חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

עבודה – שוויון בעבודה

דיני חוקה – שוויון – הזדמנויות בעבודה

תוכן ענינים

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| סעיף 1 | הגדרות | [Go](#Seif24) | 3 |
| סעיף 2 | איסור הפליה | [Go](#Seif25) | 4 |
| סעיף 2א | איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו | [Go](#Seif1) | 4 |
| סעיף 3 | שמירת זכויות | [Go](#Seif2) | 4 |
| סעיף 4 | זכויות הורה | [Go](#Seif3) | 4 |
| סעיף 5 | מניעת הרעת תנאים | [Go](#Seif4) | 5 |
| סעיף 6 | הגנה על מתלונן | [Go](#Seif5) | 5 |
| סעיף 7 | פגיעה על רקע הטרדה מינית | [Go](#Seif6) | 5 |
| סעיף 8 | מודעות בדבר הצעת עבודה | [Go](#Seif7) | 5 |
| סעיף 9 | נטל ההוכחה | [Go](#Seif8) | 5 |
| סעיף 10 | סמכות שיפוט ותרופות | [Go](#Seif9) | 6 |
| סעיף 10א | דיון בדלתיים סגורות | [Go](#Seif10) | 6 |
| סעיף 11 | שכר מולן | [Go](#Seif11) | 6 |
| סעיף 12 | זכות תביעה | [Go](#Seif12) | 6 |
| סעיף 13 | זכות התערבות בתובענות | [Go](#Seif13) | 6 |
| סעיף 14 | התיישנות | [Go](#Seif14) | 7 |
| סעיף 15 | עונשין | [Go](#Seif15) | 7 |
| סעיף 16 | אחריות אישית בעבירות של חבר בני אדם | [Go](#Seif16) | 7 |
| סעיף 17 | דין המדינה | [Go](#Seif17) | 7 |
| סעיף 18 | מפקחים | [Go](#Seif18) | 7 |
| סעיף 18א | הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה | [Go](#Seif26) | 7 |
| סעיף 18ב | מבנה הנציבות | [Go](#Seif27) | 8 |
| סעיף 18ג | מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות | [Go](#Seif28) | 8 |
| סעיף 18ד | תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו | [Go](#Seif29) | 8 |
| סעיף 18ה | עובדי הנציבות | [Go](#Seif30) | 8 |
| סעיף 18ו | תקציב הנציבות | [Go](#Seif31) | 8 |
| סעיף 18ז | ועדה מייעצת | [Go](#Seif32) | 8 |
| סעיף 18ח | תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה | [Go](#Seif33) | 9 |
| סעיף 18ט | דין וחשבון שנתי | [Go](#Seif34) | 9 |
| סעיף 18י | קבלת מידע מגוף מבוקר | [Go](#Seif35) | 9 |
| סעיף 18יא | צו מסירת נתונים | [Go](#Seif36) | 10 |
| סעיף 18יב | הגשת תלונה | [Go](#Seif37) | 10 |
| סעיף 18יג | טיפול בתלונה | [Go](#Seif38) | 10 |
| סעיף 18יד | יידוע המתלונן | [Go](#Seif39) | 10 |
| סעיף 18טו | צו כללי | [Go](#Seif40) | 11 |
| סעיף 20א | הרחבת תחולה | [Go](#Seif19) | 11 |
| סעיף 21 | אי תחולה | [Go](#Seif20) | 11 |
| סעיף 25 | ביטול | [Go](#Seif21) | 11 |
| סעיף 26 | ביצוע ותקנות | [Go](#Seif22) | 11 |
| סעיף 27 | תחילה | [Go](#Seif23) | 11 |

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988[[1]](#footnote-1)\*

1. בחוק זה -

הגדרות

"הסכם קיבוצי" - כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, לרבות צו הרחבה כמשמעותו בחוק האמור ולרבות הסדר קיבוצי;

"חקיקת השוויון בעבודה" – חוק זה והחוקים המנויים בתוספת;

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת הגדרת "חקיקת השוויון בעבודה"**

"מעמד אישי" - היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן;

(תיקון מס' 1)   
תשנ"ב-1992

מיום 2.1.1992

**תיקון מס' 1**

[ס"ח תשנ"ב מס' 1377](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1377.pdf) מיום 2.1.1992 עמ' 37 ([ה"ח 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2086.pdf))

**הוספת הגדרת "מעמד אישי"**

"מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

(תיקון מס' 7)

תשס"א-2001

מיום 17.4.2001

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1964.pdf))

**הוספת הגדרת "מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם"**

"השר" - שר העבודה והרווחה[[2]](#footnote-2).

2. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

איסור הפליה

(תיקון מס' 1) תשנ"ב-1992

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 4)

תשנ"ח-1997

(תיקון מס' 8)

תשס"ב-2001

ת"ט תשס"ג-2003

(תיקון מס' 9) תשס"ד-2004

(תיקון מס' 11) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 22) תשע"ה-2014

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

מיום 2.1.1992

**תיקון מס' 1**

[ס"ח תשנ"ב מס' 1377](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1377.pdf) מיום 2.1.1992 עמ' 37 ([ה"ח 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2086.pdf))

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, ~~מחמת היותם נשואים, או מחמת היותם הורים~~ נטייתם המינית, מעמדם האישי או היותם הורים, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים.

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, ~~או היותם הורים~~ היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם או מפלגתם, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

מיום 1.1.1998

**תיקון מס' 4**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1644](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1644.pdf) מיום 31.12.1997 עמ' 41 ([ה"ח 2492](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2492.pdf))

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם ~~או מפלגתם~~ מפלגתם או משך שירות המילואים, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

מיום 3.12.2001

**תיקון מס' 8**

[ס"ח תשס"ב מס' 1812](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1812.pdf) מיום 3.12.2001 עמ' 28 ([ה"ח 3036](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3036.pdf))

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם מפלגתם או ~~משך שירות המילואים~~ שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב] התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

מיום 3.12.2001

**ת"ט תשס"ג-2003**

[ס"ח תשס"ג מס' 1886](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1886.pdf) מיום 17.2.2003 עמ' 366

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

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

מיום 4.7.2004

**תיקון מס' 9**

[ס"ח תשס"ד מס' 1948](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1948.pdf) מיום 4.7.2004 עמ' 436 ([ה"ח 43](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-43.pdf))

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

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

מיום 5.7.2007

**תיקון מס' 11**

[ס"ח תשס"ז מס' 2102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2102.pdf) מיום 5.7.2007 עמ' 380 ([ה"ח 156](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-156.pdf))

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, ~~הריון,~~ הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב] התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א) לא יפלה ~~מעביד~~ מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב] התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

מיום 4.12.2014

**תיקון מס' 22**

[ס"ח תשע"ה מס' 2479](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2479.pdf) מיום 4.12.2014 עמ' 45 ([ה"ח 577](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-577.pdf))

(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב] התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

(א1) (1) לא יפלה מעסיק בפועל בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצלו, וכן לא יפלה בין מועמדים לעבודה אצלו שהופנו אליו על ידי קבלן כוח אדם בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה ולתנאים במקום העבודה, והכל מחמת הטעמים המפורטים בסעיף קטן (א);

(תיקון מס' 7)

תשס"א-2001

(2) מעסיק בפועל לא יציע לקבלן כוח אדם, לא יבקש ולא ידרוש ממנו להפלות כאמור בסעיף קטן (א) בין קבלן כוח אדם המועסקים אצל המעסיק בפועל או בין המועמדים לעבודה;

(3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסור החל על פי הוראות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם כמעסיק.

