

דסטור למנע התחרש הגנסי  
في الجامعة المفتوحة

يمسّ التحرّش الجنسي والمضايقة على خلفيّة جنسيّة باحترام الإنسان، حرّيّته، خصوصيّته، وبالتكافؤ بين الجنسين. هو كذلك عمل جنائيّ يحقّ لمن يتعرّض له المطالبة بالتعويض الناجم عمّا لحق به من ضرر، وذلك ابتداءً من تاريخ سنّ قانون منع التحرّش الجنسي، في الـ 20 من أيلول لعام 1998.

يمسّ التحرّش الجنسيّ والمضايقة الجنسيّة في منظومة العلاقات القائمة في العمل، ويتعارض مع سياسة الجامعة المفتوحة (وهي المُشغّل)، ولا تقبله بأي شكلٍ من الأشكال.

هذا الدستور مُخصّص لتوضيح أُسس التعليمات القانونيّة والأنظمة التي تنصّ على منع التحرّش الجنسيّ (كراسة الجامعة المفتوحة)، - قانون 1998. في حال وجود تناقض بين هذا الدستور والقانون والأنظمة التي صيغ بناءً عليها، فإنّ القانون والأنظمة هي الراجحة والمُلزمة في هذه الحالة، ويُمكن مطالعتها، كما ترد في البند 11 من هذا الدستور.

جاء هذا الدستور ليُوضّح أيضًا أنّ العلاقات الحميمة بالموافقة (بين كلا الطرفين)، العابرة منها والمستمرّة، بين أشخاص تجمع بينهم علاقة سلطة وتبعيّة أكاديميّة و/أو إداريّة، تمثّل تضاربًا في المصالح، وتهدّد العمليّة التربويّة والتأهيليّة، وتخلق جوًّا غير ملائم سواءً في التعليم أو العمل، ولها أن تؤدّي إلى استغلال سيّء للنفوذ والسلطة.

عُدّل هذا الدستور في تاريخ: 2.9.2018

## محتوى الدستور

البند 4-1	القسم "أ"	ما هو التحرش الجنسيّ والمضايقة الجنسية؟
البند 5-6	القسم "ب"	نتائج التحرش الجنسيّ والمضايقة الجنسيّة
البند 7-8	القسم "ج"	سياسة الجامعة المفتوحة ومسؤوليّتها
البند 9-11	القسم "د"	منع التحرش الجنسيّ والمضايقة الجنسيّة
البند 12	القسم "هـ"	ما العمل في حال تعرّضك للتحرش أو المضايقة؟
	القسم "و"	إجراءات تقديم شكوى والمعالجة
البند 13-18		والمعالجة تحت مسؤوليّة الجامعة المفتوحة
	القسم "ز"	غير ذلك:
البند 19		أسس أهمّ التعليمات المتعلقة بالتحرش الجنسيّ والمضايقة الجنسيّة
البند 20	القسم "ح"	منع إقامة العلاقات الحميمة بين من تجمعهم علاقة قوامة (سيادة وتبعية)
البند 21	القسم "ط"	القيّم على تطبيق الدستور

## القسم "أ": ما هو التحرش الجنسي والمضايقة الجنسية؟

### 1. ما هو التحرش الجنسي؟

- (أ) في معظم الحالات التحرش الجنسي يتم من قبل الرجل للمرأة، كما يُمكن أن يتم من قبل رجل أو امرأة، تجاه رجل أو امرأة؛ والقانون يغطي كل هذه الإمكانيات.
- (ب) وفقاً لقانون منع التحرش الجنسي - 1998، التحرش الجنسي هو أحد خمسة سلوكيات ممنوعة، وهي:

- (1) ابتزاز شخص ما من خلال التهديد للقيام بعملٍ يحمل طابعاً جنسياً.
- مثال: مسؤول يهدد بإقالة موظفة لديه، إذا رفضت إقامة علاقة جنسية معه. أو محاضر يهدد بالتسبب في رسوب طالب/طالبة لديه في الامتحانات إذا رفض/ت إقامة علاقة جنسية معه.
- (2) عمل مشين.
- مثال: طالب أو محاضر يلامس موظفة بهدف إثارتها جنسياً، أو يكشف جسده أمامها، دون موافقتها.
- (3) اقتراحات متكررة- تحمل طابعاً جنسياً- على الرغم من أنّ الشخص الذي وجهت اليه الاقتراحات أظهر أنه غير مهتمّ بها.

ولكن، لا حاجة لإظهار عدم الموافقة في الحالات التالية:

- i. استغلال صاحب السلطة والنفوذ لصلاحيّاته في مكان العمل.
- مثال: مدير يستغلّ صلاحيّاته في التحرش بسكرتيرته.
- ii. استغلال علاقات قائمة على السلطة والتبعية، التربية أو العناية بقاصر/ عاجز/ مريض.
- مثال: موظف يستغل شخصاً يقوم بتولّي مسؤولية تربيته أو العناية به، طالب ثانوية بالغ، طالب أو طالب يخضع للتأهيل كما هو معرّف في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتمّ تشغيلهم كمؤهلين (تعليمات الساعة)، 2007.
- طالب الكاهن الذي يعرف نفسه على أنه صاحب مزايا روحانية خاصة.

- (4) إيحاءات متكررة لجنسية الشخص، خاصةً إذا أبدى الشخص الذي يتعرّض للإيحاءات عدم رغبته.

مثال: إيحاءات متكررة تخصّ الجانب الجنسي في مظهر الشخص، رغم توضيحه أنّ الأمر يضايقه.

ولكن، لا حاجة لإظهار عدم الموافقة في الحالات التي ذُكرت في البند (3) أعلاه.

