

مع أطيب التمنّيات

البروفيسورة ليلي زمير
مفوّضة مكافحة التحرش الجنسيّ

نظام مكافحة التحرش الجنسي في الكلية الأكاديمية للتربية دافيد يالين (ج.م)

وَفَق المادّة 7(د) من قانون مكافحة التحرش الجنسي، 1989

التحرش الجنسي والمضايقة على خلفيّة جنسيّة ينتهكان كرامة الإنسان وحرّيته وخصوصيّته، وينتهكان كذلك المساواة بين الجنسين؛ وهما يندرجان ضمن الأعمال الجنائيّة، ويُعدّان سببًا لطلب التعويضات المادّيّة، بدءًا من سريان قانون مكافحة التحرش الجنسي، 1998 (فيما يلي: القانون)، في تاريخ 20.9.1998.

التحرش الجنسي والمضايقة يُلحقان الضرر بعلاقات العمل، ويتناقضان مع سياسات الكلية، وهذه لن تقف مكتوفة الأيدي حيالها. يسعى هذا النظام إلى توضيح النقاط الأساسيّة لتعليمات قانون ومرسومات مكافحة التحرش الجنسي (واجبات المشغّل)، 1998 (في ما يلي: "المرسومات") وتحديد الترتيبات التأديبيّة، ومعالجة الشكاوى التي تنبع من التحرش الجنسي والمضايقة. إذا حصل تناقض بين هذا النظام من جهة، والقانون والمرسومات المترتبة عنه من جهة أخرى، تكون الغلبة للقانون والمرسومات، ويمكن الاطلاع عليها في المادّة العاشرة (10) من هذا النظام.

ماذا يتضمّن النظام الحاليّ؟

القسم	الموادّ	الموضوع
أ	1 حتى 3	ما هو التحرش الجنسيّ؟ وما هي المضايقة؟ (و "إطار علاقات العمل")
ب	4 حتى 5	نتائج التحرش الجنسيّ والمضايقة (مخالفة جنائيّة، وعلة لرفع دعوى قضائيّة في إطار قانون الأضرار)
ج	6 حتى 10	سياسة المشغّل ومسؤوليّته عن مكافحة التحرش الجنسيّ والمضايقة

د	11	ما الذي يمكنك فعله إذا جرى التحرش بك جنسيًا أو ممارسة المضايقة ضدك؟
هـ	12 حتى 17	إجراءات الشكوى والمعالجة
و	18 حتى 20	متفرقات: عامل مقاول القوى البشرية الذي يعمل لدى شخص آخر (المادة 18)؛ ملخص التعليمات التأديبية في شأن التحرش الجنسي والمضايقة (المادة 20).

حزق أ: القسم الأول: ما هو التحرش الجنسي، وما هي المضايقة؟

1. ما هو التحرش الجنسي؟

(أ) على الرغم من أنّ التحرش الجنسي يحصل في معظم الحالات من قبل رجل تجاه امرأة، قد يُرتكب التحرش الجنسي من قبل الرجال والنساء على حدّ سواء، وقد يُرتكب التحرش الجنسي تجاه النساء أو الرجال؛ يغطي القانون جميع هذه الاحتمالات. في النظام التالي، قمنا باستخدام الصيغة التي تلائم معظم الحالات (رجل يتحرش بامرأة) لكنّها تسري على جميع الحالات بطبيعة الحال.

(ب) ووفق قانون مكافحة التحرش الجنسي، 1998، التحرش الجنسي هو واحد من أشكال السلوك المحظورة الستة التالية:

(1) ابتزاز بالتهديد لشخص ما من أجل تنفيذ فعل يحمل طابعًا جنسيًا

مثال: المشغل الذي يهدد بإقالة عاملة إذا رفضت أن تمارس الجنس معه.

(2) عمل شائن

مثال: عامل أو مسؤول أو محاضر يلمس مستخدمة أو طالبة لغرض التهيج الجنسي، أو يعرض أمامها عضوًا خفيًا دون موافقتها، أو مسؤول ينفذ أفعالاً

كهنده بعاملة هو المسؤول عنها، وذلك من خلال استغلال السلطة في علاقات العمل.

(3) **عروض متكررة ذات طابع جنسي** - على الرغم من أنّ الشخص الذي تُوجّه له هذه العروض قد أظهر على نحوٍ واضحٍ وجليٍّ - سواء أكان ذاك بصريح العبارة أم من خلال السلوك - أنه غير معنيٍّ بها ولا يستسيغها؛ لكن لا حاجة لإظهار "عدم الرغبة" في الحالات المفصّلة في المادة الفرعية (ج) كي يجري اعتبار هذا السلوك تحرّشًا جنسيًّا. يمكن إظهار عدم الرغبة كلاميًّا أو من خلال سلوك يوضّح على نحوٍ لا يقبل التأويل للمتوجّه عدم الاهتمام بعرضه.

