



משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

שוויון הזדמנויות בעבודה

מדריך למעסיקים ולמעסיקות



ספטמבר 2008



מעסיקות ומעסיקים יקרים

המדריך שלפניכם כולל מידע עדכני על תפקידיה ודרכי עבודתה של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות שואפת להוביל תהליך של הטמעת שוויון ומיגור אפליה בשוק העבודה. ליצור מודעות ציבורית לתרומת השוויון ועלות האפליה ולהוות כתובת אמינה, זמינה ומקצועית לכל פונה.

הטמעת הזדמנויות שוות בשוק העבודה תגביר את תחושת הביטחון התעסוקתי המהווה מפתח לחיים של עצמאות ועוצמה אישית וחברתית.

חשיבות רבה יש לשיתוף הפעולה בין הגורמים השונים במשק: מעסיקים/ות ועובדים/ות, ארגוני החברה האזרחית, משרדי הממשלה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שיתוף פעולה אשר יקדם את החברה בישראל בכלל ואת שוק העבודה בפרט.

התימת המעסיקים/ות כשותפים להצלחה היא אחד היעדים המרכזיים שלנו בנציבות. מדריך זה מיועד לשמש אתכם ככלי עבודה. המידע בו משלב הדרכה והדגמה המיועדים לסייע לכם במניעת אפליה ומתן הזדמנות שווה בצמתים שונים הנוגעים למקום העבודה: בשלב הקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום המקצועי, בהכשרה ובהשתלמויות בפיטורים ובתנאי פרישה.

אנו בנציבות עומדים/ות לרשותכם נשמח לסייע בכל שאלה ותהייה. אנו תקווה כי בכוחות משותפים נוביל לשוויון הזדמנויות אמיתי ולחברה מתוקנת, צודקת ויציבה.

בברכה,

ציונה קניג-יאיר, עו"ד
נציבה ארצית



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

ביום 21.12.05 התקבל בכנסת תיקון לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. לראשונה הוחלט במדינת ישראל על הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה אשר תפקידה להטמיע את השוויון בעבודה ולמגר את האפליה. הנציבות מבקשת לשמש מגדלור המסמן את הנורמות והערכים שלאורן ראוי שתתקיים ההוויה הציבורית. בראש הנציבות עומדת הנציבה הארצית לשוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר. בעתיד הקרוב יאוישו תחתיה שלושה נציבים אזוריים (צפון, מרכז ודרום). הזכות לשוויון מעוגנת במספר חוקים, ביניהם, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות אמונה על אכיפת חוקי השוויון בעבודה, אכיפה שתוביל להטמעת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה ולפרורמה מקיפה וכוללת ביחס לעובדים/ות בישראל. ברחבי העולם ישנם גופים דומים קיימים הפעילים כבר למעלה מכמה עשורים במדינות מתקדמות שונות ובהן ארצות הברית, בריטניה, אוסטרליה, ניו זילנד וצפון אירלנד.

סמכויות הנציבות

- טיפול בתלונות מול מעסיקים/ות והגשת תביעות משפטיות בשם העובדים/ות, או בשם הנציבות עצמה, בבתי הדין לעבודה ברחבי הארץ
- נגישות לכל המסמכים במקומות העבודה והיכולת להורות בצו למעסיק/ה להעביר נתונים
- נקיטת פעולות הסברה וחינוך לשם העלאת המודעות הציבורית

יתרונות עסקיים

מעסיקים ומעסיקות שוויוניים יוצאים נשכרים לא רק ברמה האישית אלא גם ברמת העסקית. העסק מרוויח מכך שקיים רב גוניות בא/נשים, מהערכה של העובדים/ות שתתבטא גם במחויבותם/ן לעסק, ברמת המוטיבציה שלהם/ן ובאיכות השקעתם/ן בעבודה. הסביבה שמחוץ למקום העבודה - לקוחות, ספקים ואחרים - יסייעו גם הם להעצמת המוניטין החיובי של מעסיק/ה שוויוניים ולהצלחה כלכלית. זאת ועוד, מחקרים הוכיחו ששמירה על הרב גוניות של העובדים/ות מנבאת גם הצלחה כלכלית של העסק כולו. חברת catalyst האמריקאית השוותה ומצאה שבחברות עסקיות אשר בהן יש אחוז גבוה של נשים בעמדות בכירות ניכרת הצלחה כלכלית ברורה, בעוד חברות שמספר הנשים בעמדות בכירות מצומצם מצליחות פחות מבחינה כלכלית.



מהי אפליה?

