	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ a comisiei pentru prevenirea și combaterea discriminării și promovarea interculturalității **COD: I.11** Nr. 2124/5/11/2015 RII – LTIS	Ediția: **1** Nr. Exemplare: **1** Nr. Pagini: 12 Revizia: **0** Nr. Exemplare: **0**

1. Elaborarea, verificarea, aprobarea sau revizuirea ediției procedurii de lucru:

OPERAȚIUNEA	RESPONSABILI	DATA	SEMNĂTURA AUTORIZATĂ
ELABORATĂ	Comisia pentru prevenirea și combaterea discriminării și promovarea interculturalității	14.09.2015	
VERIFICATĂ	Comisia de evaluare și asigurare a calității	15.10.2015	
APROBATĂ	Consiliul de Administrație	5.11.2015	
REVIZUITĂ	-	-	-

2. Situația ediției sau a reviziilor procedurii de lucru:

Ediția	Componenta revizuită	Modalitatea de revizuire	Data de la care se aplică prevederile ediției revizuite
-	-	Modificare conținut, adăugare de documente	-

3. Grupul țintă căruia i se difuzează ediția procedurii de lucru sau a reviziilor acesteia:

Scopul	Compartiment	Funcții	Nume și prenume	Dată	Semnătură
AVIZARE	C.A.	Secretar	Prof. Cristina Istrate		
	C.E.A.C	Preşedinte	Prof. Mirela Bozbici		
APROBARE	Conducere	Director	Prof. Andrei-Igor Manovici		
APLICARE	Cadre didactice	Diriginţi	-		
	Beneficiari direcți	Elevi	Elevi		
	Beneficiari indirecți	Părinți	Părinți		

4. Documente de referință aplicabile activității procedurale

- Legea Educației Naționale nr. 1/2011;
- OMECT nr.1409/29.06.2007;
- Anexa la OMECT nr.1409/29.06.2007;
- Legea nr. 272/21.06.2004privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului;
- Legea nr. 257 din 26 septembrie 2013pentru modificarea şi completarea Legii nr. 272/2004;
- Regulamentul de organizare și funcționare a Liceului Teoretic *Ioan Slavici* – Panciu;
- **Protocolul nr.12** la CEDO (**Interzicerea generală a discriminării**):

Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine naţională sau socială, apartenenţa la o minoritate naţională, avere, naştere sau oricare altă situaţie.

Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menţionate în § 1.

Întrucât **Convenţia europeană a drepturilor omului** şi **CEDO** reprezintă cele mai înalte autorităţi în materia drepturilor şi libertăţilor fundamentale, legislaţia privitoare la aplicarea principiului nediscriminării, ca şi activitatea şi deciziile diferitelor instituţii implicate în combaterea discriminării trebuie raportate la hotărârile CEDO. Astfel, în momentul în care CNCD sau CNA iau o măsură care restrânge un drept pentru a împiedica acte de discriminare, li se cere, la nivel principial, să urmeze procedura impusă de CEDO: să evalueze dacă restrângerea este prevăzută de lege; dacă are un scop legitim; dacă este necesară într-o societate democratică, ceea ce înseamnă că este proporţională şi rezonabilă etc.

- **Instituţii dedicate combaterii discriminării**

În România, instituţia centrală a combaterii discriminării este CNCD. Atribuţiile Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării includ: prevenirea faptelor de discriminare (prin realizarea de campanii de informare, cursuri de formare, finanţarea de proiecte, realizarea de studii şi rapoarte); medierea faptelor de discriminare între părţile implicate într-un caz de discriminare; investigarea, constatarea şi sancţionarea faptelor de discriminare (primind petiţii sau autosesizându-se şi hotărând asupra măsurilor); monitorizarea cazurilor de discriminare; acordarea de asistenţă de specialitate victimelor discriminării prin explicarea legislaţiei, îndrumarea depunerii a petiţiei ş.a.

Încălcarea de către statele părţi ale obligaţiilor lor de a respecta drepturile şi libertăţile enunţate de Convenţia europeană a drepturilor omului poate face obiectul unor petiţii la Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Această instanţa supranaţională judecă petiţiile, hotărăşte ca a avut loc, sau nu, o ingerinţă în exercitarea unui drept şi eventual,hotărăşte plata de daune în favoarea petentei.

5. Definire. Politici. Principii

Discriminarea poate submina atingerea unui înalt nivel în materia angajării şi protecţiei sociale, creşterea standardului de trai şi a calităţii vieţii, coeziunea şi solidaritatea economică şi socială. Planul naţional de combatere a discriminării se adresează acelor categorii de persoane supuse discriminării pe criterii de: rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, convingeri, orientare sexuală, sex, vârstă, categorie socială, origine socială, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV/SIDA, statut de refugiat sau azilant, persoane instituţionalizate.

