



دليل

ضمان العدالة وعدم التمييز

(برنامج إعداد معلم الرياضيات باللغة الإنجليزية)

كلية التربية - جامعة الزقازيق

٢٠٢٠م

تاريخ اعتماد الدليل		
اعتماد مجلس الكلية ٢٠٢٠/١٢/٢١	اعتماد لجنة البرامج المميزة ٢٠٢٠/١٢/١٣	اعتماد مجلس إدارة البرنامج ٢٠٢٠/١٢/١٢

فهرست

رقم الصفحة	المحتويات	م
٢	مقدمة	١
٣	المحور الأول: الإطار العام لدليل العدالة وعدم التمييز	٢
٣	أولاً: مفهوم العدالة وعدم التمييز	٣
٣	ثانياً: أهمية دليل العدالة وعدم التمييز	٤
٥	ثالثاً: أهداف دليل العدالة وعدم التمييز	٥
٨	المحور الثاني: معايير الممارسات العادلة وعدم التمييز بين أعضاء المجتمع الأكاديمي	٦
٨	أولاً: عضو هيئة التدريس وإدارة الكلية والعاملين	٧
٩	ثانياً: عضو هيئة التدريس وزملاء المهنة	٨
١٠	ثالثاً: عضو هيئة التدريس والطلاب	٩
١٢	المحور الثالث: ضمان العدالة وعدم التمييز على مستوى الأقسام وإدارة الكلية	١٠
١٢	أولاً: دور مجالس الأقسام لضمان العدالة وعدم التمييز	١١
١٣	ثانياً: توزيع طلاب الدراسات العليا على النقاط البحثية للقسم العلمي	١٢
١٥	ثالثاً: دور الكلية في اتخاذ الإجراءات / القرارات التصحيحية لمعالجة أي ممارسات غير عادلة	١٣
١٦	المحور الرابع: آليات إدارة الكلية والأقسام لضمان العدالة وعدم التمييز	١٤
١٦	أولاً: آليات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١٥
١٧	ثانياً: آليات بالنسبة للعاملين	١٦
١٨	ثالثاً: آليات بالنسبة للطلاب	١٧
١٨	رابعاً: آليات تعزيز المصداقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات	١٨
١٩	خامساً: آليات ضمان عدم تعارض المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية	١٩
٢٠	المحور الخامس: نماذج الممارسات العادلة بين أفراد أسرة الكلية	٢٠
٢٠	أولاً: الطلاب	٢١
٢١	ثانياً: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٢٢
٢٢	ثالثاً: العاملين	٢٣
٢٢	رابعاً: تلقي الشكاوى والمقترحات والبت فيها	٢٤
٢٣	خامساً: تجنب تضارب المصالح	٢٥

دليل العدالة وعدم التمييز

مقدمة

يعد دليل الإنصاف وعدم التمييز مورداً أساسياً مصمماً لتعزيز بيئة شاملة ومرحبة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين بالكلية، والغرض منه هو ضمان معاملة الجميع، بغض النظر عن خلفيتهم أو هويتهم أو قدراتهم، بإنصاف وكرامة واحترام.

ويعد الدليل بمثابة خارطة طريق لتعزيز المساواة ومعالجة التمييز داخل مجتمع الكلية؛ فهو يوفر معلومات قيمة حول مواضيع مختلفة، مثل تعزيز التنوع، ومنع السلوكيات الشاذة أو العنصرية وغير السوية، وتلبية احتياجات الجميع، من خلال تهيئة مساحة آمنة حيث يمكن للجميع فيها أن يزدهروا أكاديمياً ومهنياً وشخصياً.

ومن خلال التعرف على الدليل، ستكتسب فهماً أعمق لالتزام الكلية بالعدالة وعدم التمييز، بالإضافة إلى دورك في دعم هذه المبادئ.

وتذكر أن تعزيز العدالة وعدم التمييز هو جهد جماعي، ويتطلب مشاركة مجتمع الكلية بأكمله.

المحور الأول: الإطار العام لدليل العدالة وعدم التمييز

أولاً: مفهوم العدالة وعدم التمييز

تشير العدالة إلى مفهوم المعاملة النزيهة والمنصفة للأفراد في المجتمع، وهي تنطوي على ضمان حصول الجميع على حقوق وفرص متساوية وإمكانية الوصول إلى الموارد، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو أي سمة أخرى.

ومن ناحية أخرى، يشير عدم التمييز إلى مبدأ معاملة جميع الأفراد بإنصاف وعلى قدم المساواة، دون أي تحيز أو تعصب، ويعني ذلك أنه لا ينبغي أن يتعرض أي شخص لمعاملة غير عادلة أو حرمانه من حقوقه على أساس سماته أو خصائصه الشخصية.

وتعد العدالة وعدم التمييز من المبادئ الحيوية التي تعزز المساواة والوئام الاجتماعي واحترام حقوق الإنسان في أي مجتمع لا سيما والمجتمع الأكاديمي بالجامعة والكلية، فهذه المبادئ تؤدي دوراً حاسماً في بناء مجتمعات شاملة وعادلة حيث يمكن للجميع أن يزددهروا وأن يحققوا التنمية الاجتماعية والأكاديمية والشخصية المرغوبة دون مواجهة عوائق أو تحيز غير مبرر.

ثانياً: أهمية دليل العدالة وعدم التمييز

يحمل دليل العدالة وعدم التمييز أهمية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين في كلية التربية جامعة الزقازيق؛ فهو بمثابة بوصلة لضمان معاملة كل فرد داخل مجتمع الكلية بشكل عادل ومنصف ودون تمييز.

دعونا نستكشف سبب أهمية هذا الدليل:

١. تعزيز المساواة:

يعزز الدليل المساواة من خلال التأكيد على أن كل فرد، بغض النظر عن خلفيته، يجب أن يحصل على نفس الفرص والموارد. ويهدف إلى خلق بيئة حيث يمكن للجميع أن يزدهروا وينجحوا، بغض النظر عن العرق أو النوع أو الإعاقة أو أي سمة أخرى.

٢. تعزيز الشمول:

الشمولية تقع في جوهر الدليل. إنه يشجع على خلق بيئة لا يتم فيها تقدير وجهات النظر والخبرات والأفكار المتنوعة فحسب، بل يتم تحفيزها وتشجيعها أيضاً. ومن خلال تبني الشمولية، يساعد الدليل على توفير بيئة تعلم وعمل أكثر ثراءً وديناميكية للجميع.

٣. منع التمييز:

يمكن أن يعوق التمييز النمو الشخصي والمهني، مما يخلق تحديات أمام الأفراد داخل مجتمع الكلية. ويهدف الدليل إلى منع التمييز من خلال توفير المبادئ التوجيهية والسياسات التي تعالج وتثبط أي شكل من أشكال التحيز أو المضايقة أو التعصب. إنه يضع الأساس لمجتمع محترم وداعم.

٤. ضمان المساءلة:

يضع الدليل إطاراً للمساءلة. وهو يحدد حقوق ومسؤوليات كل فرد داخل مجتمع الجامعة، مما يضمن أن الأفراد على دراية بعواقب الإجراءات التمييزية. وهذه المساءلة أمر بالغ الأهمية في الحفاظ على بيئة عادلة ومنصفة.

٥. الدعم والموارد:

يعد الدليل أيضاً مصدراً قيماً من خلال توفير معلومات حول خدمات الدعم المتاحة للأفراد الذين ربما تعرضوا للتمييز أو يحتاجون إلى المساعدة. فهو يوجه الأفراد إلى القنوات المناسبة للإبلاغ عن الحوادث وطلب المساعدة، وتعزيز ثقافة الدعم والرفاهية.

ومن خلال اتباع دليل العدالة وعدم التمييز، يساهم أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين بالكلية في إنشاء مجتمع شامل ومرحب، حيث يمكن للجميع أن يزدهروا ويحققوا إمكاناتهم الكاملة. فالدليل أداة أساسية في بناء بيئة الحرم الجامعي التي تجسد العدالة والاحترام والمساواة.

ثالثاً: أهداف دليل العدالة وعدم التمييز

يسعى دليل العدالة وعدم التمييز لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب في الكلية إلى تحقيق العديد من الأهداف الرئيسية التي تعتبر حاسمة لتعزيز بيئة أكاديمية شاملة وعادلة، وبيانها على النحو التالي:

١. تعزيز الوعي:

أحد الأهداف الرئيسية هو رفع مستوى الوعي حول التنوع والمساواة والشمول. ويهدف الدليل إلى تثقيف أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب حول أهمية العدالة وعدم التمييز وتأثير التحيز والتعصب. ومن خلال تعزيز الوعي، فإنه يشجع الأفراد على التفكير في معتقداتهم وسلوكياتهم، وتعزيز عقلية أكثر شمولاً.

٢. وضع سياسات واضحة:

يهدف الدليل إلى وضع سياسات وإرشادات واضحة تنص بوضوح على التزام الكلية بالعدالة وعدم التمييز. ويحدد توقعات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب في خلق بيئة خالية من التمييز والتحيز. وهذه السياسات بمثابة نقطة مرجعية لمعالجة وحل حوادث التمييز.

٣. منع التمييز:

الهدف الآخر هو منع حدوث التمييز في المقام الأول. يوفر الدليل الاستراتيجيات والبروتوكولات وأفضل الممارسات لمعالجة التحيزات المحتملة بشكل استباقي وإنشاء مساحة آمنة لجميع أعضاء مجتمع الكلية. ويؤكد على أهمية خلق ثقافة شاملة تقدر التنوع وتتحدى بنشاط المواقف والسلوكيات التمييزية.

٤. دعم الضحايا ومعالجة المخاوف:

يضمن الدليل حصول الأفراد الذين تعرضوا للتمييز أو التعصب على الدعم والموارد اللازمة. وهو يوضح إجراءات الإبلاغ عن الحوادث ويوفر معلومات حول خدمات الدعم المتاحة في الحرم الأكاديمي الجامعي داخل الكلية. ومن خلال معالجة المخاوف على الفور وتقديم المساعدة، يهدف الدليل إلى خلق بيئة داعمة للمتضررين من التمييز.

٥. تشجيع المساءلة:

المساءلة هي هدف حيوي للدليل. وهو يوضح العواقب المترتبة على أولئك الذين ينخرطون في سلوك تمييزي ويعزز مسؤولية أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب في مساءلة بعضهم البعض. ومن خلال تعزيز الشفافية والعواقب، يشجع الدليل ثقافة الاحترام ويثبط الإجراءات التمييزية.

٦. التحسين المستمر:

أخيراً، يهدف الدليل إلى تعزيز عقلية التحسين المستمر. ويشجع التقييم المستمر للسياسات والممارسات المتعلقة بالعدالة وعدم التمييز. ومن خلال مراجعة الدليل وتحديثه بانتظام، يمكن للكلية التكيف مع الاحتياجات المتطورة لمجتمعها والتأكد من بقائها مكاناً ترحيبياً وشاملاً للجميع.

ومن خلال السعي لتحقيق هذه الأهداف، يساعد دليل العدالة وعدم التمييز في تشكيل مجتمع جامعي يقدر التنوع، ويحترم جميع الأفراد، ويوفر فرصاً متساوية للجميع لتحقيق النجاح والازدهار.

المحور الثاني: معايير الممارسات العادلة وعدم التمييز بين أعضاء المجتمع الأكاديمي

أولاً: عضوية هيئة التدريس وإدارة الكلية والعاملين

إن الممارسات العادلة وعدم التمييز بين عضوية هيئة التدريس وإدارة الكلية والعاملين بها تتطلب الالتزام بما يلي:

- يعمل على أن تكون علاقته مع أفراد الإدارة في نطاق من الاحترام المتبادل والحفاظ على التقاليد الجامعية.
- يعمل على تيسير سبل التواصل مع الإدارة لخلق مناخ من الترابط والتآلف يحفز الجميع على التعاون وبذل الجهد إلى أحسن النتائج.
- يعمل على الالتزام بإجراءات الشفافية والديمقراطية في اتخاذ القرارات وعدم الانفراد بالسلطة.
- يحترم أوقات العمل وحث مرؤوسيه من العاملين بالالتزام بأوقات العمل الرسمية وإنجاز ما يوكل إليهم من أعمال على الوجه الأمثل.
- عدم استغلال موقعه الوظيفي أو منصبه القيادي في الحصول على امتيازات من أي نوع أو ممارسة الضغوط على المرؤوسين بأي شكل من الأشكال.

- مراعاة الشفافية في التعامل مع مرؤوسيه وعدم التفريق بينهم على أساس الجنس أو اللون أو العقيدة أو أي معايير غير عادلة.
- احترام كافة القوانين واللوائح واتخاذ السبل الشرعية في التعبير عن الرأي مع احترام الرأي الآخر.
- أن ينتهج في عمله النقد الذاتي المستمر كما يقبل النقد من الإدارة.
- أن يكون انتقاده للآخرين مبنياً على الموضوعية.

ثانياً: عضوية التدريس وزملاء المهنة

تتمثل الممارسات العادلة بين أعضاء هيئة التدريس وزملاء المهنة في الحرص على ما يلي:

- عدم التمييز بين الزملاء (على أساس الدين، أو اللون، أو الجنس، أو الانتماءات الحزبية) أو التسبب في إحراجهم.
- احترام حقوق الزملاء في الملكية الفكرية، وتبادل الآراء، والنقد العلمي البناء.
- على رؤساء الأقسام أو من يتولى مهام قيادية الحرص على توزيع المهام بمختلف توجهاتها على الجميع توزيعاً عادلاً.
- احترام الرأي الآخر وتقبله وانتهاج الأسلوب الراقي في الحوار مع الاختلاف في وجهات النظر.
- توزيع طلاب الدراسات العليا على أعضاء هيئة التدريس توزيعاً عادلاً.
- عدم ممارسة أي ضغوط على أفراد الهيئة المعاونة لاختيار موضوع بحث معين أو عضوية تدريس محدد.

- إذا تعرض أي عضو هيئة تدريس لأي ممارسات غير عادلة عليه التوجه للقنوات الشرعية بعرض شكواه، وله حق التظلم من نتيجة البت في الشكوى.
- في حالة وجود شبهة تضارب مصالح (شبهة منفعة بين مؤلفين في بحث) يجب التنويه عن تضارب المصالح في شكل تعليق في مشروع البحث وتوضيح الصورة بكل المصادقية والشفافية.
- يجب على عضو هيئة التدريس عدم الانفراد بالسلطة، وأن يتبع إجراءات الشفافية والديمقراطية.
- عدم التعدي على الحريات الشخصية للآخرين.

ثالثاً: عضو هيئة التدريس والطلاب

تنحصر الممارسات العادلة وعدم التمييز بين عضو هيئة التدريس والطلاب فيما يلي:

- عدم التمييز بين الطلاب على أساس الدين أو اللون والجنس أو الانتماء الثقافي أو المستوى الاجتماعي.
- عدم التمييز بين الطلاب سواء في العطاء أو التعامل أو التقييم.
- عدم التدريس أو الاشتراك في أي مهام بحثية أو أعمال كنترول عند وجود أحد الأقارب (حتى الدرجة الثالثة) بين الطلاب.
- يجب أن يتم توزيع الطلاب في المرحلة الدراسية الواحدة على التخصصات المختلفة طبقاً لمعايير محددة ومعلنة، وبدون أي استثناءات قد تضر بفرد أو مجموعة.

- يجب وضع قواعد موثقة ومعلنة لاختيار الطلاب اللذين يتم إشراكهم من قبل الكلية في أي أنشطة داخلية أو خارجية، أو أي مشاركة تتضمن أية امتيازات أو حوافز أو جوائز.
- يجب الإعلان عن أسماء الطلاب اللذين تم منحهم جوائز (عينية أو مادية) مع توضيح مبررات الحصول عليها لأقرانهم من الطلاب.
- عدم منع أي طالب من ممارسة حقه سواء في الترشح أو في اختيار من يرشحه في حرية تامة وبدون أي ضغوط أو ممارسات غير عادلة.
- يجب الإعلان منذ بداية العام الدراسي عن طرق التقويم المختلفة، وتوزيع الدرجات، ولا يسمح بتعديل ما تم الاتفاق عليه بواسطة أي فرد أو قسم إلا بعد إعلان المبررات الحتمية التي أدت إلى ذلك.
- يجب منح الطالب الحرية في إبداء رأيه - على كل المستويات - دون قهر أو ممارسة أي ضغوط عليه طالما يحافظ على التقاليد الجامعية المتعارف عليها.
- عند تعرض الطالب لأي ممارسات غير عادلة، يجب أن يتقدم بشكواه عن طريق مكتب الشكاوى، وعلى الجهات المعنية فحص جميع الشكاوى بنفس الدرجة من الاهتمام دونما تمييز.

المحور الثالث: ضمان العدالة وعدم التمييز على مستوى الأقسام وإدارة الكلية

أولاً: دور مجالس الأقسام لضمان العدالة وعدم التمييز

١. يحدد مجلس كل قسم في بداية كل فصل دراسي أعداد ساعات أعبائه التدريسية والإنتدابات الخارجية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً لما تقره اللوائح الجامعية واتساقاً مع سياسة الجامعة.

٢. يقوم مجلس كل قسم بتوزيع أعباء التدريس والإشراف على العملية التعليمية على السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بطريقة متكافئة بما يتناسب مع تخصص كل منهم وما تقره اللوائح الجامعية.

٣. يقوم مجلس كل قسم بتوزيع المكافآت والحوافز على السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بما يتفق مع كفاءة وجودة أداء كل منهم وفي ضوء القواعد المعمول بها بالكلية.

٤. يلتزم القسم بآلية توزيع طلاب الدراسات العليا على النقاط البحثية تأسيساً على الخطة البحثية التي وافق عليها مجلس القسم سلفاً.

٥. يقوم رئيس مجلس كل قسم بتوزيع أعباء العمل الإداري والحوافز والمكافآت على السادة الإداريين والعاملين بالقسم بشفافية وبما يتناسب مع كفاءة كل منهم.

٦. يقوم كل مجلس قسم بمراعاة الشفافية من حيث المساواة بين الطلاب في فرص التعليم والتقويم وممارسة الأنشطة داخل الكلية وفي ضوء اللوائح الجامعية.

٧. يلتزم مجلس كل قسم عند النظر في الندب أو السفر في إعارة أو مهمة علمية أو حضور مؤتمر بأن يكون الترشيح مؤسسا على معايير سنتها الكلية في إطار سياسة الجامعة وتمشيا مع اللوائح المنظمة لذلك.

٨. على من يتظلم من أي شكل من أشكال الممارسة غير العادلة في أي من النقاط السابق ذكرها أن يتقدم بشكوى كتابية للسيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجة الممارسة غير العادلة وإخطار الشاكي بنتيجة التصحيح.

ثانياً: توزيع طلاب الدراسات العليا على النقاط البحثية للقسم العلمي

١. في بداية العام الدراسي (فصل الخريف) يرسل السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث خطاباً إلى السادة رؤساء الأقسام العلمية يطلب منهم إرسال الخطة البحثية للقسم موضحاً بها الموضوعات المقترحة للتسجيل لطلبة درجتي الماجستير والدكتوراة.

٢. يطلب الأستاذ الدكتور/ رئيس مجلس القسم العلمي من السادة الأساتذة والأساتذة المساعدين الذين يرغبون في الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة أن يحدد كل منهم نقطة بحثية واحدة لطلبة الماجستير وأخرى لطلبة الدكتوراة.

٣. يقوم الأستاذ الدكتور/رئيس مجلس القسم بتجميع النقاط البحثية وإعداد قائمه بالخطه البحثية للقسم في العام الدراسي لطلبة الماجستير وطلبة الدكتوراه (كل على حدة).

٤. يقوم الأستاذ الدكتور/رئيس مجلس القسم بإرسال هذه القائمة إلى وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث لاعتمادها.

٥. يقوم الأستاذ الدكتور/وكيل الكلية بإرسال القائمة بعد اعتمادها إلى رئيس مجلس القسم مرة أخرى لإعلانها للطلبة.

٦. يقوم الأستاذ الدكتور/ رئيس مجلس القسم بإعلان الخطه البحثية للقسم في لوحة الإعلانات المخصصة لشئون الدراسات العليا لكي يطلع عليها طلبة الماجستير والدكتوراه.

٧. يختار كل طالب بمحض إرادته النقطة البحثية التي يرغب في دراستها ويبدى رغبته للأستاذ الدكتور/رئيس مجلس القسم الذي يقوم بدوره بتوجيه الطالب إلى الأستاذ المشرف مقترح هذه النقطة وللمشرف مطلق الحرية في قبول الطالب من عدمه وذلك حسب إمكانيات الطالب ومتطلبات النقطة البحثية. أما بالنسبة للهيئة المعاونة فيمكن اختيار النقاط البحثية تبعاً لما يراه مجلس القسم وذلك لسد العجز في بعض التخصصات بالأقسام. ويجب الأخذ في الاعتبار أن نقاط البحث التي يختارها طلبة الدراسات العليا من العاملين بالشركات والمؤسسات تخدم أماكن أعمالهم ولو كانت من خارج الخطه وذلك إذا لزم الأمر.

٨. عندما يختار أكثر من طالب نفس النقطة البحثية في نفس الوقت يقرر القسم العلمي المعايير الواجب مراعاتها في هذه الحالة.

٩. يتقدم المشرف على الطالب بطلب إلى رئيس مجلس القسم لتحديد ميعاد لعمل سيمينار يعرض فيه الطالب الموضوع المقترح للبحث. ويتم الإعلان عن السيمينار بجميع أقسام الكلية، وكذلك ببعض الكليات بالجامعة التي من الممكن أن يكون للأساتذة اهتمام علمي بموضوع البحث وكذلك إلى الشركات والهيئات ذات العلاقة بموضوع البحث للمشاركة في المناقشة والاستفادة من خبراتهم.

١٠. عند تسجيل النقطة البحثية لرسالة الماجستير أو الدكتوراة يجب الأخذ في الاعتبار أنه لا يجوز أن يقوم بالإشراف على الرسالة مشرف واحد فقط وذلك حسب لائحة الكلية للدراسات العليا.

١١. يجب مراعاة الالتزام بتطبيق قوانين الجامعة عند سفر أحد الأساتذة المشرفين إلى الخارج.

١٢. قبل تقديم الرسالة وتشكيل لجنة الحكم بالأقسام يقوم الطالب بعرض سيمينار عن أهم النتائج التي توصل إليها في بحثه. ومن الممكن دعوة من لهم صلة بموضوع البحث من الكليات والهيئات المستفيدة.

ثالثاً: دور الكلية في اتخاذ الإجراءات / القرارات التصحيحية لمعالجة أي ممارسات غير عادلة

١. تلتزم إدارة الكلية بالمصادقية والأخلاقيات المهنية في سياساتها وتحرص على تطبيق قواعد محددة لضمان العدالة وعدم التمييز وحماية حقوق الملكية الفكرية في ممارستها.

٢. يقوم المراجعون الداخليون في فريق إدارة المراجعة الداخلية بالكلية، كجزء من أعبائهم، بإبلاغ رئيس مجلس القسم عن أي تجاوزات أو ممارسات غير عادلة أو حالات عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة داخل القسم.

٣. يقوم رئيس مجلس القسم بإبلاغ إدارة الكلية عن وقائع التجاوزات التي تصله من المراجعين الداخليين.

٤. تحيل إدارة الكلية وقائع الممارسات غير العادلة وحالات عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة المبلغ عنها إلى لجنة القيم بالكلية لدراستها والوقوف على أسباب وقوعها واقتراح الحلول المناسبة لها والوسائل التي تحول دون تكرارها.

٥. تقوم إدارة الكلية بعد توصية لجنة القيم، باتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بما يتفق ومواد قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.

المحور الرابع: آليات إدارة الكلية والأقسام لضمان العدالة وعدم التمييز

أولاً: آليات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

- ١- يتم توزيع الإشراف طبقاً للتخصص الدقيق ثم التخصص العام ثم الأقدمية.
- ٢- يتم توزيع ساعات التدريس بالتساوي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين يشتركون في نفس الدرجة العلمية مع مراعاة الحد الأقصى لكل درجة وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك.
- ٣- يتم توزيع المكافآت والحوافز طبقاً للقوانين واللوائح.
- ٤- يتم توزيع المهام والمسئوليات بالتساوي مثل أعمال الكنتrolات واعداد الجداول وغيرها من المهام.
- ٥- يتم توزيع البعثات والمنح الدراسية والمهام العلمية وفقاً للمعايير واللوائح التي تحددها إدارة البعثات.
- ٦- يتم تخصيص مكافآت إضافية طبقاً للكفاءة والجهد المبذول في العمل.

ثانياً: آليات بالنسبة للعاملين

١- يتم تقييم أداء العاملين وإعداد تقارير الكفاءة بموضوعية ويكون من حق العامل التظلم في نتيجة التقييم أمام الجهة الأعلى.

٢- يتم ترقية العاملين بين الإدارات الأعلى طبقاً للمعايير التي وضعتها الكلية في هذا الشأن وفي ضوء القوانين المنظمة لذلك.

٣- يتم نقل العاملين يسن الإدارات وفقاً لرغباتهم إذا كان ذلك لا يتعارض مع مصلحة العمل داخل هذه الإدارات.

٤- يتم توقيع نفس الجزاء على نفس المخالفة على كل العاملين المخالفين بغض النظر عن شخصياتهم.

٥- يتم توزيع العاملين على الإدارات المختلفة وفقاً لتخصص كل منهم.

٦- يتم توزيع المهام داخل الإدارة الواحدة بالتساوي بين الموظفين.

٧- يتم منح مكافآت إضافية للعاملين طبقاً للكفاءة والجهد المبذول.

٨- يتم الإعلان عن نتائج تقييم العاملين حتى يتمكن من التظلم في حالة عدم وجود موضوعية في

التقييم

ثالثاً: آليات بالنسبة للطلاب

- ١- يتم إتاحة مصادر المعرفة بالكلية لجميع الطلاب.
- ٢- يتم توزيع المنح والإعانات المالية على الطلاب غير القادرين وفقاً للظروف الاجتماعية لكل منهم.
- ٣- يتم توحيد الأسلوب المتبع في التقييم لكافة الطلاب الذين يشتركون في نفس المقرر.
- ٤- يتم إعلان نتيجة الطلاب في نفس الفرقة في توقيت واحد مع عدم السماح بتسريب النتيجة لبعض الطلاب قبل إعلانها للجميع.
- ٥- لكل الطلاب الحق في التظلم ضد أي قرار أو إجراء يرونه غير منصف أو متحيز.
- ٦- عدم محاباة بعض الطلاب على حساب البعض الآخر.

رابعاً: آليات تعزيز المصداقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات

- ١- تلتزم المؤسسة بالمصداقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات المقدمة من الأطراف المختلفة.
- ٢- الإعلان عن الإجراءات التي اتخذتها المؤسسة للرد على الشكاوى والمقترحات.

إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة:

١- تلتزم الكلية باتخاذ قرارات تصحيحية تجاه أي ممارسات غير عادلة.

٢- تلتزم الكلية بالإعلان عن القرارات المتعلقة بتصحيح أي ممارسات غير عادلة.

خامساً: آليات ضمان عدم تعارض المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية

١- لا يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في أعمال الامتحان والتصحيح والكنترول إذا كان لهم

أقارب حتى الدرجة الرابعة.

٢- لا يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في القيام بالتدريس في حالة وجود أحد الأقارب من الدرجة

الأولى.

٣- لا يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على أي رسائل علمية لأقاربهم أو إذا كانت

تربطهم بأصحابها علاقات شخصية.

٤- لا يتم السماح لأعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم أو العاملين بالقيام بأي أعمال خارج المؤسسة

مثل إلقاء المحاضرات والاشتراك في دورات تدريبية أو القيام بأعمال استشارية إذا كانت تتعارض

مع مصلحة المؤسسة.

٥- لا تقوم المؤسسة أو أي إدارة من إداراتها بالدخول في تعاملات مالية خارج المؤسسة مع أطراف

تربطهم علاقات شخصية أو أسرية مع أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم أو العاملين بالمؤسسة.

٦- الإعلان عن الإجراءات التي تستخدمها المؤسسة لتجنب تعارض المصالح لكافة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسة.

٧- لا يتم إشراك العاملين في أعمال الامتحانات إذا كان لهم أقارب حتى الدرجة الرابعة.

المحور الخامس: نماذج الممارسات العادلة بين أفراد أسرة الكلية

تحرص الكلية على ضمان العدالة وعدم التمييز سواء بين الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس والعاملين وذلك من خلال:

أولاً: الطلاب

١. إعداد "دليل للطلاب" يوزع عليهم في بداية العام الدراسي موضح به كافة الحقوق والواجبات للطلاب.