אפליה אסורה בעולם העבודה הינה התייחסות שונה לאדם על רקע מין, נטייה מינית, מעמד אישי, גיל, הריון, טיפולי פוריות, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים. אפליה בעבודה יכולה לנבוע מדעות קדומות המובילות להנחה שהמועמד או המועמדת אינם כשירים ומתאימים לעבודה, ו/או שניתן להעסיקם בתנאים לא הוגנים רק בשל השתייכותם לקבוצה מסוימת כגון היותם איש/אשה, צעיר/מבוגר, דתייה/חילונית, יהודי/ערבי או אשכנזי/מזרחי. הדעות הקדומות מונעות מאיתנו, כחברה, לנצל את מלוא הפוטנציאל הטמון במגוון האנושי שלנו. מעסיקים/ות שמבטיחים שוויון הזדמנויות הם מעסיקים/ות שמעודדים שונות בין העובדים/ות, נמנעים מפגיעה בכבודם/ן מקפידים על זכותם/ן לשוויון. מעסיקים ומעסיקות שוויוניים מרוויחים ברמה האישית והעסקית מפעולתם זו.

הקמת הנציבות היא יום חג לכולנו חבריי המעסיקים: אין לי ספק כי שיתוף פעולה שלכם באכיפת החוקים לשמירה על זכויות העובדים יעצים את העסקים הפרטים שלכם. עובד מרוצה הוא עובד יעיל יותר לטובת העסק ולטובת הכלל.

אליהו ישי, סגן רוה"מ ושר התמ"ת

איך להימנע מאפליה?

בעמודים הבאים תמצאו פירוט של הנחיות הנוגעות ליצירת שוויון הזדמנויות בעבודה במרחבים השונים. ההנחיות מיועדות לסייע לכם/ן להימנע מאפליה במקום העבודה באמצעות בחינת דרכי החשיבה שלכם/ן. שימו לב האם הכרעתכם/ן לגבי העובדים/ות נקייה משיקולים זרים ונסמכת על שיקולים ענייניים בלבד. כידוע, האפליה יכולה להיות אפליה ישירה (פנייה רק לקבוצות אוכלוסיה מצומצמות) כמו גם אפליה עקיפה (המכילה דרישות, שאינן רלבנטיות לעבודה אך גורמות לחסימתה של אוכלוסייה מסוימת).

- וודאו שהשונות בין א/נשים איננה גורמת לכם/ן להתנהגות מפלה ולהבחנה לא צודקת, הבחנה הפוגעת ביכולת האדם להתפתח ולמצות את הפוטנציאל הגלום בו
- הימנעו מלהניח הנחות, לשאול שאלות או לרמוז רמיזות שאינן קשורות למקצועיותו של דורש/ת העבודה או העובד/ת
- זכרו שעפ"י חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נטל ההוכחה עובר למעביד/ה, כלומר כאשר מוגשת תביעה לפי חוק, עליכם/ן מוטלת חובת ההוכחה שלא הפרתם/ן את החוק, לאחר שהוכיח/ה העובד/ת "ראשית ראייה"



קבלה לעבודה

מודעת דרושים/ות

המודעה אמורה לעסוק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד. הקפידו שגם השפה והאיורים יתאימו למגוון הרחב ביותר של א/נשים והימנעו:

- מפרסום מודעה מפלה הנוגע לגיל, מין, מוצא, דת או לאום
- מאפליה ישירה, כך אל תכתבו למשל: "דרושים בחורים נאים" או "דרושות בחורות צעירות", או אל תשאלו "האם יש לך ילדים?", או "מה עשית בצבא?"
- מאפליה עקיפה, כך למשל אם התפקיד דורש תקשורת מילולית מועטה, אין לכתוב שנדרשת שליטה ברמה גבוהה בשפה העברית

עם זאת, **יש להבחין בין אפליה לבין הבחנה מותרת**, זו האחרונה נובעת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה. כך למשל אם האוניברסיטה מפרסמת מכרז למרצה, הבחנה מותרת היא היותו/ה בעלי תואר דוקטור; אם מדובר במשרת מרכזנית סביר שדרישות התפקיד יכללו שליטה מוחלטת בשפה העברית.

ראיון הקבלה

הקפדה על מספר מראיינים/ות הכולל נציגים/ות המשתייכים לקבוצות האוכלוסייה השונות תסייע בדין לצמצם אפשרות של הטיה כלפי קבוצה אחת. שימו לב בסוף יום הראיונות לא/נשים שנבחרו וחשבו: האם המראיינים/ות משתייכים לקבוצות אוכלוסייה שונות?

- במהלך ראיון העבודה שאלו שאלות הקשורות ישירות להיבטים המקצועיים ואל תציגו למועמד/ת שאלות אישיות הנוגעות לראשי האפליה שהזכרו
- זכרו ששאלות לא הולמות כגון: "האם אתה לא מבוגר מדי לתפקיד?"; "את מתכננת עוד ילדים?"; "החרשות שלך לא תפגע בעבודה?", יכולים לחשוף אתכם לתביעה פוטנציאלית בגין אפליה בעת אי קבלה לעבודה
- הימנעו מלדחות מועמד/ת פוטנציאלי שעשוי/ה להתאים לתפקיד רק משום השתייכותו לקבוצה מסוימת



מן הפסיקה

אפליה על רקע דת או לאום אסורה!

