



الجامعة الهاشمية	
نظام إدارة السياسات	
سياسة مكافحة التمييز	
Policy Code:	HU0801
Policy Name:	سياسة القضاء على التمييز في مكان العمل
Handler:	رئيس الجامعة الهاشمية
Issuing Authority	كلية الاعمال
Approved by:	تمت الموافقة عليها من قبل: مجلس العمداء بناءً على إطار التنمية المستدامة لعام 2022 (المرجع: 2202761/10/13/16)
Revision cycle:	سنوات 5-7

بيان السياسة

1. الجامعة الهاشمية هي مؤسسة غير تمييزية تؤكد على توفير فرص متساوية للأفراد، بغض النظر عن ديانتهم أو توجههم الجنسي أو جنسهم أو عمرهم أو غير ذلك (مثل اللون أو العرق أو الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة).
2. جميع مجموعات أصحاب المصلحة في الجامعة مسؤولة عن إنشاء والحفاظ على بيئة خالية من التمييز.
3. يتم الوصول إلى المرافق والخدمات الجامعية بطريقة متساوية من قبل جميع المرشحين والأعضاء، بناءً على مؤهلاتهم وجدارتهم واحتياجاتهم وأهليتهم. تشمل هذه المرافق القاعات الدراسية والمكتبات والمكاتب والمختبرات وغرف الاجتماعات ومرافق الرياضة، إلى جانب مرافق أخرى، ويجب استخدامها دون أي نوع من أنواع التمييز. يمكن أن تتضمن الخدمات، على سبيل المثال، التسجيل والقبول والمنح الدراسية والتوظيف والاشتراكات والشكاوى والاستئنافات وقضايا مماثلة.
4. جميع أعضاء الجامعة متاحون للمشاركة في جميع ممارسات الجامعة، بناءً على أوراق اعتمادهم وأهليتهم. تشمل هذه الممارسات، على سبيل المثال، التدريس والتعلم والبحث والإرشاد.
5. تحتفظ الجامعة الهاشمية بالمساواة في الأجور من خلال استخدام نفس مقياس الراتب لكل من أعضاء هيئة التدريس الإناث والذكور وللموظفين غير الأكاديميين. يتم تحديد الرواتب والبدلات استنادًا إلى وصف الوظيفة والمنصب، دون اعتبار للدين أو التوجه الجنسي أو الجنس أو العمر، وغير ذلك (مثل اللون أو العرق أو الجنسية أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة).
6. تقوم الجامعة الهاشمية، بناءً على وصف الوظائف والمناصب، بالقضاء على أي نوع من أنواع التمييز في مجالات مثل التوظيف والسلامة المهنية والصحة والفرص التدريبية وتقييم الأداء والترقية والضمان الاجتماعي.
7. جميع مجموعات أصحاب المصلحة التي تدرج تحت هذه السياسة وتشارك في أي نوع من أنواع التمييز سيتم تعريضها للعمل الإصلاحي والتأديبي.

الحاجة والمبررات

- تلتزم الجامعة الهاشمية بإيجاد بيئة تعلم وعمل استثنائية خالية تمامًا من أي شكل من أشكال التمييز.

- يلزم قانونياً الجامعة الهاشمية بحماية حقوق موظفيها وطلابها للعمل في بيئة خالية تماماً من أي ممارسات تمييزية موجهة نحوهم.
- تتحمل الجامعة مسؤولية منع أي أطراف معنية، سواء كانوا يعملون مباشرة للجامعة أو نيابة عنها، من الانخراط في أي شكل من أشكال التمييز بناءً على عوامل مثل الدين، التوجه الجنسي، الجنس، العمر، وغيرها (مثل اللون، العرق، الجنسية، الجنس، الحالة الاجتماعية، الإعاقة).
- تهدف سياسة مكافحة التمييز إلى ضمان أن تُكرم تجارب الحياة والقيم لجميع الأفراد ضمن ثقافة الجامعة.
- هذه السياسة تهدف إلى ضمان أن تكون الفرص للتقدم والتعويض وجميع الفوائد الأخرى متاحة للجميع دون أي شكل من أشكال التمييز.
- تتوافق هذه السياسة مع قواعد السلوك الواردة في وزارة تنمية القطاع العام (أي القانون الأردني لأخلاقيات الخدمة العامة). وبشكل خاص، تنص المادة (17) من هذا القانون على "احترام حقوق ومصالح الآخرين بدون استثناء، التعامل مع الجمهور باحترام وحنكة وبموضوعية، دون التمييز بناءً على العرق أو الجنس أو المعتقد الديني أو الوضع الاجتماعي أو العمر أو الحالة الجسدية أو أي نوع من أنواع التمييز". وبالمثل، يتسق ذلك مع قواعد السلوك في مكتب الخدمة المدنية (أي قواعد سلوك الأعمال والأخلاقيات العامة). وبشكل خاص، تضمن المادة (10) "اتخاذ إجراءات تتعلق بالاختيار والتعيين والترقية والتدريب والمكافآت والتقييم والنقل والتكليف والندب للموظفين أو أي أمور أخرى تتعلق بعملهم، بشفافية ونزاهة تامة، خالية من أي اعتبارات قرابة أو صداقة أو أفكار مناولة، دون أي تمييز بناءً على أسس الجنس أو العرق أو العمر أو الدين، وباستخدام مبادئ الجدارة والكفاءة، وبامتنال كامل للسلطات المعتمدة وإجراءات العمل".

النطاق والغرض

- تلتزم الجامعة الهاشمية بإنشاء بيئة تعليمية وعمل عادلة وشاملة خالية من التمييز. تعزز هذه السياسة جواً متناعماً حيث يمكن للجميع العمل والتعلم والابتكار والتفوق دون القلق من مواجهة التمييز.
- ينطبق هذا السياسة على جميع الأفراد المرتبطين بالجامعة الهاشمية، سواء كانوا من أصحاب المصلحة الداخليين أو الخارجيين. من المتوقع منهم الامتناع عن ومنع ووقف جميع أشكال التمييز، كما هو موضح في التعريفات الواردة أدناه.

- تعتبر هذه السياسة سارية المفعول لجميع الممارسات التي تجري داخل الجامعة، بما في ذلك التدريس والتعلم والبحث والمراقبة والتدريب، وكذلك الممارسات التجارية أو أي ممارسات ذات صلة أخرى.

مبادئ السياسة

صياغة هذه السياسة تهدف إلى القضاء على ومنع ومعالجة تأثيرات التمييز. وفي هذا السياق، يساعد ذلك في (i) تنمية بيئة تعتمد على الثقة والاحترام، حيث أن وجود التمييز غير مقبول، و (ii) إنشاء إطار لإجراءات عادلة ونزيهة تنطبق على جميع الأطراف المعنية.

تعريف

التمييز: معاملة الشخص بطريقة مختلفة (على سبيل المثال، أقل مرونة من الآخرين) استنادًا إلى الدين أو التوجه الجنسي أو الجنس أو العمر، وغير ذلك (مثل اللون، العرق، الجنسية، الجنس، الحالة الاجتماعية، الإعاقة).

أصحاب المصلحة: الموظفون، الطلاب، سواء كانوا مسجلين بدوام كامل أو جزئي، في دورات معتمدة أو غير معتمدة، والأطراف الثالثة الذين شاركوا في أي برنامج أو نشاط يتعلق بالجامعة، أو الذين تفاعلوا مع الجامعة، بما في ذلك ولكن لا يقتصر على المتطوعين والمقاولين والبائعين والزوار والضيوف.

المسؤوليات

لتنفيذ هذه السياسة بفعالية، يجب اتخاذ الإجراءات التالية:

- نشر هذه السياسة لجميع أعضاء الجامعة.
- إجراء تقييمات دورية للمخاطر المتعلقة بهذه القضايا، التي قد تواجه الجامعة الهاشمية.
- مسؤولية جميع الأفراد العاملين لصالح أو تحت سيطرة الجامعة لمنع وكشف والإبلاغ عن حالات العبودية الحديثة وغيرها من أشكال الاستغلال.
- التعامل مع جميع الحالات المبلغ عنها بحساسية وسرية. تلتزم الجامعة بضمان أن لا يواجه أي من موظفيها الذي يبلغ عن مثل هذه المخاوف في حسن نية أي عواقب سلبية.

إجراءات التعامل مع انتهاكات السياسة

يمكن بدء شكاوى بشأن انتهاكات السياسة من خلال أي من وسائل الاتصال التالية:

- الإبلاغ إلى مديري الخط: يتحمل مديرو الخط مسؤولية ضمان تنفيذ السياسة. يتضمن ذلك تسجيل الشكاوى من موظفيهم، والتحقيق في هذه الشكاوى، والتحقق من دقة التقارير والأدلة، وتقديم الشكاوى إلى اللجنة التأديبية من خلال مكتب الامتثال.
- الإبلاغ إلى مكتب الامتثال: يمكن تقديم الشكاوى بشكل شفهي أو كتابي.
- استخدام نموذج **Google Form** عبر الإنترنت: يتوفر نموذج عبر الإنترنت عند الحاجة.

إجراءات مكتب مسؤول الامتثال والقانون

عند استلام تقرير عن انتهاك من أي من وسائل الاتصال أعلاه، سيقوم مسؤول الامتثال والقانون الكبير بتحليل التقرير لتحديد ما إذا كان لا يوجد أساس له (لا براهين سطحية)، أو هو مسألة تأديبية، أو شكوى. إذا كان تقرير المشتكي غير كامل، قد يطلب مسؤول الامتثال والقانون الكبير مزيدًا من الأدلة خلال سبعة أيام. في غير ذلك، سيعتبر التقرير غير صالح ومغلق.

في الحالات التي تظهر فيها قضية سطحية، سيتم تقديمها إما إلى لجنة الشكاوى أو لجنة الانضباط، حسب الاقتضاء.

ستقوم اللجنة ذات الصلة بإجراء جلسة استماع وتقديم توصيات أولية، ستُحال بعد ذلك إلى مسؤول الامتثال والقانون الكبير لاتخاذ القرار النهائي.

في غضون سبعة أيام بعد أن يصدر مسؤول الامتثال والقانون الكبير القرار النهائي، يمكن للأطراف المتأثرة تقديم استئناف، والذي سيتم تقديمه إلى المجلس الأعلى للانضباط والشكاوى. سيقوم مسؤول الامتثال والقانون الكبير بتحديث القرار/الحكم الخاص بالمجلس الأعلى للانضباط والشكاوى، الذي سيتم بعد ذلك إرساله إلى مكتب الرئيس.

إذا لم يتم تقديم استئناف، سيقوم مسؤول الامتثال والقانون الكبير بإصدار القرار/الحكم مباشرة إلى مكتب الرئيس.