



## УСТАВ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

### 1. Общая информация

Сексуальные домогательства и дискриминация вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах ущемляют достоинство человека, его свободу, частную сферу и равенство между полами. Технологический колледж города Беэр Шева при содействии организации «ОРТ Кадима мада» считает своей обязанностью создать атмосферу взаимного уважения и достойных взаимоотношений среди своих работников, студентов и всех лиц, связанных с ним в профессиональных рамках. Колледж относится с глубоким осуждением к любому проявлению сексуальных домогательств и предпримет все усилия для предотвращения такого рода поведения.

### 2. Цель

Данный Устав ставит себе целью, чтобы Технологический Колледж города Беэр Шева при содействии организации «ОРТ Кадима мада» (некоммерческая ассоциация) стал местом работы и учебы, в котором отсутствуют сексуальные домогательства или дискриминация вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах.

### 3. Определения:

- «Учреждение» Технологический колледж города Беэр Шева – Кадима мада (некоммерческая ассоциация)
- «Закон» Закон о предотвращении сексуальных домогательств от 1998 года («Закон») (см. Приложение №1) и Закон о равенстве возможностей на работе от 1988 года (см. Приложение №2).
- «Постановление» Постановление о предотвращении сексуальных домогательств (обязанности работодателя) от 1998 года (см. Приложение №3).
- «Сексуальные домогательства» согласно определению в параграфе 3(А) Закона о сексуальных домогательствах и согласно определению в параграфе 7 Закона о равенстве возможностей на работе (присоединяемых к данному Уставу как Приложение) со стороны члена штата, работника или студента по отношению к другому лицу **по месту работы или учебы.**
- «Дискриминация вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах» согласно определению в параграфе 3(Б) Закона о сексуальных домогательствах и согласно определению в параграфе 7 Закона о равенстве возможностей на работе со стороны члена штата, работника или студента по отношению к другому лицу **по месту работы или учебы.**
- «Место работы или учебы»
1. В учреждении
  2. Другое место, в котором осуществляется деятельность от имени Технологического колледжа (например: зал, в котором Центр и его работники представляют выставку изделий Центра, Институт для обучения или повышения квалификации, в котором проводится курс от имени учреждения, ресторан, в котором проводится вечеринка от имени учреждения для его работников, учебная экскурсия от имени учреждения)
  3. Во время работы или учебы (например: поездка, которая проводится в рабочее время в рамках работы, например, для рабочего заседания за пределами места работы)
  4. Используя отношения «начальник-подчиненный» во время работы или учебы в любом месте.



**«Пострадавший»** член штата, работник или студент, по отношению к которому были допущены сексуальные домогательства и/или дискриминация вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, согласно их определению в Законе.

**«Лицо, против которого подана жалоба»** лицо, которое в день происшествия и в день подачи жалобы является членом штата, работником или студентом, и против которого была подана жалоба о сексуальных домогательствах и/или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, согласно их определению в Законе.

**«Ответственное лицо»** Ответственное лицо за предотвращение сексуальных домогательств.

**«Заместитель»** Заместитель ответственного лица за предотвращение сексуальных домогательств.

**«Академические отношения начальник-подчиненный»** Прямое преподавание (включая: упражнения, лабораторию, руководство проектами), руководство ассистентами исследования и студентами, принимающими участие в исследовании, предоставление стипендий, наград за учебу и/или иных льгот, членство в комиссиях, в которых рассматриваются вопросы студента/студентки, участие в любой деятельности, которая оказывает какое-либо влияние на дела данного студента.

**«Член штата»** Лицо, которое в день происшествия считалось членом академического штата Технологического колледжа города Беэр Шева – Кадима мада, и между которым и колледжем существовали отношения работник-работодатель.

**«Работник»** Лицо, между которым и Технологическим колледжем города Беэр Шева – Кадима мада существовали в день происшествия отношения работник-работодатель, включая временного работника, постоянного работника, работника в рамках личного контракта, а также любое лицо, которое действует по поручению Технологического колледжа города Беэр Шева – Кадима мада и от его имени, как часть обычной внутренней системы, включая работника подрядчика трудовых ресурсов/услуг.

