



УСТАНОВА СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР У КРАГУЈЕВЦУ

ПРАВИЛНИК
О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, НАСИЉА И ЗЛОСТАВЉАЊА
У УСТАНОВИ СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР У КРАГУЈЕВЦУ

КРАГУЈЕВАЦ
2022.

Република Србија
Студентски центар Крагујевац
број: 4746
дана 14. 11. 2022. године
Крагујевац

На основу члана члана 51. став 1. тачка 1), члана 36. Закона о ученичком и студенском стандарду („Службени гласник РС, бр. 18/2010, 55/2013, 27/2018 - др. закон и 10/2019) и члана 26. став 1. тачка 1) Статута Студентског центра у Крагујевцу (број 651 од 09.03.2012. године – прецишћен текст и 696 од 26.02.2019. године) Управни одбор Студентског центра у Крагујевцу, на седници одржаној дана 14. 11. 2022. године доноси

**ПРАВИЛНИК
О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, НАСИЉА И ЗЛОСТАВЉАЊА
У УСТАНОВИ СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР У КРАГУЈЕВЦУ**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о забрани дискриминације, насиља и злостављања (у даљем тексту: Правилник) дефинише се појам дискриминације, насиља и злостављања и прописују ближи критеријуми за препознавање облика доскриминације, насиља и злостављања у установи Студентски центар у Крагујевцу (у даљем тексту: Установа) од стране запосленог, студента или трећег лица, садржај и начин спровођења превентивних мера.

Под трећим лицем у смислу овог Правилника, подразумева се лице које на посредан или непосредан начин учествује или утиче на процес рада и обављања делатности у Установи.

Термини употребљени у овом Правилнику који су изражени у мушким граматичком роду, подразумевају и женски род лица.

**II ПРЕПОЗНАВАЊЕ ПОЈМА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, НАСИЉА И ЗЛОСТАВЉАЊА ОД
СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ, СТУДЕНТА ИЛИ ТРЕЋЕГ ЛИЦА У УСТАНОВИ**

Дискриминација и дискриминаторно поступање

Члан 2.

Радњом дискриминације у смислу овог Правилника сматра се свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица, а које се заснива на раси, боји коже, прецима,

држављанству, статусу мигранта, расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима у Установи, којима се неоправдано прави разлика и даје првенство, као и по другим основама утврђеним позитивним прописима који дефинишу забрану дискриминације, а нарочито оне којима се:

- 1) ограничава или ускраћује право студента на смештај, исхрану, образовање и једнаке услове боравка и рада у Установи;
- 2) отежава или онемогућава конкурисање или пријем на смештај студента у домове Установе услед његовог личног својства;
- 3) искључује студента, запослени или треће лице из културних, социјалних, образовних и других активности у Установи услед њиховог личног својства;
- 4) отежава или ускраћује могућност учешћа студента, запосленог или трећег лица у културним, социјалним, образовним и другим активностима у Установи услед њиховог личног својства;
- 5) студента, запослени или треће лице разврставају по њиховом личном својству;
- 6) ускраћују или не предузимају мере подршке које су законом прописане, а по основу личног својства;
- 7) на други начин неоправдано прави разлика или неједнако поступа са студентима, запосленима или трећим лицима која учествују у просецу обављања делатности и остварују права по основу боравка и рада у Установи;

Насиље и злостављање

Члан 3.

Насиље и злостављање у смислу овог Правилника јесте сваки облик једанпут учињеног, односно поновљеног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, достојанства, статуса и развоја личности студента, запосленог или трећег лица у Установи.

Насилно понашање није у сваком случају дискриминаторно, али свако дискриминаторно понашање јесте насиљно.

Вређање угледа, части или достојанства личности у Установи јесте понашање лица или групе лица које може да има обележја психичког и социјалног насиља или злостављања.

Када се узнемирањем и понижавајућим поступањем повређује неко од личних својстава, понашање се квалификује као дискриминација.

Извршиоци дискриминације, насиља и злостављања у Установи могу бити запослени, студенти или трећа лица.

Сва лица из става 1. овог члана дужна су да поштују забрану дискриминације, насиља и злостављања у Установи и да се уздрже од свих радњи чињења или нечињења које могу да доведу до кршења тих забрана.

III ОБЛИК И НАЧИН ДИСКРИМИНАТОРНОГ ПОНАШАЊА

Непосредна дискриминација

Члан 4.

Непосредна дискриминација постоји ако се студент, запослени или треће лице, због њиховог личног својства, у истој или сличној ситуацији у просецу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи, или у ситуацијама које су непосредно или посредно повезане са овим процесима, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или би могли бити стављени у неповољан положај.

