



Канцелярия главы правительства  
Управление по поддержке статуса женщин  
women@pmo.gov.il

# ЗАКОН О БОРЬБЕ С СЕКСУАЛЬНЫМИ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ

Основные положения Закона о борьбе с сексуальными домогательствами от 5758 – 1998 года и поправки к нему, в соответствии с пунктом 7 (бет)  
Все положения, в которых использован женский род, подразумевают также и мужской род и наоборот

**Сексуальное домогательство – это действие, запрещенное законом. Лицо, виновное в сексуальных домогательствах, может понести наказание в виде лишения свободы до двух лет.**

## Запрещаемые действия:

- Шантаж с целью совершения действий сексуального характера
- Совершение неподобающих действий (достаточно единичного случая)
- Повторяющиеся предложения сексуального характера
- Неоднократное обращение внимания на половую принадлежность человека
- Пренебрежительные или унижающие высказывания по поводу половой принадлежности или половой ориентации человека
- Использование подчиненного или зависимого положения человека в
- Примеры сексуальных домогательств: работодатель или сослуживец прикасается к женщине с целью сексуального возбуждения или обнажает перед нею без ее согласия часть тела, обычно скрываемую под одеждой; работодатель или сослуживец угрожает (прямо или косвенно) уволить женщину или нарушить ее права, если она откажется проводить с ним время или вступить в половую связь.
- Запрещенные злонамеренные действия – любое ущемление прав работника, работницы или лица, обратившегося в поисках работы, если оно связано с сексуальными домогательствами; а также любое ущемление прав работника, который оказывает помощь другому работнику или работнице в связи с сексуальными домогательствами или свидетельствует в их пользу.

## Совершение злонамеренных действий карается тюремным заключением сроком до трех лет

- Отсутствие согласия: лицу, подвергнутому сексуальным домогательствам, следует четко выразить свое несогласие с ними – словесно или своим поведением. В случае если сексуальные домогательства совершены в отношении несовершеннолетнего, недееспособного лица, пациента, а также при использовании подчиненного или зависимого положения жертвы по месту работы, нет необходимости доказывать отсутствие согласия.

## Обязанности работодателя:

Компания-подрядчик по найму рабочей силы считается работодателем. Работодатель обязан принять разумные меры по предупреждению сексуальных домогательств или злонамеренных действий в рамках трудовых отношений. Можно предъявить личный иск к работодателю в связи с действиями его работников, если он не принял меры по предупреждению сексуальных домогательств или злонамеренных действий.

- Работодатель обязан назначить ответственного по вопросам сексуальных домогательств или злонамеренных действий.
- Работодатель обязан обеспечить эффективную процедуру подачи жалоб в связи с сексуальными домогательствами или злонамеренными действиями.
- Работодатель обязан предупредить каждого своего работника о необходимости избегать случаев сексуальных домогательств или злонамеренных действий в отношении работников и клиентов.
- Работодатель обязан проводить разъяснительную работу, обязав каждого работника принимать в ней участие.
- Работодатель обязан довести до сведения своих работников Закон о борьбе с сексуальными домогательствами и вывесить его на видном месте.

## Процедура подачи жалобы:

- Рекомендуется как можно более точно документировать происшедшее и рассказать о нем другу /подруге или одному из членов семьи, которые впоследствии будут выступать как свидетели.
- Законом предусмотрены три возможности действий в случае сексуальных домогательств. Можно воспользоваться ими всеми или их частью, одновременно или последовательно:
- Внутреннее административное разбирательство – можно пожаловаться на сексуальные домогательства ответственному по вопросам сексуальных домогательств в соответствии с Законом о борьбе с сексуальными домогательствами на работе, или работодателю с целью начать внутреннее административное разбирательство
- Уголовная процедура – можно подать жалобу в полицию, чтобы начать уголовную процедуру
- Гражданская процедура - можно открыть в течение 7 лет дело в гражданском суде (в большинстве случаев в окружном суде по трудовым конфликтам).

## Рассмотрение жалобы работодателем

- Ответственный по вопросам сексуальных домогательств должен принять меры к рассмотрению жалобы, выслушать обе стороны и свидетелей и проверить информацию. Ответственный также должен проинформировать подателя жалобы о методах борьбы с сексуальными домогательствами и злонамеренными действиями, предусмотренных законом.
- Ответственный обязан проинформировать подателя жалобы о своей личной причастности к теме жалобы или к одной из сторон и передать рассмотрение жалобы другому ответственному лицу или его заместителю или работодателю.
- Рассмотрение жалобы должно быть эффективным и производиться в безотлагательном порядке.
- Рассмотрение жалобы должно производиться таким образом, чтобы защитить достоинство и право на частную жизнь подателя жалобы, лица, против которого подана жалоба, и других свидетелей.
- По завершении процедуры рассмотрения жалобы ответственный должен незамедлительно представить работодателю сводку о ее рассмотрении с приложением аргументированных рекомендаций по дальнейшим действиям.
- Работодатель должен в течение 7 дней принять решение о необходимости дальнейших мер с целью избежать продолжения сексуальных домогательств и исправить ущерб, нанесенный подателю жалобы.
- В процессе рассмотрения жалобы работодатель должен обеспечить ее подателю защиту от ущемления его /ее трудовых прав, которое может последовать за подачей жалобы. В числе прочих мер работодатель должен принять меры к тому, чтобы податель жалобы и лицо, против которого она подана, не находились в одном помещении, насколько это возможно и насколько это представляется ему верным в создавшихся обстоятельствах.
- Работодатель должен передать подателю жалобы аргументированный ответ в письменном виде, а также позволить ему /ей ознакомиться с заключениями ответственного и его рекомендациями.

## К кому можно обратиться:

Министерство промышленности, торговли и занятости

- Управление по обеспечению равных возможностей на работе: 02-6662780

shivion@moital.gov.il

- Центр помощи жертвам сексуального насилия – телефон 1202

Женские организации, обеспечивающие работу телефонных линий, по которым можно получить консультации и советы:

«Эмуна» – 03-6857179

«ВИЦО» – 03-6923825

«Наамат» – 03-5254422

Женское лобби в Израиле – 03-6123990

Ответственный за предупреждение сексуальных домогательств

на работе: \_\_\_\_\_

Телефон и адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Данная формулировка никоим образом не может служить заменой закону и его положениям.

Работник имеет право получить экземпляр Закона о борьбе с сексуальными домогательствами от 5758 – 1998 года, Положений по предупреждению сексуальных домогательств (обязанности работодателя) от 5758– 1998 года и Инструкций по дисциплине на месте работы в связи с сексуальными домогательствами и злонамеренными действиями.