



English Version

Policy Name:	<b>Equality, Diversity and Inclusion (EDI) policy</b>
--------------	---

▪ **Policy Information:**

Code:	PS_01_SDG05_1
Issue date:	2018
Revision, Date:	V04, Oct 2024
Evaluation Frequency:	Yearly
Level of Confidentiality:	Public
Pages:	2
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 culture of respect, equity, and inclusion. We recognize and value the diversity of our community members and strive to ensure that all individuals feel respected, supported, and empowered, regardless of their: Age, Gender, Disability, Race, Religion or belief, Marriage and civil partnership status, Refugee and asylum seeker status, Pregnancy and maternity.
--

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

1.	<b>Promote Diversity and Inclusion:</b> Foster an inclusive environment that values and respects diversity across all identities.
2.	<b>Ensure Non-Discrimination:</b> Maintain equitable practices in education, employment, and campus activities.
3.	<b>Prevent and Address Discrimination:</b> Implement measures to prevent and respond effectively to discrimination, harassment, and exclusion based on any of the protected characteristics.
4.	<b>Support Inclusive Facilities and Services:</b> Provide accessible and inclusive restrooms, housing, counseling, and healthcare services.
5.	<b>Enhance Awareness and Training:</b> Offer training and educational programs on inclusivity, sensitivity, and rights protection.

▪ **Related procedures:**

1.	Equity Training and Awareness Procedure
2.	Discrimination and Harassment Reporting Process
3.	Inclusive Facilities and Services Implementation Plan
4.	Complaint and Grievance Redressal Mechanism

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

1.	Percentage of students, faculty, and staff completing diversity sensitivity training.
2.	Number of reported discrimination cases and resolution effectiveness.
3.	Accessibility and inclusivity rating of campus facilities and services.
4.	Percentage of policies and programs revised to align with diversity and equity standards.
5.	Level of participation in diversity and inclusion initiatives.



▪ **Recommendations of the last review:**

1.	Strengthen training initiatives on diversity and equity awareness.
2.	Expand inclusive facilities and services to accommodate all protected characteristics.
3.	Improve communication of grievance reporting mechanisms and ensure timely response.

النسخة العربية

اسم السياسة	سياسة التنوع والإدماج بين الجنسين
-------------	-----------------------------------

## ■ المعلومات العامة:

الرمز:	PS_01_SDG05_1
تاريخ الإصدار:	2018
رقم المراجعة، وتاريخها:	V04, 2024
التقييم اللوحي:	سنوياً
مستوى السرية:	عام
عدد الصفحات:	2
تاريخ اعتماد السياسة:	22 Feb 2018
قرار مجلس العمداء:	24 July 2018/2019

## ■ المسؤوليات والتطبيق:

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:

لتتزم جامعة عمان الأهلية (AAU) بتعزيز ثقافة الاحترام والمساواة والإدماج. نحن نقر بقيمة التنوع بين أعضاء مجتمعنا ونسعى لضمان أن يشعر جميع الأفراد بالاحترام والدعم والتمكين، بغض النظر عن: العمر، الجنس، الإعاقة، العرق، الدين أو المعتقد، الحالة الاجتماعية والشراكة المدنية، وضع اللاجئين وطالبي اللجوء، الحمل والأمومة.
---

## ■ أهداف السياسة (النتائج المرجوة):

1.	تعزيز التنوع والإدماج: خلق بيئة شاملة تحترم وتقدر التنوع عبر جميع الهويات.
2.	ضمان عدم التمييز: الحفاظ على ممارسات عادلة في التعليم والتوظيف والأنشطة الجامعية.
3.	منع ومعالجة التمييز: تنفيذ تدابير لمنع والاستجابة بفعالية للتمييز والتحرش والاستبعاد بناءً على أي من الخصائص المحمية.
4.	دعم المرافق والخدمات الشاملة: توفير مرافق وخدمات شاملة ومتاحة، بما في ذلك الحمامات، والسكن، والإرشاد، والخدمات الصحية.
5.	تعزيز الوعي والتدريب: تقديم برامج تدريبية وتعليمية حول الإدماج، والحساسية، وحماية الحقوق.

## ■ الإجراءات المرتبطة:

1.	إجراء تدريب التوعية بالمساواة
2.	إجراء الإبلاغ عن التمييز والتحرش
3.	خطة تنفيذ المرافق والخدمات الشاملة
4.	آلية تقديم الشكاوى والتظلمات

## ■ مؤشرات الأداء:

1.	نسبة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين أكملوا تدريب الحساسية تجاه التنوع.
2.	عدد حالات التمييز المبلغ عنها بفعالية حلها.
3.	تقييم مدى توفر وشمولية مرافق وخدمات الجامعة.
4.	نسبة السياسات والبرامج التي تمت مراجعتها لتتماشى مع معايير المساواة والتنوع.
5.	مستوى المشاركة في مبادرات التنوع والإدماج.



## ■ توصيات آخر مراجعة:

1.	تعزيز مبادرات التدريب على التنوع وزيادة الوعي بالمساواة.
2.	توسيع المرافق والخدمات الشاملة لتشمل جميع الفئات المحمية.
3.	تحسين آليات الإبلاغ عن الشكاوى وضمان الاستجابة في الوقت المناسب.