



**דרישת מידע מדורש/ת עבודה או עובד/ת**  
**הנחיות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה**  
**בעניין התיקון [מספר 15] לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה**

בקיץ 2010 תוקן חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "החוק"). התיקון קובע כללים חדשים ביחס לנטל ההוכחה של מעסיקה בנושא אפליה. לתיקון משמעויות מעשיות למעסיקים/ות ולעובדים/ות. הנחיות אלו מבקשות להנחות אתכם/ן, המעסיקים/ות ביישום תיקון זה.

**הכלל:**

סעיף 2 לחוק אוסר על אפליה בעבודה בגין: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות במילואים.

**התיקון לחוק קובע כי במקרים בהם המעסיקה/ה דורש/ת מעובד/ת, ובכלל זה דורש/ת עבודה, מידע שאפליה בשלו אסורה (לפי הרשימה לעיל), נטל ההוכחה עובר אל מעסיקה/ה להראות כי לא הפלה את העובד/ת.**

כמעסיקה/ה החוק דורש ממך לברור היטב את המידע אותו אתה מבקשת לקבל מהעובד/ת. מטרת החוק היא למקד את המידע שאתה, המעסיקה/ה, מבקש לדעת אך ורק למידע הרלוונטי לביצוע התפקיד אותו מבקשים לאייש [הדבר נכון גם לגבי קידום בעבודה, תנאי עבודה, פיטורין כו.].

לאור זאת, המחוקק קבע כי דרישה של מידע בנוגע לאחת מעילות האפליה תעביר אליך, המעסיקה/ה, את נטל ההוכחה כך שיהא עליך להראות כי לא הפלית את העובד/ת בנוגע לאחת מהעילות המוזכרות לעיל.



**לנוחותך, מפורטות דוגמאות לשאלות אשר מומלץ להמנע מהם. נדגיש כי גם דרישת מידע עקיפה ביחס לעילות המפורטות בסעיף 2 לחוק עלולה להעביר אליך את נטל ההוכחה:**

- שאלות הנוגעות למעמד אישי:  
"האם את/ה נשוי/אה? כמה זמן?"
- שאלות הנוגעות להריון והורות:  
"האם יש לך ילדים?"  
"האם את מתכננת להיכנס להריון?"  
"האם אתה מתכנן להקים משפחה?"
- שאלות הנוגעות לשירות מילואים:  
"כמה ימי מילואים את/ה עושה בשנה?"
- שאלות הנוגעות להשקפה או אמונה דתית:  
"האם הינך שומר/ת שבת?"
- שאלות הנוגעות לגיל:  
"האם עברת את גיל 40?"

המשמעות המעשית של התיקון היא שבמקרים בהם ביקשת מידע ביחס לנושאים שפורטו לעיל, הדבר מצביע על על קיומם של שיקולים מפלים. על כן אין לשאול או לדרוש מידע מעובד/ת בנושאים אלו, אלא אם זה נעשה במסגרת החריגים המפורטים:

**החריגים:**

1. המידע הנדרש רלוונטי לאופיו ומהותו של התפקיד
2. נטל ההוכחה לא יעבורל מעסיק/ה כאשר הוא נדרש במסגרת המקרים הבאים:
  - מילוי אחר הוראות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה
  - מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה מסוימת
  - פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה שמעביד פועל לפיה, או שמשרד ממשלתי אישר או מממן, ותוכנית זו כוללת הוראות בדבר העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה של מי שנמנה עם קבוצה מסוימת.



### אופיו ומהותו של התפקיד:

- ישנם מקרים בהם המידע שנוגע לעילות המופיעות בחוק רלבנטי לאופיו או מהותו של התפקיד אותו את/ה מעוניין/ת לאייש. במקרה כזה דרישת המידע על ידי המעסיק/ה היא מותרת.
- עם זאת עליך להיות מסוגלת/ת להראות כי המידע אכן רלוונטי לאופיו ומהותו של התפקיד, וכי ישנו קשר ישיר בין היכולת לבצע את התפקיד לבין המידע הנדרש.
- לכן מומלץ לפרוט את מהות התפקיד כך שהדרישות והמידע המבוקש מהמועמד/ת או העובד/ת יהיו כמה שיותר פרטניות.
- כאשר קובעים המידע והדרישות למשרה המדוברת חשוב לבדוק ולשאל את עצמך עד כמה, אם בכלל, המידע או הדרישות הם רלוונטיים לאופיה ו/או מהותה של המשרה.

### לא מומלץ להשתמש בדרישות כלליות, לדוגמא:

אין להציב דרישה כללית לשירות צבאי, אלא לפרט מהי הדרישה הרלוונטית לתפקיד הספציפי, למשל נסיון קריאת תצלומי אוויר, ובכך להגיע ישירות לבעלי הנסיון הנדרש, בין אם הוא נרכש במסגרת השירות הצבאי או במסגרת אחרת.

