



המשרד לשוויון חברתי  
הרשות לקידום מעמד האישה

# תקנון למניעת הטרדה מינית

עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק  
כול שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך

**הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.  
בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו דינו שלוש שנים**

## המעשים האסורים:

- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- מעשה מגונה (די באירוע יחיד)
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסויות חוזרות למיניות האדם
- התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
- פרסום תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו
- דוגמה להטרדה מינית: מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות איתו או לקיים איתו יחסי מין.
- התנכלות אסורה: כול פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כול פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית.

## המתנכל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים

- אי הסכמה: על המוטרת/ת להראות בבירור שאיננו מסכים/ה להתנהגות המטרידה, במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, או שימוש לרעה בסמכות של עובד ציבור במילוי תפקידו תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

## חובות המעביד/ה:

- דין חברת כוח אדם או מוסד להשכלה לבוגרים כדין מעביד. מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד/ה למנות אחראית לנושא הטרדה מינית במקום העבודה
- על המעביד/ה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות
- על המעביד/ה לדרוש מכול עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות
- על המעביד/ה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כול עובד מטעמו להשתתף בפעילות
- על המעביד/ה להביא לידיעת עובדיו את התקנון למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום בולט לעין.

## הליך הגשת התלונה:

- מומלץ לתעד את האירוע ככול הניתן ולגבותו בעדים (לספר לחבר/ה או לבן/ת משפחה).
- החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או בכלן, במקביל או בזו אחר זו:
- דין משמעת פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל האחראית על-פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעביד/ה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים
- הליך פלילי - ניתן להגיש תלונה במשטרה, כדי לפתוח בהליך פלילי
- הליך אזרחי - ניתן להגיש, בתוך 7 שנים, תביעה אזרחית בבית המשפט (בדרך-כלל בית הדין האזרחי לעבודה). בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

## בירור התלונה אצל מעביד/ה:

- האחראית תפעל לבירור התלונה, תשמע את המעורבים והעדים, ותבדוק את המידע. האחראית גם תידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק
- אחראית לא יטפל בבירור תלונה אם הוא/היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, ויעביר את הבירור לאחראית אחרת או לממלא/ת מקום או למעביד/ה
- בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי
- בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הגילון ועדים אחרים
- בתום בירור התלונה תגיש האחראית למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה
- המעביד/ה יחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או באי-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן
- המעביד/ה יגן על המתלונן/ת במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעביד/ה יפעל להרחקת הגילון מהמתלונן/ת, ככול הניתן וככול שנראה נכון בנסיבות העניין.
- המעביד/ה ימסור למתלונן/ת הודעה מנומקת בכתב על החלטתו/ה, וכן יאפשר למתלונן/ת לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיו/ה.

## למי ניתן לפנות:

### משרד התמ"ת

• נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה: 02-6662780

• [shivion@moital.gov.il](mailto:shivion@moital.gov.il)

• איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית: טל' 1202

### ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:

• אמונה - 03-6857179

• ויצו - 03-6923825

• נעמת - 03-5254422

• שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

האחראית/ת על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה: \_\_\_\_\_

טלפון ודוא"ל: \_\_\_\_\_

נוסח זה אינו בא במקום החוק והתקנות ואינו מחליפם בשום אופן.

עובד/ת זכאי/ת לקבל עותק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, ומהוראות המשמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

[women@pmo.gov.il](mailto:women@pmo.gov.il)



Ministry for Social Equality  
The Authority for the Advancement  
of the Status of Women

# Regulations for the Prevention of Sexual Harassment

Highlights of the Prevention of Sexual Harassment Law, 1998, and its regulations, pursuant to Section 7(b) of the law.

Use of the feminine gender will be interpreted to include the masculine gender and vice versa.

**Sexual harassment is prohibited by law. The harasser is liable for up to two years imprisonment.**

**A sexual harasser who publishes photographs focusing on the sexuality of a person without their consent are liable for up to three years imprisonment.**

## Prohibited acts:

- Blackmailing someone into performing an act of a sexual nature
- An indecent act (one incident is sufficient)
- Repeated overtures of a sexual nature
- Repeated references to human sexuality
- Degrading reference to the gender or sexual tendencies of a person
- Taking sexual advantage of a relationship of subordination or authority
- Publishing photographs that focus on the sexuality of a person without their consent
- Examples of sexual harassment: An employer or employee who touches an employee for the purpose of sexual stimulation or exposes a private part of his body to her without her consent; an employer or employee who threatens (explicitly or implicitly) to fire an employee or to violate her rights if she refuses to spend time with him or to have sexual relations with him.
- Prohibited persecution: Any harm to an employee or employment candidate originating in sexual harassment, or any harm to anyone who assisted or testified on behalf of another employee in a complaint of sexual harassment.

