

دستور لمنع التحرش الجنسي والمضايقة في الكلية¹

تحرص الكلية الأكاديمية عيمك يزرايل على الحفاظ على بيئة أكاديمية نزيهة ومُحترمة ومُحترمة وتتخذ جميع التدابير المتاحة لها من أجل القضاء على ظاهرة التحرش الجنسي والمضايقة، التي تعتبر سلوكيات غير قانونية بموجب قانون منع التحرش الجنسي، لعام- 1988، وأنظمتها. تضر هذه السلوكيات بكرامة الإنسان، وحرية، وخصوصيته والمساواة بين الجنسين وتخالف القانون، وكذلك تتعارض مع سياسة الكلية ومبادئها.

الجزء الأول: ما هو التحرش الجنسي والمضايقة؟

1. وفقاً لقانون منع التحرش الجنسي، عام- 1998 (فيما يلي: "القانون")، يعتبر التحرش الجنسي واحداً مما يلي:

- 1.1. ابتزاز شخص لأداء فعل ذا طابع جنسي.
على سبيل المثال: مستخدم الذي يهدد بإقالة عاملة إذا رفضت ممارسة الجنس معه.
- 1.2. هتك عرض.
على سبيل المثال: موظفة التي تلمس موظف لتحفيز جنسي أو تتعري أمامه، دون موافقته أو تنفيذ مثل هذه الأفعال مع عامل الذي يخضع لها من خلال استخدام علاقة سلطة في العمل أو التعليم،
- 1.3. عروض متكررة ذات طابع جنسي بالرغم من أن الشخص الذي وجهت إليه اظهر للمتحرش عدم موافقته على ذلك. ولكن، لا حاجة لإظهار "عدم موافقة" في الحالات المفصلة في بند 1.7 فيما يلي لكي يعتبر هذا السلوك تحرش جنسي.
- 1.4. إشارة متكرر التي تركز على جنسية شخص ما، على الرغم من أن الشخص الذي وجهت إليه أظهر أنه غير معني بها.
على سبيل المثال: إشارة متكررة للجانب الجنسي في مظهر شخص، على الرغم من انه أوضح أنه غير معني بذلك. ولكن، لا حاجة إلى إظهار "عدم موافقة" في الحالات المفصلة في بند 1.7 فيما يلي لكي يعتبر هذا السلوك تحرش جنسي.
- 1.5. إشارة مهينة أو مذلة تجاه جنس أو جنسية الشخص، بما في ذلك ميوله الجنسية لشخص سواء أنه أظهر أن ذلك يضايقه أم لم يفعل ذلك.
- 1.6. نشر صورة أو فيلم أو تسجيل لشخص يركز على جنسيته، في الظروف الذي قد يؤدي النشر فيها إلى إذلال الشخص أو تحقيره، ولم يمنح موافقته على النشر؛ ومع ذلك، في إجراء جنائي أو مدني بموجب هذه الفقرة، سيكون ذلك دافعاً جيداً للناسر إذا أظهر أن النشر تم بحسن نية أو لغرض شرعي أو لنشر حقيقة ذات أهمية عامة ولم يتجاوز حدود المعقول للحصول على هدفه،
في هذا السياق، يوضح أن "صورة أو فيلم أو تسجيل" – يتضمن أيضاً التحرير أو الدمج بين تصوير أو فيلم أو تسجيل بطريقة تمكن التعرف على هوية الشخص؛
على سبيل المثال:
- 1.6.1. نشر فيديو يوثق الجماع الجنسي على مواقع متاحة للجمهور على الإنترنت؛ وذلك دون موافقة جميع الأشخاص المشاركين في الفيديو، وفي حالة التي لا تتوفر فيها الدفوع المحددة.
- 1.6.2. نشر التحرير الجرافيكي الذي تظهر فيه صورة شخص تمكن التعرف عليه مع صورة عري من أي نوع دون موافقة الشخص الذي يظهر بشكل قد يهينه أو يحقره، وفي حالة عدم توفر الدفوع المحددة؛
- 1.7. إذا كانت الأفعال المذكورة في القسم الفرعي 1.3- 1.4: عروض متكررة ذات طبيعة جنسية وإشارات متكررة المتعلقة بجنس أو جنسية الشخص، الموجهة تجاه قاصر أو عاجز، متعاليج أو باستغلال علاقة سلطة أو اتكالية في العمل أو التعليم، تشكل هذه الأفعال تحرشاً جنسياً حتى بدون أن يظهر ذلك الشخص أنه ليس مهتماً:

2. المضايقة هي ضرر من أي نوع ينشأ عن التحرش الجنسي، أو شكوى أو رفع دعوى، المقدمة بسبب التحرش الجنسي أو مضايقة على النحو المذكور. على سبيل المثال:
 - 2.1. ضرر الناتج عن التحرش الجنسي - صاحب العمل الذي يقبل موظفة أو يمنع ترقية الموظفة بسبب رفضها للعروض المتكررة ذات الطبيعة الجنسية من قبل موظف أو مسؤول أكاديمي أو إداري؛

¹ صيغة قانون التحرش الجنسي، عام- 1998، والانظمة المسنة بموجبه هي المحددة. أي استخدام لصيغة مؤنث يقصد فيها الذكر أيضاً، والعكس صحيح.

الكلية الأكاديمية عيميك يزاعيل

أكاديمية الشمال

- 2.2. ضرر الناتج عن شكوى أو دعوى بسبب تحرش جنسي أو مضايقة - صاحب عمل أو أي شخص يتصرف نيابة عنه يلحق الضرر بظروف عمل موظف أو كيان أكاديمي أو إداري يضر بدرجات طالب - الذي اشتكى من السلوك المشين أو المهين تجاه حياته الجنسية ؛
- 2.3. ضرر الناجم عن مساعدة موظف أو طالب فيما يتعلق بشكوى أو دعوى بسبب تحرش جنسي أو مضايقة. على سبيل المثال: موظفة أدلت بشهادة تتعلق بتحرش تجاه موظف أو طالب آخر وصاحب العمل أو من ينوب عنه أو مسؤول أكاديمي أو إداري يؤذونها بسبب ذلك.
3. يحدث التحرش الجنسي أو المضايقة في إطار علاقات العمل أو التعليم في واحدة أو أكثر من الأماكن التالية:
- 3.1. مرافق الكلية وأي مكان آخر تجري فيه الأنشطة من قبلها، بما في ذلك أنشطة لصالح المجتمع و / أو المشاركة الاجتماعية و / أو تطبيق عملي وغيرها من الأنشطة المنفذة من قبل الكلية، حتى لو لم تتضمن الدراسات و / أو العمل، وكذلك السفر لأغراض عمل و / أو الدراسة؛
- 2.3 خلال العمل أو التعليم؛
- 3-3 وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي و / أو المضايقة مع استغلال علاقات العمل أو التعليم، في أي مكان (بما في ذلك خارج أبواب الكلية).

الجزء الثاني: نتائج التحرش الجنسي والمضايقة

4. التحرش الجنسي والمضايقة أفعال غير شرعية ويشكلان (1) جريمة جنائية التي فرضت مقابلها عقوبة، ويمكن تقديم شكوى في الشرطة بسببها. (2) مخالفة مدنية، والتي يمكنك رفع دعوى قضائية في المحكمة بسببها (عادة - أمام محكمة العمل اللوائية) في مثل هذه الدعوى يمكن المطالبة بالتعويض المالي وحلول أخرى، دائمة أو مؤقتة، من المتحرش، من المضايق وفي بعض الحالات - من مستخدميهم. (3) مخالفة تأديبية شديدة.

