

Nacionalna asocijacija praktičara/ki  
omladinskog rada NAPOR

# Etika *od postera do prakse*

mart 2017. godina

Nacionalna asocijacija praktičara/ki  
omladinskog rada -NAPOR

# Etika od postera do prakse

Priručnik za razumevanje i primenu  
Etičkog kodeksa u omladinskom radu u  
praksi

Autorke:  
Violeta Stanković  
Vanja Kalaba

Mart 2017.



# **SADRŽAJ**

<b>UVOD</b>	<b>1</b>
<b>ŠTA JE ETIKA I OMLADINSKI RAD KAO ETIČKA PROFESIJA/ZANIMANJE</b>	<b>3</b>
<b>ETIČKI PRINCIPI</b>	<b>12</b>
- TRETIRAJU MLADE LJUDE SA POŠTOVANJEM	<b>12</b>
- POŠTUJU I PROMOVIŠU PRAVA MLADIH DA DONOSE SVOJE IZBORE I ODLUKE	<b>19</b>
- PROMOVIŠU I OBEZBEĐUJU DOBROBIT I SIGURNOST MLADIH	<b>27</b>
- DOPRINOSE PROMOVISANJU DRUŠTVENE PRAVDE ZA MLADE I DRUŠTVO U CELINI	<b>38</b>
<b>PROFESIONALNI PRINCIPI</b>	<b>45</b>
- UVIĐAJU I RAZUMEJU GRANICU IZMEĐU LIČNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA	<b>45</b>
- DA BUDU ODGOVORNI PREMA MLADIMA, NJIHOVIM RODITELJIMA I STARATELJIMA, KOLEGAMA I ŠIREM DRUŠTVU	<b>57</b>
- RAZVIJAJU VEŠTINE I KOMPETENCIJE KOJE SU POTREBNE ZA POSAO	<b>62</b>
- PODSTICATI I UKLJUČIVATI SE U DEBATE O ETICI U OMLADINSKOM RADU	<b>69</b>
- RAD SA SLUŽBAMA I INSTITUCIJAMA KOJE NAVEDENE PRINCIPE RAZMATRAJU	<b>72</b>
<b>ULOGA SEP</b>	<b>75</b>
<b>PREPORUKE</b>	<b>78</b>



## UVOD

Kao deo „Smernica za osiguranje kvaliteta omladinskog rada“ 2009. godine, na osnivačkoj skupštini NAPOR-a, kreiran je i usvojen Etički kodeks u omladinskom radu koji se odnosi pre svega na moralne i profesionalne principe koje omladinski/e radnici/ce treba da poštuju u radu sa mladima.

U okviru projekta „Bez muke nema nauke, bez NAPORNih koraka kvalitetu pomaka! – dopunjeno izdanje“ koji NAPOR sprovodi uz podršku Ministarstva omladine i sporta planirano je da se podigne svesnost omladinskih radnika/ca o važnosti uspostavljanja profesionalnog odnosa sa mladima. Kroz analizu standarda, kao i na osnovu aktivnosti Čajanke sa Savetom za etička pitanja (7 čajanki održano tokom 2015. god.) utvrđeno je da ne postoji zajedničko razumevanje pojedinih aspekata Etičkog kodeksa. Ono što nedostaje jeste jasna operacionalizacija kodeksa koja će voditi ka ujednačavanju prakse i kreiranju sigurnog okruženja za rast i razvoj mladih.

Zbog toga je okviru 4 regionalne konferencije (Novi Sad, Zaječar, Niš i Beograd), kroz

konsultativni proces sa praktičarima i praktičarkama omladinskog rada, NAPOR mapirao ključna etička pitanja u praksi. Brošura pred vama objedinjuje sve proekte konferencija sa ciljem pružanja podrške omladinskim radnicima/cama i omladinskim liderima/kama u svakodnevnoj praksi u sprovođenju standarda etike u omladinskom radu i predstavlja operacionalizaciju, odnosno definisanje minimuma standarda za svaki segment Etičkog kodeksa u omladinskom radu.

Brošura ne daje odgovore na sva pitanja, dileme, probleme koji se mogu javiti u svakodnevnoj praksi omladinskog rada i ostavlja prostor da se uz korišćenje drugih alata pruženi odgovori nadoknađuju i obogaćuju konkretnim primerima te prakse.

Novi Sad, mart 2017

# ŠTA JE ETIKA I OMLADINSKI RAD KAO ETIČKA PROFESIJA/ZANIMANJE

Omladinski rad je zanimanje koje je zasnovano na suštinski etičkim principima, nasuprot čisto "tehničkim". Tehničkim principima smatramo one koji se obavljaju na osnovu memorisanih činjenica i pravila, nasuprot procesu podizanja svesti o sebi u kontekstu društva i zalaganju za poštovanje prava i dobrobiti celog društva. Delovanje na osnovu tehničkih principa ne obezbeđuje prostor za reflektovanje, učenje iz iskustva i fleksibilnost u odnosu na zadovoljavanje individualnih potreba i prava. Imajući u vidu da omladinski rad spada u pomagačke profesije, zalažući se za holistički razvoj mlađih, etički konflikti i dileme su višeslojni i kontinuirano prisutni<sup>1</sup>. Prateći etičke principe omladinski radnici imaju suštinsku obavezu:

- da promovišu i osiguraju dobrobit mlađih;
- da mlade tretiraju sa poštovanjem;
- da poštuju i promovišu prava mlađih da samostalno donose informisane odluke i izvore;

---

<sup>1</sup> Kalaba. V. (2008): „Kako razumeti omladinski rad u zajednici“; Forum Syd Balkans Program, Beograd

- da doprinose društvenoj pravdi za mlade i društvo u celini;
- da svoju praksu sprovode kompetentno, sa integritetom i empatijom;
- da sarađuju sa institucijama i službama sa svrhom osiguranja dobrobiti mlađih;
- da budu odgovorni prema starateljima/roditeljima.

Imajući u vidu gore navedene principe, u praksi se često javljaju dileme kako napraviti balans između dobrobiti mlađih, javnog dobra, poštovanja odluka i izbora mlađih, poštovanja prava i obaveza omladinskih radnika/ca u okviru državnog sistema brige o mlađima, osnaživanja i kontrole.

Prema Benksovoj (S. Banks<sup>2</sup>), u omladinskom radu javljaju se **sledeći tipovi etičkih izazova:**

- **Etičke dileme:**  
Nastaju kada se omladinski radnik/ca suoči sa situacijom gde postoji nužnost donošenja odluke između dve opcije koje su podjednako nepoželjne. Često uključuju sukob principa koji ostavlja omladinskog radnika/cu u nedoumici koja odluka je prava, dok se nakon donesene odluke može kreirati osećaj griže savesti i žaljenja.
- **Etički problemi:**  
Predstavljaju situacije kada se omladinski radnik/ca suoči sa situacijom u kojoj mora doneti odluku, ali ne postoji nedoumica šta će odlučiti.

---

<sup>2</sup> Sarah Banks (2010); „Ethical issues in Youth Work“

– **Etička pitanja:**

Ovi etički izazovi se javljaju u situacijama kada radimo u kontekstu državnog sistema brige o mladima tj. uključuje saradnju sa nadležnim institucijama. U ovim slučajevima dolazi do sukoba između prava i obaveza omladinskog radnika/ce u odnosu na saradnju sa državnim institucijama sa jedne strane i sa druge strane dobrobiti i prava mlade osobe.

Kako bi bolje razumeli ovu problematiku moramo se vratiti na samu definiciju etike i šta ona tačno podrazumeva.

Etika spada u oblast filozofije koja se naziva aksiologija ili teorija vrednosti. Ona se bavi izučavanjem morala i pojmovima dobrog i ispravnog. Svaka etička teorija sadrži bar dve komponente, odnosno teorije: onu koja određuje šta je **dobro ili vredno** i ona koja određuje šta je **ispravno**.

**Teorija dobrog ili vrednog** može uzeti bilo koju vrednost (ili više vrednosti) za koju se zalaže, a razloge za izbor određenih vrednosti skoro uvek argumentuje na neki način. Prihvatanje neke ili nekih vrednosti za „dobre“ još ne obezbeđuje jednoznačno suđenje pri izboru ispravnih postupaka. Jedna etička teorija može za dobro proglašiti npr. ličnu slobodu, a da i dalje nije u svim situacijama jasno kako treba postupati. Zato je potreban drugi deo etičkih teorija – onih koje određuju šta je ispravno.

**Teorija ispravnog** odgovara na pitanje kako pojedinac ili grupa treba da postupe kada reaguju na dobro tj. vredno.<sup>3</sup> Kako bismo ovo bolje razumeli prikazaćemo situaciju koja se često dešava u praksi omladinskog rada. Jedni od osnovnih principa u omladinskom radu jesu poštovanje prava mlađih da donose informisane odluke i izbore, saradnja sa državnim institucijama kao i promocija i osiguranje dobrobiti mlađih i društvene pravde u celini. Ovi principi se mogu definisati kao dobro tj. vrednost u omladinskom radu. U praksi se često dešava da ovi principi tj. dobra znaju biti u međusobnoj suprotnosti, gde se zahteva od omladinskih radnika/ca da naprave najbolji mogući izbor tj. da postupe u skladu sa teorijom ispravnog.

### **Primer 1**

Radimo sa mladom osobom sa kojom smo nakon dužeg vremena intenzivnog rada konačno počeli da uspostavljamo profesionalni odnos i međusobno poverenje. Mlada osoba je iz siromašne porodice i na glasu kao osoba sa problematičnim ponašanjem i istorijom povremenih krađa. Na individualnom sastanku ste informisali mladu osobu o posledicama činjenja prekršajnih dela. Nakon vašeg razgovora, jednom prilikom bili ste svedok da je mlada osoba ukrala tehničku opremu iz radnje. Taj čin ste samo vi videli.

---

<sup>3</sup> Jovanović. A (2010): "Etički problemi savremenog poslovanja na Internetu" – seminarски рад, Univerzitet Union,Beograd, Fakultet za industrijski menadžment, Kruševac

Postavlja se pitanje koja je naša odluka i šta radimo. Da li prekršajno delo prijavljujemo nadležnim licima?

U ovoj situaciji imamo nekoliko etičkih izazova:

1. Prema prvom principu, mi moramo da poštujemo izbor mlade osobe jer je donela informisanu odluku, podrazumevajući da ukoliko se mlada osoba odlučila za prekršajno delo mora i da nauči da snosi posledice za svoju odluku i postupke.
2. Imamo građansku, profesionalnu dužnost i moralnu obavezu da taj slučaj prijavimo nadležnim licima, dok sa druge strane imamo vrednost tj. princip da osiguramo dobrobit mlade osobe. Ukoliko prijavimo osobu, izgubićemo poverenje i odnos koji smo stekli, a samim tim i mogućnost daljeg rada sa njom koji može dovesti do pozitivne promene. Takođe, ukoliko prijavimo mladu osobu postoji mogućnost trajne stigmatizacije mlade osobe kao prestupnika.
3. Ukoliko ne prijavimo, kršimo našu profesionalnu obavezu i ugrožavamo saradnju sa državnim institucijama, čime dovodimo u pitanje naš profesionalni integritet.

Nakon identifikovanja etičkih izazova sledeći korak je procena šta je to ispravno delovanje. Koji princip u ovom slučaju ima veću težinu i koji princip će u dovesti do većeg dobra tj. dobrobiti mlade osobe.

U okviru ove situacije prioritetizovaćemo vrednost dobrobiti mlade osobe nasuprot vrednosti saradnje sa državnim institucijama i našeg profesionalnog kredibiliteta. Iako je veoma važno da zaštitimo sebe kao profesionalno lice, moramo imati na umu šta je naša primarna svrha delovanja – a to je holistički razvoj mlađih i njihova dobrobit. Manja šteta će se izazvati ukoliko potencijalno dovedemo u rizik naš profesionalni kredibilitet nego da mladu osobu stigmatizujemo i smanjimo mogućnost za njen dalji razvoj. Poštovanje odluke mlade osobe i učenje da svaka odluka ima svoje posledice, u ovom slučaju može dovesti do kontraefekta. Ovom analizom možemo doći do zaključka da mladu osobu ne prijavljujemo nadležnim licima kako bi zadržali poverenje i odnos sa mlađom osobom, ali uz obavezni intenzivni dalji rad. S obzirom da mlađa osoba dolazi iz siromašne porodice, kroz individualni rad možemo doći do daljeg saznanja zašto je bila potrebna tehnička oprema. Dugoročno možemo osnažiti mladu osobu i usmeriti je na druge vidove zarade osim krađe. Takođe može se posegnuti i za kreativnijim rešenjima da se tehnička oprema vrati, a da mlađa osoba ne bude prijavljena nadležnim licima i ne bude dugoročno stigmatizovana kao prestupnik.

Ukoliko i posle svih ovih napora mlađa osoba ne promeni ponašanje, onda možemo razmisleti o prijavljivanju nadležnim institucijama.

Kako bismo shvatili koliko je važno svakom slučaju pristupiti individualno, analiziraćemo još jednu etičku situaciju u kojoj dolazi do sukoba

principa na veoma sličan način, ali uz jednu bitnu razliku.

### **Primer 2**

Radimo sa mladom osobom sa kojom smo nakon dužeg vremena intezivnog rada konačno uspeli da uspostavimo odnos i međusobno poverenje. Ta osoba ima diskriminišuće stavove prema određenoj grupaciji mladih (recimo pripadnicima/cama Romske nacionalnosti i/ili mladima homoseksualne orijentacije). Nakon informisanja i ulaženja u dijalog i procese u kojima mlada osoba može da preispita svoje stavove i vrednosti, mlada osoba i dalje ostaje pri svom diskriminušućem stavu koji nosi rizik od nasilnog ponašanja i ugrožavanja bezbednosti druge mlade osobe.

Postavlja se pitanje da li potencijalni rizik prijavljujemo nadležnim licima (policiji) ili samo nastavljamo da radimo sa mladom osobom ili radimo nešto treće?

