

لجنة التنوع والمساواة والشمول في الجامعة العربية المفتوحة

Diversity, Equality and Inclusion Committee (DEI)

مقدمة:

تعد الجامعات مجتمعات مصغرة تعكس التنوع الموجود في المجتمع بشكل عام، وقد أصبح دور المؤسسات الأكاديمية يتجاوز نقل المعرفة ليشمل تعزيز قيم العدالة الاجتماعية والمساواة والكرامة الإنسانية للجميع. وتعتبر لجنة التنوع والمساواة والشمول (DEI) الجهة المركزية المسؤولة عن تنفيذ هذا الالتزام في جميع مقرات الجامعة العربية المفتوحة. تحظى قضيا التنوع والمساواة بأهمية استراتيجية في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي وتعزيز القدرة التنافسية للجامعة. يساهم المجتمع الجامعي المتنوع في الجامعة العربية المفتوحة، والذي يجمع بين خلفيات وخبرات متنوعة مثل العرق، الجنس، الدين، الإعاقة، والخلفية الاجتماعية-الاقتصادية، في إثراء النقاشات الأكاديمية وتطوير مهارات التفكير الندي لدى الطلاب، ويؤهلهم للعمل ضمن بيئه عالمية متزايطة.

تتولى لجنة DEI مسؤولية تحويل هذه المبادئ إلى إجراءات عملية وتجارب يومية داخل فروع الجامعة العربية المفتوحة. تعمل اللجنة كحلاقة وصل بين رؤية إدارة الجامعة العليا والمتطلبات العملية، وتسعى لضمان أن سياسات القبول والتوظيف وتصميم المناهج وإجراءات الشكاوى تستند إلى معايير الإنصاف والعدل، وتسعى اللجنة إلى بناء بيئه شامله يشعر فيها جميع أفراد الجامعة بأنهم جزء منها وقدرون على تحقيق إمكاناتهم دون مواجهة دوائر أو تحيزات غير ضرورية.

الأهداف الاستراتيجية:

تهدف اللجنة إلى تأسيس وإدارة بيئه جامعية في الجامعة العربية المفتوحة تكون نموذجاً في العدالة والشمولية والإنصاف، بما يضمن تحقيق الأهداف التالية:

• تعزيز الشعور:

- خلق ثقافة ومناخ جامعي يشعر فيه كل فرد، هي كافة فروع الجامعة، بالانتماء، الاحترام، والتقدير.

◦ يشمل التنوع هنا جميع الاختلافات الفردية والجماعية؛ إذ لا يقتصر الأمر على الاختلافات المعرفية مثل الجنس، العرق، الإثنية، والإعاقة، بل يمتد ليشمل الأبعاد الخفية مثل: الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، الخبرة العملية، الخلفية الجغرافية (بين الفروع المختلفة)، الوضع الأسري، العمر وأسلوب التفكير.

◦ الهدف هو تجاوز مجرد قبول التباين إلى خلق بيئة تتقبل وتحتفي بالاختلافات بجميع أبعادها، بما يضمن قدرة كل فرد على تحقيق إمكاناته الكاملة بغض النظر عن أي من هذه الخصائص.

• ضمان تكافؤ الفرص:

◦ العمل على إزالة الدوافع النظمية والثقافية التي تعيق الوصول والمشاركة والنجاح لجميع أعضاء المجتمع الجامعي (الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، والموظفين) في جميع فروع الجامعة.

◦ هذا يشمل مراجعة عمليات التوظيف والترقية والوصول إلى العوائد الأكademie والخدمات الطلابية لضمان الانصاف على مستوى الجامعة ككل.

• مكافحة التمييز:

◦ القضاء على جميع أشكال التمييز، التحرش، والعنف القائم على أساس غير مشروع، مع وضع سياسات واضحة وقابلة للتطبيق لضمان المساءلة في جميع مراافق وفروع الجامعة.

• ترسیخ حقوق الإنسان:

◦ دمج مبادئ حقوق الإنسان كجزء أصيل من القيم المؤسسية والمعارضات اليومية في الجامعة العربية المفتوحة، وضمان أن المعايير الأكademie تخدم قضية العدالة الاجتماعية.

مهام اللجنة:

تنقسم مهام اللجنة إلى ثلاثة محاور أساسية تتكامل فيما بينها لضمان تحقيق رؤية الشمول على مستوى الجامعات العربية المفتوحة في الوطن العربي:

أ. المهام الاستشارية والتشريعية (صياغة السياسات)

- تقديم المشورة للإدارة: تقديم التوصيات والدعم الاستراتيجي لرئيس الجامعة أو الإدارة العليا بشأن جميع قضايا التنوع والشمول والمساواة، وربطها بالخطة الاستراتيجية للجامعة.

- مراجعة وتطوير السياسات: مراجعة السياسات والإجراءات الجامعية الحالية (مثل سياسات القبول، التوظيف، التقليم، والسلوك الأكاديمي) في جميع الفروع للتأكد من أنها لا تتطوّر على أي تحيز أو تمييز غير مقصود، واقتراح سياسات تعزز الإنصاف النسبي.

- الاستجابة الخارجية والامتثال: تقديم المشورة حول الاستجابة للتطورات التشريعية الوطنية والدولية المتعلقة بالمساواة وحقوق الإنسان في التعليم العالي، وضمان أن الجامعة العربية المفتوحة تتوافق مع أعلى المحايير العالمية في هذا المجال.

ب. المهام التنفيذية والبرامجية (التطبيق والتدريب)

- تصميم وتنفيذ البرامج الموجهة: تطوير وتنفيذ مبادرات وبرامج لدعم الفئات الممثّلة تمثيلاً ناقضاً (مثل زيادة تمثيل النساء في برامج تكنولوجيا المعلومات، أو دعم الطلاب ذوي الإعاقة)، وزيادة التنوع في التوظيف والقبول في مختلف فروع الجامعة من خلال برامج الإرشاد، التوجيه، والمنح الخاصة.

- تنظيم التدريب والتوعية: إعداد وتنفيذ ورش عمل إلزامية ومستمرة لجميع منسوبي الجامعة (أعضاء هيئة تدريس، موظفين، وطلابها) على مستوى الفروع لرفع مستوى الوعي الثقافي والتدريب على التحيز اللاواعي ومناهضة التحرش.

- إدارة الشكاوى وحل النزاعات: وضع آلية واضحة، سهلة الوصول، وسريعة على مستوى فروع الجامعة لتلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز أو التحرش أو انتهاكات حقوق الإنسان، والإشراف على التحقيق فيها بالتعاون مع الجهات المختصة، مع التأكيد على حماية خصوصية وسلامة المبلغين.

ج. مهام الرصد والتقييم (القياس والمساءلة)

- رصد المناخ الجامعي: إجراء استطلاعاترأي ودراسات دورية (مثل استبيان المناخ الجامعي السنوي) لتقييم تصورات الأفراد حول المساواة والشمول في جميع الفروع، واستخدام هذه البيانات لتحديد نقاط الضعف والمناطق التي تحتاج إلى تدخل.
- جمع وتحليل البيانات الإحصائية: جمع وتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بالتنوع (مثل بيانات تمثيل الفئات المختلفة في لجان التعيين، المناصب القيادية، أو نسب نجاح الطلاب من خلفيات مختلفة). استخدام هذه البيانات لتحديد الفجوات النظامية ووضع أهداف كمية ومجدولة لتحسين مستويات التنوع.
- إعداد التقارير السنوية: إعداد وتقديم تقرير سنوي شامل للإدارة العليا ومجلس الأئمة، يوضح التقدم المحرز في أهداف التنوع والمساواة على مستوى الجامعة، والتحديات المتبقية، وخطط العمل المقترنة للعام التالي، لضمان المساءلة والشفافية المؤسسية.

التحديات والأثر المزدوج

التحديات التي تواجه الجامعة العربية المفتوحة:

- مقاومة التغيير الثقافي: قد يواجه عمل اللجنة مقاومة من بعض الجهات التي ترى أن مبادرات التنوع تتعارض مع "الجدرة". تتطلب مواجهة ذلك جهداً تواصلاً مستمراً لتوضيح كيف أن التنوع والشمول يعززان الجدرة ولا ينتقاضان منها، خاصة في بيئة متعددة الثقافات كالجامعة العربية المفتوحة.
- تأمين الموارد: تحتاج اللجنة إلى ميزانية كافية وموظفين متفرغين لتحويل السياسات إلى برامج عمل فعالة ومستدامة عبر الفروع الإقليمية.
- قياس النجاح: يصعب قياس "الشعور بالاتساع". يجب على اللجنة تطوير مقاييس نوعية (مثل تحليل القصص والسرديات) إلى جانب المقاييس الكمية (الإحصائيات) لتقييم أثر عملها بدقة.

الأثر المزدوج:

إن نجاح اللجنة يحقق أثراً مزدوجاً حاسماً في الجامعة العربية المفتوحة:

- تعزيز التميز الأكاديمي والإبتكار: تؤكد الأبحاث أن الفرق المتعددة تنتج حلولاً أكثر ابتكاراً وتفكيراً نقدياً أعمق. عندما يتفاعل الطلاب والباحثون من خلفيات متباعدة، يتم تحدي الأفكار القائمة ويتم النظر إلى المشكلات من زوايا متعددة، مما يعزز جودة البحث والتعليم.
- التنمية البشرية والقيادة المجتمعية: تُعد الجامعة خريجين قادرين على القيادة في عالم متعدد. من خلال ترسیخ قيم الإنصاف، تساهم الجامعة العربية المفتوحة في تخريج مواطنين عالميين يتحملون المسؤولية الاجتماعية ويعززون العدالة في مجتمعاتهم ووطنهم.

