

На основу одредбе члана 119. став 1. тачка 1., Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ бр. 88/17, 27/18 – други закон), одредбе члана 1. став 1. Правилника о поступању ПУ »Ђурђевдан« Крагујевац у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности у Установи( бр. 03/1- \_\_\_\_\_ од 30.01.2019.године), одредбе члана 73. Статута ПУ „Ђурђевдан“ Крагујевац (бр. 1087/18 од 28.02.2018. године и бр. 5138/18 од 27.09.2018. године), Управни одбор ПУ „Ђурђевдан“ Крагујевац на редовној седници одржаној дана 30.01.2019. године, донео је следеће:

***ПРЕВЕНТИВНЕ АКТИВНОСТИ И АКТИВНОСТИ И МЕРЕ КОЈЕ ПОКРЕЂЕ УСТАНОВА У СЛУЧАЈУ СУМЊЕ ИЛИ УТВРЂЕНОГ ДИСКРИМИНАТОРНОГ ПОНАШАЊА И ВРЕЂАЊА УГЛЕДА, ЧАСТИ ИЛИ ДОСТОЈАНСТВА ЛИЧНОСТИ У УСТАНОВИ***

***I ПРЕВЕНЦИЈА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ОДНОСНО УТВРЂЕНОГ ДИСКРИМИНАТОРНОГ ПОНАШАЊА, ВРЕЂАЊА УГЛЕДА, ЧАСТИ ИЛИ ДОСТОЈАНСТВА ЛИЧНОСТИ***

**Члан 1.**

У ПУ ”Ђурђевдан” Крагујевац забрањен је сваки облик дискриминације, односно дискриминаторно понашање ( у даљем тескту : дискриминација), као и понашање којим се вређа углед, части или достојанство личности.

Установа предузима мере и активности да се предупреди сваки облик таквог понашања, у било ком од односа, подигне свест у Установи, негује атмосфера сарадње, међусобног уважавања, конструктивне комуникације, развија позитиван систем вредности. Превентивне мере и активности треба да буду засноване на принципу једнаких могућности, кроз једнакост, без дискриминације.

**Члан 2.**

Запослени су одговорни за своје понашање и изјаве којима се испољава и промовише дискриминаторно понашање, предрасуде, нетолеранција и сл., према припадницима мањских и осетљивих друштвених група,, посебно у случају сметњи у развоју и инвалидитета, здравствених тешкоћа и сл.

Сваки запослени у Установи је дужан да на целосходан начин увек реагује и обезбеди заштиту од дискриминације, на начин што ће зауставити такво понашање, смиривањем дискриминисаног лица, извршиоца дискриминације и посматрача. Такође, дужан је да, поштује правила у Установи која се односе на забрану дискриминације односно дискриминаторно понашање.

Родитељ је дужан да у најбољем интересу детета које похађа Установу сарађује са Установом, да својим понашањем у Установи не подстиче, помаже или на било који начин допринесе дискриминацији и вређању угледа, части или достојанства личности.

***II ИНТЕРВЕНЦИЈА***

**Члан 3.**

Интервенцију чине мере и активности којима се дискриминација, вређање угледа, части или достојанства личности у Установи зауставља, смањује ризик од понављања, ублажавају последице и прате ефекти предузетих мера.

У Установи се интервенише у случају сумње и када је утврђено дискриминаторно понашање и то када се оно припрема, дешава или се догодило између (дете – дете, запослени – дете, запослени – родитељ, родитељ – дете, треће лице – дете, запослени – треће лице, родитељ – треће лице и сл. )

#### Члан 4.

Директор, запослени, трећа лица, су у обавези да препознају дискриминацију, а ако је утврђена и да предузму мере и активности у Установи према извршиоцу дискриминације и пријаве дискриминацију надлежним државним органима, органима јединице локалне самоуправе.

Носиоци обавезе заштите од дискриминације ван Установе су породица, јединица локалне самоуправе, надлежни орган унутрашњих послова, Центар за социјални рад, здравствена служба, ресорно Министарство, Повереник, Заштитник грађана – омбудсман, органи правосуђа и сл.

У случају дискриминаторног понашања запосленог у Установи, Установа поступа у складу са регулативом којом се уређује дисциплински поступак.

У случају дискриминаторног понашања родитеља детета /деце/ или трећег лица у Установи, одговорност истог се утврђује пред Повереником, или у судском поступку у складу са Законом.

### **III МАТРИЦА ЗА ПРОЦЕНУ НИВОА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

#### Члан 5.

Четири су нивоа матрице за процену дискриминације:

- 1). релација на којој је извршена дискриминација** ( запослени – запослени, запослени – дете, запослени – родитељ, запослени – треће лице, треће лице –дете и сл.)
- 2).интензитет, трајање и учесталост дискриминације** ( када се дискриминација понавља или продужено траје у односу на исто лице са сличним или истим личним својствима – боји коже, раси, националној и верској припадности или етничком пореклу, полу родоном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету.
- 3). облик и начин дискриминације** ( узнемиравање и понижавајуће поступање изговарањем речи, односно слањем писаних порука, или предузимањем других радњи, на основу којих се може са сигурношћу закључити да вређају достојанство на основу личног својства, што проузрокује осећај понижености, узнемирености или одбачености, шири страх или непријатељство, односно ствара понижавајуће и увредљиво окружење.
- 4). последица таквог понашања** ( када дискриминаторно понашање доводи или потенцијално може да доведе до угрожавања физичког, односно психичког здравља дискриминисаног лица)

Процену врши Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, као и процену тежине облика дискриминације.