מיום 17.4.2001

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1964.pdf))

**הוספת סעיף 2(א1)**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסור החל על פי הוראות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם ~~כמעביד~~ כמעסיק.

(ב) לענין סעיפים קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.

(תיקון מס' 7)

תשס"א-2001

מיום 17.4.2001

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1964.pdf))

(ב) לענין ~~סעיף קטן (א)~~ סעיפים קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.

(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

2א. (א) מעסיק לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידיו, בכל ענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6).

איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו

(תיקון מס' 2) תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(ב) דרש מעסיק, בניגוד להוראות סעיף קטן (א), את הפרופיל הצבאי, לא יפגע בעובד או בדורש העבודה בענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6) מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.

(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על שירות הבטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, כמעסיק, לגבי עובדים בגופים האמורים או לגבי קבלת עובדים לגופים האמורים.

(ד) בסעיף זה, "פרופיל צבאי" – הסימול המספרי שצבא ההגנה לישראל נותן לציון מידת התאמתו הרפואית של אדם לשירות ביחידות ובתפקידים שונים בצבא ההגנה לישראל.

מיום 19.1.1995

**תיקון מס' 2**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1500](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1500.pdf) מיום 19.1.1995 עמ' 95 ([ה"ח 2315](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2315.pdf))

**הוספת סעיף 2א**

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

(א) מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידיו, בכל ענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד ~~(5)~~ (6).

(ב) דרש מעביד, בניגוד להוראות סעיף קטן (א), את הפרופיל הצבאי, לא יפגע בעובד או בדורש העבודה בענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד ~~(5)~~ (6) מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א) ~~מעביד~~ מעסיק לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידיו, בכל ענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6).

(ב) דרש ~~מעביד~~ מעסיק, בניגוד להוראות סעיף קטן (א), את הפרופיל הצבאי, לא יפגע בעובד או בדורש העבודה בענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6) מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.

(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על שירות הבטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, ~~כמעביד~~ כמעסיק, לגבי עובדים בגופים האמורים או לגבי קבלת עובדים לגופים האמורים.

3. (א) הוראה שנקבעה בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אין בה הפליה.

שמירת זכויות

(ב) אין בחוק זה כדי לגרוע מזכות יתר המוענקת לעובדת לפי חיקוק, לפי הסכם קיבוצי או לפי חוזה עבודה, ואין רואים זכות כזו כהפליה.

4. (א) זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה:

זכויות הורה

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(1) בת זוגו היא עובדת או עובדת עצמאית ולא נעדרה מעבודתה, מעסקה או מעיסוק במשלח ידה מכוח זכאותה כאמור בסעיף קטן (ב)(1) או (2) או שלא השתמשה בזכות כאמור בסעיף קטן (ב)(3) או (4);

(תיקון מס' 17) תשע"א-2011

(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

(ב) בסעיף זה, "זכות בקשר להורות" - אחד מאלה:

(1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד;

(2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד;

(3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים;

(4) השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון.

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

**החלפת סעיף 4**

הנוסח הקודם:

~~4. זכאית עובדת בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, להיעדר מהעבודה בשל מחלת ילדה, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם נתקיים בו אחד מאלה:~~

~~(1) בת זוגו היא עובדת ולא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה כאמור;~~

~~(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.~~

מיום 25.7.2011

**תיקון מס' 17**

[ס"ח תשע"א מס' 2306](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2306.pdf) מיום 25.7.2011 עמ' 989 ([ה"ח 385](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-385.pdf))

(א) זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה:

(1) ~~בת זוגו היא עובדת ולא נעדרה מעבודתה~~ בת זוגו היא עובדת או עובדת עצמאית ולא נעדרה מעבודתה, מעסקה או מעיסוק במשלח ידה מכוח זכאותה כאמור בסעיף קטן (ב)(1) או (2) או שלא השתמשה בזכות כאמור בסעיף קטן (ב)(3) או (4);

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(ב) בסעיף זה, "זכות בקשר להורות" - אחד מאלה:

(1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד;

(2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד;

(3) זכות להשתמש בשירותי מעון ~~שהמעביד~~ שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים;

(4) השתתפות ~~המעביד~~ המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון.

5. לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א)(2), לא יהא מעסיק רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.

מניעת הרעת תנאים

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

5. לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א)(2), לא יהא ~~מעביד~~ מעסיק רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.

6. (א) לא יפגע מעסיק בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או לעניין חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי החוקים האמורים.

הגנה על מתלונן

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 21) תשע"ד-2014

(ב) במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעסיק ננקטה בשל תלונת שוא או סיוע לגבי תלונת שוא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שוא.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

6. (א) לא יפגע ~~מעביד~~ מעסיק בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי חוק זה.

(ב) במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת ~~המעביד~~ המעסיק ננקטה בשל תלונת שוא או סיוע לגבי תלונת שוא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שוא.

מיום 6.8.2014

**תיקון מס' 21**

[ס"ח תשע"ד מס' 2464](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2464.pdf) מיום 6.8.2014 עמ' 662 ([ה"ח 551](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-551.pdf))

(א) לא יפגע מעסיק בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או לעניין חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה ~~לפי חוק זה~~ לפי החוקים האמורים.

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעסיק או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

פגיעה על רקע הטרדה מינית

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;

בחוק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-(4) לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-(3) יחולו הוראות סעיף 6(ב).

(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעסיק ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

7. לא יפגע מעביד בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת סירובו של העובד או של דורש העבודה להיענות להצעה או בשל התנגדותו למעשה שהם בעלי אופי מיני ושנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה במישרין או בעקיפין על העובד לגבי דורש עבודה - מי שפועל מטעם המעביד לענין קבלתו לעבודה.

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

**החלפת סעיף 7**

הנוסח הקודם:

~~הטרדה מינית בעבודה~~

~~7. לא יפגע מעביד בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת סירובו של העובד או של דורש העבודה להיענות להצעה או בשל התנגדותו למעשה שהם בעלי אופי מיני ושנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה במישרין או בעקיפין על העובד לגבי דורש עבודה - מי שפועל מטעם המעביד לענין קבלתו לעבודה.~~

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע ~~מעביד~~ מעסיק או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי ~~המעביד~~ המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;

בחוק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-(4) לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-(3) יחולו הוראות סעיף 6(ב).

(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין ~~מעביד~~ מעסיק ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

8[[3]](#footnote-3). (א) מעסיק או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צויינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2.

מודעות בדבר הצעת עבודה

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית שסעיף 2(ג) חל עליה.

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

**החלפת סעיף 8**

הנוסח הקודם:

~~8. מעביד או הזקוק לעובד לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צויינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, למעט הצעת עבודה שסעיף 2(ג) חל עליה.~~

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א) ~~מעביד~~ מעסיק או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צויינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2.

9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

נטל ההוכחה

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(ג) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכח כי דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א).

(תיקון מס' 15)   
תש"ע-2010

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

(ב) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 7, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 7, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי סירב להיענות להצעה או התנגד למעשה שהם בעלי אופי מיני, לפי הענין, שנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה, במישרין או בעקיפין, על העובד, ולגבי דורש עבודה - מי שפועל מטעם המעביד לענין קבלתו לעבודה.

