Република Србија
Савет за равноправност полова

Misija u Srbiji i Crnoj Gori

ORGANIZACIJA ZA EVROPSKU
BEZBEDNOST I SARADNJU

Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – Od ideje do prakse
Priručnik za službenike i organe lokalnih samouprava zadužene za ravnopravnost polova

Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti

Od ideje do prakse

Priručnik za službenike i organe lokalnih samouprava zadužene za ravnopravnost polova

PUTEVI OSTVARIVANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

– OD IDEJE DO PRAKSE –

PRIRUČNIK ZA SLUŽBENIKE I ORGANE LOKALNIH SAMOUPRAVA ZADUŽENE ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA

Beograd, 2007.

PUTEVI OSTVARIVANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

– OD IDEJE DO PRAKSE –

PRIRUČNIK ZA LICA I TELA ZADUŽENA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA U OPŠTINAMA

Zbirka tekstova iz materijala sa OEBS-ovih edukacija vođenih od 2002 do 2006 za lica i tela koja su u opštinama bila zadužena za pitanja ravnopravnosti polova

Izdavači:
Savet za ravnopravnost polova
Vlade Republike Srbije

Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju,
Misija OEBS-a u Srbiji,
Čakorska 1, 11000 Beograd

Stavovi izraženi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima i ne odražavaju nužno i stavove OEBS-a.

Tekstovi u ovoj publikaciji preuzeti su iz radnih materijala koji su pripremljeni za seminare namenjene opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti, održane u periodu 2002-2006, u organizaciji OEBS-a, Misija u Srbiji: "Priručnik za razumevanje polova", 2003, "Inicijative građana i proces odlučivanja u opštini, Faktori diskriminacije, Mreža ženskih sindikata u opštinama", 2004, "Upravljanje ljudskim reursima", "Žene i mediji", 2003, "GEA, Gender and Emprowement Impact Assessment, Rodni aspekti privatnog preduzetništva, Koordinisano delovanje institucija u rešavanju problema nasilja u porodici", 2003, "Sastanak o strategijama i aktivnostima u domenu rodne ravnopravnosti u Narodnoj Skupštini Republike Srbije", 2004, "Konstruktivno rešavanje konflikata", 2005, " Seminar o rodnoj diskriminaciji na tržištu rada", OEBS, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, 2005. Bibliografski podaci o publikovanim prilozima označeni su u napomeni svakog od priloga.

Urednica
Nevena Petrušić

Lektura i korektura
Original

Grafička obrada i prelom
Original

Štampa
Original

Tiraž
500 primeraka

SADRŽAJ

Predgovor . . . . . .

I DEO – OSNOVNA PITANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI . . . . . .

Rodna ravnopravnost . . . . . .
Pol i rod . . . . . .
Zašto je važna rodna ravnopravnost . . . . . .
Kameni temeljci UN za poboljšanje položaja žena . . . . . .
Rodna analiza kao metod . . . . . .
Institucije i rodna ravnopravnost . . . . . .
Pet lica diskriminacije . . . . . .

Žene u politici . . . . . .
Žene i odlučivanje . . . . . .
Promena vrednosti i rodni režimi
u zemljama u „tranziciji“ komarativna perspektiva
(Marina Blagojević) . . . . . .
Savet za ravnopravnost polova (Dragana Petrović) . . . . . .
Lokalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost
u kontekstu političkih promena (Marija Srdić) . . . . . .

Žene i mediji . . . . . .
Žene kao medijski sadržaj (Snježana Milivojević) . . . . . .
Žene i štampa . . . . . .

Žene u medijima isključivanje po rodu (Snježana Milivojević) . . . . . .
Politički korektan govor (Svenka Savić) . . . . . .
Nasilje prema ženama u javnom i privatnom životu
Žene i nasilje . . . . . .
Uznemiravanje na radnom mestu . . . . . .
Modeli zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu: primeri stranih normativnih rešenja . . . . . .
Kodeks Evropske komisije
Švedska . . . . . .
Velika Britanija . . . . . .
Engleska i Vels . . . . . .
Škotska . . . . . .
Sjedinjene Američke Države . . . . . .
Domaće zakonske odredbe . . . . . .
Nasilje u porodici . . . . . .
Implementacija Dulut modela – koordinirano reagovanje društva . . . . . .
Predlozi za koordinisao delovanje lokalnih institutcija protiv domaćeg nasilja . . . . . .

Žensko zdravlje . . . . . .
Zdravlje žena u Republici Srbiji . . . . . .
Međunarodni dokumenti koji se odnose na zdravlje žena . . .
Domaći dokumenti koji se odnose na žensko zdravlje . . . . .

Jednake mogućnosti . . . . . .
Jednake mogućnosti i marginalizovane grupe . . . . . .
Jednake mogućnosti . . . . . .
Uzroci i oblici diskriminacije . . . . . .
Marginalizovane grupe . . . . . .
Žene . . . . . .
Osobe sa invaliditetom . . . . . .
Rase . . . . . .
Neheteroseksualni . . . . . .

II DEO – KONSTRUKTIVNO REŠAVANJE KONFLIKTA

Način postupanja u konfliktnim situacijama . . . . . .
Briga o sebi, briga o drugima . . . . . .
Stav prema ljudima i stav prema problemu . . . . . .
Faze eskalacije sukoba . . . . . .
Faze konstruktivnog rešavanja sukoba . . . . . .
Pregovaranje i posredovanje . . . . . .
Posredovanje: u čemu je razlika . . . . . .
Uloga posrednika . . . . . .

III DEO – UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA . . . . . .

Uvod u upravljanje ljudskim resursima . . . . . .
Planiranje kao osnov za rad organizacije . . . . . .
Misija . . . . . .
Strateško planiranje . . . . . .
SWOT analiza . . . . . .
Jednake mogućnosti i upravljanje ljudskim resursima . . . . . .
Karakteristike efikasnih timova . . . . . .
Liderstvo . . . . . .
Kultura organizacije . . . . . .
Kako upravljati ljudskim resursima u praksi? . . . . . .
Direktno rukovođenje ljudima – pristupi . . . . . .
Motivacija . . . . . .
Otkaz . . . . . .
Zapošljavanje . . . . . .
Tretiranje diskriminacije . . . . . .

IV DEO – INICIJATIVE GRAĐANA I PROCES ODLUČIVANJA

Inicijative građana i proces odlučivanja u opštini . . . . . .
Oblici neposrednog učešća građana/ki u odlučivanju u javnim poslovima . . . . . .
Pravo građana/ki na obraćanje organima državne vlasti . . . .
Tok zasedanja skupštine . . . . . .
Predlog odluke . . . . . .
Interakcija civilnog društva i institucija u lokalnoj zajednici . . . . . .
Civilno društvo . . . . . .
Izveštaj sa službenog puta u Veliku Britaniju . . . . . .
Zaključak . . . . . .

PREDGOVOR

Publikacija „Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – od ideje do prakse“ je zbirka autorskih tekstova i priloga pripremljenih za seminare namenjene službenicima opštinskih organa uprave odgovornim za ravnopravnost polova i jednake mogućnosti, koje je Misija OEBS–a u Srbiji organizovala na teritoriji Srbije u periodu 2002–2006.

Tekstovi su grupisani u četiri celine, u okviru kojih su obrađena ključna područja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti, kao i pojedina pitanja vezana za proces odlučivanja, upravljanja ljudskim resursima i konstruktivno rešavanje sukoba.

Publikacija nudi osnovne informacije o vrstama diskriminacije žena i pripadnika/ca drugih marginalizovanih društvenih grupa u javnom i privatnom prostoru, kao i obilje ideja o putevima za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i principa jednakih mogućnosti. Ona rekapitulira osnovne teme predavane na seminarima za opštinske službenike odgovorne za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti i koristan je putokaz u kreiranju politike i definisanju ciljeva i aktivnosti na lokalnom nivou u cilju pospešivanja rodne ravnopravnosti i ostvarivanja principa jednakih mogućnosti.

Ovaj vodič prevashodno je namenjen opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti, i drugim zaposlenima u lokalnim samoupravama, ali i svima onima koji svojim angažmanom doprinose izgradnji humanog, demokratskog i otvorenog društva.

I

OSNOVNA PITANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

RODNA RAVNOPRAVNOST

POL I ROD*

Pojmovi „pol" i „rod" najčešće se definišu na sledeći način:

„Pol" se odnosi na biološke razlike između žena i muškaraca. One su uglavnom trajne i univerzalne.

„Rod" se odnosi na društveno konstruisane uloge žena i muškaraca. Na koji način jedno društvo vidi ulogu žene i muškarca i šta od svakog od njih očekuje (društvena očekivanja vezana za rodne uloge) zavisi od niza faktora: kulturnih, političkih, ekonomskih, društvenih i religioznih. Na njih podjednako utiču i običaji, pravo, klasna i etnička pripadnost, kao i predrasude raširene u datom društvu. Stavovi i ponašanja prema rodu su naučeni i mogu se menjati.

Razlike u shvatanju društvenih uloga muškaraca i žena mogu se uočiti u različitim kontekstima:

* Preuzeto iz: *Spol i rod pod povećalom*, navedeno prema Lithander; 2000). Priprema: *Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava,* glas.razlike@sezampro.yu. Tekst je preštampan iz priručnika koji je Misija OEBS–a u Srbiji i Crnoj Gori 2005. godine pripremila za Seminar o rodnoj diskriminaciji na tržištu rada, namenjenom zaposlenima Nacionalne službe za zapošljavanje.

Društvenom	Različita očekivanja od društvenih uloga žena i muškaraca: muškarac kao glava porodice i onaj koji zarađuje; žena kao ona koja rađa, hrani i neguje (decu i stare).
Političkom	Razlike u načinima na koje žene i muškarci stiču i dele moć i autoritet: muškarci su više prisutni u nacionalnoj i visokoj politici, žene više na lokalnom nivou i u lokalnoj politici povezanoj sa njihovim ulogama u domaćinstvu.
Obrazovnom	Razlike u mogućnostima sticanja obrazovanja i raziičitim očekivanjima od devojčtca i dečaka: porodica usmerava obrazovanje dečaka pre nego devojčica; devojčice odlaze uglavnom na manje prestižne smerove.
Ekonomskom	Razlike u mogućnosti sticanja karijere, kontroli finansija i drugih produktivnih vrednosti; krediti i zajmovi; vlasništvo nad zemljom.

Rod je prema definiciji Saveta: *Društveno konstruisana definicija muškarca i žene. To je društveno oblikovanje biološkog pola, određeo shvatanjem zadataka, delovanja i uloga pripisanih muškarcima i ženama, u društvu u javnom i privatnom životu. To je kulturološki specifična definicija feminiinosti i maskulinosti i prema tome promenljiva u vremenu i prostoru. Konstrukcija i reprodukcija roda zauzima mesto i na individualnom i na društvenom nivou. Obe su jednako važne. Individualno ljudska bića oblikuju rodne uloge i norme kroz svoje aktivnosti i reprodukuju ih konformišući se sa očekivanjima. Postoji rastuća svest da rod treba uzeti u obzir na političkom i institucionalnom nivou. Rod nije samo društveno konstruisana definicija muškarca i žene, to je i društveno konstruisana definicija odnosa između polova, Konstrukcija sadrži nejednak odnos moći s muškom dominacijom i ženskom subordinacijom u većini životnih područja. Muškarci i njihovi zadaci, uloge, ponašanje i vrednosti koje im se pripisuju su u mnogim aspektima vrednosti više nego žene i ono što se uz njih veže. Sve se više prepoznaje ta karakteristika društva da je pristrasno, pod uticajem muškog: muška uloga je preuzeta kao norma za društvo kao celinu, što se reflektuje u politici i strukturama. Politika i strukture često nenamerno reprodukuju rodnu nejednakost.*

RODNE ULOGE

Biološke razlike između žena i muškaraca se uglavnom ne menjaju; ljudi su ili žene ili muškarci. Ipak, karakteristike koje im se pripisuju i uloge i odgovornosti koje im se dodeljuju, razlikuju se među kulturama, društvima i istorijskim periodima.

Rodne uloge su aktivnosti koje se dodeljuju muškarcima i ženama na osnovu pretpostavljenih razlika. „Podela rada“ je termin koji se koristi u literaturi koja se bavi rodom. Koristi se radi označavanja uloga i zadataka pripisanih ženama i muškarcima na osnovu pretpostavljenih karakteristika i atributa, umesto sposobnosti i veština.

Uloge muškarca

U najrazvijenijim zemljama sveta sve je manji broj poslova koji se prepoznaju kao tipično muški ili ženski. Ipak, u svim manje razvijenim društvima muškarci imaju daleko vidljivije i priznatije uloge od žena. One su, po pravilu, daleko više vrednovane, uglavnom zato što su muškarci plaćeni za svoj produktivni rad, a žene ne. U tim društvima, uloge muškaraca

uglavnom uključuju poslove koji se kvalifikuju kao društveno značajniji i ekonomski produktivniji. Muškarci obično ne rade domaće i kućne poslove. Ako su angažovani u javnim poslovima, onda je to najčešće rad u okviru političkih organizacija i menadžmentu.

Trostruka uloga žene

Ženske uloge danas u mnogim društvima spadaju u tri kategorije:

– **produktivne** (koje se odnose na proizvodnju dobara za potrošnju i zarade kroz posao van kuće);

– **reproduktivne** (odnose se na domaće i poslove u kući povezane sa stvaranjem i negovanjem dece i porodice);

– **javni poslovi** (odnose se na zadatke i odgovornosti koji se izvršavaju za dobrobit čitave zajednice, ali uglavnom su to poslovi organizacije i podrške, dok odlučivanje i evaluacija nisu gotovo nikada u njihovom delokrugu).

Zadaci na kojima su žene obično angažovane u sve tri kategorije u najvećem broju slučajeva im ne donose zaradu. Žene se uglavnom definišu isključivo u terminima njihove reproduktivne uloge, koja se uglavnom tiče aktivnosti vezanih za njihovu reproduktivnu funkciju. Ove uloge, zajedno sa njihovim radom u zajednici, vide se kao prirodne. Ali pošto ove uloge ne zarađuju, one se ne prepoznaju i ne vrednuju kao ekonomski produktivne. Doprinos žena nacionalnoj ekonomiji i razvoju se zbog toga ne vrednuje visoko i ostaje nevidljiv.

U mnogim društvima, žene takođe rade u produktivnoj sferi održavajući manje zemljišne parcele u porodičnim sistemima. Ovi zadaci se često ne smatraju radom i nisu plaćeni.

Žene takođe mogu da imaju i druge uloge koje inače nose zaradu i u formalnim i neformalnim ekonomskim sektorima, ali ekonomske produktivne uloge žene za razliku od muških su često manje vrednovane i manje priznate.

Rodne uloge i odgovornosti se razlikuju od kulture do kulture i mogu se menjati vremenom. Npr. u Indiji, nekvalifikovani rad se smatra „ženskim radom“ dok je u Africi to „muški rad“. U Evropi i Americi, doprinos koji muškarci daju domaćim poslovima postaje sve više bitan i vidljiv.

ZAŠTO JE VAŽNA RODNA RAVNOPRAVNOST?*

Argumenti:

Jedna od najvažnijih stvari u procesu uključivanja rodnih aspekata u razvojne projekte je razvijanje ubedljivih argumenata za rodnu ravnopravnost. Ovi argumenti treba da jasno i precizno pokažu svu važnost rodne ravnopravnosti: kako će usvajanje ove strategije doprineti rešavanju problema, koje će koristi doneti vladi i građanima – i muškarcima i ženama.

Argumenti za uvođenje i promovisanje rodne ravnopravnosti u sve razvojne projekte i planove mogu se podeliti na nekoliko kategorija:

- **pravednost i jednakost;**
- **kredibilitet i odgovorna vlast;**
- **efikasnost i održivost razvoja** (makro dimenzija);
- **kvalitet** života (mikro dimenzija);
- **savezi**;
- **lančana** reakcija.

* Preuzeto: Gender Mainstriming, UNDP.

Pravednost i jednakost

Ovaj argument naglašava vrednosti demokratskih principa i osnovnih ljudskih prava, koji zahtevaju rodnu ravnopravnost. Pravednost je argument za traženje podjednake zastupljenosti i participacije oba pola u različitim kontekstima (političkim, mestima gde se donose odluke…).

Većina zemalja su potpisnice međunarodnih dokumenata u kojima je rodna ravnopravnost jedna od fundamentalnih principa (npr. Konvencija za eliminaciju svih oblika diskriminacije protiv žena, Pekinška platforma za akciju i sl.). Države potpisnice su dužne da ispune ono na šta su se obavezale, naročito kada su i u njihovim ustavima ugrađeni isti demokratski principi. Ovaj argument podseća vlade da su deo internacionalne zajednice sa kojom dele zajedničke vrednosti.

Kredibilitet i odgovorna vlast

Ovaj argument se zasniva na činjenici da polovinu stanovništva jedne zemlje čine žene. Nijedan program ili politika koja se ne bazira na potrebama oba pola neće imati kredibilitet – izostaviće pola stanovništva. Argument je koristan za zastupanje rodne analize uticaja (studije koje ispituju kako su muškarci i žene drugačije afektirani nekom akcijom ili situacionim faktorima) i važan je za zahtevanje rodnog balansa u donošenju odluka.

Argument koji se zasniva na traženju odgovorne vlade/vlasti koristan je za podsećanje vlade na njenu odgovornost za uspostavljanje socijalne pravde i održivog razvoja i odgovornosti prema svim građanima – i muškim i ženskim. Raspodela budžeta i socijalnih davanja trebalo bi da budu takva da uzimaju u obzir sve članove društva i njihove potrebe.

Efikasnost i održivost razvoja

Ovaj argument jasno ističe neoborivu činjenicu: od ravnopravnog uključivanja žena i muškaraca u sve aspekte razvoja i društva, korist će imati država kao celina. Države ne mogu dozvoliti sebi da ignorišu doprinose (i ekonomske i socijalne) muškaraca i žena u svim sferama. Ovaj argument se odnosi na makro aspekt razvoja – dobrobit i prosperitet države kao celine. Argument se zasniva na činjenici da se ulaganja u rodnu ravnopravnost isplate državi na duži rok.

Kvalitet života

Pažnja posvećena rodnoj ravnopravnosti poboljšaće lični život žena i muškaraca. U demokratskom društvu baziranom na principima socijalne pravde, svaka individua ima pravo na najbolji kvalitet života. Pored toga što se zna da žene imaju dobrobit od rodne ravnopravnosti, ovaj argument naglašava da dobrobit imaju i muškarci i porodice, znajući važnost socijalnih odnosa i međuzavisnost socijalnih uloga. Osnaživanje žena ima za posledicu osnaživanje i onih oko nje, kao što u obrnutom slučaju, nejednakost i teškoće sa kojima se susreću žene pogađa i ostale socijalne aktere.

Argument koji ističe kvalitet života je koristan u promovisanju programa prevencije socijalnih problema. Pojave kao što su samoubistva, alkoholizam i hronični stres povezani su sa promenom rodnih uloga i odnosa u društvu, kao i nedovoljne sposobnosti individua da se nose sa ovim promenama. Argument naglašava kako rodna perspektiva može da prevenira ove pojave i time poboljša kvalitet života članova društva.

Ovaj argument se odnosi na mikro aspekt razvoja i roda, tj. kako rod utiče na individue u okviru razvojnih procesa. On ima takođe veze sa prethodnim argumentom efikasnosti: ako su individue srećnije i zdravije biće i produktivnije, pa će samim tim doprinositi efikasnijem i prosperitetnijem društvu.

Savezi

Ovaj argument naglašava rodnu ravnopravnost kao neophodan uslov za ulazak u saveze, unije i partnerstvo sa drugim razvijenim zemljama. Ulazak u Evropsku uniju je nemoguć bez postizanja pune rodne ravnopravnosti.

Lančana reakcija

Svi navedeni argumenti su povezani i međuzavisni. Rodna ravnopravnost može proizvesti lančanu reakciju dobrobiti za građane, kao što se efekat nejednakosti prenosi sa individue na porodicu i društvo.

RODNA RAVNOPRAVNOST*

Demokratizacija društva zasniva se na obezbeđivanju ravnopravnosti njenih članova i članica. Jedan od najvažnijih aspekata ravnopravnosti je ravnopravnost po polu: postizanje demokratije pretpostavlja stvarno partnerstvo između žena i muskaraca u vođenju poslova društva u kojem rade u uslovima jednakosti i komplementarnosti, uzajamno se obogaćujući svojim razlikama (Univerzalna deklaracija o demokratiji).

Ravnopravnost po polu ne znači jednostavno uključivanje podjednakog broja žena i muškaraca u sve društvene aktivnosti niti tretiranje žena i muškaraca na istovetan način.

Ona podrazumeva strategiju uključivanja ženskih i muških interesa i iskustava u razvojne programe u svim

* Priprema*: Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava* glas.razlike@sezampro.yu.

političkim, ekonomskim i društvenim sferama tako da je dobrobit i za muškarce i za žene podjednaka, a nejednakost nije obnovljena (UN, 1997).

Uspostavljanje ravnopravnosti po polu nije samo pitanje socijalne pravde već je neophodno za postizanje društvenog razvoja na delotvoran i efikasan način.

Uspostavljanje ravnopravnosti po polu je jedan od neophodnih koraka u eliminaciji siromaštva.

Uspostavljanje ravnopravnosti po polu je integralni deo razvojne politike zasnovane na poštovanju ljudskih prava.

KAMENI TEMELJCI UJEDINJENIH NACIJA ZA POBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENA*

1945	Preambula Povelje Ujediwenih nacija reaflrmiše „u svemu osnovna ljudska prava... u jednaka prava muškaraca i žena“.
1946	Ustanovljena je Komisija za status žena sa mandatom da izučava status žena i Generalnoj skupštini daje predloge iz "oblasti qudskih prava koja se posebno tiču prava žena".
1948	Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima se suprotstavlja diskriminaciji nad ženama.
1951	Medjunarodna organizacija rada (ILO) usvaja Konvenciju o jednakim naknadama za muškarce i žene radnike za rad iste vrednosti.
1952	Medjunarodna konvencija o političkim pravima žena prva na globalnom nivou uvodi u zakon jednaka politička prava za oba pola.
1963	Generalna skupština UN poziva na usvajanje Deklaracije o eliminaciji svih vidova diskriminacije nad ženama. Ova konvencija, poznata kao CEDAW, usvojena je 1979.godine.
1975	Medjunarodna godina žena. Održana je i Prva svetska konferencija o ženama u Meksiko Sitiju. Generalna skupština progiašava narednu deceniju prvom Decenijom za žene: jednakost, razvoj, mir.
1976	Osnivaju se UN Razvojni fond za žene - UNIFEM i UN Medjunarodni institut za istraživanje i edukaciju za poboljšanje položaja žena - INSTRAVV.
1980	Održana je Druga svetska konferencija o ženama u Kopenhagenu na kojoj je usvojen Program akcije.

* Izvor: Gender Equity – Concepts and Tools for Development, The Centre for Development and Population activities (CEDPA), Washington USA 1996.

1985	Održana je Treća svetska konferencija o ženama u Najrobiju; usvojene Strategije za poboljšanje položaja žena; poziva se na povećanu participaciju žena.
1986	Objavljeno je prvo svetsko istraživanje UN o ulozi žena u razvoju.
1990	Svetski samit za decu (Njujork) ukazuje na prepreke sa kojima se susreću devojčice.
1991	"Žene sveta: trendovi i statistički podaci", u izdanju UN.
1992	Konferencija UN o Okolini i razvoju (UNCED), održana u Rio de Žaneiru, ukazuje na značaj uloge žena u održivom razvoju.
1994	Medjunarodna konferencija o stanovništvu i razvoju (ICPD) u Kairu promoviše osnaživanje žena kao osnovni uslovza stabilizaciju stanovništva i održivi razvoj.
1995	Održana je Četvrta svetska konferencija o ženama (Peking) koja poziva vlade sveta na ispunjenje i preuzimanje obaveza u vezi sa poboljšanjem položaja žena.

ROD I RAZVOJ*

Način na koji su se razvijali ženski programi kretao se od neposrednih i praktičnih razvojnih ciljeva ka ravnopravnosti i osnaživanju žena. Razumevanje roda razvijalo se iz problema koji su imali više veze sa polom i biološkim razlikama nego sa društvenim ulogama i odnosima. Takav pristup je osnova koncepta „Žene i razvoj" (Women In Development/WID). Žene su konstantno podređivane i obeležavane kao inferiorne u svojim ulogama i poslovima, a njihove potrebe su razmatrane izolovano iz šireg kontekstsa. „Rod i razvoj" se okreće stavu da su žene i muškarci integralni deo svake dugoročne razvojne strategije.

* Priprema: *Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava* glas.razlike@sezampro.yu

Pojava koncepta „Rod i razvoj" (Gender and Development/GAD) 80-ih obeležila je revoluciju u shvatanju ravnopravnog i održivog razvoja.

	ŽENE I RAZVOJ	**ROD I RAZVOJ**
PRISTUP	Pristup koji želi da integriše žene u procese razvoja.	Pristup koji želi da ojača žene da *menjaju nejednake odnose medju polovima*.
FOKUS	Žene	*Odnosi* izmedju muškaraca i žena
PROBLEM	Isključivanje žena iz razvojnih procesa.	Nejednaki *odnosi moći* bogati/siriomašni, muškarci /žene) koji sprečavaju jednak razvoja i jednako i potpuno učešće žena
CILJ	Eflkasniji i efektivniji razvoj	Jednakost i *održivi* razvoj gde žene i muškarci dele odgovornosti, odluke i moć.
STRATEGIJA	• Ženski projekti • Ženske komponente Integrisani projekti • Povećanje produktivnsoti žena i njibovih zarada • Povećanje sposobnosti žena da vode domaćinstva.	• Identifikovanje i obraćanje kratkoročnim potrebama koje su žene i muškarci odredili da bi poboljšali svoj položaj. • U isto vreme, obraćanje muškim i ženskim dugoročnijim interesima.

Rod i razvoj uključuje tri osnovna polazišta:

- Muškarci i žene čine i održavaju društvo i postojeću **podelu rada**. Ipak, oni u različitoj meri imaju od toga koristi i u različitoj meri pate. Veća pažnja se mora staviti na položaj i ulogu žene jer su one u daleko lošijoj poziciji.
- Muškarci i žene prolaze drugačije puteve **socijalizacije** i često funkcioišu u različitim sferama društvenog života, kojima se ipak ne može odreći međuzavisnost. Rezultat toga su različiti prioriteti i perspektive, različite rodne uloge. Istim tim rodnim ulogama muškarci mogu da sputaju ili prošire mogućnosti izbora za žene.
- Razvoj različito utiče na muškarce i žene jer ni njihove **polazne pozicije nisu iste**, te će to imati različite uticaje na razvojne projekte. I jedni i drugi rnoraju biti uključeni u identifikaciju problema i rešenja da bi interesi čitavog društva bili uzeti u obzir.

„Rod i Razvoj“ se okreće **strateškim interesima** žena, a žene i muškarci moraju raditi zajedno prema zajedničkim ciljevima i većoj jednakosti. Oni koji se bave razvojnim programima moraju uzeti u obzir oba pola.

Praktične potrebe i strateški interesi

Potrebno je napraviti razliku između strateških interesa i praktičnih problema. Zbog toga što su uloge muškaraca i žena različite u različitim društvima i sredinama i njihove potrebe su različite. Osnovna podela je sledeća:

Praktične rodne potrebe su osnovne životne potrebe: snabdevanje hranom, vodom, sigurnost, zdravstvena zaštita,

smeštaj. Praktične potrebe se definišu kao **kratkoročne** potrebe i predstavljaju pristup resursima.

Strateške rodne potrebe su usmerene na promene rodnih odnosa u obrazovanju, ekonomiji, moći, svesti, informisanju. Strateške potrebe se definišu kao **dugoročne** potrebe i znače **kontrolu nad resursima**.

Praktični problemi ne mogu biti rešeni bez rešenja na strateškom nivou, a strateški interesi ne mogu biti zadovoljeni ako se praktičnim potrebama ne udovolji.

Praktične potrebe – kratkoročne

- odgovori na neposredne potrebe;
- izvode se iz konkretniih uslova;
- izvode se iz položaja žena u okviru rodne podele rada;
- ne menjaju podređeni položaj žena iako iz njega potiču;
- izviru iz i održavaju reproduktivne i proizvodne rodne uloge žene.

Npr: obezbeđivanje pijaće vode, zdravlje, zarade za namirnice, održavanje domaćinstva i izgradnja neophodnih struktura, proizvodnja hrane. Ove potrebe imaju svi članovi porodice, ali se one identifikuju kao specifično ženske jer žene najčešće preuzimaju odgovornost za ove potrebe.

Strateške potrebe – dugoročne

- kada se zadovoljavaju, ove potrebe bi trebalo da menjaju rodnu podelu rada;

- one menjaju prirodu odnosa između muškaraca i žena;

- vode prevazilaženju ženske potčinjenosti.

Npr: ukidanje podele rada po polu, podela rada u kući, ukidanje institucionalizovanih oblika diskriminacije kao što su pravo na posedovanje zemlje i imovine, pristup kreditima i ostalim sredstvima, sloboda izbora na rađanje, mere protiv nasilja i kontrole nad ženama.

„ROD I RAZVOJ“ (Gender and Development–GAD) želi da osigura jednake mogućnosti, raspodelu sredstava i koristi različitim marginalizovanim grupama, a naročito ženama, primenom određenih intervencija. Primenom ovog modela može se pomoći onima koji planiraju programe da identifikuju važne razlike u ulogama muškaraca i žena i njihovih odgovornosti i da iskoriste ove informacije i planiraju efikasnije i korisnije programe i projekte.

RODNA ANALIZA KAO METOD*

„ROD I RAZVOJ“ pristup je zasnovan na *harvardskom analitičkom modelu* i jedan je od prvih metoda analize rodne zastupljenosti. „ROD I RAZVOJ“ koristi model **rodne analize** da istraži i analizira razlike između rada koji izvode žene i muškarci u određenim društvenim, kulturnim i ekonomskim okolnositma. Da bi se identifikovale razlike između muških i ženskih uloga, odgovornosti i nagrađivanja, ovaj metod zahteva odgovore na tri važna pitanja, eksplicitno ili implicitno, na svim nivoima planiranja, stvaranja, primene, praćenja i evaluacije projekta ili intervcncije:

KO RADI KOJE POSLOVE i kojim sredstvima? Ovo pitanje identifikuje različite aktivnosti koje rade muškarci i žene u ciljnoj populaciji (produktivni, reproduktivni i javni poslovi). U projektu u seoskoj sredini neprimerene intervencije mogu samo još više da opterete žene, i vremenski i fizički.

KO IMA PRISTUP sredstvima, dobiti i mogućnosti? Ovo pitanje se odnosi na identifikovanje grupe koja može da koristi postojeća sredstva i mogućnosti ili ona koja će biti generisana **iz** projekta a odnose se na zemlju, novac, kredite i obrazovanje.

KO KONTROLIŠE sredstva, dobit i mogućnosti? Ovo pitanje je bitno kao mera razlike u mogućnosti grupe

* Priprema: *Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava* glas.razlike@sezampro.yu.

muškaraca i žena da odlučuju kako će se raspolagati dostupnim sredstvima (zastupljenost na mestima odlučivanja).

Rodna analiza je model za razumevanje kulturnih obrazaca i normi propisanih za muškarce i žene i njihova različita iskustva. Rodna analiza trebalo bi da bude deo rutinske analize prilikom dugoročnog planiranja i planiranja programa.

RODNA ANALIZA

ULOGE	ODGOVORNOSTI
Šta žene/muškarci rade?	Produktivne uloge (plaćeni posao) Reproduktivne uloge (rad u domaćinstvu, briga i nega dece i starijih i bolesnlh članova)
Gde? (lokacija/mobilnost)	Doprinos zajednici (volonterski rad za dobrobit zajednice)
Kada? (dnevni rasposred)	Učešće u politici (donošenje odluka o zajednici, predstavljanje zajednice)
RESURSI	VRSTE RESURSA
Kojim resursima irnaju pristup žene/muškarci?	Ljudski resursi (zdravstvana zaštita, obrazovanje, znanje, veštine) Ekonomski resursi (posao,
Koja ograničenja se sreću?	Fizički resursi (transport, komunikacije) Finansijskl resursi (kapital,
MOĆ I DONOŠENJE ODLUKA	NIVOI

MOĆ I DONOŠENJE ODLUKA	NIVOI
Učešće u donošenju odluka žene/ muškarci	Nivo porodice (npr. odluke o kućnom budžetu)
Koje odluke kontrolišu žene/muškarci?	Nivo lokalne zajednice
Koja ograničenja sreću?	Državni nivo
POTREBE, PRIORITETI I PERSPEKTIVE	
Koje su potrepe i prioriteti rnuškaraca i žena?	Praktične potrebe strateške potrebe
Koje perspektive irnaju za postizanje svojih ciljeva?	Perspektive za poboljšanje

OSNAŽIVANJE

Nivo osnaživanja	Opis
KONTROLA	Žene i muškarci imaju jednaku kontrolu nad faktorima koji utiču na proizvodnju i raspodelu koristi (beneficija), bez dominacije i subordinacije.
PARTICIPACIJA-UČEŠĆE	Žene imaju jednako učešće u procesima donošenja odluka u svim programima i na svim političkim nivoima.
RAZVIJENA SVEST	Žene veruju da se rodne uloge mogu promeniti i da je jednakost moguća.
PRISTUP	Žene imaju pristup resursima, kao što su zemlja, radna snaga, kredit, obrazovanje, prekvalifikacija, tržište, javni servisi i imaju korist na istoj osnovi, kao i muškarci. *Reforme zakona i prakse* su preduslov za takav pristup.
SOCIJALNA POMOĆ	Ženske materijalne potrebe, kao što su hrana, zarada/ prihod/ imovina i zdravstvena zaštita su zadovoljene.

INSTITUCIJE I RODNA RAVNOPRAVNOST*

Strategija Gender mainstreaming predstavlja integrisanje rodne ravnopravnosti u sve razvojne politike, strategije i intervencije. Ova složena strategija podrazumeva promene u zakonima, mere i mehanizme kao i promene u institucijama sistema.

Neophodni koraci za uvođenje rodnog aspekta u institucije su:

- vođenje statistike razdvojeno po polu;
- primena metoda rodne analize;
- izgradnja kapaciteta institucija za uvođenje rodne ravnopravnosti;
- razvijanje rodno osetljivih planova i programa.

Statistički podaci razdvojeni po polu

Podaci razdvojeni po polu su **kvantitativne statističke informacije** o razlikama i nejednakostima između žena i

* Izvor: Fred L Pincus, in: Adams, M., Blumenfeld, W$_V$ Castaneda, R., and others, *Readings for Diversity and Social Justice,* New York and London: Routledge, 2000. Priprema: *Glas razlike – grupa za promociju ženskih politickih prava* glas.razlike@sezampro.yu. S engleskog prevela mr Slađana Jovanović.

muškaraca. Statističko prikupljanje podataka trebalo bi zato da se rutinski razdvaja po polu. Dobijeni podaci moraju biti razdvojeni po polu da bi se dobila realna slika o svim aspektima odnosa žena i muškaraca, npr. podaci o političkoj zastupljenosti žena, podaci o polnoj strukturi vlasništva, polnoj strukturi nezaposlenih itd., jasno ukazuju na postojanje neravnopravnosti.

Primena metoda rodne analize

Analitičke informacije o rodu su kvalitativne informacije o rodnim razlikama i nejednakostima. Rodna analiza je model za razumevanje kulturnih obrazaca i normi propisanih za muškarce i žene i njihova različita iskustva. Rodna analiza identifikuje razlike i neravnopravan položaj između muškaraca i žena i služi kao sredstvo za identificiranje različitih uloga i različitih potreba žena i muškaraca, različitih prioriteta i prepreka. Ona bi trebalo da bude deo rutinske analize prilikom dugoročnog planiranja i planiranja programa.

Izgradnja kapaciteta institucija za uvođenje rodne ravnopravnosti

Strategija integracije rodnih aspekata zavisi od znanja, veština i posvećenosti onih koji rade u institucijama (planiraju i implementiraju programe). Razvijanje odgovarajućeg razumevanja problema i implementacije tog znanja je dugoročan cilj razvoja institucija. Odgovarajuća obuka trebalo bi da bude deo dugoročne politike razvoja institucija.

Razvijanje rodno osetljivih planova i programa

Usvajanje politike rodne ravnopravnosti kao politike institucije predstavlja okvir. Programi i aktivnosti institucije trebalo bi da se analiziraju iz rodne perspektive, a rodno

osetljivi programi trebalo bi da budu norma institucije. Planiranje podrazumeva primenu kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja nejednakosti i obavezno učešće žena i muškaraca u kreiranju programa, praćenju implementacije i proceni efekata.

Rodna ravnopravnost u institucijama – nivoi uključenosti

Kod procene koliko institucija svojim programima i delovanjem promoviše i uspostavlja rodnu ravnopravnost možemo se služiti lestvicom od 5 stupnjeva.

Rodna perspektiva:

- **Formalno**: postoji samo deklarativno u dokumentima, ne koristi se u radu;
- **Informisanost**: vrši se rodna analiza, ali se ona ne koristi za dizajniranja intervencija;
- **Institucionalizacija**: rezultati rodne analize uključeni u neke aspekte dizajna intervencija;
- **Implementacija**: rodna analiza uključena u sve aspekte; intervencija koja se primenjuje;
- **Evaluacija**: programi se procenjuju sa aspekta roda.

DISKRIMINACIJA IMA VIŠE OBLIČJA: INDIVIDUALNA, INSTITUCIONALNA I STRUKTURALNA*

Diskriminacija je ključni termin u razumevanju problema različitosti. I u devedesetim godinama, rasna i rodna diskriminacija prožimaju institucije i strukturu SAD, iako većina belaca u Americi vidi diskriminaciju kao nebitan problem.

Pre nekoliko godina, pisao sam da postoje tri oblika diskriminacije – individualna, institucionalna i strukturalna (Picnus 1994). **Individualna** diskriminacija je ponašanje pojedinih članova rasne/etničke/rodne grupe sa namerom da se proizvede različita i/ili štetna posledica na članove druge rasne/etničke/rodne grupe. **Institucionalna** diskriminacija se odnosi na politiku(e) institucija dominantne rasne/etničke/ /rodne grupe, kao i na ponašanje pojedinaca koji kontrolišu ove institucije i primenjuju njihovu politiku, takođe sa namerom da se različito tretiraju i/ili da se proizvedu štetne posledice po pripadnike drugih rasnih/etničkih/rodnih grupa. **Strukturalna** diskriminacija se odnosi na politiku institucija dominantne rasne/etničke/rodne grupe i ponašanje pojedinaca koji primenjuju politiku i kontrolišu institucije, koji su u nameri rasno/etnički/rodno neutralni, ali za rezultat imaju različit i/ili štetan tretman manjinski rasnih/etničkih/rodnih grupa.

U ovim definicijama, pojam *dominantan/a* se odnosi na grupe koje imaju najviše moći u društvu. U SAD, ovo se odnosi na belce, posebno muškarce. Pojam *manjinski/a* se odnosi na grupe koje nemaju moć, bez obzira na njihovu brojnost U tom smislu, u SAD rasne manjine i žene jesu manjinska grupa, kao

* Fred L Pincus, in: Adams, M., Blumenfeld, W$_V$ Castaneda, R., and others, *Readings for Diversity and Social Justice,* New York and London: Routledge, 2000, *Glas razlike – grupa za promociju zenskih političkih prava* glas.razlike@sezampro.yu, s engleskog prevela mr Slađana Jovanović.

što su to i pojedine religijske grupe (jevrejske ili muslimanske). Rasne manjinske grupe su takođe i brojčano manjinske, ali žene nisu.

Individualna i institucionalna diskriminacija

Iako i individualna i institucionalna diskriminacija uključuju i nameru različitog tretiranja, pa i povređivanja, nivo ponašanja je bitno različit. Individualna diskriminacija uključuje aktivnosti/ponašanje pojedinca ili male grupe pojedinaca. Npr. jedan poslodavac koji odbije da zaposli crnca; vlasnik stana koji odbije da izda stan neudatoj ženi, policajac koji pretuče imigranta iz Meksika kao osumnjičenog, grupa tinejdžera koja nacrta kukasti krst na sinagogi – sve su to primeri odnosa pojedinaca prema drugim pojedincima zbog njihove grupne pripadnosti.

Institucionalna diskriminacija, s druge strane, jeste diskriminatorski odnos ukorenjen u važnim društvenim institucijama. Npr. zakoni koji su jasno podvajali belce i crnce u svim sferama života. Godine 1933. Gallup Poll postavio je sledeće pitanje: Koliko je ozbiljan problem diskriminacije prema crncima u vašoj okolini? Skoro dve trećine belaca je odgovorilo da diskriminacija nije tako ozbiljan problem ili da je uopšte nema. Manje od jedne trećine je reklo da je prilično ili veoma ozbiljan problem. Odgovori crnaca su bili sasvim suprotni: dve trećine je videlo diskriminaciju kao prilično ili veoma ozbiljnu, a manje od jedne trećine kao bezopasnu ili nepostojeću (Gallup 1993).

Zbivanja u vezi sa prebijanjem Rodneya Kinga od strane pet belih policajaca iz Los Angelesa 1991. godine i nemiri zbog tog događaja predstavljaju dobar šlagvort za diskusiju na ove teme. Da je prebijanje bilo jedan izolovan incident čiji su akteri nekoliko brutalnih policajaca i osumnjičeni crnac kao njihova žrtva, nazvali bismo to individualnom diskriminacijom.

Međutim, vremenom je postalo jasno da čelnici policije u Los Angelesu tolerišu, pa i odobravaju ovakve akcije protiv crnaca. Atmosfera je bila toliko opuštena da su policajci bili slobodni da koriste rasističke psovke i pošalice preko svojih prijemnika, iako su znali da se sve snima. Tako je ovo prebijanje zapravo institucionalna diskriminacija, jer uključuje politiku celog policijskog odeljenja.

Suđenje i oslobađanje od optužbe policajaca koji su učestvovali u prebijanju ilustruje institucionalnu diskriminaciju u sistemu krivičnog prava. Odbrana je tražila promenu mesne nadležnosti i suđenje se odvijalo u konzervativnoj, pretežno „beloj" zajednici Simi Valleya. Uprkos postojanju dokumentacije (jednog fotografa amatera) koja je svedočila o prebijanju, „bela" porota je na kraju oslobodila okrivljene. Teško je pronaći jasniji slučaj koji govori o tome kako institucionalna diskriminacija u sistemu krivičnog prava povređuje crnce. Pobune u Los Angelsu buknule su odmah posle donošenja oslobađajuće presude.

Ironično, veoma slična situacija desila se u Majamiju 1980. godine kada je nekoliko belih policajaca optuženo da su prebili na smrt crnog vozača motora Arthura McDuffeya. I ovo suđenje je premešteno u pretežno „belu" zajednicu: policajci su oslobođeni, a započeli su neredi.

Borba žena da uđu u Vojni institut Virginia je takođe dobar primer institucionalne diskriminacije, jer je ova institucija odbijala prijem žena do 1996. godine. Virginia je čak ustanovila „odvojen, ali isti" program za žene na Mary Baldwin Collegeu, privatnoj ženskoj ustanovi. Juna 1996. godine Vrhovni sud je ustanovio da je politika („samo muškarci") Vojnog instituta neustavna, jer se Institut finansira iz javnih fondova.

Međutim, institucionalna diskriminacija se ne dešava samo u javnom sektoru. Dva velika lanca restorana daju primere postojanja institucionalne diskriminacije i u privatnom sektoru. Shoney's Ine, sa preko 1.800 restorana u 36 država imao je nepisanu politiku nezapošljavanja crnaca na mesta koja podrazumevaju kontakt sa gostima (kelneri, kelnerice, menadžersko osoblje). Izuzeci su činjeni samo u restoranima u crnačkim zajednicama. Vlasnik restorana je mislio da je ovo dobra odluka, jer je verovao da belci neće hteti da jedu u restoranima gde će imati posla sa crncima. Godine 1992, međutim, pristao je da plati 132,5 miliona dolara za vansudsko poravnanje da bi okončao spor zbog diskriminacije, kao i da ubuduće zapošljava više crnaca (Feagin i Vera 1995; Watkins 1993).

U drugom poznatom slučaju, vlasnik lanca restorana (Denny's) od preko 1.500 restorana širom zemlje, pristao je na poravnanje vredno 46 miliona dolara. Godine 1993. šest policajaca crnaca nisu bili usluženi u jednom od restorana i podneli su tužbu. Ovo bi bio primer individualne diskriminacije od strane jednog poslodavca. Međutim, pošto su čuli za slučaj, više od 4.000 crnaca se požalilo na tretman u ovim restoranima širom zemlje. Ovo bi bio primer institucionalne diskriminacije, jer je čitav lanac negovao politiku diskriminacije prema crncima. Osoblje u ovim restoranima je dobijalo uputstva da crne goste pita za plaćanje unapred.

Ko može biti diskriminator? Osoba iz bilo koje rasne/etničke/rodne grupe može vršiti akte individualne diskriminacije. Poslodavka može odbiti da zaposli muškarca isto tako lako kao što belac može odbiti da zaposli Hispanoamerikanca. Slično, crnac može napasti Azijata samo zato što je Azijat, kao što Kju Kluks Klan može zapaliti krst ispred crnačke crkve. Ključna je *namera različitog/nejednakog tretmana* ili namera da se drugo lice povredi samo zbog pripadnosti određenoj grupi.

Institucionalna diskriminacija, s druge strane, obično se vrši od strane dominantne grupe protiv manjinske grupe, zbog toga što je dominantna grupa ta koja generalno kontroliše društvene institucije. Vladina politika ne diskriminiše belce, jer su oni kreatori politike i njeni implementatori. Veliki poslodavci su prevashodno „beli", kao i vlasnici nekretnina ili banaka. Teoretski je, međutim moguće, da lokalna „crna" vlada institucionalno diskriminiše belce.

Pitanje je da li pripadnici manjinske grupe mogu da se negativno odnose prema dominantnoj grupi i odgovor je – da. *Individualna diskriminacija* upravo pokazuje kako pripadnici i dominantne i manjinske grupe mogu biti nedobronamerni jedni prema drugima. Iako je moguće da žene i pripadnici manjinskih grupa vrše institucionalnu diskriminaciju prema belim muškarcima, to se dešava mnogo ređe nego individualna diskriminacija zbog toga što beli muškarci kontrolišu većinu društvenih institucija.

Institucionalna i strukturalna diskriminacija

Strukturalna diskriminacija je još kontroverzniji, ali i izazovniji koncept za diskusiju zbog toga što podrazumeva ponašanje koje je rasno ili rodno neutralno u nameri. U stvari, pitanje namere je ključno pitanje za razlikovanje između strukturalne i institucionalne diskriminacije. Mnogi čak ovo ne bi ni nazvali rasnom/etničkom/rodnom diskriminacijom. Međutim, čini se važnim istaći negativne efekte strukturalne diskriminacije na manjinske grupe…

Uzmimo za primer bankarske politike za odobravanje kredita. Bezbroj je dokaza za tvrdnju da crnci ili Hispanoamerikanci ređe dobijaju kredite nego belci. Nekoliko je objašnjenja za ovo, a neka od njih sugerišu postojanje institucionalne diskriminacije. Ministarstvo pravde SAD je tužilo dve

banke za nedavanje kredita crncima i Hispanoamerikancima, iako su ovi ispunjavali tražene uslove. Obe banke su pristale na vansudsko poravnanje (Labaton 1993).

Pored toga, kada su analizirane prijave za hipotekarne kredite (skoro 2.000 prijava u području Bostona, 1990. godine) utvrđeno je da crnci i Hispanoamerikanci sa lošom „kreditnom prošlošću" imaju dva puta manje šanse da dobiju kredit u odnosu na belce sa takođe lošom „kreditnom prošlošću". Ovo se objašnjavalo „postojanjem kulturnog afiniteta između belih kreditora i belih kandidata za kreditiranje, kao i kulturnim jazom između belih kreditora i pripadnika marginalnih manjinskih grupa" (Bradsher 1995, D18). Drugim rečima beli kreditori ne veruju pripadnicima manjinskih grupa kao potencijalnim dužnicima.

Međutim, čak i kada se banke odnose na rasno-neutralan način prema svojim klijentima ističući važnost samo njihove kreditne sposobnosti, crnci i pripadnici drugih manjinskih grupa će ipak ređe dobijati kredite u odnosu na belce, zbog nižih prihoda, te slabije kreditne sposobnosti u odnosu na belce. Ovakvu legalnu politiku kreditiranja nazvao bih *strukturalnom diskriminacijom,* jer ima negativne efekte na manjinske grupe (sa nižim prihodima)…

Princip „senioriteta" u zapošljavanju takođe otvara problem strukturalne diskriminacije. Suočeni sa potrebom otpuštanja jednog dela radnika, mnogi poslodavci će otpustiti one koji rade samo nekoliko godina. Kako se pripadnici manjinskih grupa i teže zapošljavaju, najčešće će oni biti najbrojniji među otpuštenima. Tako je očigledno rasno-neutralni kriterijum senioriteta primer za strukturalnu diskriminaciju, jer ima negativnog uticaja na manjinsku populaciju.

Treba pomenuti i izbornu platformu Republikanske partije iz 1994. godine, takođe kao primer strukturalne diskrimi-

nacije. Predloženi rezovi u fondovima zdravstvene zaštite, bonovima za hranu, školskim obedima i u Programu ishrane žena, odojčadi i dece imali bi neproporcionalan negativan uticaj na siromašne rasne manjine i žene.

Ovo nas odvodi do priče o balansiranju budžeta na teret obezbeđenja pomoći siromašnima. Ima li načina da se izbegne povređivanje siromašnih? Možda smanjenje broja bombardera ili podmornica može biti alternativa?

Dobronamerni ljudi koji sprovode strukturalno diskriminatorsku politiku još uvek povređuju manjinske grupe. Biti rasno ili rodno neutralan nije dovoljno.

Praktične implikacije razlikovanja oblika diskriminacije

Neko će pitati: „Kakve veze ima da li je u pitanju institucionalna ili strukturalna diskriminacija?" Odgovor bi bio da su i te kako važne praktične implikacije razlikovanja ova dva koncepta. Ako bi se neko odlučio na suprotstavljanje institucionainoj diskriminaciji, neophodno bi bilo da ubedi nadležne/donosioce odluka u određenim institucijama da je loše (nemoralno, nezakonito) namerno tretirati manjinske grupe na određeni (sa negativnom konotacijom) način – npr. banke koje ne daju kreditno sposobnim crncima kredite ili Republikance koji otimaju hranu deci manjinskih grupa. Neko može pokušati i da osramoti diskriminatore razotkrivajući javno njihove diskriminatorske postupke.

Navedeno nije relevantno za eliminisanje strukturalne diskriminacije. Bankama bi trebalo objasniti da je jednakost isto tako važna kao i sticanje profita ili da mora postojati bolja ravnoteža između ta dva cilja. Republikance je neophodno suočiti sa negativnim posledicama njihovog programa. Ključno

je da li su ciljevi rasno/rodno neutralne politike vredni negativnih posledica njene primene.

Iako su sva tri oblika diskriminacije još veliki problemi, teže je suprotstaviti se strukturalnoj nego ostalim oblicima diskriminacije. Ipak, strukturalna diskriminacija nije namerna, pa čak nije ni nezakonita. Suprotstavljanje strukturalnoj diskriminaciji zahteva preispitivanje bazičnih kulturnih vrednosti i fundamentalnih principa društvene organizacije. Zar nije to ono čemu obrazovanje treba da služi?

PET LICA DISKRIMINACIJE[1]

Mnogi ljudi u SAD ne bi izabrali termin diskriminacija radi imenovanja nepravde u društvu. Za savremene emancipatorske društvene pokrete, medutim – socijaliste, radikalne feministkinje, gej i lezbejske aktiviste i aktivistkinje i dr. – diskriminacija je centralna kategorija političkog diskursa. Ulazak u politički diskurs u kome je diskriminacija centralna kategorija podrazumeva usvajanje opšteg pristupa u analiziranju i cvaluiranju društvene strukture i prakse što nije svojstveno jeziku liberalnog individualizma koji dominira političkim diskursom SAD.

Veliki politički poduhvat za one koji se identifikuju sa nekim od navedenih društvenih pokreta jeste da ubede ljude da diskriminatorni diskurs ispunjava mnoga naša svakodnevna iskustva.

Diskriminacija kao strukturalni koncept

Razlog zbog koga mnogi ljudi ne koriste termin diskriminacija da bi opisali nepravdu u našem društvu jeste nerazumevanje termina na način koji je svojstven novim socijalnim pokretima. Diskriminacija takođe tradicionalno nosi jaku

[1] Young, I. M., „Fives Faces of Oppression", in: Amdams, M., Blumenfeld, W.J., Castaneda, R., and others, *Readings for Diversity and Socia! Justice,* New York and London: Routledge, 2000, p. 35–50), Priprema: *Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava* glas.razlike@sezampro.yu. S engleskog prevela mr Slađana Jovanović.

konotaciju osvajanja i kolonijalne dominacije. Novi levi društveni pokreti 60-ih i 70-ih, međutim menjaju koncept diskriminacije. U novoj upotrebi, termin diskriminacija označava nepovoljnu poziciju i nepravdu koju neki ljudi trpe ne zbog tiranije, već zbog svakodnevne prakse i politike dobronamernog liberalnog društva.

Diskriminacija se odnosi na sistemske uskraćenosti grupa koje nisu nužno rczultat tiranskih namera. Diskriminacija je u tom smislu strukturalna, pre no što je rezultat izbora nekoliko pojedinaca ili njihove politike. Njeni uzroci su ukorenjeni u normama koje se ne dovode u pitanje, običajima i simbolima, u pretpostavkama/predrasudama koje podupiru institucionalizovana pravila i drugim konsekvencama poštovanja ovih pravila. Ona predstavlja, kako je to navela Marilyn Frye, „splet sila i prepreka koje teže isključenju grupe ili kategorije ljudi" (1983,11). U tom „strukturalnom" smislu, diskriminacija podrazumeva duboku nepravdu koju neke grupe trpe kao posledicu često nesvesnih pretpostavki/predrasuda i reakcija dobronamernih ljudi u običnoj komunikaciji, medijskih i kulturnih stereotipa i strukturalnih karakteristika birokratske hijerarhije i tržišnih mehanizama – ukratko: dešavanja u svakodnevnom životu. Ne možemo eliminisati strukturalnu diskriminaciju eliminišući vlastodršce ili kreirajući nove zakone, zbog toga što se diskriminacija sistematski reprodukuje u najvažnijim ekonomskim, političkim i kulturnim institucijama…

Rasizam, seksizam, homofobija su različite forme diskriminacije sa sopstvenom dinamikom i pošto različiti faktori ili kombinacije faktora konstituišu diskriminaciju različitih grupa, nemoguće je dati jednu esencijalnu definiciju diskriminacije. Ali, odgovorimo najpre na pitanje: Šta je to „grupa"?

Koncept društvene grupe

Društvenu grupu čine osobe koje se razlikuju od najmanje jedne druge društvene grupe po kulturnim normama, načinu života. Pripadnici grupe imaju poseban afinitet jedni prema drugima zbog sličnog iskustva ili načina života, što ih čini povezanijim među sobom nego sa onima koji se ne identifikuju sa grupom. Grupe su izraz društvenih odnosa; grupa postoji samo u odnosu sa bar još jednom grupom. „Grupna identifikacija" dolazi do izražaja u interakciji između društvenih kolektiviteta koji imaju različita iskustva u načinu života i formama povezivanja, pa čak i kada sami sebe smatraju pripadnicima istog društva. Društveni procesi u jednom istom društvu kreiraju različite grupe. Tako, rodna podela rada, na primer, diferencira društvene grupe muškaraca i žena u svim poznatim društvima. Pripadnici svakog roda imaju određeni afinitet prema sopstvenom rodu zbog onoga što rade ili doživljavaju i razlikuju sebe od pripadnika drugog roda, iako se i jedni i drugi slažu da imaju mnogo toga zajedničkog i da pripadaju istom društvu.

Neki misle da je društvena grupa fikcija pojedinca koja ističe arbitrarne atribute. Sa ove tačke gledišta, problemi sa predrasudama, stereotipima, diskriminacijom i isključenošću postoje samo zbog toga što neki ljudi pogrešno veruju da sama pripadnost grupi čini razliku u kapacitetima, temperamentu ili veštinama članova grupe. Ovaj individualistički koncept pretenduje da identifikuje diskriminaciju sa grupnom identifikacijom. Diskriminacija je, prema ovom stanovištu, nešto što se dešava kada se ljudi klasifikuju u grupe. Zbog toga što ih drugi identifikuju kao grupu, oni su isključeni i diskriminisani. Eliminisanje diskriminacije tako znači eliminisanje grupa. Ljudi treba da budu tretirani kao individue, ne kao članovi grupa, i slobodni da oblikuju svoje živote bez stereotipa ili pravila grupe.

Lica diskriminacije

Eksploatacija

Centralno određenje koncepta eksploatacije je da se ova diskriminacija dešava u procesu prenošenja rezultata rada jedne društvene grupe drugoj. Eksploatacija uvodi strukturalnu relaciju između društvenih grupa. Društvena pravila o tome šta je rad, šta ko radi za koga, kako se rad nagrađuje i društveni procesi u kojima se rezultati rada raspodeljuju služe da osnaže odnose moći i nejednakosti. Ovi odnosi su produkovani i reprodukovani u sistematskom procesu u kome se energija „onih koji nemaju" kontinuirano koristi da održi i uveća moć, status i bogatstvo „onih koji imaju".

Feministkinje nemaju poteškoća da pokažu da se diskriminacija žena sastoji delom u sistematskom i nerecipročnom transferu moći od žena ka muškarcima.

Diskriminacija žena se sastoji ne samo u nejednakosti statusa, moći i bogatstva zbog toga što ih muškarci isključuju iz privilegovanih aktivnosti. Sloboda, moć, status i samoostvarenje muškaraca je moguće prvenstveno zbog toga što žene rade za njih. Rodna eksploatacija ima dva aspekta: transfer plodova rada muškarcima i transfer usluga vezanih za ishranu i negu, kao i seksualnih usluga muškarcima.

Christine Delphy (1984) je opisala brak kao klasnu relaciju u kojoj muškarci uživaju u plodovima ženskog rada bez adekvatne nadoknade. Ona je učinila jasnim da suština eksploatacije nije samo u radu koji žene obavljaju u kući, jer to mogu biti različiti poslovi, već u činjenici da se taj rad obavlja u korist nekoga od koga one zavise. Tako, u mnogim sistemima poljoprivredne proizvodnje, muškarci često odnose na pijacu ono što žene proizvedu, a prisvajaju dobijeni prihod i stiču određeni status.

Ann Ferguson je identifikovala još jednu formu transfera ženske energije muškarcima. Žene snabdevaju muškarce i decu emotivnom brigom, a muškarcima obezbeđuju seksualno zadovoljstvo, a kao grupa dobijaju relativno malo ili ništa od muškaraca. Rodna socijalizacija žena tera ih da budu uspešne u obezbeđivanju empatije i podrške osećanjima drugih i da smiruju tenziju u odnosima. I muškarci i žene gledaju na žene kao negovateljice, dok se žene često žale da od muškaraca ne dobijaju traženu emotivnu podršku (Easton, 1978).

Mnoge feminističke teorije rodne eksploatacije se koncentrišu oko institucionalne strukture patrijarhalne porodice. U skorije vreme, feministkinje počinju da istražuju odnose rodne eksploatacije na radnom mestu i u drugim sferama. Carol Brovvn tvrdi da pošto muškarci sa sebe skidaju odgovornost za decu, mnoge žene zavise od pomoći države pošto one nastavljaju da nose skoro potpunu odgovornost za podizanje dece (Brovvn 1981, Boris and Bardaglio 1983, Ferguson 1984). Tako nastaje novi sistem eksploatacije ženskog kućnog rada u kome učestvuju i državne institucije, što Brown naziva javnim patrijarhatom.

U kapitalističkim ekonomijama XX veka, radna mesta na kojima su žene u većem broju služe kao dobar primer rodne eksploatacije. David Alexander (1987) tvrdi da tipično ženski poslovi uključuju zadatke sa rodnim podtekstom koji zahtevaju „seksualni rad", negovanje, pripremanje hrane, brigu o drugima ili „tešenje" i smirivanje tenzije. Ovako se ženska energija rasipa na poslove koji poboljšavaju položaj drugih, smiruju ili zadovoljavaju druge, obično muskarce. Ovi rodno obojeni radni zadaci kelnerica, službenica, medicinskih sestara i drugih negovateljica obično ostaju nezapaženi i nedovoljno nagrađeni.

Nepravda eksploatacije se nalazi u društvenim procesima koji prenose energiju jedne grupe drugoj da bi proizveli nejednaku raspodelu, kao i u načinima na koje društvene insti-

tucije omogućavaju akumuliranje dobara jednima, dok drugima tu mogućnost uskraćuje. Nepravda eksploatacije ne može biti eliminisana redistribucijom dobara, jer dok god institucionalizovane prakse i strukturalne relacije ostaju iste, nejednaka raspodela dobara i privilegija biće reprodukovana. Neophodna je reorganizacija institucija i prakse donosilaca odluka, promene u podeli rada, kao i u sferi institucionalnih, strukturalnih i kulturnih obrazaca.

Marginalizacija

Marginalizacija je možda i opasnija forma diskriminacije od eksploatacije. Jedna kategorija ljudi je isključena iz uspešnog učešća u društvenom životu i tako potencijalno podvrgnuta teškoj materijalnoj deprivaciji, pa čak i uništenju. Uskraćenost materijalnih dobara koju marginalizacija uzrokuje je svakako nepravedna, posebno u društvu gde drugi imaju puno. Savremena napredno kapitalistička društva spoznaju ovu vrstu nepravde i preduzimaju izvesne korake u smislu socijalnih davanja i usluga. Ali ni široka lepeza ovih mera ne eliminiše veoma rasprostranjenu patnju i deprivaciju.

Uskraćenost materijalnih dobara, na koju se može odgovoriti redistributivnom socijalnom politikom nije, međutim, produžetak štete koju produkuje marginalizacija. Dve kategorije nepravde (izvan raspodele) su povezane sa marginalnošću u naprednim kapitalističkim društvima. Prvo, obezbeđenje socijalnih davanja proizvodi novu nepravdu onima koji ih primaju uskraćujući im ona prava i slobode koji drugi imaju. Drugo, marginalizacija je nepravedna jer blokira mogućnost da se iskoriste kapaciteti na društveno definisane i prepoznate načine.

Liberalizam je ustanovio pravo na građanstva svim razumnim nezavisnim pojedincima. Rani buržoaski liberalizam je eksplicitno isključio iz prava na građanstvo sve one čiji je

razum pod znakom pitanja ili nije razvijen u potpunosti, kao i one koji su zavisni. Tako su siromašni, žene, duševno bolesni i deca bili isključeni, a mnogi od njih su smeštani u ustanove koje liče na današnje zatvore: kuće za siromašne, azili za duševno obolele, sirotišta…

Danas je isključenje zavisnih/izdržavanih osoba iz prava na građanstvo jedva skriveno ispod površine. Biti zavisan u našem društvu znači biti legitimno podložan arbitrarnom i invazivnom autoritetu socijalnih službi i drugih javnih i privatnih administracija koje nameću pravila koja marginalizovani moraju slediti. Ove službe, u cilju da izađu u susret potrebama marginalizovanih, i same, uz pomoć relevantnih društvenih naučnih disciplina, kreiraju ove potrebe. Medicinske i socijalne službe znaju šta je dobro za njihove korisnike, pa marginalizovani i zavisni nemaju pravo da znaju šta je za njih dobro. Zavisnost u našem društvu tako nameće, kao što je u svim liberalnim društvima, dovoljan razlog za suspenziju osnovnih prava na privatnost, poslovanje i individualni izbor.

Iako zavisnost proizvodi uslove za nepravdu u našem društvu, zavisnost sama po sebi ne mora da bude diskriminatorna. Niko ne može zamisliti društvo u kome neki ljudi neće zavisti od drugih bar neko vreme: deca, bolesni, porodilje, stari ljudi imaju moralno pravo da zavise od drugih u smislu izdržavanja i podrške.

Važan doprinos feminističke teorije je stavljanje znaka pitanja na duboko ukorenjenu pretpostavku da poslovna sposobnost i pravo na građanstvo podrazumevaju autonomiju i nezavisnost pojedinca. Feministkinje ističu da je ovakva tvrdnja neprimereno individualistička i izvedena iz posebnog, muškog iskustva u društvenim odnosima koje vrednuje takmičenje i uspehe pojedinca. Žensko iskustvo u društvenim odnosima proizašlo iz tipičnih ženskih „domaćih" poslova, brige o porodici, kao i plaćenih poslova koje obavlja većina žena, prepoz-

naje zavisnost kao osnovno ljudsko stanje. Pravedno društvo bi trebalo, koliko je to moguće, da pruža mogućnosti ljudima da budu nezavisni kao i da poštuje učešće u donošenju odluka i onih koji su nezavisni i onih koji to nisu. Zavisnost ne sme biti za uskraćivanje izbora i poštovanja i diskriminacija prema marginalizovanima bi bila u velikoj meri umanjena ukoliko bi prevladavao manje individualistički model prava.

Nemoć

Dobar koncept diskriminacije ne može ignorisati postojanje društvene podele reflektovane u kolokvijalnom razlikovanju „srednje klase" i „radničke klase", stručnjaka i onih koji to nisu. Stručnjaci su privilegovani zbog svoje pozicije u podeli rada i statusa koji ona nosi. Nestručni trpe uz eksploataciju, još jedan oblik diskriminacije: nemoć.

Nemoćni su oni koji nemaju autoritet, odnosno moć u širem smislu, oni nad kojima se moć sprovodi, bez mogućnosti da oni u njoj učestvuju; nemoćni primaju naredbe, često bez prava da ih daju. Nemoć takođe stvara određenu poziciju u procesu podele rada, ali i prateću društvenu poziciju koja daje malo mogućnosti za razvijanje i korišćenje sposobnosti. Nemoćni imaju malo ili nimalo samostalnosti u svom radu, nemaju autoriteta i ne zahtevaju poštovanje.

Poziciju nemoći je najbolje opisati negativno: nedostatak autoriteta, statusa i samopoštovanja, što stručnjaci obično imaju.

Kulturni imperijalizam

Iskusiti kulturni imperijalizam znači iskusiti kako poimanje društva od strane jedne grupe nju čini nevidljivom dok se u isto vreme pripadnici druge grupe etiketiraju kao „drugi". Kulturni imperijalizam podrazumeva univerzalizaciju

iskustva i kulture dominantne grupe i njihovo pretvaranje u norme. Produkti kulture takođe izražavaju tumačenja dominantne grupe kada su u pitanju događaji ili druge društvene grupe.

Susret sa drugim grupama često je obeležen zahtevima za uniformnošću od strane dominantne grupe. Dominantna grupa ojačava svoju poziciju dovodeći drugu grupu u okvire svojih društvenih normi. Posledično, različitost žena u odnosu na muškarce, američkih Indijanaca ili Afrikanaca od Evropljana, homoseksualaca od heteroseksualaca, radnika od inžinjera, tumači se kao devijantnost i inferiornost.

Kulturno dominantni sprovode diskriminaciju, opterećeni predrasudama, a ipak nevidljivi. „Drugi" su obeleženi/etiketirani. Prema dominantnima, kao što je sigurno da se zemlja okreće oko sunca, tako svako zna i da je gej populacija promiskuitetna, da su Indijanci alkoholičari i da žene jedino umeju sa decom. Beli muškarci, s druge strane, mogu biti individue.

Oni koji žive pod kulturnim imperijalizmom osećaju da su etiketirani spolja, pozicionirani prema dominantnim pravilima koja dolaze „s neke druge strane", od onih sa kojima se ne identifikuju i koji se ne identifikuju sa njima. Stereotipi i predrasude dominantne grupe moraju biti internalizovani od strane pripadnika inferiorne grupe bar u meri koja ih prinuđuje da reaguju na ponašanja pojedinaca inspirisana stereotipnim obrascima. Ovo stvara za kulturno diskriminisane osećaj koji W.E.B. Du Bois naziva „dvostruka svest" – „osećaj stalnog posmatranja sebe očima drugih, merenja sopstvene duše metrom sveta koji posmatra sa ljubopitljivošću, prezirom ili sažaljenjem" (Du Bois 1969, 45). Dvostruka svest se pokreće kada diskriminisani odbijaju da se priklone potcenjivačkim, objektiviziranim, stereotipnim vizijama o sebi. Kada žele da budu prepoznati kao ljudi – sposobni za različite aktivnosti, puni nade – „drugi" dobijaju odgovor od dominantnih da su različiti, obeleženi ili inferiorni.

Grupa, definisana od dominantne kao devijantna, kao drugačija, kulturalno je različita u odnosu na dominantnu grupu, jer status drugosti stvara posebna iskustva, nedeljena sa dominantnom grupom, kao i zbog toga što su diskriminisane grupe često društveno segregirane i zauzimaju posebna mesta u procesu društvene podele rada. Pripadnici ovih grupa iznose stečena iskustva i poimanja sveta jedni drugima, razvijajući sopstvenu kulturu. Dvostruka svest otuda nastaje kada pojedinac shvati da mu je bitisanje definisano u dve kulture: dominantnoj i subordiniranoj.

Kulturni imperijalizam obeležava paradoks poimanja sebe kao nekoga ko je nevidljiv dok se u isto vreme drugi označava kao drugačiji. Nepravednost kulturnog imperijalizma se sastoji u tome što iskustvo diskriminisanih grupa i njihov pogled na svet ne dotiče dominantnu kulturu, dok ista nameće diskriminisanima svoje iskustvo i svoje tumačenje društvenog života.

Konačno, mnoge grupe trpe diskriminaciju u vidu sistematskog nasilja. Pripadnici nekih grupa žive sa znanjem da moraju povremeno iskusiti neprovocirane napade na svoju ličnost ili imovinu, koji nemaju nikakvog motiva osim da oštete, ponize ili unište. U američkom društvu, žene, crnci, Azijati, Arapi, gej i lezbejska populacija žive pod takvim pretnjama nasiljem, a u nekim oblastima Jevreji, Portorikanci i drugi Amerikanci hispano porekla moraju strahovati od nasilja takođe. Fizičko nasilje nad ovim grupama je često šokantno, Centri koji pružaju pomoć silovanim ženama procenjuju da više od jedne trećine Amerikanki doživi bar pokušaj silovanja tokom života.

Ako znamo da je nasilje toliko učestalo u našem društvu, zašto teorije pravde ćute o tome? Izgleda da teoretičari ne smatraju ove nasilne akte kao pitanja socijalne pravde. Nijedan teo-

retičar morala neće poreći da su ovi akti loši, ali se neće zapitati zašto bi trebalo da budu tumačeni kao simptomi društvene nepravde.

Ono što čini nasilje licem diskriminacije je manje sam nasilni akt, iako je on često zastrašujući, već društveni kontekst u kome se dešava, a koji ga čini mogućim, pa čak i prihvatljivim. Ono što čini nasilje društvenom nepravdom i nije samo moralna krivica pojedinca već njegov sistemski karakter, njegovo postojanje kao društvene prakse.

Nasilje je sistemsko jer je upereno protiv pripadnika određenih grupa, samo zbog toga što pripadaju tim grupama. Svaka žena, na primer, ima razloga da se plaši silovanja. Diskriminacija nasiljem se sastoji ne samo u direktnoj viktimizaciji, već u saznanju koje deli čitava diskriminisana grupa, a to je da su pripadnici grupe izloženi nasilju, samo zbog toga što jesu (pripadnici grupe). Život pod pritiskom pretnji nasiljem lišava diskriminisane slobode i dostojanstva i nepotrebno rasipa njihovu energiju.

Silovanje, prebijanje, ubijanje i maltretiranje žena, rasnih grupa, homoseksualaca i pripadnika drugih etiketiranih grupa je motivisano strahom ili mržnjom prema ovim grupama. Ponekad motiv može biti želja da se pokaže moć, da se viktimiziraju oni koji su obeleženi kao ranjivi zbog same okolnosti da su izloženi nasilju. U tom slučaju, motiv je sekundaran u smislu da se temelji na društvenoj praksi nasilja.

U slučaju da institucije i društvena praksa ohrabruju, tolerišu ili omogućuju nasilje nad pripadnicima određenih društvenih grupa, takve nepravedne institucije i praksu treba reformisati.

Takva reforma bi zahtevala redistribuciju resursa ili pozicija, ali na prvom mestu je promena kulturnih obrazaca, stereotipa i svakodnevnog reprodukovanja odnosa dominacije.

POLITIČKI KOREKTAN GOVOR I SEKSIZAM U JEZIKU

Svenka Savić, Filozofski fakultet Univerziteta u Novom Sadu
(radna verzija teksta) Novi Sad, 18. 10. 2002.

Cilj ovoga rada je da pomogne pripadnici/ama srpskog jezika da posveste jezičku upotrebu, svoju i drugih u zajednici, a nakon toga da odluče na koji način žele da organizuju svoje jezičke poruke – kao one koje ih karakterišu kao isključive osobe, ili one koje signaliziraju saradnju, poverenje, želju da zaobiđu diskriminaciju bilo koje vrste.

Jezik ovde definišemo kao delatnost, što znači da pomoću jezika utičemo na druge tako da oni, putem izbora, delaju: menjaju svoje mišljenje, stavove ili motivaciju. Pomoću jezika možemo izgraditi novu sliku sveta i pojmovni aparat pojedinaca, ili cele zajednice, u skladu sa našim ciljevima, planovima ili željama. Otuda je ubeđivanje najčešća delatnost jezikom, usko povezano sa ideologijom, koju, u najširem smislu, shvatamo kao nametanje mišljenja manjine većini, kao jedino ispravno.

Ako od mnogih mogućnosti odaberemo da ovako odredimo prirodu jezika, onda možemo razumeti da su postojeće teorije i objašnjenja kako funkcioniše jezik uglavnom jednostrane, usmerene u onom pravcu u kojem bi manja grupa (sastavljena od stručnjaka za jezik, političara, intelektualaca) želela srpski jezik da ide. Prema onome što do sada vidimo u

poslednjih deset godina to je korišćenje jezika za homogenizaciju srpske nacije, a ne afirmacije ljudskih prava: najpre je promenjen naziv jezika (od srpskohrvatskog u srpski 1991), usvojen novi pravopis srpskog jezika (1993), oformljeno telo koje se stara o srpskom jeziku (1998), da pomenem samo neke važnije stožere institucionalnog pravca.

Osnovni je princip teorijskog pristupa jezika kao delatnosti u tome da u korišćenju jezikom, pisanim ili govorenim, imamo mogućnost (više) izbora i da za svaku konkretnu razgovornu situaciju odabiramo onu jezičku formu koja najviše odgovara našoj nameri, sagovorniku/sagovornici i kontekstu u kojem se govorni događaj odvija, Na primer, ako imamo nameru nekoga da povredimo, unizimo, ili manje vrednujemo, izabraćemo onu jezičku formu kojom to najbolje možemo ostvariti. I obratno, ako želimo svojim govorenjem/pisanjem da signaliziramo našu dobru volju za saradnjom, afirmacijom ljudskih prava, uvažavanjem ravnopravnosti polova i drugih razlika među ljudima, odabraćemo one jezičke forme koje će tu našu nameru najbolje ilustrovati. Otuda ovde izlažemo inventar/mogućnosti izbora koje predstavnicima srpskog jezika stoje na raspolaganju kada se odlučuju za neku jezičku delatnost (držanje predavanja, oslovljavanja, ubeđivanja, komplimentiranja, objašnjavanja, izvinjavanja i sl.). Ono što tokom školovanja treba da se nauči jeste kako praviti dobre jezičke izbore.

U trenutku kada izaberemo jezičku formu mi se zapravo uključujemo u jezičku igru koja podrazumeva naše kreativno korišćenje jezičke forme shodno društvenim okolnostima, ali i smenama u samoj razgovornoj situaciji tokom odvijanja dijaloga ili neke druge razgovorne forme. Igra je osnov jezičke upotrebe i kreativna igra jeste uvek nanovo odabiranje jezičkog inventara iz mnoštva mogućnosti, neophodne u datoj jezičkoj i društvenoj situaciji. lgra ima pravila i slobodu izbora. Malo se u ovom teorijskom pristupu bavimo pitanjem da li je nešto pravilno ili nepravilno u jeziku, da li je nešto u sistemu jezika

ili nije (što je osnova tradicionalnog, patrijarhalnog razmišljanja, ustaljenom u dosadašnjem teoretiziranju o jeziku), nego se pitamo da li je izbor jezičkih sredstava bio adekvatan nameri i cilju govornika za društvenu igru u kojoj želi svoju delatnost (najčešće ubeđivanja) da ostvari.

Na primer, u prošloj deceniji u državnim medijima, dnevnom listu „Politika", identitet Mirjane Marković, predsednice JUL-a, profesorke Univerziteta i supruge bivšeg predsednika Jugoslavije, bio je dosledno određivan titulom prof. dr, u opozicionom listu „Republika" *sa predsednikovica* (= žena predsednika države) u formi u kojoj je njena pozicija moći devalvirana u formi jezika, a nakon smene državne vlasti ostala je i u jednim i u drugim novinama bez titula, samo Mirjana Marković. Za sve to vreme ona je jednako imala sve tri funkcije u društvu i privatnom životu. Vidimo da autori tekstova u jeziku medija odabiraju jezičku formu shodno političkoj borbi.

Jezička politika je jedna od interdisciplina u nauci o jeziku koja se bavi pitanjima standardiziranja (normiranja) jezika isto toliko koliko i utemeljivanjem buduće jezičke prakse, u ovom slučaju u srpskom jeziku. Društva koja se staraju oko građana svoje zajednice i primene ideologije o opšteljudskim pravima, preporučuju u okviru normiranja (standardizacije) jezičke forme ona sredstva kojima se bolje doprinosi ostvarivanju ljudskih i građanskih prava. Ali ako je dominantna ideologija kojom se pomoću jezika želi homogenizirati nacija, onda će jezički razvoj usmeravati ka polarizaciji prema drugima: MI i ONI okosnica je teoretiziranja. Jezik se ne razvija sam po sebi nego uvek pod uticajem onoga što je interes neke grupe u njemu. Otuda, između jezičke forme i ideologije postoji uska veza, pa je standardizacija jezika (dug) proces u kojem ima mnogo: stručnjaka za jezik, ideologa političke elite, intelektualaca u datoj zajednici. Jezik je osnovno, ako ne i glavno sredstvo, za ostvarivanje političkih i ideoloških ciljeva.

Naš politički cilj ostvaren u jeziku je da pomoću jezika odrazimo ravnopravnost polova, ali i ravnopravnost svih drugih grupa građana i građanki koji u zajednici žive, bez obzira na rasu, naciju, uzrast, etničku ili versku pripadnost, zatim one koji žive u gradu i one koji žive na selu, kako bi jezik (pisani i govoreni) odražavao našu političku korektnost, odnosno zalaganje za ukidanje disrkiminacije navedenih grupa građana, što je osnova izlaganja u ovom radu.

Politički korektan govor samo je jedno od mnogih tema u domenu planiranja jezičke upotrebe i odnosi se na upotrebu jezika shodno zalaganjima za dosledno ostvarivanje ljudskih prava. To znači da način na koji jezik upotrebljavamo treba da odrazi stav svakog pojedinca i pojedinke, koliko i zajednice, prema onome o čemu i kome se govori u datom kontekstu.

Uskraćivanje prava pojedincima da koriste svoja (osnovna, kulturna…) ljudska prava, naziva sc disrkiminacija. U srpskom jeziku je za takvu pojavu rezervisan nastavak – izam, pa govorimo o različitim 'izmima', kao što su ejdžizam, etnicizam, konfesizam, lingvicizam, nacionalizam, seksizam, rasizam… A mogu biti istovremeno zastupljeni, kao u primeru hrvatskog političara Marinka Liovića (HDZ): *U moj je podrum zabranjen ulaz psima, ženama, Srbima i Židovima.*

Razlikujemo **namernu** i **nenamernu** diskriminaciju. Ponekad pojedinci/pojedinke namerno koriste ovakve izraze u jeziku kako bi povredili, unizili osobu, ili zajednicu, o kojoj govore. Međutim, velika većina korisnika srpskog jezika upotrebljava jezik spontano – jezička forma nam je na dohvat ruke u zajednici. Ali u njoj su sačuvani oblici diskrimincije iz nekog drugog vremena, iz neke druge govorne prakse. To je onda nenamerna diskriminacija. Želimo taj fenomen ovde da posvestimo kako se ne bi dogodilo da govoreći, nenamerno druge povređujemo. Kad uspemo da posvestimo način na koji koristimo jezičku formu, možemo, nakon toga, odlučiti da li žele da je

menjaju u pravcu veće jezičke tolerantnosti, ili ne. Svako čini izbor i odgovara za njega. Odgovornost kroz izbor jezičke forme u praksi, novina je i za pedagošku praksu u našim školama.

Na primer, za mene je nenamerna diskriminacija kad devojka devojci kaže: *Jao, što si se obukla ko neka Ciganka,* želeći da kaže neukusno, fraza *ko ciganka* joj stoji na raspolaganju u maternjem jeziku iz nekog drugog istorijskog perioda kada se ova etnička grupa smatrala lošom, manje vrednom.

Namerna rasna diskriminacija je, na primer, kada neko napiše veliki grafit *BATIĆU CIGANŠTURO,* (preneo „Danas", 26–27. 01. 2002, str. IV). Osoba koja ostavlja poruku na zidu svima da je pročitaju, ima nameru da uvredi republičkog ministra pravde, što svedoči i oblik argumentativa sa nastavkom – ura. Da li je namerna ili nenamerna diskriminacija istog tog Batića u izjavi (u jednom TV intervjuu) povodom nestalih „kiparskih para": *Mi se u svetu ciganimo, plačemo, kukamo i svašta nam uslovljavaju za 'tričavih' 40 miliona dolara?*

Domen nenamerne diskriminacije se lakše može menjati, ukoliko ovde objasnimo način na koji su takve jezičke forme zaživele u jeziku. U slučaju namerne diksriminacija nije dovoljno promeniti samo jezičku formu, treba promeniti način mišljenja o drugima.

Implicitna diskriminacija nije samo u jezičkoj formi nego je treba „isčitati" iz konteksta i teksta. Ona nam često izmiče iz vida.

Na primer, u autobusima u Novom Sadu nalazi se obaveštenje upućeno građanima: *Nije dozvoljeno grickanje semenki.* Pored teksta je silueta devojke kako gricka. Implicitna poruka je da su one te koje greše, a stvarnost je da mladići, daleko češće od devojaka, grickaju semenke na javnom mestu (prema jednoj statistici koju smo u povodu toga napisa načinile sa građanima i prodavcima semenki u gradu).

Naročito implicitnu disrkiminaciju šalju mediji u reklamama i na bilbordima.

Na primer: U jednoj reklami (radio Sajam 6. 08. 2001) za estetsku hirurgiju, namenjenoj zatezanju pojedinih delova ženskog tela, davalac usluga poručuje: *Vaše je samo da legnete.* Implicitni seksizam je u poruci političara svojim koleginicama u Parlamentu: *Manje pričaj više rađaj.*

U junu 2000. godine McDonald's je imao pisanu reklamu za svoje proizvode posetiocima, za jelo big mek kojem je životni moto: *Hamburger je bolji od žene, ne vrišti kad ga grizeš i možes da ga deliš sa prijateljima,* odnosno obraćajući se posebno populaciji devojčica, piše dalje u istoj reklami: *Devojčice, bolje BIG MEK, nego devica.*

U C marketu (u Beogradu na Dorćolu) u račun, koji obavezno dobijaju kupci, utkan je tekst dobre usluge: *Ideal muškarca je iskusna nevina žena.* Slična poruka je u dvosmislenim reklamnim porukama u kojima se predstavlja žena kao roba, njome se služe da bi ostvarili profit. To su sve one reklame raznih roba koje se reklamiraju uz nagu ili polunagu ženu.

Na primer, reklama za gume Haneker: *Molim te pogazi me nežno!* poručuje žena polunagog stomaka dok reklamira gume, što implicitno poziva i na nasilje.

Iz navedenih primera se vidi da se pod jezikom ovde smatra i jezički I nejezički deo (kao što su crteži, gestovi, slike, fotografije, bilbordi…).

Na primer, obeležavanje Jevreja u II svetskom ratu *žutom trakom je* neverbalni čin rasizma, pokrivanje tela i lica žene na javnom mestu u nekim muslimanskim sredinama je neverbalni seksizam.

Već iz ovih nekoliko primera shvatili smo da postoje različiti domeni diskriminacije.

Rasizam

Opšteljudsko pravo je svakog građanina i građanke da njegova/njena boja kože ne bude faktor po kome će biti isključen/a iz neke od mogućih delalnosti u društvu. Svedoci smo da je u veku koji je za nama upravo boja kože, odnosno rasizam, bio osnova za podelu ljudi na odabrane (bele) i one koje treba uništavati (obojene), a tenzija na celoj planeti još se pojačava u ovom veku. Otuda je rasizam planetarni problem, a ne samo naše zajednice ili jezika. Mi ga vidimo u našoj zemlji prema Romima, Jevrejima, svakodnevno, očitovano i u jezičkoj formi, pre svega u imenovanju pripadnika ove grupe kao *Cigani,* a ne Romi*, Civun* ili *Židovi,* a ne Jevreji.

Ejdžizam

Diskriminacija neke osobe prema starosti, naziva se ejdžizam (od engleski reči *age,* što znači doba). U našem jeziku postoje mnogi nazivi za stare osobe muškog pola: *senilac, starkelja, metuzalem,* odnosno ženskog: *baba, babetina,* koje se koriste podjednako i za osobe koje nisu stare, a želimo da ih ponizimo ili učinimo manje vrednim u društvu, ili konkretnoj situaciji. Primera je mnogo u svakodnevnom govoru i posebno u medijima i filmovima.

Na primer: Objašnjavajući u jednom intervjuu kako bi želeo da njegova muzika bude svima poznata i dostupna, pevač Milan Mumin kaže (a urednik stavlja u naslov teksta): *Hoću da svaka baka zna da mi je izašao album.*

Zatim, profesor jedne plesne škole u Novom Sadu (gostujući na TV Kanalu 9) kaže: *To je i za ove naše metuzaleme pevače novo….*

Posebnu grupu čine invalidi i diskriminacija prema njima u jeziku. Postoji više izraza koji su deo terminologije za ovu grupu građana, za koje procenjujemo da nisu prikladni, kao što je *hendikepirani, ili osobe sa posebnim potrebama,* odnosno, *osobe ometene u razvoju.*

Diskriminacija seksualnih manjina je jedna od vidljivih na različite načine. Za muškarce homoseksualce to su reči *peder, topla braća, a* za lezbejke: *lezbejuše, prostitutke i sl.*

Juvenizam

Diskriminacija mladih u društvu, pre svega pomoću jezika, ali to može biti i na različite druge načine. U zajednicama u kojima su prema patrijarhalnom modelu neki članovi zajednice važniji od drugih, a to su u našem društvu muškarci, srednjih godina, srednje klase, onda su svi ostali u odnosu na ovu 'normalnu populaciju' nevredni – mladi, žene, stari. Ova osnovna podela je utkana u način mišljenja o drugima i izražava se jezikom. Mlade doskora nismo smatrali ravnopravnim članovima zajednice i za njih jezik ima rezervisane reči kao što su *balavac/balavica*... S ovim je u vezi i poplava novih reči za mlade u funkciji muškog imidža: *sponzoruša, hostesa, mažoretkinja, gospođica, domaćica, dama* i dr.

Nacionalizam

Isticanje sopstvene nacije na račun nacionalne pripadnosti drugih je nacionalizam, može biti individualni, ali i stanje duha u državi, ili zajednici.

Na primer: posticanje mržnje prema albanskom stanovništvu za vreme oružanih sukoba sa NATO snagama, Ministarstvo za informisanje je tako postiglo što je svim novinarskim i medijskim kućama u zemlji uputilo uputstvo kako jezički da se ponašaju. Dominirao je nacionalistički i agresivan, ratnohuškaški govor. Jedno od pravila je bilo sledeće: *Takozvanu OVK obavezno nazivati bandom, teroristima ili zločincima.*

Konfesizam

Reč je o verskoj netrpeljivosti pojedinaca, ili cele zajednice, zbog pripadnosti određenoj konfesiji hrišćanske zajednice, ali i diskriminaciji po veri u celini.

Na primer: Umesto reči *sekta* upotrebljavati izraz *male verske zajednice* (inače ustaljen kao termin od strane Svetskog saveza crkava u Ženevi).

Etnicizam je diskriminacija neke etničke grupe, ili pojedinaca/pojedinki u zajednici, samo zato što su pripadnici te etničke grupe. Tu možemo podsetiti na brojne viceve o Muji i Hasi kao pripadnicima muslimanske vere predstavljene kao glupe, Jevreje kao škrte, i dr.

Lingvicizam

Diskriminacija pojedinca, ili čitave zajednice, u pogledu upotrebe maternjeg jezika (lingua = jezik) nazivamo *Lingvicizam*. *U* svetu je najočigledniji primer lingvicizma danas situacija sa Kurdima koji u Turskoj nisu prepoznati ni kao poseban narod, ili nacija, niti kao zajednica koja ima sva prava da razvija svoj maternji, kurdski jezik. U Turskoj se otuda ni deca ne obrazuju na tom jeziku, za razliku od kurdske dece koja se, kao migrantska populacija, već nekoliko decenija u Zapadnoj Evropi obrazuje na kurdskom jeziku.

Kako prepoznati seksizam u javnoj i službenoj upotrebi jezika?

Nakon toga što smo objasnili osnovni pojmovni aparat i dali nekoliko primera za diskriminaciju, pokušaćemo sada da ustanovimo osnovne principe za nediskriminatornu upotrebu jezičke forme za rodnost u srpskom jeziku kao predlog za buduću normativnu upotrebu u javnom i službenom komuniciranju, a pre svega u medijima.

Seksizam

Diskriminacija žene (i muškarca) na osnovu polne pripadnosti može se videti u rečima, organizaciji rečenice, frazeologiji, nekim izrazima, itd. U svakom društvu postoji model šta muškarac, odnosno žena, može/sme činiti, a šta je zabranjeno da radi, kaže, misli. Ukoliko je društvo patrijarhalnije utoliko su takva pravila rigoroznija. Izvor za diskriminaciju prema polu danas je u važećim društvenim pravilima čiji je koren u ranijim istorijskim periodima kada je žena smatrana nižim bićem od muškarca, odnosno kada je nije smelo biti u javnom životu.

Žena se prema polu može uniziti nazivom, na primer, za životinje: *guska, ovca, krava, riba.* Neke reči automatski povlače negativno shvatanje o osobi na koju se odnosi, na primer, *plavuše* su u vicevima glupe žene (pri tom su plavi muškarci poželjni), zatim su tu reči kao: *ljubavnica, gospođica, dama.*

Na primer: u tekstu (arh. Radmile Milosavljević) posvećen Margaret Diras, velikoj francuskoj spisateljci, urednik novina („Politika“, 19. 06. 2002, str. 18) na ženskoj strani stavlja podnaslov: *Svoj život trošila je na pisanje, ljubavnike, alkohol i prekomerno pušenje.* Ovim diskvalifikuje umetnicu

po svim onim kriterijima po kojima jedna žena nije prihvatljiva u patrijarhalnom društvu u kojem ove novine građani čitaju. U tekstu, nadalje, piše: *Imala je 82 godine, četrdesetak više od svog mladog ljubavnika, sa kojim je provela šesnaest poslednjih godina života.* Ako neko ima 82 godine i zajedno živi, nevenčano, sa muškom osobom 16 godina, onda jc reč *ljubavnik* neprikladna. Bolje odgovara reč *prijatelj ili partner,* jer odražava prirodu veze umetnice i mladog čoveka, kao i njen lični odnos prema instituciji braka. Hoćemo da verujemo da autorka teksta nije želela da unizi umetnicu, posežući za rečju kojom se izražava odnos nevenčanih osoba koje žive zajedno (dakle, primer nenamerne diskriminacije). U srpskom jeziku postoji izraz *vanbračni,* kojim se kaže da dve osobe koje žive zajedno nisu venčane, ali izostaje reč kojom bi se pokazalo da dvoje žele da žive zajedno bez zakonske potvrde zato što su ideološki opredeljeni protiv institucije braka kao zakonske odredbe veze dveju osoba. Ukupan tekst zvuči kao degradacija umetnice, jer su vanbračne zajednice nešto što nije preporučljivo (mada su danas u proseku jedna trećina brakova nevenčane zajednice, a naš Zakon o braku i porodici izjednačava bračnu i nebračnu zajednicu). Imamo, jednu društvenu pojavu, a nemamo odgovarajući naziv u jeziku. Prilikom izbora reči odabiramo onu kojom najbolje utiskujemo sopstveni stav prema toj vrsti institucije i prema osobama o kojima govorimo, a koje u takvoj zajednici žele da budu. Uvažavamo njihov izbor svojim izborom reči da označimo njihov izbor.

Postoji mnogo izraza koje danas novinari, i većina običnih korisnika jezika, ne prepoznaju kao seksističke prema ženi, a to su: *slabiji/nežniji pol, bolja/lepša polovina, gospođica, dama, hostesa.* Naročito ih koriste obrazovane osobe, misleći da njima prave kompliment ženi.

Prvi primer: Nedavno je Slobodan Panov, docent na Pravnom fakultetu u Beogradu odgovorio („Danas", 5. 02. 2002) na pitanje šta danas radi: „Popodne ću otići u grad sa svojom lepšom polovinom." Ovakvim izborom on izbegava da upotrebi reč suprugom, ženom, što je relikt tradicijskog običaja da se u javnosti ne pominje žena po imenu, ili po supružničkom određenju.

Predlog: Ona ima svoju profesiju, ili neku titulu, i treba je po tom kvalitetu u javnosti identifikovati, ne upotrebljavati ovakve izraze za ženu jer je shvatanje da je žena nežna, nesamostalna, nemoćna, samo slika koju nam je u nasleđe ostavilo građansko društvo o ženi.

Drugi primer je upotreba titule gospođica – neudata ženska osoba; bračno stanje neke osobe, muške ili ženske, privatna je stvar osobe i ne može biti element u oslovljavanju osobe. U našem jeziku ima samo izraz gospođica za žensku osobu, ali nema isto za mušku neoženjenu osobu. Za nju je patrijarhalno društvo rezervisalo jezički izraz da je potseti šta joj je osnovna dužnost – da se uda i da rađa.

Predlog: Umesto gospođica možete žensku osobu identifikovati prema zanimanju (učenica, studentkinja, profesorka, naučnica…), ili prema tituli (predsednica, urednica, direktorka…), a nećete pogrešiti ako odaberete neki kontekstualni izraz, kao što su: koleginica, ili, ako ste voditeljka/voditelj onda sa: gošća u studiju i sl.).

Treći primer je naziv dama koji ima različita značenja: salon za dame, prva dama našeg džeza, dame u striptiz barovima i sl. I ovu reč treba izbegavati kao relikt oslovljavanja iz nekog drugog vremena. U naslovu jednog teksta u Subotičkim novinama (26. 04. 2002, str. 1), povodom osvajanja prvenstva kuglašica „Pionira" (fabrike čokolade), stoji: „Slatke dame" ubedljivo najbolje. One su osvojile prvenstvo po drugi put,

izuzetno su dobre, naziv slatke dame zapravo svodi njihovu pobedu „prvaka Jugoslavije" (kako stoji u tekstu u muškom rodu) u domen ženske neozbiljnosti. Zatim u povodu 8. marta, na ženskoj strani u novinama („Politika", 8. 03. 2001, str. 15) naslov je „Za dame meso jeftinije", a u tekstu se navodi: osmomartovskom „štimungu" pridružila se i mesara Jovanović koja je… obezbedila popust od deset odsto na sve vrste artikala. Ovim je degradiran i praznik 8. mart – dan žena, i osoba kojima je on posvećen. Žene su i ovde roba za reklamu mesare, s jedne strane, s druge strane, opet su vraćene žene u model domaćice koja će to meso po jeftinijoj ceni servirati drugima da jedu. Njoj ništa ne ostaje.

Predlog: Treba izbegavati reči za identifikaciju žene kojima ostavljamo utisak netolerancije i isključivosti.

Kako da naučimo principe kojima jezički afirmišemo ženu? To bi ujedno trebalo da bude predlog za buduću normativnu upotrebu u javnom i službenom komuniciranju, a pre svega u medijima.

Princip neseksističke jezičke upotrebe: simetrije, prvenstva, kreacije, slobode.

Princip simetrije afirmišu danas u svetu studije roda i rodna (ili feministička) lingvistika da pokažu da simetrija ruši patrijarhalni model teoretiziranja o jeziku koji počiva na hijerarhiji – 'muško je opštije, a žensko je izvedeno iz muškog'. Princip hijerarhije hrani seksizam u jeziku, jer se ženska osoba muškom jezičkom formom, kao dominantnom (izvornom, generičkom) zamagljuje.

Teoretičarke jezika širom sveta, koje izrastaju iz studija roda, objašnjavaju na koji način se može izaći iz patrijarhalnog modela razmišljanja koristeći jezik, u ovom slučaju mi to

shvatanje primenjujemo na srpski jezik. One pokazuju način na koji se pomoću jezika može promeniti shvatanje o jednakosti među polovima. Jer, jezik pored toga što je sredstvo za izražavanje misli, ono je i sredstvo za OBLIKOVANJE MISLI, kako samih sagovornika tako i cele zajednice. Ako jezikom svaki put izražavamo da postoje muški i ženski akteri simetrično, onda ćemo spontano početi da uzimamo kao prirodno i normalno ono što jeste, da su one + oni = ravnopravni. Forma u množini (oni) to ne odražava. Za razumevanje ravnopravnosti polova potrebna je jezička upotreba kojom ćemo tu ravnopravnost afirmisati u svakoj pojedinačnoj situaciji, naročito u javnoj i službenoj sferi kakvi su parlament, mediji, jezik nastave u školama, pre svega u udžbenicima, zatim jezik raznovrsnih anketa (primer popisa stanovništva), upitnici, formulari (primer popisa stanovništva), ili drugi oblici jezika administracije.

Predlog: Osnovni princip u govorenju/pisanju o osobama ženskog i muškog pola treba da bude princip simetrije, što znači da se u formi jezika, pisanoj/govorenoj, učini jednako vidljivim i muškarac i žena (o) kojima se saopštava.

Na primer, hoćemo da govorimo o studentskoj populaciji na nekom fakultetu, ili o građanima grada, onda formiramo našu rečenicu tako da se u formi jezika vide simetrično, ili podjednako, bez hijerarhijske više/niže odrednice oni o kojima govorimo: *Naše **studentkinje** i **studenti** nemaju dobar standard za vreme studiranja,* odnosno ***građanke** i **građani** izlaze na izbore bez dovoljnog znanja o izbornoj proceduri. One i oni moraju dobiti dodatna znanja.* A ne samo *studenti, građani, oni…* jezički znak koji se odnosi na obe rodne populacije. Ovo se naročito ogleda u anketama, oglasima i drugim javnim obaveštenjima kojima se obraćamo populaciji: *Svim penzionerkama i penzionerima…*

Važno je i kako je prostorno predstavljena simetrija u pisanom tekstu. Nije dobro delimično primeniti princip simetrije, tj. potpisati jedan oblik ispod drugog: Svim penzionerima i penzionerkama, nego oba identiteta simetrično u istom redu predstaviti: *Svim penzionerkama i penzionerima,* zato što simetrija u pisanom prostoru utiče na poimanje simetrije u realnosti odnosa.

Princip prvenstva. To znači da u ovakvim slučajevima navodimo prvo žensku pa mušku formu, naročito ako je populacija kojoj se obraćamo dominantnije ženska. Ovo činimo da skrenemo pažnju na novinu, da se tu nešto dešava.

Primer predstavljanja: Uzmimo situaciju predstavljanja nekog para na nekom prijemu. Nije dobro ako predstavljajući (bračni) par kažemo: *Ovo je Jovan Perić sa ženom/suprugom,* nego: *Ovo je Jovan Perić i ovo je Milena Perić,* uz njihove titule ili zanimanja, ako ih znamo. To je naročito preporučljivo ako znamo da bračni par nije venčan, jer ćemo imati teškoća da odaberemo onu reč koja dobro odgovara bračnom stanju i onome što je lični stav toga para prema instituciji braka. Ne zaboravimo, bračno stanje je privatna stvar i ne treba da bude osobina po kojoj nove goste želimo u javnosti da predstavljamo nepoznatom osoblju.

Predlog: U situaciji predstavljanja koristiti kao identifikaciju osobe zanimanje, titulu, ime i prezime, ili neki drugi znak po kojem osobu možemo učiniti vidljivom u znaku u kojem se sama osoba dobro oseća.

Nazivi za zanimanja i titule žena

Predlog: Pisati zanimanja i titule žena u ženskom rodu dosledno (tamo gde je moguće) kada se odnose na žene koje obavljaju takav posao ili funkciju. Zašto?