- (5) إيحاءات مُدّلة ومُهينة بناءً على جنس الشخص أو ميوله الجنسية، سواءً أبدى الشخص انزعاجه من الأمر أم لم يُبدي.

- (6) نشر صورة، فيلم أو تسجيل لشخص يركّز على ميوله الجنسية، في الظروف التي يمكن أن يؤدي النشر فيها إلى إذلال الشخص أو تحقيره، ولم يعط موافقته على النشر، ولكن في الإجراء الجنائيّ أو المدنيّ وفقاً لهذه الفقرة، سيكون ذلك دفاعاً جيّداً للناسر إذا بيّن أنّ النشر تمّ بحسن نية أو لهدف مشروع أو نشر حقيقة فيما مصلحة عامة ولم يشدّ عن النطاق المعقول لغرض تحقيق هدفه، تجدر الإشارة إلى أنه بخصوص هذا الموضوع ينبغي التنويه أنّ

"الصورة، الفيلم أو التسجيل" - تشمل أيضًا التحرير أو دمج الصورة، الفيلم أو التسجيل بشكل يمكن من خلاله معرفة هوية الشخص؛

على سبيل المثال:

(أ) الموظف/ الطالب الذي ينشر فيلمًا قصيرًا في المواقع المفتوحة للجمهور على شبكة الإنترنت الذي يوثق ممارسة العلاقات الجنسية بين الموظفين أو الطلاب في الجامعة، وذلك من دون موافقة جميع من تمّ توثيقهم في الفيلم القصير، وفي الحالة التي لا تكون فيها الدفاعات السابقة قائمة.

(ج) عدم الموافقة

(1) على وجه العموم، على الإنسان أن يُبدي عدم موافقته على فعل التحرش الجنسي؛ هذا الإلزام لا ينطبق على الحالات التالية:

- i. الابتزاز (الفقرة (ب) (1) أعلاه)
- ii. تعامل مُهين ومُذل (الفقرة (ب) (5) أعلاه)
- iii. استغلال العلاقات القائمة على القوامة (السيادة والتبعية) في العمل بين المُتحرّش ومن وقع عليه فعل التحرش (عن هذه الأفعال انظر الفقرات: (ب) (3) و-(4) أعلاه).
- iv. استغلال العلاقات القائمة على القوامة (السيادة والتبعية)، التربية أو العناية بقاصر/ عاجز (عن هذه الأفعال انظر الفقرات: (ب) (3) و-(4) أعلاه).
- v. استغلال التبعية، في إطار نفسي أو طبي- من المُعالج تجاه من يتلقّى العلاج (عن هذه الأفعال انظر الفقرات: (ب) (3) و-(4) أعلاه).

(2) يدلّ عدم الموافقة سواءً كلاميًا أو سلوكيًا على كونها بذلك صريحة وغير ضمنية في الحالتين.

2. ما هو ليس تحرّش جنسيّ؟

رغم محاولات المشرع على سنّ القوانين أن يُعرّفوا بشكلٍ مفصّل ما هو التحرش الجنسيّ، فمن طبيعة هذه التعريفات أن تترك مجالاً "رماديًا" على سبيل المثال: من الصعب أن يُعرّف - ضمناً- كل ما يُعتبر تعاملًا "مُهينًا" أو "مُذللًا" فيما يتعلّق بجنس الإنسان أو جنوسته (ميوله الجنسيّ). مع ذلك، منع التحرش الجنسي ليس منعًا للمغازلات التي يُميّزها الرضا والموافقة المُتبادلة.

3. ما هي المضايقة الجنسية؟

(أ) وفقًا لقانون منع التحرش الجنسيّ (1998)، وقانون تكافؤ الفرص في العمل (1988) المضايقة الجنسية هي أيّ نوع من المسّ يكون مصدره التحرش الجنسيّ، أو من خلال الشكوى أو الدعوى، التي قدّمت بخصوص التحرش الجنسيّ أو التحرش كما ذُكر سابقًا، في حال تمّت المضايقة في إطار تعليمي، أو في إطار علاقات تخصّ العمل:

(1) مُحاضر أو أحد أعضاء الهيئة التدريسية أو الإدارية يمسّ بطالب/موظف ويُسبّب له الأذى، حين يكون الدافع وراء الأذى هو التحرش الجنسيّ.

(2) محاضر أو أحد أعضاء الهيئة التدريسية أو الإدارية يمسّ بطالب/موظف ويُسبب له الأذى، حين يكون الدافع وراء الأذى هو تقديم شكوى على مضايقة جنسية، أو رفع دعوى قضائية بسبب المضايقة الجنسية كما سبق وذكرنا.

(3) محاضر أو أحد أعضاء الهيئة التدريسية أو الإدارية يمسّ بطالب/موظف ويُسبب له الأذى، حين يكون الدافع وراء الأذى هو مساعدة طالب لطالب آخر أو مساعدة موظف لموظف آخر فيما يتعلّق بتقديم شكوى أو رفع دعوى قضائية بسبب مضايقة جنسية تعرّض لها، كما ترد في هذا البند.

#### مثال:

الموظفة/الموظف التي تمّ تجنّب ترقيةها أو أنها فصلت في أعقاب رفضها للاقتراحات المتكررة ذات الطابع الجنسي لموظف آخر.

الطالبة/الطالبة التي تضررت ظروف تعليمها أو علاماتها في أعقاب رفضها للاقتراحات المتكررة ذات الطابع الجنسي من جانب أحد المحاضرين أو طالب آخر.

المسّ بظروف عمل الموظفة- التي قدّمت شكوى بخصوص السلوك الذي ينطوي على الاحتقار أو الإذلال تجاه ميولها الجنسية من جانب موظف آخر.

