

## لائحة آداب السلوك تمشياً مع قانون منع التحرش الجنسي 1998

### المقدمة

إن التحرش الجنسي أو التعرض لشخص على خلفية جنسية ينال من كرامة الإنسان وحرية وخصوصيته ويمسّ بالمساواة بين الجنسين. ويلتزم مركز "شاليم" الأكاديمي (فيما يلي "المركز") بخلق بيئة تضمن علاقات الاحترام المتبادل والنزاهة مع مستخدمييه وطلابه وكل من يتواصل معه في إطار العمل. وينظر المركز بخطورة بالغة إلى أي سلوك ينطوي على التحرش الجنسي ويعمل كل ما في وسعه لمنع مثل هذا السلوك.

إن التحرش الجنسي أو التعرض لشخص على خلفية جنسية ينال من كرامة الإنسان وخصوصيته ويمسّ بالمساواة بين الجنسين. كما أن هذه الممارسات تُعتبر جنائية وتبرر رفع دعاوى التعويضات منذ سريان مفعول قانون منع التحرش الجنسي في شهر سبتمبر أيلول من عام 1998.

كما أن ممارسات التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص تمسّ بعلاقات العمل وتشكل تجاوزاً لآداب السلوك وتتعارض مع سياسة المركز.

وتأتي هذه اللائحة لتوضيح الركائز الأساسية لأحكام القانون والتعليمات الخاصة بمنع التحرش الجنسي (البند الخاص بواجبات ربّ العمل) التي تم تشريعها عام 1998. وفي حال وجود أي تناقض بين اللائحة الواردة أدناه وأحكام القانون والتعليمات المرفقة به، فإن القانون والتعليمات المرفقة تُعتبر المرجعية الملزمة ويمكن مراجعتها كما يرد لاحقاً في البند رقم 11 من هذه اللائحة.

إن هذه اللائحة تخصّ جميع مستخدمي المركز والدارسين فيه، بما في ذلك أعضاء السلك الأكاديمي والسلك الإداري والطلاب. وتمت كتابة اللائحة تارةً بصيغة المذكر وتارةً بصيغة المؤنث. وكلما تمت الإشارة إلى "المدير العام" في اللائحة فإن المقصود هو نائب رئيس المركز للشؤون الأكاديمية.

### إن اللائحة أدناه تتضمن ما يلي:

الجزء	البنود
أ	4-1 ما هي ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لشخص (ومغزى "إطار علاقات العمل" و"إطار الدراسة")
ب	5 النتائج المترتبة على التحرش الجنسي والتعرض لشخص (جريمة تستحق العقاب الجنائي، وعلّة تستدعي رفع دعوى تعويضات)
ج	7-6 سياسة المركز ومسؤولياته
د	9-8 منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لشخص
هـ	10 ماذا يمكنك القيام به في حال تم التحرش بك جنسياً أو التعرض لك؟
و	16-11 إجراءات تقديم الشكاوى للمسؤولية عن منع التحرش الجنسي والتعامل معها في المركز
ز	17 متفرقات: المستخدم بنظام المقالة لدى شخص آخر (البند 19)

## الجزء الأول: ما هي ممارسات التحرش الجنسي والتعرض للشخص؟

### 1. ما هو التحرش الجنسي؟

(أ) على الرغم من أن غالبية حالات التحرش الجنسي تتم من قبل الرجل وضد المرأة، فإن ممارسات التحرش الجنسي قد يقوم بها الرجل أو المرأة بحق رجل أو امرأة، حيث ينطبق القانون على كل هذه الاحتمالات.

(ب) ينص قانون منع التحرش الجنسي (1998) على أن التحرش الجنسي قد يأتي من خلال ممارسة أي شكل من الأشكال السلوكية السئة المحرمة وهي كالاتي:

#### (1) إبتزاز شخص لغرض ارتكاب فعل له إيحاء جنسي

مثال: المدير الذي يهدد بفصل مستخدمة إذا رفضت ممارسة العلاقات الجنسية معه؛ المحاضر الذي يتعهد للطالبة بمنحها علامة أفضل في المساق الذي يدرسه إذا أقامت معه علاقات ذات إيحاء جنسي.

