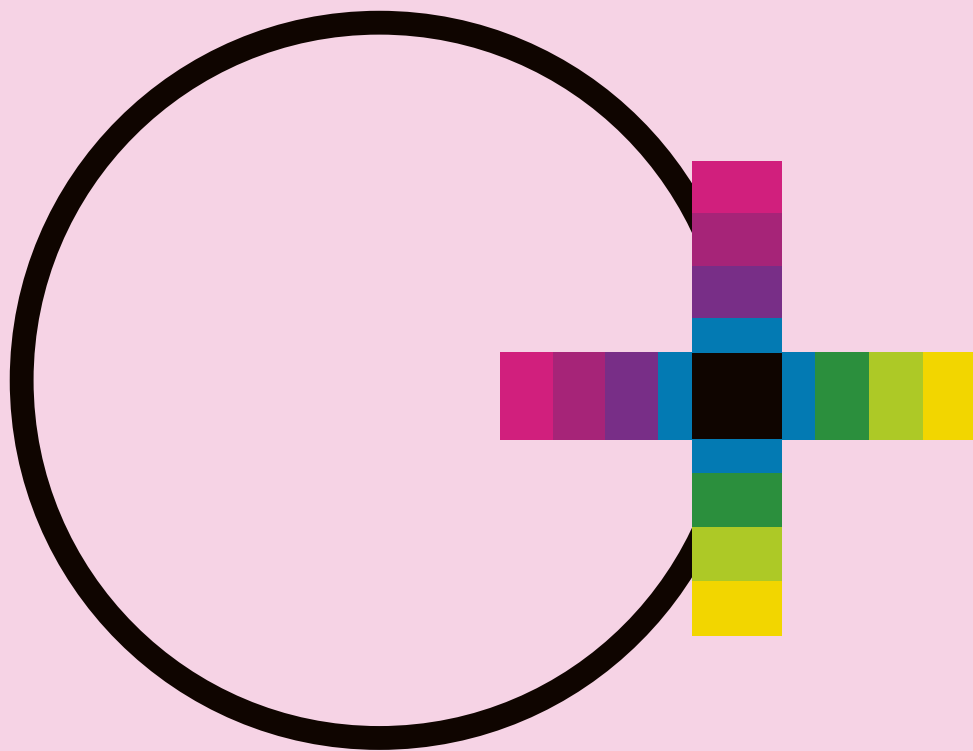




VKLJUČUJOČE ORGANIZACIJE

Priročnik za organizacijski razvoj



LJUB
ANA
PRIDE

Prva elektronska izdaja

Spletna lokacija publikacije: www.ljubljana.pride.org/publikacije

Publikacija je brezplačna.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni
knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 65348611

ISBN 978-961-94533-9-1 (PDF)

IMPRESSUM

IMPRESSUM:

Avtorice:

Tadeja Pirih
Eva Jus
Mateja Morić
Vesna Štefanec
Simona Muršec
Danielle McKenna

Urednica: Simona Muršec

Strokovni pregled slovenskega prevoda: Tadeja Pirih, Eva Jus in Simona Muršec

Prevod: Zoran Fijavž

Lektura: Neja Berlič

Dizajn: Hana Gärtner

Partnerske organizacije projekta Transformacija sovražnega govora v mladinskem delu:

Društvo Parada ponosa, Slovenija – vodilni partner,
National Youth Council of Ireland, Irska (Irski nacionalni mladinski svet),
Rauhankasvatusinstituutti RKI ry, Finska (Inštitut za mirovno izobraževanje).



Za finančno podporo se zahvaljujemo programu Erasmus+ Mladi v akciji, ki je podprl projekt, ter Veleposlaništvu Kraljevine Švedske v Budimpešti, ki je omogočilo prevod v slovenščino, lekturo in tisk slovenske izdaje priročnika.



Embassy of Sweden



Erasmus+



Stališča, predstavljena v tem priročniku, ne predstavljajo nujno stališč vseh partnerskih organizacij projekta Transformacija sovražnega govora v mladinskem delu. Odgovornost za to publikacijo nosijo izključno avtorice. Evropska unija ni odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje priročnik.

ZAHVALE

ZAHVALE:

Avtorice_ji se zahvaljujemo vsem partnerskim organizacijam projekta Transformacija sovražnega govora v mladinskem delu za velikodušno vložen čas in deljenje svoje perspektive pri razvoju tega priročnika.

Še posebej se zahvaljujemo:

za prispevek k zasnovi priročnika in strokovni pregled izvirnika v angleškem jeziku:

Riikki Jalonen – Rauhan kasvatustieteiden tutkimuskeskus RIKI ry,
Jasonu Yabalu – Rauhan kasvatustieteiden tutkimuskeskus RIKI ry,
Anne Walsh – National Youth Council of Ireland,
Danielle McKenna – Rialto Youth Project (Mladinski projekt Rialto),

organizacijam za preizkus orodij in posvet o njih:

Ljudski Univerzi Nova Gorica (Slovenija),
Mladinskemu centru Celje (Slovenija),
Društvu ŠKUC – Študentski kulturni center (Slovenija),
Društvu ASPI (Slovenija),
Outcomers Dundalk (Irska),
Rialto Youth Project (Irska),
Youth Work Ireland Meath (Irska),
ARD Family Resource Centre youth project (Irska),
Scouting Ireland (Irska),
The Association for Promoting Multiculturality Walter (Finska),
Good Hair Day (Finska),
PINS (Finska),
Tulkkaus-, käännös- ja kuvituspalvelu Kiele (Finska),

organizacijam za prispevane dobre prakse:

Društvu za kulturo inkluzije (Slovenija),
Društvu za kulturo in izobraževanje IMPRO (Slovenija),
Društvu Parada ponosa (Slovenija),
Društvu ŠKUC – Študentski kulturni center (Slovenija),
National Youth Council of Ireland (Irska),
Rialto Youth Project (Irska),
The Association for Promoting Multiculturality Walter (Finska).

KAZALO

KAZALO

UVOD	4
PRVO POGlavJE: ZAKAJ VKLJUČUJOČA ORGANIZACIJA?	6
1. Izzivi, pri katerih lahko pomaga vključujočnost organizacije	7
1.1 Mladi iz marginaliziranih skupin	7
2. Koristi za organizacijo	9
2.1 Uskladitev vrednot	10
3. Pravni okvir	11
DRUGO POGlavJE: KAJ JE VKLJUČUJOČA ORGANIZACIJA?	15
1. Koncept vključujoče organizacije	16
2. Načela vključujoče organizacije	17
2.1 Vzpostavljanje varnejših prostorov	17
2.2 Prenos vrednot v prakso	18
2.3 Uresničevanje načel učeče se organizacije	20
2.4 Osredotočenost na potrebe mladih	21
2.5 Poimenujemo, koga si prizadevamo vključiti	22
2.6 Grajenje kulture vključevanja	23
2.7 Grajenje odnosov	24
2.8 Uresničevanje načel participativne organizacije	25
TRETJE POGlavJE: KJE ZAČETI?	28
1. Kako uporabljati samoevalvacijska vprašalnika?	30
2. Prvi samoevalvacijski vprašalnik za organizacije	31
3. Drugi samoevalvacijski vprašalnik za organizacije	40
ČETRTO POGlavJE: AKCIJSKI NAČRT ZA BOLJ VKLJUČUJOČO ORGANIZACIJO	53
PETO POGlavJE: NAVDIH ZA VKLJUČUJOČE PRAKSE	63
SLOVARČEK	83

ZAKAJ TA PRIROČNIK?

Leta 2017 je pet organizacij iz petih držav, ki delajo z marginaliziranimi skupinami mladih, vzpostavilo partnerstvo, da bi naslovile vedno večjo potrebo v mladinskem delu širom Evrope: odgovoriti na sovražni govor in sovražno vedenje v mladinskem delu, uperjeno proti marginaliziranim skupinam mladih.

V intenzivnem dvoletnem procesu je sodelovalo več kot 30 mladinskih delavk_cev in trenerk_jev, ki smo razvile_i in preizkusile_i delavnice in usposabljanje za druge mladinske delavke_ce v naših državah (Irska, Škotska, Finska, Portugalska in Slovenija). Pri tem smo naleteli_i na dodatno oviro, ki onemogoča te zelo potrebne spremembe na področju mladinskega dela. Od mladinskih delavk_cev, trenerk_jev in učiteljic_ev, ki želijo nasloviti sovražni govor in vedenje v svojih organizacijah, institucijah, aktivnostih in projektih, smo vedno pogostejše slišale_i, da v delovnem okolju in od nadrejenih ali sodelavk_cev pri tem nimajo zadostne podpore.

Po premisleku smo se odločile_i podati na še eno dolgo pot: Društvo Parada ponosa, National Youth Council of Ireland (Irski nacionalni mladinski svet) in Rauhankasvatusinstituutti RKL ry (Inštitut za mirovno izobraževanje) s Finske smo s skupnimi močmi razvile_i celostno orodje, v prvi vrsti namenjeno podpori organizacij, ki želijo postati bolj vključujoče.

Najprej smo morale_i prepoznati, da se nacionalna okolja in zakonske ureditve, v katerih delujemo, med seboj zelo razlikujejo, kar vpliva na naše zmožnosti in na učinke našega dela. Irska in Finska sta primera držav, v katerih je (akcijski) načrt za enakopravnost/enakost del formalnih ali pravnih zahtev, v Sloveniji pa po drugi strani tega ni. Ker smo želele_i ustvariti orodje, ki bi bilo uporabno v širšem evropskem kontekstu mladinskega dela, smo se trudile_i najti pristope, ki bi bili vsaj delno koristni za vse organizacije, ne glede na to, v kateri državi delujejo. Priročnik je nastal v želji, da ga uporabljajo različne organizacije širom Evrope in v njem najdejo motivacijo in navdih za to, da postanejo bolj vključujoče in dostopne za mlade iz marginaliziranih skupin.

KOMU JE PRIROČNIK NAMENJEN?

V prvi vrsti je namenjen mladinskim organizacijam, a uporaben je lahko za organizacije, institucije in javne organe vseh oblik in velikosti, ki si želijo nadaljnji razvoj na področju vključevanja¹ in nediskriminacije² oseb iz marginaliziranih skupin. Ključna dodana vrednost tega priročnika je konkretna podpora, ki jo ponuja pri razmisleku o delovanju organizacije, zato je najprimernejši za vodje organizacij, zaposlene, vodje delovnih skupin in prostovoljke_ce, ki so v tesnem stiku z delovanjem organizacije, načrtovanjem programov ter izvajanjem aktivnosti z uporabnicami_ki (bodisi mladimi ali drugimi ciljnim skupinami).

¹ Glej Slovarček.

² Glej Slovarček.

KAKO UPORABLJATI TA PRIROČNIK?

Priročnik ima pet poglavij. Prvo postavi temelje in odgovarja na vprašanje: »Zakaj bi želele_i ali morale_i postati bolj vključujoča organizacija?«. V drugem poglavju najdemo koncepte in načela, na katerih temelji vključujočnost organizacije in ki so ključni za nadaljnji razvoj v to smer. Tretje poglavje nudi dva samoevalvacijska vprašalnika, namenjena poglobljanju razumevanja vključujočih praks, ki jih v svoji organizaciji že imate, in tistih, ki še manjkajo. Ker se zavedamo, da lahko samoevalvacija sproži veliko vprašanj in celo dvomov o tem, kako nadaljevati, se četrto poglavje osredotoča na akcijski načrt, ki ga lahko razvijete za svojo organizacijo. Zavedamo se, da nobena organizacija ne more spremeniti vsega čez noč (česar niti ne pričakujemo) in da različne organizacije potrebujejo različne korake, da postanejo bolj vključujoče. Zato v petem poglavju predstavimo več konkretnih primerov dobrih praks iz različnih finskih, irskih in slovenskih organizacij, ki pri svojem delu na različne načine uporabljajo vključujoče prakse – upamo, da vam dajo navdih in motivacijo, da vključujoče prakse preizkusite in razvijete tudi sami. Na koncu priročnika pa najdete še pojmovni slovarček.

1



**ZAKAJ VKLJUČUJOČA
ORGANIZACIJA?**

1. IZZIVI, PRI KATERIH LAHKO POMAGA VKLJUČUJOČNOST ORGANIZACIJE

- Ste že kdaj imele_i težave s privabljanjem (več) mladih, še posebej mladih z raznolikimi ozadji, k udeležbi na vaših aktivnostih in sodelovanju v programih?
- Ste se že kdaj spraševale_i, kako svoje aktivnosti oblikovati na način, da boste dejansko uspele_i vključiti marginalizirane mlade?
- Imate kdaj občutek oz. ste ocenile_i, da mladi iz marginaliziranih skupin oklevajo pri vključevanju v vaše aktivnosti ali pa vaše organizacije preprosto ne prepoznajo kot »prostor zase«?
- Ste se kdaj spraševale_i, kako bolje podpreti sodelovanje in vključevanje mladih, ki doživljajo večplastno in intersekcijsko diskriminacijo ali izključevanje?
- Ali se kljub zavedanju, da je vključevanje mladih z raznolikimi ozadji pomembno, soočate z ovirami pri tem, da bi vaša ekipa postala bolj raznolika in zastopala skupine oseb, ki se soočajo z marginalizacijo?

Če se prepoznate v katerem izmed zgornjih vprašanj, je bil ta priročnik zasnovan prav z namenom, da vam pomaga na poti do spremembe.

Številne evropske mladinske organizacije se znajdejo pred oviro, da so sicer načeloma odprte za vse mlade, vendar v njihovih aktivnostih običajno ne sodelujejo osebe z raznolikimi ozadji.

- Ste pri mladih osebah, ki se vključujejo v vaše aktivnosti, pogosto prepoznale_i, da imajo dostop do visokošolskega izobraževanja, izhajajo iz srednjega razreda, imajo državljanstvo, so bele polti, imajo normativne psihofizične zmožnosti ter so heteroseksualne?

- Prihajate iz organizacije, ki je namenjena določeni marginalizirani skupini mladih, na primer LGBTIQ+³ mladim, in kljub temu vključujete pretežno belopolte državljanke_e srednjega razreda z normativnimi psihofizičnimi zmožnostmi?
- Če se vaša organizacija prvenstveno osredotoča na osebe z različnimi zmožnostmi, ali vam uspe vključiti tudi temnopolte ali LGBTIQ+ osebe z različnimi zmožnostmi?

Namen tega priročnika je v prvi vrsti podpreti vašo organizacijo, da postane bolj vključujoča in olajša dostop (mladim) osebam iz marginaliziranih skupin.

1.1. Mladi iz marginaliziranih skupin

Marginalizirane skupine (mladih) se soočajo s sistemskim in institucionalnim zatiranjem. To se lahko izrazi preko omejenega dostopa do (ali izključitve iz) družbenega, kulturnega, ekonomskega in političnega udejstvovanja. Ljudje marginalizacijo doživljajo na podlagi svojega družbenega razreda, etnične pripadnosti, barve kože, (ne)državljanstva, verske pripadnosti, spolne usmerjenosti, različnih zmožnosti, starosti, spola, okrnjenega dostopa do storitev zaradi življenja na podeželju ... Osebe, ki doživljajo marginalizacijo, pogosto izpostavljajo, da njihove temeljne potrebe in pravice niso izpolnjene – na primer na področjih izobraževanja, zdravstva in zaposlovanja. Posledično imajo lahko izkušnje revščine, brezdomstva, pomanjkanja izobrazbe, brezposelnosti, (zlo)rabe substanc in/ali kriminalitete.

Pomembno je izpostaviti, da so to **posledice marginalizacije, a ne izvirajo iz nje, pač pa iz sistemskega zatiranja** in posledične večje izpostavljenosti neenakosti.

3 Glej Slovarček.

V tem priročniku se osredotočamo na naslednje skupine marginaliziranih mladih:



Mlade LGBTIQ+ osebe zaradi svoje spolne usmerjenosti, spolne identitete in/ali spolnega izraza doživljajo homofobijo, bifobijo, transfobijo ali druge oblike nasilja. Glavna sistema zatiranja, ki ga doživljajo, sta heteronormativnost in cisnormativnost⁴.



Mlade ženske so dekleta in ženske, vključno z mladimi transspolnimi⁵ dekleti in ženskami kot tudi nebinarnimi⁶ mladimi, ki doživljajo seksizem in druge oblike nasilja in diskriminacije na podlagi svojega spola. Glavni sistem zatiranja, ki ga doživljajo, je patriarhat⁷.



Mlade_i Romi_nje in Irske_i popotnice_ki se soočajo s protiromstvom ali romofobijo ter drugimi oblikami rasnega nasilja in diskriminacije. Glavni sistem zatiranja, ki ga doživljajo, je rasizem⁸.



Temnopolte mlade osebe, etnične in verske manjšine, mlade_i muslimanke_i, mlade_i migrantke_i so mlade osebe, ki se soočajo z rasno diskriminacijo, ksenofobijo in/ali islamofobijo. Glavni sistem zatiranja, ki ga doživljajo, je rasizem.



Mlade osebe z različnimi zmožnostmi doživljajo diskriminacijo in stigmo na podlagi fizičnih in/ali duševnih zmožnosti. Glavni sistem zatiranja, ki ga doživljajo, je zatiranje na podlagi različnih zmožnosti⁹.



Mlade osebe, ki živijo v revščini ali imajo slabši socialno-ekonomski položaj, so zaradi pomanjkanja finančnih in drugih virov izpostavljene izključenosti in diskriminaciji. Glavni sistem zatiranja, ki ga doživljajo, je kapitalizem¹⁰.

⁴ Glej Slovarček.

⁵ Glej Slovarček.

⁶ Glej Slovarček.

⁷ Glej Slovarček.

⁸ Glej Slovarček.

⁹ Glej Slovarček.

¹⁰ Glej Slovarček.

“

»Nikoli se ne borimo le za eno stvar, saj nas v življenju ne zadeva le en problem.«

- Audre Lorde

”

To pomeni, da moramo prepoznati, da mnogi mladi doživljajo marginalizacijo na podlagi pripadnosti več kot eni marginalizirani skupini in se torej soočajo z več sistemi zatiranja hkrati. Priročnik tako poskuša gledati na koncept vključujoče organizacije skozi prizmo interseksionalnosti¹¹.

2. KORISTI ZA ORGANIZACIJO

Vključujoče organizacije uživajo mnoge prednosti ne glede na to, ali so organizacije civilne družbe, javni organi ali institucije, samoorganizirane skupine ali podjetja. V tem priročniku se še posebej osredotočamo na koristi za organizacije civilne družbe, ki delajo z mladimi in za mlade, vendar spodbujamo vse ne glede na sektor, da načela in metodologije uporabijo v svojem organizacijskem okolju.

Glavni prednosti vključujočnosti predstavljata pomoč organizacijam pri premagovanju vrste specifičnih izzivov in izboljšanje odzivanja organizacije na svojo okolico.

Prednosti:

- **Vključevanje mladih oseb iz marginaliziranih skupin na vseh ravneh**

Organizacije z vključujočimi pristopi ne bodo zgolj uspešneje vključevale mladih iz marginaliziranih skupin v svoje aktivnosti in programe v vlogi uporabnic_kov, ampak bodo uspešnejše tudi pri njihovem vključevanju v svoje organizacijske strukture v vlogi prostovoljcev, mladinskih delavk_cev, zaposlenih in vodij.

- **Doseganje mladih z bolj raznolikimi ozadji in težje dosegljivih mladih**

Z grajenjem vključujoče organizacije boste spoznale_i načine delovanja, ki presegajo frazo »Odprte_i smo za vse mlade«. To sicer slišimo pogosto, vendar redko odraža dejansko stanje – organizacije, ki trdijo, da so odprte za vse, so navadno tiste, ki dosegajo zelo homogeno skupino mladih in se zato niti ne zavedajo odsotnosti mladih iz marginaliziranih skupin. Prvi koraki k dejanski odprtosti za vse mlade se začnejo s spoznavanjem raznolikih potreb tistih mladih, s katerimi ponavadi ne sodelujemo, kar je temelj vključujočnosti.

- **Mladi iz marginaliziranih skupin bodo vašo organizacijo prepoznale_i kot prostor zase**

Pristop vključujoče organizacije vam bo pomagal zagotavljati, da se bodo vse_i počutile_i cenjene_i in slišane_i take_i kot so, kar je ključno za vzpostavitev resnega in pomenljivega sodelovanja z mladimi iz marginaliziranih skupin. Opremil vas bo z načini vzpostavljanja in vzdrževanja varnejšega prostora za najranljivejše. Prav tako vam lahko pomaga pri preoblikovanju

¹¹ Izraz 'interseksionalnost' je v 80. letih uvedla Kimberle Crenshaw, profesorica prava na UCLA in Univerzi Kolumbija. Izraz poskuša opredeliti prekrivajoča se zatiranja, ki jih doživljajo osebe, ki pripadajo več marginaliziranim skupinam. »Interseksionalnost opozarja na slepe pege v feminizmu, antirasizmu in razredni politiki,« je zapisala v članku za New Statesman in poudarila izbris temnopoltih žensk tako iz antirasističnega gibanja, osredotočenega na izkušnje temnopoltih moških, kot feminističnega gibanja, osredotočenega na izkušnje belopoltih žensk. »Veliko dela je potrebne, da smo stalno pozorne_i na vidike razmerij moči, ki jih same_i ne doživljamo.«

vaših navad in struktur na način, da bodo vključevale prevpraševanje lastnih pred-sodkov in predvidevanj ter načinov dela in navad, ki lahko marginalizirane skupine mladih prizadenejo. S tem boste opolno-močile_i celotno organizacijo, da postane resnično dostopna in vključujoča.

- **Dostop do razpisnih sredstev za delo z mladimi z manj priložnostmi**

Na evropski in vedno pogostejše tudi na nacionalni ravni obstaja več priložnosti za financiranje organizacij, ki delajo z osebami z manj priložnostmi, saj so prepoznane kot ena prednostnih ciljnih skupin v mladinskem delu. Preobrazba v bolj vključujočo organizacijo vam bo pomagala pri sodelovanju z mladimi z manj priložnostmi in morda odprla vrata novim možnostim financiranja za vaše aktivnosti, projekte in programe.

- **Krepitev vašega položaja v skupnosti**

Če se uveljavite kot vključujoča organi-zacija s trdnimi vrednotami in načeli, boste postale_i prepoznavne_i v svoji skupnosti. Številne organizacije že uporabljajo tovrstne organizacijske principe v svojem delu, zato se lahko z vključujočnostjo zelo okrepijo vaše možnosti za mreženje in iskanje partnerjev.

- **Uskladitev vrednot**

Mladinsko delo temelji na vrednotah in načelih – tako na osebni kot na organizacijski ravni. Preobrazba v (bolj) vključujočo organizacijo vas lahko približa tem vrednotam, s tem bo vaše delo bolj učinkovito in relevantno za mlade. Hkrati vam bo preobrazba pomaga-la tudi pri razmisleku o specifičnih vrednotah vaše organizacije in vas vodila pri njihovem uresničevanju.

2.1. Uskladitev vrednot

Eden od korakov, ki jih lahko organizaci-je storijo za zagotovitev bolj vključujočega okolja, je uskladitev svojih temeljnih vred-not z osnovnimi načeli vključevanja in boja proti diskriminaciji. Mladinske organizacije pri svojem delu večinoma sledijo svojim vrednotam, a jih imajo velikokrat za samou-mevne.

Uskladitev vrednot v osnovi pomeni, da se prepričamo, da se naše_i člani_ce strinjajo z njimi (raznolikost, vključujočnost, družbe-na pravičnost itd.) in da poskrbimo, da so sistemi, strukture in procesi odločanja v organizaciji z njimi usklajeni (Fitzsimons, Hope, Russell, Cooper, Empowerment and Participation in Youth Work, Exeter 2011).

V praksi to pomeni, da mora organizacija stopiti nekaj korakov nazaj, da lahko začne z usklajevanjem vrednot. Za začetek se mora vprašati, katere so njene vrednote, preveriti, ali predstavljajo celotno organizacijo in ali sta med njimi načeli

vključujočnosti in boja proti diskriminaciji, ter razmisliti o tem, kako se te vrednote izražajo pri delu (na vseh ravneh delovanja organizacije in njenih programov). Ta postopek je treba nenehno ponavljati in evalvirati, da ne začnemo vrednot jemati za samoumevne in da zagotovljamo konstanten organizacijski razvoj. Če želimo, da je ta proces uspešnejši, moramo zanj strateško načrtovati čas in sredstva. Aktivno moramo zagotavljati, da je v procesu zastopana perspektiva mladih iz marginaliziranih skupin.

Nekaj praktičnih primerov, kako svoje vrednote pretvoriti v prakso, najdete v drugem poglavju.

3. PRAVNI OKVIR

Pravni okviri, povezani z nediskriminacijo in vključevanjem, se od države do države lahko močno razlikujejo, ne glede na predpise Evropske unije ali druge mednarodne predpise. Izhodišče vsem so konvencije in strategije o človekovih pravicah na evropski ravni¹². Na področju mladinskega dela je trenutno pomemben dokument Strategija vključevanja in raznolikosti na področju mladine v okviru Erasmus+ programa iz leta 2014 ter najnovejša nadgradnja iz leta 2021.¹³ Vendar pa države večinoma niso zavezane k spoštovanju in izvrševanju teh strategij ter drugih zakonov in načel; mnoge države pa jih same (nadalje) oblikujejo za svoj kontekst. Bistveno je, da se vsaka organizacija spozna na pravne okvire in že obstoječe zakone, strategije, načela in programe v svoji državi.