طالبة أدلت بشهادتها فيما يتعلّق بتعرّض طالب آخر لمضايقة جنسية، ولهذا السبب يحاول المحاضر أو عضو آخر من أعضاء الهيئة التدريسية المساس بها والتسبب لها بالأذى في تعليمها أو من خلال التلاعب بعلاماتها.

الموظفة التي تدلي بشهادتها فيما يتعلّق بتعرّض موظف آخر للمضايقة الجنسية، فيقوم ربّ العمل أو المسؤول بالمساس بها بسبب ذلك.

(ب) حماية الشكوى الكاذبة/ الدعوى القضائية الكاذبة

في الإجراء القضائيّ جرّاء المضايقة الجنسية - كما ورد في الفقرة (أ)(2) أو (3) في هذا البند- يستطيع الطالب/الموظف أو المسؤول التابع للهيئة التدريسية/الطاقم الإداريّ الادّعاء بأنّ الطالب/الموظف عرف أنّ الشكوى أو الدعوى التي قدّمت لا أساس لها من الصحة.

#### 4. ما هو "الإطار التعليمي"؟

وفقاً لقانون التحرش الجنسي، التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية في "الإطار التعليمي" يتحقق في كلٍ من الظروف الخمسة التالية:

(أ) في مكان التعليم نفسه.

(ب) في مكان آخر يختاره المُشغّل ليجري فيه العمل أو نشاطاً يخصّ العمل.

مثال: في قاعة عرض يعرض بها المشغّل والمشتغلين عنده منتجات المُشغّل.

(ج) خلال التعليم.

مثال: في رحلة أو سفر يخصّ الإطار التعليمي مثل جولة تعليمية خارج نطاق المركز التعليمي.

(د) استغلال علاقة القوامة (السيادة والتبعية) في منظومة العلاقات التعليمية، في أيّ مكان كان (في

بيت عضو الهيئة التدريسية).

(ه) في أحد وسائل الاتصال الإلكترونيّة، التي توقّرها الجامعة لأغراض التعليم.

#### القسم "ب": نتائج التحرش الجنسي والمضايقة الجنسيّة

#### 5. التحرش الجنسي والمضايقة الجنسيّة غير قانونيين

(أ) التحرش الجنسي والمضايقة على خلفيّة جنسيّة هي سلوكيات غير قانونيّة تمسّ بكرامة الإنسان، حرّيته، خصوصيّته، وبالتكافؤ بين الجنسين.

(ب) التحرش الجنسي والمضايقة الجنسيّة، وفقاً لقانون منع التحرش الجنسي (1998)، ووفقاً لقانون

تكافؤ فرص العمل (1988) بشأن المضايقة الجنسيّة، هي:

(1) جريمة جنائيّة، يُمكن بناءً عليها اعتقال المُتحرّش أو المُضايق أو تغريمه بغرامة.

(2) إدانة مدنيّة، يمكن بناءً عليها رفع دعوى قضائيّة. في هذه الدعوى يمكن المطالبة بتعويض

ماديّ أو أيّ إعانات أخرى، ثابتة أو مؤقتة، من قبل المُضايق، وفي بعض الحالات من المُشغّل

المسؤول.

#### 6. التحرش الجنسي والمضايقة الجنسيّة هي مخالفات تأديبيّة

التحرش الجنسي والمضايقة الجنسيّة، كما ورد تعريفهما في قانون منع التحرش الجنسي، هي مخالفة تأديبيّة خطيرة على كلّ الأوجه، يُعاقب عليها المُتحرّش أو المُضايق.

من الجدير بالذكر، أنّه تمّ توضيح (في الدستور التأديبي للطلاب) حقيقة أنّ التحرش الجنسي يُعدّ مخالفة تأديبيّة خطيرة. والطالب الذي يرتكب هذه المخالفة أو أيّ نوع يشبهه من المتوقع أن يخضع للعقاب الموثق في الدستور بما تقتضي الجنحة التأديبيّة، هذا دون الانتقاص من المسؤوليّة وفقاً لأيّ قانون.

## القسم "ج": سياسة الجامعة المفتوحة ومسؤوليتها

7. يتعارض كلٌّ من التحرش الجنسي والمضايقة الجنسية مع سياسة الجامعة المفتوحة  
يمسّ التحرش الجنسي والمضايقة على خلفية جنسية بالمنظومة التعليمية، وتتعارضان مع سياسة الجامعة  
المفتوحة، ولا تقبله بأي شكلٍ من الأشكال.

## 8. مسؤولية الجامعة المفتوحة

(أ) بالإضافة إلى المنع الواقع على المشغل، وعلى كل إنسان، يقوم بالتحرش الجنسي أو المضايقة  
الجنسية، يفرض القانون على الجامعة المفتوحة مسؤولية خاصة تجاه ما يبدر من أفعال موظفيها  
والقيمين المعيّنين من قبلها.

الجامعة المفتوحة ملزمة تجاه موظفيها وطلّابها، كمؤسسة للتعليم النظري للبالغين، باتخاذ وسائل  
مقبولة - كما هو مفصّل في هذا الدستور- والمؤلفة من ثلاثة أنواع:

(1) منع التحرش الجنسي والمضايقة الجنسية (القسم "د" - لاحقاً)  
(2) معالجة ناجعة للتحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية التي كانت الجامعة المفتوحة على دراية  
بها (القسم "و" - لاحقاً).

(3) إصلاح الضرر الحاصل والأذى الناجم عن التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية، أو عقب  
تقديم شكوى أو رفع دعوى قضائية بسبب ذلك (القسم "و" - لاحقاً).

(ب) وفقاً للقانون، أي مؤسسة للتعليم النظري للبالغين، لا تتخذ الوسائل المقررة في هذا البند تجاه  
طلّابها، هي المسؤولة عن الإدانة المدنية وفقاً للبند 6 من القانون.