Посредна дискриминација

Члан 5.

Посредна дискриминација постоји ако се студент, запослени или треће лице, у просецу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи, због њиховог личног својства ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забрани дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Повреда начела једнаких права и обавеза

Члан 6.

Повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се студенту, запосленом или трећем лицу, у просецу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи због њиховог личног својства неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које су у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу студенту, запосленом или трећем лицу, ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се тим мерама остварује.

Забрана позивања на одговорност

Члан 7.

Забрана позивања на одговорност постоји ако се у просецу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи према студенту, запосленом или трећем лицу поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, одн. намеравају да траже заштиту од дискриминације, насиља и злостављања или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе дискриминаторском поступању, насиљу или злостављању.

Удруживање ради вршења дискриминације

Члан 8.

Удруживање ради вршења дискриминације постоји ко се у просецу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи, одн. у вези са тим

процесима, образују удружења или групе, чије је деловање усмерено на кршење уставом, правилима међународног права и законом зајемчених слобода и права или на изазивање националне, расне, верске и друге мржње, раздора или нетрпељивости, као и у свим другим случајевима када удруживање има за циљ вршење дискриминације.

Говор мржње

Члан 9.

Говор мржње је сваки облик изражавања идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, насиље и мржња против студента, запосленог или трећег лица због њиховог личног својства, а које је у вези са процесом обављања делатности и остваривањем права по основу боравка и рада у Установи.

Узнемирање и понижавајуће поступање

Члан 10.

Узнемирање и понижавајуће поступање постоји када су учесници у процесу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи, одн. у вези са тим процесима, од стране других учесника у том процесу, услед свог личног својства изложени дискриминаторском поступању, које има за циљ или представља повреду достојанства и којим се ствара осећај понижености, узнемирености или одбачености, шири страх или непријатељство, одн. ствара понижавајуће иувредљиво окружење.

IV ПОСЕБНИ СЛУЧАЈЕВИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 11.

Посебни случајеви дискриминације могу се налазити у следећим процесима и областима:

1. остваривања права и стандарда по снову процеса обављања делатности, боравка и рада у Установи;
2. обраде нарочито осетљивих података;
3. рада и запошљавања
4. поштовања правила понашања у Установи;
5. другим областима од значаја за обављања делатности и остваривање права по основу процеса обављања делатности, боравка и рада у Установи;

Дискриминација у остваривању права у области студентског стандарда

Члан 12.

Дискриминација у оставривању права и прописаних стандарда по основу процеса обављања делатности, боравка и рада у Установи постоји ако се:

1. за студента, запосленог, или треће лице, услед њиховог личног својства не очекује да достигну одговарајуће стандарде и остваре исходе, већ се критеријуми према њима неоправдано и унапред снижавају;
2. студент, запослени или треће лице, неоправдано искључују из рада студенских организација или других организација и група, или ако се укључују у њихов рад,

- али им се не обезбеђује суштинска равноправност са другим члановима организације, услед личног својства;
3. студент, запослени или треће лице, с обзиром на лично својство, а нарочито услед припадности одређеној друштвеној групи или услед социјалног порекла, материјалног стања, ограничава или искључује из рада и активности у Установи;
 4. студент, запослени или треће лице извргавају подсмеху, омаловажавању или посматрају као мање вредни у односу на вредности културе припадника већинског становништва и заједнице;
 5. на друге начине врши дискриминација у Установи;

Дискриминација у поступку обраде нарочито осетљивих података

Члан 13.

Дискриминација у поступку обраде нарочито осетљивих података о студенту, запосленом или трећем лицу у Установи постоји када руководилац (директор, непосредни руководилац или неко од запослених) у Установи незаконитио прикупља или користи нарочито осетљиве податке о личности или користи те податке у циљу довођења у неравноправни положај студента, запосленог или треће лице с обзиром на њихово лично својство, а нарочито ако се такви подаци користе за неједнак третман тих лица у Установи.

Дискриминација у области рада и запошљавања у Установи

Члан 14.

Дискриминација у области рада и запошљавања у Установи постоји ако се неоправдано нарушавају једнаке могућности лица за запошљавање и остваривање под једнаким условима свих права из области рада и по основу рада у Установи, с обзиром на лично својство тог лица, а нарочито ако се на основу личног својства лица уводе додатни услови за запошљавање у Установи, или уколико се услед личног својства запосленог онемогућава његово право на стручно усавршавање и напредовање под једнаким условима или његово право да под једнаким условима учествује у раду стручних и органа управљања Установе.

Заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања у Установи из става 1. овог члана, ужива лице у радном односу у Установи као и лице које је ангажовано и обавља послове и задатке у Установи по неком од основа за обављање послова и радно ангажовање у смислу позитивних прописа који дефинишу институт рада и радног ангажовања у студентском стандарду.

Дискриминација у области поштовања правила понашања у Установи

Члан 15.

Дискриминација у области поштовања правила понашања у Установи постоји ако се:

- правила понашања у Установи селективно примењују или не важе једнако за све, одн. ако су студент, запослени или треће лице, на основу њиховог личног својства, чешће подвргнути санкцијама;

- правилима понашања у Установи толеришу неприхватљива понашања према студенту, запосленом или трећем лицу, на основу њиховог личног својства;
- на друге начине неоправдано прави разлика у поштовању правила понашања у Установи с обзиром на лично својство студента, запосленог или трећег лица;

V НАСИЉЕ И ЗЛОСТАВЉАЊЕ

Члан 16.

Забрана насиља и злостављања у Установи се односи на свако лице које је присутно по основу процеса обављања делатности, боравка и рада у Установи, одн. студента, запосленог или треће лица.

Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног, односно понављаног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности студента, запосленог или трећег лица.

Члан 17.

Насиље и злостављање може да се јави од стране запосленог према студенту, другом запосленом или трећем лицу, студента према другом студенту, запосленом или трећем лицу, трећег лица према запосленом или студенту, а у вези са процесом обављања делатности и остваривањем права по основу боравка и рада у Установи.

Члан 18.

Насиље и злостављање може да се јави као:

1. физичко насиље и злостављање - понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања студента, запосленог или трећег лица;
2. психичко насиље и злостављање - понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства студента, запосленог или трећег лица;
3. социјално насиље и злостављање – понашање којим се искључује студент, запослени или треће лице из групе и различитих облика социјаних активности, одвајањем од других, неприхватањем по основу различитости, ускраћивањем информација, изоловањем од заједнице, ускраћивањем задовољавања социјалних потреба;

Члан 19.

Насиље и злостављање у Установи препознаје се и кроз: злоупотребу, сексуално насиље, експлоатацију, електронско насиље:

1. Злоупотреба студента, запосленог или трећег лица је све оно што појединац, односно Установа чини или не чини, а што негативно утиче, наноси штету, ускраћује или смањује могућност за безбедан и здрав рад и развој и доводи га у немоћан положај према појединцу или Установи. Злоупотреба подразумева и прекомерно подстицање, односно психолошки притисак на студента или запосленог који могу имати за последицу угрожавање нормалног психофизичког и социјалног статуса и развоја у најбољем интересу за та лица.
2. Сексуално насиље и злостављање је понашање којим се студент, запослени или треће лице сексуално узнемирава, наводи или приморава на учешће у сексуалним

- активностима које не жели, или се користи за проституцију, порнографију и друге облике сексуалне експлоатације.
3. Експлоатација је рад који није у најбољем интересу за студента, запосленог или треће лице, а у корист је другог лица или Установе. Ове активности могу да имају за последицу угрожавање физичког или менталног здравља, моралног, социјалног и емоционалног стања студента, запосленог или трећег лица, његову економску зависност, ускраћивање права и слободу избора.
 4. Електронско насиље и злостављање је злоупотреба технологија, која може да има за последицу повреду друге личности и угрожавање достојанства и остварује се слањем порука електронском поштом, путем смс-а, ммс-а, вибера, веб сајта, четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и и сл.

VI ПРЕВЕНЦИЈА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, НАСИЉА И ЗЛОСТАВЉАЊА

Члан 20.

У циљу превенције дискриминације, насиља и злостављања, Установа предузима мере и активности да се предупреди сваки облик таквог понашања, као и понашања којим се вређа углед, част или достојанство личности у било ком од односа, као и мере и активности да се подигне свест студента, запосленог или трећег лица у Установи за препознавање облика дискриминираје, насиља и злостављања и негативних последица тих понашања на сва лица у Установи, одн. Установу.

Запослени у Установи својим квалитетним радом и активностима, личним понашањем и ставом утичу, помажу и обезбеђују недискриминаторно, подстицајно и безбедно окружење за сва лица у Установи, и својим понашањем не подстичу, не помажу, не изазивају, не доприносе вршењу дискриминације и вређања угледа, части или достојанства личности.

