Dokument o integritetu profesije omladinskih radnika/ca

Dokument o integritetu profesije omladinskih radnika/ca nastao je u periodu oktobar 2025 - februar 2026. godine, kao rezultat rada **Radne grupe za izradu dokumenta o integritetu profesije omladinski radnik/ca**, formirane odlukom Upravnog odbora NAPOR-a u septembru 2025. godine. Radnu grupu su činili: **Dejana Baltes** (omladinska radnica), **Nemanja Obradović** (omladinski radnik), **Đorđe Bengin** (etičar), **Milica Stojadinović Jovičić** (predsednica Saveta za etička pitanja – SEP), **Aleksandra Samardžić** (zamenica predsednice SEP) i **Jelena Stojanović** (izvršna direktorka NAPOR-a i koordinatorka Radne grupe).

Nacrt dokumenta predstavljen je i razmatran na Skupštini NAPOR-a, održanoj onlajn u martu 2026. godine. U skladu sa zaključcima Skupštine, sproveden je konsultativni proces, tokom kojeg je otvorena mogućnost za dostavljanje komentara i predloga za unapređenje dokumenta. Radna grupa je pristigle doprinose razmotrila i u skladu sa njihovom relevantnošću za svrhu, sadržaj i primenu dokumenta, pripremila finalnu verziju. Radna grupa zahvaljuje svima koji su kroz diskusiju na Skupštini i dostavljanje komentara doprineli tome da Dokument bude jasniji, primenljiviji i u većoj meri usklađen sa potrebama profesije omladinskog rada i NAPOR-a.

Sadržaj

UVOD **4**
KLJUČNI POJMOVI **6**
TEMELJNE VREDNOSTI I PRINCIPI INTEGRITETA PROFESIJE **9**
Opis integriteta profesije **9**
Važnost integriteta za profesiju i poverenje javnosti **10**
Odnos dokumenta prema Etičkom kodeksu **10**
Ključne vrednosti integriteta profesije **10**
Ključne vrednosti profesije **11**
ETIČKA I PROFESIONALNA ODGOVORNOST U RADU **13**
PREVENCIJA **17**
Ključni elementi preventivnog pristupa **17**
1. Edukacija i podizanje svesti **17**
2. Supervizija praktičara/ki i međusobna podrška **18**
3. Razvoj kompetencija praktičara/ki **19**
Ključne kompetencije za prevenciju **19**
Mehanizmi razvoja kompetencija **20**
4. Organizaciona kultura i sistem zaštite **20**
5. Edukacija za prepoznavanje ranih znakova rizika **21**
6. Samoregulacija i lična odgovornost kroz refleksivnu praksu **22**
8. Smernice za refleksiju i konsultaciju u etički složenim situacijama **23**
Koraci u razmatranju etički složenih situacija **23**
9. Supervizija SEP-a **24**
Zaključak **25**
OPIS POVREDA INTEGRITETA I KATEGORIJE **26**
Odnos između etičkog i zakonskog osnova **26**
Konteksti povreda **26**
Kategorizacija povreda integriteta **27**
Stepen namere, olakšavajuće i otežavajuće okolnosti **29**
Primeri povreda integriteta iz prakse Saveta za etička pitanja **30**
Mehanizmi prijave **31**
Postupak razmatranja i odlučivanja **32**
Vremenski okviri postupka **32**
Prava lica protiv kojih se vodi postupak **33**
Alternativni načini rešavanja **33**
Poverljivost i zaštita podataka **33**
Dokumentacija i arhiviranje **34**
Zaštita prijavljivača **34**
Grafički prikaz toka postupka prijave i razmatranja povreda integriteta **34**
SISTEM SANKCIJA ZA POJEDINCE/KE I ORGANIZACIJE **37**

Hijerarhija sankcija i kriterijumi određivanja 37
Hodogram sankcija za pojedince i organizacije 37
Vrste sankcija 37
Popravne i restorativne mere 38
Kombinovanje i uslovne sankcije 39
Rehabilitacija, restorativnost i ponovno uključivanje 39
Kriterijumi za ukidanje ili ublažavanje sankcija 39
Javnost i transparentnost odluka 39
Sprovođenje odluke 39
MEHANIZAM MONITORINGA I EVALUACIJE 40
Obaveza izveštavanja i subjekt monitoringa 40
Periodična revizija dokumenta 41
Povratne informacije i učenje iz prakse 41
Eksterna evaluacija 41
Komunikacija i transparentnost 41
Izveštavanje o primeni i indikatori uspešnosti 42
ZAVRŠNE ODREDBE 43
Stupanje na snagu 43
Odnos prema postojećim dokumentima NAPOR mreže 43
Izmene i dopune postojećih dokumenata 43
REFERENCE 45

UVOD

Svrha i cilj dokumenta

Profesija omladinskog rada zasniva se na poverenju, odgovornosti i jasnoj posvećenosti dobrobiti i zaštiti mladih. Integritet u radu nije samo skup pravila, već temelj koji obezbeđuje da odnosi između mladih, omladinskih radnika i organizacija ostanu sigurni, transparentni i usmereni ka razvoju. Ovaj dokument nastaje kao odgovor na zajedničku potrebu da se integritet profesije jasnije definiše, učini dostupnim i integriše u svakodnevnu praksu omladinskog rada.

Dokument o integritetu profesije omladinskog rada predstavlja operativni okvir za očuvanje i unapređenje etičkih standarda u omladinskom radu. Svrha ovog dokumenta je da osigura doslednu primenu vrednosti, principa i profesionalnih obaveza definisanih Etičkim kodeksom, kao i da postavi jasne smernice za prevenciju, prepoznavanje i postupanje u slučajevima povrede integriteta. Dokument predstavlja alat koji olakšava donošenje odluka, sprečava nejasnoće, unapređuje kulturu odgovornosti i jača poverenje mladih i zajednice u profesiju.

Cilj dokumenta je da osigura da praktičari/ke, organizacije članice, predstavnici organizacija i drugi učesnici u omladinskom radu imaju jasne smernice o tome šta predstavlja profesionalni integritet, kako se on neguje i kako se reaguje u situacijama kada je narušen. Dokument doprinosi profesionalizaciji rada i unapređenju kvaliteta usluga i programa za mlade unutar NAPOR mreže.

Funkcija integriteta u omladinskom radu

Integritet profesije označava usklađenost između vrednosti, principa i ponašanja omladinskih radnika i organizacija članica u svakodnevnom radu; on predstavlja osnov kvaliteta omladinskog rada, ključ poverenja mladih i zajednice, ali i mehanizam kojim se obezbeđuje odgovorno, etično i profesionalno delovanje. Integritet ne podrazumeva samo reagovanje na povrede, već i aktivno negovanje kulture etičnosti: refleksiju, transparentnost, otvorenu komunikaciju, superviziju i kontinuirani profesionalni razvoj. Kroz održavanje integriteta, profesija se razvija i jača, postaje prepoznatljiva i pouzdana u širem društvenom kontekstu.

Polje primene i ingerencija

Polje primene i obuhvat odnosi se na sve praktičare/ke i organizacije uključene u omladinski rad u okviru NAPOR mreže, kao i na sve strukture NAPOR. Dokument se primenjuje u različitim kontekstima: od direktnog rada sa mladima, preko timskog i organizacijskog funkcionisanja, do rada u digitalnom okruženju. On ne zamenjuje Etički kodeks omladinskog rada, već ga dopunjuje i operacionalizuje u domenu integriteta profesije.

Ovaj dokument primenjuje se na omladinske radnike i radnice, lidere i liderke sertifikovane po NAPOR kurikulumu, članove/članice SKOR-a (u daljem tekstu: praktičari/ke omladinskog rada), organizacije članice NAPOR mreže, predstavnike/ce organizacija koji deluju u okviru programa omladinskog rada, kao i članove/članice tela i sekretarijata NAPOR mreže. Važi u svim profesionalnim situacijama u kojima se prema mladima i zajednici deluje iz uloge omladinskog

radnika. Obaveze definisane ovim dokumentom primenjuju se na celokupno profesionalno postupanje omladinskih radnika/ca koje je povezano sa omladinskim radom i etičkim standardima profesije.

Pravni i normativni okvir

Pravni i normativni kontekst ovog dokumenta oslanja se na Etički kodeks u omladinskom radu, Smernice za osiguranje kvaliteta omladinskog rada i vrednosti NAPOR mreže. U hijerarhiji internih akata, dokument zauzima mesto operativnog standarda koji omogućava primenu šire definisanih načela i vrednosti u praksi. Time se obezbeđuje usklađenost profesionalnih očekivanja, odgovornosti i postupanja u različitim situacijama.

Nadležnost i implementacija

Za tumačenje ovog dokumenta i nadzor nad njegovom primenom odgovorna su tela NAPOR mreže, u skladu sa Statutom i uspostavljenim procedurama. Organizacije članice i praktičari/ke omladinskog rada, kao i članovi/ce struktura NAPOR imaju obavezu da primenjuju odredbe dokumenta, usklađuju interne procedure sa njegovim smernicama i aktivno doprinose razvoju kulture integriteta. Implementacija se sprovodi kroz preventivne aktivnosti, edukaciju, superviziju, mehanizme prijave i razmatranja slučajeva, kao i kroz kontinuirano praćenje i unapređivanje prakse.

Dokument usmerava na to ko je odgovoran za praćenje njegove primene, donošenje odluka u slučajevima povrede integriteta i periodičnu reviziju kako bi sadržaj ostao u skladu sa razvojem profesije i potrebama mladih.

Dokument stupa na snagu po donetoj odluci Skupštine NAPOR.

KLJUČNI POJMOVI

Integritet
Dosledno delovanje u skladu sa vrednostima, principima i profesionalnim standardima omladinskog rada, uključujući etičnost, odgovornost i transparentnost u svim aspektima profesionalnog postupanja.

Primer: Omladinski praktičar/ka dosledno vodi evidenciju prisustva mladih i finansijskih sredstava, ne ostavlja prostor za manipulaciju ili nejasnoće, čak i kada niko ne nadgleda njihov rad.

Profesionalne dužnosti
Obaveze koje proizilaze iz uloge omladinskog radnika ili radnice: zaštita dobrobiti mladih, poštovanje profesionalnih granica, kontinuirani razvoj kompetencija, odgovorno korišćenje resursa, saradnja i doprinos profesiji.

Primer: Praktičar/ka organizuje radionicu i unapred proverava materijale kako bi bili bezbedni i primereni za uzrast mladih, a u timu redovno deli iskustva i traži superviziju kada se pojavi problematična situacija.

Zloupotreba položaja / moći
Svako ponašanje koje koristi profesionalnu ulogu na način koji šteti mladima, kolegama, organizaciji, NAPOR mreži ili profesiji, uključujući manipulaciju, neprimereni uticaj, iskorišćavanje odnosa poverenja ili pristupa osetljivim informacijama.

Primer: Praktičar/ka pritiska mladog učesnika da učestvuje u promotivnom video snimku protiv njegove volje, koristeći autoritet u programu.

Sukob interesa
Sukob interesa je situacija u kojoj privatni (lični) interes stvarno utiče, može da utiče ili izgleda da utiče na nepristrasno i profesionalno obavljanje posla.

Primer: Praktičar/ka odlučuje o raspodeli nagrada za doprinos pri volonterskom angažmanu učesnika, favorizuje člana porodice ili prijatelja, iako postoji nezavisni kriterijum za dodelu.

Povreda integriteta
Svako ponašanje koje je suprotno Etičkom kodeksu, vrednostima profesije ili odredbama ovog dokumenta, a koje narušava poverenje mladih, kolega, organizacije, NAPOR mreže ili zajednice.

Primer: Praktičar/ka deli poverljive informacije o mladima sa neovlašćenim osobama ili objavljuje fotografije učesnika bez saglasnosti, narušavajući poverenje i bezbednost.

Sankcija/intervencija
Mera koja se primenjuje nakon utvrđene povrede integriteta (Etičkog kodeksa ili profesionalnih principa), sa ciljem zaštite mladih, kolega/koleginica i profesije, podrške profesionalnom razvoju i održavanju poverenja. Intervencije mogu biti edukativne, korektivne, restorativne ili restriktivne.

Primer: Nakon incidenta sa deljenjem poverljivih informacija, praktičar/ka pohađa edukaciju o zaštiti podataka i radi pod mentorstvom određeni period, uz pisanu opomenu.

Prevencija
Skup aktivnosti, praksi i mehanizama koji unapređuju kulturu integriteta i sprečavaju nastanak povreda, uključujući edukaciju, superviziju, refleksiju, interne protokole i razvoj profesionalnih kompetencija.

Primer: Organizacija članica uvodi redovne supervizije, godišnje edukacije o etici i protokole za rukovanje osetljivim informacijama kako bi smanjila rizik od povreda integriteta i povećala poverenje mladih.

Prijavljivač
Prijavljivač može biti pojedinac, organizacija ili institucija/ustanova koji/a podnosi prijavu o povredi integriteta profesije Savetu za etička pitanja NAPOR.

Primer: Organizacija članica podnosi prijavu Savetu za etička pitanja nakon što sazna da je praktičar/ka omladinskog rada bez saglasnosti podelio/la poverljive informacije o mladoj osobi, smatrajući da je time narušena njena bezbednost i poverenje u profesionalni odnos.

Vrednost (Value / Wert)
Vrednost je apstraktna kategorija koja označava najopštije verovanje o tome šta je ispravno, poželjno i korisno, odnosno šta je nepoželjno i nedopustivo. Kada vrednujemo osobe, radnje, predmete i situacije, pripisujemo im vrednost. Vrednost nije ekvivalentna moralnoj vrednosti, umetničko delo ima vrednost, ali ne i moralnu vrednost. Filozofska disciplina koja se bavi ovim pitanjima naziva se aksiologija: aksiologija je filozofsko proučavanje vrednosti u najširem smislu.

