

السياسة الأكاديمية_سياسة السلوك المهني_004

المحتويات:	رقم الإصدار: 3.0
• المصدر/ المسؤولية	
• الهدف	تاريخ السريان: 27 نوفمبر 2008
• الفئات المعنية بمعرفة هذه السياسة	راجعت لجنة الإدارة التنفيذية الإصدار 1 بتاريخ 27 نوفمبر 2008.
• وصف السياسة	راجعت لجنة الإدارة التنفيذية الإصدار 2 بتاريخ 18 نوفمبر 2009
• بنود السياسة	راجعت لجنة الإدارة التنفيذية الإصدار 3 بتاريخ 11 مايو 2015
	اعتمدت من رئيس الجامعة- الإصدار 1 بتاريخ 27 نوفمبر 2008.
	اعتمدت من رئيس الجامعة- الإصدار 2 بتاريخ 18 يناير 2009.
	اعتمدت من رئيس الجامعة- الإصدار 3 بتاريخ 11 مايو 2015.

المصدر / المسؤولية

أعد مكتب نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية هذه السياسة وإجراءاتها والمعايير الناظمة لها بالتعاون مع مكتب نائب رئيس الجامعة لشؤون البحث وكليات الجامعة والبرامج الأكاديمية. وبذلك يكون مكتب نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية هو الجهة المسؤولة عن الإشراف على إدارة هذه السياسة وتنفيذها

الغرض

تهدف سياسة السلوك المهني إلى حماية حرية الأعضاء الهيئية الأكاديمية وضمان الامتثال للإجراءات العادلة وان تكون هذه السياسة بمثابة بياناً مشتركاً يفيد التزام المجتمع الأكاديمي بالجامعة بالامتثال للمعايير الأخلاقية والمهنية والقانونية.

الفئات المعنية بمعرفة هذه السياسة

- رئيس الجامعة
- نواب رئيس الجامعة
- المستشار القانوني العام
- عمداء الكليات
- مدراء الإدارة / رؤساء الأقسام
- أعضاء هيئة التدريس
- الموارد البشرية
- موظفو إدارة الشؤون المالية
- الطلبة
- الموظفون كافة

توصيف السياسة

تُحدد هذه السياسة معايير السلوك المهني المُقررة على الأعضاء الهيئة الأكاديمية بجامعة قطر. وتنص السياسة على قواعد التعامل مع سوء السلوك وتضع إجراءات التعامل مع الشكاوى والتظلمات المتعلقة بسوء السلوك.

التعريفات

أعضاء الهيئة الأكاديمية: وهم أعضاء هيئة التدريس والباحثون ومن في حكمهم في المسار المهني من الدرجات الأكاديمية: مساعدي التدريس والمحاضرين وأساتذة مساعدين وأساتذة مشاركين وأساتذة.

ادعاءات سوء السلوك المهني: أي شكوى يقدمها المتضرر/ المشتكي للمسؤول المعني بالجامعة بأي وسيلة ممكنة وتكشف عن اعتقاد صاحب الشكوى الصادق بحدوث خلل في السلوك المهني.

المشتكي: الشخص الذي يدعي حدوث مخالفات لسياسة السلوك المهني.

التلاعب: التلاعب في تجميع البيانات أو النتائج وتسجيلها أو رفع تقريرها.

التزوير: التلاعب بالمواد البحثية أو المؤهلات أو المناهج أو تغيير البيانات أو النتائج أو حذفها بحيث لا يُدرج البحث المعني بصورة دقيقة في سجل الأبحاث.

أفراد العائلة: هم أقارب من الدرجة الأولى (الأبناء والبنات والإخوة والأخوات والأزواج والزوجات والآباء والأمهات).

لجنة مراجعة سلوك هيئة التدريس (FCRC): هي اللجنة المسؤولة عن التحقيق وإصدار توصيات في الحالات التي يُدعى فيها بارتكاب سوء سلوك مهني.

التحري: جمع المعلومات وتقصي الحقائق الأولية للبت بوجود أصل للادعاء أو لحالة واضحة على سوء السلوك المهني. وتكون نتيجة التحري عبارة عن توصية تؤيد إجراء تحقيق رسمي أو تعارضه.

التحقيق: هو الاستجواب الرسمي وتقييم الوقائع ذات الصلة للوقوف على وقوع سوء السلوك ومدى خطورته.