٢. إعلام الطالب بقواعد وطرق التقييم المختلفة لجميع الفرق على حسب الأقسام.

٣. مشاركة الطلاب في وضع جداول الامتحانات حسب رغباتهم.

٤. الحرص على إعلام الطلاب بنتائجهم قبل الإعلان الرسمي عن النتيجة.

٥. عدم التمييز بين الطلاب حسب الأهواء الشخصية.

٦. عدم التمييز بين الطلاب في الأنشطة الطلابية مثل (التبادل الطلابي- المعسكرات-

القوافل الطبية - مكافآت التميز وذلك من خلال وضع معايير محددة وواضحة

للاختيار والإعلان عنها سواء في لوحة الإعلانات الخاصة بالطلاب أو رفعها على الموقع

الإلكتروني الخاص بالكلية.

٧. قياس رضا الطلاب بصفة دورية عن كل ما يخص العملية التعليمية.

ثانياً: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

١. العدالة في توزيع الأعباء الدراسية وأعباء العمل.

٢. العدالة في توزيع الإشراف على الرسائل العلمية والأبحاث.

٣. العدالة في الترشيح للمؤتمرات والندوات والبحث والأنشطة المختلفة من خلال وضع ضوابط

ومعايير للاختيار والإعلان عن تلك المعايير للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

٤. إعطاء الحق للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في التقدم بالمقترحات والشكاوى

الخاصة بهم وإعلامهم والبت فيها.

٥. إعلام السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمصادر تمويل البحث العلمي وكيفية

الاستفادة منها عن طريق نشرها على تطبيقات التواصل الاجتماعي الخاصة بالكلية

للكلية.

٦. تم حصر حقوق أعضاء هيئة التدريس (المادية - الإجازات - الإعارات - النقل والانتداب)

ورفعها على الموقع الإلكتروني للكلية.

٧. إعلام السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالنظام التأديبي الخاص بهم.

٨. إعطاء جميع أعضاء هيئة التدريس فرصة الانتداب للتدريس خارج الكلية في إطار تخصصاتهم.

ثالثاً: العاملين

١. العدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين كل حسب تخصصه.
٢. العدالة في الترشيح للترقيات والحوافز كل حسب مستوى إنجازه وإعلام العاملين بمعايير الاختيار.
٣. إعلام العاملين بالتوصيف الوظيفي الخاص بهم عن طريق إعداد دليل لكل قسم بالكلية.
٤. إعطاء الحق للعاملين بالتقدم بالمقترحات والشكاوى الخاصة بهم وإعلامهم بأليه التقدم بها.
٥. توزيع النوبتجيات بشكل دوري في الوظائف التي تحتاج للتواجد في غير أوقات العمل الرسمية.

رابعاً: تلقي الشكاوى والمقترحات والبت فيها

تعلم الكلية كافة أعضائها بالممارسات الآتية:

١. من حق المتقدم بالشكوى (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - العاملين) أن يتقدم بالشكوى عند تعرضه لأي مشكلة متعلقة بالخدمات المقدمة بالكلية وذلك من خلال وضع صناديق الشكاوى في أماكن متفرقة بالكلية.

٢. وضع آليات للتحقيق في الشكاوى وإعلام جميع الفئات المستهدفة بها.

٣. تخصيص لجان لفحص الشكاوى واتخاذ الإجراءات المناسبة لحل المشكلة.

٤. إعلام المتقدم بالشكاوى بنتيجة الرد على الشكاوى المقدمة وذلك خلال أسبوعين من تاريخ التقدم بالشكاوى.

٥. مناقشة المقترحات والبت في إمكانية تنفيذها من خلال مجلس الكلية.

خامساً: تجنب تضارب المصالح

تتجنب الكلية التضارب في المصالح بين الأطراف المختلفة من خلال:

١. إذا كان للطالب أقارب من الدرجة الأولى حتى الرابعة من أعضاء هيئة التدريس لا يسمح لهم بالمشاركة في وضع الامتحانات أو التصحيح أو أعمال الكنتrolات وتقوم الكلية بإبلاغ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم رسمياً قبل موعد إجراء الامتحانات.
٢. تطبق المعايير المذكورة في الفقرة السابقة على الإشراف على الرسائل العلمية وامتحانات الدراسات العليا.