

## **PARI OPPORTUNITÀ**

Tutti i membri della comunità scolastica dovrebbero leggere e familiarizzare con questo documento

### **Punti chiave**

- La scuola non discrimina nessuno, se allievo, genitore, personale o visitatore
- La scuola promuove principi di correttezza e giustizia per tutti attraverso l'istruzione ed i messaggi che veicola.
- La scuola cerca di garantire che, ove possibile, tutti gli alunni abbiano pari accesso l'intera gamma di opportunità educative fornite dalla scuola.
- La scuola si sforza di identificare e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione indiretta che possa essere d'ostacolo all'apprendimento di alcuni, rivalutando regolarmente l'impatto delle sue scelte e attività.
- La scuola fa in modo che i pregiudizi personali non siano di ostacolo al percorso scolastico di nessuno. La scuola è consapevole che pregiudizi e stereotipi possono essere causati da malintesi e ignoranza. Attraverso esperienze educative positive e il sostegno del punto di vista di ogni individuo, miriamo a promuovere atteggiamenti sociali positivi e il rispetto per tutti.
- La scuola apprezza il valore di ogni allievo, celebrando l'individualità e la diversità e mostra il massimo rispetto per ognuno.
- Le scuole e il suo personale si sforzano di essere attenti a prevenire pregiudizi e discriminazioni.

La Northlands International è orgogliosa di avere una comunità scolastica diversificata, culturalmente ricca e solidale. La Direzione, tutto il personale e i genitori riconoscono che le diversità arricchiscono l'educazione dei nostri alunni.

Lo scopo di questo documento è quello di fornire un promemoria a tutti i membri della comunità scolastica sulle aspettative circa la condotta da tenere nella nostra scuola. Porre attenzione a questi principi è essenziale se vogliamo che la scuola sia una comunità in cui regni un'atmosfera positiva e fiorente e che rispecchi una generosità di spirito che ci consenta di risolvere le difficoltà in modo costruttivo.

### **Obiettivi**

Lo scopo del documento è:

- garantire uguaglianza, correttezza e rispetto per tutti i membri della Northlands International sia personale docente, non docente che allievi.
- evitare discriminazioni in base a età, disabilità, cambio di genere, matrimonio e unione civile, gravidanza e maternità, razza (inclusi colore, nazionalità e origine etnica o nazionale), religione o credo, sesso (genere) o orientamento sessuale

- opporsi ed evitare ogni forma di discriminazione. Ciò include retribuzione e benefici, termini e condizioni di lavoro, gestione di reclami e disciplina, licenziamento, congedo parentale, richieste di lavoro flessibile e selezione per impiego, promozione, formazione o altre opportunità di sviluppo
- promuovere buone relazioni tra tutti i membri della comunità scolastica, inclusi gli alunni, il personale, i genitori e la Direzione.

## **Pratica e procedura**

### **Alunni**

Gli alunni sono trattati allo stesso modo indipendentemente dal sesso, razza, colore, religione, origine etnica, nazionale o disabilità.

Tutti gli alunni sono invitati a cooperare per garantire che questi principi siano pienamente messi in atto. La scuola deve gestire ogni difficoltà degli alunni in modo equo.

Le politiche di ammissione della scuola sono oggettive e applicate in modo coerente, concentrandosi sul potenziale accademico e globale dell'allievo. La razza, il sesso e il credo religioso non fanno parte dei criteri applicati.

**Disciplina:** qualsiasi allievo che discrimina o molesta un altro allievo o membro del personale per motivi di razza, sesso o disabilità sarà soggetto a procedure disciplinari. Tale comportamento potrebbe comportare l'espulsione dalla scuola.

**Reclami:** qualsiasi allievo, o genitore, che ritenga di essere stato sfavorito per motivi di sesso, razza o disabilità, è pregato di informarne immediatamente la Direzione.

### **Personale**

I candidati e i membri del personale sono trattati allo stesso modo indipendentemente da sesso, stato civile, maternità e gravidanza, razza, colore, religione, origine etnica o nazionale, età o disabilità.

Tutti i membri del personale sono invitati a collaborare per garantire che questi principi siano pienamente applicati.

