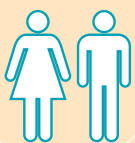




מדינת ישראל
משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
מינהל הסדרה ואכיפה

חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה



אוגוסט 2006

7. עונשין (סעיף 15 לחוק)

- העובר על הוראות סעיף 8 לחוק דינו קנס מינהלי בגובה 2,500 ש"ח או הגשת כתב אישום שעונשו קנס בסך 99,600 ש"ח.
- העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6, דינו הגשת כתב אישום שעונשו קנס בסך 134,600 ש"ח.
- העובר על הוראות סעיף 7 דינו מאסר - 3 שנים.

8. חקיקה נוספת

בנוסף לחוק זה, ישנו חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (ראה פרסומו בבדון).

חשוב

המידע שמכיל עלון זה ניתן באופן כללי; המידע אינו בא במקום החוק ותקנותיו ואינו בא להחליף יעוץ משפטי ממוקד בכל מקרה ומקרה.



טלפון לתלונות "טלמסר"
1-800-354-354

טלפונים לקבלת מידע ובירורים:

תל אביב
טל: 03-5125430, פקס: 03-5125216
ירושלים
טל: 02-6662046, פקס: 02-6240471
חיפה
טל: 04-8606718-23, פקס: 04-8606735
באר שבע
טל: 08-6280771, פקס: 08-6650177

www.moital.gov.il/achifa

חוק הזדמנויות בעבודה

1. איסור הפלייה (סעיף 2 לחוק)

לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם או מפלגתם או שירותם במילואים, קריאה לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון (נוסח משולב) התשמ"ו 1986 לרבות מחמת תדירותו או משכו בכל אחד מאלה:

- (1) קבלה לעבודה.
- (2) תנאי עבודה.
- (3) קידום בעבודה.
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית.
- (5) פיטורים או פיצוי פיטורים.
- (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

- איסור הפליה חל גם על מעסיק בפועל בין עובדים של קבלן כח-אדם המועסקים אצלו ומועמדים לעבודה אצלו שהופנו אליו ע"י קבלן כח-אדם, בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה ולתנאים במקום העבודה.
- לעניין האמור לעיל, רואים כהפלייה גם קביעת תנאים שלא ממין העניין.
- אין רואים הפלייה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאופיים או מהותם של התפקיד או המשרה.
- מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידי, בכל עניין המנוי בסעיפים (1) עד (6) לעיל. (סעיף 2א לחוק).

2. זכויות הורה (סעיף 4 לחוק)

מקום עבודה בו עובדת זכאית בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים בו לזכויות בקשר להורות המנויות להלן, (תהיינה זכויות אלה נתונות גם לעובד המועסק באתו מקום עבודה):

- (1) היעדרות בשל מחלה.
- (2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד.
- (3) זכות לשירותי מעון.
- (4) השתתפות בעלות החזרתו של הילד במעון.

- מתן זכויות אלה מותנה בכך שבת הזוג לא עשתה שימוש באחת מזכויות אלה, או שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית של האב.

3. הטרדה מינית בעבודה (סעיף 7 לחוק)

לא יפגע מעסיק או ממונה מטעמו בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף (1) לעיל, כאשר מקור הפגיעה הוא בהטרדה מינית בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו (גם אם אינו עובד) או בידי עובד אחר, או בשל תלונה או תביעה של העובד או בשל סיוע לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה בשל פגיעה כאמור.

- בחוק זה, "הטרדה מינית" כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998. (ראה פרסומנו בנושא חוק למניעת הטרדה מינית).

4. מודעות בדבר הצעות עבודה (סעיף 8 לחוק)

מעסיק או הזקוק לעובד לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צוינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה הפלייה על פי הוראות סעיף (1) לעיל.

- הוראות סעיף זה לא יחולו על פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה, כאשר ההפליה מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

5. הגנה על מתלונן (סעיף 6 לחוק)

לא יפגע מעסיק בעובד בעניינים המנויים בסעיף (1) לעיל מחמת תלונה או תביעה של העובד לעניין חוק זה או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי חוק זה.

6. אחריות אישית (סעיף 16 לחוק)

נעברה עבירה לפי חוק זה בידי תאגיד, רואים כאחראי לה גם כל שותף (למעט שותף מוגבל) או פקיד אחראי של אותו תאגיד.