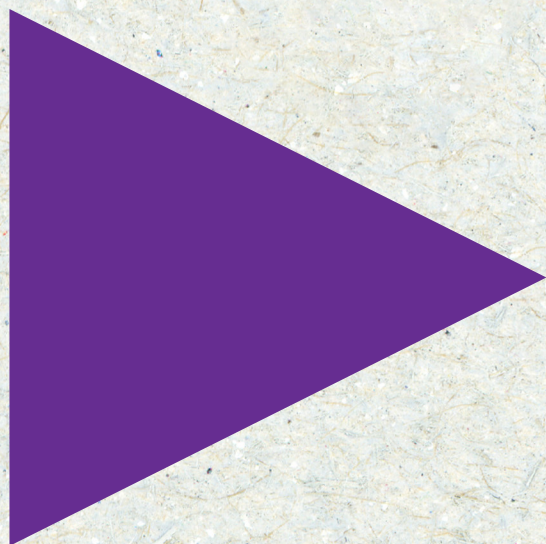
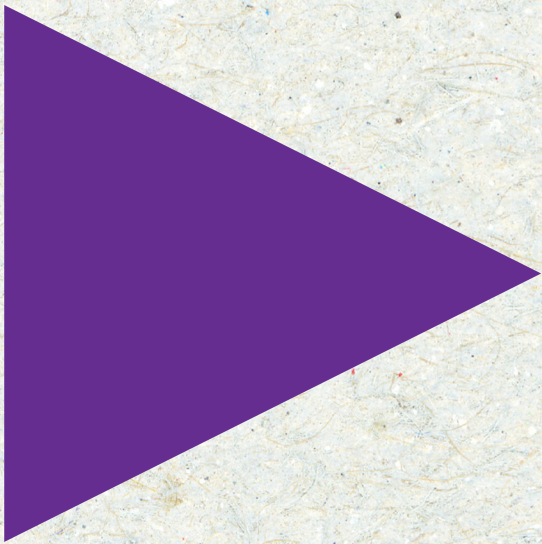


# primeri dobre prakse

Lidija Bukvić  
Marija Trajković  
Marina Kovačević-Lepojević  
Giulia Messina  
Tea Radojković  
Anja Palčič





## Uvod

U cilju pružanja raznovrsnih pozitivnih primera prakse uvažavanja različitosti, u ovom delu publikacije naći ćete raznovrsne prakse različitih organizacija/institucija iz oblasti omladinskog rada, socijalne zaštite i obrazovanja, prikupljene od organizacija i institucija iz Srbije, Italije i Slovenije. Podaci koji će biti prikazani prikupljeni su putem intervjua i fokus grupa sa predstavnicima organizacija/institucija. Primeri su sistematizovani prema oblasti kojoj pripadaju, ali glavna ideja je da kompletni primeri ili njihovi određeni delovi mogu poslužiti organizacijama/institucijama iz različitih oblasti. Zato slobodno pronađite inspiraciju u svim segmentima ove kolekcije, bez obzira na primarnu oblast u kojoj radite sa mladima.

## Primeri iz omladinskog rada



**CEPORA – Centar za pozitivan razvoj dece i omladine (Srbija)**  
autentična posvećenost i podrška, značaj radosti i ispunjenosti

**Vizija** CEPORA je da svako dete ima optimalne uslove za pozitivan razvoj – gde se nedvosmisleno ukazuje na značaj podrške svakom pojedinačnom detetu, sa svim svojim specifičnostima. **Misija** CEPORA je da, primenom savremenih znanja nauke o prevenciji unapredi emocionalni i socijalni razvoj dece i omladine, te ukazuje na fokus rada na socijalni i emocionalni razvoj, uz integraciju vrednosti vizije da se ovo nedvosmisleno odnosi na podsticanje razvoja svakog deteta i svake mlade osobe.

Naše **interne politike** obuhvataju Antikorupcijski kodeks, Politiku organizacionog upravljanja i Politiku zaštite i sigurnosti dece i omladine (verzije za saradnike i verzije za decu i mlade), kao i Procedure u slučaju kršenja politika organizacije. Pored toga, kao članica Nacionalne asocijacije praktičara/ki omladinskog rada, poštujemo Etički kodeks u omladinskom radu. Svi zaposleni i saradnici se upoznaju sa odredbama naših Politika i obavezuju se na njihovo poštovanje sve dok rade sa nama, a same politike i procedure se revidiraju na godišnjem nivou. Sve politike u sebi nedvosmisleno sadrže antidiskriminacijske odredbe i odredbe koje ukazuju na nužnost negovanja različitosti zaposlenih i korisnika. Na primer, u sklopu naše Politike organizacionog upravljanja ističe se da je jedna od njenih polaznih osnova Poštovanje ljudskih prava, gde ističemo „Verujemo da svi ljudi imaju ista prava. Društvo treba da teži da obezbedi ravnopravne mogućnosti za ostvarivanje prava bez obzira na pol, rasnu, etničku i religioznu pripadnost, socijalno poreklo i društveni status, obrazovanje, starost, fizičke i psihičke sposobnosti, seksualnu orijentaciju ili bilo koji drugu ličnu osobinu. U našem radu poštujemo prava svih i trudimo se da doprinosimo ostvarivanju ravnopravnosti u društvu.“ Dalje, u principima organizacionog upravljanja, a u uskoj vezi sa negovanjem različitosti, ističe se: Poštujemo ljude koji rade (Poštujemo prava naših saradnika i interna dokumenta, pravila i procedure formiramo tako da su u skladu sa relevantnim međunarodnim i nacionalnim dokumentima o poštovanju ljudskih prava; Tretiramo saradnike i volontere sa poštovanjem i dostojanstvom, vodimo računa o zdravlju i socijalnoj

sigurnosti, ulažemo u njihov razvoj i omogućavamo da iskoriste potencijale, trudimo se da adekvatno nagradimo njihov trud); Cenimo korisnike (Interes naših korisnika nam je na prvom mestu. Uspostavljamo interne mehanizme kojima osiguravamo bezbednost korisnika i visok nivo kvaliteta direktnog rada; Prema ljudima sa kojima radimo odnosimo se profesionalno, ljubazno, pristojno i pošteno, sa poštovanjem i dostojanstvom; Imamo jasnu komunikaciju i otvoreni smo u vezi s tim šta možemo i šta ne možemo da uradimo; Uključujemo ih u odluke koje donosimo, a koji ih se tiču; Ne pravimo razliku među njima bez obzira na bez obzira na pol, rasnu, etničku i religioznu pripadnost, socijalno poreklo i društveni status, obrazovanje, starost, fizičke i psihičke sposobnosti, seksualnu orijentaciju ili bilo koju drugu ličnu osobinu; Uspostavljamo mehanizme koji omogućavaju korisnicima da izraze kritičko mišljenje o našem radu). U našoj Politici zaštite i sigurnosti dece i omladine jedna od stavki se direktno odnosi na prevenciju diskriminacije i glasi „CEPORA obećava da neće pokazati preferencije, ili diskriminisati bilo koje dete, ili grupu dece na osnovu pola, veroispovesti, etničke pripadnosti, ili bilo koje druge kategorije – svako dete ima pravo da vodi produktivan i siguran život.“ Etički kodeks u omladinskom radu propisuje da (a u vezi sa negovanjem različitosti) omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da: 1) Tretiraju mlade ljude sa poštovanjem (poštovanje svake mlade osobe, izbegavajući bilo kakav oblik diskriminacije na osnovu njihove rase, religije, polne/rodne pripadnosti, seksualne orijentacije, nacionalne pripadnosti, uzrasta, obrazovanja, socioekonomskog statusa i dr.; jasno objašnjavanje prirode i granice poverljivosti, kao i 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.) Poštuju i promovišu prava mladih da donose svoje izbore i odluke (informisanje i vođenje diskusija sa mladima o različitim mogućnostima i ishodima određenih odluka i izbora pre donošenja krajnjih odluka; omogućavanje prilika za učenje, kako bi se razvili kapaciteti i samopouzdanje za aktivno učešće u procesu donošenja odluka; poštovanje izbora mladih ukazujući im na činjenicu da posledice njihovih izbora ne smeju ugroziti nijedan segment ljudskih prava).

Imamo izuzetno **fleksibilan odnos prema organizovanju radnih obaveza**, a uz poštovanje potreba zaposlenih, te zaposleni samostalno organizuju svoje rasporede u skladu sa svim svojim individualnim specifičnostima i potrebama. Imamo fleksibilno radno vreme, rad od kuće i na terenu, a sami zaposleni imaju visoku slobodu i inicijativu u komuniciranju svojih potreba. Tu smo jedni za druge i usaglašavamo naše rasporede tako da se ispoštuju i potrebe zaposlenih i poslovne obaveze.

**U raspodeli poslova i pozicija** uzimaju se u obzir sve specifičnosti svake pojedinačne angažovane osobe. Štaviše, same pozicije se oblikuju upravo prema specifičnostima, snagama i preferencijama samih zaposlenih, te svako u udruženju ima jedinstvenu poziciju i opis posla. Pri delegiranju zadataka uzima se u obzir opterećenost zaposlenih, ali i sve gorenavedene stavke. Dalje, postoji visoka fleksibilnost u implementiranju administrativnih aspekata programskih aktivnosti, kako bi se svakom od saradnika ostavio prostor da svoj rad organizuje u skladu sa svojim preferencijama i stilom (uz praćenje opštih smernica za podatke koji se prate u sklopu svakog programa).

Svako od zaposlenih zna ko mu je na raspolaganju za **podršku** u različitim domenama funkcionisanja, ali ključno je da sama organizacija u visokoj meri neguje **timski rad i međusobno poverenje**. Što znači da, kada neko od zaposlenih naiđe na izazov ili prepozna da je napravio neku grešku, otvoreno o tome komunicira sa ostatkom tima i zajedničkim snagama iznalazimo najbolje rešenje za adekvatnu reakciju i podršku. Svi zaposleni imaju podršku u Upravnom odboru i Izvršnom direktoru, a članovi Upravnog odbora i Izvršni direktor pružaju međusobno horizontalnu podršku. Ukoliko nam je potrebna mentorska podrška za neki segment posla za koji nemamo resurse među rukovodstvom, obraćamo se spoljnim saradnicima i nadležnim institucijama (na primer u domenu finansijskog poslovanja).

Trudimo se da redovno pratimo i slavimo uspehe svakog od zaposlenih, negujemo podržavajuću klimu, te međusobno ukazujemo na uspehe kolega. Ovo radimo putem neposredne razmene o napretku kroz naše interne kanale komunikacije, praćenje napretka zaposlenih od strane nadređenih i komunikaciju o njihovim uspesima ostatku tima na uživo i onlajn sastancima tima, kroz razmenu koja se odvija na kvartalnim okupljanjima svih zaposlenih u neformalnom okruženju (na zajedničkom doručku). Pored kvartalnih okupljanja zaposlenih na kojima sumiramo rezultate, u odnosu na specifičnost povoda organizujemo povremeno i slavlja uzrokovana specifičnim uspesima pojedinačnih zaposlenih.

Negujemo **visoko individualizovan pristup** rada sa zaposlenima i visoko vrednujemo dobrobit zaposlenih. Izuzetno nam je važno da u CEPORI svako radi ono što ga motiviše, da razvija segment rada u skladu sa svojim profesionalnim kompetencijama i aspiracijama i da je u svom poslu srećan. Nama je osnova to da u CEPORI negujemo atmosferu koja na prvo mesto stavlja zadovoljstvo i sreću zaposlenih, jer verujemo da u našoj organizaciji ljudi treba da rade ono što ih ispunjava i želimo da okupljamo ljude koji dele našu unutrašnju motivaciju za rad na ovom polju, te nam je važno da ne doživljavaju CEPORU kao mesto na kome rade za nekog drugog, već da vide CEPORU kao živi organizam koji raste upravo zahvaljujući njima. Ukoliko prepoznamo da je neko od zaposlenih preopterećen ili da je njegova dobrobit na bilo koji drugi način ugrožena trudimo se da brzo reagujemo i reorganizujemo poslove na način da se konkretnoj osobi pruži prostor za odmor, da joj/mu se pruži dodatna podrška u potrebnom segmentu, da se rastereti ili čak prebaci na neki drugi aspekt Ceporinog rada. Imamo bliske međusobne odnose, te je lična dobrobit zaposlenih i saradnika izuzetno vrednovana i bliski odnosi nam omogućavaju brzo reagovanje i uvažavanje i uticaja ličnih procesa na poslovni učinak.

Rad organizacije se u izuzetno visokoj meri oslanja na **aktivnu participaciju svih zaposlenih**, s obzirom na to da zaposleni imaju visok nivo samostalnosti u radu i da, od njihove inicijative (uz kontinuirano praćenje potreba korisnika) direktno zavisi u kom pravcu se sama organizacija razvija i koje poslovne poduhvate pokrećemo. Mi kontinuirano kreiramo nove programe upravo u skladu sa raznovrsnim interesovanjima naših zaposlenih, te tako na primer aktivno imamo sportsku sekciju u kojoj se neguje metodologija sporta za razvoj - koju vodi koleginica koja ima visoko iskustvo u različitim sportskim disciplinama, osnovali smo čitalački klub koji vode koleginice koje uživaju u čitanju, pokrenuli smo program

omladinskih razmena na inicijativu koleginice koja uživa u putovanjima i u potpunosti prepoznaje jasnu vezu mobilnosti sa razvojem mladih. Imamo program primenjenog pozorišta zbog koleginica koje su se profilisale u ovom segmentu, a u skladu sa interesovanjima mlađih saradnica, pokrenuli smo nalog na TikToku i pokrećemo serijal podkasta. Kada se javi ideja kod nekog od zaposlenih, Upravni odbor i Izvršni direktor organizuju dostupne resurse kako bi se ideja uspešno realizovala i kako bi se obezbedilo finansiranje za nove programske aktivnosti. Svi zaposleni, ali i svi volonteri znaju da u svakom momentu mogu da iznesu svoje ideje i da će one biti podržane, sve dok su u skladu sa vizijom i misijom CEPORE. Tako smo organizovali i najraznovrsnije aktivnosti u zajednici inicirane od strane naših volontera, oni nas neretko povezuju sa donatorima iz zajednice i na njihovu inicijativu, a u skladu sa njihovim interesovanjima i veštinama organizujemo i nove projekte (poput radionica i izložbe fotografija na primer). **Raznovrsnost Ceporinih aktivnosti upravo leži u različitosti ljudi koji čine Ceporu.**

U **materijalima** koje kreiramo najčešće koristimo fotografije sa naših aktivnosti (na kojima se ne vide lica učesnika, ali koje oslikavaju atmosferu ili sadržaj aktivnosti). Dakle, sami materijali direktno oslikavaju naše korisnike i nas. Onda kada preuzimamo ili kreiramo fotografije ili ilustracije za potrebe samih publikacija/brošura, trudimo se da budu u skladu sa realnošću omladinskih zajednica sa kojima radimo.

Organizaciju čine pojedinci koji su okupljeni oko ideje naučnozasnovane prakse usmerene na jačanje pozitivnog razvoja i to kroz visoko interaktivne metodologije i visoko podržavajući i negujućii odnos ka korisnicima. **Vrednosti za koje se zalažemo** (privrženost, posvećenost, sturčnost, inovativnost, efektivnost) **negujemo i u našim međusobnim odnosima.** Među zaposlenima postoji visok nivo međusobnog uvažavanja i poštovanja, uz sve individualnosti i različitosti naših zaposlenih. Zaista ih gledamo kao snage i slavimo ih. Tim otkriva o svom privatnom životu onoliko koliko želi, a informacije koje dele sa nama izuzetno uvažavamo, slavimo i podržavamo. Svako ima prostora da praktikuje svoj **životni stil** bez bojazni da će od drugih članova tima naići na osudu ili odbacivanje. Negujemo iskreno verovanje u to da svako ima pravo na svoje izbore, svoju različitost i svoju sreću. Poštujemo sve informacije koje se sa nama dele i ne delimo ih van tima mimo inicijative same osobe na koju se ta informacija odnosi.

**Slavimo sve značajne događaje** u životima zaposlenih. Naš tim je zajednički slavio i rođenja dece članova tima, venčanja, ali i razvod. Tu smo jedni za druge i u lepim i u teškim trenucima, pa smo podrška jedni drugima i u situacijama gubitaka. Svi ovi događaji se poštuju i zaposleni dobijaju vreme koje im je potrebno (i koje im sleduje) kako bi se posvetili svojim životnim događajima.

