



جامعة البحرين

سياسة المساواة والمساواة بين الجنسين والتنوع والشمول في جامعة البحرين

الملكية / مسؤولية السياسة: مدير عام الخدمات الإدارية

تاريخ السريان: 13 نوفمبر 2024

المحتوى

1	تعريف عامة	3
2	هدف السياسة	4
3	نطاق السياسة	4
4	محتوى السياسة	4
5	المسؤوليات والأدوار	6
6	الإجراءات المتبعة في السياسة	7
7	الامتثال	9
8	جهة الاتصال والمعلومات	9

معلومات السياسة

المساواة والمساواة بين الجنسين والتنوع والشمول في جامعة البحرين

المسمى:

وصف السياسة: هذه السياسة تقوم على مبدأ المساواة والمساواة بين الجنسين، والتنوع والشمول في جامعة البحرين واحترام الاختلافات الفردية وضمان تكافؤ الفرص للجميع والنزاهة والشفافية.

نطاق السياسة:	☒ أكاديمي ☒ إداري ☐ بحثي ☒ طلابي ☐ عام
حالة السياسة :	☐ سياسة جديدة ☒ التعديل على سياسة قائمة
جهة الاعتماد:	مجلس جامعة البحرين
الملكية / مسؤولية السياسة:	مدير عام الخدمات الإدارية
أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة:	الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة – المساواة بين الجنسين المؤشرات : 5.6.2 سياسات عدم التمييز بين الجنسين 5.6.8 سياسات حماية الأشخاص الذين يبلغون عن تعرضهم للتمييز أو التحرش
تاريخ الاعتماد:	13 نوفمبر 2024م
تاريخ السريان:	13 نوفمبر 2024م
تاريخ الموافقة على آخر مراجعة:	6 نوفمبر 2025م
تاريخ المراجعة القادمة:	نوفمبر 2030م
رقم قرار مجلس الجامعة:	2025/5/603
رقم الوثيقة:	UOB-GDAS-PO-006

الوثائق ذات الصلة: دستور مملكة البحرين والقوانين الوطنية ذات الصلة بالمعايير والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان، وقانون الخدمة المدنية رقم 48 لعام 2010؛ القرار رقم 51 لعام 2012 الذي يسن اللوائح التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، ومدونة السلوك الوظيفي الصادرة عن جهاز الخدمة المدنية، ولائحة أعضاء هيئة التدريس، والدليل الاسترشادي لحقوق الطلبة وواجباتهم، المرسوم بقانون رقم (5) لعام 2002 بشأن الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)؛ قانون حماية البيانات الشخصية (PDPL) رقم 30 لعام 2018، سياسة دعم الأسرة، سياسة تسجيل النساء والقيادة النسائية، سياسة ضمان المساواة والعدالة في بيئة العمل ومكافحة العمل القسري.

الجهات المعنية بالسياسة

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

1 تعاريف عامة

الجامعة:	جامعة البحرين.
الرئيس:	رئيس جامعة البحرين
الإدارة العليا:	رئيس الجامعة، نواب الرئيس، المدير العام، العمداء، مدراء الإدارات بما يعادل مدير في الخدمة المدنية، رؤساء الأقسام الأكاديمية وشاغلو الوظائف الإدارية من الأكاديميين.
المساواة:	ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة لجميع الأفراد دون تمييز، بحيث تخضع كافة المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة، على نحو يتناسب بطريقة منطقية مع الهدف الذي توخاه القانون.
المساواة بين الجنسين:	الإنصاف في المعاملة، والوصول إلى الموارد، والفرص بين جميع الأفراد بغض النظر عن هويتهم الجنسية، وفقاً لاحتياجاتهم الخاصة.
التنوع:	الاعتراف وتقبل الاختلافات الفردية بين الأشخاص، بما في ذلك الخلفيات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية بما لا يخالف النظام العام والآداب العامة.
الشمول:	خلق بيئة يشعر فيها جميع الأفراد بالترحيب والتقدير والاحترام والحرص على تعزيز المشاركة الشاملة وتقدير التنوع الثقافي والاجتماعي.
التمييز:	أي معاملة غير عادلة أو تفضيلية أو استبعاد لفرد أو مجموعة بناءً على صفات محمية قانوناً.
أصحاب المصلحة:	لومشلاو عونتلوا ةواسملا ةسايس ذيفنتي فمهست وأ رثأنتي تلا تهاجلا وأ دارفلاأ عيمج ن يفظوملا ،س يردتلا ةئيه ءاضعأ ،ن يجير خلا ،ةبلطلا لكذ ل مشيو ،ن يرحبلا ةعماجي ف

تأهجي إلى إفاضلإاب، إخراجها تأهجا نم إاكرشلاو، إبلعلا قرادلإا، نيبيرادلإا
إهقبطب رثأنت وأ إسايسلا فادهأ قيقحتي فمهست ىرخأ.

تيدسج تاوقعم نوهجاوين يذلا دارفلأا أو حسية ىلع مهتردق ىلع رثوت
جلطصملا اذهل مشيو. يعبط لكشب إيمويلا إطشنلأا وأ ماهملا ضعب عادأ
وأ لمعلا إئيبي في فاضلإم عد وأ تإليهست ىلإ نوجاتحيدق ن يذلا دارفلأا
إساردلا.

العملية النشطة لضمان المشاركة والتمثيل المتكافئين لجميع الأفراد بغض
النظر عن هويتهم الجنسية أو وضعهم

الفرق في الأجر بين الرجال والنساء الذين يؤدون عملاً متساوياً في
القيمة.

لجنة دائمة مسؤولة عن رصد أداء المساواة بين الجنسين وتقديم تقارير
إلى الرئيس.

2 هدف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تعزيز ثقافة المساواة والمساواة بين الجنسين والتنوع والشمول في الجامعة، وتسعى الجامعة
من خلالها إلى توفير بيئة عمل ودراسة تحترم وتقدر الاختلافات الفردية، وتضمن تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز
على أساس العرق، أو الدين، أو الجنسية، أو الإعاقة، أو الجنس بما يتماشى مع التزام مملكة البحرين باتفاقية
القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. أو التمييز
على أساس أي صفة أخرى محمية قانوناً. وتعد هذه السياسة بمثابة وثيقة إرشادية داخلية تحدد الرؤية والأولويات
والعمليات المشتركة بين كافة وحدات الجامعة لتعزيز مبدأ المساواة والتنوع والشمولية على نحو يضمن منح جميع
الموظفين والطلبة فرصاً متكافئة لتحقيق إمكاناتهم الكاملة خلال رحلتهم المهنية أو الأكاديمية المتعلقة بسعيهم
للحصول على العمل أو التعليم.

3 نطاق السياسة

تنطبق هذه السياسة على جميع منتسبي الجامعة من موظفين (أكاديميين وإداريين) وطلاب وأصحاب المصلحة،
كما تشمل أيضاً العمليات المتعلقة بالتوظيف والترقية والتدريب والقبول والتعليم والتفاعلات اليومية داخل الحرم
الجامعي وكافة المعاملات والخدمات الجامعية.

4 محتوى السياسة

4.1 تلتزم الجامعة بخلق مجتمع أكاديمي متنوع وشامل وفق مبدأ المساواة والتنوع والشمول من أجل توفير بيئة أكاديمية داعمة لجميع الأفراد المرتبطين بالجامعة دون أي شكل من أشكال التمييز أو التحيز. ووفق المبادئ الأساسية الآتية:

4.1.1 عدم التمييز: ويعني عدم التسامح مطلقاً مع التحيز القائم على النوع الاجتماعي أو التحرش أو التمييز أو التمييز.

4.1.2 الشفافية: وتعني أن تتم جميع عمليات التوظيف والترقية والتقييم بشكل مفتوح وعادل.

4.1.3 التمثيل العادل: ويعني ضمان المشاركة المتوازنة للرجال والنساء في المناصب القيادية وعضوية اللجان والأنشطة الأكاديمية والعلمية، بما يتماشى مع مؤشرات التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين الصادر عن المجلس الأعلى للمرأة. المشاركة الشاملة هي حجر الزاوية للتقدم الوطني وعنصر أساسي للتمييز المؤسسي.

4.1.4 المساواة: وتعني المراقبة المنتظمة لبيانات المساواة بين الجنسين وتنفيذ خطط الإجراءات التصحيحية عند الضرورة.

4.1.5 الخصوصية وحماية البيانات: وتعني الامتثال لأحكام قانون حماية البيانات الشخصية رقم 30 لعام 2018 في التعامل مع البيانات المتعلقة بالجنس والتوظيف.

4.1.6 السلامة والكرامة: وتعني ضمان بيئة جامعية خالية من التحرش والتحيز والتمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

4.2 تلتزم الوحدات التنظيمية بالجامعة في ضوء أحكام هذه السياسة بما يلي:

4.2.1 تعزيز المساواة والتنوع: توفير فرص متكافئة في التوظيف والتعليم والتدريب لجميع المنتسبين على أساس أدوارهم، بغض النظر عن ثقافتهم، وتنوعهم، وقيمهم الدينية، وممارساتهم التقليدية، أو حالتهم الصحية واحتياجاتهم والتي تشمل الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة. وضمان أن السياسات والأنظمة والممارسات الجامعية تدعم التنوع والشمول.

4.2.2 مكافحة التمييز: حظر جميع أشكال التمييز التي تقوم على أساس تحكيمي. وتوفير آليات فعالة للإبلاغ عن حالات التمييز والتحقيق فيها ومعالجتها وفقاً للأنظمة المعمول بها.

4.2.3 توفير بيئة شاملة: خلق بيئة يشعر فيها الجميع بالانتماء والتقدير. وتعزيز الوعي الثقافي والتفاهم بين مختلف المجموعات. وتهيئة بيئة عمل ودراسة شاملة ومناسبة لمختلف أفراد المجتمع بغض النظر عن الجنس أو اللون أو الدين أو العرق أو العمر أو الإعاقة.

5.1 الإدارة العليا:

- 5.1.1 قيادة الجهود لتعزيز المساواة والتنوع والشمول.
- 5.1.2 تخصيص الموارد اللازمة لتعزيز المساواة والتنوع والشمول.

5.2 إدارة الموارد البشرية:

- 5.2.1 تنفيذ سياسات التوظيف والتدريب التي تدعم المساواة وتحقيق التوازن في التمثيل والمشاركة لكافة المستويات الإدارية والأكاديمية، وتطوير مبادرات تدريبية وقيادية تراعي الفوارق بين الجنسين .
- 5.2.2 مراقبة الامتثال وتقديم التقارير الدورية لمبدأ المساواة والمساواة بين الجنسين في الأجور والترقيات، والتنوع والشمول.

5.3 أعضاء هيئة التدريس والموظفون الإداريون:

- 5.3.1 التصرف بطريقة تعزز بيئة شاملة مبنية على مبدأ الاحترام والمساواة وتكافؤ الفرص.
- 5.3.2 تعزيز مبدأ المساواة من خلال أداء كافة الواجبات الوظيفية والمشاركة في الورش والفعاليات التي تضمن الالتزام بالسياسة.

5.4 الطلبة:

- 5.4.1 احترام حقوق الآخرين والمشاركة في بيئة تعليمية شاملة.

5.5 عمادة شؤون الطلبة:

- 5.5.1 تقديم الدعم والمشورة للطلبة فيما يتعلق بالمساواة والتنوع
- 5.5.2 تقديم الدعم اللازم للطلبة من ذوي الاعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة.
- 5.5.3 معالجة الشكاوى المتعلقة بالتمييز.

5.6 إدارة الاتصال

- 5.6.1 ترويج لحملات المساواة بين الجنسين وإبراز إنجازات المرأة.

5.7 لجنة تكافؤ الفرص:

5.7.1 لومشلاو عونتللو ةواسملا ةسايس ةعباتمو ريوطة من خلال ةواسملا ةقلعتلا ةسايسلا ثيدحتو ةعجارم عونتللو والشمول ةعماجلا تاجايتحلا اهتعملامو ةديدجلا تاروطتلا اهتبعكاو منامضلا يروود لكشب.

5.7.2 ببردتللو ةيعوتلا من خلال زيزعتلا ةعماجلا ييستتم معيمج فدهتست ةيوعوت تايلا عفو لمع شرو ميظنت مفاهيم ةساردلاو لمعلا ةئيدي فلومشلاو عونتللو ةواسملا.

5.7.3 المتابعة مع الجهات المعنية في الجامعة لتطبيق معايير التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين والمتعلق بمبدأ تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين لضمان تحقيق مبادئ المساواة والعدل والتنوع بين جميع الأفراد في الجامعة.

5.7.4 إعداد تقارير دورية ورفعها للرئيس بشأن التقدم ذيفنت في سياسة عونتللو ةواسملا لىلا ةفاضلإاب، لومشلاو ةيلبقتسملا تاحار تقلالو تايديحتلا ضرع.

5.8 لجنة الاستدامة:

تجمع البيانات وإعداد تقرير THE Impact (مقاييس 5 SDG).

6 الإجراءات المتبعة في السياسة

6.1 التوظيف والترقية والقبول:

6.1.1 عمليات عادلة وشفافة:

6.1.1.1 ضمان أن عمليات التوظيف والقبول تستند إلى المؤهلات والكفاءات في ضوء أحكام القوانين واللوائح والأنظمة المعمول بها.

6.1.1.2 يتحمل جميع أصحاب المصلحة مسؤولية التعرف على أحكام السياسة أثناء عمليات التوظيف والقبول.

6.1.1.3 يجب على لجان الاختيار والترشيح ضمان التوازن بين الجنسين حيثما أمكن ذلك.

6.1.1.4 يجب مراجعة بيانات الترقية والتعيين السنوية لضمان تحقيق العدالة والمساواة.

6.1.2 التنوع في التوظيف:

6.1.2.1 إتاحة الفرصة للجميع عند التقدم للوظائف.

6.1.2.2 تحقيق توازن في التمثيل بين الجميع دون تمييز تحكيمي.

6.1.3 المساواة في الأجور:

تقوم إدارة الموارد البشرية بإجراء تحليل سنوي للفجوة في الأجور بين الجنسين إن وجدت

حسب الرتبة والتخصص، ورصد أي تباين يتم تحديده يستدعي إجراء مراجعة رسمية ووضع

خطة عمل تصحيحية، وإدراج ملخصات النتائج في التقرير السنوي للجامعة حول الاستدامة.

6.2 التعليم والتدريب:

6.2.1 التعليم:

- 6.2.1.1 تقديم الدعم والتشجيع لأعضاء الهيئة الأكاديمية لتبني الممارسات التربوية في المناهج الدراسية لتستوعب أنماط وخلفيات التعلم المتنوعة والمختلفة.
- 6.2.1.2 تضمين مواضيع تعزز الوعي بالمساواة والتنوع والشمول في المقررات الدراسية.

6.2.2 تدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والطلبة:

- 6.2.2.1 استخدام استراتيجيات وتقنيات تعليمية حديثة تعزز مبدأ المساواة والتنوع والشمول لمنتسبي الجامعة.
- 6.2.2.2 توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والطلبة بصورة دورية حول المساواة والتنوع والشمول ومكافحة التمييز.

