

# EDI GO!

EDI SMJERNICE S PREPORUKAMA: OKVIR ZA  
UVOĐENJE JEDNAKOSTI, RAZLIČITOSTI I  
INKLUZIJE U ORGANIZACIJE



Sufinancira  
Europska unija



## **EDI GO!**

# **EDI SMJERNICE S PREPORUKAMA: OKVIR ZA UVOĐENJE JEDNAKOSTI, RAZLIČITOSTI I INKLUZIJE U ORGANIZACIJE**



Sufinancirano sredstvima  
Europske unije

## IMPRESUM

### NASLOV

EDI SMJERNICE S PREPORUKAMA: OKVIR ZA UVOĐENJE JEDNAKOSTI, RAZLIČITOSTI I INKLUZIJE U ORGANIZACIJE

### IZDAVAČ

Forum za slobodu odgoja  
Đorđićeva 8  
10 000 Zagreb

### ZA IZDAVAČA

Ana Munivrana

**AUTORI:** Višnja Pavlović, Georgia Alexandrou, Camille Petersen, Adriana Garriga, Ana Bustamante Rosero i Lisa Avarello

**DOPRINOS KVALITETI STRUČNE RECENZIJE:** Karolina Kraljić, Alberto Biondo, Vasileios Margaritis, Claudia Lopez Monteagudo, Terje Kõlamets, Ana Munivrana i Vanja Kožić Komar

### GRAFIČKI DIZAJN

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2023.

**PROJEKT:** EDI GO - uvođenje organizacijskog pristupa integraciji modela jednakosti, različitosti i inkluzije u radu s mladima



Sufinancirano sredstvima  
Europske unije

Ova je publikacija ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije. Ona izražava isključivo stajalište njenih autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom pri uporabi informacija koje se u njoj nalaze.

Broj projekta: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

# SADRŽAJ

OKVIR ZA UVOĐENJE JEDNAKOSTI, RAZLIČITOSTI I INKLUZIJE U ORGANIZACIJE .....	6
O PROJEKTU .....	6
ŠTO ZNAČI EDI? .....	6
Jednakost (eng. Equality) .....	6
Različitost (eng. Diversity) .....	6
Inkluzija (eng. Inclusion) .....	6
UVOD.....	7
UPUTE ZA EDI SMJERNICE S PREPORUKAMA .....	8
DIMENZIJA 1: UPRAVLJANJE/VODSTVO.....	10
a) PODTEMA: RAZVOJ EDI ORGANIZACIJSKE POLITIKE.....	10
b) PODTEMA: POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA .....	12
c) PODTEMA: OSPOSOBLJAVANJE OSOBLJA I VOLONTERA NA RADNOM MJESTU.....	15
SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 1.....	17
DIMENZIJA 2: FIZIČKI PROSTOR .....	18
a) PODTEMA: DIZAJN I SADRŽAJ PROSTORA.....	18
b) PODTEMA: UPOTREBA FIZIČKOG PROSTORA .....	20
SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 2.....	22
DIMENZIJA 3: STAVOVI I ODNOSI .....	23
a) PODTEMA: JEZIK I KOMUNIKACIJA .....	23
b) PODTEMA: ORGANIZACIJSKA KULTURA.....	25
c) PODTEMA: MEĐUKULTURNI PRISTUP .....	27
SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 3.....	30
DIMENZIJA 4: ZAJEDNICA I PARTNERSTVA .....	31
a) PODTEMA: SURADNJA S LOKALNOM ZAJEDNICOM .....	31
b) PODTEMA: IZGRADNJA PARTNERSKIH ODNOSA S OBITELJIMA .....	34
SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 4.....	36
DIMENZIJA 5: IZRAVAN RAD S MLADIMA .....	37
a) PODTEMA: DIZAJN I PLANIRANJE PROJEKTA .....	37

b) PODTEMA: OBUKA / EDUKACIJA MLADIH .....	39
c) PODTEMA: EDUKACIJSKI MATERIJALI .....	42
SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 5.....	45
LITERATURA.....	46

