

مدرسة ساوث فيو
كن لطيفًا. كن عظيمًا. كن أنت.
سياسة التنوع والمساواة والشمول
تاريخ المراجعة: أغسطس 2026



1. الهدف

- ❖ تلتزم مدرسة ساوث فيو (SVS) بتعزيز مبادئ المساواة والتنوع، ونشر ثقافة مؤسسية تقدر الاختلاف وتؤمن بأن تنوع الخلفيات والخبرات يسهم في إثراء بيئة التعليم والتعلم، ويعزز جودة الخدمات التعليمية المقدمة لطلابنا.
- ❖ نهدف إلى أن نكون مجتمعًا تعليميًا شاملاً يُقدّر التنوع ويحترمه ويستفيد منه، مع القدرة على استقطاب طلاب من خلفيات متنوعة والاحتفاظ بهم. وفي هذا الإطار، تضع المدرسة مجموعة من التدابير لضمان تكافؤ الفرص وتوفير المرافق والخدمات التي تلئم احتياجات الطلبة المتنوعين حاليًا والمحتملين.
- ❖ كما تلتزم المدرسة بالامتثال للتشريعات ذات الصلة بالمساواة، ولا سيما أحكام قانون المساواة لعام 2010 (Equality Act 2010) وأكواد الممارسة والإرشادات المعتمدة لأفضل الممارسات.
- ❖ تهدف المدرسة إلى مكافحة جميع أشكال التمييز أو التهميش، وضمان ألا يُعامل أي فرد أو مجموعة معاملة غير منصفة أو متحيزة بشكل مباشر أو غير مباشر فيما يتعلق بالوصول إلى خدمات المدرسة.
- ❖ ومع ذلك، فإننا ندرك أن هناك حالات استثنائية نادرة قد يقتضي فيها القانون تبرير بعض صور التمييز عندما تكون هناك ضرورة قانونية أو تضارب مع تشريعات أخرى. في مثل هذه الحالات، تلتزم المدرسة بإجراء تقييم موضوعي دقيق وإثبات أن الإجراء المتخذ هو وسيلة متناسبة لتحقيق هدف مشروع.

2. تعريف المساواة والتنوع

- ❖ تُعرّف المساواة بأنها إزالة الحواجز، والقضاء على التمييز، وضمان تكافؤ الفرص والوصول العادل لجميع الفئات سواء في التعليم أو التوظيف أو تقديم الخدمات.
- ❖ يُقصد بالتنوع الاحتفاء بالاختلافات وتقدير كل فرد على حدة، باعتباره يمتلك خصائص مرئية وغير مرئية تميزه. من خلال احترام هذه الاختلافات، يشعر الجميع بالتقدير لقيمتهم ومساهماتهم، مما يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة التعليمية.
- ❖ المساواة والتنوع مفهومان مترابطان لا يمكن فصلهما؛ فلا يمكن تحقيق المساواة دون تقدير التنوع والاستفادة منه.

3. نطاق التطبيق

- ❖ تسري هذه السياسة على جميع الطلبة الحاليين والمتقدمين للدراسة في المدرسة.
- ❖ كما تشمل المتعاقدين الخارجيين ومقدمي الخدمات نيابة عن المدرسة، ويُشترط التزامهم بهذه السياسة أثناء تقديم خدماتهم.
- ❖ تراقب المدرسة أداء هؤلاء المتعاقدين لضمان التزامهم، وستتخذ الإجراءات المناسبة في حال ظهور أي تجاوزات تمس مبادئ المساواة أو التنوع.

4. بيان السياسة

تلتزم المدرسة بما يلي:

- معاملة الطلبة والمتقدمين للدراسة بعدالة في بيئة خالية من أي شكل من أشكال التمييز.
- تطبيق جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بالطلاب بحياد وموضوعية.
- ضمان تكافؤ الفرص للجميع لتمكين الطلبة من تحقيق كامل إمكاناتهم.
- العمل على تعزيز التنوع في المجتمع الطلابي.
- تهيئة بيئة تعليمية يسودها الاحترام والكرامة لجميع الطلبة.
- ❖ تشكل هذه السياسة إطارًا عمليًا لتطبيق مبادئ المساواة والتنوع، وتوضح مسؤوليات الهيئات الأكاديمية والإدارية في الامتثال للقانون وتنفيذه بفاعلية.
- ❖ لن تتسامح المدرسة مع أي ممارسات أو سلوكيات تشكل تمييزًا مباشرًا أو غير مباشر أو مضايقة أو تنمّرًا أو انتقاصًا قائمًا على الجهل أو التحيز أو الصور النمطية.
- ❖ تدرك المدرسة أهمية المتابعة والمراجعة والتقويم المنتظم لهذه السياسة لضمان فعاليتها وقياس مدى التقدم في تحقيق أهدافها.