#### (2) العمل المشين

مثال: المستخدم أو المدير الذي يلامس المستخدمة بدافع الغريزة الجنسية أو يكشف لها أعضاءه الخاصة دون الحصول على موافقتها.

#### (3) تكرار تقديم العروض ذات الإيحاء الجنسي على شخص ما رغم أنه لا يبدي الاهتمام فيها.

ويشار إلى أن الشخص المذكور لا يحتاج إلى إظهار عدم موافقته على هذه العروض في الحالات التالية:

i. وجود علاقات خضوع (بين الرئيس والمرؤوس) في العمل

مثال: المدير الذي يكرر طرح العروض ذات الإيحاء الجنسي على الكسرتيرة الخاضعة له حتى وإن لم تُظهر عدم موافقتها.

ii. حالة الطالب الذي يدرس في مؤسسة للتعليم النظري أو الديني أو المهني للبالغين والذي تُطرح عليه هذه العروض من خلال استغلال علاقات الخضوع في الدراسة.

مثال: المحاضر الذي يكرر تقديم العروض ذات الإيحاء الجنسي على الطالبة.

iii. إستغلال علاقات قائمة على الخضوع أو التبعية أو التربية أو عند رعاية قاصر أو عاجز أو أي شخص يحتاج للعلاج.

(4) التلميح المتكرر إلى جنسانية شخص ما رغم أن الشخص المذكور يظهر عدم اهتمامه بهذه التلميحات

مثال: التلميح المتكرر إلى الطابع الجنسي لمظهر شخص ما رغم توضيحه أن هذا الأمر يسبب له الانزعاج.

ويشار إلى أنه لا حاجة لإبداء عدم الموافقة في الحالات المشار إليها أعلاه في المادة رقم (3).

(5) التلميح المخزي أو المهين لجنس الشخص المعني أو جنسانيته أو ميوله الجنسية سواء أظهر انزعاجه بذلك أم لا.

(6) نشر صورة أو فيلم أو تسجيل لشخص ما يتمحور حول جنسانيته وسط ظروف من شأنها إهانته أو احتقاره دون الحصول على موافقته على هذا النشر. غير أنه تجدر الإشارة إلى أن القانون الجنائي أو المدني قد يمنح الناشر الحماية في حال استيفاء أحد الشروط التالية:

(أ) إذا تم النشر لاعتبارات موضوعية بالنظر إلى ظروف النشر ومضمون المادة المنشورة وشكلها ونطاقها وهدفها.

(ب) إذا تم النشر لهدف قانوني.

(ج) إذا كان للنشر ما يبرره في ظروفه الخاصة كونه يدور حول قضية عامة وبشرط خلوه من الأكاذيب، أو إذا كان النشر يأتي بمثابة إبداء الرأي في شخص يتولى منصباً عاماً أو يوجه الانتقاد إليه بما يخص منصبه ودون تجاوز حدود المعقول لغرض تحقيق هذا الهدف.

جدير بالذكر أن "الصورة أو الفيلم أو التسجيل" المشار إليها في هذه الفقرة تعني أيضاً أي مادة تم تحريرها أو دمج هذه المكونات البصرية والسمعية فيها، على أن يتسنى التعرف على الشخص المعني فيها.

(ج) كما أن التحرش الجنسي هو استغلال لأي علاقات خضوع بين الرئيس ومروسته إذا ما استغل الرئيس موقعه لإقامة العلاقات الجنسية بين الطرفين. وقضت المحاكم في هذا الإطار أن في أي حالة من وجود علاقات جنسية بين طرفين مرتبطين أيضاً بعلاقات عمل يتحمل الطرف القوي مسؤولية إثبات عدم استغلاله سطوته على الطرف الضعيف لغرض فرض العلاقات الجنسية عليه.

وقرر مركز "شاليم" أنه في أي حالة وجود علاقات جنسية بين مستخدمين أو بين محاضر وطالب، يجب على المستخدم الأعلى مرتبةً بين الاثنين إبلاغ الإدارة فوراً

بوجود هذه العلاقات. كما يوضح المركز أنه في حالة وجود علاقات بين مستخدم وطالب أو بين مستخدمين ليسا على نفس المرتبة الوظيفية فإن المركز يعمل على إيقاف المستخدم الأعلى مرتبة عن العمل فوراً. وقد قرر المركز تطبيق هذه التعليمات بعد تدقيق النظر بشكل يراعي مميزات الدراسة والعمل فيه، حيث يعمل المركز بمقتضاها في جميع الحالات. وتعتبر أي حالة من عدم الإبلاغ بعلاقات كهذه مخالفة انضباطية.