(4) **تطرُق متكرّر يتمحور في جنس أو جنوسة الشخص**، على الرغم من أنّ الشخص الذي يوجّه إليه السلوك قد أظهر على نحوٍ واضحٍ، كلاميًّا أم سلوكيًّا، أنه لا يرغب في ذلك.

مثال: سلوك متكرّر يتعلّق بالجانب الجنسيّ في مظهر الشخص، على الرغم من توضيحاته أنّ الأمر يضايقه؛ لا حاجة إلى إظهار "عدم الاهتمام" في الحالات المفصّلة في المادة الفرعية (ج) كي يجري اعتبار هذا السلوك تحرّشًا جنسيًّا.

(5) **تطرُق تحقيريّ أو مهين تجاه جنس أو جنوسة الشخص**، بما يشمل ميول الشخص الجنسيّة، سواء أظهر أنّ الأمر يضايقه أم لم يُظهر ذلك.

(6) **نشر صورة، أو شريط مصوّر، أو تسجيل صوتيّ، يركّز على جنوسة شخص ما**، في ظروف قد يؤدّي النشر فيها إلى إهانة الشخص أو تحقيره، ولم يقم موافقته على النشر؛ لكن في إجراء جنائيّ أو مدنيّ بحسب هذه الفقرة، سيكون الأمر بمثابة دفاع جيّد بالنسبة لمن قام بالنشر إذا أظهر أنّ النشر قد جرى عن حُسن نيّة، أو لهدف مشروع، أو من أجل نشر حقيقة تهمّ الشأن العامّ، ولم يتجاوز هذا النشر مجال المعقول من أجل تحقيق هدفه.

يوضّح في هذا الخصوص أنّ "الصورة أو الشريط المصوّر أو التسجيل الصوتي" - كلّ هذا يشمل التحرير أو دمج صورة وشريط مصوّر، أو تسجيلاً على نحوٍ يمكن من التعرّف على الشخص.

مثال:

(أ) نشر شريط مصوّر في مواقع مفتوحة للجمهور يوثق ممارسة علاقات جنسيّة بدون موافقة من جرى توثيقهم، وفي حالة لا تتحقّق فيها ادّعاءات الدفاع المفصّلة أعلاه.

(ب) نشر تحريرٍ جرائيٍّ يظهر فيه رأس شخص يمكن التعرّف عليه مدججاً بصورة عري معيّنة دون موافقة الشخص الذي يمكن التعرّف عليه، وبطريقة قد تؤدّي إلى إهانته أو تحقيره، وفي حالة لا تتحقّق فيها ادّعاءات الدفاع المفصّلة أعلاه.

(ج) في ما يخصّ الأفعال المدرّجة في المادّة الفرعيّة (ب) (3) و (4): العروض المتكرّرة ذات الطابع الجنسيّ، والتطرّقات المتكرّرة التي تتمحور في جنس أو جنوسة الشخص، هذه العروض والتطرّقات، التي تُوجّه إلى كلّ من يُدرّج في ما يلي، تشكّل تحرّشاً جنسياً وإن لم يُظهر الشخص أنّه لا يرغب بها:

(1) لِقاصر أو من لا حَوْلَ له - من خلال استغلال علاقات السلطة، والتبعيّة، أو التربية، أو العلاج، وإذا لم يبلغ القاصر بعد سنّ الخامسة عشرة (15)، فبدون استغلال علاقات السلطة، شريطة ألا يكون المتحرّش قاصراً؛

(2) لِمُعَالَجٍ - في إطار علاج نفسيّ، أو صحّيّ، أو طبيّ أو شبه طبيّ - من خلال استغلال تبعيّة المعالج (بفتح اللام) للمعالج واتّكاله عليه؛ في الفقرة الفرعيّة هذه "العلاج النفسيّ" هو وفق التعريف في المادّة 347أ من قانون العقوبات؛

(3) لِعَامِلٍ - في إطار علاقات العمل، ولشخص في خدمة في إطار خدمة، من خلال استغلال المسؤوليّة في علاقات العمل أو الخدمة؛

- (4) لطالب في الصفّ الثاني عشر، أو الثالث عشر، أو الرابع عشر، ليس قاصراً - من خلال استغلال علاقات السلطة في الدراسة؛
- (5) لتلميذ أو طالب جامعيّ يدرس في مؤسسة تمنح الخريجين تحصيلاً نظرياً، أو دينياً، أو مهنيّاً - من خلال استغلال علاقات السلطة في الدراسة؛
- (6) لمن يخضع لعملية إعادة تأهيل - على النحو الذي جرى تعريفه في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يجري تشغيلهم في إطار إعادة التأهيل (تعليمات مؤقتة)، 2007، في إطار التشغيل - من خلال استغلال علاقات السلطة في العمل أو استغلال التبعية؛
- (7) لشخص - من خلال استغلال علاقات السلطة أو التبعية، في إطار إرشاد أو استشارة يقدمها رجل دين أو من يتنكر كرجل دين، أو شخص معروف، أو من يعرض نفسه كمن يملك قدرات روحية عالية؛
- (8) لشخص، من قبل عامل جمهور (يعمل في القطاع العام) خلال إشغال وظيفته، أو في ما يتعلق بالوظيفة، ومن خلال سوء استخدام صلاحيته - ومن خلال استغلال علاقات السلطة أو تبعية الشخص للعامل في القطاع العام؛ في هذه الفقرة، "عامل جمهور" بحسب تعريفه في المادة 34 (24) من قانون العقوبات؛
- (9) لشخص من ذوي الإعاقة يعمل في مصلحة تجارية محمية، من خلال استغلال علاقات السلطة أو التبعية؛

