



Akademija ženskog liderstva

# Analiza nacionalnih saveta nacionalnih manjina iz rodne perspektive

---

decembar 2015.



## Sadržaj

1. Uvod.....	2
2. Cilj analize .....	3
3. Metodologija .....	4
4. Odnosi moći i položaj žena unutar NSNM .....	5
4.1. Izborni ciklus i kvote za manje zastupljeni pol .....	5
4.2. Šta se promenilo u radu nacionalnih saveta? .....	6
4.3. Motivacija .....	7
4.4. Percepcija moći i način donošenja odluka.....	8
4.5. Prepreke sa kojima se žene susreću .....	9
5. Povezanost sa zajednicom, drugim ženama iz NSNM i institucijama.....	10
5.1. Kontakt sa udruženjima žena i ženama iz manjinske zajednice.....	10
5.2. Kontakti sa drugim ženama iz NSNM.....	11
5.3. Kontakti sa civilnim društvom .....	12
6. Rodna perspektiva i specifične potrebe žena iz manjinskih zajednica.....	13
6.1. Potrebe žena u nacionalnim zajednicama .....	13
6.2. Uvođenje rodne perspektive .....	14
7. Zaključci i preporuke .....	156
7.1. Motivacija žena da se kandiduju za mesta odlučivanja .....	156
7.1.2. Prepreke sa kojima se žene sreću u svom radu.....	15
7.1.3. Povezanost sa drugim ženama iz NSNM i civilnim sektorom.....	16
7.1.4. Potrebe i problemi žena u manjinskim zajednicama .....	178
7.1.5. Uvođenje rodne perspektive.....	18



## 1. Uvod

U Srbiji je 2002. godine usvojen Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina, prema kome je omogućeno osnivanje nacionalnih saveta nacionalnih manjina.<sup>1</sup> Zakon o nacionalnim savetima nacionalnih manjina, kojim je uvedena kvota od 30% za manje zastupljeni pol na kandidatskim listama (član 72)<sup>2</sup> usvojen je 2009. godine. Na taj način svako treće ime na listi bilo je rezervisano za manje zastupljeni pol, što su u ogromnoj većini slučajeva žene, čime je stvoren preduslov da 30% žena bude i izabrano u nacionalne savete nacionalnih manjina (NSNM).

Iste godine Pokrajinski ombudsman i njegove zamenice za ravnopravnost polova za zaštitu prava nacionalnih manjina sproveli su prvo u nizu istraživanja o zastupljenosti žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina i aktivnostima koje se odnose na unapređenje položaja žena. Od tada pa do danas ova institucija redovno prati položaj žena u NSNM svojim istraživanjima.<sup>3</sup>

Do sada su održana dva izborna ciklusa za članove nacionalnih saveta (2010. i 2014. godine) i na oba je primenjena kvota za manje zastupljeni pol od 30%.

Na osnovu podataka prikupljenih poslednjim istraživanjem Pokrajinskog ombudsmana,<sup>4</sup> nakon izbora održanih 2014. godine, u kome je učestvovalo 66,7% pripadnika manjinskih zajednica, došlo je do blagog povećanja broja izabranih žena u NSNM sa 86 na 106.

Procenat žena u NSNM je i dalje relativno visok 30-40%, dok dva NSNM imaju ispod 30%.<sup>5</sup> Dok je u prethodnim sazivima nacionalnih saveta bila jedna žena predsednica, nakon poslednjih izbora dve su žene na predsedničkim pozicijama.<sup>6</sup>

Žene koje su izabrane u NSNM su većinom visoko obrazovane, čak 60% njih ima visoku stručnu spremu, najčešće starosne dobi od 46-55 godina i većina ih nije bila u prethodnom

---

<sup>1</sup> Član 19 „Pripadnici nacionalnih manjina mogu izabrati nacionalne savete radi ostvarivanja prava na samoupravu u oblasti upotrebe jezika i pisma, obrazovanja, informisanja i kulture.“, Zakon o nacionalnim savetima nacionalnih manjina, Službeni glasnik Republike Srbije, ", br. 72/2009, 20/2014 - odluka US i 55/2014

[http://www.coe.org.rs/REPOSITORY/2866\\_zakon\\_o\\_zastiti\\_prava\\_i\\_sloboda\\_nacionalnih\\_manjina.pdf](http://www.coe.org.rs/REPOSITORY/2866_zakon_o_zastiti_prava_i_sloboda_nacionalnih_manjina.pdf)

<sup>2</sup> Član 72 „Na izbornoj listi najmanje 30% mesta rezervisano je za manje zastupljeni pol, s tim da je svako treće mesto na izbornoj listi rezervisano za manje zastupljeni pol“.

<sup>3</sup> *Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina*, 2015. Godine. Istraživanje je sprovedeno nakon izbora 2014. Podatke na upitnik je dostavilo 66.7% NSNM, strana 16, <http://www.ombudsmanapv.org/riv/attachments/article/1573/Položaj-zena-u-nacionalnim-savetima-nacionalnih-manjina-cir.pdf>

<sup>4</sup> Savez jevrejskih opština i Nacionalni savet rumunske nacionalne manjine.

<sup>5</sup> *Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina*, 2015. godine, strana 16

<sup>6</sup> *Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina*, 2015. godine, strana 16



Akademija ženskog liderstva

sazivu NSNM, za razliku od muškaraca koju su u velikoj većini (tri četvrtine njih) imali iskustvo rada u NSNM u prethodnom sazivu.<sup>7</sup>

Na mestu potpredsednika/ce je 15 muškaraca i 9 žena. Kao što je to slučaj i u drugim segmentima odlučivanja, što je funkcija od nižeg značaja u unutrašnjoj hijerarhiji nacionalnog saveta, razlika između broja žena i muškaraca je manja. Tako je npr. veći broj žena na mestu sekretara nacionalnog saveta (sedam žena, u odnosu na dva muškarca). Na mestu šefa kancelarije nacionalnog saveta jednak je broj žena i muškaraca, dok je u izvršnom odboru veći broj muškaraca. Više žena je još samo u stručnim službama nacionalnih saveta (36 žena prema 14 muškaraca).<sup>8</sup>

Ipak, čak pet NSNM imaju 40 i više odsto žena (bunjevački, slovački, grčki, slovenački i češki). Predsednici odbora su uglavnom muškarci (27) u odnosu na duplo manji broj žena (14). Zanimljivo je da je samo na čelu odbora za obrazovanje više žena (6 žena u odnosu na 4 muškarca).<sup>9</sup>

Istraživanje i razgovori sa ženama iz NSNM pokazuju da tela za rodnu ravnopravnost uglavnom nisu formirana, a tamo gde jesu, ne funkcionišu na zadovoljavajući način. Ipak, u nekolicini nacionalnih saveta tela za rodnu ravnopravnost su uređena statutom (hrvatski, makedonski, slovački, romski, slovenački).