5. الدعم العملي للتنوع

تدرك المدرسة أن نجاحها يعتمد على بناء بيئة تعليمية داعمة لتنوع العاملين والطلبة، من خلال سياسات وإجراءات توفر المساندة والتمكين للجميع.

6. سياسات المدرسة

جميع سياسات المدرسة مصممة لضمان تكافؤ الفرص والحماية من التمييز لجميع الطلبة دون استثناء.

7. المراجعة والمتابعة

- ❖ ستقوم المدرسة بإجراء متابعة دورية تتجاوز المتطلبات القانونية، بهدف تطوير الممارسات وتحسين بيئة العمل والتعليم.
- ❖ تشمل المتابعة تحليل البيانات وفق معايير مثل العرق، الإعاقة، الجنس، العمر، بما يضمن الامتثال للتشريعات.

8. التدريب

- ❖ تلتزم المدرسة بتدريب جميع موظفيها وإدارييها على مبادئ المساواة والتنوع، لضمان تطبيق السياسة بفعالية.
- ❖ تُعد مفاهيم المساواة والتنوع جزءاً أساسياً من برامج الاستقبال والتوجيه للموظفين الجدد، كما يتم تعريف جميع الطلبة الجدد بهذه السياسة عند التحاقهم بالمدرسة.

9. التواصل

- ❖ يمكن للطلبة أو أولياء الأمور الحصول على نسخة من هذه السياسة من قسم الشؤون الإدارية عند الطلب.
- ❖ يتم نشر تفاصيل هذه السياسة والترويج لها بفاعلية بين جميع العاملين والطلبة.

10. أنواع التمييز

يعرّف القانون سبعة أنواع رئيسية من التمييز، وتشمل:

1. التمييز المباشر: معاملة شخص معاملة أقل تفضيلاً بسبب سمة محمية مثل العمر أو الجنس أو العرق أو الدين أو الإعاقة أو الحمل.
2. التمييز بالارتباط: استهداف شخص بسبب علاقته بشخص آخر يحمل سمة محمية.
3. التمييز بالإدراك: معاملة شخص بناءً على افتراض خاطئ بأنه يمتلك سمة محمية.
4. التمييز غير المباشر: تطبيق قاعدة أو شرط ظاهره محايد لكنه يضع مجموعة معينة في وضع غير ملائم.
5. التمييز المزدوج: معاملة شخص معاملة غير منصفة بسبب اجتماع سمتين محميتين.
6. التمييز المرتبط بالإعاقة: معاملة شخص من ذوي الإعاقة معاملة غير منصفة بسبب ما يتصل بإعاقته.
7. الاضطهاد (الانتقام): معاقبة شخص لأنه تقدّم بشكوى أو دعم ضحية تمييز.

11. الشكاوى ومعالجة التمييز

- ❖ تتعامل المدرسة بجدية تامة مع جميع شكاوى التمييز، وستتخذ الإجراءات المناسبة بحق المخالفين.
- ❖ يشمل ذلك السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي تسبب إساءة أو إهانة أو حرماً لأي فرد.

12. المسؤوليات

تقع على عاتق جميع الموظفين مسؤولية منع أي شكل من أشكال التمييز، وضمان عدم اتخاذ قرارات أو ممارسات تتعارض مع روح هذه السياسة. تشمل هذه المسؤوليات ما يلي:

- الإبلاغ عن أي ممارسات أو أفعال تمييزية مشتبه بها.
- عدم التحريض أو المساعدة على التمييز.
- التعاون في تنفيذ التدابير الداعمة لتكافؤ الفرص.
- عدم معاقبة أو مضايقة أي شخص لتقديمه شكوى أو بلاغ.
- معاملة الجميع بالاحترام والكرامة.

تقع على عاتق الإدارة العليا والمديرين مسؤولية:

- توفير القيادة والتوجيه في تنفيذ استراتيجية المساواة والتنوع.
- التواصل الداخلي والخارجي حول هذه السياسة.
- ضمان إدماج مبادئ المساواة في الأداء المهني اليومي.
- معالجة أي حالات محتملة للتمييز بسرعة وفعالية.

تُعد أي مخالفة لهذه السياسة سلوكًا غير مقبول، وقد تُعامل المخالفات الجسيمة مثل التمييز أو المضايقة أو التنمر أو الانتقام على أنها مخالفات جسيمة تستوجب إجراءات تأديبية صارمة قد تصل إلى الفصل.

الملحق (أ)

الاستجابة للشكاوى أو الحوادث القائمة على التحيز

كيف يمكن معالجة التحيز أو الصور النمطية التي يكتسبها الأطفال من المنزل؟

- تعزيز وعي الأطفال بالتحيزات الشخصية لديهم.
- العمل على تنمية التعاطف ومهارات التواصل المتعاطف.
- ممارسة التأمل الذهني وتنمية روح اللطف والتسامح.
- تشجيع تكوين صداقات بين المجموعات المختلفة في حياتهم اليومية.

كيف يمكن للمعلمين في مدرسة ساوث فيو أن يشعروا بالثقة عند التحدث إلى الطلاب عن العنصرية وأشكال التمييز الأخرى؟

- وجود سياسة واضحة وإرشادات محددة.
- تنفيذ برنامج تمهيدي قوي للمعلمين الجدد.
- توفير تدريب مهني مستمر وفعال.
- خلق بيئة آمنة للطلاب لطرح الأسئلة ومناقشة قضايا العرق والعنصرية.
- الاستفادة من الموارد التعليمية مثل:

<https://www.redcross.org.uk/get-involved/teaching-resources/talking-with-children-and-young-people-about-race-and-racism>

كيف نتعامل مع الألفاظ المسيئة أو التنمر اللفظي؟

- عدم تجاهل أي حالة من هذا النوع مطلقاً.
- التأكد من أن جميع الموظفين يعرفون كيفية التعامل مع مثل هذه المواقف.
- توضيح أن استخدام الألفاظ المسيئة غير مقبول تماماً.
- رفع الواقعة إلى مسؤول حماية الطفل (DSL) وتوثيقها في نظام My Concern.
- اتباع الإرشادات الواردة في الملحق (ب) بشأن التعامل مع الحوادث المرتبطة بالتحيز.

كيف نتعامل مع السخرية من أحد الأفراد بسبب اختلافاتهم الثقافية أو غيرها؟

- لا يجوز اعتبار استخدام اللغة العنصرية أو التمييزية نوعاً من المزاح، ويجب التعامل معها بحزم لمنع تكرارها.
- عدم تجاهل أي محاولة للسخرية من أي فرد داخل المدرسة سواء وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت.
- توضيح أن أي إساءة لفظية أو إلكترونية لن تُقبل تحت أي ظرف.
- إحالة المخالفين إلى مسؤول الحماية أو الفريق التربوي المختص.
- توثيق الحادث وفق الإجراءات الرسمية.
- الالتزام بإرشادات الملحق (ب) بشأن التعامل مع الحوادث القائمة على التحيز.

كيف نتعامل مع رفض التعاون بسبب خصائص محمية (مثل العرق أو الدين أو الإعاقة)؟

- شرح أهمية التعاون والعمل الجماعي للجميع.
- التأكيد على أن المشاركة في أنشطة المدرسة حق للجميع.
- إجراء جلسة إصلاحية تشاركية بين الأطراف المعنية لتعزيز الفهم المتبادل.
- إحالة المخالفين إلى مسؤول الحماية أو الفريق التربوي المختص.
- توثيق الواقعة وفق الإجراءات المعتمدة.
- اتباع الملحق (ب) عند التعامل مع حوادث التحيز.

ماذا نفعّل إذا تورط أحد الموظفين أو الزوار أو المتطوعين في سلوك متحيز؟

- لن تُقبل أي تصرفات قائمة على التحيز أو التمييز من أي موظف أو زائر أو متطوع تجاه طالب أو ولي أمر أو زميل عمل، وستُتخذ إجراءات تأديبية وفق سياسة المدرسة.
- يُتوقع من جميع العاملين الحفاظ على سلوك مهني مسؤول على حساباتهم الشخصية في وسائل التواصل الاجتماعي.

كيف نتعامل مع الحالات التي نُعتبر فيها الاتهامات بالتحيز أكثر خطورة من الحادث نفسه؟

- يُعرّف الحادث القائم على التحيز بأنه أي تصرف يراه الضحية تحيزًا تجاهه بسبب سمة شخصية معينة.
- يجب تسجيل جميع الحوادث ومتابعتها وفق سياسات وإجراءات المدرسة.
- يجب التعامل مع من وُجهت إليهم اتهامات بالتحيز بتعاطف واحترام، لأنهم قد يشعرون بالحرج أو التوتر أو الدفعية.
- الغرض من التسجيل ليس الوصم، بل ضمان التعامل الفعال مع السلوكيات المتحيزة.
- التركيز عند معالجة الحادث على السلوك نفسه وليس على الشخص القائم به.

كيف نميّز بين تعليق غير مقصود يحمل عنصرية وتعليق عنصري متعمّد؟

- يجب التعامل مع جميع التعليقات العنصرية وفق سياسات المدرسة، لأن الأثر على الضحية يبقى ذاته بغض النظر عن النية.
- توجيه مرتكب الخطأ لتصحيح سلوكه بأسلوب تربوي مناسب للعمر.

هل النكات ذات الطابع العرقي مقبولة بأي شكل؟

- أي نكتة تُفهم من قبل الضحية أو أي شخص آخر على أنها مسيئة تُعتبر حادثة قائمة على التحيز.
- لا يجوز التعامل مع مثل هذه النكات باعتبارها "مزاحاً"، ويجب التصدي لها فوراً وبحزم.

هل يجب الإبلاغ عن كل ما يُسمع من تعليقات أو ملاحظات؟

- يبرز هذا السؤال أهمية تدريب كل من الطلاب والموظفين على معرفة السلوك المقبول وغير المقبول، والإجراءات المتبعة عند وقوع الحوادث القائمة على التحيز.
- بعد تطبيق نظام تسجيل الحوادث في My Concern وتحديثه باستمرار، قد يزداد عدد التقارير في البداية، إلا أن العدد سينخفض لاحقاً مع إدراك الجميع لجدية المتابعة.

ما الموارد المتاحة لدعم التعليم حول التحيز والانحياز اللاواعي؟

(يجب دائمًا مراجعة محتوى المواقع قبل مشاركتها مع الطلاب)

- [TED talk link](#)
- [The Race](#)
- <https://www.youtube.com/watch?v=h7mzj0cVLOQ>
- <https://www.youtube.com/watch?v=BUB3MGWT3xo>
- <https://www.nspcc.org.uk/keeping-children-safe/support-for-parents/children-race-racism-racial-bullying/>
- <http://worldofinclusion.com/resources/>
- <https://en.unesco.org/themes/inclusion-in-education/resources>
- <https://www.theblacknurserymanager.com/>
- <https://www.schoolsinclusionalliance.co.uk/>
- <https://theblackcurriculum.com/>

كيف يمكن إشراك أولياء الأمور؟

- تشجيع التواصل والمشاركة من خلال ورش عمل واجتماعات للأهالي.
- الشفافية حول التغييرات الجارية داخل المدرسة.
- دعوة أولياء الأمور للمشاركة بآرائهم وملاحظاتهم.

كيف نتعامل مع أولياء الأمور الذين يعارضون التغييرات التي تتبناها المدرسة في الاستجابة للحوادث القائمة على التحيز؟

- التحوار بصراحة ووضوح حول التغييرات المطلوبة وأسبابها.
- التأكد من أن التغييرات تُنفَّذ ضمن نهج شامل على مستوى المدرسة بأكملها.
- إتاحة منصات لأولياء الأمور للتعبير عن آرائهم ومناقشتها باحترام.

ماذا نفعل إذا وُصف الحادث بأنه "حادث فردي"؟

- من الصعب التحقق مما إذا كان الحادث فرديًا أو متكررًا ما لم يتم توثيقه، لذا يجب تسجيل جميع الحوادث دون استثناء.
- تجاهل ما يبدو كحادث فردي يُعد إخفاقًا في حماية البيئة الآمنة والإيجابية داخل المدرسة.
- يجب إدراك أن النية وراء الحادث قد لا تكون واضحة فورًا، وينبغي تجنب الافتراضات أو إسقاط التحيزات الشخصية عند التقييم.

الملحق (ب)

إرشادات التعامل مع الحوادث القائمة على التحيز

- التعامل مع الحادث بجدية تامة: يجب إدراك أن تصوّر الشخص للواقعة يمثل واقعه في تلك اللحظة، لذلك لا ينبغي التقليل من شأن أي حادث أو تجاهله.
- الاستجابة الفورية: الاعتراف بوقوع الحادث فورًا، وإظهار الرفض الواضح للسلوك المتحيز، وتقديم الدعم للطرف المتضرر.
- تعزيز موقف المدرسة ضد التمييز والتحيز والتأكيد على أن مثل هذه الأفعال لا تتماشى مع قيم المدرسة.
- التركيز على السلوك وليس الشخص: ينبغي توضيح أن الفعل غير مقبول، مع الحفاظ على احترام الفرد نفسه.
- توعية الشهود بما هو سلوك غير مقبول وشرح الأسباب بوضوح لضمان عدم تكراره.
- إبلاغ أعضاء الإدارة العليا المعنيين، وإخطار أولياء الأمور أو القائمين على الرعاية إذا دعت الحاجة.
- ضمان سماع الطرفين بشكل عادل ومنفصل، وإتاحة الفرصة لكل منهما لشرح تفاصيل الحادث في بيئة هادئة وآمنة وبأسلوب غير تصادمي.
- معالجة الأسباب الكامنة وراء الحادث، إذ قد لا يكون الحادث في الأصل قائمًا على تحيز، بل نتيجة خلاف حول موارد أو مواقف أخرى استخدم فيها التحيز كوسيلة للإساءة، وفي هذه الحالة يجب معالجة القضية الأصلية والسلوك غير المقبول معًا.
- جمع إفادات الشهود كتابيًا للمساعدة في التحقيق وتوثيق الواقعة بدقة.

- تيسير لقاء مشترك بين الأطراف عند الإمكان، لإتاحة فرصة لحل النزاع بطريقة بناءة.
- ضمان وضوح الإجراءات المتخذة لدى جميع الأطراف، مع شرح الأسباب وراء كل خطوة لضمان الشفافية.
- معالجة التحيز بشكل مباشر، مع توضيح سبب اعتبار الحادث قائماً على التحيز بعد التحقيق، أو شرح أسباب استبعاده في حال ثبوت العكس.
- ضمان توافق جميع الإجراءات مع السياسات المعتمدة في المدرسة لضمان العدالة والاتساق في التطبيق.

الاستجابة على المدى الطويل:

- تحديد اجتماعات متابعة لاحقة مع كل من الجاني والمتضرر بعد فترة زمنية مناسبة (مثل أسبوع أو أسبوعين) لإبلاغهم بالإجراءات المتخذة وتقديم الدعم الإضافي عند الحاجة.
- توفير برامج تدريبية وتوعوية تتناول قضايا التحيز والتمييز لجميع الطلبة والموظفين.
- منح الجاني فرصة لتحمل مسؤولية أفعاله والمشاركة في تصحيح الضرر الذي تسبب به.
- التعاون مع الجهات المجتمعية والمؤسسات ذات الصلة لتعزيز العلاقات الإيجابية داخل المدرسة وخارجها.
- مشاركة تقارير متابعة الحوادث مع أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية لضمان المناقشة والتعلم من التجارب السابقة وتطوير الممارسات الجيدة.
- تأكيد التزام المدرسة الدائم بمبادئ المساواة والتنوع في جميع أنشطتها وسياساتها.
- يحق للطرف المتضرر وأولياء الأمور إحالة القضية إلى الشرطة عند الضرورة، كما يحق لجميع الأطراف تقديم استئناف إلى مجلس الإدارة.