2. ما هي المضايقة؟

المضايقة في هذا السياق هي إلحاق أذى من أي نوع، ويكون مصدرها التحرش الجنسي، أو شكوى أو دعوى قضائية جرى تقديمها بسبب تحرش جنسي أو مضايقة، على نحو ما ذكر أعلاه.

أمثلة:

(1) الأذى التي يشكّل التحرش الجنسي مصدرها - المشغل الذي يقوم بإقالة عاملة أو يسيء شروط عملها أو يمنع ترقيتها بسبب رفضها لمقترحاته المتكررة التي تحمل طابعًا جنسيًا؛

(2) الأذى التي تنبع من شكوى أو دعوى بسبب تحرش جنسي أو مضايقة - مشغل أو مسؤول من قبله يسيء شروط عمل عامل قام بتقديم شكوى بسبب سلوك تحقيري أو مهين تجاه جنوسته؛ مُحاضر يقوم بوضع علامة "راسب" لطالب جامعي لأنه ساعد في تقديم شكوى على خلفية تحرش جنسي، أو لأنه أدلى بشهادته في إطارها.

(3) المضايقة التي تنبع من قيام شخصٍ ما بمساعدة عامل في سياق شكوى أو دعوى بسبب تحرش جنسي أو مضايقة. على سبيل المثال: قدّمت عاملةً إفادةً بشأن تحرش جنسي تعرّض له عامل آخر، فقام المشغل أو المسؤول بإيذائها بسبب هذا الأمر.

3. ما هو "إطار علاقات العمل"؟

بحسب القانون، التحرش الجنسي أو المضايقة في "إطار علاقات العمل" يحصل في واحد من الظروف الأربعة التالية:

(1) في مكان العمل؛

(2) في مكانٍ آخر يحصل فيه نشاط من قبل المشغل (في ما يخصّ الطلبة - في كلِّ مكان يدور فيه نشاط من قبل الكلية)؛

أمثلة:

(أ) معهد للتدريب أو استكمال يدار فيه مَساق (كورس) من قبل المشغل؛

(ب) مطعم تقام فيه حفلة للعاملين من قبل المشغل.

(3) خلال العمل / الدراسة؛

مثال: سَفرة خلال العمل في إطار العمل، بما يشمل جلسة عمل خارج مكان العمل؛

(4) من خلال استغلال علاقات العمل في كلِّ مكان (بما في ذلك بيت المسؤول /المحاضر). مثال: محاضر يستغلّ سلطته على الطالب في إطار التطبيق العمليّ الذي لا يقام داخل الكليّة.

ما دُكر أعلاه يسري على طالب العمل، وُفق قانون مكافحة التحرش الجنسيّ، وقانون مساواة الفرص في العمل، 1988.

القسم الثاني: نتائج التحرش الجنسيّ والمضايقة

4. التحرش الجنسيّ والمضايقة يشكّان ممارسة غير قانونيّة

التحرش الجنسيّ والمضايقة يشكّان -

(1) مخالفة جنائيّة يرافقها حكم بالسّجن أو بتسديد غرامة، ويمكن بسببهما تقديم شكوى في الشرطة؛

(2) مُظلمة مدنيّة، يمكن بسببها رفع دعوى؛ يمكن في دعوى من هذا القبيل المطالبة بتعويض ماليّ ومساعدات قانونيّة إضافيّة مؤقتة أو ثابتة، سواء أكان ذاك من المتحرش أو ممن مارس المضايقة، ومن مشغّل هؤلاء في حالات معيّنة.

5. التحرش الجنسيّ والمضايقة يُعتبران مخالفة تأديبيّة

التحرش الجنسيّ والمضايقة يُعتبران مخالفة تأديبيّة، ويمكن بسببهما إلزام المتحرش أو من مارس المضايقة بعقوبة تأديبيّة.

القسم الثالث: سياسة الكلية ومسؤوليتها عن مكافحة التحرش الجنسي والمضايقة

6. سياسة الكلية

التحرش الجنسي والمضايقة يشكّان سلوكًا غير قانوني ينتهك كرامة الإنسان وحرّيته وخصوصيته وكذلك المساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، هما يتعارضان مع سياسة الكلية، ويُلحقان الأذى بعلاقات العمل والدراسة، ويتناقضان مع سياسة الكلية التي لن تقف مكتوفة الأيدي تجاههما.