אין לפרסם מודעות הצעות עבודה לעובד/ת בעלי דרישה לשרות צבאי או שרות לאומי או להעדיף מי ששירתו בצבא או התנדבו במסגרת שירות לאומי. כתב אישום הוגש נגד חברה שפרסמה מודעת דרושים שכללה שירות צבאי כתנאי לקבלת המשרה. פסק הדין קבע כי מדובר באפליה עקיפה של קבוצת הערבים במדינת ישראל (אפליה מטעמי לאום) וקבוצת החרדים (אפליה מטעמי דת) ולפיכך זוהי אפליה פסולה.

מדינת ישראל - משרד העבודה והרווחה נגד תפקיד פלוס בע"מ. פ 1038/03.

די באמירה מפלה, למשל כי "נשים לא מתאימות לתפקיד", כדי להטיל על מעביד פיצוי עונשי.

התובעת נענתה למודעת "דרושים" לתפקיד איש/ת מכירות והביעה את רצונה לעבוד כאשת מכירות מחוץ למשרד, בשל תנאי ההעסקה המשופרים. בראיון נאמר לה כי נשים לא מתאימות לתפקיד זה עקב השעות הארוכות מחוץ למשרד. בית הדין הטיל על המעביד פיצוי כספי בסכום של ₪ 50,000 וקבע כי לא משנה אם כוונת המעביד/ה באמירה היתה טובה, או נעדרה כוונה להפלות. שרון פלוטקין ושדולת הנשים נגד אחים אייזנברג בע"מ. דב"ע נו/129-3.

אפליה על רקע הורות

התובעת אם לשני ילדים קטנים ביקשה לעבוד בשמירה ואבטחה בחברת מיקוד. היא התקבלה לעבודה אך כשהופנתה לאתר השמירה, בקניון בירושלים, דחה אותה הקב"ט בטענה שהיא אם לילדים ולכן איננה מתאימה לתפקיד. האשה קיבלה פיצוי בגין אפלייתה על רקע הורות בסך כ-₪ 35,000. אתי יוסף נגד מיקוד בע"מ. ע"ב 2344/06.



אחריות חברתית

מעסיקים ומעסיקות יקרים, הזכות לעבוד ולהתפרנס בכבוד היא אחת מזכויות האדם הבסיסיות. אדם שמועסק בתנאי ניצול, או חווה אפליה במקום העבודה סובל הן מפגיעה כלכלית והן מפגיעה בכבודו כאדם. אל לכם לנהוג כך בבני אדם. לא לחינם הוכרה הזכות לעבודה ולתנאי עבודה הוגנים בשורה של אמנות בינלאומיות. **אחריות חברתית היא תנאי בסיסי לכל חברה מתוקנת.** עובדים/ות ומנהלים/ות בעלי רקע חברתי, מגדרי, תרבותי, דתי ועדתי מגוון, המהווים חתך מייצג של הקהילה הם רווח לכם/ן ורווח לכלולנו כחברה! זכרו שעליכם/ן מוטלת החובה לוודא שתנאי העבודה מכבדים את העובדים/ות ואת בריאותם/ן, שהם/ן זוכים ליחס של כבוד והגינות במקום העבודה, לכבוד לצרכים התרבותיים, הדתיים והחברתיים שלהם/ן, לשכר המאפשר קיום בכבוד, להתחשבות בחייהם/ן האישיים והפרטיים של העובדים/ן ולקיום מחויבותם/ן כלפי משפחותיהם/ן.





תנאי עבודה וקידום בעבודה

תנאי עבודתם/ן של כל עובד/ת ואפשרויות הקידום שלהם/ן בעבודה צריכים להיקבע בהתאם לניסיון והיכולות ובהתעלם מקבוצת שייכות כגון גיל, מין, מוצא, דת או לאום. חשוב להדגיש כי הוראה בחוק או בהסכם, שמעניקה זכויות בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אינה נחשבת אפליה. מקומות עבודה רבים מעניקים לאמהות זכויות מיוחדות הקשורות בהורות, כגון יום עבודה מקוצר. זאת ועוד החוק קובע כי במקום בו זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד, אם התקיימו התנאים הקבועים בחוק. אי הקפדה על שוויון הזדמנויות בעבודה איננה רק לא הוגנת אלא יכולה לחשוף אתכם/ן לתביעות בכל אחד מהסעיפים הבאים:

- תנאי עבודה לא הוגנים יכולים להתבטא בזכויות עודפות הניתנות לקבוצות אוכלוסייה מסוימות. לדוגמא נתינת משמרות ערב רק לגברים מבוגרים, או הגבלת העבודה מול הקהל רק לנשים צעירות
- תנאי עבודה לא הוגנים נוספים יכולים להתבטא באי התאמת מקום העבודה ודרישות התפקיד לצרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות כגון: אי הנחת רמפה לאדם המתנייד בכסא גלגלים; או אי הגמשת שעות עבודה לעובד/ת הצריך לצאת לטיפולים מחמת מוגבלות ילדיו. לפרטים נוספים ניתן לפנות לנציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות. רחוב בית הדפוס 12 בית השנהב, אגף ב' ירושלים www.justice.gov
- פגיעה בתנאי העבודה יכולה להתבטא בדרכים שונות, כגון: הפחתת שכר, הורדת משמרות, צמצום שעות עבודה או הרחבתן או שינוי בזכויות הנלוות וכן העברת עובד/ת מתנאי משרד הולמים לעבודה בחדר בתנאים ירודים.
- הימנעו מהתניית קידום בעבודה באמצעות פרמטרים חיצוניים לרמת המיומנות, המוכשרות והמקצועיות של האדם הנדון. כך למשל אל תגבילו קידום בשל גיל צעיר או מבוגר, בשל מין, דת, לאום או מוצא העובד/ת על רקע אפליית עובד/ת.
- הישמרו מלפגוע בכל דרך, בעובד/ת אשר הגישו תלונה או תביעה בנוגע לשוויון בעבודה, או שסייעו לעובד/ת אחרת בהגשת תלונה או תביעה. איסור הפגיעה חל גם לגבי עובדים/ות שהתלוננו או סייעו לעובד/ת בקשר לתלונה על הטרדה מינית.



הטרדה מינית

בכל מקרה של יחסי מרות, על בעל המרות להימנע מליצור או ליזום כל מצב העלול להיחשב כהצעה, או התייחסות, בעלת אופי מיני. במקרים של התייחסויות והצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני, החוק מפריד מפורשות בין מקרים כאלו המתרחשים בין העובדים/ות לבין התייחסויות והצעות שכאלו המתרחשות במקרה של יחסי סמכות ומרות:

- בין העובדים/ות: על המוטרד/ת להתנגד להצעה בפעם הראשונה ורק במקרה של פנייה שנייה של המטריד/ה יחשב הדבר להטרדה מינית
- יחסי סמכות ומרות, ובהקשרנו יחסי מעסיק/ה לעובד/ת: מעשים מגונים או סחיטה באיומים, הצעות, אמירות והתנהגות הנושאים אופי מיני ונעשים במסגרת יחסי עבודה תוך ניצול מרות, ייחשבו הטרדה מינית, גם אם המוטרד או המוטרדת לא סירבו להצעות ולא דחו אותן במפורש. אין צורך שהעובדים יביעו התנגדות משום שביחסי מרות וכפיפות יש קושי מובנה בהבעת התנגדות מכח היחסים

הימנעו, והדריכו גם את העובדים/ות להימנע:

- מהתייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- מיצירת סביבה עוינת: למשל אסרו על צפייה באתרים פורנוגרפיים, שליחת מיילים מיניים או סיפור בדיחות גסות במקום העבודה
- אל תשתמשו בכח שבידיכם/ן לסחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- גם במקרים בהם לא מתקיימים יחסי מרות, יש לנהוג במשנה זהירות, הימנעו מהתייחסויות חוזרות למינותו של אדם ואף מהתייחסויות לא מילוליות כמבטים, קריצות ובהיות. כך למשל הדריכו את העובדים/ות להימנע מאמירות ומעשים בעלי אופי מיני כגון: "החצאית עושה לך טוסיק יפה", או "מדוע את עייפה, מה עשית אתמול בלילה?"

חוק הטרדה מינית מטיל על המעבידים/ות חובה חוקית לטפל במקרי הטרדה מינית במקום העבודה ולמנוע הישנותם:

- על המעבידים/ות למנות אחראי/ת שתפקידם לקבל ולטפל בתלונות
- על כל מעביד/ה המעסיקים מעל ל-25 עובדים/ות לקבוע תקנון אשר יבא בו עיקרי החוק ועיקר דרכי הטיפול בהטרדות מיניות (תקנון לדוגמא ניתן למצוא בחוק למניעת הטרדה מינית)
- על כל מעביד/ה לנקוט באמצעי מניעה מקדימים, להביא את הוראות החוק והתקנון לידיעת כל העובדים/ות והממונים/ות, לארגן פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית בתכיפות סבירה או לאפשר לעובדים/ות להשתתף במשך שעות העבודה, בפעולות הסברה

החוק קובע שמעבידים/ות שלא ימלאו אחר הוראות החוק בדבקות יהיו חשופים הן לקנס פלילי (במקרה שלא פורסם תקנון) והן לתביעה אזרחית שיוכלו המוטרד/ת להגיש נגדם, במקביל לתביעה שכנגד המטריד/ה. זכרו, מעבידים/ות חשופים לתשלום פיצויים של עד 60,000 ₪, ללא הוכחת נזק ובלי קשר לאחריות העובד/ת.