## 2. Cilj analize

Oslanjajući se na podatke koje je prikupio Pokrajinski ombudsman, cilj ove analize je bio da uradi kvalitativnu analizu potencijalnih faktora koji su uticali na ovakve rezultate i trendove.

Ova analiza može služiti kao doprinos svim akterima koji zagovaraju uvođenje rodne ravnopravnosti u nacionalnim savetima i uključivanje rodne perspektive u politike koje se odnose na pitanja nacionalnih manjina uopšte.

**Cilj** analize je da dublje istraži stvarni položaj žena u NSNM i analizira:

- Odnose moći i položaj žena u NSNM (stvarni položaj, koja je njihova uloga u savetima, da li imaju realnu moć);
- Povezanost žena sa zajednicom, drugim ženama iz NSNM, civilnim društvom;
- Kako žene u NSNM vide potrebe žena iz manjinskih zajednica.

<sup>7</sup> *Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina*, 2015. godine, strana 16

<sup>8</sup> *Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina*, 2015. godine, strana 16

<sup>9</sup> *Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina*, 2015. godine, strana 16



Akademija ženskog liderstva

Analizom se žele definisati moguće preporuke koje će pomoći unapređenje rodne ravnopravnosti, uključivanje rodne perspektive u politike i rad saveta i promovisanje žena na mestima odlučivanja u NSNM

### 3. Metodologija

- 1. Sastanci sa liderima/kama nacionalnih saveta:** organizovano je ukupno 13 sastanaka i to sa rukovodstvima (predsednicima/cama, potpredsednicima/cama, predsednicima/cama izvršnih odbora) saveta albanske, bošnjačke, bugarske, bunjevačke, crnogorske, češke, hrvatske, mađarske, makedonske, rumunske, rusinske, slovačke i ukrajinske nacionalne manjine.<sup>10</sup> Sastanci su realizovani u periodu jul – novembar 2015.
- 2. Sastanci sa predstavnicama nacionalnih saveta nacionalnih manjina:** koji su uključili članice saveta, članice odbora, stručne saradnice kao i predstavnice institucija i medija čiji su osnivači NSNM. Ovakvih sastanaka bilo je šest. Prisustvovalo je ukupno 28 žena, predstavnica grčke, rusinske, slovačke, češke, makedonske i crnogorske nacionalne manjine. Sastanci su održani tokom oktobra i novembra 2015.
- 3. Tri fokus grupe:** u kojima su učestvovalе predstavnice NSNM, organizacija civilnog društva koje prate aktivnosti nacionalnih saveta i predstavnice medija na jezicima nacionalnih manjina.  
Odabir učesnica fokus grupa bio je zasnovan na stavu da osim žena u savetima postoji jedan širi krug žena koje prate rad saveta i zainteresovane su za rad i napredak saveta koji se tiče ravnopravnosti žena i muškaraca. Taj krug žena je dobro informisan o radu saveta i njihovo učešće u fokus grupama je bilo važno zbog dobijanja drugačijeg pogleda na rad saveta. Tako smo u fokus grupe pozvali:
  - žene iz ženskih organizacija i mreža
  - organizacije civilnog društva koje su bliske radu NSNM (udruženja koja neguju kulturu i tradiciju nacionalnih manjina ili organizacije koje se bave unapređenjem prava manjina)
  - novinarke i urednice koje rade u medijima čiji su osnivači NSNM

U fokus grupama učestvovalo je 18 žena, od toga 11 predstavnica NSNM: češkog, mađarskog, grčkog, nemačkog, romskog, vlaškog, bugarskog i bošnjačkog i sedam predstavnica NVO.<sup>11</sup> Fokus grupe realizovane su tokom novembra 2015.

<sup>10</sup> Do pojedinih saveta bilo je teško doći, dok neki nisu bili u mogućnosti da učestvuju.

<sup>11</sup> Na jednoj od fokus grupa bile su dve učesnice koje osim što su aktivistkinje iz civilnog sektora, rade i kao novinarke medija na manjinskim jezicima, pa je razgovor sa njima bio relevantan iz obe uloge.



Sa njima su vođeni polustrukturisani intervjui, na osnovu posebno kreiranih upitnika, kako bi podaci prikupljeni iz sve tri fokus grupe mogli da se porede i analiziraju.

## 4. Odnosi moći i položaj žena unutar NSNM

Broj žena porastao je u gotovo svim nacionalnim savetima. Tokom izbora za članove/ice nacionalnih saveta poštovana je zakonska obaveza o kreiranju lista sa svakim trećim mestom rezervisanim za manje zastupljeni pol. Pitanje je šta se promenilo u radu nacionalnih saveta sa povećanjem broja žena? Da li su žene dobile šansu da više utiču na rad nacionalnih saveta i na koji način? Šta ih je motivisalo da budu aktivne? Sa kojim se preprkama suočavaju? Odgovori na ova pitanja pružili su nam neke od informacija o stvarnom položaju žena unutar nacionalnih saveta.

### 4.1. Izborni ciklus i kvote za manje zastupljeni pol

Žene u NSNM svesne su značaja kvote od 30% kojima se garantuje minimum izabраниh članica u nacionalnim savetima.

U pojedinim savetima vidljivo je povećanje broja žena u njihovom sastavu i većina sa kojima je razgovarano se slaže da je do povećanja došlo zahvaljujući prvenstveno kvotama u Zakonu.

Važno je istaći da većina nacionalnih saveta nije imala posebne aktivnosti sa ciljem privlačenja kandidatkinja. Saveti su poštovali Zakon i propisane kvote, kako bi im liste bile prihvaćene.

