

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.



UNITED NATIONS
SERBIA



 AUTONOMIJA
 GLAS
 UČEŠĆE

osoba sa invaliditetom u Srbiji



Centar za samostalni život OSI Srbije



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women



Partnership on the Rights of Persons with Disabilities

SADRŽAJ

1.	Rezime istraživanja	4	4.3.	Žene sa invaliditetom u ženskim organizacijama	26
2.	Uvod	8	4.3.1.	Profil ženskih organizacija	26
2.1.	Opis stanja	8	4.3.2.	Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u ženskim organizacijama civilnog društva	28
2.2.	Metodologija	10	4.3.3.	Žene sa invaliditetom u telima ili na pozicijama gde se donose odluke	30
2.2.1.	Ograničenja i izazovi	12	4.4.	Žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama	34
3.	Kontekst	14	4.4.1.	Uzorak i opšti podaci	34
4.	Nalazi istraživanja	18	4.4.2.	Kvalifikacije i radno iskustvo	38
4.1.	Uzorak	18	4.4.3.	Razvoj karijere – faktori koji doprinose i izazovi	41
4.2.	Žene sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom (OOSI)	19	4.4.4.	Izgradnja kapaciteta – trening potrebe	46
4.2.1.	Profil organizacija osoba sa invaliditetom	19	5.	Zaključci	50
4.2.2.	Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom	21			
4.2.3.	Žene sa invaliditetom u telima ili na pozicijama gde se donose odluke	22			

SKRAĆENICE

APR	Agencija za privredne registre	OOSI	Organizacije osoba sa invaliditetom
CRPD	<i>Convention on the Rights of Persons with Disabilities</i> (Konvencija UN za prava osoba sa invaliditetom)	OSI	Osobe sa invaliditetom
CSŽ OSI Srbije	Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije	ToR	<i>Terms of Reference</i> (Projektni zadaci)
ILO	<i>International Labour Organization</i> (Međunarodna organizacija rada)	UN	Ujedinjene nacije
ODA	Organizacije društvenog aktivizma	UNDP	<i>United Nations Development Programme</i> (Program Ujedinjenih nacija za razvoj)
OHCHR	<i>Office of the United Nations High Commissioner of Human Rights</i> (Kancelarija visokog komesara za ljudska prava UN)	UNFPA	<i>United Nations Population Fund</i> (Fond Ujedinjenih nacija za stanovništvo)
		ŽOCD	Ženske organizacije civilnog društva

Ova publikacija je nastala u okviru projekta "Autonomija, glas i učešće osoba sa invaliditetom u Srbiji", koji sprovodi Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women) uz podršku Partnerstva Ujedinjenih nacija za prava osoba sa invaliditetom (UNPRPD). Stavovi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, UNPRPD-a, Ujedinjenih nacija ili bilo koje druge organizacije pod okriljem Ujedinjenih nacija.

1 REZIME ISTRAŽIVANJA

Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije (CSŽ OSI Srbije) izvršio 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 bi, takođe, trebalo da doprinese i izgradnji kapaciteta za rukovođenje organizacijom, a što će rezultirati većim brojem organizacija OSI i ženskih organizacija civilnog društva, koje vode žene sa invaliditetom. Polaznu tačku istraživanja predstavlja

preporuka Konvencije Ujedinjenih nacija (UN) u vezi sa potrebom za konsultacijama sa ženama i devojka sa invaliditetom po svim pitanjima koja direktno utiču na njih i njihov život.

Okolnosti u kojima se projekat sprovodi (kontekst), kao deo bazičnog istraživanja, pokazuju da u Srbiji postoji manjak podataka u tom pogledu. Shodno ovome, metodologija koja je korišćena za pribavljanje kvantitativnih podataka o postojećim ženskim organizacijama civilnog društva i organizacijama osoba sa invaliditetom, kombinovana je različite alate (npr. informativne sastanke, desk istraživanja, nekoliko vrsta upitnika, fokus grupe, individualne intervjue). 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, detaljnije je analiziran uzorak od 160 organizacija i 58 žena sa invaliditetom. Bez obzira na interesovanje, gotovost 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 se odnos ogleda u glavnim nalazima u vezi sa organizacionim profilom navedenih organizacija, zastupljenošću žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, faktorima koji utiču na postojeće stanje i potrebnim aktivnostima, koje su prikazane u nalazima istraživanja.

S obzirom na to da je većina organizacija osoba sa invaliditetom osnovana pre više od 20 godina, ne iznenađuje što još dominiraju tradicionalni pristupi u pogledu stila rada, organizacionih struktura i donošenja odluka. Organizacije imaju relativno niske kapacitete, a žene sa invaliditetom u njima i dalje su slabo prepoznate, kako u osnovnim dokumentima organizacije (statutima, misijama i (ili) strateškim ciljevima), tako i u praksi. Takođe, postoje i indikacije u smislu da baze podataka organizacija nisu uvek tačne, zbog čega se ne dobija prava slika situacije u organizaciji. Socijalne usluge i dalje su dominantan tip aktivnosti koje se pružaju članstvu. Najčešće usluge odnose se na humanitarnu pomoć i zdravstvenu podršku, ekonomsko osnaživanje i neformalno obrazovanje, a retko na zaštitu žena od nasilja. Rastuća grupa aktivnosti odnosi se

na zagovaranje, promociju i zaštitu ljudskih prava, kao i na zakonska rešenja za osobe sa invaliditetom, uključujući i pojedinačne pokušaje organizacija da se posebno fokusiraju na žene sa invaliditetom.

Nivo zastupljenosti žena sa invaliditetom u upravnim i izvršnim organima organizacija osoba sa invaliditetom, u odnosu na muškarce, nizak je i neuravnotežen (prosečno učešće žena iznosi 34,5%). Zastupljenost žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama je na nivou ispod 3%. Tražeći opravdanje za tako ozbiljan disbalans, mnogi ispitanici izjavili su da žene sa invaliditetom „nisu zainteresovane za takve pozicije“. Ovo je prava ilustracija pristupa „prebacivanja krivice na potlačene“, često prisutnog uz diskriminaciju, koji odvrća pažnju od pokušaja rešenja negativnih rodni normi i stereotipa, i pokušaja uklanjanja prepreka za njihovo učešće.

U strateškim dokumentima ženskih organizacija civilnog društva žene sa invaliditetom prepoznate su kao ciljna grupa u nešto većem procentu nego u organizacijama osoba sa invaliditetom, dok u istovremeno više od polovine ovih organizacija nema informacija o procentu žena među korisnicima i korisnicama. Ovo istraživanje jasno je pokazalo

da je ženama sa invaliditetom, kako bi uspele da dostignu više rukovodeće pozicije, potrebno mnogo više inicijalne podrške, ohrabrenja, obrazovanja i adekvatnih usluga.

U uzorku 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. Uopšteno posmatrano, broj stručnog osoblja u organizacijama još je prilično ograničen, a pozicije rukovođenja i upravljanja se u praksi često mešaju sa mnogo volonterskog rada.

Starosna struktura žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u organizacijama prilično je neuravnotežena. Žene mlađe od 30 godina uključene su u zanemarivom procentu, dok više od 60% žena pripada starosnoj grupi od 40 i više godina. Nalazi jasno pokazuju da su potrebne aktivne mere za podsticanje novih, mladih žena za uključivanje u organizacije civilnog društva, uključujući i izgradnju motivacije, dodatnih veštine i znanja, kao i postojanje usluga podrške. Istraživanje je potvrdilo postojanje bogatog radnog iskustva i solidnog obrazovanja (formalnog, ali i još više neformalnog)

među velikom većinom žena. 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. Ovo bi mogla biti prilika za mentorske programe 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 njihovog ličnog samopouzdanja i svestranije sticanje znanja i veština rukovođenja i upravljanja.

Proučavanjem razvoja karijere i faktora koji su ženama sa invaliditetom omogućili da zauzmu rukovodeće i upravljačke pozicije, jasno su identifikovane određene specifičnosti. Kombinacija snažnog aktivizma i posvećenosti (kao visokocenjenih faktora u organizacijama osoba sa invaliditetom), i prihvatanja i priznanja od strane drugih članova organizacija, smatra se načinom dostizanja liderskih pozicija.

Izazovi i prepreke sa kojima se žene sa invaliditetom suočavaju na ličnom putu napredovanja, prvenstveno se odnose na tip organizacione kulture, sistem interne, zajedničke podrške, standarde timskog rada i radnu atmosferu. Potreba za usklađivanjem sopstvenog rada sa unutrašnjim odnosima u organizaciji, snažno je naglašena među ženama sa invaliditetom na liderskim pozicijama. Identifikovani su i drugi faktori, kao što su slučajevi diskriminacije, fizičke i druge prepreke, kao i 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 sa psihološkom podrškom za postizanje većeg poverenja; i

c) organizacione veštine upravljanja koje uključuju opšte upravljanje, strateško usmeravanje, planiranje, razvoj ljudskih resursa, prikupljanje sredstava, i sličan skup veština.

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

Generalno posmatrano, istraživanje je potvrdilo potrebu za strateškim delovanjem u cilju izgradnje motivacije kod žena sa invaliditetom da se aktivno uključe u rad svojih organizacija, i steknu želju i ambiciju da zauzmu više rukovodeće pozicije.



2 UVOD

2.1. Opis stanja

U martu 2018. organizacija UN Women Srbija, u saradnji sa Kancelarijom visokog komesara za ljudska prava UN (*Office of the United Nations High Commissioner of Human Rights – OHCHR*), Fondom Ujedinjenih nacija za stanovništvo (*United Nations Population Fund – UNFPA*), Programom Ujedinjenih nacija za razvoj (*United Nations Development Programme – UNDP*), Međunarodnom organizacijom rada (*International Labour Organization – ILO*) i Ministarstvom za zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, uz podršku Fonda za partnerstvo UN za prava osoba sa

invaliditetom – započela je realizaciju projekta „Autonomija, glas i učešće osoba sa invaliditetom u Srbiji“. UN Women rukovodi sprovođenjem aktivnosti u okviru druge komponente projekta – „Jačanje glasa i integriteta žena i devojaka sa invaliditetom“, koja odgovara na zaključna zapažanja CRPD (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities – Konvencija UN za prava osoba sa invaliditetom*) na početni izveštaj Srbije i na Nacionalnu strategiju za ravnopravnost polova, mera 1.9. Ona poziva na primenu konkretnih mera za jačanje glasa i učešće žena sa invaliditetom u javnom i političkom životu. Komponenta

predstavlja holistički odgovor na nedostatak priznanja 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 Konvencije UN, u kojoj se navodi da bi konsultacije sa ženama i devojka sa invaliditetom trebalo da budu obezbeđene po svim pitanjima koja direktno utiču na njih, dva glavna cilja Centra za samostalni život osoba sa

invaliditetom Srbije kao rukovodioca projekta bila su:

1. Identifikacija (mapiranje) žena i devojaka sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom i ženskim organizacijama civilnog društva u Republici Srbiji, identifikacija izazova sa kojima se one suočavaju i utvrđivanje potrebe za obukom, kako bi bili ojačani njihovi kapaciteti za dostizanje liderskih pozicija u OOSI i ŽOCD; i
2. Koordinacija dijaloga među identifikovanim ženama i devojka sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, radi razvoja najmanje dve inicijative za jačanje učešća žena sa invaliditetom u OOSI i ŽOCD.¹

Prema Projektom zadatku (*Terms of Reference – ToR*), bilo je potrebno ispuniti četiri zadatka:

1

Sprovesti osnovno istraživanje kojim će biti identifikovani: 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 članice 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 koji su specifični za žene ili osobe sa invaliditetom, kako bi dostigle vodeće pozicije u odgovarajućim organizacijama; u ovom istraživanju su kao kvalitativne metode korišćeni 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 njihove potrebe 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; i

4

Organizovati i održati radionicu sa identifikovanim ženama i devojka sa invaliditetom na najvišim rukovodećim pozicijama, odnosno predsednicama, potpredsednicama i finansijskim rukovoditeljicama, na kojoj će biti predstavljeni rezultati istraživanja, i razviti najmanje dve inicijative za jačanje liderstva žena u OOSI i ŽOCD.

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

2.2. Metodologija

Za postizanje ovih rezultata CSŽ OSI Srbije dizajnirao je odgovarajuću metodologiju (uz potrebne alate). Ona obuhvata:

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

a) **Procesom prikupljanja naziva i kontakata ciljanih organizacija.** S obzirom na to da ne postoji pouzdana baza podataka o bilo kojoj vrsti organizacija, Tim CSŽ OSI Srbije uspostavio je kontakt i zatražio informacije

od širokog spektra izvora, uključujući i: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Nacionalnu organizaciju OSI Srbije, savezne organizacije određenih vrsta invalidnosti (oštećenje vida i sluha, fizički invaliditet, itd.), Vladinu kancelariju za saradnju sa civilnim društvom, organizacije društvenog aktivizma (ODA), mreže žena protiv nasilja i Trag fondaciju. CSŽ OSI Srbije takođe je sproveo i odvojena istraživanja, istražujući podatke Agencije za privredne registre (APR), veb-sajtove lokalnih samouprava, i koristeći široku pretragu interneta. Prikupljeni su podaci i kontakti za ukupno 711 organizacija, od kojih su 496 organizacije osoba sa invaliditetom i 215 ženske OCD;² i

b) **Prikupljanjem podataka o ciljanim organizacijama i ženama sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama.** Ovo je ostvareno popunjavanjem upitnika koji je bio fokusiran na stavove o

pitanjima invalidnosti u ciljanim organizacijama i razumevanje položaja žena sa invaliditetom u organizacijama. Konkretnije, upitnik je tražio:

a) opšti profil organizacije, misiju, aktivnosti, korisnike i činjenicu da li su žene sa invaliditetom identifikovane kao korisnice ili članice;

b) informacije o strukturi organizacije (glavna upravljačka tela i pozicije i prisustvo osoba sa invaliditetom u njima, posebno žena sa invaliditetom); i

c) obim i vrstu učešća OSI i žena na rukovodećim pozicijama i u odborima i upravnim odborima, razvrstane po položaju, starosti, kvalifikacijama i vrsti invaliditeta.

Ovaj upitnik bio je dostupan na internetu, i kao *word* dokument, kako bi bio dostupan osobama sa različitim vrstama invaliditeta. Na upitnik je odgovorilo ukupno 160 organizacija (22,5% od 711 sa kojima je uspostavljen kontakt).

² Od tog broja, pozivni mejlovi za učešće u istraživanju vraćeni su sa 105 adresa, kao neispravnih, i to iz različitih razloga: zbog nepostojeće adrese, nepostojećih provajdera, pune mejl adrese, i slično. U većini slučajeva, organizacije od kojih su mejlovi vraćeni više ne postoje, što smo proverili i u bazi APR. Od ženskih OCD sa kojima je pokušao kontakt, oko 40% organizacija više ne postoji ili se niko ne odaziva na telefonski poziv. Pokušano je stupanje u kontakt telefonski sa oko 400 organizacija čiji su kontakti postojali. Sa nekim organizacijama kontakt je pokušao i nekoliko dana uzastopno, ali se niko nije odazivao na telefonski poziv. Dodatnom proverom od strane saradnika utvrđeno je da su te organizacije prestale sa radom. Od ukupnog broja organizacija osoba sa invaliditetom sa kojima je pokušao kontakt, u oko 20% niko ne podiže telefonsku slušalicu, ili čak ako formalno i postoje, zatvorene su i u njima niko ne radi.

Većina odgovora dostavljena je iz OOSI (125 – 78%), dok je ostatak (35 – 22%) bio od ženskih OCD;

2) Dubinsko istraživanje o ženama sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama. Ovaj deo istraživanja fokusiran je na glavni aspekt: identifikaciju i razumevanje pozitivnih i negativnih faktora koji

utiču na pozicioniranje žena sa invaliditetom u organizacijama i šta se može učiniti kao pomoć za prevazilaženje nekih od izazova, uključujući i aktivnosti izgradnje kapaciteta. Korišćena su tri alata:



Upitnik za žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama (prilagođen različitim vrstama invaliditeta) na osnovu kojeg 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 i izgradnju kapaciteta i potrebe za obukom, i potencijalne načine za uključivanje mladih žena i 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, na upitnik je odgovorilo 58 (76%);



Fokus grupa, koja je organizovana 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 predstavljeni su preliminarni rezultati istraživanja (relevantni 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 prodiskutovani rezultati istraživanja radi razjašnjenja i formulacije konačnih nalaza i zaključaka; i



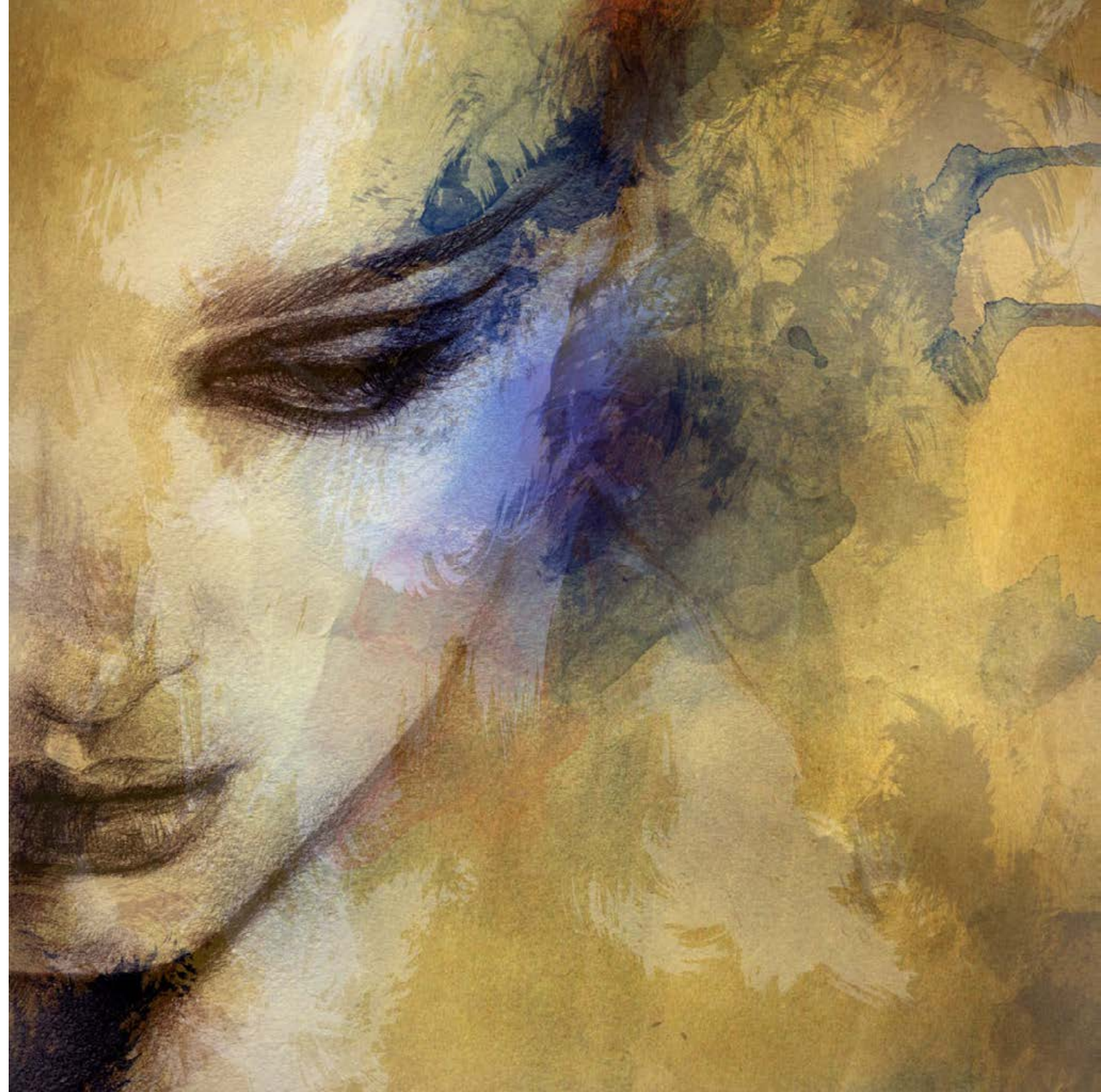
Dubinski (individualni) intervjui koji su sprovedeni na uzorku od četiri žene, i to iz različitih OOSI, kao što su organizacije koje okupljaju osobe sa različitim fizičkim invaliditetom i organizacije za osobe sa oštećenjem vida. Glavni kriterijum za izbor žena za dubinske intervjue bio je nivo razumevanja šire slike koji su pokazale kroz odgovore u upitniku. Ovi intervjui omogućili su dublje razumevanje pitanja obuhvaćenih upitnikom i onih koja su otvorena tokom fokus grupe.

2.2.1. Ograničenja i izazovi

Iako je kroz proces mapiranja pribavljen veliki broj kontakata, jasno je da to nisu sve postojeće organizacije osoba sa invaliditetom i ženske organizacije civilnog društva. No, ova baza podataka trenutno je najsvobuhvatnija baza podataka o oba tipa organizacija. Potrebno je napomenuti da prikupljeni kontakti nisu uvek bili tačni – stoga je CSŽ OSI Srbije ponovio telefonske provjere. Ponovljene provjere su u nekim slučajevima potvrdile dobijene podatke, međutim, u nekim slučajevima pokazalo se da pojedine organizacije više ne postoje ili postoje „samo na papiru“ i, uprkos uložnim naporima, nije bilo moguće doći do njih. Nadalje, u fazi direktne procjene organizacione prakse, zabeležen je određen nivo nespremnosti da se daju odgovori. U nekim slučajevima to je bio rezultat nedostatka informacija

unutar organizacije (npr. određeni broj organizacija nije ni imao informacije o ženama sa invaliditetom kao članicama ili korisnicama). U drugim slučajevima, kao razlog nedostavljanja odgovora predstavnici organizacija naveli su nedostatak vremena, ili su smatrali da pitanja nisu relevantna za njihovu praksu.

Konačno, nisu ni sve žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama bile spremne da odgovore. Neke od njih navele su da im je potrebna dozvola predsednika organizacije (obično muškarca), a neke su izjavile da nemaju dovoljno vremena da odgovore na upitnik. Ovo je delimično prevaziđeno uz podršku Kancelarije UN Women Srbija, koja je identifikovanim ženama sa invaliditetom takođe poslala zahtev kako bi pomogla pribavljanje 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 rešavanja ovog pitanja u Republici Srbiji i dalje predstavlja priličan izazov. Ipak, postoje i neki perspektivni trendovi, kao rezultat 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 u pokušaju da se to popravi, posebno na državnom nivou.

Na primer, u istraživanju poverenika za zaštitu ravnopravnosti „Ravnopravnost polova u jedinicama lokalne samouprave“ ustanovljeno je da postoji samo 12 žena gradonačelnica odnosno predsednica opština, od 169 gradova i opština u Srbiji, što iznosi 7,1%.³ Takođe, na poziciji zamenika gradonačelnika ili predsednika opštine nalazi se samo 14% žena.

Stoga se može očekivati da će mnoge ugrožene grupe žena biti isključene iz aktivnog dijaloga i kreiranja politika

koje se tiču njihovog života, posebno žene sa invaliditetom, Romkinje, samohrane majke, starije žene, žene na selu, itd.

Prema popisu stanovništva 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.⁴

Iako je broj žena sa invaliditetom veći od broja muškaraca, položaj žena sa invaliditetom u društvu još je teži u odnosu na muškarce. Kao posledica tradicionalne uloge žene u društvu, od nje se očekuje da bude

dobra domaćica, majka, i ako pri tome radi, da bude uspešna u svom poslu. Ispunjavanje ovih uloga još 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 invaliditetom.⁵

Žene sa invaliditetom retko se udaju i zasnivaju svoje porodice. Ako žele da imaju decu, mogu imati problema sa zdravstvenom zaštitom i reproduktivnim zdravljem, uglavnom prouzrokovanim 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, kao i pregled procesa

donošenja odluka u kontekstu žena sa invaliditetom, može se zaključiti da žene sa invaliditetom nisu posebno prepoznate u većini strateških i zakonskih dokumenata. Gotovo u svim dokumentima koji pominju 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 invaliditetom, koja se u članu 6. bavi problemima žena

sa invaliditetom.⁶ Iako Konvencija i njen Opcioni protokol sadrže odredbe koje se odnose na obavezu države potpisnice da preduzme posebne mere za eliminisanje višestruke diskriminacije protiv žena i devojaka sa invaliditetom, mnogi srpski zakonski dokumenti ne prepoznaju ih kao specifičnu grupu.

Jednu od dobrih ilustracija ovog pristupa predstavlja Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, koji nije rodno osetljiv.⁷

Strategija za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom 2007–2015. u okviru specifičnog cilja 10 navodi da je potrebno razviti i obezbediti jednake mogućnosti za žene sa invaliditetom za aktivno učešće u životu zajednice, ali nije bilo konkretnih predloženih akcija.⁸

³ Internet publikacija, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2017, dostupno na: <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/>.

⁴ Dostupno na: http://popis2011.stat.rs/?page_id=2720&lang=en.

⁵ Dostupno na: <http://boom93.com/projekti/da-se-razumemo/44454/zaposljavanje-osoba-sa-invaliditetom.html>.

⁶ Zakon o ratifikovanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, „Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, br. 42/09.

⁷ „Službeni glasnik RS“, br. 33/06, 13/16.

⁸ „Službeni glasnik RS“, br. 1/07.

Tokom 2009. godine usvojen je niz različitih zakona koji se odnose na osobe sa invaliditetom. Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji ne izdvaja posebno žene sa invaliditetom, već govori o osobama sa invaliditetom uopšte,⁹ dok Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom podržava afirmaciju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, poštujući principe međunarodnih propisa, a time i princip rodne ravnopravnosti.¹⁰ Međutim, ni jedan ni drugi ne sadrže odredbe koje bi se posebno odnosile na žene sa invaliditetom kao posebno osetljivu grupu. Zakon o ravnopravnosti polova ne prepoznaje žene sa invaliditetom kao specifičnu grupu.¹¹

Prethodna Strategija za poboljšanje položaja žena i promovisanje rodne ravnopravnosti (2009–2015) kao jedan od ciljeva navodi potrebu da se „stvore preduslovi za učešće žena iz

višestruko diskriminiranih grupa u javnom i političkom životu“, u okviru liste mera i aktivnosti koje je potrebno sprovesti.¹² 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 sačinjen određeni broj dokumenata (npr. Akcioni plan za poboljšanje položaja višestruko diskriminiranih žena, za rodno budžetiranje – delimično realizovan na pokrajinskom nivou), dok određene aktivnosti nisu sprovedene, kao što su obuka žena sa invaliditetom i žena iz osetljivih grupa za učešće u političkom životu, ili kampanje o kapacitetima žena sa invaliditetom.¹³

Postojeća Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost (2016–2020) i prateći Akcioni plan (2016–2018) uočavaju odsustvo Romkinja, žena sa invaliditetom i žena iz drugih osetljivih

grupa iz javnog i političkog života, i imaju specifičan cilj za poboljšanje položaja žene iz višestruko diskriminiranih i osetljivih grupa.¹⁴ Nažalost, nedostaju dokazi i procena takvih mera. U okviru realizacije ovog cilja planirana je promotivna kampanja pod nazivom „Kapaciteti žena sa invaliditetom“, radi podizanja opšteg nivoa svesti o kapacitetima žena sa invaliditetom, kao i sprovođenje pilot projekata i seminara namenjenih ovoj grupi, kako bi žene iz ove grupe intenzivirale svoje učešće u javnom i političkom životu.

U Strategiji za borbu protiv diskriminacije za period 2013–2018. žene sa invaliditetom ponovo se pominju u odeljku o takozvanim dvostrukim ili višestruko diskriminiranim grupama žena koje su posebno ugrožene – Romkinje, žene sa invaliditetom, itd.¹⁵

Nema mnogo istraživanja o političkom učešću žena sa invaliditetom. Nekoliko istraživanja organizacija osoba sa invaliditetom fokusira se na druga pitanja, kao što su zaštita u slučajevima nasilja,¹⁶ kvalitet života žena sa invaliditetom,¹⁷ i zdravlje i seksualnost žena sa invaliditetom.¹⁸

„Izveštaj o pristupačnim izborima – učešće osoba sa invaliditetom u političkom i javnom životu“ pokazao je da su žene u većoj meri isključene iz javnog života nego muškarci.¹⁹ U izveštaju se pretpostavlja da bi jedan od razloga mogao biti princip poštovanja različitosti, jer se žene više suočavaju sa označavanjem i prezirom

u javnom životu. 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 Srbiji“ prvi put pominje status žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u OOSI, iako je to bio samo mali deo istraživanja.²⁰ Uzorak istraživanja obuhvatio je 56 organizacija osoba sa invaliditetom, koje rade na lokalnom i nacionalnom nivou i predstavljaju osobe sa svim oblicima invaliditeta. Iako bi organizacije osoba sa invaliditetom trebalo da igraju važnu ulogu u kreiranju i praćenju relevantnih politika i aktivno se zalažu za prava osoba sa invaliditetom, rezultati istraživanja pokazali su 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 bile su 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 muškaraca sa invaliditetom 53,6%.

Stoga je 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 oštrijim fokusom i većom pažnjom.

9 „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009.

10 „Službeni glasnik RS“, br. 36/2009, 32/13.

11 „Službeni glasnik RS“, br. 104/2009.

