



Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Description

Misr University for Science and Technology is committed to providing a safe, respectful, and inclusive educational and working environment free from all forms of discrimination and harassment.

The university believes that respect for human dignity and equality in treatment is the foundation of institutional justice, excellence, creativity, academic and professional success. The university seeks to embed this culture as a core objective of sustainability.

Scope

This policy applies to all individuals associated with the university, including:

- Faculty members.
- Administrative and technical staff.
- Male and female students.
- Visitors, suppliers, and contractors.
- All colleges, departments, and university facilities.

Objectives

- Prevent all forms of discrimination and harassment within the university.
- Promote a culture of respect, diversity, and inclusion.
- Provide effective mechanisms for reporting and investigating violations.
- Protect victims and ensure they are not subject to retaliation.

Policy Statement

Type	Explanation
Discrimination	Any unfair treatment based on gender, race, religion, disability, age, or any personal characteristic.
Sexual Harassment	Any unwelcome verbal or physical behavior of a sexual nature that creates an unsafe or humiliating environment
Psychological/Verbal Harassment	Insults, threats, bullying, or verbal abuse that affects an individual's dignity.
Cyber Harassment	Sending inappropriate messages or images via university email or social media.

“The non-discrimination policy applies to all stages of employment, promotion, evaluation, admission, and academic activities.”



Procedures

1) Awareness and Education

- Deliver regular training programs on professional conduct and anti-harassment.
- Publish this policy on the official website and notice boards.
- Include anti-discrimination clauses in contracts and internal regulations.

2) Reporting Mechanisms

- Provide secure and confidential channels for reporting violations (such as a dedicated email or locked complaint box).
- Ensure confidentiality of information and protect whistleblowers from retaliation.
- Allow reporting by victims, witnesses, or third parties.

3) Investigation and Response

- Form an independent committee to investigate complaints.
- Take clear disciplinary action in accordance with university regulations.
- Provide psychological and legal support to victims when needed.

Roles and Responsibilities

Entity	Key Responsibilities
Employees	Respect others – Report inappropriate behavior – Participate in awareness programs
Managers & Supervisors	Monitor the work environment – Respond promptly to complaints – Prevent retaliation or cover-ups
Human Resources	Review policies – Train staff – Manage investigations – Provide necessary support

Evaluation and Review

- This policy shall be reviewed annually to ensure its effectiveness and alignment with local and international legislation.
- Review results shall be published in the university’s annual governance report.
- Key Performance Indicators (KPIs) shall be developed to measure compliance, including:
 - Number of complaints handled.
 - Percentage of participation in training.
 - Employee and student satisfaction with the work and study environment.



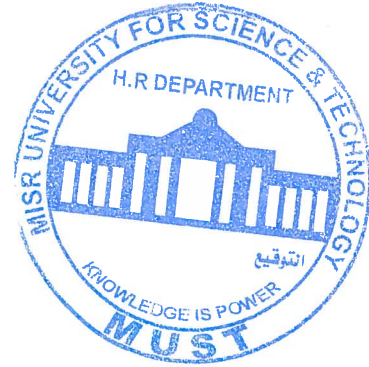
MISR UNIVERSITY
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

Misr University for Science and Technology

Human Resources Department

Policy title	Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy
Issued Date	September 2023
Revised in	July 2025
Approving body	Human Resources Department
Version	2
Policy owner	Human Resources Department
Lead contact	Human Resources Department
Approval Signature	MR. Khaled Nabil – HR. Director

Handwritten signature in blue ink.





سياسة عدم التمييز ومكافحة التحرش

المقدمة

تلتزم جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بتوفير بيئة تعليمية وعملية آمنة، محترمة، وشاملة، خالية من جميع أشكال التمييز والتحرش والسلوكيات غير اللائقة. تؤمن الجامعة بأن احترام الكرامة الإنسانية، والمساواة في المعاملة، هما أساس العدالة المؤسسية والتميز والابداع والنجاح الأكاديمي والمهني كما تسعى إلى ترسيخ تلك الثقافة كهدف رئيس من اهداف الاستدامة.