الجزء الثالث: سياسة الكلية ومسؤوليتها في منع التحرش الجنسي والمضايقة

5. يتوجب على الكلية اتخاذ تدابير معقولة، من ثلاثة أنواع، لمنع التحرش الجنسي والمضايقة في إطار علاقات العمل و / أو التعليم كالتالي:
- 5.1. منع التحرش الجنسي والمضايقة كما هو موضح في هذا الجزء؛
- 5.2. التعامل بشكل فعال بالتحرش الجنسي أو المضايقة التي اكتشفتها الكلية (انظر إلى الجزء الرابع فيما يلي).
- 5.3. إصلاح الأضرار الناجمة عن التحرش الجنسي أو المضايقة، أو بسبب تقديم شكوى أو دعوى بسببها (انظر إلى الجزء الرابع).
6. بموجب القانون، الكلية مسؤولة عن التحرش الجنسي أو المضايقة التي ارتكبت في إطار علاقات العمل و / أو التعليم إذا لم تتخذ تدابير معقولة كما ذكر آنفاً، ويمكن مقاضاتها في دعوى مدنية بسبب ذلك.
7. تطالب الكلية بالامتناع عن أفعال التي تشكل تحرش جنسي و / أو مضايقة في إطار علاقات العمل والتعليم، واتخاذ جميع الإجراءات الممكنة لمنع هذه الأفعال، وكل ذلك من أجل تهيئة بيئة عمل وتعليم مع بيئة عمل وتعليم خالية من التحرش الجنسي والمضايقة.
8. ستقوم الكلية بأنشطة توعية وإرشاد، والتي سيكون الاشتراك فيها إلزامياً، فيما يتعلق بحظر التحرش الجنسي والمضايقة ومنعهم. بالتبادل، سنتيح الكلية بالمشاركة - وستتعاون - للقيام بأنشطة توعية وإرشاد خلال ساعات العمل و / أو التعليم، خلال فترات زمنية معقولة، تنظمها أطراف أخرى، شريطة ألا يؤثر ذلك على السير السليم للعمل و / أو التعليم.
9. المنظمات العمالية ذات الصلة بالكلية في هذا الصدد: لجنة موظفي الهيئة الإدارية، لجنة هيئة التدريس الصغرى، لجنة هيئة التدريس المسؤولة.
10. ستنتشر الكلية هذه الوثيقة (دستور لمنع التحرش الجنسي والمضايقة في الكلية) في مواقع بارزة في جميع أنحاء الحرم الجامعي، وستنتج الاطلاع وتلقي نسخ من الدستور وأحكام القانون والأنظمة لمنع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل)، لعام 1998- (فيما يلي: "الأنظمة") وكذلك سنتيح الاطلاع على إجراءات الكلية لمنع التحرش الجنسي والحصول على معلومات حول أنشطة التوعية والإرشاد التابعة للكلية والمتعلقة بحظر

الكلية الأكاديمية عيميك يزاعيل

أكاديمية الشمال

التحرش الجنسي والمضايقة وحظرها في قسم الموارد البشرية في الكلية ولدى المسؤولات عن منع التحرش الجنسي في الكلية.

الجزء الرابع: إجراء الشكوى في الكلية ومعالجتها تحت مسؤولية الكلية

11. من يستطيع تقديم شكوى، وتحت أي ظروف؟

11.1. من يدعي أن آخر تحرش به جنسياً أو ضايقه، في إطار علاقات العمل و/ أو التعليم.

11.2. شخص من يدعي أن شخصاً آخر تحرش به جنسياً أو ضايقه،

يوضح أنه لغرض تقديم شكوى "طالب" هو: أي شخص يلتحق بالكلية، بما في ذلك الوحدة التحضيرية الأكاديمية و/ أو مدرسة التصميم الجرافيكي والدراسات الخارجية، وتم قبوله من قبل الكلية كطالب، من موعد تسجيله وطالما هو مسجل كطالب، بما في ذلك خلال الإجازات التعليمية، من تسجل كما ذكر وأتم تعليمه ولم يحصل/ تحصل بعد على الشهادة، من تسجل كما ذكر ورفض طلبه، من موعد التسجيل وحتى استلام إشعار الرفض؛ تم وقف تعليمه لأي سبب من الأسباب، وعلى الرغم من ذلك مُنح تصريحاً بإجراء امتحان/ تقديم وظيفة؛ الشخص الذي تم رفض ترشيحه للتعليم، أو الذي توقف أو أنهى دراسته، فيما يتعلق بأفعال التي قام بها أو التي نفذت تجاهه عندما كان مرشحاً للقبول في الكلية أو كان طالب بها.

12. لمن تقدم الشكوى؟

12.1. يجب تقديم الشكوى لإحدى المسؤولات عن منع التحرش الجنسي والمضايقة في الكلية والذي تسجيل تفاصيلهم وطرق التواصل معهم أدناه.

12.2. إذا تعذر على المسؤولة التعامل مع الشكوى بسبب تضارب مصالح، سيتم نقل معالجة الشكوى إلى مشرف آخر في الكلية.

12.3. إذا كان المشتكى عليه موظف من موظفي مقاول المستخدم فعليا من قبل الكلية، ستقدم الشكوى إلى المسؤول من قبل الكلية أو المسؤول من قبل المقاول من يحق له نقل معالجة الشكوى إلى المسؤول (إذا اختار القيام بذلك، يجب عليه إخطار المشتكى بذلك).

