



Centar za samostalni život OSI Srbije



Mapiranje žena i devojaka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom (OOSI) i ženskim organizacijama civilnog društva (ŽOCD) u Republici Srbiji

Finalni izveštaj istraživanja

Januar 2019

SADRŽAJ

1	Rezime istraživanja	4
2	Uvod	6
2.1	Opis stanja	6
2.2	Metodologija	7
2.2.1	Ograničenja i izazovi	9
3	Kontekst	9
4	Nalazi istraživanja	13
4.1	Uzorak	13
4.2	Žene sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom (OOSI)	13
4.2.1	Profil organizacija osoba sa invaliditetom	13
4.2.2	Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom	15
4.2.3	Žene sa invaliditetom u telima ili na pozicijama gde se donose odluke	15
4.3	Žene sa invaliditetom u ženskim organizacijama	17
4.3.1	Profil ženskih organizacija	17
4.3.2	Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u ženskim organizacijama civilnog društva	18
4.3.3	Žene sa invaliditetom u telima ili na pozicijama gde se donose odluke	19
4.4	Žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama	21
4.4.1	Uzorak i opšti podaci	21
4.4.2	Kvalifikacije i radno iskustvo	22
4.4.3	Razvoj karijere – faktori koji doprinose i izazovi/prepreke	24
4.4.4	Izgradnja kapaciteta/trening potrebe	27
5	Zaključci	29

Prilozi

Prilog 01 – Upitnik za organizacije

Prilog 02 – Individualni upitnik za žene sa invaliditetom

Prilog 03 – Spisak žena sa invaliditetom koje su učestvovala na Fokus grupi i u individualnim intervjuima

Prilog 04 – Spisak organizacija osoba sa invaliditetom i ženskih organizacija koje su učestvovala u istraživanju

Skraćenice

CSŽ OSI Srbije - Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije

CRPD – UN Konvencija za prava osoba sa invaliditetom

OSI – osobe sa invaliditetom

ŽOCD - ženske organizacije civilnog društva

OOSI - Organizacije osoba sa invaliditetom

ToR – Projektni zadaci

OHCHR – Kancelarija Visokog komesara za ljudska prava

UNFPA - Fond Ujedinjenih Nacija za stanovništvo

UNDP – Program za razvoj Ujedinjenih Nacija

ILO - Međunarodna organizacija rada

APR - Agencija za privredne registre

1 Rezime istraživanja

Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije (CSŽ OSI Srbije) uradio je mapiranje (identifikovanje) žena i devojaka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom (OOSI) i ženskim organizacijama civilnog društva (ŽOCD) u Republici Srbiji. Centar je dobio podršku Agencije Ujedinjenih Nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women) da identifikuje izazove sa kojima se suočavaju žene - liderke sa invaliditetom kao i njihove potrebe za dodatnom izgradnjom kapaciteta. Ovo istraživanje, takođe, treba da doprinese izgradnji kapaciteta za rukovođenje organizacijom, a što će rezultirati većim brojem organizacija OSI i ženskih organizacija civilnog društva, koje vode žene sa invaliditetom. Polazna tačka istraživanja je preporuka UN Konvencije u vezi sa potrebom za konsultacijama sa ženama i devojka sa invaliditetom u svim pitanjima koja direktno utiču na njih.

Okolnosti u kojima se projekat sprovodi (kontekst), kao deo bazičnog istraživanja, pokazuju da u Srbiji postoji manjak podataka u tom pogledu. Shodno tome, metodologija koja se koristila za dobijanje kvantitativnih podataka o postojećim ženskim organizacijama civilnog društva i organizacijama osoba sa invaliditetom, kombinovala je različite alate (npr. informativne sastanke, desk istraživanja, nekoliko vrsta upitnika, fokus grupe, individualne intervjuje). Istraživanje je dalje prikupilo podatke u vezi sa trenutnim stanjem, izazovima i potrebama žena sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama. Od 711 organizacija (496 organizacija osoba sa invaliditetom i 215 ženskih organizacija civilnog društva) čiji su kontakti dobijeni, uzorak od 160 organizacija i 58 žena sa invaliditetom je detaljnije analiziran. Bez obzira na interes, spremnost i otvorenost ispitivanih organizacija, njihova stvarna spremnost da učestvuju u ispitivanju o položaju žena sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama bila je na mnogo nižem nivou od očekivanog. Spremnost za saradnju bila je mnogo veća u organizacijama osoba sa invaliditetom nego u ženskim organizacijama civilnog društva i ovaj odnos se ogleda u glavnim nalazima u vezi sa organizacionim profilom navedenih organizacija, zastupljenosti žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, faktorima koji utiču na postojeće stanje i potrebnim aktivnostima, koje su prikazane u nalazima istraživanja.

S obzirom da je većina organizacija osoba sa invaliditetom osnovana pre više od 20 godina, nije iznenađujuće da tradicionalni pristupi još uvek dominiraju u pogledu stila rada, organizacionih struktura i donošenja odluka. Organizacije imaju relativno niske kapacitete, a žene sa invaliditetom u njima su i dalje slabo prepoznate, kako u osnovnim dokumentima organizacije (statutima ili misijama i / ili strateškim ciljevima organizacijama), tako i u praksi. Takođe, postoje indikacije da baza podataka organizacija nije uvek tačna, što ne daje pravu sliku situacije u organizaciji. Socijalne usluge su i dalje dominantan tip aktivnosti koje se pružaju članstvu. Najčešće usluge se odnose na humanitarnu pomoć i zdravstvenu podršku, ekonomsko osnaživanje, neformalno obrazovanje, a retko na zaštitu žena od nasilja. Rastuća grupa aktivnosti odnosi se na zagovaranje, promovisanje i zaštitu ljudskih prava, zakonska rešenja za osobe sa invaliditetom, uključujući i pojedinačne pokušaje organizacija da se posebno fokusiraju na žene sa invaliditetom.

Zastupljenost žena sa invaliditetom u upravnim i izvršnim organima organizacija osoba sa invaliditetom je niska i neuravnotežena u odnosu na muškarce (prosečno učešće žena je 34,5%).

Zastupljenost žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama je manja od 3%. Tražeći opravdanje za tako ozbiljan disbalans, mnogi ispitanici su izjavili da žene s invaliditetom „nisu zainteresovane za takve pozicije“. Ovo je ilustracija pristupa "okrivljavanja potlačenih" često prisutnog uz diskriminaciju, koji odvraća pažnju od pokušaja rešavanja negativnih rodnih normi i stereotipa i uklanja prepreke za učešće.

U strateškim dokumentima ženskih organizacija civilnog društva, žene sa invaliditetom su prepoznate kao ciljna grupa u nešto većem procentu nego u organizacijama osoba sa invaliditetom, dok u istovremeno više od polovine ovih organizacija nema informacije o procentu žena među svojim korisnicima/ama. Ovo istraživanje je jasno pokazalo da ženama sa invaliditetom treba mnogo više inicijalne podrške, ohrabrenja, obrazovanja i adekvatnih usluga kako bi mogle dostići više rukovodeće pozicije.

Iz uzorka od 58 žena sa invaliditetom koje su na rukovodećim pozicijama, preko 70% su predsednice i potpredsednice, a manji procenat su izvršne direktorke i finansijske menadžerke. Opšte gledano, broj stručnog osoblja u organizacijama je još uvek prilično ograničen, a pozicije rukovođenja i upravljanja često se mešaju u praksi sa mnogo volonterskog rada.

Starosna struktura žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u organizacijama je prilično neuravnotežena. Žene mlađe od 30 godina su uključene u zanemarivom procentu, dok više od 60% žena pripada grupi od 40 i više godina. Nalazi jasno pokazuju da su potrebne aktivne mere za podsticanje novih, mlađih žena za uključivanje u organizacije civilnog društva, uključujući izgradnju njihove motivacije, dodatnih veštine i znanja, kao i postojanje usluga podrške. Istraživanje je potvrdilo postojanje velikog radnog iskustva i solidnog obrazovanja (formalnog, ali još više neformalnog) među velikom većinom žena. Jedna trećina žena ima univerzitetsko obrazovanje, dok većina ima srednje obrazovanje. Neformalno obrazovanje igra veoma važnu ulogu u izgradnji kapaciteta žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama. Ova činjenica može biti prilika za mentorske programe koje su usmerene na postojeće i potencijalno nove mlade žene kako bi bile spremne za ulogu liderki i stekle veštine upravljanja. Što se tiče prakse za razvoj kapaciteta u koju su uključene žene sa invaliditetom, istraživanje pokazuje da nedostaje strateški pravac za jačanje njihovo ličnog samopouzdanja i sticanje znanja i veština rukovođenja i upravljanja.

Proučavanje razvoja karijere i faktora koji su omogućili ženama sa invaliditetom da zauzmu rukovodeće i upravljačke pozicije, jasno su identifikovane neke specifičnosti. Kombinacija snažnog aktivizma, posvećenosti (kao visoko cenjenih faktora u organizacijama osoba sa invaliditetom) i prihvatanja i priznavanja od strane drugih članova organizacija, smatra se načinima za dostizanje liderskih pozicija.

Izazovi i prepreke sa kojima se žene sa invaliditetom suočavaju na svom ličnom putu napredovanja, prvenstveno se odnose na tip organizacione kulture, sistem interne, zajedničke podrške, standarde timskog rada i radnu atmosferu. Potreba za usklađivanjem rada sa unutrašnjim odnosima u organizaciji, je snažno naglašena među ženama sa invaliditetom na liderskim pozicijama. Identifikovani su i drugi faktori, kao što su slučajevi diskriminacije, fizičke i druge prepreke, postojanje socijalne podrške i adekvatne kvalifikacije, mada značaj kvalifikacija nije ocenjen kao najkritičniji.

Na osnovu stvarnih nedostataka u kapacitetima žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama i potreba za podrškom od strane postojećih i budućih liderki sa invaliditetom, identifikovani su sledeći ključni pravci za sistematske programe izgradnje kapaciteta: a) Svest o invaliditetu i rodnoj pripadnosti zasnovana na diskriminaciji unutar šireg okvira ljudskih prava, nakon čega sledi proces izgradnje samosvesti i samoprihvatanja; b) Asertivnost, poverenje, javni nastup i veštine prezentovanja, u kombinaciji s psihološkom podrškom za postizanje većeg poverenja; c) Organizacione veštine upravljanja koje uključuju opšte upravljanje, strateško usmeravanje, planiranje, razvoj ljudskih resursa, prikupljanje sredstava i sličan skup veština.

Istraživanje posebno naglašava da izgradnju samopoštovanja, samopouzdanje i verovanje u lične sposobnosti i vrednosti žena sa invaliditetom, treba tretirati kao međusobno povezana pitanja. Žene sa invaliditetom veruju da je ovaj pristup jedini put koji pomaže ženama da ostvare cilj i dostignu liderske pozicije.

Sveukupno gledano, istraživanje je potvrdilo potrebu za strateškim delovanjem za izgradnju motivacije žena sa invaliditetom kako bi bile aktivno uključene u rad njihovih organizacija i imale želju i ambiciju da zauzmu više rukovodeće pozicije.

2 Uvod

2.1 Opis stanja

U martu 2018. godine, UN Women Srbija, u saradnji sa Kancelarijom Visokog komesara za ljudska prava (OHCHR), Fondom Ujedinjenih nacija za stanovništvo (UNFPA), Programom za razvoj Ujedinjenih nacija (UNDP), Međunarodnom organizacijom rada (ILO) i Ministarstvom za zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, uz podršku Fonda za partnerstvo UN-a za prava osoba sa invaliditetom, započela je realizaciju projekta "Autonomija, glas i učešće osoba sa invaliditetom u Srbiji". UN Women rukvodi sprovođenjem aktivnosti u okviru druge komponente projekta - Jačanje glasa i integriteta žena i devojaka sa invaliditetom, koje odgovara na zaključna zapažanja CRPD-a na početni izveštaj Srbije i na Nacionalnu strategiju za ravnopravnost polova, mera 1.9, koja poziva da se primene konkretne mere za jačanje glasa i učešće žena sa invaliditetom u javnom i političkom životu. Komponenta predstavlja holistički odgovor na nedostatak priznavanja prava žena i devojčica sa invaliditetom i apeluje na uzdržavanje od diskriminatornih akcija u obezbeđivanju mogućnosti za glas i delovanje, podizanje samopouzdanja i povećanje njihove moći i sposobnosti da donose odluke u svim oblastima.

U skladu sa preporukom UN Konvencije u kojoj se navodi da konsultacije sa ženama i devojka sa invaliditetom treba da budu obezbeđene u svim pitanjima koja direktno utiču na njih, dva glavna cilja Centra za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije kao rukovodioca projekta bili su:

1. Identifikovati (mapirati) žene i devojke sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom i ženskim organizacija civilnog društva u Republici Srbiji, identifikovati izazove sa kojima se one suočavaju i utvrditi njihove potrebe za obukom kako bi se ojačali njihovi kapaciteti za dostizanje liderskih pozicija u OOSI i ŽOCD.

2. Koordinirati dijalog među identifikovanim ženama i devojka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, radi razvijanja najmanje dve inicijative za jačanje učešća žena sa invaliditetom u OOSI i ŽOCD¹.

Prema Projektnom zadatku (ToR), bilo je potrebno ispuniti četiri zadatka:

- 1) Uraditi osnovno bazično istraživanje koje će identifikovati: a. broj organizacija osoba sa invaliditetom i ženskih organizacija civilnog društva registrovanih u Republici Srbiji koje u okviru svojih statuta imaju mandat da poboljšaju položaj žena i devojaka sa invaliditetom; b. broj žena i devojaka sa invaliditetom koje su zaposlene u OOSI i ženskim organizacijama civilnog društva; c. broj žena i devojaka sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom i ženskim organizacijama civilnog društva; i d. broj žena i devojaka sa invaliditetom koje su članovi upravnih odbora i / ili izvršnih odbora organizacija osoba sa invaliditetom i ženskih organizacija civilnog društva registrovanih u Republici Srbiji.
- 2) Identifikovati glavne izazove sa kojima se suočavaju žene i devojke sa invaliditetom, kao članice organizacija civilnog društva, a koje su specifične za žene ili osobe sa invaliditetom, kako bi dostigle vodeće pozicije u odgovarajućim organizacijama; U ovom istraživanju kao kvalitativne metode, korišćeni su dubinski intervjui ili fokus grupe sa identifikovanim ženama i devojka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama.
- 3) Identifikovati oblasti u kojima žene i devojke sa invaliditetom nemaju minimalne kapacitete u smislu znanja i veština za dostizanje rukovodećih pozicija u OOSI i ženskim organizacijama civilnog društva i njihovim potrebama za obukom; Kvalitativne metode istraživanja, kao što su dubinski intervjui ili fokus grupe, korišćene su za razgovor sa ženama i devojka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama.
- 4) Organizovati i održati radionicu sa identifikovanim ženama i devojka sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama, odnosno predsednicama, potpredsednicama i finansijskim rukovoditeljicama, gde će biti predstavljeni rezultati istraživanja i razviti se najmanje dve inicijative za jačanje liderstva žena u OOSI i ŽOCD.

2.2 Metodologija

Kako bi se postigli ovi zadaci, CSŽ OSI Srbije je dizajnirao odgovarajuću metodologiju (uz potrebne alate). Ovo uključuje:

1) Osnovno istraživanje, osmišljeno za prikupljanje i analizu podataka o organizacijama OSI i ŽOCD na jednom mestu; istraživanje je trebalo da prikupi informacije o angažovanju žena sa invaliditetom u OOSI i ŽOCD; prikupi kontakte/imena i druge podatke o ženama sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama i odborima/upravnim odborima (broj, pozicija, starost, vrsta invaliditeta itd). U tom smislu, osnovno istraživanje je imalo za cilj prikupljanje relevantnih kvantitativnih i kvalitativnih informacija. Ovo je učinjeno:

- a. **Procesom prikupljanja naziva / kontakata ciljanih organizacija**. S obzirom na to da ne postoji pouzdana baza podataka o bilo kojoj vrsti organizacija, Tim CSŽ OSI Srbije je kontaktirao i tražio informacije iz širokog spektra izvora, uključujući: Ministarstvo za

¹ Dokumenti koji se odnose na ovaj cilj nisu predstavljeni u ovom Finalnom izveštaju istraživanja, već će biti tema drugog posebnog dokumenta koji će biti urađen u februaru 2019. godine.

rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Nacionalnu organizaciju OSI Srbije, Saveze organizacija određenih vrsta invalidnosti (oštećenje vida i sluha, fizički invaliditet, itd), Vladine kancelarije za saradnju sa civilnim društvom, Organizacije društvenog aktivizma (ODA), Mreže žena protiv nasilja i Trag fondacije. CSŽ OSI Srbije je takođe sproveo odvojena istraživanja, istražujući podatke Agencije za privredne registre (APR), veb sajtove lokalnih samouprava i koristio široku pretragu Interneta. Ukupno su prikupljeni podaci i kontakti za 711 organizacija, od čega je 496 organizacija osoba sa invaliditetom i 215 ženskih OCD².

- b. **Prikupljanjem podataka o ciljanim organizacijama i ženama sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama.** Ovo je urađeno popunjavanjem upitnika koji se fokusirao na stavove o pitanjima invalidnosti u ciljanim organizacijama i razumevanju položaja žena s invaliditetom u organizacijama. Konkretnije, upitnik je tražio: a) opšti profil organizacije, misiju, aktivnosti, korisnike i da li su žene sa invaliditetom identifikovane kao korisnice/članice; b) informacije o strukturi organizacije (glavna upravljačka tela / pozicije, prisustvo osoba sa invaliditetom u njima i posebno žena sa invaliditetom); c) obim i vrsta učešća OSI/žena na rukovodećim pozicijama i odborima/upravnim odborima, razvrstani po položaju, starosti, kvalifikacijama, vrsti invaliditeta. Ovaj upitnik je bio dostupan na internetu, ali i kao word dokument kako bi bio dostupan osobama sa različitim vrstama invaliditeta. Ukupno 160 organizacija (22,5% od 711 koje su kontaktirane) je odgovorilo na upitnik. Većina odgovora je iz OOSI (125 - 78%), dok je ostatak (35-22%) dobijen od ženskih OCD.

2) Dubinsko istraživanje o ženama sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama³. Ovaj deo istraživanja fokusirao se na jedan glavni aspekt: identifikovati i razumeti pozitivne i negativne faktore koji utiču na pozicioniranje žena s invaliditetom u organizacijama i šta se može učiniti kako bi im se pomoglo da prevaziđu neke od izazova, uključujući i aktivnosti izgradnje kapaciteta. Korišćena su tri alata:

- a. **Upitnik za žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama** (prilagođenih različitim vrstama invaliditeta) kroz koji su dobijene sledeće informacije: profil - položaj, starost, vrsta invaliditeta, obrazovanje (formalno i neformalno), druge kvalifikacije (kao što su strani jezici i kompjuterske veštine), radno iskustvo; razvoj karijere - kako su došle do trenutne pozicije, koji su izazovi, koji su pozitivni faktori, šta im je pomoglo da prevaziđu izazove; okruženje - percepcija stavova prema ženama sa invaliditetom u organizacijama civilnog društva, glavni izazovi za njihovo profesionalno napredovanje i ideje za prevazilaženje izazova, uključujući izgradnju kapaciteta i potrebe za obukom i potencijalne načine za uključivanje mlađih žena/devojaka sa invaliditetom. Upitnik je poslat na 76 adresa identifikovanih žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, čija su imena dobijena od njihovih organizacija kroz inicijalni upitnik za organizacije. Od ovih 76 identifikovanih žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, 58 (76%) je odgovorilo na upitnik.

² Od tog broja, poslani pozivni mejlovi za učestvovanje u istraživanju su se vratili sa 105 adresa, kao neispravne adrese, i to iz različitih razloga, nepostojeće adrese, nepostojeći provajderi, pune mejl adrese i slično. U većini slučajeva, organizacije od kojih su se mejlovi vraćali, ne postoje više, što smo proverili i u bazi APRa. Od kontaktiranih ženskih OCD, oko 40% organizacija više ne postoji ili se niko ne javlja na telefon. Pokušano je da se stupi u kontakt telefonski sa oko 400 organizacija čiji su kontakti postojali. Neke organizacije su kontaktirane i nekoliko dana uzastopno, ali se niko nije javljao na telefon. Dodatna provera od strane saradnika utvrdila je da su organizacije prestale sa radom. Od kontaktiranih organizacija osoba sa invaliditetom, oko 20% ne odgovara na telefone, ili čak ako formalno postoje, one su zatvorene i niko ne radi u njima.

³ Prilog 02: Upitnik za žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama na srpskom jeziku

- b. **Fokus grupa**, organizovana je 7. decembra 2018. godine, sa osam žena sa invaliditetom koje su na rukovodećim pozicijama, kako u većim i aktivnijim, tako i u manjim organizacijama osoba sa invaliditetom. Na Fokus grupi su predstavljeni preliminarni rezultati istraživanja (relevantni brojevi / podaci o prisutnosti i položaju žena sa invaliditetom, pozitivni i negativni faktori koji utiču na pozicioniranje žena sa invaliditetom u organizacijama, kao i njihova znanja i veštine) i diskutovani su rezultati istraživanja kako bi se razjasnili i formulisali konačni nalazi i zaključci.
- c. **Dubinski (individualni) intervjui** su sprovedeni na uzorku od 4 žene, koje su dolazile iz različitih OOSI, kao što su organizacije koje okupljaju osobe sa različitim fizičkim invaliditetom i osobe sa oštećenjem vida. Glavni kriterijumi za izbor žena za dubinske intervjue bili su nivo razumevanja šire slike koju su pokazali kroz odgovore u upitniku. Ovi intervjui su omogućili dublje razumevanje pitanja koja su obuhvaćena upitnikom i onih koja su otvorena tokom fokus grupe.

2.2.1 Ograničenja i izazovi

Iako je veliki broj kontakata dobijen kroz proces mapiranja, jasno je da to nisu sve postojeće organizacije osoba sa invaliditetom i ženske organizacije civilnog društva. No, ova baza podataka je u trenutno najsveobuhvatnija baza podataka o oba tipa organizacija. Treba napomenuti da kontakti koji su prikupljeni nisu uvek bili tačni; stoga je CSŽ OSI Srbije obavljao ponovljene telefonske provere. Ove provere potvrdile su dobijene podatke u nekim slučajevima; međutim, u nekim slučajevima pokazalo se da neke organizacije više ne postoje ili postoje samo na papiru, i, uprkos uložnim naporima, nije bilo moguće doći do njih. Nadalje, u fazi direktne procene organizacione prakse, zabeležen je određeni nivo nespremnosti da se odgovori. U nekim slučajevima, to je bio rezultat nedostatka informacija unutar organizacije (npr. određeni broj njih nije imao informacije o ženama sa invaliditetom kao članicama ili korisnicama). U drugim slučajevima, predstavnici organizacija su naveli nedostatak vremena kao razlog zbog kojeg nisu odgovorili ili su smatrali da pitanja nisu relevantna za njihovu praksu. U ženskim organizacijama civilnog društva uobičajeno objašnjenje za neučestvovanje u istraživanju, je da nemaju žene sa invaliditetom unutar svog osoblja, članova ili korisnika/ca.

Konačno, nisu sve žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama bile spremne da odgovore. Određeni broj je naveo da im je potrebna dozvola predsednika organizacije (obično muškarca) da odgovore na upitnik, a neke su izjavile da nemaju dovoljno vremena kao razlog da ne odgovore. Ovo je delimično prevaziđeno uz podršku kancelarije UN Women Srbija koja je takođe poslala zahtev identifikovanim ženama sa invaliditetom kako bi pomogla dobijanje relevantnih podataka za istraživanje.

3 Kontekst

Imajući u vidu glavnu temu ovog istraživanja - položaj žena i devojaka sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom i ženskim organizacijama civilnog društva, širi kontekst u Republici Srbiji je još uvek prilično izazovan, ali sa nekim perspektivnim trendovima, zbog podizanja svesti o značaju učešća žena na rukovodećim pozicijama uopšte.

U sferi politike i javnog života žene u Srbiji generalno nisu adekvatno zastupljene, iako postoje značajni koraci da se to poboljša, posebno na državnom nivou. Na primer, u istraživanju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti „Ravnopravnost polova u jedinicama lokalne samouprave“⁴ postoji samo 12 žena gradonačelnica/predsednica opština od 169 gradova i opština u Srbiji, što iznosi 7,1% . Takođe, na poziciji zamenika gradonačelnika/predsednika opštine je samo 14% žena. Stoga se očekuje da će mnoge ugrožene grupe žena biti isključene iz aktivnog dijaloga i kreiranja politika koje se tiču njihovog života, posebno žena sa invaliditetom, Romkinja, samohranih majki, starih, žena na selu, itd.

Prema popisu⁵ stanovništva u Srbiji 2011. godine, u Srbiji postoji 571.780 osoba sa određenom vrstom invaliditeta, od čega su 238.940 (41,8%) muškarci sa invaliditetom i 332.840 (58,2%) žene sa invaliditetom.

Iako je broj žena sa invaliditetom veći od broja muškaraca, položaj žena sa invaliditetom u društvu je još teži u odnosu na muškarce. Zbog tradicionalne uloge žene u društvu, od nje se očekuje da bude dobra domaćica, majka i ako pri tom radi, da bude uspešna u svom poslu. Ispunjavanje ovih uloga je teže za žene sa invaliditetom zbog postojanja predrasuda o njihovim sposobnostima. Statistika pokazuje da su žene sa invaliditetom zaposlene u manjem broju, nego muškarci sa invaliditetom⁶. Žene sa invaliditetom retko se udaju i imaju svoje porodice. Ako žele da imaju decu, mogu imati problema sa zdravstvenom zaštitom i reproduktivnim zdravljem, uglavnom uzrokovanim predrasudama prema ženama sa invaliditetom. U takvim okolnostima, žene sa invaliditetom nisu posebno zainteresovane da se uključe u politički i javni život zajednice.

Analizirajući zakonodavni i strateški okvir u kontekstu žena sa invaliditetom i pregled procesa donošenja odluka, može se zaključiti da žene s invaliditetom nisu posebno prepoznate u većini strateških i zakonskih dokumenata. Gotovo u svim dokumentima koji spominju žene sa invaliditetom, one su uključene (klasifikovane) u opštu grupu višestruko diskriminiranih ili marginalizovanih žena bez navođenja bilo kakvih specifičnosti ove grupe žena.

Isto se dešava i kada se radi o dokumentima koji se odnose na osobe sa invaliditetom, ni u njima žene sa invaliditetom obično nisu prepoznate kao posebna grupa među osobama sa invaliditetom uopšte.

Srbija je ratifikovala Konvenciju UN o pravima osoba sa invaliditetom⁷ koja se bavi problemima žena sa invaliditetom u članu 6. Iako Konvencija i njen Opcioni protokol sadrže odredbe koje se odnose na obavezu države potpisnice da preduzme posebne mere za eliminisanjem višestruke diskriminacije protiv žena i devojaka sa invaliditetom, mnogi srpski zakonski dokumenti ih ne prepoznaju kao specifičnu grupu.

Jedan od dobrih ilustracija ovog pristupa je Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom⁸ koji nije rodno osetljiv.

⁴ Internet publikacija, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2017, dostupna na linku: <http://ravnopravnost.gov.rs/en/gender-equality-in-local-self-government-units-current-situation-in-terms-of-implementing-recommendations-containing-measures-issued-to-local-self-government-units-with-the-aim-of-achieving-gender-equ/>

⁵ http://popis2011.stat.rs/?page_id=2720&lang=en

⁶ <http://boom93.com/projekti/da-se-razumemo/44454/zaposljavanje-osoba-sa-invaliditetom.html>

⁷ Zakon o ratifikovanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, Službeni glasnik RS – Međunarodni Ugovori, br. 42/09

⁸ Službeni glasnik RS, br. 33/06, 13/16

Strategija za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom 2007-2015⁹ u okviru specifičnog cilja 10 je navela da je potrebno razviti i osigurati jednake mogućnosti za žene sa invaliditetom za aktivno učešće u životu zajednice, ali nije bilo konkretnih predloženih akcija.

Tokom 2009. godine usvojen je niz različitih zakona koji se odnose na osobe sa invaliditetom. Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji¹⁰ ne izdvaja posebno žene sa invaliditetom, već govori o osobama sa invaliditetom uopšte; Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom¹¹ podržava afirmaciju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, poštujući principe međunarodnih propisa, a time i princip rodne ravnopravnosti. Međutim, nijedna od njih nema odredbe koje se posebno odnose na žene sa invaliditetom kao posebno osetljivu grupu. Zakon o ravnopravnosti polova¹² ne prepoznaje žene sa invaliditetom kao specifičnu grupu.

Prethodna Strategija za poboljšanje položaja žena i promovisanje rodne ravnopravnosti (2009-2015) navodi cilj da se "stvore preduslovi za učešće žena iz višestruko diskriminiranih grupa u javnom i političkom životu"¹³ u okviru liste mera i aktivnosti koje treba sprovesti. Međutim, evaluacija primene Nacionalnog akcionog plana pokazala je ograničene rezultate "u oblasti povećanja učešća žena u diskriminaciji i marginalizovanim ženama u javnom i političkom životu". U izveštaju se zaključuje da nije napravljen određeni broj dokumenata (npr. Akcioni plan za poboljšanje položaja višestruko diskriminiranih žena, rodno budžetiranje/delimično realizovan na pokrajinskom nivou), dok određene aktivnosti nisu sprovedene, kao što je obuka žena sa invaliditetom i žena iz osetljivih grupa za učešće u političkom životu, kampanje o kapacitetima žena s invaliditetom."¹⁴

Postojeća Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost (2016-2020) i prateći Akcioni plan (2016-2018) prepoznaju odsustvo Romkinja, žena sa invaliditetom i žena iz drugih osetljivih grupa iz javnog i političkog života i ima specifičan cilj za poboljšanje položaja žene iz višestruko diskriminiranih i osetljivih grupa¹⁵. Nažalost, nedostaju dokazi i procena takvih mera. U okviru realizacije ovog cilja, planirana je promotivna kampanja pod nazivom „Kapaciteti žena sa invaliditetom“, radi podizanja opšte svesti o kapacitetima žena sa invaliditetom i sprovođenje pilot projekata i seminara namenjenih ovoj grupi da bi povećale svoje učešće u javnom i političkom životu.

U Strategiji za borbu protiv diskriminacije 2013-2018¹⁶ žene sa invaliditetom se ponovo pominju u delu takozvanih dvostrukih ili višestruko diskriminiranih grupa žena koje su posebno ugrožene - Romkinje, žene sa invaliditetom itd.

⁹ Službeni glasnik RS, br. 1/07

¹⁰ Službeni glasnik RS, br. 22/2009

¹¹ Službeni glasnik RS, br. 36/2009, 32/13

¹² Službeni glasnik RS, br. 104/2009

¹³ Nacionalna Strategija za unapređenje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti (2009-2015), Vlada Republike Srbije i Akcioni plan za implementaciju Nacionalne strategije za unapređenje položaja žena i rodnu ravnopravnost (2010-2015)

¹⁴ Evaluacija Nacionalno akcionog plana za implementaciju Nacionalne strategije za unapređenje položaja žena i promociju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, Finalni izveštaj, dostupan na linku:

<https://gate.unwomen.org/EvaluationDocument/Download?evaluationDocumentID=4876>

¹⁵ Nacionalna strategija ravnopravnosti polova (2016 to 2020) sa pratećim Akcionim planom za 2016-2018, Učešće u političkom i javnom životu, i poseban cilj 2.6.;

¹⁶ Službeni glasnik RS, br. 60/2013

Nema mnogo istraživanja o političkomučesću žena sa invaliditetom. Nekoliko istraživanja organizacija osoba sa invaliditetom se fokusiraju na druga pitanja kao što su zaštita u slučajevima nasilja¹⁷, kvalitet života žena sa invaliditetom¹⁸, zdravlje i seksualnost žena sa invaliditetom¹⁹.

„Izveštaj o pristupačnim izborima - učešće osoba sa invaliditetom u političkom i javnom životu²⁰“ pokazao je da su žene više isključene iz javnog života nego muškarci. U izveštaju se pretpostavlja da bi princip poštovanja različitosti mogao biti jedan od razloga, jer se žene više suočavaju s označavanjem i prezirom u javnom životu nego muškarci. Osim toga, žene su sklonije diskriminaciji u ovoj oblasti.

Istraživanje Centra za samostalni život OSI Srbije iz 2009. godine „Razvoj zastupničkih kapaciteta organizacija osoba sa invaliditetom u Srbiji²¹“ prvi put pominje status žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u OOSI, iako je to bio samo mali deo istraživanja. Uzorak istraživanja obuhvatio je 56 organizacija osoba sa invaliditetom, koje rade na lokalnom i na nacionalnom nivou i predstavljaju osobe sa svim oblicima invaliditeta. Iako organizacije osoba sa invaliditetom treba da igraju važnu ulogu u kreiranju i praćenju relevantnih politika i aktivno se zalažu za prava osoba sa invaliditetom, rezultati istraživanja su pokazali da postoji značajan jaz između kapaciteta organizacija osoba sa invaliditetom i njihove uloge u zastupanju i kreiranju politika, kao što je predviđeno u CRPD. Postojao je pozitivan trend u vezi sa povećanjem učešća žena sa invaliditetom u upravljačkim strukturama organizacija osoba sa invaliditetom. Ipak, žene sa invaliditetom su bile značajno manje zastupljene u ovim strukturama u poređenju sa muškarcima sa invaliditetom. U najvišim organima odlučivanja bilo je 25,9% žena sa invaliditetom, dok su muškarci sa invaliditetom zastupljeni u 41,4% posmatranih organizacija. Na rukovodećim pozicijama bilo je 19,6% žena sa invaliditetom, a 53,6% muškaraca sa invaliditetom.

Stoga je ovaj projekat „Mapiranje žena i devojaka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama unutar organizacija osoba sa invaliditetom i ženskih organizacija civilnog društva u Republici Srbiji“ na neki način nastavak prethodnih pokušaja istraživanja pitanja žena sa invaliditetom na pozicijama odlučivanja u okviru OOSI i ženske OCD ali sa većim fokusom i pažnjom.

¹⁷ „Uloga centara za socijalni rad u sistemu zaštite žena žrtava nasilja“, „Iz Kruga“ - Srbija, 2018

<https://ombudsman.rs/attachments/article/4540/1%20Uloga%20CSR%20u%20zastiti%20zrtava%20nasilja.docx>

¹⁸ „Istraživački izveštaj o kvalitetu života žena sa invaliditetom u Vojvodini“, Iz Kruga – Vojvodina, 2013

<http://www.izkrugajvojvodina.org/2013/03/06/istrazivacki-izvestaj-o-kvalitetu-zivota-zena-sa-invaliditetom-u-vojvodini/>

¹⁹ „Istraživački izveštaj o seksualnosti žena sa motornim invaliditetom u Vojvodini“, Iz Kruga – Vojvodina, 2014

<http://www.izkrugajvojvodina.org/2014/10/01/istrazivacki-izvestaj-o-seksualnosti-zena-sa-motornim-invaliditetom-u-vojvodini/>

²⁰ http://www.cod.rs/wp-content/uploads/2014/05/Pristupacni_izbori_web_rezolucija.pdf

²¹ http://www.cilsrbija.org/ebib/200911102248240.istrazivanje_kapaciteta_organizacija%20_OSI.pdf

4 Nalazi istraživanja

4.1 Uzorak



Ukupno 160 organizacija (22,5% od ukupno identifikovanog broja i 40% onih koji su se mogli potvrditi/kontaktirati) su odgovorili na upitnik.

Od ovog broja, 125 (78,1%) su OOSI, a 35 (21,9%) su ženske OCD²².

Među OOSI koje su odgovorile na upitnik bilo je i nekoliko organizacija roditelja koji imaju decu sa intelektualnim invaliditetom²³. Iako su odgovorili na upitnik, izjavili su da su njihovi članovi roditelji, dok se deca sa intelektualnim teškoćama tretiraju kao korisnici. Iz očiglednih razloga, korisnici nisu mogli da zauzmu rukovodeće pozicije u organizaciji, iako su ponekad uključeni u procese donošenja odluka.



4.2 Žene sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom (OOSI)

4.2.1 Profil organizacija osoba sa invaliditetom

Prikupljeni podaci pokazuju da preko 80% istraživanih organizacija posluje od 10 do preko 20 godina. (55,2% preko 20 godina, 29,6% koji su aktivni između 10 i 20 godina). Veoma mali procenat organizacija radi manje od pet godina (3,2%).

Naša je pretpostavka da to znači da je tradicionalni tip organizacija osoba sa invaliditetom još uvek prilično dominantan. Obično se ovi tipovi organizacija osnivaju prema vrsti invaliditeta i

²² Prilog 04: Spisak organizacija (OOSI i ŽOCD) koji su učestvovali u istraživanju

²³ U okviru invalidskog pokreta i prema Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, te organizacije se takođe tretiraju kao organizacije osoba sa invaliditetom ili organizacije za osobe sa invaliditetom.

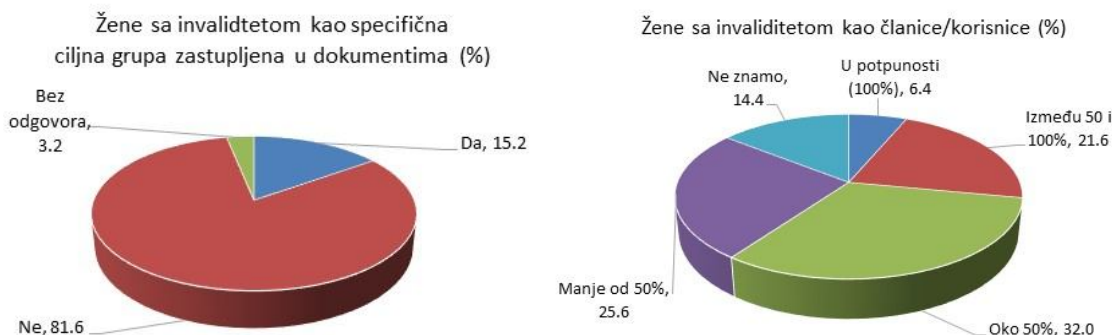
formalniji su u svojoj strukturi. Imaju relativno niske kapacitete (posebno oni koji rade na lokalnom nivou) i suočavaju se sa izazovima tranzicije u postajanje moderne, efikasne organizacije sa funkcionalnom upravom i upravljačkom strukturom, ali i više od toga da budu efikasni na operativnom nivou, vešti u prikupljanju sredstava i strateški razvoj. Osim toga, „starije“ organizacije obično deluju u okviru tradicionalnog obrasca, više su orijentisane ka medicinskom i humanitarnom modelu, a ne pristupu zasnovanom na ljudskim pravima.

Što se tiče osnovnih aktivnosti, većina njih (72,8%) pruža različite vrste socijalnih usluga članstvu i korisnicima (35,2% je to navelo kao dominantnu aktivnost). Javno zastupanje, promocija i zaštita prava OSI (oba pola), uključujući zagovaranje za bolja zakonska rešenja za žene, identifikovana je kao druga velika grupa aktivnosti. Iako procenat organizacija koje to smatraju dominantnom aktivnošću nije tako visok (24,8%), rezultati pokazuju da su organizacije osoba sa invaliditetom svesne važnosti da svoj fokus stave na uticaj okruženja.

Međutim, ako pogledamo aktivnosti usmerene na žene, uključujući i žene sa invaliditetom, napominje se da su najčešće usluge: pružanje humanitarne i zdravstvene podrške; ekonomsko osnaživanje; neformalno obrazovanje, dok je pružanje usluga zaštite žena od nasilja spomenuto vrlo retko (samo 1,6% organizacija ga proglašava dominantnom aktivnošću, dok 6,4% tvrdi da je zaštita žena od nasilja uključena u manjoj meri ili ne kao dominantna aktivnost).

Aktivnosti	Bavimo se - to nam je dominantna aktivnost	Bavimo se, ali nije dominantna	U manjoj meri	Ukupno
Pružanje socijalnih usluga	35.2	29.6	8.0	72.8
Zagovaranje, promocija i zaštita prava osoba sa invaliditetom oba pola	14.4	3.2	0.8	18.4
Zagovaranje, promocija i zaštita prava žena, uključujući i žene sa invaliditetom	7.2	4.8	1.6	13.6
Ekonomsko osnaživanje žena, uključujući žene sa invaliditetom	2.4	5.6	5.6	13.6
Obezbeđivanje humanitarne i zdravstvene pomoći ženama u celini, uključujući žene sa invaliditetom	6.4	3.2	2.4	12.0
Zastupanje za bolja zakonska rešenja položaja žena u celini, uključujući i žene sa invaliditetom	3.2	4.0	3.2	10.4
Neformalno obrazovanje žena, uključujući žene sa invaliditetom	3.2	4.0	2.4	9.6
Pružanje usluga zaštite žena od nasilja, uključujući žene sa invaliditetom	1.6	1.6	4.8	8.0

4.2.2 Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom

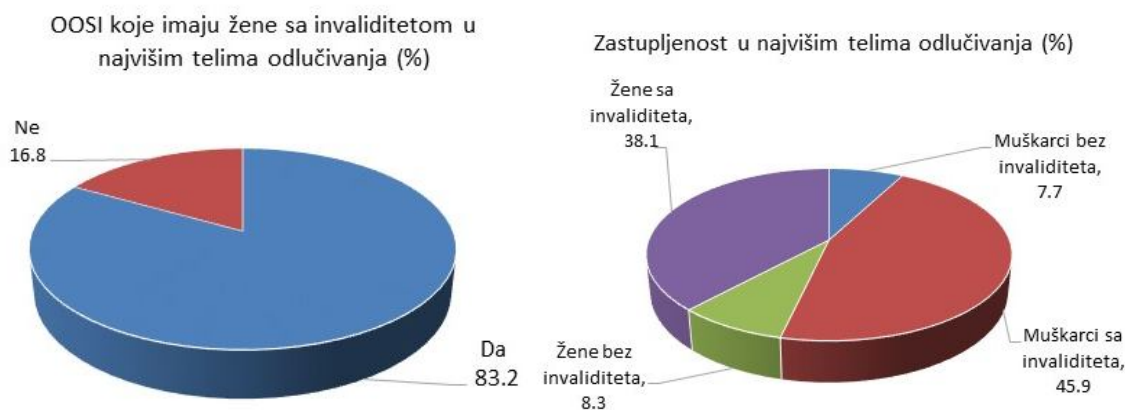


Kao što pokazuju prikupljene informacije, žene sa invaliditetom nisu jasno (ili dovoljno) prepoznate kao specifična ciljna grupa u osnivačkim dokumentima organizacija, kao što su Statut i Izjave o misiji i/ili strateški ciljevi. Čak 81,6% organizacija ne spominje žene sa invaliditetom kao specifičnu ciljnu grupu, dok je samo 15,2% organizacija prepoznalo (3,2% organizacija nije odgovorilo na ovo pitanje).

Situacija je malo drugačija kada se gleda zastupljenost žena sa invaliditetom kao članica ili korisnica u organizacijama. U 32% OOSI postoji rodna ravnoteža među članovima/korisnicima, jer žene čine oko 50% od ukupnog broja članova/korisnika. Oko jedne četvrtine organizacija (25,6%) ima manje od 50% žena kao članova/korisnika. S druge strane, u 21,6% organizacija žene sa invaliditetom čini više od 50% korisnika i 6,4% organizacija osoba sa invaliditetom imaju samo žene sa invaliditetom kao članove ili korisničku grupu. Interesantno je da 14,4% organizacija ne zna koliko žena ima među svojim članovima/korisnicima.

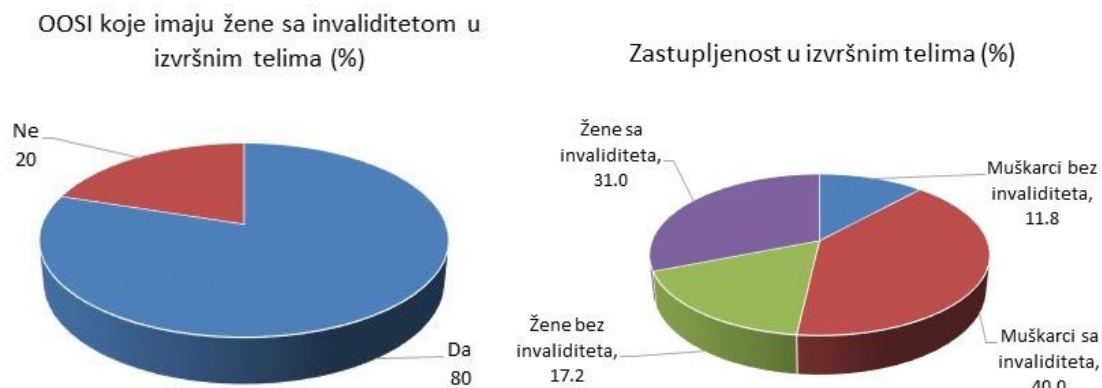
4.2.3 Žene sa invaliditetom u telima ili na pozicijama gde se donose odluke

Najviše telo za donošenje odluka organizacija osoba sa invaliditetom je Skupština. Imajući u vidu činjenicu da Skupštinu čine svi članovi (ili izabrani delegati) dobijeni rezultati, koji pokazuju da u 83,2% organizacija ovo telo čine žene sa invaliditetom nije iznenađujuć.



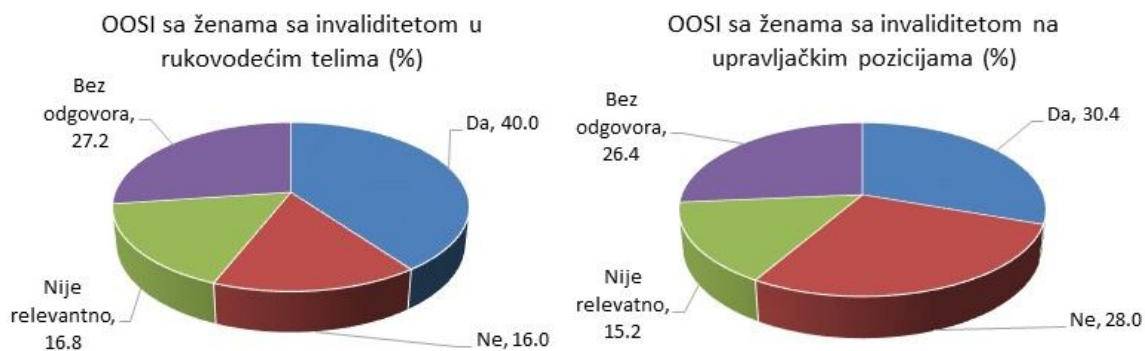
Međutim, kada pogledamo strukturu najviših tela (kao što je prikazano na grafikonu), vidimo da žene sa invaliditetom čine samo 38,1% od ukupnog broja članova najviših organa.

Kada je reč o zastupljenosti u Izvršnim telima (u koje spadaju Upravni odbori, Izvršni odbori, Predsedništva i sl.), organizacije osoba sa invaliditetom tvrde da u proseku 80% u tim telima ima žena sa invaliditetom.



S druge strane, ako pogledamo strukturu, to pokazuje da žene sa invaliditetom čine samo 31% od ukupnog broja ljudi u izvršnim telima.

Druga dva seta podataka su važna kada se posmatraju žene sa invaliditetom u OOSI: procenat organizacija osoba sa invaliditetom u izvršnim/rukovodećim telima i procenat organizacija osoba sa invaliditetom koje su imale/imale žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u poslednjih pet godina.



Ovi podaci su donekle upitni s obzirom da veliki broj organizacija nije dao odgovor ili naveo da iz nekog razloga to pitanje za njih nije relevantno. Ipak, verujemo da ovi podaci mogu poslužiti kao ilustracija koliko su tačne baze podataka u organizacijama, pogotovo zato što su organizacije pitane i za razloge zbog kojih žene sa invaliditetom nema na rukovodećim pozicijama.

Najčešći odgovor koji objašnjava zašto žene sa invaliditetom nema na rukovodećim pozicijama je nedostatak finansijskih sredstava (20 organizacija - 12,5%); ovde se mora napomenuti da ovaj razlog nije sasvim jasan, jer bi se verovatno nedostatak finansijskih sredstava odnosio i na druge

grupe (muškarci sa/bez invaliditeta). Zatim, 19 organizacija (11,9%) izjavilo je da postoji nezainteresovanost kod žena sa invaliditetom („**Žene sa invaliditetom su razočarane trenutnom situacijom i nisu motivisane da budu aktivne**“); 8 organizacija (5%) je tvrdilo da ih nedostatak adekvatne kvalifikacije sprečava da zaposle žene sa invaliditetom. Nedostatak pristupačnosti (fizički nepristupačnog prostora ili nedostatak drugih uslova za pristupačnost komunikacije osobama sa oštećenjem vida ili sluha) je uočen od strane 5 organizacija (3%) kao važan („**Ženske članice žive izvan sedišta organizacije, obično same praktično nisu u mogućnosti da se profesionalno aktiviraju na bilo kojoj poziciji**“ - upitnik ispitanika).

Organizacije osoba sa invaliditetom, koje su ranije imale žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, odgovorile su na sličan način o razlozima zbog kojih više nisu angažovane, uglavnom naglašavajući nedostatak finansijskih sredstava za održavanje određene pozicije (8 slučajeva), nedostatak interesa (4) i nedostatak adekvatnih kvalifikacija (3); Drugi razlozi uključuju odlazak u penziju, lične razloge, istekao mandat i slično.

4.3 Žene sa invaliditetom u ženskim organizacijama



4.3.1 Profil ženskih organizacija

Za razliku od organizacija osoba sa invaliditetom, samo 17,1% ženskih organizacija koje su odgovorile na upitnik postoji više od 20 godina; većina njih (48,6%) postoji i radi između 10 i 20 godina, još 28,6% između 5 i 10 godina i 5,7% manje od 5 godina. To se moglo očekivati s obzirom na to da je ženski pokret u Srbiji kao takav uspostavljen kasnije od organizacija osoba sa invaliditetom.

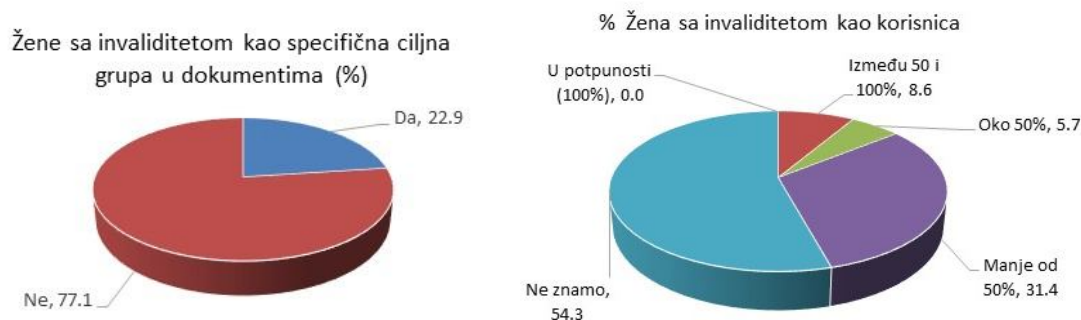
U pogledu aktivnosti u 54,3% ženskih OCD glavna oblast rada je pružanje socijalnih usluga, od kojih 34,3% to ima kao dominantnu aktivnost. Konkretnije, 14,3% ženskih OCD pruža usluge zaštite žena od nasilja, u različitom opsegu, uključujući i žene sa invaliditetom, dok se 11,4% ženskih OCD bavi humanitarnom i zdravstvenom podrškom ženama, uključujući i žene sa invaliditetom. Ekonomsko osnaživanje žena, uključujući i žene sa invaliditetom, deo je portfolija aktivnosti samo 14,3% ženskih OCD.

Oko 17,2% organizacija navodi da ima neformalno obrazovanje žena (uključujući i žene sa invaliditetom) u svom portfoliju aktivnosti, ali samo je 8,6% ženskih organizacija koje su to navele kao svoju dominantnu aktivnost.

U poređenju sa organizacijama osoba sa invaliditetom, nešto veći procenat ženskih OCD-a je angažovan u nekoj vrsti aktivnosti zagovaranja: ukupno 28,6% njih ima aktivnost zagovaranja kao dominantnu aktivnost u svom portfoliju aktivnosti.

Aktivnosti	Dominantna aktivnost	Uključena ali nije dominantna	U manjoj meri	Ukupno
Pružanje direktnih socijalnih usluga korisnicima/cama, uključujući sve osobe sa invaliditetom	34.3	8.6	11.4	54.3
Neformalno obrazovanje žena, uključujući žene sa invaliditetom	8.6	5.7	2.9	17.2
Zagovaranje, promocija i zaštita prava žena, uključujući i žene sa invaliditetom	11.4	5.7	-	17.1
Ekonomsko osnaživanje žena, uključujući žene sa invaliditetom	11.4	2.9	-	14.3
Zagovaranje, promocija i zaštita prava osoba sa invaliditetom oba pola	8.6	5.7	-	14.3
Pružanje usluga zaštite žena od nasilja, uključujući žene sa invaliditetom	5.7	2.9	5.7	14.3
Zastupanje za bolja zakonska rešenja položaja žena u celini, uključujući i žene sa invaliditetom	8.6	2.9	-	11.5
Obezbeđivanje humanitarne i zdravstvene pomoći ženama u celini, uključujući žene sa invaliditetom	5.7	5.7	-	11.4

4.3.2 Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u ženskim organizacijama civilnog društva



Zanimljivo je da ženske OCD u svojim statutima (ili misijama i/ili strateškim ciljevima) spominju žene sa invaliditetom u nešto većem procentu od OOSI: 22,9% (u poređenju sa 15,2%).

Međutim, ovo bi moglo dati pogrešan utisak, jer treba imati na umu da je od ukupnog broja aktivnih ženskih OCD (129) samo njih 35 odgovorilo na upitnik, dok su druge rekle da ne treba da odgovore na upitnik, jer se ne bave ženama sa invaliditetom ili uopšte nije odgovaralo.

S druge strane, više od polovine organizacija - čak 54,3% - koje su odgovorile na upitnik nemaju informacije o procentu žena s invaliditetom kao korisnicama. Od ostalih, 31,4% ima manje od 50% žena sa invaliditetom kao korisnica, 5,7% ima oko 50% žena sa invaliditetom kao korisnica i 8,6% ima između 50 i 100% žena sa invaliditetom kao korisnica.

Čini se da ženske OCD, iako prihvataju žene sa invaliditetom kao korisnice, nisu snažno fokusirane na njihovo uključivanje. Delimično razlog za to može biti to što su žene sa

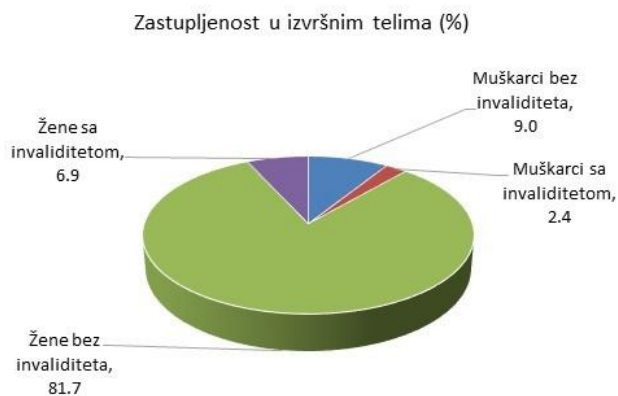
invaliditetom u malom broju osnovale sopstvene ženske organizacije civilnog društva (postoji samo jedna od njih koja okuplja žene sa invaliditetom, i sebe deklariše kao ženska organizacija civilnog društva, a ne kao organizacija osoba sa invaliditetom, dok ostale 4 organizacije sebe prepoznaju kao OOSI). Ipak, bilo bi zanimljivo saznati više o razlozima neprepoznavanja žena sa invaliditetom kao korisnica ili članica, u tako velikom postotku organizacija koje su učestvovalе u istraživanju. Štaviše, bilo bi zanimljivo saznati zašto veliki broj ženskih organizacija civilnog društva ne prepoznaje potrebu da se žene sa invaliditetom uključe u svoje organizacije i aktivnosti.

4.3.3 Žene sa invaliditetom u telima ili na pozicijama koje donose odluke



U oko 77% ženskih OCD koje su odgovorile, Skupština je najviši organ (ostatak organizacije ima uglavnom Upravni odbor). Ipak, samo 31,4% organizacija ima žene sa invaliditetom u svojim skupštinama ili drugim najvišim telima koja donose odluke.

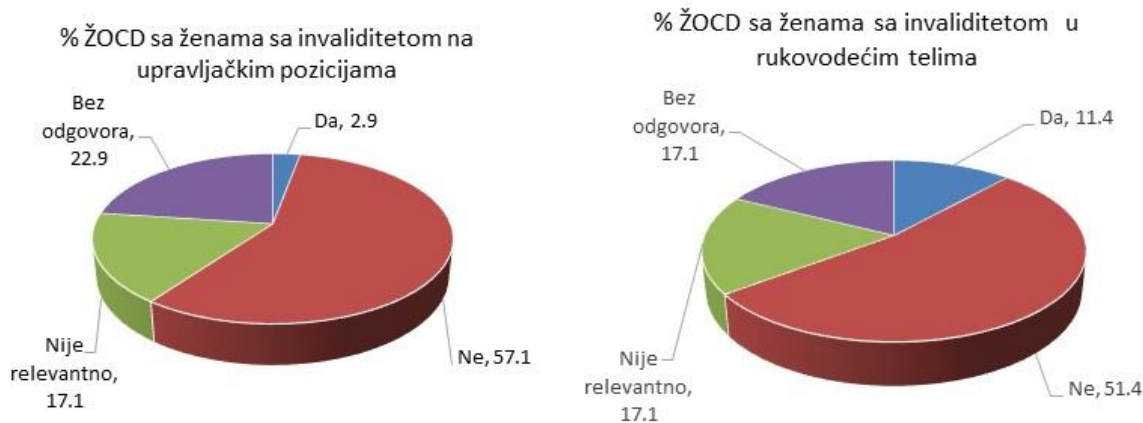
Kada posmatramo strukturu najviših tela (kao što je prikazano u grafikonu), vidimo da žene sa invaliditetom čine samo 23,6% od ukupnog broja članova najviših organa.



Kada je reč o zastupljenosti u izvršnim telima (u koje spadaju Upravni odbor, Koordinacioni odbor, Izvršni odbor, Predsedništvo i sl.) ženske organizacije civilnog društva navode da u 28,6% tih tela postoje žene s invaliditetom.

Opet, ako pogledamo strukturu, to pokazuje da žene sa invaliditetom čine samo 6,9% od ukupnog broja ljudi u izvršnim telima.

Kao i u OOSI, i ovde smo razmotrili još dva seta podataka: procenat ženskih OCD koje su ranije imaju ili su imale žene sa invaliditetom u izvršnim/rukovodećim telima, i procenat ženskih OCD koje imaju ili su imale žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u poslednjih pet godina.



Dok između 30% i 40% organizacija nije dalo odgovore na ova pitanja ili je tvrdilo da za njih ovo pitanje nije relevantno, indikativno je da od onih koji su odgovorili, 51,4% nije imalo žene sa invaliditetom u rukovodećim/izvršnim telima i 57,1% nije imao žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u poslednjih pet godina.

Najčešći razlog za nepostojanje žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama je nedostatak finansijskih sredstava (11 organizacija - 31,4%). Osmam organizacija (22,8%) je navelo ograničenja pristupačnosti, kako fizičke, tako i one vezane za komunikaciju. Isti broj organizacija (22,8%) ističe nedostatak adekvatnih kvalifikacija žena sa invaliditetom, dok nešto manji procenat organizacija (6 organizacija - 17,1%) smatra da žene sa invaliditetom nisu zainteresovane za pozicije sa višim rangom. Objašnjavajući svoju poziciju, jedna organizacija je izjavila da su pokušali da zaposle žene sa invaliditetom, ali da se niko nije odazvao na njihov oglas, dok je druga rekla da nikada nisu pokušali aktivno pronaći bilo koju ženu sa invaliditetom koja bi se pridružila njihovoj organizaciji. Druga organizacija je tvrdila da su imali neke žene sa invaliditetom angažovane kroz javne radove, **"ali nakon njihovog završetka, nijedna od njih nije želela da ostane"**²⁴.

Neki ispitanici smatraju da invaliditet utiče na lično samopoštovanje i samopouzdanje, što smatraju da je razlog da žene sa invaliditetom imaju poteškoća da prihvate viši nivo odgovornosti za rukovodeće pozicije. Neki dodatni komentari u vezi sa identifikovanim razlozima za nepostojanje žena sa invaliditetom unutar upravljačkih struktura ukazuju (isto kao i u prethodnim odgovorima) na potencijalne predrasude ili na nerazumevanje prepreka sa kojima se žene sa invaliditetom suočavaju: **"One (žene sa invaliditetom) ne izlaze iz svojih kuća"; „Žene sa invaliditetom teško prihvataju obaveze na rukovodećim pozicijama"; „Mi nemamo nijednu ženu sa invaliditetom, jer one jednostavno nisu zainteresovane za rad. Ovo je moje lično iskustvo i moje lično mišljenje."** Jedna organizacija je dala veoma specifičan komentar koji se istakao: **"Formalno, mi nemamo žene sa invaliditetom među nama jer neke žene ne žele da se izjasne kao žene sa invaliditetom i mi to poštujemo"**. Važno je spomenuti i komentare žena sa invaliditetom koje su odgovorile na individualne upitnike koji tačno odražavaju odnose između organizacija osoba sa invaliditetom i drugih organizacija civilnog društva, uključujući i ženske OCD: **"Većina ostalih OCD još uvek ne prepoznaje potrebu da žene sa invaliditetom**

²⁴ Javnim radovima se zapošljavaju osobe sa invaliditetom preko Nacionalne službe za zapošljavanje za kraći vremenski period (obično 4 meseca), a nakon toga osobe više nisu zaposlene i ne dobijaju nikakvu platu. Ako žele da ostanu i rade u organizaciji, to mogu učiniti samo na dobrovoljnoj bazi.

uključiti u različite oblike društvenog aktivizma. Žene sa invaliditetom su i dalje nevidljive za većinu OCD. Druge OCD govore o nama, ali bez nas. Više puta su me eminentne organizacije civilnog društva pozivale na događaj organizovan u nepristupačnom prostoru. Zbog toga mislim da se žene sa invaliditetom pozivaju pro forme, bez suštinske želje da se čuje naš glas."

4.4 Žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama

4.4.1 Uzorak i opšti podaci

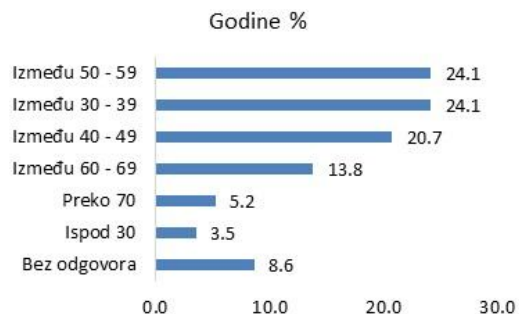
Podaci predstavljeni u sledećim odeljcima zasnovani su na odgovorima 58 ispitanica, što je 76% od ukupnog broja identifikovanih žena na rukovodećim pozicijama (76 žena sa invaliditetom). Od ovog broja, 56 je u OOSI i samo dve žene sa invaliditetom dolaze iz jedne ženske OCD koje posebno okuplja samo žene sa invaliditetom.



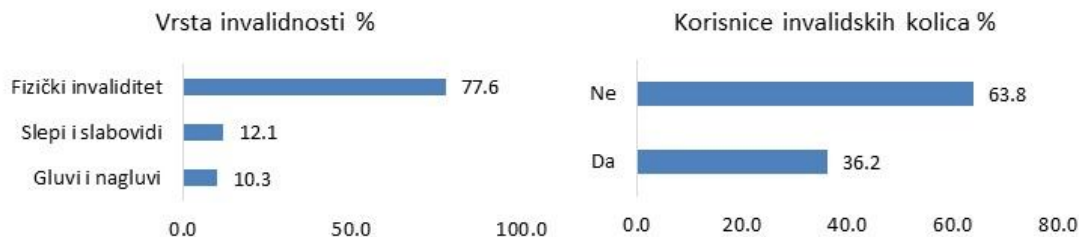
Ako pogledamo poziciju, većina ispitanica (53,5%) su predsednice organizacija, 17,2% su potpredsednice i isti procenat čine sekretari organizacija²⁵. Manji procenat žena sa invaliditetom (6,9%) su direktorke ili finansijske rukovoditeljke (3,5%). Budući da skoro sve koje su učestvovala u istraživanju dolaze iz organizacija osoba sa invaliditetom, važno je napomenuti da je broj stručnog osoblja i dalje prilično ograničen u ovoj vrsti organizacija, kao i da su pozicije rukovodstva i menadžmenta često pomešane u praksi. To takođe znači da Predsednik često volontira i da ima širok dijapazon ovlašćenja. Više profesionalna struktura sa direktorima u organizacijama civilnog društva, još uvek je prilično retka kada se govori o tradicionalnim organizacijama osoba sa invaliditetom. Uglavnom, osobe na rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom rade dobrovoljno jer njihove pozicije nisu finansirane od strane nacionalnih ili lokalnih vlasti. Izuzetak su Nacionalni Savezi – velike organizacije samo za određenu vrstu invaliditeta (slepi, gluvi, intelektualni invaliditet, mišićna distrofija, itd.) koje finansira Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Ako posmatramo starost žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, primetno je da je samo 27,6% žena sa invaliditetom mlađih od 40 godina na rukovodećim pozicijama; od tog procenta, samo 3,5% je ispod 30 godina starosti. U poređenju sa tim, 43,1% žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama starije je od 50 godina, što potvrđuje pretpostavku da je struktura rukovodeće strukture žena sa invaliditetom prilično neuravnotežena sa stanovišta starosti i da su potrebne aktivne mere za podsticanje i uključivanje novih, mlađih žena.

²⁵ Iako zahtevi projekta (ToR) ne spominje ovu funkciju, ona je uključena u ovo istraživanje zato što veliki broj organizacija osoba sa invaliditetom još uvek ima ovu funkciju kao jednu od najdominantnijih funkcija unutar organizacije.



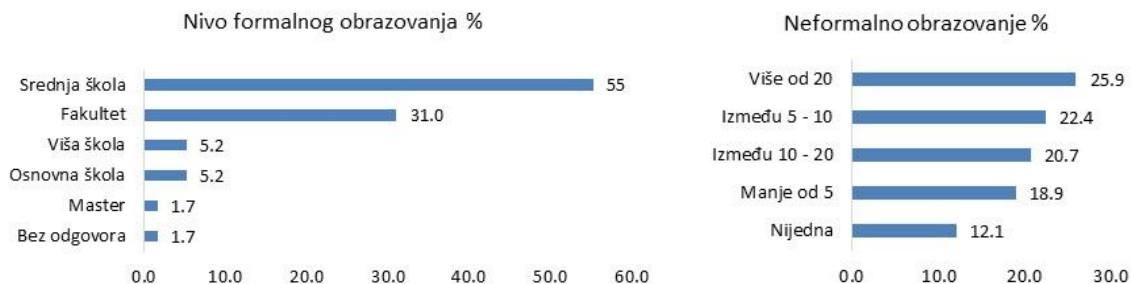
Što se tiče vrste invalidnosti liderki među ženama sa invaliditetom, velika većina njih su žene sa fizičkim invaliditetom (77,6%). Procenat žena na rukovodećim pozicijama sa drugim vrstama invaliditeta (slepe i/ili gluve) je znatno manji - 12,1% odnosno 10,6%, što u velikoj meri odgovara postojećoj strukturi zajednice osoba sa invaliditetom u Srbiji, izdvojenih po vrsti invaliditeta²⁶.



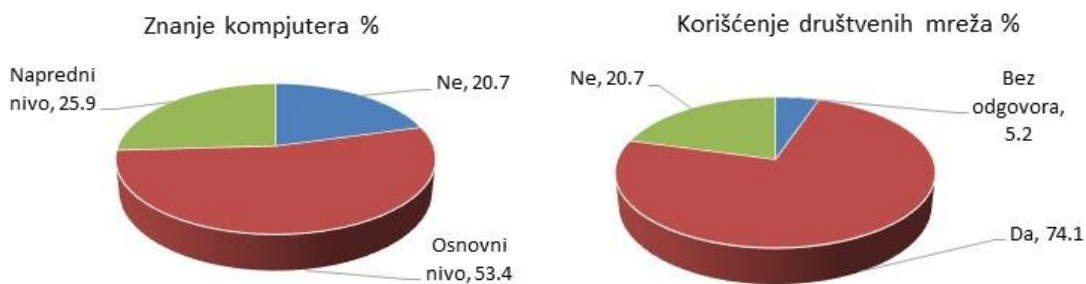
4.4.2 Kvalifikacije i radno iskustvo

Ukupno 37,9% žena sa invaliditetom koje rade na rukovodećim pozicijama imaju određeni nivo visokoškolskog obrazovanja. Među njima su prisutni različiti oblici zanimanja: ekonomisti, pravnici, nastavnici/profesori, novinari, psiholozi i pedagozi, doktori medicine, itd. Ipak, indikativno je da je više od polovine ispitanica zapravo sa srednjom stručnom spremom. Što se tiče neformalnog obrazovanja, čak 46,6% žena sa invaliditetom prisustvovalo je na više od 10 treninga, a dodatnih 22,4% je prisustvovalo između 5 i 10 treninga. Oblasti obrazovnih aktivnosti koje su žene sa invaliditetom navodile ocenjivane su kao veoma korisne i uglavnom su se odnosile na pisanje projektnih predloga, odnose s javnošću i komunikacijske veštine, obuke o podizanju svesti o invalidnosti, javno zagovaranje, obuke za pružanje socijalnih usluga, obuke o ljudskim/ženskim pravima i obuku o unapređenju određenih veština kao kompjuterska pismenost, engleski jezik, obuka za knjigovodstvo itd. Međutim, očigledno je da nije bilo sistematskog pristupa u praksi obuke. Značaj dodatnog obrazovanja je naglašen od strane gotovo svih žena, a prema intervjuisanim osobama, veoma je potrebna specifična, sveobuhvatna obuka upravljanja i rukovođenja organizacijom. Činjenica je da 54,4% žena sa invaliditetom koje su popunile upitnik nisu navele nijedno dodatno neformalno obrazovanje ili su učestvovala u vrlo malo takvih aktivnosti.

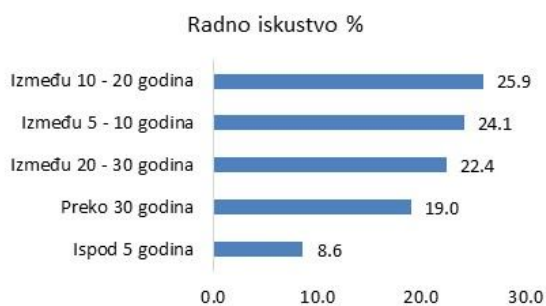
²⁶ Prema Popisu stanovništva u Srbiji iz 2011. godine, 59.5 % je osoba sa fizičkim invaliditetom, 41.9 % su osobe sa oštećenjem vida i 25.3 % su osobe sa oštećenjem sluha. <http://popis2011.stat.rs/?p=2719>



Što se tiče dodatnih vještina i znanja, 58,6% žena sa invaliditetom govori jedan strani jezik, dok 12% govori dva. Gotovo 30% ispitanih žena sa invaliditetom ne govori nijedan strani jezik. Što se tiče kompjuterske pismenosti, 20,7% žena sa invaliditetom ne koristi kompjutere, dok 53,4% ima osnovna znanja, a samo oko četvrtina (25,9%) ima napredni nivo upotrebe računara. Društvene mreže su mnogo više korišćene (74,1% tvrdi da koriste društvene mreže kao komunikacioni kanal). Međutim, bilo bi zanimljivo dalje istražiti da li se društvene mreže koriste i u profesionalne svrhe ili samo u privatne.



Procena pokazuje da žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama generalno imaju veliko radno iskustvo. Većina (25,9%) ima između 10 i 20 godina iskustva, a blisko ih prate one koji rade između 5 i 10 godina (24,1) i one koji su rade između 20 i 30 godina; 19% intervjuisanih žena ima preko 30 godina iskustva, a samo 8.6% ima manje od 5 godina iskustva.



Ovo generalno odgovara podacima iz prethodnog odeljka - da većina žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama ima preko 40 godina.

4.4.3 Razvoj karijere – faktori koji doprinose i izazovi/prepreke

CSŽ OSI je istraživao glavne izazove za žene sa invaliditetom, na njihovom putu ka postizanju rukovodećih pozicija, sa nekoliko aspekata. Prvo, od žena se tražilo da opišu svoj "put do trenutne pozicije", to jest kako su došle do liderske pozicije.



U 50% slučajeva one su odgovorile da su lični angažman i aktivizam doprineli njihovom napretku. Neki od odgovora iz fokus grupa i intervjua su to pojasnili kao: „Bez ličnog stava, aktivizma i posvećenosti, nikada ne bih došla do te pozicije. To je bilo ključno za ono što radimo i za našu odgovornost! “; „Verujem da žena sa invaliditetom mora da ima mnogo dodatnih talenata, da bude

mного bolja od bilo kog muškarca da bi se prema njoj postupalo jednako. Da bismo mi preuzele rukovodeću poziciju, obično moramo primeniti principe muškaraca kako bi nas podržali i prihvatili“

Zanimljivo je da je 46,6% žena izjavilo da su dostigle svoju sadašnju poziciju jer su ih „imenovali /izabrali drugi“. Ovo se može tumačiti na dva načina: moguće je da su se mislile na formalne procedure kroz koje skupština/izvršno telo mora imenovati/potvrditi odluku o nečijem napredovanju. Ovo tumačenje nas ponovo dovodi do aktivizma i ličnog angažmana. S druge strane, moguće je da žene žele naglasiti praksu kroz koju „**muškarci guraju vredne i predane žene da prihvate odgovorne radne pozicije u organizaciji, dok oni obično uzimaju pozicije koje su uticajnije, vidljivije i koje pružaju viši nivo odlučivanja.**“ Mora se imati na umu da obično neke od liderskih pozicija nisu plaćene ili su nedovoljno plaćene, tako da situacije u koje su žene „gurnute“ da ih prihvate nisu retke.

Takođe je indikativno da su obrazovanje i kvalifikacije prepoznate kao put ka napredovanju od strane samo 3,4% ispitanih žena sa invaliditetom. Kada je ovo pitanje bilo pokrenuto u grupnoj diskusiji, bilo je očigledno da, iako žene ne dovode u pitanje važnost obrazovanja i kvalifikacija, ne smatraju da je to ključno za napredovanje u karijeri. Komentari iz grupne diskusije i intervjui ilustruju i razjašnjavaju ovu poziciju: **“Može nam nedostajati najviši nivo obrazovanja, ali ne možemo preuzeti nikakvu priznati ulogu u organizaciji bez dokazane istorije aktivizma. Aktivizam čini razliku. Moramo biti žene-ratnice da bismo uspele.”**

Čini se da je kombinacija snažnog aktivizma, prihvatanja/priznavanja od drugih članova organizacije i obrazovanja prepoznata kao način da se dostignu liderske pozicije.

Pored ovoga, drugi pravac istraživanja je tražio od žena sa invaliditetom da identifikuju faktore koji su doprineli ili predstavljali prepreku njihovom profesionalnom napredovanju. Stoga, kada su direktno pitane koji su im faktori doprineli/pomogli da dostignu rukovodeću poziciju²⁷, žene su ponovo identifikovale: aktivizam (32 odgovora); znanje i iskustvo (25 odgovora);

²⁷ Sa mogućnošću davanja više odgovora

profesionalizam i težak rad (22 odgovora); istrajnost (19 odgovora); saradnja/sposobnost dobre saradnje sa drugima (8 odgovora); veštine komunikacije (3).

Prilikom identifikacije izazova/prepreka s kojima su se suočavale na svom putu napredovanja, uz mogućnost identifikacije više faktora, žene su ukazale na sledeće izazove:

- **Atmosfera unutar organizacije** (34,5%), koja je opisana kao nedostatak poverenja, ne podržavajući interni odnosi, nedostatak interesa i odgovornosti drugih članova, slab timski rad itd. Balans između individualnih ciljeva karijere i odnosa među ljudima u organizaciji istaknuta je kao presudna za efikasno delovanje na rukovodećoj poziciji.
- **Fizičke i druge komunikacijske barijere** su navedene kao izazov sa kojim se suočava 20,7% žena sa invaliditetom. Žene su komentarisale: *“Kako doći do tačke A iz tačke B; Pristupačan prevoz nije dostupan; Nepristupačna kancelarija i javni prostor; Živim izvan grada; Naša kancelarija nije potpuno funkcionalna iz perspektive prilagođavanja mojim potrebama; Zbog vrste invalidnosti koju imam, ljudi ne mogu da shvate šta govorim.”* Međutim, bilo je zanimljivo da je samo 12 žena sa invaliditetom ukazalo na ovaj izazov, s obzirom da su se sve žene morale suočiti s njim, bilo stalno ili u jednom trenutku. U Fokus grupi ovo je potvrđeno/razjašnjeno komentarom jedne od učesnica: *“Mi nesvesno ignorišemo ograničenja kako bismo ih normalizovali”*. Drugim rečima, žene to priznaju kao izazov, ali ne očekuju da će društvo pomoći u njihovom rešavanju - one same pokušavaju da ih prevaziđu. Jednom kada reše probleme, oni ih ne smatraju izazovom za druge žene sa invaliditetom koje nisu bile u stanju da prevaziđu fizičke i druge komunikacijske barijere.
- **Diskriminacija i stereotipi** prepoznati su kao izazovi sa kojima se lično suočilo 17,2% žena sa invaliditetom. Komentari o diskriminaciji sa kojom se suočavaju bili su prilično opšti, bez konkretnih ilustracija/primeri. Žene na Fokus grupi i intervjuima su primetile da bi to moglo biti posledica niskog nivoa samopouzdanja i samopoštovanja. One su komentarisale da „žene sa invaliditetom i dalje krive sebe za mnoge stvari s kojima se suočavaju, ne prepoznajući ko je odgovoran za nedostatak pristupa obrazovanju, izazove mobilnosti ili nedostatak uključenosti i vidljivosti u društvu. Moramo raditi više na ovom pitanju“; *“Duboko u sebi, ako žena ne prihvati svoj status invalidnosti, to dovodi to toga neće biti u stanju ni da prepozna diskriminaciju. ”*
- **Nedostatak kvalifikacija** prepoznalo je 10,3% žena, što odgovara ranijem nalazu da oni to ne smatraju ključnim faktorom za napredovanje.
- **Nedostatak usluga podrške** prepoznalo je samo 6,9% žena, što je bilo prilično iznenađujuće i zanimljivo, s obzirom na to da službe podrške pomažu u prevazilaženju fizičkih, komunikacijskih i drugih prepreka. Žene koje su učestvovala u grupnoj diskusiji ili dubinskim intervjuima navele su da koncept „samostalnog života“ još uvek nije dominantan pristup. Shodno tome, OSI, uključujući i žene, još uvek veruju da se moraju oslanjati na sebe i svoje porodice, umesto da računaju (ili zahtevaju) podršku od društva i države. Među njima, usluge, uključujući i najvažniju – personalnu asistenciju - su prepoznate kao jedna od ključnih za svakodnevno funkcionisanje žena sa invaliditetom:

“Personalna asistencija je polazna tačka za sve nas. Bez toga ne bih mogla da funkcionisem i ništa da radim ”; „Korišćenje govornog programa i pomoćnih alata za slepe i one sa oštećenjem vida, kao i programi psihološke podrške za osobe sa invaliditetom i njihove porodice su od ključnog značaja za nas”²⁸. Neosmatranje šire slike može biti razlog zašto samo 6,9% žena sa invaliditetom prepoznaje nedostatak usluga podrške kao jednu od prepreka za zauzimanje viših pozicija u organizacijama.

Korišćen je još jedan pristup, gde su žene sa invaliditetom zamoljene da izraze svoje slaganje ili neslaganje sa određenim brojem izjava koje opisuju njihov stav prema različitim faktorima koji mogu biti izazovi ili prepreke za njihov napredak. Odgovarajući na ove tvrdnje, 58,6% žena izjavilo je da se ne slažu da je njihova invalidnost otežala ostvarivanje liderske pozicije, a 67,2% izjavilo je da se ne slažu da pol utiče na teže ostvarivanje liderskih pozicija.

Izjava	U potpunosti se slažem	Delimično se slažem	Ne slažem se	Bez odgovora
Moj put do visoke rukovodeće pozicije je bio otežan zbog mog invaliditeta	12.1	28.7	58.6	8.6
Moj put do visoke rukovodeće pozicije je bio otežan zbog mog pola	12.1	15.5	67.2	5.2
Moj invaliditet mi nije prepreka u svakodnevnom obavljanju mog posla	50.0	37.9	12.1	0.0
Činjenica da sam žena nije mi prepreka u svakodnevnom obavljanju mog posla	81.0	13.8	15.2	0.0

Mora se napomenuti da su odgovori predstavljeni u tabeli intenzivno razmatrani tokom Fokus grupe, a žene sa invaliditetom koje su učestvovala su komentarisale odgovore na različite načine. Jedno od ponuđenih objašnjenja bilo je: *“Sama invalidnost nije neophodna prepreka dok/ako su sve službe podrške uspostavljene. Inače, nikada ne bismo mogli reći da osobe sa invaliditetom i bez njih imaju jednake mogućnosti.”* S druge strane, žene koje su učestvovala u diskusiji su dugo godina vodeće liderke, koje su očigledno prihvatile socijalni model invalidnosti i nisu se fokusirale na svoj invaliditet, nego na prepreke i izazove u okruženju i društvu. Trebalo bi imati na umu da mnoge druge žene sa invaliditetom nisu svesne socijalnog modela invalidnosti i vide svoju invalidnost kao glavnu prepreku da budu aktivne. Takođe je zanimljivo da 81,0% žena ne prepoznaje diskriminaciju na osnovu pola.

²⁸ Učesnice u grupnoj diskusiji bile su žene sa invaliditetom koje su korisnice invalidskih kolica i slepe, i sve su došli na Fokus grupu sa svojim personalnim asistentima. Uprkos tome, one su rekle da u upitnik nisu stavile nedostatak usluga podrške kao problem, jer su ga već rešile, jer imaju svoje personalne asistente. Samo tokom diskusije one su prepoznale ovo kao jednu od glavnih prepreka za aktivnu liderku i zauzimanje rukovodećih pozicija.



Istovremeno, na pitanje o stavovima u organizacijama, 67.2% je reklo da prepoznaju diskriminaciju na osnovu invaliditeta i 53.4% na osnovu pola.

Na pitanje, šta sprečava profesionalno napredovanje žena sa invaliditetom, većina žena je označila gotovo sve ponuđene odgovore, uz manje varijacije. Iako je nezainteresovanost prepoznata kao važna prepreka, kao i nedostatak znanja i veština, zanimljivo je da su opšte fizičke/druge barijere prepoznate kao prepreka za 67,2% žena, dok je samo 20,7% njih prepoznalo prepreke u njihovom profesionalnom napredovanju.

Iako se ovi odgovori mogu činiti kontradiktornim, naša je pretpostavka da to zapravo ukazuje na to da je govor o (i prepoznavanje) diskriminacije iz opšte perspektive za žene lakši nego prepoznavanje iz ličnih primera. Ovo takođe potvrđuju pojašnjenja koja su dobijena u Fokus grupi i kroz individualne intervjuue - ove žene imaju poteškoća u prepoznavanju diskriminacije, posebno rodne diskriminacije, i one imaju tendenciju da preuzmu odgovornost na sebe, a ne na društvo i/ili okolinu.

Intervjuisane žene su komentarisale da „*žene sa invaliditetom traže od sebe nemoguće stvari. Neki od nas nikada nisu u potpunosti prihvatile svoj vlastiti invaliditet, kao i posledice koje invalidnost donosi u naše živote. Navikli smo da živimo sa brojnim preprekama, čak i ignorišući postojanje diskriminacije samo da bismo nastavili napredovati.*”

4.4.4 Izgradnja kapaciteta/trening potrebe

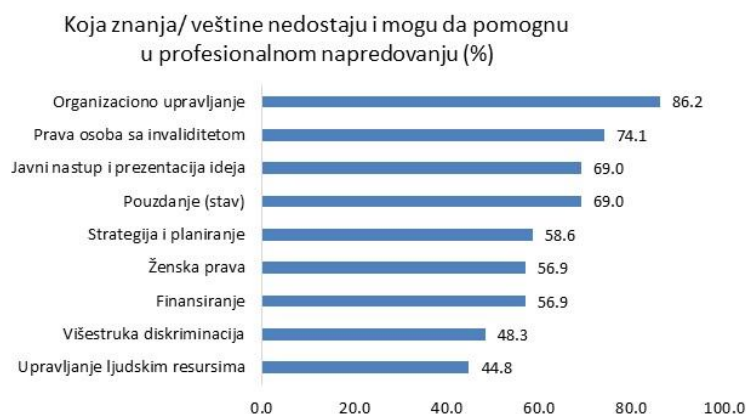
Gledajući područja u kojima je potrebno ojačati kapacitete žena sa invaliditetom, CSŽ OSI je ponovo primenio različite pristupe.

Ženama sa invaliditetom koje su već na rukovodećim pozicijama postavljeno je pitanje šta bi moglo pomoći u profesionalnom napredovanju, uz mogućnost višestrukih odgovora. Njihovi odgovori mogu se grupisati u tri glavne oblasti:

- **Motivacija, aktivno angažovanje, istrajnost** - 36,2% žena je odabralo jedan ili dva od ovih odgovora; dok su nešto drugačiji, svi oni ukazuju na sličan smer, koji zapravo gradi bazu motivisanih i upornih aktivistkinja, čija će motivacija doći iz vere u sebe, svoje sposobnosti i prava da budu jednako tretirane i njihove vrednosti prepoznate.
- **Znanja i veštine** - 32,8% žena ovo smatra važnim područjem; to znači ne toliko formalno obrazovanje (iako to ne treba potcenjivati), već izgradnju znanja i veština važnih za upravljanje i rukovođenje.

- **Smanjivanje predrasuda, dodatna podrška (usluge i porodica)** - 31% je odabralo jedan od ova dva odgovora, što se opet malo razlikuje od pojedinačnih odgovora o tome koje su prepreke bile u postizanju liderske pozicije (6,9%); u ovom delu žene su ukazale na potrebu za „mrežom podrške“ kako u okruženju (društvu) tako i u njihovim porodicama.

U pogledu specifičnih znanja/veština koje su im potrebne, grafikon prikazuje sve identifikovane oblasti. Iako je organizaciono upravljanje tema koju je prepoznao najveći procenat žena (86,2%), zanimljivo je pomenuti da je znanje o pravima osoba sa invaliditetom (74,1%), javni nastup i predstavljanje ideja (69%) i poverenje (69%) takođe veoma visoko na listi. Druge oblasti uključuju strategiju i planiranje, prava žena, prikupljanje sredstava, višestruku diskriminaciju i upravljanje ljudskim resursima.



Ovi rezultati (oba odgovora o tome šta može pomoći i identifikovanje specifičnih oblasti) zapravo potvrđuju broj nalaza/zapažanja predstavljenih u prethodnim odeljcima, ističući da postoje tri različita pravca u kojima treba da se osmisle sistematska izgradnja kapaciteta:

- 1) Podizanje svesti o diskriminaciji zasnovanoj na invaliditetu i rodnoj diskriminaciji, sa sledećim korakom - izgradnja znanja o pravima osoba sa invaliditetom i ženskim pravima. U pogledu jačanja kapaciteta u ovoj oblasti, važno je imati na umu da izazovi koje treba prevazići potiču „iznutra“, bilo zbog niskog samopoštovanja ili lične percepcije da žene sa invaliditetom ne prepoznaju prepreke i diskriminaciju, jer bi to značilo da nisu 'dorasle zadatku'. U izvesnom smislu, pre izgradnje sistematskog znanja o ljudskim pravima, proces samosvesnosti i samo-prihvatanja mora se dogoditi.
- 2) Asertivnost, poverenje, javni nastup i prezentacija. Opet, ovo je kombinacija izgradnje veština/znanja i psihološke podrške u postizanju većeg poverenja i poverenja u vlastitu vrednost i prava.
- 3) Veštine organizacionog upravljanja. Ovo uključuje veštine od opšteg upravljanja do strategije, planiranja, upravljanja ljudskim resursima, prikupljanja sredstava. Međutim, ovo treba posmatrati kao treći i završni sloj, jer ako se preduzme bez druga dva prethodno identifikovana područja, to neće proizvesti odgovarajuće rezultate. Znanja i veštine u ovim oblastima mogu se steći, ali bez izgradnje samopoštovanja, poverenja i poverenja u lične sposobnosti i vrednosti neće pomoći ženama da zauzimaju i postižu liderske rukovodeće pozicije.

5 Zaključci

- Izražen je interes, spremnost i otvorenost identifikovanih organizacija osoba sa invaliditetom i ženskih organizacija civilnog društva da se bave mapiranjem položaja žena sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama, ali u mnogo nižem nivou od očekivanog. Među ostalim faktorima koji su mogli uticati na to, stereotip o "ko ima pravo na vlast", mogao bi biti jedan od njih. Čak i neka istaknuta organizacija civilnog društva teško je prepoznala temu istraživanja kao prioritet i od velike važnosti. Ali, s druge strane, većina žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama su bile voljne da podele iskustva i povrh toga zainteresovane su da podrže dalje akcije u tom pogledu.
- Prema činjenici da je većina organizacija osoba sa invaliditetom osnovana pre više od 20 godina, postoje indicije da je tradicionalni pristup i dalje dominantan stil rada, strukturiranja i donošenja odluka. Obično se ove organizacije osnivaju prema vrsti invaliditeta, fokusirajući se više na pomaganje članovima sa invaliditetom, a ne na primenu pristupa ljudskim pravima, samostalnom životu i inkluziji. Oni su formalniji u svojoj strukturi, imaju relativno niske kapacitete, a položaj žena sa invaliditetom unutar tih organizacija još uvek je veoma slabo prepoznat, kako u osnovnim dokumentima organizacije (statuti, ili misije i/ili strateški ciljevi), tako i u praksi. Proces tranzicije da postane moderna, efektivna i efikasna organizacija izgleda da predstavlja veliki izazov za većinu njih. Potrebno je više intervencija izgradnje kapaciteta o upravljanju, rukovođenju, operativnom i nivou rodne ravnopravnosti. Pored toga, postoje indicije da baza podataka organizacija nije uvek tačna, tako da ne daje pravu sliku situacije u organizaciji.
- Socijalne usluge su i dalje dominantan tip aktivnosti koje pružaju OOSI. Najčešće usluge se uglavnom odnose na humanitarnu i zdravstvenu podršku, ekonomsko osnaživanje, neformalno obrazovanje, dok su pružanje usluga za zaštitu žena od nasilja prilično retke. Zastupanje, promocija i zaštita ljudskih prava, uključujući zagovaranje za bolja zakonska rešenja za osobe sa invaliditetom, sa nekim prilično usamljenim pokušajima da se žene sa invaliditetom fokusiraju posebno, identifikovane su kao rastuća grupa aktivnosti. U svakom slučaju, i pružanje usluga i aktivnosti zagovaranja zahtevaju poboljšanja u vezi sa obimom, praksom i učincima.
- Zastupljenost žena sa invaliditetom u upravnim i izvršnim telima organizacija osoba sa invaliditetom je prilično niska i neuravnotežena u odnosu na muškarce. Najviša tela za donošenje odluka u OOSI (Skupština) broje 38% žena s invaliditetom, dok u izvršnim organima (Upravni odbor, Izvršni odbor, Predsedništvo) žene sa invaliditetom čine 31% od ukupnog broja osoba koje učestvuju. Objašnjavajući racionalno ovakvu situaciju, mnogi ispitanici su izjavili da žene s invaliditetom nisu zainteresovane za takve pozicije. To bi moglo značiti da su ponovo postavljeni stereotipi, kao i "krivljenje" žena bez uvida u dublje uzroke takvog ponašanja. U svakom slučaju, ovo istraživanje jasno je pokazalo da ženi sa invaliditetom treba mnogo više početne podrške, ohrabrenja, obrazovanja i adekvatnih usluga kako bi mogla doseći više rukovodeće pozicije.
- U praksi ženskih OCD, žene sa invaliditetom su prepoznate kao ciljna grupa u svojim dokumentima u nešto većem procentu nego u OOSI. Istovremeno, više od polovine ovih organizacija nemaju informacije o procentu žena s invaliditetom kao korisnicama. Ovi rezultati mogu dati pogrešan utisak jer je upitnik popunio veoma malim broj ženskih OCD (27,1%), koje se obično bave ženama iz drugih ugroženih grupa. Zastupljenost žena sa invaliditetom je veoma loša, posebno na rukovodećoj poziciji - manje od 3%. Iako su

zabeležena ograničenja u pogledu finansija i pristupačnosti, bilo bi korisno saznati više o razlozima zbog kojih žene u svojim trenutnim praksama ne prepoznaju žene sa invaliditetom kao specifičnu grupu i istražuju mogućnosti za njihovu bližu saradnju sa organizacijama osoba sa invaliditetom na temu žena sa invaliditetom, kao i podršku njihovoj većoj promociji na rukovodećim pozicijama.

- Ukupno 76 žena sa invaliditetom identifikovane su kao nosioci viših pozicija u OOSI i ženskim organizacijama civilnog društva. Velika većina je aktivna u OOSI, samo dve u ženskim OCD. Iz uzorka od 58 žena sa invaliditetom koje su odgovorile na individualni upitnik, preko 70% obavlja funkciju predsednice i potpredsednice, a manji procenat su profesionalne direktorke i finansijske rukovoditeljke. Opšte gledano, broj stručnog osoblja je još uvek prilično ograničen i pozicije upravljanja i rukovođenja često se mešaju u praksi sa puno volontiranja.
- Sastav rukovodeće strukture žena sa invaliditetom prilično je neuravnotežen sa stanovišta starosti. Žene mlađe od 30 godina su uključene u zanemarljivom procentu, dok sa druge strane više od 60% žena ima preko 40 godina. Stoga je jasno da je potrebna aktivna mera koja ima za cilj podsticanje novih, mlađih žena, uključujući motivisanje, dodatne veštine, znanje i podršku. Veliko radno iskustvo koje velika većina ispitanih žena poseduje može da posluži kao prilika za mentorski program za postojeće i potencijalno nove mlade žene da se pripreme za ulogu liderke i za upravljačku poziciju.
- Jedna trećina žena ima univerzitetsko obrazovanje, dok je većina završila srednju školu. Neformalno obrazovanje igra veoma važnu ulogu u izgradnji kapaciteta žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama. Velika većina pohađala je različite kurseve i obuke, ali je očigledno da njihov razvoj kapaciteta nije bio strateški usmeren ka jačanju ličnog samopouzdanja, znanja o liderstvu i menadžmentu žena sa invaliditetom. Sveobuhvatan i fokusiran, prilagođen program obuke može biti od velike pomoći.
- Dok se bavimo razvojem karijere i faktorima koji su omogućili ženama sa invaliditetom da zauzmu rukovodeće pozicije u organizacijama, neke specifičnosti su jasno identifikovane. Kombinacija snažnog aktivizma i prihvatanja, kao i priznavanje od strane drugih članova organizacija prepoznata je kao način da se dođe do rukovodećih pozicija od strane većine ispitanica. Poseban naglasak stavljen je na aktivizam i posvećenost kao visoko cenjene faktore unutar organizacija osoba sa invaliditetom.
- Izazovi i prepreke sa kojima se suočavaju žene sa invaliditetom na svom ličnom putu napredovanja prvenstveno se odnose na tip organizacione kulture, sistem interne zajedničke podrške, standarde timskog rada i radnu atmosferu. Naglašena je potreba za balansiranjem rada sa unutrašnjim odnosima unutar organizacije. Identifikovani su i drugi interesantni faktori, kao što su slučajevi diskriminacije, fizičke i druge barijere, nivo usluga podrške i adekvatnost kvalifikacija, ali njihov značaj nije ocenjen kao najkritičniji.
- Na osnovu trenutnog statusa nedostajućih kapaciteta žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u organizacijama i potreba za jačanjem postojećih i budućih liderki žena sa invaliditetom, smer za sistematski program izgradnje kapaciteta treba da se fokusira na: a) Svest o diskriminaciji zasnovanoj na invaliditetu i rodnoj diskriminaciji u ljudskih prava. Ovo bi trebalo da bude praćeno procesom izgradnje samosvesti i samoprihvatanja; b) Asertivnost, poverenje, javni nastup i prezentacijske veštine kao kombinacija s psihološkom podrškom u postizanju većeg poverenja; c) Organizacijske veštine koje uključuju veštine od opšteg upravljanja do strategije, planiranja, upravljanja ljudskim resursima, prikupljanja sredstava. Izgradnja samopoštovanja, poverenja i poverenja u lične sposobnosti i vrednosti žena sa invaliditetom treba tretirati kao

unakrsnu temu. Žene sa invaliditetom veruju da je ovaj pristup jedini način da se ženama sa invaliditetom pomogne da zauzmu vodeće pozicije.

Konačno, postoji snažna potreba da se žene sa invaliditetom motivišu da budu aktivno uključene u rad njihovih organizacija i da stvore želju i ambiciju da zauzmu više rukovodeće pozicije.