הזכות לשכר הוגן

- מעביד/ה חייב/ת לשלם לעובדים/ות בעבור עבודה במשרה מלאה (186 שעות בחודש) לפחות את **שכר המינימום** הקבוע על פי חוק
- הקפידו לשלם לעובדים/ות תשלומים המגיעים להם/ן מכוח חוזה העבודה או הדין. הקפידו על הפרשי שכר ותנאים סוציאליים כפי שקבוע בחוק
- עובדים/ות המועסקים במשרה חלקית זכאים לשכר מינימום בהתאם לחלקיות המשרה
- אל תפגרו בתשלומי משכורות לעובדים/ות. את השכר יש לשלם עד היום התשיעי ממועד התשלום, שכירים/ות רשאים לתבוע מן המעביד/ה פיצוי על הלנת שכר
- זכרו, לשכירים/ות יש זכות למנוחה מעבודה והחוק מגביל את מספר שעות העבודה ליום, וקובע ימי מנוחה כלליים. עבור עבודה ב"שעות נוספות" יש לשלם תוספת של 25% לפחות, לשעה, מעבר לשכר הרגיל
- יום המנוחה השבועי נקבע לפי דת העובדים/ות. אסור לסרב להעסיק עובדים/ות שהודיעו שלא יעבדו ביום המנוחה השבועי על פי דתם/ן
- עובדים רשאים להעדר מהעבודה בשל ימי חופשה, הריון או לידה של בת הזוג וכן בשל מחלה - שלהם/ן, של בני הזוג, של הורי בני הזוג ושל ילדיהם (בתיאום עם המעסיק) ובהתאם לתנאים ולמכסה הקבועים בחוק/הסכמים קיבוציים/הסכמים אישיים

שכר שווה לעובד ולעובדת

- חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשנ"ו-1996, נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה. ישנן נסיבות המצדיקות הפרש בשכר כמו: תפוקה, איכות, וותק, הכשרה או השכלה. וודאו שהשוני בשכר איננו נובע מאפליה על רקע מין.
- נשים וגברים זכאים לשכר שווה באותו מקום עבודה, בעד אותה עבודה, או בעד עבודה שוות ערך
 - השכר כולל גם כל גמול, למשל: הוצאות רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, הפרשות לקרנות או כל תגמול אחר בכסף, או בשווה כסף
 - זכרו כי בית הדין לעבודה רשאי, על פי בקשת אחד הצדדים, למנות מומחה לניתוח עיסוקים לבחינת השאלה האם העבודות שבמחלוקת הן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן, או עבודות שוות ערך המחייבות שכר שווה
 - החוק קובע שעל המעביד/ה למסור לעובד/ת, לפי דרישתו/ה, מידע בדבר רמות השכר של עובדים/ות, לפי סוגי עבודתם/ן, סוגי המשרות או סוגי הדרוגים, במידה הדרושה לפי העניין. יש להימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ולהימנע ממסירת מידע שיש בו הפרה של חוק אחר



מן הפסיקה

שכר שווה לעבודה שווה.

רשת "הום סנטר" הפרה את חוק שכר שווה בכך ששילמה לעובדת שכר הנמוך ב-35% מעובד גבר שעבד עימה באותה עבודה. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי לפיו חוק שכר שווה מחייב את המעבידים לגלות לעובד/ת כבר במהלך ראיון קבלה לעבודה את השכר המשולם עבור התפקיד והורה על מתן פיצוי לעובדת.

אורית גורן נגד הום סנטר. ביה"ד הארצי לעבודה. עע 1156/04.

תנאים נילווים שווים, לעובדים ועובדות שווים.

דייל אל-על, יונתן דנילוביץ', ביקש מהחברה להכיר בבו זוגו לחיים ולאפשר לו לקבל כרטיסי טיסה, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי באל על, אשר קבע מתן כרטיסי טיסה לבני זוג. כנהוג כלפי בני הזוג של יתר העובדים/ות. לאחר מאבק ממושך של אל על, בשנת 1994 קיבל בג"צ החלטה תקדימית הנוגעת לזכויותיהם של בני זוג הומוסקסואלים וקיבל את עמדתו של התובע.

אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' יונתן דנילוביץ'. בג"צ 721/94.

איסור אפליה על רקע זכויות הוריות והרעת תנאי עבודה.

מנהלת פרויקטים באגף המטפל בלקוחות עסקיים גדולים באזור המרכז יצאה לחופשת לידה אותה האריכה באישור המעסיק והבטחתו שתוכל לחזור לעבודתה. כשחזרה לעבודתה התברר לה שתפקידה השתנה ועליה לטפל בלקוחות בינוניים ולקיים מספר פגישות בכל שבוע בדרום הארץ. התובעת הודיעה כי לא תוכל לבצע התפקיד לאור היותה אם חד הורית והיא פוטרה מעבודתה. בית הדין קיבל את תביעתה והבהיר כי נמנע ממנה למעשה להמשיך בעבודתה הן מהטעם הגיאוגרפי, והן משום ההרעה המשמעותית הנוספת (לעניין סוג הלקוחות) בתנאי עבודתה. נפסקו פיצויים בסך של כ-61,000 ₪.

סירי עליזה נ' חברת פרטנר תקשורת בע"מ. עב (ת"א) 10043/05.