#### **1). Типични примери дискриминације :**

- излагање подсмеху;
- имитирање хода, говора, изгледа или било какво друго излагање подсмеху лица са сметњама у развоју и инвалидитетом;
- називање погрдним именима;
- причање увредљивих и понижавајућих шала и вицева о припадницима одређених група;
- певање увредљивих и понижавајућих песама о припадницима одређених група;
- слање увредљивих и понижавајући порука одређеном лицу или групи лица путем СМС – а, ММС-а, или друштвених мрежа;
- вербално привелеговање припадника већинске групе лица неоправданим или прекомерним похвалама;

- неоправдано вербално умањивање или снижавање доприноса и успеха припадника мањиске групе;
- игнорисање и избегавање контакта са лицем због његових личних својстава;
- омаловажавање родитеља по основу личног својства;

**2). Стављање у неповољнији положај је свако поступање којим се лице или група лица због свог личног својства ставља у неповољнији положај у било којој активности у васпитно – образовном процесу у Установи или у вези са њим.**

- одбијање уписа детета /деце/ због његовог / их личног/ их својстава;
  - фактичко сужавање или скраћивање плана и програма из области друштвено осетљивих категорија;
  - необезбеђивање додатне образовне подршке, односно индивидуализованог рада детету коме је таква подршка неопходна;
  - неоправдана примена нижих критеријума у погледу оцене припадника ромске националности;
  - необезбеђивање дидактичког материјала особама са инвалодитетом и сметањама у развоју;
  - необезбеђивање исхране детету прилагођену његовим потребама;
  - неукључивање детета /деце/ из осетљивих друштвених група у редовне активности;
  - изостанак прописаног поступања у случају непохађања припремног предшколског програма деце из друштвено осетљивих група, деце са сметњама у развоју и инвалидитетом;
  - давање неоправданих погодности детету /деци/ због личних својстава или социјалног статуса родитеља;
  - необавештавање родитеља детета /деце/ из осетљиве друштвене групе о родитељском састанку;
- пропуштање запосленог да реагује у случају сумње на занемаривање детета /деце/ из осетљиве друштвене групе;
- искључивање детета /деце/ из осетљивих друштвених група из вршњачких активности.

**3). Тежи облици дискриминације / утврђени Законом о забрани дискриминације/**

- виктимизација

**\*Виктимизација** је шиканирање и малтретирање лица која тражи заштиту од дискриминације, која је пријавила или сведочи у корист дискриминисаног лица.

-сегрегација

**\*Сегрегација** је издвајање одређених категорија деце у посебне предшколске објекте, посебне групе или подгрупе из разлога који нису у складу са Законом или посебним законом. Драстично одступање од структуре деце са подручја Установе када то није последица специфичности Установе, у смислу овог акта јесте 25 % деце из друштвено осетљивих група ( припадници ромске националности, мигранти, избеглице, и сл.)

У циљу спречавања сегрегације Установа спроводи мере:

-формирање разноврсних група деце (етничких, језичких, социјалних и сл.) у Установи, подизање нивоа свести запослених у Установи и родитеља о препознавању и мерама сегрегације, обезбеђивање сразмерне заступљености родитеља деце осетљивих друштвених група у савету родитеља, обезбеђивање додатне подршке за укључивање у инклузивно образовање деце из осетљивих друштвених група, осмишљавање, координацију и сл.

У случају сумње у сегрегацију Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања предузима мере и активности десегрегације сходном применом одредаба овог акта.

-говор мржње

**\*Говор мржње** је обраћање најширој публици и неодређеном кругу људи, којим се подстиче дискриминација, мржња или насиље против припадника одређене групе.

- неоправдано формирање посебних група деце по основу њиховог личног својства ( припадници ромске популације – сегрегација );
- излагање руглу детета /деце/, запосленог /их који се пожалио и тражио заштиту од дискриминације ( виктимизација)
- неоправдано понашање према детету /деци/ чији је родитељ јавио дискриминацију над дететом /децом/;
- исписивање расистичких, антисемитистичких, исламистичких, хомофобичних, сексистичких порука или симбола на објектима Установе или у њеном непосредном окружењу (говор мржње);
- излагање руглу и подсмеху детета /деце/ из осетљивих друштвених група са сметњама у развоју и инвалидитетом ( вишеструка и укрштена дискриминација);
- континуирано омаловажавање истог детета /деце/ по основу његовог /њиховог/ својства које дуже траје (продужена дискриминација);
- физички напад на дете /децу/, запосленог или родитеља мотивисаног мржњом због њихове националне припадности, вере, статуса или другог личног својства.

