



# سياسة المحتوى والتحرير العالمية لشركة بيرسون الخاصة بشركاء العمل

النسخة 1—سبتمبر 2021



# المحتويات

توطئة المدير التنفيذي لشركة بيرسون، آندي بيرد

iv

1

المقدمة

3

السياسة: بيانات المبادئ

5

1. احترام حقوق الإنسان

6

2. الالتزام بالتنوع، والإنصاف، والشمول

7

3. دعم التعليم القائم على الأدلة والحقائق

7

4. إنشاء محتوى أخلاقي وقانوني

8

نطاق السياسة

10

اتساق الإرشادات الحالية مع السياسة

11

الالتزام بالسياسة

13

متى ينبغي الإشارة إلى السياسة في عملية تطوير محتوى بيرسون

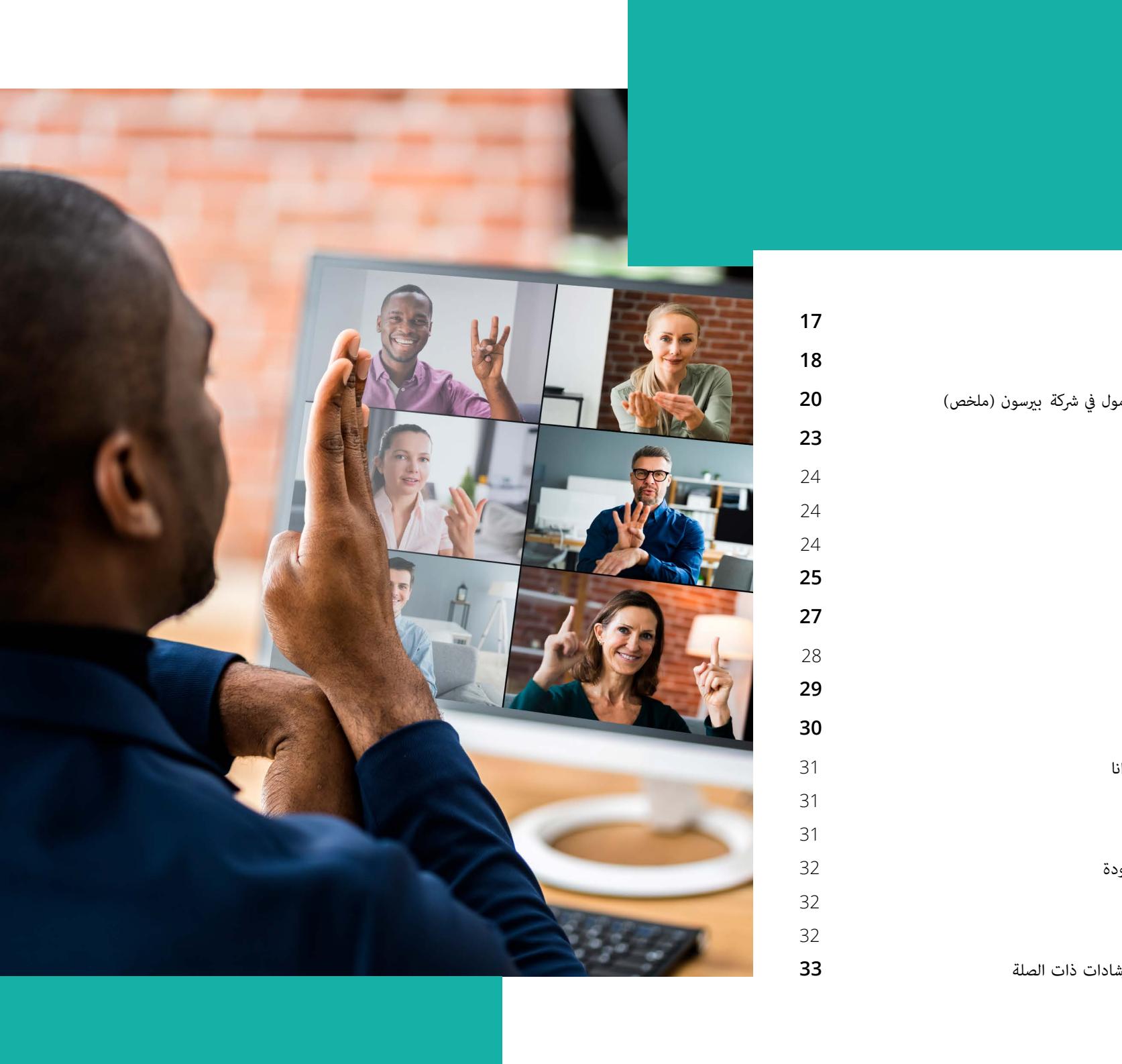
14

حل المخاوف

15

مسار تصعيد المشكلة





المعلومات الأساسية	
1 التدريب وتسوية الاستفسارات	17
2 إطار عمل التعلم المتعلق بالتنوع والإنصاف والشمول في شركة بيرسون (ملخص)	18
3 خطة العمل المستدامة لشركة بيرسون	20
التعليم للجميع	23
التعليم من أجل عالم أفضل	24
القيادة بمسؤولية	24
4 "بيت" المحتوى	25
إمكانية الوصول في محتوى بيرسون	27
اكتمال إمكانية الوصول في تصميم المحتوى	28
6 روابط مفيدة	29
7 التحديات	30
تضمين التنوع والإنصاف والشمول في محتوانا	31
التحدي الأول: نقص التمثيل	31
التحدي الثاني: الارتباطات السلبية المفرطة	31
التحدي الثالث: الارتباطات الإيجابية المحدودة	32
التحدي الرابع: القصص الناقصة	32
التحدي الخامس: إطار "المشكلة"	32
8 تعريفات المصطلحات المستخدمة في السياسة والإرشادات ذات الصلة	33

# توطئة المدير التنفيذي لشركة بيرسون، آندي بيرد

”تعمل شركة بيرسون في أكثر من 100 سوق حول العالم، وتخدم جمهوراً متنوعاً للغاية من المتعلمين، والمعلمين، ومقدمي الرعاية، والأسر، والمجتمعات المحلية عموماً. وقد بذلنا قصارى جهدنا لكسب ثقة عملائنا عن طريق تطوير محتوى عالي الجودة وفعال يلبي احتياجاتهم وتوقعاتهم.

وتستند تلك الثقة، وسمعتنا كأكبر شركة تعليمية في العالم، إلى إنشاء محتوى ليس ذا صلة، وواعياً، وقائماً على البراهين فحسب، وإنما أخلاقي، وشمولي، ويقدر الإنصاف والتنوع في جوهره أيضاً.

لا شك أن هذا معيار عالٍ، غير أن سياسة المحتوى والتحرير هذه ستقدم تأكيداً أكبر على أننا سنحققه عن طريق وضع أفضل الممارسات والمبادئ القياسية وتنفيذها على مستوى شركة بيرسون“.

# المقدمة





بصفتك شريك عمل لشركة بيرسون، فإنك تؤدي دوراً مهماً في تحويل هذه الرؤية إلى حقيقة. ومن خلال العمل مع الشركاء الذين يشاركوننا بوضوح قيمنا والتزاماتنا، ويعكسونها في عملنا معًا، سنبني عالمًا أكثر روعة وإنصافاً لتعليم الجميع.

من المهم أن نلاحظ أن المفاهيم، والمصطلحات، وأفضل الممارسات ذات الصلة بالتنوع والإنصاف والشمول في حالة تطور مستمر وتستند إلى السياقات الثقافية والجغرافية. ونتيجة لذلك، ستخضع هذه السياسة والإرشادات المرتبطة بها للمراجعة على أساس سنوي، وستتم مشاركة أي مستجدات ضرورية مع الموظفين وشركاء العمل.

## تساعد شركة بيرسون الأشخاص على إحراز تقدم ملموس وقابل للقياس في حياتهم من خلال التعليم.

تحدد التزامات التنوع والإنصاف والشمول، وخطة العمل المستدامة، وإطار إمكانية الوصول أهدافاً تضمن التمثيل المتنوع في محتواها وتضمين مفاهيم مناهضة العنصرية، والمساواة الاجتماعية، والاستدامة البيئية في التدريس والتعليم. ولا غنى عن سياسة المحتوى والتحرير العالمية لشركة بيرسون (المشار إليها في هذا المستند باسم "السياسة") في تحقيق هذه الأهداف.

وُضعت هذه السياسة لتكون نبراساً للمحتوى والتحرير؛ حيث تحدد سمات التنوع والإنصاف والشمول (DE&I) المطلوب دمجها في منتجاتنا وخدماتنا. وتنطبق على مستوى مصفوفة شركة بيرسون، وأقسامها، ونماذج عملها المختلفة. وتسترشد بالمبادئ والإرشادات المتعلقة بالمحظى والتحرر قيد التطبيق حالياً على مستوى أعمالنا، فضلاً عن الإرشادات الخارجية التي تم الرجوع إليها خلال وضع هذه السياسة.

إننا نقدم تجارب تعلم، ووسائل، وخدمات عالية الجودة تُظهر نتائج تعليمية فعالة من خلال المشاركة والابتكار. ومثل منتجاتنا وخدماتنا<sup>1</sup> جزءاً أساسياً من تجارب التعلم لملايين البشر حول العالم، ولا شك أن هذا امتياز لنا نأخذه على محمل الجد. ونفتخر بالعمل مع شركاء عمل بيرسون الذين أثبتو التزامهم الشديد بالمبادئ المنصوص عليها في هذا المستند.

ويبين هذا المستند المبادئ التي تحكم كيفية عمل بيرسون، كشركة تعليمية عالمية رائدة، لضمان توفير تجارب تعلم عالية الجودة تجسد الأفراد والمجتمعات التي نخدمها كل يوم. ويعتمد نهجنا على غرض شركتنا المتمثل في التزاماتنا العالمية تجاه التنوع، والإنصاف، والشمول (الالتزامات التنوع والإنصاف والشمول (DE&I)<sup>2</sup>) **خطة العمل المستدامة (SBP)** لعام 2030 لشركة بيرسون.

<sup>1</sup> يشمل هذا أي محتوى لدى بيرسون يُتاح للجمهور، أو يُنشر له، أو يستخدم بواسطة، بما في ذلك (على سبيل المثال لا الحصر) المؤهلات، والأنظمة الأساسية، والتقييمات، والبرامج الحاسوبية، والكتب الدراسية، والمحتوى الموصوف غير الخدمة المباشرة، مثل دورات التطوير الوظيفي والدورات الخصوصية.

<sup>2</sup> في أغسطس 2020، تعهدت شركة بيرسون بأن تضمن جميع منتجاتها وخدماتها، مبادئ مناهضة للعنصرية. نحن ملتزمون بضمان ما يلي:

1. تمنع كل فرد بغير مكافأة مدى الحياة للتجاهز من خلال التعليم.

2. تُقبل منتجاتنا وخدماتنا التعليمية التنوع الغني لل المتعلمين.

3. يعكس المحتوى التعليمي لدينا تظفراً نحو مناهضة العنصرية وتحقيق العدالة الاجتماعية.

4. يشعر جميع موظفينا بالانتماء، سواء داخل شركتنا أو في مجتمعاتهم المحلية.

5. كمجتمع، وشركاء، وأفراد، لم تعد بحاجة إلى تذكير أي أحد بأن حياة السود مهمة.

بالإضافة إلى هذه الالتزامات، تضمن هذه السياسة إلى توفير التوجيه والإرشاد للذين يضمون دمج مبادئ مناهضة التحيز في جميع منتجاتها وخدماتها، مع التركيز على الأشخاص الذين يعانون من التهميش في الماضي والحاضر، والتمثيل المشوه، والإقصاء.



السياسة:  
بيانات المبادئ

## تُصنّف السياسة بموجب بيانات المبادئ تحت العناوين الرئيسية

التالية:

1. احترام حقوق الإنسان والسعى إلى إنشاء محتوى خالٍ من التمييز ومناهض للتحيز
2. تطوير محتوى يتضمن التزامنا بالتنوع، والإنصاف، والشمول
3. تقديم الدعم للتعليم القائم على الأدلة والحقائق
4. إنشاء محتوى أخلاقي يمثل للمتطلبات القانونية

هذه مبادئ أساسية ينبغي وضعها في الحسبان لضمان امتثال جميع المنتجات لمبادئ الاستدامة والتزامات التنوع والإنصاف والشمول التي تدعم علامتنا التجارية. إنها مبادئنا التي نتمسك بها جميًعاً وتشكل الطريقة التي نفكّر، ونعمل، ونصرف بها. وفي المقابل، تتعكس هذه المبادئ في محتواها وفي تعاملاتها مع العملاء، والمتعلمين، ومقدمي الرعاية، والعلميين.

بصفتك شريك عمل متعاقداً مع شركة بيرسون، من المتوقع منك أنت ومن يعملون معك (الموظفين لديك، والمتعاقدين من الباطن معك، وغير ذلك) التمسك بهذه المبادئ في عملكم معنا، إلى جانب تلك المبادئ الموسّفة في [مدونة قواعد السلوك لشركاء العمل](#).



