) השר בהחלטה מנומקת, רשאי שלא להחליט על זוכה, אם לא מצא להנחת דעתו מי שראוי למענק או לאות הכרה באותה קבוצת מעסיק.

(ה) לפרסום רשימת הזוכים לפי סעיף 3(ו) לחוק יצורפו הנימוקים לזכייה.

פרק ז': שמירת מידע

איסוף מידע ושמירתו 12. (א) מעסיק לא יפנה למועסקת לקבלת מידע בדבר השתייכותה לקבוצה מיוחדת לצורך הפעלת תכניות לקידום תעסוקת נשים בקבוצה מיוחדת; אין באמור כדי למנוע איסוף מידע אודות מועסקת שמבקשת מיוזמתה להשתתף בתוכנית כאמור, לשם הוכחת עמידתו באמת המידה.

(ב) מידע כהגדרתו בחוק הגנת הפרטיות, הנשמר אצל המעסיק לצורך הוכחת עמידה באמות המידה, לרבות לצורך תקנה 6(7) יישמר בסוד וישמש לתכלית זו בלבד; מעסיק ינקוט את כל האמצעים הדרושים לאבטחת המידע ולשמירת סודיות המידע לפי סעיפים 16 ו-17 לחוק הגנת הפרטיות.

תוספת ראשונה

(תקנה 1)

חלק א' - פרשנות

בתוספת זו -

- "חוק ארגון הפיקוח" – חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954;⁵
- "חוק הגנת השכר" – חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958;⁶
- "חוק הודעה לעובד" – חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002;⁷
- "חוק הודעה מוקדמת" – חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001;⁸
- "חוק חיילים משוחררים" – חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט-1949;⁹
- "חוק עבודת נוער" – חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953;¹⁰
- "חוק עבודת נשים" – חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954;¹¹
- "חוק קבלני כוח אדם" – חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;¹²
- "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;¹³
- "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות" – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;¹⁴
- "חוק שכר מינימום" – חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;¹⁵

⁵ ס"ח התשי"ד, עמ' 202; ס"ח התשס"ה, עמ' 693.

⁶ ס"ח התשי"ח, עמ' 86; ס"ח התשע"ב, עמ' 582.

⁷ ס"ח התשס"ב, עמ' 210; ס"ח התשע"א, עמ' 1029.

⁸ ס"ח התשס"א, עמ' 378.

⁹ ס"ח התשי"ט, עמ' 13; ס"ח התשס"ט, עמ' 303.

¹⁰ ס"ח התשי"ג, עמ' 115; ס"ח התש"ע, עמ' 639.

¹¹ ס"ח התשי"ד, עמ' 154; ס"ח התשע"ב, עמ' 173.

¹² ס"ח התשנ"ו, עמ' 201; ס"ח התשע"ב, עמ' 75.

¹³ ס"ח התשמ"ח, עמ' 38; ס"ח התשע"א, עמ' 989.

¹⁴ ס"ח התשנ"ח, עמ' 152; ס"ח התשע"ב, עמ' 460.

¹⁵ ס"ח התשמ"ז, עמ' 68; ס"ח התשע"א, עמ' 936.

"חוק שעות עבודה ומנוחה" – חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;¹⁶

יחידת עבירה" - עבירה לגבי עובד אחד בחודש אחד ;

חלק ב' – יחידות עבירה

להלן מפורטות יחידות העבירה שיחשבו להרשעה בדיני עבודה לפי סוגי העבירות ומהותן.

סוגי עבירות	מהות העבירות - תכנים	סעיף החוק	מספר יחידות עבירה שיחשבו להרשעה בדיני עבודה
עבירות שכר	אי תשלום שכר מינימום לעובד	סעיף 14 לחוק שכר מינימום	<u>ארבע</u> יחידות עבירה
	אי תשלום שכר מינימום לעובד – אחריות מעסיק בפועל	סעיף 14א לחוק שכר מינימום	
	ניכויים שלא כדין משכר העבודה	סעיף 25 לחוק הגנת השכר	
	אי העברת סכומים שנוכו ליעדם	סעיף 25א לחוק הגנת השכר	
	אי תשלום גמול שעות נוספות	סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה	
	אי תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית	סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה	
עבירות שוויון בעבודה	הפליה בעבודה	סעיף 2 וסעיף 6 לחוק הזדמנויות בעבודה סעיף 9ג לחוק שעות עבודה ומנוחה	יחידת <u>אחת</u> עבירה

	הפליה על רקע הטרדה מינית	סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה	
	הפליה בעבודה של אדם עם מוגבלות	סעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות	
	פיטורים אסורים או פגיעה אסורה בהיקף משרה או הכנסה	סעיפים 9, 9א, 9ב עד 19 לחוק עבודת נשים	
	פיטורים שלא כדין של אנשי מילואים	סעיף 41א וסעיף 41ב, בכל הקשור לאנשי מילואים, לחוק חיילים משוחררים	
עבירות העסקה אסורה	העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שאינה מותרת	סעיפים 6 ו-9 לחוק שעות עבודה ומנוחה	יחידות שלוש עבירה
	העבדת נוער מעבר לשעות המותרות או במנוחה השבועית	סעיפים 20 ו-21 לחוק עבודת נוער	
	העבדת נוער בעבודות מסוכנות או אסורות	סעיפים 5 ו-6 לחוק עבודת נוער	
	העבדת נוער מתחת לגיל המותר בלא היתר	סעיפים 2, 2א ו-7 לחוק עבודת נוער	
	העבדת נוער בעבודת לילה ללא היתר	סעיף 24 לחוק עבודת נוער	

