

**PROCENA KAPACITETA
UDRUŽENJA I KANCELARIJA ZA MLADE
I NJIHOVIH SAVEZA - KOMS I NAPOR
I ASOCIJACIJE KZM ZA**

DRUŠTVENO UKLJUČIVANJE MARGINALIZOVANIH MLADIH



#UKLJUČIVANJE_UŽIVO

JANUAR, 2017.

Istraživački tim

Danijela Jović Urednica
Biljana Maletin Konsultantkinja

Specifičan doprinos

Milena Stošić Misija OEBS-a u Srbiji
Marija Rudić Misija OEBS-a u Srbiji
Bojana Perović Ministarstvo omladine i sporta (MOS)
Nevena Nikolić Beogradski centar za ljudska prava

Nacionalni savezi

Jelena Stojanović Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (NAPOR)
Tatjana Nikolić Krovna organizacija mladih Srbije (KOMs)
Vojislav Prkosovački Asocijacija kancelarija za mlade (Asocijacija KZM)

O ISTRAŽIVANJU POTREBA I KAPACITETA

Istraživanje potreba i kapaciteta pred vama, deo je unapređivanja rada sa marginalizovanim¹ grupama mladih koje sprovodi Misija OEBS-a u Srbiji u saradnji sa Ministarstvom omladine i sporta Republike Srbije sa ciljem obezbeđivanja systemske podrške društvenom uključivanju mladih iz kategorija u riziku od socijalne isključenosti. Ono predstavlja deo napora za **uvođenje principa nediskriminacije i sprovođenje politika jednakih mogućnosti** u radu sa mladima kroz aktivnosti organizacija civilnog društva, jedinica lokalne samouprave i državnih institucija. Pored resornog ministarstva, glavni partneri, koji okupljaju najveći broj aktivnih omladinskih organizacija i organizacija za mlade su dva saveza - Krovna organizacija mladih Srbije (KOMS) i Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (NAPOR), kao i Nacionalna asocijacija Kancelarija za mlade (Asocijacija KZM) - udruženje koje okuplja predstavnike najvećeg broja lokalnih Kancelarija za mlade (KZM). Ova tri aktera omladinske politike prepoznati su kao ključni partneri institucijama države u kreiranju politika, podršci KZM i organizacijama civilnog društva (OCD) koje okupljaju i/ili se bave mladima, ali i kao oni koji uspostavljaju standarde rada sa mladima i nose/kreiraju vrednosti omladinskog aktivizma.

Jedan od ciljeva Nacionalne strategije za mlade (NSM) usvojene 2015. godine odnosi se na unapređenje jednakih mogućnosti i društveno uključivanje mladih, a poštovanje ljudskih prava i ravnopravnost su navedeni kao prva dva principa na kojima se temelji celokupno strateško delovanje prema mladima u svim oblastima, ciljevima i merama koje NSM predviđa. Razvijanje kapaciteta tri nacionalna aktera omladinskih politika i njihovih organizacija/ kancelarija članica za rad sa marginalizovanim grupama mladih i uvođenje principa ravnopravnosti u njihov svakodnevni rad, stoga je od ključnog značaja za smanjenje diskriminacije i povećanje šansi mladih ljudi za uključenje u glavne tokove društva.

Misija OEBS-a u Srbiji je u saradnji sa Ministarstvom omladine i sporta 2015. godine otpočela proces ispitivanja potreba omladinskih organizacija i Saveza za unapređenjem sopstvenih kapaciteta za uvođenje principa nediskriminacije u

¹ Za potrebe ovog ispitivanja potreba i kapaciteta, korišćen je termin marginalizovane grupe (mladih). Autorke su stava da taj termin najadekvatnije određuje grupe mladih koji ostaju izvan usluga institucija i organizacija (termini koji se koriste u literaturi i javnim dokumentima su i mladi u riziku od socijalne isključenosti, diskriminirani mladi, osetljive grupe mladih i sl.) i implicira da „marginalizovanost“ nije trajno svojstvo te grupe (mladih) već odslikava njihov tretman od strane institucija sistema i društva uopšte.

njihov rad². Izveštaj pred vama nastavak je tog procesa i **ima za cilj da pruži detaljniji uvid u trenutne kapacitete Saveza i organizacija da se bave ovom temom i ciljnom grupom, te da kroz zaključke i preporuke usmerene ka ključnim zainteresovanim stranama, doprinese uvođenju principa nediskriminacije u rad ključnih aktera omladinskih politika i na lokalnom i na nacionalnom nivou.**

Ispitivanje potreba i kapaciteta³ je osmišljeno kao participativan proces, te su ključni partneri u dizajniranju i sprovođenju istraživanja bili Krovna organizacija mladih Srbije, Asocijacija kancelarija za mlade i Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada.

Specifični ciljevi istraživanja:

1. Identifikovati opšte stavove *lokalnih aktera omladinske politike* – predstavnika/ca lokalnih kancelarija za mlade (KZM) i organizacija civilnog društva (OCD) koje čine mladi i/ili se bave omladinskom politikom i omladinskim radom - o diskriminaciji u Srbiji;
2. Identifikovati opšte stavove *nacionalnih aktera omladinske politike* – Krovna organizacija mladih Srbije (KOMS), Nacionalne asocijacije kancelarija za mlade (Asocijacija KZM) i Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (NAPOR) - o diskriminaciji u Srbiji;
3. Proceniti u kojoj meri su principi socijalne uključenosti i nediskriminacije integrisani u delovanje aktera omladinske politike i to u sledećim aspektima:
 - organizacijsko uređenje (struktura, politike i procedure)
 - programski pristup (ciljne grupe, programi i servisi)
 - kapacitet za izgradnju partnerstava i javno zastupanje
 - uticaj na korisnike i na zajednicu.

Realizacija istraživanja:

Podaci na kojima se zasniva ovaj izveštaj prikupljeni su putem:

a) **dva upitnika** - jedan za kancelarije za mlade, članice Asocijacije KZM i drugi za organizacije civilnog društva, članice KOMS-a i NAPOR-a i

b) **dubinskih intervju**a sa predstavnicima upravljačkih tela i sekretarijata Asocijacije KZM, KOMS-a i NAPOR-a.

Upitnici su razvijeni i distribuirani u saradnji sa partnerskim nacionalnim mrežama. Prikupljanje podataka se odvijalo u periodu od 30.09. do 09.10.2016. Za potrebe popunjavanja upitnika korišćen je softver *SurveyMonkey*.

² „(Internal) Report on finding of peer reviews conducted by youth policy pillars on assessing non – discrimination and equal opportunities principles”, Tanja Azanjac 2015. God.

³ U tekstu se na nekim mestima sinonimno koriste termini istraživanje i ispitivanje potreba i kapaciteta.

ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA, ČLANICE MREŽA NAPOR I KOMS

Uvod

Ovaj deo istraživanja sproveden je kroz popunjavanje online upitnika koji je posebno kreiran za organizacije civilnog društva (OCD), članice mreža NAPOR i KOMS. OCD su bile pozvane od strane svojih mreža da popune upitnik postavljen na SurveyMonkey softveru u periodu 30. 09 - 09. 10. 2016. Uz upitnik, organizacijama su poslate i instrukcije o popunjavanju.

Upitnik je sadržao četiri seta pitanja:

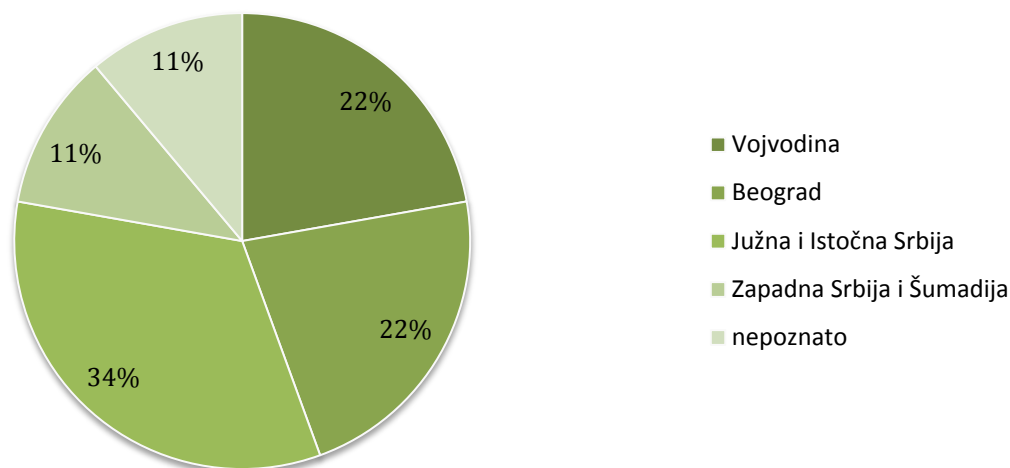
- **Profil organizacije** - set pitanja koja se odnose na istorijat organizacije i ciljnu grupu sa kojom rade;
- **Kontekst** - set pitanja koja se odnose na opšte stavove o razumevanju diskriminacije (ovaj set pitanja preuzet je iz istraživanja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti);
- **Funkcionisanje organizacije** - set pitanja koja se odnose na podatke o članstvu i zaposlenima u organizaciji, interna pravila i procedure, programe i servise koje pruža organizacija;
- **Uticaj na ciljnu grupu** - set pitanja koja se odnose na kapacitete organizacije da rade sa marginalizovanim grupama mladih, kao i na kapacitete za javno zastupanje u ovoj oblasti.

Analiza rezultata

Profil organizacije

Upitnik je popunilo **27** organizacija i to uglavnom organizacije iz većih gradova (organizacije koje su popunile upitnik dolaze iz 11 gradova i 2 opštine).

OCD geografska pokrivenost



Ako pogledamo kako su organizacije raspoređene prema statističkim regionima⁴ Srbije, vidimo da je:

- iz Vojvodine 6 organizacija (tri iz Novog Sada, dve iz Pančeva i jedna iz Bačke Palanke);
- iz Beograda takođe 6 organizacija;
- iz regiona južne i istočne Srbije 9 organizacija (dve organizacije iz Niša – opštine Medijana i Pantelejš; dve iz Novog Pazara, dve iz Bora, po jedna iz Leskovca, Pirota i Požarevca);
- iz regiona zapadna Srbija i Šumadija 3 organizacije (po jedna iz Loznice, Vrnjačke Banje i Kragujevca);
- 3 organizacije nisu navele iz kog su grada/opštine.

Najstarija organizacija osnovana je 1993. godine, a u periodu 1993 – 2000. nastalo je 9 organizacija. Od 2001. do 2010. godine nastalo je 13 organizacija, a od 2011. do danas 5 organizacija.

Oblast delovanja

Među organizacijama koje su popunile upitnik preovlađuju organizacije kojima je jedna od **dve ključne oblasti delovanja**⁵ **obrazovanje** (57,14%), na drugom

⁴ Na području Republike Srbije postoji pet statističkih regiona: Vojvodina, Beograd, Šumadija i zapadna Srbija, južna i istočna Srbija i Kosovo i Metohija; Ova podela utvrđena je izmenama i dopunama Zakona o regionalnom razvoju iz 2010.godine

⁵ Organizacije su mogle da odaberu sledeće oblasti: zapošljavanje i preduzetništvo mladih, obrazovanje i obuka mladih, aktivizam i aktivno učešće mladih, zdravlje mladih, bezbednost mladih, socijalna uključenost mladih, mobilnost mladih, informisanje mladih, kultura i kreativnost mladih i ostalo (da

mestu je **aktivizam i aktivno učešće mladih** (51,43%), a na trećem mestu **socijalna uključenost** (28,57%).

Broj ljudi uključenih u rad organizacije

Gotovo polovina organizacija koja je odgovorila na upitnik (48,5%) ima između 5 i 10 osoba angažovanih⁶ u organizaciji, zatim skoro svaka peta organizacija (18,2%) ima između 10 i 20 angažovanih osoba, svaka deseta više od 20, ali i manje od tri takođe skoro svaka deseta organizacija (9,1%), kao i tri do pet osoba (12,1%).

Ciljna grupa zbog koje organizacija postoji

Organizacije su u ovom istraživanju kroz pitanje otvorenog tipa mogle da navedu tri ciljne grupe zbog kojih postoji njihova organizacija. Sve organizacije koje su popunile upitnik navele su po jednu ciljnu grupu, 84,5% organizacija navelo je dve ciljne grupe, a dve trećine organizacija (66,67%) tri svoje ciljne grupe.

Kao prvu ciljnu grupu 22 organizacije navelo je **mlade**⁷, a ostalih pet organizacija navelo je studente sa hendikepom, mlade sa invaliditetom, adolescente, srednjoškolce i sve građane/ke svog grada.

Kao druga ciljna grupa navedeni/e su: mlade umetnice, studenti/kinje, OCD, stanovnici/ce opštine, OCD osoba sa invaliditetom, nezaposleni/ne, osobe sa smetnjama u razvoju, populacije ugrožene od infekcije HIV-om, romska zajednica, mladi sa hendikepom, korisnici/e interneta, ranjive grupe, mladi roditelji, deca, mladi u riziku, žene.

Kao treća ciljna grupa navedeni/e su: nezaposleni, donosioci odluka, korisnice/i interneta, opšta populacija, društvena zajednica, deca, porodica, osobe sa posebnim potrebama, opšta populacija mladih, stanovnici/ce opštine, marginalizovane grupe, mladi izbegli i raseljeni, lokalna zajednica, roditelji, prosvetni radnici, žene, populacija sa povećanim rizikom od HIV infekcije.

organizacije eventualno navedu dodatne oblasti rada – samo je jedna organizacija dodala rodnu ravnopravnost)

⁶ Termin „angažovanih“ odabran je kako bi organizacije imale mogućnost da prikažu stvaran broj ljudi koji je angažovan organizaciji, imajući pre svega u vidu da OCD zapošljavaju mali broj ljudi po osnovu Ugovora o radu, da većina ljudi radi u organizacijama po osnovu ugovora o delu ili autorskog, te da postoji značajan broj volontera/ki

⁷ „Omladina ili mladi su lica od navršanih 15 godina do navršanih 30 godina života”, čl.3. Zakon o mladima, Sl. glasnik br. 50/2011 od 8.7.2011

U kojoj meri se OCD bave marginalizovanim grupama mladih

Skoro **svaka četvrta organizacija (24,24%)** odgovorila je da se ne bavi marginalizovanim grupama mladih.

Ostale organizacije se bave i to: (nacionalnim) manjinama (2 organizacije), osobama sa invaliditetom OSI (8 organizacija), osobama koje imaju HIV ili su u riziku da ga dobiju (4 organizacije), LGBT osobama (3 organizacije), nazasposlenim mladima (4 organizacije), mladima iz ruralnih sredina (4 organizacije), mladima koji nemaju šanse da se školuju/studiraju (2 organizacije), Romi (2 organizacije), siromašnima (4 organizacije), izbeglim i raseljenim mladima (3 organizacije), mladima u sukobu sa zakonom (1 organizacija), mladima bez roditeljskog staranja (1 organizacija), mladima u riziku/mladima sa teškoćama (2 organizacije), mladima iz vulnerabilnih grupa⁸ stanovništva (1 organizacija), mladima van školskog sistema (1 organizacija), decom, ženama, obolelima (1 organizacija).

Razumevanje diskriminacije

Šta je to diskriminacija:

Najveći broj organizacija (10) diskriminaciju vidi kao **nejednak tretman**, tj. **nejednako postupanje ili neopravdano razlikovanje**. Druga grupa organizacija definiše je kao nedostatak ljudskih prava i ravnopravnosti, nefunkcionisanje institucija (3), treća kao isključivanje iz društva i društvenih tokova (9), zatim se pominje nevažavanje potreba, jednak tretman nejednakih i nejednako tretiranje jednakih, nejednake šanse. Zanimljivo je da se pojavila i definicija iz lične perspektive osobe koja trpi diskriminaciju – „osećanje nelagodnosti zbog nečeg svog urođenog“.

„Diskriminacija je nejednak tretman osoba koje se po svojim karakteristikama razlikuju od onoga što se smatra uobičajenim u datom okruženju.“

„Neravnopravnost, nedostatak ljudskih prava, nefunkcionisanje institucija...“

„Nemogućnost da se kvalitetno ostvare „ljudska prava“.“

„Nejednako i nepravedno postupanje prema „različitima“.“

„Nejednake šanse, različit tretman...“

„Neopravdano razlikovanje manjine u nekoj sredini koja kasnije vodi u nasilje.“

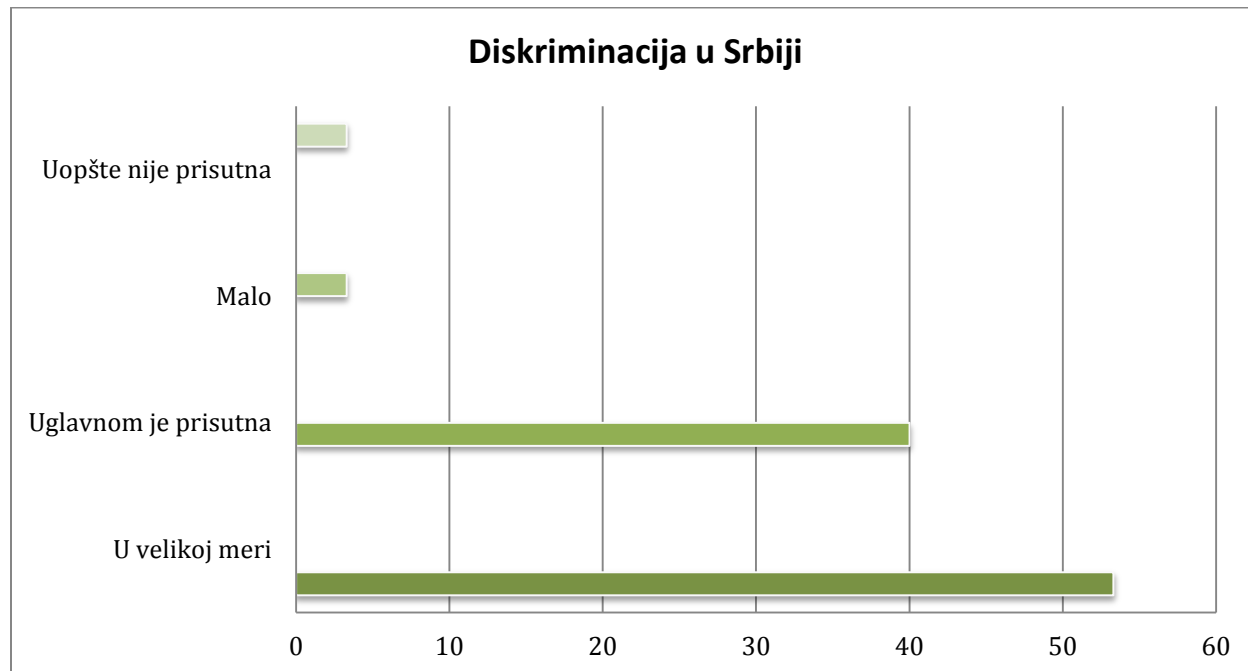
„Kada neko nekog izbegava ili ignoriše zato što je drugačiji.“

„Različito ponašanje prema nekoj grupi, predrasude, „šikaniranje“, javno prozivanje, nejednaka prava, ignorisanje...“

„Osećanje nelagodnosti zbog nekog svog urođenog, nepromenljivog svojstva i ujedno isključenje zbog istog“

⁸ Upotrebljen je originalni termin, onako kako su organizacije navele prilikom popunjavanja upitnika

U kojoj meri je diskriminacija prisutna u Srbiji



Najveći broj organizacija civilnog društva odgovara da je diskriminacija prisutna u Srbiji u velikoj meri (53, 3%), zatim da je uglavnom prisutna (40%), dok tek po jedna organizacija odgovara da je prisutna malo ili da nije prisutna uopšte (3,3%). Organizacija koje ne mogu da procene nije bilo.

Ko je najviše diskriminisan/a?

OCD koje su učestvovalе u istraživanju **kao najviše diskriminisanе vide Rome (3,6)**, zatim **pripadnice/ke seksualnih manjina (3,6)**, potom **osobe u institucijama** (domovi, psihijatrijske ustanove, bolnice...) ili pritvoru (3,5). Na četvrtom mestu su osobe sa mentalnim invaliditetom i migranti (3,5), a na šestom osobe sa fizičkim invaliditetom (3,3) i siromašni (3,3).

Organizacije koje su učestvovalе u istraživanju **kao najmanje diskriminisanе vide Srbe (2,00)**, Mađare (2,4) i Jevreje (2,4).

Istraživanje Poverenice za zaštitu ravnopravnosti „Odnos građana i građanki Srbije prema diskriminaciji“ iz 2016. godine⁹, pokazuje da građanke/i nemaju dovoljno znanja da bi prepoznale/i diskriminaciju, da trećina ne zna da je diskriminacija zabranjena zakonom ili smatra da nije, dok većina njih misli da nije dovoljno informisana o ovom problemu.

⁹ „Odnos građana i građanki prema diskriminaciji“, 2016. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Institut za ljudska prava „Ludvik Bolcman“

Takođe u poslednjem istraživanju ove nezavisne institucije, **građanke i građani kao najviše diskriminirane prepoznaju Rome** (23%), pripadnike/ce LGBT populacije (12%), žene (9%) i siromašne (6%)¹⁰.

Socijalna distanca¹¹ najviše je prema LGBT osobama i migrantima, a nacionalna prema pripadnicama/ima albanske nacionalne manjine.

Ko najviše diskriminiše?

Svaka druga organizacija koja je učestvovala u istraživanju (56,67%) navodi da najviše diskriminišu **građani i građanke**, dok svaka treća organizacija navodi da su to **mediji** (36,67%) i **zdravstvo** (33,33%). Na četvrtom mestu institucija koje najviše diskriminišu je **škola** (30%), a slede i **religijske ustanove** (26,6%).

OCD	Građani/ke	Predstavnici institucija
Građani i građanke (57%)	Mediji	Građani/ke (48%)
Mediji (37%)	Građani/ke	
Zdravstvo (33%)	Političke stranke	
Škola (30%)	Ugrođene grupe	
Religijske ustanove (27%)	Verske zajednice	
	Porodice	
	Vlada	

Ko najviše diskriminiše

Prema istraživanju sprovedenom za potrebe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, građani/ke su kao institucije koje najviše diskriminišu

¹⁰ "Ispitanici kao prvu slobodnu asocijaciju o tome koje su grupe najdiskriminisane, navode pripadnike/ce Romske nacionalnosti (23%) kao najdiskriminisaniju grupu u Srbiji a potom LGBT osobe (12%), žene (9%) i siromašne (6%). Sve ostale grupe navode u manje od 5% slučajeva, među kojima posebno treba izdvojiti nacionalne manjine (4%) i osobe sa telesnim i senzornim invaliditetom (4%), dok se osobe sa intelektualnim poteškoćama i mentalnim smetnjama navode kao najdiskriminisane (manje od 1%).

Isti redosled dobija se i kada se posmatra ukupan broj ispitanika koji je odgovorio na ovo pitanje, bez obzira na redosled navođenja grupe. Ukupno je 39% građana/ki navelo pripadnike romske etničke manjine kao grupu prema kojoj je diskriminacija u najvećoj meri izražena, 23% je navelo pripadnike LGBT populacije, 16% žene, 17% siromašne i 15% verske manjine. Više od 5% građana/ki navodi kao najdiskriminisane grupe osobe sa intelektualnim poteškoćama i mentalnim smetnjama (8%) i nacionalne manjine (8%)."

¹¹ Socijalna distanca je mera bliskosti ili udaljenosti pojedinke/inca u odnosu na neku društenu ili etničku grupaciju. Smatra se da socijalna distanca pojedinaca/ki zavisi od prisustva predrasuda. Ukoliko je socijalna distanca veća, tim više utiče na ponašanje u zajednici, odnosno nemogućnost socijalne komunikacije i učešća u zajedničkim programima koji su namenjeni unapređenju opštih uslova života. Socijalna distanca je promenljiva kategorija i često je pod uticajem sredstava masovnog komuniciranja ili drugih činilaca. Najvažniji instrument za merenje ove pojave je Bogardusova skala socijalne distance; parafrazirano prema "Rečnik socijalnog rada" Ivan Vidanović, 2006.

prepoznale/i medije, građane, političke stranke, same ugrožene grupe, verske zajednice, porodice, vladu¹²¹³.

Zanimljivo je da se stav da su građani i građanke sami odgovorni za diskriminaciju pojavljuje i kod predstavnika institucija (čak 48% njih je prema istraživanju „Odnos predstavnika javne vlasti prema diskriminaciji u Srbiji“ iz februara 2014. godine¹⁴, tvrdilo da su građani/ke sami odgovorni za svoj položaj), čime se relativizuje i ne prepoznaje uloga države u sprečavanju diskriminacije.

Ko je najviše odgovoran za sprečavanje diskriminacije?

Najviše odgovorni za sprečavanje diskriminacije prema mišljenju OCD koje su popunile upitnik su **mediji** (43,33%), **građanke i građani** (36,6%), **pravosuđe** (33,33%), **škole** i **Poverenik za zaštitu ravnopravnosti** (30%).

Prema istraživanju Poverenice za ravnopravnost iz 2016. godine kao institucije koje najviše mogu da doprinesu suzbijanju diskriminacije građani/ke najviše vide medije (4,1), a zatim porodicu (3.9), školu i same građane/ke. U ovom istraživanju, nešto drugačiji rezultati dobijaju se na direktno pitanje o tome koji akter bi najviše mogao da utiče da smanji diskriminaciju u društvu, gde građani/ke najčešće navode Vladu RS (16%), medije (15%), a zatim porodicu (12%)¹⁵.

Funkcionisanje organizacije

Princip nediskriminacije u svakodnevnom radu OCD

Predstavnici/ce marginalizovanih grupa u radu OCD najviše su prisutni u ulozi korisnika/ka usluga/programa organizacije (64%), zatim kao volonteri/ke (47%), članovi/ce UO (40%) i članovi/ce organizacije (44%).

Dve trećine organizacija koje su učestvovala u istraživanju (66,67%) navele su da prilikom angažovanja novih ljudi jasno saopštavaju vrednosti organizacije i

¹² Poverenik za zaštitu ravnopravnosti (2016). *Istraživanje javnog mnjenja „Odnos građana prema diskriminaciji u Srbiji“*. url: <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja/>

¹³ Prema istraživanju iz 2014. godine koje je takođe sprovedeno za potrebe Poverenika za ravnopravnost, građani su kao institucije koje najviše diskriminišu prepoznale/i političke stranke, vladu, skupštinu i pravosuđe. Tek nakon njih slede mediji i građani/ke. Tri godine kasnije ne prepoznaje se odgovornost institucija i vlade.

¹⁴ <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>

¹⁵ Prema istraživanju Poverenika za ravnopravnost iz 2014. godine najviše su prema mišljenju građanki i građana za sprečavanje diskriminacije odgovorni političke stranke, Vlada, Skupština, pravosuđe i mediji. Tri godine kasnije, građani od odgovornih institucija vide samo školu, sve ostalo je na medijima građanima i porodici.

traže da se budući angažovani izjasne da li se sa njima slažu ili ne. Skoro svaka peta organizacija (18,8%) kaže da usmeno proverava stavove budućih zaposlenih da bi izbegla ispoljavanje predrasuda.

U Statutu 42% organizacija koje su učestvovala u istraživanju postoji član koji se odnosi na pitanje nediskriminacije (11 u apsolutnim ciframa). Sedam organizacija navelo je ove članove.

PRIMERI

„Ciljevi Centra su da doprinesu demokratizaciji društvenih procesa, primenjujući programe i metode koje podstiču: razvijanje svesti o sadržini i zaštiti ljudskih prava, razvoj tolerancije i uvažavanje različitosti u društvu, uključivanje marginalizovanih, formalnih i neformalnih grupa stanovništva u sve društvene procese“

„čl. 12. Svaki građanin Republike Srbije, pod jednakim uslovima, može dobrovoljno pristupiti u članstvo Omladine JAZASa Požarevac, bez obzira na poreklo, boravište, socijalni status, nacionalnu pripadnost, ili bilo koju drugu ličnu odliku, ako prihvata ciljeve i Statut OJP, i podnese prijavu za učlanjenje Izvršnom odboru OJP.“

Polovina organizacija koja je učestvovala u istraživanju navela je da je usvojila Pravilnik ili interni dokument iz kojeg se jasno vide etika, principi i vrednosti organizacije. Tri organizacije navele su jasno tekst, još tri su se pozvale na „Etički kodeks omladinskih radnika/ca“ koji je izradio NAPOR-a, dok su dve navele vrednosti na kojima počiva rad organizacije.

Za gotovo sve organizacije koje su učestvovala u istraživanju jedna od ključnih vrednosti organizacije odnosi se na princip ravnopravnosti i/ili nediskriminacije (92,31%), samo dve organizacije nisu odgovorile pozitivno.

Gotovo sve organizacije su potvrdile da je kod njih zabranjena diskriminacija (samo su dve odgovorile negativno).

Pravila i procedure u slučaju diskriminatornog ponašanja

Oko trećina organizacija koja je učestvovala u istraživanju (36,6%) navodi da ima jasna pravila i procedure u slučajevima diskriminatornog ponašanja. Pravilnik o postupanju u toj situaciji citirala je samo jedna organizacija, a još jedna se pozvala na NAPOR-ov „Etički Kodeks u omladinskom radu“ a ostale organizacije navele su da su procedure u procesu izrade.

Nešto više od trećine organizacija koje su učestvovala u istraživanju (38,5%) navodi da ima pravila i procedure u slučaju da se učesnici/ce aktivnosti koje realizuju diskriminatorno ponašaju. Samo su dve organizacije navele tačno šta je procedura. Ostale se pozivaju na usmena pravila i procedure u izradi.

PRIMER

Pravilnik o radu: Organizacija se trudi da obezbedi radnu klimu koja je oslobođena svake vrste diskriminacije i protivpravnog uznemiravanja. Neće se tolerisati postupci, reči, šale, ili komentari koji su bazirani na kategorijama pola, rase, nacionalnosti, starosti i religiji. Ukoliko verujete da ste Vi ili neko od Vaših kolega žrtva bilo kog vida diskriminacije, treba da znate da svako ima prava na zaštitu sopstvenih prava. Politika organizacije je da se zaposleni na svaki način motivišu da po ovom pitanju otvoreno sarađuju sa Menadžmentom organizacije, bez straha od represivnih mera ili bilo kakvih sankcija. Svaki zaposleni koji primeti bilo koji vid diskriminacije i uznemiravanja dužan je da o tome obavesti Menadžment ili Direktora, koji će dalje preduzeti određene mere. Organizacija očekuje da se svi zaposleni pridržavaju određenih pravila i standarda ponašanja, koji su uređeni posebnim Kodeksom ponašanja. Kada se neko od zaposlenih udalji od Kodeksa, menadžment će preduzeti korektivne akcije. Uobičajna mera korektivne akcije jeste usmena ili pismena opomena, davanje vremenskog roka za korekciju, a ako je kompromis nemoguć, može doći i do prekida radnog odnosa. Odluku o vrsti kaznenih mera koje će biti primenjene, donosi menadžment organizacije, uzimajući u obzir ozbiljnost prekršaja, sticaj okolnosti koji su uticali na prekršaj, kao i prethodno sveukupno ponašanje zaposlenog. Iako ne postoji lista svih ponašanja koja se ne tolerišu, neka od njih su: krađa ili neprijavljeno pozajmljivanje opreme, falsifikovanje ili pružanje netačnih podataka, posedovanje, preprodaja, distribucija alkohola ili opojnih supstanci na radnom mestu, tuča ili ispoljavanje bilo kog vida nasilja na radnom mestu, rad pod dejstvom alkohola ili opojnih supstanci, bučno, agresivno ili nevaspitano nastupanje koja remeti rad drugih na radnom mestu, nebriga ili nepažljivo ophođenje koje može oštetiti imovinu organizacije, zaposlenog ili gosta, nepoštovanje kolega, narušavanje bezbednosnih pravila, seksualno uznemiravanje i uznemiravanje po drugim protivpravnim osnovama, često odsustvovanje sa posla ili odsustvo bez prethodne najave, otkrivanje poslovnih tajni ili poverljivih informacija, narušavanje ugleda organizacije.

Skoro sve organizacije prilikom prijema u članstvo i angažovanja novih saradnika/ca predstavljaju svoje vrednosti (samo su 3 organizacije odgovorile da to ne rade 11,5%).

Isti procenat organizacija (88,5%) odbijaju da učestvuju u partnerstvima koje se kose sa njihovim vrednostima.

Obuhvat marginalizovanih mladih programima i uslugama koje pružaju organizacije

Najveći broj organizacija koje su učestvovala u istraživanju, svojim programima i servisima obuhvata do 50 mladih ljudi (29,2%), na drugom mestu su organizacije koje rade sa 100-250 mladih ljudi na godišnjem nivou (25%) a na trećem organizacije koje rade sa 50-100 mladih (20,8%).

Od ukupnog broja direktnih korisnika mladi iz marginalizovanih grupa čine od 10 - 25% korisnika za nešto više od trećine organizacija (37,5%), za svaku četvrtu organizaciju (25%) čine više od polovine korisnika (od 50% do 75%).

Organizacije koje su učestvovalе u istraživanju, svoje programe najčešće promovišu putem društvenih mreža, promo mejling i sms listi, a na trećem mestu je informisanje preko srednjih škola i fakulteta.

Posebne načine informisanja marginalizovanih grupa mladih ima 41,7% organizacija, a **najčešći način informisanja je saradnja sa partnerskim organizacijama** (npr. udruženje studenata sa hendikepom), zatim obaveštavanje roditelja i staratelja, informisanje preko medija (društvenih mreža, mejla, sms-a), odlazak na teren i lični kontakt.

Različitošć, ravnopravnost i nediskriminacija u programima organizacija civilnog društva

Organizacije koje su učestvovalе u istraživanju navode da su principi ravnopravnosti ugrađeni u sve aktivnosti organizacije (70%), a svaka peta organizacija (21, 7%) da ima i posebne aktivnosti koje se bave ovim temama. Samo dve organizacije navode da se ovom temom bave tek kad se pojave stereotipi i predrasude, dok nijedna organizacija nije istakla da se ne bavi ovom temom. Više od polovine organizacija (15) obrazložilo je i kako se principi ravnopravnosti poštuju u svakodnevnom radu.

"Pošto dosta radimo sa marginalizovanim grupama važno nam je da su antidiskriminacioni stavovi prisutni stalno. A ako se ispolji takvo ponašanje onda se odvaja posebno vreme da se proradi ceo događaj. Uglavnom je važno birati saradnike/ce koji rade sa mladima i koji moraju biti vrlo senzibilisani. Mislimo da je to ključna stvar."

"Osim što je to princip rada, postoje posebne aktivnosti kao radionice na temu različitosti i inkluzije. Podstiče se vršnjačka podrška među mladima. Obaveštavamo mlade o različitim događajima koje mogu posetiti (lokalnim, kulturnim, filmovi, aktuelnosti, primeri dobre prakse...)"

"Sa mladima se na ovu temu razgovara tokom implementacije aktivnosti ukoliko mladi pokažu neku vrestu stereotipa ili predrasuda. Omladinski radnik razgovara sa grupom, daje praktične primere, inicira diskusiju."

DOSEZANJE	
Naše aktivnosti su organizovane tako da obuhvate što veći broj mladih ljudi, ne pravimo razliku među mladima, na njima je da se prijave	56%
Organizujemo posebne aktivnosti za pripadnice/ke marginalizovanih grupa	13%
Naše aktivnosti su organizovane s posebnom pažnjom kako bi privukli veći broj mladih ljudi iz marginalizovanih grupa da se uključe u naše redovne aktivnosti	26%
Naše aktivnosti isključivo su namenjene pripadnicama/ima marginalizovanih grupa	4%

Više od polovine OCD organizuje svoje aktivnosti tako da obuhvati što veći broj mladih, bez razlike (56,5%), dok svaka četvrta organizacija navodi da organizuje aktivnosti s posebnom pažnjom kako bi privukle što veći broj mladih iz marginalizovanih grupa.

Prilikom donošenja odluka o tome koje programe kreirati, organizacije dominantno uzimaju u obzir potrebe korisnika/ca (83%), a zatim usvojena strateška dokumenta organizacije (48%).

Mladi iz marginalizovanih grupa nešto više učestvuju u radu organizacije kod sprovođenja programa, promocije i utvrđivanja potreba.

Uticao na ciljnu grupu

Promena u životima mladih ljudi

Većina organizacija (21) opisala je promenu na ličnom planu mladih iz marginalizovanih grupa kojoj su lično doprineli i na koju su ponosni. Više od polovine onih koje su odgovorile, dale su uopštene odgovore (osnaženi mladi, prepoznaju svoje kompetencije, sticanje prijatelja, aktivno uključivanje mladih iz marginalizovanih grupa i sl.)

- Preko 1000 mladih je boravilo u inostranstvu učestvujući u programima razmene, seminarima, kampovima konferencijama...
- Uključivanje učenika iz škole 11.oktobar koju pohađaju i MNRO mladi doprinelo je da se oni sami osećaju vrednovanim. Zbog toga saradnja traje.
- Jedna devojka sa 11 retkih bolesti je veoma aktivna, posle prvog treninga sa nama. Dva mlada Roma su obuhvatili edukacijom celu školu i sve učenike programom Mladi u borbi protiv diskriminacije.

- Posebno smo ponosni na to što su mladi iz marginalizovanih grupa aktivno uključeni u sve aktivnosti, bilo kao volonteri , direktni korisnici ili aktivni učesnici.
- Smanjenje broja IKD korisnika koji su novoinficirani HIVom i hepatitisom u populaciji sa kojom smo radili na području šumadijskog okruga u periodu od 3 godine; određeni broj IKD su se prijavili za lečenje i prestali sa upotrebom PAS supstanci i danas žive bez njih.
- Veliki broj mladih sa invaliditetom je zaposlen zahaljujući saradnji udruženja i poslodavaca – povezivanje kandidata i poslodavaca
- Studenti koji su iz netipičnih gradskih sredina kojima je učestvovanje na Međunarodnoj studentskoj nedelji u Beogradu pomoglo da prevaziđu nacionalne barijere
- Naš centar je učestvovao u osnivanju psihološkog savetovališta za mlade; naši aktivisti su pokrenuli inicijativu okupili psihologe , fandrejzovali sredstva za opremanje centra.

Saradnja i partnerstva

Najbolju saradnju organizacije koje su učestvovala u ovom istraživanju ostvaruju sa omladinskim organizacijama i drugim OCD (61%), zatim sa obrazovnim institucijama (57%) i sa kancelarijama za mlade (39%). Partnerstvo se najčešće manifestuje kroz realizaciju zajedničkih projekata (52%), posećivanje/učestvovanje u aktivnostima drugih organizacija (48%), ali i ustupanje resursa (39%).

Najbolja saradnja	Najređa saradnja
Omladinske organizacije i druge OCD (61%)	Centri za socijalni rad, policija, sportski centar, dom zdravlja (<10%)
Obrazovne institucije (57%)	Lokalna samouprava, nacionalna služba za zapošljavanje, mediji (<20%)
Kancelarije za mlade (39%)	

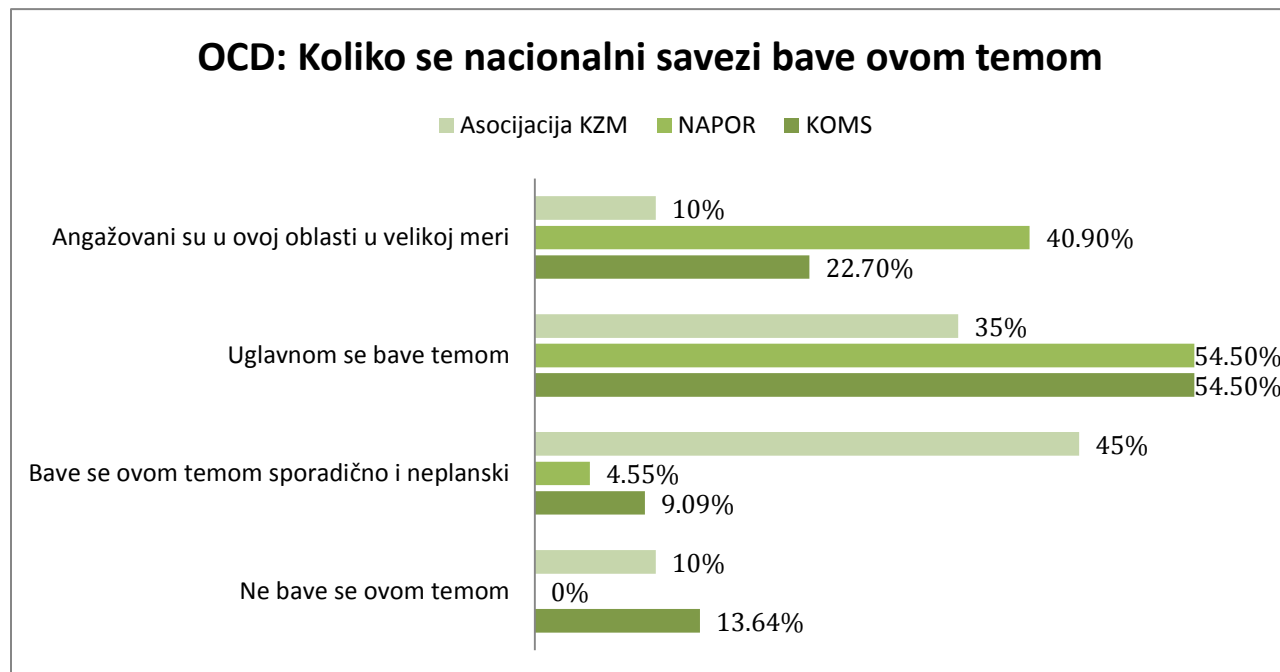
KOMS, NAPOR i Asocijacija KZM

Organizacije koje su učestvovala u istraživanju prepoznaju da se mreže angažuju na smanjenju diskriminacije i to različito procenjuju.

Većina organizacija procenjuje da se Asocijacija KZM temom bavi sporadično, neplanski (45%), a još trećina organizacija (35%) vidi da se oni uglavnom bave temom.

Više od polovine organizacija koje su učestvovala u istraživanju procenjuju da se KOMS uglavnom bavi temom (55%), dok skoro svaka četvrta organizacija (23%) vidi da je KOMS angažovan u ovoj oblasti u velikoj meri.

Više od polovine organizacija koje su učestvovala u istraživanju vide i NAPOR kao mrežu koja se uglavnom bavi temom, ali i 41% organizacija percipira da je NAPOR angažovan u ovoj oblasti u velikoj meri. Zanimljivo je da **samo za NAPOR nijedna organizacija nije odogovorila da se ne bavi ovom temom.**



Kampanje javnog zastupanja

Većina organizacija učestvovala je više od tri puta u kampanjama javnog zastupanja (61%). Samo jedna organizacija nije učestvovala u kampanji nijednom, četiri organizacije do tri puta. Samo **4 organizacije (17%) vidi kampanje javnog zastupanja kao jedno od ključnih područja rada.**

Svaka četvrta organizacija najčešće aktivno učestvuje u kampanjama koje je neko drugi inicirao, svaka peta daje podršku kampanjama drugih, dok 13% organizacija najčešće samostalno inicira kampanje (3 organizacije). Trećina organizacija (35%) nalazi se u svim ovim ulogama.

U kampanjama se najčešće saraduje sa organizacijama civilnog društva (74%).

Kapaciteti organizacija u kampanjama javnog zastupanja su uglavnom ujednačeni, nešto su bolje ocenjeni kapaciteti za promociju i informisanje javnosti, dok su lošije ocenjeni kapaciteti organizacija za lobiranje.

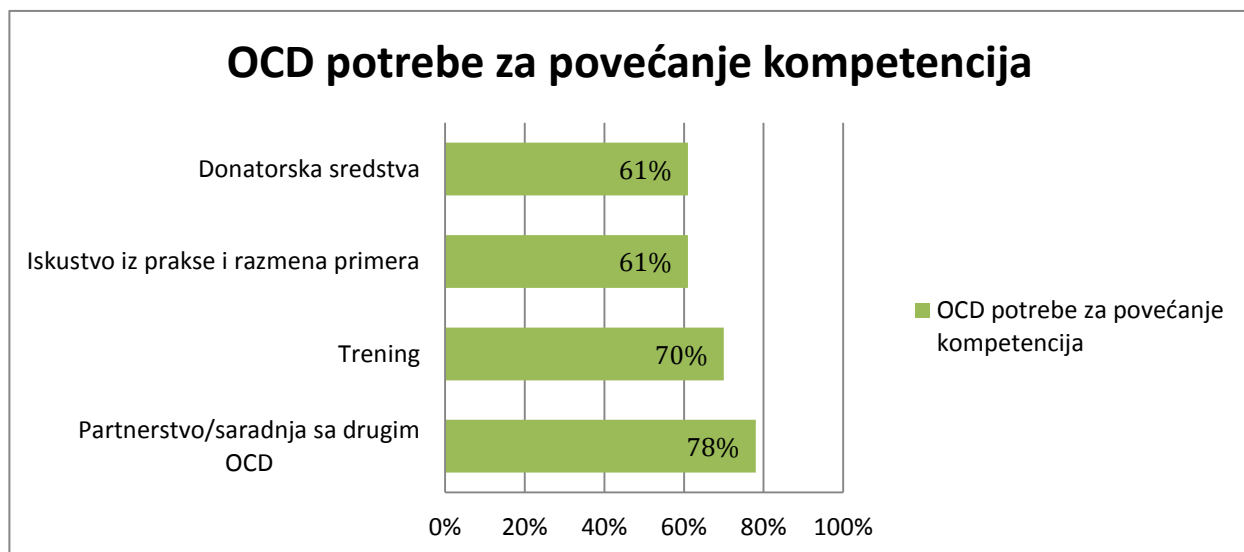
Kompetencije organizacija za bavljenje temom diskriminacije i javnim zastupanjem

Upravljačko osoblje organizacija procenjeno je kao kompetentno - najviše za komunikaciju sa korisnicima/cama, zatim da promovišu vrednosti ravnopravnosti u radu i da razumeju šta znače ovi pojmovi; njihova sposobnost da nastupaju u medijima i znanje o javnom zastupanju takođe je pozitivno ocenjeno, dok je nešto niže procenjena sposobnost sprovođenja programa i projekata sa predstavnicima marginalizovanih grupa.

Oni koji sprovode programe takođe su visoko ocenjeni (nešto više nego upravljačko osoblje) u ovoj oblasti i to pre svega kada je u pitanju komunikacija sa korisnicima, promocija vrednosti u svakodnevnom radu, razumevanje teme i sprovođenje programa sa predstavnicima/cama marginalizovanih grupa. Nešto niže procenjeni su kapaciteti za nastupanje u medijima i javno zastupanje.

Kod volontera najviše su razvijeni kapaciteti komuniciranja sa korisnicima/cama, značajno niže su procenjene kompetencije za razumevanje teme i promociju vrednosti, dok **prema mišljenju organizacija volonteri/ke imaju najmanje znanja o javnom zastupanju i nastupanju u medijima.**

Kompetencije su vrlo dominantno (95%) stečene na treninzima i obukama. Svaka druga organizacija (56%) navodi i važnost mentorske podrške, gotovo svaka druga (48%) iskustvo volontiranja ili rada na drugim programima i u drugim organizacijama, a svaka treća (35%) i formalno obrazovanje.



Organizacije koje su popunile upitnik navode da im **za povećanje kompetencija najviše treba partnerstvo/saradnja sa drugim organizacijama** (78%), zatim **trening** (70%), **iskustvo iz prakse i razmena primera dobre prakse** (61%) i **donatorska sredstva** (61%).

Podršku za razvijanje svojih kapaciteta organizacije su uglavnom dobijale od drugih organizacija civilnog društva (65%), od donatora (52%), od institucija države (39%) i drugih omladinskih organizacija (35%).

Promena u oblasti smanjena diskriminacije – politike, strategije, institucije

Dvadeset organizacija odgovorilo je na pitanje koje se tiče doprinosa smanjenju diskriminacije kroz javne politike. Dve organizacije su odgovorile da nemaju rezultate i još dve su ostavile prazno polje. Pet organizacija je govorilo o konkretnim projektima/aktivnostima. Jedanaest organizacija navelo je primere uticaja na javne politike.

- Učešće u kreiranju nacionalne strategije za suzbijanje diskriminacije.
- Uspeli smo poslednjih godina da 19 srednjih škola Jablaničkog i Pčinjskog okruga usvoje Akcione planove za promociju ljudskih prava i ravnopravnosti kao deo rada Učeničkih parlamenata.
- Učestvovali smo u pregovorima sa resornim Ministarstvom da se omoguće afirmativne mere za studente sa hendikepom, dodelu studentskih stipendija za studente sa hendikepom, učestvovali smo u radnim grupama za pisanje niza Strategija.

Zaključci

U istraživanju je učestvovalo mali broj omladinskih organizacija ili onih koje se bave omladinskim radom (27)¹⁶ i to neujednačeno zastupljeno po statističkim regionima (3 iz zapadne Srbije i Šumadije, 9 iz istočne i južne Srbije). Organizacije dolaze iz 11 gradova i samo dve opštine što takođe govori o regionalnoj neujednačenosti (nejednakoju zastupljenosti). Stoga ne možemo govoriti o adekvatnoj zastupljenosti ni „realnoj slici“ omladinskih organizacija i organizacija

¹⁶ Predstavnice/ci KOMSa i NAPOR-a diskutovali su da je možda moguće tretirati ove organizacije kao reprezentativne pre svega zato što se radi o skoro polovini članica NAPOR-a (u mreži NAPOR-a u vreme istraživanja nalazilo se 68 organizacija) i skoro trećina članica KOMS-a (u mreži KOMS-a u vreme istraživanja bilo je 92 organizacije) i organizacije članice mreža dominantno rade u većim opštinama i gradovima.

koje se bave mladima, već više o „ilustraciji“ odnosno istraživanju koje nam osvetljava problem (daje uvide) ali ne pruža dovoljno detaljnu sliku¹⁷.

Kada je u pitanju iskustvo/vreme osnivanja organizacija, može se reći da se radi o organizacijama sa vrlo značajnim iskustvom u radu, imajući u vidu da je **gotovo trećina organizacija nastala u 90-im godinama**, oko polovina u periodu od 2001 do 2010, a svega 5 organizacija nakon tog perioda.

Oblast delovanja ovih organizacija dominantno je obrazovanje i aktivno uključivanje mladih, dok je socijalna uključenost na trećem mestu (više nego svaka četvrta organizacija). Budući da među OCD fokus na socijalnu inkluziju nije toliko izražen, KOMS i NAPOR su mišljenja da je odziv tih organizacija za učešće u ovom istraživanju bio veći usled autentične zainteresovanosti za temu. Gotovo sve organizacije navode da je ravnopravnost (nediskriminacija) jedna od ključnih vrednosti organizacije i da je u njihovom radu diskriminacija zabranjena, a 70% organizacija navodi i da su principi ravnopravnosti, različitosti i nediskriminacije ugrađene u sve njihove aktivnosti. Manji broj organizacija (oko 8) je to i dokumentovalo. Većina organizacija svoje programe organizuje neutralno „da obuhvati što veći broj mladih“, dok tek svaka 4. organizacija aktivnosti planira tako da obuhvati i što veći broj mladih iz marginalizovanih grupa.

Najveći broj organizacija jasno prepoznaje diskriminaciju i vidi je kao veoma prisutnu (više od polovine 53%), još 40% je smatra uglavnom prisutnom dok tek po jedna organizacija smatra da je nema ili da je ima malo. Zanimljivo je da nijedna organizacija nije ostala neopredeljena. **Najviše su, po mišljenju omladinskih/ organizacija za mlade, diskriminirani Romi**, osobe drugačije seksualne orijentacije i osobe u institucijama i pritvoru. Takođe se kao visoko diskriminirane prepoznaju i osobe sa mentalnim i fizičkim invaliditetom, migranti i siromašni. Mišljenje organizacija članica KOMS-a i NAPOR-a se umnogome poklapa sa mišljenjem građanki i građana po tome **ko najviše diskriminiše u društvu (mediji i građani na prvom mestu)**. U ovom istraživanju OCD značajno manje imenuju institucije kao odgovorne i veći deo odgovornosti prebacuju na građane i medije, što može da implicira da **organizacije nedovoljno razumeju ulogu institucija, mada više nego građani navode ulogu Povrenice za zaštitu ravnopravnosti**.

Najveći broj organizacija (4/5) navodi **mlade kao svoju primarnu ciljnu grupu**, zatim kao drugu ciljnu grupu navode mlade iz pojedinih marginalizovanih ili

¹⁷ Napominjemo da se na osnovu primenjene metodologije ne može govoriti o reprezentativnom već o prigodnom uzorku.

manjinskih grupa (i u svojim aktivnostima bavi se ovom populacijom¹⁸), dok se kod treće ciljne grupe kod trećine organizacija pojavljuju i druge zainteresovane strane: donosioci odluka, roditelji i nastavnici, lokalna zajednica, opšta populacija, zajednica u celini, svi mladi i sl.

Organizacije imaju dominantno od 5 do 10 angažovanih (polovina organizacija), slede one koje imaju od 10 – 20 angažovanih (svaka peta organizacija), dok svaka deseta organizacija ima više od 20 ili manje od 5 članova/ica¹⁹, što je u rangu ostalih OCD u Srbiji.

Veliki broj organizacija navodi da prilikom angažovanja novih ljudi jasno saopštava vrednosti na kojima počiva rad organizacije i traži da se budući angažovani o njima izjasne. Oko 40% organizacija ima ove vrednosti zapisane u statutu, ali je tek svaka četvrta organizacija koja je učestvovala u istraživanju to i dokumentovala. Oko polovina organizacija takođe navodi postojanje internog dokumenta kojim se reguliše pitanje etike, principa i vrednosti na kojima počiva rad organizacije, ali mali broj organizacija to i dokumentuje. Pravila i procedure u slučaju diskriminatornog ponašanja postoje u nešto više od trećine organizacija, ali samo dve organizacije to i dokumentuju.

Obuhvat mladih ljudi programima organizacija ne prelazi 250 mladih (svaka 4. organizacija ima između 100 i 250 korisnika), svaka peta organizacija ima do 100 korisnika, dok svaka treća do 50.

Predstavnic/ce marginalizovanih grupa za skoro 40% organizacija čine od 10 do 25% korisnika, dok svaka četvrta organizacija ima više od 50% korisnika/ka koji dolaze iz marginalizovanih grupa²⁰. Korisnici se uglavnom obaveštavaju o aktivnostima preko društvenih mreža, dok se posebno obaveštavanje korisnika/ka iz marginalizovanih grupa dominantno obezbeđuje preko partnerskih organizacija koje rade sa pojedinim grupama marginalizovanih osoba.

Mali broj organizacija može jasno da imenuje promene u životima korisnika/ka kojima su doprineli kroz svoje aktivnosti.

¹⁸ OCD prepoznaju i mlade sa nemogućnošću školovanja ili strudiranja, mlade bez roditeljskog staranja ili mlade izvan obrazovnog sistema, kao marginalizovane, za razliku od uzorka KZM-ova kod kojih ove grupe nisu identifikovane u pitanjima otvorenog tipa.

¹⁹ „Broj aktivnih ljudi u OCD najčešće je do 5 ili 6 do 10 ljudi, svaka četvrta ima do 20 aktivnih ljudi, a svaka deseta preko 20“, Stanje u sektoru organizacija civilnog društva (OCD), Građanske inicijative, 2011. godine.

²⁰ Ovaj podatak je posebno diskutovan na radnom sastanku sa predstavnicama aktera omladinske politike; stav je da se ovde zapravo radi o donekle „zakrivljenoj“ slici zbog tipa organizacija koje su popunile upitnik (upitnik je popunilo više organizacija specijalizovanih za rad sa pojedinim grupama marginalizovanih mladi; procenat ovih organizacija je značajno manji ako se posmatraju sve omladinske i organizacije koje rade sa mladim ljudima)

Saradnja se najčešće uspostavlja sa drugim OCD-ovima, specijalizovanim organizacijama koje se bave određenim ciljnim grupama, obrazovnim institucijama i KZM-ovima.

Većina organizacija učestvovala je u kampanjama javnog zastupanja, ali tek trećina organizacija u svim ulogama (iniciranje, partnerstvo, podrška). Mali broj organizacija (17%) vidi kampanje javnog zastupanja kao ključno polje delovanja.

Kompetencije programskog i upravljačkog osoblja u organizacijama su visoko procenjene i dominantno su stečene na treninzima. Kao dalja podrška u podizanju kompetencija vide se partnerstva i saradnja, dalji treninzi i donatorska sredstva (dosadašnja podrška za razvoj organizacija dominantno je dolazila od drugih organizacija civilnog sektora i donatora).

Tri nacionalna aktera omladinske politike percipiraju se kao oni koje se bave temom ravnopravnosti i smanjenja diskriminacije, ali na različite načine: najveći broj ispitanika Asocijaciju KZM vidi kao nekog ko se sporadično bavi temom, KOMS kao nekog ko se uglavnom bavi temom, dok se NAPOR vidi kao mreža koja se u velikoj meri angažuje oko pitanja ravnopravnosti i nediskriminacije.

Oko 40% organizacija navelo je primere sopstvenog doprinosa uticaju na javne politike (11 organizacija).



KANCELARIJE ZA MLADE, ČLANICE ASOCIJACIJE KANCELARIJA ZA MLADE

Uvod

Ovaj deo istraživanja sproveden je kroz samopopunjavanje upitnika koji je izrađen posebno za kancelarije za mlade, članice Asocijacije KZM. Kancelarije za mlade bile su pozvane od strane Asocijacije KZM da popune upitnik postavljen na SurveyMonkey softveru u periodu 30.09 - 09.10.2016. Uz upitnik, kancelarijama za mlade su poslate i instrukcije o popunjavanju.

Upitnik je sadržao četiri seta pitanja:

- **Profil KZM** - set pitanja koja se odnose na istorijat KZM i ciljnu grupu sa kojom rade;
- **Kontekst** - set pitanja koja se odnose na opšte stavove o razumevanju diskriminacije (ovaj set pitanja preuzet je iz istraživanja Poverenika za ravnopravnost);
- **Funkcionisanje KZM** - set pitanja koja se odnose na podatke o članstvu i zaposlenima u KZM, interna pravila i procedure, programe i servise koje podržava KZM;
- **Uticaj na ciljnu grupu** - set pitanja koja se odnose na kapacitete KZM da prepoznaju i rade sa marginalizovanim grupama mladih, kao i na kapacitete za javno zastupanje u ovoj oblasti,

Analiza rezultata

Profil Kancelarija za mlade

Upitnik je popunilo 44 Kancelarije za mlade od 132 trenutno aktivne.

Regioni i starost KZM koje su učestovale u istraživanju

Među Kancelarijama koje su odgovorile na upitnik **najviše je KZM iz statističkog regiona Šumadije i zapadne Srbije** (14), zatim Vojvodine (13 Kancelarija), južne i istočne Srbije (11) i iz regiona Beograda (6).

Prema godini osnivanja, dominiraju Kancelarije osnovane u periodu 2008 - 2010. (32 KZM), zatim one osnovane u periodu od 2011 – 2015. (12 KZM).

Broj ljudi uključen u KZM

U najvećem broju Kancelarija **(39,2%) angažovana je samo jedna osoba**; u istom procentu Kancelarija angažovane su dve do četiri osobe, dok svega 7,8% kancelarija navodi da ima angažovano 5-10 ljudi. Više od 10 ljudi angažovano je u 13,7 % Kancelarija koje su učestvovala u istraživanju.

U kojoj meri se KZM bave marginalizovanim grupama mladih

Nešto više od četvrtine KZM koje su učestvovala u istraživanju, **27,4% navodi da se ne bavi** marginalizovanim grupama mladih.

Ostale Kancelarije za mlade navode da rade sa mladima iz marginalizovanih grupa i to pre svega sa osobama sa invaliditetom (16), Romima (14), osobama sa teškoćama u razvoju (6), pripadnicima/cama nacionalnih manjina (4), mladima iz ruralnih sredina (5), migrantima, izbeglicama i raseljenim licima (3), mladima u teškoj ekonomskoj situaciji (4), mladima u riziku (3), LGBT populacijom (2), strancima (1), nezaposlenima (1) i ženama (1). Zanimljivo je da se kao odgovor na ovo otvoreno pitanje pojavila i kategorija srednjoškolci, kao i opšta grupa mladih od 15 do 30 godina.

Razumevanje diskriminacije

Šta je to diskriminacija:

Najveći broj KZM koje su učestvovala u istraživanju diskriminaciju povezuje sa razlikovanjem tj. **različitim postupanjem koje izaziva neravnopravnost** (16), jedan deo Kancelarija za mlade diskriminaciju vezuje za uskraćivanje prava, nejednako postupanje ili nejednako pružanje usluga (6), a u treću grupu spadaju one KZM koje diskriminaciju vide kao izbegavanje, odbacivanje, odvajanje, ignorisanje.

„Diskriminacija je svako ne uključivanje mladih u donošenje odluka na lokalnom i državnom nivou“

„Diskriminacije je izopštavanje i ignorisanje nečijih potreba“

„Diskriminacija je odbijanje ljudi na osnovu usvojenih stereotipa“

„Svako stavljanje drugog lica u neravnopravni položaj“

„Prvo pomislim na pozitivnu diskriminaciju ranjivih grupa mladih kojima treba dati prednost u svima programima. Po našem istraživanju srednjoškolska populacija najviše diskriminiše ljude na osnovu materijalnog statusa , što je jako tužno i na osnovu toga da li su iz sela ili iz grada“.

U kojoj meri je diskriminacija prisutna u Srbiji?

Više od polovine KZM koje su učestvovala u istraživanju navodi da je **diskriminacija uglavnom prisutna** (54,5%), dok još skoro trećina anketiranih navodi da je veoma prisutna (29,5%). Skoro svaka deseta KZM koja je učestvovala u istraživanju (9,1%) navodi da uglavnom nije prisutna, dok oko 7% ispitanih navodi da ne može da proceni u kojoj meri postoji diskriminacija u Srbiji.

Ko je najviše diskriminisan/a?

Prema odgovorima koje su navele KZM kao najviše diskriminisane grupe na prvom mestu se vide **Romi** (3,2), zatim slede siromašne osobe (3,2), osobe s mentalnim invaliditetom (3,1), seksualne manjine (3,1), pa osobe sa fizičkim invaliditetom i osobe u institucijama (3,1). Prema mišljenju KZM **najmanje su diskriminisani Srbi** (1,8), zatim Mađari (1,9), Jevreji (2,1) i Hrvati (2,2).

Istraživanje Poverenice za ravnopravnost „Odnos građana i građanki Srbije prema diskriminaciji“ iz 2016. godine, pokazuje da građanke/i nemaju dovoljno znanja da bi prepoznale/i diskriminaciju, da trećina ne zna da je diskriminacija zabranjena zakonom ili smatra da nije, dok većina njih misli da nije dovoljno informisana o ovom problemu.

Prema istraživanju iz 2016. godine koje je takođe sprovedeno za potrebe Poverenika za ravnopravnost, građani/ke su kao institucije koje najviše diskriminišu prepoznale/i medije, građane, političke stranke, same ugrožene grupe, verske zajednice, porodice, vladu.

Socijalna distanca najviša je prema LGBT osobama i migrantima, a nacionalna prema pripadnicama/ima albanske nacionalne manjine.

Ko najviše diskriminiše?

Kancelarije za mlade koje su učestvovala u istraživanju složile su se da **na prvom mestu u jednakoj meri najviše diskriminišu sami građani/ke i mediji** (57,14%). Slede političke stranke (38,10%) i same ugrožene grupe (26,19%). Ostale institucije se dosta slabo prepoznaju kao oni koji vrše ili obnavljaju diskriminaciju (ovakvi odgovori često upućuju na nedovoljno poznavanje rada i odgovornosti institucija).

Prema istraživanju iz 2016. godine koje je takođe sprovedeno za potrebe Poverenika za ravnopravnost, građani/ke su kao institucije koje najviše diskriminišu prepoznale/i medije, građane, političke stranke, same ugrožene grupe, verske zajednice, porodice, vladu.

Zanimljivo je da se stav da su građani i građanke sami odgovorni za diskriminaciju pojavljuje kod predstavnika institucija (čak 48% njih je prema istraživanju „Odnos predstavnika javne vlasti prema diskriminaciji u Srbiji“ iz februara 2014. godine, tvrdilo da su građani/ke sami odgovorni za svoj položaj), čime se relativizuje i ne prepoznaje uloga države u sprečavanju diskriminacije.

Ko je najviše odgovoran za sprečavanje diskriminacije?

Među ključnim akterima koji bi trebalo da se bave spečavanjem diskriminacije na prvom mestu ponovo se nalaze **mediji** (57,14%), sledi porodica (35,71%), a potom škola (28,57%), građani/ke (26,19%) i Zaštitnik građana i Vlada (23,81%).

Prema istraživanju Poverenice za zaštitu ravnopravnosti iz 2016. godine kao institucije koje najviše mogu da doprinesu suzbijanju diskriminacije građani/ke najviše vide **medije** (4,1), a zatim porodicu (3.9), školu i same građane/ke. U ovom istraživanju, nešto drugačiji rezultati dobijaju se na pitanje o tome koji akter bi najviše mogao da utiče da smanji diskriminaciju u društvu, gde građani/ke najčešće navode **Vladu RS** (16%), medije (15%), a zatim porodicu (12%).

KZM	Građani/ke
Mediji (57%)	Mediji
Porodica (36%)	Porodica
Škola (28%)	Škola
Građani/ke (26%)	Građani/ke
Zaštitnik građana i Vlada (24%)	

Ko bi trebalo da se bavi sprečavanjem diskriminacije

Funkcionisanje kancelarija za mlade

Zastupljenost predstavnika/ca marginalizovanih grupa u KZM-ovima

KZM navode da se predstavnici/ce marginalizovanih grupa u njihovom radu uglavnom sreću u ulogama učesnika/ca i nešto ređe volontera, a ubedljivo najređe u ulogama zaposlenih, plaćenih i neplaćenih saradnika/ca Kancelarija.

Angažovanje novih ljudi u KZM-ovima

Najveći broj KZM koje su učestvovala u istraživanju navodi da prilikom zapošljavanja novih ljudi, saopštava jasno svoje politike, daje na uvid vrednosti i traže od budućih članova i članica da se izjasne da li se slažu s tim vrednostima (40,48%).

Trećina KZM koje su učestvovala u istraživanju (33%) navodi da ne proverava stavove budućih saradnika/ca i da ih zanima samo da budu aktivni i motivisani. Gotovo svaka četvrta KZM navodi da prilikom angažovanja novih ljudi usmeno proverava stavove budućih saradnika, bez obzira na to da li su motivisani ili aktivni.

Lokalni Akcioni Plan za mlade i delovanje KZM

Najveći broj KZM koje su učestvovala u istraživanju (84,21 %) kaže da je njihovo delovanje određeno Lokanim Akcionim Planom.

Takođe polovina Kancelarija koji su učestvovala u istraživanju navodi i da u LAP-u postoji deo koji se odnosi na pitanja (anti) diskriminacije. Ipak, svega 15 KZM precizno je navela delove svojih LAP-ova kojima može da potvrdi ovu tvrdnju. Samo četiri Kancelarije za mlade citira ciljeve iz LAP-a koji se odnosi na smanjenje diskriminacije, ostale KZM navode principe na kojima počiva LAP i njihov rad.

Pravila i procedure u slučajevima diskriminatornog ponašanja

Pet KZM navelo je da ima procedure u slučaju diskriminatornog ponašanja angažovanih saradnika/ca, a četiri da ima procedure koje se odnose na diskriminatorno ponašanje učesnika/ca aktivnosti koje realizuju.

Samo je jedna KZM i dokumentovala postojanje ovih politika - kancelarija za mlade iz Loznice.

Vrednosti i principi

Najveći broj kancelarija za mlade koji je učestvovao u istraživanju kaže da nove saradnike/ce prilikom angažovanja upoznaje sa svojim vrednostima i principima (94%), a visok procenat kancelarija (89,5%) takođe odbija da učestvuje u programima i partnerstvima koje se kose sa njihovim vrednostima.

Obuhvat mladih i programi Kancelarija za mlade

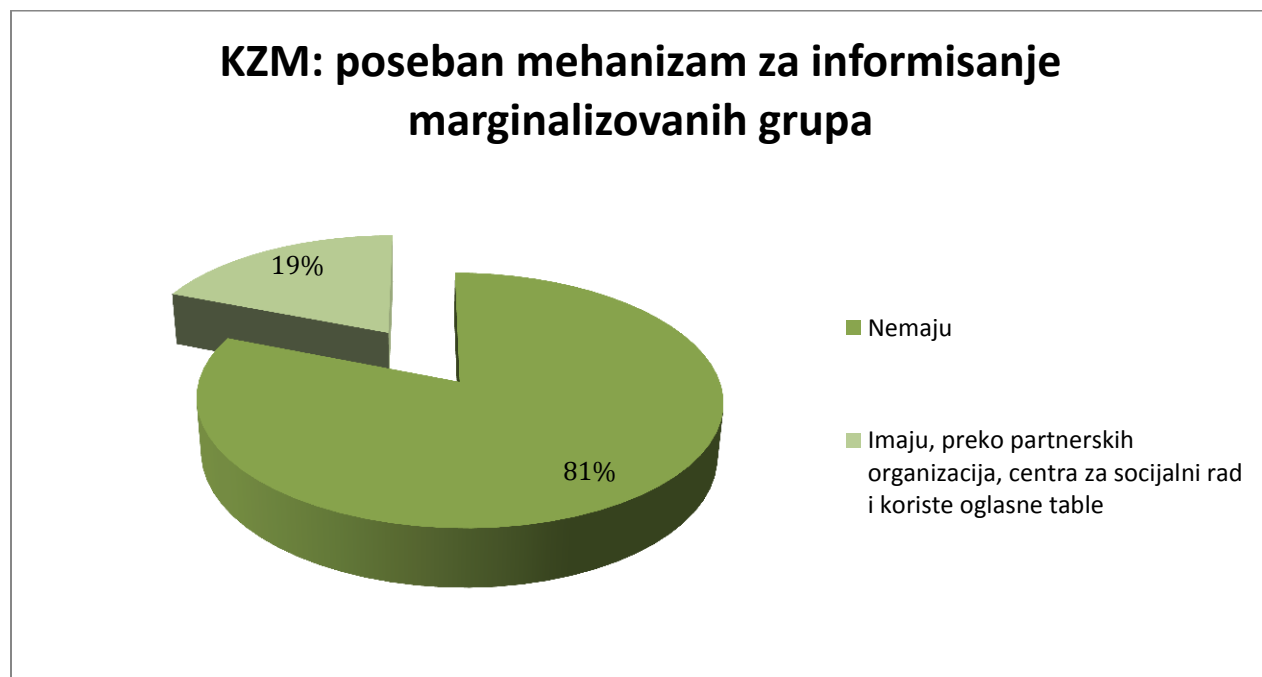
Gotovo trećina KZM iz ovog istraživanja, kaže da svojim aktivnostima doseže 5-10% procenata mladih iz svoje opštine, gotovo petina kancelarija kaže da obuhvata 15-20 % mladih i isto toliko kancelarija kaže da radi sa više od 20% mladih iz svoje sredine. Sa manje od 5% mladih sa svoje teritorije saraduje 16,2% KZM.

S druge strane, **za oko 65% KZM mladi iz marginalizovanih grupa čine manje od 10% njihovih korisnika**, dok gotovo četvrtina KZM (24,5%) među svojim korisnicama/cima ima od 10-20% mladih iz marginalizovanih grupa.

Usluge i programe, kancelarije najčešće promovisu preko društvenih mreža, srednjih škola i lokalnih medija. Lični kontakti i partnerske organizacije, takođe imaju značajnu ulogu u promociji programa i usluga KZM.

Mladi iz kategorija u riziku od socijalne isključenosti, takođe se **najčešće kontaktiraju preko društvenih mreža**, ali i kroz javne akcije i događaje, sms poruke i veb stranicu kancelarije.

KZM (81%) nemaju poseban mehanizam za informisanje marginalizovanih grupa mladih, a one koje su navele posebne načine (6 kancelarija), pre svega navode saradnju sa partnerskim organizacijama i centrom za socijalni rad, kao i oglasne table.



Većina KZM iz ovog istraživanja misli da su pitanja različitosti i ravnopravnosti uključena u sve njihove aktivnosti (65%), dok ostale navode da imaju posebne aktivnosti ili se bave ovom temom po potrebi. Nijedna KZM nije navela da se ne bavi ovom temom.

Ipak, u obrazloženju odgovora samo je 17 kancelarija navelo šta to konkretno znači, među kojima polovina daje primere integrisanja ovih principa (npr. insistiranje da korisnici njihovih aktivnosti obavezno budu i mladih iz osetljivih

grupa ili da su ove teme obavezan deo njihovih treninga), dok druga polovina navodi pojedinačne ili ad hoc projekte i aktivnosti.

DOSEZANJE	
Naše aktivnosti su organizovane tako da obuhvate što veći broj mladih ljudi, ne pravimo razliku među mladima, na njima je da se prijave	76%
Organizujemo posebne aktivnosti za pripadnice/ke marginalizovanih grupa	0%
Naše aktivnosti su organizovane s posebnom pažnjom kako bi privukli veći broj mladih ljudi iz marginalizovanih grupa da se uključe u naše redovne aktivnosti	24%

Kao ključni pristup u animiranju mladih vidi se **neutralnost (75%)** ili „**jednak pristup prema svima**“ (ne pravimo razliku među mladima na njima je da se prijave), dok gotovo četvrtina odgovara da su aktivnosti organizovane tako da privuku što veći broj mladih iz marginalizovanih grupa. Nijedna KZM nije odgovorila da organizuje posebne aktivnosti za pripadnice/ke marginalizovanih grupa mladih.

Programi se kreiraju na osnovu potreba korisnika/ca (75,7%), ali i strateških dokumenata (54,1%), kao i strateškim pravcima delovanja partnerskih organizacija i institucija (32, 4%).

Kancelarije za mlade procenjuju da mladi iz grupa u riziku od isključenosti **najčešće učestvuju u realizaciji programa**, informisanju i promociji, kao i u fazi istraživanja potreba.

Uticaj na ciljnu grupu

Promena u životima mladih ljudi

Gotovo sve KZM koje su učestvovala u ovom istraživanju odgovorile su na ovo pitanje (promena na ličnom planu mladih iz marginalizovanih grupa kojoj ste doprineli a na koju ste jako ponosni). Međutim gotovo četvrtina kaže da **ne zna ili da nije ostvarila takvu promenu**, dok **većina umesto stvarne promene navodi realizovane aktivnosti**. Među onima koje su naveli promenu preovlađuju promene u životima romskih mladića i devojaka, kao i mladića/devojaka sa invaliditetom.

- „Talentovani mladi kikbokser, štićenik Doma za nezbrinutu decu i pripadnik romske nacionalnosti, koji nema završenu srednju srednju školu , baš juče je posle prijema kod nas u KZM i obavljenog razgovora i finansijske pomoći odševljeno obećao da će početi da polaže razliku ispita. Bez ičije sugestije i u razgovoru sa trenerom koji nam se obratio.“
- „Do sada nismo imali mlade Rome i Romkinje u srednjem i visokom obrazovanju, a od kada postoji KZM imamo jednu studentkinju i nekoliko srednjoškoloca od kojih je jedan aktivan član KZM.“
- „Programom Tutoring (WEBIN) smanjili smo broj izostanka učenika Romske nacionalnosti i doprineli većoj inkluziji romskih učenika u društvo.“
- „Preko omladinskog centra smo imali veliki projekat sa italijanskom regijom Emilija Romanjai angažovali smo mlade da rade za mlade: mladi profesori su držali razne obuke i kurseve mladima, među njima su i osobe sa invaliditetom; gotovo svi korisnici koje su osobe sa invaliditetom sada rade, ljudi koji su prošli obuku za fotografiju stekli su znanja, troje je zaposleno u fotostudijima, a jedna osoba je otvorila studio; „
- „Imamo mlade koji su bili zavisnici a sada su naši najbliži saradnici“
- „Inkluzivnost mlade devojke sa smanjenim mogućnostima u redovne aktivnosti Kancelarija za mlade“.

Javno zastupanje

Kancelarije za mlade u svom delovanju na smanjenju diskriminacije najbolje saraduju sa obrazovnim institucijama, omladinskim organizacijama i Asocijacijom kancelarija za mlade.

Najbolja saradnja	Najređa saradnja
Obrazovne institucije (>60%)	Dom zdravlja, KOMS, NAPOR (<10%)
Omladinske organizacije i druge OCD (>50%)	Policija, sportski centar, kulturni centar, mediji (<20%)
Asocijacija kancelarija za mlade (>30%)	Nacionalna služba za zapošljavanje, centri za socijalni rad (<30%)

Partnerstva se uglavnom odnose na posećivanje ili učestovanje u aktivnostima drugih organizacija kao i u realizaciji zajedničkih projekata (svaka druga Kancelarija ovo navodi).

Rad omladinskih mreža i asocijacija u ovoj oblasti je prepoznat, pa oko polovine kancelarija koje su učestvovala u ovom istraživanju navode da se sve mreže uglavnom bave temom, dok gotovo trećina navodi da se bave temom u velikoj meri.

Skoro 40% kancelarija učestovalo je u kampanjama javnog zastupanja više od tri puta, svaka četvrta KZM koja je učestovala u istraživanju (27,7%) učestovala je jednom do tri puta, petina nijednom (22,2%), a tek svaka deseta KZM vidi javno zastupanje kao jedno od ključnih područja rada (11,1%).

U kampanjama javnog zastupanja kancelarije učestvuju u svim ulogama, mada se nešto više vidi davanje podrške kampanjama koje drugi iniciraju (22%).

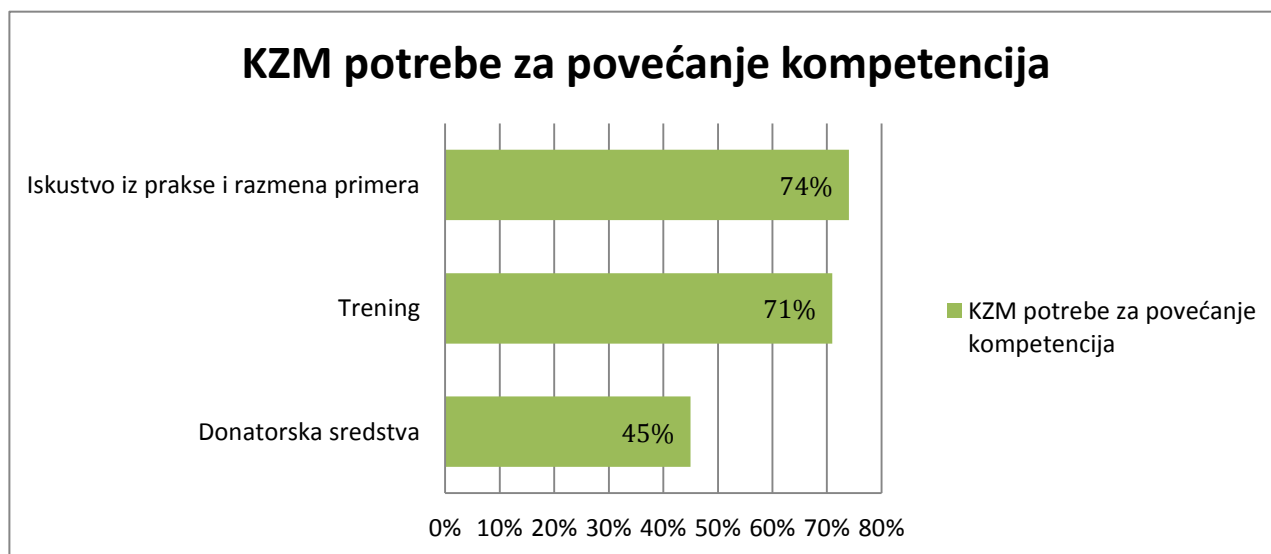
U kampanjama se najčešće saraduje sa institucijama i ustanovama čiji je osnivač lokalna samouprava (44,4%) i sa organizacijama civilnog društva koje zastupaju interese pojedinih društvenih grupa (22,2%).

Kapaciteti za zastupanje su dosta slično procenjeni: nešto su veći kapaciteti za promociju i informisanje javnosti, kao i za pridobijanje podrške, dok su najslabiji kapaciteti za ispitivanje potreba. Treba primetiti da su **kapaciteti za javno zastupanje kod KZM generalno mali**.

Kancelarije za mlade procenile su da njihovo upravljačko osoblje ima najviše razvijene kompetencije za komuniciranje sa mladima iz osetljivih grupa, zatim da nastupaju u medijima i imaju znanja o kampanjama javnog zastupanja.

Slično su procenjeni i oni koji rade na programima (njihove najznačajnije kompetencije su rad sa osetljivim grupama), dok volonterima nedostaje znanje o javnom zastupanju, ali zato više promovišu vrednosti ravnopravnosti u svakodnevnom radu.

Kompetencije i znanja u oblasti javnog zastupanja angažovani u KZM stekli su uglavnom na treninzima i obukama (77,4%), na drugom mestu je volontersko iskustvo (45,1%), a na trećem formalno obrazovanje (37,4%). Svaka peta KZM navela je i da su angažovani samouki.



Za ojačavanje kapaciteta u ovoj oblasti, kancelarijama za mlade najviše je potrebno iskustvo iz prakse i razmena primera dobre prakse (74,3%), zatim trening za članice i članove KZM (71,3%), kao i donatorska sredstva (45%).

Do sada se **podrška za razvijanje kapaciteta u ovoj oblasti najčešće tražila od institucija države (68,6%)**, od omladinskih organizacija (37, 1%), od organizacija civilnog društva (28,6%) i od donatora 22%.

Promena na koju smo ponosni (smanjenje diskriminacije u oblasti politike)

Većina kancelarija za mlade odgovorila je i na ovo pitanja, ali su **odgovori pokazali da nedostaje razumevanje/znanje o kampanjama javnog zastupanja (uticaj na donosioce odluka)**, te se i ovde većina odgovora svodila na uključivanje različitih grupa mladih.

Pet Kancelarija navodi kao uspeh kreiranja LAP-a za mlade, jedna organizacija prilagođavanje prostora za OSI (nije opisano kako su u tome uspeli) i jedna usvajanje Pravilnika za zaštitu dece i mladih u omladinskom radu. Jedna KZM kao uspešan primer navodi i sredstva odvojena u budžetu za udružena osoba sa invaliditetom.

Zaključci

Kancelarije za mlade koje su učestvovala u istraživanju dolaze **iz svih regiona Srbije**, i najčešće su one koje su osnovane u periodu 2008 - 2010. godine.

Najčešće imaju **angažovanu 1 do 2 osobe**.

Četvrtina KZM je na samom početku istraživanja rekla da se ne bavi mladima iz marginalizovanih grupa; za 65% KZM mladi iz marginalizovanih grupa čine manje od 10% njihovih korisnika/ca, od 20-30% korisnika/ca iz marginalizovanih grupa ima 25% KZMova; sa druge strane sve KZM su u daljem delu istraživanja navele da je diskriminacija zabranjena u njihovom radu i da su pitanja različitosti i ravnopravnosti uključena u sve njihove aktivnosti²¹ (65%), dok nijedna KZM nije navela da se ne bavi ovom temom uopšte).

Predstavnicima/ce KZM **uglavnom razumeju šta znači diskriminacija** i vide **građane/ke i medije kao najveće izazivače diskriminacije**. Kao **najviše**

²¹ Pitanje u upitniku je glasilo: na koji način se kroz svoje programe bavite pitanjima različitosti, ravnopravnosti i nediskriminacije? 65% KZMova je odgovorilo da su ti principi ugrađeni u sve aktivnosti, 19% da imaju posebne aktivnosti, 16% da se bave ovom temom kada mladi iskazuju stereotipe i predrasude a nijedna KZM nije odgovorila da se ne bavi ovom temom.

diskriminirane u zajednici prepoznaju Rome, osobe sa invaliditetom i siromašne i ovo su ujedno i grupe mladih sa kojima KZM najviše rade. U uvodnim pitanjima se kao visoko diskriminirana grupa mladih vide i osobe druge seksualne orijentacije, ali se kroz dalje istraživanje ne vidi da kancelarije sa njima i rade. Na diskriminaciju su najviše pozvani da odgovore ponovo mediji i građani, **u odgovorima KZM (više nego kod OCD) vidi se da je odgovorna porodica**, dok se uloga drugih institucija značajno manje vidi. Zanimljivo je da KZM među odgovornima vide i **političke stranke (više nego predstavnice/ci OCDA)**, što korespondira u velikoj meri sa odgovorima koje u istraživanjima opšte populacije daju građanke i građani.

Iako KZM saopštavaju da se mladi iz grupa u riziku od socijalne isključenosti nalaze na svim pozicijama (zaposleni, saradnici, volonteri), vidi se da se kod zapošljavanja najmanje vodi računa o tome ko će biti zaposlen (tek petina KZM odgovara da usmeno proverava vrednosti budućih zaposlenih), a da se saradnicima ipak mnogo češće saopštavaju vrednosti KZM. Ovaj podatak je razumljiv imajući u vidu da zaposlene/angažovane u KZM u mnogim gradovima i opštinama bira lokalna samouprava, odnosno politička stranka na vlasti.

U svom radu **KZM se oslanjaju na Lokalne akcione planove za mlade** i to je zapravo jedino mesto gde KZM prepoznaje da je njihova obaveza da se bave mladima iz grupa u riziku od socijalne isključenosti, kao i da promovišu određen set vrednosti; ipak mali broj KZM je dokumentovao postojanje baš ovakih LAP-ova; nema drugih internih dokumenata ni procedura.

Obuhvat mladih iz grupa u riziku od socijalne isključenosti je mali (do 10% dominira) i KZM uglavnom sebe vide neutralno – “bavimo se svim grupama mladih i ne pravimo razliku”; uglavnom nema posebnih načina privlačenja i obaveštavanja mladih iz grupa u riziku od socijalne uključenosti, one KZM koje to čine pre svega navode saradnju sa partnerskim organizacijama i centrom za socijalni rad, kao i oglasne table kao metodu privlačenja mladih iz marginalizovanih grupa, što pokazuje da KZM komuniciraju sa građanima/kama na jednak način kao i druge institucije sistema (nema posebno razvijenih metoda); neke od KZM navode i da mlade iz marginalizovanih grupa uglavnom kontaktiraju kao i mlade iz većinske populacije: preko društvenih mreža, sms poruka, veb stranica i javnih događaja.

Iako navode da su teme ravnopravnosti i različitosti uključene u njihove aktivnosti, **mali broj KZM u stanju je da navede promenu na ličnom nivou kojoj je doprineo u svom radu.**

Jednako **mali broj KZM je u stanju da navede i promenu u sferi javnih politika na koje su uticali** (navode da su to uglavnom LAP-ovi koje su doneli, ali se i tu ne

osvrću na posebne delove LAP-ova koji bi se odnosili na inkluziju ili promociju vrednosti) i uglavnom prepoznaju da je njihov uticaj mali.

Učestovanje u kampanjama javnog zastupanja uglavnom je sporadično i odnosi se najčešće na učešće u drugim kampanjama; samo 11% kancelarija vidi da je javno zastupanje deo njihovih redovnih aktivnosti.

Podizanju kompetencija najviše su doprineli treninzi i obuke i one se i dalje vide kao dominantan način osnaživanja, pored iskustva iz prakse.

U svom radu KZM su oslonac najviše tražile u insititucijama države (od MOS-a do lokalnih institucija), zatim sledi saradnja sa omladinskim organizacijama i OCD, pa tek onda donatori.



Uvod

Kapaciteti tri nacionalna aktera omladinske politike da se angažuju na polju promovisanja ravnopravnosti i smanjenja diskriminacije procenjivani su na osnovu:

- dubinskih intervjua sa predstavnicama/icima ovih mreža,
- uvida u ključna dokumenta,
- percepcije omladinskih organizacija i kancelarija za mlade o radu KOMS, NAPOR i Asocijacije KZM u ovoj oblasti (odgovori u upitniku).

Dubinski intervjui – rezultati istraživanja

Kao vodič za dubinske intervjue korišćen je prilagođen upitnik na koji su odgovarale i omladinske organizacije i kancelarije za mlade. Dubinski intervjui obavljani su u periodu septembar – novembar 2016. godine.

Razumevanje diskriminacije

Predstavnice/i mreža vide da je diskriminacija u Srbiji vrlo rasprostranjena ("U „brlogu“ svega što postoji partokratija, mobing, korupcija i diskriminacije je normalizovana,"), te da je sprovode sve institucije ("zavisu od oblasti o kojoj govorimo"), a da je najčešće primećuju kod institucija sa kojima najviše saraduju (obrazovne institucije, ali posebno i mediji, vlada, religijske institucije, Centar za socijalni rad i policija).

Predstavnice/ci mreža su u intervjuiima naveli da je teško izdvojiti ko je najviše diskriminisan, diskutovano je da zavisi od konteksta (u obrazovanju npr. Romi i siromašni; zapošljavanje Romi i žene i sl.) i oblasti o kojoj se govori.

Kao **odgovorni za sprečavanje diskriminacije** takođe se vide različite institucije, među njima posebno **pravosuđe, skupština ali i OCD**.

Interna pravila i procedure

NAPOR i KOMS imaju razvijene interne procedure, a **Asocijacija KZM u svom radu u ovoj fazi poziva na Standarde rada kancelarija za mlade i kompetencije kordinatora**.

NAPOR

- *Etički kodeks omladinskog rada*²² (koji potpisuju omladinski radnici/ce, a koriste ga i organizacije članice);
- Savet za etička pitanja²³;
- Jedno od važnih pitanja u procesu akreditacije tj. primene standarda omladinskog rada je i nediskriminacija, a akreditori se bave temom tj. dužni su da prijave ako postoji diskriminacija;
- Diskriminacija je zabranjena;
- Postoje procedure za slučaj diskriminacije;
- Vrednosti se saopštavaju i proveraju prilikom zapošljavanja;
- Postoji član u Statutu²⁴ koji se odnosi na pitanja nediskriminacije;
- Učesnici/ce obuka za omladinski rad koji ne dele vrednosti, ne dobijaju sertifikate na kraju obuke.

KOMS

- Mreža ima član u Statutu koji se odnosi na ravnopravnost;
- Savet za ravnopravnost i inkluzivno društvo²⁵;
- Platformu vrednosti (dokument koji jasno definiše vrednosti, principi i etika)²⁶.

Među stalno angažovanim u svim mrežama/asocijacijama gotovo da nema predstavnica/ka marginalizovanih grupa. Takođe je mali broj i među saradnicima/cama.

Mreže odbijaju da učestvuju u programima i projektima koje nisu u skladu sa njihovim vrednostima.

²² <http://www.napor.net/images/pdf/etiki%20kodeks%20u%20omladinskom%20radu.pdf>

²³ http://www.napor.net/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=12

²⁴ http://www.napor.net/images/documents/Dokumenta/statut%20napor%20usvojen%2025_11_2015.pdf

²⁵ <http://koms.rs/programi/saveti-koms-a/>

²⁶ <http://koms.rs/o-nama/platforma-vrednosti/>

Kako se bave temom

Mreže uglavnom nemaju aktivnosti usmerene ka pojedinim grupama marginalizovanih mladih, već **programe razvijaju organizacije članice**²⁷ i kancelarije za mlade.

Među članstvom u mrežama **dominiraju organizacije i kancelarije koje se bave većinskim grupama mladih i koje rade u gradovima sa urbanom populacijom** mladih. Tamo gde su mreže otvarale ovo pitanje na godišnjim skupštinama i sastancima uglavnom se navodilo da organizacije nemaju kompetencija da se bave pojedinim (marginalizovanim) grupama mladih.

Međutim svaka od mreža ima projekte koje sprovodi u partnerstvu sa pojedinim organizacijama ili KZM, a koji su u domenu rada na smanjenju diskriminacije.

Kapaciteti mreža za zastupanje u oblasti smanjenja diskriminacije i promocije ravnopravnosti

Sve mreže navode da učestvuju u kampanjama javnog zastupanja, međutim češće kao oni koji podržavaju kampanje inicirane od strane drugih aktera, a značajno manje sami iniciraju svoje kampanje.

Saradnja sa državom je neujednačena (od projekta do projekta, zavisi i od nivoa saradnje i sl.) Za Asocijaciju KZM izazov je i to što su deo lokalne administracije i što kancelarije različito vide i imaju različitu ulogu (od uticaja na lokalne politike do pružanja servisa i organizovanja konkretnih aktivnosti) usled nepostojanja konsenzusa oko osnovne uloge i mandata KZM u lokalnoj zajednici.

Među svojim **važnim dostignućima** mreže izdvajaju:

NAPOR: čitav proces uspostavljanja standarda i akreditacije, time i unapređenje omladinskog rada (principi nediskriminacije ugrađeni su u ove standarde),
KOMS: što je doprineo da mladi učestvuju u procesu donošenja odluka kroz uticaj na formiranje različitih tela (i njihovo delanje),
Asocijacija KZM: što je za kratko vreme uspostavila dobar odnos sa KZM članicama, pokrenula proces razmene iskustva i stekla poverenje među članstvom.

²⁷ Rad sa korisnicima/cama nije izvorni mandat mreža, ali one ipak imaju projekte koje se tiču ove teme i sprovode ih u saradnji sa partnerskim organizacijama.

Organizacije civilnog društva (organizacije mladih i za mlade)

- **Primena vrednosti ravnopravnosti u svakodnevnom radu i razvoj mehanizama za prepoznavanje i reagovanje u slučajevima diskriminacije.**

Kako bi nediskriminacija, koja je jasno prepoznata kao vrednost ili princip u velikoj većini organizacija koje se bave mladima, u većoj meri i efikasnije našla primenu u svakodnevnom radu tih organizacija, potrebno je obezbediti/osigurati da se ona uvažava, "živi" i promoviše. U organizacijskom funkcionisanju najefikasniji način za to je **eksplicitno pominjanje u statutu** organizacije (udruženja građana) kao i u pravilnicima koji imenuju diskriminaciju kao nedopušteno ponašanje i regulišu načine postupanja u slučajevima diskriminacije bilo da su akteri članovi/zaposleni u organizaciji, njeni saradnici/e ili korisnici/e.

- **Izbegavanje neutralnog principa u praksi, i razvoj mehanizama za doseganje i uključivanje mladih iz marginalizovanih grupa.**

Važno je i nužno raditi na razvijanju posebnih mehanizama za doseganje i uključivanje mladih iz marginalizovanih grupa jer je stav „*ne pravimo razliku među mladima, na njima je da dođu, da se prijave...*“ višestruko opasan (omogućava perpetuaciju i učvršćivanje diskriminatornih praksi u informisanju mladih, omladinskom radu i neformalnom obrazovanju mladih). Iako se u ovom slučaju ne može govoriti o „lošim namerama“, već pre o tzv. neutralnom pristupu, neophodno je intenzivnije raditi na **unapređenju kapaciteta** organizacija mladih i za mlade za socijalno uključivanje marginalizovanih mladih i prepoznavanje i reagovanje u slučajevima diskriminacije. Najveći broj organizacija navodi da bi im u tom procesu značajna podrška bilo **uspostavljanje partnerstva i saradnja sa organizacijama** koje imaju iskustva, **dodatni treninzi, razmena primera dobre prakse i donatorska sredstva.**

→ **Razumevanje konteksta, saradnja sa institucijama i prepoznavanje ključnih aktera za rad na smanjenju diskriminacije.**

Za smanjenje diskriminacije od ključnog je značaja prepoznavanje konteksta, kao i razumevanje uloge i odgovornosti pojedinih aktera (pre svega institucija države) i saradnje sa njima. Organizacije civilnog društva razumeju pojam diskriminacije, jasno se opredeljuju za vrednosti ravnopravnosti, ali im nedostaje **jasnije usmerenje ka institucijama sistema**, koje zapravo imaju i moć i odgovornost da menjaju kontekst (građanke i građani se vide kao ključno odgovorni, ne i institucije kroz koje se problemi rešavaju).

Ova vrsta usmerenja postiže se pre svega **kroz kampanje javnog zastupanja**, ali i **kroz saradnju sa institucijama** na rešavanju konkretnih problema i realizaciji konkretnih aktivnosti. Za uspešnost ovakvih aktivnosti od presudnog je značaja, pored saradnje sa institucijama i organizacijama sa kojima OCD koje se bave mladima obično saraduju (obrazovne institucije, kulturne, zdravstvene, druge omladinske OCD i sl.) i poznavanje nadležnosti i odgovornosti institucija kao što su Poverenik za ravnopravnost, Zaštitnik građana, lokalni ombudsmani, pravna pomoć u opštinama, pravne klinike u univerzitetskim centrima, mreže drugih organizacija koje se takođe bave pitanjima diskriminacije i ljudskih prava i sl.

→ **Uključiti u većoj meri mlade iz marginalizovanih grupa u rad i programe organizacije.**

Kako bi obezbedili autentično osnaživanje marginalizovanih mladih i dugoročnost rezultata svog rada na društvenom uključivanju, OCD koje okupljaju mlade, nude servise mladima i bave se omladinskom politikom, trebalo bi **paralelno da rade na svom organizacijskom razvoju** koji bi ih učinio otvorenijim za participaciju mladih (a naročito onih marginalizovanih) i na **osnaživanju mladih iz marginalizovanih grupa** kako bi njihova participacija bila informisana i smisljena.

Ovo ispitivanje potreba je pokazalo da je naročito nisko učešće marginalizovanih mladih u procesima praćenja i procene uspešnosti programa i usluga za mlade kao i u upravljanju programima i resursima.

→ **Izveštavanje o efektima i uticaju na marginalizovane mlade i smanjenje diskriminacije (umesto izveštavanje o realizovanim aktivnostima).**

U ovom ispitivanju potreba i kapaciteta zapažena je niska sposobnost OCD da izveštavaju o svom pozitivnom uticaju na zajednicu. Bilo bi korisno uraditi **dodatno kvalitativno istraživanje** koje bi osvetlilo razloge i uzročno-posledične relacije (da li razlog leži u tome što nemaju veliki uticaj u svojim lokalnim zajednicama ili imaju niske kapacitete za praćenje, evaluaciju, izveštavanje, odnose s javnošću...). Izazov koji se nalazi pred organizacijama mladih i za mlade, je da svoje delovanje u većoj meri baziraju na stvarnim potrebama zajednice i fenomenima kojima se bave, umesto na sopstvenim preferencijama

(metoda koja koriste, partnera, specifičnih korisnika sa kojima rade). Da bi se jasno artikulirao, pratio i merio uticaj koji OCD svojim delovanjem proizvode u zajednici, nesporno bi bilo korisno raditi na **unapređenju kapaciteta za izveštavanje, evaluaciju i za odnose sa javnošću.**

Kancelarije za mlade

→ Integrisanje principa nediskriminacije u strateške dokumente.

Sve kancelarije za mlade imanovale su Lokalni akcioni plan (LAP) za mlade kao ključni strateški dokument na kojem počiva njihov rad. Ovo je stoga i ključni instrument za uvođenje principa nediskriminacije u rad ovog važnog entiteta omladinske politike na lokalnom nivou. Budući da skoro polovina lokalnih akcionih planova za mlade u Srbiji ne tretira pitanje nediskriminacije, KZM bi trebalo **da zauzmu proaktivniju ulogu u promovisanju važnosti strateške brige o mladima koji su izloženi diskriminaciji** (često praćenoj nasiljem) od strane vršnjaka, institucija, porodice i dr. Nediskriminacija u lokalnim strateškim dokumentima treba da ima dvojaku ulogu – a) da bude opšti princip na kojem se bazira cela strategija, i b) da bude zastupljen u ciljevima/ merama/ aktivnostima za koje se odvajaju sredstva i jasno određuju nosioci aktivnosti.

→ Izbegavanje višestruke marginalizacije mladih iz osetljivih grupa.

Za 2/3 KZM udeo marginalizovanih mladih u ukupnom broju korisnika/ca je manje od 10%. Tako se budžetska sredstva investiraju u rad sa mladima koji su već korisnici/ce usluga različitih državnih sistema i koji imaju bolje startne pozicije (mladi iz većinskih grupa), a marginalizovani mladi ponovo ostaju izvan domašaja servisa finansiranih iz javnih izvora. Ovu praksu treba izbeći i kroz **jasnije postavljene ciljeve u lokalnom LAP-u, uključivanje marginalizovanih mladih u razvijanje i sprovođenje LAP-a, ali i kroz unapređenje (poštovanja) standarda rada KZM, razvijanje internih procedura i kroz promociju dobrih praksi i saradnje.**

→ Izbegavanje neutralnog pristupa i razvoj mehanizama za uključivanje marginalizovanih i višestruko marginalizovanih grupa mladih²⁸.

Važno i nužno je raditi na razvijanju posebnih mehanizama za doseganje i uključivanje mladih iz marginalizovanih grupa jer stav „ne pravimo razliku među mladima, na njima je da dođu, da se prijave“ s jedne strane omogućava perpetuaciju i učvršćivanje diskriminatornih praksi, a sa druge strane održava nevidljivost marginalizovanih mladih. KZM-ovi prvo moraju da prepoznaju, komuniciraju i saraduju sa različitim grupama mladih koji nisu deo većinske

²⁸ Mladi koji su isključeni iz društvenih tokova zbog više svojstava nazivaju se višestruko marginalizovani mladi; primera radi romska devojka bi se mogla smatrati višestruko marginalizovanom zato što joj je ograničen pristup institucijama i uslugama i zato što je Romkinja i zato što je devojka.

populacije, da bi kasnije njihovi interesi i potrebe bili uspješnije integrisani u lokalne politike.

→ **Reagovanje KZM na svaku uočenu diskriminaciju.**

U tom smislu, neophodno je intenzivnije raditi na **unapređenju kapaciteta KZM** za socijalno uključivanje marginalizovanih mladih i prepoznavanje i reagovanje u slučajevima diskriminacije. Ovde posebno treba naglasiti da KZM (uglavnom) prepoznaju samo nekoliko grupa marginalizovanih mladih (Romi, osobe sa invaliditetom i teškoćama u razvoju, dominiraju) i da treba da budu značajno otvoreniji u prepoznavanju i ostalih marginalizovanih mladih (npr. mladih sa sela, mladi migranti, roditelji, mladi bez obrazovanja, nezaposleni i sl.). Za razliku od Roma, mladih sa invaliditetom i teškoćama u razvoju koje KZM istovremeno prepoznaju kao najugoreženije i bave se unapređenjem njihovog položaja, to nije slučaj sa LGBTQ mladima koje zaposleni u kancelarijama za mlade percipiraju kao visoko ugrožene ali sami ne čine mnogo da se ta situacija promeni.

→ **Razvoj veština za javno zastupanje u ovoj oblasti.**

Kancelarije za mlade nemaju dovoljno veština za javno zastupanje. Ovo je razumljivo imajući u vidu njihove stvarne kapacitete i položaj u okviru lokalne samouprave. Ipak **ove veštine treba unapređivati** (posebno delove kao što su lobiranje i ispitivanje potreba, jer su tu kapaciteti KZM najniži) s posebnim razumevanjem da se ovde često radi o tzv. "unutarnjem lobiranju ili zastupanju" jer KZM moraju da pridobiju ljude iz vlastite institucije (lokalne samouprave) za određene promene.

→ **Izveštavanje o efektima i uticaju na marginalizovane mlade i smanjenje diskriminacije (umesto izveštavanje o realizovanim aktivnostima).**

Sposobnost KZM da izveštava o uticaju u zajednici, kao i promenama na ličnom nivou svojih korisnika je niska. Zanimljivo je da kada KZM govore o promenama na ličnom nivou svojih korisnika/ca, one po pravilu dolaze kao rezultat njihovih konkretnih aktivnosti, angažmana, saradnje, a ne kao promena politike (npr. ne vidi se da je kroz uticaj kancelarije promenjena neka javna politika koja je onda promenila živote korisnika). Stiče se utisak da KZM ne vide dovoljno tu svoju ulogu i priliku. KZM bi trebalo **da u svom radu prave jasniju vezu između strateških ciljeva - preduzimanih aktivnosti – postignutih efekata.**

Da bi to bilo moguće, lokalne strategije i akcioni planovi za mlade bi trebalo da imaju **razvijen sistem praćenja i procene** (M&E - monitoringa i evaluacije), sa jasno definisanom ulogom KZM u tom procesu a zaposleni/ angažovani u KZM bi trebalo da unaprede svoje **M&E kompetencije** kao i **veštine izveštavanja i eksternih komunikacija.**



Nacionalni akteri omladinske politike – Savezi organizacija mladih/ za mlade i Udruženje predstavnika KZM

→ Izgradnja/osnaživanje unutarnjih kapaciteta.

Predstavnice/i sva tri saveza jasno prepoznaju vlastite kapacitete i nivo (ne)dosegnutog razvoja za bavljenje ovom temom. Takođe jasno se vide i naredni neophodni koraci za unapređenje u ovoj oblasti. Ono što je izazov za sve mreže je da **resursima kojima trenutno raspolažu ne mogu da (efikasno i efektno) sprovedu ove korake u praksi.**

U tom smislu mreže jasno vide da je neophodno da se strateškim planom i godišnjim akcionim planovima osiguraju resursi za **unapređenje internih kapaciteta mreže i kapaciteta članica** za uspješnije uključivanje marginalizovanih mladih u projektne aktivnosti ali i u upravljanje organizacijama.

U tom smislu svaka od mreža ima sopstvene izazove:

- **KOMS** – ima Platformu vrednosti kao važan dokument za delovanje u ovoj oblasti, a radi i na razvoju unutrašnjih mehanizama – formiran je Savet za ravnopravnost i inkluzivno društvo; ipak neophodno je da usledi i **podizanje kapaciteta izvršnih struktura i operacionalizacija Platforme vrednosti**
- **NAPOR** - rezultati ovog istraživanja pokazuju da je NAPOR među organizacijama mladih i organizacijama za mlade prepoznat kao nacionalni akter koji se u najvećoj meri i najdoslednije bavi temom sprečavanja diskriminacije. Pored toga, NAPOR-ov “*Etički Kodeks u omladinskom radu*”²⁹ je dokument na koji se najčešće referišu ne samo

²⁹ <http://www.napor.net/images/pdf/etiki%20kodeks%20u%20omladinskom%20radu.pdf>

OCD već i kancelarije za mlade kada se radi o dokumentima koji operacionalizuju principe i vrednosti; NAPOR ima Savet za etička pitanja i čitav niz unutarnjih izgrađenih mehanizma (procedure uz zaključenje ugovora, vrednosti ravnopravnosti ugrađene u proces akreditovanja, razvijene mehanizme za slučaj diskriminacije i sl.). Mreža prepoznaje potrebu za većim i stratežijim usmeravanjem na temu socijalne inkluzije, ali je neophodno **povećati kapacitete izvršnih struktura** same mreže.

- **Asocijacija KZM** - nema razvijene kapacitete u ovoj oblasti. Jedini način da se za sada bavi ovom temom je kroz **operacionalizaciju Standarda rada kancelarija za mlade**³⁰, gde se jedan odnosi i na promociju vrednosti. Ipak veliki broj KZM bavi se ovom temom i definisao je kao jedan od svojih stratežkih ciljeva u LAP-u. Pred ovom Asocijacijom je **razvijanje internih mehanizama** za bavljenje temom, kao i **stratežkih i internih dokumenata** na osnovu kojih će se videti njihovo opredeljenje da se bave inkluzivnim omladinskim politikama.

→ **Podrška za OCD i KZM članice nacionalnih saveza.**

Iz ovog istraživanja jasno je vidljivo da je OCD i KZM potrebna podrška za izgradnju unutarnjih procedura i politika, ali i kapaciteta svojih zaposlenih/angažovanih u ovoj oblasti. Takođe se jasno vidi da su **treninzi, mentorstvo i razmena iskustava** dominantni i poželjni načini učenja i prenošenja informacija. U tom smislu bilo bi važno da savezi nastave da razvijaju sopstvene kapacitete za pružanje podrške svojim članicama kao i da je pružanje ove vrste podrške prioritet (NAPOR to već kontinuirano radi kroz proces akreditacije, a u KOMS-u je to jedan od 4 ključna cilja, međutim i dalje je moguće unaprediti ovu praksu i njenu održivost).

→ **Snažnija koordinacija i saradnja tri saveza/zajednički ciljevi i zajedničke aktivnosti značajno bi podigle vidljivost teme i ojačale kapacitete ovih najrelevantnijih aktera omladinske politike da se bave ovim pitanjima.**

Strateška saradnja neophodna je u svim segmentima, od zajedničkog ojačavanja organizacija i kancelarija članica do nastupa u kampanjama javnog zastupanja ka donosiocima odluka na nacionalnom nivou. Ovo posebno imajući u vidu da se pred svim savezima nalazi veliki izazov u vidu neravnomerne pokrivenosti (opštine vs. gradovi) programima i uslugama za mlade, malim dosezanjem mladih (naročito onih marginalizovanih) i ograničenim uticajem na javne politike.

³⁰<http://www.mos.gov.rs/mladisuzakon/attachments/article/386/standardi%20rada%20KZM%20i%20kompetence%20koordinatora.pdf>

→ **Ojačati kapacitete za javno zastupanje.**

Savezi učestvuju manje nego što bi hteli u inicijativama javnog zastupanja, a tek sporadično pokreću vlastite. Bilo bi jako važno usmeriti deo resursa u ovom pravcu, a posebno bi bilo važno **proširiti i ojačati partnerstva sa institucijama i organizacijama** sa kojima se nije dovoljno saradivalo (posebno onim koje se posvećeno bave temom nediskriminacije: organizacije za ljudska prava, ženske organizacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Ombudsman, sindikati i sl.) Posebno bi bilo važno **efikasnije korišćenje Saveta za mlade Vlade republike Srbije kao ko-menadžment³¹ mehanizma** kako bi se ova, Zakonom o mladima predviđena struktura za ko-menadžment, iskoristila za prenošenje "glasa mladih" posebno onih iz marginalizovanih grupa i za zagovaranje za sistemski i kros-sektorski pristup unapređivanju njihovog položaja.

Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije

→ **Facilitirati proces u kome će se definisati načini za praćenje efekata Nacionalne strategije za mlade na marginalizovane mlade.**

Zarad razvoja praktičnih politika zasnovanih na podacima, kao i razvijanja prakse praćenja uticaja sprovedenih aktivnosti i mera, postoji potreba za praćenjem efekata NSM na marginalizovane mlade. Bilo bi značajno da MOS **inicira i koordinira proces koji bi rezultirao rešenjem prihvatljivim za sve**, onim koje uvažava prava mladih i etički kodeks omladinskih radnika/ca. Ovaj proces zasigurno bi pomogao da tema (socijalna inkluzija mladih) bude više u fokusu i da se otvorenije zagovara njeno uvođenje u glavni tok omladinskih politika.

→ **Odlučno nametanje "omladinske inkluzivne (ili nediskriminatorne) agende" u različitim sektorskim praktičnim politikama i sistemsko koordiniranje sa ostalim resornim ministarstvima.**

Budući da omladinska politika u svojoj osnovi multisektorska, nemoguće je omladinsku politiku smestiti u jedan "resor". Pitanje socijalne inkluzije je takođe multisektorsko i multiresorno pitanje. Stoga je neophodno efikasnije koristiti postojeće mehanizme, tela i institucije (Savet za mlade, Radna grupa za praćenje i sprovođenje NSM, Republički sekretarijat za javne politike, Kancelarija za saradnju sa civilnim društvom i dr.) unutar sistema izvršne vlasti i podržati OCD i njihove saveze u nastojanjima da se tema mladih nametne kao prioritelnija i u funkcionisanju zakonodavne vlasti.

³¹ Ko-menadžment – zajedničko upravljanje procesima i odlukama, poseban vid aktivnog učešća mladih koji mladim ljudima omogućava ravnopravno poziciju u odnosu na svoje starije partnere u radu na zajedničim ciljevima. (prema Nacionalna strategija za mlade).

- **Usklađivanje prioriteta, interesa i potreba OCD, KZM, donatora, partnera sa Nacionalnom strategijom za mlade, posebno njenim delom koji se odnosi na marginalizovane mlade.**

Uloga MOS u ovom procesu je ključna. MOS bi trebalo da razmotri (ponovno) uvođenje prakse **koordinacije međunarodnih organizacija i bilateralnih donatora** aktivnih u području omladinske politike. Na taj način bi, pod pretpostavkom da je NSM bazirana na potrebama mladih, usklađujući aktivnosti donatorske zajednice sa NSM istovremeno doprinosili smanjenju jazova u kojem se organizacije mladih i za mlade često nalaze, jazova između potreba različitih grupa mladih i prioriteta donatora.

- **Ukrupnjavanje i sinergija aktivnosti MOS u oblasti socijalne inkluzije marginalizovanih mladih.**

Iako nevelika i u trendu opadanja, godišnja izdvajanja iz budžeta za projekte u ovoj oblasti mogu biti iskorišćena na efikasniji i efikasniji način. Umesto većeg broja izolovanih, nekoordinisanih i "malih" (po uticaju, obuhvatu, trajanju, dubini zahvata, potrebnoj ekspertizi...) projekata, bilo bi daleko učinkovitije i sa održivijim rezultatima, **podržavati sprovođenje sveobuhvatnijih, multisektorskih, dugotrajnijih i kontinuiranih nacionalnih programa** koji doprinose socijalnom uključivanju mladih. Pored ostalih aktivnosti, bilo bi preporučeno da ti nacionalni programi imaju i komponentu izgradnje kapaciteta OCD i KZM jer su treninzi i mentorstvo identifikovani kao najvažniji načini sticanja i unapređivanja kompetencija u omladinskom sektoru.

- **Mehanizme, procese i procedure samog Ministarstva omladine i sporta učiniti otvorenijim i senzitivnijim za uključivanje mladih iz marginalizovanih grupa.**

Osim već pomenutog Saveta za mlade Vlade Republike Srbije kojim predsedava ministar omladine i sporta, koji predstavlja glavni mehanizam za konsultacije i uključivanje glasova različitih ključnih aktera, postoje i druge mogućnosti za unapređenje društvene uključenosti mladih iz marginalizovanih grupa. Konkretnije: osiguravanje uključivanja predstavnika marginalizovanih mladih i njihovih organizacija u proces izrade Akcionog plana za sprovođenje NSM, veća prioritizacija cilja iz NSM koji se odnosi na jednake mogućnosti prilikom dodele bespovratnih sredstava OCD i KZM, dodatni bodovi u bodovnoj listi za projekte iz svih tematskih oblasti NSM koji jasno demonstriraju način uključivanja marginalizovanih mladih i dobrobiti koje im dati projekat donosi itd.

- **Obezbediti kontinuiranu podršku nacionalnim savezima u vidu institucionalnih grantova.**

Ovi grantovi trebalo bi da, osim troškova za izgradnju kapaciteta članica i za zagovaračke aktivnosti, uključe i deo ličnog dohotka osobe zaposlene u Sekretarijatima koja bi u opisu posla imala podršku članicama u oblasti socijalne inkluzije. Rezultati ovog istraživanja nedvosmisleno ukazuju na potrebu

kontinuirane podrške organizacijama i KZM članicama nacionalnih saveza i mreža za rad u oblasti socijalne inkluzije. Pre svega NAPOR, potom KOMS i u nešto manjoj meri Asocijacija KZM su prepoznati kao resurs u ovoj oblasti. Budući da su izvršne strukture u sva tri entiteta preopterećene trenutnim obimom posla nerealno je očekivati da će, bez dodatne i kontinuirane podrške MOS, biti u stanju da na ove identifikovane potrebe svojih članica adekvatno reaguju.

SPISAK SKRAĆENICA I AKRONIMA

OEBS – Organizacija za bezbednost i saradnju u Evropi

MOS – Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije

KOMS – Krovna organizacija mladih Srbije

NAPOR – Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada

KZM – kancelarija za mlade

OCD – organizacija civilnog društva

NSM – Nacionalna strategija za mlade

LAP - Lokalni akcioni plan

HIV – humani imunodeficijentni virus

OSI – osobe sa invaliditetom

LGBTQ – lezbejke, gejevi, biseksualne, transrodne i kvir osobe

MNRO – mentalno nedovoljno razvijene osobe

PAS – psiho-aktivne supstance

JLS – jedinica lokalne samouprave

M&E – monitoring (praćenje) i evaluacija

SADRŽAJ

O ISTRAŽIVANJU POTREBA I KAPACITETA	2
I ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA, ČLANICE MREŽA NAPOR I KOMS	4
Uvod	4
Analiza rezultata	4
Profil organizacije	4
Razumevanje diskriminacije	7
Funkcionisanje organizacije	10
Uticaj na ciljnu grupu	14
Zaključci	18
II KANCELARIJE ZA MLADE, ČLANICE ASOCIJACIJE KANCELARIJA ZA MLADE	22
Uvod	22
Analiza rezultata	22
Profil organizacije	22
Razumevanje diskriminacije	23
Funkcionisanje kancelarija za mlade	25
Uticaj na ciljnu grupu	28
Zaključci	31
III NAPOR, KOMS I ASOCIJACIJA KZM	34
Uvod	34
Dubinski intervjui – rezultati istraživanja	34
IV PREPORUKE	37
Organizacije civilnog društva (organizacije mladih i za mlade)	37
Kancelarije za mlade	39
Nacionalni akteri omladinske politike –	
Savezi organizacija mladih/ za mlade i udruženje predstavnika KZM	41
Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije	43
SPISAK SKRAĆENICA I AKRONIMA	46

#UKLJUČIVANJE_UŽIVO