12 Nacionalna strategija za unapređenje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti (2009–2015), Vlada Republike Srbije; Akcioni plan za implementaciju Nacionalne strategije za unapređenje položaja žena i rodnu ravnopravnost (2010–2015).

13 Evaluacija Nacionalnog akcionog plana za implementaciju Nacionalne strategije za unapređenje položaja žena i promociju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, Finalni izveštaj, dostupno na: <https://gate.unwomen.org/EvaluationDocument/Download?evaluationDocumentID=4876>.

14 Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine, Učešće u političkom i javnom životu, i poseban cilj 2.6.

15 „Službeni glasnik RS“, br. 60/2013.

16 „Uloga centara za socijalni rad u sistemu zaštite žena žrtava nasilja“, „Iz Kruga“ – Srbija, 2018, dostupno na: <https://ombudsman.rs/attachments/article/4540/1%20Uloga%20CSR%20u%20zastiti%20zrtava%20nasilja.docx>.

17 „Istraživački izveštaj o kvalitetu života žena sa invaliditetom u Vojvodini“, „Iz Kruga“ – Vojvodina, 2013, dostupno na: <http://www.izkrugajvojvodina.org/2013/03/06/istrazivacki-izvestaj-o-kvalitetu-zivota-zena-sa-invaliditetom-u-vojvodini/>.

18 „Istraživački izveštaj o seksualnosti žena sa motornim invaliditetom u Vojvodini“, „Iz Kruga“ – Vojvodina, 2014, dostupno na: <http://www.izkrugajvojvodina.org/2014/10/01/istrazivacki-izvestaj-o-seksualnosti-zena-sa-motornim-invaliditetom-u-vojvodini/>.

19 Dostupno na: http://www.cod.rs/wp-content/uploads/2014/05/Pristupacni_izbori_web_rezolucija.pdf.

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

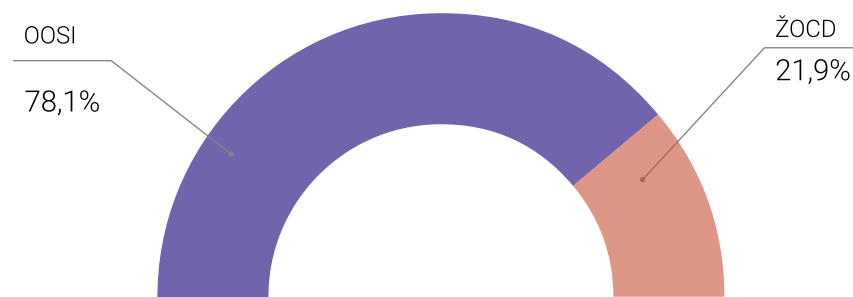


NALAZI ISTRAŽIVANJA

4.1. Uzorak

Na upitnik je odgovorilo ukupno 160 organizacija (22,5% od ukupno identifikovanog broja i 40% od broja onih koje su mogle biti potvrđene tj. sa kojima je bilo moguće uspostaviti kontakt).

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



Slika 1. Tip organizacije

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

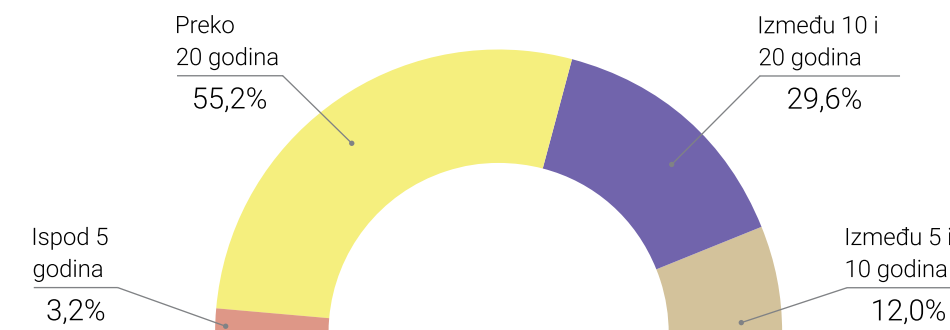
4.2.1. Profil organizacija osoba sa invaliditetom

Prikupljeni podaci pokazuju da preko 80% istraženih organizacija posluje u periodu od 10 do preko 20 godina (55,2% preko 20 godina, dok su 29,6% aktivne između 10 i 20 godina). Veoma

mali procenat organizacija radi kraće od pet godina (3,2%).

Naša je pretpostavka da bi to značilo kako je tradicionalni tip organizacija osoba sa invaliditetom i dalje prilično dominantan. Obično se ovi tipovi organizacija

osnivaju prema vrsti invaliditeta i formalniji su po svojoj strukturi. Imaju relativno niske kapacitete (posebno one koje rade na lokalnom nivou) i suočavaju se sa izazovima tranzicije u modernu, efikasnu organizaciju sa funkcionalnom upravom i upravljačkom strukturom.



Slika 2. Koliko dugo postoji organizacija

²¹ U okviru invalidskog pokreta i prema Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, te organizacije takođe se tretiraju kao organizacije osoba sa invaliditetom ili organizacije za osobe sa invaliditetom.

Međutim, čak i više od efikasnosti na operativnom nivou, ove organizacije postaju vešte u prikupljanju sredstava i strateškom razvoju. Osim toga, „starije“ organizacije obično deluju u okviru tradicionalnog obrasca, u većoj meri orijentisane na medicinski i humanitarni model, a ne na pristup zasnovan na ljudskim pravima.

Što se tiče osnovnih aktivnosti, većina organizacija (72,8%) članstvu i korisnicima pruža različite vrste

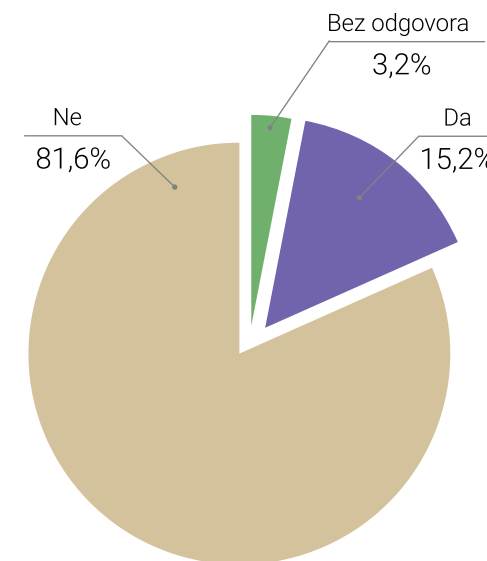
socijalnih usluga (35,2% je ovo navelo kao dominantnu aktivnost). Javno zastupanje, promocija i zaštita prava OSI (oba pola), uključujući i zagovaranje za bolja zakonska rešenja za žene – identifikovani su kao druga velika grupa aktivnosti. Iako procenat organizacija koje ovo smatraju dominantnom aktivnošću nije tako visok (24,8%), rezultati pokazuju da su organizacije osoba sa invaliditetom svesne važnosti usmerenja fokusa na uticaj okruženja.

Međutim, ako pogledamo aktivnosti usmerene na žene, uključujući i žene sa invaliditetom, moramo napomenuti da su najčešće usluge: pružanje humanitarne i zdravstvene podrške; ekonomsko osnaživanje; neformalno obrazovanje; dok je pružanje usluga zaštite žena od nasilja pomenuto veoma retko (samo 1,6% organizacija proglašava ga 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 aktivnost	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 i žene sa invaliditetom	2,4	5,6	5,6	13,6
Obezbeđivanje humanitarne i zdravstvene pomoći ženama u celini, uključujući i 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 i žene sa invaliditetom	3,2	4,0	2,4	9,6
Pružanje usluga zaštite žena od nasilja, uključujući i žene sa invaliditetom	1,6	1,6	4,8	8,0

Tabela 1. Aktivnosti organizacija osoba sa invaliditetom

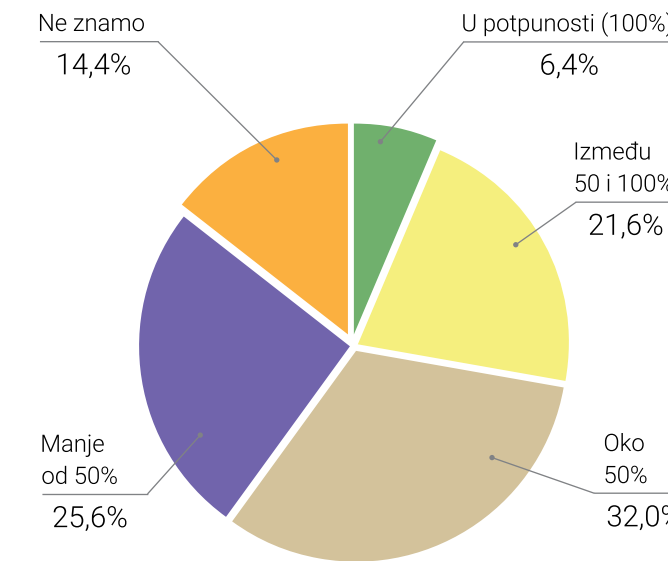
4.2.2. Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u organizacijama osoba sa invaliditetom



Slika 3. Žene sa invaliditetom kao specifična ciljna grupa zastupljena u dokumentima

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

Situacija izgleda malo drugačije kada se posmatra zastupljenost žena sa invaliditetom kao članica ili korisnica u organizacijama. U 32% OOSI postoji rodna ravnoteža među članovima odnosno korisnicima i članicama odnosno korisnicama, jer žene čine oko 50% od ukupnog broja. Oko jedne četvrtine organizacija (25,6%) ima manje od 50% žena kao članova ili korisnika i članica ili korisnica. S



Slika 4. Žene sa invaliditetom kao članice/korisnice

druge strane, u 21,6% organizacija žene sa invaliditetom čine više od 50% korisnika i korisnica, a 6,4% organizacija osoba sa invaliditetom ima samo žene sa invaliditetom kao članice ili korisničku grupu. Interesantno je da 14,4% organizacija ne zna koliko žena ima među svojim članovima i korisnicima i članicama i korisnicama.

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

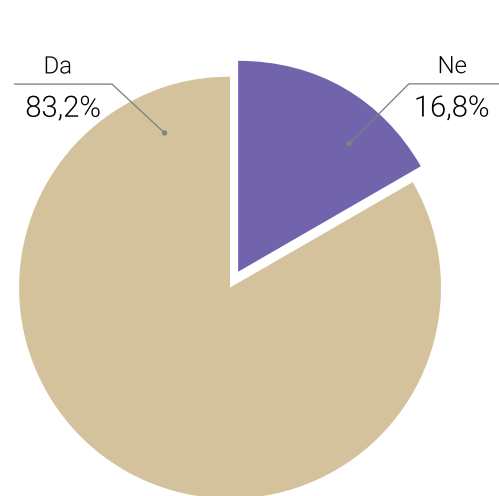
Najviše telo za donošenje odluka organizacija osoba sa invaliditetom je skupština. Imajući u vidu činjenicu da skupštinu čine svi članovi organizacije (ili izabrani delegati), dobijeni rezultati koji pokazuju da u 83,2% organizacija u radu ovog tela učestvuju žene sa invaliditetom – ne predstavljaju iznenađenje.

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.

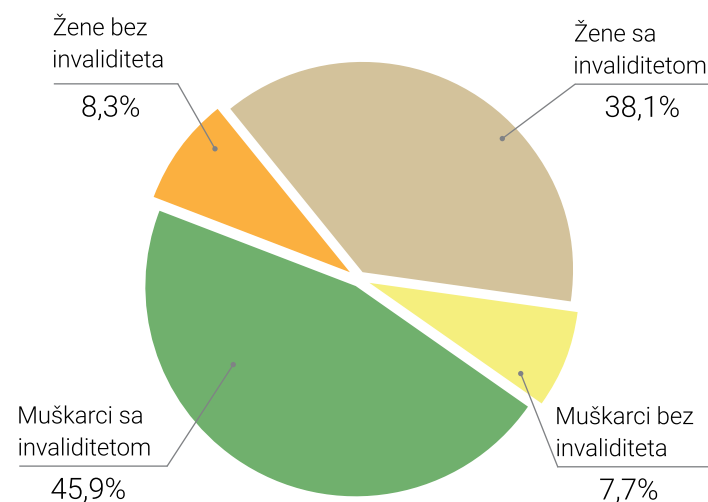
Kada je reč o zastupljenosti u izvršnim telima (u koje spadaju upravni odbori, izvršni odbori, predsedništva i sl.), organizacije osoba sa invaliditetom tvrde da u proseku u 80% organizacija u tim telima ima žena sa invaliditetom.

S druge strane, ako pogledamo strukturu, vidimo da žene sa invaliditetom čine samo 31% od ukupnog broja članova i članica izvršnih tela. Kada se posmatraju žene sa invaliditetom u OOSI važno je sagledati još dva seta podataka,

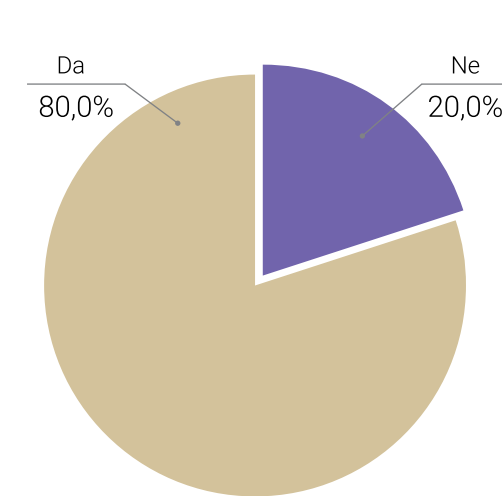
i to: procenat organizacija osoba sa invaliditetom koje imaju žene u izvršnim ili rukovodećim telima, i procenat organizacija osoba sa invaliditetom koje imaju ili su imale žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u poslednjih pet godina.



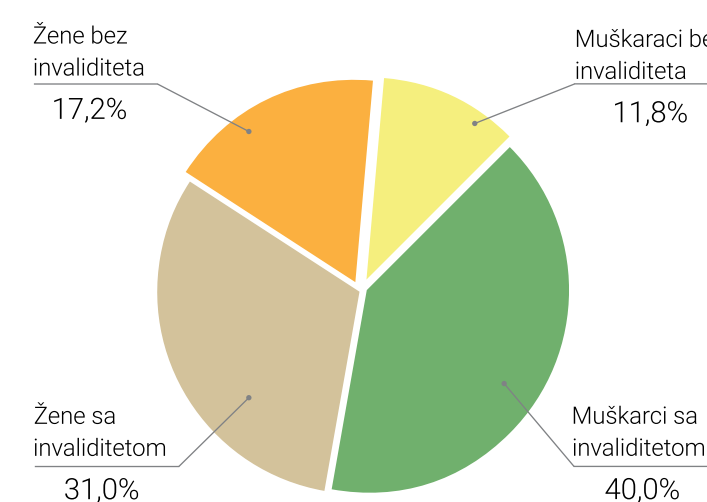
Slika 5. OOSI koje imaju žene sa invaliditetom u najvišim telima odlučivanja



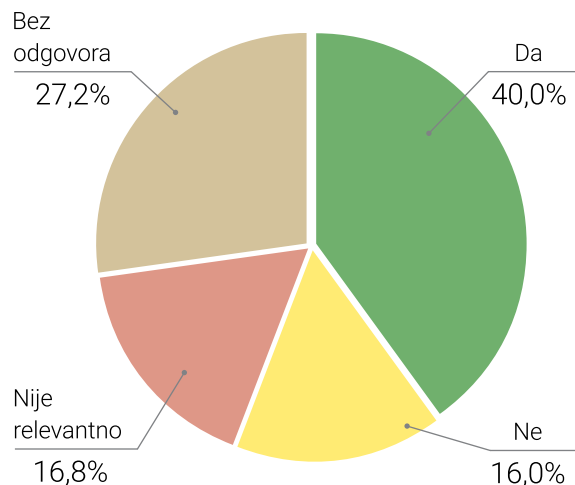
Slika 6. Zastupljenost u najvišim telima odlučivanja



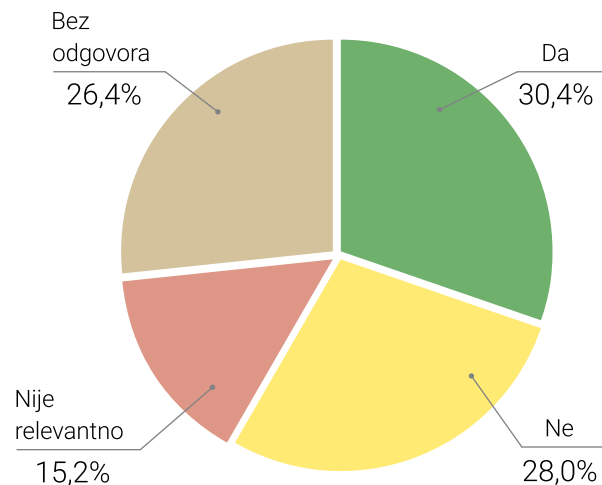
Slika 7. OOSI koje imaju žene sa invaliditetom u izvršnim telima



Slika 8. Zastupljenost u izvršnim telima



Slika 9. OOSI sa ženama sa invaliditetom u rukovodećim telima



Slika 10. OOSI sa ženama sa invaliditetom na upravljačkim pozicijama

Ovi podaci su donekle upitni, s obzirom na to da veliki broj organizacija nije dao odgovor ili naveo da iz nekog razloga ovo pitanje za njih nije relevantno. Ipak, verujemo da ovi podaci mogu poslužiti kao ilustracija mere tačnosti baza podataka u organizacijama, pogotovo što su organizacijama postavljena i pitanja zašto žena sa invaliditetom nema na rukovodećim pozicijama.

Najčešće objašnjenje zašto žena sa invaliditetom nema na rukovodećim pozicijama jeste nedostatak finansijskih sredstava (20 organizacija – 12,5%). Ovdje moramo napomenuti da ovaj razlog nije sasvim jasan, jer bi se onda nedostatak finansijskih sredstava verovatno odnosio i na ostale grupe (muškarci sa i 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“ - upitnik ispitanika.

Osam organizacija (5%) je tvrdilo da ih nedostatak adekvatne kvalifikacije sprečava da zaposle žene sa invaliditetom.

Nedostatak pristupačnosti (fizički nepristupačni prostor ili nedostatak drugih uslova za pristupačnost komunikacije osobama sa oštećenjem vida ili sluha) uočen je od strane pet organizacija (3%) kao važan.

„Ženske članice žive izvan sedišta organizacije, obično same, i 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 na pitanja o razlozima što više nisu angažovane, uglavnom naglašavajući nedostatak finansijskih sredstava za održavanje određene pozicije (8 slučajeva), nedostatak interesa (4) i nedostatak adekvatnih kvalifikacija (3). Ostali razlozi obuhvataju odlazak u penziju, lične razloge, istekli mandat i slično.



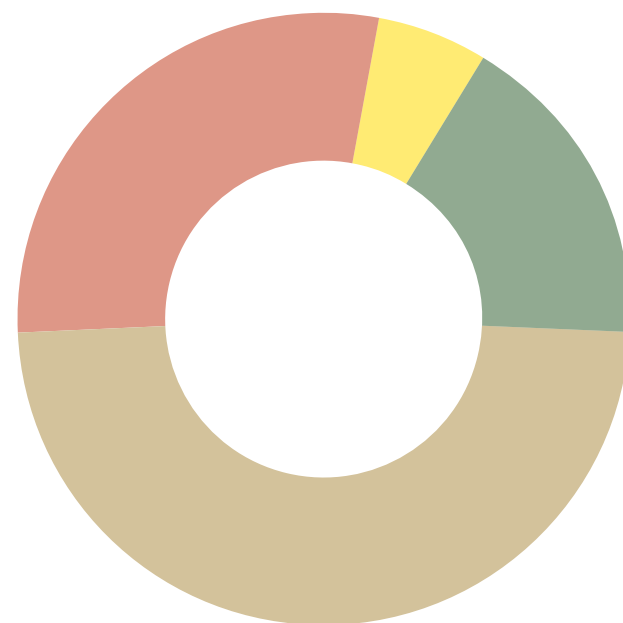
4.3. Žene sa invaliditetom u ženskim organizacijama

4.3.1. Profil ženskih organizacija

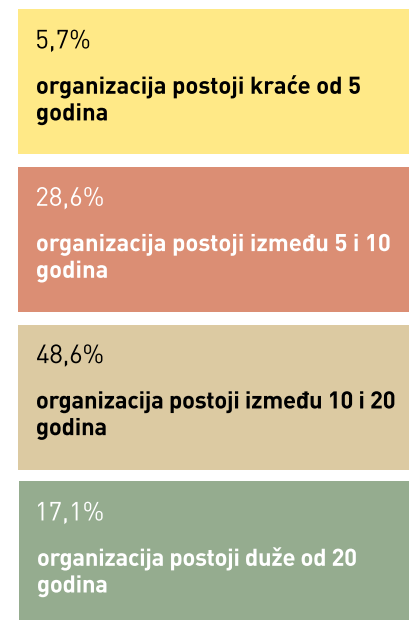
Za razliku od organizacija osoba sa invaliditetom, samo 17,1% ženskih organizacija koje su odgovorile na upitnik postoji duže od 20 godina.

Većina njih (48,6%) postoji i radi između 10 i 20 godina, još 28,6% između 5 i 10 godina, i 5,7% kraće od 5 godina. Ovakva situacija mogla se

očekivati s obzirom na to da je ženski pokret u Srbiji kao takav uspostavljen kasnije od organizacija osoba sa invaliditetom.



Slika 11. Koliko organizacija postoji



U pogledu aktivnosti, u 54,3% ženskih OCD glavnu oblast rada predstavlja pružanje socijalnih usluga, od kojih za 34,3% organizacija ovo predstavlja 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 u svom portfoliju aktivnosti ima neformalno obrazovanje žena (uključujući i žene sa invaliditetom), ali samo je 8,6% ženskih organizacija

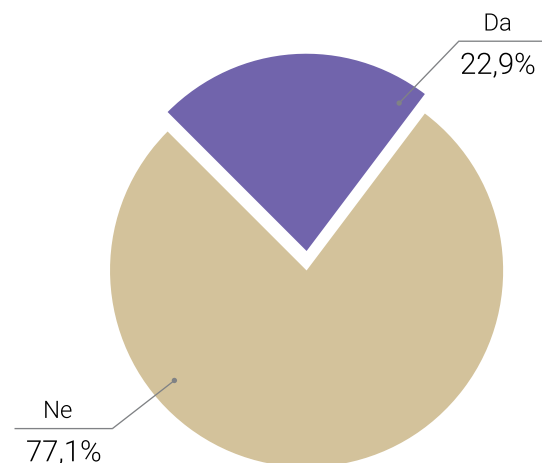
koje su to navele kao svoju dominantnu aktivnost.

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

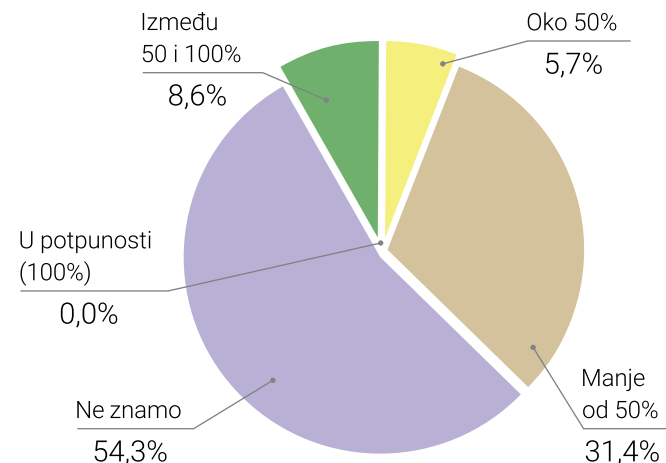
Aktivnosti	Dominantna aktivnost	Uključena, ali nije dominantna aktivnost	U manjoj meri	Ukupno
Pružanje direktnih socijalnih usluga korisnicima/cama, uključujući i sve osobe sa invaliditetom	34,3	8,6	11,4	54,3
Neformalno obrazovanje žena, uključujući i žene sa invaliditetom	8,6	5,7	2,9	17,2
Zagovaranje, promocija i zaštita prava žena, uključujući i žene sa invaliditetom	11,4	5,7	–	17,1
Ekonomsko osnaživanje žena, uključujući i 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 i 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 i žene sa invaliditetom	5,7	5,7	–	11,4

Tabela 2. Aktivnosti ženskih organizacija civilnog društva

4.3.2. Opšta zastupljenost žena sa invaliditetom u ženskim organizacijama civilnog društva



Slika 12. Žene sa invaliditetom kao specifična ciljna grupa u dokumentima



Slika 13. % Žena sa invaliditetom kao korisnica

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

Međutim, na osnovu toga mogao bi se steći pogrešan utisak, jer bi trebalo imati u vidu da je od ukupnog broja aktivnih ženskih OCD (129) samo njih 35 odgovorilo na upitnik. Ostale su smatrale kako nije potrebno da

odgovore na upitnik jer se ne bave ženama sa invaliditetom, ili nisu dale nikakav odgovor.

S druge strane, više od polovine organizacija – čak 54,3% – koje su odgovorile na upitnik nema informacije o procentu žena sa invaliditetom kao korisnica. Od ostalih, 31,4% ima manje od 50% žena sa invaliditetom kao korisnica, 5,7% ima oko 50%, a 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 dovoljno snažno fokusirane na njihovo uključivanje. Delimično bi razlog za ovo mogao biti što su žene sa invaliditetom u malom broju osnovale sopstvene ženske organizacije civilnog društva (postoji samo jedna koja okuplja žene sa invaliditetom, koja se deklarise kao ženska organizacija civilnog društva, a ne kao organizacija osoba sa invaliditetom – dok ostale četiri

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 učestvovala u istraživanju. Štaviše, bilo bi zanimljivo saznati zašto veliki broj ženskih organizacija civilnog društva ne prepoznaje potrebu da se žene sa invaliditetom uključe u sopstvene organizacije i aktivnosti.



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

U oko 77% ženskih OCD koje su odgovorile na upitnik, skupština je najviši organ (ostatak organizacija ima uglavnom upravni odbor). Ipak, samo 31,4% organizacija ima žene sa

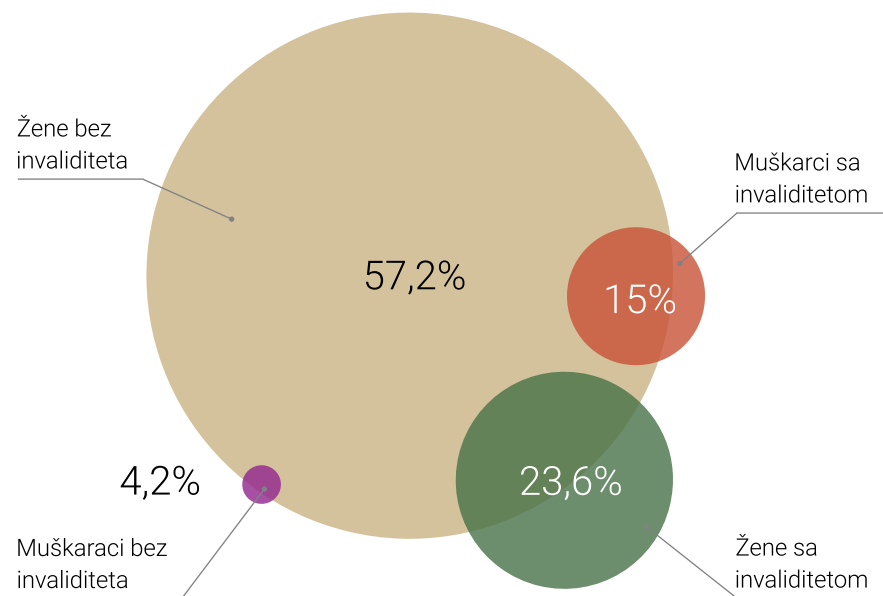
invaliditetom u svojim skupštinama ili drugim najvišim telima koja donose odluke. Kada posmatramo strukturu najviših tela (kao što je prikazano u grafikonu), vidimo da

žene sa invaliditetom čine samo 23,6% od ukupnog broja članova najviših organa.

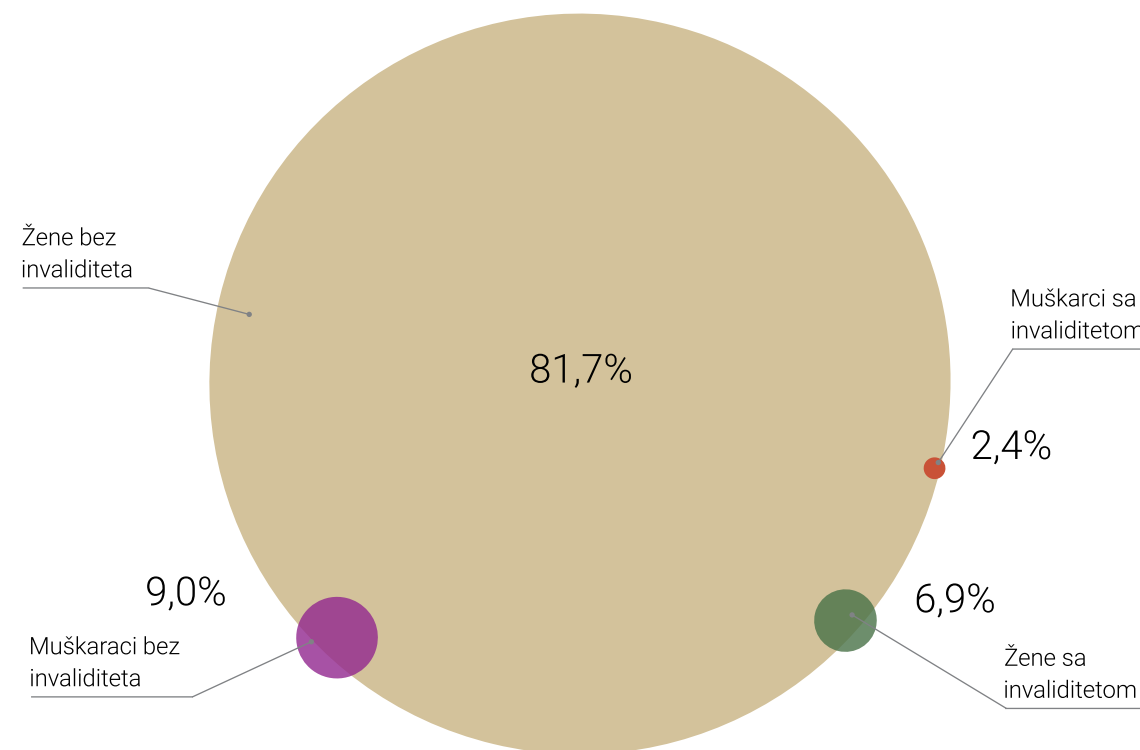
Kada je reč o zastupljenosti u izvršnim telima (u koja spadaju upravni odbor, koordinacioni odbor, izvršni odbor, predsedništvo i sl.), ženske organizacije civilnog društva navode

da u radu 28,6% ovih tela učestvuju žene sa invaliditetom.

Opet, ako pogledamo strukturu, to pokazuje da žene sa invaliditetom čine samo 6,9% od ukupnog broja članova izvršnih tela.



Slika 14. Zastupljenost u najvišem telu odlučivanja



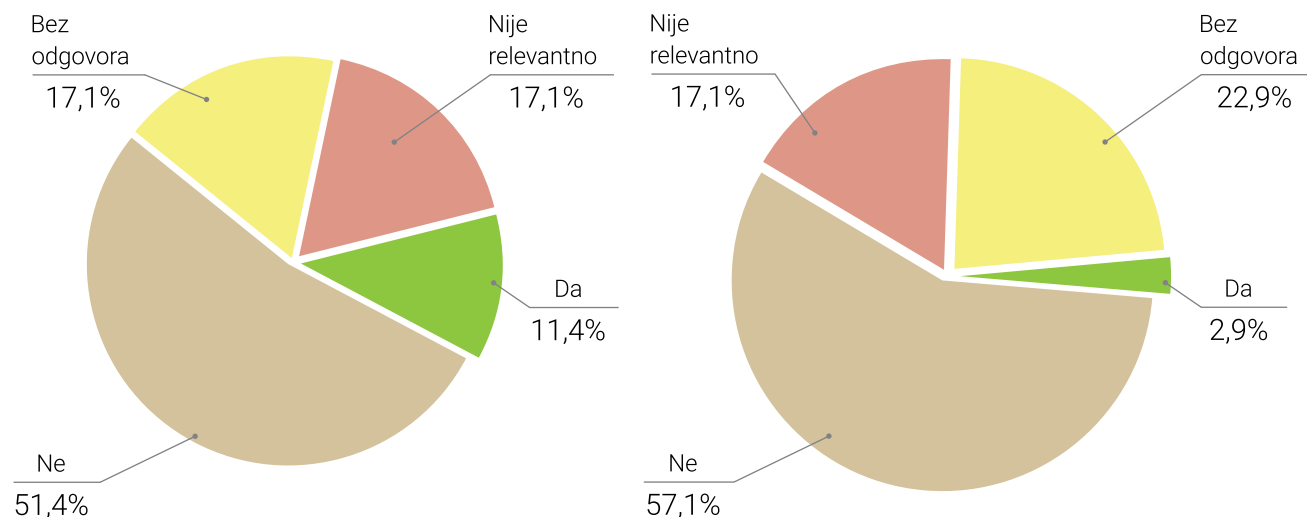
Slika 15. Zastupljenost u izvršnim telima

Kao i u OOSI, i ovde smo razmotrili još dva seta podataka: procenat ženskih OCD koje imaju ili su ranije imale žene sa invaliditetom u izvršnim ili 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 koje su odgovorile 51,4% nije imalo žene sa invaliditetom u rukovodećim ili izvršnim telima, a 57,1% nije imalo

žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama u poslednjih pet godina.

Najčešći razlog za izostanak žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama predstavlja nedostatak finansijskih sredstava (11 organizacija



Slika 16. ŽOCD sa ženama sa invaliditetom u rukovodećim telima

Slika 17. ŽOCD sa ženama sa invaliditetom na upravljačkim pozicijama

– 31,4%). Osam organizacija (22,8%) je navelo ograničenja pristupačnosti, kako fizičke, tako i one povezane sa komunikacijom. Isti broj organizacija (22,8%) ističe nedostatak adekvatnih kvalifikacija žena sa invaliditetom, dok nešto niži procenat organizacija (6 organizacija – 17,1%) smatra da žene sa invaliditetom nisu zainteresovane za pozicije sa višim rangom. Objasnjavajući svoju poziciju, predstavnici jedne organizacije izjavili su kako su pokušali da zaposle žene sa invaliditetom, ali se niko nije odazvao na njihov oglas; dok su drugi rekli kako nikada nisu ni pokušali da aktivno pronađu neku ženu sa invaliditetom koja bi se pridružila njihovoj organizaciji. U drugoj organizaciji tvrdili su kako su imali neke žene sa invaliditetom angažovane kroz javne radove,

imaju poteškoća da prihvate viši nivo odgovornosti na rukovodećim pozicijama. Neki dodatni komentari u vezi sa identifikovanim razlozima za izostanak žena sa invaliditetom unutar upravljačkih struktura ukazuju (isto kao i u prethodnim odgovorima) na potencijalne predrasude ili na nerazumevanje prepreka na koje žene sa invaliditetom nailaze:

Važno je pomenuti 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:

„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.“

„Većina ostalih OCD još uvek ne prepoznaje potrebu da žene sa invaliditetom uključi 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.“

„ali nakon njihovog završetka, nijedna od njih nije želela da ostane“.²²

Jedna organizacija dala je 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.“

Neki ispitanici misle da invaliditet utiče na lično samopoštovanje i samopouzdanje, smatrajući to razlogom što žene sa invaliditetom

²² Javnim radovima se osobe sa invaliditetom zapošljavaju preko Nacionalne službe za zapošljavanje za kraći vremenski period (obično 4 meseca), a nakon toga više nisu zaposlene i ne dobijaju nikakvu platu. Ako žele da ostanu i rade u organizaciji, to mogu učiniti samo na dobrovoljnoj bazi.

4.4. Žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama

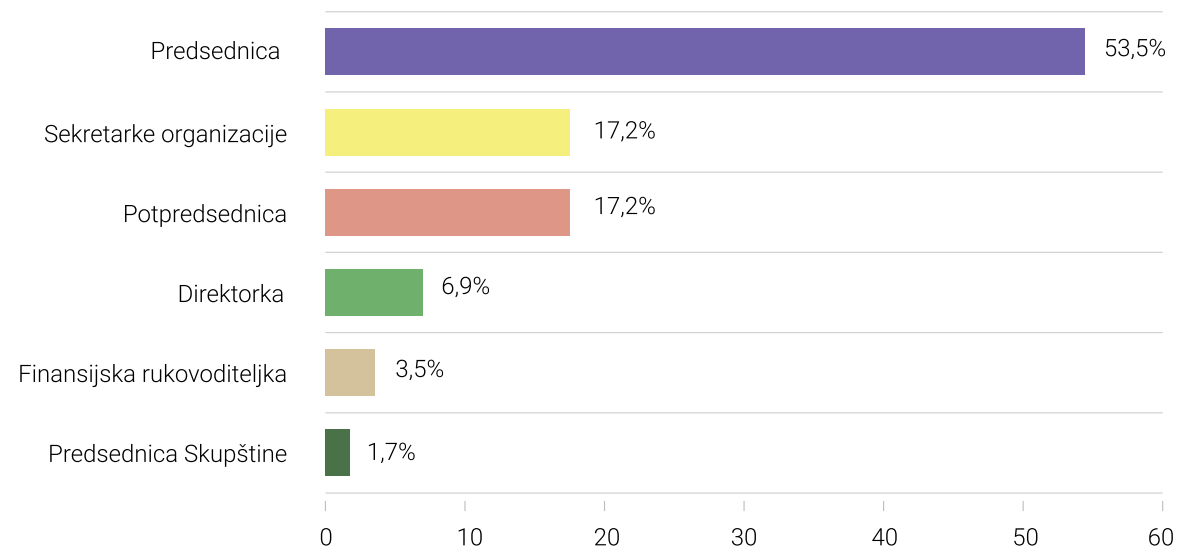
4.4.1. Uzorak i opšti podaci

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, a samo dve žene sa invaliditetom dolaze iz jedne ženske

OCD koja posebno okuplja samo žene sa invaliditetom.

Ako pogledamo poziciju, većina ispitanica (53,5%) su predsednice organizacija, 17,2% su potpredsednice, i isti procenat čine sekretarke organizacija.²³ 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 u ovoj vrsti organizacija i



Slika 18. Pozicija

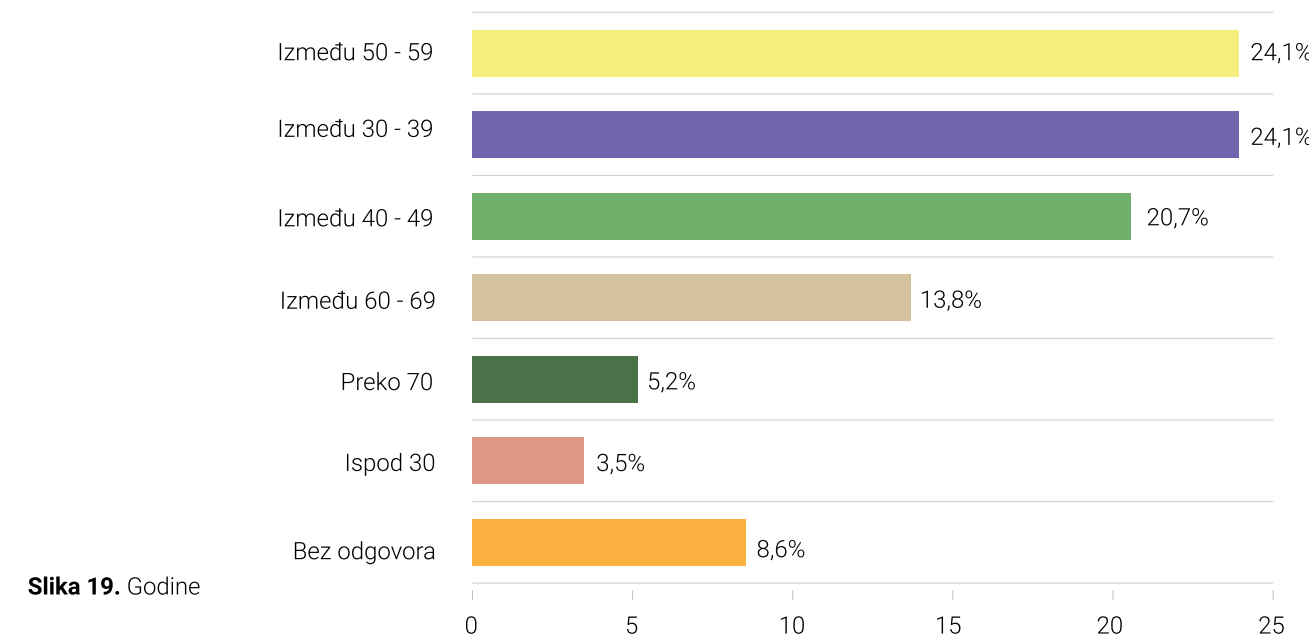
²³ Iako zahtevi projekta (ToR) ne pominju tu funkciju, ona je uključena u ovo istraživanje s obzirom na to da za veliki broj organizacija osoba sa invaliditetom ova funkcija još predstavlja jednu od najdominantnijih pozicija.

dalje prilično ograničen, kao i da su pozicije rukovodstva i menadžmenta u praksi često pomešane. Ovo takođe znači i da predsednik često volontira, i da ima širok dijapazon ovlašćenja. U većoj meri profesionalna struktura sa direktorima u organizacijama civilnog društva, još je prilično retka u tradicionalnim organizacijama osoba sa invaliditetom. Osobe na rukovodećim pozicijama u organizacijama osoba sa invaliditetom uglavnom rade dobrovoljno, jer

njihove pozicije nisu finansirane od strane nacionalnih ili lokalnih vlasti. Izuzetak su nacionalni savezi – velike organizacije uspostavljene samo za određenu vrstu invaliditeta (slepi, gluvi, intelektualni invaliditet, mišićna distrofija, itd.) koje finansira Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Ako posmatramo starosnu dob žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama, primetno je da je na

ovim pozicijama samo 27,6% žena sa invaliditetom mladih od 40 godina; od tog procenta, samo 3,5% ima 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 sa stanovišta starosne dobi prilično neuravnotežena, i da su potrebne aktivne mere za podsticanje i uključivanje novih, mladih žena.

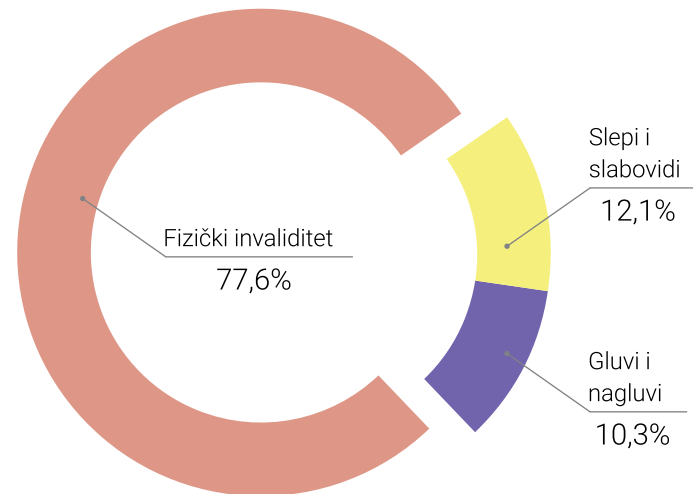


Slika 19. Godine

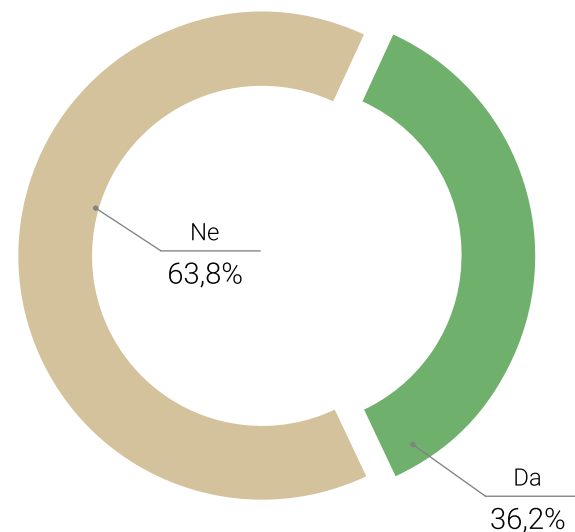
Što se tiče vrste invalidnosti liderki među ženama sa invaliditetom, velika većina su žene sa fizičkim invaliditetom (77,6%). Procenat žena

na rukovodećim pozicijama sa drugim vrstama invaliditeta (slepe i (ili) gluve) znatno je niži – 12,1% odnosno 10,6%, što u velikoj meri odgovara

postojećoj strukturi zajednice osoba sa invaliditetom u Srbiji, izdvojenih po vrsti invaliditeta.²⁴

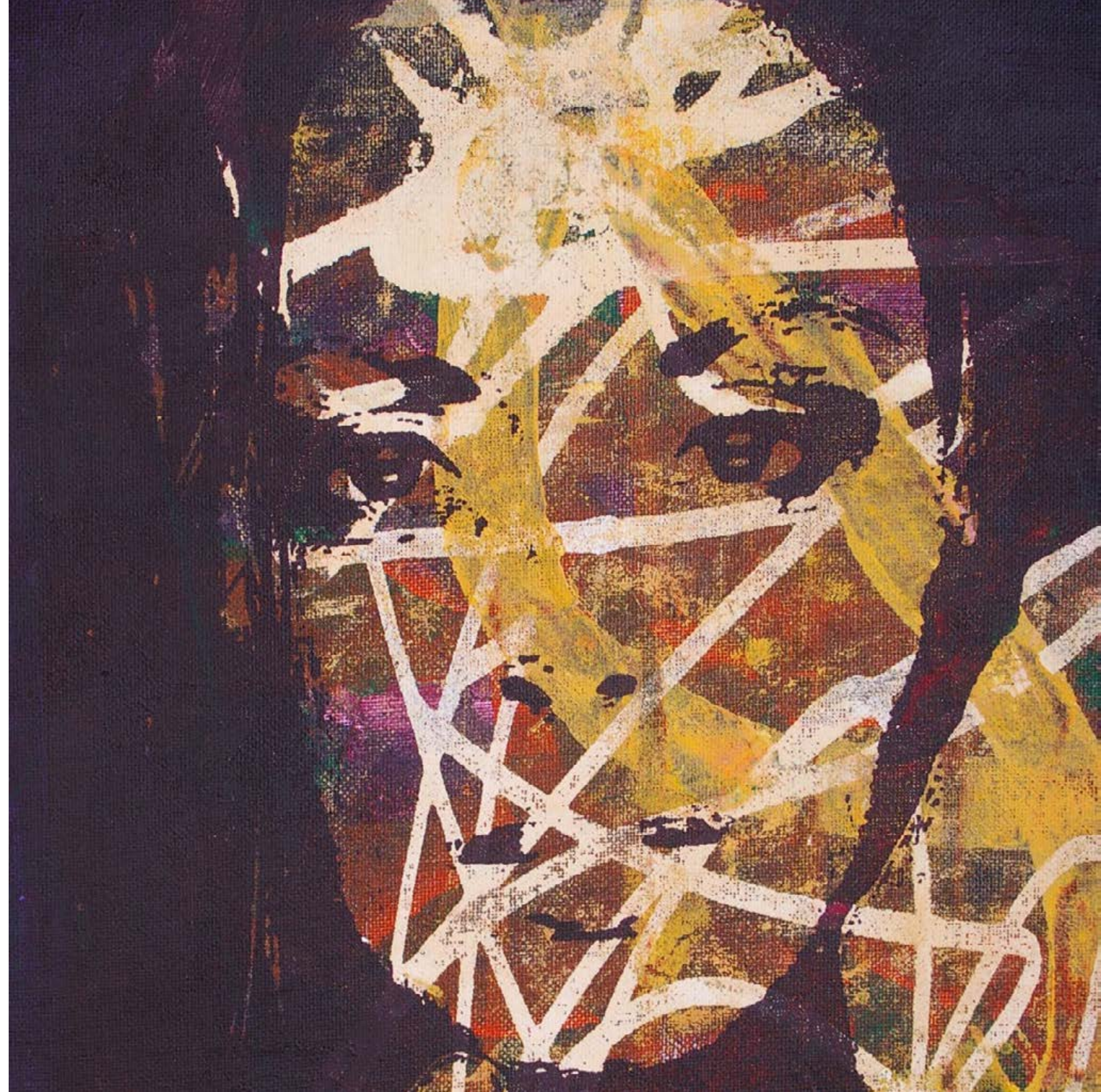


Slika 20. Vrsta invalidnosti



Slika 21. Korisnice invalidskih kolica

24 Prema Popisu stanovništva u Srbiji iz 2011. godine, 59,5% su osobe sa fizičkim invaliditetom, 41,9% su osobe sa oštećenjem vida, a 25,3% osobe sa oštećenjem sluha. Dostupno na: <http://popis2011.stat.rs/?p=2719>.

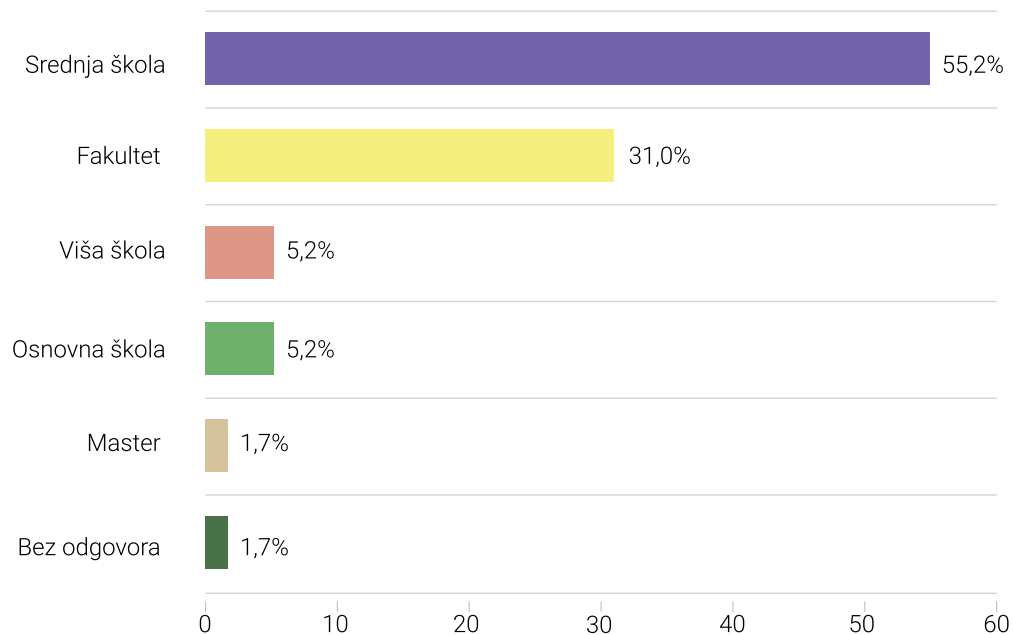


4.4.2. Kvalifikacije i radno iskustvo

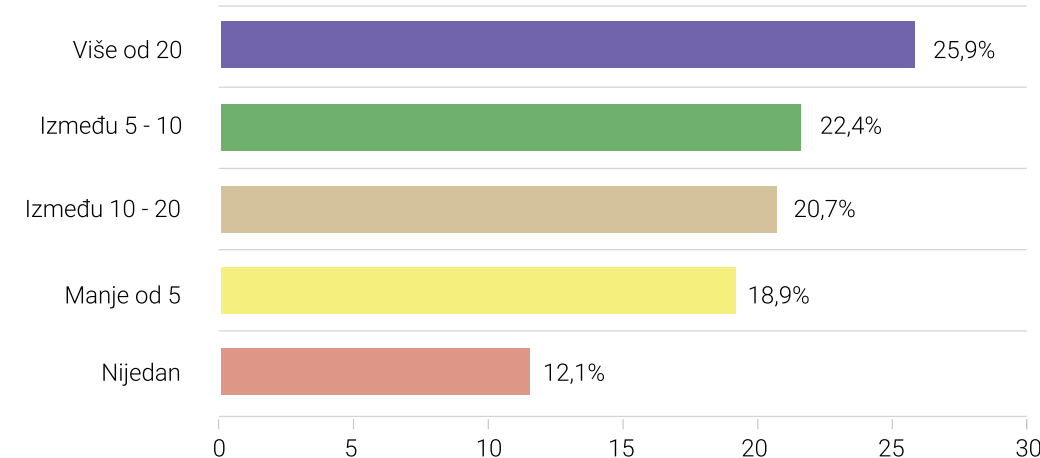
Ukupno 37,9% žena sa invaliditetom koje rade na rukovodećim pozicijama ima određeni nivo visokoškolskog obrazovanja. Prisutni su različiti oblici zanimanja: ekonomisti, pravnici, nastavnici i profesori, novinari, psiholozi i pedagozi, doktori medicine, itd. Ipak, indikativno je da je više od polovine ispitanica zapravo sa srednjom stručnom spremom. Što se tiče neformalnog obrazovanja, čak 46,6% žena sa invaliditetom bilo je prisutno na više od 10 treninga,

a dodatnih 22,4% na 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 i ženskim pravima i obuku o unapređenju određenih veština kao što su kompjuterska pismenost, engleski jezik, obuka za knjigovodstvo

itd. Međutim, očigledno je da nije bilo sistematskog pristupa u praksi obuke. Značaj dodatnog obrazovanja naglasile su gotovo sve žene, 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 nije navelo nijedno dodatno neformalno obrazovanje, ili je učestvovalo u veoma malo takvih aktivnosti.



Slika 22. Nivo formalnog obrazovanja

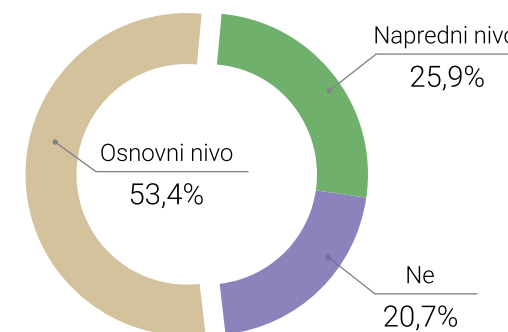


Slika 23. Neformalno obrazovanje

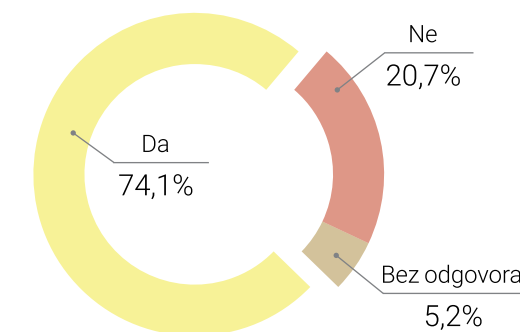
Što se tiče dodatnih veština i znanja, 58,6% žena sa invaliditetom govori jedan strani jezik, dok 12% govori dva. Gotovo 30% ispitanih žena sa invaliditetom ne govori nijedan strani jezik. Što se tiče kompjuterske

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 koristi 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.



Slika 24. Znanje kompjutera

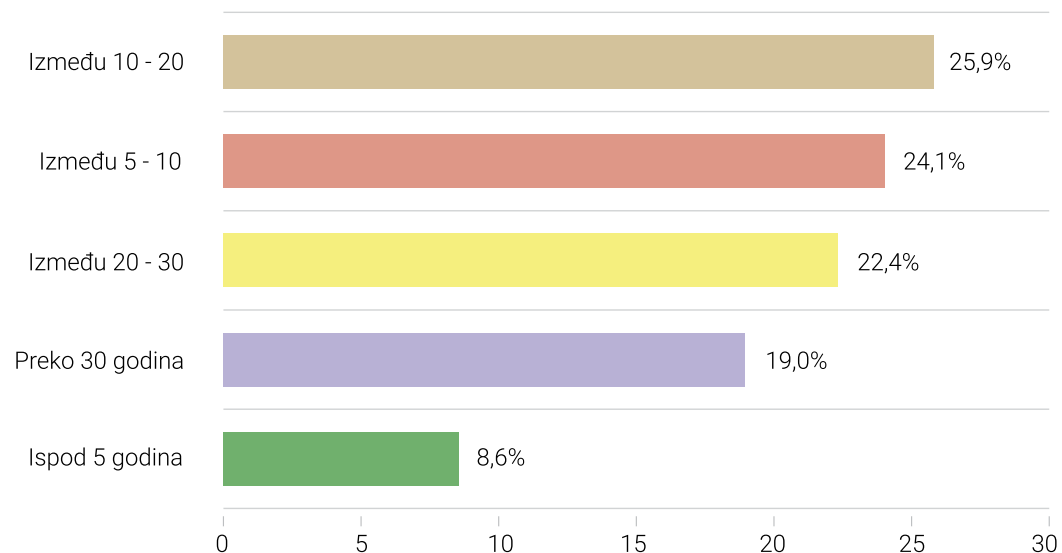


Slika 25. Korišćenje društvenih mreža

Procena pokazuje da žene sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama generalno imaju bogato radno iskustvo. Većina (25,9%) ima između 10 i 20 godina iskustva, a blisko ih prate one koje rade

između 5 i 10 godina (24,1) i one koje rade između 20 i 30 godina; 19% intervjuisanih žena ima preko 30 godina radnog iskustva, a samo 8,6% ima manje od 5 godina iskustva.

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



Slika 26. Radno iskustvo

4.4.3. Razvoj karijere – faktori koji doprinose i izazovi

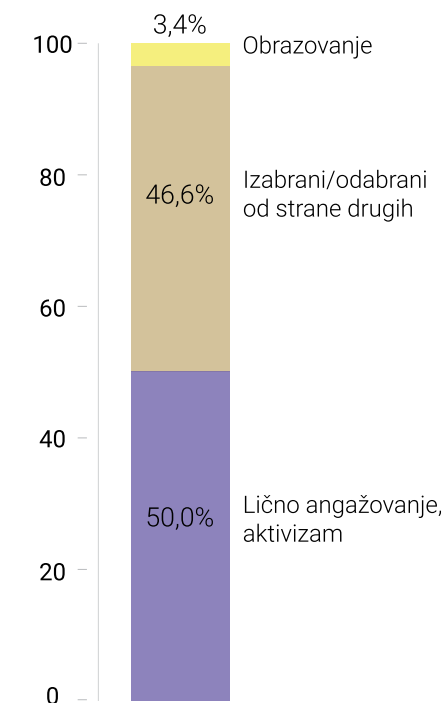
CSŽ OSI istraživao je glavne izazove za žene sa invaliditetom na njihovom putu ka postizanju rukovodećih pozicija, i to sa nekoliko aspekata. Prvo, od žena se tražilo da opišu svoj „put do trenutne pozicije“, to jest da predstavljaju kako su došle do liderske pozicije.

U 50% slučajeva odgovorile su da su lični angažman i aktivizam doprineli njihovom napretku. Neki od odgovora iz fokus grupa i intervjua su to pojasnili:

„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 mnogo 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 kako su svoju sadašnju poziciju dostigle tako što su ih „imenovali /izabrali drugi“. Ovo može biti protumačeno na dva načina: moguće je da su mislile na formalne procedure kroz koje skupština ili izvršno telo moraju imenovati odnosno potvrditi odluku o nečijem napredovanju. Ovo tumačenje nas ponovo dovodi do aktivizma i ličnog angažmana. S druge strane, moguće je da su žene želele da naglase 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“.



Slika 27. Put do trenutne pozicije

Mora se imati na umu da neke od liderskih pozicija obično nisu plaćene ili su plaćene nedovoljno, zbog čega situacije u koje su žene „gurnute“ da ih prihvate nisu retke.

Takođe je indikativno da su obrazovanje i kvalifikacije kao put ka napredovanju prepoznati 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 priznatiju 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 i priznavanja od strane drugih članova organizacije, i obrazovanja, prepoznata kao način dostizanja liderskih pozicija.

Drugi pravac istraživanja tražio je od žena sa invaliditetom da identifikuju faktore koji su doprineli ili predstavljali prepreku njihovom profesionalnom napredovanju. Stoga, kada su direktno upitane koji su im faktori doprineli ili pomogli da dostignu rukovodeću poziciju,²⁵ žene su ponovo identifikovale:

- aktivizam (32 odgovora);
- znanje i iskustvo (25 odgovora);
- profesionalizam i težak rad (22 odgovora);
- istrajnost (19 odgovora);
- saradnju odnosno sposobnost dobre saradnje sa drugima (8 odgovora);
- veštine komunikacije (3).

Prilikom identifikacije izazova ili prepreka na koje su nailazile 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, nepodržavajući interni odnosi, nedostatak interesa i odgovornosti drugih članova, slab timski rad itd. Ravnoteža 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** navedene su 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, zanimljivo je da je samo 12 žena sa invaliditetom ukazalo na ovaj izazov, s obzirom na to da su se sve morale suočiti s njim, bilo stalno bilo u nekom trenutku. U Fokus grupi ovo je potvrđeno i 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 rešavanju problema – one same pokušavaju da ih prevaziđu. Jednom kada reše probleme, one 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 ili primera. Žene na Fokus grupi i u intervjuima primetile su da bi ovo 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 do toga da neće biti u stanju ni da prepozna diskriminaciju.“

- **Nedostatak kvalifikacija** prepoznalo je 10,3% žena, što odgovara ranijem nalazu da one ovo 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 nije dominantan pristup. Shodno tome, OSI, uključujući i žene,

još veruju da se moraju oslanjati na sebe i svoje porodice, umesto da računaju (ili zahtevaju) podršku od društva i države. Među njima su usluge, uključujući i najvažniju – personalnu asistenciju – prepoznate kao jedna od ključnih podrški za svakodnevno funkcionisanje žena sa invaliditetom:

„Personalna asistencija je polazna tačka za sve nas. Bez toga ne bih mogla da funkcionišem 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.“²⁶

Nemogućnost posmatranja šire slike može biti razlog što samo 6,9% žena sa invaliditetom prepoznaje nedostatak usluga podrške kao jednu od prepreka za zauzimanje viših pozicija u organizacijama.

²⁵ Sa mogućnošću davanja više odgovora.

²⁶ Učesnice u grupnoj diskusiji bile su žene sa invaliditetom koje su korisnice invalidskih kolica i slepe, i sve su na Fokus grupu došle sa svojim personalnim asistentima. Uprkos tome, rekle su da u upitnik nedostatak usluga podrške nisu upisale kao problem, jer su ga već rešile, pošto imaju personalne asistente. Tek tokom diskusije prepoznale su ovo kao jednu od glavnih prepreka za aktivnu liderku i zauzimanje rukovodećih pozicija.

Korišćen je još jedan pristup: žene sa invaliditetom zamoljene su 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 kako 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.

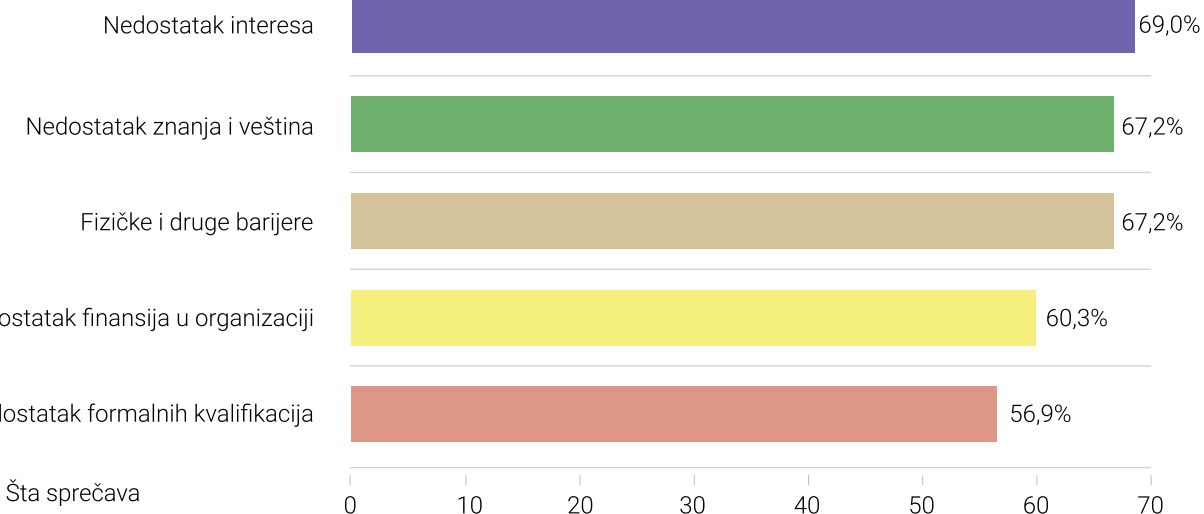
Mora se napomenuti da su odgovori predstavljeni u tabeli intenzivno razmatrani tokom Fokus grupe, a žene sa invaliditetom koje su učestvovalе komentarisale su odgovore na različite načine. Jedno od ponuđenih objašnjenja bilo je:

„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 učestvovalе u diskusiji dugo su 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.

Izjava	U potpunosti se slažem	Delimično se slažem	Ne slažem se	Bez odgovora
Moj put do visoke rukovodeće pozicije bio je otežan zbog mog invaliditeta	12,1	28,7	58,6	8,6
Moj put do visoke rukovodeće pozicije bio je 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

Tabela 3. Stav liderki sa invaliditetom prema različitim faktorima koji mogu biti izazovi ili prepreke za njihov napredak



Slika 28. Šta sprečava profesionalno napredovanje

Istovremeno, na pitanje o stavovima u organizacijama, 67,2% reklo je da prepoznaje diskriminaciju na osnovu invaliditeta, a 53,4% na osnovu pola.

Na pitanje šta sprečava profesionalno napredovanje žena sa invaliditetom, većina žena označila je 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 i druge barijere prepoznate kao prepreka za 67,2% žena, dok je samo 20,7% prepoznalo prepreke u svom profesionalnom napredovanju.

Iako se ovi odgovori mogu činiti kontradiktornim, pretpostavljamo da se radi o tome da su razgovor o diskriminaciji kao i njeno prepoznavanje za žene lakši iz opšte perspektive, nego iz ličnih primera. Ovo takođe potvrđuju i pojašnjenja koja su dobijena u Fokus grupi i kroz individualne intervju – ove žene imaju poteškoća u prepoznavanju diskriminacije, posebno rodne diskriminacije, i imaju tendenciju da preuzmu odgovornost na sebe, a ne da je prebace na društvo i (ili) okolinu.

Intervjuisane žene su komentarisale:

„Žene sa invaliditetom traže od sebe nemoguće stvari. Neke 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 nastavile napredovati.“

4.4.4. Izgradnja kapaciteta - trening potrebe

Proučavajući 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 im moglo pomoći u profesionalnom napredovanju, uz mogućnost višestrukih odgovora.

Njihovi odgovori mogli bi biti grupisani u tri glavne oblasti:

■ Motivacija, aktivno angažovanje, istrajnost

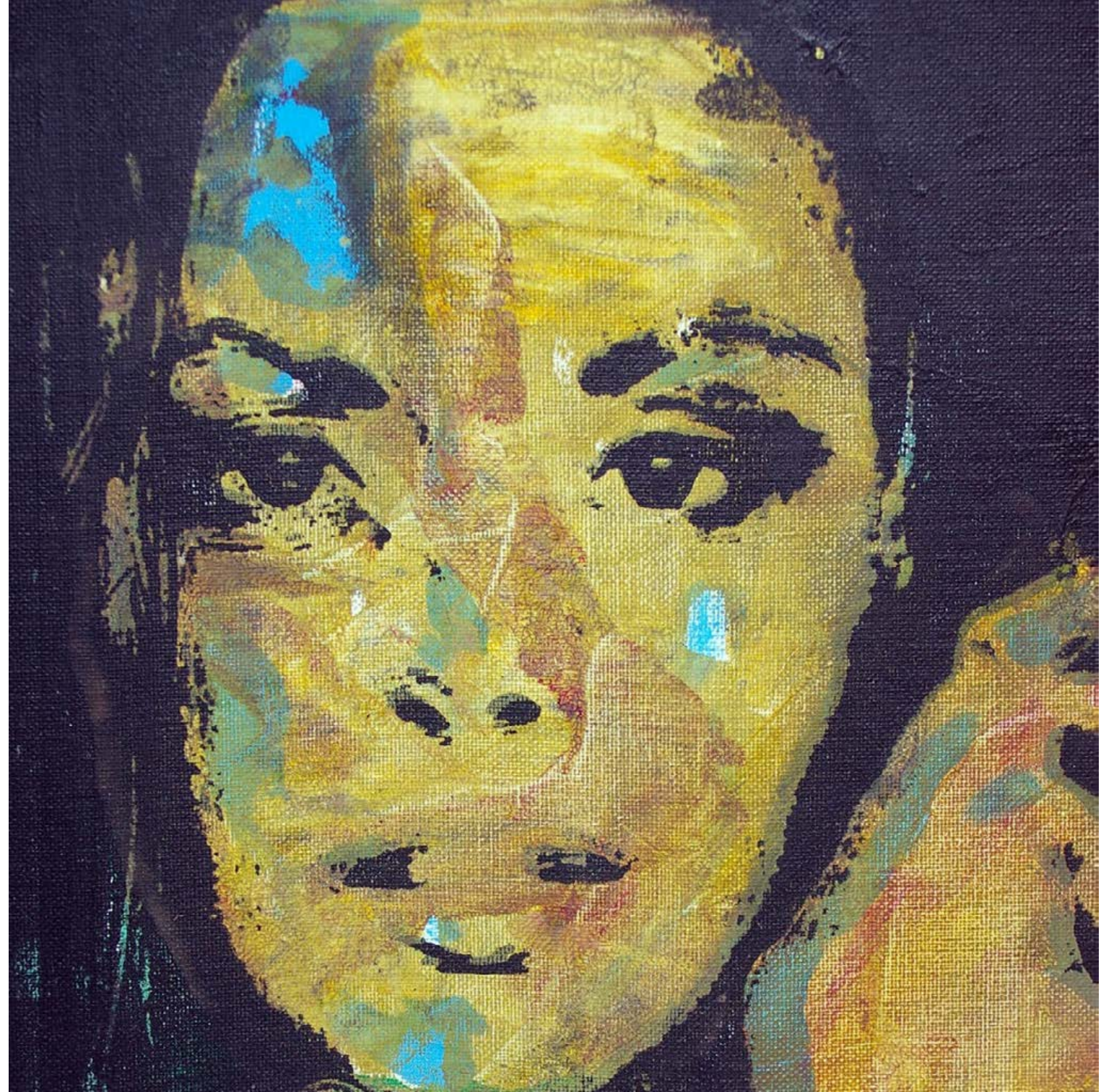
36,2% žena izabralo je jedan ili dva od ovih odgovora; iako su nešto drugačiji, svi oni ukazuju na sličan smer, koji zapravo gradi bazu motivisanih i upornih aktivistkinja, čija će motivacija doći iz vere u sebe, u sopstvene sposobnosti, kao i prava da budu jednako tretirane i njihove vrednosti prepoznate.

■ Znanja i veštine

32,8% žena ovo smatra važnim područjem; ono znači ne toliko formalno obrazovanje (iako ni to ne bi trebalo potcenjivati), koliko izgradnju znanja i veština važnih za upravljanje i rukovođenje.

■ Ublažavanje predrasuda, dodatna podrška (usluge i porodica)

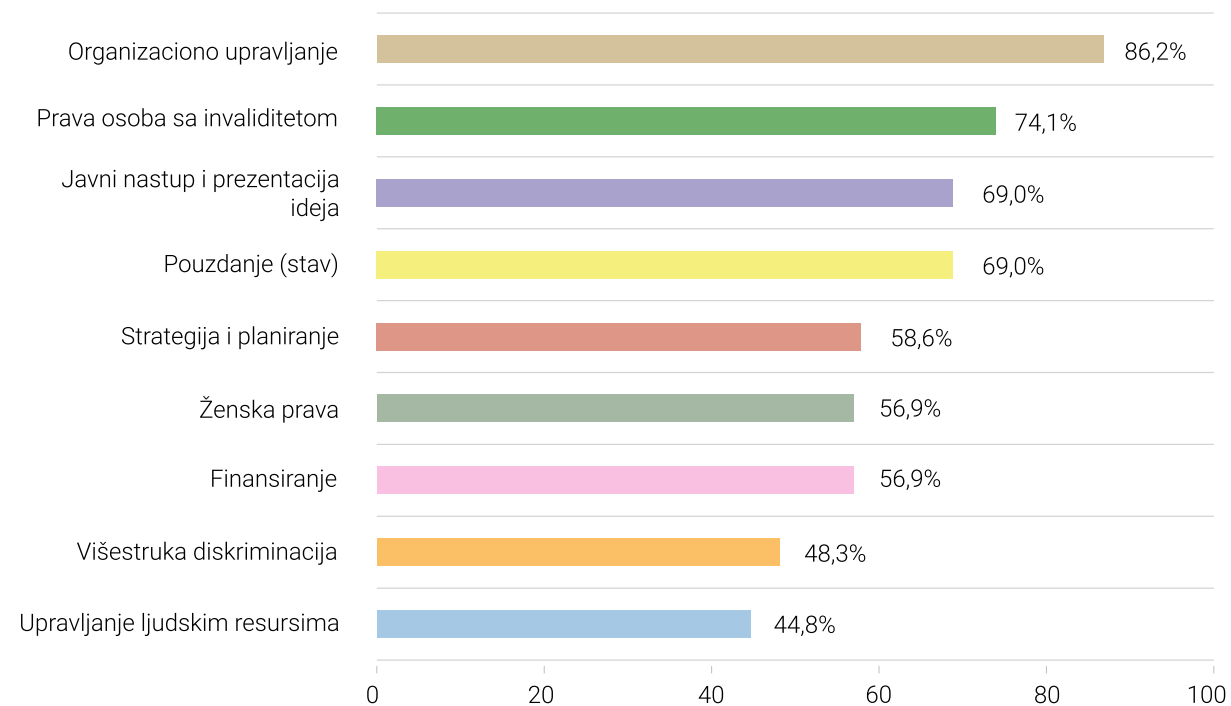
31% odabralo je jedan od ova dva odgovora, što se opet malo razlikuje od pojedinačnih odgovora o tome na koje su prepreke nailazile u postizanju leaderske pozicije (6,9%); u ovom delu žene su ukazale na potrebu za „mrežom podrške“, kako u okruženju (društvu) tako i u sopstvenim porodicama.



U pogledu specifičnih znanja i 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 su znanje o pravima osoba sa invaliditetom (74,1%), javni nastup i predstavljanje ideja (69%), kao i poverenje (69%), takođe veoma visoko

na listi. Druge oblasti obuhvataju strategiju i planiranje, prava žena, prikupljanje sredstava, višestruku diskriminaciju i upravljanje ljudskim resursima.



Slika 29. Koja znanja/veštine nedostaju i mogu da pomognu u profesionalnom napredovanju

Ovi rezultati (oba odgovora na pitanje šta im može pomoći, i identifikovanje specifičnih oblasti) zapravo potvrđuju broj nalaza i zapažanja

predstavljenih u prethodnim odeljcima, ističući da postoje tri različita pravca za osmišljavanje sistematske izgradnje 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 je potrebno prevazići potiču „iznutra“, bilo zbog niskog nivoa samopoštovanja, bilo zbog 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, mora doći do procesa samosvesnosti i samo-prihvatanja;

2

Asertivnost, poverenje, javni nastup i prezentacija. Opet, ovo je kombinacija izgradnje veština, znanja i psihološke podrške u postizanju većeg poverenja u druge i poverenja u vlastitu vrednost i prava; i

3

Veštine organizacionog upravljanja. Ovo obuhvata veštine od opšteg upravljanja do strategije, planiranja, upravljanja ljudskim resursima i prikupljanja sredstava. Međutim, ove bi veštine trebalo posmatrati kao treći i završni sloj, jer ako bi bile primenjene bez ostala dva prethodno identifikovana područja, to ne bi proizvelo odgovarajuće rezultate. Znanja i veštine u ovim oblastima mogu se steći, ali bez izgradnje samopoštovanja, poverenja u druge i poverenja u lične sposobnosti i vrednosti, neće moći da pomognu ženama da postignu i zauzmu liderske pozicije.

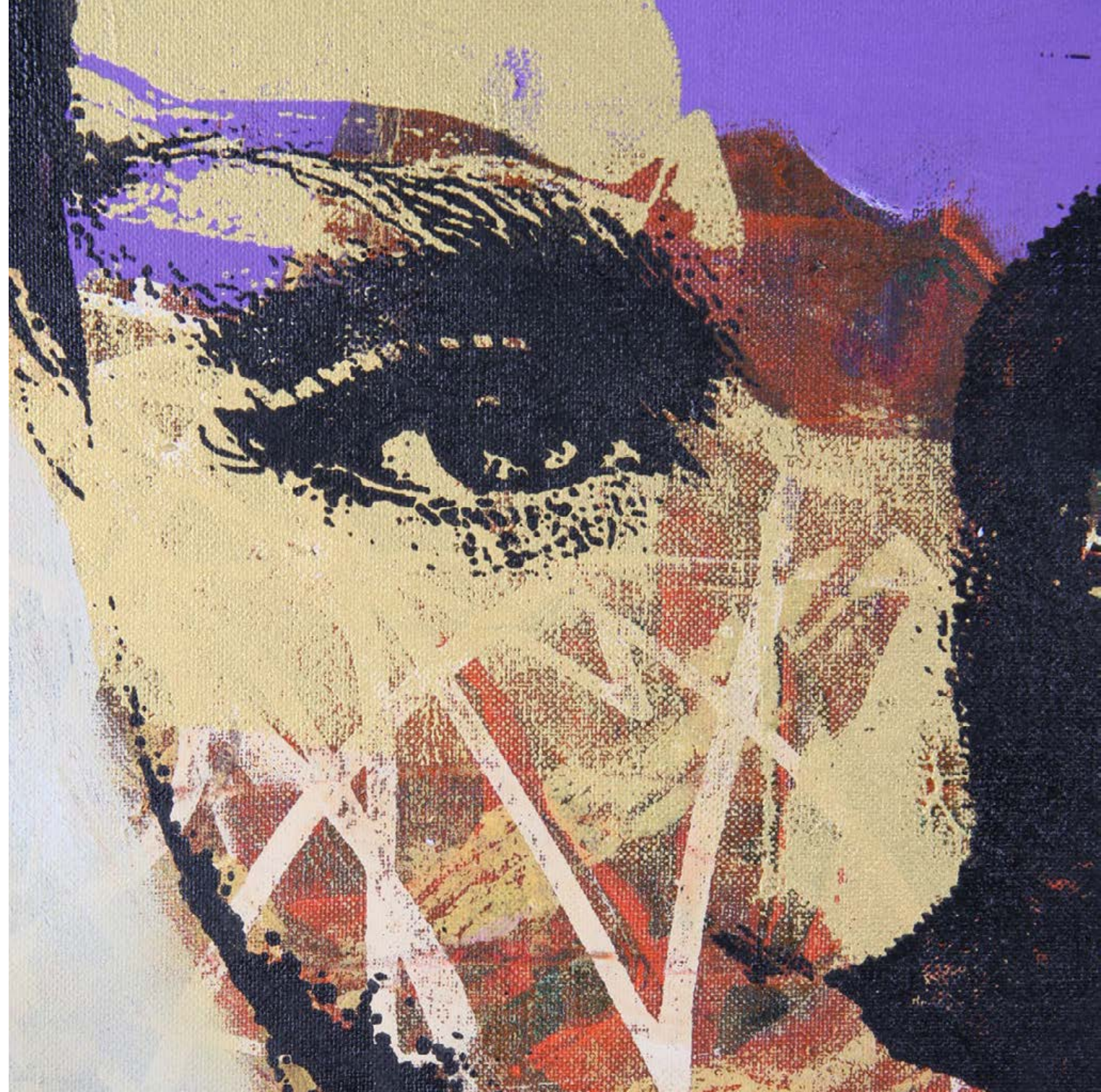
5

ZAKLJUČCI

» Izraženi su 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 na mnogo nižem nivou od očekivanog. Među ostalim faktorima koji su mogli uticati na ovakav rezultat, stereotip o tome „ko ima pravo na vlast“, mogao bi biti jedan od njih. Čak i istaknuta organizacija civilnog društva teško je prepoznala temu istraživanja kao prioritet i temu od velike važnosti. Ali, s druge strane, većina žena sa invaliditetom na rukovodećim pozicijama bila je voljna da podeli iskustva, i povrh toga i zainteresovana da podrži dalje akcije u tom pogledu.

» Na osnovu činjenice da je većina organizacija osoba sa invaliditetom osnovana pre više od 20 godina, postoje indicije o tradicionalnom pristupu kao i dalje dominantnom stilu rada, strukturiranja i donošenja odluka. Obično se ove organizacije osnivaju prema vrsti invaliditeta, fokusirajući se više na pomoć članovima sa invaliditetom, nego na primenu pristupa ljudskim pravima, samostalnom životu i inkluziji. One su formalnije u svojoj strukturi, imaju relativno niske kapacitete, a položaj žena sa invaliditetom unutar tih organizacija još je veoma slabo prepoznat, kako u osnovnim dokumentima organizacije (statuti, misije, i (ili) strateški ciljevi), tako i u praksi. Proces tranzicije u modernu, efektivnu

i efikasnu organizaciju, izgleda, predstavlja veliki izazov za većinu organizacija. Potrebno je više intervencija u smislu izgradnje kapaciteta za upravljanje, rukovođenje, operativni nivo i nivo rodne ravnopravnosti. Pored toga, postoje i indicije da baza podataka ovih organizacija nije uvek tačna, tako da ne daje pravu sliku situacije u organizaciji.



» Socijalne usluge i dalje su dominantan tip aktivnosti koje pružaju OOSI. Najčešće usluge uglavnom se odnose na humanitarnu i zdravstvenu podršku, ekonomsko osnaživanje i neformalno obrazovanje, dok su usluge za zaštitu žena od nasilja prilično retke. Kao rastuća grupa aktivnosti identifikovani su zastupanje, promocija i zaštita ljudskih prava, uključujući i zagovaranje za bolja zakonska rešenja za osobe sa invaliditetom, sa pojedinim prilično usamljenim pokušajima da se fokus posebno usmeri na žene sa invaliditetom. U svakom slučaju, i pružanje usluga i aktivnosti zagovaranja zahtevaju poboljšanja u vezi sa obimom, praksom i učincima.

» Nivo zastupljenosti žena sa invaliditetom u upravnim i izvršnim telima organizacija osoba sa invaliditetom prilično je nizak i neuravnotežen, u odnosu na muškarce. Najviša tela za donošenje odluka u OOSI (skupštine) broje 38% žena sa invaliditetom, dok u izvršnim organima (upravni odbor, izvršni odbor, predsedništvo) žene sa invaliditetom čine 31% od ukupnog broja članova i članica. Objašnjavajući racionalno ovakvu situaciju, mnogi ispitanici

smatraju da žene sa invaliditetom nisu zainteresovane za takve pozicije. Ovo bi moglo da znači ponovno uspostavljanje stereotipa, kao i „prebacivanje krivice“ na žene, bez uvida u dublje uzroke takvog ponašanja. U svakom slučaju, ovo istraživanje jasno je pokazalo da je ženi sa invaliditetom potrebno mnogo više početne podrške, ohrabrenja, obrazovanja i adekvatnih usluga kako bi mogla da dosegne više rukovodeće pozicije.

» U praksi ženskih OCD, kao i u njihovim dokumentima, žene sa invaliditetom prepoznate su kao ciljna grupa u nešto većem procentu nego u OOSI. Istovremeno, više od polovine ovih organizacija nema informacije o procentu žena sa invaliditetom kao korisnicama. Ovakvi rezultati mogli bi da stvore pogrešan utisak, jer je upitnik popunio veoma mali broj ženskih OCD (27,1%), koje se obično bave ženama iz drugih ugroženih grupa. Zastupljenost žena sa invaliditetom veoma je loša, posebno na rukovodećim pozicijama – manje od 3%. Iako su zabeležena ograničenja u pogledu finansija i pristupačnosti, bilo bi korisno saznati više o razlozima što žene u svojoj sadašnjoj praksi ne prepoznaju žene sa

invaliditetom kao specifičnu grupu, i istražiti mogućnosti za bližu saradnju sa organizacijama osoba sa invaliditetom na temu žena sa invaliditetom, kao i podrške 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, a 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. Generalno posmatrano, broj stručnog osoblja i dalje je prilično ograničen, a pozicije upravljanja i rukovođenja često se u praksi mešaju sa mnogo volontiranja.

» Sa stanovišta starosne dobi, sastav rukovodeće strukture žena sa invaliditetom prilično je neuravnotežen. Žene mlađe od 30 godina uključene su u zanemarljivom procentu, dok sa druge strane više od 60% žena ima preko 40 godina. Stoga je jasno da su potrebne aktivne mere za podsticanje novih, mladih žena, uključujući i motivaciju, dodatne veštine, znanje i podršku. Bogato radno iskustvo koje velika većina ispitanih žena poseduje moglo bi da posluži kao prilika za mentorski program postojećim i potencijalno novim mladim ženama da se pripreme za ulogu liderke i za upravljačku poziciju.

» 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 razvoj njihovih kapaciteta nije bio strateški usmeren na jačanje ličnog samopouzdanja i sticanje znanja o liderstvu i menadžmentu žena sa invaliditetom. Sveobuhvatan i fokusiran, prilagođen program obuke mogao bi biti veoma koristan.

» U vezi sa razvojem karijere i faktorima koji su omogućili ženama sa invaliditetom da zauzmu rukovodeće pozicije u organizacijama, neke specifičnosti jasno su identifikovane. Kombinacija snažnog aktivizma i prihvatanja, kao i priznanje drugih članova organizacije, prepoznati su od strane većine ispitanica kao način dolaženja do rukovodećih pozicija. Poseban naglasak stavljen je na aktivizam i posvećenost kao visoko cenjene faktore unutar organizacija osoba sa invaliditetom.

» Izazovi i prepreke sa kojima se žene sa invaliditetom suočavaju na ličnom putu napredovanja prvenstveno se odnose na tip organizacione kulture, sistem interne zajedničke podrške, standarde timskog rada i radnu atmosferu. Naglašena je potreba za pronalaženjem ravnoteže između rada i unutrašnjih odnosa 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 sadašnjeg stanja 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 potrebno je fokusirati na: a) svest o diskriminaciji zasnovanoj na invaliditetu i rodnoj diskriminaciji u oblasti ljudskih prava, što bi trebalo da bude praćeno procesom izgradnje samosvesti i samo-prihvatanja; b) asertivnost, poverenje, javni nastup i prezentacijske veštine u kombinaciji sa psihološkom podrškom u postizanju većeg poverenja; i c) organizacijske veštine koje obuhvataju veštine od opšteg upravljanja do strategije, planiranja, upravljanja ljudskim resursima i prikupljanja sredstava.

Izgradnju samopoštovanja, poverenja u druge i poverenja u sopstvene sposobnosti i vrednosti žena sa invaliditetom potrebno je tretirati kao unakrsnu temu. Žene sa invaliditetom veruju da je ovaj pristup jedini način da im se pomogne u zauzimanju vodećih pozicija.

» Konačno, postoji snažna potreba za motivisanjem žena sa invaliditetom da se aktivno uključe u rad svojih organizacija, kao i da osete želju i steknu ambiciju da zauzmu više rukovodeće pozicije.

