

## المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان

### دليل حقوق المرأة العاملة

إعداد: المحامي كرامة أبو صالح

الدكتور نزار أيوب

كانون أول / ديسمبر 2015

#### ملاحظة:

المعلومات الواردة في هذا الدليل هي بمثابة مرشد لتعريف المرأة العاملة بحقوقها وفق المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقوانين السارية، وهي لا تُعتبر بأي حال استشارة قانونية. من أجل الحصول على استشارة قانونية، يمكن التواصل مع محام خاص، أو الاتصال بالدائرة القانونية في المرصد - المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان، على العنوان التالي:

المرصد - المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان السوري المحتل  
مجدل شمس، 12438،

ص. ب. 9

هاتف: +972 (0) 4 6870644

فاكس: +972 (0) 4 6870645

بريد إلكتروني: [marsad@golan-marsad.org](mailto:marsad@golan-marsad.org)

الموقع الإلكتروني: [www.golan-marsad.org](http://www.golan-marsad.org)

## المحتويات:

مقدمة

1. ما هو الحق في العمل؟
2. هل حق العمل مكفول في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان؟
3. هل تكفل القوانين المحلية حق العمل؟
4. ما هو التمييز ضد المرأة؟
5. ما المقصود بالمساواة بين المرأة والرجل في ميدان العمل؟
6. ما هي التدابير التي يجب على الدول اتخاذها لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل؟
7. هل يجب المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل؟
8. ماذا مع المساواة في الأجور بين العمال والعاملات؟
9. هل يحق للمرأة التي خضعت لعملية إجهاض التغييب عن العمل؟
10. هل يجوز للمشغل إقالة المرأة العاملة خلال فترة الإخصاب؟
11. متى يجوز المساس بحجم وظيفة المرأة الحامل أو بدخلها؟
12. هل يجوز للمشغل إقالة المرأة الحامل؟
13. هل يمنح القانون للمرأة العاملة حقوقاً إضافية خلال فترة الحمل؟
14. ما هي مخصصات حماية الحمل؟
15. هل يحق للزوج إجازة مرضية بسبب حمل أو ولادة الزوجة؟
16. هل يكفل القانون للمرأة العاملة أية حقوق بعد الولادة؟
17. هل يحق للمرأة العاملة التمتع بإجازة غير مدفوعة خارج نطاق إجازة الولادة؟
18. ما هي منحة الولادة؟
19. ما هي ساعة الإرضاع؟
20. هل يحق للمرأة العاملة الاستقالة من أجل رعاية الطفل؟
21. ما المقصود بالتحرش الجنسي في العمل؟
22. كيف نحدد التحرش الجنسي؟
23. هل من واجب المشغل العمل على منع المضايقة الجنسية؟
24. هل يمكن تقديم دعوى مدنية عقب المضايقة الجنسية

## مقدمة

الحق في العمل هو حق أساسي لكل إنسان، تكفله الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان القائمة على مبدأ الاعتراف بالحقوق الأساسية لجميع الأشخاص، الإيذان بكرامة الفرد وقدره، بتساوي الرجل والمرأة في الحقوق، وعدم جواز التمييز لأي سبب كان، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس.

تؤكد الدول الأطراف في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان باستمرار على أن التنمية في أي بلد ورفاهية العالم وقضية السلم تتطلب مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في كافة الميادين، وتعبّر عن إيمانها بدور المرأة المفصلي في رفاه الأسرة وفي تنمية المجتمع، وبالأهمية الاجتماعية للأمم وبدوور الوالدين كليهما على صعيد الأسرة وفي تنشئة الأطفال. وتنص المعايير الدولية لحقوق الإنسان على أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساساً للتمييز، بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل، وأن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في دور الرجل والمرأة في المجتمع والأسرة.

تكفل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 (مادة 11) حقوق المرأة العاملة، وتحظر التمييز في مكان العمل بسبب الحمل أو الزواج. وتنص الاتفاقية على واجب الدول الاعتراف بهذه الحقوق لجميع النساء بصفتهن غير قابلة للتصرف بها (لا يجوز انتهاكها أو المساس بها)، ضمان المساواة في الحصول على فرص العمل، المساواة في حرية اختيار الوظيفة أو المهنة، المساواة في الترفيه والأمن الوظيفي والمنافع، الأجر المساوي للعمل المساوي، الحق في الضمان الاجتماعي، والحق في ظروف العمل الصحية الآمنة.

