

Водич за рад
са осетљивим
групама младих

Водич за рад са осетљивим групама младих

Београд,
2014. године

ВОДИЧ ЗА РАД СА ОСЕТЉИВИМ ГРУПАМА МЛАДИХ

Уредница:
Тања Азањац Јањатовић

Издавач:
Мисија ОЕБС-а у Србији

Лектура:
Дејан Булајић

Дизајн и прелом:
Comma | communications design

Штампа:
Фидуција 011 принт

Тираж:
300 примерака



Ставови и мишљења изнети у књизи припадају ауторима и не представљају нужно ставове Мисије ОЕБС-а у Србији.

ПРЕДГОВОР	9
I ОПШТИ ДЕО	11
1. Место осетљивих група у омладинској политици	11
<i>Развој омладинске политике у Србији</i>	11
<i>Развој локалног институционалног оквира</i>	12
<i>Групе младих које су препознате као осетљиве групе</i>	14
<i>Млади из осетљивих група у документима омладинске политике</i>	15
2. Шта је дискриминација – разумевање, препознавање, реаговање и превенција	20
<i>Дискриминација – шта значи, како настаје, како је препознати</i>	20
<i>Облици дискриминације</i>	27
<i>Индивидуална, институционална и системска, или структурална дискриминација</i>	28
<i>Стратегије за постизање равноправности</i>	29
<i>Антидискриминациони правни оквир</i>	31
<i>Реакције у случају дискриминације</i>	34
II ПОСЕБАН ДЕО: РАЗУМЕВАЊЕ ПОЗИЦИЈЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ ОСЕТЉИВИХ ГРУПА	39
1. Родна равноправност	39
<i>Родна равноправност, родне улоге, родни идентитети, или о чему се овде ради</i>	39
<i>У чему је разлика између родне равноправности и женских права</i>	43
<i>Родна равноправност у Србији</i>	44
<i>Родна равноправност на локалном нивоу или како до равноправности у нашој општини/граду</i>	47
2. Спречавање дискриминације припадника националних мањина	50
<i>Положај припадника националних мањина у Републици Србији</i>	50
<i>Спречавање дискриминације и заштита права припадника националних мањина</i>	53
<i>Институти и стратешки документи усмерени на побољшање положаја припадника националних мањина</i>	54
3. Особе са инвалидитетом као осетљива група у Србији	57
<i>Узроци дискриминације особа са инвалидитетом</i>	57
<i>Дефинисање инвалидности и различити модели схватања инвалидности</i>	59
<i>Промена начина виђења инвалидитета</i>	60
<i>Положај особа са инвалидитетом у Србији</i>	63
<i>Преглед кључних националних и међународних законских и стратешких докумената</i>	64
III ПРАКТИЧНИ ДЕО: КАКО УСПОСТАВИТИ СИСТЕМ ЗА РАД СА ОСЕТЉИВИМ ГРУПАМА МЛАДИХ, НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ	65
<i>Смернице, препоруке, алати и информације, за покретање система и интервенција, за младе из осетљивих група</i>	65
ЛИСТА ЗА САМОПОЦЕНУ И ПРАЋЕЊЕ РАЗВОЈА КАПАЦИТЕТА за рад са осетљивим групама	81

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

АПНСП	Акциони план за спровођење Националне стратегије за младе
ГИЗ	Немачка организација за техничку сарадњу
ЗОМ	Закон о младима
Омладина ЈАЗАС-а	Омладина Југословенске асоцијације за борбу против сиде
КЗМ	Канцеларија за младе
КМС	Коалиција младих Србије
ЛАП	Локални акциони план за младе
LGBT	лезбејке, гејеви, трансродне особе, интерсекс особе
LGBTQ	лезбејке, гејеви, трансродне, интерсекс особе, особе које не могу себе да дефинишу
ЛСМ	Локални савет за младе
МДРИ	Иницијатива за права особа ометених у развоју (Mental Disability Rights Initiative of Serbia,)
МОС	Министарство омладине и спорта
НСЗ	Национална служба за запошљавање
НСМ	Национална стратегија за младе
ОЕБС	Организација за европску безбедност и сарадњу
ОК/Ц	Омладински клуб/центар
СКГО	Стална конференција градова и општина
СМ	Савет за младе
УН	Уједињене нације
УНДП	Развојни програм Уједињених нација
УНЦРПД	УН Конвенција о правима особа са инвалидитетом
ХИВ	вирус хумане имунодефицијенције
СЕДАВ	Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације према женама
ЦЕМР	Савет европских општина и региона
ЦЕСИД	Центар за слободне изборе и демократију
ЦРПД	УН Конвенција о правима особа са инвалидитетом
ЦСР	Центар за социјални рад

ПРЕДГОВОР

Водич за рад са осетљивим групама младих настао је на основу образовног курса осмишљеног за локалне координаторе/ке канцеларија за младе, на тему – *Рад са осетљивим групама младих и принципи недискриминације*, који је развијан и спроведен кроз сарадњу Београдског центра за људска права, Мисије ОЕБС-а у Србији и Министарства омладине и спорта Републике Србије. Препознајући неопходност рада на подизању капацитета Канцеларија за младе (КЗМ), за рад са осетљивим групама младих, Министарство омладине и спорта Републике Србије је 2012. године, иницирало развој овог образовног курса, који је имао за циљ да подржи координаторе/ке КЗМ у свакодневном раду са осетљивим групама младих, али и у развоју посебних програма и укључивању ових група у постојеће активности и израду локалних акционих планова (ЛАП). Током 2012. и 2013. године, преко 100 координатора/ки КЗМ и њихових сарадника, имало је прилику да похађа образовни курс и добије сертификат. Програм је био усмерен на развој компетенција – одређених знања и вештина, али и вредносне оријентације координатора/ки и сарадника/ца.

Сврха курса је стицање знања о раду са младима из осетљивих група генерално, у оквиру којег је посебна пажња посвећена групама које се, више од других, сусрећу са дискриминацијом. То су првенствено: младе жене, млади другачије сексуалне оријентације, млади са инвалидитетом, припадници националних мањина, међу којима се као посебно угрожени препознају Роми/киње. На предлог већине координатора/ки развијен је материјал и настао је овај водич, који ће послужити као подсетник и подршка учесницима у раду са младима и у планирању јачања локалних капацитета КЗМ за рад са различитим групама младих.

Водич за рад са осетљивим групама младих састоји се из три целине и прати садржај и програм образовног курса. **Уводни текстови** дају кратак преглед развоја омладинске политике у Србији, представљају кључна документа, посебно она релевантна за рад са осетљивим групама и описују предвиђену улогу и обавезе локалних КЗМ, координатора/ки, у раду са овим групама младих. У оквиру уводног дела покушали смо да једноставно и сажето обезбедимо разумевање појма дискриминације и њених узрока, начина на који је можемо препознати и адекватно реаговати, као и на који начин активно радити на спречавању дискриминације међу младима у локалним срединама.

С обзиром на циљ курса и водича, који је у вези са увођењем принципа недискриминације у омладинску политику, други, **посебан део**, бави се појединачним групама младих, које су најчешће изложене дискриминацији. У оквиру посебног дела обезбеђено је јасније сагледавање позиције и друштвеног контекста у којима живе особе са инвалидитетом и припадници различитих мањинских група, међу којима посебну пажњу посвећујемо Ромима, као и позиције младих жена и вишеструке дискриминације, кроз призму родне равноправности. Представљена су најзначајнија документа јавне политике која регулишу права ових група, као и институције, које се на локалном и националном нивоу баве питањима од значаја за живот ових младих.

Последњи трећи, **практични** део водича, представља подсетник у планирању корака усмерених на успостављање система и развој праксе/интервенција у раду са појединим групама младих. Он нуди приказ основних смерница о чему све треба размишљати и на који начин организовати активности, како би се успешно покренуо процес успостављања система, односно иницијалних активности, усмерених на изградњу институционалних капацитета и људских ресурса за рад са овим групама младих. Такође, у овом делу водича, представљене су конкретне препоруке за рад, примери добре праксе – како институција, тако и организација цивилног друштва који могу бити партнери координаторима/кама у раду на националном и локалном нивоу.

Као додатна помоћ, у практичном делу водича налази се **Листа за самопроцену и праћење развоја капацитета за рад са осетљивим групама**. Листа, има за циљ да помогне првенствено координаторима/кама да сагледају тренутне капацитете за рад са осетљивим групама, као и да омогући систематично планирање развоја различитих капацитета – материјалних, техничких, људских, програмских, за унапређење позиције појединачних осетљивих група младих у заједници. Рад на водичу био је инспиративан и изазован. Овом приликом желимо да се захвалимо првенствено ауторима/кама: проф. др Ивани Крстић Давинић, Биљани Малетин Уљаревић, Радошу Керавици и Јелени Јокановић, као и уредници Тањи Азањац Јањатовић. На корисним сугестијама се захваљујемо координаторима Војиславу Пркосовачком и Петру Дикићу, као и Весни Видојевић из Сектора за омладину Министарства омладине и спорта, који се свакодневно сусрећу са изазовима у раду са овим групама младих. Сектор за омладину Министарства омладине и спорта се захваљује Мисији ОЕБС-а у Србији на континуираној подршци у раду на побољшању положаја младих у Србији, а посебно контакт особи за питања младих, Марији Рудић Цвијић, на посвећености сарадњи у остваривању заједничких циљева.

Штампање и израду овог Водича, као и образовни курс за координаторе/ке, подржала је Мисија ОЕБС-а у Србији, у жељи да се поруке и политике равноправности и недискриминације свих група младих, додатно оснаже и у локалним заједницама.

Социјално обухватање јесте захтеван и изазован процес за наше друштво у целини, а посебно за нове, младе институције на локалу, као што су КЗМ. Искрено се надамо, да ће овај водич бити корисна подршка онима, који имају мотив да томе допринесу у свом свакодневном раду.

1. Место осетљивих група у омладинској политици

Развој омладинске политике у Србији

Почетак системског развоја омладинске политике у Србији везује се за формирање Министарства омладине и спорта (МОС) 2007. године. Међутим, по много чему, почетак и сам развој омладинске политике, представља значајну и неуобичајену причу у новијој историји Србије.

Кључни актери борбе за успостављање МОС-а били су управо сами млади, који су, удружени у оквиру Коалиције младих Србије (КМС), упорно и без компромиса, годинама инсистирали да држава дефинише политику према младима и обезбеди основне услове за њено спровођење. Кроз различите активности на локалном и националном нивоу, млади су успели да наметну тему омладине на списку државних приоритета које треба обавити и скрену пажњу доносиоца одлука и шире јавности, о значају улагања у младе. Такође, указали су и на нужност стратешког и системског бављења младима, на начин који ће обезбедити сталну подршку, прилике и шансе за њихов квалитетан професионални и лични раст и развој.

Коалиција младих Србије (КМС), иницијатива шест организација цивилног друштва (Млади истраживачи Србије, Савез извиђача Србије, Омладина ЈАЗАС-а, Омладински информативни центар, Студентска унија Србије и Програм за младе Грађанских иницијатива), у периоду од 2003. до 2007. године, активно је заговарала формирање Министарства омладине и спорта (МОС).

У оквиру децентрализоване кампање подршке стварању локалних коалиција и заговарања на локалном нивоу, реализоване су бројне активности (најзначајнија – блокада рада Владе „Узмимо им један дан, они су нама целу младост”), које су подигле свест о потребама младих, нужности развоја стратешког оквира за успостављање система бриге о младима, односно о значају развоја омладинске политике. Директним преговорима са представницима политичких партија, 2007. године, у Коалициони споразум улази МОС. По испуњењу мисије, КМС покреће процес успостављања Националне кровне организације Србије, која је данас активна на пољу омладинске политике.

У прилично кратком периоду, постигнути су значајни резултати у успостављању оквира за дефинисање и спровођење омладинске политике на националном нивоу. Развијени су документи који дефинишу оквир омладинске политике у Србији: Национална стратегија за младе (НСМ, 2008. године), Акциони план за спровођење Националне стратегије за младе (АПНСП, 2009. године), као и најважнији документ који уређује државну бригу о младима и њено спровођење – Закон о младима (ЗОМ, 2011. године). Сва документа припремљена су у сарадњи са младима, који су директно, или преко различитих група и организација, били укључени и консултовани по питању приоритета и избора интервенција. По томе је овај процес био другачији од осталих процеса развоја јавних политика у Србији, јер је показао, да је могуће и при том вишеструко значајно, обезбедити прилику најширем броју младих практичара/ки и стручњака да учествују у креирању јавних политика. Широки и систематичним саветодавним процесом, који директно укључује младе и различите учеснике, обезбеђују се основни услови за спровођење тих истих политика у пракси. Мисли се на неопходно разумевање кључних тема и проблема,

на функционалну сарадњу и мотивацију, као и на осећај „власништва” заједничке одговорности свих актера на локалном и националном нивоу, над процесима и резултатима тих политика. Захваљујући овоме, Србија је препозната као пример добре праксе у развоју политика за младе у Европи¹. Много већи значај је у томе, да се, како кроз законодавство, тако и кроз праксу, успоставља дијалог између младих и доносилаца одлука. Учешће младих у овим процесима, демистификовало је политике и указало на њихов практични значај за живот појединаца. Тиме се допринело стварању критичне и заинтересоване јавности, која прати активности државе усмерене ка младима и учествује у њима, и која има јасна и конкретна очекивања од тих активности.

Развој локалног институционалног оквира

Суштина омладинске политике јесте њен локални аспект, односно спровођење на локалном нивоу, којим се обезбеђује опипљива промена у животу младих људи и доприноси решавању конкретних изазова и проблема са којима се сусрећу у различитим срединама у Србији. Управо из тих разлога, паралелно са развојем политика и докумената, развијале су се институције одговорне за њихово спровођење на локалу.

МОС је активно, користећи се заговарачким и финансијским механизмима, уз сарадњу са цивилним сектором, подстицало развој локалних институција (тзв. локалних субјеката омладинске политике), како би се омогућило спровођење националне стратегије на локалном нивоу, са јасно зацртаним циљем унапређења квалитета живота што већег броја младих. Интензивно заговарање и подизање свести – национално и локално, о значају развоја локалних политика за младе, резултирало је отварањем преко 135 КЗМ², које су развиле 115 Локалних акционих планова (ЛАП). Они су дефинисани у складу са потребама младих на локалном нивоу и делимично подржани кроз локалне буџете. Све више је иницијатива за отварање Омладинских клубова/центра (ОК/Ц)³, као и Локалних савета за младе (ЛСМ)⁴. На овај начин, омладинска политика почиње да живи у градовима Србије и да даје своје прве резултате, видљиве у свакодневном животу младих.

Успостављање ових нових институција показало се изазовним и то из више разлога. Иако велики број општина разуме значај и показује спремност да подржи развој локалне омладинске политике, препознавање КЗМ као дела администрације у оквиру локалне самоуправе, још увек је дискутабилно. Да би нова институција „заживела” и постала део локалне администрације, потребно је да постоји јасно разумевање улоге и надлежности коју КЗМ има и то од стране свих актера – доносиоца одлука, запослених у општини и локалним институцијама, самих младих и организација које их окупљају. Такође, потребно је издвојити одређене ресурсе за успостављање и функционисање нових установа – пре свега за обуку људи и њихово формално запослење, као и за програме, што је посебан изазов, ако имамо на уму тешку економску ситуацију у земљи. Укратко, иако је направљен значајан напредак у веома кратком временском периоду, од изузетне је важности наставити интензивно улагање у изградњу капацитета формиране мреже институција.

Наведени изазови најчешће су последица непостојања јасне одлуке државе и локалних самоуправа да подрже развој КЗМ и обезбеде њихово јасно функционисање, у оквиру система локалне самоуправе.

1 F.Y. Denstad: „Youth Policy Manual – How to develop National Youth Strategy”, Savet Evrope (2009).

2 Канцеларија за младе (КЗМ) – Део градске/општинске управе који је одговоран за спровођење локалне омладинске политике, задужена да: а) развија, спроводи и прати локалну омладинску политику – иницира израду и прати спровођење ЛАП-а за младе; б) успоставља сарадњу са свим релевантним партнерима, прати њихову делатност и ради на умрежавању и координацији; в) пружа подршку омладинским организацијама и институцијама, и прати трошење градских/општинских средстава; г) подстиче активизам младих и њихово учешће; д) прати позицију и потребе младих у локалу.

3 Омладински клуб/центар (ОК/Ц) – локална институција, место у коме се реализују активности – сервис/услуге и програми, усмерене на директан рад са младима. ОК/Ц представља везу између планираних политика (ЛАП-а) и њихове реализације у конкретне програме и подршку омладинским иницијативама.

4 Локални савет за младе (ЛСМ) – локално саветодавно тело задужено за дефинисање и реализацију процеса израде и спровођења омладинске политике на локалу, има две значајне улоге: (1) место сусрета младих и доносиоца одлука (ко-менаџерско тело), састављено према начелу паритета, где 50% чине млади од 15 до 30 година, а остали чланови/це су представници локалних институција, експерти, итд; (2) механизам за интер-секторску сарадњу институција на локалном нивоу.

Конкретније, систематизација радних места локалних координатора/ки, још увек је под знаком питања у највећем броју општина, док се потреба за информисањем/едуковањем локалне администрације и других институција, о надлежностима КЗМ, Савета за младе (СМ) и ОК/Ц, још увек не препознаје. Такође, непостојање јасних смерница за обезбеђивање и реализацију буџета за спровођење ЛАП, доводи до тога да су средства издвојена за њихову реализацију, или минимална, или у потпуности изостају, док су ЛСМ, тамо где постоје, још увек недовољно функционални.

Међу најзначајнијим изазовима, међутим, издваја се људски ресурс, запослен у овим новоформираним институцијама – координатори/ке и сарадници. По својој природи, што је за похвалу, највећи број запослених у КЗМ су млади, образовани људи који немају довољно ни радног, ни животног искуства да самостално носе процес успостављања институција омладинске политике на локалном нивоу. Са друге стране, организована подршка од стране представника локалне самоуправе, најчешће изостаје. Препознајући овај изазов као најзначајнији, МОС посебно инвестира и обезбеђује континуирану подршку у изградњи капацитета локалних координатора/ки и њихових сарадника, како директном подршком, тако и у сарадњи са међународним актерима, а са циљем унапређивања квалитета рада ових институција.

Водич који је пред вама, представља једну од таквих иницијатива, која има за циљ да подржи стручно усавршавање запослених у КЗМ, за рад са осетљивим групама младих, што само по себи представља изазов и за институције које имају дугогодишње искуство у раду са овим групама. Настао је као резултат програма обуке, реализоване за преко 100 координатора/ки, у сарадњи Београдског центра за људска права (БЦЉП), МОС и Мисије ОЕБС-а у Србији. Програм је био усмерен на развој стручности – одређених знања, вештина, али и вредносних оријентација запослених, како би се обезбедило боље разумевање позиције, препознавање потреба и начина како реализовати подршку за младе људе из различитих осетљивих група, који су осујећени или онемогућени да остварују своја права, те су више од других изложени дискриминацији. То су првенствено младе жене, млади другачије сексуалне оријентације, млади са инвалидитетом, припадници националних мањина, међу којима су посебно угрожени Роми.

Као што смо на почетку истакли, настанак ових институција представља својеврстан преседан у новој историји Србије. То је и посебна обавеза за све који активно делују и учествују на националном или локалном нивоу, у развоју омладинске политике, са циљем да се обезбеде једнаке шансе за све младе људе и прилика да учествују и добију подршку за лични и професионални развој.

Групе младих које су препознате као осетљиве групе

Држава Србија је кроз два кључна документа – *Закон о младима (Члан 3)* и *Националну стратегију за младе (НСМ)*, одредила ко чини омладину у Србији. Када говоримо о омладини, под тим подразумевамо *популацију младих између 15 и 30 година*. У питању је веома хетерогена група, која има различите узрасне и развојне потребе, као и различите услове и могућности за раст и развој. Оба документа препознају постојање одређених група младих који су у овом, веома значајном периоду били социјално искљученији и нису имали могућности и једнаке шансе за развој, у поређењу са својим вршњацима.

У складу са тим, НСМ дефинише појам **осетљиве групе младих**, који се односи на „*све категорије младих који су осујећени или онемогућени да остварују своја права*”. Конкретније, на основу анализе потреба различитих група и кроз саме мере које су дефинисане, како би се унапредила њихова позиција, издвојено је девет група и на основу анализе њихових потреба и проблема, дефинисане су мере за унапређење њиховог положаја.

Важно је појаснити шта се подразумева под социјалном искљученошћу, како би јасније разумели које су групе младих најчешће под ризиком. Социјална искљученост, позната је у стручној и широј јавности као један од водећих социјалних проблема савременог друштва. У почетку, социјална искљученост се углавном везивала уз сиромаштво, односно, посматрала се као исход живота у сиромаштву, што је смањивало могућности и шансе за лични и професионални развој. Као последица „уског” посматрања социјалне искључености, често су политике биле усмерене управо на препознавање, мапирање и дефинисање интервенција, усмерених на оне групе које су услед сиромаштва биле угроженије од других.

Осетљиве групе младих, препознате у документу НСМ (2008):

1. *Млади угрожени сиромаштвом,*
2. *Млади Роми,*
3. *Млади са инвалидитетом,*
4. *Млади који живе у избеглиштву и расељењу,*
5. *Млади повратници у процесу реадмисије,*
6. *Осетљиве групе младих с обзиром на пол,*
7. *Млади родитељи,*
8. *Млади без родитељског старања,*
9. *Млади улице.*

Данас је јасно да узроке социјалне искључености не налазимо само у сиромаштву, већ у читавом низу међусобно повезаних утицаја. Отуд и дефиниција социјалне искључености која каже да она „*представља процес током којег се извесне индивидуе потискују на маргине друштва и у потпуности се спречава њихово учествовање у друштвеним активностима, било због сиромаштва, ниског нивоа стручне спреме, или као резултат дискриминације*”⁵. Стога, сиромаштво није једини узрок који одређене групе маргинализује. Значајан број друштвених група су у ризику од социјалне искључености, која настаје као последица дискриминације, повреде права. Пример за то су управо оне групе младих које се због неке своје личне карактеристике дискриминишу: млади са ХИВ-ом, млади из одређених мањинских група, припадници LGBT популације. Није реткост да се сусретнемо са групама које су социјално искључене на основу више критеријума, као што је случај са Ромима. Они су пример друштвене групе која је социјално искључена, као последица сиромаштва и етничитета – припадања једној од мањинских група.

Иако НСМ препознаје особе из осетљивих група као појединце/ке и/или групе који су „осујећени и/или онемогућени да остварују своја права”, из начина како се приступило анализи потреба и како су, на основу њих, развијене мере, поред права, значајан критеријум представља управо сиромаштво. Ако погледамо групе које су стављене у фокус, видимо да је фактор ризика од сиромаштва био кључни

⁵ Локални савет за младе (ЛСМ) – локално саветодавно тело задужено за дефинисање и реализацију процеса израде и спровођења омладинске политике на локалу, има две значајне улоге: (1) место сусрета младих и доносиоца одлука (ко-менаџерско тело), састављено према начелу паритета, где 50% чине млади од 15 до 30 година, а остали чланови/це су представници локалних институција, експерти, итд; (2) механизам за интер-секторску сарадњу институција на локалном нивоу.

критеријум, на основу којег су дефинисане осетљиве групе. Посматрајући „осетљивост” кроз призму, не само права, већ и економске позиције припадника ових група, уочавамо да значајан број оних који су често осујећени у остваривању основних људских права, а да при том нису нужно и сиромашни, бивају искључени или невидљиви у овим политикама. То свакако треба имати на уму, како у конкретном раду са овим групама, тако и у процесима развоја националних и локалних политика.

Треба имати на уму да је терминологија променљива категорија која се непрестано преиспитује у жељи да се смањи стигма и дискриминација одређених друштвених група и да се промени њихово виђење од стране друштва. Термин „осетљиве групе”, такође је наишао на оспоравања од стране многих аутора и стручњака, јер истиче у први план одређену карактеристику појединца (нпр. инвалидитет), која га аутоматски чини „осетљивим” у друштву. Насупрот томе, термин „маргинализован/а”, казује нам да је акт маргинализације учињен од стране неког другог, односно друштва које својим различитим нормама маргинализује појединца, чиме се ставља акценат на околности и друштвени контекст у којем људи живе.

За више информација о терминологији у области инвалидности, погледајте „Речник инвалидности” ауторке Милице Миме Ружичић-Новковић, у издању Центра Живети усправно, из Новог Сада и Новосадског удружења студената са хендикепом.

Млади из осетљивих група у документима омладинске политике

Као што смо навели, сва најзначајнија документа омладинске политике препознају и промовишу једнакост, равноправност, забрану дискриминације и обезбеђивање једнаких шанси за све младе у друштву, као основне вредности/начела омладинске политике. *Одговорност и солидарност према и међу младима*, такође, представља важно начело које треба промовисати и подстицати кроз конкретне мере и интервенције.

НСМ препознаје 11 циљева Стратегије, којим се доприноси системском унапређењу позиције младих.

Закон о младима (2011) – има за циљ да створи услове за подршку младима у организовању, друштвеном деловању, развоју и остваривању потенцијала, на личну и друштвену добит.

Закон је заснован на следећим начелима: подршке младима, једнаких шанси, јачања свести о значају младих и њиховој друштвеној улози, активног учешћа младих, одговорности и солидарности младих.

Закон, у члану 5 прокламује и начело једнакости и забране дискриминације, којима се гарантује једнакост свих младих и забрањује „свако прављење разлике, или неједнако поступање према младима, посредно или непосредно, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, верског убеђења, језика, друштвеног порекла”.

Закон препознаје да Национални савет за младе треба да дефинише политику која обезбеђује једнаке шансе (чл. 10), док у чл. 16, предвиђа учешће представника Националних савета, у раду Националног Савета за младе, који представља механизам учешћа у дефинисању и спровођењу омладинске политике.

Циљеви Националне стратегије за младе:

Циљ 1. Активно учешће – Подстицати младе да активно учествују у друштву;

Циљ 2. Развој институционалног оквира – Развијати сарадњу младих и обезбеђивати услове за учешће у доношењу одлука, кроз одржив институционални оквир, а на основу потреба и у партнерству са младима;

Циљ 3. Информисање – Изграђивати систем информисања младих на свим нивоима и у свим областима;

Циљ 4. Права на једнаке шансе – Обезбеђивати остваривање права на једнаке шансе свих младих, а посебно младих који живе у тешким условима;

Циљ 5. Млади таленти – Подстицати и вредновати изузетна испољавања и постигнућа младих у различитим областима;

Циљ 6. Слободно време младих – Унапређивати могућности за квалитетно провођење слободног времена;

Циљ 7. Образовање – Развијати отворен, делотворни, ефикасни и праведни систем формалног и неформалног образовања, који је доступан свим младима и који је у складу са светским трендовима у образовању и контекстом образовања у Републици Србији;

Циљ 8. Запошљавање и предузетништво младих – Подстицати и стимулисати све облике запошљавања, samozapoшљавања и предузетништва младих;

Циљ 9. Безбедност младих – Унапредити услове за безбедан живот младих;

Циљ 10. Здравље младих – Чувати и унапређивати здравље младих, смањивати ризике и водеће поремећаје здравља и развијати здравствену заштиту прилагођену младима;

Циљ 11. Одрживи развој и здрава животна средина – Оснаживати младе за иницијативе и активности које су у складу са основним циљевима одрживог развоја и здраве животне средине.

За рад са осетљивим групама посебно је значајан циљ бр. 4. – *Право на једнаке шансе*, које се односи на унапређење позиције осетљивих група и то *обезбеђивањем остваривања права на једнаке шансе свих младих, посебно оних који живе у тешким условима*. Као што је већ наведено, у документу се одређују и дефинишу осетљиве групе младих, анализира се позиција сваке од девет препознатих група и наводе мере које могу унапредити тренутну позицију, по различитим критеријумима.

У оквиру циља 4. – *Права на једнаке шансе*, препознаје се 12 специфичних циљева, у оквиру којих су дефинисане посебне мере, усмерене на:

→ *Обезбеђивање боље институционалне сарадње и развијање механизма за координацију, како би се обезбедио целовит приступ у процени и задовољавању потреба младих из осетљивих група, као и развој институционалних услова и механизма за де-институционализацију и развој квалитетних услуга социјалне заштите у заједници, усмерених на ове групе младих;*

Мере које се овим циљевима предлажу подразумевају интервенције као што су: усаглашавање закона, усвајање протокола о сарадњи различитих институција, утврђивање стандарда услуга у установама и службама социјалне заштите, као и трансформацију услуга резиденцијалног смештаја, у правцу развоја услуга у заједници.