الأنشطة الخارجية في هذه السياسة تعني المهام المدفوعة الأجر التي يُجرها أي عضو من الهيئة الأكاديمية خارج الجامعة. وتشمل الأنشطة الخارجية كذلك الاستشارات الخارجية أو غيرها من الأنشطة التجارية الأخرى والجهود الخارجية المهنية أو الأكاديمية: مثل الأعمال التطوعية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس أو الباحثون خارج الجامعة.

الانتحال، وفقاً لجامعة أكسفورد، "تقديم الشخص لأعمال الغير أو أفكاره ونسبتها إلى نفسه، بموافقة هذا الغير أو دون موافقته، وإدراجها في عملك دون إقرار كامل منه بذلك." ويشمل هذا التعريف جميع المواد المنشورة أو غير المنشورة، سواء كانت في شكل مخطوطات مطبوعة أو إلكترونية. وقد يكون الانتحال مقصوداً أو غير مقصود.

سوء السلوك المهني هو السلوك الذي ينتهك ويتدنّى عن مستوى السلوك المطلوب في المهنة ذات الصلة. وفيما يلي بعض الأمثلة على سوء السلوك المهني:

- ترك العمل بدون إذن أو سبب وجيه
- تضارب المصالح
- تضارب الالتزامات
- سوء السلوك البحثي
- انتهاك مبدأ السرية والثقة
- سوء استخدام أموال الجامعة أو معداتها أو مرافقها
- سوء استخدام الملكية الفكرية للزملاء أو الطلبة
- سوء استغلال السلطة

- تشويه سمعة الجامعة أو موظفيها
- انتهاك حقوق الملكية الفكرية لأي طرف خارجي
- *الموافقة على إقامة علاقات تنافي طبيعة العلاقات الأكاديمية المهنية بين أي من أعضاء هيئة التدريس أو الباحثين أو المحاضرين وأي طالب - أو بين أي من أعضاء مجتمع الجامعة وأي مسؤول بالجامعة ذو علاقة تبعية مباشرة. ويتعين على عضو هيئة التدريس يقيم علاقة توافقية وجادة ووثيقة اتخاذ الترتيبات الفورية لتجنب خوض أي علاقة تقييمية أو تابعة وإنهاؤها.*
- *المضايقات: هي المواقف التي يواجه فيها الأفراد سلوكيات تميز على أساس العرق أو العمر أو النوع أو الجنسية أو الدين. ويشمل سلوك المضايقة أي سلوك لفظي أو كتابي أو جسدي موجه ضد الآخرين بحيث يعد سلوكًا تعسفيًا يبعث على التخويف أو الإهانة أو إعاقة فرصة القيام بالأعمال.*
- *مخالفة سياسات الجامعة وإجراءاتها.*
- *مساعدة الآخرين في مخالفة سياسات الجامعة وإجراءاتها.*
- *ارتكاب جرائم تنطوي على فساد خلقي.*
- *انتهاك الأخلاقيات المهنية.*

سوء السلوك البحثي: هو أي سلوك يقوم به أي من الأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي سواء كان في الجامعة أو يرتبط بالأبحاث الجامعية يتضمن تليفًا أو تزويرًا أو انتحالًا في اقتراح أو إجراء أو مراجعة الأبحاث أو رفع تقارير بنتائج الأبحاث.