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

**החלפת סעיף 9(ב)**

הנוסח הקודם:

~~(ב) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 7, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 7, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי סירב להיענות להצעה או התנגד למעשה שהם בעלי אופי מיני, לפי הענין, שנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה, במישרין או בעקיפין, על העובד, ולגבי דורש עבודה - מי שפועל מטעם המעביד לענין קבלתו לעבודה.~~

מיום 7.7.2010

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תש"ע מס' 2247](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2247.pdf) מיום 7.7.2010 עמ' 566 ([ה"ח 316](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-316.pdf))

**הוספת סעיף קטן 9(ג)**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על ~~המעביד~~ המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע ~~המעביד~~ המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על ~~המעביד~~ המעסיק כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).

(ג) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכח כי דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א).

10. (א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

סמכות שיפוט ותרופות

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 18) תשע"ג-2013

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א)(1) יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות; לענין סעיף קטן זה –

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 18) תשע"ג-2013

"מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;

"המדד הבסיסי" – מדד חודש אוגוסט 2013.

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

10. (א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א)(1) יעודכן ב-16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין סעיף קטן זה –

"מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" – מדד החודש שקדם לחודש העדכון;

"המדד הבסיסי" – מדד חודש מרס 1998.

מיום 6.8.2013

**תיקון מס' 18**

[ס"ח תשע"ג מס' 2406](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2406.pdf) מיום 6.8.2013 עמ' 203 ([ה"ח 511](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-511.pdf))

10. (א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על ~~50,000 ש"ח~~ 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א)(1) יעודכן ~~ב-16 בכל חודש~~ ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות; לענין סעיף קטן זה –

"מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" – ~~מדד החודש שקדם לחודש העדכון~~ המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;

"המדד הבסיסי" – מדד חודש ~~מרס 1998~~ אוגוסט 2013.

10א. (א) בהליך לפי חוק זה בשל פגיעה שמקורה אחד הענינים המנויים בסעיף 7(א), או בשל הפליה מחמת נטיה מינית כאמור בסעיף 2(א), רשאי בית הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות; ביקש תובע או מתלונן לדון בדלתיים סגורות, ייעתר בית הדין לבקשה, זולת אם החליט אחרת מטעמים מיוחדים שיירשמו.

דיון בדלתיים סגורות

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(ב) החליט בית הדין לעבודה על עריכת דיון בדלתיים סגורות, רשאי הוא להרשות לאדם או לסוגי בני אדם להיות נוכחים בעת הדיון בדלתיים סגורות, כולו או מקצתו.

(ג) לא יפרסם אדם דבר על דיון שהתנהל בדלתיים סגורות, אלא ברשות בית הדין לעבודה.

(ד) העובר על הוראות סעיף קטן (ג), דינו - מאסר ששה חודשים.

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

**הוספת סעיף 10א**

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

**החלפת סעיף 10א(א)**

הנוסח הקודם:

~~(א) בהליך לפי חוק זה שמתעורר בו נושא של הטרדה מינית, או בהליך של הפליה מחמת נטיה מינית, רשאי בית הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות.~~

11. קבע בית-הדין לעבודה בתובענה של עובד לפי חוק זה, כי מגיעים לעובד הפרשי שכר עבודה או פיצויי פיטורים יהיה, לענין חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, המועד לתשלומם - היום השמיני שלאחר מתן פסק הדין ו"היום הקובע", לענין הפרשי שכר עבודה - היום התשיעי שלאחר מועד התשלום כאמור.

שכר מולן

12. תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שיוגשו בידי –

זכות תביעה

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

(1) העובד;

(2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור - ארגון העובדים שהעובד חבר בו;

(3) ארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2, ובלבד שהעובד הסכים לכך.

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

**החלפת סעיף 12**

הנוסח הקודם:

~~12. תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שיוגשו בידי העובד, או בידי ארגון העובדים היציד באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור - בידי ארגון העובדים שהעובד חבר בו.~~

13. בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית-הדין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2 להשמיע את דברו, בדרך שיורה.

זכות התערבות בתובענות

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

13. בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית הדין לעבודה לתת ~~לארגון העוסק בזכויות נשים~~ לארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2 להשמיע את דברו, בדרך שיורה.

14. לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

התיישנות

(תיקון מס' 3)

תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 12) תשס"ט-2009

מיום 21.6.1995

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2094.pdf))

14. לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו ~~ששה חודשים~~ שנים עשר חודשים מיום שנוצרה העילה.

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

14. לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שנים עשר חודשים מיום שנוצרה העילה; ואולם לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, תקופת ההתיישנות תהיה שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

מיום 15.7.2009

**תיקון מס' 12**

[ס"ח תשס"ט מס' 2203](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2203.pdf) מיום 23.7.2009 עמ' 246 ([ה"ח 436](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-436.pdf))

14. לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו ~~שנים עשר חודשים~~ שלוש שנים מיום שנוצרה העילה~~; ואולם לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, תקופת ההתיישנות תהיה שלוש שנים מיום שנוצרה העילה~~.

15. (א) העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6 או 8, דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

עונשין

(תיקון מס' 2)

תשנ"ה-1995

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 7)

תשס"א-2001

(א1) (1) העובר על הוראות סעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(2) מעסיק או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(א2) הוראות סעיף 5(ד) ו-(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א1).

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

(א3) המפר צו לפי סעיף 18יא, דינו – הקנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל''ז-1977, וקנס נוסף, בשיעור של 5% מהקנס כאמור, לכל יום שבו נמשכת העבירה מעבר לתקופת הזמן שנקבעה בצו.

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) בעבירה על הוראת סעיף 8 לא יישא באחריות פלילית אלא המעסיק או הזקוק לעובד.

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(ג) העובר על הוראות סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, דינו העונש הקבוע בסעיף 38(ד) בחוק האמור.

(תיקון מס' 6) תשס"א-2000

(ד) בהליך פלילי בשל עבירה על הוראות סעיף 2, חזקה כי הנאשם עבר על הוראות הסעיף האמור, אם דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א), אלא אם כן הוכיח הנאשם אחרת.

(תיקון מס' 15)   
תש"ע-2010

מיום 19.1.1995

**תיקון מס' 2**

[ס"ח תשנ"ה מס' 1500](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1500.pdf) מיום 19.1.1995 עמ' 95 ([ה"ח 2315](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2315.pdf))

(א) העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6, 7 או 8, דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

(א) העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6, ~~7~~ או 8, דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

(א1) (1) העובר על הוראות סעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;

(2) מעביד או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו - מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

~~(א2) הוראות סעיף 5(ד) ו-(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א1).~~

מיום 25.12.2001

**תיקון מס' 6**

[ס"ח תשס"א מס' 1766](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1766.pdf) מיום 25.12.2000 עמ' 73 ([ה"ח 2786](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2786.pdf))

**הוספת סעיף קטן 15(ג)**

מיום 17.4.2001

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1964.pdf))

(א) העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6 או 8, דינו – כפל הקנס הקבוע ~~בסעיף 61(א)(1)~~ בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף קטן 15(א3)**

מיום 7.7.2010

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תש"ע מס' 2247](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2247.pdf) מיום 7.7.2010 עמ' 566 ([ה"ח 316](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-316.pdf))

**הוספת סעיף קטן 15(ד)**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א1) (1) העובר על הוראות סעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;

(2) ~~מעביד~~ מעסיק או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

(א2) הוראות סעיף 5(ד) ו-(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א1).