עבירה	יחידת אחת	סעיף 2 לחוק קבלני כוח אדם	העבדת עובדים ללא רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם	
יחידות	ארבע עבירה	סעיף 25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר	אי מסירת תלוש שכר	עבירות מסמוך שלהן השלכות כבדות על מימוש זכויות העובד
		סעיף 8(א) לחוק הודעת מוקדמת	אי מתן אישור לעובד על תקופת עבודה בסיום העבודה	
עבירה	יחידת אחת	סעיפים 3 ו-36(א)(1) לחוק ארגון הפיקוח וכן חוקי עבודה ספציפיים, המקנים למפקח עבודה סמכות	הפרעה למפקח עבודה במילוי תפקידיו לפי חוק ארגון הפיקוח	הפרעה למפקח עבודה במילוי תפקידו

חלק ג' – עיצומים כספיים

עיצומים כספיים שהוטלו בשל יותר משש הפרות של ההוראות המנויות בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011,¹⁷ או עיצום כספי שהוטל בשל יותר משלוש הפרות של הוראות המנויות בתוספת השלישית לחוק האמור.

חלק ד' – קנס בדיני עבודה

לקנס בדיני עבודה תיחשב הטלה של שלושה קנסות לפחות, מבין הקנסות המפורטים להלן, בתנאי שאחד מהם הוא בסכום העולה על פי ארבעה מבסיס הקנס המפורט בטור ד' ובלבד שלא כולם בשל עבירות מסמוך לפי טור ג'.

¹⁷ ס"ח התשע"ב, עמ' 62, ס"ח התשע"ב, עמ' 469.

טור א' סעיף עבירת הקנס בחוק	טור ב' מהות העבירה - תוכנה	טור ג' סיווג העבירה כעבירת מסמוך (כן/לא)	טור ד' שיעור הקנס המנהלי בשקלים חדשים
סעיף 14 לחוק שכר מינימום	אי תשלום שכר מינימום לעובד	לא	5,000 ; 12 יום - 200 ליום
סעיף 14א לחוק שכר מינימום	אי תשלום שכר מינימום לעובד על ידי קבלן כוח אדם - אחריות מעסיק בפועל	לא	2,500
סעיף 6ב(א) לחוק שכר מינימום	אי הצגת מודעת זכויות עובד	כן	300
סעיף 15ג(ב) לחוק שכר מינימום	אי מילוי דרישה של מפקח על העבודה	לא	3,000
סעיף 8 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה	מודעה מפלה להצעת עבודה	כן	2,500
סעיף 1 לחוק הודעה לעובד	אי מתן הודעה לעובד - פירוט תנאי עבודה	כן	1,000 ליחיד 2,000 לתאגיד
סעיף 3 לחוק הודעה לעובד	אי מתן הודעה לעובד על שינוי בתנאי עבודה	כן	1,000 ליחיד 2,000 לתאגיד
סעיפים 2, 2א, 4 ו- 33א(1) לחוק עבודת נוער	העבדה מתחת לגיל המותר	לא	3,500
סעיפים 11 ו-1 33א(1) לחוק עבודת נוער	העבדה ללא אישור רפואי	כן	2,500
סעיפים 21 ו-33 לחוק עבודת נוער	העבדה ביום המנוחה השבועי	לא	2,500

2,500	לא	העבדה מעבר לשעות המותרות	סעיפים 20, 22, 22א, 24 ו-33 לחוק עבודת נוער
2,500	לא	העבדה בניגוד להוראות היתר	33א(3) לחוק עבודת נוער
1,500	לא	העבדת נער ללא הדרכה או ללא מתן אפשרות ללמוד או ניכוי שכר בשל לימודים	סעיף 18, 23, 27 לחוק עבודת נוער
1,500	כן	העבדה ללא הצגת היתר לעבודת לילה	סעיף 26(ד) לחוק עבודת נוער
3,000	לא	הפרעה למפקח עבודה	סעיף 33 לחוק עבודת נוער
1,500	כן	העבדה ללא פנקס הוצאת עבודה	סעיפים 28 ו-33ג(5) לחוק עבודת נוער
3,000	לא	אי ניהול פנקס נערים עובדים	סעיפים 31 ו-33ג(6) לחוק עבודת נוער
1,500 או 3,000, אם לא נתן אחרי שהעובד ביקש - 7 ימים	כן	אי מתן אישור לעובד על תקופת עבודתו	סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת
1,500	כן	העבדה ללא הצגת היתר לעבודת לילה	סעיף 26(ד) לחוק עבודת נוער

3,000	לא	הפרעה למפקח עבודה	סעיף 33 לחוק עבודת נוער
1,500	כן	ללא פנקס העבדה הוצאת עבודה	סעיפים 28 ו-33(5) לחוק עבודת נוער
3,000	לא	אי ניהול פנקס נערים עובדים	סעיפים 31 ו-33(6) לחוק עבודת נוער
1,500 - 14 יום או 3,000, אם לא נתן אחרי שהעובד ביקש - 7 ימים	כן	אי מתן אישור לעובד על תקופת עבודתו	סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת

(_____ , 2013)

(חמ 4518-3)

שר הכלכלה