ייצוג הולם

אפליה ואי מתן הזדמנות שווה מאפיינות את כל הדרגות והעמדות במקום העבודה. במרבית מקומות העבודה התפלגות העובדים/ות בעמדות הבכירות איננה משקפת את התפלגות האוכלוסייה. אחד הצעדים לצמצום האפליה הוא ייצוג הולם לאוכלוסיות הזקוקות להעדפה מתקנת כגון נשים, ערבים/ות ואנשים עם מוגבלות. בישראל קיימים מספר חוקים המעגנים את החובה לייצוג הולם במגזר הציבורי:

- **חוק שירות המדינה (מינויים)**, קובע חובה לפעול ע"פ הכלל של העדפה מתקנת שמטרתה ייצוג הולם בשירות המדינה לשני המינים
- **חוק שיווי זכויות האשה, תשי"א-1951** קובע כי חובה לתת ביטוי הולם לייצוגן של נשים בסוגי המשרות השונות בגופים ציבוריים (גוף ציבורי: כולל משרד ממשלתי, רשות מקומית, חברה עירונית וחברה ממשלתית)
- **חוק החברות הממשלתיות, תשל"א-1975**, קובע כי בדירקטוריון של חברה ממשלתית יינתן ביטוי הולם לייצוג שני המינים

מן הפסיקה

בג"צ הדירקטוריונים.

"שדולת הנשים בישראל" עתרה לבג"צ בעקבות מינוי חבר חדש למועצת רשות הנמלים והרכבות ומינוי שני דירקטורים חדשים לדירקטוריון של בתי הזיקוק לנפט בע"מ. שלושת המינויים היו של גברים, שתי המועצות הנוגעות בדבר היו מורכבות מגברים בלבד, ועבר המינויים לא היתה בהן ולו אשה אחת. בפסה"ד נקבעה לראשונה חובת הייצוג ההולם לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות. בג"צ קבע כי בחינת הייצוג ההולם תיעשה על פי מבחן התוצאה ואין די בכוונה טובה או בחיפוש פורמלי. שדולת הנשים נגד מדינת ישראל. בג"צ 453/94.

התעלמות מחובת ייצוג הולם יכולה להוביל לביטול מרכז, גם לאחר מספר שנים.

זכייתו של עובד במרכז של נציבות המדינה באגף המכס והמע"מ, בוטלה לאחר חמש שנים, בשל התעלמות מעקרון הייצוג ההולם לנשים והעדפה מתקנת. בית הדין לעבודה פסק שהתעלמות ממועמדותה של אישה יחידה בין 26 מועמדים גברים הינה "אי סבירות קיצונית" המצדיקה התערבות בהחלטת נציב שירות המדינה. רות זוארק נגד נציב שירות המדינה ואחרים. עב 3888/03.

"עקרון השוויון הוא עקרון יסוד במשפט הישראלי. עיקרון זה אינו מתמצה באיסור אפליה, אלא מטיל חובה לנקוט, במקרה הצורך, פעולה אקטיבית להשגת שוויון מהותי. ההעדפה המתקנת אינה חריג לעקרון השוויון, אלא נגזרת הכרחית ממנו ואחת הערובות המרכזיות להגשמתו". הנחיות היועץ המשפטי לממשלה, עו"ד אליקים רובינשטיין, 2003.



הכשרה או השתלמות

אפליה בעבודה המתבססת על שיקולים זרים הנסמכים על השונות בין העובדים/ות, מהווה אפליה עקיפה ופוגעת בזכות העובדים/ות לשוויון הזדמנויות בעבודה. הימנעו מהתניית הכשרה או השתלמות מקצועית בתנאים שאינם מן העניין והמגבילים קבוצות אוכלוסייה. כך למשל הימנעו מהתניית הכשרה בתנאי פנימייה (למעט מקרים חריגים) משום שהדבר פוגע בזכות ההורים לשוויון הזדמנויות. כך גם אי שליחתו של אדם להשתלמות משום "שהוא מבוגר מדי ויתקשה להסתגל" היא בגדר אפליה.

פיטורים ופיצויי פיטורים

אין לפטר אדם על רקע אחד מראשי האפליה האמורים: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, טיפולי פוריות, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים.

- הימנעו מקביעת **כללים מפלים**, כגון: איסור קיום שיחות בערבית או ברוסית במקום העבודה ופיטורין על רקע זה.
- החוק מעניק הגנות שונות מפני פיטורים לעובדות וגם לבני זוגן, בעיקר בעת הריון, לידה, טיפולי פוריות והעדויות מחמת אלה. חשוב להכיר הוראות חוק אלו ולהמנע מפיטורים בניגוד לחוק (לדוגמא: פיטורים של אישה בהריון שעובדת מעל 6 חודשים מסיבה של קיצוצים, אי שביעות רצון מעבודתה או סיבה עניינית אחרת, ייעשה רק לאחר קבלת היתר ממשרד התמ"ת) www.moital.gov.il.
- חוק שוויון זכויות **לאנשים עם מוגבלות** אוסר פיטורי עובד/ת שעקב מגבלה רפואית, קבועה או זמנית, נאלץ להקטין את שיעור משרתו. החוק מעניק העדפה מתקנת לא/נשים בעלי מוגבלות בקובעו: "אין רואים כאפליה פעולה שנועדה לתקן אפליה קודמת, או קיימת, של אנשים עם מוגבלות". במקרים של אפליה על רקע מוגבלות ניתן לפנות גם ל**נציבות לאנשים בעלי מוגבלויות** - רחוב בית הדפוס 12, בית השנהב, אגף ב', ירושלים www.justic.co.il.



