

Polish British Academy of Warsaw

Primary School

Polityka Równych Szans



Dyrektor PBAW: Maria Fiedorczuk-Piechota

Zarząd: Magdalena Eysmont (DGS), Monika Konieczna-Kowalczyk

Data zatwierdzenia: 7 października 2021

Tryb polityki: PUBLICZNY

Data aktualizacji: Czerwiec 2022

Kluczowe punkty

1. Szkoła nie dyskryminuje nikogo, czy to ucznia, rodzica, personelu, wolontariusza czy gościa, ze względu na dane wrażliwe.
2. Szkoła promuje zasady uczciwości i sprawiedliwości dla wszystkich poprzez edukację, którą zapewnia w szkole.
3. Szkoła stara się zapewnić równy dostęp wszystkich uczniów do pełnego zakresu możliwości edukacyjnych zapewnianych przez szkołę.
4. Szkoła dąży do identyfikowania i usuwania wszelkich form pośredniej dyskryminacji polegających na regularnym ocenianiu zasad i praktyk niektórych grup, a które mogą stanowić dla nich bariery w nauce.
5. Szkoła zapewnia, że rekrutacja, zatrudnienie, promocja i możliwości rozwoju są dostępne dla wszystkich.
6. Szkoła zwraca uwagę na osobiste uprzedzenia i stereotypowe poglądy, gdy tylko się pojawią. Szkoła zdaje sobie sprawę, że uprzedzenia i stereotypy mogą być spowodowane błędnym przekonaniem i ignorancją. Poprzez pozytywne doświadczenia edukacyjne i wsparcie dla poglądów każdej osoby, szkoła ma na celu promowanie pozytywnych postaw społecznych i szacunku dla wszystkich.
7. Szkoła ceni wartość każdego ucznia, celebrując zarówno indywidualność ludzi, jak i różnorodność społeczności skupionej w szkole i okazuje najwyższy szacunek dla wszystkich.
8. Szkoła i pracownicy starają się aktywnie zwalczać uprzedzenia i bezprawną dyskryminację.

Wstęp

1. Oświadczenie o polityce

PBAW jest dumna ze swej różnorodnej, bogatej kulturowo, wspierającej społeczności szkolnej. Nasi pracownicy, zarząd i rodzice zdają sobie sprawę, że edukacja naszych dzieci oparta jest na partnerstwie. Czasami relacje, nawet w najbardziej przychylnych społecznościach, mogą być napięte. Celem tej polityki jest przypomnienie wszystkim członkom społeczności PBAW o oczekiwaniach dotyczących postępowania w naszej szkole. Uważamy, że oczekiwania te są niezbędne, jeśli chcemy, aby szkoła była pozytywną, kwitnącą społecznością, ucieleśniającą hojność ducha, która pozwala nam rozwiązywać trudności w konstruktywny sposób.

2. Cele

Celem Polityki jest:

- zapewnienie równości, uczciwości i szacunku dla wszystkich osób zatrudnionych w szkole, zarówno pracownikom tymczasowym, zatrudnionym w niepełnym, jak i w pełnym wymiarze godzin
- unikanie bezprawnej dyskryminacji ze względu na wiek, niepełnosprawność*, zmianę płci, małżeństwo i związek partnerski, ciążę i macierzyństwo, rasę (w tym kolor skóry, narodowość oraz pochodzenie etniczne lub narodowe), religię lub światopogląd, płeć i orientację seksualną
- sprzeciw wobec wszelkim formom bezprawnej dyskryminacji i unikanie ich. Obejmuje to wynagrodzenie i świadczenia, warunki zatrudnienia, rozpatrywanie skarg, dyscyplinę, zwolnienie, redukcję zatrudnienia, urlopy rodzicielskie, wnioski o elastyczne godziny pracy i wybór zatrudnienia, awans, szkolenia lub inne możliwości rozwoju
- wspieranie dobrych relacji między wszystkimi członkami społeczności szkolnej, w tym między innymi uczniami, pracownikami, rodzicami i dyrekcją.

Praktyka i Procedura

Uczniowie

Obecni i przyszli uczniowie traktowani są w ten sam sposób bez względu na płeć, rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie etniczne lub narodowe, niepełnosprawność*. Wszyscy uczniowie proszeni są o współpracę w celu zapewnienia pełnego wdrożenia Polityki. Szkoła ma na celu sprawiedliwe zarządzanie problemami uczniów.

1. Rekrutacja

Polityka rekrutacji do szkoły jest obiektywna i konsekwentnie stosowana. Koncentruje się na akademickim i wszechstronnym potencjale przyszłego ucznia oraz jego / jej historii szkolnej. Rasa i płeć nie są częścią stosowanych kryteriów.

2. Procedury dyscyplinarne

Każdy uczeń, który dyskryminuje lub nęka innego ucznia lub członka personelu ze względu na rasę, płeć lub niepełnosprawność, podlega procedurom dyscyplinarnym. Takie zachowanie może skutkować koniecznością opuszczenia szkoły przez ucznia.

3. Skargi

Każdy uczeń lub rodzic/opiekun ucznia, który uważa, że został potraktowany niesprawiedliwie ze względu na płeć, rasę lub niepełnosprawność, proszony jest o poinformowanie o tym w pierwszej kolejności dyrekcji i/lub zarządu szkoły.

Kadra szkoły

PBAW jest szkołą równych szans. Osoby ubiegające się o pracę i pracownicy traktowani są na równi bez względu na płeć, stan cywilny, macierzyństwo i ciążę, rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie etniczne lub narodowe, wiek lub niepełnosprawność*. Wszyscy pracownicy proszeni są o współpracę w celu zapewnienia pełnego wdrożenia polityki. Szkoła ma na celu sprawiedliwe zarządzanie problemami kadrowymi.

1. Osoby niepełnosprawne

W przypadku gdy osoba niepełnosprawna ubiega się o pracę lub członek personelu staje się osobą niepełnosprawną, szkoła, w miarę możliwości, dokonuje dostosowań w celu usunięcia niedogodności, z jakimi boryka się osoba niepełnosprawna*.

2. Procedury dyscyplinarne

Każdy członek personelu, który dyskryminuje lub nęka innego pracownika lub ucznia ze względu na rasę, płeć lub niepełnosprawność, podlega procedurom dyscyplinarnym. Takie zachowanie może stanowić rażące wykroczenie i może skutkować zwolnieniem z pracy.

3. Skargi

Każdy pracownik, który uważa, że został potraktowany niesprawiedliwie ze względu na kategorie opisane powyżej, proszony jest o poinformowanie o tym w pierwszej kolejności dyrekcji szkoły. Jeśli uczeń poinformuje pracownika o incydencie sprzecznym z Polityką Równych Szans w szkole, pracownik ten jest proszony o przekazanie informacji psychologowi szkolnemu lub dyrekcji w pierwszej kolejności.

Standardy międzynarodowe

Uznajemy, że powyższe obowiązki odzwierciedlają międzynarodowe standardy praw człowieka wyrażone w Konwencji ONZ o prawach dziecka, Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i Ustawie o prawach człowieka (1998).

Wypełniając nasze obowiązki, zobowiązujemy się do:

- uznawania i szanowania różnorodności
- wspierania pozytywnych postaw i relacji
- przestrzegania równości, dobrych praktyk, w tym podczas rekrutacji, utrzymania i rozwoju personelu
- dążenia do zmniejszenia i usunięcia wszelkich istniejących nierówności
- konsultowania się i zaangażowania
- dążenia do tego, aby społeczność szkolna odnosiła korzyści

Postępowanie w przypadku postawionych zarzutów

Szkoła podchodzi bardzo poważnie do wszystkich zarzutów o dyskryminację i zobowiązuje się do ich właściwego i sprawiedliwego zbadania. Wynik każdego postępowania wyjaśniającego zostanie ustalony zgodnie z procedurami dyscyplinarnymi szkoły. Szkoła wspiera również "bezpieczne środowisko", w którym uczniowie lub rodzice mogą czuć się pewnie, podnosząc te kwestie, oraz być w pełni wspierani i chronieni podczas procedur, które mogą nastąpić. Zarzuty dyskryminacji będą rozpatrywane w ramach odpowiednich powiązanych polityk.