**«Студент»** Лицо, которое в день происшествия принадлежало к одной из следующих групп:

- было зарегистрировано на учебу в Технологическом колледже города Беэр Шева – Кадима мада и было принято в колледж как учащийся, включая учебу на подготовительных отделениях и в особых учебных рамках, с даты его регистрации в качестве студента и до ее окончания, включая каникулы.
- подало свою кандидатуру быть принятым в качестве студента, и его просьба была отклонена, с даты его регистрации и до получения уведомления об отказе.
- завершило свое обучение, но еще не получило диплома.



«**Дисциплинарный устав**» Дисциплинарный устав, применяемый к подозреваемому в сексуальных домогательствах или в дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, соответственно.

«**Дисциплинарные органы**» В соответствии с их определением в каждом из дисциплинарных уставов.

#### **4. Сексуальные домогательства и дискриминация вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах – дисциплинарные правонарушения:**

Сексуальные домогательства или дискриминация вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах – это запрещенные и недостойные действия, которые являются дисциплинарным правонарушением на основании дисциплинарного устава.

#### **5. Обоснование и документация**

- 5.1 Данный Устав основывается на нижеприведенных законах и постановлениях и подчиняется им:
1. Закон о предотвращении сексуальных домогательств от 1998 года.
  2. Постановление о предотвращении сексуальных домогательств (обязанности работодателя) от 1998 года.
  3. Закон о равенстве возможностей от 1988 года.
- 5.2 Если существует противоречие между предписаниями этого Устава и предписаниями «Дисциплинарного устава», предписания этого Устава являются определяющими.
- 5.3 Этот Устав является дополнением к предписаниям закона и не умаляет их.

#### **6. Назначение ответственного лица**

- 6.1 Ответственное лицо за работников администрации и лекторов – госпожа Юлия Левин.
- 6.2 Ответственное лицо за студентов – госпожа Лирон Зино, заместитель ответственного лица за студентов - госпожа Яфит Хадад.
- 6.3 Ответственное лицо и заместитель ответственного лица будут исполнять обязанности ответственного лица и заместителя ответственного лица по жалобам, соответственно.
- 6.4 Назначение будет утверждено административным комитетом Технологического колледжа города Беэр Шева – Кадима мада, и колледж обладает правом отменить назначение ответственного лица/его заместителя посредством вручения письменного решения лицу, чье назначение отменено.

#### **7. Обязанности и полномочия ответственного лица**

- 7.1 Предоставлять консультативные услуги по вопросу предотвращения феномена сексуальных домогательств и дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах в Технологическом колледже города Беэр Шева и принятие мер в данной связи.
- 7.2 Принимать жалобы и отчеты по вопросу сексуальных домогательств и дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах.



- 7.3 Рассматривать жалобы.
- 7.4 Передавать жалобу в дисциплинарное судопроизводство, если для этого имеется соответствующее основание.
- 7.5 Архивировать жалобу после соответствующего выяснения обстоятельств, если ответственное лицо полагает, что она безосновательна.
- 7.6 В соответствующих случаях предпринимать шаги по предотвращению сексуальных домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах.
- 7.7 Дать распоряжение о принятии промежуточных мер в соответствии с параграфом 9.1 данного Устава.
- 7.8 Направить пострадавшего в случае необходимости для получения медицинской или иной помощи.
- 7.9 Предоставить информацию, инструктаж и консультации обращающимся к нему.

## **8. Обработка жалобы**

### 8.1 Подача жалобы и ее расследование

- 8.1.1 Жалобу о подозрении на совершение сексуальных домогательств или дискриминацию вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах в Технологическом колледже города Беэр Шева – Кадима мада (далее: «**Жалоба**») следует направить к релевантному ответственному лицу или при его отсутствии к его заместителю. Жалобу следует подать ответственному лицу не более, чем через семь лет с даты совершения сексуальных домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, и, если речь идет о продолжительном происшествии, с даты, в которую завершились действия, являющиеся домогательством или дискриминацией вследствие подачи жалобы о домогательствах.
- 8.1.2 Жалоба может быть подана письменно или устно. Если жалоба была подана устно, ее содержание будет зарегистрировано ответственным лицом, и жалобщик подпишется на регистрации для подтверждения ее содержания.  
**Ответственное лицо передаст жалобщику копию письменной регистрации.**
- 8.1.3 Жалоба будет включать в себя описание происшествия, в том числе:
  - (1) Идентификацию лиц, вовлеченных в происшествие, и свидетелей, если таковые имеются,
  - (2) Место происшествия,
  - (3) Если утверждается, что имели место сексуальные домогательства, одно из следующего:
  - (4) Указал ли пострадавший лицу, совершившему домогательства, что его поведение мешает ему,
  - (5) Есть ли отношения зависимости или «начальник-подчиненный» между лицом, совершившим домогательства, и пострадавшим и т.д.