V povezavi s pravnim okvirom je pomembno razmisliti tudi o tem, kako izključenost vpliva na mlade iz marginaliziranih skupin v primerjavi z večinsko mladino. Mladost je družbeno konstruirana starostna kategorija na katero se vežejo različna pričakovanja, odvisno od perspektive in ozadja posameznice_ka. S tem so posledično povezane določene družbene izključenosti. Čeprav seznam ni izčrpen, lahko glavne vidike družbene izključenosti povzamemo kot:

- soočanje s slabimi življenjskimi razmerami (v smislu prebivališča, prehrane, oblačil, fizične varnosti);
- pomanjkanje izobrazbe, zgodnja opustitev šolanja in neuspeh v šoli, ki lahko pogosto vodi v brezposelnost in mladoletno prestopništvo;
- nezmožnost sodelovanja v družbenem in političnem življenju skupnosti (ne zaradi izbire, ampak zaradi družbenih ovir in omejitev);
- nezmožnost uživanja v kulturnih in rekreacijskih aktivnostih (zaradi družbenih ovir in omejitev);
- slabe zdravstvene razmere, ki izhajajo iz slabega življenjskega standarda, ter težave pri dostopu do zdravstvenih in socialnih storitev;
- čustvene in psihološke stiske zaradi občutka izključenosti iz skupnosti ali iz širše družbe.

Ker ne moremo zbrati podrobnosti o vsaki državi ali regiji, so v nadaljavanju zbrane informacije o pravnih okvirih treh držav, v katerih je ta priročnik nastal: Irski, Finski in Sloveniji.

¹² [Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic](#) (11. 2. 2021), [Listina EU o temeljnih pravicah](#) (11. 2. 2021)

¹³ 2014: https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/inclusion-diversity-strategy_en.pdf
2021: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/implementation-inclusion-diversity-apr21_en.pdf?fbclid=IwAR1L2wys5So38MjL32HpjLWIP4D1Okor-k58illpbanxGXQhuebTatROwEo

Irski pravni okvir¹⁴

Irska ima na področju mladinskega dela vzpostavljene pravni okvir od leta 2001. Zakon o mladinskem delu (Youth Work Act) nalaga odgovornost ministrici_u za otroke in mladinska vprašanja (Minister for Children and Youth Affairs), da razvija zakonski okvir mladinskega dela na Irskem. Zakon ključen pomen pri podpori prikrajšanih in socialno ogroženih mladih pripisuje mladinskemu delu. Opredeljuje ga kot načrtovan izobraževalni program z namenom krepitve osebnega in družbenega razvoja, v katerega se mladi prostovoljno vključujejo. Ključna je tudi vloga prostovoljskega dela na področju mladine.

Poleg tega Nacionalni okvir standardov kakovosti (National Quality Standards Framework) stremi k temu, da bi mladinske organizacije zagotavljale kakovostne programe za mlade. Mladinskim delavkam_{cem} in organizacijam mladinskega dela nudi priložnost za refleksijo lastnih praks in razvoj skupnega razumevanja kakovostnega mladinskega dela znotraj strukturnega okvira. To se izvaja z uporabo orodja za samoevalvacijo v kombinaciji z zunanjo podporo. Osrednji element Nacionalnega okvira standardov kakovosti je osredotočenost na vključujoče mladinsko delo.

Več kot 380 000 mladih na Irskem je vključenih v mladinske skupine. Irske mladinske organizacije so zavezane k spoštovanju zakonodaje o enakopravnosti (iz leta 2000), ki zajema devet področij diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin: »rasa« (etnična pripadnost), spolna usmerjenost, veroizpoved, invalidnost¹⁵, družinski status, zakonski stan, spol, starost in pripadnost skupnosti Irskih popotnic_{kov}. Naštete okoliščine, ki vključujejo tudi socialno-ekonomsko prikrajšanost,

predstavljajo izhodišča irskih strategij na področju mladine:

- Boljši izidi, svetlejše prihodnosti (Better Outcomes Brighter Futures, 2014–2020) je nacionalni okvir politik na področju otrok in mladostnikov (starih do 24 let). Določa pet ključnih nacionalnih ciljev, od katerih se en osredotoča na varnost in blagostanje, en pa na spoštovanje in občutek povezanosti;
- Nacionalna strategija za mladino (National Youth Strategy, 2015–2020) je medsektorski pristop za podporo otrok in mladih, ki temelji na petih nacionalnih ciljih;
- Nacionalna strategija na področju LGBTI+ (National LGBTI+ Strategy, 2018–2020);
- Nacionalna strategija za vključevanje Irskih popotnic_{kov} in Rominj_{ov} (National Traveller and Roma Inclusion Strategy, 2017–2021).

Naštete strategije omenjajo tudi specifične skupine, kot so prosilke_{ci} za azil, begunke_{ci} in ranljive_i migrantke_i. Izključevanje oseb na podlagi katerekoli izmed devetih osebnih okoliščin, je protipravno (tudi za mladinske organizacije in organizacije za mlade) in tovrstni primeri so lahko (in so že bili) predloženi sodiščem, saj obstaja posebno sodišče, ki obravnava tovrstne primere.

Navkljub zakonodaji pa osebe, ki spadajo pod katero izmed 9 okoliščin, na Irskem doživljajo sovražni govor in zločine iz sovraštva. O slednjih Irska trenutno nima posebne zakonodaje. Policija lahko pri evidentiranju kaznivih dejanj poroča o zločinu iz sovraštva, vendar brez natančnejše opredelitve in ne da bi se sovražni element upošteval kot oteževalna okoliščina pri obsodbi. Irska ima zakon o spodbujanju sovraštva (Incitement to Hatred Act), ki sicer zajema sovražni govor, vendar se je z izjemo redkih primerov pregona izkazal kot nezadosten in je trenutno v reviziji. Prav tako je trenutno v razvoju tudi zakonodaja o zločinih iz sovraštva, za katero si prizadeva civilna družba.

¹⁴ Podatki so iz leta 2019.

¹⁵ Različni institucionalni konteksti uporabljajo različen jezik in terminologijo, da se nanašajo na osebe z različnimi zmožnostmi. V tem priročniku uporabljamo jezik, ki ga uporabljajo mlade osebe, vključene v projekt, zato uporabljamo izraz 'osebe z različnimi zmožnostmi'. Na tem mestu pa uporabljamo 'invalidnost', saj je ta izraz uporabljen v irskem pravnem okviru (izraz 'disability' v izvirniku je preveden kot 'invalidnost' in 'different abilities' kot 'različne zmožnosti' z namenom ohranjanja razkoraka med institucionalnim izrazom in izrazom, ki ga uporabljajo mlade osebe same, tudi v slovenskem kontekstu, op. p.).

Finski pravni okvir¹⁶

Cilj finskega zakona o mladini je spodbujati participacijo in opolnomočenje mladih, njihov razvoj, neodvisnost in zmožnost delovanja v družbi ali skupnostih ter razvijati veščine in znanja s tega področja. Poleg tega stremi k spodbujanju mladinskih aktivnosti in aktivnosti civilne družbe ter izboljšanju življenjskih pogojev mladih.

Cilji temeljijo na vrednotah solidarnosti, večkulturnosti in mednarodnega povezovanja, trajnostnega razvoja, zdravega življenjskega sloga, spoštovanja okolja in življenja ter multidisciplinarnega sodelovanja. Predvideno je, da občinske in državne oblasti zagotavljajo in organizirajo ter se posvetujejo z mladimi glede mladinskega dela in mladinske politike na lokalni, regionalni in nacionalni ravni. Prav tako je predvideno posvetovanje z mladimi o temah, ki jih zadevajo, čeprav trenutno neizvajanje tega za organizacije nima pravnih posledic.

Ministrstvo za izobraževanje in kulturo je pristojno za splošno upravljanje, usklajevanje in razvoj mladinskega dela in politike ter za ustvarjanje splošnih pogojev v javni upravi. Regionalne vladne agencije so odgovorne za regionalno upravljanje mladinskega dela in politike. Naloge so podrobneje določene z uredbo vlade. Pri izvajanju teh nalog vlada po potrebi sodeluje z občinami, mladinskimi organizacijami in drugimi skupnostmi ter mladimi.

Vse zasebne in javne ustanove in organizacije so zakonsko zavezane k temu, da imajo načrt za enakopravnost. To je lahko urejeno tudi na ravni občinske uprave in z njo povezanih organizacij. Poleg tega morajo vse formalne izobraževalne ustanove imeti načrt za enakopravnost za vsako posamično enoto. Zakon o mladini je bil nazadnje posodobljen leta 2017.

V skladu z Zakonom o enakopravnosti morajo organi, izvajalke_cí izobraževanj in delodajalke_cí evalvirati in spodbujati enakopravnost pri svojih aktivnostih. Delodajalke_cí morajo opredeliti ukrepe za spodbujanje enakopravnosti in pristojnemu organu za varnost in zdravje pri delu dokazati, da so svoje obveznosti izpolnile_i, v nasprotnem primeru pa prejmejo pisno zahtevo za odpravo pomanjkljivosti.

Da organizacije lahko prejmejo finančna sredstva finskega Ministrstva za izobraževanje in kulturo, morajo imeti v veljavi akt o enakopravnosti. Pri razpisih za državna sredstva morajo na primer izvajalke_cí mladinskega dela na občinski ravni slediti ciljem zakona, ki vključujejo spodbujanje enakosti, enakopravnosti in vključevanja. Občine in organizacije morajo upoštevati tudi mednarodne sporazume, ki jih je ratificirala Finska in ki spodbujajo enakost, enakopravnost in kulturno raznolikost, kot so na primer Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Konvencija o otrokovih pravicah in Mednarodna konvencija o odpravi diskriminacije žensk.

¹⁶ Podatki so iz leta 2019.

Slovenski pravni okvir

Urad za mladino kot samostojni organ pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport pokriva interese mladih in mladinskega sektorja v Sloveniji. Deluje kot glavni koordinator aktivnosti v okviru mladinskih politik in spremlja stanje mladih ter vpliv vseh izvedenih ukrepov z namenom, da so potrebe in interesi mladih bolje vključeni v oblikovanje politik.

Glavni pravni dokument na področju mladinskega dela je Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS; Uradni list RS, št. [42/10](#) in [21/18](#)), vendar je njegova vsebina upravne narave in ne vključuje vsebin o vključevanju ali nediskriminaciji. Enako velja za Zakon o nevladnih organizacijah (ZNOrg; Uradni list RS, št. [21/18](#)), ki pokriva področje nevladnih organizacij, v katerih se odvija velik del mladinskega dela.

Glavni pravni dokument na področju nediskriminacije je Zakon o varstvu pred diskriminacijo¹⁷ (ZvarD; Uradni list RS, št. [33/16](#) in [21/18](#)). Zaščitene osebne okoliščine, opredeljene v zakonu, so spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta, spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba in katera koli druga osebna okoliščina. [Kazenski zakonik](#) vključuje 297. člen o javnem spodbujanju sovraštva, nasilja ali nestrpnosti. Po sodbi vrhovnega sodišča iz leta 2019 tako (več) ni nujno, da bi zaradi storilčevega ravnanja do neposredne ogrožitve javnega reda in miru dejansko tudi prišlo, ampak je dovolj, da je dejanje sposobno povzročiti konkretno nevarnost. Vseeno za zdaj v Sloveniji zakonodaja o zločinih iz sovraštva ni dovolj učinkovita, prav tako ne obstaja strukturni in celoviti pravni okvir ali politike vključevanja.

Organizacije in druge_i deležnice_ki na področju mladinskega dela v Sloveniji so prepoznale_i potrebo po strukturiranem in celovitem pristopu k vključevanju mladih, ki doživljajo marginalizacijo zaradi različnih osebnih okoliščin in ozadij. Pregled socialne izključenosti med mladimi v Sloveniji je bil nazadnje objavljen v raziskavi iz leta 2010 (Lavrič, Miran et. al, Mladina, Družbeni profil mladih v Sloveniji, FF - Filozofska fakulteta, Univerza v Mariboru, Maribor, Slovenija; 2010),¹⁸ saj se raziskava Mladina 2020 še izvaja. Raziskava kot ključne kazalnike socialne izključenosti mladih, starih od 15 do 29 let, prepoznava: višjo starost in nizko izobrazbo staršev, nizek mesečni dohodek, slabši gmotni položaj družine in odraščanje v urbanem okolju. Prav tako so izključeni mladi izhajali pretežno iz družin z nižjim socialno-ekonomskim položajem, v katerih so prevladovali avtoritarni socializacijski vzorci (Mladina 2010, str. 243). Drugi socio-demografski dejavniki (uporabljeni v raziskavi) s socialno izključenostjo mladih v Sloveniji niso bili povezani, kar se zelo razlikuje od izkušenj organizacij, ki delajo z marginaliziranimi mladimi, in od izkušenj pripadnic_kov marginaliziranih skupin samih. Pomembno je izpostaviti, da ta del mladih (npr. LGBTIQ+ mlade_i, mlade_i z različnimi zmožnostmi, mlade_i Romi_nje in mlade_i z manjšinskim etničnim ozadjem) doživlja marginalizacijo, diskriminacijo, sovražni govor in nasilje na podlagi specifičnih osebnih okoliščin. Te mlade osebe se pogosto soočajo z zapleteno večplastno in intersekcijsko diskriminacijo in izključenostjo. Specifičen vidik, ki izpostavlja izkušnje marginaliziranih skupin (vključno z mladimi), je leta 2009 opisal Roman Kuhar v raziskavi Na križiščih diskriminacije: Večplastna in intersekcijska diskriminacija (Kuhar, 2009).¹⁹

¹⁷ <http://www.zagovornik.si/pravne-podlage/> (11. 2. 2021)

¹⁸ https://doi.org/10.17898/ADP_MLA10_V1 (11. 2. 2021)

¹⁹ <http://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2014/08/Na-kriziscih-diskriminacije.pdf> (11. 2. 2021)



2

KAJ JE
VKLJUČUJOČA
ORGANIZACIJA?

1. KONCEPT VKLJUČUJOČE ORGANIZACIJE

Vključujočnost obsega pojme ozaveščenosti, sprejemanja, spoštovanja in razumevanja. Opredeljujemo jo kot zagotavljanje enakih možnosti za participacijo. Vsako osebo je potrebno ceniti zaradi njenih_govih edinstvenih veščin, izkušenj in perspektiv. Vključujočnost v okviru organizacij pomeni ustvarjanje okolja, v katerem so osebe z različnimi marginaliziranimi okoliščinami, značilnostmi in načini razmišljanja opolnomočene_i in lahko dosegaajo svoj potencial. Kultura vključujočnosti pomeni, da se osebe počutijo cenjene, slišane in spoštovane. Vključujočnost zajema organizacijske prakse, ki zagotavljajo, da je ozadje različnih skupin ali posameznikov kulturno in družbeno sprejeto, dobrodošlo in obravnavano enakopravno.²⁰

Enega od vidikov vključujočnosti organizacije predstavlja raznolikost: kolikšen del članic_ov upravnega odbora, zaposlenih, prostovoljk_cev predstavljajo osebe z raznolikimi ozadji.

Vključujoče organizacije ne le vključujejo osebe z raznolikimi ozadji, zelo pomembno je, da so učeče se organizacije, ki cenijo mnenja in perspektive vseh ter vključujejo potrebe, prednosti in perspektive različnih marginaliziranih skupnosti v oblikovanje in implementacijo svojih univerzalnih in vključujočih programov. Poleg tega vključujoče organizacije zaposlujejo in vzdržujejo raznolike delovne in prostovoljske kolektive, da odražajo dejansko sestavo skupnosti, ki jim služijo.²¹

Da lahko določimo ustrezne akcijske strategije za vključevanje, mora biti koncept vključujoče organizacije utemeljen znotraj širšega konteksta. Pri tem je pomembno pozornost nameniti razmerjem in porazdelitvi moči tako znotraj mladinskih organizacij in organizacij za mlade na mikro ravni kot v družbi na makro ravni, saj je ta vidik ključen pri prizadevanjih za vključevanje.

To narekuje tudi kulturo vključujočega vodenja. Za vodje organizacij je pomembno, da ustvarjajo okolje, v katerem se osebe počutijo dovolj udobno/varno, da prispevajo sebe v celoti. Kar med drugim vključuje vzpostavljanje zaupanja in spoštovanja ter občutka varnosti v organizaciji. Takšne vodje zaposlenim priznavajo zasluge pri uspehih in prevzamejo del odgovornosti, ko gre kaj narobe.²²

²⁰ https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5bace6fb40f0b62dd732c49f/123_-_Defining_and_measuring_inclusion_within_an_organisati.pdf (11. 2. 2021)

²¹ <http://www.nonprofitinclusiveness.org/definitions-inclusiveness-and-inclusive-organizations> (11. 2. 2021)

²² <https://www.trainingjournal.com/blog/how-make-your-organisation-more-inclusive> (11. 2. 2021)

2. NAČELA VKLJUČUJOČE ORGANIZACIJE

2.1 Vzpostavljanje varnejših prostorov²³

Eno izmed glavnih načel vključujočih mladinskih organizacij je ustvarjanje varnejših in bolj vključujočih prostorov, v katerih se mladi lahko učijo, sodelujejo in se svobodno izražajo. Namen varnejših prostorov je tudi, da se v njih vse_i počutijo udobno in dobrodošlo, vključno z zaposlenimi in prostovoljkami_ci.

“

»Varnejši prostor je neogrožujoče okolje, ki nudi podporo in spodbuja odprtost, spoštovanje in pripravljenost za učenje od drugih ter zagotavlja fizično in duševno varnost. To je prostor, ki je kritičen do struktur moči, ki vplivajo na naše vsakdanje življenje, in kjer so dinamike moči bistvenega pomena, prav tako kot tudi ozadje, iz katerega izhajamo, ter učinki našega vedenja na druge.«

”

Vse_i potrebujemo varnejše prostore, kjer se lahko združujemo, delamo, sodelujemo, se vključujemo v procese odločanja ter se svobodno izražamo. Brez obstoja teh prostorov organizacija ne more poglobljeno obravnavati kompleksnih tem, kot so vključevanje, diskriminacija in raznolikost. Mladim iz marginaliziranih skupin se brez varnejšega prostora lahko zdi, da prostor ni primeren za njihovo vključevanje in sodelovanje oz. se ne počutijo dovolj udobno, da bi se lahko svobodno izražale_i.

Načelo ustvarjanja varnejšega prostora nam lahko pomaga, da svoje vrednote neposredno izrazimo. Med drugim to pomeni spodbujanje raznolikosti in vključujočnosti, nudenje podpore zaposlenim, prostovoljkam_cem in mladim, vzdrževanje varnejšega delovnega okolja, osredotočenost na naše poslanstvo, vzpostavljanje zaupanja, pogum za sprejemanje težkih odločitev in vpenjanje vrednot raznolikosti in vključevanja v širšo kulturo organizacije in okolice.

Da smo lahko vključujoča organizacija tako za mlade iz marginaliziranih skupin kot tudi za tiste iz večinskih ali bolj privilegiranih ozadij, mora biti ustvarjanje varnejših prostorov odgovornost vseh vpletenih in aktiven proces, ki se nenehno nadgrajuje.

²³ Glej Slovarček.

²⁴ <https://politicsandcare.wordpress.com/2017/03/10/safer-spaces> (11. 2. 2021)

Da je lahko organizacija proaktivna pri ustvarjanju varnejšega prostora, mora pripraviti in implementirati smernice in načrte:

- priprava in implementacija smernic za ustvarjanje varnejšega prostora na ravni organizacije,
- ustvarjanje pogojev potrebnih za ustvarjanje varnejšega prostora v praksi,
- seznam dejanj in vedenj, ki v prostoru niso sprejemljivi,
- akcijski načrt za izvajanje navedenih smernic,
- smernice in načrt za vzdrževanje varnejšega prostora,
- akcijski načrt za primere, ko je varnejši prostor porušen,
- smernice in načrt za ponovno vzpostavitev varnejšega prostora.

Vse zgoraj navedene točke je potrebno vključiti v izobraževanje zaposlenih in prostovoljcev o varnejšem prostoru in njegovih načelih.

Nekaj koristnih smernic in napotkov za uresničevanje načela varnejšega prostora najdete v prvem poglavju priročnika Transformacija sovraštva v mladinskem delu – priročnik za vse, ki delajo z mladimi ²⁵.

Varnejši prostor je koncept, ki zahteva upoštevanje potreb mladih, kar pomeni, da ga vzpostavimo skupaj z njimi, kot prakso, pri kateri imajo besedo vse_i udeležene_i in kjer je v ospredju intersekcionalen pristop. Ni dovolj, da zgolj vzpostavimo varnejši prostor, potrebno ga je tudi vzdrževati. Kar pomeni, redno refleksijo svojega dela, po potrebi pa skupaj z mladimi lahko tudi na novo opredelimo varnejši prostor.

Vzdrževanje varnejšega prostora mora biti ena od prioritet in pomeni aktiven proces, za katerega so soodgovorne vse vpletene osebe in ki ga je potrebno vedno znova reflektirati.

2.2 Prenos vrednot v prakso

Vse uspešne organizacije imajo vrednote, ki se jih trudijo držati. Pogosto so te zapisane v obliki poslanstva ali vizije organizacije. Toda koliko vodij lahko reče, da njihova celotna organizacija, od glave do pete, te vrednote udejanja vsako minuto in vsak dan? Zvesto upoštevanje vrednot lahko ustvari močne organizacijske temelje. Na žalost pa razpoka v teh temeljih lahko ogrozi celotno organizacijo. Zaposlene_i pogosto navidezno podpirajo vrednote organizacije, vendar jih ne udejanjajo v vsakdanji praksi. Če se nekaj zaposlenih ali ključnih prostovoljcev ne obnaša v skladu z etosom organizacije, to lahko povzroči

²⁵ Dostopen na https://ljubljana.pride.org/wp-content/uploads/2021/05/Transformacija-sovrastva-v-mladinskem-delu_2020.pdf (11. 2. 2021)

razpoke v organizacijski strukturi. Včasih se te izrazijo v obliki pogoste menjave zaposlenih ali prostovoljk_cev. Včasih se izrazijo v slabšem uspehu od pričakovanega. Pogosto se zrcalijo v tem, katere osebe uspemo vključiti in katerih ne. Kakor koli že, treba jih je odkriti in popraviti, preden organizaciji povzročijo preveliko škodo.

Drugi pomemben vzorec, ki je prisoten, je pogosto reproduciranje praks tekmovalnega tržnega okolja in družbene strukture zatiranja s strani organizacij in gibanj civilne družbe. Pogosto so prakse v neprofitnem sektorju še slabše, ker se skrivajo za videzom poštene in demokratične kulture. Na splošno morajo biti programi in aktivnosti, politike in prakse upravljanja s kadri ter odnosi na delovnem mestu skladni z vrednotami, za katere si naša organizacija prizadeva (enakost, pravičnost, manj tekmovalnosti itd.). Za številna gibanja in organizacije je značilno, da so bila skozi zgodovino večinsko belska, heteroseksualna in so v njih prevladovali osebe iz srednjega razreda. Organizacija, ki želi verodostojno zagovarjati enakovrednejšo in bolj vključujočo družbo, naj bi spodbujala spolno in etnično enakopravnost ter se izogibala reproduciranju struktur zatiranja, ki obstajajo v širši družbi. Ustvarjati in negovati bi morala kulturo, v kateri lahko vse_i izpolnimo svoje potenciale in dosežemo svoje cilje.²⁶

Spremenimo vrednote v vedenje

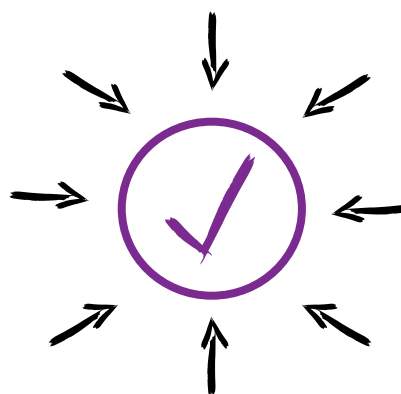
Poglavitni vzrok pri udejanjanju vrednot je razkorak med posameznimi vsakodnevnimi dejanji in vrednotami organizacije. Vrednote so v nasprotju z bolj oprijemljivimi pojmi, kot so timsko delo, spoštovanje in solidarnost, povečini težko oprijemljivi koncepti. Edini način, da zagotovimo spoštovanje vrednot, je, da jih uresničujemo skozi vedenje, ki ga lahko spremljamo in merimo.

