



Устав о предотвращении сексуальных домогательств

Основные положения Закона «О предотвращении сексуальных домогательств», 5758-1998, и постановлений, изданных на его основании, в соответствии со статьей 7(b) данного Закона. Всё указанное в женском роде относится также к лицам мужского пола, и наоборот. Информация, представленная в этих правилах, носит общий характер. Он не заменяет юридическую консультацию, и на нее нельзя полагаться без надлежащей консультации. Информация, представленная ниже, обновлена в соответствии с положениями закона.

Сексуальное домогательство является запрещенным законом поведением.

Домогающееся лицо может получить наказание в виде лишения свободы сроком до двух лет.

В случае, если домогающееся лицо опубликовало фотографию, которая сфокусирована на сексуальности какого-либо лица, без согласия этого лица, его ждет наказание в виде лишения свободы на три года.

Запрещенные действия:

- Шантаж человека с целью совершения с ним акта сексуального характера
- Развратное действие (достаточно одного эпизода)
- Неоднократные предложения сексуального характера
- Неоднократные замечания/высказывания в адрес какого-либо лица, сосредоточенные на его сексуальности
- Оскорбительное или унижающее достоинство замечание в адрес какого-либо лица в связи с его половой принадлежностью или сексуальной ориентацией
- Использование служебного положения или полномочий для целей сексуального характера
- Публикация фотографии, сфокусированной на сексуальности изображенного на ней лица, без его согласия.
- Пример сексуального домогательства: работодатель или работник, прикасается к сотруднице с целью сексуального возбуждения, либо оголяющий части тела перед ней, без её согласия; работодатель или работник, угрожающий (прямо или косвенно) уволить работницу или нарушить её права, если она откажется проводить с ним досуг или совершать с ним половой акт.
- Запрещенное преследование: любой причиненный работнику(це) или кандидату на должность ущерб, источником которого является сексуальное домогательство, либо любой ущерб, причиненный лицу, оказавшему содействие и/или давшему(шей) показания в пользу другого(ой) сотрудника(цы), подавшего(шей) жалобу на сексуальное домогательство.

Преследующее лицо несет наказание в виде лишения свободы до трёх лет.

- Несогласие: объект домогательства должен ясно продемонстрировать, в словесной форме или своим поведением, своё несогласие с поведением домогающегося лица. В случае несовершеннолетнего, недееспособного, подопечного лица, либо в случае использования служебного положения домогающегося или подчиненного положения объекта домогательства, либо в случае злоупотребления полномочиями государственного служащего при исполнении своих обязанностей с использованием служебного положения или зависимого положения объекта домогательства от государственного служащего, доказывать несогласие не обязательно.

Обязанности работодателя:

- Кадровое агентство или учебное заведение также считаются работодателем.
- Работодатель обязан принимать разумные меры по предотвращению сексуальных домогательств или преследований в рамках трудовых отношений. Если работодатель не принял меры по предотвращению сексуального домогательства или преследования, можно подать иск против работодателя лично в связи с действиями его работников.
- Работодатель обязан назначить Заведующего(ую) по жалобам на сексуальные домогательства на рабочем месте
- Работодатель обязан создать эффективный механизм подачи жалобы на сексуальное домогательство или преследование
- Работодатель обязан требовать от каждого работника воздерживаться от сексуальных домогательств и преследования как в отношении работников, так и в отношении клиентов
- Работодатель обязан проводить разъяснительные и инструктажные мероприятия и обязывать каждого работника принимать в них участие
- Работодатель обязан ознакомить своих работников с данным Уставом по предотвращению сексуальных домогательств и повесить его на видном месте

Порядок подачи жалобы:

- Рекомендуется по мере возможности задокументировать инцидент и обеспечить наличие и поддержку свидетелей (рассказать другу/подруге и/или родственнику).
- Закон предлагает три варианта, можно использовать все и/или часть из них одновременно или поочередно:
- Внутреннее дисциплинарное разбирательство – можно подать жалобу на домогательство Заведующему(щей), назначенному(ной) в соответствии с
- Законом «О предотвращении сексуальных домогательств», или работодателю с целью возбуждения внутренней процедуры дисциплинарного разбирательства и взыскания.
- Уголовный процесс – можно подать жалобу в полицию с целью возбуждения уголовного судопроизводства.
- Гражданский процесс – в течение 7 лет можно подать в суд гражданский иск (как правило, районный суд по трудовым спорам). Суд вправе назначить компенсацию за сексуальное домогательство или преследование в размере до 120,000 шекелей без необходимости доказывать наличие ущерба.

Рассмотрение жалобы работодателем:

- Заведующий(щая) примет меры для расследования обстоятельств, указанных в жалобе, выслушает участников и свидетелей, и проверит информацию. Также
- Заведующий(щая) уведомит лицо, подавшее жалобу, о предусмотренных законом мерах по борьбе с сексуальным домогательством или преследованием.
- Заведующий(щая) не будет заниматься расследованием жалобы, если он(она) лично имеет отношение к поводу подачи жалобы или к участникам инцидента, и передаст жалобу на рассмотрение другому(ой) заведующему(щей) или исполняющему обязанности лицу или работодателю.
- Рассмотрение жалобы должно проводиться эффективно и без задержек.
- Рассмотрение жалобы должно проводиться с обеспечением максимальной защиты чести и достоинства, а также неприкосновенности личной жизни, жалующегося лица, ответчика и других свидетелей.
- По окончании рассмотрения жалобы Заведующий должен без промедления подать работодателю письменное заключение процедуры рассмотрения жалобы, сопровождающееся его обоснованными рекомендациями относительно дальнейшего разбирательства по поводу жалобы.
- Работодатель должен в течение 7 дней принять решение о принятии и/или непринятии дальнейших мер по поводу жалобы, чтобы предотвратить сексуальные домогательства в дальнейшем и компенсировать ущерб, причиненный лицу, подавшему жалобу.
- В процессе рассмотрения жалобы Работодатель обеспечит защиту жалующегося лица от ущербов, связанных с работой, которые могут возникнуть вследствие подачи жалобы или от другого ущерба, который может быть нанесен в рамках трудовых отношений и который может препятствовать рассмотрению жалобы; среди прочего, Работодатель примет меры для удаления ответчика от жалующегося лица, насколько это возможно, и по своему усмотрению с учётом обстоятельств дела.
- Работодатель вручит лицу, подавшему жалобу, письменное уведомление о его решении с обоснованиями, а также позволит подавшему жалобу лицу ознакомиться с заключением Заведующего(щей) и его(её) рекомендациями.

Куда можно обратиться:

Министерство экономики и промышленности:

- Комиссия по обеспечению равных возможностей в сфере занятости: 074-7696562 / shivion@economy.gov.il
- Ассоциация центров помощи жертвам сексуального насилия: тел. 1202

Женские организации, в которых действуют линии телефонного консультирования и инструктирования:

- WIZO - Информационная линия по правам женщин в сфере труда 03-6923825
- НААМАТ – 050-2030887 / 03-5254422

Заведующий(ая) по жалобам на сексуальные домогательства на рабочем месте:

Телефон и адрес электронной почты: _____

Данный документ никоим образом не заменяет собой вышеупомянутые Закон и Постановления.

Работник(ца) вправе получить копию Закона «О предотвращении сексуальных домогательств», 5758-1998, и Постановлений «О предотвращении сексуальных домогательств» (обязанности работодателя), 5758-1998, а также правила дисциплины на рабочем месте, касающиеся сексуального домогательства и преследования.