تحظر الاتفاقية التمييز في مكان العمل ومعاقبة الفصل من العمل بسبب الزواج أو الحمل، وتلزم الدول الأطراف بوضع تشريعات تنظيم إجازات الأمومة، إيجاد مرافق للعناية بالأطفال من أجل مساعدة الأمهات العاملات، وتوفير حماية للنساء الحوامل في بيئات العمل التي قد تكون ضارة بصحتهن. وفي عام 1989، أدرجت اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (تشرف على تنفيذ الدول للاتفاقية) في متن الملاحظة العامة رقم 12 (تفسّر المادة 11 من الاتفاقية) نصاً بشأن واجب الدولة في حماية المرأة من العنف، بما في ذلك

حمايتها من التحرش الجنسي في مكان العمل. يوفر هذا الدليل معلومات أساسية حول حق المرأة العاملة (مكان العمل، ظروف العمل، التمييز، الحمل، الولادة وغيرها)، ويوضح السبل المتاحة للطعن في انتهاك حقوق المرأة العاملة، وهو يعتبر مكملاً للدليل الأولي الذي أصدره المرصد حول حقوق العامل وفق المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقوانين المحلية.

## 1. ما هو الحق في العمل؟

هو حق أساسي للإنسان يقضي بعدم إقصاء أي شخص عن المساهمة في الحياة الاقتصادية، وتمكينه من ممارسة الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني والانتفاع بالفوائد العائدة جرّاء هذه الأنشطة المشتركة، بما يكفل للإنسان مستوى معيشياً لائقاً. وتأتي ضرورة وأهمية الاعتراف بالحق في العمل، نظراً لدوره في تمكين الفرد من تحقيق احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية الحيوية. ولا يقتصر حق العمل على كسب الأشخاص لأجرهم بكرامة، بل هو حق التمتع بالعمل وتفادي البطالة (التماس في قضية عمل -395/99 ليفين ضد سلطة البث). وهناك من يرى بأن حق العمل أشبه بحق التملك؛ على اعتبار أن دور العمل لا يقتصر على توفير الأجر للعاملين بل يشمل ارتقاءهم وتطوير مهارتهم (استئناف نزاع جماعي 1003/2001، نقابة العاملين العامة الجديدة إي. سي. أي تلكوم).

## 2. هل حق العمل مكفول في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان؟

الحق في العمل هو من حقوق الإنسان الأساسية المكفولة في المواثيق والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، إذ ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (مادة 23) على أنه لكل شخص «الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله وفق شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة». ويندرج حق العمل في مقدمة الحقوق التي يقرها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، والذي يعرف الحق في العمل على النحو التالي: حق الإنسان في تقاضي أجر للعيش بكرامة مقابل العمل الذي سيختاره أو سيتلقاه بصورة حرة؛

الحق في ظروف عمل عادلة (في الأجر، في الشروط الاجتماعية، وفي الأمان) وذلك دون تمييز من أي نوع كان؛  
 حق العاملين في التنظيم وإجراء مفاوضات وفي الإضراب؛  
 واجب الدولة في ضمان التطوير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الدائم والعمل الكامل؛  
 تنص المادة 6 (1) على «الحق في العمل الذي يشمل لكل شخص من حق في أن متاح له إمكانية كسب رزقه بعمل». كما تنص المادة 6 (2) على أن تتضمن «الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين».  
 وتنص المادة 1 (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، على واجب الدول الأطراف العمل على «توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه».

