

## **EQUAL OPPORTUNITIES GUIDELINES**

*At "Bloom" we recognise our responsibility to ensure positive attitudes to diversity and difference – not only so that every child is included and not disadvantaged, but also so that they learn from the earliest age to value diversity in others and grow up making a positive contribution to society. We understand the importance of providing a challenging and enjoyable programme of learning and development and we undertake to make reasonable adjustments to enable all to participate in our programme of learning, where all are valued and supported.*

*"Bloom" is totally committed to avoiding all forms of discrimination. This applies to all pupils, parents and staff members and includes inappropriate discrimination on the grounds of: gender; age; religion or belief; physical ability or disability (including HIV status); learning ability, other special educational needs or academic or sporting ability; race (including colour, nationality, ethnicity, family, cultural or linguistic background); marital status and civil partnership; sex; sexual orientation; trade union membership; part-time and fixed-term working; gender reassignment; pregnancy and maternity. These factors are taken into account in the care of our community members so that care is sensitive to different needs.*

*We seek to ensure that the individual needs of all our pupils, including those who are disabled or have special education needs are met and pupils are included, valued and supported, and that reasonable adjustments are made for them. We undertake to work with the school community, with parents and with other relevant agencies to ensure that any form of discriminatory behaviour is treated seriously and action is taken to*

## **SMJERNICE ZA JEDNAKE MOGUĆNOSTI**

Mi u "Bloom" shvatamo svoju odgovornost da osiguramo pozitivne stavove prema drugom i drugačijem - ne samo kako bi svako dijete bilo uključeno i kako ne bi bilo u nepovoljnom položaju, nego i da djeca mogu od najranije dobi naučiti da cijene različitost u drugima i da odrastaju dajući pozitivan doprinos društvu. Mi razumijemo važnost pružanja izazovnog i privlačnog programa učenja i razvoja, te se obavezujemo da ćemo napraviti izvodiljive prilagodbe kako bismo svima omogućili da učestvuju u našem programu učenja, u kojem se svi cijene i podržavaju.

"Bloom" je u potpunosti posvećen suzbijanju svih oblika diskriminacije. To se odnosi na sve učenike, roditelje i članove osoblja, a podrazumijeva neprimjerenu diskriminaciju na osnovu: pola, starosne dobi, vjere ili uvjerenja, fizičke sposobnosti ili invaliditeta (uključujući HIV status), sposobnosti učenja, drugih posebnih obrazovnih potreba ili akademskih ili sportskih sposobnosti, rase (što obuhvata boju kože, nacionalnost, etničku pripadnost, porodično, kulturno ili jezičko porijeklo), bračnog statusa odnosno civilnog partnerstva, spola, spolne orijentacije, članstva u sindikatu, rada na pola radnog vremena ili na određeno, promjene pola, trudnoće i majčinstva. Ovi faktori se uzimaju u obzir u našoj brizi za članove naše zajednice, tako da briga bude osjetljiva na različite potrebe.

Nastojimo da osiguramo zadovoljavanje individualnih potreba svih naših učenika, uključujući i one koji imaju neki invaliditet ili posebne obrazovne potrebe, kao i da učenici budu uključeni, cijenjeni i podržavani, i da se za njih naprave izvodiljive prilagodbe. Obvezujemo se da ćemo raditi sa školskom zajednicom, sa roditeljima i nadležnim Ministarstvom kako bi se osiguralo da se svaki oblik diskriminatornog ponašanja tretira ozbiljno i da se preduzmu mjere za

*prevent any repetition. The Director reviews this statement and the effectiveness of our inclusive practices at "Bloom" annually.*

*It is the responsibility of the Pedagogue and the Psychologist to ensure that arrangements are in place for reviewing, monitoring and evaluating the effectiveness of inclusive practices that promote and value diversity and difference; how inappropriate attitudes and practices will be challenged; and how the provision will encourage children to value and respect others.*

*These guidelines should be read in conjunction with school guidelines on Behaviour and Discipline, Anti-bullying, Admissions. Staff are also covered by "Bloom's" Equal Opportunities Procedures, found later in this document.*

### **Procedure for Pupils**

*"Bloom" seeks to implement these guidelines effectively through the following actions:*

- *Provision of our guidelines for equal opportunities to all pupils, staff and parents.*
- *Working with outside experts such as educational psychologists, occupational therapists, family/pupil medical practitioners, gender counsellors and mental health experts to support the endeavour of "Bloom" in serving the needs of all pupils, parents and staff.*
- *Discussing, where appropriate, equal opportunities and the special needs of individuals at staff meetings.*
- *Delivering the message of equal opportunities, within the wider curriculum and through the extra-curricular programme.*
- *Dedicating whole school and class assemblies, and form time and 'circle time' to the importance of kindness, care and unconditional respect for members of "Bloom" and the wider*

sprečavanje svakog njegovog ponavljanja. Direktor jednom godišnje analizira ove Smjernice i efikasnost naših inkluzivnih praksi u "Bloom"-u.

