

التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي ينتهك كرامة الإنسان وحرية وخصوصيته والمساواة بين الجنسين؛ حيث تعد هذه أيضًا أفعالاً إجرامية وأساساً لرفع دعوى بالضرر، بدءاً من الإقرار الفعلي لقانون منع التحرش الجنسي، 5758-1998 (المشار إليه فيما يلي: القانون)، في اليوم التاسع والعشرين من شهر أيلول لعام 5758 (20 سبتمبر 1998).

ويضر التحرش والاعتداء الجنسي بعلاقات العمل، ويتعارض مع سياسة معهد حولون للتكنولوجيا (جمعية مسجلة) (فيما يلي: المعهد) ولن يقبل بهما.

تهدف هذه اللائحة إلى توضيح أصول أحكام للقانون واللوائح المتعلقة بمنع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل)، 5758-1998 (فيما يلي: اللوائح)؛ وفي حالة وجود تعارض بين هذه اللائحة والقانون واللوائح بموجبه، فإن القانون واللوائح هي الساندة، ويمكن الاطلاع عليها، كما هو مبين في البند 10 من هذه اللوائح.

الجزء أ: ما هو التحرش الجنسي والمضايقة؟

1. ما هو التحرش الجنسي؟

1.1. على الرغم من أنه في معظم حالات التحرش الجنسي، يقوم الرجل بالتحرش بامرأة، إلا أنه قد يتعرض كل من الرجال والنساء للتحرش الجنسي والذي يمكن أن يكون تجاه النساء أو الرجال؛ حيث يغطي القانون كل هذه الاحتمالات. وتكون الأحكام الواردة في هذه اللائحة بلغة الذكر أو الأنثى صحيحة لكلا الجنسين.

1.2. وفقاً لقانون منع التحرش الجنسي 5758-1998، يكون التحرش الجنسي بأحد أشكال السلوك الستة المحظورة، وهي:

1.2.1. ابتزاز شخص مع التهديد بارتكاب فعل ذي طابع جنسي؛ فمثلاً: مدير يهدد بطرد موظفة إذا ما رفضت إقامة علاقة جنسية معه؛

1.2.2. أعمال مشينة، على سبيل المثال: موظف أو مسؤول يلامس موظفة بغرض الإثارة الجنسية أو يعري نفسه لها دون موافقتها، أو مسؤول يقوم بمثل هذه الأعمال بموجب تبعيتها له باستغلال السلطة في علاقات العمل؛

1.2.3. عروض متكررة ذات طابع جنسي على الرغم من أن المرأة التي توجه إليها العروض قد أظهرت للمتحرش عدم اهتمامها بها؛ ومع ذلك، ليس من الضروري إظهار "عدم الاهتمام" في الحالات المدرجة في البند 1.3 أدناه لكي يعتبر هذا السلوك تحرشاً جنسياً؛

1.2.4. إشارات متكررة تركز على جنس المرأة أو طبيعتها الجنسية، على الرغم من أن المرأة الموجه إليها السلوك قد أبدت عدم رغبتها في الإشارات المذكورة؛ على

سبيل المثال: سلوك متكرر في الجانب الجنسي لمظهر المرأة رغم توضيحها أن هذا الأمر يضايقها؛ ومع ذلك، ليس من الضروري إظهار "عدم الاهتمام" في الحالات المدرجة في البند 1.3 أدناه لكي يعتبر هذا السلوك تحرشًا جنسيًا؛

1.2.5. معاملة مهينة أو مزدرية لجنس المرأة أو طبيعتها الجنسية، بما في ذلك الميول الجنسي للرجل أو المرأة ، سواء أبدو أن الأمر يزعجهم أم لا؛

1.2.6. نشر صورة أو فيلم أو تسجيل لشخص ما يتمحور حول طبيعته الجنسية، في ظروف قد يؤدي فيها النشر إلى إهانة الشخص أو تحقيره، ودون الحصول على موافقته على النشر؛ غير أنه، في أي دعوى جنائية أو مدنية وفقًا لهذه الفقرة، سيتمتع الناشر بحماية جيدة إذا ما أظهر أن النشر تم بحسن نية أو لغرض مشروع أو منشور للحقيقة يتضمن مصلحة عامة ولم ينحرف عن نطاق المعقول لتحقيق هذا الغرض؛

وبهذا الصدد، سيتم توضيح أن "الصورة أو الفيلم أو التسجيل" - تتضمن أيضًا تحرير أو دمج صورة أو فيلم أو تسجيل بطريقة يمكن من خلالها التعرف على الشخص؛

فمثلاً:

1.2.6.1. نشر مقطع فيديو على مواقع مفتوحة للجمهور على الإنترنت يوثق إقامة علاقة جنسية، دون موافقة جميع الموثقين في الفيديو، وفي حالة عدم وجود تدابير الحماية المحددة؛

