

نظام لمنع التحرش الجنسي

- الملاحق:** أ. قانون منع التحرش الجنسي، 1998؛
ب. قانون تكافؤ الفرص في العمل، 1988؛
ج. أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات المشغل)، 1998.

1. الهدف:

التحرش الجنسي والمضايقة على خلفية جنسية يمسّان كرامة الإنسان، حرّيته، خصوصيّته، والمساواة بين الجنسين؛ كما أنّ هذه أفعال جنائية وسبب لرفع دعوى أضرار، بدءاً من بدء سريان مفعول قانون منع التحرش الجنسي، 1998، يوم 20 أيلول 1998. هذا وإنّ أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات المشغل) 1998، تقرّر أنّ التحرش الجنسي والمضايقة يُعتبران مخالفتي طاعة خطيرتين.

إنّ الهدف من هذا النظام هو ضمان أن تكون جامعة بن غوريون في النقب مكان عمل وبيئة دراسية خاليتين من التحرش الجنسي، خاليتين من المضايقة التي مصدرها التحرش الجنسي؛ منع تضارب المصالح المهني، ومنع مسّ العملية التربوية – التعليمية، الذي من الممكن أن يحدث في أعقاب نشوء علاقات حميمة بين معلم/ة وطالبة/ة في الجامعة.

تمّ تحديثه من
03/2009

2. تعريفات:

في موضوع هذا النظام -

- ”الجامعة“
جامعة بن غوريون في النقب.
- ”القانون“
قانون منع التحرش الجنسي – 1998، وقانون تكافؤ الفرص في العمل – 1988. هذان القانونان جرى ضمّهما إلى هذا النظام، ويشكّلان جزءاً لا يتجزأً منه.
- ”الأنظمة“
أنظمة لمنع التحرش الجنسي (واجبات المشغل) 1998. جرى ضمّ الأنظمة إلى هذا النظام كملحق، وتشكّل جزءاً لا يتجزأً منه.
- ”التحرش الجنسي“
كتعريفه في البند 3(أ) من قانون منع التحرش الجنسي، وكتعريفه في البند 7 من قانون تكافؤ الفرص المذكور أعلاه، من قبل عامل أو طالب أو مقدّم خدمة تجاه آخر، في إطار مكان العمل أو الدراسة.
- ”المضايقة“
كتعريفها في البند 3(ب) من قانون منع التحرش الجنسي، وكتعريفها في البند 7 من قانون تكافؤ الفرص في العمل المذكور أعلاه، من قبل عامل أو طالب أو مقدّم خدمة تجاه آخر، في إطار مكان العمل أو الدراسة.
- ”إطار مكان العمل“
الجامعة؛ مكان آخر يُدار فيه نشاط من قبل الجامعة، بما في ذلك النشاط من أجل الجمهور، نشاط المشاركة الجماهيرية، وأيّ نشاط آخر من قبل الجامعة، حتى إن لم تكن له علاقة بالدراسة أو العمل؛ خلال العمل أو الدراسة؛ من خلال استغلال سلطة في علاقات العمل أو الدراسة، في أيّ مكان كان.

أو الدراسة“

”علاقات السلطة الأكاديمية“ علاقات سلطة أكاديمية تشمل: التعليم المباشر (المشاركة في دورة يمرّها المعلم/ة في تمرين/ مختبر/ إرشاد في وظائف)، إرشاد طلاب بحث، تقديم منح، جوائز دراسية أو مكافآت أخرى، عضوية في اللجان التي تناقش فيها المسائل المتعلقة بالطالب/ة، والمساهمة في أيّ نشاط ينطوي على حسم ما في المسائل المتعلقة بالطالب/ة موضوع البحث.

تمّ تحديثه من
03/2009

من يدّعي أنّه تحرّش به جنسياً أو اعتُدي عليه في إطار مكان العمل أو الدراسة.

”المصاب“

«المدعى عليه» من نُسب إليه في شكوى ارتكاب عمل خاصّ بالتحرش الجنسيّ أو المضايقة، وقد كان في يوم الحادث وفي يوم تقديم الشكوى عاملاً أو طالباً أو مقدّم خدمة.