تبذل كلية داويد يالين الكثير من الجهد لضمان أن يخلو الحرم الجامعي من التحرش الجنسي. يتمثل بعض هذا الجهد في ورشات يشارك فيها جميع طلبة السنة الأولى وفق المسارات، وكذلك مجموعة من اللقاءات في السنة الرابعة (ورشات التدريب -الستاج). تقام مرّة في السنة ورشة إنعاش للطاقم المكتبي والعاملين. يُفرض على مستخدمي الكلية (الهيئة الأكاديمية والطاقم المكتبي -الإداري) التوقيع مرّة في العام على تصريح مُفادُهُ أنّهم قد قرأوا النظام وأنهم يدركون مضامينه.

7. مسؤولية المشغل

(أ) بالإضافة إلى الحظر الذي يسري على المشغل، كسواه من الناس، بعدم التحرش والمضايقة، يفرض عليه القانون مسؤولية خاصة عن أفعال العاملين والمسؤولين من قبله في إطار علاقات العمل (التي تسري على الطلبة الجامعيين أيضًا، مع مراعاة التغييرات المستوجبة)؛ على المشغل أن يتخذ إجراءات معقولة من ثلاثة أنواع، على نحو ما هو مفصّل في النظام التالي:

- (1) منع التحرش الجنسي والمضايقة كما ورد في هذا القسم؛
- (2) معالجة التحرش الجنسي أو المضايقة اللذين عُلِمَ بحصولهما معالجةً فعّالة وناجعة (راجعوا القسم هـ)؛

(3) تصحيح الأذية التي نجمت عن التحرش الجنسي أو المضايقة، أو عن تقديم شكوى أو دعوى بسبب ذلك (راجعوا القسم هـ).

(ب) بحسب القانون، يتحمل المشغل الذي لم يتخذ الإجراءات المذكورة في هذا البند المسؤولية عن التحرش الجنسي أو المضايقة التي مارسها أحد عامليه أو مسؤول من قبله في إطار علاقات العمل، ويمكن بسبب ذلك رفع دعوى قضائية مدنية ضد المشغل.

8. خطوات وقائية

(أ) تطلب الكلية إلى كل المسؤولين من قبلها ومن جميع العاملين، بمن في ذلك عاملو مقال القوى البشرية، ومن كل عامل خارجي، ومن الطلبة أيضاً، الامتناع عن أعمال التحرش الجنسي والمضايقة في إطار علاقات العمل والدراسة، وأن يبذلوا قصارى جهدهم لمنع هذه الأعمال، وكل هذا في سبيل خلق بيئة عمل ودراسة خالية من التحرش الجنسي والمضايقة، وذلك بالتعاون مع الكلية.

(ب) تقوم الكلية بتعيين مسؤولتين اثنتين على الأقل لمكافحة التحرش الجنسي والمضايقة، ومن هئتي مستخدمين مختلفتين في الكلية، وستعملان كمفوضتين للشكاوى في هذه المسائل. إذا أمكن الأمر، سيكون أحد المفوضين على الأقل امرأة.

سيجري اختيار المفوضتين من خلال اعتبارات التفرغ، والمُتاحية للمستخدمين والطلبة، والقدرات المهنية، والكفاءات في مجال العلاقات الإنسانية، والدراية بالقانون، ووجود تجربة سابقة.

دخول التعيينات إلى حيز التنفيذ منوط بالمشاركة في تأهيل بحسب ما ينص عليه القانون.

تطلب الكلية إلى كل مفوض للشكاوى من قبلها أن يشارك مشاركة فعالة وقيادية في مكافحة التحرش الجنسي والمضايقة في إطار علاقات العمل والدراسة.

(ج) نشاطات تثقيفية وإرشاد: تطلب الكلية إلى كلِّ مسؤول، وعامل، وطالب، المشاركة في الأنشطة الإرشادية والتثقيفية التي تنفَّذ من قِبَلها بشأن حظر التحرش الجنسي والمضايقة ومكافحتهما؛ عوضاً عن ذلك ستمكّن الكلية عامليها من المشاركة خلال ساعات العمل في أنشطة منظّمة مشابهة، لمدد زمنية معقولة، تقيمها جهات أخرى، كمنظّمة عمّال تمثيلية، أو من قِبَل منظّمات حقوقية، شريطة ألاّ يمسّ الأمر بالمسار السليم الخاصّ بالعمل.

(د) إجراء متابعة للمشاركة في الأنشطة التثقيفية والإرشادية:

- (1) في ما يخصّ مستخدمي الكلية - مديرية الموارد البشرية أو من يمثلها، وفي ما يتعلّق بالهيئة الأكاديمية - أو جهة أكاديمية مُنحت لها صلاحيات في هذا الصدد؛
- (2) بالنسبة للطلبة - عميد الطلبة أو من يمثّله. ويجري التوضيح أنّ المشاركة في الإرشاد تشكّل شرطاً من شروط الدراسة في الكلية.