**Persone con disabilità:** se una persona disabile fa domanda di assunzione o un membro del personale diventa disabile, la scuola, ove possibile, effettuerà aggiustamenti ragionevoli per rimuovere gli svantaggi affrontati dalla persona disabile.

**Disciplina:** qualsiasi membro del personale che discrimina o molesta qualsiasi altro membro del personale o qualsiasi allievo per motivi di razza, sesso o disabilità sarà soggetto a procedure disciplinari. Tale comportamento potrebbe costituire una grave condotta e potrebbe comportare il licenziamento.

**Reclami:** qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato sfavorito per motivi di sesso, razza, disabilità etc. è pregato di informarne la Direzione. Se un alunno informa un membro del personale di un evento in contrasto con alla politica di pari opportunità della scuola, questo dovrà informarne tempestivamente la Direzione.

### **Doveri internazionali**

Riconosciamo che i suddetti doveri riflettono gli standard internazionali sui diritti umani espressi nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nella Legge sui diritti umani (1998).

Nell'adempiere ai nostri obblighi:

- Riconoscere e rispettare la diversità
- Favorire atteggiamenti e relazioni positive
- Mirare a ridurre e rimuovere eventuali disuguaglianze esistenti

### **Gestione delle criticità**

La scuola prenderà molto sul serio tutte le accuse di discriminazione e si impegnerà a indagare in modo appropriato ed equo. La Northlands International garantisce un ambiente sicuro ed accogliente in cui gli alunni o i genitori possono sentirsi a proprio agio a sollevare questi problemi e ad essere pienamente supportati e protetti durante le procedure che possono seguire.

La scuola prenderà sul serio le "false accuse" di discriminazione ed ognuna dovrà essere affrontata in modo appropriato ed approfondito.

### **Codice di condotta per garantire pari opportunità**

La Direzione, il personale e tutti i membri della comunità scolastica dovrebbero svolgere un ruolo attivo nel monitorare l'attuazione dei principi di pari opportunità.

Codice di condotta

Tutti i membri della comunità scolastica saranno tenuti a:

- promuovere la tolleranza e il rispetto reciproco (evitando commenti diffamatori, offensivi o dispregiativi);
- promuovere immagini positive e modelli educativi per evitare pregiudizi e aumentare la consapevolezza delle questioni implicate;
- promuovere un approccio aperto, sensibile e informato, incoraggiare tutti i membri della comunità scolastica a riconoscere il valore della diversità e il contributo delle diverse culture;
- capire come affrontare il linguaggio offensivo e altre forme di comportamento discriminatorio che violi il nostro impegno per promuovere l'uguaglianza (ad es. commenti o azioni sessiste, razziste o omofobe)
- promuovere la consapevolezza che la Scuola affronterà eventuali incidenti in modo tempestivo e deciso.

Il bullismo, le molestie e la discriminazione in tutte le loro forme tra qualsiasi membro della comunità (genitori, personale, studenti o visitatori) sono totalmente inaccettabili. Ci si aspetta che le famiglie aderiscano al codice di condotta, alla nostra politica sui reclami e le

segnalazioni e che collaborino pienamente per risolvere eventuali incidenti. Per aver successo in questo senso la Scuola richiede un forte sostegno da parte dei genitori ed una costante vigilanza da parte di tutti i membri della comunità scolastica.

### **Valutazione e archiviazione dei dati**

Il personale ha la responsabilità di:

- segnalare qualsiasi incidente in violazione a questo codice di condotta per le pari opportunità alla Direzione.
- monitorare i progressi degli alunni che appartengono a minoranze, confrontandoli con i progressi compiuti dagli altri alunni della scuola
- monitorare il processo di nomina del personale in modo che nessuno che richieda un posto a scuola sia discriminato
- richiedere una relazione annuale sull'efficacia di queste procedure
- prendere in seria considerazione eventuali reclami di alunni, genitori, personale o visitatori in merito alle pari opportunità
- monitorare la politica di comportamento degli alunni della scuola e il numero di esclusioni, per assicurarsi che gli alunni dei gruppi minoritari non siano trattati ingiustamente.