מן הפסיקה

פיטורין בהריון ללא היתר, מנוגדים לחוק!

אישה שעבדה כמנקה דרך חברת כוח אדם, פוטרה מעבודתה בחודש השביעי להריונה, ולאחר שעבדה בחברה למעלה מחצי שנה. חברת כוח האדם לא ביקשה היתר לפיטורין ממשרד התמ"ת. האישה שעבדה בשכר מינימום קיבלה פיצוי גבוה ותקדימי על הפיטורין, 80,000 ₪. אבביטו אינעלם נגד חברת איי.אס.אס אשמורת בע"מ. עב' 606/06.

סגנית מנהלת חנות "רנואר" בראש פינה, פוטרה בעת שהיתה בהריון בעקבות חיכוך בינה לבין עובדת אחרת. שופט בית הדין האזורי לעבודה, כתב בפסק דין כי למרות שהתרשם שבעל הזכיון לא ביקש לפטרה בשל הריונה הרי שבמקום לנהוג כחוק ולבקש ממשרד התמ"ת היתר לפיטורין, העדיף הזכיון להציג את העובדת כמי שהתפטרה. זכיון הרשת חוייב לשלם כ-113,000 אלף שקל. כנרת אברו נגד זכיון אופנת רנואר בע"מ. עב' 2007/06.

פיטורין בשל השתייכות למין מסוים, אסורים על פי החוק!

מדריך כושר פוטר מעבודתו במכון הכושר משום שלדעת ההנהלה היה במקום ריבוי של מדריכים ממין זכר. בית הדין קבע שמדובר באפליה פסולה ואפילו אם לא היה זה הגורם היחיד, או המרכזי, שהביא לקבלת ההחלטה די בכך שכדי לשכנע את בית הדין כי שיקול פסול זה אכן נשקל על ידי המעביד. בית המשפט קבע פיצוי לעובד של כ-30,000 ₪. פיטוסי נדב נגד B-IN בוגין ספורט סנטר. עב 008704/06.

אין לפטר עובד/ת על רקע נטייה מינית!

אדם פוטר מעבודתו משום שהיה בעת תהליך של שינוי מין - מגבר לאישה. ניתן צו לביטול הפיטורין ואכיפת יחסי העבודה. פלונית נגד המשיב (צו איסור פרסום). בשא 7035/05.

אין למנוע מעובדים ועובדות את פיצויי הפיטורין המגיעים להם!

אשה שעבדה כמוכרת (מצטיינת) בחנות למוצרי חשמל גילתה כי היא מופלה בשכרה בשל היותה אשה. לאחר שפנתה למנהליה סבלה מיחס עוין ומאווירה לא נעימה בעבודה. העובדת התפטרה מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתה. בית המשפט קבע כי התקיימה אפליה על רקע מין וכי היא זכאית לפיצויי פיטורין כאילו פוטרה מעבודתה. העובדת קיבלה מלבד הפרשי השכר במלואם, פיצויי פיטורין ע"ס 6,540 ₪ וכן פיצויים בגין עוגמת נפש והשפלה של 30,000 ₪. סימי נידם נגד ראלי חשמל ואלקטרוניקה בע"מ. עב 001576/99.



גיל פרישה

אפליה על רקע גיל צומחת על רקע של סטריאוטיפים בדבר מוגבלותו של האדם המבוגר, או הצעיר. לאפליה אין בסיס ממשי ומציאותי והיא פוגעת בכלל החברה המוותרת על תרומת א/נשים בעלי ניסיון ויכולת.

- זכרו אפליה הקשורה לגיל הפרישה מן העבודה אסורה על פי החוק
- הימנעו מאפליה על רקע גיל המעוגנת בהסכמים קיבוציים וזכרו כי בית המשפט הכיר בעליונות הזכות לשוויון על פני הסכמים קיבוציים

מן הפסיקה

גיל פרישה והשפעתו על גברים ונשים.

ב"סוכנות היהודית לישראל" נקבע גיל פרישה שונה לגברים ולנשים. ד"ר נבו טענה כי הוראה זו מפלה ודרשה שהסוכנות תעסיקה עד גיל 65, כמו הגברים. הסוכנות סירבה. בית המשפט העליון פסק שקביעת גיל פרישה כפוי שונה לאישה ולגבר היא קביעה בטלה. עיגון ההבחנה המפלה בין המינים לעניין גיל הפרישה יש בו כדי לחזק את התפיסה שנשים אינן יכולות להיות שוות בשוק העבודה, ולפגום בפועל בשוויון ההזדמנויות של נשים.

נבו נגד בית הדין הארצי לעבודה. בג"צ 104/87.

אפליה על בסיס גיל היא פסולה, גם אם נקבעה בהסכם קיבוצי.