Ipak, za razliku od prethodnog izbornog ciklusa, primetne su inicijative koje su imale za cilj promociju žena iz nacionalnih saveta, kao što su:

- Izborna lista koju je formirala i organizovala žena, promovisala je potpuno nove kandidate/kinje i aktivno učešće žena u radu saveta; ova lista je pobedila i to je jedina lista sa koje su kandidovane žene i izabrane u nacionalni savet i na rukovodeće pozicije unutar nacionalnog saveta češke nacionalne manjine.
- Na izborima za Nacionalni savet grčke nacionalne manjine, predsednik je insistirao da na listi ima žena i zagovarao za veći broj kandidatkinja.



#### Akademija ženskog liderstva

- Pokrenuta je inicijativa za žensku romsku listu. Ova lista nije zaživela ali je bila dobar pokušaj promocije žena.

- U aktuelnom sazivu Nacionalnog saveta rusinske nacionalne manjine posebno se istakla lista „Rusinska liga“ koju predvodi Olena Papuga i koja u savetu učestvuje sa tri članice i jednim članom. Žene su značajno zastupljene u odborima (predvode dva odbora), i potpredsednica saveta je žena.

Primetan je veći broj lista koje su izašle na izbore, što je generalno podiglo veliku energiju među ženama i učinilo ih vidljivim. Neke od njih je to kandidovalo za predsednice odbora i slične pozicije. Vidno je bilo da, ukoliko se žene organizuju i solidarno nastupe, mogu doprineti povećanju njihovog broja, kao što je to bio slučaj u češkom i rusinskom nacionalnom savetu.

#### 4.2. Šta se promenilo u radu nacionalnih saveta?<sup>12</sup>

Svojim aktivnim učešćem u kampanji i kandidovanjem, žene donose promene u rad NSNM, postavljaju pitanja, traže da se poštuju pravila i postepeno menjaju način rada samih nacionalnih saveta. Ovo je vidljivo u onim savetima u kojima su žene aktivne. Važno je napomenuti da čak i ove retke i afirmisane liderke prepoznaju da im je potrebno dodatno usavršavanje da budu rodno osvešćenije i podrška u vidu saradnje sa ženama iz drugih NSNM i civilnog društva. Lična motivacija često nije dovoljna da se probiju stakleni plafoni i žene koje su prošle obuke opisuju ih kao „prosvetljujuće“ i „neprocenjive za dalji rad“.

Iskustvo pokazuje da njihovo znanje i umreženost mogu u mnogome doprineti njihovom radu i osnaživanju. Ipak, i dalje preovladavaju muškarci na rukovodećim pozicijama, koji svojim podržavanjem *statusa quo* i nečinjenjem, podržavaju isključivanje žena iz procesa odlučivanja.

U nekim savetima mogu se prepoznati promene u načinu rada pojedinih odbora kojima rukovode žene. Tako, na primer, Odbor za kulturu Nacionalnog saveta vlaške nacionalne manjine je zahvaljujući svojoj predsednici i većinskom ženskom članstvu, aktivnim zagovaranjem uspeo da obezbedi alokaciju novca za obnovu muzeja.<sup>13</sup> *„Kada ima više žena, koje su uglavnom i visoko obrazovane i voljne da rade, odmah se primećuje više rada, odgovornosti, kompetentnosti pa i uticaja“*.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> „Nacionani saveti nemaju moć i zato je moguće da žene budu uticajne, da preuzmu rukovođenje.“ učesnica fokus grupe

<sup>13</sup> Na osnovu izjave predstavnice Nacionalnog saveta vlaške nacionalne manjine, datoj u fokus grupi.

<sup>14</sup> Učesnica fokus grupe.



#### Akademija ženskog liderstva

Sa druge strane u mnogim savetima se uprkos povećanju broja žena nije suštinski ništa promenilo, ili se nije promenilo onoliko koliko su članice saveta očekivale.<sup>15</sup> Tehnike dominacije, kojima se žene i njihovi predlozi čine manje vidljivim ili ignorišu su prisutne i dalje,<sup>16</sup> a ženska solidarnost i podrška drugih žena često izostaje. Većina saveta ne podstiče žene da budu aktivnije niti ih promoviše.

Treba imati u vidu da manjinske zajednice mogu biti delovi društva sa izuzetno krutim normama gde je „žena viđena kao čuvarica nacionalnog identiteta“ i neretko žene koje se bave javnim životom nailaze na osude.

Učesnice sastanaka sa kojima je razgovarano nedvosmisleno govore o tome da muškarci na rukovodećim pozicijama u NSNM podstiču i biraju poslušne žene.<sup>17</sup>

Istovremeno, žene ističu da muškarci na rukovodećim pozicijama u NSNM često smatraju da je u ovom sazivu ženama otvoren prostor i da je „na njima da ga zauzmu“.<sup>18</sup>

Zanimljiva je analiza jedne od sagovornica koja govori o dve grupe nacionalnih saveta:

Građanski, koji predstavljaju organizacije kroz koje pripadnici/ce nacionalnih manjina realizuju deo svojih građanskih identiteta, i

- Egzistencijalni (npr. romski) koji imaju za cilj da odgovore na egzistencijalna pitanja zajednice<sup>19</sup> (obrazovanje, siromaštvo, stanovanje, nasilje nad ženama npr.)

Ono što je istaknuto kao problem za gotovo sve nacionalne savete je visokstepen partokratije. Naime, političke stranke, njihovi sukobi i međusobni dogovori ključno oblikuju rad nacionalnih saveta, te iz tih razloga često vrlo važna pitanja, između ostalih i pitanje ravnopravnosti ostaju u senci.

### 4.3. Motivacija

Kao jedan od osnovnih motiva da se kandiduju, sagovornice navode veću mogućnost da se unapredi život njihovih sugrađana (pripadnika nacionalne manjine).

---

<sup>15</sup> Članice Nacionalnog saveta romske nacionalne manjine imale su očekivanja da će se žene unutar nacionalnog saveta umrežiti i zajedno postavljati na dnevni red pitanja vezana za položaj romskih žena, tj. da će imati zajedničke inicijative unutar saveta; u praksi se to nije dogodilo jer i žene glasaju i podržavaju inicijative svojih izbornih lista.

<sup>16</sup> „Nekad držim ruku podignutu i 15 minuta, pa ne dobijem reč“, učesnica fokus grupa

<sup>17</sup> Jedna od sagovornica navodi sledeće: „Dosta žena samo popunjavaju mesta, biraju se žene koje su poslušne; teško da možete naći ženu koja plasira samo svoju ideju, uglavnom plasiraju tuđe ideje.“

<sup>18</sup> Učesnica fokus grupa.

