

إجراء لمنع التحرش الجنسي

ملحقات: أ. قانون منع التحرش الجنسي, لسنة- 1998

ب. قانون مساواة الفرص في العمل, لسنة- 1988.

ج. أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل), لسنة- 1998

1. الغرض:

التحرش الجنسي والمضايقة على خلفية جنسية يسيء إلى كرامة الإنسان, حرته, خصوصيته, وبالمساواة بين الجنسين, هذه أعمال جنائية وسبب لرفع دعوى تعويضية, ابتداء من موعد دخول قانون التحرش الجنسي, لسنة- 1998 إلى حيز التنفيذ, في يوم 20 سبتمبر 1998. كما تحدد أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل), لسنة- 1998, التحرش الجنسي والمضايقة يشكلان مخالفات تأديبية خطيرة.

الغرض من هذا الإجراء هو ضمان أن تكون جامعة بن جوريون في النقب مكان عمل وبيئة تعليم خالية من التحرش الجنسي والمضايقة التي يسببها التحرش الجنسي, منع تضارب مصالح مهنية, استغلال علاقة سلطة, والإضرار بالعملية التربوية التعليمية بسبب علاقات حميمة بين معلم وطالب/ة في الجامعة.

جميع ما هو محدد في هذا الدستور بصيغة مذكر أو مؤنث يسري على الجنسين على حد سواء.

2. تعريفات:

في سياق هذا الإجراء:

"جامعة"-

جامعة بن - جوريون في النقب.

"القانون"-

قانون منع التحرش الجنسي, لسنة- 1998 وقانون المساواة في فرص العمل, لسنة- 1988. أرفقت هذه القوانين إلى الإجراء وهي تشكل جزءا لا يتجزأ منه.

"الأنظمة"-

أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل), لسنة- 1998. أرفقت هذه الأنظمة إلى الإجراء وهي تشكل جزءا لا يتجزأ منه.

"تحرش جنسي"

كتعريفه في مادة 3(أ) لقانون منع التحرش الجنسي وكتعريفه في مادة 7 لقانون المساواة في فرص العمل المذكور أعلاه, من جانب موظف أو طالب أو مقدم خدمة تجاه آخر في إطار مكان العمل أو التعليم.

"مضايقة"

كتعريفها في مادة 3(ب) لقانون منع التحرش الجنسي وكتعريفها في مادة 7 لقانون المساواة في فرص العمل المذكور أعلاه, من جانب موظف أو طالب أو مقدم خدمة تجاه آخر في إطار مكان العمل أو التعليم.

"إطار مكان العمل

أو التعليم"

الجامعة ومرافقها, مكان آخر الذي يتم فيه تمرير نشاطات من قبل الجامعة بما في ذلك نشاطات لصالح المجتمع, نشاطات مشاركة اجتماعية ونشاطات أخرى من قبل الجامعة حتى لو تكن منوطة بالتعليم أو العمل, خلال العمل أو التعليم, من خلال استغلال علاقة سلطة في علاقات العمل أو التعليم, في أي مكان كان.

"علاقة سلطة"

أي علاقة لها تأثير مباشر أو غير مباشر من قبل صاحب سلطة تجاه من قد تتأثر مكانته, شروطه وشؤونه من صاحب السلطة,

"علاقة سلطة أكاديمية" علاقة سلطة أكاديمية تشمل ولكنها لا تتلخص ب: تعليم مباشر (اشتراك في مساق الذي يتم تمريره

من قبل المعلم في تدريب/ مختبر/ توجيه في أعمال), توجيه طلاب دراسة, منح منحات, جوائز تعليمية أو فوائد أخرى, عضوية في لجان الذي يتم فيها البيت في شؤون الطالب/ة, والمشاركة في أي عمل الذي ينطوي على تأثير من أي نوع كان في شأن الطالب/ة .

"متضرر"

من يدعي انه تم التحرش به جنسيا أو أنهم ضايقوه في إطار العمل أو التعليم. جامعة بن جوريون في النقب تاريخ النشر تاريخ الحثنة رقم الإجراء إجراءات الجامعة

"المشتكى عليه" من يدعي انه نفذ عمل تحرش جنسي أو مضايقة، وفي يوم الحادث هو موظف أو طالب أو مقدم خدمة.

"مفوض/ة الشكاوى" مفوض/ة الشكاوى بشؤون التحرش الجنسي.