Princip (Principle / Principium)
Reč „princip" u filozofiji i matematici označava temeljni zakon ili pretpostavku. Reč potiče od latinskog principium (početak), koji je Ciceron preveo od grčkog arche (ἀρχή – početak, prvi princip). Princip je temeljan u tom smislu što se generalno ne može izvesti iz drugih principa, dok se zakoni i pravila mogu. Aristotel je napravio prvu sveobuhvatnu analizu principa, razlikujući ih prema predmetu. Principi u praktičnim oblastima poput politike i etike razlikuju se od onih u egzaktnim naukama poput matematike i logike.

Moral (Morality / Moralität)
U minimalnom smislu, moral je skup normi i principa koji upravljaju našim postupcima u odnosu jednih prema drugima i koji se smatraju posebno obavezujućim i autoritativnim. Fundamentalnije, moral se može shvatiti i kao skup moralnih razloga utemeljenih u nekoj dubljoj vrednosti. Uobičajeno je i da se moralne norme drže univerzalnim i nepristrasnim, tretirajući sve jednako. U normativnom smislu, „moral" označava kodeks ponašanja koji bi prihvatio svako ko ispunjava određene intelektualne i voljne uslove, gotovo uvek uključujući uslov racionalnosti. U deskriptivnom smislu, moral označava moralna uverenja i prakse određene kulture, zajednice ili religije.

Etika (Ethics / Ethik)

Etika (od grčkog ethos – običaj, ethikos – moralan; lat. philosophia moralis) je filozofska disciplina koja za svoj predmet ima moral. Kao teorija morala, etika se bavi moralnim vrednostima. Etika je posebna disciplina jer nije stvar faktičkog znanja na način na koji su to prirodne nauke, naime ona se bavi filozofskim proučavanjem pojmova moralnog ispravnog i pogrešnog, moralnog dobra i zla. Iako je etika uvek posmatrana kao grana filozofije, njena sveobuhvatna praktična priroda povezuje je s antropologijom, biologijom, ekonomijom, istorijom, politikom, sociologijom i teologijom.

TEMELJNE VREDNOSTI I PRINCIPI INTEGRITETA PROFESIJE

Opis integriteta profesije

Integritet je etički kvalitet koji označava celovitost, doslednost i unutrašnju usklađenost čovekovnih uverenja i delanja. To znači da osoba deluje u skladu sa svojim vrednostima, čak i onda kada je suočena sa pritiskom, iskušenjima, pa čak i na uštrb lične koristi. U kontekstu omladinskog rada, ovakvo razumevanje integriteta direktno proizlazi iz činjenice da je ovo „zanimanje koje je zasnovano na suštinski etičkim principima, nasuprot čisto 'tehničkim'"[1]. Upravo zato se „jedinstvenost omladinskog rada ogleda u tome što se vodi vrednostima i etičkim principima kada mladima pruža podršku u ličnom i socijalnom razvoju"[2]. Kao sastavni deo ličnog integriteta, postoji specifični slučaj profesionalnog integriteta. Ovaj pojam podrazumeva integrisanost profesionalnih vrednosti sa profesionalnim delanjem – ne kao naknadno usklađivanje dva odvojena elementa, već kao njihovu suštinsku sjedinjenost u profesionalnom identitetu. Ovo je posebno značajno jer, kako navode Stanković i Kalaba (2017), „delovanja omladinskog/e radnika/ce ne mogu biti tehnička – koja se ponavljaju, nego se svakom slučaju i situaciji mora pristupiti individualno"[3]. Ovako postavljen profesionalni integritet predstavlja osnovni uslov i unutrašnju motivaciju za kvalitetno sprovođenje aktivnosti određene profesije.

Profesionalni integritet se uvek oslanja na osnovne vrednosti određene profesije. Naime, ne može se pričati o integritetu kao usklađenosti vrednosti i delanja, ukoliko ne definišemo jasno koje su to vrednosti sa kojima delanje treba da bude usklađeno. Etički kodeks definiše da se ovi principi „odnose pre svega na moralne i profesionalne principe koje omladinski/e radnici/ce treba da poštuju i daje osnov za uniformisane i standardizovane principe u radu sa mladima"[4]. Konkretno, praktičari/ke imaju suštinsku obavezu da: promovišu i osiguraju dobrobit mladih; mlade tretiraju sa poštovanjem; poštuju i promovišu prava mladih da samostalno donose informisane odluke i izbore; doprinose društvenoj pravdi za mlade i društvo u celini; svoju praksu sprovode kompetentno, sa integritetom i empatijom[5]. Dakle, u slučaju Omladinskog rada, svaki dokument koji bi se odnosio na profesionalni integritet morao bi da jasno podrazumeva predstavljene vrednosti u dokumentu „Etički kodeks u omladinskom radu", u tom smislu ovaj dokument je obuhvaćen etičkim kodeksom omladinskih radnika.

Profesionalni integritet u omladinskom radu predstavlja ključni uslov za očuvanje poverenja prema profesiji omladinskog rada od strane mladih, njihovih roditelja, institucija i različitih zajednica, kao i u sam rad praktičara/ki omladinskog rada. U istoj meri u kojoj je

[1] Stanković, V. i Kalaba, V. (2017). *Etika od postera do prakse*. NAPOR, str. 3.

[2] Milanović, M. i Štrbac, S. (2022). *Od E postera do onlajn prakse: Priručnik o etici u onlajn omladinskom radu*. NAPOR, str. 39.

[3] Stanković i Kalaba, 2017, str. 11.

[4] Milanović i Štrbac, 2022, str. 6.

[5] Stanković i Kalaba, 2017, str. 3–4.

profesionalni i etički integritet lični kvalitet omladinskih radnika, postoji i odgovornost organizacija da svojim protokolima, politikama, internim sistemima i mehanizmima kreiraju kulturu koja čini profesionalni i lični integrtet sastavnim uslovom rada. Dakle, lična odgovornost omladinskih radnika je podržana i osnažena delovanjem samih organizacija koje omogućavaju etičko i profesionalno delovanje. Ovo poverenje se gradi kroz doslednu primenu etičkih i profesionalnih principa u svakodnevnoj praksi, bez obzira na kontekst u kojem se rad odvija – bilo da je to rad uživo ili u digitalnom okruženju[6].

Specifičnost odnosa u omladinskom radu ogleda se u tome što se „'srce' omladinskog rada nalazi u odnosu između omladinskog radnika/ce i mlade osobe" – odnosu koji je baziran na „međusobnom poverenju, iskrenosti, reciprocitetu, dobrovoljnosti, poštovanju i poverljivosti"[7]. Za razliku od formalnih obrazovnih sistema, ovaj odnos je dobrovoljan – mladi svesno biraju da stupe u profesionalni odnos sa omladinskim radnicima jer ih „vide kao značajne odrasle osobe i uviđaju određenu dobrobit iz tog uzajamnog odnosa"[8]. Upravo ova dobrovoljnost čini integritet omladinskih radnika još značajnijim – poverenje koje mladi poklanjaju mora biti opravdano kroz dosledno etičko delovanje.

Važnost integriteta za profesiju i poverenje javnosti

Integritet je ključan za profesiju omladinskog rada iz nekoliko razloga. Prvo, omladinski rad se odvija u odnosu nejednakih moći – praktičari/ke su odrasle osobe sa određenim autoritetom, znanjem i resursima, dok su mladi u poziciji korisnika koji im poklanjaju poverenje. Narušavanje integriteta u takvom odnosu može naneti značajnu štetu mladima, narušiti njihovu bezbednost i sigurnost. Drugo, integritet pojedinačnih praktičara direktno utiče na legitimitet cele profesije – neetično ponašanje jednog omladinskog radnika može narušiti poverenje javnosti u omladinski rad kao takav. Treće, u kontekstu profesionalizacije omladinskog rada, integritet predstavlja osnov za društveno priznanje i institucionalizaciju profesije.

Odnos dokumenta prema Etičkom kodeksu

Ovaj dokument o integritetu profesije je hijerarhijski podređen Etičkom kodeksu u omladinskom radu, koji predstavlja krovni dokument usvojen na osnivačkoj Skupštini NAPOR-a 2009. godine. Etički kodeks je obavezujući za sve organizacije članice i praktičare/ke omladinskog rada koji su ga prihvatili u skladu sa procedurama NAPOR-a. U slučaju kršenja Etičkog kodeksa, Savet za etička pitanja „ima mandat da reaguje kroz preporuke organizacijama članicama i mišljenja koja upućuje organizacijama koje nisu članice NAPOR-a"[9]

Ključne vrednosti integriteta profesije

[6] Milanović i Štrbac, 2022, str. 6–9.
[7] Stanković i Kalaba, 2017, str. 33.
[8] Ibid, str. 34.
[9] Milanović i Štrbac, 2022, str. 42.

1. Moralna doslednost

Dosledno pridržavanje moralnim principima u svim situacijama, a ne selektivno kada je to lako ili društveno poželjno. Dok u kontekstu profesionalnih vrednosti ovo pretpostavlja i suštinsku integraciju profesionalnih i ličnih vrednosti, kao i dosledno delanje u skladu sa njima.

2. Iskrenost i transparentnost

Govorenje istine, izbegavanje obmane i preuzimanje odgovornosti za sopstvene greške; odbijanje manipulacije ili skrivenih motiva. Ovo podrazumeva zauzimanje fundamentalno iskrenog odnosa prema mladima, roditeljima, kolegama/koleginicama, široj zajednici, organizacijama i institucijama.

3. Pouzdanost i kredibilitet

Omladinski radnik/ca sa integritetom razvija odnos poverenja sa mladima, roditeljima, kolegama/koleginicama, širom zajednicom, organizacijama i institucijama jer se na njega/nju može računati da će u svakoj situaciji delati etički, a zarad najveće dobrobiti mladih.

Ključne vrednosti profesije

Etički kodeks u omladinskom radu definiše moralne i profesionalne principe koje omladinski radnici treba da poštuju i koji predstavljaju osnov za standardizovanu praksu u radu sa mladima[10].

Etički principi:

Poštovanje – tretiranje svake mlade osobe sa uvažavanjem, bez diskriminacije. Ovo pretpostavlja da se mladima prilazi kao ravnopravnim partnerima u kreiranju i planiranju aktivnosti, upravljanju omladinskim prostorima. Poštovanje pretpostavlja uspostavljanje odnosa moći koji ni u jednom trenutku ne oduzima mladima autonomiju.

Autonomija – poštovanje prava mladih da donose informisane izbore i odluke. Ovo osigurava da su mlade osobe samostalne i slobodne da donose odluke za sebe, a koje omladinski radnici treba da poštuju.

Dobrobit i sigurnost – preuzimanje odgovornosti za procenu rizika i zaštitu mladih. Omladinski radnici imaju etičku obavezu da osiguraju da njihovo delovanje, aktivnosti, programi i politike ne narušavaju dobrobit i sigurnost mladih – te da zagovaraju za iste standarde i kod organizacija i institucija u/sa kojima rade, kao i kod šire zajednice.

Društvena pravda – promovisanje pravednog ponašanja i reagovanje na diskriminaciju. Mladi su zbog svog društvenog položaja grupa u riziku od socijalne marginalizacije i isključenosti, ali vrlo često omladinski radnici/ce direktno rade sa mladima koji proživljavaju višestruke oblike

[10] Milanović i Štrbac, 2022, str. 42.

diskriminacije, te promovisanje ravnopravnijeg i pravednijeg društva uvek sa sobom pretpostavlja i dobrobit mladih.

Profesionalni principi:

Profesionalne granice – razumevanje granice između ličnog i profesionalnog života. Upravo zbog specifičnosti i jedinstvenosti odnosa između mladih ljudi i omladinskih radnika, neophodno je održati profesionalni odnos kako ne bi došlo do zloupotrebe tog odnosa.

Odgovornost – odgovornost prema mladima, roditeljima, kolegama i društvu. Prilikom kreiranja okruženja u kom će mladi moći da uče i da se razvijaju na ličnom i profesionalnom nivou, neophodno je kreirati ravnopravni odnos poverenja i odgovornosti prema ostalim akterima u životima mladih.

Kompetentnost – kontinuirano razvijanje veština i znanja potrebnih za posao. Ovaj proces celoživotnog učenja podrazumeva temeljno unapređivanje znanja i veština, a sa ciljem da se mladima pruži relevantna i kvalitetna podrška u procesu ličnog i profesionalnog razvoja.

Etička refleksija – podsticanje i učestvovanje u debatama o etici. Naime, etičke dileme menjaju svoje karakteristike u različitim kontekstima, te je neophodno uvek biti spreman/a da se preispituju ustaljene prakse i procedure, postupci pojedinaca, organizacija i institucija.

Saradnja – rad sa službama i institucijama u interesu mladih. Kao što je gore navedeno, kako bi se mladima pružila kvalitetna podrška potrebno je kreirati celoviti sistem podrške koji podrazumeva ne samo omladinske radnike/ce i organizacije, već i institucije, roditelje, kao i širu zajednicu.

Ovi principi predstavljaju vrednosni okvir profesije i osnov za procenu profesionalnog integriteta omladinskih radnika/ca.

ETIČKA I PROFESIONALNA ODGOVORNOST U RADU

Dok Etički kodeks definiše vrednosti i principe profesije, integritet se ogleda u njihovoj doslednoj primeni u svakodnevnoj praksi, sa osvrtom na procedure koje podrazumevaju složene i etički nejasne situacije. Uspostavljanje omladinskog rada pretpostavlja ostvarivanje specifičnog oblika poverenja između mladih i praktičara/ki, kao i poverenje između zajednice i organizacije. Profesionalni omladinski rad zasniva se upravo na tom specifičnom i jedinstvenom odnosu između omladinskog radnika i mlade osobe. Taj odnos predstavlja suštinu omladinskog rada i najvažniji “alat” u postizanju ciljeva ličnog i socijalnog razvoja mladih.