بنود السياسة

- النزاهة والسلوك الأخلاقي عاملان لا غنى عنهما في رسالة الجامعة.
- تتوقع الجامعة من جميع الأعضاء الأكاديميين بالجامعة التصرف بنزاهة وفقًا لأعلى معايير المبادئ الأخلاقية والأدبية. وعلى أعضاء المجتمع الأكاديمي بالجامعة تعزيز ثقافة السلوك الأخلاقي.
- يجب على جميع الأعضاء أن توافق أفعالهم أقوالهم وأن تتوافق هذه الأقوال مع سياسات الجامعة. ويتعين عليهم تحمل المسؤولية والاستعداد للمشاركة في القيادة وإثبات استحقاقهم لأعلى معايير الثقة العامة.
- يجب أن تستند تقييمات نتائج الطلاب على معايير عادلة وأن تكون محايدة وتعكس الأداء الأكاديمي للطلاب ولا تقوم على أي اعتبارات أخرى.
- يجب أن يكون أعضاء الهيئة الأكاديمية نموذجًا يُحتذى به ويجب عليهم التصرف بصفتهم مرشدين ومستشارين فكريين ورعاة للحرية الأكاديمية. ولن يتم التهاون مع أي شكل من أشكال استغلال الطلبة ومضايقتهم.
- يجب على أعضاء الهيئة الأكاديمية بالجامعة الالتزام في جميع الأوقات بأعلى المعايير المهنية والأخلاقية والعدالة في مساهمهم البحثية.
- يجب على أعضاء الهيئة الأكاديمية بالجامعة تقدير إسهامات الآخرين وإعطاء أهمية أكبر لنشر المعرفة وتنحية الاهتمامات الشخصية جانبيًا.
- يجب على أعضاء الهيئة الأكاديمية التعامل فيما بينهم باحترام بصفتهم زملاء وألا يعيق أحدهم جهود غيره.
- يتعين على أعضاء الهيئة الأكاديمية التحلي بالموضوعية والنزاهة عندما يتعلق الأمر بتقييمهم للأعضاء الآخرين بالمجتمع الجامعي.
- يجب على أعضاء المجتمع الجامعي التصرف في جميع الأوقات بصورة تحقق المصالح العليا للجامعة.
- يجب عدم إساءة استخدام الموارد المالية أو الأصول أو الموارد البشرية بالجامعة في جميع الأوقات.
- يجب على أعضاء المجتمع الأكاديمي الامتنال لجميع القوانين المعمول بها والسياسات المقررة وتجنب تضارب المصالح.
- يجب على الأعضاء الأكاديميين عدم إظهار انطباع يوحى بأنهم يتصرفون أو يتحدثون بالنيابة عن الجامعة أو الكليات أو الأقسام أو الموظفين أو الزملاء بينما هم غير مفوضين بذلك.
- يتم إخطار عضو المجتمع الأكاديمي بالجامعة في حالة اتهامه بسوء السلوك.
- يُتاح للأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي الذين يتعرضون لسوء السلوك المزعوم فرصة للرد على التهم الموجهة إليهم.
- يكون الإجراء التأديبي تدريجيًا ومتناسبًا مع مستوى سوء السلوك.
- يُتاح للأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي الذين تعرضوا لسوء السلوك المزعوم فرصة لتقديم التظلمات.

- تتعامل الجامعة مع جميع الادعاءات الخاصة بسوء السلوك المهني، وتطبق جميع الإجراءات التأديبية ذات الصلة بسوء السلوك المهني، بصورة حصرية بموجب هذه السياسة.
- تنطبق هذه السياسة على جميع أعضاء المجتمع الأكاديمي بالجامعة (وتشمل جميع مسارات الأكاديميين والباحثين).
- لا يُسمح بأي سوء سلوك مهني يرتكبه أعضاء المجتمع الجامعي لأنه يقوّض الثقة الملقاة على عاتق الأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي ويضر بنزاهة الجامعة.
- تضمن الجامعة في الحالات التي تثار فيها تساؤلات تتعلق بسوء سلوك محتمل اتخاذ التدابير اللازمة لإجراء التحريات والتحقيقات والفصل فيها بصورة عادلة وفعّالة. وإذا تقرر أنه تم ارتكاب سوء سلوك، تتخذ الجامعة إجراءً تأديبيًا ضد الأشخاص المتورطين.
- تأخذ الجامعة على عاتقها التزامًا راسخًا بحماية الحرية الأكاديمية، وفي حالة انخراط أعضاء هيئة التدريس في الخطاب العلمي، فإن الجامعة تحترم حقهم في عرض الأفكار والمواد والموضوعات ذات الصلة بالموضوع ما دامت تُقدم بأسلوب أكاديمي مناسب كما تحترم الجامعة ثقافة المجتمع وقيمه وأخلاقياته.
- يجب على الأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي التعاون مع لجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس وغيرها من مسؤولي الجامعة فيما يتعلق بإجراءات سوء السلوك المهني. ويجب على الأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي تقديم الأدلة والمعلومات المتعلقة بادعاء سوء السلوك المهني للجنة مراجعة سلوك أعضاء هيئة التدريس، بناءً على طلبها.
- لا يجوز للأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي الانتقام بأي شكل من الأشكال من مقدمي الشكاوى أو الشهود أو أعضاء اللجنة. ويجب على الأعضاء الأكاديميين بالمجتمع الجامعي إبلاغ اللجنة بأي محاولة انتقام معروفة أو مُحتملة بصورة معقولة والتي ستتخذ بدورها الإجراءات المعقولة والعملية والمناسبة لمواجهة الآثار الفعلية أو المُحتملة لهذا الانتقام.
- لا يتم الهانن مع أي شكاوى تُقدم بسوء نية. وفي حالة تقديم دليل يفيد بأن عضو الهيئة الأكاديمي قدّم شكوى لتخويف أو إهانة أو تشويه سمعة عضو آخر، فتُطبق حينها العقوبات التأديبية.
- باستثناء ما تقتضيه القوانين واللوائح المعمول بها، لا يجوز مُقدم الشكاوى أو المدعى عليه أو أي عضو أكاديمي بالمجتمع الجامعي إفشاء أو الكشف عن هوية مُقدمي الشكاوى أو المدعى عليهم أو أعضاء اللجنة، أو أي سجلات أو أدلة يمكن من خلالها التعرف على هؤلاء الأشخاص، وذلك باستثناء الأشخاص الذين يلزم معرفتهم.
- يجوز للجامعة الامتثال للمتطلبات واللوائح المعمول بها في الجهات الممولة لها والتعامل مع تلك الجهات وفقًا للإجراءات الخاصة بتلك الجهات والمتعلقة بسوء السلوك المهني.