(ج) تعيين مسؤولين لاستبيان الشكوى وتعيين قَيمٍ على تطبيق الدستور:

(1) يقوم رئيس الجامعة المفتوحة بتعيين مسؤولين - اثنان على الأقل - لاستبيان الشكوى، يتبعان  
لنوعٍ آخر من طاقم الموظفين، بما في ذلك عضو طاقم متقاعد.

تتوافق وظيفة المسؤول وصلاحيّاته مع التعليمات القضائية كما جاءت مفصّلة في هذا الدستور.  
كما يتعيّن عليه أن يكون مستقلاً في نشاطه.

(2) يُعيّن رئيس الجامعة المفتوحة أحد المسؤولين ليكون قَيمًا على تطبيق هذا الدستور ليعمل وفقاً  
لصلاحيّاته المفصّلة في هذا الدستور (فيما يلي: "القَيم").

(3) يتمّ تعيين المسؤول أو القَيم لفترة محددة لا تقلّ عن الثلاث سنوات مع إمكانية تمديد التعيين  
لفترة محددة إضافية دون تقييد.

(د) مسؤولية العمداء، رؤساء الوحدات والأقسام الأكاديمية والإدارية في الجامعة المفتوحة:

(1) العمداء ورؤساء الوحدات والأقسام مسؤولون عن تقديم تقرير لأحد المسؤولين، بشكلٍ فوريّ،  
حول كلّ حادثٍ يشي بشبهة القيام بتحرشٍ جنسيّ و/أو مضايقة علموا بها، ومدّ المسؤول بأية  
مساعدة يحتاجها لمعالجة المعلومات.

(2) لا يقوم العمداء ورؤساء الوحدات والأقسام، بمنّ فهم من أصحاب الوظائف و/أو أصحاب  
المراكز بمعالجة الحالات التي فيها شبهة تحرشٍ جنسيّ و/أو مضايقة بأنفسهم، إلا إذا طلب منهم  
المسؤول باتخاذ هذا الإجراء.

(3) يقوم العمداء ورؤساء الوحدات والأقسام بإبلاغ الوحدات الأصغر بخصوص تعليمات هذا البند.



## القسم "د": منع التحرش الجنسي والمضايقة الجنسيّة

### 9. إجراءات الوقاية

- (أ) تُطالب الجامعة المفتوحة طلابها وكلّ موظّفيها و/أو المسؤولين المُعيّنين من قبلها بالامتناع عن أيّ فعل يدلّ على التحرش الجنسيّ والمضايقات الجنسيّة في إطار منظومة العلاقات التعليميّة، والعمل قدر المستطاع لمنع مثل هذه الأفعال السالفة الذكر. كلّ هذا بهدف خلق بيئة تعليميّة خالية من التحرش الجنسيّ والمضايقات الجنسيّة.
- (ب) تُطالب الجامعة المفتوحة كلّ مسؤول وقيّم مُعيّن من قبلها أن يتّخذ دورًا فعليًا وقياديًا في منع التحرش الجنسيّ والمضايقات الجنسيّة الحاصلة في إطار منظومة التعليم أو العمل.
- (ج) وليعلم الطلاب أنّ الجامعة المفتوحة تُطالب كلّ مسؤول وقيّم مُعيّن من قبلها، وكذلك من كلّ موظّف أن يشترك في فعاليّات إرشاديّة أعدتها الجامعة المفتوحة، بخصوص منع التحرش الجنسيّ والمضايقات الجنسيّة وحظرهما. كما أنّ الجامعة المفتوحة ستُمكن موظّفيها من الاشتراك بهذه الفعاليّات خلال ساعات الدوام. وهي فعاليّات مُنظمة، مُناسبة من حيث التوقيت، وتُقام من قبل عوامل وهيئات مختلفة، مثل لجان متعلّقة بهذا الشأن، أو مؤسسات نسويّة، بحيث لا يكون في ذلك أيّ مساس بمجرى العمل.

### 10. التعاون مع لجان الموظّفين

نصرّح بهذا أنّ الجامعة المفتوحة تشترك مع لجان الموظّفين بإقامة فعاليّات ونشاطات توعية وإرشاديّة فيما يتعلّق بمنع التحرش الجنسيّ والمضايقات الجنسيّة وحظرهما.

### 11. الحصول على المعلومات

(أ) يحقّ للطالب:

(1) وفقًا للقوانين- يحقّ للطالب أن يطلع على الوثائق المفصّلة أدناه:

- قانون منع التحرش الجنسيّ، 1998.
  - قوانين منع التحرش الجنسيّ (واجبات المُشغل)، 1998.
- هذه الوثائق متوفّرة في: المكتبة؛ السكرتاريّة في الأقسام المختلفة؛ ومكاتب المراكز التعليميّة في أنحاء البلاد.

(2) تلقّي المعلومات حول الفعاليّات والنشاطات التوعويّة والإرشاديّة فيما يخصّ منع التحرش

الجنسيّ والمضايقات الجنسيّة وحظرهما.

(ب) يستطيع الموظّف أن يطلب مادّة ومعلوماتٍ بهذا الخصوص، من المسؤولين القيمين على هذا

الشأن والذين تظهر أَسْمَاؤُهُم في البند 14(أ).

## القسم "ه": ما العمل في حال تعرُّضك للتحرش الجنسي أو المضايقة الجنسيّة؟

### 12. إمكانيّات المعالجة وفق القانون

- (أ) إذا ادّعى شخص ما أنّ هناك من تحرّش به جنسيًا أو ضايقه جنسيًا، تتوفّر أمامه ثلاث إمكانيّات:
- (1) المعالجة تحت مسؤوليّة الجامعة المفتوحة: إذا حصل التحرش أو المضايقة الجنسيّة في الإطار التعليمي في الجامعة المفتوحة، فباستطاعة المتضرّر تقديم شكوى للجامعة المفتوحة. الإجراءات المتّبعة بهذا الخصوص مفصّلة في القسم "و".
- (2) المعالجة تحت مسؤوليّة المُشغّل: إذا حصل التحرش أو المضايقة الجنسيّة في "إطار العمل"، فباستطاعة المتضرّر تقديم شكوى للمُشغّل. الإجراءات المتّبعة بهذا الخصوص مفصّلة في القسم "و".

(3) إجراءات قضائيّة: يستطيع المتضرّر تقديم بلاغ في الشرطة.

- (4) إجراءات مدنيّة: خلال ثلاث سنوات، يستطيع المتضرّر رفع دعوى قضائيّة (بشكل عام، في محكمة العمل الإقليميّة)، وذلك ضدّ:
- i. المتحرّش أو المضايق نفسه.

ii. الجامعة المفتوحة، في حال ادّعى أنّ الجامعة المفتوحة هي المسؤولة (بشأن مسؤوليّة الجامعة المفتوحة- انظر البند 8 أعلاه).

(ب) العلاقة بين الإجراءات المختلفة المفصّلة أعلاه:

- (1) باستطاعة المتضرّر من التحرش الجنسي أن يختار أو يبادر بانتهاج أحد الإجراءات التي ذُكرت آنفًا، أو أكثر.
- (2) باستطاعة الجامعة المفتوحة أن تقرّر كيف تؤثر الإجراءات الجنائيّة أو المدنيّة على طابع المعالجة الذي يقع على عاتقها (التفصيل بهذا الشأن في القسم "و"، البند 18 (د) أدناه).

## القسم "و": إجراءات تقديم شكوى في الجامعة المفتوحة، والمعالجة تحت مسؤوليّة الجامعة المفتوحة

### 13. مَنْ يستطيع تقديم شكوى، وتحت أيّ ظروف؟

يمكن للشكوى أن تُقدّم من قِبَل:

- (أ) موظّف أو طالب يدّعي بأنّ مسؤولاً أو موظّفًا أو طالبًا آخر تحرّش به جنسيًا أو ضايقه جنسيًا، في إطار علاقات العمل أو علاقات التعليم على التوالي.
- (ب) أيّ شخص يدّعي أنّ موظّفًا في الجامعة المفتوحة أو مسؤولاً مُعيّنًا من قِبَلها أو طالبًا تحرّش به جنسيًا أو ضايقه جنسيًا، في إطار التعليم أو علاقات العمل على التوالي.
- (ج) أيّ شخص ينوب عن الأشخاص المذكورين في الفقرة (أ) أو (ب). في حالة كهذه يُفترح تقديم دليل على موافقة المتضرّر جنسيًا نفسه على تقديم الشكوى (مثلًا، رسالة موقّعة من المتضرّر نفسه).

## 14. الجهات التي يُمكن التوجّه إليها لتقديم الشكوى؟

(أ) يجب تقديم الشكوى للمسؤول عن هذا الموضوع.

فيما يلي أسماء المسؤولين، للاستفسار وتقديم الشكاوى من قبل الطلاب والموظفين بهذا الخصوص:

- البروفيسور عنبال عوفر، مسؤولة عن منع التحرش الجنسيّ وعن تطبيق النظام،

عنوان البريد الإلكتروني: [Inbalof@openu.ac.il](mailto:Inbalof@openu.ac.il)

الطلاب/ الموظفون- في حالة وجود الشكوى يمكن التوجّه إلى:

1. السيدة أوسنات جيتس، مديرة الحرم الجامعي بيت بيرم، هاتف: 04-8269201

عنوان البريد الإلكتروني: [osnatge@openu.ac.il](mailto:osnatge@openu.ac.il)

2. السيدة أغادير أبو زرقه، مديرة الحرم الجامعي وادي عارة، هاتف: 04-6274532

عنوان البريد الإلكتروني: [agadira@openu.ac.il](mailto:agadira@openu.ac.il)

3. د. موشيك لافي – عميد الطلبة، هاتف: 09-7780196

عنوان البريد الإلكتروني: [moshikl@openu.ac.il](mailto:moshikl@openu.ac.il)

الموظفون- في حالة وجود الشكوى يمكن التوجّه إلى:

1. دينا نوسباوم، وحدة التطوير الأكاديمي، هاتف: 09-7781817، البريد الإلكتروني:

[dinanu@openu.ac.il](mailto:dinanu@openu.ac.il)

2. إيتي بن إفرام، قسم علم الاجتماع، العلوم السياسيّة والاتّصال، هاتف: 09-7781943،

البريد الإلكتروني: [ettyben@openu.ac.il](mailto:ettyben@openu.ac.il)

أعضاء طواقم التدريس- في حالة وجود الشكوى يمكن التوجّه إلى:

1. د. دانا قحطان، قسم علم الاجتماع، العلوم السياسيّة والاتّصال، هاتف:

09-7781743، البريد الإلكتروني: [danakc@openu.ac.il](mailto:danakc@openu.ac.il)

للمزيد من المساعدة

مركز مساعدة المتضررين من جراء الاعتداءات الجنسيّة- الشارون

خطّ مساعدة للنساء: 1202، خطّ مساعدة للرجال: 1203

البريد الإلكتروني: [hinuch@sharon1202.org.il](mailto:hinuch@sharon1202.org.il)

جرى تعديل هذا البند بتاريخ: 8/05/2018

ب. في حال كان المسؤول هو الشخص الذي تُقدّم فيه الشكوى، أو أنه ذو صلة مباشرة بموضوع الشكوى أو بأحد المتورّطين بها، تُقدّم شكوى لئائب هذا المسؤول (وفقًا للبند 17 (ج) أدناه)، أو إلى مسؤول آخر. وفي حال غياب كليهما تُقدّم الشكوى إلى مدير آخر في الجامعة المفتوحة (إذا تمّ تقديم الشكوى إلى المدير المذكور، فإنّ على هذا المدير أن يتصرّف بناءً على التعليمات الواردة في هذا القسم، تمامًا على شاكلة الإجراءات التي كان سيّتبّعها المسؤول).

## 15. مضمون الشكوى

تتضمن الشكوى وصفًا للحالة، وعليها أن تشمل على:

- (أ) عرض تفاصيل هوية المتورطين في الحالة، وهوية الشهود، في حال كان هناك شهود.
- (ب) عرض تفاصيل المكان الذي وقعت فيه الحادثة.
- (ج) عرض الموعد الذي وقعت فيه الحادثة.
- (د) في حال الادعاء بالتعرض لحادثة التحرش الجنسي، يجب عرض التفاصيل التي تخص إحدى المعلومات التالية:

- (1) إذا أبدى المتعرض للتحرش للشخص الذي يضايقه انزعاجه من هذا التصرف.
- (2) إذا كان بين المتعرض للتحرش والمتعرض للتحرش علاقة قوامه، سيادة وتبعية أو غير ذلك.

## 16. كيفية تقديم الشكوى

- (أ) يمكن تقديم الشكوى كتابيًا أو شفويًا.
- (ب) في حال تقديم الدعوى شفويًا:
  - (1) على المسؤول أن يسجل مضمون الشكوى.
  - (2) على المشتكي أو الشخص الذي يقدم الشكوى بالنيابة عنه أن يوقع على ما سجله المسؤول من أقوال، كي يقر بموافقته على مضمون هذه الأقوال وفحواها.
  - (3) على المسؤول أن يقدم نسخة - من التسجيل الموقع - للمشتكي.

## 17. التحقيق في الشكوى

- (أ) من اللحظة التي يتم فيها تقديم الشكوى، على المسؤول أن يتصرف على النحو التالي:
  - (1) تبليغ المشتكي بطرق المعالجة التي تطلبها حالة التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية حسب القانون (القسم "ه"، البند 12 أعلاه).
  - (2) الشروع في بحث الشكوى. وعليه يتعين على المسؤول أن يستمع إلى أقوال كل من الأطراف: المشتكي؛ المشتكى عليه؛ والشهود (في حال وجودها)، كما يتعين عليه أن يفحص كل معلومة وصلت إليه بخصوص موضوع الشكوى. يوثق المسؤول بروتوكولاً للمحادثات التي يجريها.
  - (ب) بغرض استبيان الشكوى يكون مصرحًا للمسؤول بالتوجه إلى موظف الجامعة المفتوحة أو طالب الجامعة المفتوحة بطلب أي مستند و/أو معلومات تخص الشكوى.
  - (ج) لا يعالج المسؤول الشكوى في حال ربطته صلة مباشرة بموضوع الشكوى أو المتورطين بها. المسؤول الذي تربطه صلة وعلاقة شخصية بما ذكر آنفًا، ينقل التحقيق لمسؤول آخر أو للشخص الذي عينته الجامعة المفتوحة لينوب عنه. وفي غياب أحد هؤلاء، ينتقل التحقيق إلى مدير آخر في الجامعة المفتوحة. في حال نقل المسؤول المعالجة إلى مدير آخر كما سبق وذكرنا، على هذا المدير أن يتصرف وفقًا للإجراءات التي كان سينتهجها المسؤول في تحقيقه في الشكوى، بناءً على هذا البند.
  - (د) يُعالج التحقيق في الشكوى بنجاعة، ودون تأجيل.

(هـ) يُعالج التحقيق في الشكوى من منطلق الحماية القصوى لكرامة وخصوصية كل من: المُشتكى، المشتكى عليه، والشهود. ومن جملة ذلك:

(1) ألا يكشف المسؤول عن المعلومات التي توصل إليها خلال التحقيق في الشكوى، إلا إذا كان ملزمًا بفعل ذلك لصالح التحقيق نفسه، أو بناءً على القانون.

(2) ألا يتوجّه المسؤول بأسئلة تخصّ الماضي الجنسي للمُشتكى، أي الماضي الذي لا علاقة له بالمُشتكى عليه. وألا يتطرق إلى معلومات حول الماضي الجنسي للمُشتكى كما سبق وذكرنا. ما جاء في هذه الفقرة لا يسري في حال ارتأى المسؤول أنه إن لم يسأل هذا النوع من الأسئلة أو يتطرق لمثل هذه المعلومات، فسوف يتسبّب في ضرر غير قابل للإصلاح للمُشتكى عليه.

(3) يوجّه المسؤول ويرشد جميع المشاركين في استيضاح الشكوى بالحفاظ على كرامة وخصوصية جميع الأطراف، وألا يكشفوا عن أيّ معلومات تصل إليهم خلال استيضاح الشكوى، إلا وفقًا للقانون.

(و) تتعمّد الجامعة المفتوحة بحماية المُشتكى، خلال فترة التحقيق في الشكوى، من أيّ أذى أو ضرر قد يلحق بعمله أو تعليمه أو الشروط والظروف المحيطة بهما، سواءً كان ذلك نتيجةً لتقديم الشكوى أو بسبب أي مساس آخر- في إطار العمل أو التعليم في الجامعة المفتوحة- من شأنه التشويش على مجرى التحقيق في الشكوى. ومن جملة ما تأخذ الجامعة المفتوحة على عاتقها هو إبعاد المُشتكى عليه عن المشتكى، قدر الإمكان، وفعل كل ما يبدو لها مناسبًا حسب ظروف القضية.