نطاق السياسة

تطبق هذه السياسة على جميع الأفراد المرتبطين بالجامعة، وتشمل:

- أعضاء هيئة التدريس.
- الموظفين الإداريين والفنيين.
- الطلاب والطالبات.
- الزوار والموردين والمتعاقدين.
- جميع الكليات والإدارات والمرافق التابعة للجامعة.

الهدف

- منع جميع أشكال التمييز والتحرش داخل الجامعة.
- تعزيز ثقافة الاحترام والتنوع والشمول.
- توفير آليات فعالة للإبلاغ والتحقيق في الانتهاكات.
- حماية جميع الحقوق والحفاظ على الكرامة الإنسانية.

بيان السياسة

تُدين الجامعة بشدة ما يلي

التوضيح	النوع
أي معاملة غير عادلة بناءً على الجنس، العرق، الدين، الإعاقة، العمر، أو أي سمة شخصية	التمييز
أي سلوك لفظي أو جسدي غير مرحب به ذو طبيعة جنسية يخلق بيئة غير آمنة أو مهينة	التحرش الجنسي
الإهانة، التهديد، التنمر، أو الإيذاء اللفظي الذي يؤثر على كرامة الانسان	التحرش النفسي أو اللفظي
إرسال رسائل أو صور غير لائقة عبر البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل المختلفة داخل الجامعة	التحرش الإلكتروني

تُطبق سياسة عدم التمييز على جميع مراحل التوظيف، الترقيّة، التقييم، القبول، والأنشطة الأكاديمية



الإجراءات التنفيذية

(١) التوعية والتثقيف

- تقديم برامج تدريبية دورية حول السلوك المهني، ومكافحة التمييز، والتحرش والتتمر.
- نشر هذه السياسة على الموقع الرسمي ولوحات الإعلانات.
- إدراج بنود مكافحة التمييز في العقود واللوائح الداخلية.

(٢) آليات الإبلاغ

- توفير قنوات سرية وآمنة للإبلاغ عن الانتهاكات (مثل بريد إلكتروني مخصص أو صندوق شكاوى مغلق أو التواصل المباشر مع الجهات المعنية).
- ضمان سرية المعلومات وحماية المبلغين.
- السماح بالإبلاغ من قبل المتضرر أو الشهود.

(٣) التحقيق والاستجابة

- تشكيل لجنة مستقلة للتحقيق في الشكاوى من قبل إدارة التحقيقات بالجامعة.
- اتخاذ إجراءات تأديبية واضحة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها بالجام.
- تقديم الدعم النفسي والمعنوي والقانوني للضحايا عند الحاجة.

المسؤوليات الرئيسية	الجهة المعنية
احترام الآخرين – الإبلاغ عن أي سلوك غير لائق – المشاركة في برامج التوعية	الموظفون
مراقبة بيئة العمل – الاستجابة الفورية للشكاوى – منع الانتقام أو التستر	المديرون والمشرفون
مراجعة السياسات – تدريب وتوعية الموظفين – إدارة التحقيقات – تقديم الدعم اللازم	إدارة الموارد البشرية

التقييم والمراجعة

- تُراجع هذه السياسة سنويًا لضمان فعاليتها وتحديثها وفقاً للتشريعات المحلية والدولية.
- تُنشر نتائج المراجعة في تقرير الحوكمة السنوي للجامعة.
- تُعد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقياس مدى الالتزام، مثل:
 - عدد الشكاوى المُعالجة.
 - نسبة المشاركة في التدريب.
 - مستوى رضا الموظفين والطلاب عن بيئة العمل والدراسة.



MISR UNIVERSITY
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

Misr University for Science and Technology

Human Resources Department

اسم السياسة	سياسة عدم التمييز ومكافحة التحرش
تاريخ الإنشاء	سبتمبر ٢٠٢٣
تاريخ المراجعة	يوليو ٢٠٢٥
الجهة المعتمدة	إدارة الموارد البشرية
الإصدار	٢
مالك السياسة	إدارة الموارد البشرية
جهة الاتصال الرئيسية	إدارة الموارد البشرية
توقيع الاعتماد	السيد/ خالد نبيل – مدير عام الإدارة العامة للموارد البشرية