"موظف" احد أعضاء الطاقم الأكاديمي أو أعضاء الطاقم الإداري والفني للجامعة وكذلك من نشأت بينه وبين الجامعة علاقة موظف ورب عمل، بما في ذلك موظف مؤقت، موظف بموجب اتفاقية شخصية بما في ذلك من تقاعد ويستمر في نشاطات الجامعة أو انه يمكث في مرافقها وكذلك كل من يعمل من قبل الجامعة أو لصالحها كجزء من النظام الداخلي العادي بما في ذلك موظف مقاول قوى عاملة.

"مقدم خدمة" من يزود خدمة للجامعة وليس "موظف" كتعريفه أعلاه، موظف مقدم الخدمة كما ذكر أو من ينوب عن مقدم الخدمة، العامل باسمه أو لصالحه.

"طالب" من كان في موعد الحادث يجيب على احد الآتي:
- تسجل ليتعلم في الجامعة وقبل من قبلها كطالب بما في ذلك التعليم في التحضيرية وفي اطر تعليمية خاصة، من موعد تسجيله وطالما هو مسجل كطالب، يشمل إجازات التعليم.
- قدم ترشيحه لقبوله كطالب وتم رفض طلبه، منذ تسجيله وحتى استلام إعلام الرفض.
- أنهى تعليمه ولكنه لم يتلقى الشهادة بعد.

"الدستور التأديبي" الدستور التأديبي الذي يسري على المشتكى عليه.

"السلطات التأديبية" كما تم تعريفها في احد من دساتيرها التأديبية.

3. يحظر التحرش جنسي والمضايقة محظورين وهم يشكلون مخالفة تأديبية خطيرة

- 3.1 تحرش جنسي أو مضايقة كتعريفها في القانون أو كتعريفها في هذا الدستور هي أفعال محظورة وممنوعة.
3.2 تحرش جنسي أو مضايقة كتعريفها في هذا الدستور تشكل مخالفة تأديبية خطيرة في سياق الأنظمة التأديبية.
3.3 علاقات حميمة في إطار علاقات سلطة:

3.3.1 في إطار علاقة سلطة: علاقات حميمة بالاتفاق بين البالغين هي من شأن المرتبطين بها الخاص، وليس من شأن الجامعة كمؤسسة عامة. لكن، إنشاء علاقات حميمة في إطار علاقات سلطة تشكل تضارب مصالح، التي تبني فرضية استغلال غير لائق للسلطة. من اللائق أن يقوم صاحب السلطة في الجامعة في منع علاقات حميمة في إطار علاقة السلطة، ولكن إذا تطورت علاقة حميمة كما ذكر عندها يتوجب على صاحب السلطة أن يبلغ فوراً عن ذلك للمسؤول عنه، من أجل أن يقوم المسؤول في وقف علاقة السلطة بواسطة نقل احد الزوجين إلى وظيفة أخرى أو إلى قسم آخر، بأي طريقة أخرى، وذلك مع الحرص على منع الأضرار بالخاضع ومع التنسيق معه واخذ احتياجاته بعين الاعتبار.

3.3.2 في إطار علاقة سلطة أكاديمية: في إطار علاقة سلطة أكاديمية يمنع منعاً باتاً إقامة علاقات حميمة. في حال تطورت علاقة حميمة بالرغم من الحظر أعلاه، عندها يتوجب على الطالب، بأن يبلغ إلى رئيس القسم/ الوحدة الأكاديمي الذي يعمل فيه، لوقف أي علاقة سلطة أكاديمية فوراً مع الطالب، أو أن يطلب مسبقاً من القسم/ الوحدة الأكاديمية المذكورة أعلاه، أن تعمل على وقف علاقة السلطة هذه، بما في ذلك بواسطة إيجاد مساق بديل للطالب/ة، بواسطة تغيير مرشد، بواسطة تمرير الاختبار أو العمل لفحص وتقييم معلم آخر، أو بأي طريقة أخرى، وجميع ذلك مع الحرص على منع الإضرار بالطالب/ة.

3.3.3 في أي حالة لعلاقة سلطة بما في ذلك أكاديمية يتوجب على صاحب السلطة أن يبلغ عن ذلك، وعلى اثر ذلك يتم إبعاده عن الاشتراك في نقاش الذي يتناول موضوع من يخضع له. جامعة بن جوريون في النقب تاريخ النشر تاريخ الحتلتنة رقم الإجراء إجراءات الجامعة

3.3.4 مخالفة تعليمات مادة 3.3 أعلاه تشكل مخالفة تأديبية.