(א3) המפר צו לפי סעיף 18יא, דינו – הקנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל''ז-1977, וקנס נוסף, בשיעור של 5% מהקנס כאמור, לכל יום שבו נמשכת העבירה מעבר לתקופת הזמן שנקבעה בצו.

(ב) בעבירה על הוראת סעיף 8 לא יישא באחריות פלילית אלא ~~המעביד~~ המעסיק או הזקוק לעובד.

16. נעברה עבירה לפי חוק זה בידי חבר-בני-אדם, רואים כאחראי לה גם כל שותף – למעט שותף מוגבל – או פקיד אחראי של אותו חבר, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט את כל האמצעים הנאותים למניעתה.

אחריות אישית בעבירות של   
חבר-בני-אדם

17. לענין חוק זה דין המדינה כמעסיק כדין כל מעסיק אחר.

דין המדינה

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

17. לענין חוק זה דין המדינה ~~כמעביד~~ כמעסיק כדין כל ~~מעביד~~ מעסיק אחר.

18. (א) השר ימנה מפקחים לענין פיקוח על ביצוע הוראות חוק זה.

מפקחים

(ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח –

(1) לדרוש מכל מעסיק או מכל מי שזקוק לעובד ומכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידיו הנוגע לחוק זה;

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(2) להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולבדוק את המסמכים הנוגעים לעובדים באותו מקום עבודה.

(תיקון מס' 13) תש"ע-2010

(ג) מפקח רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של מי שהוא חקר על פי סעיף זה, ודין פרוטוקול שנרשם כאמור כדין הודעה שנרשמה בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), וסעיף 3 לפקודה האמורה יחול עליו.

(ד) לענין סעיף קטן (ב), אין אדם חייב למסור ראיה העשויה להפלילו.

(ה) מפקח שמונה לפי סעיף קטן (א) יפקח גם על ביצוע הוראות סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, ולשם כך יהיו נתונות לו הסמכויות שבסעיף זה.

(תיקון מס' 5)

תשנ"ח-1998

מיום 19.9.1998

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf))

**הוספת סעיף קטן 18(ה)**

מיום 1.3.2010

**תיקון מס' 13**

[ס"ח תש"ע מס' 2229](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2229.pdf) מיום 16.2.2010 עמ' 389 ([ה"ח 301](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-301.pdf))

(ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח –

(1) לדרוש מכל מעביד או מכל מי שזקוק לעובד ומכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידיו הנוגע לחוק זה;

(2) ~~לאחר מתן הודעה מוקדמת -~~ להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולבדוק את המסמכים הנוגעים לעובדים באותו מקום עבודה.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח –

(1) לדרוש מכל ~~מעביד~~ מעסיק או מכל מי שזקוק לעובד ומכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידיו הנוגע לחוק זה;

18א. השר יקים במשרדו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציבות).

הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18א**

18ב. (א) בראש הנציבות יעמוד נציב ארצי לשוויון ההזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציב הארצי).

מבנה הנציבות

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) בנציבות יפעלו שלוש לשכות מחוזיות אשר בראשן יעמדו נציבים אזוריים (בחוק זה – נציב אזורי).

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ב**

18ג. (א) הממשלה, על פי המלצת השר, לאחר שהתייעץ עם שר המשפטים, תמנה את הנציב הארצי.

מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) כשיר להתמנות כנציב הארצי אזרח ישראלי ותושב ישראל, שהוא בעל השכלה אקדמית במשפטים וניסיון ופעילות מוכחים של שבע שנים לפחות, בתחומי פעולתה של הנציבות; הנציב הארצי יהיה עובד המדינה והודעה על מינויו תפורסם ברשומות.

(ג) הנציב הארצי ימונה לתקופת כהונה של ארבע שנים, וניתן לשוב ולמנותו לתקופת כהונה נוספת אחת.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ג**

18ד. (א) הנציב הארצי יהיה ממונה על פעילות הנציבות, ינהל אותה, יתווה את מדיניותה, יפקח על פעולתם של הנציבים האזוריים ועל רמתם המקצועית וידאג להדרכת עובדי הנציבות.

תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) לנציב הארצי יהיו גם הסמכויות הנתונות לנציב אזורי על פי הוראות סעיפים 18יב עד 18יד.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ד**

18ה. (א) עובדי הנציבות יהיו עובדי המדינה והם יועסקו בחוזים מיוחדים לפי הוראות סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

עובדי הנציבות

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) עובדי הנציבות יפעלו לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ה**

18ו. (א) תקציב הנציבות ייקבע בחוק התקציב בתכנית נפרדת בסעיף תקציב; לענין זה "תכנית" ו"סעיף תקציב" – כמשמעותם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

תקציב הנציבות

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) לצורך ביצוע סמכויותיו לפי חוק זה, מורשה הנציב הארצי, יחד עם חשב הנציבות, לייצג את הממשלה בעסקאות כאמור בסעיפים 4 ו-5 לחוק נכסי המדינה, התשי"א-1951, למעט עסקאות במקרקעין, ולחתום בשם המדינה על מסמכים הנוגעים לעסקאות כאמור.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 191 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ו**

18ז. (א) השר ימנה לנציבות ועדה מייעצת בת 26 חברים שיהיו להם ניסיון, כישורים וידע ההולמים את תפקידי הוועדה; הודעה על מינוי הוועדה והרכבה תפורסם ברשומות.

ועדה מייעצת

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(תיקון מס' 19) תשע"ד-2014

(ב) בוועדה המייעצת יהיו חברים –

(1) נציג הרשות לקידום מעמד האשה;

(2) נציג נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות;

(3) שישה עובדים של משרדי ממשלה הפועלים בתחומי פעולתה של הנציבות שיקבעם השר, כל אחד לפי הצעת השר הממונה על המשרד;

(4) עשרה נציגים של ארגונים העוסקים בקידום הזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, ובהם לפחות נציג אחד מכל ארגון מסוגי הארגונים האלה, ככל שקיים ארגון כאמור –

(תיקון מס' 19) תשע"ד-2014

(א) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית-מוסלמית;

(ב) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הנוצרית;

(ג) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הדרוזית והאוכלוסייה הצ'רקסית;

(ד) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה החרדית;

(ה) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב אוכלוסיית העולים;

(ו) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב המשרתים בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;

(ז) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב אנשים בגיל מבוגר;

(ח) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב נשים;

(5) שני נציגים של ארגוני עובדים;

(6) שני נציגים של ארגוני מעסיקים;

(7) ארבעה מומחים בתחומי פעולתה של הנציבות.

(ג) בהרכב הוועדה המייעצת יינתן ביטוי הולם, במידת האפשר, לייצוגם של נשים, של האוכלוסיה הערבית-מוסלמית, הנוצרית, הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה ושל אנשים עם מוגבלות.

(תיקון מס' 19) תשע"ד-2014

(ד) תפקידי הוועדה המייעצת הם:

(1) לייעץ לנציב הארצי בענינים של מדיניות או בכל ענין אחר הנוגע לתחומי פעולתה של הנציבות;

(2) להמליץ לנציב הארצי בדבר הקצאת המשאבים שיועמדו לנציבות וכן בדבר קביעת סדרי עדיפויות לגבי פעולותיה של הנציבות;

(3) לדון בדין וחשבון השנתי של הנציבות כאמור בסעיף 18ט.