Termeni

Este considerată discriminare orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor

fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

Se acordă atenţie fenomenului de discriminare indirectă, prin care se înţelege orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, faţă de alte persoane, grupuri de persoane sau comunităţi.

- **Discriminarea directă** se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puţin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situaţie asemănătoare o altă persoană (în special pe criterii de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine naţională sau socială, apartenenţa la o minoritate naţională, avere, naştere, dar şi oricare altă situaţie).

Exemplu: unui copil bolnav HIV i se refuză înscrierea la şcoala unde, altfel, ar fi fost repartizat avându-se în vedere domiciliul său.

- **Discriminarea indirectă** se produce atunci când o dispoziţie, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecinţă un dezavantaj special pentru anumite persoane în raport cu ceilalţi membri ai societăţii (pe criteriile enumerate).

Exemplu: Ministerul Educaţiei, Învăţământului, Cercetării şi Sportului hotărăşte ca la orele de educaţie fizică, elevii să poarte un costum special de sport; deşi măsura „este generală", ea dezavantajează pe elevii săraci care nu-şi pot permite o astfel de îmbrăcăminte, deloc necesară pentru participarea la activităţi sportive.

- **Hărţuirea** este considerată o formă de discriminare şi defineşte un comportament indezirabil care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.

Exemplu: un elev este admonestat sistematic de un profesor întrucât, având o proteză la picior, se deplasează „prea încet" până la tablă, fapt ce irită cadrul didactic.

- **Instigarea la discriminare** a persoanelor este o formă de discriminare.

Exemplu: directorul unui liceu insistă pe lângă unii părinţi să ameninţe cu retragerea copiilor lor dacă Inspectoratul şcolar hotărăşte înscrierea unor elevi romi la liceul respectiv, pe liste speciale.

- **Victimizarea** constă în orice tratament advers venit ca reacţie la o plângere sau acţiune în justiţie cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

Exemplu: orele unui cadru didactic sunt repartizate, sistematic, în modul cel neconvenabil, din momentul când s-a plâns Inspectoratului şcolar de nereguli la unitatea de învăţământ unde lucrează.

Nu vorbim despre discriminare atunci când **diferenţa de tratament** e motivată de natura activităţilor sau situaţiilor particulare ori a contextului în care se manifestă, constituind cerinţă cu obiectiv legitim, iar cerinţa este proporţională.

Politicile afirmative vor avea ca scop egalitatea şanselor, incluziunea socială a tuturor categoriilor supuse discriminării, prin acţiuni afirmative de remediere a efectelor cumulate ale discriminării.

Planul naţional de combatere a discriminării se bazează pe respectarea unor principii de acţiune:

- **Principiul egalităţii**

  Propune respectarea drepturilor omului şi egalitatea şanselor pentru toţi cetăţenii României.
- **Principiul politicii afirmative**

  Reprezintă un set de acţiuni pozitive pentru eliminarea excluziunii sociale a unor categorii de persoane supuse discriminării.
- **Principiul solidarităţii**

  Urmăreşte realizarea coeziunii sociale a cetăţenilor.
- **Principiul parteneriatului**

  Presupune participarea tuturor actorilor sociali care acţionează direct sau indirect împotriva discriminării.
- **Principiul transparenţei**

  Pentru menţinerea cooperării cu societatea în procesele de elaborare a reglementărilor şi de luare a deciziilor.

5. Scopul procedurii:

Diminuarea actelor de discriminare în rândul elevilor din Liceul Teoretic *Ioan Slavici* – Panciu . Procedura stabileşte metodologia de prevenire și combatere a discriminării în mediul şcolar din cadrul liceului precum și pe cea de promovare a interculturalității.

6. Obiectul procedurii:

Prevederile procedurii se aplică tuturor elevilor, personalului didactic, didactic – auxiliar, nedidactic din cadrul Liceului Teoretic *Ioan Slavici* – Panciu în vederea prevenirii şi combaterii oricăror forme de discriminare care s-ar putea manifesta în incinta şi în împrejurimile acestuia.

