



الرقم ج.س.ع/2..... Ref.
التاريخ 25 من شوال 1439 هـ Date
9 من يوليو 2018 م

قرار إداري رقم (2018/170) بشأن

اعتماد سياسة المساواة والتنوع والشمول (العدالة الاجتماعية)

حرصًا من الجامعة على تحقيق قيم العدالة الاجتماعية، وتحقيق المساواة والتنوع والشمول، وتعزيز ثقافة إيجابية تتقبل الاختلاف وتحارب التمييز بكافة أشكاله كقيمة أصيلة نابعة من الشريعة الإسلامية السمحة، وبناءً على ما عرضه عميد الجودة والتطوير، فقد تقرر ما يلي:

-القرار-

مادة (1): تُعتمد سياسة المساواة والتنوع والشمول (العدالة الاجتماعية) في الجامعة الإسلامية بغزة، المرفقة مع هذا القرار.

مادة (2): يُعمل بهذا القرار اعتبارًا من تاريخه.

مادة (3): على جهات الاختصاص تنفيذ ما جاء في هذا القرار.

والله من وراء القصد،،

رئيس الجامعة

أ.د. ناصر إسماعيل فرحات

نسخ إلى:

- الشؤون الإدارية.
- عمادة الجودة والتطوير.
- ملف القرارات الإدارية.

سياسة المساواة والتنوع والشمول (العدالة الاجتماعية)

البند الأول: نص السياسة:

تلتزم الجامعة بتحقيق قيم العدالة الاجتماعية لتحقيق المساواة والتنوع والشمول وتعزيز ثقافة إيجابية تحتفي بالاختلاف وتحارب التمييز بكافة أشكاله كقيمة نابعة من الشريعة الإسلامية والدين الإسلامي الحنيف، إن الجامعة تعتبر موظفيها وطلابها أهم الأصول لديها لذلك تحرص الجامعة أن يتم احترامهم وتقديرهم بغض النظر عن الجنس، واللون والعرق والدين.

وحيث أن النزاهة والزمالة والشمولية والعدالة والمساواة هي قيم أصيلة في الجامعة الإسلامية، فإن الجامعة تلتزم بتوفير بيئة يتعامل فيها كل مكونات المجتمع الجامعي بنزاهة واحترام وتقدير بعيداً عن التمر والتحرش والتمييز، تحدد هذه السياسة التوقعات من جميع أعضاء الجامعة.

تعتبر الجامعة أي حادثة تمر أو تحرش أو تمييز أمراً خطيراً وستستجيب بسرعة للشكاوى الرسمية، وسوف تتخذ إجراءات تأديبية لضمان تحقيق هذه السياسة على كافة مكونات الجامعة.

البند الثاني: الهدف من السياسة ونطاق التنفيذ:

تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين والطلاب في الجامعة فيما يتعلق بتنفيذ الأنشطة الفردية والجماعية والتعامل مع الآخرين في داخل الجامعة. وتهدف هذه السياسة إلى:

- 1- ترسيخ ثقافة إيجابية للعمل والدراسة تدعم حرية الفكر والتعبير في إطار القانون والشريعة الإسلامية وفي إطار احترام حقوق الآخرين.
- 2- تعزيز بيئة تمكينية وشاملة حيث يتم التعامل مع جميع الأفراد بكرامة واحترام، رافضة ومحاربة للتمر والتحرش والتمييز.
- 3- التأكد من تناول حالات التمر والتحرش والتمييز بصورة جدية والتعامل معها على الفور وبالحساسية اللازمة.
- 4- وضع إطار لتناول ومعالجة وحل المشكلات المتعلقة بالسلوك الفردي و/أو التنظيمي.

البند الثالث: المسؤوليات:

يجب على جميع الموظفين قراءة البنود الواردة في هذه السياسة والالتزام بها بدقة، كما يتحمل مجلس الجامعة المسؤولية النهائية عن الموافقة على هذه السياسة؛ كما سيعمل بالتعاون مع لجنة العدالة الاجتماعية على مراقبة واستلام التقارير بصورة منتظمة حول تنفيذ هذه السياسة.