דיילי ודיילות האוויר בחברת אל-על עתרו לבית המשפט לאחר שלא הסכימו לפרוש בגיל 60, כפי שנכתב בהסכם הקיבוצי שלהם/ן. בית המשפט העליון קבע שהחברה יכולה להעסיקם ולחלק את הדיילים/ות המבוגרים בין המשמרות. האפליה בלטה על רקע המשך עבודת הטייסים עד גיל הפרישה המקובל וקניסת שיקול המראה הצעיר להסכם. נפסק כי גיל הפרישה של דיילי ודיילות אוויר באל-על יהיה שווה לגיל הפרישה של עובדי ועובדות הקרקע. השופט זמיר: "הפגיעה שבהפליה היא פגיעה בכבוד, לאו דווקא הכבוד שבחוק היסוד: כבוד האדם וחירותו, אלא הכבוד הפשוט, המלווה כל אדם באשר הוא אדם, גם לפני היות חוק היסוד".

רקאנט נגד אל-על. בג"צ 6051/95, 6086/95.

הימנעו מאפליית נשים בהסכמי פרישה מוקדמת.

איתנה ניב, ונעמי אורטל, אחיות בקופת חולים כללית עתרו בשל אפליית נשים ביחס לגברים בהסכמי פרישה מוקדמת. בג"צ קבע שתקופת הביניים הקצרה פגעה בתנאים המיטיבים; שלא נותרה בידן ברירה אמיתית, שכן הימנעות מהצטרפות לתוכנית הפרישה המוקדמת העמידה בפניהם סיכון של פיטורין ללא הטבות שהוצעו בתוכנית. מכאן, עובדת יכולה לפרוש מעבודה בגיל 60 אולם היא זכאית להוסיף ולעבוד עד גיל 65 ואין להבדיל בינה לבין עובד במעמדה.

איתנה ניב ואח' נגד קופת חולים כללית ואח'. בג"צ 6845/00.



בידקו את עצמכם/ן

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה שם לו למטרה למגר אפליה ולפעול להטמעת שוויון הזדמנויות בעבודה. להזכירכם/ן: אפליה אסורה בעולם העבודה הינה התייחסות שונה לאדם על רקע מין, נטייה מינית, מעמד אישי, גיל, הריון, טיפולי פוריות, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים. עוד חשוב להדגיש כי החוק העביר את נטל ההוכחה אל המעביד/ה, כלומר כאשר מוגשת תביעה לפי החוק, על המעסיק/ה להוכיח שלא הפרו את החוק.

לפניכם/ן שורה של שאלות שתוכלו לשאול את עצמכם/ן בכדי לוודא שאתם/ן אכן מעסיקים ומעסיקות שוויוניים

- האם השונות הטבעית בין א/נשים לא גורמת לכם/ן להתנהגות מפלה ולהבחנה לא צודקת במקום העבודה?
- האם אתם/ן מניחים הנחות או שואלים שאלות שאינן קשורות למקצועיותו של דורש/ת העבודה או של העובד/ת? האם כל השאלות שלכם/ן מתחייבות מאופי המשרה?
- האם מודעת הדרושים/ות שלכם/ן עוסקת רק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד? האם השפה והאיורים מתאימים למגוון רחב של א/נשים?
- האם ועדת המראיינים/ות לעבודה כוללת נציגים/ות מקבוצות אוכלוסייה שונות?
- האם תנאי עבודתם/ן של כל עובד/ת ואפשרויות הקידום שלהם/ן נקבעים בהתאם לניסיון והיכולות ובהתעלם מתכונות כגון גיל, מין, מוצא, דת או לאום?
- האם אתם/ן מקפידים על תנאי עבודה הוגנים לעובדים/ות?
- האם לפני קבלת החלטה לגבי עובד/ת או דורש/ת עבודה, וידאתם שהחלטתכם איננה קשורה לגילו המבוגר או הצעיר של אדם זה?
- האם אינכם/ן נותנים זכויות עודפות לקבוצות אוכלוסייה מסוימות ואתם/ן מוודאים להתאים את מקום העבודה לא/נשים עם מוגבלויות?
- האם אתם/ן מנמעים מיצירת ויוזמת מצבים בעבודה העלולים להתפרש כהצעה, או התייחסות מינית?
- האם אתם מנחים גם את העובדים/ות והמנהלים/ות לנהוג כך?
- האם הסדרתם/ן את הטיפול במקרי הטרדה מינית במקום העבודה? האם יש לכם תקנון מסודר, יידעתם/ן את כלל העובדים/ות ומיניתם/ן אחראי על הנושא?
- האם לפני פיטורין של אדם אתם/ן מוודאים שהגורם מאחוריהם אינם: טיפולי פוריות, הריון, הורות, מילואים או מגבלה רפואית?

אנו תקווה שנפעל בשותפות
לשם עידוד והטמעת שוויון ההזדמנויות בעבודה בישראל.
אנו עומדים/ות לשירותכם/ן בכל עת
www.moital.gov.il/shivion
shivion@moital.gov.il
כתבה: טל תמיר





משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

רחוב בנק ישראל 5, ירושלים 63019
טל: 02-6662701 פקס: 02-6662789

www.moital.gov.il/shivion