

سياسة ضمان العدالة والمساواة في بيئة العمل ومكافحة العمل القسري

الملكية / مسؤولية السياسة: مدير عام الخدمات الإدارية

تاريخ السريان: 6 نوفمبر 2025م

المحتوى

1	تعريف عامة	3
2	هدف السياسة	3
3	نطاق السياسة	3

4	محتوى السياسة	4
5	المسؤوليات والأدوار	5
6	جهة الاتصال والمعلومات	6

معلومات السياسة

سياسة ضمان العدالة والمساواة في بيئة العمل ومكافحة العمل القسري	المسمى:
تضع هذه السياسة ضوابط مكافحة العمل القسري والعبودية الحديثة وتحقيق العدالة والمساواة في بيئة العمل.	وصف السياسة:
☐ طلابي ☐ بحثي ☒ إداري ☒ أكاديمي عام	نطاق السياسة:

حالة السياسة :	☒ سياسة جديدة قائمة	☐ التعديل على سياسة
جهة الاعتماد:	مجلس جامعة البحرين	
الملكية / مسؤولية السياسة:	مدير عام الخدمات الإدارية	
أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة:	SDG 8	
تاريخ الاعتماد:	6 نوفمبر 2025م	
تاريخ السريان:	6 نوفمبر 2025م	
تاريخ الموافقة على آخر مراجعة:	6 نوفمبر 2025م	
تاريخ المراجعة القادمة:	نوفمبر 2030م	
رقم قرار مجلس الجامعة وتاريخه:	2025/4/603	
رقم نسخة الوثيقة:	UOB-GDAS-PO-005	
الوثائق ذات الصلة:	المرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية وتعديلاته، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (51) لسنة 2012 ولائحته المالية الصادرة بالقرار رقم (77) لسنة 2013. قانون رقم (1) لسنة 2008 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص، لائحة أعضاء هيئة التدريس بجامعة البحرين، سياسة المساواة والشمول والتنوع في جامعة البحرين.	

الجهات المعنية بالسياسة

- | | |
|--|---|
| ☐ رئيس الجامعة. | ☒ أعضاء هيئة التدريس. |
| ☒ نواب رئيس الجامعة. | ☒ الموظفون الإداريون. |
| ☐ المستشار القانوني. | ☐ الطلبة. |
| ☒ العمداء. | ☐ جميع منتسبي الجامعة. |
| ☒ المدراء. | |

الجامعة: جامعة البحرين

العمل القسري: كل خدمة أو عمل يُفرض على الفرد تحت التهديد أو الإكراه، دون إرادته الحرة .

العبودية الحديثة: تشمل أشكال الاستغلال مثل الاتجار بالبشر، والعمل القسري، والاستعباد.

الاتجار بالبشر: تجنيد شخص، أو نقله أو تنقيله أو إيوائه أو استقباله بغرض إساءة الاستغلال، وذلك عن طريق الإكراه أو التهديد أو الحيلة أو باستغلال الوظيفة أو النفوذ أو بإساءة استعمال سلطة ما على ذلك الشخص أو بأية وسيلة أخرى غير مشروعة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة. وتشمل إساءة الاستغلال، استغلال ذلك الشخص في الدعارة أو في أي شكل من أشكال الاستغلال أو الاعتداء الجنسي، أو العمل أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء .

عمل الأطفال: تشغيل الأطفال دون السن القانونية المحددة وفقاً للقوانين الوطنية والدولية .

الجهات الخارجية/الأطراف الثالثة: أي جهة أو مؤسسة تتعاقد معها الجامعة لتقديم خدمات أو تنفيذ أعمال .

الفجوة في الأجور بين الجنسين: الفرق في متوسط الأجور بين الذكور والإناث عن نفس العمل أو العمل المتساوي في القيمة .

تم إعداد هذه السياسة لضمان التزام الجامعة بأعلى المعايير الأخلاقية والإنسانية في بيئة العمل، وتعزيز ثقافة العدالة والمساواة والاحترام للجميع وعلى الأخص الآتي:

- 1- ضمان بيئة عمل خالية من الاستغلال والانتهاكات .
- 2- تعزيز العدالة والمساواة في الأجور والفرص .
- 3- حماية حقوق العاملين لدى الأطراف الثالثة المتعاقدة مع الجامعة .
- 4- الالتزام بالاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان التي صادقت عليها مملكة البحرين.