<sup>19</sup> Fokus grupe su pokazale da npr. i Nacionalni savet bošnjačke nacionalne manjine sebe vidi na taj način, zato što se u okviru saveta otvara pitanja autonomije Sandžačka iako nije deo mandata ovog tela.





Akademija ženskog liderstva

Jedan deo njih dodatnu motivaciju je pronašlo u struci kojom se bave, znanju i kontaktima koje imaju, a koje mogu koristiti za rad saveta.<sup>20</sup>

Mali broj žena, pre svega one koje su imale prethodno iskustvo u radu u organizacijama civilnog društva, navodi da je motivacija poboljšanje pozicija žena iz njihove nacionalne zajednice.

Možemo zaključiti da je motivacija žena da se kandiduju za mesta u NSNM slična kao i u prethodnim izborima i da se kreće oko želje da se unapredi rad saveta na dobrobit njihove manjinske zajednice i za to upotrebi stručnost, iskustvo i prepoznatljivost pojedinih žena u zajednici.<sup>21</sup>

Uprkos činjenici da su žene na listama kandidatkinje i da je reč o očiglednoj promeni, i dalje je malo žena koje sebe vide na rukovodećim mestima (da vode neku ustanovu ili telo u okviru NS), a još je manje onih koje su spremne da to otvoreno traže. I dalje je česta pojava da žene odbijaju pozicije (npr. potpredsednice NSNM) zbog nedostatka političkog iskustva.<sup>22</sup>

#### 4.4. Percepcija moći i način donošenja odluka

Sagovornice su tokom razgovora istakle da vide sebe kao nekog ko može da napravi promenu, ali su česta i razočarenja. Nakon početnog entuzijazma suočavaju se sa činjenicom da je uloga žena samo deklarativna i da stvarne podrške za ideje i predloge žene teško dobijaju.<sup>23</sup>

Sam rad u savetu mnogo zavisi od ličnih kapaciteta, znanja, obrazovanja,<sup>24</sup> poznanstava, iskustva u rukovođenju.<sup>25</sup> Takođe, njihova pozicija zavisi i od toga na kojoj se (partijskoj) listi nalaze, koliko su bliske sa (partijskim) vođama i sa koliko su ličnog (prethodnog) ugleda i samostalnosti ušle u nacionalne savete.<sup>26</sup>

<sup>20</sup> „Mislila sam da ću moći da pokažem svoje znanje“, učesnica fokus grupa.

<sup>21</sup> „Položaj žena u nacionalnim savetima nacionalnih manjina u Srbiji“, 2013, Pokrajinski ombudsman, strana 6.

<sup>22</sup> „Muškarci prihvataju sve, bez obzira da li umeju ili ne.“ učesnica fokus grupa

<sup>23</sup> „Bila sam oduševljena kada sam postala članica saveta i još nas nekoliko jakih, žena sa imenima i biografijom, smatrala sam da mogu mnogo toga da proguram zajedno sa njima; godinu dana kasnije vidim da apsolutno ništa ne može da se promeni“, učesnica fokus grupe.

<sup>24</sup> Pravnica iz jednog od nacionalnih saveta, istakla je da joj pravničko znanje mnogo pomaže u radu nacionalnog saveta, a ona svojim znanjem na visokoj poziciji, takođe doprinosi boljem funkcionisanju saveta.

<sup>25</sup> „Zvanične informacije idu svima, nezvanične idu preko određenih kanala, ja ih sve doznam, jer imam svoje ljude“, učesnica fokus grupe.

<sup>26</sup> Žene koje su „uspele“ u svom poslu bilo kao aktivistkinje ili preduzetnice i sl. imaju veći stepen samostalnosti i šanse da prežive „partijska prekomponovanja“, učesnica fokus grupe.



#### Akademija ženskog liderstva

Često žene brže i sveobuhvatnije sagledaju problem, efikasnije su, komuniciraju sa širim krugom aktera, što praktično znači da žene ulaskom u savete brzo uoče da se nije radilo dobro i dovoljno.

Na sastancima je potvrđeno da u većini slučajeva odluke i dalje donose muški članovi na rukovodećim pozicijama u savetu, uglavnom van zvaničnih sednica i uticaj žena je i dalje sveden na minimum (na sastancima se samo „ozvaniči“ ono sto je ranije dogovoreno). Neke od žena nisu upoznate sa procesom donošenja odluka u nacionalnom savetu.<sup>27</sup>

Ipak, neki pomoci se mogu primetiti i u ovoj sferi. Pojedine članice ne libe se da zvanično traže proveru „nezvaničnih“ informacija. U nekim savetima neguje se atmosfera koja podstiče angažman žena i one sebe doživljavaju kao liderke koje imaju prave informacije na osnovu kojih utiču na procese donošenja odluka.<sup>28</sup>

Zanimljiv je primer u kojoj meri stav predsednika saveta može doprineti promovisanju žena i otvoriti prostor za njihov veći angažman. U Nacionalnom savetu grčke nacionalne manjine, nakon konzervativnog predsednika, novi predsednik je nakon izbora 2014. lično podsticao i promovisao veće učešće žena, koje su dobile mogućnost da pokažu svoju kompetentnost i zaista rukovode savetom.<sup>29</sup>

#### 4.5. Prepreke sa kojima se žene susreću

**Način rada**<sup>30</sup> saveta i vremenski raspored sednica, kao i njihovo trajanje prepoznato je kao prepreka aktivnom radu i angažmanu žena. Zbog svoje trostruke uloge (briga i nega porodice, profesionalna sfera i javni život) žene nisu u mogućnosti da isprate dinamiku, koja podrazumeva dugotrajne sastanke. One vide veliki problem u neefikasnim sastancima saveta, bez konkretnih dogovora.

**Nedostatak informacija i neformalno donošenje odluka**, takođe su prepoznati kao prepreka aktivnijem angažmanu žena.

Pored toga **pripadnost različitim političkim opcijama** predstavlja veliki izazov u radu saveta jer politički obračuni traju dugo i opstruiraju rad.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> „Žene se ne konsultuju iako nam samo govore sedi ti imaš pravo, ti si član, a pitaš se koje pravo imaš – da statiraš u kukuruzu“, učesnica fokus grupe.