Organizacije moramo na podlagi vsake vrednote razviti vedenje, ki je skladno z njo, ter biti vzor takšnega vedenja. Tako lahko vsaka oseba, ki je v stiku z organizacijo, razume srž vrednot, ki so za nas pomembne. Zaposlene_i, prostovoljke_ci in vodje razumejo, kaj se od njih pričakuje, in odgovarjajo za svoje vedenje. Vrednot organizacije tako ni mogoče napačno razlagati ali jih spodkopavati.

vrednote



vedenje



Sodelujemo vse_i

Vključitev vseh v organizaciji aktivnih oseb v ta proces je produktivnejše od narekovanja pravil. Vprašajte zaposlene in prostovoljke_ce, kaj organizacijske vrednote pomenijo njim. Predlagajo naj vedenja, ki najbolje odražajo posamezno vrednoto organizacije. Vprašajte, kaj bi lahko individualno naredile_i, da bi njihovo vsakdanje življenje bolje odražalo te vrednote.²⁷

²⁶ Narberhaus, M., Sheppard A. (2015). *Re.imagining activism: A Practical Guide for the Great Transition*. Smart CSOs LabStr.

²⁷ <https://www.integral.org.au/blog/how-to-put-your-organisational-values-into-practice> (11. 2. 2021)

2.3 Uresničevanje načel učeče se organizacije

Učeča se organizacija je organizacija, ki omogoča in spodbuja učenje svojih zaposlenih, prostovoljk_cev, članic_ov in uporabnic_kov ter se ob tem vseskozi transformira. Pojem nastal z delom in raziskavami Petra Sengeja²⁸ in njegovih sodelavk_cev in je predstavljen v knjigi Peta disciplina (The Fifth Discipline). Teorija predlaga pet značilnosti: sistemsko razmišljanje, osebna odgovornost, miselni vzorci, skupna vizija in timsko učenje. Na zadnjo značilnost se bomo osredotočile_i tudi v tem priročniku.

1. SISTEMSKO RAZMIŠLJANJE

2. OSEBNA ODGOVORNOST

3. MISELNI VZORCI

4. SKUPNA VIZIJA

5. TIMSKO UČENJE

Timsko učenje je kopičenje individualnih učenj. Prednost timskega ali skupnega učenja je, da zaposlene_i, prostovoljke_ci ali člani_ce napredujejo hitreje in da se z boljšim dostopom do znanja in strokovnih izkušenj izboljša zmožnost iskanja rešitev v organizaciji. V učečih se organizacijah obstajajo strukture, ki podpirajo timsko učenje s pomočjo načinov, kot sta prestopanje organizacijskih vlog in odprtost. Na timskih sestankih se osebe druga od druge lahko učijo bolje, če se osredotočijo na vzpostavljanja zanimanja za povedano, se na povedano odzivajo, aktivno poslušajo in drugih ne prekinjajo. Posledično osebam ni potrebno skrivati ali ignorirati nesoglasij, kar obogati razumevanje znotraj kolektiva.

V najboljšem primeru timsko učenje omogoča:

- sposobnost pronicljivega razmišljanja o zapletenih vprašanjih,
- sposobnost inovativnega, usklajenega ukrepanja,
- sposobnost ustvarjanja mreže, ki bo omogočila delovanje/ukrepanje tudi drugim skupinam.

Tim se osredotoča na posreden in neposreden prenos informacij v skupino in ustvarjanje okolja, ki omogoča razcvet ustvarjalnosti. Timi se naučijo razmišljati skupaj. Timsko učenje je proces prilagajanja in razvoja zmožnosti tima, da ustvarja rezultate, ki si jih člani_ce zares želijo. Timsko učenje zahteva, da se posameznice_ki vključijo v dialog in razpravo; zato morajo člani_ce tima razviti odprto komunikacijo in skupno razumevanje. Učeča se organizacija imajo običajno odlične strukture upravljanja z znanjem, ki omogočajo ustvarjanje, pridobivanje, diseminacijo in implementacijo tega znanja v organizaciji. Timsko učenje zahteva disciplino in rutino. Disciplina v timu članicam_om in vodjem pomaga uporabljati orodja, kot sta cikel akcijskega učenja in dialog. Timsko učenje je zgolj en element cikla akcijskega učenja. Da se cikel sklene, mora vključevati vseh pet zgoraj omenjenih načel.

Ta kombinacija spodbuja organizacije, da začnejo razmišljati bolj povezano. Organizacije bi morale postati bolj podobne skupnostim, s katerimi se lahko zaposlene_i, prostovoljke_ci, člani_ce in uporabnice_ki počutijo povezane_i.²⁹

²⁸ https://en.m.wikipedia.org/wiki/Peter_Senge (11. 2. 2021)

²⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/Learning_organization (11. 2. 2021),
<http://www.mladinski-ceh.si/objava/146/uceca-se-organizacija> (11. 2. 2021)

2.4 Osredotočenost na potrebe mladih

Pristop, osredotočen na mlade

Pristop, osredotočen na mlade, vključuje opazovanje, poslušanje in podpiranje mladih oseb z ovirami ali marginaliziranim ozadjem. Gradi na njihovih močnih točkah, zmožnostih, prizadevanjih in želji po vzdrževanju za njih smiselnega življenja. Poudarja osebne potrebe, želje, zanimanja, hotenja in cilje mlade osebe ter jih postavlja v središče oskrbe in zagotavljanja storitev. Po tem pristopu so potrebe, ki jih je definirala mlada oseba sama, postavljene nad potrebe, ki so jih kot prednostne za mlade opredelile mladinske_i delavke_ci in druge_i strokovnjaki_nje.

Pristop, osredotočen na mlade, sloni na temeljnih vrednotah opolnomočenja mladih, vzpostavljanja odnosov z njimi in medosebnih odnosov nasploh ter negovanja participativnega pristopa. Mladinske_i delavke_ci, ki pristopu sledimo, naj bi tako razpoložljiva sredstva pri delu z mladimi uporabljale_i za izvajanje praks, osredotočenih na mlade. To pomeni, da spoštujemo pravice, potrebe in tudi odgovornosti mladih ter z njimi vzpostavljamo profesionalen odnos, v katerem jasno postavimo meje in upoštevamo, da razmerja moči v njem niso simetrična.³⁰

Pristop, osredotočen na mlade, na kratko pomeni, da:

- z mladimi neposredno sodelujemo,
- izzive, s katerimi se soočajo, spreminjamo v priložnosti za njihov razvoj,
- jih vključujemo v iskanje rešitev in odzivov,
- smo njihove_i zagovornice_ki in jih učimo, kako zagovorništvo uporabljajo tudi same_i.³¹

Natančneje to pomeni, da moramo mladinske_i delavke_ci in organizacije pri svojem delu uporabljati **na mlade osredotočene prakse**, kot so:

- razumevanje dejavnikov, ki vplivajo na življenje mladih,
- zavedanje pravic in odgovornosti mladih,
- razvijanje osebnih lastnosti mladinskih delavk_cev, kot sta poštenost in odgovornost,
- razumevanje vloge mladinskih delavk_cev in organizacije v življenju mladih,
- spoštovanje identitet, preferenc, potreb, kulture in raznolikosti mladih,
- razumevanje ovir, s katerimi se mladi srečujejo tekom odraščanja.

Pristop, osredotočen na mlade, postavlja potrebe izražene s strani mladih nad potrebe, ki jih predvidevamo mladinske_i delavke_ci, in zato pomaga opolnomočiti mlade in jih podpreti, da postanejo bolj aktivne_i. To mladinskim organizacijam daje večjo verodostojnost za nagovarjanje mladih in zagovarjanje njihovih interesov.³²

Pristop, osredotočen na mlade, je izhodišče za vključujoče mladinsko delo, ki naj bi temeljijo na vključujočih praksah, ki izhajajo iz izraženih potreb marginaliziranih mladih. Za mladinske delavke_ce in strokovnjakinje_e s področja mladinskega dela je še posebej pomembno, da začnemo pogovore in prisluhnemo potrebam in težavam mladih iz marginaliziranih skupin, da le-te naslavljamo s sočutjem in sprejemanjem ter da s konkretnimi koraki v svojih organizacijah gradimo vključujoča in na mlade osredotočena okolja.

³⁰ <https://youthspecial.wordpress.com/2015/11/04/youth-centred-Approach/> (2. 11. 2019)

³¹ <http://web.augsburg.edu/sabo/Walkabout/Toward-a-Youth-Centered-Approach.pdf> (2. 11. 2019)

³² <https://youthspecial.wordpress.com/2015/11/04/youth-centred-approach/> (2. 11. 2019)

2.5 Poimenujemo, koga si prizadevamo vključiti

Preden prizadevanja za raznolikost in vključujočnost v organizaciji zares obrodiijo sadove, je pomembno poglobiti razumevanje in v prakse vplesti pojem intersekcionalnosti. Ta ponuja uvid v to, kako se različni sistemi zatiranja medsebojno prekrivajo in krepijo.

“

»Čeprav je terminologija za nekatere morda nova, intersekcionalnost ni nov pojem. Vse odkar so se ljudje soočali z več različnimi grožnjami svojemu dostojanstvu in človečnosti, so izkušali intersekcionalnost. Vendar pa so bile temnopolte ženske v ZDA, temnopolte ženske nasploh in ženske z globalnega juga tiste, ki so oblikovale naše trenutno razumevanje o tem, kako delujejo naše družbene identitete – rasa, spol, razred, spolna usmerjenost itd.; kako sistemi, ki te identitete ohranjajo – rasizem, seksizem, kapitalizem, heteroseksizem – delujejo skupaj, da naša zatiranja stopnjujejo; in kako moramo zatorej delovati kolektivno, da te sisteme izkoreninimo. Intersekcionalnost drzno opozarja na vrednost življenj marginaliziranih in zatiranih skupin s postavljanjem naših izkušenj in strategij v središče ter poudarja nujno po skupnem delu za kolektivno osvoboditev.«³³

”

Organizacije so pričele uporabljati besedo 'intersekcionalnost' v svojih strategijah in komunikaciji z javnostjo, vendar ima večina težave pri njenem uresničevanju v praksi. Tu so štirje koraki, ki jih lahko naredijo vodje oz. odločevalke_c_i v organizacijah, da pri našem mladinskem delu večkratno marginalizirane skupine lahko postanejo prioriteta:

1

V središče razprave postavimo mlade, ki doživljajo večplastno zatiranje. Sistemi zatiranja na podlagi kategorij, kot so »rasa«, socialno-ekonomski položaj in spol, so med seboj povezani: ustvarjajo izkušnjo, ki ni vsota posameznih zatiranj, pač pa njihova nadgradnja. To pomeni, da na primer spolna identiteta, ki je vsem ženskam skupna, prinese različne izkušnje glede na »raso«, razredno pripadnost, spolno usmerjenost, stanovanjske razmere in druge dejavnike. Čeprav tako belopolte kot tudi temnopolte ženske na podlagi spola doživljajo nadlegovanje, so izkušnje temnopolnih žensk pogosto rasno zaznamovane. Podobno muslimanske ženske doživljajo nadlegovanje na podlagi spola v kontekstu islamofobije, temnopolte transspolne ženske pa doživljajo nadlegovanje, ki je hkrati seksistično, rasistično in transfobno.

2

Zgradimo raznoliko bazo mladih z udeležbo na dogodkih, ki jih organizirajo različne marginalizirane skupine. Mnoge organizacije želijo bolj raznoliko bazo prostovoljk_cev in zaposlenih, da bi lahko dosegle bolj raznolike skupine mladih, vendar ne vedo, kako do njih pristopiti. Razmislimo o povezovanju z marginaliziranimi skupinami, obiskujmo njihove dogodke in vzpostavljajmo enakovredne stike namesto čakanja, da do nas pristopijo same_i.

³³ <https://www.newtactics.org/conversation/intersectional-human-rights-organizing-strategy-building-inclusive-and-transformational> (11. 2. 2021)

- 3 Razumimo, da teme, s katerimi se ukvarjamo, na različne marginalizirane osebe vplivajo različno.** Ugotovimo, kako družbene realnosti, s katerimi se naša organizacija ukvarja, dejansko vplivajo nanje, in se na podlagi tega odločimo, katerim rešitvam damo prednost, tudi če so drugačne od pričakovanih. Pri delu na področjih, kot so zaposljivost, stanovanjske razmere, sovražni govor in nasilje, imejmo v mislih, da jih mladi iz marginaliziranih skupin lahko doživljajo drugače, kot pričakujemo, in da so obstoječe rešitve pogosto oblikovane glede na potrebe mladih iz privilegiranih skupin. V obzir vzemimo več plasti zatiranja, ki jih doživljajo mladi na marginah, preden ponudimo rešitve ali aktivnosti, ki jim morda ne bodo ustrezale.
- 4 Najpomembneje: podajmo mikrofoni – in poslušajmo.** Naša vloga ni, da smo glas marginaliziranih skupnosti, lahko pa uporabimo svoje obstoječe privilegije, da njihove glasove ojačamo in postavimo v središče. Če naša organizacija prejme prošnjo, da spregovori, piše ali ukrepa glede teme, ponudimo to priložnost osebam, ki jih tema neposredno zadeva, namesto da jih zastopamo me_i. In nato poslušajmo. Preprosto. Uprimo se skušnjavi, da bi razlagale_i, zagovarjale_i ali pristavile_i svoj lonček in se namesto tega umaknimo in zanesimo na življenjske izkušnje drugih.³⁴

2.6 Grajenje kulture vključevanja

V slovenskem in tudi mnogih drugih okvirih je pojem vključevanja močno povezan z uradnimi, institucionalnimi okolji, kot so šole. Prva miselna povezava je pogosto vključevanje otrok z različnimi zmožnostmi v šolski sistem. Čeprav pristopi, razviti za naslavljanje te problematike, izhajajo iz formalnega okolja³⁵, je nekatere od njih mogoče uspešno prenesti v neformalno mladinsko okolje. Enako velja za pravilnike, razvite za kulturo vključevanja na delovnem mestu.

Da lahko organizacija zgradi kulturo vključevanja, mora izhajati iz treh temeljnih vrednot:

- **Zastopanost:** prizadevanje za prisotnost marginaliziranih oseb tako v vlogah prostovoljk_cev in zaposlenih kot tudi na vodstvenih položajih.
- **Prilagodljivost:** spoštovanje razlik v delovnih slogih in fleksibilnost pri prilagajanju delovnih mest močnim točkam in zmožnostim zaposlenih in prostovoljk_cev.
- **Pravičnost:** enakopraven dostop do vseh virov, priložnosti, omrežij in procesov odločanja.³⁶

Vendar pa grajenje kulture vključevanja zahteva več kot skupne temeljne vrednote. Organizacije moramo razmisliti o dostopnosti svojih delovnih prostorov in si prizadevati, da ti različnim skupinam postanejo dostopnejši. To vključuje tudi odkritost pri komunikaciji o tem, ko naše delovno okolje ni prilagojeno za nekatere osebe z različnimi zmožnostmi.

³⁴ <https://medium.com/@safespacesdc/intersectionality-isnt-just-a-buzzword-here-s-how-to-put-it-into-practice-8bb8dd1a3aa3> (17. 11. 2019)

³⁵ Kotnik, B. (2015). *Inkluzija kot temelj šolske kulture*. Center Janeza Levca. Ljubljana.

³⁶ http://bbi.syr.edu/projects/demand_side_models/docs/a_inclusive_culture.htm (28. 8. 2019)

Zadnja ključna elementa grajenja kulture vključevanja v organizaciji sta prilagodljivost in pripravljenost za učenje. Mladinske organizacije moramo imeti v mislih, da zgolj prisotnost množice raznolikih mladih in zaposlenih ne bo zagotovila, da je organizacija vključujoča. Spreminjanje že obstoječih dinamik moči je ključen vidik vključevanja in zahteva nenehno vrednotenje ravnovesij moči. Je občutljiv, a aktiven proces, ki terja od vseh v organizaciji, od vodij do prostovoljk_cev, zaposlenih in uporabnic_kov, da situacijo prevrednotijo in preusmerijo fokus z zadovoljevanja potreb posameznic_kov na reorganizacijo delovnega okolja tako, da bo izpolnjevalo potrebe vseh brez izpostavljanja posameznic_kov.

2.7 Grajenje odnosov

Za vključujoče organizacije je ključno, da dosežejo širšo skupnost in so del nje. V praksi vključevanje pogosto pomeni povezovanje z drugimi deležnicami_ki: ne le mladinskimi skupinami in organizacijami, pač pa tudi medsektorsko z drugimi organizacijami, ki imajo velik vpliv na življenja mladih, kot so šole, občine in drugi javni organi.



Uskladitev vrednot. Pomembno je, da se zavedamo temeljnih vrednot partnerskih organizacij in jih tudi obvestimo o svojih. Ni nujno, da se njihove in naše popolnoma prekrivajo, vendar pa skupne temeljne vrednote nakazujejo več možnosti za grajenje partnerstva.

Partnerstva naj se gradijo tako, da vsak partner prispeva **nekaj novega in nekaj, v čemer je dober**. Tako se lahko vsi partnerji drug od drugega učijo in poleg vzpostavitve uspešnega sodelovanja krepijo tudi svoje zmogljivosti.

Prav tako je pomembno pozornost nameniti vzpostavljanju zaupanja med partnerji, saj to zagotavlja **doseganje dolgoročnih ciljev**.

Partnerstva bi morala presegati zgolj skupne projekte, saj je pomembno graditi močne skupnosti, ki bodo ustrezale potrebam marginaliziranih mladih. Pomembno je imeti partnerje, na katere se lahko obrnemo, ko naletimo na ovire. Pogosto poudarjamo pomen skupnosti za razvoj in občutek vključenosti pri mladih – še toliko bolj pri marginaliziranih mladih – zato morajo vključujoče organizacije sodelovati pri grajenju skupnosti in z drugimi stopiti v stik ter se povezati.

2.8 Uresničevanje načel participativne organizacije

Da bo katera koli organizacija zares vključujoča tako do marginaliziranih kot tudi bolj privilegiranih mladih, potrebuje mehanizme za participacijo. Hkrati pa je ta beseda pogosto izrabljena in prazna, saj jo organizacije sicer navajajo, vendar je ne razumejo in uresničujejo. Participativna organizacija spodbuja participacijo na vseh ravneh delovanja in jo razume kot enega od svojih temeljev.

Načela participativne organizacije:

- Demokratična, raznolika in vključujoča struktura.
- Mlade osebe, uporabnice_ki in člani_ce so aktivno vključene_i v vse vidike organizacijskega delovanja (programi, aktivnosti, strukturne spremembe), nanje vplivajo in jih soustvarjajo.
- Sprejemanje odločitev je zasnovano tako, da so vanj na vseh ravneh vključene_i mlade osebe, uporabnice_ki in člani_ce.

Participacija mladih, članic_ov in uporabnic_kov v naših organizacijah

Participacija je bistven element demokratičnih družb in državljanstva v demokratični Evropi. Participacija mladih ni sama sebi namen, temveč sredstvo za doseganje pozitivnih sprememb v življenju mladih in za grajenje boljše družbe.³⁷ Isto velja tudi za katero koli marginalizirano skupino (mladih) oseb.

Participacijo lahko na splošno opredelimo kot aktivno vključevanje (mladih) v procese odločanja o kateri koli zadevi (tudi v širšem političnem prostoru), zadeva oblikovanje družbe, v kateri živimo. Participacija (mladih) se lahko odvija v različnih organizacijah ali institucijah, projektnih in neformalnih skupinah, pri čemer mladinske organizacije igrajo še posebej pomembno vlogo. Mlade osebe se v odločanje lahko z različnimi oblikami organiziranosti vključujejo neposredno ali posredno. To lahko poteka na lokalni, nacionalni ali mednarodni ravni.

Participacija mladih v mladinskih organizacijah.

Mladi s svojim članstvom oz. sodelovanjem v mladinski organizaciji sodelujejo o programu, aktivnostih, stališčih in drugih zadevah mladinske organizacije. Tako vključevanje je predvsem polje za učenje participacije, ki mlade uaja v sodelovanje pri demokratičnem odločanju, zaradi česar se nato lažje in hitreje vključujejo v odločanje v drugih institucijah oz. na drugih področjih.³⁸

Za **smiselno participacijo mladih** morajo mlade osebe bodisi sodelovati na vsakem koraku procesov odločanja v organizaciji in imeti na različnih ravneh enako možnost participacije kot odrasle_i, bodisi delovati neodvisno od odraslih v okolju, kjer odločitve sprejemajo izključno mlade_i. Mladi pri obravnavi neke problematike sodelujejo na mnogih različnih področjih: od prepoznavanja problemov ali priložnosti prek razvijanja programov ali strategij do uresničevanja in evalvacije kampanj, ki zadevajo mlade. Da je to izvedljivo, morajo biti vzpostavljeni mehanizmi, ki jim omogočajo aktivno vlogo, pri kateri se njihov glas sliši in spoštuje. Participacija je smiselna, ko koristi njim, njihovim

³⁷ [Revidirana Evropska listina o vključevanju mladih v lokalno in regionalno življenje](#) (11. 2. 2021), ki jo je maja 2003 sprejel Kongres lokalnih in regionalnih oblasti Sveta Evrope.

³⁸ http://mss.si/wp/wp-content/uploads/2020/06/MSS-095-16-PD-Participacija_mladih.pdf (11. 2. 2021)

vrstnicam_kom in družbi kot celoti. Smiselna participacija mladih je pravica, ki jo vsem mladim zagotavlja Konvencija o otrokovih pravicah³⁹. Po tej konvenciji imajo mladi temeljno pravico do participacije in dostopa do informacij, povezanih s procesi odločanja, ki vplivajo na njihovo življenje in blaginjo.⁴⁰

Tako kot lahko mlade razumemo kot šibkejšo in ranljivejšo družbeno skupino,

participacijo katere je potrebno še posebej spodbujati, lahko podobno razumemo tudi ranljive in marginalizirane skupine (mladih) oseb. Ključni učinek marginalizacije je nevidnost in nemoč marginaliziranih, zato je nujno na vseh nivojih ustvarjati, izvajati in zagovarjati organizacijske strukture in aktivnosti za opolnomočenje marginaliziranih oseb in s tem spodbujati njihovo participacijo.

Participacija zaposlenih in prostovoljk_cev – prevetritev struktur odločanja

V večini (mladinskih) organizacij imajo glavno vlogo skupine zaposlenih ali predanih prostovoljk_cev, podpira pa jih večje število prostovoljk_cev, zunanjih sodelavk_cev in strokovnjakinj_ov. Hkrati pa je večina organizacijskih struktur zastavljena precej hierarhično; zakoni in upravni sistemi zahtevajo, da imamo zakonite zastopnice_ke, predsednice_ke, direktorice_je ter določeno strukturo upravljanja, ki skoraj avtomatično pomeni hierarhijo pri odločanju in s tem hierarhijo moči, večinoma v rokah posameznic_kov ali zelo majhne skupine oseb.

Raziskave kažejo, da pri spoprijemanju s sistemskimi izzivi niso najboljše niti organizacije z izrazito hierarhično strukturo niti tiste z močno kulturo iskanja soglasij. Najuspešnejše organizacije imajo strukture in procese odločanja, ki omogočajo samostojno odločanje celotnih timov oz. vseh vključenih. S tem lahko zmanjšamo količino potrebne birokracije in ustvarimo bolj opolnomočene kolektive, v katerih se osebe počutijo odgovorne za svoje odločitve. Dodaten mehanizem, ki lahko zagotovi zelo kakovostno odločanje, je na primer vzpostavitev posvetovalnega procesa, ki omogoča, da lahko kdor koli v organizaciji sprejme katero koli odločitev, vendar se mora pred tem posvetovati z vsemi, na katere ta odločitev vpliva, ter s strokovnjaki_njami.⁴¹ Če te pristope navežemo na grajenje vključujočih organizacij, si moramo zastaviti vprašanje, kako si vključevanje predstavljajo zaposlene_i in prostovoljke_ci.

Osnovna načela, ki jih je potrebno upoštevati:

- **»Nič o nas brez nas«⁴²** – zaposlene in prostovoljke_ce je potrebno redno obveščati, se z njimi posvetovati in jih vključevati v vse vidike delovanja in razvoja organizacije, vključno s procesi odločanja.
- **Notranje strukture za zastopanje zaposlenih in prostovoljk_cev** – tudi če je naša organizacija manjša in ima utečeno delovanje, naj imajo vse_i prostor, da izrazijo svoje pritožbe, pomisleke in konstruktivne kritike tako na individualni kot tudi na kolektivni ravni.
- **Varnejši prostor na delu** – za vključujočo organizacijo je ključno, da goji organizacijsko kulturo in razvija jasne mehanizme, ki zagotavljajo resnično varnejši prostor za zaposlene in prostovoljke_ce.

³⁹ https://www.youthdoit.org/srhr-language/?Keywordsalp=c&action_doDatabaselttemSearch=Zoeken#Convention (11. 2. 2021)

⁴⁰ <https://www.youthdoit.org/themes/meaningful-youth-participation/> (11. 2. 2021)

⁴¹ Narberhaus, M., Sheppard A. (2015). *Re.imagining activism: A Practical Guide for the Great Transition*. Smart CSOs LabStr.

⁴² Glej Slovarček.

