



المقدسي لتنمية المجتمع
Al-Maqdese for Society Development (MSD)

حزيران ٢٠١٢

العدد السابع عشر

نهتم بشؤون العمال المقدسين العاملين في سوق العمل و المستوطنات الإسرائيلية



مشروع إنهاء إستغلال العمال
من القدس الشرقية العاملين
في المستوطنات الإسرائيلية
حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

إفتتاحية :

في هذا العدد :

كما في كل إصدارات المقدسي ولشعورها بأهمية نشر المواد القانونية التي تتعلق بأكبر شريحة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة العمال. عملت الدائرة القانونية للمقدسي ضمن مشروع الحد من انتهاكات حقوق العمال في سوق العمل الإسرائيلية على أعداد هذه النشرة المتخصصة التي تتناول قانون عمل النساء والمساواة في تكافؤ فرص عمل النساء كما وتوضح المضايقات التي يتعرض إليها النساء في داخل بيئة العمل وكيفية التعامل معها قانونية، والعقوبات وواجبات صاحب العمل لمنع المضايقات الجنسية في العمل.

قانون عمل النساء

قانون المساواة في تكافؤ فرص العمل

قانون منع المضايقة الجنسية

• ما هي المضايقة الجنسية؟

• ما هو التنكيل؟

• ما هي واجبات صاحب العمل لمنع المضايقات الجنسية

فرع الرام

الشارع الرئيسي. عمارة الجولاني . ط ١
هاتف: ٠١١٦ / ٢٣٤ ٢٣٤٧٠٧٧
فاكس: ٢٣٤٩١٤٩

www.al-maqdese.org

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org

المكتب الرئيسي: القدس. وادي الجواز

شارع المقدسي ٥٩. ص.ب: ٢٠٧٣٥
هاتف: ٦٢٨٥٩١٨ / ٦٢٨٩٩٧
الرقم المجاني: ٠٧٠٩-٧٠٠-١٧٠٠
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

بريد الكتروني: legal@al-maqdese.org

١. قانون عمل النساء - ١٩٥٤



هذا هو القانون الأول الذي سن للمحافظة على حقوق النساء في إطار العمل، وبالطبع اختلفت متطلبات تلك الفترة عن فترتنا هذه، ولذا تم تعديله وإضافة بنود عليه، وعلى سبيل المثال إتاحة المجال للزوج والزوجة بالتغيب عن العمل من أجل تلقي الإخصاب المخبري، (سوف يتم التطرق إلى تفاصيل هذا القانون في الباب الرابع المتعلق بحقوق الحمل والولادة). ولكن مهم المهم الإشارة إلى أن هذا القانون بتطرق أيضا إلى شروط عمل النساء في ساعات الليل حيث ينص على وجوب الحصول على موافقة وزير العمل على مثل هذا العمل ما عدا أنواع معينة من العمل التي تتطلب العمل الليلي كالمستشفيات، الصحف، الفنادق، المطارات... الخ، كما ويحق للعاملة أن ترفض العمل

في مثل هذه الساعات إذا لم تعمل بها، وعليها أن تقدم رفضا خطياً لصاحب العمل خلال ثلاثة أيام من طلب صاحب العمل منها ذلك.

٢. قانون المساواة في تكافؤ فرص العمل - ١٩٨٨

يمنع هذا القانون التمييز على أساس الجنس بين العامل والعاملة، أو بين طالبي العمل من حيث القبول للعمل، شروط العمل، التقدم في العمل، الفصل من العمل والتعويض عن الفصل من العمل. كذلك ينص القانون على أنه على صاحب العمل المحتاج لعمال أن ينص إعلان طلب لعمال بصيغة المذكر والمؤنث. يمنع القانون صاحب العمل أو من هو مسؤول عن العامل والعاملة القيام بأية مضايقة جنسية أو تحرش جنسي ضد العامل أو العاملة أو طالب / ة العمل.