În scopul îndeplinirii misiunii sale, CNCD si Comisia de Prevenirea, combaterea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare la nivelul liceului, şi-a identificat următoarele obiective strategice realizabile prin măsuri concrete:

6.1. Asigurarea respectării reglementărilor normative în vigoare

6.2. Optimizarea cadrului legislativ şi instituţional

6.3. Educaţia pentru respectarea drepturilor şi valorilor fundamentale ale omului

6.4. Promovarea acţiunilor de informare şi de creştere a conştientizării publice în domeniu

6.5. Colaborarea cu organisme guvernamentale şi neguvernamentale, naţionale şi internaţionale

6.6. Fundamentarea activităţii pe cercetarea socială, prin: analize statistice, studiul documentelor interne şi internaţionale, realizarea de sondaje de opinie, monitorizarea mediilor de informare ş.a.

6.7. Asigurarea transparenţei acţiunilor în domeniu

6.8. Activităţi pozitive pentru combaterea discriminării

6.9. Elaborarea strategiilor sectoriale în colaborare cu O.N.G.- urile de profil şi Comitetul interministerial pentru prevenirea şi combaterea discriminării

7. **Responsabili:**

- **a)** Comisia pentru prevenirea şi combaterea discriminării și promovarea interculturalității;
- **b)** profesori de serviciu;
- **c)** Diriginţi;
- **d)** Cadre didactice.

8. Domeniul de aplicare al procedurii

Prezenta procedură se aplică la nivelul Liceului Teoretic *Ioan Slavici* – Panciu și este dusă la îndeplinire de către responsabili.

9. Atribuțiile conducerii unității de învățământ

- **a)** Stabilește atribuțiile profesorilor diriginți și a profesorilor din comisie în legătură cu dispozițiile privind aplicarea legilor si metodelor de prevenire si combatere a discriminării din școală, în timpul programului de cursuri.
- **b)** Stabilește orarul activității.
- **c)** Instruiește personalul didactic al unității în vederea cunoașterii prevederilor prezentei proceduri;
- **d)** Informează elevii și părinții/reprezentanții legali ai acestora despre reglementările interne privind aplicarea procedurii si metodologiei de prevenire si combatere a discriminării din scoala, în timpul programului de cursuri.
- **e)** Informează părinții sau reprezentanții legali ai elevilor în cazul abaterii elevilor de la reglementările prezentei proceduri.
- **f)** Asigură existența procedurii prin care elevii pot respecta legile privind prevenirea si combaterea discriminării din scoala în timpul programului de cursuri.

10. Atribuțiile Comisiei pentru prevenirea şi combaterea discriminării și promovarea interculturalității

- **a)** realizează planul operaţional privind reducerea fenomenului discriminării în mediul şcolar, adaptat condiţiilor şcolii şi în concordanţă cu strategia naţională pentru prevenirea şi combaterea discriminării, cu planul comisiei judeţene şi cu planul managerial al directorului;

b) elaborează, aplică şi evaluează modul de îndeplinire a obiectivelor incluse în cadrul PLANULUI OPERAŢIONAL AL UNITĂŢII ŞCOLARE PRIVIND REDUCEREA FENOMENULUI DISCRIMINĂRII;
c) monitorizează modul în care, la nivelul liceului, se respectă, se promovează şi se garantează drepturile copilului stabilite prin Legea nr. 272 din 21/06/2004, respectiv legea nr. 257 din 26 septembrie 2013;
d) gestionează sistemul de comunicare între şcoală, autorităţi şi familie pentru identificarea, monitorizarea şi prevenirea actelor de discriminare, prin implicarea tuturor factorilor educaţionali;
e) sesizează conducerea şcolii şi comisia judeţeană pentru prevenirea şi combaterea discriminării în mediul şcolar în legătură cu fenomenele şi actele de discriminare constatate;
f) analizează cauzele fenomenelor şi actelor de discriminare constatate;
g) evaluează şi monitorizează activităţile de prevenire şi combatere a discriminării în mediul şcolar propriu;
h) centralizează lunar situațiile de discriminare semnalate de către diriginți completând tabelul Centralizator discriminare (Anexa 1);
i) propune măsuri de prevenire și combatere a actelor de discriminare;
j) are obligația de a colabora cu autoritățile administrației publice locale, cu reprezentanții poliției și ai jandarmeriei pentru a crește siguranța în unitatea de învățământ;
k) elaborează rapoarte privind securitatea preșcolarilor/elevilor din unitatea de învățământ respectiv;
l) propune conducerii unității de învățământ măsuri specifice, rezultate după analiza factorilor de risc și a situației specifice, care să aibă drept consecință creșterea gradului de siguranță a preșcolarilor/elevilor și a personalului din unitate și prevenirea delincvenței juvenile în incinta și în zonele adiacente unității de învățământ;
m) Realizează semestrial câte un raport referitor la elaborarea, aplicarea şi evaluarea modului de îndeplinire a obiectivelor incluse în cadrul PLANULUI OPERAŢIONAL AL UNITĂŢII ŞCOLARE PRIVIND REDUCEREA FENOMENULUI DISCRIMINĂRII, fiind prezentat consiliului profesoral.
n) soluţionează sesizărilor primite
o) sancţionează actele de discriminare care contravin egalităţii în activitatea educaţională; accesului la serviciile publice, administrative şi juridice din unitatea scoalara, de sănătate, la alte servicii, bunuri şi facilităţi; libertăţii de circulaţie, dreptului la liberă alegere a domiciliului şi accesului la locurile publice; dreptului la demnitate personală.
p) promovează acţiuni educative non-formale
q) promovează acţiuni de informare şi de creştere a conştientizării publice în domeniu
r) pune la dispoziția diriginților a unor chestionare care sunt menite a despista eventuale cazuri de discriminare intre elevi sau profesori

