

سياسة الحماية من التحرش والإساءة والإيذاء الجنسي

بيانات السياسة

رقم السياسة: ADM.01.01

نوع السياسة: إدارية

القسم: مكتب نائب الرئيس التنفيذي

مسؤول السياسة: نائب الرئيس التنفيذي

تاريخ صياغة السياسة: نيسان 2021

آخر تاريخ لتحديث السياسة:

تاريخ التطبيق: 28 كانون ثاني 2022

1. نص السياسة

بيان القيم الجامعية:

انطلاقاً من رسالتنا الوطنية والإنسانية، تسعى جامعة بيت لحم إلى غرس وترسيخ المبادئ الأكاديمية والأخلاقية والإنسانية في نفوس طلبتها وموظفيها بما يتلاءم مع الإرث السالي وقيمه، وذلك ضمن إطار الممارسات التدريسية المهنية والأخلاقية المتعارف عليها. إن خلق بيئة آمنة تقوم على المحبة والسلام، ومبنية على ثقافة الحوار، وتقبل الآخرين، واحترام الاختلاف في مجتمع جامعة بيت لحم هي مسؤولية الأعضاء جميعاً منفردين ومجتمعين. تلتزم جامعة بيت لحم برسالتها السامية، وتوفر بيئة آمنة وداعمة ومتجاوبة لحاجات طلبتها وموظفيها، خالية من جميع أشكال التمييز أو الإساءة، بما في ذلك الاعتداء أو التحرش أو الاستغلال الجنسي. كما وتتجلى في رسالة جامعة بيت لحم التي تؤكد "على إعداد الطلبة ليصبحوا أشخاصاً ملتزمين قادرين على تولي مناصب قيادية في المجتمع، وتعزيز المبادئ الأخلاقية لديهم في خدمة الخير العام. وتحقيقاً لهذه الرسالة ودعمًا لهذا الالتزام؛ تتخذ جامعة بيت لحم خطوات عملية لزيادة الوعي بالسلوكيات الأخلاقية الصحيحة والسليمة، ورفض المسلكيات غير اللائقة التي تنتهك الآداب العامة والسلوك القويم ومنع حدوثها في الحرم الجامعي. كما وتلتزم بتقديم الدعم النفسي والمعنوي والحقوقى اللازم للضحايا، والتحقيق في تقارير سوء السلوك أياً كان شكله، والتعامل بحزم وعدالة مع مرتكبي مثل هذه السلوكيات. تأمل جامعة بيت لحم من أعضاء الأسرة السالية وشركائها كافة الالتزام بأعلى معايير السلوكيات الأخلاقية الصحيحة في كل الأوقات، وتلتزم باتخاذ الإجراءات المناسبة والرادعة لمنع السلوكيات غير المقبولة في العمل وأداء الرسالة الأكاديمية والإنسانية بجو من الأمان والحرية والاحترام والكرامة.

تقوم سياسة الحماية من التحرش والإساءة والإيذاء الجنسي على ما يلي:

1. يترتب على العاملين والطلبة والأساتذة في جامعة بيت لحم والزائرين للحرم الجامعي، الالتزام بمبادئ النزاهة الشخصية، والأمانة العلمية، واحترام حقوق الآخرين وكرامتهم وهويتهم. ويجب الالتزام بهذه المبادئ ضمن البيئة الأكاديمية المتاحة في غرف المحاضرات، والمختبرات، والمكاتب، والمكتبة، وبشكل عام ضمن الحياة الجامعية والفعاليات الاجتماعية والثقافية والترفيهية داخل الحرم الجامعي وخارجه أيضاً.
2. تُقرّ جامعة بيت لحم بحقوق الإنسان في العيش ببيئة آمنة وسالمة وخالية من الاعتداء أو الاستغلال أو التحرش أو الإيذاء الجنسي، كما هو منصوص عليه في القانون الدولي لحقوق الإنسان. إضافة إلى ذلك، تعترف جامعة بيت لحم بأن الإيذاء والإساءة والتحرش هم من أشكال العنف القائم على اختلاف النوع الاجتماعي.
3. تلتزم أسرة جامعة بيت لحم بالترويج لثقافة وبيئة إيجابية في مكان العمل خالية من كافة أشكال السلوك غير اللائق، بما في ذلك التنمر والإساءة والتحرش وكل ألوان الإيذاء الجنسي. وتؤمن بأن لكل شخص الحق في العمل في بيئة مهنية وداعمة تُشجّع العلاقات المنسجمة حيث يكون العدل والكرامة والاحترام المتبادل في صميم عمل كل شخص.
4. يتوجب على الطلبة المقبولين في جامعة بيت لحم الالتزام بقيم الجامعة ورسالتها وتقاليدها وقواعدها وأنظمتها، بما في ذلك الإقرار بحق الجامعة في اتخاذ إجراءات تأديبية بخصوص أي سلوك غير أخلاقي أو غير إنساني يُعد انتهاكاً لهذه الأنظمة والقوانين؛ خاصة تلك التي نصت عليها مدونة سلوك الطالب.
5. تتبنى جامعة بيت لحم سياسات الوعي والإيمان بثقافة الحوار وتقبل الآخرين على اختلاف اللون أو الجنس أو العرق أو الدين؛ ولذا ترفض وتحتظر الجامعة التمييز ضد أي شخص على أساس العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس، أو العمر، أو الإعاقة الجسدية أو العقلية، أو التوجه الجنسي، أو الهوية، أو التعبير عن النوع الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو بسبب الحالة الزوجية أو الأبوية، أو المكانة الاجتماعية.
6. لا تميز الجامعة على أساس الجنس في مختلف برامجها وفعاليتها وأنشطتها المتنوعة، أو في سياق التوظيف أو انتساب الطلبة للالتحاق بها، فهي وجدت لتؤدي رسالتها الإنسانية العادلة.

المبادئ الحاكمة لسياسة الحماية من التحرش والإساءة والإيذاء الجنسي:

1. تلتزم جامعة بيت لحم بتوفير بيئة آمنة وداعمة خالية من التحرش والترهيب والتنمر، حيث يتم التعامل مع الجميع بكرامة واحترام ودون تمييز.
2. تؤمن جامعة بيت لحم بأن تعزيز الاحترام في العمل هو مسؤولية الأفراد الذين ينتمون الى الجامعة وفي كل مرافقها، ويجب على الموظفين والعاملين والأساتذة والطلبة... إلخ التعامل مع بعضهم البعض باحترام بغض النظر عن الفروق الفردية أو مستوى الوظيفة أو موقعها التنظيمي أو المهمة التي يؤديها الشخص المعني.

3. على الجميع أن يشعرَ بالرغبة والقدرة على محاربة السلوك غير المقبول. إن اللغة المسيئة غير مقبولة في أي مكان في مرافق الجامعة. ويتوجبُ معرفة مدى تأثير السلوك غير اللائق على الآخرين، والعمل على تغييره إذا تطلب الأمر ذلك.
4. تتبنى الجامعة سياسةً عدم التسامح المطلق مع أي شكلٍ من أشكال التّمر أو التحرش أو سوء استخدام السلطة الوظيفية في مكان العمل. لذا تؤخذ الشكاوى وكل الأحداث المنافية لأخلاقيات العمل على محمل الجد. وتلتزم الجامعة بالتحريّ الفوري لاتخاذ الإجراءات التأديبية والعقابية وفق القانون والسياسات المتبعة دون هوادة أو تهاون.
5. تلتزم جامعة بيت لحم، مع احترام الخصوصية، بضمان عدم حدوث أي ضرر لمن يتقدم بشكوى على اعتقاد حقيقي بأنهم يعانون من التّمر أو التحرش أو الإيذاء الجنسيّ.