إجراءات التعامل مع سوء السلوك

يجب التعامل مع الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك وتضارب المصالح من خلال القنوات الإدارية الموجودة مسبقًا.

ويجب على مُقدمي الشكاوى لفت انتباه مسؤولهم المباشرين (مثال: رئيس القسم أو عميد الكلية أو نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية) إلى المخاوف التي تراودهم. ويجب على هذا المسؤول بذل الجهود المعقولة لحل المشكلة بطريقة تتوافق مع السياسات والإجراءات الحالية للجامعة. في حالة عدم حل المشكلة في نطاق المسؤول المعني، يجوز مُقدم الشكاوى رفع الأمر لسلطة أعلى، عند الاقتضاء، باستخدام القنوات المناسبة.

الشكاوى الرسمية

إذا لم تُحل المشكلة عن طريق المسؤول الجامعي ذي الصلة خلال 10 أيام عمل، يجوز لصاحب الشكاوى تقديم شكوى رسمية. وتلتزم عملية الشكاوى الرسمية بمعايير مراجعة النظراء والإجراءات القانونية.

1) تمهيد: تُقدم الشكاوى الرسمية المكتوبة لنائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية أولاً عن طريق القناة الإدارية المناسبة. وتتكون الشكاوى من العناصر التالية:

- اسم مُقدم الشكاوى وعنوان مكتبه وبريده الإلكتروني ورقم هاتفه.
- اسم المدعى عليه.
- بيان يوضح سوء السلوك المهني المُحتمل.

- التاريخ التقريبي الذي وقع فيه سوء السلوك على النحو المزمع.
- أسماء الأشخاص الذين لديهم معلومات ذات صلة بالواقعة.
- أي معلومات أو وثائق أو أدلة أخرى قد تساعد في التحقيق والبت في الشكوى.
- توقيع مُقدم الشكوى.

(2) *الإخطارات والإجراءات*: يقوم نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية بإخطار مُقدم الشكوى والمُدعى عليه أولاً فضلاً عن إخطار رئيس القسم التابع له المُدعى عليه وعميد الكلية. ويُقدم نائب الرئيس الأوراق اللازمة للجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس.

(3) *التدابير المؤقتة*: يتشاور نائب الرئيس مع عميد الكلية لتحديد ما إذا كان يلزم اتخاذ أي إجراء مؤقت أثناء الاضطلاع بعملية الشكوى الرسمية. وقد يتطلب الأمر اتخاذ إجراءات مؤقتة في حالة وجود خطر مباشر يُهدد أعضاء المجتمع الجامعي أو مرافق الجامعة أو إذا كان هناك احتمال بارتكاب مخالفة جنائية للقوانين القطرية، أو إذا تطلب الأمر حماية موارد الحرم الجامعي (بما في ذلك المعدات أو الأموال أو المبنى الجامعي) أو إذا لزم الأمر بذل بعض الجهود لضمان حفظ الأدلة ذات الصلة أو عدم التأثير على الشهود. ولا تُعتبر الإجراءات المؤقتة عقوبات أو إجراءات تأديبية أو افتراضاً بالإدانة. وقد تشمل الإجراءات المؤقتة فرض قيود على الوصول للأشخاص أو الاتصال بهم أو إعادة تكليفهم بالمهام أو إعفائهم منها (لمدة لا تتجاوز فترة التحقيق). ويتعاون نائب الرئيس، بموافقة من رئيس الجامعة، مع عميد الكلية لضمان ألا تؤثر الإجراءات المؤقتة بتاتاً على أنشطة التدريس والبحث في القسم.