11. Atribuţiile personalului didactic

a) cunoaște și respectă prevederile prezentei proceduri;
b) monitorizează comportamentul elevilor;
c) aduce la cunoștința profesorului diriginte situațiile de discriminare apărute;
d) informează Comisia cu privire la cazurile de discriminare înregistrate în liceu.

12. Atribuţiile profesorilor diriginţi

Toate cadrele didactice cu funcția de profesor diriginte:

- **a)** au obligația de a instrui elevii și părinții/reprezentanții legali ai acestora în cadrul *orelor de dirigenție/întrunirilor periodice cu părinții* cu privire la reglementările prezentei proceduri;
- **b)** prelucrează ROFUIP și RI la clasă;
- **c)** stabileşte responsabilitățile la nivelul fiecărei clase de elevi cu privire la disciplina în rândul elevilor din fiecare clasă;
- **d)** analizează situația disciplinară la nivelul fiecărei clase în cadrul orelor de consiliere cu elevii și în cadrul orelor de consiliere cu părinții și verifică permanent starea disciplinară a elevilor din colectivul îndrumat;
- **e)** consultă Registrul de abateri elevi și ia măsuri disciplinare conform ROFUIP și RI
- **f)** dezbat situațiile de discriminare apărute la clasă, în cadrul Consiliului clasei;
- **g)** centralizează situațiile de discriminare apărute la clasă completând tabelul Cazuri de discriminare (Anexa 2);
- **h)** solicită prezența la școală a părintelui/tutorelui legal al elevului care a creat probleme de discriminare**.** Acesta va completa o declarație constatare discriminare (Anexa 3), un exemplar ajungând la CPCDPI.

13. Atribuţiile profesorilor de serviciu:

- **a)** monitorizează comportamentul elevilor;
- **b)** previne introducerea, în incinta școlii, de materiale care pot pune în pericol integritatea fizică și psihică a elevilor și a angajaților școlii;
- **c)** consemnează în Registru de abateri elevi toate situațiile de discriminare apărute;
- **d)** intervine în situații de discriminare apărute;
- **e)** semnalează dirigintelui/directorului problemele disciplinare apărute.

14. Atribuţiile personalului nedidactic:

- **a)** intervine în situații de discriminare apărute;
- **b)** semnalează profesorului de serviciu/dirigintelui/directorului cazurile de discriminare apărute.

15. Operațiunile presupuse de aplicarea procedurii

Intervenția la nivelul liceului în situații de discriminare se va face conform anexelor 3 și 4 din ROFUIP care devin parte integrantă a acestei proceduri, respectiv, Anexele 5 și 6.

16. Monitorizarea procedurii.

Se face de către membrii **Comisiei pentru prevenirea şi combaterea discriminării și promovarea interculturalității, Consiliul Clasei, CEAC.**

ANEXA 1

Luna ..... anul .....

CENTRALIZATOR DISCRIMINARE

Persoana care a primit sesizarea	Nr. sesizări		Numărul de cazuri de discriminare sesizate școlii			Tipuri de discriminare					Numărul de cazuri în care s-a solicitat sprijinul	
	Scrise	Verbale	Elev – elev	Cadru didactic - elev	Elev – membru din comunitate (de specificat cine)	Directă	Indirectă	Hărțuire	Instigare la discriminare	Victimizare	Poliției	Psihologic
Director												
Diriginte												
Cadru didactic												
TOTAL												

ANEXA 2

Semestrul.....anul şcolar.....
Clasa:
Diriginte:

ABATERI DISCIPLINARE

Nr. crt.	Cine a primit sesizarea				Numele și prenumele elevului	Tipul de discriminare					Cazul de discriminare semnalat (descriere)	Intervenție		Măsuri luate
	Director	Diriginte	Cadru didactic			Directă	Indirectă	Hărțuire	Instigare la discriminare	Victimizare		Poliție	Psihologică	

ANEXA 3

DECLARAȚIE CONSTATARE DISCRIMINARE PĂRINTE

Subsemnatul, ... domiciliat în .....cu BI/CI seria..... număr....., în calitate de părinte/tutore legal al elevului/ei ..... din clasa ..... am luat la cunoștință următoarele:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mă angajez ca în perioada imediat următoare să iau măsurile corespunzătoare pentru a preîntâmpina apariția unor situații similare.

Data, Semnătura,

ANEXA 4

DISCRIMINARE

petiţie la CPCDPI

Către: COMISIA PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Domnule Preşedinte,

Prin prezenta, subsemnatul/a ……., prin reprezentant ……, în calitate de……., domiciliat(ă)/ ..... elev/ cadru didactic în ……, număr de telefon ……,

formulez:

PLĂNGERE

Împotriva făptuitorului(oarei) şi/sau ……reprezentantului / elevului/ școlii ....., domiciliat(ă)/cu sediul în .....

Obiectul plângerii: petiţie pentru constatarea şi sancţionarea de către CPCDPI a actului/faptei discriminatorii comise de ..... la data de .....

MOTIVELE PLÂNGERII

În fapt,

La data de .....,în jurul orelor/la ora....., mă aflam la.....
.....
.....

În drept,

fapta constituie o încălcare a prevederilor X, Y, şi Z ale O.G.137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare cu modificările şi completările ulterioare.

Doresc ca informaţiile din această cerere să fie tratate de către CNCD în mod confidenţial şi să nu fie dezvăluite către terţe părţi ce nu au un interes în acest caz.

Semnătura, Data depunerii

....

ANEXA 5

Regulamentul de organizare și functionare a unităților de învățământ preuniversitar

Procedura generală de intervenție la nivelul unității de învățământ în situații de discriminare, în cazul unei forme ușoare a discriminării școlare:

1. Dacă sancțiunea nu e prevăzută în Regulamentul de organizare și funcționare al unității de învățământ
↓
Este sesizată comisia CPCDPI și conducerea școlii (dacă este cazul)
↓
Se realizează o anchetă detaliată.se stabileste tipul discriminării(sex, religie,apartenenta culturala și politică, etc)
↓
Este luată o decizie privind aplicarea sau nu a unei sancțiuni
↓
Se stabilesc măsuri de asistență pentru persoana discriminata/discriminatoare

2. Dacă sancțiunea este prevăzută în Regulamentul de organizare și funcționare al unității de învățământ
↓
Se convoacă Consiliul clasei (se analizează cazul, se propune și se stabilește o sancțiune)
↓
Se sancționează elevul → /profesor învățământ primar/diriginte
↓
Aplică sancțiunea
↓
Informează părinții, tutorii sau susținătorii legali
↓
Recomandă măsuri de asistență pentru victimă și discriminator
↓
Monitorizează intervențiile, colaborând cu părinții și psihologul școlar

În cazul unei **forme grave** de discriminare școlară:

- Dirigintele → anunță conducerea unității de învățământ
  ↓
  Sesizează Autoritățile competente (ISJ Vrancea/CNCD etc.)
  ↓
  Sesizează părinții, tutorii sau susținătorii legali
  ↓
  Informează inspectoratul școlar (consilierul de imagine), în raport cu gravitatea faptei
  ↓
  Înștiințează Comisia CPCDPI
- Comisia CPCD → realizează o anchetă detaliată
  → propune masuri specifice
  → convoacă Consiliul clasei
  ↓
  Se stabilește/propune sancțiunea
- Dirigintele → Aplică sancțiunea conform Regulamentului de organizare și funcționare al unității de învățământ
  → Completează *Petiția de înregistrare a cazului de discriminare din Anexa 1* și o transmite persoanei desemnate de Comisia CPCDPI are atribuția să centralizeze fișele și să le înregistreze în baza de date
  - Psihologul școlar → realizează consilierea psihologică pentru victima /discriminator
  - Dirigintele și psihologul școlar → colaborează cu familia elevului
    → monitorizează cazul
- Comisia CPCDPI se asigură că fenomenul de discriminare a fost înregistrat, că măsurile de intervenție au fost puse în aplicare și urmărește impactul acestora asupra actorilor implicați în cazul de discriminare respectiv.