

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الوادي



الأمانة العامة

سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI)

الأمانة العامة	حسب	جانفي 2016	تاريخ الانشاء
4	عدد الصفحات	4	رقم الإصدار
الوثيقة المعتمدة	الحالة	مدير الجامعة	تمت الموافقة عليه بواسطة
الأمانة العامة	حسب	ديسمبر 2024	آخر مراجعة
الأمانة العامة	حسب	ديسمبر 2026	المراجعة القادمة

## بيان السياسة

تلتزم جامعة الوادي بتعزيز بيئة أكاديمية وعملية تتسم بالمساواة والتنوع والشمول، حيث يُحترم جميع أفراد المجتمع الجامعي بغض النظر عن العمر، الجنس أو إعادة تعيين الجنس، الإعاقة، العرق، الدين أو المعتقد، الحمل أو الأمومة، أو أي خصائص أخرى. تهدف هذه السياسة إلى ضمان فرص متكافئة، تعزيز التنوع كقيمة أساسية، ودمج الجميع في عمليات اتخاذ القرار والأنشطة الأكاديمية، بما يتماشى مع القوانين الجزائرية وأهداف التنمية المستدامة. : 5 SDG المساواة بين الجنسين، : 10 SDG الحد من عدم المساواة.

## الأهداف الرئيسية

### 1- المساواة:

- ضمان تمثيل الإناث بنسبة لا تقل عن 40% في المناصب القيادية بحلول 2027،
- توفير فرص متساوية للترقية والتدريب لجميع الموظفين بغض النظر عن العمر، الجنس، الإعاقة، أو الحمل.
- دعم النساء الحوامل والأمهات من خلال توفير إجازات مدفوعة وسياسات عمل مرنة.

### 2- التنوع:

- الحفاظ على قبول جميع الفئات بنسبة 100% في برامج التعليم، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، مع تمثيل الطلاب من خلفيات عرقية ودينية متنوعة بنسبة 100%.
- تعزيز التنوع الثقافي من خلال فعاليات تحتفي بالتراث المحلي والوطني.

### 3- الشمول:

- تطوير بيئة خالية من التمييز، مع تقليل حالات التحرش أو التمييز المبلغ عنها إلى الصفر بحلول 2025، بما في ذلك التمييز بناءً على الحمل أو الأمومة.

## التزامات السياسة

### 1- المساواة

#### التوظيف:

- تطبيق سياسة توظيف عادلة تركز على الكفاءة فقط، مع تخصيص 50% من الوظائف الجديدة للنساء ابتداءً من جانفي 2024، ودعم النساء الحوامل من خلال جداول عمل مرنة.
- ضمان المساواة في الأجور بين الجنسين وبين جميع الفئات بغض النظر عن العمر أو الإعاقة.

## **التعليم:**

- الحفاظ على تعليم مجاني لجميع الطلاب لضمان المساواة بين الفئات.
- توفير منح دراسية، نقل جامعي مجاني، إقامة مجانية، ووجبات مجانية لجميع الطلاب، مع أولوية للنساء الحوامل والأمهات.
- توفير مواد تعليمية بصيغ متعددة (مثل النصوص المسومة) لدعم الطلاب ذوي الإعاقة.

## **2- التنوع**

### **التمثيل:**

- تشجيع التنوع الثقافي والديني من خلال تنظيم 4 فعاليات سنوية تحتفي بالتراث المحلي والوطني ابتداءً من 2024.

### **التدريب:**

- تنظيم ورش عمل ربع سنوية لـ75% من أعضاء هيئة التدريس والموظفين حول احترام التنوع (بما يشمل العرق، الدين، والجنس) بحلول 2026.

## **3- الشمول**

### **البنية التحتية:**

- تجهيز جميع مباني الجامعة بممرات وتسهيلات للأشخاص ذوي الإعاقة بحلول 2025.
- إنشاء مكتبة شاملة تدعم الطلاب المكفوفين بتقنيات القراءة الصوتية وتوفر مساحات مريحة للنساء الحوامل بحلول 2025.

### **الدعم النفسي والاجتماعي:**

- توفير خدمات استشارية مجانية لجميع الطلاب والموظفين سنويًا، مع التركيز على دعم النساء الحوامل والأمهات الجدد.
- إنشاء خط ساخن للإبلاغ عن التمييز أو التحرش يعمل على مدار الساعة بحلول 2025، مع ضمان حماية الخصوصية.

## **4- مكافحة التمييز:**

- تطبيق مدونة سلوك صارمة تحظر التمييز بناءً على العمر، الجنس، أو إعادة تعيين الجنس، الإعاقة، العرق، الدين، أو الحمل والأمومة، مع عقوبات تصل إلى الفصل في حالة الانتهاكات الجسيمة.
- تشكيل لجنة شكاوى مستقلة تتكون من 5 أعضاء (ممثلين عن الإدارة، أعضاء هيئة التدريس، والطلاب) للتحقيق في أي بلاغ خلال 15 يومًا.

## **المسؤوليات**

### **1- مجلس إدارة الجامعة:**

- الموافقة على السياسة ومراجعتها سنويًا بناءً على تقارير الأداء.

### **2- لجنة المساواة والتنوع والشمول:**

- تتكون من: نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية (رئيسًا)، مدير الموارد البشرية، ممثل عن كل كلية (4 أعضاء)، ممثل طلابي، وخبير في حقوق الإنسان.
- مهامها: الإشراف على التنفيذ، مراجعة الشكاوى، وتقديم تقرير نصف سنوي.

### **3- قسم الموارد البشرية:**

- تنفيذ سياسات التوظيف العادلة وتوثيق جميع الإجراءات مع مراعاة الجنس، العمر، والإعاقة.

### **4- الموارد المالية:**

- تخصيص ميزانية لتطبيق السياسة، تشمل المنح، التدريب، وتطوير البنية التحتية لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء الحوامل.
- السعي للحصول على تمويل من منظمات دولية تدعم المساواة والتنوع.

## **التقييم والمتابعة**

### **مؤشرات الأداء: (KPIs)**

- زيادة نسبة الإناث في المناصب القيادية إلى 40% بحلول 2027.
- تقليل الشكاوى المتعلقة بالتمييز بنسبة 90% بحلول 2025، بما في ذلك التمييز ضد النساء الحوامل.
- تدريب 80% من الموظفين على التنوع والشمول (بما يشمل العرق، الدين، والجنس) بحلول 2026.