<sup>28</sup> Podaci dobijeni od članica grčkog i češkog nacionalnog saveta učesnica fokus grupe.

<sup>29</sup> Predstavnice Nacionalnog saveta grčke nacionalne manjine koje su učestvovala u fokus grupama.

<sup>30</sup> „Ja sam mislila da stvari mogu mnogo brže da menjam... sastanak se vodi na pretpostavkama satima i danima, umesto kratko i jasno, 15 minuta, i svako zna svoj posao... gubim motivaciju nakon tih višesatnih sastanaka“, učesnica fokus grupe.

<sup>31</sup> „Pregovori su trajali godinu dana dok su se dogovorili. Odbori su tek nedavno formirani“, učesnica fokus grupe.



Akademija ženskog liderstva

Sa druge strane i mnoge članice zastupaju stavove svoje političke opcije i neretko je vidljiv **nedostatak ženske solidarnosti**.

Važno je napomenuti da se neretko dešava da se žene nakon uključivanja u rad saveta suočavaju sa **propustima prethodnika**, lošim imidžom saveta ili odbora i sl. koje najpre moraju ispravljati, što im dodatno otežava rad.

**Nedostatak političkog iskustva i veština** takođe je izazov sa kojim se žene suočavaju češće nego muškarci, svesne su toga i zato ne prihvataju lako rukovodeće pozicije. Žene sebe više percipiraju kao one koje su došle „da nešto urade”, a manje kao liderke, što takođe utiče na to za koliko će se moći u savetu boriti.

Gore navedene prepreke izlistane su tokom razgovora sa učesnicama fokus grupa i prikazane u ovih nekoliko kategorija. Ova analiza može doprineti boljem razumevanju podataka dobijenih istraživanjem Pokrajinskog zaštitnika građana iz 2015. godine, koje je pokazalo da su žene razočarane i da se ne zadržavaju na rukovodećim pozicijama. Možemo pretpostaviti da se neki od razloga za njihov odlazak sa mesta odlučivanja, nalaze upravo u činjenici da im je teško da prevaziđu gore navedene prepreke.

## 5. Povezanost sa zajednicom, drugim ženama iz NSNM i institucijama

### 5.1. Kontakt sa udruženjima žena i ženama iz manjinske zajednice

Važno je istaći da su žene svesne načina na koji njihovi sugrađani gledaju na nacionalne savete. Prema rečima učesnica fokus grupa, njihovi sugrađani (uglavnom) ne vide nacionalne savete kao tela koja mogu da utiču na poboljšanje kvaliteta njihovih života, pre svega zbog toga što se „uvek biraju isti ljudi, koji nisu ništa uradili”.<sup>32</sup>

Takođe, članice nacionalnih saveta retko sebe vide kao predstavnice žena i ne doživljavaju sebe kao nekog ko zastupa specifične potrebe žena. Najčešće su doživljene od svoje manjinske zajednice više kao odbornice<sup>33</sup> u lokalnoj Skupštini.<sup>34</sup>

Ipak, žene sa kojima je razgovarano ističu značaj aktivog angažmana i kontinuirane povezanosti žena sa svojom manjinskom zajednicom, posebno sa ženskim udruženjima.

Predstavnice nacionalnih saveta prvo prepoznaju one organizacije civilnog društva koje su se već bavile očuvanjem nacionalnog identiteta. To su prevashodno udruženja koja se bave

---

<sup>32</sup> Učesnica fokus grupe.

<sup>33</sup> „Neko ko može da pomogne“, učesnica fokus grupe.

<sup>34</sup> „Nemam utisak da govorim u ime žena, govorim u svoje ime“, učesnica fokus grupe.



Akademija ženskog liderstva

kulturom, tradicijom, očuvanjem jezika i pisma, organizovanjem nacionalnih praznika i sl., dok u nekim zajednicama ima i vrlo aktivnih ženskih udruženja (npr. slovačka i romska zajednica).

Bez obzira na dosadašnju praksu, sve predstavnice nacionalnih saveta koje su učestvovalе u fokus grupama ističu da je za njih važno da se uspostavi (ili nastavi) saradnja sa ženskim organizacijama i da u toj saradnji vide potencijal za zajedničke projekte, otvaranje pitanja pozicije žena, ali i podršku za vlastiti rad.

*„Nije mala stvar kad te podržava jaka ženska organizacija, onda lideri na tebe gledaju drugačije”.<sup>35</sup>*

Primer dobre prakse u tom smislu mogla bi biti slovačka krovna organizacija „Slovenka“, koja okuplja sva slovačka udruženja žena na teritoriji Vojvodine, spajajući tradiciju i aktivizam. Za poslednje izbore ova organizacija je imala inicijativu da podrži žene da se kandiduju na izborima. Aktivnim animiranjem žena da se uključe, značajno se doprinelo povećanju broja članica nacionalnog saveta (42% u odnosu na 31% u prethodnom sazivu).

Sa druge strane aktivistkinje ženskih organizacija koje su učestvovalе u fokus grupama snažno podržavaju veće učešće i uticaj žena u nacionalnim savetima. Primera radi u Nacionalnom savetu bošnjačke nacionalne manjine ili u Nacionalnom savetu romske nacionalne manjine ističu da žene na visokim pozicijama u savetima utiču na promenu percepcije žene u njihovim zajednicama.

*„Potrebne su žene koje su model za druge žene, a posebno zbog retradicionalizacije cele zajednice, jako je važno da se žene više vide!”<sup>36</sup>*

Aktivistkinje takođe veruju da bi veći broj žena na mestima odlučivanja u nacionalnim savetima doveo do toga da nacionalni saveti počnu više da se bave pozicijom žena u njihovim zajednicama (da promovišu poznate uspešne žene, da rade na smanjenju nasilja nad ženama, promociji obrazovanja i sl.).