تسري هذه السياسة على:

- جميع العاملين في الجامعة، سواء كانوا موظفين دائمين أو مؤقتين .

- الجهات الخارجية المتعاقدة مع الجامعة .
- جميع الأنشطة الأكاديمية، الإدارية، والخدمية داخل الجامعة .

4 محتوى السياسة

أولاً: توفر الجامعة بيئة عمل آمنة تشجع منتسبيها على العمل والإبداع والابتكار، وذلك من خلال:

1- مكافحة العمل القسري والعبودية الحديثة :

- تحظر الجامعة أي شكل من أشكال العمل القسري أو عمل الأطفال أو الاتجار بالأشخاص.
- يتحقق مدير عام الخدمات الإدارية من امتثال الجهات المتعاقدة لمعايير حقوق الإنسان .
- يرصد مدير المنشآت التعليمية أي انتهاكات لأحكام هذه السياسة ويرفع تقريراً بذلك إلى مدير عام الخدمات الإدارية لاتخاذ ما يلزم .

2- ضمان حقوق العاملين مع الجهات الخارجية :

- تشترط الجامعة على الجهات المتعاقدة توفير ظروف عمل عادلة .
- يلتزم المتعاقدون مع الجامعة (مقاولو الأعمال) بالتسوية بين عمالهم الذين يؤدون أعمالاً في الحرم الجامعي بحيث يتمتعون بالحقوق والمزايا التي تكفلها لهم قوانين العمل المعمول في مملكة البحرين والقوانين ذات الصلة.
- توفر الجامعة آليات دعم قانوني وإداري للعاملين لدى المقاولين المتعاقدين معها.

3- المساواة في هيكل الأجور :

- تقيس الجامعة الفجوات في الأجور بين الجنسين وبشكل دوري إن وجدت وتعمل على معالجتها.
- تتخذ الجامعة إجراءات تصحيحية لإزالة الفجوات المكتشفة على نحو يضمن تحقيق العدالة والمساواة.
- ترفع إدارة شؤون الموظفين تقارير دورية حول هيكل الأجور والشفافية في التوظيف إلى رئيس الجامعة.

ثانياً- معالجة الشكاوى:

- 1- في حال وجود شكوى تتعلق بأي من المسائل الواردة في الفقرة أولاً، يتعين أن توفر الجامعة قناة آمنة وسرية لتقديم الشكاوى المتعلقة بانتهاكات هذه السياسة .

- 2- تعالج الشكاوى من قبل لجنة مستقلة (لجنة تكافؤ الفرص) تضمن الحيادية والسرعة في البت ويصدر بتشكيل اللجنة وبيان اختصاصاتها قرار من رئيس الجامعة.
- 3- يُحظر أي شكل من أشكال الانتقام ضد مقدمي الشكاوى .
- 4- تتيح الجامعة إمكانية التظلم وإعادة النظر في القرارات المتخذة وفقاً للأليات المعمول بها في ذلك .

5 المسؤولية والأدوار

- مدير عام الخدمات الإدارية: تنفيذ السياسة، التحقق من الالتزام، تقديم التقارير .
- لجنة تكافؤ الفرص: مراجعة الشكاوى، ضمان الحماية من الانتقام .
- الجهات المتعاقدة: الالتزام الكامل بالسياسة وتقديم تقارير دورية. إلى مدير عام الخدمات الإدارية.
- أعضاء هيئة التدريس والموظفون والعاملون: الإبلاغ عن أي انتهاكات عبر القنوات الرسمية .

6 جهة الاتصال والمعلومات

لتقديم مزيد من المساعدة حول تطبيق هذه السياسة، بالإمكان توجيه الأسئلة المتعلقة إلى إدارة الموارد البشرية بالنسبة لمنتسبي الجامعة.

البريد الإلكتروني: uobhr@uob.edu.bh

أما بالنسبة لعمال مقاولي الخدمات المتعاقدين مع الجامعة فيقدم الاستفسار إلى مدير المنشآت التعليمية البريد الإلكتروني dgas@uob.edu.bh