يمنح القانون للرجل العامل حقوقا متساوية للمرأة العاملة فيما يتعلق ببعض الحقوق المتعلقة بالوالدين مثل: الغياب عن العمل في حال مرض الولد، تقصير يوم عمل العاملة الأب واستعمال الحضانات المتواجدة في مكان عمله وحقوق أخرى. فترة التقادم بالقضايا المتعلقة في هذا القانون عند حصول تمييز من الأنواع التي وردت أعلاه هي اثنا عشر شهراً من وقوع التمييز وثلاثة سنوات فيما يتعلق بالمضايقة أو التحرش الجنسي من يوم حصول التحرش الجنسي، لذلك على العاملة التي وقعت ضحية تمييز خلال قبولها للعمل أو خلال عملها أن تسرع برفع شكوى إلى محكمة العمل التي في منطقة سكنها. يمكن مطالبة محكمة العمل، إضافة للتعويض المالي إصدار أمي احترازي (إذا كان التعويض غير كاف) لإعادة العاملة إلى عملها أو قبولها إلى العمل... مثل هذا الأمر يأخذ يعين الاعتبار أموراً أخرى مثل تأثير هذا الأمر على جو علاقات العمل وإمكانية التسبب بفصل عامل آخر أو عاملة أخرى. في حال طلب التعويض فإنه من غير الضروري إثبات أي ضرر مالي وتستطيع المحكمة إصدار قرار بالتعويض بالمبلغ الذي تراه مناسباً بناء على الظروف التي وقع بها التمييز ، ولكن إذا كانت القضية متعلقة بمضايقة أو تحرش جنسي فإن المحكمة تستطيع إصدار قرار بدفع تعويض يعادل خمسين ألف شاقل جديد دون حاجة لإثبات أي ضرر (سوف نعود لموضوع التحرش الجنسي عند بحث قانون منع التحرش الجنسي).

٣. قانون منع المضايقة الجنسية (أو التحرش الجنسي)-١٩٩٨



هدف القانون هو منع المضايقات الجنسية وذلك حفظاً لكرامة الإنسان، حرّيته وخصوصياته ولتعزيز المساواة بين الجنسين. من هذا القانون يتضح أن المضايقة الجنسية هي مس بكرامة الإنسان وليس مجرد اعتداء جنسي على الفرد رجلاً كان أو امرأة، أن تعريف هذا القانون بهذا الصيغة يضعه بين القوانين العالمية الأكثر تقدماً في هذا المضمار وبالتالي ينعكس الأمر على طريقة معالجة القانون للمضايقة الجنسية على جميع المستويات.

ما هي المضايقة الجنسية (حسب تعريف القانون)؟

١. الابتزاز بالتهديد للقيام بعمل يحمل طابعاً جنسياً.
 ٢. أعمال مشينة.
 ٣. عروض متكررة من شخص تحمل طابعاً جنسياً، بعد أن أبدت المتضايقة أنها غير معنية بهذه العروض.
 ٤. توجهات - بالكتابة أو القول بواسطة عرض مرئي أو مسموع، وبضمن ذلك بواسطة الحاسوب بتصرفات لإنسان تتركز حول جنسها رغم ابدائها للمضايق أنها غير معنية بهذه التوجهات.
- أبدى - في رقم ٣ و ٤ أعلاه تعني بالفعل أو القول بحيث لا يترك شكاً بالنسبة لقصدها. تعامل مهين أو محقر الموجه لإنسان فيما يتعلق بجنسها أو ميولها الجنسية. تعتبر البنود أعلاه مضايقة جنسية في الحالات التالية حتى لو لم يبد الإنسان للشخص الذي يقوم بالمضايقة أنه غير معني بالعروض والتوجهات المذكورة أعلاه:

القاصر أو الذي لا مقدرة لديه في حالة استغلال علاقة سيطرة، اتكال، تربية أو علاج. المريض أو كل من يتلقى العلاج النفسي أو الطبي في حال استغلال اتكال المريض على المعالج. العالم في إطار علاقة العمل والإنسان في إطار الخدمات في حال استغلال السيطرة في علاقة العمل أو الخدمات.