(4) *هيكل لجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس*: يُشكل نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية سنويًا لجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس التي تتألف من ثلاثة أعضاء. ويجوز ضم عضو إضافي (احتياط) في حالات احتمال حدوث تضارب المصالح مع أي من أعضاء اللجنة الثلاثة الأصليين أو في حالة عجز أي من الأعضاء الثلاثة عن حضور الاجتماع. ويجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالخبرة والمعرفة اللازمة لمعالجة المسائل الخاصة بحالات سوء السلوك المهني. ويرأس اللجنة أحد أعضاء هيئة التدريس بدرجة "أستاذ" أو "أستاذ مشارك" من ذوي الخبرة الكبيرة في الجامعة. ويكون باللجنة عضو ذي خلفية قانونية. ولا يجوز أن يكون لأعضاء اللجنة أي تضارب فعلي (أو ظاهري) في المصالح مع القضية.

(5) *التحريات والتحقيقات*: تبدأ اللجنة التحريات خلال 5 أيام عمل من استلام الشكوى. وتقرر اللجنة إن كان هناك ما يُبرر إجراء تحقيق، وفي حالة الوجود، تُحدد اللجنة موعدًا لإجراء هذا التحقيق. وتتواصل مع مكتب نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية لإخطار الأطراف المعنية بموعد هذا الاجتماع ومكانه.

(6) *جلسة الاستماع*: تنعقد اللجنة خلال 15 يوم عمل. ويجوز لها خلال جلسة الاستماع مراجعة الأدلة الإضافية واستجواب الأطراف والشهود والمطالبة بتقديم أدلة إضافية. ويجب توجيه جميع الأسئلة والتعليقات للجنة. ويجوز للمدعى عليه اللجوء إلى محامٍ مُرخص بدولة قطر؛ ومع ذلك، لا يجوز للمحامي التحدث بالنيابة عن المدعى عليه في أي نقطة خلال جلسة الاستماع. وتُحدد اللجنة المواعيد الخاصة بجميع مراحل جلسة الاستماع. ويتم تسجيل محاضر اجتماع جلسات استماع اللجنة وتظل الجلسات سرية ولا يتم الإفصاح عن محتواها لأعضاء المجتمع الجامعي أو العامة ما لم يصدر أمر قضائي أو حكم قانوني بذلك. وفي حالة دعوة أي من أعضاء المجتمع الجامعي لحضور اجتماع اللجنة بصفته شاهدًا أو خبيرًا أو غير ذلك، يلزم عليه الحضور في جلسة الاستماع وإلا فسيكون للجنة الحق في اتخاذ أي إجراء تراه مناسبًا.

(7) *إعداد ومراجعة تقرير لجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس*: بعد انتهاء جلسة الاستماع، تقوم اللجنة بإعداد تقرير يتضمن وصفًا كاملاً للدعوات والأدلة والشهادات والاستنتاجات. ويشمل التقرير توصيات إما برفض الاتهامات أو برفض عقوبات. وستحدد اللجنة بوضوح الأساس المنطقي، الذي تستند عليه الوقائع المثبتة والبيانات المحددة المختارة من هذه السياسة، بناءً على توصياتها. ويجب تقديم تقرير اللجنة خلال سبعة أيام عمل من انتهاء التحقيق. ويجوز للجنة المطالبة بتمديد يصل إلى سبعة أيام عمل أخرى. ويُقرر نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية في منح تمديد أم لا.

8) **رد نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية:** يرد نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية على تقرير اللجنة خلال سبعة أيام عمل. وإذا لم يوافق على التوصيات، فإنه يجتمع حينها مع اللجنة لمناقشة أسباب عدم الموافقة قبل اتخاذ أي إجراء. ويجوز له الموافقة على فرض العقوبات أو تقليلها أو إلغائها.

9) **قرار نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية:** يقوم نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية بإعداد بيان كتابي وتقديمه إلى اللجنة ومُقدم الشكوى والمدعى عليه. ويوضح هذا البيان الأساس المنطقي الذي يستند إليه القرار ويفصل العقوبات. ويُخطر نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية رئيس القسم وعميد الكلية للمدعى عليه بالفصل النهائي بالقضية.