- 8.1.4 Ответственное лицо сообщит жалобщику о методах рассмотрения сексуального домогательства или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах по Закону.
- 8.1.5 Ответственное лицо, которому было сообщено о подозрении в совершении сексуальных домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, или которому была подана жалоба на сексуальные домогательства или дискриминацию вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, инициирует процесс **расследования жалобы**.
- 8.1.6 В рамках расследования жалобы ответственное лицо вызовет подозреваемого в сексуальных домогательствах или в дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, представит ему детали жалобы и попросит его о реакции. Если жалоба была подана жалобщиком (третьим лицом), который не пострадал, потребуется согласие самого пострадавшего перед тем, как ответственное лицо обратится к **лицу, против которого подана жалоба**.
- 8.1.7 Для расследования жалобы ответственное лицо вызовет любого члена штата, работника или студента для передачи информации и/или документа, относящихся к жалобе, или которые могут относиться к ней. Неявка на расследование и/или сокрытие информации и/или передача ложной информации и/или непредоставление помощи ответственному лицу представляют собой дисциплинарное правонарушение.
- 8.1.8 Ответственное лицо проведет расследование эффективно и непрерывно до его завершения, насколько это возможно.
- 8.1.9 Рассмотрение жалобы будет осуществляться при защите достоинства и частной сферы жалобщика, пострадавшего, лица, против которого подана жалоба и любого иного лица. Кроме прочего, ответственное лицо не будет открывать информации, поступившей к нему в процессе рассмотрения жалобы, если оно не будет обязано этого сделать для самого рассмотрения жалобы или по Закону. Ответственное лицо не будет задавать вопросов в связи с сексуальным прошлым жалобщика, не связанного с лицом, против которого подана жалоба, и не будет ссылаться на информацию о сексуальном прошлом вышеуказанного жалобщика. Однако, если ответственное лицо полагает, что если оно не будет задавать вопросов или ссылаться на дополнительную информацию, невосполнимый ущерб будет причинен лицу, против которого подана жалоба, тогда ответственное лицо обладает правом задавать вопросы и ссылаться на дополнительную информацию.
- 8.1.10 На протяжении расследования будет охраняться частный сектор всех вовлеченных лиц, насколько это возможно.
- 8.1.11 Если ответственное лицо полагает, что обстоятельства происшествия требуют получения помощи, оно будет обладать правом прибегнуть к помощи такой внешней инстанции как психолог, социальный работник, адвокат, судья в отставке и т.д., чтобы они расследовали происшествие,