1. Sistem srpskog jezika jedan je od onih flektivnih jezika koji poznaje kategoriju roda dosledno u delovima sistema gramatike i vrsta reči: imenice, zamenice, pridevi, zatim forma radnog glagolskog prideva za građenje prošlog vremena i sintaksička ustrojenost rečenice počiva na pravilu o slaganju subjekta i predikata u rodu broju i padežu. Na primer, profesorka Milana Jovanović je rekla, a ne profesor Milana Jovanović je rekla.

Kako u postojećoj normativnoj politici srpskog jezika ova problematika nije ni izbliza rečena, mnogima su korisni neki saveti o jezičkoj upotrebi koje ovde dajemo, pre svega novinarima, onima koji su blizu politike, onima koji rade u obrazovanju i svima drugima kojima je stalo do ostvarivanja ravnopravnosti polova kao ljudskih prava u jeziku.

treba	**ne treba**
Jagoda je studentkinja.	Jagoda je student.
Profesorka Ivana Petrović predaje hemiju.	Profesor Ivana Petrović predaje hemiju.
Rektorka Fuada Stanković predaje ekonomiju.	Rektor Fuada Stanković predaje ekonomiju.

Danas su žene prisutne u mnogim profesijama u institucijama moći kao što su vlada, adiministracije, nauka, obrazovanje, crkva. Nazive za pojedine profesije u takvim institucijama pisati i govoriti u ženskom rodu znači učiniti vidljivim svima da u društvu žene zauzimaju takve položaje – ono što u društvu postoji, jezikom se samo dokumentuje.

zanimanja identifikovati	**titule identifikovati**
policajka	predsednica
oficirka	ministarka
profesorka	ambasadorka
rektorka	urednica
slikarka	rektorka
sveštenica	direktorka
umetnica	akademkinja

Naročito profesije i titule koje potvrđuju ženu u hijerarhiji moći na samom vrhu, treba pisati u ženskom rodu da ona bude vidljiva u toj profesiji, ili na tom visoko odgovornom mestu u hijerarhiji vlasti.

2. Šta činiti ako ne možemo napraviti žensku formu? Možete je sami prvi put upotrcbiti. Na primer, ako je prvi put da je žena u takvoj profesiji: među automehaničarima je i jedna žena. To je prva automehaničarka koju znamo u našem gradu. Uvek gde postoji mogućnost jezičke forme u ženskom rodu za žene koje tu profesiju imaju, treba je koristiti, ali i početi koristiti češće ukoliko je negde jednom, ili nekoliko puta, registrovana u govoru ili pisanju. Više puta je navođen primer da od borac nema ženska forma, pri tom se najčešće mislilo na borce partizane, ili slično. Međutim, u literaturi o ženskom pokretu početkom XX veka kod nas, žene su koristile formu borkinja za ljudska prava, posebno ženska ljudska prava, kao što su pravo glasa, ili pravo na abortus, odnosno planiranje porodice. Ovu formu danas afirmišemo kao moguću i za druge vrste borbe, kako bismo potvrdile da su žene već ovladale nekom sferom društvene moći.

Više puta je navođeno da od nekih zanimanja nije moguće izvesti formu ženskog roda, kao što je pisac ili prevodilac. U takvom slučaju, ako želimo da pokažemo da je u pitanju ženska osoba koja se takvom profesijom bavi, posegnućemo za onim izborom koji nas zadovoljava. Prvi izbor, ako smo nesigurni kako bi trebalo da izgleda forma ženskog roda za neko zanimanje žene, možemo odabrati oblik žena + forma zanimanja u muškom rodu: žena+rudar. Drugi izbor, možemo sami napraviti formu ženskog roda, pogotovu ako je prvi put neka žena ušla u takvu profesiju: kao što je sa zvanjem pilota ili rudara. Možemo izvesti *pilotkinja*, kao u primeru:

Mara Jovanović je prva pilotkinja u našoj avijaciji, odnosno primer iz dnevne štampe: *U Južnoj Africi rudarke rade uporedo sa svojim kolegama rudarima.* Time činimo značajan jezički doprinos kao pojedinci i pojedinke ne samo afirmaciji društvene situacije – prodora žene u neku profesiju, ranije rezervisanoj za muškarce, nego i *kreativno promišljamo jezik* i osećamo zadovoljstvo u tome da doprinosimo jezičkoj upotrebi na način koji nama odgovara. Jezička igra, kao i svaka druga počiva na pravilima, ali i na zadovoljstvu zbog učešća u igri **i** kršenju pravila. Ne treba misliti da samo jezikoslovci čine jezičku politiku, svaka pojedinka i pojedinac isto toliko imaju mogućnost i obavezu da jezik usmeravaju. To je **princip jezičke kreacije i slobode.**

U domaćoj literaturi sugeriše se da će frekventnija upotreba formi ženskog roda za zanimanja i titule žena biti onda kada bude bilo više žena u takvim profesijama. Ta vrsta teoretiziranja o odnosu jezičke i društvene prakse je pojednostavljena, jer jezička praksa može jednako oblikovati i prethoditi društvenoj.

Treći izbor je da posegnemo za drugačijom formom istog, ili sličnog značenja. Na primer, govorimo o *spisateljici* u značenju pisac žena. Ili, pak, ako se čini da neke ženske forme nema, ili nema dovoljno dobru formu, može se isti sadržaj drugačije napraviti. Na primer, za *prevodilac* može *prevod načinila, ili prevela XY, nadalje* umesto *zapisničarka* može na kraju zapisnika koji je vodila žena, stajati *zapisnik vodila.*

Dodajmo ovome da postoje zanimanja samo u ženskom rodu i nema ih u muškom kao što su *hostesa, prostitutka, sponzoruša, mažoretkinja,* da navedemo samo nekoliko novijih. Možemo se pitati zašto nema muškaraca u ovim „zabavljačkim" zanimanjima.

Šta uraditi kada u jeziku postoje dve forme, kao što su *šefovica i šefica,* odnosno *direktorka* ili *direktorica, profesorka i profesorica.* Postojeća normativna pravila ne kažu ništa. Postojanje dubletnih formi samo govori o procesu u kojem se još nije stabilizirala neka forma. Očekujemo da će se tokom vremena dve forme stabilizirati tako što će postojati tanka značenjska razlika među njima. Za sada mogu obe biti od koristi.

Predlog: koristiti onu žensku formu za koju smatrate da odgovara vašem jezičkom osećanju za jezik. Ponavljam ne zaboravimo da je jezik igra i da odabiranjem jezičke forme mi ulazimo u društvenu igru u kojoj diktiramo pravila shodno svojoj nameri i uživanju. Jezik nije samo sredstvo komunikacije nego i sredstvo uživanja i izražavanja. Potvrđujemo da jezik ne sledi principe logike i savršenstva forme, nego je pre svega društveni instrument i naša je dužnost da ga iskoristimo u sopstvene komunikacione ciljeve i to tako što odabiramo one izbore koji najbolje odgovaraju našoj nameri za komunikacijom. Ne treba misliti da su za jezičko planiranje i standardizaciju zaduženi samo jezikoslovci, mi smo podjednako akteri

jezičke standardizacije i možemo kreirati onu upotrebu za koju verujemo da je na dobrobit zajednice. Sloboda u jezičkoj upotrebi je pretpostavka jezičkog razvoja i bogaćenja. Zato nemojte pitati da li je neka forma pravilna ili nepravilna, kako nas jezikoslovci uče, nego u kojoj meri ona odgovara onome što mi je na umu da potvrdim odsustvo svake disrkiminacije. Igrati se sa jezikom pretpostavka je jezičke slobode i slobode u jeziku.

Postoje domeni jezičke upotrebe u kojima je podela po polu utkana u strukturu same discipline, kao što je slučaj sa sportom: muški i ženski fudbal, šah, atletika itd. Shodno tome upotreba naziva za žene i muškarce: *košarkašice, skijašice, atletičarke* je nužna za razumevanje onoga što iza jezičkog znaka stoji. Tu nema nikakvih problema. Probleme prave jezikoslovci za ona zanimanja koja su u hijerarhiji društva visoko na ceni, do sada rezervisana za muškarce. Biti na toj funkciji znači imati moć, kao što su: *rektori, ministri, ambasadorka, predsednica države.* Ukratko, kada govorimo o ženama koje imaju određenu profesiju ili titulu, moguće je u našem jeziku upotrebiti odgovarajuću formu.

Oslovljavanje je jedan od veoma važnih društvenih običaja koji traži adekvatnu jezičku formu u svakoj pojedinačnoj društvenoj situaciji. Znati osloviti osobu znači adekvatno se društveno ponašati.

Primer: Nedavno je na TV Pink (u emisiji „Klopka") sveštenik Žarko Gavrilović oslovljavao voditeljku sa *devojko.* U kontakt emisiji voditeljka ima moć – oduzima i daje reč učesnicima. Sveštenik je želeo da joj preuzme tu moć oslovljavanjem koje nju u situaciji njene moći, degradira. To je primer seksističkog oslovljavanja.

Najčešće žena ima više svojih društvenih funkcija istovremeno. Odabiramo oslovljavanje koje nju u datoj situaciji afirmiše, jer za svaku od navedenih uloga postoji odgovarajuće oslovljavanje (mama, tašta, baka, komšinica, profesorka, rektorka). U javnom govorenju, naročito u medijima, oslovljavanje je važan deo kulture izražavanja primereno situaciji pa je najopštija preporuka ženu osloviti titulom, ili zanimanjem, ako to nije moguće onda nekom drugom rečju kojom ne otkrivate ono što ona sama ne želi (kao što je bračno stanje ili neka druga pojedinost). Pre javnog govorenja uvek je preporučljivo postići sporazum o načinu oslovljavanja.

U oslovljavanju više osoba u auditorijumu primenjujemo princip simetrije i prvenstva koje je na osnovu brojnosti rodne grupe u datom kolektivu. Oslovljavanje obe polne i rodne grupe: *Poštovani/dragi građani i građanke ili kolege i koleginice, studenti i studentkinje, u parlamentu poslanice i poslanici,* u crkvi *Draga braćo i sestre.*

Ukoliko je u konkretnoj populaciji više žena nego muškaraca, kao što je slučaj, na primer, u kolektivima u predškolskoj ustanovi, najpre se obraćamo ženskoj, a onda muškoj populaciji: *Drage vaspitačice i vaspitači…* Budući da je danas u crkvama mnogo više vernica od vernika na službi Božjoj onda isto i u crkvama: Drage sestre i braćo.

Izbegavanje seksizma u tekstu: naslovi, nadnaslovi, podnaslovi teksta u novinama. Naslove u novinama određuje urednik prema sopstvenom nahođenju. Analiza dosadašnje prakse pokazuje da oni u naslov stavljaju formu ženskog roda za zanimanja i titule žena kada one nisu zadovoljile očekivanja zajednice.

Primer: Naslov teksta, u formi oslovljavanja: *Gradonačelnice, niste u pravu* („Danas“, 24. 04. 2002, 6), lepo ilustruje da (urednik/ca) želi da naglasi da žena o kojoj je reč „nije u

pravu“. Istu praksu primenjuju i druge novine u zemlji. U ostalim slučajevima dominira forma muškog roda u naslovima, ređe je neutralno, kao u naslovu: *Devedesotogodišnja maratonka.*

Predlog: Ako ste na uredničkom mestu u novinama onda to nemojte činiti.

Moramo dodati da je mnogo naslova kada takve namere nema, naročito na sportskim stranicama gde je ženska forma zanimanja obavezna, budući da se sportske discipline dele na muške i ženske dosledno.

Predlog: Upravo zbog ovakve mogućnosti manipulacije u rodu, pisati nazive i titule za žene dosledno u ženskom rodu kako bi se otklonila mogućnost da urednici manipulišu formom ženskog roda – da je koriste kao oružje protiv nje same. Našim pisanjem signaliziramo lični ideološki stav prema ženskom pitanju. Oni koji čitaju naše tekstove prepoznaju nameru.

Primera dobre prakse u vezi sa nadnaslovom ima. U poslednje vreme „Danas” primenjuje dosledno u nadnaslovu sledeću mogućnost: ime i prezime osobe i zatim zanimanje:

Portret jedne rediteljke: Nikol Garsije

Tatjana Ranković: pijanistkinja (SAD)

Aleksandra Dimitrijević: šahistkinja

Anatomija jednog performansa: Frida Kalo, kontroverzna meksička slikarka

Organizacija teksta: kongruencija rečenice

Svi srbisti se slažu da je neprihvatljivo narušavanje pravila o kongruenciji rečenice. Pravilo kaže da se subjekat mora slagati sa predikatom u rodu, broju i padežu: Profesor je

došao/*Profesorka je došla.* Kad su u pitanju titule za mesta visoko u društvenoj hijerarhiji, novinari ih uglavnom pišu u muškom rodu i u rečenici narušavaju osnovno pravilo njenog građenja: *Rektor Fuada Stanković je izjavila; Ministar za ženska prava je rekla; Predsednik je podsetila…*

Kad smo već kod titule *predsednik.* Nedavno je jedan zagovornik očuvanja nesimetričnog pravila u jeziku primetio: „Mi moramo priznati da je predsednica već u velikoj upotrebi." U vezi sa tim imamo jednu tendenciju. Pošto je doslednom upotrebom u ženskom rodu teško manipulisati jezičkom praksom, onda su novinari skovali novi oblik *predsednikovica.* U NIN-u u rubrici „Periskop" (27. 06. 1997) upotrebljen je izveden oblik *predsednikovica* da obeleži funkciju supruge predsednika države: *Prosečni Amerikanac u svakom trenutku može da zna šta radi njegova predsednikovica.* Dalje se isti izraz upotrebljava za Ljubicu Lilić: *Život sada već bivše predsednikovice ostao je potpuno nedokučiv.* Oblik je izveden da bi pokazao da se ne radi o osobi koja je na predsedničkoj funkciji nego ženi takvog muškarca (u skladu sa patrijarhalnom matricom: oficirka – žena oficira; ministarka – žena ministra). I jedna i druga žena o kojima je u tekstu reč imaju svoje titule i zanimanja. Pisac teksta (L. K.) je hteo ovim ženama da se podsmehne. I ovde imamo primer kako se kao deo političke borbe među strankama i u zemlji titula žene koristi u istoj toj borbi. To je primer seksizma u jeziku.

Predlog: u političkim nadmetanjima stranaka seksizam jednako nije opravdan koliko i u svim drugim slučajevima jer je diskriminacija prema ženi uopšte zabranjena bez obzira na političku pripadnost, rasnu, nacionalnu ili neku drugu.

Skraćenice

Predlog: Izbegavati pisanje titula i zanimanja skraćenice (kao što su: *prof. dr* ili *dipl. ing.*) jer u skraćenicama nije transparentna vidljivost žena. U jednom eksperimentu došli smo do podatka da čitaoci novina ne čitaju ove titule (preleću ih pogledom), najčešće ne znajući im značenje pa otuda i ne mogu stvoriti realnu predstavu kolika je moć žene u hijerarhiji moći sa takvom titulom.

Tekst uz fotografiju

Kako potpisivati fotografije u medijima, pre svega novinama? Navesti ime i prezime, iza toga u ženskom rodu titulu ili zanimanja: *Marija Bogdanović, rektorka Univerziteta u Beogradu.* Isto treba da stoji na vratima njene kancelarije: ime i prezime, iza toga titula u ženskom rodu (najbolje u novom redu).

Nedopustiva je praksa da na fotografiji na kojoj je poznati političar bude tekst: *Bil Klinton sa suprugom.* Jedan primer je dodela nobelove nagrade poznatom književniku koji je na dodelu došao u pratnji osobe do koje mu je stalo. Tekst ispod slike u „Politici" glasio je „Č.T.Č. sa *prijateljicom".*

Ostale upotrebe

Ima mnogo domena jezičke upotrebe u kojima treba uneti perspektivu rodnosti kako smo je ovde opisali. Na primer u formularima obavezno uvesti obe forme za mušku i žensku populaciju kojoj se obraćamo. Jezik formulara je posebna priča. Ovoga puta samo skrećemo pažnju na primer koji je takode zatalasao javnost. U testovima za upis u srednju školu ove godine su konstatovani brojni primeri seksizma i negativnog

stava prema ženama bilo u definicijama, odabranim primerima, ili komentarima, ili interpretiranju teksta (kao što je slučaj *Hasanaginice).* Svedoci smo da u novonastalim društvenim okolnostima jezička praksa kaska u znatnoj meri, što se seksizma tiče. Nedavni popis je u formularu imao kategoriju pripadanja žene mužu, odnosno ocu, što je s pravom, izazvalo reakcije ženskih grupa i ne samo njih. To dokazuje da je u zemlji već stvorena dovoljna mera svesti o jezičkoj upotrebi i ta količina može biti korektiv u svakoj drugoj seksističkoj upotrebi: onoj u parlamentu koliko i na predstavljanju žene na bilbordima ili nekoj drugoj javnoj prezentaciji.

Nije, međutim samo to domen naše akcije. Ako pogledamo kako su sačinjene pojedine odrednice u postojećim rečnicima srpskog jezika, vidimo veliku meru seksizma. U Rječniku… odrednica žena kao prvo značenje ima: „1. a. osoba po spolu suprotna muškarcu, žensko, b. odrasla osoba ženskog spola, 2. bračni drug ženskog spola, 3. osobe koje spadaju u poslugu ili u radnu snagu.” Za imenicu *ženska,* malo dalje čitamo objašnjenje, *žena, beznačajna osoba u površnoj i prolaznoj vezi s muškarcem.*

Udžbenici počev od Bukvara u I razredu osnovne škole do univerziteta, obiluju seksističkim definicijama, primerima, razgovorima. Senzitivizacija na rodnost upravo u ovim učilima je prioritetna.

Predlog: Sva jezička pomagala, kao što su rečnici, radne sveske, udžbenici, priručnici… moraju biti rasterećeni seksističkih definicija. Taj zadatak je mnogo važniji od svakodnevne rasprave o upotrebi ćirilice i latinice. Ono što je ugrađeno u rečnike jedino postoji kao jezički materijal i otuda on mora biti precizan i uz primenu svih pravila politički korektnog govora, naročito primeri koji se za pojedine jezičke upotrebe daju.

Zaključak

Pitanja upotrebe naziva za zanimanja i titule žena standardizirana su u nekim jezicima, a još uvek otvorena u drugim. U Francuskoj, članovi Francuske akademije nauka, upravo kao i naše, ne dozvoljavaju novi način korišćenja jezika, ali je ipak premijer države imenovao 8 ministarki za različite resore u svom kabinetu i tražio da se njihove titule koriste u ženskom rodu, svestan svoje moći da jezičku upotrebu okrene u žensku korist. To on može. I tamo u Francuskoj akademiji nauka sede samo 3 žene, a u SANU (Srpskoj akadcmiji nauka) svakako manje od 10, (u vojvođanskom ogranku ukupno 3) pa je upotreba ženskog roda u tom značenju *akademkinje,* a i u značenju žene akademski obrazovane, sasvim uobičajena.

U zemljama nemačkog govornog područja odavno je praksa upotrebe formi ženskog roda u javnoj sferi dosledno. Pitanje takve upotrebe nije pitanje strukture jezika nego moći onih koji žele da je dosledno sprovedu u jeziku. I jedni i drugi znaju da je veza jezika i mišljenja neraskidiva i da u jezičkoj formi prepoznajemo misao i namere.

ŽENE U POLITICI

ŽENE I ODLUČIVANJE*

Tokom devetnaestog veka i početkom dvadesetog simbol zadobijanja ravnopravnosti žena je bilo dobijanje prava na glas. Sredinom dvadesetog veka žene su gotovo svuda na zemlji dobile konačno i to pravo, pravo glasa. Ispostavilo se međutim da je dobijanje prava glasa tek prva stepenica na zadobijanju potpune ravnopravnosti i da smo pedeset godina posle toga još uvek vrlo daleko od stvarnog učešća u odlučivanju.

Učešće u odlučivanju se može posmatrati na dva nivoa, jedno je učešće u odlučivanju u politici, dakle ulazak žena u strukture vlasti (parlamente i vlade), a drugi aspekt je učešće žena u odlučivanju na visokim rukovodećim mestima (velike firme i korporacije). I jedno i drugo je važno za žene, jer i jedno i drugo ima veliku težinu u donošenju ključnih odluka – tu se odlučuje o sudbini milijardi ljudi. Analiza stanja i jednog i drugog pokazuje da se ženama uskraćuje pravo na odlučivanje.

Pedeset godina posle dobijanja prava glasa žene ni u jednoj zemlji u svetu nisu brojčano ravnopravno zastupljene sa muškarcima u parlamentima i vladama. Prema poslednjim statistikama žene širom sveta zauzimaju u proseku oko 12% mesta u parlamentima, odnosno od 3% u arapskim zemljama do 19% u razvijenim zemljama. U samo šesnaest zemalja žene su u

* Tekst je preuzet iz priloga „Teze o ženskom pitanju", koji je pripremio *Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava* iz Beograda. Prilog je publikovan 2004. godine u priručniku OEBS-a, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, „Sastanak o strategijama i aktivnostima u domenu rodne ravnopravnosti u Narodnoj skupštini Republike Srbije".

vladama zastupljene sa preko 15%, sa izuzetkom Švedske koja je jedina zemlja gde je 1994. godine bilo polovina žena u vladi.

Koristiti pravo glasa kao instrument je od ključne važnosti za žene. Najbolji primer za to su bivše komunističke zemlje, u kojima je tradicionalno učešće žena u odlučivanju, na nivou parlamenta skupština bilo u proseku od 10 do 20 i više procenata. Takođe, u tim zemljama su žene imale makar na papiru zagarantovana mnoga prava. Sa promenom sistema, većina tih zemalja je ušla u proces tranzicije koji se između ostalog ogledao u smanjenom broju žena u strukturama odlučivanja. To je rezultiralo ponovnim preispitivanjem prava na abortus, koje su žene u tim zemljama imale više od 30 godina. Abortus je najočigledniji primer, ali se menjanje broja žena u strukturama vlasti već pokazuje ili će se pokazati i na drugim poljima.

Što se tiče mesta u hijerarhiji u profesijama, tu se takođe jasno vidi diskriminacija: sredinom devedesetih u SAD žene su zauzimale 1% pozicija na prvom nivou odlučivanja u korporacijama i samo 2% na drugom nivou odlučivanja. Van SAD nije bilo žena na prvom nivou odlučivanja a 1% ih je bilo na pozicijama koje su drugi nivo odlučivanja. Gotovo da se može reći da je broj žena na hijerarhijski visokim mestima u profesijama direktno proporcionalan poziciji koju žene zauzimaju u društvu.

PROMENA VREDNOSTI I RODNI REŽIMI U ZEMLJAMA U „TRANZICIJI": KOMPARATIVNA PERSPEKTIVA*

Marina Blagojević

Misliti o neuhvatljivom

Kao i ostala društva na poluperiferiji Srbija je ispresecana dijahronicitetom. U njoj paralelno egzistiraju premodernost, modernost i postmodernost. Rodni režimi, kao relativno strukturirani odnosi među rodovima, koji uključuju i odgovarajuće rodne identitete, odgovarajuće rodne uloge i odgovarajuće rodne performanse, i sami su premoderni, moderni i postmoderni, u zavisnosti od toga koji segment populacije se posmatra. Čak i unutar istog segmenta, unutar jedne dominantne matrice mogu postojati, i najčešće postoje, raznorodni elementi koji predstavljaju neku vrstu mešavine različitih slojeva istorijskog vremena, na nivou individualnih ili grupnih vrednosti, stavova i praksi.

Složenost i nekonzistentnost rodnih režima koji postoje u Srbiji samo su, međutim, i jedan deo problema u pokušaju nji-

* Tekst je preuzet iz priručnika OEBS–a, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, „Sastanak o strategijama i aktivnostima u domenu rodne ravnopravnosti u Narodnoj skupštini Republike Srbije", Beograd, 2004.

hovog razumevanja i predviđanja pravca njihove promene. Drugi problem predstavija činjenica da postoji odsustvo teorijske paradigme unutar koje bi poluperiferija o „sebi umela da misli", odnosno da ne postoji artikulisani naučni diskurs kojim bi se ova empirijska raznorodnost, kao suštinska karakteristika stanja poluperiferije adekvatno teorijski procesirala.

Na kraju, empirijska heterogenost i nekonzistentnost rodnih režima dovodi u pitanje i sam pokušaj pronalaženja dominantne matrice, odnosno dominantnog tipa rodnog režima. Postoji, naime, realna mogućnost, da su, unutar Srbije, razlike veće od sličnosti, te da je svako konstituisanje modela i koncepata teorijsko nasilje nad stvarnošću, ukoliko se ne iskorači u pravcu uspostavljanja novih paradigmi.

Jednom rečju, naučno mišljenje o rodovima i rodnim režimima na poluperiferiji, gde se nalazi i Srbija, ograničeno je samom dinamikom promene na toj poluperiferije koja se odvija na različitim nivoima istorijskog vremena, razvija u različitim pravcima, i počiva na heterogenosti, nekozinstentnosti, slučajnosti i samoodređivanju. Naučno mišljenje treba da izbegne i zamke utopijskog mišljenja, ali i zamke neoliberalnog privida determinacije, te da uspostavi vertikalnu povezanost individualnog iskustva tranzicije, sa kolektivnim gubicima i dobicima tranzicije i još uvek nedovoljno strukturiranim procesima globalizacije. To je težak posao.

Rodni režimi na poluperiferiji

Čini se da je najproduktivniji izlaz iz teorijskog vakuuma koji obeležava stanje na poluperiferiji poređenje različitih zemalja u „tranziciji" odnosno poređenje konkretnih društvenih promena koje se događaju pre svega na nivou svakidašnjeg života. Takav pristup omogućava da se uoči da Srbija, iako ima specifičnu dinamiku promene, ipak nije nikakav naročiti izuzetak. Dominantni društveni procesi su, u svojoj dubini, veoma

slični u svim zemljama poluperiferije, i razlike među zemljama su više kvantitativne nego kvalitativne, čak i u slučajevima kada se radi o zemljama koje se nalaze u različitim fazama priključivanja EU. Kada se poređenje fokusira na rod, rodne režime ili još konkretnije na „položaj žena", onda sličnosti postaju još vidljivije.

Bez obzira na veoma različite putanje „tranzicije", u zemljama poluperiferije sličnost rodnih režima – dominira. Odnosno, **sličnosti u rodnim režimima su veće od razlika koje su izazvane i/ili produbljene procesom transformacije tih društava**. To je verovatno posledica nekoliko relevantnih sociooloških činjenica:

- U ovim društvima je pre socijalizma postojala agrarna tradicija koja je (izuzev u muslimanskom delu stanovništva – Albanci na Kosovu, npr.) angažovala žene bar koliko i muškarce. Rodne uloge žena i muškaraca su bile komplementarne, i postojao je visok stepen međuzavisnosti.

- U socijalizmu je porodica egzistirala u shizofrenoj raspolućenosti između ideologije jednakosti i evidentne nejednakosti u trošenju ljudskih resursa muškaraca i žena (pre svega putem neplaćenog domaćeg rada) u privatnom domenu.

- Ideologija jednakosti je bila opredmećena u postepenom **brisanju razlika u obrazovanju** između muškaraca i žena, što verovatno predstavlja najznačajniji doprinos „emancipaciji žena" u socijalizmu, zajedno sa visokom zaposlenošću i različitim socijalnim beneficijama usmerenim ka ženama, pre svega majkama.

- „Tranzicija" iako veoma različita u različitim društvima, ipak sadrži nekoliko bitnih zajedničkih

imenitelja, kao što su: **restrikcija državnih budžeta, smanjivanje sigurnosti zaposlenja, opšti drastični pad standarda za veliku većinu stanovnika, stihijski proces privatizacije koji stvara nove elite, dramatična erozija položaja srednjih slojeva i pogoršanje položaja sektora u kojima je zaposlenost žena bila izrazito visoka** (javni sektor, pre svega obrazovanje i zdravstvo).

- Procesi „globalizacije", a pre svega **globalizacije kulture, doprinose približavanju vrednosnih sistema različitih kulturnih konteksta**, odnosno dalje smanjuju razlike između rodnih režima, naročito u mlađim generacijama.

- I na mikro i na lokalnom (nacionalnom, regionalnom) i na globalnom nivou evidentno je stanje „**implozije patrijarhata**" (Blagojević, 1999), odnosno „kraja patrijarhata" (Castells, 1999). Radi se o prestrukturiranju rodnih režima kao rezultatu više međusobno povezanih procesa: jačanja individualizacije, urušavanjem modela nuklearne porodice, pojačanom korišćenju ženskih resursa na nivou porodice u ekonomijama preživljavanja ili u siromašnim delovima populacije, pojačanom „backlash-u" kao posledici pojačane konkurencije na tržištu koje funkcioniše u neoliberalnom ključu, i brisanju ili smanjivanju rodnih razlika na nivou uloga, **identiteta i performansa.**

Na teorijskom nivou ovakvo stanje, s jedne strane visoka heterogenost početnih polaznih tačaka, kulturnih konteksta, te procesa i ishoda tranzicije, a s druge, visoka sličnost postojećih rodnih režima i pravaca njihove dalje transformacije, može se razumeti relativno iako **ukoliko se fokus stavi na nivo svakidašnjeg** života. Na tom nivou se upravo omogućuje kon-

tinuitet obrazaca, koje nazivam „žrtvovanje žena". Suština ove društvene pojave u društvima „tranzicije" jeste njena funkcionalna i ideološka koherentnost, koja proizilazi iz iluzije „**približavanja" centru**, koji je uvek neka vrsta „pokretne mete", neko nikad ne dostignuto stanje, stanje koje nikad u suštini i ne može da se dostigne, jer centar formira poluperiferiju ne prema svojoj slici, već prema svojim potrebama (M. Lazić, 1995). „Žrtvovanje žena" je otud jedno „logično" **stanje večitog prelaska, koje se ostvaruje intenzivnim trošenjem ženskih ljudskih resursa, s jedne strane, i visoko ideologizovanim „opravdanjem" tog trošenja**, kao jedinim mogućim, uzvišenim, neophodnim, nezamenljivim i u krajnjoj liniji – privremenim, dok se ne ostvari neki bolji balans. Pojačana zavisnost od ženskih resursa proizvodi **hroničnu nestabilnost patrijarhata**, koja je pojačana i destabilizacijom maskuliniteta, kao rezultata ratnih sukoba i/lii neokolonijalnih strategija. Upravo zbog te hronične nestabilnosti patrijarhata neophodna je snažna ideologizacija „žrtvovanja žena", što se ostvaruje **pojačavanjem mizoginije** u javnoj i privatnoj sferi (Blagojević, 2000; Blagojević, 2002).

Iz perspektive ovog dominantnog modela „žrtvovanja žena" na poluperiferiji, mogu se sagledati i ostale sličnosti rodnih režima u zemljama u „tranziciji", koje s njim stoje u najčvršćoj vezi. To su:

- **porast nasilja** nad ženama,
- **porast straha, nesigurnosti i neizvesnosti,**
- naglo **snižavanje ekonomske moći** žena,
- **isključenost iz institucionalne politike** („demokratija" bez žena),
- aktiviranje žena u **nevladinim organizacijama** kao reakcija na institucionalnu isključenost i pokušaj animiranja žena od strane međunarodnih agenasa (donatorskih organizacija),

- postojanje „**samo-žrtvujućeg mikro matrijarhata**”,
- **retradicionalizacija i repatrijarhalizacija** vrednosti,
- jačanje etničkih identiteta i instrumentalizacija žena,
- postojanje izraženih **međugeneracijskih razlika među samim ženama**,
- protivrečnost između **materijalne realnosti i medijske realnosti**.

Iako svaki od navedenih trendova zaslužuje dublje i sistematično obrazloženje, zadržaću se za ovu priliku na komentarisanju samo nekih najkarakterističnijih elemenata.

Porast nasilja nad ženama se događa u kontekstu opšteg i drastičnog porasta nasilja u zemljama u tranziciji”, kao njihova svojevrsna „varvarizacija”. Porast nasilja u celini povezan je uglavnom sa kolapsom institucija prethodnog režima i izvesnog institucionalnog vakuuma unutar koga se uspostavljaju nova „pravila igre”, uglavnom u formi „prava jačega“. Ali, porast kriminala je povezan i sa jačanjem mafije na globalnom svetskom nivou (Casteils, 1999). Na mikro nivou porast nasilja nad ženama u porodici je najčešće povezan sa „implozijom patrijarhata”, odnosno sa „krizom maskuliniteta” (Nikolić-Ristanović, 2002).

Osnovna karakteristika ekonomskog stanja u „tranziciji“ je **pad porodičnog standarda**, kao rezultat ekonomske „krize” (sve do 1997. godine u svim zemljama tranzicije” nigde državni proizvod nije dostigao nivo od 1989, dakle pre početka tranzicije izuzev u Poljskoj: izvor: Šilović, 2000). Gubitnici tranzicije su i sami stratifikovani: najviše je pogođena radnička klasa, zatim srednja klasa, porodice sa decom, naročito one samohranih majki, kao i seoska populacija ili etničke manjine (Romi). Žene su u svim ovim slučajevima najčešće dupli gubitnici.

Privatizacija je za žene imala mnogo negativnih efekata. Pre svega, privatizacija se uglavnom odvijala na način koji je omogućavao redistribuciju u korist novih elita, što znači da je obim „dobitnika“ drastično sužen, i naravno uglavnom sveden najmanji broj muškaraca, odnosno njihovih porodica. Porast siromaštva je naročito pogodio domaćinstva koja se sastoje od žena, i to naročito porodice samohranih majki. Teret biološke reprodukcije, i ekonomski i fizički, je tokom tranzicije svaljen na žene, što je rezultiralo u drastičnom padu fertiliteta u veoma kratkom periodu. Privatizacija je **podstakla i seksizam i „ejdžizam”,** odnosno diskriminaciju zasnovanu na starosti.

Intenzivno trošenje ženskih ljudskih resursa na mikro nivou, u privatnoj sferi, kako bi se ublažile negativne posledice transformacije javne sfere u neoliberalnom ključu, naročito u generaciji žena koje su već zasnovale porodice, odnosno koje su zbog svog sopstvenog biološkog ciklusa „zatečene” „tranzicijom”, rezultira u modelu rodnog režima koji se može nazvati „samo-žrtvujući mikro-matrijarhat” (Blagojević, 1995). Osnovna karakteristika ovog modela rodnog režima je da se ženska moć artikuliše pre svega u privatnoj sferi, i to kroz ambivalentan proces samo-žrtvovanja. Različita istraživanja potvrđuju postojanje ovog modela i u nebalkanskim kulturama (npr. „Polish mother” syndrom) kao i u dubljim istorijsko-antropološkim slojevima balkanskih kultura („crypto-matriarchy”).

Sve zemlje u „tranziciji” su prošle i još uvek prolaze kroz veorna složene i međusobno povezane procese **re-tradicionalizacije i re-patrijarhalizacije javnih diskursa i javnog mnjenja.** U periodu opšte nestabilnosti i neizvesnosti potraga za sigurnošću u otkrivanju „pravih”, „trajnih”, „večnih” vrednosti je najčešće prevedena u niz veoma konzervativnih stavova, koji opravdavaju seksizam i isključivanje različitih oblika „Drugosti“. Ne radi se, naravno, ni u kom slučaju o jednostavnom „vraćanju unazad”, već pre o nostalgiji izazvanoj

drastičnim osećanjem razočarenja i gubitka, čak i u zemljama koje se mogu smatrati „uspešnim slučajevima tranzicije", ali i o funkcionalnom, često i političkom, korišćenju nasleđa i tradicije u izmenjenom kontekstu, pa i o učitavanju novih potreba i značenja u tradicionalne forme. **Re-tradicionalizacija je, dakle, pre prilagođavanje tradicije novom kontekstu, nego što je zaista povratak unazad.** Slično je i sa **re-patrijarhalizacijom koja afirmiše maskuline vrednosti i maskulinost kao vrednost po sebi,** ali pre svega na diskurzivnom nivou, prilagođavajući se novom post-socijalističkom i post–modernom kontekstu. Re-patrijarhalizacija na diskurzivnom nivou odgovara „matrijarhalizaciji" i na nivou ekonomije preživljavanja (Blagojević, 2000).

Zemlje „tranzicije" ulaze u globalni kontekst u vreme kada su **politike identiteta** u punom jeku. Sasvim je jasno da je globalizacijasko povezana sa fragmentacijom, kao i da je nacionalizam jedan od oblika otpora globalizaciji u njenom neoliberalnom ključu koji objektivno pojačava isključivanje velikog dela stanovnika zemalja u „tranziciji". **Jačanje etničkih identiteta usko je povezano sa instrumentalizacijom žena.** Nove nacionalne ideologije potpuno podrazumevaju podvođenje interesa žena interesima nacije, što je naročito vidljivo u **demografskom diskursu,** često povezanom sa **religioznim diskursom,** kada je reč o populaciji, odnosno o fertilitetu. Politika reprodukcije je u zemljama tranzicije veoma važan deo politike uopšte. Gal i Kligman, tako, npr. identifikuju četiri načina na koji „reprodukcija pravi politiku": javne diskusije preoblikuju odnos između država i stanovnika: reprodukcija određuje „naciju" i njene granice; debate o reprodukciji služe kao kodirani elementi za političku legitimizaciju države i određivanja njene „moralnosti" (npr. debata između Zapadne i Istočne Nemačke); te debate konstituišu žene kao političke aktere (Gal, Kligman, 2000). U suštini ove debate bi se mogle svesti na pitanje da li su **žene građanke u građanskoj državi,**

ili **su „majke nacije", u nacionalnoj državi.** Različita istraživanja pokazuju da žene same o ovome imaju veoma jasne stavove: one su građanke i majke (ako jesu) svoje dece, a ne „nacionalne dece" (Blagojević, 1997; Irene Dolling, Daphne Hahn, Sylka Scholz, 2000). U svakom slućaju, potpuno je zapanjujuća sličnost argumenata i njihove artikulacije u korist „povratka žena" porodici, ili u antiabortus kampanjama koje se odigravaju u zemljama tranzicije.

Svaka duboka društvena promena, u krajnjoj liniji **realizuje se kao razlika između generacija**. Kako je „tranzicija" izuzetno brza i duboka promena linije razdvajanja različitih generacija su veoma izražene. Generacije majki su u bivšim socijalističkim zemljama u kojima je postojao model potpune zaposlenosti pokušavale da u velikoj meri usklade različite zahteve dve često međusobno suprotstavljene sfere: porodice i zaposlenosti. Istraživanje u Poljskoj Mire Marody i Anne Giza-Poleszczuk su razliku u identitetima između mlađih i starijih žena označile kao prelaz od „**samo-žrtvujuće žene ka samo-investirajućoj ženi**" („from the self-sacrificing to the self-investing woman"). U veoma suptilnoj i hermeneutičnoj analizi diskursa o ženskosti u poljskim medijima i njihovim promenama, autorke pokazuju kako je već sama „tranzicija", uspostavljanjem drugačijih sistema vrednosti, naknadno obesmislila sve napore majki (Marody, Giza–Poleszczuk, 2000).

Mlađe generacije žena u zemljama u „tranziciji" suočene su sa situacijom **kreiranja novog rodnog identiteta**, koji obeležava nesporazum i distanciranje, kako u odnosu na majke, tako i u odnosu na muškarce, koji i sami prolaze kroz intenzivno redefinisanje identiteta. Na pojavnom nivou, ovo proizvodi veoma mnogo različitih modaliteta i generacijskih i rodnih odnosa, **koji relativiziraju sve fiksne kategorije: od roda, preko generacije, do porodice**. Ipak, valja naglasiti, da

se ovo uspostavljanje novih identiteta, ako je uopšte reč o tome, ne odvija u vakuumu, već u prostoru koji je omeđen procesima globalne integracije u neoliberalnom, pa i u neokolonijalnom ključu.

Svi ovi aspekti tranzicije povezani sa rodnim režimima pokazuju da se radi o kompleksnoj dinamici koja ne mora nužno da ima jednostavan ishod. Promena u velikoj meri ide **u pravcu implozije rodnih razlika, s jedne strane, ali i pojačavanja rodnih razlika, pa čak i antagonizma, s druge strane. Razilke koje postaju sve značajnije su sve više u sferi reprezentacije: političke i kulturne**. Otuda je moguć jedan sasvim novi model, tako raširen u svim postkomunističkim zemljama – model u kome na nivou stavova, obrazovanja, profesionalnih šansi, ima sve manje razlika između muškaraca i žena mlađih generacija. Ipak, smanjivanje razlika na jednoj liniji, ne znači njihovo ukidanje, već sasvim moguće, njihovo premeštanje na neko drugo polje: iz institucija, na primer u vaninstitucionalne mreže, od institucionalne diskriminacije, na suptilnu diskriminaciju. Ostaje otvoreno pitanje. da li se sa rodnim razlikama urušavaju i **sami rodovi**, ili će one, što je sasvim moguće, **postati revitalizovane novom ekonomijom na poluperiferiji**?

A Evropa?

EU pred zemlje poluperiferije postavlja jasne zahteve o sprovođenju politike „gender mainstreaming-a", odnosno politike rodne jednakosti. Za sve zemlje koje se priključuju, uključujući i novih deset članica, karakteristično je da iako imaju razvijeno zakonodavstvo u prilog jednakosti imaju veoma nizak stepen implementacije tih zakona, tj. **visok stepen stvarne nejednakosti**, kao i da se različiti dobici za vreme komunizma ubrzano gube, a šire nove nejednakosti. To se

verovatno najbolje može ilustrovati činjenicom da su nove članice kandidovale mnogo manji procenat žena za Evropski parlament nego što je postojeći nivo (oko 30%), čime su ozbiljno dovele u pitanje teško postignute rezultate u zastupljenosti žena u politici u zemljama centra. **Međuzavisnost centra i periferije** kada je reč o rodnim politikama još je vidljivija u sferi trafikovanja žena (sa istoka na zapad). Ove relativno nove činjenice će nesumnjivo usloviti mnogo jači pritisak i kontrolu u prilog rodne jednakosti u zemljama poluperiferije, nego što je to do sada bio slučaj. Rodna jednakost biće, najverovatnije, sve značajniji lakmus papir za ispitivanje prihvaćenosti tzv. evropskih vrednosti, a time i podobnosti zemalja da postanu deo EU.

Ipak, budućnost Srbije, uključujući i postizanje rodne jednakosti, je pre svega naš sopstveni lokalni projekat. Od naše sopstvene hrabrosti da mislimo neuhvatljivo projektujući optimalno zavisi i uspeh tog projekta.

Reference:

Blagojević, Marina (1995): „Svakodnevica iz ženske perspektive: samožrtvovanje i beg u privatnost", u: Silvano Bolčić (prir.): *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih,* Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta, Beograd

Blagojević, Marina (1997): *Roditeljstvo i fertilitet u Srbiji 90-ih,* Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta, Beograd

Blagojevic, Marina (1999): „Feminizam na kraju veka: lekcije o različitosti", u: Savić, Svenka (prir. J.: *Feministička teologija,* Futura publikacije, Novi Sad

Blagojević, Marina (prir.) (2000): *Mapiranje mizoginije u Srbiji: diskursi i prakse,* Beograd: AŽIN

Blagojević, Marina (2002): Mizoginija: kontekstualna i/ili univerzalna? *Nova srpska politička misao, posebno izdanje br. 2/2002,* Beograd

Castells, Manuel (1999): The Powerof ldentity: The Information Age", *Economy$_t$ Society and CuIture* (lnformationAge2.), Blackwell Publishers

Dolling Irene, Hahn Daphne, Scholz Sylka, (2000): „Birth Strike in the New Federai States: is Sterilization an Act of Resistence?", in: Susan Gal and Gail Kligman (eds.): *Reproducing Gender: Politics, Publics and Everyday Life after Socialism,* Princeton Universitv Press, Princeton, New Jeresey

Gal, Susan and Kligman, Gail (2000): *ThePolitics of Gender After Socialism,* Princeton, Princeton University Press, Princeton, New Jersey

Kende, Anna and Nemeny, Maria (1999): Two Generations' Perceptions of Femininity in Post-SociaJistHungary",in: Peto A. and Rasky B. (eds.): *Construction/ Reconstruction: Women, Family, Poiitics in Central Europe, 1945–1998,* OSI Network VVomen's Program, New York/Budapest, CEU The Program on Gender and Culture, Budapest, Osterreichisches Ostund Sudostteuropa–Institut, Aubenstel, Budapest

Kereny, Szabina (2001): *Izveštaj za projekat: Institutions and Networks in Gender Perspective,:* CEU, Budapest

Kovacs, Katalin and Varady Monika (2000): „Women's Life Trajectories and Class Formation in Hungary", in: Susan Gal and Gail Kligman (eds.): *Reproducing Gender: Politics, Publics and Everyday Ufe after Socialisrp,* Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

ČINJENICE O ŽENAMA U POLITICI*

Činjenice o ženama u politici i upravljanju (svet)

Izvor: Ujedinjene nacije

- Žene obavljaju 1 do 2% izvršnih funkcija vlasti.
- Od ukupno 190 zemalja manje od 5% šefova država su žene.
- Broj žena ministara ne prelazi 5%.
- U 48 zemalja sveta ne postoje žene koje obavljaju javne funkcije.
- „Kritička masa" od 30% žena na ministarskom nivou postignuta je samo u 5 zemalja.
- Još 10 zemalja (uključujući tu i 7 iz Evrope) imaju između 20 i 29% žena na ministarskim mestima.

Žene predsednici država u 20. veku (1994) Svet: 9.

* Podaci su preuzeti iz teksta koji je pripremio *Glas razlike, grupa za promociju ženskih političkih prava*, a koji je publikovan u „Priručniku za razumevanje ravnopravnosti polova", koji je 2003. Misija OEBS–a u Srbiji i Crnoj Gori pripremila kao radni materijal za seminare namenjene opštinskim licima odgovornim za ravnopravnost polova i jednake mogućnosti.

Žene predsednici vlada u 20. veku (1994) Svet: 15.

Procenat žena u parlamentima (1994):

- Istočna Evropa: 8%
- Zapadna Evropa: 17%
- Okeanija: 2,5%
- Severna Afrika: 4%
- Subsaharska Afrika: 9%
- Istočna Azija: 11%
- Jugoistočna Azija: 8%
- Centralna Azija: 7,5%
- Južna Azija: 4%
- Zapadna Azija: 4%
- Latinska Amerika i Karibi: 9%
- Severna Amerika: 17%

Procenat zastupljenosti žena na rukovodećim mestima (1990).

- Istočna Evropa: 30%
- Zapadna Evropa: 18%
- Okeanija: 18%
- Severna Afrika: 8%
- Subsaharska Afrika: 14%

- Istočna Azija: 11%
- Jugoistočna Azija: 17%
- Južna Azija: 6%
- Zapadna Azija: 7%
- Latinska Amerika i Karibi: 35%
- Severna Amerika: 32,5%

Činjenice o ženama u poltici i upravljanju

Jugoslavija

- Biračko telo čini 52%.
- U saveznom parlamentu, posle izbora 2000. ima 5,6% žena, a u republičkom 10,8%.
- U opštinskim skupštinama u proseku ima 6,5% žena.
- Od ukupno 160 opština u Srbiji, na lokalnim izborima 2000. godine nije izabrana nijedna žena (to je skoro 24% opština), u 40 opština (svaka četvrta) u skupštinu je izabrana samo jedna žena.
- Od 23 parlamentarna odbora, samo u 13 ima žena, parlamentarki.
- U državnim kabinetima ima oko 10% žena.
- Od sedam potpredsednika republičke vlade, formirane posle izbora 2000. nema nijedne žene.
- Od 15 ministara u republičkoj vladi, samo su 2 žene.

• Sva ministarska mesta u saveznoj vladi, posle izbora 2000. su muška.

Srbija*

Zastupljenost žena u organima vlasti:

• Posle izbora 2000. u Narodnoj skupštini je 10,8% žena. Dve žene su potpredsednice. Žena je izabrana za predsednicu Narodne skupštine (2002). Sa te pozicije nakon neuspelih predsedničkih izbora postaje i v.d. predsednica Republike.

• U Vladi su dve ministarke.

• U skupštinama opština i gradova, broj žena ne prelazi 6–7%. Posle izbora 2003. među poslanicima je 10,8% žena.

• Od 6 potpredsednika Narodne skupštine, jedna je žena.

• Od 7 poslaničkih grupa jednoj je na čelu žena.

• Od 30 skupštinskih odbora 6 ima predsednicu.

• Žena je potpredsednica Vlade.

• Među ministrima nema žena.

• Među sudijama je oko 50% žena, a od 2000. predsednice Vrhovnog suda su žene.

* Dr M. Pajvančić *Žene i parlamentarni život 2000–2005,* Zbornik *Pet godina posle,* Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2006, str. 25–35. Republički zavod za statistiku – izbori.

• Kvote u Odluci o izboru poslanika u Skupštinu APV povećale su zastupljenost žena u Skupštini APV sa 6,67% na 19,17%.

• Jedna žena je potpredsednica Skupštine.

• Žene su predsednice 3 od ukupno 20 skupštinskih odbora.

• Žene su na čelu 2 od 17 pokrajinskih sekretarijata.

• Kvote u Zakonu o lokalnim izborima povećale su zastupljenosti žena u lokalnim skupštinama koja je dostigla 21,34%.

INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA

Na nivou Republike:

• Odbor za ravnopravnost polova Narodne skupštine,

• Savet za ravnopravnost polova Vlade.

U AP Vojvodini:

• Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova,

• Savet za ravnopravnost polova,

• Odbor za ravnopravnost polova Skupštine AP Vojvodine,

• Pokrajinski ombudsman – zamenica za ravnopravnost polova i

• Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova.

SAVET ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA

Dragana Petrović

Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije formiran je u oktobru 2004. god. To je stručno i savetodavno telo, koje se bavi pitanjima ravnopravnosti polova, analizom i procenjivanjem stanja, kao i merama za unapređivanje položaja žena.

Savet ima 20 članova i članica: 9 iz različitih resora i ministarstava, 1 iz Republičkog zavoda za statistiku, i 10 iz civilnog društva i stručnih institucija.

U Savetu su 1 ministar, 2 pomoćnika ministra, 1 visoki oficir policije, 7 doktora nauka (od toga 5 profesora univerziteta) i 2 magistra.

Na čelu Saveta je ministar rada, zapošljavanja i socijalne politike Slobodan Lalović. Savet je ušao u rebalans budžeta za 2005. god. i nacrt budžeta za 2006. god.

Savet je preporučio donošenje Zakona o ravnopravnosti polova i započeo pripreme za izradu Nacionalnog plana aktivnosti za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti (2007–2010).

Do sada je razmatrao nacrte Porodičnog zakona, Zakona o radu, Zakona protiv diskriminacije, Zakona o zdravstvenoj

zaštiti, Zakona o oglašavanju i druge zakone koji utiču na ravnopravnost polova i položaj žena.

Savet je aktivno uključen u strategiju za smanjenje siromaštva, u borbu protiv trgovine ljudima, u praćenje ostvarivanja Milenijumskih ciljeva UN, u Nacionalnu strategiju za Rome, Strategiju održivog razvoja, Strategiju informatičkog društva, kao i druge projekte koji su vezani za ravnopravnost polova i položaj žena.

Savet ima nameru da formira svoju kancelariju sa bazom podataka, odgovarajućom opremom i obučenim kadrovima, kao i da unapredi rad na izradi CEDAW izveštaja.

Strateški prioriteti Saveta su: rodno senzitivno zakonodavstvo, nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje ravnopravnosti polova, ekonomsko osnaživanje žena, izgradnja kapaciteta svih institucija za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti, i podizanje javne svesti o značaju ravnopravnosti polova za društvo u celini.

Savet aktivno sarađuje sa sistemom institucija UN, OEBS, Savetom Evrope, i drugim međunarodnim institucijama, regionalnim mehanizmima za ravnopravnost polova, mehanizmima iz AP Vojvodine, sa odborom za ravnopravnost polova Narodne skupštine Srbije, i podržava mehanizme na lokalnom nivou.

Savet takođe sarađuje sa civilnim sektorom, nevladinim organizacijama i ekspertskim institucijama, sa kojima planira zajedničke projekte za poboljšanje stanja u ovoj oblasti.

Savet planira i saradnju sa medijima i edukaciju javnosti po pitanjima ravnopravnosti polova i priprema kampanju za promociju ravnopravnosti polova, štampanje brušura na tu temu, održavanje tribina i okruglih stolova, kao i istraživanja o stanju u ovoj oblasti.

Savet želi da svojim radom približi Srbiju međunarodnim standardima za ravnopravnost polova, što će doprineti daljoj demokratizaciji i modernizaciji društva, i pomoći u procesu približavanja i pridruživanja Evropskoj uniji.

Odbor za ravnopravnost polova Skupštine RS

Status: Stalno telo

Konstituisan: februara 2004.

Sastav: 14 članica/ova – 5 muškaraca i 9 žena

Osnovan Pododbor za dečija prava, 17. maja 2005.

LOKALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST U KONTEKSTU POLITIČKIH PROMENA

Marija Srdić

POGLED U PROŠLOST

Etabliranje teme **ravnopravnosti polova**, te uspostavljanje **mehanizama za rodnu ravnopravnost** na svim nivoima vlasti, njihov uticaj i rezultati od 2002. godine do danas predstavljaju jedan od mogućih (i vrlo značajnih) pokazatelja ostvarenih društvenih i političkih promena u srpskom društvu.

Potpuno zanemarivanje „ženskog pitanja“, urušavanje stečenih prava, retradicionalizacija društva, ustoličenje konzervativizma kao svemoćnog regulatora rodnih uloga – sve je to deo teškog nasleđa autoritarne decenije iz koje su građani i građanke Srbije pronašli izlaz 2000. godine. Na septembarskim izborima pružili su podršku (tada po prvi put ujedinjenoj) Demokratskoj opoziciji. Veliki izlazak žena i mladih na birališta bio je od presudnog značaja za konačni ishod glasanja, a ubrzo potom i za uspeh oktobarskih demonstracija na kojima je sprečen pokušaj izborne krađe i odbranjena pobeda Demokratske opozicije Srbije.

Petooktobarske promene, uspostavljanje prve demokratske Vlade 2001. godine, ulazak u proces društvenih i političkih

reformi, obnova diplomatskih odnosa i saradnje sa svetom, povratak Srbije u međunarodne institucije pokrenuli su energija i entuzijazam, a uporedo sa njima (što je bilo razumljivo) podigli su nivo očekivanja kod građana i građanki.

Ta očekivanja iskazivani su kao zahtev:

- *da zločinci, kriminalci i ratni profiteri budu izvedeni pred lice pravde;*
- *da institucije budu očišćene od korupcije;*
- *da bude posla i novih radnih mesta;*
- *da živimo bez straha i osećanja neizvesnosti…*

Ipak, društvo koje je izlazilo iz duboke krize, saniralo je dramatične posledice višegodišnjih ratova i međunarodne izolacije. Država u kojoj su tek uspostavljane demokratske institucije, nova politička elita koja je bila u formiranju – nisu bili kadri da odgovore na visoka očekivanja građana. Početni entuzijazam iz 2001. i 2002. godine je „potrošen". Građani su iskazivali sve veće nezadovoljstvo ili su se, što je bio slučaj sa ženama, povukli u apstinenciju i pasivnost.

Ženski doprinos promenama nije valorizovan kroz odgovarajuće učešće u institucijama (kroz politički uticaj), kroz mere i akcije koje bi u novom kontekstu donele i jedno drugo/drugačije razumevanje sadržaja politike.

Žene su u postmiloševićevsku eru zakoračile očekujući, s pravom, **priliku za „fer start"**. Vrlo brzo, međutim, postalo je jasno da će na stvaranju **„istih šansi za sve"** morati još dugo i uporno da se radi.

U takvim okolnostima Misija OSCE u SCG 2002. godine pokrenula je projekat „Gender Focal Points" sa ciljem da pospeši stvaranje institucionalnih mehanizama u opštinama

Srbije i Crne Gore, mehanizama u čijem će fokusu biti rodna ravnopravnost, afirmacija i sprovođenje politike jednakih mogućnosti.

U program je prve godine ušlo 15 opština, da bi tokom tri godine on bio prihvaćen u preko 50 opština. Ovo je bio dobar rezultat. Autoritet OSCE-a, njegovih čelnih ljudi i stručnjakinja/ka, učinili su da tema ženskih ljudskih prava, ravnopravno učešće žena i muškaraca u javnom i političkom životu, mere afirmativne akcije postanu lokalne teme o kojima se govori i u Prokuplju, Pirotu, Sremskoj Mitrovici, Velikoj Plani, Subotici, Kikindi…

Konstituisanje i rad lokalnih mehanizama u tom periodu snažno su podržavali i Izvršno veće AP Vojvodine i Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu.

Lica ovlašćena za rodnu ravnoravnost, timovi okupljeni u opštinskim savetima, komisijama i kancelarijama ulagali su veliki trud i energiju da bi menjali svest, formirali nove stavove i odnose u lokalnoj zajednici.

Izgledalo je da uz donošenje i primenu antidiskriminatornih zakona (pre svega Zakona o ravnopravnosti polova), uz napore koji se ulažu da se uključimo u evropske integrativne tokove, ovaj pionirski poduhvat može da dobije svoj puni smisao…

POGLED U STVARNOST

Potonji izbori, naročito lokalni, održani u septembru 2004. godine pokazali su krhkost ovdašnje demokratije i njenih institucija. U mnogim opštinama na scenu su stupile konzervativne političke snage (poražene 2000. godine). Izgledalo je kao da smo zakoračili korak napred, a onda se vratili dva unazad. Aktivnosti mnogih opštinskih mehanizama su utihnule, a neke komisije i kancelarije su potpuno iščezle.

Na nacionalnom planu stvari danas stoje ovako:

- Skupština Srbije, ni posle šest godina i dva saziva nije donela Zakon o ravnopravnosti polova.
- Pregovori o stabilizaciji i pridruživanju prekinuti su pošto Srbija nije ostvarila punu saradnju sa Sudom u Hagu. Posledica: utihnuli su i naši zahtevi za postizanjem „evropskih standarda" u oblasti ravnopravnosti polova…
- **„Velike političke teme"** – razdruživanje sa Crnom Gorom, pregovori o statusu Kosova, donošenje novog Ustava, potraga i hapšenje haških begunaca – bacili su u senku **„male životne teme"**…
- Žene i dalje značajnije participiraju jedino u **„virtuelnoj Vladi"** (formiranoj u anketi tiražnog dnevnog lista) i u **„predizbornom razigravanju"** unutar kampanja (ponekih) političkih stranaka.

Vratimo se sada na lokalne mehanizme za rodnu ravnopravnost i njihovo slabljenje u promenjenim političkim prilikama.

Kada kažemo **institucionalni mehanizam** podrazumevamo bar tri atributa:

- od društvenog je značaja (a zašto bi ga inače osnivale institucije!);
- sa jasno utvrđenim nadležnostima i delokrugom rada;
- trajan (ostvaruju kontinuirane, dugoročne aktivnosti).

Uz to, očekujemo da pozicija svakog mehanizma (kancelarije, saveta, odbora ili komisije) bude jasno definisan unutar same institucije, bilo da je u pitanju Skupština oštine i njena Uprava, Pokrajinska i Centralna vlada, Skupština Vojvodine ili Skupština Srbije…

Kada logična očekivanja prevedemo u stvarni život institucija, to znači:

- donošenje i primenu odgovarajućih akata;
- stvaranje tehničkih uslova za rad mehanizama;
- angažovanje stručnog osoblja;
- kreiranje, usvajanje i sprovođenje strateških dokumenata i godišnjih planova rada;
- obezbeđenje odgovarajućeg budžeta za funkcionisanje mehanizama;
- obezbeđenje budžeta za realizaciju programskih aktivnosti…

U uslovima razvijene demokratije i izgrađenih institucija sve nabrojano predstavlja deo „dnevne rutine" i ne zavisi od ideoloških i dnevnopolitičkih prilika ili lične volje pojedinih ljudi u administraciji.

U uslovima „fasadne demokratije", kakvu često prepoznajemo u Srbiji, moguće je da u preko pedeset opština obuh-

vaćenih projektom Gender Focal Points tek u ponekoj imamo primer da je mehanizam za rodnu ravnopravnost učvršćen tako da se računa na njegovo dugotrajno delovanje i suštinski uticaj.

Uprkos preporukama, smernicama i trogodišnjoj podršci OSCE-a, nijedna/an Focal Points nije od volonterke/a postala/o profesionalno angažovano lice u Lokalnoj samoupravi.

Budžeti za rad kancelarija i komisija za realizaciju programa odobravani su *ad hoc* i (po pravilu) nisu deo redovnog budžetskog finansiranja u opštinama.

Zato, ne treba da nas čudi što su neki novi ljudi na vlasti lako i bez ozbiljnijih političkih posledica zanemarili mehanizme za rodnu ravnopravnost ili ih potpuno odbacili.

Dakle,

ŠTA DA SE RADI KADA DOĐE DO PROMENE VLASTI I GUBITKA PODRŠKE?

Neće biti preterano da se kaže: sve žene i muškarci koji svoje mesto vide među borkinjama i borcima za ženska ljudska prava moraju imati svest o tome da je demokratija u Srbiji krhka i da nam put kontinuiranog napredovanja nije zagarantovan.

Ma koliko da ste u jednom periodu uspešni, podržani od institucije i javnosti, ne uljuljkujte se! Razmišljajte i radite tako da u promenjenim, nepovljnim okolnostima, omogućite kontinuitet u sprovođenju važnih ideja i projekata.

Uverena sam da je dobar primer za ovakav način mišljenja i delanja Kancelarija za rodnu ravnopravnost opštine Kikinda u čijem radu sam i sama učestvovala.

Dakle, ukratko ću predstaviti način na koji je prevaziđen izostanak suštinske podrške lokalne samouprave posle izbora 2004. godine.

Krenimo redom… Tokom trogodišnjeg učešća u OSCE-ovom Projektu, Focal Points – i Opštine Kikinda bili su podržani od Skupštine, predsednika i Opštinske administracije.

U timu Kancelarije za rodnu ravnopravnost dominiralo je uverenje da radimo „pravi posao" i da je naša misija od velike važnosti. Sprovedeno je nekoliko projekata koji su temu rodne ravnopravnosti učinili vidljivom u lokalnoj javnosti („Ja imam pravo", „Rodna ravnopravnost"), političarke i žene iz institucija senzibilisane su i pripremane za rad u Parlamentu i izvršnoj vlasti („Lokalna politika na ženski način"), sarađivali smo sa ženama u opštinama Severnobanatskog okruga i podržali osnivanje novih mehanizama, ušli smo u programe prekogranične saradnje, kreirali i sprovodili projekte koji senzibilišu mlade na rodne teme i upoznaju ih sa evropskim vrednostima, umrežavali smo se sa drugim organizacijama i institucijama…

Rad Kancelarije bio je prihvaćen u javnosti, a rezultati su visokovrednovani u domaćim i međunarodnim institucijama.

Kada je u decembru 2003. godine Opštini Kikinda dodeljena Nagrada za toleranciju koju je ustanovila misija OSCE u SCG, stiglo je i javno priznanje lokalnog političkog establišmenta da je rad Kancelarije za rodnu ravnopravnost znatno doprineo ovom priznanju.

Tako je, Odlukom tadašnjeg Izvršnog odbora, novčani deo nagrade (u visini od 5.000 evra) usmeren na uspostavljanje **Centra za podršku ženama** čiji je smisao bio u sabiranju projekata, ljudi, ideja i inicijativa koje se bave pitanjima rodne ravnopravnosti i politikama jednakih mogućnosti.

U Kancelariji smo od starta razmišljali strateški. Na primer, kada je 2002. godine potpisivan Sporazum o saradnji između Kikinde i zbratimljenog norveškog grada Narvika, insistirali smo (uprkos otporima) da i projekti iz oblasti ravnopravnosti polova uđu u tekst Dokumenta. To nam je omogućilo da dve godine kasnije, prilikom uspostavljanja Centra, zatražimo (i dobijemo) podršku Norveške vlade kroz program saradnje zbratimljenih gradova.

U SO Kikinda, nakon septembarskih izbora 2004. godine političke (a time i druge prilike) znatno su se izmenile. Skupšinsku vlast formirali su SRS, SPS i PSS. U takvim, promenjenim okolnostima, rad Kancelarije za rodnu ravnopravnost bio je marginalizovan.

Od septembra 2004. godine sve aktivnosti Kancelarije dislocirane su u Centar za podršku ženama. U njemu uspešno sprovodimo projekte koji su osmišljeni i začeti u Kancelariji za rodnu ravnopravnost. Moglo bi se reći da je Centar neka vrsta „**institucionalnog mehanizma u senci"**. Svi saradnice/i Kancelarije ostali su saradnice/i Centra. Nijednog trenutka nismo prekinuli komunikaciju i saradnju sa pokrajinskim i republičkim institucijama. Realizujemo programe za podršku političarkama, u saradnji sa Privrednom komorom i srodnim nevladinim organizacijama sprovodimo projekte za ekonomskom osnaživanju žena u Regionu. Centar je u svoje delovanje uvrstio senzibilizaciju mladih i jačanje njihove pozicije u društvu.

Kroz različite programe Centra tokom 2006. godine prošlo je oko 2.000 učesnica/ka i korisnica/ka.

Danas sa sigurnošću možemo da kažemo – zahvaljujući stabilnosti Centra i njegovim rezultatima, permanentnom finansiranju Norveške vlade i podrški drugih donatora (EU, USAID, NORAD…), te ličnom ugledu aktivistkinja i aktivista Centra,

lokalna politička gibanja ne mogu da ugroze programe koje sprovodimo, ni ideje koje širimo.

Na kraju, nekoliko dobrih saveta aktuelnim i budućim Focal Points-ima:

- **verujte u ono što radite;**
- **neprekidno istražujte i učite;**
- **ne dozvolite da vas protivnici obeshrabre;**
- **koristite pozitivna iskustva drugih;**
- **uključite što veći broj žena i muških saveznika u vaš rad;**
- **povezujte se sa drugim Institucijama i NVO-ima;**
- **radite uvek na (najmanje) dva koloseka!**

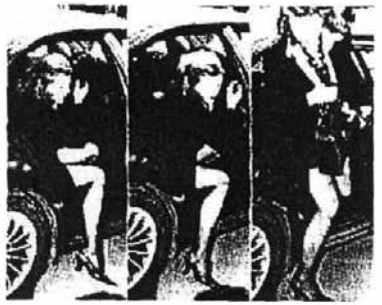
Autorka je bila lice zaduženo za ravnopravnost polova u SO Kikinda, od 2002. do 2004. godine.

ŽENE I MEDIJI

ŽENE KAO MEDIJSKI SADRŽAJ

Snježana Milivojević, UDK: 616.346.2–055.2:316.774 Fakultet Političkih nauka Univerziteta u Beogradu

ŽENE I MEDIJI: STRATEGIJE ISKLJUČIVANJA*



APSTRAKT

Moderni mediji pažljivo kultivišu poželjne predstave o rodnim identitetima i ulogama. U predstavljanju žena služe se mnogim strategijama, od simboličkog isključivanja do

* Rad je preuzet iz časopisa sa feminističku teoriju *Genero*, Posebno izdanje „Žene i mediji“, (ur. izdanja Biljana Dojčinović-Nešič, ur. posebnog izdanja Snježana Milivojević), Centar za ženske studije i istraživanje roda, Beograd.

'getoizacije' ženskih iskustava i interesovanja. Njihov najčešći zajednički produkt je simbolička rodna nejednakost. U ovom tekstu razmatraju se tri aspekta te pojave: prvo, šta govore medijske poruke u kojima su žene termin a, drugo, kako popularni mediji obrazuju svoju žensku publiku i treće da li vidljiva feminizacija medijskih profesija utiče na promene medijskih sadržaja. Odnos 'žene i mediji' uznemiravajući je u svakom od njih.

Ključne reči: Žene, mediji, rodni (gender) identiteti, nejednakost.

Dve godine posle smene režima Slobodana Miloševića u Srbiji su održana dva ciklusa neuspelih predsedničkih izbora. Neočekivani ishod ovog neuspeha je okolnost da je prvi put u ovdašnjoj istoriji 'predsednik' postala žena.[1] To je, potom, izazvalo serije reakcija koje su jasno pokazale razmere svakodnevnog seksizma. Niko se nije posebno trudio da ospori sposobnosti nove predsednice, bilo je dovoljno diskreditovati je kao ženu. Tvrdili su da ne mogu da je zamisile u Vrhovnom savetu odbrane ill da je i samo pitanje o njenom izboru 'smešno'. Fotografije na kojima predsednica Skupštine izlazi iz automobila selile su se iz ozbiljnih dnevnih u ozbiljne nedeljne novine i otvorile javnu debatu o tome da li su lepe noge politički hendikep.[2]

Posle raspada Jugoslavije Srbija je imala dva predsednika Republike a obadvojica su, još tokom mandata, optuženi za najteže zločine protiv čovečnosti. Posle ratne decenije 90-tih teško je zamisliti šta je još uopšte Nataši Mićić preostalo da

[1] Nataša Mićić postala je predsednica Republike u januaru 2003, posle dva ciklusa neuspelih predsedničkih izbora zbog neizlaska dovoljnog broja birača. Predsednica je postala kao aktuelna (takođe v.d.) predsednica Skupštine.

[2] Fotografije autora Miloša Cvetkovića, objavljene su prvo u *Večemjim novostima*, ali je javne reakcije izazvalo tek njihovo pojavljivanjo na prvoj stranj *Politike* i u nedeljniku NIN.

osramoti. Bilo je sasvim neverovatno da će voditi ratove za prekrajanje balkanskih granica ili upisivati zemlju u evropsku istoriju zločina. Sve to međutim, nijo važno. U mitološkoj svesti ona izneverava slavnu tradiciju, čak i onu koju u sivarnosti vodi pred Medunarodni tribunal u Hagu. Nataša Mićić je, svakako, imala mnogo načina da bude loša predsednica a i njen izbor mogao je da se osporava iz mnogo razloga. Ali, takvo razmatranje bi zahtevalo razgovor o njenim kvalitetima. Tu raspravu ona nije ni zaslužila. Sama pojava žene na najznačajnijim političkim poslovima izazvala je reakciju iz patrijarhalnih redova. To što je predsednica postala sticajem okolnosti samo je pojačalo utisak da žene to jedino slučajno i mogu da postanu. I potvrdilo da je i dalje najefikasniji način da se ženama pokaže gde im je stvarno mesto, tako što im se pogleda pod suknju. Ova vrsta instant diskreditacije radi jer je pažljivo i dugo pripremana višegodišnjim medijskim radom koji u popularnoj svesti fiksira stereotipe o ženskoj inferiornosti. Oni posle kao 'opšte mesto' rade kad god treba prozvati tužiteljku Haškog tibunala ili domaće NVO aktivistkinje, sasvim svejedno. Za te prilike njihova ženska priroda podvrgnuta je uvredljivom prepoznavanju i sve lako postaju ružne, nesrećne i bezvredne. Medijsko nipodaštavanje žena je pažijivo negovano kulturno postignuće.

Politika reprezentovanja

Vladajuće predstave o ženama umnogome zavise od medijskog reprezentovanja. Reprezentovanje je glavni medijski posao. To je proces kojim se proizvode i razmenjuju značenja unutar jedne kulture. U osnovi mu je povezivanje 'stvari', pojmova i znakova u smislene celine, „korišćenje jezika da se kaže nešto smisleno o svetu, ili da se svet smisleno predstavi drugim

ljudima."[3] Čak i kada tvrde da 'predstavljaju' mediji u stvari 'prikazuju' stvarnost – predstavljaju je u odsustvu. Za određenu publiku rekreiraju predstavu, reprezentuju objekat, osobu, proces u njegovom odsustvu. Prepoznaju, imenuju i simbolički fiksiraju stvarnost. Pošto je 'stvarnost' koju uzimaju u obradu raznovrsna i potencijalno višeznačna, mediji 'tipifikuju' predstave kojima operišu. Dok se nose sa mnoštvom različitosti moraju da prepoznaju 'opšte' u raznovrsnosti pojavnog. Kako u torn procesu nužno i pojednostavljuju, mediji vrlo lako umesto 'tipova' nude 'stereotipe', umesto afirmacije različitosti proizvode uprošćene i nekritičke predstave 'drugosti'.[4] Ta simplifikacija otkriva i permanentnu nelagodu od drugačijeg i novog, potrebu da se 'tuđe' objasni 'našim', 'drugačije' 'poznatim'. Da se premosti jaz između postojećeg i novog, da se nepoznato domestifikuje, prevede u poznato i bezbedno. Tako redukovan svet se skoro 'prirodno' naseljava akterima koji se lako prepoznaju kao 'mi' i 'oni' i prema potrebi, još lakše kao 'dobri' i 'loši'. Potom se velikodušno prostor i vreme daje 'nama' bez razmatranja da li i kako to deprivira 'njih'. Mediji grade i utvrđuju ovu nejednakost mnogim simboličkim postupcima, od ignorisanja do raznih vrsta neodgovarajućeg predstavljanja. Te strategije otkrivaju se tek kada se medijske poruke analiziraju kao sistemi reprezentacije, kada se ispod slučajnosti svakodnevnog pokaže zajednička matrica.

Medijski tekstovi utoliko su i svojevrsni govor jedne kulture. To što slične poruke generišu veoma različiti mediji, upućuje na postojanje dominantne politike predstavljanja koja

[3] Hall, S. (ed.) (1998) Representation, London: Sage S Open University, str. 15.

[4] O tretmanu 'drugosti' u medijima postoji obimna literatura. Uporedi na primer: van Dijk, T.A.(1991) *Racism and the Press,* London: Routledge; Hall, S. (ed.) (1998) *Representation,* London: Sagge & Open University; Meyers.M .(ed.) (1999) *Mediated Women: Representations in Popular Culture,* Cresskill:Hampton Press.

je u skladu sa važećim kulturnim obrascima. Pojedinačnim porukama značenja se umnožavaju i pojačavaju, formiraju intepretativne okvire u kojima se nove poruke kasnije lakše tumače i razumeju. Ti okviri su često podrazumevajući i upravo zato lako prepoznatljivi među pripadnicima iste kulture.[5] Na njima se gradi zajedničko razumevanje sveta i kolektivni osećaj zajedništva. Korišćenjem ovih obrazaca mediji pažljivo kultivišu i poželjne predstave o rodnim identitetima i ulogama. Od simboličkog isključivanja do 'getoizacije' ženskih iskustava i interesovanja svi oni imaju zajednički produkt – simboličku rodnu nejednakost. U ovom tekstu razmatraju se tri aspekta ove pojave: prvo, šta govore medijske poruke u kojima su žene tema, potom, kako popularni mediji obrazuju svoju žensku publiku i treće, da li vidljiva feminizacija medijskih profesija utiče na promenu medijskih sadržaja. Odnos 'žena i medija' uznemiravajući je u svakom od njih.

Prvi i očigledan pokazatelj su slike o ženama, predstave koje mediji prave, recikliraju i održavaju. Novi talas ženskog pokreta sredinom sedamdesetih umnogome je podstaklo upravo nezadovoljstvo medijskom reprezentacijom. Kako u vodećim medijima izgledaju žene i kako se u toj slici one prepoznaju i osećaju? Beti Friden (Betty Friedan) je čuvenom formulacijom 'problema koji nema ime' pokazala kako nova generacija žena odrasta nesposobna da doraste do ideala 'srećne domaćice'– heroine koju u potpunosti ispunjava uloga majke i domaćice. Savremena kultura poručuje onima kojima to ne polazi za rukom da bi morale da preispitaju šta sa njima nije u

[5] Džon Fisk (John Fiske) slikovito ilustruje ovaj proces: „Znam da sam pripadnik Zapadnog, industrijskog društva zato što, da dam samo jedan od mnogih izvora identifikacije, reagujem na Šekspira ili 'Coronation Street' na sličan način kao i drugi pripadnici moje kulture. Svestan sam, takođe, kulturnih razlika kada čujem sovjetskog kritičara kako čita *Kralja Lira* kao devastirajući napad na zapadni ideal porodice kao baze društva… Oba ova čitanja su moguća, ali moja poenta je, da nisu oba moja, kao tipičnog predstavnika moje kulture." Fiske, J. (1982) *Introduction to Communication Studies*, New York: Methuen, str..3.

redu. Popularni mediji podstiču to osećanje neadekvatnosti, učvršćujući stereotipne slike ženskosti.[6] Nezadovoljstvo medijskim porukama skrenulo je pažnju na značaj medija u kultivisanju nejednakosti.

Nešto kasnije Gej Takman (Geye Tuchman) objavila je prvi veliki ogled u potpunosti posvećen analizi medijskih sadržaja, i namenjenih ženama pod nazivom „Hearth and Home". Moderni mediji neadekvatno predstavljaju žene – one su uglavnom nevidljive, njihove aktivnosti se trivijalizuju i ponašanja osuđuju. Takvim predstavama oni konstantno obavljaju 'simboličku anihilaciju' žena.[7] Po njenoj tadašnjoj oceni, devojke se socijalizuju za prihvatanje tradicionalnih porodičnih uloga, ispunjavanje kućnih ali ne i profesionalnih ciljeva. I to u vreme kada je ženski angažman postao sve vidljiviji izvan 'kuhinje i kreveta', u drugim delovima kuće i još važnije, u javnoj sferi. Rodni stereotipi uspešno održavaju u životu popularne predstave o 'muškom' i 'ženskom' i njihovim ulogama, čak i kada se one teško prepoznaju u stvarnosti.

Najnoviju uticajnu studiju iz ove serije opet je proizvela novinarka koja je ženski pokret zadužila terminom backlash. Suzan Faludi (Susan Faludi) je početkom devedesetih objavila da američki mediji vode neobjavljeni rat protiv žena i retradicionalnim nastojanjem brane *status quo*, ignorišu dostignuća rodne ravnopravnosti.[8] Njeni tekstovi prethodno su objavljivani u uticajnom *Wall Street Journal*-u i za njih je dobila

[6] Beti Friden. autorka knjige, bivša urednica ženskih časopisa i feminislička aktivistkinja, bila je i prva predsednica Nacionalne organizacije žena (National Organization of Women – NOW), američke organizacije osnovane 1966. i veoma zaslužne za usvajanje Amandmana o jednakim pravima (1978). Betty Friedan (1963) *The Feminine Mystique*, London:Penguine Books.

[7] Tuchman, G. (1978) *Hearth and Home: Images of Women and the Media*, New York: Oxford University Press.

[8] Faludi, S. (199) Backlash:The Undeclared War Against American Women, New York: Crown.

Pulicerovu nagradu što znači da je tema ušla u srce medijskog establišmenta. Sve te godine dok je feministička kritika medija napredovala sa margine do mainstreams, medijska produkcija bila je stalno polje interesovanja feminističkih teoretičarki. Ali se tokom te dve decenije pristup i razumevanje umnogome promenio. Od ukazivanja na kvantitativnu nejednakost 'nema ih dovoljno, nema ih isto' kritika je evoluirala do pokušaja tumačenja kako to odsustvo pomaže da se simbolički čuva nejednakost i spreče promene u realnosti. Ove rane studije kasnije su kritikovane zbog 'esencijalizma' – svesti da se o rodnoj neravnopravnosti može govoriti a da se istovremeno ne problematizuje suština 'ženskog' i 'muškog' identiteta.[9] U medijskim studijama to je koincidiralo sa shvatanjima da realnost nije unapred data i 'objektivna'. Stvarnost je ljudski produkt i kao takva nosi pečat zajedničkih nastojanja svojih tvoraca. Mediji zato i nisu samo ogledala stvarnosti, već institucije kroz koje se ona formira ali i menja.

U stvari, osećanje da nešto sa popularnim medijima nije u redu je ostalo ali se način na koji se to prepoznaje promenio. Više nije bilo dovoljno pokazati diskriminišuću i isključivu prirodu medijskog govora, čak ni objasniti kako on nastaje. To pomalo liči na dokazivanje očiglednog a za mnoge je čak i dokaz da mediji samo prenose svet 'onakvim kakav jeste'.[10] Nije problem što medijska slika ne odgovara statističkoj slici, što broj žena u TV svetu ne odgovara udelu žena u radnoj snazi

[9] Inspirativnu raspravu o odnosu esencijalizma i medijske reprezentacije uporedi u Hermes, J. „Gender and Media Studies: No Woman No Cry", u Corner, J et all. (eds.) (1997) *International Media Research*, London : Routledgo, str. 65–95.

[10] O značaju i zastupljenosti analize sadržaja u feminističkim medijskim studijama videti u: van Zoonen, L. (1994) *Feminist Media Studies*, London: Sage. Opširnije o dometima i ograničenjima analize sadržaja i u: Asa Berger, A. (1988) *Media Research Techniques*, London: Sage; Hanse, A., el all. (1998) *Mass Communication Research Methods*, London: Sage.

ili ukupnoj populaciji. Mnogo je važnije što pojavljivanje žena uglavnom koincidira sa tradicionalnim odnosima i čuva patrijarhalnu osnovu rodne podele uloga u društvu.[11] Utoliko značaj medijskih poruka nije u odbrani kvantiteta već u odbrani sveta koji više ne postoji. Takva simbolička odbrana nejednakosti znatno otežava izgradnju drugačije stvarnosti.

Dan koji se ponavlja

Kako žene izgledaju u vodećim tiražnim medijima? Već i letimičan pogled potvrđuje da ih obično nema do dubokih minuta emisija ili drugog dela informativne štampe a da dominiraju šarenim stranama i revijalnim izdanjima. Lice ozbiljne štampe je muško, telo revijalne štampe je žensko i ta granica je teško promenljiva.[12] Informativna stampa potvrđuje svakodnevno znanje o svetu. Izveštavanjem o neočekivanim događajima potvrđuje kakav svet jeste – šta je 'normalno' a šta 'neobično'. Pri tome koristi novinarske konvencije kojima događaje deli po meri kulturne a ne prirodne određenosti. Rutinski verifikuje pravila koja takav svet čine normalnim i prhvatljivim. U torn poduhvatu najčešće se prećutno utvrđuje gradivo iz rodne nejednakosti. Istovremeno se i smanjuje mogućnost da medijske predstave budu drugačije, da se otvore

[11] Podaci koje generiše analiza sadržaja, čak i kada nisu statistički odraz stvarnosti. upućuju na njeno razumevanje. Tako Fisk i Hartli pišu o prezastupljenosti pojedinih profesija, pre svega advokata, sudija i čuvara zakona u TV programima: „TV prezastupljenost… ne mora biti iskrivljavanje stvarnosti, već može odražavati značaj koji naš vrednosni sistem daje moći nad drugima, naročito kada je imaju beli muškarci na vrhuncu fizičke snage." Fiske, J and Hartley, J. (1978ć *Reading Television,* London:Routledge, str. 24.

[12] Izveštaj pod nazivom „Lice vesti je muško" objavljen je u časopisu *Women, Men and the Media* 1992. koji je ustanovljen radi monitoringa rodnih tema u medijima. Sanders, M, u Creedon, P. (ed.) (1993) *Women in Mass Communication*, London: Sage, str. 167–171.

za isključena 'ženska' iskustva, ona koja nisu našla put kroz objektivne standarde skrojene po 'muškoj' meri.[13]

Čuvanjem svakodnevnog poimanja rodnosti, informativni mediji socijalizuju za nejednakost. Zašto se podrazumeva da je podizanje dece, nevidljivi domaći rad na očuvanju porodice ženski i koliko tome doprinose mediji kada to potvrđuju? Kako su zdravlje, porodična pitanja postali sadržina isključivo 'ženskih' strana? Ovakvo razlikovanje zona kompetencije odgovara zdravorazumskoj podeli na ono što je u svetu 'žensko' i 'muško', na poželjne uloge i očekivana pojavljivanja u njima. Ta podela čuva se i pažljivim izborom sagovornika/ca za 'ženske' i ostale strane novina. Muškarci u novinama govore jezikom univerzalne 'nadrodne' pozicije, pa prema tome i univerzalnog važenja. Naprotiv, žene, često moraju da pravdaju svoje pojavljivanje, naročito izvan očekivanih 'ženskih' tema. Mnoge od njih obavezno potenciraju svoju uspešnost nezavisno od svoje ženskosti – dokazujući da su lepe, pametne i uspešne 'bez obzira'. Time se sve druge žene koje to nisu dodatno optužuju da su pogrešno identifikovale problem, da isključivanja nema i da je medijski prostor podjednako dostupan pripadnicima oba pola. Glavna poruka 'same su krive' odzvanja vodećom medijskom produkcijom. Po potrebi dopunjena je onim benignim svakodnevnim seksizmom o ženskim alapačama ili glupim plavušama. Seksizam koji počinje jezikom, prenosi se stereotipima a čuva u zdravorazumskoj pameti.

Odnos prema ženama u medijima se najpre vidi. Analiza fotografija u dnevnoj štampi koju sam periodično radila proteklih godina, uvek u danu kada o tome imam nastavu da bih tu selektivnost nekako opravdala, pokazala se veoma instruk-

[13] O obrascima koji selekcionišu ženska iskustva i onemogućavaju njihovu javnu reprezentaciju uporedi: Fraser, N. (1985) „What's So Critical about Critical Theory? The Case of Habermas and Gender", New German Critique, 35, 97–131; Fraser, N-, (1990) „Rethinking the Public Sphere", *Social Text*, 25/26, 56–81.

tivnom. Ispostavilo se da ograda da je to 'samo jedan dan' i nije bila neophodna i da je u pitanju dan koji se ponavlja. Razultati se gotovo nisu ni razlikovali. U svim dnevnim novinama, bez izuzetka, na fotografijama je mnogo manje žena i sve što one rade neuporedivo je manje važno da se vidi. U vreme prve analize, marta 2000. godine, dok su se *Politika* i *Danas* u svemu razlikovale, procenat fotografija žena u njima bio je identičan – u *Politici* – 10,5%, u *Danasu* 10,6%.[14] Uobičajeni odgovor da je to zato jer je i u stvarnosti bilo tako, značio bi da su one zaista referirale istu stvarnost. Ali kako to da su baš samo tu stvarnost 'realno' i isto videle novine koje su sve drugo videle i interpretirale drugačije? Uprkos razlikama u pristupu kuturni temelji na kojima počiva patrijarhat očigledno su ostajali neosporeni. Time što se nije videla veza između autoritarnosti i patrijarhalnosti dublja kulturna matrica autoritarnog poretka ostajala je sačuvana za budućnost. Na izbor fotografija u novinama u stvari mnogo više utiče njihova koncepcija nego 'priroda stvarnosti' o kojoj pišu. U ozbiljnoj štampi je mnogo manje fotografija žena nego u večernjoj štampi i svakako još manje nego u tabloidima. Početkom 2000. tržištem štampe dominirale su klasične večernje novine, *Večernje novosti*, i novi tip polu-tabloida, domaća verzija 'mid-market newspapers', nastala tokom 90-tih, *Glas javnosti* i *Blic*. *Blic* je bio tržišno mnogo uspešniji i grafički moderniji i u to vreme najbliži tabloidima koji će se pojaviti tek koju godinu kasnije. Kao takav bio je koncepcijski najudaljeniji od *Borbe*, već tada jedinim novinama zaostalim iz vremena štampe sa primarno ideološkom misijom. Najuticajnije među jutarnjim novinama bile su niskotiražni ali ugledni *Danas* i tiražnija *Politika*, čiji je ugled bio izgubljen tokom godina podrške Miloševićevom

[14] Svi podaci u ovom tekstu odnose se na analizu fotografija dnevnih novina od petog marta 2000. godine. Potpuniji podaci o ovoj i svim ostalim analizama rađenim do decembra 2003. nalaze se na sajtu medijske istraživačke grupe Centra za ženske studije iz Beograda htlp://www.zenskestudie.edu.yu.

režimu. Ovako odabrane novine pokrivale su čitav spektar iz medijske ponude ali i otkrivale razlike među njima. U analiziranom broju u *Politici* je bilo tri i po, u *Danasu* čak pet i po puta vise fotografija muškaraca nego žena, u *Večernjim novostima* i *Glasu* javnosti nešto malo nego dva puta više. Jedino su u *Blicu* žene bile skoro na polovini svih fotografija u broju i bilo ih je više nego muškaraca. Ovaj odnos se tokom godina nije menjao izuzev u *Borbi* koja je posle demokratskih promena korenito promenila koncepciju. U vreme prve analize, stroga i sterilna 'crvena Borba' imala je vrlo malo fotografija, još manje ženskih, čak četiri puta manje nego muških. Već u februaru 2002. sa opuštanjem strogog ideološkog obrasca, kao tržišno okrenuta 'plava Borba' imala je mnogo više fotografija a četvrtina od ukupnog broja bile su ženske (24.44%).[15]

Što su novine ozbiljnije to je u njima manje mesta za žene. 'Ozbiljne' novine bave se važnim temama, oslanjaju se na legitimne izvore i oblasti u kojima je rodna isključivost veća. Ali, to znači i da bukvalna nevidijivost nije jedini vid rodne nesrazmere. I kada je na fotografijama približno ili čak više žena, kao što je bio slučaj u *Blicu*, uvek je bar duplo, a često i mnogostruko više fotografija muškaraca koji su identifikovani, čije je pojavljivanje u smislenoj vezi sa tekstom. Muškarci su na fotografijama zato što su sagovornici, učesnici događaja, autori ili na bilo koji način u funkcionalnoj vezi sa sadržinom teksta. Kod žena to nije slučaj. One su često anonimne, neidentifikovane, bez posebnog razloga odabrane da ilustruju tekst o zimnici, zadušnicama, devojkama koje vole da se zabavljaju. Često to i nisu one već njihovi fragmenti, delovi tela izdvojeni, uveličani, poentirani. Broj ovakvih fotografija raste sa porastom šarenih i zabavnih strana. Žene su jednostavnije za ovakve novine – lepše za oko, lakše za upotrebu. Zbog toga,

[15] U analiziranim novinama razlikovao se broj fotografija žena u ukupnom broju fotografija.

čak i kada se na novinskim stranicama vidi više žena, to uglavnom ne ugrožava rodnu podelu uloga. Najuspešnija žena dana, ona koja se probije najbliže početnim stranama obično stigne do treće ili pete strane i tu, među svim tim važnim vestima, polunaga, podseća na žensko prisustvo u svetu. U martovskom broju Politike prva ženska fotografija bila je tek na 22 strani, u Danasu, u celom vikend dodatku, bila je fotografija samo jedne žene, autorke teksta, Blic je do srednjih i od srednjih strana ličio na dve različite planete od kojih onu 'ozbiljnu' naseljavaju muškarci a onu drugu, 'zabavnu' žene, itd. itd. itd.

Analiza uloga u kojima se žene pojavljuju kada zasluže medijsku vidljivost otkriva da u informativnoj štampi važe skoro isti kriterijumi kao i u revijalnoj. Najznačajniji ženski javni angažman je zabavljački. Obično su oko polovina, u nekim novinama čak i do dve trećine žena sa fotografija zabavljačice, pevačice, modeli, TV ličnosti. Zabavljačke uloge jedino ugrožavaju domaće – majke, domaćice, supruge, pratilje uspešnih muškaraca. Profesionalno uspešne žene često se pojavljuju kao supruge i majke, ili bar moraju da otkriju svoj recept za pomirenje 'karijere i porodice'. Ekspertkinje su najčešće psihološkinje, socijalne radnice, savetnice za promašene brakove, kozmetičarke, savetnice za ishranu i dijete, lekarke, učiteljice. Njihova stručnost prilagođena je familijarnoj sferi i 'prirodnoj' ulozi žena da brinu o porodici. Nasuprot njima, muškarci sa fotografija pojavljuju se u svim mogućim zanimanjima – astronauti, arheolozi, istraživači, političari, pesnici, naučnici, glumci itd. Raspon socijalnih uloga otkriva svet pun mogućnosti za muškarce i pun ograničenja za žene.

Isključivanje sa stranica ozbiljne štampe kompenzuje se pažljivom getoizacijom ženskih iskustava. Za te potrebe dnevne novine imaju 'ženske' strane koje su višestruko značajne. To je prvenstveno prostor za 'lake' društvene teme, socijalnu politiku, zdravstvo ili obrazovanje ukoliko nisu konfliktne i ni u kom smislu 'političke'. Ponekad je to i zgodno

mesto za pisanje o 'ženskim' i 'porodičnim' temama sa kojima velika štampa uglavnom ima nelagodu i radije ih izbegava. Ali, ove strane pre svega, 'propisuju' šta je u svetu značajno žensko, podsećaju žene da čak i ako čitaju novine, njihovo 'obavezno gradivo' ostaju moda, izgled, dijeta ili kuvanje. U podtekstu ovakvih sadržaja nekako je uvek osećanje da su novine ipak muške jer su samo pojedine strane u njima 'ženske'.

Ženske strane pri tom ni ne kriju da je iz novinskog ugla izgled glavna ženska preokupacija. Bez obzira na to da li se i čime bave, žene moraju da budu konvencionalno lepe, zabrinute zbog telesnih nesavršenosti, u potrazi za idealnom siluetom ill partnerom. Informativni mediji se tako pridržavaju iste matrice 'ženskosti' koju razvija i revijalna štampa. Zabavni mediji skoro isključivo postoje na glamurizaciji ženske pojavnosti: zvezde i slavne ličnosti nude se kao modeli za identifikaciju i oponašanje. Mlade devojke se u neprekidnim emisijama i časopisima podsećaju da je najatraktivnije zanimanje model, da je najteži ispit koji se u životu polaže kasting za modnu reviju, da je održavanje lepog izgleda vredno celodnevnog truda. Proizvodnja zvezda i parazitiranje na ličnom životu poznatih je posao zabavnih medija i u drugim sredinama. Taj univerzalni obrazac po potrebi samo ima prepoznatljivo lokalni karakter. Dok su stranice evropske revijalne štampe punili 'pevačica i fudbaler' Viktorija i Dejvid Bekam (Victoria, David Beckham), 'kraljevski' par ovdašnje popularne kulture ratnih devedestih bili su folk diva i ratni zločinac.

Obrazovanje za potrošnju

Mediji veoma pažljivo neguju svoju publiku i spremaju nove generacije za buduće potrošače. Obrazovanje za potrošnju je ozbiljan posao industrije koja zavisi od novca velikih oglašivača. Kritički teoretičari odavno su upozoravali da su vesti, nekada glavni medijski proizvod, postale 'ono što se emituje pre i posle blokova reklama' i da mediji u stvari ne proizvode programe nego publiku.[16] Televizije se svake večeri takmiče za naklonost gledalaca, pakuju milionsko gledalište i isporučuju ga velikim oglašivačima u 'rejting' poenima. Ovi potom kupovinom reklamnog vremena obezbeđuju sredstva za proizvodnju programa. Ova opora upozorenja, bez kritičke oštrice, postala su opšte mesto treninga zaposlenih u medijskoj industriji.[17] Veliki komercijalni mediji zainteresovani su za statističku sliku publike ali ne i šta publika zaista želi ili bira. Zato je obrazovanje za potrošnju, popularisanje

[16] Dalas Smajt (Dallas Smythe) je skrenuo pažnju na ovu tendenciju komercijalnih medija konceptom 'audience commodity' koji je postao značajna tema kritičkih medijskih anaiiza još ranih 80-tih godina prošlog veka. Smythe, D. (1981) *Dependency Road: Communications, Capitalism,Consciousness and Canada*, Norwood: Ablex,

[17] Tan Eng (Ten Ang) u uvodu svoje knjige navodi da je u neformalnom razgovoru sa istraživačicom redakcije vesti NBC (jedne od tri najveće američke TV mreže) želela da sazna kako ljudi „u TV industriji gledaju na svoju publiku". Ona je iskreno i bez razmišljanja odgovorila da su sva istraživanja koja rade „u interesu isporučivanja publike oglašivačima". „Bila sam navikla da ovu frazu čujem u ironičnom, čak ciničnom kontekstu od srane nekritičkih istraživača koji potenciraju komodifikujuću logiku koja dominira komercijalnom televizijom. Ali ona mi je jasno pokazala da za TV industriju nema ničeg ironičnog u ovoj izjavi.". Ang, I., (1991), *Desperately Seeking the Audience*, London: Rotledge, str.ix.

poželjnog životnog stila, za njih veoma važan posao. Privreda koja troši toliko novca da bi potrošače ubedila da upotrebe, pocepaju ili bace ono što već imaju da bi kupili novo, zavisi od redovnog obnavljanja potrošačkih navika.[18] Gledaoci moraju na vreme da znaju šta je 'in' a šta 'out' i to ne saznaju samo iz reklama – novinarstvo se i samo uključilo u slavljenje korporativne kulture i prihvatilo komercijalni govor.

Komercijalni mediji svoju publiku i tretiraju kao veliki potrošački rezervoar. U drugoj polovini prošlog veka to je posebno postala ženska publika, mnoštvo domaćica koje su uz porast kupovne moći raspolagale i velikom količinom ne-radnog vremena pogodnog za potrošnju. Vreme relativnog blagostanja posle Drugog svetskog rata obeležila je prava najezda reklamne industrije na žensku publiku. Mnoge reklame i danas nose takvo obeležje iako su potpuno daleke i neprevodive u životne stilove žena širom planete. U svim televizijama sveta najreklamiraniji sadržaji i dalje su hrana, sredstva za higijenu i ulepšavanje. U lepim kućama domaćice izbeljuju stolnjake za porodična slavlja, čuvaju žive boje dečijih majica ill muških košulja. Uz to se trude i da budu privlačne. U tome im pomažu čitave industrije higijene i lepote i one beskrajne reklame koje su mnogo više od neutralnog prenosioca poruke o boljem proizvodu. Čak i svako oglašavanje nove vrste uložaka ima veoma jasno preskriptivno dejstvo – ako baš 'onih dana' niste raspoložene, ne osećate želju da se obučete u svoju najbelju odeću najmanjeg broja, onda niste za krilca i niste moderne. Konformišuća moć poruka radi i u industriji se sa tim računa.

[18] Na ovaj, ali i druge porazne aspekte reklamne industrije, ukazuje Sat Džali (Sut Jhully). Osim teorijskih radova o njima je napravio i seriju obrazovnih video filmova, kao na primer *Advertising and the End of the World*, u produkciji Media Education Foundation koju je i osnovao. Zbog jednog filma o zloupotrebi ženske seksualnosti u video spotovima MTV je pretio podizanjem tužbe ali je zbog velikog protesta javnosti odustao. Opširnije na www.mediaed.org.

Reklamna komunikacija počiva na TV spotovima, kratkoj formi koja nosi veoma jednostavnu poruku 'kupite'. Ali, ta poruka mora da se saopšti sve sofisticiranijim jezikom pa je proizvodnja reklamnih TV sekundi sve skuplja. Istovremeno, istraživanja upozoravaju da publika sve bliže sebi drži daljinski upravljač i gledanost svakog programa pada u trenutku kad počnu reklame. I tako sve skuplje programe vidi sve manje publike, a TV kompanije sve više smanjuju istraživački interval da bi ustanovili u kom trenutku gledalačka pažnja popušta i kada se odlučuju za drugi program. Reklame pokušavaju da razviju instant kontakt sa potrošačem kroz zajedničko iskustvo identifikacije. Kroz pozivanje publike da prepozna svoju potrebu za novim frižiderom ili patikama sve reklame šalju istu poruku – sreća se može postići potrošnjom. Ali većina gledalaca zna da sreću ne donose proizvodi i 'lično osećanje sreće vezuje za razne vrednosti koje prepoznaje kao važne'.[19] Autori reklamnih poruka to takođe znaju i zato upravo te vrednosti pakuju kao proizvode koje nude tržištu. Publici koja hoće srećnu porodicu reklame poručuju ako vam 'kuća bude blistavo čista ili veš mirišljav, deca će biti vesela, muževi zadovoljni a porodice srećne'. Sve to saopštava porodica 'simbol' – svi mladi, lepi i nasmejani. U reklamnom govoru egzotična, strasna devojka 'ni od kuda' donosi ljubav i romansu, negovan izgled garantuje sigurnost i poslovni uspeh a pušenje štetnih cigareta – slobodu. Sve te vrednosti – ljubav, romansu, porodičnu harmoniju, uspeh na poslu, sreću donose proizvodi, a oni se kupuju. Nijedna cena za to nije previsoka.

Ali, 'treća sukcesivna revolucija u američkoj istoriji', posle industrijske revolucije i građanskog rata, kako se ponekad nazivaju društvene i kulturne promene iz 60-tih godina

[19] Opširnije o mehanizmu pretvaranja stvarnih želja u potrošačke navike i njihovoj vezi sa socijalnim vrednostima uporedi: Jhally, S. (1991) *The Codes of Advertising*, London: Routledge; Leiss, William, Stephen Kline and Sul Jhally (1990) *Social Communication in Advertising* (second edition) Routledge, New York.

prošlog veka, obeležena je i brojnim angažovanjem žena na poslovima van kuće. Kako je već tada broj stalno zaposlenih žena prešao polovinu za modernu reklamnu industriju otvorilo se novo problematično područje: sukob domaćih uloga i ideala žena od karijere. Način na koji se ovi ponekad suprotstavljeni zahtevi mire u okviru medijskih poruka, nije uvek jednoznačan pa ni predvidiv. Reklamna industrija mora da odgovori na nove izazove i taj odgovor nipošto nije uvek konzervativan. Jedan pokušaj merenja seksizma kroz utvrđivanje skale na kojoj se prepoznaje njegovo iskazivanje još pre tridesetak godina utvrdio je da ove predstave nisu crno-bele. Batler-Pejsli (Batler-Paisley) i Paisley-Batler ponudile su numeričku skalu za 'utvrđivanje svesti koja se koncentriše na to kako se žene, načinom prikazivanja, limitiraju na izvesne uloge i odnose'.[20] Prema ovoj skali, moguće je razlikovati pet različitih vrsta prikazivanja žena u medijima:

- U prvoj, zgodno nazvanoj 'ponizi je' ('put her down') žene izgledaju kao pojednostavljena, dvo-dimenzionalna slika, kao glupa plavuša, seksualni objekat ili ucveljena žrtva. Ovakve predstave uobičajene su u muškim magazinima, Playboy-u na primer.