→ Смањивање предрасуда према младима из осетљивих група и стварање атмосфере у којој сви млади, посебно из осетљивих група, имају осећај личне и колективне безбедности;

Мере које су предвиђене, односе се на осуђивање и санкционисање говора мржње, промоцију толеранције међу младима, као и интеграцију осетљивих група младих, укључујући и подстицање грађанске одговорности, итд. Ови специфични циљеви и мере које они предвиђају, значајне су за примену на националном и посебно на локалном нивоу. Зато их сматрамо релевантним за рад локалних КЗМ и биће детаљније представљене у последњем делу овог водича.

→ Повећање и обезбеђивање укључивања младих у процесе доношења одлука, као и подстицање и подршка запошљавању и предузетништву младих из ових група, обезбеђивање доступности квалитетних формалних и, посебно значајних, неформалних образовних програма, културних дешавања, могућности за бављење спортом, реализација програма превенције и заштите здравља младих, као и осамостаљивање младих (социјална стамбена политика);

Мере предвиђене овим циљевима су разноврсне и могу се остваривати како на националном, тако и на локалном нивоу, те могу представљати добре смернице за рад локалних координатора/ки и сарадника у КЗМ/ОК. Управо због значаја које могу имати за рад локалних институција, додатно ће бити представљене у посебном, практичном делу овог водича.

Стандарди рада КЗМ и компетенције координатора/ки – У циљу обезбеђивања што ефикаснијег и ефектнијег спровођења омладинске политике на локалном нивоу, МОС почиње рад на дефинисању стандарда рада КЗМ и потребних компетенција⁶ запослених, координатора/ки и сарадника.

Под компетенцијама локалних КЗМ и сарадника подразумева се, не само познавање и поседовање одређених знања и вештина, већ и способност анализе, разумевања целовите ситуације у којој се налазе млади, самосталног креирања интервенција, вођење процеса сопственог личног и професионалног развоја. Компетенције подразумевају и усвајање одређених вредносних начела, која су водила у раду и која се промовишу међу младима.

Овим документом, почиње друга фаза изградње капацитета локалних КЗМ, чиме се ставља акценат на обезбеђивање минималних стандарда, којима се гарантује квалитет рада новоформираних институција за бригу о младима.

Конкретније, стандарди дефинишу квалитет који КЗМ треба да достигне у раду са младима, у одређеној заједници. Описи стандарда запосленима у КЗМ, координатору/ки и сарадницима, дају кључне смернице за рад, које се делимично разликују, у односу на величину и развијеност заједнице.

⁶ Компетенције – доказана способност коришћења, манипулисања знањем; поседовање личних и социјалних способности, као и познавања и коришћења методологије у раду и анализи ситуација; поседовање капацитета за праћење и реализацију самосталног личног и професионалног развоја. Компетенције се могу описати у терминима – самосталност, аутономија и одговорност.

Документ дефинише четири стандарда чије обезбеђивање омогућава ефикасно и оптимално спровођење омладинске политике⁷.

За нас је од посебног значаја *Стандард 4. – Инклузивна локална омладинска политика*. Овај стандард је усмерен на рад са осетљивим групама младих у заједници.

Према овом стандарду КЗМ треба да обезбеди: „Уважавање различитости сваког појединца/ке и пружање свим младима, без обзира на индивидуалне разлике, једнаке могућности за учешће у свим областима друштвеног живота, а у складу са принципима НСМ и ЗОМ”⁸.

Како би се стекли услови за постизање овог стандарда, координатор/ка КЗМ, потребно је да има развијене одређене стручне способности за рад са младима, из група које су препознате као осетљиве. Исти документ препознаје следеће потребне компетенције (знања, вештине и вредносне оријентације):

- *Познавање теорије и праксе у областима: (1) остваривања људских права, (2) познавања начела не-дискриминације и родне равноправности, (3) познавања основних елемената социјалне укључености, (4) развоја мултидисциплинарног приступа у обезбеђивању једнаких могућности за особе из осетљивих група, (5) познавања основних међународних докумената, која регулишу ове области за појединачне групе;*
- *Разумевање потреба младих из осетљивих група и познавање начина праћења потреба и њиховог укључивања у развој политика и конкретних активности, које спроводи КЗМ (ОК/Ц), на локалном нивоу;*
- *Познавање начина сензибилизације јавности, посебно опште популације омладине, за потребе младих из појединачних осетљивих група.*

Конкретније, координатор/ка КЗМ и њени сарадници, у оквиру својих надлежности, треба да буду у могућности да:

Препознају ко су осетљиве групе младих на локалу и да покрену систем праћења њихових потреба, развијајући интензивну сарадњу са свим значајним институцијама на локалном и националном нивоу, и организацијама цивилног друштва, које имају у фокусу одређене циљне групе, препознате као осетљиве;

Стандарди рада Канцеларије за младе:

Стандард 1 – *Добро управљање локалном Канцеларијом за младе (транспарентна припрема и спровођење омладинске политике – Локалног акционог плана и активности у складу са локалним потребама младих; ефикасно и одговорно коришћење локалних ресурса – људских, техничких и материјалних).*

Стандард 2 – *Активно партнерство са локалним актерима (координација рада различитих субјеката омладинске политике, развојем стратешких партнерских савеза са јавним институцијама, организацијама цивилног друштва и актерима из приватног сектора, како би се обезбедила конкретна подршка реализацији омладинске политике; промоција омладинског рада).*

Стандард 3 – *Висок степен учешћа младих у локалној омладинској политици (укључивање младих у све сегменте омладинске политике; подстицање и обезбеђивање подршке иницијативама младих).*

Стандард 4 – *Инклузивна локална омладинска политика (рад са осетљивим групама младих у заједници).*

⁷ Примена Националне стратегије за младе на локалном нивоу: „Стандарди рада Канцеларије за младе и компетенција координатора, смернице”, Министарство омладине и спорта и ГИЗ (2012).

⁸ Примена Националне стратегије за младе на локалном нивоу: „Стандарди рада Канцеларије за младе и компетенција координатора, смернице”, Министарство омладине и спорта и ГИЗ (2012).

Препознају акт дискриминације и изврше упућивање појединаца/ки, који су били изложени дискриминацији, на институције које могу пружити даљу помоћ (независна тела, бесплатна правна помоћ, организације цивилног друштва које пружају помоћ одређеним групама);

Превенирају дискриминацију, промовишући активно атмосферу толеранције, солидарности и права на једнаке шансе свих младих у заједници, у свим приликама и кроз све активности;

Унапређују позицију младих из осетљивих група, тако што: (1) развијају стратешка партнерства са локалним субјектима омладинске политике, који помажу и развијају ефикасне механизме за досезање младих из осетљивих група и њихово укључивање у програме и активности, које подржава/реализује КЗМ, (2) приликом развоја докумената јавних политика на локалу, воде рачуна о потребама младих из осетљивих група, тако што их укључују директно у процесе израде докумената јавних локалних политика, (3) подстичу/подржавају/реализују у сарадњи са другима или самостално, програме и активности на конкретне теме, у складу са потребама и интересовањима (запошљавање и предузетништво, неформално образовање, мобилност, информисање, култура и спорт, итд.).

Како би дали свој допринос у припреми координатора/ки за овај важан задатак, у водичу који је пред вама, на једноставан и сажет начин прикупљена су и представљена потребна знања о томе *како препознати акт дискриминације и како реаговати у тим ситуацијама. Понуђене су, такође, и кључне информације* које ће омогућити да се развију механизми за *даље упућивање* особа које су претрпеле дискриминацију.

Поред овога, водич даје и практичне савете/алате/информације које могу бити од користи приликом:

- успостављања основног система праћења позиције осетљивих група у локалној заједници, дајући одговоре на питања којим институцијама се можемо обратити на локалном или на националном нивоу, како би континуирано прибављали релевантне информације и податке, како мапирати проблеме и потребе појединачних група, итд;
- развоја ефикаснијих механизма за досезање младих – дајући одговоре на питања како доћи до младих из осетљивих група, на који начин их анимирати и укључити;
- нуди примере иницијалних програма/активности са којима почиње рад са младима из осетљивих група – дајући преглед програма/активности/услуга које су значајне за младе из осетљивих група, ради бољег разумевања које су то значајне теме за одређене групе, као и шта треба имати на уму када се организују програми/едукације како би били примењиви, односно која значајна партнерства треба развијати.

2. ШТА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА – разумевање, препознавање, реаговање и превенција

Почетак рада на развоју компетенција координатора/ки КЗМ, за рад са осетљивим групама младих, почиње управо дискусијом која обезбеђује разумевање шта је дискриминација, како је препознати, како адекватно реаговати онда када се препозна и на који начин активно радити на превенирању дискриминације у различитим локалним срединама, посебно међу младима. Текст којим почињемо овај водич, управо има за циљ да разоткрије ове теме, обезбеди њихово заједничко разумевање и на тај начин обезбеди да се препоруке како радити са појединачним групама, лакше и ефикасније примене у пракси.

Дискриминација – шта значи, како настаје, како је препознати

Шта се подразумева под дискриминацијом?

Реч дискриминација долази од латинске речи *discriminare*, што значи разликовати. Дакле, ако би реч дискриминација најједноставније хтели да преведемо на наш језик, да је сведемо на једноставно објашњење, онда би се заправо под дискриминацијом подразумевало *прављење разлике*. Међутим, није свако прављење разлике дискриминација. Када говоримо о дискриминацији ми мислимо на оно неправедно, некоректно разликовање које нас асоцира на одбацивање, понижавање, вређање, умањивање или ускраћивање права, одузимање достојанства⁹ и сл.

Једно од основних начела људских права јесте начело једнакости и забране дискриминације, које подразумева поступање према свим особама, са једнаким поштовањем и бригом. Сви су у обавези да поштују начело једнакости, а обавеза уздржавања од вршења дискриминације, односи се и на физичка и на правна лица. У Републици Србији постоји велики број органа јавне власти, од највиших републичких, преко свих министарстава, јавних предузећа, установа (факултети, школе, музеји, позоришта, домови здравља), до општинских институција и јавних предузећа на локалу. Сви поменути органи имају јавна овлашћења која су важна за остварење општег интереса и доносе одлуке којима се утиче на нечије право или обавезу. Зато, иако је важно да забрана дискриминације постоји и за физичка и правна лица, органи јавне власти имају посебну обавезу да свима омогуће уживање права, под једнаким условима.

Дискриминација се може испољити на много различитих начина и тешко је све обухватити описима и дефиницијама. Кључни елемент дискриминације јесте неједнако поступање, различито третирање особа које се налазе у истој или сличној ситуацији. До дискриминације, такође, долази и када се према особи или групи особа, поступа онако како се поступа и према другима, иако се они, због неког свог личног својства, налазе у различитој позицији у односу на друге (нпр. прописано је да је за упис деце у школу потребно да се поднесе извод из књиге рођених; ово правило је једнако за све, али неједнако/неповољније погађа ромску децу, јер многа од њих нису уписана у матичне књиге рођених). Међутим, то није једини елемент који мора постојати да би се говорило о дискриминацији, те је неопходно дати једну свеобухватну дефиницију дискриминације.

⁹ Наводи су асоцијације које су учеснице/ци семинара Увођење принципа недискриминације у рад канцеларија за младе, имали на реч ДИСКРИМИНАЦИЈА.

ДИСКРИМИНАЦИЈА је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање, које се огледа у искључивању, ограничавању или давању првенства, у односу на лица или групе и на чланове њихових породица или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, који се заснива на стварним, односно претпостављеним личним својствима.

Као што се из дефиниције види, о дискриминацији говоримо ако постоји:

- неоправдано прављење разлике;
- до којег долази поступањем или пропуштањем;
- које се огледа у искључивању, ограничавању или давању првенства;
- на отворен или прикривен начин;
- према лицима, групама, члановима породице или другим блиским лицима;
- које је засновано на стварним или претпостављеним личним својствима.

Конкретније, под сваким од ових елемената подразумевамо следеће:

- *Неоправдано прављење разлике, до којег долази поступањем или пропуштањем да се реагује.*

Дискриминација представља прављење разлике, до којег може доћи активном делатношћу – на пример, уколико власник базена не дозволи Ромима улазак на базен, или власник ресторана не дозволи улазак у ресторан особама са оштећеним слухом. С друге стране, до дискриминације може доћи и нечињем, односно пропуштањем да се нешто учини, као на пример, када се не предузму мере обезбеђења приступачности објеката за особе са инвалидитетом – особа са инвалидитетом је упућена у бању на одговарајућу терапију, али у бањском хотелу не постоји соба, нити тоалет који су прилагођени особама са инвалидитетом.

- *Огледа се у искључивању, ограничавању или давању првенства, на отворен или прикривен начин.*

Дискриминацијом се нека особа може искључити из уживања основних права, попут онемогућавања детета, које је ХИВ позитивно, да се упише у школу, или да похађа наставу. Такође, дискриминацијом се некој особи може ограничити само обим уживања права, попут распоређивања на ниже радно место, након повратка са породиљског одсуства, које је самим тим и слабије плаћено. Међутим, често се заборавља да и привилеговање једне групе представља дискриминацију других, као што је случај уколико се организују часови веронауке у државним школама, само за припаднике појединих, а не свих верских заједница.

- *Усмерена је према појединцима/кама, групама, члановима/цама породице, или другим блиским лицима.*

Неједнак третман може бити предузет против појединца/ки или групе појединаца, због неког њиховог личног својства, али субјекти дискриминације могу бити и чланови породице и друга блиска лица. На пример, радница може бити различито третирана од других радница које имају децу, зато што је њено дете са инвалидитетом, када долази до дискриминације по основу инвалидитета блиског члана породице.

- *Заснована је на стварним или претпостављеним личним својствима.*

Да би постојала дискриминација, различит третман мора бити заснован на неком личном својству појединца/ке. Особе се штите од дискриминације по било ком личном својству, а то су оне карактеристике са којима се рађају (пол, боја коже, етничка припадност), или које се током живота тешко мењају (имовно стање, религијска уверења). Тако, на пример, постоји дискриминација ако послодавац објави оглас за место пословног секретара – администратора, у којем поред стручних квалификација, тражи да је особа женског пола, од 25 до 35 година старости и пријатног изгледа. Наведени услови не представљају стварне и одлучујуће услове за обављање посла и представљају дискриминацију по основу пола и година старости. Такође, субјекти дискриминације могу бити и особе које не поседују неко лично својство, када дискриминатор мисли да оне то својство поседују (тзв. дискриминација по основу претпостављеног личног својства). На пример, дискриминација ће постојати уколико комшије отворено вређају и исписују дискриминаторне поруке на фасади куће активисткиње НВО, која је припадница хетеросексуалне већине и која се залаже за одржавање „Параде поноса”, јер мисле да је и она припадница LGBT популације. Међутим, неће постојати дискриминација уколико директор фирме од петоро запослених, који касне са подношењем извештаја, казни само запосленог који му није симпатичан, јер много прича, пошто у овом случају неједнак третман није заснован на неком личном својству. Уколико је овакво понашање учестало, може бити речи о злостављању на раду, али не и о дискриминацији.

- *Неоправдано неједнако поступање.*

Код одређивања појма дискриминације је речено да она представља неједнако поступање које је *неоправдано*. То другим речима значи да је неко прављење разлике оправдано. Да би се оправдало различито поступање, мора се показати да до њега долази ради остварења легитимног циља, као и да су средства за постизање тог циља, сразмерна и нужна. Најчешће ће неједнако поступање бити оправдано када говоримо о позитивним мерама (мерама афирмативне акције).

ПРИМЕР: случај позитивних мера

Опис случаја: У једном предмету поднета је притужба против Градске општине Врачар у Београду, због дискриминаторних услова за пријем на конкурс „Потрага за способнима”.

У конкурсу је тражено:

- да кандидат има завршен правни, економски или архитектонски факултет, са просечном оценом изнад 8,00;

- да познаје један светски језик и рад на рачунару;

- да је особа рођена 1985. године или касније.

У свом изјашњењу, општина Врачар је навела да је циљ покретања пројекта „Потрага за способнима” да младим, образованим и талентованим особама, које су недавно завршиле студије, помогне да дођу до запослења. Циљ овог конкурса није био заснивање радног односа, већ да се волонтирањем у општини пружи потребно радно искуство, а да најбоље ранжирани добију препоруке за даља запослења.

Како размишљати у овом случају: Како је у питању неједнак третман између особа рођених пре и након 1985. године, прво је неопходно утврдити да ли је циљ који се постиже овом мером допуштен и оправдан. Може се закључити да општина Врачар може да доноси посебне мере којима се отклања неједнакост, те да представља позитиван пример за усмеравање дела расположивих средстава на подршку и помоћ друштвеним групама које се налазе у неједнаком положају, у овом случају младима. У другом кораку, неопходно је испитати да ли постоји сразмера између предузетих мера и циљева, који се тим мерама остварују. У овом случају, разлог за постављање старосне границе је афирмативне природе, усмерен на побољшање положаја младих људи, без радног искуства на тржишту рада, те се може констатовати да постоји објективно и разумно оправдање за постављање старосне границе, за пријављивање на програм подршке (притужба Т. К. против ГО Врачар, бр. 07-00-114/2013-02 од 21. јуна 2013. године).

Како настаје дискриминација?

Почетак дискриминације заправо се налази у начинима на који мислимо о одређеним особама или групама људи. Тачније речено, врло често почиње од стереотипног размишљања. У стереотипе улазимо када покушамо да генерализујемо појмове. Сваки пут када се изговори реченица која почиње са „Сви...”, ради се о генерализацији или уопштавању.

„Стварање стереотипа и предрасуда је универзална људска особина, што упућује на њихову корист у свакодневном животу свих људи. Нема сумње да је у давним временима, када су људи још живели у пећинама и били окружени потенцијалним непријатељима, или у најмању руку ловцима на исти пилић, брзо сврставање непознатих људи у групу „пријатеља” или „непријатеља”, било питање опстанка.”

(Кризманић М. (2010), „Живот с различитима”, Profil International d.o.o. Загреб)

Стереотипи су, дакле, поједностављена слика о одређеним групацијама и најчешће је та слика негативна, као нпр. „Цигани¹⁰ су прљави”, „Жене су брбљиве”. Некад, стереотипи нису на први поглед негативни. Има људи који ће у најбољој намери рећи „Сви Албанци су одлични посластичари”, или „Види се да овде има женске руке, све је тако сређено”, а да уопште не схватају да су то изјаве које, такође, одражавају стереотипе. Стереотипи у једној заједници се, такође, одлично виде у вицевама или рекламама.

Највећи број људи о поједним стварима мисли у стереотипима, зато што је врло тешко да баш о свему имамо промишљен став (у данашње време добијамо свакодневно велики број информација и нисмо у стању да о свакој озбиљно промислимо, па нам ту стереотипи често служе да их класификујемо). Међутим, изазов са стереотипима је у томе што су они по правилу полуистинити (неки спортисти су добри момци, а неки и нису) и што су они први корак ка предрасудама и дискриминацији.

У центру дискриминације према припадницима/цама различитих група леже предрасуде.

ПРЕДРАСУДЕ су логички неосновани ставови, који нису базирани на познавању или озбиљном промишљању („предрасудим”) о особи или групи, на коју се односе. Предрасуде су обично праћене снажним емоцијама (углавном непријатним) и будући да су много снажније од стереотипа, оне нас у ствари воде у акцију, која је онда дискриминација.

(Кризманић М. (2010), „Живот с различитима”, Profil International d.o.o. Загреб)

¹⁰ Термин „цигани” је политички некоректан, зато што има негативну конотацију и као такав не треба да се користи у свакодневном говору. Овај термин у тексту је употребљен ради јасније илустрације појаве.

Објаснићемо како настаје дискриминација на примеру из вица:

Плавуше су глупе (*стереотип о женама*), ја не подносим (*негативна емоција*) да радим са људима који немају појма о послу и само им је изглед важан. Нећу да запослим (*акција која је дискриминација*) атрактивну плавушу на месту саветнице у нашој општини.

Роми краду (*стереотип о Ромима*), бојим се (*јака емоција*) да ће ми украсти новчаник и нећу да седим поред Рома (*понашање које дискриминише*) у аутобусу.

Ови примери указују нам, колико је важно да освестимо властите стереотипе и предрасуде, зато што делујемо онако како мислимо (мишљење и емоције претходе поступцима), али и да радимо на стереотипима и предрасудама који су широко распрострањени у нашим заједницама и доводе до дискриминације.

Дискриминација на делу

Постоји много начина да се спроведе дискриминација над неким, а можемо их сврстати у три основна облика:

- директно угрожавање/одузимање права
- понашање
- говор

У директно угрожавање права спадају сви поступци којима се директно угрожавају основна људска права, која су загарантована Уставом, међународним нормама и законом. На пример, под директним угрожавањем права подразумевамо случајеве када се члановима/цама синдиката ускраћује право на одмор, које је гарантовано Уставом Републике Србије, Универзалном декларацијом о људским правима, Пактом о економским, социјалним и културним правима, Ревидираном Европском социјалном повељом, као и Законом о раду, укључујући и узроке дискриминације, који се тичу неадекватног спровођења постојећих законских норми. Такође, треба имати на уму да понекад узрок дискриминације може бити и системске природе, у случају када су важеће законске норме дискриминаторне саме по себи, или њихово тумачење доводи до дискриминације.

Наше понашање такође може бити дискриминаторно. У свакодневном животу, често особе које се по нечему разликују, имају неко лично својство које се нама не допада, понашањем стављамо у неповољну/непријатну ситуацију (нпр. у аутобусу нећемо да седимо поред особе ромске националности, „с висине” гледамо особе нижег социјалног статуса, момци додају девојкама кад су саме и сл.). Таква понашања показују предрасуде и наново јачају стереотипе.

У ову врсту дискриминације спада и део понашања која се правдају „неписаним правилима”, „ствари-ма које се подразумевају” или „обичајима”, који нису регулисани законом и стога их је тешко законски санкционисати. Самим тим их је најтеже и променити. Неки од примера овакве дискриминације су: обичаји у неким земљама да се приликом пословних договора не обраћа директно женама, без обзира што су оне присутне и учествују у послу; ситуације када пролазници „буље” на улици у особу са видљивим физичким инвалидитетом, или је потпуно игноришу.

Врло распрострањена дискриминација је она, која се емитује говором. Такође, као и код понашања, и у овом случају, често не запажамо, да се уопште ради о дискриминацији.

Посебан изазов са оваквим врстама говора, који подстичу дискриминацију и предрасуде је што их најчешће слушамо од најранијег детињства. На овај начин се деца већ у раном узрасту уче предрасудама и стереотипима, јер им се одређена понашања представљају као непожељна и карактеристична за одређену групу људи. Примери: „Седи ту као да је инвалид”, „Ако не будеш добар, украшће те Цигани...”.

У данашње време све чешће се употребљава појам „политички коректан говор”. Политички коректан говор захтева од нас да језик користимо пажљивије. То је зато што термини које користимо могу имати позитивну или негативну конотацију и могу изазивати различите реакције (нпр. није свеједно хоћемо ли рећи особа са инвалидитетом или богаљ).

Намера која се крије иза захтева за политички коректним говором је да покушамо да о одређеним групама људи или појединцима/кама, кроз говор мислимо другачије, а онда ће наше мисли/размишљање утицати и на наше понашање (као и смањење предрасуда).

Ово је од посебне важности за координаторе/ке, запослене и волонтере/ке у КЗМ, који треба да покажу да су отворени за сарадњу са свим групама младих људи.

У сваком од ових начина, постоји особа која спроводи дискриминацију, али и особе које ћуте, или не реагују, учествујући на тај начин, такође, у дискриминацији. Значи, постоји више актера у овом процесу. С једне стране, имамо оне који активно врше дискриминацију (међу којима су најопаснији екстремисти и шовинисти), оне који ту врсту акција оправдавају (савезнике) и ћутљиву већину. Примећујете да је ћутљива већина сврстана у групу дискриминатора, а то је зато, што је „ћутање одобравање”. Када не реагујемо, ми заправо ојачавамо предрасуде и дискриминацију. Зато је од посебног значаја да се наш глас чује и да стално објашњавамо „ћутљивој већини”, зашто не треба да ћути.

С друге стране, налазе се особе које трпе дискриминацију (неке од њих буквално сваког дана, нпр. неке особе ромске националности, или особе оболеле од ХИВ-а), особе које се, такође, по нечему разликују, па су зато подложне дискриминацији, као и активисти/киње за људска права, који се боре против дискриминаторног понашања. Улога активиста/киња је најчешће да пруже заштиту онима који трпе насиље/дискриминацију (нпр. СОС телефони за жене и децу жртве насиља), али и да делују према институцијама система и ћутљивој већини, како би се дискриминација смањила.

Посебно опасно код дискриминаторног понашања је то, што по правилу, они/е који/е су у већини, дискриминишу оне који су мањини. Тако доминантна група искључује (гурана маргину, маргинализује) мањинску групу из великог дела друштвеног живота (нпр. припадници/це сексуалних мањина су по правилу на маргини друштва и читаве заједнице не примећују да ови људи живе међу њима).

Примери дискриминаторног говора

Увредљив говор: Када користимо изразе који имају негативну конотацију, да означимо читаву једну групу људи. Примери: Ганци, чађави, роспија, матора, мачка, риба, комад, гробље, богаљ, слепиц, глув као топ, педер...

Стереотипски говор: Када се неки стереотип о одређеној групи, прихвати као опште позната чињеница. Примери: „Жене много причају”, „Жене воле да оговарају”, „То је женски посао”, „Е, сад можеш да се удаш”, „Геј мушкараци су феминизирани”, „Какав си то мушкарац кад не пијеш”...

Хумор: Опште познати су вицеви у којима се исмевају, или на неадекватан начин представљају читаве групе људи. Примери: вицеви о лалама, полицајцима, Црногорцима, плавушама, Ромима...

Увредљива поређења/објашњења: „То су циганска посла”, „Причаиш к’о нека баба”, „Жена би то боље урадила од тебе”, „јеси ли ћорав...”

„Медицински говор” или дијагностички говор: идентификује људе само по њиховим медицинским дијагнозама, игноришући да је иза дијагнозе личност, као и свака друга. Примери: болесник, инвалид, пацијент, слепиц, случај, церебралци...

Како се превазилазе предрасуде и стереотипи

Са предрасудама се сусрећемо сваког дана. На пример, пуно људи формира став о Ромима, а да се при том њихов једини контакт своди на (не)давање новца на улици онима који просе. Са друге стране, можете имати свакодневне контакте са неком групом, па и даље бити подложни предрасудама.

У теорији и пракси постоји мноштво идеја и примера о томе, како превазићи предрасуде. Једна од хипотеза каже, да је важно радити на подизању самопоуздања људи и она полази од тога, да људи који се понашају дискриминаторно и они који често трпе дискриминацију, имају мање самопоуздања. Претпоставка је, да ће нам више самопоуздања омогућити, да адекватније бранимо своја права, али и да боље разумемо разлике и потребе других људи.

Друга хипотеза полази управо од ових разлика и каже, да дискриминације има толико, баш зато што се људи не познају, не разумеју, да су „људи свуда људи”, већ особе своди на једно њихово својство (нпр. националну припадност, или место из којег долазе). Зато је јако важно да се људи срећу и упознају, па се овде често говори о хипотези контакта.

Корак даље одлази хипотеза сарадње, која каже, да је још важније да људи сарађују, раде на истим идејама, или активностима, јер тек тада, на заједничком послу, могу да се увере у то, колико заједничких вредности и особина деле, и тако смање предрасуде које постоје.

Најуспешнијом за сада, сматра се хипотеза закона, која тражи да држава, кроз своје законе, процедуре и њихову примену, јасно стави до знања, да је дискриминација забрањена, а да читавим сетом мера и активности, треба да ради на смањењу предрасуда које постоје међу становништвом.

Наравно, вероватно је најкорисније примењивати све приступе заједно и оно што је важно да не заборавимо, је да сваки пут реагујемо на предрасуде и дискриминацију, јер само тако можемо да укажемо на проблем, помогнемо онима који трпе и покушамо да спречимо да до неправде дође.

Облици дискриминације

Већ је речено да дискриминација може имати различите облике испољавања, међу којима се посебно разликују два основна: *непосредна* и *посредна дискриминација*.

1. Непосредна дискриминација је директно заснована на неком личном својству, које је узрок неједнаког поступања и видљива је већ на први поглед. Подразумева забрану неједнаког поступања према појединцима/групи, који се налазе у истој, или сличној ситуацији. На пример, непосредна дискриминација постоји уколико шалтерска службеница прими преко реда странку која носи скупоцен сат.