Ovaj odnos se razlikuje od odnosa koje mladi imaju sa drugim odraslima u svom životu (npr. nastavnicima, roditeljima, psiholozima, pedagozima). On je različit jer nije zasnovan na autoritetu odrasle osobe, niti na tokenizaciji mladih kao pasivnih korisnika. Upravo ta razlika znači da mladi u tom kontekstu progresivno dobijaju sve više autonomije i kontrole nad sopstvenim razvojnim procesom. Omladinski rad se stoga bazira na ravnopravnom i osnažujućem odnosu moći koji podstiče mlade osobe da postanu aktivni kreatori svojih života, da preuzimaju odgovornost za svoje postupke i učestvuju u svojoj zajednici.

Etički kodeks u omladinskom radu navodi: „Profesionalni omladinski rad zasniva se na jedinstvenom odnosu između omladinskog radnika i mlade osobe" (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR, 2009). Etički integritet omladinskih radnika/ce je temelj poverenja i mora se kontinuirano usavršavati i negovati. Jedan od osnovnih zadataka praktičara/ki, direktno povezan sa etičkim integritetom profesije, predstavlja uspostavljanje i očuvanje profesionalnih granica.

Razdvajanje profesionalnog i ličnog života

Mladi nisu deo privatnog života praktičara/ki – odnos ostaje profesionalan i vođen je odgovornošću prema mladima. To podrazumeva činjenicu da će praktičar/ka primeniti prijateljski pristup, uz zadržavanje jasne granice između svog profesionalnog angažmana i privatnog života. Etički kodeks jasno navodi: „nerazvijanje ličnih odnosa sa mladima, naročito intimnih i seksualnih odnosa; u slučaju ostvarenja takvog odnosa, mora se podneti izveštaj nadređenom koji treba da preduzme odgovarajuće akcije" (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR, 2009).

Siguran i podržavajući odnos bez zloupotrebe moći

Praktičar/ka ne postavlja sebe u poziciju autoriteta niti koristi odnos za lične koristi – odnos mora ostati ravnopravan i osnažujući za mlade. Kodeks ističe obavezu praktičara/ki da: „ne zloupotrebljavaju profesionalni angažman u cilju ostvarivanja intimnih i seksualnih odnosa sa mladima, kolegama, saradnicima" (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR, 2009). Svaki oblik zloupotrebe moći, uključujući emocionalni pritisak, manipulaciju ili stvaranje zavisnosti, predstavlja kršenje profesionalnih i etičkih standarda.

Odgovornost u situaciji rizika ili zlostavljanja

Granica poverljivosti prestaje kada je narušena bezbednost mlade osobe – tada postoji zakonska obaveza prijavljivanja nadležnima u najboljem interesu mladih. Etički kodeks navodi da se: „informacije poverene u jednu svrhu, ne smeju koristiti u druge svrhe bez odobrenja mlade osobe, osim ukoliko je vidljiva jasna opasnost za mladu osobu, omladinskog/u radnika/cu ili nekog/u drugog/u pojedinca/ku" (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR, 2009). U takvim situacijama, praktičar/ka je dužan/na da obavesti odgovarajuće institucije i preduzme mere zaštite.

Nivoi profesionalne i etičke odgovornosti:

Individualni nivo

Na individualnom nivou, svaki praktičar/ka odgovoran je za sopstveno ponašanje, profesionalne odluke, poštovanje etičkih principa i zakonskih okvira, kao i za prepoznavanje i poštovanje sopstvenih kompetencija i granica. Kodeks naglašava: „preuzimanje samo onog posla i odgovornosti za koje omladinski/e radnici/ce imaju potrebna znanja, veštine, sposobnosti kao i potrebnu podršku" (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR, 2009). Individualna odgovornost takođe podrazumeva kontinuirano profesionalno usavršavanje i traženje povratnih informacija.

Individualni nivo takođe podrazumeva samorefleksiju i odgovornost prema sebi, odnosno, brigu o sopstvenim kapacitetima i granicama. Profesionalna odgovornost uključuje prepoznavanje ličnih ograničenja, emocionalne iscrpljenosti i rizika od sagorevanja, kao i traženje podrške kada je to potrebno. Zanemarivanje sopstvenih kapaciteta može dovesti do neetičnih odluka i povreda integriteta u radu sa mladima.

Timski nivo

Timska odgovornost podrazumeva međusobnu podršku, otvorenu komunikaciju, zajedničko donošenje odluka i reagovanje u situacijama rizika ili etičkih dilema. Tim ima ulogu da prepozna i adresira neprimereno ponašanje, kao i da obezbedi sigurnost mladih i članova tima. Tim kao zajednica praktičara/ki ima za cilj da kreira kulturu koja podržavajuće deluje na sve pojedince unutar tog tima radi osnaživanja a u svrhu dobronamernog preispitivanja postupaka svojih kolega i koleginica. Etički kodeks naglašava spremnost praktičara/ki na: „prigovor stavovima i praksi drugih kolega/inica ili organizacija/institucija, čija je praksa suprotna navedenim etičkim principima" (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR, 2009).

Organizacijski nivo

Organizacije snose odgovornost za uspostavljanje jasnih politika, procedura i standarda rada, uključujući etičke kodekse, protokole za zaštitu dece i mladih, mehanizme supervizije i profesionalnog razvoja zaposlenih i volontera. Organizacijski nivo takođe uključuje obavezu da se zaposleni, aktivisti i volonteri edukuju o etičkim principima i da imaju pristup podršci u situacijama etičkih dilema.

Sistemski nivo

Na sistemskom nivou, odgovornost se odnosi na institucije i obrazovne institucije, NAPOR i donosioce odluka koji oblikuju pravni i strateški okvir omladinskog rada. To uključuje priznanje profesije, obezbeđivanje standarda kvaliteta, podršku edukaciji i održive politike koje se odnose na rad sa mladima.

Moralne dileme i „siva zona“ u omladinskom radu

U praksi se često javljaju situacije u kojima se etički principi mogu naći u međusobnom sukobu. Kao što navodi priručnik "Etika od postera do prakse" (NAPOR, 2017), omladinski rad nije tehničko zanimanje koje se zasniva na ponavljanju usvojenih procedura, već profesija koja zahteva etičku procenu i individualno pristupanje svakoj situaciji. Primeri takvih dilema uključuju:

Poverljivost vs. bezbednost – kada mlada osoba podeli poverljivu informaciju koja ukazuje na rizik po sopstvenu ili tuđu bezbednost

Kao što priručnik "Etika od postera do prakse" jasno navodi: „Ukoliko nam mlada osoba saopšti informaciju o narušavanju njene dobrobiti i bezbednosti (npr. zlostavljanje), mi smo u profesionalnoj obavezi da prosledimo informaciju nadležnim licima i institucijama" (NAPOR, 2017, str. 17-18). U takvim situacijama, praktičar/ka mora proceniti da li poštovanje poverljivosti ugrožava bezbednost mlade osobe, po potrebi uključiti i nadležne institucije (centar za socijalni rad, policiju).

Autonomija mladih vs. odgovornost odraslih – balansiranje između poštovanja odluka mladih i potrebe za zaštitom.

Primer iz prakse ilustrovan u priručniku: mlada osoba sa diskriminatornim stavovima prema određenoj grupi (npr. Romima ili mladima homoseksualne orijentacije) nastavlja da iznosi takve stavove i nakon edukativnog rada i procesa preispitivanja. Praktičar/ka mora proceniti da li postoji realan rizik od nasilja prema drugoj mladoj osobi. U takvim situacijama „granica poverljivosti prestaje kada je narušena bezbednost" i „postoji obaveza prijavljivanja nadležnima" (NAPOR, 2017, str. 9-10). Međutim, pre donošenja odluke o prijavljivanju, praktičar/ka mora biti siguran/a da je rizik „veoma izvestan i realan", kao i da je „učinio/la sve što je mogao/la sa mladom osobom... kako bi je odgovorio/la od nasilja" (NAPOR, 2017, str. 10-11).

Bliskost vs. profesionalna distanca – izgradnja odnosa poverenja bez prelaska profesionalnih granica.

Ovo ne podrazumeva samo izbegavanje intimnih i seksualnih odnosa prema mladima, već podrazumeva i izbegavanje emotivnog vezivanja za grupe mladih sa kojima praktičar/ka radi, kao i držanje mladih u zavisnom položaju od određenog/e praktičara/ke. Etički kodeks jasno zabranjuje razvijanje ličnih, a posebno intimnih ili seksualnih odnosa sa mladima koji su učesnici programa (Etički kodeks u omladinskom radu, NAPOR).

Dobrobit mlade osobe vs. profesionalni kredibilitet

Prilikom rada sa mladima koji su u sukobu sa zakonom ili dolaze iz situacija socijalne ugroženosti, može doći do toga da praktičar/ka sazna određene informacije koje mogu da naruše dobrobit mladih. Ukoliko bi omladinski radnik/radnica odlučili da očuvaju dobrobit mladih sa kojima rade narušili bi svoj profesionalni kredibilitet, a sa druge strane, ukoliko bi sačuvali svoj profesionalni kredibilitet trajno bi se narušilo poverenje mladih u omladinski rad i praktičare. Primer iz priručnika: mlada osoba iz siromašne porodice, sa kojom je izgrađen odnos poverenja nakon dužeg perioda rada, ukrade tehničku opremu. Praktičar/ka mora doneti odluku da li će prijaviti slučaj nadležnim institucijama, što može trajno stigmatizovati mladu osobu i prekinuti odnos poverenja, ili nastaviti intenzivni rad uključujući kreativna rešenja kao što je vraćanje ukradenog bez prijavljivanja. Kao što priručnik zaključuje: „Manja šteta će se izazvati ukoliko potencijalno dovedemo u rizik naš profesionalni kredibilitet nego da mladu osobu stigmatizujemo i smanjimo mogućnost za njen dalji razvoj" (NAPOR, 2017, str. 6-8).

U ovakvim situacijama, NAPOR podstiče praktičare/ke da se oslanjaju na Etički kodeks, postojeće smernice, timsku podršku, superviziju i savetodavna tela, uz jasno dokumentovanje procesa donošenja odluka. Kako priručnik "Etika od postera do prakse" ističe: „Cilj nije da pokuša da pruži ispravne odgovore na najčešće etičke dileme u omladinskom radu jer je to nemoguće, već da pomogne da naučimo kako da razmišljamo i analiziramo date situacije u cilju donošenja najetičnije odluke koja će doneti veće dobro" (NAPOR, 2017, str. 11). Cilj nije eliminisanje dilema, već razvijanje sposobnosti za odgovorno, promišljeno i profesionalno postupanje koje doprinosi integritetu profesije. Bitno je donositi odluke koje nisu vođene emocijama omladinskih radnika, već etičkim vrednostima i dobrobiti mladih. Upravo iz tih razloga potrebno je da u ovakvim preispitivanjima omladinski radnik/ca nije usamljen/na već deo podržavajuće i negujuće zajednice koja podržava etička preispitivanja.

U situacijama moralnih dilema i „sive zone“, očekuje se da praktičari/ke ne donose odluke izolovano, već uz konsultovanje tima, supervizora i Saveta za etička pitanja. Dokumentovanje procesa donošenja odluka, razloga i preduzetih koraka predstavlja deo profesionalne odgovornosti i doprinosi očuvanju integriteta profesije.

PREVENCIJA

Prevencija, kako je definisana u ovom dokumentu, predstavlja skup aktivnosti, praksi i mehanizama koji unapređuju kulturu integriteta, sprečavaju nastanak povreda i neguju etično delanje omladinskih radnika/ca. Ona obuhvata edukaciju, superviziju i refleksiju, interne protokole i razvoj profesionalnih kompetencija.

Prevencija nije kreiranje klime straha ili preterane kontrole, već osnaživanje svih aktera – praktičara/ki, organizacija i mladih – da zajedno grade bezbedno i etično okruženje za omladinski rad.
Podrazumeva da NAPOR i članice preduzimaju konkretne korake PRE nego što dođe do kršenja Etičkog kodeksa.

Značaj preventivnog pristupa naglašen je u međunarodnim smernicama za etiku u omladinskom radu,[11] sa kojima je usaglašen Etički kodeks NAPOR mreže. Za razliku od reaktivnog pristupa koji se fokusira na postupanje nakon što je povreda već počinjena, preventivni pristup gradi sistemsku zaštitu kroz proaktivne mere. Organizacije koje rade sa mladima imaju posebnu odgovornost da razvijaju sveobuhvatne sisteme prevencije.[12]

Ključni elementi preventivnog pristupa

1 **Edukacija i podizanje svesti**	**2** **Supervizija i međusobna podrška**	**3** **Razvoj kompetencija**
4 **Organizaciona kultura i sistemi zaštite**	**5** **Prepoznavanje ranih znakova rizika**	**6** **Samoregulacija i refleksivna praksa**
7 **Alati i resursi za prevenciju**	**8** **Smernice za etički složene situacije**	**9** **Supervizija SEP-a**

[11] Council of Europe. (2017). Recommendation CM/Rec(2017)4 of the Committee of Ministers to member States on youth work.
[12] Johns Hopkins University. (n.d.). Child Protection Best Practices. Johns Hopkins University.

U nastavku ovog odeljka, svaki od ovih elemenata biće detaljno razrađen.

1. Edukacija i podizanje svesti

Kontinuirana edukacija o etičkim standardima predstavlja osnovu preventivnog delovanja. Svi praktičari/ke treba da imaju pristup redovnoj edukaciji o primeni Etičkog kodeksa.

NAPOR	Organizacije članice	Omladinski radnici/ce i lideri/ke
• Organizuje obuke o etici u omladinskom radu • Obezbeđuje edukativne materijale • Obezbeđuje platformu za superviziju i mentorstvo	• Upoznaju sve zaposlene i volontere sa Etičkim kodeksom pri započinjanju rada • Organizuju interne refleksivne sesije kroz platformu za superviziju • Omogućavaju pristup eksternim obukama o etici	• Kontinuirano se usavršavaju na teme iz oblasti etike u omladinskom radu • Organizuju interne refleksivne sesije kroz platformu za superviziju

2. Supervizija praktičara/ki i međusobna podrška

Supervizija omogućava prostor za refleksiju, učenje i podršku, što direktno doprinosi prevenciji profesionalnog sagorevanja i etičkih povreda.[13]

Formalna supervizija	Vršnjačka supervizija i kolegijalna podrška
• Sprovodi se redovno, minimum jednom mesečno • Obezbeđuje bezbedno okruženje za razgovor o izazovima bez straha od osuđivanja • Pomaže u prepoznavanju etičkih dilema i održavanju profesionalnih granica • Doprinosi ličnom i profesionalnom rastu	• Deljenje iskustava i analiza etičkih dilema kroz studije slučaja • Praktičari/ke formiraju grupe za međusobnu podršku • Pružanje emocionalne podrške u zahtevnim situacijama

[13] Herman, A. (2012). Supervision in youth work.

Organizacije članice i omladinski radnici/ce	NAPOR
• Obezbeđuju vreme i resurse za redovnu superviziju • Podstiču formiranje peer (vršnjačkih) grupa • Omogućavaju pristup eksternoj superviziji kada postoji sukob interesa	• Kreira listu sertifikovanih supervizora sa iskustvom u omladinskom radu • Organizuje obuke za supervizore fokusirane na etiku • Obezbeđuje platformu za superviziju

3. Razvoj kompetencija praktičara/ki

Prevencija povrede integriteta direktno je povezana sa kontinuiranim razvojem profesionalnih kompetencija. Kompetentan/a praktičar/ka je svestan/a svojih vrednosti, predrasuda i ograničenja, sposoban/a da prepozna etičke dileme i zatraži podršku, a uz to je refleksivan/a prema sopstvenoj praksi.

Ključne kompetencije za prevenciju proizlaze iz šireg okvira kompetencija za praktičare/ke omladinskog rada, sa posebnim fokusom na etičku dimenziju profesionalnog delovanja. U skladu sa profesionalnim principima definisanim u Smernicama za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada, ključne kompetencije za prevenciju obuhvataju:

Ključne kompetencije za prevenciju

Kompetencija	Opis
1. Etička senzibilnost	Prepoznavanje etičkih dimenzija situacija uključujući "razvijanje svesti o ličnim vrednostima omladinskog/e radnika/ce i njihovom uticaju na etičke principe omladinskog rada" i "razvijanje svesti o potencijalnim konfliktima između ličnih i profesionalnih vrednosti".[14]
2. Kritičko promišljanje	Ispitivanje sopstvenih pretpostavki i pristupa u skladu sa principom "propitivanja etičkih principa" i "prepoznavanja važnosti kontinuirane refleksije i debate o etičkim principima".[15]

[14] NAPOR. (2009). Smernice za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada, poglavlje 3.2.
[15] Ibid.

3. Komunikacijske veštine	Jasna i transparentna komunikacija uključujući "otvorenost i iskrenost kada radimo sa mladima, omogućavajući im pristup informacijama i podršku pri izboru i donošenju odluka".[16]
4. Upravljanje granicama	Razumevanje i održavanje profesionalnih granica, što obuhvata "uviđanje i razumevanje granice između razvijanja odnosa sa mladima koji pruža podršku i brigu i nužnosti održavanja profesionalnog odnosa".[17]
5. Kulturna kompetentnost	Kontinuirano učenje o različitim kulturama uz uvažavanje raznolikosti i rad bez diskriminacije u skladu sa vrednošću "ravnopravnosti i inkluzije mladih" i principom "poštovanja svake mlade osobe, izbegavajući bilo kakav oblik diskriminacije".[18]
6. Digitalna pismenost	Bezbedna i etička upotreba digitalnih alata u skladu sa smernicama za etiku u onlajn omladinskom radu, kroz "preuzimanje odgovornosti za procenu rizika i bezbednosti mladih u aktivnostima u kojima učestvuju", uključujući sposobnost analize rizika i preduzimanja mera predostrožnosti.[19]

Navedene kompetencije ne predstavljaju zaseban okvir, već specifičnu primenu kompetencija iz postojećeg okvira kompetencija, za praktičare/ke omladinskog rada, na oblast zaštite integriteta omladinskog rada. Organizacije članice i praktičari/ke treba da ih integrišu u svoje planove profesionalnog razvoja u skladu sa širim okvirom kompetencija NAPOR mreže.

Mehanizmi razvoja kompetencija

• Redovna obuka i edukacija (formalna i neformalna) • Refleksivna praksa i vođenje dnevnika prakse • Mentorstvo i učenje od iskusnijih kolega	• Učešće u profesionalnim mrežama • Samoevaluacija i postavljanje ciljeva profesionalnog razvoja • Drugi specifični mehanizmi koji se sprovode na nivou organizacija

[16] Ibid.
[17] Ibid.
[18] NAPOR. (2009). Smernice za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada, poglavlja 2.5 i 3.1.
[19] Milanović, M. i Štrbac, S. (2022). Od E postera do onlajn prakse. NAPOR; NAPOR (2009). Smernice, poglavlja 3.1 i 4.3.

4. Organizaciona kultura i sistem zaštite

Prevencija zahteva sistemski pristup na nivou organizacije i NAPOR struktura. Organizacije i NAPOR strukture moraju kreirati okruženje koje podržava etičnu praksu i štiti mlade..[20]

Jasne politike i procedure	**Vođstvo i kultura**
• Politika zaštite dece i mladih •Etički kodeks ponašanja za sve zaposlene i volontere • Procedure za prijavu i postupanje po povredama *Navedene politike treba da budu sastavni deo pravilnika o radu i/ili ugovora sa zaposlenima i volonterima.*	• Liderstvo koje modeluje etičko ponašanje kroz transparentno odlučivanje • Otvorena komunikacija i odgovornost na svim nivoima • Nulta tolerancija na zloupotrebu i diskriminaciju
Bezbedne procedure	**Mehanizmi povratne informacije**
• Provera referenci i radne istorije pri regrutaciji • Jasno izražavanje očekivanja u pogledu etičkog ponašanja • Obavezno upoznavanje sa politikama zaštite pre početka rada	• Redovne ankete zadovoljstva i bezbednosti među mladima • Sigurni kanali za prijavljivanje nedoličnog ponašanja • Aktivno uključivanje mladih u kreiranje bezbednog okruženja • Kontinuirani monitoring i evaluacija

Preporučuje se da pravilnici o radu sadrže i druge oblasti, kao što je Politika zaštite prijavljivača.

5. Edukacija za prepoznavanje ranih znakova rizika

Prevencija zahteva proaktivnu identifikaciju rizičnih situacija pre nego što eskaliraju u ozbiljne povrede integriteta.

Rani znaci rizika - na nivou pojedinca/ke	**Rani znaci rizika - na nivou organizacije i NAPOR struktura**

[20] Johns Hopkins University. (n.d.). Child Protection Best Practices.

• Narušavanje profesionalnih granica (favorizovanje, neprimeren kontakt) • Nekritično odnošenje prema moći i autoritetu • Otpor prema superviziji ili povratnoj informaciji • Izolacija od kolega, izbegavanje rada u timu • Znaci profesionalnog sagorevanja (cinizam, ravnodušnost, agresivnost)	• Nedostatak jasnih politika i procedura • Kultura ćutanja i izbegavanja konfrontacije • Visoka fluktuacija osoblja • Nedostatak supervizije i podrške • Česte pritužbe koje se ne razmatraju ozbiljno

Praktičari/ke treba da budu obučeni da:

• Prepoznaju rane znake kod sebe i kod kolega/ca

• Razumeju da prijavljivanje nije "odavanje" već profesionalna odgovornost

• Znaju kome i kako da se obrate za podršku (supervizor, SEP, eksterni konsultant)

• Koriste strategije prevencije profesionalnog sagorevanja koje je organizacija dužna da razvije i obezbedi

6. Samoregulacija i lična odgovornost kroz refleksivnu praksu

Refleksivna praksa predstavlja ključni alat samoregulacije i prevencije. Ona podrazumeva sistematsko preispitivanje sopstvene prakse, vrednosti i pretpostavki kroz proces refleksije koji omogućava dublje razumevanje i unapređenje profesionalnog delovanja.[21]

Refleksivna praksa u omladinskom radu znači	Modeli refleksije (Schön, 1983)
• Stalno učenje iz iskustva kroz analizu onoga što radimo i zašto to radimo • Preispitivanje sopstvenih pretpostavki, predrasuda i pristupa • Povezivanje teorije i prakse • Prilagođavanje pristupa na osnovu novih spoznaja	**Refleksija "u akciji" (reflection-in-action)** *Razmišljanje tokom rada sa mladima* **Refleksija "o akciji" (reflection-on-action)** *Analiza nakon aktivnosti/sesije*

[21] Schön, D. A. (1983). The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. Basic Books.

Praktični alati[22]	Organizacije i NAPOR sekretarijat obezbeđuju
• Vođenje dnevnika refleksivne prakse • Kratke refleksivne sesije sa kolegama nakon aktivnosti (10-15 minuta) • Mesečni peer reflektivni krugovi za deljenje iskustava • Prikupljanje kvalitativnih podataka kroz opservacije i otvorene razgovore	• Vreme za refleksiju kao deo radnog vremena • Pristup alatima i obukama o refleksivnoj praksi • Interne protokole prilagođene specifičnostima svoje organizacije • Platformu za superviziju obezbeđuje NAPOR

7. Alati i resursi za prevenciju

Efektivna prevencija zahteva konkretne alate i resurse koji mogu biti primenjeni u svakodnevnoj praks

NAPOR obezbeđuje	Organizacije razvijaju
•Check-liste za samoprocenu praktičara/ki i organizacija •Dokument anonimizovanih studija slučaja sa smernicama za postupanje •Edukativne materijale (video-materijali, infografike, priručnici, Etički kodeks...) • Online platformu sa resursima o etici, prostorom za razmenu iskustava i superviziju •Listu kontakata za hitne etičke konsultacije, pravne i psihosocijalne servise	•Interne protokole prilagođene specifičnostima svoje organizacije • Check-liste za procenu rizika pre aktivnosti • Interne edukativne materijale i studije slučaja

Alati su dostupni u različitim formatima kako bi bili pristupačni svim članovima mreže i redovno se ažuriraju na osnovu iskustava iz prakse.

[22] Herman, A. (2012). Supervision in youth work.

8. Smernice za refleksiju i konsultaciju u etički složenim situacijama

Etički složene situacije (podrazumevaju etičke dileme ili sive zone) su one u kojima se vrednosti i/ili principi sukobljavaju, te nije jasno koji je "pravilan" odgovor. Posledice mogu biti dalekosežne.

Koraci u razmatranju etički složenih situacija

	Korak	Opis
1	**Identifikovanje situacije**	Koji principi su u pitanju, ko su akteri, kakve su posledice
2	**Prikupljanje činjenica**	Utvrđivanje konteksta, provera informacija i sagledavanje perspektiva svih uključenih strana
3	**Konsultovanje**	Supervizor, kolege, SEP, pravnici
4	**Primena etičkog okvira**	Dostojanstvo, najbolji interes mladih, transparentnost, usklađenost sa Etičkim kodeksom
5	**Razmatranje alternativa**	Identifikovanje mogućih pravaca delovanja, procena njihovih posledica i odabir najprimerenije opcije
6	**Dokumentovanje**	Situacija, razmatranja i odluka
7	**Refleksija nakon odluke**	Posledice i stečena saznanja

Koraci su prilagođeni na osnovu modela etičkog odlučivanja u omladinskom radu.[23]

SEP funkcioniše i kao savetodavno telo kome se organizacije i pojedinci/ke mogu obratiti ukoliko se suoče sa etičkim izazovom na koji nisu sigurni kako da odgovore.[24]

9. Supervizija SEP-a

S obzirom na ključnu ulogu Saveta za etička pitanja u održavanju integriteta profesije, neophodno je obezbediti da i sam SEP ima pristup superviziji i podršci. Rad sa etičkim dilemama i povredama je emocionalno zahtevan i može dovesti do sekundarne traumatizacije članova/ca SEP-a. Eksterna perspektiva je neophodna za održavanje objektivnosti i prevenciju sagorevanja.

[23] Roberts, J. (2009). Youth work ethics; Banks, S. & Imam, U. (2000). Principles of youth work.
[24] Milanović, M. i Štrbac, S. (2022). Od E postera do onlajn prakse. NAPOR, str. 42.

Supervizija SEP-a omogućava kontinuirano usavršavanje u radu sa složenim etičkim pitanjima, održavanje objektivnosti, razmenu dobrih praksi i prevenciju profesionalnog sagorevanja.

Oblik supervizije	Opis
Eksterna grupna supervizija	Redovne sesije (minimum kvartalno) sa eksternim supervizorom za jačanje kompetencija i razmenu iskustava
Intervizija	Razmena iskustava i učenje od članova sličnih tela iz drugih organizacija/mreža
Individualna podrška	Pristup individualnoj superviziji ili profesionalnoj podršci po potrebi

NAPOR obaveze
• Teži ka obezbeđivanju budžeta za eksternu superviziju SEP-a • Omogućava pristup dodatnim edukacijama i usavršavanjima • Prepoznaje rad SEP-a i obezbeđuje neophodne resurse

Supervizija SEP-a doprinosi kvalitetu rada, profesionalnom razvoju članova/ca i održivosti funkcionisanja ovog ključnog tela za zaštitu integriteta profesije.

Zaključak

Prevencija povrede integriteta nije jednokratna aktivnost već kontinuirani proces koji zahteva angažman svih aktera: praktičara/ki omladinskog rada, organizacija, NAPOR mreže i mladih. Investiranje u prevenciju nije trošak već ulaganje u dugoročnu održivost i kvalitet omladinskog rada. Proaktivno delovanje štiti i osnažuje sve učesnike - omogućava praktičarima/kama da rade sa poverenjem, organizacijama da grade zdravo okruženje, a mladima da budu zaštićeni kroz svesnu i odgovornu profesionalnu praksu. Uspeh prevencije zavisi od spremnosti svih da integritet profesije prepoznaju kao zajedničku odgovornost i kontinuiranu posvećenost najvišim etičkim standardima u radu sa mladima.