**The persecutor may be sentenced to up to three years of imprisonment.**

- Nonconsent: The victim of harassment must clearly indicate that s/he does not consent to the behavior of the harasser – in words or behavior. In the case of a minor, helpless person, patient, or in case of exploitation or abuse of authority in labor relations, or misuse of a position of authority of a public servant in the fulfillment of his job toward a person in service, or in case of dependence of a person on the public servant, there is no obligation to prove nonconsent.

## Employer's obligations:

Employment agencies are deemed equivalent to employers. Employers must reasonable measures to prevent sexual harassment in workplace relations. An employer can be sued personally for the acts of his/her employees if the employer failed to take measures to prevent sexual harassment or persecution.

- The employer must appoint a supervisor of sexual harassment issues in the workplace.
- The employer must formulate an effective method for submitting a complaint of sexual harassment or persecution.
- The employer must demand that all employees refrain from sexual harassment and persecution of both employees and customers.
- The employer must conduct explanatory and instructional activities and require all employees to participate in the activities.
- The employer must communicate to its employees the regulations for sexual harassment and display it in a prominent place.

## Procedure for filing a complaint:

- It is recommended to document the event as fully as possible and substantiate it with witnesses (tell a friend or family member).
- The law offers three options. All or some can be utilized, simultaneously or one after the other:
- Internal disciplinary hearing – a complaint of harassment can be lodged with the employer or with the supervisor of sexual harassment issues in the workplace, for the purpose of commencing internal disciplinary proceedings.
- Criminal proceedings - it is possible to file a complaint with the police to commence criminal proceedings.
- Civil proceedings - it is possible to file a civil claim with the court (usually the Regional Labor Court) within a period of seven (7) years. The court may award compensation of up to NIS 120,000 for sexual harassment and persecution, without proof of damage.

## Employer handling of the complaint:

- The supervisor of sexual harassment issues in the workplace is responsible for investigating the complaint, must hear from those involved and from the witnesses, and must ascertain the information. The supervisor must notify the complainant of the methods for handling sexual harassment or persecution according to the law.
- The supervisor should not investigate the complaint if they are personally connected to the subject of the complaint or to those involved in it, and will transfer the investigation to another supervisor of sexual harassment, to a replacement or the employer.
- The complaint must be investigated efficiently and without delay.
- The complaint must be investigated while providing utmost protection to the dignity and privacy of the complainant, the defendant and other witnesses.
- Upon completion of the investigation of the complaint, the supervisor of sexual harassment must submit to the employer, without delay, a written summary, accompanied by substantiated recommendations for further handling.
- The employer must decide within no more than seven (7) work days whether to take steps or not take steps prevent continued sexual harassment and to remedy the damage caused to the complainant.
- During the investigation, the employer must protect the complainant against any adverse effect on employment conditions as a result of the complaint. Among others, the employer must separate the alleged harasser from the complainant, as much as possible, and as such actions are deemed reasonable under the circumstances.
- The employer must provide the complainant with substantiated written notification about its decision, and must enable the complainant to review the recommendations of the supervisor of sexual harassment.

## Who to contact:

### Ministry of Industry Trade and Labor

- Equal Employment Opportunities Commission: 02-6662780  
shivion@economy.gov.il
- Association of Rape Crisis Centers - Tel: 1202

### Women's organizations that operate telephone hotlines:

- Emuna - 03-6857179
- Wizo - 03-6923825
- Naamat - 03-5254422
- Israel Women's Network - 03-6123990

Supervisor of sexual harassment issues in the workplace: \_\_\_\_\_

Telephone and email: \_\_\_\_\_

This text does not replace or substitute the law and the regulations in any manner.

Employees are entitled to receive a copy of the Law for the Prevention of Sexual Harassment, 1998, the Regulations for the Prevention of Sexual Harassment (Employer Obligations) 1998, and the Disciplinary Regulations in Respect of Sexual Harassment and Persecution in the workplace.

women@mse.gov.il



## وزارة المساواة الاجتماعية السلطة للنهوض بمكانة المرأة

# نظام داخلي لمنع التحرش الجنسي

تعليمات مهمه لقانون منع التحرش الجنسي لعام 1998 والأحكام الخاصة به وفق ما ينص عليه البند 7 (ب) من القانون في النص أدناه، تشمل صيغة المؤنث الرجال أيضاً، والعكس صحيح.

**يحظر القانون ممارسة التحرش الجنسي. من المتوقع ان يواجه المتحرش عقوبة السجن حتى سنتين. في حال نشر المتحرش جنسياً صوراً تركز على جنسانية المتحرش به دون موافقته تكون عقوبته السجن لمدة ثلاث سنوات**

### الأعمال المحظورة:

- الابتزاز للقيام بعمل ذي طابع جنسي
- فعل مُشين (تكفي حادثة واحدة)
- اقتراحات متكررة ذات طابع جنسي
- تطرقات متكررة لجنسانية الشخص
- تعامل مُهين أو مُذلّ لشخص بسبب جنسه أو جنسانيته
- استغلال علاقات التبعية أو السلطة بشكل جنسي
- نشر صور تركز على جنسانية شخص دون موافقته
- مثال على تحرش جنسي: ربّ عمل أو عامل يمسّ بعامله بهدف إثارتها جنسياً أو يتعرى أمامها دون موافقتها، ربّ عمل أو عامل يهددان (بشكل واضح أو مُبطّن) بإقالة عاملة أو المس بحقوقها إذا رفضت قضاء الوقت معها أو إقامة علاقات جنسية معها.
- المضايقة المحظورة: كل إلحاق للأذى بالعامل/ة أو بطالب/ة العمل مصدره التحرش الجنسي، أو كل إلحاق للأذى بمن ساعدت أو شهدت لصالح عامل/ة آخر/أخرى في تقديم شكوى حول تحرش جنسي.

### الذي يضايق شخصاً آخر - عقوبته حتى ثلاث سنوات من السجن

- عدم الموافقة: على المتحرش به/ا جنسياً أن يظهر/تظهر بوضوح أنه/ا يرفض/ترفض التحرش، سواء بالكلام أو السلوك. في حال كان المتحرش به قاصراً، عاجزاً، مُتلقي علاج، أو تمّ استغلال علاقة سلطة أو تبعية في العمل، أو استخدام صلاحية موظف عام بشكل سيء عند القيام بوظيفته من خلال استغلال علاقات السلطة أو التبعية لشخص بالموظف العام، ليس هناك واجب إثبات عدم الموافقة.

### واجب ربّ العمل:

- ينطبق قانون واجب ربّ العمل على شركة موارد بشرية وعلى مؤسسة لتعليم البالغين. على المُشغّل أن يتخذ كل الوسائل المعقولة لمنع التحرش الجنسي أو المضايقة في إطار علاقات العمل. يمكن تقديم شكوى شخصية ضد مُشغّل بسبب أعمال موظفيه، في حال لم يتخذ الوسائل لمنع التحرش الجنسي أو المضايقة المحظورة.
- على المُشغّل أن يعيّن/تعيّن مسؤولاً/مسؤولة عن التحرش الجنسي في مكان العمل.
- على المُشغّل/ة تحديد طريقة ناجعة لتقديم شكوى ضد التحرش الجنسي أو المضايقة المحظورة.
- على المُشغّل/ة أن يطلب/تطلب من كل عامل لديه/لديها، عامله/لديه/لديها تجنب التحرش الجنسي والمضايقة تجاه العمال والزبائن على حد سواء.
- على المُشغّل/ة إقامة نشاطات توعوية وإرشادية وإلزام كل موظف من موظفيه/موظفيها بالمشاركة في النشاطات.
- على المُشغّل/ة إخبار موظفيه/موظفيها بالنظام الداخلي لمنع التحرش الجنسي وتعليقه في مكان بارز.

### إجراء تقديم الشكوى:

- يوصى بتوثيق الحدث قدر الإمكان ودعمه بالشهود عليه (إخبار أحد الأصدقاء أو الأقرباء).
- يقترح القانون ثلاث إمكانيات، يمكن القيام ببعضها أو جميعها، في الوقت ذاته أو الواحدة تلو الأخرى:
- إجراءات تأديبية داخلية - يمكن تقديم شكوى حول التحرش الجنسي لدى المسؤول/ة وفق قانون منع التحرش الجنسي في العمل، أو لدى المُشغّل/ة بهدف بدء إجراءات تأديبية داخلية.
- إجراءات جنائية - يمكن تقديم شكوى في الشرطة، لبدء الإجراءات الجنائية.
- إجراءات مدنية - يمكن تقديم شكوى مدنية في المحكمة خلال 7 سنوات (غالباً في محكمة العمل اللوائية). يحق للمحكمة إصدار قرار حول التحرش الجنسي أو المضايقة بدفع تعويض حتى ١٢٠,٠٠٠ شاقل، دون إثبات ضرر.

### استيضاح الشكوى لدى المُشغّل/ة:

- يعمل/تعمل المسؤول/ة على استيضاح الشكوى، سماع أقوال المتورطين فيها والشهود عليها، وفحص المعلومات. يوضح/توضح المسؤول/ة للمشتكي/ة طرق مُعالجة التحرش الجنسي أو المضايقة وفق القانون.
- لن يعمل/تعمل المسؤول/ة على استيضاح الشكوى إذا كان/ت على علاقة شخصية بمقدم/ة الشكوى أو المتورطين فيها، وعليه/ها أن يطلب/تطلب استيضاحها من مسؤول/ة آخر/أخرى أو القائم/ة بأعماله/ها أو من المُشغّل/ة.
- يتم استيضاح الشكوى بشكل ناجع ودون تأجيل.
- يتم استيضاح الشكوى مع الحفاظ على كرامة وخصوصية المشتكي، المُدعى عليه، والشهود الآخرين.
- عند انتهاء الاستيضاح، يُقدّم/تقدّم المسؤول/ة إلى المُشغّل، دون تأجيل، ملخصاً خطياً حول استيضاح الشكوى ويرفق/ترفق توصيات مفصلة لمتابعة المعالجة.
- يقرر/تقرر المُشغّل/ة خلال 7 أيام متابعة النظر في القضية واتخاذ خطوات أو عدم اتخاذها بهدف منع متابعة التحرش الجنسي وتصحيح الضرر الذي لحق بالمشتكي/ة.
- يحافظ/تحتافظ المُشغّل/ة على المشتكي/ة أثناء استيضاح الشكوى من إلحاق الضرر بالعمل نتيجة تقديم الشكوى. ومن بين أمور أخرى، يعمل/تعمل المُشغّل/ة على إبعاد المشتكي عليه/عليها عن المشتكي/ة قدر الإمكان وقدر ما يراه/تراه مناسباً في ظروف القضية.
- ينقل/تنقل المُشغّل/ة للمشتكي/ة بلاغاً خطياً مفصلاً حول قراره/ها، ويتيح/تتيح للمشتكي/ة النظر في تلخيص المسؤول/ة وتوصياته/توصياتها.

### لمن يمكن التوجه:

#### وزارة الاقتصاد والصناعة

• مفوضية مساواة الفرص في العمل على هاتف: ٠٢-٦٦٦٢٧٨٠

il.gov.moital@shivion

• اتحاد مراكز المساعدة لضحايا التحرش الجنسي على هاتف: ١٢٠٢

المنظمات النسوية التي تشغل خطوط مساعدة وإرشاد:

• إيمونا على هاتف: ٠٣-٦٨٥٧١٧٩

• فيتسو على هاتف: ٠٣-٦٩٢٣٨٢٥

• نعمات على هاتف: ٠٣-٥٢٥٤٤٢٢

• لوبي النساء في إسرائيل ٠٣-٦١٢٣٩٩٠

المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسي في مكان العمل:

الهاتف والبريد الإلكتروني

لا يشكل هذا المستند بديلاً للقانون والأنظمة الداخلية بأي شكل من الأشكال.

يحق للعامل/ة الحصول على نسخة من قانون منع التحرش الجنسي، ١٩٩٨، ومن أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات ربّ العمل)، ١٩٩٨، ومن الإرشادات التأديبية لمكان العمل في شأن التحرش الجنسي والمضايقة.

## 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(б) данного Закона.

Всё указанное в женском роде относится также к лицам мужского пола, и наоборот.

**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) сотрудница(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 домогательств, либо в случае злоупотребления полномочиями государственного служащего при исполнении своих обязанностей с использованием служебного положения или зависимого положения объекта домогательств 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(шей), 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(шая) примет меры для расследования обстоятельств, указанных в жалобе, выслушает участников и свидетелей, и проверит информацию. Также Заведующий(шая) уведомит лицо, подавшее жалобу, о предусмотренных законом мерах по борьбе с сексуальным домогательством или преследованием.
- Заведующий(шая) 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(шей) 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(шей) и его(её) рекомендациями.

### Куда можно обратиться:

#### Министерство экономики и промышленности:

- Комиссия по обеспечению равных возможностей в сфере занятости: 02-6662780 [shivon@moital.gov.il](mailto:shivon@moital.gov.il)

- Ассоциация центров помощи жертвам сексуального насилия: тел. 1202

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

- Эмуна – 03-6857179
- ВИЦО – 03-6923825
- НААМАТ – 03-5254422
- Женское лобби Израиля – 03-6123990

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.

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_