(ה) השר יקבע הוראות לענין תקופת כהונתה של הוועדה המייעצת ולענין סדרי עבודתה.

(ו) התפטר חבר בוועדה המייעצת, נפטר או נבצר ממנו, דרך קבע, למלא את תפקידו, ימנה השר אדם אחר במקומו ליתרת תקופת כהונתו.

(ז) בסעיף זה –

"אנשים עם מוגבלות", "נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות" – כמשמעותם בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

"הרשות לקידום מעמד האשה" – כמשמעותה בחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 191 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ז**

מיום 5.3.2014

**תיקון מס' 19**

[ס"ח תשע"ד מס' 2436](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2436.pdf) מיום 5.3.2014 עמ' 329 ([ה"ח 534](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-534.pdf))

(א) השר ימנה לנציבות ועדה מייעצת בת ~~21 חברים~~ 26 חברים שיהיו להם ניסיון, כישורים וידע ההולמים את תפקידי הוועדה; הודעה על מינוי הוועדה והרכבה תפורסם ברשומות.

(ב) בוועדה המייעצת יהיו חברים –

(1) נציג הרשות לקידום מעמד האשה;

(2) נציג נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות;

(3) שישה עובדים של משרדי ממשלה הפועלים בתחומי פעולתה של הנציבות שיקבעם השר, כל אחד לפי הצעת השר הממונה על המשרד;

~~(4) חמישה נציגים של ארגונים העוסקים בקידום הזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה;~~

(4) עשרה נציגים של ארגונים העוסקים בקידום הזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, ובהם לפחות נציג אחד מכל ארגון מסוגי הארגונים האלה, ככל שקיים ארגון כאמור –

(א) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית-מוסלמית;

(ב) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הנוצרית;

(ג) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הדרוזית והאוכלוסייה הצ'רקסית;

(ד) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה החרדית;

(ה) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב אוכלוסיית העולים;

(ו) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב המשרתים בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;

(ז) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב אנשים בגיל מבוגר;

(ח) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב נשים;

(5) שני נציגים של ארגוני עובדים;

(6) שני נציגים של ארגוני מעסיקים;

(7) ארבעה מומחים בתחומי פעולתה של הנציבות.

(ג) בהרכב הוועדה המייעצת יינתן ביטוי הולם, במידת האפשר, לייצוגם של נשים, של האוכלוסיה ~~הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית~~ הערבית-מוסלמית, הנוצרית, הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה ושל אנשים עם מוגבלות.

18ח. תפקידה של הנציבות הוא לקדם את ההכרה בזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה ואת מימושן, ולשם כך תפעל הנציבות, בין השאר, בכל אחת מהדרכים האלה (בחוק זה – תחומי פעולתה של הנציבות):

תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(1) טיפוח תודעה ציבורית באמצעות חינוך, הדרכה והסברה, ככל שתפקיד זה אינו מוטל על רשות ציבורית אחרת הפועלת על פי דין;

(2) עידוד תכניות ופעילויות;

(3) שיתוף פעולה עם אנשים או גופים אחרים, לרבות מעסיקים ועובדים;

(4) עריכת מחקר ואיסוף מידע;

(5) התערבות, ברשות בית המשפט, בהליכים משפטיים;

(6) טיפול בתלונות לפי הוראות סעיפים 18יב עד 18יד;

(7) הגשת בקשות לצווים כלליים לפי הוראות סעיף 18טו;

(8) כל תפקיד אחר המוטל על הנציבות על פי דין.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 192 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ח**

18ט. הנציב הארצי יגיש לשר בסוף כל שנה דין וחשבון שנתי על פעילות הנציבות; השר יעביר את הדין וחשבון בצירוף הערותיו לוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת ולוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת; ועדות אלה רשאיות לבקש השלמות והבהרות; הדין וחשבון יפורסם בדרך שיורה השר.

דין וחשבון שנתי

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 192 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18ט**

18י. (א) הנציבות רשאית לדרוש מגוף מבוקר המנוי בסעיף 9(1) עד (6) לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב], וכן מגוף מבוקר אחר המנוי בסעיף 9 לחוק האמור שהחליט עליו השר באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לפי בקשת הנציבות (בסעיף זה – גוף מבוקר), כל ידיעה, מסמך או דין וחשבון (בסעיף זה – מידע), בתחומי פעולתה של הנציבות, אשר נמצאים ברשותו ובתחום סמכותו של אותו גוף והדרושים לנציבות לצורך ביצוע תפקידיה; גוף מבוקר ימסור לנציבות את המידע על פי דרישתה.

קבלת מידע מגוף מבוקר

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(ב) מצא שר כי מסירת מידע על ידי גוף מבוקר עלולה לסכן את ביטחון המדינה, את יחסי החוץ שלה או את שלום הציבור, רשאי השר להורות כי לא יועבר אותו מידע; ואולם, אם ניתן להעביר לנציבות חלק מן המידע שאין בגילויו סכנה כאמור, יועבר אותו החלק; בסעיף קטן זה, "שר" – השר הממונה על תחום הפעילות של הגוף המבוקר.

(ג) לא יימסר מידע לפי סעיף זה אם מסירתו אסורה לפי כל דין.

(ד) גוף מבוקר רשאי לדחות בקשה לקבלת מידע על פי סעיף זה, מאחד הטעמים המפורטים בסעיף 8 לחוק חופש המידע, התשנ"ח-1998.

(ה) חברי הוועדה המייעצת וכן עובדי הנציבות לא יגלו מידע שנמסר לנציבות לפי סעיף זה, אלא באישור הנציב הארצי.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 192 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18י**

18יא. (א) נציב אזורי או עובד הנציבות שהוא הסמיך לענין סעיף זה (בסעיף זה – נציב אזורי), רשאי להורות בצו למעסיק למסור נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.

צו מסירת נתונים

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(א1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), הנציב הארצי או נציב אזורי, או עובד הנציבות שהסמיך מי מהם לעניין סעיף זה, רשאי להורות בצו למעסיק למסור דוח פנימי שערך לפי הוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו; על אף האמור בכל דין, הנציבות לא תעביר לאחר מידע שקיבלה לפי הוראות סעיף קטן זה באופן שמאפשר את זיהוי עובדיו של המעסיק ולא תעשה בו כל שימוש, אלא לשם מילוי תפקידה לפי חוק זה, לרבות טיפול בתלונה לפי סעיף 18יג, או בהתאם להוראות של ערכאה שיפוטית.

(תיקון מס' 23) תש"ף-2020

(ב) בצו לפי סעיף זה תיקבע התקופה לביצוע הפעולות המפורטות בו; תחילתה של התקופה כאמור תהיה ביום מסירת הצו למעסיק.

(ג) המצאת צו לפי סעיף זה תהיה כאמור בסעיף 237 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982, בשינויים המחויבים.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 193 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18יא**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א) נציב אזורי או עובד הנציבות שהוא הסמיך לענין סעיף זה (בסעיף זה – נציב אזורי), רשאי להורות בצו ~~למעביד~~ למעסיק למסור נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.