#### (د) عدم الموافقة

- (1) يجب على الشخص المعني عموماً إظهار عدم موافقته على أي فعل ينطوي على للتحرش الجنسي. غير أن هذا الواجب لا ينطلي على الحالات التالية:
  - الابتزاز (المادة (ب)(1) الواردة أعلاه).
  - الأفعال المشينة (المادة (ب)(2) الواردة أعلاه).
  - المعاملة القائمة على الاحتقار أو الإهانة (المادة (ب)(5) الواردة أعلاه).
  - إستغلال علاقات الخضوع في العمل أو الدراسة بين الشخص الذي يمارس التحرش الجنسي والشخص الذي يتعرض له (فيما يتعلق بالممارسات الوارد ذكرها في المادتين (ب)(3) و(4) أعلاه).

ويشار إلى أن هناك أنواعاً أخرى من العلاقات الخاصة التي تُغني عن إظهار عدم الموافقة كما يأتي بيانها تفصيلاً في المادة رقم 3(6) من القانون.

- (2) يتم إظهار عدم الموافقة إما قولاً أو سلوكاً بصورة لا تقبل التأويل بالنسبة للشخص العادي.

#### 2. ما هي الممارسات التي لا ترقى إلى مستوى التحرش الجنسي؟

على الرغم من محاولة المشرع تعريف التحرش الجنسي بصورة مفصلة فإن هذه التعاريف بطبيعتها تبقي "منطقة رمادية". وهكذا يصعب، على سبيل المثال، الجزم مسبقاً بكل ما يُعتبر معاملة "مُخرية" أو "مهينة" بالنسبة لجنس الشخص أو جنسانيته. غير أن حظر التحرش الجنسي لا يعني حظر المغازلة الجارية بروح ودية وبالتراضي. وينصح المركز مع ذلك مستخدميه تجنب القيام بأي فعل يوشك على تجاوز حدود اللائق وقد يفسره مستخدم آخر على أنه يشكل اعتداءً عليه حتى وإن لم يرق إلى مستوى التحرش الجنسي وذلك مراعاةً للتصورات القيمية المعتمدة في المركز.

#### 3. ما معنى التعرض لشخص؟

(أ) ينص قانون منع التحرش الجنسي وقانون تكافؤ فرص العمل (1998) على أن

التعرض لشخص ي طال كل الحالات الواردة أدناه إذا ما تم بمقتضى علاقات العمل أو الدراسة:

(1) إذا تعرّض المدير للمستخدم أو لطالب العمل أو للطالب الجامعي أو لكل من حاول الالتحاق بالدراسة كطالب، شريطة أن يعود مصدر التعرّض إلى التحرش الجنسي أو يتعلق بتقديم شكوى خاصة بالتحرش الجنسي (سواء أكان الشخص المُعتدى عليه هو الذي تعرض بنفسه للتحرش الجنسي أو شخصاً يدلي بإفادة لصالحه أو زميلاً له قدم له العون.

لكن إذا كان التحرش الجنسي يأتي على شكل تقديم العروض المتكررة ذات الإيحاء الجنسي أو على شكل التلميحات المتكررة إلى جنسانية الشخص المعني، فيكفي في هذه الحالة أن يتعرض الشخص لعرض أو تلميح واحد لا أكثر.

بعض الأمثلة:

- المدير الذي يمنع ترقية المستخدمة عقب رفضها عرضاً قدمه لها عليها مرة واحدة فقط بإقامة الاتصال الجنسي.
- المدير الذي يفصل المستخدمة من العمل عقب رفضها عرضاً قدمه لها مرة واحدة فقط بإقامة الاتصال الجنسي.
- المحاضر الذي يمنح الطالبة علامة متدنية عقب رفضها تلميحاته بشأن جنسائيتها.

