

English Version

Policy Name:	Protection of Whistleblowers Against Discrimination Policy
--------------	---

- **Policy Information:**

Code:	PS_02_WB_1
Issue date:	2018
Revision, Date:	V05, Oct 2025
Evaluation Frequency:	Yearly
Level of Confidentiality:	Public
Pages:	1
Policy Approved Date:	22 Feb 2018
Decision of the Deans Council:	24 July 2018/2019

- **Responsibilities and implementation:**

Follow-up, review and development:	Strategies and Policies Committee, Sustainability and Ranking Office
Accreditation:	Human Resources and Institutional Development Unit
Application (scope):	Deanships, academic colleges, scientific and administrative centers, administrative units and departments.

- **Policy Statement:**

Al-Ahliyya Amman University (AAU) is committed to fostering a transparent, ethical, and accountable institutional environment. This policy ensures that all members of the university community, including students, faculty, staff, and administrative personnel, who report in good faith any violation of laws, regulations, or university policies are protected against any form of discrimination, retaliation, or harassment. AAU guarantees the confidentiality of whistleblowers' identities and commits to investigating all reported concerns fairly and promptly.

- **Policy objectives (desired outcomes):**

1.	Protect Whistleblowers from Retaliation: Ensure that individuals who report misconduct, fraud, or violations in good faith are shielded from any adverse actions including dismissal, demotion, harassment, or discrimination.
2.	Establish Safe Reporting Channels: Provide secure, confidential, and accessible mechanisms for reporting violations without fear of identification or reprisal.
3.	Promote Institutional Integrity and Accountability: Encourage a culture of transparency and ethical conduct across all university operations and departments.
4.	Ensure Fair and Timely Investigation: Guarantee that all reports are investigated objectively, impartially, and within a reasonable timeframe.
5.	Preserve Confidentiality of Reporters: Protect the identity of whistleblowers to the fullest extent possible throughout the reporting and investigation process.
6.	Provide Legal and Institutional Safeguards: Align university practices with applicable national laws and international best practices regarding whistleblower protection.
7.	Support Victims of Retaliation: Offer remedial measures and support mechanisms for individuals who suffer retaliation as a result of their disclosures.
8.	Raise Awareness of Whistleblowing Rights: Educate the university community about their rights, responsibilities, and the procedures for reporting violations.
9.	Maintain Records of Reports and Outcomes: Document all received reports, investigation processes, and outcomes to ensure transparency and institutional learning.

- **Related procedures:**

1.	Procurement Planning Procedure
2.	Supplier Selection Procedure
3.	Sustainable Purchasing Procedure
4.	Approval and Documentation Process

- **Key Performance Indicators (KPIs):**



1.	Number of whistleblower reports received annually
2.	Percentage of reports investigated within the defined timeframe
3.	Number of confirmed retaliation cases and remedial actions taken
4.	Level of awareness of whistleblowing policy among university community (annual survey)
5.	Percentage of reporters satisfied with the confidentiality and handling of their report
6.	Number of policy awareness sessions conducted annually

▪ **Recommendations of the last review:**

1.	Establish a dedicated, anonymous digital platform for submitting whistleblower reports.
2.	Conduct annual training sessions for all staff and faculty on whistleblowing rights and procedures.
3.	Strengthen coordination with legal counsel to ensure full compliance with national whistleblower protection laws.

السنة الثرية

اسم السياسة	سياسة حماية المُبلِّغين عن المخالفات من التمييز
-------------	---

المعلومات العامة:

الرمز:	PS_02_WB_1
تاريخ الإصدار:	2018
رقم المراجعة، وتاريخها:	V05, 2025
النوع:	سنويا
مستوى السرية:	عام
عدد الصفحات:	2
تاريخ اعتماد السياسة:	22 Feb 2018
قرار مجلس العمداء:	24 July 2018/2019

المسؤوليات والتشغيل:

المتابعة والمراجعة والتطوير:	لجنة الاستراتيجيات والسياسات، ومكتب الاستدامة والتصنيفات.
الاعتماد:	وحدة الموارد البشرية والتطوير المؤسسي.
التطبيق (النطاق):	العمادات، والكليات الأكاديمية، والمراكز العلمية والإدارية، والوحدات والدوائر الإدارية.