(ב) בצו לפי סעיף זה תיקבע התקופה לביצוע הפעולות המפורטות בו; תחילתה של התקופה כאמור תהיה ביום מסירת הצו ~~למעביד~~ למעסיק.

מיום 25.10.2020

**תיקון מס' 23**

[ס"ח תש"ף מס' 2846](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2846.pdf) מיום 25.8.2020 עמ' 424 ([ה"ח 846](https://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-846.pdf))

**הוספת סעיף קטן 18יא(א1)**

18יב. כל אדם רשאי להגיש תלונה בכתב לנציב האזורי על הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה (בחוק זה – תלונה).

הגשת תלונה

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 193 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18יב**

18יג. (א) נציב אזורי לא יטפל ולא ימשיך לטפל בתלונה, אם מתקיים אחד מאלה:

טיפול בתלונה

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(1) נושא התלונה אינו בגדר הפרה כאמור בסעיף 18יב;

(2) העילה נשוא התלונה נמצאת בבירור בערכאה משפטית.

(ב) הוגשה לנציב אזורי תלונה, ולא התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף קטן (א), יחליט לנהוג באחת מדרכים אלה:

(1) לדחות את התלונה על הסף, אם סבר כי התלונה הוגשה בחוסר ניקיון כפיים או חוסר תום לב הניכרים על פניהם, או כי התלונה על פניה חסרת בסיס כלשהו או מעלה ענין שהוא בגדר זוטי דברים, או כי עברה יותר משנה מאז שנוצרה העילה לתלונה;

(2) להפנות את התלונה לבירור על ידי גוף אחר הפועל על פי דין;

(3) להעביר את התלונה, בהסכמת המתלונן, או מי שנטען כי זכותו הופרה, אם אינו המתלונן, ובהסכמתו של הנילון או מי מטעמו, לגישור כהגדרתו בסעיף 79ג לחוק בתי המשפט [נוסח משולב] התשמ"ד-1984; הועברה התלונה לגישור כאמור, יחולו הוראות סעיף 79ג(ג), (ד) ו-(ח), והוראות לפי סעיף 79ד(א)(1), (2) ו-(2א), לחוק האמור, בשינויים המחויבים;

(4) לקיים בירור כדי לקבוע אם יש מקום להגיש תביעה אזרחית, להגיש בקשה לצו כללי כאמור בסעיף 18טו או לדחות את התלונה;

(5) להגיש תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה, בבית משפט אחר המוסמך לדון בה, או בוועדת תעסוקה כמשמעותה בסעיף 20 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, לשם אכיפת הזכות נשוא התלונה, בין בשם המתלונן ובין בשם הנציבות;

(6) להגיש בקשה לצו כללי כאמור בסעיף 18טו.

(ג) החליט נציב אזורי להגיש תביעה אזרחית כאמור בסעיף קטן (ב)(5) (להלן – התביעה העיקרית), רשאי הוא, על אף האמור בסעיף קטן (א)(1), לצרף לתביעה העיקרית, עילה מכוח חוק, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, הנובעת מיחסי עבודה, ובלבד שענינה של העילה כאמור זכות הקשורה במישרין לתביעה העיקרית.

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(ד) הנציב הארצי יהיה רשאי לקבוע את דרכי הטיפול בתלונות לפי הוראות סעיף זה, ובכלל זה עדיפויות וקדימויות בכל הנוגע לקיום בירור תלונות והגשת תביעות.

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 193 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18יג**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(ג) החליט נציב אזורי להגיש תביעה אזרחית כאמור בסעיף קטן (ב)(5) (להלן – התביעה העיקרית), רשאי הוא, על אף האמור בסעיף קטן (א)(1), לצרף לתביעה העיקרית, עילה מכוח חוק, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, הנובעת ~~מיחסי עובד ומעביד~~ מיחסי עבודה, ובלבד שענינה של העילה כאמור זכות הקשורה במישרין לתביעה העיקרית.

18יד. התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף 18יג(א), או התקבלה החלטה לפי הוראות סעיף 18יג(ב), יודיע הנציב האזורי על כך בכתב למתלונן; הנציב האזורי יצרף להודעה את הנימוקים להחלטתו, זולת אם החליט להגיש תביעה אזרחית.

יידוע המתלונן

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 194 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18יד**

18טו. בית הדין לעבודה או בית משפט אחר המוסמך לדון בהליך אזרחי או בעתירה מינהלית, שענינם הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה, רשאי, על פי בקשת הנציבות, לתת צו למעסיק, המורה לו לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיו או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה, לשם קיום חובה מחובותיו על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; בסעיף זה, "עתירה מינהלית" – כמשמעותה בחוק בתי משפט לענינים מינהליים, התש"ס-2000.

צו כללי

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(תיקון מס' 14)   
תש"ע-2010

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 194 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף 18טו**

מיום 23.4.2010

**תיקון מס' 14**

[ס"ח תש"ע מס' 2238](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2238.pdf) מיום 24.3.2010 עמ' 500 ([ה"ח 426](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-426.pdf))

18טו. ~~בית משפט~~ בית הדין לעבודה או בית משפט אחר המוסמך לדון בהליך אזרחי או בעתירה מינהלית, שענינם הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה, רשאי, על פי בקשת הנציבות, לתת צו למעביד, המורה לו לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיו או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה, לשם קיום חובה מחובותיו על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; בסעיף זה, "עתירה מינהלית" – כמשמעותה בחוק בתי משפט לענינים מינהליים, התש"ס-2000.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

18טו. בית הדין לעבודה או בית משפט אחר המוסמך לדון בהליך אזרחי או בעתירה מינהלית, שענינם הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה, רשאי, על פי בקשת הנציבות, לתת צו ~~למעביד~~ למעסיק, המורה לו לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיו או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה, לשם קיום חובה מחובותיו על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; בסעיף זה, "עתירה מינהלית" – כמשמעותה בחוק בתי משפט לענינים מינהליים, התש"ס-2000.

19. (בוטל).

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 194 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**ביטול סעיף 19**

הנוסח הקודם:

~~מועצה ציבורית~~

~~19. (א) השר ימנה מועצה ציבורית (להלן – המועצה) שחבריה יהיו:~~

~~(1) נציגים של משרדי הממשלה שיקבעם השר;~~

~~(2) נציגי עובדים – לאחר התייעצות בארגון עובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה;~~

~~(3) נציגי מעבידים – לאחר התייעצות בארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר;~~

~~(4) נציגי ציבור אחרים שלדעת השר הם נוגעים בדבר.~~

~~(ב) השר או מי שהוא מינה לכך יהיה יושב ראש המועצה.~~

~~(ג) השר יקבע בתקנות את תקופת כהונתה של המועצה, סדרי עבודתה ומספר חבריה, ובלבד שמספר הנציגים של משרדי הממשלה יהיה שלוש עשיריות מחברי המועצה, וכך יהיה מספרם של נציגי העובדים ונציגי המעבידים, ומספר נציגי הציבור יהיה עשירית מחברי המועצה.~~

~~(ד) התפטר חבר המועצה, נפטר או נבצר ממנו, דרך קבע, למלא את תפקידו, ימנה השר אדם אחר במקומו ליתרת תקופת כהונתו, לאחר התייעצות בגוף שבהתייעצות עמו נמנה אותו חבר מועצה.~~

20. (בוטל).