- U drugoj, pod zajedničkim nazivom 'zadrži je tamo gde joj je mesto', jeste većina medijskih predstava. U njima se prepoznaju tradicionalne 'ženske' vrednosti i kvaliteti a tradicija se koristi da odredi 'ženske' uloge. Žene funkcionišu dobro kao majke ili domaćice ali se muče u svakoj profesionalnoj ulozi bilo zato što joj nisu dorasle ili zato što zbog nje moraju da razviju 'neženstvene' osobine.

[20] Tekst Pingree, S., et all. *A Scale for Sexism* preštampan je u Zborniku radova *Predstave o ženama u masovnim medijima* koji je za potrebe nastave u Centru za ženske studije (Beograd 1999/00) priredila Snježana Milivojević. str. 55–62.

- U trećoj vrsti su obično predstave karakteristične za mnoge 'progresivne medije' koje se prepoznaju pod nazivom 'daj joj dva mesta'. Žene mogu biti advokatkinje ifi profesorke sve dok je 'ručak na stolu u određeno vreme', sve dok njihova profesionalna uloga ne ugrožava kućna zaduženja i dok su domaćinstvo i materinstvo na prvom mestu.

- Četvrta vrsta, 'ona je potpuno jednaka' je prilična retkost u medijima i u ovim predstavama žene se uglavnom vide u profesionalnim svojstvima bez neophodnog podsećanja da su domaćičke i materinske uloge njihovi podrazumevajući poslovi.

- U petoj vrsti prikazivanje je potpuno ne-stereotipno, žene i muskarci ističu se svojim ličnim kvalitetima, bez obzira na pol, pa se individualizirano prikazivanje razlikuje od dogmatskog čitanja obaveze 'žena mora biti jednaka muškarcu'. Ovaj oblik pominje se jer ga razvojna skala normalno zahteva, a ne zato jer se lako nalazi u medijima.[21]

Završni deo skale pokazuje da seksizam, u svim vrstama medijskog govora, pretpostavlja tradicionalu 'podelu rada među polovima' i da podjednako zahteva i prikazivanje muškaraca u rodno povezanim ulogama i odnosima. Obostrani stereotipi čuvaju patrijarhalni karakter društva i zato njihovo učenje počinje ranim kućnim TV vaspitanjem kroz popularne programe. Već dok memorišu jednostavne poruke TV reklama, devojčice i dečaci dobiju prve lekcije iz medijske ekonomije, ali i važne pouke o žensko-muškim odnosima.

[21] Ibid.

Nova većina u novinarstvu

Novinarstvo je najstarija medijska profesija. Ona je ujedno i paradigmatično 'muška profesija'. Osnivački mitovi i veštine koje donose novinarsku slavu uglavnom afirmišu patrijarhalnu kulturu muškosti. Privlačne strane profesije izrasle su najpre na mogućnosti prisustva opasnim situacijama. Tamo gde se menjaju granice, vode pregovori, cepaju države, kroje sudbine, mogu biti samo odabrani. Godinama mit najčvršće odoleva u ratnom izveštavanju. Ono je sve o čemu novinar sanja – pred njim se pravi istorija, uz najviše uzbuđenja, one supstance od koje je profesija napravljena. Zato pristup i imaju samo odvažni, neustrašivi i posvećeni idealima važnijim od ličnih. Šta bi tu mogle žene? Njihov svet je domen trivijalnog, pelene, kuvanje, ogovaranje – sve efemerno, svakodnevno. Sve ono što održava život. Kraj dvadesetog veka, međutim, simbolično je oglasio da je mit odavno srušen i da je vreme da se to primeti.

Žene su u novinarstvo ušle teško i napredovale sporo. Karl Akerman (Carl Ackerman), student prve generacije novinarstva renomiranog Kolumbija univerziteta a kasnije njegov dekan, svedoči o oštrom protivljenju upisu žena u prvu generaciju 1912. godine, citirajući profesora koji je govorio: „Nijedan nastavnik ne bi mogao da uči matematiku dečaka ukoliko je u sobi žena, a ako bi dečak i uspeo da nauči matematiku dok je devojčica u sobi, znači da nikada neće postati muškarac".[22] Na Kolumbiji je kasnije dozvoljen upis studentkinja pod strogim sistemom kvota koje su ostale na snazi sve do kasnih 1960-tih.

U međuvremenu najznačajniji pojedinačni podsticaj za ulazak u profesiju bio je Drugi svetski rat i mnogo upražnjenih

[22] Beasley, M., u Creedon P., (1993) *Women in Mass Communication,* London: Sage, str.119.

mesta na poslovima kod kuće. U senci muškog ratnog heroizma beznačajno je izgledala pobeda koju su osvojile novinarke. U izveštaju o predrasudama prema novinarkama iznetom na simpozijumu studentkinja novinarstva na Državnom univerzitetu Ohajo 1940. godine piše: „Izgleda da je opšte uverenje na simpozijumu da žene nemaju veće šanse da prežive u novinarstvu nego Jevreji u Nemačkoj."[23] Pre rata uglavnom su imale šansu da u profesiju uđu kao ćerke ili supruge vlasnika novina a na kraju rata jedna od njih je napisala: „Sada, pošto sam radila na mestu kolege koji je regrutovan… moj zaključak je da su nas muškarci impresionirali lažnom slikom o važnosti svoga posla."[24]

Obrazovanje je, ipak, presudno doprinelo feminizaciji zanimanja. Novinarski koledž Univerziteta u Merilendu objavio je 1985. godine nalaze istraživanja koji su ukazali na pojavu 'nove većine' u školama za novinarstvo. Sredinom osamdesetih, broj studentkinja prešao je polovinu upisanih na ovom Univerzitetu, 1985. bilo ih je 60 procenata, a već 1991. godine studentkinje su činile 75 procenata diplomiranih.[25] Sličan je obrazac bio i u drugim sredinama. Na Fakultetu političkih nauka u Beogradu, gde se na jednom od smerova studira novinarstvo, upisuje se sve više studentkinja, ima ih više od polovine u ukupnom broju diplomiranih (58 procenata) a od 1995. godine ih je više od 70 posto.[26] Ali nevidljive prepreke se i ovde vidljivo pokazuju – među 802 magistara ovog Fakulteta 107 su žene (13,3 posto) a od 388 doktora 43 su žene (11 posto). Od osnivanja Fakulteta do danas na njemu je samo šest žena steklo zvanje redovne profesorke. Kako izgledaju karijere kroz koje se proporcija 70:30 diplomiranih studentkinja i studenata promeni u 10:90 u magistarskim i doktorskim zvanjima nije jednostavno pretpostaviti. Na tako radikalnu promenu sigurno utiče mnogo razloga, ali intelektualna superiornost muškaraca sigurno nije među njima.

[23] Ibid., str. 120.

[24] Ibid., str. 120.

[25] Ibid., str. 118.

[26] Fakultet političkih nauka 1968–2003, Beograd 2003, str. 145–204.

Ako obrazovni izazovi u profesiji ženama nisu bili nepremostivi mnogo toga ostalog oko profesije jeste. Kao i u većini drugih zanimanja, sa ulaskom žena u profesiju moć se pomerila za stepenicu iza. Iako se novinarska većina sve više iskazuje u odgovarajućem broju uredničkih mesta, to ne važi i za direktorska zvanja. Jedan od razloga svakako je i to što je u prvom slučaju napredovanje deo profesionalne lestvice a u drugom menadžerske (upravljačke) koja u novinarstvu obično nema veze sa profesionalnom afirmacijom.[27] Novinarke i urednice u jednom trenutku pronele su slavu nezavisnog novinarstva u Srbiji, i u veoma teškim uslovima borbe za medijske slobode, bile su glavne urednice u nekoliko najuglednijih nezavisnih medija. U procesu nastanka civilnog društva u Srbiji one su značajno doprinele kultivisanju drugačije vrste društvenosti, zajedno sa ženama koje su osnovale i vodile nevladine organizacije, upravo one koje su najradikalnijim civilnim angažmanom doprinosile uspostavljanju drugačijeg političkog polja. Dok je prolaz u prostor klasične partijske politike bio rezervisan ulavnom za supruge, verne pratilje svojih politički aktivnih supruga, žene su ušle u političko polje tamo gde ga je bilo najteže možda i najopasnije kultivisati. Nevladine organizacije koje se bave ratnim zločinima i ljudskim pravima uglavnom su osnivale posvećene aktivistkinje. To naravno nije zbog toga što su žene prirodno pametnije ili hrabrije već zbog toga što su, sa većim senzibilitetom za nesreću i nepravdu, u torn katastrofalnom trenutku prepoznale pusti prostor urušene društvenosti.

[27] O razlikama u napredovanju po profesionalnim i upravljačkim lestvicama u novinarstvu opširnije u: Džon Soloski, „Novinarski profesionalizam: instrumenti kontrole", Gledišta 1993, br. 1–6, str. 75–86.

Ali glavno pitanje je može li ova 'nova većina' uticati na promenu rodnih stereotipa u medijima? Profesija se upravo tu žilavo opire i jedan od bedema odbrane jesu baš osnivački mitovi. Žene u profesiji često i same čuvaju patrijarhalni kod trudeći se da dokažu da je 'profesija neutralna' i da one nemaju nikakvih namera da je na bilo koji način menjaju. Novinarke često vatreno zagovaraju da 'novinar' zvuči bolje nego 'novinarka' da feminizacija naziva trivijalizuje i profesiju samu. Nije, dakle, presudno da više žena uđe u profesiju, već da se u njoj izbore za promene standarda u kojima bi se lakše osećali pripadnici/e oba pola. Promene u načinu izveštavanja i rodno senzibilniju javnu sferu neće obezbediti samo veći broja žena u medijima. Za to je potrebna radikalna promena shvatanja koja počinje spremnošću da se prihvati očigledno. Na primer, da feminizacija naziva profesije ne devalvira profesiju nego je priznanje činjenice da se njom bave pripadnici/e oba pola.

Zaključak

Patrijarhalna isključivost je podloga drugih isključivosti jer je na početku ljudske nejednakosti koja se svakodnevnom socijalizacijom prenosi i familijarizuje kao norma. Kada se jednom otvore i prihvate razgovori o rodnim stereotipima i sve druge društvene različitosti ispoljavaju se i prihvataju lakše. Do tada se javna nespremnost za ovakav razgovor prepoznaje u mnogim strategijama odbijanja koje mnogima čak izgledaju benevolentno.[28] Prvi takav odgovor patrijarhalne kulture je podsmeh, omalovažavanje koje po potrebi radi da se istim žargonom prepoznaju 'butkice' Medlin Olbrajt, kurva Karla del Ponte, ili domaće NVO 'guzate babe'. Trezor takvih metafora otvoren je za javnu upotrebu i koriste ga svi – novinari, ministri, književnici, ambasadori, predsednici svega i svačega. Sa ženske strane ga podupire usvojena inferiornost, lepo vaspitanje, obrazovanje i sve ono što utiče na shvatanje da je o ovim temama nedostojno govoriti 'zato što ima važnijih' a kada svima bude bolje biće i ženama. Sve koje drugačije govore su 'feministkinje', 'frustrirane'. 'paćenice', ne briju noge… i tako u nedogled.

[28] Tek u trenucima velike kolektivne inferiornosti u medijima neskriveno ispliva mržnja koja povremeno ima i karikaturalne razmere. Kada je fudbalski trener Lotar Mateus iznenada napustio tim *Partizan* tiražni tabloid je na udarnoj sportskoj strani objavio sledeći tekst pod naslovom „Da, draga…"

Otkad su žene 1983. godine prvi put dobile pravo glasa (na Novom Zelandu) slabiji i nežniji pol napravio je ogroman korak. Žene danas vode raznorazne belosvetske politike, bave se boksom, sude na fudbalskim utakmicama, igraju fudbal… odlučuju o tome koju reprezentaciju ili klub će njihovi muževi voditi… Brdoviti Balkan dugo se opirao pogubnom zapadnjačkom trendu. Ali, vreme je da se uključi alarm! Muškarci. pazite se, uskoro biste mogli da počnete da ribate podove, perete pelene, poraćate se… Dovođenje jednog 'Evropejca' na čelo Partizana moglo bi se pokazati pogubnim i to na duže staze. Svetski trend *girt power,* koji su započele *Spice Girls* a uspešno nastavila da praktikuje gospođa Bekam, počinje da se prima i na našem konzervativnom tlu. Ako je slavni Nemac poklekao pred hirom jedne lepotice, šta će se tek desiti vama. Sprečite na vreme!" Kurir. 192, 16. decembar 2003.

U međuvremenu pripremaju se nove mlade, lepe, razgolićene devojke. Mediji ih više ne traže samo za slikanje na trećoj strani – glamurozno polugole podjednako defiluju televizijama koje se zaklinju u tradicionalne porodične vrednosti i onima koje bi da budu ultra moderne. Tako udružene održavaju nepostojeću sliku sveta i žena u njemu. Odbranom stereotipa ne podstiču već sprečavaju komunikaciju o promenama koje većina već živi. Kao i svaka druga potisnuta različitost i prisustvo ženske većine ne može da se potisne i kada vodeća medijska produkcija teži da je ignoriše. Ali, stereotipe ne proizvode samo mediji. Oni su pažljivo branjeno kolektivno delo. Kako je još početkom prošlog veka upozoravao Volter Lipman (Walter Lippman): „Obrazac stereotipa nije neutralan. Nije to baš samo jedan od načina da se umesto velike, bleštave, zaglušne zbrke realnosti uvrsti red. Nije to tek prečac. On je sve ove stvari i još nešto više. On je projekcija u svijet našeg smisla o našoj vrijednosti, o našem položaju i naširn pravima. Stereotipi su zbog toga silno nabijeni osjećajima koji idu sa njima. Oni su tvrđave naše tradicije, a iza njenih bedema mi se i dalje možemo osjećati sigurnima na položajima što ih zauzimamo."[29] Odgovorni mediji danas zato nisu mediji 'muške' ili 'ženske' većine, već oni koji ruše bedeme odbrane lažne sigurnosti.

ABSTRACT:

Modern media carefully cultivate images of gender identities and roles. In representing women they utilize various strategies, from symbolic exclusion to ghettoization of women's experiences and interests. Their usual common product is symbolic gender inequality. This article focuses upon three aspects of the process: first, the messages of media texts about women, second, how popular media educate their female audiences and

[29] Lippmann, W. (1995), *Javno mnjenje*, Zagreb: Naprijed, str. 76.

finally, weather obvious feminization of media professions contributes to different media content. 'Women and the media' relationship is deeply disturbing in all those respects.

Key words: Women, media, gender identities, equality.

ŽENE I ŠTAMPA*

Ako poznajemo oblike medijskog vlasništva u Velikoj Britaniji, onda nas gotovo potpuna nevidljivost žena na kontrolnim pozicijama u našoj nacionainoj štampi neće iznenaditi. Naše novine funkcionišu kao stari „momački klubovi", i nedavni uspeh Vendi Henri (Wendy Henry) (bivše urednice magazina People) i Iv Polard (Eve Pollard) (urednice Mail on Sunday), nimalo nije doprineo da se to promeni. One su htele posao; zato su i igrale po pravilima, da bi ga dobile. Ta se pravila nisu izmenila da bi drugim novinarkama posle njih olakšale napredovanje. Dugački radni dani, piće s momcima, zanemarivanje brige o deci (nema obdaništa u novinskim redakcijama), ostaju norma.

Ovde bi bila interesantna paralela sa karijerama konzervativnih političarki kao što je Edvina Kari (Edwina Currie), ili Margaret Tačer (Margaret Thatcher). Ulazak u klub, za žene je moguć sve dok ne pokažu nameru da nešto promene ili čak samo da dovedu u pitanje *status quo.* Naše nacionalne novine su, nalik Gornjem i Donjem domu, suštinski konzervativne institucije. Svojina bogatih, sredovečnih, belih muškaraca, i isti takav sastav uredničkih timova, uglavnom objašnjava zašto im je toliko teško da nedavne promene u društvu prikažu bilo kako do na najstereotipniji mogući način. Novine *The Guardian* i *The Independent* trude se više nego ostali, dok *Daily Mail* i *Daily Express* razmatraju socijalna pitanja samo u posebnim rubrikama i specijalnim prilozima. Tako imamo *Guardian Women* i *Femail* koji pišu o temama kao što su razvod, briga o

* Izvor: „Women and the Press" u Ethical Issues in Journalism and the Media, Andrew Belsley & Ruth Chadwick, Routledge, 1992, str. 130–136. Prevela s engleskog jezika Ksenija Jovović.

deci, zdravstvo, usvajanje ili sterilitet, kao da ovi problemi pogađaju samo jednu polovinu stanovništva. To je, naravno, apsurd, ali on odražava nelagodu što je osećaju muškarci koji kontrolišu našu štampu, kada moraju da se pozabave pitanjima koja ne spadaju u sferu konvencionalne politike ili ekonomije.

Ogroman je broj žalbi na način na koji se žene predstavljaju u britanskim novinama, naročito, ali ne i isključivo, u žutoj štampi. Bilo je i nekoliko čuvenih i uspešnih sudskih slučajeva.[1] Dobro je poznat slučaj Karmen Proeta (Carmen Proetta) protiv *The Sunday Times,* iz 1988. godine. Drugi primer, slučaj Ester Rancen (Esther Rantzen) protiv magazina *People,* posebno je značajan, jer je očuvana reputacija žene kojoj deca mogu da veruju – što je presudno za njenu ulogu u *Child-line*.[2] Ono što je zajedničko gotovo svim žalbama, jeste činjenica da novine karikiraju karakter i lični život žena, ne poklanjajući nikakvu pažnju njihovim ličnim patnjama, brinući se jedino za prodaju novina.

Senzacionalizam i karikiranje ženskih života u štampi veoma je delotvorno sredstvo prodaje: *Sun* i *Daily Mirorsu* britanske najpopularnije novine. Obe novine su otkrile da se ništa ne prodaje tako dobro kao skandal, ako je ikako moguće seksualni, pa je i mnogo ozbiljnija štampa preuzela ove prodajne tehnike. Međutim, iako se novine promovišu kao provokativne, na ivici doličnog, urednici i vlasnici tabloida s krajnjom nelagodom obrađuju pitanja seksa i seksualnosti; razmatrajući ih samo ukoliko ih senzacionalizuju i karikiraju. Dve studije koje slede, malo detaljnije ilustruju kako i zašto to rade. Prva, o „devojka-

[1] Karmen Proeta (Carmen Proetta), svedokinja kontroverznog ubistva troje Iraca u Gibraltaru, osumnjičenih da su pripadnici IRA-e, pokrenula je sudsku parnicu protiv *The Sunday Times* zbog klevete, nakon izveštaja koji je sadržavao neosnovane skaredne tvrdnje o njoj.

[2] *People* je tvrdio da je Rancenova (Rantzen) štitlia seksualnog zlostavljača dece. Njena odšteta od 250.000 £ poklonjena je dečjim dobrotvornim ustanovama (1991).

ma sa treće strane", svrstana je ovde, jer i sama ideja o pojavljivanju gotovo nage mlade žene na novinskim stranicama nema nikakve veze s vestima, ali stoji u neposrednoj vezi s rastom tiraža. Tako je veliki broj žena koje ovo smatra neprihvatljivim, da je neometeno istrajavanje te „rubrike" najočigledniji znak koliko vlasnici i urednici novina zanemaruju žensko mišljenje. Druga studija bavi se prikazivanjem seksualnosti, posebno kada je reč o lezbejskoj seksualnosti; koja mora je novinarima i urednicima jamačno najneprijatnija oblast za pisanje.

Ona je na trećoj strani

Fotografije devojaka obnaženih grudi predstavljaju veoma nov novinski fenomen. Ovakvu praksu započeo je dnevni list *Sun,* a u trci za čitaocima sledili su ga *Daily Star* i *Daily Mirror. Mirror* je nešto kasnije promenio politiku, opredeljujući se za žene u kupaćim kostimima ili donjem vešu, ali ne više nagih grudi. One su u početku prodavane publici kao izazovan i provokativan poduhvat; u stvari, urednici tabloida i dalje pokušavaju da očuvaju sočni izgled svojih izdanja i „devojke sa treće strane" bi, uz trač rubrike i tekstove o pop zvezdama, trebalo tome da doprinesu. Istovremeno, žene koje ih kritikuju, smatraju se dosadnim, džangrizavim čistunicama, koje su vrlo verovatno potajno ljubomorne na savršeni izgled devojaka iz novina.

Niko to nije osetio bolje od Kler Sort (Clare Short). Nakon njenog predloga „Zakona o trećoj strani",[3] ona postaje stalna meta uvreda žute štampe čija se preterana reakcija može razumeti samo kao dokaz panike. Uz mnoge opaske na njen fizički izgled (na primer, „zdepasta gospođa Sort"), *Sun* je svo-

[3] Prvo predstavljanje u Donjem domu bilo je 1986. godine, a drugo osamnaest meseci kasnije.

jom kampanjom „Luckasta Kler", čak sugerisao da ona nije ni sasvim normalna. Nažalost, i dok je obrazlagala svoj predlog u Donjem domu, naišla je na slične verbalne reakcije poslanika Konzervativne partije, nesposobnih da sakriju uzbunu što je *status quo* doveden u pitanje upravo u njihovim Domu.

Zapravo, predlog je imao odjeka u obe prilike kada ga je Kler Sort predstavljala: neuspeh da se pretoči u Zakon posledica je manjka vremena u parlamentarnom odboru, a ne manjka podrške – više od 3.000 pisama, upućenih gospođi Sort, svedoči o podršci koju je imala među biračima. Šteta je što je usvajanje Zakona na ovaj način zaustavljeno, jer je reč o veoma elegantnom propisu; u njemu se u potpunosti izbegava problem cenzure, tako što je pojam „novine" redefinisan, odnosno, precizirano je da novine, po definiciji, ne mogu biti publikacije u kojima se objavljuju slike obnaženih ili gotovo obnaženih žena ili muškaraca. To, dakle, samo potencira neprirodnu poziciju žute stampe: ona je prepuna neproverenih tračeva i anegdota o TV ličnostima, s taman toliko vesti, da se ne otpiše kao totalna fikcija, i ni trunku više, mada je *Sport,* recimo, već napustio sve pretenzije na informativnost; prodaja joj se bazira na popularnosti sadržaja na čiju istinitost niko ni ne računa, pa se prodavcima novina može oprostiti što često ne znaju gde da ih smeste na rafovima (mnogi misle da kanta za smeće ne bi bila loša ideja).

Način na koji su konzervativni poslanici ismevali Kler Sort izgledao je groteskno, ali oni su s pravom bili uzbunjeni njenim nastupom. Jer „devojke sa treće strane" mnogo su više od pukog provokativnog štiva – one su postale institucija, i to takva institucija od koje torijevski tabloidi umnogome zavise. Poput politike za koju se zalažu *Sun* i *Star,* one rade na očuvanju *statusa quo:* ženama je mesto u spavaćoj sobi, a ne u upravnom odboru *(bedroom not the boadroom),* a u mislima treba da im bude njihov izgled, a ne politika. *Daily Mirror* koristi istu taktiku, tipičnu za desni Laburizam starog kova koji

zagovaraju muškaraci iz zadimljenih pabova. Osporavanje „treće strane" zbog toga je zaista izazovno, a pored toga, dotle dok opstaje, ona je i svakodnevni podsetnik medijskog doprinosa rodnim stereotipima u svom najgorem vidu.

Novinari i urednici tabloida odgovaraju na kritiku „treće strane" tvrdnjom da nijedna žena nije prisiljena da se slika. Ima neuporedivo više zainteresovanih za „treću stranu", nego što bi novine ikada mogle da objave, čak i kada bi se mlade žene smenjivale svakoga dana. To jeste tačno, ali je i veoma poučno videti odakle svi ti modeli puni očekivanja dolaze.

Klasa je u centru priče o trećoj strani. Pripadnici srednje klase nerado čitaju *Sun* ili *Star.* Devojke iz srednje klase ne sanjaju o tome da se pojave na trećoj strani. One nemaju tu potrebu; većina njih ima dobre izglede za posao koji obećava više interesovanja, više poštovanja i dugotrajniju karijeru na nekom drugom mestu. Nije slučajnost što većina devojaka na treću stranu dolazi iz radničkih porodica. Fotograf Heri Ormašer (Harry Ormesher) primetio je da je „nezaposlenost najvažniji faktor. Mladu devojku s lepim telom moguće je navesti da poveruje da će je šarm izvesti iz reda za socijalnu pomoć.[4] Šta bi mogla da bude alternativa za ove devojke?"

Isto pitanje očigledno postavljaju i njihovi roditelji. Po rečima Ivon Pol (Yvonne Paul), koja vodi jednu modnu agenciju,[5] ne samo da ove devojke ne kriju svoju karijeru toples modela od svojih majki, nego je vrlo verovatno da ih upravo one i neguju i pripremaju za ovakav poduhvat. Žene koje žele da se bave ovim poslom očekuju pozamašni izdaci, jer moraju da kupe odeću i plate portfolio, pre nego što ih agencije uopšte angažuju. To zahteva veliku žrtvu od jedne radničke porodice,

[4] Citirano u *Sunday Mirror,* 8. jula 1986. godine.

[5] Ibid.

ali se oni uvek nadaju da će devojka postati poznata kao Samanta Foks (Samantha Fox), što ju je spretno savetovao njen otac, Pat Foks (Pat Fox), koja danas zarađuje dovoljno novca od svojih ulaganja, da više ne mora da bude model. Karijera devojke na trećoj strani veoma je kratka.

Samanta Foks je postala *personality,* ali većina devojaka nije. One se tamo i ne pojavljuju zato što su interesantne, već da bi predstavile žensku seksualnost na atraktivan i ne-zastrašujući način. Detalji biografije određene devojke nisu važni, jer se ona tamo ne tretira kao ličnost. Prijateljska, pristupačna i (uvek) nasmejana, ona ima dečije sveže, otvoreno lice, ali i majčinski velike, hraniteljske grudi. Njeno telo je kodirano kao seksualno dostupno, i ako vas njen opis asocira na jelo („ukusna Trejsi Elvik"; „sočna Linda Lusardi"), to je zato što ona zaista i jeste objekt za potrošnju. Upravo je taj aspekt fenomena „treće strane" ono što je za žene u najvećoj meri ponižavajuće, a toilko je daleko od realnosti u kojoj većina žena živi, da u stvari predstavlja samo anahronu, utešnu naviku muškarca koji uređuju novine, koja im je potrebna da bi ih svakodnevno podsećala na to da je odnos snaga i dalje nepromenjen u njihovu korist.

Odnosi bez muškaraca

Sociolozi procenjuju da je oko 10% stanovnika Velike Britanije homoseksualne orijentacije. Nacionalna štampa, međutim, heteroseksualnost bez izuzetka tretira kao normu. Nevidljivost je nešto čemu gej populacija mora naučiti da se suprotstavi u medijima. Jer, čak i onda kada spominju gej populaciju, novinari uglavnom misle na muškarce, dok su lezbejke, dakle, dvostruko nevidljive.

No, s obzirom na rečnik, koji novinari obično koriste da ih opišu, lezbejke bi možda radije i izabrale nevidljivost. Fraze

i izrazi poput „samoproklamovana lezbejka", „uvučena u homoseksualnu aktivnost" i „homoseksualne tendencije", evociraju slike ljudi koji rade nešto sramotno po mračnim ćoškovima. Odsustvo lezbejki iz zakonskih procedura, osobito kada je reč o zakonski propisanom dobu za stupanje u seksualne odnose, ukazuje na to da su političari nesposobni koliko i novinari da se prema ovome odnose s istom otvorenošću, s kojom posmatraju heteroseksualne odnose.

Lezbejstvo se, dakle, u načelu tretira na jedan od dva načina: ili kao tužan neuspeh pomenute žene (ovako je postupano prema Džuli Gudir (Julie Goodyear) – Bet Linč (Bet Lynch), koja se proslavila u seriji *Coronation Street* – kada je pričala o svom odnosu sa Dženet Ros (Jenet Ross), ili, predvidljivo, kao sočni skandal koji će prodavati novine. U ovom slučaju česti su pokušaji da se u skandale uvuku ('upetljaju') žene iz šou-biznisa ili sportistkinje, poput Vitni Hjuston (Whitney Houston) i Džoan Armatrejding (Joan Armatrading).

Jedna žena koja je bila spremna da javno priča o svojoj seksualnoj orijentaciji (što je u svakom slučaju njena privatna stvar), bila je Martina Navratilova (Martina Navratilova), čiji su bliski odnosi sa Džudi Nelson (Judy Nelson) bili tema kako tabloida, tako i ozbiljnijih novina. Neko vreme ustrajavalo se u pokušaju da se ona nepovoljno uporedi sa nepobitno heteroseksualnom Kris Evert (Chris Evert), no taj pokušaj nije uspeo jer Evert, što joj služi na čast, u tome nije želela da učestvuje.

Isti tip insinuacija koristi se, kada se sugeriše da su neki poznati muškarci homoseksualci (to je mnogo puta učinjeno Klif Ričardu (Cliff Richard) i Elton Džonu (Elton John). Sida je, svakako, unela novi dramatičan ugao posmatranja u izveštavanje o homoseksualnosti. Mada je time iznova otvoren prostor za homofobične ideje konzervativnih desničara, istovremeno je stvorena i sasvim neočekivana simpatija, koju najbolje ilustruje slučaj Fredija Merkjurija (Freddie Mercury). Merkjurijev životni stil često je izazivao javno negodovanje, ali je njegova smrt izazavala toliku žalost da su i BBC i I TV prikazali specijalne komemorativne programe, a sva nacionalna štampa objavila je za tu priliku prigodne tekstove o njemu.

Možda se znak lezbejske nevidljivosti može prepoznati i u tome koliko je komparativno malo medijske pažnje posvećeno sigurnosti žena u toku njihovih seksualnih odnosa, kada je sida u pitanju. No, možda je manje interesovanje za privatnost lezbejki uvek bolje; što je već ionako dovoljno sugestija u popularnoj štampi o tome da je upravo ovaj lični aspekt ljudskog života ujedno i onaj koji ih najviše određuje. Dok se neki opredeljuju za otvoreno političku poziciju (na primer, Piter Tačel (Peter Tatchell) i *The Outrage group*), mnogi gej muškarci i žene, više bi voleli da se prepoznaju na osnovu onog čime se bave ili kojoj etničkoj grupi pripadaju.

U prošlosti je optužba za lezbejstvo ili za podržavanje lezbejki najpre korišćena kao zlonamerna uvreda desničarske štampe; *Daily Mail* i *Daily Express* su to više no drugo radili u izveštavanju o Greenham Common Peace Camp–u i o Greater London Council-u. Ovakvo izveštavanje prvenstveno svedoči o očaju novinara, ali ono naravno veoma šteti i lezbejkama i institucijama koje su pri tom napadnute.

Dok se mirnom i razumnom pristupu debati o lezbejkama svakako treba nadati, teškoće koje većina tabloida ima u izveštavanju o svemu što nije u skladu sa uredničkim predstavama o normalnom (heteroseksualni par), pokazuju koliko je to malo verovatno bez promene stavova urednika i novinara. Suviše je česta insinuacija na bolest (ima nešto „bolesno" u bivanju lezbejkom) u objašnjenju ponašanja žena koje biraju da imaju intimne odnose bez muškaraca.

Zaključak

Iako novinari, kao i oglašivači, tvrde da oni samo reflektuju stavove društva, ne oblikujući ih, trendovi potvrđuju da kada je reč o ženskim životima, oni tužno zaostaju. Odeljci bilo kojih nacionalnih novina ne odaju utisak nekih značajnijih promena koje je društvo doživelo u poslednjih nekoliko godina. Žene u velikom broju ulaze u tradicionalno muške profesije (npr. polovina svih studenata medicine upisanih prošle godine su devojke) i imaju uspešne karijere. Veliki deo medijske pažnje koju privlače žene kao što su Helena Kenedi (Helena Kennedy) i Anita Rodik (Anita Roddick) je zaslužen, pa objašnjenje da su u pitanju izuzeci među ženama više nije odgovarajuće. Podjednako je neodgovarajuće shvatanje koje nažalost širi *The Independent,* isto kao i *Sun, Star, Mirror* i svi drugi, da je ženama spoljašnost najvažnija lična odlika i da zato treba da bude predmet njihove stalne pažnje. Žene su uvek morale puno da se trude da ovo ne bude slučaj samo za nekolicinu privilegovanih, a danas, kada toliko porodica izdržavaju i vode žene (trenutno trećina brakova u Velikoj Britaniji završava razvodom) to je istina više nego ikada do sada.

Nacionalno udruženje novinara (National Union of Journalists) usvojilo je odlične smernice uz čiju pomoć novinari mogu da izbegnu seksističke stereotipe. One ilustruju kako se uz malo truda već i na nivou vokabulara (npr. „predsedavajući/a" (*chair*), umesto „predsedavajući" (chairman)) postiže potpuno drugačiji utisak. Uz primenu pomenutih smernica podjednako je preporučljiva i promena u tretmanu termina, što važi i za ozbiljne novine i za tabloide. Naravno da su politika, ekonomija i trgovina i ženska briga – a zdravlje, porodična pitanja i odnosi unutar porodice i muška. Nijedna od ovih tema nije rodno uslovljena, pa ako se društvo menja i razvija, trebalo bi da se menja i moderno novinarstvo. Jer ono što se sada događa interesantno je i uzbudljivo, a novinarstvo bi u tome moglo da ima važnu ulogu – da stimuliše promene i predvodi

debatu o njima. Nekoliko novinara to i čini – Beatris Kembel (Beatrix Campbell) i Džon Pildžer (John Pilger) su samo dva istaknuta primera – ali bi većina njih svakako mogla bolje da iskoristi priliku, ne samo da budu deo promena već i da na njih utiče. Suština njihove trenutne nesposobnosti da to čine je nelagoda koju pokazuju prema ženama i ženskim ulogama.

ŽENE U MEDIJIMA ISKLJUČIVANJE PO RODU*

PREDSTAVE RODA

Moderni mediji vrlo pažljivo kultivišu poželjne predstave o rodnim identitetima i ulogama.

Tri aspekta procesa:

prvo, medijske poruke su sistemi reprezentacije;
drugo, negovanje potrošačkih navika kod publike;
treće, feminizacija medijskih profesija i njene konsekvence.

RAZNOVRSNOST

Različitost je istovremeno izazovna i sporna oblast reprezentacije.

Permanentna fascinacija 'drugošću' – kao u mainstream verziji 'drugih' kultura u muzejima, ili stereotipima o ženama u popularnoj kulturi.

* Dr Snježana Milivojević, „Žene u medijima", prezentacija na seminaru „Lokalni mediji i rodna ravnopravnost", Valjevo, 18. 11–20. 11. 2005.

REPREZENTACIJA

Dominantne predstave o ženama i simbolička rodna nejednakost proizilaze iz određene reprezentacione strategije.

Reprezentovanje znači 'korišćenje jezika da se kaže nešto smisleno o, ili da se svet reprezentuje smisleno drugim ljudima'.

Proces kojim se proizvode i razmenjuju značenja među članovima jedne kulture. Povezivanje 'stvari', koncepata i znakova u smislene celine.

POLITIKA PREDSTAVLJANJA

To što slične poruke generišu veoma različiti mediji upućuje na preovlađujuću politiku predstavljanja.

Primeri variraju od 'getoizacije' ženskih iskustava i interesovanja u specijalizovanim rubrikama i medijima do njihovog isključivanja iz ozbiljne stampe.

Empirijska evidencija potiče iz nekoliko analiza dnevnih novina u Srbiji u periodu 2000–2003 god.

INFORMATIVNI MEDIJI

Socijalizacija za nejednakost: Informativni mediji.

Vidljivost žena: između 10 i 46% od ukupnog broja fotografija.

Oblasti kompetencije, dominantne društvene uloge i interesovanja.

Zabavljačke uloge – glumice, pevačice, TV ličnosti itd.: 40–75%.

ŽENSKA PUBLIKA

Treća sukcesiva revolucija u američkoj istoriji – industrijska, građanski rat, socijalna/kulturna.

Više od polovine žena je stalno zaposleno.

'Beauty myth' and 'being slim': od reklama do sapunskih opera.

Domaće uloge nasuprot idelima žena od karijere.

Nove stvarnosti, stare predstave.

ZABAVNI MEDIJI

Isključivanje po rodu: ženski časopisi, specijalizovane rubrike.

Podela sfera društvenosti na privatnu i javnu.

Getoizacija ženskih iskustava: kuhinja i spavaća soba – tamo gde im je mesto.

Glamurizacija ženske pojavnosti: zvezde i slavne ličnosti – identifikacija i modeli.

MEDIJSKI PROFESIONALIZAM

Skorašnja feminizacija medijskih profesija.

Novinarstvo, tipična profesija, sa osnivačkim mitovima i vrednostima koji afirmišu patrijarhalnu kulturu muškosti.

Da li više žena u proizvodnji vesti može uticati na promenu rodnih stereotipa u medijima za oponašanje.

UČENJE POTROŠNJE

Obrazovanje za potrošnju.

Reklamiranje – industrija od 170 milijardi dolara.

Jasna poruka – sreća se može postići potrošnjom.

Publika kao potrošački trezor – stalni trening kupi, troši, koristi.

Razvijanje instant kontakta sa potrošačem kroz zajedničko iskustvo identifikacije.

Publika preferira vrednosti, a ne proizvode.

OBRAZOVANJE

Više novinarki nego menadžerki i vlasnica.

Ackerman: Kolumbija univerzitet se jako protivio upisu žena u prvoj generaciji 1912. god.

Sistem čvrstih kvota ostao efektivan sve do '60. Časopis *Matrix* iz 1940: žene nemaju više šansi da se zaposle u novinama nego Jevreji da prežive u Nemačkoj.

Drugi svetski rat otvorio više mesta za žene i obojene.

1985. na Univerzitetu Maryland 60% upisanih studentkinja, 1991. već 75%.

'NOVA VEĆINA'

Kako 'nova većina' utiče na medije?

1990: WP 42% fotografije žena, 41% USA Today.

Seksizam, profesionalni standardi i jezik vodećih medija.

Mediji odražavaju mitsku a ne statističku sliku sveta i žena u njemu.

ZAKLJUČCI

Mediji jesu važni – stereotipi ne podstiču već sprečavaju komunikaciju.

Dragačija medijska agenda i odnos između privatnog i javnog – 'lično je političko'.

Simbolička ravnopravnost kroz priznavanje i afirmaciju različitosti.

Nasilje prema ženama u javnom i privatnom životu

ŽENE I NASILJE

UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MESTU[1]

Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje je oblik seksualne diskriminacije, kojim se narušava dostojanstvo muškaraca i žena na radnom mestu. Seksualno uznemiravanje obuhvata neželjeno udvaranje, traženje seksualnih usluga i drugo verbalno i fizičko ponašanje seksualnog tipa, u slučajevima kada pristanak ili nepristanak na ovakvo ponašanje direktno ili indirektno utiče na nečije zaposlenje, znatno utiče na kvalitet nečijeg rada ili stvara zastrašujuće, neprijatno ili uvredljivo okruženje na poslu.

Prilikom ispitivanja da li je izvršeno seksualno uznemiravanje, neophodno je imati u vidu sledeće činjenice:

- žrtva, kao i zlostavljač, mogu biti žena ili muškarac;
- žrtva ne mora biti suprotnog pola;
- zlostavljač može biti žrtvin nadređeni, službenik ili poslodavac, nadređeni u nekoj drugoj oblasti, kolega, ili nezaposleni;
- žrtva ne mora biti samo zlostavljana osoba, već bilo ko na koga je uvredljivo ponašanje uticalo;

[1] Tekstovi u odeljku o seksualnom uznemiravanju preuzeti su iz „Priručnika za razumevanje polova“, OEBS, Beograd, 2003, koji je pripremljen kao radni materijal za treninge koje je Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori organizovala za opštinska lica odgovorna za ravnopravnost polova i jednake mogućnosti tokom 2003–2005. Najveći broj tekstova o seksualnom uznemiravanju koji su objavljeni u ovom Priručniku, uključujući i prevode relevantnih propisa, pripremila je NGO „Glas razlike, grupa za promociju ženskih političkih prava“ iz Beograda. Pojedine tekstove je pripremila ABBA/CEELI.

• seksualno uznemiravanje se može dogoditi i bez ekonomskog povređivanja ili otpuštanja žrtve;

• ponašanje zlostavljača mora biti nepoželjno.

Za pravilnu kvalifikaciju akata seksualnog uznemiravanja, od pomoći je da žrtva direktno informiše zlostavljača da je njegovo ponašanje nepoželjno i da mora prestati. Žrtva treba da iskoristi sve mehanizme žalbe koji zaposlenima stoje na raspolaganju.

Najbolji način da se spreči seksualno uznemiravanje na radnom mestu jeste preventivno delovanje. Poslodavci treba da preduzmu neophodne mere da bi sprečili pojavu seksualnog uznemiravanja. Oni zaposlenima treba jasno da stave do znanja da seksualno zlostavljanje neće biti tolerisano. To mogu da postignu stvaranjem uslova za efikasno postupanje po žalbama žrtava seksualnog uznemiravanja i njihovim ohrabrivanjem da prijavljuju slučajeve seksualnog uznemiravanja.

MODELI ZAŠTITE OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MESTU

Primeri stranih normativnih rešenja

Kodeks Evropske komisije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radnom mestu

U Kodeksu Evropske komisije priznaje se da je seksualno ugrožavanje ponašanje kojim se narušava dostojanstvo muškaraca i žena na radnom mestu.

U ovom Kodeksu, seksualno ugrožavanje je definisano kao neželjeno ponašanje seksualne prirode ili drugo ponašanje koje se zasniva na seksualnom aspektu, a kojim se narušava dostojanstvo žena i muškaraca na radnom mestu, u šta je uključeno fizičko, verbalno i neverbalno ponašanje.

Ponašanje pretpostavljenih ili kolega je neprihvatljivo u sledećim slučajevima:

• ako je neželjeno, nerazumno i uvredljivo za primaoca;

• ako se činjenica da je neko lice odbilo takvo ponašanje ili popustilo pred takvim ponašanjem eksplicitno ili implicitno koristi kao osnova za odluku koja ima uticaja na pristup tog lica stručnom obrazovanju, pristup zaposlenju, stalnom zaposlenju, unapređenju, plati ili bilo kojoj drugoj odluci o zapošljavanju; i/ili

• ako to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili ponižavajuće radno okruženje za primaoca.

Evropska komisija preporučuje da poslodavci:

• tretiraju seksualno ugrožavanje kao kršenje pravila ponašanja i da sa ugnjetačima postupe na odgovarajući način;

• usvoje postupke/propise za postupanje u slučaju seksualnog ugrožavanja;

• izdaju saopštenje u kojem se ističe da se seksualno ugrožavanje neće tolerisati;

• obuče sve osoblje za primenu usvojenih propisa.

Švedska

Opšte preporuke Nacionalnog odbora za bezbednost i zdravlje na radu o sprovođenju njegove uredbe (AFS 1993:17) o merama protiv viktimizacije na poslu.

Službenicima koji su izloženi viktimizaciji brzo će biti pružena pomoć i podrška. Poslodavac će imati specijalne postupke za ovo.

Stupanje na snagu

Ove odredbe stupaju na snagu 31. marta 1994.

SIVERT ANDERSSON Kurt Baneryd Goran Lindh

Sledeće Opšte preporuke su izdate od strane Nacionalnog odbora za bezbednost i zdravlje na radu o sprovođenju njegove uredbe (AFS 1993:17) o merama protiv viktimizacije na poslu.

Opšte preporuke Švedskog Nacionalnog odbora za bezbednost i zdravlje na radu; sprovođenje odredaba o merama protiv viktimizacije na poslu.

Pozadina

Osnovni uzroci destruktivnog ponašanja u obliku viktimizacije:

Pozadina viktimizacije mogu biti, na primer, nedostaci u organizaciji posla, unutrašnji sistem informisanja ili smer posla, prekomerna ili nedovoljna radna norma ili nivo zahteva, nedostaci kadrovske politike poslodavca ili stavovi, odn. način reagovanja poslodavca u odnosu na službenike.

Nerešeni, trajni organizacioni problemi uzrokuju snažan i negativan psihički pritisak u radnim grupama. Tolerancija na stres grupe se smanjuje i ovo može uzrokovati stvaranje „mentaliteta žrtvenog jarca“ i prouzrokovati radnje odbacivanja na štetu pojedinih službenika.

Činjenica da uzroke problema treba tražiti u uslovima na radnom mestu je posebno vidljiva kada je nekoliko osoba bilo proganjano tokom dužeg perioda, jedna po jedna kroz različite načine viktimizacije.

Ponekad se uzroci viktimizacije ili pokušaji proganjanja mogu naći i u izboru akcija ili ponašanja pojedinaca. Ponekad, međutim, čak i u ovim slučajevima, pravi uzrok leži u nezadovoljavajućim situacijama na poslu, u kojima pojedini službenici, u svojoj uznemirenosti ili beznađu, nalaze uzrok za sve otvorenije ispoljavanje svog nezadovoljstva i ponašanje na način koji može nauditi drugima ili ih izazvati.

Posledice viktimizacije

Ozbiljne posledice viktimizacije mogu postati vidljive, na primer, na sledeće načine:

Među pojedinim službenicima:

- Povećana frikcija u obliku averzije, razdražljivosti ili jako izražene ravnodušnosti. Namerno kršenje pravila ili preterano pridržavanje pravila, smanjeno izvršavanje dužnosti.
- Visok nivo stresa, niska tolarancija na stres sa preteranim reakcijama, ponekad traumatsko krizno iskustvo.
- Fizička bolest, suštinski problemi proistekli iz zloupotreba ili psihičke reakcije, npr., problemi sa spa-

vanjem, gubljenje samopouzdanja, uznemirenost, „premišljavanje", depresija ili manični simptomi, ponekad snažna agresija ili jak umor.

- Nemogućnost predviđanja ili nerazumni zahtevi za oslobođenjem/opravdanjem. Razmišljanja o samoubistvu ili samopovređivanje.

Ako se viktimizacija ne zaustavi odmah (i ako se osnovni problemi radnog mesta ne istraže i obrade), postoji rizik da simptomi postanu trajni i hronični, što može zahtevati podužu pomoć medicinskih i psiholoških stručnjaka.

Među radnim grupama:

- Smanjena efikasnost i produktivnost.
- Erozija postojećih pravila ili zamrzavanje pravila.
- Povećane kritike poslodavca, nedostatak pouzdanja, generalni osećaj nesigurnosti.
- Povećana frikcija, npr. nedostatak razumevanja za druge načine izvođenja stvari, povlačenje iz grupe ili sa dužnosti, pokušaji da se obustavi vlast ili formiranje moćnih klika.
- Učestao apsentizam (bolest izostajanja s posla), problemi zloupotrebe stvarnosti, učestalo smenjivanje kadrova i rastući broj prijava za odsustvo s posla.
- Niska tolerancija prema stresovima i zategnutostima, i opšti simptomi nezadovoljstva.
- Preuveličavanje sitnih problema.
- Kontinuirana potraga za „žrtvenim jarcima".

Mogućnost i spremnost radne grupe da uzme učešće u rešavanju unutrašnjih problema će se povećati, osetno smanjiti ili nestati, u zavisnosti od toga kako se na konflikt gleda i utiče od strane poslodavca. Ako se baš ništa ne čini, rizična situacija će se pogoršavati kako vreme odmiče.

Uputstva za pojedinačne članove

Definicije

Uputstvo za član 1

Viktimizacija u obliku različitih oblika nedopustivog ponašanja može se počiniti i od strane službenika i poslodavca lično ili njegovog/njenog predstavnika.

Fenomeni koje obično nazivamo zlostavljanje/kinjenje odraslih, mentalno nasilje, socijalno odbacivanje i uznemiravanje – uključujući seksualno uznemiravanje – došli su do toga da se na njih sve više s pravom gleda kao na probleme poslovnog života i na njih ćemo se kolektivno osvrnuti kao na *viktimizaciju.*

Ovo su teški i osetljivi problemi – štaviše, oni mogu imati ozbiljne i štetne efekte na pojedine službenike i na čitave radne grupe ako se nedovoljno ozbiljno shvataju i rešavaju. Štetni efekti na izloženim osobama mogu se otkriti mentalnim i fizičko-psihološkim stanjima – ponekad hroničnim – kao i socijalnim odbacivanjem iz poslovnog života i zajednice radnog mesta.

Sledeće su neki primeri viktimizacije:

- klevetati nekog službenika i njegovu/njenu porodicu ili im pakostiti;
- namerno zadržavati poslovne informacije ili dostavljati netačne informacije;
- namerno sabotirati ili kočiti izvršavanje posla;
- očegledno uvredljivo proganjanje, bojkot ili potcenjivanje službenika;
- mučenje u različitim oblicima, pretnje i inspiracija straha, degradacija, npr. seksualno uznemiravanje;
- namerne uvrede, hiperkritičan ili negativni odgovor ili stav (podsmešljiv, nrpeijateljski itd.);
- nadgledanje službenika bez njegovog/njenog znanja i sa štetnom namerom.

Uvredljive „administrativne kaznene sankcije“ koje su odjednom umerene protiv nekog službenika bez ikakvog objektivnog uzroka, objašnjavanja i napora za zajedničkim rešavanjem bilo kakvih osnovnih problema. Sankcije mogu, npr. uzeti oblik povlačenja iz kancelarije ili sa dužnosti bez osnova, neobjašnjeni premeštaji ili zahtevi za prekovremenim radom, ispoljavanje prepreke u procesuiranju prijava za obuku, odmor ili tome slično.

Uvredljive administrativne sankcije su, po definiciji, namerno izvršene na takav način da se mogu uzeti za duboke lične uvrede ili kao zloupotreba moći i u stanju su da izazovu visok produženi stres ili neke druge nenormalne i opasne mentalne napetosti pojedinca.

Stavovi upotrebljavani uvredljivim radnjama su, ukratko, karakterisani ogromnim nedostatkom poštovanja i vređaju opšte principe časnog i moralnog ponašanja prema drugim ljudima. Radnje imaju negativni efekat, kratkoročno kao i dugoročno, na pojedince kao i na čitave radne grupe.

Radi jasnoće, treba dodati da se na povremene razlike u mišljenju, konflikte i probleme u radnim odnosima generalno gleda kao na normalan fenomen – sve dok, naravno, međusobni stavovi i radnje u vezi sa problemima nisu u nameri da se naudi ili namerno uvredi neka osoba. Viktimizacija se ne javlja sve dok lični konflikti ne izgube svoju recipročnost i poštovanje prava ljudi na lični integritet, ne sklizne u neetičke radnje vrsta pomenutih gore i pojedini službenici ne budu opasno oštećeni kao rezultat.

Opšte mere za sprečavanje viktimizacije

Uputstvo za član 2

Uredba Nacionalnog odbora za bezbednost i zdravlje na radu o unutrašnjoj kontroli radne okoline (AFS 1993:17) u paragrafu 3, čl. 2 Akta o radnoj okolini definiše odgovornost koja pripada poslodavcu. Ta odgovornost uključuje različite aspekte radne okoline. Sledeće su neki primeri opštih i glavnih mera koje poslodavac može preduzeti radi sprečavanja viktimizacije na poslu:

- Stvoriti određena pravila radne okoline koja, između ostalog, deklarišu opšte ciljeve poslodavca, namere i stavove prema službenicima.
- Odrediti postupke radi osiguravanja da će psihološki i socijalni radni uslovi, uključujući ličnu reakciju, radnu situaciju i radnu organizaciju, biti što bolji.

- Preduzeti korake radi sprečavanja situacija u kojima se ljudi sreću sa negativnim reakcijama na poslu, npr. stvaranjem normi koje ohrabruju prijateljsku i atmosferu punu poštovanja na radnom mestu. Poslodavac i predstavnici poslodavca moraju pre svih dati primer drugima u stvaranju dobre radne atmosfere.

- Obučiti i uputiti upravnike i nadzornike na pitanja vezana za radna pravila, uticaj različitih radnih uslova na ljudska iskustva, interakciju i rizike konflikta u grupama i veštine za brzo reagovanje prema ljudima u kriznim i stresnim situacijama.

- Važno je, sigurno ne bez značaja i za sopstvenu radnu situaciju i radnu okolinu, da upravnici koji su direktno uključeni u nadzor osoblja imaju dovoljan uvid i znanje u ovim oblastima.

- Obezbediti dobro uvođenje u posao, koje će omogućiti službeniku da se dobro prilagodi radnoj grupi. Takođe je važno da pravila koja važe na radnom mestu budu sasvim jasna.

- Što bolje naučiti svakog službenika/cu o aktivnostima i njihovim ciljevima. Tome će pomoći redovna obaveštenja i sastanci na radnom mestu.

- Obavestiti sve službenike o sprečavanju viktimizacije i dati im udela u dogovorenim merama.

- Osigurati da dužnosti imaju suštinu i značaj i da su kapacitet i znanje pojadinca iskorišćeni.

- Dati službenicima priliku da poboljšaju svoje znanje i da se razvijaju u svom poslu, kao i ohrabriti ih da budu istrajni u tome.

Uputstvo za član 3

Važni principi za sve osobe u poslovnom životu uključuju sledeće:

Uvredljivo ponašanje ili tretman nikada ne mogu biti prihvaćeni, bez obzira ko je umešan i ko je meta.

Posebno je važno da poslodavac preuzme aktivne korake u sprečavanju da bilo koji službenik bude izložen viktimizaciji od strane drugih službenika.

Upravnici i nadzorno osoblje imaju ključnu ulogu u oblikovanju atmosfere i normi koje će preovladati na radnom mestu. Jedan neophodan princip je da poslodavac nikada ne sme izložiti službenika viktimizaciji, npr. zloupotrebom moći ili bilo kakvim neprihvatljivim ponašanjem ili reakcijom. Zavisnost pozicije službenika ima veoma važan udeo na kontakte poslodavac–službenik. Nesporazumi se mogu javiti vrlo lako i stoga poslodavac treba uvek zauzeti stav koji inspiriše poverenje.

Najbolje šanse da se postigne dobra atmosfera i u praksi primenljive norme javljaju se kada poslodavac, samim svojim ponašanjem, stvara atmosferu koja pogoduje dvosmernom dijalogu, komunikaciji i podstiče iskrenu želju da se problem reši. Ovo generalno uzrokuje da se rizici viktimizacije smanje ili nestanu.

Važno je da se norme za saradnju konkretizuju i posebno pojasne u samom organizovanju radne okoline, pri upoznavanju novih službenika, a potrebno je i da se primena kontinuirano prati.

Važno je da službenici/e imaju udela u merama koje se preduzimaju radi najvažnijih problema radnog mesta. Ovo znači da u slučajevima u kojima poslodavci i službenici zajed-

no odlučuju koje principe da primene u planiranju rada i saradnje na mestu, svi službenici treba da budu upoznati sa ovim principima i znaju kako da se do njih dodje.

Posebne mere i postupci

Uputstvo za član 4

Preventivne i rane mere i sredstva su od krucijalne važnosti. U skladu s tim, kada se pojave organizacioni problemi ili diskriminacija, poslodavac mora biti što pre obavešten, da može preduzeti odgovarajuće mere. Niko ne treba da pomaže u sakrivanju viktimizacije, s obzirom na rizik pojave sukoba lojalnosti.

Svi problemi na radnom mestu treba brzo da budu obrađeni, na odgovarajući način i uz pridavanje dužnog značaja. Rešenja treba tražiti kroz razgovore i mere, sa ciljem poboljšanja radnih uslova onih kojih se to tiče. Ako je kritika uperena na službenika, on mora biti upoznat sa kritikom i dobiti priliku da odgovori na nju. Lična mišljenja i neosnovane pretpostavke o službeniku ili načinu na koji on/ona obavlja posao ne treba da čine osnovu za diskriminaciju. U slučajevima kada je sasvim očigledno da je neki službenik isprovocirao averziju, poslodavac treba da skrene pažnju službeniku na njegovu/njenu dužnost u stvaranju radne sredine i dobre atmosfere na poslu. U isto vreme, poslodavac treba biti svestan da provokativno ponašanje može biti znak nezadovoljavajuće situacije na poslu i mora preduzeti inicijative radi postizanja konkretnog rešenja ovih problema.

Važno je zauzeti objektivan, pozitivan stav ka rešenju problema koji se pojave, saslušati umešane i podržati najslabije. Odluke koje se tiču egzistencije neke osobe mogu dovesti do toga da se ta osoba nađe u još goroj situaciji.

Kao deo preventivne politike u pogledu radne sredine, poslodavci moraju savesno pripremiti zaposlene za rad s obzirom na psihološke, socijalne i organizacione aspekate radne sredine, do iste one mere koja važi u pogledu pitanja fizičke i tehničke prirode. Ovo je, takođe, deo dužnosti poslodavca navedenih u Zakonu o radnoj sredini. Videti, takođe, Uredbu o unutrašnjoj kontroli radne sredine (AFS 1992:6) i Opšte preporuke o psihološkim i socijalnim aspektima radne sredine (1980:14).

Poslodavac treba da predvidi takve postupke, za kontakte sa pojedinim službenicima, postojanje sukoba u radnim odnosima može primetiti ili konstatovati u ranoj fazi. Važno je da se posao organizuje na takav način da nadzorno osoblje može upoznati člana radne grupe, i imati priliku da redovno razgovora sa članovima grupe.

Uputstvo za član 5

Zaista je veoma retko da se sukob dešava samo zbog jedne osobe. Uzroke, po pravilu, treba tražiti u načinu na koji je rad organizovan, a ne da se samo pripišu određenom službeniku. U isto vreme, bitno je da svaki službenik bude svestan svojih mogućnosti i dužnosti da bi pomogao/la u stvaranju dobre atmosfere na poslu. Rešenja za probleme prvenstveno treba tražiti kroz unapređenje radnih metoda, podeli posla, komunikaciji i slično. Kao pomoć rešenju, jedna analiza načina na koji je rad organizovan, s pogledom na, recimo, dužnosti, zahteve i ovlašćenja, može formirati osnovu za diskusije i planiranje. Zdravstvene usluge na poslu mogu biti korisno sredstvo i mogu podržati rešenje problema.

Viktimizacija je, sama po sebi, rizik za veći broj službenika u odnosu na broj onih koji su direktno uključeni i, dok traje, često nameće težak mentalni teret i drugim osobama. Štaviše, teškoće nalaženja i obrade osnovnih problema poveća-

vaju s vremenom, srazmerno zastoju u ličnim odnosima i povećanjem broja optužbi, opravdanja i protivoptužbi, koje se često razmenjuju kada viktimizacija postane vidljiva. Zbog toga je važno da poslodavac odmah preduzme akciju razmatranja zloupotreba, koje mogu pokrenuti ili su već pokrenule viktimizaciju.

Ogovarajući prvi korak je poverljiv razgovor sa osobom izloženom viktimizaciji. Važno je da se ovaj intervju odvija s poštovanjem i u iskrenoj i otvorenoj atmosferi. Kada se razgovara sa umešanim osobama, treba biti svestan opasnosti uticaja negativnog stanovišta. Prirodni stav ljudi u situacijama kao što je ova jaste da često stvaraju snažnu odbranu sopstvenih aktivnosti i, kao što je napomenuto ranije, pogledi se ponekad, između ostalog, karakterišu krutim stavom, pritiscima grupe i lojalnostima. Često se, stoga, krivica o viktimizacji stavlja na teret osobe koja joj je izložena. Istovremeno, treba shvatiti da mnogi ljudi ne vole način na koji je kolega službenik tretiran i da bi rado uzeli učešće u prevazilaženju destruktivnog razvoja stvari. Okupljanje cele radne grupe na razgovor ne preporučuje se, osim kao finalna faza planiranja akcija s pogledom na postizanje praktičnih poboljšanja u radnim procedurama i u radnom ambijentu grupe kao celine.

Izgledi da se postignu dobra rešenja konsenzusom umanjuju se što je više službenik udaljen od posla ili su problemi ostavljeni bez obrade. Negativna lična mišljenja mogu postati nefleksibilna na obe strane, s rezultatom da se dobri načini vraćanja na posao više ne mogu naći. U pojedinim slučajevima, problemi mogu vremenom doći u potpuni ćorsokak, sa večitim novim nerazumevanjima i, konačno, ako dođe do najgoreg, potpuna eliminacija službenika sa rada.

Poslodavcu može biti teško da zauzme objektivan stav u odnosu na sve aspekte problema. Stoga je često razumno pozvati savetnika za ovu svrhu, npr. preko zdravstvenih službi na poslu.

Pomoć i podrška za pojedince i radne grupe

Uputstvo za član 6

Službenika koji je na spisku bolesnika zbog zdravstvenih posledica viktimizacije, treba podržati u vraćanju na posao što je pre moguće. Normalizacija svakodnevnog života i lična i emocionalna podrška ljudi koji su prošli kroz traumatsko iskustvo, najvažnija su sredstva za otklanjanje posledica koje su pretrpeli.

Brzo prilagođavanje uveliko zavisi od održavanih kontakata sa osobom (bez obzira da li je ona na spisku bolesnika ili nije), kao i od mogućnosti osobe da o onome što se desilo privatno razgovara sa kolegama službenicima ili poslodavcem, o tome šta se desilo. Tokom ovih razgovora može se diskutovati o različitim mogućim razlozima koji su doveli do onoga što se desilo, pokušati da se nađe način da se poboljša i promeni radna sredina, i procene ekonomski ili praktični resursi koji su dostupni za ono što je poželjno.

Pozivi ili podsticanje na konsultacije sa psihologom i sl., mogu se ponekad shvatiti kao lična uvreda i zato je bitno da se želje ove vrste izraze od strane same osobe koje se to tiče.

Ponekad je, možda, potrebno razmotrati mogućnost otklanjanja oštrih neslaganja ili nerešivih međuljudskih problema na radnom mestu tako što će se ponuditi obuka ili premeštanje na druge dužnosti. Ovo sredstvo se može iskoristiti, na primer, u cilju zaštite službenika od dalje diskriminacije ili od rizika ozlede. Ako je tako, izuzetno je važno da rešenja koja se nude imaju suštinu i smisao i da, u skladu s tim, službenik ima priliku za daljim napredovanjem na poslu i dobrim socijalnim kontaktima. Dalje, razmatranja treba praktikovati u direktnim konsultacijama sa službenikom lično rukovodeći se onim što su preferencijali službenika. Bitno je držati se principa da mere koje se preduzimaju ne dovode do pogoršanja radnih uslova.

Kao dodatak pomoći koja se može ponuditi nekom službeniku, veoma je bitno baviti se praktičnim problemima koji, u većini slučajeva, čine osnovu „mentaliteta žrtvenog jarca“ u grupi, tako da grupa nađe načine da bolje sarađuje u budućnosti. Postoji ozbiljan rizik od ponavljanja događaja, čiji su rezultati novi slučajevi viktimizacije, do kojih po pravilu dolazi ako se osnovni problemi vezani za posao ne obrade pažljivo i ako ne postoji zajednička odlučnost da se sprovedu mere radi njihove eliminacije.

Što duže osnovni problemi ostaju nerešeni, dolazi do sve većeg rizika od ozbiljnih posledica za veći broj ljudi na radnom mestu. Veoma često službenici u jednoj grupi imaju veće znanje o organizacionim problemima koje treba obraditi. Važno je da se ti problemi pojasne kada dođe do viktimizacije pojedinaca. U suprotnom, postoji ozbiljan rizik da se problemi oštećene osobe gledaju kao jedini, glavni problemi.

U slučajevima kad je proces u radnoj grupi otišao predaleko da bi konstruktivne mere uspele na radnom mestu, kvalifikovana pomoć stručnjaka može biti potrebna za analizu uzroka, predlaganje rešenja i individualne ili grupne diskusije. U određenim slučajevima sredstva zdravstvenih usluga na poslu mogu biti od velike pomoći.

Usvojeno 21. septembra 1993. godine. Swecsh National Board of Occupational Helth and Safety, S–171 84 Solna. Sweden Telephone + 46 8 730 90 00 *Fax* + 46 3 730 19 57 Publishing Services Fax + 46 3 730 93 1 7 ISSN 0348–2133.

Velika Britanija: Zakon o seksualnoj diskriminaciji, 1975. godine

Na osnovu Zakona o polnoj diskriminaciji (ZSD),[2] protivzakonito je da poslodavci i ostale organizacije nepovoljnije postupaju prema ženama ili muškarcima u oblasti zapošljavanja zbog pola kojem pripadaju.

Diskriminacija može imati sledeće oblike:

- **Direktna polna diskriminacija** predstavlja nepovoljniji tretman žena u odnosu na muškarce (i obrnuto) zbog pola kojem pripadaju. Seksualno ugrožavanje uglavnom predstavlja direktnu diskriminaciju zato što vas tretiraju na način na koji osoba suprotnog pola ne bi bila tretirana.

- **Indirektna polna diskriminacija** se javlja kada se neki uslov ili zahtev primenjuje jednako na žene i muškarce ali, u stvari, utiče više na žene nego na muškarce, a nije zaista neophodan. Ova vrsta diskriminacije može se samo retko primeniti na seksualno ugrožavanje.

- **Viktimizacija**. Ne smete biti tretirani nepovoljnije u odnosu na druge zato što ste u dobroj nameri preduzeli mere da potvrdite svoja prava na osnovu ZPD. Možete se pozivati na viktimizaciju ukoliko vas vaš poslodavac tretira nepovoljnije od nekog drugog zaposlenog zato što ste se žalili na seksualno ugrožavanje: na primer, ako vas vaš poslodavac otpusti ili vas ne unapredi zbog vaše žalbe.

[2] Osnovna rešenja ovog Zakona prikazana su prema podacima iz prezentacije zakonskog teksta koju je pripremila Komisija za jednake mogućnosti Velike Britanije. Prezentacija je objavljena na zvaničnom web site Komisije.

Za podnošenje žalbe zbog polne diskriminacije potrebno je sledeće:

- da smatrate da je takvo ponašanje bilo uvredljivo;
- da je postupak prema vama predstavljao seksualno ugrožavanje;
- da je ugrožavanje bilo ili seksualne prirode, kao što su nepristojne primedbe, postavljanje pitanja u vezi sa vašim seksualnim životom ili da je bilo usmereno samo na jedan od polova;
- da se sa nekim suprotnog pola ne bi ovako postupalo;
- u slučajevima kada se radi o ugrožavanju istog pola, potrebno je da pokažete da ugnjetač ne bi na isti način postupao prema osobi suprotnog pola;
- u slučajevima kada se radi o ugrožavanju zbog promene pola, potrebno je da pokažete da je vaša promena pola razlog zbog kojeg se prema vamo tako postupalo.

Engleska i Vels

Zakon o zaštiti od zlostavljanja/uznemiravanja, 1997, Poglavlje 40

Zakon čije odredbe štite lica od zlostavljanja/uznemiravanja i sličnog ponašanja od 21. marta 1997.

Da bude ozakonjen od strane Njenog najsvetlijeg veličanstva kraljice sporazumno i po savetu Lordova, u prisustvu Parlamenta, po njihovom ovlašćenju, kao što sledi:

Zabrana zlostavljanja/uznemiravanja[3] – Engleska i Vels

1. (1) Niko ne sme da se ponaša na način:

(a) koji predstavlja zlostavljanje/uznemiravanje drugog lica i

(b) za koje on zna da treba da zna da predstavlja zlostavljanje/uznemiravanje drugog lica.

(2) Za potrebe ovog odeljka smatraće se da osoba čije se ponašanje razmatra znala da je zlostavljala/uznemiravala drugu osobu ako bi bilo koja druga razumna osoba, imajući iste informacije o događaju, takođe smatrala da je došlo do zlostavljanja/uznemiravanja druge osobe.

(3) Podstav (1) se ne primenjuje na osobu ako se pokaže da je ta osoba:

(a) radila u cilju prevencije ili otkrivanja krivičnog dela,

(b) ako je bilo preduzeto u toku bilo kog zakonskog postupka ili je u saglasnosti sa zakonski zasnovanim zahtevima postavljenim od bilo kog lica, ili

(c) ako je u specifičnim okolnostima situacije takvo ponašanje bilo razumno.

2. (l) Osoba koja se ponaša kršeći odredbe stava 1 je kriva za kivično delo.

[3] Zlostavljanje/uznemiravanje su uobičajeni srpski prevodi engleske reči „harassment".

(2) Osoba koja je kriva za delo predviđeno ovim stavom podložna je postupku skraćenog optuženja (neposredne optužnice) i može biti kažnjena zatvorskom kaznom koja nije duža od 6 meseci ili kažnjena novčanom kaznom koja ne prelazi iznos od nivoa 5. standardne skale, ili sa obe kazne.

(3) U stavu 24 (2) Zakona o policijskom i krivičnom dokazivanju od 1984 (krivična dela za koja se može izreći zatvorksa kazna) posle paragrafa (m) ubačeno je:

„(a) delo predviđeno stavom 2 Zakona o zaštiti od zlostavljanja/uznemiravanja od 1997. godine (zlostavljanje/uznemiravanje).

3. (1) Učinjeno ili zaprećeno kršenje stava 1 može biti podvrgnuto zahtevu u građanskom postupku od strane osobe koja je bila ili mogla biti žrtva ponašanja u pitanju.

(2) Na taj zahtev mogu da budu dosuđene odštete (među ostalim stvarima) za strah pretrpljen usled zlostavljanja/uznemiravanja, kao i bilo koji finansijski gubitak koji je rezultirao iz zlostavljanja/uznemiravanja.

(3) Gde

(a) u takvom postupku viši sud ili okružni sud određuje sudski nalog sa svrhom sprečavanja okrivljenog da nastavi zlostavljajuće/uznemiravajuće ponašanje, i

(b) žalilac razmatra da li je okrivljeni učinio bilo šta što je zabranjeno sudskim nalogom.

Žalilac može tražiti izdavanje naloga za hapšenje takvog okrivljenog.

(4) Predlog iz podstava (3) može biti učinjen:

(a) kad je sudski nalog određen od strane višeg suda, sudije toga suda, i

(b) kad je sudski nalog određen od strane okružnog suda, sudije okružnog suda ili bilo koga drugog suda tog nivoa.

(5) Sudija ili sudija okružnog suda kome je podnet zahtev iz podstava (3) može izdati nalog za hapšenje samo ako:

(a) je predlog potvrđen zakletvom, i

(b) sudija ili okružni sudija ima razumne osnove da veruje da je branilac počinio radnje zabranjene sudskim nalogom.

(6) Gde:

(a) viši sud ili okružni sud određuju sudski nalog u cilju koji je pomenut u podstavovima (3)(a), i

(b) ako okrivijeni bez razumnog izvinjenja učini bilo šta što je zabranjeno sudskim nalogom.

Kriv je za učinjeno krivično delo:

(7) Ako je lice kažnjeno za delo predviđeno podstavom (6) u pogledu bilo kog ponašanja, to ponašanje ne može onda da bude kažnjivo kao neposlušnost sudu.

(8) Niko ne može biti kažnjen za delo iz podstava (6) u pogledu dela koje je već bilo kažnjivo kao neposlušnost sudu.

(9) Lice koje je krivo za delo predviđeno podstavom (6) može biti:

(a) osuđeno po optužbi na zatvorsku kaznu koja ne prelazi pet godina, ili novčanu kaznu ili obe, ili

(b) u skraćenom postupku na kaznu zatvora koja ne prelazi šest meseci ili novčanu koja ne prelazi zakonski maksimum, ili obe.

4. (1) Lice čije ponašanje u najmanje dve situacije uzrokuje kod drugoga strah da će prema njemu biti primenjeno nasilje, krivo je za krivično delo ako je znalo ili je trebalo da zna da će njegovo ponašanje izazvati takav strah u svakoj od tih situacija.

(2) U smislu značenja ovog stava, smatra se da je lice čije je ponašanje u pitanju trebalo da zna da će njegovo ponašanje prouzrokovati kod drugog strah od nasilja ako bi u takvoj prilici i razumna osoba, imajući iste informacije, zaključila isto.

(3) Za osobu optuženu za delo predviđeno ovim stavom predstavija odbranu ako dokaže:

(a) da je njegovo ponašanje imalo cilj da se spreči ili otkrije krivično delo,

(b) da njegovo ponašanje spada u domen zakonskog ponašanja ili da je u saglasnosti sa uslovima i zahtevima postavljenim pred lice koji se vlada po zakonu,

(c) takvo ponašanje je bilo razumno potrebno da bi osoba zaštitila sebe, drugu osobu ili sopstvenu ili tuđu imovinu.

(4) Licu koje je krivo za delo iz ovoga stava može se izreći:

(a) u presudi po optužnici, zatvorska kazna u trajanju ne više od 5 godina, novčana kazna ili obe,

(b) u skraćenom postupku, zatvorska kazna koja ne prelazi 6 meseci ili novčana koja ne prelazi zakonski maksimum, ili obe.

(5) Ako na suđenju po optužnici licu optuženom za delo iz ovog stava porota odluči da nije kriv za delo za koje je optužen, mogu ga oglasiti krivim za delo iz stava 2.

(6) Krunski sud ima ista ovlašćenja i dužnosti u pogledu lica koje je optuženo po podstavu 1 pre nego ga je za delo iz stava 2 osudio magistarski sud.

5. (1) Sud koji presuđuje ili se na drugi način bavi osobom (okrivljenim) osuđenom za delo iz stavova 2 ili 4 može (isto kao što može da ga osudi ili na drugi način postupi sa njim) da izda naređenje u skladu sa odredbama ovog stava.

(2) To naređenje može, u smislu zaštite žrtve od daljeg vršenja krivičnog dela ili bilo koga drugog lica pomenutog u naređenju, posebno zabraniti radnje koje:

(a) predstavljaju zlostavljanje/uznemiravanje,

(b) uzrokuju strah od nasilja.

(3) Sudski nalog može važiti na određeni vremenski period ili do sledećeg naloga.

(4) Tužilac, okrivljeni ili bilo koja druga osoba pomenuta u sudskom nalogu može da podnese zahtev sudu da se nalog koji se nje/njega tiče, promeni ili stavi van snage kasnije donetim nalogom.

(5) Ako bez razumnog izvinjenja okrivljeni učini bilo šta od onoga što mu je zabranjeno sudskim nalogom shodno ovom stavu, kriv je za učinjeno krivično delo.

(6) Licu koje je odgovorno za krivično delo iz ovog stava može biti izrečena:

(a) osuda po optužnici na zatvor od pet godina, ili na novčanu kaznu ili obe, ili

(b) u skraćenom postupku zatvorska kazna ne dužu od 6 meseci ili novčana kazna koja nije veća od zakonskog maksimuma, ili obe.

6. U stavu 11 Zakona o ograničenjima od 1980, koji sadrži posebna vremenska ograničenja za podizanje tužbi za lične povrede, posle stava (1) uneto je:

„(1A) Ovaj stav se ne primenjuje na tužbe za štete pretrpljene od dela predviđenih stavom 3 Zakona o zaštiti od zlostavljanja/uznemiravanja od 1997.“

7. (1) Ovaj stav se primenjuje za tumačenje stavova od 1 do 5.

(2) U odnosu na zlostavljanu/uznemiravanu osobu odnosi se na zlostavljanje/uznemiravanje osobe ili pouzrokovanje stresa kod te osobe.

(3) „Tokom ponašanje“ mora obuhvatiti ponašanje u najmanje dve prilike.

(4) „Ponašanje“ uključuje i govor.

Škotska

8. (1) Svako lice ima pravo da bude zaštićeno od zlostavljanja/uznemiravanja i, u skladu s tim, nijedna osoba ne sme da se ponaša na način koji bi doveo do zlostavljanja/uznemiravanja drugog lica ako:

(a) je postojala namera da se uznemirava to lice; ili

(b) se javlja u okolnostima kada bi bilo kojoj razumnoj osobi izgledalo da to ponašanje dovodi do zlostavljanja/uznemiravanja te osobe.

(2) Učinjeno ili zaprećeno kršenje podstava (1) može biti podvrgnuto zahtevu u građanskom postupku od strane osobe koja je bila ili mogla biti žrtva ponašanja u pitanju; i svaki zahtev te vrste biće priznat kao tužba u građanskom postupku za zlostavljanje/uznemiravanje.

(3) U smislu ovog stava:

– „ponašanje“ uključuje govor;

– „zlostavljanje/uznemiravanje“ nekog lica uključuje zlostavljanje/uznemiravanje ili izazivanje stresa tog lica; i takvo ponašanje mora uključiti najmanje dve situacije.

(4) Priznaje se odbrana bilo kog dela zlostavljanja/uznemiravanja ako je ponašanje protiv kojeg je podignuta tužba:

(a) bilo dozvoljeno od strane zakona;

(b) bilo preduzeto u cilju sprečavanja ili otkrivanja nekog krivičnog dela; ili

(c) bilo, u specifičnim okolnostima, razumno.

(5) Po tužbi o zlostavljanju/uznemiravanju u građanskom postupku, sud može, da prejudicira donošenje drugih pravnih lekova, i odrediti:

(a) nadoknadu štete;

(b) odrediti:

(I) rešenje o zabrani ili privremenoj zabrani;

(II) ako je sud uveren da bi to bila odgovarajuća mera radi zaštite oštećenog od zlostavljanja/uznemiravanja, sudski nalog poznat kao „nalog protiv zlostavljanja/uznemiravanja“ u kome se zahteva da se okrivljeni uzdrži od takvog ponašanja prema oštećenom na način koji je određen nalogom u vremenskom periodu (koji uključuje neograničeno vreme) kao što može biti određeno, ali nijedno

lice ne može biti podvrgnuto istim zabranama iz rešenja ili privremenog rešenja iz naloga protiv zlostavljanja/uznemiravanja u isto vreme.

(6) Štete koje se nadoknađuju u postupku pa tužbi protiv zlostavljanja/uznemiravanja uključuju štete nastale usled straha pretrpljenog usled zlostavljanja/uznemiravanja ili finansijski gubitak koji je rezultirao iz zlostavljanja/uznemiravanja.

(7) Bez da se prejudicira bilo koje pravo traženja ispitivanja bilo koje strane, lice protiv koga se doneo sudski nalog protiv zlostavljanja/uznemiravanja ili lice zbog čije se zaštite nalog doneo, mogu se žaliti sudu koji je doneo to naređenje radi promene elemenata naređenja. Takođe, na bilo koju takvu žalbu sud može izmeniti svoj nalog ili ga varirati na način na koji smatra odgovarajućim.

(8) U stavu 10 (1) Zakona o nadoknadi štete (Škotska) 1976 (tumačenje) u definiciji „lične povrede” posle „reputacija” ubačeno je „ili povreda nastala zlostavljanjem/uznemiravanjem, shodno članu 8 Zakona o zaštiti od zlostavljanja/uznemiravanja od 1997.

9. (1) Bilo koje lice koje se uhvati u kršenju naloga protiv zlostavljanja/uznemiravanja učinjenog shodno stavu 8 je odgovorno za krivično delo i može mu se izreći:

(a) u presudi po optužnici zatvorska kazna u trajanju ne dužem od 5 godina ili novčana kazna ili obe;

(b) u skraćenom postupku zatvorska kazna koja ne prelazi 6 meseci i novčana kazna

koja ne prelazi zakonski maksimum ili obe i takav zatvar i takva novčana kazna.

(2) Kršenje naloga protiv zlostavljanja/uznemiravanja neće biti kažnjivo drugačije nego kako je određeno pod stavom 1.

10. (1) Posle stava 18a Zakona o zastarelosti i ograničenjima od 1973. (Škotska) dodat je sledeći stav 18b. Ovaj stav se primenjuje na tužbe protiv zlostavljanja/uznemiravanja u skladu sa značenjem stava 8 Zakona o zaštiti od zlostavljanja/uznemiravanja od 1997. koji uključuje zahtev za odštetom.

(2) Nijedna tužba na koju se odnosi ovaj stav ne može biti podneta ako nije započela pre isteka perioda od tri godine i posle:

(a) datuma u kome je navodno zlostavljanje-/uznemiravanje prestalo;

(b) datuma (ako je kasniji od datuma koji je pomenut u paragrafu (a) iznad) u kome je oštećeni postao svestan ili je po mišljenju suda to morao biti, shodno razumno cenjenim okolnostima da je okrivljeni bila osoba odgovorna za to zlostavljanje/uznemiravanje ili da je to poslodavac ili šef takve osobe.

(3) U računanju vremena određenom u stavu 2 iznad, biće zanemaren svaki vremenski period tokom koga je lice koje je navodno trpelo zlostavljanje/uznemiravanje bilo lišeno pravnog subjektiviteta iz razloga maloletstva ili nedostatka uračunljivosti.

(4) U podstavu (1) stava 19a ovoga Zakona (ovlašćenje suda da prekorači vremenska ograničenja), za „stav 17 ili stav 18 i stav 18a" stoje zamenjeni „stav 17, 18, 18a" stoje zamenjeni „stav 17, 18, 18a ili 18b.

11. Posle stava 234 Zakona o krivičnom postupku Škotske od 1995. umetnut je sledeći stav – Nalozi protiv zlostavljanja/uznemiravanja 234a.

(1) Gde je lice osuđeno za krivično delo koje obuhvata zlostavljanje/uznemiravanje nekog lica („žrtve"), tužilac se može žaliti sudu tražeći od njega da donese nalog protiv zlostavljanja/uznemiravanja protiv učinioca kojim mu se nalaže da se suzdrži od takvog ponašanja u odnosu na žrtvu, pri čemu nalog može biti izdat na određeno vreme (što uključuje i njegovo neodređeno trajanje), što takođe može biti određeno i kod drugih odluka koje se donose u pogledu krivičnog dela.

(2) Po zahtevu iz podstava (1) sud može, uveren u neophodnost da donese naređenje radi odbrane žrtve od daljeg zlostavljanja/uznemiravanja, doneti naređenje protiv zlostavljanja/uznemiravanja.

(3) Nalog protiv zlostavljanja/uznemiravanja koji je doneo krivični sud smatraće se kao presuda, u smislu mogućnosti podnošenja bilo koje žalbe, i u smislu ovog podstava „naređenje" uključuje svaku promenu ili opoziv takvog naređenja učinjenog shodno podstavu (6) ispod.

(4) Bilo koje lice za koje se utvrdi da je prekršilo nalog protiv zlostavljanja/uznemiravanja biće odgovorno za krivično delo i može da bude:

(a) presudom po optužnici osuđen na zatvorsku kaznu čija dužina ne prelazi 5 godina ili

na novčanu kaznu ili obe, i zatvor i novčanu kaznu;

(b) u skraćenom postupku osuđen na zatvorsku kaznu ne dužoj od 6 meseci ili na novčanu kaznu koja ne prelazi zakonski maksimum, ili na obe kazne, i zatvora i novčanu kaznu.

(5) Državni tužilac u svečanoj proceduri ili javni tužilac u skraćenom postupku mogu se žaliti višem sudu protiv odluke kojom je sud odbio da donese nalog iz podstava (1); na bilo koju takvu žalbu, viši sud može doneti takav nalog, ako smatra da je to odgovarajuće.

(6) Lice protiv koga je donet nalog protiv zlostavljanja/uznemiravanja ili tužilac koji je tražio donošenje takvog naloga, može se žaliti sudu koji je doneo taj nalog radi njegovog opoziva i promene i u pogledu bilo kakve žalbe odgovarajući sud može ako utvrdi da je to s obzirom na činjenice odgovarajuće, opozvati nalog, ili ga promeniti na način koji smatra odgovarajućim, ali ne tako da produži period za koji nalog važi.

(7) U smislu ovog stava „zlostavljanje/uznemiravanje“ će se konstruisati u saglasnosti sa stavom 5 Zakona o zaštiti od zlostavijanja/uznemiravanjea od 1997 godine.

Opšte

12. (1) Ako bi resorni ministar potvrdio da se po njegovom mišljenju to što je učinjeno od strane posebnog lica u posebnim situacijama može povezati sa:

(a) nacionalnom bezbednošću;

(b) ekonomskim prosperitetom Velike Britanije; ili;

(c) sprečavanju ili otkrivanju ozbiljnog kriminaliteta, i bilo učinjeno u ime Krune, sertifikat o zaključujućim dokazima će biti izdat da se ovaj Zakon u tim posebnim slučajevima ne primenjuje.

(2) U podstavu (1) „specifičan“ znači da će u tom sertifikatu biti tačno označeno lice o kome je reč.

(3) Dokument koji ima za cilj da bude sertifikat kako je predviđeno u podstavu (1) treba da se prihvati kao dokaz i ako suprotno nije dokazano, tretiraće se kao takav sertifikat.

Korespondirajuće odredbe iz Severne Irske

13. Nalog Saveta koji je učinjen shodno paragrafima (1)(b) Poglavlja 1 Zakona Severne Irske od 1974, koji sadrži tvrđenje da je učinjen jedino sa svrhom koja se odnosi na ove stavove od 1 do 12 ovoga Zakona.

    (a) neće biti podvrgnut podparagrafima (4) i (5) ili paragrafu 1 tog Poglavlja (afirmativna rezolucija oba Parlamentarna doma), ali

    (b) će biti podvrgnut poništenju sledeći rezolucije bilo koga Parlamentarnog doma.

14. (1) Stavovi od 1 do 7 primenjuju se samo na Englesku i Vels.

    (2) Stavovi od 8 do 11 primenjuju se samo na Škotsku.

    (3) Ovaj Zakon (osim stava 13) ne primenjuje se na Severnu Irsku.

15. (1) Stavovi 1, 2, 4, 5 i 7 do 12 stupaju na snagu onog dana kada ministar tako naredi zakonskim putem.

    (2) Stavovi 3 i 6 stupaju na snagu kada Lord Kancelar tako naredi zakonskim putem.

    (3) Različiti dani mogu biti korišćeni shodno ovom stavu za različite ciljeve.

16. Ovaj Zakon može da bude naveden kao Zakon o zaštiti od zlostavljanja/uznemiravanja od 1997.

Sjedinjene Američke Države

Poglavlje VII, 28 U.S.C. Odeljak 2000e

Praksa zapošljavanja koju sprovodi poslodavac smatraće se protivzakonitom:

(1) ukoliko poslodavac ne zaposli ili otpusti neko lice ili odbije da zaposli ili otpusti neko lice, ili na drugi način vrši negativnu diskriminaciju osoba u pogledu naknade, uslova ili privilegija zaposlenja zbog rase, boje kože, vere, pola lli nacionalnog porekla te osobe…

Uredba o diskriminaciji na radnom mestu i postupcima Okruga Santa Klara

Stav i procedure u vezi diskriminacije na radnom mestu

Izjava o stavu

Definicija: jasan opis zabranjenog ponašanja.

Na koga se odnosi?

Kazne zbog diskriminisanja.

Sigurnost da zaposleni koji se žali neće biti izložen osveti.

Poverljivost.

Ko je zadužen za primenu ovog stava?

Žalbeni postupak

Poverljivost žalbenog postupka.

Podnošenje žalbe.

Istraga – brza, sveobuhvatna, nepristrasna.

Nema osvete.

Neformalno rešenje.

Formalno rešenje.

Momentalne i odgovarajuće korektivne radnje ukoliko je do uznemiravanja došlo.

Tekst Uredbe

Politika Okruga je da se za sve zaposlene održava radno okruženje u kojem nema diskrimancije. Da bi se održala dobra radna atmosfera, potrebno je radno okruženje oslobođeno seksualnog ugrožavanja i ugrožavanja na osnovu pola, starosti, rase, boje kože, nacionalnog porekla, veroipsovesti, vere, invaliditeta. političkih uverenja. organizacione pripadnosti i seksualne orijentacije. U daljem tekstu opisani su i detaljnije izloženi principi Uredbe o seksualnom ugrožavanju:

1. Ne tolerisati seksualno ugrožavanje kao oblik ponašanja u radnom okruženju.

2. Vršiti odvraćanje od takve prakse putem komunikacije, obuke i drugih odgovarajućih metoda pomoću kojih će se podići nivo osetljivosti javnosti na pitanja seksualnog ugrožavanja.

3. Ispitati sve primećene ili prijavljene slučajeve i preduzeti korektivni postupak. Kada se jasno ustanovi da se radi o slučaju kršenja prava drugih i kršenju uredbe, odgovarajuće disciplinske mere mogu se kretati od savetodavnog postupka, opomene, smanjenja plate, oduzimanja zvanja, do otpuštanja sa radnog mesta u slučaju grubog kršenja pravila ponašanja ili ponavljanja prekršaja.

4. Zasnovati sve odluke u vezi sa zapošljavanjem, promocijom, obukom, otupštanjem i ostalim aspektima kadrovske prakse na ravnopravnoj primeni kriterijuma sposobnosti, obuke, iskustva, kvaliteta minulog rada i ostalih faktora koji se odnose na posao i održavati te kriterijume na dosledno visokom nivou.

5. Obezbediti odgovarajuće postupke za zaposlene koji su doživeli kršenje Uredbe o seksualnom ugrožavanju ili bili svedoci njenog kršenja, pomoću kojih će se zaštititi poverljivost informacija o njima. Obezbediti zaštitu osobama od odmazde i omogućiti pokretanje korektivnog postupka.

6. Ne sprečavati ili ograničavati odnose između zaposlenih žena i muškaraca u okviru odgovarajućih modusa ponašanja – već pospešivati, podsticati i potpomagati timski rad i uzajarano poštovanje među svima zaposlenima.

Ovom Uredbom se zabranjuje negativna ili pozitivna diskriminacija službenika na osnovu ponašanja koje se ne odnosi na obavljanje posla, kao što je pokretanje postupka u vezi sa kadrom ili odbijanje da se to učini, uključujući i unapređenje zaposlenih koji prihvate predloge seksualne prirode ili odbijanje da se odobri unapređenje za zaposlene koji se odupru ili protestvuju protiv predloga seksualne prirode.

Na svako kršenje ove uredbe reagovaće se brzom i odgovarajućom akcijom. Svaki zaposleni ili potencijalni zaposleni koji doživi seksualno ugrožavanje treba odmah da kontaktira svog pretpostavljenog, višeg rukovodioca, savetnika za pozitivnu akciju u okviru odeljenja, Okružno odeljenje za jednake mogućnosti (408) 299–2743, koordinatora programa za žene (408) 299–2743, predstavnika sindikata, Odeljenje za jednake mogućnosti zapošljavanja i stambena pitanja, Komisiju za jednake mogućnosti, ili vlastitog advokata.

DEFINICIJE

Seksualna privlačnost

Privlačnost između ljudi – bez obzira da li je ona jednostrana ili uzajamna – predstavlja životnu činjenicu. Flertovanje, stavljanje do znanja da vam je neko privlačan i koraci koji se preduzimaju da se pospeši uzajamni odnos, odvijaju se na mnogo različitih načina.

Seksualna privlačnost se može manifestovati kroz širok dijapazon iskustava koja se kreću od jednostavnog osećanja uvažavanja do zaljubljivanja. U tom rasponu iskustava, seksualna privlačnost se može manifestovati kao otvorena i direktna prirodna razmena između dve osobe.

Ono što je karakteristično za seksualnu privlačnost jeste pristanak na nju i povećano samopoštovanje kod obe osobe. Ljudi koji doživljavaju takvo iskustvo treba posebno da obrate pažnju na sledeće:

- odgovarajuće ponašanje u javnosti;
- utisak koji zaposleni mogu imati o privlačnosti koja postoji između njih dvoje;
- da li bilo kakvo ponašanje ili odnos koji proistekne iz toga može imati negativne posledice na produktivnost organizacije.

Ako osećate privlačnost prema nekome na radnom mestu, morate proveriti da li je ta privlačnost obostrana i razmotriti kakav autoritet vam daje vaše radno mesto. Odnosi u okviru „komandnog lanca“ nisu u redu zato što osoba koja je u kadrovskom smislu podređena nema potpunu slobodu izbora, usled čega dolazi do podrivanja uzajamnosti.

Seksualno ugrožavanje

Svim zaposlenima mora biti omogućeno da rade u okruženju u kojem neće biti neželjenih seksualnih predloga koje niko nije tražio. Seksualno ugrožavanje predstavlja oblik kršenja pravila ponašanja od strane zaposlenog, koje je ponižavajuće prema drugoj osobi i podriva celovitost radnog odnosa. Seksualno ugrožavanje se razlikuje od privlačnosti i flertovanja i u opštem smislu može se definisati na sledeći način:

Seksualno ugrožavanje je nepoželjan oblik seksualne pažnje, koja kod primaoca izaziva ojađenost, a rezultira time da primalac ne može da funkcioniše efikasno u obavljanju svojih radnih zadataka. Ono često može imati i komponentu zloupotrebe moći. Seksualno ugrožavanje se ne odnosi na povremene komplimente. Ono se odnosi na ponašanje koje nije poželjno, koje je uvredljivo, koje narušava moral ili koje podriva radnu eflkasnost primaoca. Seksualno ugrožavanje se može javiti između zaposlenih bez obzira na njihov uzajamni odnos. Ono nije ograničeno na odnose između pretpostavljenog i njemu podređenog službenika. Inicijator (ugnjetač) i primalac (žrtva), može biti žena ili muškarac. Primalac ne mora biti suprotnog pola. Primalac ne mora biti osoba koja je ugrožavana, već može biti bilo ko na koga takvo prestupno ponašanje ima uticaja. Seksualno ugrožavanje može uključivati postupke kao što su:

- pokazivanje seksualno sugestivnih materijala ili predmeta;
- pohotljivi pogledi ili seksualna gestikulacija;
- seksualno orijentisano verbalno „zadirkivanje“ ili zlostavljanje, seksualni vicevi, komentari o nečijem telu;

- suptilni pritisak da se pristane na seksualnu aktivnost, učestalo flertovanje i predlozi;
- fizički kontakt kao što je tapšanje, štipanje ili neprestano češanje o telo druge osobe;
- zahtevi za seksualne usluge povezani sa impliciranim ili otvorenim obećanjima da će osobi biti dat preferencijalni tretman ili pretnjema u vezi sa njenim statusom.

DUŽNOSTI

Svi zaposleni

Svi zaposleni su dužni da obezbede da među zaposlenima u Okrugu Santa Klara nema seksualnog ugrožavanja.

Supervizori i rukovodioci

Supervizori i rukovodioci su dužni da spreče seksualno ugrožavanje u njihovom delokrugu odgovornosti i da preduzmu odgovarajuće korektivne mere.

Supervizori i rukovodioci na svim nivoima dužni su da obezbede da svi zaposleni u njihovom delokrugu odgovornosti budu upoznati sa ovom uredbom; da obezbede da sve odluke koje se tiču kadrova u njihovom delokrugu budu u skladu sa ovom uredbom i da pokrenu korektivni postupak kada prekršaj to zaslužuje.

Predstavnici sindikata

Predstavnici sindikata moraju poštovati smernice Okruga kada se nalaze na posedu Okruga. Svi sindikati imaju

ugovore sa Okrugom i/ili izjave u vezi sa uredbom Okruga i od njih se traži da te odredbe sprovode.

Zaposleni koji su doživeli kršenje Uredbe o seksualnom ugrožavanju ili su bili svedoci njenog kršenja

Svaki zaposleni koji smatra da je bio primalac seksualnog ugrožavanja ili mu je poznato da je došlo do seksualnog ugrožavanja, ima obavezu i dužnost da prijavi moguće kršenje uredbe svom pretpostavljenom, rukovodiocu ili predstavniku Okružnog odeljenja za jednake mogućnosti kako bi se preduzeo odgovarajući korektivni postupak. Takvim pojedincima se, takođe, daje podrška da se suoče sa licem koje navodno vrši ugrožavanje, ukoliko zaposleni ne smatraju da bi takvo suočenje moglo dovesti do osvete ili do još većeg ugrožavanja.

Odeljenje za jednake mogućnosti

1. Odeljenje za jednake mogućnosti odgovorno je za sledeće:

Obrazovanje rukovodilaca i zaposlenih i njihovo obaveštavanje o pravima i dužnostima u skladu sa ovom Uredbom.

Razradu postupaka za ispitivanje navodnih kršenja i savetovanje rukovodilaca u vezi sa korektivnim postupcima kada prekršaji to zaslužuju.

Obaveštavanje svakog zaposlenog o njegovoj dužnosti da prijavi krešenje.

Kada ima ovlašćenje, da daje savete zaposlenima i da pruža pomoć u rešavanju stvarnih ili mogućih kršenja Uredbe o seksualnom ugrožavanju.

2. U svakom slučaju u kojem je ustanovljeno da se radi o seksualnom ugrožavanju, Odeljenje za jednake

mogućnosti razmotriće predloženi korektivni postupak pre nego što se takav postupak preduzme.

3. U slučajevima gde je ustanovljeno da se radi o seksualnom ugrožavanju, Odeljenje za jednake mogućnosti će voditi celokupnu evidenciju. Ta evidencija će se smatrati poverljivom.

4. Odeljenje za jednake mogućnosti stajaće na raspolaganju za potrebe konsultacija sa supervizorima, rukovodiocima, predstavnicima sindikata i drugim zaposlenima u vezi sa Uredbom o seksualnom ugrožavanju.

Domaća normativna rešenja i predlozi u domenu zaštite od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja

Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005 i 61/2005)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 21

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

XXII KAZNENE ODREDBE

Član 273.

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18–21).

Nacrt Zakona o ravnopravnosti polova[4]

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje

Član 18.

Poslodavac je dužan da zaposlenog na radu i u vezi sa radom i obavljanjem određenih poslova zaštiti od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

Poslodavac je dužan da opštim aktom ili ugovorom o radu utvrdi uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao težu povredu radne obaveze.

Ako poslodavac blagovremeno ne preduzme efikasne mere zaštite od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, zaposleni ima pravo da prekine sa radom.

Po osnovu prekida rada u smislu stava 3. ovog člana zaposleni ne može biti pozvan na disciplinsku, materijalnu ili drugu odgovornost.

[4] Nacrt Zakona o ravnopravnosti polova pripremila je ekspertska grupa Odbora za ravnopravnost polova Skupštine Republike Srbije. Nacrt je predstavljen javnosti 2006. godine i sada se nalazi u skupštinskoj proceduri.

Predlog za uvođenje zaštite od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja u: Zakon o zaštiti na radu[5]

Zabrana seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja

Član 1.

Poslodavac je dužan da zaposlene zaštiti od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja na radu ili u vezi sa radom.

Pod seksualnim ucenjivanjem podrazumeva se „svako ponašanje poslodavca, direktora ili drugog odgovornog lica kod poslodavca, koje predstavlja predlog ili zahtev usluga seksualne prirode, čije je činjenje uslov promene statusa vezanog za rad, u smislu zapošljavanja, stručnog usavršavanja, obuke, napredovanja, materijalnog ili drugog nagrađivanja ili uslov koji na drugi način utiče na radni odnos ili druga za rad vezana prava lica na koje se odnosi.

Pod seksualnim uznemiravanjem podrazumeva se svako ponašanje seksualne prirode činjeno od strane poslodavca, direktora ili drugog odgovornog lica kod poslodavca ili zaposlenog, protivno volji drugog zaposlenog, odnosno lica koje nije u radnom odnosu kod poslodavca, a koje stvara neprijateljsku, ponižavajuću ili uvredljivu atmosferu na radu ili u vezi sa radom.

Zaštita iz stava 1. ovog obuhvata i sva druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca (lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugo-

[5] Predlog su zajednički pripremili pravni eksprti/ekspertkinje nevladinih organizacija *Glas razlike – gupa za promociju ženskih političkih prava*, iz Beograda, i YUKOM – Komitet pravnika za ljudska prava, iz Beograda.

voru o delu, studenti i učenici na praksi, lica koja traže posao, volonteri i dr. – u daljem tekstu: zaposleni).

Interni postupak zaštite od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja

Član 2.

Poslodavac je dužan da na odgovarajući način upozna sve zaposlene o zabrani seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja i posledicama nepoštovanja takve zabrane.

Kad sazna za postojanje seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja, poslodavac je dužan da odmah preduzme mere da se utvrđeno seksualno uznemiravanje i ucenjivanje prekine.

Poslodavac može da donese poseban pravilnik ili da u odgovarajući opšti akt unese odredbe kojima se zabranjuje seksualno ucenjivanje i uznemiravanje i propisuje postupak po žalbi zaposlenog.

Zaposleni prema kome se vrši seksualno ucenjivanje, odnosno uznemiravanje, odgovorno lice kod poslodavca, može pokrenuti postupak iz st. 3. ovog člana.

Organ koji vodi postupak mora da obezbedi poverljivost podataka i da zaštiti privatnost učesnika u postupku.

