

دراسة عن

قواعد الممارسات العادلة و عدم التمييز بين العاملين و عدم تعارض المصالح

تنص سياسات عدم التمييز على تقديم الفرص التعليمية والتوظيفية بغض النظر عن الجنس أو اللون أو الديانة أو العقيدة أو الخلفية الإثنية أو الأصل الوطني أو وضع الإقامة أو حالة الجنسية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو حالة الشراة أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو النوع) الجنس (أو حالة الخدمة العسكرية أو السجل السابق للاعتقال أو الأحكام إلا في الحالات المسموح بها قانوناً، أو الخصائص الوراثية لميول معينة أو الوضع أضحية للعنف العائلي والاعتداءات الجنسية والتربص، أما تنص على المحافظة على بيئة خالية من التحرش المبني على أي من الأسس السالفة الذار، بما في ذلك التحرش الجنسي والانتقام أسس التقدم بالشكاوى الداخلية حول التمييز والتحرش : يتعين على أي شخص يعتقد أنه تعرض للتمييز التقدم بشكوى

يمثل عدم التمييز، مع المساواة أمام القانون والحماية المتساوية التي يكفلها القانون دون أي تمييز، مبدأ أساسياً وعاماً يتعلق بحماية حقوق الإنسان. ومن ثم تلزم كل دولة طرف باحترام الحقوق المعترف بها في العهد وبضمان هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والخاضعين لولايتها دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب.

ولجميع الأفراد التمتع بالمساواة أمام القانون والتمتع بحماية القانون على قدم المساواة فحسب، و تحظر أيضاً أي نوع من أنواع التمييز بمقتضى القانون وتكفل لجميع الأفراد حماية واحدة وفعالة ضد التمييز القائم على أي أساس مثل العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة

أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب.

والواقع أن مبدأ عدم التمييز هو مبدأ أساسي و تلتزم كل دولة بضمان تساوي الرجل والمرأة في التمتع بالحقوق المبينة في العهد. و تلتزم الدول بأن تحظر بالقانون أية دعوة إلى الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية تشكل تحريضا على التمييز. وبسبب الطابع الأساسي والعام لمبدأ عدم التمييز والمساواة أمام القانون والحماية المتساوية التي يكفلها القانون، فإنه يشار إليهما أحيانا صراحة في مواد تتعلق بفئات محددة من حقوق الإنسان. أن الناس جميعا سواء أمام القضاء، يحق لأي شخص، لدى تحديد أية تهمة جنائية ضده، أن يتمتع، على قدم المساواة التامة بالضمانات الدنيا. وبالمثل، تساوي جميع المواطنين في المشاركة في الحياة العامة دون أي نوع من أنواع التمييز. غير أن التمتع بالحقوق والحريات على قدم المساواة لا يعني المعاملة المماثلة في كل حالة من الحالات. وفي هذا الصدد، فإنه لا يجوز فرض حكم الإعدام على أشخاص تقل أعمارهم عن ١٨ عاما. و لا الحوامل. وبالمثل، يجب فصل المجرمين من الأحداث عن البالغين. وعلاوة على ذلك، تكفل بعض الحقوق السياسية، مع التمييز على أساس المواطنة.

سياسة عدم التمييز في التعليم

إن القبول بالجامعة بصفة عامة يجب ان يكون مفتوحا لكافة الأفراد الذين يستوفون متطلبات القبول والتأهل لدخول الجامعة. وفي كافة البرامج والعمليات بالجامعة لا يتيح أي تمييز أو تفضيل بين الأفراد اعتماداً على عرقهم وعنصرهم ولونهم وجنسهم وعمرهم أو عدم قدرتهم أو أصولهم أو حالتهم الأسرية أو حالتهم المهنية

- يجب على المؤسسة ان تقوم بعمل التجهيزات المناسبة لجميع العاملين و الطلاب المتقدمين مع الوضع في الاعتبار ان هؤلاء الاشخاص لديهم القدرة للقيام بالاعباء

المنوعة بهم و مع الوضع فى الاعتبار ان التجهيزات المطلوبة لا تحتاج صعوبة او تكاليف بالغة.