2. التعريفات

1. **السلوك غير المقبول:** نعني به أي تصرف غير إيجابي أو غير لائق أو لا يمكن قبوله، ويترك تأثيرًا سلبيًا على الفرد الذي يتعرض لهذا السلوك والمجتمع الذي يعيش فيه. وهذا التأثير يمكن أن يسبب الضيق أو عدم الراحة للفرد المعني. وبينما يظهر هذا السلوك في مجموعة متنوعة وواسعة من السلوكيات التي تركز على الجنس أو التحرش الجنسي أو الاعتداء أو الاستغلال الجنسي أو المطاردة أو المقايضة أو العلاقات ذات الطبيعة العنيفة، والتي تعد كلها أشكال من سوء السلوك الجنسي. يمكن أن يحدث سوء السلوك الجنسي بين الغرباء أو المعارف أو الأقارب، بما في ذلك الأشخاص الذين يتشاركون أو شاركوا في علاقة حميمة أو جنسية.
2. **التّمر:** هو شكل من أشكال السلوك العدواني من قبل شخص أو مجموعة من الأشخاص نحو شخص آخر و يشكل إساءة أو سوء استخدام للسلطة الوظيفية من خلال الوسائل التي تقوض أو تُرهب أو تهين أو تشوّه أو تجرح الشخص الذي تعرض لهذا السلوك.
3. **التحرش:** هو سلوك مرفوض ومُستتكر، ويكون الغرض منه أو يترتب عليه انتهاك لكرامة الفرد، أو خلق بيئة عمل معادية، أو مهينة أو متعالية أو عنيفة نحو هذا الفرد.
4. **التحرش الجنسي:** هو أي فعلٍ أو كلامٍ بطابع جنسي مُستتكر ومرفوض وبشع وينتهك الجسد أو خصوصية أو مشاعر شخص ما ويشعره بعدم الأمان أو الاحترام أو الارتياح. وهو سلوك غير مقبول ذو طبيعة جنسية يجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الإذلال و/أو الرهبة. ويشمل ذلك الحالات التي يُطلب فيها من الشخص ممارسة نشاط جنسي كشرطٍ لشغل وظيفة، أو الأوضاع التي تخلق بيئة معادية أو مخيفة أو مهينة للشخص الذي تعرض لهذا السلوك. يشمل التحرش الجنسي السلوك اللفظي وغير اللفظي والإيحائي والجسديّ مثل الاعتداء الجنسيّ. كما ويشمل التحرش الجنسيّ أي سلوك يؤدي الى المضايقة ويحد من قدرة الشخص على المشاركة والاستفادة من البرامج التعليمية في الجامعة أو قدرة أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين على العمل، بغض النظر اذا تكرر هذا السلوك أو كان لمرة واحدة.
5. **أشكال التحرش الجنسي:** يمكن أن يتخذ التحرش الجنسيّ أشكالاً عدّة، منها:

- ما قد يحدث بين المتكافئين، مثل طالب/ة إلى طالب/ة، أو عضو هيئة تدريس إلى عضو هيئة تدريس، أو موظف/ة إلى موظف/ة، أو زائر/ة أو موظف/ة بعقد عمل جزئي مع الموظفين. وقد يحدث التحرش الجنسي بين الأشخاص غير المتكافئين في المكانة أو المنزلة أو السلطة، مثل المشرف/ة لمؤوس، أو عضو هيئة التدريس لطالب/ة، أو مدرّب لطالب/ة. على الرغم من أن التحرش الجنسي يحدث غالباً في سياق استغلال السلطة الوظيفية من قبل الشخص الذي يتمتع بسلطة أكبر، فإن الشخص الذي يبدو أنه يتمتع بسلطة أقل في العلاقة يمكن أن يرتكب أيضاً تحرشاً جنسياً (مثل قيام طالب/ة بمضايقة أحد أعضاء هيئة التدريس). ويمكن ان يحدث التحرش الجنسي عندما يقابل شخص أحد معارفه أو شخص غريب أو شخص كانت تربطه به علاقة شخصية أو حميمة أو جنسية. يحدث التحرش الجنسي من قبل أو ضد شخص من أي جنس أو عرق أو دين أو انتماء سياسي أو مكانة أو نوع اجتماعي أو توجه جنسي. ومن الممكن حدوث التحرش الجنسي من قبل مسؤول لمؤوس عندما يكون هنالك تفاوض وتغيير في المسؤوليات الأكاديمية أو الوظيفية (بزيادة أو تقليص الصلاحيات أو المهام). يكون التحرش الجنسي أيضاً بتسجيل صور (على سبيل المثال: فيديو، صورة فوتوغرافية) أو تسجيل صوتي لنشاط جنسي لشخص آخر، أو أجزاء حميمية من الجسد دون موافقة ذلك الشخص.
6. **سوء استغلال السلطة الوظيفية:** هو الاستخدام غير السليم لمنصب أو نفوذ أو سلطة من قبل فرد ضد زميله أو مجموعة من زملائه. وهذا أمر خطير خصوصاً عندما يسيء الفرد استخدام نفوذه أو منصبه أو سلطته للتأثير سلبيًا على شروط التوظيف، بما في ذلك (على سبيل المثال)، تعيين شخص آخر أو تكليفه بمهام، أو تجديد عقد العمل، أو تقييم أداء شخص أو ترقيته. وقد يشمل سوء استخدام السلطة أيضاً خلق بيئة عمل عدائية أو هجوميّة، من خلال التخويف أو التهديد أو الابتزاز أو الإكراه أو الدعوة لعمل أو تنفيذ أمر غير مقبول أخلاقياً في المجتمع أو خرق لقوانين الجامعة.
7. **العنف ضد المرأة:** هو أي فعل أو قول أو إجراء عنيف تدفع إليه عصبية الجنس قد يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية. يتضمن ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء في الحياة العامة أو الخاصة. وهو انتهاك لحقوق الإنسان وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة.
8. **العنف القائم على النوع الاجتماعي:** هو مصطلح عام يشمل أي عمل مؤذٍ ضد شخص بسبب التمييز على أساس الجنس وما بينهما (النوع الاجتماعي). ويشمل الأفعال التي تتضمن أعمالاً تتسبب بالضرر أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، أو التهديد بارتكاب مثل هذه الأعمال، أو إكراه وإجبار واستغلال الطرف الآخر عليها، أو أي شكل من أشكال الحرمان من الحرية.
9. **التحرش الإلكتروني:** هو أي شكل من أشكال السلوك غير المرغوب فيه عبر الإنترنت ذي طبيعة جنسية، بغرض انتهاك كرامة الفرد، لا سيما عن طريق تهينة بيئة تخويف، أو عدائية، أو مهينة، أو مسيئة. وغالباً ما يستخدم التحرش الإلكتروني كمصطلح شمولي للإشارة إلى أشكال أخرى من العنف الإلكتروني، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتحرش الإلكتروني، والملاحقة الإلكترونية، والانتقام الإباحي.