Član 3.

Zaposleni ne može biti stavljen u položaj nepovoljniji od onog koji je imao pre pokretanja postupka zaštite ili stavljanja pritužbe povodom seksualnog ucenjivanja, odnosno uznemiravanja.

Sudska zaštita od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja

Član 4.

Zaposleni može tražiti zaštitu pred nadležnim sudom zbog seksualnog ucenjivanja odnosno uznemiravanja ukoliko je učinjeno od strane poslodavca ili direktora ili ukolko poslodavac nije preduzeo potrebne mere da se utvrđeno seksualno ucenjivanje, odnosno uznemiravanje prekine, odnosno ukoliko se ono nastavilo.

Naknada štete

Član 5.

Zaposleni prema kome je učinjeno seksualno ucenjivanje, odnosno uznemiravanje ima pravo na naknadu štete zbog povrede časti i dostojanstva, pretrpljeni fizički i duševni bol odnosno strah.

Poslodavac odgovara za naknadu štete solidarno sa licem koje je izvršilo seksualno ucenjivanje, odnosno uznemiravanje zaposlenog.

Poslodavac se može osloboditi odgovornosti za seksualno ucenjivanje, odnosno uznemiravanje ukolko dokaže da je preduzeo sve mere za sprečavanje ovakvog ponašanja i da ih zaposleni neopravdano nije iskoristio.

Kaznene odredbe

Član 7.

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara kazniće se poslodavac koji nije na odgovarajući način upoznao sve zaposlene o zabrani seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja i posledicama nepoštovanja takve zabrane.

Novčanom kaznom od 100.000 do 200.000 dinara kazniće se poslodavac koji nakon saznanja za postojanje seksualnog ucenjivanja, odnosno uznemiravanja nije preduzeo mere da se utvrđeno seksualno uznemiravanje, odnosno ucenjivanje prekine.

Predlog Pravilnika o zaštiti od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu u opštini

I. Seksualno uznemiravanje je protivzakonito ponašanje muškaraca koji seksualno uznemiravaju žene ili druge muškarce, kao i žena koje seksualno uznemiravaju muškarce ili druge žene.

Seksualno uznemiravanje na poslu je protivzakonito bilo da nedozvoljeno ponašanje seksualnog uznemiravanja dolazi od strane saradnika, bilo da se radi o uznemiravanju od strane šefova ili od strane neke druge osobe sa kojom se sarađuje u okviru firme ili van nje. Otežavajući momenat je kada do seksualnog uznemiravanja dolazi na relaciji šefova (neposredno nadređenih osoba) sa direktno potčinjenom osobom.

II. Seksualno uznemiravanje je neželjeno seksualno udvaranje, zahtev za seksualnim radnjama, ili vizuelno, verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode kada je:

1. prihvatanje takvog ponašanja (potčinjavanje takvom ponašanju) cena ili uslov za zaposlenje;

2. potčinjavanje ili odbijanje predloga je iskorišćeno kao osnov za donošenje odluke o zaposlenju dotične individue;

3. kada je takvo ponašanje imalo za svrhu ili efekat neosnovanog mešanja u obavljanje posla zaposlenog ili stvaranje inomiziranog, neprijateljskog ili neugodnog radnog ambijenta.

Neželjeno seksualno udvaranje je:

1. nuđenje beneficija zaposlenom u zamenu za seksualne usluge;

2. primena ili prećenje odmazdama posle negativnog odgovora na seksualno udvaranje;

3. vizuelno ponašanje, kao što je namigivanje, pravljenje seksualnih pokreta ili isticanje seksualno sugestivnih objekata, slika, karikatura ili postera;

4. verbalno ponašanje kao što je pravljenje ili korišćenje štetnih (nipodaštavajućih) komentara, epiteta, dobacivanja, jasnih seksualnih šala, ili komentara o telu ili oblačenju nekog od zaposlenih;

5. verbalno seksualno udvaranje ili predlozi;

6. verbalno iskorišćavanje seksualne prirode, slikoviti verbalni komentar o telu individue, seksualno degradirajuće reči koje opisuju individuu ili sugestivna ili nepristojna pisma ili pozivi;

7. fizičko ponašanje, kao što je dodirivanje, nasrtaji ili sprečavanje prolaza ili blokiranje pokreta;

8. odmazda za prijavljivanje uznemiravanja ili pretnje ako se uznemiravanje prijavi.

Stvaranje uznemiravajuće radne atmosfere:

Vizuelno ponašanje, kao što su ponižavajući posteri, fotografije, karikature, crteži ili pokreti. Upotreba otvoreno seksualnih reči i termina, psovki, ismejavanje drugih na otvoreno seksualan način, pričanje prostih seksualnih šala uprkos upozorenjima, vređajući pokreti, zviždanje i namigivanje.

III. Zabrana uznemiravanja na osnovu rase, boje kože, nacije, porekla, religije, fizičke ili mentalne nesposobnosti, bračnog statusa, zdravstvenog stanja, seksualne orijentacije, godina ili na bilo kojoj drugoj zaštićenoj osnovi, uključuje ponašanje slično seksualnom uznemiravanju, kao što je:

1. verbalno ponašanje, kao što su pretnje, epiteti, ponižavajući komentari ili dobacivanje;

2. vizuelno ponašanje, kao što su ponižavajući posteri, fotografije, karikature, crteži ili pokreti;

3. fizičko ponašanje, kao što su nasrtaji, neželjeno dodirivanje ili blokiranje normalnih pokreta;

4. odmazda za prijavu uznemiravanja ili pretnje ako se uznemiravanje prijavi.

NASILJE U PORODICI*

ISTINA O NASILJU U PORODICI

Nasilje u porodici predstavlja šablon zlostavljanja koji eskalira, a u okviru kojeg jedan partner u okviru intimne veze kontroliše onog drugog putem sile, zastrašivanja, ili pretnjom upotrebe sile. Zlostavljanje se javlja u mnogo različitih vidova:

Fizičko	Šutiranje,udaranje pesnicom, gurkanje, šamaranje, guranje i bilo koji drugi čin kojim vam se nanosi fizički bol.
Seksualno	Upućivanje vulgarnih imena,kritikovanje delove vašeg tela ili senzualnosti, seksualni odnos pod prisilom ili pritiskom, uključujući silovanje.
Emocionalno	Napadi na vaše samopoštovanje.
Verbalno	Psovanje, pretnje, ućutkavanje.
Psihološko	Dovođenje u situaciju da mislite „da ste poludeli".
Duhovno	Napadi na vaše duhovne ili verske stavove.

* Ovaj deo odeljaka o nasilju u porodici je priređen na osnovu priručnika „Od sada pa ubuduće", u izdanju Odeljenja za uslovne osude Okruga Santa Klara, SAD. Širi izvodi iz ove publikacije štampani su u priručniku OEBS-a „GEA, Gender and Emprowement Impact Assessment, Rodni aspekti privatnog preduzetništva, Koordinisano delovanje institucija u rešavanju problema nasilja u porodici", koji je 2003. godine pripremljen kao radni materijal za seminare namenjene opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

Finansijsko	Uspostavljanje kontrole nad vama i manipulisanje vama putem pretnji upućenih na račun vašeg ekonomskog statusa i osnovnih potreba.
Homofobično	Preti vam da će vas „odati" ljudima koji ne znaju za vaše seksualno opredeljenje.
Imigracija	Koristi vaš status imigranta i strah od toga da ćete biti deportovani da bi vas držao/la pod kontrolom.
Destruktivni postupci	Izvršava stvarni napad na vašu imovinu ili kućne ljubimce ili preti takvim napadom kako bi vas držao/la u strahu.

- U Sjedinjenim Državama, svakih devet sekundi jedna žena bude pretučena. Nasilje u porodici predstavlja zločin koji se u ovoj zemlji najređe prijavljuje, pri čemu je stvarna učestalost deset puta veća od prijavljene.
- Osamdeset procenata dece koja žive u domaćinstvima gde se javlja nasilje u porodici svedoci su zlostavljanja.
- U jednoj trećini lezbejskih ili homoseksualnih veza javlja se nasilje u porodici, otprilike isto toliko često kao i u heteroseksualnim vezama.
- U SAD, u proseku četiri žene svakog dana budu ubijene od strane svojih muških partnera. Prema Pravobranilaštvu, u Okrugu Santa Klara, 1995. godine dogodilo se 21 ubistvo kao rezultat nasilja u porodici.

- U SAD žene su devet puta više ugrožene u vlastitom domu nego na ulici.
- Prema Departmanu za pravosuđe SAD, 95% prijavljenih napada na supružnike počine muškarci protiv žena. Napadi žena na muškarce događaju se u otprilike u 5 do 10% slučajeva nasilja u porodici.
- Oko 17 procenata žena prijavi fizičko ili seksualno nasilje za vreme trudnoće.
- Zlostavljanje pre trudnoće je glavni indikator da će se zlostavljanje nastaviti i tokom trudnoće.

Nasilje u porodici predstavlja jednu od najbolje čuvanih nacionalnih tajni. Postoji izobilje iluzija i nesporazuma. Upoznavanje sa činjeničnim stanjem predstavlja važan korak u pravcu prekidanja kruga nasilja.

Činjenica: Svake godine skoro četiri miliona žena dobije batine u svojoj kući od svojih muških partnera. Iako prvi nasilnički incident ne mora biti ozbiljne prirode, kada zlostavljanje jednom počne ono ima tendenciju da raste u pogledu ozbiljnosti i učestalosti, ponekad dovodeći do trajnih povreda ili smrti. Ono što može početi sa povremenim opaljivanjem šamara ili gurkanjem, pretvara se u guranje niz stepenice, udarac pesnicom u lice, ili šut u stomak.

Činjenica: Kod zlostavljanja se ne radi o ljutnji ili gubitku kontrole; tu se radi o svesnom izboru čiji je cilj održavanje vlasti i kontrole u okviru odnosa ili veze. Zlostavljačima ne polazi za rukom da, kada su ljuti, pretuku svog šefa ili terorišu svoje prijatelje.

Činjenica: Zlostavljač je taj koji je odgovoran za nasilje – ne žrtva. Neke osobe dobiju batine zato što im se prosulo žumance dok su pripremale doručak, što su napravile određenu frizuru, što su se lepo ili nedovoljno lepo obukle, što su skuvale

pogrešno jelo, ili zbog bilo kojeg drugog izgovora. Takve situacije ne daju nikakvo opravdanje za nasilje niti ga provociraju. Čak i onda kada izražavate neslaganje, vi ne zaslužujete batine. Ljudi koji su predmet zlostavljanja ne žele da dobijaju batine.

Činjenica: Nasilje se javlja i u odnosima i vezama između predstavnika istog pola, a pitanje vlasti i kontrole je slično onome u okviru heteroseksualnih veza i odnosa. Homofobija čini da trivijalizujemo nasilje u okviru odnosa između predstavnika istog pola i da umanjimo posledice nasilja po žrtvu.

Činjenica: Polovina slučajeva nasilja u porodici skopčana je sa upotrebom narkotika. Iako droga ili alkohol može umanjiti samokontrolu, droga i alkohol ne izazivaju nasilje. Lica koja vrše zlostavljanje koriste droge ili alkohol kao izgovor ili dozvolu za zlostavljanje i za izbegavanje odgovornosti zbog zlostavljanja.

Činjenica: Budući da se nasilje koje žena doživi od svog partnera tretira sasvim drugačije u poređenju sa nasiljem koje počini neko nepoznato lice, počinioci ne budu uvek uhapšeni. Istorijski gledano, postojali su veći izgledi da policija podnese prijavu ukoliko je počinilac nepoznato lice, nego ukoliko je on intimni partner.

Činjenica: Kod zlostavljanja ne postoje ekonomske, obrazovne, etničke granice niti granice u pogledu seksualnog opredeljenja, starosti i rase. Ne postoji „tipična" žrtva.

Činjenica: Zlostavljači obično vode „normalan" život izuzev toga što nisu spremni da prestanu sa nasiljem i ponašanjem kojim svog partnera drže pod kontrolom. Zlostavljači ne vrše zlostavljanje zato što su ludi ili mentalno oboleli.

Ljudi ostaju sa svojim partnerima koji ih zlostavljaju iz brojnih razloga. Kada shvatite ove razloge, možete sagledati mogućnosti koje imate da živite bez nasilja i da izbegnete osećaj krivice i izolaciju.

- Strah vas je da ćete dobijati još gore batine. Vaš zlostavljač vam preti da će pronaći vas, vašu decu i vašu porodicu i da će vas ubiti ili povrediti.
- Zavisite od zlostavljača u pogledu krova nad glavom, hrane i ostalih potrepština.
- Nemate nikoga s kim možete porazgovarati, a ko bi vas razumeo i verovao vam.
- Smatrate da su vašoj deci potrebna dva roditeija i ne želite da ih podižete sami.
- Želite da porodicu održite na okupu i da ispunite svoje verske obaveze da ostanete sa svojim partnerom.
- Plašite se da sami nećete biti u mogućnosti da vodite brigu o sebi i svojoj deci.
- Želite da budete uz svog partnera i da budete odani svojoj vezi ili odnosu.
- Partner preti da će izvršiti samoubistvo ukoliko odete.
- Mislite da vas niko drugi neće voleti.
- Plašite se da će vas se vaša porodica i prijatelji stideti.
- Osećate se postiđeno, neprijatno i poniženo i ne želite da iko drugi zna šta vam se događa.
- Mislite da će drugi smatrati da ste vi „nižeg ranga" ili glupi što ste u toj vezi ostali toliko dugo.

- Smatrate da morate ostati u toj vezi da bi ste mogli da se osećate kao kompletna osoba.
- Plašite se da ćete biti deportovani ili da će vaša deca biti odvedena iz zemlje.
- Ako ste u vezi sa predstavnikom istog pola, plašite se da će vas „odati" ili da vam niko neće verovati.
- Vaš zadatak je da učinite da ta veza funkcioniše, a ako ne funkcioniše to je vaša greška.
- Ako ostanete, možete „spasiti" zlostavljača i pomoći mu da se poboljša.
- Zabluda je da ljudi ne napuštaju veze u kojima se javlja nasilje. Mnogi napuštaju vezu u proseku od pet do sedam puta, pre nego što su u stanju da je definitivno napuste. Vi se nalazite u većoj opasnosti da budete zlostavljani od strane vašeg partnera kada napustite vezu. Samo vi možete odlučiti šta je za vas i za vašu decu najbolje. Bez obzira da li odlučite da ostanete sa vašim partnerom koji vas zlostavlja ili da ga napustite, važno je da napravite plan za vašu bezbednost.

Deca i nasilje u porodici

- Deca koja žive u kući gde dolazi do zlostavljanja imaju prilike da iskuse celi niz različitih negativnih efekata i problema.
- Za vreme nasilnog događaja deca mogu biti povređena, mogu se osećati bespomoćno, mogu sebe optuživati zbog toga što nisu sprečila nasilje ili zbog toga što su ga izazvala i mogu i sama biti zlostavljana ili zanemarivana.
- Deca u porodicama gde se javlja nasilje suočena su s dvostrukom opasnošću: prisustvovanje traumatskim događajima i opasnosti da budu fizički napadnuta.

- Deca koja žive u atmosferi nasilja u porodici doživljavaju nenormalno visoki nivo anksioznosti.
- Deca mogu patiti od poremećaja izazvanih post-traumatskim stresom (slično onome što doživljavaju ratni veterani) čak i posle jednog jedinog incidenta.
- Deca koja su bila izložena nasilju u porodici često imaju teškoće u školi.
- Deca koja žive u porodicama gde je prisutno nasilje češće izostaju iz škole, bivaju umešana u krađe, pate od nesanice, izliva gneva i nasilja prema drugim licima – u poređenju sa decom koja su podizana u atmosferi gde nema nasilja.
- Studije su pokazale da dečaci koji su izloženi nasilju u porodici imaju sklonost ka preteranoj agresivnosti i remećenju reda.
- Studije pokazuju da devojčice koje su izložene nasilju u porodici imaju sklonost ka tome da se povlače i da se ponašaju pasivnije od devojčica koje nisu izložene nasilju.
- Deca koja žive u porodicama gde je prisutno nasilje podložna su većem riziku od maloletničke delikvencije i upotrebi narkotika.

Izuzetno je važno da se za decu koja žive u porodicama gde je prisutno nasilje utvrdi jednostavan bezbednosni plan:

- Upozoriti decu da se drže po strani kada dođe do sukoba između odraslih.
- Napraviti spisak lica kojima deca mogu verovati i sa kojima mogu pričati kada se osećaju nesigurnim (susedi, nastavnici, rođaci, prijatelji).

- Unapred odrediti mesto koje je bezbedno za decu a gde ona mogu otići kada se osećaju nesigurnim.
- Naučiti decu kako da koriste broj telefona policije i ostalih službi za hitne slučajeve.

Krug vlasti i kontrole

Veze i odnosi u kojima je prisutno zlostavljanje zasnivaju se na pogrešnom stavu da jedno lice ima pravo da drži ono drugo pod kontrolom. Kada ne funkcionišu postupci koji su opisani u prečagama ovog točka i na sledećoj strani, lice koje ima vlast prelazi na stvarno fizičko i seksualno nasilje. Odnos se zasniva na držanju vlasti kako bi se stekla i održala kontrola. Dostojanstvo oba partnera tu nestaje.

Krug vlasti i kontrole…

Zastrašivanje	
• Zastrašivanje pogledima, postupcima ili kretnjama • Lomljenje stvari	• Uništavanje imovine • Zlostavljanje kućnih ljubimaca • Pokazivanje oružja
Emocionalno zlostavljanje	
• Omalovažavanje • Dovođenje u situaciju da se • osećate loše u svojoj koži • Psovke	• Dovođenje u situaciju da se osećate krivim • Dovođenje u situaciju da mislite da ste ludi • Iscrpljivanje mentalnim manipulacijama

Izolacija	
• Kontroliše šta radite, s kim se viđate i s kim pričate, šta čitate i gde idete	• Ograničava vaše spoljno životno okruženje • Koristi vašu ljubomoru za pravdanje postupaka
Poricanje, okrivljavanje, minimiziranje	
• Omalovažavanje zlostavljanja i nepridavanje značaja vašoj zabrinutosti zbog toga • Tvrdnje da zlostavljanja nije ni bilo.	• Prebacivanje odgovornosti za zlostavljanje na druga lica ili okolnosti. • Izjavljivanje da ste vi izazvali zlostavljanje.
Upotreba dece	
• Čini da se osećate krivim zbog dece. • Upotreba dece da bi se prenele poruke.	• Koristi posete da bi vas maltretirao. • Preti da će odvesti decu.
Korišćenje muških privilegija	
• Donošenje svih velikih odluka. • Postupa kao „velmoža“	• Postupa kao onaj koji određuje muške i ženske uloge. • Postupa prema vama kao da ste sluga.
Ekonomsko zlostavljanje	
• Sprečava vas da dobijete ili zadržite posao. • Primorava vas da tražite novac. • Daje vam džeparac.	• Uzima vaš novac. • Ne dozvoljava vam da saznate koji su porodični prihodi ili da imate pristup tim prihodima
Prisila i pretnja	
• Preti i / ili sprovodi pretnje da će uraditi nešto što će vas povrediti. • Preti da će vas „odati“.	• Preti da će vas napustiti, da će izvršiti samoubistvo, da će vas prijaviti organima za socijalno staranje. • Tera vas da činite protivzakonite postupke.

Krug jednakosti …

Zdravi odnosi zasnivaju se na ubeđenju da dvoje ljudi koji su u vezi predstavljaju partnere koji imaju jednaka prava u pogledu zadovoljenja svojih potreba i jednaku odgovornost za uspeh partnerstva. U ovom sistemu u kojem se veruje u jednakost, nasilje ne postoji kao opcija zato što se njime krše prava jednog partnera i ugrožava uspeh veze. Dostojanstvo oba partnera gradi se u odnosu koji se zasniva na jednakosti.

1. NEPOSTOJANJE NASILJA.
2. Pregovaranje i pošteni odnosi.
3. Ponašanje u kojem nema pretnji.
4. Poverenje i podrška.
5. Iskrenost i odgovornost.
6. Poštovanje.
7. Odgovorno izvršavanje uloge roditelja.
8. Podela dužnosti.
9. Ekonomsko partnerstvo.
10. JEDNAKOST.

Ponašanje u kojem nema pretnji	
• Razgovara tako da se osećate bezbedno i udobno kada izražavate svoja mišljenja i obavljate stvari.	• Ponaša se tako da se osećate bezbedno i udobno kada izražavate svoja mišljenja i obavljate stvari.
Poštovanje	
• Sluša vas bez prekora. • Ceni vaša mišljenja.	• Daje vam emocionalnu podršku i ima razumevanja
Poverenje i podrška	
• Poštuje vaše pravo da imate vlastita osećanja, prijatelje, aktivnosti i mišljenja.	• Podržava vaše životne ciljeve.
Iskrenost i odgovornost	
• Prihvata odgovornost za sebe. • Priznaje da je nekada pribegavao nasilju.	• Priznaje kada nije u pravu. • Komunicira otvoreno i iskreno.
Odgovorno vrši ulogu roditelja	
• Za decu predstavlja model pozitivne uloge bez nasilja.	• Deli roditeljska zaduženja.
Zajednička odgovornost	
• Uzajamno dogovaranje oko poštene raspodele posla.	• Zajedničko donošenje porodičnih odluka.
Ekonomsko partnerstvo	
• Zajedničko donošenje odluka u vezi sa novcem.	• Obezbeđenje takve situacije da oba partnera imaju koristi od finansijskih aranžmana.
Pregovori i pošten odnos	
• Traženje rešenja za sukob koja su zadovoljavajuća za oboje.	• Prihvatanje promena i spremnost na kompromis.

Upotreba narkotika ili nasilja u porodici

Upotreba alkohola ili droga prisutna je u oko 65 do 80% slučajeva nasilja u porodici. Tipična pojava koja je prisutna u porodicama gde se javlja porodično nasilje je veća stopa upotrebe alkohola ili droga u odnosu na porodice koje nisu pogođene zlostavljanjem.

Iako zlostavljač može pripisivati zlostavljanje upotrebi narkotika, važno je znati da alkohol i droge ne izazivaju nasilje; međutim, kada se oni koriste nasilje i zlostavljanje može poprimiti ozbiljniji oblik. Nasilje u porodici i upotreba narkotika predstavljaju dva različita problema i za svaki je potrebna stručna intervencija.

Nasilje među tinejdžerima koji se zabavljaju…

- Da li vi imate ljubavnu vezu u kojoj je prisutno zlostavljanje ili u kojoj je zlostavljanje potencijalno prisutno? Postavite sebi sledeća pitanja:
- Da li je vaš partner ljubomoran ili posesivan?
- Da li se vašem partneru sviđaju vaši prijatelji?
- Da li vam partner zabranjuje da imate prijatelje?
- Da li vaš partner lako izgubi živce?
- Da li vaš partner ima tradicionalne poglede na rodne uloge?
- Da li vaš partner pokušava da vas stavi pod svoju kontrolu ili da donosi sve odluke?
- Da li se vi brinete kako će vaš partner reagovati na ono što kažete ili uradite?
- Da li vas vaš partner mnogo zadirkuje u negativnom smislu?
- Da li vam prijaju pljuske i udarci koje u „šali" dobijate od vašeg partnera?

- Da li se ponašanje vašeg partnera menja ukoliko on/ona popije ili upotrebi droge?
- Da li vas vaš partner tera da koristite droge ili alkohol?
- Da li vi smatrate da je vaša dužnost da učinite da veza funkcioniše?
- Plašite li se toga šta bi vaš partner mogao uraditi ukoliko se naljuti?
- Da li se plašite da raskinete?
- Da li smatrate da vaš partner neće prihvatiti raskid?
- Da li vas vaš partner okrivljuje kada loše postupi prema vama?

Roditelji – Znaci postojanja nasilja u okviru ljubavne veze:

- Vaše dete ima nagnječenja, belege od ugriza, modrice oko očiju ili druge neobjašnjive fizičke povrede.
- Vaše dete nije voljno da razgovara o svojoj vezi.
- Vaše dete je povučeno.
- Vaše dete provodi mnogo vremena samo.

Ako ste vi žrtva maloletnika – zlostavljača:

- Razgovarajte sa vašim roditeljima, ako možete, ili odlučite kojem prijatelju, nastavniku, rođaku ili policajcu to možete reći.
- Telefonirajte Odeljenju za uslovne kazne na (naveden) tel. i tražite da razgovarate sa službenikom zaduženim za uslovne kazne.
- Ako se maloletnik-zlostavljač pojavljuje pred sudijom, vi imate pravo da o tome budete obavešteni, da budete prisutni u sudu, da dosta-

vite izjavu sudu, lično ili u pismenoj formi i da sa vama bude osoba koja vam pruža pomoć.

- Kontaktirajte advokata kako bi vam pomogao da napravite bezbednosni plan i da odlučite da li treba da pribavite sudsku zabranu.
- Kao maloletno lice, možete dobiti sudsku zabranu. Sudija će odlučiti da li vaši roditelji treba da budu obavešteni. Za pomoć u vezi sa sudskom zabranom kontaktirajte advokata i pogledajte odeljak ovog priručnika pod naslovom „Sudska zabrana".

Zlostavljanje u okviru veze između pripadnika istog pola…

Zlostavljači u okviru veze između pripadnika istog pola koriste istu taktiku u pogledu vlasti i kontrole kao i zlostavljači u okviru heteroseksualnog odnosa. Oni okrivljuju žrtvu, poriču ili minimiziraju zlostavljanje i odbijaju odgovornost za svoje nasilje. Žrtva se oseća zaplašeno, izolovano i postiđeno, preuzima odgovornost za zlostavljanje i suočava se sa mnogim preprekama da napusti takvu vezu. Zbog homofobije u društvu, lezbejke, homoseksualci, biseksualci i lica koja su promenila pol takođe su suočena sa dodatnim preprekama u pogledu bezbednosti i dobijanja usluga, uključujući:

- Strah da ćete izgubiti starateljstvo nad svojom decom, posao ili pomoć porodice ukoliko se vaše seksualno opredeljenje obelodani.
- Mogućnost da postanete meta antilezbejskog /homoseksualnog nasilja.
- Izuzetno ograničeni resursi, za vas i zlostavljača.
- Neodgovarajući, neosetljivi i homofobični odgovori od onih koji pružaju usluge u sistemu krivičnog pravosuđa.

- Dalje žigosanje zbog nasilja koje vrši zlostavljač.
- Izgnanstvo iz lezbejske, homoseksualne, biseksualne zajednice ili zajednice onih kojih su promenili pol zbog obelodanjivanja nasilja.
- Emocionalno zlostavljanje od strane zlostavljača, uključujući i izražavanje sumnji u vezi sa vašim „stvarnim" opredeljenjem i stavljanje naglaska na stav društva prema kojem su odnosi između pripadnika istog pola perverzni i loši.
- Pretnje zlostavljača da će vas „odati" vašoj porodici, prijateljima i poslodavcima.
- Poricanje postojanja zlostavljanja između pripadnika istog pola tako što se o tom nasilju govori kao o „uzajmnom" nasilju.

IMPLEMENTACIJA DULUT MODELA – KOORDINIRANO REAGOVANJE DRUŠTVA

ANALITIČKI IZVEŠTAJ*

Uvod

Program ženske mreže (NWP) pri Institutu za otvoreno društvo (OSI) preuzeo je inicijativu za uvođenje revolucionarne strategije koordiniranja odgovora društva na nasilje u porodici u zemljama članicama OSI mreže u centralnoj i istočnoj Evropi i Komonveltu nezavisnih država (CEE/CIS). Ova strategija je razvijena u gradu Dulutu, u Minesoti 1981. godine. Osnovni princip je koordinacija akcija svih delova društva koje su usmerene ka zaštiti žrtava nasilja u porodici od daljeg zlostavljanja i pozivanje prestupnika na odgovornost za počinjene zločine. U Dulutu javne službe poput policije, tužilaštva, šerifa, referenata za uslovne kazne, lokalnih skloništa za žene, zdravstvenih ustanova i nekoliko agencija za

* Izvor: Rogin Phillips, Implementation of the Duluth Model of Coordinated Community Response, Prepared by MINNESOTA Advocates for Human Right, Oktober 2002. Pododeljak je preštampan iz priručnika „Razrešenje konflikata i Koordinisano delovanje lokalnih institucija", Beograd, 2003, koji je Misija OEBS–a u Srbiji i Crnoj Gori pripremila kao radni materijal za seminare namenjene opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

mentalno zdravije međusobno razmenjuju informacije. Nevladine organizacije (NGO) koordiniraju saradnju i garantuju efikasnost realizacije programa. Ovaj izveštaj pruža pregled rada NWP na obuci interdisciplinarnih timova stručnjaka iz ovog regiona za Dulutski model.

Decembra 1988. godine NWP je u saradnji sa Projektom intervencije na nasilje u porodici realizovala svoju prvu međunarodnu obuku. Kroz ovaj trening, Dulutski model je predstavljen učesnicima iz 19 zemaija. 2000. godine NWP je sprovela još jednu obuku za profesionalce pravosudnog sistema uključujući policiju, tužioce i sudije. Pripadnici medija i NGO su takođe prošli kroz ovaj trening.

Nekoliko zemalja je na osnovu ovog treninga razvilo sopstvene programe združene akcije protiv nasilja u porodici. Među njima su: Hrvatska, Kazahstan, Kirgistan, Litvanija, Moldavija, Srbija, Poljska i Tažihstan (zemlje CCRV projekta). NWP je registrovala neka značajna postignuća potekla iz programa. Na primer:

1. U maloj, ali značajnoj grupi pravosudnih i zakonodavnih državnih organa došlo je do značajnog porasta prepoznavanja nasilja u porodici kao povrede ljudskih prava.
2. Nevladine organizacije iz nekoliko zemalja su registrovale poboljšanje saradnje sa policijom.
3. U nekim zemljama pravosudni organi i policija uvrstili su obuku o pitanjima nasilja u porodici u regularni obrazovni program svojih policijskih akademija.
4. Pojedini organi pravosuđa i javnog reda su promenili svoje procedure intervencija u slučajevima nasilja nad ženama.

5. Nevladine organizacije su povećale usluge koje su na raspolaganju žrtvama nasilja.

6. Mnoge nevladine organizacije su razvile nove kreativne projekte koji se bave datim problemom.

7. Predloženi su novi zakoni o nasilju u porodici.

Prikaz Dulut modela združenog reagovanja zajednice

1981. godine projekat intervencije na nasilje u porodici (DAIP) iz Duluta u Minesoti stvorio je novi pristup problemu nasilja u porodici, koji je postao poznat kao „združeno reagovanje zajednice". Iako je Dulut model stvoren pre nego što se međunarodna zajednica fokusirala na ugrožavanja ljudskih prava kroz nasilje u porodici, zasnovan je na identičnim polaznim principima. Pre svega, smanjena podrška nasilju od strane sredina inicijativa za pozivanje na odgovornost nasilnika je prebačena sa žrtve na društvo. Model iz Duluta ima za cilj da obrati pažnju na fragmentaciju pravosudnog sistema i odsustvo odgovomosti javnosti za nasilje u porodici.

DAIP je prepoznao osam ključnih komponenata projekta intervencije društva: (1) stvaranje filozofskog pristupa u čijem je centru bezbednost žrtve; (2) razvijanje pravnih principa i protokola koji povećavaju nivo bezbednosti žrtve; (3) unapređivanje povezanosti u mreži organizacija uključenih u borbu protiv nasilja u porodici; (4) izgradnja struktura za nadgledanje i praćenje realizacije programa koji povećavaju kompetentnost sistema; (5) javno zagovaranje u prilog žena žrtava nasilja u okviru pravosudnog sistema i javnosti u cilju obezbeđivanja infrastrukture podrške; (6) određivanje sankcija i mogućnosti za rehabilitaciju nasilnika; (7) saniranje posledica koje nasilje nad ženama ostavlja na deci; (8) evalu-

acija združenog reagovanja zajednice u odnosu na bezbednost žrtve, odgovornost počinioca.

Metodologija korištena u ovom izveštaju

Ovaj izveštaj priređen je u saradnji sa Aktivistima Minesote za ljudska prava (Minesota Advocates). Minesota Advocates je međunarodna organizacija za ljudska prava sa sedištem u Sjedinjenim Državama čiji je primarni cilj unapređenje i zaštita ljudskih prava na međunarodnom nivou. Minesota Advocates je od 1994. pratila nasilje nad ženama kao oblik narušavanja ljudskih prava u zemljama CEE/CIS. Organizacija je radila u Albaniji, Jermeniji, Bugarskoj, Makedoniji, Moldaviji, Poljskoj, Rumuniji, Ukrajini i Uzbekistanu. Obrađivali su nasilje u porodici, seksualnu diskriminaciju i uznemiravanje na radnom mestu i trgovinu ženama za komercijalnu seksualnu industriju.

Minesota Advocates i aktivistkinje NWP koristili su sledeće metode istraživanja za pripremu ovog izveštaja: 1) upitnici koji su distribuirani preko lokalnih koordinatora NWP; 2) nacionaini izveštaji; 3) akademska i istraživanja putem Interneta; 4) pojedinačne razgovore sa aktivistima iz zemalja CEE/CIS. Izveštaj se takođe poziva na raniju dokumentaciju, razgovore i akademska istraživanja u regionu sprovedenih od strane Minesota Advocates.

Pozadina

Dimenzije problema Studija slučaja: Kazahstan

K., stara 44 godine je nazvala SOS telefon nevladine organizacije tražeći zaštitu od muža koji je redovno tukao nju i njihovo dvoje dece, K. je prijavila da je muž neprekidno pretio da će da je ubije, a to veče je nju i decu polio kerozinom i upalio šibicu. K. je sa decom uspela da pobegne iz kuće i da pozove lokalni krizni centar čiji je broj zapamtila iz TV programa. K. je izjavila da je videla TV spot pre izvesnog vremena, ali da je u to vreme osećala da nije u mogućnosti da svoj problem podeli sa nepoznatim licima. Ove noći, pak, osetila je da su i njen i život njene dece u opasnosti i da više ne može sama da se nosi sa problemom.

Operater na SOS liniji je bio u mogućnosti da pruži K. privremeni smeštaj u kriznom centru. Kada je stigla tamo, K. je ukazana pravna i psihološka pomoć i upoznata je sa svojim pravima. Na kraju, K. je uspela da dobije razvod od svog muža, pronađe posao i iznajmi stan. Napuštajući sklonište, izjavila je: „Neću nikome dozvoliti da preti meni ili mojoj deci."

Ovaj slučaj je iz Kazahstana. Nažalost, slične priče se čuju u kriznim centrima i SOS telefonima u svim zemljama CEE/CIS. Nasilje u porodici predstavlja ozbiljan problem u svakoj od zemalja regiona gde je proučavano. Vlade zemalja učesnica u projektu CCRV su razvile nekoliko metoda za prikupljanje preciznih podataka o broju prijavljenih slučajeva nasilja u porodici i ishodima slučajeva. Nevladine organizacije su počele da prikupljaju podatke o rasprostranjenosti problema.

Žene su žrtve visokog stepena nasilja u domaćinstvu, kako fizičkog, tako i psihološkog. Na primer, 1998. godine, 15,5% žena ispitanica u Mongoliji su izjavile da su bile žrtve nasilja od strane svojih muževa. Prema istraživanju sprovede-

nom u Tadžihstanu, 50% žena starosne dobi iznad 15 godina su bile izložene fizičkom nasilju u porodici. Na osnovu procena sudija u Chisinau u Moldaviji, samo u prestonici na sudovima se pojavi 350 do 425 slučajeva nasilja u porodici nedeljno. U Kirgistanu, u periodu od 1997-2001. godine 30.000 žena se obratilo kriznim centrima za pomoć, a više od 50% njih je iskusilo nasilje u porodici. U Srbiji skoro polovina ispitanih žena je pretrpelo neki oblik nasilja, a 63% počinioca su bili njihovi muževi ili partneri. Jedna trećina žena ispitanih u Srbiji su bile napadnute od strane članova porodice, a u tri četvrtine tih slučajeva počinioci su bili muževi ili partneri. U zemljama centralne Azije, poput Tadžihstana ili Uzbekistana, prijavljeni su brojni slučajevi samoubistva žrtvovanjem počinjenih od strane žena sa namerom okončanja nasilja koja su nad njima sprovodili muževi.

Nevladine organizacije su takođe prijavile negativan uticaj nasilja na decu. Veliki broj dece je pretrpeo psihološke ozlede zbog nasilja u svojim porodicama. U istraživanju sprovedenom u Mongoliji 1998. godine 43,8% ispitane dece je prijavilo neprekidan konflikt u svojim porodicama.

Uzroci i otežavajući faktori nasilja u porodici

Ne postoji jednostavno objašnjenje za uzroke nasilja nad ženama. Međunarodna istraživanja ukazuju na korene nasilja u podređenoj ulozi koju žene tradicionalno imaju u privatnoj i javnoj sferi u mnogim društvima. Ujedinjene nacije u svojoj deklaraciji o eliminaciji nasilja nad ženama ovaj oblik nasilja smatraju za „ključni društveni mehanizam kojim su žene nateране u podređeni 'položaj' u odnosu na muškarce". Brojni stanovnici regiona usvajaju tradicionalne stereotipe koji učvršćuju stav o inferiornom položaju žena u okruženjima porodice i društva. Za žrtve nasilja ovi stereotipi predstavljaju otežavajuće okolnosti kada se radi o efikasnoj intervenciji poli-

cije ili odlukama sudskih procesa u slučajevima nasilja u porodici. U mnogim zemljama, policija često tretira slučajeve nasilja u porodici kao manji prekršaj i porodični problem u koji policija ne bi trebalo da se upliće.

Vladini zvaničnici i profesionalci pravosuđa često veću pažnju poklanjaju ponašanju žene nego kriminalnim aspektima ponašanja muškaraca u slučajevima nasilja u porodici. Mnogi podržavaju protivrečne stereotipe o ženama da su previše zahtevne, žele da preuzmu kontrolu, previše servilne, preslabe, previše ljubomorne, neodgovorne i manipulativne. U mnogim zemljama ovi negativni stereotipi su smernice odgovora policije i države na nasilje nad ženama. Kao rezultat, policija se često uzdržava od intervencije u slučajevima nasilja u porodici. Na primer, tokom 2001. godine, krizni centar u Makedoniji je primio 360 poziva po pitanju nasilja u porodici, a policija je intervenisala samo u 54 slučaja.

Mnogi ljudi na nasilje gledaju kao na normalan deo intimnog odnosa. Ovakav stav je ilustrovan ekstremnim slučajevima opisanim od strane jednog makedonskog advokata. U selu nadomak Skoplja muškarac je ubio svoju ženu u prisustvu nekolicine drugih ljudi. Žena je trčala kroz komšiluk, vrišteći za pomoć dok ju je jurio njen naoružani muž. Sudija je ispitivao ljude o tome zašto joj nisu pomogli, a oni su objasnili da nisu želeli „da se mešaju" zato što su smatrali da je žena supruga tog muškarca.

Širom regiona, opšte prihvaćen je mit o alkoholu kao primarnom uzročniku nasilja u porodici. Međunarodna istraživanja pokazuju da je alkoholizam dodatni faktor u nekim slučajevima nasilja u porodici, ali da nije uzrok. Suština nasilja u porodici leži u faktorima vezanim za život nasilnika. Među činioce spadaju nasilje u porodici tokom detinjstva, verovanje da je nasilje nad ženama opšte prihvatljiv model i želja za potvrdom lične moći. Eflkasni programi poput modela iz Duluta

posmatraju nasilje u porodici i alkoholizam kao dva odvojena problema i za njih imaju dva različita pristupa. Na osnovu dvadesetogodišnjeg iskustva u radu sa nasilnicima došlo se do zaključka da je jedini način da se stane na put nasilju u porodici promena stavova i verovanja koji su vezani za mušku dominaciju i kontrolu nad ženama.

Religija takođe igra sve veću ulogu u mnogim zemljama. Vere su raznolike: od katolicizma u Poljskoj, preko istočnog pravoslavija u Ukrajini do islama u Uzbekistanu i Tadžihistanu. Neki čelnici verskih zajednica zastupaju tradicionalističke stavove o tome da žena, bez obzira na okolnosti, mora da ostane u braku i prihvati fizičko zlostavljanje.

Ovakav mentalitet je posebno snažan u zemljama centralne Azije poput Uzbekistana u kome islamska tradicija utiče na političku i društvenu strukturu zemlje. U Uzbekistanu „mahailah" oblik lokalne samouprave star više vekova igra važnu ulogu u odgovoru zajednice na nasilje u porodici. Od raspada Sovjetskog Saveza, uzbekistanska vlada je povećala ovlašćenja mahale kako u oblasti socijalne zaštite, tako i među organima javnog reda. Policija često šalje žene u mahale kada se ove požale na nasilje u porodici. Mahale se uglavnom drže principa pomirenja porodice i ne pozivaju prestupnika na odgovomost za svoje kriminalno ponašanje.

Odgovor pravnog sistema na nasilje u porodici

Studija slučaja koja sledi je iz Poljske, ali oslikava propuste pravosudnog sistema koji se javljaju u svim zemljama CEE/CIS. U svim delovima regiona, žene prijavljuju nepoverenje prema policiji. U Srbiji su manje od 17% žrtava nasilja u porodici prijavile slučaj policiji. U Kazahstanu manje od trećine žena žrtava nasilja koje su potražile pomoć od nevladinih organizacija, a koje su se obratile i policiji. Kao glavni razlog navele su nedostatak poverenja prema policiji.

Kada se uputi poziv policiji, oni su najčešće prvi u lancu članova zaštite zakona kojima se žrtve nasilja obraćaju, a mogu da budu i jedini deo sistema kog žrtva ima nameru da kontaktira. Nažalost, policija u regionu je izuzetno malo ili nimalo obučena za reagovanje u takvim slučajevima. Za rezultat imamo to da policija često ni ne odgovori na poziv, retko udaljava nasilnika iz kuće i uglavnom deluje obeshrabrujuće na žene povodom pritužbi koje upućuju u vezi sa nasiljem u porodici. Delom zbog odnosa društva prema nasilju u porodici i delom zbog ograničenja budžeta, pripadnici policije najčešće tretiraju nasilje u porodici kao slučajeve „od manje važnosti", kao da nisu vredni policijske pozornosti i da je najbolje da se reše u krugu porodice.

Skoro sve zemlje u regionu smatraju fizički napad za zločin, ali samo mali deo njih eksplicitno prepoznaje nasilje u porodici kao krivično delo. Postojeći krivični i administrativni zakoni koji se bave namernim nanošenjem povreda u primeni često rezultuju negativnim posledicama po žrtvu nasilja u porodici. Na primer, žene često zahtevaju da povuku svoje pritužbe ili traže ublažavanje kazne kada saznaju da je počinilac osuđen na novčanu kaznu ili na zatvorsku kaznu tokom koje neće biti u mogućnosti da izdržava porodicu. Samo nekoliko zemalja ima građanske mere usmerene ka zaštiti žrtve ili udaljavanju nasilnika iz domaćinstva. Uz to, postojeći krivični i administrativni zakoni nisu uniformno primenjivani u slučajevima nasilja u porodici. I ono malo slučajeva koji stignu na sud često ne ostvaruju zadovoljenje pravde. Na primer, u slučaju koji je registrovan u Srbiji, čovek je naneo teške ozlede svojoj supruzi i doveo njen život u opasnost. Žena je zadobila oštećenje slezine, unutrašnje krvarenje i teške povrede na očima, stomaku i plućima. Počinilac je izrazio žaljenje kroz izjavu: „Žao mi je. Nije trebalo tako jako da je pretučem, ali da nisam, verovatno bi otišla sa drugim, a mene i decu ostavila same." Sud je odredio kaznu nižu od one koja je propisana

zakonom. Odluka suda je zasnovana na činjenici da je muž izrazio žaljenje, da je par „stabilizovao" svoj odnos, da ima troje dece i da je muž finansijski izdržavao porodicu. Pri određivanju kazne, sud je u razmatranje uzeo i ponašanje žrtve s obzirom da je u velikoj meri uticalo na mentalno stanje povećane afektivne uznemirenosti… Dugotrajni bračni problemi koje optuženi nije mogao uspešno da reši prouzrokovali su emotivnu napetost… Stoga je njegova odgovornost *tempore criminis* znatno umanjena.

U svakoj od zemalja učesnica potrebni su izveštaji sudske medicine da bi se nasilje u porodici dokazalo na sudu. U načelu, forenzičari pregledaju ženu i dokumentuju njene povrede u forenzičkom sertifikatu. Sertifikat beleži ozbiljnost povrede i kategoriju napada prema povredi. Kroz ovo istraživanje otkriveni su mnogi problemi u postojećem sistemu. Kategorije napada ne pružaju uvek realan opis nivoa povrede. Na primer, izveštaji sudske medicine ne uzimaju u obzir povrede ponavljane tokom dužeg vremenskog perioda, nemaju odgovarajuće mere za psihičke povrede niti ostavljaju mogućnost da ozbiljnost povreda nije u potpunosti prepoznata. Uz to, neki doktori sudske medicine idu i preko dokumentovanja nanetih povreda i ispituju okolnosti pod kojima su povrede nanesene. Doktori ponekad koriste svoje lično osećanje za pravdu pri popunjavanju sertifikata. U nekim slučajevima doktori na osnovu svoje procene zaključe da je žena prouzrokovala napad, pa daju niže ocene njenim povredama. To za rezultat ima sumnju u ispravnost tužbe i svedočenja žene tokom sudskog procesa.

Neki forenzičari se takođe pozivaju na iste mitove o nasilju u porodici kao i ostali pripadnici sistema pravosuđa i pri objašnjavanju nasilja u porodici veću pažnju obraćaju na ponašanje žene nego na kriminalne pobude muškarca. Na primer, doktor sudske medicine u Varšavi okrivio je žene za nasilje koje trpe. On je objasnio:

U načelu, dešava se da kada muškarac ne dođe kući na vreme žena se zabrine zbog toga. On se pojavi ujutro pijan. Ona je razočarana i postaje vrlo agresivna. To je verovatno greška žene koja umesto da muškarca stavi na spavanje, započne raspravu i postaje agresivna. Tada i muškarac postane agresivan i napadne ženu. Po mom mišljenju, žene bi mogle da izbegnu batine kada bi svoje muževe stavljale na spavanje umesto da se ovako ponašaju.

U nekim zemljama nevladine organizacije rade na izmenama u krivičnom zakonu u smeru efikasnijeg odgovora na nasilje u porodici. Druge rade sa policijom i tužilaštvom na efikasnijoj primeni zakona na slučajeve nasilja u porodici. Mnogi aktivisti bave se mogućim građanskim merama za suzbijanje nasilja u porodici – mere zaštite i zabrane prilaska. Trenutno nijedna od država u regionu nema pravne mere za odstranjivanje počinioca iz zajedničkog domaćinstva ili za zahtevanje od počinioca da se ne približava žrtvi. Nevladine organizacije u Mongoliji i Kirgistanu trenutno rade sa parlamentima na predlogu zakona o zabrani pristupa pod izvesnim okolnostima.

Implementacija Dulut modela u CEE/CIS

Nevladine organizacije imaju ključnu ulogu u Dulut modelu združene akcije zajednice. Razvoj nevladinog sektora u CEE/CIS je relativno novijeg datuma. Tokom tranzicije, nevladine organizacije bave se razvijanjem svojih organizacionih struktura, misija i projekata istovremeno sa razvojem odnosa matičnih država prema nevladinom sektoru. Mnoge organizacije su razvile projekte protiv nasilja nad ženama kao prve akcije takve prirode u svojim zemljama.

Do uvođenja Dulut modela, većina nevladinih organizacija se bavila projektima koji su se odnosili na istraživanja i na direktnu pomoć žrtvama nasilja u porodici. Sada, NVB sek-

tor na te aktivnosti gleda kao na samo jedan deo široke akcije celokupnog društva vezane za korake preduzete od strane vladinih institucija. Svi delovi sistema moraju biti uključeni u proces da bi se osigurala efikasnost delovanja i pružlla odgovarajuća bezbednost ženama žrtvama nasilja. Nevladine organizacije takođe direktno sarađuju sa državnim organima kroz obuku i pomoć u razvoju pravnih principa i procedura usmerenih ka poboljšanju reagovanja na nasilje u porodici.

Često je teško precizno utvrditi koji su projekti poput OSI–jevog CCRV-a zaslužni za uvođenje određenih reformi, poboljšanja ili promena, ali je, analizirajući reforme navedene u izveštajima, jasno da su osnovne premise Dulut modela prihvaćene u regionu. I što je najvažnije, komunikacija među agencijama i organizacijama za pružanje sistemskih i individualnih usluga, prepoznata kao izuzetno značajna za zaustavljanje nasilja, polako počinje da se realizuje. Kao što je slučaj bio i u Dulutu, gde je združeno reagovanje društva pokrenuto pre više od dvadeset godina, za potpunu realizaciju ciljeva koje su postavili inicijatori koordiniranog reagovanja društva može biti potrebno mnogo godina.

Mnoge nevladine organizacije koje rade na Dulut modelu prepoznale su slabosti postojećih pravnih sistema, izradile nacrte zakona i sa nacionalnim parlamentima započele rad na usvajanju novih zakona. Ti zakoni obuhvataju moguće civilne mere protiv nasilja u porodici, poput zabrane pristupa ili odluke o zaštiti. Trenutno nijedna zemlja nema propis o udaljavanju nasilnika iz zajedničkog domaćinstva ili zakon na osnovu koga se od nasilnika može zahtevati da ne prilazi žrtvi. Mongolska grupa radi sa Parlamentom na predlogu zakona o zabrani prilaska pod određenim okolnostima. U Kirgistanu nevladine organizacije su pripremile nacrt zakona kojim bi se stvorili mehanizmi propisa o građanskoj zaštiti i stvorili uslovi za saradnju službi javne bezbednosti sa sudovima, zdravstvenim ustanova-

ma i obrazovnim institucijama. Nažalost, samo nekoliko zemalja je usvojilo predložene zakone.

Neke nevladine organizacije su na kreativan način pristupile problemu nepostojanja odgovarajućih pravnih regulativa. Na primer, u Uzbekistanu aktivistkinje obučavaju pravnike o upotrebi retko korišćenog propisa na osnovu kog je legalno odrediti pritvor nasilniku tokom sudske procedure, što je poslužilo namesto zakona o ograničenju kretanja. Druge nevladine organizacije rade sa policijom i pravobranilaštvom na punoj primeni krivičnih zakona u slučajevima nasilja u porodici.

Nekoliko NVO koje rade na Dulut modelu sprovelo je obuku policije i realizovalo uspešnu saradnju na poboljšanju reagovanja na nasilje u porodici. Na primer, kao rezultat ovog projekta, policija u Moldaviji je uključila obuku o nasilju u porodici u svoj redovni obrazovni program. Nevladine organizacije u Mongoliji su ubedile Ministarstvo unutrašnjih poslova i Policijsku akademiju da problem nasilja u porodici uvrste u svoje programe obuke.

U Poljskoj je policija okruga Targowek učestvovala u edukaciji o Dulut modelu. Nakon obuke, u policiji su promenjeni propisi u smeru efikasnijeg reagovanja po pitanju bezbednosti žrtava. Policija u ovoj oblasti je distribuirala informacije o svojim naporima za prevenciju nasilja i o uslugama koje su žrtvama na raspolaganju. Uz to, na osnovu primljenih poziva, formirali su listu porodica koje su pod visokim rizikom nasilja u domaćinstvu. Kada žena sa spiska zatraži intervenciju policije, njen poziv se tretira kao prioritet u reagovanju.

U Hrvatskoj je Ministarstvo unutrašnjih poslova oformilo nove smernice za reagovanje na incidente nasilja u porodici. Sada policija mora da ponudi pomoć žrtvi nasilja, prikupi potrebne podatke za efikasan sudski proces, odredi pritvor

počiniocu i da dokumentuje incident u svrhu prikupljanja podataka.

U Kirgistanu, nevladina organizacija koja učestvuje u projektu sklopila je partnerske odnose sa kancelarijom javnog pravobranilaštva na Rusko–Kirgistanskom univerzitetu za obuku zaposlenih o načinima očuvanja prava žena koje su zadobile povrede u incidentima nasilja u porodici. Ista grupa je sa Ministarstvom unutrašnjih poslova realizovala obuku policije u Bisheku i tri oblasti koristeći Dulut model.

Neke nevladine organizacije rade sa doktorima sudske medicine na slabostima sudskog medicinskog sistema koje su prepoznate tokom istraživanja. Forenzičari su prisustvovali obuci koju je sproveo OSI i mnogi od njih su sarađivali sa NVO na razvijanju boljeg pristupa dokumentovanju povreda nastalih u slučajevima nasilja u porodici.

Prioriteti za dalji rad

1. Neprekidno finansiranje efektivnih aktivnosti koje su pokrenute ovim projektom.
2. Finansiranje rada na implementaciji novih zakona i alternativnih zakonskih mera.
3. Proširivanje saradnje sa sudstvom i uključivanje sudija u obuku.
4. Razvijanje rada sa nasilnicima (obrazovne grupe).
5. Povećanje inicijativa za promenu zakona.
6. Povećanje tehničke podrške i pristupa međunarodnim iskustvima i pozitivnim praksama kroz mentorski projekat putem Interneta.

Zaključak

Studija slučaja: Moldavija

Živela sam sa svojim mužem preko 25 godina. Imamo troje dece. Postojala je velika tenzija u našem odnosu. Moj muž se godinama ponašao nasilno. Pohađala sam Univerzitet, ali moj muž je uništio sve moje knjige i beleške kada sam bila na četvrtoj godini, te nisam mogla da završim studije. Jednom sam pokušala da ga ostavim. Sa decom sam otišla na pola godine. Ubedio me je da se vratim, ali je nastavio da me maltretira uskoro nakon mog povratka. Silovao me je i terao me je da pijem. Pre dve godine, u novembru, moj muž me je napao; gurnuo me je uz zid i pretio mi sekirom. Uspela sam da ga odgurnem od sebe, sam Bog zna odakle mi snaga za to, ali onda me je ponovo napao. Stalno je ponavijao: „Danas ćeš umreti". Gurnuo me je na vrata. Bila sam prestrašena. Zgrabila sam parče čelika i udarila ga u glavu. Opet je krenuo na mene, pa sam ga još jednom udarila. Moj muž je podlegao povredama. Nisam mogla da dokažem da me je redovno tukao. Nisam posedovala nikakvu potvrdu sudske medicine koja bi dokumentovala moje povrede tokom godina. Ništa nisam znala o zakonima. Sekira nije bila u njegovim rukama kada sam ga udarila. Sada služim kaznu od šest godina za njegovu smrt.

Kao i u navedenoj studiji slučaja, u zatvorima širom regiona smeštene su žene osuđene zbog ubistva svojih nasilnih muževa. Često, kako je ilustrovano ovim slučajem, žena ubija u samoodbrani nakon što je više godina zlostavljana. U drugim slučajevima, nasilje se pooštrava dok na kraju žena ne biva ubijena od strane nasilnika. Ti slučajevi predstavljaju najekstremnije primere neuspeha pravnog sistema u zemljama CEE/CIS.

Rad OSl sa zemljama projekta CCRV pristupa problemu nasilja u porodici na nov i kreativan način. Nevladine organizacije prepoznaju prepreke u sistemima koje stvaraju opasne situacije za žene žrtve nasilja. Ovaj projekat treba da se gradi na temeljima svog polaznog uspeha i da se razvija dok ljudska prava žena u svim delovima regiona ne budu zaštićena.

PREDLOZI ZA KOORDINISANO DELOVANJE LOKALNIH INSTITUCIJA PROTIV DOMAĆEG NASILJA

Animiranje javnog mnjenja preko medija:

- TV emisije i kontakt emisije;
- štampanje i distribucija publikacija;
- medijska kampanja protiv nasilja;
- štampanje promotivnog materijala;
- kampanja za podizanje svesti, pridavanje značaja.

Saradnja: MUP, centar za socijalni rad, zdravstveni centri, NVO Protokol o saradnji različitih organa & obuke:

- jednom nedeljno izveštaj policije o domaćem nasilju;
- mreža udruženja protiv nasilja;
- prikupljanje podataka o nasilju iz MUP-a, centra za socijalni rad, ambulante Koordinaciona grupa od predstavnika institucija pod pokroviteljstvom opštine, Plan akcije, Saradnja sa ženskim nevladinim organizacijama.

Edukacija na celoj teritoriji opštine:

- predavanja stručnih predavača, sociologa, psihologa;
- edukacija policije, lekara, socijalnih radnika;
- treninzi za sudije;

- obuka tinejdžera da prepoznaju nasilje i **pružaju** podršku svojim vršnjacima;
- učešće dece;
- učešće stručnih lica u svim obrazovnim institucijama.

=> Komisije za rodnu ravnopravnost vode akcije protiv nasilja

=> Centar za socijalni rad koordinira

Nosioci:

- lobirati zakonske promene – obaveza prijavljivanja;
- budžetska stavka opštine i centra za socijalni rad
- otvoren telefon / spisak telefona;
- uputstva za pomoć;
- stručnjaci za davanje uputstava;
- posebna gradska služba;
- interventne ekipe stručnjaka koje rade 24 časa;
- ubrzanje postupaka;
- reakcija stručne ekipe ne samo na slučajeve nasilja već i kod svađa;
- specijalizovani sudovi (?);
- pooštravanje kaznene politike.

Žrtva nasilja ima pravo da bude zaštićena od neefikasnosti institucija.

SARADNJA IZMEĐU INSTITUCIJA NA USPOSTAVLJANJU MEHANIZAMA ZA PRAĆENJE I INTERVENCIJE U OBLASTI NASILJA U PORODICI*

Interni sporazum, Beograd, septembar 2003.

Saradnja sa centrima za socijalni rad

Stručni radnici centra za socijalni rad:

- identifikuju nasilje u porodici postavljanjem pitanja o nasilju svakoj/om klijentkinji/tu;
- evidentiraju akte nasilja (vrste, trajanje i učestalost), podatke o žrtvi nasilja, nasilniku, okolnostima pod kojim se nasilje dešava, prisustvu dece, upotrebi oružja/oruđa;
- formiraju pisanu dokumentaciju o svakom/oj klijentu/kinji (dosije);

* Autor ovog modela je Autonomni ženski centar iz Beograda. Tekst je preuzet iz priručnika „Lokalne institucije u rešavanju problema nasilja“, koji je 2003. godine Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori pripremila kao radni materijal namenjen seminarima namenjenim opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

- uzimaju izjavu o nasilju od oba supružnika (u odvojenim razgovorima) i savetuju žrtvu nasilja da se obrati policiji, a ako žrtva to ne može, CSR čini to po službenoj dužnosti;
- podaci iz dosijea su poverljivi, ali se na pisani zahtev policije dostavljaju pisani izveštaji o klijentima/kinjama – žrtvama nasilja, kao deo dokaznog materijala u krivičnom postupku, ili je izveštaj deo prijave koju podnose tužilaštvu;
- prijavu o nasilju od strane svojih klijentkinja prosleđuju policiji;
- u hitnim slučajevima, uz pisanu dokumentaciju, koriste se telefonski kontakti;
- dopisom obaveštavaju stanicu policije o mogućnosti nasilja u porodici ili mogućnosti nasilnog ponašanja klijenta u instituciji (pre nego što se nasilje desi);
- organizuju izlazak na teren, po potrebi uz asistenciju policije;
- organizuju zajedničke izlaske na teren sa patronažnom službom iz domova zdravlja;
- preuzimaju rad sa porodicom čim policija završi svoju intervenciju, ako: a) dobiju obaveštenje od strane policije o porodici i adresi na kojoj žive, ili b) upućivanjem stranke (žrtve nasilja) od strane policije, uz kratki pisani zahtev za intervenciju;
- obezbeđuju povratne informacije za policiju o porodici/žrtvi sa kojom rade u pisanoj formi (u vidu obaveštenja ili odgovora na zamolnice, na zahtev policije);
- pružaju neophodnu pomoć žrtvama nasilja i informišu ih o pravima, drugim institucijama i nevladinim organizacijama u kojima mogu potražiti pomoć;

- motivišu žrtve da učestvuju u pravnom procesu (ako je on pokrenut) i pružaju informativnu i psihološku podršku tokom procesa;
- u odsustvu mera upućivanja zlostavljača na obavezni tretman, stručni radnici koriste „motivisanje“ nasilnika preko: regulisanja viđenja deteta, postupka u procesu razvoda braka i poveravanja dece i pretnje krivičnim postupkom;
- ostaju u kontaktu sa porodicom koja ima problem nasilja, za slučaj sledećih nasilnih incidenata, radeći tretman cele porodice i koristeći zakonsko ovlašćenje – nadzor nad vršenjem roditeljskih prava;
- u cilju bolje saradnje kontaktiraju zaposlene u drugim institucijama i nevladinim organizacijama;
- povezuju se sa policijom (i tužilaštvom) u slučajevima hitnih intervencija i u cilju postizanja bezbednosti stručnih radnika u službenim prostorijama;
- iniciraju efiksnu saradnju sa lekarskom službom za terenski rad i psihijatrijskom službom, posebno u slučajevima obaveznog lečenja od alkoholizma i smeštaja u psihijatrijske ustanove;
- uspostavljaju povratne informativne veze sa tužilaštvom (da li je podignuta krivična prijava) i sa sudovima (da li je doneta presuda).

Saradnja sa policijom

Službenici policije:

- imaju obavezu da intervenišu na poziv (dojavu) građana/ki ili službenih lica;
- stručni radnici u institucijama (CSR, domovi zdravlja) su u obavezi da prijave nasilje (telefonom, makar i anonimno, ili u pisanoj formi); veći broj prijava nasilja predstavlja otežavajuću okolnost za nasilnika;
- evidentiraju sve pozive i dojave građana/ki snimanjem (snimci se čuvaju 24 sata) i beleženjem u dnevnik dežurne službe (upisuje se tačno vreme poziva i šta je policija preduzela); na lični zahtev stranka može dobiti potvrdu o pozivu policiji;
- brzo i efikasno intervenišu, praveći procene prioriteta zbog obima posla i ograničenih resursa;
- izlaze na teren odmah po pozivu – pribavljaju dokaze – izjave svedoka, uverenja i prave službenu belešku u saradnji sa istražnim sudijom i tužiocem;
- procenu za privođenje vrše po nalogu tužilaštva, a kada se radi o evidentnom nasilju, odluka se donosi na licu mesta;
- kada je prilikom uviđaja žena zatečena sa povredama, policija zove hitnu pomoć (i sačeka u stanu dok hitna pomoć ne stigne), ili odvozi žrtvu do ustanove u kojoj će joj biti ukazana pomoć;

- policija može da pozove kriminalističku tehniku pri dežurnoj policijskoj stanici koja može da napravi neophodne snimke stanja;
- u akutnoj situaciji nasilja policija može da udalji nasilnika, privede ga na saslušanje i pritvori prema postojećoj proceduri;
- pišu izveštaje sa uviđaja u više primeraka (za arhivu, tužilaštvo); stranka ne može dobiti ovaj izveštaj u policiji, već na sudu;
- u roku od 4 sata po intervenciji obavljaju informativni razgovor sa nasilnikom (koji predstavlja način prikupljanja dokaza);
- u redovnoj proceduri postupak privođenja osumnjičenog za nasilje (bez ovlašćenja tužioca da se pritvori) podrazumeva: a) poziv osumnjičenom da dođe u policijsku stanicu ili pisani poziv ili privođenje, b) razgovor sa osumnjičenim u prisutvu tužioca i branioca, c) sastavljanje zapisnika o saslušanju, d) upozorenje osumnjičenom da ne bude nasilan (posle čega je on slobodan), e) prikupljanje ostalih dokaza: izjava žrtve, svedoka, dokumentacija i f) pokretanje redovnog postupka;
- uz konsultacije sa tužiocem i po nalogu istražnog sudije nasilniku se može odredlti zadržavanje do 48 sati, branilac po službenoj dužnosti (ako nema svog) i naložiti policiji dalje prikupljanje dokaza;
- istražni sudija može odrediti pritvor (ceneći opasnost nasilja) i produžiti ga do 30 dana, iza čega sledi suđenje;
- pišu prekršajne prijave koje su efikasne zbog brze procedure, a prekršajni sudija može da izre-

kne kaznu od 60 dana zatvora; policija u tom periodu može da nastavi da skuplja dokaze za podizanje krivične prijave (broj prekršajnih prijava potvrđuje da se radi o osobi čiji raniji život ukazuje na sklonost nasilnom ponašanju, što olakšava podizanje krivične prijave);

- podnose krivičnu prijavu protiv nasilnika;
- ako se radi o ugrožavanju duševnog integriteta, policija: a) saslušava žrtvu i osumnjičenog, b) pravi zapisnik u prisustvu tužioca i branioca, c) prikuplja sve dokaze – zdravstvenu dokumentaciju, izjave svedoka, izjavu žrtve, dokumentaciju i stručne procene iz centra za socijalni rad, ali i iz nevladinih organizacija kojima se žrtva obraćala;
- u slučajevima psihičkog nasilja policija preporučuje skupljanje dokaza kao što su: evidencija poziva policije od starne žrtve, evidencija obraćanja drugim slušbama (CSR, zdravstvene institucije, nevladine organizacije), izjave svedoka, prekršajne prijave i kazne, nalazi stručnjaka o posledicama psihičke prirode i sl. – broj ovih dokumenata može biti dovoljan dokazni materijal za pokretanje krivičnog postupka;
- policija asistira hitnoj pomoći u smeštaju osoba u psihijatrijsku ustanovu (ako postoji potreba treba prvo pozvati policiju, a ne hitnu pomoć);
- na osnovu sudskih rešenja asistiraju u njihovom izvršenju;
- vrši detaljnu proveru izdavanja dozvola za držanje oružja; na osnovu dojava o agresivnom ponašanju ili pretnji oduzima oružje (uz potvrdu) i pokreće upravni postupak za oduzimanje dozvole;

- pruža ženi i deci informacije o pravima i pravnim mogućnostima, upućuje ih na centre za socijalni rad, domove zdravlja i Autonomni ženski centar, savetuje ih o neophodnoj dokumentaciji o nasilju;
- informiše nasilnika o krivičnoj odgovornosti za nasilno ponašanje i visini zaprećenih kazni.

Saradnja sa zdravstvenim ustanovama (domovi zdravlja)

Zdravstveni radnici:

- identifikuju žrtve nasilja među ženama koje često posećuju lekare žaleći se na razne tegobe i tražeći pomoć koju je često nemoguće dati;
- ako se ne radi o akutnom nasilju i ako žena ne želi da prijavi nasilje policiji savetuju je da se obrati za pomoć centru za socijalni rad ili nevladinim organizacijama koje rade sa ženama žrtvama nasilja; kada sumnjaju na postojanje psihičkog nasilja kod klijentkinja, upućuju žene na centar za socijalni rad ili u Autonomni ženski centar (dogovoreno je da se napravi interni formular za međusobno obaveštavanje);
- svako nasilje evidentiraju u zdravstveni karton, bez obzira da li žena pokazuje spremnost da pokrene sudski postupak, beležeći sve podatke o povredama i psihičkim smetnjama, kao i učestalost obraćanja klijentkinje lekaru;
- obaveštavaju policiju (stanicu milicije na opštini ili 92) o povredama klijentkinja, posle čega patrola izlazi na lice mesta i pravi uviđaj o tome

šta se desilo (obavi razgovor, piše prijavu – prekršajnu ili krivičnu);

- dostavljaju policiji prijavu o povredama (po službenoj dužnosti), a da bi postupak bio efikasniji pozivaju policiju dok je klijentkinja u ordinaciji i obaveštavaju o povredama nastalim usled nasilja;
- žrtvama nasilja izdaju lekarski dokument koji objašnjava status (posebno opšta praksa i hirurške ambulante); opis povreda treba da bude detaljan i razumljiv (na srpskom jeziku i kucan mašinom), kako bi u policiji znali kako da kvalifikuju delo;
- upotrebljavaju precizan i jasan jezik u zdravstvenom nalazu, a potpun nalaz sadrži i podatke (na osnovu izjave klijentkinje) o poreklu povrede i počiniocu;
- u slučaju da se pokrene sudski postupak, tužilaštvo, po službenoj dužnosti, treba da traži od medicinske ustanove zdravstveni dokument sa konstatacijom stepena povrede;
- kontinuirano prate i redovno izveštavaju o stanju klijenta;
- patronažna služba po nalogu lekara izlazi na teren, uzima izjave od žena i dece i po službenoj dužnosti obaveštava nadležne lekare, socijalnog/u radnika/cu u domu zdravlja ili centru za socijalni rad;
- patronažna služba organizuje terenske posete, zajednički sa socijalnim radnicima iz CSR i policijom, motiviše ženu da se javi institucijama za pomoć u rešavanju problema;

- ako je nasilnik alkoholičar ili psihijatrijski bolesnik stručni radnici iz CSR treba da naprave prijavu terenskoj lekarskoj službi (naglasiti ako je postupak hitan); lekari ostavljaju hitnoj pomoći uput za smeštaj u bolnicu;
- upućuju ženu na druge specijalističke preglede zbog kompletiranja zdravstvene dokumentacije;
- upućuju ženu na institucije specijalizovane za dokumentovanje nasilja (kao što je Institut za sudsku medicinu);
- ženu koja nema fizičke povrede savetuju da se javi psihologu i socijalnom radniku u domu zdravlja (a u saradnji sa centrom za socijalni rad mogu da preduzmu druge mere zaštite);
- uz pomoć službi u domu zdravija (psiholog, socljalni radnik, patronažna služba), motivišu žene da pokrenu postupak zaštite od nasilja;
- pružaju ženi i deci informacije o mogućnostima, upućuju ih na centre za socijalni rad, domove zdravlja i Autonomni ženski centar i u cilju preveniranja problema nasilja u porodici organizuju pojačanu saradnju i razmenu informacija.

Saradnja sa nevladinim organizacijama

Članice Autonomnog ženskog centra:

- pružaju podršku klijentkinjama da razumeju svoju situaciju, da imenuju nasilje i osnažuju ih da otpočnu proces izlaska iz nasilja;
- informišu klijentkinje o mogućnostima pomoći u institucijama sistema;
- pružaju besplatne usluge – psihološke, pravne, zdravstvene, iz oblasti socijalne zaštite i ostale;
- organizuje grupe samopomoći za žene koje su preživele nasilje u porodici;
- posreduju u zbrinjavanju žrtava nasilja u porodici u sigurne prostore (skloništa) upućuju klijentkinje u policiju;
- dostavljaju informacije o prethodnim dolascima klijentkinja na zahtev iz institucija (kao deo dokumentacije u krivičnom postupku);
- razmenjuju informacije i konsultuju se sa profesionalcima iz drugih institucija o problemima zajedničkih klijentkinja;
- pišu pravne podneske i zastupaju na sudu klijentkinje koje imaju problem nasilja u porodici, a nemaju sredstva za pravnog zastupnika;
- učestvuju u zajedničkim edukacijama sa stručnim radnicima institucija.

ŽENSKO ZDRAVLJE

ŽENSKO ZDRAVLJE*

Drugo osnovno ljudsko pravo jeste pravo na zdravlje, odnosno na zdravstvenu zaštitu. Zašto uopšte od toga praviti žensko pitanje?

Činjenica koju niko ne osporava jeste da se žene i muškarci fizički razlikuju, imaju različite organizme, te je logično da se stoga i moraju tretirati sa specifičnostima koje iz tih razlika proističu. Najjednostavnije, žene imaju sposobnost rađanja koju muškarci nemaju, i odatle proističu mnogi specifični zdravstveni problemi ili pitanja za žene. Pre nego međutim, pređemo na pitanje bioloških i fizičkih specifičnosti dolazi pitanje prava na odlučivanje o sopstvenom telu. Ovo pitanje je pitanje osnovnih ljudskih prava, čini se i ne toliko zdravstveno pitanje; opet, iz njega proističe toliko mnogo posledica vezanih za zdravlje žena da se ne može tretirati drugačije nego pitanje zdravlja.

Pravo na odlučivanje o sopstvenom telu je nešto što mnogi od nas shvataju kao nešto što se podrazumeva i što se ne uskraćuje: razmislite kako biste reagovali kada bi vam neko, kao odrasloj punoletnoj osobi uskratio pravo da odlučujete o sopstvenom telu (primer?). Ipak, pravo da se ženama kaže šta treba da rade sa svojim telom (pre svega hoće li, ili ne, rađati

* Tekst je preuzet iz priloga „Teze o ženskom pitanju", koji je pripremio *Glas razlike – grupa za promociju ženskih političkih prava* iz Beograda. Prilog je publikovan 2004. godine u priručniku OEBS–a, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, „Sastanak o strategijama i aktivnostima u domenu rodne ravnopravnosti u Narodnoj skupštini Republike Srbije".

decu), uzima se kao zdravo za gotovo – svi imaju to pravo i pitanje kontrole rađanja, kontracepcije, abortusa, broja rođenih je pitanje kojim se svi bave: pravnici, lekari, političari, sveštenici, novinari…

Ženskom sposobnošću rađanja barata se kao da je to opšte dobro jedne zemlje (kao rudna bogatstva, ili šume i vode). Pri tome se žene pozivaju da odgovore tim državnim ili religijskim interesima i na taj način „spasu naciju od bele kuge" ili „prestanu da ubijaju". Žene kao ljudska bića, u tom potkusurivanju nacionalnim interesima, bivaju uglavnom zaboravljene.

Sve to uzrokuje sledeće: još uvek postoje zemlje na svetu gde abortus nije dozvoljen ni pod kakvim uslovima, pa čak ni da se spasi život žene. A u velikom broju zemalja je legalan isključivo pod tim uslovom. Stoga se mnoge žene iz tih zemalja, odlučuju, vrlo često iz osnovnih egzistencijalnih razloga na ilegalne abortuse koji i dan-danas odnose oko 200.000 ženskih života godišnje.

Države, koje se tako zdušno mešaju u rađanje dece, pri tome nisu spremne da ulože da zaštite i obezbede ženu tokom trudnoće i porođaja. Prateće bolesti koje se dešavaju zbog loše ishrane i opšteg zdravstvenog stanja (kao što je na primer anemija, neishranjenost) ugrožava oko 17% žena u visokorazvijenim zemljama (kao što su SAD na primer) dok u manje razvijenim zemljama taj procenat dostiže 83% (Indija). Samo 60% porođaja je praćeno stručnom pomoći u celom svetu. Svake godine umire preko 550.000 žena na porođaju a preko 15 miliona ih je ozbiljno povređeno usled nehigijene, loših uslova i nepostojanja osnovne medicinske pomoći.

Osim reproduktivnih prava, trudnoće, porođaja i materinstva, postoje još dva goruća pitanja vezana za žensko zdravlje: a to su seksualno prenosive bolesti, jer su žene rizičnija grupa nego muškarci kada su ove bolesti u pitanju, kao

i rak dojke koji je vodeći uzrok smrtnosti žena u razvijenim zemljama poput SAD.

Dodatno pitanje jesu stres, uslovi života, siromaštvo, nasilje – faktori za koje se svi slažu da utiču na opšte zdravstveno stanje svake osobe. U proseku, žene s obzirom da su više izložene nasilju i siromaštvu imaju i veći stres, a to dakle vodi ugrožavanju njihovog zdravlja. Koliko je to opasno pokazuje prirner naše zemlje: u proteklih deset godina, ratovi i sankcije su uticale na zdravlje ogromnog broja ljudi. S obzirom da su muškarci učestvovali u ratovima za očekivati je da se procenat smrtnosti muškaraca povećao. Podaci međutim pokazuju da je obrnuto, da se u proteklih deset godina procenat malignih oboljenja kod žena povećao za čak 40% i da se povećala smrtnost žena a ne muškaraca. Stručnjaci iz Svetske zdravstvene organizacije tvrde da je to pre svega posledica stresa jer su žene preuzele glavni teret preživljavanja teških godina koje su iza nas.

Problem se, naravno, ne svodi samo na ukazivanje adekvatne medicinske pomoći (mada je to prioritet) već je važno ulagati u prevenciju i edukaciju, naročito kod mladih devojaka. A to čini se za većinu država nije isplativo ili ima prečih problema.

Zdravlje ima pol, i to ne samo u fiziološkim razlikama. Opšta je praksa tretiranja žena kao da su muškarci u „drugom pakovanju". Žene to nisu, i tek kada se to uzme u obzir, otvoriće se mogućnost da se prestane sa diskriminacijom žena po pitanju zdravstvene zaštite.

ZDRAVLJE ŽENA U REPUBLICI SRBIJI*

NEKI DEMOGRAFSKI PODACI

Žene čine 51,4% ukupne populacije Srbije prema podacima popisa iz 2002. god. Od njih je 47% u reproduktivnom periodu (od 15 do 49 godina) ili 21,1% od ukupnog stanovništva; stopa nataliteta je 10,4 živorođenih na 1.000 stanovnika. Stopa prirodnog priraštaja: 3,3 na 1.000 stanovnika (bela kuga). Prosečna starost žena u Srbiji 2002. god. bila je 41,5 godina (muškaraca 39 godina)!!!

Starenje žena u Srbiji

Broj žena na 100 muškaraca je 106. Po starosnim grupama:

- u grupi do 19 godina je 92 žena na 100 muškaraca;
- u grupi od 20 do 39 godina je 99 žena na 100 muškaraca;
- u grupi od 40 do 59 godina je 103 žene na 100 muškaraca;
- u grupi od 60 do 79 godina je 127 žena na 100 muškaraca;
- u grupi starijih od 80 godina je 173 žena na 100 muškaraca.

* Tekst ovog odeljka je prerađena video prezentacija koju je pripremila prof. dr Snežana Simić, Pomoćnik ministra zdravlja Republike Srbije. Prezentacija je publikovana u Priručniku „Lokalni mediji i rodna ravnopravnost, Lokalna zajednica i žensko zdravlje", Beograd, 2005, koji je Misija OEBS–a u Srbiji i Croj Gori pripremila kao radni metrijal za seminare namenjene opštinskim licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost.

Promene u porodičnom životu

Zaključeni brakovi značajno su opali od šezdesetih godina – zaključeni brakovi (stopa nupcijalitela) 5,6 na 1.000 stanovnika u 2002.

Broj razvoda se udvostručio u istom periodu – razvedeni brakovi (stopa divorcijaliteta) 1,3 na 1.000 stanovnika u 2002.

Prosečna starost prilikom sklapanja braka je porasla kao i starost žena prilikom rađanja prvog deteta.

Obrazovanje žena

Nepismenih žena starijih od 10 godina 2002. je bila 560 na 100 muškaraca (1991 – 480); diplomiranih studentkinja na fakultetima nauka 143 na 100 studenata, a na fakultetima umetnosti 185 na 100 studenata; žena magistara nauka 48 na 100 muškaraca magistara, i žena doktora nauka 44 na 100 muškaraca doktora nauka.

Zaposlenost i zarade

- Aktivnih žena je 2002. godine bilo 77 na 100 muškaraca;
- prema sektorima delatnosti – najviše u zdravstvu i socijalnom radu, 328 žena na 100 muškaraca a najmanje u građevinarstvu i ribarstvu, 16 žena na 100 muškaraca;
- prema zanimanju, najviše među stručnim saradnicima i tehničarima 143 na 100 muškaraca, a najmanje među zanatlijama – 13 na 100 muškaraca;

• prosečne zarade su bile najveće za žene u obrazovanju –124% u odnosu na prosečne zarade muškaraca i najmanje u prerađivačkoj industriji – 74,2% u odnosu na prosečne zarade muškaraca.

Stopa nezaposlenosti prema JLO definiciji 15,8 za žene i 14,6 za muškarce.

Donošenje odluka

Zakonodavci, funkcioneri i rukovodioci po polu:

VRSTE ZANIMANJA	BROJ ŽENA NA 100 MUŠKARACA
Zakonodavci	26
Vladini funkcioneri	44
Rukovodioci lokalne uprave	39
Funkcioneri organizacija od posebnog značaja	54
Direktori i izvršni rukovodioci	34
Menadžeri privrednog sektora	39
Ostali rukovodioci	87
Menadžeri malih preduzeća	43

Opterećenje bolestima i povredama u Srbiji 2000. godine

Prvih pet oboljenja kod žena u Srbiji:

• cerebrovaskularna oboljenja
• ishemijska bolest srca
• unipolarna depresija
• karcinom dojke
• diabetes mellitus (šećerna bolest)

Izvor: Studija opterećenja bolestima i povredama u Srbiji, Ministarstvo zdravlja, Beograd, 2003. godine.

Reproduktivno zdravlje žena

Stopa ukupnog fertiliteta – broj živorođene dece na jednu ženu – 1,6 u 2002. godini, tj. nije obezbeđena ni prosta reprodukcija stanovništva.

Korisćenje kontraceptivnih sredstava – nisko.

Stopa abortusa na 1.000 žena generativnog perioda – visoka, kreće se preko 100 (tačna vrednost nepoznata zato što se ne prijavljuje redovno).

Menopauza nastupa oko 50–52 godine. Mali broj žena traži pomoć i dobija hormonsku terapiju.

Nasilje nad ženama

Danas je prepoznato kao javnozdravstveni problem zbog toga što dovodi do fizičkih i psiholoških posledica po zdravlje žena. Iako pravi podaci o razmerama nasilja nedostaju, danas je prepoznato da je nasilje od strane partnera najčešći oblik nasilja. Procenjuje se da je danas u Evropi jedna od pet žena žrtva nasilja (Studija SZO sprovedena u više zemalja, „Nasilje u partnerskim odnosima i zdravlje“, Autonomni ženski centar – među prvima u našoj zemlji).

Do 2015. godine svih 191 država članica Ujedinjenih nacija se obavezalo da dostigne Milenijumske ciljeve razvoja:

TREĆI MILENIJUMSKI CILJ RAZVOJA:
Promovisanje jednakosti među polovima i jačanje žena (veća prava žena).

PETI MILENIJUMSKI CILJ RAZVOJA: Unapređenje zdravlja majki.

PODACI O ŽENSKOM ZDRAVLJU U SRBIJI

Žensko stanovništvo čini 51,4% ukupnog stanovništva, (popis stanovništva 2002).

Prosečna starost ženskog stanovništva je 41,5 godina, (popis stanovništva 2002).

Stopa prirodnog priraštaja – 3,3 na 1.000 stanovnika, (popis stanovništva 2002).

Stopa ukupnog fertiliteta je 1,6 a specifična stopa fertiliteta žena starih od 15 do 19 godina je 25,3 (popis stanovništva 2002).

Odnos maternalne smrtnosti je 1,3 umrle žene zbog razloga povezanih sa trudnoćom, porođajem i babinjama na 100.000 živorođene dece (popis stanovništva 2002).

U Srbiji živi 801 muškarac i 312 žena sa HIV/AIDS-om. (*Žene i muškarci u Srbiji*, Republički zavod za statistiku, Beograd, 2005).

Dva osnovna uzroka umiranja i razboljevanja žena su kardiovaskularne i maligne bolesti (Atanasković-Marković Z, Bjegović V., Janković S. i ostali: *Opterećenje bolestima i povredama u Srbiji*, Ministarstvo zdravlja RS, Beograd, avgust 2003).

Prema podacima iz publikacije *Zdravstveno stanje i korišćenje zdravstvene zaštite u Republici Srbiji*, Institut za zaštitu zdravlja Republike Srbije *Batut*:

- u Srbiji 60,8% žena umire od kardiovaskularnih bolesti, a na drugom mestu uzroka umiranja su maligne bolesti koje učestvuju sa 16,0% (popis stanovništva, 2002);

- svaki drugi odrasli stanovnik je gojazan, a gojaznost drugog stepena i ekscesivna gojaznost češći su u žena;
- skoro svaka treća odrasla žena puši;
- 30% žena ima telesne povrede kao posledice porodičnog nasilja (69% lake i 31% teške);
- 9% žena koje trpe porodično nasilje ima posledice po opšte zdravlje, a 22% žena, po mentalno zdravlje;
- stresu je često ili uvek izloženo 21% žena starih 20–50 godina.

MEĐUNARODNI DOKUMENTI KOJI SE ODNOSE NA ZDRAVLJE ŽENA*

Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima, decembar 1948.

Generalna skupština Ujedinjenih nacija: „Svako ima pravo na standard života koji je odgovarajući za zdravlje i dobrobit njega i njegove porodice, uključujući… i medicinsku negu… i pravo na sigurnost u slučaju… bolesti, invaliditeta… starosti… "… Period materinstva i detinjstva daje pravo na specijalnu brigu i pomoć.

Evropska socijalna povelja, 1961.

Svi radnici imaju pravo na sigurne i zdrave uslove rada…

Zaposlena žena, u slučaju materinstva… ima pravo na specijalnu zaštitu na poslu…

* Tekst predstavlja prerađenu prezentaciju koju je pripremila Tejić, M., Autonomni ženski centar, Beograd. Prezentacija je publikovana u priručniku „Lokalni mediji i rodna ravnopravnost, Lokalna zajednica i žensko zdravlje", Beograd, 2005, koji je Misija OEBS–a u Srbiji i Croj Gori pripremila kao radni metrijal za seminare namenjene opštinskim licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost.

Svako ima pravo da ima koristi od svake mere, koja mu omogućava da uživa najviši standard zdravlja koji je moguće dostići…

Svako bez adekvatnih sredstava ima pravo na socijalnu i medicinsku pomoć.

Međunarodna povelja o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.

Države ugovornice ove Povelje priznaju pravo svakoga na uživanje najviših standarda fizičkog i psihičkog zdravlja koji se mogu dostići. Koraci koje treba da preduzmu države ugovornice kako bi se dostigla puna realizacija ovih prava trebalo bi da uključe i one koji su neophodni za:

a) obezbeđenje smanjenja stope rađanja mrtvorođene dece i stopu smrtnosti novorođenčadi, i obezbeđenje zdravog razvoja deteta;

b) poboljšanje svih aspekata industrijske higijene i higijene životne sredine;

c) prevenciju i lečenje i kontrolu epidemijskih, endemijskih, profesionalnih i drugih bolesti;

d) stvaranje uslova koji bi osigurali svima medicinske usluge i medicinsku brigu u slučaju bolesti."

"Države ugovornice priznaju prava svakoga na uživanje pravednih i odgovarajućih uslova rada, koji naročito osiguravaju… sigurne i zdrave radne uslove."

Međunarodna povelja o građanskim i političkim pravima, 1966.

Niko ne može biti podvrgnut torturi ili okrutnom, nehumanom ili ponižavajućem tretmanu ili kazni. Pogotovu, niko ne može biti podvrgnut, bez svog slobodnog pristanka, medicinskim ili naučnim eksperimentima."

Konvencija br. 103 Međunarodne organizacije rada koja se odnosi na zaštitu materinstva, 1952.

- Žene na koje se ova Konvencija odnosi imaju pravo na odsustvo sa posla radi materinstva, nakon što podnesu lekarsko uverenje u kome se navodi pretpostavljeni datum porođaja. To odsustvo treba da bude u trajanju od najmanje 6 nedelja, i uključivaće i period obaveznog odsustva nakon porođaja.
- Period obaveznog odsustva nakon porođaja će biti regulisan nacionalnim zakonodavstvom i propisima, ali nikako ne može biti manji od 6 nedelja; ostatak ukupnog perioda ovog odsustva može se obezbediti pre predviđenog datuma porođaja ili da se iskoristi po isteku obaveznog odsustva, ili da se delimično koristi pre predviđenog dana porođaja a delimično nakon isteka obaveznog odsustva, kako to može biti predviđeno nacionalnim zakonima ili propisima.
- Odsustvo pre predviđenog datuma porođaja će se produžiti za period koji protekne između predviđenog i stvarnog dana porođaja, a da se period obaveznog odsustva nakon porođaja, ne smanjuje po tom osnovu.
- U slučaju bolesti koja je posledica trudnoće, potvrđena lekarskim uverenjem, nacionalni zakoni i

propisi će obezbediti dodatno odsustvo pre porođaja, u maksimalnom trajanju koje može biti određeno od strane kompetentnog stručnjaka.
- U slučaju bolesti koja je posledica porođaja, žena može dobiti i produženje odsustva nakon porođaja, u maksimalnom trajanju koje može biti određeno od strane kompetentnog stručnjaka."

Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, 1979.

Usvajanje specijalnih mera od strane država ugovornica, a čiji ie cilj zaštita materinstva, neće se smatrati diskriminatornim. Država ugovornica treba preuzeti sve odgovarajuće mere da eliminiše diskriminaciju žena kako bi im osigurali jednaka prava u oblasti obrazovanja i pogotovo osigurali, na bazi jednakosti između muškaraca i žena, pristup specifičnim obrazovnim informacijama kako bi se osiguralo zdravlje i dobrobit porodice, uključujući informacije i savete u vezi sa planiranjem porodice obavezuju na preduzimanje mera koje će eliminisati diskriminaciju žena u zapošljavanju, i omogućiti ista prava, pogotovo prava na zaštitu sigurnosti i zdravlja u radnim uslovima, uključujući i očuvanje funkcionisanja reprodukcije kako bi se sprečila diskriminacija žena po osnovu braka ili materinstva, i kako bi se osiguralo njihovo efektivno pravo na rad.

Države ugovornice se obavezuju da će preduzeti odgovarajuće mere, kako bi:

a) zabranili, pod pretnjom nametanja sankcija, otpuštanje *sa* posla zbog trudnoće ili odsustva zbog materinstva i diskriminaciju pri otpuštanju na bazi bračnog statusa;

b) uvesti odsustvo u slučaju materinstva, plaćeno sa odgovarajućim socijalnim davanjima, bez gubitka

prethodnog zaposlenja, statusa u službi i socijalnih dodataka;

c) ohrabriti davanje neophodnih podržavajućih socijalnih službi, koje omogućavaju roditeljima da kombinuju porodične obaveze sa radnim obavezama i učestvovanje u javnom životu, a pogotovu kroz promovisanje uspostavljenja i razvoja mreže boravišta za decu;

d) obezbediti specijalnu zaštitu ženama tokom trudnoće u onim poslovima koji su dokazani kao štetni po nju;

e) preduzeti sve odgovarajuće mere da eliminišu diskriminaciju žena u oblasti zdravstvene zaštite kako bi osigurali, na bazi jednakosti muškaraca i žena, pristup službama zdravstvene zaštite, uključujući i one vezane za planiranje porodice, i da će se ženama obezbediti odgovarajuće službe u vezi sa trudnoćom, porođajem i postnatalnim periodom, pružajući besplatne usluge tamo gde je to potrebno, kao i odgovarajuću ishranu tokom trudnoće i dojenja (laktacije);

f) preduzeti sve odgovarajuće mere da eliminišu diskriminaciju žena u ruralnim oblastima kako bi osigurali, na bazi jednakosti muškaraca i žena, da one učestvuju i imaju koristi od razvoja ruralnih krajeva, i da će se ženama, između ostalog, osigurati i pravo da imaju pristup odgovarajućim zdravstvenim službama, uključujući informacije, savetovanje i službe planiranja porodice;

g) države ugovornice će preduzeti sve odgovarajuće mere da eliminišu diskriminaciju žena u svim stvarima koje se odnose na brak i porodične odnose, i da će naročito osigurati, na bazi jednakosti muškaraca i žena, ista prava i odgovornosti na slobodno i odgovorno odlučivanje o broju i vremenskom razmaku pri rađanju svoje dece, i da imaju pristup informacijama, obrazovanju i sredstvima koja će im omogućavati upražnjavanje ovih prava.

Najrobijske strategije za unapređenje položaja žena*

Pitanja stope fertiliteta i rasta populacije treba da budu tretirana u takvom kontekstu, koji dozvoljava ženama da efektivno upražnjavaju svoja prava, u stvarima koja su od važnosti za brigu o populaciji, uključujući i osnovno pravo da kontrolišu svoj fertilitet, što je važna osnova za uživanje drugih prava.

Sposobnost žena da kontrolišu svoju sopstvenu plodnost, jedna je od važnih osnova za uživanje drugih prava. Svi parovi i pojedinci imaju osnovno ljudsko pravo da slobodno i informisano odlučuju o broju i vremenskom razmaku svoje dece; zdravlje majke i dece, kao i komponente primarne zdravstvene zaštite o planiranju porodice treba da ojačaju; informacije o planiranju porodice treba da se stvore, kao i odgovarajuće službe. Pristup ovakvim službama vlade treba da ohrabruju, bez obzira na svoju populacionu politiku, i treba da se sprovedu uz učešće ženskih organizacija, kako bi se osigurao njihov uspeh.

* Nairobi Forward–Looking Strategies for the Advancement of Women

Revidirana Evropska socijalna povelja, 1996.

Kako bi se osiguralo efektivno upražnjavanje prava na sigurne i zdrave radne uslove, strane ugovornice će:

1. doneti propise o sigurnosti i zdravlju;
2. obezbediti primenjivanje ovakvih propisa, putem mera supervizije;
3. konsultovati organizacije poslodavaca i radnika o merama namenjenim da poboljšaju sigurnost i zdravlje u industriji.

Član 8. Pravo zaposlene žene na zaštitu materinstva

Kako bi se osiguralo efektivno upražnjavanje prava zaposlene žene na zaštitu materinstva, strane ugovornice će:

- obezbediti plaćeno odsustvo, putem odgovarajućih naknada socijalnog osiguranja ili naknada rezervnih fondova, kako bi zaposlene žene uzele odsustvo pre i nakon rođenja deteta od najmanje 14 nedelja;
- smatrati nezakonitim davanje obaveštenja o otkazu od strane poslodavca, za vreme perioda, od kada ona obavesti poslodavca da je trudna, pa do kraja njenog materinskog odsustva sa posla, ili da joj obaveštenje o otkazu da u takvo vreme, da joj otkaz stupi na snagu tokom navedenog perioda;
- obezbediti da majke koje doje svoju novorođenčad, dobiju dovoljno vremena za tu svrhu; regulisati zaposlenje žena radnica na noćnom radu u industriji, zabraniti zaposlenje žena radnica na podzemnim kopovima, i na svim drugim poslovima koji su za njih nepodesni zbog opasnosti, zato što su loši po zdravlje ili naporni (teški).

Član 11. Pravo na zaštitu zdravlja

Kako bi se osiguralo efektivno uživanje prava na zaštitu zdravlja, strane ugovornice će preduzeti, ili direktno ili u kooperaciji sa javnim ili privatnim organizacijama, odgovarajuće mere dizajnirane, između ostalog, da uklone uzroke koji narušavaju zdravlje; da obezbede savetodavne i obrazovne kapacitete (sredstva) za promociju zdravlja i za podsticanje individualne odgovornosti u vezi zdravlja; da se radi na prevenciji epidemija, endemija i drugih bolesti, kao i nesreća.

Član 13. Pravo na socijalnu i medicinsku pomoć

Kako bi se osiguralo efektivno upražnjavanje prava na socijainu i medicinsku pomoć, strane ugovornice će:

- osigurati da svaka osoba koja je bez odgovarajućih sredstava ili koja nije u stanju da takva sredstva obezbedi ili svojim sopstvenim naporima ili iz drugih izvora, pogotovo preko naknada iz šeme socijalne sigurnosti, dobije adekvatnu pomoć, i, u slučaju bolesti, negu koja je neophodna;
- osigurati da osobi koja prima ovakvu pomoć, neće zbog toga biti smanjena politička ili socijalna prava;
- obezbediti da svako može primiti, od odgovarajućih javnih ili privatnih službi, takav savet ili profesionalnu pomoć, koja bi mogla biti zatražena, u svrhu prevencije, otklanjanja ili ublažavanja stanja lične ili porodične potrebe;

• odredbe predviđene paragrafima 1, 2 i 3 ovog člana primenjivati na jednakim osnovama, kako prema svojim državljanima, tako i prema državljanima drugih strana ugovornica koji se legalno nalaze na teritoriji zemlje, a u skladu sa svojim obavezama koje imaju pod Evropskom Konvencijom o socijalnoj i medicinskoj pomoći, potpisanoj u Parizu 11. decembra 1953. godine.

Komitet za eliminaciju diskriminacije žena: Generalna preporuka br. 19, 1992.

Član 12. ove Preporuke je posvećen nasilju i zdravlju. On zahteva od država da preduzmu mere kako bi osigurali jednak pristup zdravstvenoj zaštiti. Nasilje nad ženama izlaže riziku živote i zdravlje žena.

Države bi trebalo da uspostave ili da podržavaju službe za žrtve nasilja u porodici, silovanja, seksualnog uznemiravanja i drugih formi rodno motivisanog nasilja, uključujući trenirane zdravstvene radnike, rehabilitaciju i savetovanje.

Prinudna sterilizacija i abortus imaju povratan efekat na ženino fizičko i mentalno zdravlje, i krše pravo žene da izabere broj i vremenski razmak pri radanju svoje dece.

Države bi trebalo da osiguraju da se preduzmu mere za spečavanje prinude u odnosu na fertilitet i reprodukciju, i da osiguraju da žene nisu prisiljene da pribegavaju nesigurnim medicinskim procedurama kao što je to ilegalan abortus, samo zato što nedostaju odgovarajuće službe u vezi sa kontrotom fertiliteta.

DOMAĆI DOKUMENTI KOJI SE ODNOSE NA ŽENSKO ZDRAVLJE*

- Pripremljen Nacrt Zakona o rodnoj ravnopravnosti;
- započet rad na Nacionalnom planu akcija;
- završen je CEDAW izveštaj (sprovođenje konvencije o eliminaciji diskriminacije žena);
- formiran Savet za ravnopravnost polova pri Vladi Srbije;
- pri Narodnoj skupštini postoji Odbor za rodnu ravnopravnost;
- u Vojvodini postoji Sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, koji pokazuje izuzetne rezultate u radu;
- uspostavljena institucija ombudusmana.

U Srbiji:

- u 15 opština postoje osobe zadužene za rodnu ravnopravnost;
- 2002. godine je usvojen Zakon o kvotama na i lokalnim izborima, koji predviđa obaveznih 30% kandidata manje zastupljenog pola;

* Tekst preuzet iz priručnika „Lokalni mediji i rodna ravnopravnost, Lokalna zajednica i žensko zdravlje", Beograd, 2005, koji je Misija OEBS–a u Srbiji i Croj Gori pripremila kao radni metrijal za seminare namenjene opštinskim licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost.

- Krivični zakon u Republici Srbiji, 2002. godine donesen, i tretira nasilje u porodici kao krivično delo;
- novi Porodični zakon iz 2005. godine tretira nasilje nad ženama kao društveni a ne lični problem žena, i definiše mere zaštite članova porodice od nasilnika.

Zbog porasta nasilja u svakodnevnom životu, neophodno je donošenje „Nacionalne strategije protiv nasilja“. Može se očekivati dalje prilagođavanje Srbije evropskim i međunarodnim standardima uopšte. To podrazumeva dalji intenzivni razvoj mehanizama.

Zakon o zdravstvenoj zaštiti

Uredba o sadržini i obimu zdravstvene zaštite, 13/2004

Preventivne mere u oblasti primarne zdravstvene zaštite žena:

(1) Odnosi se na žene generativnog perioda (15–49 godina). Pregled je u vezi sa planiranjem porodice (zahteva prisustvo oba partnera). Odgovornosti vezane za roditeljstvo, potrebe učešća oba partnera u planiranju porodice, i štetnosti namernog prekida trudnoće.

(2) Anamneza, klinički pregled, laboratorijska ispitivanja i po potrebi određivanje vrste kontracepcije. Potrebno je najmanje dva takva pregleda.

(3) Trudnice tokom: I trimestra: najmanje 1 preventivni pregled; II i III trimestar: kontrolni

pregled 4 puta, ultrazvučni pregled 3 puta, patronažna poseta jedanput, preventivni stomatološki pregled jedanput. Visokorizične trudnoće: kontrolni i ciljani pregledi prema indikacijama, kao i patronažna poseta.

(4) Za porodilju je predviđen preventivni pregled, najmanje dva puta po porođaju. Prvi put nakon šest nedelja, a drugi put nakon šest meseci.

(5) Za žene od 25–65 godina predviđeni su CILJANI PREGLEDI NA RANO OTKRIVANJE RAKA DOJKE I GRLIĆA MATERICE, jedanput u dve godine.

(6) Za žene od 15 godina, pa nadalje, predviđen je sistematski ginekološki pregled, jedanput godišnje kod prvog javljanja lekaru.

Zdravstvene usluge koje ne mogu biti pružene na teret Fonda zdravstvenog osiguranja su:

- vantelesna oplodnja,
- prekid trudnoće iz nemedicinskih razloga,
- stavljanje i vađenje vaginalne spirale,
- primena testa za dokazivanje trudnoća,
- vršenje svakog trećeg i daljeg ultrazvučnog pregleda kod nerizičnih trudnoća.

ZDRAVSTVENI ASPEKTI RAKA DOJKE*

Od malignih oboljenja godišnje oboli 10.000.000 ljudi. Najčešća maligna oboljenja su:

- rak pluća,
- rak dojke,
- rak debelog creva.