3.3.5 المحدد أعلاه في هذا البند لا يسري على أزواج متزوجين أو المعروفين كأزواج بين العامة والخاضعين لإجراء تشغيل أقارب عائلة في الجامعة.

4. تعيين مفوضة الشكاوى:

4.1 رئيس الجامعة، بعد التشاور مع عميد الجامعة والمدير العام للجامعة، سيعين مفوضتين (ستعين نساء في هذه الوظيفة، إذا أمكن) (واحدة من الطاقم الأكاديمي المسؤول والثانية من الطاقم الإداري، وكلاهما ذات وظيفة ثابتة

في الجامعة) ونواب للمفوضات (سبعين رجال بوظيفة النواب, إذا أمكن), بموجب ما هو محدد في مادة 4 للأنظمة, وبالتنسيق مع المفوضة. ستمرر المفوضات إرشاد بموجب متطلبات القانون.
تعيين النواب سيتم بحيث يكون في كل حرم في الجامعة, نائب واحد على الأقل بحيث تكون مدة التعيين للمفوضات ونوابهن لثلاث سنوات مع إمكانية تمديد لفترات إضافية.
أسماء المفوضات ونوابهن ستنتشر على لوائح الإعلان في الحرم وعلى موقع انترنت الجامعة.

4.2. المفوضة مستقلة بعملها, وهي تعمل بموجب تعليمات القانون, الدستور وهذا الإجراء من أجل تحقيق أهدافهم.

4.3. المفوضة هي الجهة المسؤولة عن علاج التحرش الجنسي والمضايقة في الجامعة ولذلك, يتوجب على كل صاحب وظيفة الذي علم باشتباه لتحرش جنسي أو مضايقة أن يمتنع عن معالجة ذلك بنفسه وأن يوجه معالجة هذا الموضوع إلى المفوضة.

4.4. يستطيع الرئيس, بمصادقة اللجنة الإدارية وخضوعا لتنفيذ جلسة استماع, أن يلغي تعيين المفوضة أو أي من نوابهن أيضا قبل انتهاء فترة التعيين.

5. وظائف مفوضة الشكاوى:

5.1. أن تقدم توصيات للرئيس بكل ما يرتبط بمنع التحرش الجنسي والمضايقة في الجامعة ومعالجة حالات التحرش الجنسي ومضايقة كما ذكر.

5.2. استلام شكاوى في موضوع التحرش الجنسي أو المضايقة والتحقيق بهم من أجل تقديم توصيات للرئيس فيما يتعلق بطرق معالجتهم.

5.3. منح معلومات, إرشاد واستشارة للمتوجهين إليه.

5.4. ضمان وجود نشاطات توعية وتربوية وإرشاد في الجامعة كما يطلب القانون, بالتعاون مع قسم الموارد البشرية.

6. معالجة الشكاوى:

6.1. تقديم الشكاوى والتحقيق بها:

6.1.1. شكاوى عن اشتباه بتنفيذ تحرش جنسي أو مضايقة (فيما يلي: "الشكاوى") يجب أن توجه إلى المفوضة

6.1.2. يمكن أن تقدم الشكاوى من قبل احد الأتئين:

أ. المتضرر, كما تم تعريفه في بند 2 لهذا الإجراء.

ب. شخص آخر باسم المتضرر.