1.2.6.2. نشر تحرير رسومي يظهر فيه رأس الشخص المحدد مدمجًا مع صورة عارية دون موافقة الشخص المحدد بطريقة قد تهينه أو تحقره، وفي حالة عدم وجود تدابير الحماية المحددة؛

1.3. إذا كانت الأفعال الواردة في البند 1.2.3 والبند 1.2.4 أعلاه: العروض المتكررة ذات الطابع الجنسي والإشارات المتكررة التي تركز على جنس الشخص أو طبيعته الجنسية، موجهة إلى الشخص المشار إليه في الفقرات التالية، فإن هذه الأفعال تشكل تحرشًا جنسيًا حتى دون أن يظهر ذلك الشخص عدم اهتمامه:

1.3.1. الموظف - في سياق علاقات العمل، والشخص في الخدمة في إطار الخدمة - باستغلال السلطة في علاقات العمل أو في الخدمة؛

1.3.2. التلميذ أو الطالب الذي يدرس في مؤسسة تقدم تعليمًا نظريًا أو دينيًا أو مهنيًا للخريجين - باستغلال العلاقات السلطوية في التعليم؛

1.3.3. الشخص القاصر أو العاجز - باستغلال العلاقات السلطوية أو التبعية أو التعليم أو الرعاية، وإذا كان القاصر لم يبلغ بعد سن 15 - حتى دون استغلال مثل هذه العلاقات، شريطة ألا يكون المتحرش قاصرًا.

- 1.3.4. المريض – في إطار العلاج النفسي أو الصحي أو الطبي أو شبه الطبي – باستغلال
تبعية المريض للمعالج؛ في هذه الفقرة الفرعية، "العلاج النفسي" – على النحو
المبين في المادة 347 من قانون العقوبات؛
- 1.3.5. الطالب في الصف الثاني عشر أو الثالث عشر أو الرابع عشر، غير القاصر -
باستغلال العلاقات السلطوية في الدراسات؛
- 1.3.6. المعاد تأهيله على النحو المحدد في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين
في إعادة التأهيل (أمر مؤقت)، 2007-5767، في إطار التوظيف - باستغلال
العلاقات السلطوية في العمل أو استغلال التبعية؛
- 1.3.7. الشخص – باستغلال العلاقات السلطوية أو التبعية، في إطار الإرشاد والاستشارة
لدى رجل الدين أو شخص يتظاهر بأنه رجل دين أو شخص معروف أو يقدم نفسه
على أنه يتمتع بصفات روحية خاصة؛
- 1.3.8. الشخص، من جانب الموظف الحكومي في أداء وظيفته أو فيما يتعلق به وبإساءة
استخدام صلاحيته – باستغلال العلاقات السلطوية أو تبعية الشخص للموظف
الحكومي؛ في هذه الفقرة "الموظف الحكومي" – على النحو المحدد في البند 34
ك.د لقانون العقوبات؛
- 1.3.9. للشخص ذو الاحتياجات الخاصة الذي يعمل في مصنع محمي – باستغلال
العلاقات السلطوية أو التبعية؛

يُظهر عدم الاهتمام سواء بالكلام أو بالسلوك الذي يبين للشخص بوضوح عدم الاهتمام بعرضه.

2. ما هي المضايقة؟

المضايقة هي انتهاك أيًا كان نوعه ناتج عن تحرش جنسي أو شكوى أو دعوى قضائية، يتم رفعها على خلفية
التحرش الجنسي أو مثل هذه المضايقة. أمثلة:

- 2.1. انتهاك ناتج عن التحرش الجنسي – صاحب عمل يقبل أو يمنع ترقى عاملة بعد رفضها لعروض
متكررة ذات طابع جنسي للموظف؛
- 2.2. انتهاك ناشئ عن شكوى أو ادعاء على خلفية المضايقة أو التحرش الجنسي – صاحب عمل أو
مسؤول نيابة عنه يقوم بانتهاك شروط العمل لعاملة تقدمت بشكوى حول سلوك مهين أو مُذلل
فيما يتعلق بطبيعتها الجنسية؛
- 2.3. انتهاك ناشئ عن مساعدة مقدمة لموظف فيما يتعلق بشكوى أو ادعاء بالمضايقة أو التحرش
الجنسي – موظف يدلي بشهادته فيما يتعلق بالتحرش ضد موظفة أخرى وقيام صاحب العمل
أو المسؤول بالإضرار به نتيجة لذلك.