žene:	muškarci
rak dojke	rak pluća
rak debelog creva	rak debelog creva
rak grlića materice	rak želudca
rak pluća	rak prostate
rak tela materice	

Rak dojke je najčešći maligni tumor kod žena i vodeći uzrok smrti od malignih tumora uz stalni rast incidence i mortaliteta:

- sve mlađa populacija oboleva,
- kasno otkrivanje bolesti,
- odsustvo programa za rano otkrivanje,

* Tekst pripremljen prema prezentaciji dr Maje Gulan, Bolnica Užice, publikovanoj u priručniku „Lokalni mediji i rodna ravnopravnost, Lokalna zajednica i žensko zdravlje", Beograd, 2005, koji je Misija OEBS–a u Srbiji i Croj Gori pripremila kao radni metrijal za seminare namenjene opštinskim licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost.

- 25% malignih bolesti u Srbiji čini rak dojke,
- u Srbiji se godišnje registruje 3.700 novooboleli,
- 1.300 godišnje umre od raka dojke.

Klinički stadijum u momentu postavljanja dijagnoze:

• klinički TNM	Udeo
• stadijum 0	1%
• stadijun I	19%
• stadijun II	53%
• stadijum IIl	16%
• stadijum IV	11%

Faktori rizika:

- genetski
- hormonski
- dijetetski
- ekonomski
- geografski

Prognostički faktori:

- starost pacijenta
- veličina tumora
- lokalno širenje
- gradus
- zahvaćenost limfnih žlezda
- receptorski status

Faktori na koje mi možemo uticati:

- rano otkrivanje (veličina tumora, zahvaćenost limfnih žlezda).

Situacija u Srbiji

- 53% žena otkriva se u lokalno odmakloj bolesti
- 27% metastatska bolest
- 20% rano otkriven rak

Lečenje je individualno i zavisi od više faktora:

- starosti
- menstrualnog statusa
- veličine tumora
- zahvaćenosti žlezda
- postojanja lokalnih i udaljenih metastaza
- zavisnosti tumora od hormona (er, pr)

Problemi sa kojima se žene susreću posle postavljanja dijagnoze:

- čekanje na pregled i lečenje
- nedostatak stručne psihološke podrške pre i post-operativno
- problem hemoterapije
- nedovoljan broj aparata za zračenje, njihovi česti kvarovi
- donošenje odluka o terapiji na osnovu toga šta fond plaća a ne šta je za određenu pacijentkinju najbolje

Klinički stadijum raka dojke u trenutku postavljanja dijagnoze:

- Klinički TNM udeo
- stadijum 0 1%
- stadijum I 19%
- stadijum II 53%
- stadijum III 16%
- stadijum IV 11%

JEDNAKE MOGUĆNOSTI

JEDNAKE MOGUĆNOSTI I MARGINALIZOVANE GRUPE

JEDNAKE MOGUĆNOSTI*

„U našem društvu postoje ljudi kao što smo vi ili ja koji se svakoga dana suočavaju sa nepravdom samo zato što se razlikuju od većine. Razlikuju se jer imaju drugu boju kože, zato što su žene, veruju u drugog boga ili su drugog seksualnog opredeljenja. Osloboditi se takve nepravde i nejednakosti je ono što je suština priče o jednakim mogućnostima."

Fil Klements i Toni Spinks, *Kako da izađemo na kraj sa nepravdom*

.

S obzirom da se u susretu sa ovom temom često postavlja pitanje „zašto bi se to uopšte ticalo mene", priču o jednakim mogućnostima počećemo sa nekoliko konkretnih argumenata u prilog stavu protiv neravnopravnosti.

* Preuzeto iz priručnika „Upravljanje ljudskim reursima", OEBS, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, 2003, autorke Aleksandre Vesić, za koji su priloge pripremile Ivanka Jovanovič, Lepa Mlađenović i Rozalija Ilić. Priručnik je publikovan kao radni materijal za seminare namenjene obuci opštinskih lica odgovornih za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

Diskriminacija – nejednak tretman ljudi je opasan. Može početi sa nečim što izgleda naivno, a dovesti do gubitka velikog broja ljudskih života. Šest miliona ljudi je izgubilo život u holokaustu, koji je počeo pričom da su svi Jevreji manje vredni od drugih ljudi. Ropstvo je održavano na priči da su crnci suviše glupi da bi se brinuli sami o sebi.

Drugo, treba se zapitati koliko su civilizacija i ljudsko društvo izgubili time što su neki ljudi bili suočeni sa nepravdom na koju nisu mogli da utiču. Na primer, koliko je Stivena Hokinga izgubljeno, jer mnogi ljudi sa invaliditetom nisu mogli da prevaziđu prepreke koje su im postavljene? Koliko je Marija Kiri izgubljeno jer ženama nije bilo dozvoljeno da se školuju? Dakle, koliko svako od nas, kao deo ljudskog društva, gubi postavljanjem beskrajnih prepreka onima koji su drugačiji?

Treće, svaka osoba je meta za potencijalnu diskriminaciju, čak i kada to tako ne izgleda. Recimo, veliki broj ljudi iz Jugoslavije je otišao u inostranstvo proteklih godina. Oni su automatski postali lako podložni diskriminaciji jer spadaju u veliku grupu „došljaka", koji imaju drugačije običaje, ili religiju ili jednostavno lošije govore jezik te zemlje. Na sličan način, svakom ljudskom biću se može desiti da dođe u situaciju u kojoj će biti podložno nepravdi, zbog karakteristike koju ne može da promeni.

Četvrto, mišljenje da je diskriminacijom pogođen samo mali broj ljudi (zanemarljiv broj u odnosu na ljudsku rasu) je zabluda. Žene čine polovinu ljudske vrste, osobe sa invaliditetom najmanje deset posto, gej osobe takođe oko deset posto, broj Roma u našoj zemlji je više od pola miliona. To nisu zanemarljive brojke.

Izmeniti sopstveni stav i potruditi se da ljudi imaju ista prava, nije „borba protiv vetrenjača" kao što se često misli. To znači preuzeti odgovornost za sopstvene postupke i za oblikovanje sveta u kome živimo. Često se može čuti „ćutim jer to nije moj problem", „ja nisam ništa uradio/la, samo sam gledao/la", „šta sam mogao/la". Ćutanje i nedostatak delovanja nije neutralnost, već zauzimanje stava. Ćutanje i neprotivljenje su doprineli opstanku Hitlera u Nemačkoj, Pinočea u Čileu, Miloševića u Srbiji. Ćutanje i nedostatak reakcije su doprineli vršenju zločina i nepravdama, a odgovornost ne leži samo na onima koji su nepravdu počinili, već i na onima koji su ćutanjem dozvolili da do nepravde dođe.

Na kraju, važno je razumeti da osobina koja izaziva nejednakost ne može da se promeni. To znači da ljudi ne mogu promeniti činjenicu da su Romi, da imaju invaliditet, da su ženskog pola, da imaju određeni broj godina, imaju drugu seksualnu orijentaciju ili boluju od neke bolesti. Ono što se **MOŽE** izmeniti jeste stav o tome.

OSNOVNI POJMOVI

Šta su jednake mogućnosti?

Jednake mogućnosti su pojam kojim se označavaju politika, principi i mere koje se sprovode da bi se **svim** ljudima omogućila ravnopravnost u **svim** oblastima života, Ljudi imaju ista prava, koja su prvi put definisana Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima, a zatim i posebnim zakonima u većini zemalja. Međutim, dugogodišnje iskustvo onih koji se zalažu za ljudska prava ukazalo je da nije dovoljno zagarantovati ista prava, već da je potrebno pružiti svima iste mogućnosti.

Zašto?

Zakonski u našoj zemlji svi imamo pravo na školovanje. Da li to što nam zakon obezbeđuje to pravo znači da ćemo svi imati mogućnost da se školujemo? Očito ne, jer ima onih čiji su roditelji imućniji i mogu da finansiraju studije na Beogradskom univerzitetu, i onih čiji su roditelji suviše siromašni za tako nešto. Ima dece koju drugačije tretiraju u školama, jer su Romi.

Zakonski, u našoj zemlji svi imamo pravo na rad. Da li to znači da svi mogu dobiti posao, sa istim kvalifikacijama? Ne, jer će radije zaposliti muškarca nego ženu, pošto se može desiti da uzme porodiljsko odsustvo ili bolovanje zbog dece.

Zakonski, svi imamo pravo da konstruktivno provodimo vreme. Da li je to zaista moguće za ljude koji koriste kolica i koji ne mogu da uđu čak ni u domove zdravlja, a kamoli u pozorište ili bioskop?

Zato su zakoni koji garantuju ista prava samo jedan korak ka postizanju stvarne ravnopravnosti među ljudima. Ono što su prateći koraci jeste uvođenje posebnih mera koje će obezbediti jednake mogućnosti, a da bi svi zakoni i mere zaživeli u praksi neophodno je razumeti zašto nastaje nejednakost, šta ona sve podrazumeva i najvažnije, želeti da se ponašamo drugačije.

Uzroci nejednakosti – predrasude i stereotipi

U centru diskriminacije prema bilo kojoj grupi ljudi leže predrasude. Nije lako definisati predrasude, pogotovu jer su brojne i različile za svaku grupu. Suštinski se može reći da imati predrasude znači imati:

…stav/mišljenje/procenu koja nije bazirana na poznavanju stvari ili ozbiljnom promišljanju.

Upravljanje ljudskim resursima

Sa tim se svako susreće svakog dana. Na primer, puno ljudi formira stav o Romima, a da se pri tome njihov jedini kontakt svodi na ne/davanje novca na ulici onima koji prose. Puno ljudi ima oformljen stav prema lezbejkama a da pri tome nikada nisu upoznali nijednu lezbejku. S druge strane, možete imati svakodnevne kontakte sa nekom grupom, pa i dalje biti podložni predrasudama – što je recimo čest slučaj kada su u pitanju žene. Većina ljudi ima oformljen stav o ženama u politici, ili materin-

stvu, a da pri tome zapravo nije nikada ozbiljno razmislila o tome kako su i na osnovu čega formirali takve stavove.

Tu se dolazi do sledećeg pojma koji valja razjasniti, a to su stereotipi. Pojednostavljeno, stereotipi znače da se:

… smatra da će se svi pripadnici/e određene grupe ljudi ponašati/imati iste osobine, za koje se veruje da ih imaju.

Zamislite osobu A koja je pre nekoliko dana prvi put upoznala drugu, vrlo visoku osobu B, koja je bila jako neljubazna. Na osnovu tog kontakta osoba A stvara mišljenje da su sve visoke osobe neprijatne i neljubazne. Zvuči smešno? A ipak, to je način na koji se često razmišlja kad je reč o određenim grupama ljudi.

Stereotipi su dakle slika o određenim grupacijama, i najčešće je ta slika negativna. kao npr. „Cigani su prljavi", „žene su brbljive". Međutim, neki stereotipi nisu na prvi pogled negativni. Ima ljudi koji će čista srca reći „Niko nije pravio kolače kao Sifitari" ili „svi Cigani tako divno sviraju" ili „vidi se da je ovde ženska ruka, sve je tako sređeno" i da uopšte ne shvate da su to izjave koje takođe odražavaju stereotipe. U Srbiji su uglavnom poznavali Albance koji drže poslastičarnice, svakog dana viđamo romske orkestre. Šta se događa međutim kada se naiđe na Albanca/Albanku koji su lekari? Šta sa Romima koji nemaju sluha ili crncima koji nemaju osećaj za ritam, ženama koje ne vole da kuvaju? Jesu li oni/e pogrešni, izuzeci, otpadnici? Ili su samo ljudska bića kao i svako drugi, pa neki umeju da sviraju a neki ne, neki vole da igraju neki ne, neki vole da kuvaju a neki ne, neki divno prave kolače a drugi su izvrsni lekari…

U stereotipe ulazimo kad god pokušamo da generalizujemo pojmove. Svaki put kada se izgovori rečenica koja počinje sa „Svi…" to je generalizacija ili uopštavanje. Zašto se to čini? Zato što je tako lakše – s obzirom da postoji mnogo stvari u

okruženju, najlakše je pokupiti jednu ili dve stvari iz sopstvenog iskustva ili iskustva drugih, i popuniti „rupe" s pretpostavkama, iako su u najvećem broju slučajeva „rupe" mnogo veće nego poznate činjenice. Tako se stvaraju i održavaju stereotipi.

Diskriminacija

Jedna od reči koje se često upotrebljavaju u vezi sa pravima i jednakim mogućnostima jeste diskriminacija. Diskriminacija je drugi način da se kaže nepravičnost i nejednakost. Ona označava postupke koji proističu iz naših predrasuda i stereotipa.

Sama reč **diskriminacija**

… znači pravljenje razlike, pozitivne ili negativne između ljudi i stvari. Ukoliko je osoba tretirana nepravedno i na svoju štetu, samo zato što pripada određenoj grupi ljudi, to je negativna diskriminacija. Kroz poricanje određenih prava, diskriminacija rezultira nejednakošću, podređenošću i/ili oduzimanjem političkih, obrazovnih, društvenih, ekonomskih i kulturnih prava.

Diskriminacija nepravedno opterećuje ili oduzima mogućnosti pojedincima/kama ili grupama na irelevantnim osnovama kao što su:

- godine,
- poreklo,
- rasa,
- nacija/etničko poreklo,
- porodični/bračni status,
- HIV pozitivni/e,
- fizički ili mentalni invaliditet,
- politička uverenja,

• pol,
• religija,
• seksualna orijentacija.

RAZMISLITE

Razmislite da li znate još neku grupu ljudi koja je diskriminisana po nekoj osnovi? Koje su to grupe? Koje predrasude i stereotipi ih prate?

Diskriminacija ima mnogo oblika i ne mora uvek biti uočljiva ili jasna. Vrlo često se indirektno primenjuje, jer direktna diskriminacija može biti kažnjiva zakonom. S druge strane, diskriminacija se često dešava a da je ljudi uopšte nisu svesni.

Direktna diskriminacija je kada se neka osoba tretira nepravedno na bazi određenog atributa (recimo rasa ili pol). To je tretman koji je očigledno nepravedan i nejednak i obično je regulisan zakonom. U ovakvu diskriminaciju spada ugrožavanje osnovnih ljudskih prava, kao što su pravo na život, pravo na rad, pravo na obrazovanje itd. Tako, ne zaposliti ženu samo zato što je žena je diskriminacija na osnovu pola i ugrožavanje prava na rad.

Drugi oblici diskriminacije nisu tako jasni i lako uočljivi. Ona se često odnosi na govor koji se upotrebljava ili na ponašanja, praksu i običaje koji se navodno primenjuju na sve ali zapravo imaju/ciljaju na efekat nejednakog tretiranja određene grupe. Na primer, praksa je da poslodavci nerado zapošljavaju žene na poslovima koji zahtevaju rad na terenu (gradilištima i sl.). Oni su naravno sprečeni zakonom da to

navedu kao razlog odbijanja zaposlenja, ali ta praksa postoji i prećutno se prihvata.

S obzirom da se diskriminacija vrši po različitim osnovama i da mnoge grupe mogu biti izložene diskriminaciji, razvijena je terminologija da bi se jednim imenom označile te, vrlo različite grupacije. Neke od najčešćih izraza koji se upotrebljavaju su:

• **marginalizovane grupe** – jer se smatra da su gurnuti na margine društva;
• **manjinske grupe** – jer su često, mada ne uvek, u manjini u odnosu na „ostatak ljudi";
• **ranjive grupe** – jer su podložne nejednakom tretmanu;
• **diskriminisane grupe** – jer su izložene diskriminaciji.

Slično, za osobe koje ne pripadaju tim grupama, upotrebljavaju se izrazi:

• **dominantne grupe,**
• **većinske grupe.**

U principu treba oprezno upotrebljavati svaki od ovih izraza, jer je i ovo generalizacija određene vrste, koja može doprineti da se pripadnici određene grupe posmatraju kao osobe koje nisu sposobne, te da im je potrebna „zaštita i staranje" onih drugih koji nisu marginalizovani, ranjivi ili u manjini. Zato se dešava da osobe, u želji da pomognu, tretiraju određene grupe kao decu kojima je potrebna zaštita odraslih. Važno je razumeti da osobama iz diskriminisanih grupa ne treba staranje i zaštita, već jednostavno iste šanse da kontrolišu svoj život, koje imaju i osobe koje nisu ili su manje diskriminisane.

Afirmativna akcija

Jednake mogućnosti kao princip podrazumevaju i postojanje mera koje su se zvale „pozitivna diskriminacija", a u skorije vreme „**afirmativna akcija".**

Afirmativna akcija znači konkretno da se stvaraju i propisuju pravila koja se tiču načina na koji se tretiraju osobe koje su diskriminisane. Na primer, u zapadnim zemljama je čest slučaj da se zakonski reguliše da firme moraju imati određen procenat zaposlenih osoba koje imaju invaliditet, ili nisu bele rase. Stoga postoji pravilo, da ako se za posao prijave dve osobe koje imaju iste kvalifikacije, mora biti primljena osoba koja je ženskog pola, ili nije bela, ili ima invaliditet.

Afirmativna akcija često izaziva negativna osećanja kod osoba koje nisu uključene u nju. Često se komentariše: „Ako hoćemo da budemo ravnopravni, onda budimo ravnopravni. Nije ravnopravnost ukoliko se neko zaposli jer ima različitu boju kože, ili je ženskog pola."

Ono što se zaboravlja jeste da ne moraju postojati pravila koja kažu zaposlite belu osobu ili zaposlite muškarca, jer je to uobičajeno stanje stvari. Ranije, firme nigde nisu morale da se pravdaju što radije zapošljavaju muškarce, ili bele osobe ili one koji nemaju invaliditet. Jednostavno neke osobe su imale „bolju startnu poziciju", jer im je, a da to nije njihova lična zasluga, bilo dostupno bolje obrazovanje, bolje zaposlenje, bolje pozicije… Afirmativna akcija je samo jedan od načina da se smanji razlika u „startnim pozicijama".

Razmislite o svom stavu prema afirmativnoj akciji. Da li ste za primenu afirmativne akcije u odnosu na neke grupe ljudi? Koje su to grupe i kakve mere biste predložili?

UZROCI I OBLICI DISKRIMINACIJE

Zašto ljudi imaju predrasude i učestvuju u diskriminaciji?

Predrasude ne nastaju tek tako, niti su neki od nas skloniji predrasudama nego drugi jer su tako rođeni. Ljudi imaju predrasude iz određenih razloga, a najčešći uzrok predrasuda su:

- neznanje,
- moć,
- ranjivost/strah,
- vaspitanje,
- konformizam.

Neznanje

Neznanje je jedan od najčešćih uzročnika predrasuda i diskriminacije. Vrlo često se misli da se sve zna o Romima, Muslimanima, osobama sa invaliditetom dok se zapravo zna vrlo malo. Uvek je lakše dati sebi objašnjenje i interpretaciju određenih ponašanja ili običaja, nego uložiti trud i zaista saznati činjenice.

U ličnim odnosima, ukoliko više znamo o nekoj osobi lakše nam je da razumemo zašto se ponaša na određeni način. Sasvim je slično i sa određenim grupama – što više znamo bolje

razumemo – i to je jedan od najboljih načina da prevaziđemo sopstvene predrasude.

RAZMISLITE

Izaberite jednu od grupa koje su navedene, za koju mislite da imate predrasude. Zapitajte se:

Koliko zaista znam o toj grupi ljudi?

Kako sam to saznao/la?

Da li je to činjenica potkrepljena dokazima?

Da li je moguće da su svi ljudi koji pripadaju toj grupi baš takvi?

Kako mogu da saznam više stvari o toj grupi?

Moć

Moć je jedan od značajnijih korena diskriminacije i predrasuda. U ovom priručniku smo pominjali moć u kontekstu organizacije/grupe, dok se sada osvrćemo na moć u kontekstu priče o jednakim mogućnostima. Bilo kako bilo, definicija moći ostaje ista, da je ona mogućnost da se ostvari dominacija sopstvenih ciljeva, interesa i vrednosti nad drugima. Zloupotreba bilo kog oblika moći može dovesti do nejednakog tretmana nekih ljudi, a posebno su tome podložne osobe za koje su vezane predrasude i stereotipi. Osim oblika moći koje smo pominjali u organizacijskom kontekstu, postoji moć koja potiče iz našeg socijalnog bića. Svaka od naših „uloga u životu" (privatna ili javna) je identitet, a svaki od naših identiteta nosi sa sobom određeni stepen ne/moći ("Ja sam majka". „Ja sam direktor"). Moć koja dolazi od naših identiteta nam omogućava da činimo određene stvari.

Ukoliko bilo kojim od naših identiteta pripadamo dominantnoj grupi (po broju, pozicijama itd.) to uvećava našu moć. Moć koju posedujemo jer pripadamo toj dominantnoj grupi nije zanemarljiva, jer nam pripadnost daje mogućnost da u samom startu budemo „bolji" od nekih drugih koji su izvan našeg kruga, bili mi toga svesni ili ne. Ako nismo spremni da se odreknemo te moći, pribegavamo predrasudama i stereotipima jer nam oni lako daju objašnjenje zašto neko ko je „izvan" tamo treba i da ostane (odnosno, najlakše je i dalje misliti i raditi kao da su ti drugi neko ko ne zaslužuje ili ne treba da bude tretiran kao mi). Zato su „žene nesposobne da razmišljaju racionalno", „homoseksualci nisu moralni i ugrožavaju opstanak ljudske vrste", „Cigani kradu i nesposobni su za bilo šta osim da sviraju i prose".

RAZMISLITE

Razmislite o „ulogama/identitetima" koje imate u životu – roditeljske, rođačke, profesionalne, javne…

Koliko moći vam daje svaka od tih uloga?

Šta povećava vašu moć u tim ulogama? Vaše godine? Imovno stanje? Obrazovanje?

Šta smanjuje vašu moć u tim ulogama? Vaše godine? Vaš pol? Imovno stanje? Poreklo?

Ranjivost/strah

Ranije smo pominjali da je jedna od osnovnih ljudskih potreba osećanje sigurnosti – želimo da budemo sigurni da imamo uslove za život, da nećemo izgubiti posao, da ćemo sačuvati porodicu… Iz potrebe za sigurnošću proizilaze strahovi, koji su, iako to izgleda čudno, takođe jedan od uzroka predrasuda.

U toku proteklih deset godina jedan od čestih argumenata koji se pominjao u vezi sa Kosovom i Albancima jeste da „oni imaju veliki natalitet i sve će nas progutati". To je izraz straha da će se stvari promeniti i da „biti Srbin više neće ništa značiti". Veliki priliv izbeglica za vreme rata je bio pretnja jer su oni „dolazili sa velikim parama, a uzimali humanitarnu pomoć i naše poslove dok smo mi živeli od dve marke". Na sličan način, iskazivanje seksualne orijentacije koja nije hetero, može biti pretnja po uobičajeno shvatanje seksualnosti. Seksualnost je inače kompleksna tema, koja na određeni način predstavlja „tabu" za mnoge ljude. Svako iskazivanje drugačijih preferenci zahteva da se razmisli o nečemu što je duboko intimna stvar i može izazvati problem – mnogo je lakše okarakterisati to kao „nenormalnost" i „devijaciju", nego se suočiti sa sopstvenim strahovima.

Prepoznavanje i priznavanje sopstvenih strahove otkriće odakle dolazi barem deo predrasuda.

Vaspitanje

Roditelji, svesno i nesvesno prenose svoje stavove i shvatanja na decu. Bez obzira na godine, odrastanje i zrelost, često su stavovi, mišljenja i shvatanja (koji ne moraju imati veze samo sa predrasudama) slični ili isti kao stavovi porodice,

škole ili drugog okruženja. Često ih nikada i ne preispitujemo već ih uzimamo kao nešto što se podrazumeva.

Konformizam

Da bismo shvatili kako konformizam ima veze sa predrasudama potrebno je da se setimo ranije navedenih osnovnih ljudskih potreba – a to je potreba za pripadanjem, odnosno potrebe da nas grupa prihvati. Zato treba razmisliti, koja su to uobičajena shvatanja u okruženju? Šta misle kolege na poslu, prijatelji, porodica, komšije… Ako grupa ljudi sa kojima je osoba u svakodnevnom bliskom kontaktu, izražava rasizam, seksizam, ili neku drugu vrstu predrasuda, velike su šanse da će osoba u tom okruženju izražavati isti ili sličan stav, odnosno da čak i kada misli drugačije neće to glasno reći.

Nije jednostavno misliti drugačije od većine ljudi, i još je teže to i reći i ponašati se u skladu sa tim.

RAZMISLITE

Setite se neke situacije u kojoj je došlo do ponašanja koje je na neki način ugrožavalo neku manjinsku grupu. Pokušajte da identifikujete – koji je uzrok tog ponašanja? Moć, strah, vaspitanje…? Ili od svega po malo?

Da li ste reagovali? Na koji način? Ako niste, šta mislite da je uzrok?

Postoji mnogo načina da se sprovede diskriminacija nad nekim, a možemo i svrstati u tri osnovna oblika:

- govor,
- ponašanje,
- direktno ugrožavanje/oduzimanje prava.

U svakom od ovih načina, postoji osoba koja sprovodi diskriminaciju, ali ih osobe koje ćute ili ne reaguju takođe učestvuju u diskriminaciji.

Uloga govora u diskriminaciji

U poslednje vreme kod nas se sve češće pominje pitanje jezika kojim se obraćamo i kojim govorimo o nekim grupama. Na televiziji ili u novinama ćete sada već retko naići da neko upotrebi reč Cigani… ženske grupe govore o upotrebi ženskih oblika zanimanja i tako dalje. U upotrebi je sve više izraz osobe sa invaliditetom kada se govori o osobama koje imaju fizička ili psihička oštećenja.

U zapadnom svetu se mora mnogo više obraćati pažnja na govor koji se koristi, i takav govor se zove „**politički korektnim govorom**". Da li je jezik važan ili je to samo zapadnjački običaj? Ako je važan, zašto je važan?

Zahtev za politički korektnim govorom nije ništa drugo nego zahtev da se jezik upotrebljava pažljivije. Postoji nekoliko uobičajenih komentara kojima se ljudi protive pažljivijoj upotrebi jezika. U sledećem delu ćemo pokušati da odgovorimo na njih.

To je istina, pa zašto se onda vređaju?

„Cigani su Cigani i to je nova moda da se zovu Romi, a oni sami sebe zovu Ciganima." „Ako je neko peder, onda je peder i to je istina, glupo je da se zbog toga vređaju."

Problem je međutim u tome što su se ti „istinski nazivi" toliko dugo koristili u pežorativnom smislu da su poprimili prizvuk i značenje uvrede.

Koliko puta ste čuli ili i sami rekli „kakvi su ko Cigani, prijava si k'o Ciganka", ili „nemoj da si peder, on je baš peder", za nekog ko uopšte nije homoseksualnog opredeljenja. Reč slepac se ne koristi samo da bi označila osobu koja ima problem sa vidom, već kao oznaka za nekog ko je siromašan ili glup, „baš si slepac", „obukla si se slepački".

Ti nazivi i te reči vuku sa sobom toliko negativnih konotacija, da, kada se upotrebe u komunikaciji sa tom grupom ljudi, ili da bi se označila ta grupa, zapravo se govori pogrdno, svesno ili nesvesno. Zato se gej osobe vređaju kada ih oslovljavaju sa pederi, i zato se ljudi koji imaju problem sa vidom vređaju ako ih zovemo slepcima, i imaju puno pravo na to.

Da li bi se vama dopalo kada bi neko o vama govorio upotrebljavajući pogrdne izraze?

Samo smo se šalili – kaži mi čemu se smeješ pa ću ti reći ko si…

Humor je jedan od najosnovnijih oblika komunikacije među ljudima, i nije retko čuti da je smeh jedna od ljudskih sposobnosti koja nas je odvojila od životinja. Osećaj za humor je suviše kompleksan da bismo pokušali da ga definišemo, ali možemo videti zašto ga koristimo, i kakve su posledice.

Humor kao izražavanje prijateljskih osećanja – često se koristi kada hoćemo da se svidimo drugim ljudima, da ih privučemo, da uspostavimo prijateljske odnose, da dobijemo društvenu potvrdu da smo „zabavna i zanimljiva osoba". Kada govorimo o jednakim mogućnostima treba da se setimo da ako se neko iz manjinske grupe smeje šalama na svoj račun, to verovalno nije zato što se silno zabavlja, već zato da bi bio/la prihvaćen u društvu.

Humor kao izraz negodovanja i neprijateljskih osećanja[1] – to je surov humor, kada se smejemo nečijim manama, neobičnim navikama… To je humor na nečiji račun kada hoćemo da tu osobu prikažemo kao glupu, nesposobnu, nespretnu… Često šale predstavljaju jasan izraz neprijateljskih osećanja prema nekoj grupi, koje ne možemo direktno da izrazimo.

Humor kao sredstvo u socijalnoj interakciji – koristi se kada hoćemo da „opustimo atmosferu", da smanjimo napetost, na primer, na poslovnom sastanku. Tada su česte šale koje su uvredljive za neke od manjinskih grupa, jer pojačavaju osećanje „mi se smejemo njima", i stvara se lažan osećaj solidarnosti koji se bazira na odnosu „mi protiv njih".

Humor kao sredstvo da se jačaju stereotipi – za vreme stare Jugoslavije, vicevi o Bosancima su ukazivali da su oni glupi, a vicevi o Lalama da su oni mirni, plašljivi i da im je sve ravno… postoje vicevi o ženama rospijama i muškarcima koji pokušavaju da ih prevare…, vicevi o glupim plavušama… Vicevi i šale zapravo prikazuju sve naše predrasude i stereotipe, i ne samo da ih prikazuju nego ih i jačaju – jer sto puta ponovljena laž postaje istina.

[1] Podela oblika humora je preuzeta iz knjige „Kako da izademo na kraj sa svakodnevnom nepravičnošću?

A ako vam neko kaže, ma samo smo se šalili, setite se da humor i stvari kojima se smejemo dosta govore o tome kakva smo osoba, u šta verujemo i šta mislimo.

RAZMISLITE

Ako niste sigurni da li je humor uvredljiv ili ne, zapitajte se:

1) Šta druga osoba misli, ona na čiji račun se šalimo – da li ona to posmatra kao šalu ili kao uvredu?

2) Ko ima moć u datoj situaciji – situacije kada se šef šali na svoj račun pred svojim zaposlenima, a sasvim drugo kada se šali na račun nekog od zaposlenih u prisustvu ostalih.

To što govorim ne šteti nikome

Ako ono što se izgovara nema posledica, svako bi mogao da govori i da uopšte ne razmišlja, zar ne? Da li se zaista tako čini u društvu, na poslovnom sastanku, kada se izađe sa osobom kojoj želite da se dopadnete? Naprotiv, obično ljudi jako vode računa o onome što govore, jer to i te kako ima posledica – u zavisnosti od toga šta osoba govori, ljudi oko nje će je proceniti kao inteligentnu, duhovitu, opreznu… ili obrnuto.

Dakle, kakve su posledice kada se upotrebljavaju određeni izrazi za marginalizovane grupe?

Prvo, vređaju se osećanja drugih ljudi, jer reči koje se koriste često imaju negativnu konotaciju (kao peder ili slepac).

Drugo, mnoge reči/konstrukcije koje nisu poprimile direktno negativnu konotaciju, često pokazuju predrasude i stereotipe. Razmislite o vašoj predstavi kada kažete invalid – šta je prva asocijacija, prva slika koja se pojavljuje? Koje asocijacije vam se javljaju kada pomislite Ciganka?

Upotrebljavajući određene reči i konstrukcije, ljudi potvrđuju i jačaju stereotipe, te taj „imidž" postaje toliko jak da zamagljuje svaki drugi mogući sud o toj osobi. Tipičan primer je kada neko traži posao. Osoba može koristiti invalidska kolica i biti savršeno sposobna da obavlja poslove koji ne zahtevaju da se direktno kreće na svojim nogama. Pa ipak, za osobe u kolicima je vrlo teško da nađu posao jer ljudi automatski podrazumevaju da osobe koje imaju teškoća sa kretanjem nisu sposobne da obavljaju posao.

Ono što takva presuđivanja takođe nose, jeste da ljudi na koje se odnose, imaju velike probleme da zadrže sliku o sebi kao o osobama koje su iste kao bilo koje druge. Slika o sebi u mnogome zavisi od toga kakvu sliku okruženje ima – ako nas puno ljudi zove da se družimo, zaključićemo da nas ljudi vole i da smo prijatna osoba. Ako mnogo ljudi pita za naš profesionalni savet zaključićemo da smo dobri u tom poslu. I obrnuto, ako nas niko nikada ne konsultuje, ili nas odbiju za deset poslova, zaključićemo da sa nama nešto nije u redu – na kraju krajeva razmislite, svačije samopouzdanje može izdržati dva ili tri odbijanja za posao, ali posle desetog odbijanja će biti nokautirano kod većine ljudi.

Slično je kada se za žene upotrebljava muški rod. Mi nemamo predsednicu već predsednika, nemamo poslanicu već poslanika, nemamo urednicu već urednika. Kad čujete/pročitate profesor Pajvančić, ili predsednik Mićić automatski ćete pomi-

sliti da su u pitanju muškarci, a nisu, zar ne? Upotreba muških zamenica i muških oblika zanimanja, na određeni način poništava ženska postignuća i ženski rod, odnosno pokazuje da žene još uvek nisu „osvojile" pravo da im se prizna učešće. To znači da se polazi od muškarca kao merila, a da žene na neki način tek treba „da zasluže" ili „da im se prizna" postojanje, ili jednaka sposobnost. Kada želimo da kažemo da neko pripada ljudskoj vrsti upotrebljavamo reč „čovek", istu reč koju upotrebljavamo da označimo muškarca. Upotrebljava se reč „građanin" da se označi neko ko ima određena prava u državi, dok građanke formalno ne postoje, pa čak ne možete registrovati organizaciju u našoj zemlji, ako upotrebite reč građanka. S druge strane, ženski rod za određena zanimanja pokazuje da su žene već osvojile odredena područja. Razmislite, na primer, zašto je već uobičajeno da se kaže nastavnica ili doktorka, a nije uobičajeno da se kaže inženjerka? Ili, nije redak slučaj da ženski i muški oblik nekih reči pokazuje da je muški oblik rezervisan za „veći značaj" – zašto sekretarica i sekretar u našem jeziku imaju različita značenja (sekretarica podrazumeva osobu koja asistira, dok sekretar podrazumeva važnu funkciju u organizacionoj strukturi). Upotrebom muških oblika zanimanja i muških zamenica poništava se žensko učešće, postignuća i doprinosi.

Ja to samo tako kažem, a ne mislim to stvarno

Jezik kojim se govori o nečemu zapravo otkriva mišljenja i stavove. Obratite pažnju na izbor reči koje ljudi uobičajeno koriste: kada govore o osobi koju poštuju upotrebiće „dobre" prideve, kao što će upotrebiti „loše" reči ako govore o nečemu što ih vređa ili im se ne dopada. U diskusiji, ton i izbor reči automatski otkrivaju sagovorniku/ci kakav je stav o tom pitanju. Prema tome, ono što govorimo otkriva ono što mislimo, hteli mi to ili ne.

Drugo, reči „nisam tako mislio/la, nisam hteo/la" su vrsta „dečijeg" govora. Jer, ako se neko smatra odraslom osobom, njegove/njene reči i dela imaju posledice – odrasla osoba je odgovorna pred sobom, drugim ljudima i pred zakonom. Stoga, zašto govoriti nešto što se ne misli?

Suviše je teško menjati jezik, nije gramatički pravilno, ružno zvuči

Ovakav stav podrazumeva da je jezik kruta pojava, koja se nikada ne menja. Ali, razmislite, da li mi danas govorimo isto kao naše bake i dede? Da li upotrebljavamo istu gramatiku i iste izraze, i pri tome ne samo žargon, već i ono što se zove književnim jezikom. Ne, jer je jezik živa tvorevina koja se menja onako kako se ljudsko društvo menja. Sa razvojem tehnologije, pojavile su se potpuno nove reči i te reči su prilagođene gramatici ili se sama gramatika prilagodila tim rečima. Danas svi koriste reč lift ili kompjuter, prosto jer su prinuđeni da ih koriste i te reči se menjaju po padežima i podležu svim ostalim gramatičkim pravilima. Kada su se prvi put pojavile bilo je potrebno stvoriti nova pravila, ili prilagoditi postojeća, i svakako su zvučale nezgrapno onima koji su tek morali da se priviknu na njih.

Dakle, pitanje je društvenog razvoja s jedne strane i naše volje s druge strane da koristimo drugačije ili nove reči, odnosno nove oblike. Neki od tih oblika će u početku zvučati ružno ili nezgrapno, dok ne pređu u naviku, kao i mnoge druge stvari koje nas okružuju.

Na kraju, „osim što mi govorimo jezik, jezik govori nas"[2], što znači da su jezik koji upotrebljavamo i način na koji govorimo odraz sveta oko nas, odnosno odraz pojava onako kako ih

[2] Ivana Lovrić–Jović, *Seksizam u jeziku: zamke i varke*, Kruh i ruže br. 18, Ženska infoteka, Zagreb, 2002

mi doživljavamo. Menjanje jezika pokazuje menjanje stava i menjanje ličnog doživljaja nekih pojava. Naravno, **promena jezika,** ukoliko nije praćena ostalim promenama (promenom ponašanja i promenom ugrožavanja prava) neće dovesti do ukidanja diskrirninacije, ali ona jeste jedan od koraka koji su neizbežni ukoliko hoćemo da promenimo nejednak tretman.

Ponašanje kojim diskriminišemo

Kada nam se neko ne dopada, postoji mnogo načina koje možemo koristiti da to pokažemo i toj osobi, a i drugim ljudima koji nas okružuju. Na primer, možemo izbegavati da se viđamo sa tom osobom, ili ako smo u društvu, nećemo joj se obraćati, ili ako joj se obratimo to će biti preterano formalno, ili uvredljivim tonom. Možemo tu osobu ne preporučiti za posao, ili reći nekom drugom loše stvari o toj osobi.

To se može činiti sa bilo kim ko nam se ne dopada, ali se to može činiti i prema određenoj grupi ljudi koja se po nečemu razlikuje od grupe kojoj pripadamo. U tom slučaju to je ponašanje koje diskriminiše, jer se cela jedna grupa ljudi tretira drugačije na njihovu štetu. Takva ponašanja pokazuju predrasude, i nanovo jačaju stereotipe.

Ono što takvo ponašanje čini opasnim, jeste kada oni koji su u većini/ili imaju više moći na takav način tretiraju one koji su u manjini, odnosno imaju manje moći. Tada je ta grupa ugrožena, jer ih dominantna grupa na taj način može isključiti iz velikog dela društvenog života.

U ovu vrstu diskriminacije spada veliki deo ponašanja koji se pravdaju „nepisanim pravilima", „stvarima koje se podrazumevaju" ili „običajima", koji nisu regulisani zakonom i stoga ih je teško zakonski sankcionisati. Zato ih je najteže i promeniti.

PRIMER

Običaj u nekim zemljama je, da se prilikom poslovnih dogovora ili konsultacija ne obraća direktno ženama, bez obzira što su one prisutne i učestvuju u poslu.

Nepisano pravilo je da se u nekim zemljama u neke klubove ne primaju osobe koje nisu bele rase.

U školama, često ćete videti da romska deca sede sama u klupama, jer niko neće da sedi sa njima. U javnom prevozu neki ljudi ustaju ako pored njih sedne neko ko je druge rase.

Kada je na ulici osoba koja ima vidljiv fizički invaliditet, ili se bulji u nju, ili se uopšte ne gleda u nju. Roditelji će često ubrzano skloniti decu od tih osoba.

Kada u društvu neko kaže da je HIV pozitivan/a drugi ljudi se sklanjaju od nje ili izbegavaju bilo kakav fizički kontakt, pa čak izlaze iz prostorije.

Direktno ugrožavanje prava

U ovu grupu ponašanja spadaju svi postupci kojima se direktno ugrožavaju osnovna ljudska prava koja su zagarantovana zakonom:

- pravo na život, slobodu i fizičku bezbednost;
- pravo na slobodu mišljenja, izražavanje i udruživanje;
- pravo na rad, i istu platu za isti rad;
- pravo na obrazovanje;
- pravo na odmor i razonodu.

Ova prava su definisana Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima i kao takva su našla svoje mesto u zakonodavstvu većine država. Ova prava su zapravo zaista osnovna prava koja moraju biti apsolutno zagarantovana svakom ljudskom biću. Ipak, ona se vrlo često ne poštuju, bez obzira na granice, razvijenost zemalja ili neku drugu karakteristiku. Primeri tog nepoštovanja su svuda oko nas.

PRIMER

Napadi grupe skinhedsa u kojima je poginuo romski dečak pre nekoliko godina u centru Beograda.

Fizički nasrtaj na osobe koje su učestvovale u gej paradi 2001. godine u Beogradu, u kome je bilo ozbiljno povređeno više ljudi, a da pri tome policija uopšte nije reagovala.

Nasilje nad ženama u porodici, koje se uobičajeno ne sankcioniše, iako statistike pokazuju da je od tri stotine do tri hiljade žena dnevno pretučeno od strane svog partnera u svakoj zemlji koja ima bilo kakvu statistiku. U SAD je 10 žena dnevno ubijeno od strane partnera, a u Rusiji skoro polovinu svih žrtava ubistva čine žene ubijene od strane svojih partnera.

Osobama koje pripadaju manjinskim grupama (imaju invaliditet, ili su manjinske rase, religije, nacionalnosti) se često uskraćuje posao. Za vreme rata, kod nas su bili otpuštani ljudi koji su hrvatskog porekla.

Statistika pokazuje da je razlika u zaradama muškaraca i žena za iste poslove između 30–40%.

Romska deca se u velikom broju prebacuju u škole za decu sa problemima u razvoju, iako imaju prosečan koeficijent inteligencije.

KAKO DA PROMENIMO SVOJE PONAŠANJE?

Suština problema o jednakim mogućnostima je jednostavna: kao što smo ranije naveli ljudi ne mogu promeniti svoju boju kože, seksualno opredeljenje, naciju, pol, invaliditet, ali ostali mogu promeniti način na koji se ponašaju prema tim grupama ljudi.

Da bi se promenilo ponašanje potrebno je da se uloži trud i steknu određene veštine ponašanja. Te veštine manje ili više svi mi primenjujemo kada se radi o nama bliskim osobama, dakle, potrebno ih je samo proširiti. Te veštine se mogu opisati kao:

1) Empatija – sposobnost da se stavite u poziciju drugih ljudi – na primer, spremate se da ispričate vic o Romima. Kako biste se osećali da ste Rom i čujete takav vic? Ili, ako ste srpske nacionalnosti da li biste mislili da je isti taj vic, samo sa Srbima u glavnoj ulozi smešan? Dobar metod da se uživite u situaciju jeste da zamislite da se neko vama jako blizak nalazi u toj situaciji – sestra, brat, mama, sin, kćer, supruga/suprug, prijateljica… To je osoba koju volite i poznajete jako dugo, pokušajte da primenite na nju neke od stereotipa…

2) Razumevanje – svojih motiva, predrasuda, stereotipa i ponašanja. Zapitajte se da li to što „znate" o nekoj grupi, stvarno znate ili ste čuli, ili svi tako misle. Zašto tako mislite? Posmatrajte neki svoj postupak, ponašanje prema nekome ko je gej, ili ima invaliditet. Analizirajte zašto ste tako postupili?

3) Osećajnost/senzibilitet – sposobnost da poštujete tuđa osećanja – ako očekujete da drugi ljudi razumeju vaša

osećanja – bol, ponos, ljubav, da li vi razumete tuđa osećanja?

4) Razmislite o posledicama našeg ponašanja i postupaka na druge ljude – kakve posledice ponašanje ili određeni postupci imaju? Da li ste možda smanjili nečije šanse da dobije posao? Da li ste nekog ozbiljno povredili?

Pre svega je potrebno da ***želimo da budemo fer, da budemo spremni da učimo, i da ozbiljno razmislimo.***

- Kako bih se ja osećao/la u toj situaciji?
- Kakve posledice ima ako tako postupim/govorim?
- Da li neke osobe tretiram drugačije i zbog čega?
- Zašto tako mislim? Da li sam u pravu?

RAZMISLITE:

1. Da li ste srpske nacionalnosti?
2. Da li ste pravoslavne religije?
3. Da li ste muškarac?
4. Da li ste heteroseksualni?
5. Da li imate visoko obrazovanje?
6. Jesu li vaši roditelji bili dobrostojeći?
7. Da li ste osoba bez invaliditeta?

Ako ste barem na jedno pitanje odgovorili sa DA, znači da barem po jednoj osnovi znate kako je biti u većinskoj grupi. S druge strane, ako ste barem na jedno pitanje odgovorili sa NE, znači da imate barem neko iskustvo kako je to nalaziti se u grupi koja ima manje prava, pozicije, moći.

Razmislite o pitanjima na koja ste odgovorili sa NE. Da li je vaše iskustvo da ste na bilo koji način bili nekada ugroženi, u neprijatnoj situaciji, osećali se loše ili vam je nešto bilo uskraćeno jer pripadate tom NE.

MARGINALIZOVANE GRUPE

MARGINALIZOVANE GRUPE*

ŽENE

Da li su žene stvarno diskriminisane?

Često čujemo da ljudi prihvataju da postoje različite uloge, ali kažu da ženama uopšte nije loše, i da nije tačno da je njihov položaj gori od položaja muškaraca. Na sledećoj strani je navedena statistika koja se odnosi na neke od osnovnih podataka o položaju žena kod nas i u svetu.

Medutim, nezavisno od statistike, možemo razmisliti o tome da li postoji diskriminacija nad ženama.

Svaka osoba, bez obzira kog je pola, može se angažovati u tri sfere u životu i to su:

- privatna sfera – porodica, kuća, prijatelji;
- poslovna sfera – profesija kojom se bavi;

* Test o marginalizovanim grupama preuzet je iz priručnika „Upravljanje ljudskim reursima", OEBS, 2003, autorke Aleksandre Vesić, za koji su priloge pripremile Ivanka Jovanovič, Lepa Mlađenović i Rozalija Ilić. Priručnik je publikovan kao radni materijal za seminare namenjene obuci opštinskih lica odgovornih za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti. Tabela o pitanjima kroz koje se definišu razlike između društvenih modela pristupa invaliditetu, preuzeta je iz: Mršević, Z., *Ka društvenom modelu invaliditeta kao uslovu za poštovanje ljudskih prava invalidnih lica*, „Upravljanje ljudima – Strategija jednakih mogućnosti II, Podizanje svesti o pitanjima osoba sa invaliditetom, Rodno osetljiva upotreba jezika," OEBS, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, Beograd, 2003, str. 110.

• javna sfera – politika, nevladine organizacije, sve ono što se jednom rečju zove društveni angažman.

Neki ljudi se posvećuju samo jednoj od ovih sfera (samo porodica ili samo posao, ili čak samo javni angažman). Pogledajmo položaj žena u svakoj od ovih sfera.

Prvo, angažman žena u privatnoj sferi je, kad se uporedi sa muškim angažmanom, veći. To možemo dokazati statističkim podacima, ali možemo i videti svuda oko nas – uglavnom su žene te koje se više bave kuvanjem, pranjem, čišćenjem, brigom o deci, starima… Muškarci se u kući bave uglavnom popravkama i težim poslovima koji nisu tako česti kao što su obaveze koje imaju žene. S druge strane, ako posmatramo ko odlučuje o velikim stvarima (kao što su promena mesta življenja, potomstvo i tako dalje) odluke su u najboljem slučaju zajedničke, ali vrlo često su muškarci ti koji imaju poslednju reč. Dakle, s obzirom da su kućni poslovi neplaćeni, čini se da žene obavljaju više posla, a imaju manju ili u najboljem slučaju jednaku ulogu u odlučivanju u privatnom životu. To je posledica rodnih uloga i svakako pokazuje nejednak status muškaraca i žena.

Dalje, poslovna sfera – za muškarce je uobičajeno da imaju svoju profesiju, dok je neke žene imaju, ali mnoge ostaju u kući i postaju domaćice. Ukoliko žene imaju profesiju, suočavaju se sa više problema pri zapošljavanju (statistike pokazuju da žene duže čekaju na zaposlenje i da ih je više na birou za nezaposlene), uglavnom zato što su poslodavci neradi da prime ženu, koja će definitivno izostajati sa posla ukoliko ima porodicu – pre svega ako se odluči da rodi dete, odsustvovaće barem godinu dana, a kasnije su tu dečije bolesti problem i tako dalje… retko je da muškarac uzme bolovanje zbog porodičnih poslova. Ukoliko žena dobije posao, napredovanje će biti problematično, pogotovu ako se bavi onim što zovemo muškom profesijom – inžinjerski i tehnički poslovi, koji su,

usput, više plaćeni nego profesije koje su žene osvojile (obrazovanje, tekstilna industrija i slično). Nepoverenje sa kojim se susreće žena u poslu je posledica rodnih uloga i, nanovo, pokazuje da postoji diskriminacija.

Na kraju, u javnoj sferi je vrlo malo žena tamo gde je moć – a to će reći u politici. Naprotiv, ima ih više u nevladinim organizacijama koje podrazumevaju više volonterskog (dakle opet neplaćenog i manje uticajnog) rada.

Argumenti onih koji tvrde da ne postoji diskriminacija prema ženama su uglavnom da položaj žena ima veze sa sposobnošću i nesposobnošću, odnosno da je to prirodna uloga. Zanimljivo je međutim da se položaj i uloga žena menja kroz istoriju, ali argumenti protiv njih su uvek isti: one to ne mogu.

Pre tri stotine godina, govorilo se da nisu sposobne da upravljaju sopstvenim novcem i imovinom, kao ni da se obrazuju. Štaviše u većini zemalja je postojao zakon o glasanju, u kome su žene izjednačene sa „decom i ludima" – umesto njih su mislili i odlučivali muškarci. Danas je jasno da one mogu upravljati novcem i imovinom i da su sasvim sposobne da pohađaju fakultete, i čine značajan deo biračkog tela.

Pre sto pedeset godina govorilo se da možda mogu upravljati svojim novcem i imovinom, ali ne mogu biti u profesijama jer nisu sposobne da ih obavljaju. Danas nas leče lekarke, uče profesorke, kuće i zgrade nam projektuju arhitektice…

Danas se govori da položaj žena nema veze sa diskriminacijom, već da učešće žena u nekim profesijama utiče na njihovu ženstvenost, odnosno da one koje uspeju u politici, ili profesijama, pogotovu „muškim", nisu prave žene. Nekako, kad se pokazalo da žene mogu da uspeju, i da mogu da budu podjednako uspešne, pa čak i da pokažu bolje rezultate nego muškarci, onda „negiraju svoju žensku prirodu i postaju muškobanje

odnosno slične muškarcima“. Pravo pitanje je da li one negiraju svoju prirodu, ili ono što se zamišlja da je njihova priroda.

Šta će naše kćeri i unuke slušati?

Uzroci ovakve diskriminacije su dakle rodne uloge, odnosno očekivanja i pritisak da se u te uloge uklopimo jer smo određenog pola, a ne zato što nam to odgovara ili ne. Takođe te uloge povlače za sobom značajnu razliku u moći (odlučivanje u porodici, bolje pozicije u poslu, političku moć) između muškaraca i žena koja prouzrokuje nejednak tretman.

STATISTIKA

Da su žene u lošijem položaju nego muškarci ukazuju sledeći podaci iz zvaničnih statistika, bilo UN bilo pojedinih zemalja:

SVET

- Po procenama Ujedinjenih nacija oko četvrtina svetske odrasle populacije je nepismeno. Dve trećine od tog broja čine žene. U čak 19 zemalja je nepismeno više od 75% žena. Primer Ujedinjenih arapskih emirata međutim pokazuje, da žene žele i hoće da se obrazuju ukoliko imaju prilike. U toj zemlji je od 1970. do 1990. procenat opismenjenih žena skočio od 7 do 76 procenata, jer se problemu nepismenosti žena prišlo na pravi način.
- Žene obavljaju 1 do 2% izvršnih funkcija vlasti.
- Od ukupno 190 zemalja manje od 5% šefova država su žene.

- U 48 zemalja sveta ne postoje žene koje obavljaju javne funkcije.
- „Kritička masa“ od 30% žena na ministarskom nivou postignuta je samo u 5 zemalja a još 10 zemalja (uključujući tu i 7 iz Evrope) imaju između 20 i 29% žena na ministarskim mestima.
- Od 1,3 milijarde siromašnih, žene čine 70%.
- Od ukupnog neplaćenog rada 66% obavljaju žene, a 25 do 33% muškarci.
- Ženska zarada je 60 do 70% zarade muškarca.

SRBIJA

Izvor: Statistički godišnjak Srbije, 2003.

Stanovništvo prema polu (2002) – 51,37% žena.

Odbornici skupština opština prema učešću žena (2000)
Republika Srbija: 6,55% žena
Centralna Srbija: 6,26% žena
Vojvodina: 7,45% žena

Zaposlenost

43,4% svih zaposlenih su žene
Centralna Srbija – 43,6% Vojvodina – 42,9%

Obrazovanje (2001/2002)

Procenat učenica u osnovnim školama je 48,8%.
Procenat učenika u srednjem obrazovanju je 51,1%.
Procenat srudentkinja na Univerzitetu je 55,7% (55,7% u Centralnoj Srbiji i 55,7% u Vojvodini) (2002/2003).
Procenat studentkinja koje su diplomirale u 2002. je bio 58,4% (58,1% u Centralnoj Srbiji i 59,3% u Vojvodini).

Procenat žena koje su završile specijalizaciju iste godine je bio 57,97%, procenat žena koje su magistrirale je bio 48,6%, i procenat onih koje su doktorirale 38,3%.

Stanovništvo staro 10 i više godina prema pismenosti i polu: 10,9% ljudi je nepismeno, 84,8°/ nepismenih su žene, ukupno je nepismeno 5,7% žena starjih od 10 godina.

Rođeni (2001)

48,5% rođene dece su ženskog pola (48,4% u Centralnoj Srbiji i 48,5% u Vojvodini).

Srednje trajanje života (2000/2001)

Centralna Srbija – 75,16 žene; 69,93 muškarci
Vojvodina – 73,46 žene; 67,86 muškarci.

Prosečna starost stanovništva (2001)

Centralna Srbija – 41,1 žene; 38,8 muškarci
Vojvodina – 40,8 žene; 39,3 muškarci.

Umrli prema polu (2001) 48,4% umrlih su žene.

Najčešći uzrok smrti u 2001

Bolesti sistema krvotoka – 60,6% žena (29.065 žena i 25.691 muškaraca).
Tumor – 16,3% žena (7.839 žena i 10.273 muškaraca).

Broj umrlih prema uzroku smrti

Broj umrlih usled nesrećnog slučaja, samoubistva i ubistva

Nesrećni slučajevi – 505 žena (1.321 muškaraca), što predstavlja 27,7% svih umrlih nesrećnim slučajem.

Samoubistva – 416 žena (1.026 muškaraca), što predstavlja 28,9% svih koji izvrše samoubistvo.

Ubistva – 68 žena (150 muškaraca), što predstavlja 45,3% svih žrtava ubistva.

Oblici diskriminacije prema ženama

Jezik

Upotreba pežorativnih izraza za žene – kučka, rospija, matora, mačka, riba, komad, groblje…

Stereotipski govor – žene mnogo pričaju, žene vole da ogovaraju, to je ženski posao, e sad možeš da se udaš, ženska posla… dakle, sve ono što su uobičajene predstave o tome šta je ženska uloga.

Humor koji jača stereotipe – vicevi u kojima su žene glupe, tračare, love muškarce.

Upotreba muških oblika zanimanja i zamenica – predsednik, šef, doktor…

Ponašanje

Ignorisanje/ismevanje ili **„ti to ne razumeš, to su muški poslovi/razgovori" –** često se dešava da u društvu ili u poslovnim razgovorima ukoliko žene pokušaju da daju svoje mišljenje, kaže im se „gledaj svoja posla", „ti se u to ne razumeš", „ne petljaj se tamo gde ti nije mesto", ili se jednostavno ignorišu. Drugi oblik takvog ponašanja jeste da se ženi „dozvoli" da kaže a onda joj se podsmeva. Treći oblik takvog ponašanja je fokusiranje pažnje na izgled žene umesto na ličnost U svim sferama to ponašanje zapravo uključuje

izražavanje sumnje u kvalitet obavljenog posla/izraženog mišljenja jer su ga uradile žene, a svrha mu je da „izbaci konkurenciju", odnosno da žene zadrži „tamo gde im je mesto", van domašaja moći i uticaja. Naša Skupština je jedna od boljih primera za to – to su poslanici koji svoje koleginice šalju nazad u kuhinju, ili komentarišu njihov izgled, umesto onoga što one govore i rade. Najupadljiviji primer takvog ponašanja koji su preuzeli i mediji je bio prilikom proglašenja Nataše Mićić predsednicom: mediji su objavili njenu sliku na kojoj su u prvom planu njene noge, i davali komentare poput „najlepši predsednik Srbije". Naravno, sve implikacije su seksističke: da je predsednica Mićić tu valjda dospela zato što ima lepe noge, a pošto ima lepe noge, nema veze šta govori i radi.

Isključivanje ili „muški klub" – ovakvo se ponašanje obično dešava u poslovnoj i javnoj sferi – muškarci koji su u većini često organizuju oblike druženja kao što su utakmice, odlazak na piće posle posla i slično, gde se tradicionalno ne pozivaju žene. Problem je u tome što se u tim neformalnim prilikama često odvijaju ključni poslovni dogovori, ili se razmene informacije koje su od velike važnosti za posao, tako da se žene automatski isključe iz „trke".

Nametanje/izazivanje straha ili „**treba da bude srećna što sam obratio pažnju na nju" –** ovo uključuje od dobacivanja do nabacivanja – na primer glasno komentarisanje izgleda ili pojave žene na ulici u kafani u prevozu, prilazak poput „zašto je tako zgodna žena sama", zviždanje, praćenje…

Pritisak da se drži rodne uloge ili „kakvo si ti to žensko" – ako se žena ne šminka, ne oblači atraktivno, ne voli da kuva, ne voli da čisti, reši da ima karijeru a ne porodicu, želi da se bavi „muškim zanimanjima". Ovakav oblik pritiska primenjuju i muškarci i žene na druge žene (vrlo često majke, bake, tetke, svekrve pa čak i prijateljice, jer su one same u rodnoj ulozi).

Direktno ugrožavanje prava

Upotreba nasilja – ugrožavanje prava na bezbedan život – žene su u velikoj meri izložene nasilju počevši od porodice. To nasilje obuhvata nekoliko velikih oblasti nasilja u porodici koje može biti fizičko i psihičko (konkretan fizički napad ili zastrašivanje i ucenjivanje). Zatim ***seksualno nasilje*** – silovanje, silovanje u braku, silovanje na sastanku, seksualno uznemiravanje, trgovinu ženama.[1]

Poseban oblik nasilja je ***masovno silovanje u ratu,*** (pojava masovnih i često planskih silovanja žena „neprijateljske nacije"), koje takođe uključuje organizovano otvaranje javnih kuća u kojima su žene pripadnice „neprijateljskih nacija" prisiljene na prostituciju. Ta pojava je tek nedavno prvi put osuđena kao ratni zločin, u slučaju korejskih i kineskih žena koje su silovane od strane japanskih vojnika još u II svetskom ratu. Takođe se razmatraju slučajevi masovnog silovanja u Bosni tokom poslednjih desetak godina. O razmerama ovakvih zločina govore procene da je u „omanjem" ratu za nezavisnost Bangladeša, bilo silovano oko 400.000 žena.

Još jedan oblik nasilja o kojem je tek nedavno počelo da se govori je ***namerno abortiranje ženske dece, zanemarivanje ženske dece***. Sistematsko zanemarivanje ženskih beba (u smislu ishrane ili drugih potreba dece do 5 godina) ili namerno abortiranje ženske dece, je ozbiljno nasilje koje je prisutno skoro svuda u svetu, ali je najizraženije u Kini i Indiji, a potiče od ubeđenja da su ženska deca manje vredna nego muška.

[1] Crnu Goru trenutno potresa velika afera sa trgovinom ženama u koju su umešani najviši državni zvaničnici. Srbija se takođe smatra jednom od 'crnih tačaka' i važnim tranzitom u trgovini ženama, mada policija i tužilaštva još uvek nisu pokrenuli nijedan veći proces vezan za ovo pitanje.

Obrazovanje – Podaci Ujedinjenih nacija pokazuju da je oko četvrtina svetske odrasle populacije nepismeno. Dve trećine od tog broja čine žene. U čak 19 zemalja je nepismeno više od 75% žena. Pošto obrazovanje u većini država zahteva novac, porodice koje se odluče da ulažu u obrazovanje svoje dece češće ulažu u mušku decu. Svuda u svetu je procenat dečaka koji su u školi u 10-oj godini veći nego procenat devojčica (uključujući i zemlje gde je osnovno obrazovanje obavezno). Ta razlika se kreće od 10% čak do 75%, ali svuda postoji. Ukoliko je porodica u finansijskoj krizi, prvo će ženska deca prekinuti da se školuju da bi muška deca nastavila školovanje. Generalno, roditelji smatraju da je školovanje ženske dece gubitak, jer „njoj obrazovanje nije ni potrebno da bi se bavila domaćinstvom". U mnogim zemljama devojke su prisiljene da prekinu školovanje jer se rano udaju i prisiljene su na ugovorene brakove.

Drugo, tamo gde se ulaže u osnovno obrazovanje devojaka, postoji druga vrsta diskriminacije: devojke se često obeshrabruju i direktno sprečavaju od strane porodice, nastavnog kadra i drugih autoriteta da se opredeljuju za zanimanja koja važe kao tradicionalno muška zanimanja (žene su češće medicinske sestre nego lekarke, žene su pre u društvenim nego u prirodnim naukama), ili se podstiču da se zadovolje srednjim umesto visokog obrazovanja.

Pravo na rad i zaradu – U okviru ove vrste diskriminacije osnovni oblici su uskraćivanjc zaposlenja, i manje plate za isti rad.

Ženama je teže da se zaposle nego muškarcima, i sporije napreduju. S obzirom na mogućnost potencijalne trudnoće i odsustvovanja sa posla poslodavci su manje spremni da zaposle žene nego muškarce. Kada se već zaposle, onda im je teže napredovanje, te samim tim i teže dolaze do bolje plaćenih pozicija.

Iako se broj žena u profesijama povećava, po podacima svetske radničke organizacije žene čine 40% svetske radne snage. U većini zemalja, one međutim primaju manje zarade za iste poslove. Po statistikama zemalja (u kojima statistike uopšte postoje) razlika u zaradama muškaraca i žena je 30–40%.

Žene su većinom zaposlene na poslovima koji su inače manje profitabilni i nose manje zarade. Podela na muške i ženske poslove je još uvek izuzetno jaka čak i u visokorazvijenim zemljama, a ono što se uobičajeno karakteriše kao „ženska zanimanja" su manje plaćena od „muških zanimanja". (Društvene nauke se obično posmatraju kao ženske, a tehničke kao muške. S obzirom na pravac u kome se svet razvija jasno je da tehničko inžinjerski poslovi nose neuporedivo više novca.)

OSOBE SA INVALIDITETOM

Osnovni pojmovi

Invaliditet je

… oštećenje fizičkih ili psihičkih funkcija ljudskog bića, a nastaje usled oboljenja ili drugih uzroka.

Osoba sa invaliditetom je

osoba sa svim pravima, dovedena u situaciju koja je onesposobljava za funkcionisanje, usled prostornih, ekonomskih i socijalnih barijera koje ta osoba ne može savladati na način kao i ostali građani.

Obično se osobe koje imaju invaliditet tretiraju kao bolesne osobe. Stoga je potrebno da razjasnimo pojam zdravlja. Pod zdravljem se nekada podrazumevalo stanje potpunog fizičkog, psihičkog i socijalnog blagostanja. Danas međutim nije tako.

Zdravlje

… ne znači odsustvo bolesti, već sposobnost da funkcionišemo na način koji je prihvatljiv kako za nas same, tako i za grupu kojoj pripadamo.

Iz toga naravno proizilazi da zdravlje više nije samo ono što „se dešava nezavisno od naše volje", već da svaka osoba ima ličnu odgovornost prema svom zdravlju, kao **i** da društvo ima odgovornost da omogući svim svojim članovima/icama da postignu zdravlje.

Zdravi bolesni ljudi je termin koji označava ljude sa fizičkim invaliditetom i ljude sa hroničnim bolestima, koji su razvili kapacitete za savladavanje problema koji iz tih stanja proizilaze. To znači da te osobe imaju način života koji im pruža zadovoljstvo koristeći sve svoje kapacitete. Da bi one to imale neophodno je da društvo uloži napor da im omogući svakodnevno funkcionisanje.

Takođe s obzirom da se često govori o modelima invaliditeta, ovde ćemo objasniti dva osnovna modela.

Medicinski model invaliditeta u centar stavlja osobu koja ima oštećenje (fizičko, mentalno ili senzorno) na osnovu koga se daje određena dijagnoza.

Prema ovom, i kod nas dominantnom pristupu, društvo je organizovano tako da nastoji da „popravi" ili rehabilituje osobu sa invaliditetom, kako bi funkcionisala poput ostalih koji ne pripadaju ovoj manjinskoj grupi.

U ovom pristupu invaliditetu dominiraju lekari, medicinske sestre, defektolozi, socijalni i humanitarni radnici… koji se „brinu" o osobama sa invaliditetom. Takođe, organizuju se razne specijalne službe, specijalne škole, specijalne ustanove, specijalni prevoz… Sve to proističe iz uverenja da su „bolest" i „bespomoćnost" osnovna, imanentna osobina osoba sa invaliditetom. Invaliditet se, dakle, shvata kao lični, a ne kao društveni problem, iako nije izazvan ničijom voljom ili krivicom.

Socijalni model invaliditeta, koji se sada promoviše u razvijenijim zemljama, u centar problema ne stavlja osobu, već

društvo koje osobama sa invaliditetom nije omogućilo da samostalno i nesmetano funkcionišu, te tako problem vidi u okruženju u kome osobe sa invaliditetom žive. Dakle, ono što treba popraviti, promeniti, po ovom shvatanju nije osoba koja ima invaliditet, već društvo koje je diskriminiše. Po ovom modelu, lekari su ograničeni na to da izađu u susret medicinskim potrebama, ali same osobe sa invaliditetom mogu proceniti koje su njihove potrebe da bi imale život koji ih zadovoljava. Zato osobe sa invaliditetom moraju imati uticaj na politiku i razvoj i pružanje usluga koji se tiču njihovih potreba. Ovaj model promoviše osobu sa invaliditetom kao i svaku drugu osobu, koja ima prava i obaveze u društvu, a ne kao osobu koju treba sažaljevati i o kojoj se treba brinuti – kojoj dakle treba ukinuti kako obaveze, tako i prava.

Pravilan izraz koji bi trebalo da se koristi jeste osoba sa invaliditetom. Takođe svi opisni izrazi koji kombinuju ličnost i invaliditet smatraju se dobrim izrazima. Tako na primer, valja reći „osoba sa distrofijom", „lice sa paraplegijom"… i tako dalje.

Pitanja kroz koje se definišu razlike između društvenih modela pristupa invaliditetu:[2]

[2] Objavljeno u: Mršević, Z., *Ka društvenom modelu invaliditeta kao uslovu za poštovanje ljudskh prava invalidnih lica*, Upravljanje ljudima – Strategija jednakih mogućnosti II, Podizanje svesti o pitanjima osoba sa invaliditetom, Rodno osetljiva upotreba jezika, OEBS, Misija u Srbiji i Crnoj Gori, Beograd, 2003, str. 110.

Medicinski model:	**Društveni model:**
Kažite mi šta vam je?	Kažite mi šta je društvu?
Šta ne možete, da držite, uhvatite ili odvrćete stvari?	Koji su nedostaci u svakodnevnim stvarima kao što su tegle, flaše i konzerve koje uzrokuju probleme u prihvatanju, držanju i odvrtanju stvari?
Da li su vaši problemi u razumevanju ljudi uzrokovani slušnim teškoćama?	Da li su problemi u razumevanju ljudi uzrokovani činjenicom da su ljudi nesposobni da komuniciraju sa vama?
Da li imate ožiljak, patrljak ili neki deforniitet koji ograničava vaše svakodnevne aktivnosti?	Da li reakcije drugih ljudi na vaš ožiljak, patrljak ili deformitet predstavljaju to što vas ograničava u svakodnevnim aktivnostima?
Da li ste pohadjali specijalnu školu zbog dugotrajnih zdravstvenih problema i invaliditeta?	Da li ste pohadjali specijalnu školu zato što su obrazovne vlasti u ovoj zemlji odredile da šalju ljude sa dugotrajnim zdravstvenim problemima ili sa invaliditetom na takva mesta?
Da li su vas zdravstveni problemi ili invaliditet sprečavali da izlazite onoliko čcslo koliko biste voleli da radite?	Šta je to u lokalnom okruženju što vas sprečava ili vam otežava da izlazite u svoj komšiluk?
Da li vam vaš zdravstveni problem-invalidilet otežava-sprečava da koristite autobus?	Da li je problem neprilagodjenog transporta ili su finansijske nemogućnosti te koje vas sprečavaju da izlazite onoliko često koliko biste to voleli da radite?
Da li vaše zdravstveno stanje - invalidilet utiče na vaše sadašnje radne aktivnosli na bilo koji način?	Da li imate problema u radu zbog organizacije fizičke okoline ili držanja drugih prema vama?

Da li vaše sadašnje prebivalište ima bilo kakva prilagodjenja nastala zbog vašeg zdravstvenog problema-invaliditeta?	Da je loše arhitektonsko rešenje vašeg boravišta bilo takvo da ste morali da izvršite neophodne adaptacije da bi lo odgovaralo vašim potrebama?
Da li vaš zdravstveni problem invaliditet uzrokuje neophodnost da živite sa svojom rodbinom ili nekim drugim koji vam pomaže ili vas neguje?	Da li su usluge koje pruža zajednica lako slabe da ste upućeni jedino na pomoć rodbine ili drugih ljudi da vam pruže pomoć na nivou lične asistencije?

Da li postoji diskriminacija osoba sa invaliditetom?

Uobičajeno shvatanje je da su osobe sa invaliditetom osobe koje zbog oštećenja nisu u stanju da se brinu o sebi na način kako to rade ljudi bez invaliditeta. Naravno da svaki invaliditet ostavlja određene posledice na funkcionisanje osobe i različiti oblici invaliditeta uzrokuju različite teškoće. Međutim, jedan dobar deo teškoća potiče ne od samog oštećenja, već od okruženja koje čini da to oštećenje bude ključno za njihov život.

Na koji način?

Fizički invaliditet koji utiče na kretanje smanjuje pokretljivost neke osobe – bez obzira da li se radi o potrebi da koristi štap, štake ili kolica. Ono što funkcionisanje čini veoma teškim međutim nisu štap ili kolica, već činjenica da skoro nijedan javni prostor poput škola, fakulteta, pozorišta, bioskopa, domova zdravlja, sudova, opština nije prilagođen za kretanje u kolicima. Fizički invaliditet koji podrazumeva oštećenje sluha, otežava komunikaciju, ali ono što čini finkcionisanje veoma teškim jeste činjenica da malo javnih ustanova ima osobe koje razumeju jezik znakova, da samo jedna televizija ima samo jednu informativnu emisiju koja se prevodi na jeziku znakova, i visoka cena komunikacijskih sred-

stava koja ljudima sa takvim invaliditetom omogućavaju normalno funkcionisanje. Fizičko oštećenje koje podrazumeva oštećenje vida otežava život jer smo svi u velikoj meri zavisni od toga što vidimo. Ono što funkcionisanje čini teškim jeste na primer što svega nekoliko semafora u Beogradu ima zvučne signale, a takvi semafori gotovo da ne postoje u drugim gradovima.

Tako osobe sa invaliditetom imaju teškoća sa obrazovanjem, ali ne zato što invaliditet automatski podrazumeva manju sposobnost, već zato što ne mogu da uđu u obrazovne ustanove, ili zato što nemaju pristupa sredstvima za učenje koja mogu da koriste.

Zatim osobe sa invaliditetom teško nalaze posao, što opet često nema veze sa njihovom konkretnom nesposobnošću, već sa time što ne mogu da dođu do mesta zaposlenja, što im se ne omogućavaju uslovi za rad, ili jednostavno zato što je poslodavcima lakše da zaposle nekoga ko ne zahteva posebne uslove.

Na kraju, koliko osoba sa invaliditetom vidimo u javnosti kao političare/ke, ili kao javne ličnosti? To opet nema veze sa njihovim sposobnostima, već pre da je uobičajeno shvatanje/merilo da ljudi ne vole da vide nekog ko ima invaliditet, odnosno da je u prvom planu invaliditet umesto osobe. Pri tome mnogi ljudi ne znaju da je na primer Franklin Ruzvelt (koji je Sjedinjene Države proveo kroz II svetski rat i važi kao jedan od najsposobnijih američkih predsednika) bio osoba sa invaliditetom.

Sve ovo dovodi do jedne vrste zatvorenog kruga: osoba sa invaliditetom „nema" na poslu, na javnim mestima, u politici, a pošto ih „nema" zaključuje se da je razlog tome njihova nesposobnost. Njih, međutim, nema jer im društvo nije omogućilo uslove da se tamo nađu. S druge strane, to dalje produbljuje njihovu nevidljivost jer nemaju mogućnost da se

oglase, nisu „aktuelni" i niko se ne bavi time da im to omogući. Ili, osobe koje imaju invaliditet su zbog nedostatka uslova prinuđene da traže pomoć od osoba koje ga nemaju, a to opet potvrđuje shvatanje da nisu sposobne za samostalni život. A pošto nisu sposobne za samostalni život, ne treba im obrazovanje, posao, ili angažovanje u politici „jer ako ne mogu sami sebi da pomognu, kako će se onda brinuti o drugima".

Ono što, čini se, jako dobro ilustruje postojeću diskriminaciju jeste da većina ljudi živi u zabludi kako ima jako malo osoba sa invaliditetom, jer ih ne viđaju na ulici, u prodavnici, u bioskopu. Sa tim u vezi je komentar koji ljudi iz Jugoslavije često imaju kada odu u druge zemlje – tako čujemo da u Holandiji ima mnogo više ljudi sa invaliditetom. Naprotiv, ima ih otprilike isto kao i ovde, ali su im omogućeni uslovi da „izađu među svet", dok kod nas ne mogu van svog stana. Tako su društvo i ljudi sa predrasudama čitavih deset posto populacije učinili „nevidljivim"osobama. A ako deset posto izgleda zanemarljivo u odnosu na broj stanovnika u svetu, recimo samo da to znači da osoba sa invaliditetom u svetu ima više nego što čini stanovništvo Sjedinjenih Država i Rusije zajedno.

STATISTIKA

Statistički podaci, objavljeni u studiji „Osobe sa invaliditetom i okruženje", do kojih je došlo prvo sveobuhvatno istraživanje koje su sproveli Centar za proučavanje alternativa iz Beograda, i Handicap International, pokazuju sledeće:

Da ne postoje precizni podaci o broju ljudi sa invaliditetom u našoj zajednici, što svedoči i o njihovom stvarnom položaju u društvu. Prema određenim podacima, u invalidskim organizacijama u Srbiji registrovano je 142.168 osoba, a procenjuje se da ih ukupno ima oko 800.000.

Starosna struktura ukazuje na to da se veliki broj osoba sa invaliditetom nalazi u produktivnom dobu, gde 53% čine osobe ispod 45 godina, a više od 1/4 osoba u uzorku (26%) spada u kategoriju mladih – ispod 25 godina, 14% je ispod 15 godina.

Što se obrazovne strukture tiče, ona odgovara onoj koja se nalazi i u opštoj populaciji Republike Srbije prema popisu iz 1991. god. Tako, približno polovina anketiranih je bez škole, sa nepotpunom osnovnom i srednjom školom, a trećina njih ima završenu srednju školu. Kao i u opštoj populaciji, 6% anketiranih je sa višom i visokom školom, dok je specijalnu školu završilo 11% ispitanika. Nasuprot tome, kada se posmatra RADNI STATUS, on ne odgovara republičkom proseku. Najveći broj ispitanika je u kategoriji penzionera, a odmah zatim sledi kategorija „izdržavano lice". Broj zaposlenih je veoma mali.

Značajan broj ispitanika ima prosečne prihode po članu domaćinstva koji ne zadovoljavaju bazične potrebe. Najveći broj se nalazi u grupaciji sa prihodima od 1.501 do 3.000 dinara, mada je procenat onih sa prihodima do 1.000 dinara po članu domaćinstva izuzetno visok – 32%.

Od obeležja koja su, sem kao mera standarda, značajna i sa aspekta mogućnosti invalidne osobe da komunicira sa okolinom, ističu se sledeća: 33% ispitanika nema telefon, 75% nema automobil, a 96% nema računar.

Vrlo bitan preduslov koji olakšava ili otežava obavljanje svakodnevnih životnih aktivnosti, svakako je odgovarajuća prilagođenost stana i celog objekta. 22% anketiranih procenjuje da živi u neprilagođenim uslovima i isto toliko može da izađe iz kuće ili objekta samo ukoliko dobije nečiju pomoć.

Institucionalizovane službe u oblasti obrazovanja, zaposlenja, zdravstvene i socijalne zaštite i javnih usluga u pogledu

njihove dostupnosti za osobe sa fizičkim invaliditetom (smatra se da je dostupnost tih službi jedan od najboljih intermedijarnih kruterijuma koji određuju kvalitet života i satisfakciju osoba sa invaliditetom):

- svega 11% anketiranih je zaposleno;
- zdravstvene ustanove su dostupne za 44% anketiranih;
- centri za socijalni rad za 37% njih;
- ustanove za rehabilitaciju samo za 35%;
- javni prevoz je nedostupan za čak 52% anketiranih;
- trgovina za 53%;
- javna telefonska govornica za 37%;
- ostale javne službe – opstina ili MUP, za 35%;
- bioskopi su dostupni samo za 20% osoba sa invaliditetom, biblioteke za 17%;
- pozorišta za 12%;
- sportski klubovi samo za 11%.

Oblici diskriminacije prema osobama sa invaliditetom

Jezik

Uvredljiv govor

bogalj, slepac, gluv kao top, mentolac…

Ove reči su uvredljive i imaju negativnu konotaciju. Ako želite da proverite da li je neka reč uvredljiva zamislite da vama bliska osoba ima sličan problem, i kako biste se osećali da je neko tako zove?

Medicinski govor

Invalid – reč invalid potiče od latinske reči invalidus, sto znači nejak, nemoćan, slab. nevaljalac. Primenjena u kontekstu invaliditeta, ima negativne konotacije, jer u prvi plan stavlja nesposobnost, umesto osobu koja ima određeni invaliditet. Ovaj izraz se takođe upotrebljava u govoru da bi se označila osoba koja ništa ne radi, na primer „sedi tu kao da je invalid" i slično.

Bolesnik, pacijent, slučaj – u svakodnevnom životu referisanje na osobe sa invaliditetom kao na bolesnike karakteriše celu grupu ljudi samo po tome što imaju određeni zdravstveni problem. Ovakvo označavanje često povlači da se ostali ljudi koji nemaju invaliditet označavaju kao „normalni" iz čega bi se moglo zaključiti da su oni koji imaju invaliditet „nenormalni". Pri tome, etikete kao normalni ili nenormalni su uvek krajnje proizvoljne – odnosno odražavaju nečije lično shvatanje normalnosti.

Vezani/prikovani za kolica – to automatski ukazuje na pasivnost i restrikciju. Reč „on/ona je u kolicima" sugeriše devalviranje nečijih sposobnosti, s obzirom da se kolicima određuje karakter ličnosti. Ali, izraz „on/ona koristi invalidska kolica" ima sasvim drugo značenje, jer u sebi sadrži aktivan pristup (dakle neko nešto koristi) i opis konkretnog stanja, a ne i vrednovanje čitave ličnosti kroz mogućnost, odnosno nemogućnost samostalnog kretanja.

Paraplegičari, cerebralci – dijagnostički govor – identifikuje ljude samo po njihovim dijagnozama, ignorišući da je iza dijagnoze ličnost kao i svaka druga.

Osobe sa posebnim potrebama – ovaj izraz se često upotrebljava kod nas, naročito u zvaničnim prilikama (koriste ga političari, mediji, osobe iz socijalnih službi). On međutim, označava osobe sa invaliditetom kao osobe koje imaju neke posebne potrebe koje drugi ljudi nemaju. Naprotiv, osobe sa

invaliditetom imaju potpuno iste potrebe kao i svi drugi, a to znači da jedu, spavaju, rade, zabavljaju se… problem je u tome što te potrebe ne mogu da ostvare, jer im društvo ne omogućava.

Ponašanje

Postoji mnoštvo ponašanja koja izrazito diskriminišu osobe sa invaliditetom, a mi navodimo nekoliko najčešćih.

Izbegavanje/poricanje ili „daleko bilo" – ovo je ponašanje u kome ljudi izbegavaju da gledaju ili da razgovaraju sa nekim ko ima invaliditet, sklanjaju se u autobusu i na ulici, i govore deci da ne treba da gledaju, ili ako je osoba sa invaliditetom u nekom društvu, o njoj govore u trećem licu. Ovo ponašanje je odraz neznanja i straha, ali je krajnje uvredljivo za osobu sa invaliditetom. Nekada se dešava da porodice kriju osobu koja ima invalidilet kao da se stide.

Preterana briga/prezaštićenost ili „**neka ja ću to" –** ovo je vrsta ponašanja koja pretpostavlja da osoba koja ima invaliditet ne može ništa da uradi za sebe, pa se pomoć pruža na tako preteran način, čime se ili smeta ili ponižava osoba sa invaliditetom. Tako se stvara/jača osećaj nekome da je nesposoban da obavi bilo šta. Primer takvog ponašanja je kad neko ko prvi put vidi osobu koja ne vidi pokušava da joj pomogne da ustane ili da ode do kupatila, iako većina slepih osoba ima sposobnost da se kreće bez tuđe pomoći. Ovo ponašanje uključuje izbegavanje da se u prisustvu osobe govori o nesrećama ili nečem lošem, jer „ih treba zaštiti" od svega.

Ponižavanje ili „**šta oni znaju/mogu, oni su invalidi" –** ovo ponašanje imaju mnogi ljudi koji smatraju da bilo ko, ko ima invaliditet nije baš sasvim ličnost. Oni pokušavaju da naruče jelo u restoranu za nekog ko ima invaliditet, pokreću kolica osobe koja koristi kolica a da je ne pitaju, kače odeću na

kolica, govore u prisustvu osoba sa invaliditetom u trećem licu („da li me ona čuje") ili pokazuju iza leđa osobe sa invaliditetom znake koji bi trebalo drugim ljudima da pokažu da ovi nisu „sasvim čisti".

Sažaljenje/divljenje ili „ja bih se ubio/la da sam na tvom mestu" – kada ljudi u prisustvu osobe sa invaliditetom pričaju isključivo o tome sa komentarima kao što su „Vi ste jako hrabri, da se meni to desilo ja bih se ubio/la" ili „Tako mlada a takva nesreća, to je baš strašno". Time se potpuno negiraju sve druge osobine i kvalitet te osobe, zapravo negira se da postoji osoba i ponaša se kao da je od osobe ostao samo invaliditet i stalno se poručuje da takav život nije vredan življenja.

Direktno ugrožavanje prava

Ovo ugrožavanje prava se odnosi na uskraćivanje prava na potpun život, odnosno na ugrožavanje osnovnih ljudskih prava. Navodimo samo neka od njih:

Nepristupačnost/neprilagođenost uslova – ova vrsta diskriminacije se odnosi na fizičku pristupačnost, odnosno neobezbeđivanje uslova za funkcionisanje – odlazak na posao, u grad, pozorište, bioskop, zdravstvenu ustanovu. To mogu biti arhitektonske barijere ili slične vrste ograničenja za druge oblike invaliditeta.

Obrazovanje – u ovu vrstu diskriminacije spada isključivanje iz glavnih tokova – deca i mladi sa invaliditetom se često upućuju u specijalne škole, što vrlo često znači niži nivo obrazovanja. Razlog za to je što škole neće da obezbede pristupačnost prostora ili uslove da ih pohađaju osobe koje imaju senzorni invaliditet. S druge strane, čak i ako specijalne škole pružaju zadovoljavajući nivo obrazovanja, to znači izdvajanje osoba sa invaliditetom umesto njihove integracije u društvo.

Pravo na rad i zaradu – u ovu vrstu diskriminacije spada odbijanje/izbegavanje da se zaposle osobe sa invaliditetom. Uobičajeni argumenti jesu da „osobe sa invaliditetom neće raditi kvalitetno kao osobe bez invaliditeta“ što obično nema nikakve osnove, i drugo da je „suviše skupo ili teško adaptirati prostor da bi bio pristupačan“. Ovaj drugi argument je posebno zanimljiv jer je u većini zakona koji se tiču izgradnje obavezno voditi računa o pristupačnosti, pa tako i ne bi trebalo da postoji potreba za adaptacijom. Nažalost, niko od onih koji grade se ne zamara time, a građevinske inspekcije nikoga ne kažnjavaju jer je to pitanje za njih nevažno.

Prepreke sa kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom

Životna sredina

prevoz	komunikacije
stanovanje	pristup informacijama
ulice/putevi	radni prostor

Psihosocijalne

imidž	manje sposobni
hrabri	treba im nega
agresivni	treba im „specijalna nega”
tragični	aseksualni

Institucionalne

porodica	pravni sistem
obrazovanje	politički sistem
socijalne službe	zapošljavanje
zdravstvene službe	

Najvažnija akta Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom:

1971 – **Deklaracija UN o pravima osoba sa mentalnom retardacijom**.

1975 – **Deklaracija o pravima invalida** (proklamuje građanska i politička prava za ljude sa invaliditetom i ističe pravo na: obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, ekonomsku i socijalnu sigurnost i zapošljavanje kao bazična prava).

1981 – **Međunarodna godina invalida UN –** (Svetski program akcije za invalide, 1982, osobe sa invaliditetom su uključene u UN Rezoluciju o ljudskim pravima (CD; DR; IL).

1983–1992 – **Međunarodna dekada invalida**.

1993 – **Standardna pravila UN za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju invalidima –** fokus je pomeren sa shvatanja invalidnosti kao medicinskog problema, na shvatnje invalidnosti kao pitanja ljudskih prava.

RASE

Osnovni pojmovi

Rasa – termin koji se koristi da se označi podela ljudske rase prema osobinama koje su nasledne i dovoljno specifične da ih okarakterišu kao različite 'tipove', dakle, odnosi se na grupu ljudi koji imaju specifične osobine koje su jasno prepoznatljive. Uobičajeno je da se označavaju prema boji kože pa se susrećemo sa belom, žutom, crnom i crvenom rasom.

Etnički – dolazi od grčke reči ethno, što znači pleme. Klasifikacija ljudi po rasnom, nacionalnom, plemenskom, jezičkom, religijskom i kulturnom određenju i poreklu.

Rasizam – mišljenje/stav po kome neke od rasa imaju superiorne karakteristike u odnosu na druge rase (pametnije, sposobnije, više vrede). Najčešće se susreće kao stav da je bela rasa superiornija od drugih.

Rasna diskriminacija – nepravedan tretman osoba koje imaju drugu boju kože, a koji se bazira na rasizmu.

Etnička diskriminacija – nepravedan tretman osoba baziran na njihovom etničkom poreklu, odnosno na stavu/mišljenju da etničko poreklo sobom nosi superiornost ili inferiornost. Često se meša sa stavom da su određene nacije superiorne, a druge inferiorne.

Rasna i etnička diskriminacija se kao i drugi oblici zasnivaju na predrasudama i stereotipima. Često se objašnjavaju biološkim razlikama. Činjenica je da ne postoji nikakvo naučno opravdanje za stav da rasa ili etnička pripadnost nose superiorne gene, odnosno superiorne osobine.

Rom, Romi – naziv za narod čije je poreklo iz Indije. Do prošle godine u Srbiji, Romi su označavani kao etnička grupa, a sada imaju status nacionalne manjine, dok npr. u Makedoniji imaju status naroda. Rom dolazi od reči roaman (shib) koja znači čovek; odnosno ljudi koji govore romski.

Cigani – termin potiče od grčke reči athigganien koja znači ne dirati, inače je uvredljiv naziv za romsku etničku grupu.

Gipsy (džipsi) – termin za Rome koji se koristi u engleskom jeziku, pretpostavlja se da je skraćenica od Egipćani.

Diskriminacija prema Romima – ne postoji poseban naziv za ovu vrstu diskriminacije. Termin koji se koristi je rasizam. Ova diskriminacija predstavlja nepravedan tretman osoba koje pripadaju romskoj etničkoj grupi baziran na stavu da su Romi manje vredna ljudska bića.

U okviru dela koji se bavi rasizmom bavićemo se pre svega diskriminacijom prema Romima, jer su oni rasno/etnička grupa najbrojnija u našem okruženju.

Da li zaista postoji diskriminacija prema Romima?

Kada se govori o diskriminaciji prema Romima, postoje dve vrste argumenata koji zastupaju diskriminaciju. Jedan od argumenata je da „oni nisu sposobni za bolje" jer su manje vredni/sposobni od drugih, a drugi argument jeste da „oni ne žele da im bude bolje" odnosno da Romi vole način života kakav imaju.

Ono što se često koristi kao opravdanje za takve tvrdnje jeste da treba „samo pogledati kako oni žive, oni prose, preprodaju robu, ne idu u škole, ne brinu se o svojim porodicama…" Činjenica o kojoj ljudi ne razmišljaju jeste da oni zapravo ne znaju kako Romi žive, jer većina ljudi nema nekog šireg kontakta sa njima. Kontakt se uglavnom svodi na to što vide romske orkestre na ulicama ili ponekada romsku decu koja prose. Zaključivati na osnovu toga kako žive i kakvi su običaji grupe od oko 400.000 ljudi je u najmanju ruku neozbiljno. Dakle, s jedne strane stoji činjenica da ljudi ne znaju već samo pretpostavljaju ili su čuli, ili su prosto navikli da imaju određeno mišljenje a da ga ne preispituju. Činjenica koja je potvrđena, jeste da su Romi kao grupa siromašniji od proseka stanovništva, a siromaštvo samo po sebi, nezavisno od boje kože. uslovljava način života. Pitanje koje treba postaviti u tom slučaju jeste da li im je u našoj zemlji uopšte pružena bilo kakva prilika da žive drugačije?

Evo statistike koja zapravo pokazuje stav ljudi u Srbiji prema Romima.[3]

[3] Istraživanje socio-kulturne adaptacije Roma na području SR Srbije, sprovedeno od 1998. do 2000. godine.

	Srba	Muslimana	Mađara	Jugoslovena
U brak sa Romima ne bi stupilo:	79,5%	92%	55%	58%
Rome za prijatelje ne bi htelo:	24%	23,5%	20%	13%
U istoj državi sa Romima ne bi živelo:	15%	14%	6%	6%
Na ministarskom mestu Roma ne bi želelo da vidi:	68%	82%	35%	32%
Stav da su Romi lenji i neodgovorni i da je to osnovni razlog njihovog siromaštva i bede ima:	68%	84%	60%	35%
Mišljenje da se u Rome ne može imati poverenja ima:	57%	72%	57%	39%
Seksualne odnose sa Romima ni u kom slučaju ne bi imalo:	51%	68%	34%	55%
Direktnu transfuziju krvi ne bi ni u kom slučaju primilo:	40%	40%	30%	32%
Da Rome treba iseliti iz Evrope na neki kupljeni prostor u Aziji ili Africi smatra:	18%	6%	5%	6,5%

Ljudi suočeni sa ovakvim predrasudama često kažu da „ako neko hoće i želi, onda može sve da postigne, bez obzira na prepreke sa kojima se suočava zbog predrasuda". Stvari međutim nikada nisu tako jednostavne, a naročito kad se suočavate sa tako unisonim mišljenjem i stavom. Ljudi koji ovako misle rade u školama, policiji, sudstvu, socijalnim službama, zdravstvu, na šalterima, u prodavnicama. To su ljudi koji su svuda oko nas, koji su na određenim pozicijama, koji nose moć da presude da li će nečije dete ići u školu, da li će nekome pružiti lekarsku negu ili ne, hoće li nekoga zaposliti… Jednom rečju ljudi koji imaju moć da značajno utiču na nečiji život. Prema tome, pre nego se zaključi da neko nije sposoban za bolje, treba mu/joj u najmanju ruku pružiti makar i najmanju mogućnost da postigne nešto bolje, što se sa Romima u našoj zemlji još uvek ne čini.

RAZMISLITE

Što se drugog argumenta tiče (to jest, da Romi žele da žive tako kako žive) treba odgovoriti na pitanja:

Da li ste ikada želeli da živite tako što će se ljudi sklanjati od vas na ulici ili u autobusu?

Jeste li poželeli da vam dete ne prime u školu, ili da vam kažu da treba da pohađa specijalnu školu?

Jeste li poželeli da vas pretuku na ulici?

Jeste li poželeli da ne možete da iznajmite stan jer niko neće da vas primi, iako ste novac zaradili teškom mukom?

Koliko ste puta poželeli da ne možete da nađete posao?

Da li želite da vas isteruju iz samoposluga, robnih kuća, bazena, prodavnica?

Ako ništa od ovoga ne želite, zašto mislite da bi bilo koja osoba na svetu to poželela? Zašto mislite da bi neko, bez obzira na boju kože, želeo da mu se sve to dešava?

Dakle, i u ovom slučaju se stvara zatvoren krug: „Mi smatramo da su Cigani prljavi, ne žele da uče, oni prose, nisu sposobni da rade pošteno. Zato im nećemo dati posao, nećemo dozvoliti njihovoj deci da idu u škole. Kroz deset godina, deca će i dalje biti neobrazovana jer nisu išla u škole, i zato im nećemo dati posao, a oni će prositi i krasti… A na kraju, oni to tako rade zato što žele i zato što su takvi, pa im opet nećemo dati posao i nećemo ih pustiti u škole…"

Zbog ovakvih stavova, i položaja Roma, ne postoji prilika da se Romi vide na javnim funkcijama, ne viđamo ih kao službenike/ce u sudovima, opštinama, kao lekare, ili kao političare, spikere na TV-u… Ceo jedan narod je potpuno „nevidljiv", osim na onim mestima gde smo navikli i gde im je dozvoljeno da se vide: kako prose na ulici ili kako sviraju u orkestrima.

Stavovi prema Romima daju ovakve rezultate[4]

[4] Svi navedeni slučajevi su istiniti. preuzeti su iz knjige Petra Antića *Povrede prava Roma u Srbiji*, Centar za prava manjina, Beograd, 2001.

PRIMER

Sedmogodišnju devojčicu je trebalo upisati u školu. Zajedno sa ocem Romom, otišla je da se upiše u školu. Sekretarica koja je vršila upis, rekla je ocu da u školi nema više slobodnih mesta za upis. Oni su to prihvatili kao istinu i otišli kući. Istog dana, ovoga puta sa majkom Srpkinjom, ponovo su otišli do škole da vide šta se dešava. Ovog puta je sekretarica uzela da upiše odmah dete u školu. Međutim, ovoga puta je majka odbila da upiše dete u školu. Pri tome je rekla sekretarici da je otac dolazio sa devojčicom i da je ona rekla kako nema slobodnih mesta.

„U četvrtom razredu su me deca zadirkivala. Govorili su: jebem ti majku…ciganski, prljava Ciganko… petoro dečaka su me stalno zadirkivala. I neke devojčice su to činile. Jedan dečak Arsen Smiljanić me je jednom prilikom šutnuo i rekao 'ajde Ciganko idi odavde vidi kakva si…' Rekao je, 'Ciganko što si mi ukrala novčić'. Sada sam peti razred i deca me više ne vređaju. U školi srpska deca ne žele da se druže sa romskom. Družim se sa mojom sestrom Jelenom i drugaricama koje su Romkinje. Samo se jedna devojčica koja je Srpkinja druži sa nama. Ona se zove Nataša. Ona je vrlo dobar učenik. Nikad nas nije vređala i govorila da smo Cigani."

„Sa mužem sam bila kod psihologa i školi, da upišem dete u školu. Psiholog nam je rekao da dete ne može da ide u normalnu školu jer mi nemamo mogućnosti da plaćamo knjige, a da će u specijalnoj školi dobiti besplatan pribor… On je rekao da ako hoćemo da nam dete ide u školu može samo u specijalno odeljenje a ako nećemo i ne mora da ide."

Julijana Aranđelović je završila Medicinski fakultet u Nišu 1992. godine. U međuvremenu je položila

državni ispit i kao volonter specijalizirala fizikalnu medicinu. Pošto nije mogla da nađe posao, njena majka je pokušala da nađe vezu… Po preporuci je otišla na razgovor kod direktora Doma zdravlja Niš, Vlade Mitića. Na razgovoru je Mitić ispitivao više o poreklu nego o stručnoj kvalifikaciji, te je izjavio da je mogu primiti ako otvore odeljenje u ciganskom naselju „12. decembar".

U Beogradu, u ulici Narodnog fronta, 30. januara 2000. godine dvojica policajaca su legitimisala Ratka Mitrovića koji je bio u društvu Ljubice Đorđević i Ane Ivanović. „Ja sam imao ličnu kartu i dao im na uvid. Jedan od policajaca je rekao da ja dilujem i počeo da me šutira nogom i da me udara palicom po leđima. Rekao je 'Ti si samo jedan Ciganin.' Tražio je da jedem sneg. Jedan od policajaca je rekao: 'Ovo je opština Stari grad i ne možeš da se šetaš gde ti hoćeš'. 'Psovali su mi majku ciganski."

12. marta 2000. godine, Irvan Useinović i njegova sestra su išli sa njegovom suprugom Dragicom, koja je bila trudna, na pregled u Gradsku bolnicu. Nakon pregleda, oko 16 časova krenuli su kući gradskim autobusom.

"U autobusu nam je prišlo šest mladića… Jedan od njih je prišao mojoj ženi Dragici i udario je u stomak. Inače moja supruga je trudna. Rekao sam mu da to ne radi i da je bolje da mene udari, a on je tada udario nju u grudi. Govorio je da mrzi Cigane. Mojoj sestri je udario šamar. Obe žene su pale, ja sam ih držao. Izašli smo na Trg oslobođenja. Kada smo izašli i mladići su izašli. Videli smo dvojicu policajaca i zvali smo ih da nam pomognu. Dva policajca su nam prišla. Ja sam im ispričao šta se desilo, a oni su rekli da se ne mešaju. Rekli su: 'Vi Cigani volite da se potkačite'."

OBLICI DISKRIMINACIJE PREMA ROMIMA

Jezik

Uvredijiv govor

Cigani, ganci, čokoladni, čađavi, mandov…

Uvredljiva poređenja/objašnjenja

Ciganska posla, kakva/kakav si ko Ciganin/ka.

Humor/vicevi

u kojima se ponavljaju stereotipske predstave o Romima da su prljavi, lopovi, neznalice…

Govor deci

Ako ne budeš dobar/a, ukrašće te Cigani…

Ponašanje

Izbegavanje ili **„ja sam bolji/a od njih"** – izbegavanje blizine i direktnog dodira na javnim mestima (u prevozu, bioskopima, bazenima, prodavnicama). Zabranjivanje deci da se druže ili igraju sa romskom decom. Neiznajmljivanje prostora kao što je stan, ili odbijanje da se pruži usluga (recimo u prodavnici, ili kod frizera, majstora itd.).

Ponižavanje ili **„stavljanje na njihovo mesto"** – nepristojno obraćanje, glasno komentarisanje kao da nisu tu, uvredljivo dobacivanje na ulici, različito tretiranje u zvaničnim ustanovama…

Pokroviteljstvo ili **„ja znam da ste vi takvi i da tu ništa ne možete"** – obraćanje sa visine, kao da govorite nekome ko ne može da vas razume, nuđenje isključivo fizičkog posla…

Direktno ugrožavanje prava

Nasilje – U Srbiji je izraženo nasilje prema Romima na dva nivoa. Jedno je nasilje koje doživljavaju od raznih agresivnih grupa (poput skinhedsa ili navijača), koje se ispoljava prema Romima na ulici i javnim mestima. Ove grupe organizovano napadaju Rome, pri čemu to nasilje ide do ekstrema – bilo je više slučajeva ozbiljnih povreda, pa čak i smrti kao posledice takvog nasilja. Drugo nasilje koje doživljavaju je institucionalno nasilje odnosno nasilje koje doživljavaju od policije. U takvim slučajevima nasilja, policija automatski pretpostavlja da je bilo koji Rom/kinja blizu mesta gde je počinjeno kriminalno delo automatski kriv/a i trudi se da priznanje istera batinama. Policija time vrši pravničkim jezikom rečeno „protivpravno lišavanje slobode i iznuđivanje iskaza" nad Romima, a da takvi slučajevi nisu sankcionisani. Drugi oblik nasilja jeste odbijanje da se zaštite prava Roma, u slučajevima nasilja nad njima. U tim slučajevima, policija svesno ne preduzima mere protiv osoba koje vrše nasilje, dakle jednostavno ne radi ono što joj je posao. Naravno da se ne ponašaju svi policajci isto, ali je broj ovakvih slučajeva veoma veliki, a nema adekvatnog odgovora od države.

Onemogućavanje pristupa – Romima se često ne dozvoljava pristup u određene klubove, restorane, bazene, sportske centre. Ovakva diskriminacija je potvrđena postupkom koji se zvanično zove testiranje diskriminacije. U ovakvom testiranju

učestvuju i Romi i neromi – pokušavajući da uđu u određeni prostor ili kupe karte za određeni događaj.

Obrazovanje – Ova vrsta diskriminacije podrazumeva dircktno odbijanje adekvatnog obrazovanja, i kasniju diskriminaciju u školama. Dešava se da romska deca ne govore dobro srpski jezik, pa ih psiholozi u osnovnim školama upućuju u specijalne škole, i na taj način ih onemogućavaju da postignu osnovni nivo obrazovanja. Druga vrsta diskriminacije koja se dešava jeste da nastavno veće ili pojedini učitelji/ce i profesori/ke ne reaguju na nasilje i diskriminaciju kojoj su romska deca izložena od strane ostale dece. Oba načina dovode do čestog napuštanja škole od strane romske dece. Poseban problem sa ovom diskriminacijom je što ona nije na pojedinačnom nivou, već je sistematska. Sistematska diskriminacija u obrazovanju dovodi u pitanje budućnost celog naroda, jer je porast obrazovanja neophodan uslov za prevazilaženje i ostalih vrsta diskriminacije. Sistematska diskriminacija u obrazovanju jeste siguran način da se jedan narod drži u siromaštvu i „tamo gde im je i mesto".

Pravo na rad – U ovu vrstu diskriminacije spada odbijanje da se ljudi zaposle zbog toga što su Romi, bez obzira na njihove kvalifikacije. Drugi oblik diskriminacije jeste da Romi bivaju prvi otpušteni, naročito sada kada dolazi do velikih otpuštanja. Treće, mnogo Roma se zbog nedostatka drugih mogućnosti da zarade bavi sivom ekonomijom, dakle prodajom i preprodajom na ulici i pijacama i to je država na neki način tolerisala. Sa porastom siromaštva, mnogi Srbi su počeli da takođe zarađuju na taj način. Policija i zvanični organi su onda počeli da kažnjavaju i zabranjuju Romima da se bave tim poslom, prosto da bi se „oslobodilo mesto" za nerome koji to rade. Time je značajan, često jedini, izvor prihoda za romske porodice ugrožen.

NEHETEROSEKSUALNI

Osnovni pojmovi

Seksualna orijentacija – izbor koji osoba pravi u odnosu na pol seksualnog i emotivnog partnera ili partnerke.

Heteroseksualac/ka – osoba koja bira osobe suprotnog pola za svoje emotivne, seksualne i životne saputnike/ce i partnere/ke.

Lezbejka: žena koja bira žene za svoje emotivne, seksualne i životne saputnice i partnerke.

Gej muškarac: muškarac koji bira muškarce za svoje emotivne i seksualne i životne partnere i saputnike.

Gej – je izraz za osobe homoseksualne orijentacije i može se koristiti za osobe oba pola (dakle i muškarce i žene koji imaju preference ka istom polu), mada se kod nas koristi pretežno za muškarce. Reč 'gay' je engleska i znači veseo. Ovaj izraz je ušao u primenu u svim glavnim svetskim jezicima.

Biseksualka/biseksualac: žena ili muškarac koji biraju za svoje emotivne i seksualne partnere i žene i muškarce.

Transseksualac/transseksualka: muškarci ili žene koji biraju da ili oblačenjem ili operacijama uzmu pol drugi od početnog biološkog.

GLBT: gej muškarci, lezbejke, biseksualci, transseksualci – populacija koja bira da živi različito od heteroseksualne egzistencije.

Homofobija: mržnja, strah, neprijateljstvo i odvratnost prema ženama i muškarcima koji biraju da vole osobe istog pola i sa njima žive. Homofobija je termin analogan terminima rasizam, seksizam. Homofobija rezultira nejednakim i nepravednim tretmanom osoba koje imaju drugačiju seksualnu orijentaciju od hetero.

Heteroseksizam: ideologija dominacije heteroseksualnosti koja diskriminiše homoseksualnost i lezbejstvo.

Prisilna heteroseksualnost: pojava u društvu koja upućuje osobe na suprotni pol kao jedini mogući izbor za partnera/ku.

Osnovna lezbejska i gej ljudska prava:

ZAKONSKO PRIZNAVANJE – U Ustavu i zakonima mora da postoji odredba kojom bi se izjednačili sve građanke i građani bez obzira na seksualnu orijentaciju. Južna Afrika je jedina država koja ima takvu odredbu u Ustavu, dok mnoge države ne samo da nemaju takav zakon, već imaju zakone po kojima se homoseksualna orijentacija krivično kažnjava. U našem Ustavu ne postoji odredba seksualna orijentacija kao jedan od kriterijuma po kojima je važno ne diskriminisati ljude.

PRAVO NA PARTNERSTVO – Pravo na registrovano partnerstvo kojim se ozakonjava veza izmedu osoba istog pola. Pravo da ljudi „ozakone" svoju vezu je veoma važno jer u nizu zemalja registracija veze nosi zvanično regulisanje mnogih prava i olakšica (npr. porezi, osiguranje, podela imovine, nasleđivanje imovine bračnog partnera/ke itd.). Za sada u većini zemalja,

muškarac i žena mogu da se venčaju, a da se pri tome i ne poznaju, i da imaju sva prava koja iz braka proističu. Nasuprot tome, postoje mnogi parovi istog pola koji zajedno žive dvadeset i više godina, i nemaju nikakvog načina da ta prava ostvare. Zakone koji omogućavaju registraciju partnerskog odnosa istog pola imaju Nemačka, Island, Švedska, Norveška i Finska. Predstoji usvajanje ovog zakona u Španiji, Mađarskoj, itd.

PRAVO NA BRAK – Pravo na registrovano partnerstvo nije isto što i – brak. Tamo gde je dozvoljen brak između osoba istog pola, to pravo povlači mogućnost usvajanja dece, kao i pravo po kome ko-roditelj ima ista zakonska prava nad decom svoje partnerke ili partnera. To je za sada ozakonjeno u Danskoj, Holandiji i Belgiji.

Da li postoji diskriminacija zbog seksualne orijentacije?

Seksualna orijentacija je jedno od najosetljivijih područja, čak i u veoma osetljivom okruženju marginalizovanih grupa. Razlog tome je što je „tabu normalnosti", koji podrazumeva da birate za partnera/ku osobu suprotnog pola jedan od najukorenjenijih tabua. Argumenti koji opravdavaju diskriminaciju osoba sa manje uobičajenom seksualnom orijentacijom su brojni, ali ih možemo podeliti u dve grupe: prva, da ta diskriminacija uopšte ne postoji, a druga pokriva vrlo širok dijapazon proizvoljnih izjava od toga da su oni „nenormalni", „treba da se leče", „čine greh i treba ih kazniti", do onog da će „ljudska rasa propasti zato što ljudska rasa treba da se reprodukuje, oni nemaju dece".

Osobe sa drugačijom seksualnom orijentacijom su u lošijem položaju. Razmislite o sledećem:

- istraživanja pokazuju da većina stanovništva ima negativna osećanja prema osobama koje nisu heteroseksualne orijentacije, roditelji ne žele da im deca budu lezbejke ili gej muškarci. Ljudi se povlače od kontakta sa njima, ili se stide da priznaju da se druže sa nekim ko je gej ili lezbejka;
- lezbejke ili gej muškarci često kriju svoju orijentaciju ako traže posao, ili se pojavljuju u javnosti, ne zato što se stide, već zato što ih očekuje odbijanje, otpuštanje ili druga vrsta negativne reakcije;
- države nemaju zakone koji omogućavaju osnovna građanska prava na brak i porodicu GLBT populaciji;
- organizacije za ljudska prava beleže nasilje nad gej i lezbejskom populacijom, na ulici, javnom mestu, radnom mestu (pogotovu je gej muška populacija izložena neprekidnom fizičkom nasilju), setite se samo gej parade 2001. godine u Beogradu.

U kulturi i književnosti je predstava o gej muškarcima ili lezbejkama potpuno iskrivljena i odražava stereotipe koji inače važe za ovu grupu ljudi.

Dakle, činjenica je da postoji diskriminacija bazirana na seksualnoj orijentaciji. U sledećem delu ćemo razmotriti neke od argumenata protiv drugačije seksualne orijentacije.

Mnogi ljudi misle da su osobe koje biraju partnere/ke istog pola „bolesne" i da ih treba lečiti. Naučno je pokazano da to nije ni psihijatrijski ni psihološki poremećaj, niti bolest. Homoseksualnost nije zarazna i ne može se preneti dodirom, gledanjem ili kontaktom.

Drugo, ljudi koji misle da homoseksualci čine greh, obično ne umeju da kažu kakav to greh oni čine? Kada biraju partnere/ke istog pola oni nikoga ne ubijaju, ne pljačkaju, ne

povređuju… čak ne krše nijednu od 'deset zapovesti' (iako neke crkve smatraju homoseksualnost grehom).

Što se tiče ljudske rase i „njenog zatiranja", homoseksualnost postoji otkada postoji ljudska rasa, a očigledno da još nismo nestali. Ukoliko ljudska rasa bude nestala, to će pre biti zbog toga što oko polovine svetske populacije živi ispod granica siromaštva, što postoji globalno otopljenje koje će poremetiti klimu, ili zato što jedni druge zdušno ubijamo u manjim ili većim ratovima. Deset posto gej populacije (u odnosu na ukupnu populaciju) nema nikakve veze sa bilo kojom od ovih katastrofa.

Neki ljudi pak misle da oni „negativno utiču" na mlade ljude koji bi, gledajući homoseksualne parove onda mogli da se „odluče" za tu opciju. To je naravno malo verovatno, pošto se ljudi uglavnom odlučuju na ono što im prija, a ne na ono što gledaju, ali čak i da je tako, šta sa tim nije u redu? Neverovatno, ali istinito, neki ljudi bi lakše oprostili svojoj deci da nekog ubiju, nego da vole osobu istog pola.

Iskrivljenoj predstavi o homoseksualnosti doprinosi svesno iskrivljavanje istorije i činjenica. Za mnoge poznate osobe se zna da su imale homoseksualnu orijentaciju, ali se to nikada ne pominje, tako da odrastamo verujući da su to neki ljudi koje ne znamo, za koje nismo čuli, koji „mora da su bolesni, ili su kriminalci". Pri tome mnogi čije smo teoreme i teorije učili u školi, čije smo slike proučavali u muzejima, čiju smo muziku slušali na koncertima klasične muzike, u operama, čije smo filmove gledali i knjige čitali, su zapravo voleli osobe istog pola. Platon, Čajkovski, Sokrat, Šubert, Hans Kristijan Andersen, Oskar Vajld, Tenesi Vilijams, Virdžinija Vulf, Greta Garbo. Čuvena svetska teniserka Martina Navratilova je lezbejka, a Greg Luganis (američki olimpijski šampion u plivanju) je gej. Alen Tjuring, čovek koji se smatra „ocem kompjuterske nauke" je bio gej. On je, takođe, razbivši čuvenu 'Enigma'

nemačku šifru za vreme II svetskog rata značajno doprineo pobedi saveznika.

U poslednje vreme, pogotovu od gej parade u Beogradu, često se čuje „oni meni ne smetaju, ali šta im treba da se javno pokazuju i da paradiraju sa time". S druge strane nikada se ne pitamo zašto poznati ljudi paradiraju sa svojim porodicama na medijima i u javnosti. Kolegi sa posla koji pokazuje sliku svoje devojke, ili prijateljici koja priča o svom dečku niko ne kaže „nemoj da mi paradiraš tu sa svojim seksualnim sklonostima". Dakle, javno iskazivanje sopstvene seksualne orijentacije je pravo svake osobe i dešava se svaki dan, samo što se teško prihvata ako se ne uklapa u ono što društvo propisuje.

PRIMERI

Odgovori dobijeni tokom istraživanja o stavovima prema lezbejkama. Pitanja su bila:

1. **ŠTA POMISLITE KADA ČUJETE DA JE NEKA ŽENA LEZBEJKA?**
2. **DA LI ZNATE ZA NEKU LEZBEJKU U VAŠEM OKRUŽENJU?**
3. **KAKO VI OBJAŠNJAVATE, ZAŠTO ŽENE VOLE ŽENE?**

(Izneti su samo neki od odgovora ispitanica.)

(37.g.) Evo je još jedna! Muškarci su za nju na gubitku, dok ne dođe vreme za udaju. Tada su oni pobednici!

(45.g.) Zgražavam se pri pomenu te reči! Smatram da je to nastranost. Neprirodna stvar!

(23.g.) Pomislim da je u pitanju poremećen odnos u porodici – zato je neka žena to. Što se medicine tiče, u pitanju je poremećaj hormona. Poznajem neke devojke iz svog okruženja, koje su jako lepe i kada ih sretnem samo kažem: „Bože, kakva šteta!" Ali, bez obzira na sve, te devojke (koje poznajem) su ipak izuzetne. Drugačije su po načinu razmišljanja, ponašanju. Nisu klasične žene.

(24.g.) Svaka ima pravo da odluči šta će biti u životu, ali ne bih volela da je neka žena, meni bliska, lezbejka.

(17.g.) Pomislim da je to žena koja mrzi muškarce.

(24.g.) Mislim da ima problem iz detinjstva. Da je nešto odbija od muškaraca. Možda su je razočarali, pa se okrenula ženama. One joj daju sigurnost. Mislim da takvim ženama treba pomoći da izađu iz krize.

(33.g.) Lezbejstvo je stvar ličnog izbora, mada mislim da je to skandalozno. Lezbejstvo ukazuje da je žena imala traume u životu, koje nije prevazišla, pa utočište traži kod drugih žena.

(36.g.) Zamislim ženu koja je spolja žena, a iznutra muškarac, mada se za neke žene odmah vidi da nisu prave žene. One se sigurno ne osećaju dovoljno ženama, kada mogu da se zaljube u drugu ženu. One sebe doživljavaju kao muškarca, čim imaju potrebu za ženama.

(33.g.) Osetim sažaljenje, pogotovo, ako je lepa žena u pitanju. Pomislim kako je život okrutan i prema

njoj i prema muškarcima koji su je mogli imati. Čula sam za mnoge poznate žene da su lezbejke i za neke prosto ne mogu da verujem – zašto, kada imaju sve. Znam i za jednu ženu iz susedstva, ali ona je jako ružna. Mislim da je lezbejstvo greška prirode, ili su te žene imale lošu sudbinu, u smislu da nisu imale sreće sa muškarcima. Morale su nekome da se okrenu.

(44.g.) Mislim da je takva žena psihički bolesna. Sigurno je maltretirana od strane muškarca i to nikako nije mogla da preboli. Mada možda postoji i fizička predispozicija. Družim se s jednom lezbejkom (ne intenzivno) i smatram da je dobra drugarica.

(30.g.) Te žene su perverzne. Psihički bolesne. Gadim ih se. Poznajem jednu lezbejku, ali ne mogu da se družim sa njom. One su iskompleksirane.

Svim ispitanicama su prve informacije o lezbejstvu bile prezentovane u negativnoj konotaciji.

Oblici diskriminacije prema osobama drugačije seksualne orijentacije

Jezik

Uvredljiv govor

peder, peško, lezbača, perverznjaci, homići.

Humor/vicevi

u kojima se vređaju ili ponavljaju stereotipi o gej osobama.

Stereotipski govor

kojim se iskazuju stereotipi o osobama homoseksualne orijentacije: da su muškarci feminizirani a žene muškobanjaste, da su lezbejke žene koje nisu našle pravog muškarca…

Ponašanje

Izolacija ili **„drži se svoje sobe, a nemoj izlaziti na ulicu"** – ignorisanje i negativne reakcije ukoliko se neko javno izjasni, izbegavanje u društvu, ignorisanje u medijima, porodice u kojima se „o tome" ne govori…

Strah ili **„nemoj da mi prilaziš"** – kada ljudi pretpostavljaju da će im se udvarati samo zato što su gej, ili izbegavanje direktnog kontakta kao da boluju od zarazne bolesti.

Pritisak ili **„to je samo prolazna faza"** – pritisak da promene svoju seksualnu orijentaciju, samo ako upoznaju „pravu" osobu suprotnog pola. Ako pristanu, u zamenu će biti društveno prihvaćeni u porodici, od prijatelja, kolega na poslu. Ili pritisak da ćute ako već ne mogu da se promene i da „se prave da je sve u redu".

Sažaljenje ili **„oni su bolesni, ne mogu tu ništa" –** ponašanje u stilu „nisu oni krivi, takvi su pa sad šta ćemo".

Direktno ugrožavanje prava

Fizičko nasilje – gej muškarci, transseksualci i lezbejke su često objekti fizičkog nasilja na ulici i javnom mestu. Već pominjana gej parada 2001. godine bila je drastičan primer organizovanog nasilja, na koje policija nije adekvatno reagovala. Nisu retki slučajevi da se grupice, često skinhedsa ili navijača, organizuju da bi pretukli jednu osobu za koju znaju da ima homoseksualnu orijentaciju. Poseban vid fizičkog nasilja kojima su izložene lezbejke jeste seksualno nasilje – lezbejke siluju da bi im se „pokazalo šta su pravi muškarci" i tako bile kažnjene za izbor koji nije prihvatljiv.

Pravo na rad – lezbejke i gej muškarci su prisiljeni da se pretvaraju kako bi dobili posao ili ga zadržali, u suprotnom bi ostali bez posla. Ukoliko konkurišu za posao takođe moraju da kriju svoju orijentaciju, pa čak i dugogodišnje partnere/ke.

Pravo na život – što uključuje pravo da ne budu zatvarani zbog svoje orijentacije kao da su počinili zločin, i pravo na decu, brak i porodicu u državama koje nemaju adekvatno zakonodavstvo. Kod nas na primer, neke političke ličnosti izjavljuju „da je suviše rano da se u našem okruženju bavimo i seksualnom orijentacijom". To bi, valjda, trebalo da znači da smo mi ovde u Jugoslaviji suviše glupi ili primitivni da bismo to shvatili, pa to ostaje za neke naprednije zemlje.

Ovde navodimo izvod iz predloga ustavnih rešenja za Srbiju i Jugoslaviju.

Predlozi nezavisne grupe eksperata:

ZA RAZMIŠLJANJE

Zabrana diskriminacije

Svi su pred zakonom jednaki. Svako ima pravo, bez ikakve diskriminacije, na podjednaku zakonsku zaštitu.

Zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, naročito na osnovu rase, boje, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja ili sličnog statusa, veroispovesti, političkog ili drugog ubeđenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti, seksualne orijentacije, psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Dozvoljeno je privremeno uvođenje posebnih mera koje su neophodne za ostvarenje ravnopravnosti, potrebne zaštite i napretka za lica ili grupe lica koji se nalaze u nejednakom položaju, da bi im se omogućilo puno uživanje ljudskih prava pod jednakim uslovima.

Posebne mere iz stava 3 ovog člana se mogu primenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Izdvojeno mišljenje dr Zorice Radović i dr Slobodana Samardžića u vezi sa zabranom diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije.

Iz spiska zaštićenih svojstava na osnovu kojih se ne može vršiti diskriminacija, treba izostaviti – seksualnu orijentaciju.

Obrazloženje

Pitanje seksualnog izbora najintimnija je stvar svakog pojedinca. Kao takvo ono spada u onaj deo života svakog pojedinca koji je zaštićen pravom na privatnost.

Utoliko, seksualni izbor ili afiniteti pojedinca ne smeju biti ili postati predmet bilo kakve javne rasprave ili odlučivanja. Jedino na taj način, ako se zadrži u sferi privatnosti i zaštiti pozivanjem na privatnost, pojedinac ne može doći u situaciju da trpi posledice diskriminacije. A oni koji vrše i sprovode diskriminaciju podležu odgovornosti, samim pominjanjem razloga diskriminacije. Sa stanovišta mogućnosti odbrane, u eventualnom sudskom sporu, ovakvim rešenjem pojedinac je više zaštićen jer njegov „seksualni izbor" ne može postati predmet bilo kakvog spora i odlučivanja od strane promenljivog, u vremenu i prostoru, shvatanja društva.

Zato, ukoliko se želi zaštititi od diskriminacije, pravo građana na seksualni izbor, najbolje će se, po našem mišljenju, zaštiti ako se zadrži u sferi u kojoj po prirodi stvari i pripada, a to je privatan život.

Ova teza može da se brani i dalje. Danas je u pitanju seksualni izbor, sutra može biti nešto drugo. U eri genetskih istraživanja, veštačkog oplođavanja, a vidimo nije daleko ni kloniranje ljudskih jedinki, da li i takve situacije i takve pojedince Ustavom zaštititi od diskriminacije? Te radnje, po shvatanju mnogih, takođe su neprihvatljive.

Ukratko, osnov po kome se vrši zabrana diskriminacije je promenljiv, zavisi od opšteprihvaćenih standarda u jednom društvu i jednom vremenu. Zato je bolje, sa spiska „zaštićenih svojstava", izuzeti ono što spada u domen privatnosti i to je najbolja zaštita.

Ako je izuzeće nečega najbolja zaštita od diskriminacije, zašto onda uopšte pominjati diskriminaciju u Ustavu? I zar je nečija rasa ili religijsko opredeljenje javna stvar, nasuprot seksualne orijentacije koja je privatna? I na kraju, genetska istraživanja su nečiji posao, a seksualna orijentacija to nije – u kom se svojstvu te dve stvari porede, i to od strane eminentne pravnice i pravnika?

Ovakvi su rezultati kada ljudi dozvole da im predrasude utiču na profesionalno obavljanje posla.

LITERATURA:

Tim TRI, materijali: Zapošljavanje osoblja, Komunikacija, Povratna informacija, Kultura organizacije.

Adirondack, S.: „Sve o upravljanju", Građanske inicijative, Beograd, 2000.

Antić, P.: „Povrede prava Roma u Srbiji", Centar za prava manjina, Beograd, 2001.

Armstrong, M.: „Human Resource Management Practice", Kogan Page Limited, London, UK, 2001.

Armstrong M.: „How To Be An Even Better Manager", Kogan Page Limited, London, UK, 1999.

Bryson, John, M: „Strategic Planning for Nonprofit and Public Organizations", The Jossey–Bass Publishers, San Francisco, 1988.

Clements, P. and Spinks, T.: „The Equal Opportunities Handbook", Kogan Page Limited, London, UK, 2000.

Dessler, G.: „A Framework for Human Resource Management", Pearson Education Inc. New Jersey, 2002.

Jović-Lovrić I.: „Seksizam u jeziku: zamke i varke", Kruh i ruže br.18, Ženska infoteka, Zagreb, 2002.

Mikova, K., Ondrušek, D., Mihalik, J.: „Advocacy and Public Participation in the Frame of Social Development Change, manual, November 2002.

UNCHS, „Building NGO/CBO Capacity Through Managing And Developing Human Resources".

II

KONSTRUKTIVNO REŠAVANJE KONFLIKTA

NAČINI POSTUPANJA U KONFLIKTNIM SITUACIJAMA*

Ako uzmemo u obzir da je konflikt svaka situacija u kojoj su se dve ili više osoba, ili grupe ljudi suočile sa činjenicom da imaju različite potrebc, želje, interese, očekivanja, stavove, koji se naizgled ne mogu uskladiti, postaje očigledno kolika je ogromna raznovrsnost konflikata i načina ponašanja u njima.

Šta, u stvari, sve može da se desi kada se dve strane nađu u konfliktu? Sva moguća dešavanja ćemo svrstati u tri velike grupe:

1. Zajedničko donošenje odluke. Ovde spadaju sva ona dešavanja u kojima strane u sukobu nastoje da u međusobnoj komunikaciji ostvare ciljeve koje su naumili. Dva takva dešavanja su medijacija, gde se pregovori odvijaju uz posredovanje treće strane, i pregovaranje.

2. Odvojene akcije, gde strane u sukobu postupaju po svojim samostalno donetim odlukama.

* Ovaj odeljak je preštampan iz knjige: Popadić, D., Mrše, S., Kovač-Cerović, T., Pečujlić, Mastilović, S., Kijevčanin, S., Petrović, D., Bogdanović, M., „Pametniji ne popušta, Vodič kroz sukobe do sporazuma", „Dosije", Beograd, str. 17. Tekst je preuzet je iz priručnika „Konstruktivno rešavanje konflikata", koji je 2005. godine Misija OEBS-a pripremila kao radni materijal za seminare namenjene opštinskim licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost.

3. Arbitraža treće strane. Treća strana (sud, direktor, nastavnik, roditelj…) odlučuje kako će se u konfliktnoj situaciji postupiti.

Koja od ovih zbivanja će uslediti u konfliktu svakako zavisi od prethodnog ponašanja strana u konfliktu, ali kad govorimo o „ponašanju u sukobu" mislimo najpre na prvu grupu ponašanja, gde postoji komunikacija, bez obzira kakva, izmedu strana u konfliktu oko onoga što je predmet spora.

Mogu li se pronaći neke sličnosti u tolikoj raznolikosti ponašanja u konfliktu, može li se utvrditi manji broj najčešćih ili najvažnijih načina ponašanja? Odgovor je: može. Videćemo čak da postoji nekoliko takvih jednostavnih i korisnih klasifikacija, koje su međusobno dosta slične.

Svako od klasifikovanja koje ćemo opisati otpočinje na istovetan način nalaženjem suštinskih karakteristika. Naime, da bismo toliko veliku šarolikost nekako uredili, bilo bi od velike pomoći ako bismo mogli uočiti manji broj važnih elemenata koji postoje u skoro svakom konfliktu, i onda ponašanja razvrstavati zavisno od toga u kojoj meri su ovi elementi prisutni.

1. Briga o sebi i briga o drugome

Dva takva važna, a u svakom konfliktu prisutna elementa u prvoj klasifikaciji koju ćemo opisati, jesu briga koju vodimo o sebi, i briga koju vodimo o drugoj strani u konfliktu. Briga o sebi znači vođenje računa o ličnim ciljevima, posledicama koje mogući ishodi imaju po nas, zainteresovanost da se naše potrebe zadovolje, insistiranje na vlastitim interesima. Briga o drugome podrazumeva vođenje računa o tome koliko će druga strana u konfliktu biti zadovoljna mogućim ishodima, koliko su njene potrebe i interesi zadovoljeni, i povezana je sa staranjem da uspostavimo (zadržimo) što bolje odnose sa drugom stranom. Nijedna od ovih briga nije konstantna, već može da varira po svom intenzitetu od konflikta do konflikta, pa čak i u istom konfliktu tokom vremena. I briga o vlastitim interesima, kao i briga o potrebama i interesima druge strane, mogu biti veoma jake, a mogu biti veoma male, skoro nikakve.

Neki ljudi su skloni da ove dve brige pogrešno vide kao dve krajnosti jedne iste dimenzije, tj. kao „ili–ili" kontinuum:

velika briga za sebe ——— velika briga za drugoga

Ako ih tako posmatramo, izgledaće da se one isključuju: ili ćeš paziti na svoje interese a zanemariti tuđe, ili ćeš brinuti o drugome ali ne i o sebi. Ako uđeš u konflikt moraš izabrati da li su ti važniji lični ciljevi ili dobri odnosi i nečega se moraš odreći. A pošto nijedna od tih varijanti ne izgleda najbolja, izgleda da je najprihvatljivije naći se negde na sredini, i voditi računa malo o sebi a malo o drugome.

Ovakvo gledanje na konflikt tesno je povezano sa onim što se zove *distributivni pristup* u načinu rešavanja konflikata. Po tom pristupu, u konfliktu kao da postoji fiksirana „dobit" koja se mora raspodeliti stranama u sukobu. Ako jedan dobije sve što želi drugi neće dobiti ništa, i što jedna strana dobije više, to automatski znači da će druga strana dobiti manje. Moguć ishod bilo kog konflikta naći će se negde na sledećoj liniji:

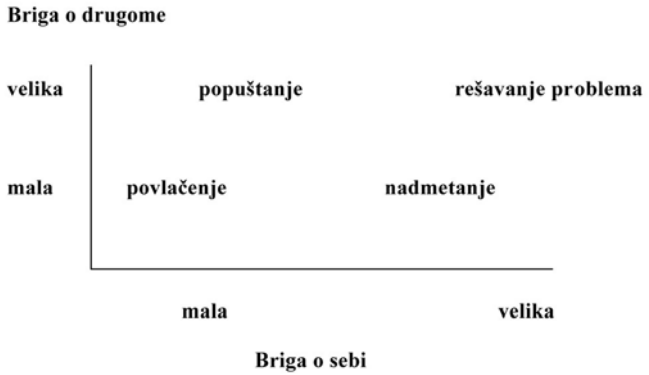
A dobija sve ——— kompromis ——— B dobija sve

Pošto na kraju ne mogu svi biti potpuno zadovoljni, logično je o strani koja je bolje prošla govoriti kao o pobedniku, a o drugoj strani kao o poraženom (gubitntku), sem u slučaju kompromisa, tj. polovičnog rešenja gde su obe strane podjednako dobile i podjednako izgubile. Iz te perspektive posmatrano, takođe izgleda logično da što veći „deo kolača" neko želi

da dobije za sebe, to više mora da vodi računa o svojim interesima na račun tuđih interesa.

Međutim, veoma je važno videti da su briga o sebi i briga o drugome dve brige koje su u principu nezavisne jedna od druge. Makar smatrali da je najkorisnija varijanta brinuti mnogo o sebi a malo o drugome, treba za početak uočiti da postoje i mnoge druge varijante. Ako uzmemo da su te dve brige nezavisne onda se pokazuje da postoje različite mogućnosti. One su prikazane na slici 1 u tzv. modelu dvostruke brige kojeg su formulisali Din Prutt i Džefri Rubin 1986.

Slika 1:



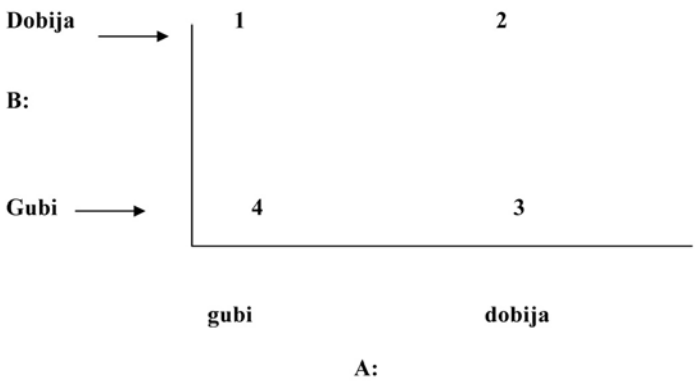
Ako razlikujemo samo po dva intenziteta svake od ove dve brige, mali i veliki intenzitet, već to nam omogućava da uočimo četiri moguća pristupa koja jedna strana može da zauzme u konfliktu: ona može da se veoma malo brine o vlastitim i o tuđim potrebama, može da se brine o vlastitim a da zanemaruje tuđe potrebe, može da malo vodi računa o svojim interesima a puno o tuđim, i na kraju, može da pokazuje veliku brigu o svojim i o tuđim potrebama.

Svaki od ova četiri pristupa usmeravaće onoga ko ih zauzme ka sasvim određenom, prepoznatljivom ponašanju u konfliktnoj situaciji. Nazivi tih karakterističnih ponašanja prikazani su na slici 1.

Sličan model, u kojem se varira briga o drugoj strani a briga o vlastitim interesima uzima kao konstantna, jeste model Mortona Dojča. Dojč razlikuje tri vrste motivacije koje jedna strana može da ima u konfliktu sa drugom stranom: ona, naime, može biti (a) kooperativno orijentisana, ako istovremeno vodi računa i o vlastitoj dobrobiti i o dobrobiti druge strane; (b) individualistički orijentisana, ako se brine samo o vlastitoj dobrobiti a ne zanima je kako će proći druga strana, i (c) kompetitivno orijentisana, ako joj je, sem vlastite dobrobiti, stalo i do toga da prođe bolje od druge strane (Deutsch, 1973). Najčešće se dešava, smatra Dojč, da svaka strana ulazi u konflikt sa izmešanim motivima, i sa kooperativnim i sa kompetitivnim interesima istovremeno, što čini da takav konflikt u sebi sadrži isprepletene i konstruktivne i destruktivne procese.

Da bi se sagledala vrednost ovakvih pristupa, nužno je i samo rešavanje konflikta sagledati u drugom svetlu, i tzv. distributivni model zameniti složenijim, *integrativnim modelom.* Po ovom gledištu, distributivni model opisuje samo neke, i to uopšte ne najčešće, vrste konflikata. U većini konflikata ne samo što ne postoji neka fiksirana „dobit" koja se mora podeliti, već suma dobitaka strana u sukobu nipošto nije konstantna. Zato su mogući i takvi ishodi koji po distributivnom modelu izgledaju nemogući: gde obe strane mogu dobiti sve što su želele, kao i, na drugom ekstremu, ishodi iz kojih će obe strane izaći kao gubitnici. Mogući ishodi konflikata nisu, dakle, tačke na (ranije prikazanoj) *liniji, već* tačke u *prostoru* prikazanom na sledećoj slici:

Slika 1:



Od bezbroj mogućih varijanti, tačka 1 opisuje varijantu kad osoba A gubi a osoba B dobija, tačka 3 kad A dobija a B gubi, tačka 4 kad obe strane gube, i tačka 2 kad obe strane dobijaju.

Naravno, svi ti ishodi su mogući ali ne i podjednako verovatni. Kakav će biti ishod konflikta zavisi od toga šta je predmet konflikta, u kakvom širem kontekstu se konflikt dešava, ali veoma velikim delom i od ponašanja strana u konfliktu. Sada ćemo svako od tipičnih ponašanja koja proizlaze iz modela dvostruke brige podrobnije objasniti i dovesti u vezu sa mogućim ishodom konflikta.[1]

[1] Detaljniji opis modela dvostruke brige i izloženih strategija u pregovaranju čitalac može naći u članku Dean G. Prutu: „Izbor strategija u pregovaranju", u zborniku: D. Popadić, D. Plut, T. Kovač-Cerović (priređivači): Socijalni konflikti-karakteristike i način rešavanja (str. 101–120), Most, CAA, Beograd.

1. Povlačenje

Ako jedna strana u potencijalnom konfliktu ne pokazuje nikakvu ili malu brigu da zadovolji svoje interese niti brine za drugu stranu, ta strana se po pravilu neće ni upuštati u razrešavanje konflikta i reagovaće povlačenjem iz konfliktne situacije. Problem naravno nastavlja da postoji, odnosi između strana u konfliktu mogu da se sve više pogoršavaju, a da ta strana ipak ne preduzima ništa da se konflikt ispolji i počne da rešava. U osnovi takvog držanja često je strah od konflikta, osećaj da je svaki konflikt težak i nerešiv. I zaista, konflikti mogu biti prilično neprijatni, pa ih se većina ljudi plaši i izbegava ih. Pre svega, zbog negativnih emocija koje se tada javljaju: reč konflikt podseća nas na prepiranje, ljutnju, uvređenost, osećanje nepravde, grižnju savesti što smo nekome rekli ono što ne mislimo itd. S druge strane, konflikte mnogi izbegavaju i zato što nemaju poverenja u sebe i u drugoga, zato što misle da se u takvim situacijama vrlo loše snalaze i da će uvek druga strana biti ta koja će pobediti.

U jednom priručniku, u kojem je svaki od stilova ponašanja u konfliktu slikovito prikazan odgovarajućom životinjicom i njenom devizom, ovaj stil je prikazan kornjačom, čija je deviza „Sukob? Kakav sukob?". I zaista, kao što se kornjača u nezgodnoj situaciji samo uvuče u svoj oklop, tako i neki ljudi, sve dok je to moguće, ne žele da se suoče sa konfliktom i ponašaju se kao da nikakav sukob ne postoji. Po pravilu oni izbegavaju bilo kakav sukob sa drugima, i uz to nemaju poverenje da bi im drugi mogao pomoći. I kada konflikt izbije oni odbijaju da pričaju o njemu, i odaju utisak kao da su svakim rešenjem zadovoljni. Ni oni nemaju poverenja u vlastite sposobnosti u rešavanju konflikata, i rešenja koja prihvataju po pravilu su loša po njlh. I kada se konflikt javi, oni se prave da ga ne primećuju. Stalno odlaganje da o konfliktu otvoreno razgovaramo i pokušamo da ga rešimo je loša strategija. Od toga konflikt neće nestati ili se smanjiti – skoro nikad se ne dešava

da se konflikt sam od sebe razreši – naprotiv, postajaće sve veći i zamršeniji i kada bukne biće ga mnogo teže razrešavati nego na početku. (To je kao i sa zubarom – odlazak kod zubara kada primetimo kvar može iziskivati sasvim malu i bezbolnu intervenciju, ali ako se usled straha od toga ustežemo, moraćemo otići kada stanje bude mnogo gore.)

Pošto na samom početku konflikta obe strane mogu da još ne vide ili ne priznaju da neki problem postoji ili da nisu potpuno svesne koliko su njihove potrebe potencijalno ugrožene, strane u sukobu ne pokazuju veliku brigu za sebe, pa samim tim ni veliku brigu da problem rešavaju. Iz tog razloga, najbolje vreme za intervenciju često nije sam početak konflikta, već period kad incidenti već obelodanjuju prisustvo konflikta, strane shvataju njegovu ozbiljnost, ali još nije došlo do učvršćenja pretpostavki i predrasuda o drugoj strani, i kad komunikacija nije prekinuta, pa postoji i briga o tuđoj a ne samo svojoj strani.

Povlačenje, naravno, ne mora označavati samo neulaženje u konflikt i pregovore; ono može označavati i potpunu neaktivnost tokom pregovora koji formalno postoje, ili izlaženje iz pregovora, prestanak bavljenja konfliktom koji i dalje postoji.

2. Popuštanje

Popustljiv stil karakterističan je za ljude koji u konfliktu više vode računa o potrebama druge strane nego o svojim vlastitim, kojima je u konfliktu sa drugima najvažnije zadržati sa njima dobre odnose. Stoga su oni spremni i da zanemare vlastite potrebe da bi druga strana bila zadovoljna. Njihov amblem može biti plišani meda čija je pregovaračka deviza: „Kako ti kažeš!" Oni će insistirati na vlastitim interesima samo dotle dok su sigurni da time neće oštetiti ili povrediti drugu stranu. A pošto u konfliktu po definiciji mora da postoji sukob

interesa i zahteva, onaj ko više vodi računa o tuđim nego o svojim interesima postepeno će smanjivati svoje zahteve čak i ispod granice gde im to više uopšte ne odgovara, ili će odustati od daljeg pregovaranja i prihvatiti sve ono što traži druga strana. Smatrajući da bi insistiranjem na svom stavu narušili odnose sa drugom stranom jer bi prihvatanjem njihovog stava druga strana, koja ima drugačije interese, nužno bila nezadovoljna, oni su spremni da lako menjaju svoj stav, pa i da prihvate jednostrane gubitke samo da bi se došlo do sporazuma. Uzdržavaju se od iznošenja vlastitih potreba i tragaju za onim rešenjima koja će drugima biti prihvatljiva. Imaju poverenje u druge ljude, ali lako podležu pritisku.

3. Nadmetanje

Vođenje računa samo o svojim interesima a zanemarivanje brige o drugoj strani podstiče ljude da se tokom rešavanja konflikta nadmeću sa drugom stranom. Nekada se ovakvo ponašanje još zove i takmičarsko ili kompetitivno, ili „pozicione pregovaranje", ili krut stil. Kao simbol može poslužiti ajkula, i deviza: „Biće po mome ili neće biti nikako." Zanemarivanje potreba druge strane može se postepeno razviti u negativnu brigu, tj. u želju da druga strana pretrpi što veću štetu. Ljudi koji su skloni da se nadmeću prilikom razrešavanja konflikata, konflikt posmatraju kao sukob u kojem samo jedan može biti pobednik a drugi je – poraženi; i drugu stranu doživljavaju pre svega kao protivnike koje treba pobediti. Ovakvo gledanje na konflikt prirodno proizlazi iz ranije prikazanog uprošćenog modela gde se briga o sebi i briga o drugome međusobno isključuju. Svako pokazivanje brige o drugome je tu znak slabosti, i ide na uštrb vođenja računa o sebi. Svaki svoj ustupak shvataju kao poraz i tvrdoglavo insistiraju na svojim pozicijama, a od drugih traže jednostrane ustupke kao cenu za sporazum. Pokušavaju da putem pritisaka odnesu pobedu u sukobu volja i izbore se za rešenje koje je samo njima pri-

hvatljivo. Ovakav pristup nužno vodi ka sve manjem poverenju u drugu stranu i sve većoj agresivnosti prema njoj.

Nadmetačka strategija nije nužno agresivna. Onaj ko je primenjuje jednostavno želi po svaku cenu da ostvari ono što je naumio i pri tom ne mari za drugu stranu, a u tu svrhu su neke druge taktike efikasnije od otvorenih pretnji i vređanja. On može da se služi postavljanjem ultimatuma i neopozivim obavezivanjem, da stalno nastoji da obmane i zbuni protivnika, da manipuliše laskanjem ili izazivanjem osećanja krivice itd.[2]

4. Rešavanje problema

Ovaj prustup razrešavanju konflikta, gde strana u sukobu nastoji da vodi računa i o vlastitim interesima ali i o interesima druge strane, smatra se najpoželjnijim i najefikasnijim. Autori koji su se potrudili da svaki stil predstave jednom životinjom, za ovaj stil su izabrali delfina, čija je deviza: „Meni odgovara to i to. Šta je tvoj izbor?" Strane u konfliktu ne gledaju jedni na druge kao na protivnike, već kao na saradnike koji zajednički učestvuju u razrešavanju problema. Ovakvo ponašanje zove se još i saradničko, kooperativno, a takođe se označava i kao principijelni stil, ili rešavanje problema. „Rešavanje problema" je zgodna metafora koja se koristi za ovakav pristup, jer ukazuje na više njegovih bitnih karakteristika. To, prvo, znači da se čovek bavi napadanjem na problem, a ne na drugog čoveka, smišljanjem izlaza iz neodgovarajuće situacije a ne međusobnim optuživanjima, vređanjima, vraćanjem na stare priče itd. Ona, dalje, podrazumeva stav da je konflikt problem koji se može lakše rešiti ako se zajednički radi na njegovom rešavanju – krupne reči i ogorčenost mogu u tome samo da smetaju.

[2] Detaljniji opis taktika nadmetanja i izloženih strategija u pregovaranju čitalac može naći u članku Dean G. Pruitt, Jeffrey Z. Rubtni-Sung Hee Kim: „Taktike nadmetanja", u zborniku: D. Popadić, D. Plut, T. Kovač–Cerović (priređivači): Socijalni konflikti – karakteristike i način rešavanja (str. 121–139), Most, CAA, Beograd.

Metafora sugeriše i kakav pristup konfliktu će biti najefikasniji. Ako je konflikt složen, biće korisno da se, kao kad se bavimo bilo kojim složenim problemom, prvo razbije na manje i jednostavnije probleme koji će se postupno rešavati, počevši od najlakših, onih gde ima najviše izgleda da se pozitivno reše. Dalje, ako se radi o rešavanju problema, to podrazumeva da rešenje ne znamo unapred, da tek treba tragati za njim i biti sve vreme otvoren prema novim idejama. Ako neko unapred ima svoje viđenje mogućeg izlaza koje uporno ponavlja i od kojeg ne odustaje, a koje druga strana ne priznaje, ne vidi se šta dalje raditi. Kod rešavanja bilo kojeg problema, znamo da neprestano ponavljanje već isprobanog ali neuspešnog pokušaja ničemu ne vodi, već da se mora tragati za novim putevima. Tako da je i kod razrešavanja konflikata. I na kraju, ako ponašanje u konfliktu više liči na rešavanje problema nego na boks-meč, ni ne očekuje se da se konflikt jedino može okončati pobedom jedne i porazom druge strane, već izgleda sasvim očekivano i poželjno da se konflikt reši tako da obe strane budu na dobitku.[3]

Dakle, čovek koji konfliktu pristupi kao rešavanju problema ne nastoji da pobedi drugu stranu, već želi da oni zajednički iznađu takvo rešenje kojim će svi biti zadovoljni i niko se neće osećati kao da je poražen u nekom nadmetanju. Briga za drugu stranu može da bude autentična ali i sasvim instrumentalna: bez obzira šta ja mislim o drugoj strani, meni će biti ugodnije da komuniciram sa čovekom koji se ne oseća osujećenim i poraženim, a rešenje koje meni odgovara imaće više izgleda na uspeh ako ga se druga strana pridržava jer vidi svoj interes u tome, a ne zato što je bila obmanuta ili prisiljena.

[3] Detaljniji opis načina i ishoda rešavanja problema može se naći u članku Dean C. Pruitt i Jeffrey Z. Rubin: „Rešavanje problema", u zborniku: D. Popadić, D. Plut, T. Kovač-–Cerović (pripređivači): Socijalni konflikti – karakteristike i način rešavanja (str. 141–166), Most, CAA, Beograd.

Treba imati na umu da je neki konkretan konflikt samo jedna prolazna etapa u međusobnim odnosima pojedinaca – oni su se najčešće poznavali i pre toga, kao što će se najverovatnrje viđati i komunicirati i posle konflikta, bez obzira kako se on reši. Tako posmatrano, važnije je razmišljati kako obezbediti trajne dobre odnose sa ljudima sa kojima ćemo sarađivati, nego kako ih po svaku cenu, ili što ubedljivije, pobediti u nekom pojedinačnom sukobu.

Negde se u sličnim modelima poput modela dvostruke brige prikazanog na slici 1 (npr. Blake & Mouton, 1964), u sredini kvadrata može naći peti stil, nazvan kompromis. To bi bilo ponašanje u kojem vodimo podjednaku, ali, da tako kažemo, polovičnu brigu i o vlastitoj i o tuđoj strani. A rezultat te podjednake ali polovične brige biće nastojanje da se previše ne bavimo rešavanjem konflikta već da prihvatimo mehaničko rešenje po kojem će svaka strana odustati od nečega i naći će se na sredini. Mada prihvatanje kompromisnog rešenja ne mora biti loše, često se dešava da obe strane nakon toga ostanu sa osećanjem gubitka, i, što je važnije, na taj način propušta se prilika da se uoči rešenje koje bi bilo još bolje i za jednu i za drugu stranu. Mi ipak nećemo kompromis posmatrati kao peti način postupanja. Pre svega zato što na kompromis gledamo kao na vrstu rešenja, a ne kao na način rešavanja, u tom smislu kompromis može da se pojavi kao konačni rezultat i kod svih drugih postupanja u konfliktu. Jer, ishod ne zavisi samo od namera, nego i od objektivnog dijapazona rešenja, ponašanja treće strane itd. S druge strane, kompromis ne mora biti najbolje moguće rešenje, ali ne treba ga posmatrati ni kao obavezno loše ili polovično rešenje. Nekad je potreban veliki napor, tolerantnost i veština da se postigne kompromis shvaćen kao pristajanje na uzajame ustupke.

2. Stav prema ljudima i stav prema problemu

Tri opisana ponašanja u konfliktu (povlačenje je neulaženje u konflikt pa ga nadalje nećemo posmatrati kao ponašanje u konfliktu) nalazimo, sa nešto drugačijim imenima, u klasifikaciji načina pregovaranja koju daju Rodžer Fišer i Viljem Uri, a koja je pregledno izložena u sledećoj tabeli, preuzetoj iz njihove knjige „Put do sporazuma" (Fisher & Ury, 1990).

Tabela 1:

POPUSTLJIV STIL	KRUT STIL	PRINCIPIJELAN STIL
Učesnici su prijatelji.	Učesnici su protivnici.	Učesnici su rešavaoci sukoba.
Cilj je - sporazum	Cilj je - pobeda	Cilj je - razuman rezultat dostižan na efikasan i prijateljski način
Čine se ustupci da bi se zadržali dobri odnosi	Zahtevaju se ustupci kao preduslov za uspostavljanje odnosa	Odvojiti ljude od problema
Popustljiv prema ljudima i problemu	Krut prema problemu i ljudima	Blag prema ljudima, čvrst prema problemu
Veruje drugima	Ne veruje drugima	Postupa nezavisno od poverenja
Lako menja svoj stav	Tvrdoglavo ostaje kod svog stava	Usredsrediti se na interese, a ne na pozicije
Čini ponude	Ide s pretnjama	Izražavati interese

Obelodanjuje svoje minimalne zahteve	Dovodi drugu stranu u zabludu u pogledu svojih minimalnih zahteva	Izbegavati postavljanje minimalnih zahteva
Prihvata svoje jednostrane gubitke da bi se došlo do sporazuma	Zahteva od suprotne strane jednostrane ustupke kao cenu za sporazum	Pronaći uzajamno korisne opcije
Traga za onim što je drugima prihvatljivo	Traga za onim što je njemu prihvatljivo	Razvija višestruke opcije od kojih će neka biti izabrana; odlučuje kasnije
Pokušava da izbegne sukob volja	Pokušava da odnese pobedu u sukobu volja	Insistira na primeni objektivnih merila
Podleže pritisku	Primenjuje pritisak	Rasudjuje i prihvata razloge; potčinjava se principima, a ne pritisku

(R. Fisher i W. Ury /1990/: „Put do sporazuma”*, str.35)*

Neka ponašanja koja karakterišu, da ih tako nazovemo, g. Popustljivog, g. Krutog i g. Principijelnog data su u tabeli vrlo sažeto, pa bi bilo korisno pojasniti neke od skraćeno izloženih formulacija.

To što uz popustljiv stil piše „Učesnici su prijatelji” ne znači naravno da se sa prijateljima ne može rešavati problem na principijelan način. Naprotiv, to znači da će g. Principijelni da vodi računa o drugoj strani i ako mu taj nije prijatelj, kao što će i pred prijateljem insistirati na vlastitim potrebama. S druge strane, često se dešava da je Popustljivi popustljiv samo prema prijateljima, a vrlo krut prema onima koje ne smatra prijateljima.

Sledeća odlika popustljivog stila „Cilj je sporazum” mogao bi da glasi „Cilj je sporazum po svaku cenu”. Jer, i Principijelnom je stalo do sporazuma i nastoji da se sporazum postigne, ali dok je Popustljivom teško da duže vremena bude

u konfliktnoj situaciji pa brže-bolje prihvata i rešenja koja mu ne odgovaraju samo da bi se odnosi vratili na normalu, Principijelni nije toliko nestrpljiv. Pošto za njega biti u konfliktu ne znači automatski biti u neprijateljstvu, bolje je ne biti nestrpljiv i ozbiljno se pozabaviti problemom makar to bilo i malo neprijatno, sve dok se ne pronađe razumno i najbolje moguće rešenje. Sporazumeti se oko nedovoljno dobrog rešenja znači ostaviti da nezadovoljstva tinjaju i da se istim problemom opet bavimo.

Tri stila razlikuju se i po poverenju u druge i po obelodanjivanju vlastitih pregovaračkih pozicija. Svako ko treba da pregovara obično prethodno razmatra različite mogućnosti. Neke su najbolje po njega, neke su manje prihvatljive a neke su sasvim neprihvatljive. Pregovori se mogu okončati i bez dogovora, i treba razmisliti šta takav ishod nosi sa sobom.

Ako je ta alternativa ipak bolja od opcije na kojoj će možda insistirati druga strana, bolje da pregovori i propadnu. Sve u svemu, dakle, svaka strana ulazi u pregovore razradivši moguće opcije, definišući uslove ispod kojih sigurno neće ići itd. Krut stil ne samo da takva svoja razmišljanja neće obelodanjivati, već će svesno obmanjivati drugu stranu, smatrajući da će, dovodeći je u konfuziju i zabludu, najlakše pobediti. Popustljivko će, smatrajući da pred prijateljima nema šta da krije, obelodaniti sve svoje potrebe, očekivanja, minimalne zahteve, i time dovesti sebe u nepovoljniji položaj. Principijelni će smatrati da ne treba manipulisati i obmanjivati, ali ne treba zamišljati da je drugi podjednako dobronameran – čak prijatelj u konfliktnoj situaciji može biti u iskušenju da manipuliše nama i iskoristi naše slabosti. Zato će on želeti da se razgovara o onome o čemu se može iskreno i otvoreno razgovarati: o interesima, mogućim rešenjima, razlozima za i protiv konkretnih predloga itd.

Najvažnije osobine principijelnog stila odštampane su u odgovarajućoj koloni masnim slovima. Podrobnije ćemo ih objasniti.

Odvojiti ljude od problema. Kao kriterijum za razlikovanje stilova u ovom modelu se ne govori o brizi za sebe i brizi za drugog, već o dva naizgled drugačija ali, kako ćemo pokazati, veoma slična elementa. To su stav prema problemu (koji može biti blag ili čvrst) i stav prema ljudima, tj. drugoj strani (takođe može biti blag ili čvrst).

Stav prema problemu je veoma sličan brizi o vlastitim potrebama. Biti čvrst prema problemu znači uzeti ga ozbiljno, biti spreman nositi se s njim i ne odustajati lako, što faktički znači da postoji jaka želja da se zadovolje potrebe koje su osujećene. Ako smo blagi prema problemu i nismo spremni da „zagrizemo" u njega, to znači da ne vodimo dovoljno računa o vlastitim interesima koji su ugroženi.

Stav prema ljudima sličan je vođenju brige o drugoj strani. Biti tvrd prema ljudima znači ne voditi računa o potrebama druge strane, ne mariti za njihova osećanja, nastojati čak da ti drugi iz konflikta izađu što više osujećeni i poraženi. Biti blag prema ljudima znači ne razvijati prema njima negativne emocije samo zato što se oko nečega ne slažemo, imati na umu da i drugi ljudi imaju svoje autentične potrebe, vrednosti, strahove. To drugim rečima znači poštovati ih i voditi računa o njihovim potrebama.

Principijelan stil zahteva da zauzmemo različit stav prema ljudima i prema problemu: prema problemu treba biti čvrst ali prema ljudima blag. Da bi se to uopšte postiglo, neophodno je najpre razlikovati ta dva stava, što nije uvek lako. Mnogi ljudi su navikli (naučili) da automatski izjednače drugoga sa problemom, i da zauzmu identičan stav prema ljudima i prema problemu: ako su prijateljski nastrojeni to znači da ne

treba nikakav problem potezati, a ako se ispolji problem sa drugom stranom i drugu stranu počinjemo posmatrati sa negativnim osećanjima. Ali tek sposobnost da odvojimo ljude od problema omogućava nam efikasno postupanje.

Usredsrediti se na interese, ne na pozicije. Pozicije su unapred pripremljena, gotova rešenja sa kojima ljudi ulaze u pregovore sa drugom stranom u konfliktu, zahtevi koje postavljaju drugoj strani. Interesi su razlozi zbog kojih stoje baš na tim pozicijama, potrebe za koje se nadaju da će se ispunjavanjem zahteva zadovoljiti. Ako smo usredsređeni na pozicije, mi unapred već „znamo" šta treba uraditi, i preostaje jedino da druga strana pristane na naš zahtev. Ako ona ne pristaje, čak i pored našeg navaljivanja i pritisaka, to znači ili da je nerazumna ili neprijateljski nastrojena prema nama, što dalje znači da treba nastaviti sa još većim pritiscima. Usredsrediti se na interese a ne na pozicije znači pre svega ne smatrati da su unapred smišljena rešenja koja su obe strane odmah formulisale u vidu zahteva, jedina i najbolja moguća. Bolje je držati se interesa, potreba koje obe strane imaju, i onda tragati za različitim načinima, mogućnostima da se nekim novim rešenjima zadovolje potrebe i jedne i druge strane. Tada se pokazuje da sem unapred formulisane pozicije u koju se jedna strana ukopala kao u rov, ima i niz drugih načina da se ista potreba zadovolji.

Kad se otvori dijapazon različitih mogućih rešenja, tj. načina zadovoljavanja svojih potreba, ta moguća rešenja ne treba procenjivati samo po tome koliko dobro zadovoljavaju naše interese, već i koliko odgovaraju i drugoj strani. Dakle, korisnije je tragati za obostrano korisnim opcijama, i to je treća karakteristika principijelnog stila.

Insistirati na primeni objektivnih merila: „Biće tako kako ja kažem i tačka!" može se čuti od roditelja koji inststira na svom zahtevu. Zahtev je možda i opravdan, i postavljen za dobro dete-

ta, dakle roditelj vodi računa o drugoj strani, ali reakcija te druge strane je upravo otpor. Nastupanje sa pozicije sile, nastojanje da u sukobu volja, vlastita volja nadjača volju druge strane automatski izaziva otpor i uzrok je trajnog nezadovoljstva čak i ako druga strana u uslovima velike nesrazmere moći mora da popusti. Zato je važno razjasniti zašto mi mislimo da je jedno rešenje dobro a drugo nije. Ali, kako ubediti jedan drugog u situaciji povećanog nepoverenja, jakih i često negativnih emocija? Najbolje je tragati za nekim objektivnim, nepristrasnim kriterijumima oko kojih će se složiti i jedna i druga strana, pa zatim primeniti te kriterijume i videti kako u svetlu tih kriterijuma izgledaju predložena rešenja.

3. Čvrstina i fleksibilnost

U opisanoj klasifikaciji koju su ponudili Fišer i Uri, da bi se shvatila posebnost svakog od stilova ponašanja potrebno je uvideti razliku između pozicija i interesa. Iz ove razlike je proistekla još jedna klasifikacija mogućih ponašanja u konfliktu koja, kao što ćemo videti, opet ima veoma mnogo sličnosti sa prethodnim klasifikacijama.

Din Pruit polazi od toga da čovek i u zastupanju svojih pozicija i u zastupanju svojih interesa može biti bilo čvrst, bilo fleksibilan. A pošto je zastupanje interesa relativno nezavisno od zastupanja pozicija, opet postoje četiri moguće strategije koje se u pregovorima mogu prepoznati.

Čvrsta čvrstina opisuje onoga koji ne pokazuje nikakvu spremnost da odustane ni od svojih interesa, niti od svojih pozicija, tj. zahteva koje je izneo da bi preko njih ostvario svoje interese. Ovako kruta pregovaračka pozicija retko ima šanse na uspeh. *Fleksibilna fleksibilnost* je slučaj kada strana *u* sukobu pokazuje spremnost da promeni zahteve koje je na početku postavila, ali i spremnost da odustane i od svojih osnovnih interesa. Ovolika popustljivost obično ohrabruje drugu stranu da nastupi čvršće i nepopustljivije. Treća varijanta, *fleksibilna čvrstina,* jeste, po Prutu, najgora od svih. Ovakav pregovarač s jedne strane daje do znanja da nikako neće odstupiti od zahteva koje je postavio, a s druge strane pokazuje da nema jasne razloge i interese zbog kojih insistira baš na takvirn zahtevima. Takva pozicija sugeriše drugoj strani da su dalji pregovori i razumna ubeđivanja izlišni, i da su jedino preostale grublje metode.

Ka uspešnom rešavanju problema i traženju obostrano dobitničkog rešenja *vodi* tek četvrta strategija, a to je signaliziranje *čvrste fleksibilnosti.* Osoba daje do znanja da je čvrsta u pogledu zaštite svojih osnovnih interesa, ali da je fleksibilna po pitanju mogućih rešenja. I u ovom stilu možemo prepoznati vođenje brige i o sebi i o drugoj strani. Čvrstina u pogledu interesa ukazuje na visoku brigu o svojim potrebama, a na visoku brigu o drugoj strani ukazuje spremnost da se medu različitim rešenjima kojima se zadovoljavaju vlastiti interesi, aktivno traga za onim koji će u najvećoj meri zadovoljavati i interese druge strane.

Dobre i loše strane stilova

Čitalac je sigurno primetio da dosadašnji opis stilova ponašanja u konfliktu nije bio neutralan. Uopšteno govoreći, principijelni stil, tj. rešavanje problema, prikazali smo kao najbolje a ostale stilove kao loše po barem jednu stranu u sukobu. Opisivanje principijelnog stila bila je istovremeno i preporuka za ponašanje u konfliktu, dok su opisi popustljivog i krutog stila bili ujedno i opisi neadekvatnog ponašanja. Ali jasno je da neki krajnje uprošćeni recepti kako se u bilo kom konfliktu treba ponašati nisu mogući. Treba imati na umu da je najčešće zaista tako da principijelan stil olakšava, a krut i popustljiv stil otežava nalaženje najboljeg izlaza iz konfliktne

situacije, ali i da svaki od ovih ponašanja ima i svoje dobre i svoje loše strane, koje mogu da dođu do izražaja u različitim situacijama.

Izbegavanjem problema, problem se ne može rešiti, ali je nekad takvo izbegavanje razumljivo i opravdano. Problem je možda trivijalan, drugi problemi su trenutno važniji i odluka može da pričeka. Može se sačekati da vlastita strana ojača i ima bolje pozicije u pregovaranju.

Popuštanje je u principu preporučljivo ako se sporimo oko nečega do čega nam nije mnogo stalo sa stranom kojoj je to veoma važno, ili kad postoji opasnost da zarad manje važnih ciljeva pokvarimo odnose do kojih nam je veoma stalo, ili ako smatramo drugu stranu kompetentnijom. U uslovima vremenske stiske ili okupiranosti drugim problemima, to je zgodan način da se konflikt brzo razreši.

Nadmetanje je često uobičajena prethodnica principijelnom pregovaranju. Ako nije proizvelo suviše antagonizma, ono može biti i korisno utoliko što pomaže da obe strane izoštre vlastite pozicije, da postanu realnije u pogledu svojih zahteva. Nadmetanje, tj. „čvrsta čvrstina", ima opravdanja ako pregovaramo sa stranom čiji su interesi u postojećem konfliktu mnogo manje ugroženi nego naši, ili kad smo u vremenskoj stisci a smatramo se znatno kompetentnijim od druge strane, i sl. Nekada je prelaženje na nadmetačku strategiju upozorenje drugoj strani da je za nju bolje da pristane na principijelno pregovaranje nego na nadmetanje. Najzad, u nekim oblastima, definisana pravila igre su po svojoj prirodi nadmetačka (na primer sportska takmičenja).

Principijelan stil, opet, nije uvek idealno rešenje. Pristup rešavanja problema zahteva vreme, energiju, angažovanje, i nije pogodan kada imamo malo vremena na raspolaganju, kad

postoji izrazita disproporcija moći i kompetentnosti, ili nam je problem relativno nebitan.

Koliko su stilovi trajni?

Sam naziv „stilovi ponašanja" podrazumeva izvesnu trajnost, doslednost u ponašanju. I zaista, kada se nađemo u konfliktnim situacijama, svi mi imamo neke svoje uobičajene načine ponašanja, makar problemi oko kojih su konflikti nastali bili veoma različiti. Obično su takvi modeli ponašanja kojih se pridržavamo naučeni još u porodici, ili nam ih je šira sredina u kojoj smo odrasli ponudila kao „prave", „najbolje" načine reagovanja u konfliktu. Svaka grupa (porodica, vršnjačka grupa, država…) može da uspostavljanjem specifičnih pravila ponašanja i grupnih normi favorizuje jedne načine postupanja u konfliktu, učini da oni budu faktički uspešniji, a da druge načine postupanja učini manje efikasnim. Ljudi će tada težiti da usvajaju one u toj grupi efikasne, dominantne obrasce ponašanja. Ako su takvi obrasci rano naučeni i mnogo puta ponovljeni, oni se teško sami od sebe menjaju. Čak i ako mislimo da takvo ponašanje nije za nas najbolje, teško ga je tek tako promeniti, i po navici nastavljamo da se ponašamo na ustaljeni način i u promenjenim uslovima.

Ali, i iz samog našeg modela je jasno da se niko neće u svim konfliktima istovetno ponašati, i da bismo sa stilovima povezali pre promenjivost nego nepromenjivost kao njihovu osobinu. Jer, ako stil pre svega zavisi pd toga koliko u datim okolnostima brinemo o vlastitim i o tuđim potrebama, jasno je ono što smo na početku već napomenuli, da ove dve brige mogu da veoma variraju od situacije do situacije. Do nekih ciljeva nam je više, a do nekih manje stalo, nekada je druga strana sa kojom smo u konfliktu takva da o njoj vodimo računa, a nekad ne, itd.

Dve strane u konfliktu

U konfliktu ne postoji samo jedna strana, već najmanje dve. I u najprostijem slučaju, kad su u konflikt upletene samo dve osobe, kako će se svaka od njih postaviti u konfliktu u velikoj meri zavisi od ponašanja druge strane. Njihova ponašanja u konfliktu ne prestaju da budu međusobno zavisna: promena stila ponašanja jedne osobe neminovno dovodi do promenjene reakcije druge osobe što onda izaziva promenu u ponašanju prve osobe itd. Takvo namerno ili spontano menjanje pregovaračkih stilova, podešavanje druge strane takvim promenama, nešto što bismo mogli nazvati *ples stilova,* redovna je pojava u dugotrajnijim konfliktima i pregovorima.

Ako zamislimo konflikt između dve osobe, A i B, od kojih svaka može da se ponaša na tri prethodno opisana načina, dobijamo sledeće moguće situacije u konfliktu:

			B:	
		popustljiv	**principijelan**	**krut**
	popustljiv	1	2	3
A: AAA:	**principijelan**	2	4	5
	krut	3	5	6

Dakle, imamo ukupno 9 varijanti, ili 6 suštinski različitih (ako situaciju kad osobe A i B međusobno „zamene" stilove ne smatramo suštinski novom).

Svaka od ovih varijanti ima svoje specifičnosti. Pođimo redom.

Ako oba partnera imaju popustljiv stil (1), to može izgledati kao veoma dobra varijanta, bez sukoba, gde će se konflikt

brzo i lako izgladiti. I zaista, tada neće doći do svađe, konflikt će kratko trajati, ali baš zato što će obe strane nastojati da brže-bolje prihvate bilo koje rešenje i izađu iz za njih neprijatne situacije u kojoj se treba suprotstaviti drugome, rešenje do kojeg će doći verovatno da će biti polovično. Kada ga obe strane prihvate, uskoro će svaka za sebe videti da nisu razmislile o nekim detaljima, biće im neprijatno da opet potežu ta pitanja, i izgledaće da je sve u najboljem redu, ali će obe strane biti nezadovoljne. Zamislimo da su osobe A i B kolege koji sede u istoj kancelariji, i da je osoba A nepušač kojem smeta pušenje osobe B. Kada posle mnogo priprema i odlaganja ona to saopšti osobi B, nastupiće period obostranog izvinjavanja i pokazivanja spremnosti sa obe strane da se prihvati bilo koje rešenje koje druga strana ponudi. Sve se može brzo završiti tako što će osoba A reći da joj u stvari dim ni ne smeta toliko, dok će osoba B obećati da će konačno preći u nepušače, konflikt će biti izglađen a da nijednoj strani ne bude do kraja jasno šta su se one to dogovorile i koliko je taj dogovor realan.

I pored te sklonosti Popustljivog da prihvati što pre nekakvo rešenje koje ne mora biti najbolje za njega, Principijelni u konfliktu sa Popustljivim (2) neće nastojati da tu slabost iskoristi. Ako je osoba B u našoj pričici taj g. Principijelni, ona neće prihvatiti kao rešenje izjavu osobe A da joj dim u stvari ne smeta tako mnogo, da će već nekako izdržati, i da ona, osoba B, može da nastavi da puši do mile volje. Mada joj takvo rešenje naizgled savršeno odgovara, osoba B će biti svesna da problem koji ima osoba A nije rešen, da će osoba A ako sve ostane na tome biti vremenom sve više nezadovoljna, potiskivaće negativna osećanja prema osobi B, možda će ga u sebi optuživati da ga je izigrao, i konflikt će kad-tad buknuti mnogo jače nego što je sad. Pošto mu je cilj obostrano zadovoljstvo, on će na neki način razmišljati o drugoj strani više nego ona sama, i trudiće se da nastavi razgovor o zajedničkom problemu sve dok se ne nađe obostrano dobro rešenje.

Konflikt popustljivog i krutog stila (3) lako će se završiti pobedom krutog stila. Kruti pri tom ne mora nužno biti grub prema drugoj strani. On može biti vrlo manipulativan, ići, na primer, mnogo više na izazivanje osećanja krivice nego straha, ali u svakom slučaju će ići do što boljeg rešenja za sebe lično ne obazirući se na drugu stranu. Ako u našoj pričici nepušač ima krut stil, on će iskoristiti trenutak koji je najnepovoljniji za osobu B, započeće priču o kršenju zakona, o neosetljivosti i nevaspitanosti osobe B itd., i neće se zaustaviti sve dok jadni B ne samo izjavi da nikad više neće zapaliti cigaretu pred osobom A, već i dok ne prihvati odgovornost za sve njene zdravstvene probleme u zadnjih pet godina. A ako se desi da je B krut a A popustljiv, konflikt se lako može završiti tako što će A na kraju da se izvini razljućenom i uvređenom B što se uopšte usudio da osporava njegova prava, i obeća da više nikad neće zbog vlastite sebičnosti da sprečava njegovo malo životno zadovoljstvo. Nezgoda sa popuštanjem je što se ono g. Popustljivom čini kao bolje rešenje nego što objektivno jeste. Popuštanje pod pritiscima donosi olakšanje onom ko je popustio jer ga pošteđuje dalje neizvesnosti i sekiracije, ali nosi i očekivanje da će druga strana uvažiti i ceniti njegovu popustljivost i da će ubuduće pokazivati više razumevanja. Ali ova očekivanja su nerealna: popuštanje se najčešće ne shvata kao znak dobre volje, nego kao znak slabosti, što dovodi do toga da u budućim konfliktima kompetitivna strana pokaže još veću nepopustljivost i postavi još ekstremnije zahteve. Nezgoda sa relativno lakim i brzim okončanjem konflikta između Krutog i Popustljivog je i u tome što su takvi ishodi mogući samo ako popustljivko do kraja ostane popustljiv. Problem, međutim, proizlazi iz ranije napomene da ovi stilovi nisu trajni, tako da se u životu ovo stanje pokazuje kao nestabilno, iako je moguće da popustljiv stil preraste u kruti stil. Uvređeni popustljivko može postati ljuti protivnik, popustljiv stil će da pređe u nadmetački, i sukob će se transformisati u stabilniju varijantu sudara dva kruta stila. Zbog ovakvog sce-

narija, neki ljudi smatraju da, kada se naiđe na nadmetačkog protivnika, jedina mogućnost da se izbegne takva eskalacija jeste popuštanje i povlačenje, i na taj način shvataju poslovicu „Pametniji popušta". Ali ideja koja sledi iz opisanih modela jeste da pametniji ne popušta – on pregovara i insistira na svojim pravima i interesima, ali, da bi postigao željeni cilj, on mora da mudro i vešto održava principijelni stil u pregovaranju – dakle, ne odustajući, ali ni ne upadajući u spiralu eskalacije sukoba.

Sudar dva kruta stila (6) vrlo brzo vodi do eskalacije konflikta. I A i B će biti ljuti i uvređeni, prestaće da razgovaraju, pušač će iz inata da puši još više a nepušač da koristi sva sredstva prinude koja bude smislio, gledaće da jedan drugome što više zagorčaju život… Ako je odnos snaga neravnomeran, sve će se završiti porazom jednog a pobedom drugog, pri čemu će poraženi nastojati da što pre sačeka situaciju kad će se osvetiti. A ako je odnos snaga ravnomeran, sukob se lako može završiti situacijom u kojoj će, posle niza iscrpljujućih svađa, obe strane biti na gubitku, ali će svaka strana, ne mareći za vlastite gubitke, nastojati da još više oštеti suprotnu stranu. Jedina šansa da oni u takvoj situaciji konflikt razreše jeste da kako ranije pominjana poslovica kaže „pametniji popušta", ali tako što će prihvatiti ne popustljiv, već principijelan stil. „Popustiti" ovde znači prepoznati neke prirodne i spontane, naizgled neizbežne, ali štetne reakcije u konfliktu i suzdržati se ili odustati od njih – odustati od inaćenja, uvreda, prejakih reči, ultimatuma, i usredsrediti se na ono što je najvažnije – nalaženje rešenja kojim bi se najbolje zadovoljili vlastiti interesi ali i interesi druge strane.

Sukob principijelnog i krutog stila (5) može biti nestabilna situacija koja brzo pređe u situaciju krut – krut stil. Uverenje koje ima osoba sa krutim stilom da je svaki konflikt borba u kojoj ćeš biti ili pobednik ili poraženi, da druga strana isto to misli i da joj ne smeš verovati tipično je „proročanstvo koje

samo sebe ostvaruje". Drugim rečima, onaj ko čvrsto veruje da mu je druga strana neprijatelj, vlastitim ponašanjem će od druge strane zaista napraviti neprijatelja i izgledaće kao da je od početka bio u pravu. Lako je biti kooperativan i ljubazan prema onome ko je ljubazan prema nama, ali kako se ponašati kada druga strana pokazuje one oblike ponašanja koje smo označili lošim? Kada jedna strana nastupi svadljivo i bez razumevanja, druga strana, koja je želela da se sve reši na lep način, uzvratiće joj istom merom, pa će prva strana uzvratiti još žešće i konflikt će brzo prerasti u otvoreno i trajno neprijateljstvo. Strana koja je rešila da bude principijelna može biti neprijatno iznenađena i uvređena kompetitivnim grubim reakcijama druge strane i zaključiti: „E, pa kad nećeš lepim, umemo i mi tako." U opisanoj situaciji se često, u praksi nalaze učesnici seminara za nenasilno rešavanje konflikata. Oni su spremni da konflikt rešavaju tako što će biti veoma korektni i uviđavni prema drugoj strani, ali druga strana kao da ne zna ili ne mari za njihove namere, i nastupa grubo i takmičarski. U takvoj situaciji, izuzetno je važno, mada jako teško, zadržati principijelan stav, poštovanje i dobronamernost prema drugoj strani i u slučaju napada (stav koji je, u znatno radikalnijem vidu, formulisan u savetu „Ko tebe kamenom ti njega hlebom"), jer je to najbolja prilika da se druga strana edukuje i pridobije za principijelno pregovaranje. Ponavljamo, to se ne radi samo u interesu te druge strane, već i u sopstvenom interesu, jer su objektivne šanse da se konflikt brzo i uspešno reši daleko veće ako i druga strana otpočne sa principijelnim pregovaranjem, nego ako prva strana otpočne sa nadmetanjem. Prema modelu dvostruke brige, druga strana će preći *iz* nadmetačkog na principijelno pregovaranje ako poveća brigu o drugoj strani, pa bi zato ta druga strana, umesto uzvraćanja istom merom, trebalo da radi na jačanju poverenja i međusobnog upoznavanja.

Idealno bi bilo kada bi ponašanje obeju strana u konfliktu karakterisao principijelan stil (4). U takvoj situaciji oni su

saradnici (rame uz rame), a ne protivnici. Obe strane su svesne konflikta kao problema koji muči i jednog i drugog i oni nastoje da ga zajednički reše. U takvoj situaciji najmanje je strasti, negativnih emocija i nepoverenja. Ako postoji integrativni potencijal, tj. neko skriveno integralno rešenje u kojem obe strane dobijaju, jedino u takvim uslovima se ono može pronaći. Obe strane nastoje da jasno formulišu vlastite stavove i da zastupaju svoje interese, ali uz spremnost da razumeju drugu stranu i da nezavisno od konflikta zadrže prijateljske odnose. Umesto lakog popuštanja ili tvrdoglavog ukopavanja u pozicije, nastoje da pronađu uzajamno korisne predloge koje će vrednovati na osnovu objektivnih merila a ne na osnovu pritisaka. Pregovori se zasnivaju na poštovanju tuđe nezavisnosti i poverenju u druge, ali i poverenju u vlastite sposobnosti da se nađe rešenje. Ne treba, međutim, izgubiti iz vida da ovde i dalje govorimo o *konfliktu.* Obostrano prihvatanje principijelnog stila neće odmah rešiti sve probleme, neće pretvoriti situaciju u prijateljsko i zanimljivo ćaskanje uz koje se problem sam od sebe rešava. Neće, drugim rečima, eliminisati osećanja frustriranosti, neizvesnosti, nepoverenja, ali će takva osećanja znatno smanjiti, i mada će problem ostati onakav kakav je i bio, olakšaće se dolaženje do njegovog eventualnog rešenja i možda će se ukazati neki novi dotle neuočeni putevi ka njemu.

* * *

Do sada opisani modeli konflikata nastajali su razrađivanjem najjednostavnije moguće početne sheme. Polazilo se od dve moguće dimenzije ponašanja, na svakoj dimenziji razlikovale su se samo po dve kategorije, kao što se govorilo i samo o dve strane u konfliktu. U većinu konflikata, međutim, uključeno je *više od dve* strane, bilo da se radi o aktivnim

učesnicima u konfliktu, ili o inicijatorima ili arbitrima, ili o „značajnim drugim" o čijim stavovima i ponašanju strane u konfliktu vode računa. U takvim slučajevima i moguće kombinacije različitih stilova postupanja u konfliktu postaju znatno komplikovanije. Dalje, u mnogim konfliktima, strane u konfliktu nisu pojedinci, nego manje ili veće *grupe,* i ponašanje koje se tiče razrešavanja konflikta sastoji se ili u slobodnom komuniciranju svakog sa svakim, ili u pregovaranju između timova pregovarača. Ovde se slika usložnjava time što svaki od članova grupe ili pregovaračkog tima može da ima vlastiti način ponašanja i pregovaranja. Čak i kada u takvim konfliktima pregovaraju samo dva pojedinca, oni nastupaju kao predstavnici svojih grupa, i njihovo ponašanje neće biti stvar samo njihovih ličnih stilova.

Život je, naravno, neuporedivo složeniji od opisanih klasifikacija, ali to ne znači da su ovakve pojednostavljene sheme pogrešne i nekorisne. One treba da skrenu pažnju na elemente koji igraju važnu ulogu u razrešavanju sukoba, i na prirodu njihovog međusobnog uticaja. Ti bitni elementi se u jednostavnijim konfliktima i shemama lakše i jasnije uočavaju, ali u podjednakoj meri postoje, makar mnogo teže uočljivi, i kod složenijih konflikata.

FAZE ESKALACIJE SUKOBA[4]

1. NESLAGANJE

Sukobljene strane pokušavaju da reše problem i nailaze na obostrano nerazumevanje.

Teškoće u komunikaciji postaju sve veće. Problem se sve više isprečava između njih.

……konfuzija, napetost, uznemirenost……..

2. LIČNI ANTAGONIZAM I ODBRANAŠTVO

U ovoj fazi sam problem prestaje da bude glavni problem već glavni problem postaje druga strana u sukobu. Počinje obostrano napadanje i okrivljavanje. Dovodimo u pitanje ličnost sa kojom smo u sukobu.

3. EKSPANZIJA PROBLEMA

Pozivamo u sećanje sve probleme koje smo imali sa tom osobom. Stari i nerazrešeni problemi ponovo oživljavaju i ulaze u igru.

[4] Priprema: Grupa MOST, UDV/prilog.

4. NAPUŠTANJE I PRESTANAK DIJALOGA

Jake emocije nas preplavljuju i više nismo u stanju da konstruktivno mislimo i razgovaramo. Više ne čujemo šta nam drugi govori niti imamo utisak da drugi sluša nas. Razgovor postepeno utihnjava i prestaje. Komuniciramo samo simbolično (ne pozdravljamo se, izbegavamo susrete, okrećemo leđa jedni drugima i sl).

5. SLIKE NEPRIJATELJA

Što se više zatvaramo prema drugoj strani u sukobu to je međusobni odnos eksplozivniji. Druga strana postaje idealno polje za projekciju – i mi joj pripisujemo sve one osobine koje ne želimo da vidimo kod sebe i koje ne prihvatamo. U ovoj fazi početni problem i predmet sukoba se zaboravljaju a naš cilj postaje želja da pokažemo da smo mi u pravu i da trijumfujemo. Postojeća logika je „ON ili JA" ili „Ako nisi sa mnom onda si protiv mene".

6. OTVORENO NEPRIJATELJSTVO

Više nismo u stanju da vidimo drugu stranu kao subjekt sa kojim imamo i nešto zajedničko, već isključivo pristupamo drugoj strani kao objektu koje ne zaslužuje naše bazično poštovanje i human tretman. Postajemo autistični a cilj opravdava sredstvo uključujući i mogućnost uništenja suprotne – neprijateljskc strane.

7. POLARIZACIJA

Strane u sukobu više nisu u stanju da dele isti prostor, ili totalno razdvajaju i prekidaju mogućnost bilo kakvog kontakta ili razvijaju otvoreno „ratovanje" bilo u vidu hladnog rata ili stvarnog obostranog uništavanja.

FAZE KONSTRUKTIVNOG REŠAVANJA SUKOBA[5]

1. DIREKTAN KONTAKT – slažete se, da se ne slažete oko nečega.

2. PRIHVATATE POKUŠAJ DA SE RAZLABAVI ČVOR SUKOBA

U ovoj fazi postajete svesni da svako ima svoj udeo u sukobu i da ste svi odgovorni za nastali sukob.

3. OBE STRANE IZNOSE SVOJE VIĐENJE SUKOBA – POZICIJE

U ovoj fazi je važno obezbediti direktnu komunikaciju i aktivno slušanje svih učesnika sukoba što će omogućiti da se dva različita viđenja sukoba uporede.

[5] Priprema: Grupa MOST, UDV/prilog.

4. ODREĐIVANJE OSNOVNOG PREDMETA SUKOBA – U ČEMU JE PROBLEM?

U ovoj fazi važno je aktivno učešće i saradnja obe strane oko formulacije i razumevanja predmeta sukoba. Koji problem hoćemo da rešimo? Ukoliko ih ima više, valja početi sa lakšim odnosno jednostavnijim.

5. ODREĐIVANJE POTREBA I INTERESA KOJI LEŽE U OSNOVI SUKOBA

U ovoj fazi ide se dublje u razloge neslaganja i nastajanja sukoba. Kada ustanovimo interese i potrebe sukobljenih strana javlja se mogućnost novih, kreativnih rešenja datog problema. Što dublje idemo to je dijapazon mogućih rešenja raznovrsniji i veći. Koristeći aktivno slušanje, otvorena pitanja i ostale tehnike KRS bićemo u stanju da mapiramo potrebe i eventualno dođemo do tačke spajanja dve suprotne strane. Taj proces nam omogućava da preformulišemo – PREOKVIRIMO – postojeći problem i vidimo ga kao zajednički.

6. UMNOŽAVANJE MOGUĆIH REŠENJA – BRAINSTORMING

Važno je da obe strane u sukobu shvate da predlaganje mogućih rešenja još uvek ne znači prihvatanje istih. Prihvatiće se samo ono rešenje kojim su obe strane zadovoljene. Ova faza može biti izuzetno opuštajuća i obećavajuća. Najčešće raspoloženje oscilira od nepoverenja do dobre volje, od opiranja do velikodušnosti, od stegnutosti do kreativne saradnje.

7. ODABIRANJE REŠENJA KOJIM SU ZADOVOLJNI SVI UČESNICI SUKOBA

Obezbedite da svi učesnici izađu iz sukoba kao pobednici.

8. KONKRETIZACIJA DOGOVORA – REALISTIČNOST

Proverite da li je odabrano rešenje realno i ostvarivo. Napraviti ugovor (usmeni ili pismeni) koji obavezuje obe strane na realizaciju dogovorenog. Ugovor treba da je konkretan i vremenski ostvariv.

9. REZERVNA PROCEDURA

Važno je da se dogovori procedure po kojoj će se postupati ako iz nekog razloga dođe do zastoja u realizaciji dogovora.

JA – PORUKE[6]

Model ponašanja koji nam omogućava da ostanemo u kontaktu *sa* sobom (sa svojim osećanjima i potrebama iz kojih ta osećanja izviru) i da otvoreno i jasno izrazimo kako doživljavamo tu situaciju a *da* pri tom ne napadamo, okrivimo ili povredimo drugu osobu. Time drugoj osobi dajemo do znanja da smo otvoreni za traženje rešenja.

			Primer	Napisati svoj
Postupak druge osobe	**Objekti-van, nevrednuj ući opis**	**"Kada vidim, Čujem..."**	**"Kada vidim prljave sudove, ostavljene svuda po kući..."**	
Moja reakcija	**Bez samooptu-živanja, pravdanja, osećanja krivice**	**"Ja osećam..." i/ili "pože-lim da..."**	**"Ljuta sam i povređena. .." i/ili "Poželim da odem od kuće i da se više nikada ne vratim."**	
Ishod koji bih ja volela	**Bez naredbi i bez bespogo-vornih zahteva**	**"Ono što bih ja više volela je da..."**	**"A ono što bih ja ustvari Želela je da napravimo dogovor oko pranja suđa i da ga se pridrža-vamo."**	

[6] Priprema: Grupa MOST, UDV/prilog.

Zavisno od toga kako druga *osoba* bude reagovala na ovu našu izjavu, možemo izabrati neko od navedenih ponašanja: da saopštimo jos jednu „ja–poruku", da aktivno slušamo, odnosno saosećamo sa tom osobom, da počnemo zajednički da tražimo rešenja koja mogu zadovoljiti obe strane, ili…

VRSTE ASERTIVNIH REČENICA[7]

Asertivnost podrazumeva direktno, jasno i iskreno iskazivanje svojih osećanja, potreba i stavova osobi koja svojim ponašanjem krši tuđa prava. To je sposobnost suprotstavljanja *na* neagresivan i nemanipulativan način.

PROSTA ASERTIVNA REČENICA Sadrži stav, činjenicu ili opservaciju. To je kratko rečenica koja iskazuje potrebu ili pravo onoga koji je izgovara.

Primeri:

1. Ne čujem te dobro.
2. Smetaju mi stalne upadice kada govorim.
3. Tvoj auto je blokirao moj.

EMPATIČKA ASERTIVNOST sadrži i empatiju, prepoznavanje stanja i osećanja druge osobe i asertivnost, iskazivanje sopstvenih potreba.

Primeri:

1. Govoriš jako tiho. Imam problem da te čujem.
2. Vidim da te ovo što govorim uzbuđuje, a ja imam potrebu da dovršim ovo što sam počela da govorim.
3. Izvini što prekidam razgovor, tvoj auto je blokirao moj, a ja treba odmah da krenem.

[7] Priprema: Grupa MOST, UDV/prilog.

ASERTIVNOST KOJA TRAŽI ODGOVOR je direktna poruka koja sadrži našu potrebu, traži od sagovornika da precizira svoje mišijenje, stav ili osećanje.

Primeri:

1. Ne čujem te a jako mi je stalo da čujem šta govoriš. Možeš li da govoriš glasnije?
2. Vidim da te ovo što govorim uzbuđuje, a potrebno mi je još pet minuta da dovršim. Možeš li da sačekaš?
3. Vidim da prekidam veoma interesantan razgovor a tvoj auto je blokirao moj. Treba odmah da krenem, možeš li da pođeš sa mnom i da ga pomeriš?

ASERTIVNOST NEGATIVNIH OSEĆANJA sadrži: a) neutralan opis tuđeg ponašanja, sopstveno osećanje u datoj situaciji i b) ono što bi onaj ko govori voleo da druga osoba uradi ili konkretni efekat tuđeg ponašanja na osobu koja govori.

Primeri:

1. Kada me ti grubo prekineš dok govorim, iritirana sam i plašim se da ću da izgubim nit, a vrlo mi je važno da jasno iskažem ono što želim.
2. Kada tvojim autom blokiraš moj ogorčena sam i volela bih da mi kažeš da li dogovor oko parkiranja važi i dalje.

PREGOVARANJE I POSREDOVANJE*

Za sukob je potrebno bar dvoje i većina ljudi to zna. A da li je to dvoje i dovoljno za razrešavanje sukoba? Naš odgovor je „Da", ukoliko bar jedan ume da pregovara. Naime, kada se ljudi nađu u sukobu oni obično spontano počinju da „pregovaraju". No, kako ih tome niko nije učio takvo *spontano pregovaranje* ponekad uspe a ponekad ne, jer svako pregovaranje u sebi nosi mnoge izazove zbog kojih može da propadne. Umešno pregovaranje ne zahteva samo stručnost u pogledu predmeta sukoba i sposobnost komponovanja niza analitičkih i komunikacijskih veština i tehnika, već i poznavanje i poštovanje nekog logičnog *redosleda koraka* koji vodi ka finalnom sporazumu. Kada se nađu u situaciji da pregovaraju, većina ljudi u stvari koristi i komponuje razne veštine i nastoji da sledi neki logičan redosled koraka, iako toga nije u potpunosti svesna, odnosno ne zna da ih imenuje i objasni drugima. Baš na takvim pozitivnim iskustvima, koja su sistematski proučavana, razrađivana i potom dograđivana, nastao je tekst koji je pred vama. Osnovni nauk tih iskustava i znanja sažet je u naslovu ove knjige i glasi *Pametniji ne popušta… i ne insistira samo na*

* Pododeljak je preštampan iz knjige Popadić, D., Mrše, S., Kovač-Cerović, T., Pečujlić, Mastilović, S., Kijevčanin, S., Petrović, D., Bogdanović, M., „Pametniji ne popušta, Vodič kroz sukobe do sporazuma", „Dosije", Beograd, str. 17. Tekst je preuzet iz priručnika „Konstruktivno rešavanje konflikata", koji je 2005. godine Misija OEBS-a pripremila kao radni materijal za seminare namenjene opštinskim licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost.

svojim interesima i svojoj pameti, već, od početka do kraja, vešto i istrajno pregovara.

Tokom sukoba ili pregovaranja postoje i takvi momenti kada je možda „pametnije popustiti", recimo, dopustiti suprotnoj strani da prva kaže šta želi. No, „pametniji" nema zaista razloga da popušta oko ključnih momenata pregovaranja, kao što je doslednost u logici koračanja ka sporazumu, ukoliko mu je ta logika koračanja poznata. Ako jedan pregovarač poznaje faze pregovaranja a drugi ne, onda je daleko „pametnije" da on principijelno pregovarajući postepeno „edukuje" druge. Istina, taj zadatak nije nimalo lak i možda je to osnovni razlog što su takvi postupci relativno retki u pregovaračkoj praksi. Međutim, ukoliko je pregovaračima odista stalo do predmeta sukoba, i ukoliko su njime tako međusobno povezani da *jedino* pozitivni izbori/odluke jedne strane omogućavaju pozitivne izbore drugoj strani (i obrnuto), odnosno, ukoliko su svesni sopstvene *međuzavisnosti,* onda „pametniji neće popustiti" već će učiniti sve da obe strane dovede do „pobede".

Faze pregovaranja izložene u nastavku teksta, opisuju jedan od mogućih redosleda koraka u pregovaranju, onaj koji je svojstven *integrativnom pristupu* rešavanju sukoba. Ovakav pristup se preporučuje u situacijama u kojima postoji jasna međuzavisnost sukobljenih strana. Kada to pregovarači znaju i kada principijelno pregovaraju, oni će problem oko koga je sukob nastao videti kao zajednički, te će nastojati da ga tako i rešavaju.

Faze pregovaranja i posredovanja

Ukoliko progovarači slede naveden, ili neki sličan, redosled koraka/faza oni će postepeno od potencijalnih „neprijatelja" postati saradnici koji zajedničkim snagama rešavaju problem koji je pred njima. Ovi koraci mogu pomoći da se između

sukobljenih strana izgradi neophodno *poverenje* i pregovaračka *saradnja.* Iako se to može dogoditi, ipak nije logično očekivati da će poverenje i saradnja postojati od samog početka pregovaranja. U većini slučajeva oni se pojavljuju i postepeno rastu tako što ih sukobljene strane svojim postupcima *izgrađuju i neguju* celim tokorn pregovaranja. Dakle, naše iskustvo nedvosmisleno govori: *saradnja i poverenje se postepeno grade,* oni se neće pojaviti time što ćete ih očekivati, podrazumevati ili nametati. Nametnuta ili nečim ucenjena „saradnja" još uvek je poslušnost ili ucena, a ne saradnja.

10 FAZA PREGOVARANJA

0. Priprema i pretpregovaranje
   ne: rasprava o problemu.
1. Iznošenje svih bitnih aspekata problema
   ne: predloga rešenja.
2. Razmena relevantnih informacija
   ne: argumentacija i poentiranje.
3. Struktuiranje problema i planiranje koraka njegovog rešavanja
   ne: uprošćavanje i veštačko usitnjavanje.
4. Izdvajanje najvažnijih interesa/potreba i strahovanja
   ne: argumentacija i opovrgavanje.
5. Preokviravanje problema (sukoba)
   ne: vraćanje na startne pozicije.
6. Umnožavanje predloga rešenja
   ne: procenjivanje vrednosti predloga.

7. Evaluacija predloga i dogovor oko izbora konačnog rešenja
   ne: unošenje novih aspekata problema.
8. Konkretizacija dogovora i pisanje sporazuma.
9. Predviđanje mehanizama za realizaciju dogovorenog.

U nastavku teksta podrobnije su opisani osnovni koraci, odnosno faze kroz koje integrativno pregovaranje (i posredovanje) prolazi.

Opis pojedinačnih faza pregovaranja

0. Priprema i pretpregovaranje

ne: rasprava o problemu

Priprema prvenstveno podrazumeva sveobuhvatnu analizu sukoba i problema koju svaka strana obavlja za sebe, samostalno ili uz pomoć angažovanih eksperata. Paralelno s tim pregovarači razmišljaju o pristupu, tipu, proceduri i okolnostima koje bi bile adekvatne za predstojeće pregovaranje. Potom se zakazuje *prvi susret* predstavnika (pregovarača) svih strana u sukobu, na kome se dogovaraju uslovi pod kojima je dati problem moguće rešavati. To što se tokom prvog susreta (ili, ukoliko je potrebno, više takvih susreta) događa zove se *pretpregovaranje.*

Neobučeni pregovarači, „povučeni" iskrenom željom da reše nastali problem, često prebrzo „skliznu" u pregovaranje o problemu ili, što je još pogubnije, u pregovaranje o konačnom rešenju. Preskočiti pripremu i pretpregovaranje isto je što i početi neku igru kojoj znate samo cilj, a nisu vam poznati ni teren, ni pravila po kojima se ona igra. Nije onda čudno kada takvi igrači,

odnosno pregovarači, vrlo brzo sami ispadnu iz igre ili bivaju izgurani na njene margine da sakupe šta im drugi ostave.

Kada između sukobljenih strana vlada odnos potpunog nepoverenja i/ili kada je istorija sukoba duga i komplikovana, pa između sukobljenih strana vlada trajno i izraženo neprijateljstvo, onda priprema i pretpregovaranje traže bar toliko znanja, energije i vremena koliko i pregovaranje koje sledi posle njih. U navedenim situacijama pretpregovaranje može i treba da omogući uspostavljanje prekinutog kontakta, smanjivanje nepoverenja i jakih, ometajućih emocija, te uspostavljanje komunikacije koja će omogućiti sukobljenim stranama da stanu „rame uz rame" i zajedničkim naporima postepeno razreše problem koji je pred njima. Otud je u tekstu o pregovaranju ova faza zavredela nešto više prostora.

Priprema za pregovaranje može da obuhvati niz aktivnosti:

a *Celovito sagledavanje i analiza sukoba* odigrava se kako pre, tako i tokom samog pregovaranja i može da podrazumeva niz različitih aktivnosti. Preporučujemo vam da imate na umu i po potrebi učinite sledeće:

Prvo sagledajte ukupno polje, kontekst u kome se sukob odvija. U tome vam može pomoći sledeće:

- Jasno sagledati ukupnu prirodu sukoba (okolnosti, predistorija, priroda i složenost, nivo važnosti i hitnosti i sl.).
- Ustanoviti koliko ima strana u sukobu i ko predstavlja te strane ko poimenice ima stvarnu moć da donosi odluke i da pregovara.
- Razmisliti o faktorima koji olakšavaju (kako ih podstaći i iskoristiti) i otežavaju/sprečavaju

(kako ih neutralisati ili prevazići) rešavanje problema, odnosno pregovaranje. Ova tehnika se u literaturi može sresti i pod nazivom *Analiza sila u polju – Force Field Analysis* (Fountain, 1993).

- Identifikovati i druge grupacije, pored sukobljenih strana, kojih se ovaj problem takode tiče i predvideti njihove moguće reakcije. Ova tehnika se u literaturi može sresti i pod nazivom *Drvo za planiranje – The Planning Tree* (Fountain, 1993).

Potom, imajući u vidu ukupan kontekst, fokusirajte se na analizu samog sukoba. Evo nekih preporuka koje su dali Fišer i Uri (Fisher & Ury, 1990):

- Saznati standarde koji važe u datoj oblasti (u sličnim situacijama obično se vodi računa o tome i tome, i na taj način…).
- Jasno sagledati sopstvene interese i, što je moguće jasnije, interese druge strane.
- Širiti polje mogućih opcija – razmisliti o lepezi rešenja koja su obostrano prihvatljiva.
- Razmisliti o alternativama pregovaranja. – Koja je naša najbolja alternativa ukoliko ne bude pregovaranja ili ukoliko ono propadne, a koja je njihova?
- Razmisliti o različitim nivoima predloga. – Šta je najbolje, šta je prihvatljivo, a šta je još uvek podnošljivo za nas? i sl.

Ovakva vrsta analize sukoba omogućiće vam i da se uspešnije nosite sa osnovnih *pet barijera izgrađivanja prego-*

varačke saradnje (pogledati „Prevazilaženje barijera u pregovaranju“). Ove barijere postoje u svakom pregovaranju, i bolje je da ih poznajete i očekujete, nego da vas svaki put iznova iznenade.

b Paralelno sa analiziranjem sukoba i ukupne situacije koja ga okružuje, pregovarači razmišljaju o *prirodi, mogućem toku i okolnostima* koje bi bile povoljne za dato *pregovaranje,* a to će u stvari biti jedini predmet razgovora prilikom prvog susreta sa drugom stranom u sukobu.

Prvi susret se naziva *pretpregovaranje* baš zato što se tom prilikom ne raspravlja o problemu već o uslovima pod kojima je moguće rešavati dati problem. Dakle, ne pregovara se ili raspravlja o predmetu sukoba, a tek nikako o mogućem rešenju, već se pregovara o samom pregovaranju. Ovaj pretkorak je od izuzetne, a ponekad i presudne, važnosti za uspešnost predstojećeg pregovaranja, a o njemu se obično jako malo zna ili mu se ne posvećuje dovoljna pažnja.

Tokom pretpregovaranja važno je sa drugom stranom postići jasan i konkretan dogovor bar oko sledećih stavki:

1. *Pregovarački tim*
   - Broj pregovarača
   - Promenjivost pregovaračkog tima
   - Sastav tima, ko su pregovarači

2. *Procedura i pravila pregovaranja*
   - Tip pregovaranja (uz učešće posrednika ili bez)
   - Koraci i tok pregovaranja
   - Ustanovljavanje pravila
   - Zapisnici

3. *Mesto, vreme i ritam pregovaranja*
   - Dogovoriti neutralno mesto
   - Odrediti vreme i ritam pregovaranja

4. *Javnost pregovaranja*
   - Prisustvo/odsustvo medija jasno specifikovati
   - Specifikovati i davanje izjava za štampu tokom pregovora

5. *Rezervna procedura*
   - Razmotriti moguće prepreke nastavka pregovora
   - Dogovoriti šta jedna i druga strana da rade/nerade da ne bi došlo do prekida pregovora
   - Ugovoriti rezervni postupak koji će obe strane slediti ukoliko neki spoljašnji događaj dovede nastavak pregovora u pitanje.

Već tokom pretpregovaranja može doći do velikih poteškoća i tenzija. Ako ništa drugo, razlog tome je osnovnih pet barijera izgrađivanja pregovaračke saradnje. Pregovarači će imati veće šanse na uspeh ukoliko vladaju *strategijama i taktikama za njihovo prevazilaženje* i sistematski ih koriste celim tokom pregovaranja.

Ukoliko vam se dogodi da procenite da sve ovo prevazilazi vaše trenutne mogućnosti, neka vas to ne zbuni i ne obeshrabri. I trenirani, iskusni pregovarači nekada dospeju u takvu situaciju. Iz nje se najlakše izlazi tako što se pronađu i angažuju eksperti sa strane ili tako što se oformi stručni konsultantski tim. Njihov zadatak je da prate celokupne pregovore i daju objektivno ekspertsko mišljenje, sugestije i preporuke, onda kada je vama to potrebno i kada vi to od njih zatražite. Drugim rečima, „pametniji” nema razloga da popusti, a ni da

odustane. Sve te veštine mogu lako da se nauče kroz adekvatne treninge ili kroz konkretnu pomoć i angažovanje stručnjaka za pregovaranje i posredovanje.

1. Iznošenje svih bitnih aspekata problema

ne: *predloga rešenja*

Bez obzira kako se struktuira i vodi razgovor, on omogućava učesnicima da iznesu i uporede svoje pozicije u sukobu, odnosno svoje viđenje problema i svih njegovih bitnih aspekata. Pored toga, iznoseći bitne aspekte problema, pregovarači dobijaju mogućnost da pojasne i iskristališu svoja polazna stanovišta i argumente, a po potrebi i da „izventiliraju" postojeće jake (često veoma ometajuće) emocije, da bi uopšte bili u stanju da se od njih „udalje na bezbedno odstojanje" i nastave izgrađivanje pregovaračke saradnje. Otuda tok razgovora obično ima mnoge karakteristike debate, i ponekad može lako da sklizne u žučnu polemiku ili vikanje uglas (pogledati „Debata i dijalog – dva komunikacijska obrasca").