6.1.3. يمكن أن تقدم الشكاوى خطيا أو شفويا. في حال قدمت الشكاوى شفويا, سيتم توثيق مضمونها من قبل المفوضة, وسيوقع المشتكى على التوثيق لمصادقة المضمون. ستسلم المفوضة للمشتكى عليه نسخة عن التوثيق المكتوب. جامعة بن جوريون في النقب تاريخ النشر تاريخ الحثنة رقم الإجراء إجراءات ستبلغ مفوضة الشكاوى المشتكى عن طرق معالجة التحرش الجنسي أو المضايقة بموجب القانون, بما في ذلك ستبلغ المشتكى أن التحرش الجنسي يشكل جريمة جنائية ومدنية, وبغض النظر عن الشكاوى التي قدمت إليها, بوسعه تقديم شكاوى إلى الشرطة و/ أو دعوى مدنية. في حال تم تبليغ المفوضة عن اشتباه في تنفيذ تحرش جنسي أو مضايقة والمبلغ غير معني في تقديم شكاوى, يتوجب على المفوضة أن تبلغ المبلغ عن واجبها في التحقيق, قدر الإمكان, في أي اشتباه بتحرش جنسي حتى لو لم تقدم شكاوى للمفوضة وتبلغ المشتكى أن بوسعه (في حال رغب بذلك) أن يتلقى مرافقة أثناء التحقيق في الشكاوى من قبل العاملة الاجتماعية في الجامعة (بواسطة قسم الموارد البشرية) (في حال أن المشتكى هو موظف) أو من قبل الخدمة النفسية في عميد الطلبة (في حال أن المشتكى هو طالب). تشمل المرافقة دعم نفسي ومساعدة أكاديمية – إذا احتاج الأمر, وكذلك إمكانية مرافقة في التحقيق وفي الجلسات التأديبية (في حال تواجدت). يسري على المرافقين واجب السرية.

6.1.4. إذا قدمت شكاوى إلى مفوضة الشكاوى, يتوجب عليها أن تباشر بإجراءات تحقيق في الشكاوى.

6.1.5. عند تلقي الشكاوى, ستقوم المفوضة باستدعاء المشتكى عليه, وأن تستعرض أمامه تفاصيل الشكاوى وتطلب منه موقفه. في حال قدمت شكاوى من قبل مشتكى الذي ليس المتضرر- ستقوم المفوضة بالتحقيق في الحقائق التي تتضمنها الشكاوى مقابل المتضرر قبل التوجه إلى المشتكى عليه.