### 3. هل تكفل القوانين المحلية حق العمل؟

يقع على عاتق الدول واجب تطبيق المعايير المنصوص عليها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان كحد أدنى، وعدم تجاوزها بحكم علوّها (أفضليتها) بمواجهة القوانين المحلية. وتحت اللجان والمنظمات الدولية لحقوق الإنسان جميع الدول على تطوير تشريعاتها المحلية والارتقاء بها باستمرار، وتضمينها حقوقاً وامتيازات أوسع من المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية بشأن الحق في العمل، وبما لا يتناقض مع ما هو منصوص عليه في هذه الاتفاقيات. ومن هذا المنطلق، ينص القانون الساري على حق الأشخاص في الارتزاق من المهن والأشغال والأعمال التي يرتؤونها، وذلك وفق قدراتهم وكفاءاتهم. ويحظر على السلطات منع الناس من العمل والاكتماب في المجال الذي اختاروه، ويحظر عليها أن تملي عليهم انشغالات معينة، أو أن تقلص حرية اختيارهم إلا بحسب المبادئ التي تحدت في القوانين الأساسية.

### 4. ما هو التمييز ضد المرأة؟

التمييز ضد المرأة هو أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين

السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل (اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، المادة 1).

### 5. ما المقصود بالمساواة بين المرأة والرجل في ميدان العمل؟

تنص اتفاقية منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر؛  
الحق في التمتع بنفس فرص العمل، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار موحد في شؤون الاستخدام؛

الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛  
الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.  
(اتفاقية منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، مادة 11).

### 6. ما هي التدابير التي يجب على الدول اتخاذها لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل؟

توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف في الاتفاقية التدابير المناسبة:

لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛  
 لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية ماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛  
 لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛  
 لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.  
 يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء (اتفاقية منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، مادة 11).

## 7. هل يجب المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل؟

هنالك حظر على التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل لأي سبب كان، بما في ذلك الجنس، اللون، المركز الاجتماعي، المكانة الشخصية، الدين، الرأي، القومية والأفكار، وذلك في كل واحد من الأمور التالية:

- القبول للعمل؛
- شروط العمل؛
- الترقية في العمل؛
- التدريب أو الاستكمال المهني؛
- الإقالة أو تعويضات الإقالة.

يحظر في كل الأحوال على المشغلين التمييز ضد النساء العاملات بسبب حملهن

## 8. ماذا مع المساواة في الأجور بين العمال والعاملات؟

يحق للعاملات والعاملين الحصول على أجر متساو مقابل العمل ذاته، عمل متساو في

الأساس، أو عمل متساو من حيث القيمة. وينطبق شرط المساواة في العمل على أية مكافئة، أو مخصصات أو منح إضافية، أو مدفوعات لتغطية مصروفات لها علاقة بالعمل، أو مدفوعات مقابل استخدام مركبة، أو استخدام لهاتف، أو حصة ساعات إضافية، أو اقتناء كتب مهنية، أو ملابس، أو استخدام السيارة، أو أي مقابل آخر - مالياً كان أم ذا قيمة مالية.

### 9. هل يحق للمرأة التي خضعت لعملية إجهاض التغييب عن العمل؟

من حق المرأة العاملة التي خضعت لعملية إجهاض لغاية الأسبوع الـ 26 من الحمل التغييب عن عملها سبعة أيام، وتحسب هذه الفترة من إجازاتها المرضية. ويمكن للمرأة العاملة التغييب عن العمل لمدة أطول، وذلك بموجب تقرير الطبيب ولفترة تزيد عن ستة أسابيع. التغييب عن العمل بسبب الإجهاض يُعتبر تغييباً جراء المرض، ويحق للعاملة الحصول على أجرها كما لو أنها خرجت لإجازة مرضية. يحظر على المشغل إقالة العاملة خلال فترة التغييب بسبب الإجهاض.

### 10. هل يجوز للمشغل إقالة المرأة العاملة خلال فترة الإخصاب؟

من حق المرأة العاملة التي تخضع لعلاجات الإخصاب التغييب عن العمل، شريطة أن يصادق الطبيب بموجب كتاب خطي بأن العلاج يستوجب التغييب عن العمل. وعلى المرأة العاملة أن تعلم المشغل مسبقاً بأسباب التغييب، وتحسب أيام التغييب من ضمن الإجازات المرضية المتراكمة لديها. ومن حيث المبدأ، ينص قانون عمل النساء (البند 9-هـ) على حظر إقالة العاملة والعامل اللذين يخضعان لعلاجات الإخصاب إلا بموافقة خطية من وزارة الاقتصاد.

### 11. متى يجوز المساس بحجم وظيفة المرأة الحامل أو بدخلها؟

يجوز من حيث المبدأ تقليل حجم الوظيفة بطلب من المرأة العاملة نظراً لوضعها الصحي نتيجة الحمل. ويحظر في كل الأحوال المس بحجم وظيفة العاملة الحامل أو بدخلها إلا بموافقة خطية من قبل وزارة الاقتصاد. وفي حال انتهاك المشغل لهذه القواعد، يحق للمرأة



العاملة مطالبة بتعويضات جراء إقدامه على التلاعب بحجم الوظيفة أو دخلها بسبب كونها حاملاً.

### 12. هل يحق للمشغل إقالة المرأة الحامل؟

يحظر القانون إقالة المرأة العاملة بسبب الحمل، بصرف النظر عن فترة عملها لدى المشغل. ولا يجيز القانون إقالة المرأة العاملة الحامل، التي تعمل لدى المشغل 6 أشهر على الأقل أو في نفس مكان العمل، إلا بموجب تصريح خطي صادر عن وزارة الاقتصاد. لا تمنح وزارة الاقتصاد هذا التصريح إلا إذا اقتنعت بأن الإقالة لا تتعلق بالحمل.

يحق للمرأة العاملة مطالبة المشغل بدفع تعويضات في حال أقدم على إقالتها خلال فترة الحمل بشكل مخالف للقانون. يعتبر فصل المرأة العاملة التي عملت أقل من 6 أشهر بسبب حملها تمييزاً محظوراً بحسب قانون مساواة الفرص في العمل، ويحق لها رفع دعوى ضد المشغل، ومطالبة بتعويضات.

### 13. هل يمتنع القانون للمرأة العاملة حقوقاً إضافية خلال فترة الحمل؟

يمنح القانون للمرأة العاملة الحامل بعض الحقوق والامتيازات الإضافية أثناء فترة الحمل، منها:

الحصول على أجر عمل كامل من المشغل مقابل ساعات تغيبها بسبب فحوصات طبية روتينية تتعلق بالحمل (فحوصات الدم، صور أولتراساوند، التغيب بسبب فحص ماء المشيمة، وغيرها من الفحوصات)؛

يحضر تشغيل المرأة ساعات إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية عند بلوغها الشهر الخامس من الحمل، إلا في حال تقديمها للمشغل موافقة من قبل طبيب اختصاصي تثبت أنه ليس هنالك ما يمنع العمل ساعات إضافية أو أيام الراحة الأسبوعية؛

يحضر تشغيل المرأة في شهر الحمل الخامس في الورديات الليلية إذا أبلغت المشغل خطياً بذلك.

## 14. ما هي مخصصات حماية الحمل؟

هي الحقوق الممنوحة بموجب القانون للمرأة العاملة بسبب تغييبها عن العمل جراء مضاعفات الحمل، وهي:

يحق للمرأة العاملة الحصول على مخصصات من مؤسسة التأمين الوطني في حال اضطرت للتغيب عن عملها بسبب «حماية الحمل» لأكثر من 30 يوماً؛

يحق للمرأة العاملة التي تتغيب عن العمل لفترة تقل عن 30 يوماً الحصول على رسوم المرض من المشغل؛

يحق للمشغل خصم ساعات التغيب عن العمل من أجر العاملة عندما يوصي الطبيب بتقليل حجم الوظيفة لحماية الحمل؛

فترة الأقدمية لغرض احتساب تعويضات الإقالة ورسوم النقاهة تتواصل في فترة مضاعفات الحمل؛

في حال وجود خطر طبي يواجه الأم أو الجنين، تدفع مخصصات «حماية الحمل» لمدة 30 يوماً على الأقل؛

يحق للمرأة العاملة التغيب عن العمل خلال فترة الحمل عندما يصادق طبيب بموجب كتاب خطي على أن حالتها تستوجب ذلك. في هذه الفترة لا يحق للعاملة الحصول على أجر، لكنها

تشكل جزءاً من أقدمية العمل بغرض احتساب الحقوق لدى المشغل؛

يحق للمرأة العاملة التي تتغيب لفترة تقل عن 30 يوماً الحصول من المشغل على رسوم المرض عن فترة التغيب، وذلك على حساب أيام المرض التي تراكمت لصالحها في موقع العمل.

## 15. هل يحق للزوج إجازة مرضية بسبب حمل أو ولادة الزوجة؟

يحق للعامل التغيب حتى 7 أيام في السنة عن العمل بسبب حمل أو ولادة الزوجة على حساب أيام المرض المتراكمة لصالحه. كما يحق للعامل التغيب حتى 7 أيام في السنة بسبب علاجات

أو فحوصات تتعلق بحمل زوجته أو بسبب ولادة زوجته، وذلك على حساب أيام المرض المتراكمة لصالحه. ويحق للعامل أن يقدم دعوى للحصول على تعويضات من المشغل في حال

رفض الأخير دفع رسوم المرض للعامل بسبب حمل أو ولادة زوجته.

## 16. هل يكفل القانون للمرأة العاملة أية حقوق بعد الولادة؟

يكفل القانون للمرأة العاملة بعد الولادة العديد من الحقوق، أبرزها:  
 يحق للمرأة العاملة التي عملت لمدة عام على الأقل لدى المشغل أن تحصل على إجازة ولادة لمدة 26 أسبوعاً؛  
 يحق للمرأة العاملة أن تحصل على رسوم الولادة من مؤسسة التأمين الوطني لمدة 14 أسبوعاً جراً الإجازة؛  
 يحظر فصل العاملة خلال إجازة الولادة، ولمدة 60 يوماً بعد انتهاء هذه الإجازة؛  
 يحق لـ «الرجال» تقاسم إجازة الولادة مع زوجاتهم.

## 17. هل يحق للمرأة العاملة التمتع بإجازة غير مدفوعة خارج نطاق إجازة الولادة؟

يحق للمرأة العاملة إجازة غير مدفوعة الأجر بدءاً من نهاية إجازة الولادة، كما يحق لزوجها في حالات محددة إجازة غير مدفوعة. وتكون مدة هذه الإجازة ربع الفترة التي عملت فيها لدى نفس المشغل، شريطة ألا تزيد عن عام واحد من تاريخ الإنجاب.  
 لا يجوز إقالة المرأة العاملة خلال الإجازة غير مدفوعة الأجر وخلال 60 يوماً من انتهاء هذه الإجازة، إلا بمصادقة من قبل وزارة الاقتصاد. وإذا تم فصل المرأة العاملة بشكل غير قانوني خلال الإجازة غير المدفوعة أو خلال 60 يوماً بعد انتهائها، فيحق لها المطالبة بتعويضات من المشغل.

## 18. ما هي منحة الولادة؟

منحة الولادة، عبارة عن مبلغ تمنحه السلطات للمرأة جراء الولادة، وهي منصوص عليها في القانون على النحو التالي:

عن إنجاب الطفل الأول في العائلة 1,751 شيكل؛

عن ولادة الطفل الثاني في العائلة 788 شيكل؛

عن إنجاب الطفل الثالث في العائلة وكل طفل إضافي 525 شيكل؛

عن ولادة توأم 8,757 شيكل؛

عن ولادة ثلاثة أطفال في نفس الولادة 13,136 شيكل؛

عن ولادة كل طفل إضافي (فوق الثلاثة) 4,379 شيكل.

لا يشمل ذلك مخصصات الأطفال من التأمين الوطني.

### 19. ما هي ساعة الإرضاع؟

تعتبر ساعة الإرضاع بمثابة إضافة للاستراحات الممنوحة بموجب قانون العمل والراحة للمرأة العاملة التي وضعت مولودها، ولا يتم خصمها من أجر العاملة.

ينص قانون عمل النساء (البند 7 ج) على حق المرأة التي تعمل بوظيفة كاملة في التغيب عن عملها لساعة واحدة في اليوم دون أن يخصم من أجرها، وذلك لمدة 4 أشهر من انتهاء إجازة الولادة. ويطلق على تقصير يوم العمل للمرأة بساعة واحدة جراء الولادة اسم «ساعة إرضاع» بالرغم من أن هذا الحق لا يرتبط بالإرضاع، وحتى العاملة التي لا ترضع يحق لها الحصول على هذا الحق.

وقد تم توسيع هذا الحق في بعض أماكن العمل كسلك خدمة الدولة وغيره لسنة كاملة من يوم الولادة.

### 20. هل يحق للمرأة العاملة الاستقالة من أجل رعاية الطفل؟

يخيز القانون للمرأة العاملة التي استقالت خلال 9 أشهر من يوم الولادة بغية رعاية طفلها أن تحصل على تعويضات الاستقالة من المشغل.

### 21. ما هي المضايقة الجنسية في العمل؟

المضايقة الجنسية هي مس بكرامة الإنسان وحرّيته وخصوصيته وحقه بالمساواة. المضايقة الجنسية (التحرش الجنسي) هي ظاهرة اجتماعية شائعة تؤذي أشخاصاً كثيرين سيّما النساء، وخاصة في أماكن عملهن. ومن الضرورة بمكان رفع الوعي لدى المرأة العاملة بحقوق من تعرضن للمضايقة الجنسية، وبواجبات المشغل في منع حدوث أية أفعال تحرش جنسي بالنساء العاملات.

## 22. كيف نحدد المضايقة الجنسية؟

للمضايقة الجنسية أشكال وأساليب مختلفة ومتنوعة كممارسة الأفعال المشينة، والإهانة أو السخرية على خلفية جنسية.

يحدد قانون منع المضايقة الجنسية المضايقة الجنسية بالتصرفات التالية:

- الابتزاز بالتهديد: يحمل طابعاً جنسياً عندما يتضمن فعل الابتزاز أمراً ذا طابع جنسي، مثل: «إن لم توافقي أن أقبلك لن تتمكني من الخروج إلى اليوم الدراسي للقسم»؛
- «إن لم توافقي على النوم مع صديقي سأحكي للجميع أنك نمت معي»؛
- «إن لم تسمح لي بلمس صدرك لن أوصي عليك لترفعك درجة»؛
- «إن لم تسافري معي لنهاية الأسبوع سأطرد ابنك من منتخب كرة القدم».

### الأفعال المشينة:

لمس الصدر؛

لمس المؤخرة؛

قبلة ذات طابع جنسي (قبلة فرنسية) أو التي تكون وفقاً لظروفها ذات طابع جنسي (قبلة على الوجنة والتي يسبقها أو يليها قول كلام ذي طابع جنسي)؛  
الاستمناء على الملأ؛

الاحتضان ذو الطابع الجنسي (التصاق الأعضاء التناسلية) أو الذي لا يكون طابعاً جنسياً بحد ذاته لكنه ووفقاً للظروف المحيطة يكون ذا طابع جنسي (الذي سبقه أو تلاه طرح اقتراحات ذات طابع جنسي)؛

اقتراحات متكررة ذات طابع جنسي؛

ملاحظات متكررة ذات طابع جنسي؛

تفوهات مهينة وساخرة ذات طابع جنسي؛

نشر تصوير، فيلم أو تسجيل لشخص، من خلال التسليط على جنسه، وفي ظروف قد يؤدي النشر فيها إلى إهانة الشخص أو الاستهتار به، ويكون النشر دون موافقته؛

استغلال السلطة؛

المضايقة.

### 23. هل من واجب المشغل العمل على منع المضايقة الجنسية؟

يقع على عاتق المشغل مسؤولية وواجب العمل على منع المضايقة الجنسية، واتخاذ كافة الخطوات الكفيلة بردع مثل هذه الأفعال في مكان العمل وطرق معالجة شكاوى العاملات والعاملين في حال تعرضهم لمضايقات جنسية.

### 24. هل يمكن تقديم دعوى مدنية عقب المضايقة الجنسية؟

بكل تأكيد. فمن حق كل من تتعرض لمضايقة جنسية في مكان العمل رفع دعوى للتعويض عن الأضرار الناجمة عن فعل المضايقة الجنسية (قانون منع المضايقة الجنسية، البند 6). ترفع الدعوى في محكمة العمل القطرية من قبل مَنْ تعرضت للمضايقة الجنسية، وذلك ضد القائم بفعل المضايقة وكذلك ضد المشغل لتقاعسه عن اتخاذ الخطوات التي تردع مثل هذا الفعل. لمحكمة العمل القطرية صلاحية الأمر بدفع تعويضات لضحية المضايقة الجنسية، وذلك بمبلغ قد يصل إلى 120 ألف شيكل.