2. Посредна дискриминација постоји када се наизглед неутрална одредба, пракса, или услов, примењује на једнак начин према свима, али у пракси одређену особу, или групу, ставља у неповољнији положај. Она настаје у пракси зато што се на једнак начин поступа према онима који се налазе у неједнаком положају, што захтева различито поступање, у мери у којој је то нужно, како би на једнак начин уживали основна права и слободе. На пример, често се у пословним огласима наводи да је потребно да лице поседује возачку дозволу, иако то није нужан услов за обављање посла, за који се објављује оглас. На тај начин се могу елиминисати особе са инвалидитетом, које немају могућност полагања овог испита, због неприлагођених услова и високих трошкова адаптирања возила.

Поред ова два основна, разликује се још *пет* облика дискриминације:

3. Повреда начела једнаких права и обавеза представља посебан облик дискриминације, који се заснива на идеји да свим људима припадају једнака права и обавезе. До његове повреде долази када се лицу, или групи лица, ускраћују нека права, или им се намећу обавезе, док се другима, који се налазе у истој, или сличној ситуацији, не намећу. Пример за овај облик дискриминације, била би одлука локалне самоуправе да стимулише рађање, исплатом једнократне новчане помоћи супружницима, који закључе први брак и немају децу из претходних бракова, или ванбрачну децу.

4. Позивање на одговорност представља забрану изложености непријатностима и проблемима особа које пријављују и траже заштиту од дискриминације, односно које изразе намеру да траже заштиту од дискриминације. Позивање на одговорност односи се и на треће особе, које сведоче у корист дискриминисаних особа. Овај вид дискриминације постоји, када је радник ресторана, чији власник није хтео да пусти у објекат особу са инвалидитетом, сведочио против њега на суду, због чега је изложен претњама и отказу.

5. Удруживање ради вршења дискриминације постоји онда, када је деловање организација, или група, усмерено на кршење људских права и слобода, или на изазивање националне, расне, верске и друге мржње, раздора, или нетрпељивости. Разне формалне и неформалне групе се удружују како би шириле своје идеје, насиље и мржњу, што је најчешће уперено ка „очувању” тзв. традиционалних вредности у друштву, због чега су посебно на удару припадници сексуалних мањина, Роми и странци.

6. Говор мржње. Слобода изражавања, иако представља темељ демократије, мора бити ограничена, између осталог, ради заштите права и угледа других лица. Због својих штетних последица, забрањен је сваки облик изражавања, којим се шири, подстиче, промовише, или оправдава мржња, напада и омаловажава одређена група, односно њен припадник. Говор мржње може бити изречен у медијима, али може бити садржан и у стриповима, на постерима, билбордима, па и на графитима, на којима може писати нпр. „Азиланти, марш из Србије”.

7. Поступање на увредљив, или понижавајући начин, има за циљ стварање страха, или непријатељског, понижавајућег и увредљивог окружења, према припадницима одређене групе, чиме се вређа њихово достојанство. Посебан случај узнемиравања представља сексуално узнемиравање, до којег најчешће долази упућивањем ласцивних и сексистичких коментара, у случају када се жртва налази у извесном, подређеном положају, према лицу које такве коментаре упућује.

Индивидуална, институционална и системска, или структурална дискриминација

Једна од значајних подела која се тиче распрострањености дискриминације у друштву је и подела дискриминације према томе, ко врши дискриминацију. Ова врста разликовања типова дискриминације омогућава нам, да препознамо одговорност за неадекватно понашање. Међутим, још је важније да она одређује начин супротстављања дискриминацији. Ако се појединац/ка понаша неадекватно, то

Индивидуална дискриминација је понашање појединих људи или групе, са намером да се произведе различита и/или штетна последица за чланове/ице друге групе или појединце/ке.

Пример: конобар неће да послужи госта због тога што је Ром.

Институционална дискриминација је политика институција доминантне расне/етничке/родне групе, као и понашање појединаца/ки који/е контролишу ове институције и примењују њихову политику, са намером да се различито третирају и/или да се произведу штетне последице по припаднике/це других група.

Пример: полицијска академија, као и све школе за полицајце, не уписује жене, нити прима женско наставно особље, или институције које приликом запошљавања наводе године кандидата.

Структурална дискриминација је политика институција доминантне групе и понашање појединаца/ки који/е контролишу институције и примењују политику, која је на први поглед неутрална (једнако правило за све грађанке и грађане), али за резултат има различит и/или штетан третман мањинских група.

Пример: Правила и тестови за упис деце у школу су прилагођени деци из урбаних средина и не узимају у обзир да нека деца живе у различитим околностима (у ромским насељима не говоре језик доминантне групе, живе у мањинским заједницама, у сеоским срединама, које имају другачије културне норме и сл.), чиме се та група деце ставља у неповољнији положај.

(Pincus, F. L., "Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional and Structural" in: Adams, M., Blumenfeld, W., Castaneda, R., and others, Readings for Divercity and Social Justice, New York and London: Routledge, 2000. n. 31 – 35.

је другачије од неадекватног понашања читаве установе, па и начин, на који се томе супротстављамо, мора бити различит.

У литератури се често и доношење неадекватних закона (нпр. закон о раду који дозвољава одлазак на боловање због рођења детета, само мајци, при чему се отац детета може користити овим правом, само ако мајка умре, или напусти дете) сматра институционалном дискриминацијом, зато што овакве законе доносе парламенти, чију већину чине представници/це доминантне групе.

Друга школа мишљења често законе сврстава у системску, или структуралну дискриминацију, јер неретко законима, ми „системски” уградимо, или само обнављамо дискриминацију која већ постоји.

Стратегије за постизање равноправности

Једнак третман у закону, или једнакост пред законом је прва, најстарија и најважнија стратегија за постизање равноправности. Без Устава, који каже: „... да сви грађани и грађанке имају право на...”, и без добрих закона, тешко да би се поштовала људска права. Универзална декларација о људским правима, донета од стране Уједињених нација (УН), такође је део ове стратегије за постизање равноправности. Добри закони, којима се гарантује, да сви људи имају једнака права, први су корак којим се државе обавезују, да ће радити на унапређењу људских права својих грађана/ки и борити се против дискриминације.

Велики број жена и мушкараца се кроз историју борио за права која се за наше генерације углавном подразумевају (нпр. битка за право гласа жена трајала је скоро два века, осмочасовно радно време и друга права везана за рад, дошла су након велике и дуге борбе жена и мушкараца, у радничком и синдикалном покрету и сл.)

Међутим, иако је сан о овим правима и моћи закона био велики, историја је показала да доношење закона јесте први и најважнији, али не увек и довољан корак. Важно је да се и законима, али и различитим стратегијама, програмима и услугама, којима држава настоји, да у пракси примени законе, стварно осигура, да људи могу да уживају своја права.

Наиме, када говоримо о људским правима, углавном наглашавамо, да верујемо, да су сви људи једнаки, а истина је, у ствари, да су сви људи различити (жене и мушкарци, деца и одрасли, особе које користе инвалидска колица, они који живе у граду и на селу, богати и сиромашни, образовани и необразовани и сл.). Листа разлика међу људима је дугачка и у пракси свака од њих утиче на то, у коликој мери можемо користити своја права – нпр. шта особи у инвалидским колицима значи слобода кретања у граду, који нема оборене плочнике? Да би ова особа могла да користи своје право, као и други људи, потребно је направити додатну меру (обарање плочника, уклањање баријера и сл.) и тиме јој омогућити, да право, које јој је законом дато, стварно користи у пракси. Овде, у ствари, говоримо о стратегији једнаких могућности, која заправо има за циљ, да кроз различите мере и програме (некад и законе), осигура да различите стартне позиције људи, не умањују коришћење њихових права.

Увођење посебних мера за припаднике/це мањинских група некад се звало *позитивна дискриминација*. Због негативне конотације коју је имао, овај термин је напуштен и данас се говори о *мерама афирмативне акције*¹¹. Ове мере имају за циљ, да умање последице дискриминације и обезбеде равноправне шансе припадницима/цама мањинских (дискриминисаних) група. Иако се ове мере некад сматрају контроверзним и изазивају негодовање¹², неодвојиви су део стратегија једнаких могућности.

Мере афирмативне акције подразумевају, да се нпр. припадницима одређених група даје предност приликом запошљавања (нпр. жене полицајци имају предност приликом запошљавања, зато што их је мање), али да морају испуњавати основне услове за запошљавање (морају имати потребне квалификације за полицијски посао). Погрешно примењена афирмативна акција, данас се назива и „*обрнутом дискриминацијом*”, често је предмет дискусија, а постоји и значајна судска пракса у овој области.

Најмлађа стратегија је, заправо, **увођење принципа равноправности** (недискриминације) у све главне токове политика и програма. Она подразумева, пре свега, увођење **родне перспективе** (енг. *gender*

11 Термин „афирмативна акција“, први пут је употребљен у САД, у извршној наредби 10925, коју је потписао председник Џон Кенеди, 1961. године и означавао је акцију, којом се жели постићи недискриминација. Председник Линдон Џонсон је 1965. године, донео извршни налог 11246, који је захтевао од владиних институција, да приликом запошљавања предузимају афирмативну акцију и да запошљавају људе, без обзира на расу, веру и национално порекло. Од 1967. године, овој листи додат је и пол. Од тада до данас, мере афирмативне акције најчешће се везују за област рада и запошљавања, али се користе и у другим областима, нпр. квоте за мање заступљени пол, пример су мера афирмативне акције у политици.

12 Нпр. у Србији је дуго дискутовано, да ли су нам потребне квоте за мање заступљени пол, као и да ли послодавци треба да имају обавезу, да запошљавају особе са инвалидитетом и сл.

mainstreaming), а затим генерално **перспективе различитости** (енг. *diversity*) свих врста. То значи, да сваки пут када уводимо нове законе, или креирамо нове програме и стратегије, морамо мислити о томе, како ће овај закон утицати на животе жена и мушкараца (зато што се њихове улоге и одговорности у друштву, значајно разликују), дечака и девојчица, како ће мењати животе најсиромашнијих, особа са инвалидитетом, људи са села и сл. Примера ради, наше право да радимо, држава настоји да спроведе, између осталог и креирањем стратегије запошљавања, за следећих десет година. Питање је, које ће групе грађана и грађанки имати највише користи од мера и средстава употребљених за реализацију ове стратегије, а ко је можда заборављен/а? Да ли ће корист бити једнака за жене и мушкарце, девојке и младиће, људе са села, мање образоване и томе слично?

Увођење перспективе различитости је врло комплексан посао и захтева од државе, да прикупља статистичке податке, процењује успешност ранијих мера и програма, стално прати потребе становништва и сл. То је, такође, и посао сваке државне институције, укључујући и КЗМ, јер једино тако, услуге које пружају институције система, можемо прилагодити стварним потребама грађана и грађанки, и на тај начин подржати примену људских права у пракси.

Антидискриминациони правни оквир

Правни оквир заштите од дискриминације чине: 1) Устав, 2) међународне норме и стандарди у области дискриминације, 3) сет антидискриминационих закона.

Уставни оквир

Устав Републике Србије¹³, који представља највиши правни акт државе, садржи широк каталог људских права и проглашава, недвосмислено и јасно, једнакост свих грађана и грађанки и забрану дискриминације.

Међународни оквир

Република Србија је ратификовала све значајније међународне конвенције о људским правима, донете под окриљем УН, којима се забрањује дискриминација у одређеној области, или према одређеним категоријама лица.

На европском нивоу, Србија је ратификовала велики број регионалних међународних уговора, усвојених у Савету Европе. Од посебног значаја, за заштиту људских права и основних слобода, је Европска конвенција о људским правима (члан 14 конвенције и члан 1 Дванаестог протокола, уз ову конвенцију)¹⁴, којом се забрањује дискриминација, по било ком личном својству.

Законодавни оквир

Поред Устава и поменутих међународних конвенција, Република Србија је посебну пажњу посветила развоју законодавног оквира у области дискриминације, који је садржан у неколико закона. У питању су следећи закони:

Устав (2006), Члан 21

-„пред Уставом и законом“ су сви једнаки (став 1).

-„свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације“ (став 2).

-Забрањена је „свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета“ (став 3).

-Устав Србије изричито признаје „посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица, која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима“ и тиме даје примат суштинској, у односу на формалну једнакост (став 4).

Ратификоване међународне конвенције:

1. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966),
2. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966),
3. Конвенција против мучења и других свирепих, нехуманих или понижавајућих поступака или казни (1984),
4. Конвенција о правима детета (1989),
5. Међународна конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006)
6. Међународна конвенција о заштити свих лица од присилног нестанка (2006),

Посебно значајне конвенције у области дискриминације:

1. Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965)
2. Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (1979).

¹³ Службени гласник РС, бр. 98/2006.

¹⁴ Службени лист СЦГ – Међународни уговори, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 – испр.

1. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006)¹⁵ – представља први антидискриминациони закон у Србији. Закон ближе дефинише особе са инвалидитетом и забрањује дискриминацију по основу инвалидитета, у разним областима живота. Закон је заснован на принципима поштовања људских права и достојанства особа са инвалидитетом и њиховог укључивања у све сфере друштвеног живота, на равноправним основама са другима.

2. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009)¹⁶ – представља допуну претходног закона, у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом и то подстицајем запошљавања, а у циљу стварања услова за равноправно учешће ових особа на тржишту рада. Законом је предвиђена обавеза запошљавања особе са инвалидитетом, када послодавац има од 20 до 49 запослених. У случају када је тај број већи од 50, у обавези је, да запосли најмање две особе са инвалидитетом и на сваких 50 запослених, по једну особу са инвалидитетом (члан 24). Послодавац се може ослободити ове обавезе, ако уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом, у Републици Србији, за сваку особу са инвалидитетом, коју је био дужан да запосли, а то није учинио.

3. Закон о забрани дискриминације (2009)¹⁷ – представља кључни свеобухватни антидискриминациони закон. Овим законом се забрањује свако неоправдано прављење разлике, засновано на личним, или претпостављеним личним својствима. Овај закон забрањује седам облика дискриминације, о којима је већ било речи, а препознаје и посебне мере, које су „уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица, која се налазе у неравноправном положају” (члан 14). Закон регулише и посебне случајеве дискриминације, попут дискриминације у току поступка, који се води пред органима јавне управе, дискриминације у области рада, или пружања јавних услуга и коришћења објекта и површина. Значајно је што закон предвиђа успостављање институције Повереника за заштиту равноправности, као независног, самосталног и специјализованог државног органа, који има широк мандат у области унапређења једнакости и забране дискриминације, у свим областима друштвеног живота.

Закон о забрани дискриминације

Члан 2, став , тачка 1 – Забрањује се неоправдано прављење разлике које се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

¹⁵ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006), Службени гласник РС, бр. 33/2006.

¹⁶ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009), Службени гласник РС, бр. 36/2009.

¹⁷ Закон о забрани дискриминације (2009), Службени гласник РС, бр.22/2009.

4. Закон о родној равноправности (2009)¹⁸ – забрањује родну дискриминацију, тако што предвиђа успостављање једнаких могућности у области запошљавања, социјалне и здравствене заштите, породичних односа, образовања, културе и спорта, као и у политичком и јавном животу. Ипак, главна област регулисања овог Закона јесу радни односи, где се предвиђа, да послодавци морају водити евиденцију о полној структури и спречавати неравномерну заступљеност полова међу запосленима. Поменути закон, такође, предвиђа да трудноћа не може да буде разлог за отпуштање са посла, или препрека за стручно усавршавање и напредовање на послу. Признају се и посебне мере за спречавање и отклањање дискриминације по основу пола, као и правна заштита оних који су изложени дискриминацији.

5. Закон о заштити слобода и права националних мањина (2002)¹⁹ – регулише начин остваривања права припадника националних мањина. Он им омогућава, да остваре своја, Уставом гарантована права, у демократском политичком миљеу, индивидуално или у заједници са другим члановима своје етничке групе. Овај закон предвиђа и усвајање посебних мера, којима се постиже једнакост, нарочито у односу на ромску заједницу.

Не треба изгубити из вида, да и многи други закони садрже антидискриминационе одредбе. Посебно је важан ЗОМ (2011)²⁰, који има за циљ, да створи услове за подршку младима у организовању, друштвеном деловању, развоју и остваривању потенцијала, на личну и друштвену добит, а о којем се више говорило у уводним текстовима овог водича. Такође, Закон о основама система образовања и васпитања (2009)²¹, садржи низ нових законских решења, која обезбеђују остваривање права детета на образовање, у складу са Конвенцијом о правима детета. Законом се прописује, да свако има право на образовање и васпитање, без дискриминације. Посебно се даје подршка лицима са сметњама у развоју и са инвалидитетом, која право на образовање остварују у редовном систему, уз појединачну, односно групну додатну подршку, као и лицима са изузетним способностима, у редовном систему, у посебним одељењима, или посебној школи.

18 Закон о родној равноправности (2009), Службени гласник РС, бр. 104/2009.

19 Закон о заштити слобода и права националних мањина (2002), Службени лист СРЈ, бр. 11/2002, Службени лист СЦГ, бр. 1/2003. – Уставна повеља и Службени гласник РС, бр. 72/2009. – др. закон.

20 Закона о младима (2011), Службени гласник РС, бр. 50/2011.

21 Закон о основама система образовања и васпитања (2009), Службени гласник РС, бр. 72/2009 и 52/2011.

Реакције у случају дискриминације

Иако је дискриминација забрањена горе наведеним инструментима, она је још увек широко распрострањена у Републици Србији. Разлоге треба тражити у неразумевању феномена дискриминације, у непрепознавању статуса жртве, али и у дубоко укореваним и прихваћеним традиционалним системима вредности. Њима се подржавају стереотипи и предрасуде према одређеним групама, без јасног разумевања, колико такав став друштва утиче на квалитет живота и могућности представника/ца тих група. Зато је од изузетне важности разумети, да је дискриминација Уставом и законима забрањена и да се не сме толерисати, односно, да се мора унапредити и едуковати јавност и пре свега, реаговати у случају дискриминације, коришћењем свих за то расположивих механизма. Управо ово представља оквир одговорности запослених и сарадника у КЗМ. Запослени и сарадници треба да буду у могућности, да препознају дискриминацију, да пруже подршку жртви и упуте је на механизме који су јој на располагању.

Како препознати дискриминацију?

Већ је речено, да се дискриминација може испољавати на различите начине. Она постоји, ако се неко понаша према одређеној особи лошије него према другима, када му/јој нешто забрањује, када га/је вређа, или понижава, а све због неке његове/њене личне карактеристике – нпр. зато што је старац, Ром, припадник LGBT популације. Да бисмо препознали дискриминацију, неопходно је да испитамо, да ли у конкретном случају постоје сви њени елементи и да идентификујемо облик дискриминације (да ли је у питању непосредна, или посредна дискриминација, говор мржње, жртвовање и сл.).

Посебно је важно да испитамо, да ли је разликовање засновано на неком личном својству, јер ако није, онда нема дискриминације. На пример, ако послодавац кажњава запосленог зато што много прича, или држи неуредан сто, у том случају немамо разликовање у третману по основу личног својства. Међутим, ако послодавац кажњава запосленог са инвалидитетом, зато што га нервира, јер теже чује и тешко се изражава, или запосленог, који уредно држи сто, због чега послодавац закључује да је припадник LGBT популације, у овим примерима имамо дискриминацију, која је заснована на неком личном својству. У првом примеру, то је дискриминација по основу инвалидитета, а у другом, по основу припадности сексуалним мањинама.

Дискриминација ће постојати и ако неко прописује услове, који немају везе са природом посла, попут година старости, или пола, или ако распише услове конкурса за стипендије, кредите и друга давања, којима се неоправдано искључују неке групе, нпр. по основу брачног статуса. Важно је разумети, да до дискриминације долази због страха и незнања од непознатог, као и због понашања са предубеђењима, предрасудама и стереотипима – нпр. да су странци лошији од људи који живе у Србији, да су тражиоци азила носиоци разних заразних болести, да су жене глупље од мушкараца и сл.

Шта урадити када се дискриминација препозна?

Да би се помогло особи која је изложена дискриминацији, потребно је познавати расположиве механизме за заштиту и бити упознат са свим предностима и манама коришћења једног, или другог механизма. Зато се увек мора поставити питање, који је најбољи начин да се реши проблем конкретне особе? Да ли је важно, да се заштита пружи у најкраћем могућем року, уз што мање излагање лица непријатностима и притисцима, или је потребно да случај добије и одговарајући публицитет, како би се скренула пажња јавности на неки проблем, или устаљену праксу? Колико труда, времена и средстава је, по правилу, потребно да се лице заштити од дискриминације и шта се конкретно може постићи одређеном мером (на пример, кривично гоњење, или накнада штете, враћање на посао и сл.)?

Након процене ситуације и разговора са особом, која је изложена дискриминацији, потребно је предузети одређену акцију, односно, покренути одговарајући механизам, попут покретања кривичне и грађанске заштите, или прекршајног поступка. Увек треба имати у виду, да могу настати ситуације које обесхрабрују лице изложено дискриминацији и наводе га на помисао да од свега одустане, што се, на жалост, често и догађа у пракси. Зато је овој особи потребна подршка и одлучност да се избори за своје право, као и упућивање на прави механизам заштите од дискриминације. У том случају, улога координатора/ке КЗМ, јесте да препозна дискриминацију, да пружи подршку дискриминисаном лицу и упути га на особе/институције, које му могу помоћи у избору и даљем процесуирању.

Механизми заштите од дискриминације

Кривична заштита – подношење кривичне пријаве и покретање кривичног поступка, који има за циљ кажњавање лица за одређено противправно понашање. Главна кривична дела у овој области су:

- повреда равноправности (члан 128),
- повреда права употребе језика и писма (члан 129) и
- расна и друга дискриминација (члан 387), којом се врши промоција и позивање на мржњу, насиље и дискриминацију, и чини јавна претња за извршење кривичних дела према лицу или групи лица, на основу неког њиховог личног својства.

Корист: учинилац кривично одговара за дискриминацију.

Мане: сам процес дуго траје, а казне су углавном ниске. Такође, жртве често немају довољно воље да истрају у тужби према одређеним учиниоцима кривичних дела (нпр. када су учиниоци службеници полиције). Често се суочавају са пасивношћу и равнодушношћу судија, према одређеним категоријама лица, када се налазе у позицији жртве (нпр. Роми, ЛГБТ популација).

Грађанска заштита – подношење тужбе суду, која има за циљ компензацију за претрпљену материјалну и нематеријалну штету. Такође, тужбом се може тражити и:

- забрана извршавања радње од које прети даље вршење дискриминације,
- утврђивање да ли је тужени поступао дискриминаторски према тужиоцу или неком другом лицу,
- извршавање радњи ради уклањања последица дискриминаторног поступања и
- објављивање пресуде донете поводом неке од тужби, из претходно наведених случајева.

Корист: јавно објављивање пресуде има посебну моралну тежину и на овај начин може да се утиче на јавно мњење и на одвраћање других од чињења сличних дела. Важно је и да тужилац може, све до извршења пресуде, тражити од суда да одреди привремену меру којом ће спречити дискриминаторно поступање, а у циљу отклањања опасности од насиља или настанка ненадокнадиве штете (на пример, до окончања парнице обустави се емитовање спота за који се тврди да садржи дискриминаторне поруке).

Мана: судови додељују мале износе за дискриминацију, а поступци дуго трају, иако је законом прописано да је поступак хитан.

Прекршајни поступак – Закон о забрани дискриминације садржи 11 чланова, којима су прописани прекршаји и утврђене прекршајне санкције за кршење његових одредби, са циљем изрицања адекватних новчаних казни, како би се утицало на извршиоце прекршаја да их не понове, као и на промену понашања потенцијалних извршилаца.

Корист: учинилац се новчано кажњава за дело, а ово утиче на смањење понављања учињеног дела.

Мане: поступак траје дужи од очекиваног, судије за прекршаје често не разумеју место и време извршења појединих дела (на пример, код објављивања дискриминаторног огласа) и казнена политика је још увек веома ниска.

Коме се обратити за правну помоћ?

У случају упућивања особе, изложене дискриминацији, координатор/ка КЗМ, има на располагању различите механизме, који могу подржати жртву заступањем, или пружањем бесплатне правне помоћи. Како правна заштита од дискриминације подразумева поседовање специјализованог знања, од кључног је значаја, да координатор/ка зна коме може да се обрати за правну помоћ. У случају дискриминације, координатор/ка се може обратити: (1) Поверенику за заштиту равноправности, (2) општинским службама правне помоћи, (3) организацијама цивилног друштва, које пружају бесплатну правну помоћ, (4) медијима.

а. Повереник за заштиту равноправности

Повереник је самостално, независно и специјализовано тело за заштиту равноправности, које има два главна задатка: 1) да реагује у случајевима дискриминације (поступање по притужбама), 2) да се бави превенцијом дискриминације и унапређивањем остваривања равноправности.

У првом случају, када реагује, Повереник има овлашћења да:

- спроводи поступак по притужбама због дискриминације;
- препоручује поступак медијације, у случајевима у којима је то могуће;
- подиже антидискриминационе тужбе у своје име, а уз сагласност дискриминисаног лица;
- подноси прекршајне пријаве.

У другом случају, када врши превенцију дискриминације, Повереник:

- упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације;
- прати спровођење закона;
- иницира доношење, или измену прописа;
- даје мишљење о нацртима закона;
- подноси годишњи извештај Народној скупштини;
- препоручује органима јавне власти и другим лицима, мере за остваривање равноправности
- сарађује са НВО, покрајинским и локалним органима, надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права.

Најважнија активност Повереника, јесте спровођење поступка по притужби, за који се не плаћају таксе, или друге накнаде, без обзира на исход поступка.

Након спроведеног поступка, у којем се утврђује чињенично стање, Повереник даје мишљење, да ли до дискриминације дошло, или није. Када утврди да постоји повреда, Повереник уз мишљење, издаје и препоруку дискриминатору, која садржи начине отклањања повреде права, односно начине отклањања дискриминаторног понашања. Уколико дискриминатор не поступи по препоруци у року од 30 дана, Повереник изриче опомену, а ако не поступи по опомену у наредних 30 дана, Повереник може о томе известити јавност, што представља меру притиска на дискриминатора, да поступи по препоруци.

Спровођење поступка по притужби, од стране Повереника за заштиту равноправности

Поступак се покреће: подношењем потписане притужбе – у писаном облику, путем телефакса и електронском поштом, изузетно усмено на записник.

Притужбу може да поднесе: дискриминисано лице и организација која се бави заштитом људских права, или друго лице, у име и уз сагласност дискриминисаног лица (сагласност није потребна ако се притужба односи на дискриминацију више лица, представника одређене групе).

Притужба треба да садржи: податке о дискриминисаном лицу/групи и дискриминатору; опис дискриминаторног понашања; означавање доказних средстава (сведоци, исправе и сл.)

б. Општинске службе правне помоћи

Локалне самоуправе имају службе правне помоћи у којима се одређеним категоријама лица пружа бесплатна правна помоћ, у виду пружања информација, давања правних савета и писања поднесака. Предност ових служби је у томе, што се правна помоћ добија одмах, на лицу места и што је доступна грађанима. Међутим, само четвртина општина има овакву службу, иако Устав (члан 67, став 2) и Закон о локалној самоуправи (члан 20, став 31), намећу обавезу општинама да их образују. Такође, у општинама које имају овакву службу, службеници још увек не познају добро антидискриминационе прописе и углавном раде стандардизоване, типске поднеске, из области породичног, стварног и радног права.

в. Организације цивилног друштва

Преко двадесет НВО у Србији пружа бесплатну правну помоћ и у области дискриминације, углавном за одређене категорије маргинализованих група (на пример, за особе са инвалидитетом, за жене које су претрпеле насиље, за Роме и сл.). Активисти/киње ових организација су предани свом послу, имају дугогодишње искуство у пружању правне помоћи и добро познају антидискриминационо право и праксу. Међутим, ове организације не могу да прихвате све случајеве, па махом бирају тзв. стратешке предмете, односно оне којима се унапређује и остварује делотворна заштита од дискриминације и подиже свест јавности о појединим питањима и проблемима. Такође, њихове активности зависе од донација и пројеката, што значи да имају ограничене ресурсе и капацитете.

г. Укључивање јавности путем медија

Особа изложена дискриминацији увек се може обратити медијима, који могу утицати на јавно мњење, у погледу неких питања која су од кључног значаја за друштво. Поједини медији су веома моћни и могу довести до брзих решења и резултата, стварањем притиска јавности око неког питања. Међутим, ретко када ће особа, изложена дискриминацији, пристати на медијско експонирање, а некада то није ни безбедно (посебно уколико је изложена насиљу, или трговини људима). Управо је то простор за деловање координатора/ке КЗМ, који могу у име ове особе, а штитећи њене интересе, комуницирати са медијима. Треба прихватити и чињеницу, да медији често нису заинтересовани за теме из области дискриминације, али и да они сами могу бити у улози дискриминатора, односно, могу са пуно предрасуда и без јасног сагледавања последица, допринети да се жртва додатно осећа угрожено, уместо да се пружи подршка и омогући конструктивна реакција. Тако, на пример, у неким војвођанским градовима постоји обичај, да се у локалним новинама објављују имена новорођених беба, уз навођење имена родитеља, али се то не чини, када је беба рођена у ванбрачној заједници. Такође, често се у новинама објављују текстови у којима се омаловажава нека група, а да при том изостаје било каква реакција, којом би се указало на неадекватно понашање медија.

