תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשע"ד-2013

תוכן ענינים

|  |  |
| --- | --- |
| [Go](#h1) | פרק א':הגדרות |
| [Go](#h2) | הגדרות | סעיף 1 |
| [Go](#h3) | פרק ב':מענק ואות הכרה |
| [Go](#h4) | מענק | סעיף 2 |
| [Go](#h5) | אות הכרה | סעיף 3 |
| [Go](#h6) | פרק ג':אמות מידה לחלוקת מענק או אות הכרה |
| [Go](#h7) | אמות המידה למתן מענק או אות הכרה למעסיק | סעיף 4 |
| [Go](#h8) | אמות מידה למתן אות הכרה לבעל תפקיד בכיר | סעיף 5 |
| [Go](#h9) | אמות מידה למתן מענק לעניין קידום תעסוקת נשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת | סעיף 6 |
| [Go](#h10) | פרק ד':תנאי סף |
| [Go](#h11) | תנאי סף להגשת בקשה | סעיף 7 |
| [Go](#h12) | פרק ה':הגשת הבקשות |
| [Go](#h13) | אופן הגשת הבקשה | סעיף 8 |
| [Go](#h14) | בקשת מסמכים נוספים | סעיף 9 |
| [Go](#h15) | מועד הגשת הבקשה | סעיף 10 |
| [Go](#h16) | פרק ו':הליך בחירת הזוכים |
| [Go](#h17) | מינוי ועדה | סעיף 11 |
| [Go](#h18) | ניגוד עניינים של חבר ועדה | סעיף 12 |
| [Go](#h19) | בחינת הבקשות ובחירת הזוכים | סעיף 13 |
| [Go](#h20) | פרק ז':שמירת מידע |
| [Go](#h21) | שימוש במידע ושמירתו | סעיף 14 |
| [Go](#h22) | הוראת מעבר | סעיף 15 |
| [Go](#h23) | תוספת |
| [Go](#h24) | חלק א':פרשנות |
| [Go](#h25) |  | סעיף 1 |
| [Go](#h26) | חלק ב':יחידות עבירה |
| [Go](#h27) | חלק ג':עיצומים כספיים |
| [Go](#h28) | חלק ד':קנס בדיני עבודה |

תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשע"ד-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 3 ו-12 לחוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008 (להלן – החוק), ולאחר אישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, ולעניין פרקים ב' ו-ג' בהמלצת המועצה הציבורית כהגדרתה בחוק, אני מתקין תקנות אלה:

**פרק א':הגדרות**

1. בתקנות אלה –

הגדרות

"אתר האינטרנט" – אתר האינטרנט של המשרד שכתובתו: ;[www.economy.gov.il](http://www.economy.gov.il/)

"בעל שליטה בתאגיד" – כהגדרתו בסעיף 21 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;

"המשרד" – משרד הכלכלה;

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

"חוק הגנת הפרטיות" – חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981;

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

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

"מעסיק גדול במיוחד" – מעסיק 500 עובדים ומעלה;

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

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

"קבוצה מיוחדת" – קבוצת אוכלוסייה בעלת מרכיב ייחודי ושנשים המשתייכות אליה מתקשות להשתלב במקומות עבודה או ששיעור השתתפותן בשוק העבודה נמוך מהממוצע, לרבות: נשים חרדיות, בנות מיעוטים, נשים עם מוגבלויות או צרכים מיוחדים, חד-הוריות, עולות חדשות או נשים המשתייכות לקבוצת הגיל של 45 שנים או יותר;

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

"קנס מינהלי" – קנס מינהלי כמשמעותו בסעיף 2 לחוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985.

**פרק ב':מענק ואות הכרה**

2. השר ייתן מענק אחת לשנה למעסיקים במגזר הפרטי הפועלים לעודד שילוב וקידום של נשים בעבודה והתאמת מקומות עבודה לנשים ולהורות, וכן איזון בין חיי עבודה לבין משפחה לאחר בחינתם לפי אמות המידה המפורטות בפרק ג', בכל אחת מקבוצות המעסיק שלהלן:

מענק

(1) מעסיק קטן;

(2) מעסיק בינוני;

(3) מעסיק גדול;

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

3. אותות הכרה יינתנו כאמור בתקנה 2 וכן למעסיק גדול במיוחד, לבעל תפקיד בכיר ולמעסיק שאינו מעסיק במגזר הפרטי, כהגדרתו בסעיף 3 לחוק.