Trudimo se da negujemo izuzetno **otvorenu komunikaciju** među članovima tima. Poznati smo po tome da mnogo pričamo i da smo vešti u diskusijama. Težimo konstruktivnom rešenju problema i naši članovi su otvoreni da u komunikaciji sa kolegama podele svoje mišljenje, argumentuju svoj stav, ali i podele svoje izazove i traže podršku u njihovom rešavanju. Kada imamo izazov u odnosima između kolega, ne bežimo od konflikta nego se upuštamo u istraživanje konflikta i težimo međusobnom razumevanju. Pričamo mnogo i grlimo se mnogo. Za ovaj segment

ističemo da je ključno da postoji **autentična želja da se razume pozicija druge strane**, jer u suprotnom upadamo u zamku da težimo da razumemo samo da bi razrešili konkretan izazov – a to ne prevenira buduće slične situacije. Stoga, mi komuniciramo do besvesti dok ne raščivijamo šta je to gde je zapelo, zbog čega i kako možemo zajednički da prevaziđemo izazov. I u tome uvek želimo dobro jedni drugima.

Zaposleni u organizaciji imaju visok nivo samostalnosti u radu, ali izuzetno visoko vrednujemo i negujemo **klimu saradnje i zajedničkog rada**. Tu smo jedni za druge i ključne aktivnosti i programe razvijamo zajednički. Na primer, treninge i obuke će nam u najvećem broju slučajeva držati po dva trenera koji tada zajednički pripremaju, razvijaju i implemmentiraju materijale. Takođe, kada je u pitanju autorstvo na publikacijama, nikada nam ne učestvuje samo jedna osoba, već minimum dve. Pored toga, ostali članovi tima su tu da čekiraju finalne proizvode, daju komentare, upute dileme – služimo jedni drugima i kao test grupe za šta god da radimo. Kada radimo na razvoju veština zaposlenih, povezujemo one sa razvijenijim veštinama i više iskustva sa kolegama koje se osnažuju u tom domenu. Na primer, trenutno pripremamo novi kurikulum za jedan naš poznat program („Škola ličnog razvoja“) i na njemu rade naši najiskusniji treneri. Međutim, uključili smo mlađe kolege u praćenje procesa izrade kurikuluma, uz uključivanje njihovih ideja, kako bi se neposredno upoznali sa time kako od postojećeg znanja kreiramo nove materijale. Te kolege će biti uključene na izvođenju treninga, pa će dobiti samostalne zadatke i u narednom ciklusu treninga će preuzeti vođenje, uz podršku iskusnijih kolega. Kada diskutujemo o idejama, praktikujemo metodu brejnstorminga, te se nijedna ideja ne odbacuje unapred kao loša i sve su dobrodošle, a zajednički onda o njima promišljamo i biramo najbolje rešenje za datu situaciju. Ukoliko je jedna osoba zadužena za određen zadatak, ona će uvek imati na raspolaganju druge članove tima za proveru, konsultaciju, razmenu. Članovi tima jasno poznaju veštine i kompetencije drugih, te će se otvoreno i slobodno obratiti za pomoć. Takođe, sami zaposleni su uvek slobodni da iniciraju izmene u odnosu na planirane aktivnosti, a u skladu sa idejama koje dobiju samostalno ili koje poteknu od korisnika. Slobodni su u promišljanju i iznošenju ideja, a drugi članovi tima su tu da ih čuju i da im pomognu da se te ideje realizuju.

Negujemo **međusobnu podršku**. Kako u našoj organizaciji svako radi svoj posao, odnosno nismo svi na jednom mestu i fizički smo retko kad na okupu, delimo sve informacije u zajedničkoj viber grupi i javljamo jedni drugima kako šta saznamo. Hvalimo jedne druge, a hvalimo i sami sebe, odnosno slobodni smo da podelimo svoje uspehe koje tada druge kolege izuzetno podrže. Slavimo sva sitna i krupna postignuća ne samo zarad priznanja postignuća konkretnom zaposlenom i uspešno obavljenom poslu, već zbog toga što uspeh kolega nama zaista donosi veliku sreću i zadovoljstvo – jer je nama cilj da su ljudi u Cepori srećni i da Cepora druge čini srećnima. Na ovaj način delimo i utiske naših korisnika, kolega, partnera, donatora, kako bi se **međusobno negovali i hranili jedni druge pozitivnim promenama koje se dešavaju u nama i oko nas**.

Imamo izuzetno **bliske prijateljske odnose**. Izlazimo zajedno, slavimo rođendane i sve bitne događaje, praznike, šalimo se, znamo šta se kome u životu dešava, kuvamo jedni drugima, idemo na zajednička putovanja. Pratimo zajednička

interesovanja, te neće svi članovi tima ići na sva neformalna druženja. Stoga ne postoje podgrupe zaposlenih, već se spajamo van posla po preferencijama i ne postoji zajedljivost i zavist u ovom smislu među kolegama. Svi su uvek dobrodošli, a negujemo to da se međusobno podstičemo na nova iskustva i širimo svoje vidike tako što ćemo se priključiti nekoj od ekipa koja radi nešto što je van naše zone komfora – rado probavamo nove stvari jedni sa drugima. Sa druge strane, izuzetno poštujemo **slobodu ličnog izbora**, tako da ne postoji nikakav pritisak na članove tima da u bilo kojoj neformalnoj aktivnosti učestvuju.

**Dopunjujemo jedni druge.** Kada pravimo timove za određene zadatke, gledamo da ukombinujemo članove tima koji će najbolje odgovoriti na zadatak, a čije kompetencije i senzibiliteti se dopunjuju i uklapaju. Znamo se dobro i super znamo za koji zadatak je koja kombinacija zaposlenih pun pogodak. Onda kada imamo novi zadatak, timove pravimo prema interesovanjima samih članova, ali i uvažavajući sve druge faktore (poput opterećenosti). Ukoliko zajednički procenimo da je određena osoba ključna za taj zadatak, a paralelno je opterećena drugim poslovima, pravićemo reorganizaciju u timovima kako bi se zaposleni usmerio tamo gde je prioritetno potreban ili tamo gde prioritetno želi da bude – da mu/joj je to važno iz najraznovrsnijih razloga.

Naši zaposleni se kontinuirano **profesionalno unapređuju** i to u tri pravca. Jedan jeste onaj koji mi prepoznamo da je potreban, a u skladu sa njihovom pozicijom i potrebama programa/ poslova na kojima su angažovani. Drugi pravac vezuje se za individualna interesovanja zaposlenih i, posledično, potencijalne buduće razvoje naših aktivnosti i programa. Treći pravac podrazumeva praćenje trendova i novih saznanja u svim oblastima od značaja za rad naše organizacije – što u stručnom domenu, to i u organizacionom. Kako negujemo naučnozasnovanu praksu, tako volimo da budemo u toku i sa naukom i sa praksom u različitim segmentima funkcionisanja naše organizacije. Kada naiđe poziv za neku obuku, procenjujemo da li je ona od koristi za nekog od članova tima i prioritizujemo ko će ići ukoliko su mesta ograničena.

Svi zaposleni su detaljno **upoznati sa svim internim politikama i procedurama**, a jednom godišnje održavamo brifing zaposlenih (nakon revidiranja politika), kako bi osigurali da su politike živi akti u ponašanju naših zaposlenih.

**Transparentno komuniciramo** o politikama i njihovom sadržaju i, najčešće preventivno, rešavamo sve dileme koje se jave, a koje su u riziku da se sukobe sa samim politikama. Od velikog značaja nam je to što imamo imenovanog referenta za zaštitu sigurnosti, te svi znaju ko je kontakt tačka ukoliko se neke dileme jave. Procedura za reagovanje u slučaju kršenja Politika je jasna, a radi osiguranja fer primene prema svim zaposlenima, predviđa se aktiviranje **eksternih tela** za podršku u reagovanju u slučaju da postoji sumnja da je neko od rukovodioca upleten u kršenje politika, te interno reagovanje neće dovesti do objektivne istrage.

U CEPORI smo svi **izuzetno različiti**, sa mnoštvo specifičnosti i sve ih vidimo kao snage. U odnosu na naše različitosti organizujemo poslove, spajamo timove, dopunjujemo se i radujemo se mnogo većem spektru stvari nego što bi bio slučaj da imamo jednoličan tim. **Slavimo autentičnost** svakog od nas i težimo tome da svako bude slobodan u ispoljavanju sebe i svoje individualnosti.

Kako se među temama koje obrađujemo sa mladima neretko nalaze predrasude i stereotipi, a kako mi izuzetno verujemo u to da treba da praktikujemo ono što učimo druge, težimo da **kontinuirano osveščujemo svoje stereotipe**, da ih preispitujemo, da damo sebi priliku da razbijamo predrasude sa kojima se susretnemo. Dobar alat za ovo jeste da, kad god uhvatimo sebe da za neku grupu ljudi (po čemu god oni bili slični) istaknemo da mislimo da SVI oni se ponašaju/misle ili nešto drugo na isti način, da je u pitanju stereotipizacija. Trudimo se da ne pretpostavljamo nego da, otvorenom komunikacijom, sa autentičnom zainteresovanošću, direktno pitamo/saznamo to što nam je u fokusu u kontaktu sa konkretnim kolegom.

Kroz naše svakodnevne aktivnosti sa mladima i drugim stručnjacima vežbamo **sagledavanje sveta iz tuđe perspektive**. Stoga, isti princip primenjujemo i u promatranju perspektive naših kolega. Kada smo suočeni sa dilemama, trudimo se da ih sagledamo iz pozicije osobe o kojoj se radi, bez obzira kojih je kulturoloških obeležja.

Nama je ključna odrednica kolektiva to da smo **okupljeni oko ideje u koju stvarno svi verujemo**, te nas naš rad izuzetno ispunjava i čini srećnim. Stoga, svi članovi kolektiva su tu jer veruju u to da svaka osoba treba da može da nađe svoje mesto i da se oseća dobro u svojoj koži. Postoje naravno raznovrsne individualne razlike među našim članovima i u tom smislu postoje različiti senzibiliteti i ljudi koji više ili manje provode vremena zajedno (i radno i van radnog mesta), ali zaista negujemo otvoren i nepristrasan pristup svim zaposlenima i u poslovnoj komunikaciji smo izuzetno neposredni, srdačni, ali i profesionalni. Trudimo se da budemo negujući jedni prema drugima, te da se podržimo na tom ličnom i kolegijalnom planu i onda kada se možda manje privatno „volimo“.

Kada se susretnemo sa karakteristikom, uverenjem, vrednošću nekog od kolega koje nam nije blisko, **kreiramo prilike da nam ta osoba pokaže svoj svet** i približi ono što nam je nepoznato, što nemamo u iskustvu i našem vrednosnom sistemu. Trudimo se da budemo otvorenog uma i da uvažavamo sve karakteristike, običaje i ponašanja koja proističu iz kulturalnih obeležja naših kolega, bez obzira da li se ona poklapaju ili ne sa našima. Verujemo da u ovom svetu ne samo da ima mesta za sve, već da upravo svemu i svakome može da se nađe mesto na kom je slobodan i prihvaćen. Mi prihvatamo i ono što nam je strano, kreiramo prilike da „upoznamo“ i nastavljamo da slavimo, bez obzira na to da li smo se poistovetili sa tim saznanjima ili ne – slavimo vrednosti/običaje naših kolega.

Verujemo da **svaka osoba treba da živi svoj autentičan život, ispunjen mnoštvom svojih individualnosti**. Težimo da u Cepori svako bude ono što jeste. Ne želimo da bilo ko oseća da mora da se menja zarad kolektiva niti da će biti osuđivan ili odbačen zbog neke svoje karakteristike. Mi verujemo da svaka osoba ima pravo na pozitivan razvoj, a to uverenje onda prenosimo i na naše odnose sa kolegama.

Tu smo jedni za druge, podržavamo se i pratimo procese koji se dešavaju među zaposlenima. Onda kada primetimo da postoji bilo kakvo namerno ili nenamerno **diskriminatorno ponašanje**, odmah reagujemo, osiguravajući da to ponašanje prestane, da se osoba koja je ispoljavala diskriminatorno ponašanje sa

time suoči i podrži da prevaziđe takav pristup, kao i da se poslovi organizuju ili reorganizuju na način koji će onemogućiti ponavljanje incidenta. Transparentna i otvorena komunikacija kao i visoko poverenje među članovima tima omogućava pravovremeno reagovanje u ovom smislu. Pri onboarding-u i svim timskim sastancima otvoreno komuniciramo o transparentnom odnosu ka konfliktima unutar tima, te time osnažujemo i mlađe kolege da iskomuniciraju teškoće sa kojima se suoče u radu.

Članovi našeg tima imaju **visoko razvijene veštine komunikacije**, te efikasno međusobno komuniciraju uvažavajući jedni druge. Ovo ume nekad da bude izazov u smislu da postoji individualna varijabilnost u stilu komunikacije, a kako negujemo podržavajuću, otvorenu i neposrednu komunikaciju, kada neko nov dođe sa strahom, treba mu malo vremena da se opusti pored nas i dopusti sebi da bude otvoren i neposredan, uz uvažavanje asertivnih principa, odnosno negovanja otvorene komunikacije uz puno uvažavanje osećanja i misli sagovornika. Ovo nam omogućava i da, između ostalog, konflikti ne tinjaju među zaposlenima, jer se lakše jave i lakše reše. Ovde ne govorimo o velikim konfliktima, već o svim mogućim – koji tada, upravo zbog naše otvorene komunikacije, postaju prostor jačanja međusobnog razumevanja kolektiva.

Kako se kontinuirano bavimo raznovrsnim temama koje su u vezi sa različitostu, treniramo se da **prepoznamo svoje okidače**, svoje pretpostavke, svoje nesigurnosti i da dozvolimo sebi da kontinuirano, u kontaktu sa različitostu, **preispitujemo svoj pogled na svet**. Vešti smo u prilagođavanju komunikacije, te umemo da kontrolišemo svoje ponašanje da ostane u potpunosti podržavajuće i onda kada prepoznamo da nam se javljaju određene predrasude. Dozvoljavamo sebi da, svojom akcijom, ne delamo u odnosu na pretpostavke već naprotiv, da damo sebi priliku kroz akciju da preispitamo svoje stanovište.

**Pratimo savremena naučna saznanja** (kao ona data u sklopu naše Kolekcije znanja), prenosimo znanja na naše saradnike kroz interne **obuke**, idemo na obuke koje procenimo da će nam pomoći da pojačamo naše kompetencije i verujemo u celoživotno učenje, te verujemo da je uvek potrebno da pratimo trendove, da učimo nešto novo, da preispitujemo svet i da sagledavamo stvari iz pozicije i naših kolega iz različitih kultura. U ovome nam takođe pomaže učešće u međunarodnim projektima, gde smo u kontinuiranom kontaktu sa zaposlenima iz različitih zemalja i sa različitim kulturološkim pozadinama.



## **CENTAR ZA OMLADINSKI RAD – CZOR (Srbija)**

raznovrsno radno okruženje, plan razvoja individualnih kompetencija, multikulturalna praksa

---

Centar za omladinski rad (CZOR), kao organizacija koja postoji preko 20 godina, ponosi se svojom praksom uvažavanja različitosti na svim nivoima. U smislu rada naše organizacije, **zaposleni i volonteri/ke organizacije imaju različite nacionalne, verske i rodne identitete, kao i seksualnu orijentaciju.**

Naša **politika** za zaposlene, na prvom mestu prepoznaje ravnopravne mogućnosti zapošljavanja: „CZOR zapošljava prema pravednim i transparentnim principima selekcije kandidata i poslodavac je koji svima pruža ravnopravne mogućnosti. CZOR se obavezuje da neće diskriminisati nijednog podnosioca prijave za konkurs ili radnog/u kolegu/inicu zbog porekla, veroispovesti, pola, roda, bračnog i ekonomskog statusa, seksualne orijentacije, dobi, rase, boje ili fizičkog invaliditeta i/ili stanja. Ova politika se sprovodi u svim praksama radnog odnosa i postupaka koji uključuju zaposlene, a uključuju: reklamiranje; selekciju kandidata; premeštanje na poziciju nižeg ranga; prekide rada; visinu plate; i sve druge oblike nadoknada“. Ova politika predviđa i procedure u slučaju uznemiravanja zaposlenih po bilo kom osnovu, a posebno naglašava da „... nijednoj zaposlenoj osobi nije dozvoljeno da ni pod kojim okolnostima koristi uvredljive izraze protiv bilo koje zemlje ili naroda. Bilo koji uvredljiv izraz protiv bilo koje zemlje ili naroda može da dovede do momentalnog prekida radnog odnosa“.

Svi zaposleni i volonteri **podršku imaju i kroz supervizijski proces**, u kome se na individualnom nivou procenjuju njihovi kapaciteti, izazovi sa kojima se suočavaju u svom radu (ili, ponekad, i u privatnom životu, u zavisnosti od želje zaposlenih da o ovome razgovaraju) i pruža im se podrška da se dodatno unapređuju ili prevaziđu izazove na koje nailaze u svom radu (a koji mogu biti povezani i sa njihovim ličnim karakteristikama ili životima). Na kraju svake godine sprovodi se i **individualna evaluacija** tokom koje se pravi osvrt na najveće uspehe u radu, naučene lekcije i prostor za dalji razvoj. Tokom supervizije sa zaposlenima se razgovara i o **odnosu** unutar tima, saradnji, potencijalnim konfliktima i načinima za njihovo rešavanje, a sa omladinskim radnicima i radnicama se posebno radi osvrt na **predrasude i stereotipe** koje možda imaju prema nekim grupama mladih (ili mladima pojedinačno), kako bi se ova pitanja osvestila, adresirala i kreirale strategije za prevazilaženje istih, te se na taj način u isto vreme osiguravao kvalitet rada, najbolji interes mladih ali i dalji lični i profesionalni razvoj omladinskih radnika/ca. U superviziji omladinskih radnika/ca, jednom godišnje kreira se **plan razvoja kompetencija**, koji počiva na samoproceni njihovih kompetencija prema Portfoliju Saveta Evrope (radi se samoprocena na početku rada u CZOR-u, koja se zatim na godišnjem nivou ponovo radi kako bi se ispratio napredak u kompetencijama omladinskih radnika/ca i definisali novi razvojni ciljevi). U kontekstu različitosti, a prema Portfoliju, radi se procena nivoa poznavanja interkulturalnih teorija, ljudskih prava, kulturne svesti, nivoa empatije, tolerancije, solidarnosti, veština transformacije konflikata, facilitacije, razumevanje različitih identiteta i porekla mladih, da li poseduju kompetencije za uključivanje mladih iz različitih kultura i sl. (za više detalja, pogledati brošuru The Council of Europe youth work portfolio (2015); Functions of youth workers 4. Support young people in actively and constructively addressing intercultural relations).

Politika za zaposlene takođe predviđa i **praznike** organizacije koji su neradni, a koji obuhvataju Novu godinu, Praznik rada, Božić po gregorijanskom i julijanskom kalendaru, Uskrs po gregorijanskom i julijanskom kalendaru, Ramazan i Kurban Bajram, a zaposlenima se ostavljaju i dva dodatna dana prema ličnom izboru, za poštovanje nekih dodatnih državnih ili verskih praznika. Zaposleni imaju slobodu da **obeležavaju svoj radni prostor** (kancelariju ili radni sto) na neki ličniji način, bilo kako, dok god istaknuti simboli ili ukrasi ne vređaju ili pozivaju na kršenje ljudskih prava i demokratskih vrednosti.

Neki od osnovnih **principa našeg rada jesu jednakost i ravnopravnost**, koji su integrisani u sve aspekte našeg rada – kako u pogledu pružanja jednakih mogućnosti za angažovanje osoba u organizaciji, tako i u uključivanju mladih u procese donošenja odluka. Međutim, dodatne napore ulažemo upravo u to kako bismo omogućili ravnopravno učešće mladih koji žive na marginama društva. Smatramo da svi mladi, bez obzira na različite društvene, kulturne, etnonacionalne pripadnosti, različite verske, političke i seksualne orijentacije i rodni identiteta moraju imati jednak pristup kvalitetnim uslugama i podršku i zaštitu svojih prava. U ovome se vodimo različitim politikama organizacije, a na prvom mestu Etičkim kodeksom omladinskih radnika i radnica.

Rad sa različitostima, u našoj praksi najbolje se ogleda u **različitim pristupima** koje koristimo upravo kako bismo pružili podršku svim mladima kojima je ona potrebna – kontinuirano i redovno svoje aktivnosti sprovodimo ne samo u omladinskom centru u Novom Sadu ili prostorijama naše organizacije, već i na terenu, u udaljenim, marginalizovanim zajednicama Novog Sada (tzv. neformalna romska naselja). Ovaj terenski rad je posebno specifičan jer u „romskim naseljima“ Novog Sada ne žive samo porodice romske nacionalnosti, već i oni koji se identifikuju kao Albanci i Aškalije, koji su u isto vreme pripadnici izbegličke i povratničke populacije (porodice koje su izbegle sa Kosova, porodice koje su vraćene iz zemalja Zapadne Evrope). Sve ove okolnosti uticale su na formiranje jedne male, izrazito multikulturalne zajednice, u kojoj se omladinski radnik/ca mora pažljivo **informisati i edukovati o specifičnim sup-kulturama**, običajima, vrednostima i samim odnosima unutar zajednice. Osim toga, kako bismo osigurali i poštovali dobre odnose u zajednici, **sarađujemo i sa lokalnim predstavnicima** islamske zajednice (lokalni hodža), uz čiju podršku radimo i sa devojkama iz zajednice (ovu zajednicu karakteriše vrlo neravnopravan odnos, koji počiva na tradicionalnim kulturnim vrednostima, prema devojkama koje najčešće ne smeju da napuštaju kuću bez prisustva muških srodnika, te na njihovom osnaživanju radimo najčešće upravo u zgradi verske škole, nakon verske nastave). Za ovakve situacije je takođe specifično da prilikom našeg rada moramo primenjivati "do no harm" pristup, što znači da vrlo pažljivo pristupamo osnaživanju, razvoju kritičkog mišljenja i preispitivanju vrednosti, vodeći računa da pritom ne uvredimo kulturu i vrednosti čitave zajednice, ali da i dalje kod mladih podignemo svest o ljudskim pravima i promoviramo demokratske vrednosti.

## **DOSTIGNUĆA MLADIH ETS (Italija)**

usmerene prakse upravljanja različitostu, fleksibilno radno vreme i rad na daljinu

---

Dostignuća mladih (DM) predstavlja jednu od najvećih globalnih nevladinih organizacija (NVO) posvećenih osnaživanju mladih u našoj zemlji. Svake godine nudi 15 miliona prilika za učenje fokusiranih na zapošljavanje i preduzetništvo u preko 100 zemalja širom sveta. Udruženje DM Italija ETS, koje slavi svoju dvadesetu godinu kao neprofitna organizacija, aktivno se bavi ekonomskim i preduzetničkim obrazovanjem u školama. Neguje inovativne veštine i ideje koje doprinose rastu civilnog društva i razvoju prosperitetnih zajednica. DM Italija ETS godišnje vodi i prati obrazovanje oko 200.000 mladih širom Italije kroz iskustvene programe

ekonomskog i preduzetničkog obrazovanja, finansijske pismenosti i karijernog vođenja.

**Misija i vizija:** Cilj DM Italija ETS je da uspostavi nove granice u obrazovanju koje odražavaju modernost kroz inovativne obrazovne putanje u skladu sa principima ekonomije i preduzetništva. Da bi se ovo postiglo, DM Italija ETS se oslanja na neprocenjivu podršku izuzetnih strateških partnera, uključujući edukatore, preduzetnike, menadžere i kreatore politike, koji igraju suštinsku ulogu kao posrednici između mladih ljudi i savremenog društva. Misija DM Italija ETS je da podstakne generacije mladih da se suoče sa izazovima buduće globalne ekonomije. Ima za cilj da ih pripremi tokom njihovog akademskog puta razvijanjem neophodnih veština za uspešan ulazak u radni svet sa samopouzdanjem i preduzetničkim duhom. Pridevi koji najbolje opisuju tim su „ženski“ i „mlad“ (sa prosečnom starošću od 36,5 godina). DM Italija ETS je oduvek bio okarakterisan kao organizacija koja gleda napred, koja je spremna da diktira tempo vremena. U stvari, njihova navika da **rade na daljinu**, ili **fleksibilan (tzv. pametan) rad**, uspostavljena je već nekoliko godina čak i pre vanredne zdravstvene situacije usled virusa KOVID-19. Ovaj pristup im omogućava da žive i rade na različitim lokacijama širom Italije, istovremeno osiguravajući **blizinu korisnicima**.

Osoblje organizacije: Osoblje sa nedefinisanom pozicijom i namenom se sastoji od 8 pojedinaca, što predstavlja samo 36% radne snage u poređenju sa stalnim zaposlenima. Postoji jaka dominacija ženskog osoblja, koje čini 68% osoblja. Posebno, 90% zaposlenih u DM Italija ETS ima ugovore na neodređeno vreme, a svi zaposleni rade puno radno vreme. Ovo pokazuje **posvećenost radu DM Italija ETS za i sa mladim ljudima**.

**Upravljanje različitostu:** U 2021/22. godini, DM Italija ETS se značajno fokusirala na zapošljavanje stručnih žena mlađih od 30 godina, što čini 57% novozaposlenih. Ovo odražava strateški pristup ulaganju u nove talente i unapređenju njihovog profesionalnog i ličnog razvoja.

Zadržavanje talenata i specijalizacija: DM Italija ETS se odlikuje sposobnošću da zadrži svoje talente kroz model **široko rasprostranjenog liderstva** i stvaranje funkcija sposobnih da rade na ostvarenju ciljeva, krećući se u pravcu **funkcionalne specijalizacije**. Ovo je očigledno u oblastima kao što je prikupljanje sredstava.

**Ravnoteža između poslovnog i privatnog života:** Kao dokaz stalne posvećenosti DM Italija ETS-a održavanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života, jedna zaposlena osoba ili 5% osoblja koje ispunjava uslove za roditeljsko odsustvo tokom školske 2021/22. godine, iskoristilo je ovu pogodnost. Slično tome, isti procenat zaposlenih se vratio na posao nakon odsustva, što ukazuje na organizaciju koja je pažljiva i sposobna da obezbedi personalizovani plan reintegracije za one zaposlene koji to zahtevaju ili traže.



## MREŽA MLADIH ŽENA (Italija)

snažna vera u principe i vrednosti

---

Mreža mladih žena (MMŽ) je osnovana je kao mreža mladih diplomiranih studentkinja sa Bokoni univerziteta. Kreatorke ove ideje su Tereza Budeta i Alesandra Bernini sa ciljem „deljenja inspiracije, vizija i iskustava kroz stalnu organizaciju događaja“. Alesandra Bernini objašnjava: „Ideja o osnivanju ove organizacije došla nam je kada smo, tokom naših studijskih iskustava u inostranstvu, primetili koliko su takve inicijative rasprostranjene u drugim zemljama, gde igraju fundamentalnu ulogu u umrežavanju i razmeni znanja. Grupa je formirana u septembru 2012. godine, a u maju 2014. godine, zajedno sa Alis Di Pjetro, Marijom Đulijom Rebekom i Martinom Rogato, osnovano je Udruženje za društvenu promociju Mreže mladih žena. Od 2016. godine Udruženje je osnovalo i ogranak u Rimu. Trenutno, mreža se sastoji od preko 700 članova (od 2022. godine) koji aktivno učestvuju u događajima. Više od 50 članica volontera podržava razvoj Udruženja i pomaže u organizaciji događaja, a zahvaljujući njima Mreža mladih žena raste, unapređuje i podržava talente žena.

Preko 150 mentora, uspešnih žena lidera u različitim sektorima, bilo je uključeno u prvi **program mentorstva** koji je pokrenula Mreža mladih žena, a koji je sada dostigao svoje sedmo izdanje. Nazvali su ga „INSPIRATIVNI MENTOR“ jer ovi mentori besplatno podržavaju zajednicu mladih i služe nam kao izvor inspiracije. Do sada nas je podržalo više od 25 značajnih kompanija, fokusiranih na različitost i promociju mladih talenata.

Osnovne vrednosti Udruženja:

Udruženje se rukovodi **etičkim principima**, uzdržavajući se od bilo kakvog tajnog ili uvredljivog ponašanja koje šteti drugima. Poštenje, moralni integritet, pravičnost i vera su osnovne vrednosti koje regulišu sve aktivnosti i inicijative Udruženja.

**Ključne vrednosti** MŽM: iskrenost i integritet, sestrinstvo, promocija mladih talenata u svim aspektima, transparentnost prema članicama i unutar osoblja, horizontalno upravljanje.

Promovisanje **zdravog radnog okruženja**: Svako ima pravo na bezbedno, harmonično okruženje koje podstiče ravnopravne međuljudske odnose uz poštovanje. Svi članovi MMŽ-a su posvećeni stvaranju inkluzivnog i nediskriminatornog okruženja koje omogućava pojedincima da izraze svoj potencijal.

**Principi** pravilnog ponašanja za zdravu životnu sredinu:

- ▶ Negovanje konteksta u kome se svako oseća slobodnim da izrazi svoje ideje i potrebe.
- ▶ Vrednovanje i uvažavanje jedinstvenosti svake osobe.
- ▶ Srdačne dobrodošlice novim članovima.
- ▶ Naglašavanje saradnje, deljenja i sestrinstva.
- ▶ Omogućavanje ravnopravnih odnosa, bez obzira na uloge.
- ▶ Očuvanje privatnosti i dostojanstva pojedinaca.

- ▶ Promovisanje zajedničkog i participativnog donošenja odluka, uz pribegavanje „pravilu većine” kada je to potrebno.
- ▶ Olakšavanje interne komunikacije i razmene informacija.
- ▶ Pridržavanje utvrđenih procesa donošenja odluka.
- ▶ Poštovanje uloga svake osobe i izbegavanje jednostranih inicijativa koje ranije nisu bile podeljene sa članovima kolektiva.
- ▶ Upravljanje i rešavanje potencijalnih sukoba na konstruktivan način.

## SLOVENSKA FILANTROPIJA (Slovenija)

integracija stranaca u zajednicu

Slovenska filantropija, Udruženje za promociju volontiranja, je humanitarna organizacija koja deluje u javnom interesu od 1992. godine. Njihovi programi su usmereni na unapređenje kvaliteta života u zajednici i zalaganje za socijalno ugrožene pojedince i grupe. Naša centralna aktivnost je promocija volontiranja, jer verujemo da kroz volontiranje svako može doprineti boljem i tolerantnijem društvu zasnovanom na poštovanju svih, bez obzira na lične i životne okolnosti. Nudimo obuku za volontere, mentore i organizatore volontera, kao i edukativne sadržaje za različite zainteresovane strane.

Naša **vizija** je otvoreno, pravedno i solidarno društvo koje kroz partnerstvo i saradnju javnog sektora, poslovnog sektora, organizacija civilnog društva i dobrovoljnim zalaganjem ljudi, kreiranje podržavajuće okruženje za sve, uključujući i one koji zbog bilo kojih okolnosti, nisu u mogućnosti da sebi i svojoj porodici obezbede visok kvalitet života.

Udruženje je podeljeno na različite **regione**, a razgovarali smo sa volonterima koji rade u centru Kapodistrije. Oni sada prvenstveno rade sa ratnim izbeglicama koje borave u centru Debelog rtiča. U centru Debelog rtiča nalazi se oko 80 ljudi koji su izbegli iz ukrajinskog rata. Slovenska filantropija sprovodi različite aktivnosti na **integraciji stranaca u zajednicu**. Volonteri doprinose njihovoj integraciji pružanjem kurseva slovenačkog jezika, akademskom podrškom deci kroz individualne i grupne sesije, organizovanjem raznih kulinarskih radionica i organizovanjem ekskurzija širom Slovenije kako bi ih upoznali sa slovenačkom kulturom i tradicijom. Opština je takođe velika podrška i pomaže im da se integrišu, uključujući organizovanje večeri posvećenih ukrajinskoj tradiciji i kulturi. Za ove večeri ukrajinski migranti se pripremaju i prezentuju svoju tradiciju i kulturu lokalnom stanovništvu.

Udruženje **sarađuje sa drugim udruženjima** i zajedno organizuju akcije čišćenja. Zajedno su čistili otpad u zoni ilegalne imigracije kako bi izbeglicama pomogli da shvate opasnosti ilegalne imigracije. Drugo udruženje je „Centar za nenasilno komuniciranje“, u koji po podršku dolaze pojedinci koji su doživeli zlostavljanje. Kod njih, primarne aktivnosti uključuju igranje društvenih igara ili jednostavno uključivanje u razgovore radi pružanja pomoći.

## Primeri iz obrazovanja



### OSNOVNA ŠKOLA „DANTE ALIGIJERI” (Slovenija)

različite aktivnosti u multikulturalnom okruženju, praćenje dešavanja u životima učenika

---

U Osnovnoj školi „Dante Aligijeri” primenjujemo različite prakse koje uključuju učenike i osoblje u stvaranje **klime u kojoj se svi osećaju dobrodošlo i prijatno**. Naša škola stavlja veliki akcenat na inkluziju svih učenika, uključujući i one koji dolaze iz inostranstva ili dolaze iz različitih kultura, učenike sa posebnim potrebama i učenike koji žive u nepovoljnim uslovima. Tokom školske godine sprovodimo različite aktivnosti, neke predlažu i sprovode nastavnici ili školski savetnik, dok druge nude spoljne organizacije sa kojima škola saraduje.

Za učenike iz inostranstva koji se upišu u našu školu nudimo **kurseve italijanskog jezika**, a za njih se izrađuje individualizovani program tokom prve dve godine školovanja. Prva školska godina se **ne ocenjuje**, dok se druga godina ocenjuje uz prilagođavanja koje određuju predmetni nastavnici. Za učenike sa posebnim potrebama se pišu i **individualizovani planovi**, u kojima se navodi smeštaj koji dobijaju i opisuje se način na koji će biti ocenjen.

Značajan uticaj na promovisanje multikulturalnosti ostvaren je kroz JEST projekat – jezici stejejo (jezici se računaju), koji je započeo 2017. godine i završen je u školskoj 2021/22. godini. Projekat ima za cilj podizanje svesti među učenicima o maternjem jeziku svojih drugova iz razreda, negovanje tolerancije i poštovanje stranih jezika i kultura. Drugi cilj je da se identifikuju faktori koji pozitivno doprinose višejezičnosti u školama i da se napravi lista aktivnosti koje uključuju elemente višejezičnosti za poboljšanje akademskog učinka u učionicama. Projekat, koji sufinansiraju Evropski socijalni fond i Ministarstvo prosvete, nauke i sporta, realizuje se u saradnji sa Univerzitetom u Ljubljani, Univerzitetom Primorska, Naučno-istraživačkim centrom Koper i drugim institucijama. Uključuje različite osnovne škole, vrtiće, srednje škole, te Univerzitet u Ljubljani i Univerzitet Primorska. Tokom školske godine održali smo dva tehnička dana, jedan za više razrede i drugi za peti i šesti razred. Pored toga, u višim i nižim razredima sprovodili smo različite aktivnosti usmerene na **promovisanje tolerancije** prema stranim jezicima i kulturama. Ove godine učenici nižih razreda su se upoznavali sa **narodnom (folk) muzikom**. Učili su narodne pesme različitih kultura i naučili da se pesma „Fra' Martino Campanaro” peva na 100 različitih jezika. Napravili su spot gde pevaju ovu čuvenu pesmu na sedam jezika.

Učenici su takođe istraživali **uspavanke i dečje pesmice** na svom maternjem jeziku. Ovo je rezultiralo stvaranjem video snimka, dostupnog na veb stranici škole, koji prikazuje ove pesmice na sedam jezika. Učenici sedmog razreda su predstavili **tradicionalna jela** iz svojih zemalja i čak sastavili knjigu recepata koja je dostupna na sajtu škole.

Povodom Dana sećanja na žrtve Holokausta 27. januara organizovali smo višejezične radionice za učenike viših razreda. U jezičkim radionicama učenici su **pisali grafičke pesme o miru na svom maternjem jeziku.**

U aprilu su učenici viših razreda učestvovali na tehničkom danu i istraživali kulture svojih drugova iz razreda i druge evropske kulture. Učenici su učestvovali u raznim radionicama, uključujući ples, novinarstvo, likovnu kulturu i geografiju. Naučili su **tradicionalne plesove, izradili putokaze, murale i postere.** U međuvremenu, učenici petog i šestog razreda radili su na izradi **višejezičnih rečnika** na temu zimskih sportova. Njihove kreacije se mogu naći na sajtu škole. U okviru projekta obeležili smo i Evropski dan jezika 26. septembra. Učenici viših razreda su se upoznali sa jezicima svojih drugova iz razreda i pokušali da nauče jednostavne reči (brojeći do 10) na njihovim jezicima.

Tokom godina **učestvovali smo u različitim projektima** usmerenim na nenasilje i prihvatanje svih drugova iz razreda. Uključili smo se u projekat Martin Krpan koje realizuje udruženje Brez izgovora (Noexcuse). Glavna tema radionica bila je nenasilje. U nekoliko radionica učenici su naučili da slušaju druge, da se stave u kožu drugih, da razumeju emocije koje drugi osećaju i da upravljaju sopstvenim emocijama u kritičnim situacijama. Udruženje Logout je ponudilo nekoliko radionica kako bi pomoglo učenicima da shvate važnost bezbednog korišćenja interneta. Govorili su o nasilju koje se može doživeti na internetu, sajber bulingu i bezbednosti na internetu. Učenici su razgovarali o emocijama koje osećaju i koje bi mogli da dožive ukoliko budu žrtve bulinga. Projekat Neon se trenutno odvija u našoj školi i obuhvata vrtiće i niže razrede. Ove godine je nekoliko nastavnika i vaspitača prošlo obuku kod iskusnih stručnjaka, a u narednim mesecima biće predstavljene različite aktivnosti vezane za nenasilje među vršnjacima.

Događaji u Beogradu početkom maja (masovna pucnjava u školi) nisu nas ostavili ravnodušnim, pa smo odlučili da se sa učenicima pozabavimo ovom temom, s obzirom na njihov uzrast i način shvatanja stvarnosti. Kao škola, tokom školske godine redovno sprovodimo različite aktivnosti **u cilju promovisanja obrazovanja, poštovanja, empatije i tolerancije** prema drugima, bez obzira na društvene ili kulturološke razlike. Naš školski savetnik je 12. maja, uz pomoć nastavnika, održao radionice u različitim odeljenjima kako bi istakao koliko su nam ove vrednosti važne.

Učenici od I do III razreda, vođeni odeljenjskim starešinama, govorili su o temama kao što su ljubaznost, prijateljstvo, dobro i bezbedno osećanje u školi. Učenici od IV do IX razreda, nakon kratkog uvoda savetnika o događajima u Beogradu, pozvani su da se uključe u različite aktivnosti. Posebno u I razredu, veliki značaj je pridavan temi **ljubaznosti.** Nakon što su odgledali video koji je objašnjavao kako da budemo ljubazni prema drugima, učenici su zapisali magične reči koje bi trebalo da budu deo našeg svakodnevnog života kako bismo svet učinili srećnim i ljubaznim mestom. Učenici II-A odeljenja su razgovarali o značaju **izražavanja svojih emocija**, kako pozitivnih tako i negativnih. Izneli su svoja mišljenja o nasilju uopšte i razgovarali o raznim neprijatnim ponašanjima koja se mogu javiti na času i kako ih rešiti. Tokom praktične aktivnosti, nacrtali su ime drugarice iz razreda i, ostajući anonimni, napisali pozitivne komentare o njima. Druga aktivnost je bila

razvijanje svesti kod učenika o „dobrom osećaju“ u školskom okruženju. Učitelj je nacrtao kavez na tabli i onda objasnio da nikada ne bi trebalo da se osećaju zarobljenim i pogođenim. Učenici su bili pozvani da napišu kako se osećaju kada vlada harmonija u odeljenju. Učenici II-B odeljenja pročitali su **bajku o prijateljstvu**, a zatim napravili postere koji predstavljaju šta za njih znači prijateljstvo. Učenici III razreda su gledali animacije o važnosti međusobnog **pomaganja i prihvatanja različitosti**, a zatim su se uključili u saradničke igre u sali. Učenici IV i V razreda, zajedno sa svojim razrednim starešinama i školskim savetnikom, održali su radionicu fokusiranu na vršnjačku saradnju. Nakon gledanja kratke animacije, podelili su se u dve grupe, od kojih svaka radi u svojoj učionici na izgradnji polovine mosta od papira, sa ciljem da kasnije spoje dva dela u jedan most koji može da „izdrži“ marker. Uz mogućnost komunikacije samo preko dvoje izabраниh vođa grupa, dve grupe su koristile samo papir i traku za izgradnju svoje polovine mosta. Učenici su iskusili snažan osećaj saradnje. U odeljenju VI-A učenici su razgovarali o pozitivnim emocijama i dobrim postupcima. Izrazili su pozitivne emocije koje su osetili gledajući kratki film „The Kindness Boomerang“ i razgovarali o ljubaznim postupcima koje su pokazali prema drugima. Opisali su situacije u kojima su se našli i kako su pomogli članovima porodice, prijateljima i strancima. Učenici VIII razreda su bili pozvani da analiziraju dva članka koji se bave istom temom, ali na različite načine. Cilj je bio da se pomogne učenicima da shvate kako da budu objektivni u čitanju, da provere izvore, da se uzdrže od komentara, da dovode u pitanje tačnost informacija i da budu objektivni tako što će se zapitati kako su se osećali čitajući svaki članak. Dva odeljenja VII razreda su bila pozvana da u potpunoj tišini napišu **lepe i pozitivne iskaze ili sastave o svojim drugovima iz razreda**. Svaki učenik je imao zadatak da kod svog druga iz razreda pronađe pozitivnu karakteristiku i kvalitet koji cení. Učenici koji su bili predmet opisivanja bili su prijatno iznenađeni rečima koje su o njima izneli njihovi drugovi iz razreda. Usledila je grupna diskusija tokom koje su učenici imali priliku da podele kako su se osećali tokom radionice. Istu radionicu IX-A odeljenje je vodilo sa školskim savetnikom. Učenici VI-B i IX-B odeljenja preuzeli su uloge reditelja i glumaca kako bi napravili video o dobroti i dobrim postupcima u školi. Sve u svemu, sa sigurnošću možemo reći da je učešće svih naših učenika bilo pozitivno, što ukazuje da su predložene teme bile zanimljive i podsticajne. Ovo je ohrabrujuće i čini nas optimističnim u pogledu mogućnosti jačanja saradnje, harmonije i spokoja u školskom okruženju u kojem svakodnevno radimo i živimo.

U martu mesecu održane su dve dvočasovne radionice u četvrtom razredu na temu „NENASILJE U ŠKOLI“. Učenici su bili podeljeni u parove i grupe i učestvovali u brojnim aktivnostima, baveći se izazovnim temama kojima su pristupali na jednostavan način kroz svet bajke. Učenici su sa oduševljenjem učestvovali.

**Predstavnici razreda** takođe igraju važnu ulogu u negovanju inkluzije. Svako odeljenje ima svoje predstavnike, a tokom predviđenih časova obrađuju se različite teme i sprovode aktivnosti inkluzije. Uključujemo se u team-building aktivnosti, razgovaramo o pozitivnim i negativnim emocijama, prihvatanju različitosti, uzajamnoj pomoći, poštovanju drugih i mnogim drugim važnim temama za pojedince i grupu.

**Školski savetnik** igra značajnu ulogu u radu sa pojedincima i grupama.

Oni pomažu nastavnicima u pripremi i implementaciji raznih radionica i održavaju individualne ili grupne sastanke. Zajedno sa savetnikom nastojimo da brzo **rešavamo konflikte, podižemo svest** učenika i **podstičemo otvorenu komunikaciju** ako se suoče sa bilo kojom vrstom poteškoća.

Škola često **učestvuje u humanitarnim i dobrotvornim akcijama**, razvijajući osetljivost učenika na značaj pomaganja drugima. U našoj školi imamo i učenike kojima je potrebna finansijska pomoć. Iz tog razloga saradujemo sa Lions klubom, koji obezbeđuje finansijsku pomoć učenicima u nepovoljnom položaju za ekskurzija i dodatnih troškova ekskurzija koje organizuje škola.

Skoro svake godine naši učenici učestvuju u **edukativnim programima na otvorenom**, gde žive zajedno i uče nove stvari o svojim vršnjacima u drugačijem okruženju. Ova aktivnost ima značajan uticaj na podsticanje prihvatanja različitosti i razumevanja drugih.

Čvrsto verujemo da inkluzija u školama omogućava svim učenicima da u potpunosti učestvuju u obrazovanju i razviju svoje sposobnosti. Prisustvo inkluzivnog okruženja promovise prijateljstvo i saradnju među učenicima, stvarajući pozitivne i trajne veze. Inkluzija pomaže učenicima da razumeju i poštuju razlike, promovisući toleranciju i različitost. Kroz inkluziju, učenici sa invaliditetom ili posebnim potrebama mogu dobiti odgovarajuću podršku i pristup istim obrazovnim mogućnostima. Inkluzija u školama priprema učenike da žive u inkluzivnom društvu i budu svesni i empatični građani.



### **INSTITUT ZA PEDAGOŠKA ISTRAŽIVANJA (Srbija)**

jasne politike, mentorstvo i razmena, uključenost članova porodice zaposlenih u proslave

Uvažavanje različitosti na Institutu za pedagoška istraživanja postiže se kroz: definisanje dokumenata kojima se garantuju određena prava i zaštita zaposlenima, praktičnu implementaciju definisanih načela u postojećim dokumentima i kroz kontinuirano preispitivanje aktuelnog stanja i potrebe za uključivanjem novih praksi i mehanizama uvažavanja različitosti.

Značaj uvažavanja različitosti jasno je istaknut u **internim dokumentima** Instituta. Neki od dokumenata koji inkorporiraju odredbe o uvažavanju različitosti i zabrani svih oblika diskriminacije su Pravilnik o radu (član 7: Zabranjuju se svi oblici diskriminacije), Etički kodeks Instituta za pedagoška istraživanja (član 3: Rukovodilac projekta je dužan da omogući stvaralačku atmosferu, kolegijalnu saradnju i rešavanje eventualnih konflikata; član 4: U okviru dobre naučne prakse u istraživačkom radu, u radu sa mladim istraživačima potrebno je obezbediti stalnu i redovnu pomoć starijih istraživača bilo kroz mentorski rad bilo kroz kolegijalnu saradnju; član 9: Svi zaposleni Instituta – istraživači i pomoćno osoblje, suprotstavljaju se svakom obliku diskriminacije, vezane za dob, političko opredeljenje, fizičke sposobnosti, polni identitet, kako pri zapošljavanju tako i u međusobnoj komunikaciji u Institutu), Pravilnik o etičnosti u naučnoistraživačkom

radu Instituta za pedagoška istraživanja (Zaposleni u Institutu dužni su da poštuju lični i profesionalni integritet svojih kolega i saradnika i da se odnose prema njima civilizovano, odnosno da se ponašaju u skladu sa načelima jednakosti i pravednosti, što podrazumeva isključivanje svakog vida diskriminacije, iskorišćavanja ili uznemiravanja, zasnovanih na rasnoj ili etničkoj pripadnosti, političkim ili verskim uverenjima, akademskom statusu, dobi ili polu; Zaposleni u Institutu ne smeju da zloupotrebljavaju svoj autoritet i da dopuste da lični interesi, kao i neprimereno ponašanje i govor dovedu do stvaranja neprijateljskog radnog okruženja i narušavanja međuljudskih odnosa), Pravilnik o zaštiti podataka o ličnosti i Plan za postizanje rodne ravnopravnosti. Pravilnikom o postupku unutrašnjeg uzbunjivanja predviđeno je otkrivanje informacija o kršenju propisa, ljudskih prava i dr. i regulisan je postupak pokretanja unutrašnjeg uzbunjivanja.

Svi zaposleni mogu da računaju na **mentorsku ili drugu vrstu podrške**. Ovo naročito važi za mlade istraživače koji imaju svoje mentore – starijeg i iskusnijeg kolegu koji prati, usmerava i podstiče mlade istraživače da napreduju, razvijaju svoje potencijale i afirmišu se kao samostalni istraživači. Ovakvim individualizovanim pristupom uvažava se različitost i specifičnost svakog mladog istraživača. Prema tome, u okviru Instituta veoma se ulaže u razvoj naučnog podmlatka. U partnerstvu sa univerzitetima u zemlji obezbeđuje se proces kontinuiranog unapređivanja ljudskih resursa i Instituta kao organizacije, kroz programe formalnog i neformalnog mentorstva, kao i internog upravljanja učinkom. Teži se da se svake godine prime novi pripravnici, najmanje dva pripravnika godišnje, koji će biti izabrani na osnovu pokazanih znanja, talenta i motivacije za naučnoistraživački rad, kako bi se kontinuirano razvijali organizacioni kapaciteti i uspešno ostvarivali postavljeni programski ciljevi. Kolege u naučnim zvanjima uvek imaju na raspolaganju konsultacije sa drugim kolegama. Ovakve **razmene** moguće su i na redovnim sastancima kolektiva Instituta. Veoma se ohrabruje saradnja sa spoljnim saradnicima iz **drugih instituta i fakulteta**. Na redovnim sastancima kolektiva se, pored međusobne razmene tekućih informacija, često diskutuje i o eventualnim preprekama u radu i o mogućnostima zajedničkog prevazilaženja istih. Takođe, sastanci kolektiva su adekvatna prilika za javnu **pohvalu zaposlenih** za uspešno obavljen posao.

Jednom godišnje se organizuje događaj pod nazivom „Naučna smotra saradnika Instituta” na kojima zaposleni međusobno komuniciraju ostvarene profesionalne rezultate tokom tekuće godine, konsultuju se i razmenjuju profesionalne ideje.

Pridaje se pažnja **značajnim događajima svih zaposlenih**. Na primer, proslavlja se napredovanje, rođendani ili drugi značajni događaji zaposlenih. Postoji praksa dodeljivanja jubilarnih nagrada zaposlenima (za 10 godina rada, 20 godina rada, 30 godina rada itd.). Pored toga, prisutna je tradicija zajedničke proslave Nove godine. U prostorijama Instituta održavaju se i različite novogodišnje predstave ili se realizuju druge kreativne ideje za decu zaposlenih. Institut se trudi da obezbedi maksimalno učešće dece i roditelja u organizaciji prazničnih proslava. Na primer, povodom Nove 2022. godine tim istraživača je na osnovu crteža koje su deca pripremila povodom Nove godine, za svako dete osmislili priču koja je pratila crtež, sabrali u zbirku, odnosno specijalno, novogodišnje izdanje Zbornika. Povodom Nove 2021. roditelji su bili glumci u novogodišnjoj predstavi za decu koja se odigrala u prostorijama Instituta.

Obezbeđena je **otvorena i konstruktivna komunikacija između rukovodstva i svih zaposlenih** i prisutna je klima saradnje. Zaposleni se prema oblasti interesovanja okupljaju u timove, te na taj način pristupaju nekom zadatku (npr. pisanje predloga projekta, osmišljavanje istraživanja, pisanje naučnih radova itd.). **Timovi su generalno veoma heterogeni**, sa članovima koji se razlikuju po ekspertizi kao i nivou istraživačkog, odnosno naučnog zvanja. Prikupljaju se **godišnji izveštaji o angažovanju** istraživača u aktivnostima Instituta, čime se kontinuirano prati efikasnost/napredovanje svih zaposlenih tokom karijere. Pruža se kontinuirana podrška profesionalnom razvoju svih zaposlenih kroz prosleđivanje svih eksternih poziva za profesionalno i stručno usavršavanje. Svi zaposleni su u prilici da jednom godišnje potražuju potrebnu **opremu** za profesionalni rad. Takođe, u sklopu godišnjeg plana aktivnosti rada ustanove, svaki zaposleni je u prilici da da predlog projekcije materijalnih troškova za svoje aktivnosti, koje će mu Institut obezbediti bez obzira na stepen naučnog ili istraživačkog zvanja ili godine staža. Zadaci se delegiraju na osnovu iskustva i kompetencija zaposlenih. Ukoliko su u pitanju kompleksniji zadaci, angažuje se tim od nekoliko ljudi koji podele obaveze. Svaki zaposleni može da planira **odmor** u skladu sa sopstvenim potrebama i Zakonom o radu. Na događaje se kao predstavnici Instituta delegiraju različiti istraživači nevezano za stepen istraživačkog odnosno naučnog zvanja, u skladu sa **interesovanjem**.

Rukovodstvo kontinuirano promišlja o mogućnostima **unapređenja internih mehanizama** za obezbeđivanje uvažavanja različitosti (npr. kroz definisanje Strategije upravljanja ljudskim resursima i Plana za postizanje rodne ravnopravnosti).



### **GIMNAZIJA „SVETI SAVA“, ARHITEKTONSKA TEHNIČKA ŠKOLA (Srbija)**

saradnja sa zajednicom, materijali i drugi dekorativni predmeti, korišćenje internacionalnih prilika za saradnju i razvoj

Najpre bih napomenula da je **moto** Gimnazije „Sveti Sava“ je „škola dobrih vibracija“, a moto Arhitektonske tehničke škole (ATŠ) glasi „Gradimo budućnost zajedno“. Obe škole nastoje da podrže i ohrabre svaku inicijativu u pravcu negovanja različitosti i multikulturalnosti.

Kada su u pitanju zaposleni i negovanje različitosti među njima, bitno je istaći da su odnosi u obe škole regulisani **Pravilnikom o primeni Protokola za postupanje u slučaju diskriminacije, nasilja, zlostavljanja i zanemarivanja**. Obe škole imaju aktivan **Tim za zaštitu** koji se stara o primeni ovog Pravilnika, a svake godine se izrađuje Plan prevencije diskriminacije i Plan zaštite od nasilja, zlostavljanja i zanemarivanja, nezavisno od Plana rada Tima. Takođe, u Školskom programu obe škole značajan deo zauzima Program prevencije diskriminacije i Program zaštite od nasilja.

**Kolektivi** u obe škole su prilično homogeni u etničkom smislu. Izuzetak čine kolege koji su različite veroispovesti i škola nastoji kad god postoji potreba da

uvaži specifičnosti (obeležavanje **verskih praznika**, raznovrsna ponuda kateringa na proslavama, oslobađanje obaveza koje nisu u skladu sa uverenjima...). U obe škole često se zajedno praktikuju proslave rođendana, jubileja. Organizovano se **prikupljaju sredstva** za pomoć kod gubitka bliskog člana porodice, za rođenje deteta, ispraćaj u penziju. U obe škole jedanput godišnje organizuju se **zajedničke proslave**, obično oko Nove godine, gde su pozvani svi zaposleni da se priključe. U skladu sa finansijskim mogućnostima ponekad se organizuju i jednodnevni **izleti** za zaposlene. Češće je to slučaj sa Arhitektonskom tehničkom školom. To je prilika za **neformalna druženja** i bolje međusobno upoznavanje, kao i stvaranje bolje klime i međuljudskih odnosa.

Što se tiče **nagrađivanja i pohvaljivanja zaposlenih**, obe škole se rukovode internim pravilnikom kojim je ono precizno definisano. S tim da su finansijske mogućnosti škola ograničene te je češći vid pohvale za uloženi trud i napor i **promocija primera dobre prakse**, nego materijalno nagrađivanje. Do sada nije prepoznato da postoji pristrasnost rukovodstva u smislu nagrađivanja. Merilo su uvek zasluge za zalaganje, izdvojen trud i vreme, kao i postignuti rezultati.

Kada je edukacija zaposlenih u pitanju, pored **seminara i obuka** koje su usmerene na unapređenje pedagoških veština, u školama se praktikuju povremene edukaciju koje između ostalog imaju za cilj unapređenje kulturnih kompetencija, odnosno uvažavanja različitosti. U tome posebno prednjače obuke koje sprovodi Gimnazija „Sveti Sava“ za svoje nastavnike. Prethodnih godina imali smo obuke NVO Atina o rodnim ulogama i rodno zasnovanom nasilju, gde su nastavnici imali prilike da se upoznaju sa pojmom rodne uloge i rodnog identiteta, različitostima koje su u tom pogledu prepoznate i definisane, vidovima podrške koja je mladima neohodna u procesu izgradnje ličnog identiteta, ali i oblicima nasilja kojima mogu biti izložene, te posledicama koje ono nosi. Posebna pažnja posvećena je mehanizmima prevencije bilo kog oblika rodno zasnovanog nasilja, isključivanja, etiketiranja, zlostavljanja. Takođe, svake godine Centar E8 sprovodi obuku za nastavnike kao realizatore radionica Programa Y, tako da je veliki deo naših nastavnika prošao ovu obuku. Prvi put ove godine sprovedena je obuka za trenere koji su osposobljeni da obučavaju druge nastavnike, planiraju i realizuju ceo program kroz nastavne i vannastavne sadržaje u školi.

Što se tiče **saradničkog odnosa** među kolegama, kao i u svakom kolektivu tako i u školama, situacija je vrlo različita na terenu. Kao primer dobre prakse mogu navesti period onlajn nastave u doba pandemije, kada su kolege bile najsolidarnije, naročito mlađu prema starijima, da im pomognu oko sticanja i unapređenja digitalnih kompetencija. Što se tiče pedagoških veština, tu je pomoć starijih kolega novopridošlim mlađim nastavnicima uvek od neprocenjivog značaja. Ono što bi trebalo unaprediti jeste bolja saradnja u postavljanju zahteva i kriterijuma u okviru pojedinačnih stručnih veća. Tu često dolazi do neslaganja, odnosno do neusklađenosti u radu pojedinih nastavnika.

Ipak, u najvećem broju slučajeva nastavnici su na sugestiju mentora ili pedagoško-psihološke službe spremni na promenu i na unapređenje međusobnih odnosa i načina rada, svesni da ulogom odraslog uzora imaju značajan vaspitni uticaj na svoje učenike. Kao svaki drugi segment, ni škola nije izuzeta iz okolnosti i atmosfere

u društvu uopšte, ali obe škole u kojima ja radim nastoje da budu promoteri zdravih životnih stilova i pozitivnog sistema vrednosti, da neguju atmosferu nenasilja i tolerancije za različitosti svake vrste.

Početak ove školske godine prizemlje gimnazije je renovirano i **adaptirano sa osobe sa invaliditetom** (ulaz, toalet, učionice), zahvaljujuću inicijati roditelja učenika koji je u invalidskim kolicima, a koji od ove školske godine pohađa IT smer naše gimnazije.

Gimnazija Sveti Sava svojom pozicijom u gradu simbol je različitosti, jer je **pohađaju deca iz različitih krajeva grada i šire**. S druge strane Arhitektonska tehnička kao jedina škola u Srbiji koja isključivo obučava arhitektonske tehničare, ima veliki broj učenika koji dolazi iz drugih gradova i mesta iz Srbije i živi u učeničkim domovima. Od prvog dana oni su lepo prihvaćeni i uklopljeni u školsku sredinu **bez straha da budu etiketirani**.

Što se tiče **primera negovanja različitosti u neposrednim aktivnostima sa učenicima**, obe škole već dugi niz godina **sarađuju sa nevladinim sektorom** i učestvuju u brojnim projektima organizacija kao što su HelpNet–Međugeneracijska solidarnost kroz projekat „Osnaživanje međugeneracijskih veza“, Međugeneracijski volonterski centar – (izložba učeničkih radova Slikom do pomoći), Udruženje Drug nije meta (projekat Podeli prijateljstvo), Nju Renesans, Centar za bebe (Sve o partnerskim odnosima), Cepora (više projekata – sa decom bez roditeljskog staranja, Znanjem do tolerancije, Govor mržnje – radionica i istraživanje, kao i priručnici za nastavnike). Ove godine organizovan je odlazak učenika iz obe škole na Bosifest 2023. i projekcija filma „Atomi“, Nakon projekcije filma učenici su imali prilike da se upoznaju sa rediteljem i glavnim akterom filma. Takođe početkom ove godine učenici ATŠ prisustvovali su predstavi i radionici „Sama je tražila“ u Panteataru u okviru projekta HelpNeta.

Gimnazija „Sveti Sava“ je proglašena za školu izvrsnosti, jer već više od 10 godina sarađuje i podržava projekte Centra E8. Generacije učenika prošle su kroz projekat Program Y i edukacije o rodnim ulogama i rodnoj ravnopravnosti, nenasilju i toleranciji. Svaka generacija iznedri nove članove Budi muško kluba (BMK), koji učestvuje u realizaciji brojnih akcija koje promovišu zdrave životne stilove, toleranciju i međusobno uvažavanje. Ove godine predstavnici škole zajedno sa članovima BMK uzeli su učešće na Završnoj konferenciji Budućnost za mlade u Sarajevu, projekta koji je obuhvatao mlade većine država iz regiona (Albanije, Kosova, Bosne i Hercegovine, Hrvatske i Srbije). Centar E8 iznedrio je i sjajne predstave za srednjoškolce koje izvodi Reflektor teatar na Dorćol placu, poput predstava Muškarčine, Devojčice, Ustav... čiji gosti su često upravo učenici naše dve škole.

Gimnazija svake godine organizuje **studijska putovanja** i učestvuje u razmeni učenika sa prijateljskom gimnazijom iz Slovenije. Nedelju dana u prvom polugodištu naši učenici gostuju u Ljubljani i upoznaju se sa kulturom, običajima i školstvom u Sloveniji, a nakontoga u drugom polugodištu su domaćini učenicima iz Slovenije.

Arhitektonska tehnička škola je pre dve godine bila učesnik projekta Organizacije kreativnog okupljanja – OKO **razmene učenika** u lokalu pod nazivom „Različitosti nas ujedinjuju“. Prva razmena, odlazak naših učenika u Knjaževac realizovanaje u septembru 2021. godine, a druga, dolazak knjaževačkih gimnazijalaca u Beograd, realizovanaje u oktobru 2021. godine. Obe razmene trajale su po 3 dana. Jedna razmena uključivala je sledeće aktivnosti: interkulturalne razgovore, edukativne turističke ture, interkulturalne evropske časove i slobodno vreme za upoznavanje i druženje. Promocija mira kroz posetu školi japanskog aktiviste Juičira Morišitu takođe je realizovana u organizaciji OKO-a.

U saradnji sa studentskom organizacijom AISEK organizovane su volonterske **radionice učenja engleskog jezika** za zainteresovane učenike ATŠ na kojima je gost predavač bio student iz Maroka, koji je kroz radioničarski rad upoznao učenike sa kulturom, običajima, političkim i geografskim specifičnostima svoje zemlje.

Naše škole uključene su u **E-tvining i Erasmus projekte**, i brojna **istraživanja** poput Istraživanje Filozofskog fakulteta na temu „Međugrupna empatija“, Pirsolvers – rešavanje problema saradnjom, Idiomatik i slične.

Na nivou škola svake godine organizuju se **akcije prikupljanja pomoći i poseta ustanovama socijalne zaštite** (Prihvatilište za decu – Dani porodice svake godine, Svrtište u Krfskoj ulici, starački domovi, Univerzitetska dečja klinika Tiršova).

Sve ove aktivnosti sprovedene su u cilju **promocije tolerancije i razumevanja** prema staroj populaciji, osobama sa invaliditetom, kulturološke i druge različitosti i rodne ravnopravnosti. Poslednjih godina tome dodatno doprinosi činjenica da obe škole upisuje sve veći broj učenika iz Ukrajine i Ruske federacije. U tim slučajevima nastoji se da se pomogne uklapanju učenika u novu sredinu, ali i afirmisanje duha kulturne raznolikosti. Tako se na svetosavskim priredbama posebno mesto izdvaja nastupima učenika koji bi predstavili muziku, poeziju i kulturu svoje zemlje uopšte. Ove godine posebna pažnja posvećena je Danu tolerancije i Danu stranih jezika organizacijom događaja pod nazivom Bogatstvo različitosti gde su učenici imali prilike da kroz svoje nastupe predstave bogatstvo jezika i kulture drugih naroda.

Arhitektonska tehnička škola je prepoznata kao škola koja neguje i podstiče svaki **umetnički izraz**. Hol škole i zidovi stepeništa **dekorisani su najrazličitijim učeničkim radovima**, maketama građevina različitih stilova gradnje, likovnim i grafičkim radovima u svoj svojoj raznovrsnosti. U Gimnaziji „Sveti Sava“ ulaz u školu ukrašen je radovima sekcije Fraktali, sa živopisnim bojama i **motivacionim porukama koje nose poruke dobrodošlice svakome**.

## **SAVREMENA GIMNAZIJA (Srbija)**

“buddies” sistem, onlajn komunikacija, svesnost kontinuiranog modelovanja ponašanja učenika

---

**Vizija** Savremene gimnazije je da bude mesto na kome će se rađati nove ideje,

negovati talenti i unaprediti znanja. Na taj način se uzima u obzir različitost učenika u kapacitetima i talentima, kao i različitost profesora koji u skladu sa svojim osobnim veštinama mogu da prepoznaju raznovrsne talente i kapacitete učenika. **Misija** škole je da se učenici osećaju i prepoznaju kao građani sveta koji će ostvariti svoje specifične potencijale i mogu biti model novim generacijama - praćenjem sopstvene vizije i ulaganjem truda.

Vrednost otkrivanja i negovanja različitosti, kao i poštovanja međusobnih vrednosti i osobenosti se potenciraju i neguju kroz **nastavni program, vannastavne aktivnosti, kao i kroz svakodnevnu komunikaciju profesora, učenika i drugih aktera školskog života**. Značaj uvažavanja različitosti zaposlenih i učenika jasno je istaknut u internim dokumentima i procedurama. Na **sajtu** škole se nalaze Statut i Pravilnik o ponašanju koji opisuju pravila, vrednosti, kao i procedura i posledice ukoliko dođe do neadekvatnog ponašanja. Ukoliko učenici ili profesori pokažu diskriminatorno ponašanje, reaguje se u skladu sa utvrđenim pravilnicima i procedurama. Ulazak novog zaposlenog podrazumeva pokretanje neformalnih i zvaničnih **procedura u podržavanju adaptacije novog člana**. Profesori i stručni saradnici pripravnici dobijaju svog mentora koji ih vodi kroz učenje zadataka iz profesionalnog okvira. Sa druge strane, kolektiv zaposlenih rado prihvata nove zaposlene, olakšavajući svakodnevnicu i pružajući podršku u privikavanju na novo okruženje. Kada dolazi novi učenik u odeljenje, odeljenjski starešina određuje nekoliko **“buddy”- ja**, odnosno učenika koji će novom članu olakšati privikavanje po pitanju funkcionisanja u školi i na odmorima.

Prisutna je **klima saradnje**, zaposleni imaju doživljaj podrške od strane kolektiva – postoji međusobno pomaganje. **Uspesi** učenika i zaposlenih se navode na školskom sajtu, kao i na odeljenjskim i nastavničkim većima.

Kolege drugi stručni saradnici i ja radom u pedagoško-psihološkoj službi radimo na **širenju vrednosti** poštovanja različitosti i upoznavanja sebi svojstvenih odlika i kvaliteta. Svakodnevno u razgovoru sa učenicima i zaposlenima radimo na negovanju ovih vrednosti. Radimo kontinuirano na osveščivanju funkcionisanja na osnovu stereotipa, u našoj perspektivi i perspektivi kolega. Trudimo se da budemo dobar model učenicima sa kojima radimo kroz različite projekte i prakse, kao i svakodnevnu komunikaciju na razbijanju predrasuda koje dolaze iz nepoznatog. Rad u školskoj stručnoj službi podrazumeva svakodnevni kontakt sa učenicima, odeljenjskim starešinama, profesorima, često i roditeljima učenika. I tada bi trebalo da **predstavljamo model** za otvorenu komunikaciju i nepristrasno upoznavanje različitosti kod sagovornika i saradnika.

Sa zaposlenima se radi kroz **edukativne radionice** na osveščivanju važnosti identiteta adolescenata, gde svi treba da predstavljamo podršku. Tema identiteta je aktuelna u radu sa učenicima kroz redovne časove, projekte i radionice.

## AL DI LÀ DEI SOGNI (Italija)

fokus na ono što je potrebno da bi životi ljudi bili ispunjeni, važnost sigurnosti posla

Društvenu neprofitnu zadrugu "Al di là dei sogni" osnovala je grupa mladih profesionalaca u decembru 2004. godine. Oni su osetili snažnu potrebu da prevaziđu tradicionalni koncept zadruge, isključivo fokusirane na pružanje usluga pojedincima (koje se nazivaju Tip „A“ zadruge), i umesto toga, upuštaju se u oblast **profesionalne integracije** ugroženih i/ili vulnerabilnih pojedinaca koje posmatraju metodološko sredstvo putem koga može da se vrati dostojanstvo ljudima i omogući im da krenu pravim putevima integracije i inkluzije (Tip „B“ zadruge). Shodno tome, zadruga je osnovana kao mešovita zadruga, sa ciljem da promoviše, s jedne strane, psihofizičko blagostanje iz perspektive socijalne pomoći i/ili zdravstvene zaštite, a s druge strane da obavlja aktivnosti i usluge prvenstveno usmerene na obrazovnu i profesionalnu integraciju ugroženih grupa. Ova **dvostruka uloga** ogleda se u zajedničkom uverenju da u srži svih intervencija, bilo da su one asistivne, rehabilitacione, obrazovne ili stručne prirode, leži ljudsko biće. Ljudsko biće u svojoj lokalnoj zajednici, sa svojim iskustvima, istorijom, (ne) odnosima, veštinama i svojim „domom“. Ovde se „briga“ inkorporira u svakodnevni život i funkcionisanje, a okruženje postaje „sveobuhvatno terapeutsko okruženje“.

Ova misija je dodatno ojačana 2009. godine kada je zadruga preuzela upravljanje imovinom zaplenjenom od članova grupa organizovanog kriminala, koja se sastojala od približno 17 hektara zemlje koja se nalazi u Majano di Sesa A. (CE). Ovo imanje je kasnije posvećeno sećanju na nedužnu žrtvu "Alberto Varone". Pored toga, zadruga se pozicionira kao „čulni organ“ teritorije, sposoban da identifikuje potrebe i transformiše ih u aktivnosti i inicijative za lokalni razvoj i društvenu mikroekonomiju. Ovo se postiže mrežnim pristupom, saradnjom sa drugim organizacijama i udruženjima na teritoriji. Zajedno stvaraju aktivnosti za slobodno vreme, sport, obrazovanje i društvenu promociju, kao i projekte koji imaju za cilj promociju i unapređenje naših zajednica i našeg lokalnog miljea. „Briga o ljudima može se postići samo brigom o teritorijama, a istovremeno pojedinci koji nastanjuju teritoriju postaju sastavni deo projekta rehabilitacije ugroženih pojedinaca“.

- ▶ Od referentne 2022. godine, naša radna snaga se sastoji od 34 zaposlena, sa ravnomernom distribucijom muških (16) i ženskih (18) osoba. Ovaj sastav predstavlja posvećenost **rodnoj različitosti** unutar organizacije.
- ▶ **Starosna različitost:** Osoblje uključuje i mlađe i iskusnije pojedince, sa četiri zaposlena ispod 35 godina i 10 zaposlenih starijih od 50 godina. Ova kombinacija starosnih grupa doprinosi bogatom i dinamičnom radnom okruženju, podstičući razmenu znanja i mentorstvo.
- ▶ Zapošljavanje i stabilnost: U referentnoj godini primili smo tri nova zaposlena u našu zadrugu, što odražava stalne napore na proširenju tima i stvaranju **mogućnosti za zapošljavanje**. Ovo uključuje jednog zaposlenog muškarca i dve žene, sa jednom osobom ispod 35 godina i jednom preko 50 godina. Ovi zaposleni naglašavaju posvećenost pružanju jednakih mogućnosti bez obzira na godine ili pol.
- ▶ Zaposleni u nepovoljnom položaju: posvećenost socijalnoj inkluziji se ogleda u

našem **zapošljavanju pojedinaca koji se suočavaju sa različitim preprekama**. Od 34 zaposlena, tri lica su prepoznata kao radnici sa potvrđenim nedostacima (prema br. 381/1991), dok su dva zaposlena u fazi rehabilitacije. Tri lica imaju fizički i/ili senzorni invaliditet (prema L 381/91) i dva lica su pod alternativnim merama (prema L 381/91). Ova raznovrsna radna snaga naglašava posvećenost pružanju prilika za zapošljavanje pojedincima koji se suočavaju sa različitim vrstama prepreka i doprinosi inkluzivnoj prirodi naše organizacije.

Posvećenost **demokratskom i inkluzivnom upravljanju** demonstrirana je kroz **aktivno angažovanje zainteresovanih strana**. Cilj je da se poveća zastupljenost na pozicijama za donošenje odluka, posebno za žene, mlade i druge nedovoljno zastupljene grupe. Postoji prisustvo žena na pozicijama odlučivanja. Akcentat je stavljen na aktivno uključivanje zaposlenih, njihov profesionalni razvoj i lično blagostanje. Pored toga, preduzeti su koraci da se smanji prisustvo prekvalifikovanih zaposlenih i usklade obrazovne kvalifikacije sa radnim ulogama. Napori su usmereni ka održavanju i stvaranju mogućnosti zapošljavanja, posebno među pojedincima od 20-64 godine. Sprovedene su mere za transformaciju nestabilnih poslova u stabilne, čime se **povećava sigurnost posla**.

Organizacija je posvećena poboljšanju života osoba u nepovoljnom položaju, uključujući one sa invaliditetom ili u nepovoljnim situacijama. Podrška je pružena za olakšavanje **samostalnog života i ekonomske samodovoljnosti**.

**Angažovanje u zajednici** je prioritet, sa fokusom na negovanje osećaja pripadnosti i participacije. Preduzete su aktivnosti usmerene na izgradnju zajednice i društveno uključivanje kako bi se ojačali odnosi i pokrenuo lokalni razvoj. Uloženi su napori da se oporavi ekonomski nivo pre pandemije i stvori ekonomska vrednost u lokalnoj zajednici. Cilj nije samo obnavljanje prethodnih ekonomskih uslova, već i doprinos povećanju raspoloživog dohotka i neto bogatstva po glavi stanovnika. Uloženi su napori da se promoviše ekološki odgovorno ponašanje i poveća zadovoljstvo lokalnom ekološkom situacijom. Ove inicijative imaju za cilj poboljšanje opšteg blagostanja obezbeđivanjem povoljnog životnog okruženja.

## Primeri iz socijalne zaštite



### **ASSOCIAZIONE UNIAMOCI ONLUS (Italija)**

rodna ravnopravnost, prilike za mlade i promocija različitost, puna aktivna participacija ljudi iz vulnerabilnih grupa

Uniamoci je udruženje koje funkcioniše u Palermu od 2008. godine u oblasti socijalne inkluzije mladih/odraslih osoba sa invaliditetom. Svoje aktivnosti sprovodi u oblastima integracije/inkluzije, obrazovanja, zaštite i socijalne pomoći osobama sa invaliditetom, kao i u oblastima animacije i obrazovanja mladih.

• Ključni **ciljevi** naših aktivnosti su:

- ▶ Stvaranje mogućnosti za osnaživanje naših korisnika sa invaliditetom.
- ▶ Međunarodna saradnja u oblasti inkluzije osoba sa invaliditetom.
- ▶ Promovišanje evropske mobilnosti, aktivnog građanstva i volontiranja.
- ▶ Društvena svest za promovisanje inkluzivnih stavova.

Cilj Udruženja Uniamoci je da neguje dijalog, analizira, razume i prihvata različitosti u atmosferi međusobnog poštovanja. Različitost je činjenica, a kroz obrazovanje, znanje, dijalog i interakciju na višegeneracijskom nivou razvijaju se principi inkluzije i tolerancije, poštujući svakog pojedinca. Ovo doprinosi stvaranju potpuno evropskog društva.

### **Naše osoblje: rodna ravnopravnost, prilike za mlade i promocija različitosti**

Osoblje Uniamoci oduvek je karakterisalo prisustvo mladih pojedinaca, posebno žena. Obrazovni kadar čine tri operatera mlađa od 30 godina, od kojih su dve žene i jedan muškarac. Potpredsednica je žena i takođe služi kao projekt menadžer udruženja. Uniamoci je oduvek nudio mogućnost univerzitetskim studentima, italijanskim i stranim, da obavljaju praksu. Od 2021. do 2023. godine, volonterka iz Holandije je imala priliku da bude angažovana na određeno vreme od godinu dana. Počevši od 2023. godine, Uniamoci je zaposlio pripravnika iz Španije na godinu dana na poziciji društvenog animatora. Ovo pokazuje interesovanje udruženja za **multikulturalizam**. Pored toga, često postoje trenuci diskusije na nivou cele organizacije, na skupštinama i sastancima na kojima se razgovara o aktivnostima i projektima.

### **Povelja o jednakim mogućnostima i ravnopravnosti na poslu – Italijanska povelja o različitosti**

Uniamoci je potpisnik Povelje o jednakim mogućnostima i ravnopravnosti na poslu – Italijanska povelja o različitosti. Ova povelja ima za cilj da promoviše korporativnu kulturu i politiku ljudskih resursa koja je inkluzivna, oslobođena diskriminacije i predrasuda i sposobna da vrednuje talente u svoj njihovoj različitosti. Usvajanjem ove Povelje nameravamo da doprinesemo **borbi protiv svih oblika diskriminacije** na radnom mestu – pola, starosti, invaliditeta, etničke pripadnosti, vere, seksualne orijentacije – obavezujući se na vrednovanje različitosti unutar organizacione strukture, sa posebnim fokusom na rodnu ravnopravnost. U Italiji postoji oko 900 organizacija koje se pridržavaju ove povelje, uključujući preduzeća, subjekte trećeg sektora i javne institucije. To što smo deo ove mreže gura nas da uložimo još više napora da poboljšamo naš takozvani D&I, što je skraćenica za različitost i inkluziju. Tu je i Strategija upravljanja društvenom odgovornošću koja ima za cilj prepoznavanje i osnaživanje razlika među zaposlenima kako bi se maksimizirao individualni potencijal svake osobe. Ova korporativna strategija uključuje prakse D&I koje imaju za cilj da izvuku vrednost iz različitosti među zaposlenima. Rezultat najnovije merenje našeg učinka D&I (početak 2023.) iznosi 82,7%.

### **Palermo Green Giovani**

Palermo Green Giovani je projekat sufinansiran u okviru Akcionog i kohezionog

plana – Obaveštenje iz 2018. „Mladi za društvo”, koje je izdalo Predsedništvo Saveta ministara – Odeljenje za omladinske politike i univerzalnu državnu službu. Podrazumeva učešće mladih u konkretnim aktivnostima koje imaju za cilj negovanje većeg osećaja građanske odgovornosti, posebno u pogledu stvaranja zdravije i čistije urbane sredine. Ovo okruženje treba da posluži kao sredstvo za **internalizaciju kulture zakonitosti, inkluzije i aktivnog društvenog učešća**. Profesionalni resursi za projektne aktivnosti obuhvataju ukupno 20 pojedinaca, od kojih 11 žena i devet muškaraca. Među ovim resursima, 18 su mladi do 35 godina, od kojih su 11 žene. Pored toga, postoje tri osobe koje se nalaze u nekom obliku nepovoljnog položaja, uključujući dve mlade žene sa invaliditetom. To znači da 90% profesionalnih resursa uključenih u projekat spada u kategoriju mladih do 35 godina. Čini se da je projekat snažno fokusiran na aktivno učešće mladih ljudi, posebno mladih žena, i na inkluziju pojedinaca koji se nalaze u nekom obliku nepovoljnog položaja, uključujući i one sa invaliditetom.

### **Mladi građani**

Projekat „Mladi građani” je 13-mesečna inicijativa koja ima za cilj promovisanje zakonitosti među mladima kroz građanski angažman i aktivno učešće u društvenim pitanjima. Fokusira se na saradnju u aktivnostima podrške ranjivim grupama, promociju aktivnosti koje približavaju mlade institucijama kroz vršnjačku edukaciju i učenje kroz rad, uključujući mlade edukatore i operatere, kao i učenike iz škola i studente sa univerziteta. Projekat takođe uključuje aktivnosti usmerene ka aktivnom podsticanju mladih da razvijaju društvenu svest.

Ovaj projekat je deo Obaveštenja „Mladi za društvo” koje je izdalo Predsedništvo Saveta ministara – Odeljenje za mlade i nacionalnu državnu službu. Projekat „Mladi građani” uključio je ukupno 27 **mladih ljudi kao profesionalnih resursa**. Važno je napomenuti da su svi ovi mladi ljudi bili u nepovoljnim uslovima, što je značilo da su se suočavali sa specifičnim izazovima i poteškoćama u profesionalnom i društvenom kontekstu. Među ovih 27 mladih ljudi, bilo je tri mlade osobe sa fizičkim invaliditetom koje su imale ključne uloge kao što su urednik, spiker i menadžer za IT komunikacije. Pored toga, bila je jedna mlada osoba sa psihosocijalnim teškoćama, odgovorna za montažu video zapisa. Takođe, svi mladi ljudi angažovani u projektnim aktivnostima bili su u nepovoljnom karijernom položaju.



### **CENTAR ZA INTEGRACIJU MLADIH (Srbija)**

multikulturalno osoblje i multikulturalne aktivnosti, međunarodni događaji, poštovanja prava svih

**Vizija i misija** organizacije Centar za intergaciju mladih odražava uvažavanje različitosti kako zaposlenih tako i korisničke grupe. Misija organizacije je da u konsultaciji sa decom i zajednicom doprinese stvaranju inkluzivnog društva.

Kroz 20 godina rada, organizacija je pažljivo razvijala i revidirala **pravilnike i politike**, npr. Pravilnik o radu, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i zadataka, Pravilnik o volontiranju, Pravilnik ponašanja angažovanih osoba u odnosu na

zaštitu dece od zloupotrebe i zlostavljanja, Pravilnik ponašanja zaposlenih.

Od osnivanja organizacije 2004. godine, **nije bilo slučaja diskriminacije** zaposlenih korisnika.

**Tim.** Centra za integraciju mladih čine osobe različitih etničkih, rasnih i religijskih pripadnosti čija se kulturna uverenja, prava i potrebe uvažavaju i uzimaju u obzir od strane rukovodstva.

U organizaciji postoji **jasna hijerarhija** koja je definisana Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, podrška zaposlenima se podrazumeva nevezano za poziciju na kojoj rade a pored formalnih pravila i pravilnika, **kolegijalni i mentorski odnosi** se oslanjaju na dobar kolektiv i dobre odnose u timovima programa. Takođe, s obzirom da je korisnička grupa sa kojom zaposleni rade prepoznata kao osetljiva grupa dece, u odnosu na kapacitete organizacije, zaposlenima se obezbeđuje i redovna **supervizija od strane stručnih lica**.

U organizaciji se neguje **kultura pohvale, podsticanja pozitivnog ponašanja inicijative i dodatne motivacije**. Takođe se podstiče profesionalni ali i lični razvoja svakog člana kolektiva ili tima programa.

Dobrobit svih zaposlenih je jedan od prioriteta organizacije i ogleda se u **individualnom pristupu prema zaposlenima** kao i u dobrim odnosima programskih koordinatora sa timovima.

U organizaciji se podstiče **participacija** zaposlenih u donošenju odluka, **ceni se njihovo iskustvo i znanje** i postoje jednake mogućnosti za sve. U prostorijama organizacije postoje **predmeti koji odražavaju različite kulture** zaposlenih i korisnika. U okviru rada programa organizuju se razne aktivnosti sa specifičnim ciljem promovisanja različitosti i različitih kultura. Kroz **publikacije** koje organizacija redovno objavljuje, promovise se različitost, antidiskriminacija, tolerancija i multikulturalnost. Na primer, materijali u organizaciji koji oslikavaju različite kulture – zastava duge u kancelariji, dečiji radovi koji se izlažu po programima koji oslikavaju romsku kulturu, nedavno smo imali radionice koje oslikavaju kulturu Afrike i iste širom Francuske.

Centar za integraciju mladih vrednuje i poštuje sve zaposlene, bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost ili invaliditet. Organizaciji je veoma bitno **pravo na privatnost** i poštuju se svi važni datumi i događaji u životima zaposlenih, naravno ukoliko su ti datumi podeljeni sa ostatkom kolektiva. Poštuju se sva prava koja proizilaze iz radnog odnosa a koja su u vezi sa važnim datumima i događajima. Pravilnicima organizacije propisana su **prava zaposlenih** koja su neretko šira u odnosu na prava koja su propisana zakonom. Neguje se **kultura dijaloga** koji podrazumeva dobru komunikaciju među zaposlenima u vidu konstruktivne diskusije.

U okviru organizacije se podstiče **saradnja**, kako u odnosu rukovodećih struktura sa timovima tako i u sklopu samih timova programa a svaka inicijativa se uvažava i razmatra u skladu sa mogućnostima organizacije. **Svaki zaposleni se motiviše**

**za lični i profesionalni razvoj**, vrednuju se pojedinačna postignuća a u timovima vlada **korektan i prijateljski odnos** među zaposlenima. U organizaciji nije bilo slučajeva mobinga a prilikom stupanja u radni odnos kolege se upoznaju sa politikama i pravilnicima organizacije koji se tiču antidiskriminacije i pravila ponašanja u kolektivu i prema korisnicima. Procedure su iste za sve zaposlene a svi zaposleni učestvuju u **revidiranju politika** i pravilnika prilikom revizije.

U odnosu na misiju i viziju organizacije ali i na samu korisničku grupu, **pozitivno se gleda na različitost i ona se podstiče**. Stereotipije ne postoje ili nisu izražene u odnosima, a smanjenju diskriminacije i podsticanju različitosti se doprinosi i kroz razne obuke, seminare i slične aktivnosti koje se podstiču.

Rukovodstvo gaji **empatiju** u odnosu na svoje timove i ima **nepriistrasan stav** nezvano za različitu kulturu. Naravno da postoje situacije u kojima se ogleda nepoznavanje određene kulture ali jako retko s obzirom na iskustvo zaposlenih i bez uvredljive konotacije. Kao što je pomenuto, **podstiče se upoznavanje novih kultura**. Često organizujemo razne radionice. Jedan kolega nam je sa Malija, imamo volontere iz Azije i Evrope, povremeno nam dolaze deca iz različitih zemalja ili mi šaljem decu u goste te se uvek na takvim događajima predstavljaju kulture zemalja, igraju se igre, proba se hrana itd. Imali smo nekada radionice za decu na temu Romske kulture koje je držala poznata operska pevačica (Romkinja), a sada nam kolege koje su bili korisnici i koje su odrasle u našelju često drže radionice na ovu temu.

Nije bilo situacija u kojima bi kulturološke različitosti imale negativan uticaj na rad i rezultate rada niti je bilo diskriminatornih oblika ponašanja. Sa zaposlenima se komunicira uz puno poštovanje njihove ličnosti i eventualne različitosti. Rukovodeće pozicije ali i članovi tima se podstiču da **konstantno unapređuju svoja znanja i stiču nova iskustva**, posebno u multikulturalnim aktivnostima. Primeri multikulturalnih aktivnosti kroz koje se jačaju kompetencije zaposlenih odnose se na različite pozive za događaje koji nam pružaju mogućnost da stupimo u kontakt sa pripadnicima različitih kultura, često posećujemo partnerske organizacije iz inostranstva, konferencije, seminare itd. Na primer, išli smo u Španiju, Francusku, Švajcarsku itd.

## **IL MAGO DI OZ (Italija)**

prilagođene obuke, profesionalna rezilijentnost

Socijalna zadruga "Mago di Oz" u Akvi Termeu osnovana je decembra 2001. godine uz učešće zadruga "CrescereInsieme", neprofitne organizacije u Akvi Termeu, koja služi kao mentor i promoter. To je zadruga tipa A koja se prvenstveno fokusira na pružanje usluga maloletnicima koji se suočavaju sa ozbiljnim porodičnim i društvenim problemima i onima koji se suočavaju sa nekim oblikom psihopatologije. Konkretno, 2002. godine zadruga je pokrenula program „Grupni stan“ za maloletne i mlade pod starateljstvom lokalnih službi ili mlade koji su u procesu tranzicije iz rezidencijalnih ustanova. U decembru 2007. godine osnovana je Terapijska zajednica "La Passeggiata". Počevši od marta 2013. godine, preuzela

je upravljanje Rezidencijalnim objektom "Il Mago di Oz" (CER), a decembra 2013. godine preuzela je objekat Cascina Gasera.

Projekat objedinjuje specifičnu energiju i stručnost sa zajedničkim ciljem upravljanja obrazovnim i terapijskim rezidencijalnim prostorom za najviše 10 maloletnika uzrasta od 11 do 14 godina sa psihijatrijskim problemima (najčešće sa poremećajima ličnosti ili prepsihotičnim stanjima).

Zadruga naglašava **inkluzivan pristup u svojoj strukturi upravljanja**. Trenutno, Upravni odbor se sastoji od šest žena i jednog muškarca. Štaviše, oni su napravili značajan napredak u imenovanju pojedinaca mlađih od 30 godina na ključne koordinacione pozicije, demonstrirajući posvećenost **inkluziji mladih**. Ovaj pristup upravljanju sa više zainteresovanih strana osigurava da se u procesu donošenja odluka uzme u obzir **glas više različitih pojedinaca**.

Jedan od ključnih ciljeva zadruge je povećanje **angažovanja i dobrobiti zaposlenih**. U 2022. godini nastavili su sa pružanjem psihodinamske **supervizijske podrške** radnim grupama i pojedincima. Ova inicijativa pomaže u rešavanju potencijalnih problema i poboljšanju opšteg blagostanja. Zadruga je takođe ulagala u posebne programe obuke prilagođene profesiji i veštinama zaposlenih. **Prilagođena obuka** pomaže zaposlenima da se profesionalno razvijaju, osiguravajući da su dobro pripremljeni za svoje uloge. Ovaj sveobuhvatni pristup je bio ključan za zadržavanje visoko angažovane radne snage.

**Profesionalna rezilijentnost** je prioritet za zadrugu. U 2022. godini ostvarili su izuzetnu stopu transformacije od 44% za zaposlene na nestabilnim radnim mestima na početku godine. Ova transformacija pokazuje njihovu posvećenost obezbeđivanju sigurnosti posla i poboljšanju kvaliteta zaposlenja. Njihovi napori se pretvaraju u dugoročnu stabilnost njihove radne snage.



## KRIZNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE MARELIČNA HIŠA (Slovenija)

korišćenje interesovanja i svakodnevnih aktivnosti  
za kreiranje kulturnih veza

---

Ovi krizni centri su namenjeni deci i adolescentima uzrasta od šest do 18 godina koji se nalaze u akutnoj krizi, zbog čega je neophodno njihovo izmeštanje iz sredine u kojoj borave. Deca i adolescenti traže pomoć u kriznim centrima kada se suoče sa bilo kojom vrstom nevolje koju ne mogu da reše u svom kućnom okruženju, uključujući nepodnošljive uslove u porodici (psihičko i fizičko zlostavljanje, seksualno zlostavljanje, alkoholizam roditelja itd.), pobunu protiv roditelja iz različitih razloga, odbacivanje od strane roditelja, emocionalne traume, adolescentska kriza, problemi u školi i još mnogo toga. Boravak u ovim kriznim centrima je dobrovoljan. Krizni centri za mlade rade neprekidno, 24 sata dnevno. Trajanje boravka traje do tri nedelje, sa mogućim produženjem u izuzetnim slučajevima.

U centru se nalaze mladi ljudi **različitog porekla**, tradicije, veroispovesti i generalno iz različitih sredina. Iz tog razloga, integracija i prihvatanje različitosti su od najveće važnosti. Primarni metod za međusobno prihvatanje je kroz **razgovor**, odnosno kroz razumevanje međusobnih razlika. Koriste se i različite metode kako bi se pomoglo mladima da shvate različitost. Jedna od njih je **muzika**. U određenom vremenskom periodu, oni kolektivno biraju pesme koje će svi slušati, a svaka osoba naizmenično bira pesmu. Ovo uči mlade da treba da prihvataju različiti ukus različitih ljudi.

Druga metoda je **kuvanje**. U centru mladi zajedno sa svojim rukovodiocima pripremaju večere i obroke za vikend. Početkom nedelje zajednički odlučuju o jelovniku koji će se kuvati za celu nedelju. Na ovaj način mladi uče da slušaju jedni druge i prilagođavaju se drugima. Takođe, pripremaju jela iz različitih tradicija kako bi se svaka osoba osećala kao kod kuće. Kuvanje se koristi i kao terapija jer vraća sećanja na sopstvene domove, evocirajući mnoge uspomene.

**Zajednički život sa drugima** i prihvatanje svačijih razlika je značajan element u učenju da tolerišemo jedni druge. Mnogima je to ujedno i prvi put da doživljavaju nametnuta pravila i ograničenja, pa je neophodno da ih naučite osnovama suživota, kao što su lična higijena, kućni poslovi i kućni red.

Biti zaposleni u centru je veoma zahtevan posao sa značajnim odgovornostima. Mladi ljudi dolaze iz različitih sredina i imaju različite probleme, od kojih su neki prilično izazovni. Zbog toga je zaposlenima obezbeđena mesečna usluga **supervizije**, uz psihologa. Tokom supervizije, zaposleni mogu da razgovaraju o svojim problemima u vezi sa poslom ili ličnim brigama i zajedno rade na pronalaženju rešenja.



## **BETA – DRUŠTVENA ZADRUGA (Italija)**

rad/članstvo, kombinovanje društvenih i profesionalnih aspekata, kvalifikacije i obuke menadžera i koordinatora

Beta je društvena zadruga inspirisana principima društvene solidarnosti. Oduvek je bila posvećena integraciji karijerno ugroženih pojedinaca. „Dobro radimo zajedno” i pretvaranje nedostataka u resurse su temeljni principi njihove misije. To znači poštovanje pojedinaca, obraćanje pažnje na zajednicu, vrednovanje individualnih veština, pružanje kontinuirane obuke za svoje osoblje, participativno upravljanje i transparentno poslovanje.

Uspeli su da postanu fleksibilna, kompetentna, dinamična, efikasna i organizacija senzitivna na zajednicu, koja posluje u različitim sektorima, kao što su održavanje zelenih površina, upravljanje ekološkim uslugama, usluge selidbe, unutrašnje završne obrade, čišćenje, pripremanje obroka, catering, montaža, obezbeđivanje parka, call centri, školske usluge, logistika.

„**Dobro radimo zajedno**” za njih znači:

- ▶ Prenosjenje na zajednicu načina razmišljanja i delovanja koji proizilazi iz

unutrašnjeg dijaloga i razmene. Vrednosti i etički principi su u osnovi ciljeva i preduzetničkih izbora naše zadruge.

- ▶ Razvijanje adekvatnijih procesa društvenog dostojanstva kroz promociju i društvenu integraciju građana, takođe u saradnji sa drugim zainteresovanim stranama.
- ▶ Naglašavanje vrednosti i svrhe zapošljavanju radi promovisanja društvenog rasta.
- ▶ Rad na osiguranju osnovnih prava i dostojanstva pojedinaca, promovisanju autonomije, rasta, društvene integracije i poboljšanju kvaliteta života.
- ▶ Stvaranje socijalnih mreža sastavljenih od institucija i pojedinaca za ostvarivanje ideala zajedničkog kvaliteta u sadržaju i operativnim metodama: dizajniranje i upravljanje uslugama, aktiviranje teritorijalnih procesa, sticanje svesti i kompetentnosti u vezi sa radom.
- ▶ Stvaranje kompetentnosti i društvenog razvoja kombinovanjem društvenih i profesionalnih aspekata, pružanjem mogućnosti za unapređenje i socio-profesionalnu integraciju ugroženim pojedincima i osobama sa invaliditetom, uz obezbeđivanje visokog nivoa kvaliteta usluga, kako javnim tako i privatnim kompanijama.
- ▶ Vrednovanje karakteristika svakog pojedinca na način koji omogućava svima da izraze svoj potencijal i obavljaju zadatke koji im najviše odgovaraju.
- ▶ Menadžment organizacije Beta.

Sa strukturalne tačke gledišta, demokratsko delovanje i sposobnost angažovanja i uključivanja – ključne reči za društveno preduzeće – mogu se tražiti i praktikovati na nivou upravljanja kompanijom. Beta ima **interni pravilnik** koji definiše sva pravila za prijem u zadrugu. Svi novozaposleni takođe postaju članovi zadruge, a osnovni kapital je isti, bez obzira na ulogu koju imaju i da li je neko u nepovoljnom položaju ili ne. Činjenica da su svi radnici članovi je pokazatelj da su zaposleni u fokusu. Svaki radnik ima priliku da aktivno učestvuje u životu zadruge, delujući kao član čak i u momentima donošenja odluka, obično tokom godišnje skupštine.

Integracija **vulnerabilnih osoba ili osoba sa invaliditetom** u radnom odnosu je za nas stalan cilj i težimo integraciji pojedinaca u naše aktivnosti i usluge koje pružamo. „U 2022. godini imamo 18 primera zapošljavanja za osobe u statusu socijalne ugroženosti, a postoji 41 osoba sa socijalnim teškoćama (20 sa psihijatrijskim stanjima, osam sa zavisnostima i 10 sa fizičkim invaliditetom). Pored toga, angažovano je devet osoba mlađih od 30 godina.”

Diverzifikacija posla i obuka: Misija organizacije Beta je da aktivira puteve koji imaju za cilj integraciju vulnerabilnih pojedinaca u socijalni i poslovni kontekst. Zahvaljujući raznovrsnosti usluga, zadruga je sposobna da zbrine pojedince sa veoma različitim potrebama. Integracija vulnerabilnih pojedinaca ostvaruje se kroz **pojedinačne projekte** koji se stalno prate kako bi se osigurali najbolji uslovi za rad za svaku osobu.

Posebna pažnja je posvećena **aktivnostima obuke** koje se sprovode tokom godine za zaposlene članove, koje spadaju u obaveznu obuku (prema Sporazumu između država i regiona) i dopunsku obuku specifičnu za svaku aktivnost i sektor. Poseban akcenat je stavljen na obuku i usavršavanje **menadžera područja i koordinatora**

u različitim proizvodnim sektorima. Ovo predstavlja ulaganje u ljudske resurse tokom godine i korisno je za zadrugu, imajući u vidu buduće aktivnosti. Akcije obuke prvenstveno uključuju ažuriranje određenih tema i sprovode se kroz povremene kurseve, seminare i radionice.

Analiza organizacione klime u oganizaciji Beta: Rezultati dobijeni sprovođenjem ankete među zaposlenima-članovima, kako je navedeno u Društvenom izveštaju za 2022. godinu, odražavaju pozitivno radno okruženje i dobru organizacionu klimu. Evo nekih od ključnih nalaza:

- ▶ **Motivacija** zaposlenih-članova: 88% anketiranih zaposlenih-članova smatra da su motivisani da dobro obavljaju svoj posao. Ovi podaci sugerišu da je većina angažovana i motivisana u svojim ulogama.
- ▶ **Podrška nadređenih:** 91% zaposlenih-članova navodi da se mogu osloniti na pomoć svojih nadređenih u teškim trenucima. Ovo ukazuje na dobar odnos između lidera i osoblja, uz kulturu podrške i otvorenosti za rešavanje problema.

Ovi rezultati sugerišu da je Beta stvorila radno okruženje u kojem se zaposleni osećaju motivisanim, podržanim i slušanim od strane nadređenih. Pozitivna organizaciona klima može doprineti dobrobiti zaposlenih i ukupnoj produktivnosti unutar organizacije. Međutim, važno je **nastaviti sa praćenjem** organizacione klime i težiti stalnom poboljšanju kako bi se osiguralo zdravo i produktivno radno okruženje za sve radnike-članove.

Korporativna etika: **Korporativna transparentnost** se sprovodi kroz sisteme upravljanja, procedure i odnos sa radnicima. Demokratsko i participativno upravljanje obezbeđuje se samim načinom učešća svih članova u životu zadruga. Oni brinu o dimenziji, teritorijalnosti i specijalizaciji zadruga, radeći zajedno sa našim referentnim teritorijalnim mrežama. Vrednosti kojih se pridržavaju navedene su u Etičkom kodeksu koji promovise Federsolidarieta, njihovo predstavničko telo u okviru Confcooperative.

Za očuvanje vrednosti koje inspirišu Betu, važan cilj je **kvalifikacija** aktivnih ljudskih resursa, posebno u upravljanju i koordinaciji usluga. Pojedinci kojima je dodeljena ta uloga i odgovornost moraju imati adekvatnu obuku, kao i priznate specifične i kros-funkcionalne kompetencije. S tim u vezi, od vrednosti su podaci o kadrovima Bete koji imaju odgovarajuću obrazovnu spremu.

## **BETADUE (Italija)**

snažno praćenje implementacije politika, fer tretman svih

---

Betadue, osnovana 1998. godine, je socijalna zadruga tipa B posvećena integraciji i inkluziji zaposlenih. Ovu misiju postižu upravljanjem različitim uslugama kao što su održavanje zelenih površina, čišćenje, usluge urbane higijene, catering, logistika i usluge front/back office-a za javna i privatna preduzeća. U 2022. godini zadruga Betadue je odigrala značajnu ulogu u pružanju mogućnosti zapošljavanja za 549 lica, uključujući 141 osobu sa invaliditetom (sa najmanje 46% priznatog civilnog invaliditeta). Ostvarili su izuzetan promet od preko 18 miliona evra. Njihovo delovanje

proširilo se na provincije Areco i Firenca, kao i na druge regione u Toskani i Umbriji.

Primarni cilj Betadue-a ostaje stvaranje mogućnosti zapošljavanja pod najboljim mogućim uslovima za pojedince sa ograničenim ugovornim mogućnostima. Da bi to postigla, zadruga je 2022. godine pokrenula različite razvojne putanje, sa ciljem da poboljša svoju atraktivnost, organizacionu strukturu i održivost, dok nastavlja sa fokusom na integraciju radne snage.

Svrha Betadue-ove **politike o različitosti, jednakosti i inkluziji** je da stvori radno okruženje koje je svesno i otvoreno za različitosti, gde su odnosi ispunjeni poštovanjem ljudskog dostojanstva i gde se jedinstvenost svakog pojedinca istinski ceni. Ova politika se odnosi na sve članove, upravna tela, zaposlene i svakoga ko saraduje sa Betaduom u bilo kom svojstvu. Zadruga se obavezuje da će širiti i promovisati Politiku različitosti, ravnopravnosti i inkluzije kroz odgovarajuće kanale za znanje, obuku i svesnost.

U skladu sa sopstvenim etičkim kodeksom, Betadue se rukovodi principom **nepristrasnosti** i ne toleriše bilo koji oblik direktne ili indirektno diskriminacije na osnovu starosti, pola, seksualnog opredeljenja, zdravstvenog statusa, invaliditeta, neurodiverziteta, etničkog porekla, boje kože, nacionalnosti, političkog uverenja, vere, kulture, pripadnosti sindikatu, bračnog statusa ili bilo kog drugog ličnog svojstva. Svaki čin mobinga, psihičkog ili fizičkog uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije, zastrašivanja, pretnji, uvreda ili viktimizacije bilo kog saradnika ili zainteresovane strane se ne toleriše. Svako ko postane žrtva takvih radnji ili im je neposredni svedok dužan je da ih prijavi svom pretpostavljenom, službi za ljudske resurse ili nadzornom organu, koji će na osnovu prijave preduzeti odgovarajuće radnje.

Struktura i sastav članova: Betadue je društvena zadruga tipa B sa snažnom organizacionom strukturom. U okviru nje ima 343 člana, od kojih je 141 **radnika koji pripadaju ugroženim kategorijama**, dok 202 radnika ne pripadaju takvim kategorijama. Zadruga takođe ima 17 članova volontera i dva pomoćna člana. Upravni odbor Betadue-a se sastoji od 18 članova, ravnomerno podeljenih između muškaraca i žena, prosečne starosti od 46 godina. Sastav Upravnog odbora prati kriterijume definisane izbornim pravilnikom koji obezbeđuje ravnopravnu rodnu zastupljenost i zastupljenost različitih oblasti rada u zadruzi. Štaviše, Upravni odbor se redovno obnavlja, sa najmanje 20% novih članova na svakim izborima.

**Politika jednakih mogućnosti:** Betadue-ova posvećenost je da promoviše okruženje na radnom mestu gde se favorizuju jednake mogućnosti i pravičnost na svim pozicijama i u svim fazama zapošljavanja, uključujući regrutovanje i selekciju, zapošljavanje, obuku, razvoj i prestanak rada. Politika selekcije kadrova zasniva se na **priznavanju zasluga uz poštovanje jednakih mogućnosti**. Ovo se prevodi u transparentnu procenu aspiracija, potencijala, veština i sposobnosti kandidata.

**Politike nagrađivanja** Betadue su zasnovane na principima pravičnosti i imaju za cilj da vrednuju veštine, znanje, kompetencije, profesionalizam i sposobnosti svakog člana. Strategija upravljanja ljudskim resursima i razvoja fokusira se na unapređenje individualnih specifičnosti, obezbeđivanje jednakih mogućnosti za

profesionalni rast za sve, uključujući napredovanje u karijeri, horizontalni razvoj i programe obuke.

Betadue je čvrsto **posvećena** borbi protiv svih oblika diskriminacije i promovisanju uvažavajućeg i inkluzivnog radnog okruženja. Zadruga usvaja konkretne mere kako bi osigurala da se svaki član tretira pravedno i sa poštovanjem. Betadue je takođe osnovala **Koledž Probiviri** i **Nadzorni organ** kako bi osigurali poštovanje ovih principa i pravilno funkcionisanje organizacije.

## DNEVNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE KOPER – PETKA (Slovenija)

integracija mladih iz sistema socijalne zaštite u zajednicu

Dnevni centar za decu i adolescente Koper - PetKA je preventivni i socijalni program Centra za socijalni rad Južna Primorska, Koper. Njegov sadržaj obuhvata preventivne i edukativne aktivnosti kao i psihosocijalnu pomoć deci i adolescentima iz Gradske opštine Koper i Opštine Ankaran. Namenjen je deci i adolescentima od 6 do 18 godina koji traže kvalitetnije provođenje slobodnog vremena, onima koji se suočavaju sa izazovima u socijalnoj inkluziji, teškoćama u odrastanju, lišeni su odgovarajućeg porodičnog života, iskustva u ponašanju i emocionalne probleme i zahtevaju pomoć i podršku u rešavanju njihovih problema.

Pored psihosocijalne podrške, dnevni centar nudi i pruža edukativnu pomoć i pomoć u školskim obavezama deci i adolescentima. Kroz vođene, organizovane slobodne aktivnosti, individualne razgovore i drugu pomoć osoblja i volontera, deca i adolescenti tokom školske godine rade na domaćim zadacima, stiču navike učenja, prevazilaze nedostatke u učenju, aktivno provode slobodno vreme, isprobavaju različite uloge, uče socijalne veštine, otkrivaju svoje želje i interesovanja, identifikuju snage, produbljuju samosvest i međuljudske odnose, proširuju svoje društvene mreže, postavljaju ciljeve za budućnost i stiču pozitivna životna iskustva. Za vreme odmora deci i adolescentima pruža se besplatno, kvalitetno, organizovano i aktivno provođenje slobodnog vremena u društvu vršnjaka.

Sve veći broj porodica teško sastavlja kraj s krajem, a tako je i u Sloveniji. Zbog toga je dnevni centar odlučio da organizuje podršku materijalno ugroženim porodicama i pojedincima u vidu prehrambenih paketa. Kroz projekat „DELJENJE HRANE JE KUL” nastojali smo da pružimo dodatnu podršku najugroženijim porodicama i pojedincima uz smanjenje stigmatizacije. Uprkos globalnoj recesiji, dnevni centar se nalazi u relativno povoljnom društvenom okruženju koje ima viškove zaliha hrane, koje su namenjene u humanitarne svrhe. Projekat je dobio široku podršku raznih kompanija i postao je redovna inicijativa. Svake nedelje, viškovi proizvoda i hrane kojoj se bliži rok razdele se u dobrotvorne svrhe, smanjujući troškove najsiromašnijih domaćinstava.

Centar organizuje razne sportske aktivnosti. Ronilačka sekcija Društva SPM organizuje ronjenje za ugroženu omladinu. Ovaj oblik autonomnog ronjenja

postao je metod podrške za rad sa mladima koji se nalaze na evidenciji centara za socijalni rad.

Svrha sprovođenja edukacije za stručno osoblje i volontere preventivnih programa za mlade u Sloveniji je podizanje nivoa stručne realizacije programa na što isplativiji način i u skladu sa izraženom potrebom za specifičnim znanjima potrebnim za rad sa decom i adolescentima iz depriviranih sredina koji se suočavaju sa izazovima u svom vaspitanju.

Fundamentalna osnova PROJEKTA ZA SOCIJALNU INKLUZIJU I INTEGRACIJU DECE I MLADIH SA PROBLEMIMA U PONAŠANJU je stvaranje uslova za postizanje promena kako u okruženju tako i u pojedincu. Ove promene će omogućiti bolje mogućnosti, društvenog statusa, pristupa resursima i, zauzvrat, obezbediti veću društvenu uključenost. Svrha korišćenja atipičnih metoda rada je stvaranje specifičnih uslova u kojima stručna intervencija daje bolje rezultate. To je zato što uključuje korisnike koji nisu pripremljeni, ne žele ili ne osećaju potrebu da se angažuju u drugim oblicima psihosocijalne pomoći.

Drugi projekat je projekat FUSBALIGA – liga dnevnih i omladinskih centara u stonom fudbalu. Paralelno sa FUSBALIGA-om, organizuju se dodatne društvene aktivnosti, uključujući gađanje mete, sleklajn, florbol, žongliranje, itd. Ciljevi koje želimo da postignemo u projektu su: umrežavanje i povezivanje omladinskih centara, smanjenje broja sati koje mladi provode na svojim telefonima i povećanje društvene interakcije među njima, aktiviranje onih mladih koji slobodno vreme provode na nekonstruktivan način nisu uključeni u bilo kakve organizovane aktivnosti, jačanje osećaja za fer plej, promovisanje zdravog načina života i poboljšanje blagostanja. U skladu sa ovim ciljevima, kompetitivnost se stavlja u drugi plan.



### **STANOVANJSKA SKUPINA VAL (Slovenija)**

individualizovani pristup u pružanju podrške osobama sa problemima mentalnog zdravlja

---

Stanovanjska skupina VAL je program koji pruža usluge korisnicima, odraslim osobama stanovnicima Gradske opštine Koper, sa dugotrajnim problemima mentalnog zdravlja, poremećajima mentalnog zdravlja, kombinovanim poremećajima i teškoćama. Program se realizuje u rezidencijalnoj ustanovi u Kopru, sa kapacitetom za smeštaj i boravak najviše deset korisnika. Primarni cilj VAL programa je da se osobama sa dugotrajnim problemima i poremećajima mentalnog pruži mogućnost da se reintegrišu u poznato okruženje i da održe samostalan život van tradicionalnih institucija. Stoga je osnovni cilj programa inkluzija u zajednici, sa akcentom na omogućavanje aktivnog, kvalitetnijeg i što samostalnijeg života, ili prelazak u druge grupe sa manje podrške ili čak na samostalan život.

Program je obuhvatao redovne nedeljne ili mesečne aktivnosti i aktivnosti na nivou grupe, kao što su nedeljni grupni sastanci, mesečni sastanci za pregled

napretka u mesecu i planiranje za naredni, nedeljno planiranje grupnih obroka, kupovina namirnica i čišćenje, svakodnevna dežurstva, održavanje higijene ličnog prostora, kompletno čišćenje zajedničkih prostorija, proslave rođendana, frizerska radionica, tematske kreativne radionice, sastanci stanara u Savetu stanara, grupne šetnje gradom, igranje društvenih igara, poludnevni grupni izlasci i grupni sastanci kod psihijatra.

Značajan akcenat stavljen je na realizaciju projekta „Lep dan za tebe“, u okviru kojeg je upriličeno 20 iskaza ljubaznosti povodom obeležavanja 20. godišnjice rada programa. Kroz aktivnosti projekta, korisnici su ostvarili interakciju sa različitim službama i pojedincima koji žive u njihovoj zajednici, stvarajući nove veze ili jačajući postojeće saradnje. Da bi promovisali i destigmatizovali program i njegove korisnike, napravili su i Fejsbuk stranicu kako bi ljudi mogli da prate program i njegove aktivnosti.

U okviru programa realizovane su različite aktivnosti za angažovanje korisnika u zajednici i podsticanje aktivnog i kvalitetnog provođenja slobodnog vremena. Korisnici su prisustvovali raznim lokalnim manifestacijama, uključujući "Altroke Sladka Istra", Istarsku karnevalsku povorku, Dane poljoprivrede u slovenačkoj Istri i događaje u drugim primorskim gradovima. Išli su i na kratka putovanja u Portorož, Divača (poseta stambenoj grupi na Krasi), Štanjel.

Učešćem u lokalnim manifestacijama i obilaskom novih mesta, stanovnici su stekli dragocena iskustva, nova znanja, povezivali se sa ljudima, značajno doprinoseći destigmatizaciji problema mentalnog zdravlja u društvu.

Dugogodišnji članovi Društva Sožitje prisustvovali su raznim manifestacijama, poput planinarenja, priredbi, izleta. Program Val podržava takve aktivnosti i ima za cilj da nastavi saradnju sa drugim službama u zajednici koje se fokusiraju na mentalno zdravlje.

Na individualnom nivou, kao i obično, proteklih meseci ostvarili su i operacionalizovali kratkoročne i dugoročne ciljeve definisane individualnim planovima. Pružali su pomoć i podršku u različitim oblastima, uključujući zagovaranje prava i beneficija predviđenih zakonom, rukovanje plaćanjem računa, upravljanje zdravstvenim osiguranjem, upravljanje ličnim finansijama, pridržavanje režima uzimanja lekova, održavanje psihofizičkog zdravlja, održavanje kontakta sa porodicom i važnim drugima i uključivanje u zajednicu.

Program je zadržao individualizovan pristup, prilagođavajući aktivnosti i pristupe na osnovu potreba, preferencija i ciljeva svakog pojedinca.

U Programu su se nastavili mesečni sastanci sa psihijatrijom u 2023. godini. Osoblje Val je u saradnji sa kolegama iz DDTC Barčica i spoljnim pružaocima usluga (psihijatar, stručno osoblje Jedinice Koper i dr.) pružilo sveobuhvatnu negu korisnicima, uspešno prepoznajući i rešavajući bilo kakvo pogorše psihofizičkih stanja.