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 194 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**ביטול סעיף 20**

הנוסח הקודם:

~~תפקידי המועצה~~

~~20. תפקיד המועצה לייעץ לשר בכל ענין הנוגע לביצוע חוק זה, וכן בכל ענין הנוגע –~~

~~(1) לטיפוח תודעה ציבורית בכל הקשור לשוויון ההזדמנויות בעבודה;~~

~~(2) ליצירת תנאים והכנת שירותים כדי להקל על נשים את היציאה לעבודה;~~

~~(3) לשוויון ההזדמנויות בקידום בעבודה ובשליחה להכשרה מקצועית של עובדים ועובדות במקום העבודה;~~

~~(4) לפרסום מידע בכל ענין שבתחום תפקידה של המועצה.~~

20א. (א) הוראות חוק זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על הפרת הוראות לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, ויראו הפרת הוראות אלה כהפרת סעיף 2 לחוק זה.

הרחבת תחולה

(תיקון מס' 6) תשס"א-2000

(ב) הוראות לפי סעיפים 2א, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין מעסיק, עובד ודורש עבודה, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מעסיק בפועל, על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, ועל מועמד להעסקה כאמור.

(תיקון מס' 7)

תשס"א-2001

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

מיום 25.12.2001

**תיקון מס' 6**

[ס"ח תשס"א מס' 1766](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1766.pdf) מיום 25.12.2000 עמ' 73 ([ה"ח 2786](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2786.pdf))

**הוספת סעיף 20א**

מיום 17.4.2001

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1964.pdf))

20א. (א) הוראות חוק זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על הפרת הוראות לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, ויראו הפרת הוראות אלה כהפרת סעיף 2 לחוק זה.

(ב) הוראות לפי סעיפים 2א, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין מעביד, עובד ודורש עבודה, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מעסיק בפועל, על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, ועל מועמד להעסקה כאמור.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(ב) הוראות לפי סעיפים 2א, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין ~~מעביד~~ מעסיק, עובד ודורש עבודה, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מעסיק בפועל, על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, ועל מועמד להעסקה כאמור.

21. (א) לענין סעיף 2 אין רואים כהפליה העדפה של עובד שהוא בן משפחתו של המעסיק, ובתאגיד – בן משפחתו של בעל השליטה בו; לענין זה –

אי תחולה

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(1) "בן משפחה" – בן זוג, הורה, ילד, נכד, אח, אחות או בני זוגם של אלה;

(2) "בעל שליטה בתאגיד" – מי שבידו או ביחד עם בני משפחתו שליטה ישירה או עקיפה בעסקיו וניהולו של התאגיד.

(ב) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7, לא יחולו לגבי עובד המועסק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של מעסיקו.

(ג) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לענין מנין העובדים לפי סעיף קטן זה, יימנה גם עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם.

(תיקון מס' 7)

תשס"א-2001

(ד) הוראות סעיפים 9(ג) ו-15(ד) לא יחולו על נתבע או נאשם, לפי העניין, אם המידע נדרש כאמור באותם סעיפים לשם אחד מאלה:

(תיקון מס' 15)   
תש"ע-2010

(1) מילוי אחר הוראות הנציבות לפי סעיפים 18י ו-18יא;

(2) מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה מסוימת;

(3) פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה שמעסיק פועל לפיה, או שמשרד ממשלתי אישר או שהוא מממן באופן מלא או חלקי, הכוללת הוראות בדבר העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה של מי שנמנה עם קבוצה מסוימת.

מיום 17.4.2001

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1964.pdf))

**החלפת סעיף קטן 21(ג)**

הנוסח הקודם:

~~(ג) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7, לא יחולו לגבי מעביד המעסיק פחות מששה עובדים.~~

מיום 7.7.2010

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תש"ע מס' 2247](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2247.pdf) מיום 7.7.2010 עמ' 566 ([ה"ח 316](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-316.pdf))

**הוספת סעיף קטן 21(ד)**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

21. (א) לענין סעיף 2 אין רואים כהפליה העדפה של עובד שהוא בן משפחתו של ~~המעביד~~ המעסיק, ובתאגיד – בן משפחתו של בעל השליטה בו; לענין זה –

(1) "בן משפחה" – בן זוג, הורה, ילד, נכד, אח, אחות או בני זוגם של אלה;

(2) "בעל שליטה בתאגיד" – מי שבידו או ביחד עם בני משפחתו שליטה ישירה או עקיפה בעסקיו וניהולו של התאגיד.

(ב) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7, לא יחולו לגבי עובד המועסק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של ~~מעבידו~~ מעסיקו.

(ג) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לענין מנין העובדים לפי סעיף קטן זה, יימנה גם עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם.

(ד) הוראות סעיפים 9(ג) ו-15(ד) לא יחולו על נתבע או נאשם, לפי העניין, אם המידע נדרש כאמור באותם סעיפים לשם אחד מאלה:

(1) מילוי אחר הוראות הנציבות לפי סעיפים 18י ו-18יא;

(2) מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה מסוימת;

(3) פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה ~~שמעביד~~ שמעסיק פועל לפיה, או שמשרד ממשלתי אישר או שהוא מממן באופן מלא או חלקי, הכוללת הוראות בדבר העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה של מי שנמנה עם קבוצה מסוימת.

22. (בוצעו תיקונים בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963).

23. (בוצעו תיקונים בחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954).

24. (בוצע תיקון בחוק בית-הדין לעבודה, תשכ"ט-1969).

25. חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, תשמ"א-1981 - בטל.

ביטול

26. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

ביצוע ותקנות

(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף 4 מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(ג) השר, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי, בצו, להוסיף חוק לחוקים המנויים בתוספת.

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 194 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת סעיף קטן 26(ג)**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 604 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בדבר חובת מסירת הודעות ~~למעביד~~ למעסיק לענין סעיף 4 מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.

27. תחילתו של חוק זה ביום י"ד בניסן תשמ"ח (1 באפריל 1988).

תחילה

**תוספת**

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(סעיפים 1, 18ז(ב), 18ח, 18יא, 18יב ו-18טו)

1. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.

2. חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

3. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 – לגבי תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה.

4. סעיפים 9ג עד 9ז לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

5. סעיפים 41, 41א ו-41ב לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949.

6. סעיף 15 א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

7. סעיף 6ג לחוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951.

8. סעיפים 42 ו-42א לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 (להלן – חוק שירות התעסוקה), וסעיף 64א לחוק שירות התעסוקה, לענין סעיף 42 לחוק האמור.

9. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 לענין תלונה לפי החוק האמור שענינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה.

10. סעיפים 50א, 50ב ו-60ב לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.

(תיקון מס' 16) תשע"א-2011

11. סעיף 173ב לפקודת העיריות, לרבות כפי שהוחל בסעיף 34א לפקודת המועצות המקומיות.

(תיקון מס' 16) תשע"א-2011

מיום 31.12.2006

**תיקון מס' 10**

[ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 194 ([ה"ח 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf))

**הוספת תוספת**

מיום 4.4.2011

**תיקון מס' 16**

[ס"ח תשע"א מס' 2289](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2289.pdf) מיום 4.4.2011 עמ' 736 ([ה"ח 358](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-358.pdf))

**הוספת פרטים 10, 11**

יצחק שמיר משה קצב

ראש הממשלה שר העבודה והרווחה

חיים הרצוג

נשיא המדינה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](http://www.nevo.co.il/advertisements/nevo-100.doc)

1. **\*** פורסם [ס"ח תשמ"ח מס' 1240](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1240.pdf) מיום 3.3.1988 עמ' 38 ([ה"ח תשמ"ז מס' 1804](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1804.pdf) עמ' 64, [ה"ח תשמ"ז מס' 1848](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1848.pdf) עמ' 324).