10. **الابتزاز الإلكتروني:** هو عملية تهديد الضحية، عن طريق نشر صور خاصة أو مقاطع فيديو، أو فضح معلومات سرية مقابل الحصول على مبالغ من الأموال أو مطالب أخرى، أو إجبار الضحية على القيام بأفعال غير مرغوب فيها سواء كانت فاضحة أو حميمية. ويحدث هذا الابتزاز عن طريق استدراج الضحايا عبر البريد الإلكتروني أو مواقع التواصل الاجتماعي التي تستخدم من قبل جميع الفئات العمرية.
11. **التنمر الإلكتروني:** هو امتداد للتنمر التقليدي في الفضاء الإلكتروني، ويشمل المضايقات اللفظية أو النفسية المتكررة التي يقوم بها فرد واحد أو مجموعة أفراد ضد فرد أو مجموعة أفراد آخرين من خلال الإنترنت و/أو الهواتف المحمولة. والعلامات التي تميز التنمر الإلكتروني هي استخدام الوسائل الإلكترونية أو الرقمية لإلحاق الأذى المتعمد، واختلال التوازن في القوى بين الجاني والضحية، وعمل الجاني/ة بصورة مجهولة، وعدم الكشف عن هويته/ا للإفلات من المساءلة.
12. **الملاحقة الإلكترونية:** هي عملية التجسس، أو التركيز، أو تجميع المعلومات عن الأفراد عبر الإنترنت و/أو أي وسائل إلكترونية أخرى، ومراقبتهم و/أو التواصل معهم/ن ضد إرادتهم/ن. غالباً ما يستخدم هذا التكتيك وتحليله باعتباره امتداداً لعنف الشريك الحميم أو غير الحميم. والملاحقة الإلكترونية تنطوي على حوادث متكررة، قد تكون بشكل فردي أعمالاً ضارة، لكنها مجتمعة تقوض شعور الضحية بالأمان مسببة لها الضيق والخوف.

3. ملخص وهدف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تطوير بيئة عمل آمنة وعلمية ضمن إطار علاقات تربوية وأكاديمية وإنسانية إيجابية تشجع على الالتزام بالسلوك المحترم في المرافق الجامعية كلها وتلك التابعة لها. وتهدف هذه السياسة منع جميع أشكال السلوك التي تعتبر غير مقبولة ومحاربتها. وتطبق أحكام هذه السياسة في الحرم الجامعي، ومعهد الشراكة المجتمعية، ومبنى مار أندريا، وموقع جبل داوود في بيت لحم، وموقع الجامعة في قرية القبيبة، ومركز الأخ فنسنت ملحم لتعليم الأجانب وحفظ التراث واي موقع يُلحق بالجامعة مستقبلاً، وكذلك في جميع الفعاليات التي تحمل ترخيصاً من جامعة بيت لحم. كما تسري هذه السياسة على الطلبة في مؤسسات التدريب الميداني كالمستشفيات والمدارس ومؤسسات المجتمع الأخرى.