(2) إذا تعرّض المدير للمستخدم أو لطالب العمل أو للطالب الجامعي أو لكل من حاول الالتحاق بالدراسة كطالب، شريطة أن يعود مصدر التعرّض إلى شكوى سابقة تم تقديمها بسبب حادث تعرض سابق أو إلى دعوى قضائية تم تقديمها بسبب حادث كهذا.

(3) إذا تعرض المدير للمستخدم أو لطالب العمل، شريطة أن يعود مصدر التعرض إلى معاونة المستخدم مستخدماً آخر فيما يتعلق بشكوى أو دعوى قضائية قدمها بسبب حادث تعرض سابق.

مثال: أدلت المستخدمة بإفادة حول التعرض لمستخدم آخر مما جعل المدير يشدد من ظروف عملها.

#### 4. ما هو "إطار علاقات العمل" و"إطار الدراسة"؟

(أ) ما يجري داخل المركز أو في أي مكان آخر يجري فيه نشاط يخص المركز. مثال: قاعة يقيم فيها المركز ومستخدموه معرضاً لمنتجات المركز؛ معهد للتأهيل أو للدورات الاستكمالية تجري فيه دورة خاصة بالمركز؛ مطعم يقيم فيه المركز احتفالاً لمستخدميه؛ جولة تعليمية خاصة بالمركز.

(ب) كل ما يتخلل العمل أو الدراسة (مثال: سفر يتم وقت الدوام لغرض حضور جلسة عمل خارج مكان العمل وما إلى ذلك).

(ج) أي مكان آخر تجري فيه ممارسات تنطوي على استغلال علاقات الخضوع خلال العمل أو الدراسة.

## الجزء الثاني: النتائج المترتبة على التحرش الجنسي والتعرض لشخص

### 5. التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص هو عمل غير قانوني

(أ) إن التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص على خلفية جنسية يشكل سلوكاً غير قانوني ينال من كرامة الإنسان وحرية وخصوصيته ويمسّ بالمساواة بين الجنسين

(ب) إن التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص يشكل (بناءً على قانون منع التحرش الجنسي، وأيضاً- فيما يخص التعرض لشخص- بناءً على قانون تكافؤ فرص العمل\_1998):

- (1) جريمة قد تؤدي إلى حبس المتحرّش أو المتعرّض أو إلزامه بدفع غرامة.
- (2) حالة من الظلم الاجتماعي يمكن رفع دعوى قضائية من جراء التعرض لها، حيث يتسنى من خلال هذه الدعوى مطالبة الشخص المتحرّش أو المتعرّض (وفي بعض الحالات أرباب عمله أيضاً) بدفع تعويضات مالية أو الوفاء باستحقاقات أخرى دائمة أو مؤقتة.
- (3) مخالفة انضباطية قد يكون المتحرّش من جراء إقدامه عليها عرضةً لإجراءات تأديبية في إطار المركز.

### الجزء الثالث: سياسة المركز ومسؤولياته

#### 6. ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص تتنافى مع سياسة المركز

إن ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص تمسّ بعلاقات العمل والدراسة وتتنافى مع سياسة المركز.

#### 7. مسؤوليات المركز

(أ) إن القانون يحمل المركز مسؤولية خاصة فيما يتعلق بممارسات مستخدميه ومديرية ومحاضريه في إطار علاقات العمل أو الدراسة. ويتخذ المركز إجراءات معقولة على هذا الصعيد كما يأتي تفصيله في هذه اللائحة، حيث هناك ثلاثة أنواع من هذه الإجراءات وهي على النحو التالي:

(1) منع وقوع حالات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص (أنظر الجزء الرابع).

(2) التعامل الفعال مع أي حالة من التحرش الجنسي أو التعرض لشخص علم بها المركز.

(3) إصلاح الوضع الناجم عن أي حالة من التحرش الجنسي أو التعرض لشخص أو عن تقديم شكوى أو دعوى قضائية بسبب هذه الممارسات (أنظر الجزء السادس).

(ب) ينص القانون على تحميل أي رب عمل لم يتخذ الإجراءات المشار إليها المسؤولية عن ممارسات التحرش الجنسي أو التعرض لشخص ما التي قام بها أي من مديرية أو مستخدميه في إطار علاقات العمل، حيث يمكن إقامة دعوى مدنية على رب العمل على هذه الخلفية.