3. ما هو "إطار علاقات العمل"؟

وفقًا للقانون، تحدث المضايقة أو التحرش الجنسي في "إطار علاقات العمل" في أي من الحالات الأربعة التالية:

3.1. في مكان العمل؛

3.2. في مكان آخر تدار فيه أنشطة نيابة صاحب العمل؛

أمثلة:

3.2.1. صالة يقدم فيها صاحب العمل وموظفوه معرضًا لمنتجات صاحب العمل؛

3.2.2. معهد للتدريب أو التدريب (التعليم) المتقدم تُعقد فيه دورة نيابة عن صاحب العمل؛

3.2.3. مطعم تقام فيه حفلة نيابة عن صاحب العمل أو موظفيه؛

3.3. أثناء العمل؛

مثلاً: السفر أثناء العمل في إطار العمل، بما في ذلك لغرض اجتماع عمل خارج مكان العمل؛

3.4. باستغلال السلطة في علاقات العمل في أي مكان (بما في ذلك في منزل المسؤول)

القسم ب: عواقب المضايقة والتحرش الجنسي

4. المضايقة والتحرش الجنسي هما غير قانونيين

تشكل المضايقة والتحرش الجنسي -

4.1. جريمة جنائية يُعاقب عليها بالحبس أو الغرامة، ويمكن تقديم شكوى بشأنها لدى الشرطة؛

4.2. ضرر مدني، يمكن رفع دعوى بشأنه؛ في مثل هذه الدعوى، يمكن المطالبة بتعويضات مالية وسبل الانتصاف الأخرى، سواءً الدائمة أو المؤقتة، من المتحرش، والمعتدي، وفي بعض الحالات - من صاحب العمل.

5. المضايقة التحرش الجنسي من الجرائم التأديبية

يشكل المضايقة التحرش الجنسي جرائم تأديبية، قد يلزم بموجبها المتحرش أو المعتدي بعقوبة تأديبية.

القسم ج: سياسات المعهد ومسؤولياته لمنع التحرش الجنسي

6. يشكل التحرش الجنسي على خلفية جنسية سلوكًا غير قانوني ينتهك كرامة الإنسان وحرية وخصوصيته والمساواة بين الجنسين؛ ويتعارض التحرش الجنسي والمضايقة مع سياسات المعهد ويضر بعلاقات العمل، ولا يتوافق معها.

7. مسؤوليات المعهد كصاحب عمل ومؤسسة للتعليم العالي

7.1. إضافة إلى الحظر المطبق على المعهد، كأى هيئة، للتحرش والمضايقة، يفرض القانون عليه مسؤولية خاصة عن تصرفات موظفيه ومسؤوليه نيابة عنه، في إطار علاقات العمل؛ ويتوجب على المعهد بصفته صاحب عمل ومؤسسة للتعليم العالي اتخاذ تدابير معقولة، كما هو مبين في هذه اللائحة، من ثلاثة أنواع:

7.1.1. منع المضايقة والتحرش الجنسي كما هو موضح في هذا القسم؛

7.1.2. التعامل بشكل فعال مع المضايقة أو التحرش الجنسي التي يعرف بها (البنود 12 إلى 16 أدناه)؛

7.1.3. إصلاح الضرر الناتج عن المضايقة أو التحرش الجنسي، أو نتيجة لتقديم شكوى أو دعوى قضائية بشأنها (البنود 12 إلى 16 أدناه).

7.2. بموجب القانون، يكون صاحب العمل الذي لم يتخذ الإجراءات كما هو مذكور في هذا البند مسؤولاً عن المضايقة أو التحرش الجنسي الذي يرتكبه أحد موظفيه أو مسؤول بنوب عنه في سياق علاقة العمل، ويمكن مقاضاة صاحب العمل في دعوى مدنية نتيجة لذلك.

8. إجراءات وقائية

8.1. يطلب المعهد من كل مسؤول نيابة عنه أو موظف أو طالب الامتناع عن أعمال المضايقة والتحرش الجنسي، وبذل كل ما في وسعه لمنع مثل هذه الأفعال، وكل ذلك لخلق بيئة عمل ودراسة، جنبا إلى جنب مع المعهد، خالية من المضايقة والتحرش الجنسي.

8.2. يطلب المعهد من كل مسؤول نيابة عنه وكل طالب القيام بدور فعال وقيادي في منع المضايقة والتحرش الجنسي في إطار علاقات العمل والدراسة في المعهد.

8.3. أنشطة إرشادية وتوعوية: يطلب المعهد من كل مسؤول أو موظف أو طالب المشاركة في أنشطة إرشادية وتوعوية يتم تنفيذها نيابة عنه فيما يتعلق بحظر المضايقة والتحرش الجنسي ومنعهما؛ بدلا من ذلك، يسمح المعهد لموظفيه بالمشاركة أثناء ساعات العمل في مثل هذه الأنشطة والتي يتم تنظيمها خلال فترات زمنية معقولة من قبل أطراف أخرى، مثل منظمة العمال التمثيلية أو المنظمات الحقوقية، شريطة ألا يؤثر ذلك على السير السليم للعمل.

8.4. يحق للمعهد فرض عقوبات على الطلاب والموظفين غير المشاركين في الأنشطة التوعوية (البند 23 أدناه).

