

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/ISR/1  
4 May 1995  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف  
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الأولية من الدول الأطراف

اسرائيل

١ - عملاً بالمادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، تتشرف اسرائيل بأن تقدم تقريرها الأولي الى الأمين العام للأمم المتحدة ، كي تنظر فيه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .

#### ملاحظات عامة : المادتان ١ و ٢ من الاتفاقية

٢ - لا يوجد دستور مكتوب لدولة اسرائيل . ومع ذلك ، هناك عدد من التشريعات التي لها صفة شبه دستورية . وفي ميدان حقوق المرأة ، تجدر الإشارة بشكل خاص الى التشريعات التالية :

(أ) اعلان استقلال دولة اسرائيل ، المؤرخ ١٤ أيار/مايو ١٩٤٨ ، وليس له صفة تشريعية ، من الناحية الرسمية ، الا أنه ذكر مراراً في فقه محكمة اسرائيل العليا على أنه يعكس الأساس المذهبي للدولة . ويشير الاعلان ، ضمن أحكامه الأخرى ، الى المساواة في معاملة الرجل والمرأة ، وذلك في الحكم التالي :

"... تضمن دولة اسرائيل المساواة التامة لكل سكانها في الحقوق الاجتماعية والسياسية ، بصرف النظر عن العقيدة أو الأصل العنصري أو الجنس" .

(ب) يعد قانون مساواة حقوق المرأة ، لسنة ١٩٥١ ، من بين أولى التشريعات الصادرة عن الكنيست (برلمان اسرائيل) ، وينص البند ١ منه على مبدأ أساسي جوهري ، وهو :

"يتساوى الرجل والمرأة في الوضع فيما يتعلق بأي اجراء قانوني ؛ وأي حكم في القانون يميز ضد النساء بصفتهن نساء في أي اجراء قانوني يكون مفعوله باطلا" .

٣ - ورغم أن الحكم الأخير ليست له صفة دستورية بل ولا يعتبر حتى من الأحكام الراسخة ، فهو يعتبر في اسرائيل مبدأ بالغ الأهمية ويذكر في قانون الدعوى أي في السابقات التي فصلت فيها المحكمة العليا .

٤ - فعلى سبيل المثال ، وصفت محكمة اسرائيل العليا قانون مساواة حقوق المرأة بأنه "مذهبي وثوري ومحدث، لتغيير في التركيب الاجتماعي" ، حيث ان البند ١ يقصد منه أن "يستأصل جميع أشكال التحيز القانوني تجاه المرأة" (١) .

٥ - وسوف تتناول الأحكام الأخرى الأكثر تحديدا الواردة في قانون مساواة حقوق المرأة فيما يلي :

## المادة ٢

٦ - يرجع رضع المساواة القانونية للرجل والمرأة في ظل القانون في اسرائيل الى اعلان الاستقلال وتكوين الدولة (أنظر الفقرة ٢ (أ) أعلاه) . ولم يكن هناك أبدا أي تمييز بين الجنسين فيما يتعلق بالحق في التصويت وكذلك متطلبات الترشيح للوظائف العامة . ورغم ذلك تظل المرأة منقوصة التمثيل على مستوى كل من الحكم المحلي والحكومة الوطنية .

٧ - صدر قرار هام من محكمة اسرائيل العليا في عام ١٩٨٨ في قضية شاكديل ضد وزير الشؤون الدينية والحكم المحلي في ييروشام . فقررت المحكمة أنه لا يجوز اسقاط أهلية السيدة شاكديل للعمل في هيئة الشؤون الدينية لمجرد كونها امرأة . وقررت المحكمة أن محاولة إبعادها من الوظيفة العامة تمييز غير قانوني ومخالفة لقانون حقوق المرأة في المساواة .

٨ - وتجدر الإشارة الى أنه في حين أن المرأة الاسرائيلية منقوصة التمثيل من حيث عدد الوظائف العامة التي تشغلها وفي المناصب التمثيلية التي تشغل بالانتخاب ، فلقد شغلت نساء فرادى أعلى المناصب في الحياة العامة ، مثل وزراء وقضاة في المحكمة العليا ، بل وحتى منصب رئيس الوزراء .

٩ - وكانت ولا تزال عقبة من أشد العقبات التي تعترض سبيل زيادة تمثيل المرأة في الكنيست ، والذي يتراوح بين ٥ و ١٠ في المائة ، تتمثل في التحيز الدفين في عملية الترشيح في الأحزاب السياسية ، وهي التي تحدد من الذي يرشح للانتخاب وترتيب اسمه على قائمة الاقتراع . ولم يحصل قط أي حزب على الأغلبية في أي انتخاب اسرائيلي . ومن ثم هناك أهمية بالغة لترتيب الاسم ، لما لذلك من تأثير قوي على احتمال انتخاب الشخص .

١٠ - ويوجد عدد من الهيئات العامة المختصة على وجه التحديد بالنهوض بحالة المرأة :

(أ) مستشار رئيس الوزراء لشؤون حالة المرأة ، وهو الذي يوصي بالتدابير التشريعية والادارية والمتعلقة بالسياسة العامة ؛ ويعمل على توعية الجمهور بشأن اهتمامات المرأة ؛ ويتولى الاتصال بالمنظمات المحلية والأجنبية والدولية ذات الصلة بالموضوع ؛

(ب) يشرف المستشار المعني بحالة المرأة في وزارة التعليم والثقافة على المناهج الدراسية والكتب المدرسية لضمان الالتزام بمبادئ المساواة بين الجنسين ، ويعمل على إلغاء النماذج النمطية المقبولة ؛