Etički izazovi su veoma slični kao i u Primeru 1, a oni su sledeći:

- 1) Poštujemo izbor mlade osobe jer je donela informisanu odluku iako odluka ne vodi ka njenoj dobrobiti. Ovo podrazumeva da ukoliko je mlada osoba odlučila, mora i da nauči da snosi posledice za svoju odluku i postupke.
- 2) Poštujući princip osiguranja dobrobiti mladih i pravde u celini, dobrobit mlade osobe se

odnosi podjednako i na mladu osobu koja je potencijalni nasilnik i na potencijalnu žrtvu. Ukoliko prijavimo mladu osobu koja je potencijalni nasilnik, izgubićemo poverenje i odnos koji smo stekli, a samim tim i mogućnost daljeg rada sa njom koja može dovesti do promene. Takođe, ukoliko prijavimo mladu osobu postoji mogućnost trajne stigmatizacije mlade osobe kao nasilnika.

- 3) Ukoliko ne prijavimo mogući rizik nasilja, kršimo našu profesionalnu obavezu i ugrožavamo saradnju sa državnim institucijama, ali takođe dovodimo u rizik i mladu osobu koja je potencijalna žrtva nasilja.

Analizirajući ovaj slučaj možemo utvrditi da postoji velika sličnost u etičkim izazovima. Izuzetak se javlja u 3. izazovu gde se pojavljuje i aspekt dobrobiti mlade osobe koja je potencijalna žrtva nasilja, koju bi neprijavljinjanje slučaja dovelo u rizik. Ukoliko ponovo postavimo pitanje šta je ispravno delovanje i koji princip će dovesti do većeg dobra doći ćemo i do odgovora šta ćemo učiniti u dатој situaciji.

U ovom slučaju možemo reći da smo bliži odluci da prijavimo mladu osobu koja je potencijalni nasilnik nadležnim licima i institucijama kako bi sprečili ugrožavanje i dovođenje u rizik mlade osobe koja je potencijalna žrtva. Međutim, pre nego što i donešemo ovu odluku moramo biti sigurni da je taj rizik veoma izvestan i realan, kao i da smo pre toga

učinili sve što smo mogli sa mladom osobom koja je potencijalni nasilnik kako bismo je odgovorili od nasilja. Moramo biti svesni činjenice da kada prijavimo mladu osobu nadležnim licima, postoji veoma velika verovatnoća da ćemo izgubiti njen poverenje, a time i mogućnost daljeg uticaja na njen razvoj.

Iz navedenih primera možemo da vidimo da delovanja omladinskog/e radnika/ce ne mogu biti tehnička - koja se ponavljaju, nego se svakom slučaju i situaciji mora pristupiti individualno, sagledavajući dobrobit mlade osobe, te obrazovne elemente, pri čemu omladinski/a radnik/ca mora da doneše etičku procenu i odluku. Pod etičkom praksom se podrazumevaju akcije/aktivnosti koje vode ka dobrobiti čovečanstva kroz perspektivu vrednovanja ideje istinskog i pravednog delovanja. Takva praksa dopušta ljudima da prekrše pravila i konvencije ukoliko prosude da njihovo poštovanje ne promoviše "dobro i ispravno" (Smith, 1994:76).

Svrha ovog priručnika nije da pokuša da pruži ispravne odgovore na najčešće etičke dilemame u omladinskom radu jer je to nemoguće, već da pomogne da naučimo kako da razmišljamo i analiziramo date situacije u cilju donošenja najetičnije odluke koja će doneti veće dobro. U tom procesu moramo da naučimo kako da pravimo prioritete, merimo važnost etičkih principa u sukobu u svakoj situaciji i sagledavamo dugoročne posledice i ishode u cilju dobrobiti mlade osobe.

# ETIČKI PRINCIPI

Omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da:

## TRETIRAJU MLADE LJUDE SA POŠTOVANJEM

- I. Poštovanje svake mlade osobe, izbegavajući bilo kakav oblik **diskriminacije** na osnovu njihove rase, religije, polne/rodne pripadnosti, seksualne orientacije, nacionalne pripadnosti, uzrasta, obrazovanja, socioekonomskog statusa i dr.;
- II. Jasno objašnjavanje **prirode i granice poverljivosti**, kao i da se informacije poverene u jednu svrhu, ne smeju koristiti u druge svrhe bez odobrenja mlade osobe – osim ukoliko je vidljiva jasna opasnost za mladu osobu, omladinskog/u radnika/cu ili nekog/u drugog/u pojedinca/ku.

## *Najčešća pitanja i odgovori*

Kako uključujemo socijalno isključene mlade u programe omladinskog rada?

Pitanje uključivanja mladih iz socijalno isključenih grupa u programe omladinskog rada je podjednako u skladu sa Etičkim kodeksom omladinskih radnika/ca, ali i osnovnim principima omladinskog rada (pripremanje mladih za aktivno učešće). Na žalost, u praksi, najčešće poklekнемo u dosezanju ove vrednosti. Najčešći razlozi su

nedovoljna osvešćenost omladinskih radnika/ca, nespremnost za ulaganje dodatnih napora ali i nepovoljna finansijska situacija samih udruženja. Najčešće opravdanje koje čemo čuti od omladinskih radnika/ca i udruženja jeste nepovoljna finansijska situacija i loši uslovi rada - aludirajući da udruženja nisu u mogućnosti da npr. obezbede prostore u kojima sprovodimo programe, a koji su dostupni za osobe sa invaliditetom. Međutim, **možemo posegnuti za kreativnijim rešenjima koja ne iziskuju velika finansijska ulaganja**, nego primarno dobru volju. Neka udruženja su problem dostupnosti rešili tako što su rampu napravili od drvene konstrukcije. Uključivanje mladih iz socijalno isključenih grupa uključuje i informisanje mladih na jezicima nacionalnih manjina kao i obezbeđivanje znakovnog jezika na programima, treninzima, seminarima, konferencijama i sl.

**Prvi korak** je naravno dosezanje mladih iz socijalno isključenih grupa. U tom cilju najčešća praksa današnjice je oglašavanje programa putem interneta i društvenih mreža. Ovo je najbrži i najjednostavniji način oglašavanja. Ipak moramo imati na umu da, iako danas mladi većinski koriste društvene mreže, upravo oni koji su socijalno isključeni ih ne koriste ili koriste u veoma maloj meri, pa time ne uspevamo da ih dosegnemo. Zbog

toga moramo **uložiti dodatne napore da dođemo do njih**. Ti dodatni napori takođe **ne iziskuju dodatna finansijska sredstva, nego dobru volju** (npr. odlazak u skejt park ili neka druga mesta gde se mladi okupljaju kako bismo ih kroz neformalan razgovor informisali). Mnoga udruženja koriste pristup saradnje sa srednjim školama smatrajući da time uključuju mlaade iz socijalno isključenih grupa. U pojedinim slučajevima ovo može biti tačno, međutim moramo imati na umu da oni koji su socijalno najisključeniji ne idu nužno u srednje škole, kao što moramo imati na umu i da neke srednje škole većinski pohađaju mladi iz socijalno isključenih grupa, dok neke škole većinski pohađaju mladi koji ne pripadaju ovim grupama.

Etički kodeks takođe propisuje da mi kao omladinski radnici/ce i omladinski lideri/ke moramo **kontinuirano da radimo na unapređivanju svojih kompetencija, a to ujedno uključuje i rad sa mladima iz socijalno isključenih grupa**. Ovaj aspekt je od posebnog značaja zato što se definiše i u osnovnim principima omladinskog rada (prvi princip: „Prepremanje mlađih na učešće“)<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Za više informacija pogledati: NAPOR, (2009); „Smernice za osiguranje kvaliteta omladinskog rada“

Da li je potrebno i obavezno da koristimo rodno senzitivan govor (usmeno i pismeno) u omladinskom radu?

Jedan od **osnovnih zadataka** omladinskog rada je **borba protiv diskriminacije i zalaganje za ljudska prava**, koje je definisano i etičkim principima: *tretiranje mladih sa poštovanjem i promovisanje društvene pravde za mlađe i društvo u celini.*

Upotreba rodno senzitivnog govora **ne predstavlja zakonsku obavezu ali predstavlja etičku**. Predstavlja zalaganje i promovisanje rodne ravnopravnosti, kao sastavnog dela ljudskih prava. Rodna ravnopravnost je veoma složeno pitanje koje je uslovljeno društvenim konstruktima i zasnovano je na stereotipima i predrasudama. Imajući u vidu da radimo sa mladima koji su nosioci društvenih promena, od velikog je značaja da rodna ravnopravnost bude sastavni deo svih naših programa.

**Prihvatanje rodne ravnopravnosti kao vrednosti od strane mladih u velikoj meri može da odredi budućnost mlađe osobe.** Kada to kažemo onda mislimo na prevazilaženje postojećih društvenih okvira rodnih uloga koja dovode do rodne neravnopravnosti i diskriminacije. Ovo može da se odnosi na osnaživanje i mladića i devojaka da odaberu zanimanje/profesiju koju uistinu žele, a ne onu koja su definisana rodnim ulogama. Za devojke i dalje nije toliko uobičajeno da se odluče za tehničke profesije ili npr. zanimanje vatrogasca,

dok za mladiće nije toliko uobičajeno da odaberu profesiju koja je u oblasti brige i vaspitanja – npr. vaspitač, ili bavljenje plesom.

Rodna ravnopravnost utiče i na partnerske odnose, npr. uobičajeno je da se žena bavi kućnim poslovima ili da nakon porođaja uzme porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta, dok otac ostaje na poslu i potencijalno gradi karijeru. Prema Zakonu o radu, otac takođe ima pravo na odsustvo radi nege deteta i te uloge se mogu zameniti.

Ovde dakle, ne govorimo samo o mogućnosti da žena nastavi svoju karijeru i time stiče i svoju ekonomsku nezavisnost, nego govorimo i o ostvarivanju prava oca da provede vreme sa svojim detetom, a koje mu je prema rodnim ulogama primarno na ovaj način uskraćeno.

Da li delimo informacije o mladima sa kolegama u organizaciji koji nisu omladinski radnici/ce ili sa ljudima van organizacije (druge kolege, prijatelji, rodbina)? Da li postoje slučajevi u kojima je neophodno prekršiti poverljivost između omladinskog radnika/ce i mlade osobe?

Kako bismo odgovorili na gore navedena pitanja prvenstveno moramo razumeti razliku između **tajne i poverljivosti**. Kada se obavežemo na tajnost informacija usaglasili smo se da ćemo o tome pričati **samo sa osobom koja nam je rekla tajnu i ni sa kim drugim**.

Poverljivost, sa druge strane, ima drugačiju konotaciju. Poverljivost znači da nam je informacija poverena i da ćemo je mi tretirati u najboljem interesu osobe koja nam je poverila informaciju. Ukoliko nam se mlada osoba poveri to znači da ona **ima poverenje u naše prosuđivanje**<sup>5</sup>. Drugim rečima, možemo diskutovati sa drugim, adekvatnim osobama da bismo uradili ono što je **najbolje za mladu osobu**. Informaciju koja je poverljiva delimo sa drugima jedino u slučaju kada nam je potreban savet ili imamo obavezu da tu informaciju prosledimo dalje, nikako je ne delimo zbog lične zabave, radoznalosti ili lične koristi.

Upravo zbog gore navedenog, veoma je važno da mlade upoznamo sa razlikama između ova dva pojma, kao i da informišemo mladu osobu o našim profesionalnim obavezama **pre nego što dođe do deljenja informacija**. Odnosno, preporuka je da pre svakog individualnog razgovora informišemo mladu osobu o poverljivosti i šta ona podrazumeva. Ukoliko nam mlada osoba saopšti informaciju o narušavanju njene dobrobiti i bezbednosti (npr. zlostavljanje), mi smo u profesionalnoj obavezi da prosledimo informaciju nadležnim licima i institucijama. U suprotnom i sami smo saučesnik/ca u zlostavljanju. Ukoliko poštujemo pravilo informisanja mlade osobe o poverljivosti informacija i našim profesionalnim obavezama pre saopštavanja informacija, mlada osoba svesno donosi odluku da li želi da vam saopšti informaciju ili

---

<sup>5</sup>Centar za omladinski rad, (2013); "Zaštita i sigurnost dece i mladih u omladinskom radu", Novi Sad

ne i saglasna je sa prosleđivanjem informacije. Ovim preveniramo rizik da mlada osoba izgubi poverenje u nas jer ste joj jasno naznačili šta je vaša profesionalna obaveza, a ona svesno donosi odluku<sup>6</sup>.

Kako se odnosimo prema fotografijama i podacima o mladima koji učestvuju na našim programima? Da li ih objavljujemo javno? Kako čuvamo podatke o mladima u našim organizacijama (npr. dosijee mlađih)? Ko ima uvid u njih?

Preporuka je da svako udruženje ima usvojenu politiku o zaštiti i sigurnosti dece i mlađih u omladinskom radu kojom se definišu navedena pitanja. Svakako, kada govorimo o zaštiti podataka u obavezi smo da sprovodimo praksu u skladu sa **Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti R. Srbije**. Po Zakonu, za bilo koje prikupljanje i obradu podataka dužni smo da dobijemo saglasnost od lica čije podatke prikupljamo i obrađujemo. Primera radi, ukoliko fotografišemo mlade, potrebno je dobiti njihovu saglasnost da fotografije možemo iskoristiti u svrhu promocije rada udruženja. Kada su u pitanju maloletna lica potrebno je da pisani saglasnost dobijemo od njihovih roditelja/staratelja. Svi podaci koji se prikupljaju i obrađuju su strogo poverljivi izuzev u slučaju kada dobijemo saglasnost za

---

<sup>6</sup>Ibid

njihovu obradu ili kada je život i/ili bezbednost mlade osobe ugrožena.