رقم الإجراء	تاريخ النشر	تاريخ الحتلفة
05-059	فبراير 2002	نوفمبر 2017

صفحة 1
من أصل 7

- 6.1.6. من أجل التحقيق في الشكوى تستطيع مفوضة الشكاوى أن تستدعي بغرض التحقيق جميع من قد يمتلك معلومات و/ أو مستندات التي ترتبط أو يمكن أن تكون ذات صلة بالشكوى. عدم المثول إلى التحقيق و/ أو تسليم معلومات كاذبة و/ أو عدم تقديم مساعدة لمفوضة الشكاوى خلال التحقيق في الشكوى يعتبر مخالفة تأديبية في سياق الأنظمة التأديبية.
- 6.1.7. ستباشر المفوضة التحقيق فوراً بعد استلام الشكوى، بنجاعة، وبشكل متواصل قدر الإمكان حتى إتمامه.
- 6.1.8. يتم تنفيذ التحقيق مع حماية كرامة وخصوصية المشتكى، المتضرر، المشتكى عليه وكل شخص آخر، بما في ذلك، لن تكشف مفوضة الشكاوى عن معلومات التي وصلتها خلال التحقيق في الشكوى إلا إذا كانت ملزمة بذلك من أجل التحقيق نفسه أو بموجب القانون.
- 6.1.9. يجب توثيق رد المشتكى عليه وأي شهادة أمام المفوضة من قبلها وسيقوم المشتكى عليه على التوثيق من أجل المصادق على مضمونه، وستسلم إليه نسخة عنه.
- 6.1.10. في حال اعتقدت مفوضة الشكاوى أن حثيات الحالة تستوجب خبير في مجال الذي يتطلب خبرة من أجل التحقيق في الشكوى- يمكنها أن تستخدم خبير كما ذكر، بما في ذلك تلقي استشارة من الدائرة القانونية في الجامعة.
- 6.1.11. لن تحقق المفوضة في شكوى التي لها علاقة خاصة بها مع موضوع الشكوى أو المرتبطين بها.
- 6.1.12. تستطيع مفوضة الشكاوى - وفي الحالات المحددة في بند 6.1.11 هي ملزمة بذلك- بأن تفرض التحقيق في الشكوى على المفوض/ة الإضافي أو أي من نوابه، وكذلك يمكنها أن تقرر أن تباشر التحقيق في الشكوى بنفسها أو أن تفرض التحقيق على آخر بما في ذلك على من ليس موظف، بعد استشارة عميد الجامعة والمدير العام للجامعة.
- 6.1.13. يمنح للرئيس ومن فرض عليه التحقيق في الشكوى كما ذكر في بنود 6.1.12 أو 6.1.13- جميع الصلاحيات الممنوحة لمفوضة الشكاوى وتسري عليه جميع الواجبات التي تسري على المفوضة.
- 6.2. بانتهاء التحقيق ستقدم مفوضة الشكاوى للرئيس تلخيص خطي للتحقيق في الشكوى وستفصل توصياتها بالنسبة إلى الاستمرار في معالجتها، بما في ذلك في سياق كل واحدة من المواضيع المفصلة في بند 7.1 لهذا الإجراء. سترفق المفوضة إلى توصياتها الشكوى، جميع الإفادات التي قامت بجبايتها وأي معلومات ذات صلة إضافية. في حال أن المشتكى عليه هو مقدم الخدمة، ستسلم المفوضة توصياتها بالنسبة لمقدم الخدمة بما في ذلك مطالبة أن يتم تطبيق معالجة تأديبية. جامعة بن جوريون في النقب تاريخ النشر تاريخ الحتلفة رقم الإجراء إجراءات الجامعة
- 6.3. تدابير مرحلية:
- تستطيع مفوضية الشكاوى، بالتنسيق مع الرئيس والسلطات المفوضة في الجامعة أن تأمر باتخاذ تدابير مرحلية التي تهدف إلى حماية المشتكى، خلال التحقيق في الشكوى، من الأضرار بشؤون عمله أو تعليمه نتيجة لتقديم الشكوى، أو بسبب ضرر الذي قد يعطل التحقيق في الشكوى، أو بسبب ضرر آخر في إطار علاقة عمل أو علاقة تعليم، وكذلك منع التسبب بضرر للآخرين. بما في ذلك تستطيع مفوضة الشكاوى، إبعاد المشتكى عليه عن المشتكية، قدر الإمكان وفي حال وجد ذلك مناسباً في حثيات الموضوع، وكذلك أن يأمر المشتكى عليه أو من ينوب عنه/ من يرتبط به أن لا يكونوا مرتبطين- بشكل مباشر أو غير مباشر باتخاذ القرارات المرتبطة بالمشتكى.
- 6.4. شطب الشكوى من قبل مفوضة الشكاوى:
- 6.4.1. تستطيع مفوضة الشكاوى أن تأمر بشطب الشكوى في إحدى الحالات الآتية:
- أ. في حال وجدت أنه لا أساس للشكوى
- ب. في حال أن المتضرر طلب إلغاء الشكوى أو عدم التحقيق فيها، وبشرط أن مفوضة الشكاوى اقتنعت، أن طلب المتضرر ناتج عن إرادته الحرة دون أي أكره أو تأثير غير عادل آخر، واقتنعت أنه لا أساس للشكوى.
- 6.4.2. إذا قررت مفوضة الشكاوى أن تشطب الشكوى، ستقدم إخطار معلل وخطي للمتضرر، للمشتكى (في حال أن الشكوى قدمت من قبل مشتكى الذي ليس المتضرر)، للمشتكى عليه، ولرئيس الجامعة. في حال قدمت الشكوى من قبل مشتكى الذي ليس المتضرر، والمتضرر لم يمنح موافقته كما ذكر في بند 6.1.6 أعلاه- لن يمنح للمشتكى أي إخطار، في حال أن قرار شطب الشكوى تم بموجب محادثة معه.

6.5. تستطيع المفوضة، بالتشاور مع الرئيس أن تقترح على المتضرر والمشتكى عليه أن يشاركوا بإجراء وساطة أمامه أو أمام شخص آخر. إجراء وساطة كهذا سيجري فقط بعد تلقي موافقة خطية من المتضرر والمشتكى عليه بطرف التي اقتصت فيها المفوضة انه لم يشغل أي ضغط من قبل الأطراف للموافقة على الوساطة.

7. اتخاذ تدابير:

7.1 أ. بعد تسليم المفوضة للشكاوى تلخيصها وتوصياتها – سيقدر الرئيس تشغيل الصلاحيات التي منحت له بالنسبة لكل من الآتي:

(1) منح تعليمات للمشاركين بما في ذلك بالنسبة لقواعد السلوك المناسبة، إبعاد المشتكى عليه عن المتضرر واتخاذ الخطوات المطلوبة من أجل منع تكرار فعل التحرش الجنسي أو المضايقة و/ أو من أجل تصليح الضرر الذي سبب للمتضرر بسبب التحرش الجنسي أو المضايقة،

(2) فتح إجراءات تأديبية بموجب الأنظمة التأديبية. عدم اتخاذ أي تدابير. ب. سيسلم الرئيس إشعار معلل عن قراره بموجب بند أ أعلاه للمتضرر، المشتكى (في حال أن الشكاوى قدمت من قبل المشتكى الذي ليس المتضرر)، للمشتكى عليه ولمفوضة الشكاوى. كذلك سيتمكن الرئيس المشتكى والمشتكى عليه من الاطلاع على تلخيص مفوضة الشكاوى وتوصياتها.