- являющееся предметом жалобы, и представили результаты ответственному лицу.
- 8.1.12 Ответственное лицо не будет заниматься рассмотрением жалобы, если оно лично связано с предметом жалобы или с вовлеченными в нее лицами.
- 8.1.13 Ответственное лицо обладает правом – а при указанных в предыдущем параграфе обстоятельствах обязано – возложить рассмотрение жалобы на своего заместителя.
- 8.1.14 Если ответственное лицо и его заместитель лишены полномочий рассматривать жалобу по любой причине, включая обстоятельства, указанные в параграфе 8.1.12-8.1.13, жалоба будет представлена генеральному директору учреждения. Генеральный директор будет обладать правом рассмотреть жалобу сам или передать рассмотрение жалобы другому лицу, включая лицо, не являющееся работником.
- 8.1.15 Генеральный директор и лицо, которому передано рассмотрение жалобы, как указано в параграфе 8.1.14, будут обладать совокупными полномочиями ответственного лица, и на них возлагаются совокупные обязанности ответственного лица.
- 8.1.16 Если лицо, против которого подана жалоба, является работником подрядчика трудовых ресурсов, реально трудоустроенным в учреждении, – жалоба будет подана ответственному лицу от имени подрядчика или ответственному лицу от имени учреждения.
- 8.1.17 Если жалоба была подана ответственному лицу от имени подрядчика, это ответственное лицо обладает правом передать рассмотрение жалобы ответственному лицу от имени центра, и, если рассмотрение жалобы было передано, – ответственное лицо от имени подрядчика сообщит об этом жалобщику.
- 8.1.18 Если учреждению стало известно о случае сексуальных домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах в рамках рабочих отношений, и если не была подана жалоба, или жалобщик отказался от своей жалобы, учреждение передаст этот случай на рассмотрение ответственного лица, и если этот случай был передан на рассмотрение ответственного лица, или ответственному лицу стало известно о таком случае, ответственное лицо проведет по возможности рассмотрение этого случая согласно данному параграфу, с необходимыми изменениями, и если жалобщик отказался от своей жалобы, он рассмотрит также причину отказа от жалобы.
- 8.2 При окончании расследования ответственное лицо подаст генеральному директору письменное обобщение рассмотрения жалобы и изложит свои рекомендации в отношении продолжения ее обработки. Если лицо, против которого подана жалоба, является работником подрядчика трудовых ресурсов, трудоустроенным реально в учреждении, ответственное лицо подаст свое обобщение подрядчику и центру.
- 8.3 При завершении расследования ответственное лицо примет решение о принятии мер одним из следующих способов:





#### 8.3.1 Архивирование жалобы:

- Если ответственное лицо полагает, что жалоба безосновательна, оно обладает правом дать распоряжение об архивировании жалобы.
- Если в результате расследования или на его протяжении жалобщик или пострадавший убедились, что жалоба неуместна, ответственное лицо ее аннулирует.
- Если ответственное лицо полагает, что жалоба была подана с нечестными намерениями, оно обладает правом рекомендовать привлечение к суду жалобщика.

Ответственное лицо отошлет пострадавшему и/или жалобщику письменное аргументированное уведомление о решении архивировать жалобу.

#### 8.3.2 Выпуск рекомендации о передаче обработки жалобы в дисциплинарное судопроизводство:

Если ответственное лицо решило рекомендовать передачу обработки жалобы в дисциплинарное судопроизводство, ответственное лицо передаст соответствующему приемщику жалоб/обвинителю весь релевантный материал для рассмотрения жалобы, включая:

- Жалоба и ее приложения (если она была подана письменно), а если она была подана устно – выдержка из жалобы.
- Реакция лица, против которого была подана жалоба.
- Регистрация, составленная ответственным лицом во время расследования.
- Детализация предпринятых промежуточных мер – если они были предприняты.

В дополнение, ответственное лицо поможет приемщику жалоб при подготовке дела, по мере необходимости.

#### 8.3.3 Принятие мер для предотвращения повторения жалобы:

- В случае если ответственное лицо полагает, что в соответствующих случаях уместно предпринять меры, чтобы предотвратить повторение жалобы, оно обладает правом, при координации с уполномоченными органами в Технологическом колледже города Беэр Шева, порекомендовать эти меры.

8.4 При завершении расследования жалобы ответственное лицо передаст администрации колледжа обобщающий письменный отчет о рассмотрении жалобы в сопровождении его рекомендаций для возмещения ущерба, причиненного жалобщику или пострадавшему из-за домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, если такой ущерб был причинен.

### 9. Промежуточные меры

9.1 Ответственное лицо, при координации с уполномоченными органами в Технологическом колледже города Беэр Шева – Кадима мада, обладает полномочиями дать распоряжение о принятии промежуточных мер, целью которых является защита пострадавшего и/или жалобщика во время рассмотрения жалобы от причинения ущерба работе и/или учебе в Технологическом колледже города Беэр Шева в результате подачи жалобы, от



ущерба, который может нарушить рассмотрение жалобы, или от другого ущерба в рамках рабочих или учебных отношений. Кроме прочего, ответственное лицо обладает правом, при вышеуказанной координации, отдалить лицо, против которого подана жалоба, от жалобщика и/или пострадавшего, насколько это возможно, и насколько это кажется ему верным при обстоятельствах дела.