#### الجزء الرابع: منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص

#### 8. الإجراءات الوقائية

(أ) يطالب المركز أي مدير أو محاضر أو طالب أو مستخدم تجنب القيام بأي ممارسات من التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص في إطار علاقات العمل أو الدراسة وعمل كل ما في وسعهم لمنع وقوع ممارسات كهذه ليساهموا، إلى جانب المركز نفسه، في خلق بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي والتعرض للأشخاص.

(ب) يطالب المركز أي مدير أو محاضر بالاضطلاع بدور فعال وقيادي في منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض للأشخاص في إطار علاقات العمل أو

(ج) يطالب المركز أي مستخدم يقيم علاقات جنسية مع مستخدم آخر أو طالب بإبلاغ المدير المسؤول عنه فوراً بهذه العلاقات.

كما يوضح المركز أنه في حال وجود علاقات كهذه بين مستخدم وطالب أو بين مستخدمين يختلفان من حيث مرتبتهم الوظيفية فإنه سيعمل على إيقاف الطرف الأعلى مرتبة عن العمل فوراً. وقد قرر المركز تطبيق هذه التعليمات بعد تدقيق النظر بشكل يراعي مميزات الدراسة والعمل فيه، حيث يعمل المركز بمقتضاها في جميع الحالات. وتُعتبر أي حالة من عدم الإبلاغ بعلاقات كهذه مخالفة انضباطية.

(د) يجري المركز فعاليات إرشادية وتوعوية تستهدف منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص مرة كل عام على الأقل. وقد تجري هذه الفعاليات عبر الوسائل التقنية من قبيل البرمجيات المُحوّسة. ويطالب المركز أي مدير أو محاضر أو مستخدم أو طالب بالمشاركة في هذه الفعاليات.

## 9. الحصول على معلومات ذات شأن

(أ) يحق للمستخدم طبقاً للتعليمات المرعية مراجعة الوثائق الآتية أو الحصول على نسخة طبق الأصل منها:

- قانون منع التحرش الجنسي (1998).
- تعليمات منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل) (1998).

(ب) يستطيع المستخدم المطالبة بالحصول على المواد والمعلومات الآتية الذكر من الموظفة المسؤولة: السيدة شارون فيبر على الرقم التالي: 02-5605517.

## **الجزء الخامس: ماذا يمكنك القيام به إذا تم التحرش بك جنسياً أو التعرض لك؟**

**10. (أ) إذا كان هناك شخص يعتقد بأنه تم التحرش به جنسياً أو التعرض له فأمامه ثلاثة احتمالات بمقتضى القانون:**

- (1) التعامل مع حالته عبر المركز: إذا وقعت حالة التحرش الجنسي أو التعرض للشخص المعني في إطار علاقات العمل أو الدراسة فبإمكان المعتدى عليه تقديم شكوى إلى المركز (يأتي بيان الإجراءات التفصيلية الخاصة بالموضوع في الجزء السادس).
- (2) اللجوء إلى الإجراءات الجنائية: يستطيع المعتدى عليه تقديم شكوى إلى الشرطة.
- (3) اللجوء إلى القضاء المدني: يستطيع المعتدى عليه تقديم دعوى خلال فترة أقصاها 7 سنوات إلى المحكمة (عادةً محكمة العمل اللوائية) ضد:  
- الشخص الذي تحرش به أو تعرض له.

- رب العمل، إذا كان يدّعي بأن رب العمل يتحمل المسؤولية عما جرى  
(أنظر البند رقم 7 فيما يتعلق بمسؤولية رب العمل).

(ب) ما العلاقة بين الإجراءات المختلفة الأنفة الذكر؟  
يستطيع كل من تم التحرش به جنسياً أو التعرض له اللجوء إلى أي من الإجراءات  
المنوّه بها (إجراء واحد أو أكثر).