Odgovornost je Pedagoga i Psihologa da osiguraju postojanje mehanizama za analizu, monitoring i evaluaciju efikasnosti inkluzivnih praksi kojima se promoviše i cijeni drugo i drugačije, kao i da se identifikuje način suočavanja sa neprimjerenim stavovima i praksama, te način podsticanja djece da cijene i poštuju druge.

Ove smjernice treba čitati zajedno sa Smjernicama o ponašanju i disciplini, Smjernicama protiv nasilništva. I osoblje je obuhvaćeno "Bloom"-ovim Smjernicama za jednake mogućnosti, koje se nalaze u nastavku ovog dokumenta.

### **Procedura za učenike**

"Bloom" nastoji ove smjernice provoditi efikasno kroz sljedeće aktivnosti:

- Stavljanjem na uvid ovih smjernica za jednake mogućnosti svim učenicima, osoblju i roditeljima.
- Radom sa vanjskim saradnicima, kao što su školski psiholozi, radni terapeuti, zdravstveni radnici za porodičnu medicinu/učenike, rodni savjetnici i eksperti za mentalno zdravlje, kako bi isti mogli podržati "Bloom"-ovo nastojanje da zadovolji potrebe svih učenika, roditelja i osoblja.
- Razgovorom, tamo gdje je potrebno, o jednakim mogućnostima i posebnim potrebama pojedinaca na sastancima osoblja.
- Prenošenjem poruke jednakih mogućnosti, u okviru šireg nastavnog plana i programa i kroz vannastavni program.
- Posvećivanjem svih školskih i razrednih okupljanja i zajedničkih aktivnosti učenika značaju i važnosti ljubaznosti, brige i безусловnog poštovanja članova "Bloom" i šire zajednice, te promovisanju i cijenjenju drugog i drugačijeg.

- community, and on promoting and valuing diversity and differences.*
- *Meeting the individual needs of pupils, as detailed by parents and by the pupil's previous setting, through teacher, outside experts working together with the pupil and the pupil's parents.*
  - *Monitoring the needs of all pupils as they progress through "Bloom", through discussion at meetings, and written information circulated confidentially, relating to specific support for learning or emotional, social, mental, physical or other difficulties.*
  - *Discussing, reviewing, monitoring and evaluating at staff meetings and leadership meetings, the effectiveness of inclusive practices which enable all pupils, parents and staff to access and enjoy school life.*
  - *Ensuring school documents demonstrate a commitment to Equal Opportunities and avoid inappropriate discrimination of all forms.*
  - *Making appropriate provision or exemption, where feasible and desirable, for pupils with special dietary, dress or religious observance requirements or needs because of religious or cultural backgrounds.*
  - *Practice, starting with classroom support, which is additional to, or different from, the support, which was previously in place. The process begins when it is necessary to give additional support, advice or assessment and/or when external experts are called in to give professional expertise, advice and support.*
  - *Challenging inappropriate attitudes and practices by using role play, by speaking with those involved and by the graduated approach of teacher, coordinator and Director becoming involved as necessary with pupils, parents and staff.*
  - *Discussing pupil needs and progress in staff meetings and leadership meetings. On such occasions the strategy for each individual child is*
- *Zadovoljavanjem individualnih potreba učenika, koje su detaljno opisali roditelji i prethodna odgojno-obrazovna ustanova učenika, na način da nastavnik i vanjski stručnjaci rade zajedno sa učenikom i učenikovim roditeljima.*
  - *Praćenjem potreba svih učenika dok napreduju kroz "Bloom", kroz razgovore na sastancima i povjerljivu pismenu razmjenu informacija, a koje se odnose na konkretnu podršku za poteškoće u učenju ili emocionalne, socijalne, mentalne, fizičke ili druge poteškoće.*
  - *Diskusijom, analizom, praćenjem i evaluacijom, na sastancima osoblja i sastancima rukovodstva, efikasnosti inkluzivnih praksi putem kojih se svim učenicima, roditeljima i osoblju omogućava pristup i uživanje u školskim aktivnostima.*
  - *Osiguravanjem da u školskim dokumentima bude iskazana posvećenost jednakim mogućnostima i da se izbjegava neprimjerena diskriminacija svih oblika.*
  - *Osiguravanjem odgovarajućeg aranžmana ili izuzeća, gdje je to moguće i poželjno, za učenike sa posebnim prehrambenim, odjevnim ili vjerskim zahtjevima ili potrebama iz razloga vjerske ili kulturološke prirode.*
  - *Praksom, koja počinje sa podrškom u učionici, koja je dodatna ili različita u odnosu na podršku koja je ranije pružana. Ovaj proces počinje onda kada je potrebno dati dodatnu podršku, savjet ili procjenu i/ili kada se pozovu vanjski stručnjaci da daju stručne informacije, savjete i podršku.*
  - *Suočavanjem sa neprimjerenim stavovima i postupcima pomoću igranja uloga, razgovorom sa onima koji učestvuju u takvim postupcima, te uključivanjem i postepenim pristupom nastavnika, koordinatora i Direktora u radu sa učenicima, roditeljima i osobljem.*
  - *Razgovaranjem o potrebama i napredovanju učenika na sastancima osoblja i sastancima rukovodstva. U takvim prilikama, strategija za svako pojedino dijete se fokusira na poštivanje*