9. التعاون مع ممثلي الموظفين

يتعاون المعهد مع المنظمات العمالية في مكان العمل في الأنشطة الإرشادية والتوعوية فيما يتعلق بحظر المضايقة والتحرش الجنسي ومنعهما.

المنظمات العمالية المعنية بمكان العمل هذا هي:

9.1. رابطة كبار أعضاء هيئة التدريس، معهد حولون للتكنولوجيا

9.2. رابطة المحاضرين الأجانب، معهد حولون للتكنولوجيا

9.3. مجلس العاملين الإداريين، معهد حولون للتكنولوجيا

10. تلقي المعلومات وممن

10.1. يحق لكل موظف/ة أو طالب/ة-

10.1.1. الاطلاع على كل مما يلي والحصول على نسخة منها:

10.1.1.1. قانون منع التحرش الجنسي، 1998-5758؛

10.1.1.2. لوائح منع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل) 1998-5758؛

10.1.1.3. الأحكام التأديبية في مكان العمل فيما يتعلق بالمضايقة والتحرش الجنسي؛

10.1.2. الحصول على معلومات حول الأنشطة الإرشادية والتوعوية للمعهد بشأن حظر المضايقة والتحرش الجنسي ومنعهما.

10.2. يحق للموظف/الطالب المطالبة باستلام مثل هذه المواد والمعلومات من الأشخاص المسؤولين عن منع التحرش الجنسي في المعهد (فيما يلي: الجهات المسؤولة)، وهم:

10.2.1. السيدة/السيد _____ وظيفتها/ه _____ رقم هاتف العمل _____

10.2.2. السيدة/السيد _____ وظيفتها/ه _____ رقم هاتف العمل _____

القسم د: ماذا تفعل في حال تعرضت للتحرش الجنسي أو المضايقة؟

11. إذا اعتقدت امرأة أنها تعرضت للمضايقة أو التحرش الجنسي، فأمامها ثلاثة خيارات متاحة بموجب القانون - يمكن للمرأة أن تختار ما إذا كانت ستتبنى واحداً أو أكثر من هذه الخيارات:

11.1. المعالجة ضمن مسؤوليات المعهد: إذا تم ارتكاب التحرش أو المضايقة "في إطار علاقات العمل" أو "في إطار علاقات الدراسة"، فيمكن للضحية التقدم بشكوى إلى المعهد وفقاً للإجراء المنصوص عليه في البنود 12 إلى 16 أدناه؛

11.2. الإجراء الجنائي: يمكن للضحية تقديم شكوى للشرطة؛

11.3. الإجراء المدني: يمكن للضحية رفع دعوى في المحكمة (عادة في محكمة العمل الإقليمية) ضد-

11.3.1. المتحرش أو المعتدي نفسه؛

11.3.2. وإذا ادعت بأن المعهد يتحمل المسؤول، أيضاً ضد المعهد (المادة 7 أعلاه).

القسم هـ: إجراءات تقديم الشكوى في المعهد والمعالجة ضمن مسؤولياته

12. من يمكنه تقديم شكوى وتحت أي ظروف؟

يمكن لأي من هؤلاء تقديم شكوى:

12.1. الموظفة أو الطالبة التي تدعي أنها تعرضت للتحرش الجنسي أو المضايقة، في إطار علاقات العمل أو الدراسة في المعهد؛

12.2. أي امرأة تدعي أن موظفاً في المعهد أو مسؤولاً نيابة عنه أو طالباً فيه قد تحرش بها أو ضايقها جنسياً، في إطار علاقات العمل أو الدراسة في المعهد؛

12.3. شخص آخر ينوب عن شخص كما هو مذكور في البند 12.1 أو البند 12.2 أعلاه.

13. لمن تقدم الشكوى؟

13.1. تُقدم الشكوى لدى المسؤولين عن منع التحرش الجنسي في المعهد على النحو المبين في القسم 10.2 أعلاه.

13.2. إذا كانت إحدى المسؤوليات هي الشخص المقدم شكوى حياله (فيما يلي: المشتكى عليه) أو ذات اتصال شخصي بشأن موضوع الشكوى أو المشاركين فيها، فسيتم تقديم الشكوى إلى الشخص الآخر المسؤول، وفي حالة عدم وجودها - لإدارة المعهد (في حالة كهذه، ستتصرف الإدارة بموجب هذا القسم حيثما وجب عليها التصرف بمسؤولية).

13.3. إذا كان المشتكى عليه موظفًا لدى مقاول قوى بشرية يعمل بالفعل مع المعهد -

13.3.1. سيتم تقديم الشكوى ضده

13.3.2. مسؤولية نيابة عن المقاول أو المسؤولية نيابة عن المعهد؛

13.3.3. في حال تقديم الشكوى للشخص المسؤول نيابة عن المقاول، فيجوز للشخص المسؤول نقل المعالجة لاستيضاح الشكوى إلى الشخص المسؤول عن المعهد، وفي حال نقل هذا العلاج - سيقوم الشخص المسؤول نيابة عن المقاول بإخطار مقدم الشكوى.