   תוקן [ס"ח תשנ"ב מס' 1377](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1377.pdf) מיום 2.1.1992 עמ' 37 ([ה"ח תשנ"ב מס' 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2086.pdf) עמ' 61) – תיקון מס' 1.

   [ס"ח תשנ"ה מס' 1500](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1500.pdf) מיום 19.1.1995 עמ' 95 ([ה"ח תשנ"ה מס' 2315](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2315.pdf) עמ' 78) – תיקון מס' 2.

   [ס"ח תשנ"ה מס' 1528](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1528.pdf) מיום 21.6.1995 עמ' 334 ([ה"ח תשנ"ד מס' 2294](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2294.pdf) עמ' 556 ו-559) – תיקון מס' 3. ת"ט [ס"ח תשנ"ה מס' 1533](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1533.pdf) מיום 19.7.1995 עמ' 363.

   [ס"ח תשנ"ח מס' 1644](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1644.pdf) מיום 31.12.1997 עמ' 41 ([ה"ח תשנ"ו מס' 2492](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2492.pdf) עמ' 500) – תיקון מס' 4 בסעיף 12 לחוק שירות בטחון (תיקון מס' 9), תשנ"ח-1997; ר' סעיפים 13 ו-14 בענין תחילה והוראות מעבר.

   [ס"ח תשנ"ח מס' 1661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1661.pdf) מיום 19.3.1998 עמ' 169 ([ה"ח תשנ"ז מס' 2641](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2641.pdf) עמ' 484) – תיקון מס' 5 בסעיף 15 בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998; תחילתו שישה חודשים מיום פרסומו.

   [ס"ח תשס"א מס' 1766](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1766.pdf) מיום 25.12.2000 עמ' 73 ([ה"ח תשנ"ט מס' 2786](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2786.pdf) עמ' 290) – תיקון מס' 6 בסעיף 46 לחוק מידע גנטי, תשס"א-2000; ר' סעיפים 48-50 בענין תחילה, הוראות מעבר ותחולה.

   [ס"ח תשס"א מס' 1781](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1781.pdf) מיום 19.3.2001 עמ' 177 ([ה"ח תשס"א מס' 2964](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2964.pdf) עמ' 390) – תיקון מס' 7; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו.

   [ס"ח תשס"ב מס' 1812](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1812.pdf) מיום 3.12.2001 עמ' 28 ([ה"ח תשס"א מס' 3036](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3036.pdf) עמ' 794) – תיקון מס' 8 בסעיף 14 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (חוק (מס' 12) תשס"ב-2001). ת"ט [ס"ח תשס"ג מס' 1886](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1886.pdf) מיום 17.2.2003 עמ' 366.

   [ס"ח תשס"ד מס' 1948](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1948.pdf) מיום 4.7.2004 עמ' 436 ([ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 43](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-43.pdf) עמ' 108) – תיקון מס' 9.

   [ס"ח תשס"ו מס' 2048](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2048.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 190 ([ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 107](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-107.pdf) עמ' 88) – תיקון מס' 10; ר' סעיף 7 לענין תחילה ביום 31.12.2006.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2102.pdf) מיום 5.7.2007 עמ' 380 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 156](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-156.pdf) עמ' 208) – תיקון מס' 11.

   [ס"ח תשס"ט מס' 2203](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2203.pdf) מיום 23.7.2009 עמ' 246 ([ה"ח הממשלה תשס"ט מס' 436](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-436.pdf) עמ' 348) – תיקון מס' 12 בסעיף 138 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), תשס"ט-2009; תחילתו ביום 15.7.2009.

   [ס"ח תש"ע מס' 2229](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2229.pdf) מיום 16.2.2010 עמ' 389 ([ה"ח הכנסת תש"ע מס' 301](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-301.pdf) עמ' 88) – תיקון מס' 13; תחילתו ביום 1.3.2010.

   [ס"ח תש"ע מס' 2238](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2238.pdf) מיום 24.3.2010 עמ' 500 ([ה"ח הממשלה תשס"ט מס' 426](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-426.pdf) עמ' 290) – תיקון מס' 14 בסעיף 31 לחוק עובדים זרים (תיקון מס' 12), תש"ע-2010; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו.

   [ס"ח תש"ע מס' 2247](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2247.pdf) מיום 7.7.2010 עמ' 566 ([ה"ח הכנסת תש"ע מס' 316](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-316.pdf) עמ' 149) – תיקון מס' 15.

   [ס"ח תשע"א מס' 2289](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2289.pdf) מיום 4.4.2011 עמ' 736 ([ה"ח הכנסת תשע"א מס' 358](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-358.pdf) עמ' 38) – תיקון מס' 16 בסעיף 4 לחוק להרחבת הייצוג ההולם של בני העדה האתיופית בשירות הציבורי (תיקוני חקיקה), תשע"א-2011.

   [ס"ח תשע"א מס' 2306](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2306.pdf) מיום 25.7.2011 עמ' 989 ([ה"ח הכנסת תשע"א מס' 385](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-385.pdf) עמ' 154) – תיקון מס' 17.

   [ס"ח תשע"ג מס' 2406](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2406.pdf) מיום 6.8.2013 עמ' 203 ([ה"ח הכנסת תשע"ג מס' 511](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-511.pdf) עמ' 44) – תיקון מס' 18 בסעיף 2 לחוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 8), תשע"ג-2013.

   [ס"ח תשע"ד מס' 2436](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2436.pdf) מיום 5.3.2014 עמ' 329 ([ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 534](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-534.pdf) עמ' 41) – תיקון מס' 19.

   [ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 600 ([ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf) עמ' 44) – תיקון מס' 20 בחוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), תשע"ד-2014.

   [ס"ח תשע"ד מס' 2464](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2464.pdf) מיום 6.8.2014 עמ' 662 ([ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 551](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-551.pdf) עמ' 104) – תיקון מס' 21 בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 5), תשע"ד-2014.

   [ס"ח תשע"ה מס' 2479](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2479.pdf) מיום 4.12.2014 עמ' 45 ([ה"ח הכנסת תשע"ה מס' 577](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-577.pdf) עמ' 8) – תיקון מס' 22.

   [ס"ח תש"ף מס' 2846](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2846.pdf) מיום 25.8.2020 עמ' 424 ([ה"ח הכנסת תש"ף מס' 846](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-846.pdf) עמ' 52) – תיקון מס' 23 בסעיף 5 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), תש"ף-2020; תחילתו חודשיים מיום פרסומו. [↑](#footnote-ref-1)
2. סמכויותיו הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים: [י"פ תשע"ז מס' 7394](http://www.nevo.co.il/Law_word/law10/yalkut-7394.pdf) מיום 7.12.2016 עמ' 1313. חלק מהסמכויות הועברו לשר העבודה: [י"פ תשפ"ג מס' 11103](https://www.nevo.co.il/law_html/law10/yalkut-11103.pdf) מיום 8.2.2023 עמ' 3644. [↑](#footnote-ref-2)
3. עבירה על הוראות הסעיף היא עבירה מינהלית עפ"י תקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי – איסור פרסום מודעה מפלה בדבר הצעת עבודה), תשס"ב-2002. [↑](#footnote-ref-3)