II ПОСЕБАН ДЕО: Разумевање позиције појединачних осетљивих група

Као што смо навели у уводним текстовима, НСМ је препознала девет осетљивих група младих. Међутим, у овом водичу нећемо бити у прилици да се бавимо свим појединачним групама. С обзиром на циљ, који су аутори имали приликом осмишљавања едукативног програма и водича, а који је имао јасан фокус на увођење принципа недискриминације у омладинску политику, у овом делу водича посебна пажња биће усмерена на теме родне равноправности, јасније сагледавање позиције особа са инвалидитетом и различитих мањинских група, међу којима посебну пажњу посвећујемо Ромима.

1. Родна равноправност

Родна равноправност, родне улоге, родни идентитети, или о чему се овде ради?

Помињање родне равноправности код нас најчешће асоцира на позицију жена у друштву и на питање, шта је то женама теже, или како је то живот жена другачији од живота мушкараца? Нека истраживања показују, да грађанке и грађани²², на помен ове теме, често имају и асоцијацију о великој присутности насиља над женама и дискриминацији жена на тржишту рада.

Међутим, родна равноправност је комплекснији појам. Једна од једноставнијих дефиниција каже, да **родна равноправност** значи да мушкарци, жене и особе другачијих родних идентитета, имају једнаке шансе за остваривање људских права. У другим се, опет фокус ставља на постојање једнаких могућности за жене и мушкарце да допринесу културном, политичком, економском, социјалном и националном напретку, као и да имају идентичне могућности да уживају све користи и повластице од напретка једне заједнице²³.

22 С. Игњатовић, Д. Панџић, А. Бошковић, З. Павловић: „Грађанке и грађани Србије о родној равноправности – јавно мњење Србије о родној равноправности“, Институт друштвених наука – Центар за политиколошка истраживања, Министарства рада и социјалне политике (2010).

23 Адаптирано према „Европској повељи о родној равноправности на локалном нивоу“.

Вероватно сте већ уочили да говоримо о родној равноправности, а не о равноправности полова, како се често може чути у медијима, или говору институција. Шта значе ови појмови, пол и род, и зашто је важно њихово разликовање?

Људи се углавном рађају као особе женског, или мушког **пола** (енг. sex). Када говоримо о полу, говоримо о њиховим биолошким (телесним) карактеристикама. Мушка и женска тела се разликују и имају различите улоге у процесу репродукције. Ова биолошка разлика између жена и мушкараца постоји у свим временима и на свим географским дужинама, без обзира на услове живота, социјални статус, етничко, или расно порекло.

Пол и род

Пол – биолошке карактеристике којима се људска бића одређују као жене или као мушкарци.

Род – концепт који се односи на друштвене разлике које постоје између мушкараца и жена, а које су научене, подложне променама током времена и варирају у оквиру и међу различитим културама.

(преузето из: “100 речи о равноправности: Речник термина о равноправности жена и мушкараца”, први пут објављено као One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men – Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998; превод на српски: Покрајински секретаријат за рад, запошљавање и равноправност полова, 2004.)

Дуго се веровало, да ова биолошка разлика (пре свега различита улога мушкараца и жена у процесу репродукције, али и друге телесне разлике), пресудно одређује даље улоге мушкараца и жена у животу. Тако је, на пример, подела послова на мушке и женске, или разлика у статусу жена и мушкараца у заједници, сматрана природном, односно, да одговара природним улогама мушкараца и жена – жена рађа децу, па је природно да се она о њима и стара, мушкарац је физички јачи, па је природно да буде глава породице, да више зарађује и доноси кључне одлуке у заједници.

За разлику од пола, *род* (енг. gender) се односи на друштвено условљене разлике између жена и мушкараца и показује на који начин једно друштво види улогу жене/девојке и мушкараца/младића, као и читав спектар идеја и очекивања, која се тичу тих улога. Ова очекивања односе се на то, како жене и мушкарци треба да изгледају, чиме треба да се баве, како да се понашају у одређеним ситуацијама, тј. одређују типично женске и типично мушке карактеристике и способности. Такви ставови су научени, односно стечени у породици, школи, под утицајем медија, вршњака, обичаја, религије, у културним и другим институцијама.

Људи се рађају као припадници/це мушког или женског пола, али се уче да буду дечаки и девојчице, жене и мушкарци.

Ова подела почиње већ у породици, кад девојчице дочекују розе бенкице, а дечаке плаве. Током одрастања ова подела се наставља кроз, примера ради, различита очекивања од дечака и девојчица, усмеравање на различите игре (девојчице са луткама, шпоретићима, сточићима са шминком, а дечаки са лоптама, аутомобилима, авионима), представљање различитих модела у школама (нпр. у школским уџбеницима за рани узраст, женски ликови на сликама су често у функцији одржавања хигијене у кући и у функцији мајке, а мушки ликови у различитим занимљивим професијама). Већ од раног детињства деци се шаљу јасне поруке, које улоге припадају женама, а које мушкарцима. Тако се репродукују и

чине нам се „природним” родне улоге и патријархат²⁴. Свако друштво одређује и регулише родне улоге чврстим правилима. Најједноставније их приметите када покушате да их прекршите, да се рецимо обучете непримерено властитом полу – незамисливо је да дечак иде у школу у хаљиници, или да се девојчица у одређеном узрасту понаша као дечак.

Род је динамична категорија која се мења у различитим временским периодима и разликује се од једне до друге културе, од једне до друге друштвене групе, чак и у оквирима једне исте културе и унутар само једне религије, краја, или града. Мушкарци и жене у Београду, живе другачије него мушкарци и жене у Бујановцу, различите старосне генерације жена и мушкараца понашају се на различите начине – различито се облаче, имају различите ставове о томе шта приличи женама, а шта мушкарцима и сл.

Оно што је изазов са родним улогама је да су култура, традиција и наука, засноване на претпоставци, да се на основу биолошких разлика између жена и мушкараца, односно пола, разликују и њихове родне улоге, па се из тог схватања рађа потреба, да мушкарци и жене имају **различит третман** у оквиру институција, професија и приватног живота.

Иако је уобичајено да се говори искључиво о женском и мушком полу и/или женском и мушком роду, у стварности се **родни идентитети** не могу тако једноставно објаснити и приказати, односно, неки људи не могу себе лако да сврстају у једну од ове две групе. Примера ради, један број људи на планети рађа се без јасно одређених полних карактеристика (intersex особе), а читаве групе људи различито дефинишу своје родне идентитете (на пример, трансродне, или трансполне особе²⁵). Зато се данас често говори о *трећем роду*²⁶, или се користи термин *трансродне особе*, чиме се промовише постојање различитих начина исказивања родних/полних идентитета, који су другачији од традиционалне поделе на жене и мушкарце.

На нашим просторима историјски је најзанимљивија појава Вирицина, особа које су се родиле у телу девојчица, али их је породица кроз васпитање и очекивања од њих, усмерила на живот мушкарца. Живот ових особа, заправо нам говори како се развијају родни идентитети и улоге, као и да их је могуће мењати.

Поред **родног идентитета**, говоримо и о **сексуалном идентитету**, који указује на то, са киме ступамо у сексуалне односе и које нас особе привлаче. Ако нас привлаче особе супротног пола, онда смо хетеросексуални. Ако нас привлаче особе истог пола, онда смо хомосексуалне оријентације. Упркос тренутном мишљењу, сексуални идентитет се формира врло рано, нема везе са тренутном модом, или политиком (на пример, неће бити више хомосексуалних особа само зато, што се о томе више говори у медијима), већ је за највећи број људи на планети заправо урођен.

Заједнички термин који је данас прихваћен од стране активиста/киња за људска права, ових грађана и њихових удружења је LGBTIQ²⁷ популација, или заједница. Друштво углавном тешко разуме ове разлике, идентитети ових људи се често називају „неприродним” и ове групе, по правилу, спадају у најдискриминисаније у заједници. Међутим, недвосмислена је истина да су људи другачијег родног, или сексуалног идентитета одувек постојали, само је њихова улога у заједници била другачија (нпр. од поштованих врачева, или свештеника, до прогањаних и стигматизованих).

24 У изворном и сведенијем смислу овај појам подразумева тип друштвеног система, у којем доминира принцип „очинског права” и искључива контрола над јавним, приватним и политичким доменом од стране старијих мушкараца, унутар групе. Овај тип система карактерише доминација мушкараца над женама, сродство по мушкој линији, као основ континуитета преношења својине, ауторитета, моћи и привилегија међу мушким сродницима. Најизраженији тип патријархалног друштва био је у старом Риму. Жене су, као и робови, били део имања (поседа) и биле су подређене основном ауторитету, pater familiasu, који је над женом и децом имао право живота и смрти. Жарана Папић, „Патријархат”, објављено у Енциклопедији политичке културе, ур. М. Матић и М. Подунавац, Београд 1993.

25 Трансродна особа – која је променила (транс) свој родни идентитет (нпр. Вирицина, особа у телу жене живи живот мушкарца); Транссексуална или трансполна особа (sex на еглеском – пол) је особа која је кроз медицинску трансформацију прилагодила своје тело родном идентитету – ми кажемо променила је пол.

26 Термин „трансполне особе” није прихваћен и не сматра се политички корективним говором.

27 L – лезбејке, G – гејеви, T – трансродне особе, I – интерсекс особе, Q – од енглеског questioning особе, или особе које не могу себе јасно да дефинишу и зато се користи термин „под знаком питања”).

LGBTIQ особе изложене су високом степену дискриминације и насиља током читавог живота, како у јавном, тако и у приватном простору. Много је примера одбацивања од стране породице и пријатеља, као и насиља, управо због другачије сексуалне оријентације и/или родног идентитета. Током школовања, ове особе изложене су вршњачком насиљу, а често и неразумевању и осуди од стране запослених у школи. На радном месту, постоји страх да ће изгубити посао, уколико се открије њихов идентитет, док на улици увек постоји ризик од вербалних и физичких напада, како појединаца, тако и организованих група. О степену угрожености, говори и податак да свака друга LGBTIQ особа сматра, да је доживела неки облик насиља због сопствене сексуалне оријентације и/или родног идентитета, а да сваки трећи младић²⁸ узраста од 14 до 19 година, оправдава насиље над LGBTIQ особама. Додатни проблем представља недостатак законске регулативе, која би особама у истополним заједницама омогућила да посете партнера/ку у болници, да за њих доносе кључне здравствене одлуке, наследе заједничку имовину, као и непостојање јасне процедуре која би омогућила трансполним и трансродним особама промену имена и ознаке пола у документима, како би они били у складу са доживљајем свог родног идентитета.

Међутим, за нас је јако важно, да на овом месту истакнемо, да **позиција LGBTIQ популације** и њихова права у заједници, такође, **спадају у питање родне равноправности** и да у политикама родне равноправности морају бити заступљени.

Кад говоримо о неравноправности, ми заправо говоримо о дискриминацији заснованој на роду (родним улогама), која је директна последица околности које обликују друштвени положај жена и мушкараца у приватном и јавном животу. Тачније говорећи, када не приметимо ту разлику у позицији жена и мушкараца, у различитим сферама живота, на добром смо путу да обновимо дискриминацију. Када неутрално третирамо оне који се налазе у различитим позицијама, ми поново обнављамо неравноправност.

Јавне политике које уређује држава (од националног до локалног нивоа), имаће различит утицај на животе жена/девојака и мушкараца/младића, зато што они имају различите позиције у друштву и у породици. Примера ради, нова цена струје више је утицала на живот жена, јер су жене те које ноћу кувају ручак, укључују веш машину и слично, како би породица трошила мање струје. Питање безбедности, такође, има различит значај за жене и мушкарце – истраживања показују, да је за мушкарце најмање безбедно место улица, док је за жене то породица, услед велике распрострањености насиља у породици.

Зато је од великог значаја, да све политике и пројекте, које смо спремни да подржимо у нашој локалној заједници, посматрамо „родно осетљивим наочарима” и покушамо да проценимо, какве ће ефекте имати на девојке/жене, а какве на младиће/мушкарце и да ли укључују и особе других родних идентитета.

Различите родне улоге су у фокусу нашег интересовања зато што у пракси изазивају неравноправност између жена и мушкараца. Ове „неравноправности“ можемо уочити на различите начине:

- Неравноправна позиција жена и мушкараца у друштву
- Различито дистрибуирана политичка моћ (доношење одлука, представљање)
- Неједнакости у приватној сфери (у домаћем, неплаћеном раду)
- Разлике у правном статусу (наслеђивање, власништво...)
- Родна подела рада у оквиру економије
- Насиље над женама, као најраспрострањенији облик кршења људских права
- Дискриминаторни ставови и праксе

28 Подаци говоре да 38% омладинаца сматра, да је насиље оправдано. Извор је: Истраживање јавног мњења „Однос грађана према дискриминацији у Србији”, ЦЕСИД, УНДП и Повереник за заштиту равноправности (2013).

У чему је разлика између родне равноправности и женских права ?

Сви људи поседују одређена права од самог рођења, напосто зато што су људска бића. Ова права позната су као људска права. Она постоје, како би се заштитиле основне људске слободе и неповредиво људско достојанство. Међутим, када говоримо о овим правима, морамо имати на уму да се људи јако разликују. Људи су деца, млади и одрасли, жене и мушкарци, запослени и незапослени, из града и из села, образовани и необразовани, сиромашни и богати, корисници инвалидских колица, различите етничке и верске припадности и сл. Могли бисмо набројати још много разлика и свака од њих утиче на то, у којој мери можемо да користимо своја права. Тако у пракси, универзални концепт људских права често не обухвата ни у садржају, а посебно у примени, потребе и права жена и девојака. Отуда и потреба за дефинисањем женских права.

Приликом дефинисања концепта женских људских права, полази се од чињенице, да жене имају другачије друштвене улоге, воде другачије животе од мушкараца и да управо та разлика ствара неравнотежу у примени/поштовању људских права. Дакле, реч је о специфичном кршењу, или непримењивању права жена, зато што су жене. Њихов положај, како у друштву, тако и у породици, у највећој мери одређен је друштвено/родно очекиваним улогама и стереотипима. Стереотипи везани за пол, по правилу, занемарују специфичне интересе и потребе жена. Стога, женска права нису нека потпуно нова генерација права (често се чује као аргумент: „ја нисам за женска, јер сам за општељудска права”), већ се односе на читав низ мера/акција, које држава треба да предузме, да би женама осигурала једнако уживање/поштовање људских права.

Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације према женама (CEDAW), представља најобухватнији документ који се односи на женска људска права.

Према овој конвенцији, основни задатак државе је да националним уставима, законима и подзаконским актима, призна и у свим случајевима заштити женска људска права. Државе су, такође, дужне да укину казнене одредбе и обичаје, и напусте сваку врсту праксе којом се успоставља и одржава дискриминација над женама. Ову Конвенцију усвојиле су УН 1979. године и она представља један од кључних механизма за поштовање људских права.

У пракси се често питања **родне равноправности изједначавају са женским људским правима**, односно, када се говори о родној перспективи, она се посматра искључиво кроз позицију жена и девојака у одређеној области, или заједници. То је разумљиво, имајући на уму чињеницу, да свуда на планети позиције жена/девојака још увек нису изједначене са позицијама мушкараца/младића, да постоје специфични проблеми везани искључиво за жене (нпр. репродуктивна права, насиље над женама и сл.) и да је историјски, прича о родној равноправности заиста била усмерена на указивање/мењање неравноправног положаја жена/девојака у заједници.

Данас, када говоримо о родној равноправности, заправо гледамо и жене и мушкарце, и њихове међусобне односе, јер разумемо, да се односи моћи и неравноправности могу променити само ако се мењају родне улоге и стереотипи, и једних и других (родни стереотипи често ограничавају мушкарце/младиће, као и жене/девојке).

Важно је на крају истаћи, да оба концепта (родна равноправност и женска права) доприносе већем поштовању људских права и успостављању равноправнијих односа у заједници.

Родна равноправност у Србији

Више од пола века, на светском нивоу, питања родне равноправности добијају јасну артикулацију кроз међународну, регионалну и националну законодавну активност. Изградња међународног и регионалног система људских права, започета после Другог светског рата, као и женски, феминистички покрети широм планете, залагали су се за позитивно правно нормирање, гарантовање и остваривање права на живот, без дискриминације и насиља. Државе су охрабриване да усвоје законе, стратешка документа и спроводе одређене мере, које доприносе остваривању политике једнаких могућности и родне равноправности.

Србија је у декади иза нас остварила значајан напредак у креирању формално-правног (законског) оквира за постизање родне равноправности. Република Србија је потписница више важних и обавезујућих међународних докумената, који гарантују равноправност жена и мушкараца.

Уставом Републике Србије из 2006. године, први пут се у Устав уводи равноправност полова, као једно од основних уставних начела и тиме се поставља основ за увођење и уређивање родне равноправности у формално-правни оквир државе.

Закон о равноправности полова, донет је 2009. године и он обавезује све органе власти да воде политику једнаких могућности, као и да прате остваривање начела родне равноправности у свим областима друштвеног живота.

Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности усвојена је такође 2009. године. Овај документ утврђује политике државе, које се односе на смањење дискриминације према женама, побољшање њиховог положаја и интегрисање принципа равноправности полова у све области деловања институција система.

Поред ових кључних закона и докумената, читав сет других закона, такође је веома важан за унапређење родне равноправности.

Међународна документа

УН конвенције – Конвенција о укидању свих облика дискриминације према женама (1979), обавезује државу потписницу да сваке четири године пошаље извештај о положају жена;
Документи Савета Европе – Европска социјална повеља и Европска конвенција за заштиту људских права.

Правни оквир Републике Србије

Устав РС (2006) – утврђена обавеза државе да јемчи равноправност жена и мушкараца, и развија политику једнаких могућности (чл. 15); уведено је начело забране дискриминације на основу пола;

Закон о равноправности полова (2009) – регулисане области запошљавања, здравствене заштите, породичних односа, образовања, културе, спорта, политичког и јавног живота и судске заштите;

Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности (2009) – стратегијом обухваћене области су економија, образовање, здравље, смањење насиља над женама и родни стереотипи у медијима;

Закон о раду – забрањује родну дискриминацију, као и сексуално узнемиравање на послу;

Изборни закони – предвиђају систем квота од 30% за мање заступљен пол, за парламентарне, покрајинске и локалне изборе;

Кривични закон – санкционише насиље у породици и силовање у браку; трговина људима дефинисана је као организовани криминал;

Породични закон – регулише односе између партнера, штити права детета, уводи специјалне мере против насиља и побољшава процедуре приликом усвајања, као и при разводу брака.

Посебно су значајни институционални механизми (савети, комисије, лица), који треба да надгледају процес увођења и спровођења политика родне равноправности у Републици Србији, као што су:

- Одбор за људска и мањинска права, и родну равноправност Народне Скупштине Републике Србије;
- Савет за равноправност полова Владе Републике Србије;
- Заштитник грађана – заменица за родну равноправност, именована 2013. године;
- Управа за родну равноправност у оквиру Министарства рада и социјалне политике²⁹;
- Повереник за заштиту равноправности – институција основана доношењем Закона о забрани дискриминације 2010. године.

У Србији такође делују и покрајински механизми за родну равноправност, као што су: Покрајински секретаријат за рад, запошљавање и равноправност полова, Покрајински омбудсман, Одбор за равноправност полова Скупштине АП Војводине, Завод за равноправност полова, као и тела за родну равноправност на локалном нивоу, најчешће скупштински савети, или комисије за родну равноправност при општинским већима.

Но, постојање ових закона и стратегија, као и оснивање тела/институција, које ће пратити увођење и спровођење политика са родном перспективом, представља тек први корак ка унапређењу родне равноправности.

Статистички подаци за Србију, о положају жена и мушкараца показују, да у овој области имамо пуно изазова. Управо ти показатељи говоре у прилог чињеници, да је потребно, да држава развије институције и политике усмерене на унапређивање позиције младих жена у друштву. Слика различитих позиција младића и девојака у нашем друштву укратко изгледа овако:

Образовање – иако се дечаци и девојчице једнако уписују у школе (што је врло важно цивилизацијско постигнуће), они врло рано (након основне школе), бирају родно стереотипна занимања, која касније кључно утичу на њихов положај на тржишту рада. Тако су најзаступљенији образовни профили код девојчица гимназија, економија, право и администрација, као и здравство и социјална заштита, а код дечака машинство и обрада метала, електротехника и гимназија³⁰.

На више школе и факултете уписује се више жена (55%) и жене доминирају међу дипломираним студентима. Примера ради, 2009. године, од укупног броја оних који су дипломирали, жене су чиниле 61%. Такође, у 2009. години, први пут се изједначио број жена и мушкараца који су докторирали, а жене тренутно чине 44% укупног броја доктора наука.

Коришћење интернета и рачунара – мушкарци у већем броју користе интернет и рачунаре, чак и међу младима.

29 Управа за родну равноправност основана је 2008. године, а укинута је Законом о Влади 2014. године. У овом тренутку, у организацији садашње Владе, не постоји ниједно извршно тело, које би се бавило питањима родне равноправности. Влада је у расправи, након експозеа премијера, оставила могућност, да се тело поново успостави.

30 Жене и мушкарци у Републици Србији, Републички завод за статистику (2011).

Стопа криминалитета – постоји значајна разлика међу младићима и девојкама, где је чак 95% свих малолетних осуђених лица, управо мушког пола.

Економска позиција – са аспекта тренутне економске позиције жена и мушкараца, ситуација је врло тешка и за једне и за друге. Међутим, већим „губитницима транзиције” се сматрају жене. Наиме, стопа активности³¹ за жене значајно је мања него за мушкарце, односно, мање је жена на тржишту рада. Истраживања показују, да је тек свака трећа одрасла жена формално запослена, односно, тек сваки други мушкарац³². Ово је, вишедеценијски посматрано, најнижа стопа запослености жена и говори о њиховом тешком положају на тржишту рада.

Досадашња постигнућа борбе за родну равноправност

- *Највећи степен равноправности је без сумње достигнут у пољу образовања, јер девојчице и дечаки у једнакој мери иду у школе.*
- *Значајан помак направљен је и у сфери политике – 33% жена у парламенту.*
- *Значајно је напоменути да у осталим областима живота – економска, безбедносна и здравствена позиција становништва, још нису достигнути стандарди које смо имали у 70-тим годинама прошлог века, када су разлике у позицијама жена и мушкараца биле значајно мање.*

Посебно је тешка позиција жена на селу. Свега 23% свих индивидуалних пољопривредника су жене, док, са друге стране, оне чине 71% помажућих чланова у пољопривреди. То врло често значи, да ове жене немају пензијско, здравствено, или социјално осигурање, не располажу финансијама и у неким ситуацијама (нпр. насиље у породици), често се нађу у скоро безизлазној ситуацији. Положај ових жена у старости је, такође, врло тежак.

Разлике у платама су повећане, а број жена на руководећим позицијама је и даље мали.

Учешће у политичком животу – први пут у историји наше државе имамо 33 % жена у Парламенту, док се у Влади Републике Србије налазе само четири жене (21%). Такође, број председница општина и градова на последњим изборима (2012), смањен је на седам (од укупно 160), а жене чине око трећине укупног броја одборника/ца у локалним скупштинама.

Квалитет живота – по првом истраживању о коришћењу времена у Србији, мушкарци имају више слободног времена, док жене проводе чак два сата више на неплаћеном послу у кући. Укупан број радних сати (плаћено и неплаћено радно време), већи је за жене него за мушкарце. Количина слободног времена и начин његовог коришћења, говори и о стандарду живота становништва једне земље. Време је јако важан ресурс данашњице, па ова разлика у коришћењу времена, говори и о смањеним шансама за учешће у јавном животу, или за улагање у властити развој и образовање.

Европска повеља о родној равноправности има више од 1330 потписница из 30 европских земаља.

Повеља је код нас преведена и промовисана од стране СКГО, 2009. године. Прва општина потписница Повеље у Србији је Прокупље, а у овом тренутку Повељу је потписало 13 градова и општина.

Помаци о којима смо говорили, посебно по питању учешћа жена у политичком животу, резултат су дугогодишње борбе активисткиња и активиста за родну равноправност, који су бескомпромисно заговарали развој различитих политика, усмерених на промоцију жена у јавној сфери, захтевајући њихово веће учешће у јавном животу. Међутим, морамо истаћи, да смо као друштво учинили само први корак, који је омогућио

31 Стопа активности указује на број активних тражилаца посла. То су они, који се налазе на тржишту рада, било да су запослени, или да траже посао преко институција запошљавања.

32 Анкета о родној снази, Месечни билтен октобар 2012. год. Национална служба за запошљавање (2012).

тек препознавање тема и увођење појмова, принципа и норми у законе и стратегије. Наиме, њихово спровођење представља још увек велики изазов, где су позитивна искуства и помаци минимални. Такође, искуства из праксе указују, да још увек значајни изазови леже у неразумевању теме, позивању на традицију и обичаје, неспремности на промене и у уверењу, да су нам ове политике „уезене”, а не неопходне.

Родна равноправност на локалном нивоу, или како до равноправности у нашој општини/граду ?

Локалне и регионалне власти, будући да представљају нивое власти са којима су грађанке и грађани у најнепосреднијем контакту, најпогодније су место за борбу против упорног ширења неравноправности, као и за промовисање истински равноправног друштва.

Родна равноправност представља основно право за све и од суштинског је значаја за сваку демократску средину. Али, да би ово било остварено, родна равноправност мора бити препозната, не само са правне стране, већ и примењена на све аспекте живота (политичког, економског, друштвеног), односно, мора остваривати утицај на свакодневни живот жена и мушкараца, младића и девојака у једној заједници.

Управо из ових разлога, Савет европских општина и региона (ЦЕМР) и Асоцијација локалних и регионалних власти, из више од тридесет земаља Европе, усвојили су 2006. године, **Европску повељу о родној равноправности**.

Општине и градови, потписници ове Повеље, обавезују се, да ће у периоду од две године, након потписивања Повеље, изградити Акциони план за њену примену и започети рад на увођењу родне перспективе у локалне политике.

Нека од кључних начела ове Повеље, свакако су значајна и за рад КЗМ. Координатор Канцеларије свакако треба да се руководи начелима, која Повеља промовише и да их примењује у раду. Од посебног је значаја имати на уму следеће:

- *Равноправност жена и мушкараца је фундаментално право*

Равноправност жена и мушкараца је Уставом загарантована, а помиње се и у читавом низу других закона.

- *Да би родна равноправност била загарантована, морају се решавати питања вишеструке дискриминације и неповољног положаја;*

Често се заборавља да, када се говори о тешкој позицији неких мањинских група, њу чине и жене и мушкарци, и да се сходно томе, њихов положај разликује (нпр. постоји разлика у позицији ромских жена и мушкараца, разлика у позицији незапослених жена и мушкараца, сиромашних жена и мушкараца, жена, мушкараца и деце са инвалидитетом и сл.).

- *Подједнако учешће жена и мушкараца у процесу одлучивања је предуслов за демократско друштво;*

Друштво не може да се развија у корист грађана и грађанки, ако о кључним питањима у заједници одлучује само једна група људи (већину обично чине мушкарци, припадници доминантне нације и сл.). Као што је важно, да о омладинским политикама одлучују млади, тако је важно, да о свему што се односи на наше заједнице и развој друштва, одлучују жене и мушкарци, младићи и девојке – заједно.

- *Елиминација родних стереотипа је од кључног значаја за постизање равноправности између жена и мушкараца;*

Стереотипи се крију свуда, често их не препознајемо и зато нам се неке поделе, или улоге, чине нормалним. Разлике се, такође, често правдају обичајима и традицијом, менталитетом, интересима капитала и сл. Све су то заправо само изговори, а суштина је у томе, да препознајемо стереотипе и да се са њима ухватимо у коштац, како би могли да унапредимо положај жена и мушкараца у заједници.

- *Укључивање родне перспективе у све активности локалне и регионалне управе је неопходно у процесу побољшања равноправности жена и мушкараца;*

Укључивање родне перспективе (*gender mainstreaming*, енг.) је једна од кључних стратегија за постизање равноправности данас. Широко се примењује у Европи, а УН, такође, снажно подстичу њену примену кроз своје програме. Ова стратегија подразумева да, пре свега, знамо каква је позиција жена и мушкараца, младића и девојака у нашој заједници (имамо статистичке податке), а да потом доносимо такве политике и планове, који ће побољшати животе и жена и мушкараца, тј. да будемо свесни како програми, пројекти и услуге, које финансирамо, утичу на животе жена и мушкараца.