(ز) عند انتهاء التحقيق في الشكوى يقدم المسؤول للمُشغّل ملخصًا خطيًا للتحقيق الذي أجره في الشكوى، ودون تأخير. هذا بالإضافة إلى استنتاجاته المرفقة بالتعليل بالنسبة لاستمرارية معالجة القضية، بما في ذلك كل واحد من المواضيع المفصلة أدناه في البند 18 (أ) و-(د).

(ح) في حال كان المُشتكى عليه موظفًا لدى مقاول القوى العاملة، ويشتغل فعليًا في الجامعة المفتوحة، أو كان المُشتكى عليه عاملاً لدى مقاول يقدم خدماته للجامعة المفتوحة، على المسؤول أن يقدم الملخص للمقاول والمُشغّل معًا.

(ط) إذا كانت الجامعة المفتوحة على دراية بحالة تحرّش جنسيّ أو مضايقة جنسيّة في إطار التعليم و/أو العمل في الجامعة المفتوحة، ولم تتقدّم بشكوى، أو أنّ المُشتكى عدلّ عن شكواه، على الجامعة أن تمرّر الحالة وتُخضعها لتحقيق المسؤول. وفي حال تمّ نقل هذه الحالة المذكورة إلى المسؤول، أو في حال علم هذا المسؤول أو تمّ إبلاغه عن حالة مماثلة، عليه إقامة تحقيق حول الحالة وفقًا لهذا البند، بقدر استطاعته. وإذا تراجع المُشتكى وعدلّ عن شكواه، على المسؤول أن يستوضح أيضًا سبب عدول المُشتكى عن الشكوى.

## 18. معالجة المُشغّل في حالة التحرّش الجنسيّ أو المضايقة الجنسيّة

(أ) في حال تلقّت الجامعة المفتوحة موافقة المسؤول وتوصياته وفقًا للبند 17 (ز)، عليها أن تقرّر، دون تأخير أو تأجيل، وخلال فترة لا تزيد عن سبعة أيام عمل، تفعيل صلاحيّاتها فيما يخصّ كلاً ممّا يلي:

(1) إعطاء التعليمات اللازمة للمتورّطين في القضية، بما في ذلك القواعد السلوكيّة المناسبة في إطار العمل أو الإطار التعليمي، وإبعاد المُشتكى عليه عن المُشتكى، وكذلك اتّخاذ خطوات تخصّ

ظروف وشروط العمل أو التعليم. وكلّ ذلك سعيًا لإصلاح الضرر الذي لحق بالمشتكى جزاء التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسيّة.

- (2) الشروع في عقد إجراءات مهمّة، كما هو مفصّل في الدستور التأديبي، وبناءً على الإجراءات التأديبيّة ذات الصلة بالنسبة للموظّفين والطلاب في الجامعة المفتوحة.
- (3) استخلاص الإجراءات التأديبيّة عند رئيس الجامعة بموافقة الأطراف.
- (4) عدم اتّخاذ أيّ خطوةٍ كانت.

(ب) تعمل الجامعة المفتوحة دون تأخير أو تأجيل على تنفيذ القرار وفقًا للبند (أ) وتقديم إبلاغًا خطيًّا مُرفقًا بالتعليقات حول قرارها لكلّ من: المشتكى، المشتكى عليه، والمسؤول. هكذا تمكّن الجامعة المفتوحة كلاً من المشتكى والمشتكى عليه من معاينة ومطالعة الملخص الذي قدّمه المسؤول وتوصياته.

(ج) من صلاحيّات الجامعة المفتوحة، عقب أي تغيير في الظروف، أن تغيّر قرارها بناءً على البند (أ)، أو تعرقل تنفيذه، وتقديم إبلاغًا خطيًّا عن ذلك -مُرفقًا بالتعليقات- لكلّ من: المشتكى، المشتكى عليه، والمسؤول.

(د) على الرغم ممّا ذكر في هذا البند، فإنّ من صلاحيّات الجامعة المفتوحة القيام بتأجيل القرار، عرقلة تنفيذه، أو تغييره. وذلك نظرًا إلى الإجراءات التأديبيّة أو القضائيّة التي تتعلّق بالحالة. وفي حال فعلت ذلك عليها أن:

- (1) تقدّم إبلاغًا خطيًّا -مُرفقًا بالتعديلات - عن ذلك لكلّ من: المشتكى، المشتكى عليه، والمسؤول.
- (2) طالما لم تنته الإجراءات على النحو المذكور، فإنّ على الجامعة المفتوحة أن تعمل وفقًا للبند 17 (و).

(3) عند انتهاء الإجراءات تتخذ الجامعة المفتوحة قرارها بناءً على البند (أ).

(هـ) في حال كان المشتكى عليه موظفًا لدى مقال القوى العاملة وتمّ تشغيله فعليًّا في الجامعة المفتوحة، أو كان المشتكى عليه عاملاً لدى مقال خدمات ينسب لمرافق الجامعة، يُسمح للجامعة المفتوحة والمقال الاتّفاق فيما بينهما، حول من (منهما) ينقذ التعليمات الواردة في هذا البند، سواءً كلّها أو جزء منها.

## القسم "ز": غير ذلك

19. أُسس أهم التعليمات المتعلّقة بالتحرش الجنسيّ والمضايقة الجنسيّة المخالفات التأديبيّة في موضوع التحرش الجنسيّ والمضايقة الجنسيّة سواءً تلك المتعلّقة بالطلاب و/أو الموظّفين، تُعتبر جنحًا تأديبيّة خطيرة ووخيمة العواقب على جميع الأوجه. ارتكاب هذه الجنح يمكن أن يشكّل سببًا لإقالة موظّف الجامعة المفتوحة الذي ارتكب مثل هذه الجنح، وسببًا لإبعاد الطالب عن الجامعة إلى الأبد في حال ارتكابه لمثل هذه الجنح.