6.3 بيئة آمنة وشاملة

- 6.3.1 يجب الإبلاغ عن جميع أشكال التحرش والتمييز من خلال القنوات السرية المخصصة لذلك على النحو المبين في سياسة الجامعة لمكافحة التمييز والتحرش.
- 6.3.2 يجب أن يحصل الأفراد المتضررون على خدمات الدعم والحماية من الانتقام.
- 6.3.3 يجب عقد ورش عمل توعوية سنوية للطلاب والموظفين.

6.4 الإبلاغ والتحقيق:

6.4.1 آليات الإبلاغ:

- 6.4.1.1 تقدم الشكاوى المتعلقة بالتمييز وعدم المساواة والمساس بالتنوع والشمول وفقاً للآليات المعمول بها في اللوائح والأنظمة بخطاب مكتوب وموقع عليه من الشاكي.
- 6.4.1.2 تقوم الجهة المرفوع إليها الشكاوى بدراستها والعمل على إزالة أسبابها، فإن تعذر ذلك أو كان موضوع الشكاوى ينطوي على مخالفة يرفع موضوع الشكاوى إلى السلطة المختصة.
- 6.4.1.3 تشكل السلطة المختصة لجنة للتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتمييز وفق إجراءات تنسم بالشفافية والنزاهة والسرعة في الاستجابة.
- 6.4.1.4 يتم التحقيق في الشكاوى وترفع اللجنة توصياتها لرئيس الجامعة.
- 6.4.1.5 تتخذ الجزاءات التأديبية المناسبة بناءً على نتائج التحقيق.

6.5 الوصول والتسهيلات:

- 6.5.1 إمكانية الوصول: تضمن الجامعة أن مرافقها وخدماتها متاحة للجميع بما في ذلك الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة.

6.5.2 تسهيلات الوصول: توفر عمادة شؤون الطلبة التسهيلات والدعم الممكن للطلبة وذوي الاحتياجات الخاصة وذلك لتحقيق المساواة في الوصول للفرص التعليمية والتدريبية المتاحة في البيئة الأكاديمية للجامعة.

6.6 التوعية والمشاركة:

6.6.1 الفعاليات والأنشطة

- 6.6.1.1 تنفذ الجامعة برامج وأنشطة توعوية ودورات تدريبية خاصة بالسياسة لجميع منتسبي الجامعة.
- 6.6.1.2 تنظم كليات الجامعة والعمادات المساندة فعاليات تحتفي بالتنوع وتعزز التفاهم الثقافي.

6.6.2 المشاركة الطلابية

- 6.6.2.1 تشجع الجامعة إنشاء أندية وجمعيات طلابية تعزز التنوع والشمول.
- 6.6.2.2 تحفز الجامعة طلبتها على المشاركة النشطة في البيئة الجامعية لمنح فرص متساوية ومتنوعة لجميع الطلبة للإبداع والابتكار.

7 الامتثال

- 7.1 يتم اتخاذ كافة الإجراءات القانونية والإدارية لأي خرق لهذه السياسة.
- 7.2 تشمل الجزاءات التأديبية ماورد من جزاءات وفقاً لقانون الخدمة المدنية وجدول المخالفات والجزاءات المرافق للائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ولوائح الجامعة وذلك وفقاً لطبيعة وحجم المخالفة المرتكبة.
- 7.3 يتم التعامل مع البلاغات عن التمييز بشكل سري وتقوم الجامعة باتخاذ الإجراءات اللازمة.

8 جهة الاتصال والمعلومات

لتقديم مزيد من المساعدة حول تطبيق هذه السياسة، بالإمكان ولصاوتلتا توجيه الاسئلة المتعلقة يأيئبند إلى مكتب مدير عام الخدمات الإدارية.

البريد الإلكتروني: dgas@uob.edu.bh