- *Акциони планови и програми за које су обезбеђена одговарајућа средства, неопходан су алат за унапређивање родне равноправности.*

Доношење посебних акционих планова омогућава општинама да боље сагледају ситуацију у овој области, са једне стране, док за грађанке и грађане, са друге стране, значи, да је општина препознала проблеме и да је направила план њиховог решавања.

Увођење принципа родне равноправности у јавне политике, интегрисање у рад државних институција и креирање механизма за родну равноправност на свим нивоима власти, је сложен и изазован посао, који захтева посвећеност, ресурсе и надахће, политичку спремност да се ова тема стави на дневни ред.

Закон о равноправности полова обавезује локалне самоуправе да креирају механизме који ће се у њиховим заједницама бавити питањима родне равноправности. Већина општина у Србији формирала је скупштинске одборе/тела за родну равноправност, који у овом тренутку имају различите капацитете и мандате, да се баве питањима равноправности жена и мушкараца у својим општинама.

КЗМ, имају, такође, врло значајну улогу у увођењу принципа родне равноправности у рад локалне самоуправе. Улога КЗМ није само у промоцији идеје родне равноправности, већ подразумева практично и конкретно увођење њених принципа, кроз све аспекте рада – у праћењу позиције различитих група кроз родне разлике, у развоју локалних политика, развоју механизма сарадње са кључним актерима у локалној заједници, а посебно, када се развијају програми и пројекти усмерени ка различитим групама младих, који као тему имају родну равноправност.

Већина КЗМ у локалним срединама има ЛАП, као водиче за побољшање позиције младих у заједници. Изради акционих планова, врло често претходе истраживања, која садрже и податке разврстане по полу, из којих се може видети, да су потребе и очекивања младића и девојака различити. Управо ови подаци говоре и о потреби развијања посебних интервенција, усмерених ка пружању подршке и младићима и девојкама, у складу са препознатим изазовима и трендовима. Од посебног је значаја препознати теме/ проблеме са којима се сусрећу поједине групе младих жена, односно, младих мушкараца, у одређеној заједници, како би се развили адекватни програми подршке.

У практичном делу, говорићемо више о томе, како успоставити капацитете за рад са осетљивим групама, што се може применити и у раду на подстицању равноправности међу младима у заједници. Биће више речи и конкретних препорука, како пратити трендове, спроводити истраживања, развијати политике, уз консултације са младима/актерима, развијати партнерства, програме/пројекте, промовисати одређене вредности.

Овде користимо прилику, да посебно скренемо пажњу на један од наведених принципа, о којем посебно треба размишљати из позиције координатора/ке КЗМ, или сарадника/це који планира интервенције и развија политике. Наиме, уколико желимо да *родна равноправност постане део вредности у одређеној заједници, важно је препознати и решавати питања вишеструке дискриминације и неповољног положаја одређених група, које су угроженије од других*. Ово конкретно значи, да треба имати на уму, да су *унутар група, које су генерално препознате као осетљиве, често, ако не и по правилу, девојке угроженије од младића*. То конкретно значи, да уколико НСМ препознаје одређене групе као посебно угрожене/осетљиве, као што су млади угрожени сиромаштвом, млади Роми, млади са инвалидитетом, млади који живе у избеглиштву и расејању, повратници у процесу реадмисије, млади родитељи, млади без родитељског старања, млади улице – може се очекивати, да су младе жене из ових група угроженије по већем броју критеријума (образовање, запосленост, здравље, становање, итд). Стога је важно, да се млади припадници/це ових група не посматрају као монолитна категорија, већ их треба гледати из перспективе родних разлика – посебно девојке, односно младиће.

Примера ради, постоје одређене теме, као што је насиље међу младима, на улицама/стадионима и криминал, где су младићи угроженији у односу на девојке. Са друге стране, искуство у раду говори, да младе жене, у значајно већем проценту, учествују у програмима неформалног образовања, или превентивним здравственим програмима (посета саветовалиштима за младе), у односу на младиће, барем у општој популацији младих. Услуге које се пружају специфичним групама младих, такође ће често бити различите за младиће и девојке. Тако је потпуно очекивано, да ћемо имати већи број младића који користе услуге дроп центра, док девојке имају потребу за ширим спектром услуга – у области репродуктивног здравља (малолетничке трудноће), оне које су преживеле насиље, самохране мајке, итд. У складу са тим, од посебног значаја су истраживања, као и праћење спровођења и успешности програма, тако да се може мерити како програми утичу на животе младића и девојака из опште популације и из осетљивих група.

Пример дупле дискриминације младих Ромкиња

- 22,8% младића из ромских насеља, који похађају школу, за разлику од 16,5% девојака.
- Од укупног броја неписмених, 75% су жене, а само 3% има високо образовање.

Закон о равноправности полова обавезује локалне самоуправе да креирају механизме који ће се у њиховим заједницама бавити питањима родне равноправности. Већина општина у Србији формирала је одборе/тела за родну равноправност, која у овом тренутку имају различите капацитете и мандате да се баве питањима равноправности жена и мушкараца на локалном нивоу. Сарадња са телима (саветима, комисијама и лицима) за родну равноправност у општини је врло важан корак у спровођењу политика родне равноправности. Ова сарадња може омогућити међусобно ојачавање капацитета и донети нови квалитет у пружању услуга на локалном нивоу.

Женске НВО и друга удружења грађанки и грађана, располажу информацијама и знањима о положају жена и мушкараца у одређеним областима, често познају праксу и добра решења других држава и региона, и могу понудити значајну експертизу у креирању нових политика и мера у овој области. Сарадња са цивилним сектором, посебно са женским организацијама, од виталног је значаја за увођење родне перспективе у рад КЗМ.

2. Спречавање дискриминације припадника националних мањина

Положај припадника националних мањина у Републици Србији

Ко су мањине у Републици Србији?

Мањинска права, став према мањинама и начин на који се у неком друштву третирају сви они који не спадају у већински контекст, мера су вредности и демократичности једног друштва.

Република Србија је држава чији су држављани припадници различитих националних заједница. Већину у Србији чине Срби – око 83% становника, али је значајан и број припадника других заједница. Поред Срба, најбројније заједнице у Србији су Мађари, који чине око 3.5%, следе Роми са 2.05% и Бошњаци са 2.02%³³. Осим наведених, у Србији живе припадници преко двадесет етничких група, а значајан је и број оних, који се на попису нису изјаснили о својој националној припадности. Њих је, према попису из 2011. године, преко 160.000.

У Србији припадници националних мањина, често живе у одређеним, рубним регионима. На пример, припадници албанске националне мањине живе углавном у три општине на југу Србије – Прешеву, Бујановцу и Медвеђи, бугарске – у Босилеграду и Димитровграду, мађарске – у општинама на северу АП Војводине, док су припадници бошњачке националности најбројнији на југозападу Србије, у општинама Нови Пазар, Тутин, Сјеница и у нешто мањем броју, у општинама Прибој, Пријеполје и Нова Варош. Занимљиво је, да припадници једне од најбројнијих мањина, Роми, живе у готово свим општинама у Србији, а у неким представљају значајан проценат, на пример у општинама Врање и Бујановац.

Права припадника националних мањина у Републици Србији

Питање права припадника националних мањина и њихова социо-економска позиција, представљају једно од најзначајнијих друштвених питања, посебно ако се имају у виду сукоби из '90-их година, који су пратили распад бивше државе, а који су били, између осталог и национално мотивисани. Управо из тих разлога, позиција мањина у Србији представља један од индикатора демократичности друштва и раскида са политиком '90-их, па је од 2000. године, започео развој законодавне власти, која гарантује права припадника националних мањина, у складу са стандардима развијеним у државама чланицама ОЕБС-а и Савета Европе.

Ради бољег разумевања проблематике рада са припадницима националних мањина, нужно је претходно дефинисати, шта је то национална мањина. Универзално обавезујућа и прихваћена дефиниција не постоји, јер је појединим државама остављено прилично слободе у дефинисању националних мањина, као и у креирању мањинских политика, тако да се то увелико разликује од државе до државе. У неким државама, мањине нису уопште дефинисане као такве, а код неких других, законодавац конкретно наводи, које се групе сматрају националним мањинама.

33 Статистичке податке о националном саставу становништва можете наћи на сајту Завода за статистику Републике Србије: <http://webrsz.stat.gov.rs/WebSite/>.

Националну мањину чини свака група држављана СРЈ (данас Републике Србије) која је по бројности довољно репрезентативна, иако представља мањину на територији СРЈ (данас Републике Србије), припада некој од група становништва које су у дуготрајној и чврстој вези са територијом СРЈ (данас Републике Србије) и поседује обележја као што су језик, култура, национална или етничка припадност, порекло или вероисповест, по којима се разликује од већине становништва и чији се припадници одликују бригом да заједно одржавају свој заједнички идентитет, укључујући и културу, традицију, језик или религију.
(Закон о слободама и правима националних мањина и етничких заједница, 2002)

Република Србија је у првом закону који се односи на ту материју, *Закону о слободама и правима националних мањина и етничких заједница*³⁴ (усвојен 2002. године), дала дефиницију националне мањине.

Приметићемо да Србија није поименце навела групе, које се сматрају националним мањинама. Оно што се јасно може уочити из ове дефиниције јесте, да су за националну мањину релевантне две врсте критеријума: *објективни*, као што су језик, вера, култура и *субјективни*, што у нашем случају представља бригу, да се ова посебност очува. Без постојања једних или других, не може се говорити о националној мањини, што не значи да у друштву не постоје неке друге групе, или заједнице које не испуњавају ове критеријуме, а не декларишу се као припадници већинске популације.

Овако узевши, националне мањине и њихови припадници, који живе у Србији, различити су у броју, имају различите културне и лингвистичке карактеристике, различиту историју препознавања – неке су овај статус имале и за време бивше СФРЈ (тзв. бивше народности), неке су то постале распадом СФРЈ, као припадници народа (Хрвати, Македонци, Словенци...). Нашавши се у статусу националних мањина, припадници ових група имају иста права као и друге „традиционалне мањине”, а то је право да користе свој језик у службеној употреби, право да развијају своју културу, као и да се информишу на мањинским језицима. Последишно, националне мањине имају, у различитом степену, развијену мрежу образовних установа, у којима се настава одвија на мањинским језицима, медије који информишу на мањинским језицима, као и разгранату мрежу културних установа, кроз које остварују право на заштиту и развијање културног идентитета.

Додатно, *Закон о локалној самоуправи*³⁵ препознаје специфичности национално мешовитих општина. Наиме, национално мешовитим јединицама локалне самоуправе, сматрају се јединице у којима припадници једне националне мањине чине више од 5%, од укупног броја становника, или број припадника свих националних мањина чини више од 10%, од укупног броја становника, према последњем попису становништва у Републици Србији. Према истом Закону, за те општине постоји обавеза оснивања *Савета за међунационалне односе*, који представља значајан механизам за праћење и унапређивање позиције појединих група на локалном нивоу³⁶. Ова права, као таква, нису гарантована свим националним мањинама, пошто су негде условљена објективним параметрима. На пример, да би постојала обавеза увођења једног мањинског језика у службену употребу на нивоу општине, потребно је да припадници те мањине у општини чине 15% од укупног становништва, а да би постојала обавеза увођења школовања на мањинском језику, потребно је да се о томе изјасни 15 родитеља. У оба ова случаја, право се може остварити и уколико је број мањи од прописаног, али у тим ситуацијама не постоји обавеза.

34 *Закону о слободама и правима националних мањина и етничких заједница (2002)*, „Сл. лист СРЈ”, бр. 11/2002, „Сл. лист СЦГ”, бр. 1/2003 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС”, бр. 72/2009 - др. закон и 97/2013 – одлука УС.

35 *Закон о локалној самоуправи (2007)*, „Сл. гласник РС”, бр. 129/2007.

36 Списак национално мешовитих општина доступан је на сајту Заштитника грађана: <http://www.pravamanjina.rs/index.php/sr/podaci/dokumenta/-/449>.

Иако је држава горе наведеним законима, као и Уставом, препознала и дефинисала оквир и механизме заштите права националних мањина, њихова позиција, посебно појединих група, далеко је од идеалне. Наиме, какав ће бити стварни положај одређених националних мањина у друштву и држави, не зависи само од обима права која им се гарантују, већ од могућности њиховог практиковања. Понекад се гарантована права не спроводе у пракси, или се спроводе у мањем обиму него што је прописано.

Код сагледавања тог положаја, не можемо искључити историјски и друштвени контекст, у којима се ти односи одвијају. С тим у вези, треба рачунати на чињеницу, да су припадници националне мањине истовремено и припадници народа оних држава са којима је Србија, у ближој или даљој историји, била у отвореном или тињајућем, односно прикривеном конфликту, као и да су неки припадници група, према којима постоји обиље стереотипа, укорењене предрасуде и традиција неједнаког поступања. Посебно су угрожени припадници ромске националне мањине. Ромски народ, који броји више од десет милиона људи, налази се у неједнаком и дискриминисаном положају у скоро свим државама Европе и готово у свим сферама друштвеног живота.

Статистика о позицији Рома

- *Тешко је утврдити број припадника ромске мањине. Пробним пописом прикупљени су подаци за укупно 8.104 лица, што је значајно ниже од очекиваног (14.000).*
 - *Просечна старост Рома је 26,5 година, знатно је нижа од просечне старости укупног становништва Србије (40,2 год). Полни састав је уравнотежен – мушко 51,48%, женско 48,52%. Ромске деце млађе од 15 година има 11 пута више него Рома старијих од 64 године (удео Рома старијих од 65 година је 3,1%).*
 - *Високо учење неписмених – 19%; просечна старост неписмених – 38 год; без школе је 20,71%, непотпуна основна школа – 37,14%, основна школа – 30,35%, средња школа – 7,13%, виша и висока – 0,28%, непознато – 4,39%. Удео деце предшколског и школом обавезног узраста је 33,4%. Међу неписменим Ромима, око две трећине су жене.*
 - *Економска позиција – Учење издржаваних Рома у укупном контингенту, изразито високо – 69,6%, чак 58% изјављује да је без прихода, око 12% Рома живи од социјалне помоћи. Удео лица с личним приходима, (пензионера) у укупном броју Рома је изразито низак, а активно становништво – 26%.*
 - *Структура запослености – основна једноставна занимања обавља преко 55% Рома, 0,7% је доносиоца одлука, руководилаца и менаџера, док је 1,5% стручњака. Највише је запослених у делатности “Комуналне услуге” (37%), затим у грађевинарству (10%), следи прерађивачка делатност (8%), трговина (7,4%), саобраћај и везе (2,3%). Процена је да су више од трећине (33,8%) укупног броја Рома, лица која раде “на црно”.*
- (извор: Пробни попис 2009, Завод за статистику)*

У случају Републике Србије, овакав навод се може поткренити подацима, који говоре о броју незапослених, оних који немају приступ образовном и здравственом систему, зато што немају лична документа, или о броју напада на Роме, који су, углавном, или делимично, мотивисани њиховим етничким пореклом. Такође, истраживања која испитују етничку дистанцу већинског становништва према појединим етничким групама, поткрепљују ове закључке. Једно од недавно спроведених истраживања, за канцеларију Повереника за заштиту равноправности³⁷, садржавало је и питање „Да ли бисте имали нешто против да Ром буде васпитајач вашег детета?” На то питање је позитивно одговорило 25.9% испитаника. На питање „Да ли бисте имали нешто против да Ром буде у вашој породици”, позитивно је одговорило 53.3% испитаника. Према истом истраживању, већа „етничка дистанца” од оне према Ромима, постоји само према Албанцима, а нешто мања је према Хрватима, Бошњацима и Мађарима.

37 Целокупно истраживање, спроведено од стране ЦЕСИД-а, за потребе канцеларије Повереника за заштиту равноправности, уз подршку УНДП, доступно је на: <http://www.ravnopravnost.gov.rs/rs/istrazivanje>.

Спречавање дискриминације и заштита права припадника националних мањина

Наведени подаци јасно говоре у прилог чињеници, да се припадници националних мањина могу наћи у неравноправном положају, по различитим питањима, управо због националног порекла, историјских односа, другачијег језика, верских убеђења. Често, припадници националних мањина могу бити жртве вишеструке дискриминације, на основу више својстава, као што је то у случају припадница националних мањина, које су често дискриминисане и по националној припадности и по полу.

Пример 1. „Крмовача“ – Илустрације кршења основног принципа равноправности и директне дискриминације, где је припадницима ромске националне мањине забрањен улазак на објекат који се налази у јавној функцији – базен, и то, како је у поступку доказано, искључиво на основу њихове националне припадности.

Пример 2. – Случај у којем је јавни објекат отказао раније уговорени наступ групи музичара, у тренутку када се сазнало да су исти Роми.

Пример 3. Случајеви вишеструке дискриминације – издвајање деце у посебна одељења и посебне зраде унутар исте школе, при чему су се у издвојеном објекту, у коме су услови били далеко лошији, нашла деца која су интерно расељена и припадници ромске националне мањине.

Поред директне дискриминације, описане у наведеним примерима, можемо говорити и о индиректној дискриминацији, која се дешава у случају дефинисања норме, која је наочиглед неутрална, а заправо, несразмерно више погађа припаднике националне мањине (нпр. одржавање одређене манифестације на дан, који припадници мањина традиционално обележавају у оквиру својих заједница).

Као што је већ наведено, *Закон о забрани дискриминације*³⁸ „забрањује неоправдано прављење разлике, која се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности, или етничком пореклу, језику, верским, или политичким убеђењима” и дефинише санкције, у случају када се ова врста дискриминације деси. Међутим, суштина заштите припадника националних мањина, не базира се само на препознавању права и дефинисању санкција. Она подразумева *обезбеђивање једнакости и пуно равноправности, што укључује и дефинисање интервенција, које представљају позитивне мере.* Њима се настоји обезбедити пуна равноправност, заштита и напредак лица, као и колективних права, која им припадају као групи, којима остварују своје суштинско право – право на заштиту културног мањинског идентитета.

Позитивне мере, или мере афирмативне акције, које, иако издвајају ове групе у односу на припаднике већинске популације, не сматрају се дискриминацијом, већ подстицајним мерама. У те мере обично спадају одређене квоте, или резервисана места и развој посебних програма и повластица. Рецимо да су уобичајени примери афирмативне акције, управо мере које се спроводе при упису студената – припадника националне мањине, или мере које подразумевају увођење додатних часова српског језика за припаднике националне мањине, ради помоћи при упису на факултет, или запошљавања. Уколико се те мере спроводе, изузетно је важно, да се одреде по трајању и обиму, јер иначе могу бити узрок друге врсте неравноправности.

Колективна права подразумевају права која припадницима националних мањина припадају као колективитету и усмерена су на очување њиховог националног идентитета. Овде подразумевамо одређена културна права, која се односе на могућност школовања у посебним институцијама, или формирање одељења, где се настава одвија на мањинском језику, оснивање информативних гласила и информисање на мањинском језику, службену употребу писма и језика, као и развијање посебне мањинске културе.

38 Закон о забрани дискриминације (2009), „Сл. гласник РС”, бр. 22/2009.

У односу два раније поменута примера, који се односе на област образовања, постоје јасне разлике. До одвајања ромске деце у посебна одељења дошло је против њихове воље, односно без захтева њихових родитеља, да се за децу води настава на мањинском језику. Штавише, у овом случају настава се уопште није спроводила на мањинском језику. Од овог случаја морамо разликовати могућност да деца, припадници националних мањина, похађају наставу у посебним одељењима, на мањинском језику, која се организује у многим деловима Србије.

Институти и стратешки документи усмерени на побољшање положаја припадника националних мањина

У циљу афирмисања мањина и унапређивања њихове социо-економске позиције, Република Србија је приступила бројним међународним инструментима, којима се, између осталог, штите права припадника националних мањина. Из истих разлога, Србија је одредбе о правима припадника националних мањина укључила у свој највиши правни акт и усвојила бројне законе, који се баве директно спречавањем дискриминације и заштитом припадника националних мањина, или садрже, између осталог и овакве одредбе.

О неким смо већ говорили у претходним поглављима, али овде посебно издвајамо оне који се директно баве правима националних мањина, као што су: Закон о заштити слобода и права националних мањина, Закон о националним саветима националних мањина³⁹, Закон о основама образовања и васпитања⁴⁰, Закон о култури⁴¹. Истовремено је, на основу ових закона, почела са изградњом институција, чији је основни задатак заштита грађана и борба против дискриминације (институција Заштитника грађана, Покрајински омбудсман, локални омбудсмани и институција Повереника за заштиту равноправности). У институцијама Заштитника грађана и Покрајинског омбудсмана, један од заменика је именован, између осталог, ради заштите права припадника националних мањина.

Осим ових институција, које се баве заштитом свих грађана и боре се против дискриминације, засноване на било којем индивидуалном својству, припадници националних мањина имају и посебне институције – *Национални савети националних мањина*⁴², које бирају ради представљања националних мањина у следеће четири области: (1) образовању, (2) култури, (3) службеној употреби језика и писма, (4) информисању на мањинском језику⁴³.

39 Закон о националним саветима националних мањина, Сл. гласник РС, бр. 72/2009.

40 Закон о основама образовања и васпитања (2009), Сл. гласник РС, бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013).

41 Закон о култури (2009), Сл. гласник РС, бр. 72/2009.

42 Адресар националних савета доступан је на следећој интернет адреси: <http://www.judskaprava.gov.rs/index.php/uu/nacionalni-saveti-vesti/44-adresar-nacionalnih-saveta-manjina>.

43 Више о надлежностима националног савета можете наћи у приручнику „Надлежности националних савета националних мањина“ којег је објавила Мисија ОБСЦ-а уз подршку Амбасаде Савезне Републике Немачке у Београду, видети више на <http://www.osce.org/sr/serbia/90358>.

Национални савети националних мањина су детаљно регулисани према Закону о Националним саветима националних мањина (2009. године), док су се први избори десили 2002. године.

Тренутно имамо 20 Савета укључујући и Савез јеврејских општина Србије. Национални савети јесу организовани на нивоу Републике, али у зависности од савета до савета, основане су подручне канцеларије, посебно за оне мањине које нису сконцентрисане на једном географском подручју. Поједини од националних савета, осим обавезна четири одбора (образовање, култура, службена употреба језика и писма и информисање), имају основане одборе за младе.

На последњим изборима (јуна 2010) преко 230 хиљада припадника националних мањина је гласало за избор својих представника у националне савете. Почетком 2014. године, усвојен је Закон о изменама и допунама закона о националним саветима, националних мањина, којим је, између осталог, прописано да ће се избори за Националне савете одржати у октобру 2014.

Тренутнојеактивно20националнихсавета,чијисеконтактимогунаћионаследећојwebстрани:<http://www.ljudskaprava.gov.rs/index.php/yu/nacionalni-saveti-vesti/44-adresar-nacionalnih-saveta-manjina>.

Поред наведених законских оквира и института, на нивоу Републике Србије усвојено је више стратешких докумената, који се директно баве борбом против дискриминације и побољшањем положаја припадника националних мањина, од којих ћемо навести само најважније.

У јуну 2013. године, усвојена је *Стратегија превенције и заштите од дискриминације*⁴⁴. У питању је стратегија која представља смернице за рад јавних власти, па према томе и локалних Канцеларија за младе. Документ, осим постојећег правног оквира и његовог спровођења, даје посебан осврт на положај Рома и тиме подстиче креирање интервенција за унапређење њихове позиције, како на националном, тако и на локалном нивоу.

Општи циљ стратегије у односу на припаднике националне мањине дефинисан је на следећи начин:

- спречавањем кршења забране дискриминације према националним мањинама;
- унапређењем правног оквира и делотворним спровођењем прописа – смањити раскорак између нормативног и стварног;
- афирмисањем толеранције и добрих међунационалних односа;
- пуном интеграцијом националних мањина у друштвени живот, нарочито у рад државних институција;
- спречавањем и процесуирањем говора мржње и међунационалних инцидената;
- укидањем дискриминаторних пракси према националним мањинама, нарочито према припадницима ромске националне мањине;
- променама јавних политика, које могу да буду извор дискриминације националних мањина у одређеним областима.

Значајан број докумената посебно се бавио унапређивањем социо-економске позиције Рома, који су били препознати као једна од седам рањивих група, у оквиру *Стратегије за смањивање сиромаштва* и још увек представљају посебну рањиву групу у друштву, по различитим питањима. Република Србија (тада у оквиру Државне заједнице СЦГ) је 2005. године, приступила међународној иницијативи Декада Рома. Та иницијатива је прва те врсте, у оквиру које су се владе Централне и Југоисточне Европе обавезале да, у регионалним оквирима, делују на унапређивању социјално-економског статуса и обухватању Рома.

44 Цео текст стратегију чију су израду помогли УНДП и Мисија ОЕБС-а можете наћи на <http://www.inkluzija.gov.rs/wp-content/uploads/2010/03/Strategija-SR-web-FINAL.pdf>.

Примери локалних афирмативних мера проистеклих из Стратегије су:

- Пројекат педагошких асистената – циљ је укључивање деце у школски систем; до сада је ангажовано 175 асистената на територији целе Србије.
- Пројекат увођења здравствених медијаторки (од 2008); реализација у 59 општина, где је ангажовано 75 медијаторки.

Национални механизми:

- Канцеларија за инклузију Рома АП Војводине, (основана 2006) – циљ је унапређивање положаја Рома у области образовања, запошљавања, здравства, становања, људских и других права. Канцеларија може пружити важне податке о положају ромске заједнице и информисати о пројектима који су планирани или се већ спроводе, а за циљ имају интеграцију припадника ромске националне мањине.

У овире ове Декаде, Република Србија је започела рад на изради стратешких докумената који су се односили на побољшање положаја Рома, на локалном и централном нивоу. Тако је од 2005. године, усвојено више локалних акционих планова⁴⁵, а 2010. године, је усвојена свеобухватна Стратегија за унапређивање положаја Рома⁴⁶.

Ова стратегија поставља основе за унапређење положаја Рома у Републици Србији и смањење разлика између ромске популације и осталог становништва. Такође, овим документом створене су конкретније основе за идентификовање раније поменутих мера афирмативне акције, пре свега у областима образовања, здравља, запошљавања и становања.

Сви наведени стратешки документи, наглашавају значај локалних механизма и рада у заједници, на промоцији начела једнакости и спречавању дискриминације. Канцеларије за младе и координаторке-координатори су један од тих механизма, који могу значајно унапредити степен интеграције и социо-економске позиције младих, припадника националних мањина. У посебном делу овог приручника, дате су смернице координаторима/кама, како да унапреде свој рад, да би у што већој мери, допринели укључивању младих из мањинских заједница, како у процесу креирања докумената омладинских политика на локалном нивоу, тако и у унапређењу њиховог положаја по темама, препознатим од значаја за младе (запошљавање, образовање, мобилност, здравство, итд.), развојем конкретних програма и пројеката.

Примери програма усмерених на изградњу капацитета младих из мањинских група

Канцеларија за људска и мањинска права од 2010. године, спроводи „Програм стажирања за младе – припаднике мањина, у државним институцијама у Србији”, који има за циљ да омогући шестомесечно стажирање и стицање радног искуства и упознавање са радом у државним институцијама. До 2013. године, кроз програм је прошло преко 40 припадница и припадника албанске, бошњачке и ромске националне мањине. Програм се спроводи уз помоћ амбасада Велике Британије и Холандије, а помоћ су пружиле и Шведска организација за развој и Мисија ОЕБС-а у Србији.

45 Податке о локалним акционих планова можете наћи на сајту <http://www.prps.gov.rs/istravanje/rezultatPlanovi.jsp>. Податке о конкретним плановима на сајтовима појединих општина – нпр. Апатин <http://www.soapatin.org/upload/dokumenta/LAP-Poboljsanje-polozaja-Roma.pdf>.

46 Цео текст стратегије чију су израду помогли УНДП и Мисија ОЕБС-а можете наћи на <http://www.inkluzija.gov.rs/wp-content/uploads/2010/03/Strategija-SR-web-FINAL.pdf>.

3. Особе са инвалидитетом као осетљива група у Србији

Многа деца, млади и одрасли са инвалидитетом, су игнорисани и представљају популацију невидљивих грађана за друштво. Њихова права нису призната. Они немају могућности да буду активни учесници у својим заједницама. Школе одбијају да их прихвате, као осталу децу. Послодавци их не запошљавају, као остале одрасле. Особе са инвалидитетом настављају да се сусрећу са дискриминацијом, како у најбогатијим, тако и у најсиромашнијим земљама на свету.

Како би ефекти омладинске политике били уочљиви за популацију младих у Србији, мора се водити рачуна, да мере и активности које се предузимају, не искључују никога и да буду дизајниране тако, да дају простор и могућност за учешће свакоме, укључујући и младе са инвалидитетом, узимајући у обзир карактеристике ове популације и проблеме са којима се она свакодневно суочава.

Узроци дискриминације особа са инвалидитетом

Особама са инвалидитетом су често ускраћена основна људска права. Постоји пуно разлога због чега се ово дешава, укључујући:

- Митове/дезинформисаност
- Ставовe
- Начин изражавања
- Социјалне и правне баријере
- Баријере у окружењу

Митови/дезинформисаност.

У многим друштвима, слика о особама са инвалидитетом направљена је на основу митова и дезинформација, који сматрају особе са инвалидитетом као:

- болесне, деформисане и непожељне
- вишак (шкарт)
- нељуде
- оне који угрожавају (доносе болест и опасност)
- особе које се исмевају

Глобална слика инвалидности

- У свету живи између 785 и 975 милиона особа са инвалидитетом (старијих од 15 година). У неким земљама они чине и више од 15,6% целокупне популације. Особе са инвалидитетом су највећа светска мањинска група. (Светски извештај о инвалидности Светске здравствене организације, 2011)
- 80% особа са инвалидитетом живи у земљама у развоју. (Развојни програм УН, 2011)
- 20% светске популације сиромашних има неку врсту инвалидности и постоји тенденција да се сматрају најугроженијим у својим заједницама. Особе са инвалидитетом су често "најсиромашнији међу сиромашнима". (Светска банка, 2008)
- 80% особа са инвалидитетом живи у руралним срединама. (Чињенице, УН Одељење за економске и социјалне послове)
- Жене и девојчице са инвалидитетом су препознате као особе са вишеструком основом за дискриминацију (препрекама). Оне доживљавају искљученост, како по питању инвалидности, тако и по питању рода. Оне су посебно осетљиве на злоупотребе. (UNENABLE, Factsheet, 2011)
- 30% младих који живе као бескућници, на улици, има неку врсту инвалидности. (UNENABLE, Factsheet, 2011)

Ови митови су коришћени, како би се ускратила права особа са инвалидитетом. Иако ће се већина људи током живота суочити са неком врстом инвалидности, особе без инвалидитета често третирају особе са инвалидитетом као „друге” (посебну групу особа, различиту од осталих у заједници и изоловану).

Ох, несрећниче. Мора да си нешто згрешио у прошлом животу – или је твоја мајка нешто зло учинила у прошлости, или неко од твојих предака, па те је Бог казнио. Сада када боље размислим, можда си и заразан и опасан. Не желим, ипак ништа да имам са тобом више.

Било да се ради о уздизању особа са инвалидитетом, или страху од њих, сујеверје и предрасуде уочавају инвалидност као последицу заслужене судбине, истовремено држећи саме особе са инвалидитетом одговорним за ситуацију у којој се налазе.

Ставови. Током времена, особе са инвалидитетом су доживљаване на веома негативне начине. На пример, сматране су носиоцима греха, демонима, лошом срећом, беспомоћним зависницима милосрђа и другоразредним грађанима.

Када људи имају негативне ставове, или идеје према особама са инвалидитетом, они постављају невидљиве баријере, које онемогућавају искуства и могућности особа са инвалидитетом. На пример, због негативних ставова, особе са инвалидитетом су:

- изоловане у институцијама и специјалним школама, или у њиховим домовима
- научене да треба да се стиде самих себе и своје инвалидности
- контролисане од стране особа које брину о њима, које им говоре шта, на који начин и када да раде.

У свим земљама, овакви негативни ставови водили су ка изолацији особа са инвалидитетом, кроз социјалне, правне и баријере у окружењу, укључујући и деградирајући језик.

Начин изражавања. Важан начин одбацивања људи је кроз начин изражавања. Речи које наглашавају различитости међу особама са инвалидитетом, у негативном контексту, без обзира, да ли тај језик користе професионалци, као што су доктори, терапеути, или наставни кадар, текст у новинама, или језик којим се прича на улици, чини, да се особе са инвалидитетом осећају мање вредним. Овакав начин изражавања углавном води до исмевања, или одбацивања, због њихове различитости. Користите препоруке у наставку, када говорите о особама са инвалидитетом.

Уместо...	Користите...
Инвалид, хендикепиран, богаљ	Особа(е) са инвалидитетом
Непокретан	Особа са сметњама у кретању
Везан за, ограничен на, или зависан од колица	Корисник/ца колица
Глув/а и нем/а	Особа која не чује, или је оштећеног слуха

Термини у левој колони табеле идентификују, односно, означавају особу на основу једне њене карактеристике, у овом случају инвалидитета, стављајући искључиво у фокус ту карактеристику, у негативном контексту, занемарујући мноштво идентитета сваке особе. Такође, коришћење оваквих термина упућује на статус аутсајдера и изолује људе, те наглашава знамење везано за инвалидност. Употреба адекватне терминологије може утицати на промену начина размишљања код јавности и перцепције особа са инвалидитетом, указујући на то, да је инвалидност истовремено и социјална конструкција, која произилази из друштвеног, економског и културног контекста и интеракције особа са окружењем.

На многим местима, закони, политике и праксе, које су донеле владе и остали чиниоци у заједници, или држави, значиле су, да су особама са инвалидитетом ускраћена основна људска права, као што су: (1) Право на живот; (2) Право на гласање; (3) Право на брак; (4) Право на рад; (5) Право на децу и заснивање породице; (6) Право на наследство; (7) Право на школовање; (8) Право приступа истим услугама, које имају остали и специфичним услугама, које су потребне њима самима.

Баријере у окружењу, такође, доводе до искључења. Појављују се када су зграде, производи, услуге и отворени простори, дизајнирани, а при том и функционишу на такав начин, да особе са инвалидитетом имају проблем да их користе. Баријере у окружењу стварају препреке, које особама са инвалидитетом онемогућавају равноправно учешће у њиховим заједницама и друштвима. На пример, особа са психосоцијалним инвалидитетом може имати тешкоћа, да се избори са количином информација које добије у продавници хране, корисник/ца колица може бити онемогућен/а да се креће на тротоару, или на путу који има рупе, особа која не види може имати проблема да пронађе канцеларију доктора у згради, која нема знакове на Брајевом писму, или маркере/оријентире на вратима.

На крају, може се закључити да се особе са инвалидитетом суочавају са дискриминацијом на више нивоа:

- Материјалном: многе особе са инвалидитетом живе у сиромаштву, немају приступ тржишту рада, образовању, здравственим услугама.
- Друштвеном: ускраћени су за контакте са породицом и пријатељима, имају смањен ниво друштвених активности, ретко учествују у спортским, уметничким и културним активностима и догађајима.
- Психолошком: особе са инвалидитетом суочавају се са предрасудама и многи одрастају са ниским нивоом самопоуздања, лошом сликом о себи и доживљавају насиље.
- Физичком: повећан ризик од насиља у различитим облицима, недостатак приступачности.

Дефинисање инвалидности и различити модели схватања инвалидности

Људске различитости, укључујући и биолошке, су разноврсне. Форме и карактеристике људског тела имају значај и вредност искључиво кроз обележавање и препознавање у културном контексту, од стране других људи и институција, нпр. доктора, научника, хуманитарних радника, религијских представника, итд. Инвалидност је категорија која се примењује за одређену групу људи, али инвалидност истовремено утиче на свакога, имајући на уму, да она јесте универзално људско искуство, које у одређеном тренутку доживљавамо кроз наша променљива тела. Код свих нас постоји вероватноћа и извесност промене наших тела, па смо сви потенцијално изложени инвалидности.

Дефиниција инвалидности зависи од друштвеног контекста и тога, ко је онај који дефинише. Људске различитости које се повезују са дискриминацијом по основу инвалидности, називају се „оштећењима” (енг. impairments) и могу укључивати:

- **Физички инвалидитет** – сметње у кретању, нпр. особе које отежано ходају, користе колица, итд.
- **Психо-социјални инвалидитет** – емоционалне промене и промене у понашању (психијатријски поремећаји)
- **Сензорни инвалидитет** – оштећења вида, или слуха
- **Интелектуални инвалидитет** – тешкоће у учењу, аутизам, Даунов синдром, итд.

Могу постојати и друге врсте инвалидитета, али се оне можда неће сматрати инвалидитетом у сваком друштвеном контексту.

Промена начина виђења инвалидитета

Током протеклих четрдесет година, настала је значајна промена у начину на који се гледа на особе са инвалидитетом. Идеје о инвалидности се мењају.

(а) Стари начин: Инвалидност је виђена као проблем особе, медицински модел.

Током векова, инвалидност је виђена као „проблем” особе са специфичним оштећењима, или нешто што људи сматрају да „није у реду са њима” (на пример, имати само једну ногу, слаб вид, тешкоће у учењу, итд.). Сматрано је, да би особа са оштећењима требало да се промени, или да буде „поправљена”, како би могла да буде део друштва. Пошто се инвалидност тада сматрала болешћу, или патологијом, посао професионалаца је био да поставе дијагнозу и да реше проблем.

Посматрање инвалидности као проблема особе, утиче на начин, на који се особе са инвалидитетом третирају од стране друштва и њихових заједница. То значи, да особа са инвалидитетом може бити:

- сматрана мање важном од особе без инвалидитета
- третирана као беспомоћна жртва, којој треба брига и заштита
- претпостављено је да не заслужује, или да није у могућности да управља истим правима као и сви остали

Приступ који полази од идеје, да је инвалидност индивидуални проблем, назива се медицински модел.

“Ох, несрећниче. Али не брини, ја сам доктор и херојски ћу испробати моју нову технологију како би ти изгледао што нормалније. Не брини, ако то не буде значило да ћеш боље и лакше да ходаш/ видиш/ чујеш. Изгледаћеш нормалније, што је важно. Тада нећеш толико узнемиравати друге људе.”

Близу медицинском моделу је и модел милосрђа, који најбоље одсликава следећи замишљени дијалог:

“Ох, несрећниче. Како је ужасно то што си слеп/глув/у колицима. Хајде да ти помогнем да пређеш улицу. То је моја дужност – према Богу.” (прихвата особу и гура је преко улице). Особа са инвалидитетом одговара: “Али ја нисам ни желео да пређем улицу!”

Овај модел перципира инвалидност као личну трагедију и претпоставља, да је особама са инвалидитетом потребна помоћ, да не могу сами да се снађу и да доносе сопствене одлуке.

(б) Ново промишљање: Посматрати инвалидност као интеракцију особе са друштвом.

Уместо тражити шта је то погрешно код особе са инвалидитетом, овим приступом се фокус усмерава ка томе, шта је то погрешно са друштвом. Овакав начин размишљања не пориче чињеницу, да одређена лица имају оштећења, већ истиче да особе са инвалидитетом имају људска права и да им мора бити омогућено, да буду укључене у своје заједнице. Уместо покушаја да некога излече или „исправе”, овим приступом се гледа на који начин су особе са инвалидитетом искључене из активног учешћа у друштву, укључујући политичку, економску, физичку и системску искљученост. Инвалидност није проблем одређене особе, већ резултат базиран на начину успостављања друштва и заједница, и начина на које

они функционишу. Размишљајући на овај начин, укључивање особа са инвалидитетом у све аспекте друштва је јавна одговорност и нешто што се тиче свих чланова друштва.

Приступ који посматра инвалидност као социјални проблем, назива се социјални модел.

Да би се постигло пуно признање особа са инвалидитетом, као носилаца људских права, треба разумети следеће:

- **потребе особа са инвалидитетом нису „посебне”** – ако неко поседује аутомобил и жели да га вози аутопутем, не кажемо да има специјалне потребе за аутопутем. Слично је, ако неко користи колица и потребан му је тротоар без рупа, како би могао да се креће, то не би требало да се сматра „посебном” потребом.
- **проблеми су исполитизовани** – дискриминација и неправда су присутни када особе са инвалидитетом не могу да похађају школу, не могу да добију послове и живе у сиромаштву. Питање људских права особа са инвалидитетом јесте политичко питање.
- **одвојено, али једнако, НИЈЕ једнако** – сервиси (услуге) који ограничавају слободу особе, не подржавају личну аутономију (самостални избор), достојанство (смисао за самовредновање) и људска права.
- **особе са инвалидитетом треба да буду признате као доносиоци одлука** – нема потребе да други људи одлучују шта особе са инвалидитетом желе, или шта је добро за њих. Особе са инвалидитетом најбоље знају шта им је потребно и шта желе. При дизајнирању и осмишљавању мера за њихово укључивање, при организацији догађаја, који се тичу особа са инвалидитетом, или где постоји намера њиховог укључивања, од самог почетка треба консултовати управо особе са инвалидитетом.

“Ох несре....”

“Немој да си се усудио да ме називаш несрећником. Ја јесам особа са инвалидитетом, али препреке са којима се суочавам нису због мојих телесних недостатака и мојих оштећења. Не! Препреке су последица начина на који друштво функционише. Стављате баријере на мој пут, било да је то степеник који не могу да савладам јер користим колица, разговор у ком не могу да учествујем, јер нема превода на знаковни језик, или чињеница да не могу да потпишем документ, јер сам смештен у психијатријској установи. А поред ових баријера, осећам и да ти је непријатно поред мене, да ме се стидиш. Ја чујем када ме људи оговарају и коментаришу, шалећи се на рачун “инвалида” и гунђајући када морате да правите некаква прилагођавања за мене. А шта је са прилагођавањима која су ту за вас, столице на којима седите, лампе које вам помажу да читате у мраку... Исто тако неке особе са инвалидитетом имају своје столице, односно колица, или говорни софтвер који помаже особама које не виде да читају.”

Напомена: Ови дијалози нису стварни, већ измишљени, са циљем да пруже слику о томе, да је свет дизајниран за особе без инвалидитета и да садржи низ прилагођавања за њих. Неопходно је разумети, да је слична врста прилагођавања потребна и особама са инвалидитетом, како би могли равноправно да учествују у друштву.

Разлике између медицинског и социјалног модела приказане су у следећој табели:

	Медицински модел	Социјални модел
Инвалидност	медицински, биолошки проблем, нешто што није „нормално”, патологија	изазвана социјалним/физичким окружењем, које не омогућава различитости, део људске различитости и димензија људске културе
Особа са инвалидитетом	са особом нешто није у реду и потребан јој је медицински третман, или лек	особа са различитостима у широкој популацији различитих особа, која има могућност да ужива права, као и све остале особе
Стручњаци	доктори, медицински истраживачи, физиотерапеути, стручни тренери, социјални радници, професионалци на пољу рехабилитације	Особе са инвалидитетом
Решење	елиминација инвалидности помоћу лекова, или лечења, специјално образовање, специјални смештај, професионална рехабилитација.	признати да особе са инвалидитетом имају иста права као и сви остали, што би значило, да се приликом креирања закона и политика мора узети у обзир људска разноликост, те отклонити системске баријере, нпр. адаптирати физичке и социјалне баријере како би особе са инвалидитетом имале приступ тамо где желе.

Положај особа са инвалидитетом у Србији

Према последњем попису становништва из 2011. године, у Републици Србији, када је по први пут постављено питање у вези инвалидитета, установљено је, да у земљи живи 7,96% особа са инвалидитетом, уз напомену да код 1,66% испитаника статус није утврђен⁴⁷. Број деце и младих са инвалидитетом, до 30 година старости, је 21.171, односно 3,7%, у односу на укупну популацију особа са инвалидитетом, односно 0,9%, у односу на укупну популацију деце и младих у Србији.

Публикација Републичког завода за статистику под називом Књига 8: Инвалидитет

*Ова публикација нуди преглед броја особа са инвалидитетом, до нивоа општина, узимајући у обзир, пол, старост и врсту инвалидитета, те представља одличан ресурс за утврђивање броја младих особа са инвалидитетом, на локалном нивоу и доминирајућу врсту инвалидитета у одређеној заједници. Публикација се може преузети на следећем линку:
<http://popis2011.stat.rs/?cat=19&lang=lat&paged=3>*

Према истраживању Центра за оријентацију друштва из Београда и Мониторинг извештаја о правима особа са инвалидитетом у Републици Србији, пет кључних области у којима особе са инвалидитетом најчешће доживљавају кршења својих права су: (1) *друштвено учествовање* у најширем смислу, које подразумева учествовање у културном, спортском, политичком животу и слободним активностима и то, у највећој мери због (2) *недостатка приступачности*, како физичке, тако и приступачности информацијама и комуникацијама, (3) *социјална заштита*, услед недостатка потребних сервиса подршке⁴⁸ (персонална асистенција, тумачи знаковног језика, дневни боравци, професионална рехабилитација и сл.), (4) *образовање*, услед неадекватне примене Закона о инклузивном образовању и недостатка приступачности и сервиса подршке у области образовања (асистенти у настави, прилагођена учила и наставни програми), (5) *запошљавање*, услед лоше квалификационе структуре особа са инвалидитетом, неприлагођених радних места и неспремности послодавца да запошљавају особе са инвалидитетом, као и здравствене заштите.⁴⁹

47 Методологије утврђивања инвалидности током пописа становништва разликују се, као и формулације питања, те треба узети у обзир, да се наша земља определила за ужу дефиницију инвалидитета, која особама са инвалидитетом сматра испитанике, који су се, у скали са четири понуђена степена различитих тешкоћа, изјашњавали за два, који одражавају веће тешкоће.

48 За листу социјалних услуга видети *Закон о социјалној заштити (2011)*, „Службени гласник РС”, бр. 24/2011.

49 За више информација погледати извештај „Надгледај своја права” – мониторинг права особа са инвалидитетом у Републици Србији, Центар за оријентацију друштва, Београд, (2013.).

Преглед кључних националних и међународних законских и стратешких докумената

У последњих десет година, направљен је значајан напредак, како глобално, тако и на националном нивоу, у развоју законодавства, које препознаје потребе особа са инвалидитетом и којим се дефинише оквир за унапређење њихове позиције у друштву. У овом периоду и Република Србија је направила значајан напредак на том плану, који унапређује позицију особа са инвалидитетом по различитим основама/питањима.

Конвенција Уједињених Нација о правима особа са инвалидитетом – „Права особа са инвалидитетом” нису посебна, или нова група људских права. Она обухватају широк спектар људских права (грађанска, културна, економска, политичка и социјална), која се односе на ситуације са којима се суочавају особе са инвалидитетом.

УН Конвенција о правима особа са инвалидитетом (ЦРПД)⁵⁰ је усвојена од стране Генералне скупштине УН 2006. године и ступила је на снагу у мају 2008. године. Када држава ратификује Конвенцију, она је у обавези и да је примени. Наша држава је потписала и ратификовала УНЦРПД 2009. године и тиме је овај документ постао обавезујући за Републику Србију. УНЦРПД не доноси нова права за особе са инвалидитетом. Уместо тога, даје објашњење шта постојећа грађанска, културна, економска, политичка и социјална права значе у ситуацији, са којом се суочавају особе са инвалидитетом...

50 Документ можете преузети овде: <http://www.ljudskaprava.gov.rs/index.php/uu/ljudska-prava/konvencije/56-konvencija-un-o-pravima-osoba-sa-invaliditetom/67-konvencija-un-o-pravima-osoba-sa-invaliditetom>.

III ПРАКТИЧНИ ДЕО: Како успоставити систем за рад са осетљивим групама младих, на локалном нивоу

Смернице, препоруке, алати и информације, за покретање система и интервенција, за младе из осетљивих група

Као што смо на почеку истакли, овај водич има за циљ да обезбеди конкретну, практичну подршку координаторима/кама у изградњи личних и институционалних капацитета за започињање рада са осетљивим групама, у својим заједницама. У прва два дела овог водича, покушали смо да, на једноставан и сажет начин, прикупимо и представимо знања потребна за разумевање тема, значајних за рад са појединачним осетљивим групама, које су као такве препознате у документима омладинске политике. Последњи, трећи део водича представља подсетник, водич у конкретном раду, у првим корацима усмереним на успостављање система и развој праксе/интервенција, у раду са овим групама младих.

Конкретније, трећи део водича нуди приказ основних смерница, препорука и примера, о чему све треба размишљати и на који начин организовати активности, како би се успешно покренуо процес успостављања система, односно иницијалних активности, усмерених на изградњу институционалних капацитета и људских ресурса, за рад са овим групама младих.

Шта имати на уму пре него што се крене у рад?

Социјално обухватање јесте захтеван и изазован процес за наше друштво у целини, а посебно за нове, младе институције на локалу, као што су КЗМ. Недостатак ефикасних механизма за координацију различитих активности, на националном/локалном нивоу, недостатак материјалних и финансијских ресурса, као и знања, представљају факторе који отежавају рад на развоју механизма за социјалну обухваћеност осетљивих група. Поред ових, општих изазова, посебан изазов представља чињеница, да је омладинска политика новина на локалном нивоу, па је и разумевање теме, као и поседовање стручног мишљења, дискутабилно. Не треба заборавити чињеницу, да су координатори/ке КЗМ, најчешће млади људи, који граде искуство и стручни став, у пољу омладинске политике и рада са општом популацијом младих, за шта не постоји довољно подршке – у ресурсима и искуству, у заједници на коју би се могли ослонити. Успостављање система рада са осетљивим групама, самим тим представља амбициозни, али и развојни подухват. Он има за циљ успостављање система и развој, првенствено људских ресурса и услуга, усмерених на различите потребе ових група младих, што у крајњем циљу јача институционалне капацитете КЗМ, за квалитетнији и ефикаснији рад у заједници.

Два су значајна предуслова која се морају испоштовати, уколико желимо да подстакнемо и обезбедимо укључивање младих из осетљивих група, у живот заједнице.

Прво, полазећи од међународно прихваћеног слогана „Ништа о нама без нас”, при дизајнирању и осмишљавању свих активности које, на посредан, или непосредан начин, имају за циљ да укључе младе из осетљивих група, неопходно је од самог почетка укључити и консултовати управо те исте младе и организације цивилног друштва, које их представљају, са локалног, или националног нивоа. Укратко речено, ово снажи идеју, да ни о једној политици, стратешком документу и програму, не би требало одлучивати без пуног и директног учешћа представника/ца групе, на коју се та иста политика односи. Овакав начин деловања, осим што најверодостојније прикупља стварне потребе и проблеме, које представници тих група имају, уједно обезбеђује и долазак до реалних, функционалних и достижних решења. Укључивање „оних којих се то највише тиче”, поспешује разумевање и доприноси развоју емпатије младих и осталих из опште популације за ситуацију, у којој се налазе млади људи из осетљивих група, чиме се стварају кључни предуслови за њихову успешну интеграцију. Како би се овај мото у потпуности применио и обезбедила јака подршка за развој система рада са младима из ових група, једна од препорука јесте, да се обезбеди учешће представника осетљивих група и у самом раду КЗМ. То конкретно значи, њихово укључивање у доношење одлука и менаџерисање КЗМ/ОК, из улоге сарадника, радионичара, волонтера, односно, укључивање и консултовање у развој програма, на различите теме од интереса за младе.

Друго, на путу достизања социјалне укључености маргинализованих група, у некој локалној заједници, неопходно је ангажовање читаве заједнице. Питања рода, сексуалног идентитета, инвалидности, мањина, морају ући у главне токове друштва и бити котирана високо на списку локалних политичких приоритета. Проблеми и изазови са којима се сусрећу млади из ових група, треба да буду обухваћени најразличитијим локалним политикама – не само оним које се директно односе на појединачне групе, већ их треба укључити и препознати у свим локалним политикама, програмима и услугама које се нуде у заједници.

Шта се све очекује од координатора/ки КЗМ и шта све треба знати како би се очекивања успешно реализовала?

Имајући у виду надлежности координатора/ке КЗМ и њених сарадника, описане у Смерницама за спровођење НСМ на локалном нивоу, координатори/ке и сарадници, у свом раду, треба да обезбеде реализацију четири кључна задатка, усмерена на подршку интеграцији младих из осетљивих група:

Задатак 1. Препознати ко су осетљиве групе младих на локалу и покренути систем праћења њихових потреба, развијајући интензивну сарадњу са свим значајним институцијама, на локалном и националном нивоу и организацијама цивилног друштва које имају у фокусу одређене циљне групе, препознате као осетљиве;

Задатак 2. Препознати акт дискриминације и извршити упућивање појединаца/ки, који су били изложени дискриминацији, на институције које могу пружити даљу помоћ (независна тела, услуге бесплатне правне помоћи, организације цивилног друштва које пружају различите видове помоћи и подршке одређеним циљним групама);

Задатак 3. Превенирати дискриминацију, активно промовишући атмосферу толеранције, солидарности и права на једнаке шансе свих младих у заједници, у свим приликама и кроз све активности;

Задатак 4. Унапређивати позицију младих из осетљивих група: а) да развијају стратешка партнерства са локалним субјектима омладинске политике, који помажу и развијају ефикасне механизме за досезање младих из осетљивих група и њихово укључивање у програме и активности које подржава/реализује КЗМ; б) да приликом развоја докумената јавних политика на локалу, воде рачуна о укључивању потреба младих из осетљивих група и подстичу директно укључивање младих из осетљивих група у процесе израде јавних локалних политика; ц) да подстичу/подржавају/реализују, у сарадњи са другима, или самостално, програме обухваћености, активности и услуге на конкретне теме, у складу са потребама и интересовањима младих (на пример, запошљавање и предузетништво, неформално образовање, мобилност, информисање, култура и спорт, итд.).

У наставку текста, представљамо конкретне препоруке, савете, алате, како покренути процес успостављања система и развоја личних способности, за сваку од наведених надлежности/задатака локалних координатора/ки.

Задатак 1.

Препознати, мапирати осетљиве групе у заједници, проблеме и потребе, као и адекватне начине укључивања

Идентификовање осетљивих група и мапирање потреба је веома значајна активност која треба да претходи свакој интервенцији и често подразумева почетну активност у успостављању институционалних капацитета и припреми људских ресурса (координатора/ке и сарадника/ца) за рад са овим групама младих. У већини случајева, кроз активности идентификовања група и мапирања потреба, КЗМ крећу у успостављање система за праћење потреба различитих група младих.

Успостављање система праћења потреба ових група младих, је од изузетног значаја за функционални рад КЗМ. Канцеларија је, уосталом, управо та јединица, у оквиру локалне самоуправе, која треба да обезбеди што обухватнију и целовитију слику о позицији младих, односно појединачних група младих, у локалној заједници. Иако делује захтевно, првенствено временски, идентификација и мапирање, у својој суштини не би требало да значајно оптерете координатора/ку. Напротив, уколико постоји добра сарадња са институцијама и цивилним друштвом на локалном нивоу, најзначајнији подаци се могу преузети од оних, који их редовно прикупљају. И у овом кораку, напор и квалитет прикупљених података зависи од степена укључености и учешћа представника циљних и заинтересованих група. Укратко, за почетак кључно је обезбедити директно укључивање што већег броја заинтересованих група и њихових корисника.

За успешно спровођење процеса *идентификације и мапирања потреба* треба имати на уму, да се он спроводи кроз пар корака/фаза:

Фаза 1. Идентификовање циљних група

Имајући на уму, да за већину КЗМ, ово представља процес иницирања система праћења осетљивих група, неће бити реално очекивати покривеност свих осетљивих група одједном. Почетак рада подразумева и избор одређених група са којима се креће у изградњу капацитета локалне КЗМ, у процесу идентификације и мапирања потреба. Из наведених разлога, прва фаза управо подразумева доношење стратешке одлуке координатора/ке, које осетљиве групе ће бити предмет праћења и упознавања у наредном периоду. Следећа значајна активност је прикупљање свеобухватних информација о броју младих у изабраним осетљивим групама, односно о њиховом социо-демографском профилу.

Прикупљање података, иницијално подразумева прикупљање постојећих информација од актера који их редовно прате за сопствене потребе. У овој фази, започиње се мапирање кључних актера у заједници, значајних за одређене осетљиве групе и остварују се први контакти, који могу прерасти у озбиљна партнерства. Кључни актери за локалне координаторе/ке, су првенствено организације цивилног друштва, затим институције, локалне и националне, сви они који могу допринети прикупљању информација о младима, из одабране осетљиве групе. Када говоримо о подацима, под тим мислимо, пре свега, на доступне статистичке податке, информације добијене на основу спроведених истраживања о позицији одређене групе младих, по појединачним темама, односно, информације прикупљене у процесу мониторинга различитих институција/организација, итд. У овом делу значајан извор корисних информација су постојеће студије, публикације, различите анализе политика које се реализују национално, а не само локално. Актери су, такође, значајни за идентификовање кључних студија/политика/истраживања.

Фаза 2. Дизајнирање процеса испитивања потреба

Иако је прикупљање података из постојећих извора, значајно за сакупљање информација о одређеним групама, повремено, а посебно када започињемо са радом на мапирању потреба младих из одређене осетљиве групе, потребно је спровести истраживања која имају за циљ упознавање са конкретним фокусима на одређене теме.

У складу са наведеним принципом „ништа о нама без нас”, већ у фази планирања истраживања и дефинисања нацрта, препоручује се укључивање организација које заступају интересе младих, из појединачних осетљивих група, институција, као и саме младе који припадају овим групама. Организације и институције, као и представници младих из осетљивих група, могу бити корисни сарадници у препознавању тема за истраживање и осмишљавању истраживачког нацрта, у јаснијем дефинисању профила за узорак, односно у избору техника/начина, како приступити младима у реализацији истраживања.

Корисно је размишљати о употреби различитих испитивачких методологија. Поред квантитативних истраживања – која треба да допуне податке који недостају, приликом анализе постојећих база, студија, истраживања, треба тежити употреби квалитативних (фокус групе, дубински интервјуи) и партиципативних истраживачких методологија (јавне консултације, примена форум театар техника, дотмократије, итд). Квалитативне и партиципативне технике, не само да омогућавају јасније сагледавање идентификованих проблема, из позиције самих корисника, већ њихово разумевање одређених феномена и ставови према различитим темама, додатно омогућавају и сагледавање праваца за решавање проблема, што може користити приликом креирања интервенција. Такође, ове технике нам омогућавају да добијемо јасну повратну информацију, како ове групе виде улогу КЗМ и омладинске политике у решавању њихових конкретних проблема и додатно мотивишу учеснике да се укључе и допринесу раду институција.

Фаза 3. Спровођење истраживања, обрада података и фајлирање

Планирана истраживања спроводе се у заједници на јасно дефинисаном узорку, који чине млади из одређене осетљиве групе. Поред младих, посебну пажњу у истраживању треба усмерити и на представнике заинтересованих група (представници цивилних организација, институција), али и на доносиоце одлука. Корисно је ове актере обухватити истраживањем. Прикупљене податке треба обрадити и фајлирати у припремљен систем (ексел база, или за ту прилику посебно дизајниран програм), који ће омогућити даље праћење одређене циљне групе. Такође, треба утврдити динамику ажурирања базе, као и за то задужену особу.

Фаза 4. Представљање резултата мапирања заједници

Завршетак процеса подразумева представљање резултата заједници. На овај начин, подиже се свест грађана/ки о изазовима са којима се сусрећу млади из различитих осетљивих група и гради заједничко разумевање, да одређене ресурсе треба ставити у функцију решавања њихових проблема.

У припремљеним прилозима дат је преглед институција и цивилних организација, на локалном нивоу, који могу бити корисни за рад са појединачним осетљивим групама.

Прилог 1. Преглед институција, корисних за мапирање потреба ромске популације и развој стратешког партнерства

Институције на локалу значајне за рад са Ромима:

- Ромски координатор/ка
- Локална канцеларија Националне службе за запошљавање,
- Центар за социјални рад,
- Школе,
- Педагошки асистенти/киње
- Здравствене медијаторке (све су жене)
- Канцеларије за Локални економски развој општине
- Савети за међунационалне односе
- Локални омбудсмани

На националном нивоу посебну пажњу треба усмерити на:

- Канцеларију за људска и мањинска права (<http://www.ljudskaprava.gov.rs>)
- Тим за инклузију и смањење сиромаштва, који прикупља и извештава редовно о позицији различитих осетљивих група младих, кроз своје извештаје и специјализована истраживања (www.inkluzija.gov.rs/)
- Националне савете
- Покрајински савет за образовање, управу и националне заједнице (www.pita.vojvodina.gov.rs)
- Канцеларија за инклузију Рома АП Војводине (www.inkluzijaroma.vojvodina.gov.rs)
- Организације цивилног друштва, које се на националном нивоу баве позицијом различитих мањинских група.

Прилог 2. Преглед институција корисних за мапирање потреба младих са инвалидитетом и развој стратешких партнерстава

Најзначајнији партнери на локалном нивоу за рад са особама са инвалидитетом

Центар за социјални рад – оснива га општина, ради остваривања права прописаних у систему социјалне заштите. Захтев за остваривање права подноси уживалац права, или његов законски заступник, надлежном ЦСР. Одређене поступке води ЦСР по службеној дужности. Захтеве за покретање поступка могу да поднесу и органи и организације, које по својим надлежностима утврде угроженост деце, младих, или особа које немају радну способност. ЦСР, такође, врши процену потребе корисника за одређеном социјалном услугом, која постоји у датој општини, те упућује корисника на пружаоца те услуге.

Установе за смештај корисника – оснива Влада Републике Србије и представљају резиденцијалне установе социјалне заштите, где су најчешће смештена деца, али и одрасли, са различитим врстама (најчешће интелектуалног) инвалидитета. Ове установе често броје и више стотина корисника и представљају институције у којима се дешавају најдрастичнија кршења људских права, док њихови корисници спадају у ред најизолованијих и најискљученијих грађана у друштву.

(Мониторинг извештај „Склоњени и заборављени“ у издању МДРИ Србија http://www.mdri.org/wpcontent/upload/2013/03/sklonjeni_i_zaboravljeni.pdf)

Установе за дневни боравак и помоћ у кући – оснива општина, ради утврђивања права на дневни боравак и помоћ у кући, утврђених Законом о социјалној заштити. Дневни боравак спада у врсту социјалних услуга, а све врсте услуга могу бити обезбеђене и од стране НВО, али и приватних ентитета. Најчешћи корисници услуга дневног боравака су деца и млади са интелектуалним инвалидитетом, али неретко и одрасли.

Национална служба за запошљавање – локална филијала НСЗ, према Закону за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, задужена је за евиденцију и упућивање особа са инвалидитетом на процену радне способности, у сврху одређивања послова, које је особа способна да обавља и услова за запошљавање. Такође, НСЗ спроводи програме обуке, или упућује кориснике на програме за професионалну рехабилитацију, те обезбеђује подршку послодавцима у прилагођавању радног места.

Републички завод за социјалну заштиту – основан је ради праћења унапређивања социјалне заштите, подстицања развоја и обављања истраживачких и стручних делатности, у области социјалне заштите. Врши утврђивање стандарда пружања социјалних услуга, те лиценцирање пружалаца социјалних услуга. Може бити значајан извор података о овој циљној групи. Такође, овај Завод је објавио публикацију „Приручник за обуку волонтера за рад са децом и младима, са сметњама у развоју“, који даје одличне смернице за обуку младих волонтера у раду са младима са инвалидитетом. Садржи низ практичних препорука и вежби, које се могу користити у обуци младих волонтера <http://www.zavodzs.gov.rs/PDF/izdavastvo/Volonteri%20KONACNA%20VERZIJA.pdf> (уколико имате проблема са наведеним линком, препоручујемо да покушате претрагу користећи се именом приручника)

Организације цивилног друштва – које се баве људским правима, правима особа са инвалидитетом, као и удружења која репрезентују популацију особа са инвалидитетом и група са одређеном врстом инвалидитета, или представљају пружаоца одређених сервиса, кључни су партнери на локалном нивоу, у раду са младима из ових група. Њихово искуство може бити значајна подршка у раду, како за досезање потенцијалних корисника услуга КЗМ, тако и за покретање заједничких програма/активности, за младе са инвалидитетом. Такође, младе који нису чланови оваквих удружења, свакако треба упутити на постојеће организације у вашој општини.

*За детаљније информације о правима особа са инвалидитетом у Републици Србији и надлежностима појединих институција, погледајте **Водич за права особа са инвалидитетом**, у издању Министарства рада и социјалне политике и Националне организације особа са инвалидитетом <http://www.minrzs.gov.rs/doc/invalid/Vodic%20kroz%20prava%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf>

Задатак 2.

Препознавање акта дискриминације и извршење упућивања појединаца/ки који су били изложени дискриминацији

Препознавање акта дискриминације и даље упућивање, представља истовремено значајан део описа посла координатора/ке КЗМ и највећи изазов у раду. Управо из тих разлога, Министарство омладине и спорта и Мисија ОЕБС-а, су покренули програм подршке, који се састојао из едукације и припреме водича, који је пред вама, а са циљем да допринесе изградњи компетенција у овој области. Припремљени текстови, представљени у прва два дела водича, замишљени су као подршка у стицању основних знања и информација, односно да буду оријентир, коме се координатор/ка може обратити за додатне информације, или асистенцију. Подсећамо вас да смо у том делу, посебну пажњу посветили разумевању, шта јесте дискриминација, дали преглед законског оквира, као и преглед кључних институција, према којима треба извршити упућивање.

Свакако, на самом почетку рада, на препознавању и упућивању појединаца, који су жртве дискриминације, кључна препорука координаторима јесте, да се ослоне на партнере – институције и организације цивилног друштва, које се баве овом тематиком. Управо из тих разлога, уколико се креће у подизање система рада са осетљивим групама, први корак је информисати се о томе ко све може, национално и локално, да буде партнер, нудећи услуге/подршку особама које су биле изложене дискриминацији и успоставити сарадњу са њима. Компетенције за пружање подршке у случају дискриминације, подразумевају континуирано улагање у едукацију запослених – како координатора/ки, тако и сарадника. Партнери – институције и организације цивилног друштва, које пружају различите услуге/подршку су, такође и ресурси са којима се координатор/ка може саветовати и преко којих се може додатно едуковати, како би ојачао/ла капацитете за препознавање дискриминације и даље упућивање. У прилогу бр.3, налази се листа институција и организација, корисних за почетно мапирање значајних партнера, који могу бити од помоћи и приликом упућивања, али и даље едукације запослених у локалној КЗМ.

Прилог 3. Преглед институција и организација цивилног друштва које могу бити подршка у препознавању и упућивању особа, изложених дискриминацији

Корисне информације:

1. Канцеларија Повереника за заштиту равноправности налази се на адреси Београдска 70, 11000 Београд.

Контакт телефони: +381 11 243 80 20; +381 11 243 64 64 и факс: +381 11 243 81 84

Радно време канцеларије је сваког радног дана од 8.30 до 16.30 часова.

2. Канцеларија за пријем грађана налази се на адреси Немањина 22-26, 11000 Београд.

Пријем грађана врши се уторком и четвртком, након претходно заказаног састанка на телефон: +381 11 243 80 20; 243 64 64

Све важне информације о броју поднетих представки, предметима које је Повереник разматрао, годишњим извештајима и брошурама, могу се наћи на интернет страни -<http://www.ravnopravnost.gov.rs/>

3. Организација Про Боно има портал за бесплатну правну помоћ, путем којег се може поставити питање и у кратком року добити правни савет - <http://www.besplatnapravnapomoc.rs>

НВО које дуги низ година пружају бесплатну правну помоћ:

1. Помоћ жртвама трговине људима: АСТРА -

<http://www.astra.org.rs/sos-telefon-i-pomoc-potencijalnim-zrtvama-trgovine-ljudima/vrste-pomoci/>

2. Помоћ жртвама кршења људских права:

- YUCOM (Комитет правника за људска права) - <http://www.yucom.org.rs/index.php>
- CHRIS мрежа Одбора за људска права – <http://chris-network.org>

3. Помоћ тражиоцима азила:

- Београдски центар за људска права – <http://www.bgcentar.org.rs/>
- АПЦ (Центар за помоћ и заштиту тражиоцима азила) – <http://www.apc-cza.org/en/>

4. Помоћ жртвама породичног насиља:

- Аутономни женски центар – <http://www.womenngo.org.rs/>
- Јединствени СОС телефон за жене и децу жртве насиља, на територији Војводине 0800 10 10 10
- Оаза сигурности – <http://www.oazasigurnosti.rs/>

5. Помоћ Ромима за остварење основних права и добијање докумената:

- PRAXIS – <http://www.prahis.org.rs/index.php/sr/>

6. Помоћ особама са инвалидитетом:

- Из круга – <http://www.izkruga.org/>

7. Помоћ особама које припадају LGBT популацији:

- Геј Стрејт Алијанса - <http://gsa.org.rs/>
- Geypen LGBT – <http://transserbia.org>

8. Помоћ особама које су оболеле од ХИВ-а:

- ЕХО центар црвена линија – <http://www.crvenalinija.org/>

9. Правна помоћ у области здравствене и социјалне заштите:

- Правни скенер – <http://www.pravniskener.org/organizacija.htm>

10. Помоћ жртвама тортуре:

- ИАН (Међународна мрежа помоћи) – www.ian.org.rs

Задатак 3.

Превенирање дискриминације активно промовишући атмосферу толеранције, солидарности и права на једнаке шансе свих младих у заједници

Значајни аспект рада координатора/ки и сарадника у КЗМ односи се управо на превенцију дискриминације, посебно на промоцију атмосфере толеранције, солидарности и права на једнаке шансе у заједници.

Два су начина како се овај задатак може директно спровести у пракси:

а) кроз програме, организацијом различитих кампања које управо имају за циљ промоцију толеранције, солидарности и права на једнаке шансе;

Активности усмерене на промоцију толеранције, најчешће су акције које иницирају и воде КЗМ и које су и до сада биле препознате као значајне и реализоване.

б) придружујући ове вредности и принципе у рад КЗМ, на свим нивоима;

Промоција вредности толеранције, солидарности и права на једнаке шансе, треба да се спроводи кроз све аспекте рада КЗМ – од начина како је организован простор, тако да свима буде доступан, до начина опхођења према корисницима, како од стране самог координатора/ки, тако и сарадника/ца и волонтера/ки, као и језика који се користи у комуникацији и раду, тема које се промовишу, итд.

Конкретније, потребно је водити рачуна о томе да се у самој КЗМ не налазе садржаји, који би могли да делују увредљиво, или искључиво, према било којој групи у заједници, што представља кључни услов да се простор доживи „својим”, од стране свих младих у граду. На пример, у вишенационалној или вишеконфесионалној средини, у просторијама Канцеларије не би требало да се налазе симболи искључиво једне националне, или верске заједнице, већ симболи свих националних и верских група. Даље, да би простор могао да се доживи као свој, нужно је да буде доступан свима, што често није случај када су у питању младе особе са неким инвалидитетом, посебно корисници колица. Реализацију садржаја, програма и активности треба организовати у просторима који су доступни свима, укључујући и различите групе младих са инвалидитетом. Поред овога, не треба занемарити, да особе са оштећеним видом или слухом, такође, треба да буду у прилици да користе различите програме и садржаје, па реализацију активности треба, у што већој мери, прилагодити и овим групама младих. На пример, за информисање младих особа са оштећеним видом постоје посебни софтвери, који омогућавају да се прате садржаји преко Интернета, припремају различити материјали, који се користе у радионицама, итд. Такође, корисно је размишљати о организовању обука за одређени број волонтера или сарадника, за коришћење „знаковног говора”. КЗМ Палилула је леп пример канцеларије, која је обучила значајан број младих људи за употребу „знаковног говора” и као таква може бити значајан подстицај и другим канцеларијама.

Поред наведеног, посебно треба водити рачуна, да језик којим се користе запослени (координатори, или сарадници) не пропагира предрасуде, или на стереотипан начин приказује неку од група (кроз текстове, цртеже, карикатуре), не извргава руглу заједницу, или симболе одређених мањинских/верских заједница. Иако се наизглед чини да се ово подразумева и да на то не треба посебно скретати пажњу, у пракси се често дешава управо супротно, па се предрасуде појаве и онда, када није постојала намера. Корисно је имати на уму следећи савет, да уколико вам се нешто и само учини увредљивим, скоро по правилу, на крају се и покаже као увредљиво. Ради потврде, или одбацивања овакве премисе, корисно је консултовати и представнике те/тих мањинских заједница, како би се ове опасности минимизирале. Корисно је размишљати и о дефинисању процедуре/смерница које ће скренути пажњу свим ангажованим лицима (садашњим и будућим) о значају поштовања наведених „правила”, која обезбеђују, да се простор и активности доживе сигурно од стране свих младих у граду.

У местима где је у службеној употреби више језика, или где једна група чини значајну већину, препоручљиво је да материјали КЗМ, као и вести о активностима канцеларије, буду доступни на више језика. Односно, уколико на локалу постоји већа група младих која не познаје довољно писани језик, да информације буду доступне преко различитих медија (радио, ТВ) на језику који им је познат.

Инциденти у вишејезичним заједницама, у којима неретко учествују млади, могу да доведу до нарушавања међунационалних односа. Такви инциденти имају „преливајући” ефекат и утичу на свеукупне интернетичке односе. У оваквим случајевима, КЗМ треба да координира активности са осталим актерима у заједници и оцени на који начин интервенисати, како би се омогућило поновно успостављање поверења. Такве би активности могле укључити, на пример, посредништво у заједници, организовање заједничких фокус група, или активности којима се директно умањују негативни ефекти (акција префарбавања увредљивих графита, или скидање натписа са увредљивим садржајима, итд). Активности превенције оваквих ситуација, треба да буду приоритет КЗМ које функционишу у национално мешовитим општинама.

Задатак 4.

Унапређење позиције младих из осетљивих група кроз развој: докумената локалних политика, стратешких партнерстава и развојних програма и активности, усмерених на конкретне теме, а у складу са потребама и интересовањима младих

Последњи задатак обухвата најзначајнији део посла локалног координатора/ке КЗМ и односи се на: (а.) дефинисање политика, тако да се обезбеди успешна обухваћеност, посебно осетљивих група младих, (б.) развој конкретних програма и активности, које су усмерене на директан рад са младима из осетљивих група. Ево, о чему треба размишљати приликом реализације наведених активности.

а. Укључити питања обухваћености младих из осетљивих група у процесе израде локалних политика;

Као што смо у више наврата навели, обухваћеност осетљивих група младих у заједници, подразумева да су проблеми и потребе ових група, укључени и третирани у различитим локалним политикама. Ово се посебно односи на најзначајнији документ омладинске политике на локалу – Локални акциони план (ЛАП) за младе. Ако говоримо о локалној политици обухваћености за младе, онда питања младих из маргинализованих група, морају бити препозната и испраћена одговарајућим мерама и активностима у ЛАП за младе. При формулисању мера овог плана, најпре је потребно утврдити које организације на локалном нивоу репрезентују особе из одређених група, те их од самог почетка укључити у процес развоја политике. Неопходно је имати на уму да је потребно применити тзв. „cross-disability приступ” – односно постарати се, да су организације које репрезентују особе са свим врстама инвалидитета, укључене и обухваћене ЛАП-ом (подразумева укључивање организације цивилног друштва које представљају све особе са инвалидитетом, без обзира на врсту инвалидитета, нпр. Удружење слепих и слабовидних, Удружење параплегичара, Удружење дистрофичара, итд.), као и да све мањинске групе буду подједнако заступљене.

У процесу дефинисања самог документа, поред укључивања партнера (организација цивилног друштва), кључно је организовати и широки консултативни процес који треба, што директније и у што већем броју, да укључи младе из осетљивих група. Некад је то лакше рећи него учинити. Као и у претходним случајевима, да би обезбедили њихово учешће при организовању консултативних догађаја – јавних расправа, округлих столова, појединачних и мањих групних консултација и састанака, неопходно је водити рачуна о приступачности, како физичкој, тако и о приступачности информација и комуникација. Ово подразумева доступност информација у алтернативним форматима, као што је Брајево писмо (приступачне web странице које конвертују текстове у Брајево писмо), електронске верзије докумената и физичку доступност места одржавања догађаја, као и доступност информација на свим језицима мањина, посебно у срединама где мањине не говоре српски језик. Такође, треба размишљати и о различитим форматима промотивних догађаја, атрактивних за различите групе, реализованих на местима где живе млади из ових група.

У околностима ограничених буџетских средстава за реализацију локалних политика, неопходно је дати предност утврђеним потребама, за период на који се локална политика доноси, како би мере, које се на основу мапираних приоритетних потреба утврде, могле бити адекватно испраћене буџетским средствима.

б. Развој програма и активности, самостално, или у стратешким партнерствима, на теме у складу са потребама и интересовањима младих (запошљавање и предузетништво, неформално образовање, мобилност, информисање, култура и спорт, итд).

Као што смо већ у пар наврата истакли, капацитети запослених координатора/ки, као и њихових сарадника, за рад са одређеним осетљивим групама младих, су доста ограничени. За стицање компетенција потребно је, осим знања и вештина, стећи и одређено искуство које ће омогућити да се компетентно

приступи развоју програма за појединачне групе младих. Наша препорука је да, уколико нисте сигурни, да на прави начин можете да препознате, разумете тему/проблем одређене групе и дефинишете праву интервенцију, уместо да експериментирате, укључите се и дајте подршку оним програмима, које цивилне организације и институције, већ реализују успешно на локалним нивоу. У сарадњи са актерима који имају дугогодишње искуство и препознату експертизу, могуће је и препоручљиво покренути различите програме/пројекте и кроз активно учешће у истим, учити.

Са друге стране, уколико се одлучујете да самостално осмислите и реализујете програме, или активности, препоручује се да то буду активности, које су, пре свега, фокусиране на обезбеђивање сигурног и квалитетног контакта између ових група младих и младих из опште популације. Реализација заједничких активности, које су занимљиве и атрактивне свим младима, без обзира којој подгрупи се обраћамо, показују се као најкорисније (на пример, различите креативне, уметничке радионице, догађаји из културе, спорта, волонтерске акције помоћи, итд.)

У наставку дајемо преглед занимљивих програма, као и различитих актера, првенствено организација цивилног друштва, усмерених на младе из различитих група, које могу бити пример идеја које програме реализовати, односно препорука, које партнере консултовати.

Прилог 4. Организације које могу бити подршка у увођењу принципа равноправности

1. АУТОНОМНИ ЖЕНСКИ ЦЕНТАР [АЖЦ]

адреса: Тиршова 5а, Београд

телефон: +381 11 268 71 90

e-mail: azc@azc.org.rs,

web: www.womenngo.org (корисни документи, текстови и листе организација)

Програм консултације за жене:

телефон: +381 11 266 22 22,

e-mail: tt@azc.org.rs

Програм развоја добрих пракси у области насиља у породици

телефон/факс: +381 11 268 71 90,

e-mail: dobre_prakse@azc.org.rs

web: www.zeneprotivnasilja.net (листа активних организација из различитих крајева Србије, које се баве овим темама)

2. РЕКОНСТРУКЦИЈА Женски фонд

адреса: Стевана Сремца 3/19, Београд

телефон: +381 11 322 113

мобилни: +381 61 665 57 43

e-mail: office@rwwfund.org.

(директорка) mirjana.mirosavljevic@rwwfund.org,

(координаторка развоја програма) slavica.stojanovic@rwwfund.org

3. Женске студије и истраживања

адреса: Булевар војводе Степе 107, Нови Сад

телефон: +381 21 498 858

e-mail: studije@eunet.rs

web: www.zenskestudie.org.rs.

4. ЖЕНЕ У ЦРНОМ Београд

e-mail: zeneucrnom@gmail.com

web: <http://zeneucrnom.org/>

5. Центар за женске студије

адреса: Јове Илића 165, Београд

телефон/факс: +381 11 30 92 961 (радно време – после 12h)

e-mail: zenske.studije@gmail.com

web: www.zenskestudie.edu.rs

Редакција часописа ГЕНЕРО: generojournal@gmail.com

6. ЛАБРИС – Организација за лезбејска људска права, Београд

телефон: +381 11 322 74 80

мобилни: + 381 64 700 82 93

e-mail: labris@labris.org.rs

facebook: <https://www.facebook.com/labris.beograd>

twitter: <https://twitter.com/LabrisBeograd>

7. АТИНА – УГ за борбу против трговине људима и свих облика родно заснованог насиља

адреса: Палмотићева 16а, Београд

телефон/факс: +381 11 322 00 30

e-mail: office@atina.org.rs

web: http://atina.org.rs

facebook: nvoatina

twitter: @atinango

skype: ngo.atina

youtube: ATINA NGO

8. ЖЕНСКИ ПРОСТОР, НИШ – Оснивачице су младе активисткиње различитих женских група из Ниша, које су препознале потребу, да се по први пут, у граду оснажују и организују жене из маргинализованих друштвених група

e-mail: zp@zenskiprostor.org

web: http://www.zenskiprostor.org /

9. УДРУЖЕЊЕ ЖЕНА ПЕШЧАНИК, КРУШЕВАЦ

адреса: Обилићева 50/2, Крушевац

телефон: +381 37 443 661

e-mail: sandglass.ngo@gmail.com

Прилог 5. Примери добре праксе, активности од стране организација цивилног друштва, које делују на пољу унапређења положаја особа са инвалидитетом

- **Мапа приступачности** – апликација за мобилне телефоне новије генерације, дело је Удружења за ревизију приступачности из Београда, чија је сврха, да корисницима помогне и да их информише, које су зграде, односно институције, у локалној заједници приступачне, што је од изузетног значаја за особе са инвалидитетом, када се негде запуте. Корисници могу да виде какве их баријере очекују, које елементе приступачности зграда има, да ли су у складу са техничким стандардима приступачности. Највећи изазов представља мапирати објекте по Србији, у свим општинама и унети их на мапу у апликацији. Ту велику улогу имају волонтери и активисти, који могу својим мобилним телефонима да преузму апликацију, региструју се, а затим да одговоре на једноставна питања, у вези приступачности објеката, сликају поједине објекте, уносе слике заједно са својим коментарима и шаљу администраторима апликације. Ово је одличан предлог за волонтерске активности младих, које се врло лако организују и спроводе. Мапа приступачности је бесплатна за преузимање за кориснике Андроид и iOS оперативних система. <http://www.pristupacnost.org/mape-prstupacnosti/>.
- **Организација цивилног друштва „ВеликиМали“** из Панчева – добар је пример, који подразумева укљученост и место сусрета младих, без и са инвалидитетом. Организација пружа обуку младим волонтерима у директном раду са младима са инвалидитетом, негујући инклузиван приступ, базиран на људским правима. „ВеликиМали“ се баве унапређењем положаја деце са сметњама у развоју, младих и њихових породица, кроз стварање услова за реализацију права на образовање и живот у локалној заједници. Иницијатива за инклузију „ВеликиМали“ ради на промоцији и заштити права деце и младих, кроз развој инклузивног образовања и локалних сервиса подршке. Погледајте видео „Буди Волонтер/ка“, снимљен у оквиру пројекта „Иновативни приступ у раду са младима – Рад кроз игру... игра!“ <http://www.youtube.com/watch?v=kfp-S7wLQSI>
- **Креативно едукативни центар** – КЕЦ из Београда, у сарадњи са родитељима особа са интелектуалним инвалидитетом, организује разне видове креативних и едукативних радионица у Дневном центру, у коме се млади са интелектуалним инвалидитетом, млади Роми и млади улице, свакодневно ангажују, испољавајући своју личност, са свим својим потенцијалима и расположивим способностима, заједно са младима без инвалидитета. Ово представља својеврсно место сусрета где млади, са и без инвалидитета, заједно учествују у различитим уметничким и занатским радионицама, уз стручну подршку. КЕЦ од 2004. године, реализује програм радног ангажовања и запошљавања на отвореном тржишту рада, што представља један од успешних начина укључивања особа са интелектуалним тешкоћама у заједницу. <http://www.kecmnro.org.rs/index.php>
- **Удружење студената са хендикепом из Београда** – <http://www.ush.rs/index.php/sr/> ради на изједначавању могућности младих и студената са инвалидитетом, кроз креирање услова за инклузивно формално и неформално образовање и примену социјалног модела приступа инвалидности. Њихов пројекат, под називом „ИнклузијаДА“, доживео је неколико издања, где су студенти без хендикеп, кроз низ заједничких активности (спортска, квиз такмичења, едукативна и неформална дружења), са студентима са хендикепом, имали прилику да сами стекну лична искуства о могућој равноправности особа са хендикепом. Студенти са различитим облицима хендикеп, преносили су вршњацима сопствена искуства свакодневног функционисања. Такође, су млади имали прилику да у мешовитим групама (млади са и без хендикеп), учествују у различитим спортским активностима и надметањима (спортске дисциплине са мешовитим тимовима), културним и забавним активностима. (Видеоса „ИнклузијаДА“ можете погледати овде – <http://www.youtube.com/watch?v=fMc42o8hrDs>)

Прилог 6. Преглед ромских организација и оних које раде са ромском популацијом

Од ромских организација издвајамо:

1. Удружење ромских студената (Београд): <http://urs.co.rs>
2. Ромска женска мрежа (Београд): <http://www.ligaroma.org.rs>
3. Женски простор (Ниш): <http://www.zenskiprostor.org>
4. Бибија – Ромски женски центар (Београд): <http://www.bibija.org.rs>

Организације чији су најзначајнији корисници Роми:

1. Центар за интеграцију младих: <http://www.cim.org.rs> – раде са ромском децом, која живе и раде на улици
2. Атина – <http://atina.org.rs> – раде са ромском децом и женама, жртвама трговине људима и онима, који су у ризику (спводе програме социјално укључивања)
3. Praxis – <http://www.prahis.org.rs> – раде са ромском популацијом, у склопу програма заступања и директне асистенције социјално најугроженијима
4. Центар за права мањина – <http://www.mrc.org.rs>

ЛИСТА ЗА САМОПРОЦЕНУ И ПРАЋЕЊЕ РАЗВОЈА КАПАЦИТЕТА за рад са осетљивим групама

Листа коју вам представљамо, има за циљ да помогне координаторима/кама да систематично сагледају тренутне капацитете за рад са осетљивим групама, као и да омогући планирање развоја различитих капацитета – материјалних, техничких, људских, програмских, за унапређење позиције појединих осетљивих група младих у заједници. Креирана је у форми упитника који омогућава координатору/ки да, кроз *питања и одговоре*, јасније сагледа и сумира чињенице које указују *где се сад налазе и у ком правцу треба усмерити пажњу и акцију*, како би се унапредио рад по овом питању.