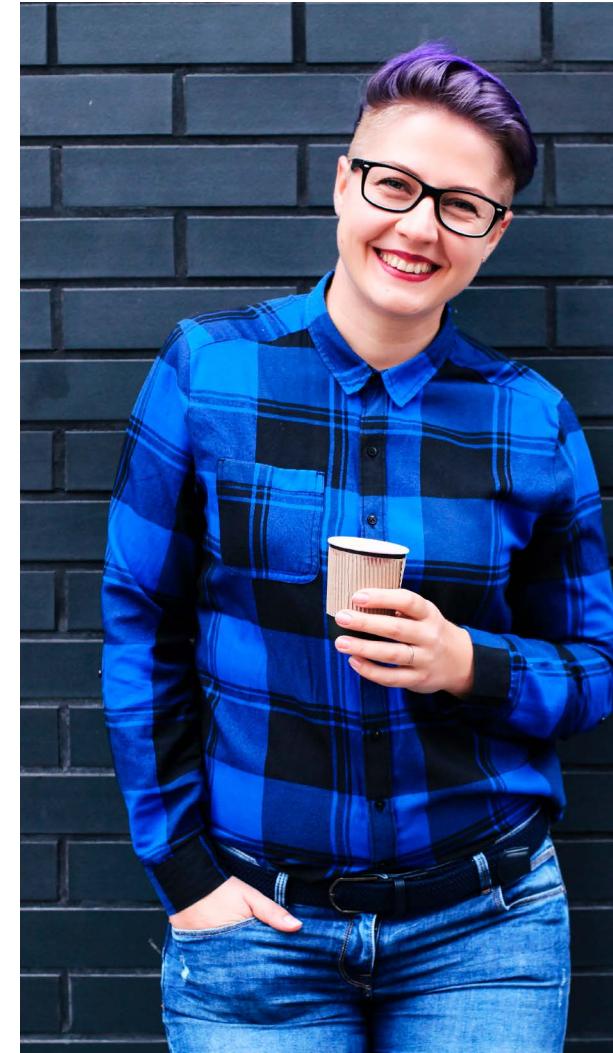
## ١. احترام حقوق الإنسان

يجب أن يمثل محتوانا، بل ويعكس، حقوق جميع قطاعات المجتمع. ويجب أن نحرص على التمثيل الحقيقي، والشمولي، والمحترم للأفراد، مع تجنب التمييز أو التحيز على أساس:

- السن
- الأصل
- المظهر
- اللون
- الثقافة، والتقاليد، والعادات
- الإعاقة
- الأصل الإثني أو العرق
- النوع الاجتماعي
- الهوية الجنسية والتعبير الجنسي
- المنطقة الجغرافية
- اللغة
- الحالة الزوجية والاجتماعية
- الجنسية أو الأصل القومي
- التنوع العصبي وصعوبات التعلم
- الصحة الجسدية والنفسية
- الآراء السياسية
- الدين، والقيم الروحية، والآراء الدينية
- الجنس
- التوجه الجنسي أو الرومانسي
- الوضع الاجتماعي والاقتصادي

شركة بيرسون هي شركة عالمية ذات قيم راسخة تطرح منتجات لقطاع عريض من الجمهور. وتسعى شركة بيرسون من خلال منتجاتها إلى التأكيد على احترام حقوق الإنسان، وتشمل حقوق الأطفال، على النحو المحدد في إعلان الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، واتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة. وتشمل ما يلي:

- مستوى معيشة مناسبًا
- الثقافة والفن
- التعليم
- المساواة
- العدل
- الحرية
- الصحة
- المعاملة الإنسانية وعدم التعرض للاستغلال
- الوضع القانوني
- الخصوصية
- السلامة
- العمل
- التطور
- معرفة الحقوق



## 2. الالتزام بالتنوع، والإنصاف، والشمول

وخلال ذلك، سنضع في الحسبان ما يلي:

- تنوع جمهورنا العالمي (كما هو موصوف في المبدأ 1) إمكانية وصول منتجاتنا إلى الفئات المستهدفة وما إذا كانت منصفة ومتاسبة لاستخدام الأشخاص الذين لديهم احتياجات وفضائل تعليمية محددة، بما في ذلك المتعلمون ذوي الإعاقات، والمتعلمون ذوي التنوع العصبي، والمتعلمون ذوي احتياجات اللغة والتواصل المختلفة، أو أيًّا من ذلك الحقوق والهوية اللغوية (انظر المسرد في المعلومات الأساسية—القسم 6) تضمين المعارف، والجوانب الحساسة، والسياسات الثقافية، ولا سيما ذات الصلة بمجتمعات الشعوب الأصلية التي تعرضت للتهميش
- ألا يحيط المحتوى الذي تم إنشاؤه من قدر الأفراد أو مجموعات الأشخاص، أو ينتقدهم، أو يكون صورة نمطية عنهم استنادًا إلى خصائصهم الشخصية، وألا ينطوي على ازدراه للأشخاص بغض النظر عن الأخلاق أن يقوّض المحتوى الذي تم إنشاؤه بفاعلية التحامل، والتحيز، والمعاملة الجائرة للأفراد أو المجموعات بناءً على سماتهم الشخصية فحسب، وأن يشجع بقوة على اعتماد النُّوَج المفتوحة، ومتعددة الجوانب، والشمولية في التعامل مع الأفراد أو المجموعات المشار إليها في محتوانا

تطمح شركة بيرسون إلى أن تصبح شركة شمولية تستهدف تقديم تمثيل حقيقي للأشخاص الذين ينتمون إلى خلفيات متنوعة وخصائص مختلفة داخل منتجاتنا، والعمل على تعزيز ذلك التمثيل.

إننا نسعى جاهدين إلى التأكيد من أن محتوانا<sup>3</sup> يمثل التنوع الثري لجمهورنا في العالم، وأن يكون ذلك التمثيل مناهضًا للعنصرية والتحيز، وداعمًا للمساواة والعدالة الاجتماعية. فضلاً عن أننا نحاول توفير وصول عادل إلى منتجاتنا وخدماتنا لتلبية احتياجات التعليم المتنوعة في سبيل دعم المشاركة الكاملة من جميع المتعلمين لدينا.

لتحقيق هذه الأهداف، سنضع في عين الاعتبار الغايات والنتائج المتوقعة من المتعلمين عند إنشاء محتوانا، كما هو ممثل في إطار عمل التعلم المتعلق بالتنوع والإنصاف والشمول (المعلومات الأساسية—القسم 1)، وقائمة مراجعة بيرسون العالمية للمحتوى والتحرير المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول، وإرشادات المحتوى. ونهدف إلى أن يتصدى محتوانا للتحديات التي تواجه مجتمعاتنا، ونلتزم بما يلي:

- ضمان التمثيل العادل واللائق للمجتمعات المحلية وهويات كل شخص
- تمثيل جميع الأشخاص بشكل مترابط مع إظهار الفوارق البسيطة
- سرد قصص حياة وإسهامات جميع فئات الأشخاص، وضمان شمول المجتمعات المحلية المتنوعة والمهمشة تاريخيًّا
- تمييز قدرة وإمكانيات الأفراد، بالإضافة إلى العقبات المنهجية، والهيكلية، والمؤسسية

<sup>3</sup> يشمل هذا أي محتوى لدى بيرسون يُناجح للجمهور، أو يُنشر له، أو يستخدم بواسطته، بما في ذلك (على سبيل المثال لا الحصر) المؤهلات، والأنظمة الأساسية، والتقييمات، والبرامج الحاسوبية، والكتب الدراسية، والمأمورات التسويقية، في كل من التنسقيات المطبوعة والرقعية، بالإضافة إلى المحتوى الموصوف عبر الخدمات المبادرة، مثل دورات التطوير الوظيفي والدورات الخصوصية.

### 3. دعم التعليم القائم على الأدلة والحقائق

#### 4. إنشاء محتوى أخلاقي وقانوني

تلتزم شركة بيرسون بإنشاء محتوى دقيق، وأخلاقي، ومنصف، وجدير بالثقة، مع الحرص على ضمان أن تعكس الخدمات الاستشارية التي نقدمها إلى شركاء العمل القيم ذاتها. في بعض الحالات، يجب أن تتمثل شركة بيرسون أيضًا للمتطلبات القانونية ذات الصلة. وينبغي أن يتسم المحتوى مع القوانين والممارسات المتعلقة به، وتتضمن على سبيل المثال لا الحصر:

- الملكية الفكرية
- مكافحة الرشاوى والفساد
- قوانين الدولة المُعدّة للاستخدام فيها، بما في ذلك الاعتبارات الجغرافية السياسية (مثل حدود الدولة)
- تجنب الأذى والجريمة
- تضارب المصالح
- حماية البيانات
- التعامل العادل والنزاهة
- حرية ونزاهة التحرير
- حرية الصحافة
- مبادئ الحياد السياسي

إرشادات حول اختيار أو إعادة استخدام الأصول التي قمت تصفيّة حقوقها من منطقة جغرافية مختلفة:  
**الملاعة الثقافية للمحتوى**

يجب اختيار الصور، والفيديوهات، والنصوص مع وضع الإصدار/التوزيع العالمي في الاعتبار، وينبغي أن تعكس الحساسية للتمثيلات الثقافية في الأسواق المستهدفة. ويجب أن يشمل الإنشاء المشترك وأو الاختيار المشترك للمحتوى المجتمعات المحلية التي يخدمها المنتج أو الخدمة، ولا سيما عندما يكون المحتوى مراعيًا للاعتبارات الثقافية وأو مثيرًا للجدل. ويمكن لفرق الحقوق والتصاريح (R&P) في شركة بيرسون الوصول إلى مجموعة متنوعة من المحتوى المرئي والمكتوب الذي يخص أطراً ثالثة. ويجب استبدال الأصول عند الحاجة إلى تعديل المنتج/المحتوى من أجل زيادة التمثيل الثقافي المحدد أو معالجة الملاعة الثقافية. بشكل عام، لا يجوز التلاعب بالأصول ذاتها، خاصة المظهر الجسدي للأشخاص أو ملابسهم.

يُرجى الاتصال بقائد الأعمال في بيرسون<sup>4</sup> لطلب المشورة حول أبحاث الأصول المتنوعة وموافقات إعادة استخدام الأصول أو عمليات الاستبدال. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول الملاعة الثقافية في الصفحة 10 من هذه السياسة.

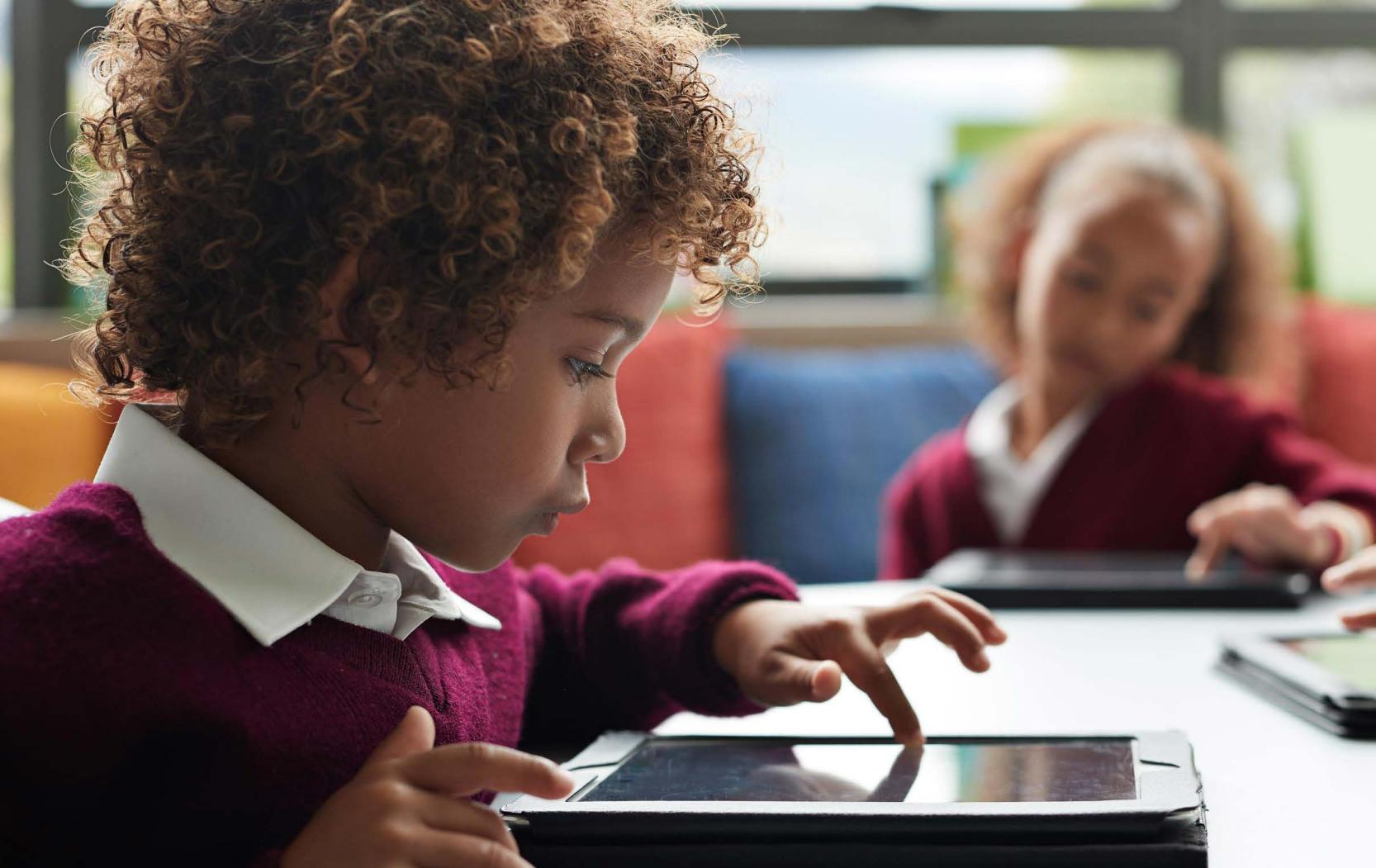
<sup>4</sup> قائد الأعمال في بيرسون هو الموظف في شركة بيرسون الذي تعاقد مع شريك العمل وجة الاتصال المحددة معه.