- **Dajanje prednosti naslavljanju potreb marginaliziranih oseb** – bistveno je zagotoviti, da poslušamo in upoštevamo zaposlene in prostovoljke_ce iz marginaliziranih skupin, da so tematike, ki jih izpostavijo, naslovljene na ravni celotne organizacije in da prejmejo potrebno podporo, ne da bi se jim bilo za to treba »zagovarjati«.
- **Spodbujanje raznolikosti in preseganja zatiranja** – pomembno je, da organizacija neprestano vlaga čas in energijo v razvoj na vrednotah osnovane miselnosti ter občutka pripadnosti in poistovetenja z vrednotami organizacije pri vseh zaposlenih in prostovoljkih_cih. Prepogosto se lahko zgodi, da vlagamo čas v bolj specializirane (pod)skupine, medtem ko ne podpiramo in razvijamo poglobljenega razmisleka, poistovetenja z vrednotami in osebnega razvoja tistih zaposlenih in prostovoljk_cev z bolj tehničnimi ali operativnimi vlogami (npr. računovodje, administrativno osebje ali osebje za tehnično podporo). Ključnega pomena je, da podpiramo deljenje informacij, znanj in veščin med zaposlenimi in (pod)skupinami ter da razbijemo hierarhije med različnimi vlogami, področji, delovnimi mesti v svojih organizacijah.

Končni cilj je učeča se organizacija, ki temelji na prostem, horizontalnem izmenjevanju informacij, zavzetosti za učenje in osebno rast, prepoznavanju vrednosti vsake osebe in njene naravne ustvarjalnosti, kulturi odprtosti in zaupanja ter učenju iz izkušenj.⁴³ Vendar to ni dosegljivo, če ne razvijemo mehanizmov za neprestano naslavljanje neravnovesij moči, inherentno prisotnih hierarhij in pojavov simptomov sistemov zatiranja v svojih organizacijah. Resna in smiselna participacija zahteva resno delo.

“

»Kaj pa če moč ne bi bila igra na vse ali nič? Kaj pa če bi lahko ustvarile_i organizacijske strukture in prakse, ki jim ne bi bilo treba opolnomočiti nikogar, ker bi že po zasnovi vsaka oseba imela moč in brez nje ne bi bil nihče?«

Frédéric Laloux, Reinventing Organizations

”

⁴³ Narberhaus, M., Sheppard A. (2015). *Reimagining activism: A Practical Guide for the Great Transition*. Smart CSOs LabStr.



3

KJE
ZAČETI?

Grajenje bolj vključujoče organizacije je proces. Pri tem je ključno, da je organizacija zmožna premisliti in oceniti svoje vrednote, delovanje in stik z uporabnicami_ki tako z vidika strateškega in dolgoročnega načrtovanja kot tudi vsakodnevnih praks pri delu.

Obstaja toliko oblik in načinov delovanja nevladnih organizacij, kot je organizacij samih. Ustvariti univerzalno orodje, ki se prilega delovanju vsake organizacije, je zato težka naloga. Orodja v tem poglavju so nastala z upoštevanjem raznolikosti struktur in delovanja nevladnih in mladinskih organizacij. Njihov glavni namen je usmerjati in podpirati organizacije pri gojenju kulture vključevanja in nediskriminacije – tako, da se postavi struktura za proces prepoznavanja največjih pomanjkljivosti organizacije, po drugi strani pa tudi pozitivnih praks vključevanja, ki jih organizacija že uporablja.

V podporo pri temu procesu smo ustvarile_i dva samoevalvacijska vprašalnika. Oba obravnavata istih **osem področij**, vsak pa se osredotoča na svojo raven delovanja organizacije.

Področja so:

- 1 Delovanje organizacije, ki se poglobi v strukturo organizacije, demografske značilnosti uporabnic_kov, delo z marginaliziranimi osebami in vprašanje kako dobro so člani_ce organizacije o tem izobražene_i.
- 2 Pravilniki, smernice in skupinski dogovori⁴⁴, s poudarkom na prepoznavanju vrednot vključevanja in nediskriminacije v temeljnih dokumentih organizacije.
- 3 Zagotavljanje nediskriminacije v prostorih organizacije in na njenih aktivnostih, s poudarkom na dostopnosti ter rabi vizualnih elementov in jezika za podporo ustvarjanju varnejših prostorov.
- 4 Zagotavljanje raznolikosti med zaposlenimi, prostovoljkami_ci in uporabnicami_ki.
- 5 Aktivnosti in participacija uporabnic_kov/udeleženk_cev.
- 6 Zagotavljanje sredstev za vključevanje marginaliziranih skupin.
- 7 Povezovanje, mreženje in partnerstva.
- 8 Spremljanje in evalvacija na področju vključevanja marginaliziranih skupin.

44 Glej Slovarček.

KAKO UPORABLJATI SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠALNIKA

Vprašalnika se dopolnjujeta in se lahko uporabljata vzporedno ali pa popolnoma samostojno. **Prvi vprašalnik** je namenjen predvsem vodstvu organizacije, saj omogoča vpogled v stanje na področju strateškega načrtovanja in razvoja organizacije. **Drugi vprašalnik** je predvsem namenjen mladinskim delavkam_cem in drugim strokovnjakinjam_om, ki na dnevni ravni uresničujejo vrednote in cilje organizacije. Dodana vrednost drugega vprašalnika je, da ni le orodje za refleksijo o lastnih praksah: nudi tudi številne primere dobrih praks vključevanja, ki lahko služijo za navdih in jih je enostavno uporabiti pri vsakodnevnom delu. Zato predlagamo, da drugega vprašalnika ne rešuje posameznica_k, pač pa celoten kolektiv skupaj. Če se v proces želimo zares poglobiti, potem ta ne sme biti odvisen od ene osebe in njenih individualnih ocen in stališč, pač pa je potrebna kolektivna participacija, ki vsem omogoča sodelovanje, aktivno razmišljanje in deljenje svojih izkušenj in idej.

Organizacija lahko uporabi oba vprašalnika za globlji vpogled v svoje delo na področju vključevanja in nediskriminacije. Rezultate obeh vprašalnikov lahko primerjamo na sestankih zaposlenih, da dobimo jasen uvid v to, kako vključevanje dojema vodstvo in kako mladinske_i delavke_ci oz. druge_i zaposlene_i, ki delajo neposredno z uporabnicami_ki. Rezultati so lahko uporabni tudi za pridobivanje znanja o praksah v drugih delih (timih ali oddelkih) naše organizacije. Organizacija lahko uporabi tudi samo posamezna področja vprašalnikov, če se nanje želi posebej osredotočiti in jih izboljšati (npr. za evalvacijo raznolikosti zaposlenih). Glede na situacijo lahko vprašalnika uporabi tudi samo del kolektiva organizacije.

Za zagotovitev objektivnosti in strokovnega vodenja samorefleksije priporočamo uporabo zunanjih fasilitator_k_jev, ki nam lahko omogočijo boljši vpogled. Zunanja_i strokovnjak_inja naj dobro pozna in razume skupinske procese ter fasilitacijo. Prisotnost osebe izven naše organizacije lahko prinese novo in bolj objektivno perspektivo. Nadalje je najbolj dragocen cilj procesa razumeti dinamike moči; če je fasilitator_ka oseba iz organizacije, ne more sodelovati v tej refleksiji, poleg tega pa lahko v določenih okoliščinah tudi vpliva na poštenost in pripravljenost drugih na participacijo (oboje je predpogoj za uporabnost procesa). To še posebej velja za hierarhično strukturirane organizacije v primerih, ko proces fasilitira kdo iz vodstva organizacije (oseba na poziciji moči).

Če se vseeno odločimo za interno fasilitacijo, je priporočljivo, da si vzamemo čas za vzpostavitev varnejšega prostora v skupini, damo besedo vsem in še posebej pazimo, da jo dobijo tudi osebe iz marginaliziranih skupin. Premislimo o prednostih različnih metodologij, kot je izvedba v manjših skupinah, v katerih osebe lažje izražajo svoje ideje.

Upoštevati je potrebno, da je ta proces lahko preobremenjujoč, zlasti če tovrstno aktivnost izvajamo prvič. Poskrbimo, da ga udeleženske_ci ne zapustijo z mislijo, da je vključujočnost nemogoča, ali z negativnim občutkom o trenutnem stanju svoje organizacije. Spomnimo jih, da šele začnemo in moramo najprej izvedeti, kje sploh smo.

Oba vprašalnika vključujeta sezname trditev za vsako od 8 področij. V prvem vprašalniku z vsakega seznama trditev izberemo tisto (ali več njih), ki najbolje opisuje(jo) našo organizacijo, v drugem vprašalniku pa preverimo, če posamezne trditve za nas držijo ali ne.

Vprašalnika sta ustvarjena za vas, zato ju uporabite po svojih željah in potrebah.

1. DELOVANJE ORGANIZACIJE

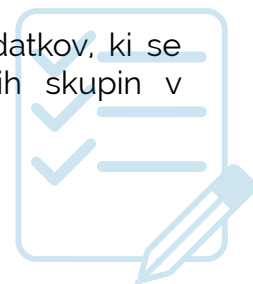
1.1 Struktura organizacije

- 1 Naša organizacija ima s statutom, ustanovnim aktom ali drugimi krovnimi dokumenti (manifest, poslanstvo, vizija organizacije itd.) jasno opredeljena načela in principe, kot so nediskriminacija, spoštovanje človekovih pravic ali druge vrednote, temeljne za vključujočo organizacijo.
- 2 Naša organizacija ima jasno definirane odbore ali druga organizacijska telesa, ki zagotavljajo nadzor nad delovanjem organizacije.
- 3 Naša organizacija uporablja demokratičen model vodenja (npr. omogoča uporabnicam_kom/udeleženkam_cem članstvo v upravnih organih ali druge načine soodločanja).
- 4 Naša organizacija ima vzpostavljen pritožbeni postopek, ki ima jasno določene korake in je na voljo tako zaposlenim kot tudi prostovoljkam_cem, članicam_om in uporabnicam_kom/udeleženkam_cem.
- 5 Vse osebe, aktivno vključene v delovanje organizacije, se s podpisom dogovora o sodelovanju (pristopne izjave, prostovoljske pogodbe, članske izkaznice, pogodbe o zaposlitvi ipd.) zavežejo k spoštovanju in udejanjanju vrednot vključevanja in nediskriminacije.
- 6 Imamo dokumente, ki predpisujejo notranje in zunanje mehanizme za zagotavljanje kakovosti dela (intervizije, supervizije, evalvacijski načrti ipd.).

1.2 Demografski podatki o uporabnicah_kih/udeleženkah_cih

- 1 Ne zbiramo demografskih podatkov o uporabnicah_kih/udeleženkah_cih.
- 2 Zbiramo splošne demografske podatke o uporabnicah_kih/udeleženkah_cih, a ti niso praktično implementirani v naše delovanje.
- 3 Imamo pregled nad demografskimi podatki o svojih uporabnicah_kih/udeleženkah_cih, med drugim z vprašalniki, obrazci ipd. tudi identificiramo pripadnice_ke marginaliziranih skupin.
- 4 Oblikovano imamo strategijo za redno spremljanje sprememb v demografski strukturi uporabnic_kov/udeleženk_cev, da s tem spremljamo in vrednotimo delovanje svojih mehanizmov vključevanja marginaliziranih skupin.⁴⁵
- 5 Vodilne_i in zaposlene_i imajo dostop do analize demografskih podatkov, ki se uporablja pri strateškem načrtovanju vključevanja marginaliziranih skupin v delovanje organizacije na vseh nivojih.

⁴⁵ Glej natančnejšo opredelitev v 1. poglavju.



1.3 Spremljanje, prepoznavanje in ozaveščanje potreb pripadnic_kov marginaliziranih skupin

- 1 Nimamo vzpostavljene strategije za prepoznavanje in spremljanje potreb pripadnic_kov marginaliziranih skupin.
- 2 Podatke o potrebah pripadnic_kov marginaliziranih skupin zbiramo priložnostno, vendar niso praktično implementirani v vsakodnevno delo z uporabnicami_ki.
- 3 Podatke o potrebah pripadnic_kov marginaliziranih skupin zbiramo priložnostno in jih intuitivno poskušamo vključiti v svoje vsakodnevno delo z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci.
- 4 Oblikovano imamo strategijo za prepoznavanje in spremljanje potreb pripadnic_kov marginaliziranih družbenih skupin, ki jo izvajajo zaposlene_i, ki so v direktnem stiku z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci.
- 5 Vzpostavljene imamo mehanizme za odzivanje na prepoznane potrebe pripadnic_kov marginaliziranih skupin, na katere se odzivamo (v mejah zmožnosti) na vseh nivojih delovanja organizacije v sodelovanju z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci, na katere se prilagoditve nanašajo.

1.4 . Izobraževanje zaposlenih in prostovoljk_cev na področju vključevanja, vključujočih organizacij, nediskriminacije in marginaliziranih družbenih skupin

- 1 Ne načrtujemo posebnih izobraževanj s področja vključevanja, vključujočih organizacij, nediskriminacije in marginaliziranih družbenih skupin.
- 2 Zaposlenim z odobritvijo dopusta omogočamo, da se udeležijo usposabljanj po svoji izbiri.
- 3 Zaposlene in prostovoljke_ce spodbujamo in podpiramo pri udeležbi na izobraževanjih v njihovem delovnem času.
- 4 Znotraj organizacije izvajamo redna izobraževanja s področja vključevanja, nediskriminacije, manjšinskih družbenih skupin, sovražnega govora in človekovih pravic v lastni izvedbi ali z gostujočimi strokovnjaki_njami.
- 5 Oblikovan imamo strateški načrt izobraževanja in usposabljanja zaposlenih in prostovoljk_cev na področju vključevanja, nediskriminacije, manjšinskih družbenih skupin, sovražnega govora in človekovih pravic, ki ga redno prilagajamo na podlagi zaznanih potreb.



2. PRAVILNIKI, SMERNICE IN SKUPINSKI DOGOVORI

2.1 Jasno opredeljene vrednote na področju vključevanja in nediskriminacije, zapisane v ustanovnem aktu in/ali viziji organizacije

- 1 Nimamo nobenih prepoznavnih vrednot na področju vključevanja in nediskriminacije.
- 2 Omenjene vrednote imamo našteje v ustanovnem aktu.
- 3 Omenjene vrednote imamo jasno opredeljene in vključene v vizijo in delovanje organizacije.
- 4 Omenjene vrednote imamo zapisane in jasno definirane v notranjih aktih in pravilnikih, ki zavezujejo vse zaposlene in prostovoljke_ce.
- 5 Dokumente, ki se nanašajo na vrednote vključevanja in nediskriminacije, redno in strateško prilagajamo v skladu z zaznanimi potrebami in relevantnimi analizami ter v sodelovanju s pripadnicami_ki marginaliziranih skupin.

2.2 Pravilniki o vključevanju in nediskriminaciji: javno dostopni in zavezujoči za vse zaposlene

- 1 Nimamo posebnega pravilnika, ki naslavlja vključevanje in nediskriminacijo.
- 2 Imamo pravilnik, ki se nanaša na delo zaposlenih in drugih izvajalk_cev (npr. zunanje_i sodelavke_ci).
- 3 Notranji pravilniki, ki naslavljajo vključevanje in nediskriminacijo, so javno dostopni in zavezujoči za vse zaposlene.
- 4 Vzpostavljene imamo disciplinske postopke za zaposlene, ki kršijo pravilnik, ter druge posledice, ki jim sledijo (npr. obvezno izobraževanje).
- 5 Imamo jasno opredeljene posledice kršitev pravilnika z večstopenjskimi odzivi (npr. opozorilo, začasna izključitev, prekinitev sodelovanja, odvzem članstva), s katerimi so seznanjene_i zaposlene_i, prostovoljke_ci in uporabnice_ki. Postopki niso usmerjeni samo v kaznovanje, temveč zajemajo tudi individualno ali skupinsko razpravo o kršitvi in njenih posledicah.



2.3 Smernice glede skupinskih dogovorov pri delu z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci

- 1 Nimamo oblikovanih smernic za skupinske dogovore.
- 2 Skupinske dogovore samostojno oblikujejo zaposlene_i.
- 3 Določene imamo minimalne standarde o nediskriminaciji, vključevanju in medsebojnem spoštovanju, ki se jih upošteva v skupinskih dogovorih pri delu z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci.
- 4 Zaposlene_i in prostovoljke_ci so usposobljene_i za vodenje pogovora, ki omogoča aktivno participacijo uporabnic_kov/udeleženk_cev pri oblikovanju skupinskega dogovora.
- 5 Vzpostavljene imamo mehanizme za naslavljanje kršitev skupinskih dogovorov v skupini.



3. ZAGOTAVLJANJE NEDISKRIMINACIJE V PROSTORIH ORGANIZACIJE IN NA NJENIH AKTIVNOSTIH

3.1 Vizualno in jezikovno vključevanje

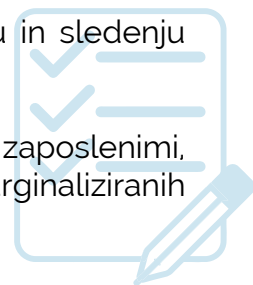
- 1 Nimamo strategije za vizualno in/ali jezikovno vključevanje.
- 2 Naš prostor odraža načelo vključujočnosti prek plakatov, zastav, nalepk ipd.
- 3 Zaposlene_i in prostovoljke_ci razumejo in uporabljajo vključujoč jezik.
- 4 V prostoru imamo na vidnem mestu pravila o vključevanju in nediskriminaciji, ki so zavezujoča za vse uporabnice_ke prostora.
- 5 Zaposlene_i in prostovoljke_ci so na tem področju izobražene_i in pri svojem delu aktivno uporabljajo jezikovno in vizualno vključevanje.

3.2 Dostopni prostori

- 1 Naši prostori niso dostopni.
- 2 Zavedamo se pomanjkljivosti svojih prostorov in to znamo sporočiti uporabnicam_kom/udeleženkam_cem.
- 3 Ob posebnih dogodkih lahko zagotovimo dostopnost (sposodimo si klančino, zagotovimo tolmačenje v znakovni jezik).
- 4 Dostopnost prostorov se trudimo zagotoviti pri vsakodnevnem delovanju.
- 5 Zagotavljanje dostopnosti je del našega strateškega načrtovanja.

4. ZAGOTAVLJANJE RAZNOLIKOSTI MED ZAPOSLENIMI, PROSTOVOLJKAMI_CI IN UPORABNICAMI_KI/UDELEŽENKAMI_CI

- 1 Nimamo nobenih mehanizmov za zagotavljanje raznolikosti.
- 2 V aktivnosti svoje organizacije poskušamo vključiti uporabnice_ke/udeleženke_ce z raznolikimi osebnimi okoliščinami.
- 3 Poskušamo zagotoviti raznolikost med zaposlenimi in prostovoljkami_ci.
- 4 Zaposlenim in prostovoljkam_cem nudimo podporo pri ozaveščanju in sledenju načeloma vključujočnosti in nediskriminacije pri vsakdanjem delu.
- 5 Oblikovano imamo strategijo za zagotavljanje raznolikosti med zaposlenimi, prostovoljkami_ci in uporabnicami_ki, ki jo sooblikujejo osebe iz marginaliziranih skupin.



5. AKTIVNOSTI IN PARTICIPACIJA UPORABNIC_KOV/UDELEŽENK_CEV

5.1 Nediskriminacija med aktivnostmi

- 1 Naša organizacija spoštuje nacionalne zakone o nediskriminaciji in vključevanju, vendar jih ni prevedla v posebne smernice, ki bi bile izrecno zapisane v naših strateških dokumentih.
- 2 Zapisana imamo priporočila ali pravilnike, ki presegajo zakonski minimum in določajo naše smernice glede vključujočnosti in nediskriminacije, katerih se striktno držimo.
- 3 Zaposlene_i in prostovoljke_ci so izobražene_i na področju vključevanja in nediskriminacije: razumejo koncept in poznajo z njim povezan pravni okvir.
- 4 Zapisane imamo postopke, ki določajo protokol odzivanja na kršenje ali izpodbijanje načel vključevanja in nediskriminacije.
- 5 Javno in odkrito se opredeljujemo kot organizacija, ki vključujočnost in nediskriminacijo ceni in si zanjo prizadeva. Aktivno promoviramo svoje smernice glede nediskriminacije in vodimo kampanjo za njihovo implementacijo v našem okolju in družbi.

5.2 Aktivnosti za izkazovanje zavezništva z marginaliziranimi skupinami

- 1 Ne organiziramo nobenih aktivnosti za spodbujanje vključevanja ali nediskriminacije.
- 2 Na pobudo zaposlenih včasih obeležujemo posebne dneve (npr. mednarodni dan begunk_cev).
- 3 Na pobudo zaposlenih organiziramo dodatne promocijske aktivnosti.
- 4 Organiziramo različne redne aktivnosti glede na interese mladih, ki jih uspemo vključiti in ki so osebe iz marginaliziranih skupin.
- 5 Pri strateškem načrtovanju planiramo izvajanje rednih promocijskih aktivnosti. Pri njihovi implementaciji so marginalizirane skupine vključene v vse faze (načrtovanje, izvajanje, evalvacija) – delamo po načelu »nič o nas brez nas«.



5.3. Vključujočnost med aktivnostmi

- 1 Pri oblikovanju in načrtovanju aktivnosti ne posvečamo posebne pozornosti vključevanju marginaliziranih skupin.
- 2 Zaposlene_i samostojno ocenijo, ali so aktivnosti dostopne in vključujoče za različne marginalizirane skupine.
- 3 Izvajalke_ci aktivnosti so prilagodljive_i in se zlahka prilagodijo specifičnim potrebam udeleženk_cev, če je to potrebno.
- 4 Pri izvajanju aktivnosti vanje aktivno vključujemo marginalizirane skupine in upoštevamo njihove potrebe, mnenja in predloge.
- 5 Osebe iz marginaliziranih skupin spodbujamo, da dajejo pobude za aktivnosti in projekte ter so dejavno vključene_i v proces odločanja.

5.4. Sodelovanje oseb iz marginaliziranih skupin

- 1 Osebe iz marginaliziranih skupin ne sodelujejo v procesu organiziranja in načrtovanja aktivnosti.
- 2 Osebe iz marginaliziranih skupin vključujemo v organiziranje in načrtovanje aktivnosti le, če se od nas to zahteva (načelo vključevanja na zahtevo financerjev) ali če vemo, da nam bo to koristilo.
- 3 Osebe iz marginaliziranih skupin vabimo k sodelovanju z namenom, da prispevajo svoje znanje in izkušnje o lastni marginalizaciji – da se z nami posvetujejo in nas izobražujejo, vendar nimajo možnosti odločanja.
- 4 Osebe iz marginaliziranih skupin so vključene_i na vseh ravneh (načrtovanje, izvajanje in evalvacija) aktivnosti in programov.
- 5 Osebe iz marginaliziranih skupin imajo možnost soodločaja (npr. o aktivnostih in/ali organizacijskih strukturah).



6. ZAGOTAVLJANJE SREDSTEV ZA VKLJUČEVANJE MARGINALIZIRANIH SKUPIN

- 1 Za vključevanje ne načrtujemo posebnih sredstev.
- 2 Imamo nekaj infrastrukture ki omogoča dostopnost (klančino, stopniščno dvigalo ipd.), vendar nimamo kadrov, usposobljenih za njihovo uporabo.
- 3 Zaposlene_i in prostovoljke_ci lahko namenijo čas vključevanju uporabnic_kov/ udeleženk_cev v aktivnosti, ko je to mogoče.
- 4 Del delovnega časa zaposlenih in prostovoljk_cev je namenjen vključevanju marginaliziranih skupin.
- 5 Za zagotavljanje vključevanja imajo zaposlene osebe in prostovoljke_ci na voljo materialna in infrastrukturna sredstva.
- 6 Imamo strateški načrt, ki jasno opredeljuje finančna sredstva, ki so na voljo za zagotavljanje vključevanja.

7. POVEZOVANJE, MREŽENJE IN PARTNERSTVA

- 1 Zaposlene_i in prostovoljke_ci ne poznajo organizacij, ki delajo z marginaliziranimi skupinami.
- 2 Zaposlene_i in prostovoljke_ci poznajo organizacije, ki delajo z marginaliziranimi skupinami, in k njim po potrebi usmerijo uporabnice_ke/udeleženke_ce.
- 3 Po potrebi se povezujemo s partnerskimi organizacijami, ki delajo z marginaliziranimi skupinami.
- 4 Deklarativno smo članica nekaterih mrež ali mednarodnih organizacij, ki delujejo na področju vključevanja in nediskriminacije.
- 5 Naša organizacija aktivno sodeluje v različnih mrežah/partnerstvih in aktivnostih za vključevanje in nediskriminacijo, ki niso nujno neposredno povezane z rednimi aktivnostmi organizacije.