(ج) اللجنة الوطنية للنهوض بحالة المرأة ، والتي يعينها رئيس الوزراء ، تمثل جميع قطاعات المجتمع وتعمل بمثابة جماعة ضغط من أجل دفع القضايا الهامة للمرأة ؛

(د) ادارة توظيف المرأة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تبادر بالتدريب المهني المخصص للنساء ، وتشرف على شروط التوظيف ، وتضمن انفاذ قانون تكافؤ الفرص في العمل ، وتنشئ مراكز الرعاية النهارية لأطفال الأمهات العاملات ؛

(هـ) يتولى موظف معين مسؤول عن الموظفين في لجنة الخدمة المدنية النظر في شكاوى الموظفين العاملات في الخدمة المدنية ، المقدمة لأسباب التمييز على أساس الجنس وخلاف ذلك من انتهاكات، لحقوق المرأة ؛

(و) تنوب موظفة كبيرة معينة في كل وزارة عن زميلاتها من أجل ضمان تكافؤ فرص الترقى والترقية في الخدمة الحكومية ؛

(ز) طالب قرار حكومي صدر مؤخرا كل الهيئات الحكومية والهيئات المنتسبة بأن تسعى الى تحقيق مزيد من التوازن في مشاركة المرأة في المناصب الحكومية العليا والى زيادة تمثيلها في اللجان الحكومية والاستشارية والمعنية بشؤون العاملين ؛

(ح) وتعتبر الشبكة النسائية الاسرائيلية منظمة تعمل للمصلحة العامة وهي قوية التأثير على السلطات التشريعية . وهي تشجع مشاركة المرأة على جميع مستويات النشاط السياسي .

١١ - ويتسم التعليم العالي بأهمية جوهرية من أجل الترقى في الميادين الاجتماعية والاقتصادية والثقافية . وبينما لا توجد حواجز على أساس الميز الجنسي داخل نظام التعليم الاسرائيلي ، تجدر الإشارة الى أن هناك عوامل ثقافية واجتماعية تؤثر على التوزيع على أساس الميز الجنسي في مختلف ميادين الدراسة . ويرد بحث متعمق لحالة المرأة الراهنة في ميدان التعليم تحت المادة ١٠ أدناه .

#### المادة ٤

١٢ - في ميدان العمل الايجابي ، يتضمن القانون الأساسي المقترح لحقوق الانسان حكما يعتبر من الأمور غير التمييزية أية تدابير تتخذ من أجل التعجيل بالمساواة الفعلية بين الجنسين وتقويم حالات سابقة من التمييز .

## المادة ٥

١٣ - عملاً بتقرير اللجنة المعنية بحالة المرأة التابعة لرئيس الوزراء والصادر في عام ١٩٧٨ ، اضطلعت وزارة التعليم ببرنامج مستمر لمراجعة الكتب المدرسية بهدف ازالة نماذج القولية النمطية في النظام المدرسي . وأحرز تقدم كبير في هذا الميدان على مر السنين . فيفحص كل كتاب ويراجع عند اللزوم لضمان وجود روح المساواة بين الجنسين . وتراجع الصور والنصوص على حد سواء بحيث تصور الرجال والنساء وهم يؤدون وظائف مختلفة خارج اطار النماذج النمطية البالية .

١٤ - وفي محاولة لحث المدرسين على تجنب القولية النمطية للجنسين ، أنشأت وزارة التعليم حلقات دراسية لزامية للمدرسين معنونة "الفرص المتاحة للصبيبة والفتيات في نظام التعليم" و "صبي أو فتاة : ما هو الفارق ؟" .

## المادة ٦

١٥ - ينص قانون الجزاءات الاسرائيلي على أن غالبية جوانب البغاء التي تتعلق باستغلال الآخرين للمرأة تعتبر من الجرائم ، في حين أن فعل البغاء نفسه لا يزال غير خاضع لتنظيم قانوني . وينص القانون على جزاءات قاسية لمن يتعيش من ايراد عاهرة (تصل العقوبة الى السجن لمدة خمس سنوات) ؛ ومن يحمل امرأة بالاكراه على ارتكاب فعل داعر ، أو يحرض امرأة على ترك مكان اقامتها لغرض -تعلمها تمارس البغاء ، وكذلك من يعد أو يشغل مكانا لممارسة البغاء ، فيكون الجاني عرضة للسجن امدة يمكن أن تصل الى سبع سنوات .

## المادة ٧

١٦ - توجد مساواة تامة بين الرجل والمرأة في المواضيع المنصوص عليها في المادة ٧ . ولمزيد من التفاصيل ، يمكن الرجوع الى تعليقاتنا تحت المادة ٣ أعلاه .

## المادة ٨

١٧ - لا يوجد أي تمييز على الاطلاق ضد المرأة في ظل القانون الاسرائيلي فيما يتعلق بالمناصب الدبلوماسية أو الدولية أو العمل في منظمات دولية . ومن حيث المبدأ ، تتمتع المرأة بفرصة المشاركة في هذه الميادين .

## المادة ٩

١٨ - ينظم موضوع الجنسية الاسرائيلية قانون صدر عام ١٩٥٢ ، وهو قانون الجنسية ، ٥٧١٢-١٩٥٢ ، بصيغته المعدلة .

١٩ - وبمقتضى هذا القانون لا يوجد أي تمييز بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بمختلف طرق اكتساب الجنسية ، أي على أساس قانون العودة ، أو الإقامة ، أو المولد ، أو التجنس ، أو بمنح الجنسية .

٢٠ - ويحدد القانون حالات مختلفة لفقد الجنسية ، أي التخلي عنها ، أو إبطالها في ظروف معينة ، أي مثلا اذا تجنس شخص على أساس تقديم بيانات شخصية غير صحيحة . ولا تشمل هذه الحالات زواج امرأة من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج ، بحيث تحتفظ المرأة بجنسيتها الاسرائيلية في مثل هذه الأحوال . وفيما يتعلق بجنسية الأطفال ، تتمتع المرأة بنفس حقوق الرجل .