**الجزء السادس: إجراءات تقديم الشكوى إلى المركز وتحمل المركز المسؤولية  
عن التعامل معها**

### **11. من يستطيع تقديم الشكوى وفي أي ظروف؟**

يستطيع كل من الجهات الواردة أدناه تقديم الشكوى:

- (1) المستخدم الذي يدّعي بأن مستخدماً آخر أو أحد المسؤولين أو طالباً تحرش به جنسياً أو تعرض له في إطار الدراسة أو علاقات العمل.
- (2) الطالب الذي يدّعي بأن مستخدماً في المركز أو طالباً آخر تحرش به جنسياً أو تعرض له في إطار الدراسة أو علاقات العمل.
- (3) شخص آخر يدّعي بأن مستخدماً في المركز أو مسؤولاً فيه أو طالباً يدرس فيه تحرش به جنسياً أو تعرض له في إطار الدراسة أو علاقات العمل.
- (4) شخص آخر قوّضته إحدى الجهات المذكورة في الفقرات السابقة (1)، (2)، (3).

### **12. ما هي الجهة التي يتم تقديم الشكوى إليها؟**

(أ) يجب تقديم الشكوى إلى المسؤولة عن منع التحرش الجنسي السيدة شارون فيبر التي تتولى منصب نائب المدير العام لشؤون الموارد البشرية على الرقم الآتي:  
02-5605517، أو عبر البريد الإلكتروني: [sharonw@shalem.ac.il](mailto:sharonw@shalem.ac.il).  
ويقوم رئيس المركز بتعيين الموظفة المسؤولة عن التعامل مع قضايا التحرش الجنسي حيث تخضع لفترة تأهيل تستمر 18 ساعة على الأقل.

(ب) إذا كانت الموظفة المسؤولة نفسها هي الجهة المشتكى عليها أو إذا كانت مرتبطة شخصياً بموضوع الشكوى أو بالأشخاص الضالعين فيها، فسيتم تقديم الشكوى إلى القائمة بأعمالها. وفي حال غيابها سيتم تقديم الشكوى إلى المدير العام (وإذا تم تقديم الشكوى إلى المدير العام كما ذكر فإنه ملزم بالعمل بمقتضى التعليمات الواردة في هذا الجزء تماماً كما يجب على المسؤولة القيام بذلك).

- (ج) إذا كان المشتكى عليه يعمل لدى أحد المقاولين المستخدمين عملياً في المركز:
- (1) سيتم تقديم الشكوى إما إلى الشخص المفوض من المقاول أو إلى الموظفة المسؤولة في المركز.
  - (2) إذا تم تقديم الشكوى إلى الشخص المفوض من المقاول فيحق له إحالة ملف التعامل مع الشكوى إلى الموظفة المسؤولة في المركز، وإذا تم ذلك فعلاً سيحيط المفوض المذكور المشتكى علماً بذلك.

### 13. مضمون الشكوى:

- يجب تضمين الشكوى وصف ما جرى حيث نوصي أن تتضمن التفاصيل الآتية:
- (1) تفاصيل هويات الأشخاص الضالعين في الحادث والشهود (إذا كانوا موجودين).
  - (2) مكان الحادث.
  - (3) في حال الإدعاء بوقوع تحرش جنسي، بيان الآتي:  
أ. هل أكد الشخص المتحرش به للمتحرش أن سلوكه يُزعجه.  
ب. هل هناك علاقات من التبعية أو الخضوع أو ما أشبه بين المتحرش والمتحرش به.

### 14. كيفية تقديم الشكوى

- (أ) يمكن تقديم الشكوى إما خطياً أو شفهيّاً.
- (ب) إذا تم تقديم الشكوى شفهيّاً،
  - (1) ستقوم المسؤولة بتسجيل مضمون الشكوى.
  - (2) سيقوم المشتكى أو مَنْ ينوب عنه في تقديم الشكوى بتوقيع نص الشكوى كما سجلتها المسؤولة إقراراً بصحة مضمونها.
  - (3) ستسلم المسؤولة المشتكى نسخة طبق الأصل من نص الشكوى الموقعة.

### 15. التحقق من الشكوى

- (أ) إذا وردت شكوى صار لزاماً على المسؤولة:
  - (1) إحاطة المشتكى علماً بطرق التعامل مع حالات التحرش الجنسي أو التعرض للأشخاص بمقتضى القانون (كما ورد بيانه في الجزء الخامس، البند 10 وما تبعه).
  - (2) العمل على التحقق من الشكوى حيث تقوم لهذا الغرض، بين أمور أخرى، بالاستماع إلى روايات المشتكى والمشتكى عليه والشهود (إن وُجدوا أصلاً) ثم تراجع أي معلومة ترد إليها بخصوص الشكوى.
- (ب) إن المسؤولة لن تقوم بالتحقق من الشكوى إذا كانت ترتبط شخصياً بموضوع الشكوى أو بالأشخاص الضالعين فيها.