نص السياسة:

تلتزم جامعة عمان الأهلية بتعزيز بيئة مؤسسية شفافة وأخلاقية وخاضعة للمساءلة. تكفل هذه السياسة حماية جميع أفراد مجتمع الجامعة بمن فيهم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفون والعاملون الإداريون الذين يُبلِّغون بحسن نية عن أي انتهاك للقوانين أو اللوائح أو سياسات الجامعة، وذلك بحمايتهم من أي شكل من أشكال التمييز أو الانتقام أو المضايقة. تضمن الجامعة سرية هوية المُبلِّغين وتتعهد بالتحقيق في جميع البلاغات بصورة عادلة وفي الوقت

أهداف السياسة (النتائج المرجوة):

1.	حماية المُبلِّغين من الانتقام: ضمان حماية الأفراد الذين يُبلِّغون عن المخالفات أو الاحتيال أو الانتهاكات بحسن نية من أي إجراءات تضر بهم، بما في ذلك الفصل أو التخفيض الوظيفي أو المضايقة أو التمييز.
2.	إنشاء قنوات إبلاغ آمنة: توفير آليات سرية وآمنة وميسرة للإبلاغ عن الانتهاكات دون خشية الكشف عن الهوية أو التعرض للانتقام.
3.	تعزيز النزاهة المؤسسية والمساءلة: تشجيع ثقافة الشفافية والسلوك الأخلاقي في جميع عمليات الجامعة وأقسامها.
4.	ضمان تحقيق عادل وفي الوقت المناسب: ضمان أن تُحقَّق جميع البلاغات بموضوعية وحياد وضمن إطار زمني معقول.
5.	الحفاظ على سرية هوية المُبلِّغين: حماية هوية المُبلِّغين بأقصى قدر ممكن طوال عملية الإبلاغ والتحقيق.
6.	توفير ضمانات قانونية ومؤسسية: موازنة ممارسات الجامعة مع القوانين الوطنية المعمول بها وأفضل الممارسات الدولية المتعلقة بحماية المُبلِّغين
7.	دعم ضحايا الانتقام: توفير تدابير تصحيحية وآليات دعم للأفراد الذين يتعرضون للانتقام نتيجة إفصاحاتهم.
8.	رفع مستوى الوعي بحقوق الإبلاغ عن المخالفات: تثقيف مجتمع الجامعة بحقوقهم ومسؤولياتهم وإجراءات الإبلاغ عن الانتهاكات.
9.	الاحتفاظ بسجلات البلاغات ونتائجها: توثيق جميع البلاغات المستلمة وعمليات التحقيق والنتائج لضمان الشفافية والتعلم المؤسسي.

الإجراءات المرتبطة:

1.	إجراء تقديم بلاغ المُبلِّغ عن المخالفات
2.	إجراء السرية وحماية الهوية

3.	إجراء التحقيق والمتابعة
4.	إجراء الاستجابة لمكافحة الانتقام

■ مؤشرات الأداء:

1.	عدد بلاغات المُبلِّغين المستلمة سنوياً
2.	نسبة البلاغات التي جرى التحقيق فيها ضمن الإطار الزمني المحدد
3.	عدد حالات الانتقام المؤكدة والإجراءات التصحيحية المتخذة
4.	مستوى الوعي بسياسة الإبلاغ عن المخالفات بين مجتمع الجامعة (استبيان سنوي)
5.	نسبة المُبلِّغين الراضين عن مستوى السرية والتعامل مع بلاغاتهم
6.	عدد جلسات التوعية بالسياسة المنعقدة سنوياً

■ توصيات آخر مراجعته:

1.	إنشاء منصة رقمية مخصصة ومجهولة الهوية لتقديم بلاغات المُبلِّغين.
2.	إجراء دورات تدريبية سنوية لجميع الموظفين وأعضاء هيئة التدريس حول حقوق الإبلاغ عن المخالفات وإجراءاتها.
3.	تعزيز التنسيق مع المستشار القانوني لضمان الامتثال الكامل للقوانين الوطنية لحماية المُبلِّغين.