٢١ - وينطبق ذلك على تجنس الأطفال القصر بمقتضى تجنس والديهم (البند ٨) ، شريطة أن يكون الطفل المعني مقيما في اسرائيل وأن يكون للوالد المتجنس حق الوصاية على الطفل .

٢٢ - وتستثنى من هذه القاعدة حالة وصاية كل من الوالدين على طفل يحمل جنسية أجنبية وأصبح أحد الوالدين فقط اسرائيليا بالتجنس ، فيستطيع أي من الوالدين في هذه الحالة رفض تجنيس الطفل . وفي هذه الحالة أيضا لا يوجد أي تمييز بين الأب والأم .

٢٣ - وعلاوة على ذلك ، يجوز أن يمنح القاصر الجنسية في حالات معينة ، بناء على طلب مقدم من والديه ، أي على سبيل المثال عندما يكون مولودا خارج اسرائيل ، ويكون أحد والديه أو كلاهما حاملا للجنسية الاسرائيلية . وفي هذه الحالة أيضا ، يعتبر الأب والأم على قدم المساواة .

٢٤ - وبموجب قانون جوازات السفر ، ٥٧١٢-١٩٥٢ ، يجوز ضم الطفل الذي يقل عمره عن ١٧ سنة الى جواز سفر أي الوالدين .

## المادة ١٠

٢٥ - حققت اسرائيل تكافؤ الفرص للجنسين في ميدان التعليم .

٢٦ - وينطبق التعليم الالزامي والمجاني على جميع الأطفال من سن ٥ سنوات وحتى سن ١٥ سنة . ويحق للأطفال الذين تتجاوز أعمارهم ١٥ سنة وحتى سن ١٨ سنة الحصول على تعليم مجاني .

٢٧ - لا يوجد، أي تمييز على الاطلاق من الناحية القانونية فيما يتعلق بالأطفال في سن الدراسة ، وبصفة عامة ، ينفذ التشريع المتعلق بالتعليم الالزامي والمجاني على أساس المساواة بين الجنسين . والاستثناء الوحيد هو المدارس الابتدائية في مستوطنات البدو وفي بعض قرى الدروز ، حيث يتخلف التحاق الفتيات بالمدارس عن التحاق الصبية بها ، وحيث صودفت مشاكل بصدد تنفيذ الأحكام التي تنص على الزامية التعليم . ويسعى المسؤولون في وزارة التعليم الى تحسين مستوى التحاق الفتيات في القطاعين المذكورين ، كما تبذل محاولات في هذا الصدد للتقليل من معدلات تخلف التلميذات عن الدراسة .

٢٨ - وفيما يتعلق بالفقرات الفرعية (أ) الى (ح) من المادة ١٠ :

(أ) فيما يتعلق بالتوجيه الوظيفي والمهني ، وتوفر فرص الدراسة ، والحصول على الشهادات ، تضمن نفس الشروط للطلبة من الجنسين على جميع مستويات التعليم ؛

(ب) ينطبق ذلك أيضا على التوصل الى المناهج الدراسية ، والامتحانات ، وهيئات التدريس المؤهلة ، والمرافق والمعدات المدرسية ؛

(ج) كما ذكر أعلاه ، لم يتحقق بعد القضاء على المفاهيم المقولبة نمطيا لأدوار الرجل والمرأة . وفي هذا الصدد ، تجري وزارة التعليم الاسرائيلية حاليا استعراضا لمراجعة الكتب المدرسية والبرامج الدراسية وطرق التعليم . ويعتبر التعليم المشترك راسخا على جميع مستويات التعليم في اسرائيل ، وهو المتبع عامة في مؤسسات التعليم العالي ، وكذلك في المدارس العلمانية اليهودية على جميع المستويات . وفي القطاع الديني اليهودي ، توجد مدارس مشتركة ، وان كانت الممارسة المتبعة فيها عامة هي التعليم المنفصل للصبية والفتيات ، خاصة في المرحلة الثانوية (ابتداء من ١٤ سنة من العمر) . وفي المجتمع اليهودي المتمزمت الالتزام بالتقاليد ، يكون الفصل بين الجنسين في المدارس بديها ومن المبادئ الأساسية للعقيدة . والفصل بين الجنسين هو النمط السائد في المدارس الاسلامية والدرزية أيضا .

(د) - (ح) من حيث المبدأ ، تتاح المنح الدراسية وبرامج التعليم المستمر والمشاركة في الألعاب الرياضية والحصول على معلومات تربوية من أجل ضمان صحة الأسرة ورفاهتها على قدم المساواة للرجال والنساء . ويمكن الرجوع الى قانون الألعاب الرياضية ، ١٩٨٨-٥٧٤٨ ، البند ١٠ (ب) ، الذي ينص على أنه ينبغي للاتحادات الرياضية أن تدرج ضمن قواعدها أحكاما تتعلق بآتاحة تكافؤ لفرص للنساء للمشاركة في الألعاب الرياضية .

٢٩ - تجدر ملاحظة المعلومات الاحصائية التالية المتعلقة بالنسب المئوية لخريجات الجامعات الاسرائيلية في السنة الدراسية ١٩٨٩-١٩٩٠ :

النسبة المئوية من النساء	ميدان الدراسة
١٤ر٤	الهندسة والهندسة المعمارية
٤٣ر٤	الزراعة
٤٨ر٣	العلوم والرياضيات
٧٣ر٤	الطب (بما في ذلك الدراسات الصيدلية والتمريض)
٤٢ر٩	القانون
٥١ر٥	العلوم الاجتماعية
٧٣ر٨	الانسانيات

وكانت نسبة ٥٠ر٥ في المائة من مجموع خريجي الجامعات في هذه السنة من النساء ، مقارنة بنسبة ٤٨ر٣ في المائة في السنة الدراسية ١٩٨٤/١٩٨٥ ونسبة ٤٤ر٨ في المائة في عام ١٩٧٤/١٩٧٥ .

