

IT Department

Ref. No:

Date:

إلى / الكليات كافة

الاقسام والشعب والوحدات كافة

م / سياسة التمييز والتحرش والتأثر

قسم تكنولوجيا المعلومات

العدد:

التاريخ:



1. المقدمة والغرض

تلتزم جامعة الكفيل بخلق والحفاظ على بيئة تعليمية وعملية ومعيشية خالية من التمييز والتحرش كما هو موضح في هذه السياسة. تهدف هذه السياسة إلى حظر كافة أشكال التمييز والمضايقات، وهي تنطبق على جميع الأفراد في مجتمع الجامعة. الغرض هو ضمان استجابة مكتب رئيس الجامعة لجميع الادعاءات واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان التعامل مع كل حالة وفقاً للمتطلبات القانونية والسياسات المعمول بها.

2. المبادئ الأساسية

- المساواة وعدم التحيز: تسعى الجامعة لتكون مجتمعاً فكرياً يشارك فيه الجميع على قدم المساواة في جو خالٍ من الانحياز والاستغلال أو التخويف.
- حماية الخصائص الشخصية: تشمل الحماية كافة الخصائص المحمية قانوناً مثل العرق، العقيدة، اللون، الجنس، العمر، الدين، والإعاقة الجسدية أو العقلية.
- حرية التعبير مع الاحترام المتبادل: تقدر الجامعة حرية التعبير والنقاش الحيوي، لكنها تشدد على أهمية الاحترام المتبادل وتنبذ تعبيرات الكراهية الموجهة ضد أي فرد أو مجموعة.
- السرية: يتم التعامل مع التقارير والتحقيقات بأقصى درجات السرية الممكنة لحماية أطراف النزاع.

3. استراتيجيات الاستثمار (في العنصر البشري والبيئة الآمنة)

- التوعية والتدريب: تدريب الكوادر البشرية على فهم قضايا التمييز والتحرش لتقديم المساعدة اللازمة.
- تعزيز الشمولية: السعي لتعزيز الشمول الكامل لجميع الأعضاء والمجموعات في كل جانب من جوانب الحياة الجامعية.
- تطوير آليات الإبلاغ: توفير خيارات متعددة للإبلاغ عن الحوادث، بما في ذلك لجان انضباط الطلاب ولجان انضباط العاملين.

4. قائمة الاستبعادات (الفحص السلبي)

تستبعد الجامعة وتحظر السلوكيات التالية بشكل قاطع:

IT Department

قسم تكنولوجيا المعلومات

العدد: • التمييز: معاملة الفرد بشكل سلبي بناءً على خصائصه المحمية بدلاً من جدارته الفردية، مثل رفض التوظيف: أو الإنهاء

Date: التاريخ: • الخدمة بناءً على تلك الخصائص.

التحرش: السلوك اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه الذي يخلق بيئة معادية أو مسيئة، بما في ذلك النكات العرقية أو التعليقات المهينة للدين.



• الثأر: يحظر تماماً أي فعل انتقامي ضد أي فرد قام بالإبلاغ عن مخالفة بحسن نية أو شارك في تحقيقات الجامعة.

5. القطاعات ذات الأولوية للاستثمار (المساواة والتمكين)

• العدالة في الأجور: الالتزام بمبدأ الأجور المتساوية للعمل المتساوي، بما في ذلك عند استقدام محاضرين خارجيين.

• تمكين المرأة: منح المرأة فرصاً لشغل أعلى المناصب القيادية في الجامعة مثل مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية، والعمداء، ورؤساء الأقسام.

• تكافؤ الفرص في القبول: ضمان إجراءات قبول عادلة للطلاب بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين، والاعتماد على المعدلات الدراسية كمييار وحيد عند زيادة الطلب.

6. الحوكمة وإعداد التقارير

• لجان الانضباط: تشكيل لجان خاصة لانضباط العاملين والطلاب للتحقيق في الشكاوى وتقديم التوصيات.

• إجراءات التحقيق: تلتزم الجامعة بإكمال التحقيقات في غضون 60 يوم عمل من تاريخ استلام الشكوى.

• إعداد التقارير: تقوم لجنة الانضباط بإعداد تقرير مكتوب يوضح نطاق التحقيق وما إذا كانت الادعاءات قد ثبتت، ويرفع إلى العميد ومكتب رئيس الجامعة.

8. بند المراجعة

تخضع هذه السياسة للمراجعة الدورية كل خمس سنوات. وتمثل نسخة عام 2026 مراجعة رسمية للسياسة منذ اعتمادها

الأولي، على أن تضمن المراجعات اللاحقة استمرار توافقها مع أفضل الممارسات العالمية والتوجهات التنظيمية والرؤية الاستراتيجية لجامعة الكفيل.

وتفضلوا بقبول وافر الشكر والاحترام... مع التقدير

أ.د نورس محمد شهيد الدهان

رئيس الجامعة

2026/1/2

IT Department

Ref. No:

Date:

**To: All Colleges
All Departments, Divisions, and Units**

Subject: Discrimination, Harassment, and Retaliation Policy

قسم تكنولوجيا المعلومات

العدد:

التاريخ:



1. Introduction and Purpose

University of AlKafeel is committed to creating and maintaining an educational, professional, and residential environment free from discrimination and harassment, as outlined in this policy. This policy aims to prohibit all forms of discrimination and harassment and applies to all individuals within the University community. Its purpose is to ensure that the Office of the University President responds to all allegations and takes the necessary steps to ensure that each case is handled in accordance with applicable legal requirements and established policies.

2. Core Principles

- **Equality and Non-Bias:** The University strives to be an intellectual community in which everyone participates in an equal footing in an environment free from bias, exploitation, or intimidation.
- **Protection of Personal Characteristics:** Protection extends to all legally protected characteristics, including race, creed, color, sex, age, religion, and physical or mental disability.
- **Freedom of Expression with Mutual Respect:** The University values freedom of expression and open, vigorous debate, while emphasizing the importance of mutual respect and rejecting expressions of hatred directed at any individual or group.
- **Confidentiality:** Reports and investigations are handled with the highest possible level of confidentiality to protect all parties involved.

3. Investment Strategies (Human Capital and a Safe Environment)

- **Awareness and Training:** Training human resources to understand issues of discrimination and harassment in order to provide appropriate support.
- **Promoting Inclusivity:** Striving to enhance full inclusion of all members and groups in every aspect of university life.
- **Developing Reporting Mechanisms:** Providing multiple options for reporting incidents, including Student Disciplinary Committees and Employee Disciplinary Committees.

4. Exclusion List (Negative Screening)

The University strictly prohibits and excludes the following behaviors:

- **Discrimination:** Treating an individual unfavorably based on protected characteristics rather than individual merit, such as refusing employment or terminating service based on those characteristics.
- **Harassment:** Unwelcome verbal or physical conduct that creates a hostile or offensive environment, including racial jokes or derogatory comments about religion.
- **Retaliation:** Any retaliatory act against an individual who, in good faith, reports a violation or participates in a university investigation is strictly prohibited.

IT Department

قسم تكنولوجيا المعلومات

Ref. No: **5. Priority Sectors for Investment (Equality and Empowerment)**

العدد:

Date:

التاريخ:

- Pay Equity: Commitment to the principle of equal pay for equal work, including when hiring external lecturers.
- Women's Empowerment: Providing women with opportunities to occupy senior leadership positions within the University, such as Vice President for Scientific Affairs, Deans, and Heads of Departments.
- Equal Opportunity in Admission: Ensuring fair admission procedures for students regardless of race, gender, or religion, and relying solely on academic grades as the criterion when demand exceeds capacity.



6. Governance and Reporting

- Disciplinary Committees: Establishing specialized committees for employee and student discipline to investigate complaints and submit recommendations.
- Investigation Procedures: The University is committed to completing investigations within 60 working days from the date the complaint is received.
- Reporting: The investigator shall prepare a written report outlining the scope of the investigation and whether the allegations were substantiated, and submit it to the Dean and the Office of the University President.

7. Exit Policy (Divestment / Sanctions)

In the event that a violation of this policy is established, the University shall take measures that include:

- Disciplinary Sanctions: Ranging from written warnings and financial penalties to suspension, termination of employment, or dismissal from the academic program.
- Separation of Parties: Taking steps to separate the involved parties to ensure that the complainant is not subjected to further harassment.
- Legal Cooperation: Coordinating with the Presidency of the Najaf Federal Court of Appeal and external authorities when necessary to address violations that fall outside the University's direct control.

8. Review Clause

This policy is subject to periodic review every five years. The 2026 version represents an official revision of the policy since its initial adoption in 2021. Subsequent reviews shall ensure its continued alignment with international best practices, regulatory trends, and the strategic vision of University of Alkafeel.

N. ALDAHA

Prof. Dr. Nawras M. Shaheed Alalahan
Chancellor of the University
12/01/2026