تسعى شركة بيرسون إلى تقديم مجموعة كاملة من الأدلة الواقعية بوجب بيانات من مصادر موثوقة عن العديد من الموضوعات، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- الإجهاض ومنع الحمل
- تحقيق المساواة والإنصاف للأشخاص ذوي الإعاقة
- تحقيق المساواة والإنصاف بين الأصول والأعراق
- التطور
- الجغرافيا السياسية، بما في ذلك النزاعات
- التاريخ والأحداث التاريخية، بما في ذلك الاتصالات والاختراعات
- تحقيق المساواة والإنصاف في الزواج
- تحقيق المساواة والإنصاف في التنوع العصبي
- تحقيق المساواة والإنصاف للجنس والنوع الاجتماعي، والهوية الجنسية، والتعبير الجنسي
- الميل الجنسي والتوجه الجنسي أو الرومانسي
- الاستدامة، بما في ذلك الاستدامة البيئية، وخاصة تغيير المناخ

عند القيام بذلك، فإننا نسعى إلى وضع محتوى يمثل مرجعية عالمية ومناسب ثقافياً، ويتعامل مع مثل تلك الموضوعات بطريقة تعبّر عن:

- الامتثال أو الاتساق مع المعايير الدولية لتحل محل الممارسات المحلية
- الواقع واحترام الحقيقة
- العدل والتوازن
- الحياد السياسي
- احترام ودمج أساليب الإدارة، والمعارف، واللغات، والثقافات، والعادات المحلية المتنوعة للسكان الأصليين
- احترام الخصوصية
- الاعتراف ب مختلف الروايات ووجهات النظر
- استخدام اللغة المناسبة مع تطورها



نطاق السياسة



تقدّم شركة بِيرسون هذه السياسة لك، بصفتك شريك عمل تنطبق عليه هذه السياسة، من منطلق أن الالتزام بالسياسة مطلوب كجزء من شراكتك مع بِيرسون. يجب أن يقرأ ويفهم جميع شركاء العمل مبادئ السياسة وكيفية تطبيقها؛ ما يضمن أنه يمكنك الالتزام بمعايير شركة بِيرسون وتوقعاتها.

سيُقدم تدريب إلزامي للأطراف ذات الصلة المذكورة أعلاه لضمان تعرّيفها على كيفية تطبيق السياسة، ودعمها.

تلتزم شركة بِيرسون بالتنوع، والإنصاف، والشمول (DE&I) من أجل منفعة المتعلمين والمستهلكين الآخرين لمنتجاتنا وخدماتنا. وقد وقعت أحداث في الماضي تسبّبت فيها أخطاء غير متعلّمة في تقديم العملاء لشكاوى و تعرض المتعلمين لتأثيرات سلبية محتملة.

- إقامة مجتمع بالغ الأهمية للمحتوى يضطلع بدور فاعل في المساهمة في التزامنا نحو مناهضة العنصرية وتحقيق المساواة الاجتماعية منع نشر الأخطاء غير المقصودة أو المحتوى غير اللائق الذي قد يكون مسيئاً أو مؤذياً
- توثيق موقف شركة بِيرسون ودعم تطبيق مبادئنا مع الشركاء الخارجيين والعملاء

تنطبق السياسة [ومواردها الداعمة](#) على كل المحتوى المطبوع والرقمي لشركة بِيرسون بغض النظر عن مكان إنشائه ومن قام بإنشائه. تتضمن السياسة موظفي بِيرسون وشركاء العمل، بما في ذلك المؤلفون المستقلون، والمطربون، والمراجعون، والمحررون، ومبدعو المواد المرئية والمسموعة، والشركاء في المشروعات المشتركة، والبائعون، وأصحاب الامتياز، والموزعون، والموردون، والموظفو في وكالات التوظيف المؤقتة. وتتطبق السياسة على جميع الأنظمة الأساسية ومهام العمل، وتشتمل الموظفين غير المشاركين بشكل مباشر في إنشاء المحتوى. ومن المتوقع أن يكون جميع موظفي بِيرسون والمشاركون في إنشاء المحتوى غير التابعين لشركة بِيرسون على دراية بهذه السياسة، وأن يتزمّنوا بمبادئ المنشوص عليها فيها كما تنطبق على محتوى بِيرسون.

إن مصداقية شركة بِيرسون باعتبارها إحدى الشركات التعليمية الرائدة في العالم جزء جوهري من نهجنا. ولا ندخر جهداً للخروج بحلول إبداعية ومبتكرة تراعي السياق ومثل المجتمعات المحلية التي نخدمها تمثيلاً حقيقياً. ولن ننجح في هذا الهدف إلا إذا تمسّكنا بالتزامنا بالمساواة الاجتماعية على المستويين المحلي والعالمي. جدير بالذكر أن المحتوى الذي لا يعكس هذا الالتزام غير فعال في تلبية احتياجات المتعلمين وغيرهم ممن يتعاملون مع منتجاتنا وخدماتنا، إلى جانب أنه يضر بعملائنا وأعمالنا.

#### تهدف السياسة إلى

- تقديم التوجيه لفرق تطوير المحتوى والمنتجات وجميع الأشخاص الآخرين المشاركين في إنشاء المحتوى، وتطويره، ومراجعته في سبيل ضمان اتساق المحتوى مع خطة العمل المستدامة (SBP) والالتزامات التنوع والإنصاف والشمول
- لشركة بِيرسون التأكّد من أن المحتوى يعكس مبادئ المشروعيّة، والأصالة، وحقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الأطفال المتّصلة في هذه السياسة

## اتساق الإرشادات الحالية مع السياسة



من المهم ملاحظة أن السياسة عبارة عن مجموعة من المبادئ رفيعة المستوى وأفضل الممارسات. وإننا ندرك أن إرشادات السوق المحلية ومحددة الأقسام قد تكون موجودة بالفعل في بعض المناطق الجغرافية، وأنه في بعض الحالات، ستكون هناك تعديلات طفيفة من أجل

- الامتثال للقوانين المحلية
- التأكد من أن أي محتوى تم إنشاؤه ليس غير لائق أو مسيئاً على المستوى المحلي

في مثل هذه الحالات، يجب توخي الحذر للتأكد من احتفاظ المبادئ التي تمثلها شركة بيرسون بأهميتها البالغة، وأنه يتم الحفاظ على الامتثال أو الاتساق مع المعايير الدولية. وقد نشرنا [دليل الجوانب الحساسة الثقافية في السياسة \(Policy Cultural Sensitivities Guidance\)](#) لتقديم دعم محدد للسياق إضافي عند ظهور مثل هذه التحديات.

في عام 2022، ستكمل شركة بيرسون مراجعة جميع إرشادات المحتوى والتحرير المحلية للتأكد من اتساقها مع السياسة. وسيقدم قادة الأعمال في شركة بيرسون أي إرشادات تكميلية محلية، عندما تكتمل وحيثما يكون ذلك مناسباً، إلى شركاء العمل حسب الضرورة من أجل المشروعات المتعاقد عليها.

## الالتزام بالسياسة



يتطلب تضمين نهج يتسم بالتنوع والإنصاف والشمول نشر ثقافة الاهتمام الفعلي على مستوى الشركة في جميع ممارسات العمل.



2. البحث—هل هناك وجهة نظر قاطعة حول مسألة ما؟ ما الأعمال الأخرى في المجال التي يمكن أن تقدم رؤية عن هذا الموضوع؟ اسْعَ بنشاط للحصول على مجموعة متنوعة من وجهات النظر. وحيثما يتم تمثيل مجتمعات محلية متنوعة، يجب أن يشمل البحث المشاركة المباشرة مع أعضاء المجتمعات المعنية للحصول على وجهات نظر حقيقة.
3. المشاركة—تفاعل مع مجموعات أكبر لمشاركة التعلم، والتعاون، واكتساب مجموعة متنوعة من وجهات النظر والرؤى من المتعلمين، والمعلمين، والمجتمعات المحلية، والأقران، والزملاء.
4. الفحص—اتخذ نهجاً حاسِّاً لاستكشاف الدليل على المفاهيم التي نقدمها.
5. التطوير—انتهز الفرصة لمواصلة تربية فهمنا والبقاء على اطلاع دائم على المستجدات في مجال خبرتنا مع منظور التنوع والإنصاف والشمول.

تلزم شركة بيرسون، بصفتها صاحب عمل، بدعم الزملاء والشركاء في بناء ثقافة شمولية وتحقيق النمو من خلال تواصلنا، وعملياتنا، وأنشطتنا، ومواردننا.

من المتوقع أن يلتزم جميع موظفي بيرسون وشركاء العمل باتخاذ خطوات واعية في نهجهم لتطوير المحتوى. وي يتطلب هذا الالتزام الاعتراف بالتحيز المتأصل في تنشئتنا الثقافية وتنشئة الآخرين، والذي قد يتضمن إقصاء الآخرين الذين لا يشبهوننا أو لا يمثلون الثقافة السائدة، أو تهميشهما، أو إطلاق صفات مجحفة عليهم. ويحتاج إلى إحساس بالمسؤولية الشخصية وإدراك كيف ينعكس التحيز على عملنا. ومن هنا، يتبيَّن أننا في حاجة إلى إجراء الأبحاث الضرورية والمشاركة المجتمعية لدعم جميع عمليات صنع القرار لدينا بمنظور التنوع والإنصاف والشمول وتجسيد التزام شركة بيرسون بالتعلم من أجل الحياة.

يمكن تلخيص أفضل الممارسات على النحو التالي:

1. الالتزام—يتطلب هذا الإجراء تفكيراً شخصياً، وتحمِّساً لتحيزاتنا، وتعزيز مبادئ مناهضة التحيز، ومناهضة العنصرية، ولمساواة الاجتماعية في أي محتوى نطوره.

## متى ينبغي الإشارة إلى السياسة في عملية تطوير محتوى بيرسون؟



الإجابة المختصرة هي: طوال الوقت. في كل مرحلة من مراحل عملية تطوير المحتوى، يجب على الأفراد والفرق تضمين الاعتبارات الواردة في هذه السياسة.

تختلف ممارسات التخطيط، والتطوير، والإنتاج، والمراجعة بين فرق المحتوى، والخدمة، والمنتج في مختلف موقع، ومناطق، وأجزاء العمل. ويمكن أن تختلف الممارسات أيضاً في أساليب الإدارة بناءً على المشروع أو الخدمة، أو الشروط المحددة المنصوص عليها في عقود شركاء العمل وجدول (جداول) العمل (الأعمال) المتفق عليها. ومع ذلك، يجب على جميع المشاركين في تطوير محتوى شركة بيرسون تطبيق السياسة طوال عملية إنشاء المحتوى، ومراجعته، ونشره/إصداره. ويشمل ذلك الموظفين، وشركاء العمل، بغض النظر عن وحدة العمل أو الفريق الذي يعملون لصالحه.

## حل المخاوف

يمكن ربط الويب هذا المتعلمين والمعلمين الذين لديهم مخاوف بشأن مواد بيرسون من الاتصال بنا مباشرةً حتى نتمكن من التحري عن المشكلات المحتملة وإصلاحها.

وإذا لم تكن متأكداً مما إذا كانت مخاوف الفرد تتعلق بخرق مباشر لهذه السياسة، فيمكنك إرسال الاستفسارات مباشرةً إلى [www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com)، الموقع الإلكتروني الخارجي للإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لأي من سياساتنا العالمية أو مدونة قواعد السلوك.

### ماذا لو حددت أنا (أو زميل) إحدى المخاوف أو المشكلات في المحتوى التي تتعارض مع السياسة؟

بصفتك شريك عمل، إذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف من أن المحتوى الموجود في أي من منتجات بيرسون يبدو أنه يتعارض مع بيانات المبادئ الموضحة في هذه السياسة، ولم يسفر تصعيديك إلى قائد التحرير أو الأعمال في شركتك عن اتخاذ إجراء أو التوصل إلى حل، فنود أن تتوصل معنا. يمكنك الاتصال بقائد الأعمال في بيرسون مباشرةً، أو التواصل مع لجنة السياسة باستخدام هذا [النموذج](#)، أو للإبلاغ عن التحيز. أياً كانت الطريقة التي تختارها للاتصال بنا، يُرجى تضمين تفاصيل محددة حول المحتوى ومخاوفك. وسيتم تصعيد مخاوفك وفقاً لذلك للتوصل إلى حل.