#### المادة ١١

٣٠ - في ميدان العمل ، يوجد منذ فترة طويلة عدد من التشريعات الهامة ، وأضيفت اليها تشريعات أخرى مؤخرًا .

٣١ - وكان أول التشريعات الهامة في هذا الميدان هو قانون تشغيل المرأة ، ١٩٥٦-٥٧١٤ ، بصيغته المعدلة . ويمنح البند ١ من هذا القانون وزير العمل سلطة وضع لوائح تحد من تشغيل المرأة أو تحظره في أماكن عمل معينة أو في عمليات انتاجية تكون ضارة بصحتها . وبموجب البند ٢ ، يجوز للوزير أيضا وضع لوائح تنص على شروط تشغيل المرأة ليلا (من منتصف الليل حتى الساعة السادسة صباحا ، أو الخامسة صباحا في الأعمال الزراعية) .

٣٢ - ويحظر هذا القانون أيضا رفض صاحب العمل تشغيل امرأة تخطره عند استلام العمل أنها ترفض العمل ليلا لأسباب أسرية . ولا ينطبق ذلك على بعض أماكن العمل ، مثل المستشفيات والفنادق ودور تحرير الصحف وشركات الطيران (البند ٢ ج) .



٣٣ - ويجوز أيضا للمرأة العاملة أن ترفض العمل ليلا إذا تقرر العمل ليلا حيثما لم يكن موجود من قبل (البند ٤) .

٣٤ - وينص لقانون (البند ٦) على منح اجازة ولادة لمدة ١٢ أسبوعا يلزم صاحب العمل بمنحها . ويمكن أن تأخذ العاملة ، باختيارها ، ما لا يتجاوز ٦ أسابيع من هذه الاجازة قبل الوضع ، ويمنح أسبوعان اضافيان في حالة الولادات المتعددة . وينص القانون على مد اجازة الولادة في حالة ادخال المولود مستشفى للعلاج . وينص القانون على أحكام مماثلة ، بعد اجراء التغييرات اللازمة ، في حالة تبني طفل (البند ٦ ألف) .

٣٥ - وينص البند ٧ على أنه يجوز للعاملة أن تتغيب عن العمل لمدة أقصاها ٦ أسابيع في حالة اسقاط الحمل ، على أساس تقديم شهادة طبية . ويجيز هذا البند للعاملة أن تتغيب عن العمل أثناء الحمل وخلال الأشهر الستة اللاحقة لاجازة الولادة ، في حدود ما تقتضيه حالتها الطبية ، كما يجوز لها أن تتغيب ساعة واحدة كل يوم خلال الأشهر الأربعة اللاحقة للولادة بصرف النظر عن حالتها الطبية .

٣٦ - ويحق أيضا للعاملة أن تتغيب أثناء الاخصاب الاصطناعي المختبري في الأنابيب أو أثناء علاج يتعلق بالنسوبة اذا طلب مستشارها الطبي ذلك .

٣٧ - وينص البند نفسه على امكانية تغيب العاملة من عملها بما لا يتجاوز ٤٠ ساعة كل شهر أثناء فترة الحمل للاشراف الطبي أو لاجراء فحوص .

٣٨ - يحظر على صاحب العمل تشغيل عاملة يعلم أنها في اجازة ولادة (البند ٨) .

٣٩ - يحظر البند ٩ فصل العاملة وهي حامل ولم تبدأ بعد اجازة الولادة ، الا بإذن خاص من وزير العمل ، كما يحظر على الوزير قانونا من اعطاء مثل هذا الاذن اذا رأى أن الفصل ذو علاقة بالحمل . وينطبق هذا الحكم على جميع العاملات ، سواء أكان العمل بصفة دائمة أو مؤقتة ، طالما كانت العاملة تعمل لدى صاحب العمل نفسه أو في العمل نفسه لمدة ستة أشهر على الأقل . وبالمثل ، يحظر الفصل أثناء اجازة الولادة أو أثناء فترات التغيب المصرح بها لأسباب تتعلق بالولادة .

٤٠ - يحظر على صاحب العمل أن يشغل عاملة ، ابتداء من الشهر الخامس من الحمل ، ساعات عمل اضافية ، أو أثناء أيام الراحة الأسبوعية ، أو ليلا (البند ١٠) .

٤١ - ويلزم صاحب العمل بأن يوجه نظر العاملات اللاتي يعملن لديه الى أحكام هذا القانون (البند ١٢) .

٤٢ - وأعطيت لمفتشي العمل سلطة الانفاذ بموجب هذا القانون ، وهناك جزاءات جنائية يعاقب بها أصحاب العمل على عدم مراعاة القانون .

٤٣ - ويذكر بعد ذلك ، بالترتيب الزمني ، قانون خدمة العمل ، ١٩٥٩-٥٧١٩ ، الذي ينظم كيفية تشغيل مكاتب العمل التي تديرها الدولة . فينص البند ٤٢ من هذا القانون على ما يلي :

"٤٢ - (أ) عند ارسال شخص للالتحاق بعمل ، لا يجوز لمكتب العمل أن يميز ضده على أساس عمره أو جنسه أو أصله العرقي أو دينه أو الجماعة العرقية التي ينتمي إليها أو بلده الأصلي أو آرائه أو انتمائه الحزبي ، ولا يجوز للشخص الذي يطلب عاملاً أن يرفض الحاق شخص بالعمل لأي من هذه الأسباب ."