## **5.2. Kontakti sa drugim ženama iz NSNM**

Iako ističu značaj povezanosti sa drugim ženama u nacionalnim savetima, većina članica saveta nije imala tu priliku. One koje su dobile retku priliku da učestvuju na seminarima sa drugim ženama navode to kao „dragoceno iskustvo”. Ipak, čak i one koje su u stalnom

---

<sup>35</sup> Učesnica fokus grupe

<sup>36</sup> Učesnica fokus grupe



Akademija ženskog liderstva

kontaktu sa članicama drugih NSNM, takođe izveštavaju da zajedničkih akcija nema. „*To što je na seminaru je super, ali posle ništa ne uradimo.*“<sup>37</sup>

Na osnovu dugogodišnjeg rada Misije OEBS u Srbiji i Pokrajinskog zaštitnika građana<sup>38</sup> na podizanju svesti i umrežavanju žena iz različitih saveta, možemo reći da je formirana grupa žena koje su rodno osveščene, imaju uvid da je položaj žena u NSNM nadnacionalna tema i shvataju značaj povezivanja. Ipak, većina njih tu vrstu povezanosti ne oseća.

### 5.3. Kontakti sa civilnim društvom

Organizacije civilnog društva imaju veštine i znanja koje su potrebne savetima, kao što je pisanje predloga projekata, rukovođenje projektima i zagovaranje, ali i konkretnu ekspertizu iz pojedinih oblasti u vezi sa položajem žena.

Zahvaljujući radu institucija i međunarodnih organizacija, koje su uključivale civilni sektor u aktivnosti u vezi sa NSNM, došlo je do pomaka u saradnji.

Zajedničko učestvovanje u izradi pojedinih strateških dokumenata<sup>39</sup> otvorilo je prostor za dijalog i NSNM i organizacije civilnog društva su prepoznale potencijal buduće saradnje.

Tako na primer Nacionalni savet bošnjačke nacionalne manjine i udruženje Damad potpisali su memorandum o saradnji, Nacionalni savet romske nacionalne manjine ima nekoliko zajedničkih akcija sa Romskom ženskom mrežom (javno slušanje o položaju romkinja u Narodnoj Skupštini Republike Srbije, konferencija o nasilju nad ženama i sl.), a Nacionalni savet slovačke nacionalne manjine ima zajedničke projekte sa civilnim sektorom (na primer objavljena je publikacija „Znamenite Slovakinke“).

Većina NSNM nije upoznata sa aktivističkim radom ženskih organizacija (na primer, ne znaju sve za kampanju „16 dana aktivizma protiv nasilja nad ženama“) iako razumeju važnost ženskih organizacija i njihov mogući uticaj. Ženama u NSNM potrebna je podrška, a uz zagovaranje koji bi ženske NVO sprovodile, muškarci na rukovodećim mestima bi bili otvoreniji da uzmu u obzir ideje, odluke i predloge svojih koleginica iz NSNM.

Zanimljivo je bilo videti na koji način aktivistkinje iz civilnog sektora doživljavaju rad saveta i njihovih članica. Generalno NSNM su viđeni kao zatvoreni, bez stvarne želje da čuju

---

<sup>37</sup> Učesnica fokus grupe

<sup>38</sup> Misija OEBS u Srbiji kroz svoje programe podržava Romsku žensku mrežu i umrežavanje žena iz romske zajednice, ali su organizovane i aktivnosti koje za cilj imaju umrežavanje žena iz različitih nacionalnih saveta (letnje škole; seminari i sl.).

<sup>39</sup> Učesnice fokus grupe u Novom Pazaru, navele su da su i organizacije civilnog društva i predstavnice/ci nacionalnog saveta učestvovali u konsultacijama i izradi strateških dokumenata na nacionalnom nivou.



Akademija ženskog liderstva

mišljenje aktivistkinja, neretko ih vide kao tela u funkciji političkih partija. Nedostatak poverenja se može osetiti sa obe strane, ali su приметni i pomaci i primeri uspešne saradnje.

Tako većina predstavnica ženskih organizacija sa kojima je razgovarano vide savete kao potencijalne partnere, mogućnost za zajednički rad na promovisanju većeg uključivanja žena u odlučivanje i spremne su da pruže konkretnu podršku ženama u NSNM na rešavanju pitanja važnih za očuvanje identiteta njihovih zajednica. Saveti su takođe, viđeni i kao tela koja mogu zagovarati rodnu ravnopravnost u okviru svojih nadležnosti, a udruženja koja se bave pitanjima žena im u tome mogu pomoći budući da prepoznaju ključne probleme sa kojima se žene susreću. Dodatnu podršku NSNM od ovih udruženja mogu dobiti kroz predloge i zajedničkim formulisanjem pojedinih zakonskih rešenja i smatraju da se zajedničkim radom mogu efektivnije zagovarati promene.

Ono što jeste izazov za dalju saradnju jesu motivi i jedne i druge strane koji su se mogli prepoznati tokom rada na terenu. Sa jedne strane, nacionalnim savetima su potrebne organizacije civilnog društva za podršku u razvoju projekata i u njihovoj realizaciji, a sa druge strane OCD žele da u saradnji sa članovima i članicama NSNM rade na razvoju zajednica i njihovom razvoju ideja od konzervativnih ka progresivnim i u skladu sa savremenim društvenim kontekstom.

Jedan od motiva za organizacije civilnog društva svakako mogu biti konkursi za projekte, koje NSNM raspisuju u okvirima svoje nadležnosti.

## 6. Rodna perspektiva i specifične potrebe žena iz manjinskih zajednica

Članice u NSNM uglavnom ne prepoznaju specifične potrebe žena iz svoje manjinske zajednice, osim ako već nemaju prethodno aktivističko iskustvo u organizacijama civilnog društva, kao na primer nacionalni saveti romske i češke nacionalne zajednice.

### 6.1. Potrebe žena u nacionalnim zajednicama

Jedno od pitanja postavljenih u fokus grupama odnosilo se na potrebe žena u nacionalnim savetima. Njihovi odgovori mogu se svrstati u nekoliko kategorija:

- **povezivanje** sa ženama iz drugih NSNM radi razmene iskustva, prakse i povećanja uticaja na procese donošenja odluka u svome NSNM (umrežavanje žena iz nacionalnih saveta se vidi kao jača podrška nego mreža unutar samog saveta).
- rad **sa ženama u zajednici** na prepoznavanju njihovih potreba i zastupanje njihovih interesa kroz rad NSNM, npr. održavanje redovnih sastanaka sa ženama iz svoje



Akademija ženskog liderstva

zajednice radi rešavanja pitanja u vezi sa položajem žena, koja su okvirima nadležnosti rada NSNM.

- specifična **znanja** koja se tiču rodne ravnopravnosti, uključivanja rodne perspektive u rad saveta u procesima rešavanja pitanja važnim za očuvanje identiteta nacionalne zajednice, negovanja i afirmacije ženskog stvaralaštva u cilju očuvanja kulture manjinske zajednice.
- **razvoj veština** za: javni nastup, rad sa medijima, lobiranje, pregovaranje, argumentovanje i sl.
- **pisanje predloga projekata**, naročito za fondove Evropske unije.<sup>40</sup>

## 6.2. Uvođenje rodne perspektive

Urođnjavanje odnosno uvođenje rodne perspektive u rad saveta je tema koja je aktuelna još od donošenja Zakona o nacionalnim savetima nacionalnih manjina kada su uvedene kvote za manje zastupljen pol. Od tada do danas imamo primere uvođenja rodne perspektive u pojedinim NSNM, ali je uglavnom ovo pitanje ostalo na marginama interesovanja većine saveta. Većina učesnica fokus grupa nije se ranije sretala sa ovim pojmom te im ostaje nepoznanica koji su koraci koje treba preduzeti za uvođenje rodne perspektive u rad nacionalnih saveta.

U skladu sa tim ova analiza mapirala je izazove zbog kojih je izostalo urođnjavanje:

- Nedostatak znanja i veština u vezi sa rodnom ravnopravnošću i radom NSNM u okviru svoje četiri nadležnosti.
- Nedovoljno znanja o procedurama i pravnom okviru za uvođenje rodne perspektive u rad NSNM (promena statuta, osnivanje tela/odбора za rodnu ravnopravnost, vođenje rodne statistike).
- Nedostatak informacija o dosadašnjem radu na uvođenju rodne ravnopravnosti generalno.
- Nepoznavanje primera dobre prakse i nedovoljna povezanost sa ženama iz drugih nacionalnih saveta.
- Neodovoljno „političke volje“ da se na sednicama saveta raspravlja o prožimanju teme rodne ravnopravnosti kroz četiri oblasti u okviru kojih se kreću nadležnosti nacionalnih saveta.
- Nedovoljno povezivanje žena unutar nacionalnih saveta i mali broj žena koji se pre angažmana u nacionalnim savetima bavilo pitanjem poboljšanja položaja žena, u okviru nadležnosti koje NSNM imaju.

---

<sup>40</sup> „Želimo da naučimo pisanje projekata za Evropsku uniju, ili da uzmemo nekoga da nam napiše projekat i da onda sprovodimo aktivnosti koje smo same smislile“, učesnica fokus grupe



Akademija ženskog liderstva

- Nedostatak komunikacijskih strategija i veština u vezi sa javnim nastupom, debatovanjem, argumentovanjem i sličnim liderskim veštinama.

## 7. Zaključci i preporuke

### 7.1. Motivacija žena da se kandiduju za mesta odlučivanja

**Zaključak:** Motivacija žena da budu birane na rukovodeća mesta u NSNM slična je kao i na prethodnim izborima i kreće se od želje da se unapredi rad saveta i upotrebi stručnost, iskustvo i prepoznatljivost pojedinih žena u zajednici, za dobrobit svoje zajednice. Članice saveta sebe vide kao nekog ko može da napravi promenu, ali su usled velikih izazova sa kojima se susreću u radu česta i razočarenja, odustajanja od kandidovanja i napuštanje pozicija na kojima se odlučuje. U većini slučajeva odluke i dalje donose njihove kolege, uglavnom van sednica i uticaj žena je sveden na minimum. Neretko je liderska uloga žena samo deklarativna i stvarnu podršku za ideje i predloge žene teško dobijaju u svakodnevnom radu nacionalnog saveta.

**Preporuka:** Bilo bi korisno kada bi žene koje su na visokim pozicijama u NSNM i rodno osveščene, zajedno sa aktivistkinjama iz ženskih organizacija i drugim zainteresovanim stranama (kao što je lokalno telo za rodnu ravnopravnost) osmislile strategije za promociju rada i postignutih rezultata članica nacionalnih saveta. Na ovaj način bi sebe, kao žene na mestu odlučivanja unutar NSNM, učinile vidljivim i promovisale kao primer drugim ženama. U skladu sa tim, kontinuirana povezanost žena sa ženskim udruženjima i udruženjima koja se bave očuvanjem nacionalnog identiteta (kulturom, tradicijom, očuvanjem jezika i pisma, organizovanjem nacionalnih praznika i sl.) može biti mehanizam za jačanje pozicije žena na mestima odlučivanja (kroz informacije, saradnju, podršku kojoj pružaju organizacije civilnog društva), a sa druge strane značajan resurs za uvođenje rodne perspektive u rad nacionalnog saveta.

#### 7.1.2. Prepreke sa kojima se žene sreću u svom radu





Akademija ženskog liderstva

**Zaključak:** Žene prepoznaju nekoliko ključnih prepreka u svom radu na rukovodećim mestima unutar NSNM. Neke od tih prepreka odnose se na načina rada saveta i način donošenja odluka unutar saveta.

Pored toga, pripadnost političkim partijama i jak partijski uticaj su za mnoge žene nepremostiva barijera. Nedostatak političkog iskustva i veština žene takođe vide kao značajnu prepreku.

**Preporuka:** Važno je dalje raditi na osnaživanju članica nacionalnih saveta i unapređenju njihovih znanja i veština, pre svega onih koji se odnose na rad saveta (pravila i procedure, mandati, iskustva drugih saveta i sl.) i političke veštine neophodne za učešće u javnom životu (argumentovanje, pregovaranje, veštine prezentacije i sl.).

Unapređenje procedura koje se odnose na donošenje odluka i način rada unutar samog saveta takođe bi uticalo na smanjenje prepreka sa kojima se žene suočavaju.

Povezivanje članica nacionalnih saveta sa ženama iz drugih nacionalnih saveta radi razmene iskustva, bila bi takođe značajna podrška za smanjenje prepreka.

Kontinuiran rad na rodnom osvešćivanju članica i članova nacionalnih saveta, takođe se vidi kao značajna podrška samim članicama saveta. U vezi s tim, neka specifična znanja kao što je rodna analiza budžeta bi bila korisna, kako bi se utvrdilo na koji način se može obezbediti alokacija sredstava za aktivnosti u vezi sa promocijom rodne ravnopravnosti i unapređenjem položaja žena u okviru svake od 4 nadležnosti saveta. Obuke u vezi sa pisanjem projekata takođe su korisne, budući da su članice saveta istakle da imaju ideje ali ne poseduju znanje da ih uobliče.