8. SPREMLJANJE IN EVALVACIJA NA PODROČJU VKLJUČEVANJA MARGINALIZIRANIH SKUPIN

- 1 Nimamo strategij za spremljanje in evalvacijo vključevanja marginaliziranih skupin.
- 2 Evalvacijo izvajamo naključno in po potrebi.
- 3 Imamo vnaprej pripravljene vzorce načrtovanih evalvacijskih vprašalnikov, ki jih uporabljamo generično.
- 4 Imamo vnaprej pripravljene vzorce načrtovanih evalvacijskih pristopov, ki jih prilagajamo glede na potrebe uporabnic_kov/udeleženk_cev ter samih aktivnosti.
- 5 Opredeljene imamo kazalnike, vrednote in strategije za (samo)evalvacijo, ki so prilagojene naši organizaciji in jih uporabljamo redno ter strateško



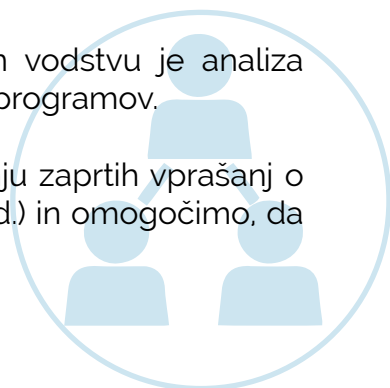
1. DELOVANJE ORGANIZACIJE

1.1 Struktura organizacije

- V viziji naše organizacije sta jasno zapisani vrednoti vključevanja in nediskriminacije.
- Vrednoti vključevanja in nediskriminacije sta tesno vpleteni v delo vodstva (kadrovanje, sprejemanje odločitev, vodenje sestankov, vodenje ekipe itd.).
- Vrednoti vključevanja in nediskriminacije sta tesno vpleteni v delo zaposlenih (medosebni odnosi, delo z uporabnicami_ki, pri zastopanju organizacije v javnosti itd.).
- Z vrednotama vključevanja in nediskriminacije naše organizacije so seznanjene_i vse_i prostovoljke_ci in uporabnice_ki /udeleženke_ci v organizaciji.
- Zaposlene_i imajo možnost soodločanja glede aktivnosti in uporabnic_kov/ udeleženk_cev.
- V ključne odločitve o aktivnostih in uporabnicah_kih /udeleženkah_cih so vključene_i uporabnice_ki/udeleženke_ci same_i (lahko podajajo predloge, povratne informacije, so vključene_i v procese odločanja).
- Drugo: _____

1.2 Demografski podatki o uporabnicah_kih/udeleženkah_cih

- Zbiramo podatke o uporabnicah_kih/udeleženkah_cih, ki jih potrebujemo za pisanje projektnih poročil.
- Za potrebe izvajanja in prilagajanja programov zbiramo demografske podatke o svojih uporabnicah_kih/udeleženkah_cih (starost, spol, vključenost v šolski sistem, jezikovno ozadje ipd.).
- Zanima nas, ali so med našimi uporabnicami_ki/udeleženkami_ci osebe iz marginaliziranih družbenih skupin, zato poskušamo zbrati tovrstne podatke (prek dela z mladimi, individualnega dela, vprašalnikov ipd.).
- Naša organizacija načrtno zbira podatke o uporabnicah_kih, ki pripadajo marginaliziranim skupinam.
- Redno zbiramo podatke o uporabnicah_kih. Zaposlenim in vodstvu je analiza podatkov na voljo kot pripomoček za oblikovanje in izvajanje programov.
- Pri zbiranju demografskih podatkov se izogibamo postavljanju zaprtih vprašanj o identiteti in osebnih okoliščinah (spol, spolna usmerjenost ipd.) in omogočimo, da se osebe opišejo same.
- Drugo: _____

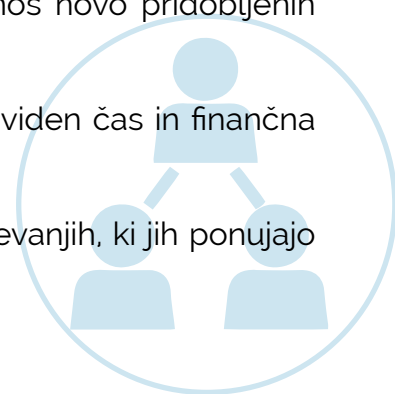


1.3 Spremljanje, prepoznavanje in ozaveščanje potreb oseb iz marginaliziranih skupin

- Osebe iz marginaliziranih skupin vključujemo v vse faze priprave projektov, programov in aktivnosti.
- Pri vsakodnevnem delu z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci iz marginaliziranih skupin preverimo, kakšne so njihove potrebe.
- Uporabljamo mehanizme za prepoznavanje potreb uporabnic_kov (ankete in vprašalniki).
- Na vse izražene potrebe marginaliziranih skupin se odzovemo v okviru zmožnosti organizacije (prostorskih, finančnih ipd.).
- O specifičnih potrebah marginaliziranih skupin se posvetujemo z ustreznimi organizacijami.
- O specifikah in besedišču glede posameznih marginaliziranih skupin se informiramo iz zanesljivih virov (raziskave, strokovni članki ipd.).
- V izražene potrebe marginaliziranih skupin ne dvomimo in jih ne preizprašujemo.
- Drugo: _____

1.4 Izobraževanje zaposlenih in prostovoljk_cev na področju vključevanja, vključujočih organizacij, nediskriminacije in marginaliziranih družbenih skupin

- Spodbujamo izobraževanje zaposlenih in prostovoljk_cev na področju vključevanja in nediskriminacije.
- Izvajamo izobraževanja za zaposlene in prostovoljke_ce s področja vključevanja in nediskriminacije ter specifik marginaliziranih skupin (npr. znakovni jezik, LGBTIQ+ vsebine, antirasizem ipd.).
- Zaposlenim, ki se udeležijo izobraževanj s tega področja, zagotavljamo določene ugodnosti (plačana kotizacija, dodaten prost dan ipd.).
- Podpiramo proces integracije novo pridobljenega znanja o marginaliziranih skupinah v vsakodnevno delo z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci.
- Znotraj kolektiva imamo vzpostavljene mehanizme za prenos novo pridobljenih znanj.
- Za izobraževanje zaposlenih in prostovoljk_cev imamo predviden čas in finančna sredstva.
- Stremimo k pridobivanju informacij in k udeležbi na izobraževanjih, ki jih ponujajo marginalizirane skupine.
- Drugo: _____



2. PRAVILNIKI, SMERNICE IN SKUPINSKI DOGOVORI

2.1 Jasno opredeljene vrednote na področju vključevanja in nediskriminacije, zapisane v ustanovnem aktu in/ali viziji organizacije

- V viziji in/ali ustanovnem aktu sta vključeni ter natančno opredeljeni vrednoti vključevanja in nediskriminacije.
- Vzpostavljene imamo mehanizme za prepoznavanje in obravnavo neupoštevanja vrednot vključevanja in nediskriminacije.
- Neupoštevanje vrednot vključevanja in nediskriminacije je lahko razlog za disciplinske ukrepe.
- Na sestankih kolektiva se občasno vračamo k zapisom vrednot in jih evalviramo ali prilagodimo glede na nove informacije, prakse ipd.
- Drugo: _____

2.2. Pravilniki o vključevanju in nediskriminaciji: javno dostopni in zavezujoči za vse zaposlene in sodelavke_ce

- Pravilnik o vključevanju in nediskriminaciji vsebuje natančno opredeljen postopek prijave zaznanega neupoštevanja vrednot na več stopnjah (pritožba zaposleni_emu, vodji projekta, vodji oddelka ali programa, predsednici_ku ali direktorici_ju organizacije).
- Pravilnik o vključevanju in nediskriminaciji jasno opredeljuje posledice neupoštevanja s konkretnimi ukrepi (npr. opozorilo, prekinitev članstva, začasna ali stalna prepoved udeležbe na aktivnostih, udeležba razgovora zaradi kršitev, izobraževanja z relevantnega področja ipd.)
- V naši organizaciji ali znotraj partnerstva več organizacij deluje posebna skupina oz. odbor, ki naslavlja vprašanja, povezana z vrednotami vključevanja in nediskriminacije, ter primere neupoštevanja.
- Poznavanje in upoštevanje pravilnika o vključevanju in nediskriminaciji je obvezen del vseh dogovorov o sodelovanju (npr. pristopne izjave, prostovoljske pogodbe, pogodbe o zaposlitvi).
- V prostorih organizacije veljajo jasna pravila o vključevanju in nediskriminaciji.
- Drugo: _____



2.3. Smernice glede skupinskih dogovorov pri delu z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci

- Skupinski dogovor je sestavni element vseh aktivnosti, ki jih izvajamo.
- Opredeljene imamo obvezne elemente skupinskega dogovora, ki odražajo vrednote vključevanja in nediskriminacije.
- Zaposlene_i in prostovoljke_ci v organizaciji poznajo in razumejo koncept skupinskega dogovora.
- Zaposlene_i in prostovoljke_ci, ki izvajajo aktivnosti, so usposobljene_i za vodenje pogovora, ki omogoča aktivno participacijo uporabnic_kov/udeleženk_cev pri oblikovanju skupinskega dogovora.
- Posledice kršitve skupinskega dogovora so jasno opredeljene v okviru dogovora samega in jih določimo skupaj z uporabnicami_ki/udeleženkami_ci.
- Po potrebi v skupinski dogovor dodamo naslavljanje specifičnih potreb marginaliziranih skupin.
- Drugo: _____



3. ZAGOTAVLJANJE NEDISKRIMINACIJE V PROSTORIH ORGANIZACIJE IN NA NJENIH AKTIVNOSTIH

3.1. Vizualno in jezikovno vključevanje

- Naša organizacija ima pravilnik o vključevanju in nediskriminaciji izobešen v prostorih organizacije ali drugače javno dostopen vsem, ki se vključujejo v aktivnosti organizacije.
- V dokumentih in drugih besedilih uporabljamo vključujoč jezik (npr. uporaba spolno nevtralnega jezika: izogibanje generičnemu moškemu spolu, raba podčrtajev ipd.).
- Pri delu z uporabnicami_ki uporabljamo vključujoč jezik (uporaba spolno nevtralnega jezika).
- Zaposlene_i in prostovoljke_ci, ki izvajajo aktivnosti, so ozaveščene_i in senzibilne_i za uporabo vizualno in jezikovno vključujoče komunikacije.
- Zaposlene_i in prostovoljke_ci, ki izvajajo aktivnosti, poznajo terminologijo, ki se tiče vprašanj marginaliziranih skupin.
- Osebe v organizaciji so opozorjene na rabo neprimerne jezika in besedišča, ki je do marginaliziranih skupin žaljivo, nasilno ali diskriminatorno.
- V prostorih organizacije imamo na vidnih mestih nalepke, plakate ipd., ki jasno izkazujejo dobrodošlico in podporo marginaliziranim skupinam (npr. mavrična zastava za LGBTIQ+ skupnost).
- Po potrebi lahko zagotovimo tolmačenje v znakovni jezik.
- Dokumente in materiale lahko prilagodimo različnim zmožnostim (Braillova pisava, velikost pisave, zvočni posnetki, lahko berljiv jezik, uporaba velikih tiskanih črk in slikovnega gradiva, podnapisi ipd.).
- Po potrebi lahko zagotovimo večjezične storitve ali vsebine.
- Po potrebi so aktivnosti lahko izvedene večjezično.
- Uporabljamo mehanizme, ki omogočajo, da imajo osebe iz marginaliziranih skupin vedno možnost spregovoriti in biti slišane_i (seznam govork_cev (speaker's list))⁴⁶.
- Drugo: _____

⁴⁶ Glej Slovarček.



3.2. Dostopni prostori

- Naši prostori (vhod v stavbo in pisarno) so jasno označeni (po potrebi v angleščini ali drugih jezikih).
- Prostori naše organizacije so prilagojeni oz. dostopni (ali jih po potrebi lahko prilagodimo) za uporabo vozička.
- V naših prostorih imamo spolno nevtralna stranišča.
- Stranišča so dostopna gibalno oviranim osebam.
- Naši prostori so svetli oz. primerno osvetljeni za osebe z okvarami vida.
- Naši prostori so dostopni z javnim prevozom.
- Aktivnosti organiziramo na mestih, dostopnih z javnim prevozom.
- Po potrebi lahko zagotovimo slušno oz. indukcijsko zanko, FM sistem⁴⁷ ali tolmačenje v znakovni jezik.
- Nudimo možnost uporabe tihe sobe⁴⁸.
- Skušamo zagotoviti ustrezne sedeže oz. stole za vse udeleženske_ce (primerne za osebe različnih telesnih konstitucij in teže, npr. stoli z naslonjalom za hrbet ali roke).
- Glede dostopnosti oz. izboljšanja dostopnosti prostorov se posvetujemo z ustreznimi uporabnicami_ki ali organizacijami.
- Z uporabnicami_ki jasno komuniciramo glede dostopnosti prostorov (npr. v vabilih na aktivnosti, sestanke ali srečanja).
- Drugo: _____

⁴⁷ Glej Slovarček.

⁴⁸ Glej Slovarček.



3.3. Varnejši prostori

- Udeležba udeleženk_cev na aktivnostih vedno temelji na prostovoljnem sodelovanju, ki se lahko kadar koli prekine.
- Posebno pozornost posvetimo načrtovanju in izvajanju aktivnosti, ki vključujejo telesni kontakt. Udeleženkam_cem ponudimo možnost, da izrazijo svoje osebne meje in dajo privolitev ali ne (na voljo je možnost nesodelovanja v tovrstnih aktivnostih ali prilagojene izvedbe).
- Zagotavljamo upoštevanje izbranih imen in zaimkov, o katerih ne predvidevamo, ampak pred aktivnostjo udeleženkam_cem zagotovimo prostor, da se predstavijo.
- Zaposlene_i razumejo in znajo voditi pogovor o varnejšem prostoru za transspolne in nebinarne osebe.
- Posebno pozornost posvetimo načrtovanju in izvedbi aktivnosti z občutljivo ali čustveno intenzivno vsebino. Na začetku takšne aktivnosti na kratko opredelimo vsebino in ponudimo možnost, da osebe pri njej ne sodelujejo. Dajemo opozorila o občutljivi vsebini (trigger warnings).
- Zaposlene_i in prostovoljke_ci poznajo koncept varnejših prostorov za različne marginalizirane skupine in ga vključujejo v vse aktivnosti.
- Na sestankih kolektiva namenimo čas tematiki varnejšega prostora.
- O zagotavljanju varnejšega prostora se posvetujemo z osebami iz marginaliziranih skupin (uporabnicami_ki/udeleženkami_ci, relevantnimi organizacijami).
- Varnejši prostor zagotavljamo tudi znotraj kolektiva.
- Po potrebi na aktivnostih in za kolektiv zagotovimo ustrezno usposobljeno varno osebo⁴⁹.
- Udeleženke_ce svojih aktivnosti fotografiramo le z njihovim soglasjem.
- Drugo: _____

⁴⁹ Glej Slovarček in primer dobre prakse.



4. ZAGOTAVLJANJE RAZNOLIKOSTI MED ZAPOSLENIMI, PROSTOVOLJKAMI_CCI IN UPORABNICAMI_KI/UDELEŽENKAMI_CCI

- Imamo načrt zaposlovanja oseb z različnimi osebnimi okoliščinami, ki med drugim predvideva možne prilagoditve dela.
- V razpisih za prosta delovna mesta ali prostovoljstvo poudarimo željo po zaposlitvi oz. vključitvi oseb iz marginaliziranih skupin.
- Pripadnost marginalizirani skupini je prednost pri izbiri novih kadrov.
- Pri določenih aktivnostih, kot so npr. izmenjave, dajemo prednost prostovoljkam_cem ali uporabnicam_kom iz marginaliziranih skupin.
- Po potrebi zagotovimo individualiziran načrt dela, ki upošteva specifične in potrebe (npr. mentorstvo, delovni čas, delo od doma).
- Določena imamo sredstva, ki so namenjena izgradnji infrastrukture in zagotavljanju pogojev za vključevanje oseb iz marginaliziranih skupin v delovni kolektiv (prilagoditev prostorov, večjezičnost itd.).
- Drugo: _____



5. AKTIVNOSTI IN PARTICIPACIJA UPORABNIC_KOV/UDELEŽENK_CEV

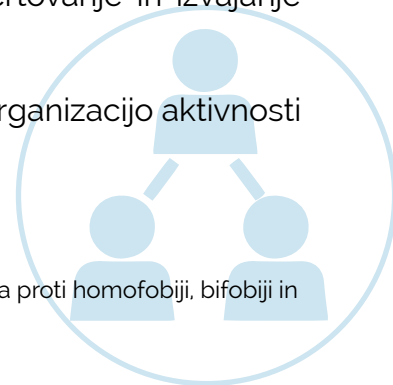
5.1. Vključujočnost in nediskriminacija med aktivnostmi

- Pri svojih aktivnostih upoštevamo obstoječe zakone, smernice in pravilnike o vključevanju in nediskriminaciji.
- Upoštevamo obstoječe zakone, smernice in pravilnike o nediskriminaciji, povezane z našim delom.
- V organizaciji imamo še dodatne smernice in pravilnike o nediskriminaciji.
- Uporabnice_ke/udeleženke_ce obveščamo o svojih smernicah ali pravilnikih o nediskriminaciji.
- Določen imamo protokol, ki mu sledimo, če se med aktivnostmi vrednot nediskriminacije ne upošteva ali se jih izpodbija.
- Izvajalke_ce aktivnosti (zaposlene, prostovoljke_ce, zunanje sodelavke_ce) spodbujamo, da aktivno sodelujejo pri prilagajanju in posodabljanju naših smernic in pravil o nediskriminaciji.
- Zagotavljamo čas in prostor za evalvacijo svojih smernic in pravilnikov o nediskriminaciji.
- Drugo: _____

5.2. Aktivnosti za izkazovanje zaveznitva z marginaliziranimi skupinami

- Posebne dneve, kot sta mednarodni dan begunk_cev in IDAHOBIT⁵⁰, obeležujemo z objavami na družbenih omrežjih, spletnih straneh ali omembo med rednimi aktivnostmi.
- Ob posebnih dnevih organiziramo specifične aktivnosti, povezane s temo.
- Osebe iz marginaliziranih skupin so aktivno vključene v načrtovanje in izvajanje specifičnih aktivnosti po načelu »nič o nas brez nas«.
- Če pripadnice_ke marginaliziranih skupin izkažejo interes za organizacijo aktivnosti za obeležitev posebnih dni, jih pri tem podpiramo.
- Drugo: _____

⁵⁰ International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia - Mednarodni dan boja proti homofobiji, bifobiji in transfobiji; 17. maj



5.3 Vključujočnost aktivnosti

- Posebno pozornost posvetimo načrtovanju in izvajanju aktivnosti, ki vključujejo telesni kontakt. Udeleženkam_cem ponudimo možnost, da izrazijo svoje osebne meje in dajo privolitev ali ne (na voljo je možnost nesodelovanja v tovrstnih aktivnostih ali prilagojene izvedbe).
- Zagotavljamo upoštevanje izbranih imen in zaimkov, o katerih ne predvidevamo, ampak pred aktivnostjo udeleženkam_cem zagotovimo prostor, da se predstavijo.
- Zaposlene_i razumejo in znajo voditi pogovor o varnejšem prostoru za transspolne in nebinarne osebe.
- Dokumente in materiale lahko prilagodimo različnim zmožnostim (Braillova pisava, velikost pisave, zvočni posnetki, lahko berljiv jezik, uporaba velikih tiskanih črk in slikovnega gradiva, podnapisi ipd.).
- Pri delu z uporabnicami_ki uporabljamo vključujoč jezik (uporaba spolno nevtralnega jezika).
- Med izvajanjem aktivnosti opozarjamo na rabo jezika, ki osebe iz marginaliziranih skupin žali, diskriminira ali je do njih nasilen.
- Po potrebi so aktivnosti lahko večjezične.
- Po potrebi je na voljo tolmačenje v znakovni jezik.
- Če nudimo hrano, zagotovimo, da zadostuje različnim prehranskim zahtevam (npr. veganska, brezglutenska hrana, hrana za ljudi različnih religij, hrana za osebe z alergijami in intolerancami).
- V dokumentih in drugih besedilih uporabljamo vključujoč jezik (npr. izogibanje generičnim moškim oblikam, uporaba podčrtaja).
- Trudimo se, da so aktivnosti brezplačne.
- V primeru plačljivih aktivnosti ponudimo možnost oprostitve ali znižanja plačila za osebe, ki se aktivnosti sicer ne bi mogle udeležiti.
- Pri načrtovanju in izvajanju aktivnosti se izogibamo ločevanju oseb glede na spol, pripisan ob rojstvu.
- Pri izvajanju aktivnosti se izogibamo ločevanju oseb glede na spolno identiteto, da ne izpostavljamo po nepotrebnem spolno nebinarnih oseb in/ali oseb, ki se ne identificirajo znotraj spolnega binarizma.
- Drugo: _____



5.4 Sodelovanje oseb iz marginaliziranih skupin

- Participacija udeleženk_cev v aktivnostih vedno temelji na prostovoljnem sodelovanju, ki se lahko kadar koli prekine.
- Osebe iz marginaliziranih skupin lahko dajejo svoje predloge, ideje in pobude.
- Pri pripravi aktivnosti vključujemo osebe iz marginaliziranih skupin kot zunanje sodelavke_ce.
- Pripadnice_ke marginaliziranih skupin vključujemo v svoje aktivnosti kot strokovnjakinje_e (trenerke_je, fasilitatorke_je, govorke_ce).
- Osebe iz marginaliziranih skupin so del ekipe, ki pripravlja, implementira in evalvira naše aktivnosti.
- Osebe iz marginaliziranih skupin so del ekipe prostovoljk_cev in zaposlenih.
- Osebe iz marginaliziranih skupin sodelujejo v procesih odločanja.
- Pri določanju urnikov aktivnosti upoštevamo razpoložljive časovne okvire oseb iz marginaliziranih skupin (npr. po času za molitve, pouku ali delovnem času).
- Drugo: _____

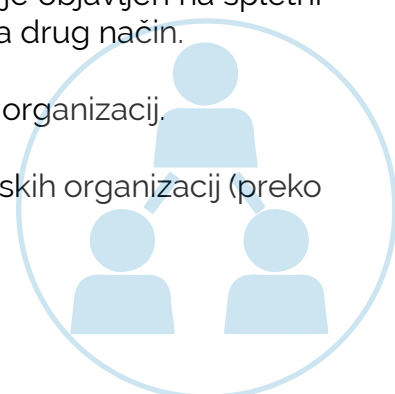


6. ZAGOTAVLJANJE SREDSTEV ZA VKLJUČEVANJE MARGINALIZIRANIH SKUPIN

- Imamo načrt za pridobivanje sredstev za uresničevanje načel vključevanja in nediskriminacije (npr. nakup klančine, plačilo za tolmačenje v znakovni jezik).
- Zagotovljena imamo sredstva za uresničevanje načel vključevanja in nediskriminacije (npr. dostopnost prostorov).
- Zagotovljeno imamo možnost nakupa relevantne literature.
- Zagotovljena imamo sredstva za plačilo kotizacij oz. pokritje stroškov udeležbe na relevantnih konferencah in izobraževanjih.
- Zagotovljena imamo sredstva, ki nam omogočajo, da zagotovimo, da so naše aktivnosti za osebe iz marginaliziranih skupin brezplačne ali na voljo po znižani ceni.
- Drugo: _____

7. POVEZOVANJE, MREŽENJE IN PARTNERSTVA Z ORGANIZACIJAMI, KI DELUJEJO NA PODROČJU MARGINALIZIRANIH DRUŽBENIH SKUPIN

- Načrtno se povezujemo z različnimi organizacijami, ki delujejo na področju marginaliziranih družbenih skupin.
- Naše zaposlene_i in prostovoljke_ci se udeležujejo izobraževanj s področja vključevanja, ki jih organizirajo partnerske organizacije.
- Smo del projektov ali strateških partnerstev, ki z našim delovanjem niso vsebinsko povezana, a služijo krepitvi naše organizacije na področju vključevanja in nediskriminacije.
- Imamo seznam ustreznih organizacij, na katere lahko usmerimo uporabnice_ke/ udeleženke_ce.
- Seznam partnerskih organizacij in njihovih delovnih področij je objavljen na spletni strani ali uporabnicam_kom/udeleženkam_cem dostopen na drug način.
- V naših prostorih so na voljo letaki ali publikacije partnerskih organizacij.
- Uporabnicam_kom posredujemo vabila na aktivnosti partnerskih organizacij (preko družbenih omrežij, elektronske pošte, osebno ipd.).
- Drugo: _____



8. SPREMLJANJE IN EVALVACIJA NA PODROČJU VKLJUČEVANJA MARGINALIZIRANIH SKUPIN

- Redno izvajamo notranjo evalvacijo aktivnosti in preverjamo, ali smo dosegli cilje na področju vključevanja in nediskriminacije.
- Redno beležimo povzetke in evalvacije posameznih aktivnosti.
- Za načrtovanje aktivnosti uporabljamo vedno enak vzorec, kar zagotavlja lažjo izvedljivost in spremljanje.
- Za evalvacijo aktivnosti uporabljamo vedno enak vzorec, kar zagotavlja lažjo izvedljivost in spremljanje.
- Rezultati in analize evalvacij so na voljo zaposlenim in prostovoljcem, ki jih upoštevajo pri svojem delu.
- Odbor ali skupina, pristojna za vprašanja o vključevanju in nediskriminaciji, redno oblikuje poročila o svojem delu in daje priporočila.
- Redno evalviramo programe z vidikov vključevanja in nediskriminacije (implementacija prilagoditev, učinkovitost zaznavanja potreb marginaliziranih skupin, participacija uporabnikov/udeležencev z raznolikimi ozadji itd.).
- Načrtno spremljamo trajnostne učinke projektov in programov v okviru načela vključevanja in nediskriminacije.
- Evalvacije se občasno izvajajo s pomočjo zunanjih strokovnjakov.
- Drugo: _____





4

**AKCIJSKI NAČRT ZA
BOLJ VKLJUČUJOČO
ORGANIZACIJO**

Upamo, da ste s pomočjo samoevalvacije odkrile_i kaj novega o svoji organizaciji in da vas je spodbudila k razmišljanju o tem, kako implementirati konkretnejše ukrepe, da bi postala vaša organizacija še bolj vključujoča.