٤٤ - ويأتي بعد ذلك قانون تساوي أجور العاملين الذكور والاناث ، ١٩٦٤ ، الذي ينص في البند ١ على المبدأ العام التالي :

"يدفع صاحب العمل للعاملة أجراً مساوياً للأجر الذي يدفع للعامل في مكان العمل المعني ، مقابل تأدية نفس العمل ."

٤٥ - وتنص البنود الأخرى من هذا القانون على تسوية النزاعات بشأن الأجور المستحقة للمرأة بموجب قانون حماية الأجور ، وعلى تطبيق القانون على العاملين في الدولة .

٤٦ - وهناك قانون آخر أكثر شمولاً وفعالية ، ألا وهو قانون العمل (تكافؤ الفرص) ، ٥٧٤١ ، ١٩٨١ .

٤٧ - وينص البند ١ من هذا القانون على مبدأ عام يحظر التمييز ، وذلك بأن جعل رفض قبول أي شخص للعمل بسبب جنسه أو لكونه متزوجاً أو والداً أمراً مخالفاً للقانون .

٤٨ - وتحظر نصوص أخرى من هذا القانون التمييز في الاعلانات الخاصة بعرض فرص العمل ، وتخول وزير العمل سلطة تعيين مفتشين للمساعدة في انفاذ هذا القانون ، وتنشئ مجلساً عاماً لتقديم المشورة للوزير بخصوص انفاذ هذا القانون وفرض جزاءات جنائية يعاقب بها على عدم الامتثال لأحكامه .

٤٩ - وهناك قانون آخر أحدث منه ، وهو قانون العاملين من الذكور والاناث (تساوي سن التقاعد) ، ١٩٨٧ ، والمبدأ الذي ينص عليه البند ٢ من هذا القانون هو :

" ٢ - عندما يكون سن تقاعد العاملة المحدد في أي اتفاق جماعي أقل من السن المحددة للعامل ، يحق للعاملة ، رغم أحكام هذا الاتفاق الجماعي ، أن تتقاعد عن العمل في أي سن ما بين سن تقاعدها وسن التقاعد المحدد للعامل ."

٥٠ - وتبين قضية نيفو ضد محكمة العمل الوطنية وآخرين مدى حساسية المحكمة لحقوق المرأة . فكانت مقدمة الطعن موظفة في الوكالة اليهودية لعدة سنوات . وعندما بلغت سن الستين تسلمت إشعارا بانتهاء خدمتها . وكان فصلها مستندا الى البند ٦ من اتفاق المساومة الجماعي المعقود بين نقابتها والمدعى عليها . وكان البند المعني يقضي بأن يكون سن التقاعد الالزامي للعاملات ٦٠ سنة بينما يكون سن التقاعد الالزامي للعاملين ٦٥ سنة .

٥١ - وفي حين أن محكمة العمل الوطنية حكمت لصالح صاحب العمل ، نقضت المحكمة العليا هذا القرار ، وحكمت لصالح مقدمة الطعن . وتطرقت المحكمة العليا في قرارها للقضايا المتعلقة بما اذا كان يجوز تحديد سنتين مختلفتين للتقاعد على أساس الميز الجنسي ، وأثر قانون المساواة في سن التقاعد الصادر مؤخرا على هذا القرار .

٥٢ - ورفضت المحكمة انطباق قانون المساواة في سن التقاعد بسبب مبدأ الأثر الرجعي . وحيث ان القانون لم يكن مدونا في التشريع وقت وقوع الأحداث المعنية ، فلم يكن من الممكن أن يعتبر من بين عناصر حكم المحكمة . غير أن المحكمة رأت أيضا أنه بينما تكون هناك بضعة حالات من التفريق جائزة ، فينبغي ألا يخلط بينها وحالات التمييز . فينبغي أن يكون للتفريق الجائز علاقة معقولة مع الهدف الذي يفترض توحيه . والتفريق بين الرجل والمرأة ، والذي يقضي بأن يكون سن التقاعد الالزامي للمرأة أقل منه للرجل ، يعني ضمنا أن المرأة أقل قيمة في مكان العمل ، ومن ثم يقلل من تكافؤ فرص عمل المرأة في مكان العمل .

٥٣ - وقيل ان قانون حقوق المرأة في المساواة يجسد قيمة هامة وجوهرية ومبدأ يميز الحياة في اسرائيل بوصفها دولة جيدة النظام والترتيب . ورئي أن هذا القانون ينشر قيمة تشمل النظام القانوني الاسرائيلي بأسره . ولذلك استنتجت المحكمة أنه ما لم يوجد نص مخالف صراحة ، ينبغي تفسير كل القوانين بشكل يتفق مع مبدأ المساواة بين الجنسين .

٥٤ - ومضت المحكمة قائلة ان اتفاق المساومة الجماعية يعتبر نتيجة للتفاوض بين ممثلي العاملين وصاحب العمل ، وان الاتفاق النهائي مصاغ بحيث يمثل رغبات الطرفين المعنيين ، غير أنه عندما تؤدي مثل هذه الاتفاقات الى انتهاك حق أساسي ، يكون التدخل من جانب المحاكم ملائما .

٥٥ - ويمنح قانون التأمين الوطني (٥٧٢٨-١٩٦٨) كل العاملين مزايا مثل التأمين ضد البطالة ، ومعاش للعجز ، وبدلات للأطفال ، اضافة الى المعاشات التقاعدية . كما يمنح القانون النساء الحق

في الحصول على منح للولادة ، واجازة ولادة مدفوعة الأجر مدتها ١٢ أسبوعا ، ومعاش الأرملة . ويمكن للنساء اللاتي لا يعملن خارج المنزل التأمين على أنفسهن للحصول على معاشات المسنين ، وذلك بتسديد أقساط التأمين .