ج. يستطيع الرئيس، بسبب تغيير في الظروف، أن يغير قراره كما ذكر في بند صغير أ أعلاه أو تأجيل تنفيذه، وفي حال قام بذلك – عليه أن يسلم إشعار معلل وخطي بذلك للمحدد في بند فرعي ب أعلاه.

د. يستطيع الرئيس أن يؤجل اتخاذ القرار كما هو محدد في بند فرعي أ أعلاه، في أن يؤجل تنفيذه أو تغييره بسبب إجراءات تأديبية أو قانونية المتعلقة بموضوع الشكاوى، وفي حال فعل ذلك – أن يمنح إشعار معلل وخطي بذلك للمحدد في فرع فرعي ب أعلاه.

هـ. في حال استخدم الرئيس صلاحيته بموجب بند فرعي د أعلاه- سيكون له الحق في أن يأمر باتخاذ تدابير مرحلية كما ذكر في بند 6.3 أعلاه، بما في ذلك له الحق في إلغاء التدابير المرحلية التي أمرت بها مفوضة الشكاوى، تغييرها، أو التحفظ منها، بالإضافة إليها أو تحديد تدابير أخرى بدلا منها.

و. الرئيس غير ملزم بتبني توصيات مفوضة الشكاوى.

ز. تمنح للرئيس كامل الصلاحيات الممنوحة لمفوضة الشكاوى بموجب بند 6.1.7 أعلاه.

ح. في حال أن الرئيس اعتقد أن التحقيق لم يستنفذ من قبل مفوضة الشكاوى – يمكنه أن يعيد التحقيق في هذا الشأن إلى مفوضة الشكاوى لإتمام التحقيق.

7.1. يستطيع الرئيس أن يحول صلاحياته بموجب هذا الإجراء- جميعها أو جزء منها، سواء بشكل عام أو في حالة معينة أو بنوع معين من الحالات- لشخص آخر، باستثناء المفوضة.

7.2. يمنح قرار الرئيس في غضون 30 يوما من موعد استلام توصية المفوضة إلا في حال طرأت ظروف خاصة التي تستوجب تأجيل ويجب تفصيلها في القرار.

8. الإجراء التأديبي:

8.1. في حال تقرر فتح إجراء تأديبي ضد المشتكى عليه – يتوجب على مفوضة الشكاوى أن تحول للمشتكى/ المدعي صاحب الشأن جميع المواد ذات الصلة بالشكاوى. عند الحاجة ستساعد مفوضة الشكاوى المشتكى عليه/ المدعي بتحضير الملف.

8.2. مع فتح الملف التأديبي ضد المشتكى عليه، سيتم معالجة الإجراء بموجب الدستور التأديبي الذي يفرض على الهيئة القضائية التأديبية المخولة في إطار التحقيق.

8.3. في حال فتح إجراء تأديبي، سيكون للمشتكى عليه الحق في أن يتلقى، بموجب طلبه، أي وثائق تحقيق التي تم جمعها من قبل مفوضة الشكاوى في إطار التحقيق.

8.4. في حال فتح إجراء تأديبي ضد المشتكى عليه- تمنح الهيئة المخولة صلاحيات اتخاذ تدابير مرحلية كما ذكر في بند 6.3 أعلاه، ويمكنه أن يلغي التدابير المرحلية التي أمرت بها مفوضة الشكاوى بموجب بند 6.3 أو الرئيس بموجب بند 7.1، تغييرها، التحفظ عنها، بالإضافة إليها أو تحديد تدابير أخرى بدلا منها.

8.5. في حال أثير في إطار القضاء التأديبي إمكانية التوصل إلى صفقة تسوية مع المشتكى عليه، يجب أن تم ذلك بعد الاستماع إلى موقف المتضرر.

8.6. في حال أدين المشتكى عليه بتنفيذ جريمة تحرش جنسي و/ أو مضايقة في إجراء تأديبي- ستفرض عليه العقوبة المحددة في الدستور التأديبي و/ أو العقوبات التالية: إنذار خطي أو شفهي، توبيخ، دفع تعويض مالي للمتضرر،

تعليقه من عمله لفترة محدودة، إبعاده عن التعليم لفترة محدودة أو إلى الأبد، إقالة مع/ بدون تعويضات إقالة، مع/ بدون مخصصات، مع/ بدون منحة.

- 8.7. أ. يتم الإجراء التأديبي بجلسة مغلقة.
ب. لن ينشر خلال الجلسة تفاصيل معرفة للمتضرر التي كشفت خلال الإجراء التأديبي.
ج. خضوعا لما هو محدد في بند فرعي أ أعلاه، نشر القرار في الإجراء التأديبي يتم وفقا لقرار الهيئة التأديبية، والذي سيتم توجيهه لنشر قرارات بانئة، مع شطب تفاصيل التي قد تؤدي إلى الكشف عن هوية المتضرر، إلا إذا قرر، لأسباب يفصلها، أن يكون القرار أو أجزاء منه - سرى. **حقوق المتضرر:**
دون الأضرار بما هو محدد في هذا الإجراء، للمتضرر الحق في:
- 8.8. تلقي معلومات عن حقوقه في إطار التحقيق والإجراء التأديبي أو أي إجراء آخر المرتبط بالشكوى، وكذلك أي معلومات عن إدارة الإجراء التأديبي.
- 8.9. في الاطلاع على اللائحة التأديبية- في حال قدمت أن يكون حاضر، خضوعا لمصادقة المحكمة التأديبية بموجب الدستور التأديبي ذا الصلة، في الجلسة التأديبية.
- 8.10. سيسمح بمرافق للمتضرر أن يكون حاضر في التحقيق أمام المفوضة. سيتم توجيه المتضرر بالحفاظ على السرية طوال إجراءات التحقيق والتأديبية.

9. **شكاوى كاذبة ومساعدة في شكاوى كاذبة:**
يعتبر تقديم شكوى كاذبة، تسليم معلومات كاذبة لدعم شكوى كاذبة أو مساعد شخص آخر في تقديم شكوى كاذبة مخالفة تأديبية خطيرة في سياق الدستور التأديبي، ومن أدين بهذه المخالفة في إجراء تأديبي، سيحكم عليه بالعقوبة المحدد في الأنظمة التأديبية و/ أو العقوبات المحددة في بند 8.6 لهذا الإجراء.

10. **نشاطات توعية وتربوية:**
ستعمل الجامعة على القيام بنشاطات توعية وتربوية لمنع ظواهر التحرش الجنسي والمضايقة عامة، وفي إطار مكان العمل أو التعليم- خاصة.
نائب المدير العام للموارد البشرية - بالنسبة للعمال وعميد الجامعة- بالنسبة للطلاب- بالتشاور مع مفوضة الشكاوى- مسؤولين عن تنفيذ تعليمات هذا البند، وكذلك نشر هذا الدستور بواسطة تعليقه على لوائح الإعلانات في حرم الجامعة.

11. **تعليمات عامة:**
ستجمع وترتكز مفوضة الشكاوى معطيات عن الشكاوى المقدمة إليها في إطار عملها وستقدم إلى الجامعة تقرير سنوي بشأن حجم ظاهرة التحرش الجنسي والمضايقة في الجامعة. سيقدم تقرير المفوضة إلى مجلس التعليم العالي وللجنة تعزيز مكانة المرأة ومساواة بين الجنسين في الكنيست. ستقيم اللجنة الإدارية جلية مرة في السنة بمشاركة المفوضة. ينشر تقرير المفوضة على موقع الانترنت في الجامعة.
لكل موظف وطالب الحق، بموجب طلبه، أن يتلقى من مفوضة الشكاوى نسخة القانون، الأنظمة ويتم نشر هذا الإجراء على موقع المفوضة.

12. **صلاحية الإجراء:**
في حال تناقض بين تعليمات هذا الإجراء وبين أحكام لأنظمة التأديبية، ستتغلب أحكام هذا الدستور.

13. **تطبيق الإجراء:**
يسري هذا الإجراء من موعد نشره، وهو يلغى أي إجراء سابق الذي يتناول منع التحرش الجنسي، بما في ذلك رقم 059-05 من مارس 2009.