#### **IV ПОСТУПАЊЕ УСТАНОВЕ У СЛУЧАЈУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И МЕРЕ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ**

##### **Проверавање добијене информације**

##### **Члан 6.**

Установа је дужна да поступа у случају било ког облика дискриминације у Установи.

Сазнање о дискриминацији у Установи може да се добије: опажањем, на основу сумње или информације да се дискриминација припрема, догађа или да се догодила. Информација може да се добије непосредно – усмено, писмено, коришћењем дигиталних средстава, поверавањем од стране дискриминисаног лица, посредно од стране запосленог, родитеља, трећег лица, као и на основу анонимне пријаве.

Установа када добије информацију директно или индиректно о дискриминацији, исту проверава, у циљу утврђивања одлучујућих чињеница релевантних за потврђивање или одбацивање сумње на дискриминацију, кроз анонимну анкету, прегледом видео записа/ уколико постоје камере и сл. у Установи/, као и на други примерен начин.

Уколико родитељ пријави Директору непримерено понашање запосленог према његовом детету /деци/, Директор поступа у складу са Законом и Правилницима Установе.

Када се потврди сумња у дискриминацију, Директор и Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања предузимају мере и активности у складу са Правилником о поступању ПУ »Ђурђевдан« Крагујевац у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности у Установи.

## **Заустављање дискриминације односно дискриминаторног понашања и смиривање учесника**

### **Члан 7.**

Сви запослени у Установи су дужни, а нарочито најближи присутни приликом испољавања дискриминације да, одлучно прекину све активности и да раздвоје учеснике у Установи. Уколико се ради о физичком сукобу, затражиће се пружање прве помоћи, обезбеђивање лекарске помоћи, обавестиће се полиција, Центра за социјални рад и сл.

### **Обавештавање и позивање родитеља**

### **Члан 8.**

Установа је дужна да уколико је дискриминација испољена према детету / деци/ Установе, за време његовог /њиховог/ боравка у Установи, обавештава се родитељ детета /деце/ на контакт који поседује Установа, уколико родитељ није доступан на контакт телефон, одмах се обавештава Центар за социјални рад.

### **Прикупљање релевантних информације и консултације**

### **Члан 9.**

У циљу разјашњења свих релевантних околности, објективног сагледавања сваког конкретног случаја, процене нивоа дискриминације, ризика и ради предузимања одговарајућих мера и активности, потребно је прикупити што више информација и обавити одређене консултације у том смислу.

Уколико Установа (Директор и Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања) не могу са сигурношћу да процене ниво дискриминације, као и да одреде одговарајуће мере и активности, укључиће надлежне државне органе – Школску управу, Центар за социјални рад, Повереника, ресорно Министарство и сл.

### **План заштите од дискриминације**

### **Члан 10.**

Установа је дужна да за сваку конкретну дискриминацију која се утврди у Установи сачини План заштите од дискриминације (у даљем тексту: План) и за све учеснике : дискриминисано лице, извршиоца дискриминације и сведоке. План зависи од нивоа дискриминације. План мора да садржи следеће: мере које је Установа предузела или ће предузети према запосленом, уколико је исти извршилац дискриминације у складу са Правилником о дисциплинској и материјаној одговорности запослених у Установи, активности усмерене у правцу даљег сузбијања појављивања облика дискриминаторног понашања, рад са родитељем, укључивање Савета родитеља, а по потреби и органа управљања.

План сачињава Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања заједно са васпитачем детета /деце/ уколико су исти дискриминисана лица, психологом, педагогом ( уколико исти нису чланови Тима), родитељем, а по потреби и са надлежним органима и службама и тада се кроз План утврђује задаци, одговорна лица као и динамика и начин међусобног извештавања.

За сваки облик дискриминације према детету /деци/ Установе, Директор је дужан да поднесе пријаву надлежним органима, организацијама и службама, да обавести ресорно Министарство, Школску управу у року од 24 часа од часа догађаја. Пре пријаве, Директор ће обавити разговор са родитељима, осим ако Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, полиција или Центар за социјални рад процене да тиме може да се угрозе најбољи интереси детета /деце/.

## ***Праћење ефеката предузетих мера и активности***

### **Члан 11.**

Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања је обавези да прати понашање учесника дискриминације – дискриминисано лице, извршиоца дискриминације као и сведока уколико их је било, а све у циљу ефеката предузетих мера и активности.

### **Члан 12.**

Уколико дискриминацију врши лице које није запослено у Установи, сходо се примењују одредбе Правилника о поступању ПУ »Ђурђевдан« Крагујевац у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности у Установи, уз обавезу Установе да поднесе притужбу Поверенику. Тим заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања може да предложи План заштите у вези са едукацијом родитеља односно трећег лица које није запослено у Установи.

Уколико се сумња у дискриминацију Директора Установе, сумња се пријављује ресорном Министарству.

## ***V ОБАВЕЗА ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ***

### **Члан 13.**

Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања је у обавези да води евиденцију о свим случајевима дискриминације у Установи, податке о дискриминисаним лицима, извршиоцима дискриминације, догађају, предузетим мерама и активностима и сл.