### 7.1.3. Povezanost sa drugim ženama iz NSNM i civilnim sektorom

**Zaključak:** Nacionalni saveti su prepoznati od civilnog sektora kao potencijalni akteri koji mogu promovisati i zagovarati rodnu ravnopravnost u okviru svojih nadležnosti, ali i aktivno učestvovati u unapređenju položaja žena iz svoje manjinske zajednice. U skladu sa tim potencijal za saradnju na zajedničkim projektima kako različitih NSNM, tako i sa civilnim sektorom, postoji.

Sa druge strane žene iz NSNM prepoznaju značaj povezanosti sa koleginicama iz drugih saveta i saradnju sa organizacijama civilnog društva.

Zahvaljujući naporima međunarodnih organizacija, prvenstveno Misije OEBS u Srbiji na umrežavanju žena iz NSNM i radu institucija, formirana je grupa žena koje su izabrane na mesta odlučivanja, osveščene, imaju uvid da je položaj žena u NSNM nadnacionalna tema i shvataju značaj međusobnog povezivanja.



Ipak u nekim nacionalnim zajednicama nema mnogo iskustva saradnje, ili je ona slaba i sporadična i odvija se sa dosta nepoverenja i kritike sa obe strane.

**Preporuka:** U zajednicama gde je već uspostavljena saradnja žena iz nacionalnih saveta i organizacija civilnog društva, posebno tamo gde su organizacije civilnog društva povezane sa ženama u nacionalnim savetima, nastaviti saradnju i promovisati njihov rad kao primere dobre prakse.

U zajednicama u kojima te saradnje nema, ili je slaba i povremena podržati ovu saradnju kroz organizovanje zajedničkih skupova, seminara ili sastanaka (što je bio eksplicitni zahtev sa jedne od fokus grupa).

Raspisivanje konkursa za projekte od međunarodnih organizacija, kao i nacionalnih saveta u kojima se podržava/zahteva saradnja nacionalnih saveta i organizacija civilnog društva koja se bave promocijom rodne ravnopravnosti, takođe je mogući model pospešivanja saradnje.

#### 7.1.4. Potrebe i problemi žena u manjinskim zajednicama

**Zaključak:** Žene izabrane na rukovodeće pozicije u NSNM uglavnom ne prepoznaju specifične potrebe žena iz svoje manjinske zajednice, osim ako već nemaju prethodno aktivističko iskustvo u organizacijama civilnog društva ili značajnu saradnju sa njima. Takođe specifičan položaj žena češće se prepoznaje u onim zajednicama koje su već pokrenule pitanje pozicije žena kao poseban izazov sa kojim se suočavaju (npr. romska ili bošnjačka zajednica).

U svakom slučaju broj aktivnosti, inicijativa unutar nacionalnih saveta kojima se (u okviru nadležnosti) promoviše rodna ravnopravnost i radi na poboljšanju položaja žena je vrlo mali.

Sa druge strane članice nacionalnih saveta i aktivistkinje ženskih organizacija vide kao potencijal povezivanje sa ženskim udruženjima unutar svoje manjinske zajednice, upravo radi boljeg sagledavanja pozicije žena.

**Preporuka:** Ohrabrivati članice saveta da kontinuirano rade sa ženama u zajednici i saraduju sa ženskim organizacijama kako bi se prepoznale njihove potrebe, dobile potrebne informacije o položaju žena u svojoj zajednici i adekvatno zastupale njihove interese.

Organizovati seminare ili predstavljanje primera dobre prakse kako bi članice saveta razumele da jeste deo njihove uloge (i očekivanje ženskih organizacija) da budu glasovi



Akademija ženskog liderstva

žena u nacionalnom savetu, odnosno da se tzv. neutralne politike ne odnose na celu zajednicu i ne utiču jednako na živote žena i muškaraca.

### 7.1.5. Uvođenje rodne perspektive

**Zaključak:** Urođnjavanje odnosno uvođenje rodne perspektive u rad saveta je tema koja je aktuelna još od donošenja Zakona o nacionalnim savetima nacionalnih manjina kada su uvedene kvote za manje zastupljen pol. Od tada do danas imamo primere pokušaja uvođenja rodne perspektive u pojedinim NSNM, ali je uglavnom ovo pitanje ostalo na marginama interesovanja većine saveta. Iako beležimo pojedinačne inicijative, aktivnosti, pa i proceduralne promene u nekim savetima (uvođenje tela za rodnu ravnopravnost), ne možemo reći da imamo primer dobre prakse kojim bi se ilustrovalo uvođenje rodne perspektive u rad nacionalnih saveta.

**Preporuke:** Omogućiti članicama i članovima nacionalnih saveta sticanje posebnih znanja i veština u vezi sa rodnom ravnopravnošću i uvođenjem rodne perspektive u rad NSNM u okviru svoje četiri nadležnosti. Podržati nacionalne savete da primenjuju alate za uvođenje rodne perspektive: prikupljanje rodno osetljivih podataka, rodna analiza, rodno budžetiranje (npr. osnažiti odbore nacionalnih saveta da urade rodnu analizu svojih dosadašnjih aktivnosti).

Unaprediti znanja članova i članica nacionalnih saveta o procedurama i pravnom okviru za uvođenje rodne perspektive u rad NSNM (promena statuta, osnivanje tela/odbora za rodnu ravnopravnost, vođenje rodne statistike).

Kreirati mehanizme za informisanje i saradnju članica nacionalnih saveta o ženama u svojoj zajednici, njihovim potrebama i problemima, kako bi se mogle zalagati za unapređenje njihovog položaja u okviru nadležnosti nacionalnih saveta.

Omogućiti informisanje žena o dosadašnjem radu na uvođenju rodne perspektive u svom savetu ali i Srbiji generalno. Upoznavanje sa primerima dobre prakse u okviru drugih NSNM na polju urođnjavanja i njegove povezanosti sa radom na temama iz nadležnosti nacionalnih saveta.

Promovisati primere dobre prakse u okviru Koordinacije nacionalnih saveta nacionalnih manjina.

Podržati kreiranje mreže žena članica nacionalnih saveta radi razmene iskustva i njihovo povezivanje sa sličnim organizacijama i mrežama u Srbiji.