**Poverljive informacije su sastavni deo ličnog dosjea mlade osobe** koji može biti u elektronskoj formi ili štampanom obliku. U elektronskoj formi, ovi podaci se čuvaju u **zaključanim dokumentima/folderima (sa lozinkom)**, a u štampanoj formi u **zaključanom ormaru**. Pristup ovim podacima imaju lica koja direktno rade sa mladima.

Preporuka je da informišemo mlade o njihovim pravima kako bi ista mogli praktikovati ukoliko učestvuju i u aktivnostima koja su izvan naše organizacije.

Omladinski radnike/ce i liderke/ke koji žele da steknu više kompetencija u odnosu na zaštitu i sigurnost dece i mlađih u omladinskom radu mogu da pohađaju trening koji sprovodi Centar za omladinski rad ili da se konsultuju oko praktičnih informacija sa ovom organizacijom ([www.czor.org](http://www.czor.org)).

## **POŠTUJU I PROMOVIŠU PRAVA MLADIH DA DONOSE SVOJE IZBORE I ODLUKE**

- **informisanje i vođenje diskusija** sa mladima o različitim mogućnostima i ishodima određenih odluka i izbora pre donošenja krajnjih odluka;
- **omogućavanje prilika za učenje**, kako bi se razvili kapaciteti i samopouzdanje za aktivno učešće u procesu donošenja odluka;

- **poštovanje izbora mladih** ukazujući im na činjenicu da posledice njihovih izbora ne smeju ugroziti nijedan segment ljudskih prava.

### **Najčešća pitanja i odgovori**

Koliko treba da insistiramo da mladi pričaju o problemu koji imaju i koji vidimo da utiče na njihov život?

U skladu sa etičkim principom kao omladinski radnici/ce moramo da poštujemo prava mladih da donose svoje izbore i odluke, a to uključuje i odluku da ne žele sa nama da podele svoje probleme. Naša uloga kao omladinskih radnika/ca jeste da:

- izgradimo profesionalni odnos koji je baziran na međusobnom poverenju,
- mlade informišemo o našoj dostupnosti i mogućnostima za individualni razgovor,
- mlade informišemo o mogućoj podršci koju možemo da im pružimo što uključuje i jasno definisanje granice našeg delovanja,
- mlade informišemo i uputimo na druga stručna lica i službe, kao i da pružimo podršku pri uspostavljanju prvog kontakta,
- informišemo mlade o principu poverljivosti i našoj obavezi da prosledimo informaciju drugim nadležnim licima/institucijama ukoliko je bezbednost i/ili život mlade osobe

ugrožen (za više informacija o razumevanju tajne i poverljivosti pogledajte odgovor na pitanje: „Da li delimo informacije o mladima sa kolegama u organizaciji koji nisu omladinski radnici/ce ili sa ljudima van organizacije (druge kolege, prijatelji, rodbina)? Da li postoje slučajevi u kojima je neophodno prekršiti poverljivost između omladinskog radnika/ce i mlade osobe?“).

Drugim rečima, kada uradimo sve navedeno naša uloga je da strpljivo čekamo da mlada osoba oseti potrebu da nam se obrati. Možemo inicirati razgovor, ali ukoliko mlada osoba ne želi da razgovora moramo poštovati njenu odluku, bez obzira koliko se to nama sviđalo ili ne. Izuzetak su situacije u kojima imamo sumnju da je mlada osoba ugrožena bezbednosno i/ili životno (npr. zlostavljanje). Imajući u vidu da **omladinski rad deluje u okviru primarne prevencije**, naša uloga nije da istražujemo slučaj nego samo da prosledimo zabrinutost nadležnim institucijama, a to su centar za socijalni rad i policija. Takođe, ukoliko nismo sigurni kako da reagujemo u nekim situacijama možemo se konsultovati sa nadležnim institucijama ili relevantnim udruženjima.

- **Incest trauma Centar, Beograd** je udruženje koje je posvećeno pružanju psihološke podrške seksualno zlostavljanoj deci i

odraslim osobama koje su preživele seksualno nasilje u detinjstvu, kao i članovima/cama njihovih porodica koji su od podrške detetu  
[\(http://www.incesttraumacentar.org.rs\)](http://www.incesttraumacentar.org.rs)

- **Beogradski centar za ljudska prava** je udruženje građana zainteresovanih za unapređenje teorije i prakse ljudskih prava.  
[\(http://www.bgcentar.org.rs\)](http://www.bgcentar.org.rs)
- **Zaštitnik građana - Ombudsman** - po pritužbi građana ili sopstvenoj inicijativi proverava da li je u radu organa uprave bilo ili ima propusta. Ako ih utvrdi, Zaštitnik građana traži od organa uprave da propuste isprave i preporučuje način za to. Osim pokretanja i vođenja postupaka, Zaštitnik građana može da posreduje, daje savete i mišljenja i utiče na unapređenje rada organa uprave i zaštite ljudskih sloboda i prava (<http://www.zastitnik.rs>)
- **ASTRA** je nevladina organizacija posvećena iskorenjivanju svih oblika trgovine ljudima, naročito ženama i decom, kao i efikasnim potragama za nestalom decom i zaštiti dece nakon njihovog pronađenja  
[\(http://www.astra.rs\)](http://www.astra.rs)

Šta radimo ako mlada osoba donosi odluku koja nije u skladu sa našim vrednostima ili vrednostima organizacije?

U skladu sa etičkim principom, kao omladinski radnici/ce moramo da poštujemo prava mlađih da donose svoje izbore i odluke. Naša uloga je da mlade informišemo o samoj temi kao i o mogućim posledicama njihove odluke, ukazujući im na činjenicu da **posledice njihovih izbora ne smeju ugroziti nijedan segment ljudskih prava**. Naš osnovni zadatak je da kreiramo okruženje u kome oni mogu da preispitaju svoje stavove i vrednosti. Ukoliko i nakon toga mlađi ostanu pri svojoj odluci, mi je moramo poštovati. Ovo ne znači da prestajemo da radimo sa tom mlađom osobom. Nastavljamo da uključujemo mladu osobu u naše programe koji pružaju različite mogućnosti holističkog razvoja koje mogu i ne moraju nekada u budućnosti dovesti do promene. Zadatak i svrha omladinskog rada nije da radi samo sa mlađima sa kojima delimo isto mišljenje i vrednosti. To bi značilo kršenje etičkog principa borbe protiv diskriminacije. Sa druge strane ukoliko mlada osoba svojom odlukom narušava prava i bezbednost druge mlade osobe, moramo reagovati, što uključuje i prijavljivanje mlade osobe nadležnim institucijama ukoliko je to potrebno.

*Za više informacija o vrednostima i principima omladinskog rada kontaktirajte NAPOR da vam pošalje dokument usvojen na osnivačkoj skupštini NAPOR iz 2009 godine: "Smernice za osiguranje kvaliteta u omladinskom radu".*

**Na koji način delegiramo zadatke mladima? Da li je u redu delegirati ili pustiti da sami odluče?**

Odnos omladinskog radnika/ce i mlađe osobe se zasniva na **partnerskom odnosu**, verujući da mladi imaju sposobnost da učestvuju u procesima donošenja odluka kao i da donesu informisane odluke za sebe. Isti princip primenjujemo i kada je u pitanju delegiranje zadataka. Uloga omladinskog radnika/ce je da zadatak/događaj podeli u manje, smislene celine, te da istraži ko od mlađih može, zna i želi šta da radi. Kod raspodele zadataka postoji rizik da se mlađoj osobi delegira prelak ili pretežak zadatak. Ukoliko se delegira prelak zadatak može se stечti utisak da potcenjujemo sposobnosti mlađe osobe, ili ukoliko se delegira pretežak zadatak, usled nemogućnosti da ga ispunji mlađa osoba se može demotivisati i može doći do snižavanja samopouzdanja. Upravo zbog toga, veoma je važno da se ovaj proces radi partnerski sa mlađom osobom. Veštine procene omladinskog radnika/ce su u ovom procesu od velikog značaja kako bi osigurao/la da **zadatak podstiče dalji razvoj** – da

ne bude niti prelak niti pretežak<sup>7</sup>. Konačna odluka je uvek na mlađoj osobi, a mi moramo osigurati da zadatak bude razvojnog karaktera, odnosno u situacijama kada mlada osoba insistira da uradi zadatak za koji vi smatrate da je preizazovan za nju/njega, možete predložiti da taj zadatak obavi u saradnji sa još jednom osobom.

Mladi su prokrijumčarili alkohol na treningu, iako im je rečeno da je to strogo zabranjeno, šta radimo u toj situaciji?

Postavljanje jasnih pravila, granica i predočavanja posledica nakon kršenja istih potpomaže lični razvoj mlađih i njihovu pripremu za odraslo doba kroz učenje da snose punu odgovornost za svoje odluke i postupke. Ovo važi kako za pitanje alkohola, drugih psihоaktivnih supstanci, tako i za bilo koje drugo pitanje kršenja unapred definisanih pravila i dogovora između nas i mlađih. Kada uspostavljamo neko pravilo ili dogovor sa mladima, veoma je važno da predočimo koje su posledice kršenja tog dogovora. **Doslednost omladinskih radnika/ca je u ovakvим situacijama ključna.** Besmisleno je uspostavljati pravila i posledice/sankcije usled kršenja, ukoliko ne nameravamo da ih sprovedemo u delo tj. da ih

---

<sup>7</sup>Kalaba. V. (2008): „Kako razumeti omladinski rad u zajednici“; Forum Syd Balkans Program, Beograd

i sami poštujemo. Ukoliko smo uspostavili dogovor sa mladima, a mladi informisani o posledicama svesno doneli odluku da prekrše dogovor, moramo biti dosledni i reagovati u skladu sa unapred definisanom sankcijom. Pre nego se pristupi sproveđenju sankcija, potrebno je sa mladima obaviti razgovor kako bi uistinu shvatili nužnost doslednog delovanja i snošenja odgovornosti za svoje postupke i odluke. Na ovaj način, iako sprovedemo sankcije nećemo ugroziti odnos sa mladima i nastavićemo dalji rad sa njima.

Koliko smo mi kompetentni, kao omladinski radnici/e, da procenimo ispravnost odluka mlađih i podržimo ih u tome?

Naša uloga kao omladinskih radnika/ca nije da procenjujemo ispravnost odluka, nego da **mladima pružimo podršku u procesu donošenja odluka**. To uključuje pružanje dodatnih informacija, zajedničko pronalaženje alternativa, upućivanje na druge službe/institucije/lica, postavljanje potpitanja radi pojašnjavanja, kao i jasno predviđavanje koje su posledice donesene odluke. Ovom prilikom jasno moramo ukazati da posledice njihovih izbora ne smeju ugroziti nijedan segment ljudskih prava. Mladi sami donose odluke, a naše je da to poštujemo bez obzira da li nam se odluka sviđa ili ne.

Kada nađemo na poziv za zanimljivu obuku, da li se prijavimo kao učesnici/e ili prosledimo informaciju mladima i motivišemo ih da oni učestvuju?

Omladinski radnici/e i mladi bi trebalo da imaju **definisan individualni plan razvoja** koji se definije na supervizijskim sastancima. Individualni plan razvoja definiše koje kompetencije trenutno posedujemo, koje kompetencije treba dodatno da stičemo kako bi dosegli željeni cilj. Drugim rečima, individualni plan razvoja usmerava nas da biramo obuke koje su nam potrebne za kontinuirano unapređenje naših kompetencija. Nasumično pohađanje obuka nije primer dobre prakse i lako se može pretvoriti u tzv. „OCD turizam“. Kada dobijemo informaciju o sprovodenju neke obuke, prvenstveno moramo napraviti procenu koje kompetencije se stiču obukom i na kojem nivou, a time definišemo i kome je namenjena, mladima ili omladinskim radnicima/cama. U skladu sa tim upravljamo dalje informacijom.

## **PROMOVIŠU I OBEZBEĐUJU DOBROBIT I SIGURNOST MLADIH**

- **preuzimanje odgovornosti za procenu rizika i bezbednosti** mlađih u aktivnostima u kojima učestvuju;

- **preuzimanje odgovornosti za sopstvenu stručnost i kompetencije**, kao i za stručnost i kompetencije ostalih zaposlenih i volontera/ki;
- **obaveštavanje** odgovarajućih institucija i **preduzimanje odgovarajućih mera ukoliko postoji određeni rizik i opasnost za mlade**;
- **podsticanje mlađih da uče** putem suočavanja sa izazovima u obrazovnim aktivnostima uz izbegavanje nepotrebnog rizika.

### **Najčešća pitanja i odgovori**

Kako se postavljamo prema mladima kada naprave grešku?

Da bismo odgovorili na ovo pitanje moramo prvenstveno da razumemo metodiku rada u omladinskom radu, a jedna od njih je **iskustveno učenje**. Verujemo da je obrazovanje samo po sebi oslobođajuće iskustvo koje podržava reflektivno ponašanje, rast i razvoj mlađih i podržavanje njihovog učešća u društvu.

Procesi unutar omladinskog rada su reflektivne vežbe koje omogućavaju mladima da:

- 1 uče iz iskustva;
- 2 razvijaju svoje kapacitete kritičkog mišljenja;
- 3 budu uključeni/e u kontinuirani proces samoreflektovanja kroz koji se preispituju, spoznaju i razvijaju svoje kompetencije (Young, K.; 1999.).

U praktičnom smislu to znači da se pri obavljanju određenih zadataka ne stavlja fokus samo na zadatak i njegovo uspešno izvršenje - tj. **proekt**, nego se uspostavlja veza i sa načinom "**KAKO**" i svrhom "**ZAŠTO**" se zadatak obavlja – tj. **procesom**.

Ovakav model teži da usmeri pažnju na reflektivne procese koji razotkrivaju pretpostavke, nedoslednosti i **učenje iz iskustva na osnovu napravljenih grešaka**.