ما هو التنكيل؟

التنكيل يتبع عادة المضايقة الجنسية وهو المساس أو الأذى على جميع أنواعه بسبب مضايقة جنسية، أو شكوى أو دعوى تم تقديمها بسبب المضايقة الجنسية.

ما هي عواقب مخالفة القانون؟

في حالة مخالفة القانون فإن العقوبات جنائية وقد تصل إلى أربع سنوات سجن فعلي في حالة المضايقة الجنسية التنكيل، ومن ناحية أخرى فإن العقوبات قد تكون مدنية أيضاً إذ تستطيع المحكمة تعويض مالي يصل إلى مبلغ خمسين ألف شاقل دون الحاجة إلى إثبات أي ضرر، إذ يكفي إثبات المضايقة الجنسية أو التنكيل حتى يحصل المدعي على هذا التعويض، وطبعاً قد يرتفع المبلغ في حال إثبات الضرر. يعكس هذا البند هدف القانون بشكل عملي الذي يعتبر المضايقة الجنسية مسا بكرامة الإنسان وحرّياته وخصوصياته وكذلك مسا بالمساواة بين الجنسين على المدى الأبعد.

قانون منع المضايقة الجنسية (أو التحرش الجنسي)-١٩٩٨

ما هي فترة التقادم؟

فترة التقادم هي ثلاث سنوات من يوم وقوع المضايقة الجنسية أو التنكيل. من الجدير بالذكر أن الدعوى الجنائية ترفع بواسطة الدولة عن طريق الادعاء العام وذلك بعد تقديم شكوى للشرطة، أما الدعوة المدنية فترفع مباشرة من قبل العاملة إلى محكمة العمل القطرية.

ما هي واجبات صاحب العمل لمنع المضايقة الجنسية؟

على صاحب العمل و المسؤولين في الجيش، شرطة، ومؤسسات تعليم الكبار أن يتخذوا جميع التدابير المعقولة لمنع المضايقة الجنسية أو التنكيل من قبل أي عامل أو مسؤول وأن يتم علاج كل حالة وحالة. لذلك على صاحب العمل تحديد إجراءات لتقديم شكاوي تتعلق بالمضايقة الجنسية أو التنكيل، والبت في هذه الشكاوي بشكل ناجح ومنع تكرار ذلك وإصلاح الوضع.

إضافة لذلك يلزم كل صاحب عمل يعمل عنده أكثر من خمسة وعشرين عاملاً أن يضع أنظمة تضم أهم بنود القانون ونشرها بين العمال.

صاحب العمل الذي لا يقوم بهذه الواجبات القانونية يعرض نفسه لتحمل مسؤولية المضايقة الجنسية أو التنكيل الذي يتعرض له العامل.

من المهم التوضيح بأن القانون لا يسري فقط على علاقات أو إطار العمل وإنما يتعدى ذلك لكل مجالات الحياة فهو يمنع المضايقة الجنسية بين الجارة/ والجارة، مارّة الطريق و مارّة الطريق، بين مستعمل الحاسوب ومستعملة أخرى، بين طالب/ة و طالب/ة جامعي/ة كذلك يسري القانون على المرأة كما يسري على الرجل.

* وأخيراً بدأ سيران مفعول معظم بنود القانون في يوم ١٩/٩/١٩٩٨ وبالتالي أي تنكيل أو مضايقة جنسية حصلت قبل هذا التاريخ لا يسري عليها القانون.



هذا المشروع بتمويل من الاتحاد الاوروبي

هذه النشرة هي جزء من سلسلة نشرات توعوية تصدر عن المقدسي ضمن مشروع

انهاء استغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الاسرائيلية