14. كيفية تقديم شكوى

14.1. بالإمكان تقديم الشكوى كتابيًا أو شفويًا.

14.2. تقديم شكوى شفوية -

14.2.1. يقوم الشخص المسؤول بتدوين محتوى الشكوى، وإذا أمكن ذكر التفاصيل التالية:

14.2.1.1. هوية المتورطين في القضية وما إذا كانت هناك علاقة تبعية أو سلطة وما إلى ذلك، وكذلك هوية الشهود، إن وجدوا؛

14.2.1.2. مكان الحدث؛

14.2.1.3. تاريخ الحدث؛

14.2.1.4. وصف القضية، بما في ذلك ما إذا كان المتحرش بها قد أظهرت للمتحرش أن السلوك يضايقها؛

14.2.2. يُطلب من المشتكية أو الشخص الذي قدم الشكوى نيابة عنها التوقيع على تسجيل الشخص المسؤول من أجل تأكيد مضمون المسألة؛

14.2.3. يقوم الشخص المسؤول بتزويد مقدم الشكوى بنسخة من التسجيل الموقع.

15. استيضاح الشكوى

15.1. تم استلام شكوى، ستتصرف الجهات المسؤولة على النحو التالي-

15.1.1. إبلاغ مقدم الشكوى فيما يتعلق بطرق علاج التحرش الجنسي أو المضايقة بموجب القانون (على النحو الوارد في البند 11 أعلاه)؛

- 15.1.2. العمل على استيضاح الشكوى ولهذا الغرض، من بين أمور أخرى، الاستماع إلى مقدم الشكوى والمشتكى عليه والشهود، إن وجدوا، والتحقق من أي معلومات وصلت إليهم بخصوص الشكوى.
- 15.2. لن تقوم الجهات المسؤولة بمعالجة استيضاح الشكوى إذا كان لديها اتصال شخصي بموضوع الشكوى أو المشاركين فيها.
- 15.3. سيقوم الشخص المسؤول الذي لديه مثل هذا الاتصال الشخصي بإحالة الاستيضاح إلى شخص آخر مسؤول أو إلى الشخص المعين من قبل المعهد ليحل محله، وفي حالة عدم وجود واحد من هؤلاء - إلى إدارة المعهد؛ إذا قام الشخص المسؤول بنقل العلاج إلى إدارة المعهد على النحو المبين أعلاه، ستتصرف إدارة المعهد على النحو الذي تحدده الجهات المسؤولة عن منع التحرش الجنسي في استيضاح الشكوى، وفقاً لهذا البند.
- 15.4. يجري استيضاح الشكوى بكفاءة ودون تأخير.
- 15.5. يجري استيضاح الشكوى مع توفير أقصى قدر من الحماية لكرامة وخصوصية مقدم الشكوى والمشتكى عليه والشهود الآخرين، بما في ذلك -
- 15.5.1. لن تقوم الجهات المسؤولة بالكشف عن المعلومات التي حصلت عليها أثناء استيضاح الشكوى ما لم يتوجب عليها القيام بذلك من أجل الاستيضاح نفسه أو بموجب القانون؛
- 15.5.2. لن تقوم الجهات المسؤولة بتوجيه أسئلة تتعلق بالتاريخ الجنسي لمقدم الشكوى غير ذي صلة بالمشتكى عليه، ولن يتم النظر في المعلومات المتعلقة بالتاريخ الجنسي لمقدم الشكوى كما سبق ذكره؛ لا تسري أحكام هذه الفقرة إذا اعتقدت الجهات المسؤولة أنه إذا لم تقم بتوجيه أسئلة أو النظر فيما سبق، فسوف يلحق بالمشتكى عليه في ضرر لا يمكن إصلاحه؛
- 15.5.3. ستقوم الجهات المسؤولة بتوجيه جميع المشاركين في استيضاح الشكوى للحفاظ على كرامة وخصوصية جميع الأطراف وعدم الكشف عن أي معلومات وردت إليها أثناء استيضاح الشكوى، إلا وفقاً للقانون.
- 15.6. سيوفر المعهد الحماية لمقدم الشكوى، أثناء استيضاح الشكوى، من تضرر شؤون العمل، نتيجة لتقديم الشكوى أو من أي ضرر آخر في إطار علاقات العمل يمكن أن يعطل استيضاح الشكوى؛ ومن بين أمور أخرى، سيعمل المعهد على إبعاد المشتكى عليه عن صاحب الشكوى، قدر الإمكان، وبقدر ما يراه المعهد مناسباً، في ظل ظروف القضية.
- 15.7. في نهاية استيضاح الشكوى، ستقدم الجهات المسؤولة إلى رئيس المعهد والمدير العام للمعهد، دون تأخير، ملخصاً مكتوباً لاستيضاح الشكوى، مصحوباً بتوصياتها المعللة بشأن استكمال العلاج، بما في ذلك فيما يتعلق بكل من المسائل الواردة في البند 16 أدناه.

15.8. إذا كان المشتكى عليه موظفًا لمقاوم قوى بشرية تم يعمل بالفعل لدى المعهد، فستقوم الجهات المسؤولة أيضًا بتقديم ملخصها للمقاوم.

15.9. إذا علم المعهد بقضية تحرش جنسي أو مضايقة في إطار علاقات العمل أو الدراسة، ولم يتم تقديم شكوى أو أن المشتكية قد سحبت شكواها، فسيحيل القضية للاستيضاح من قبل الجهات المسؤولة عن منع التحرش الجنسي في المعهد؛ وفي هذا الصدد، يوجه المعهد جميع المسؤولين نيابة عنه بإحالة أي معلومات عن التحرش الجنسي ترددهم إلى الجهات المسؤولة عن منع التحرش الجنسي؛ إذا تم نقل مثل هذه الحالة للاستيضاح من قبل الجهات المسؤولة أو أصبحت الجهات المسؤولة على علم بها، فيجب على الجهات المسؤولة، قدر الإمكان، إجراء استيضاح حول القضية بموجب جميع أحكام هذا البند، مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال، وإذا ما سحبت المشتكية شكواها، فيجب عليهم أيضًا توضيح سبب الانسحاب من الشكوى.

16. معالجة المعهد لحالة التحرش الجنسي أو المضايقة

16.1. إذا تلقى الرئيس والمدير العام للمعهد ملخصًا وتوصيات من الجهات المسؤولة بموجب البند 15.7 أعلاه، سيقرر المدير العام دون تأخير وخلال فترة لا تتجاوز 7 أيام عمل، ممارسة الصلاحيات التي يتمتع بها فيما يتعلق بكل مما يلي:

16.1.1. تقديم التعليمات للموظفين المشتركين في القضية، بما في ذلك قواعد السلوك السليمة في إطار علاقات العمل؛ إبعاد المشتكى عليه عن المشتكية؛ واتخاذ إجراءات تتعلق بشؤون العمل، وكل ذلك من أجل منع تكرار فعل التحرش الجنسي أو المضايقة، أو لإصلاح الضرر الذي لحق بالمشتكية بسبب التحرش أو المضايقة؛

16.1.2. الشروع في الإجراءات التأديبية وفقًا للوائح التأديبية المعمول بها في المعهد فيما يتعلق التحرش الجنسي أو المضايقة؛

16.1.3. عدم اتخاذ إجراء أيًا كان.

16.2. يتصرف المدير العام للمعهد دون تأخير لتنفيذ قراره بموجب البند 16.1 أعلاه ويقدم إشعارًا كتابيًا معللًا قراره إلى المشتكية والمشتكى عليه والجهات المسؤولة؛ كما سيسمح المدير العام أيضًا للمشتكية والمشتكى عليه بمراجعة ملخص الجهات المسؤولة وتوصياتها.

16.3. يحق للمدير العام للمعهد، نتيجة لتغير في الظروف، تغيير قراره بموجب البند 16.1 أعلاه أو تأخير تنفيذه، ويتوجب عليه تقديم إشعار خطي معلل إلى المشتكية والمشتكى عليه والجهات المسؤولة.

16.4. على الرغم مما ورد في هذا البند، يحق للمدير العام للمعهد إلغاء قراره أو تأخير تنفيذه أو تغييره، بسبب الإجراءات التأديبية أو القانونية المتعلقة بالقضية موضوع القرار؛ إذا قام مدير عام المعهد بذلك -

16.4.1. سيقدم إشعارًا كتابيًا معلنًا لهذا الغرض إلى المشتكية، والمشتكى عليه والجهات المسؤولة؛

16.4.2. طالما لم يتم الانتهاء من الإجراءات المذكورة، سيتصرف المدير العام للمعهد وفقًا لأحكام البند 15.6 أعلاه؛

16.4.3. في نهاية الإجراءات، سيتخذ المدير العام للمعهد قرارًا وفقًا للبند 16.1 أعلاه.

16.5. إذا كان المشتكى عليه موظفًا لمقاول قوى بشرية ويعمل بالفعل لدى المعهد، فيجوز للمعهد والمقاول الاتفاق على مسألة أي منهما سينفذ أحكام هذا البند، كليًا أو جزئيًا.