*focused around respect for the child's needs, the need for the pupil to have access to all opportunities within "Bloom" and the child's right to feel confident, happy and valued.*

- *Delivering an equal opportunities programme through whole school assemblies and class assemblies, in circle time and class time and within the curriculum e.g. different faiths are studied. The Music and Humanities Schemes embrace other cultures. The languages programme as well as those within the curriculum promotes global citizenship.*

### **Procedure for Members of Staff**

*The goal of these guidelines is to ensure the elimination and prevention of discrimination and the promotion of equality of opportunity in employment.*

#### 1. Sex discrimination

*Unless the job is covered by a legal exception we will not discriminate directly or indirectly on the grounds of sex, gender assignment, sexual orientation, pregnancy, marital status or civil partnership:*

- *In the arrangements made for deciding who should be offered a job*
- *In any terms of employment, including pay*
- *By refusing or omitting to offer a person employment*
- *In the way we afford access to opportunities for promotion, transfer or training*
- *In the manner in which employment is offered or in affording access to any benefits, facilities or services*
- *By victimising an individual for a complaint made in good faith about sex, gender assignment, sexual orientation or pregnancy discrimination or for giving evidence about such a complaint*
- *In connection with redundancy or termination of employment however caused or by treating an employee unfavourably in any other way.*

djetetovih potreba, na potrebu da učenik ima pristup svim mogućnostima u okviru "Bloom"-a i na pravo djeteta da se osjeća samopouzđano, sretno i cijenjeno.

- Provođenjem Programa jednakih mogućnosti kroz sva školska i razredna okupljanja, u okviru zajedničkih aktivnosti i na nastavi, te u okviru nastavnog plana i programa, npr. proučavanjem različitih vjera. U sadržajima nastavnih predmeta muzičke kulture i društvenih nauka se prihvataju druge kulture. Jezički program, kao i svi ostali unutar nastavnog plana i programa, promiču vrijednosti "globalnog građanina".

### **Procedura za radnike**

Cilj ovih smjernica je da se eliminiše i spriječi diskriminacija i da se promovišu jednake mogućnosti u zapošljavanju.

#### 1. Polna diskriminacija

Osim ako predmetni posao nije obuvaćen nekim zakonskim izuzećem, mi nećemo nikoga diskriminisati direktno ili indirektno na osnovu pola, promjene pola, polne orijentacije, trudnoće, bračnog stanja odnosno civilnog partnerstva:

- U aktivnostima odlučivanja o tome kome treba ponuditi posao
- U bilo kojim uslovima zasnivanja radnog odnosa, uključujući visinu plate
- Odbijanjem ili propuštanjem da se nekom licu ponudi zaposlenje
- U načinu na koji dajemo pristup mogućnosti napredovanja, premještaja ili obuke
- U načinu na koji se zaposlenje nudi ili na koji se daje pristup bilo kakvim pravima, sadržajima i uslugama
- Viktimizacijom pojedinca zbog savjesno podnesene pritužbe o diskriminaciji na osnovu pola, promjene pola, polne orijentacije ili trudnoće ili zbog davanja dokaza o takvoj pritužbi
- U vezi sa tehničkim viškom radne snage ili raskidom radnog odnosa, bez obzira

na razloge, ili nepovoljnim tretmanom radnika na bilo koji drugi način

## 2. Religion

*"Bloom" will not discriminate directly or indirectly on religious grounds.*

- *In the arrangements made for deciding who should be offered a job*
- *In any terms of employment, including pay*
- *By refusing or omitting to offer a person employment*
- *In the way we afford access to opportunities for promotion, transfer or training*
- *In the manner in which employment is offered or in affording access to any benefits, facilities or services*
- *By victimising an individual for a complaint made in good faith about discrimination on religious grounds or for giving evidence about such a complaint*
- *In connection with redundancy or termination of employment however caused or by treating an employee unfavourably in any other way*

## 3. Disability discrimination

*In connection with dealings in relation to persons with a disability within the meaning of the anti-discrimination Law.*

- *Not discriminate against disabled people or those who have been disabled.*
- *Make any reasonable adjustments of our employment arrangements or premises which place disabled people at a substantial disadvantage compared with non-disabled people.*
- *Not treat a disabled employee or disabled job applicant less favourably for a reason relating to the disability than others to whom that reason does not apply unless the reason is material to the particular circumstances and*

## 2. Religija

"Bloom" neće nikoga direktno ili indirektno diskriminisati na vjerskoj osnovi.

- U aktivnostima odlučivanja o tome kome treba ponuditi posao
- U bilo kojim uslovima zasnivanja radnog odnosa, uključujući visinu plate
- Odbijanjem ili propuštanjem da se nekom licu ponudi zaposlenje
- U načinu na koji dajemo pristup mogućnosti napredovanja, premještaja ili obuke
- U načinu na koji se zaposlenje nudi ili na koji se daje pristup bilo kakvim pravima, sadržajima i uslugama
- Viktimizacijom pojedinca zbog savjesno podnesene pritužbe o diskriminaciji na osnovu religije ili zbog davanja dokaza o takvoj pritužbi
- U vezi sa viškom radne snage ili raskidom radnog odnosa, bez obzira na razloge, ili nepovoljnim tretmanom radnika na bilo koji drugi način

## 3. Diskriminacija zbog invaliditeta

U vezi sa aktivnostima koje se tiču lica sa invaliditetom u smislu Zakona o zabrani diskriminacije.

- Nećemo diskriminisati lica sa invaliditetom ili lica koja steknu invaliditet
- Napravićemo izvodljive prilagodbe onih naših radnih odnosa ili poslovnih prostorija kojima bi lica sa invaliditetom bila stavljena u bitno lošiji položaj u odnosu na lica bez invaliditeta
- Nećemo lošije tretirati radnika sa invaliditetom ili kandidata za posao sa invaliditetom iz razloga koji se odnose na invaliditet u odnosu na druga lica na koje se taj razlog ne odnosi, osim ako taj razlog nije značajne prirode i bitan za specifične okolnosti

*substantial.*

- *Not knowingly help another to unlawfully discriminate against a disabled employee.*
- *Not discriminate against a disabled person in the arrangements made for determining who should be offered employment or by refusing to offer, or deliberately not offering, employment.*
- *Not discriminate against a disabled person whom we employ in terms of the employment we offer them; in the opportunities, which we afford them for promotion, a transfer, training or receiving any other benefit; by refusing to afford them or deliberately not affording them any such opportunity; by dismissing or subjecting to any other detriment.*
- *Not discriminate against an employee who becomes disabled or has a disability that worsens.*

#### 4. Age Discrimination

*In connection with any dealing in relation to age as described in the anti-discrimination Law, we will not discriminate:*

- *In the arrangements made for deciding who should be offered a job*
- *In any terms of employment, including pay*
- *By refusing or omitting to offer a person employment*
- *In the way we afford access to opportunities for promotion, transfer or training*
- *By victimising an individual for a complaint made in good faith about discrimination on the grounds of age or for giving evidence about such a complaint*
- *In connection with redundancy or termination of employment however caused.*