كيف سأعرف ما إذا كان هناك شيء يتعارض أو يمكن أن يتعارض مع مبادئ السياسة في المحتوى الذي أعمل عليه؟

فَكَرْ—اطرح على نفسك الأسئلة التالية:

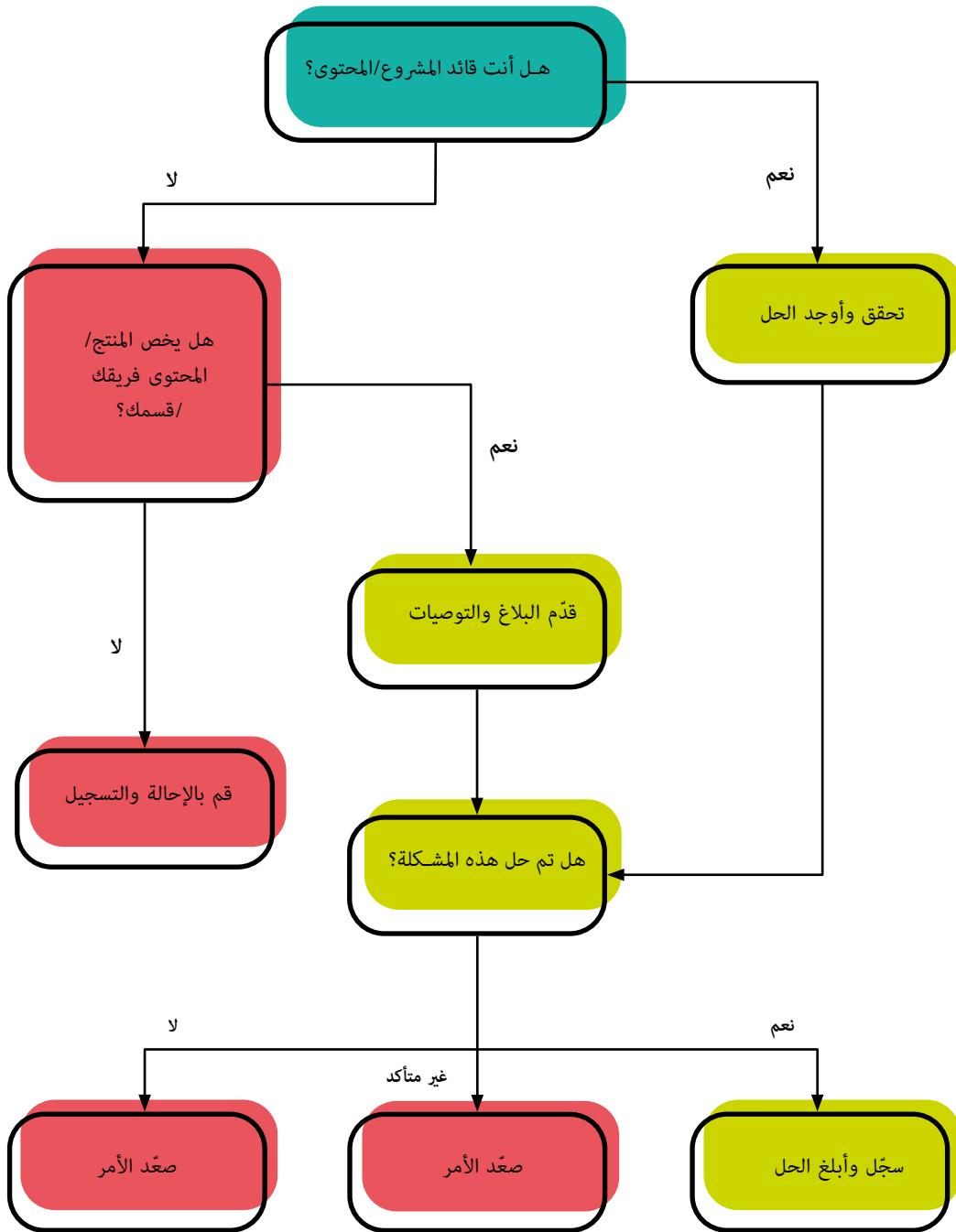
- هل يتسق المحتوى مع التزام بيرسون بالتنوع، والإنصاف، والشمول؟
- هل ستشعر بالراحة عند قراءة ما يكتب عن المحتوى في الإعلام؟
- هل ينتهك المحتوى روح التزامات التنوع والإنصاف والشمول لشركة بيرسون؟
- هل يسيء المحتوى إليك أو إلى الأشخاص الذين لديهم هويات وتجارب حياة مختلفة عنك؟
- هل يمكن أن يفسر المتعلم المحتوى لادمة تحيز أو صورة مفطية أو الاستمرار في تهميش مجموعة من الأشخاص؟
- هل المحتوى قانوني ومتسق مع مدونة قواعد السلوك لشركة بيرسون؟

### ماذا لو حدد متعلم أو عميل إحدى المخاوف أو المشكلات في المحتوى التي تتعارض مع السياسة؟

خلال مشاركتك مع شركة بيرسون، إذا أثار متعلم أو عميل إحدى المخاوف معك وعبر عن رغبته في إبلاغ الأمر إلى شركة بيرسون، فيمكنك إحالته إلى بوابة [Pearson Report Bias](#) للإبلاغ عن التحيز.



## مسار تصعيد المشكلة



يُقدم مسار تصعيد المشكلة هذا إلى شركاء عمل بيرسون لدعم شفافية عملياتنا. ويتوفر لك فهماً لكيفية استجابة شركة بيرسون عند وجود مشكلات محددة في المحتوى والتي تعد انتهاكاً للسياسة. بصفتك أحد شركاء العمل مع شركة بيرسون، يرد تفصيل لطريقة إبلاغك عن مخاوفك بشأن المحتوى في القسم السابق من هذا المستند.

من المتوقع أن يحتفظ كل فريق وقسم في شركة بيرسون بسجل لأي محتوى يُحدد على أنه ينتهك السياسة. وسيتضمن هذا السجل المعلومات التالية:

- اسم المبلغ عن المشكلة
- المنتج/الأداة ووصف المشكلة
- الخطوات المتخذة تجاه الحل، بما في ذلك الأطر الزمنية المتفق عليها
- الموافقة المناسبة



## متابعة تصعيد المشكلة (للاستخدام الداخلي فقط)

اتصل بنائب الرئيس المسؤول عن معايير المحتوى في قسمك أو من يعادله، واتسم بالدقة والعرض التفصيلي قدر الإمكان حتى تكون أسئلتك أو مخاوفك مفهومة.

**ملاحظة:** قد تصادف أوقاتاً تكون فيها المشكلة معقدة، وتتطلب مستويات متعددة من التدخل والموافقة. في هذه الحالة، يتوقع منك أن تتبع سياسة التصعيد في القسم/الوحدة.

### التصعيد

إذا تعذر حل مشكلة ما أو كان هناك خطر مباشر على سمعة شركة بيرسون، فصعد المسألة إلى الطرف ذي الصلة، بالترتيب الهرمي: مالك المنتج/الخدمة، ونائب الرئيس/الناظير، ثم نائب الرئيس الأول. وفي أي مرحلة من مراحل عملية التصعيد، تأكد من تسجيل المشكلة في سجل مشكلات السياسة للقسم ذي الصلة.



### قم بالإحالة والتسجيل

إذا لم يكن هذا المحتوى تحت سيطرتك أو سيطرة قسمك وتقع مسؤوليته على عاتق قسم آخر، فقم بإحالته المشكلة إلى المدير التنفيذي المباشر، مع بيان ما يلي:

- المشكلة ومصدرها
- المحتوى المتأثر بالمشكلة
- المبدأ الذي تنتهكه المشكلة

سيتولى مديرك التنفيذي مسؤولية إحالة هذه المشكلة إلى نائب الرئيس/المدير المختص في القسم المعنى.

### سجل وأبلغ الحل

يتحمل مُلاك<sup>6</sup> المنتج/الخدمة أيضاً مسؤولية إبلاغ الحل لجميع أصحاب المصلحة والشخص الذي تعرّف على المشكلة، فضلاً عن التأكد من تحديث سجل مشكلات السياسة.

### الدعم الإضافي

إذا كنت لا تزال قلقاً من أن المشكلة التي أبلغت عنها لم يتم حلها بعد بلاغك أو الإحالـة إلى مالك المنتج/الخدمة، فنـوـدـ أنـ تـتـواـصـلـ معـنـاـ.

### تحقق وأوجد الحل

تقع على عاتق قائد المشروع/المحتوى مسؤولية التحري عن أي مشكلات أو مخاوف تتعلق بالمحتوى المبلغ عن أنه ينتهك السياسة.

يجب أن يستشير قادة المشروع/المحتوى الخبراء المناسبين عند النظر في المشكلات وإعادة المحتوى مباشرةً إلى المؤلف/الكاتب/المحرر. وينتحمل القادة مسؤولية إدارة أصحاب المصلحة وصناع القرار الرئيسيين (بما في ذلك ممثلو الشؤون القانونية والامتثال، حيثما كان ذلك مناسباً) المشاركين في التوصل إلى حل، وإجراء أي تغييرات على المحتوى حسب المطلوب.

### قدم البلاغ والتوصيات

تأكد من تسجيل المشكلة في سجل مشكلات السياسة الخاص بالقسم، مع بيان ما يلي:

- المشكلة ومصدرها
- المحتوى المتأثر بالمشكلة
- المبدأ الذي تنتهكه المشكلة
- توصيتك للتوصول إلى حل ذكي SMART<sup>5</sup>

ومن ثم، يجب توجيه المشكلة إلى مالك المنتج/الخدمة، الذي سيتحقق/يوجد الحل ويسجل/يلغى الحل – أو يصعد المسألة.

<sup>6</sup> يشير "المالك" إلى الشخص المسؤول عن التنفيذ الكامل للمنتج أو الخدمة. وعادةً ما يكون هذا الشخص في مستوى الرئيس/المدير.



## المعلومات الأساسية

ابذل قصارى جهدك حتى تعرف أفضل.  
ثم عندما تعرف أفضل، افعل ما هو أفضل.

—مaya أنجيلا



## دعم التدريب والتنفيذ

تقدم شركة بيرسون دعم التدريب والتنفيذ للسياسة، بما في ذلك:

- ندوات وورش عمل لإعلام المشاركين وتدريبهم على المحتوى التحريري لشركة بيرسون
- وحدات التعلم عبر الإنترنت للموظفين في بيرسون يو، بما في ذلك:

– السياسة (الإلزامية لموظفي في أدوار وظيفية معينة)

رفعوعي موظفي بيرسون بشأن التحiz في المحتوى (الإلزامي لجميع الموظفين المشاركين في كتابة محتوى بيرسون)

إطار عمل التنوع والإنصاف والشمول وإرشادات المحتوى في بيرسون (مجموعة من المواد التدريبية الإلزامية لجميع الموظفين العاملين في محتوى بيرسون)

- وحدات التعلم عبر الإنترنت لشركاء العمل الذين يعملون في محتوى بيرسون في نظام التعليم والتطوير الآمن لشركة بيرسون<sup>7</sup> (التي ستكون إلزامية بناءً على دور الكيان)، بما في ذلك:

– السياسة

– رفعوعي شركاء بيرسون بشأن التحiz في المحتوى

إطار عمل التنوع والإنصاف والشمول وإرشادات المحتوى في بيرسون (سيكون التدريب الشامل إلزامياً)

## الاستفسارات

إذا كانت لديك أي أسئلة بشأن السياسة، فيرجى الرجوع إلى قائد الأعمال في شركة بيرسون الذي يمكنه تزويديك بمزيد من المعلومات، أو التواصل معنا باستخدام هذا [النموذج](#).



2

إطار عمل التعلم المتعلق بالتنوع  
والإنصاف والشمول في شركة  
بيرسون (ملخص)



## إطار عمل لتضمين مبادئ التنوع والإنصاف والشمول (DE&I) في عمليّي تصميم وتطوير محتواها وتجارب التعلم

في شركة بيسون، نلتزم بضمان أن يمثل محتواها وتجارب التعلم لدينا مجموعة كبيرة من الهويات الاجتماعية المتنوعة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: العرق، والأصل، وال النوع الاجتماعي، والهوية الجنسية أو التعبير الجنسي، والتوجه الجنسي أو الرومانسي، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، وهيكل الأسرة أو الحالة العائلية، والموقع الجغرافي، والممارسات الثقافية، والمعتقدات الدينية، أو الروحانية، أو السياسية، واللغة، والسن، والإعاقة.

إننا نتجاوز مجرد التمثيل ونسعى إلى التطبيق العملي لمبادئ المساواة الاجتماعية. وفي هذا الإطار، فإننا نعتزم إنشاء منتجات وخدمات تؤثر في مشاركة المتعلمين في العدالة الاجتماعية. ويجب أن يكون أيّاً كان ما ننجزه متاحاً للجميع. ونهدف إلى مكين كل فرد من إظهار إمكاناته، وهو ما يجعلنا نتأمل احتياجات المجموعات المختلفة التي نخدمها ونسعى إلى تلبيتها. وندرك أيضاً أن الأشخاص ينتمون إلى مجموعات متعددة ومتقطعة، وأن أشكال الإقصاء الجديدة من شأنها تحفيز الاهتمام من جديد. ويوضح هذا المستند كيف ستساعد أهدافنا الطموحة بشأن محتواها وممارساتها على إفساح المجال أمام تحقيق نتائج رئيسية للمتعلمين تعزز المساواة الاجتماعية.



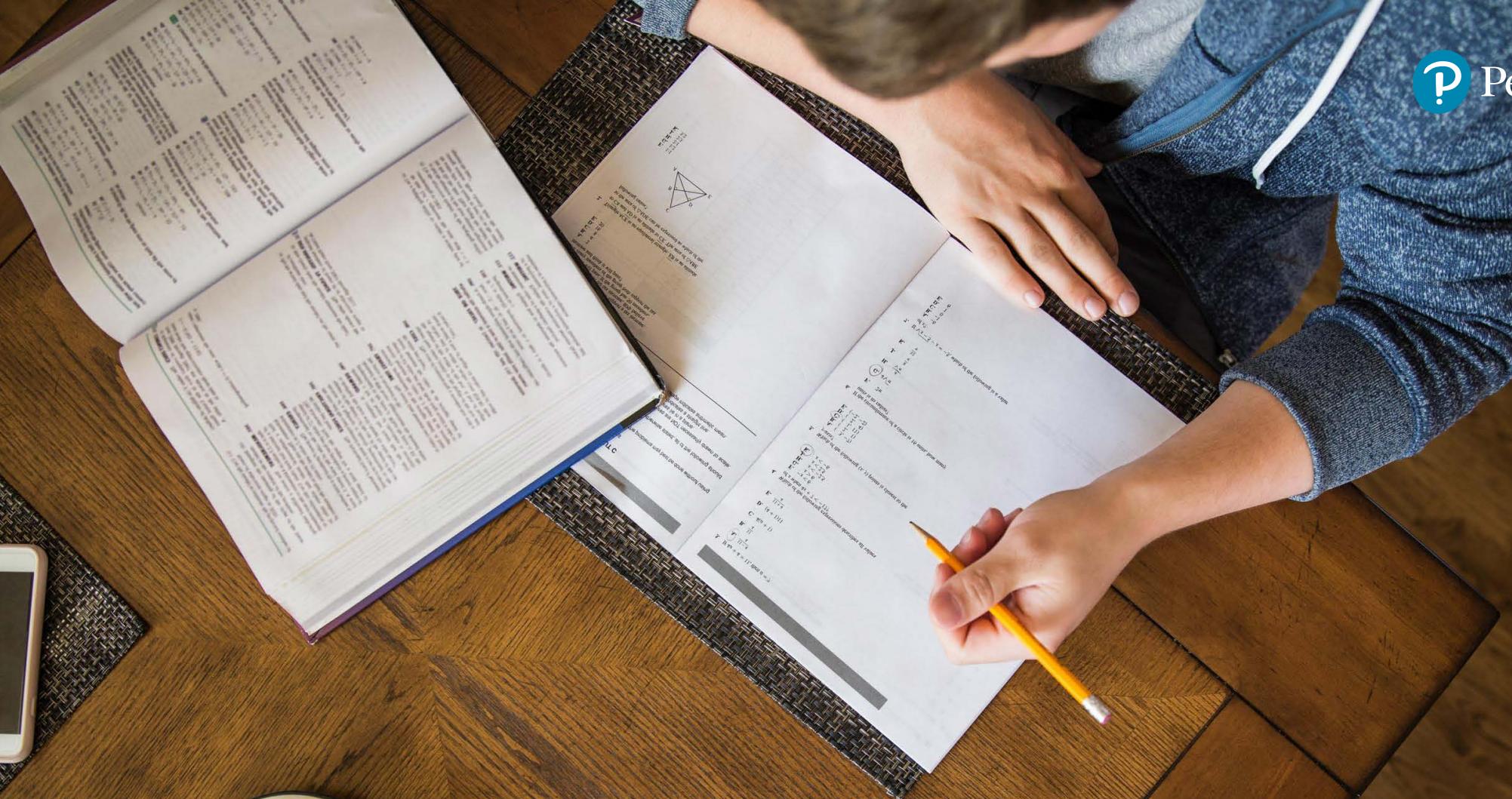


تسعى شركة بيرسون في كل ما تنتجه من محتوى وتجارب تعلم، بما في ذلك المواد التسويقية والترويجية والمنتجات التعليمية إلى