הגבלת גיל כללית אינה מומלצת. למשל, אין להציב דרישה של "עד גיל 40" גם אם יוצאים מנקודת הנחה שיש סיכוי רב יותר למצוא בעלי כושר פיזי מתאים בקבוצת גילאים זו. דרישה כזו תמנע מבעלי כושר פיזי מתאים מעל גיל 40 להגיע למשרה, ותאפשר לצעירים יותר **אשר אין להם את הכושר הרצוי**, להגיע אליה. אי לכך, עדיף לבחון ולהגדיר מה דורש התפקיד עצמו, אם המשרה מצריכה כושר גופני מסוים, תוכלי/י לבקש מידע או לבחון את כושרו/ה הגופני של העובד/ת.

מומלץ שלא לעשות אבחנות מגדריות, אלא לפרט הנדרש מהתפקיד, כושר גופני, כוח פיזי, פירוט מסגרת ושעות העבודה, או ציון דרישות מיוחדות של התפקיד כגון עבודה עם רמות גבוהה של קרינה מייננת או עופרת אשר עלולים לסכן אשה בהריון.



### מילוי אחר הוראות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

- לנציבות השוויון ישנה סמכות לקבל ממעסיקה נתונים ביחס לנושאים שרלוונטיים לדעתה לקיום החובות המוטלות עליך כמעסיקה/מכוח חקיקת השוויון. על כן בכל מקרה בהם הנתונים נדרשים במסגרת צו/בקשה של נציבות השוויון מוטלת עליך החובה **לאסוף אותם**. **מילוי אחר הוראות הנציבות הוא מותר על פי החוק ואינו מעביר אליך את נטל ההוכחה.**

### מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה

#### מסוימת:

- דרישת המידע מותרת גם בכל מקרה בו המידע נדרש על מנת לקיים הוראות חקיקה הקובעות חובה לייצוג הולם או העדפה מתקנת. נרחיב ונאמר כי החובה לייצוג הולם והעדפה מתקנת הקבועה בחקיקה חלה על השירות הציבורי לגבי נשים, ערבים, אתיופים ואנשים עם מוגבלות. בנושא זה קיימות מספר הוראות חוק שרלוונטיות למגזר הציבורי, ובכלל זה משרדי הממשלה, חברות ממשלתיות, ובמקרים מסוימים גם רשויות מקומיות. בין הוראות החוק:

- סעיף 15 א' לחוק שירות המדינה [מינויים], תשי"ט-1959
- חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975
- סעיף 6ג' לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א – 1951



**פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה שמעביד פועל לפיה, או שמשדר ממשלתי אישר או מממן, ותוכנית זו כוללת הוראות בדבר העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה של מי שנמנה עם קבוצה מסוימת:**

▪ למעסיק/ה תהיה הגנה במקרה שהמידע נדרש במסגרת תוכנית ומדיניות כתובה לקידום שוויון של אוכלוסיה שאין לה ייצוג הולם במקום העבודה. נדגיש, כי תוכנית שכזו חייבת לעמוד בנורמות ובמגבלות שנקבעו בפסיקה ובחקיקה. מדיניות התשאול ודרישת המידע צריכה להיות צמודה לתוכנית זו. בהעדר תשתית ארגונית מסודרת, ברורה וחוקית, שאלות המתייחסות להיבטים המוגדרים כמפלים בס' 2 לחוק עלולות להיחשב כמפלות.

**לדוגמא:**

חברה אשר רוצה לגוון את מערך אנשי המכירות ולהבטיח כי ישנם אנשי מכירות, מגווני האוכלוסיה השונים למשל: חרדים, בני/ות האוכלוסיה הערבית, או תושבי הפריפריה, תיטיב להכין תוכנית עבודה המסבירה את הצורך, מגדירה יעדי גיוס ומציגה דרכי מעקב שיבטיחו כי גיוס מגוון משמש כאמצעי להכיל אוכלוסיות מודרות בשוק העבודה אשר לא תגויסנה ללא שימוש באמצעי מיון המתייחסים לעילות אסורות לכאורה.

**נציבות שוויון :**

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הוקמה על פי חוק במטרה להטמיע שוויון הזדמנויות ולמגר אפליה בשוק העבודה. ליצור מודעות ציבורית לתרומת השוויון מחד, ומחיר האפליה מנגד. הנציבות מבקשת להוות כתובת אמינה ומקצועית לפונים, מעסיקים/ות ועובדים/ות כאחד.

הנציבות היא בעלת סמכות אכיפה אזרחית הכוללת: בירור תלונות בגין אפליה בעבודה, הגשת תביעות בנושאים אלה והוצאת צווים לקבלת מסמכים ונתונים. במקביל לסמכויות האכיפה שלה נציבות השוויון מבקשת לעבוד בשיתוף פעולה איתכם/ן, המעסיקים/ות, זאת לייצר ביחד את הדרך לשוויון הזדמנויות במשק ולמנוע מראש הפרות אפשריות של הנורמות הקבועות בחקיקה והפסיקה.

לאור זאת, נציבות שוויון מזמינה אותך, המעסיק/ה לפנות אליה בכל שאלה שעולה מחובותיך וזכיותיך על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ובכלל זה בכל שאלה הנוגעת לתיקון מס' 15 לחוק.