

PODIZANJE SVISTI ZA RAVNOPRAVNOST

Priručnik za trenere
PRAVOSUĐE



Partneri za implementaciju



An EU funded project managed by the
European Union Office in Kosovo



Zyra për Qeverisje të Mirë
Kancelarija Dëshonë Upravitjanje / Office on Good Governance
Zyra e Kryeministrit
Ured Premijera-Office of the Prime Minister



Ludwig Boltzmann Institute
Human Rights



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE
FINLAND

normallydifferent

Ovaj publikacija je sastavljena uz pomoć Evropske unije i rezultat je EU tvining projekata 'Protiv homofobije i transfobije na Kosovu'.

Ludwig Boltzmann institut za ljudska prava i Kancelarija za dobro upravljanje pri Premijera Kosova su jedini odgovorni za sadržaj ove publikacije i ne odražava poglede Evropske unije.

English Version Proofread: Auberon Kelmendi
Albanian Version Translation from English: Auberon Kelmendi
Prevodio sa engleski na srpski jezik: Edona Brovina
Layout: Gazmend Nimani

Reproduction is authorised, except for commercial purposes, provided the source is acknowledged.

Za više informacija:
Kancelarija za dobro upravljanje pri Premijera Kosova
Trg Majke tereze,
10000, Priština, Kosovo
Tel: +381 38 200 14636
<http://normallydifferent.com>



OVAJ PRIRUČNIK JE SASTAVLJEN OD KARIN BISCHOF,
SA DOPRINOSOM DIETER SCHINDLAUER, PATRICIA
HLADSHICK, GERALDINE SCULLION, JOHANNA HAUTA-
KORPI, PETER LAMPLOT, WOLFGANG SCHUSTER,
ANGELA SCHWARZ.

Kancelarija za dobro upravljanje pri Premijera Kosova (KOS)

<https://zqm.rks-gov.net/sq-al/>

Ludwig Boltzmann institut za ljudska prava (AUT)

<http://bim.lbg.ac.at/en>

Nacionalni institut za zdravlje i socijalnu zaštitu (FIN)

<https://www.thl.fi/fi/web/thlfi-en>

O PROJEKTU

Projekat cilja tretiranje homofobije i transfobije kao jedno lice diskriminacije, koja oslabljuje osnovne vrednosti svakog društva: jednakost i zaštitu ljudskog dostojanstva i ljudskih prava. Na putu ka jedno inkluzivno društvo, važno je da se zakonodavstvo protiv diskriminacije amandamentuje, da se politike sprovedu i da se podigne svest relevantnih aktera koji imaju moć da promene društvo i gaju jednu socialnu koheziju. Sve aktivnosti nastoje da ojačaju profesionalni stav relevantnih aktera i vlasti u priznavanju da su ljudi “normalno drugačiji”.

PROGRAM OBUČAVANJE TRENERA

15 trenera koji dolaze iz redova kosovskih javnih institucija su u okviru projekata pohađali program obuke trenera, koji je trajao 12 dana, gde su stekli znanje i sposobnosti da održe obuku za podizanje svesti za svoje kolege. Treneri dolaze iz redova kosovske policije, prosvete, pravosuđe i opšte centralne administracije. Svi 15 trenera su sa odličnim uspehom savladali program. Oni su se dokazali kao treneri u dva treninga koje su sami organizovali i održali.

Ovaj priručnik se posvećuje upravo ovim trenerima. Trebalo bi da je koristan za buduće treninge i - eventualno - zaiskusne trenere da obučavaju još trenera u sledećim godinama.

PREDGOVOR

Vlasti širem sveta moraju se suočiti sa prednostima i izazovima heterogenog društva svakog dana.

Građani Kosova su zakonom zaštićeni od svih oblika diskriminatornih radnji. Zato, profesionalni stav i radnje kosovskih vlasti odražavaju prava svih građana na ravnopravni tretman. Jedan način sprovođenja ovih standarda, uvek gledajući unapred na održivi način, je formiranje jedne male grupe profesionalnih trenera koji deluju u okviru ovih institucija sposobni da treniraju svoje kolege. Neke od glavnih poruka ovih treninga su komplikovane da se prenesu jer adresiraju znanje, ponašanje i najznačajnije, stav.

Svi građani Kosova su "normalno" drugčiji, iako u svakodnevnom životu ima onih koji su primljeni više ili koji su „normalniji“ od drugih. Kada se tiče veoma privatne ili čak intimnog pitanja seksualne orijentacije, mnogo ljudi su zavedeni idejom da postoji samo jedna „prava“ ili „normalna“ orijentacija. Isključenje i diskriminacija su posledica toga.

Cilj obuke, čije detalje su sadržani u ovom priručniku, je da se pobegne sa tog dvojnog načina razmišljenja, tj, sa „pravog“ i „krivog“, „normalnog“ i „drugčijeg“, putem podizanja svesti o suočavanju sa raznolikom društvom na inkluzivan, opušten i uglavnom profesionalan način.

Sada bismo želeli da iskoristimo priliku i izrazimo našu zahvalnost trenerima sa kosovskih institucija, koji su sa uspehom završili 12-dnevni program obuke trenera i koji su pokazali svoju odlučnost i sposobnost i sami organizovali trening sa svojim kolegama. Ovi treneri su: Habibe Buzuku, Teuta Fazliu, Fadil Gashi, Vesel Gashi, Fatime Jasiqi, Sanie Kiçmari, Esat Marovca, Arian Mustafa, Bajrush Rexhepi, Biljana Rexhiq, Nezaqete Rukovci, Keriman Sadikay, Leonora Shala, Sylejman Sopa, Mejreme Zekaj.

Ovaj priručnik je dizajniran sa njima, za njih i za one koje će raditi zajedno s njim. Mi se nadamo da će ovo biti početna tačka i da će se mnogo nove ideje proizlaziti sa nove saradnje i novog razvoja. Mi želimo korisnicima ovog priručnika uspeh u podsticanju javne rasprave i da pomažu formiranju jednog društva bezbojan diversiteta i svesno za vrednosti svojih članova.

Priština, Februar 2016

Karin Bischof
Glavni trener

Dieter Schindlauer
Resident tvining savetnik

PREDGOVOR

Bilo je potrebno 12 dana intenzivnog rada, neumornog napora i truda brojnih međunarodnih eksperata, kao i volje, koordinacije i spremnosti kosovskih institucija da uspostave jedan održiv vladin resurs, koji će se udružiti u borbi protiv nejednakosti. Ovaj resurs je sastavljen od grupe trenera, posvećenih tome da postanu agenti promena u njihovim sektorima u okviru javnih institucija Kosova, konkretno policije, sudstva, administracije i obrazovanja (ukupno 15 trenera).

U tom smislu, ovaj priručnik je posvećen ovim trenerima, koji su preuzeli zadatak podizanja svesti među svojim kolegama, težeći jednakom tretmanu, jer iako smo svi različiti, svi smo normalno različiti. Treneri trebaju saradivati sa svojim partnerima iz civilnog društva – koji dele iste vrednosti – u ostvarivanju zajedničkih ciljeva. Treneri su već pokazali svoju želju i motivaciju da to urade, tako što su stekli znanje i veštine potrebne za trenera; svaki od njih je uspešno odradio dva dana treninga za svoje kolege. Njihove kolege su, izvan svakih očekivanja, stekli potpuno znanje tokom treninga, obezbeđujući plodno tle i dobar početak za dalji napredak u poštovanju Ljudskih Prava, koja su kamen temeljac svakog naprednog i inkluzivnog društva.

Priručnik sadrži jedinstvenu kombinaciju domaćih i međunarodnih iskustava, dobre prakse zemalja članica EU kao i pravne osnove. Kao takav, priručnik će služiti kao instrument u podizanju svesti kod vladinih struktura da pored svih razlika u odnosu na etničku pripadnost, religiju, političko ubeđenje, seksualno opredeljenje i druge osobine, svi trebaju da uživaju jednak tretman, jednaka prava, da žive svoj život slobodno bez straha, bez bojazni da će njihova prava garantovana ustavom biti prekršena.

Ja čestitam trenerima na dosadašnjem uspehu, i želim im sve najbolje u budućnosti, i stoga im nudim podršku svoje kancelarije kao i svoju ličnu podršku.

Priština, Februar, 2016

Habit Hajredini

Direktor kancelarije za dobro upravljanje
Kancelarija premijera Republike Kosova

SADRŽAJ

1.2 DEO A

Uloge i Odgovornosti Trenera
Budi Savršeni Trener
Umetnost Sastavljanja Agende – Održavanje toka
4 Sobe Promene
Umetnost Debriefinga
Osnovna Pravila Feedbacka

1.3 DEO B

Sažetak ključnih pravnih koncepta diskriminacije

Osnove diskriminacije
Delokrug diskriminacije
Neposredna diskriminacija
Posredna diskriminacija
Uznemiravanje
Podsticanje diskriminacije
Viktimizacija
Segregacija
Diskriminacija na osnovu asociranja
Razumni smeštaj/adaptacija za osobe sa ograničenim sposobnostima
Diskriminacija na osnovu percepcije
Višestruka diskriminacija
Uloga narodnog advokata
Kako koristiti pravno znanje?studija slučaja za rad u grupi
Govor mržnje, zločin iz mržnje ili sloboda izražavanja
Slučajevi za studiranje za radne grupe
Kviz o kosovskim zakonom za zaštitu od disriminacije

1.4 DEO C

Prvi utisak
Igra imena
Postavljanje osnovnih pravila
Koncentrični krugovi
Vizuelna biografija
Ostrvo Albatrosa
Pogodi ko je strejt?
Delovi identiteta
Etiketiranje
Torbica sudbine
Korak napred
Palčevi Gore
Šta ako...?
Slučajevi za studiranje: 2013: Kako smo uspeji?!
Check out-Ceremonije

REČNIK KLJUČNIH POJMOVA

Pol

Se referiše biološkim univerzalnim razlikama između žena i muškaraca.

Rod

Se referiše socijalnim razlikama između žena i muškaraca koja se uče, koja se kroz vreme menjaju i imaju šire varijacije unutar i između kultura.

SOGI

Seksualna orijentacija i rodni identitet

Seksualna orijentacija

Se referiše emotivnom, romantičnom i seksualnom privlačnošću za drugu osobu; može biti orijentacija prema suprotnom polu, istom polu, biseksualno i aseksualno.

Rodni identitet

opisuje rod sa kojim se lice identifikuje (drugim rečima, da li lice percepuje sebe kao muškarac, kao žena ili opisuje sebe na druge načine).

Izražaj roda

Manifestiranje rodnog identiteta od strane osobe; način na koji se ponaša, kako izgleda ili predstavlja u smislu društvenih očekivanja za pol. Izražavanje roda osobe može da se ne poklapa sa rodnim identitetom osobe.

Straight (heteroseksualac)

Osoba koju emotivno, romantično, i/ili seksualno privlače osobe suprotnog pola.

Šta znači LGBT?

Skraćenica za lezbijke, gej, biseksualce i transrodne osobe.

L: Lezbijka

žena koju emotivno, fizičko, duhovno i/ili seksualno privlače žene, predominantno ili ekskluzivno.

G: Gej

Naziv koji identifikuje muškaraca kojeg emotivno, fizičko, duhovno i/ili seksualno privlače muškarci, predominantno ili ekskluzivno. Ponekad se naziv gej koristi na opšti način, koji podrazumeva emotivnu, romantičnu ili/i seksualnu privlačnost osoba istog pola.

B: Biseksualac

Naziv koji identifikuje lice čija emotivna, fizička, duhovna i/ili seksualna privlačnost je usmerna ka muškarcima i ženama.

L, G, i B se tiču seksualne orijentacije osobe.

T: Transrodan

Jedan ombrela naziv koji se koristi da se opiše jedan kontinuum pojedinaca, čiji rodni identitet, i način na koji se ispoljava, do neke različite mere nije u skladu sa njihovim biološkim polovima. T se tiče rodnog identita osobe.

Šta spada pod ombrelom „Transrodnih“?

Transseksualac

- Osoba koja se identifikuje sa drugim polom, ne sa onim dobijenom po rođenju. Opisuje osobu, čije se fizičko telo i rodni identitet ne podudaraju. Zbog ovog konflikta, pojedinac želi da „ispravi“ svoje telo sa hormonalnim tretmanima ili sa operacijom za promenu pola (OPP). Od žensko na muško (ŽNM) - osoba koja je rođena žensko i koja prelazi kroz života i identifikuje se celo vreme kao muško/muškarac. Od muško na žensko (MNŽ) - osoba koja je rođena muško i koja prelazi kroz života i identifikuje se celo vreme kao žensko/žena.

Cross-dresser

Osoba koja oblači odeće suprotnog pola, ali obično ne celo vreme.

Drag Queen

Osoba, ponekad gej muškarac koji oponaša poznata žene, obično zbog performanse.

Drag King

Osoba, ponekad lezbijke, koja oponaša poznate muškarce, obično zbog performanse.

Postoje mnogo druge varijacije na ovoj skraćenici koje se koriste u razne kontekste, uključujući na primer LGBTI, LGBTIQ, ili LGBTIQA...

The I: Intersex

Interseks je opšti naziv koji se koristi za razna stanja kada je osoba rođena sa takvim reproduktivnim organima ili seksualnom anatomijom koja se ne podudara sa tipičnim definicijama žene ili muškaraca. Na primer, jedna osoba može da se rodi kao žena sa spolja ali unutra ima uglavnom tipičnu mušku anatomiju. Ili osoba može da se rodi sa genitalijama koje izgledaju da su negde na sredini muških i ženskih genitalija, ili može da se rodi sa mozaičnom genetikom, tako da neke ćelije imaju XX kromozome a neke XY.

Q: Questioning ili Queer

Referiše se osobama koji istražuju ili dovode u pitanje svoje seksualna osećanja, orijentaciju i/ili seksualni identitet, i koji imaju lezbijske, homoseksualne, biseksualne ili transrodna osećanja ili nagone.

The A: : (dve moguće referencije) Aleat (Saveznik)

Osoba koja podržava LGBT zajednicu. Aseksualan – Nedostatak seksualne želje za osobe istog ili suprotnog pola.

HETERONORMATIVITET

Opisuje verovanje u normi koja glasi da postoje fundamentalne razlike između muškaraca i žena, i da jedna osoba mora da je ili muškarac ili žena, i da privlačnost između suprotnih polova je „normalna“. Heteronormativna kultura otežava samo-izražavanje (polnog ili seksualnog identiteta) ako taj izražaj nije u skladu da normom koja privileguje heteroseksualnost kao normalnu ili prirodnu. Heteronormativni stavovi i strukture podstiču kulturu gde se LGBT osobe diskriminišu po pitanju braka, poreza, zaposlenja, čak se diskriminišu u okviru porodice.

RAVNOPRAVNOST

Stanje gde su prava i mogućnosti jednake.

- Ravnopravnost je za svakog.
- Ravnopravnost je aktivna promena stvari kako bi se obezbedio bolji ishod za sve.
- Ravnopravnost je stvaranje kulturu poštovanja.
- Ravnopravnost u okviru ljudskih prava promoviše bolji tretman za sve.

Nije promovisanje određenih stilova života.

Nije samo još jedna kampanja društvenih sanjara.

Nije nešto koje je samo za druge ljude.

Nije da sve napravi istim.

Proteže se dalje od pravne zaštite.

PRISTUP OBUKE NORMALLYDIFFERENT

Tiće se podizanje svesti!

Treninzi normalnorazličiti imaju za cilj podizanje svesti diskriminiranih struktura kao i akciju i norme koje sprečavaju građane da uzmu jednako učešće u društvu. Zbog toga, treninzi otvaraju diskusije da bi se istražile “norme” koje postoje kao stereotipi u našoj glavi. Stereotipi čine da izgleda da su “normalni ljudi” samo belci, etnički Albanci i to samo muškarci, blago religiozni Mulimani ili ateisti, heteroseksualci, zdravi i sposobni, zapošljeni i stari između 20 i 45 godina i koji su deo jedne velike porodice. Ovo poručuje da se svi drugi ljudi čije se lične karakteristike razlikuju u makar jednoj tački od ove “normalnosti” smatraju “posebnim” – što obično znači “posebno problematični”. Ukoliko pogledamo na to sa gledišta statistike, saznaćemo da samo oko 20% populacije spada pod ovaj opis “normalnih” tako da se u stvari susrećemo sa 80% “izuzetaka” ili “posebnih slučajeva”! Prilično je očigledno da ovakva situacija nema previše smisla i napori da se uspostavi jednakost (ili “rodna/različitost mejnstrim”, “inkluzija”) su korisni, efikasni i veoma važni.

Heteronorma je jedna od osnovnih i najuticajnijih normi u našem društvu. Ona određuje da postoje fundamentalne razlike između muškarca i žene, da osoba mora biti ili muško ili žensko i da je “prirodno” da vas privlači samo i jedino suprotni pol. Prema tome glavna – i snažna – svrha ovih treninga je da pokaže da su je uspostavljen diskriminatorni sistem tako da grupa koja ima moć može (obično) reći većini da su prosto normalni. Sa ovakvim mehanizmom, muškarcima je rečeno da je “pol” nešto u vezi žena; heteroseksualci uče da seksualno opredeljenje ne važi za njih, kao i što boja kože izgleda da se tiče samo onih koji nisu belci. Mnogi ljudi misle da pol, rasa, rod i ostale kategorije koje se koriste za diskriminaciju ne tiču se njih.

Svi mi pripadamo različitim grupama ili imamo različita društvena obeležja koja čine naš identitet. Neka od njih smo sami izabrali dok se druga smatraju “urođenim” ili “prirodnim” ili prosto dodeljenim od ostalih.

Problem koji imamo u okviru diskriminatornog sistema je da mnoga od ovih obeležja se koriste na osuđujući način. U društvu, crna boja kože se ne smatra jednako vrednom kao bela boja, kao što se i muški pol smatra jačim u odnosu na ženski, i tako dalje. Povedeni društvenim diskursom, neki pojedinci se opisuju od strane drugih na osnovu jednog od ovih “markera”, kao “Musliman”, “gej”, ili “hendikepiran”, “star” ili “zelen”. Tako da vidimo da neke od ovih osobina mogu da postanu tako velike u društvu da “gutaju” sve druge tačke i delove identiteta, koje sačinjavaju jednu osobu.

Radi se o prevazilaženju ograničenja binarnog polnog sistema

Preporučujemo da počnete proces ponovnog određivanja normalnosti kroz diskusiju o društvenoj percepciji ženstvenosti i muževnosti. Pol je definisan/nametnut od društva i onog trenutka kad članovi društva shvate da su uloge polova različito postavljene i izražene na drugačiji način u različitim kulturama, tada će razumeti da su polovi “stvoreni” kulturološki a ne prirodno dati. Hijerarhijska podela na ono što je superiornije je društvena tvorevina. U svakom društvu uloge polova se dopunjuju i ograničavaju jedan drugog. Nejednakost ograničava slobodu oba pola. U binarnom sistemu polova, gde postoje striktna i uska očekivanja od muškaraca i žena u smislu polova, ljudi između ili izvan ove “binarne kutije” se prilično lako označavaju kao “abnormalni”. Postoji stalan pritisak ili strah od pomeranja van ove “odgovarajuće” konstrukcije polova. Studije o homofobiji pokazuju da što je binarni sistem polova striktniji homofobični stavovi su zastupljeniji. LGBT osobe razbijaju šablone i iskoračuju izvan striktnih rodne uloge na različite načine, počev od izražavanja roda (ne izgledajući kao “tipično” žensko ili muško) pa do nepotpadanja pod tradicionalne načine zabavljanja (zabavljanja sa osobama suprotnog pola). Homofobični stavovi/ponašanja pokušavaju da zadrže binarni sistem, i pokušavaju da zadrže tradicionalnu sliku muževnosti.

Radi se o dovođenju u pitanje heteronormativnosti!

Ovaj pasus je citat iz priručnika: Åkesson (2009), “Break the norm! Methods for studying norms in general and the heteronorm in particular”, Forum för levande historia/ RFSU Ungdom.

“Izabrali smo da zauzmemo kritičan pristup prema normama zato što mislimo da nije dovoljno samo da smo svesni situacije u kojoj su oni koji krše norme. Većina ljudi zna da su žene u nepovoljnom položaju u odnosu na muškarce i iako svako od nas zna bar jednu ženu, ovakva situacija i dalje postoji! Mnogi kursevi podizanja svesti o problemima LGBT osoba omogućavaju susret učesnicima kursa sa homo-, bi- ili transrodnim osobama da bi se povećalo razumevanje i zaustavila diskriminacija. To nije dovoljno. Mi moramo da naučimo kako norme, moć i uticaj deluju na način da postignemo fundamentalnu društvenu promenu.

Norme su uverenja, ideje i nepisana pravila koja uokviruju nasu interakciju. One su prisutne u svim idejama života i čine granice koje definišu prihvatljivo ponašanje. Neke norme su pozitivne i uče nas kako da se ponašamo prema drugima. One mogu na primer da nas spreče u pljuvanju nekoga u lice ili od naletanja na ljude na ulici. Bez mnogo razmišljanja, mi prihvatamo većinu normi. Tek kad neko prekrši normu ta norma postane vidljiva. Postoje norme koje utiču na društvo kao celinu i koje određuju ko može da ima moć i uticaj. Ove norme postaju vidljive tek kad ih neko prekrši. Vrlo malo ljudi dovode u pitanje normalnost devojke koja govori o svom dečku ili normalnosti dečaka na formalnom događaju u košulji i kravati. Ali šta ako devojka priča o svojoj novoj devojci? Ili, ako dečak odluči da svoj outfit dopuni lakom za nokte? Sa ovim malim promenama, oni krše nepisana pravila koja važe za “podesno” muško i žensko ponašanje. Istorija pokazuje da se norme menjaju. Na primer, u Evropi nije više tabu da žene nose pantalone. Norme su u vezi sa diskriminacijom, moći i uticajem.

I postoje posledice po one koji ih krše. Homoseksualci, transrodne osobe, osobe sa posebnim potrebama i oni koji izgledaju drugačije mogu biti zlostavljani u školi, neće dobiti posao ili će postati žrtve rasiste ili homofobične osobe. Oni koji prekrše norme će se staviti u jedan koš i smatraće se kao da su svi isti. Mnogo je češći primer da čujete “istine” o homoseksualcima nego “istine” o heteroseksualcima.”

Radi se o promeni!

Posmatrajući mehanizme diskriminacije opisane prethodno možemo izvesti zaključak da ključ za prevazilaženje diskriminatornog sistema treba da sadrži jednakost/različitost. Najvažniji korak koji moramo preduzeti prema više različitosti i jednakosti je da razumemo da mi sami moramo razmišljati šire. Mi moramo jasno videti da smo svi različitih godina i pola, da imamo različitu etničku ili religijsku pozadinu, različito seksualno opredeljenje, i da smo sposobni ili sa ograničenim potrebama. Kada dođemo do toga da stvarno vidimo da je to što je neko belac, muško, heteroseksualac, iz centralne Evrope onoliko čudno, posebno i interesantno kao i biti crna žena, lezbejka i Muslimanka u kolicima onda ćemo moći da vidimo realnost u našem društvu i u tom slučaju ćemo moći nazvati naše društvo jednako u različitosti.

DEO A

Postupi normallydifferent – sposobnosti trenera i kako da se održi tok

DEO B

Pravo da smo normallydifferent – ključni pravni koncepti i slučajevi za studiranje

DEO C

Obučavaj normallydifferent – aktivnosti obuke

DEO A

Postupi normallydifferent – sposobnosti trenera i kako da se održi tok

Kaži mi & i ja ću da zaboravim

Pokaži mi & možda ću da zapamtim

Pusti me da to radim & ja ću da razumem



n

ULOGI I ODGOVORNOSTI TRENERA

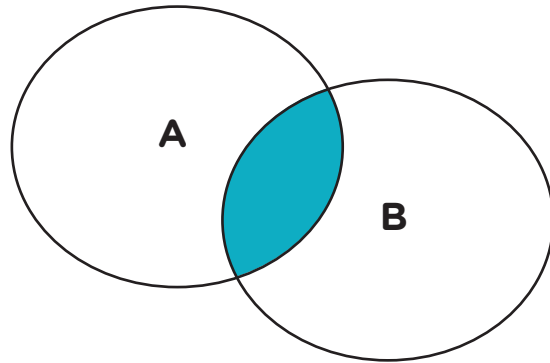
Pronađi pravu kombinaciju!

A. Trener

Orientisan ka inputu i outputu

B. Fasilator

Orientisan ka procesu a neutralan prema outputu



- Formiraj povoljan ambijent za učenje i za razmenu stanovišta (soba, material, vreme, pauze, hrana i piće).
- Drži dinamiku procesa bezbednim i tečnim.
- Uzmi iskustvo i sposobnosti učesnika kao glavni resurs treninga.
- Prenesi informacije i opremi učesnike sa znanjem i sposobnostima.
- Definiši program i fasilitiraj pogodne aktivnosti.
- Izaberi razne metode jer postoje razni načini učenja (neko uči vizuelno, audio-muzikalno, usmeno, fizički, logički, intrapersonalno i interpersonalno).
- Iniciraj diskusije i provociraj refektovanje.

BUDI SAVRŠENI TRENER

Zadatak: Zamisli sebe kao idealni trener ... zamisli..kvalitete koje te čine idealnom trenerom ...?

UMETNOST SASTAVLJANJA AGENDE - ODRŽAVANJE TOKA

Agenda normally different Agenda održava tok jer prati logiku jednog procesa promene. Zato, izaberi svoje aktivnosti.

Faza uvoda

- Učini da se ljudi osećaju dobrodošlim
- Stvori jedan otvoren i beznedan ambijent
- Postavi bazična pravila

Faza evociranja

- Analiziranje trenutne situacije
- Izazivanje emocija
- Podizanje svesti

Faza vizija

- Razvijanje vizije i alternativnih scenarija
- Pogled ka boljoj budućnosti



Faza akcije

- Razvijanje ciljeva i strategija
- Izgradnja kapaciteta: Poboljšanje kompetencija i sposobnosti
- Planiranje mera

Faza feedback

- Sumiranje glavnih tački naučenih lekcija
- Traženje feedbacka
- Razjašnjenje završetka i praćenje



Sve aktivnosti obuke u deo D priručnika su sortirane shodno 5 kronoloških faza jedne agende treninga.

Deo C - ključni koncepti zakona - može da se koristi ili u fazi evociranja (analiziranje trenutne zakonske situacije) ili u fazi akcije (Izgradnja kapaciteta: poboljšanje zakonskih kompetencija).

4 SOBE PROMENE

Izvor: Claes Janssen, www.fourroomsofchange.com.au

Za trening koji cilja da promeni stavovi i ponašanje potrebna je agenda koja sama prati logiku procesa promene. Zato će učenici, u treningu za podizanje svesti, naći da su postavljeni u proces promene. Faze u kome se nalaze mogu individualno biti različite. Shvaćanje četiri soba promene može pomoći da se shvate određene reakcije učesnici jer će te reakcije biti tipične za određene faze promene.



ZADOVOLJSTVO

Sve izgleda u redu, opušteni i u kontroli smo, i nemamo želju da nešto promenimo.

Onda se nešto desi i spoljni ambijent se menja.

INSPIRACIJA/ OBNOVA

Ušli smo u 'sobu obnove'.
Odjednom imamo osećaj da stvari 'padaju na svom mestu', puni smo energije i imamo želju da nađemo kreativne načine da realizujemo stvari.
Naposletku smo spremi da završimo putovanje i da se vratimo na 'sobu zadovoljstva'.



ODBIJANJE

Odbijanje znači da iako imamo neki osećaj da se nešto promenilo id a nije sve sasvim u redu, mi uspešno ubeđujemo sebe da je ipak sve u redu.
Ranije ili kasnije mi se moramo suočiti sa stvarnošću id a uđemo u 'sobu konfuzije'.

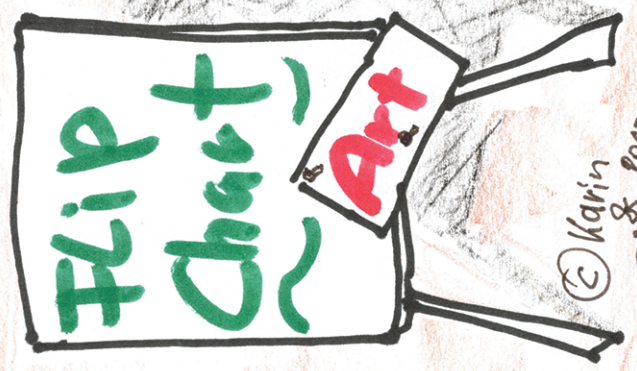
KONFUZIJA / KONFLIKT

Na ovoj tački emocije konačno prevladaju – česte su emocije straha, ljutnje, tuge, sumnje u sebi i osećaj inferiornosti. (Većina ljudi u ovoj tački podsvesno odluče da se vrate na odbijanje). Suočavajući se sa strahom i radom usred konfuzije i konflikta mi nalazimo novu nadu, novu inspiraciju i put napred.



Prilikom promovisanje pozitivne promene za ravnopravni tretman građana i da se oni prepoznaju kao ljudska bića – koji su isto normallydifferent, učesnici će sebe naći u razne 'sobe' unutar svoje 'kuće promene'. Bez obzira gde ste počeli, ili u koju sobi duže boravite, svaki korak je deo procesa promene. Poznavanje osećanja svake sobe promene može da koristi trenerima da bolje razumeju svoje učesnike.

© Karin & Dieter 2015



AGENDA

- ABCDEFGHIJ
- abcdefghijkl
-

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	*	*	*	*
→	→	→	→	→
●	●	●	●	●
#	#	#	#	#
✓	✓	✓	✓	✓



Ishulli! Albatrosit

HEADINGS

WANT

SPECIAL

ATTENTION

12:00

Coop

POI

UMETNOST DEBRIFINGA

Sastavljanje agenda se sastoji od odabira aktivnosti treninga:

- Shodno fazama procesa promene
vidi: „Umetnost sastavljanje agende“
- Shodno audijenciji;
- Shodno objektivima zadataka;
- Shodno ličnim težnjama (izaberi one aktivnosti s kojima se osećas lagodno i koje su bile najkorisnije za tebe).



Imaj na umu da aktivnosti nisu samo zabavne igre koje vode grupu u diskusiju. Kako bi osigurali učenje i promenu, aktivnosti moraju se detaljno debriefirati. Zašto? Učesnici prilikom debriefiranja imaju vreme da vare iskustvo aktivnosti. To je naime vreme kada se učenje desi.

Svaka aktivnost može se debriefirati korišćenjem ili prilagođavanjem pitanja sumirana dole. U idealnim okolnostima, debriefiranje se sastoji of 4 dole opisane faze jer odražavaju logiku promene, kao što ranije rečeno.

FAZA 1

Izveštavanje o ličnim iskustvima aktivnosti:

Šta se po vašim mišljenjem desilo u ovu aktivnost?

Šta ste iskusili tokom aktivnosti?

Šta je ostavilo utisak na Vas?

Šta Vam se svidelo a šta ne u ovoj aktivnosti?

FAZA 2

Povezivanje pitanja koje je ova aktivnost dodirnula sa ličnim životima učesnicima:

Da li ste iskusilo nešto ovako u Vašem životu?

Kako je aktivnost vezana sa našim životima?

Da li ste uočili / videli / iskusli nešto slično u Vašem životu?

FAZA 3

Generalizovanje: povezivanje sa glavnom temom:

Kako je ova aktivnost vezana sa temom treninga?

Zašto koristimo ovu aktivnost u trening za _____?

Šta smo naučili sa ove aktivnosti o _____?

Koji aspekti _____ je ova aktivnost dodirnula?

FAZA 4

Šta je sledeće?

Kako menja ova aktivnost stvari?

Šta možemo da radimo da poboljšamo situaciju?

Da li možemo nešto da radimo u vezi toga? Šta je sledeće?



Brz debriefing:

Šta se desilo u ovu aktivnost? Šta ste iskusili?

Šta nam aktivnost kaže o temi treninga? Šta nam aktivnost pokazuje?

OSNOVNA PRAVILA FEEDBACKA

Faza: Check out

Davanje ili primanje feedbacka nije nešto što treba da se radi skroz na kraju treninga nego je sastavni i bitni deo habitusa jednog trenera/fasilatora.

O stavu:

Feedback je mogućnost obostranog učenja. Feedback je prilika da se vidi šta funkcioniše dobro za druge pojednice i šta zaiskuje više pažnje ili promene. Nije prilika za osvetu ili laskanje. Obe strane feedbacka moraju biti pažljive i iskrene i izbegnu da bude samo površna radnja ljubaznosti ili beznačajan ritual.

Davanje feedbacka

- Pokušaj da ga pakuješ u „sandvič” – jedan sloj pozitivnih komentara uz jednu kritiku u sredini – i gornji sloj opet pozitivne poruke (nemoj da ti ovaj način pretvori u dogmu).
- Koristi Ja izjave („ja imam utisak da ...ili 'za me to izgleda...“).
- Budi specifičan.
- Daj feedback na konkretne radnje, ne na opšte stvari.
- Budi pažljiv za čestu upotrebu „ali“ jer je naš mozak sklon da izbriše iz pamćenja sve što kažeš pre te reči.

Primanje feedbacka

- Nemoj da braniš sebe od bilo kog feedbacka.
- Uzmi to kao poklon ili pusti da prođe kraj tebe bez negativnih osećaja.
- Nemoj da ubiješ glasnika: ponekad se desi da samo jedna osoba ima potrebnu hrabrost da ti daje jedan negativan feedback. Još češće, ima mnogo drugih koji misle kao on/ona. Pruži otpor reaktivnom razmišljanju kao sledeće „pa, jasno je da takva poruka može da dođe samo od tog čoveka“!
- Izričito se zahvali svima za njihov feedback jer to je trud koji su napravili zbog tebe.
- Odvoji feedback na koji češ da radiš ali nemoj da reaguješ tu na mesto. Uzmi vreme da razmišljaš i da pokušaš da nađeš grumene u tom feedbacku.



Klasična feedback Pitanja:

Šta Vam se svidelo / šta se učili / šta ste cenili?

Šta Vam se nije svidelo / šta nedostaje / šta može da se poboljša?

DEO B

Pravo da smo
normallydifferent



n

normallydifferent

SAŽETAK KLJUČNIH PRAVNIH KONCEPTA DISKRIMINACIJE

OSNOVE DISKRIMINACIJE

Osnove diskriminacije (zaštićene diskriminacije) navedene u članu 1 zakona Kosova za zaštitu protiv diskriminacije su:

- Nacionalnost ili veza sa nekom zajednicom društvenog ili nacionalnog porekla, rasa, etnička pripadnosti, boja kože, rođenja, porekla, pola, rodne pripadnosti, rodni identitet, seksualno opredeljenje, jezik, državljanstvo, religija i verska ubeđenja, politička pripadnosti, političkog ili drugog mišljenja, socijalnog ili ličnog stanja, starosna dob, porodični ili bračni statusa, trudnoća, porodiljstvo, imovinsko stanje, zdravstveno stanje, ograničena sposobnost, genetsko nasledstvo ili druge osnove.

DELOKRUG DISKRIMINACIJE

Zakon važi za:

- Aktivnosti ili neaktivnosti, svih lokalnih i državnih institucija, fizičkih i pravnih lica.
- Javni i privatni sektor.
- Kršenje prava lica, fizičkih i pravnih, i
- Za sve oblasti života, tj. zapošljavanje, zapošljavanje u struci, prosvetu, organizacije, socijalnu zaštitu, stanovanje, materijalne dobara i službe, sudski proces i druge organe, učešće u sport, umetničkom i kulturnom stvaralavštvu, lično osiguranje, javna pitanja i javna mesta.

NEPOSREDNA DISKRIMINACIJA

Se desi kada se neko lice tretira na manje povoljan način, nego što se tretira ili je bilo tretirano ili će biti tretirano neko drugo lice u uporedivoj situaciji po jednom ili više osnova.

Ali-za test

- Za utvrđivanje kauzaliteta, postavlja se pitanje: „Ali da li bi se Y desio kada bi postojalo X?“
- Na primer, da li bi on bio izabran za posao ako ne bi bio gej?

Šta je uporediva situacija?

- Traži se odgovarajući komparator.
- Moguć je i hipotetički komparator.

Motiv ili namera nisu relevantna – ako je manje povoljni tretman posledica.

Ne može se opravdati.

Izuzeci: - istinska i određujuća karakteristika za zapošljavanje ili afirmativne radnje.

POSREDNA DISKRIMINACIJA

Kada neka naizgled nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, stavila je ili će staviti lice u neravnopravan položaj u odnosu na druge, prema jednom ili više zaštićenim posnovima, osim ako se takva odredba, kriterijum ili praksa može objektivno opravdati legitimnim ciljem a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Test opravdanja:

- Da li odredba, kriterijum ili praksa ima legitimni cilj?
- 'Primerna': da se legitimni cilj može postići sa manje diskriminatorna sredstva?
- 'Nužna': da li je odredba, kriterijum ili praksa nužna za postizanje legitimnog cilja?
- Test proporcijalnosti.

UZNEMIRAVANJE

Nepoželjno ponašanje (koje obuhvata ali se ne ograničava na nepoželjno seksualno i/ili psihološko ponašanje), koje se zasniva na zaštićenim osnovima:

- Koje ima za cilj ili kao posledicu kršenje dostojanstva osobe i stvaranje zatrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.
 - » Nema potreba za komparatora.
 - » Cilj - namerno ponašanje.

- » Efekat - nema potrebe da se namera dokazuje.
- » Perspektiva žrtve & objektivni elementi.

PODSTICANJE DISKRIMINACIJE

Podsticanje diskriminacije je zabranjeno kada:

- Promoviše mržnju koja se zasniva na jedno ili više zaštićena osnova.
- Kada se radi namerno.

VIKTIMIZACIJA

Viktimizacija se desi kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na:

- žaljenje ili ne žaljenje (započet postupak).
- radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana.
- Pružanje informacije, dokaza ili pomoći u vezi sa žalbenim postupkom u slučaju diskriminacije.
- Zaštita od viktimizacije se ne ograničava na početnu 'žrtvu'.

SEGREGACIJA

Segregacija je diskriminacija kada se jedno ili nekoliko lica izdvaja od drugih, i takvo izdvajanje se vrši po jednom od zaštićenim osnovima.

- Može da se vrši od fizičkih i pravnih lica.
- Uključuje segregaciju koja se vrši zbog:
 - » viktimizacije;
 - » kada je lice lažno optuženo da učestvuje u nekoj žalbi diskriminacije.
- Javni i privatni sektor.
 - » Ako se recimo jednoj romskoj ženi ne dozvoli da doručkuje u hotelskoj sali za doručak nego joj se pokazuje jedno mesto u lobi.

DISKRIMINACIJA NA OSNOVU ASOCIRANJA

Kada diskriminacija cilja lica koja ne pripadaju određenoj grupi ali su treća lica koja se asociraju sa tim grupama, n.p.

- Svi se diskriminišu kada se jednoj grupi ljudi ne dozvoli da ulazu u kafić jer je jedan od njih crn.
- Aktivista za ljudska prava se diskriminiše jer avocira za prava LGBT.

RAZUMNI SMEŠTAJ/ADAPTACIJA ZA OSOBE SA OGRANIČENIM SPOSOBNOSTIMA

Smatra se diskriminacija kada se ljudima sa ograničenim sposobnostima ne da razumni smeštaj/adaptacija shodno njihovim potrebama, osim kada to:

- predstavlja neopravdano opterećenje osobi koja je dužna da to obezbedi, uzimajući u obzir:
 - » Važeće zakone;
 - » Javni raspoloživi resursi;
 - » Učešće u socijalni i javni život;
 - » Osiguranje pristupa na radno mesto i odgovarajuće uslove rada.
- Primeri razumnog smeštaja/adaptacije su:
 - » Izmena prostorija;
 - » Promena radnog vremena ili radnog mesta;
 - » Kupovina ili modifikacija opreme;
 - » Realokacija zadataka;
 - » Premeštaj za popunu slobodnih radnih pozicija.

DISKRIMINACIJA NA OSNOVU PERCEPCIJE

Kada diskriminacija cilja lica koja ne pripadaju određenoj grupi ali se smatraju da pripadaju toj grupi

- N.p. jedno lice se ne izabere za jednu radnu poziciju jer se smatra da je trudna, iako nije.

VIŠESTRUKA DISKRIMINACIJA

Diskriminacija zasnovana na bilo kojoj kombinaciji zaštićenih osnova

- Može biti “među-sekcionalna”, tj. diskriminacija se zasniva na više osnova zajedno i istovremeno;
- Može biti “dodatak” tj. diskriminacija se može odigrati u jednom incidentu po više osnova zasebno.

Link za zakon Kosova zaštite od diskriminacije

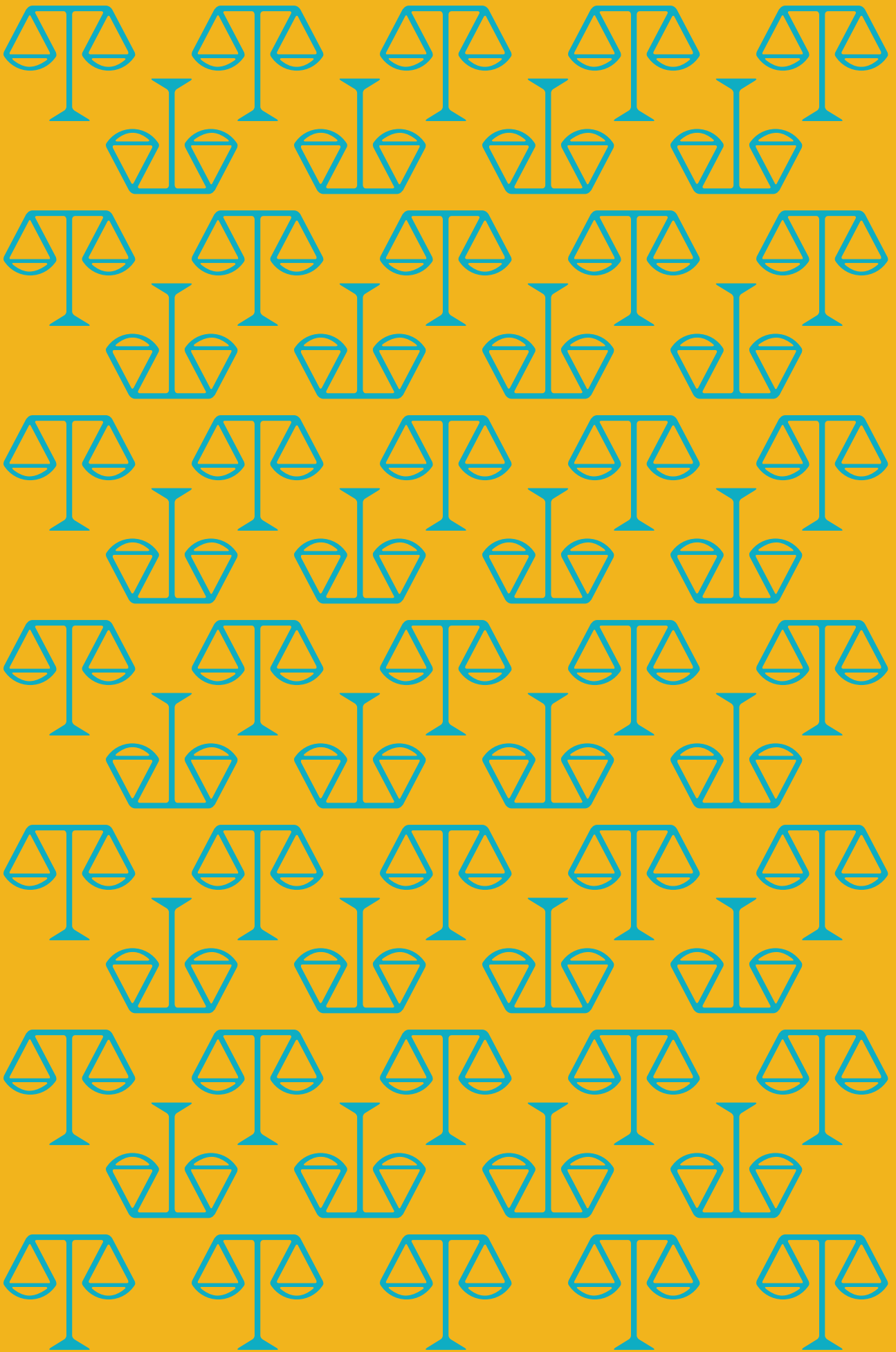
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20sh.pdf>

Linkovi za evropske direktive protiv diskriminacije

2000/43/EC and 2000/78/EC:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32000L0078>



ULOGA NARODNOG ADVOKATA

NADLEŽNOSTI NARODNOG ADVOKATA

Narodni Advokat je državni mehanizam za promociju jednakosti i zaštićenje ljudskih prava, koji tretira slučajeve vezane za diskriminaciju.

Nadležnosti Narodnog advokata u vezi diskriminacije su:

- » Primi i istražuje podneske osoba;
- » Daje mišljenje i preporuke u konkretnim slučajevima;
- » Pruži pomoć žrtvama da spremu žalbe;
- » Pruži značajne informacije osobama koje su podnele žalbe;
- » Istražuje i deluje tamo gde razloga da sumnja da su javni ograni diskriminirali;
- » Informiše javnost o slučajevima;
- » Adresuje istrage i organe tužilaštva sa zahtevom za pokretanje krivične istrage i za pokretanje disciplinskog postupka;
- » Prikuplja podatke, vrši studije, istraživanje i obuke; i
- » Deluje kao 'prijatelj suda' u sudskim procesima ravnopravnosti i diskriminacije.

Za više informacije vidi:

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-019%20sh.pdf>

Kako koristiti pravno znanje?

Studija slučaja za rad u grupi

Tema: sloboda okupljanja – direktna diskriminacija – seksualna orijentacija



SLUČAJ: KOMEMORACIJA

Lokalna grupa aktivista odlučuje da organizuje malo javno okupljanje u cilju promovisanja tolerancije prema LGBT osobama. Planiraju da održe govor i polože cveće blizu lokalnog groblja u cilju komemoracije LGBT osobama koje nisu izašle iz ormara ceo svoj život. Patrik, lokalni LGBT predstavnik, odlazi do policijske stanice da ih obavesti o događaju i da pita da li im je potrebna neka dozvola da bi ga organizovali. Policijski službenik mu odgovara da je potpuno neprimereno da se naglašava homoseksualnost na javnom mestu i zbog toga događaj se ne može održati. Takođe mu kaže da javni red može biti ugožen, s obzirom na to da su određene zajednice protiv homoseksualnosti.

Pitanja:

1. Možete li da uočite diskriminaciju?
2. Može li događaj biti zabranjen zbog toga što se naglašavanje homoseksualnosti smatra neprikladnim?
3. Može li policija da zabrani događaj zbog mogućih opasnosti po javni red?

Odgovori:

1. S obzirom na to da je događaj miran, kako se čini, LGBT osobe imaju pravo na okupljanje i organizovanje demonstracija na isti način kao svaka druga osoba. Zabraniti takav događaj može predstavljati diskriminaciju na osnovu članova 2.1.14-2.1.16 i 3.2. kosovskog Zakona o zaštiti od diskriminacije.
2. Pojedinci imaju pravo da javno izjasne kao gej, lezbejka ili druga seksualna orijentacija, kao i da promovišu svoja prava i slobode, konkretno da ostvaruju svoja pravo na mirno okupljanje.
3. Ukoliko policija smatra da postoje rizici po javni red, oni se moraju pažljivo proceniti. Samo postojanje rizika nije dovoljan razlog da se otkaže događaj. Ukoliko postoji ozbiljna pretnja nasilne kontra-demonstracije, vlasti imaju diskreciono pravo da odluče na koji način da omoguće okupljanje bez uznemiravanja. Dužnost je policije da preduzme odgovarajuće mere protiv bilo kakvih akata nasilja koje mogu da preduzmu protivnici demonstranata.



SLUČAJ: LENJA DIREKTORKA

Jehona zadnjih 30 godina radi kao nastavnica. Opšte je poznato da ima partnera koja je takođe ženskog pola. Jedne godine su đaci počeli da je uznemiravaju, nazivajući je pogrdnim imenima koji nagoveštavaju da je ona lezbijka. Đaci su joj takođe slali dopise sa pornografskim slikama i stavili i đubre u njenu tašnu. Jehona je tražila pomoć od direktorke ali je ona rekla da ne može ništa da učini po tom pitanju. Posle neko vreme, Jehona je odlučila da podnese zahtev za prevremeno penzionisanje, jer nije više mogla da podnese uznemiravanje.

Pitanja:

1. Možete li da uočite diskriminaciju u radnjama đaka?
2. Možete da uočite osnovu diskriminacije? Da li rod i/ili seksualna orijentacija?
3. Šta je direktorka trebala da radi?

Odgovori:

1. Da. Uznemiravanje se pod članom 4.1.3 Kosovskog zakona za zaštitu protiv diskriminacije smatra diskriminacijom, i gore opisane radnje mogu se smatrati uznemiravanjem.
2. Očito da je uznemiravanje po osnovi seksualne orijentacije. Može se reći da je uznemiravanje bazirano na činjenici da je Jehona žena, posebno za poslate pronografske slike.
3. Direktorka je trebala da preduzme neophodne mere da zaštiti Jehonu od uznemiravanja. Može se reći da je direktorka zanemarila svoju dužnost jer Jehona je lezbijka, i kada bi u pitanju bila jedna druga situacija uznemiravanja, adekvatne mere bi se preduzele.



SLUČAJ: NASTAVNICA GUBI SPOSOBNOST PREDAVANJA

G-đa Q je nastavnica. Ona ima pozitivne ocene za svoj rad i njen privremeni ugovor se obnavlja svake godine već nekoliko godina. Ona je slepa i određena prilagođavanja su dogovorena sa direktorom. Posle porođajnog odsustva, ona kontaktira školu da bi se vratila na posao. Novi direktor joj kaže da je to nemoguće jer slepa žena nije u mogućnosti da predaje u skladu sa visokim profesionalnim standardima i neće joj biti ponuđen novi ugovor sa narednu školsku godinu.

Pitanja:

1. Možete li uočiti diskriminaciju?
2. Koju vrstu/e diskriminacije?
3. Šta bi trebalo da novi direktor uradi da obezbedi prilagođavanje/nalaženje rešenja?

Odgovori:

1. Da. G-đa Q je tretirana nepovoljnije u poređenju sa načinom na koji je bila tretirana ranije zbog trudnoće/materinstva, i ona je takođe tretirana nepovoljnije zbog njenog invaliditeta.
2. Pre svega, može se reći da je ovaj slučaj direktna diskriminacija na osnovu trudnoće/materinstva, kao i na osnovu invalidnosti na osnovu Člana 1 kosovskog Zakona o Zaštiti od Diskriminacije. Drugo, postoji neuspeh u prilagođavanju/smeštaju za osobe sa invaliditetom na osnovu člana 4.1.8., pošto ne postoji evaluacija specifičnih potreba, koja vrsta adaptacije može biti neophodna i da li bi to stvorilo nepotrebno opterećenje za poslodavca. Treće, postoji višestruka diskriminacija na osnovu člana 4.1.10., pošto se bazira na kombinaciji osnova.
3. Na osnovu člana 19 kosovskog Zakona o zaštiti od diskriminacije, poslodavac treba da obezbedi razumno prilagođavanje/smeštaj za osobe sa invaliditetom. U praksi vi morate da procenite potrebu radnika sa invaliditetom i onda ocenite da li bi preduzimanje neophodnih mera predstavljalo nepotrebno opterećenje, uzimajući u obzir faktore kao dostupnost javnih resursa, učešće u društvenom i javnom životu i obezbeđivanje pristupa radnom mestu i odgovarajućim uslovima rada.



SLUČAJ: STANAR KOJI NADŽIVI PARTNERA

Agron je stanar koji iznajmljuje stan od opštine. On i njegov muški partner, Genc, su živeli u stanu 30 godina. Opštinska regulativa za iznajmljivanje predviđa da venčani supružnik stanara ima pravo da nasledi ugovor o stanovanju. Posle Agronove smrti, opština je preuzela korake da iseli Genca iz stana.

Pitanja:

1. Možete li da uočite diskriminaciju?
2. Koju vrstu diskriminacije?
3. Sa kim se može uporediti?

Odogovori:

1. Da: pristup stanovima koji su dostupni stanovništvu je regulisan članom 2.1.9 kosovskog Zakona o zaštiti od diskriminacije. Član 2.1.1.16 takođe sadrži 'sva druga prava propisana zakonima na snazi'.
2. Direktna diskriminacija; Genc je tretiran nepovoljnije na osnovu seksualne orijentacije.
3. Opština ne bi pokušala da iseli partnera koji nadživi ukoliko bi stanar bio u heteroseksualnoj vezi. Ukoliko bi Agron i Genc bili venčani, Genc bi mogao da ostane u stanu. Stanarsko pravo ne uključuje gej osobe, i iako nije zabanjeno kosovskim ustavom, u praksi gej muškarci ne mogu da se venčaju na Kosovu.



SLUČAJ: ISPRAVAN IZVOD ROĐENIH

Kristina je transeksualna osoba muško u žensko koja je izvršila operaciju promene pola. Vlada je odbila da promeni njen izvod rođenih koji bi odrazio njen novi pol, iako su izmenili izvode rođenih kod dece koja su usvojena. Izvod rođenih je važan dokumenat zbog toga što se traži u određenim okolnostima kao što su državne beneficije, penzije ili izdavanje pasoša

Pitanja:

1. Možete li da uočite diskriminaciju?
2. Koju vrstu diskriminacije?
3. Sa kim se može uporediti?

Odgovori:

1. Da: društvene prednosti/pristup i ponuda servisa koji su dostupni javnosti su predviđeni članovima 2.1.1.6 i 2.1.9 kosovskog Zakona o zaštiti od diskriminacije. Član 2.1.1.6 takođe sadrži 'sva druga prava predviđena zakonima na snazi'.
2. Direktna diskriminacija na osnovu rodnog identiteta, zato što je razlog za diskriminaciju činjenica da se rodni identitet ne slaže sa polom dodeljenim prilikom rođenja. Kristina je dobila nepovoljan tretman iz razloga promene pola.
3. Nema očiglednog poređenja u ovoj situaciji - napravite hipotetičko poređenje ili uporedite sa situacijom usvojenog deteta kome je dozvoljeno da promeni izvod rođenih po legalnom usvojenju.



SLUČAJ: PRAVILO NENOŠENJA NAKITA UZ UNIFORMU

Zana je posvećeni Hrišćanin. Ona je kvalifikovana za doktora i aplicirala je za posao u bolnici. Tokom razgovora za posao, Zani je rečeno da bolnica ima pravilo nenošenja nakita uz uniformu. Zana smatra da je izražavanje njene religije na vidljiv način tako što nosi raspeće na lančiću oko vrata i kaže da ako skine raspeće to će značiti da je prekršila svoju veru. Pošto ona neće da se povinuje pravilima bolnice o oblačenju, ponuda za posao za nju više ne važi.

Pitanja:

1. Možete li uočiti diskriminaciju?
2. Koju vrstu diskriminacije?
3. Može li bolnica da opravda svoju odluku?

Odgovori:

1. Povlačenje ponude za posao čini se da je bazirano na Zaninom odbijanju da se povinuje bolničkim pravilima oblačenja. Bilo kako bilo, ona će reći da je odbijanje zasnovano na njenim religijskim ubeđenjima. Diskriminacija na osnovu religije i religijskih ubeđenja je predviđena članom 1.1 kosovskog Zakona o zaštiti od diskriminacije.
2. Indirektna diskriminacija se javlja kada očigledno neutralna mera, kriterijum ili praksa stavlja, ili će staviti, osobu u nejednaku poziciju u poređenju sa ostalima na osnovu jednog ili više osnova zaštićenih članom 1., osim ukoliko se data mera, kriterijum ili praksa može objektivno opravdati legitimnom svrhom i način za postizanje svrhe su odgovarajući i neophodni. Ovde je bolnička politika oblačenja neutralna politika koja se primenjuje na celokupno osoblje. U svakom slučaju, Zana tvrdi da ona ne može da se povinuje datoj politici zato što bi to značilo da mora da povredi svoja religijska ubeđenja. Politika bolnice je stavlja u nejednak položaj u odnosu na drugo ne-Hrišćansko osoblje u bolnici.
3. Bolnica će možda moći da opravda svoju odluku ukoliko pravilo o oblačenju ima legitimnu svrhu i mere za postizanje te svrhe su odgovarajuće i neophodne. Bolnica može tvrditi da je legitimna svrha ove politike zdravlje i bezbednost pacijenata i osoblja npr. da bi se sprečio prenos infekcija kao da i da bi se izbegle povrede koje mogu nastati ukoliko bi pacijent povukao lančić sa raspećem. Bolnica mora da balansira sa merama koje preduzima da postigne ovu svrhu zdravlja i zaštite sa diskriminatorским uticajem na osoblje kao što je Zana. Ukoliko se svrha zdravlja i zaštite može postići bez pravila nenošenja nakita uz uniformu, onda će bolnica morati da uzme to u obzir. Ali ukoliko postoji realan rizik po zdravlje i bezbednost od strane osoblja koje nosi vidljiv lanac i raspeće, onda politika nenošenja nakita uz uniformu može biti opravdana.



SLUČAJ: OGLAS U KOHADITORE

„Tražimo radnika/radnicu koja će da radi za omladinom, starosna dob 35 maksimum, muliman/muslimanka, sa odgovorajućem kvalifikacijom i obukom, za poslepodnevnu smenu, (13:00 – 18:00 časova)”

Pitanja:

1. Da li postoji nagoveštaji diskriminacije u ovom oglasu? Po kojoj osnovi?
2. Koje su ciljevi iza ovih posebnih uslova?
3. Da li se ovi ciljevi mogu u oglasu odraziti na ne-diskriminatorni način?

Odgovori:

1. Da, postoji diskriminacija na osnovu religije i starosne dobi.
2. Poslodavac želi jednog mladog zaposlenika, koji je fleksibilan po pitanju radnog vremena islamske vere da radi sa islamskom omladinom.

Savet: nema potrebe da učesnicima daš neko rešenje, samo sašlušaj njihove komentare.



SLUČAJ: POMOĆ U KUHINJI

Jedna lezbijka je aplicirala za posao konobarice u jednom restoranu Prištine. Ona je završila školu i potrebne treninge za taj posao, i ima malo iskustva. Kada se pojavila na intervjuu, njena šefica joj je rekla da ne može da zaposli lezbiju kao konobaricu jer to ne odobravaju njene mušterije, ali može da joj ponudi posao u kuhinji.

Pitanja:

1. Možete li uočiti diskriminaciju?
2. Šta ako je menadžerka restorana želela samo da zaštiti tu ženu od mogućeg uznemiravanja, da li bi to bilo opravdanje za njeno ponašanje?
3. Šta ako bi se ona zaposlila kao konobarica, ali se mušterije počnu žaliti i ne dolazu više u restoran? Da li ona može opravdano otpustiti ili premestiti u kuhinju?

Odgovori:

1. Da, postoji diskriminacija (neposredna – po osnovu seksualne orijentacije).
2. Ne, ne bi to bilo opravdanje jer je ona završila potrebnu obuku i zna kako da se ophodi prema mušterijama. Njen je problem ako je mušterije uznemiravaju. Neposredna diskriminacija se ne može opravdati uprkos dobroj nameri da je zaštiti.
3. Ne, jer član 3 kosovskog zakona za zaštitu protiv diskriminacije glasi da svaki različiti tretman na bilo kojoj osnovi navedenu u članu 2 (ovaj član između ostalog pominje i zapošljenje i uslova rada) predstavlja diskriminaciju.



SLUČAJ: NEZADOVOLJNA MUŠTERIJA

G. Hasi ima jedan bar. G. Agbonifo, nigerijskog porekla, radi za njega kao kono-bar. Jednog dana jedna mušterija ulazu u bar i poruči jedno pivo od g. Agbonifa. Ovaj mu kaže da se bar zatvara za 5 minuta i da je zadnja tura već uslužena. Ova mušterija, razočaran, počinje da viče i da ga zove bezdušnim kopilom i lopovom. Vlasnik bara je svedok ove situacije ali ne interveniše. Kada mušterija napokon odlazi, g. Agbonifo kaže g. Hasiju da želi da napusti posao i da ga tuži po osnovi rasnog uznemiravanja. On dodaje da g. Hasi bio svedok dok je on trpeo uznemiravanje po osnovi rase i da ništa nije uradio da ga zaštiti.

Pitanja:

1. Da li možete da uočite diskriminaciju ili uznemiravanje?

Odgovori:

1. U ovom slučaju nemamo diskriminaciju ili uznemiravanje po osnovi rase u smislu definicije diskriminacije i uznemiravanja u zakonu zaštite protiv diskriminacije,.
2. U ovom slučaju postoji diskriminacija koje je van delokruga odredba zakona zaštite protiv diskriminacije.



SLUČAJ: INFORMATOR

Gs Beneta optužuje svog šefa da je seksualno uznemirio nju i još jednu koleginju u njenom departamentu u nekoliko navrata. Koleginica je odlučila da prešuti ovaj slučaj. Pošto jedna unutrašnja istraga nije proizvela dokaze, slučaj je obustavljen. Razočarena, gs. Beneta otkriva svoju priču lokalnom novinaru. Iako se ništa nije objavilo u vezi ovog slučaja, Gs. Beneta je odmah suspendovana sa posla zbog „ponašanja štetnog po kompaniju“.

Pitanja:

1. Da li možete da uočite diskriminaciju ili seksualno uznemiravanje?
2. Da li je ovo slučaj viktimizacije?

Odgovori:

1. Nemamo dokazanu diskriminaciju niti dokazano uznemiravanje pošto unutrašnja istraga nije proizvela nijedan dokaz koji bi inkriminirao njenog šefa.
2. Postoji viktimizacija pošto zakon za zaštitu protiv diskriminaciju glasi da je viktimizacija nepovoljan tretman ili posledice kao reakcija na žaljenje.



SLUČAJ: KISELE BENEFICIJE?

U jednu veliku telekom kompaniju objavljeno je novo pravilo: zaposleni koji stupaju u brak dobijaju dodatak braka u iznosu od 900 Evra kao i tri dana odmora („odmor za medeni mesec“). Ako zaposleni rode dete, oni dobijaju 300 evra i dva dana odmora. Menadžer marketinga, koji je gej, se ljuti i ovo pravilo smatra „diskriminatornom praksom heteronormativne kompanije“.

Pitanja:

1. Da li ima pravo menadžer marketinga u svojim navodima?
2. Da li možete da se setite neke manje sporne diskriminatorne prakse socijalnih beneficija?

Odgovori:

1. Da. Ovo je diskriminatorna praksa jer beneficije sleduju samo heteroseksualcima.
2. Nema potrebe da se učesnicima daje neko rešenje, samo sašlušajte njihove komentare.

GOVOR MRŽNJE, ZLOČIN IZ MRŽNJE ILI SLOBODA IZRAŽAVANJA

DEFINICIJA KLJUČNIH TERMINA

Govor mržnje je govor, gest ili radnja, pisanje, ili prikazivanje koje napada pojedina ili grupu na bazi osobina kao što su pol, etničko poreklo, religija, rasa, invaliditet, ili seksualna orijentacija. Iako ne postoji univerzalno prihvaćena definicija termina 'govor mržnje', Preporuka Komiteta Ministara Saveta Evrope 97(20) o 'govoru mržnje' je dala sledeću definiciju: termin 'govor mržnje' treba razumeti tako da obuhvata sve forme izražavanja, koje šire, podstiču, promovišu ili odobravaju rasnu mržnju, ksenofobiju, anti-Semitizam ili druge forme mržnje na osnovu netolerancije, uključujući: netoleranciju izraženu agresivnim nacionalizmom i etnocentrizmom, diskriminaciju i neprijateljstvo prema manjinama, migrantima i ljudima imigrantskog porekla." Homofobični govor takođe potpada pod kategoriju 'govor mržnje'.

Vidi: Georgescu, Mara / Keen, Ellie (2014), "Bookmarks. A manual for combating hate speech online through human rights education", Council of Europe.

Zločini iz mržnje su zločini zasnovani na predrasudama i motivisani netolerancijom prema određenim grupama u društvu. Zločini iz mržnje se sastoje iz dva elementa:

- *Delo mora da je propisano kao krivično delo Krivičnim Zakonom.*
- *Zločin mora da je počinjen iz predrasude.*

Predrasuda znači da je počinitelj izabrao metu zločina na osnovu neke zaštićene karakteristike u vezi sa osobom (ili imovinom). Zaštićena karakteristika može biti: pol, seksualna orijentacija, invaliditet, religija ili ubeđenje, rasno ili etničko poreklo. Zločin iz mržnje ne zahteva da osoba oseća mržnju. Često počinioци osećaju da rade u korist svoje zajednice; oni osećaju moralno opravdanje za svoje postupke.

*Vidi: OSCE (2012), "Understanding Hate Crimes", Kosovo edition (pdf)
<http://www.osce.org/odihr/104166>*

Sloboda izražavanja je pravo predviđeno Članom 10 Evropske Konvencije o Ljudskim Pravima. Ovo pravo treba da sadrži slobodu mišljenja i primanje i davanje informacija i ideja bez mešanja javnih vlasti ili bez obzira na granice. U stvari, sloboda izražavanja pokriva sve forme ljudskog izražavanja, uključujući pisanu reč, vizuelne slike, dramu, video, muziku i tako dalje.

Uprkos postojanju snažnih razloga za zaštitu slobode govora, sporazumi o ljudskim pravima takođe prepoznaju sam govor kao 'akt' koji potencijalno može da povredi druge, i može čak da zapreti društvu kao celini. Iz ovog razloga, sloboda izražavanja je jedno od prava, koje se može ograničiti u određenim slučajevima. Svako ograničenje mora obavezno biti u skladu sa ispunjavanjem određene društvene potrebe*), i mora biti proporcionalno datoj potrebi.

**) ...definisane Članom 10(2) ECHR kao: nacionalna bezbednost, teritorijalni integritet ili javna bezbednost, prevencija nereda ili kriminala, zaštita zdravlja ili morala, zaštita reputacije ili prava drugih, prevencija objavljivanja poverljivih informacija, ili očuvanje autorieta ili nezavisnosti sudstva.*



Slučajevi za studiranje za radne grupe



SLUČAJ: TWITTER

Jedan visoko rangirani službenik zdravstva postuje na Twiteru: "Moramo da se koncentrujemo na izlječenje gejova, ne na njihovo tolerisanje! Ri-tweet: "Jedini lek za homoseksualce je metak u glavu."

Oceni slučaj:

Da li ima elementa govora mržnje ili su izjave pokrivene slobodom izražavanja?

Odgovori:

Dok je prvi tweet glup ali verovatno zaštićen slobodom izražavanja, ri-tweet definitivno podstiče mržnju po osnovi seksualne orijentacije.



SLUČAJ: BROKEBACK MOUNTAIN

Film koji je dobio nagradu - Brokeback Mountain - jedna romantična drama o dva zaljubljena kauboja, čija radnja se odvija u Americi u 60-ih godina - se prikazuje u bioskopu od strane jedne kosovske NVO. Neposredno pred početak filma, 5 maskiranih ljudi jurišaju unutra u hodniku i pretuku jednog zaposlenika bioskopa i ispred ulaza bioskopa sprejom napišu: "Kosovo je strejt."

Oceni slučaj:

Koji pravni koncept (koncepti) mogu se primeniti ovde?

Odgovori:

Zločin iz mržnje - povreda (zločin) je motivisan mržnjom.
Sloboda izražavanja - reči napisane sprejom.



SLUČAJ: NASTAVA

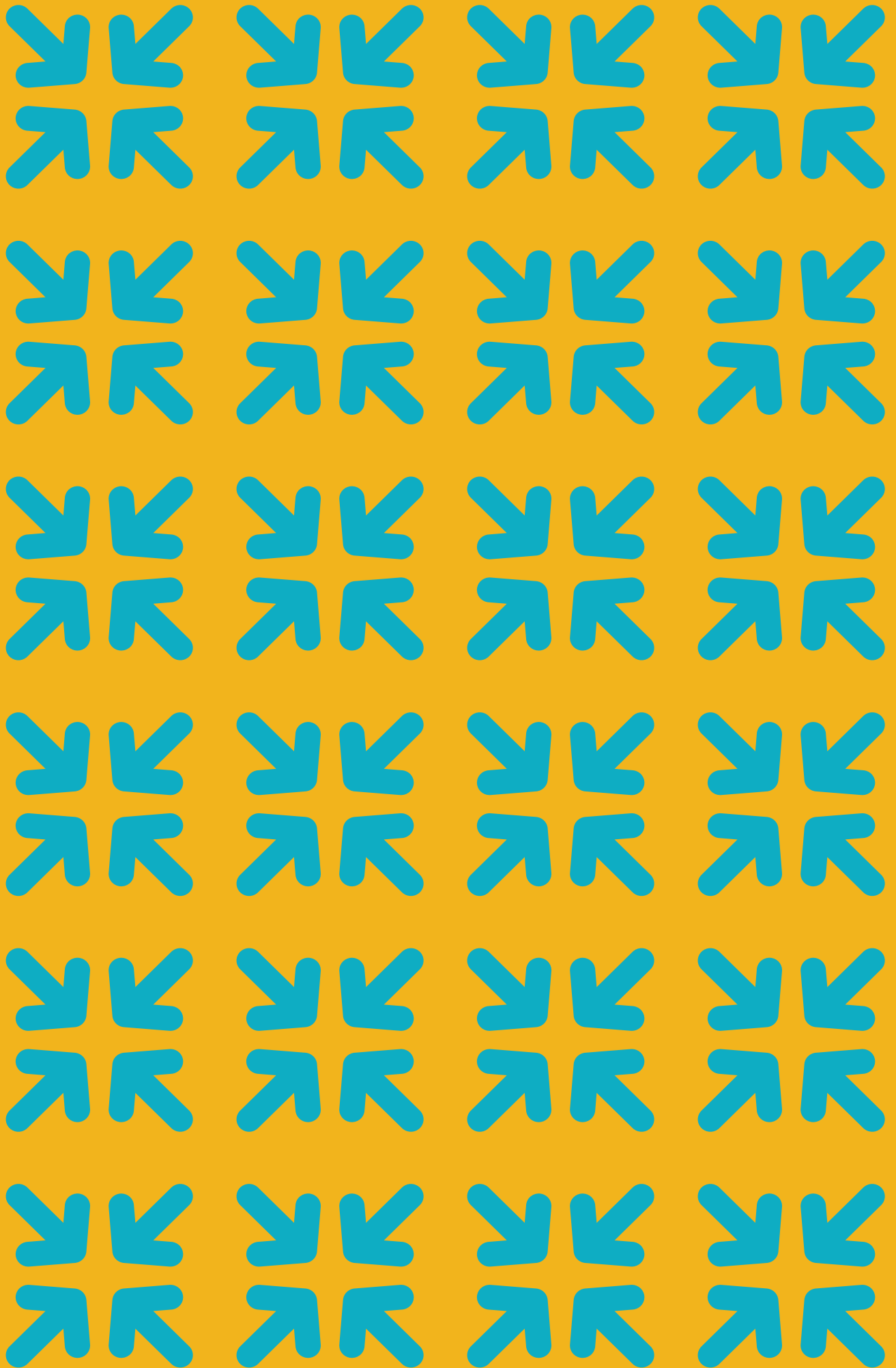
Jedna učiteljica istorije predaje svojim studentima: "Bolesno je ono društvo koja homoseksualanost smatra normalnim."

Oceni slučaj:

Da li ima ovde elemente govora mržnje? Koji?

Odgovor:

Podsticanje diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije. Izjava može da je zaštićena slobodom govora u privatnom krugu, ne u školskim prostorijama.



KAKO KORISTITI PRAVNO ZNANJE?

KVIZ O KOSOVSKIM ZAKONOM ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

RUNDA OPŠTIH PITANJA

ⓘ UPUTSTVA ZA VODITELJA KVIZA SU U ITALIKSU

Napomena:

- *Svakoj ekipi daj jedno ime. Za imena koriste boje duge;*
- *Svaka ekipa može sesti za svoj zasebni sto, zato organizuj sobu i učesnike prije;*
- *Ideja kako da se kviz realizuje: kopiraj pitanja kviza (i moguće odgovore) na jednu slajd prezentaciju, prikaži ih na ekranu dok voditelj čita pitanja ili uputstva, i to će pomoći učesnicima sa razumeju pitanja i da slede uputstva;*
- *Asistentu daj zadatak da drži rezultat;*
- *Svakoj ekipi daj zvono ili nešto, čime će da signalizuju da imaju odgovor na pitanje;*
- *Izaberi neke ili sva pitanja za kviz, u zavisnosti od vremena koje imaš na raspolaganju. Za sva pitanja kviza potrebna su najmanje 60 minuta.]*

START

Voditelj kviza čita pitanja i prva ekipa koja zvoni sa tačnim odgovorom dobija jedan poen. Ako odgovor nije tačan, druga ekipa po redu koja je pritisnula zvono može da odgovori.

1. **Po Vašem mišljenju, koja je najčešća osnova diskriminacije širom Evropske unije?**
 - A. Diskriminacija na osnovu seksa
 - B. Diskriminacija na osnovu etničkog porekla
 - C. Diskriminacija na osnovu seksualnosti
 - D. Diskriminacija na osnovu ograničene sposobnosti.

ODGOVOR: B

Prema 64% ispitanicima 2015 ankete posebnog Evrobarometara u vezi diskriminacije u EU, najčešća osnova diskriminacija je na osnovu etničkog porekla.

OPŠTE INFORMACIJE:

Druga osnova je diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije (58%) a treća je na osnovu rodnog identita (56%). Ostale: religija ili vera (50%), ograničena sposobnost (50%), starosna dob preko 55 (42%), rod (37%), starosna dob ispod 30 (19%).)

Posebni Eurobarometer 437: Diskriminacija u EU u 2015.

<http://www.equineteurope.org/Discrimination-in-the-EU-in-2015>

2. Po Vašem mišljenju, na koju oblast se LGBT osobe najčešće suoče sa diskriminacijom u zemaljima EU-a?

- A. Radni život
- B. U oblast prosvete
- C. Usluga u kafičima, barovima ili restoranima
- D. Kada traže kuću ili stan.

ODGOVOR: A

Prema anketi 2013 Agencije za fundamentalna LGBT prava, 19% LGBT ispitanika su se osećali diskriminisanim na radnom mestu u zadnjih 12 meseci.

Opšte informacije: 18% su se osećali diskriminisanim od osoblja škole ili univerziteta i 18% u kafičima, barovima ili restoranima, dok 13% dok su tražili da unajme ili kupe kuću ili stan.

LGBT anketa Agencije za fundamentalna prava <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>

3. Po Vašem mišljenju, kako je porodica ili kako su prijatelji reagovali kada su im ispitanici rekli da su LGBT?

- A. 60% pozitivno
- B. 15% pozitivno
- C. 100% pozitivno
- D. 30% pozitivno

ODGOVOR: A

Izveštaj Kosovske omladine za ljudska prava iz 2013 glasi: u neposrednom okruženju su LGBT osobe uglavnom (60%) ohrabreni da žive svoje živote i da će ih članovi uže porodice ili prijatelji pružiti potrebnu podršku da se suoče za izazovima koje biti LGBT danas na Kosovu donosi.

Opšte informacije: Ispitanici su se otvorili samo nekolicini prijatelja i porodici da su LGBT. Pretežni deo ispitanika su se otvorili svojim drugovima (33%) dok samo 16% njih su se otvorili roditeljima i 20% braći i sestrama. Nisu svi bližnji pozitivno reagovali, pošto 15% ispitanika su rekli da su ostraćeni od porodice i prijatelja.

Izveštaj Kosovske omladine za ljudska prava iz 2013: Slobode i zaštita za LGBT na Kosovu.

http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CDEQFjAAahUKEwiX2qWsz9XIAhVCBywKHeX2BWQ&url=http%3A%2F%2Fc1940652.r52.cf0.rackcdn.com%2F55b0b52aff2a7c5a9f00001e%2FFreedom-and-Protection-for-LGBT-in-Kosovo-2.pdf&usg=AFQjCNG3Jg8kgdM39_RDNhTW3yJTft1Q8Q&sig2=HQc-hatX8Bi9-1JZms2z6Q

RUNDA DEFINICIJA

Potrebno je zvono ili nešto drugo za ekipe kako bi dali signal da znaju odgovor.

Voditelj kviza čita definicije i prva ekipa koja zvoni sa tačnim odgovorom dobija jedan poen. Ako odgovor nije tačan, druga ekipa po redu koja je pritisnula zvono može da odgovori.

4. Šta definiše sledeći tekst: „kapacitet osobe za duboku emotivnu, afektivnu i seksualnu privlačnost, i za intimni i seksualni odnos sa pojedincima raznih ili istog roda ili više od jednog roda“.

ODGOVOR: Seksualnu orijentaciju

5. Šta definiše sledeći tekst: „osećaj osobe da je muškarac, žena ili neki drugi identifikovani rod, bez obzira da li je to u skladu sa polom dobijenim po rođenju“.

ODGOVOR: Rodni identitet

6. Šta definiše sledeći tekst: „jedan ombrela pojam koji označava razne varijacije fizičkih osobina osobe koje, u medicinskom pogledu, ne podudaraju se striktno sa definicijom muškaraca ili žena. Ove osobine mogu biti kromozonalne, hormonalne i/ili anatomske i mogu biti u različite mere”.

ODGOVOR: Intersex

7. Šta definiše sledeći tekst: „proces s kojim jedna osoba menja svoje fizičke seksualne osobine putem medicinske procedure, kao što je operacija, ili hormonalnog tretmana.”

ODGOVOR: Promenu pola

8. Da li osnova seksualne orijentacije u zakonu za zaštitu od diskriminacije uključuje i osnovu heteroseksualnosti?

ODGOVOR: DA

RUNDA OSNOVA DISKRIMINACIJE

9. *Voditelj kviza čita sledeće i počinje da meri vreme od 30 sekundi: “napišite na flipchartu što više možete za 30 sekundi osnove diskriminacije koje su navedene na članu 1 kosovskog zakona za zaštitu od diskriminacije. Jedan poen za svaku tačnu osnovu. Vreme počinje sada”*

ODGOVORI: Nacionalnost ili veza sa nekom zajednicom društvenog ili nacionalnog porekla, rasa, etnička pripadnost, boja kože, rođenje, poreklo, pol, rodna pripadnost, rodni identitet, seksualno opredeljenje, jezik, državljanstvo, religija i verska ubeđenja, politička pripadnost, političko ili drugo mišljenje, socijalno ili lično stanje, starosna dob, porodični ili bračni status, trudnoća, porođajstvo, imovinsko stanje, zdravstveno stanje, ograničene sposobnosti, genetsko nasleđstvo ili na drugoj osnovi.

Voditelj kviza pita da li su sledeći primeri diskriminacija? Vodeitelj kviza dajen jedan poen za tačan odgovor. Ako ekipa koja daje tačan odgovor može da da i jasno objašnjenje zakona, voditelj može dati 2 poena.

10. Da li nezakonita diskriminacija ako poslodavac, koji ima samo jednu zaposlenu, otpusti je kada ona zatrudni?

ODGOVOR: DA

OPŠTE INFORMACIJE:

Kosovski zakon zaštite od diskriminacije pokriva i diskriminaciju na osnovu trudnoće, član 1 odnosno. U smislu člana 2.1.3 uslovi rada, uključujući i otpust i prekid radnog ugovora su pokriveni. Nezakonito je da se jedna žena otpusti zbog trudnoće. Zabrana diskriminacija vredi i za fizičko lice koji ima samo jednu radnicu. Delokrug zakona je opšt po prirodi, i vredi i za privatne poslodavce bez obzira na obim poslodavca.

11. Da li nezakonita diskriminacija odbijanje da se prostorija da pod kirijom jednoj NVO jer predstavlja jednu manjisku grupu?

ODGOVOR: DA

OPŠTE INFORMACIJE:

Kosovski zakon zaštite od diskriminacije pokriva sve vrste manjinskih grupa. Ako nije izričito navedeno u članu 1, onda postoji „Svaka druga osnova“. U smislu člana 2.1, delokrug zakona pokriva radnje svi državnih i privatnih institucija, kao i sva fizička ili pravna lica na javnom i privatnom sektor, tako da je diskriminacija od svih mogućih stranaka koje daju prostorije pod kirijom zabranjena. Između ostalog, zabrana diskriminacije ne ograničava se na zaštitu fizičkih lica samo, nego štiti i pravna lica. To znači da je i NVO zaštićena od diskriminacije. Na kraju, delokrug zakona je opšt po prirodi i vredi za pristup u sve oblike imovine. Tako da je davanje prostorije pod kirijom obuhvaćeno delokrugom zakona, odnosno članom 2.1.10.

12. Da li nezakonita diskriminacija da nastavnik ne koristi izabrano ime jednog trans-studenta i da ga omaložava u učionicu?

ODGOVOR: DA

OPŠTE INFORMACIJE:

Kosovski zakon zaštite od diskriminacije pokriva prosvetu (član 2.1.8) i pokriva i koncept neposredne diskriminacije (manje povoljniji tretman) kao i uznemiravanje (članovi 4.1.1.1. i 4.1.1.3) na osnovu rodnog identiteta. Školske vlasti treba da odgovoraju (i nastavnik takođe) jer se radnje koje su izvršene od jedne osobe dok radi svoj posao smatraju kao da ih je poslodavac izvršio, osim ako poslodavac ne dokazuje da je preuzeo razumne i praktične korake da sprečava zaposlenog da izvrši radnju u pitanju (član 15).

13. Da li nezakonita diskriminacija da se zaposli jedna gej osoba kada prirodna tog posla zahteva da se radi od gej osobe? Na primer, jedna organizacija, kao što je Agencija za promovisanje zdravlja, želi da promiše bezbedan seks između gej muškaraca, i zainteresovana je za one koji nisu redovno išli na kliniku ili kod doktora na kontrolu. Organizacija želi da zaposli jednog Savetnika za zdravlje koji će da radi sa zajednicom gej muškaraca, posebno sa onim koji rizikuju HIV infekciju, kako bi im dao savete o bezbednom seksu. Oni odluče da zaposle jednog gej muškaraca za to. Da li mislite da ovo nezakonito.

ODGOVOR: NE (pod uslovom da može da se opravda)

OPŠTE INFORMACIJE:

član 6 kosovskog zakona zaštite od diskriminacije dozvoljava neke opravdane razlike u tretmanu. Naime, zakon glasi da razlika u tretmanu, koja se zasniva na osnovima člana 1 nije diskriminacija, pod uslovom da „predstavlja istinski i određujući uslov za rad, ili zbog prirode posla ili zbog konteksta na koji će taj rad da se izvrši, ako se odredba, kriterijum ili praksa može opravdati legitimnim ciljem i da postoji razuman odnos proporcionalnosti između korišćenih sredstava i cilja“. Tako da ako postoji legitimni cilj (n.p. promovisanje zdravlja gej muškaraca) i ako su sredstava proporcionalna (argument može biti da gej muškarci verovatno neće prisno saradivati o svojim intimnim pitanjima sa savetnikom zdravlja koji/koja je strejt. I da je poverenje od ogromne važnosti i da se može postići samo između gej radnika i gej pacijenata, i da pristup u barove gej muškaraca je laški za jednog gej muškarca, itd) i zapošljenje gej muškaraca kao savetnika zdravlja je bitno da se prodire do ciljane grupe i postizanje cilja promovisanje bezbednog seksa, onda može da bude dozvoljeno.

14. Da li nezakonita diskriminacija korišćenje testova inteligencije i podobnosti đaka, kako bi ih stavili na redovne škole ili na specijalne škole za đake koje imaju teškoće u učenju, ako ti testovi ne uzimaju u obzir etničke, jezičke i kulturne razlike određenih grupa dece?

ODGOVOR: DA, pod uslovom da može da se opravda)

OPŠTE INFORMACIJE:

Opšte informacije: član 4.1.2 kosovskog zakona zaštite od diskriminacije zabranjuje posrednu diskriminaciju. Posredna diskriminacija se desi kada „jedna odredba, kriterijum ili neutralna praksa naizgled nepristrasna, stavlja ili će staviti lice u neravnopravnu poziciju u poređenju sa drugima ...[zasnivan na jednu ili više osnova člana 1]...

osim ako ta odredba, kriterijum ili praksa može da se objektivno opravda legitimnom ciljom, i da sredstva za postizanje tog cilja su prikladne i nužne“. Strazburski sud je u ovom slučaju (na osnovu DH v Czech Republic, Novembar 2007) našao da su se sva deca podvrgla istim testom ali su deca romske pripadnosti stavljena u nepravno poziciju jer su pitanja bila zasnovana na svakodnevnom češkom životu i test nije uzeo u obzir romske specifičnosti. U praksi, rezultati dece romske pripadnosti bili su loši, i dovelo je to toga da između 50% i 90% romske dece šalju u specijalnim školama.

RUNDA ZA VRSTE NERAVNOPRAVNIH TRETMANA

15. *Voditelj kviza predstavlja ovu rundu i kaže:*

„Napišite za 30 sekundi što više vrsta neravnopravnih tretmana navedenih u članu 1 zakona Kosova zaštite od diskriminacije. Na primer, jedna vrsta diskriminacije je neposredna diskriminacija, segregacija; da vidimo koliko druge vrste možete da napišite:”

ODGOVOR: 10 ukupno, 1 poen za svaku tačnu vrste / maksimum 8 poena:

Neposredna, posredna, uznemiravanje, izazivane diskriminacije, viktimizacija, segregacija, diskriminacija zasnovana na asocijacija, neuspeh pružanje razumno smeštaja/ adaptacije za ljude sa ograničenim sposobnostima, diskriminacija zasnovana na percepciju i višestruka diskriminacija.

RUNDA TIMSKIH PITANJA

Voditelj kviza predstavlja ovu rundu i objasni da svakom timu sleduje po jedno pitanje. Kako bi izbegli jednostranosti, timovi mogu da izaberu koje pitanje žele. Ko želi pitanje 16A? 16B? 16C? ili 16D?

Voditelj kviza kaže: „U ovoj rundi možete koristiti životne linije: možete da tražite pomoć ako niste sigurni za odgovor. Ako želite da koristite ovu opciju, najviše što možete da dobijate su 2 poena, ako ne, onda možete da dobijate 4 poena ako imate tačan odgovor.

- *Postoje dve životne linije: ako izbarete liniju 50:50, 2 odgovora će se eliminirati i ostaće vam tačni odgovor sa jednim drugim netačnim odgovorom.*
- *Druga linija je da se članovi drugih timova pitaju za mišljenje o tačnom odgovoru podizanjem ruke.”*

16A. Koje od sledećih nije zadatak Narodnog advokata?

- A. Da mišljenje i preporuke u konkretnim slučajevima diskriminacije;
- B. Pruži pomoć žrtvama;
- C. Istraži i preduzima radnje u neki slučaj osumnjičene diskriminacije od privatnih lica;
- D. Preduzima mere da promoviše ravnopravnost.

TAČAN ODGOVOR: C.

Opšte informacije:

Narodni advokat može da istraži i preduzima radnje u neki slučaj osumnjičene diskriminacije od javnih organa. Narodni advokat ima zadatke vezane za moguće sučajeve diskriminacije u privatnim sektoru, na primer da daje mišljenje i preporuke i pruži pomoć žrtvama.

16B. Koji od sledećih nije spomenut u zakona Kosova da ima ulogu u sprovođenju zakonodavstva diskriminacije?

- A. Narodni advokat.
- B. Sud pravde Evropske unije.
- C. Kancelarija za dobro upravljanje.
- D. Nacionalni sudovi.

TAČAN ODGOVOR: B

16C. Koji je vremenski rok za podnošenje žalbe diskriminacije pri sudu?

- A. 2 godine nakon prestupa.
- B. 3 godine nakon prestupa.
- C. 4 godine nakon nakon što žrtva saznaje za prestup.
- D. 5 godine nakon nakon što žrtva saznaje za prestup.

TAČAN ODGOVOR: D

16D. Koje od sledećih faktora nije dozvoljno poslodavcu da uzme u obzir prilikom odbijanja pružanje razumnog smeštaja ljudima sa ograničenim sposobnostima?

- A. Efikasnost rashoda.
- B. Količinu raspoloživih resursa za poslodavca.
- C. Uticaj na poslovanje poslodavca.
- D. Stav drugih zaposlenika.

TAČAN ODGOVOR: D

VELIKO FINALE

17. Voditelj kviza predstavlja ovu rundu i kaže:

*„Napišite na flipchartu što više stvari koje ste naučili na treningu za 30 sekundi.
Dobićete 1 poen za svaki odgovor.“*

DEO C

Obučavaj normallydifferent –
aktivnosti obuke

n

normallydifferent

Uvodna faza - Faza evokacije

Prvi utisak

Ciljevi

- Ice breaker.
- (Necenzurirano) Otkrivanje prvih misli, asocijacija i predrasuda na osnovu prvog utiska / kontakta.
- Iniciranje diskusije o predrasudama.

Material / Podešavanje

- Flipchart, marker.
- Krug stolica.

Procedura

Ova aktivnost funkcioniše samo kada dva trenera održavaju trening (najmanje dva) i kada jedan od njih ne poznaje učenike. Jedan trener počinje trening i predstavi sebe dok drugi ostaje u pozadini.

Objasni učesnicima da ćeš početi sa prvom aktivnosti i da je drugi trener deo jednog „eksperimenta“. Učesnici se verovatno pitaju zašto drugi trener šuti i vi im objasnite da je razlog njegovo/njenog čutanja deo aktivnosti koja sledi.

Pozovi učesnike da vam kažu koji su prvi utisci – prve zamisli, asocijacije, slike – koje im padaju na um kada gledaju/sretnu vašeg ko-trenera. Beleži odgovore učesnika na flipčart papiru i postavi im pitanja:

- Kako se zove drugi trener?
- Koliko godina ima?
- Gde živi?
- Koja je njegova/njena profesija?
- Šta je završio od škole?
- Koliko jezika priča?
- Bračno stanje/u vezi?
- Koja je njegova/njena omiljena hrana, hobi, pevač, filmski glumac ili glumica, film, ljubimac, političar...?
- Da li ima psa ili mačku?

Nakon neke vreme, ko-trener predstavlja sebe i daje odgovor na ono što je napisano za njega/nju na flipčartu.

Diskusija

Ako želite započnite zatim diskusiju o predrasudama:

- Da li svi mi imamo predrasude?
- Koje su karakteristike predrasuda? Neki primer?
- Da li ima samo negativnih predrasuda?
- Da li svi mi imamo predrasude? Zašto? Da li predrasude imaju neku korist?
- Kako učimo predrasude?

Uvodna faza - Faza evokacije

Igra imena

Izvor: Ulrich (2000), "Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung", Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung.

Ciljevi

- Ice breaker;
- Upoznavanje jedan sa drugim (na ličnom nivou);
- Ime je samo jedan od naših markera identiteta (koji nas definiše na dvojnem sistemu, ili smo muško ili žensko);
- Ime definiše rodni identitet (seks dobijen rođnjem se često odrazi muškim ili ženskim imenom / Vaše ime definiše Vaš rodni identitet mnogo prije što ste mogli da lično izaberete način kako da izrazite Vaš rod);
- Ime je deo identiteta osobe koji je definisan od drugih i samo (retko) u određenim okolnostima je izabran od vas;
- Ime često nosi porodične tradicije ili odaje kulturna pravila/istoriju;
- Imena mogu da se asociraju sa rodom, starosnom dobu ili etničku/versku pripadnost i može da izaziva diskriminaciju.

Material / Podešavanje

- „Kartice imena“ (samolepljive etikete, prekopljeno parče papira).
- Krug stolica.

Procedura

Traži od učesnika ka ispričaju priču „oko svog imena“. Oni mogu da ispričaju nešto za njihovo puno ime ili samo za deo svog imena (np. za prezime ili nadimak). Oni mogu da kažu nešto o:

- Ko im je dao to ime? Koje je poreklo imena?
- Da li im se sviđa ili ne (i zašto)? Da li je to ime koje su dobili po rođenju?
- Da li znate koje je značenje imena i da li odražava njihovu ličnost?
- Kako ime bi imali kada bi se rodili suprotnog pola?
- Da li ikada menjali ime (ili deo imena)?
- Any funny/annoying/...stories that happened to you because of your name?

Savet: Kako da se poveća kvaliteta priča o imenu?

- Pripremi jedan flipčart i beleži neka ključna pitanja o kojima učenici mogu da misle.
- Ili, daj im neko vreme da napišu priču svog imena pre nego što to dele sa grupom.

Diskusija

- Neke ideke ili asocijacije kako je ova aktivnost vezana za temu (teme) treninga?
- Šta bi mogao da bude cilj ove aktivnosti?
- Da li nam ime kaže nešto o društvu u kojem živimo?
- Da li nam ime kaže nešto o nečijem (rodnom) identitetu?
- Da li može ime da bude izvor diskriminacije?

Opšte informacije

Pravno priznavane roda:

Izvor: "TGEU-Toolkit:

Legal Gender Recognition in Europe" (Köhler / Recher / Ehrt 2013):

http://tgeu.org/Toolkit_Legal_Gender_Recognition_in_Europe

PDF: http://www.tgeu.org/sites/default/files/Toolkit_web.pdf

„Lične isprave koje pokazuju Vaš identitet su osnovne za sve. Bez tih dokumenata, kao što je pasoš, lišna karta, broj socijalnog osiguranja ili kreditne kartice, osnovne transakcije i učešće u društvenom životu bio bi veoma težak. Podaci o rodu koje su sadržane u ovim dokumentima, kao što je ime, oznaka roda, ili digitalni rodni kod je stalni izvor nelagodnosti i problema za mnoge transrodne osobe. Kad god se od njih traži da predoče lične dokumenta, i predočavanjem dokumenta znači da se oni otkrivaju kao transrodne osobe, čak i u neprikladnim situacijama, i to može da podstiče poniženje, diskriminaciju i nasilje“.

„Cilj ove publikacije je podržavanje aktiviste za trans-prava i onih koji profesionalno rade na procesu priznavanja roda, kako bi unapredili prava trans-osoba. Ovaj dokument razmatra trenutno zakonodavstvo na nivou Evrope i važeće standarde ljudskih prava“.

Uvodna faza

Postavljanje osnovnih pravila

Ciljevi

- Određivanje tona / okvira za jednu senzitivnu interakciju grupe sa poštovanjem.
- Stvaranje jedne otvorene i bezbedne atmosfere, i uzajamnog poštovanja.
- Učesnici razviju ličnu odgovornost za njihov način interakcije sa drugima.
- Prebacivanje odgovornosti sa trenera kod učesnika za jednu interakciju sa uzajamnom poštovanjem.

Material / Podešavanje

- Flipchart, marker.
- Krug stolica.

Procedura

Uvek kada želite da fasilitujete razgovor, prvi vitalni korak je postavljanje upustva za učešće. Ova uputstva, često nazivana "osnovna pravila", treba da daju učesnicima okvir koji će obezbediti otvoren dijalog pun poštovanja i sa maksimalnom aktivnošću učesnika.

Idealni metod za postavljanje osnovnih pravila je da napravite listu pravila koje obično koristite, i onda pitate učesnike za neka dodatna osnovna pravila da bi osigurali dostojanstvenu i bezbednu interakciju. Kada neko predloži osnovno pravilo, pitajte ostale učesnike da li se slažu sa njim. Ukoliko se većina slaže, dodajte ga na listu. Pitajte učesnike da razmisle o tome što će oni, kao pojedinci, trebati da urade da bi obezbedili bezbedno okruženje da bi raspravljali teške i kontroverzne teme. Ukoliko učesnici imaju poteškoće prilikom određivanja osnovnih pravila, ili propuste da predlože određeno osnovno pravilo za koje vi mislite da je važno da bi olakšali proces, pokušajte da ih uputite ka njemu. Ukoliko ga i dalje ne spomenu, možete ga sami dodati na listu.

Sugestija: Naučili smo iz istraživanja mozga da je najbolje formulisati pravila koristeći pozitivan jezik izbegavajući negacije. Uvek kada neko predloži pravilo sa negativnom formulacijom, pitajte učesnike da ga preformulišu na pozitivan oblik. Umesto: "Ne prekidajte druge dok pričaju" preformulišite u: "Slušajte dok drugi pričaju" i "Pokušajte da govorite koncizno".

Primeri osnovnih pravila koje su najviše korišćene

- Slučaj pažljivo – poštuju druge dok oni pričaju.
- Pričaj sa svog iskustva umesto da generalizuješ (koristi „ja“ umesto „oni“, „mi“ i „vi“).
- Nemoj imati bojazan da s puno poštovanja pitanjima izazivate druge, ali uzdrži se od ličnih napada – usredsredi se na ideje.
- Učestvuj što više možeš.
- Umesto da odbaciš ono što drugi kažu putem svog mišljenja za njihovo iskustvo, kaži im svoju priču i iskustvo.
- Cilj nije da se nađe sporazum nego da se stekne jedno dublje razumevanje.

Izvor: <http://www.edchange.org/multicultural/activities/groundrules.html>

Uvodna faza - Faza evokacije

Koncentrični krugovi

Ciljevi

- Ice breaker;
- Upozavanje s drugima;
- Upoznavanje sa određenim temama;
- Da se stavi kompleksnost (mnogih slojeva) određenih tema na videlo;
- (Necenzurisano) Otkrivanje prvih misli i asocijacija za određene teme;
- Otkrivanje (nesigurnosti zbog) sopstvenih stanovištva.

Material / Podešavanje

- Lista tema.
- Učesnici formiraju dva kruga - jedan (unutrašnji) krug i jedan spoljni krug. Unutrašnji krug je okrenut prema spoljnim krugu tako da mogu da pričaju/slušaju jedan drugoga u parovima.

Procedura

Zamolite učesnike da broje jedan za drugim 1,2,1,2...i iskoristite ovo da formirate dva kruga -jedan unutrašnji krug naspram suprotnog - spoljašnjeg kruga tako da mogu da pričaju/slušaju jedan drugog u parovima.

Pročitajte naglas jednu izjavu (opciono iz liste dole navedene) i pitajte unutrašnji krug da priča jedan minut zajednički o pomenutoj temi. Uputite spoljašnji krug da aktivno sluša (da ne odgovara!). Kad prođe jedan minut dajte im jasan znak da stanu.

Za sledeću rundu uvek tražite od kruga koji je pričao da se pomeri za jedno mesto na levo. Sa novom formacijom parova dva kruga će zameniti uloge. Oni koji su pričali će sada da slušaju i obratno. Ponovite ovo parom puta (4-6 puta).

Ukoliko je broj učesnika neparan, ko-trener može da uzme ulogu u aktivnosti ili jedna osoba može dobrovoljno da stoji u centru unutrašnjeg kruga slušajući galamu glasova (zamenite ovu osobu pre početka svakog sledećeg kruga).

Diskusija

- Da li je bilo lakše da se priča ili sluša? Zašto?
- Da li je činjenica s kim sam pričao / u kojim okolnostima sam pričao o određenoj temi bila od značaja?
- Da li ste iskusili neko kolebanje, ograničenje ili iritaciju (koju biste želeli da kažete grupi)?
- Šta nam ova aktivnost otkriva? Šta je indicija? Šta učimo od ove aktivnosti?

Ideje za teme



- Kad mislim o porodici, ja zamislim...
- Šta znači za mene da sam muškarac Ili žena...
- „Biti normalan“ na Kosovu znači...
- Kada mislim o časti, moja prva misao je
- Kada mislim o tradiciji, to asociram sa
- Kada čujem o ravnopravnosti, ja mislim o
- Kosovo nakon 20 godina....

Faza evokacije

Vizuelna biografija

Ciljevi

- Analiziranja i dovođenje predrasuda u pitanje.
- Reflektovanje o predrasudama (umesto da se ospore).
- Diskusija kako da se jednostranosti prevaziđu dok smo svesni za njih.

Material

- Set slika (vidi dole).
- Radni listovi (vidi dole).

Procedura

Prvo, pustite učesnike da formiraju male radne grupe (idealno 4: svaka radna grupa dobija razlicitu fotografiju). Podelite svakoj grupi radni papir sa jednom od 4 fotografije. Pitajte ih da izmisle biografiju osobe sa slike i popune radni papir.

Drugo, svaka grupa neka predstavi svoje rezultate plenarno. Zalepите sliku na zid. .

Treće, zamolite učesnike da pogledaju slike jos jednom.

Pitajte ih da li, kad uporede slike, nailaze na iznenađenje? Dajte im dovoljno vremena da iznesu svoje ideje.

Posle nekog vremena, pitajte ih koliko osoba su predstavljene? Pustite ih da pogađaju. Ukoliko želite i ako se grupa ne može složiti oko jednog mišljenja, pustite ih da glasaju podizanjem ruke. Pitajte ih da dignu ruku ako misle da su 4, 3, 2, ili 1 različita osoba/e prikazane.

Otkrijte im istinu:

Dve slike prikazuju istu osobu posle 15 minuta presvlačenja/menjanja stila. Učesnici mogu biti zatečeni različitim biografijama izmišljenim za jednu istu osobu.

Diskusija

- U čemu se radi u ovoj aktivnosti?
- Na koje karakteristike se predrasude najčešće grade? (odeće, frizura, simbolima staturusa i jezikom tela).
- Kako utiču predrasude na naš svakodnevni rad?
- Kada su predrasude korisne?
- Kako da se jednostranosti prevaziđu? (dok smo svesni za njih).

Vizuelna biografija

RADNI LIST

Kako biste opisali / procenili ovu osobu?

Ime & Prezime:

Starosna dob:

Rod:

Seksualna orijentacija:

Religijska pripadnost:

Bračno stanje:

Profesija:

Omiljena aktivnost u slobodno vreme:

Političko ubeđenje – „Zamisli da su nacionalni izbori sutra.
Za koju partiju bi ova osoba glasila?“

Kako izgleda jedan „tipičin dan“ ove osobe?

Koje su njegovi/njeni ciljevi i želje za budućnost?

Da li srečan/srečna?



Foto: Johannes Zinner



Foto: Johannes Zinner



Foto: Thomas Topf



Foto: Thomas Topf



Foto: Johannes Zinner

Faza evokacije

Ostrvo Albatrosa

Izvor: Ulrich (2000), "Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung", Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung.

Ciljevi / Background thoughts

- Dok pol označava biološki predoređene razlike između žene i muškarca (koje su univerzalne) aktivnost pokazuje da se rod odnosi na društvene razlike između žene i muškarca koje se uče vremenom i imaju široke varijacije (u okviru i između kultura);*)
- Rod je definisan/nametnut od društva;
- Shvatanje da svako ima njegovu/njenu kulturnu pozadinu koja utiče na način na koji se rod i uloga roda stvara i izražava u (različitim) društvima;
- Uloga rodova je kulturološki "stvorena" a ne prirodno data. Šta je hijerarhijski superiornije je društvo odredilo;
- Uloge rodova u društvu su komplementarne i ograničavaju jedna drugu. Nejednakost ograničava slobodu oba roda;
- Kako je rod kulurološki "stvoren", isto tako može da se promeni;
- Razgovor o tome ko (muškarci i/ili žene) treba da ustane u borbi za jednakost;
- Diskusija o efektima samoosnaživanja i uticaja saveznika u postizanju jednakosti između muškaraca i žena;
- U binarnom rodnom sistemu, gde postoje striktna i uska očekivanja od muškaraca i žena u smislu roda, ljudi između ili van "binarne kutije" se prilično lako označavaju kao "abnormalni". Postoji konstantan pritisak ili strah od iskoračivanja izvan "odgovarajuće" rodne konstrukcije;
- Studije o homofobiji pokazuju da što je striktniji binarni rodni sistem to su rašireniji homofobični stavovi. LGB osobe razbijaju šablon i iskoračuju izvan striktnih rodnih uloga na različite načine, od izražavanja roda (ne izgledajući kao "tipičan" muškarac ili žena) do neprihvatanja tradicionalnih načina zabavljanja (zabavljanje sa osobama suprotnog pola);
- Homofobični stavovi/ponašanja pokušavaju da zadrže binarni sistem, i pokušavaju da osnaže tradicionalnu sliku muževnosti.

Material / Podešavanje

- Činija sa kikirikijem, stolica, flipchart, marker.
- Polu krug stolica, jedna stolica usred sobe.

Procedura

Aktivnost počinje sa igranjem uloga koje izvode treneri (ukoliko je moguće – muški i ženski trener ili će obavestiti grupu ko će biti žena i ko će glumiti muškarca).

Učesnici će sedeti u polukrugu na stolicama. Stavite jednu stolicu u sredinu prostorije. Zamolite učesnike da zamisle da su pozvani na studijsku posetu na “Ostrvo Albatrosa” i da dolaze u prvi kontakt sa naseljenicima – koje će glumiti treneri. Oni će prisustvovati tradicionalnom ritualu kojim se dočekuju novopristigli gosti na ostrvu. Recite im da posmatraju svaki detalj, kao da posle toga trebaju da napišu izveštaj za svoj naučni komitet.

Prvi korak (treneri igraju uloge)

Treneri (muškarac i žena) ulaze u sobu mumlajući monotono. Žena prati čoveka na kratkoj razdaljini noseći činiju sa kikirikijem, koje stavlja ispod stolice postavljene na sredinu prostorije. Žena hoda bosonoga dok muškarac nosi cipele. Onda, pažnja se okreće na učesnike i oboje pokušavaju da zgrabe stopala učesnika da bi osigurali da celim stopalima dodiruju zemlju. (Da bi se povezali sa boginjom majkom zemljom). Muškarac dodiruje samo muške učesnike dok žena dodiruje učesnike oba pola. (Oboje se smeškaju i mumljaju dok dodiruju stopala učesnika.)

Posle nekog vremena muškarac seda na praznu stolicu na sredini sobe. Žena će kleknuti na pod do njegove stolice. Ona uzima činiju sa kikirikijem i nudi je njemu. On počinje da jede glasno mljackajući. Onda on nudi činiju ženi koja počinje da jede kikiriki.

Posle jela muškarac stavlja njegovu ruku ženi na vrat i ona se saginje i dodiruje pod čelom tri puta. Posle nekoliko sekundi oboje ustaju i klimaju glavom svim učesnicima da ih pozdrave prijateljski i napuštaju prostoriju.

Drugi korak (plenarna diskusija)

Započni diskusiju. U početku pitaj učesnike šta su videli i traži da opisuju ono što su videli samo, ne da sude.

- Opiši ono što si video ... bez protumačenja!

Drugo, otvori diskusiju za sve ideje koje učesnici imaju o načinu organizacije života muškaraca i žena na ostrvu Albatrosa.

- Šta možete da nam kažete o kulturi ostrva Albatrosa?
- Šta nam ovaj ritual kaže o rodu i rodne uloge ostrva Albatrosa?
Ko ima vlast?
- Kako je (svakodnevni) život muškarca i žena strukturisan na ostrvu?
- Da li želite da živite na ostrvu Albatrosa?
- Da li mislite da ritual otkriva jedan diskriminatorni sistem?
- Da li mislite da rodne uloge u ovom ostrvu treba da se ospore?
- Ko (žene i/ili muškaraci) treba da adresira nejednakosti između žena i muškaraca?

Treć korak (Otkrivanje istine)

Ljudi koji žive na Albatrosu su miroljubivi i zadovoljni.

Najvažnije božanstvo je majka Zemlja, koja je veoma poštovana. Kontakt sa Zemljom se smatra privilegijom, tako da jedna forma iskazivanja zahvalnosti posetiocima je da se pobrinu da imaju što više moguće kontakta sa Zemljom i da se osiguraju da mogu da preuzmu što više energije sa Zemlje. Žena je privilegovani pol na ostrvo Albatrosa pošto one mogu da rađaju decu, vrlina koju dele sa majkom Zemljom.

- Muškaraci moraju hodati nekoliko koraka pre žene kako bi ih upozorili za bilu kakvu opasnost pogotovo zmiije).
- Muškaraci moraju da probaju svu hranu pre nego što žena počne da jede.
- Žene su privilegovane da sede na podu jer su tako bliže majci Zemlje, dok muškaraci moraju da sede na stolicama.
- Muškaraci mogu imati intenzivan kontakt sa majkom Zemljom ali samo putem rituala. Dodirujući vrat žene dok je ona u dodiru sa zemljom sa njenim licem je način na koji muškaraci mogu da učestvuju u kozmičku energiju koja žena preuzima. Ovaj ritual je velika čast koja žena može da priušti muškarcu.
- Osim putem ovog rituala, muškaracima je zabranjeno da dodiraju žene bez njihovog odobrenja.

Četvrti korak (finalna diskusija)

Počni finalnu diskusiju imajući na umu „stvarno“ stanje žena i muškaraca u ostrvu Albatrosa. Bearing in mind the “real” situation of women and men on the Island of Albatross start a final discussion:

- Žašto mislite da je interakcija između muškaraca i žene pogrešno protumačena?
- Na koji način je vaše kulturno iskustvo diktiralo Vašu percepciju?
- Na koji način je je Vaša percepcija diktirana od Vaših ubeđenja i verovanja, kao što biti emancipovana žena?
- Da li ste imali slično iskustvo (razlika između percepcije i stvarnosti) u Vašemo svakidašnjem životu?
- Da li još želite/ne želite da živite na ostrvo Albatrosa?
- Zamislite da niste na Albatrosu u putovanje za studiranje nego živite tamo, šta biste želeli da se tamo menja?
- Da li mislite da rodne uloge u ovom ostrvu treba da se ospore?
- Ko (žene i/ili muškaraci) treba da adresira nejednakosti između žena i muškaraca
- Kako možete postići ravnopravnost između muškaraca i žena?

Faza evokacije

Pogodi ko je strejt?

Izvor: Åkesson (2009), "Break the norm! Methods for studying norms in general and the heteronorm in particular", The Living History Forum / RFSL Ungdom.

Pdf-download:

<http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakTheNorm.pdf>

Ciljevi

- Otkrivanje šta se smatra ženstveno a šta muževno u društvu;
- Da se pokazuje da postoje drugačiji atributi za muškarce i za žene;
- Da se pokazuje kako rodni izražaj – šta se percepuje kao žensko a šta kao muško – je različit u raznim društvima;
- Otkrivanje normi o prihvaćenim izgledu muškaraca i žena u društvu;
- Diskusija kako različiti atributi za muškarce i žene utiču na (svakodnevni) život žena i muškaraca;
- Uvod u pojam heteronormativiteta;
- Da se objasni da heteronorma opisuje način na koji društvo percepuje muževne muškarce i ženstvene žene;
- Diskusija o posledicama koje snose oni koji krše tu normu.

Material / Podešavanje

Kopije slike koje pokazuje razne muškarce i žene.

Savet: Skini slike sa "Break the norm!"-pdf, see:

<http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakTheNorm.pdf> i štampaj stranu 18-31.

Procedura

Kaži učesnicima da je cilj ove aktivnosti da naš pojam i pojmove društva, kao i „pravila“ u vezi heteroseksualiteta dovedu na videlo. Oni koji krše ova pravila, heteroseksualci na primer, su normalno predmet pažnje. Ali, ovaj trening ima drugačiji pristup: mi ćemo da osporimo heteronormu, norma koja se obično uzima zdravo za gotovo.

Upitajte sebe: šta me navodi da mislim da je neko strejt? Uglavnom se čini da je težije da se opisuje „norma“ nego ono koje se smatra „devijantom“.

Postavi slike na podu tako da ih svi vide. Traži od učesnika da izaberu po jednu sliku (slike trebe da su označene brojevima) osobe koja izgleda strejt.

Ako grupa nije prevelika možete nastaviti da pričate o svakoj izabranoj slici i da pustite učesnika, koji je izabrao tu sliku, da objasni razloge zbog kojih je izabrao tu sliku. Sumiraj način na koji su slike izabrane i piši listu na flipchartu, na primer, „macho“, „muževan“, „šminka“, „devočurak“, itd. Inače možete da ih pustite da glasaju o tome koje (1-3) slike su najviše izabrane a koje je očito da prikazuju heteroseksualnu osobu?“ Opet sumiraj razloge njihovog izbora. Koji aspekti su ih naveli da neku osobu kategorizuju kao „strejt“?

Diskusija

- Šta vam pada na um kada čitate reči „u okviru muževnosti/ženstvenosti“?
- Šta se smatra muževnim / ženstvenim u naše društvo?
- Šta predstavlja prihvatljivo muško/žensko ponašanje i izgled u naše društvo?
- Kako različiti atributi za muškarce i žene utiču na (svakodnevni) život žena i muškaraca?
- Heronorma opisuje način na koji društvo percipuje muževne muškarce i ženstvene žene. U smislu atributa ovih dva okvira, da li osećate pritisak da se držite tih standarda muževnosti/ženstvenosti?
- Koje su prednosti povinovanja atributa u okvirima?
- Koje su posledice istupanja sa norme, na primer, kada je žena previše neposredna/agresivna ili kada je muškarac previše osećajan?
- Šta ako neko krši ove norme, žena kao muževna a muškarac kao ženstven?
- Šta se desi kada ne možete da uočite kom polu pripada jedna osoba?
- Kako bi uticalo na Vaš život kada norme – o tome šta se smatra kao muževan muškarac i ženstvena žena – ne bi više bile toliko strikne?

Faza evokacije

Delovi identiteta

Ciljevi

- Razgovarajte o činjenici da identitet može biti viđen/opisan na osnovu pripadnosti grupi;
- Podsetite da su samo određeni delovi ličnosti izabrani slobodnom voljom, dok drugi nisu;
- Prepoznavanje različitosti identiteta svakog pojedinca;
- Diskutujte o predrasudama i stereotipima prema određenim grupama. (Diskusija o efektima i funkciji predrasuda/stereotipa);
- Napravite vidljivim da reakcije drugih/društva na pojedine fragmente identiteta pojedinca (mogu) da se razlikuju od drugih; ljudi/društvo definišu vrednost određenih atributa pojedinca i njegovog identiteta; To može biti prednost ili nedostatak za osobu ili grupu ljudi;
- Podstaknite diskusiju o načinu na koji društvo tretira “druge” i kako ovakve diskusije neguju nejednakost;
- Diskusija društvene dinamike osuđivanja nekoga upravo zato što je on/ona (stvarno ili potencijalno) vezana za određenu grupu;
- Poseban naglasak se može povući oko činjenice da smo skloni tome da zaboravimo o grupama koje izgledaju očigledne većini ljudi iz grupe (bela koža, muški pol, nacionalno poreklo ili jezik većine);
- Počnite diskusiju o “normativnoj figuri” (vidi “Trening pristup normalnora-zličit”).

Material / Podešavanje

- Radni list “Delovi Identiteta” (vidi dole), olovke.
- Krug stolica

Procedura

Prvi korak (individualni rad)

Podelite papire za rad. Prvo, pitajte učesnike da personalizuju svoje radne papire tako što će zapisati svoje ime u sredini od pet polja koja su prikazana na radnom papiru.

Drugo, pozovite ih da stave ime grupe, kojoj on ili ona pripadaju ili su povezani, u svako polje. Kažite im da popunjavaju sto je spontanije moguće. Rezultati trebaju biti trenutni “snapshot”. Izbor grupe sa kojom se osećate povezani danas se može promeniti sutra ili u drugačijoj situaciji sa različitim ljudima. Ukoliko vas učesnik pita za primere (šta znači sa “grupom”...?) možete navesti profesiju, nacionalnost, religiju, hobi grupe, i tako dalje. Pazite ako dajete previše primera zato što to može uticati na ono što sami treba da napišu.

Pojasnite da ovo nije u vezi sa ličnim osobinama ili opštim karakteristikama koje opisuju vašu ličnost. Kada većina učesnika završi zadatak recite im da označe (npr. podvuku) grupu koja im je najvažnija u ovom trenutku.

Drugi korak (radne grupe)

Pitajte učesnike da sastave radne grupe po dvoje i razmene svoje rezultate i iskustva za oko 10 minuta.

Variacija:

Ukoliko želite, možete završiti aktivnost ovde sa kratkom diskusijom sa svim učesnicima-plenarno. Fokusirajte se na sledeća pitanja koja vode kratkom objašnjenju o vezi između fragmenata identiteta, predrasudama, i diskriminaciji.

- Šta se osetili tokom aktivnosti?
- Da li je bilo lako/teško da izaberete svoje fragmente grupa/identiteta?
- Kada pogledate na svoj radni papir, koje fragmente možete lako povezati sa predrasudama koje postoje u vašem društvu?
- Na osnovu kojih fragmenata ćete biti najverovatnije diskriminirani u vašem društvu?
- Kada je osoba diskriminirana na osnovu fragmenata identiteta šta može lako da se desi sa ostalim fragmentima?
- Šta smo naučili iz ove aktivnosti o vezi između identiteta i diskriminacije?
- Šta možemo naučiti iz ove aktivnosti a što će nam značiti u ličnom (profesionalnom) životu?

Treći korak (plenarna seanca: „ustani”)

Objasnite sledeću proceduru: Vi ćete da čitate različite kategorije (vidite listu ispod). Uvek kada neko od učesnika oseća da se može poistovetiti sa određenom grupom/fragmentom u vezi sa njegovim/njenim identitetom (pogledajte na svoj radni papir), on/ona treba da ustane (bez pričanja). Neka nastave da stoje dok god im ne kažete da ponovo sednu. Jedini zadatak je da gledate unaokolo i posmatrate ko stoji a ko ne – bez komentaranja.

Počnite da čitate kategoriju po kategoriju. Uvek sačekajte malo pre nego nastavite. Dok ljudi stoje recite im da nastave da stoje ukoliko se data kategorija odnosi na grupu koju su zabeležili kao najvažniju – drugi će moći da sednu u međuvremenu. Tek posle nekoliko sekundi svi će moći da sednu. Pobrinite se da svi sednu pre nego počnete sa novom kategorijom! Nemojte žuriti! Sačekajte malo pre nego što nastavite ako niko ne ustane.

Lista kategorija:



— Religija	Škola, univerzitet
— Struka	Sportovi
— Pol, rod	Ne-profitabilne aktivnosti
— Seksualna orijentacija	Politički interesi / ubeđenja
— Etnička pripadnost	Susedstvo, dom
— Starosna dob	Jezik
— Društveni status	Muzika i druge umetnosti
— Hobi, slobodno vreme	Hrana (np. vegetarijanac).
— Porodica	
— Prijatelji	

Traži od njih da daju dodatne kategorije koje nisu do sad spomenute, i nastavi sa istom postupkom sa ovim kategorijama.

Možete da prilagodite kategorije shodno Vašim potrebama, lista je samo primer.

Četvrti korak (plenarna diskusija)

- Da li je nešto bilo veoma teško/iznenađujuće u vezi ove aktivnosti?
- Kako ste se osećali kada ste stajali sami ili sa gotovo čitavom grupom?
- Da li ste prepoznali bilo kakvu razliku?
- Kako ste se osećali kad ste sedeli sami ili u grupi od nekoliko učesnika?
- Da li ste se osećali neprijatno kad vam nije dozvoljeno da objasnite zašto ste ustali?
- Da li ste saznali nešto novo o nekome iz grupe?

Pažnja: Budite svesni da ova pitanja mogu da dovedu do nesporazuma i stereotipa među učesnicima. Objasnite da ustajanje na "seksualnu orijentaciju" ne znači obavezno da je neko gej, može da znači da se muškarac identifikuje kao heteroseksualan muškarac, ili ustajanje na religiju ili politiku može takođe da znači da je osoba ateista ili nije zainteresovan za politiku i tako dalje.

- Da li postoje određene grupe kojima je teže da ustanu ili da ostanu da sede?
- Da li postoji bilo kakva razlika ukoliko vam se sviđa pripadnost grupi?
- Koliko pažnje treba obraćati na jedan pojedinačan fragment identiteta (npr. nečiju seksualnu orijentaciju)?
- Kako bi se osećali da vas prepoznaju po samo jednom fragmentu identiteta? Zašto su ljudi skloni tome da kategorišu ljude na osnovu jednog fragmenta identiteta umesto da prepoznaju da smo mi više nego prost njihov zbir?
- Da li ste saznali tokom ove aktivnosti da niste razmišljali o određenim grupama? Šta je moglo biti razlog za ovo?

FRAGMENTI MOG IDENTITETA

RADNI LIST

Molimo vas napišite vaše ime u sredini kruga
Zatim napišite imena grupa sa kojima se identifuješ u pet polijma



Faza evokacije

Etiketiranje

Izvor: DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (2008), „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, see: <http://baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html>

Ciljevi

- Razmišljanje o stereotipima i stvaranju istih;
- “Etiketiranje drugih”: Kako je kategorija “oni” stvorena u društvu;
- Pravljenje vidljivim reakcije drugih / društva na pojedine fragmente identiteta pojedinca koje (mogu) se razlikuju od drugih; ljudi/društvo definišu vrednost određenih osobina identiteta pojedinca. To može biti prednost ili nedostatak za osobu ili grupu ljudi;
- Način na koju ljudi komuniciraju sa mnom govori mi da li sam drugačiji / čudan / slab / ...Način na koji me ljudi tretiraju pokazuje šta društvo definiše kao “normalno” i “devijantno”. (Društvo mi govori ko sam - nema uvek mesta za samoopredeljenje);
- Izrazi sažaljenja ili ponude za pomoć - koje se obično smatraju “dobrim delima” - mogu biti ponižavajući ili čak zastrašujući;
- Kada ste stisnuti u određenu ulogu u društvu (kada ste “etiketirani” od drugih) - počinjete da se ponašate u skladu sa tim;
- Društvene nauke govore o “etiketiranju drugih” ili “drugosti” (označavajući društveni fenomen definisanja ko je i šta je strano i odskače od pravila, identita i pravog ja).

Material / Podešavanje

- Samolepljive etikete (Vidi: “Listu atributa ”).
- Krug stolica.

Procedura

Kako bi učestvovali u ovu aktivnost, svi učesnici moraju da se „etiketiraju“. Dole ćete naći listu opsionalni etiketa koje može koristiti i da ih napišite u samolepljive etikete. Kada „etiketujete“ učesnike, pitajte ih gde želu da im stavite etiketu (na čelo ili ramena/vrat). Od velike je važnosti da učesnici ne kažu jednom drugom šta je napisano na njihovim etiketama.

List of attributes

Lezbijka Gej Genije Strejt Amerikanc/Amerikanca U invalidskim kolicama Samohrana majka sa troje dece Lokalni političar

Filmski glumac/glumica čovek koji nosi šminku Gluv/Gluva

Ne govori albanski Siromah/Siromašna US stručnjak Tinejđerka

Izgleda kao dečak Veoma religiozni musliman Slep/Slepa

Kinez/Kineskinja Rom/Romkinja Istražioc sa Bugarske Privlačan ali glup

Nastavnik/Nastavnica Narkoman/Narkomanka Jevrej/Jevrejka

Ministar Unutrašnjih Poslova Međunarodan 12 godina star/stara

Saosećajan/Saosećajna

Kada svako dobije svoju etiketu, zamolite učesnike da ustanu, kreću se unaokolo i učestvuju u kratkom igranju uloga. Recite im da zamisle sastanak jedan sa drugim po prvi put. Trebaju čitati ono što je napisano na čelu (ramenima/vratu) drugih i reaguju na to. Slobodno mogu da ismejavaju i preneglašavaju način na koji tretiraju ljude zbog osobina na njihovom čelu (ramenima/vratu). Zbog toga čak ohrabrite učesnike da budu "politički nekorektni" ako misle da tako treba.

Posle pozdrava i dobrodošlice učesnici trebaju nastaviti da ćaskaju. Teme o kojima će razgovarati su vreme, mesto gde se održava seminar, i motivišite ih da čak počnu da prežvakavaju najnovija ogovaranja o porodici i prijateljima, poznatim ličnostima ili politici.

Posle nekog vremena prekinite razgovor i objasnite im sledeću postavku: Podelite grupu na dve grupe. Svaka grupa će zauzeti poziciju na suprotnoj strani prostorije. Recite im da zamisle da čekaju gradski autobus, koji već kasni 40 minuta. Učesnici se trebaju ponašati u skladu sa ovom veoma neprijatnom situacijom i početi da se žale i ćaskaju sa ljudima oko sebe. Prekinite igranje uloga posle 5 do 10 minuta. Zamolite učesnike da zauzmu svoja mesta i ostave etikete gde su bile.

Pitaj jednog po jednog o njihovim iskustvima:

- Kada su ljudi reagirali kada ste se sreli?
- Da li Vas ljudi tretirali drugačije nego obično?
- Da li se setite nekih fraza koje inače ne čujete od drugih?
- Da li ste dobili neku predstavu šta piše u Vašoj etiketi?
- Da li imate neku ideju šta bi moglo da piše u Vašoj etiketi?

Nakon toga učesnici treba da skinu svoje etike i da ih pogledaju. Ponudi im da bacaju etikete, zato stavi jednu kantu za smeće u centru sobe.

Diskusija:

- Koji je cilj ove aktivnosti?
- Šta učimo od ovog iskustva odigravanja uloga?
- Šta nam ova aktivnost pokazuju o društvu u kojoj živimo?
- Kako možemo da promenimo ovo degradirajuće ponašanje?

Faza evokacije

Torbica sudbine

Ciljevi

- Promena perspektive;
- Pojačanje kapaciteta za saosećanje;
- Dovođenje u pitanje količinu informacije koje imamo o određenim grupama;
- Dovođenje u pitanje izvora informacije ili naših stereotipičnih stavova o članovima određenih grupa;
- Podizanje svesti o diskriminatorskim barijerama;
- Promovisanje dobara koje ravnopravnost donosi.

Material

- Radni listi (vidi dole).
- „Kartice sudbine“ (vidi opsionalnu listu dole): napiši jednu „sudbinu“ za svakog učesnika u manjem parčetu papira i stavi ih u malu torbicu (u zarf, šešir...).
- Olovke.
- Krug stolica.

Procedura

Recite učesnicima da aktivnost zahteva kapacitet da zamislite svakodnevne situacije pod okolnostima koje se mogu prilično razlikovati od njihove sopstvene realnosti.

Prvo, svaki učesnik treba da izvuče kartu sudbine. Zamolite učesnike da zamisle kako su se probudili sutra ujutru i shvatili da su osobine sa karte koju su izvukli iznenada postale deo njegovog/njenog identiteta. (Ukoliko je neko izabrao „sudbinu“ koja je već deo ili je slična njegovom/njenom ličnom životu, dozvolite osobi da izvuče drugu „sudbinu“). Dodajte da se ništa drugo nije promenilo osim dodate osobine. Podelite radne papire i zamolite ih da odgovore na pitanja. Drugo, pokažite im da formiraju manje radne grupe u kojima će razmeniti njihove rezultate i iskustva.

Treće, započnite plenarnu diskusiju.

Kartice sudbine:

Žena / Muškarac (izmena roda) Lezbijka Homoseksualac Dete

Nezaposlen/Nezaposlena Rus/Ruskinja Gluv/Gluva 80 godina star

Narkoman/Narkomanka EU građanin Zavisnik/Zavisnica alkohola

Azilant/Azilantkinja Kinez/Kineskinja Musliman/Muslimanka

Katolik/Katolikinja Slep/Slepa Budist/Budistkinja Delikvent Emigrant

Vegetarijanac/Vegetarijanka Beskućnik/Beskućnica

HIV pozitivan U invalidskim kolicima Crn/beo (izmena boje kože)

Drag Queen Transrodan Transseksualac

Diskusija

- Da li je bilo lako/teško da se zamisli da se Vaš život menja zbog ovog atributa?
- Koliko velika je bila promena?
- Da li mislite da neke sudbine su izazovnije od drugih?

Tokom debriefinga i ocenjivanja je važno da se vidi kako su učenici znali o atributu.

- Da li je bilo putem ličnog iskustva ili nekog drugog izvora informacija? Da li ste sigurni da informacije i predstave koje imate o određenim atributima (i grupama) su pouzdane? Da li su informacije zasnovane na predrasudama i stereotipovima?
- Da li ste saznali nešto novo?
- Da li bilo teško da se odgovori na neka od pitanja? Zašto?
- Da li su Vam potrebne dodatne informacije? Da li vam nedostaju neke informacije?

Možete da usredsredite pažnju na neka pitanja putem diskusije odgovora na plenarnoj sednici, na primer:

- „Ko želi da odgovori ispred grupe na pitanje: „Da li postoji nešto što možete da pružite društvu kao ovaj novi čovek a da to niste mogle pre?“

Pokušajte da odgovorite na sledeća pitanja što potpuno i iskreno moguće.

Kako će se Vaš život promeniti sa novim identitetom? Navedi najmanje pet promena:

Da li će se Vaši stavovi / ponašanje promeniti i kako?

Pokušaj da predviđiš kako bi drugi mogli da reaguju na Vaš novi identitet. Uzmi u obzir posebno moguće reakcije Vaše porodice, bliskih drugova, kolega i ostatak društva.

Šta misliš, da li će Vaša pozicija na Vašem radnom mesto ili u okviru društva biti jača ili slabija?

Sada kao novi čovek, da li postoji nešto što bi mogao da ponudiš društvu a da to nisi mogao ranije?

Da li je Vam sada nešto potrebno ili da li očekujete nešto od drugih a da to ranije niste ni trebali ni očekivali?

Da li će biti lakše ili teže živeti na susedstvo po Vašem izboru u poređenju sa ranije?

Šta misliš, da li bi mogao da budeš srečan sa svojim novim životom?

Faza evokacije

Korak napred

© Council of Europe (2002), "COMPASS - A manual on human rights education with young people"

Pregled

Svi smo mi ravnopravni, ali su neki ravnopravniji od drugih. Učesnici ove aktivnosti će iskusiti kako je biti neko drugi u društvu. Pitanja koje se adresuju uključuju:

- Društvena neravnopravnost kao čest izvor diskriminacije i isključenja.
- Saosećanje i njene granice.

Ciljevi

- Promena perspektive;
- Promovisanje saosećajnosti prema drugima koji su drugačiji;
- Podizanje svesnosti o neravnopravnim mogućnostima u društvu;
- Negovanje stanovištva o mogućim ličnim posledicama pripadnosti određene društvene manjine ili kulturnih grupa;
- Dovođenje u pitanje količinu informacije koje imamo o određenim grupama;
- Dovođenje u pitanje izvora informacije ili naših stereotipičnih stavova o članovima određenih grupa;
- Podizanje svesnosti o diskriminatornim barijerama;
- Promovisanje dobiti koje ravnopravnost proizvodi;
- (Fakultativno) Diskusija o prvim koracima koje mogu/treba da se preduzmu za adresiranje neravnopravnosti.

Material / Podešavanje:

- Kartice uloga (vidi dole).
- Lista „situacija i događaja” (vidi dole).
- Otvoreni prostor (hodnik, velika soba ili napolju).

Procedura

Stvori jednu opuštenu atmosferu (sa lakom muziku u pozadini). Ili traži od učesnika da budu tihi. Nasumice daj karte uloga učesnicima, jednu karticu za svakog učesnika. Traži od njih da drugima ne otkrivaju svoju karticu nego da karticu zadrže za sebe. Sada traži od njih da počnu da uđu u ulogu. Kako bi im pomogao, čitaj sledeća pitanja ali napravi kraću pauzu nakon svake pitanje, davajući im tako vreme da misle i da zamislu jednu sliku o sebi i njihovim životu u toj ulozi:



- Kakvo je bilo Vaše detinjstvo?
- U kakvu vrstu porodice ste se rodili?
- U koju regiju Kosova živite?
- U kakvu vrstu kuće živite?
- Šta rade Vaši roditelji?
- Kakav je Vaš svakodnevni život sada?
- S kim se družite i gde?
- Šta radite ujutro, posledone i uveče?
- Kakav stil života imate?
- Gde živite?
- Koliko zarađujete mesečno?
- Šta radite u Vaše slobodno vreme?
- Šta radite tokom praznika?
- Šta Vas uzbuđuje a šta Vas plaši?

Sada tražite od učesnika da ostanu absolutno tihi dok se prestrojavaju pored jednog-drugog (kao u startnoj liniji). Kaži učesnicima da ćeš pročitati uglas jednu listu situacija i događaja (vidi dole). Oni treba da prave jedan korak napred ako na pročitanoj izjavi mogu da odgovore sa „da“. U protivnom, oni treba da ostanu tamo gde su i da se ne pomeraju. Pročitaj izjave jednu po jednu. Napravi kraću pauzu nakon svake izjave kako bi ljudima dao vreme da naprave jedan korak napred i da vide gde stoje u odnosu na druge. Na kraju pozovi ih sve da vide njihove završne pozicije. Nakon toga daj im minut dva da izađu sa uloge (np. pravljenjem jednog simboličnog koraka u strani) pre nego što počnete sa debringom na plenumu.

Situacije i događaji

Pročitaj naglas dole navede situacije. Nakon svake pročitane situacije, daj učesnicima vreme da naprave korak napred i da vidu gde stoje u odnosu na druge učesnike.



- Vi se nikada niste suočili sa nekom ozbiljnom finansijskom poteškoćom.
- Vi živite u dobru kuću/stan, koja ima telefon i televizor.
- Vi osećate da se Vaš jezik, vera i kultura poštuju u društvu u kojem živite.
- Vi osećate da se Vaše mišljenje o društvenim i političkim pitanjama uzima u obzir.
- Ljudi Vas posavetuju za njihove razne probleme.
- Vi se ne plašite da Vas policija zaustavi.
- Vi znate gde treba da idite za savet ili pomoć ako Vam je to potrebno.
- Vi se nikad niste osetili diskriminisanim zbog vašeg porekla.

- Vi uživajte adekvatnu socijalnu i zdravstvenu zaštitu za Vaše potrebe.
- Vi jednom godišnje možete ići na letovanje.
- Vi možete da pozovite drugove na večeru.
- Vi vodite interesantan život i sigurni ste za Vašu budućnost.
- Vi možete da studirate i imate profesiju po Vašem izboru.
- Vi se ne plašite da ćete biti uznemireni ili napadnuti na ulicu ili medije.
- Vi možete da glasate na lokalnim i nacionalnim izborima.
- Vi možete da slavite glavne religiozne slave sa Vašim bližnjim ili sa Vašim najbližim prijateljima.
- Vi možete da slavite glavne religiozne slave sa Vašim bližnjim ili sa Vašim najbližim prijateljima.
- Vi možete da učestvujete na jednom međunarodnom seminaru u inostranstvu.
- Vi možete da idite u bioskop ili pozorište barem jednom nedeljeno.
- Vi se ne bojite za budućnost Vaše dece.
- Vi možete kupiti novo odelo barem jednom u tri meseci.
- Vi možete da se zaljubite u osobu po Vašem izboru.
- Vi osećate da se Vaše sposobnosti cene i poštuju u društvu na kojem živite.
- Vi možete da koristite i pridobijate od interneta.

Diskusija

Počinji sa pitanjem učesnika (bez otkrivanja njihovih uloga) šta se desilo i kako su se osetili u ovu aktivnost i nastavite da pričate o pitanjima koje će se pojaviti i i lekcije koje su naučili.

- Kako su se osetili kada ste napravili korak napred ili kako ste se osetili kada niste mogli da istupe korak napred?
- Za one koji su češće istupili napred, kada su počeli da uoče da drugi zaostaju?
- Da li se neko osetio da su njegova/njena osnovna ljudska prava zapostavljena?
- A da li učesnici mogu da pogode uloge drugih? (Dozvoli učesnicima da otkriju svoje uloge u ovom delu aktivnosti).

Ulogu se otkriju...nastavi sa pitanjima...

- Koliko lako ili teško je bilo odigravanje uloga?
- Šta su zamislili, kakav je taj čovek čiju ulogu su trebali da igraju?
- Da li ova aktivnost odražava društvo na nekom načinu? Kako?
- Kakav fenomen pokazuje /dovodi na površini ova aktivnost?
- Koja ljudska prava su posredi za svaku ulogu?
- Da li može neko od učesnika da kaže da se njihova ljudska prava ne poštuju ili da nije mogao da ih koristi?
- Koje barijere su isplivale na površinu?
- Koji prvi koraci mogu da se preduzmu za adresiranje neravnopravnosti na društvu?

Savet: U početku, u fazu imaginacije, može se desiti da će neki učesnici reći da ne znaju mnogo o životu lika, čiju ulogu treba da odigraju. Kaži im da to nije od posebnog značaja i da pokušaju da koriste svoju imaginaciju što najbolje. Snaga ove aktivnosti leži u uticaju koji dolazi kada distanca između učesnika postaje vidljiva, pogotovu na kraju, kada je distanca između onih koji su koračali napred i onih koji nisu mogli veća. Kako bi ovaj uticaj bio što veći, važno je da prilagodite uloge što najbolje, kako bi odrazili njihove sopstvene svakodnevne stvarnosti. Dok to radite, osigurajte se da uloge prilagodite na tom načinu da samo šašica učesnika mogu da korače napred (jednom rečju, da ne mogu da odgovore sa 'Da'). Ovo takođe važi ako imate veću grupu učesnika i u tom slučaju morate da proizvodite više uloga.

Prilikom debriefinga i ocenjivanja, važno je da se istražuje odakle učesnici crpe svoje znanje o licima, čiju su ulogu morali da igraju. Da li je izvor informacija bio njihovo lično iskustvo ili nešto drugo (kao što su vesti, knjige ili šale). Da li su sigurni da su informacije i zamisli koje imaju za te ljude verodostojne? Na ovom načinu Vi prikazujete kako stereotipi i predrasude funkcionišu.

Varijacije (za dodatne seance radne grupe)

Nakon kraće plenarne diskusioje formiraj manje radne grupe. Traži od učesnika da eksplorišu ko u društvu ima veće a ko manje mogućnosti, i koji su to prvi koraci koji mogu da se preduzmu - i treba da se preduzmu - za adresiranje neravnopravnosti. Ili, traži od učesnika da uzmu jedan lik i da se upitaju šta se može raditi, to jest, koje dužnosti i odgovornosti ima taj lik sam a koje dužnosti i odgovornosti imaju zajednica i vlada naspram tom liku.

Sugestije za popratne radnje

U zavisnosti od društvenog konteksta na kom radite, Vi ćete verovatno želeti da pozovite i predstavnike grupa koji avociraju za određene kulturne ili društvene grupe kako bi se obratili učesnicima. Saznaj od njih za koje pitanje oni se trenutno bore i kako im vi možete pomoći. Takvi susreti oči-na-oči predstave mogućnost adresiranja ili ponovnog pregledanja nekih od predrasuda i stereotipa koji su proizlazili sa diskusija.

Kartice uloga



Vi ste samohrana nezaposlena majka.

Vi ste kćerka menadžera lokalne banke.
Vi studirate ekonomski fakultet.

Vi ste jedna muslimanka, arapkinja, koja živi sa roditeljima koji su pobožni vernici.

Vi studirate ljudska prava na fakultetu.
Vaš muž vas podržava finansijski.

Vi ste udata muslimanka koja živi sa porodicom muža, koji su pobožni vernici.

Vi ste vojnik u vojsku.

Vi ste osoba ograničene sposobnosti i možete se pomeriti samo uz pomoć invalidskih kolica.

Vi ste 17 godiškinja romska devojka koja nikad nije završila osnovnu školu.

Vi ste predsednik/ca lokalne NVO za Ljudska prava, koja prima međunarodne donacije.

You are an unemployed accountant, to get by with taxi rides and small agricultural efforts.

You are a schoolteacher who recently moved to Kosovo, not fluent in Albanian.

Kartice uloga



You are a Serbian carpenter in Pristina.

Vi ste prvi sin jednog fermjera blizu Suvareke. Vi imate troje dece i činite sve što možete sa krijete Vaš homoseksualni identitet.

Vi ste lezbijka, imate 30 godina i živite zajedno sa partnerkom iz Švedske.

Vi ste inžinier softvera.

Vi ste oženjeni/udati sa zavisnikom/zavisnicom alkohola, čija deca ne žive s njim/njom.

Vi ste kineski imigrant i imate jedan fast-fud.

Vi ste kćerka američkog ambasadora na Kosovu.

Vi ste penzioner sa mesečnom penzijom od 90 EUR.

Vi ste udov/udovica od 27 godina, koji/koja živi u jednom dalekom selu na planine.

Vi ste sin jednog čuvenog političara. Imate master kvalifikaciju u javnim politikama i sada skoro ste počeli da radite za Vašu opštinu.

Faza evokacije

Palčevi Gore

© “Thumbs up” developed by Dieter Schindlauer (2001)

Ciljevi

- Da se učesnicima stave mehanizmi neophodni za građenje jednog diskriminatornog sistema do znanja;
- Da im se pokazuje da osnove za diskriminaciju mogu arbitrarno da se odaberu;
- Da se učesnici teraju da osete, samo za kraće vreme, kako je biti diskriminiran ili stigmatiziran sa određenim atributom;
- Reflektovanje ko pridobija od diskriminatornog sistema;
- Prebacivanje pažnje na većinu (kojoj je rečeno da je normalna”) i zbog toga ima pristup na privilegije;
- Da se pokazuje kako neko ko ima vlast da manipuliše ljudima osmisli diskriminaciju. Nema ništa prirodnog u diskriminaciju. To je sistem kojeg su ljudi osmislili.

Procedura

Prvi Korak (priprema) Počinji polako, najbolje bi bilo ako je već vođena debata o osnovima diskriminacije. Kaži učesnicima da je jedna nedavno istraživanje došlo do zanimljivih rezultata i da želite da te rezultate delite sa učesnicima. Kaži im da sklope ruke (kao za molitvu). Onda im kaži da pogledaju palac koje ruke je na vrh drugoga. Onda ih pitaj da li misle da je važno koji palac je na vrh drugoga. Učesnici su obično zapanjeni i neće da veruju da to može da bude od značaja. Onda im kaži da je deo njihove lične kulture koji će palac staviti na vrh drugoga. Kako bi to potkrepio, kaži im da sada sklope ruke ali sa palčem druge ruke na vrh. Oni će kazati da se to oseća čudno i pogrešno.

Drugi korak (odvajanje) Sada traži od učesnika da otkriju svoje „palčevo ponašanje“ i da podignu ruku ako su „levaci u palac“ (znači ako imaju levi palac na vrh desnog) ili „dešnjaci u palac“. Onda ih odvoji – levake u svoju levu stranu i dešnjake u desnu stranu. Brzo saznaj koja je od tih grupa manja. Upoznaj učesnike sa činjenicom da je jedna grupa u većini i pitaj ih: znači, oni koji sklapaju ruke na načinu koji se razlikuje od drugih – od većine – oni sigurno greše, zar ne? Da li još uvek mislite da je to beznačajno? Učesnici još uvek neće verovati u značajnost ali biće malo nesigurni.

Treći korak (diskriminacija) Sada odlučno kaži: „e pa, smešna strana ovoga je da do skroo nije nije verovao da je ovo of nekog značaja, ali sada imamo neke studije sa Amerike koje trve upravo suprotno. Jedno istraživanje koje je vođeno na 200 zatvorenika u SAD zatvorima je pokazalo da oko 80% zatvorika muškog pola su (sada odaberi manjiju koju imaš u grupi i pokazuj im sledeće šifre):

Manjina = Levopalčevi



Ova očigledna razlika je uvela radoznalost u redovima naučnika i od tada imamo dosta saznanja u vezi ovih činjenica. Takođe se ispostavilo da 100 američkih kompanija sa najboljom performansom imaju neverovatnih 96% većinu na rukovodećim pozicijama“.

Manjina = Levopalčevi



Manjina = Desnopalčevi



Ovo je trenutak kada će učesnici početi da Vam veruju. Većina će početi da osećaju olakšanje i da se osećaju pametnim, dok će manjina početi da veruju u svoju zlu sreću i da se bore protiv nje. Možete da nastavite ovo za još nekoliko minuta, govoreći im da je otkriveno da se „dešnjaci u palac“ n.p. lakše odluče na nasilje, da padaju na testovima u školi i universitetu, da lakšije vršu preljubu, da se navuku u zavisnost od alkohola i droge, itd. Uvek imaj u vid da ne preteruješ jer oni u manjini mogu da se osećaju nelagodno tokom ove vežbe.

Ako već nije počela žestoka debata, pitaj učesnike šta misle o tome i o činjenici da američki menadžeri ljudskih resursa su već počeli da koriste kriter „palaca“ u listi kriterijuma za kandidate za radna mesta.

U gotovo svim slučajevima ljudi iz manjinske grupe počće da spore ono što ste im rekli i da Vas optužuju da pričate gluposti. U tom slučaju možete izigravati zlog čoveka i da im kažete da poptuno razumete njihov bes ali da sve što radite je pokušavate da im pomognite. Možete takođe reći da obično u tom slučaju najbolje da prihvate svoju poziciju kako bi naučili da žive s tim. Kaži im da biti (np.) „dešnjak u palac“ ne onemogućuje pun i pristojan život. U većini slučajeva većina neće pružiti otpor – oni će se osećati sve više i više srećnijim jer su na „pravoj“ strani sobe.

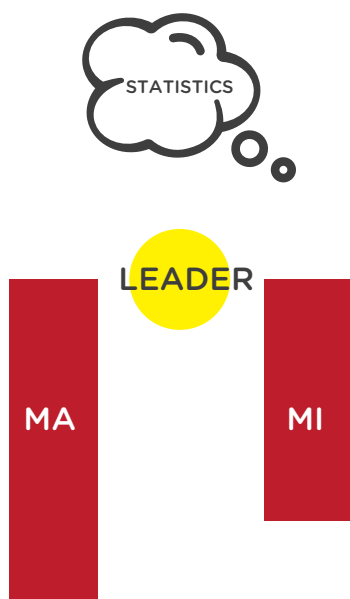
Počni diskusiju o tome da li je diskriminatorno da menadžeri ljudskih resursa u Americi uvedu 'palac pravilo' u listu kriterija za one koje traže posao? Ako da, pusti ih da objasnu zašto? (beleži odgovore na flipchartu!)

Četvrti korak (diskusija)

Nastavi sa ovom pričom desetak minuta više i onda otkrij učesnicima da je sve ono što ste im rekli u vezi palčeva KOMPLETNA NEISTINA. Imaj na umu da je ovaj deo objašnjenja najvažniji deo ove vežbe. Očekuj da će učesnici pružiti otpor ideji da treba za zaborave ovaj novi sistem koji ste kreirali za njih. Ponekad će ljudi biti istinski besni i uznemireni. Veoma često ljudi u većini nerado će dići ruke od svoje nove nastale povoljnije situacije, dok će manjina nelako adaptirati „spasu“. Osiguraj se da im daješ dovoljno vreme (minimum 45 minuta) za ovaj deo i osiguraj se da u više navrata ponoviš, u jasnim rečima, da absolutno nema razloga da veruju da „ponašanje palčeva“ odigrava neku značajnu ulogu u karakter ljudi.

Zatim im pokazuj kako smisli ovaj sistem razlika i diskriminacija, i kakva je bila njihova uloga i šta su osetili tokom ove aktivnosti.

*MI = Minority - *MA = Majority



Glavne tačke su:

Dobijaš pažnju ljudi time što im omogućuješ da saznaju nešto novo za sebe – u ovom slučaju je veoma (nebitna) činjenica da oni uvek sklapaju ruke na istom načinu i pokušati drugčije oseća se pogrešno.

Ova mala ali iznenađajuća činjenica daje Vam kredibilitet za sledeću vežbu. Nakon otkrivanja učesnicima da imaju jednu svoju određenu „ličnu kulturu“, oni su spremni da veruju da to može da bude značajno za njihov život.

Onda (zlo)upotrebiš kredibilitet „SAD naučnika“ da Vam pomogne da gradite jedan težak sistem aparthejta. Kako bi pojačali poruku, odvojite grupu u sobi i formirate grupe koje su vizuelne.

Možete sagraditi dalje na činjenici da (gotovo) nema reakcije ili osporavanje od strane privilegovane većinske grupe dok manjinska grupa nikada nije imala šansu da pobedi ovu raspravu protiv Vas, pošto ste Vi uvek imali priliku da im kažete da nije njihova krivica što nisu u stanju da razumeju i prihvate situaciju. Tako da oni nisu poptuno odgovorni za njihove postupke ali ne mogu da se prihvate od Vas niti od bilo kog drugog u sobi u nikakvim okolnostima. Na kraju, možete komentirati činjenicu da Vam je bilo potrebno svega nekoliko minuta da izgradite ovu diskriminatornu situaciju, dok za druge osnovne diskriminacije, kao što je boja kože ili sistemi seksualne orijentacije kao njihovi, postoje već odavno.

Diskusije u grupama / prezentacija rezultata

- Pronalaženje snažnih i ubedjućih argumenata protiv diskriminacije.

Diskriminacija poprima mnogo oblike i desi se u svim okolnostima. Ali sve diskriminacije imaju nešto zajedničko, a to je različiti tretman ljudi zbog određenih karakteristika, kao što je rasa, seks, rod ili seksualna orijentacija, koja je štetno za ravnopravnost tretmana i mogućnosti. Drugim rečima, ishod diskriminacije je neravnopravnost a i ojačava neravnopravnost. Sloboda ljudskih bića da razviju svoje kapacitete, da izaberu i bore se za svoje profesionalne i lične aspiracije je ograničena, bez obzira na njihove sposobnosti. Sposobnosti ne mogu da se razviju, lišavaju se radnih nagrada i jedan osečaj poniznosti, frustracije i bespomoći prevladava. Šire društvo je pogođeno. Gubljenje ljudskog talenata i resursa ima štetan efekat po produktivnost, konkurentnost i privredu, socio-ekonomske nejednakosti se prodube, socijalna kohezija i solidarnost se oslabe a politička stabilnost se dovodi u pitanje (ILO, Time for Equality at Work, Geneva 2003, strana.1).

Zato diskriminacija je pitanja novca. Prema Svetskoj banci, Indiju homofobija košta 5-6 milijardi dolara godišnje. Bez diskriminacije mi bismo mogli da vidimo kakvi su ljudi u stvarnosti – „iza te magle predrasuda i stereotipova“ – i prestali bi da se plašimo da bi i ja mogao jedan dan da se označim kao neko van norme.

Faza vizije

Šta ako...?

© Council of Europe (2007/2009) "Compasito – Manual on Human Rights Education for Children"

Ciljevi

- Da se razmtra efekat sprovedenih mera;
- Da se pokazuje da svako sprovođenje (proces promene) prouzrokuje razne reakcije od raznih delova društva;
- Podizanje svesti o nedostaku ravnopravnih prava na našim svakidašnjim životima.

Material / Podešavanja

- Kartice situacije (vidi dole).
- Radni listi (vidi dole).
- Olovke.
- Kurg stolica.



Situacija I

Muškarcima nije dozvoljeno da potpišu nijedan službeni dokumenat u nijednu administrativnu kancelariju bez potpisa svojih žena ili majki.

Situacija II

Ministar zdravstva javno izjavljuje da živi srećno u partnerstvo Istog pola.

Napomena: Efikasitet ove aktivnosti u velikoj meri zavisti od vrsta situacija koje ćete dati učesnicima. Prilagodi ili stvori nove situacije koje se vezuju sa iskustvima i interesima učesnika. Na primer, možete zamisliti situacije koje adresiraju sva socijalna i privredna prava, ili neku specifičnu teme kao što je ravnopravnost rodova ili okoline. Pokušajte da uključite obe, i pozitivne situacije (n.p. šta ako muškarci i žene primaju ista primanja? Šta ako naš grad uspe da prepolovi đubre putem reciklaže?) kao i negativne situacije (n.p. Šta ako samo muškarci mogu da imaju imanje? Šta ako svaki odrastao čovek u našem gradu ima lični auto?). Spremite se da date primere iz stvarnog života na ove situacije, koje mogu postojati ili koje su postojale u prošlosti (na primer, ženama nije bilo dozvoljeno da imaju imovinu ni da pohađaju školu).

Procedura

Predstavite aktivnost objašnjavajući da će se svakom učesniku dati jedna određena situacija i da će se od njih tražiti da misle kakav efekat ta situacija možete imati na život ljudi (nakon 3 nedelje, nakon 3 meseci i nakon 3 godine) popunjavajući radni list „Slap efekata“(vidi prilog). Ponekad je korisno da se zadatak ilustrira jednim primerom (davajući jedan „slap efektata’ recimo na primer žene/muškarci ne mogu da imaju imovinu).

Podeli učesnike na manje radne grupe i svakoj grupi daj jednu situaciju i kopiju slapa efekata, takođe podeli i hemijske olovke. Traži od njih da rade zajedno i da zajedno popune radni list.

Nakon što učesnici popune slap efekata, traži od njih da podele rezultate između sebe.

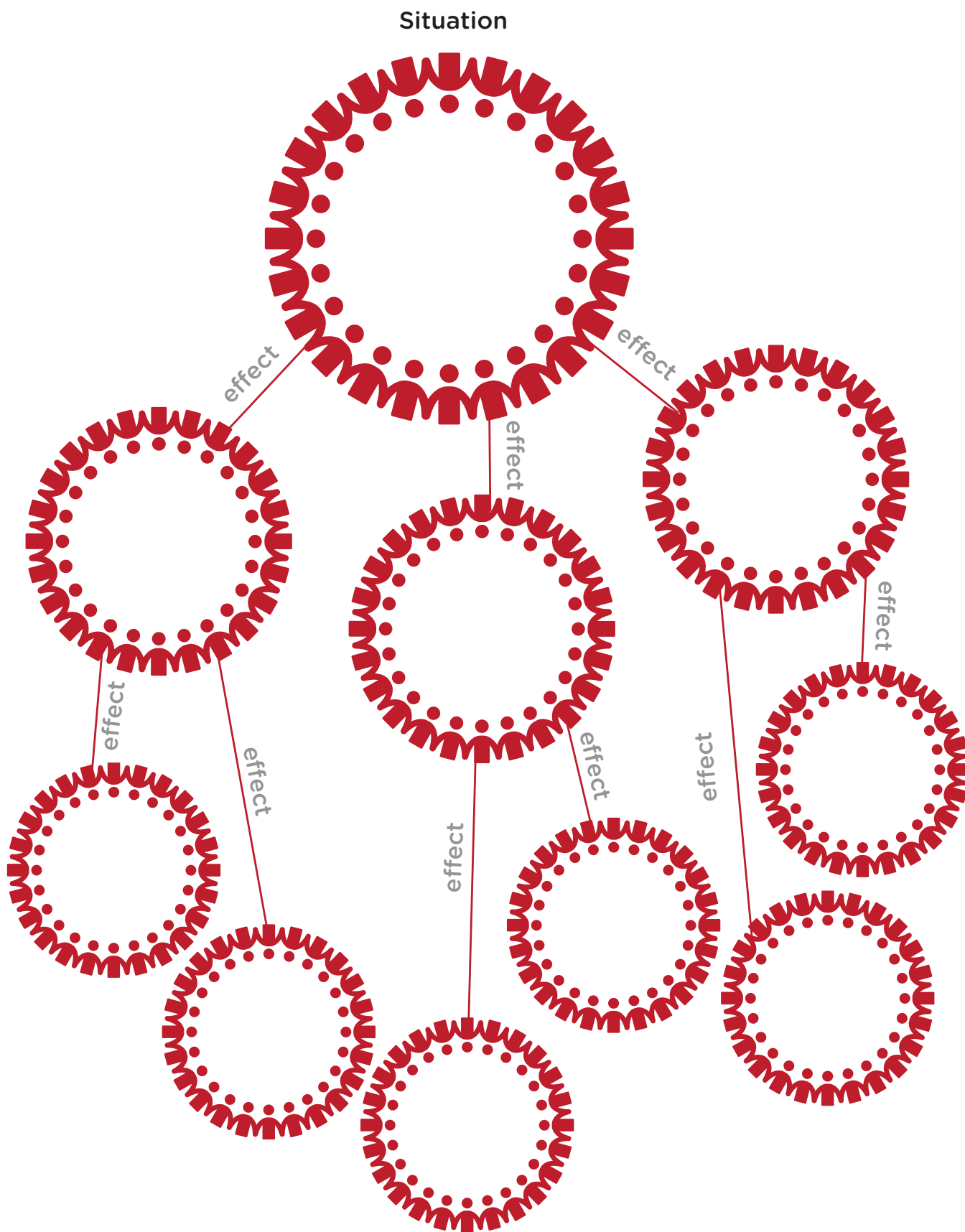
Nakon svake prezentacije, pitaj da li neko ima pitanje i komentiraj uz pomoć ovih pitanja:

- Da li moža postoji neki drugi efekat, neku drugu posledicu koju ova situacija može proizvesti?
- Koja ljudska pitanja su u pitanju u ovu situaciju?
- Da li situacija krši neko ljudsko pitanje?
- Da li štiti i promovira neko pravo?
- Da li postoji neko drugo pravo koje je uključeno na ovu situaciju?

Diskusija

Debriefuj aktivnost postavljajući pitanja slična ovima:

- Da li je data situacija bila teško da se zamisli?
- Da li su efekti koje situacija može da proizvede bili teški da se zamisle?
- Da li mislite da su ove situacije realistične? zašto da i zašto ne?
- Kako biste Vi reagirali na takvu situaciju?
- Šta možemo da radimo kako bismo promenili ovu situaciju?



Faza feedbacka

Check out-Ceremonije (ceremonije završavanja treninga)

Ciljevi

- Da ima vreme za sumiranje treninga;
- Da se ceni trud za održavanje treninga;
- Da se shvati kako su učesnici doživeli trening ili delove treninga;
- Da se dobije jedna ocena naše performance u treningu;
- Da se dobiju informacije on oblastima koje zahtevaju poboljšanje;
- Osiguranje održivog učenja i razvoja.

Procedura

Oralni feedback je vaša ceremonija završavanje treninga. Učesnicima treba da se da malo vreme kako bi mogli da sumiraju ono što su naučili tokom treninga. Kaži im da pokušaju da se sete početka treninga, koje su bile njihova početna očekivanja, i podseti ih na mnoge flipchart papire/radne listove koje su popunili tokom treninga. Traži od učesnika da Vam daju jedan feedback (ocenu) o glavnim tačkama treniga, šta se nije ispunilo i koje teme zahtevaju dodatnu obuku. Imaj na umu i podseti učesnike o pravilima feedbacka (vidi „Deo A: Osnovna pravila feedbacka“).

Savet: Postoje mnogo načina kako da strukturišite feedback. Dole imate nekoliko ideje. Može biti korisno za učesnike ako ih napišite na flipchart.

Klasična feedback pitanja

- Šta Vam se svidelo / šta se učili / cenite?
- Šta Vam se nije svidelo / šta je nedostajalo / šta treba da se poboljša?

Feedback 5 prstiju

- Palac:
Šta mi se svidelo na ovom treningu?
- Indeks prst:
Šta mi je ovaj trening pokazao?
- Srednji prst:
Šta može da se poboljša?
- Prst prstena:
Koje znanje uzimam sa sobom?
- Mali prst:
Šta bi moglo da se više elaboriše?

Feedbacku slučaju da nemate vreme

- Traži samo 3 reči, koje sumiraju celokupno iskustvo treninga.
- Tihi feedback: učesnici stoje u krugu, zatvaraju svoje oči, pruže desnu ruku i trener broji do tri. Na tri, svi učesnici svojim palcem daju feedback kako im se sveideo trening (palac gore: „odlično” - palac dole: “ima prostora za poboljšanje”).