

English Version

Policy Name:	Equality, Diversity and Inclusion (EDI) policy
--------------	---

▪ **Policy Information:**

Code:	PS_01_SDG05_1
Issue date:	2018
Revision, Date:	V04, Oct 2024
Evaluation Frequency:	Yearly
Level of Confidentiality:	Public
Pages:	2
Policy Approved Date:	22 Feb 2018
Decision of the Deans Council:	24 July 2018/2019

▪ **Responsibilities and implementation:**

Follow-up, review and development:	Strategies and Policies Committee, Sustainability and Ranking Office
Accreditation:	Human Resources and Institutional Development Unit
Application (scope):	Deanships, academic colleges, scientific and administrative centers, administrative units and departments.

▪ **Policy Statement:**

The University of Al-Maarif (AUO) is deeply committed to cultivating a campus environment rooted in respect, equity, and inclusion. We celebrate the diversity of our community and are dedicated to ensuring that every individual—regardless of age, gender, disability, race, religion or belief, marital or civil partnership status, refugee or asylum seeker background, pregnancy, or maternity—is treated with dignity, supported meaningfully, and empowered to thrive.

▪ **Policy objectives (desired outcomes):**

1.	Promote Diversity and Inclusion: Foster an inclusive environment that values and respects diversity across all identities.
2.	Ensure Non-Discrimination: Maintain equitable practices in education, employment, and campus activities.
3.	Prevent and Address Discrimination: Implement measures to prevent and respond effectively to discrimination, harassment, and exclusion based on any of the protected characteristics.
4.	Support Inclusive Facilities and Services: Provide accessible and inclusive restrooms, housing, counseling, and healthcare services.
5.	Enhance Awareness and Training: Offer training and educational programs on inclusivity, sensitivity, and rights protection.

▪ **Related procedures:**

1.	Equity Training and Awareness Procedure
2.	Discrimination and Harassment Reporting Process
3.	Inclusive Facilities and Services Implementation Plan
4.	Complaint and Grievance Redressal Mechanism

▪ **Key Performance Indicators (KPIs):**

1.	Percentage of students, faculty, and staff completing diversity sensitivity training.
2.	Number of reported discrimination cases and resolution effectiveness.
3.	Accessibility and inclusivity rating of campus facilities and services.
4.	Percentage of policies and programs revised to align with diversity and equity standards.
5.	Level of participation in diversity and inclusion initiatives.

▪ **Recommendations of the last review:**

1.	Strengthen training initiatives on diversity and equity awareness.
2.	Expand inclusive facilities and services to accommodate all protected characteristics.
3.	Improve communication of grievance reporting mechanisms and ensure timely response.

اسم السياسة	سياسة النوع والإدماج بين الجنسين
-------------	----------------------------------

المعلومات العامة:

الرمز:	PS_01_SDG05_1
تاريخ الإصدار:	2018
رقم المراجعة، وتاريخها:	V04, 2024
نصير للبيئة:	سبأ
مستوى السرية:	عام
عدد الصفحات:	2
تاريخ اعتماد السياسة:	22 Feb 2018
قرار مجلس العمداء:	24 July 2018/2019

المسؤوليات والتطبيق:

المتابعة والمراجعة والتطوير:	لجنة الاستراتيجية والسياسات، ومكتب الاستدامة والتصنيفات
الاعتماد:	وحدة الموارد البشرية والتطوير المؤسسي
التطبيق (الطاق):	العمداء، والكليات الأكاديمية، والمراكز العلمية والإدارية، والوحدات والدوائر الإدارية.

نص السياسة:

تلتزم جامعة المعارف (AOU) بتعزيز بيئة جامعية تقوم على الاحترام والمساواة، والإدماج وثقافة الجامعة التنوع بين أفراد مجتمعها الأكاديمي وتسعى لضمان شعور الجميع بالكرامة والدعم والتمكين، بغض النظر عن: العمر، الجنس، الإعاقة، العرق، الدين أو المعتقد، الحالة الاجتماعية أو الشراكة المدنية، وضع اللاجئين وطالبي اللجوء، أو الحمل والأمومة.

أهداف السياسة (النتائج المرجوة):

1.	تعزيز النوع والإدماج: خلق بيئة شاملة تحترم وتقدر التنوع عبر جميع الهويات.
2.	ضمان عدم التمييز: الحفاظ على ممارسات عادلة في التعليم والتوظيف والأنشطة الجامعية.
3.	منع ومعالجة التمييز: تنفيذ تدابير لمنع الاستجابة سلبية للتمييز والتعرض والاستعداد بآليات على أي من أخصائى الجامعة.
4.	دعم المرافق والخدمات الشاملة: توفير مرافق وخدمات شاملة ومتاحة، بما في ذلك الحمامات، والسكن، والإرشاد، والخدمات الصحية.
5.	تعزيز الوعي والتدريب: تقديم برامج تدريبية وتعليمية حول الإدماج والحساسية، وحماية الحقوق.

الإجراءات المرتبطة:

1.	إجراء تدريب التوعية بالمساواة
2.	إجراء الإبلاغ عن التمييز والتعرض
3.	خطة تنفيذ المرافق والخدمات الشاملة
4.	آلية تقديم الشكاوى والتظلمات

مؤشرات الأداء:

1.	نسبة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين أكملوا تدريب الحساسية تجاه النوع.
2.	عدد حالات التمييز المبلغ عنها وإحالة طها.
3.	تقييم مدى توفر وتشمولية مرافق وخدمات الجامعة.
4.	نسبة السياسات والبرامج التي تمت مراجعتها لتتواءم مع معايير المساواة والتنوع.
5.	مستوى المشاركة في مبادرات النوع والإدماج

■ توصيات آخر مراجعة:

1.	تعزيز مهارات التدريب على التنوع وزيادة الوعي بالمساواة.
2.	توسيع المرافق والخدمات الشاملة لتشمل جميع الفئات المحيطة.
3.	تحسين آليات الإبلاغ عن الشكاوى وضمان الاستجابة في الوقت المناسب.