

قانون منع المضايقة الجنسية لسنة 5758 - 1998 1

1. هدف القانون.....2
2. تعاريف (تعديل: 5764).....2
3. المضايقة الجنسية والتتكيل (تعديل: 5764, 5767, 5770) 2.....2
4. حظر المضايقة الجنسية والتتكيل.....2
5. جرائم المضايقة الجنسية والتتكيل (تعديل: 5766).....2
6. المضايقة الجنسية والتتكيل - مخالفات مدنية (تعديل: 5767, 5772).....2
7. اتخاذ وسائل من قبل صاحب العمل (تعديل: 5764).....2
8. عدم نشر النظام الداخلي يعتبر جريمة.....2
9. توسيع السريان.....2
10. صلاحية محكمة العمل.....2
11. حكم الدولة.....3
12. صيانة تشريعات.....3
13. تنفيذ وأنظمة.....3
14. واجب اصدار النظام.....3
15. (أدمج في قانون تكافؤ الفرص في العمل, لسنة 5748 - 1988).....3
16. (أدمج في قانون محكمة العمل, لسنة 5729 - 1969).....3
17. (أدمج في قانون المحاكم (نص موحد), لسنة 5744 - 1984).....3
18. بدء سريان.....3

قانون لمنع المضايقة الجنسية, لسنة 5758 - 1998 1

1. هدف القانون

يرمي هذا القانون الى حظر المضايقة الجنسية لحماية لكرامة الانسان وحرية وخصوصياته, ومن أجل تقدم المساواة بين الجنسين.

2. تعاريف (تعديل: 5764)

في هذا القانون –

"في الخدمة" – في خدمة قوات الأمن, عندما لا توجد بينها وبين من يخدم فيها علاقات عامل وصاحب عمل أو في الخدمة الوطنية.

"أظهر" – أظهر بالكلام أو بالسلوك, بشرط ألا يوجد شك معقول بشأن دلالة السلوك.

"التصرفات" – تصرفات خطية أو شفهية أو بواسطة مبررات مرئية أو سمعية وكذلك بواسطة الحاسب أو مادة من مواد الحاسب, أو بالسلوك.

"قانون تكافؤ الفرص في العمل" – قانون تكافؤ الفرص في العمل لسنة 5748 – 1988.

"قانون العقوبات" – قانون العقوبات لسنة 5737 – 1977.

"المستضعف" – حسب تعريفه في المادة 368 أ من قانون العقوبات.

"قوات الأمن" – جيش الدفاع الاسرائيلي وشرطة اسرائيل ومصلحة السجون والمنظمات الأمنية الأخرى في الدولة.

"الحاسوب" و"مواد الحاسوب" – حسب تعريفها في قانون الحاسبات لسنة 5575 – 1995.

"اطار علاقات العمل" – مكان العمل, أو مكان آخر تجري فيه أنشطة من قبل صاحب العمل أو في سياق العمل أو باستغلال سلطة في علاقات العمل في أي مكان.

"مقاول قوة بشرية" – حسب تعريفه في المادة 1 من قانون استخدام العمال من قبل مقاولي القوة البشرية لسنة 5756 – 1996.

"القاصر" – من لم يتم الثامنة عشرة من العمر.

"الخدمة الوطنية" – حسب مدلولها في البند (3)(ب) في تعريف "ولد" الوارد في المادة 238 من قانون التأمين الوطني (نص موحد) لسنة 5755 – 1995.

3. المضايقة الجنسية والتنكيل (تعديل: 5764, 5767, 5770)²

(أ) تكون المضايقة الجنسية بأحد الأفعال التالية:

(1) ابتزاز بالتهديد, حسب مدلوله في المادة 428 من قانون العقوبات, عندما يكون الفعل الذي يطلب من الشخص اتيانه ذا طابع جنسي.

(2) أفعال فاضحة, حسب مدلولها في المادتين 348 و-349 من قانون العقوبات.

(3) عروض متكررة ذات طابع جنسي موجهة لشخص أظهر للمضايق أنه ليس معنيا بتلك العروض.

(4) تصرفات متكررة موجهة لشخص، وتتركز بأوصافه الجنسية، اذا أظهر هذا الشخص للمضايق أنه ليس معنيا بتلك التصرفات.

(5) تصرفات مذلة أو مهينة موجهة لشخص وتتعلق بجنسه أو بأوصافه الجنسية أو بميوله الجنسية.

