

دستور منع التحرش الجنسي

دستور منع التحرش الجنسي

تحرص جامعة رايخمان على توفير بيئة دراسية ومهنية خالية من التحرش الجنسي. تنظر جامعة رايخمان بعين الجدّة لجميع أشكال التحرش الجنسي والتنكيل على خلفية تحرش جنسي، وتنفعل كلّ ما بوسعها لمنع حدوثهما في إطار نشاط جامعة رايخمان.

التحرش الجنسي والتنكيل على خلفية تحرش جنسي يمسّان بكرامة الإنسان، حريته وخصوصيته، وبالمساواة بين الجنسين. في يوم 20.9.98، دخل حيّز التنفيذ قانون منع التحرش الجنسي، 1998. بدءاً من هذا التاريخ، يشكّل التحرش الجنسي والتنكيل على خلفية ارتكاب تحرش جنسي فعلاً جنائياً وأساساً لرفع دعوى مدنيّة للتعويض عن ضرر. يهدف هذا الدستور إلى توضيح أهم أحكام قانون ولوائح منع التحرش الجنسي. في حال وجود تناقض بين هذا النظام وبين القانون واللوائح، تكون الغلبة للقانون واللوائح، وبالإمكان الاطلاع عليها وفقاً لنصّ البند 10 من الدستور.

محتوى الدستور

الجزء	البند	تعريفات التحرش الجنسي والتنكيل
1	4-1	تعريفات التحرش الجنسي والتنكيل
2	6-5	العواقب القانونية للتحرش الجنسي والتنكيل
3	8-7	سياسة ومسؤولية جامعة رايخمان
4	10-9	منع التحرش الجنسي والتنكيل
5	11	ما العمل إذا تعرّضتم للتحرش الجنسي أو التنكيل؟
6	17-12	إجراء تقديم الشكوى ومعالجة الشكوى في إطار مسؤوليات جامعة رايخمان

عيّنت جامعة رايخمان مفوضة لمعالجة شكاوى التحرش الجنسي. إذا تعرّضتم لسلوكيات غير لائقة- توجّهوا إلينا:

بورسوك غال، 09-9527615، gal.borsuk@runi.ac.il (غرفة المحاضرين 5)
المحامية عنات واين، 09-9527275، anat.wine@runi.ac.il، (غرفة 209A)

الجزء الأول: تعريفات التحرش الجنسي والتنكيل

1. ما هو التحرش الجنسي؟

- أ. مع أن معظم حالات التحرش الجنسي ترتكب من قبل رجال بحق نساء، إلا أن التحرش الجنسي قد يرتكب أيضًا من قبل نساء تجاه رجال، وأحيانًا بين رجال أو بين نساء؛ والقانون يسري على جميع هذه الحالات.
- ب. ولكن القانون يميّز بين العلاقات بين زملاء العمل وعلاقات السلطة أو التبعية. في حالات استغلال علاقات السلطة أو التبعية في العمل (من قبل مشغل أو محاضر)، فإن الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي، بجميع أشكاله، لا يحتاج لإبداء معارضة أو عدم اهتمام بالفعل الجنسي، لكي يعتبر ذلك تحرشًا جنسيًا.
- ج. ينص القانون على أن التحرش الجنسي هو أحد أشكال السلوكيات المحظورة التالية:
- (1) ابتزاز شخص بهدف ممارسة فعل جنسي.
- على سبيل المثال: محاضر يهدّد طالبة بأنها إن لم تلب رغباته الجنسية، فإنها لا تنجح في مساقه.
- (2) ارتكاب فعل مشين.
- على سبيل المثال: موظفة تلمس أماكن حساسة في جسم زميل لها، بدون موافقته. طالب يعزّي أجزاء من جسمه أمام طالبة، بدون موافقتها. محاضر يلمس أماكن حساسة في جسم طالبة.
- (3) عروض متكررة ذات طابع جنسي، موجهة لشخص عبر للمتحرش بشكل واضح وصريح بأنه غير معني بها.
- على سبيل المثال: طالبة تتوجّه إلى طالب وتقرّح عليه أن يقضيا نهاية الأسبوع معًا في فندق. الطالبة تكرر اقتراحها عدة مرات مع أن الطالب وضح لها بأنه غير معني بذلك. محاضر يدعو طالبة للحضور إلى شقته لقضاء لحظات رومانسية معًا.*
- * في الحالات التي تستغل فيها علاقات السلطة والتبعية في العمل، فإن الشخص الذي توجّه إليه العروض غير ملزم بالتعبير عن رفضه لها.
- (4) ملاحظات متكررة موجهة لشخص معيّن، تتمحور حول جنسانيته، مع أن هذا الشخص وضح للمتحرش بأنه غير معنيّ بسماع ملاحظات كهذه.
- على سبيل المثال، طالب يتطرّق باستمرار إلى الجانب الجنسي في المظهر الخارجي لطالب آخر، مع أن الطالب الآخر وضح أن هذه الملاحظات تزعجه. محاضر يتطرّق إلى جنسانية طالب معيّن.*
- * في الحالات التي تستغل فيها علاقات السلطة والتبعية في العمل، فإن الشخص الذي توجّه إليه الملاحظات غير ملزم بالتعبير عن رفضه لها.
- (5) ملاحظات مهينة أو تحقيرية موجهة لشخص بخصوص جنسه أو جنسانيته، غالبًا بسبب ميوله الجنسية.
- على سبيل المثال، مشغل يطلق على موظفة ألقابًا مهينة ذات سياق جنسي. محاضر يهين طالبًا على خلفية جنسانيته.
- (6) "قانون الفيديوهاث"- نشر صورة فوتوغرافية، فيلم أو تسجيل صوتي لشخص، يتمحور حول جنسانيته، بحيث ينطوي هذا النشر على إهائته وإذلاله، ولم يكن قد أعطى موافقته على النشر.

د. التعبير عن عدم الاهتمام

- (1) بشكل عام، على الشخص أن يعبر بوضوح عن عدم اهتمامه وعن رفضه للتحرش الجنسي.
 - (2) يجب التعبير عن رفض التحرش الجنسي بالكلمات أو بطرق واضحة وصريحة، لا لبس فيها.
- هذا الواجب لا يسري على حالات التحرش الجنسي المتمثلة في الابتزاز، توجيه ملاحظات مهينة أو ازدرائية أو عند استغلال علاقات السلطة والتبعية في العمل، وفي إطار الملاحظات أو العروض المتكررة المتمثلة بـ "الإطراء" و "المغازلة".

2. ما الذي لا يعتبر تحرشاً جنسياً؟

على الرغم من محاولة المشرع تعريف التحرش الجنسي بشكل مفصل، تبقى هناك بطبيعة الحال تعريفات ضبابية إلى حد ما. على سبيل المثال، يصعب وضع تعريف مسبق للملاحظات "المهينة" أو "التحقيرية" بخصوص جنس أو جنسانية الآخر. حظر التحرش الجنسي لا يشمل المغازلة عن حسن نية، وحيث يكون الأمر متبادلاً. القانون لا يتناول أيضًا المضايقات التي لا تحمل طابعاً جنسياً.

3. ما القصد بالتنكيل والإساءة على خلفية ارتكاب تحرش جنسي في مكان العمل؟

وفقاً لقانون منع التحرش الجنسي، فإن التنكيل في هذا السياق هي أي شكل من أشكال الإساءة المقترنة بالتحرش الجنسي، أو بتقديم شكوى أو دعوى في أعقاب ارتكاب تحرش جنسي.

على سبيل المثال: موظفة تدلي بشهادتها بخصوص تنكيل المسؤول بموظفة أخرى، وفي أعقاب ذلك، تسوء ظروف عمل هذه الموظفة.

4. ما هو "إطار علاقات العمل"؟

وفقاً لقانون منع التحرش الجنسي، فإن التحرش الجنسي أو الإساءة على خلفية تحرش جنسي "في إطار علاقات العمل" يتحققان في كلٍّ من الحالات الـ 4 التالية:

- (أ) في مكان العمل.
- (ب) في مكان آخر ينقذ فيه نشاط مهني خاص بالمشغل.
- على سبيل المثال: كشك دعائي لأنشطة المشغل في معرض ما. استكمال مهني يجريه المشغل خارج مكان العمل.
- (ج) أثناء تأدية العمل.
- (د) عند استغلال السلطة في علاقات العمل في أي مكان.
- على سبيل المثال: تحرش جنسي في منزل المسؤول في العمل.