- ضمان التمثيل العادل وال حقيقي للمجتمعات المحلية و هويات كل فرد
- تمثيل جميع الأفراد بشكل متزابط مع إظهار الفوارق البسيطة
- سرد قصص حياة وإسهامات جميع فئات الأشخاص، وضمان شمول المجتمعات المحلية المتنوعة والمهمشة تاريخياً
- تمييز قدرة وإمكانيات الأفراد، بالإضافة إلى العقبات المنهجية، والهيكلية، والمؤسسية
- الحالية

إذا نجحنا في إنتاج محتوى وتعزيز تجارب تعلم تتسم مع هذه الأهداف، فستكون لدينا فرصة لتحقيق نتائج رئيسية للمتعلمين تعزز المساواة الاجتماعية، وتشمل ما يلي:

- تنمية هوية اجتماعية إيجابية بناءً على انتماهم إلى مجموعات مختلفة في المجتمع وخلق شعور بالانتماء إلى أنفسهم وإلى الآخرين داخل مجالهم (مجالاتهم) الاجتماعي (مثل الفصل الدراسي، والحي السكني، ومكان العمل، والفريق، وغير ذلك)
- التعامل مع التنوع بالتعاطف والتواصل، وهو ما يمكنهم من العمل بفاعلية مع الأشخاص الآخرين، سواءً أكانوا يشبهونهم أم يختلفون عنهم
- إدراك الحاجة إلى اتخاذ إجراءات للتصدي للظلم والتعصب
- تمكين وتقدير مساهماتهم الفريدة وصوتهم لزيادة الشعور بالقوة من أجل بدء التغيير المشر



3

خطة العمل المستدامة  
لشركة بيرسون

# التعليم من أجل عام أفضل

قيادة عملية التحول من أجل بناء المهارات للتأثير في المجتمع والكوكب بأكمله.



## الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في المحتوى

→ سندرج الاستدامة، والمسؤولية الاجتماعية، والمعرفة والمهارات ذات الصلة بالتنوع والإنصاف والشمول في محتوانا، وأملاكنا، والبرمجيات عبر الإنترنت، وتأهيل الناس لإحداث تأثير في وظائفهم وحياتهم\*

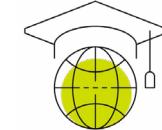
## تمكين المعلمين، والموظفين، والموردين

→ سنعمل على تطوير ونشر أدوات وموارد مساعدة المعلمين على تحقيق الاستدامة في صفوهم<sup>1</sup>  
→ سنوفر فرصةً لجميع الموظفين والموردين للوصول إلى المحتوى، والدورات الدراسية، والتدريب في سبيل استكشاف قضايا الاستدامة، والمسؤولية الاجتماعية، والتنوع والإنصاف والشمول بحلول عام 2023

## المنتج

# التعليم للجميع

خفض الحاجز وزيادة المساواة في التعليم بشكل ملموس.



## المنتج

### إمكانية الوصول والشمول

→ سنعمل على زيادة إمكانية وصول الفئات المحرومة إلى التعليم من خلال المنتجات والشراكات الجديدة والقائمة، وتحديد إستراتيجيات للتغلب على العقبات. وتشمل هذه الفئات، على سبيل المثال لا الحصر، النساء، والأقليات العرقية، والفتات منخفضة الدخل، والأشخاص ذوي الإعاقات\*

### التمثيل في المحتوى

→ سنعمل على تعزيز العمليات الحالية، وسياسة التحرير، والشراكات، فضلاً عن إنشاء أخرى جديدة للقضاء على التحيز وقتل العمالء الذين نخدمهم، بما في ذلك على أساس العرق، والأصل الإثني، والنوع الاجتماعي، في منتجاتنا ومن خلال موفر المحتوى بحلول عام 2025

# القيادة بمسؤولية



خلق ثقافة وإدارة الأعمال التي تمنح الأولوية لتأثيننا في تغيير المناخ وحقوق الإنسان.

## الناس

### حقوق الإنسان

→ نحن نحترم حقوق المستهلكين، والموظفين، والموردين والمجتمعات المحلية، وننظر في مدى تأثير قرارات الأعمال التي نتخذها في حقوق الإنسان

→ من المهم أن تتحفظ شركة بيرون بإجراءات وقائية لحماية بيانات عملائنا بينما تعمل أيضاً مع العمالء على تطوير منتجات مصممة وفقاً لاحتياجاتهم

→ سنعمل حصرياً مع الموردين الذين يحترمون حقوق الإنسان ونشجع هؤلاء الموردين الذين يدافعون عن التنوع والإنصاف والشمول

## الكوكب

### صافي الانبعاثات الصفرية

→ سنعمل على تقليل انبعاثات النطاقات 1، 2، و 3 بمقدار 50% بخط الأساس لعام 2018  
كما وافقت عليه مبادرة الأهداف القائمة على العلوم، بحلول عام 2030.

→ سنحقق صافي الصفر عبر النطاقات 1، 2، و 3 بحلول عام 2030.



أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الأولوية لنا



4

"بيت" المحتوى



#### سياسة المحتوى والتحرير العالمية لشركة بيرسون

يجب أن تمثل منتجات وخدمات شركة بيرسون التنوع الثري لمجتمعنا العالمي وجمهورنا في العالم، وتتضمن أن يكون ذلك التمثيل مناهضاً للعنصرية وللتحيز، وداعماً للمساوة والعدالة الاجتماعية، وتحترم حقوق الإنسان، وتقوم على الأدلة والحقائق، وتنقسم بالأخلاق والالتزام بالقانون.

#### سياسات وإطار عمل إمكانية الوصول: المبادئ العالمية

التوجيه الذي يدعم إنشاء محتوى قابل للإدراك، وقابل للتشغيل، ومفهوم، وفعال، وفقاً لمبادئ إمكانية الوصول العالمية.

#### إطار عمل التنوع والإنصاف والشمول

يمكن أن تعزز مجموعة المعايير الطموحة التي تبين بوضوح كيف يمكن للمحتوى الذي يتم إنتاجه بالاتساق مع السياسة النتائج الإيجابية لمتعلمنا ومجتمعنا المحلي.

#### إرشادات وقوائم مراجعة التنوع والإنصاف والشمول في محتوى بيرسون

إرشادات إضافية ركزت على الجوانب التي يكون التمثيل فيها مشوحاً

وجهات النظر الناقطة

مجتمع المليم

النوع الاجتماعي

الاستدامة البيئية

الإعاقة

العرق والأصل الاثني

مجموعة إرشادات وقوائم مراجعة شركة بيرسون التي توفر توجيهها إضافياً بشأن إنشاء المحتوى ومراجعةه في جوانب محددة حيث يكون تمثيل الأشخاص مشوهاً - مع التركيز على التحديات الرئيسية الخمسة المستمرة في المحتوى التعليمي والوسائل (القصص الناقصة، ونقص التمثيل، والارتباطات الإيجابية المحدودة، والارتباطات السلبية المفرطة، وإطار المشكلة)

#### التنوع والإنصاف والشمول—السياسات والمأمور الداعمة ذات الصلة

مجموعة السياسات، والإرشادات، والبرامج، والمأمور التي تعكس التزامات التنوع والإنصاف والشمول، والمأمور الذي تدعم إنشاء المحتوى، وتطويره، وإنتاجه لتنفيذ رؤية شركة بيرسون.



5

إمكانية الوصول في محتوى  
بيرسون

# اكتمال إمكانية الوصول في تصميم المحتوى

في سبيل تحقيق اكتمال إمكانية الوصول في محتوى بيرسون، يتعين علينا تصميم محتوى وتطويره حتى يتسعى للأشخاص ذوى الإعاقات استخدامه. كما يتضح في الشكل أدناه، تتطلب عملية اكتمال إمكانية الوصول إلى المحتوى دمج إمكانية الوصول في تدفقات العمل، وتحسين مهارات موظفينا وصقلها من خلال التدريب المستمر، وتحسين إمكانية الوصول إلى المحتوى بمرور الوقت عن طريق اتباع أحدث إصدار من المبادئ التوجيهية للنفاذ إلى محتوى الويب (WCAG) من اتحاد شبكة الويب العالمية (W3C).



باتباع المبادئ التوجيهية للنفاذ إلى محتوى الويب وعملية اكتمال إمكانية الوصول إلى المحتوى، ستعمل شركة بيرسون بشكل مدروس ومتعدد على تحديد أوجه التحيز والإقصاء والقضاء عليها من ممارسات أعمالنا ومن منتجاتنا.

وتحتكر شركة بيرسون موارد متعددة لمساعدة فرق المحتوى والمنتج على فهم التحسينات المستمرة وإدخالها في إمكانية الوصول. وتشمل، على سبيل المثال لا الحصر:

## إمكانية الوصول في روابط التقييم:

- [المبادئ التوجيهية لإمكانية الوصول الخاصة بشركة بيرسون](#)
- [المبادئ التوجيهية لإمكانية الوصول المقدمة إلى فرق المحتوى والنشر](#)
- [موارد الوصول العامة](#)

## روابط إمكانية الوصول إلى التعليم العالي:

- [تدريب إمكانية الوصول المقدم إلى منشئ المحتوى في بيرسون](#)
- [المبادئ التوجيهية لإمكانية الوصول إلى المستندات في بيرسون](#)
- [كتاب إمكانية الوصول إلى المحتوى الرقمي والتصميم الرقمي في بيرسون](#)

تمحور المبادئ التوجيهية للنفاذ إلى محتوى الويب حول أربعة مبادئ أساسية، يُشار إليها باسم "POUR" ، ويتم تعريفها على النحو التالي:

1. **قابل للإدراك**—يجب أن يكون المستخدمون قادرين على إدراك المعلومات المقدمة لهم. ولا يمكن أن تعتمد المعلومات على قدرات حسية فردية، مثل البصر أو السمع.
2. **قابل للتشغيل**—يجب أن يكون المستخدمون قادرين على تشغيل الواجهة. ولا يمكن أن تطلب الواجهة تفاعلاً قد يتعدى على المستخدم القيام به، مثل التشغيل باستخدام الماوس فقط.
3. **مفهوم**—يجب أن يكون المستخدمون قادرين على فهم المعلومات، فضلاً عن تشغيل واجهة المستخدم. ولا يمكن أن يتجاوز المحتوى أو التشغيل حدود فهم المستخدمين.
4. **فعال**—يجب أن يكون المستخدمون قادرين على الوصول إلى المحتوى بواسطة مجموعة كبيرة من برامج المستخدم، بما في ذلك التقنيات المساعدة. ومع تطور التقنيات وبرامج المستخدم، يجب أن يظل المحتوى متاحاً للوصول إليه.



## 6

### روابط مفيدة

[السياسات العالمية](#)

- 

[مدونة قواعد السلوك](#)

- 

[خطة الاستدامة لعام 2030](#)

- 

[مركز معلومات إمكانية الوصول إلى التعليم](#)

- 

[العالي](#)

- 

[إمكانية الوصول إلى التقييمات](#)

-

7

التحديات



## تضمين التنوع والإنصاف والشمول في محتوانا

تسهم معالجة التحديات أدناه في التزامنا بالمساواة الاجتماعية، ومناهضة العنصرية، ومناهضة التحييز. ومع أن الأوصاف أدناه موجزة، فإن شركة بيرسون لديها عدد من إرشادات المحتوى التي تركز على مجموعات محددة من الخصائص وتتوفر مزيداً من التفاصيل حول كيفية ظهور هذه التحديات في المحتوى، مع توصيات بالإجراءات التي يجب اتخاذها لمعالجتها. وتأكد شركة بيرسون على أن التداخل يجب أن يظل في صدارة نهجنا خلال معالجة هذه التحديات.

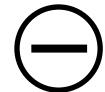
### التحدي الأول: نقص التمثيل



يشير إلى نقص تمثيل الأشخاص الذين ينتمون إلى الفئات المهمشة، والمستبعدة، والموصومة من المجتمع في المواد التسويقية والترويجية، والمنتجات التعليمية.

عند معالجة نقص التمثيل، تتمحور الفكرة حول التفكير مرتين في تصويرنا لما يعتبر "طبيعياً" ومن هو "الطموح". وسيعدم الحرص على إبراز الأشخاص الذين ينتمون إلى خلفيات وخصائص مختلفة بشكل متسق وصادق (وبخاصة تجنب الرمزية) في المحتوى هذا النهج الشمولي.