Produkt je rezultat procesa, koji u radu sa mladima takođe ne smemo zaboraviti. Važno je da mladi vide proekte svog rada jer to utiče na njihovu motivaciju, samopouzdanje, te im pruža dokaz da mogu promeniti nešto. U idealnoj situaciji govorimo o balansu procesa i produkta, odnosno da su mladi učili kroz proces i da su uspešno obavili neki zadatak. No, u praksi to nije uvek tako<sup>8</sup>. Mladi usled **nedovoljnog iskustva i nedostatka kompetencija** često naprave grešku ili greške. Najčešća naša greška kao omladinskih radnika/ca je da kada uočimo grešku, odmah priskočimo kako bismo tu grešku ispravili ili mi sami obavili taj zadatak. Ponekad je **potrebno i pustiti da mladi pogreše jer će iz tog iskustva naučiti**. Dakako, ukoliko procenimo da će određena greška dovesti do potpunog neuspeha i uzrokovati konraefekat tj. demotivaciju i snižavanje samopouzdanja kod

---

<sup>8</sup>Kalaba, V. (2008): „Kako razumeti omladinski rad u zajednici“; Forum Syd Balkans Program, Beograd

mladih, možemo se uključiti kao podrška, sugerijući kako se zadatak može uspešno obaviti. Sa druge strane, mladi mogu napraviti i grešku usled vlastite **neodgovornosti**, ali i tada kao i u prethodnom slučaju tretiramo tu situaciju kao proces učenja iz iskustva. Nakon napravljenih grešaka, neophodno je sa mladom osobom ili grupom mladih održati sastanak na kome će kroz refleksiju i samorefleksiju steći nove kompetencije i preuzeti odgovornost za svoje ponašanje.

Da li je etično da kreiramo konflikt u grupi mladih, kako bismo im pokazali potencijal konflikta za njihov rast i razvoj?

Prvenstveno moramo definisati šta **tačno podrazumevamo pod kreiranjem konflikta u grupi mladih?** Ovo može podrazumevati iniciranje rešavanja postojećih sukoba u grupi koji su često prikriveni i ispod površine, ali može značiti i da se mi, kao omladinski radnici/e, služimo neetičnim metodama (ogovaranja, pružanja lažnih informacija i sl.) kako bismo izazvali konfliktne situacije u grupi mladih. Dakako prva situacija je etična, druga nije. U prvoj situaciji često koristimo **vežbe koje samo podstiču rešavanje postojećih sukoba u grupi** (barometar stavova, debate, izvršavanje zadatka sa instrukcijama koje se mogu različito tumačiti ili kroz koji će se početi definisati uloge članova u grupi, itd). U ovim situacijama

komentar mladih može biti da izazivamo konflikte, jer su oni često nevidljivi. Korišćenjem vežbi koje zahtevaju iznošenje sopstvenih stavova i mišljenja učimo mlade kritičkom promišljanju, prihvatanju različitosti, pospešujemo emocionalnu inteligenciju, kao i prihvatanje uverenja da je **sukob sam po sebi neutralan**, a da u zavisnosti od **veština koje posedujemo i načina kako pristupimo rešavanju sukoba, on dovodi do pozitivnog ili negativnog ishoda**. Veštine rešavanja sukoba spadaju u prenosive veštine koje su identifikovane kao poželjne kod većine poslodavaca ali i nužne u svakodnevnom životu.

Da li je etično da radimo aktivnosti sa mladima zato što mislimo da će im biti zabavne (jer su nama zabavne), a ne razmišljamo o ciljevima koje želimo da postignemo?

Za ovaku praksu ne možemo reći da je neetična, ali dakako **ne predstavlja kvalitetan rad sa mladima**. Omladinski rad ima jasno definisanu **obrazovnu i vaspitnu svrhu** i prati svoj **kurikulum**. Verujemo da obrazovanje ne mora biti dosadno i da ono može učiniti **zabavnim** upotrebot različitih interaktivnih metoda. Čak i aktivnosti koje na prvi pogled izgledaju samo kao zabavne imaju svoju obrazovnu i vaspitnu ulogu.

Prateći kurikulum u omladinskom radu, tačno znamo na kojem mestu i u koje vreme grupnog razvoja upotrebljavamo tzv. zabavne vežbe i šta hoćemo sa njima da postignemo i ostvarimo (izgradnja grupne kohezije, poverenje unutar grupe, izgradnja tima, podizanje energije, koncentracije itd). **Svaka vežba mora imati svoj cilj**, pa makar to bila i zabava koja je sastavni deo kurikuluma. Nakon svake vežbe potrebno je napraviti **osvrt i refleksiju** u okviru grupe mlađih; šta se dešavalo, kako su funkcionališali kao tim, kako su donosili odluke, šta je bilo teško, koja im je bila strategija, kako su se osećali, itd? **Vežbe nam često koriste kao uvod u neku temu ili teoriju koju obrađujemo**, zbog toga moramo dobro razmisli o vežbi koju koristimo i **šta sa njom želimo da postignemo**. Ukoliko su u pitanju jednostavnije vežbe, preporuka je i da se tu napravi kratak osvrt, pa makar to bio i samo zaključak: ova vežba nam je služila za povećanje koncentracije ili podizanje energije.

Zdravi stilovi života i da li ih živimo i u privatnom životu?

Pod zdravim stilovima života se podrazumeva da vodimo zdrav život, usvajamo zdrave navike i smanjujemo rizike po naše zdravlje (npr. zdrava i izbalansirana ishrana, nekonzumiranje

alkoholnih pića, cigareta i drugih psihotaktivnih supstanci, fizička aktivnost i sl). Ovde takođe moramo razgraničiti i upotrebu psihotaktivnih supstanci koji su zakonski dozvoljene (alkohol, duvanski proizvodi, kafa i sl.) i nedozvoljene (marihuana, kokain, heroin i sl – v. Zakon o kontrolisanim psihotaktivnim supstancama). Kada govorimo o upotrebi PAS koje su zakonski zabranjene tu nemamo nedoumica, jer je zakon takvo ponašanje definisao umesto nas. Međutim, kompleksnost nastaje kod upotrebe zakonski dozvoljenih psihotaktivnih supstanci.

Svako od nas donosi sopstvene odluke i izbore uključujući da li će praktikovati zdrav stil života ili ne. Međutim, situacija u omladinskom radu je malo kompleksnija od ove zdravorazumske izjave. Kompleksnost leži u činjenici da se „**srce**“ omladinskog rada nalazi **u odnosu između omladinskog radnika/ce i mlade osobe**.

Ukoliko ne uspostavimo odnos koji je baziran na međusobnom **poverenju, iskrenosti, reciprocitetu, dobrovoljnosti, poštovanju i poverljivosti** budimo sigurni da nećemo biti u mogućnosti da ostvarimo očekivane rezultate. Odnos predstavlja preduslov za dalji razvoj mlađih koristeći metodiku rada u omladinskom radu. Specifičnost leži i u činjenici da je **dobrovoljan**, za razliku od odnosa koji mlađi imaju sa npr.

profesorima i roditeljima. Mladi **svesno odlučuju i donose izbor** da stupe u profesionalni odnos sa omladinskim radnicima/cama jer ih vide kao značajne odrasle osobe i uviđaju određenu dobrobit iz tog uzajamnog odnosa. Time omladinski radnici/ce veoma često bivaju **uzori mladima**, koji hteli to ili ne, prenose sopstvene vrednosti na mlađe. Takođe, principi u omladinskom radu kao što su **iskrenost i praktikovanje onoga što govorimo i za šta se zalažemo** unose dodatnu kompleksnost.

Kako bismo ovo plastičnije objasnili uzećemo primer koji nije vezan za zdrave stilove života, recimo *promovisanje vrednosti nenasilja i borbe za ljudska prava*. Ukoliko se zalažemo za iste, sigurno u privatnom životu nećemo biti član pokreta skinhedsa i učestvovati u nasilnim obračunima prema Romima ili gej populaciji. Ovaj primer se može kritikovati kao radikaljan jer narušava bezbednost i prava drugih dok sa nepraktikovanjem zdravih stilova života ugrožavamo samo svoj život, ali u odnosu na princip iskrenosti i praktikovanja onoga za šta zagovaramo je isti.

Mnoga udruženja i omladinski radnici/e **tolerišu i promovišu konzumaciju alkohola u programima omladinskog rada i u toku radnog vremena**. Ukoliko sagledamo ovo delovanje, to je

već kršenje etičkog kodeksa na nekoliko nivoa, a uključuje kršenje principa promovisanja i zalaganja za dobrobit mladih. Ovim činom **ugrožavamo njihovo ljudsko pravo na rast i razvoj u sigurnom i zdravom okruženju**, kao i što ih svesno dovodimo u rizik, kako svojim ponašanjem (pod dejstvom alkohola), tako i promocijom nezdravih stilova života. Upravo zbog toga 3 krovne asocijacije (NAPOR, KOMS i Asocijacija KZM) u saradnji sa Ministarstvom omladine i sporta su definisale zajedničke standarde za subjekte omladinske politike za prevenciju konzumacije i promocije alkohola u omladinskim aktivnostima. Prema ovim standardima, zajednički dogovoren minimum je da omladinski radnici/e ne promovišu i ne konzumiraju alkohol u omladinskim aktivnostima. Ovo uključuje rad i prezentovanje udruženja i omladinskih radnika/ca na socijalnim mrežama na profilima udruženja, dok je omladinskim radnicima/ama ostavljen lični izbor i odgovornost kako će se ponašati i šta će promovisati u privatnom životu i na svojim ličnim profilima socijalnih mreža.

To je ono što propisuju zajednički standardi, ali ukoliko kao omladinski radnici/e odlučimo da konzumiramo alkohol, duvanske proizvode i promovišemo iste u javnom/privatnom životu, moramo biti spremni na pitanja i izazove od strane mladih kako to da promovišemo jedno, a radimo

drugo. Preporuka je da ukoliko se već i odlučimo da konzumiramo alkohol i duvanske proizvode u privatnom životu, smanjimo rizik uticaja na mlade, tako što ćemo izbegavati situacije da nas mladi vide sa istim (npr. na socijalnim mrežama i privatnim profilima nećemo objavljivati fotografije ili statuse koje aludiraju na promociju alkohola i duvanskih proizvoda). Ovim ne ugrožavamo **pravo omladinskog radnika/ce na vlastite izbore i odluke**, ali napominjemo da smo isto tako napravili **svestan izbor** da budemo omladinski radnici/ce, a time delimično i **javne ličnosti i uzori mladima**.

Kada smo kod zdravih stilova života, postoji još jedna **dilema u slučaju da se organizacija zalaže za legalizaciju marihuane u medicinske svrhe i njeni članovi/ce nose ovakva obeležja na aktivnostima**. Ovde imamo slučaj da organizacija promoviše i zalaže se za nešto što zakonski nije dozvoljeno. Međutim, organizacije civilnog društva često su nosioci društvenih i zakonskih promena, pa tako i u ovom slučaju. Moramo imati na umu da nisu svi zakoni dobri, niti da je sve što je zakonski definisano ispravno. Ipak, radeći sa mladima, **moramo vrlo jasno poslati poruku da se organizacija zalaže za legalizaciju marihuane za upotrebu u medicinske svrhe, a ne za svakodnevnu fakultativnu upotrebu**. U protivnom, možemo doći u rizik da promovišemo upotrebu marihuane kod

mladih – što spada u zakonski nedozvoljene radnje i promociju nezdravih stilova života.

Kakva dodatna podrška može omladinski radnik/ca da bude mladoj osobi kada drugi mehanizmi rešavanja problema zakažu?

U slučaju da mehanizmi zakažu pri rešavanju problema, omladinski radnik/ca i dalje **može raditi samo u okviru polja omladinskog rada**. Ne možemo obavljati poslove drugih nadležnih institucija jer to prevazilazi naše ingerencije, ali i kompetencije. Sa druge strane ono što možemo da radimo jeste da putem javnog zagovaranja, lobiranja, upućivanjem žalbi, molbi ili čak i tužbi (u saradnji sa drugim udruženjima koja imaju besplatnu pravnu pomoć), vršimo javni pritisak na institucije da mehanizmi prorade.

Takođe, kako bismo prevazišli rizik zakazivanja institucija, ono što možemo da uradimo je da, kada uspostavljamo politiku za zaštitu i sigurnost dece i mladih u okviru svojih organizacija, kreiramo ne samo listu i kontakte relevantnih institucija, nego i **kontakte osoba od poverenja** u tim institucijama. Na taj način osiguravamo makar nekakvo reagovanje i kreiramo mogućnost da se posavetujemo ukoliko je potrebno.

Takođe, možemo se obratiti **Zaštitniku građana – Ombudsmanu**, koji po pritužbi građana ili sopstvenoj inicijativi proverava da li je u radu organa uprave bilo ili ima propusta. Ako ih utvrdi, Zaštitnik građana traži od organa uprave da propuste ispravi i preporučuje način za to. Osim pokretanja i vođenja postupka, Zaštitnik građana može da posreduje, daje savete i mišljenja i utiče na unapređenje rada organa uprave i zaštite ljudskih sloboda i prava (<http://www.zastitnik.rs>).

## DOPRINOSE PROMOVISANJU DRUŠTVENE PRAVDE ZA MLADE I DRUŠTVO U CELINI

- **promovisanje pravednog ponašanja** i reagovanje na diskriminatorne akcije i stavove;
- ohrabrvanje mladih da **poštuju različitosti** posebno u kontekstu multikulturalnog društva;
- **ukazivanje na nepravedne politike i prakse** i rad na njihovim promenama;
- **promovisanje učešća mladih u omladinskom radu**, javnim strukturama i društvu;
- **ohrabrvanje mladih na udruživanje**, i rad na pitanjima koja su od zajedničkog interesa.

### Najčešća pitanja i odgovori

Kako reagujemo na neetičnu praksu naših kolega? Da li prijavljujemo slučajeve SEP-u ili ne reagujemo iz kolegijalnih razloga?