#### 5. Race discrimination

*Our equal opportunities guidelines aim to ensure that:*

- Nećemo svjesno pomoći drugom licu da nezakonito diskriminiše nekog radnika sa invaliditetom
- Nećemo diskriminirati neko lice sa invaliditetom u postupku odlučivanja o tome kome treba ponuditi zaposlenje, ili odbijanjem da ponudimo zaposlenje odnosno namjernim nenuđenjem zaposlenja
- Nećemo diskriminirati lica sa invaliditetom koja smo zaposlili u smislu posla koji im ponudimo; u smislu mogućnosti koje im damo za napredovanje, premještaj, obuku ili ostvarivanje bilo kakvog drugog prava, u smislu odbijanja da im damo takve mogućnosti ili namjernog nedavanja takvih mogućnosti, te u smislu otpuštanja ili podvrgavanja bilo kakvom drugom štetnom postupku
- Nećemo diskriminirati radnika koji stekne invaliditet ili ima invaliditet koji se pogoršao.

#### 4. Diskriminacija na osnovu starosne dobi

U vezi sa bilo kojom aktivnošću koja se tiče starosne dobi u smislu Zakona o zabrani diskriminacije, mi nećemo diskriminirati:

- U aktivnostima odlučivanja o tome kome treba ponuditi posao
- U bilo kojim uslovima zasnivanja radnog odnosa, uključujući visinu plate
- Odbijanjem ili propuštanjem da se nekom licu ponudi zaposlenje
- U načinu na koji dajemo pristup mogućnosti napredovanja, premještaja ili obuke
- Viktimizacijom pojedinca zbog savjesno podnesene pritužbe o diskriminaciji na osnovu starosne dobi ili zbog davanja dokaza o takvoj pritužbi
- U vezi sa viškom radne snage ili raskidom radnog odnosa, bez obzira na razloge.

#### 5. Diskriminacija na osnovu rase

Naša politika jednakih mogućnosti ima za cilj da osigura da:

- *No job applicant or employee receives less favourable treatment than another on racial grounds.*
- *No applicant or employee is placed at a disadvantage by requirements or conditions which have a disproportionately adverse effect on their racial group and which cannot be shown to be justifiable on other than racial grounds.*
- *Where appropriate and where permissible employees of an under-represented racial group are given training and encouragement to achieve equal opportunity within the organisation.*
- *Nijedan kandidat za posao ili radnik nema nepovoljniji tretman od nekog drugog lica na osnovu rase.*
- *Nijedan kandidat za posao ili radnik ne bude stavljen u nepovoljniji položaj na osnovu zahtjeva ili uslova koji nesrazmjerno negativno pogađaju pripadnike te rase, a za koje se ne može dokazati da su opravdani osim po rasnoj osnovi.*
- *Tamo gdje je to potrebno i dopušteno, radnici koji pripadaju nekoj manje zastupljenoj rasi će dobiti obuku i potporu za postizanje jednakih mogućnosti unutar ustanove.*

*We will not:*

- *Discriminate in recruitment, promotion, transfer or training, nor in the arrangements made for recruitment and in the ways of affording access to opportunities for promotion, transfer or training.*
- *Discriminate on racial grounds in connection with dismissal, redundancy or any other termination of employment or other detriment to an employee*
- *Discriminate on racial grounds in appraisals of employee performance or in the operation of grievance disputes and disciplinary procedures*
- *Discriminate on racial grounds in affording terms of employment and providing benefits, facilities and services for employees*
- *Victimise individuals who have made allegations or complaints of racial discrimination or provided information about such discrimination.*

**Number/Broj:** 59/26

**Date/Datum:** 06.02.2026.

**Director/Direktor:** Maëlys Isabelle de Rudder

Mi nećemo:

- *Diskriminirati u zapošljavanju, napredovanju, premještanju ili obuci, niti u postupku zapošljavanja, odnosno u načinu na koji dajemo pristup mogućnostima za napredovanje, premještanje ili obuku*
- *Diskriminirati na rasnoj osnovi u vezi sa otkazom, viškom radne snage ili drugim prestankom radnog odnosa, odnosno drugim štetnim postupanjem prema radniku*
- *Diskriminirati na rasnoj osnovi u vršenju ocjene rezultata rada radnika ili u postupanju po sporovima po pritužbi ili u disciplinskim postupcima*
- *Diskriminirati na rasnoj osnovi u određivanju uslova zaposlenja i pružanju prava, sadržaja i usluga za radnike*
- *Viktimizirati pojedince koji su iznijeli navode ili podnijeli pritužbe zbog rasne diskriminacije ili koji su dali informacije o takvoj diskriminaciji.*