Ukoliko je pregovaračima važno da u ovoj fazi izbegnu moguću eskalaciju sukoba, razgovor može da bude unapred jasno struktuiran. Recimo, prvo, svaka strana u sukobu ima pravo na unapred dogovoreno *neprekinuto vreme* tokom koga predstavnik iznosi ukupno viđenje problema, bez upadica ili prekidanja ma koje vrste. Kada se krug neprekinutog vremena zatvori, otvara se mogućnost i drugim pregovaračima iz pregovaračkih timova da nadopune postojeće iskaze ili detaljnije objasne pojedine izložene aspekte problema.

Cilj ove faze je da omogući učesnicima da uporede različita viđenja iste situacije i vide oko čega se slažu, a oko čega ne. Kada su pregovarači usmereni stvarno na problem, a ne na rešenje, ovaj cilj može lako da se postigne.

Evo kako to izgleda na primeru sukoba koji glasi: „Za dalji razvoj naše zajednice na centralnoj lokaciji, male građevinske površine, neophodno je izgraditi crkvu. / Ne, sada je neophodnije izgraditi tržni centar." Tokom ove faze, pregovarači mogu da se slože da njihovoj lokalnoj zajednici podjednako nedostaju i crkva i tržni centar. Pored toga, oni mogu i da se „slože" da se nikako ne slažu samo oko toga gde treba da bude izgrađena crkva a gde tržni centar, i da je jedan od glavnih predmeta sukoba „centralna ili periferna lokacija", a ne „crkva ili tržni centar". Da su pregovarači bili usmereni na rešenje i ishod ovog razgovora bio bi drugačiji. (Isti primer: pregovarači nikako ne uspevaju da se razjasne, jer jedna strana tvrdi da druga želi da je pošto–poto istisne iz igre i da im je izgradnja crkve samo izgovor za to. Druga strana smatra da je glavna tačka spora „ateizam i bogohuljenje" protivničke strane i da im je tržni centar i sitno bogaćenje važnije od čuvanja i negovanja duhovne tradicije. Sa ovako „zamućenim" ishodom razgovora nije moguće preći na sledeći korak u pregovaranju.) Dakle, uspeh je ako se pregovarači slože oko toga koji su glavni aspekti problema predmet njihovog neslaganja, odnosno da se slože da se konkretno u tome, tome i tome nikako ne slažu.

2. Razmena relevantnih informacija

ne: *argumentacija i poentiranje*

U ovoj fazi važno je obezbediti direktnu komunikaciju između strana u sukobu i omogućiti da se razmene sva mišljenja i nedoumice, kao i da jedni drugima postavljaju pitanja, traže i daju bitne informacije i sl. Slika sukoba i problema koja je u prethodnoj fazi na neki način „uramljena", sada se upotpunjava konkretnim i tačnim podacima i informacijama, sve dok se do kraja ne upotpuni i izoštri, tako da kogod da je pogleda isto vidi.

Svaki pokušaj „promene rama", odnosno pokušaj iznošenja novih argumentacija ili poentiranja, znak je da prethodna faza nije do kraja obavljena. U tom sličaju celishodnije je vratiti se na prethodni teren razgovora i obaviti ga do kraja, odnosno pronaći takav „ram za sliku" u koji može sve da stane, a koji se pri tom uklapa u datu pozadinu. Žurba je jedan od najvećih neprijatelja pregovaranja.

Ova razmena ima za cilj razgraničenje, pojašnjavanje i slojevito sagledavanje problema koji je pred njima, a prvenstveno onih njegovih aspekata koji su predmet glavnog neslaganja.

3. Struktuiranje problema i planiranje redosleda koraka njegovog rešavanja

ne: *uprošćavanje i veštačko usitnjavanje*

Pošto su učesnici međusobno razmenili šta su imali i hteli, prelazi se na jasno i konkretno preformulisanje problema na nivou pozicija sukobljenih strana. Važno je da se svi učesnici slože oko te konačne formulacije, odnosno da svima bude jasno:

- U čemu je u stvari problem? (Šta je konkretno to što hoće da reše? Šta im je najvažnije da reše?)
- Da li je to odista jedan ili tu ima više međusobno povezanih (pot)problema koje je potrebno rešiti?
- Kako su oni međusobno povezani i kojim redom će se problem razrešavati?

Strukturacija problema omogućava da se ustanovi najlogičniji redosled koraka za razrešavanje problema koji će se

slediti tokom narednih faza pregovaranja. Slikovito rečeno, ako sukob oko nekog problema zamislite kao umršeno klupko konca, onda valja dobro razmisliti kako se to klupko može razmrsiti. Retko se dogodi da je „klupko sukoba" takvo da se može „odjednom" razmrsiti. Zato, pre nego što počnete da vučete zamršene konce, dobro pogledajte koliko tu čvorova uopšte ima i kako su oni povezani, kojim redom ih valja otpetljavati, da li jedan po jedan ili više u isto vreme, kako i kuda konac provlačiti, a da se pri tom klupko još više ne zamrsi ili toliko učvori da ga je bolje ostaviti i novi konac potražiti.

Rešavanje svakog tako dobijenog „paketa" ili aspekta problema, odnosno, razmrsivanje svakog čvora ili skupine povezanih čvorova, podrazumeva ponovni prolazak kroz preostale faze pregovaranja. Imajući u vidu takvu prirodu i dinamiku pregovaranja, dobro je početi sa lakšim aspektom problema (ukoliko takav postoji), kako bi se pregovaračke strane uverile da su u stanju da izgrade saradnju i postignu uspeh kome teže.

4. Izdvajanje najvažnijih interesa/potreba i strahovanja

ne: *argumentacija i opovrgavanje*

Kada je viđen sa nivoa *pozicija,* problem može da se formuliše jedino tako da jedna opcija delimično ili potpuno isključuje drugu/e. (Primer: „Da li na jedinoj centralnoj lokaciji, male građevinske površine, treba izgraditi crkvu ili tržni centar?")

Zadatak pregovarača tokom ove faze jeste da prepoznaju i izlistaju, s jedne strane, *interesovanja i potrebe,* a s druge, *strahovanja/brige* koji stoje iza postojećih međusobno isključivih opcija. Dobro je kada ovakva vrsta razgovora ima formu dijaloga (pogledati „Debata i dijalog"). Opasno je ako se tokom njega javi opovrgavanje iskaza druge strane i ponovno argumentovan-

je, a pregovarači to ne shvate kao znak upozorenja da prethodna faza nije dobro ili do kraja izvedena, već nastave dalje.

Jedna od tehnika koja omogućava i olakšava pregovaračima da trenutno napuste svoje pozicije i prodube sopstveno razumevanje sukoba zove se *mapiranje potreba/interesa i strahovanja.* Mapirajući, pregovarači isti problem sagledavaju sa nivoa interesa/potreba (koji bi, u navedenom primeru, bili zadovoljeni kada bi se na datoj lokaciji izgradilo to što oni traže) i briga/strahovanja, za koje osećaju da ih čvrsto vezuju za prvobitne zahteve i pozicije (a kojih, u navedenom primeru, ne bi bilo kada bi se na datoj lokaciji izgradilo to što oni traže). Mapiranje je gotovo kada se postojeće liste hijerarhijski urede, odnosno kada pregovarači izdvoje i po važnosti poređaju:

- interese/potrebe koje im je neophodno da zadovolje;
- strahovanja koja ih teraju da se čvrsto drže svoje početne pozicije i opcije.

Cilj ove tehnike jeste da omogući suštinsko međusobno razumevanje sukobljenih strana, odnosno da im omogući da shvate razloge koji su i njih i „one druge“ doveli na pozicije na kojima su, a koje se međusobno tako razlikuju.

5. Preokviravanje problema (sukoba)

ne: *vraćanje na startne pozicije*

Sukob se ne može odista *razrešiti* ako osnovni interesi/potrebe neke strane nemaju mogućnost da budu zadovoljeni. A da bi takvo razrešenje bilo moguće, sukob se može tako *preokviriti* (reforme) i problem tako preformulisati, da ta preokvirena formulacija uvažava osnovne potrebe/interese svih sukobljenih srtana i istovremeno vodi računa o osnovnim strahovanjima. (Isti primer: „Kako da *X-strana* zadovolji svoju

potrebu da zanatske i ugostiteljske usluge budu lako dostupne i objedinjene na jednom mestu, a da pri tom *Y-strana* u neposrednom okruženju može da praktikuje verske obrede i da sveto mesto na datoj lokaciji ne bude oskrnavljeno.)

Preokviravanje je završeno onda kada se pregovarači u potpunosti saglase i prihvate preokvirenu formulaciju sukoba.

6. Umnožavanje predloga rešenja

ne: *procenjivanje vrednosti predloga*

Proces traganja za rešenjem započinje produkovanjem i umnožavanjem raznovrsnih mogućih rešenja za preokvirenu formulaciju problema. Ukoliko su svi prethodni koraci dobro izvedeni, u ovoj fazi se može lako dogoditi da sukobljene strane profunkcionišu kao jedinstven i čak veoma kreativan tim koji koristi sve svoje potencijale da reši zajednički problem.

Jedan od načina da se dođe do velikog broja raznovrsnih, kreativnih ideja jeste tehnika „moždane oluje” (pogledati „Tehnika moždane oluje”). Ovaj postupak produkovanja i umnožavanja raznovrsnih rešenja obično odlikuje izmena talasa kreativnih uzleta/idejne vrcavosti i uzdržane napetosti pregovarača. Važno je da se od umnožavanja ideja prerano ne odustane, jer za sve što je novo i drugačije potrebno je vreme.

7. Evaluacija predloga i dogovor oko izbora konačnog rešenja

ne: *unošenje novih aspekata problema*

Drugi korak u traganju za rešenjem je evaluacija izlistanih predloga rešenja i izbor onog koji je svima prihvatljiv. Nekada tek tokom evaluacije predloga učesnici dođu do novog i originalnog idejnog rešenja koje je pri tom veoma realistično

i sprovodivo. S druge strane, nekada izbor konačnog rešenja predstavlja pravo „malo pregovaranje". (Ova faza može da ima i neke odlike koje ima postupak za izgrađivanje konsenzusa.)

Ukoliko bi se tokom ove faze dogodilo da pregovarači krenu da otkrivaju i unose u razgovor nove aspekte problema ili neke nove informacije i podatke, to bi bio znak da nešto sa tokom pregovaranja nije bilo u redu. Imajte na umu da bi se tada svako insistiranje na nastavku, bez prorade novih informacija, to jest svako forsiranje druge strane da ipak prihvati neko rešenje kao konačno, pokazalo kao „pogubno". Ta „pogubnost" se obično vidi tek kada je prekasno, odnosno tokom faze realizacije dogovora, i tada je pregovarače mnogo teže vratiti za pregovarački sto. Otud je uputnije odmah proveriti da li je prvobitni „ram za sliku sukoba" izgrađen na početku pregovaranja (faza 1, 2) još uvek adekvatan, ili vraćajući se korak po korak unazad proveriti kako nove informacije utiču na prethodne faze i identifikovati one koje treba ponovo proraditi.

8. Konkretizacija dogovora i pisanje sporazuma

Prihvaćeno idejno rešenje se razrađuje i konkretizuje. Pregovarači dogovaraju redosled koraka i uslove neophodne za realizaciju konačnog rešenja. Te dogovore prati i pisanje sporazuma sa kojim će sve strane biti saglasne i koji će na kraju potpisati.

9. Predviđanje mehanizama za realizaciju dogovorenog

Nekada je potpisivanje sporazuma dovoljna garancija da će on biti i realizovan, međutim, iskustvo pokazuje da u mnogim slučajevima to nije tako. Pregovaranje praktično završava tek onda kada pregovarači razmotre moguće prepreke u realizaciji sporazuma i shodno njima dogovore mehanizme za njihovo prevazilaženje.

Mehanizmi koji se dogovore i ustanove treba da odgovore bar na dva pitanja:

- Kako pratiti poštovanje dogovora, tj. realizaciju sporazuma?
- Kako postupiti ako dođe do zastoja u realizaciji dogovorenog?

Celovlta slika i *dinamika* bilo kog, pa i integrativnog, pregovaranja obično je puna pregovaračkih kriza i dilema, pojačanih strepnji i nepoverenja, te je i put koji se tokom pregovaranja trasira pun adekvatnih uspona i padova. Slikovito rečeno, put do sporazuma pre podseća na „savladavanje izazovnih brdskih kaskada nego širokih ravnih autostrada". Takvo putovanje ponekad zahteva zastajkivanje i proveravanje ispravnosti pređene putanje, vraćanje na prethodne korake i njihovo dopunjavanje, dugo i strpljivo pripremanje za prepreke ili korake koji slede i sl.

Nerealno je očekivati da će pregovaranje teći kroz navedene faze tako glatko i neometano kako je to u prethodnom tekstu opisano. Međutim, istina je da poznavanje redosleda koraka, odnosno faza pregovaranja, nekada može biti dovoljna garancija za njegovu uspešnost. Jer, pregovarači tada znaju kriterijume na osnovu kojih mogu objektivno da procene da li situacija prevazilazi njihove mogućnosti ili ne, odnosno da li su u stanju da sami slede datu proceduru i korake celim tokom pregovaranja. Mudri pregovarači se od onih drugih razlikuju i po tome što, kada vide da pregovaranje ne ide „kako treba", pozovu *posrednike* koji će im pomoći da ispoštuju datu pregovaračku proceduru i stignu do željenog sporazuma.

Posredovanje: U čemu je razlika?

U našoj zemlji pojam *posredovanja i posrednika* je još uvek za mnoge nepoznanica. Otuda se njihovo značenje često i neadekvatno vezuje ili čak potpuno izjednačava sa *arbitriranjem* ili *„presuđivanjem", mešanjem i/ili uticajem „treće – moćnije" strane na ishod sukoba* i slično. Zajedničko za sve te situacije jeste da umanjuju ili negiraju kompetentnost pregovarača – smanjuju njihovu odgovornost za ishod pregovaranja, a to nije, i ne može se tako zvati, posredovanje, jer ono upravo obrnuto deluje na pregovarače i pregovaranje.

Kada *nepristrasna, neutralna* i od sukobljenih strana *prihvaćena* „treća" strana interveniše u sukobu i pregovaranju, a pri tom *nema moć donošenja odluke* već pomaže sukobljenim stranama da svojom voljom postignu vlastiti i obostrano prihvatljiv sporazum, onda se ta „treća" strana zove *posrednik* ili *medijator,* a takvo pregovaranje je *posredovanje* ili *medijacija* (Moore u: Popadić, Plut, Kovač-Cerović ed, 1996). Cela procedura posredovanja u osnovi prati iste korake, odnosno prolazi kroz iste faze kao i pregovaranje. Posrednik je tu da omogući i održava komunikaciju između sukobljenih strana, dakle da se stara prvenstveno o *proceduri* i samom *procesu* posredovanja a ne o krajnjem ishodu, odnosno sadržaju rešenja i sporazuma. Iskusan posrednik će sve svoje umeće usmeriti tako da njegovi pregovarači što više iskoriste, i istovremeno što manje osete, njegovo prisustvo i intervencije.

Posredovanje može da ima veoma različite tokove, no dobro bi bilo da ono otpočne tek kada se ispune bar sledeći *uslovi:*

1. Bez obzira da li je neka od sukobljenih strana zatražila posredovanje ili je ono ponuđeno sa strane, neophodno je da ga dobrovoljno prihvate sve strane u sukobu.

2. Sukobljene strane su se upoznale i saglasile sa predloženom procedurom ili postupcima koje će slediti tokom posredovanja.

3. Konkretan posrednik (ili posrednički tim) je prihvaćen od svih sukobljenih strana kao kompetentna, neutralna i nepristrasna osoba od punog poverenja.

Ako bi u bilo kom momentu posredovanja posrednik izgubio poverenje, pa samim tim i mandat, bilo koje strane u sukobu, posredovanje bi moralo da se prekine sve dok se ne pronađe adekvatna zamena, što bitno narušava dinamiku procesa i dovodi u pitanje uspešnost pregovaranja. Izbor i imenovanje posrednika može biti od *ključnog značaja* za uspešnost posredovanja. To naročito važi u onim slučajevima *kada je stepen sukobljenosti* oko nekog problema *značajniji ili veći nego konkretan problem,* a baš takve situacije najviše i zahtevaju posredovanje.

Uloga posrednika

Zavisno od tipa posredovanja i momenta pregovaranja u kome se posrednik poziva i angažuje, on može da prihvati raznovrsne uloge i zadatke:

1. Otvara/inicira i trasira komunikaciju.

2. Olakšava nesmetano odvijanje procesa tako što se brine o poštovanju dogovorene procedure.

3. „Obučava i informiše" nove, nedovoljno stručne ili nedovoljno pripremljene pregovarače.

4. Proširuje lepezu raspoloživih resursa stvarajući što optimalnije uslove za pregovaranje/posredovanje.

5. Istražuje problem i sukobljenim stranama obezbeđuje dostupnost svih relevantnih informacija…

6. Ukoliko je tako dogovoreno, posrednik može da daje sugestije i da zajedno sa pregovaračima traga za opcijama koje bi mogle da budu prihvatljive za sve. I u tom slučaju to ne znači da on može da utiče na donošenje konačne odluke.

Unutrašnja dinamika posredovanja razlikuje se od pregovaranja po tome što se paralelno sa svim pregovaračkim aktivnostima odvijaju i aktivnosti koje obavlja posrednik. Većina tih aktivnosti se utapa u sam proces pregovaranja i teško ih je od njega odvojiti, što i jeste pravi cilj posredovanja. Ipak, neke aktivnosti su različite i jasno vidljive, a naročito one koje se obavljaju u fazi pripreme za posredovanje.

Kako doći do posrednika?

U mnogim zemljama sveta postoji društveno organizovan sistem, vladinih i nevladinih, institucija, udruženja, agencija i sl., koji školuju profesionalne pregovarače i posrednike i/ili nude pregovaračke i posredničke ekspertske usluge usokospecijalizovane za različite domene/oblasti društvenog života u kojima se sukob javlja i odigrava, kao što su međunarodna politika, privreda (a naročito sukobi između radnika i uprave), brak i porodica, škole, visokoškolske institucije, vaspitno-popravne ustanove, krivično pravo i sl. Te institucije se s jedne strane, oslanjaju na dugu tradiciju „posredovanja" imanentnu mnogim tradicijama i kulturama starokineski i japanski tradicionalni modeli posredovanja, hispanoamerički i afrički tradicionalni modeli, modeli posredovanja hrišćanskih i jevrejskih zajednica itd.), a s druge strane, na pozitivna iskustva društevenih nauka i njihovih primenjenih disciplina.

Od *sredine* 60-ih posredovanje postaje društveno formalizovan i široko praktikovan pristup rešavanju sukoba u mnogim savremenim zemljama sveta.

U mnogim državama je već odomaćena praksa da se brojni konflikti i sporovi, pre nego što se podvrgnu arbitraži državnih institucija (komisijama, sudovima, centrima za socijalni rad i sl.), nastoje razrešiti kroz direktan dijalog svih strana u konfliktu, koji se odvija uz prisustvo i aktivnu pomoć posrednika (medijatora). Na taj način ne samo da se izbegavaju veliki materijalni troškovi i smanjuje angažovanje glomaznog administrativnog aparata, već se stranama u konfliktu omogućava da uz pomoć angažovanog stručnjaka uzmu aktivno učešće u zajedničkom nalaženju obostrano prihvatljivog rešenja. Odlučivši se za *posredovanje,* strane u sukobu ostaju *subjekti,* odnosno kompetentni i odgovorni *kreatori sopstvene sudbine,* a ne pasivni primaoci ishoda arbitraže. Otud je i u oblasti međunarodne politike postalo uobičajeno da se međunarodni sporovi rešavaju uz posredovanje nepristrasne „treće strane" (sukob na Bliskom istoku, u Severnoj Irskoj itd.). Dok je u prošlosti uloga posrednika bila vezana za druge dužnosti i zanimanja, a „posrednici" nisu bili za posredovanje obučavani ljudi, sada posrednik postaje profesija kao i svaka druga (Moore, 1996).

U našoj zemlji ovakva vrsta specijalizovanih institucija i udruženja tek počinje da se javlja i to prvenstveno zahvaljujući novijem razvoju nevladinog sektora. Ipak, retki su oni stručnjaci za komunikaciju i razrešavanje sukoba koji će za sebe mirno tvrditi da su dobro obučeni i iskusni posrednici. Jer jedno je učiti i sticati iskustvo u posredovanju prolazeći kroz simulirane/životu nalik situacije, a drugo je posredovati u realnosti. Kod nas su, nažalost, retke situacije da *se* stranke koje su u sukobu obrate za posredovanje ili da, kada im se ponudi posredovanje, one na njega pristanu. S druge strane, nastojanja stručnjaka iz nevladinog sektora da promovišu ovakav pristup rešavanju sukoba retko kada nailaze na punu podršku i razumevanje šire društvene zajednice. Izgleda da je još veoma jako i široko prihvaćeno ubeđenje da je posredovanje name-

njeno onima „koji nisu sposobni da sami rešavaju sopstvene probleme”. Nadamo se da priloženi tekstovi jasno govore da posredovanje nije ni nalik tome, i da je u mnogim sukobima, kada se primene opisana znanja i veštine, odista moguće postići da iz sukoba svi izađu kao pobednici, a to je više od „jednostrane pobede” u kojoj se istovremeno jedan problem „rešava” a mnogo novih stvara. Osnovna svrha postojanja posredovanja jeste da omogući pregovaračima da prošire sopstvene kompetencije i razreše, odnosno prekinu to „vrzino kolo sukoba”.

III

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

UVOD U UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA*

Planiranje kao osnov za rad organizacije

Priča o upravljanju ljudskim resursima je u suštini priča o ljudima koji pokušavaju da zajednički, organizovano urade neki posao.

Dakle, zamislimo grupu ljudi koju vezuju određena ideja i želja da nešto postignu. Osim želje, postoji i volja da se obavi posao neophodan da bi se ideja sprovela u delo a ciljevi ostvarili. U tom slučaju, nastaje organizovano delovanje ljudi: može nastati preduzeće (poslovna struktura) ili nevladina organizacija (kao formalno ili neformalno udruženje građana i građanki), ili nekakav drugi oblik organizovanog delovanja. I sama država, i lokalne vlasti kao njen deo, su oblik organizovanog delovanja koji je nastao iz potrebe ljudi da na određeni način urede zajednički život.

Organizovano delovanje ima dve osnovne pretpostavke: prvo, ono se PLANIRA i drugo, njime se UPRAVLJA.

* Test o marginalizovanim grupama preuzet je iz priručnika „Upravljanje ljudskim resursima“, OEBS, 2003, autorke Aleksandre Vesić, za koji su priloge pripremile Ivanka Jovanovič, Lepa Mlađenović i Rozalija Ilić. Priručnik je publikovan kao radni materijal za seminare namenjene obuci opštinskih lica odgovornih za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

Dakle, da bi se postigao cilj, i to na najbolji način, organizacija, odnosno ljudi koji je čine, planiraju rad. Postoji kratkoročno i tiugoročno planiranje, a ono koje je na duži rok zovemo strateškim planiranjem. Obe vrste planiranja su neophodne u radu svake organizacije, ali strateško planiranje je osnov svakog drugog planiranja, jer samo strateškim planiranjem organizacija dobija osnovne smernice za rad. Kratkoročnim planiranjem reagujemo na određene okolnosti u okruženju, ali da bi ono bilo efikasno, mora se znati koji je željeni opšti pravac razvoja organizacije.

Dugoročno planiranje znači da postoji jasno definisana svrha tog delovanja, krajnji cilj, velika promena koju će to delovanje načiniti. Na primer, u slučaju humanitarne organizacije svrha postojanja može biti smanjenje siromaštva, a u slučaju opštinske vlasti u određenoj zajednici ta svrha može biti omogućavanje određenog standarda i kvaliteta života ljudi iz te zajednice.

Druga važna tačka jeste da se definišu principi kojima će se grupa voditi u postizanju cilja, odnosno etičke vrednosti koje će se poštovati u radu. Definisanje tih vrednosti znači stvaranje identiteta i integriteta. To znači da će se činiti samo ono što je u skladu sa vrednostima. Pri tome je neophodno da ljudi koji su u organizaciji angažovani razjasne šta to zaista za organizaciju znači. Ako organizacija tvrdi da poštuje princip jednakih mogućnosti,[1] to znači da organizacija mora razviti čitav sistem mera za poštovanje tog principa.

[1] Principi jednakih mogućnosti znače da se organizacija zalaže da svi ljudi imaju iste mogućnosti bez obzira na rasu, pol, naciju, religiju, seksualno opredeljenje, invaliditet ili druge osnove za diskriminaciju. Postoji čitav sistem mera koji organizacija treba da razradi ukoliko želi da se zalaže i u svom radu poštuje ovaj princip. Detaljnije se tom temom bavimo u drugom delu ovog priručnika.

Oba principa, i svrha i vrednosti su kameni temeljci svakog organizovanog delovanja, jer sve što se čini u okviru takvog organizovanog delovanja će biti zasnovano na te dve odrednice. Dakle, od planiranja zavisi kako će se organizacijom ili delovanjem UPRAVLJATI, pa samim tim i kako će se UPRAVLJATI ljudskim resursima.

Pre nego što krenemo u konkretnu priču o ljudskim resursima, kratko ćemo objasniti sam pojam upravljanja.

Ispitivanje potreba[2]

Ispitivanje potreba je prvi korak u planiranju. Nevladina organizacija je organizacija koja nastaje iz potrebe da ljudi nešto promene. Ali nijedno okruženje nije statično, i potrebe se stalno menjaju. Zato se potrebe moraju stalno procenjivati da bi se na njih adekvatno odgovorilo/reagovalo.

Proces kojim saznajemo potrebe/interese zovemo ispitivanjem potreba. Na osnovu onoga što saznamo pravimo strateški plan naše organizacije.

Kakve potrebe postoje?

Postoje različiti nivoi potreba koje treba da imamo u vidu pri procesu ispitivanja potreba:

- individualne potrebe (potrebe svakog ljudskog bića);

[2] Definicije „Ispitivanje potreba“, „Misija“, „Ciljevi“, „Strateško planiranje“ i „SWOT analiza“ preuzete su iz priručnika „Upravljanje ljudima, Strategija jednakih mogućnosti“, u kome su objavljeni prilozi prevedeni uz dozvolu Charities Evaluation Services.

- potrebe grupe (na primer – izbeglice kao grupa imaju različite potrebe u odnosu na domicilno stanovništvo);
- organizacijske potrebe (na primer, potrebe NVO u odnosu na okolinu);
- društvene potrebe (na primer, potreba za pravnom državom).

Sve ove nivoe treba imati u vidu pri procenjivanju potreba određene zainteresovane grupe.

Postoji pet ključnih pitanja koje postavljamo pri planiranju ispitivanja potreba:

- Od KOGA želimo da saznamo? (određivanje interesne grupe).
- ŠTA želimo da saznamo? (identifikovanje stvari koje želimo da saznamo).
- KAKO ćemo saznati? (određivanje prikladne metode).
- KADA ćemo saznati? (vremensko određenje).
- ŠTA treba da saznamo pre samog ispitivanja? (spisak korisnika ili adrese i telefoni ljudi iz medija…).

Misija

Misija je primarna svrha (razlog) postojanja organizacije ili promena koju organizacija želi da ostvarite u sredini u kojoj deluje. Jedan od načina da sagledate misiju svoje organizacije je da sebi postavite sledeće pitanje:

Šta bi nedostajalo kad bi moja organizacija prestala da postoji?

Ciljevi

Ciljevi treba da uključe sledeće:

- ciljnu grupu,
- teritoriju na kojoj radite,
- uslugu koju treba da pružite,
- sve promene koje želite da ostvarite.

Strateško planiranje

Strateško planiranje je proces odlučivanja koju promenu/e vaša organizacija namerava da izvrši u svom radnom okruženju kroz predviđeni period vremena. Ovaj proces se zasniva na identifikovanju najboljeg načina korišćenja organizacionih resursa da bi se iskoristile mogućnosti i smanjile pretnje sredine.

Strateškim planiranjem uvećavaju se sposobnosti organizacije da misli i deluje strateški, umesto da proizvodi veliki broj pisanih namera.

Postoje četiri ključna pitanja na koje treba odgovoriti u procesu strateškog planiranja:

- Ko treba da bude uključen?
- Kada treba da se odvija strateško planiranje?
- Koji period plan treba da pokrije?
- Šta treba da bude uključeno i kako?

Koristi stratškog planiranja:

- utvrđivanje prioriteta;
- uzajamno proveravanje i razmena ideja;
- mogućnost da se svi zainteresovani uključe u proces i na taj način obavežu za pružanje podrške;
- prilika da se „odvojimo" od svakodnevnih obaveza i sagledamo celinu;
- sagledavanje situacija spolja, ne samo iznutra;
- stvaranje osnove za praćenje i ocenu uspešnosti.

SWOT analiza

Strengths – Snage
Weaknesses – Slabosti
Opportunities – Prilike/Mogućnosti
Threats – Pretnje

Jedna od najmoćnijih tehnika za analizu trenutne situacije vaše organizacije i kako treba da je menjate je SWOT analiza.

Ovom metodom se identifikuju Snage i Slabosti organizacije, kao i Prilike/Mogućnosti i Pretnje okruženja.

Osnovna ideja SWOT analize je da vaša strategija promene treba da:

- iskoristi prednosti Prilika/Mogućnosti i prevaziđe ili izbegne pretnje, uz
- maksimalnu upotrebu postojećih snaga,
- vodeći računa pri tom o slabostima organizacije

Da bi SWOT analiza uspela treba voditi računa o:

- potencijalima (resursima) organizacije, tj. sposobnostima da se iskoriste mogućnosti;
- kulturi organizacije, tj. sposobnosti da se podrže promene;
- sposobnostima da se odgovori očekivanjima zainteresovanih grupa.

Postavljanje zadataka

Zadaci treba da budu:

S – specific (određeni)
M – measurable (merljivi)
A – agreed, achievable (dogovoreni, dostižni)
R – realistic/relevant (realni/relavantni)
T – Time–based (vremenski određeni)

Šta je upravljanje?

Upravljanje ili menadžment[3] se može definisati na različite načine. Jedno od najjednostavnijih objašnjenja jeste da **upravljanje**

...znači doći do odluke šta treba da se uradi i zatim to obaviti pomoću drugih osoba.[4]

Ovu definiciju navodimo zato što ona naglašava da su upravo ljudi/osobe najvažniji resurs organizacije, jer se kroz taj resurs zapravo upravlja svim ostalim resursima: znanjem, novcem, materijalima, opremom…

Čime se sve upravlja?

Proces i posao upravljanja je veoma složen, zato što se podrazumeva da se istovremeno upravlja sa više stvari. Jer, upravljanje bilo kojom organizacijom/delom organizacije podrazumeva upravljanje:

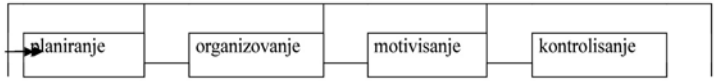
- aktivnostima,
- opremom,
- finansijama,
- odnosima sa javnošću,
- informacijama,
- ljudima,
- vremenom.

[3] Menadžment je reč koja se kod nas dosta koristi. Mi ćemo u ovom tekstu koristiti reč upravljanje.

[4] Armstrong, How to be even better manager, UK 2001.

Cilj upravljanja jeste da se dobiju rezultati tako što će se na najbolji način iskoristiti ljudski, finansijski i svi ostali resursi koji su organizaciji/grupi dostupni. U tom smislu, sam proces upravljanja podrazumeva četiri osnovna posla:

Slika br. 4. Proces upravljanja



Planiranje znači odlučivati šta treba da se uradi da bi se postigli ciljevi/rezultati.

Organizovanje znači postaviti osnove za načine na koji će se ti ciljevi/rezultati postići.

Motivisanje znači demonstrirati liderstvo/upravljanje na način koji motiviše ljude da rade zajedno, najbolje što mogu, kako bi postigli ciljeve.

Kontrolisanje znači nadgledanje procesa rada u odnosu na plan i preduzimanje korektivnih akcija.

Naravno, posao osobe koja upravlja nije tako jednostavan, i ne može se uvek svesti samo u jednu od ove četiri oblasti. Mnogi poslovi osoba koje upravljaju su između ili u više od jedne oblasti istovremeno. Ali nam ovako podeljeni poslovi mogu poslužiti da shvatimo osnove posla koji podrazumeva upravljanje.

Šta je upravljanje ljudskim resursima

U okviru upravljanja svaka organizacija razvija sistem procedura/strategija za upravljanje svakim od resursa, na primer, novcem kojim raspolaže. Analogno, svaka organizacija mora imati sistem strategija/procedura za upravljanje ljudima, koji su, kao što je već rečeno, jedan od najvažnijih njenih resursa.

Strategije/procedure za upravljanje ljudskim resursima moraju s jedne strane biti postavljene na način koji omogućava da se ti resursi najbolje koriste i da se njima upravlja na najbolji mogući način. S druge strane, te strategije i procedure moraju odgovarati svrsi postojanja organizacije, ciljevima i vrednostima koji leže u osnovi njenog rada.

Ljudski resursi ili osobe koje su u grupi/organizaciji donose u organizaciju:

1) svoje znanje/polje kompetencije (npr. diplomu pravnog ili ekonomskog fakulteta);
2) iskustvo (iskustvo u nekoj firmi koja ima sličnu oblast rada, ili iskustvo u nevladinim organizacijama);
3) veštine (rad sa računarima, vožnja itd.);
4) različite sposobnosti u manjoj ili većoj meri (sposobnost prilagođavanja, brzo učenje, dobro snalaženje u timu itd.);
5) različite potrebe (potrebe za finansijskom nagradom, ili potrebe za razvijanjem svojih potencijala, ili potrebe za napredovanjem u struci…);
6) kulturu, navike, običaje (različito kulturno poreklo, radne navike).

S druge strane, organizacija/grupa ima:

1) svrhu/razlog postojanja;
2) ciljeve i planove koje treba da ostvari;
3) vrednosti na kojima se zasniva rad;
4) potrebe za ljudima koji će se u to na najbolji način uklopiti.

Upravljati ljudskim resursima znači imati sve to u vidu i uklopiti na najbolji način.

Kako se definiše upravljanje ljudskim resursima?

Upravljanje ljudskim resursima se može definisati na različite načine. Ovde navodimo nekoliko različitih pristupa **Upravljanje ljudskim resursima…**

… se može definisati kao širok spektar strategija za izgradnju i održavanje radne snage od momenta zapošljavanja do penzije;

… je strateški koherentan pristup upravljanju osobama koje u organizaciji rade i koje individualno i kolektivno doprinose ostvarenju ciljeva organizacije;

… se odnosi na praksu i teoriju koje treba da primenite kao menadžer/ka a koje uključuju angažovanje, trening, procenu, nagradu i obezbeđivanje sigurnih i pravičnih uslova rada za vaše zaposlene;

… je proces koji se koristi zu privlačenje, pozicioniranje, razvijanje i rukovođenje osobama koje su organizacji potrebne da bi postigla svoj cilj.

Zašto je važno?

Najbolji odgovor na pitanje zašto jc važno upravljanje ljudskim resursima, će se dobiti ako razmislimo koje su to situacije koje treba izbeći, a tiču se ljudskih resursa. Niko ko upravlja organizacijom ne želi da:

- zaposli pogrešnu osobu;
- ima višak radne snage;
- zaposleni ne rade najbolje što mogu;
- organizacija ima problema jer sprovodi diskriminatorsku politiku;
- zaposleni rade u okolini koja nije bezbedna/izaziva nesreće na poslu;
- nedostatak adekvatne obuke ugrozi efektivnost/efikasnost osoblja itd.

Na kraju, važno je, jer organizacija može imati mnogo novca, opreme, dobar položaj na tržištu ili dobro postavljenu strategiju, ali ako nema prave osobe koje će na svemu tome raditi, onda ostali resursi ne vrede mnogo. Drugačije rečeno, uspeh ili neuspeh svake organizacije se u velikoj meri svodi na njenu sposobnost da privuče, razvije i zadrži posvećene i sposobne Ijude.

Ko se time bavi?

Svaka veća organizacija/firma, a svakako i bilo koja državna struktura ima posebna odeljenja ili osobe koji se bave ovim delom upravljanja – to su personalna ili kadrovska odeljenja/direktori/ke. Međutim, pogrešno je misliti da su samo oni zaduženi da se bave ovim delom posla. Upravljanje ljudskim resursima je deo posla svake osobe koja upravlja određenim delom posla.

Šta sve obuhvata?

Upravljanje ljudskim resursima obuhvata:

- privlačenje pravih osoba;
- proces zapošljavanja;
- uslove rada – plate, nagrade, beneficije;
- obuku za rad;
- motivisanje osoba;
- nadgledanje rada;
- disciplinske postupke.

Može se dakle reći da kao i svako drugo upravljanje, zahteva **planiranje (**privlačenjem i zapošljavanjem), **delovanje** (upravljanje, uslovi rada, obuka za rad), **motivisanje** (podsticanje različitim metodama da ulože svoj maksimum – nuđenjem dobrih uslova i dodatnih mogućnosti za razvoj) i **kontrolisanje** (nadgledanje rada i disciplinski postupci).

Upravljanje ljudskim resursima u organizaciji

Kao što je već ranije rečeno upravljanje ljudskim resursima se ne može posmatrati kao sasvim odvojena tema, već samo kao deo celine koju čini određena organizacija i plan za postizanje njenog cilja.

Organizacija i plan se moraju povezati sa osobama koje taj plan sprovode u delo, na dva načina: na praktičnom nivou pri planiranju se mora voditi računa o tome koliko i kakve osobe su potrebne da bi se plan ostvario. Na višem, strateškom nivou, formulisana svrha postojanja organizacije i vrednosti daju osnovu za upravljanje ljudskim resursima,

Na primer, firma može imati vrednosti i misiju koje su vezane isključivo za profit i uspeh na tržištu. U tom slučaju,

firma neće mnogo voditi računa o osoblju, osim koliko je to neophodno da bi se postigli bolji rezultati. U slučaju međutim da su misija i vrednosti vezane i za kvalitet rada i za ljude, osoblje će imati uslove rada i upravljanje koji se uklapaju u te vrednosti.

Stoga je pre započinjanja priče o ljudskim resursima, neophodno razjasniti ima li organizacija ideju o svojoj misiji i vrednostima, i da li se svi slažu sa tim. Tek onda se može krenuti u planiranje i upravljanje ljudskim resursima. U protivnom, neće biti planiranja ljudskih resursa, a odluke koje se tiču ljudi će se donositi *ad hoc*, zavisno od trenutne situacije i osobe koja odluke donosi.

Osnova svega su organizacijska misija, ciljevi, vrednosti i politike. Na njima se zasniva sve što se čini u okviru organizacije, pa i strategije koje se koriste u upravljanju ljudskim resursima. To zapravo znači da se misija i vrednosti odražavaju na to kako se radi svaki od koraka koji je vezan za upravljanje ljudima: privlačenje osoba, uslovi rada koji su ponuđeni, pravila i procedure koje se tiču odnosa sa zaposlenima i tako dalje. Privlačenje, odabir i ponuđeni uslovi zaposlenja/angažovanja su korak kojim osobe dovodimo u organizaciju. U samoj organizaciji se zatim dešavaju sledeći koraci: uvođenje u posao, nadgledanje i praćenje rada. Motivacija i razvoj s jedne strane, i disciplma s druge strane, zapravo dovode do postizanja rezultata i pružene usluge određenog kvaliteta koju organizacija, odnosno zaposleni treba da pruže.

JEDNAKE MOGUĆNOSTI I UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Ljudi su različitog porekla, rase, nacije, religije, pola, seksualne orijentacije, godina… U većini zemalja je neka od rasa, religija, nacija dominantna, dok je generalno heteroseksualna orijentacija dominantna u gotovo svim zemljama, kao što je većina ljudi bez invaliditeta. Stoga obično govorimo o dominantnim i manjinskim ili marginalizovanim grupama, odnosno o potrebi da svi ljudi imaju ista prava. Pojam jednakih mogućnosti se obično pojavljuje u tom kontekstu.

Gotovo sve zemlje u svom zakonodavstvu na neki način regulišu pitanje po kome svi ljudi imaju ista prava. Dugogodišnje iskustvo je pokazalo međutim da to nije dovoljno da bi ta prava zaista zaživela, kao i da su ljudi vrlo vešti u „nalaženju rupa u zakonu", te da je vrlo lako uskratiti nekome prava, a da to bude zakonski potpuno legalno.

Stoga se poslednjih decenija ulaže poseban trud da bi se obezbedilo poštovanje ljudskih prava i izbeglo različito tretiranje dominantnih i marginalizovanih grupa. Da bi se to postiglo, govorimo ne samo o jednakim pravima već i o jednakim mogućnostima za sve.

Pitanje je kako su jednake mogućnosti vezane za upravljanje ljudskim resursima?

Upravljanje ljudskim resursima je usko vezano za ljudski rad. Pravo na rad je jedno od osnovnih ljudskih prava koje je zagarantovano UN. Pravo na rad je posebno bitno, jer se radom ostvaruje zarada koja ljudima omogućava život, aktivnost i nezavisnost. U tom smislu, oblast upravljanja ljudskim resursima je posebno podložna zloupotrebi, odnosno ugrožavanju prava na rad. Stoga posebna pažnja treba da se obrati na poštovanje principa jednakih mogućnosti u svakoj organizaci-

ji/preduzeću/grupi. Taj princip se mora poštovati prilikom zapošljavanja, kao i tokom radnog veka osobe koja je zaposlena ili angažovana u organizaciji. To znači da bez obzira na svrhu postojanja organizacije u formulisanim vrednostima mora postojati izjava koja pokazuje stav organizacije prema marginalizovanim grupama, odnosno pružanju jednakih mogućnosti.

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA – ORGANIZACIJSKI KONTEKST

Da bismo razumeli šta sve podrazumeva upravljanje ljudskim resursima, moramo najpre razumeti kontekst u kome se to upravljanje odvija. Odnosi među ljudima su kompleksni u bilo kom kontekstu, a naročito ako pokušavate da upravljate ljudima koji obavljaju određeni posao. U tom smislu, važno je imati u vidu kako formalan, tako i neformalan kontekst, pri čemu ovaj drugi često može biti čak i važniji.

Na formalnom nivou, odnosi medu ljudima koji rade na nekom poslu, u nekoj organizaciji, se prikazuju strukturom, odnosno procedurama i pravilima. Na neformalnom nivou, važni su kultura i klima koje vladaju u nekoj organizaciji, liderstvo, grupni proces, timski rad, komunikacija među ljudima, konflikt i tako dalje. U ovom delu ćemo se baviti i formalnim i neformalnim kontekstom, kako bismo bolje razumeli ceo proces upravljanja ljudskim resursima.

Formalan okvir

Struktura organizacije

Svaka organizacija/grupa ljudi koja želi da nešto radi mora pre svega da uspostavi određenu vrstu podele poslova/zaduženja, mora razjasniti šta ko može/treba da uradi. Sve to jednim imenom zovemo struktura organizacije.

Strukturu je neophodno definisati kao okvir da bi se postigli ciljevi, odnosno odradio posao. Ona se sastoji od pojedinca, odeljenja i formalnih radnih timova koji su povezani mrežom međusobnih odnosa.

Možemo je definisati kao:

SISTEM OVLAŠĆENJA I ODGOVORNOSTI

što znači da struktura podrazumeva jasnu sliku iz koje se vide i ovlašćenja i odgovornosti svake pojedine osobe.

Šta praktično znači sistem ovlašćenja i odgovornosti? Ako je neka osoba u opštini na čelu odeljenja koje se bavi pravnim poslovima, ta osoba verovatno ima ovlašćenje da u ime opštine sastavlja tekstove ugovora, ili da procenjuje ugovore koji se opštini nude. S druge strane ta osoba odgovara da je to što je uradila u interesu opštine, a odgovorna je nekom ko joj je neposredno nadređen.

Strukturu na praktičan način čine:

1) pozicioniranje ljudi koji u njoj rade;
2) sistem procedura koje se tiču najvažnijih aspekata rada i koje taj rad regulišu.

Prva tačka se najčešće prikazuje slikom koju zovemo organogram, a koja predstavlja sliku pozicija u organizaciji. Na sledećoj strani dajemo primer organograma jedne organizacije, iz kojeg se može tačno videti koja tela, odnosno funkcije postoje u ovoj organizaciji.

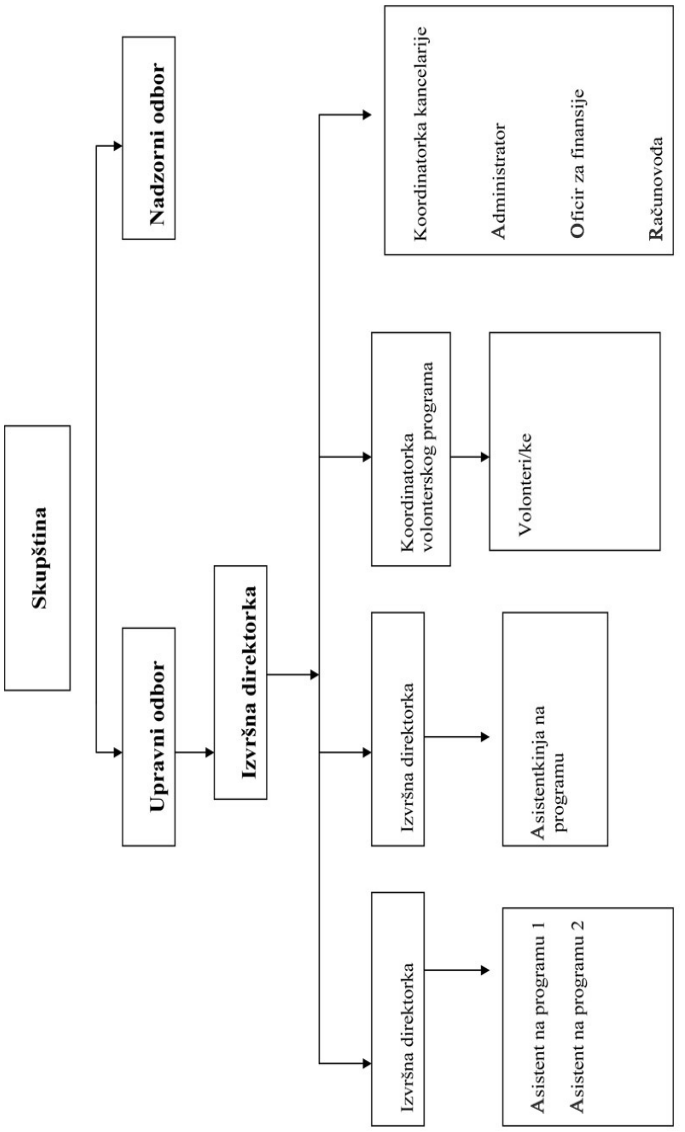
Tela, odnosno funkcije su: skupština, upravni odbor, nadzorni odbor, zatim izvršni direktor, koordinatori/ke određenih programa, kao i računovođa, administrator kancelarije i tako dalje. Ono što se takođe vidi sa slike su hijerarhijske pozicije, odnosno ko kime upravlja/ko je kome podređen.

S druge strane, ono što se sa slike ne vidi, jeste kakvi su odnosi među tim telima, odnosno funkcijama, to jest na koji se način regulišu međusobni odnosi. Slika ne pokazuje koji je stepen autonomije koordinatora programa, ili na primer kako je osoba koja neki program koordinira obavezna da izveštava izvršnu direktorku. Ne vidi se ko zapošljava ljude, a ko ih otpušta. Stoga drugi deo formalnog konteksta predstavljaju politike, odnosno procedure i pravila koja se formulišu na osnovu tih politika.

RAZMISLITE

Kako izgleda organogram opštinske vlasti/organizacije u kojoj vi radite?

Kako bi trebalo da izgleda organogram koji bi prikazao rad odgovornih lica za jednake mogućnosti i rodnu ravnopravnost?



Slika 6: *Primer organograma*

Politike i procedure

Politike predstavljaju način na koji se u jednoj grupi ili organizaciji postupa. U okviru upravljanja ljudskim resursima **politike** možemo definisati kao

… osnovne smernice za pristup koji organizacija namerava da usvoji kad je u pitanju upravljanje ljudima.

Politike definišu filozofiju i vrednosti organizacije, koje se odnose na to kako treba tretirati ljude. Važne su, jer se na osnovu njih razvijaju procedure i pravila organizacije, na koje se mogu pozvati kako osobe koje upravljaju organizacijom, tako i zaposleni. Politike i procedure su različiti, međusobno povezani pojmovi – politike daju samo smernice, dok su procedure

…tačna uputstva šta treba raditi u određenim situacijama.

Kao i vrednosti organizacije, tako je i politike neophodno formalizovati na određeni način, odnosno moraju postojati u pisanom obliku, pre svega jer sve osobe uključene u rad organizacije moraju biti upoznate sa njima. Na taj način mogu doneti odluku da li im te politike odgovaraju, odnosno da li žele da rade za organizaciju/grupu/firmu koja ima takvu politiku.

U okviru upravljanja ljudskim resursima, oblasti koje treba regulisati politikama odnosno procedurama su:

Opšta

- Pravičnost – odnosi se na fer tretman svih zaposlenih. Da bi se obezbedio fer tretman, zaposleni se moraju zaštititi od nepravednih odluka njihovih nadređenih, moraju im se obezbediti

jednake mogućnosti, a neophodno je i regulisati pravedan sistem plaćanja.

- Razumevanje – podrazumeva uzimanje u obzir posebnih okolnosti prilikom donošenja odluka koje se tiču sigurnosti, poštovanja i napredovanja zaposlenih.
- Kvalitet radnog procesa – svesno i kontinuirano posvećivanje poboljšanju uslova rada za zaposlene, u smislu smanjivanja monotonije u poslu, variranja odgovornosti oblasti rada, osnaživanja, i izbegavanja stresnih situacija kad god je to moguće.
- Uslovi rada – obezbeđivanje zdrave, sigurne i, onoliko koliko je to moguće, prijatne okoline za rad.

Posebne politike koje se odnose na zaposlene

U okviru ovog dela mogu se definisati mnoge politike, zavisno od toga čime se organizacija/grupa bavi i čemu je posvećena. Ovde dajemo pregled nekoliko uobičajenih oblasti:

- Planiranje ljudskih resursa
- Jednake mogućnosti
- Nagrađivanje
- Disciplinski postupci
- Prava zaposlenih
- Žalbe
- Seksualno uznemiravanje i ucenjivanje
- Korišćenje Interneta
- Zloupotreba opojnih supstanci

Planiranje ljudskih resursa

U okviru ove politike, organizacija se obavezuje da će: unapred planirati ljudske resurse (da bi angažovane osobe imale mogućnosti da razvijaju svoje karijere unutar organizacije i da bi se smanjila mogućnost da ljudi ostanu bez posla). U okviru ove politike organizacija se takođe može obavezati na određeni standard prilikom zapošljavanja (na primer da će zapošljavati samo osobe koje imaju određeno akademsko obrazovanje, ili određenu dužinu iskustva u radu).

Jednake mogućnosti

Postojanje ove politike obezbeđuje da organizacija sve ljude tretira jednako bez obzira na rasu, pol, veru, naciju, bračni status, invalidilet, HIV pozitivnost, godine itd. Jednako tretiranje znači obavezu da se obezbedi ravnoteža u procesu zapošljavanja, omogućavanje adekvatnih uslova za rad, jednak tretman u razvoju i disciplini. U okviru ove politike trebalo bi regulisati deo koji obezbeđuje da se stanje stvari regularno prati (npr. mehanizam koji prati da određeni procenat zaposlenih bude druge rase, vere, nacije itd). Jedan deo ove politike trebalo bi da se odnosi na tzv. afirmativne akcije (koje predstavljaju način da se marginalizovane grupe ravnopravno uključe u rad organizacije).

Politika nagrađivanja

Ovim se obuhvata i razmatra pravičan sistem plaćanja, jednake plate za isti posao, obezbeđivanje beneficija, nefinansijski oblici nagrađivanja (prilike za razvijanje, priznavanje zasluga itd.)

Politika razvijanja zaposlenih

Ovom politikom se definiše posvećenost organizacije kontinuiranom razvoju zaposlenih putem edukacija, razvijanja veština itd.

Prava zaposlenih

Politika kojom se priznaje pravo zaposlenih da obezbede svoja prava i zastupaju svoje interese putem organizovanja, sindikata, udruženja zaposlenih ili drugih oblika. Takođe pokriva i principe kojima organizacija rukovodi u radu sa sindikatima (tretira taj odnos kao partnerski).

Seksualno uznemiravanje/ugrožavanje/ucenjivanje

U okviru ove politike organizacija treba da definiše šta smatra uznemiravanjem/ucenjivanjem. (U većini razvijenih zemalja definisano je zakonom. Kod nas postoji predlog zakona, koji treba konsultovati radi tačnog definisanja ove pojave.) Zatim jasan stav da se uznemiravanje i zastrašivanje neće tolerisati, te da će se tretirati kao ozbiljan prekršaj radne discipline. Takođe ovde se definiše uloga nadređenih u prevenciji prekršaja i regulisanju žalbi i jasno ukazuje na procedure koje se tiču ucenjivanja i uznemiravanja.

RAZMISLITE

Iako kod nas u većini državnih organizacija postoji sistem razvijenih procedura koji se tiču gore navedenih zadataka, postavlja se pitanje da li postoji sistem politika, da li se te procedure poštuju, i na kraju, da li se one revidiraju s vremena na vreme da bi se videlo da li još uvek funkcionišu i da li su još uvek validne. Razmislite da li su procedure u vašoj grupi/organizaciji/lokalnoj vlasti još uvek validne i da li se primenjuju?

Razmislite kakva bi vrsta politike i procedura trebalo da se uspostavi u odnosu na grupu ljudi koji predstavljaju odgovorna lica za jednake mogućnosti i rodnu ravnopravnost? Koje bi sve oblasti trebalo da obuhvate politike i procedure?

Ovde dajemo primer politike i procedura koje se tiču žalbi zaposlenih. Na ovom primeru se može videti kako treba formulisati politiku, a kako proceduru.

Politika ove organizacije je

- da zaposleni imaju fer tretman od strane njihovih neposrednih nadređenih po pitanju žalbi koje eventualno imaju;
- da imaju pravo da se obrate višim nadređenima protiv odluke koju donese njihov neposredni nadređeni/a;
- imaju pravo da ih prati/zastupa kolega po njhovom izboru kada podnose žalbu odnosno žale se protiv donete odluke.

Procedura

Žalbe prolaze kroz sledeće korake:

Zaposleni podnosi žalbu neposredno nadređenoj osobi i ima pravo na pratnju/zastupanje od strane kolege po sopstvenom izboru.

Ukoliko zaposleni nije zadovoljan/a odlukom, zahteva sastanak sa članom uprave koji je nadređen njihovom neposredno nadređenom. Ovaj sastanak se mora održati u roku od pet radnih dana po podnošenju zahteva i njemu prisustvuje osoba koja rukovodi, osoba koja rukovodi kadrovskim odeljenjem, zaposleni/a, i ukoliko se želi, zastupnik/ca. Osoba koja rukovodi kadrovskim odeljenjem pravi zapisnik sa sastanka i ima obavezu da podeli kopije svima koji su učestvovali.

Ukoliko zaposleni/a još uvek nije zadovoljan odlukom, ide na višu instancu.

Sastanak po ovom zahtevu se mora održati u roku od pet radnih dana po podnošenju zahteva, i njemu prisustvuju izvršni direktor/ka, osoba koja rukovodi kadrovskim odeljenjem, zaposleni/a i zastupnik/ca. Osoba koja rukovodi kadrovskim odeljenjem pravi zapisnik sa sastanka i ima obavezu da podeli kopije svima koji su učestvovali.

Postoji niz koraka koje bi trebalo proći da bi se napravile ili izmenile politike organizacije/firme/grupe. To su:

1. razumevanje svrhe postojanja i vrednosti organizacije/grupe;
2. analiziranje postojeće politike (ukoliko postoji);
3. analiziranje spoljnih uticaja (zakonska regulativa, pravilnici koji se tiču određenih profesija);
4. proučavanje eventualnih novih obiasti;
5. provera sa rukovodećim osobljem;
6. saznavanje stava zaposlenih;
7. saznavanje stava sindikata;
8. analiziranje informacije;
9. formulisanje politika sa smernicama o njihovoj primeni.

Organogram, politike i procedure prikazuju na jednostavan način sliku bilo koje organizacije. U slučaju grupe ljudi koja radi na zajedničkom cilju kao što je to grupa odgovornih lica za jednake mogućnosti i rodnu ravnopravnost, ta slika ne mora biti striktno formalna, ali postoji potreba da se u određenoj meri definišu sve te stvari, kao i stepen autonomije/odnosno odgovornosti. U svakom slučaju mora postojati pismeni dogovor koji će pokriti najosnovnija pitanja koja se tiču međusobne saradnje.

Neformalni procesi

Koliko god je formalna struktura važna, te organogram daje sliku formalnog pozicioniranja u organizaciji, a procedure opisuju pravila, to nam ne mora dati sliku šta se u organizaciji stvarno događa, jer ono što je na papiru ne mora značiti i primenu u praksi. Stoga postoji potreba da se analiziraju organizacioni procesi koji se odigravaju unutar formalnih okvira, a to su komunikacija – pojedinačna i grupna, procesi u grupi, liderstvo, moć, politika, konflikt, kultura i klima. Zato ćemo se u sledećem delu osvrnuti na neke od tih procesa.

Komunikacija

Komunikaciju možemo definisati

…kao odnos među pojedinačnim osobama pri kome se veza među njima uspostavlja znakovima – simbolima i signalima.

Simbol je znak koji ima funkciju reprezentacije stvari i pojava. Dakle, simboli stoje umesto stvari i pojava i mi ih u tu svrhu namerno koristimo (primer su reči u jeziku). Signal je znak koji ima funkciju ekspresije ili apelovanja. Signali su izraz određenog psihičkog stanja (npr. smeh, plač, pokreti, izraz lica…)

Komunikacija je proces slanja i primanja informacija (i simbola i signala) između dve ili više osoba. Dakle, ona ne mora da bude razmena reči, mada se komunikacija najčešće poistovećuje sa konverzacijom. Komunikacija rečima se obično označava kao verbalna, a ostali oblici komunikacije se označavaju kao neverbalna komunikacija. Iako se čini da verbalnom komunikacijom najbolje izražavamo ono što želimo da poručimo, neverbalna komunikacija može biti podjednako ili čak i više upečatljiva i jasna.

Proces komunikacije – osnovni elementi

Pošiljalac – osoba koja šalje informaciju.

Namera pošiljaoca – misao, osećanje, ideja koju pošiljalac želi da prenese primaocu.

Kodiranje – pošiljalac formuliše poruku tj. transformiše svoju nameru tako da se ona učini dostupna čulima primaoca. Pošiljalac na taj način prenosi svoju nameru.

Poruka – informacija poslata primaocu (kodirana namera).

Slanje poruke – slanje informacije primaocu, izjava ili neverbalna poruka.

Informacioni kanal – način slanja poruke: direktan (konverzacija) ili indirektan (telefon, pismo, e-mail, fax, mediji …).

Primalac – osoba kojoj je poruka namenjena.

Primalac poruke – senzorno čulo na koje poruka deluje.

Dekodiranje – transformisanje poruke na način da bude razumljiva primaocu.

Interpretacija – određivanje namere pošiljaoca.

Fidbek – povratna informacija na osnovu koje primalac stavlja do znanja da je razumeo poruku.

Proces komunikacije je uspešan kada osoba koja prima shvata informacije koje su joj poslate u skladu sa namerama osobe koja ih je poslala. Osnovni uslov za uspešnu komunikaciju je proveravanje da li su namere osobe koja je poslala informacije dobro shvaćene. Obe osobe (i pošiljalac i primalac) podjednako učestvuju u procesu uspešne komunikacije. Uspešnu komunikaciju nije lako ostvariti jer ona nije automatska, i često

se javljaju problemi prilikom pokušaja da jasno iznesemo svoje misli i da razumemo druge ljude. Osim toga, dobra komunikacija je osnovni uslov i sredstvo bilo kakvog timskog rada. Ona omogućava izvršavanje zadataka, pomaže pri donošenju odluka i razrešenju problema i naročito konflikata.

PRIMER

Kao primer, navodimo šta je grupa ljudi na seminaru na kojem se obrađivala tema komunikacije odgovorila na sledeća pitanja.

Šta ne volim u komunikaciji?

- nedostatak poštovanja ignorisanje, gledanje „kroz osobu”,
- laži preterivanja,
- preteranu gestikulaciju,
- preteranu intimizaciju,
- upotrebu stranih reči,
- kada nemam povratnu informaciju.

Šta volim u komunikaciji?

- iskrenost,
- pažljivo slušanje,
- da me ljudi gledaju u oči dok razgovaraju,
- kada su ljudi direktni i koncizni,
- obraćanje sa poštovanjem,
- povratnu informaciju.

Kako treba da govorim da bi me drugi razumeli?

- jasno,
- artikulisano,
- razumljivo,
- glasno,
- bez stranih reči,
- smireno,
- sa adekvatnom gestikulacijom,
- adekvatnim izrazom lica,
- bez ulaženja u privatnost.

Kako da slušamo da bismo bolje razumeli?

- sa poštovanjem,
- sa koncentracijom,
- bez prekidanja i ometanja (verbalnog i neverbalnog) ako je potrebno da postavimo dodatna pitanja izbegavati preuranjene zaključke da naš stav odražava pažnju.

Povratna informacija

Specifična forma komunikacije je ono što zovemo povratnom informacijom, ili kako se često u literaturi sreće, fidbekom. U prethodnom primeru povratna informacija se često pominjala kao nešto što je važno za uspešnu komunikaciju.

Fidbek je reakcija na datu informaciju ili ponašanje, zato to i zovemo povratnom informacijom. Njime poručujemo kako smo shvatili drugu osobu, odnosno njeno ponašanje, kao i šta mislimo o tome.

Davanje i primanje povratne informacije je proces učenja, kako za osobu koja ga daje, tako i za osobu koja ga prima. Konstruktivna povratna informacija poboljšava komunikaciju i tako povećava razumevanje među ljudima. To ne znači da mora biti pozitivan; negativna povratna informacija, ako se vešto daje, može da bude vrlo korisna i efikasna.

Destruktivna povratna informacija je formulisana tako da stvara loš osećaj kod ljudi koji je primaju. Osoba koja ga je dobila ne može da ga iskoristi u radu ili ponašanju.

Ima mnogo načina da se dâ povratna informacija, na primer:

- Svesno – klimanjem glave.
- Nesvesno – kad slušalac gleda kroz prozor ili zaspi.
- Spontano: „To ti je bilo super” ili „E, baš ti hvala”.
- Promišljeno: „Da, to mi je mnogo pomoglo” ili „Zahvaljujući tome mnogo sam naučila/o”.
- Verbalno: „Da”, „ne”.
- Neverbalno: kad izađete, nagnete se unapred i pažljivo slušate.
- Formalno – formular za evaluaciju, vežba valuacije.
- Neformalno – aplauz, tapšanje nekog po ramenu.

Praktični saveti za davanje povratne informacije:

Počnite pozitivno

Kada dajete povratnu informaciju, osobi će biti korisno da prvo čuje ono što vam se svidelo, što cenite, u čemu uživate ili pohvalu za ono što je dobro uradio ili uradila. Naša kultura ponekad naglašava negativno, tako da je fokus više na greškama nego na dobrim stranama. Žureći se da kritikujemo, često previđamo ili zapostavljamo pozitivan aspekt. Ako osoba prvo čuje pozitivne stvari, sve negativno što sledi će se bolje saslušati i rad poboljšati.

Budite specifični

Uopštene primedbe nisu korisne za razvijanje veština zato što ne pružaju dovoljno detalja da bi se iz njih moglo nešto naučiti. Komentari kao: „Bili ste odlični“ ili „Bili ste užasni”, su beskorisni u smislu učenja ako ne možete navesti šta je to ta osoba uradila što vas je navelo da upotrebite etiketu „odličan” ili „užasan”. Izuzetno je teško ispraviti svoje ponašanje na osnovu opštih informacija i uopštenih komentara.

Koristite opisne, a ne ocenjivačke fraze

Opišite svoje reakcije tako što ćete osobi reći šta ste čuli ili videli i koji je efekat to imalo na vas. Nije dovoljno informativno reći da je nešto bilo dobro ili loše i takve vrednosne ocene će vrlo verovatno dovesti do stvaranja odbrambenog stava.

„Po tome kako ste slušali čini mi se da ste zaista zainteresovani”, će biti korisnije i delotvornije nego: „Bilo je dobro, jako mi se svidelo.”

Razgovarajte o stvarima koje se mogu izmeniti.

Davati povratnu informaciju osobi o stvarima nad kojima ona nema ili ima malo kontrole, ne samo da je beskorisno, nego nema smisla. Na **primer,** negativno komentarisati fizički izgled neke osobe ne nudi informaciju o tome šta osoba može da **promeni,** nego će samo izazvati antagonizam i učiniti da komunikacija između vas i te osobe postane mnogo teža.

Međutim, rečenica kao: „Vašoj prezentaciji bi pomoglo kad biste se više smešili…” daje toj osobi informaciju o nečemu što može da primeni.

Povratna informacija treba da bude pravovremena

Povratna informacija je korisnija i delotvornija kada se daje ubrzo nakon nekog događaja, dok su događaj i osećanja još sveži u sećanju. Međutim, vrlo je važno da budete sigurni da je ta osoba tada spremna da primi povratnu informaciju; u nekim situacijama (recimo kada postoji veliki emotivni naboj) možda je bolje da je odložimo za kasnije.

Grupa i tim

Kada je na okupu nekoliko ljudi, bilo da je to vezano za posao ili ne, neminovan proces je stvaranje grupa. Grupe unutar skupa ljudi se stvaraju iz različitih razloga: na primer jer se zbližavaju ljudi koji imaju slične vrednosti, stavove ili razmišljanja, ili ljudi koji su privučeni istom osobom itd. U procesu rada takav proces je još uočljiviji. Grupe koje se stvaraju u okviru neke organizacije, ili podgrupe u okviru šire grupe koja ima nekakav zadatak su uglavnom neformalne, ali mogu biti i formalne – kao kada se formira tim koji treba da obavlja određeni deo posla. Bilo formalne ili ne, grupe prolaze kroz određeni proces stvaranja.

Razna istraživanja su pokazala da grupe prolaze kroz nekoliko faza u svom razvoju. Te faze možemo podeliti na:

Stvaranje

Stvaranje je faza u kojoj se grupa formira. Na samom početku sve izgleda idealno, svi su ushićeni i izgleda kao da nikada neće biti problema. Ljudi još nisu svesni razlika u mišljenju.

Previranje

Do previranja dolazi kada pojedinci shvate da postoje različita mišljenja u grupi, članovi/ce grupe tada praktično testiraju gde su granice i dolazi do prvih konflikata i podela u grupi.

Normiranje

Faza normiranja nastaje kada ljudi shvate da moraju davati i uzimati, prihvatiti kompromise i posvećivati se interesu grupe. Tada grupa stvara pravila/norme ponašanja unutar grupe.

Delovanje

Nakon što je uspela da prevaziđe početne poteškoće i stvorila norme ponašanja, grupa počinje dobro da funkcioniše i efikasno izvršava zadatke.

Žaljenje

Žaljenje nastaje kada grupa prestane da postoji iz bilo kog razloga. Ova faza neminovno dolazi i tada članovi grupe prolaze kroz fazu žaljenja.

Ove faze ne moraju neminovno ići po ovom redosledu, niti je određeno vreme koje se provodi u svakoj fazi. Neke grupe se raspadnu već u drugoj fazi, a neke prolaze kroz ovaj proces više puta – na primer, ukoliko se u nekom periodu grupi pridruže nove osobe, ponovo može doći do normiranja.

Važno je još i da napomenemo da se u procesu stvaranja grupa javlja osećanje/proces koji zovemo **grupnom kohezijom.** To se dešava ukoliko se ljudi unutar grupe snažno identifikuje sa grupom kao celinom. Identifikovati se sa grupom kao celinom, znači identifikovati se sa pojmovima prihvatljivog i neprihvatljivog ponašanja (koji su stvoreni tokom faze normiranja), sa grupnim vrednostima i modelom 'dobrog' i 'lošeg'. Grupna kohezija je važna, ali ne mora uvek imati pozitivne rezultate. Ukoliko grupna kohezija postane suviše jaka, često se dešava da osoba koja ima drugačije mišljenje automatski bude izbačena/kažnjena na neki način, a to guši kreativnost i inovacije.

Ukoliko je grupa/organizacija dovoljno velika, ili ako postoje određene oblasti u poslu, dobro je da se formiraju timovi koji će imati određene zadatke. Timovi se mogu stvoriti kao potpuno nove grupe, ili formalizovanjem već postojeće grupe.

Tim

…čini mali broj ljudi sa komplementarnim veštinama, posvećenih zajedničkoj misiji i ciljevima, za čije se ostvarenje smatraju međusobno odgovornima.

Timovi, kao što je već rečeno, prolaze kroz iste faze stvaranja kao i bilo koja druga grupa.

Ne postoii jedinstven recept za stvaranje dobrog tima, ali ćemo ovde dati karakteristike i dobrih i loših timova.

Karakteristike efikasnih timova

Timovi su osnovne „jedinice" za većinu organizacija. Oni su veoma korisni jer ujedinjuju veštine, iskustva i perspektive nekoliko ljudi.

Dobri i efikasni timovi

- neguju međusobno ohrabrivanje, aktivno slušanje, poštovanje i podsticanje razmene mišljenja i ideja, prepoznavanje potreba, interesa i postignuća drugih;
- dobijaju energiju kad su pred izazovom;
- uvek daju bolji rezultat nego individualno delovanje ili delovanje većih grupa;
- fleksibilni su i lako odgovaraju na promene zahteva ili okruženja. Većom brzinom, tačnošću i efikasnošću prilagođavaju svoj pristup novim informacijama;
- ulažu dosta vremena i napora u istraživanje, oblikovanje i slaganje oko svrhe postojanja;
- karakterišu duboka osećanja posvećenosti rastu i uspehu tima.

U lošim, disfunkcionalnim timovima

- atmosfera je napeta i preterano formalizovana;
- ili ima suviše diskusije koja ne vodi ničemu ili je nema uopšte;
- članovi tima ne razumeju zašto su tu, šta treba da rade ili standarde kojima treba da teže;
- ljudi ne slušaju jedni druge;
- neslaganja su česta i obično vezana za ličnost;
- odluke nisu zajedničke;

- postoje jasni, otvoreni napadi na druge, ili prikrivena netrpeljivost;
- ljudi se ne osećaju slobodnima da izraze sopstveno mišljenje;
- postoji malo ili nimalo fleksibilnosti u načinu na koji funkcionišu;
- lider dominira timom i više pažnje je usmereno na to ko ima kontrolu nego na obavljanje posla.

Uloge u timu

S obzirom da svi ljudi imaju jake strane i slabosti u različitim oblastima, najbolje je kad se u timu nalaze ljudi koji se međusobno dopunjuju. U skladu sa tim, kažemo da postoje „uloge" u timu, što znači da svako preuzima delove posla koji najbolje odgovaraju njihovim jakim stranama. Teoretičari daju nekoliko tipologija tih uloga, a ovde ćemo navesti podelu koju je osmislio Belbin, 1981:

- **osoba koja vodi** – osoba koje vodi računa o tome kako tim radi;
- **osoba** sa **idejama** – smišlja nove načine i ideje;
- **osoba od akcije** – promoviše ideje među drugima, pokreće proces pretvaranja ideje u realnost;
- **organizator/ka** – organizuje podelu posla;
- **osoba** za **spoljne kontakte** – koja proverava kako stvari funkcionišu u okruženju;
- **timski radnik/ca** – podržava **tim,** i održava timski duh;
- **kontrolor/ka** – analizira i evaluira;
- **perfekcionist/kinja** – brine o rokovima i da svi detalji budu završeni.

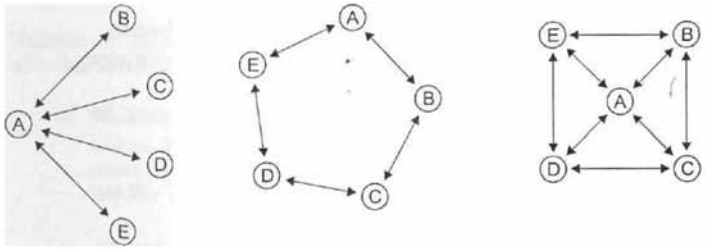
Bez obzira na podelu, najbitnije je razumeti da su sve uloge podjednako važne, odnosno, da timovi neće dobro funkcionisati ukoliko nema osobe sa nekom od ovih uloga. Kada je manji broj osoba u timu, jedna osoba ispunjava više uloga.

RAZMISLITE

Da li ste u nekom timu? Kako on funkcioniše? Koje su jake strane vašeg tima, a na čemu treba da radite? Koja je vaša uloga u timu?

Komunikacija u grupi/timu

Tri osnovna načina komunikacije unutar grupe su:



Slika br. 8 Komunikacija u grupi/timu

Tri bazična načina komunikacije u grupi je identifikovao Levit (1951) i prikazana su na gornjoj slici. U prvom slučaju, rad je brz, komunikacija jasna između svakog pojedinog dela i centra, pravi se manje grešaka, ali postoji određena nefleksibilnost u slučaju promene zadatka. (Na primer, ako B ima informacije koje utiču na rad ostalih osoba u timu, ta informacija ide prvo ka A, a tek onda se prosleđuje dalje.)

U drugom slučaju grupe su brže u rešavanju kompleksnih zadataka, ali će isto toliko vremena potrošiti na jednostavne zadatke koliko i prva.

U trećoj varijanti, grupe najbolje reaguju na otvorene, nejasne ili složene zadatke. Ljudi u grupi su obično najzadovoljniji u trećem slučaju, nešto manje u prvom, a najmanje u drugom slučaju.

Liderstvo

Liderstvo je važan proces i pojava u radu bilo koje grupe/organizacije. Liderstvo smo označili kao jedan od neformalnih procesa najviše zato što se retko nailazi na formalnu funkciju lidera kao takvog. „Liderstvo počiva na pojedincima i pojedinkama, a ne na organizacionoj strukturi. Ono se ne može propisati kao deo postupka ili opisa posla."[5] Nasuprot tome, funkcija osobe koja rukovodi/upravlja organizacijom je menadžerska, i za tu funkciju postoji jasan opis posla. Da bi jedna organizacija funkcionisala neophodno je da postoje obe uloge. Kod manjih organizacija i onih sa malo iskustva, postoji tendencija da se te dve uloge mešaju, to jest da jedna osoba ima obe uloge. To je moguće ali nije preporučljivo, prvo jer se mešaju ovlašćenja, a drugo, retko koja osoba sjedinjava u sebi i liderske i menadžerske sposobnosti. U većim organizacijama kao što su preduzeća, je situacija još složenija, ali se na ovom mestu nećemo baviti pitanjem liderstva u tako velikim i formalnim strukturama.

Prvo ćemo definisati razliku između lidera/ke i menadžera/ke, odnosno osobe koja vodi organizaciju i osobe koja njome upravlja.

[5] Sendi Adirondak, „Sve o upravljanju".

Lider/ka	*Mendžer/ka*
Pokušava da uradi PRAVE stvari	**Pokušava da uradi stvari na PRAVI način**
• Strateško planiranje	• Kratkoročno planiranje
• Motiviše ljude za viziju	• Menadžment i kontrola budžeta
• Motivacija i razvijanje org. strukture	• Izgrađivanje i održavanje strukture postojeće strukture
• Inovacije neočekivana rešenja, prevazilaženje teškoća, izlaženje iz uobičajenog okvira	• Obezbeđuje postizanje onog što je planirano.
• **BUDUĆNOST**	• **SVAKODNEVNI RAD, SADAŠNJOST**

Ovde ćemo pokušati da damo osnovne karakteristike liderstva i neke osnovne pojmove vezane za tu pojavu.

Liderstvo se može definisati kao

…proces inspirisanja pojedinaca/ki da ulože napor da bi se postigao neki rezultat.[6]

Ideja liderstva je stoga da tim/organizacija obave posao najbolje što mogu, da ostvare svrhu postojanja grupe. Lideri i njihovi timovi/grupe su stoga međuzavisni. Dva osnovna zadatka koje lideri treba da obavljaju efikasno jesu:

[6] Armstrong, „How to be even better manager".

1. Da vode ka ostvarenju svrhe – svaka grupa ima razlog, svrhu postojanja. Lideri/ke obezbeđuju da grupa ide ka ostvarenju te svrhe.

2. Održavanje efektivnih odnosa – lideri/ke treba da obezbede da odnosi između njih i grupe i **odnosi** unutar grupe budu dobri, u smislu da pospešuju stvarenje svrhe postojanja grupe.

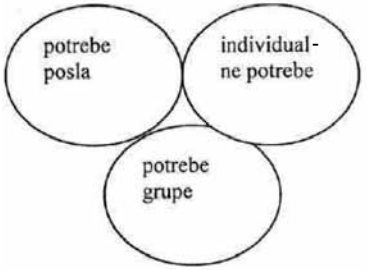
Da bi obavili te zadatke, lideri/ke treba da imaju na umu tri osnovne vrste potreba:

1) Potreba posla – grupa/tim/organizacija postoje da bi obavljali određeni posao. Uloga lidera/ke je da osigura da se taj posao obavi. Ako se posao ne obavlja, osobe koje učestvuju će biti razočarane, frustrirane. Duže trajanje takvog stanja može voditi ka **rasturanju** grupe.

2) Potreba održavanja grupe – da bi postigla zadatke grupa treba da se drži zajedno. Uloga lidera/ke jeste da izgradi i održi timski duh i moral.

3) Individualne potrebe – pojedinci imaju sopstvene potrebe i očekuju da će biti zadovoljene na poslu. Uloga lidera/ke je da bude svesna tih potreba, tako da u trenutku kada je potrebno, može preduzeti nešto da se te individualne potrebe usklade sa zadatkom i potrebama grupe.

Ove tri vrste potreba su međuzavisne. Bilo koja akcija u vezi jedne od ovih oblasti utiče i na druge dve.



Slika br. 9 Potrebe koje lideri treba da harmonizuju

Najčešće se navode četiri osnovne podele po stilovima liderstva:

- Harizmatični/neharizmatični – harizmatični lideri/ke se oslanjaju na svoju ličnost, harizmu ili auru. To su najčešće vizionarske osobe, koje preuzimaju rizike, orijentisani su ka postignuću i dobro komuniciraju. Neharizmatični lideri/ke se oslanjaju na svoje znanje, iz kog dolazi njihov autoritet.
- Autokratski/demokratski – autokratski lideri/ke nameću svoje odluke, koristeći sopstvene pozicije da bi ljudi uradili posao, dok su demokratski više usmereni ka podsticanju participativnog rada.
- Osnažuje/kontroliše – neki lideri/ke su skloni tome da podstiču ljude da se razvijaju, dok su drugi usmereni na kontrolu onoga što se radi.
- Transakcije/transformacije – lideri/ke koji su usmereni na transakcije su oni koji „menjaju" novac, posao i sigurnost za poslušnost, dok oni koji su usmereni na transformaciju pokušavaju da motivišu ljude da streme ka nekim „višim ciljevima".

Po jednom istraživanju u inostranstvu, osobine koje ljudi cene kod lidera/ke su:

- entuzijazam,
- podržavanje,
- prepoznavanje truda,
- slušanje ideja/problema,
- obezbeđivanje smernica,
- integritet,

- praktikuje ono što govori,
- ohrabruje timski rad,
- aktivno ohrabruje povratnu informaciju,
- radi na razvoju ljudi.

PRIMER

Grupa na seminaru u našoj zemlji je označila sledeće osobine kao osobine dobrog lidera/ke, znanje, kreativnost, vizionarski kvalitet, osećaj za druge ljude, autoritet, elokvenciju, upornost, pozitivnu energiju, posvećenost, pobednički mentalitet, sposobnost da integriše, harizmu, roden/a za to.

RAZMISLITE

Da li ste lider/ka?

Kakav ste lider/ka – kakav je vaš pristup?

Da li mešate posao lidera/ke i menadžera/ke?

Koje od poželjnih liderskih osobina imate?

Kakva vrsta lidera je potrebna vašoj grupi/organizaciji? Da li postoji osoba koja bi mogla da preuzme tu ulogu?

Moć

S obzirom da u svakoj grupi/organizaciji formalno ili neforrnalno postoje osobe sa manje ili više odgovornosti i ovlašćenja, neizbežno je da se u procesu rada ta moć i pokaže. Direktno ili indirektno, različiti oblici moći prožimaju sve organizacije bez obzira na njihovu prirodu.

Moć

…osigurava dominaciju određenih ciljeva i/ili vrednosti nad drugima.

Moć nema uvek iste izvore. Ovde ćemo navesti nekoliko tipova moći:

- Ekspertska moć – ovu vrstu moći imaju ljudi koji poseduju znanja i/ili informacije u specifičnoj oblasti.
- Formalna moć – moć koja potiče iz pozicije koju osoba zauzima.
- Moć nad resursima – moć koja potiče iz vlasništva ili mogućnosti da se dozvoli/spreči korišćenje resursa: novca, materijala, rada, usluge itd.
- Lična moć – moć koja potiče od ličnih osobina, harizme, samosvesti, sposobnosti da se artikulišu osećanja i ideje, popularnosti.
- Moć navike – vrsta *status quo* moći, koja potiče od postavke da je lakše da se stvari održe takvim kakve jesu nego ih menjati.
- Moć 'veza' – potiče od povezanosti sa drugima koji imaju moć.
- Moralna moć – moć koja je rezultat pritiska univerzalnih poštovanih vrednosti. Često se poistovećuje sa moći konvencija koje govore šta je dobro a šta loše.

Svaka od ovih vrsta moći se može naći čak i u vrlo malim organizacijama i neformalnim grupama. Moć je vrlo važna, odnosno važno je ko je ima i na koji način je upotrebljava. „Moć, kontrola, liderstvo i autoritet često se upotrebljavaju jedna umesto druge, što izaziva još više nesporazuma. Kao i autoritet, moć može biti legitimna ili nelegitimna. Kao i kontrola može se koristiti pozitivno ili negativno.

Zloupotrebljena moć postaje nepravda.
Zloupotrebljena kontrola postaje prinuda.
Zloupotrebljeno vođstvo postaje dominacija.
Zloupotrebljeni autoritet postaje autoritarnost.[7]

Moć kao pojavu ćemo više analizirati u delu koji se odnosi na jednake mogućnosti.

Konflikt

Konflikt ili sukob je pojava sa kojom se suočavaju sve grupe ili organizacije.

Uprošćeno, može se reći da su uzroci konflikta u okviru organizacije:

- različita profesionalna mišljenja/stavovi;
- takmičarska komponenta koja se neizbežno javlja u procesu rada;
- lični sukob.

[7] Sendi Adirondak, „Sve o upravljanju".

Konflikt može biti sukob između dve osobe ili sukob izmedu grupa koje se javljaju u jednoj organizaciji.

Konflikti se često pojavljuju u situacijama promena, jer one mogu biti shvaćene kao pretnja. Druga česta situacija u kojoj se dešavaju konflikti je ako postoji frustracija ili nezadovoljstvo koje nije otvoreno pokazano.

Konflikt ne treba da se ignoriše ili zanemaruje. To je neizbežan deo napretka i promene i treba da se upotrebi konstruktivno. Konflikti između osoba su lakši za rešavanje od konflikta izmedu grupa, jednostavno zato jer je lakše napraviti kompromis između dve osobe, nego kompromis između grupa, kod kojih treba uskladiti norme, vrednosti i ciljeve više osoba. Ukoliko je grupa kojoj osoba pripada u konfliktu, česta je situacija da će osoba biti lojalna grupi, čak iako je njeno lično mišljenje drugačije.

Kultura organizacije

Svi ovi kako neformalni tako i formalni procesi i okviri zajednički daju nešto **što** možemo nazvati klimom za rad i kulturom organizacije.

Da bi bilo jasno o čemu govorimo, definisaćemo oba pojma.

Organizaciona kultura jeste „šema" vrednosti, normi, uverenja, ponašanja koji nisu jasno artikulisani, ali oblikuju način na koji se ljudi ponašaju i obavljaju poslove unutar neke grupe. Pri tome se ovde misli na vrednosti kao na nešto za šta ljudi veruju da je važno, a norme kao nepisana pravila ponašanja. Ove vrednosti mogu biti drastično različite od vrednosti koje je organizacija formalno definisala. Organizaciona klima je način na koji ljudi doživljavaju kulturu organizacije.

Kultura organizacije, iako nigde nije jasno predstavljena, niti će iko reći „kultura naše organizacije je ovakva", postoji i veoma je važno biti svestan/a postojeće klime/odnosno kulture.

Postoje različite teorije o kulturi organizacija, ali manje ili više opšte prihvaćena podela jeste da postoje četiri kulture:

1) kultura moći,

2) kultura uloge,

3) kultura zadatka/postignuća,

4) kultura osobe/podrške.

Kultura moći

je kultura sa centralnim izvorom moći. Postoji malo procedura ili pravila (njih određuje osoba koja je centar moći, ili uskog kruga oko nje). Atmosfera je kompetitivna, orijentisana ka moći.

Ljudi varaju za poziciju i pokušavaju da se jedni preko drugih domognu većeg uticaja i budu zapaženi od strane rukovodstva. Ovako izgledaju mnoge političke partije. Slično je i u mnogim poslovnim korporacijama. Dnevna zapovest je da preživljavaju oni koji su najpodobniji. U ovim organizacijama moć je često arbitrarna i prenosi se na autoritaran način. Ljudi na nižim nivoima hijerarhije se ne bune, jer bi bili odstranjeni.

Kultura uloge

je kultura u kojoj se rad kontroliše procedurama i pravilima/opisima poslova i taj opis je važniji od osobe koja ga obavlja. Moć je povezana sa pozicijama a ne sa ljudima.

Organizacije ovog tipa se veoma razlikuju od onih zasnovanih na moći. Ovde organizacije traže sigurnost, trajnost i zakonitost. Ključna reč je „pravilo". Organizacije imaju priznata pravila, propise i procedure rada. Svako zna svoje mesto i siguran je u sistemu ako se ponaša u skladu sa pravilima. Velike birokratije, kao što su državne službe, se često ponašaju na taj način. Obično postoji priručnik (ili pravilnik) koji pokriva sve eventualnosti i od ljudi se ne očekuje da mnogo koriste svoju sposobnost odlučivanja, sve dok uspostavljena pravila to obezbeđuju. Ovakve organizacije su pouzdane i obično pružaju dobru uslugu. S druge strane, njima nije lako da se bave neuobičujenim događajima ili zahtevima i imaju sklonost da izraze svoju nemogućnost da se time bave. Takve organizacije nisu dobre u promenama i to će uraditi samo ako su prisiljene.

Kultura zadatka/postignuća

Cilj je da se dovedu pravi ljudi i da se puste da završe posao. Uticaj je baziran na ekspertskom znanju, a ne na poziciji ili na poziciji moći. Timski rad je važan.

Organizacije ovog tipa se veoma razlikuju od organizacija zasnovanih na ulozi i na neki način predstavljaju njihovu antitezu. Ovakve organizacije su zasnovane na samoizražavanju. Ovo su kreativne sredine gde je naglasak na „podizanju prašine". One se brzo razvijaju i žele da budu najbolje. Reklamne agencije i kompanije za istraživanje tržišta su često takve. Ljudima je dato mnogo slobode da produkuju, postoji stres u vezi individualnog postignuća i takmičenje među ljudima za najbolju ideju. Ovakve organizacije ne pružaju dobru podršku ljudima i ne tolerišu slabost i neuspeh u postignuću. One nisu bezuslovno udobna mesta za boravak i čovek je samo onoliko dobar koliko i poslednji posao koji je obavio.

Kultura osobe/podrške

U ovoj kulturi osoba je centralna tačka. Organizacija postoji da bi služila i pomagala pojedincima/kama u njoj.

Organizacije ovog tipa se razlikuju od onih zasnovanih na postignuću. Organizacije koje se baziraju na podršci su one koje pokušavaju da mobilišu i unesu moć ljubavi. Takve organizacije pokušavaju da dovedu do poverenja, otvorenosti, davanja i brige, ljudi koji rade u tim organizacijama osećaju da se o njima neko brine. Neformalne grupe, kao što su grupe samopomoći često imaju ovakvu kulturu. Kultura podrške se zasniva na davanju i primanju u istoj meri, smislu za poštovanje i brigu o drugim ljudima i učtivim načinima socijalne interakcije. Takve organizacije mogu biti divno mesto za boravak mada je jedina njihova moguća slabost što se koncentrišu na proces, troše mnogo vremena na sastanke, a zanemaruju postignuće u spoljašnjem svetu.

Dobre/loše kulture

Nijedna od ovih kultura nije loša ili dobra sama po sebi. Takođe, retko koja organizacija ima samo i isključivo jednu kulturu. Obično u svakoj organizaciji postoji mešavina dve ili više kultura, od kojih je jedna najuticajnija. Pitanje toga koliko su kulture dobre ili loše je pitanje svrsishodnosti i uticaja na rad, odnosno, prvo, u kojoj meri ljudi tu kulturu doživljavaju kao nešto dobro ili loše, i drugo, kako se ta kultura odražava na njihov rad.

Jednake mogućnosti i organizacijski kontekst

Važno je imati u vidu jednake mogućnosti prilikom posmatranja organizacijskog konteksta, kako formalnog tako i neformalnog.

Što se tiče formalnog konteksta, treba imati politike i procedure koje se tiču obezbeđivanja jednakih mogućnosti. Postoje mehanizmi kojima se proverava da li se jednake mogućnosti poštuju na formalnom nivou, ali se to lako može uraditi i bez mehanizama: prvo, proveri se u pravilima i procedurama da li se uopšte pominju jednake mogućnosti ili bilo koja marginalizovana grupa ili ne, i drugo, posmatra se struktura organizacije – koliko ima osoba koje pripadaju marginalizovanim grupama na vodećim pozicijama, procenat zaposlenih koji imaju invaliditet, da li je prostor pristupačan i tako dalje. Organizacija može imati proceduru o jednakim mogućnostima, ali ako njen prostor nije pristupačan za osobe koje koriste kolica jasno je da je to prazna priča.

Posebno treba obratiti pažnju na neformalni kontekst, jer se tu zaista ogleda stav organizacije. Da li se poštuje mišljenje nekog ko je iz marginalizovane grupe? Da li ih ima u timovima? Kakve su neformalne grupe koje se formiraju u organizaciji? Ko koga štiti? Ko ima moć? Oko čega izbijaju konflikti?

Ukoliko želite da uvedete jednake mogućnosti, oba konteksta treba pratiti. Pri uvođenju jednakih mogućnosti, da bi one zaživele u praksi, ključno je da zaposleni/angažovani na radu treba da imaju osećaj da su jednake mogućnosti nešto veoma važno, nešto čemu se posvećuje pažnja. To se lako daje do znanja ako se ponašanje nagrađuje ako se poštuju, odnosno kažnjava ako se ne poštuje. Jednake mogućnosti se uvode „negovanjem" kulture i klime koje podržavaju osobe iz marginalizovanih grupa.

KAKO UPRAVLJATI LJUDSKIM RESURSIMA U PRAKSI?

Ciljevi i zadaci u upravljanju ljudskim resursima

Glavni cilj upravljanja ljudskim resursima jeste da osigura da organizacija postigne uspeh preko ljudi koje angažuje/upošljava. Bez obzira na veličinu organizacije/preduzeća, upravljanje ljudskim resursima ima iste ciljeve i možemo ih definisati na sledeći način:

Upravljanje ljudskim resursima

1) Obezbeđuje da organizacija privuče i zadrži kompetentne, posvećene i motivisane ljude. To znači da se preduzimaju koraci i razvijaju strategije da se privuku „prave" osobe, da se one zadrže i da im se omogući da u organizaciji razvoju potencijale do maksimuma. To takođe podrazumeva razvijanje sistema za praćenje i procenu rada, kao i sistema za nagrađivanje/disciplinovanje.

2) Obezbeđuje motivaciju i posvećenost kroz uvođenje politika i procedura koje omogućavaju da se osobe vrednuju na pravi način, i da su adekvatno nagrađene za svoja postignuća, odnosno nivo veština i kompetencije koje postižu.

3) Kreira klimu u kojoj se razvijaju dobri i podsticajni odnosi između onih koji rukovode i onih koji rade, klimu koja stimuliše timski rad.

Zavisno od veličine organizacije i nivoa formalnosti, ovi se ciljevi mogu sprovesti na različite načine. Ovde ćemo navesti sve funkcije upravljanja ljudskim resursima, koje se zatim mogu prilagoditi manjim ili većim organizacijama/grupama, odnosno manje ili više formalnom okviru rada sa ljudima.

Funkcija	Zadaci
Privlačenje i izbor ljudi	Napraviti procedure da bi se: 1) ljudi privukli, 2) izabrali najbolji kandidati/kinje prema validnim kriterijumima, 3) uputiti u posao.
Uslovi rada	Obezbediti da: 1) postoje detaljni opisi poslova za svako mesto, 2) su plate prilagođene značaju i količini posla i usklađene sa platama za sličan posao na tržištu, 3) postoji paket beneficija koji je konzistentan sa praksom organizacije.
Motivacija	Načiniti strategije/procese za motivisanje Ijudi, ohrabrivanje kreativnih načina rada i razmišljanja.
Upravljanje	Obezbediti da menadžeri/ke usmeravaju i podržavaju rad ljudi, koristeći različite stilove/metode prilagođene mogućnostima i sposobnostima svakog zaposlenog/e.
Edukacija i razvoj	Obezbediti mogućnost za širi razvoj veština zaposlenih, kao i mogućnost edukacije.
Nadgledanje/	Obezbediti postojanje i primenu.

Procena rada	1)standarda kvaliteta rada 2) načina za praćenje rada i merenje učinka prema postavljenim standardima 3) načina da se o rezultatima rada otvoreno diskutuje
Disciplina	Defmisati proces koji se koristi da bi se pozvali na odgovornost ljudi koji ne ispunjavaju svoje obaveze. Ako oni i dalje krše dogovore postoji proces koji vodi do njihovog otpustanja.

RAZMISLITE

Ako pripadate grupi odgovornih lica za jednake mogućnosti i rodnu ravnopravnost (koja nije sasvim formalna grupa), razmislite koje od ovih funkcija treba da se primene u toj grupi? Na koji način i kako biste to uradili?

Imajući u vidu da grupa odgovornih lica za jednake mogućnosti i rodnu ravnopravnost nije sasvim formalna grupa, za njeno funkcionisanje nije neophodno proći kroz sve opisane funkcije. Međutim, s obzirom da su u našim lokalnim administracijama u toku mnoge promene, smatrali smo da će biti korisno da makar u osnovnim crtama damo svaku od ovih funkcija.

Zapošljavanje osoblja

U procesu zapošljavanja postoje četiri koraka koji se mogu nazvati osnovnim:

1) definisanje posla i zahteva,
2) privlačenje kandidata,
3) izbor,
4) uvođenje u posao.

Definisanje posla i zahteva

Prvi korak je jasno i detaljno: 1) definisanje posla koji će se obavljati i 2) definisanje potrebnih kvalifikacija koje osoba treba da ima da bi obavljala taj posao. Taj korak je ključan u procesu zapošljavanja, jer osobu koja će adekvatno obavljati određeni posao možemo izabrati samo ako nam je potpuno jasno šta ta osoba treba da zna i kakve osobine treba da ima za obavljanje tog posla.

Definisanje posla znači ispisati detaljno šta je cilj obavljanja tog posla, šta su **sve** zadaci koji se obavljaju u okviru tog posla, koliko je radno vreme potrebno za taj posao, kakve odgovornosti i ovlašćenja podrazumeva posao. Takođe opis posla podrazumeva da precizirate platu, beneficije i uslove rada.

Drugi deo je definisanje „karakteristika“ osobe koju tražite – to podrazumeva da precizirate:

- znanje,
- kvalifikacije i obrazovanje/trening,
- iskustvo,
- veštine i sposobnosti,

- posebne zahteve koje treba da ispuni – npr. da može da putuje, vozi itd.,
- pravne zahteve, ukoliko ih ima.

U okviru ovih postavki razlikujemo bitne i poželjne kriterijume. *Bitni kriterijumi* (karakteristike) označavaju nivo koji mora biti zadovoljen da bi se posao obavljao u skladu sa postavljenim standardima. *Poželjni kriterijumi* pročišćavaju bitne kriterijume i mogu se koristiti samo da bi pomogli u pravljenju užeg izbora kada postoji veliki broj kandidata koji zadovoljavaju bitne kriterijume. I poželjni kriterijumi treba da su u vezi sa izvođenjem posla.

Pisanje karakteristika osobe je jedan od najtežih zadataka u svakom procesu nalaženja osoblja. Uvek treba proveriti predlog/nacrt sa još jednom osobom da bi se videlo da li je dovoljno jasan i precizan.

Saveti za izradu opisa karakteristika osobe:

- Kriterijumi treba da se napišu na što određeniji način bez stereotipskog isključivanja.
- Faktori kao što su veštine i životno iskustvo mogu da imaju istu težinu kao i formalna kvalifikacija. Npr. ako posao zahteva organizacione i administrativne veštine, onda iskustvo u vođenju neke neformalne grupe može da demonstrira ove veštine.
- Iskustvo stečeno na nekom neplaćenom poslu (recimo tokom volontiranja za neku nevladinu organizaciju), takođe može da pokaže validnu upravljačku sposobnost.
- Nemojte uključivati kvalifikacije koje su suviše specifične za posao.
- Ne treba stavljati kriterijume koji profilišu osobu kroz njene osobine, npr:

– vesele prirode,
– prijatne spoljašnosti,
– dobro podnošenje velikih obaveza.

Ovakvi zahtevi mogu biti signali „samo za zgodne devojke" ili „samo za mlađe osobe" ili „nećemo primati samohrane roditelje" što je automatski diskriminacija/isključivanje.

Privlačenje pravih osoba

Da bi se privukla prava osoba, objavljivanje informacije o radnom mestu treba da bude atraktivno i uspešno.

Zato treba obratiti pažnju da konkurs bude takav da:

1. Privuče pažnju – dovoljno atraktivan da privuče pažnju u odnosu na ostale konkurse.
2. Stvori i zadrži interesovanje – mora komunicirati tako da na zanimljiv način saopšti informacije o poslu, organizaciji, uslovima zaposlenja i traženim kvalifikacijama.
3. Stimuliše akciju – poruka treba da bude takva da stimuliše konkretnu reakciju – odnosno podstakne ljude da se jave.

Praktični saveti o objavljivanju konkursa

- Tekst konkursa treba da proizlazi iz karakteristika osobe i opisa posla.
- Privlačenje velikog broja kandidata je jednako loše kao i privlačenje malog broja. Gubitak je vremena i novca slati detaljne informacije ljudima koji ne odgovaraju za posao.

- Konkurs treba da nabroji sve ključne veštine koje se traže za obavljanje posla, kao i da pruži dovoljno informacija potencijalnim kandidatima da se sami iskijuče.
- Šta treba da bude u konkursu?
  - ime i logo (znak) organizacije,
  - naziv posla,
  - gde je posao baziran,
  - ideja o glavnim zaduženjima i glavnim aspektima karakteristika osobe, kao i tražene kvalifikacije,
  - plata (i ostala novčana primanja),
  - izjavu o jednakim mogućnostima,
  - datum zatvaranja konkursa, datum održavanja intervjua,
  - kako doći do detaljnijih informacija (telefon, kontakt osoba, adresa),
  - trajanje posla, tj. da li je stalan posao, puno/pola radnog vremena.
- Konkurs mora biti privlačno složen u smislu teksta i izgleda oglasa.

Osim ovih neophodnih informacija treba dati formular za prijavu. To može biti standardan aplikacioni obrazac (u tom slučaju se navodi gde ga zainteresovani mogu dobiti), ili rezime.

Posao se može oglašavati na različitim nivoima:

Lokalno/regionalno

- lokalna štampa,
- centri za zapošljavanje,
- lokalni radio,

• namenske novine (npr. za izbeglice, za osobe sa invaliditetom i sl.

Na nivou cele zemlje

• nacionalna štampa (prodaje se u celoj zemlji) Stampa za nacionalne manjine ili ženska štampa,
• specijalna izdanja koja se bave određenim strukama Internet (mailing liste),
• oglas treba da se objavi tamo gde se može očekivati da će ga osobe koje zadovoljavaju tražene karakteristike pročitati.

Izbor

Postupak izbora kandidata podrazumeva nekoliko manjih koraka a to su:

• uži izbor,
• intervjui,
• konačan izbor.

Ceo ovaj posao treba da obavlja određena osoba ili što je još bolje komisija koja može imati 3–5 osoba. Veći broj osoba u komisiji je nepraktičan. Ceo proces izbora se bazira na već postavljenim kriterijumima.