**Etički kodeks u omladinskom radu** usvojila je Skupština NAPOR-a kao najviše telo asocijacije i kao takav ovaj dokument je **obavezujući za sve organizacije članice**. To znači da su organizacije preuzele odgovornost njegove primene, a samim tim i odgovornost da svoje omladinske radnike/ce ali i sva druga lica koja sa organizacijom učestvuju u realizaciji omladinskih aktivnosti upoznaju sa etičkim i moralnim principima u omladinskom radu. U tom smislu, kao omladinski radnici/e odgovorni smo za poštovanje ovih principa a samim tim i reagovanje u slučajevima neetične prakse. Jedinstvenost omladinskog rada se ogleda u tome što se vodi vrednostima i etičkim principima kada mladima pruža podršku u ličnom i socijalnom razvoju. U zavisnosti od toga da li osoba svesno ili nesvesno ne primenjuje etičke i moralne principe omladinskog rada imaćemo više ili manje mogućnosti da reagujemo ali svakako možemo da:

- najpre objektivno utvrdimo okolnosti slučaja;
- utičemo na kolege/inice da takvu praksu promene kroz razgovor sa njima i ukazivanje na važnost etičkog postupanja u omladinskom radu;
- ukoliko nismo u mogućnosti da utičemo na promenu ponašanja, poštujemo interne

- procedure i prijavimo neetično postupanje odgovornoj osobi u linijskom menadžmentu;
- ukoliko se slučaj ne reši internim procedurama prijavimo takav slučaj Savetu za etička pitanja koji će dalje reagovati.

Koliko informišemo mlade u svojoj organizaciji o onome što se dešava (npr. odluke o tome koga šaljemo na određenu obuku ili koga od mlađih volontera angažujemo na određenom projektu i sl.)? Koliko smo transparentni?

Odgovor na ovo pitanje treba tražiti u tome koliko je organizacija spremna da bude odgovorna u svom radu. **Odgovornost organizacije podrazumeva i transparentnost njenog rada.** Da bi poštovala principe transparentnosti organizacija bi trebalo da:

- a) Neguje kulturu unutrašnje odgovornosti i transparentnosti koja se zasniva na misiji i ciljevima organizacije, a ne na strahu od toga šta će drugi reći. To zapravo predstavlja i odgovorno ponašanje prema zaposlenima, članovima i UO, volonterima, partnerima u zajednici. Transparentnim ponašanjem doprinosimo promociji aktivnog građanstva, informišemo i edukujemo mlade o različitim društvenim procesima, politikama, doprinosimo kreiranju javnog

mnjenja, informišemo ih o tome šta je to što mi radimo da bi odgovorili na radimo na kvalitetu omladinskog rada i primeni standarda tog kvaliteta. Omogućavamo da mladi postanu aktivni građani društva u kome žive.

- b) Ako pozivamo druge na odgovornost važno je da organizacija neguje i kulturu odgovornosti i transparentnosti prema okruženju, uključujući ciljnu grupu, druge organizacije civilnog društva, donatore i širu javnost. To je praktikovanje odgovornosti i transparentnosti u svim aspektima.<sup>9</sup>

Delovanje organizacija civilnog društva je javno a transparentnost rada trebalo bi da bude propisana i statutom. Kada dobijemo informaciju o sprovođenju neke obuke, prvenstveno moramo napraviti procenu koje kompetencije se stiču obukom i na kojem nivou, a time definишemo i kome je namenjena, mladima ili omladinskim radnicima/cama. U skladu sa tim upravljamo dalje informacijom.

---

<sup>9</sup>[http://wikiciv.org.rs/index.php/Pove%C4%87anje\\_odgovornosti\\_i\\_transparentnosti](http://wikiciv.org.rs/index.php/Pove%C4%87anje_odgovornosti_i_transparentnosti)

Kako reagujemo kada nam srednje škole sa kojima hoćemo da ostvarimo saradnju na nekom programu, kažu da nisu zainteresovani jer ne žele da se njihovi učenici bave temama koje se njima ne dopadaju ili misle da su previše kontraverzne (npr. izbeglice i migranti, seksualno obrazovanje, ljudska prava i sl.)?

Iako je za nas kao omladinske radnike od suštinske važnosti da sarađujemo sa različitim zainteresovanim stranama, nekada nailazimo na prepreke ovakvog tipa. Tu ne možemo dati jedinstveni odgovor, procena je organizacije šta će uraditi u tom slučaju. U zavisnosti od okolnosti slučaja i procene da li je ponašanje na određeni način zaštita dobrobiti i interesa mlađe osobe, ili ciljeva, vrednosti i misije organizacije možemo:

- Odustati od implementacije programa u konkretnoj školi i organizovati isti van škole a u program uključiti i učenike/ce koji je pohađaju.
- Insistirati da se program sprovede u školi kroz pregovore, lobiranje, zagovaranje, pozivanje na odgovorno ponašanje i značaj programa za razvoj mladih.
- U krajnjem slučaju možemo izabrati da odbijanje saradnje od strane škole iznesemo u javnost svesni posledica i uticaja takvog

izbora na programe omladinskog rada koje sprovodimo i mlade koji u tim programima učestvuju.

Postoje različiti primeri prakse organizacija koje sprovode omladinski rad, koje su se u konkretnim situacijama ponašale na jedan od napred navedenih načina. Ono što je važno jeste da međusobno razmenjujemo primere dobre prakse i načine na koje su ovakve prepreke u radu prevazilažene.

Kako se izboriti sa (uvredljivim) šalama i vicevima?  
Granica slobode govora vs. uvredljivi govor.  
Cenzura?

Sloboda govora ne znači isključivanje od odgovornosti. Svi mi kao nosioci ljudskih prava među kojima spada i sloboda govora odgovorni smo da to pravo koristimo na način da ne ugrožava druge. Ovde možemo imati dva slučaja: da takve šale i viceve pričaju mladi ili omladinski radnici/ce. I u jednom i u drugom slučaju u obavezi smo da reagujemo, da upoznamo one koji se tako ponašaju na posledice. Pored toga što su uvredljivi, takvi vicevi su i diskriminatori, potpomažu promociji stereotipa, a mi kao omladinski radnici odgovorni smo da sa time upoznamo mlade i da sa njima procesno radimo na promeni stavova i načina na koji komuniciraju. Ključni uzroci

diskriminacije su stereotipi i predrasude koje imamo prema određenim grupama ljudi. Vicevi o plavušama, Romima, Bosancima, uvredljivi su i toga moramo da budemo svesni uvek a ne samo onda kada nas na to upozoravaju osobe koje po ličnom svojstvu pripadaju grupi koju diskriminišemo. Mi možemo da promovišemo stereotipe i predrasude, vršimo diskriminaciju, čak i onda kada to ne želimo ili toga nismo svesni.<sup>10</sup> Statuti organizacija, pravilnici ili neki drugi interni akti, kao i ovaj kodeks, propisuju načela nediskriminacije, te kada to čine omladinski radnici/ce možemo postupiti kao i u svakom drugom slučaju neetične prakse omladinskih radnika/ca. Ovde nije reč o cenzuri već o preispitivanju vrednosti i uverenja kako omladinskih radnika/ca tako i mladih, što je suština omladinskog rada.

---

<sup>10</sup>Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Beograd 2012, Autorke:  
prof. dr. Nevena Petrušić, Kosana Beker

# PROFESIONALNI PRINCIPI

Omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da:

## UVIĐAJU I RAZUMEJU GRANICU IZMEĐU LIČNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA

Što uključuje:

- uviđanje i **razumevanje granice** između razvijanja odnosa sa mladima koji pruža podršku i brigu i nužnost održavanja profesionalnog odnosa;
- **nerazvijanje ličnih odnosa sa mladima**, naročito intimnih i seksualnih odnosa – u slučaju ostvarenja takvog odnosa, mora se podneti izveštaj nadređenom koji treba da preduzme odgovarajuće akcije;
- **ne zloupotrebljavati profesionalni angažman** u cilju ostvarivanja intimnih i seksualnih odnosa sa mladima, kolegama, saradnicima;
- **neučestvovanje u aktivnostima koje su povezane sa poslom iz lične koristi** i prihvatanje poklona i usluga od mlađih koje bi mogle kompromitovati profesionalni integritet;
- paziti da **lično ponašanje u javnosti izvan radnog vremena ne naruši poverenje** mlađih kao i profesionalni integritet.

## **Najčešća pitanja i odgovori**

Da li je i kada u redu zagrliti mladu osobu?

Zagrljaj je jedan od retkih vidova interakcije između dvoje ljudi koji ima svoju fizičku, duhovnu, mentalnu i psihičku dimenziju, a ukazuje na ljubav, podršku i poruku stalo mi je do tebe. Imajući u vidu prirodu odnosa između omladinskih radnika/ca i mlađih koja je profesionalna sa prijateljskim pristupom, često dolazi do međusobnih zagrljaja. Međutim, kao omladinski radnici/ce moramo imati na umu da nisu svi mlađi taktilni tj. ne prija svim mlađima zagrljaj ili im ne prija sa nama. Mlađi sa kojima radimo nose sa sobom istoriju, kao i mi sami. Neki od njih mogu biti i žrtve nasilja i zlostavljanja, a da mi toga nismo ni svesni. Stoga postoji nekoliko pravila što se tiče grljenja sa mlađima sa kojima radimo:

- Ukoliko **mlada osoba inicira zagrljaj**, prihvativate ga.
- Pre nego što iniciramo zagrljaj, postavljamo **pitanje da li je to naša potreba ili je to nešto što je u tom momentu potrebno mlađoj osobi**. Najjednostavniji način da to proverimo je da pitamo: „Da li mogu da te zagrlim?“.
- Kada grlimo naše ruke ne bi trebale da budu u niskom predelu leđa, blizu stražnjice.

Ruke treba da budu u predelu lopatica, kao i da nam je donji deo tela odvojen od mlađe osobe tj. da pri zagrljaju dolazimo u kontakt samo sa grudnim košem.

Opreznost kod zagrljaja kao i drugih dodira uvek mora da postoji, omladinski radnici/e moraju biti svesni da i sami **mogu postati predmet optužbe od mladih za seksualno zlostavljanje**, samim tim moramo svesti taj rizik na minimum, kao i da naučimo kako da zaštite sebe od lažnih optužbi.

Takođe, **u slučaju da nama kao omladinskim radnicima/ama ne prijaju zagrljaji**, preporuka je da se bude iskren sa mladima i da to veoma jasno kažemo. Ukoliko budemo **otvoreni i iskreni**, mladi će to prihvatići.

Postoji još jedan rizik kojeg moramo biti svesni. Često se naš specifičan odnos sa prijateljskim pristupom pogrešno protumači od strane mladih, gde se **mlada osoba zaljubi u nas**. **Stupanje u intimne odnose sa mladima sa kojima radimo je ozbiljno kršenje etičkog kodeksa**. U tim situacijama procenjujemo kako da se ponašamo od situacije do situacije, stavljujući do znanja da sa mlađom osobom imamo strogo profesionalni odnos. Ne bismo trebali inicirati bespotrebne fizičke kontakte sa mlađom osobom niti favorizovati niti jednu mlađu osobu. Preporuka je da udruženje ima

uspostavljenu politiku o Zaštiti i sigurnosti mlađih, kako bismo sveli ove rizike na minimum.

Da li je u redu zaljubiti se u mladu osobu koja je korisnik programa? Šta radimo u slučaju da se to nama desi, a šta u slučaju da se to desi našem kolegi/nici?

Iako bismo to želeli, nemoguće je kontrolisati u koga ćeemo se zaljubiti. Nije neetično zaljubiti se u mladu osobu, ali **ono što dalje činimo nas čini etičnim ili ne**. Ukoliko se već zaljubimo u mladu osobu sa kojom radimo, moramo razumeti i da tu **imamo izbor**. Rečenica: „ali to je ljubav, ništa nisam mogao/la da uradim po tom pitanju“ ne može služiti kao opravdanje jer se nalazimo u profesionalnom odnosu sa mlađom osobom.

**Imamo izbor između dve opcije:** A) da se zaljubimo i svesno ne preduzimamo akcije koje vode ka uspostavljanju intimnog odnosa; B) da se zaljubimo i preduzimamo akcije koje vode do intimnog odnosa.

Kao što je već napomenuto **stupanje u intimne odnose sa mlađima koji su korisnici naših programa je ozbiljno kršenje etičkog kodeksa** (bez obzira koja je razlika u godinama) jer uključuje manipulaciju moći i nemogućnost vršenja profesionalnog uticaja na rast i razvoj mlađe

osobe. **Stupanje u intimne odnose sa mladima iz menadžerske perspektive dovodi do prekida radnog odnosa omladinskog radnika/ce**, a ukoliko je i u suprotnosti za zakonom (razlika u godinama i stupanje u intimne odnose sa maloletnim licem) dovodi i do **krivične odgovornosti**.

Sa druge strane ukoliko shvatimo da smo zaljubljeni u mladu osobu u okvirima koje zakon to dozvoljava, možemo učiniti nekoliko opcija kako bismo i dalje postupali profesionalno i u skladu sa etikom:

- a) Ukoliko je moguće (što je **retkost zbog ograničenih resursa**) menjamo se sa kolegom/inicom kako bi izbegli direktni rad sa dotičnom mladom osobom. Čak ni u ovim slučajevima **nije najetičnije stupanje u intimne odnose**. Etičnim se može smatrati tek kada nismo ni u kakvom profesionalnom odnosu sa mladom osobom, kada nemamo nikakve dodirne tačke u programima i uslugama. Odlaženje zajedno na treninge, seminare, kampove gde iako nismo direktno zaduženu za tu osobu, mi smo i dalje u ulozi omladinskog radnika/ce, a on/ona u ulozi učesnika/ce – to će se i dalje smatrati **neetičnim**. Ovim ujedno **šaljemo poruku drugim mladima da su intimni odnosi između mlađih koji su korisnici naših programa i**

**omladinskih radnika/ca mogući.** Dakle ova opcija je prihvatljiva jedino u slučaju kada **apsolutno nemamo nikavih profesionalnih dodirnih tačaka sa mladom osobom**, ali je svakako treba izbegavati koliko god je moguće.