Превентивним мерама и активностима у Установи ствара се сигурно и подстицајно окружење, негује атмосфера сарадње, уважавања и конструктивне комуникације, развија позитиван систем вредности кроз једнакост и доступност права у процесу обављања делатности и остваривању права по основу боравка и рада у Установи, без дискриминације:

1. подиже се ниво свести и осетљивости свих лица у Установи – нулта толеранција на све облике дискриминације и дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности;
2. остварује се пуна посвећеност Установе и свих њених органа и тела у препознавању, спречавању и сузбијању дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности;
3. сви носиоци обавеза заштите од дискриминације у Установи (унутрашња заштита) и ван ње (спољашња заштита – породица, надлежни орган унутрашњих послова, здравствена служба, министарство надлежно за послове образовања, повереник, органи правосуђа и др.) сагласно закону, поступају хитно, ефикасно и координисано у спречавању и сузбијању дискриминаторног понашања.

Члан 21.

Запослени у Установи је одговоран нарочито за своје изјаве и понашања којима се испољава и промовише дискриминаторно понашање, стереотипи, предрасуде и нетолеранција

према припадницима мањинских и осетљивих друштвених група, а посебно у случају сметњи у развоју и инвалидитета, здравствених тешкоћа и другог личног свойства студента, другог запосленог или трећег лица.

Запослени у Установи је дужан да на целисходан начин увек реагује и обезбеди заштиту студента, другог запосленог или трећег лица у Установи од сваког облика дискриминације и дискриминаторног понашања, заустављањем понашања које се непосредно врши и смиривањем дискриминисаног лица, извршиоца дискриминације и посматрача.

Члан 22.

Студент, запослени и треће лице, у складу са правима и обавезама које имају у вези са процесом обављања делатности и остваривањем права по основу боравка и рада у Установи, дужни су да: уважавају и поштују личност и национални, полни, верски, родни, сексуални и све друге аспекте идентитета сваког лица; поштују правила Установе која се односе на забрану дискриминације и дискриминаторног понашања и принципа једнаких могућности; активно учествују у активностима које се остварују у Установи, студентском парламенту, органима и телима, а које су усмерене на превенцију дискриминације и дискриминаторног понашања; својим понашањем не подстичу, не помажу, не изазивају, не доприносе вршењу дискриминације и вређања угледа, части или достојанства личности.

Члан 23.

У случају поступања супротно прописаним обавезама у погледу придржавања забране дискриминаторног понашања, насиља и злостављања у Установи у смислу одредби овог Правилника и позитивних прописа који регулишу ову област, против студента, запосленог и трећег лице предузимају се дисциплинске и друге законом прописане радње и мере за утврђивање одговорности.

VII ТИМ ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, НАСИЉА И ЗЛОСТАВЉАЊА

Члан 24.

Установа има тим за заштиту од дискриминације, насиља и злостављања (у даљем тексту: тим за заштиту).

Директор образује тим за заштиту.

Стални састав тима за заштиту чине: директор, помоћници директора и секретар Установе, а повремено се могу укључивати и други чланови за конкретне случајеве, одн. стручњаци за поједина питања из реда узапослених у Установи или ван Установе.

Тим за заштиту надлежан је за поступања у ситуацијама дискриминације, насиља, и злостављања у Установи, у складу са позитивним прописима који дефинишу права, обавезе и поступања у домену института превенције, забране и заштите лица у случају дискриминације, насиља и злостављања.

Члан 25.

Тим за заштиту сарађује са ресорним Министарством и другим надлежним органима, организацијама и службама, ради спречавања и заштите од дискриминације, насиља и злостављања, води и чува посебну документацију о случајевима и појавним облицима дискриминације, насиља и злостављања у Установи, броју пријава и притужби, броју спроведених неформалних и формалних поступака, њиховом исходу и др.

У ситуацијама када се примети да постоји одступање од прописаних принципа, тим за заштиту реагује у сарадњи са органима установе.

Члан 26.

Важно је да у Установи постоји свест свих запослених да тим за заштиту не може сам да остварује мере и активности на спречавању и заштити од дискриминације, насиља и злостављања и да се до резултата долази само учешћем и одговорношћу сваког лица у стварању ненасилног и подстицајног окружења за живот, боравак, и рад у Установи, одн. за остваривање свих законом прописаних права у делатности студентског стандарда.

Због осетљивости и сложености питања заштите од дискриминације, насиља и злостављања у Установи, тиму за заштиту је неопходна стална подршка и ангажованост стручних органа и других тимова, директора, органа управљања, те са датих разлога, директор Установе по потреби задужује и остале чланове колективе, јер је неопходно да сви учествују у превенцији дискриминаторног понашања, насиља и злостављања.

VIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 27.

За све што није дефинисано одредбама овог Правилника, примењиваће се одређе важећег Закона о забрани дискриминације, Правилника о поступању установе у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности, као и други позитивни прописи који регулишу ову област и примењују се у установама студенстског стандарда.

Члан 28.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

у Крагујевцу, дана 14. 11. 2022. године