9. التعاون مع مندوبي العاملين

تتعاون الكلية مع منظّمات العاملين في الكلية، في أنشطة تثقيفية وإرشادية تتعلّق بحظر التحرش الجنسي والمضايقة ومكافحتهما. منظّمتا العاملين هما لجنة المحاضرين ولجنة عمالي السلك الإداري - المكتبي.

10. الحصول على معلومات

(أ) يتوافر للعامل أو الطالب استحقاق في:

(1) الاطلاع على كلِّ واحد ممّا يلي، والحصول على نُسخ عنه:

- قانون منع التحرش الجنسي، 1998؛
- مرسومات مكافحة التحرش الجنسي (واجبات المشغل)، 1998؛
- التعليمات التأديبية في مكان العمل في مسألة التحرش الجنسي والمضايقة؛

- (2) الحصول على معلومات حول الأنشطة التثقيفية والإرشادية التي يُجرىها المشغل في موضوع حظر التحرش الجنسي والمضايقة ومكافحتها.
- (ب) الحصول على المواد والمعلومات المذكورة من المفوضتين في ما يتعلق بهذا النظام. هاتان المفوضتان مسؤولتان عن تلقي الشكاوى وتطبيق القانون. المفوضتان هما:
- البروفيسورة ليلي زامير، هاتف: 052-2678942؛
 - السيّدة عدنا نُسور، هاتف: 02-6558102.
- (ج) يمكن تقديم طلب الحصول على المعلومات بدون ذكر الاسم.

القسم الرابع: ماذا تفعل/ين إذا تعرّضت للتحرش الجنسي أو المضايقة؟

11. ما الذي يمكن فعله في حالات التحرش أو المضايقة؟

إذا اعتقد شخصٌ ما أنه تعرّض للتحرش الجنسي أو المضايقة، فعند ذاك تتوافر لديه ثلاث إمكانيّات ينصّ عليها القانون، ويستطيع الشخص اختيار واحدة أو أكثر من بينها:

(1) معالجة الأمر ضمن مسؤوليّة الكليّة: إذا ارتكب التحرش أو المضايقة "في إطار علاقات العمل أو الدراسة"، يستطيع المتضرّر تقديم شكوى إلى الكليّة. الإجراءات مفصّلة في القسم هـ؛

(2) مسار جنائيّ: يستطيع المتضرّر تقديم شكوى في الشرطة؛

(3) مسار مدنيّ: يستطيع المتضرّر رفع دعوى في المحكمة (في المعتاد، يجري ذلك في محكمة العمل اللوائية) ضدّ:

- المتحرّش أو من مارس المضايقة بنفسه؛

- وإذا ادّعى أنّ المشغل مسؤول، فضعّد المشغل أيضاً (راجعوا المادة 7 في شأن مسؤوليّة المشغل).

القسم الخامس: إجراءات الشكوى لدى المشغل، ومعالجتها في إطار مسؤولية المشغل

12. من يستطيع تقديم شكوى، وفي أية حيثيات؟

يستطيع كل واحد من الآتين تقديم شكوى:

- (1) طالب من الكلية يدعي أنّ مُحاضرًا أو عاملاً آخر في الكلية (يشمل ذلك عاملي المقاول، وعاملاً خارجيًا، وطالبًا آخر) قد تحرّش به جنسيًا، أو مارس ضده المضايقة في إطار الدراسة في الكلية.
- (2) عامل (يشمل هذا التعريف العاملَ الخارجي، والعامل الذي يعمل من قِبَل شركة مقاول) يدعي أنّ مشغلاً، أو مسؤولاً، أو عاملاً آخر، أو طالبًا في الكلية، قد تحرّش به جنسيًا أو مارس المضايقة ضده، في إطار علاقات العمل؛
- (3) شخص آخر يدعي أنّ أحد عمّال المشغل، أو مسؤولاً من قبله، أو طالبًا، قام بالتحرّش به جنسيًا أو مارس ضده المضايقة، في إطار علاقات العمل؛
- (4) آخر من قِبَل شخص كما ورد في الفقرة (1)–(3).

13. أمام من يجري تقديم الشكوى؟

- (أ) يجب تقديم الشكوى إلى المفوضة وفقاً للمادة 10(ب) أعلاه.
- (ب) إذا كانت المفوضة هي الشخص الذي يُشتكى ضده (لاحقاً: المشتكى ضده)، أو كانت لها صلة شخصية بموضوع الشكوى أو المتدخلين فيها، يجري عندها تقديم شكوى إلى المفوضة الأخرى، وفي حال تغيُّبها تُقدّم الشكوى إلى المشغل (إذا قدّم الشكوى إلى المشغل، فعندها يتصرّف الأخير بحسب هذه الجزئية كما يُفترض أن تتصرّف المفوضة).
- (ج) إذا كان المشتكى ضده أحد عاملي مقاول قوى بشرية ويعمل فعلياً لدى الكلية:
- (1) تُقدّم شكوى إلى المسؤول من قبل المقاول أو إلى مفوض/ة من قبل الكلية؛
 - (2) إذا قُدّمت الشكوى إلى المسؤول من قبل المقاول، يستطيع هذا المسؤول نقل معالجة فحص الشكوى إلى مفوض/ة من قبل الكلية، وإذا حصل ذلك، يقوم هذا المسؤول بإبلاغ المشتكى بهذا الأمر.

14. محتوى الشكوى

تشمل الشكوى توصيف الحالة:

- (1) تفاصيل المشتكى ضده، والشهود إن وُجدوا
- (2) مكان وزمان الحدث
- (3) في حال ادّعاء ارتكاب تحرّش جنسيّ - هل أعلم المعتدى عليه المتحرّش أنّ هذا السلوك يضايقه، وكيف أعلمه بذلك، وهل ثمة علاقات تبعية بين المشتكى عليه والمعتدى عليه، أو علاقات رئيس ومرؤوس؟

15. طريقة تقديم الشكوى

- (أ) يمكن تقديم الشكوى خطياً أو شفهيّاً.
- (ب) في حال تقديم شكوى شفهيّة -

- (1) يدوّن المفوّض/ة محتوى الشكوى، ويتطرّق -إن أمكن ذلك- إلى التفاصيل المدرّجة في المادّة 14 أعلاه.
- (2) يقوم المشتكي (أو مَن يقدّم الشكوى من طرفه) بالتوقيع على تدوين المفوّض/ة من أجل المصادقة على محتوى الأقوال؛
- (3) يقدّم المفوّض/ة إلى المشتكي نسخة عن التدوين الموقع.

16. فحص الشكوى

- (أ) بعد تسلّم الشكوى يقوم المفوّض -
 - (1) بإبلاغ المشتكي حول سبل معالجة التحرش الجنسيّ أو المضايقة بحسب القانون (القسم د، المادّة 11)؛
 - (2) بالعمل على فحص الشكوى، ويقوم لهذا الغرض بإجراءات عدّة، من بينها الاستماع إلى أقوال المشتكي، وأقوال المشتكى عليه، وأقوال الشهود (إن وُجدوا)، ويفحص جميع المعلومات التي وصلته بشأن الشكوى.
 يستطيع المفوّض/ة لأغراض الفحص المذكور استدعاء كلّ شخص قد تتوافر لديه معلومات أو مستندات قد تكون لها صلة بالشكوى التي يحقّق فيها.
- (ب) لا يقوم المفوّض/ة بمعالجة شكوى إذا كان لديه أيّة صلة شخصية بموضوع الشكوى أو بالأطراف المعنية فيها.
- (ج) إذا كانت للمفوّض/ة صلة شخصية بالأمر، يقوم/تقوم بنقل الفحص إلى مفوّض/ة آخر/أخرى أو إلى من قام المشغّل بتعيينه لشغل منصبه، وإذا تعيّب أحد هؤلاء، فيلجأ المشغّل؛ إذا قام المسؤول بنقل معالجة القضية إلى المشغّل، يتصرّف هذا الأخير على النحو الذي يُفترض بمسؤول أن يتصرّفه عند فحص الشكوى ووفق هذا البند.
- (د) يُجرى فحص الشكوى بفاعليّة ومن دون ممانعة أو تأخير.

إذا اعتقد المفوض/ة أنّ فحص الشكوى يستوجب الاستعانة باختصاصي، يستطيع عندذاك التوجّه للحصول على خدمات شخص من هذا القبيل بعد الحصول على مصادقة رئيس الكلية.

(هـ) يجري فحص الشكوى من خلال الاهتمام بحماية كرامة وخصوصية المشتكى والمشتكى عليه والشهود حمايةً قصوى، وهو ما يقتضي -في ما يقتضي-

(1) ألا يكشف المفوض/ة عن معلومات وصلت إليه خلال فحص الشكوى، إلا إذا وجب عليه القيام بذلك لأغراض الفحص ذاته ووفق ما يُملّيه القانون؛

(2) لا يطرح المفوض/ة أسئلة تتعلق بماضي المشتكى الجنسي الذي لا يمت بصلة بالمشتكى عليه، ولا يأخذ بعين الاعتبار معلومات حول الماضي الجنسي للمشتكى على نحو ما ذكر؛ يبطل سريان ما ورد في هذه الفقرة إذا اعتقد المفوض/ة أنه إذا لم يطرح أسئلة أو يراعي ما ذكر، سيلحق بالمشتكى عليه غبن لا يمكن تصحيحه؛

(3) يوجّه المفوض جميع المتدخلين في عملية الفحص كي يحافظوا على كرامة وخصوصية جميع الأطراف، وعدم الكشف عن معلومات وصلت إليهم خلال فحص الشكوى، إلا بما يتماشى مع تعليمات القانون.

(و) تقوم الكلية خلال عملية فحص الشكوى بحماية المشتكى من التعرّض للأذى في شؤون العمل أو الدراسة نتيجة تقديم الشكوى أو من التعرّض لأذى أخرى في إطار علاقات العمل أو الدراسة، تلك التي قد تشوّش مسار فحص الشكوى؛ ويقوم المشغل -في ما يقوم- بإبعاد المشتكى عنه عن المشتكى، قدر المستطاع، وكما يرتئي في إطار حيثيات القضية.

(ز) عند الانتهاء من فحص الشكوى، يقدم المفوض/ة للمشغل، دوغما تأخير، تلخيصاً خطياً لفحص الشكوى مرفقاً بتوصياته المعلّلة حول مواصلة معالجتها، ولا سيّما بخصوص كلّ شأن من الشؤون المفصّلة في المادة 17(أ) و (د).

لأغراض هذا النظام، يُعدّ رئيس الكلية "المشغل"، وبالنسبة للطلبة /الهيئة الأكاديمية المشغل هو الجهة الأكاديمية التي قدّم لها رئيس الكلية تحويلاً في هذا الشأن.

- التوصيات بشأن معالجة شؤون طالب /أحد أفراد الهيئة الأكاديمية تُقدّم إلى الجهة الأكاديمية المخوّلة وإلى الرئيس. مسؤوليّة مواصلة معالجة القضية تقع على الجهة الأكاديمية المخوّلة.

- يجري تحويل التوصيات بشأن معالجة شؤون الطاقم المكتبيّ - الإداريّ إلى الرئيس، وتقع على عاتقه مسؤوليّة مواصلة المعالجة.

(ح) إذا كان المشتكى ضده يعمل لدى مقاول قوى بشرية ويعمل فعلياً لدى المشغل، فعندها يقدّم المفوض/ة تلخيصاته إلى المقاول والمشغل الفعليّ.

(ط) إذا علمت الكلية بشأن حالة تحرّش جنسيّ أو مضايقة في إطار علاقات العمل أو الدراسة، ولم يجرّ تقديم شكوى، أو سحب المشتكي شكواه، فعندها تُنقل الحالة إلى الفحص من قبل المفوض/ة؛ في هذا الصدد توجه الكلية جميع المسؤولين من قبلها بأن يوصلوا للمفوض/ة لمكافحة التحرش الجنسيّ جميع المعلومات التي وصلتهم حول تحرّش جنسيّ؛ إذا جرى تحويل حالة من هذا القبيل إلى فحص المفوض/ة أو علم/ت المفوض/ة بحالة من هذا القبيل، يقوم/تقوم المفوض/ة، قدر المستطاع، بإجراء فحص بشأن الحالة وفق تعليمات هذه المادة، بالخضوع للتغييرات المستوجبة، وإذا قام المشتكي بسحب شكواه، يقوم/تقوم المفوض/ة عندها بفحص سبب السحب.

17. كيف يعالج المشغل الأمور في حال ارتكاب تحرّش جنسيّ أو مضايقة؟

(أ) بعد حصول المدير العامّ أو الطرف الأكاديميّ المخوّل على تلخيص وتوصيات المفوض/ة بحسب المادة 16(ز)، عليه أن يقرّر -دون تأجيل وخلال مدّة أقصاها 7 أيّام عمل- تفعيل الصلاحيات المتوافرة لديه حول كلّ واحد من التالية:

(1) إصدار تعليمات للعاملين الذين هم طرف في القضية، بما في ذلك تعليمات حول قواعد السلوك اللائقة في إطار علاقات العمل؛ إبعاد المشتكى ضده عن المشتكى؛ وكذلك اتخاذ خطوات ذات علاقة بالعمل، وكل ذلك من أجل الحيلولة دون تكرار فعلة التحرش الجنسي أو المضايقة، أو من أجل تصحيح الأذى الذي لحق بالمشتكى عقب التحرش أو المضايقة؛

(2) الشروع بإجراءات تأديبية؛

(3) عدم اتخاذ أي خطوة؛

(4) إذا اعتقد الرئيس أو الطرف الأكاديمي المخوّل أنّ التحقيق لم يُستفد من قبل المفوض/ة- يستطيع إعادة الملفّ إلى المفوض/ة من أجل إتمام الفحص.

(5) كلّ خطوة أخرى يرونها مناسبة وفق حيثيات المسألة.

(6) في جميع الحالات، يجري توثيق مسار الفحص، وتوصياته، والإجراءات التي أُخذت على ضوئه.

(ب) يعمل المشغلّ دونما تأجيل على تنفيذ قراره وفق المادة الفرعية (أ)، ويقدم بلاغاً خطياً معللاً بشأن قراره للمشتكى، وللمشتكى عليه، وللمفوض/ة؛ علاوة على ذلك يمكن المشغلّ المشتكى والمشتكى عليه من مراجعة تلخيص المفوض/ة وتوصياته/ا.

(ج) للمشغلّ الحق، إن تغيّرت الظروف، أن يغيّر قراره وفق المادة الفرعية (أ) أو تأخير تنفيذه، ويقدم بلاغاً معللاً حول ذلك للمشتكى وللمشتكى عليه وللمفوض/ة.

(د) على الرغم ممّا ذكر في هذا البند، يستطيع المشغلّ تأخير قراره، وتأخير تنفيذه أو تغييره، بسبب إجراءات تأديبية أو قضائية تتعلق بالحالة التي تشكّل موضوع القرار؛ (1) يقدم بلاغاً خطياً معللاً حول هذا الأمر للمشتكى وللمشتكى عليه وللمفوض/ة؛

(2) ما دامت الإجراءات لم تنته كما دُكر أعلاه، يتصرّف المشغّل وفق تعليمات المادة 16(و)؛

(3) في نهاية الإجراءات، يتخذ المشغّل قرارًا وفق المادة الفرعية (أ).

(هـ) إذا كان المشتكي يعمل لدى مقاول قوى بشرية لكنه يعمل فعليًا لدى المشغّل، يستطيع المشغّل والمقاول التوصل إلى اتفاق حول من منهما يقوم بتنفيذ تعليمات هذا البند، جميعها، أو جزء منها.

القسم السادس: متفرقات

18. عامل مقاول قوى بشرية يعمل فعليًا لدى الكليّة

(أ) بحسب القانون والمرسومات، في حالة عامل مقاول قوى بشرية أو كلّ عامل خارجي يعمل فعليًا لدى الكليّة ("المشغّل الفعلي") -

(1) كلّ ما دُكر في هذا النظام بالنسبة لـ "عامل" يشمل كذلك عامل المقاول أو العامل الخارجي؛

(2) كلّ ما دُكر في هذا النظام حول "المشغّل" يشمل كذلك المشغّل الفعلي؛ لذا، المشغّل الفعلي يتحمّل مسؤوليّة المشغّل العاديّ نفسها (راجعوا المادة 7)، بسبب التحرش الجنسيّ الذي يرتكبه عامل مقاول قوى بشرية يعمل لديه.

(ب) يمكن العثور على تعليمات خاصّة في الموادّ 13(ج)، 16(ح)، 17(هـ) من هذا النظام.

19. تعليمات تأديبية بشأن التحرش الجنسيّ والمضايقة

أ. التحرش الجنسيّ والمضايقة كما دُكر في القانون، يشكّلان إخلالًا خطيرًا بالأنظمة التأديبية.

ب. تستطيع الكلية اتخاذ إجراءات تأديبية مؤقتة ضدّ مشتكى ضده خلال فحص الشكوى، كما أُدرج في المادة 16(و) من هذا النظام، وكلّ ذلك بالخضوع لتعليمات القانون ومرسوماته.

ج. إذا قرّرت الكلية الشروع في إجراءات تأديبية ضدّ عامل أو طالب اشتُكِيَ عليه، تقوم المفوضّة بنقل كلّ موادّ التحقيق وتوصياتها إلى المحكمة التأديبية ذات الصلة، من خلال الاهتمام بالمحافظة على تفاصيل المشتكى (وتفاصيل من قُدّم من قبله) في طيّ الكتمان.

د. يحقّ للمشتكى ضده الحصول على جميع الموادّ المذكورة، باستثناء تفاصيل المشتكى أو مقدّم الشكوى من طرفه.

هـ. إذا جرت إدانة المشتكى ضده بارتكاب مخالفة تحرّش جنسيّ و/أو مضايقة من خلال إجراء تأديبيّ، تستطيع محكمة التأديب المخوّلة، بحسب ما ترتبي، أن تفرض عليه عقوبة يمكن أن تكون عقوبة محدّدة في نظام الطاعة الداخليّ أو كلّ عقوبة أخرى تبدو ملائمة في حيثيّات الموضوع، بمراعاة القانون والمرسومات.

و. يحقّ للمشتكى/ة الحصول على معلومات حول سير الإجراء التأديبيّ ومراجعة الشكوى التأديبية.

ز. يجري التداول في الإجراء التأديبيّ خلف أبواب مغلقة. في جميع مراحل الإجراء، لا يجري الكشف عن تفاصيل من شأنها التعريف بهويّة المشتكى أو من قُدّم الشكوى من طرفه.

20. تعليمات عامّة

(أ) يتبغى هذا النظام الإضافة على تعليمات القانون والمرسومات، لا الانتقاص

منهما.

(ب) إذا حصل أيّ تناقض بين هذا النظام وتعليمات مرسومات أنظمة الطاعة الداخلية المختلفة (المُعَدَّة للطلبة أو عاملي الهيئة الأكاديمية أو غيرهما) - فستكون الغلبة لتعليمات هذا النظام.

(د) يسري هذا النظام من يوم نشره، وهو يلغي كلّ نظام سابق يتناول مكافحة التحرش الجنسيّ والمضايقة.

(هـ) استخدام صيغة المذكّر أو المؤنث في هذا النظام يُعدّ موجّهًا إلى الجنسين.