٥٦ - ويجري لأن الغاء أحكام معينة تتعلق بمعاشات المسنين في إضرار بالمرأة ، وذلك عن طريق سن تشريعات في هذا الشأن .

٥٧ - وهناك تشريع صدر مؤخرا يجدر ذكره ، وهو قانون الأسر الوحيدة الوالد ، رقم ٥٧٥٢-١٩٩٢ ، الذي يمنح الوالد الوحيد أولوية في التدريب المهني ، وفي قبول طفله ، أو طفلها ، في مراكز الرعاية النهارية ، ويمنح شروطا تفضيلية للحصول على قرض للاسكان .

#### المادة ١٢

٥٨ - بموجب القانون لا يوجد تمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية . ويضمن التمتع بخدمات الرعاية الصحية ، سواء الخاصة أم العامة ، على أساس المساواة للرجل والمرأة ، الا أنه يجب الاشارة الى أن برامج الصحة العامة لا تمول تنظيم الأسرة .

٥٩ - تنظم الاجهاض البنود ٢١٢ الى ٣٢١ من قانون الجزاءات ، ١٩٧٧-٥٧٣٧ ، والقاعدة العامة بموجب القانون الجنائي هي أن اسقاط الحمل فعل إجرامي . غير أن الطبيب النسائي لا يتحمل أية مسؤولية جنائية عن اسقاط الحمل ، اذا أجريت العملية في مستشفى أو مصحة أو ما شابه ذلك من مؤسسات طبية معترف بها ، وبعد الحصول على موافقة من لجنة تتألف من اثنين من الأطباء الممارسين واخصائي اجتماعي ، وبعد الحصول على موافقة المرأة المستندة الى الدراية والالمام .

٦٠ - ويجب أن تدرج أسباب موافقة اللجنة تحت أحد العناوين التالية :

(أ) ان سن المرأة أقل من السن القانونية الدنيا للزواج ، أو تجاوزت ٤٠ سنة من العمر ؛

(ب) جاء الحمل نتيجة لعلاقات يحرّمها القانون الجنائي ، أو علاقات سفاحية مع القربى ، أو علاقات خارج نطاق الزوجية ؛

(ج) يحتمل أن يكون الطفل مصابا بعاهة بدنية أو عقلية ؛

(د) قد يعرض استمرار الحمل حياة المرأة الى خطر أو يسبب لها ضررا بدنيا أو عقليا .

٦١ - واللجنة ملزمة قانونا بأن تسمع أقوال المرأة قبل رفض الطلب .

٦٢ - وينص قانون الجزاءات أيضا على أن الطبيب الممارس لا يتحمل أية مسؤولية جنائية عن اسقاط الحمل ، حتى ان لم تعرض الحالة على اللجنة ، في الحالات الطارئة التالية :

(أ) . عندما يكون اسقاط الحمل ضروريا من أجل انقاذ حياة المرأة أو لمنع تعرضها لاصابة خطيرة لا سبيل الى علاجها ؛

(ب) . عندما يسقط الحمل أثناء اجراء علاج طبي آخر ويكون ضروريا لاجراء هذا العلاج ، شريطة ألا يكون الطبيب على علم بالحمل مسبقا .

وفي مثل هذه الحالات ، يجب أن يبلغ الطبيب وزارة الصحة في غضون ٥ أيام ، مبينا الأسباب الداعية الى سقوط الحمل .

#### المادة ١٣

٦٣ - في ظل القانون الاسرائيلي لا يوجد تمييز على أساس الميز الجنسي فيما يتعلق بالحق في الحصول على مزايا أسرية أو قروض مصرفية ، أو الحق في المشاركة في أنشطة ترفيهية أو مناسبات ثقافية . وعلى العكس من ذلك ، وكما ورد أعلاه ، توجد مجموعة كاملة من القوانين الاسرائيلية التي تحرم كل نوع من أنواع التمييز على أساس الميز الجنسي .

#### المادة ١٤

٦٤ - يعيش غالبية سكان الريف في اسرائيل ، ويبلغ عددهم ٤٧٠ ٠٠٠ اسرائيلي ، في المستوطنات الريفية التعاونية الفريدة من نوعها في هذا البلد ، والمسماة كيبوتز وموشاف . والمساواة هي أحد المبادئ الأساسية الجوهرية لفلسفة الكيبوتز . والنساء أعضاء في مزرعة الكيبوتز الجماعية على قدم المساواة مع الرجال من جميع النواحي . وهن مستقلات أيضا اجتماعيا واقتصاديا ، حيث ان الكيبوتز هو المصدر الرئيسي للرزق ، وتتخذ الجمعية العمومية لأعضائه كل القرارات . والمرأة في مزرعة الكيبوتز معفاة من الواجبات المنزلية المبددة للوقت ، وهي شريكة بالتساوي في قوة العمل في هذه المزرعة الجماعية ، مع اتاحة فرصة الالتحاق بالعمل في جميع أفرع اقتصاد المزرعة . غير أن غالبية النساء في مزرعة الكيبوتز اليوم ، على خلاف المرأة منذ جيلين والتي كانت تسعى الى اثبات قيمتها بأن تؤدي "عمل الرجال" ، لا يرغبن في العمل في الزراعة والصناعة ، وانما يخترن العمل في التعليم والصحة وخلاف ذلك من خدمات .

٦٥ - والأسرة هي أساس العضوية في الموشاف . والموشاف عبارة عن مجتمع زراعي يحكم نفسه بنفسه ، ويتألف من ٦٠ أسرة في المتوسط ، وتقيم كل منها منزلها ، بينما تجري أعمال الشراء والتسويق وتوفّر الخدمات المجتمعية تعاونياً . والزراعة هي مصدر العمل والدخل الرئيسي في الموشاف ، والأسرة هي القوة العاملة الأساسية في كل مزرعة .

٦٦ - وكان يتمين على النساء في الموشاف خلال السنوات الأولى أن يتحملن عبثاً مزدوجاً ، أي العمل في المزرعة والعناية بالبيت والأطفال . أما اليوم ، بعد دخول الميكنة الزراعية وظهور آلات وأجهزة تخفف العمل في البيت ، أصبحت المرأة تتمتع بمزيد من الوقت ومن ثم يتمتعن بخيار البحث عن عمل خارج المنزل والمزرعة .

٦٧ - وفي مزرعة الموشاف ، كما هو الحال في مزرعة الكيبوتز ، تتخذ كل القرارات المتعلقة بالسياسة العامة لجان ثعنى بمختلف جوانب حياة المجتمع المحلي ، ابتداءً من الاقتصاديات الى التعليم . وتشكل المرأة عاملاً مسيطراً في كثير من اللجان ، خاصة تلك التي تعنى بالمسائل الثقافية والاجتماعية والصحية . وتؤدي المرأة ، بذلك دوراً هاماً في تشكيل الحياة في هذه المجتمعات المحلية .

٦٨ - ويجب الإشارة الى أن النساء العرب المشتغلات في الأعمال الزراعية الموسمية في وضع رديء فيما يتعلق بشروط العمل .

#### المادة ١٥

٦٩ - أدركت اسرائيل أهمية ضمان مساواة جميع مواطنيها أمام القانون ، بصرف النظر عن الميز الجنسي ، منذ الأيام الأولى بعد اقامة الدولة . أنظر البند ١ من قانون حقوق المرأة في المساواة ، ١٩٥١ ، في الفقرة ٢ (ب) أعلاه ، وكذلك البند ٢ من هذا القانون :

"٢ - تتمتع المرأة المتزوجة بأهلية كاملة لامتلاك المال والتعامل به كما لو كانت غير متزوجة ؛ ولا يؤثر زواجها على حقوقها في المال المكتسب قبل زواجها ."

٧٠ - وتتساوى المرأة مع الرجل ، بموجب هذه المادة ، في قدرة المثول في المحكمة كممثل قانوني وكذلك أن تجلس فيها كقاض . والاستثناءات الوحيدة لذلك ، كما جاء في تحفظ اسرائيل ازاء المادة ٧ (ب) من الاتفاقية ، تتعلق بتعيين النساء للعمل كقضاة في المحاكم الدينية ، حيث يعتبر ذلك محظوراً بمقتضى قوانين أي من الطوائف الدينية في اسرائيل .

٧١ - ينص قانون الأهلية والوصاية ، ١٩٦٢-٥٧٢٢ ، على ما يلي ، دون أي تمييز على أساس الميز الجنسي :

"١ - يكون كل شخص أهلاً لأن تكون له حقوق وواجبات منذ ولادته وحتى وفاته .

"٢ - يكون كل شخص أهلاً لأن يؤدي أفعالا قانونية ، ما لم يكن قد حرم من هذه الأهلية أو ان كانت الأهلية محددة قانوناً أو بحكم صادر من محكمة ."

٧٢ - لا ينص هذا القانون على الأهلية القانونية المنتقصة الا في حالة القصر وغيرهم من غير ذوي الأهلية قانوناً . ويترتب على ما سبق أن عدم الأهلية القانونية لا يمكن أن تنشأ كمجرد نتيجة لنوع الجنس .

٧٣ - ضمن "القانون الأساسي : كرامة الانسان وحرية" ، الذي سن مؤخراً ، لجميع المواطنين الاسرائيليين ، رجالاً ونساء ، حق دخول البلد أو مغادرته كيفما يشاؤون ، اذ انه ينص على ما يلي :

"٦ - (أ) يتمتع كل الأشخاص بحرية مغادرة اسرائيل .

"(ب) يتمتع كل مواطن اسرائيلي بحق دخول اسرائيل من الخارج ."

#### المادة ١٦

٧٤ - هناك مساواة ، من حيث المبدأ ، في جميع المسائل المتعلقة بالعلاقات الأسرية والزواج . ولكن هناك أحكاماً معينة في قوانين الطوائف الدينية المختلفة التي تختلف قواعدها بالنسبة للرجال والنساء ، وخاصة فيما يتعلق بالقوانين التي تحكم الطلاق .

٧٥ - وهذا هو السبب الذي دعا اسرائيل الى ابداء تحفظ بشأن المادة ١٦ ، من حيث عدم مطابقة قوانين الأحوال الشخصية الملزمة للطوائف الدينية الموجودة في اسرائيل لأحكام هذه المادة .

٧٦ - وفيما يتعلق بالفقرة ١ (أ) - (ج) من المادة ٢٦ من الاتفاقية ، أعربت اسرائيل عن تحفظها ازاء هذه المادة من حيث عدم مطابقة قوانين الأحوال الشخصية الملزمة للطوائف الدينية العدة الموجودة في اسرائيل لأحكام هذه المادة .

٧٧ - تدخل مسائل الزواج والطلاق في اسرائيل في اختصاص محاكم الطوائف الدينية العديدة ، وهي تطبق القانون الديني على المسائل التي تحال أمامها . وبموجب القانون اليهودي ، لا يمكن أن تطلق المرأة ضد ارادتها . وفي اجراءات الطلاق في المحاكم الحاخامية ، فان الزوج هو الذي يقيم الدعوى ، ولا توجد وسيلة لارغامه على ذلك .