OPIS POVREDA INTEGRITETA I KATEGORIJE

Povreda integriteta profesije omladinskog rada predstavlja svako ponašanje, odluku ili propust koji odstupa od vrednosti, principa i profesionalnih standarda definisanih dokumentima NAPOR-a, a kojima se narušava poverenje mladih, javnosti i kolega u profesiju. Povrede integriteta mogu biti pojedinačne ili sistemske, svesne ili nesvesne, ali u svakom slučaju zahtevaju odgovarajući odgovor profesionalne zajednice, kako bi se očuvala doslednost i poverenje u omladinski rad.

Odnos između etičkog i zakonskog osnova

Povrede integriteta mogu se odnositi na kršenje **etičkih normi** ili **zakonskih propisa**, a u određenim slučajevima i na oba. Etički osnov obuhvata postupke koji nisu nužno nezakoniti, ali su u suprotnosti sa profesionalnim vrednostima, principima i obavezama omladinskog rada. To uključuje, na primer, neprimerenu komunikaciju sa mladima, nedostatak profesionalnih granica, neodgovornost u izvršavanju obaveza, ili zanemarivanje supervizije. Zakonski osnov odnosi se na ponašanja koja predstavljaju prekršaj ili krivično delo u skladu sa zakonima Republike Srbije, kao što su nasilje, diskriminacija, zloupotreba službenog položaja, seksualno uznemiravanje ili povreda poverljivosti podataka.

Dok se za zakonske povrede primenjuju mehanizmi državnih organa i propisana pravna odgovornost, etičke povrede spadaju u domen profesionalne samoregulacije i razmatraju se kroz procedure koje definiše NAPOR. U slučajevima kada se određeno ponašanje nalazi na granici etičkog i zakonskog domena, obaveza je članica i NAPOR-a da postupe u skladu sa svojim nadležnostima, ali i da, ukoliko postoji osnov sumnje na kršenje zakona, o tome obaveste nadležne institucije. Na taj način, dokument o integritetu profesije ne duplira pravni sistem, već ga dopunjuje, osiguravajući odgovornost i tamo gde zakon ne pruža dovoljan okvir, ali etički standardi to zahtevaju.

Konteksti povreda

Povrede integriteta mogu se javiti u više konteksta:

– u odnosu omladinskog radnika prema mladima, gde povreda može podrazumevati neprimeren odnos, zloupotrebu poverenja ili prekoračenje profesionalnih granica;

– u odnosu između omladinskih radnika/ca, kroz nepoštovanje kolega, narušavanje timske saradnje, širenje neistina ili uznemiravanje i omalovažavanje u profesionalnom okruženju;

– u odnosu omladinskog radnika prema organizaciji, kroz nepoštovanje internih procedura, manipulaciju resursima ili neodgovorno zastupanje interesa organizacije;

– u odnosu organizacije prema omladinskim radnicima, kada se zanemaruju njihova prava, izostaje podrška, supervizija ili zaštita profesionalnih granica;

– u digitalnom prostoru, kroz neetično postupanje sa podacima, neprimerenu komunikaciju, objavljivanje sadržaja koji ugrožava reputaciju profesije ili poverenje mladih;

- u javnom nastupanju i javnoj komunikaciji, kada postupanje ili poruke omladinskog radnika/ce ili organizacije odstupaju od vrednosti omladinskog rada ili podrivaju njihovu doslednu primenu i zastupanje.

Kategorizacija povreda integriteta

Radi jasnijeg razumevanja i dosledne primene, povrede integriteta se klasifikuju prema težini i posledicama na tri nivoa: **manje**, **srednje** i **ozbiljne** povrede. Kategorizacija ne služi kažnjavanju, već osiguravanju pravične i proporcionalne reakcije u skladu sa kontekstom, namerom i posledicama postupka. Kako bi se smanjio prostor za subjektivno tumačenje, procena težine povrede zasniva se na kombinaciji indikatora, uključujući posledice ili rizik po bezbednost i dostojanstvo mladih, odnos moći i profesionalne granice, postupanje sa poverljivim podacima, učestalost i obrazac ponašanja, kao i doslednost u primeni vrednosti omladinskog rada i zalaganje za njih u praksi.

Povreda se kvalifikuje kao manja kada je posledica ograničena ili je nema, kada nije došlo do povrede odnosa moći ili profesionalnih granica prema mladima, kada nije ugrožena bezbednost ili dostojanstvo mladih, kada se radi o izolovanom propustu koji je odmah prepoznat i ispravljen, i kada u postupanju nema obrasca koji ukazuje na sistemsku nedoslednost u primeni vrednosti omladinskog rada. U ovu kategoriju ulaze situacije u kojima eventualno postoji nizak rizik, ali bez konkretne štete, bez ponavljanja i bez elemenata svesnog prikrivanja ili izbegavanja odgovornosti, uključujući neblagovremeno obaveštavanje o promenama koje su relevantne za bezbednost i kvalitet rada sa mladima, nenameran propust u ažuriranju osnovnih evidencija i saglasnosti koje su predviđene internim pravilima za bezbedan rad sa mladima, ili nenamerno korišćenje neadekvatnog kanala za profesionalnu komunikaciju usled čega se ograničena informacija podeli širem krugu nego što je bilo potrebno, bez nastupanja štete.

Povreda se kvalifikuje kao srednja kada postoji jasno narušavanje profesionalnih granica ili standarda postupanja, kada je prisutan umeren rizik po mlade, tim ili integritet programa, ili kada se radi o ponavljanim propustima koji ukazuju na nemar i nedostatak profesionalne odgovornosti, čak i ako nije nastupila direktna šteta. U ovu kategoriju spadaju i situacije u kojima je došlo do povrede poverljivosti ili neadekvatnog postupanja sa podacima, ali bez teških posledica po mladu osobu, kao i slučajevi u kojima je ponašanje imalo negativan uticaj na profesionalne odnose i radno okruženje, ili kada se u praksi prepoznaje učestala nedoslednost u primeni vrednosti omladinskog rada, uključujući izbegavanje profesionalno očekivanog zalaganja za te vrednosti u situacijama u kojima su one dovedene u pitanje. U ovu kategoriju mogu spadati i situacije u kojima omladinski radnik ili radnica održava previše bliske privatne odnose sa mladima sa kojima je u profesionalnom odnosu, komunicira putem neprimerenih kanala izvan profesionalnog konteksta, ne odaziva se na superviziju, svesno ignoriše interne procedure ili svojim postupcima kompromituje ugled profesije, pri čemu se procenjuje individualna odgovornost, nivo svesti i spremnost da se ponašanje ispravi.

Povreda se kvalifikuje kao ozbiljna kada je ugrožena ili povređena bezbednost, dostojanstvo ili prava mladih, kada je došlo do zloupotrebe odnosa moći, nasilja, diskriminacije ili uznemiravanja, ili kada je povređena poverljivost na način koji uključuje osetljive podatke i dovodi do ozbiljnih posledica. Ozbiljnom se smatra i svaka povreda koja uključuje finansijsku zloupotrebu, falsifikovanje ili namerno manipulisanje podacima, kao i ponašanje koje predstavlja kršenje zakonskih propisa ili osnovanu sumnju na takvo kršenje. Dodatno, povreda se tretira kao ozbiljna i kada postoji obrazac ponavljanja, svesno prikrivanje, pritisak na svedoke ili pokušaj uticaja na ishod postupka, kao i kada se utvrdi svesno i namerno delovanje suprotno vrednostima omladinskog rada na način koji ugrožava mlade, integritet programa ili kredibilitet profesije u okviru NAPOR-a.

Merna jedinica	Manja povreda	Srednja povreda	Ozbiljna povreda
Bezbednost i dobrobit mladih	**Nema štete, nizak rizik; situacija odmah zaustavljena/ispravljena**	**Umeren rizik ili narušena psihološka sigurnost; postoji negativan uticaj, ali bez teških posledica**	**Šteta ili visok rizik; ugrožena bezbednost/dostojanstvo/prava; nasilje, uznemiravanje, eksploatacija**
Odnos moći i profesionalne granice prema mladima	**Granice uglavnom očuvane; moguća pogrešna procena bez posledica**	**Jasno narušavanje granica (npr. privatna komunikacija van profesionalnog okvira, emocionalno oslanjanje)**	**Zloupotreba odnosa moći, manipulacija, pritisak, seksualno uznemiravanje ili bilo koji oblik eksploatacije**
Poverljivost i podaci	**Nenameran propust sa ograničenim podacima, bez posledica; odmah prijavljeno/ispravljeno**	**Neadekvatno postupanje sa podacima ili deljenje šireg obima informacija; postoji rizik ili narušeno poverenje**	**Namerno „curenje“, otkrivanje osetljivih podataka, posledice po mladu osobu; ili postupanje koje upućuje na kršenje zakona**
Diskriminacija i dostojanstvo	**Neprimeren izraz/komentar bez namere i bez posledica; spremnost na korekciju**	**Ponavljani obrasci mikroagresija, isključivanje ili nejednak tretman; narušena sigurnost/uključenost**	**Diskriminacija, govor mržnje, nasilje ili uznemiravanje; ozbiljno narušavanje dostojanstva**

Doslednost u primeni vrednosti omladinskog rada i zalaganje za vrednosti	**Povremena nedoslednost u postupanju ili komunikaciji, bez posledica i uz spremnost na korekciju**	**Učestala nedoslednost ili izbegavanje zalaganja za vrednosti u situacijama kada je to profesionalno očekivano; tolerisanje prakse koja je u suprotnosti sa vrednostima**	**Svesno delovanje suprotno vrednostima omladinskog rada ili namerno podrivanje/relativizacija vrednosti na način koji ugrožava mlade, integritet programa ili reputaciju profesije**
Integritet dokumentacije i podataka o radu (izveštaji, evaluacije, statistika)	**Tehnička greška bez namere; odmah ispravljena; bez uticaja na odluke**	**Nemarno vođenje evidencije koje utiče na kvalitet/transparentnost; ponavljanje**	**Falsifikovanje, namerna manipulacija rezultatima, prikrivanje; finansijska ili reputaciona šteta**
Sukob interesa	**Neprepoznat sukob, bez posledica; odmah prijavljen nakon uvida**	**Neprijavljen sukob koji utiče na odluke ili stvara percepciju pristrasnosti; ponavljanje**	**Namerno favorizovanje radi lične koristi, organizovane zloupotrebe ili ozbiljno narušavanje poverenja**
Postupanje nakon događaja (saradnja, odgovornost)	**Odmah priznanje i korekcija; puna saradnja**	**Delimična saradnja; otpor prema učenju; korekcija tek nakon intervencije**	**Prikrivanje, pritisak na svedoke, pokušaj uticaja na postupak, odmazda prema prijavljujućima**
Učestalost i obrazac	**Izolovan slučaj**	**Ponavljanje ili obrazac propusta**	**Ponavljanje teških povreda ili obrazac ponašanja koji ukazuje na sistemski rizik**
Kontekst: pojedinac ↔ organizacija	**Propust u primeni interne zaštitne procedure bez posledica**	**Organizacija ne obezbeđuje podršku/superviziju; tolerisanje rizične prakse**	**Sistematsko zanemarivanje zaštite mladih; omogućavanje nasilja/diskriminacije; prikrivanje slučajeva**

Stepen namere, olakšavajuće i otežavajuće okolnosti

Pri razmatranju svake povrede posebno se uzima u obzir stepen namere i svesnosti, odnosno da li je do povrede došlo slučajno, usled nemara ili svesnog kršenja pravila. U obzir se uzimaju i olakšavajuće okolnosti, poput otvorenog priznanja greške, spremnosti na saradnju i preuzimanje odgovornosti, kao i otežavajuće, kao što su ponavljanje povreda, prikrivanje dokaza, odbijanje

saradnje ili pokušaj uticaja na ishod postupka. Ovakav pristup omogućava da reakcija NAPOR-a bude ne samo korektivna već i edukativna, čime se jača zajednička kultura odgovornosti i integriteta u profesiji.

NAPOR se pri definisanju kategorija i primera povreda oslanja i na iskustva Saveta za etička pitanja (SEP), čije analize i mišljenja mogu poslužiti kao ilustrativni primeri u budućem procesu edukacije i prevencije. Na taj način se osigurava kontinuitet u primeni etičkih standarda i jača zajedničko razumevanje situacija koje mogu predstavljati rizik za integritet profesije.

Primeri povreda integriteta iz prakse Saveta za etička pitanja

I Zanemarivanje supervizije ili mentorstva - MANJI STEPEN POVREDE

Situacija: Omladinski praktičar/ka ne pruža podršku mladima ili kolegama predviđenu supervizijom, mentorstvom ili standardima.

Analiza situacije: Nedostatak adekvatne podrške slabi kvalitet rada i poverenje u zajednicu. Ako je do povrede došlo zbog preopterećenosti ili nesigurnosti, SEP može doneti odluku o primeni mere kao što je na primer: dodatna edukacija, mentorstva ili revizija obaveza. U otežavajućim slučajevima – odbijanje saradnje, ponavljanje neodgovornog ponašanja – SEP predlaže formalnu disciplinsku meru i obaveznu superviziju.

Olakšavajuće okolnosti: Nesigurnost ili preopterećenost, spremnost za edukaciju i korekciju.
Otežavajuće okolnosti: Odbijanje saradnje, ponavljanje neodgovornog ponašanja.

II Neprofesionalno ponašanje prema kolegama ili mladima - SREDNJI STEPEN POVREDE

Situacija: Omladinski praktičar/ka koristi neprimeren ton ili komentare prema kolegama ili mladima u profesionalnom kontekstu.

Analiza situacije: Neprofesionalna komunikacija može narušiti timsku klimu i bezbednosnu atmosferu za mlade. Ako je incident izolovan i praktičar/ka prihvata odgovornost, SEP može doneti odluku o primeni mere, kao što je sastanak refleksije sa supervizorom/kom, edukaciju o profesionalnoj komunikaciji i praćenje napretka. U otežavajućim slučajevima – ponavljanje, namera da se povredi kolega ili mladi – SEP predlaže formalnu disciplinsku meru, mentorstvo i periodične evaluacije.

Olakšavajuće okolnosti: Incident izolovan, priznanje greške, spremnost za edukaciju.
Otežavajuće okolnosti: Ponavljanje ponašanja, namera da se povredi kolega ili mladi.

III Neodgovorno javno delovanje – OZBILJAN STEPEN POVREDE

Situacija: Omladinski praktičar/ka, predstavljajući sebe u profesionalnoj ulozi ili nastupajući ispred organizacije članice NAPOR mreže, javno iznosi stavove, poruke ili informacije koje su u suprotnosti sa vrednostima i osnovnim etičkim principima omladinskog rada (npr.

nediskriminacija, poštovanje ljudskih prava, zaštita i dobrobit mladih), ili svesno relativizuje ove principe u situacijama u kojima je profesionalno očekivano da ih štiti i zastupa. U težim slučajevima, takve poruke mogu dovesti do ugrožavanja dostojanstva i prava mladih, stvaranja nesigurnog okruženja, ili ozbiljnog narušavanja poverenja u omladinski rad i NAPOR mrežu.

Analiza situacije: Procenjuje se da li je postupanje bilo svesno i namerno, koliki je rizik ili posledica po mlade, i da li javni nastup ozbiljno potkopava kredibilitet profesije u okviru NAPOR-a. Kada je sadržaj u direktnoj suprotnosti sa vrednostima omladinskog rada i postoji visok rizik po mlade ili značajna reputaciona šteta, slučaj se tretira kao ozbiljna povreda integriteta. Mera, koju u slučaju ozbiljnih povreda izriče Upravni odbor, može uključiti obavezno javno ispravljenje ili povlačenje netačne informacije, privremeno ograničenje javnih nastupa u ime organizacije ili NAPOR mreže, obaveznu edukaciju iz oblasti etike i antidiskriminacije, kao i pojačanu superviziju i praćenje usklađenosti sa vrednostima. U slučajevima ponavljanja, odbijanja odgovornosti ili pokušaja uticaja na postupak, mogu se predložiti strože mere u skladu sa sistemom sankcija.

Olakšavajuće okolnosti: Pravovremeno povlačenje sporne izjave, jasno preuzimanje odgovornosti, javno ispravljanje netačne informacije i puna saradnja u postupku. Olakšavajuće okolnosti ne menjaju kvalifikaciju povrede kada je ugroženo dostojanstvo ili pravo mladih, već mogu uticati na izbor pratećih korektivnih mera uz primenu zaštitnih mera.
Otežavajuće okolnosti: Namerno ili ponavljano širenje neistina, diskriminatorne ili uznemiravajuće poruke, relativizacija zaštite mladih, govor mržnje, ozbiljno narušavanje poverenja u profesiju, prikrivanje, odbijanje saradnje, pritisak na svedoke ili pokušaj uticaja na ishod postupka.

POSTUPCI PRIJAVE I RAZMATRANJA

Postupci prijave i razmatranja povreda integriteta predstavljaju osnovni mehanizam profesionalne odgovornosti u okviru sistema samoregulacije omladinskog rada koji uspostavlja NAPOR. Cilj ovog postupka nije sankcionisanje, već očuvanje profesionalnih standarda, zaštita učesnika/ca omladinskog rada i jačanje poverenja u profesiju. Postupci se sprovode u skladu sa načelima pravičnosti, poverljivosti, nepristrasnosti i proporcionalnosti, uz uvažavanje svih prava i dostojanstva učesnika/ca.

Mehanizmi prijave

Prijava povrede integriteta može se podneti kroz **interne** i **eksterne** mehanizme. Interni mehanizam podrazumeva da prijavu može uputiti svaki član NAPOR-a, omladinski radnik/ca, predstavnik organizacije članice, mlada osoba uključena u programe omladinskog rada ili treće lice koje ima saznanja o povredi, direktno Savetu za etička pitanja (SEP) kao nadležnom telu. Eksterni mehanizam odnosi se na mogućnost da prijavu podnese osoba van članstva NAPOR-a, a koja ima osnovanu sumnju da je došlo do povrede integriteta od strane omladinskog radnika, radnice ili organizacije članice. NAPOR ohrabruje korišćenje internih mehanizama kao prve instance, uz mogućnost eskalacije slučaja ukoliko se interno pitanje ne može rešiti na zadovoljavajući način.

Postupak razmatranja i odlučivanja

Postupak prijave započinje podnošenjem pisane prijave koja mora sadržati opis događaja, vreme, mesto i identitet lica na koje se prijava odnosi, kao i eventualne dokaze ili svedočanstva. Prijava se podnosi u dobroj veri, uz obavezu da se prilikom njenog sastavljanja ne naruši Etički kodeks, posebno u delu koji se odnosi na poštovanje dostojanstva i integriteta osoba koje su predmet prijave.

Po prijemu prijave, SEP vrši **prethodni uvid** radi utvrđivanja osnovanosti i nadležnosti. Ukoliko se utvrdi da prijava sadrži elemente povrede integriteta, SEP pokreće postupak razmatranja. U postupku se poštuje načelo kontradiktornosti, što znači da lice protiv koga je prijava podneta ima pravo da bude obavešteno o navodima, da dostavi svoje izjašnjenje i da učestvuje u razmatranju na način koji obezbeđuje jednakost strana.

SEP donosi mišljenje i preporuku o daljem postupanju, uključujući predlog mere ili upućivanje slučaja Upravnom odboru NAPOR-a ukoliko se radi o ozbiljnoj povredi integriteta. U slučajevima **manje i srednje težine povreda**, **odluku o primeni mere donosi SEP** (prvostepeni organ). U slučajevima **ozbiljnih povreda integriteta**, **odluku donosi Upravni odbor** NAPOR-a kao prvostepeni organ. Lice/organizacija protiv koga/koje je doneta odluka ima pravo na žalbu u roku od 15 dana od prijema odluke.

O žalbi odlučuje:

- Upravni odbor NAPOR-a, kada je prvostepenu odluku doneo SEP;
- Nadzorni odbor NAPOR-a, kada je prvostepenu odluku doneo Upravni odbor.

U slučaju kada Upravni odbor donese preporuku o isključenju organizacije iz članstva ili oduzimanju akreditacije, odnosno isključenju praktičara/ke iz SKOR-a i oduzimanju licence, konačnu odluku donosi Skupština NAPOR-a.

Odluka drugostepenog organa je konačna.

Ukoliko žalba sadrži nove činjenice ili ukazuje na bitne povrede postupka, drugostepeni organ može zatražiti dopunsko mišljenje SEP-a u obimu neophodnom za razjašnjenje navoda.

Vremenski okviri postupka

Rok za podnošenje prijave iznosi **najviše šest meseci** od dana saznanja za povredu integriteta, a najkasnije godinu dana od dana kada se povreda dogodila. SEP je dužan da u roku od **15 dana** od prijema prijave obavi preliminarnu procenu i donese odluku o pokretanju ili odbacivanju postupka.

Postupak razmatranja i davanja mišljenja koji uključuje i predlog mere, treba da bude okončan u roku od **60 dana** od dana pokretanja postupka, osim ako složenost slučaja ne zahteva dodatno vreme, o čemu SEP obaveštava podnosioca prijave i lice/organizaciju protiv koga/koje se postupak vodi..

U slučajevima **manje i srednje težine povreda**, **SEP** u okviru navedenog roka donosi prvostepenu odluku o primeni mere.

U slučajevima kada SEP proceni da se radi o **ozbiljnoj povredi integriteta**, **SEP prosleđuje dobijenu prijavu Upravnom odboru**, najkasnije 30 dana od dana prijema prijave. U ovom slučaju, Upravni odbor donosi prvostepenu odluku i obaveštava podnosioca prijave i lice/organizaciju protiv koga/koje se postupak vodi o izrečenoj meri. Ukoliko proceni da je potrebno, Upravni odbor može da zatraži konsultacije sa SEP-om u vezi sa definisanjem mere. Proces izricanja mere mora biti okončan u roku od 60 dana od dana prijema prijave.

U slučaju podnete žalbe, nadležni drugostepeni organ (definisan u odeljku: Postupak razmatranja i odlučivanja, str 31) donosi konačnu odluku u roku od **30 dana** od dana prijema žalbe, osim kada je radi razjašnjenja navoda potrebno dopunsko mišljenje, o čemu se obaveštava podnosilac žalbe.

Prava lica protiv kojih se vodi postupak

Lice protiv koga je podneta prijava ima pravo da bude obavešteno o razlozima pokretanja postupka, da dobije uvid u relevantnu dokumentaciju (**u skladu sa internim procedurama SEP-a i anonimnosti podataka u skladu sa Zakonom)**, da se izjasni o navodima, da predloži dokaze i svedoke, kao i da bude zastupano od strane drugog lica ukoliko to želi. Ima pravo na pošten i nepristrasan postupak, na zaštitu integriteta i na poverljivo postupanje sa svim podacima koji bi mogli ugroziti njegov profesionalni ili lični položaj. Ove garancije obezbeđuju pravičnost procesa i sprečavaju zloupotrebu prijavnog mehanizma.

Alternativni načini rešavanja

NAPOR ohrabruje korišćenje **alternativnih metoda rešavanja sporova**, kao što su medijacija, arbitraža i facilitacija, kada priroda povrede to dopušta i kada su strane saglasne da pristupe dijalogu. Ovi postupci se sprovode pod vođstvom neutralnog facilitatora ili medijatora, uz poštovanje načela poverljivosti i dobrovoljnosti. Cilj ovih metoda je obnavljanje poverenja i odnosa unutar profesionalne zajednice, sprečavanje eskalacije konflikata i jačanje kapaciteta za etičku refleksiju i učenje.

Poverljivost i zaštita podataka

Tokom celokupnog postupka, NAPOR je dužan da obezbedi zaštitu identiteta svih učesnika/ca, posebno podnosioca prijave i lica protiv koga se postupak vodi. Svi podaci i dokumentacija koji se prikupljaju u postupku tretiraju se kao poverljivi i koriste isključivo za potrebe razmatranja konkretnog slučaja. Objavljivanje podataka iz postupka moguće je u svrhu edukacije ili unapređenja prakse integriteta, ali isključivo u anonimnom obliku, što podrazumeva uklanjanje svih direktnih i indirektnih identifikatora (imena, lokacija, datuma, specifičnih programa/uloga), kao i grupisanje podataka kada postoji rizik prepoznavanja.

Dokumentacija i arhiviranje

SEP vodi jedinstvenu evidenciju o svim primljenim prijavama, fazama postupka, donetim mišljenjima i preporukama, prvostepenim i drugostepenim odlukama, podnetim žalbama, izrečenim merama i praćenju njihove realizacije. Svi predmeti se arhiviraju u skladu sa pravilima o zaštiti podataka i čuvaju u bezbednom digitalnom i/ili fizičkom obliku. Ova dokumentacija služi isključivo kao interna evidencija i baza za unapređenje sistema integriteta, a može se koristiti i za izradu godišnjeg izveštaja o etičkim pitanjima, bez otkrivanja identiteta učesnika/ca.

Zaštita prijavljivača

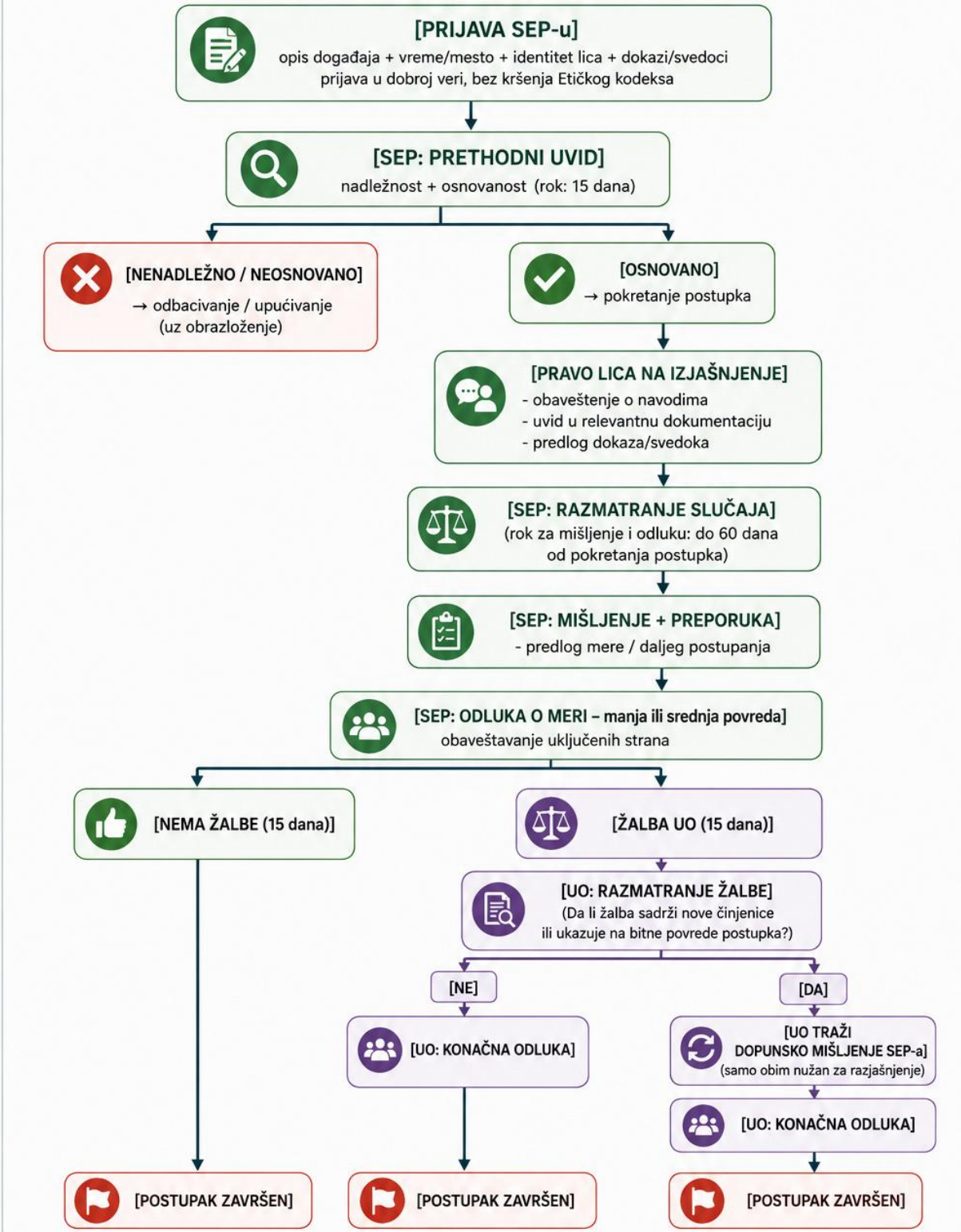
NAPOR obezbeđuje potpunu zaštitu prijavljivača od bilo kog oblika pritiska, odmazde ili diskriminacije zbog podnošenja prijave u dobroj veri. Identitet prijavljivača ne može biti otkriven bez njegovog izričitog pristanka, osim ako to nije neophodno za sprovođenje zakonskog postupka. U slučaju da se utvrdi da je prijava podneta zlonamerno, SEP ima pravo da pokrene postupak za povredu integriteta i protiv podnosioca prijave. Ovakav pristup obezbeđuje balans između zaštite onih koji prijavljuju nepravilnosti i odgovornosti za zloupotrebu sistema.

Grafički prikaz toka postupka prijave i razmatranja povreda integriteta

Tabela 1 - Grafički prikaz toka postupka prijave i razmatranja povreda integriteta u slučaju **manjih i srednjih povreda integriteta** (strana 35)

Tabela 2 - Grafički prikaz toka postupka prijave i razmatranja povreda integriteta u slučaju **ozbiljnih povreda integriteta** (strana 36)

Grafički prikaz toka postupka prijave i razmatranja povreda integriteta – manje i srednje povrede integriteta (Prijava povrede integriteta)



LEGENDA

- Koraci postupka
- Odbacivanje / završetak
- Postupak žalbe

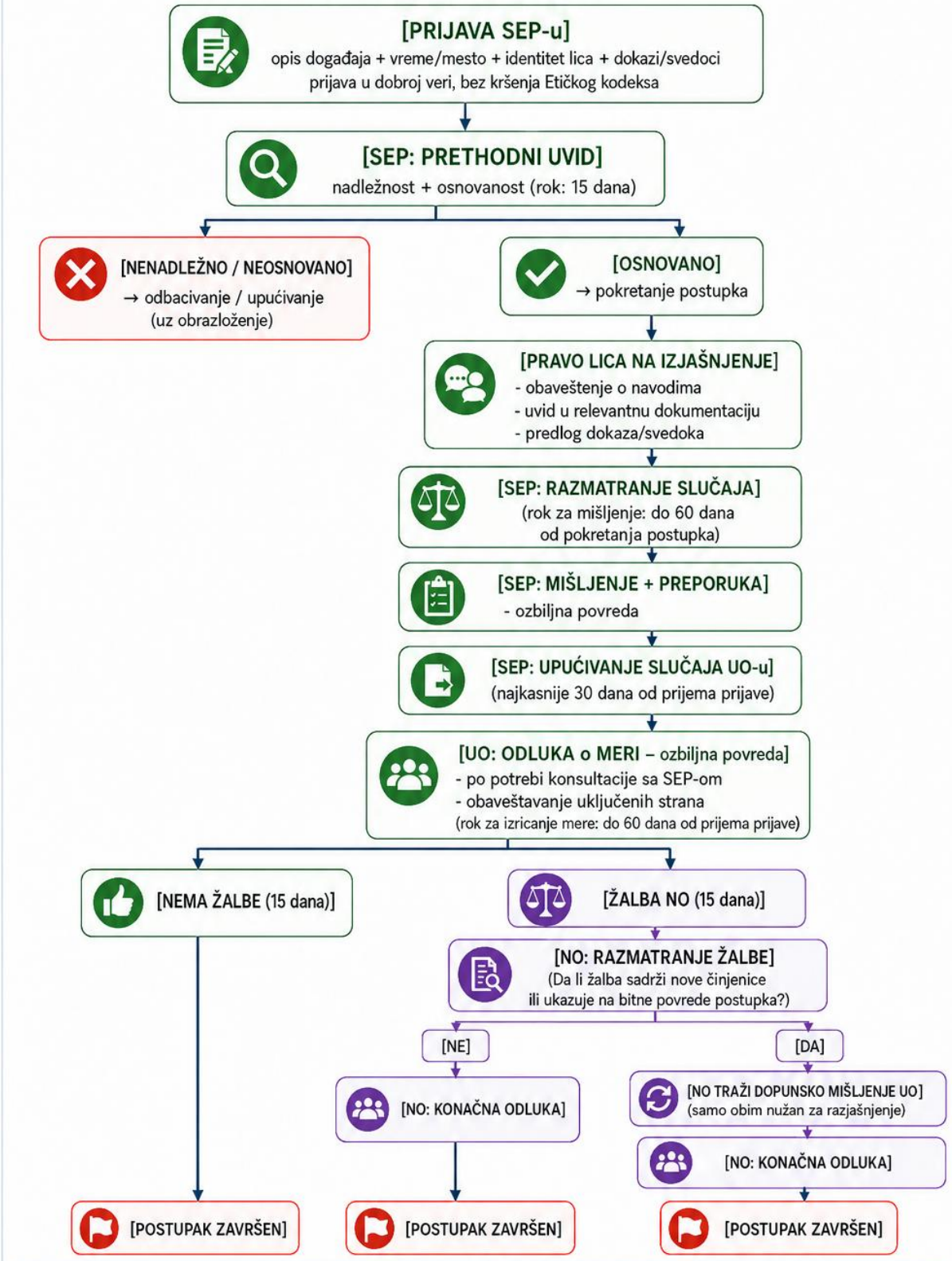
SKRAĆENICE

SEP – Savet za etička pitanja
UO – Upravni odbor

NAPOMENA

Svi navedeni rokovi odnose se na radne dane.

Grafički prikaz toka postupka prijave i razmatranja povreda integriteta – ozbiljne povrede integriteta (Prijava povrede integriteta)



LEGENDA

- Koraci postupka
- Odbacivanje / završetak
- Postupak žalbe

SKRAĆENICE

- **SEP** – Savet za etička pitanja
- **UO** – Upravni odbor
- **NO** – Nadzorni odbor

NAPOMENA

Svi navedeni rokovi odnose se na radne dane.

SISTEM SANKCIJA ZA POJEDINCE/KE I ORGANIZACIJE

Sistem sankcija predstavlja ključni mehanizam profesionalne odgovornosti kojim NAPOR obezbeđuje doslednost, pravičnost i poverenje u proces očuvanja integriteta profesije. Sankcije nisu zamišljene isključivo kao kaznene mere, već prvenstveno kao instrumenti učenja, refleksije i ponovnog uspostavljanja profesionalnih standarda. Njihova primena ima preventivnu, korektivnu i edukativnu funkciju, sa ciljem da se očuva ugled profesije, zaštite mladi i podrži razvoj profesionalne zajednice.

Hijerarhija sankcija i kriterijumi određivanja

Hijerarhija sankcija zasniva se na težini povrede integriteta, stepenu namere, posledicama po učesnike/ce omladinskog rada i spremnosti lica ili organizacije da preuzme odgovornost. Na ovaj način se obezbeđuje dosledna primena mera, bez mogućnosti subjektivnog tumačenja. Povrede manjeg intenziteta povlače edukativne i korektivne mere, dok teže povrede zahtevaju disciplinske i isključujuće sankcije.

Pri određivanju mere, nadležni prvostepeni organ – SEP u slučajevima manjih i srednjih povreda, odnosno Upravni odbor u slučajevima ozbiljnih povreda – uzima u obzir težinu povrede, učestalost sličnih postupaka, stepen svesnosti i namere, spremnost na saradnju, posledice po mlade, kolege i organizaciju, kao i mogućnost da se kroz proces učenja i refleksije obnovi poverenje.

Hodogram sankcija za pojedince i organizacije

Postupak izricanja sankcija razlikuje se prema tome da li je povreda počinjena od strane pojedinca/ke – omladinskog radnika ili radnice, ili od strane organizacije.
Za pojedince, proces se vodi kroz mehanizme profesionalne odgovornosti, uz podršku supervizije i edukacije, dok se za organizacije primenjuju mere koje se odnose na njihovu odgovornost za sistemske uslove rada, zaštitu mladih i poštovanje profesionalnih standarda.
U oba slučaja, odluku o vrsti i težini sankcije donosi nadležni organ (u skladu sa definisanim u odeljku: Postupak razmatranja i odlučivanja, str. 31) Kod pojedinaca, sankcija se vezuje za njihovu profesionalnu ulogu i može uticati na status u okviru profesionalne zajednice (članstvo u SKOR-u, sertifikacija, mogućnost rada). Kod organizacija, sankcije se odnose na predlog za promenu statusa članstva u NAPOR-u ili gubitak akreditacije. U slučajevima izricanja mere koja se odnosi na promenu statusa članstva i kod pojedinaca/ki i kod organizacija, Upravni odbor upućuje predlog Skupštini, koja donosi konačnu odluku.

Vrste sankcija

Sankcije se primenjuju pojedinačno ili u kombinaciji, u zavisnosti od prirode povrede. Njihov redosled ne predstavlja strogu lestvicu, već okvir koji omogućava proporcionalnu reakciju.

Upozorenje / opomena predstavlja najblažu meru, koja se primenjuje u slučajevima manjih povreda. Ima edukativni karakter i podrazumeva formalno ukazivanje na neprimereno ponašanje, uz preporuku za korektivno delovanje.

Obavezna supervizija i dodatna edukacija primenjuju se kada se proceni da je povreda rezultat nedostatka znanja, refleksije ili profesionalne podrške. Ova mera ima razvojni karakter i podrazumeva uključivanje u strukturisani proces supervizije ili dodatne edukacije, uz praćenje napretka.

Privremena zabrana rada odnosi se na periodično ograničenje prava omladinskog radnika/ce da obavlja profesionalne zadatke. Ova mera se primenjuje u slučajevima ozbiljnijih povreda koje zahtevaju vremenski okvir za refleksiju, edukaciju i procenu spremnosti za povratak u praksu. Mera se izriče u minimalnom trajanju od 1 meseca do maksimalnog trajanja od 6 meseci, pri čemu se u odnosu na učinjenu povredu određuje dužina trajanja sankcije. O izrečenoj meri dostavlja se obaveštenje pravnom licu u okviru kojeg pojedinac/ka obavlja omladinski rad.

Oduzimanje članstva u SKOR-u (Strukovnom kokusu omladinskih radnika/ca), a u budućnosti i **oduzimanje licence**, predstavlja najviši stepen individualne odgovornosti i primenjuje se kada je povreda u potpunosti nespojiva sa vrednostima profesije. Ova mera ima trajni ili privremeni karakter, uz mogućnost ponovnog uključivanja nakon ispunjenja uslova rehabilitacije. Ukoliko se izriče privremena mera, onda može trajati minimalno 1, a maksimalno 6 meseci, pri čemu se u odnosu na učinjenu povredu određuje dužina trajanja sankcije. Ukoliko se izriče trajna mera, Upravni odbor je dostavlja kao predlog Skupštini NAPOR u okviru revizije članstva, sa pratećim obrazloženjem, te odluku o gubitku članstva donosi Skupština, u skladu sa Statutom.

Isključenje organizacije iz članstva u mreži i oduzimanje akreditacije primenjuje se prema organizacijama koje su prekršile principe omladinskog rada, propustile da zaštite mlade i omladinske radnike ili su sistematski zanemarile obaveze proistekle iz članstva u NAPOR-u. Takva odluka donosi se samo nakon iscrpljenih korektivnih mera i procene da organizacija nije spremna da uskladi praksu sa standardima integriteta. Ukoliko Upravni odbor izrekne ovu meru, dostavlja je kao predlog Skupštini NAPOR u okviru revizije članstva, sa pratećim obrazloženjem, te odluku o gubitku članstva donosi Skupština, u skladu sa Statutom.

Popravne i restorativne mere

NAPOR se rukovodi principom da je cilj sankcija obnova integriteta, a ne isključivo kazna. Zbog toga se uvode popravne i restorativne mere, koje podrazumevaju proces refleksije, preuzimanje odgovornosti, ispravljanje posledica i ponovno uspostavljanje poverenja. One mogu uključivati učestvovanje u zajedničkoj superviziji, javno izvinjenje, demanti, izradu edukativnog materijala ili učešće u aktivnostima koje doprinose prevenciji sličnih povreda u zajednici.

Kombinovanje i uslovne sankcije

U određenim slučajevima može se izreći kombinacija mera, kako bi se postigao balans između zaštite profesije i podrške razvoju pojedinca ili organizacije. Na primer, privremena zabrana rada može biti praćena obaveznom edukacijom i refleksivnim izveštajem.

Uslovne sankcije predstavljaju mehanizam kojim se izvršenje mere odlaže pod uslovom da lice ili organizacija ispuni određene obaveze u definisanom roku – na primer, završetak dodatne obuke ili sprovođenje interne procene rizika u organizaciji. Ukoliko se uslovi ispune, mera se može ublažiti ili ukinuti.

Rehabilitacija, restorativnost i ponovno uključivanje

Za povrede koje ne isključuju trajno mogućnost profesionalnog delovanja, dokument predviđa mogućnost plana rehabilitacije i ponovnog uključivanja. Ovaj plan obuhvata vremenski okvir, konkretne korake i odgovorne osobe koje prate napredak. Cilj je da se kroz proces edukacije, supervizije i evaluacije obezbedi povratak omladinskog radnika ili organizacije u profesionalnu zajednicu, uz obnovljeno poverenje i usklađivanje sa standardima integriteta.

Kriterijumi za ukidanje ili ublažavanje sankcija

Sankcija se može preispitati i ukinuti ili ublažiti ukoliko se utvrdi da su okolnosti promenjene, da je preduzeto sve što je potrebno za otklanjanje posledica povrede i da je lice ili organizacija pokazala trajnu posvećenost profesionalnim vrednostima. **Odluku o ukidanju ili ublažavanju mere donosi organ koji je meru izrekao.** Kada je meru izrekao SEP, SEP donosi odluku na osnovu pisanog obrazloženja i prateće dokumentacije o ispunjenju uslova. Kada je meru izrekao Upravni odbor, SEP na osnovu praćenja realizacije dostavlja Upravnom odboru izveštaj i, po potrebi, preporuku za ukidanje ili ublažavanje mere, dok konačnu odluku donosi Upravni odbor.

Javnost i transparentnost odluka

U cilju izgradnje poverenja u sistem integriteta, NAPOR obezbeđuje transparentnost odluka, uz zaštitu identiteta svih učesnika/ca. Odluke se mogu objavljivati u sažetom i anonimnom obliku, u okviru godišnjeg izveštaja SEP-a, kao primeri dobre prakse i učenja unutar zajednice. Na taj način, sistem sankcija doprinosi razvoju kulture odgovornosti, a ne stigmatizaciji.

Sprovođenje odluke

Sprovođenje i praćenje realizacije izrečenih mera **u nadležnosti je organa koji je doneo odluku**. U slučajevima kada je meru izrekao SEP, SEP je odgovoran za praćenje njene realizacije, pružanje stručne podrške i vođenje evidencije. U slučajevima kada je meru izrekao Upravni odbor, operativno praćenje realizacije poverava se SEP-u, koji o toku i ishodu sprovođenja po potrebi izveštava Upravni odbor. O sprovođenju odluka vodi se **jedinstvena evidencija u okviru SEP-a**, koja predstavlja deo sistema monitoringa primene dokumenta o integritetu.

MEHANIZAM MONITORINGA I EVALUACIJE

Efikasan sistem integriteta profesije zahteva kontinuirano praćenje njegove primene, procenu efekata i prilagođavanje u skladu sa iskustvima iz prakse. Monitoring i evaluacija predstavljaju osnovne mehanizme za obezbeđivanje kvaliteta, doslednosti i kredibiliteta dokumenta o integritetu, kao i za razvoj kulture odgovornosti i učenja unutar profesionalne zajednice omladinskog rada.

Obaveza izveštavanja i subjekt monitoringa

NAPOR uspostavlja institucionalni mehanizam praćenja primene dokumenta o integritetu, kojim se obezbeđuje sistematsko prikupljanje, analiza i korišćenje podataka o njegovoj primeni. Subjekt monitoringa čine **Savet za etička pitanja (SEP)**, **članice NAPOR-a i NAPOR strukture**, koje su obavezne da periodično dostavljaju informacije o sprovođenju standarda integriteta, postupcima prijava i merama preduzetim na organizacionom nivou. SEP ima koordinacionu ulogu i odgovoran je za objedinjavanje podataka, njihovu analizu i izradu izveštaja.

Izveštavanje se sprovodi na **godišnjem nivou**, kroz standardizovani obrazac koji obuhvata broj i vrstu prijava, preduzete mere, iskustva iz prakse, izazove u primeni i potrebe za podrškom. **Organizacije članice** i NAPOR strukture imaju obavezu da do kraja januara svake godine dostave izveštaj za prethodnu kalendarsku godinu. SEP konsoliduje pristigle podatke i priprema **Godišnji izveštaj o primeni sistema integriteta**, koji se dostavlja Upravnom odboru i Skupštini NAPOR-a, a u sažetom obliku se javno objavljuje.

Pored organizacija članica, obavezu izveštavanja o primeni dokumenta o integritetu imaju i **pojedinci koji su članovi NAPOR-a kroz SKOR**. Njihovo učešće u monitoringu je od suštinskog značaja, jer obezbeđuje neposredan uvid u praksu, izazove i potrebe profesionalnog razvoja omladinskih radnika i radnica.

Svaki pojedinačni član NAPOR-a dužan je da jednom godišnje popuni **individualni izveštaj o profesionalnom delovanju i primeni standarda integriteta**, koji uključuje:

- refleksiju o etičkim dilemama ili situacijama u praksi,
- informacije o superviziji, dodatnim edukacijama i podršci koju je koristio,
- zapažanja o eventualnim rizicima za integritet u radu sa mladima,
- predloge za unapređenje sistema integriteta i podrške profesionalcima.

Ovaj izveštaj se dostavlja **Savetu za etička pitanja (SEP)** putem online obrasca koji NAPOR svake godine aktivira u decembru, sa rokom dostave do **31. januara** tekuće godine za prethodnu godinu. SEP konsoliduje sve pristigle individualne izveštaje i uključuje sažete nalaze u **Godišnji izveštaj o primeni sistema integriteta**.

Podaci iz svih izveštaja (organizacijskih, individualnih i NAPOR struktura) se obrađuju **anonimno**, a koriste se isključivo za potrebe analize stanja profesije, identifikovanja trendova i planiranja

edukativne aktivnosti i mera podrške. Ni jedan podatak se ne objavljuje u formi koja može otkriti identitet bilo pojedinca ili organizacije.

Na taj način, članice NAPOR postaju aktivni učesnici u zajedničkom procesu monitoringa i učenja, čime se obezbeđuje dvostruki pogled - institucionalni (organizacije i NAPOR strukture) i profesionalni (pojedinci) - na funkcionisanje integriteta omladinskog rada u praksi.

Periodična revizija dokumenta

Dokument o integritetu profesije podložan je periodičnoj reviziji, kako bi ostao usklađen sa razvojem profesije, zakonodavnim promenama i međunarodnim praksama. Reviziju koordinira SEP, u saradnji sa Upravnim odborom, najmanje jednom u periodu od **tri godine** od dana usvajanja dokumenta, ili ranije ukoliko se za to ukaže potreba.
Proces revizije uključuje analizu prijavljenih slučajeva, identifikovanje ponavljajućih obrazaca, prikupljanje komentara članica i stručne javnosti, kao i preporuke iz eksterne evaluacije. Ovaj proces obezbeđuje da dokument ostane relevantan i primenjiv u praksi.

Povratne informacije i učenje iz prakse

Uspostavljanje mehanizama za prikupljanje povratnih informacija iz prakse ključni je element unapređenja sistema integriteta. NAPOR ohrabruje članice, omladinske radnike i radnice, kao i mlade uključene u programe, da dele iskustva, dileme i predloge koji mogu doprineti unapređenju standarda i procedura.

SEP minimum jednom godišnje organizuje prostor (online ili uživo) za **diskusije o etici i integritetu**, na kojima se analiziraju stvarni slučajevi (u anonimnom obliku), diskutuju etičke dileme i prikupljaju preporuke za dalje unapređenje dokumenta. Ovi procesi ne služe samo evaluaciji, već predstavljaju deo kontinuiranog profesionalnog razvoja i kolektivnog učenja unutar zajednice omladinskog rada.

Eksterna evaluacija

Radi obezbeđivanja nepristrasnosti i kredibiliteta, NAPOR periodično, u skladu sa finansijskim mogućnostima, angažuje **nezavisnu eksternu evaluaciju** sistema integriteta. Eksternu evaluaciju sprovodi organizacija ili ekspert koji nisu uključeni u operativni rad NAPOR-a, a poseduju relevantno iskustvo u oblasti etike, standarda profesija i evaluacije politika.
Cilj eksterne evaluacije je da pruži nezavisnu procenu funkcionalnosti sistema - njegove efikasnosti, pravičnosti, transparentnosti i uticaja na unapređenje omladinskog rada. Nalazi i preporuke eksterne evaluacije predstavljaju važan osnov za narednu reviziju dokumenta i strateško planiranje ciljeva u oblasti etike i integriteta.

Komunikacija i transparentnost

Transparentnost predstavlja temelj poverenja u sistem integriteta. NAPOR se obavezuje da o rezultatima monitoringa i evaluacije obaveštava svoje članstvo i javnost na način koji ne ugrožava

poverljivost i integritet pojedinaca i/ili organizacije. Rezultati se komuniciraju kroz godišnje izveštaje, tematske publikacije i stručne događaje. U javnim komunikacijama koriste se sumirani i anonimni podaci, sa ciljem da se unapredi razumevanje etičkih izazova i promovišu dobre prakse, a ne da se ističu pojedinačni slučajevi.

Izveštavanje o primeni i indikatori uspešnosti

SEP je odgovoran za definisanje i praćenje indikatora uspešnosti sistema integriteta, koji omogućavaju objektivno praćenje njegovog razvoja i efekata. Ovi indikatori uključuju, između ostalog: broj i strukturu prijava u odnosu na prethodne godine, prosečno vreme rešavanja slučajeva, zastupljenost edukativnih i restorativnih mera, stepen učešća članica u diskusijama /obukama o etici, kao i nivo zadovoljstva aktera načinom rešavanja slučajeva. Pored kvantitativnih pokazatelja, posebna pažnja se posvećuje kvalitativnim uvidima – analizama dilema, preporuka i primera iz prakse koji doprinose jačanju zajedničkog razumevanja i profesionalne refleksije. Kombinovanjem ovih pristupa omogućava se da monitoring i evaluacija ne budu samo administrativna obaveza, već alat za razvoj profesije i kontinuirano učenje.

ZAVRŠNE ODREDBE

Ovim dokumentom NAPOR uspostavlja okvir za očuvanje i unapređenje integriteta profesije omladinskog rada, povezujući etičke, profesionalne i organizacione standarde u jedinstven sistem. Njegova primena doprinosi jačanju profesionalne zajednice, zaštiti mladih i razvoju kulture odgovornosti i poverenja u omladinski rad.

Stupanje na snagu

Dokument o integritetu profesije omladinskih radnika/ca stupa na snagu **danom usvajanja na Skupštini NAPOR-a**. Od tog trenutka njegove odredbe postaju obavezujuće za sve organizacije članice, pojedince/ke koji imaju status člana/ice kroz SKOR i NAPOR strukture. Svi postupci i odluke koje se odnose na etička pitanja, nadzor, prijave i sankcije od tog trenutka se sprovode u skladu sa ovim dokumentom.

Odnos prema postojećim dokumentima NAPOR mreže

Dokument o integritetu profesije čini integralni deo sistema profesionalnih standarda NAPOR-a i u hijerarhiji akata stoji iznad pojedinačnih smernica i preporuka, ali je u potpunosti usklađen sa sledećim dokumentima mreže:

- Etički kodeks u omladinskom radu,
- Smernice za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada,
- vrednosti NAPOR mreže,

Ovi dokumenti zajedno čine jedinstven okvir profesionalizma, kvaliteta i etičkog delovanja omladinskih radnika i radnica i organizacija koje sprovode omladinski rad. Dokument o integritetu profesije predstavlja operativni i obavezujući okvir kojim NAPOR konkretizuje i sprovodi načela Etičkog kodeksa u omladinskom radu, principa omladinskog rada i vrednosti NAPOR mreže, uključujući postupke prijave, razmatranja i sankcionisanja povreda. U slučaju eventualne neusklađenosti između ovog dokumenta i Etičkog kodeksa u omladinskom radu, primenjuju se odredbe Etičkog kodeksa kao krovnog akta, dok se ovaj dokument bez odlaganja usklađuje kroz proceduru izmena i dopuna.

Svi navedeni dokumenti dostupni su na veb stranici NAPOR-a: **www.napor.net**, i zajedno čine osnovu profesionalnog sistema koji osigurava transparentnost, kontinuitet i razvoj profesije omladinskog rada u Srbiji.

Izmene i dopune postojećih dokumenata

Usvajanjem ovog dokumenta može se pokazati potreba za izmenama i dopunama postojećih dokumenata NAPOR-a, naročito internih dokumenata Saveta za etička pitanja. Kako bi se obezbedila potpuna međusobna usklađenost, sve strukture NAPOR imaju zadatak da u koordinaciji i uz podršku Nadzornog odbora, a u roku od godinu dana od usvajanja dokumenta, pripreme predloge potrebnih izmena i dopuna i usvoje izmene.

Periodična revizija i dalje usklađivanje

U skladu sa principima profesionalnog razvoja, ovaj dokument je podložan periodičnoj reviziji najmanje jednom u tri godine, ili ranije ukoliko praksa, pravni okvir ili potrebe članstva ukažu na neophodnost izmene. Svaka revizija mora obezbediti usklađenost dokumenta sa nacionalnim zakonodavstvom, međunarodnim standardima i razvojem omladinske politike, uz učešće članica NAPOR-a i stručne javnosti.

Dokument stupa na snagu od dana usvajanja na vanrednoj Skupštini NAPOR, održanoj onlajn, dana 27. maja 2026. godine.

REFERENCE

Banks, S., & Imam, U. (2000). Principles of youth work. In S. Banks (Ed.), *Ethical issues in youth work*. Routledge.

Council of Europe. (2017). *Recommendation CM/Rec(2017)4 of the Committee of Ministers to member States on youth work*. https://rm.coe.int/1680717e78

Herman, M. (2012). Reflective practice meets youth work supervision. *Youth & Policy, 109*, 118–128. https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/herman_reflective_practice_meets_youth_work_supervision.pdf

Johns Hopkins University. (2013). *One hundred best practices in child protection*. The Protection Project. https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/one-hundred-best-practices-child-protection

Milanović, M., & Štrbac, S. (2022). *Od E postera do onlajn prakse: Priručnik o etici u onlajn omladinskom radu*. Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR. http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/Prirucnik_etika_-_SEP.pdf

NAPOR. (2009a). *Etički kodeks u omladinskom radu*. Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR. http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/Etiki-kodeks-u-omladinskom-radu.pdf

NAPOR. (2009b). *Smernice za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada*. Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR. https://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/NAPOR_-smernice_za_osiguranje_kvaliteta_omladinskog_rada.pdf

Roberts, J. (2009). *Youth work ethics*. Learning Matters.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.

Stanković, V., & Kalaba, V. (2017). *Etika od postera do prakse*. Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR.