

## وثيقة الحماية من التعصب والتمييز في جامعة الشرق الأوسط

1. وصف الوثيقة : تعزيز بيئة جامعية آمنة وعادلة، خالية من جميع أشكال العنف والتمييز.
2. أهداف الوثيقة : ❖ منع العنف والتمييز بكافة أشكاله في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ بناء بيئة عمل خالية من العنف والتمييز.  
❖ تحديد الوسائل والآليات المتاحة للإبلاغ عن التعرض للتمييز والعنف.
3. التشريعات والسياسات : ❖ قانون العمل الأردني.  
المرتبطة بالوثيقة ❖ قانون الضمان الاجتماعي.  
❖ سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل الصادرة عن وزارة العمل.  
❖ الدليل الإرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل الصادر عن وزارة العمل.  
❖ نظام الهيئة التدريسية المعتمد في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ نظام الموظفين في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ تعليمات الهيئة التدريسية في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ تعليمات تأديب الطلبة في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ أسس الأندية الطلابية في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ مدونة السلوك الوظيفي لموظفي جامعة الشرق الأوسط.  
❖ مدونة السلوك الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ تعليمات الموظفين في جامعة الشرق الأوسط.  
❖ سياسة المساءلة.  
❖ سياسة ضبط سلوك الطلبة.  
❖ سياسة الأندية الطلابية.  
❖ سياسة قبول الطلبة.  
❖ سياسة أمن منتسبي الجامعة وزائريها وسلامتهم.  
❖ سياسة تعيين أعضاء الهيئة التدريسية المنقرغين والاستعانة بغير المنقرغين.

❖ سياسة أعضاء الهيئة الإدارية.

❖ لائحة الجزاءات.

❖ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG, 2015).

❖ نظام إدارة الجودة (ISO 9001:2015).

❖ نظام إدارة المؤسسات التعليمية (ISO 21001:2018).

❖ نظام إدارة أمن المعلومات (ISO/IEC 27001:2022).

❖ نظام إدارة الامتثال (ISO 37301:2021).

❖ نظام إدارة استمرارية الأعمال (ISO 22301:2019).

❖ نظام إدارة المخاطر (ISO 31000:2018).

4. التعريفات : الجامعة : جامعة الشرق الأوسط.

منتسبو الجامعة : أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية، والطلبة.

التمييز : أي سلوك مباشر أو غير مباشر يشمل التفريق أو

الاستبعاد أو العزل أو التفضيل المبني على الرأي السياسي أو الأصول الاجتماعية أو المظهر ويكون من شأنه أن يحول دون تكافؤ الفرص أو المعاملة المتكافئة في التوظيف والعمل، ولا يعتبر تمييز أي تفريق أو استبعاد مبني على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة العمل.

العنف : كل فعل قائم على أساس عدواني، ومن المحتمل أن

يترتب عليه أذى بدني أو نفسي أو جنسي أو قانوني أو اقتصادي أو اجتماعي.

5. الإجراءات المتبعة في الجامعة التي تحقق أهداف الوثيقة:

❖ تتبنى الجامعة القيم الجوهرية الآتية:

- مكارم الأخلاق: تمثل قيمة يُعتدّ بها في معاملات الجامعة وتعاملاتها مع جميع الأطراف والمؤسسات والتسامح في الحياة والمرونة في التفكير.
- الحوار وتغذية العقول: يعد توفير الأجواء المناسبة للحوار، وتبادل الأفكار، وتغذية العقول لجميع الفئات الموجودة في الجامعة – من أعضاء هيئة تدريسية وإدارية وطلبة– من القيم المهمة لنبذ العنف والتعصب وتجسيد ممارسات الثقافة التنظيمية، وفن الذوق الرفيع، وقواعد الأسبقية (الإتيكيت والبروتوكول).