אות הכרה

**פרק ג':אמות מידה לחלוקת מענק או אות הכרה**

4. אמות המידה למתן מענק או אות הכרה למעסיק בשנה מסוימת יהיו כמפורט להלן:

אמות המידה למתן מענק או אות הכרה למעסיק

(1) מדיניות רשמית וכתובה של המעסיק לשילוב וקידום של נשים בעבודה ולהתאמת מקומות עבודה לנשים ולהורות, וכן לאיזון בין חיי עבודה לבין משפחה אצל המעסיק;

(2) שיעור פערי השכר בין נשים לגברים אצל המעסיק;

(3) גיוס וקידום העסקת נשים אצל המעסיק בדרגות השונות, לרבות בדרגות בכירות ועמדות ניהול;

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

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

(6) המדיניות שנוקט המעסיק כלפי עובדות בהיריון ובני זוגן, נשים מיניקות ועובדים המצויים בחופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ולאחריה, וכן עובדים המצויים בטיפולי פוריות או בני זוגם;

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

5. אמות המידה למתן אות הכרה לבעל תפקיד בכיר בשנה מסוימת יהיו כמפורט להלן:

אמות מידה למתן אות הכרה לבעל תפקיד בכיר

(1) מובילות מחשבתית, חזון ותרומה ייחודית וחדשנית לשילוב וקידום של נשים במקום העבודה ולהתאמת מקום העבודה לנשים ולהורות וכן לאיזון בין חיי עבודה לבין משפחה אצל המעסיק;

(2) הפגנת דוגמה אישית ומחויבות לקידום נשים לדרגות בכירות ולמשרות ניהול אצל המעסיק;

(3) בקיאות והתעדכנות שוטפת בנתונים, בדין ובנהלים הקיימים אצל המעסיק כולל היכרות עם הגופים הנוגעים בדבר;

(4) תפיסת הניהול ויישומה בפועל;

(5) הובלה והנחיה פעילה של הנהלת המעסיק ועובדיו בנושאים האמורים בפסקה (1);

(6) הנעה והובלה של תרבות ארגונית שוויונית.

6. פעולות ותכניות המעסיק לקידום תעסוקת נשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת ייבחנו לפי אמות המידה האלה:

אמות מידה למתן מענק לעניין קידום תעסוקת נשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת

(1) הסברה, הכשרה והקניית מיומנויות;

(2) העסקה במקצועות המחייבים הכשרה מקצועית או השכלה אקדמית או טכנולוגית, לרבות בדרגות בכירות ובמשרות ניהול;

(3) התאמת מקום העבודה לצרכים הייחודיים;

(4) פעולה לצמצום פערי השכר בין נשים המשתייכות לקבוצה המיוחדת ובין ממוצע השכר הכללי במעסיק;

(5) קיום תכנית בעלת אופי ייחודי וחדשני בנושא, לרבות מידת המעורבות והתמיכה של ההנהלה הבכירה וגורמים בקהילה בתכנון ובהוצאה לפועל של התכנית;

(6) הפעולה או התכנית הוכחה כמסייעת בקידום נשים המשתייכות לקבוצות המיוחדות בשוק העבודה.

**פרק ד':תנאי סף**

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

תנאי סף להגשת בקשה

(1) המעסיק לא הורשע בעבירה שמפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אין הוא ראוי, לדעת השר, לקבל את המענק או את אות ההכרה ולא תלויים ועומדים נגדו הליכים בעבירות כאמור;

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

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

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

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

**פרק ה':הגשת הבקשות**

8. (א) בקשה לקבלת מענק או אות הכרה (להלן – הבקשה) תוגש בכתב ויצורפו אליה הפרטים האלה:

אופן הגשת הבקשה

(1) פרטי המעסיק;

(2) נימוקי הבקשה והתייחסות לעמידה בכל אחת מאמות המידה;

(3) כל מסמך התומך בבקשה, כגון אישור רואה חשבון בדבר הנתונים המוצגים בבקשה, מסמכים המשקפים את מדיניות המבקש המפורטת בבקשה, מסמכים המשקפים את הפעולות והתכניות הקיימות אצל המבקש כפי שפורטו בבקשה (להלן – מסמכים משלימים).

(ב) הבקשה, המסמכים המשלימים והמסמכים הנוספים כאמור בתקנה 9 לא יכללו מידע כהגדרתו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות על מי שאינו המעסיק או ידיעה על ענייניו הפרטיים של אדם, אף שאינה בגדר מידע כאמור.

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

בקשת מסמכים נוספים

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

מועד הגשת הבקשה

(ב) על אף האמור בתקנת משנה (א), השר רשאי להקדים את המועד להגשת בקשה ובלבד שפורסמה הודעה על כך 60 ימים לפחות לפני המועד המוקדם.

(ג) המשרד יפרסם באתר האינטרנט הודעה על האפשרות להגיש בקשות לקבלת מענקים ואותות הכרה, שתכלול בין השאר את המועד להגשת הבקשות, אופן הגשתן, סכום המענק בכל אחת מקבוצות המעסיק ומועד ההודעה על הזוכים; ההודעה תפורסם 60 ימים לפחות לפני המועד להגשת הבקשות.