- (ج) وإذا كانت المسؤولة مرتبطة شخصياً بالقضية كما تقدّم فإنها ستحيل ملف الشكوى إلى القائمة بأعمالها أو، في حال غيابها، إلى المدير العام. وإذا تسلم

المدير العام ملف التعامل مع الشكوى فإنه ملزم باتخاذ نفس الإجراءات الواجب أصلاً على الموظفة المسؤولة القيام بها للتحقق من الشكوى بموجب هذا البند.

(د) سيتم التحقق من الشكوى بصورة ناجعة ودون أي تأخير.

(هـ) سيتم التحقق من الشكوى مع توفير أكبر قدر ممكن من الحماية لكرامة وخصوصية كل من المشتكى والمشتكى عليه والشهود الآخرين، حيث يتم في هذا الإطار الالتزام بالتعليمات التالية:

(1) إن المسؤولة ستتجنب الكشف عن أي معلومات وردت إليها خلال إجراءات التحقق من الشكوى إلا إذا وجب عليها الأمر ضمن إجراءات التحقق نفسها أو بمقتضى القانون.

(2) إن المسؤولة ستتجنب طرح أي أسئلة حول تجارب جنسية سابقة للمشتكى لا علاقة لها بالمشتكى عليه، كما أنها لن تتطرق إلى أي معلومات حول هذه التجارب. غير أن هذا الأمر لن ينطلي على أي حالة تعتقد فيها المسؤولة بأن المشتكى عليه سيلحق به ظلم لا يمكن التعويض عنه في حال عدم طرحها هذه الأسئلة أو عدم تطرقها إلى الموضوع.

كما سيتم الإيعاز إلى الطرفين المعنيين وإلى الشهود بصون كرامة وخصوصية كافة الأطراف وعدم تحويل أي معلومات خاصة بالشكوى إلى جهة ثالثة أياً كانت، إلا إذا كانت ضرورية لغرض التحقق من الشكوى أو لاستيفاء الحقوق المنصوص عليها قانوناً لأي من الأطراف.

(و) سيقوم المركز بحماية المشتكى عند التحقق من شكواه لمنع تعرضه لأي إيذاء فيما يتعلق بشؤون العمل أو الدراسة نتيجة تقديم الشكوى أو حمايته من أي إيذاء آخر في إطار علاقات العمل من شأنه تشويش إجراءات التحقق من الشكوى. وبالتالي سيُبعد المركز، بين أمور أخرى، المشتكى عن المشتكى عليه كلما أمكن ذلك وكلما ارتأى هذا الإجراء مناسباً حسب ظروف القضية.

(ز) ستقدم المسؤولة لدى انتهائها من إجراءات التحقق من الشكوى ودون أي تأخير ملخصاً خطياً إلى مدير العام مرفقاً بتوصياتها الخاصة باستمرار التعامل مع القضية، بما في ذلك كل ما يتعلق بالأمور الجاري تفصيلها أدناه في البند 16(أ) و(د).

(ح) إذا كان المشتكى عليه مستخدماً لدى مقول يعمل في المركز فستقدم المسؤولة الملخص الذي وضعته إلى المقول وإلى المركز.

(ط) إذا علم رب العمل بحادث تحرش جنسي أو تعرض لشخص ما في إطار علاقات العمل دون أن يتم تقديم شكوى حوله، أو إذا تراجع المشتكى عن شكواه، فسيتم إحالة الموضوع إلى الموظفة المسؤولة. وبالتالي يتحمل أي مدير أو محاضر في

المركز المسؤولية عن تحويل أي معلومات كهذه إلى المسؤولية دون تأخير. وإذا أُحيل ملف الحادث إلى المسؤولية أو أنها علمت به فإنها ستتحقق من ملاسبات وقوعه ما أمكنها ذلك بحكم ما يرد في هذا البند ومع إدخال التغييرات اللازمة في إجراءات التعامل مع الحادث. أما إذا تراجع المشتكى عن شكواه فيتعين على المسؤولية استيضاح سبب تراجعه عنها.