٧٨ - وفي هذا الصدد ، يجدر ذكر أن القانون الجنائي يحظر الزواج بامرأة ثانية ، ويعاقب عليه بالسجن لمدة لا تتجاوز ٥ سنوات . وينص القانون على أن زعم الزوج فسخ الزواج ضد رغبة الزوجة فعل جنائي من جانبه ، ويعاقب عليه بالعقوبة نفسها .

٧٩ - فيما يتعلق بالفقرة ١ (د) من المادة ١٦ ، ينص البند ١٤ من قانون الأهلية والوصاية ، ١٩٦٢-٥٧٢٢ ، على أن الوالدين هما الوصيان الطبيعيان على أطفالهما . وينص البند ١٧ على أنه يجب على الوالدين لدى ممارسة وصايتهما أن يتصرفا بما يحقق أقصى مصلحة للطفل .

٨٠ - وينبغي أيضا توجيه النظر الى البند ٣ من قانون حقوق المرأة في المساواة ، الذي ينص على ما يلي :

٣ - (أ) يكون الوالدان الوصيَّين الطبيعيين على أطفالهما ؛ واذا توفي أحد الوالدين يكون الباقي على قيد الحياة هو الوصي الطبيعي .

"(ب) لا تنتقص أحكام البند الفرعي (أ) من سلطة المحكمة المختصة من النظر في مسائل الوصاية على أشخاص الأطفال أو على ما لهم بحيث يكون الاعتبار الوحيد هو مصلحة الأطفال ."

٨١ - وفيما يتعلق بالفقرة ١ (هـ) من المادة ١٦ ، متاح لجميع الاسرائيليين بصرف النظر عن الجنس امكانيات الخيار في مجال تنظيم الأسرة والحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل اللازمة لهذه الخيارات .

٨٢ - وفيما يتعلق بالفقرة ١ (و) ، أنظر الاشارة الى البند ١٤ من قانون الأهلية والوصاية (الفقرة ٧٩ أعلاه) ، والبند ٣ من قانون حقوق المرأة في المساواة (الفقرة ٨٠ أعلاه) .

٨٣ - تقتصر الندرة على التبني عموما على الأزواج المتزوجين ، بموجب تشريعاتنا الخاصة بالتبني . وفي الحالات المحدودة التي يسمح فيها لشخص وحيد بأن يتبنى ، لا يوجد تمييز على أساس الجنس ، وان كان طالب التبني هو ، في الواقع ، امرأة في معظم الحالات التي يسمح فيها لشخص وحيد بالتبني . وفي كل حالات التبني تكون رعاية الطفل اجتماعيا هي موضع الاهتمام الغالب .



٨٤ - وفيما يتعلق بالفقرة ١ (ز)، فإن كل المواطنين الاسرائيليين لهم حق الالتحاق بالوظيفة التي يختارونها ، وهذا يكفله القانون الأساسي : حرية الوظيفة ، الذي صدر مؤخرا . وينص البند ١ منه على أنه "يحق لكل مواطن اسرائيلي أو شخص مقيم في اسرائيل الاشتغال في أي وظيفة أو مهنة أو حرفة" . ولا يجوز الحد من هذا الحق الا بموجب قانون يسن لغرض لائق ومن أجل الصالح العام .

٨٥ - ويتيح قانون الأسماء ، ١٩٥٦-٥٧١٦ ، للمرأة عددا من البدائل المختلفة بخصوص اللقب الذي يمكنها اختياره بعد الزواج . فينص البند ٦ على أن المرأة تحمل لقب زوجها عادة بعد الزواج ، وان كان يجوز لها أن تحتفظ بلقبها السابق إما وحده أو بالإضافة الى لقب زوجها . وعلاوة على ذلك ، ينص البند ٧ على ما يلي :

"٧ - عندما تكون امرأة قد حصلت على لقب زوجها ، سواء كانت تحمله وحده أو بالإضافة الى لقبها قبل الزواج أو لقب آخر سابق ، ويفسخ الزواج ، يجوز لها في أي وقت أن تعود الى حمل لقبها قبل الزواج أو أي لقب آخر سابق ."

٨٦ - وفيما يتعلق بالفقرة ١ (ح) ، أنظر أحكام قانون حقوق المرأة في المساواة ، السالف الذكر ، وعلى الأخص البند ٢ منه ، الذي ينص على ما يلي :

"تتمتع المرأة المتزوجة بأهلية كاملة لامتلاك المال والتعامل به كما لو كانت غير متزوجة ؛ ولا يؤثر زواجها على حقوقها في المال المكتسب قبل زواجها ."

٨٧ - وفيما يتعلق بالفقرة ٢ من المادة ١٦ ، يحظر قانون سن الزواج ، ١٩٥٠-٥٧١٠ ، زواج الفتيات دون ١٧ سنة من العمر . وكل من يساعد على زواج فتاة دون ١٧ سنة من العمر ، فانه يرتكب فعلا اجراميا ، ويكون اتمام الزواج مع مخالفته لقانون سن الزواج سببا لفسخ الزواج .

٨٨ - يجوز للمحكمة في ظروف استثنائية معينة أن تسمح بزواج فتاة دون ١٦ سنة من العمر . وتقتصر هذه الظروف على كونها قد أنجبت طفلا أو حملت من الرجل الذي ترغب في أن تتزوجه ، أو اذا كانت قد بلغت بالفعل ١٦ سنة من العمر وكانت هناك مبررات كافية .

#### حاشية

(١) سايدس ضد المحكمة الحاخامية ، دعوى المحكمة العليا ٥٧/٢٠٢ ١٢ ، سجلات المحكمة العليا ، ١٥٢٧ .

-----