### التحدي الثاني: الارتباطات السلبية المفرطة



يحدث ذلك عندما ترتبط الخصائص، أو السلوكيات، أو السمات السلبية بخصائص شخصية محددة بشكل متكرر وبدون أساس. وغالباً ما تقترب بالصور النمطية وتستند إلى التحييزات الفردية، والهيكيلية، والمؤسسة، والمجتمعية. حتى إن الخبراء والمتخصصين في الموضوعات عُرضة للوقوع في هذه التحييزات. قد يعزز مطورو المحتوى دون قصد الصور النمطية أو التحييزات المتأصلة في المادة المنتجة. ويجب التشكيك في صحة مثل هذه التأكيدات. ومن غير المقبول تعليم صفة على مجموعة معينة من الأشخاص.

عند وصف شخص أو جماعة بمجموعة محددة من الخصائص في محتوى بيرسون، يجب أن يسمح الوصف بتفسير دقيق لما يتم تمثيله. ويجب إيلاء اهتمام خاص لعدم استخدام الصور النمطية المرتبطة بجموعة محددة من الخصائص دون السماح بالفارق الدقيق/تمييز العوامل المساهمة من خارج الفرد.

## التحدي الثالث: الارتباطات الإيجابية المحدودة



يشير ذلك إلى استمرار الصورة النمطية التي قد تبدو إيجابية ظاهريًا، ولكنها في الواقع محدودة أو مقيدة. غالباً ما يتم ذلك بحسن نية—على سبيل المثال، محاولة النأي بالأفراد الذين ينتمون إلى المجموعات المهمشة، أو المستبعدة، أو الموصومة عن الصور السلبية.

يجب ألا يستخدم محتوى بيسون هذه الأوصاف المقيدة. وينبغي أن يوفر محتوانا باستمرار نهجاً متنوعاً ومتغيراً عبر الأنشطة، والأدوار، والوظائف الإيجابية.

## التحدي الرابع: القصص الناقصة



يحدث هذا عندما تتعرض خصائص أو سمات الأشخاص للتهميش من قبل الأنظمة والمجتمعات المهيمنة على العام في الوقت الحالي أو الماضي، على المستويين الاقتصادي والسياسي. عادةً، قلما تُقدم إسهامات الأشخاص المهمشين أو تُقدم بشكل موجز فقط، أو يأتي تقديمها في سياق متأخر، ما يشير إلى مستوى من الاستثناء، أو الخروج عن المعتاد، أو التبعية. لمواجهة هذه القصص الناقصة، يجب على شركة بيسون اتباع نهج عادل عند إنتاج قصص من التاريخ أو الهياكل المجتمعية والثقافة. ويجب أن نبذل جهوداً متضارفة للبحث عن هذه القصص الناقصة وسرد أخرى أكثر تنوعاً، وثراءً، وأصالة.



## التحدي الخامس: إطار "المشكلة"



يشير إطار "المشكلة" إلى حقيقة أن "المعتقدات" معقدة؛ فهي تترك تأثيرها على المستويين الفردي والشخصي، ولكن ترسيختها وتعزيزها يعود إلى الأنظمة، والهيأك، والمؤسسات. يشير "إطار المشكلة" إلى طريقة تقديم الأفراد أو المجموعات على أنهم ضحايا سوء حظهم ولا حول لهم. ويغض هذا المنظور الطرف عن حقيقة أن الأنظمة، والهيأك، والمؤسسات القائمة منحت منذ أمد بعيد قوة اجتماعية، واقتصادية، وسياسية لمجموعات معينة، وتركت أخرى في حالة عجز. غالباً ما ينتج "إطار المشكلة" عن كلا التشوهين، فضلاً عن النقاش الدقيق والمتناهض، الذي يصف تجربة الأفراد والمجموعات من منطلق "سوء حظهم" و"اضطهادهم". ويجب أن يميز محتوى بيسون قدرة وإمكانيات الأفراد، بالإضافة إلى العقبات المنهجية، والهيكلية، والمؤسسية التي تخلق وتدين عدم المساواة أو الظلم في المجتمع.



8

تعريفات المصطلحات  
المستخدمة في السياسة  
والإرشادات ذات الصلة

من المهم أن نلاحظ أن المفاهيم، والمصطلحات، وأفضل الممارسات ذات الصلة بالتنوع والإنصاف والشمول تستند إلى السياقات الثقافية والجغرافية، وهي في حالة تطور مستمر. وتعكس قائمة المصطلحات والتعريف هذه السياق الثقافي في وقت الإنتاج، وسيتم تحديتها بانتظام بما يتماشى مع باقي هذه السياسة.

المصطلح	التعريف
AAPI/BAME/BIPOC	<p>AAPI مصطلح يرجع إلى أمريكا الشمالية، وهو اختصار يشير إلى الأمريكيين الآسيوين وسكان جزر المحيط الهادئ.</p> <p>BAME مصطلح بريطاني، وهو اختصار يشير إلى السود، والآسيوين، والأقليات العرقية. وينبغي ألا تُنطق BAME على أنها "bāme"، وإنما يجب نطق الحروف الأولى بالكامل، إذا تم استخدامها على الإطلاق.</p> <p>BIPOC مصطلح يرجع إلى أمريكا الشمالية، وهو اختصار يشير إلى السود، والسكان الأصليين، والأشخاص الملونين.</p> <p>من المهم الانتباه إلى أن تعريف "مجموعة" من الأفراد بهويتهم الجماعية فقط (مثل خلفيهم العرقية، أو الثقافية، أو الدينية، كما توحى المصطلحات AAPI، BAME، BIPOC، خصوصاً كاختصارات، للبعض) يمكن أن يعزز المفهوم الخاطئ للتجانس داخل المجموعات، "الآخر"، وفكرة أنه يتم تعريف هذه المجموعات فقط بعدم انتتمانها إلى مجموعات الأغلبية المتصورة—على سبيل المثال، هؤلاء الذين يتم تعريفهم في المملكة المتحدة على أنهم بيض، ومسحييون، وبريطانيون. يقرّ هذا المستند بأن هوية الفرد ليست مقيدة بهويته الجماعية، وأن مفهوم العرق وعلاقته بمفهوم "الأقلية" معقد، ودقيق، وأحياناً متقلب. وعند استخدام مصطلحات AAPI، BAME، BIPOC، والمجموعات العرقية الأقلية في محتواه، يجب وضع علامة عليها لإعادة النظر فيها. ويجب استخدام اللغة التي تشير إلى هويات "المجموعة" تلك فقط في سياق عدم المساواة المؤسسية والمنهجية في التجربة، والحرمان غير المتكافئ في النتائج المحقة التي يعاني منها الأفراد في هذه المجموعات (مع التركيز على التعليم)، وليس فيما يتعلق بتحديد الهوية الشخصية/تعريف الذات لدى الفرد.</p>
الإثنية/الأصل العرقي	<p>تتعلق هذه المصطلحات بمجموعة من الأفراد الذين يجمعهم تاريخ، وثقافة، ولغة، ودين، وتقاليد مشتركة؛ وغالباً ما يتشاركون في نفس لون البشرة أيضاً. وقد تغيرت طريقة تعريف المجموعات العرقية مع مرور الوقت. وبالمثل، ربما تتغير الطريقة التي يصف بها الشخص نفسه مع تغيير تصوراته أو تصورات المجتمع. على سبيل المثال، توجد 18 مجموعة عرقية مصنفة حاليًا من قبل الحكومة البريطانية، ومن المرجح أن يزداد هذا العدد. وتدرك شركة برسون أن الأشخاص الذين يتبنون إلى مجموعات عرقية مهشة محددة أكثر عرضة لخطر التحامل والتبييز. وهؤلاء الأشخاص في مجموعات تشير إليها في هذه السياسة باسم "الأقليات العرقية". في المملكة المتحدة، مثلاً، يُستخدم مصطلح الأقليات العرقية للإشارة إلى جميع المجموعات العرقية باستثناء البيض البريطانيين. في أنظمة التصنيف العامة للحكومة البريطانية، تشمل الأقليات العرقية الأشخاص السود (مثل الإفريقيين)، والآسيوين، والبيض (مثل المسافرين الإيرلنديين في المملكة المتحدة)، والمختلطين (الأشخاص الذين يتبنون إلى أكثر من أصل عرقي واحد)، والمجموعات الفرعية "الآخر" (مثل العرب).</p>
الإسلاموفobia	<p>وفقاً لمؤسسة رونيميد تراست: "الإسلاموفobia هو أي تمييز، أو استبعاد، أو تقييد، أو تفضيل ضد المسلمين (أو هؤلاء الذين يُنظر إليهم على أنهم مسلمون) والذي يكون غرضه أو أثره إبطاء أو إضعاف إقرار حقوق الإنسان والحريات الأساسية في الجوانب السياسية، أو الاقتصادية، أو الثقافية، أو الثقافية، أو أي جانب آخر من جوانب الحياة العامة، أو الاستمتاع بها، أو ممارستها".</p>
الأشخاص الملونون	<p>الأشخاص الملونون مصطلح يعود إلى أمريكا الشمالية ويُستخدم بشكل متزايد على نطاق عالمي. ويشير عادةً إلى الأشخاص ذوي الأصول الإفريقية، والآسيوية، والأسترالية، وأمريكا الشمالية، وأو أمريكا الجنوبية الذين تتجلى أصولهم في لون بشرتهم، في حين أن الأقليات العرقية (أو الأقلية المهمشة) تشمل الأشخاص الذين يمتلكون أقلية في سياقهم القومي، بغض النظر عن لون بشرتهم أو درجتها.</p>
الإعاقة	<p>يعاني الشخص من إعاقة عندما يسفر التفاعل بين بيئاته، وقدراته الجسدية، أو المعرفية، أو الحسية، أو التواصليه عن الحيلولة دون إكمال المهام أو المشاركة في الأنشطة، أو تقييد ذلك، أو التعارض معه.</p>
اعتلال الصحة البدنية أو العقلية	<p>يشير اعتلال الصحة البدنية والعقلية إلى مجموعة من الاضطرابات أو الأمراض الصحية التي تؤثر في قدرة الدماغ على التعلم أو الاحتفاظ بالمعلومات، أو قدرة الفرد على الحفاظ على العلاقات مع الآخرين. ويمكن أن يشمل ذلك الحالات المرضية التي تسببها الأحداث الصادمة، بما في ذلك تجارب الطفولة السلبية وأضطراب ما بعد الصدمة (PTSD).</p>
الأقلية/مقالات	<p>الأقلية هي مصطلح يصف التصرفات التي تنتهجه المؤسسات والأنظمة التي تتبع الأشخاص من مجموعات محددة في وضع الأقلية. ويعتارض مع مصطلح "الأقلية" لتوضيح أن الناس أو مجموعات الأشخاص ليسوا "أقلية" بسبب طبيعتهم أو خصائصهم، وإنما لأن "الأقلية" مفهوم اجتماعي. ويُصنف الناس والمجموعات إلى أقلية نتيجة اختلال توازن القوة المنهجية بناءً على هيمنة هويات محددة كانت تتمتع تاريخياً بامتيازات على الآخرين، والإفراط في تمثيلها.</p>
الأقلية النموذجية	<p>وفقاً لمسرد النشاط الأمريكي الآسيوي: النضال المستمر (Asian American Activism: The Continuing Struggle) من عام 2016، فإن "الأقلية النموذجية" هي مصطلح "ابتكره عالم الاجتماع ويليم بيترسون لوصف المجتمع الياباني الذي رأى أنه قادر على التغلب على الاضطهاد بسبب قيمه الثقافية. وفي حين أن الأفراد الذين يستخدمون مجاز الأقلية النموذجية قد يعتقدون أنهم مجاملون، فإن المصطلح يرتبط في الواقع بالتمييز اللوني وجذوره، معاداة السود. تخلق خرافية الأقلية النموذجية فهماً للمجموعات العرقية، بما في ذلك الأمريكيون الآسيوين، باعتبارها كتلة واحدة، أو كتلة لا يمكن فصل أجزائها بعضها عن بعض. ويمكن فهم خرافية الأقلية النموذجية على أنها أداة يستخدمها تفوق العرق الأبيض لحرفيض الأشخاص الملونين بغضهم على بعض لحماية مكانته".</p>