**פרק ו':הליך בחירת הזוכים**

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

מינוי ועדה

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

(2) חשב המשרד או מי שהוא מינה לנציגו;

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

(4) נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה או מי מטעמה;

(5) חבר נוסף בעל מומחיות בתחום, שאינו מבין עובדי המשרד, שימנה המנהל הכללי של המשרד;

(6) חבר נוסף שימנה המנהל הכללי של המשרד, אם החליט לעשות כן, ורשאי הוא למנותו שלא מבין עובדי המשרד.

(ב) בהרכב הוועדה יינתן ייצוג הולם לבני שני המינים.

12. (א) לא ימונה חבר ועדה ולא יכהן בתפקיד כאמור מי שעלול להימצא באופן תדיר, במישרין או בעקיפין, במצב של ניגוד עניינים בין תפקידו כאמור לבין עניין אישי שלו או לבין תפקיד אחר שלו.

ניגוד עניינים של חבר ועדה

(ב) חבר ועדה יימנע מהשתתפות בדיון ומהצבעה בישיבות, אם הנושא הנדון עלול לגרום לו להימצא, במישרין או בעקיפין, במצב של ניגוד עניינים בין תפקידו לבין עניין אישי שלו או לבין תפקיד אחר שלו; חבר הוועדה לא יטפל במסגרת תפקידו בנושא העלול לגרום לו להימצא במצב כאמור גם מחוץ לישיבות הוועדה.

(ג) התברר לחבר ועדה כי הנושא הנדון בוועדה או המטופל על ידו עלול לגרום לו להימצא במצב של ניגוד עניינים כאמור בתקנות משנה (א) או (ב), יודיע על כך למנהל הכללי של המשרד.

(ד) לעניין תקנה זו, אחת היא אם מילוי התפקיד האחר הוא בתמורה או שלא בתמורה.

(ה) בתקנה זו –

"עניין אישי" – לרבות עניין אישי של קרוב של חבר הוועדה או עניין של גוף שחבר הוועדה או קרובו מנהלים או עובדים אחראים בו, או עניין של גוף שיש לכל אחד מהם חלק בהון המניות שלו, בזכות לקבל רווחים, בזכות למנות מנהל או בזכות ההצבעה;

"קרוב" – בן זוג, הורה, בן, בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד, דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ, וכן אדם אחר הסמוך על שולחנו של חבר הוועדה.

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

בחינת הבקשות ובחירת הזוכים

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

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

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

**פרק ז':שמירת מידע**

14. (א) מעסיק לא יפנה למועסקת לקבלת מידע בדבר השתייכותה לקבוצה מיוחדת לצורך הוכחת עמידתו באמות המידה לפי תקנה 6; אין באמור כדי למנוע שימוש במידע בדבר מועסקת שלוקחת חלק בפעולה או מבקשת להשתתף בתכנית כאמור, מיוזמתה, לשם הוכחת עמידה באמות המידה כאמור.

שימוש במידע ושמירתו

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

15. בשנה הראשונה לכניסתן לתוקף של תקנות אלה, רשאי השר לקבוע מועד מאוחר מן המועד הקבוע בתקנה 10(א) לעניין הגשת בקשות למתן מענק או אות הכרה לאותה שנה, ובלבד שפורסמה הודעה על כך לפחות 60 ימים לפני המועד האמור.

הוראת מעבר

**תוספת**

(תקנה 1)

**חלק א':פרשנות**

1. בתוספת זו –

"חוק ארגון הפיקוח" – חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954;

"חוק הגנת השכר" – חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958;

"חוק הודעה לעובד" – חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002;

"חוק הודעה מוקדמת" – חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001;

"חוק חיילים משוחררים" – חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949;

"חוק עבודת נוער" – חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953;

"חוק עבודת נשים" – חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954;

"חוק קבלני כוח אדם" – חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

"חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;

"חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות" – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

"חוק שכר מינימום" – חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;

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

"יחידת עבירה" – עבירה לגבי עובד אחד בחודש אחד.

**חלק ב':יחידות עבירה**

[סעיף זה מכיל טבלה או תמונה - לחצו לצפיה](https://www.nevo.co.il/laws/#/6187dff57ed721e4df029248/clause/6188fe547ed721e4df029e79)

**חלק ג':עיצומים כספיים**

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

**חלק ד':קנס בדיני עבודה**

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

[סעיף זה מכיל טבלה או תמונה - לחצו לצפיה](https://www.nevo.co.il/laws/#/6187dff57ed721e4df029248/clause/618903ba7ed721e4df029e93)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | נפתלי בנט  שר הכלכלה |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |