

<b>سياسة التنوع وتكافؤ الفرص</b>			<b>جامعة الإمارات العربية المتحدة</b> United Arab Emirates University
2025/00/00	تاريخ بدء التطبيق	الموضوع	
2028/09/01	تاريخ المراجعة القائم	جدول المحتويات	
1 من 5	رقم الصفحة	المكتب المسئول: مدير الجامعة	<b>UAEU</b>

## جدول المحتويات

<b>الباب الأول: المبادئ العامة</b>	<b>2</b>
2.....	مجل التطبيق.....
2.....	النطاق.....
2.....	الهدف.....
2.....	المادة (1): الالتزام بالتنوع وتكافؤ الفرص.....
<b>الباب الثاني: فرص الطلبة</b>	<b>3</b>
3.....	المادة (2): سياسة القبول.....
3.....	المادة (3): برامج التدريب الداخلي.....
3.....	المادة (4): فرص التعليم الصيفي.....
3.....	المادة (5): برنامج المنح الدراسية.....
<b>الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين</b>	<b>4</b>
4.....	المادة (6): جداول الرواتب والمزايا التنافسية.....
4.....	المادة (7): التطوير الوظيفي والتدريب.....
4.....	المادة (8): تخطيط التعاقب الوظيفي.....
4.....	المادة (9): برامج الشهادات.....
5.....	المادة (10): التوجيه/ التدريب.....
5.....	المادة (11): برامج الدراسات العليا.....
5.....	المادة (12): الإجازة الدراسية.....

سياسة التنوع وتكافؤ الفرص			الموضوع	جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University
2025/00/00	تاريخ بدء التطبيق		الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	
2028/09/01	تاريخ المراجعة القادمة		المكتب المسئول: مدير الجامعة	
5 من 2	رقم الصفحة			

## الباب الأول: المبادئ العامة

### مجال التطبيق

تطبق هذه السياسة على جميع موظفي الجامعة، بما في ذلك الكادر الأكاديمي والكادر الإداري والطلبة، وتشمل جميع الجوانب المتعلقة بالتوظيف والتطوير الأكاديمي والمهني، إضافةً إلى توفير بيئة تعليمية وعملية تعزز مبدأ تكافؤ الفرص للجميع.

### الهدف

تهدف هذه السياسة إلى توثيق وتحديد استراتيجية التمييز الإيجابي المطبقة في جامعة الإمارات العربية المتحدة، وتعزيز عملية جذب الموظفين والطلبة وتطويرهم والاحتفاظ بهم، مع التركيز بشكل خاص على المواطنين الإماراتيين. كما تسعى إلى توفير بيئة تعليمية وعملية داعمة تحقق تكافؤ الفرص للجميع، من خلال توظيف الأفراد ذوي الإمكانيات العالية لشغل مناصب أكاديمية وإدارية وقيادية، إلى جانب تزويد الطلبة والموظفين بأحدث أساليب التطوير والتوجيه والتدريب والأنشطة التعليمية والتأهيلية، بما يسهم في تحسين أدائهم وتعزيز فرص نجاحهم.

### المادة (1): الالتزام بالتنوع وتكافؤ الفرص

- إن الجامعة تعمل على أساس تكافؤ الفرص وتحظر التمييز على أساس العرق، واللون، والدين، والأصل القومي، والنوع الاجتماعي، وحالة الإعاقة.
- تأخذ الجامعة بعين الاعتبار الأفراد الذين ينتمون للأقليات لضمان منح المرشحين والموظفين الذين يتمتعون بمؤهلات وإمكانات مناسبة فرص متساوية في الاختيار والتدريب والترقية.
- تلزم الجامعة بالسياسات لزيادة نسبة توظيف المرأة الإماراتية وأصحاب الهمم.
- تقوم الجامعة بإعداد تقرير سنوي يتضمن تحليلًا للإحصائيات لتقدير النسبة المئوية للأقليات والنساء وأصحاب الهمم وما إلى ذلك الذين يعملون في جميع أقسام الجامعة واقتراح المجالات التي يجب إجراء تحسينات عليها.
- تلزم الجامعة بإلغاء أي ممارسة وتصحيح عدم المساواة التي قد تحدث في حالات فردية تتسم بالتمييز ضد الأقليات والنساء وأصحاب الهمم. وتعتمد الجامعة، عند الضرورة، ممارسات جديدة أو معدلة لضمان تنفيذ إجراءات فعالة لتحقيق تكافؤ الفرص.
- تلزم الجامعة بضمان أن تكون برامجها وخدماتها الأكاديمية والاجتماعية والترفيهية، بالإضافة إلى فرص القبول والتوظيف، متاحة على أساس منصف وغير تميizi، بغض النظر عن وضع الأفراد.
- تقوم الجامعة بتنفيذ الخطط والبرامج التي تهدف إلى تكافؤ الفرص، كما وتقيس فعالية البرامج والخطط ومدى تحقيق المستهدفات.
- تحظر الجامعة الأفعال الانتقامية ضد أي موظف أو شخص باحث عن عمل بسبب تقديمها لشكوى بخصوص

سياسة التنوع وتكافؤ الفرص			جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University
الموضوع	تاريخ بدء التطبيق	الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	المكتب المسئول: مدير الجامعة
2025/00/00	تاريخ بدء التطبيق	الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	
2028/09/01	تاريخ المراجعة القادمة		
5 من 3	رقم الصفحة		

التمييز.

9. تستخدم الجامعة مجموعة من الطرق لجذب وتوظيف المرشحين ذوي الكفاءة العالية مع التركيز بشكل خاص على المواطنين الإماراتيين.

## الباب الثاني: فرص الطلبة

### المادة (2): سياسة القبول

تُعطى الأولوية بين الطلبة المؤهلين أكاديمياً للمواطنين الإماراتيين، ويتم النظر في قبول الطلبة الدوليين المؤهلين مع مراعاة الطاقة الاستيعابية والسياسات ذات الصلة.

### المادة (3): برامج التدريب الداخلي

1. تقدم الجامعة فرص التدريب الداخلي لمدة محددة إلى الطلبة في المرحلة الجامعية كجزء من منهجهم الدراسي ومتطلبات التخرج.

2. تعمل الجامعة على رفع الوعي بشأن البرامج في المجتمع، وتتضمن تنفيذها بشكل سلس وفعال.

### المادة (4): فرص التعليم الصيفي

1. تقدم الجامعة المزيد من الدعم إلى المجتمع في جهودها لتزويد المواطنين الإماراتيين وغير الإماراتيين بالمعرفة والخبرة.

2. تقدم الجامعة أنشطة صيفية لفترات محددة إلى الطلبة الإماراتيين والطلبة الدوليين من المؤسسات الأخرى لتزويدهم بالمعرفة وتوسيع آفاقهم التعليمية رهناً بتوافر الموارد والwsعة في جامعة الإمارات العربية المتحدة.

### المادة (5): برنامج المنح الدراسية

تتفذ الجامعة برنامج المنح الدراسية لتشجيع الطلبة المتفوقين ذوي الأداء الأكاديمي الممتاز لمواصلة تعليمهم.

سياسة التنوع وتكافؤ الفرص			جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University
الموضوع	تاريخ بدء التطبيق	الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	المكتب المسئول: مدير الجامعة
2025/00/00	تاريخ المراجعة القادم	الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	
2028/09/01	رقم الصفحة	المكتب المسئول: مدير الجامعة	5 من 4

## الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين

### المادة (6): جداول الرواتب والمزايا التنافسية

تراجع الجامعة بشكل منظم جداول الرواتب والمزايا المعتمدة، عن طريق وضع معايير مرجعية ومتابعة التغيرات في السوق، والعمل على ترقية الموظفين المؤهلين على فترات زمنية منتظمة، وتقديم حوافز ومكافآت وعالية التأثير.

### المادة (7): التطوير الوظيفي والتدريب

1. تمنح الجامعة الفرصة لجميع الموظفين للاشتراك في دورات تدريبية مختلفة داخلية و / أو خارجية محلية وأو دولية- حيث يتاح لهم تطوير كفاءاتهم المتعلقة بالعمل، وقد ينبع عن هذه الدورات التدريبية الحصول على مؤهل رسمي.

2. تطبق الشروط التالية للتطوير الوظيفي والتدريب:

أ. يتم إعداد وتنفيذ الخطة التدريبية بناءً على تحليل لاحتياجات التدريبية للموظفين.

ب. تطبق سياسات الموارد البشرية على البرامج الخارجية التي حضرها الموظف مثل المؤتمرات والبرامج الفنية والدورات التدريبية القصيرة والندوات.