- يجب على المؤسسة اعلام جميع العاملين بقواعد الممارسات العادلة و عدم التمييز
- يجب على المؤسسة التحقيق فى الحوادث و الشكاوى الخاصة بالتمييز و القيام باجراءات تصحيحية اذا لزم الامر
- عدم التمييز يمتد الى اتاحة الفرص و القبول و العلاج و الانشطة و التقدم للعمل و التعيينات و التعويضات و انهاء عقود العمل و الترقية.
- و كذلك يحظر التحرش بالطلاب و العاملين بسبب عرقى او دينى او جنسى و كذلك الترصد و الاعمال الانتقامية بسبب تقديم الشكاوى من اعمال التمييز.
- لا يشمل عدم التمييز اجراءات المؤسسة لمكافاة العاملين المجدين و الذين يظهروا كفاءة فى المقدرة و الاداء او المؤهلات
- و يشمل التمييز التحرش و الذى يهدف الى الحد من ممارسة الشخص المميز ضده فى الانشطة او خلق بيئة معادية او غير مريحة للشخص المعنى.
- و قد يمتد التمييز الى المرحلة التى يحدث فيها تدمير مستمر و متكرر لشخص او مجموع اشخاص على الصعيد المهنى متمثلا فى تراكم الاحداث على مدى فترة زمنية و تنسم هذه الاحداث باستثارة او الضغط على او ترويع او التسبب فى خلق بيئة غير مريحة للشخص فى مجال العمل .
- و قد يمتد التمييز للاعمال ذات الصبغة الانتقامية او العقوبات الموجهة ضد الاشخاص جراء ممارستهم لحقوقهم الوظيفية التى يكفلها لهم القانون او قيامهم بالتبليغ عن المخالفات القانونية او المشاركة فى اجراءات قانونية ضد اخرين كمدعين او شاكين او شهود.
- لا تتعارض سياسات عدم التمييز مع حق المؤسسة فى الاحتفاظ و البحث عن عاملين يمكنهم ان يضيفوا لمكانة المؤسسة و اهدافها و رسالتها و تقاليدھا.

تعارض المصالح

إذا أثرت مصالح العاملين أو أعضاء هيئة التدريس الشخصية أو المهنية على قدرتهم على إعلاء مصلحة المؤسسة على فائدتهم الشخصية، يوجد تعارض مصالح. ومن المصلحة العامة التعرف على النقاط والمجالات التي قد يتواجد فيها تعارض مصالح لأن التعرف عليها وتجنبها يؤثر على المصداقية الأخلاقية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس ويؤكد ثقة المجتمع فيهم والتزامهم بالأمانة والشفافية في إدارة موارد المؤسسة. ولا يقتصر تعارض المصالح على الجوانب المادية وإنما يمتد بصفة عامة إلى جميع النواحي الأخلاقية المتعلقة بإدارة المؤسسة.

و ينقسم السلوك الأخلاقي إلى: الانصياع للنص القانوني، القرارات التي يكون فيها الاختيار الصحيح واضح ولكن تكون هناك إجراءات لاتخاذ قرارات أخرى والقرارات التي تستلزم اختيار بين معارضين. والآخر قد يمثل مشكلة أخلاقية.

و لحل مشاكل تعارض المصالح يجب أن يكون العاملين على وعى ودراية بوجود هذا الخطر في المقام الأول، ويجب أن توجد لدى المؤسسة سياسة مكتوبة ومعلنة في هذا الصدد. وتتضمن السياسة عدة عناصر:

١. الإعلان التام: يجب على العاملين وأعضاء هيئة التدريس والإدارة العليا الإعلان عن صلاتهم بالمجموعات التي لها صلة بعمل المؤسسة. ويجب تجديد هذا الإعلان سنوياً.
٢. يجب على من تكون له صلة بأحد هذه المجموعات والذي قد يترتب عليها تعارض مصالح عدم المشاركة في المناقشة أو التصويت الخاصة بالتعامل مع هذه الجهات.
٣. يجب على من تكون له صلة بأحد هذه المجموعات والذي قد يترتب عليها تعارض مصالح عدم المشاركة في اتخاذ قرارات خاصة بالتعامل مع هذه الأطراف

٤. يجب مراعاة مبادئ عدم تعارض المصالح فى مجال البحث العلمى او الحصول على تمويل او هدايا او عينات او موارد مجانية او تبرعات من الهيئات الصناعيت او التجارية او أنشطة ترفيهية تتاح مجاناً مثل الرحلات.
٥. يجب مراعاة مبادئ عدم تعارض المصالح فى مجال الاعلانات و الدعاية بكافة اشكالها و تشمل الدعاية للمنتجات الطبية التى تقدمها الشركات مقابل دعم ورش العمل و الدورات التدريبية و أنشطة التعليم الطبى المستمر
٦. يجب مراعاة مبادئ عدم تعارض المصالح فى مجال العاملين من اعضاء المؤسسة كخبراء او استشاريين لدى شركات او مكاتب خبرة
٧. يشمل تعارض المصالح الاوضاع المهنية التى قد تحد من التزام عضو هيئة التدريس تجاه المؤسسة و يمثل تعارض التزام فالاصل ان يخصص العضو انشطته المهنية ووقته للمؤسسة و اذا كان له التزامات مهنية اخرى فلا يجب ان تجور هذه على الالتزام الادبى المهنى الاساسى تجاه المؤسسة فلا يتعدى الالتزام المهنى الاضافى ٢٠% من اجمالى الوقت المتاح للممارسة المهنية.