(6) عروض أو تصرفات مما ورد في البند (3) أو (4) وموجهة لأحد المذكورين في البنود

الفرعية (أ) لغاية (ز)، في الظروف الواردة في تلك البنود الفرعية، وان لم يظهر المتضايق للمضايق بأنه ليس معنيا بتلك العروض أو التصرفات.

(أ) لفاصر أو لمستضعف – باستغلال علاقات سلطوية عليه أو استغلال اعتماده عليه تربيته أو رعايته اياه، واذا لم يتم القاصر بعد الخامسة عشرة من عمره – حتى بدون استغلال هذه العلاقات، شريطة ألا يكون المضايق قاصرا.

(ب) لمرريض في نطاق علاج نفساني، صحي، أو شبه صحي – باستغلال علاقات ناجمة عن اعتماد المريض على من يعالجه. في هذا البند الفرعي، "العلاج النفسي" - حسب تعريفه في المادة 347 من قانون العقوبات.

(ج) لعامل في اطار علاقات العمل، ولشخص يعمل في نطاق خدمة – باستغلال سلطة في علاقات العمل أو في الخدمة.

(ب) التنكيل معناه كل مساس ناجم عن مضايقة جنسية أو عن شكوى أو دعوى قدمت اثر مضايقة جنسية.

4. حظر المضايقة الجنسية والتنكيل

لا يجوز لأحد مضايقة غيره مضايقة جنسية أو التنكيل.

5. جرائم المضايقة الجنسية والتنكيل (تعديل: 5766)

(أ) كل من ضايق شخصا مضايقة جنسية بمقتضى المادة 3(أ)(3) لغاية (6)، يعاقب بالحبس مدة سنتين.

(ب) كل من نكل بشخص وفقا للمادة 3(ب) يعاقب بالحبس مدة ثلاث سنوات.

(ج)، كل من ضايق شخص آخر مضايقة جنسية بمقتضى الفقرة (أ) ونكل به وفقا للفقرة (ب)،

يعاقب بالحبس مدة أربع سنوات.

(د) تسري أحكام المادتين 2 أ و- 2 ب من قانون تعديل أصول المحاكمات (استجواب الشهود) لسنة 5718 – 1957، على استجواب من يتضرر من جريمة بموجب هذه المادة وعلى شهادته عن تلك الجريمة.

(هـ) تسري أحكام المادة 352 من قانون العقوبات على نشر اسم المتضرر من جريمة أو الذي اشتكى أنه تضرر من جريمة، بموجب هذه المادة.

6. المضايقة الجنسية والتنكيل – مخالفات مدنية (تعديل: 5767, 5772)

(أ) تعتبر المضايقة الجنسية والتنكيل مخالفة مدنية, وتسري عليها أحكام قانون المخالفات المدنية (نص جديد) بمراعاة أحكام هذا القانون.

(ب) يجوز للمحكمة أن تحكم عن المضايقة الجنسية أو التنكيل بتعويض لا يتجاوز مبلغ 50,000 شيكل جديد, بدون اثبات وقوع الضرر. وينسق هذا المبلغ في السادس عشر من كل شهر بموجب ارتفاع الجدول الجديد عن الجدول الأساسي . ولأغراض هذه الفقرة – "الجدول" – جدول الأسعار للمستهلك الذي ينشره مكتب الإحصاء المركزي.
"الجدول الجديد" – جدول الشهر السابق لشهر التنسيق.
"الجدول الأساسي" – جدول شهر آذار 1998.

(ج) لا تنظر المحكمة أو محكمة العمل, حسب الاقتضاء, في دعوى المخالفة المدنية بموجب هذه المادة أو بموجب المادة 7, اذا قدمت بعد مرور الفترة المقررة في المادة 5 من قانون التقادم لسنة 5718 – 1958 من تاريخ نشوء العلة ولا تسري أحكام المادتين 18 أ و – 18 ب من القانون المذكور على تلك الدعوى.

7. اتخاذ وسائل من قبل صاحب العمل (تعديل: 5764)

المادة 7 من قانون تكافؤ الفرص في العمل لسنة 5748 – 1988.

"7(أ) لا يجوز لصاحب العمل أو للمسؤول الذي ينوب عنه في اطار علاقات العمل, المساس بعامل أو بطالب عمل في الأمور المبينة في المادة 2 أو بأية طريقة أخرى اذا كان المساس نابعا من أحد الأمور التالية:

(1) مضايقة جنسية تجاه العامل أو طالب العمل جرت من قبل صاحب العمل أو من قبل المسؤول الذي ينوب عنه أو من قبل عامل آخر.

في هذا القانون يراد ب"المضايقة الجنسية" – المعنى المخصص لها في قانون منع المضايقة الجنسية لسنة 5758 – 1998 (فيما يلي – قانون منع المضايقة الجنسية), ويشترط في ذلك أنه لأغراض المساس النابع من مضايقة جنسية بموجب المادة 3 (أ) و – (4) من القانون المذكور, يكفي عرض واحد أو تصرف واحد.

(2) شكوى أو دعوى يقدمها العامل بسبب مساس بمقتضى هذه المادة.

(3) مساعدة عامل لعامل آخر بخصوص شكوى أو دعوى نابغة عن مساس بمقتضى هذه المادة.

(ب) تسري أحكام المادة 6 (ب) على المساس النابع من شكوى أو دعوى بمقتضى الفقرة (أ) (2) و – (3).

(ج) تسري أيضا أحكام هذه المادة بخصوص صاحب العمل والعامل, بالتغييرات التي تقتضيها الحال, على من يستخدم فعلا شخصا بواسطة مقاول قوة بشرية وعلى الشخص المستخدم بهذا الشكل." 11

(ج) اذا تخلف صاحب العمل عن القيام بواجباته بموجب الفقرتين (أ) (1) و - (2) و - (ب) اعتبر مسؤولاً عن مخالفة مدنية بموجب الفقرة 6, أو عن مخالفة مدنية بسبب مساس بمقتضى المادة 7 من قانون تكافؤ الفرص في العمل, أتاها عامله أو المسؤول الذي ينوب عنه, وان لم يكن من عماله, في اطار علاقات العمل.

(د) يقوم وزير العدل, بموافقة وزير العمل والرفاه الاجتماعي وبمصادقة لجنة تقدم مركز المرأة التابعة للكنيست باصدار ما يلي:

(1) قواعد لتنفيذ واجبات صاحب العمل بمقتضى هذه المادة. ويمكن أن تكون هذه القواعد عامة أو حسب أنواع أماكن العمل, أو فروع العمل أو المهن.

(2) نظام داخلي نموذجي يستعمل نموذجاً لصاحب العمل (فيما يلي - النظام الداخلي النموذجي).

(هـ) على صاحب العمل, تنفيذاً لواجباته بموجب الفقرة (ب), اجراء ما يلزم من التنسيقات في النظام الداخلي النموذجي.

(و) لأغراض هذه المادة يشمل "التنكيل" - المساس المذكور في المادة 7 من قانون تكافؤ الفرص في العمل.

(ز) تسري أيضاً أحكام هذه المادة بالتغييرات التي تقتضيها الحال على المؤسسات التي تمنح ثقافة للبالغين, ولهذا الغرض تعتبر المؤسسة بمثابة صاحب عمل ويعتبر المدرس أو المحاضر عاملاً أو مسؤولاً نيابة عن صاحب العمل, والتلميذ أو الطالب بمثابة عامل.

8. عدم نشر النظام الداخلي يعتبر جريمة

اذا تخلف صاحب العمل عن نشر النظام الداخلي بموجب الفقرة 7(ب) فيعاقب بغرامة وبغرامة اضافية عن كل أسبوع تستمر فيها الجريمة بمقدار الغرامة المقررة في المادة 61(ج) من قانون العقوبات.

9. توسيع السريان

أنظمة منع المضايقة الجنسية (واجب صاقل العمل) (تعديل), 5774 - 2013

بموجب صلاحياتي حسب المادتين 7 (د) و- 13 من قانون منع المضايقة الجنسية, 5758 - 1998 (فيما يلي - القانون), وبموافقة وزير الاقتصاد وبمصادقة لجنة تقدم مركز المرأة التابعة للكنيست, اني اصدر هذه الأنظمة.