Z uporabo vprašalnika smo dobile_i oceno in boljše razumevanje, kako vključujoča je naša organizacija. Kaj pa je naslednji korak?

Ustvariti akcijski načrt za svojo organizacijo, oddelek ali skupino. Kako to storimo, je znova zelo odvisno od tega, kako globoke ali široke želimo, da so naše spremembe in ideje. Avtorice priročnika priporočamo sodelovanje z (zunanjo_im) fasilitatorko_jem, ki nam bo pomagala_a na poti skozi ta postopek. Pri tem koraku je ključno določiti, kaj želimo izboljšati in kako. To se lahko zdi zelo težka naloga, a ni potrebno, da je temu tako. Fasilitator_ka ali druga oseba, ki nas vodi skozi ta proces, nam lahko pomaga določiti obseg akcijskega načrta, ki bo za nas ravno pravšnji.

Za pomoč pri naslednjih korakih lahko uporabite tudi preprosto šablono akcijskega načrta (glej naslednjo stran):

ŠABLONA AKCIJSKEGA NAČRTA

KAJ	ZAKAJ	KAKO	SREDSTVA	KDO	KDAJ	REZULTATI	KAZALNIKI
Prvi cilj	Namen izvedbe	→ Aktivnost 1	Kaj potrebujemo?	Odgovorna oseba:	Časovnica – začetek in zaključek		Uspešne_i bomo, če:
		→ Aktivnost 2	Kaj potrebujemo?	Odgovorna oseba:	Časovnica – začetek in zaključek		Uspešne_i bomo, če:
		→ Aktivnost 3	Kaj potrebujemo?	Odgovorna oseba:	Časovnica – začetek in zaključek		Uspešne_i bomo, če:
Drugi cilj	Namen izvedbe	→ Aktivnost 1	Kaj potrebujemo?	Odgovorna oseba:	Časovnica – začetek in zaključek		Uspešne_i bomo, če:
		→ Aktivnost 2	Kaj potrebujemo?	Odgovorna oseba:	Časovnica – začetek in zaključek		Uspešne_i bomo, če:

1. KAJ

Pri samoevalvaciji smo morda ugotovile_i, da veliko vključujočih praks že izvajamo, vendar se jih nismo zavedale_i. Morda smo ugotovile_i, da se do zdaj na nekaterih področjih kot organizacija nismo veliko razvijale_i. Morda smo celo dobile_i ideje za dodatne vključujoče prakse, ki nam še nikoli niso prišle na misel. Če smo sklenile_i, da se želimo kot vključujoča organizacija naprej razvijati, je naslednji korak, da si zgradimo jasno predstavo o tem, katere vidike **moramo** izboljšati in na katerih **želimo** delati.

Kaj moramo razviti v svoji organizaciji, da bo postala bolj vključujoča?

Smo pripravljene_i, da se kot organizacija, oddelek ali vodstvo lotimo poglobljene samoevalvacije, da ugotovimo, kaj potrebujemo, da naša organizacija postane bolj vključujoča?

Za analizo potreb je na voljo veliko orodij in podpornih mehanizmov.

Za začetek se je smiselno vprašati:

- ? Kaj je glavni namen naše organizacije in kako ga bodo prakse vključevanja še okrepile?
- ? Kdo so naše ciljne skupine in kako lahko bolje podpremo njihovo vključevanje v delovanje organizacije na vseh nivojih ter v naše aktivnosti?
- ? Koga v tem trenutno ne uspemo vključiti, pa bi morale_i, da bi lahko namen in vrednote svoje organizacije uresničile_i v praksi?
- ? Kakšne potrebe in ambicije imamo pri vključevanju marginaliziranih skupin in oseb z intersekcijskimi identitetami, ki se soočajo z intersekcijsko diskriminacijo?
- ? Na katerih področjih svojega organizacijskega dela, struktur in aktivnosti moramo postati bolj vključujoče_i?
- ? Katere mehanizme in konkretne aktivnosti moramo implementirati, da postanemo bolj vključujoče_i?

Zelo verjetno je, da bo odgovor na zgornja vprašanja ali poglobljena ocena potreb organizacije pokazala veliko število potreb in področij, na katerih je treba delati. Resničnost večine organizacij pa nas bo verjetno prisilila, da bomo dale_i prednost določenemu področju. **Avtorice_ji tega priročnika verjamemo, da je bolje, da se dejansko osredotočimo na to, kar lahko storimo.** Pri tem pa smo ambiciozne_i in drzne_i ter ne pustimo, da bi postale_i malodušne_i in nemotivirane_i, ker se zavedamo, da je treba v resnici z omejenimi sredstvi opraviti še veliko dela.

Postavljanje ciljev:

Ko se odločimo, na katerem področju se želimo razvijati naprej, je potrebno določiti nekaj ciljev. Za to lahko uporabimo katero koli izmed podpornih orodij za vodenje projektov. Eno izmed njih je metoda **SMART**, po kateri naj bi načrtovani cilji bili:

Specific – specifični,

Measurable – merljivi,

Achievable – uresničljivi,

Relevant – relevantni,

Time bound – časovno zamejeni.



S.M.A.R.T

2. ZAKAJ?

Pri postavljanju svojih ciljev se nam lahko postavi vprašanje, kaj je širši **namen**, ki ga s konkretnimi **cilji** želimo doseči. Kako se ta povezuje s širšimi potrebami organizacije in kako nam pomaga pri vključevanju marginaliziranih skupin? Ali si lahko predstavljamo svojo organizacijo v prihodnosti, ko bo (bolj) vključujoča? Kako bo izgledala?

Konkretno cilje povežimo s širšo vlogo, ki jo ti igrajo pri razvoju naše organizacije v smeri večje vključujočnosti.

3. KAKO?

Vsak zastavljen cilj lahko najverjetneje dosežemo z različnimi pristopi in aktivnostmi. Na primer:

CILJ: Do naslednjega občnega zbora bomo zagotovile_i, da bo v našem novoizvoljenem upravnem odboru vsaj ena mlada oseba, ki je iz marginalizirane skupine oz. doživlja intersekcijsko diskriminacijo.



Iskanje kandidatk_ov med mladimi, ki sodelujejo z našo organizacijo.



Iskanje kandidatk_ov med svojimi zaposlenimi in sodelavkami_ci.



Objava javnega razpisa za kandidatke_e in promocija s pomočjo partnerskih organizacij, ki zastopajo marginalizirane mlade.



Neposredno vabilo za kandidacijo kandidatkam_om, ki jih je prepoznal naš sedanji upravni odbor.



Organiziranje usposabljanja za vse kandidatke_e, ki pokriva potrebno znanje, razumevanje in osnovne veščine za uspešno kandidaturo.



Vodenje individualiziranega mentorskega procesa s kandidatkami_i, ki so mlade osebe iz marginaliziranih skupin, za večje opolnomočenje pri vstopu v upravni odbor.



Organiziranje sklopa aktivnosti ozaveščanja za vse članice_e organizacije o pomembnosti zagotavljanja večje raznolikosti in vključujočnosti upravnih organov in struktur organizacije, zlasti kar se tiče mladih iz marginaliziranih skupin.

Pri tem primeru je razvidno, da opredeljeni cilji še ne pomenijo nujno, da smo opredelile_i tudi konkretne aktivnosti ali strategije. Iz seznama možnih aktivnosti za uresničevanje enega samega cilja hitro postane jasno, da vsaka od njih odraža drugačen nabor vrednot, ki jim bo organizacija sledila v svojem notranjem ali zunanjem organizacijskem okolju. Izбира aktivnosti je torej zelo pomembna. Pri načrtovanju poskusimo upoštevati nekaj vprašanj:

- ? Ali je načrtovana aktivnost res najpomembnejša za doseganje našega cilja?
- ? Ali je načrtovana aktivnost nekaj, za kar ima naša organizacija zadostne zmožnosti in vire za izvedbo? Če ni, kaj bi potrebovale_i za dejansko izvedbo?
- ? Ali aktivnost dobro izraža vrednote, ki jih želimo sporočati tako navznoter kot navzven?
- ? Ali aktivnost spoštuje načeli nediskriminacije in vključevanja?
- ? Ali aktivnost v središče postavlja potrebe (mladih) oseb iz marginaliziranih skupin?
- ? Ali je aktivnost participativna in jo bodo osebe, ki jih vključujemo, soustvarjale in v njej soodločale?

Ne pričakujemo pritrdilnega odgovora na vsako od teh vprašanj, niti to ni pogoj za to, da je aktivnost ustrezna ali koristna. Namesto tega razumimo vprašanja kot izhodišče za refleksijo o svojih praksah. Smo si kdaj skušale_i predstavljati, kako bi izgledala katera od aktivnosti, če bi bili vsi odgovori pritrdilni? Kaj je pomembno za naše prakse in delo organizacije? Kako bi se lahko pri implementaciji aktivnosti potrudile_i, da bi odgovori na omenjenih 6 vprašanj bili čim bolj pritrdilni?

4. SREDSTVA

Pri postavljanju ciljev smo že opredelile_i, kaj je širši namen, ki ga želimo s konkretnimi cilji doseči. Kako se ta povezuje s širšimi potrebami organizacije in kako nam pomaga pri vključevanju marginaliziranih skupin? Ali si lahko predstavljamo svojo organizacijo v prihodnosti, ko bo (bolj) vključujoča? Kako bo izgledala?

Naslednji korak je, da konkretne cilje povežemo s širšim namenom, ki ga želimo doseči pri razvoju svoje organizacije v smeri večje vključujočnosti.

Razmislimo in določimo, katera sredstva bomo potrebovale_i za implementacijo posameznih aktivnosti.

- **Kakšne prostore potrebujemo?**

Kako preverimo, ali so zares vključujoči, dostopni in varni za osebe, ki jih želimo vključiti? Ali so dostopni za osebe, ki uporabljajo voziček ali druge pripomočke za gibalno ovirane? Imajo spolno nevtralna stranišča? So kje v prostoru diskriminatorni simboli ali slogani?

- **Katere materiale in opremo potrebujemo?**

So materiali in oprema dostopni slabovidnim, slepim, gluhih ali naglušnim osebam? Ali poglobljajo stereotipe in predsodke? Ali ustrezajo različnim senzornim potrebam in učnim stilom?

- **Koga moramo vprašati za nasvet ali vključiti v načrtovanje in izvedbo?**

Imamo v svojih timih zadostna sredstva, znanje, izkušnje in kompetence ali moramo vključiti še koga? Potrebujemo posvet s partnerskimi organizacijami, ki delajo z marginaliziranimi skupinami? Ali pred tem potrebujemo več časa za raziskovanje in dodatno usposabljanje znotraj organizacije?

- **Kakšen proračun potrebujemo?**

Zagotavljanje dostopnih prostorov, materialov in orodij običajno pomeni dodatne stroške. Če to še ni del našega rednega delovnega procesa, moramo predvideti stroške, kot so npr. najem opreme, nakup materialov in orodij, stroški tolmačenja v znakovni jezik, zagotavljanje prevodov gradiv v druge jezike, dodaten čas zaposlenih.

5. KDO?

Za vsako načrtovano aktivnost je pomembno, da natančneje določimo eno ali več odgovornih oseb, zadolženih za načrtovanje, implementacijo in evalvacijo. Jasnost pri dodeljevanju odgovornosti pripomore k uspešnosti pri implementaciji aktivnosti.

Upoštevati pa moramo tudi, da verjetno načrtujemo nekaj, kar še nikoli prej ni bilo izvedeno na točno tak način. Sebe in svojo organizacijo postavljamo pred izziv: **od načrtov priti do poglobljene prakse vključevanja**. Zato razmislimo tudi o podpori, ki jo lahko nudimo drug_a drugi_emu, odgovornim osebam in vsem sodelujočim pri implementaciji tega načrta.

- Kakšno podporo bomo potrebovale_i odgovorne osebe in druge_i, ki sodelujemo pri implementaciji načrta?
- Ali načrt aktivnosti vključuje podpirne mehanizme, kot so usposabljanje zaposlenih, dostopnost dodatnih sredstev, posvetovanje z zunanjimi strokovnjaki_njami ali dodaten čas?
- Kdo bo podporo nudil_a in kako?
- So podporni mehanizmi upoštevani pri proračunu za aktivnost?

6. KDAJ?

Za vsako aktivnost ustvarimo realistično in nekoliko prilagodljivo časovnico. Opredelimo začetek in zaključek načrtovanja in implementacije aktivnosti. Ker pa pri tem najverjetneje ne sledimo ustaljenim vzorcem, to lahko prinaša nove izzive in nepričakovane situacije. Da ublažimo pritisk, pričakovanja in tveganja, razmislimo o možnosti, da si vzamemo **30 % več časa** kot za pretekle primerljive aktivnosti. Takšen akcijski načrt je smiseln le, če ga skušamo udejanjiti najprej »pravilno« in ne najprej »učinkovito«. S tem ustvarjamo nove učne priložnosti tako za celotno organizacijo kot za vsako posamezno vpleteno osebo.

7. REZULTATI

Pri praksi vključevanja je proces pomembnejši kot »popolnost« rezultatov. Poskušajmo si zamisliti oprijemljive in konkretne rezultate, ki bi jih rade_i dosegle_i na koncu ali na sredi procesa. Poskušajmo biti realistične_i in načrtovati rezultate, ki so relevantni, pomembni, potrebni, uporabni in učinkoviti. Komu bi rezultati koristili? Ali so bile te osebe vključene v proces? Smo upoštevale_i njihove potrebe in želje glede tega, kakšni rezultati bi bili zanje najuporabnejši? Kako bi iz njihove perspektive izgledali rezultati, ki so zanje dostopni? So bile te osebe vključene v proces ustvarjanja rezultatov in so njihove solastnice? Ne glede na to, ali so rezultati fizični (npr. priročnik, aktivnost) ali pa gre za nova znanja in ozaveščenost ekipe, je glavna razlika med tem pristopom k vodenju projektov in bolj klasičnim prav v procesu: je bil vključujoč? Je sledil načelom vključevanja mladih iz marginaliziranih skupin?

8. KAZALNIKI

Namen določanja kazalnikov je, da nam pomagajo prepoznavati in spremljati, ali dosegamo zastavljene rezultate in cilje. Načrtujemo jih že na samem začetku in jih uporabljamo za preverjanje vključujočnosti procesa. Opredelimo jih skupaj z (mladimi) osebami iz marginaliziranih skupin oziroma jim jih damo v pregled, da potrdijo, ali kazalniki odražajo vključujoče prakse. Vrnimo se na naš primer iz točke 3 (Kako?) in poskusimo osvetliti vlogo kazalnikov:

CILJ:

Do naslednjega občnega zbora bomo zagotovile_i, da bo v našem novoizvoljenem upravnem odboru vsaj ena mlada oseba, ki je iz marginalizirane skupine oz. doživlja intersekcijsko diskriminacijo.

AKTIVNOST 1:

Iskanje kandidatk_ov med mladimi, ki sodelujejo z našo organizacijo.

REZULTAT:

Identificirale_i smo vsaj 3 mlade iz marginaliziranih skupin in jih povabile_i, da kandidirajo za mesto v naslednjem upravnem odboru.

KAZALNIKI:

- Vsem mladim, ki sodelujejo z našo organizacijo, je bilo poslano interno vabilo, v katerem je bilo jasno razloženo, da želi organizacija zagotoviti zastopanost mladih iz marginaliziranih skupin v upravnem odboru in da je odprta možnost kandidature.
- Razpis za kandidatke_e je napisan v dostopnem jeziku (npr. prevod v različne jezike in različica s preprostim jezikom) in objavljen na dostopne načine (združljivost z bralnimi programi za slabovidne, dostopno oblikovanje in izbira barv za barvno slepe, spolno nevtralen jezik, dostopnost prek mobilnega telefona in tudi izven spleta).
- Najmanj 3 marginalizirane mlade osebe so potrdile, da želijo kandidirati za mesto v upravnem odboru.

Poleg zgornjih korakov bo vsak akcijski načrt od nas zahteval upoštevanje možnih tveganj ter sprotno spremljanje in evalvacijo. Če bomo pri načrtovanju aktivnosti sledile_i življenjskemu ciklu projekta, je seveda pomembno razmisliti tudi o nadaljnjih korakih. Ti so pomembni pri vodenju projektov in o njih lahko najdemo mnogo dobrih drugih virov informacij, v tem priročniku pa izpostavljamo samo nekaj vidikov, temeljnih za vključujoče prakse.

OCENA TVEGANJA

Nekatera tveganja so pogostejše prisotna pri uvajanju praks vključevanja mladih iz marginaliziranih skupin:

- **Naše »običajne_i« člani_ce in uporabnice_ki lahko izrazijo odpor do sprememb, ki jih želimo uvesti.** Morda ne bo dovolj, če se za večjo vključujočnost zavzema samo vodstvo ali jedrna skupina organizacije. Zato moramo graditi empatijo, politično voljo in občutek solastništva procesa preobrazbe organizacije med širšim članstvom in v njenem širšem okolju.
- **Nekatere nove prakse so lahko vključujoče do enih marginaliziranih mladih, ne pa do drugih oziroma lahko za slednje celo predstavljajo oviro.** Razložiti moramo, zakaj potrebam ene skupine dajemo prednost pred drugimi. Pri tem moramo biti transparentne_i glede svojih izbir, prioritet in odločitev, verjetno pa bomo prejele_i tudi nekaj kritik.
- **Proces in spremembe lahko trajajo veliko dlje, kot je bilo načrtovano.** Implementacija nove strategije in eksperimentiranje lahko vzameta več časa kot ste predvidele_i, tudi če si za to vzamemo priporočenih dodatnih 30 % časa v primerjavi z ustaljenimi aktivnostmi. Pri prilagajanju na potrebe marginaliziranih mladih si vzemite čas in bodite fleksibilne_i.
- **Mladi iz marginaliziranih skupin nam ne zaupajo ali se jim zdi, da naša organizacija ni prostor zanje.** S procesom preobrazbe šele začnemo in šele s temeljitim delom in dejanji lahko pridobimo zaupanje najranljivejših in marginaliziranih skupin, kar lahko vzame nekaj časa. Odprimo svoja vrata, a imejmo v mislih, da lahko traja leto dni ali še več, preden vstopijo prve_i uporabnice_ki. Vztrajajmo in poiščimo podporo partnerskih organizacij, ki nam lahko pomagajo graditi varnejši prostor in zaupanje.

SPROTNO SPREMLJANJE IN EVALVACIJA

Uporabimo lahko vsa preizkušena orodja za podporo pri sprotnem spremljanju in evalvaciji, ki so se uveljavila v mladinskem delu v Evropi ali v drugih kontekstih. Priporočljivo je, da zagotovimo, da so (mlade) osebe iz marginaliziranih skupin vključene v proces sprotnega spremljanja in evalvacije. Če imamo sredstva za izvedbo procesa zunanje supervizije ali intervizije, poskrbimo, da bodo tudi zunanje_i strokovnjaki_nje osebe iz marginaliziranih skupin, ki nam lahko s svojimi pogledi pomagajo pri sprotnem spremljanju, prilagajanju in evalvaciji našega procesa in akcijskega načrta.

NASLEDNJI KORAKI

Ponovno začnimo cikel in bodimo ponosne_i na to, kar smo se naučile_i in dosegle_i. Nato pa se ponovno lotimo procesa samoevalvacije in naredimo naslednji akcijski načrt za nadaljnje vključujoče prakse! To delo ni stvar enkratnega strateškega premisleka in časovno zamejene implementacije: **praksa vključujoče organizacije zahteva neprekinjeno prizadevanje.** Tako kot se spreminjajo potrebe (mladih) oseb, se morajo spreminjati tudi organizacije.



5

NAVDIH ZA
VKLJUČUJOČE
PRAKSE

Prejšnja poglavja natančno opisujejo, kako začeti preobrazbo v (bolj) vključujočo organizacijo. Prve ovire se pogosto pojavijo pri vprašanju »kako?«. Za podporo pri tem koraku smo zbrale_i nekaj primerov dobrih praks.

V tem poglavju najdemo pregled nekaterih preizkušenih praks in orodij. Pomagajo nam lahko pri razmišljanju o smernicah in načelih vključevanja na praktični, vsakdanji ravni. Nekatere bo verjetno potrebno dodatno prilagoditi kontekstu organizacije, druge pa lahko neposredno prenesemo in uporabimo.

Razdeljene so na osem področij, ki sledijo strukturi samoevalvacijskih vprašalnikov (glej 3. poglavje).

Vsak primer dobre prakse vključuje pet delov:

- 1)** kratek opis,
- 2)** izzivi, na katere odgovarja,
- 3)** prednosti, ki jih ima uporaba te prakse ali orodja za organizacijo in uporabnice_ke/udeleženske_ce,
- 4)** dodatni viri z nasveti in informacijami o izvedbi,
- 5)** primer rabe dobre prakse pri vsakdanjem delu.

Prakse je prispevalo sedem različnih organizacij:

Društvo za kulturo inkluzije (Slovenija):
<http://www.drustvozakulturoinkluzije.eu/>,

Društvo za kulturo in izobraževanje IMPRO (Slovenija):
<https://www.drustvoimpro.si/>,

National Youth Council of Ireland (Irska):
<https://www.youth.ie/>,

Društvo Parada ponosa (Slovenija):
<http://www.ljubljana.pride.org/>,

Rialto Youth Project (Irska):
<http://rialtoyouthproject.net/>,

Društvo ŠKUC (Slovenija):
<https://www.skuc.org/>,

The Association for Promoting Multiculturality Walter (Finska):
<http://www.walter.fi/walter-in-english/>.

BODIGATREBA

(Društvo za kulturo in izobraževanje IMPRO)

1. KRATEK OPIS



Bodigatreba je izobraževalni program za različne profile mladinskih delavk_cev na področju improvizacijskega gledališča. Izobražujemo tako mentorice_je (gledališke pedagoginje_e) kot tudi drugo osebje (napovedovalke_ci, ocenjevalke_ci in tehnično osebje). Vsak_a kandidat_ka gre skozi celoletni izobraževalni program in na koncu prejme licenco. Program od leta 2002 izobražuje mentorice_je za delo na področju kulturne in umetniške vzgoje ter izboljšuje njihove kompetence. Pomemben del tega programa temelji na medvrstniškem učenju in je osnova za ustvarjanje bolj vključujoče kulture znotraj improvizacijskih mladinskih projektov našega društva.

2. IZZIVI



- Naslavljanje medvrstniškega nasilja in mikroagresij, seksizma, šovinizma, homofobije, ksenofobije, diskriminacije na podlagi različnih zmožnosti, sovražnega govora ipd. tako na odru kot tudi izven njega.

3. PREDNOSTI



- Boljša kakovost organizacijskih mladinskih programov.
- Opolnomočeno osebje.
- Varnejši in bolj vključujoč prostor za udeleženke_ce.

4. DODATNI VIRI



Spletna stran: <https://www.drustvoimpro.si/>.

Več o Šolski impro ligi (ŠILA) najdete na <http://www.sila-impro.si/>.

Več o improvizacijskem gledališču najdete na <http://improencyclopedia.org> in <https://medium.com/@meister.devin/inclusion-and-improv-where-the-top-and-bottom-meet-1738d906b3a2>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Bodigatreba je program usposabljanja mentoric_jev in osebja, namenjen podpori mladinskih programov, ki temeljijo na improvizacijskem gledališču. Je tudi platforma za prenos znanja v kulturnih poklicih in igra ključno vlogo pri spodbujanju kulture raznolikosti in vključevanja znotraj impro skupnosti v Sloveniji. Že od začetka leta 2002 program deluje na osnovi neformalnega izobraževanja in izvaja različne strategije in pristope mladinskega dela. Program se izvaja na štirih različnih ravneh:

- a) Pridobivanje kadrov: večina sodelujočih v programu sestoji iz nekdanjih udeleženk_cev mladinskega programa ŠILA ali drugih izobraževanj improvizacijskega gledališča. Izbrane_i so na individualnih intervjujih na podlagi njihove motivacije in zmožnosti, da sodelujejo v programu.
- b) Delavnice in procesi medvrstniškega učenja: udeleženke_ci se enkrat mesečno udeležujejo različnih delavnic, izobraževanj ali seminarjev, ki umetniške teme povezujejo z mladinskim delom: npr. kako pristopiti k oblikovanju skupin, ustvarjanju varnejšega učnega okolja, reševanju konfliktov, kako določiti skupinske in individualne cilje.
- c) Izobraževanje na delovnem mestu: udeleženke_ci obiskujejo delavnice, ki jih izvajajo bolj izkušene_i mentorice_ji, in opažanja beležijo v dnevniku.

1. DELOVANJE ORGANIZACIJE

d) Vodenje delavnic: po devetih krogih izobraževanja na delovnem mestu udeleženske_ci načrtujejo in izvedejo lastno delavnico in s strani drugih mentoric_jev prejmejo povratne informacije.

e) Vikend seminar: po enem letu udeležbe v programu in po zaključku vseh predhodnih nalog udeleženske_ci sodelujejo na vikend seminarju z ostalimi improvizatorkami_ji in osebjem, kjer sodelujejo pri evalvaciji prejšnje sezone in načrtovanju nove ter razpravljajo o različnih ovirah, ki jih opažajo mladinske skupine, in skupaj z vrstnicami_ki poskušajo zanje najti nove rešitve.

PRISTOP, KI TEMELJI NA POTREBAH (Rialto Youth Project)

1. KRATEK OPIS



Z uporabo pristopa, ki temelji na potrebah mladih, in različnih izpeljanih metod imajo mlade osebe, s katerimi delamo, več priložnosti, da so slišane in opolnomočene ter da mladinsko delo zadovoljuje njihove potrebe.

2. IZZIVI



- Generična metodologija mladinskega dela, ki ni prilagojena potrebam določenim skupinam mladih.
- Delo z mladimi z različnimi kulturnimi ozadji.

3. PREDNOSTI



- Odziv, ki temelji na potrebah.
- Odmik od tega, da z mladimi delamo na podlagi njihovega vedenja.
- Večji učinek mladinskega dela.

4. DODATNI VIRI



Več na <https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2013/sep/09/supporting-students-with-dyslexia-teachers-tips-pupils> (11. 2. 2021).

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



S skupino mladih moških, ki so izkazovali antisocialno vedenje, tako da so razbijali šipe okoliških avtomobilov, smo uporabile_i metodo drevesa potreb⁵¹. Pri delu z njimi smo se skupaj poglobile_i v čustva in potrebe, da bi ugotovile_i vzroke za to vedenje. Govorili so o tem, da so v svojem življenju zelo jezni, ker ni bila izpolnjena njihova potreba po tem, da so v družbi slišani in njihov glas šteje. Bili so jezni, saj so prihajali iz nižjih socialno-ekonomskih razredov in so verjeli, da nimajo dostopa do zaposlitve in izobrazbe ter posledično do dobrih obetov za prihodnost. Nato smo z njimi oblikovale_i odzive, temelječe na potrebah.

Za vsako mlado osebo, s katero sodelujemo, uporabljamo individualni učni načrt. Vsaka mlada oseba ima lastno_ega ključno_ega delavko_ca, ki skrbi za to, da so potrebe mlade osebe prepoznane, tudi če delavka_ec z osebo ne dela neposredno. Ko mlada oseba doseže določeno starost ali stopnjo razvoja, s ključno_im delavko_cem učni načrt skupaj zaključita. Preden mladinske_i delavke_ci začnejo z individualnim ali skupinskim delom, uporabijo metodo drevesa potreb in tako zagotovijo, da njihovo delo temelji na potrebah.

⁵¹ Metoda »Drevo potreb« je podrobneje predstavljena v priročniku *Transformacija sovražnega govora v mladinskem delu: praktični priročnik aktivnosti za mladinske delavke_ce*, ki je v slovenskem jeziku izšel pri Društvu Parada ponosa leta 2020.

PROCES OUTSIDE IN (Rialto Youth Project)

1. KRATEK OPIS



Outside In – Transformacija sovražnega govora je pristop, namenjen podpori, spodbujanju in usposabljanju mladinskih delavk_cev na področjih vključevanja in dela v skupnosti.

2. IZZIVI



- Pomanjkanje informacij, virov in znanja med mladinskimi delavkami_ci o marginaliziranih skupinah, vključevanju, nediskriminaciji in specifičnih metodah dela.
- Pomanjkanje osebne ali strokovne samozavesti za delo v skupnostih in izkazovanje zavezništva.

3. PREDNOSTI



- Povečanje števila in raznolikosti uporabnic_kov.
- Povezovanje z drugimi skupnostmi.

4. DODATNI VIRI



Spletna stran projekta: <http://transforminghate.eu/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Rialto je ime lokalne skupnosti, v kateri ta mladinski projekt živi. Na začetku projekta v 80. letih so na tem območju živele_i pretežno belopolte_i Irke_ci iz delavskega razreda. Vendar se je v zadnjih desetih letih zgodila regeneracija in nato stanovanjska kriza, ki sta spremenili demografsko sliko območja. Po naših demografskih ocenah je tamkajšnja skupnost danes raznolika (npr. Irke_ci, Afričanke_i, Egipčanke_i, Pakistanke_ci). Po nizu sovražnih napadov lokalne irske skupnosti smo se povezale_i s prizadetimi skupnostmi in jim ponudile_i podporo in zavezništvo v obrambi pred nadaljnjimi napadi. S tamkajšnjim imamom in njegovo družino smo navezale_i močne vezi in jih sčasoma na njihovo željo povezale_i s povzročitelji_cami nasilja z namenom, da se odnosi popravijo. Pogosto smo bile_i povabljene k imamu na kosilo in smo vedno klepetale_i na sprednjem dvorišču, da smo se tako pokazale_i kot zaveznice_ki. Njegova hči je pri nas opravila delovno prakso za fakulteto. Zatem smo skupaj razvijale_i odnose med ekipo mladinskih delavk_cev in lokalno muslimansko skupnostjo. Pri tem je bil izziv najti čas za to, da za ekipo ustvarimo varnejši prostor, v katerem so se člani_ce lahko iskreno pogovarjale_i o svojem samozavedanju in praksah delovanja. Financerji na Irskem pričakujejo, da prikažemo čim boljše razmerje med financami, ki jih dobimo, in učinkom svojega dela. Poleg tega želijo, da dajemo prednost delu neposredno z mladimi, ne da bi pred tem imele_i čas za razvijanje dobrih praks. Pogosto govorimo o zagotavljanju varnejših prostorov za mlade, a iste postopke moramo prilagoditi tudi za mladinske delavke_ce. Uporabile_i smo elemente treninga Outside In⁵², še posebej tiste o samozavedanju in raziskovanju lastnih predsodkov in prepričanj, empatičnem poslušanju, razumevanju svoje rabe razdiralnega jezika in odzivanju namesto reagiranja. Tovrstne prakse je drugače težko izpeljati, saj zahtevajo čas ter podporo.

⁵² Več o procesu treninga Outside In in o omenjenih teoretskih pristopih najdete v *Outside in: transformacija sovraštva v mladinskem delu: priročnik za vse, ki delajo z mladimi*, ki je v slovenskem jeziku izšel pri Društvu Parada ponosa leta 2020.

ETIČNI KODEKS DELOVANJA BAZENA TRENERK_JEV

(Društvo Parada ponosa)

1. KRATEK OPIS



Društvo Parada ponosa ima bazen trenerk_jev, ki ima svoj etični kodeks. Ta vodi trenerke_je pri procesu priprave, izvedbe in evalvacije treningov in delavnic. Vsebino etičnega kodeksa oblikujejo trenerke_ji same_i. Kodeks definira politične vrednote bazena (vključno z nediskriminacijo in vključevanjem), pogled na vlogo neformalnega izobraževanja, pozicioniranje znotraj mladinskega sektorja in delovne principe. Z vstopom v bazen trenerk_jev se oseba zaveže k upoštevanju kodeksa.

2. IZZIVI



- Različne predstave o skupnih vrednotah.
- Različno razumevanje, kako te vrednote uporabiti v trenerskem delu.

3. PREDNOSTI



- Dokument poda glavni okvir delovanja bazena.
- Določa, kako trenerke_ji udejanjajo vrednote, pri čemer ne dopušča prostora za njihovo individualno interpretacijo.
- Razumevanje dogovorjenih vrednot.
- Jasna pričakovanja za nove trenerke_je.
- Podlaga za sklicevanje v primeru kršitev kodeksa.

4. DODATNI VIRI



Več na http://www.ljubljana.pride.org/wp-content/uploads/2019/11/Eti%C4%8Dni-kodeks-bazena-trenerk_jev-DPP_2019_20.pdf.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Etični kodeks bazena trenerk_jev Društva Parada ponosa je bil oblikovan participativno s pomočjo fasilitiranega procesa. Trenerke_ji so delale_i v manjših skupinah in parih ter si vzele_i čas za razmislek o vrednotah, ki jih prepoznajo v svojem delu ali bi se zanje pri delu rade_i zavzemale_i. Prav tako so izvedle_i refleksijo o tem, kako in zakaj te vrednote udejanjati v svojem delu.

PRIROČNIK ZA RAZNOLIKOST

(National Youth Council of Ireland)

1. KRATEK OPIS



Priročnik za raznolikost Access All Areas (Dostop do vseh območij)⁵³ se uporablja kot orodje za zagotavljanje vključujočnosti organizacije.

2. IZZIVI



- Pomanjkljivo zavedanje potreb različnih marginaliziranih skupin.
- Pomanjkljivo vključevanje različnih marginaliziranih skupin.
- Pomanjkanje strateškega načrtovanja na področju vključevanja in nediskriminacije.

3. PREDNOSTI



- Razumevanje vključujočih praks.
- Načrtovanje vključevanja.
- Poznavanje marginaliziranih skupin in njihovih specifik.

4. DODATNI VIRI



Več na <https://www.youth.ie/articles/access-all-areas/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Priročnik o raznolikosti Access All Areas vsebuje 15 poglavij, ki se nanašajo na različna specifična področja vključevanja, kot je npr. delo z mladimi osebami, ki prihajajo iz manjšinskih etničnih skupin, LGBTIQ+ mladimi, mladimi s težavami v duševnem zdravju, mladimi v skrbstvenih vlogah, brezdomnimi mladimi, mladimi starši, mladimi z različnimi zmožnostmi, mladimi, ki so izolirane_i na podežlju, obravnavane_i pred sodiščem za mladoletne in mladimi, ki niso vključene_i v šolanje, usposabljanje ali zaposlitev.

Vsako poglavje navaja potrebe posamezne skupine in daje praktične nasvete, vsebuje pa tudi vprašalnik, ki opozarja na pogoje za vključevanje vsake podskupine mladih. Redko katera organizacija lahko pokrije vsa področja vprašalnika, zato je le-ta orodje za iskanje vrzeli in razvijanje akcijskega načrta.

Priročnik naslavlja problem organizacij, ki ne vedo, kaj je potrebno, da se osebe počutijo vključene. Poimenuje skupine, ki jih moramo vključevati v mladinskem delu – na primer mlade, ki opravljajo skrbstvene vloge – na katere se zlahka pozabi. Organizacije spodbuja, da razmislijo o dostopnosti za osebe z različnimi zmožnostmi: npr. da so zagotovljene klančine, dostopna stranišča in tako vizualni kot tudi zvočni alarmi. Organizacije vodi pri razmisleku, kako lahko pri promociji dosežejo tudi osebe izven svojih stalnih mrež ter kako lahko vizualna podoba prostorov različnim skupinam mladih izraža dobrodošlico. Odpira tudi vprašanja o smernicah, ki jim organizacije sledijo in na kakšen način mlade iz manjšin ali marginaliziranih skupin vključujejo v procese odločanja in načrtovanje. Vprašanja sledijo strukturi petih točk: javna podoba, profesionalni razvoj, participacija, smernice in postopki, načrtovanje in izvajanje programov.⁵³ Priročnik med drugim uporabljajo tudi študentke_i pri predmetih o mladinskem delu.

⁵³ V izvirniku: 5 Ps: Public image, Professional development, Participation, Policies and procedures, Program planning and delivery (op. p.).

WORDPRESS VTIČNIK ZA DOSTOPNOST

(Društvo Parada ponosa)

1. KRATEK OPIS



V Društvu Parada ponosa za svojo spletno stran (www.ljublanapride.org) uporabljamo platformo Wordpress. Eden od pozitivnih vidikov te je, da lahko dodajamo svoje vtičnike, zato smo se odločile_i za uporabo vtičnika WP Accessibility, da bo naša spletna stran dostopnejša.

Na spletni strani se nahaja manjša ikona za dostopnost, klik nanjo pa prikaže nastavitve, ki so na voljo za večjo dostopnost spletne strani (npr. način za barvno slepe, navigacija s tipkovnico, spreminjanje velikosti pisave, podčrtano besedilo, poudarjene povezave, obrnjene barve). Uporabnicam_kom omogoča ogled spletne strani in branje ali poslušanje besedila ter slik, ki je v skladu z njihovimi potrebami.

2. IZZIVI



- Nedostopnost spletne strani osebam z različnimi zmožnostmi.
- Poskrbeti, da je spletna stran dostopna uporabnicam_kom, ki so (barvno) slepe_i ali imajo druge različne zmožnosti branja.
- Začeti proces vključevanja tudi na organizacijskih digitalnih platformah.

3. PREDNOSTI



- Spletna stran je dostopnejša za širši krog oseb z različnimi zmožnostmi.
- Osebe z različnimi zmožnostmi se počutijo bolj vključene v organizacijsko vsakodnevno delo in dogodke.
- Spletna stran je lažje razumljiva in bolj pregledna za vse brez posega v njen dizajn ali prejšnji izgled.
- Dodaten korak k večji vključujočnosti.

4. DODATNI VIRI



Vtičnik je dostopen na <https://wordpress.org/plugins/wp-accessibility/>, lahko pa do njega dostopate in ga dodate na Wordpress Nadzorni plošči pod razdelkom Vtičniki. Po aktivaciji vtičnika lahko vidite vsa navodila in nastavitve ter jih uredite po svojih željah. Če ne uporabljate platforme Wordpress, lahko poskusite najti vtičnike za druge platforme ali se obrnete na oblikovalko_ca ali programerko_ja vaše spletne strani.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Vtičnik smo uporabile_i na trenutni spletni strani društva (www.ljublanapride.org), vendar ga nameravamo uporabiti tudi na vseh svojih drugih spletnih straneh.

VARNEJŠI PROSTOR (Društvo ŠKUC)

1. KRATEK OPIS



Društvo ŠKUC pri svojem delovanju uporablja različne pristope, ki pripomorejo k temu, da se mlade osebe, vključene v naše aktivnosti, počutijo sprejete in prepoznavajo naše prostore kot varnejše prostore, kjer je sprejet_a vsak_a ne glede na spol, spolno usmerjenost, raso, etnično pripadnost, versko prepričanje, starost ipd.

2. IZZIVI



- Mladi iz marginaliziranih družbenih skupin so večkrat postavljeni na rob družbe, družba pa ne upošteva njihovih specifičnih osebnih okoliščin, ki se odražajo v njihovem vsakdanjem življenju.
- Ponuditi varnejši prostor za LGBTIQ+ mlade, ki se z nasiljem, diskriminacijo in zavračanjem soočajo že v najboljčutljivejšem obdobju odrasčanja.

3. PREDNOSTI



- Prepoznane_i smo kot prostor, v katerem je dobrodošla_el vsak_a.
- Ustvarjanje programa, v katerem so mlade osebe lahko slišane_i in videne_i, hkrati pa v njem sodelujejo preko kreativnosti, družbene angažiranosti in aktivizma, saj same_i najboljše poznajo svoje potrebe in želje.
- Aktivnosti in dogodki so odprti za vse mlade iz marginaliziranih skupin, ki lahko pri njih sodelujejo tudi kot soustvarjalke_ci.
- Organizacijski programi so dostopni osebam iz marginaliziranih skupin.
- Sprejemajoč in odprt pristop pozitivno vpliva na odnose znotraj kolektiva (na zaposlene in prostovoljke_ce).

4. DODATNI VIRI



Več informacij o delu Društva ŠKUC lahko najdete na <https://www.skuc.org/> in na www.ljudmila.org/lesbo/alarm/index.html.
Naš kontakt je kulturnicenterq@gmail.com.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Na vsakem dogodku v naši izvedbi je prisotna oseba, usposobljena za to, da prepozna nasilje ali diskriminacijo in se temu primerno odzove. K vzdrževanju varnejšega prostora pripomorejo tudi spolno nevtralna stranišča. Ena od naših praks je tudi pripravljenost osebja, da udeleženko_ca ali obiskovalko_ca pospremi do taksija, če se ta ne počuti varno.

Sodelovanje z našim društvom se ne glede na osebne okoliščine omogoči vsaki_emu tako v vlogi prostovoljke_ca kot tudi ustvarjalke_ca programa. Vsak_a, ki deluje v našem društvu (prostovoljno ali kot zaposlen_a) pa se tudi udeleži delavnice, kjer se nauči delati z mladimi z manj priložnostmi ter marginaliziranimi skupinami. Poleg tega se na naše društvo lahko anonimno obrne vsak_a, ki se sooča s kakršno koli diskriminacijo ali nasiljem, pri tem pa nudimo pomoč ter podporo.

SENZORNA PODPORA V OKOLJU MLADINSKEGA DELA (Rialto Youth Project)

1. KRATEK OPIS



Ko smo ugotovile_i, da pri naših aktivnostih sodelujejo mlade osebe z avtizmom in da se v naših prostorih počutijo preobremenjene_i, smo uporabile_i strategijo prepoznavanja potreb in organizirale_i usposabljanje zaposlenih, da bi zagotovile_i prostor, v katerega se bodo lažje vključile_i in v njem sodelovale_i.

2. IZZIVI



- Mlade osebe so med aktivnostmi oz. v organizaciji senzorno preobremenjene_i in se počutijo neprijetno.
- Vključevanje mladih z različnimi zmožnostmi v aktivnosti.

3. PREDNOSTI



- Prepoznavanje potreb.
- Usposabljanje zaposlenih.
- Strateški pregled možnih izboljšav.
- Podpora mladim z različnimi senzornimi potrebami.
- Mladi lahko bolj aktivno sodelujejo.

4. DODATNI VIRI



Več na

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2018.1433695>.

<https://childmind.org/article/sensory-processing-faq/>.

<https://www.steampoweredfamily.com/brains/sensory-activities-for-the-older-child/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Mlada oseba, ki je prihajala v mladinski prostor, je bila opazno v hudi stiski. Tekala je naokrog in pogosto kričala. Mladinska_i delavka_ec je to vedenje v prostoru poskusila uravnavati, a ko se je vedenje ponavljalo, je organiziral_a srečanje z mlado osebo po zaključku skupinske aktivnosti. Mlada oseba je povedala, da ima v šoli nenehno težave, ker ne sedi in opravlja svojega dela.

Znotraj organizacije smo izvedle_i oceno potreb svojih uporabnic_kov in ugotovile_i, da je med njimi nekaj mladih z avtizmom. Po refleksiji v kolektivu smo spoznale_i, da se moramo dodatno izobraziti in razviti temeljito razumevanje avtizma. Odločile_i smo se, da potrebujemo dodatno usposabljanje za podporo mladim z avtizmom. Celoten kolektiv je opravil usposabljanje in naredil akcijski načrt.

Spoznale_i smo, da je bila mlada oseba senzorno preobremenjena in je zato potrebovala pomoč pri uravnavanju svojega vedenja. Ugotovile_i smo, da ji_mu je senzorično pisalo (pisalo, ki stimulira čute z različnimi barvami, oblikami, teksturami) zelo pomagalo, da je lahko zaključil_a naloge. Ugotovile_i smo tudi, da je mlada oseba potrebovala podporo pri uravnavanju čustev, pri čemer je pomagal_a krema za roke, ki jo je imela v torbi in si jo je vtiral_a v roke, ko je občutil_a stisko, kar ji_mu je zelo pomagalo pri tem, da je ostal_a osredotočen_a na svoje delo.

Osredotočile_i smo se tudi na senzorno podporo v mladinskem prostoru, saj smo na usposabljanju izvedele_i, da so senzorne potrebe ključne za uravnavanje čustev. Zato smo znižale_i osvetljenost prostorov. Na stenah smo imele_i veliko plakatov in slik, ki smo jih odstranile_i, saj lahko osebo senzorno preobremenijo. Priskrbele_i smo umetniške materiale s senzoričnim oprijemom in posebne predmete za oralne senzorne potrebe in razvoj motoričnih sposobnosti.

VARNA OSEBA

(Društvo Parada ponosa)

1. KRATEK OPIS



Varna oseba je oseba (ali osebe), ki je na voljo za podporo udeleženkam_cem ali prostovoljkam_cem v primeru, da se med aktivnostmi počutijo čustveno preobremenjene. Za kvaliteto in varno opravljanje te vloge varna oseba potrebuje specifične spretnosti in znanja:

- določeno mero strokovnega znanja o človeškem vedenju, psihologiji, mentorstvu ali coachingu, razvoju mladih in delu z mladimi z večjimi dejavniki tveganja,
- izkušnje z delom z marginaliziranimi skupinami (LGBTIQ+ osebe, migrantke_i, romska skupnost itd.),
- visoko razvite socialne veščine in veščine za komunikacijo, vzpostavljanje zaupanja in svetovanje.

2. IZZIVI



- pomanjkanje mehanizmov za načrtovan strateški odziv na težave v duševnem zdravju med aktivnostmi.

3. PREDNOSTI



- Podpora na področju duševnega zdravja za udeleženke_ce.
- Prepoznavanje, sprotno spremljanje in reševanje čustvenih stisk.
- Opozorila o občutljivi vsebini in njihova uporaba.
- Vključevanje raznolikih udeleženk_cev z upoštevanjem njihovih potreb.
- Omogočanje dolgoročnega sodelovanja z udeleženkami_ci.
- Večja prepoznavnost organizacije kot varnejšega prostora.
- Izboljšanje kakovosti opisov delovnih mest in vlog ter delovnih procesov.
- Boljša strategija spremljanja demografskih podatkov.

4. DODATNI VIRI



Vodič za diskusijo: Varna oseba in sedem obljub: <https://wisewisconsin.org/wp-content/uploads/Seven-Promises-Training-Discussion-Guide.pdf>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Na treningu pripovedovalskih tehnik so udeleženke_ci razvijale_i zgodbe na podlagi osebnih izkušenj, povezanih z njihovo LGBTIQ+ identiteto. Tekom celotnega treninga je bila prisotna varna oseba, ki je po potrebi nudila podporo. Na drugi dan treninga je aktivnost pri eni_em od udeleženk_cev sprožila tako močna negativna občutja, da se je morala umakniti iz skupine. To je vplivalo na celotno skupino, vključno s trenerkami_ji, saj so se počutile_i odgovorne za počutje te osebe. Varna oseba je najprej zagotovila varnost udeleženke_ca, se z njo_im pogovorila in kasneje skupaj z njo_im ocenila, ali se bo oseba vrnila v skupinski proces. Zatim je varna oseba skupaj s trenerkami_ji s situacijo seznanila skupino in bila na voljo za individualno podporo. Udeleženke_ci (in trenerke_ji) so se počutile_i bolj opolnomočene_i in so bolje razumele_i proces.

PROGRAM ESE – PROJEKTI PROSTOVOLJSTVA (Društvo Parada ponosa)

1. KRATEK OPIS



Projekti prostovoljstva Evropske solidarnostne enote ustvarjajo priložnosti za mlade, da se v svoji državi ali tujini kot prostovoljke_ci vključijo v projekte, ki koristijo skupnostim in posameznikom po Evropi. V projekte se lahko vključijo mlade osebe, stare_i od 18 do 30 let. Projekti so lahko individualni ali skupinski in trajajo različno dolgo.

2. IZZIVI



- V program se večinoma vključujejo mlade_i z večinskimi identitetami.
- Program je težko dostopen za mlade iz marginaliziranih skupin.

3. PREDNOSTI



- Širjenje dosega programa.
- Vključevanje mladih iz marginaliziranih skupin.

4. DODATNI VIRI



Več na

https://europa.eu/youth/solidarity_sl.

https://ec.europa.eu/youth/solidarity-corps/volunteering-activities_en.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Smo LGBTIQ+ mladinska organizacija in eden izmed naših ciljev je doseči in vključevati mlade LGBTIQ+ osebe ter delati zanje in skupaj z njimi. To med drugim počnemo preko prostovoljskih projektov z namenom, da za LGBTIQ+ mlade ustvarjamo priložnosti in jim omogočimo potovanje ter pridobivanje novih znanj in veščin. Tovrstnih priložnosti pogosto nimajo, pa tudi kadar imajo dostop do njih, te niso specializirane in jim ne morejo zagotoviti prepotrebne varnosti. Odkar smo leta 2016 začele_i gostiti projekte prostovoljstva, smo vedno poudarjale_i, da k udeležbi vabimo predvsem mlade LGBTIQ+ osebe, še zlasti mlade transspolne, nebinarne in temnopolte osebe. Z jasnim sporočanjem tega v pozivih k udeležbi ter prek sodelovanja z LGBTIQ+ organizacijami nam je uspelo doseči mlade in raznolike LGBTIQ+ osebe.

KULTURNO POPOTOVANJE⁵⁴

(Rialto Youth Project)

1. KRATEK OPIS



Kulturno popotovanje je projekt, ki s pomočjo družbeno angažirane umetnosti mladim omogoča, da se podajo na pot odkrivanja, kaj je kultura, ter da izobrazijo sebe in nas o drugih kulturah in o tem, kako smo lahko bolj vključujoče_i pri vzpostavljanju odnosov z lokalno skupnostjo.

2. IZZIVI



- Potreba po ustvarjanju prostora, ki mladim omogoča, da ozavešijo in reflektirajo svoja diskriminatorna in sovražna prepričanja.
- Potreba po uporabi transformativnih praks za naslavljanje sovražnega govora in nasilja iz sovraštva.
- Potreba po podpori mladim pri pridobivanju širšega razumevanja svojih okoliščin in okolja.

3. PREDNOSTI



- Vključujoče aktivnosti in varnejši prostori za mlade udeleženke_ce.
- Varnejše lokalno okolje in skupnost.
- Transformacija sovražnega govora in nasilja.

4. DODATNI VIRI



Več na <http://rialtoyouthproject.net/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Cilj je, da mlade_i osebe postanejo raziskovalke_ci kulture in si same_i načrtajo, kako bo projekt izgledal. Mlade_i, s katerimi delamo, prihajajo iz nižjih socialno-ekonomskih razredov in zase verjamejo, da so razvile_i kulturo, v kateri so ključne materialne dobrine, zato da lahko izgledajo »ravno tako dobre_i kot vse_i ostale_i«. Zato je del procesa na primer tudi razprava o dizajnerski obutvi in kakšen vpliv ima nanje. En_a od mladih oseb mi je rekla_el: »Bogati ljudje imajo vedno zanič superge, vseeno jim je za superge, svoj denar vlagajo v izobraževanje in pokojnine, me_i pa tega ne bomo nikoli imele_i. Imamo različne prioritete.«.

Druga skupina mladih Irk, ki pri projektu sodeluje že več let, si je zadala cilj, da vzpostavijo odnose z lokalno skupino mladih Pakistank. Srečale so se že večkrat in si začele deliti mladinske prostore in izkušnje.

Tretja skupina se je odločila, da bo proces izvajala z glasbo, saj je to zelo pomemben del njihove kulture.

⁵⁴ V originalu Culture Quest.

SREDSTVA ZA VKLJUČEVANJE (Društvo ŠKUC)

1. KRATEK OPIS



Društvo ŠKUC pri prostovoljstvu in zaposlovanju daje prednost mladim iz marginaliziranih skupin ter za ta namen zagotavlja finančna sredstva.

2. IZZIVI



- Potreba po zagotavljanju plačane delovne izkušnje mladim iz marginaliziranih skupin.
- Potreba po zagotavljanju finančnih sredstev za zaposlovanje mladih iz marginaliziranih skupin.
- Potreba po zagotavljanju stabilnih in stalnih virov za izvajanje organizacijskega programa.

3. PREDNOSTI



- Nudjenje priložnosti (mladim) osebam iz marginaliziranih skupin, da pridobijo nova znanja, veščine, izkušnje in kompetence. Krepitev njihovih socialnih veščin, njihova kulturna aktivacija in seznanitev z družbenim aktivizmom.
- Pomoč mladim iz marginaliziranih skupin pri uspešnem vstopu na trg dela in nadaljnji poklicni karieri.

4. DODATNI VIRI



Več informacij o delu Društva ŠKUC najdete na <https://www.skuc.org/> in na <https://www.kulturnicenterq.org/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



ŠKUC je bil že ob ustanovitvi leta 1972 pribežališče za marginalizirane družbene skupine. Skoraj vsi naši dogodki (razen zabav) so brezplačni, plačljive aktivnosti pa za osebe iz marginaliziranih skupin subvencioniramo, če se sicer dogodkov ne bi mogle udeležiti. Številne sekcije organizacije nudijo prostovoljkam in mladim iz marginaliziranih skupin delovne izkušnje in pri zaposlovanju dajejo prednost mladim LGBTIQ+ osebam. Za to so zagotovljena finančna sredstva (npr. vstopnine od zabav v ŠKUC-evih LGBTIQ+ klubih in kulturnem centru se uporabljajo za financiranje zaposlenih in prostovoljke in prostovoljcev ter zagotavljanje brezplačnih programov in aktivnosti). Za svoje prostovoljke in zaposlene pa tudi pokrivamo kotizacije za relevantne konference ali treninge.

DELAVNICE

(The Association for Promoting Multiculturality Walter)

1. KRATEK OPIS



Gre za projekt, znotraj katerega izvajamo neformalne delavnice v okviru sistema formalnega izobraževanja. Z delavnicami želimo mladim (starim od 9 do 18 let) zagotoviti prostor, v katerem lahko razpravljajo, postavljajo vprašanja in izražajo svoje poglede na teme rasizma, diskriminacije, identitet in medvrstniškega nasilja. Mladi so pogosto spregledan del družbe in njihov prispevek pogosto ni upoštevan. Delavnica jim odpira prostor za prevpraševanje prepričanj, predpostavk in predsodkov, ki so se jih naučile_i od odraslih, za izražanje čustev in mnenj v varnejšem prostoru in za pogovor o morebitnih konfliktih na njihovi šoli.

2. IZZIVI



- Rasistična in diskriminatorna vedenja in prepričanja na šolah.
- Širjenje kulture nestrpnosti.
- Pomanjkanje sistematičnih načinov za naslavljanje teh izzivov.

3. PREDNOSTI



- Zagotavljanje znanja in informacij.
- Razmislek o lastnih predpostavkah in prepričanjih.
- Ustvarjanje varnejšega prostora in s tem omogočanje grajenja odnosov.

4. DODATNI VIRI



Več na <http://www.walter.fi/walter-in-english/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Učenke_ci in dijaki_nje pravijo, da večino rasističnih ali diskriminatornih vedenj in prepričanj dobijo neposredno od staršev in družine. Mladi potrebujejo prostor za prevpraševanje teh prepričanj. Doma se morda preveč bojijo zastavljati vprašanja, internetni viri pa niso vedno zanesljivi. Delavnica jim omogoča, da najdejo informacije in razpravljajo o svojih čustvih glede obravnavanih tem. Ustvarjanje lahkotnega vzdušja, ki spodbuja odprtost udeleženk_cev, je izziv, na katerega odgovarjamo z neformalnimi delavnicami.

Fasilitatorke_ji so večinoma mlade osebe, mlajše_i od 40 let, in so profesionalne_i športnice_ki, glasbenice_ki ali igralkice_ci. Mlade_i jih vidijo kot »kul« osebe, kar ustvarja vzdušje, v katerem se počutijo dovolj varno, da delijo osebne težave. Fasilitatorke_ji pogosto delijo osebne zgodbe, da s tem odprejo prostor za udeleženke_ce.

Pomemben vidik te dobre prakse je, da so fasilitatorke_ji delavnic večinoma aktivne_i ali nekdanje_i profesionalne_i športnice_ki, umetnice_ki ali glasbenice_ki z manjšinskim ozadjem. Ko fasilitatorke_ji odprto govorijo o svojih izkušnjah in strahovih, to pusti močan vtis. Z delavnicami želimo razbijati tabuje o občutljivih in včasih težkih temah. Želimo ustvariti vzdušje, ki udeleženke_ce spodbudi k deljenju svojih misli, vprašanj in lastnih izkušenj.

Enourne delavnice imajo do 80 udeleženk_cev. Običajno se izvajajo v šolski telovadnici na tleh, kar je nameren odmik od tradicionalne postavitve v učilnici. Udeleženke_ci se razdelijo v manjše skupine z največ 5 osebami in razpravljajo o različnih vprašanjih, ki jih zastavljajo

fasilitatorke_ji. Vsaka delavnica ima 3–5 fasilitator_k_jev, ki se pridružijo različnim skupinam in pomagajo spodbuditi razpravo. Ob tem prav tako kot udeleženske_ci sedijo na tleh, saj to vse postavi na isto raven, tako da fasilitatorke_ji v skupini ne zavzemajo pozicije moči. Spodbujajo iskrena mnenja in ne odgovorov, ki se zdijo sprejemljivi drugim. Po vsakem sklopu vprašanj se skupine povabi, da zaključke svoje razprave delijo tudi z drugimi skupinami.

IGRAJ SE Z MANO

(Društvo za kulturo inkluzije)

1. KRATEK OPIS



Povezovanje skozi igro je ključno načelo vseh dogodkov v mednarodnem festivalskem letu Igraj se z mano. Vsi festivalski dogodki podpirajo vključevanje – v prvi vrsti vključevanje otrok, mladostnic_kov in odraslih z različnimi zmožnostmi v preostalo populacijo. Mednarodno festivalsko leto Igraj se z mano soorganizirata Center Janeza Levca Ljubljana in Društvo za kulturo inkluzije. Aktivnosti povezujejo veliko sodelujočih šol, ustanov, nevladnih organizacij in posameznic_kov ter tudi mnoge druge, ki del teh dogodkov postanejo po naključju.

2. IZZIVI



- Predsodki do ljudi z različnimi zmožnostmi.
- Potreba po zbliževanju ljudi, ne glede na starost, izobrazbo in druge okoliščine.

3. PREDNOSTI



- Vzpostavljanje mreže partnerskih organizacij.
- Priložnost, da gradimo novo bazo prostovoljk_cev in udeleženk_cev.
- Naše_i udeleženske_ci (otroci in mladi z različnimi zmožnostmi) dobijo priložnost, da svoje talente pokažejo ob boku vrstnic_kov in strokovnjakinj_ov.
- Opolnomočenje udeleženk_cev preko nastopov in delavnic.

4. DODATNO BRANJE



Več na <https://igrajsezmano.eu/>.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE



Širše gledano je Igraj se z mano orodje za vključevanje preko igre, ki ga uporabljamo v večini svojih projektov in tekom festivalskega leta. Mednarodno festivalsko leto Igraj se z mano pa sicer sestavljajo:

- Mednarodni festival Igraj se z mano,
- Bodi umetnik – mednarodni umetniški natečaj in potujoča razstava Igraj se z mano,
- Bodi športnik – mednarodni športni dogodek Igraj se z mano.

Vse te aktivnosti so usmerjene v vključevanje preko igre, a imajo poudarek na različnih vidikih igre. Srž koncepta je ustvarjanje prostora za interakcijo in pozitivne izkušnje preko spontane igre: preko športa, umetniških aktivnosti ali drugih igrivih aktivnosti. Zagotavljamo tudi varno platformo, kamor druge organizacije lahko pridejo preizkušat svoje aktivnosti, ki jih zatem lahko bolje prilagodijo potrebam oseb z različnimi zmožnostmi. Ključno za nas je povabiti raznovrstne osebe in jim ponuditi varno in sproščeno igrivo okolje, v katerem se lahko povezujejo.

SKUPNOSTNI ANTIRASISTIČNI PROJEKT (Rialto Youth Project)

1. KRATEK OPIS

Rialto Youth Project se je v okviru dobre prakse zavezal, da bo z drugimi lokalnimi organizacijami sodeloval pri skupnostnem antirasističnem projektu. Namen projekta je, da se skupine v skupnosti redno srečujejo in so proaktivne ter odzivne glede rasizma, ki se pojavlja v skupnosti.

2. IZZIVI

- Močno prisoten rasizem v skupnosti.
- Nestrpnost.

3. PREDNOSTI

- Redno obveščanje organizacije o novih praksah, zakonodaji in politikah.
- Praksa rednega sprotnega spremljanja in evalvacije.

4. DODATNI VIRI

Več na https://inar.ie/our-work/projects/anti_racist_community/.

5. PRIMER DOBRE PRAKSE

Cilj projekta je, da se skupine, ki so del skupnosti, redno srečujejo in so proaktivne in odzivne glede rasizma, ki se v skupnosti pojavlja. Predstavnice_ki iz vsake organizacije se sestanejo enkrat mesečno in skupaj razpravljajo o nastalih težavah, od drugih dobijo povratne informacije ter razmislijo o tem, kako se lahko odzovejo. Skupina lahko po potrebi poišče podporo tudi izven teh srečanj. Drugi cilj projekta pa je izmenjava dobrih praks in virov informacij ter povezovanje in ustvarjanje mrež, vezanih na antirasizem in medkulturne aktivnosti.

Na enem izmed sestankov smo razpravljale_i o projektu Outside In – Transformacija sovražnega govora in prisotnim dale_i izvod priročnika . To mreženje in izmenjava praks sta se obrestovala, ko nas je ena od organizacij prosila, da bi za njihovo ekipo izvedle_i usposabljanje za odzivanje na sovraštvo v mladinskem delu. To je bil rezultat mreženja in deljenja dobrih praks.



SLOVARČEK

C**Cisnormativnost**

je družbena norma, ki vzpostavlja pričakovanje, da so vse osebe cispolne, torej da se identificirajo s spolom, pripisanim ob rojstvu. Ustvarja družbo, v kateri je cispolnost sprejeta kot večvredna spolna identiteta in cispolnim osebam daje več moči. Cisnormativnost prav tako vzpostavlja pričakovanje, da se bodo transpolne osebe identificirale_i v okviru binarne delitve spola in izgledale_i kot cispolne osebe: spolna identiteta se na primer utemeljuje na podlagi videza osebe (oseba ima dolge lase in prsi, zato je ženska).

D**Diskriminacija na podlagi različnih zmožnosti**

je sistem zatiranja, ki ustvarja hierarhijo med ljudmi na podlagi njihovih fizičnih, senzornih, duševnih in čustvenih zmožnosti ali nevrodivezitet. Zajema lahko predsodke, stereotipe ali institucionalno diskriminacijo, vključno z diskriminatornim, zatiralskim in nasilnim vedenjem do oseb z različnimi zmožnostmi. Ti pojavi izhajajo iz prepričanja, da so osebe z različnimi zmožnostmi manjvredne, ali iz nezavedanja, da so takšne osebe sploh prisotne.

H**Heteronormativnost**

je družbena norma, ki vzpostavlja pričakovanje, da so vse osebe heteroseksualne. Izraža se v družbenih normah in vsakdanjih praksah, navezanih na heteroseksualnost, ki so nastale skozi zgodovino ter temeljijo na biološki binarni razdelitvi moški - ženska in feminilno - maskulino. Ustvarja družbo, v kateri je heteroseksualnost edina sprejeta spolna usmerjenost. Heteroseksualnim osebam daje več moči in vodi do nevidnosti in stigmatizacije nenormativnih spolnih usmerjenosti. *Primer: Ko se lezbijka udeleži javnega dogodka in pove, da je v razmerju, vse_i domnevajo, da ima partnerja.*

K**Kapitalizem**

je gospodarski, politični in družbeni sistem, v katerem so lastnina, podjetja in industrija v zasebni lasti in usmerjene v ustvarjanje največjih možnih dobičkov. Kapitalizem si le malo ali nič ne prizadeva, da bi preprečil socialno in ekonomsko neenakost, in se ga najpogosteje kritizira kot močan dejavnik za socialno-ekonomsko razslojevanje, kar krepi sistemsko zatiranje in zato ustvarja razmerja moči, znotraj katerih se širi neenakost.

L**LGBTIQ+**

osebe so lezbijke, geji, biseksualke_ci, transpolne, interspolne in kvir osebe. Plus predstavlja druge manjšinske spolne usmerjenosti in spolne identitete, ki niso heteroseksualne ali cispolne (npr. nebinarne osebe).

N**Nebinarnost**

je krovni izraz za spolne identitete, ki ne spadajo v binarno delitev na moški in ženski spol. Poimenuje spolno identiteto osebe in ni povezana s spolno usmerjenostjo. Nebinarne osebe se lahko opredeljujejo kot aspolne, bispolne, kvirspolne, spolno fluidne, demifantje ali demipunce, kako drugače ali preprosto kot nebinarne osebe.

Nediskriminacija

je eden izmed temeljnih elementov mednarodnega okvira človekovih pravic. V skladu s Splošno deklaracijo o človekovih pravicah in mednarodnim pravom o človekovih pravicah naj bi države v zakonih in praksi ščitile pred in odpravljale

neposredno in posredno diskriminacijo. Nediskriminacijo naj bi torej zagotavljale različne zakonodaje in zakoni. Najpogostejši so protidiskriminacijski ali nediskriminacijski zakoni, ki se sklicujejo na zakonodajo, namenjeno preprečevanju diskriminacije določenih skupin (zaščitene, marginalizirane in prikrajšane skupine). Namenjeni so zaščititi pred individualno diskriminacijo (ki jo izvajajo posameznice_ki) in pred strukturno diskriminacijo (ki izhaja iz politik ali postopkov, ki prikrajšujejo nekatere skupine). Vključujejo lahko zaščito skupin na podlagi starosti, »rase«, jezika, etnične ali narodne pripadnosti, socialno-ekonomskega položaja, telesnih ali duševnih zmožnosti, zdravstvenega stanja (vključno s HIV-om in AIDS-om), spolne usmerjenosti, spola, spolne identitete ali izraza, spolnih značilnosti, vere in političnega ali drugega mnenja. Vrste prepovedane diskriminacije in nabor zakonsko zaščitениh skupin se glede na pravni okvir razlikuje od države do države ali znotraj iste države.

Kot organizacije spoštujemo veljavne nediskriminacijske ali protidiskriminacijske zakone v svoji državi. Seveda pa številne zakonodaje še zdaleč ne predstavljajo dejanske zaščite vseh marginaliziranih skupin, vključno z marginaliziranimi in prikrajšanimi mladimi. Organizacije imajo torej lahko dodatna pravila in načela, ki obstoječi pravni okvir dopolnjujejo.

»Nič o nas brez nas«

je načelo, po katerem lahko pripadnice_ki marginaliziranih skupin odločajo o usmeritvah politik in programov, ki nanje vplivajo, ter o tem, kaj sploh pomeni protizatiralno delovanje. Sporoča, da naj se odločitve ne sprejemajo brez temeljite in neposredne participacije pripadnic_kov skupin(e), ki jih ta le-te zadevajo. To vključuje različne marginalizirane skupine ali druge skupine, ki so iz političnih, družbenih in ekonomskih priložnosti pogosto izključene.

P

Patriarhat

je skupek idej in prepričanj, da moški imajo (ali bi morali imeti) največjo in prevladujočo moč. Je družbeno-političen in kulturni sistem, ki ceni moškost nad ženskostjo, v katerem moški prevladujejo v vodstvenih vlogah na področjih politike, gospodarstva, družbe in lastnine ter nadzorujejo veliko večji delež moči v družbi kot ženske. Ta sistem zatiranja proizvaja in reproducira zatiranje žensk preko omejevalnih spolnih vlog, spolne binarnosti, mizoginije, transmizoginije, transfobije, cisseksizma, politične in ekonomske podrejenosti žensk ter drugih načinov.

R

Rasizem

je sistem zatiranja, temelječ na ideološkem konstrukt, ki proizvaja medosebne in sistemske oblike diskriminacije oseb na podlagi njihovega etničnega porekla ali ozadja. Ta konstrukt se spreminja glede na zgodovinski čas in geografski prostor, kot se razvijajo ideologije nadvlade. Ponavadi osebi pripiše »raso« na podlagi fizičnih, kulturnih in včasih tudi verskih značilnosti. Nekatere »rase« predstavlja kot zaslužne prednosti, prevlade in nadzora nad drugimi. Izraža se v vseh dejanjih, diskurzih ali dogodkih, ki (namerno ali ne) nudijo prevladujočim skupinam privilegije, hkrati pa diskriminirajo ali prikrajšajo osebe na podlagi njihovega dejanskega ali domnevnega etničnega izvora ali ozadja, pri čemer je to ozadje manjšinske, marginalizirane, rasno zaznamovane ali zgodovinsko podrejene skupine.

S

Seznam govork_cev

je neformalno orodje, s katerim v razpravo vključujemo vse, tudi osebe iz marginaliziranih skupin, ki se jih pogosto ne upošteva ali se jih utiša. Pomeni, da ima moderator_ka oz. fasilitator_ka seznam vseh, ki želijo govoriti, in daje prednost osebam, ki še niso govorile_i ali so zaradi marginaliziranega položaja v skupini bolj tiho. Primer: Pet oseb želi govoriti, tri_je prihajajo iz večinskih skupin, en_a je že govoril_a, ena je ženska in ena LGBTIQ+ oseba. Poskrbimo, da lahko ženska in LGBTIQ+ oseba govorita pred osebo, ki je že govorila, in pred drugimi iz večinske skupine.

Skupinski dogovor

je dokument, ki opisuje, kakšna so pričakovanja znotraj skupine, ko se ta sestaja. Čeprav je na videz podoben pravilom, se od njih pomembno razlikuje v načinu, kako se oblikuje in uveljavlja. Pravila pogosto ustvarja in uveljavlja vodilna oseba od zgoraj navzdol, skupinski dogovor pa ustvari celotna skupina. Je proces, pri katerem se celotna skupina, vključno z mladimi, dogovori, kako skupaj delovati in kaj je sprejemljivo vedenje pri souporabi prostora, namenjenega rasti, učenju in raziskovanju. Skozi skupen pogovor se določi, kaj se bo dogajalo in kakšen pomen ima to za skupino. Ustvarjanje skupinskega dogovora v skupini mladih zahteva čas in pogovor. Da deluje dobro, potrebuje doprinos in sodelovanje vseh vključenih.

Slušna oz. indukcijska zanka, FM sistem

Slušna zanka, pogosto imenovana tudi indukcijska zanka, izvirni zvok spremeni v električni signal, ki ga nato ojača in spelje v zanko, nameščeno v prostoru, ter tako ustvari elektromagnetno polje. Telefonske tuljavnice v slušnih aparatih ali polževih vsadkih ta signal brezžično sprejmejo in pretvorijo nazaj v zvok. To omogoča prenos izvirnega zvoka brez hrupa v ozadju, kar izboljšuje jasnost in razumljivost.

FM sistemi so brezžični slušni pripomočki, ki izboljšujejo uporabo slušnih aparatov in polževih vsadkov in pomagajo tudi naglušnim, zlasti pri večjih razdaljah in v hrupnih okoljih. Omogočajo, da je zvok zajet bližje njegovemu viru ali neposredno prenesen do poslušalke_ca, kar zagotavlja večjo jasnost govora oz. zvoka in manj hrupa v ozadju.

T

Tiha soba

je prostor, uporaben za različne namene, kot so sprostitev, refleksija ali molitev. Lahko se uporablja kot prostor, v katerem je manj verjetno, da bo osebo kdo zmotil – npr. za osebe z različnimi zmožnostmi, za verske namene ali razmislek. Sobo je mogoče in smiselno prilagoditi potrebam oseb, ki jo uporabljajo.

Transspolne osebe

so osebe, katerih spol se razlikuje od spola, pripisanega ob rojstvu. Je krovni izraz, ki opisuje vse, ki niso cispolne_i. Transspolne osebe se lahko identificirajo kot moški, ženske, oboje ali nič od tega. Izkušnje in potrebe transspolnih oseb se lahko razlikujejo od potreb oseb, ki se identificirajo kot lezbijke, geji in biseksualke_ci. Kljub temu pa sta lahko proces in izkušnja razkritja podobna.

V

Varna oseba

je oseba (ali osebe), ki je na voljo za podporo udeleženkam_cem ali prostovoljkam_cem v primeru, da se med aktivnostjo počutijo čustveno preobremenjene ali so v stiski.

Varnejši prostor

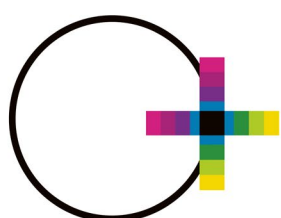
je neogrožujoče okolje, ki nudi podporo, spodbuja odprtost, spoštovanje in pripravljenost za učenje od drugih ter zagotavlja fizično in duševno varnost. Je prostor, kritičen do struktur moči v našem vsakdanjiku, v katerem so dinamike moči, ozadje, iz katerega izhajamo, ter učinki našega vedenja na druge bistvenega pomena. Je prostor, ki si prizadeva spoštovati in razumeti specifične potrebe osebe, ki je tarča zatiranja. Odgovornost za ohranjanje njegovih vrednot nosi vsak_a, ki vanj vstopi.

Izraz 'varnejši prostor' nakazuje, da prostor ne more biti varen v absolutnem smislu, pač pa gre za relativno stanje, varnejše od statusa quo, ki temelji na kolektivni odgovornosti vseh vključenih in se ga stalno dopolnjuje. 'Varnejši' pomeni zavedanje, da vse_i prostorov ne doživljamo na enak način, zato kateri koli nabor smernic za ustvarjanje varnosti morda ne bo izpolnjeval zahtev vsake_ga. Pri upoštevanju teh smernic v praksi tako lahko pride tudi do zapletov in spodrslijajev.

Vključevanje

pomeni ustvarjati okolje, ki je gostoljubno, participativno in ceni glas vsake osebe. Pomeni pripoznanje inherentne vrednosti in dostojanstva vseh (mladih) oseb. Pomeni tudi prepoznavanje, razumevanje in aktivno odstranjevanje ovir, ki obstajajo za določene skupine (mladih) v naši družbi.

Razumevanje vključevanja se lahko razlikuje od osebe do osebe, zato je pomembno, da razpravljamo in poskušamo doseči soglasje glede tega, kaj vključevanje pomeni za našo organizacijo in kako se usklajuje z našimi vrednotami.



VKLJUČUJOČE
ORGANIZACIJE