- b) **Zamena** sa kolegom/koleginicom se praktikuje i u slučaju kada smo shvatili da **gajimo određene emocije prema korisnici/ku naših programa, ali svesno odlučujemo da ne stupamo u intimne odnose.** Razlog je što zbog emocija gubimo sposobnost racionalnog i objektivnog prosuđivanja u određenim situacijama, što utiče na naš profesionalni rad.
- c) Dajemo **otkaz i/ili mlada osoba prestaje da bude korisnica** naših programa.
- d) Četvrte opcije nema.

Ukoliko primetimo da naš/a kolega/inica ima intimne odnose sa mladom osobom, bez obzira na kolegijalne odnose **moramo slučaj prijaviti menadžmentu i Savetu za etička pitanja. Dobrobit mlade osobe uvek stavljamo iznad kolegijalnih odnosa.**

Pravilo o etičnosti je isto i u situacijama kada je u pitanju intimni odnos između trenera/kinje i učesnika/ce treninga. **Stupanje u intimne odnose tokom treninga predstavlja kršenje etičkog**

**kodeksa.** Međutim, situacija je ovde ipak manje kompleksna zbog dužine trajanja ove aktivnosti. U omladinskom radu radimo dugoročno sa mladima, dok je kod držanja treninga taj profesionalni odnos definisan koliko traje i sam trening (nekoliko dana). Sve dok traje trening, stupanje u intimne odnose se smatra ozbiljnim kršenjem etičkog kodeksa, po prestanku treninga prestaje i profesionalni odnos a time i intimni odnosi (dokle god su u skladu sa zakonom) ne predstavljaju pitanje etičkog kodeksa.

Kao omladinski radnik/ca, da li delimo sa mladim korisnicima svoje lične probleme?

Mi kao omladinski radnici/ce imamo profesionalni odnos sa prijateljskim pristupom. Što znači da nismo prijatelji sa mladima i oni nisu deo našeg privatnog života. Samim tim ne treba da delimo naše privatne probleme sa mladima. Izuzetak se pravi u situacijama kada zbog iskrenog odnosa sa mladima kažemo da nismo raspoloženi ili smo tužni ili veseli zbog nekih naših privatnih pitanja (bolest u porodici, rođenje deteta, i sl). Takođe možemo podeliti svoje lične životne situacije kao primer sa kojim smo se i mi nekada suočili zarad podsticanja daljeg razvoja mlade osobe, sticanja poverenja i jačanja međusobnog odnosa. Važna napomena je da životne situacije delimo kao primer, ali ne ulazimo u dijalog koji liči

na razgovor između dva prijatelja/ice, gde tražimo savetovanje od mlade osobe.

Do koje granice razvijamo prijateljski odnos sa mladima ?

Često u razgovoru sa mladima možemo čuti njihovo mišljenje o nama kao omladinskim radnicima i radnicama: "Vi ste nam kao prijatelji/ce ali niste prijatelji/ca, teško je za definisati"<sup>11</sup>

Upravo zbog gore navedenih karakteristika mlade zbunjuje priroda odnosa, no ipak **omladinski/e radnici/e nisu prijatelji/ce nego imaju prijateljski odnos**. Viđeni su kao prijatelji/ce zbog uzajamnog poštovanja, odnosa bez autoriteta, zato što ne osuđuju nego prihvataju, razumeju probleme i goruća pitanja mladih, ne kontrolišu mlade, ne govore izričito da je nešto pogrešno i da treba da rade nešto, mladi se uključuju u ovaj proces dobrovoljno i zato što žele. Određena lična pitanja i dileme koje ne govore svojim prijateljima/cama i vršnjacima/kinjama dele sa omladinskim radnicima/ama, jer su viđeni da imaju imaju više znanja i iskustva. U ovom odnosu vlada briga, empatija, iskrenost i reciprocitet u određenoj meri, ali **omladinski radnici/e nisu prijatelji/ce sa**

---

<sup>11</sup>Kalaba. V. (2008): „Kako razumeti omladinski rad u zajednici“; Forum Syd Balkans Program, Beograd

**mladima, jer mladi nisu deo njihovog društvenog života**<sup>12</sup>. To znači da privatno ne izlazimo sa mladima u kafiće, mlađi nam ne dolaze kući na druženje, ne delimo sa mladima naše privatne dileme i probleme tražeći od njih da nas saslušaju, i sl. Imamo strogo izgrađen profesionalan odnos i granice, koji je izgrađen na etičkom kodeksu koji se mora poštovati, te je upravo zbog toga odnos definisan kao profesionalan sa prijateljskim pristupom<sup>13</sup>.

Iskrenost prema mladima i kako se njima predstavljamo?

Iskrenost je jedan od osnovnih stubova na kojem je izgrađen naš profesionalni odnos sa mlađom osobom, tako da se iskrenost preporučuje u svakom momentu. U suprotnom mlađi to osete i to može dovesti do narušavanja odnosa i međusobnog poverenja. U nekim situacijama je vožno da budemo iskreni i oko stvari na koje nismo izričito ponosni, npr. ukoliko promovišemo zdrave stilove života u programima omladinskog rada a privatno konzumirate cigarete ili alkohol. Mlađi vas mogu pitati u nekom momentu da li pušite ili pijete alkohol privatno. Naš odgovor mora biti iskren: „Da, pušim, ali sam svestan/svesna koliko je to nezdravo.

---

<sup>12</sup>Ibid

<sup>13</sup>Young, K: (1999); Art of Youth Work; Russell House Publishing Ltd. UK

*Zato se trudim da kod vas promovišem zdrav stil života i da ne pušim pred vama, jer znam kako sam ja počeo/la“.*

Sa druge strane ukoliko nas mlađe osobe pitaju nešto što zadire u naš privatni život i prevaziđa profesionalni odnos, važno je i tu biti iskren i objasniti zašto nešto ne želimo da odgovorimo.

Svađa između dve liderke u grupi mlađih, nakon koje jednu grupa više ne prihvata i ona izlazi iz kluba.

Ova situacija vodi ka različitim pristupima u odnosu na to da li su dve liderke zadužene za vođenje grupe mlađih ili su učesnice tj. korisnice naših programa.

**Ukoliko su omladinske liderke koje su zadužene za vođenje grupe mlađih, a koje su se posvadale pred grupom,** obe su prekršile etički kodeks i profesionalno ponašanje, a samim tim obe zaslužuju određene sankcije od strane menadžmenta. Mladi ne treba da budu upoznati sa problemima i nesuglasicama koje mi kao kolege/inice međusobno imamo.

U slučaju da su se **dve mlađe osobe koje su učesnice naših programa sukobile**, uloga voditelja tj. omladinskog radnika/ce te grupe mlađih jeste

da interveniše. U takvim situacijama ćemo morati napraviti procenu kako ćemo intervenisati, da li ćemo sukob rešavati pred čitavom grupom, ili ćemo dve mlade osobe pozvati na sastanak, ili ćemo imati odvojene individualne sastanke. Sukobe moramo tretirati kao uobičajenu praksu.

U ovakvim situacijama, uloga omladinskog radnika/ce jeste da facilitira sesiju/e transformacije sukoba podstičući međusobni dijalog, sprečavanje diskriminacije i prihvatanje i razumevanje različitosti. Mlade učimo da je sukob sam po sebi neutralan, a da u zavisnosti od veština koje posedujemo i načina kako pristupimo rešavanju sukoba, sukob dovodi do pozitivnog ili negativnog ishoda. Veštine rešavanja sukoba spadaju u prenosive veštine koje su identifikovane kao poželjne kod većine poslodavaca ali i nužne u svakodnevnom životu. Ukoliko i nakon sesije/a i drugih intervencija (individualni razgovori) mlada osoba odluči da ode, moramo poštovati tu odluku.

Da li da obučem bluzu sa dekolteom?

U omladinskom radu ne postoji kodeks oblačenja koji je definisan nekim pravilnikom, samim tim se **oslanjamo na zdravorazumno promišljanje i zaključivanje**. Moramo imati na umu da bez obzira na izreku: „odelo ne čini čoveka“, to odelo ipak ima određeni uticaj kod ostavljanja

prvog utiska. Ovo je za nas važno kod uspostavljanja prvog inicijalnog kontakta sa mladima, kasnijeg uspostavljanje poverenja i građenja autoriteta tj. poštovanja. Recimo da hoćemo da uspostavimo taj prvi inicijalni kontakt sa mladima u skejt parku. Zdravorazumski razmišljajući doći ćemo do toga kako ćemo se obući. Sigurno nećemo doći u odelu, kravati i usijanim cipelama, kao ni u štiklama i svečanoj haljini. Obući ćemo se najverovatnije *casual* (*farmerice, majica, patike i sl.*). Doduše možemo doći i u odelu i kravati i štiklama i haljini, ali pitanje je koliko ćemo biti uspešni pri uspostavljanju tog inicijalnog kontakta, jer mladi će se otežano povezati i identifikovati sa nama. Vrlo verovatno će nam zlepiti etiketu da smo ušto gljeni. Ipak, ukoliko možete da vozite skejt i u odelu i haljini, samo napred.

Kada govorimo o minićima, dubokim dekolteima, uzanim i kratkim šorcevima i sl. bilo da ih oblače muškaraci ili žene, u njima nema ništa loše. Svako ima pravo da se oblači onako kako želi i hoće (izuzev u situacijama kada predstavljamo udruženje na događajima gde postoji propisan kodeks ponašanja). Moramo imati na umu da radimo sa mladima koji se nalaze u specifičnom periodu razvoja kada istražuju seksualnost. Postoji realna verovatnoća da će im takvo oblačenje biti smetnja tj. fokus će se staviti na naš fizički izgled i

seksualnost umesto na ono što radimo i govorimo. Dakle, nema ničeg pogrešnog ukoliko se tako oblaćimo, ali onda moramo biti spremni i na moguće komentare od strane mlađih i otežano uspostavljanje autoriteta tj. poštovanja. Što u krajnjoj liniji nije loše, jer ćete u jednom momentu morati da ih direktno suočite sa tom temom iz koje će naučiti aspekte ljudskih prava.

### **DA BUDU ODGOVORNI PREMA MLADIMA, NJIHOVIM RODITELJIMA I STARATELJIMA, KOLEGAMA I ŠIREM DRUŠTVU**

Što uključuje:

- shvatanje da **odgovornost prema različitim grupama može dovesti do konflikta interesa** i da u takvim situacijama treba potražiti savet kako bi se donela odgovarajuća odluka;
- **otvorenost i iskrenost kada radimo sa mladima**, omogućavati im pristup informacijama i podršku pri izboru i donošenju odluka koje se tiču njihovog života i učešća u aktivnostima omladinskog rada;
- da su **delovanja omladinskog/e radnika/ce u skladu sa zakonom**.

## **Najčešća pitanja i odgovori**

Šta biste uradili da vam mlada osoba poveri da je nešto ukrala?

Na ovo pitanje kroz opis konkretnе situacije možemo odgovoriti u delu priručnika „Šta je etika i omladinski rad kao etička profesija/zanimanje“ kroz **primer 1**. Ovde ćemo ponoviti da se o svakom pojedinačnom slučaju mora odlučivati u odnosu na individualne okolnosti tog slučaja. Princip kojim se vodimo jeste da osiguramo dobrobit mlade osobe i zato je potrebno da procenimo da li je taj princip u konkretnom slučaju važniji od naše profesionalne dužnosti i moralne obaveze da slučaj prijavimo nadležnim.

Kroz **primer 1** pokazali smo da je izbor na osnovu utvrđenih okolnosti slučaja bio da mladu osobu ne prijavljujemo već kroz kontinuirani omladinski rad utičemo na pozitivne promene kod te mlade osobe, a možemo raditi i na tome da se ukradeno ukoliko je moguće vrati, a da mlada osoba ne bude prijavljena nadležnim licima i ne bude dugoročno stigmatizovana kao prestupnik. Ukoliko i posle svih ovih napora mlada osoba ne promeni ponašanje, onda možemo razmisliti o prijavljivanju nadležnim institucijama.

Delovanja omladinskog/e radnika/ce ne mogu biti tehnička - koja se ponavljaju, nego se svakom slučaju i situaciji mora pristupiti individualno, sagledavajući dobrobit mlade osobe, ali i obrazovne elemente, gde omladinski/a

radnik/ca mora da doneše etičku procenu i odluku.

Da li je u redu da omladinski radnik/ca ima više uloga u lokalnoj zajednici (ili funkcija u lokalnoj samoupravi)?

Ukoliko te uloge obavlja odgovorno, transparentno u skladu sa etičkim i moralnim principima to je u redu. Ukoliko nastojimo da mlade podržimo da postanu aktivni članovi društva važno je da svojim primerom ne pokazujemo da to nije moguće. Važno je da ponašanje u javnosti izvan radnog vremena nas kao omladinskih radnika/ca, ne naruši poverenje mладих, kao i naš profesionalni integritet. Zloupotreba položaja, trgovina uticajem, sukob interesa su dela koja su propisana Krivičnim zakonikom RS i zakonima o sprečavanju sukoba interesa lica koja učestvuju u radu različitih državnih i drugih organa/institucija/uprava i sl. Povreda odredaba ovih zakona pored toga što je kažnjiva, iz ugla nas kao najpre građana ove zemlje, omladinskih radnika/ca ali i članova/ica organizacija civilnog društva poziva nas na odgovornost da reagujemo.

Da li reagujemo na nepravilnosti u konkursima za projekte ili druge nepravilnosti koje nanose štetu mladima? Koji su adekvatni načini reagovanja u ovakvim situacijama?

Da bismo odgovorili na ovo pitanje prvo moramo da razmislimo šta je šteta. U Zakonu o obligacionim odnosima: **Šteta** je umanjenje nečije imovine (obična šteta) i sprečavanje njenog povećanja (izmakla korist), kao i nanošenje drugome fizičkog ili psihičkog bola ili straha (nematerijalna šteta).<sup>14</sup> Zakon definiše više vrsta štete: materijalna i nematerijalna, konkretna i apstraktna, postojeća, buduća ili eventualna šteta i još druge.

Šta je šteta koja se nanosi mladima u konkursima koji se raspisuju u oblastima omladinske politike i kako se identifikacija te štete može pravno definisati? Ono sa čime smo se do sada najčešće susretali na konkursima vezano je za neravnometernu raspodelu sredstava na različite teme konkursa (tema zapošljavanja mlađih u konkursima MOS-a sa najvećim udelom finansiranja ili korišćenje sredstava lokalnih konkursa za projekte mlađih usmerenih isključivo na „laku“ infrastrukturu), neusklađenost sa ostalim zakonskim propisima (npr. zvanični rok predaje završnog izveštaja je jun

---

<sup>14</sup>Zakon o obligacionim odnosima, član 155

tekuće godine dok je uslov konkursa koji se raspisuje u martu dostavljanje potvrde o predaji istog), nedovoljno učestvovanje ili potpuno neučestvovanje mladih (direktno ili putem predstavnika) u kreiranju i definisanju uslova konkursa i sl. U ovakvim slučajevima možemo reći da prepoznajemo elemente posredne, buduće ili eventualne štete i sl. ali to je, u pravnom smislu, naše laičko tumačenje. U takvim slučajevima takođe možemo ispitivati da li je reč možda o nezakonitosti, neetičnosti ili nekoj drugoj nepravilnosti.

NAPOR i organizacije članice do sada su reagovali u pojedinim slučajevima kada su prepoznali da **interesi mladih** kroz te konurse nisu adekvatno zastupljeni. I važno je da reagujemo jer je dobrobit mlađe osobe ono čime se vodimo u omladinskom radu. Međutim, pojedinačna snaga organizacija članica je mala i potrebna im je podrška. NAPOR kapaciteti za analizu konkursa iz pravnog aspekta, su skromni i potrebno ih je jačati.

Individualne donacije organizaciji od strane korisnika/ca ili roditelja?

Važno je da kao omladinski radnici ne prihvatamo poklone i usluge od mladih ili njihovih roditelja koje bi mogle kompromitovati naš profesionalni integritet (što je detaljno objašnjeno u

prethodnom principu). Ukoliko nije reč o zloupotrebi bilo koje vrste, organizacije sopstvenim aktima uređuju na koji način finansiraju svoje aktivnosti. Primanje donacija je jedan od načina finansiranja rada organizacija. Donacije takođe mogu biti i u dobrima ne samo u novcu.

## **RAZVIJAJU VEŠTINE I KOMPETENCIJE KOJE SU POTREBNE ZA POSAO**

Što uključuje:

- preuzimanje samo onog posla i odgovornosti za koje omladinski/e radnici/ce **imaju potrebna znanja, veštine, sposobnosti** kao i potrebnu podršku;
- **traženje povratne informacije od mladih i od kolega** o kvalitetu obavljenog posla, kao i konstantno unapređivanje ličnih veština, znanja i sposobnosti;
- prepoznati kada su nova znanja, veštine i sposobnosti potrebne te potražiti i **preduzeti relevantnu doedukaciju**.

### **Najčešća pitanja i odgovori**

Da li je u redu da ne uključujemo marginalizovane grupe mladih jer osećamo da nam nedostaju kompetencije za to?

Standardi kvaliteta omladinskog rada podrazumevaju i uključivanje mladih iz socijalno ugroženih grupa. Brojni su primeri omladinskih

radnika/ca koji su dugo vremena odbijali da rade sa recimo mladima sa smetnjama u razvoju, a da su nakon prve radionice na kojoj su uključili takve mlade shvatili da takav rad zapravo zahteva samo malo više napora u primeni postojećih kompetencija. Mladi kojima je potrebna lična pratnja uključuju se u programe sa ličnom pratnjom, u slučaju rada sa mladim izbeglicama i migrantima imamo primere kada omladinski radnici/ce koriste druge metode (prevodioce, društvene igre npr., fotografisanje, muziku) da i te mlade uključe u svoje programe. Ukoliko nešto ne poznajemo dovoljno, važno je da istražimo, da se informišemo, stičemo dodatna znanje, mlade ljudi posmatramo kao partnera i zajedno sa njima kreiramo programe omladinskog rada. Kada smatramo da ne posedujemo kompetencije stičemo nove veštine i razvijamo sposobnosti, ali i tražimo dodatnu podršku kako od drugih omladinskih radnika i radnica ali i svih drugih koji nam mogu pomoći. Preporučljivo je takođe uspostaviti saradnju sa organizacijama koje okupljaju marginalizovane mlade ili sa omladinskim radnicima/cama koji imaju razvijene kompetencije za rad sa tim mladima. Važno je da izgrađujemo svoje kompetencije u ovoj sferi, ali i da reagujemo na sopstvena osećanja i potrebe i ne upuštamo se u rad sa osetljivim grupama mlađih ako se ne osećamo dovoljno sigurno.

Kako tražimo povratnu informaciju? Da li i zašto evaluiramo programe? Da li evaluacije koristimo za razvoj budućih programa ili svoj lični razvoj?

Cilj **davanja povratne informacije** jeste „poboljšanje“ ponašanja, a u slučaju organizacija, kvaliteta rada organizacije. Povratnu informaciju trebalo bi da dobiju i omladinski radnici/ce ali i organizacije.

Postoji nekoliko metoda davanja povratnih informacija a neke od njih su SWOT analiza, upitnik, intervju, posmatranje i sl. Monitoring i evaluacija takođe predstavljaju način prikupljanja povratne informacije i mogu obuhvatiti različite od navedenih metoda. Pojednostavljenno:

- monitoring predstavlja praćenje ostvarenosti aktivnosti, zadataka ili npr. misije organizacije;
- evaluacija je procena/vrednovanje uspešnosti ostvarivanja ciljeva, održivosti rezultata koliko smo efektivni u radu i kakav nam je uticaj koji imamo na šиру zajednicu.

„**Evaluacija** u omladinskom radu predstavlja princip upotrebe kritičke analize efekata rada na pojedinačnom i grupnom nivou, uspešnost organizacije rada, kao i samoprocenu uspešnosti i razvoja samih osoba uključenih u rad sa mladima.

Evaluacija je osnov učenja i razvoja.<sup>15</sup>

Iz ovog ugla monitoring, evaluacija i svaka druga povratna informacija poželjni su kako za lični razvoj tako i za razvoj organizacije.

Organizacije članice NAPOR-a su na osnivačkoj skupštini 2009. godine usvojile standarde kvaliteta omladinskog rada. Prvi standard 1 - „Postoji planiran program omladinskog rada“ uključuje analizu potreba ciljne grupe i konteksta zajednice, prilagođenost ciljeva i metoda ciljnoj grupi, uključivanje interesnih grupa, monitoring i evaluacija programa. Važno je da ohrabrujemo mlade da nam daju povratnu informaciju o tome kako radimo, da ih uključujemo u planiranje programa, da sa zainteresovanim stranama razgovaramo o sugestijama za unapređenje. U suprotnom stvaramo okruženje slično onome u priči „Carevo novo odelo“, gde svi podanici vide da je car go, ali niko ne sme da to i kaže, i svi se ponašaju kao da je sve u redu.

Iako je etičko pitanje postavljeno u odnosu na programe omladinskog rada, ističemo značaj **davanja povratne informacije omladinskom radniku/ci od strane mladih**. Takvo davanje povratne informacije može biti organizovano na

---

<sup>15</sup>Praktični priručnik za omladinski rad u zajednici, Centar za omladinski rad, Novi Sad

različite kreativne i manje kreativne načine (kreativne radionice evaluacije, evaluacioni list i sl), pisanim ili usmenim putem (kroz grupe za refleksiju tokom programa i sl.). Pored razvijanja kulture prihvatanja i davanja povratne informacije kod omladinskih radnika/ca, važno je i osnaživati mlade da kritički razmišljaju o programima u kojima učestvuju, da budu slobodni da daju i prime povratnu informaciju. Kroz otvorenost za prijem povratne informacije omladinski radnici/ce mladima daju primer takvim svojim ponašanjem.

Koliko smo spremni da unapređujemo svoje kompetencije, čak i u oblastima koje su van naše sfere interesovanja, ako prepoznamo da su one važne kako bismo dosegli mlađe ili kvalitetnije radili sa njima (npr. počnemo da koristimo društvene mreže da bismo komunicirali sa mlađim korisnicima)?

Kompetencije omladinskih radnika i radnica propisane su standardom zanimanja i nisu povezane sa našim interesovanjima, ali nisu isključivo ni u suprotnosti sa njima. Kao što smo već naveli, omladinski radnici i radnice kompetencije unapređuju **u skladu sa svojim individualnim planom razvoja** (u delu teksta koji se odnosi na princip: POŠTUJU I PROMOVIŠU PRAVA MLADIH DA DONOSE SVOJE IZBORE I ODLUKE). Rad sa mlađima zahteva da pratimo trendove i koristimo tehnologije

i metode koje su prilagođene mladima. A ako nešto i ne znamo, važno je da znamo kome da se obratimo!

### Lične predrasude omladinskih radnika/ca

U osnovama diskriminacije nalaze se predrasude i stereotipi. **Stereotipi** su generalizovana, pojednostavljena slika o nekoj grupi ljudi. „Svi/e“ Romi su lopovi, plavuše glupe, Crnogorci su lenji ali i „svi/e“ Albanci prave dobre kolače, Romkinje dobro igraju i sl. Kao što vidimo, najčešće su negativni ali mogu biti i pozitivni i u svakom slučaju su stereotipi i predstavljaju generalizaciju/uopštavanje.

“**Predrasude** su logički neosnovani stavovi, koji nisu bazirani na poznavanju ili ozbilnjom promišljanju („pred–rasudim“) o osobi ili grupi, na koju se odnose. Predrasude su obično praćene snažnim emocijama (uglavnom neprijatnim) i budući da su mnogo snažnije od stereotipa, one nas u stvari vode u akciju, koja je onda diskriminacija. (Krizmanić M. (2010), „Život s različitim“, Profil International d.o.o. Zagreb)<sup>16</sup>

Da ne bismo diskriminisali moramo raditi na menjanju sopstvenih predrasuda. Mladi nisu

---

<sup>16</sup>Vodič za rad sa osetljivim grupama mlađih, Urednica: Tanja Azanjac, Izdavač: Misija OEBS-a u Srbiji, Beograd 2014

homogena grupa, i mi kao omladinski radnici/e radimo sa različitim mladima. Ne samo što je **diskriminacija zakonom zabranjena**, diskriminatorno ponašanje omladinskih radnika i radnica je neetično ponašanje.

Postoje različite metode ličnog suočavanja sa predrasudama:

- Raditi na podizanju samopouzdanja ljudi i to onih koji se ponašaju diskriminatorno i onih i onih koji trpe diskriminaciju. „Pretpostavka je, da će nam više samopouzdanja omogućiti, da adekvatnije branimo svoja prava, ali i da bolje razumemo razlike i potrebe drugih ljudi.“<sup>17</sup> Više o ovome može se pronaći u „Vodiču za rad sa osjetljivim grupama mladih“ koji iako je pisan iz ugla rada Kancelarije za mlade, sadrži informacije i pojašnjenja značajna za sprovođenje omladinskog rada zasnovanog na principu nediskriminacije.
- Važno da se ljudi sreću i upoznaju, pa je važno da često kontaktiraju.
- Još je važnije „da ljudi sarađuju, rade na istim idejama, ili aktivnostima, jer tek tada, na zajedničkom poslu, mogu da se uvere u to, koliko

---

<sup>17</sup>Vodič za rad sa osjetljivim grupama mladih, Urednica: Tanja Azanjac, Izdavač: Misija OEBS-a u Srbiji, Beograd 2014

zajedničkih vrednosti i osobina dele, i tako smanje predrasude koje postaje.“<sup>18</sup>

Važno je da omladinski radnik/ca kontinuirano radi na preispitivanju svojih vrednosti i uverenja, osvesti svoje predrasude i stereotipe i radi na njihovom razbijanju (isto kao što radi sa mladima). Supervizija omladinskih radnika/ca ima značajno mesto u tom procesu.

### **PODSTIČU I UKLJUČUJU SE U DEBATE O ETICI U OMLADINSKOM RADU**

Što uključuje:

- **razvijanje svesti o ličnim vrednostima omladinskog/e radnika/ce** i njihovom uticaju na etičke principe omladinskog rada;
- **propitivanje etičkih principa, učestvovanje u diskusijama** sa kolegama/inicama u cilju razvoja organizacije u kojoj omladinski/a radnik/ca radi, kao i celokupnom razvoju profesije omladinskog rada;
- **razvijanje svesti o potencijalnim konfliktima između ličnih i profesionalnih vrednosti**, kao i između interesa i prava različitih pojedinaca/ki i etičkih principa omladinskog rada;
- **prepoznavanje važnosti kontinuirane refleksije i debate o etičkim principima**, te

---

<sup>18</sup>Isto

prihvatanje ovog dokumenta kao radne verzije koja treba da bude predmet diskusija.

### **Najčešća pitanja i odgovori**

Šta raditi kada se odrasli koji nisu omladinski radnici/ce ne ponašaju u skladu sa etičkim i profesionalnim principima na aktivnostima omladinskog rada (npr. konzumiraju alkohol)? Da li treba udaljiti osobu sa aktivnosti, i šta sa pretpostavljenima i članovima/cama upravnog odbora i sl.?