القسم (و) : متفرقات

17. موظف من طرف مقاول القوى البشرية ويعمل بالفعل داخل المعهد

17.1. طبقًا للقانون واللوائح، في حالة تعيين موظف من قبل مقاول القوى البشرية بالفعل داخل المعهد (صاحب العمل الفعلي) –

17.1.1. كل ما هو مذكور في هذه البنود والأحكام فيما يتعلق "بالموظف" يشمل ذلك أيضًا موظف المقاول؛

17.1.2. كل ما ورد في هذه البنود بخصوص "صاحب العمل" يشمل أيضًا المعهد؛

لذلك، يتحمل المعهد نفس مسؤولية صاحب العمل (انظر البند 7 أعلاه) بسبب التحرش الجنسي والمضايقات التي يرتكبها موظف من طرف مقاول القوى البشرية.

17.2. توجد أحكام خاصة في البنود 13.3 و 15.8 و 16.5 من هذه اللوائح.

الجزء (ز) : الإجراءات التأديبية الصادرة من المعهد بخصوص المضايقة والتحرش الجنسي

18. الإجراءات التأديبية:

- 18.1. إذا قام المدير العام للمعهد باتخاذ قرارًا ببدء الإجراءات التأديبية وفقاً لأحكام البنود 16.1.2 من تلك اللوائح، يجب أن تتم الإجراءات وفقاً للوائح التأديبية المطبقة على الشكوى.
- 18.2. في حالة عدم وجود لجنة تأديبية مناسبة للنظر في الشكوى، سيعين مدير المعهد لجنة خاصة للنظر في الشكوى في غضون 15 يوماً.
- 18.3. سيتم تشكيل لجنة التأديب للنظر في إجراءات المضايقة أو التحرش الجنسي لتكون نيابة عن المشتكى عليه والمتحرش بها.
- 18.4. ستجرى مناقشات اللجنة التأديبية في سرية تامة.
- 18.5. لن يتم الكشف عن أي تفاصيل تعريفية من الإجراءات التأديبية، بما في ذلك الحكم، ما لم تنص اللجنة التأديبية على خلاف ذلك. الطالب أو الموظف الذي ينشر أو يسمح بهذا النشر بما لا يتوافق مع قرارات اللجنة التأديبية قد يتم اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه.
- 18.6. يحق للجنة التأديبية بالتنسيق مع الجهات المختصة في المعهد أن تأمر باتخاذ الإجراءات المؤقتة لحين صدور قرار نهائي.

19. استكمال إجراءات الشكوى بعد الجلسة التأديبية:

- 19.1. يتم نقل قرار اللجنة التأديبية التي تتعامل مع الشكوى إلى الجهات المسؤولة عن منع التحرش الجنسي داخل المعهد في صورة تقرير خطي خلال أسبوع على أبعد تقدير من تاريخ القرار.
- 19.2. ستقوم الجهات المسؤولة عن منع التحرش الجنسي داخل المعهد بتلخيص الشكوى، بما في ذلك إجراءات التحقيق المستقل، والإجراءات التأديبية، والتدابير المؤقتة المتخذة وقرار اللجنة التأديبية. وتقوم الجهات المسؤولة بإرسال الملخص إلى رئيس المعهد والمدير العام للمعهد مع نسخة أيضاً للطرفين (المشتكى والمشتكى عليه).
- 19.3. سيعمل المعهد وفقاً لقرارات لجنة التأديب.
- 19.4. ستقوم الجهات المسؤولة عن منع التحرش الجنسي في المعهد بمراقبة تنفيذ قرارات اللجنة التأديبية.

الجزء (ح): أحكام عامة

20. تعيين مسنولين عن منع التحرش الجنسي.

20.1. يعين رئيس المعهد شخصين مسؤولين عن منع التحرش الجنسي مرة واحدة في العام الدراسي (انظر البند 10.2 أعلاه). يمكن أن يكون المسئول أيًا مما يلي:

20.1.1. عضو هيئة التدريس (كبير أو مبتدئ) أو مدراء متفرغين في المعهد؛

20.1.2. عضو هيئة تدريس أو إداري متقاعد ؛

20.1.3. طالب في المعهد.

20.2. بقدر الإمكان، يعين الرئيس امرأة واحدة على الأقل في منصب مسؤول.

20.3. مع اقتراب موعد تعيين المسؤولين، سيخضع كل مسئول إلى تدريب على منع التحرش الجنسي خلال مدة لا تقل عن 18 ساعة، للتعامل مع طبيعة الوظيفة، ومعرفة القوانين ، وطرق الوقاية وكيفية استخدامها، وكيفية التعامل مع الشكاوى.

21. أدوار المسؤولين عن منع التحرش الجنسي في المعهد

21.1. العمل كهيئة استشارية للوقاية والعلاج من آثار التحرش الجنسي في المعهد.

21.2. إطلاع الموظفين والطلاب على أنشطة المسؤولين، بما في ذلك هوية المسؤولين، وتحديد طرق الاتصال بهم، وتحديث المحتوى ذو الصلة على الموقع الإلكتروني الخاص بالمعهد، والتأكد من تعليق نسخ من هذه اللوائح، في جميع أنحاء المعهد، بما في ذلك ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية والعربية.