«مندوب الشكاوى»
«العامل» مندوب الشكاوى للمسائل المتعلقة بالتحرش الجنسيّ. المحسوب على أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية للجامعة، أو أعضاء الهيئة الإدارية والتقنيّة للجامعة، وكذلك كلّ من تربطه بالجامعة علاقات عامل ومشغّل، بمن في ذلك العامل المؤقت، العامل الطارئ، العامل الثابت، العامل بعقد شخصي، وكذلك كلّ من يعمل من قبل الجامعة أو من أجلها، كجزء من الجهاز الداخليّ العاديّ، بمن في ذلك عامل مقول الأيدي العاملة.

«مقدّم الخدمة» من يوفّر الخدمة للجامعة وليس «عاملاً» كتعريفه أعلاه، عامل موفّر الخدمة كما دُكر، أو من يعمل من قبل موفّر الخدمة، باسمه أو من أجله.

«الطالب» من كان في يوم الحادث محسوباً واحداً من هؤلاء :

- من تسجل للدراسة في الجامعة وقبلته كطالب، بما في ذلك الدراسة في الإعداديات قبل الأكاديمية وفي الأطر التعليمية الخاصة، منذ تسجيله وطالما أنه مسجّل كطالب، يشمل ذلك العطل الدراسية.
- من تقدّم بطلب ترشّح لقبوله كطالب ورُفض طلبه، من لحظة تسجيله حتى قبول بلاغ الرفض.
- من أنهى دراسته ولم يتلقّ الشهادة بعد.

«أنظمة الطاعة» نظام الطاعة الذي يسري على المدعى عليه.

«سلطات الطاعة» كتعريفها في كلّ من أنظمة الطاعة.

«الرئيس»، «العميد»،

و«المدير العام» رئيس الجامعة، عميدها، ومديرها العام.

3. التحرش الجنسيّ والمضايقة ممنوعان ويشكلان مخالفة طاعة خطيرة

3.1 التحرش الجنسيّ أو المضايقة كمضمونهما في القانون أو كمضمونهما في هذا النظام، هما عملان ممنوعان وباطلان.

3.2 التحرش الجنسيّ أو المضايقة كمضمونهما في هذا النظام، يشكلان مخالفتي طاعة خطيرتين فيما يتعلق بأمر أنظمة الطاعة.

3.3 العلاقات الحميمة بين معلمة وطالبة بموافقة الطرفين :

3.3.1 العلاقات الحميمة بموافقة الطرفين بين البالغين، هي شأن خاصّ لذوي الشأن في هذا الأمر، وهي ليست من شأن الجامعة كمؤسسة عامّة. ولكن، في حال وجود علاقات حميمة بين معلمة وطالبة في الجامعة، عندها لزام على المعلمة المتورطة بهذه العلاقة أن يمنع/تمنع وجود تضارب مصالح مهنيّ من الممكن أن ينشأ في أعقاب العلاقة بينهما. فإنّ مثل تضارب المصالح هذا من الممكن أن يضرّ بالعملية التربوية والتعليمية، كما من الممكن أن يخلق جوّاً تعليمياً وجماهيرياً غير لائق، وأن يؤديّ إلى استغلال السلطة بصورة غير لائقة.

3.3.2 كلّ معلمة في الجامعة يتحمّل/تتحملّ واجب الامتناع عن علاقات سلطة أكاديمية، بما في ذلك إقامة علاقات تعليم مهنية مع زوجة/يقيم/تقيم معه/معها علاقات حميمة (بمختلف أنواعها: محاضرة، تمرين، فحص وظائف، وإرشاد لألقاب عالية).

3.3.3 في حال تطوّر علاقة حميمة كم ذكر، عندها لزام على المعلمة – من خلال الإفصاح الكامل – أن يبلغ/تبلغ رئيس القسم/الوحدة الأكاديمية/الذي/التي يعمل/تعمل فيه/فيها، بقطع أيّ علاقة سلطة أكاديمية مع الطالب/ة، أو أن يطلب/تطلب من رئيس القسم/الوحدة الأكاديمية/المذكور/ة أعلاه أن يعمل على قطع علاقات السلطة هذه؛ وضمن أشياء أخرى، من خلال العثور على دورة بديلة للطالب/ة، من خلال تغيير مرشد، من خلال تمرير امتحان أو وظيفة لفحص وتقييم معلمة/ة آخر/أخرى، أو بأيّ طريقة أخرى. كل ذلك من خلال الحرص على منع الإساءة إلى الطالب/ة.