13. طريقة تقديم الشكوى- خطية أو شفوية. إذا تم تقديم الشكوى شفويا، ستسجل المسؤولة مضمون الشكوى وتفصل، قدر الإمكان، هوية الأشخاص المتورطين في الحالة، ما إذا كانت بينهم علاقة اتكالية، سلطة وما شابه، وكذلك هوية الشهود، إن وجدوا؛ مكان الحدث؛ موعد الحدث، وصف الحدث، بما في ذلك إذا أظهر المشتكى للمتحرش أن السلوك يزعجه. يجب على الضحية أو من قدم الشكوى نيابة عنه التوقيع على تسجيل المسؤولة من أجل تأكيد محتويات الأمور وتقوم المسؤولة بتسليم الضحية نسخة من التسجيل الموقع.

14. التحقيق في الشكوى

14.1. يتوجب على المسؤولة إبلاغ المشتكى عن الطرق معالجة التحرش الجنسي أو المضايقة بموجب القانون (انظر إلى الجزء الرابع أعلاه؛ والتحقيق في الشكوى ولهذا الغرض، من بين أمور أخرى، سماع المشتكى، المشتكى عليه والشهود، في حال تواجدوا، ودراسة جميع المعلومات التي حصلت عليها بشأن الشكوى.

14.2. إذا تعذر على المسؤولة معالجة الشكوى بسبب تضارب مصالح، يتم نقل معالجة الشكوى إلى مسؤولة أخرى في الكلية.

14.3. على التحقيق في الشكوى أن يتم بكفاءة ودون تأخير.

14.4. يتم التحقيق في الشكوى ضمن أقصى قدر من الحماية على كرامة وخصوصية المشتكى، المشتكى عليه، والشهود الآخرين، بما في ذلك -

14.4.1. لن تكشف المسؤولة عن المعلومات التي حصلت عليها أثناء التحقيق إلا إذا كان يتوجب عليها فعل ذلك من أجل التحقيق ذاته أو بموجب القانون.

الكلية الأكاديمية عيمك يزاعيل

أكاديمية الشمال

- 14.4.2. لن توجه المسؤولة أسئلة حول الماضي الجنسي للمشتكى الذي ليس له علاقة بالمشتكى عليه، ولن يتطرق إلى معلومات عن الماضي الجنسي للمشتكى كما ذكر. لا يطبق ما هو محدد في هذا البند إذا اعتقدت المسؤولة أنها إذا لم توجه تلك الأسئلة أو لم تتطرق لها كما ذكر، سوف يتعرض المشتكى عليه إلى ظلم غير قابل للإصلاح.
- 14.4.3. ستقوم المسؤولة بتوجيه جميع المشاركين في الشكوى للحفاظ على كرامة وخصوصية جميع الأطراف وعدم الكشف عن أي معلومات وصلت إليهم أثناء التحقيق في الشكوى، إلا وفقاً للقانون.
- 14.5. يجوز للمسؤولة، إذا لزم الأمر ووفقاً للظروف، أثناء التحقيق وبعد انتهائه، الاستعانة بجهات مهنية للتحقيق في الشكوى.
- 14.6. ستحمي الكلية المتضرر، أثناء التحقيق في الشكوى، من الإضرار بأمر العمل و/ أو التعليم وستتخذ حلول مؤقتة كما هو مفصل في بند 15 فيما يلي.
- 14.7. إذا اكتشفت الكلية حالة تحرش جنسي أو مضايقة في إطار مكان العمل أو التعليم، ولم تقدم شكوى أو أن المتضرر سحب الشكوى، يتم تحويل الحالة إلى تحقيق مسؤولة؛ في هذا الصدد، تطلب الكلية نقل أي معلومات عن التحرش الجنسي و/ أو المضايقة إلى إحدى المسؤولات إذا ما كانت هناك معلومات معروفة كما ذكر؛ إذا تم نقل حالة كهذه إلى تحقيق المسؤولة أو اكتشفت المسؤولة حالة كهذه، ستقوم المسؤولة، إلى أقصى حد ممكن، بالتحقيق في الحادث وفقاً لجميع أحكام هذا البند، وإذا تراجع المتضرر عن شكواه، يتوجب عليها أيضاً توضيح سبب سحب الشكوى.
15. يحق للمسؤولة، بالتنسيق مع الجهات المعتمدة في الكلية، أن تأمر، عند الضرورة، باتخاذ تدابير مؤقتة تهدف إلى حماية الضحية أثناء التحقيق في الشكوى من الأضرار بشؤون العمل أو التعليم نتيجة لتقديم الشكوى، من ضرر قد يشوش التحقيق في الشكوى، أو أي ضرر آخر في إطار علاقات العمل أو التعليم، ومن أجل منع حالات التحرش و/ أو مضايقة إضافية من قبل المشتكى.