21.3. تلقي الشكاوى والتقارير المتعلقة بالمضايقات أو التحرش الجنسي، والتحقق في الشكاوى وإطلاع إدارة المعهد بانتظام بشأن إجراءات التحقيق في الشكاوى هذه.

21.4. رفع تقرير سنوي إلى رئيس المعهد.

21.5. رفع تقرير سنوي إلى هيئة النهوض بالمرأة، ورفعها إلى مجلس التعليم العالي.

21.6. مساعدة الضحية في طلب المساعدة الطبية أو النفسية أو القانونية، إذا لزم الأمر.

22. تقرير سنوي لرئيس المعهد

22.1. يجب أن يقدم مسؤولوا منع التحرش الجنسي، مرة واحدة في السنة، تقريرًا إلى رئيس المعهد، والذي يجب أن يشمل كل مما يلي:

22.1.1. معالجة الشكاوى الموجودة داخل التقرير السنوي - سيتضمن التقرير وصفاً للشكاوى، ووصفاً للتحقيقات، ومدة المعالجة من تاريخ استلام الشكاوى حتى الانتهاء من التحقيق وإصدار تقرير للرئيس والنواب.

22.1.2. الأنشطة الإعلامية التي قام بها المسؤولون خلال العام وتقاريرهم الصادرة للموظفين والطلاب.

22.1.3. التأكيد على أن مقاولي القوي البشرية في المعهد قاموا بتقديم أنشطة إعلامية لموظفيهم في المعهد.

22.1.4. الموافقة على تقديم تقرير سنوي لهيئة النهوض بالمرأة والمجلس الاستشاري.

22.2. سيحتفظ الطرف المسؤول بملف رقمي منظم لجميع مواد الشكاوى الموضحة (بما في ذلك مواد الإجراءات التأديبية إن وجدت).

22.3. يحتفظ المسؤولون بالتقارير المقدمة إلى هيئة النهوض بالمرأة، ومجلس التعليم العالي ورئيس المعهد.

23. الأنشطة الإعلامية والتعليمية:

- 23.1. يعقد المسؤولون عن منع التحرش الجنسي في المعهد العديد من الأنشطة الإعلامية، بما في ذلك دورات تعليمية، ومجموعات نقاش وتوزيع الصحف الإعلامية عن كيفية معالجة ظاهرة التحرش الجنسي وسبل منعه.
- 23.2. يمكن للمسؤولين تنفيذ الأنشطة التعليمية من خلال برنامج تعليمي رقمي، بشرط أن يُطلب من كل موظف إكمال برنامج تعليمي مرة واحدة في السنة.
- 23.2.1. يحق للمعهد فرض عقوبات على الطالب الذي لم يكمل التزامه خلال هذا السنة التعليمية، بما في ذلك منع الطالب من التسجيل في الدورات الاختيارية، وعدم حصوله على الدرجات المطلوبة.
- 23.2.2. يحق للمعهد فرض عقوبات على الموظف، سواء كان عضو هيئة تدريس (كبير أو مبتدئ) أو عضو هيئة تدريس إداري، بأن لا يكمل البرنامج التعليمي السنوي، بما في ذلك تسجيل ملاحظة في ملفه الشخصي أو اتخاذ إجراء تأديبي.
- 23.2.3. سيتواصل المسؤولون مع مقاولي المعهد مرة واحدة سنويًا وسيتلقون تحديدًا خطيا من كل منهم بأنهم قد قدموا التدريب لموظفيهم.

24. تعليمات عامة:

- 24.1. يعد تقصير المسؤولين عن منع التحرش الجنسي في أداء واجباتهم بموجب هذه الشروط والأحكام، ولا سيما الشكاوى الواضحة، جريمة تأديبية.
- 24.2. يجوز للشخص المسؤول عن منع التحرش الجنسي أن يطلب المساعدة من الهيئات المهنية، بما في ذلك المشورة القانونية، من أجل التحقيق في الشكاوى المرفوعة أمامه.
- 24.3. سيحترم المعهد خصوصية النساء المشتكيات والضحايا والمشتكى عليهم قدر الإمكان وسيتم الاهتمام بمتطلبات القانون وضرورة حماية المصالح الأخرى ذات الصلة مثل: واجب المعهد في التحقيق في المضايقات والتحرش الجنسي واتخاذ الإجراءات ضد المسؤولين.
- 24.4. في حالة وجود تعارض بين أحكام هذه اللائحة وأحكام اللوائح التأديبية المعمول بها في المعهد على طلاب أو موظفي المعهد، تسري أحكام هذه اللائحة.
- 24.5. تأتي هذه اللوائح لتضيف إلى أحكام القانون والأنظمة الصادرة بموجبه، وعدم الانتقاص منها.