القسم "ح": منع إقامة العلاقات الحميمة بين من تجمعهم علاقة قوامه (سيادة وتبعيّة)

- أ. الموظف الذي يُعتبر صاحب صلاحية في الجامعة المفتوحة (في ما يلي: "صاحب الصلاحية") يُمنع من إقامة أي علاقة حميمة مع شخص تجمع به علاقة قوامه (سيادة وتبعية)، أكاديمية كانت و/أو إدارية. بالنسبة لهذا البند:
- "التابع" (الشخص الذي يتبع للجامعة المفتوحة): هو طالب/ة في الجامعة، موظف/ة في الجامعة، بما في ذلك من موظفين مؤقتين، عابرين، العاملين بعقد شخصي مع الجامعة، موظف عن طريق مقال القوى العاملة، أو أي مقال يهب خدماته للجامعة المفتوحة.
- "القيم" (الشخص القائم على شؤون التابع، وهو صاحب الصلاحية): كل من له يد في أي نشاط يتضمن قرارًا من أي نوع كان، مباشرًا كان أم غير مباشر، في شؤون التابع، الأكاديمية منها أو المادية.
- ب. في حال تواجد علاقات حميمة على هذا النحو، على صاحب الصلاحية أن يقطع - على الفور - أي علاقة قوامه تجمع به بالتابع، أو أن يقدم - على الفور - تقريرًا للجهة الأكاديمية/الإدارية (حسب الموضوع) المسؤولة عنه فيما يخص إقامة علاقة من هذا النوع. وذلك كي يتم العمل على قطع علاقة القوامه بينهما بكل طريقة ممكنة، مع الحرص على منع إلحاق الضرر بالتابع قدر الإمكان.
- ج. بعد تقديم التقرير المذكور أعلاه للمسؤول، تشارك الجهات التي تُعنى بالموضوع مع كل من القيم وإدارة الجامعة في قطع علاقات القوامه، مع أخذ احتياجات التابع بعين الاعتبار، وبالتنسيق معه.
- د. خرق التعليمات الواردة في البند 20 (أ-ب) أعلاه يمثل مخالفة تأديبية وخيمة العواقب بالنسبة لصاحب الصلاحية. وخرق التعليمات الواردة في البند 20 (ج) يمثل جنحة تأديبية وخيمة العواقب بالنسبة للقيم و/أو التابع، حسب الموضوع. وما جاء في بند 19 من هذا الدستور يسري أيضًا على هذا البند.
- هـ. التعليمات في هذا البند غير سارية على شخصين تجمعهما علاقة زوجية، أو معروفان اجتماعيًا كشريكين، والخاضعين لقوانين الجامعة فيما يتعلق بموضوع تشغيل الأقارب.

## القسم "ط": القيم على تطبيق الدستور

21.

- أ. بالإضافة إلى وظائف المعين كمسؤول عن استبيان الشكوى، كما جاء مفصلاً في هذا الدستور، يكون القيم مسؤولاً عمّا يلي:
- (1) إقامة فعاليات ونشاطات إرشادية وتوعوية موضوعها "التحرش والمضايقة الجنسية"، مرة في السنة على الأقل. يمكن أن تُمرّر هذه النشاطات من خلال وسائل تكنولوجية، مثل برنامج تعليمي مُحوسب.
- (2) يُعلم القيم كل طالب وموظف جديد بتعليمات القانون، الشرائع، وهذا الدستور، وكذلك معلومات حول كيفية تقديم شكوى فيما يتعلق بالتحرش الجنسي أو المضايقة في موضوع التحرش الجنسي والمضايقة.
- (3) يبلغ جميع المديرين أنه يتوجب عليهم أن ينقلوا جميع المعلومات المتعلقة بالتحرش الجنسي أو المضايقة، التي وصلت إليهم إلى المسؤول عن استيضاح الشكوى أو القيم، وذلك وفقاً لما ورد في البند 8 من الدستور.

- (4) أن يهتم بأن يحصل كل مسؤول تم تعيينه وفق هذا الدستور، وإثر تعيينه، على برنامج استكمالي بعدد ساعات لا يقل عن 18 ساعة.
- (5) تقديم الاستشارة إلى سلطات الجامعة، لأصحاب المناصب ورؤساء الوحدات في مواضيع منع ومعالجة التحرش الجنسي في الجامعة.
- (6) أن يقدم - مرة في السنة- التقرير، مع ذكر النشاطات المختلفة التي اعتمدها الجامعة بهدف منع التحرش الجنسي في نطاقها، وكذلك تقرير بعدد الشكاوى التي قُدمت إلى الجامعة وكيفية معالجتها إلى كل من: الرئيس، لجنة الإدارة، السيدات، سلطة تطوير مكانة المرأة، ولجنة النهوض بمكانة المرأة والتكافؤ الجندري في الكنيست، مع إرفاق نسخة إلى هيئة الدراسات العليا. المساءلة التي يتم تقديمها لا تشتمل على تفاصيل معلوماتية يمكن من خلالها تحديد كل من المشتكى، المشتكى عليه، وكل شخص متورط في الشكوى. تقدم نسخة من القانون والحساب إلى مجلس التعليم العالي.
- (7) كل نشاط يتطلب تطبيق هذا الدستور لمنع التحرش الجنسي والمضايقة في الجامعة المفتوحة.

يوسي مؤوري  
مدير القوى العاملة

بروفيسور كوبي ميتسر  
رئيس الجامعة المفتوحة