



4/2/2024

כ"ה שבט תשפ"ד

סיוע, טיפול ואכיפה של פיטורי נשים בצל המלחמה

שדולת הנשים בישראל מפעילה מזה למעלה משלושה עשורים קו פתוח לזכויות נשים בעבודה, המספק לנשים מענה משפטי ללא תשלום במקרים של הפרת זכויות בעבודה, ובכלל זה אפליה על רקע מגדרי, פגיעה בזכויות מכוח חוק, הטרדה מינית ועוד. בשנים האחרונות הייעוץ ניתן ב-4 שפות - עברית, ערבית, אמהרית ורוסית וכן מופעל קו המיועד לנשים מהאוכלוסייה החרדית.

מתחילת המלחמה אנו עדות **לעלייה דרמטית במספר הפניות של נשים** לקו הפתוח של השדולה: בחודש אוקטובר הייתה עליה של 100% מסך הפניות של חודש ספטמבר, כש-34% מהפניות היו בנושאים הקשורים לביטול זכויות הנוגעות למלחמה, כמו למשל אי תשלום שכר עבור הימים ראשונים של המלחמה, ביטול לגבי חובת הגעה למקום העבודה בהיעדר פתרונות מיגון, זכות לדמי אבטלה ועוד, 27% מהפניות היו בנושא זכויות נשים בתקופות מוגנות (כדוגמת תקופת ההריון, או לאחר החזרה מחופשת הלידה) ו-14% מהפניות עסקו בזכויות הנוגעות לפיטורים. בחודשים העוקבים פילוח הפניות היה דומה מלבד זינוק בפניות בנוגע לנשים בתקופות מוגנות.

כזכור, **חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006** שתוקן לאחרונה עקב המלחמה, **אוסר על פיטורי עובדת בשל היעדרותה מהעבודה לצורך השגחה על ילדיה** עקב סגירת מוסדות החינוך, או לצורך השגחה על ילדיה עקב שירות מילואים פעיל של בן/בת זוגה או הורה האחר של הילד (במקרה של הורים גרושים, למשל), או כיוון שהעובדת נאלצה להתפנות מהיישוב בו היא גרה (ע"פ היישובים המפורטים בתוספת לחוק).

לצד חקיקה חשובה זו, קיימות כמובן הגנות משמעותיות נוספות הנוגעות לפיטוריהן של נשים עובדות:

- **חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954**, הקובע כי אסור למעסיק לפטר, ללא קבלת היתר, עובדת בהריון, עובדת שנמצאת בטיפול פוריות, או עובדת שחזרה מתקופת לידה והורות לתקופה של 60 יום, הכל בתנאים הקבועים בדיון.
- **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988** הקובע איסור הפליית עובדות מחמת הריון, טיפולי פוריות והורות, גם בכל הנוגע לפיטוריהן ממקום עבודתן. יוזכר ויודגש, כי האיסור על פי חוק זה לפגוע במקום עבודתה של עובדת רק בשל היותה אמה, או בשל היותה בהריון או לאחר חופשת לידה, הינו איסור גורף ומהותי ואינו תלוי בדרישות ותק במקום העבודה.

לאור כל האמור לעיל, נבקש לחדד כי תופעת הפיטורים של נשים בתקופת המלחמה הינה על פניו תופעה אסורה ע"פ חוק ופסולה ועל כלל הגורמים הממשלתיים הרלוונטיים לבצע פעולות אקטיביות לצורך מימוש ואכיפת ההגנה החוקית העומדת לנשים בתקופות מוגנות ובעת מצבי חירום.

בהמשך לאמור, אנו ממליצות לקדם את הצעדים הבאים להגנה עם עובדות מפני פיטורים בעת המלחמה:

1. הנגשת מידע

קיים מחסור גדול בידע על אודות זכויות וחובות הנוגעים לתעסוקת נשים בתקופות מוגנות, והן מעסיקים והן עובדות אינם מקבלים מענה ממשלתי מיטבי בשאלות הנוגעות לכך. הדבר מוביל להנחות שגויות ולסטריאוטיפים

שדולת הנשים בישראל | הברזל 32, ת"א-יפו | טל. 054-4955361

הקו הפתוח לדיני עבודה 03-6120000

knesset@iwn.org.il | www.iwn.org.il



מגדריים שמכתיבים את קבלת ההחלטות של המעסיקים. מוצע לפעול בהקדם לתקצוב מאמצי הסברה ויידוע, במגוון שפות, על זכויותיהן של נשים בתקופות מוגנות ובעת מצבי חירום - למשל באמצעות קמפיין ממשלתי, כתיבה והפצת זכותונים למעסיקים. ות ולעובדות והגברת ושיפור המענה שניתן במשרד העבודה ובנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנושאים הללו.

2. פעולות אכיפה יזומות

מוצע כי משרד העבודה, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה והממונה לחוק עבודת נשים יבצעו פעולות אכיפה יזומות למניעת פיטורי עובדות בתקופות מוגנות ובשעת חירום, לרבות הרחבת האפשרות לפניה מצד נשים שנפגעו. בנוסף, מומלץ כי הועדה לקידום מעמד האישה תבחן את סמכויות האכיפה של הגופים הללו ותשקול את הרחבתן.

3. הנגשת נתונים

חוק עבודת נשים קובע כי יש להציג את הנתונים על אודות פיטורים וצמצום אחוזי משרה של נשים, סטטוס הטיפול בהן והיקף האישורים שניתנו על ידי הממונה, מדי שנה בכנסת. אנו רואות חשיבות יתרה באכיפת הוראת חוק זו, ואף בהגברת החובה להצגת הנתונים בוועדות באופן עיתי כל עוד נמשך מצב החירום.

בברכה,

טל הובמן
שדולת הנשים בישראל

הודיה מויאל
שדולת הנשים בישראל