البند الرابع: انتهاك سياسة المساواة والتنوع والشمول (العدالة الاجتماعية):

تحارب الجامعة التمييز بكافة أشكاله وتعتبر التمر والتحرش تصرفات غير مقبولة في المجتمع الجامعي بين الموظفين والطلبة وسوف تتعامل بكل شدة وحزم حين تلقي شكاوى رسمية بالخصوص، ومن أشكال التصرفات غير المقبولة في الجامعة:

- 1- التخويف والتهديد سواء بالقول أو الفعل وجهاً لوجه أو عبر وسائل الاتصالات المختلفة ومنها الرقمية.

- 2- السخرية وتوجيه الإهانات سواء بالسلوك أو اللفظ أو الإيماءات التحقيرية وجهاً لوجه أو عبر وسائل التواصل الأخرى ومنها الرقمية.
- 3- التواصل غير المناسب أو العرض المرئي للمواد المسيئة.
- 4- العزلة أو عدم التعاون أو الاستبعاد المتعمد للفرد في بيئة العمل (بما في ذلك المناسبات واللقاءات الاجتماعية المتعلقة بالعمل).

البند الخامس: رفع شكوى رسمية:

يحق لأي موظف أو طالب أو جهة داخل الجامعة أن تتقدم بشكوى رسمية إذا ما تم وقوع حادثة تمييز أو تنمر أو تحرش إلى عمادة الجودة والتطوير وهي الجهة الكلفة بمتابعة تحقيق العدالة الاجتماعية داخل الجامعة وذلك عبر صندوق فضفضة عبر الرابط التالي:

[/https://www.iugaza.edu.ps/message](https://www.iugaza.edu.ps/message)

البند السادس: المراجعة والتحديث:

ستخضع هذه السياسة لمراجعة دورية خلال 3 سنوات للتأكد من فعاليتها وملاءمتها وتوافقها مع مبادئ الشريعة الإسلامية، بالإضافة إلى تطوير أفضل الممارسات في تحقيق قيم العدالة الاجتماعية.

ملاحق: تعريفات:

التمييز:

التمييز يعني معاملة الفرد معاملة غير عادلة لأن الفرد لديه أو يُنظر إليه على أنه يتمتع بخاصية معينة كالعمر، والإعاقة، والجنس، والعرق، والدين، والحمل والولادة، والحالة الاجتماعية. يمكن أن يكون التمييز مباشراً أو غير مباشر، ويمكن أن يحدث التمييز غير المباشر عندما يكون للجامعة سياسة أو ممارسة تنطبق على الجميع، ولكن بشكل خاص تضر ببعض الأشخاص نتيجة العمر، أو الإعاقة، أو الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الحمل والولادة، أو الحالة الاجتماعية.

التحرش:

السلوك غير المرغوب فيه المرتبط بخاصية فردية كالعمر أو الإعاقة أو الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الحمل والولادة، أو الحالة الاجتماعية، يكون غرضه أو أثره انتهاك كرامة الفرد أو التسبب في ترهيب أو عدائية أو إهانة أو إذلال أو خلق بيئة عدائية تجاه ذلك الفرد.

التنمر:

"السلوك العدواني أو التخويفي أو المؤذي أو المهين الذي يؤدي، عن قصد أو عن غير قصد، إلى تقويض أو إهانة أو تشويه سمعة المتلقي أو جرحه.

عادة ما يتميز التنمر بنمط سلوكي للفرد ولكن يمكن اعتبار حادثة واحدة كدليل على وجود السلوك.

يجب التمييز بين التنمر والممارسة المشروعة للمسؤوليات الإدارية حيث يتم تنفيذ هذه

المسؤوليات بطريقة محترمة ومعقولة ومناسبة.