الجزء الثاني: عواقب التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية تحرش جنسي في العمل

5. التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية تحرش جنسي في العمل- جميعها مخالفة للقانون
- (أ) التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية واقعة تحرش جنسي في العمل- جميعها تعتبر:
- (1) مخالفة جنائية قد يعاقب عليها الشخص المتحرش أو المسيء بالسجن وبدفع غرامة مالية.
- (2) مخالفة مدنية تجيز اللجوء للقضاء ورفع دعوى مدنية. بموجب هذه الدعوى، بالإمكان مطالبة الشخص المتحرش أو المسيء بتعويض مالي، بما في ذلك تعويضات تأديبية بدون إثبات وقوع ضرر، وتعويضات قانونية أخرى- دائمة أو مؤقتة. في حالات معينة، بالإمكان أيضًا تقديم دعوى ضد المشغل. الدعوى ضد مشغل بسبب واقعة تحرش جنسي ارتكبت في إطار علاقات العمل، تُرفع إلى محكمة العمل.
- (ب) إذا اختار المشتكي اتخاذ أحد التدابير المذكورة في البند الفرعي (أ)، فإن ذلك لا يسلبه الحق في اتخاذ تدابير أخرى على المستويات الأخرى المذكورة في هذا البند.
6. التحرش الجنسي والتنكيل يشكّلان مخالفة تأديبية وفقًا للدستور التأديبي للطلبة
- واقعة التحرش الجنسي أو التنكيل التي ترتكب من قبل طالب في إطار نشاط جامعة راخمان هما مخالفتان تأديبيتان خطيرتان وفقًا للدستور التأديبي للطلبة.

الجزء الثالث: سياسة ومسؤولية جامعة راخمان

7. التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية تحرش جنسي- جميعها مخالفة لسياسات جامعة راخمان
- التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية تحرش جنسي- جميعها مخالفة لسياسات جامعة راخمان، ولا يمكن تقبلها بأي شكل من الأشكال. تحرص جامعة راخمان على توفير بيئة دراسية ومهنية خالية من هذه السلوكيات.
8. مسؤولية جامعة راخمان
- (أ) قانون منع التحرش الجنسي يلزم المشغلين ومؤسسات التعليم العالي بتحمل المسؤولية حيال أفعال وسلوكيات موظفيهم والمسؤولين المفوضين من قبل هذه المؤسسات.
- (ب) في سياق مسؤولية جامعة راخمان بموجب هذا القانون، تُعتبر جامعة راخمان مشغلاً ومحاضروها موظفين أو مسؤولين مفوضين من قبلها، وطلابها موظفين فيها أيضًا.
- على سبيل المثال، إذا تحرش محاضر بطالبة في جامعة راخمان، يعتبر ذلك واقعة تحرش بين مسؤول وموظفة. إذا حدثت واقعة تحرش بين طالبين، يعتبر ذلك واقعة تحرش بين موظفين.
- (ج) القانون يعني المشغل من هذه المسؤولية الخاصة إذا استوفى المشغل جميع واجباته بموجب قانون منع التحرش الجنسي. يعني هذا الواجب أساسًا باتخاذ تدابير معقولة لمنع التحرش الجنسي والتنكيل؛ المعالجة الناجعة لكل شكوى تصل إليه ومنع تكرار الواقعة. يتوجب على المشغل أيضًا إصلاح الضرر الذي لحق بالمشتكي في أعقاب التحرش أو التنكيل. الأجزاء التالية من الدستور توضح التدابير والاستعدادات في جامعة راخمان لمنع التحرش الجنسي والتنكيل في إطار نشاطها، وطرق معالجة الشكاوى، في حال حدوث وقائع كهذه.

الجزء الرابع: منع التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية تحرش جنسي

9. خطوات وقائية

- (أ) تطالب جامعة رايخمان كل موظف، محاضر، مسؤول مفوض من قبلها، وطالب، بالامتناع عن التحرش الجنسي، التنكيل والإساءة على خلفية تحرش جنسي في إطار أنشطة جامعة رايخمان.
- (ب) تطالب جامعة رايخمان كل موظف، محاضر، مسؤول مفوض من قبلها، وطالب، باتخاذ جميع الخطوات اللازمة لمنع التحرش الجنسي والتنكيل، وذلك لخلق بيئة دراسية ومهنية خالية من التحرش الجنسي والتنكيل.
- (ج) جامعة رايخمان تشجع وتمكن كل موظف، محاضر، مسؤول، وطالب بالمشاركة في الأنشطة التوعوية التي تنظمها الجامعة في موضوع التحرش الجنسي، على ألا يشوش ذلك سير العمل والدراسة المنتظمين في جامعة رايخمان.
- (د) تطالب جامعة رايخمان كل موظف، طالب ومسؤول المشاركة في جميع الأنشطة التوعوية والإرشادية التي تنظمها الجامعة في موضوع التحرش الجنسي ومنعه.

10. مبادئ المعلومات

- (أ) يحق لكل موظف، طالب ومسؤول في جامعة رايخمان الاطلاع على كل من هذه المستندات، والحصول على نسخة عنها:
- (1) قانون منع التحرش الجنسي- 1998.
 - (2) لوائح منع التحرش الجنسي (واجبات المشغل)- 1998.
 - (3) دستور منع التحرش الجنسي في جامعة رايخمان.
 - (4) معلومات عن الأنشطة التوعوية والإرشادية التي تنظمها جامعة رايخمان بخصوص حظر التحرش الجنسي ومنع حدوثه.
- (ب) بإمكان الموظفين والمسؤولين في جامعة رايخمان الحصول على هذه المستندات من المديرية العامة ومن نائبة الرئيس. للاستفسار والحصول على مزيد من المعلومات، بالإمكان التوجه إلى المسؤول عن موضوع التحرش الجنسي في الجامعة.
- (ج) بإمكان الطلاب في جامعة رايخمان الحصول على هذه المستندات من عميد الطلبة. للاستفسار والحصول على مزيد من المعلومات، بالإمكان التوجه إلى المسؤول عن موضوع التحرش الجنسي في الجامعة.

الجزء الخامس: ما العمل إذا تعرضتم للتحرش الجنسي أو التنكيل؟

11. آليات العمل المتاحة أمام المتضررين من التحرش الجنسي أو التنكيل

- (أ) وفقًا للقانون، تتاح أمام الشخص الذي يُعتقد أنه تعرض للتحرش الجنسي أو التنكيل كل من الإمكانيات التالية، أو جميعها:
- (1) معالجة الواقعة في إطار جامعة رايخمان: إذا حدثت واقعة التحرش الجنسي أو التنكيل في إطار أنشطة جامعة رايخمان (سواء في إطار العمل أو الدراسة)، بالإمكان تقديم شكوى للمسؤول عن موضوع التحرش الجنسي. الإجراء الذي يتخذ في هذا الشأن مفصّل في الجزء السادس.
 - (2) تقديم شكوى لدى الشرطة.
 - (3) اتخاذ إجراءات مدنية.

(ب) توصي جامعة رايخمان المتضررين من التحرش الجنسي والتنكيل التوجه في كل حال من الأحوال إلى المسؤول عن موضوع التحرش الجنسي في الجامعة، وذلك، لإتاحة المجال للمركز لاتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع تكرار التحرش أو التنكيل، وذلك بغض النظر عن قرار المتضرر باتخاذ إجراءات قانونية أيضًا.

الجزء السادس: إجراء تقديم شكوى عن واقعة تحرش جنسي وتنكيل، ومعالجة الشكوى في إطار جامعة رايخمان

12. من يستطيع تقديم طلب، وفي أي ظروف؟

بإمكان كل من يلي تقديم شكوى:

- (أ) شخص يدعي أنه تعرض لتحرش جنسي أو للتنكيل في إطار نشاط لجامعة رايخمان، سواء كان طالبًا، موظفًا في جامعة رايخمان، طالب عمل، مسؤولًا مفوضًا من قبل الجامعة، موظفًا لدى مقاول للقوى العاملة أو لدى مقاول ثانوي يقدم خدمة في جامعة رايخمان، أو أي شخص آخر.
- (ب) شخص آخر مفوض من قبل الشخص المذكور في البند الفرعي (أ). في هذه الحالة، يُستحسن تقديم دليل على موافقة المتضرر على تقديم الشكوى (على سبيل المثال، رسالة موقعة من قبل الشخص الذي تعرض للتحرش).

13. لمن تقدم الشكوى؟

- (أ) أي شكوى بخصوص واقعة تحرش جنسي أو تنكيل حدثت في إطار نشاط لجامعة رايخمان، يجب أن تقدم للمسؤول عن موضوع التحرش الجنسي.
- (ب) إن لم يكن المشتكي مرتاحًا من فكرة التوجه إلى المسؤول (على سبيل المثال، لأنه لا يريد تقديم شكوى ضده أو لأنه يظن أن صلة شخصية تربطه بموضوع الدعوى أو بالأطراف المعنية)، تقدم الشكوى لنائبه.
- (ج) بغياب المسؤول ونائبه، بالإمكان التوجه إلى نائبة رئيس شؤون الطلبة لتحويل مسؤولية معالجة الشكوى للجهة المناسبة.

14. فحوى الشكوى

تتضمن الشكوى وصف الحالة، بما في ذلك:

- (أ) تفصيل هوية الأطراف المعنية، والشهود، إن وجدوا؛
- (ب) ظروف الواقعة أو الوقائع (المكان، الزمان، وما إلى ذلك)
- (ت) التوضيح ما إذا عبر الشخص المتضرر للشخص المتحرش بطريقة واضحة وصريحة بأنه يزعمه بسلوكه هذا.
- (ج) التوضيح ما إذا توجد بين المتحرش والمضرر علاقة سلطة، تبعية أو ما إلى ذلك.

15. طريقة تقديم الشكوى

- (أ) يُستحسن تقديم الشكوى خطيًا، لكن يمكن أيضًا تقديمها شفويًا.
- (ب) إذا قدمت الشكوى شفويًا-

- (1) يقوم المسؤول بتوثيق الشكوى خطيًا؛
- (2) يوقع المشتكي على وثيقة الشكوى التي أعدها المسؤول، وذلك لتأكيد فحواها؛
- (3) يزود المسؤول المشتكي بنسخة عن الشكوى.

16. إجراء استيضاح الشكوى

(أ) عند استلام الشكوى، يتخذ المسؤول الخطوات التالية-

- (1) يُعلم المشتكى بالإمكانيات المتاحة أمامه من الناحية القانونية (كالوارد في البند 11 من هذا الدستور)
- (2) يسعى لاستيضاح الشكوى. لتحقيق ذلك، ومن جملة الأمور، يستمع للمشتكى عليه ولشهود آخرين، إن وجدوا، ويطلع بعناية على جميع المعلومات التي وصلته بخصوص الشكوى.
- (ب) لا يجوز للمسؤول معالجة الشكوى إذا كانت لديه أية صلة شخصية بموضوع الشكوى أو بالأطراف المعنية. في هذه الحالات، يحوّل المسؤول مهمة استيضاح الشكوى لنائبه، وبغياهما، فإذا، لنائب رئيس شؤون الطلبة.

(ج) يتم استيضاح الشكوى بدون أي تأجيل.

- (د) يحرص المسؤول أثناء استيضاح الشكوى على المحافظة على كرامة وخصوصية المشتكى، المشتكى عليه وشهود آخرين، ومن ضمن ذلك-

- (1) لن يكشف المسؤول عن أية معلومات وصلته أثناء استيضاح الشكوى، إلا إذا كان ملزماً بذلك لغرض إجراء الاستيضاح نفسه أو وفقاً للقانون؛
- (2) لن يطرح المسؤول أي أسئلة عن الماضي الجنسي للمشتكى، غير المرتبط بالمشتكى عليه، ولا يولي أهمية للماضي الجنسي للمشتكى. محتوى هذه الفقرة لا يكون ساريًا إذا وجد المسؤول أنّ الامتناع عن طرح مثل هذه الأسئلة قد يلحق بالمشتكى ظلمًا غير قابل للإصلاح.

(هـ) خلال إجراء استيضاح الشكوى، توفر جامعة راخمان الحماية للمشتكى من أيّ أذى، سواء في إطار العمل أو الدراسة، في أعقاب تقديم الشكوى أو أيّ ضرر آخر في إطار علاقة العمل أو الدراسة، والذي من شأنه التشويش على سير تحقيق الشكوى. من جملة الأمور، تحرص جامعة راخمان على إبعاد المشتكى عليه عن المشتكى قدر الإمكان، وحسبما تجده مناسبًا.

(و) في نهاية إجراء استيضاح الشكوى، يقدم المسؤول بدون أيّ تأجيل ملخصًا خطيًا، مرفقًا بتوصياته المعلّلة بخصوص متابعة معالجة الدعوى، بخصوص كلّ من المواضيع المفصّلة في البند 17.

- (1) إذا كانت الشكوى مقدّمة ضد طالب في جامعة راخمان، يقدم الملخص لعميد الطلبة.
- (2) إذا كانت الشكوى مقدّمة ضد موظف في جامعة راخمان، مسؤول مفوض من الجامعة، أو أيّ شخص آخر، يقدم الملخص لنائب الرئيس لشؤون الطلبة.
- (3) إذا كان المشتكى عليه عاملاً لدى مقاول للقوى العاملة أو لدى مقاول ثانوي، ويتواجد في جامعة راخمان لغرض تأدية عمله، يقدم الملخص أيضًا للمشغل الرسمي للمشتكى عليه.

(ز) إذا علم لجامعة راخمان بواقعة تحرّش جنسيّ أو تنكيل في إطار علاقات العمل أو الدراسة، ولم تقدّم شكوى أو أنّ المشتكى عدّل عن شكواه، تُحوّل الواقعة للمسؤول لغرض استيضاحها. إذا حوّلت الواقعة للمسؤول لغرض استيضاحها أو إذا علم المسؤول بهذه الواقعة، يقوم باستيضاح الواقعة، قدر الإمكان، وفقًا لهذا البند، مع إجراء التغييرات اللازمة، وإذا عدل المشتكى عن شكواه، يستوضح المسؤول سبب عدوله عن الشكوى.

17. معالجة جامعة رايخمان لواقعة تحرّش جنسيّ أو تنكيل

- (أ) بعد تلقي ملخّص وتوصيات المسؤول، كما جاء في البند 16 (و)، يقرر عميد الطلبة أو نائب الرئيس لشؤون الطلبة (وفقاً للجهة التي قدّم لها الملخّص والتوصيات)، وخلال فترة لا تزيد عن سبعة أيام عمل، ممارسة صلاحياته بخصوص كلّ مما يلي:
- (1) إعطاء توجيهات للموظّفين والطلاب أصحاب الشأن، بما في ذلك القواعد السلوكيّة اللائقة في إطار علاقات العمل والدراسة، وإبعاد المشتكى عليه عن الضحية، واتخاذ الخطوات اللازمة بخصوص العمل والدراسة، وذلك لمنع تكرار واقعة التحرّش الجنسيّ أو التنكيل، أو لإصلاح الضرر الذي لحق بالضحية جرّاء المضايقة أو التنكيل.
- (2) إذا ارتكبت واقعة تحرّش جنسيّ من قبل طالب في جامعة رايخمان، تُتخذ إجراءات تأديبيّة وفقاً لبنود دستور الطلبة التأديبيّ.
- (3) عدم اتخاذ أيّة خطوة.
- (ب) تحرص جامعة رايخمان بدون أيّ تأجيل على تنفيذ قرار الجهة المناسبة وفقاً للبند الفرعيّ (أ)، وتقدّم للمشتكى، المشتكى عليه والمسؤول بلاغاً خطيّاً مفصّلاً. بالإضافة إلى ذلك، يسمح المشغلّ للمشتكى والمشتكى عليه بالاطلاع على ملخّص وتوصيات المسؤول.
- (ج) يجوز لجامعة رايخمان، في أعقاب تبدّل الظروف، تغيير قرار الجهة أعلاه، وفقاً للبند الفرعيّ (أ) أو تأجيل تنفيذ القرار، وتقدّم للمشتكى، المشتكى عليه والمسؤول بلاغاً خطيّاً مفصّلاً بذلك.
- (د) على الرغم مما جاء في هذا البند، يجوز لجامعة رايخمان رفض القرار أعلاه، تأجيل تنفيذه أو تعديله، لوجود إجراءات قانونيّة أو تأديبيّة متعلّقة بالحالة موضوع القرار؛ تتخذ جامعة رايخمان الإجراءات التالية-
- (1) تقدّم للمشتكى، المشتكى عليه والمسؤول بلاغاً بذلك؛
- (2) ما لم تنته هذه الإجراءات بعد، تمثل جامعة رايخمان لأحكام البند 16 (هـ)؛
- (3) عند انتهاء الإجراءات، تتخذ جامعة رايخمان قراراً وفقاً للبند الفرعيّ (أ).
- (هـ) إذا كان المشتكى عليه يعمل فعليّاً في جامعة رايخمان، ولكنّ مشغله الرسميّ هو مقاول للقوى العاملة أو مقاول ثانويّ، يجوز لجامعة رايخمان، بموافقة مشغلّ المشتكى عليه، أن تحدّد من منهما سينفّذ أحكام هذا البند، كلّها أو جزء منها.