## 16. تعامل المركز مع حادث تحرش جنسي أو تعرض لشخص ما

(أ) عند تسلم المدير العام الملخص والتوصيات من الموظفة المسؤولة طبقاً لما جاء في البند 17 (ز) فإنه سيتخذ دون تأخير وخلال فترة أقصاها 7 أيام عمل قراره بشأن ممارسة صلاحياته المتعلقة بالأمر الآتية:

- (1) إصدار التوجيهات اللازمة إلى المستخدمين الضالعين في الحادث، بما في ذلك ما يتعلق بالقواعد السلوكية اللائقة في إطار علاقات العمل والدراسة بالإضافة إلى إبعاد المشتكى عن المشتكى عليه واتخاذ الإجراءات اللازمة في مجالي العمل والدراسة، بما فيها اتخاذ إجراءات تأديبية أقصاها فصل المستخدم المتحرش وحرمانه من تعويضاته أو فصل الطالب المتحرش من الدراسة تمثيلاً مع أحكام لائحة الإجراءات التأديبية المطبقة في المركز، حيث تستهدف كل هذه الإجراءات مجتمعة منع تكرار التحرش الجنسي أو التعرض للشخص المعني أو تعويض المشتكى عما لحق به من أذى بفعل التحرش به أو التعرض له.
- (2) عدم اتخاذ أي إجراء.

(ب) سيعمل المدير العام دون تأخير على تطبيق قراره بحكم البند 4 (أ) ليقدم بلاغاً خطياً مرفقاً بالأسباب الموجبة إلى كل من المشتكى والمشتكى عليه والموظفة المسؤولة. كما سيتيح المدير العام للمشتكى والمشتكى عليه فرصة الاطلاع على الملخص الذي وضعته المسؤولة بما يتضمنه من توصيات.

(ج) يحق للمدير العام، تبعاً لأي تغيير حاصل في ظروف الحادث، أن يعدل قراره بحكم الفقرة (أ) الواردة أعلاه أو تأجيل موعد تنفيذ القرار مع تسليم المشتكى والمشتكى عليه والموظفة المسؤولة بلاغاً خطياً مرفقاً بالأسباب الموجبة.

(د) على الرغم مما تقدم ذكره في هذا البند يحق للمدير العام إرجاء موعد اتخاذه قراره أو تعديله بسبب إجراءات قضائية خاصة بالقضية ذاتها. وإذا فعل المدير العام ذلك صار لزاماً عليه ما يلي:

(1) تسليم المشتكى والمشتكى عليه والموظفة المسؤولة بلاغاً خطياً مرفقاً بالأسباب الموجبة.

(2) ما لم تنته الإجراءات المشار إليها فإن المدير العام سيعمل بمقتضى التعليمات الواردة في البند 15 (و).

(3) سيتخذ المدير العام عند انتهاء الإجراءات القضائية هذه قراره بحكم المادة (أ) من هذا البند.

(ه) إذا كان المشتكى عليه يعمل لحساب مقاول يجري استخدامه في المركز فيحق للمدير العام والمقاول الاتفاق حول تكليف أحدهما بتطبيق التعليمات الواردة في هذا البند كلياً أو جزئياً.

### المتفرقات

- 17.** إن المركز يقدم تقارير سنوية إلى كل من سلطة النهوض بمكانة المرأة واللجنة البرلمانية المعنية بالنهوض بمكانة المرأة والمساواة الجندرية حول مختلف الإجراءات التي يتخذها لمنع حوادث التحرش الجنسي بالإضافة إلى معطيات حول عدد الشكاوى المقدمة إليه بشأن حالات التحرش الجنسي وكيفية التعامل معها. وتخلو هذه التقارير من أي تفاصيل من شأنها السماح بالتعرف على هويات المشتكى أو المشتكى عليه أو أشخاص آخرين مرتبطين بالشكوى.
- 18.** توجد في المركز خدمات للاستشارة النفسية حيث يستطيع أي مشتكى يهتم بالاستفادة منها مراجعة الموظفة المسؤولة الواردة تفاصيلها أعلاه أو دائرة الشؤون الطلابية ليتم تحويله إلى المستشار المعني.