3.3.4 في أيّ حال من علاقات السلطة الأكاديمية المعلمة/معلمة بالافصاح الكامل، وفي أعقابها وقف مشاركته/ها في النقاش الذي يتناول أمر الطالب/ة موضوع البحث.

3.3.5 الإخلال بأمر البند 3.3 أعلاه، يشكل مخالفة طاعة.

4. تعيين مندوب شكوى:

4.1 رئيس الجامعة – بعد التشاور مع عميد الجامعة ومديرها العام – يقوم بتعيين مندوب شكوى ونواب لمندوب الشكاوى، بموجب ما هو منصوص في النظام 4 من الأنظمة. يقوم رئيس الجامعة بتحديد مدة التعيين في كتاب التعيين. أسماء مندوب الشكاوى ونوابه تُنشر على ألواح الإعلانات في حرم الجامعة.

4.2 الرئيس – بعد التشاور مع عميد الجامعة ومديرها العام – يكون مخولًا بإلغاء تعيين مندوب الشكاوى أو أيّ من نوابه، حتى قبل انتهاء مدة التعيين.

5. وظائف مندوب الشكاوى:

5.1 التوصية أمام رئيس الجامعة في جميع ما يتعلق بمنع التحرش الجنسيّ والمضايقة في الجامعة، ومعالجة حالات التحرش الجنسيّ والمضايقة المذكورين.

5.2 تلقي شكاوى موضوعها التحرش الجنسيّ أو المضايقة، واستيضاحها لغرض تقديم توصيات لرئيس الجامعة في ما يتعلق بطرق معالجتها.

5.3 تقديم معلومات، إرشاد، ومشورة للمتوجّهين إليه.

6. معالجة الشكاوى:

6.1 تقديم الشكاوى والتحقيق فيها:

6.1.1 شكوى عن الشك في ارتكاب تحرش جنسيّ أو مضايقة (في ما يلي – "الشكاوى") يتم توجيهها إلى مندوب الشكاوى.

6.1.2 يمكن أن يقوم بتقديم الشكاوى أحد هذين :

(1) المتضرّرة، كتعريفه/ها في البند 2 من هذا النظام؛

(2) شخص آخر من قبل المتضرّرة.

6.1.3 يمكن أن تقدّم الشكاوى خطيًّا أو شفهيًّا. إذا تم تقديمها شفهيًّا يجب أن يقوم مندوب الشكاوى بتسجيل مضمونها، ويجب أن يوقع/ توقع المشتكي/ة على التسجيل بُغية التصديق على مضمونه. يقوم مندوب الشكاوى بتسليم المشتكي/ة نسخة من التسجيل المكتوب.

6.1.4 يقوم مندوب الشكاوى بإعلام المشتكي/ة في ما يتعلق بطرق معالجة التحرش الجنسيّ أو المضايقة، بموجب القانون.

6.1.5 إذا تم تقديم شكوى إلى مندوب الشكاوى، يجب أن يباشر المندوب إجراءات التحقيق في الشكاوى.

6.1.6 لدى تلقي الشكوى يقوم مندوب الشكاوى باستدعاء المدعى عليه، يعرض عليه تفاصيل الشكوى، ويطلب رده عليها.

إذا قام بتقديم الشكوى مشتكياً/يه هو/هي ليس/ت المتضرراً/ة – يقوم مندوب الشكاوى باستيضاح الحقائق المشمولة في الشكوى مع المتضرراً/ة قبل التوجه إلى المدعى عليه، ثم يتوجه إلى المدعى عليه للحصول على رده، بعد أن يكون قد حصل على موافقة المتضرراً على ذلك، فقط.

6.1.7 لغرض التحقيق في الشكوى، من حق مندوب الشكاوى أن يستدعي ليمثل أمامه للتحقيق من من الممكن أن تكون لديه معلومات و/أو مستند يتصل أو من شأنه أن يتصل بالشكوى.

إنّ عدم المثول للتحقيق و/أو عدم الكشف عن المعلومات و/أو الإدلاء بمعلومات كاذبة و/أو عدم التعاون مع مندوب الشكاوى في التحقيق في الشكوى، تُعتبر مخالفة طاعة في ما يتعلق بأنظمة الطاعة.

6.1.8 يجب أن يُجري مندوب الشكاوى التحقيق – قدر المستطاع – بصورة متسلسلة حتى استكماله.

6.1.9 استيضاح الشكوى يجب أن يتم من خلال حماية كرامة وخصوصية المشتكي، المتضرراً، المدعى عليه، وأي شخص آخر؛ وضمن أشياء أخرى، يجب ألا يكشف مندوب الشكاوى عن معلومات وصلت إليه خلال استيضاح الشكوى، إلا إذا كان، فعلاً، ملزماً القيام بذلك من أجل الاستيضاح نفسه أو بموجب القانون.

6.1.10 إذا رأى مندوب الشكاوى أنّ ملابسات الحادث تستلزم الاستعانة بخبير في مجال يستدعي التخصص لغرض استيضاح الشكوى، فإنّه مخول أن يستعين بالخبير كما ذكر.

6.1.11 يجب ألا يعالج المندوب استيضاح شكوى إذا كانت له صلة شخصية بموضوع الشكوى أو بأحد أطرافها.

6.1.12 مندوب الشكاوى مخول – وملزم، في الظروف كما جاء في البند 6.1.11 – أن يُلقي بمسؤولية استيضاح الشكوى على أي من نوابه؛ كما أنه مخول أن يأمر بأن يكون استيضاح الشكوى أمام هيئة من ثلاثة، تضمّه واثنين من نوابه، أو ثلاثة نواب لمندوب الشكاوى.

6.1.13 إذا لم يتمكن مندوب الشكاوى ونوابه من استيضاح الشكوى لأي سبب كان، بما في ذلك الظروف كما جاء في البند 6.1.11، يتم إحضار الشكوى لاستيضاح رئيس الجامعة؛ حيث سيكون الرئيس مخولاً استيضاح الشكوى بنفسه أو أن يُلقي بمسؤولية استيضاحها على أحد آخر، وإن لم يكن عاملاً، وذلك بعد استشارة عميد الجامعة ومديرها العام.

6.1.14 رئيس الجامعة أو من أقيمت عليه مسؤولية استيضاح الشكوى كما جاء في البند 6.1.12 أو البند 6.1.13 – سيكون له كامل الصلاحيات الممنوحة لمندوب الشكاوى، وسيسري عليه كامل الواجبات التي تسري على المندوب.

6.2 في نهاية التحقيق، يقدّم مندوب الشكاوى لرئيس الجامعة تلخيصاً خطياً عن استيضاح الشكوى، كما يجب أن يفصل توصياته بالنسبة إلى مواصلة معالجتها، بما في ذلك ما يتعلق بشأن كل واحدة من المسائل المفصلة في البند 7.1 أ-د من هذا النظام.

6.3 إجراءات مرحلية:

مندوب الشكاوى، من خلال التنسيق مع رئيس الجامعة والسلطات المخولة في الجامعة، مخول أن يأمر باتخاذ إجراءات مرحلية تهدف إلى حماية المشتكي خلال استيضاح الشكوى، من الإضرار بمسائل خاصّة بعمله أو دراسته نتيجة لتقديم الشكوى، من ضرر من شأنه أن يشوّش استيضاح الشكوى، أو من أيّ إساءة أخرى في إطار علاقات العمل أو علاقات الدراسة؛ كما أنّ مندوب الشكاوى مخول – ضمن أشياء أخرى – ومن خلال

التنسيق كما وُصف أعلاه، أن يُبعد المدّعي عليه عن المشتكى، بقدر الإمكان، وبقدر ما يراه صواباً في حيثيات الأمر.

6.4 التحفظ على الشكوى وإغلاق الملف من قبل مندوب الشكاوى :

6.4.1 مندوب الشكاوى مخول أن يأمر بالتحفظ على الشكوى وإغلاق الملف في كل من الحالتين التاليتين :

أ. إذا تبين له أنّ الشكوى فارغة.

ب. إذا طلب المتضرر إلغاء الشكوى أو عدم التحقيق فيها، وبشرط أن يكون مندوب الشكاوى قد اقتنع بأنّ طلب المتضرر قد قُدم بمحض إرادته الحرة من دون إكراه أو أيّ تأثير باطل آخر.

6.4.2 إذا قرّر مندوب الشكاوى التحفظ على الشكوى وإغلاق الملف يجب أن يقدم بذلك بلاغاً خطياً معللاً للمتضرر، للمشتكى (إذا تم تقديم الشكوى من قبل مشتكى هو ليس المتضرر)، للمدّعي عليه، ولرئيس الجامعة. إذا تم تقديم الشكوى من قبل مشتكى هو ليس المتضرر، ولم يعط المتضرر موافقته كما جاء في البند 6.1.6 أعلاه، فلن يقدم مندوب الشكاوى بلاغاً للمدّعي عليه في شأن التحفظ على الشكوى وإغلاق الملف.

7. اتخاذ إجراءات:

7.1 أ. إذا قُدم مندوب الشكاوى لرئيس الجامعة تليخيصه وتوصياته – يقرّر الرئيس تفعيل الصلاحيات الممنوحة له بالنسبة إلى كل من هذه المسائل :

(1) إصدار تعليمات للمتورطين، بما في ذلك في شأن قواعد السلوك اللائقة، إبعاد المدّعي عليه عن المتضرر، واتخاذ الخطوات الضرورية لمنع تكرار فعل التحرش الجنسي أو المضايقة، ورأى من أجل إصلاح الضرر الذي لحق بالمتضرر في أعقاب التحرش أو المضايقة؛

(2) الشروع في إجراءات تأديبية بموجب أنظمة الطاعة؛

(3) عدم اتخاذ أي إجراء.

ب. يقوم رئيس الجامعة بتقديم بلاغ خطي معلل بقراره كما جاء في البند الصغير أ أعلاه للمتضرر، للمشتكى (إذا تم تقديم الشكوى من قبل مشتكى هو ليس المتضرر)، للمدّعي عليه، ولمندوب الشكاوى. كما يجب أن يمكن رئيس الجامعة المشتكى والمدّعي عليه من الاطلاع على تليخيص مندوب الشكاوى وتوصياته.

ج. رئيس الجامعة مخول – في أعقاب تغيّر حيثيات – أن يغيّر قراره بموجب البند الصغير أ أعلاه، أو تعويق تنفيذه، وإذا قام بذلك يجب أن يقدم بذلك بلاغاً خطياً معللاً للمذكورين في البند الصغير ب أعلاه.

د. رئيس الجامعة مخول أن يؤجل إعطاء القرار كما جاء في البند الصغير أ أعلاه، أن يعوق تنفيذه، أو أن يغيّره؛ لسبب إجراءات تأديبية أو قانونية تتصل بموضوع الشكوى، وإذا قام بذلك يجب أن يقدم بذلك بلاغاً خطياً معللاً للمذكورين في البند الصغير ب أعلاه.

ه. إذا مارس رئيس الجامعة صلاحيته بموجب البند الصغير د أعلاه فسيكون مخولاً أن يأمر باتخاذ إجراءات مرحلية كما جاء في البند 6.3 أعلاه، وبضمن ذلك سيكون مخولاً إلغاء الإجراءات المرحلية التي أمر بها مندوب الشكاوى، تغييرها، تقييدها، الإضافة إليها، أو تحديد وسائل أخرى خاضعة لها.

و. لن يكون رئيس الجامعة ملزماً بقبول توصيات مندوب الشكاوى.

- ز. يُمنح رئيس الجامعة كامل الصلاحيات الممنوحة لمندوب الشكاوى بموجب البند 6.1.7 أعلاه.
- ح. إذا رأى رئيس الجامعة أنّ التحقيق لم يُستوفَ من قبل مندوب الشكاوى فسيكون مخولًا أن يعيد استيضاح الأمر إلى مندوب الشكاوى لاستكمال التحقيق.
- 7.2 رئيس الجامعة مخول أن يفوض صلاحياته بموجب هذا النظام – كلها أو بعضها، سواء أكان ذلك بصورة عامة أم في حالة معينة أم في نوع معين من الحالات – إلى شخص آخر، بمن في ذلك مندوب الشكاوى، وبمن في ذلك من هو ليس عاملاً.