16. تلخيص التحقيق

- 16.1. في نهاية التحقيق، ستعد المسؤولة، دون تأخير، ملخصاً مكتوباً للتحقيق في الشكوى، والذي يجب أن يتضمن ملخصاً مفصلاً لتفاصيل التحقيق والنتائج التي توصل إليها، بالإضافة إلى توصيات موثقة لمواصلة علاجه، بما في ذلك ما يتعلق بكل من المسائل المفصلة في بنود 17.1-17.4 أدناه. توصيات محتملة (ليست قائمة مغلقة): عدم اتخاذ الإجراءات، فتح إجراءات تأديبية ما دام الدستور التأديبي يطبق على المشتكى عليه، الاستماع، وتوصيات لإبعاد المشتكى عليه عن المشتكى وإرشادات حول السلوك المناسب في الكلية و/ أو مكان العمل، وغيرها.
- 16.2. يقدم الملخص المذكور أعلاه من قبل المسؤولة إلى واحد من بين الاثنين الآتيين: (1) إلى مساعدة رئيس الشؤون الأكاديمية، بقدر ما تتعلق الشكوى بأحد أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي أو الطالب؛ أو (2) إلى المدير العام للكلية، إذا تم رفع شكوى ضد عضو الهيئة الإدارية أو موظف (فيما يلي: "الجهة الحاسمة").
- إذا قدمت الشكوى ضد الجهة الحاسمة، يكون رئيس الكلية هو العامل الحاسم في شأنه.
- 16.3. إذا كان الشخص المتضرر موظف مقبول يعمل فعلياً في الكلية، يجب على الكلية والمقاول الاتفاق على هوية الجهة الحاسمة وفقاً لظروف القضية.
- 16.4. إذا رأت المسؤولة أن الشكوى قدمت بسوء نية، فسيكون لها الحق في التوصية على اتخاذ إجراءات (بما في ذلك استدعاء لعقد جلسة استماع) ضد المشتكى.

17. قرارات الجهة الحاسمة

- 17.1. تلقت الجهة الحاسمة ملخص وتوصيات المسؤولة، عليه أن يقرر، دون تأخير وخلال مدة لا تتجاوز 7 أيام عمل، ممارسة الصلاحيات المتواجدة في حوزته بالنسبة لكل من الإجراءات التالية:

الكلية الأكاديمية عيمك يزاعيل

أكاديمية الشمال

- 17.1.1. إعطاء تعليمات للموظفين المرتبطين في الحالة، بما في ذلك عن قواعد السلوك السليم في إطار علاقات العمل و/ أو التعليم، إبعاد المشتكى عن المشتكى عليه، فضلا عن اتخاذ التدابير اللازمة لمنع تكرار فعل التحرش الجنسي أو المضايقة، أو لإصلاح الأضرار التي لحقت بالمشتكى بسبب المضايقة أو التحرش .
- 17.1.2. اتخاذ إجراءات، بما في ذلك تأديبية وفقا لأحكام الدستور التأديبي المطبق، إذا كان يطبق على المشتكى عليه و/ أو استماع بموجب القانون.
- 17.1.3. بعد التوضيح أنه لا ينبغي اتخاذ أي خطوات في هذا الشأن - شطب الشكوى وعدم اتخاذ أي إجراء.
- 17.2. يتوجب على الجهة الحاسمة أن تعمل دون تأخير لتنفيذ قراره المذكور أعلاه ويتعين عليها أن تسلم إعلام معمل عن قرارها للمشتكى، المشتكى عليه والمسؤولة وأن يتيح للمشتكى والمشتكى عليه الاطلاع على ملخص المسؤولة وتوصياتها.
- 17.3. يحق للجهة الحاسمة، بسبب تغير الظروف، تغيير قرارها بموجب البند الفرعي (أ) أو تأجيل تنفيذه وعليها أن تقدم إخطار معمل وخطي للمشتكى والمشتكى عليه والمسؤولة.
- 17.4. تستطيع الجهة الحاسمة تأجيل قرارها، أو تأجيل تنفيذها أو تغييرها بسبب إجراءات (بما في ذلك تأديبية أو قانونية أو تحقيقية من قبل سلطة معتمدة) المتعلقة بالحالة موضوع القرار؛ إذا قامت الجهة الحاسمة بفعل ذلك-
- 17.4.1. عليه تسليم كتاب معمل خطيًا عن ذلك للمشتكى، للمشتكى عليه والمسؤولة.
- 17.4.2. طالما لم تنتهي الإجراءات على صاحب العمل أن يتصرف وفقا لأحكام بند 14.6 أعلاه.
- 17.4.3. عند انتهاء الإجراءات على صاحب العمل اتخاذ قرار بموجب بند 17.1.1. أعلاه.
- 17.5. في حال كان المشتكى عليه عامل مقاول الذي يعمل فعليا لدى الكلية، تستطيع الكلية والمقاول الاتفاق بينهم حول من سيقوم بتنفيذ أحكام بنود 17.1-17.4 أعلاه.
- 17.6. إذا قررت الجهة الحاسمة أن التحقيق لم يستنفد من قبل المسؤولة، فيمكنه إعادته إلى المسؤولة لغرض استكمالها. في أي حال، يجب ألا تتجاوز مدة إتمام التحقيق ثلاثة أشهر تقويمية.