تعديل نظام 9 1. في نظام 9 (أ) من أنظمة منع المضايقة الجنسية (واجبات صاحب العمل), 5758 - 1998, يأتي في نهايته "تسري على مؤسسة من المؤسسات المذكورة, إضافة على هذه الأنظمة, الأحكام المبينة أدناه:

1. تضمن المؤسسة أن تقام نشاطات ارشادية وتنويرية كالمبين في نظام 2 (د) مرة في السنة على الأقل.
2. تحيط المؤسسة كل عامل جديد علما بالنظام الداخلي.
3. مسؤول في المؤسسة تم تعيينه بموجب نظام 4, يمر تمهيدا لتعيينه بدورة استكمالية لا يقل نطاقها عن 25 ساعة, تعتني بين سائر مواضيعها بماهية الوظيفة, ومعرفة قانون منع المضايقة الجنسية, وسبل المنع وكيفية علاج الشكاوي.
4. مؤسسة حسب تعريفها في قانون حقوق الطالب لسنة 5767 – 2007 تقدم مرة في السنة الى سلطة تقدم مركز المرأة والى لجنة تقدم مركز المرأة التابعة للكنيست, تقريراً يتضمن تفصيلاً بخصوص عدد الشكاوي التي نقلت.

10. صلاحية محكمة العمل

- (أ) تخول محكمة العمل صلاحية انفرادية بالنظر في الاجراءات الحقوقية التي تقتضيها الحال بموجب المواد 6, 7 و 9 التي تتناول أحد الأمور التالية:
- (1) كل مضايقة جنسية يقوم بها صاحب العمل أو المسؤول نيابة عنه, تجاه عامله أو التي يقوم بها العامل تجاه عامل آخر ضمن اطار علاقات العمل.
 - (2) كل تنكيل يقوم به صاحب العمل أو المسؤول نيابة عنه, تجاه العامل, أو الذي يقوم به العامل تجاه عامل آخر ضمن علاقات العمل.
 - (3) مسؤولية صاحب العمل بمقتضى المادة 7 عن مضايقة جنسية أو تنكيل يقوم به المسؤول نيابة عن صاحب العمل تجاه عامله , أو يقوم به العامل تجاه عامل آخر في نطاق علاقات العمل.
- (ب) لا تسري أحكام هذه المادة على الاجراءات الحقوقية التي تتناول المضايقة الجنسية أو التنكيل الذي يحدث اثناء الخدمة.
- (ج) تسري أحكام المواد 10, 10, 10 أ, 12 و 13 من قانون تكافؤ الفرص في العمل على الاجراءات بموجب هذه المادة.

11. حكم الدولة

يسري هذا القانون على الدولة, ولأغراض أحكام المادتين 7 و- 8 تعتبر قوات الأمن بمثابة صاحب عمل عند غياب علاقات عامل وصاحب عمل بينها وبين مؤدي الخدمة فيها, ويعتبر مؤدي الخدمة فيها بمثابة عامل.

12. صيانة تشريعات

ليس في أحكام هذا القانون ما ينتقص من أحكام أي تشريع.

13. تنفيذ وأنظمة

وزير العدل مكلف بتنفيذ هذا القانون ويجوز له بمصادقة لجنة تقدم مركز المرأة التابعة للكنيسة إصدار أنظمة في كل ما يتعلق بتنفيذه.

14. واجب إصدار النظام

يقدم النظام لأغراض المادة 7 لأول مرة لمصادقة لجنة تقدم المرأة التابعة للكنيسة, خلال خمسة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون.

15. (أدمج في قانون تكافؤ الفرص في العمل لسنة 5748 - 1988).

16. (أدمج في قانون محكمة العمل لسنة 5729 - 1969).

17. (أدمج في قانون المحاكم (نص موحد) لسنة 5744 - 1984).

18. بدء سريان

(أ) يسري هذا القانون بعد مرور ستة أشهر على تاريخ نشره.
(ب) على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) لا تدخل الفقرة 7 حيز التنفيذ الا بعد مرور شهر على تاريخ نشر النظام بمقتضاها.

1. كتاب القوانين 5758, 1661, 5764, 294, 346, 5766, 86, 387, 453, 5770, 570.
5772, 166.

2. المادة 19 من قانون حقوق المعاقين المستخدمين كمتأهلين (حكم مؤقت) لسنة 5767 - 2007 (كتاب القوانين 5767, 454) يقرر بخصوص تعديل مادة 3(أ)(6)

"19. حكم مؤقت وتقديم تقرير سنوي الى اللجنة

يسري سريان هذا القانون لمدة خمس سنوات من تاريخ نشره, وعلى الوزير ان يقدم الى لجنة العمل والرفاه الاجتماعي والصحة التابعة للكنيسة في 1 آذار من كل سنة تقريرا عن كيفية ومدى اندماج المعاقين كمتأهلين في أماكن الاستخدام العادية وعن نطاق استخدامهم.

(1) للمسؤول في المؤسسة وكيفية علاجها.