تعمل لجنة التنوع والمساواة كحارس للقيم الأساسية في الجامعة العربية المفتوحة، حيث تتنتقل بالجامعة من مجرد الالتزام باللواائح إلى القيادة المؤسسية في بناء مجتمع عادل وشامل. إن عملها ليس مجرد إضافة أخلاقية، بل هو استثمار استراتيجي يرفع من جودة البحث، يعزز سمعة الجامعة، ويضمن جاهزيتها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. إن نجاح اللجنة يعتمد بشكل كبير على الدعم المستمر والواضح من الإدارة العليا، وتعاون جميع الكليات والإدارات والفروع لدمج مبادئ التنوع والإنصاف في صميم رسالة الجامعة التعليمية والبحثية. الجامعة العربية المفتوحة التي تحظى التنوع هي جامعة تحترم المستقبل والإبتكار.

تكوين اللجنة وأعضاؤها الأساسيون

يشكل اللجنة بقرار من رئيس الجامعة، وتضم الأعضاء التاليين لضمان شمولية التمثيل والمقدرة على اتخاذ القرار:

المنصب/الدور	الممثل المقترن	سبب التمثيل
الرئيسة (رئيس اللجنة)	نائب رئيس الجامعة للتخطيط والتطوير	لضمان ربط عمل اللجنة بالخطة الاستراتيجية للجامعة وتأمين الدعم المالي والتنفيذي من القيادة العليا.
نائب الرئيس	مدير/رئيس من الجامعات (يتم التناوب عليه)	لضمان دمج وجهة نظر الفروع الإقليمية المختلفة والاحتياجات المحلية.
المنسق التنفيذي	مدير دائرة/قسم الجودة والاعتماد أو التنمية البشرية	لتؤمن المتابعة الإجرائية وربط قضايا التنوع بمعايير الجودة والمساءلة.
عضو أكاديمي (مُتفரغ)	عميد إحدى الكليات	لضمان دمج مبادئ التنوع في المناهج والتعليم الجامعي.
عضو ممثل عدد 2	يمثلان دول الفروع	لتخطيط التنوع الجغرافي والاجتماعي والاقتصادي بين فروع الجامعة.
عضو من الهيئة الإدارية	مدير إدارة شؤون الموظفين/الموارد البشرية في المقر الرئيسي	للتعامل مع قضايا التوظيف، الترقى، شكاوى الموظفين، وضعان الإنماض المؤسسي.
عضو ممثل لذوي الإعاقة/الاحتياجات الخاصة	ممثل عن مركز دعم الطلاب أو عضو هيئة تدريس مهتم	لضمان أن تخدم سياسات الجامعة شريحة ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة في بيئه التعليم المفتوح والمدمج.
ممثل عن الطلبة عدد 2	يمثلان الطلبة في دول الفروع (طالب/طالبة)	لتمثيل صوت القاعدة الطلابية ونقل تجربتهم اليومية وملحوظاتهم.

المبادئ الحاكمة لعمل اللجنة

لضمان فاعلية اللجنة، يجب أن تُبني على المبادئ التالية:

- التمثيل الشامل: تُعقد اجتماعات اللجنة بشكل دوري عبر الاتصال المرئي لضمان مشاركة الجميع وتوحيد الإجراءات على مستوى الجامعة.
- التكليف الصريح: يجب أن ينص قرار التشكيل على أن للجنة الحق في مراجعة واقتراح التعديل على سياسات الجامعة الداخلية المتعلقة بالقبول، التوظيف، التعامل مع الشكاوى، والمناهج.
- السرية والحياد: يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالنزاهة والحيادية الكاملة، وأن تضمن إجراءات التعامل مع الشكاوى السرية التامة للمُبلغين والمُشتكي عليهم.

مدة العضوية والاجتماعات

- مدة العضوية: تكون مدة العضوية سنتان قابلة للتجديد مرة واحدة، لضمان استمرارية العمل المؤسسي والخبرة المتراكمة.
- الاجتماعات: تُعقد اللجنة اجتماعاتها مرة واحدة فصلياً، وتلتقي بشكل استثنائي عند الضرورة أو بناءً على دعوة من الرئيس.
- التقارير: تقدم اللجنة تقريراً سنوياً شاملًا لرئيس الجامعة ومجلس الأمانة يوضح التقدم في تحقيق أهداف التنوع والإنسان.