10) **العقوبات:** تشمل العقوبات المحتملة ما يلي:

1. التحذير الشفهي.
2. اللوم الكتابي.
3. وقف الترقية (لمدة أقصاها عام أكاديمي).
4. عدم الحصول على الزيادة السنوية لمدة عام واحد.
5. إلغاء العقد المتجدد تلقائياً.
6. الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة (لمدة أقصاها 30 يوماً).
7. الفصل من العمل بالجامعة.

يكون لنائب رئيس الجامعة المختص السلطة النهائية في تطبيق العقوبات الثلاث الأولى بناءً على توصيات اللجنة. ويكون لرئيس الجامعة السلطة النهائية في تطبيق البنود الأربعة الأخيرة بناءً على توصيات اللجنة ونائب الرئيس المعني.

التظلمات

يجوز للمدعى عليهم تقديم تظلمات بشأن قرارات اللجنة على أساس أن اللجنة لم ترع عن كُتب الإجراء المذكور أعلاه أو أن أدلة جديدة لم تنظر فيها اللجنة من قبل قد توافرت الآن. ويتم تشجيع الأطراف على تقديم جميع حججهم خلال جلسات الاستماع؛ وفي حالة وجود مسائل لم تُطرح خلال جلسات الاستماع، تأخذ حينها لجنة مراجعة التظلمات ذلك في اعتبارها.

السلطة النهائية: يكون لرئيس الجامعة السلطة النهائية في جميع الأمور المتعلقة بحالات سوء السلوك المهني في الجامعة.

1. **تقديم التظلمات لرئيس الجامعة:** يجوز تقديم تظلمات بخصوص الإجراء التأديبي الذي يتخذه نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية لرئيس الجامعة خلال سبعة أيام عمل من إصدار قرار نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية. ويجب أن يشمل طلب التظلم الأسباب المحددة للطعن في القرار، فضلاً عن تقديم الأدلة الداعمة. يقوم رئيس الجامعة سنوياً بتشكيل لجنة لمراجعة التظلمات تتألف من ثلاثة أعضاء أصليين وعضو رابع (احتياط) في حالات وجود تضارب في المصالح مع أي من أعضاء اللجنة أو في حالة عجز أي من الأعضاء الأصليين عن حضور اجتماع اللجنة. ويُحيل رئيس الجامعة التظلمات للجنة مراجعة التظلمات. وتقوم اللجنة بدراسة التظلم خلال 10 أيام عمل. ويكون لها الحق في الحصول على جميع الوثائق ذات الصلة بالتظلم. وتراجع بعدها الوثائق وتُقدم التوصيات لرئيس الجامعة. ويشمل تقرير اللجنة توصيات إما برفض الاتهامات أو مواصلة فرض العقوبات. وستحدد اللجنة بوضوح الأساس المنطقي، الذي تستند عليه الوقائع المثبتة والبيانات المحددة المختارة من هذه السياسة، بناءً على توصياتها.

2. **السلطة النهائية:** يكون لرئيس الجامعة السلطة النهائية لرفض التظلم أو مواصلة فرض العقوبات أو تقليلها أو إلغائها. ويكون القرار نهائياً ولا يجوز الطعن فيه.

باستثناء ما تقتضيه القوانين واللوائح المعمول بها أو ما يُسمح به بخلاف ذلك في هذه السياسة، لا يجوز للجامعة الإفصاح، دون موافقة الأشخاص المعنيين، عن هوية مُقدمي الشكاوى أو المدعى عليهم أو أعضاء لجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس أو أعضاء لجنة مراجعة التظلمات، وذلك باستثناء الأشخاص الذين يلزم معرفتهم بالجامعة. ويجوز للجامعة الإفصاح عن النتائج أو التقرير النهائي للجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس أو لجنة مراجعة التظلمات الذي يفيد بحدوث سوء سلوك، ويجوز للجامعة الإفصاح بأن الشخص اعترف بارتكابه لسوء سلوك مهني، فضلاً عن الحقائق ذات الصلة بهذا الاعتراف. ويجوز للجامعة كذلك الإفصاح عن النتائج أو التقرير النهائي للجنة السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس أو لجنة مراجعة التظلمات الذي يفيد بعدم ارتكاب سوء سلوك مهني، إذا رأى المدعى عليه أن الإفصاح قد يساعد في استعادة سمعته وخدمة العدالة الشاملة.