Као што име каже, идеја је да се овај упитник користи за *самопроцену развоја капацитета*, односно замишљен је као процес који се обавља од стране координатора/ки, који/е то раде самостално, или у свом тиму, састављеном од других запослених у КЗМ, или редовно ангажованих сарадника/волонтера. Идеја је, да се ова процена реализује тако, да омогући што конкретније, детаљније, искреније и директније прикупљање података, тако да се добије јасна слика/попис тренутних ресурса, пракси и капацитета. Резултати служе првенствено за планирање и праћење постигнутог напретка од стране тима, укљученог у рад КЗМ.

Укратко, овај упитник, представља контролну листу која се користи у различитим временским интервалима и која омогућава следеће:

- У иницијалној фази спровођење самопроцене има за циљ:
 - Снимање, процену тренутних капацитета рада са осетљивим групама;
 - Избор приоритета и израде плана развоја капацитета – материјалних, техничких, људских, програмских;
 - Попис тренутних ресурса – анализу партнерстава, попис прикупљених истраживања/студија/података, попис корисника, итд.

Како би се омогућила успешна реализација самопроцене, потребно је обезбедити добру припрему. Поред јаснијег сагледавања ситуације по различитим темама, овај упитник представља и водич у прикупљању свих потребних података/ресурса/анализа, које треба архивирати. Посебно је значајно, да се приликом проласка кроз упитник, у делу означеном за *коментаре и корисна питања*, наведу кључне напомене, које омогућавају избор приоритета за развој. Уколико до сад нисте систематично покренули рад на подршци одређеним осетљивим групама у заједници, корисно би било да покренете систем избором одређене групе, пре него укључивањем свих група. Успостављањем система за једну циљну групу, урађен је највећи део посла, који ће омогућити брже и ефикасније увођење осталих осетљивих група у систем.

- У следећој фази, након годину дана, корисно је поново спровести процес самопроцене и утврдити колико сте напредовали у развоју капацитета, а у складу са направљеним планом. На основу годишње процене, могуће је, не само утврдити и испратити напредак, већ и направити план за даљи развој. Резултати ове самопроцене, корисни су за израду различитих извештаја.

По успостављању система за праћење кључних осетљивих група у заједници, повремене самопроце-не треба понављати у одређеним временским интервалима – рецимо, приликом ревизије ЛАП, израде специфичних акционих планирања, или у одређеним периодима, а на основу одлуке КЗМ.

Сам упитник обухвата *шест* тематских целина: (1) Локалне политике и буџети, (2) Развој партнерства, (3) Капацитети за праћење потреба различитих група, (4) Програми и сервиси (квалитет и обухват младих, развијени програми/услуге, култура и вредности које се промовишу), (5) Учешће младих, (6) Развој материјалних, техничких и људских капацитета.

I Локалне политике и буџети

1. Наведи локалне политике/стратешка документа, које/а постоје у твојој општини и наведи колико су њима обухваћене поједине осетљиве групе младих.

Које локалне политике? (заокружи све опције које одговарају и додај уколико недостају)	Да ли укључују младе жене/посебно угрожене групе младих жена (заокружи један од понуђених одговора)	Да ли укључују различите мањинске групе/Роме (заокружи један од понуђених одговора)	Да ли укључују различите групе ОСИ (заокружи један од понуђених одговора)
1. ЛАП за младе Одговорна институција: КЗМ	а. ДА б. НЕ ц. немам информација	а. ДА б. НЕ ц. немам информација	а. ДА б. НЕ ц. немам информација
2. Наведи документ: _____ Одговорна институција? ⁵¹ _____	а. ДА б. НЕ ц. немам информација	а. ДА б. НЕ ц. немам информација	а. ДА б. НЕ ц. немам информација
Коментари/питања које/а треба проверити:			

2. Да ли су мере за унапређење позиције појединачних осетљивих група релевантне (узимају у обзир најзначајније проблеме са којима се ове групе сусрећу) и адекватно осмишљене (узимају у обзир специфичност потреба циљне групе и корисност интервенција)?

Да ли су мере релевантне и адекватно осмишљене за унапређење позиције следећих група, у следећим документима:	Младе жене/ посебно угрожене групе младих жена (заокружи један од понуђених одговора)	Мањинске групе/ Роми (заокружи само 1 одговор)	Различите групе ОСИ (заокружи само 1 одговор)
1. ЛАП за младе	а. ДА б. НЕ ц. Не знам	а. ДА б. НЕ ц. Не знам	а. ДА б. НЕ ц. Не знам
2. Наведи: _____ ⁵²			
Коментари/питања које/а треба проверити:			

51 Треба навести сва документа која постоје, те у складу са бројем, додајте редове по потреби.

52 По потреби додајте редове и унесите све нађене податке.

3. Да ли имате информације како млади из тих група и представници организација које се баве овим темама, оцењују релевантност и адекватност мера за унапређење њихове позиције, по појединачним темама у различитим документима? Уколико немате информације, корисно је проверити са актерима у заједници.

Да ли млади из осетљивих група/представници организација оцењују релевантност и адекватност појединачних мера следећих група, у сл. документима:	Младе жене/посебно угрожене групе младих жена (заокружи само 1 одговор)	Мањинске групе/ Роми (заокружи само 1 одговор)	Различите групе ОСИ (заокружи само 1 одговор)
1. ЛАП за младе	а. Оцењују их релевантно и адекватно б. Оцењују их нерелевантно и неадекватно ц. Не познају мере д. Немам оваквих информација	а. Оцењују их релевантно и адекватно б. Оцењују их нерелевантно и неадекватно ц. Не познају мере д. Немам оваквих информација	а. Оцењују их релевантно и адекватно б. Оцењују их нерелевантно и неадекватно ц. Не познају мере д. Немам оваквих информација
2. Наведи: _____ 53	а. Оцењују их релевантно и адекватно б. Оцењују их нерелевантно и неадекватно ц. Не познају мере д. Немам оваквих информација	а. Оцењују их релевантно и адекватно б. Оцењују их нерелевантно и неадекватно ц. Не познају мере д. Немам оваквих информација	а. Оцењују их релевантно и адекватно б. Оцењују их нерелевантно и неадекватно ц. Не познају мере д. Немам оваквих информација
Коментари/питања које/а треба проверити:			

4. Да ли су млади из тих група и представници организација које се баве овим темама, били укључени у израду ових докумената?

Да ли су млади из осетљивих група/ представници организација били укључени у израду политика (заокружи све опције које одговарају и додај уколико недостају)	Младе жене/угрожене групе младих жена (заокружи само 1 одговор)	Мањинске групе/ Роми (заокружи само 1 одговор)	Различите групе ОСИ (заокружи само 1 одговор)
1. ЛАП за младе	а. Учествовали у истраживању које је претходило припреми ЛАП-а б. Учествовали у радним групама формираним за израду докумената ц. Учествовали у консултативном процесу – коментари на нацрт докумената д. Нису учествовали е. Немам информација	а. Учествовали у истраживању које је претходило припреми ЛАП-а б. Учествовали у радним групама формираним за израду докумената ц. Учествовали у консултативном процесу – коментари на нацрт докумената д. Нису учествовали е. Немам информација	а. Учествовали у истраживању које је претходило припреми ЛАП-а б. Учествовали у радним групама формираним за израду докумената ц. Учествовали у консултативном процесу – коментари на нацрт докумената д. Нису учествовали е. Немам информација
2. Наведи: _____ ⁵⁴	Оценити на истој скали (од а – е)	Оценити на истој скали (од а – е)	Оценити на истој скали (од а – е)
Коментари/питања које/а треба проверити:			

5. Да ли имате информација о буџету који се издваја за спровођење тих политика и динамици спровођења?

Поседујете информације о буџету за одређене групе у документима:	Младе жене/посебно угрожене групе младих жена (заокружи само 1 одговор)	Мањинске групе/ Роми (заокружи само 1 одговор)	Различите групе ОСИ (заокружи само 1 одговор)
1. ЛАП за младе	а. ДА, наведи износ _____ РСД б. НЕ	а. ДА, наведи износ _____ РСД б. НЕ	а. ДА, наведи износ _____ РСД б. НЕ
2. Наведи: _____	а. ДА, наведи износ _____ РСД б. НЕ	а. ДА, наведи износ _____ РСД б. НЕ	а. ДА, наведи износ _____ РСД б. НЕ
Коментари/питања које/а треба проверити:			

54 Ибид.

II Развој партнерстава

6. Да ли поседујете информације о различитим актерима који су активни на локалном нивоу, а који у оквиру својих надлежности/мандата, заступају интересе различитих осетљивих група? Наведите институције/организације цивилног друштва активне у вашем граду.

Мапирани актери за поједине групе су следеће институције/ОЦД:	Институције на локалном нивоу (наведите све оне које сте мапирали за сарадњу):	Организације цивилног друштва на локалном нивоу (наведите све оне које сте мапирали за сарадњу):
1. Младе жене/ угрожене групе младих жена	а. институције су: 1. _____ 2. _____ б. нема ниједна ц. не знам	а. организације су: 1. _____ 2. _____ б. нема ниједна ц. не знам
2. Мањинске групе/Роми	а. институције су: 1. _____ 2. _____ б. нема ниједна ц. не знам	а. организације су: 1. _____ 2. _____ б. нема ниједна ц. не знам
3. Различите групе ОСИ	а. институције су: 1. _____ 2. _____ б. нема ниједна ц. не знам	а. организације су: 1. _____ 2. _____ б. нема ниједна ц. не знам
Коментари/питања које/а треба проверити:		

7. Са којом од наведених институција/организација имате успостављену сарадњу?

Мапирани актери за поједине групе са којима постоји успостављена сарадња:	Институције на локалном нивоу са којима је успостављена сарадња (наведите све оне које сте мапирали за сарадњу):	Организације цивилног друштва на локалном нивоу (наведите све оне које сте мапирали за сарадњу):
1. Младе жене/ угрожене групе младих жена	а. успостављена сарадња: 1. _____ 2. _____ б. није успостављена сарадња ц. не знам	а. успостављена сарадња: 1. _____ 2. _____ б. није успостављена сарадња ц. не знам
2. Мањинске групе/Роми	а. успостављена сарадња: 1. _____ 2. _____ б. није успостављена сарадња ц. не знам	а. успостављена сарадња: 1. _____ 2. _____ б. није успостављена сарадња ц. не знам
3. Различите групе ОСИ	а. успостављена сарадња: 1. _____ 2. _____ б. није успостављена сарадња ц. не знам	а. успостављена сарадња: 1. _____ 2. _____ б. није успостављена сарадња ц. не знам
Коментари/питања које/а треба проверити:		

8. Коју врсту сарадње сте до сад успоставили са наведеним институцијама/организацијама цивилног друштва на локалном нивоу?

Врста сарадње: а. размењујемо информације (online) б. сарађујемо у изради политика ц. реализујемо заједничке састанке у циљу координације активности д. реализујемо заједничке пројекте	Институције на локалном нивоу (наведите име и поред наведите тип сарадње од а до д):	Организације цивилног друштва на локалном нивоу (наведите име и поред наведите тип сарадње од а до д):
1. Младе жене/ угрожене групе младих жена	а. институције су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име инст.) _____ : (а/б/ц/д) 2. _____ : (а/б/ц/д) б. не сарађујемо	а. организације су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име организ.) _____ : (а/б/ц/д) 2. _____ : (а/б/ц/д) б. не сарађујемо ц. нема организација
2. Мањинске групе/Роми	а. институције су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име инст.) _____ : (а/б/ц/д) 2. _____ : (а/б/ц/д) б. не сарађујемо	а. организације су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име организ.) _____ : (а/б/ц/д) 2. _____ : (а/б/ц/д) б. не сарађујемо ц. нема организација
3. Различите групе ОСИ	а. институције су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име инст.) _____ : (а/б/ц/д) 2. _____ : (а/б/ц/д) б. не сарађујемо	а. организације су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име организ.) _____ : (а/б/ц/д) 2. _____ : (а/б/ц/д) б. не сарађујемо ц. нема организација
Коментари/питања које/а треба проверити:		

9. Са којом од независних институција⁵⁵ сте успоставили сарадњу и ког типа?

Врста сарадње: а. размењујемо информације б. тражимо савет/едукацију ц. упућујемо особе које су дискриминисане д. реализујемо заједничке пројекте	Институције на локалном нивоу (наведите име и поред наведите тип сарадње од а до д):	Организације цивилног друштва на локалном нивоу (наведите име и поред наведите тип сарадње од а до д):
1. Младе жене/ угрожене групе младих жена	а. институције су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име инст.) _____: (а/б/ц/д) 2. _____: (а/б/ц/д) б. не сарађујемо	а. организације су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име организ.) _____: (а/б/ц/д) 2. _____: (а/б/ц/д) б. не сарађујемо ц. нема организација
2. Мањинске групе/Роми	а. институције су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име инст.) _____: (а/б/ц/д) 2. _____: (а/б/ц/д) б. не сарађујемо	а. организације су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име организ.) _____: (а/б/ц/д) 2. _____: (а/б/ц/д) б. не сарађујемо ц. нема организација
3. Различите групе ОСИ	а. институције су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име инст.) _____: (а/б/ц/д) 2. _____: (а/б/ц/д) б. не сарађујемо	а. организације су (могуће изабрати више типова сарадње): 1. _____ (име организ.) _____: (а/б/ц/д) 2. _____: (а/б/ц/д) б. не сарађујемо ц. нема организација
Коментари/питања које/а треба проверити:		

⁵⁵ Независне институције су наведене у текстовима у првом делу приручника.

10. Колико сте били у прилици да упутите младе, који су доживели акт дискриминације, некој од независних институција и из којих група?

	Наведите за сваку групу посебно, да ли сте били у прилици и у ком броју (за сваку групу заокружите један од понуђених одговора):	Наведите објашњење типа дискриминације/проблема, са којима су се суочавали
1. Младе жене/ угрожене групе младих жена	а. Упутили смо следећи број младих _____. б. Упутили смо младе, али не знамо тачан број (нема система праћења) ц. Нисмо били у прилици да упућујемо	- _____ - _____ - _____ - _____ - _____ - _____
2. Мањинске групе/Роми	а. Упутили смо следећи број младих _____. б. Упутили смо младе, али не знамо тачан број (нема система праћења) ц. Нисмо били у прилици да упућујемо	- _____ - _____ - _____ - _____ - _____ - _____
3. Различите групе ОСИ	а. Упутили смо следећи број младих _____. б. Упутили смо младе, али не знамо тачан број (нема система праћења) ц. Нисмо били у прилици да упућујемо	- _____ - _____ - _____ - _____ - _____ - _____
Коментари/питања које/а треба проверити:		

III Капацитети за праћење потреба различитих група

11. Да ли имате развијене механизме за прикупљање података и вођење евиденција (развијене базе корисника, упитнике који се редовно примењују, анализе које се редовно спроводе, итд.)?

а. ДА б. НЕ

12. Шта најчешће пратите, за коју циљну групу и како користите податке?

Шта се прати, за коју циљну групу, како се користи:	Навести подгрупе које се прате	Шта се прати?	Како/за шта користите податке?
Општа популација младих (нпр. средњошколци, незапослени...)	а. Пратимо следеће подгрупе: _____ _____ б. Не пратимо ову циљну групу ц. Немамо развијене капацитете за праћење	а. ниво усклађености са потребама б. ниво задовољства младих понуђеним програмима ц. број корисника/ца д. структура корисника/ца е. садржај програма ф. стечене компетенције младих г. промене ставова код младих е. нешто друго? _____	а. за праћење трендова међу младима б. за развој програма за израду стратешких докумената ц. за развој сарадње д. нешто друго? _____
1. Младе жене/угрожене групе младих жена	а. Пратимо следеће подгрупе: _____ _____ б. Не пратимо ову циљну групу ц. Немамо развијене капацитете за праћење	а. ниво усклађености са потребама б. ниво задовољства младих понуђеним програмима ц. број корисника/ца д. структура корисника/ца е. садржај програма ф. стечене компетенције младих г. промене ставова код младих е. нешто друго? _____	а. за праћење трендова међу младима б. за развој програма за израду стратешких докумената ц. за развој сарадње д. нешто друго? _____
2. Мањинске групе/Роми	а. Пратимо следеће подгрупе: _____ _____ б. Не пратимо ову циљну групу ц. Немамо развијене капацитете за праћење	а. ниво усклађености са потребама б. ниво задовољства младих понуђеним програмима ц. број корисника/ца д. структура корисника/ца е. садржај програма ф. стечене компетенције младих г. промене ставова код младих е. нешто друго? _____	а. за праћење трендова међу младима б. за развој програма за израду стратешких докумената ц. за развој сарадње д. нешто друго? _____
3. Различите групе ОСИ	а. Пратимо: _____ _____ б. Не пратимо ову циљну групу ц. Немамо развијене капацитете за праћење	а. ниво усклађености са потребама б. ниво задовољства младих понуђеним програмима ц. број корисника/ца д. структура корисника/ца е. садржај програма ф. стечене компетенције младих г. промене ставова код младих е. нешто друго? _____	а. за праћење трендова међу младима б. за развој програма за израду стратешких докумената ц. за развој сарадње д. нешто друго? _____
Коментари/питања које/а треба проверити:			

13. Да ли имате прикупљене податке, студије, истраживања и анализе о потребама и позицији младих, које су спроведене од стране институција/организација (на локалном или националном нивоу) и/или спроводите повремено истраживања на ове теме. Наведите листу докумената које сте прикупили и архивирали.

Листа прикупљених студија/ истраживања и листа спроведених	Листа прикупљених студија/ истраживања/анализа	Листа спроведених истраживања
1. Општа популација младих (нпр. средњошколци, незапослени...)		
2. Младе жене/ угрожене групе младих жена		
3. Мањинске групе/Роми		
4. Различите групе ОСИ		
Коментари/питања које треба проверити:		

IV Обухват, програм и вредности које се промовишу Квалитет и обухват младих

14. Колики је број младих обухваћен активностима КЗМ/ОК на месечном нивоу и каква је полна и узрастна структура корисника?

Број корисника/ца месечно	а. До 20 б. 20 – 40 ц. 40 – 60 д. 60 – 80 е. 80 – 100 ф. више од 100 г. немамо евиденцију	Број младих из осетљивих група (поред сваке групе навести од а до г): - посебно угрожене групе младих жена (а-г): _____ - за мањинске групе/Роми (а-г): _____ - за различите групе ОСИ (а-г): _____
Структура корисника/ца	Пол: а. Претежно женски б. Подједнако ц. Претежно мушки д. Немамо евиденцију Узраст/процент а. 15 – 19 _____ б. 20 – 25 _____ ц. 26 – 30 _____ д. Немамо евиденцију	Структура корисника из осетљивих група: а. Претежно женски б. Подједнако ц. Претежно мушки д. Немамо евиденцију Узраст / процент а. 15 – 19 _____ б. 20 – 25 _____ ц. 26 – 30 _____ д. Немамо евиденцију
Коментари/питања које треба проверити:		

15. Како/где досежете до осетљивих група младих и на који начин комуницирате са њима?

Како досежете до различитих осетљивих група:	Заокружи канале које користите у комуникацији са појединачним групама
1. Младе жене/угрожене групе младих жена	а. електронским путем (e-mail, ФБ, итд.) б. јавне акције ц. посете местима на којима живе/окупљају се д. кроз сарадњу са ОЦД е. кроз сарадњу са институцијама, ф. нешто друго
3. Мањинске групе: _____/Роми	а. електронским путем (e-mail, ФБ, итд.) б. јавне акције ц. посете местима на којима живе/окупљају се д. кроз сарадњу са ОЦД е. кроз сарадњу са институцијама, ф. нешто друго
4. Различите групе ОСИ	а. електронским путем (e-mail, ФБ, итд.) б. јавне акције ц. посете местима на којима живе/окупљају се д. кроз сарадњу са ОЦД е. кроз сарадњу са институцијама, ф. нешто друго
Коментари/питања које треба проверити:	

Програми/сервиси/активности

16. Који програми/услуге/активности се реализују за младе и каква је обухваћеност младих из осетљивих група, тим активностима?

Број програма/група активности у КЗМ/ОК	а. активности зависе од пројеката који се реализују б. континуирано реализујемо до: - 2 групе активности - 3 групе активности - 4 групе активности ц. нешто друго _____	Број активности које обухватају осетљиве групе младих (које): а. све текуће активности б. на редовној бази то су следеће активности: - за младе жене/посебно угрожене групе - за мањинске групе/Роме - за различите групе ОСИ ц. зависи од текућих пројеката/тема д. немамо таквих активности
Врсте програма/теме	а. Активности дружења б. Догађаји за младе ц. Неформално образовање д. Информисање младих е. Каријерно усмеравање ф. Програми мобилности г. Подршка раду омладинских група х. Волонтерски сервис и. Нешто друго _____	Активности којима се најчешће обухватају осетљиве групе су (поред сваке групе навести од а до х): - за младе жене/посебно угрожене групе (а-х): _____ - за мањинске групе/Роме (а-х): _____ - за различите групе ОСИ (а-х): _____
На којим све језицима спроводите активности:	а. на српском језику б. на мањинским језицима, којим? _____ ц. на страном језику (енглеском, итд.) д. гестовни језик е. нешто друго _____	
Коментари/питања које треба проверити:		

Култура и вредности које се промовишу у раду

17. Како обезбеђујете да се млади осећају сигурно и подржано у вашој КЗМ? Наведите све оно што је карактеристично за рад ваше КЗМ.

Како обезбеђујете да се млади осећају сигурно и подржано у вашој КЗМ?	<ul style="list-style-type: none"> • имамо дефинисан договор (процедуре) о раду и на њега се позивамо (на радионицама, активностима) • обезбеђујемо индивидуалну подршку корисницима, по потреби, да се осећају безбедно • неизоставно реагујемо на ситуације непоштовања, дискриминације и свих облика насиља, како? _____ • прилагођавамо број радионичара, омладинских радника/ца величини групе • упознати смо са специфичним потребама и стањем, на које треба обратити пажњу код свих корисника/ца (исхрана, алергије, болести, породична ситуација...) • водимо рачуна да је простор прилагођен/комотан за све (организација простора, постери, језик који се користи, итд.) • нешто друго _____
Коментари/питања које треба проверити:	

18. На који начин се у оквиру рада КЗМ бавите питањима различитости, како се промовишу вредности равноправности и недискриминације? Шта од наведеног најбоље описује тренутну ситуацију?

Какво место у вашим активностима има процес преиспитивања ставова код младих?	<ul style="list-style-type: none"> • то је саставна тема свих активности • бавимо се том темом када сматрамо да је потребно • не бавимо се том темом уопште
На који начин се кроз своје програме бавите питањима различитости, равноправности и недискриминације?	<ul style="list-style-type: none"> — то је саставна тема свих активности — имамо посебне активности које се баве овом темом, које? _____ — бавимо се овом темом када током активности млади искажу стереотипе и предрасуде према различитостима, како? _____ — не бавимо се том темом уопште — нешто друго _____
Коментари/питања које треба проверити:	

V Учешће младих из осетљивих група

19. Оцените (од 1 до 5) ниво учешћа осетљивих група младих у појединим аспектима рада КЗМ, на основу прилагођене Хартове скале партиципације: 1 – млади уопште не учествују, 2 – млади су информисани, 3 – млади помажу током спровођења, 4 – млади самостално спроводе, 5 – заједно са младима спроводе уз поделу одговорности.

Степен учешћа младих из осетљивих група:	Младе жене/ угрожене групе младих жена	Мањинске групе/ Роми	Различите групе ОСИ
- Истраживање потреба	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Планирање програма	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Спровођење програма	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Промоција/ информисање јавности	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Дефинисање процедура, правилника...	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Праћење и процена успешности рада ОК/ВС	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Управљање простором	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Управљање финансијским средствима	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Процена рада омладинских радника/ца	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- Извештавање о раду ОК/ВС	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Коментари/питања које/а треба проверити:			

VI Управљање, материјални, технички и људски ресурси

20. Да ли је простор КЗМ, којима располажете, адекватан за различите активности и кориснике?

Која је структура тог простора? (више просторија, прилагођеност различитим активностима)	Функционална је: <ul style="list-style-type: none"> • 1 просторија • 2 просторије • више од 2 просторије 	Постоји функционалан простор за: <ul style="list-style-type: none"> а. канцеларијске послове б. тренинге ц. састанке различитих актера д. нешто друго _____
Да ли је простор доступан/ прилагођен различитим групама младих?	<ul style="list-style-type: none"> а. доступан и безбедан за општу популацију младих б. доступан и безбедан за младе са инвалидитетом ц. доступан, безбедан и атрактиван за младе (налази се у центру, близу места окупљања младих) д. није доступан, атрактиван и безбедан, зашто? _____ е. није доступан и безбедан за осетљиве групе, које? _____, зашто? _____ 	
Коментари/питања које треба проверити:		

21. Колико је простор адекватно опремљен за различите потребе/типове активности и кориснике?

Којом опремом располажете?	<ul style="list-style-type: none"> • компјутер, бр. _____ • штампач • телефонске линије • Интернет • тренинг опрема (ФЦ, табле) • пројектор • рампе за ОСИ, простор у свим деловима доступан • програми за особе са проблемима са видом • нешто друго _____
Коментари/питања које треба проверити:	

22. Колико запослених/сарадника/волонтера имате на располагању и каква је структура ангажованих?

Колико имате запослених и каква је структура запослених/сарадника?	<p>a. само КЗМ координатор, сви остали волонтери</p> <p>b. запослен 1 сарадник/ца</p> <p>c. запослена 2 сарадника/це</p> <p>d. запослено више од 2 сарадника/це, колико? _____</p>	<p>Каква је структура:</p> <p>a. према полу: жене _____ мушкарци _____</p> <p>б. број представника осетљивих група, којих? _____</p>
Колико имате стално активних волонтера/ки?	<p>a. доступан и безбедан за општу популацију младих</p> <p>б. доступан и безбедан за младе са инвалидитетом</p> <p>ц. доступан, безбедан и атрактиван за младе (налази се у центру, близу места окупљања младих)</p> <p>д. није доступан, атрактиван и безбедан, зашто? _____</p> <p>е. није доступан и безбедан за осетљиве групе, које? _____, зашто? _____</p>	<p>Каква је структура:</p> <p>a. према полу: жене _____ мушкарци _____</p> <p>б. број представника осетљивих група, којих? _____</p>
Коментари/питања које треба проверити:		

23. Да ли постоје развијена систематизација и описи послова, и колико они укључују увођење и практиковање недискриминације у раду?

Да ли имате дефинисану систематизацију и описе послова?	<p>a. ДА</p> <p>б. НЕ</p>
Да ли постоје процедуре за увођење и практиковање недискриминације у раду и да ли су свима познате?	<p>a. ДА</p> <p>б. НЕ</p>

24. Колико су запослени (сарадници/волонтери) обучени и припремљени за рад са младима, посебно осетљивим групама младих?

Да ли особе које раде са младима имају за то одговарајуће квалификације?	<ul style="list-style-type: none"> • ДА, које _____ • ДА, квалификације омладинског радника, ниво? _____ • НЕ
Да ли су запослени/ ангажовани, сензибилисани на питања недискриминације и рада са осетљивим групама (угрожене групе младих жена, мањина, Рома, ОСИ)	<p>a. прошли су неке обуке, које? _____</p> <p>б. имају искуства у раду са осетљивим групама, којим?</p> <p>ц. немају обуку и искуство, али показују спремност за рад са осетљивим групама</p> <p>д. немају обуку и искуство, не показују спремност</p>