### المادة (8): تخطيط التعاقب الوظيفي

1. تهدف الجامعة إلى تطوير القوى العاملة الإماراتية لديها وتقديم الدعم الكامل لضمان مسيرة مهنية ناجحة.

2. تضع الجامعة إطار تخطيط التعاقب الوظيفي حيث تدعم الموهوب المحددة وتوجههم لبناء مسيرة مهنية أقوى داخل الجامعة وذلك كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية في تطوير الإماراتيين الأكثر كفاءة ليصبحوا أفضل القياديين والمديرين المهنيين في المستقبل.

### المادة (9): برامج الشهادات

تساعد الجامعة الموظفين الإماراتيين لديها على التمكّن من مجموعة من المعارف المحددة في المجال المهم بالنسبة لها مثل، شهادة المحاسب القانوني المعتمد، وشهادة المحل المالي المعتمد، والتحليل المالي، وإدارة المخاطر، وإدارة العمليات، وإدارة الموارد البشرية، وتقنيات المعلومات، والمشتريات والعقود، وإدارة المشاريع. ويتم توفير قائمة معتمدة من برامج الشهادات للموظفين للنظر فيها. وتطبق الشروط التالية لبرامج الشهادات:

1. تُرد تكاليف البرامج المعتمدة بعد الانتهاء من البرنامج بنجاح. وفقاً لسياسات وإجراءات الموارد البشرية.

2. لن تُرد تكاليف البرامج التي لا تتماشى مع المتطلبات الوظيفية والأدوار المستقبلية.

3. تُدفع "التكاليف ذات الصلة" وفقاً لسياسات وإجراءات الجامعة.

سياسة التنوع وتكافؤ الفرص			جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University
الموضوع	تاريخ بدء التطبيق	الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	المكتب المسئول: مدير الجامعة
2025/00/00	تاريخ بدء التطبيق	الباب الثالث: التوظيف والاحتفاظ بالموظفين	
2028/09/01	تاريخ المراجعة القادمة		
5 من 5	رقم الصفحة		

## المادة (10): التوجيه/ التدريب

تعين الجامعة مرشدين للمرشحين ذوي الإمكانيات العالية على النحو المحدد في خطة التعاقب الوظيفي. حيث يعمل المرشد/ المدرب مع الموظف المحدد لتوفير فرص التطوير الوظيفي وتقديم التوجيه، وإبداء الاقتراحات أو الإرشادات بشأن المسائل المتعلقة بالعمل، وإبداء التعليقات على عمل المتدرب، ويساعده بالمصادر التعليمية، والعمل مع المتدرب بأساليب أخرى متقد علىها. كما يعمل المرشد/ المدرب مع المدير المباشر لدعم تطوير الموظف.

## المادة (11): برامج الدراسات العليا

قد يسعى الموظفون للالتحاق بالبرامج الدراسية ذات الشهادات العلمية العليا المعتمدة ذات الصلة بمتطلبات العمل من خلال التعليم عن بعد، والتعلم المرن، والبرامج الأكاديمية ذات الدوام الجزئي أو الدوام الكامل من المؤسسات المعتمدة.

## المادة (12): الإجازة الدراسية

1. تشجع الجامعة التعليم الموازي لموظفيها ولا تدعم البرامج الأكاديمية ذات الدوام الكامل بعيداً عن مكان العمل باستثناء في حالات خاصة. وتسمح الموافقة الخاصة للموظفين بأن يتمتعوا بإجازة دراسية طويلة الأمد وإعفاءهم من واجبات عملهم، وفقاً لسياسات وإجراءات الموارد البشرية المعتمدة.
2. عند حصول الموظف على الدرجة العلمية، يتم مراجعة الوضع الوظيفي للموظف
3. تسمح الجامعة للموظفين الذين التحقوا بالبرامج الدراسية المعتمدة ويرغبون في المغادرة مبكراً لحضور المساقات الدراسية، والذين اجتازوا فترة التجربة، بالخروج المبكر من مكان العمل وفقاً للشروط التالية:
  - أ. موافقة المدير المباشر وإدارة الموارد البشرية.
  - ب. يجب على الموظفين تقديم نسخة مصدقة من تسجيلهم في المعهد/ الجامعة.
  - ج. يجب إرسال نسخة مصدقة من النتائج إلى الإدارة المختصة في نهاية كل فصل دراسي عقب الانتهاء من الاختبارات النهائية.