تُحدّد هذه السياسة المبادئ والمعايير المتعلقة بالسلوك غير اللائق أو غير المقبول، والذي يشمل جميع أشكال التنمر والتحرش والإيذاء القائمة على النوع الاجتماعي.

4. تطبيق السياسة وشمولها

تطبق هذه السياسة على جميع موظفي جامعة بيت لحم سواء كانوا أكاديميين أو إداريين، والطلبة، والمتطوعين. وتشمل كذلك أعضاء المجالس الإدارية والاستشارية للجامعة، والمستشارين، ولجان المتابعة والتدقيق الخارجية...إلخ، وإن اختلفت عقود عملهم بالدرجات أو عدد ساعات العمل.

يتعين على الشركاء المتعاونين، والموردين الرسميين والعاملين مع جامعة بيت لحم الالتزام بهذه السياسة وكافة سياسات الجامعة وإجراءاتها الخاصة.

5. بيان الأدوار والمسؤوليات

1. الموظف/ة أو الطالب/ة:
 - i. تقديم الشكوى كتابياً عبر البريد الإلكتروني المخصص أو تسليمها باليد الى المسؤول أو المشرف المباشر مع أية مرفقات (إن وجدت).
 - ii. مهام المسؤول أو المشرف المباشر:
 1. استلام الشكوى مع المرفقات (إن وجدت) وتحويلها مباشرة الى نائب الرئيس التنفيذي دون اتخاذ أي إجراء.
 2. نائب الرئيس التنفيذي:
 - i. استلام الشكوى مع المرفقات (إن وجدت) سواءً عبر البريد الإلكتروني المخصص أو باليد.
 - ii. بعد الاضطلاع على حيثيات الشكوى والتحقق من مكوناتها وصلاحياتها، يشكّل لجنة تحقيق بعضوية عمادة شؤون الطلبة في حال ضلوع أي طرف من الطلبة في الشكوى، أو بعضوية دائرة الموارد البشرية في حال ضلوع أي طرف من الموظفين في الشكوى، أو كليهما اذا كانت الشكوى تتضمن الطرفين (من الموظفين والطلبة).
 - iii. استلام توصيات لجنة التحقيق بعد الانتهاء منه ومناقشتها مع النائب الأعلى لرئيس الجامعة لاتخاذ قرار بالموضوع.
 - iv. تسليم القرار المتخذ بشكل خطي للأطراف المعنية.
4. لجنة التحقيق:
 - i. بعد تعيين أعضاء لجنة التحقيق من قبل نائب الرئيس التنفيذي، يقوم اعضاء اللجنة باختيار منسق فيما بينهم لإدارة اللجنة وتسجيل محاضر الاجتماعات.
 - ii. القيام بجميع مهام التحقيق وجمع البيانات وسماع أقوال الأطراف المعنية بما فيها الشهود (إن وجدوا).
 - iii. فور الانتهاء من التحقيق، توثيق توصيات اللجنة ورفعها الى نائب الرئيس التنفيذي.

6. الإجراءات

آليات التنفيذ:

تقع على عاتق إدارة جامعة بيت لحم بمستوياتها كافة والطلبة مسؤولية ضمان تنفيذ السياسات التي تلتزم بالمبادئ التوجيهية لتنفيذ ومتابعة ومراجعة المعايير الدنيا المذكورة أعلاه جنباً إلى جنب مع مدونة قواعد السلوك الخاصة بالعمل في أو الانضمام الى جامعة بيت لحم لأي شخص كان بأي صفة أو كيان. لذا يجب على كل شخص معرفة هذه السياسة جيداً وتنفيذها، وأن تكون أو يكون على دراية تامة بمسؤولياته/ها لضمان الاحترام في مكان العمل والالتزام بالسياسات ومدونة قواعد السلوك لجامعة بيت لحم بشكل خاص والرّهينة السالوية بشكل عام.

1. اعتماد سياسات و إجراءات الاحترام وتنفيذها في مكان العمل بناءً على المبادئ المذكورة أعلاه، مع مراعاة التشريعات والمتطلبات المحلية.
2. ضمان وجود عمليات مناسبة للتظلم قادرة على التعامل مع المخاوف الفردية والجماعية التي تثار من قبل الموظفين والطلاب في ضوء هذه السياسة.
3. التأكد من أن الموظفين والطلاب والمستفيدين والمجتمع المحلي كافة على دراية بمدونة قواعد السلوك وسياسات احترام مكان العمل الخاصة بجامعة بيت لحم وجميع مرافقها بشكل خاص والرهينة السالوية بشكل عام.
4. التأكد من أن كافة الاستجابات للشكاوى والملاحظات تركز على الذين تعرضوا لتجربة الإساءة، مع مراعاة أن تبقى احتياجاتهم ومصالحهم الفضلى على رأس أولويات عملية التحقيق.
5. توفير كافة أشكال الدعم النفسي والمعنوي والحقوقى للناجين/ت من ضحايا الأذى الذي يتسبب فيه الموظفون أو الطلاب أو أي شخص مرتبط بأسره جامعة بيت لحم، بغض النظر عما إذا كان قد تم إجراء تحقيق رسمي أو لم يتم.
6. من الضروري توفير قائمة محدثة بالمؤسسات المحلية وجهات الاتصال التي تقدم الدعم في مثل هذه الحالات، بحيث تتضمن القائمة على سبيل المثال معلومات متعلقة بالدعم القانوني والاستشارة الطبية والنفسية والاجتماعية، وآليات التواصل مع هذه الجهات بشرط ألا يغيب عن الذهن بأن يكون الناجي/ة هو/هي محور اتخاذ القرارات المتعلقة بهذا الدعم.
7. جمع البيانات بطرق تضمن السرية والخصوصية وعدم إفشائها أو تسريبها، وحفظها بطرق آمنة، وإتاحتها للجهات المعنية فقط عند اللزوم مع مراعاة المصلحة الفضلى للجامعة والموظفين والطلبة.

الإجراءات التأديبية تجاه موظفي الجامعة و الطلبة:

1. استناداً إلى خطورة حالات الانتهاكات الجنسية التي قد يتورط فيها أحد الموظفين أو أحد/إحدى الطلبة أو العاملين في الجامعية أو المرافق المرتبطة بها، وإضافة إلى الحكم الجنائي الذي قد ينتج عن إجراءات قانونية فيما يخص هذه الحالات، قد يُحال المتهم إلى السلطات المحلية لملاحقته جنائياً، أو أي إجراءات أخرى يمكن أن تتبع وتؤخذ بحق الفرد الذي تثبت عليه التهمة. لذا، سوف تطبق عليه إجراءات تأديبية حسب مل ينص عليه دليل الموظفين ومدونة سلوك الطلاب، بما في ذلك الفصل من الجامعة دون إنذار مسبق.
2. تطبيق الإجراءات التأديبية المناسبة التي تقرها لجنة الضبط والنظام بحق الطلبة مرتكبي التحرش، ومن بينها الإيقاف عن الدراسة أو الطرد من الجامعة.
3. تؤخذ إجراءات تأديبية بحق الموظفين أو الطلاب الذين يثبت أنهم أخفقوا عن الإبلاغ أو شجعوا على حدوث الاستغلال أو الانتهاك الجنسي أو تغاضوا عن هذه الجريمة مما أدى الى تفاقم الأمر.

4. من أجل اتخاذ الإجراءات الرادعة والمناسبة ضد الأفراد مرتكبي هذه المخالفات، هنالك ضرورة للتفريق بين حُسن النية الصادقة في البلاغات والشبهات حول أفعال الانتهاكات والاستغلال الجنسي بدون أدلة كافية، وبين البلاغات الكيدية والمُدبّرة وبدون أدلة التي يكون هدفها تشويه سمعة أفراد أو مؤسسات شريفة في المجتمع.
5. تتخذ الجامعة إجراءات على أساس التعامل مع كل حالة على حدة من أجل التصدي لأي استغلال أو خرق لهذه السياسة. وإذا تبين أن هناك استغلالاً و/أو مخالفة لهذه السياسة، يحقّ للجامعة اتخاذ الإجراءات التالية على سبيل المثال لا الحصر:
الإلغاء الفوري للعلاقة التعاقدية (اتفاقات غير الموظفين أو اتفاقات التعاون أو الشراكات الأخرى).
6. تدوين الملاحظات في سجلات الجامعة بهدف متابعة الأفراد من داخل الجامعة أو من المتعاقدين معها (بعد أن يثبت أنهم شاركوا أو شجّعوا أو تغاضوا عن الأفعال غير المقبولة أو غير القانونية). وتحفظ الجامعة بحقها بعدم السماح لهم في المشاركة في العطاءات أو الدخول في علاقات تعاقدية معها في المستقبل.
7. ستعمل الجامعة على تعديل نماذج العقود وطلبات العروض المتعارف عليها الخاصة بالجامعة، لإدراج بند يشترط على متعهدي الجامعة أن يتخذوا جميع الإجراءات المناسبة لمنع الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي من قبل موظفيهم، أو أي أشخاص آخرين يشغلهم المتعهد للقيام بأي أعمال بموجب العقد المبرم مع الجامعة. إن أي خرق لهذا العقد من قبل المتعهد يُحوّل الجامعة إنهاء العقد فوراً.

إجراءات التعامل مع حالات التّمتر والتحرّش:

1. الشكاوى: يحقّ للموظّفين والطّلاب في جامعة بيت لحم أن يعبروا عن مخاوفهم بشأن التّمتر أو التحرّش الذي قد يواجهونه من الموظفين أو أعضاء الهيئة التدريسية أو فيما بينهم، من خلال التوجه للمسؤول أو للمشرف المباشر. إذا شعروا بأنهم لا يستطيعون القيام بذلك، يمكنهم استخدام البريد الإلكتروني المخصص لهذا الغرض: report.pseah@bethlehem.edu
2. عند ملاحظة أو مشاهدة حالة تتمر أو تحرّش بين طواقم الموظفين بمختلف مناصبهم ومسمياتهم، يجب التبليغ عنها من خلال البريد الإلكتروني المتعارف عليه بالجامعة والمخصص لهذا النوع من الشكاوى. سيتم التعامل مع هذه الأحداث من خلال نظام إجراءات الشكاوى الرسمية المتبع في الجامعة.
3. التحقيق: تعتبر هذه الشكاوى، سواء كانت كتابية أو من خلال البريد الإلكتروني المخصص، شكاوى رسمية يستلمها النائب التنفيذي لرئيس الجامعة، والذي بدوره يحوّل القضية حسب حيثياتها إلى دائرة الموارد البشرية إذا كانت الشكاوى تتعلق بالموظّفين و/أو عمادة شؤون الطلبة إذا كانت الشكاوى تتعلق بالطلبة. يتم تشكيل لجنة تحقيق ويشرف على عمل هذه اللجنة النائب التنفيذي لرئيس الجامعة، الذي بدوره أخذ بعين الاعتبار أهلية أعضاء هذه اللجنة من حيث مناصبهم الوظيفي وتخصصهم الأكاديمي وكذلك الأقسام المعنية.

تُعتبر اللجنة المرجعية في عملية تقصي الحقائق، ويكون التحقيق حسب علاقتها مع أطراف الضحايا أو المدعى عليهم، مع الأخذ بعين الاعتبار مبدأ عدم تضارب المصالح. يتم اختيار أعضاء اللجنة من عمادة شؤون الطلبة و/أو دائرة الموارد البشرية وبالتنسيق المباشر وتحت إشراف نائب الرئيس التنفيذي. حال انتهاء اللجنة من التحقيق، تقرر توصياتها وترفعها إلى نائب الرئيس التنفيذي. على ضوء سرية وخصوصية هذه القضايا، يقوم نائب الرئيس التنفيذي بمناقشة الموضوع مع نائب الرئيس الأعلى للجامعة لإصدار القرار وتنفيذه.

7. الامتثال

حيث أن نائب الرئيس التنفيذي مخول بهذه السياسة، فمن مسؤوليته الإبلاغ كتابيًا أو عبر البريد الإلكتروني عن أي خرق لهذه السياسة من قبل أي شخص تنطبق عليه، بما في ذلك حالات الإفصاح (أو "الإبلاغ عن المخالفات")، إلى نائب الرئيس للموارد البشرية، موضحًا تفاصيل الخرق والتوصية بأي إجراء تأديبي وفقًا لسياسات جامعة بيت لحم في هذا الخصوص.

8. معلومات إضافية