## قائمة بأبرز القوانين الناظمة لعمل المرأة

- قانون حماية الأجر لسنة 1958، والذي يحدد طريقة دفع الأجر ومخصصات ترك العمل (معاش التقاعد)؛
- قانون المساواة في حقوق المرأة والرجل لسنة 1951؛
- قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1987؛
- قانون حظر الخبز الليلي لسنة 1951؛
- قانون ساعات العمل والاستراحة لسنة 1951؛
- قانون الإجازة السنوية لسنة 1951؛

- قانون تعويضات الفصل لسنة 1963؛
- قانون مخصصات المرض لسنة 1976؛
- قانون ضمان الدخل لسنة 1980؛
- قانون التبليغ المسبق بالفصل والاستقالة لسنة 2001؛
- قانون الأجر المتساوي للعامل والعاملة لسنة 1964؛
- قانون سن التقاعد لسنة 2004؛
- قانون تكافؤ الفرص في العمل لسنة 1988؛
- قانون منع التحرش الجنسي سنة 1998؛
- قانون عمل الشباب لسنة 1953؛
- قانون عمل النساء لسنة 1954؛
- قانون تشغيل العاملين بواسطة مقاولي القوى البشرية لسنة 1996؛
- قانون تكافؤ الحقوق للأشخاص المصابين بعجز لسنة 1998؛
- الاتفاقية الجماعية العامة بخصوص الصناديق التقاعدية الإلزامية بدءاً من تاريخ 1/1/2008؛
- قانون تسوية نزاعات العمل لسنة 1957؛
- قانون حماية العمال (كشف المخالفات والمس بالنزاهة) 1977؛
- قانون محاكم العمل؛
- قانون إصابات العمل والحوادث لسنة 1945؛
- قانون الأمن في العمل لسنة 1970؛
- قانون لجان التحقيق لسنة 1954؛
- قانون ضريبة الدخل لسنة 1961؛
- قانون التأمين الوطني لسنة 1954.

## المرصد - المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان

المرصد هو منظمة حقوقية مستقلة لا تستهدف الربح، مقرّها مجدل شمس - الجولان السوري المحتل. تأسس المركز في تشرين الأول/ أكتوبر 2003 من قبل مجموعة من المحامين والأطباء والصحفيين والمهندسين، ونشطاء حقوق إنسان من العرب السوريين المقيمين في الجولان، والمهتمين بأوضاع حقوق الإنسان.

يعمل المرصد على مراقبة وضع حقوق العرب السوريين في الجولان المحتل، وذلك من خلال رصد وتوثيق الانتهاكات التي تشكل مساساً بحقوقهم منذ بدء الاحتلال، ومتابعتها من خلال نشر المعلومات بهذا الخصوص، وإعداد تقارير ودراسات بالاستناد إلى القانون الدولي، القانون الدولي الإنساني، والقانون الدولي لحقوق الإنسان. ويعمل «المرصد» على التأثير بالرأي العام المحلي والعالمي من خلال تنظيم محاضرات، ندوات، وورش عمل تتناول حالة حقوق الإنسان في الجولان المحتل، ويتعاون مع مؤسسات حقوق الإنسان المحلية والدولية. كذلك يسعى «المرصد» لنشر الوعي بين السكان العرب السوريين بأهمية حقوق الإنسان، ويطمح لتوفير المساعدة القانونية لهم.

يسعى «المرصد» إلى تحقيق جملة من الأهداف، أبرزها:

رصد وتوثيق الانتهاكات الإسرائيلية لحقوق العرب السوريين في الجولان منذ عام 1967؛  
إعداد تقارير ودراسات، بالاستناد إلى القانون الدولي والقانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان؛

تقديم الاستشارات القانونية المجانية لسكان الجولان العرب السوريين؛  
نشر الوعي بين السكان العرب بقضايا حقوق الإنسان وسيادة المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وذلك من خلال تنظيم ندوات وورش عمل ودورات تدريب.

تنظيم حملات بهدف تعريف الرأي العام المحلي والدولي بواقع حقوق الإنسان في الجولان، وبانتهاكات سلطات الاحتلال الإسرائيلي للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، وبالانتهاكات الجسيمة لأحكام القانون الدولي الإنساني.