8. الإجراء التأديبي:

- 8.1 في حال تقررّ الشروع في إجراء تأديبيّ ضدّ المدّعي عليه – يحول مندوب الشكاوى للمشتكي/المدّعي ذي الشأن جميع الموادّ ذات الصلة بالشكوى. وبمقتضى الحاجة، يقوم مندوب الشكاوى بمساعدة المشتكي/المدّعي في تحضير الملف.
- 8.2 مع الشروع في الإجراء التأديبيّ ضدّ المدّعي عليه، يُدار الإجراء بموجب نظام الطاعة الذي يسري على المدّعي عليه في مستوى الحكم التأديبيّ المخول أن يناقش أمر المدّعي عليه.
- 8.3 مع الشروع في الإجراء التأديبيّ يكون من حقّ المدّعي عليه – بطلب منه – الحصول على جميع موادّ التحقيق التي جمعها مندوب الشكاوى في إطار التحقيق.
- 8.4 في حال الشروع في إجراء تأديبيّ ضدّ المدّعي عليه – تُمنح الصلاحية بالأمر باتخاذ إجراءات مرحلية كما جاء في البند 6.3 أعلاه للهيئة الحاكمة، حيث ستكون مخولة إلغاء الإجراءات المرحلية التي أمر بها مندوب الشكاوى بموجب البند 6.3 أو رئيس الجامعة بموجب البند 7.1ه، تغييرها، تقييدها، الإضافة إليها، أو تحديد وسائل أخرى خاضعة لها.
- 8.5 في حال دين المدّعي عليه بارتكاب مخالفة التحرش الجنسيّ وأو المضايقة في الإجراء التأديبيّ – يُفرض عليه العقاب المقرّر في نظام الطاعة وأو العقوبات التالية: التحذير الخطيّ أو الشفهيّ، التوبيخ، دفع تعويض ماليّ للمتضرّر، توقيف عن العمل لمدة محدّدة، إقصاء عن العمل لمدة محدّدة أو على الدوام، الفصل مع/بدون تعويضات، مع/بدون مخصصات، مع/بدون هبة.
- 8.6 أ. مناقشة الإجراء التأديبيّ تُجرى خلف أبواب مغلقة.
- ب. لن يُنشر أيّ تفصيل معرفّ يتصل بالمتضرّر كُشف عنه في إطار الإجراء التأديبيّ.
- ج. بالخضوع إلى ما جاء في البند الصغير ب أعلاه، نشر قرار الحكم في الإجراء التأديبيّ سيخضع لاعتبارات المحكمة.

9. الشكوى الزائفة والمساعدة على الشكوى الزائفة:

- تقديم شكوى زائفة، تقديم معلومات كاذبة دعماً لشكوى زائفة، أو أيّ مساعدة أخرى لشكوى زائفة – تشكل مخالفة طاعة خطيرة في شأن أنظمة الطاعة، ومن دين بارتكاب مخالفة من هذا القبيل في إجراء تأديبيّ، حكمه العقاب المحدّد في أنظمة الطاعة وأو العقوبات المنصوصة في البند 8.5 من هذا النظام.

10. فعاليّات إعلامية وتربوية:

- يجب أن تعمل الجامعة على إقامة فعاليّات إعلامية وتربوية لمنع ظواهر التحرش الجنسيّ والمضايقة بشكل عامّ، وفي إطار مكان العمل أو الدراسة، بشكل خاصّ.

نائب المدير العام للموارد البشرية بالنسبة إلى العاملين وعميد شؤون الطلبة بالنسبة إلى الطلاب – من خلال التشاور مع مندوب الشكاوى – مسؤولان عن تنفيذ هذا الأمر، وكذلك عن نشر هذا النظام من خلال تعليقه على ألواح الإعلانات في حرم الجامعة.

تعليمات عامة:

11. يقوم مندوب الشكاوى بجمع وتركيز معطيات عن شكاوى قُدمت له في إطار عمله، ويجب أن يقدم لرئيس الجامعة تقريراً سنوياً في شأن حجم ظاهرة التحرش الجنسي والمضايقة في الجامعة.
12. كلّ عامل وكلّ عاملة يستحقان – بموجب طلبه/ها – أن يحصل من مندوب الشكاوى على نسخة صور للقانون، الأنظمة، وهذا النظام.
13. بدء سريان مفعول هذا النظام يكون في يوم التصديق عليه.
14. في حال وجود تناقض بين تعليمات هذا النظام وبين أنظمة الطاعة، تكون الغلبة لتعليمات هذا النظام.
15. يأتي هذا النظام ليضيف إلى تعليمات القانون وليس للانتقاص منها.
16. هذا النظام ساري المفعول من يوم نشره، وهو يلغي أيّ نظام آخر يتناول منع التحرش الجنسي، وبضمن ذلك النظام رقم 05-059 من كانون الثاني 1991.

داقيد باريكت

نائب رئيسة الجامعة والمدير العام