Uži izbor se pravi na osnovu aplikacija, i to je proces u kome se odbacuju prijave iz kojih se vidi da kandidat/kinja ne odgovaraju postavljenim zahtevima. Cilj je da se ovim procesom broj osoba koje su pozvane na intervju svede na prihvatljivi minimum, a da se pri tome ne odbace kandidati/kinje koji su odgovarajući.

Za zahtevnije poslove nakon pravljenja užeg izbora čitanjem aplikacija, ponekad se radi i test, koji može biti pisani test na kome će osobe odgovoriti na određena pitanja/zadatke, ili praktični test gde se od osoba zahteva da reše određeni problem u smislu, na primer, rukovanja kompjuterom ili određenom opremom.

Posle pravljenja užeg izbora organizuju se intervjui. Intervju služi za uspostavljanje ličnog kontakta sa osobom koja će možda dobiti posao, te da se saznaju informacije koje se ne nalaze u aplikaciji. Potrebno je da komisija unapred odredi pitanja koja će postavljati, da ta pitanja ostanu ista za svaku osobu (kako bi svi imali jednak tretman) te da postoji sistem rangiranja, odnosno sistem procene koliko kandidati zadovoljavaju postavljene kriterijume. Pitanja na intervjuu mogu obuhvatiti:

• njihov trenutni posao ili aktivnosti;
• šta ih posebno interesuje u vezi sa poslom za koji su se prijavili;
• veštine i iskustvo, šire nego što je dato u aplikaciji;
• kako kandidat/kinja planiraju da to primene na novom poslu;
• kako bi kandidat/kinja reagovali u određenim situacijama.

Za intervju je važna dobra priprema, da postoji tačno određena svrha svakog pitanja, te da se učini sve da se osoba koja je intervjuisana oseti, koliko je to moguće, prijatno i opušteno i na taj način pokaže maksimum sopstvenih sposobnosti. Takođe, pri završetku intervjua, treba se zahvaliti osobi i uputiti je šta će se dalje dešavati u procesu izbora, kao i datum do kog može očekivati odluku.

Kada su intervjuisane osobe veoma blizu po broju poena na rang-listi, treba da se rasprave ocene u vezi sa kriterijumima i daju dodatna objašnjenja. Ako ta dodatna objašnjenja ubede ostale osobe iz komisije, može da se revidira rang-lista.

Odluka o konačnom izboru treba da se donese konsenzusom, a ako to nije moguće onda glasanjem.

Praktični saveti za donošenje odluke:

- odluke se donose neposredno nakon intervjuisanja;
- komisija treba da donese odluku o izabranom kandidatu/kinji, kao i o rezervi u slučaju da se odabrana osoba predomisli ili se reference pokažu netačne;
- ako postoji neodlučnost između dve osobe, treba ih ponovo zvati na razgovor.

Nakon odluke, treba proveriti refercnce/preporuke osobe.

Praktični saveti u vezi sa preporukama:

- ako ste u žurbi, možete pozvati telefonom i raspitati se;
- treba da idete prema strukturisanoj listi pitanja koju ćete naknadno poslati u pisanoj formi;
- uvek tražite i pisane preporuke nakon što ste razgovarali telefonom;
- budite sigurni da razgovarate sa pravom osobom – pokušajte da razgovarate sa osobom koja je bila neposredno nadređena.

Nakon definitivne odluke, osobu treba obavestiti o tome da je dobila posao, kao i o svim detaljima vezanim za obavljanje posla. Takođe i osobe koje nisu dobile posao treba da budu o tome obaveštene.

Uvođenje u posao

Uvođenje u posao ima za cilj:

- da pomogne osobi da lakše prođe kroz početni period kada joj je sve novo i strano;
- da brzo stvori pozitivnu reakciju na organizaciju/firmu, tako da lakše odluči da zadrži posao;
- da se dobije efikasan rezultat od nove osobe u najkraćem mogućem vremenu;
- da se smanji mogućnost da zaposleni napusti posao odmah.

Praktični saveti

- Uvođenje u posao može da ima dva aspekta: sadržaj rada i okruženje u kome se radi. Imajte na umu da ima mnogo toga što treba usvojiti i ljudi mogu vrlo brzo da se zasite, preopterećeni gomilom informacija. Neki ljudi retko menjaju posao i mogu da imaju većih poteškoća.
- Postavite ujednačen tempo sa nekim lakšim zadacima i instrukcijama na početku, prelazeći na potpuno obavljanje posla tek nakon tri do šest meseci (zavisno od složenosti posla i odgovornosti).
- Kandidati/kinje unutar organizacije koji menjaju nivo u okviru organizacije, takođe treba da se uvedu u posao. Oni treba da znaju o upravljačkim praksama i kako da se one primenjuju. Oni mogu imati posebne poteškoće u vezi sa promenom statusa.
- Napravite plan uvođenja u posao. Svi novi radnici će imati koristi od tog perioda. Jedan od

glavnih uzroka napuštanja posla u prvoj godini je loše upoznavanje sa organizacijom.

- Upozorite osoblje o prisustvu nove osobe.
- Odredite osobu (mentora/ku) koji će voditi brigu o novoj osobi i odgovarati na pitanja ako zatreba. Izaberite osobu za koju ste sigurni da će dobro obaviti posao.

Dobar deo potrebnih informacija se može nalaziti u tzv. knjizi za zaposlene, koju imaju veće organizacije. Ta knjiga sadrži opšte informacije, kao:

- istorijat organizacije;
- radno vreme, prekovremeno, odsustva, odmori;
- plate, beneficije, nagrade;
- procedure za žalbe, disciplinske procedure, procedure za unapređenje;
- pravila organizacije, zdravstvene i sigurnosne mere, brojeve telefona/mape itd.;
- ko je ko u organizaciji (organogram).

Ostalo što je potrebno, a što je karakteristično baš za taj posao/osobu treba posebno i objasniti, a u to spadaju:

- radno mesto (prostor, sto);
- ko je neposredno nadređena osoba;
- upoznavanje se kolegama i ostalim saradnicima;
- personalna pitanja – ugovor (ako postoji), opis poslova, obaveze i odgovornosti, plata, beneficije, praznici, bolovanja, odsustvovanja;
- detaljan opis posla;
- odnosi sa drugim poslovima i radnim mestima;

- administracija, kako se koristi tel/fax (arhiviranje, vođenje evidencije, beleženje informacija, izveštavanje i sl. Trebalo bi uspostaviti neku standardnu proceduru koja je adekvatna zahtevima projekta);
- upotreba kompjutera – da li su osobe obučene da koriste programe (Word, Excel, software na kojem obrađujete projekat).

RAZMISLITE

Setite se svog zapošljavanja. Šta vas je najviše brinulo? Da li ste brinuli?

Kakav mi je šef?

Kakve su mi kolege?

Kakva je atmosfera na poslu?

Koji su standardi koje treba da zadovoljim u radu?

Koliko vremena treba da to naučim?

Koga mogu pitati ili prekinuti u poslu za pomoć?

Kako biste novoj osobi pomogli da prevaziđe ove početne brige?

Uslovi rada

Pod uslovima rada podrazumevamo uslove koji su vezani za sam posao – radno mesto, zahteve posla, odmore, odsustvovanja, bolovanja, eventualna putovanja, teren itd., a s druge strane platu i beneficije koje su vezane za taj posao.

Prvi deo ovih uslova je većim delom definisan u opisu posla o kome smo govorili u prethodnom poglavlju. Kada se osoba zaposli, taj opis posla treba pretočiti u ugovor koji će sadržati sve uslove zaposlenja.

Što se tiče plata i beneficija, važno je da ponuđena plata i beneficije budu odgovarajuće poslu koji se obavlja. Da bi se to postiglo, treba voditi računa o:

1) tržištu,

2) samom poslu koji se obavlja,

3) platama za druge poslove u preduzeću.

Prvi uslov znači da plata treba da bude u skladu sa platama koje se na tržištu nude za slične poslove, od strane sličnih organizacija i firmi.

Drugi uslov znači da treba voditi računa kolika i kakva znanja, veštine i sposobnosti zahteva obavljanje tog posla, kao i o specijalnim uslovima (na primer, putovanja, neobično radno vreme ili zahtevi za čestim prekovremenim radom itd.).

Treći uslov znači da plate u jednoj organizaciji treba da budu u relativnoj srazmeri – srazmerne poslovima koji se obavljaju, kao i da ne postoje neobjašnjive razlike između plata različitih ljudi. To takođe znači da se isti posao mora plaćati isto, bez obzira ko ga obavlja.

U većini organizacija/firmi postoji nešto što se zove početna ili startna plata za određeni posao. Ta se plata vremenom obično povećava što zavisi od nekoliko stvari:

1. Vremena provedenog u organizaciji – ukoliko zaposlena osoba dobro obavlja svoj posao i ostala je u organizaciji duže vremena, plata treba da se povremeno poveća kao znak da se ceni lojalnost i dobro obavljanje posla.

2. Troškova života – plate treba da prate spoljna dešavanja i u slučaju povećanja troškova života plate moraju biti adekvatno povećane.

3. Posebna dostignuća – u slučaju većeg uspeha zaposlene osobe, oni koji rukovode imaju diskreciono pravo da to posebno nagrade. Ta, obično novčana, nagrada se dakle daje za posebno dobro obavljen posao, pri čemu se zapravo pretpostavlja da takvo nagrađivanje podstiče buduće dobre rezultate.

Osim plate, postoje i beneficije koje mogu biti novčane ili ne. Paketi beneficija se veoma razlikuju, naročito kod nas u periodu tranzicije, kada još uvek nije jasno kako će se menjati postojeća zakonska regulativa, koju čak i sada ne poštuju svi poslodavci.

Ono što se obično uključuje u nekakav paket beneficija, jeste socijalno i zdravstveno osiguranje, topli obrok, plaćeni odmori. U svakom slučaju, važno je da se ne krši zakon, i da postoji fer odnos prema ljudima koji su zaposleni.

Osim uobičajenih novčanih beneficija postoji i drugi deo, odnosno neka vrsta ne-novčanih nagrada koje posao čine privlačnim. To mogu biti:

- prilike za edukaciju, trening i sticanje dodatnih kvalifikacija;
- mogućnost putovanja;
- izazov koji pruža interesantan posao;
- prilika da se radi sa iskusnim ljudima koji su dobri u svom poslu.

Uslovi rada koji uključuju zahteve posla, plate i beneficije su veoma važni za privlačenje i zadržavanje ljudi. Mnogi ljudi se zadržavaju na poslovima bez obzira na uslove, jer je u proteklih deset godina u Jugoslaviji bilo teško naći iole pristojno plaćen posao, ali se tržište rada ubrzano menja sa poboljš-

šanjem ekonomske situacije, a pogotovu sa dolaskom velikog broja stranih firmi i organizacija**.** Stoga će uslovi rada koji se nude postati bitan preduslov strateškog razvijanja ljudskih resursa jedne organizacije.

Direktno rukovođenje ljudima – pristupi

Način na koji organizacija zapošljava, uslovi rada koje nudi spadaju u strategiju upravljanja ljudskim resursima. U praksi je za upravljanje ljudskim resursima, osim takve strategije, vrlo važan i lični pristup osobe koja rukovodi.

Razliku između liderstva i upravljanja smo već pominjali ranije u ovom priručniku. Dakle, da bi osoba dobro upravljala ljudskim resursima ne mora biti harizmatična, niti rođen/a da vodi, ali mora imati dobre organizacione sposobnosti, razumevanje i teorije i prakse upravljanja, proaktivan pristup i sposobnost da sagledava celinu.

Ljudi imaju različite stilove i načine na koji upravljaju, a ti načini mogu mnogo doprineti ili oduzeti konačnom rezultatu.

Postoje različite teorije o ličnostima koji rukovode. Jedna od najpoznatijih teorija jeste teorija stilova u okviru koje takode postoji više različitih varijanti. Svaka teorija stilova analizira karakteristike osoba koje vode i zatim ih uklapa u određeni **stil.** Ovde navodimo jednu od tih teorija, koja se bazira na jeziku koji koriste osobe koje rukovode. Osoba koja rukovodi može da:

Saopštava:	Problem sa kojim se suočavam je… želim da uradite…
Prodaje:	Problem sa kojim se suočavam je… želim da uradite… zato što…

Testira:	Problem sa kojim se suočavam je… želim da uradite… šta mislite o toj ideji?
Konsultuje:	Problem sa kojim se suočavamo je… Koje ideje imate za rešavanje?
Pridružuje:	Sa kojim problemom se suočavamo? Kako to možemo rešiti? Ideje? Izabraćemo najbolju.
Delegira:	Želim da ispitate imamo li bilo kakav problem u ovoj oblasti. Ja ću pratiti ukupni napredak, bez ulaženja u detalje. Obavestite me ako postoje teškoće.

Po ovoj teoriji, počevši od prvog do poslednjeg stila raste sloboda članova/članica tima, a smanjuje se sloboda delovanja osobe koja rukovodi.

Bazirano na ovoj teoriji može se razviti delotvoran sistem upravljanja, koji podrazumeva upotrebu različitih stilova zavisno od problema sa kojim se suočavate. Korišćenje stilova na ovakav način se označava često kao situaciono rukovođenje.[8]

Ta teorija podrazumeva dva osnovna pristupa – orijentaciju ka rezultatu i orijentaciju ka odnosima, zavisno od toga šta osoba koja rukovodi ima kao prioritet u tom trenutku (rezultat ili odnose) kao i od „zrelosti zaposlenih". Orijentacija ka rezullatu znači da je prioritet da se dobije dobar rezultat, a orijentacija ka odnosima znači, na primer, da ne postoji veliki pritisak rokova, pa se može posvetiti razvijanju odnosa. Zrelost pri tome definišemo kao posedovanje: 1) veština da se posao uradi i 2) volju da se efikasno radi.

[8] Zavisno od literature, ovaj način upravljanja se ponegde označava kao situaciono liderstvo.

Na primer, u slučaju zaposlenih sa malo iskustva, najbolje je primenjivati direktivni stil (osigurava se rezultat i izbegava se da osoba koja radi bez potrebe greši tražeći rešenje problema). Kako nivo iskustva/zrelosti raste, primenjuje se podržavanje, facilitiranje i, konačno, delegiranje. Svaki od ovih stepena podrazumeva više samostalnosti za osobe koje rade i manje kontrole od strane osobe koja rukovodi.

Podržavanje:

- pratite rad izbliza, tako da budete odlično upoznati sa idejama i napretkom – dajte znake šta je dovoljno dobro, a gde želite da vidite poboljšanja i u kom smeru;
- pohvalite rad a ne osobu, poslušajte probleme i kako oni misle da napreduju.

Facilitiranje:

- nemojte im govoriti šta da rade, objasnite samo šta je cilj;
- osigurajte izvore da saznaju ili da nauče;
- pomozite oko komunikacije, da podele probleme i da zajedno dolaze do rešenja;
- dozvolite prostor za greške, pomozite da se iz njih nauči i kako da se napravi plan;
- da se iste greške ne ponavljaju;
- budite spremni da uskočite ako postoji nedostatak posvećenosti, poverenja ili saradnje.

Direktivni stil:

- objasnite šta treba da se uradi, zašto je važno, i koji standard se očekuje – saznajte šta zaposleni znaju o tome – dajte primere ili preznetaciju da biste objasnili šta tačno želite;
- ostavite vreme za pitanja i razjašnjavanja;
- pratite sve vreme šta se događa i kakvi su rezultati.

Delegiranje

- delegirajte i važne i nevažne zadatke – proverite da li je svima jasno koje su granice autonomije/ko šta kontorliše – budite na raspolaganju ukoliko je potrebno da se konsultuju ili da vas izveste.

U svakom slučaju, u postupku upravljanja treba:

1. analizirati situaciju i specifičan zadatak;
2. odlučiti koji stil je odgovarajući da biste dobili najbolje rezultate;
3. odvojiti kvalitet rada koji su zaposleni ranije pokazivali u odnosu na novi zadatak.

Ova poslednja tačka je važna jer nasuprot čestim očekivanjima, učinak zaposlenih nije uvek konstantno rastući. Svakome, pa čak i najboljima se dešava da imaju dobre i manje dobre periode. Može se desiti da osobe koje inače imaju visok nivo učinka u nekom trenutku rade slabije, a uloga osoba koje upravljaju jeste da ih u takvim periodima podrže, i naravno adaptiraju sopstveni stil upravljanja. Naravno da su različite osobe naklonjene različitim stilovima, ali je neophodno da osobe koje upravljaju radom drugih ljudi imaju aktivan stav,

menjaju svoje stilove i prilagođavaju na način koji će zaposlenima pomoći da daju svoj maksimum.

Situacija	Koraci/određivanje stanja	Stil
Zaposlena osoba je pokazivala dobre rezultate, ali u poslednje vreme ne održava standardan kvalitet rada.	Potrebno je ispitati o čemu se radi. Kad se ispita uzrok potrebno je preduzeti mere da se uzrok otkloni ili pomogne rešavanju problema.	**direktivan stil** Dok se ne otkrije uzrok, treba primenjivati direktivan stil, dakle jasno formulisati zadatke i standarde koji se očekuju. dati primer i **sve** vreme pratiti.
Zaposlena osoba je počela od jednog nivoa posla i obavlja ga odlično. Cini vam se da može da pređe na kompleksnije zadatke.	Vreme je da se isproba potencijal zaposlenog. Dajte osobi kompleksnije zadatke.	**podržavanje** Važno je da pratite kako će osoba reagovati i da Ii će krenuti pravim smerom. U ovoj situaciji je važno održati i dobar odnos i dobro obavljanje posla.
I odnosi i standard rada u timu su odlični. Grupa reaguje dobro na sve postavljene zadatke.	Treba ostaviti tim takav kakav je, jer su sprcmni da rade bcz supervizije.	**delegiranje** je stil u ovoj situaciji. Jedino je potrebno da svima budu jasne obaveze koje su delegirane.
Razmišljate da uvedete novu proceduru u rad grupe. Grupa je inače fleksibilna i dobro obavlja zadatake, i sami su predložili uvođenje promena.	Grupa bi trebalo da bude u stanju da sama uvede promcnu, uz određeni nadzor osobe koja upravlja.	**facilitiranje** Učestvujte u uvođenju promene, ali dajte slobodu timu da sami implementiraju promene koje su zamislili.

Bez obzira na to koji stil upotrebljavate, suštinski se upravljanje svodi na četiri koraka, koji su karakteristični za opšti pojam upravljanja i koji su navedeni na sl. br. 4.

Planiranje – plan šta treba da bude urađeno, koji standard treba da bude održan.

Delovanje – preduzimanje konkretnih koraka da se ostvari planirano.

Nadgledanje – rad i rezultati se konstantno prate i reaguje se odmah.

Analiza – konačna procena za određeni vremenski period.

Motivacija

Kad govorimo o motivaciji mislimo pre svega na postupak kojim se ljudi podstiču da svoj posao rade dobro i odgovorno, da ulažu svoj maksimum, kao i da budu posvećeni cilju i dobrobiti organizacije. Ljudi mogu obavljati posao solidno, tako da nema razloga da se žalite na njihov učinak, ali to ne znači da daju svoj maksimum, ili da će biti posvećeni i lojalni organizaciji. Zato se jedan deo teorije koja se bavi upravljanjem ljudi posvećuje motivaciji, odnosno načinima da se postigne maksimum sa ljudima koji rade.

Kako definisati motivaciju? Motiv je razlog da se nešto uradi. Zato se, baveći se motivacijom, zapravo bavimo faktorima koji utiču na ljude da se ponašaju na određeni način. Ljudi su motivisani onda kada očekuju da je verovatno da će preduzimajući određene akcije postići određeni cilj i očekivanu nagradu – onu koja zadovoljava njihove potrebe.

Kada se pomene motivacija, većina ljudi pomisli na platu i to je jedan od najčešćih mitova koji su vezani za motivaciju na poslu. Visina plate jeste jedan od uzroka nezadovoljstva poslom, ali ne mora biti faktor motivisanja, odnosno ne mora biti faktor motivisanja svih ljudi. Ljudi koji rade imaju različite potrebe te u skladu sa tim i različite faktore koji utiču na njihovu motivaciju, posvećenost poslu i želju da pruže dobre rezultate. Ovde ćemo navesti neke od najosnovnijih teorija o motivaciji.

Jedna od teorija bazira se na potrebama koje ljudi imaju (pet vrsta[9] osnovnih potreba):

1. Fiziološke – osnovne telesne potrebe.
2. Sigurnost – potreba da život nije ugrožen – odnosno da nije ugroženo ispunjavanje telesnih potreba.
3. Socijalne – potreba za ljubavlju, i prihvatanjem od strane grupe.
4. Vrednovanje – potreba da osoba ima stabilnu, visoku procenu sebe, kao i da je drugi cene i poštuju.
5. Ispunjenje – potreba da se razviju potencijali, veštine, da se postane ono što osoba veruje da može da postane.

Bilo koja od ovih potreba, odnosno nada da će se one ispuniti može motivisati ljude. Teorija kaže da čim je potreba zadovoljena ona više nije motivišući faktor.

Druga teorija govori o faktorima motivacije i kaže da kada govorimo o poslu možemo, identifikovati dva tipa[10] motivacije:

[9] Maslow, 1954.
[10] Harzberg, 1957.

1. Unutrašnja motivacija – koja se odnosi na unutrašnje faktore kao što su odgovornost (osećaj da je posao važan), autonomija (sloboda delovanja), i prostor da iskoriste i pokažu sopstvene sposobnosti i veštine.

2. Spoljašnja motivacija – koja se odnosi na ono što je odgovor okruženja, a to su nagrade (povećanje plate, unapređenje, pohvale, dobar odnos sa ljudima, poštovanje) i kazne (disciplinski postupak, zadržavanje ili smanjenje plate, kriticizam, nepoštovanje).

Na kraju, jedna od teoretičarki, Dijana Trejsi, je definisala drugačiji pristup: po njenoj teoriji, ljudi su motivisani da rade ukoliko su zadovoljni kvalitetom sopstvenog rada, te da bismo ih motivisali treba da ih osnažimo da dobro rade svoj posao.

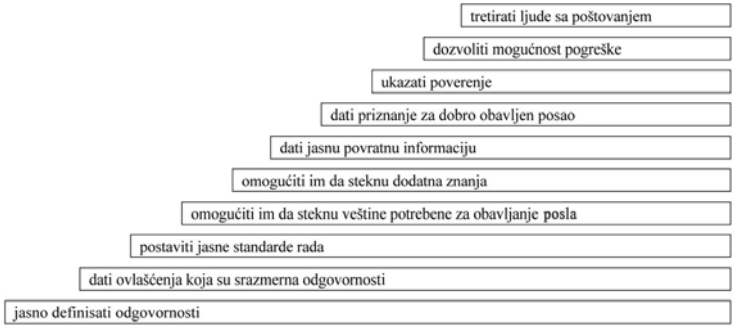
Ona je dala korake kojima se ljudi mogu osnažiti, a to su:

1) biti jasan – jasno definisati šta se očekuje, kvalitet rada koji se očekuje i naravno dati ovlašćenja koja su srazmerna odgovornosti;

2) raditi na razvoju – omogućiti ljudima da steknu znanja i veštine, dati jasnu povratnu informaciju o postignutim rezultatima;

3) razviti odnos: dati priznanja, poverenje, i poštovanje i jedno od najvažnijih pravila, a to je dozvoliti svakom da pogreši.

Ovaj pristup se može grafički prikazati slikom:



Slika br. 16. Motivacija preko osnaživanja

Praktični saveti za motivaciju:

- imati kompleksan pristup, odnosno ne pojednostavljivati stvari (viša plata ne znači i veća motivacija, odnosno bolje obavljanje posla);
- imati jasne zahteve u smislu standarda, veština, znanja;
- davati jasnu i pravovremenu povratnu informaciju o učinku, i ostaviti prostora za grešku;
- razviti sistem nagrađivanja koji uključuje kako novac, tako i nenovčane stimulanse (pohvale, priznavanje, adekvatno napredovanje, izazove);
- tretman je fer i transparentan i isti prema svima – zna se zašto se donose odluke o nagradama i kaznama.

Razvoj ljudskih resursa

Razvoj ljudskih resursa podrazumeva

… sve inicijative koje su usmerene na povećanje znanja i veština osoblja, odnosno poboljšanje pojedinačnog i organizacionog učinka/rezultata.

U opštem smislu, razvoj ljudskih resursa u smislu znanja, veština i sposobnosti podrazumeva četiri elementa:

1. Obrazovanje – razvoj znanja, veština, i razumevanja stvari na širem nivou, a ne samo u određenoj oblasti. Ovaj deo se odnosi na široko obrazovanje koje osoba stiče pohađanjem škola i univerziteta.
2. Razvoj – rast i realizacija sposobnosti i potencijala jedne osobe kroz obezbeđivanje iskustva.
3. Trening – planirano i sistematsko povećanje znanja kroz događaje koji omogućavaju osobi da postigne nivo znanja i veština neophodnih da radi određeni posao.

Ukoliko se želi da se ljudima angažovanim u nekoj grupi/organizaciji omogući razvoj to podrazumeva uključivanje sva tri načina. Da bi taj pristup bio efikasan, mora biti strateški i planski, dakle treba da bude deo šire strategije upravljanja ljudima i isplaniran tako da bude povezan sa rezultatima koje želimo da postignemo.

Na praktičnom nivou, to znači da treba:

- Obezbediti ljudima priliku i dovoljno vremena kao i adekvatnu superviziju/pomoć prilikom obavljanja posla.

- Podržati osoblje ukoliko žele dodatno obrazovanje (na primer, da se doškoluju, ili završe određene kurseve). Podrška može biti dvojaka: odobravanje vanrednih odsustvovanja, ili ukoliko doškolovavanje ima direktne veze sa poslom kojim se organizacija bavi, može se i finansijski podržati.

- Pružati priliku ljudima da u okviru svog posla steknu nova iskustva, dobiju izazovne radne zadatke, podsticati ih na razmenu iskustva, pružiti im priliku da uče od drugih ljudi.

- Organizovati treninge/konkretnu edukaciju koja će im pomoći da bolje obavljaju svoje zadatke i steknu nova znanja i veštine.

RAZMISLITE

Šta vama može pomoći da svoj posao obavljate bolje? Šta mislite da bi bilo dobro ili poželjno za ljude u vašoj grupi/organizaciji? Kako bi to moglo da se organizuje?

Pokušajte da osmislite konkretnu edukaciju koja može pomoći vašoj grupi u obavljanju posla. Evo nekoliko koraka koji vam mogu pomoći.

1. Odredite temu – ispitajte potrebe grupe – organizujte anketu da vidite šta je najinteresantnija tema za ljude u vašoj grupi, a koja je direktno vezana za posao koji treta da obavite.

2. Odredite prethodni nivo znanja o temi, i postavite cilj – šta želite da bude rezultat takve edukacije?

_____
_____
_____
_____

3. Raspitajte se koji ljudi/organizacije drže takvu vrstu edukacije.

_____
_____
_____

4. Izračunajte minimalne troškove takve edukacije.

_____
_____
_____

5. Isplanirajte kako ćete proveriti rezultate edukacije.

_____
_____
_____
_____

Šta još treba da obavite da bi edukacija bila uspešna?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Nadgledanje/supervizija

Reč supervizija obično upućuje da se radi o proceni, ali procena rada je samo jedan deo supervizije. U **superviziju** spada:

- praćenje rada i rezultata rada;
- pružanje pomoći zaposlenom/oj da poboljša svoj rad;
- razjašnjavanje prioriteta, razmena informacija, diskusija;
- prepoznavanje i rešavanje postojećih ili mogućih problema;
- mogućnost za promenu u okviru zadatog posla;
- ocena rada i radnih rezultata.

Procenjivanje međutim znači proveravati da li je posao obavljen prema zadatim standardima, zatim procena onoga što je dobro obavljeno i delova koji su lošije obavljeni, kao i zašto se to desilo.

Praćenje rada je kompleksan proces koji se odvija stalno i koji podrazumeva da se u svakom trenutku zna kako ljudi koji su angažovani napreduju u odnosu na posao koji obavljaju. To ne znači da osoblje treba pratiti u svakom trenutku dana, već da osoba koja upravlja zna kako osoblje napreduje u odnosu na zadatak koji im je postavljen, ima li problema i kako se oni mogu rešiti.

Da bi se rad pratio redovno potrebno je razviti sistem za nadgledanje koji uključuje redovan pregled posla: šta je obavljeno, na koji način, sa kojim rezultatima i sa kojim kvalitetom – (zavisno od veličine i formalnosti organizacije to se može činiti izveštajima, sastancima itd.). Druga mogućnost koja je uobičajena za velike organizacije/firme jeste da svaka zaposlena osoba ima svoj fajl – vrstu dosijea, koji sadrži sve neophodne informacije.

Osim ovih postupaka koji su redovni, a neki od njih svakodnevni, dobar način za praćenje i superviziju jesu povremeni sastanci sa svakom osobom koja je angažovana, a čijim radom se neposredno upravlja. Ti sastanci treba da budu u određenom vremenskom periodu, i oni su prilika da se sa zaposlenom osobom razmene informacije, mišljenje i procena rada.

Za takav sastanak potrebno je:

1) dobro se pripremiti,
2) obaviti intervju,
3) propratiti intervju odgovarajućom akcijom.

Priprema podrazumeva da se prođe kroz opis posla zaposlene osobe, i da se sakupe podaci o njenom učinku tokom proteklog vremena. Utisak o radu stvara se iz svakodnevnog kontakta sa zaposlenom osobom, ali taj utisak treba da bude potkrepljen podacima kao što su konkretni rezultati, izveštaji o radu, ili eventualno mišljenja kolega, korisnika usluga, klijenta i drugih osoba sa kojima zaposlena osoba dolazi u kontakt. Razgovor sa zaposlenom osobom je baš to: razgovor o poslu i rezultatima rada. zajednička analiza dobrih stvari i onih koje treba da se poprave. Pristup treba da bude ličan i prijateljski u odgovarajućoj meri.

Počinje se sa tim da osoba sama proceni svoj rad. Time se daje prilika da osoba kaže svoje mišljenje i istovremeno se stiče mišljenje o tome da li ona pravilno procenjuje sopstveni učinak. U ovom delu je najvažnije aktivno slušati – bez prekidanja ili suprotstavljanja. Kada osoba završi sopstvenu procenu, dobro je da se razjasne stvari koje su eventualno ostale nejasne, odnosno postave dodatna pitanja.

Nakon toga se daje procena, držeći se važnih tačaka. Dobro je prisetiti se pravila davanja povratne informacije – prvo istaći pozitivne stvari, da bi se nakon toga identifikovali problemi. Važno je da procena bude shvaćena na pravi način – zato treba ostaviti prostor da se postave dodatna pitanja. Važno je naglasiti da je cilj procene da se zadrži kvalitet učinka ukoliko je on odgovarajući, odnosno da se poboljša ukoliko ima prostora za poboljšanje.

Na kraju se diskutuje o ciljevima i planu za budući rad. Na primer, ukoliko je identifikovan problem, kako se taj problem može rešiti, i koji su konkretni koraci da se to postigne? Da li je neophodna podrška i kakva? Koje su prepreke?

Odgovarajuća akcija znači da se obezbedi način da se sprovede ono što je dogovor sa intervjua, i naravno, propratiti

rezultate. Na primer, ako je dogovor sa zaposlenom osobom da joj pomoć pruži druga zaposlena osoba, osoba koja rukovodi mora da pokrene taj proces, i da prati rezultate.

Disciplinski postupci i otkazi

Disciplinski postupci i otkazi su neprijatan deo posla, ali u nekim situacijama ih je nemoguće izbeći. Postoje načini kako da se to obavi uz što manje negativnih reakcija i osećanja.

Disciplinski postupci

Uobičajeni razlozi za disciplinski postupak:

- konzistentno loše obavljanje posla, uprkos upozorenjima i pokušajima da **se** rezultati poprave treninzima i obukama;
- loša saradnja – sa drugim zaposlenima, prema klijentima, konstantne neopravdane žalbe;
- nepoštovanje rokova za posao;
- konstantno odbijanje bilo kakvog dodatnog angažovanja koje je neophodno za posao;
- česta kašnjenja i odsustvovanja;
- upotreba alkohola ili drugih opojnih supstanci koja utiče na posao;
- diskriminacija prema ljudima sa kojima se dolazi u kontakt: rasizam, seksizam itd.;
- etički loše ponašanje ili kriminalni prekršaj (krađa, varanje, laganje).

Šta god da je u pitanju, mora postojati sistemska procedura za disciplinski postupak, koja mora biti transparentna svim zaposlenima.

U slučaju da postoji problem, prvi korak je proceniti šta se tačno događa. To podrazumeva upoznavanje sa konkretnim problemom, ko od zaposlenih ga pravi/ima, koliko dugo traje i da li su neke mere već bile preduzete. Svaki problem mora biti propraćen odgovarajućim dokazima (ne može se sprovoditi disciplinski postupak samo na osnovu nečije tvrdnje). Kad se proceni problem, postoji nekoliko uobičajenih načina reakcije, zavisno od vrste i težine prekršaja/greške.

Tri najčešća postupka su:

1) Upozorenje u pismenoj formi koje zaposlenoj osobi ukazuje da je primećeno da postoji problem, šta je tačno problem i šta će se desiti ukoliko ne ispravi svoje ponašanje.

2) Ukor koji podrazumeva razgovor koji se uvek obavlja nasamo sa zaposlenom osobom i o čemu se ostavlja zabeleška.

3) Suspenzija – privremeno uklanjanje zaposlene osobe sa posla. Zavisno od prekršaja odlučuje se da li će zaposlena osoba primati samo deo plate ili celu platu u slučaju suspenzije. Suspenzija se primenjuje u slučaju da je zaposlena osoba bila optužena za krivični prekršaj koji se istražuje, ili u slučaju ozbiljnog prekršaja na poslu. Posle završene istrage, zavisno od rezultata, zaposlena osoba se može vratiti na posao.

Otkaz

Otkaz se uvek saopštava lično osobi koja je u pitanju. Prilikom davanja otkaza treba:

- Biti direktan.
- Objaviti odluku bez ulaženja u raspravu i dokazivanja.
- Jasno reći da nema poništavanja odluke.
- Ograničiti vreme za razgovor – u redu je dozvoliti određeno iskazivanje reakcije, ali kratko.
- Propratiti – posle razgovora se šalje pismo u kome se pismeno saopštava otkaz i razlozi. Sa tim se upoznaju drugi zaposleni, i eventualno klijenti sa kojima je zaposlena osoba sarađivala.

RAZMISLITE

Da li ste nekada bili u situaciji da sprovodite disciplinski postupak ili da date otkaz? Sećate li se situacije u kojoj je neko od vaših kolega bio u tom postupku?

Kakvo je bilo ponašanje, prekršaj koji je neka osoba učinila da dođe u tu situaciju?

Kako je sproveden disciplinski postupak? Je li tretman bio fer? Da li biste ga sproveli na isti način, ili biste nešto promenili?

Da li je disciplinski postupak bio uspešan – u smislu promene ponašanja, rešavanja problema? Kako biste danas rešili taj problem?

Jednake mogućnosti i upravljanje u praksi

Najčešće nije dovoljno samo propisati jednake mogućnosti politikama i procedurama. Da bi se zaista obezbedile, o tom principu se mora voditi računa pri svakom delu upravljanja ljudskim resursima, odnosno jednake mogućnosti treba uvrstiti u svaki poseban deo upravljanja ljudskim resursima

Zapošljavanje

Proces zapošljavanja podrazumeva više koraka i principi jednakih mogućnosti treba da budu uključeni u svaki od tih koraka.

Prvo, pri formulisanju opisa posla neophodno je da budemo sigurni da su svi traženi uslovi zaista neophodni za dobro obavljanje posla. Dakle, ubacivanje uslova kao što su „lepa spoljašnjost", ili zahtevi da osoba ima određen broj godina nisu prihvatljivi. Kada se ispiše opis posla neophodno je proveriti da nije neki uslov prosto rezultat nečijeg mišljenja ili predrasuda, a ne stvaran zahtev posla.

Dalje, prilikom izbora, mora se obezbediti da ne dođe do diskriminacije zbog predrasuda. To znači da se kvalifikacije svake osobe koja je aplicirala moraju posmatrati nezavisno od boje kože, pola, invaliditeta (osim ukoliko je to važno za posao) itd. Zato se kriterijumi za izbor moraju odrediti vrlo pažljivo, da ne bi ostavljali prostora za manipulaciju. Kriterijum poput „ima dobru komunikaciju" ne znači mnogo a omogućava da neko u komisiji ko ima predrasuda, na osnovu toga odbaci osobu koja je iz marginalizovane grupe. Zato se kriterijum poput dobra komunikacija mora razraditi, u smislu šta se tačno podrazumeva po tom komunikacijom – recimo pravilan govor, elokvencija… i tako dalje.

Prilikom uvođenja u posao, posebnu pažnju treba posvetiti tome da se prema osobama iz marginalizovanih grupa postupa isto kao i sa ostalima. To znači da treba posebno voditi računa da osoba koja je „mentor/ka" – dakle osoba koja im pomaže pri privikavanju, bude senzibilisana za jednake mogućnosti.

Uslovi rada

Uslovi rada podrazumevaju da se pre svega obezbedi okolina koja je prilagođena osobama iz pojedinih marginalizovanih grupa. To znači da radni i higijenski prostor moraju biti pristupačni. Dalje, ponuđeni uslovi moraju biti isti za sve, a to znači dodatnu proveru – recimo jesu li svima ponuđene iste beneficije i da li su plate za isti posao iste.

Razvoj osoblja

Kod razvoja osoblja posebno treba obratiti pažnju na dve stvari: prvo je da osobe iz marginalizovanih grupa ne budu izostavljene ili lošije tretirane nego drugi zaposleni, i drugo da svi zaposleni imaju dobru edukaciju na temu jednakih mogućnosti.

Tretiranje diskriminacije

Prvo, da bi se sprečila pojava diskriminacije važno je da postoji prevencija, koja podrazumeva jasno definisane politike i procedure, i adekvatnu obuku osoblja. Drugo, na svaki slučaj uznemiravanja i/ili diskriminacije mora se reagovati odmah i energično, po utvrđenim disciplinskim procedurama. Svaki takav slučaj mora biti tretiran kao gruba povreda radne etike i discipline.

IV

INICIJATIVE GRAĐANA I PROCES ODLUČIVANJA

INICIJATIVE GRAĐANA I PROCES ODLUČIVANJA U OPŠTINI*

Kada bi ljudi znali da postoje mogućnosti za delotvorno sudelovanje u odlučivanju, verovatno bi držali da to sudelovanje vredi truda, verovatno bi aktivno i sudelovali, i uz to smatrali da zajedničke odluke trebaju obavezivati.

(Devid Held)

* Tekst ovog odeljka preuzet je iz priručnika „Inicijative građana i proces odlučivanja u opštini, Faktori diskriminacije, Mreža ženskih sindikata u opštinama", OEBS, Beograd, 2004, koji je kao radni materijal bio pripremljen za obuku namenjenu opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

I

OBLICI NEPOSREDNOG UČEŠĆA GRAĐANA/KI U ODLUČIVANJU U JAVNIM POSLOVIMA

Oblici neposrednog učešća građana u odlučivanja su:

1. NARODNA INICIJATIVA

Narodna inicijativa je oblik učešća građana u fazi pokretanja postupka odlučivanja. Narodna inicijativa realizuje se u dva osnovna vida, neformalnom ili formalnom obliku. U prvom slučaju narodna inicijativa se ostvaruje kroz pravo građana da se obraćaju organima državne vlasti (pravo na peticije i zahteve upućene organima vlasti) iznoseći svoje predloge, zahteve, kritike i sl. To je individualno pravo kojim se može koristiti svaki pojedinac. Pravo podnošenja peticija organima državne vlasti ne zahteva od građana da poštuju takvu formalnu proceduru niti njihov predlog mora zadovoljiti bilo kakve formalne uslove. On može biti iznet u pismenoj ili usmenoj formi. Sadržaj peticije može biti različit od iznošenja raznovrsnih predloga i inicijativa, ukazivanja na određene probleme sa kojima se građani susreću, pa do kritike upućene organima vlasti. Organi vlasti imaju obaveza da predstavke građana razmotre kao i da obaveste građane o aktivnostima koje su preduzeli, ali nemaju obavezu da u vezi sa svakim ovako iznetim predlogom građana pokrenu postupak odlučivanja u organima vlasti. Ako organi vlasti kojima su se građani obratili nađu da postoje razlozi za pokretanje postupka odlučivanja o pitanju koje je pokrenutom peticijom

građana, oni mogu odlučiti da pokrenu postupak donošenja odluke. Postupajući po inicijativi građana organi vlasti će sami pokrenuti postupak odlučivanja. Podnošenjem peticije, kojom se građani obraćaju organima državne vlasti ne započinje postupak odlučivanja u nadležnim organima državne vlasti. Postupak će započeti podnošenjem predloga od strane nekog drugog formalno ovlašćenog predlagača.

Podsticaj za podnošenje predloga potiče neposredno od strane građana, ali građani nisu formalni predlagači odluke, već je to neki drugi subjekt (npr. vlada, poslanici i sl.).

Narodna inicijativa može imati i formalni oblik. U tom slučaju podnošenjem narodne inicijative pokreće se zakonodavni ili ustavotvorni postupak. Narodna inicijativa ostvaruje se kroz pravo birača da, pod određenim uslovima, podnose predlog za donošenje zakona ili ustava. Uslovi pod kojima se birači mogu koristiti ovim pravom precizno se uređuju u ustavu. Pravo podnošenja predloga zakona odnosno ustava nije individualno pravo građana, već se ovo pravo ostvaruje kao njihovo kolektivno pravo. Predlog za donošenje zakona ili ustava može podneti određeni broj birača. Broj birača koji podnose predlog za donošenje zakona ili ustava je precizno utvrđen u ustavu. U ustavnom sistemu Jugoslavije predlog zakonodavne inicijative za donošenje saveznog zakona, svojim potpisima mora podržati najmanje 30.000 građana koji imaju biračko pravo. Za podnošenje predloga republičkog zakona dovoljna je podrška 15.000 građana koji uživaju biračko pravo. Predlog za reviziju ustava, kako saveznog tako i Ustava Republike Srbije potrebno je da bude podržan od najmanje 100.000 birača.

2. REFERENDUM

Referendum omogućava neposredno sudelovanje građana u samom postupku odlučivanja i njihov neposredan uticaj na donošenje odluke i njen sadržaj. Referendum se smatra jednim od najpogodnijih instituta za dopunjavanje oblika posredne demokratije i otklanjanje njenih slabosti. Forme u kojima se ovaj institut realizuje su:

Savetodavni oblik, kada se referendum raspisuje kako bi se saslušalo mišljenje građana o nekom pitanju i skupštini omogućilo da prilikom odlučivanja o njemu uzme u obzir mišljenje građana. MišIjenje građana izneto na referendumu ne obavezuje donosioca odluke, ali mu omogućava da rešenja predložena u odluci koriguje i uskladi ih sa mišjenjem građana.

Obavezni referendum je oblik referenduma za koji je karakteristično da organ državne vlasti koji donosi neku odluku ima ustavnu ili zakonsku obavezu, da pre ili posle donošenja odluke raspiše referendum, koristi prilikom donošenja najznačajnijih akata zakonodavnog tela kao što su ustav (ustavotvorni referendum) ili posebno važni zakoni (zakonodavni referendum). Obavezni referendum izražava svojevrsnu podelu ustavotvorne ili zakonodavne vlasti između predstavničkog tela i građana, jer je za donošenje odluke potrebna saglasnost volja izabranih predstavnika (zakonodavno telo) i samih birača.

Fakultativni referendum primenjuje se prilikom donošenja odluka koje se obavezno ne moraju iznositi na referendum, ali prilikom čijeg donošenja, zbog značaja pitanja o kome se odlučuje, zakonodavno telo može doneti odluku o raspisivanju referenduma. U nekim ustavnim sistemima zakonodavni referendum mora biti raspisan, ako predlog za njegovo raspisivanje podnesu ovlašćeni predlagači (grupa poslanika ili određeni broj birača). Odluka doneta na fakultativnom referendumu je obavezujuća za zakonodavno telo.

Prethodni referendum, kada se referendum raspisuje kako bi građani neposredno izneli svoj stav o tome da li je potrebno doneti neku odluku. Na referendumu građani se ne izjašnjavaju o sadržaju odluke. Zavisno od toga da li je referendum obavezan ili fakultativan, zakonodavno telo će ga raspisati uvek kada donosi određenu odluku (obavezni), ili će odlučiti, samostalno ili na zahtev građana, da ga raspiše iako nema obavezu da to učini (fakultativan). Odluka građana na prethodnom referendumu obavezuje zakonodavno telo. Prethodni referendum omogućava ili sprečava donošenje odluke.

Naknadni referendum je oblik neposrednog sudelovanja građana u donošenju odluke. Može biti obavezan i fakultativan. Učestvujući u naknadnom referendumu, građani odlučuju o sadržini odluke. Referendum se raspisuje po završetku postupka odlučivanja u zakonodavnom telu. Odluka koju građani donesu na referendumu je obavezujuća. Pozitivan ishod referenduma, snabdeva odluku uslovom potrebnim za njeno stupanje na snagu – saglasnošću građana sa njenom sadržinom. Negativan ishod sprečava stupanje odluke na snagu, jer ne ispunjava uslov potreban za njeno donošenje – nema saglasnosti građana sa odlukom. Mogućnost uticaja građana na odlučivanje najizrazitija je kada se raspisuje naknadni referendum, a najmanja kada se referendum raspisuje kao savetodavni. U ustavnom sistemu Jugoslavije obavezni naknadni referendurm propisan je Ustavom Republike Srbije kao vid odlučivanja građana o promeni Ustava ove republike kao i prilikom odlučivanja o zakonima koji uređuju državne simbole (grb, himna, zastava) u Republici Srbiji.

3. NEPOSREDNO ODLUČIVANJE GRAĐANA/KI U OBLICIMA INTERESNOG SAMOORGANIZOVANJA

Odlučivanje građana u različitim oblicima interesnog samoorganizovanja građana je vid neposrednog odlučivanja građana u okviru lokalnih ili užih zajednica. Oblici odlučivanja mogu biti raznovrsni. Iskustva Švajcarske su u tome najrazvijenija.

U ustavnom sistemu Jugoslavije organizacija pojedinih područja grada u različite oblike interesnog samoorganizovanja građana nije zakonska obaveza. To je, mogućnost kojom se građani i lokalne vlasti mogu koristiti u cilju efikasnijeg ostvarivanja svojih prava i zadovoljavanja interesa. Zakonodavac poznaje jedan oblik interesnog samoorganizovanja građana. To su mesne zajednice. Obrazuju se po prethodno pribavljenom mišljenju građana na određenom području lokalne zajednice.

4. PRAVO GRAĐANA/KI NA OBRAĆANJE ORGANIMA DRŽAVNE VLASTI

Pravo građana da se obraćaju organima državne vlasti kao i organima lokalnih vlasti je opšte individualno pravo građana koje oni ostvaruju podnošenjem peticija, zahteva, inicijativa i molbi organima vlasti, kao i upućivanjem kritika na njihov rad. To je demokratsko pravo putem koga građani mogu uticati na rad organa vlasti i ostvarivati demokratsku javnomnjensku kontrolu nad njihovim radom.

Ovo pravo je zagarantovano ustavom. Uz garantovanje prava na obraćanje organima državne vlasti u ustavima se često eksplicitno utvrđuje zaštita građana od bilo kakvih negativnih posledica, ili mera koje bi mogle biti primenjene prema njima zbog kritike koju su u svojoj peticiji uputili. Samo naizgled, ova

dva prava su po sadržini slična. Razlike se ogledaju u sledećem. Prvo, pravo na peticiju i obraćanje organima državne vlasti su individualna prava. Njima se može koristiti svaki pojedinac. Ova se prava mogu koristiti i kao kolektivna. Narodna inicijativa je, međutim, kolektivno pravo kojim se pojedinac ne može koristiti. Uslov koji je potrebno ispuniti da bi se građani mogli koristiti pravom inicijative vezuje se uz određeni broj građana (propisan u ustavu ili zakonu) koji takvu inicijativu mora podržati. Kada primi inicijativu zakonodavni organ je dužan da pokrene postupak donošenja ustava odnosno zakona. Pravo obraćanja državnim organima, iako se isključuje mogućnost da se pokrene zakonodavni postupak, nema za posledicu obavezno pokretanje zakonodavnog ili ustavotvornog postupka.

II

TOK ZASEDANJA SKUPŠTINE

1. SAZIVANJE SEDNICE I RUKOVOĐENJE RADOM SKUPŠTINE

Predsednik skupštine saziva i predsedava sednicom skupštine i stara se o primeni poslovnika. Sekretar skupštine pomaže predsedniku u pripremi i vođenju sednica.

2. SASTAVLJANJE PREDLOGA DNEVNOG REDA

Predlog dnevnog reda priprema predsednik skupštine.

U predlog dnevnog reda se mogu uvrstiti samo predlozi koji su pripremljeni saglasno poslovniku i koji su predati najmanje 7 dana pre početka sednice.

3. UTVRĐIVANJE KVORUMA

Predsednik otvara sednicu skupštine, i na osnovu službene evidencije o prisustvu poslanika (odbornika), utvrđuje da li postoji kvorum za rad.

Kvorum postoji ako je na sednici prisutno više od polovine poslanika (odbornika).

4. USVAJANJE ZAPISNIKA SA PRETHODNE SEDNICE

Pre utvrđivanja dnevnog reda usvaja se zapisnik sa prethodne sednice. O primedbama na zapisnik skupština odlučuje bez rasprave.

5. UTVRĐIVANJE DNEVNOG REDA

Dnevni red utvrđuje skupština. O prihvatanju dnevnog reda odlučuju poslanici (odbornici). Poslanici (odbornici) imaju pravo da predlože izmene i dopune dnevnog reda.

O predlogu za izmene ili dopune dnevnog reda odlučuje skupština, nakon rasprave.

O svakom predlogu za izmenu ili dopunu dnevnog reda odlučuje se posebno – glasanjem.

Predsednik skupštine nakon glasanja o dnevnom redu konstatuje da je dnevni red prihvaćen.

6. IZNOŠENJE PREDLOGA

Predsednik otvara pretres o tački dnevnog reda i daje reč predlagaču.

Predlagač iznosi predlog i obrazloženje. Ako predlog podnosi grupa građana, prvopotpisani građanin istupa u skupštini u ime predlagača. Predlagač može govoriti 10 minuta. On ima pravo da zahteva da govori duže o čemu odlučuje skupština.

7. STAV VLADE (IZVRŠNOG ODBORA) I SKUPŠTINSKIH ODBORA

Ako vlada nije predlagač, ima pravo da iznese svoj stav o predlogu. Mišljenje se daje u pismenoj formi. Mišljenje o predlogu daju i radna tela skupštine koja su razmatrala predlog. Mišljenje se daje u pismenoj formi.

8. OPŠTA PRAVILA VEZANA ZA DISKUSIJU

Niko ne može prići govornici dok mu to ne dozvoli predsednik skupštine.

Niko ne može govoriti na sednici pre nego što zatraži reč od predsednika.

Govomik može da govori samo o pitanju koje je na dnevnom redu.

Niko ne može prekidati govornika niti ga opominjati, osim predsednika skupštine u slučajevima koji su propisani u poslovniku.

Za vreme dok govornik govori nije dozvoljeno dobacivanje ili ometanje govornika na drugi način kao i svaki drugi postupak koji ugrožava slobodu govora.

Poslanici (odbornici) su dužni da poštuju dostojanstvo skupštine i da se jedni drugima obraćaju sa uvažavanjem.

Nije dozvoljeno korišćenje uvredljivih izraza kao ni iznošenje činjenica ili ocena koje se odnose na privatni život drugih lica.

9. ODRŽAVANJE REDA NA SEDNICI

O redu na sednici stara se predsednik skupštine.

Zbog povrede reda na sednici on može izreći sledeće mere: opomenu ili oduzimanje reči. Meru udaljenja poslanika (odbornika) sa sednice izriče skupština na predlog predsednika.

Ako redovnim merama ne može da održi red na sednici predsednik određuje pauzu u trajanju potrebnom da se uspostavi red.

10. VREME TRAJANJA DISKUSIJA

Poslanici (odbornici) dobijaju reč po redu prijavljivanja za diskusiju.

Vreme izlaganja poslanika (odbornika) je 5 minuta.

Izvestioci odbora imaju pravo da govore 10 minuta, kao i pravo da govore preko reda ako to zahteva tok pretresa.

Predsednici (ili predstavnici) poslaničkih grupa mogu dobiti reč preko reda, najviše dva puta.

Predsednik vlade dobiće reč kada je zatraži i na njega se ne odnosi ograničenje u pogledu dužine vremena za izlaganje.

11. REPLIKA

Ako se poslanik (odbornik) u svom izlaganju izjašnjava uvredljivo o narodnom poslaniku ili poslaničkoj grupi, narodni poslanik na koga se izlaganje odnosi, odnosno predsednik poslaničke grupe imaju pravo na repliku.

12. POVREDA POSLOVNKA

Poslaniku (odborniku) koji želi da govori o povredi poslovnika predsednik daje reč po završenom izlaganju prethodnika.

Poslanik (odbornik) je dužan da navede koja odredba poslovnika je povređena. Može govoriti najduže 3 minuta.

Predsednik skupštine potom daje objašnjenje da li je poslovnik povređen.

Ako poslanik (odbornik) nije zadovoljan skupština se, bez rasprave, izjašnjava o povredi poslovnika.

13. NAČELNA DEBATA O PREDLOGU

O predlogu se najpre vodi načelan pretres.

Po završenom načelnom pretresu poslanici glasaju da li prihvataju zakon (odluku) u načelu. Ako poslanici (odbornici) ne prihvate zakon (odluku) u načelu postupak se obustavlja.

14. DEBATA U POJEDINOSTIMA

Rasprava u pojedinostima vodi se od člana do člana. Raspravlja se samo o članovima na koje su podneti amandmani.

Ako je na isti član predloga podneto više amandmana, najpre se raspravlja o amandmanu kojim se zahteva brisanje odredbe toga člana.

Po okončanju rasprave poslanici (odbornici) glasaju o amandmanu.

Potom se diskutuje o amandmanima kojima se predlažu izmene ili dopune predloga.

Po okončanju rasprave poslanici glasaju o tome da li prihvataju amandman ili ne.

Ako amandman bude prihvaćen on postaje sastavni deo predloga. Ukoliko amandman nije prihvaćcn ostaje na snazi predlog.

U raspravi mogu učestvovati: podnosilac amandmana, predlagač akta, izvestilac skupštinskog odbora, predstavnik vlade.

Po okončanju debate u pojedinostima glasa se o zakonu (odluci) u celini.

15. GLASANJE

Skupština odlučuje glasanjem poslanika (odbornika).

Poslanici (odbornici) glasaju „za“ predlog, „protiv“ predloga ili se uzdržavaju od glasanja.

Glasa se javno, dizanjem ruku. Na zahtev poslanika (odbornika) skupština može odlučiti da glasanje bude tajno.

Nakon glasanja predsednik skupštine zaključuje glasanje i saopštava rezultat glasanja.

Poslanička grupa može odrediti jednog svog člana za kontrolu glasanja.

Odluka se smatra donetom ako je za nju glasalo više od polovine prisutnih poslanika (odbornika).

III

PREDLOG ODLUKE

1. KO IMA PRAVO DA PODNESE PREDLOG SKUPŠTINI:

- poslanik/ca – odbornik/ca;
- vlada – izvršni savet;
- građani/ke uz uslov da predlog podrži određeni broj građana.

2. FORMA KOJU PREDLOG MORA ZADOVOLJITI:

- predlog mora biti sastavljen u **pismenoj formi;**
- u predlogu se obavezno navodi **pravni osnov** (određeni član ustava ili zakona; norma, na koju se predlagač poziva kada podnosi predlog) za donošenje odluke;
- **obrazloženje predloga** u kome se navode razlozi kojima se predlagač rukovodio prilikom predlaganja odluke (zakona) i ciljevi koji se žele postići donošenjem odluke (zakona);
- **finansijska sredstva** (iznos i izvore sredstava) koja su potrebna za realizaciju odluke (zakona) ukoliko usvajanje odluke izuskuje finansijska sredstva;

- **potpisi građana/ki** koji podržavaju predlog odluke (zakona) ukoliko predlog podnose građani/ke.

3. KOME SE UPUĆUJE PREDLOG ODLUKE (ZAKONA)?

- Predlog se upućuje predsedniku skupštine.

4. PREDSEDNIK SKUPŠTINE UPUĆUJE PREDLOG ODLUKE (ZAKONA):

- poslanicima/cama – odbornicima/cama;
- odborima skupštine (odbori su radna tela skupštine u kojima se razmatra predlog pre nego što se stavi na plenarno zasedanje skupštine);
- vladi (vladi se upućuju samo predlozi koji nisu potekli od starne vlade).

5. TOK ODLUČIVANJA O PREDLOGU ODLUKE (ZAKONA):

- rasprava u skupštinskim odborima (zakonodavni odbor razmatra formalnu stranu predloga, a matični odbor razmatra sadržinu predloga);
- rasprava na sednici vlade (ukoliko predlog nije podnela vlada), rasprava na plenarnom zasedanju skupštine.

6. ODLUČIVANJE NA PLENARNOM ZASEDANJU SKUPŠTINE:

- načelna debata o predlogu odluke (zakona);
- debata u pojedinostima (debata se vodi od člana do člana), istovremeno se vodi debata o: tekstu predloga, amandmanima koji su dati na predlog, izveštajima skupštinskih odbora i mišljenju vlade (ukoliko predlog ne potiče od vlade).

7. GLASANJE:

- po završetku rasprave o predlogu odluke (zakona) glasa se o usvajanju odluke (zakona) u načelu;
- po završetku rasprave o određenom članu odluke (zakona), amandmanima na taj član i izveštajima skupštinskih odbora i vlade, glasa se o konkretnom članu;
- po završetku rasprave u pojedinostima glasa se o odluci (zakonu) u celini (tada je odluka usvojena).

8. REFERENDUM GRAĐANA

- Ako se o odluci (zakonu) odlučujc na referendumu odluka se iznosi na referendum.

IV

AMANDMAN

1. KO IMA PRAVO DA PODNESE AMANDMAN?

- **svaki poslanik/ca – odbornik/ca;**
- **vlada** (pod uslovom da predlog ne potiče od vlade);
- **skupštinski odbori.**

2. FORMA U KOJOJ SE PODNOSI AMANDMAN:

- **pismena forma;**
- navodi se **norma** (tačka, stav, član) **iz osnovnog predloga** na koju se odnosi amandman;
- **predlog podnosioca amandmana** (tekst predloga amandmana);
- **obrazloženje** (razlozi kojima se rukovodio predlagač amandmana podnoseći amandman).

3. SADRŽAJ AMANDMANA:

- izmena odredbe sadržane **u osnovnom predlogu** (predlagač formuliše precizno sadržaj odredbe koju predlaže u amandmanu);

- **dopuna odredbe u osnovnom predlogu** (predlagač formuliše precizno sadržaj odredbe kojom se dopunjava osnovni predlog);
- **izostavljanje odredbe iz osnovnog predloga** (predlagač amandmana navodi da zahteva brisanje norme iz osnovnog predloga).

4. KADA SE PODNOSI AMANDMAN?

- **pre sednice** skupštinskih odbora na kojima odbori razmatraju predlog odluke (zakona);
- **na sednici** skupštinskog odbora;
- **u toku rasprave na plenarnom zasedanju skupštine** (samo izuzetno).

5. KOME SE PODNOSI AMANDMAN?

- predsedniku skupštine.

6. PREDSEDNIK SKUPŠTINE DOSTAVLJA AMANDMAN:

- **poslanicima/cama – odbornicima/cama;**
- **odborima skupštine** (*zakonodavnom*, koji razmatra formalnu stranu amandmana i *matičnom* koji razmatra sadržaj amandmana);
- **vladi** (ako amandman ne potičc od vlade).

7. TOK ODLUČIVANJA O AMANDMANU:

- **u skupštinskim odborima;**
- **u vladi;**
- **na plenarnom zasedanju skupštine.**

8. REDOSLED GLASANJA PRI ODLUČIVANJU O AMANDMANIMA:

- **prvo se glasa o amandmanu**, a potom o osnovnom predlogu;
- **prvo se glasa o amandmanu kojim se zahteva izostavljanje** (brisanje) norme iz osnovnog predloga, a tek potom o amandmanima kojima se traži izmena ili dopuna osnovnog predloga.

INTERAKCIJA CIVILNOG DRUŠTVA I INSTITUCIJA U LOKALNOJ ZAJEDNICI

CIVILNO DRUŠTVO

IZVEŠTAJ SA SLUŽBENOG PUTA U VELIKU BRITANIJU*

UVOD

Studijska poseta Velikoj Britaniji je organizovana u okviru realizacije projekta „Reforma socijalne politike: izgradnja i jačanje partnerstva države i civilnog društva u cilju smanjenja siromaštva i socijalne isključenosti u Srbiji", koji je podržan od strane Odeljenja za razvoj Velike Britanije i sprovodi se u opštinama Zemun, Užice, Kraljevo i Bor. U svakoj od pilot opština formirani su Opštinski koordinacioni odbori za

* Autorka teksta Ljiljana Janeš. Tekst preuzet iz priručnika „Inicijative građana i proces odlučivanja u opštini, Faktori diskriminacija, Mreža ženskih sindikata u opštinama", koji je 2004. Misija OEBS–a u Srbiji i Crnoj Gori pripemila kao radni materijal za trening namenjen opštinskim licima odgovornim za rodnu ravnopravnost.

socijalnu politiku (OKOSP) kao osnovni nosioci projektnih aktivnosti i vođenja projekta na opštinskom nivou.

Studijska poseta je organizovana u cilju unapređenja vizije o načinima na koje bi OKOSP mogli da zauzmu integrisan pristup u rešavanju identifikovanih pitanja, kao i da podstakne umrežavanje četiri pilot opštine sa oblastima u Velikoj Britaniji. U tom smislu, namera je bila da se učesnici upoznaju sa nizom aspekata socijalne politike u Velikoj Britaniji u cilju boljeg sagledavanja više oblasti, uključujući:

- povezanost nacionalnog i regionalnog nivoa; interagencijsko planiranje;
- partnersko planiranje (javni, civilni i privatni sektor);
- određivanje standarda na nacionalnom nivou i njihova primena na lokalnom nivou;
- integracija finansija i odgovornosti na regionalnom nivou; odgovomost na lokalnom nivou;
- planiranje i primena strategije zasnovani na proverenim informacijama (GIS – Geografski informacioni sistemi) – uloga informacionih sistema u procesima donošenja odluka;
- procesi praćenja i evaluacije projekata;
- strateško planiranje na makro nivou i razvoj projekata na mikro nivou; i sektorske inicijative u oblasti zdravstva, zapošljavanja, obrazovanja i socijalne zaštite.

Cilj studijske posete bio je da se postigne sledeće:

- sagledavanje gore navedenih pitanja;
- veći kapacitet za smeštanje projektnih akcija u konkretne kontekste;
- povećana sposobnost za prenošenje informacija o projektnim aktivnostima sa opštinskog nivoa

na republički nivo, kroz saradnju sa Republičkim koordinacionim telom (RKOP); i

• ojačani OKOSP-i u sve četiri pilot opštine.

Delegacija studijske posete sastojala se od po dva člana svakog od četiri OKOSP-a. Svaki učesnik u studijskoj poseti odgovoran je da po povratku u Srbiju razmeni iskustva stečena tokom studijske posete sa članovima svog OKOSP-a.

OPŠTINE

U celoj Britaniji ima preko 8.000. manjih teritorijalnih jedinica. Skoro svako javno telo u Velikoj Britaniji ima drugačiju mapu, pa može da se dogodi da u jednoj opštini ima 3 biroa za zapošljavanje.

Pet oblasti, Darlington, Midlsbrou, Retklif i Klivlend i Daram su okruzi, koji čine Severoistočni region u kome živi oko 2.000.000 stanovnika i postoji od 9 do 12 regionalnih jedinica vlasti. Svaka od ovih pet oblasti ima svoju lokalnu vlast, koja je zadužena za škole, socijalne usluge, održavanje puteva itd. Tu su i policija i vatrogasne jedinice kao i zdravstvene ustanove i ustanove za zapošljavanje i isplatu različitih vidova novčanih naknada. Vrlo je važan i dobrovoljni sektor. Postoji jedinica za zajedničku strategiju u Tiz Veliju i finansirana je od strane svih pet opština i ona pruža podršku svim opštinama u procesu regeneracije. Podrška se sastoji od strateškog planiranja za celu oblast, ekonomski razvoj, svih pitanja vezanih za Evropu i konačno u pružanju informacija za celu oblast, ali i za opštine pojedinačno. Svako u jedinici ima svoju ulogu.

Svake godine, kada centralna vlada odlučuje o budžetu pogleda potrebe u zdravstvu, obrazovanju, zapošljavanju i socijalnoj zaštiti što su merila za budžet. Proces planiranja počinje

sa dna tj. iz lokala: opštinska vlast kaže centralnoj vlasti šta im je potrebno, naznačujući do detalja kako će novac potrošiti i onda centralna vlast poredi sve podatke iz svih opština i odlučuje koga će i sa kolikim budžetom pomagati.

Ovaj deo severoistočne Engleske je jedan od najsiromašnijih (peti). Veštine, kojima su ljudi vladali o ovim oblastima, nisu više bile potrebne za industriju 21-og veka. Nezaposlenost je skoncentrisana u određenim oblastima u kojima postoji spirala opšteg propadanja društva, socijalne ugroženosti, siromaštva, lošijeg zdravlja itd. Zajednice koje su se oslanjale na čelik i hemikalije postale su nestabilne. Ljudi koji su pokretniji napuštaju zajednicu, a oni koji ostaju su stari ili nezaposleni. Da bi se rešavali ovi problemi stvoreno je partnerstvo, jer su problemi prevazilazili mogućnosti lokalne vlasti. To zahteva saradnju velikog broja organizacija, državnih, privatnih i nevladinih u rešavanju problema.

Uspeh u školovanju 16-godišnjaka je na nacionalnom nivou oko 50%, a ovde je 14%.

U Zapadnoj Evropi stopa nezaposlenosti je 9%, u Velikoj Britaniji 5,2%, u severoistočnoj Engleskoj 5,9%, a u gradu Sanderlendu 6,1%. Kroz prizmu statistike, stopa nezaposlenosti u zemlji, po regionima, kreće se između 1% i 5%, u okviru regiona kreće se između 1% i 10%, a u okviru najmanjih teritorijalnih jedinica (pandan našim mesnim zajednicama) u Tiz Veliju, ta stopa je između 1% i 17%. U Sanderlendu ima oko 270.000 stanovnika, od kojih su 177.000 u dobu kada mogu da rade (od 16 do 59 godina). Ima 11.700 ljudi koji rade i 50.000 ljudi koji ne rade a mogli bi, što znači da 28% stanovništva su ekonomski neaktivni, a nacionalni prosek je 21%.

Ovo područje je industrijsko. Prva železnica na svetu bila je ovde zbog transporta uglja (1825). Ubrzo je pronađena ruda gvožđa, pa je započet razvoj industrije čelika, a sada

čeličane nema. Pomerana je bliže moru zbog dovoženja rude gvožđa. Pre 100 godina započela je hemijska industrija. Zbog međunarodne konkurencije bilo je sve manje potrebe za čelikom, a fabrike hemijske industrije su zapošljavale sve manje ljudi i u proteklih 30–40 godina je zbog nezaposlenosti sve više ljudi napuštalo ovu oblast. Kao posledica toga je naraslo siromaštvo.

Sada su glavne industrije: laka električna industrija, industrija automobila, obrada metala, hemijska industrija, razvijeni su Call centri (mobilni telefoni za pomoć) a ima i mnogo organa javne uprave. Pre dvadesetak godina, na severoistoku Engleske je bila visoka stopa nezaposlenosti, a južnije, u Londonu, je nedostajalo radnika. Zato je vlada usvojila politiku da formira svoje ispostave van Londona. Tako da je sada na severoistoku centrala za penziono osiguranje, glavna uprava za prikupljanjc sredstava za socijalne usluge (pomoć) i veoma važne, velike uprave za porez. U ovoj oblasti je veliki broj stanovnika zaposlen u javnim (državnim) službama i u sektoru usluga (trgovina, zabava i sl.).

Stvoreni su različiti oblici partnerstva. Prvo, ono na najnižem nivou koje obuhvata oblast sa oko 1.000 ljudi. Postoje partnerstva za određene probleme kao što su zločini ili poremećaji u ponašanju. Postoje lokalna strateška partnerstva i na opštinskom nivou, ali i na nivou distrikta (regiona), kojih u celoj zemlji ima oko 500. Postoji partnerstvo u Tiz Veliju između lokalnih vlasti, biznisa i drugih udruženja. Njihov zadatak je bavljenje ekonomskim problemima, pre svega zapošljavanjem, kroz pokušaj otvaranja što većeg broja radnih mesta.

NEVLADIN SEKTOR U OBLASTI DOLINE TIZE

U toku posete Velikoj Britaniji, posetili smo koordinacionu nevladinu organizaciju „One voice“, koju čini čitav niz pojedinačnih organizacija koje imaju različite ciljeve, ali, ukupno, svojim radom doprinose razvoju zajednice.

Uobičajeni termini za NVO sektor je dobrovoljni sektor ili sektor u zajednici. Sve više ljudi shvata da su oblasti ekologije, zdravstva, obrazovanja, zapošljavanja povezane i da ne mogu da se razdvoje.

Istorijat NVO sektora u Velikoj Britaniji

Po pitanju volonterskih akcija u Velikoj Britaniji postoji jedinstvena situacija zbog toga što su okolnosti u XVI i XVII veku dovele do toga da se ljudi zabrinu za neka socijalna pitanja i 160l. godine donet je Zakon o pomoći (milosrđu) i ustanovljena je Komisija. Neke aktivnosti su počele da se nazivaju milosrdnim aktivnostima i one su se odnosile na smanjenje siromaštva, unapređenje obrazovanja, unapređenje religije i još nešto što je pomoglo NVO u XX veku nazvano je: druge svrhe u korist zajednice. Ima još nekih novih priznatih funkcija milosrđa – promocija urbane i ruralne regeneracije, promocija izgradnje kapaciteta u zajednici, promocija učešća (participacije) u zajednici, očuvanje okoline.

Sadašnji rad NVO sektora u Velikoj Britaniji

Još uvek traje razmatranje milosrđa i diskutuje se šta se sve može podvesti pod milosrđem. Za sada funkcije Komisije za milosrđe je da drži jedan registar svih organizacija, da istražuje žalbe, da savetuje te organizacije da im pomogne da se modernizuju. Ovde sve organizacije čiji je godišnji prihod iznad 1.000 funti moraju da budu registrovane. One svake

godine moraju da daju izveštaj Komisiji. One ne moraju da plaćaju porez za sardanju i imaju prava da dobiju poreske olakšice na lokalnom nivou od 80%. Milosrđe je postalo veoma važno i zakonodavstvo u vezi sa njim uključuje i krivični zakon. Trenutna vlada je vrlo zainteresovana za saradnju sa našim sektorom i naručila je da se uradi analiza kako vlada saraduje sa NVO sektorom, na koji način dobročinstvo može da se modernizuje i kako organizacije iz lokalne zajednicc mogu intenzivnije da učestvuju u modernizaciji. Većina usluga koje se sada pružaju u našoj zemlji počele su iz volonterskog sektora. To se odnosi na zdravstvo, rekreaciju i slobodno vreme, socijalne usluge, razvoj zajednice i jednake mogućnosti.

Po tradiciji NVO sektor je izvor novih ideja i mesto gde one mogu da se oprobaju. U poslednje vreme NVO organizacije se sve više prihvataju formalnijih obaveza. Naročito u poslovima za koje sklope ugovore i još nešto što se zove Ugovor o nivou usluge.

Izmedu l990. g. i I995. g. NVO sektor je narastao za 25%. Procena je da se od 1985. godine do danas NVO sektor proširio 200%. U Britaniji, NVO sektor ima velike mogućnosti i pred sobom velike izazove.

Jedna od organizacija je uradila istraživanje koje je trebalo da pokaže koliku korist ima lokalna zajednica od novca koji je uložila u dobrovoljni sektor. Rezultat je bio I3:1 tj. na svaku uloženu funtu dobilo se 13 funti.

Državnim službama je potrebna pomoć NVO i one žele da ih angažuju i plate. NVO sektor sc tretira ne kao trošak već kao investicija (2002. godine vlada je izdala dokument kojim je rekla da je NVO sektor idealan da pruža usluge). Volonterski rad na nacionalnom nivou je definisan (zna se koliko košta l h rada).

Rad NVO sektora u Dolini Tize

U ovoj oblasti postoji 5 lokalnih vlasti koje imaju potpunu odgovomost za sve usluge koje se pružaju na lokalnom nivou. U svih 5 okruga ove oblasti postoji organizacija koja ima koordinatorsku ulogu u NVO sektoru. Što se tiče opsega NVO sektora u ovoj oblasti ima najmanje 5.800 ljudi koji rade, što na godišnjem nivou donosi 87 miliona funti. Ova oblast daje najmanje 3,8% ukupnog nacionalnog dohotka. U periodu 1999–2000. NVO sektor u Dolini Tize je imao 4 miliona intervencija. To ne znači da su sve one bile usmerene ka ugroženima. Što se tiče finansija: grantovi, donacije i dotacije čine 54%, 30% prihoda je od naplaćivanja usluga i prodaje, oko 10% sredstava za NVO daju lokalne vlasti. Sve ove informacije dolaze iz jednog istraživanja obavljenog 2001. g. Tim istraživanjem NVO su identifikovale svoje potrebe za budućnost. To je obuhvatalo sledeće: veštine za fundraising, razvoj zaposlenih, zadovoljavanje povećanih očekivanja svojih korisnika, razvoj zajedničkih usluga, razvoj novih usluga, partnerstvo, poboljšanje menadžerskih veština i dostizanje najboljeg načina korišćenja informacionih tehnologija.

Za rad dobrovoljnog sektora u oblasti Doline Tiz vrlo je bitan dokument REGIONALNA EKONOMSKA STRATEGIJA, sa uputstvom kako će se primenjivati u praksi. Za NVO sektor to je prvi put da je on do detalja priznat kao deo cele strategije za regeneraciju područja.

Ovaj region treba da reorganizuje svoju privredu, NVO već daju svoj doprinos ovoj situaciji, a mogle bi još više da ga daju. Sve više dolazi do toga da razne agencije tipa „One voice“, strateška partnerstva, regionalne agencije za razvoj i ostali priznaju NVO sektor.

NVO kontaktira ljude i istražuje koje su njihove najveće potrebe. Kroz sve to, NVO može da pomogne u regeneraciji cele zajednice.

Midlsbrou partnerstvo 2002

MIDLSBROU PARTNERSTVO 2002. je kišobran organizacija koja okuplja različita dobrovoljna udruženja, institucije, među kojima je i Nacionalna zdravstvena služba, kao i lokalna i više vlasti. Snaga partnerstva je posvećenost onome šta se želi da postigne u lokalnoj zajednici

Ovo partnerstvo priprema i realizuje strategiju i viziju za narednih 20 godina i razrađene akcije koje treba da realizuju različita partnerstva na nivou lokalne zajednice. Jedan od zadataka ove organizacije je da sakupi sve moguće planove koji već postoje u zajednici. Strategija zajednice pokriva najrazličitije oblasti i mora da se ima u vidu stanje u lokalnoj zajednici.

Za izradu Strategije bilo je potrebno oko godinu dana, jer se svaka aktivnost proveravala na terenu (u praksi), a zatim su vršene konsultacije sa ostalim partnerima. Na primer, učestalost provala u ovoj zajednici je tri puta veća nego što je nacionalni prosek. To je automatski u vezi sa jednim od ključnih prioriteta – bezbednija zajednica, pa su izlistane akcije koje treba izvesti da bi se ovaj prioritet rešio. Da bi se videlo šta je urađeno izlistano je šta će se meriti da bi se video učinak akcija, uključujući i praćenje broja pljački nakon akcija.

Postoji 5 timova koji se staraju da se aktivnosti sprovedu. U stvarnosti postoje različite prepreke. Sve organizacije koje su članovi ovog partnerstva imaju svoje svakodnevne obaveze. Mnoge od njih su u dogovoru sa državom tj. imaju posao od njih. Samo time što će se okupiti u jednom partnerstvu ne znači da su resursi pojačani. Ovo partnerstvo, kao i svako drugo partnerstvo u Velikoj Britaniji, je na dobrovoljnoj bazi i svaka organizacija može da odustane u svakom trenutku.

Većina sredstava za izradu i preispitivanje Strategije je došla iz državnog fonda koji se zove Fond za obnavljanje lokalnih malih naselja, a i neke partnerske organizacije dale

svoj novčani doprinos timu, tako da je ovaj dokument polazna osnova za regeneraciju zajednice u Dolini Tize.

Agencija za razvoj volontera

Ovo je još jedna kišobran agencija koja pokriva veliki broj inicijativa. Ima:

- volonterski biro koji smešta ljude koji žele da budu volonteri u lokalnim organizacijama;
- grupu za razvoj i jačanje lokalne zajednice, koja pruža pomoć u finansiranju i uopšte u jačanju lokalnih agencija;
- „povežite se“ („Link up“), nacionalni program usmeren na opismenjavanje i matematičku pismenost u oblasti Stokton.

Zadatak ove organizacije je da trening i obrazovanje budu dostupni grupama u zajednici i to na istom nivou za javni i NVO sektor. Takođe, pružaju se i savetodavne usluge NVO, u oblasti zakonodavstva, u zapošljavanju ili biznisu. Finansiranje ove organizaije je iz dva izvora:

- lokalna vlast, što omogućava da se međusektorske granice prevaziđu i da se radi na različitim nivoima;
- iz raznih izvora – od evropskog do lokalnog nivoa, između ostalog i prodajom usluga zainteresovanim stranama.

Aersom Milenium partnerstvo

Projekat se sprovodi sa ciljem da se poboljša kvalitet života ljudi u oblasti. On je započet pre oko 7 godina. Počeli su sa raznim obukama, zatim su radili na aktivnostima u slobodnom vremenu iz čega je proisteklo još niz aktivnosti. Obuka je rađena na zahtev stanovnika (njihove želje). U području ima

dosta potreba. Npr. samohrani roditelji su tražili obuku o veštinama u kući (vođenje domaćinstva) i kućnoj nezi. Po završetku treninga ta grupa ljudi je htela da nastavi pa su tražili zapošljenje. Ova organizacija je dobila sredstva za unapređenje iz lokalnih i evropskih fondova i sada su najpoznatiji u pružanju usluga u oblasti zaštite.

Korisnike na njih upućuju iz centara za socijalni rad, ali i privatna lica ih preporučuju. Kako su uvedeni novi nacionalni standardi o nezi, devojke koje to rade moraju da prođu obuku, kako bi postupale po njima. Postoji jedan zahtev u tim standardima – ako se prođe obuka u roku od 3 godine neće moći da pružaju tu uslugu. Sredstvima iz EU je omogućen nastavak te obuke.

Ova organizacija je neprofitna tako da skoro sva sredstva koja se dobijaju od centara za socijalni rad i drugih odlaze devojkama koje tu rade, jer je cilj da se one zaposle.

Pripremaju i 120–130 obroka dnevno, koji se od ponedeljka do petka dostavljaju ljudima u zajednici. Te tople obroke dostavljaju volonteri koji imaju sopstvene automobile. Ranije su ih raznosili ljudi koji su zaposleni u organizaciji. Pružamo različite vrste usluga i za nas rade i mlade i starije osobe. Medutim, u poslednje vreme sve se više domova za stare zatvara, pa su oni kao organizacija aktivniji.

Trenutno su zaduženi za 400 sati rada nedeljno i sve više se šire njihove aktivnosti, jer na taj način obezbeđuju zaposlenje.

Započeli su svoj rad od jednog zaposlenog i nekoliko volontera. Sada imaju 65 zaposlenih i ono što je zanimljivo – organizacija je bazirana u lokalu i pomaže ljudima koji tu žive tj. sve se dešava u lokalu. Sarađuju sa službama za zapošljavanje, a pružaju usluge svima kojima je potrebno. Korisnici participiraju delom u troškovima, a za one koji su ugroženi participiraju opštinski centri za socijalni rad.

Oslobođeni su plaćanja poreza na prihod za usluge koje pružaju.

Regeneracija u zajednici

Ova NVO realizuje projekte u najmanjoj zajednici koja se zove Hartipul. Organizacija je ustanovljena 1995. godine jer je bio veliki procenat nezaposlenih zbog prestanka rada brodogradilišta i čeličane. Pruža različite vrste usluga koje su identifikovane od strane lokalne zajednice.

Trenutno se realizuje 9 projekata koji su dizajnirani u saradnji sa lokalnom zajednicom. Neki od njih se odnose na:

- samozapošljavanje u lokalnoj zajednici;
- pomoć lokalnoj agenciji za zapošljavanje da pronađu posao;
- obuka za stvaranje samopouzdanja i emocija za određenu vrstu posla pre samozapošljavanja;
- obuka za volontere;
- jačanje kapacitcta organizacija (NVO) u lokalnoj zajednici;
- omladinski projekti koji se bave mladima koji su isključeni iz školskog sistema pomažu im da nastave obrazovanje;
- promocija drugih organizacija pomoću video materijala, marketinga;
- pravni saveti i usluge različitim organizacijama i pojedincima;
- pomoć organizacijama koje se bave novim tehnologijama (izrada web sajta i sl.).

Ova organizacija ima obrt od milion funti i zapošljava 25 ljudi. Trude se da koriste što više volontera u radu, a njihov rad se prikazuje kao plaćen rad, pa se to obrće i vraća nazad.

Koriste fondove EU i donatore. Trenutno imaju još jednu organizaciju koja je profitna, ali se taj profit ulaže u rad ove organizacije.

Struktura regeneracije izgleda tako što se uspostavi jedna kompanija koja ima garancije za sredstva tako da niko ne bude ugrožen da će sredstva da mu propadnu. Ako hoće da uključe lokalne ljude u to, moraju da budu potpuno sigurni da nema nikakvog rizika za to. A opet većina tih kompanija su registrovane kao dobročinstva. Ovo se odnosi na zaštitu sredstava bez obzira na izvor iz koga potiču. Ako donosite mnogo novca i stavljate ga pod kontrolu lokalnih ljudi, morate da zaštitite i njih i ljude koji su novac dali. I u odnosu na ono što su drugi rekli morate da obučite te ljude da znaju da upravljaju sredstvima na pravi način.

Garancije su da u slučaju propasti firme, akcionar gubi samo 1 funtu, kako je obezbedila država. Svaki od direktora u toj novoosnovanoj firmi je akcionar sa 1 funtom. To je isključivo pravna stvar. Ukoliko bi neko hteo da uradi nešto u lokalnoj zajednici, to je grupa ljudi. Ukoliko im to ne uspe, oni su odgovorni za ono što im se dešava, ali ih vlada ohrabruje na neki način da to rade. (Vlada daje garancije, ali u formi da je to vlasništvo tih ljudi.) Pošto postoji pravna mogućnost da se formira ovakva firma, onda u slučaju njenog propadanja niko ne snosi nikakve konsekvence.

U okviru svog rada povezuju ljude koji traže zaposlenje i agencije koje nude poslove. Pomažu nezaposlenima da napišu CV, omogućavaju korišćenje faksa, telefona i drugih usluga.

Ženski centar (Women Centre South bank)

Ova organizacija je značajna da je jedina ženska organizacija u ovom kraju i nalazi se na 200 m od čeličane i brodogradilišta.

1987. godine formiran je centar sa idejom da žene sa lokala ostvare što bolje životne uslove za sredinu i sebe. Urađeno je istraživanje koje su uradile same žene.

Cilj organizacije je da osvoje prostor za rad žena u ovoj zajednici. Jedna od ideja je da se prikažu različiti interesi žena iz lokalne zajednice. Ova inicijativa se pokazala uspešnom i stvoreni su uslovi i fondovi za osoblje organizacije. Centar je počeo sa radom.

Misija: Ženski centar je pionirska organizacija koja se bavi poduhvatima na lokalnom nivou. Pruža uslove obuke, pruža podršku nezaposlenima tako što jača društveni i ekonomski položaj žena u lokalnoj zajednici.

Cilj: prevazilaženje barijera i olakšavanje pristupa obukama i zapošljavanju ženama, da omogući dobro staranje o deci, da obezbedi neformalne usluge koje odgovaraju potrebama lokalnih žena. Jedan od ciljeva i zadataka je da radi na lobiranju prilikom zastupanja različitih ženskih interesa, da obezbedi razne rekreativne i edukativne sadržaje za devojke i mlade žene na lokalu, da unapredi kapacitete lokalne zajednice kako bi se što bolje pružila podrška ženama, da ojača samoodrživ rast i dobrobit pružajući podršku ženama u poslu.

Ono što je značajno šta je ova ženska grupa postigla je da su društvene delatnosti pretvorile u ekonomsku. Uspele su da angažuju žene iz lokalne zajednice na poslovima na kojima se one nikad ne bi angažovale. Žene su bile potpuno isključene iz bilo kakvog razvoja lokalne zajednice i sada su uspele da se uključe u razne ekonomske aktivnosti.

Zenski centar ima vrlo posvećeno i dostupno osoblje. Pomeranje barijera, otvaranje različitog prostora u zajednici za rad, povećavanje svesti o problemu i uključivanje različitih ženskih grupa omogućeno je edukativnim treninzima i aktiviranjem članova zajednice. Politika im je da rade kroz različita partnerstva, regenerativne grupe i odbore. Do sada su urađene 44 radionice i kurseva, od rekreativnih do akademskih. Neki su sertificirani, neki ne. To rade u partnerstvu sa drugih 7 obrazovnih organizacija. Rade u saradnji i sa organizacijama koje se na lokalu bave zapošljavanjem.

Aktivnosti:

- direktna pomoć – kad im se neko obrati odmah rade;
- mehanizmi podrške (podrška 1:1, tj. direktna, lična);
- čvrste veze kroz čitav volonterski sektor;
- vršnjačka podrška – 2 grupe odraslih žena i 2 grupe devojčica;
- društvene i obrazovne aktivnosti;
- kulturne mogućnosti za žene i decu.

Od 2002. do 2003. imaju 1.034 osoba u bazi podataka. Žene koje su pohađale grupu za porodično nasilje sada su plaćeni radnici. Imaju grupu koja se bavi roditeljima i decom koja tek prohodavaju. Centar je bio uspešan u obezbeđivanju posla kao lični savetnik. Omogućili su partnerstvo 2 agencije koje pružaju usluge u obrazovanju da povećaju nivo pismenosti, da prave dekoracije za tortu. Jedna žena je našla posao u školi posle završetka dodatnog obrazovanja, posle pauze u karijeri od 17 godina. Četiri žene su uznapredovale, tj. postale su treneri, uključujući i ženu koja je imala šlog.

Ono što je najvažnije u ovom Centru nisu samo rezultati, već „količine“ obrazovanja, kao i uklanjanje barijera, jačanje mehanizama podrške i kreiranje novih mogućnosti za žene odnosno osnaživanje žena.

Muškarci su radili u većini u proizvodnji, a žene u administraciji. Posle otpuštanja one su našle slične poslove u drugim sektorima. Moramo da naglasimo da je većina žena bila orijentisana na gajenje dece, a uspeh Ženskog centra je u tome što je preorijentisala deo žena na koncept karijere, da uopšte u tom smeru počnu da razmišljaju.

Kada su počinjale sa radom, žene su prodavale razne proizvode da bi omogućile rad Ženskog centra, a danas dobijaju finansijsku pomoć od vlade, od lutrije, lokalnih vlasti, EZ, dobrovoljnim prilozima.

Zbog uspeha koje su postizale, dobile su dozvolu od lokalnih vlasti da preurede i koriste jednu zgradu, za svoje potrebe.

PRIMERI PARTNERSTVA

U oblasti zdravstva

Prilikom strateškog planiranja u okviru Nacionalne sklžbe za zdravstvo, uključuju se i kolege iz zdravstvene službe, iz socijalnih službi i ostalih sektora, javnost i korisnike usluga.

Na nivou lokalnih vlasti postoje lokalna strateška partnerstva koja okupljaju lokalnu vlast, trust za primarnu zdravstvenu zaštitu i grupe iz lokalne zajednice i rade na primeni nacionalne strategije na lokalnom nivou kroz sprovođenje partnerstva različitih sektora. Jedan od primera je Forum paci-

jenata, čije je formiranje u toku, a baviće se zastupanjem stavova lokalne zajednice o lokalnim uslugama u zdravstvu.

U oblasti zapošljavanja

Mnogo aktivnosti u oblasti zapošljavanja su povezane sa lokalnim strateškim partnerstvom, uklapaju se u njega. Na taj način se do maksimuma koristi vladin novac. Tako može da se pomogne i organizacijama iz zajednice da lakše dođu do evropskih fondova. Još jedna stvar, pomaže se da svi ti akteri imaju zajednički pristup odnosno nastup.

Neka od partnerstava su: Businccs community Centre, Progres u zapošljavanju, Siguran početak.

Na nacionalnom nivou vlada prati kako se fondovi troše i kako se raspoređuju. Svako od ministarstava i odeljenja mora da isplanira u naredne tri godine kako će se novac trošiti – definiše vrlo jasno akcioni strateški plan za oblast delovanja koji tačno određuje ko su ciljne grupe, merljivost plana (koliko ljudi će se zaposliti, šta će se ostvariti, kada i koliko). Lokalna vlast ima ključnu ulogu u realizaciji plana.

Iza svih inicijativa koje dolaze sa administrativno organizovanog regionalnog nivoa, može se govoriti o najrazličitijim organizacijama: dobrovoljnim, asocijacijama NVO, privatnim, državnim, raznim udruženjima i sl.

„Progres u zapošljavanju“ (NVO) je konkurisala za vladina sredstva za inicijativu organizacije jaslica i uspeli su da organizuju na tri mesta obdaništa (za decu do 5 godina) u krugu od 3 do 4 km koje finansira vlada; povezani su sa „Backup Nord“-om i „Job Centre“-om (vladina organizacija za zapošljavanje) i tako dolaze do nezaposlenih ljudi, koji se, uz odgovarajući trening i obuku uključuju u realizaciju poslova za koji se dobija novac.

BIZNIS CENTAR je lociran u lokalu i formiran je zajedničkim radom „Business community Centre“ (organizacija u zajednici – NVO) i „Backup North“ (organizacija vlade i Job centra). U okviru Biznis centra postoje mobilni timovi koji odlaze i razgovaraju sa ljudima koji imaju i druge probleme (npr. specijalne potrebe, probleme sa drogom). Kod ovakvog partnerstva je prednost što organizacija iz zajednice može da konkuriše za razne vrste podrške u raznim oblastima i onda se nadopunjuje sa vladinom organizacijom. Biznis centar ima vrlo fleksibilno pružanje usluga na dobrovoljnoj bazi, ali ima i obaveze premu vladi, tako ako klijent ne ispunjava svoje obaveze gubi beneficije, tako da mora da prisustvuju obukama i drugom što se traži od njih.

U delovima Velike Britanije u kojima postoje grupe Roma, postoje programi koji se sprovode na neformalnoj bazi, dobrovoljno, u romskim zajednicama. Kroz te projekte pokušava se da se oni ohrabre da izađu iz svoje zajednice, da se pomešaju sa drugima i da se uklope u društvo. Ali tajna ove vrste posla leži u ljudima na lokalnom nivou. Oni moraju da budu uverljivi da bi projekat uspeo. Biznis centri organizuju i dane zabave i slične događaje, kako bi se ljudi okupili u Centar na neformalan način, tj. praktično ih dovlače ovde kako bi počeli da razmišljaju o Biznis centru.

„Siguran početak“ je vladina inicijativa, koja pruža podršku deci od rođenja do njihove četvrte godine. U Sanderlendu ima 7 Sigurnih početaka. To je volonterska organizacija sastavljena od: osobe koju je grad Sanderlend zaposlio; osobe iz lokalnog obrazovanja; sedam ljudi iz uprave za zdravstvo; dvoje ljudi iz nacionalne volonterske organizacije; osobc iz opštinskih vlasti iz oblasti kulture, zadužene za biblioteke; osoba iz trusta za mentalno zdravljc; pet osoba iz odeljenja za socijalni rad; dve osobe iz Biznis centra.

„Napredak ka zapošljavanju“ je vladin program za zapošljavanje ljudi koji se drogiraju, u kome se pruža podrška 1:1 da bi se ovi ljudi ohrabrili da sami rešavaju svoje probleme, da rešavaju sami svoje zdravstvene, stambene probleme, u osnovi da im se pomogne radi uklanjanja svih mogućih barijera kako bi mogli da se zaposle. Ove usluge su namenjene ljudima koji primaju novčanu pomoć. U Sanderlendu su u ovaj program uključene Agencija koja se bavi lečenjem zavisnosti (savetodavna) koja radi u partnerstvu sa Broker (posrednik) za poslove i sa „Prekretnicom“, koja pomaže ljudima koji su ugroženi iz nekog razloga da promene svoj život. Sve ove organizacije su volonterske.

Kroz rad na najrazličitijim programima mora da se iznađu načini kako da se novac prištedi i upotrebi za druge korisne stvari. Dešava se da kriminalac ode u zatvor, ali kako Job centar, najčešće nije o tome obavešten, dešava se da oni i dalje primaju svoju naknadu za nezaposlenost, što je, s obzirom na broj korisnika, ogroman novac. Sada postoji osoba koja radi li zatvoru i svakoga ko dođe pita da li prima nadoknadu. Taj novac se ulaže u programe za predpuštanje iz zatvora (obuka zatvorenika, sastanci sa Job centrom i dr.). Organizovana je i grupa zatvorenika „Resocijalizacija“ koja pokušava da identifikuje glavne probleme svakog (deca, kuća, posao). Ako se uspe u rešavanju glavnih problema, zatvorenici su spremni da saslušaju i druge organizacije.

U „Job centru“ mogu da kažu klijentu da mora da uradi nešto, ali da on to ignoriše, da se naljuti. Za istu tu vrstu usluge u volonterskoj organizaciji, on će potpuno drugačije da reaguje. Kada ste dugo nezaposleni, nedostaje vam samopouzdanje i kada vam govore šta treba da uradite nije vam prijatno. Nekim ljudima više odgovara da rade sa dobrovoljnom (NVO) stranom, a nekima da budu prinuđeni da to isto urade, kao opravdanje pred sobom ili porodicom, što je i ključ svega –

pojedinci imaju različite potrebe. Svakome treba pomoći da preokrene nešto u svom životu.

U oblasti socijalnih usluga

Sve usluge se pružaju u partnerstvu sa policijom, obrazovanje, dugim organizacijama. Zbog velike potrebe za socijalnim uslugama, centri za socijalni rad moraju da ih planiraju sa drugim agencijama i službama tako da postoji zajednička struktura za planiranje sa NVO, sa organizacijama iz zdravstvenog sistema i drugim službama. Na vrhu je lokalno strateško partnerstvo koje se sastoji iz lokalnih saveta, zdravlja, policije i svih ostalih organizacija i bavi se izradom strategije za zajednicu. Kada su u pitanju socijalne usluge, grupe koje ih planiraju u okviru partnerstva su oformljene prema temama: ljudi sa fizičkim smetnjama; ljudi sa smetnjama u učenju; mentalno zdravlje; stariji ljudi i drugi; akcioni tim za drogu. Svaka od tih grupa ima sve partnere, koji su zaduženi da ispoštuju nacionalne standarde i plan rada.

Centri za socijalni rad najčešće sklapaju ugovore sa NVO o konkretnim poslovima, na primer, za brigu u domovima za stare ljude; dnevnu pomoć (samo preko dana), za ljude koji se oporavljaju posle neke bolesti, do 6 nedelja njihovog oporavka sa timovima koji se sastoje od fizioterapeuta, stručnjaka za medicinu rada i pomoćnog osoblja; 24 časovnu negu u kući osobe 7 dana u nedelji; pomoć u kući (četiri puta dnevno osoblje ide u kuću ugroženog i pruža razne vrste usluga).

U oblasti obrazovanja

U svim oblastima obrazovanja niko ne radi sam, sve se radi kroz partnerstvo.

Poboljšanje nivoa uspeha učenika i škola se vrši kroz partnerstvo: vladina organizacija odgovorna za obrazovanje i

njegovo finansiranje, upravnici škola, osoblje u školama, članovi saveta škole koji su iz zajednice i koji utiču na strateški razvoj škole i sa kojima direktor škole radi zajedno na planiranju rada škole i drugim pitanjima, roditelji i sami učenici, profesionalna udruženja i drugi odseci na nivou opštine. Zajednički rad i zajedničko planiranje pomažu da se poboljša kvalitet.

Obrazovanje odraslih se postiže kroz partnerstvo i to: veće za učenje i veštine, lokalni koledž tehnologije, druge organizacije koje se bave učenjem, škole, partnerstvo za učenje koje okuplja niz organizacija koje se bave obrazovanjem, i sami korisnici. Ovo partnerstvo oblikuje ono što se želi da postigne i pomaže da se to i postigne.

Socijalna inkluzija se postiže kroz partnerstvo: vladina organizacija odgovorna za obrazovanje i njegovo finansiranje, slična organizacija za zdravlje, škole, centri za socijalni rad, drugi odseci u opštinskom veću kao što su slobodno vreme, stanovanje itd., policija, servis za mlade, veće za rasnu jednakost, kolege iz zdravstva, servis za vezu – nova služba ustanovljena na nacionalnom nivou koja pruža usluge ljudima od 13 do 19 godina jer vlada pokušava da okupi razne vrste službi koje mladim ljudima obezbeđuju trening, zapošljavanje i obrazovanje. Postoji i partner koji je posvećen ranom uzrastu. Ovo partnerstvo uključuje brigu o deci, rano obrazovanje i rano obrazovanje dece sa posebnim potrebama. Tu je i „Siguran početak“, dečiji fond, NVO.

Kod podizanja uspeha, postoji forum za decu od 13-19 godina koji se bavi alternativnim načinom predstavljanja programa rada ovim mladim ljudima.

Partnerstvo za bezbednost u zajednici se bavi prestupima maloletnika.

Strateško partnerstvo za decu i mlade ljude je fokusirano na najugroženiju decu.

Polja delovanja mnogih partnerstava se preklapaju i vrlo često isti ljudi učestvuju u različitim partnerstvima.

U oblasti medija

Iako nije bilo u programu, tokom razgovora je utvrđeno da su mediji u Velikoj Britaniji vrlo raspoloženi da objave sve materijale NVO i vrlo se raduju kada mogu da dobiju stavove iz lokala o krupnim pitanjima. Sve NVO i druge organizacije imaju obučene ljude za rad sa medijima.

LIČNI UTISCI

Velika Britanija je vrlo uređena zemlja, kako u organizacionom tako i u svakom drugom smislu. Problemi sa kojima se naši sagovornci susreću u svom radu su, sa tačke gledišta srpskog nevladinog sektora prilično beznačajni. Naravno da se našim kolegama iz Britanije oni čine veliki jer ih ometaju u normalnom funkcionisanju za dobrobit zajednice.

Vrlo često sam imala problem da razlučim koja organizacija pripada „vladinom“, a koja „nevladinom“ sektoru, jer su one vrlo upućene u rad one druge „strane“, za razliku od srpskog odnosa institucija (vladin sektor) – NVO.

Često se u razgovorima čuo termin „predstavnici zajednice“, što je mene i kolege iz Srbije zbunjivalo jer nam nije bilo jasno na koji način se odlučuje ko je predstavnik zajednice za neku oblast. Objašnjeno nam je da se grupe u zajednici same osnivaju. Vrlo često se ljudi okupljaju zbog nekog konkretnog pitanja. Ponekad je teško održati ravnotežu između interesa različitih grupa. U nekim zajednicama „vladin sektor“ je pomo-

gao formiranje grupa koje će predstavljati neku od zajednica. Ti predstavnici nisu izabrani u demokratskom smislu nego su dobrovoljci.

Svi ljudi sa kojima smo vodili razgovore vrlo su posvećeni razvoju partnerstava, bez imalo surevnjivosti, zavisti.

Zaključak

Sa donošenjem novog Ustava oktobra 2006. i očekivanih Zakona o rodnoj ravnopranvosti i antidiskriminatorskog Zakona biće sistemski uspostavljene institucionalne obaveze organa lokalne samouprave, grada i opštine, da u okviru svojih nadležnosti vode politiku jednakih mogućnosti. Predviđeno je da organi lokalne samouprave podstiču i unapređuju ravnopravnost polova, donose posebne mere i preduzimaju aktivnosti za uspostavljanje jednakih mogućnosti.

Najvažnije je da se u gradu i opštini obrazuju tela ili imenuju lica za ravnopravnost polova. Oni predlažu mere i aktivnosti za ostvarivanje politike jednakih mogućnosti na području grada i opštine, imaju savetodavnu ulogu u oblikovanju rešenja za ostvarivanje ciljeva zakonskih odredaba o ravnopravnosti polova i jednakih mogućnosti.

Obuka novopostavljenih lica i članova tih tela zaduženih za rodnu ravnopravnost moći će da se osloni na petogodišnje OEBS-ovo edukativno iskustvo u tom domenu, što je i najvažnija svrha ovog priručnika.