المصطلح	التعريف
الإمبريالية الغربية	تشير الإمبريالية الغربية إلى هيمنة الدول الأوروبية على دول إفريقيا، وأسيا، وأستراليا، وأمريكا الشمالية، وأمريكا الجنوبية. وقد اتخذت هذه الهيمنة الاستعمارية شكل السيطرة السياسية، والاقتصادية، والثقافية، والمادية على الناس في الدول الواقعة في هذه المناطق، ومواردهم، وعلمهم في فترة تراوحت بين القرن الرابع عشر وأواخر القرن العشرين. ولا تزال العديد من الأفكار والهيكلات الإمبريالية الغربية موجودة في المستعمرات السابقة. ولا يزال من الممكن رؤية التأثير في أحفاد الأشخاص الذين كانوا مستعمرین، بما في ذلك أولئك الذين تعرضوا للعوبية، وتأثير ذلك في أحفاد المستعمرین، اليوم في جميع أنحاء العالم.
الإنصاف	الإنصاف (والمساواة الاجتماعية) هو تقديم المعاملة العادلة، وإمكانية الوصول، والفرص، والتطور لجميع الأفراد، مع السعي في الوقت ذاته لتحديد العقبات التي حالت دون المشاركة الكاملة لبعض المجموعات وإزالتها. وينطوي تحسين الإنصاف على الارتفاع بمستوى العدالة والنزاهة ضمن إجراءات وعمليات المؤسسات أو الأنظمة، فضلاً عن توزيع الموارد. وتستدعي معالجة مشكلات الإنصاف، فهم الأسباب الجذرية لتفاوتات النتائج داخل المجتمع.
التاريخ	يشير التاريخ إلى كل الأمور التي حدثت في الماضي، وخاصة التطورات السياسية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية في مكان أو مجموعة من الأفراد.
التجسيم	التجسيم هو إسناد الصفات والخصائص البشرية إلى حيوان، أو جسم، أو كائن آخر (مثل كائن فضائي، أو مخلوق خارجي).
التحيز	التحيز هو ميل نحو أو ضد شخص، أو مجموعة، أو شيء، أو فكرة. وغالبًا ما يرتبط بالتحامل، ولا سيما في السياقات البشرية حيث يمكن أن يؤدي إلى أحكام ظالمة لصالح أشخاص أو ضدهم على أساس خصائصهم الشخصية.
التحيز اللاواعي	التحيز اللاواعي هو طريقة تفكير (إطار معرفي) لا يكون الناس على دراية واعية بها. وتشكل التحيزات اللاواعية لصالح أو ضد شيء، أو شخص، أو مجموعة خلال التنشئة الاجتماعية. جدير بالذكر أن مثل هذه الصور النمطية متصلة بعمق لدرجة أن الناس يتصرفون بناءً على هذه المعتقدات والآراء دون إدراك واعٍ بما حفز هذه السلوكيات والتأثير الذي ستتركه في الشخص/الناس الذين يتعرضون لها. وتشمل السلوكيات في هذا السياق الكلمات إلى جانب الأفعال.
القطاعية	القطاعية هي مصطلح ظهر لأول مرة في سبعينيات القرن العشرين، وقد صاغه كيمبرل كرينشو وناشطات باحثات نسويات سوداوات آخريات، والعديد منهن من مجتمع الميم أيضًا. وتشير التقطاعية إلى الأطر النظرية التي تعمل على توسيع نطاق تعريف النسوية ونطاقها وإدراك أن هناك أنظمة وهويات متداخلة تحدد حياة النساء. وكأحد أشكال الأضطهاد والامتياز، فإن العرق، والطبقة، والنوع الاجتماعي، والجنسانية "تقطاعي" في حياة الأفراد، وفي الثقافات والمجتمعات التي يشكلون جزءًا منها، وفي المؤسسات التي تعطي شكلًا لفرصهم في الحياة. في القرن الحادي والعشرين، توسيع فكرة التقطاعية، وهي تشير الآن إلى أوجه التعقيد في الهويات المهمشة المترددة—على سبيل المثال، أن تكون أسود، وأثني، ومعاق، ومثلي الجنس. تسلم التقطاعية بأن كل هوية مهمشة تواجه تحدياتها الخاصة، التي عندما تجتمع معًا، تخلق تجارب فريدة ومتداخلة من التحامل والتمييز.
التمييز اللوني	التمييز اللوني هو مصطلح صاغه أليس والكر في عام 1982. وقد عرّفته بأنه "المعاملة المتحيزية أو التفضيلية لأشخاص من نفس العرق بناءً على لونهم فقط". إنها ظاهرة ملحوظة في جميع أنحاء العالم، وغالبًا ما يُنظر إليها على أنها تفضيل للأشخاص ذوي البشرة الفاتحة على الأشخاص ذوي البشرة الداكنة داخل المجتمعات المختلفة وعبرها.
التنوع	يشمل التنوع جميع أوجه اختلاف الناس، بما في ذلك الخصائص المختلفة التي تجعل فرداً أو مجموعة مختلفة عن الأخرى، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: العرق، والأصل، والنوع الاجتماعي، والجنس، والهوية الجنسية، والسن، والأصل القومي، والدين، والإعاقة، والتوجه الجنسي أو الرومانسي، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والتعليم، والحالة الاجتماعية، واللغة، والتعدد العصبي، والمظهر الجسدي. ولا يُصنف الفرد بوجوب علامة تنوع واحدة فقط؛ إذ تتحدد السمات الجماعية معًا لتكوين الفرد.
التنوع العصبي	يعزى استخدام مصطلح التنوع العصبي لأول مرة إلى عالم الاجتماع جودي سينجر، وهو يشير إلى الطرق المختلفة المتعددة التي يُنظم ويُعمل بها الدماغ والعقل البشري. يواجه بعض المتعلمين عدم المساواة أو الإنصاف في تجارب التعلم والنتائج بسبب غياب النهج الشمولي، والخلقية، والقابلة للتكميف في المواد الدراسية وبيئات التعلم، وهي تُوجّه ضرورة لتلبية مجموعة متنوعة من الاحتياجات العصبية. يشمل التنوع العصبي صعوبات تعلم محددة لها مسميات، مثل اضطراب نقص الانتباه (ADD)، واضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط (ADHD)، والتوحد/اضطراب طيف التوحد (ASD)، وعسر القراءة، وخلل الأداء التنموي.
النوجة الجنسي	يشير التوجة الجنسي أو الرومانسي إلى هوية الشخص بوصفه مثلياً، أو مثلياً، أو ثانئ الجنس، أو لاجنسياً، أو متعدد الجنس، أو مغاير الجنس (مستقيماً).
الجغرافيا السياسية	تشير الجغرافيا السياسية إلى دراسة وضع الدولة بناءً على تطويرها السياسي، مثل حدودها.
الجندرية	يُعرف موقع GLSEN.org الجندرية بأنها "المعتقد المنهجي بأنه يلزم على الأشخاص التوافق مع النوع الاجتماعي المحدد لهم عند الولادة في نظام ثانئ الجنس يشمل الإناث والذكور فقط".

التعريف	المصطلح
الجنس هو الاختلاف البيولوجي والفيسيولوجي بين الذكور والإناث، وعادة ما يُحدد عند الولادة ويرتبط بالتشريح التنسائي للفرد. وكما هو الحال مع جميع الخصائص الشخصية، فالجنس ليس ثائياً؛ حيث إن بعض الأفراد مزدوجو الجنس، أي ولدوا بخصائص مبهمة. ويختلف ظهور الخصائص بشكل كبير، ويمكن أن يكون فردًا.	الجنس
تشير الجنسية إلى الموطنية أو الانتماء إلى أمة معينة، بينما يشير الأصل القومي إلى ارتباط الفرد بدولة أو أمة من خلال الولادة. ويمكن أن تختلف جنسية الشخص عن أصله القومي، ويصف الكثيرون أنفسهم بأنهم يحملون جنسيات وأصولاً قومية مزدوجة أو متعددة. وغالباً ما ترتبط الجنسية والعرق بروابط قوية، وتتصل بتجارب مماثلة من التحامل والتمييز.	الجنسية والأصل القومي
الحرية هي حق الناس في التصرف أو التحدث كما يحلو لهم.	الحرية
يشير مصطلح "حقوق الإنسان" إلى الحقوق الأخلاقية والأدبية الثابتة لجميع البشر. وتتراوح حقوق الإنسان بين الحق في الحياة، والاستقلالية، والحرية من الاضطهاد والأذى، والحق في المعاملة العادلة والمنصفة والكرامة. وفي بعض الأحيان، يُشير إليها باسم حقوق الجيل الأول. يشمل المصطلح أيضًا الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية للأفراد، وهي حقوق تتعلق بانتاج المواد، وتطويرها، وإدارتها لتوفير مقومات الحياة؛ أي الحقوق التي تمنح الأفراد الأمان الاجتماعي والاقتصادي، ويشير إليها أحياناً باسم الحقوق ذات التوجه الأمني أو حقوق الجيل الثاني. تشمل الحقوق ذات التوجه الأمني الحق في الغذاء، والماوى، والتعليم، والرعاية الصحية. وتشمل الحقوق المدنية والسياسية حرية العبادة، والتصويت، والمشاركة في الحياة السياسية، وحرية تكوين الجمعيات، والوصول إلى المعلومات، وتتضمن أيضاً حرية التفكير والتعبير.	حقوق الإنسان، والحقوق المدنية والسياسية
تشير الحقوق اللغوية إلى حق الأشخاص في عيش حياة كريمة وفقاً لهويتهم اللغوية—على سبيل المثال، الوصول إلى اللغة (اللغات) الأصلية والتعليم الأساسي بناءً على اللغة (اللغات) الأصلية، والوصول إلى لغة رسمية، وحق مجموعات الأقليات في الاحتفاظ بهويتها كمجموعة متميزة مع لغاتها الخاصة (منع التحول اللغوي القسري).	الحقوق اللغوية
تشير الحقيقة إلى الحقائق الفعلية التي يمكن التثبت منها، على عكس ما هو خاطئ، أو متصور، أو متوقع.	الحقيقة
يشير الحياد إلى عدم منح موافقة خاصة أو دعم خاص لفرد أو مجموعة.	الحياد
يشير مصطلح الخصائص/الطبقات المحمية إلى مجموعات الأشخاص ذوي الخصائص المشتركة المحامية بموجب القانون من التمييز على أساس هذه الخصائص. ويرد تعريف المصطلح في القانون في المملكة المتحدة وأمريكا الشمالية. على سبيل المثال، تشمل بعض الخصائص التي يمكن أن تطبق عليها هذه القوانين: السن، والإعاقة، وإعادة تحديد النوع الاجتماعي، والزواج والشراكة المدنية، والأصل القومي، والعرق، والدين أو المعتقد، والجنس، والتوجه الجنسي، ووضع المحاربين القدماء. تختلف القوانين المناهضة للتمييز عبر البلدان المختلفة وداخلها في جوانب، مثل التوظيف والأجر، والوصول إلى التعليم والمشاركة فيه، والإسكان.	الخصائص/الطبقات المحمية
تشير الخصوصية إلى حالة يكون فيها الفرد قادرًا على وضع حدود وحماية نفسه، ومنع التدخل غير المبرر أو الوصول إلى جسده أو شؤونه الشخصية.	الخصوصية
الخطاب الاستعماري هو نمط منهجي للتدرис، والتواصل، والتوافق، ومجموعاتها العرقية نقطة مرجعية وفي موقع قوة وتميز بالنسبة إلى المجتمعات المستعمرة سابقاً ومجموعاتها العرقية. ويهدف هذا الخطاب إلى الاستمرار في إخضاع المجتمعات المستعمرة سابقاً من خلال التغافل عن قصص التجاج، والإنجاز، والتقدم الذي أحرزه أبناء هذه المجتمعات، مع التركيز على قصص الضعف، والعجز، والتبعة، والاستغلال.	الخطاب الاستعماري
تشير الخيارات الجنسية إلى تفضيلات الشخص فيما يتعلق بالانجذاب والسلوك الجنسي.	الخيارات الجنسية

التعريف	المصطلح
يشير الدين إلى نظام من المعتقدات، إلى جانب الواجبات والشعائر ذات الصلة به. المعتقد هو مصطلح أشمل يتضمن الأفكار الدينية والفلسفية، بما في ذلك رفض الإيمان بالآلهة (مثل الإلحاد). وبشكل عام، يجب أن يؤثر المعتقد في اختياراته في الحياة أو الطريقة التي تعيش بها حتى يمكن تضمينه في التعريف.	الدين أو المعتقد
يشير الرأي السياسي إلى مجموعة من المبادئ، أو المعتقدات، أو الأفكار التي توجهه فرداً، أو حركة اجتماعية، أو مؤسسة، أو مجموعة، وتشكل أساس العمل السياسي.	رأي سياسي
تشير الرمزية إلى الاختيار المدروس للأشخاص لتحقيق بعض مثالية التنوع المتخيصة أو لتجنب النقد. ومثل نهجاً زائفاً للشمول. في المحتوى، قد تأتي الرمزية في شكل تمثيل الأشخاص ذوي الخصائص المهمشة المحددة في سياق غير منطقي/غير مرجح أو عن طريق المبالغة في إظهار الخصائص لإثبات أنه يتم تمثيل العديد من المجموعات/الأفراد الممتنعين.	الرمزية
رهاب الأجانب هو الخوف أو البعض لما يُنظر إليه على أنه أجنبي أو غريب. وعادةً ما يستخدم خطاب وسلوك رهاب الأجانب للتعبير عن عدم الثقة أو الصدام بين "عصبة" و"مجموعة خارجية"، وفي سياق العرق على وجه التحديد. ويستهدف المجموعات العرقية التي يُنظر إليها على أنها ليست من السكان الأصليين أو تنتمي إلى مجموعة الأغلبية العرقية في المجتمع الذي تعيش فيه.	رهاب الأجانب
يشير الزواج من ذات الجنس إلى الزواج بين شريكين من نفس الجنس البيولوجي.	الزواج من ذات الجنس
وفقاً للأمم المتحدة، فإن الشعوب الأصلية ورثة ومارسون لثقافات فريدة وطرق تصل بالناس والبيئة. وقد احتفظوا بخصائص اجتماعية، ثقافية، اقتصادية، وسياسية تختلف عن خصائص المجتمعات السائدة التي يعيشون فيها. ومن الأمثلة على الشعوب الأصلية التي تتمتع بوضع الحماية في بلدانها، سكان أستراليا الأصليون وسكان جزر مضيق توريس في أستراليا، وسكان كندا الأصليون، وشعب الميتي، ومجتمعات الإنويت في كندا. وعلى الرغم من الاختلافات الثقافية، فإن الشعوب الأصلية من جميع أنحاء العالم تشتراك في مشكلات مشتركة تتعلق بحماية حقوقها كشعوب متميزة.	الشعوب الأصلية
عند الإشارة إلى مناطق العالم، تستخدم المنظمات متعددة الجنسيات، مثل البنك الدولي والأمم المتحدة هذه المصطلحات المحايدة بدلاً من استخدام النقاط المرجعية، والقيم، والمصطلحات الاستعمارية/الإمبريالية، مثل "العالم الأول"/"الثالث"، و"المتقدمة"/"النامية"، وغير ذلك. والشمال/الجنوب العالمي ليست مناطق جغرافية تماماً، وليست جامدة أو ذات تسلسل هرمي بطبعتها؛ وإنما هي مصطلحات اقتصادية اجتماعية وسياسية اجتماعية. يشير الجنوب العالمي إلى الدول التي أصبحت صناعية مؤخراً أو في طور التحول إلى دول مصنعة، ولدى كثير منها تاريخ من خوضها للاستعمار على يد دول الشمال العالمي. لاحظ أن هذه المصطلحات لا تزال مثار جدل كبير، حيث يجادل بعض الباحثين بأنها لا تزال تقلل من قيمة الدول في الجنوب العالمي وتتنزع عنها صفة الفردية.	الشمال العالمي/الجنوب العالمي
الشمول هو فعل إقامة بيئات يمكن لأي فرد أو مجموعة فيها أن يشارك مشاركة كاملة ويشعر بأنه موضع ترحيب واحترام ودعم وتقدير. يتقبل الشمول الاختلافات، ويُظهر الاحترام في الأقوال والأفعال لجميع البشر. وتميل المجموعة الشمولية، بحكم تعريفها، نحو التنوع. ومع ذلك، لا تكون المجموعة المتنوعة، مثل المجتمعات المحلية المكونة من أعراق وأجناس مختلفة، شمولية دائماً أو تحافظ على المساواة لجميع أعضائها. تستدعي الشمولية التنفيذ الهدف والمدروس. وُتستخدم في بعض الأحيان هذه الاستعارة لبيان المعنى: "التنوع هو أن تُدعى إلى حفل، بينما الشمول هو أن يُطلب منك الرقص".	الشمول
صعوبة التعلم هو مصطلح يعترف بأن المجموعة الحالية من الإعاقات والتنوع العصبي ليست شاملة.	صعوبة التعلم
تُعرف الصور النمطية بأنها معتقدات راسخة ومفرطة التعميم عن مجموعة أو طبقة معينة من الناس. ويمكن أن تكون الصور النمطية سلبية أو إيجابية، ولكن لها انعكاسات مهمة على المجتمع وعلى أهداف هذه الصور النمطية. بمحض التنميط، نستنتج أن الشخص يتسم بجموعة كاملة من الخصائص والقدرات التي نفترض أن جميع أفراد تلك المجموعة يتسمون بها. وعادةً ما تؤدي الصور النمطية إلى تحاملات وسلوكيات قييزية تجاه المجموعات المختلفة في مجتمعنا أو ضدنا. وقد ثبت أن الصور النمطية تؤثر في أدائنا الأكاديمي، والوظائف التي نختار شغلها، وخبراتنا في العمل، والمبلغ الذي نتقاضاه مقابل العمل الذي نقوم به.	الصور النمطية
وفقاً للأمم المتحدة، فإن العدالة الاجتماعية هي "مبدأ أساسى من مبادئ التعايش السلمي داخل الأمم وفيما بينها والذى يتحقق فى ظله الازدهار. ومن ثم، عندما نعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين، أو تعزيز حقوق الشعوب الأصلية والهاجرين يكون ذلك إعلاةً مناً مبادئ العدالة الاجتماعية. وعندما نزيل الحواجز التي تواجهها الشعوب بسبب النوع الاجتماعي، أو السن، أو العرق، أو الأصل الإثنى، أو الدين أو الثقافة أو الإعاقة، تكون قد قطعنا شوطاً بعيداً في النهوض بالعدالة الاجتماعية".	العدالة الاجتماعية