Nije nužno da osobe koje nisu omladinske radnice i radnici poznaju Etički kodeks, ali je nužno da mi kao omladinski radnici i radnice upoznamo sve sa kojim radimo o tome zbog čega postupamo na određeni način odnosno da smo u radu vođeni etičkim i moralnim principima. **Pravilo ne-konzumacije alkohola na aktivnostima omladinskog rada važi za sve, bez obzira da li su omladinski radnici/ce ili neko iz upravljačke strukture.** Kreiranje procedura koje predviđaju i preveniraju ovakve situacije pomaže nam da se sa ovakvim situacijama suočavamo, te bi za takve procedure u organizaciji trebalo da zagovaramo. Jedan od načina reagovanja u takvim situacijama mogao bi da bude i udaljavanje osobe sa aktivnosti ali i podsećanje da je primena Etičkog

kodeksa u organizaciji spada u domen odgovornosti i menadžmenta organizacije.

U kojoj meri se Etički kodeks odnosi i na osobe koje ne rade kao omladinski radnici/ce u organizacijama članicama?

Učestalo je pitanje među omladinskim radnicima i radnicama o tome na koga se sve odnosi Etički kodeks. Ovaj dokument kao deo Smernica za osiguranje kvaliteta usvojile organizacije članice NAPOR-a na osnivačkoj skupštini 2009. godine. Ovo je dokument za čiju su primenu odgovorne organizacije članice NAPOR-a i omladinski radnici i radnice u okviru ovih organizacija i formalno-pravno odnosi se samo na njih. Ali, Etički kodeks NAPOR-a deo je zakletve kojom svaka generacija novih omladinskih radnika i radnica, lidera i liderki, završava proces obuke ili validacije. U tom smislu odgovornost je onda na svim omladinskim radnicima i radnicima, liderkama i liderima koji/e su ovaj kodeks prihvatili/e. Sa Etičkim kodeksom upoznajemo i mlade koji su korisnici programa i sa njima diskutujemo takođe primenu kodeksa i kakav značaj on ima za njih, ali ih i osnažujemo da u slučaju nepoštovanja istog od strane njihovih omladinskih radnika i radnica reaguju.

## RAD SA SLUŽBAMA I INSTITUCIJAMA KOJE NAVEDENE PRINCIPE RAZMATRAJU

- pobrinuti se da su kolege/inice, zaposleni/e kao i mladi, **upoznati sa etičkim principima omladinskog rada**;
- spremnost na **uključivanje u interpretacije, pojašnjavanja i diskusije** o etičkim principima;
- **spremnost na prigovor** stavovima i praksi drugih kolega/inica ili organizacija/institucija, čija je praksa suprotna navedenim etičkim principima.

### *Najčešća pitanja i odgovori*

Da li sarađujemo sa organizacijama i institucijama koje ne poštuju navedene principe, a mi njima kroz našu saradnji dajemo legitimitet?

Standardi kvaliteta omladinskog rada predviđaju našu saradnju sa različitim zainteresovanim stranama. Pored toga ovi etički principi kažu da bismo kao omladinski radnici/ce trebali da budemo spremni da se uključujemo u diskusije o etičkim principima, spremni na prigovor stavovima i praksi drugih. Zbog toga je jako važno da precizno **definišemo svaki vid saradnje, odgovornosti i prava svake strane, uključujući i**

## **poštovanje etičkih i moralnih principa pre nego započnemo saradnju.**

U skladu sa navedenim u spornoj situaciji imamo nekoliko mogućnosti koje nam stoje na raspolaganju:

- kroz saradnju najpre pokušamo da napravimo promenu i objasnimo važnost etičke prakse ili lobiramo za promenu prakse;
- ukoliko promena nije moguća možemo da prekinemo saradnju uz naglašavanje razloga za prekid;
- obaveštavamo SEP u očekivanju saveta ili reakcije u odnosu na konkretnu neetičnu praksu;
- tražimo podršku zainteresovanih strana, uključujući NAPOR i njene članice ali i šire javnosti, te kroz aktivnosti kampanja i javnog zagovaranja menjamo neetičnu praksu.

Iako je SEP telo NAPOR-a i nema ingerencija da deluje neposrednim merama van asocijacija nekoliko je primera u dosadašnjoj praksi tokom koje je SEP reagovao saopštenjem za javnost i pozivao na promenu prakse.



# **ULOGA SEP-a**

## **Šta je SEP?**

Savet za etička pitanja (SEP) je nezavisno telo u okviru NAPOR-a koje se stara da se Etički kodeks u omladinskom radu poštuje i unapređuje. SEP obezbeđuje podršku omladinskim radnicima/ama u vezi sa etičkim pitanjima, pruža savete i konsultacije organima i članicama NAPOR, donosi odluke u vezi sa etičkim pitanjima u omladinskom radu i promoviše primere dobre prakse u oblasti poštovanja etičkih principa u omladinskom radu. Savet za etička pitanja kontinuirano radi i na promocije etike u omladinskom radu, među omladinskim radnicima/ama, mladima i njihovim roditeljima, kako bi osigurao etičnost prakse omladinskog rada u Srbiji.

## **Kako deluje SEP kada se pojave etička pitanja?**

Savet za etička pitanja deluje na osnovu prijave kršenja etičkog kodeksa, koju može prijaviti svako ko primeti takvo kršenje kodeksa tokom aktivnosti omladinskog rada, na treninzima, kampovima, seminarima, radionicama, uličnim akcijama, na razmenama mladih, edukacijama, na sastancima i okupljanjima u okviru organizacije...

Savet za etička pitanja će reagovati u periodu od 2 nedelje. Ukoliko je SEP-u potrebno dodatno vreme za analizu slučaja, zadržava mogućnost da odluku doneše i kasnije, o čemu obaveštava podnosioca prijave.

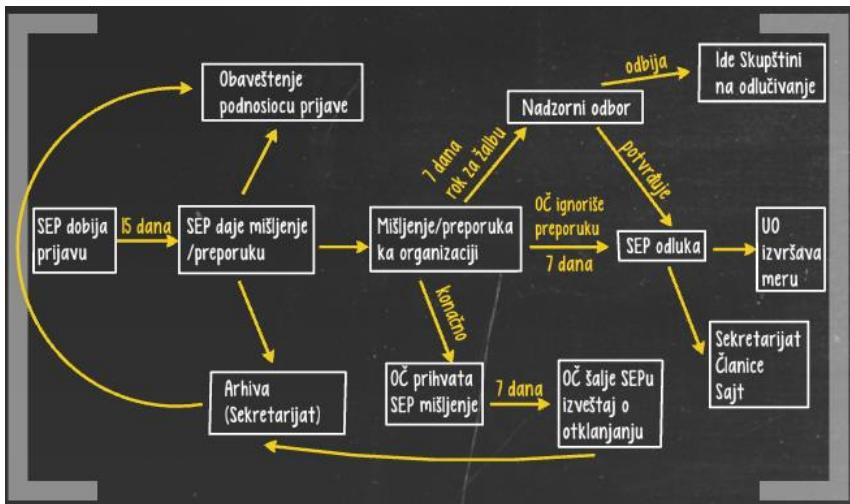
Savet za etička pitanja može da reaguje ukoliko dođe do kršenja etičkog kodeksa od strane organizatora aktivnosti i omladinskih radnika/ca.

Savet za etička pitanja ima mandat da prema organizacijama članicama NAPOR-a daje preporuku i mišljenje, a prema organizacijama mlađih i za mlade koje nisu članice NAPOR-a, daje mišljenje.

Takođe, prema omladinskim radnicima/cama ima mandat da daje preporuku i mišljenje.

Prijava kršenja kodeksa nalazi se na internet stranici NAPOR-a: **www.napor.net**

Na sledećoj strani dat je prikaz šeme odlučivanja SEP-a.



# **PREPORUKE**

## **Savet za etička pitanja NAPOR**

Savet za etička pitanja NAPOR trenutno ima savetodavnu ulogu tj. na određenu etičku dilemu može izdati samo preporuku i mišljenje. Trenutno nema ingerenciju da izdaje i određene sankcije za udruženja i/ili omladinske radnike/ce koje prekrše etički kodeks. U slučaju da etički kodeks prekrši omladinski radnika/ca, SEP može da doneše mišljenje i izda preporuku menadžmentu udruženja da sproveđe odgovarajuće sankcije. Na udruženju je odluka da li želi da usvoji preporuku SEPa ili ne. Sa druge strane ukoliko udruženje prekrše etički kodeks, SEP može da doneše mišljenje i da preporuku UO NAPOR, a UO Skupštini za isključenje udruženja iz članstva NAPORA. Ovaj mehanizam je trenutno prilično trom i neefikasan. U budućnosti možemo razmišljati o dodatnim mehanizmima kako da unapredimo rad SEPa. U NAPORu je pokrenut proces profesionalizacije ljudskih resursa kroz NAPOR obuke i validaciju prethodno stečenog iskustva za omladinske radnike/ce i omladinske liderе. Nakon obuke ili validacije kandidati dobijaju sertifikat i polazu zakletvu na etički kodeks. U slučaju kršenja etičkog kodeksa, kao što je gore objašnjeno SEP nema ingerenciju da izdaje sankcije. SEP ne može da oduzme sertifikat jer je sertifikat vezan za

obrazovanje, a niko ne može da porekne i oduzme obrazovanje koje smo stekli. Međutim, ono što je moguće je da SEP u slučaju sproveđenja sankcija oduzme licencu omladinskim radnicima/cama i liderima/kama. Licenca se vezuje za kvalitet i etičnost rada profesionalnog lica. Na osnovu rečenog možemo dugoročno da razmišljamo i planiramo uvođenje licenci za omladinske radnike/ce i omladinske lidere/ke kako bismo osigurali etičku praksu u omladinskom radu.

### **Politika zaštite i sigurnosti dece i mladih u omladinskom radu**

Dobijena pitanja na koje smo pokušali da pružimo odgovor, većinski su se odnosila na etičke probleme tj. na situacije kada se omladinski radnik/ca suoči sa situacijom gde mora doneti odluku, ali ne postoji nedoumica šta će odlučiti. Takođe, u velikoj meri ovi etički problemi se prepliću sa politikom zaštite i sigurnosti dece/mladih u omladinskom radu. Preporuka je za sva udruženja koja ne poseduju ovu politiku da je usvoje na nivou udruženja, jer sa njom će se rešiti mnoga praktična i pragmatična pitanja gde će se tačno znati šta i kako se radi u pojedinim situacijama. Sa politikom, štitimo mlade koji su korisnici naših programa, štitimo udruženje i štitimo omladinske radnike/ce tj. postojeće rizike svodimo na minimum.

## **Preporuke organizacija sa okruglim stolova**

U okviru projekta „Bez muke nema nauke, bez NAPORnih koraka kvalitetu pomaka! – dopunjeno izdanje“ održane su 4 regionalne i jedna završna konferencija o etici u omladinskom radu. Kroz konsultativni proces sa praktičarima i praktičarkama omladinskog rada, mapirana su ključna etička pitanja u praksi, komentarisani odgovori koje su autorke priručnika kreirale, i date su sugestije na koji način obezbediti kontinuiranu podršku organizacijama o pitanjima etike, kao i koje modele koristiti da se kreira prostor za razmenu etičkih dilema, a koji može biti dostupan svim praktičarima/kama omladinskog rada. Preporuke organizacija ovde samo navodimo bez komentara ili osvrta:

- Formiranje SEP-a na nivou organizacija.
- Polaganje zakletve na Etički kodeks u omladinskom radu od strane drugih aktera omladinske politike.
- Organizovanje webinara o etici u omladinskom radu.
- Etika kao poseban modul na obuci za omladinske lidere/ke i omladinske radnike/ce.
- Jednom godišnje organizovanje višednevног događaja o etici u omladinskom radu.

- Punopravne članice bi trebalo da imaju obavezu da organizuju jedan događaj sa SEP-om godišnje.
- Regionalna zastupljenost članova/ca SEP-a, da bi svaki član/ica radio/la na edukaciji i podršci organizacijama u svom regionu.
- Dostupnost informacija o radu SEP-a i sprovođenju Etičkog kodeksa od strane organizacija članica.
- Promovisanje kodeksa, protokola o bezbednosti i van neformalnog obrazovanja.
- Saradnja sa ostalim asocijacijama i razgovor o mogućnosti da i članice ovih mreža prihvate Etički kodeks u omladinskom radu.
- Primena etičkog kodeksa novinara, obuka za novinare od strane NAPOR-a.
- Izrada matrica za reagovanje u određenim situacijama i momentima.
- Jasno definisanje uloga svih aktera u oblasti primene Etičkog kodeksa.
- Edukacija omladinskih radnika/ca i omladinskih lidera/ki kako da u određenim situacijama reaguju, sa kim da sarađuju (centar za socijalni rad, policija.. ) i sl.
- Etički kodeks i njegova operacionalizacija kroz buduće alate i aktivnosti trebalo bi da obuhvate oblast zaštite životne sredine jer

odnos prema životnoj sredini jeste veoma važno etičko pitanje.

Neki od komentara učesnika završne konferencije odnosili su se na stil pisanja, davanje primera iz tema omladinskog rada koje su manje zastupljene (npr. zaštita životne sredine) i izgled samog priručnika, što je u ovom trenutku zbog vremenskog okvira izrade i ograničenih sredstava bilo teško izvesti ali će svakako biti uzeto u obzir u daljim procesima operacionalizacije Etičkog kodeksa.



CIP - Каталогизација у публикацији  
Библиотека Матице српске, Нови Сад

37.03-053.6:17(035)

**СТАНКОВИЋ, Виолета**

Etika od postera do prakse : priručnik za razumevanje i primenu Etičkog kodeksa u omladinskom radu u praksi / Violeta Stanković, Vanja Kalaba. - Novi Sad : Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada - NAPOR, 2017 (Beograd : West). - 84 str. ; 21 cm

Tiraž 100.

ISBN 978-86-80380-01-8

1. Калаба, Вања

а) Омладински рад - Етички принципи - Приручници

COBISS.SR-ID [313586439](#)

Stavovi izraženi u ovoj publikaciji isključiva su odgovornost autora i njegovih saradnika i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije.