- الأمان الوظيفي و صون حرية التعبير: تمثل قيمة أساسية في تنظيم علاقة الحقوق بالواجبات المتبادلة بين الجامعة ومنتسبيها.
- وتعمل الجامعة على نشر هذه القيم الجوهرية وتحفيز منتسبيها على تبنيها والتحلي بها.
- ❖ تقبل الجامعة طلبتها بناء على الكفاءة ومعذل الطالب، ووفق السياسات العامة لقبول الطلبة الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ❖ تمنح الجامعة فرصًا متكافئة للمتقدمين للوظائف فيها من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية، وتكون المفاضلة بناء على المؤهلات والكفاءة.
- ❖ في حال تعرض أي طالب أو عضو هيئة تدريسية أو عضو هيئة إدارية أو زائر للعنف أو التمييز في الحرم الجامعي، يتقدم بشكوى رسمية من خلال السير في إجراءات سياسة الاقتراحات/ الشكاوى/ الشكر وإجراءاتها ونماذجها، وبحيث تتم متابعة الشكاوى أسبوعيًا.
- ❖ أعطت الجامعة الحرية للمتقدمين بالشكاوى -سواء كانت ورقية أو إلكترونية عبر موقع الجامعة الإلكتروني- بعدم الإفصاح عن اسمهم في حال عدم رغبتهم بذلك، حيث يتم التركيز على حل الشكوى والتعامل معها ودراسة أسبابهم أكثر من الاهتمام بمعرفة مقدم الشكوى.
- ❖ تحقق الجامعة مع مرتكبي المخالفات، ووفق سياسة تأديب الطلبة -في حال كان المخالف أحد الطلبة- ووفق سياسة المساءلة في حال كان المخالف عضو هيئة تدريسية أو إدارية وعبر المجالس واللجان المعنية.
- ❖ تطلع الجامعة جميع المعنيين الجدد على مدونة السلوك التي توضح علاقة العاملين ببعضهم وعلاقتهم مع الطلبة.
- ❖ تحظر الجامعة على أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية الإساءة أو التحريض عليها لأي من منتسبي الجامعة أو زائريها، وتقوم بإيقاع العقوبات على المخالفين.
- ❖ تؤكد الجامعة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال وثيقة "مدونة السلوك الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية" على احترام حقوق الطلبة، والتعامل معهم بعدالة، واحترام، وحيادية، وموضوعية دون تمييز بينهم على أساس العرق، أو النوع الاجتماعي، أو المعتقدات الدينية، أو السياسية، أو الوضع الاجتماعي، أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.
- ❖ تؤكد الجامعة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال وثيقة "مدونة السلوك الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية" على إعطاء العناية والرعاية الكافيتين للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وتقديم العون والمساعدة لهم.
- ❖ تولي الجامعة اهتمامًا خاصًا للطلبة من ذوي الإعاقة فقد أعدت الجامعة سياسة " سياسة دعم الطلبة من ذوي الإعاقة" لتقديم الخدمات والتسهيلات التي من شأنها دمج الطلبة من ذوي الإعاقة في مختلف مناحي الحياة الجامعية.

- ❖ تتابع الوحدات الإدارية المعنية في الجامعة صفحات مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بالجامعة، وتمنع أي تعليقات مسيئة عليها.
- ❖ تعقد الجامعة لطلبتها ورشاً توعوية، وجلسات توجيه جمعي، وجلسات إرشاد جمعي عن آداب السلوك الجامعي والاحترام وتقبل الآخر ونبذ التتمر.
- ❖ تستعرض الإدارية العليا سنويًا عدد شكاوى والمقترحات ونسبة إغلاقها ضمن اجتماع مراجعة الإدارة تحقيقًا لمتطلبات مواصفة نظام إدارة الجودة (ISO 9001:2015).
- ❖ حصلت الجامعة على العديد من شهادات الأيزو بعد تحقيق متطلباتها، ويسهم تطبيق هذه المواصفات في بناء منظومة إدارية متكاملة تقوم على العدالة والشفافية والمساءلة، وتضمن وجود سياسات واضحة وإجراءات ضابطة لحماية منتسبي الجامعة من التعصب والتمييز. كما تعزز سرية المعلومات، وفعالية قنوات الشكاوى، والالتزام بالقوانين والأنظمة، وإدارة المخاطر بشكل استباقي، بما يرسخ بيئة جامعية آمنة وشاملة تحترم التنوع وتكافؤ الفرص للجميع.
- ❖ تضمن الجامعة حماية المبلغين عن حالات التمييز من أي إجراءات انتقامية أو تأثيرات سلبية على مسارهم الأكاديمي أو الوظيفي نتيجة تقديمهم للشكاوى بحسن نية.
- ❖ تراقب الجامعة مبانيها وساحاتها وقاعاتها الدراسية من خلال كاميرات المراقبة الموزعة في الحرم الجامعي.
- ❖ تتحقق الجامعة من أهلية الأفراد لدخول الحرم الجامعي من خلال التأكد من انتمائهم الرسمي إليها، ولا يُسمح بالدخول إلا عبر البوابات المخصصة، باستخدام الهوية الجامعية المعتمدة.
- ❖ تمنع الجامعة الإساءة إلى المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية للآخرين داخل الجامعة أو خارجها، أو التحريض على مثل هذه الإساءة، واحترام حقوق الطلبة وأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية.
- ❖ تطبق الجامعة تعليمات ولوائح جزاءات تتضمن التصرفات التي تعتبر مخالفات ومنها العنف والتمييز.
- ❖ أسست الجامعة الأندية الطلابية التي تفتح المجال لتبادل وجهات النظر، وتعزز التسامح ونبذ التعصب والتمييز حيث أنها تجمع طلبة من خلفيات ثقافية وفكرية مختلفة.
- ❖ تشكل الجامعة المجالس واللجان المستقلة الآتية للنظر في مخالفات منتسبي الجامعة:
  - المجلس التأديبي الابتدائي لأعضاء الهيئة التدريسية.
  - المجلس التأديبي الاستئنافي لأعضاء الهيئة التدريسية.
  - المجلس التأديبي لأعضاء الهيئة الإدارية.
  - مجلس تأديب الطلبة.
  - لجان التحقيق في الكليات.

- 
6. دورية مراجعة الوثيقة : مرة كل عامين أو حيثما اقتضت الضرورة، واستنادًا إلى التغذية الراجعة من منتسبي الجامعة.
7. مسؤولية التطبيق : منتسبو الجامعة.
8. مؤشرات الأداء : ❖ نسبة إغلاق الشكاوى المقدمة.  
❖ نتائج استطلاع رضا منتسبي الجامعة عن بيئة الجامعة الخاصة بالوثيقة