9.2 Полномочия ответственного лица распространяются на период с даты открытия расследования до передачи жалобы в дисциплинарное судопроизводство. При открытии дисциплинарного судопроизводства судебной коллегии передаются полномочия выпустить распоряжение о промежуточном процессе.

## **10. Дисциплинарное судопроизводство**

10.1 После получения обобщения и рекомендаций ответственного лица, как указано в параграфе 8.4, учреждение примет решение безотлагательно в течение периода, не превышающего 7 рабочих дней, о применении своих полномочий в отношении следующего:

1. Выпуск распоряжений работникам, вовлеченным в происшествие, в том числе о достойных правилах поведения в рамках рабочих отношений и отдалении лица, против которого подана жалоба, от жалобщика, а также принятие мер по рабочим вопросам, с целью предотвращения сексуальных домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, или с целью возмещения ущерба, причиненного жалобщнику из-за домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах.
2. Открытие дисциплинарного судопроизводства согласно предписаниям релевантного дисциплинарного устава, применяемым в учреждении по вопросу домогательств или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах.
3. Непринятие каких-либо мер.

10.2 Учреждение будет безотлагательно действовать для осуществления своего решения согласно параграфу 10.1 и передаст письменное аргументированное сообщение о своем решении жалобщнику, лицу, против которого подана жалоба и ответственному лицу. Учреждение также позволит жалобщнику и лицу, против которого подана жалоба, ознакомиться с обобщением ответственного лица и его рекомендациями.

10.3 Учреждение обладает правом, вследствие изменения обстоятельств, изменить свое решение согласно параграфу 10.1 или задержать его исполнение, и оно передаст письменное аргументированное сообщение об этом жалобщнику, лицу, против которого подана жалоба, и ответственному лицу.

10.4 Несмотря на указанное в параграфе 10, учреждение обладает правом отменить свое решение, задержать его исполнение или изменить его вследствие дисциплинарного или судебного производства, связанного с происшествием, к которому относится решение. В таком случае учреждение:





1. Передаст письменное аргументированное сообщение об этом жалобщику, лицу, против которого подана жалоба, и ответственному лицу.
  2. Если вышеуказанное судопроизводство еще не завершилось, учреждение будет действовать согласно предписаниям вышеуказанного параграфа 9.1.
  3. При завершении судопроизводства учреждение примет решение согласно параграфу 10.1.
- 10.5 При открытии дисциплинарного судопроизводства по отношению к лицу, против которого подана жалоба, процесс будет проходить в соответствии с дисциплинарным уставом, применяемым к данному лицу.
- 10.6 Судебная коллегия, рассматривающая сексуальные домогательства или дискриминацию вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, будет составлена таким образом, чтобы, по возможности, был представлен пол лица, против которого подана жалоба, и пострадавшего.
- 10.7 После открытия дисциплинарного судопроизводства в отношении лица, против которого подана жалоба, судебной коллегии предоставляются полномочия выпустить распоряжение о принятии промежуточных мер, как указано в параграфе 9, и она будет обладать правом аннулировать промежуточные меры, о которых дало распоряжение ответственное лицо, изменить их, внести в них оговорки и дополнения или учредить вместо них иные меры.
- Если лицо, против которого подана жалоба, было осуждено за совершение правонарушения сексуальных домогательств и/или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах, на него будет наложено наказание, установленное в дисциплинарном уставе и/или следующие наказания: предупреждение (письменное или устное), письмо с выговором, которое будет вложено в его личное дело, выплата денежной компенсации пострадавшему, временное отстранение от работы на определенный период, увольнение с компенсацией/без компенсации, с пенсией/без пенсии, с субсидией/без субсидии.**
- 10.8 Заседание в рамках дисциплинарного судопроизводства будет проводиться при закрытых дверях. Не будет публиковаться никакая идентифицирующая деталь, открытая в рамках дисциплинарного судопроизводства, включая решение суда, кроме того случая, когда суд примет иное решение.
- 10.9 Если лицо, против которого подана жалоба, является работником подрядчика трудовых ресурсов, реально трудоустроенным в учреждении, учреждение и подрядчик обладают правом достичь соглашения по вопросу, кто из них будет выполнять предписания этого параграфа, полностью или частично.