الجزء الخامس: الأحكام الرئيسية المتبعة في الكلية لعلاج التحرش الجنسي والمضايقة

18. ستتعامل الكلية مع التحرش الجنسي و / أو المضايقة في إطار الإجراءات التأديبية وفقاً للأنظمة التأديبية المطبقة على المشتكى عليه، إذا ما تواجده، أو في إطار جلسة استماع.
19. التحرش الجنسي والمضايقة يشكلان جرائم تأديبية خطيرة قد تؤدي إلى إنهاء عمل خضوعاً لجلسة استماع، وقد تشكل أيضاً جرائم جنائية.
20. مع افتتاح الإجراء ذي الصلة، فإن صلاحية الأمر باتخاذ إجراءات مؤقتة على النحو المفصل في هذا الدستور، وتغييرها، والتحفظ منها والإضافة إليها، هي للهيئة التي تبت في القضية.

21. الشكاوى الكاذبة ومساعدة الشكاوى الكاذبة

- 21.1. إن تقديم شكوى كاذبة أو تقديم معلومات كاذبة لدعم الشكاوى الكاذبة أو أي شكل من أشكال المساعدة في الشكاوى الكاذبة يشكل جريمة تأديبية خطيرة وقد يشكل جريمة جنائية.
- في هذا الصدد، "شكوى كاذبة" - شكوى ثبت أنها قدمت بسوء نية ومعرفة أنها كانت شكوى كاذبة.

22. الحفاظ على الخصوصية

- 22.1. تحترم الكلية خصوصية جميع الأطراف ذات الصلة، بما في ذلك المشتكين والمشتكى عليهم، إلى أقصى حد ممكن ووفقاً لمتطلبات القانون وبهدف حماية المصالح الأخرى المعنية، مثل: واجب الكلية في التحقيق في حالات التحرش الجنسي والمضايقة واتخاذ تدابير ضد المسؤولين مقابلها والتزام الكلية باستخدام التدابير الجماعية والوقائية من أجل القضاء على ظاهرة التحرش الجنسي في الكلية.

الجزء السادس: متفرقات

الكلية الأكاديمية
عيميك يزاعيل

أكاديمية الشمال

23. موظف مقاول المستخدم فعلياً لدى الكلية
23.1 بموجب القانون والأنظمة، في حال كان الموظف عامل مقاول الذي يعمل فعلياً لدى الكلية، تتحمل الكلية نفس مسؤولية صاحب العمل العادي (انظر إلى بند 6 أعلاه) بسبب التحرش الجنسي والمضايقة من قبل عامل مقاول المستخدم لديه. هناك أحكام خاصة في بنود 12.3, 16.3 و- 17.5 لهذا الدستور.

24. التطبيق وسريان المفعول

24.1 تطبق هذه الأنظمة على جميع موظفي الكلية والطلاب، وكذلك موظفي المقاول الذين يعملون فعلياً في الكلية.

24.2 يبدأ تطبيق هذا الدستور اعتباراً من: 14.5.2019.

24.3 يضيف هذا الدستور على أحكام القانون ولا ينتقص منها، وفي مسألة الغير المنصوص عليها صراحة في هذه الدستور، تطبق القوانين ذات الصلة وفقاً للقانون والأنظمة.

أسماء المسؤولين وتفصيل التواصل معهم:

1. بروفييسور إيلانا لفي- هاتف: 04-6423520, بريد إلكتروني: ilanal@yvc.ac.il
2. السيدة هداس براون- هاتف: 04-6423426, بريد إلكتروني: Hadasb@yvc.ac.il
3. د. اوريانا عبود ارملی - هاتف: 04-6423560, بريد إلكتروني: orianaa@yvc.ac.il