المصطلح	التعريف
العدل	يشير العدل إلى التعامل أو السلوك الأخلاقي والعادل دون محاباة أو تمييز.
العرق	من الناحية القانونية في المملكة المتحدة، يشير العرق إلى مجموعة من الأشخاص تُعرف حسب العرق، واللون، والجنسية ( بما في ذلك المواطنة، والأصل الإثني أو القومي). ويشير العرق إلى مجموعات الأشخاص الذين لديهم وجه اختلاف وتشابه في السمات البيولوجية ينظر إليها المجتمع على أنها ذات أهمية اجتماعية. إنه مفهوم اجتماعي بالكاد له أساس في أي اختلاف بيولوجي أو فسيولوجي جوهري؛ ومع ذلك، يستخدم خطأً وعلى نطاق واسع للإشارة إلى الاختلافات الأساسية بين البشر. عند استخدام المصطلح بشكل غير صحيح، فإنه يفترض مسبقاً وجود اختلافات جسدية وسلوكية متأصلة بين البشر تتسم بأنها متفردة ومهمة بما يكفي لتصنيف الأنواع البشرية إلى عدد صغير من المجموعات المتميزة على هذا الأساس.
العنصرة	تشير العنصرة إلى العمليات الاجتماعية التي تحدد الأشخاص، وخبراتهم، وسلوكهم وفقاً لعرقهم/أصلهم أو دينهم. وتَنَتَّج عن هذا عنصرية محددة بدقة، حيث يتم تفضيل تعريفات العنصرية على أنها فردية وعنيفة على التعريفات المؤسسة والمنهجية. وتُصبح العنصرية أيضًا في إطار مفاهيمي بطريقة تجعل اللون الأبيض هو الشيء الطبيعي، ثم يُصبح عدم المساواة العرقية جزءاً أصيلاً من هيكلنا وأنظمتنا الاجتماعية.
العنصرية	تعني العنصرية، وفقاً لموسوعة العرق والإثنية والمجتمع (Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society)، عموماً "الاعتقاد بأن سلوك الشخص يتحدد بخصائص موروثة ثابتة نابعة من أصول عرقية منفصلة؛ ثم تخضع كل واحدة من هذه السمات المميزة للتقسيم بالنسبة إلى أفكار التفوق والدونية". وهذا يعني أن هناك بناءً اجتماعياً تتفوق فيه مجموعات معينة من الأشخاص على مجموعات أخرى. وهذا البناء الاجتماعي ناتج عوامل اجتماعية، واقتصادية، وسياسية منحت القوة لبعض المجموعات، بينما تركت أخرى بلا قوة". تتسم العنصرية بأنها متعددة المستويات ويمكن استيعابها داخلياً، كما أنها فردية أو شخصية أو مؤسسية وهيكيلية (منهجية).
العنصرية المنهجية، والعنصرية الهيكيلية، والعنصرية المؤسسية	تشير هذه المصطلحات إلى الأنظمة المجتمعية الأساسية—بما في ذلك الهياكل والمؤسسات—التي بدأ تأسيسها وتطويرها خلال فترات اضطهاد الأفراد والمجتمعات الأقلية في مثل هذه المجتمعات. وتتوقف وظيفة هذه الأنظمة على التمسك بهيمنة أو سيطرة الأغلبية العرقية، مع ضمانبقاء المجموعات الأخرى ماضطهدة. غالباً ما ترد الخطابات السائدة في هذه الأنظمة في القانون، وتعمل لصالح الأغلبية العرقية وتحرم الآخرين من حقوقهم وتُنزل عليهم العقوبات. ومع مرور الوقت، تظل أوجه عدم المساواة هذه في الأنظمة، عادةً بطرق غير مرئية للأشخاص الملتحقين إلى ثقافة البيض السائدة (لا يشير ذلك إلى الأفراد البيض فقط).
المساواة	تقر العنصرية المنهجية بأن العنصرية تتجاوز إطار السلوكيات الفردية وتُخَلِّد في حياة الناس اليومية بينما يتفاعلون مع المؤسسات في أنظمة التعليم، والصحة، والشرطة، والرعاية، والعدالة الجنائية، والعدالة المدنية، والاقتصاد، والسياسة. ومن ثم، يجب أن تكون الحلول المنوط بها التعامل مع مشكلة العنصرية منهجية. ويجب أن تكون على المستويين الهيكلي والمؤسسي، وليس فقط على المستوى الفردي.
المساواة والإنصاف الاجتماعي	وفقاً لمركز دراسة السياسات الاجتماعية، "تشير المساواة إلى الجهد المبذول لمعاملة الجميع بنفس الطريقة ولضمان وصول الجميع إلى نفس الفرص. ومع ذلك، فإن العمل على تحقيق المساواة فقط يتتجاهل العوامل التاريخية والهيكيلية التي تُفَيِّد بعض المجموعات الاجتماعية وتحرم مجموعات اجتماعية أخرى بطرق تخلق نقاطاً مُخَالِفة".
المساواة والإنصاف في النوع الاجتماعي	تشير المساواة في النوع الاجتماعي إلى فكرة أن الناس، بغض النظر عن النوع الاجتماعي، يتمتعون بنفس الحقوق والفرص في جميع قطاعات المجتمع، بما في ذلك المشاركة الاقتصادية وصنع القرار، مع منح قيمة متساوية لسلوكيات، وتطلعات، واحتياجات النساء والرجال. ويشير الإنصاف إلى النوع الاجتماعي إلى "سد الفجوات"—أي عندما يكون انعدام المساواة واضحاً، يتم اتخاذ إجراءات هادفة لتمهيد/إعادة تمهيد ميدان اللعب.
مستدام/الاستدامة	تشير الاستدامة إلى أي هياكل وأنظمة تحافظ على الحياة، أو جودة الحياة، ومدى فاعلية واستمرارية هذه الهياكل/الأنظمة. من منظور التنمية، لا تُستخدم الاستدامة للإشارة إلى الاستدامة البيئية فحسب، وإنما أيضاً إلى الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية—أي المقياس الذي يحدد ما إذا كان هيكلاً/نظام التمويـل الاقتصادي والتنمية يوفر الصحة والرفاهية على المدى الطويل للأشخاص المتأثرين بهذا الهيكـل/النظام. على سبيل المثال، إذا قررت شركة توسيع نطاق عملياتها التشغيلية في أحد المجتمعات لاستخدام موارده الطبيعية (مثل النفط)، فيجب إجراء دراسات عن الأثر الاجتماعي والاقتصادي والتخفيف من حدة المخاطر لتحديد كيفية تأثير المجتمع. ويجب أن تحدد هذه الدراسات ما يجب على الشركة القيام به للتعامل مع أي تأثير سلبي وتقليله، بالإضافة إلى توفير الحلول التي ستضمن وصول الناس إلى خدمات البنية التحتية، والوظائف، والتعليم، والصحة، والرفاهية المناسبة من أجل تمكـن التـمويـل الصحـي والتـنـمية.
معاداة السامية	يُعرَّف التحالف الدولي لإحياء ذكرى الهولوكوست معاداة السامية بأنها "تصور معين لليهود، يمكن وصفه بكراهية اليهود. وتُوجَّه المظاهر الخطابية والمادية لمعاداة السامية نحو اليهود أو غير اليهود وأو ممتلكاتهم، وتجاه مُؤسسات المجتمع اليهودي والمرافق الدينية".
مناهضة التحيز	يشير مصطلح مناهضة التحيز إلى اتباع نهج شمولي، والبحث بهمة عن فرص لتحدي التحيز، والصور النمطية، والتعامل، وجميع أشكال التمييز على أساس الخصائص الشخصية.

المصطلح	التعريف
مناهضة العنصرية	<p>ابتكر إبرام ش. كيندي مصطلح مناهضة العنصرية، الذي يشير إلى اتخاذ قرارات واعية وفعالة في سبيل تنمية هوية ونهج صحي وعملي قادر على التعامل مع مشكلات العرق، والأصل، والعنصرية. ويبداً بالتسليم بأن الأفكار حول تفوق العرق الأبيض لا تزال ذات تأثير عميق واتشار واسع في مجتمعنا. تستدعي مناهضة العنصرية التصدي للقصص الشعبية حول "العرق" وبذل الجهد للقضاء على العنصرية الفردية، والشخصية، والتنظيمية، والامتيازات القائمة على العرق، وهدمها من جذورها. وحتى تكون مناهضاً للعنصرية، يتطلب منك الأمر الاعتراف بأن أعظم تحدي أمام إقامة مجتمع عادل ومنصف للجميع يتتمثل في معالجة العنصرية المؤسسية والهيكلية.</p>
مهمش	<p>وفقاً لوزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة، فإن التهميش "يصف كلاً من الإجراء، والظرف اللذين يمنعان الأفراد أو المجموعات من المشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية". ويوضح المعهد الوطني متعدد الثقافات أن هذا التهميش يعني أيضاً أنه يتم التقليل من قيمة كل ما يختلف عن معيار الثقافة (الثقافات) السائدة، وفي بعض الأحيان يُنظر إليه على أنه شاذ عن المألوف ورجمي.</p>
النوع الاجتماعي	<p>يشير النوع الاجتماعي إلى مجموعة الصفات والخصائص التي وضعها المجتمع وترتبطها الثقافة بالجنس البيولوجي. وتشمل الأدوار، والسلوكيات، والتوقعات، والتصور الذاتي للفرد. واستناداً إلى السياق، غالباً ما يرتبط بالذكورة أو الأنوثة، على الرغم من أن المصطلح يستخدم أيضاً على نطاق أوسع للإشارة إلى مجموعة الهويات التي لا تتطابق مع أي منها.</p>
الهوية الجنسية	<p>تشير الهوية الجنسية إلى تعريف الفرد لذاته بصفته امرأة، أو رجلاً، أو غير ثانٍ، أو مزدوجاً، أو لا أحد من هؤلاء. وقد تكون الهوية الجنسية نفس الجنس المحدد للشخص عند الولادة أو مختلفة عنه.</p>
الهوية اللغوية	<p>تشير الهوية اللغوية إلى كيفية فهم الشخص للغته فيما يتعلق بعاليه وإمكاناته لاستخدام تلك اللغة في المستقبل. وترتبط ارتباطاً وثيقاً بفكرة الشخص عن الهوية الذاتية، تماماً مثل العرق، والنوع الاجتماعي، وغير ذلك.</p>
الوضع الاجتماعي والاقتصادي	<p>يشير الوضع الاجتماعي والاقتصادي إلى مزيج من التعليم، والدخل، والوظيفة. وعموماً، يتم فهمه على أنه المكانة أو الطبقة الاجتماعية لفرد أو المجموعة.</p>