## **11. Безосновательная жалоба и помощь при безосновательной жалобе**

Подача безосновательной жалобы, передача ложной информации в поддержку безосновательной жалобы или иное содействие безосновательной жалобе являются грубым дисциплинарным правонарушением на основании дисциплинарного устава, и на лицо, осужденное за данное правонарушение в рамках дисциплинарного судопроизводства, будет наложено наказание,



установленное в дисциплинарном уставе и/или наказания, установленные в параграфе 10.7 данного Устава.

**12. Пропагандистская и воспитательная деятельность:**

Технологический колледж города Беэр Шева – Кадима мада будет проводить пропагандистскую и воспитательную деятельность, организовывать дискуссионные группы и распространять информационные бюллетени по вопросам борьбы с феноменом сексуальных домогательств, включая в рамках места работы или учебы, в частности, и методов его предотвращения. Ответственное лицо обязано удостовериться в публикации этого Устава на досках объявлений учреждения на различных кампусах и на интернетной странице учреждения.

**13. Соблюдение конфиденциальности**

Технологический колледж города Беэр Шева – Кадима мада будет охранять частную сферу жалобщиков, пострадавших и лиц, против которых подана жалоба, насколько это возможно, с учетом требований Закона, и потребности защищать иные интересы, связанные с данным вопросом, например: обязанность Технологического колледжа города Беэр Шева – Кадима мада расследовать случаи сексуального домогательства и дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах и принять меры против замешанных лиц, обязанность принять коллективные и превентивные меры, чтобы устранить феномен сексуальных домогательств.

**14. Хранение архивного материала и отчетность**

- 14.1 Ответственное лицо будет собирать и концентрировать данные о жалобах, поступивших к нему в рамках его работы, и оно подготовит ежегодный отчет, который будет подан членам ограниченной администрации.
- 14.2 Следственный материал, находящийся в распоряжении ответственного лица, будет храниться в соответствии с принятыми нормами, и Технологический колледж города Беэр Шева – Кадима мада будет соблюдать его секретность.

**15. Апелляция:**

- 15.1 Против решений ответственного лица и его заместителя в соответствии с данным уставом, включая решения согласно параграфу 7 и решения об архивировании жалобы, можно апеллировать в течение 15 дней председателю ограниченной администрации.
- 15.2 Апелляция должна подаваться в письменной форме и содержать аргументацию.
- 15.3 Решение по апелляции будет выпущено, насколько это возможно, в течение 15 дней.

**16. Общая информация**

Данный Устав вступает в силу в день его утверждения.



17. В случае если существует противоречие между предписаниями данного Устава и предписаниями «дисциплинарного устава», **предписания данного Устава являются определяющими.**

**18. Данный Устав является дополнением к предписаниям Закона и законных постановлений, и он не умаляет их.**

19. **Приложения к Уставу:**

- 19.1 Закон о предотвращении сексуальных домогательств от 1998 года.
- 19.2 Закон о равенстве возможностей от 1988 года.
- 19.3 Постановление о предотвращении сексуальных домогательств (обязанности работодателя) от 1998 года.

Следует предъявить жалобу о сексуальных домогательствах или дискриминации вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах как можно скорее, чтобы ее можно было эффективно обработать.

Ответственное лицо за работников администрации и лекторов – госпожа Юлия Левин

[Yulial@tcb.ac.il](mailto:Yulial@tcb.ac.il), 08-6462210

Ответственное лицо за студентов – госпожа Лирон Зино

[liron@tcb.ac.il](mailto:liron@tcb.ac.il), 08-6462215

Заместитель ответственного лица за студентов – госпожа Яфит Хадад

[yafith@tcb.ac.il](mailto:yafith@tcb.ac.il), 08-6462516

Госпожа Рахела Каропро - представитель рабочего комитета и член комиссии

[rachelk@tcb.ac.il](mailto:rachelk@tcb.ac.il), 08-6462276

Закон в равной мере запрещает сексуальные домогательства и дискриминацию вследствие подачи жалобы о сексуальных домогательствах по отношению к мужчинам и женщинам.