Szkoła poważnie podchodzi do "fałszywych zarzutów" dyskryminacji, które zostaną potraktowane w odpowiedni sposób w ramach procedur dyscyplinarnych.

Kodeks postępowania w celu zapewnienia równych szans

Kogo dotyczy kodeks?

Zarząd, dyrekcja, zastępca dyrektora, pracownicy i wszyscy członkowie społeczności szkolnej powinni odgrywać aktywną rolę w monitorowaniu wdrażania polityki PBAW w zakresie równych szans

Kodeks postępowania

Od wszystkich członków społeczności szkolnej oczekujemy, aby we wszelkich formach komunikacji, w tym w mediach społecznościowych:

- promowali wzajemną tolerancję i szacunek dla miejsca drugiej strony w społeczności PBAW (unikanie zniechęcających, obraźliwych lub uwłaczających komentarzy); ułatwiali normalną działalność szkoły
- promowali pozytywne wizerunki i wzorce do naśladowania w celu uniknięcia uprzedzeń i podnoszenia świadomości na temat powiązanych kwestii;
- wspierali otwarte, wrażliwe i świadome podejście, zachęcali wszystkich członków społeczności do uznania różnorodności i wkładu różnych kultur;
- rozumieli, jak radzić sobie z obraźliwym językiem i innymi formami zachowań dyskryminacyjnych. Wszelkie słownictwo lub działania, które naruszają nasze

- zobowiązanie do równości i różnorodności to na przykład, ale nie wyłącznie, seksistowskie, rasistowskie lub homofobiczne komentarze/działania;
- promowali świadomość, że Szkoła zajmuje się wszelkimi incydentami szybko i w sposób delikatny;
 - szanowali mienie i środowisko szkoły

Zastraszanie, nękanie i dyskryminacja we wszelkich formach między wszystkimi członkami społeczności PBAW (rodzicami, pracownikami, uczniami i gośćmi) są niedopuszczalne.

Ocena i prowadzenie dokumentacji

Pracownicy mają obowiązek zgłaszania wszelkich incydentów naruszających Politykę Równych Szans kierownictwu wyższego szczebla, które prowadzi dokumentację wszystkich incydentów. Kierownictwo przeprowadza również wstępne postępowanie wyjaśniające okoliczności zdarzenia. Zarząd szkoły angażowany jest tylko w najpoważniejsze i najbardziej złożone sprawy oraz prowadzi dokumentację związaną z tymi przypadkami. Organ zarządzający jest odpowiedzialny za monitorowanie skuteczności tej Polityki. Zarząd we współpracy z dyrekcją:

- monitoruje postępy uczniów z grup mniejszościowych, porównując je z postępami innych uczniów w szkole
- monitoruje proces rekrutacji pracowników, aby nikt ubiegający się o stanowisko w szkole nie był dyskryminowany
- bierze pod uwagę wszelkie skargi uczniów, rodziców, pracowników lub gości dotyczące równych szans
- monitoruje politykę szkolną w zakresie zachowań uczniów oraz liczby wykluczeń, aby upewnić się, że uczniowie z grup mniejszościowych nie są traktowani niesprawiedliwie. Polityka ta będzie poddawana przeglądowi przez organ zarządzający co dwa lata lub wcześniej, jeśli będzie to konieczne.

*** Obecnie, ze względu na ograniczenia budynku szkoły, nasza placówka nie jest w stanie przyjąć uczniów i pracowników poruszających się na wózku inwalidzkim.*