# OKVIR ZA UVOĐENJE JEDNAKOSTI, RAZLIČITOSTI I INKLUZIJE U ORGANIZACIJE

## O PROJEKTU

*“EDI GO – uvođenje organizacijskog pristupa integraciji modela jednakosti, različitosti i inkluzije u radu s mladima.”*

Europska unija u raznim je strateškim dokumentima dala jasne smjernice za poticanje socijalne inkluzije, vrednovanje različitosti i promicanje jednakih mogućnosti za mlade (npr. u [EU strategija za mlade](#) i Erasmus+ [strategija za uključivanje i raznolikost](#)). Usto, u mnogim europskim zemljama ova načela predstavljaju temelj rada s mladima.

Međutim uvijek postoji potreba za promišljanjem, preispitivanjem i posljedičnim poboljšanjem naših praksi i politika za mlade koje mi, kao organizacije koje rade s mladima, primjenjujemo u svakodnevnom radu.

Glavni je cilj projekta EDI GO podržati organizacije koje rade s mladim ljudima kroz jačanje i poboljšanje internih dobrih praksi koje promiču jednakost, različitost i inkluziju (EDI prakse). Ovaj je projekt doveo do razvoja cjelovitog organizacijskog pristupa pregledu vlastitih EDI praksi unutar različitih aspekata organizacije čime se potencijalno mogu potaknuti organizacijske promjene.

**Partneri:** [Forum za slobodu odgoja](#) (Hrvatska); [KMOP – obrazovni centar](#) (Grčka); [Centar za kreativni razvoj “Danilo Dolci”](#) (Italija); [La Xixa](#) (Španjolska); [ADICE](#) (Francuska); [Humana Nova](#) (Hrvatska)

## ŠTO ZNAČI EDI?

### Jednakost (eng. *Equality*)

Jednakost podrazumijeva da pojedinci ili skupine pojedinaca nisu tretirane nepovoljnije. Jednakošću se nastoji promicati pravednost, bilo da se radi o pristupu obrazovanju, raznim osposobljavanjima, razvoju, mogućnostima zapošljavanja itd.

### Različitost (eng. *Diversity*)

Odnosi se na razne skupine društvenog identiteta na radnom mjestu ili u zajednici. Pritom je fokus na društvenim identitetima koji se razlikuju ovisno o pristupu moći i privilegijama, što dovodi do marginalizacije pojedinih skupina.

### Inkluzija (eng. *Inclusion*)

Okruženje koje prihvaća, u kojem se slave i cijene različiti pristupi, stilovi, perspektive i iskustva omogućavajući tako svim pojedincima da uključe sebe u potpunosti (i sve svoje identitete) te pokažu svoje snage i sposobnosti.

Saznajte više na <https://edi-go.eu/>

## UVOD

**Cilj je ove publikacije** nadahnuti i pokazati put organizacijama koje rade s mladima prema unapređenju postojećih i potencijalnom usvajanju novih praksi kojima se osigurava sveobuhvatniji pristup u radu s mladima usmjeren na društvenu pravdu, jednakost i prava. To podrazumijeva ulaganje svjesnog napora da se u organizacije integrira praksa koja odgovara na potrebe mladih ljudi u nepovoljnom položaju kako bi se potaknuo njihov osjećaj pripadnosti. Štoviše, to bi značilo usvajanje prakse koja reagira na opresivno i diskriminatorno ponašanje te nesvjesne predrasude prisutne u društvu u kojem mladi žive.

**Slušanje iskustava mladih ljudi i osoba koje rade s mladima o isključenosti** na sustavan način predstavlja jedini način na koji se praksa rada s mladima može razvijati i postati inkluzivnija, raznolikija i responzivnija te način na koji se područje rada s mladima može najbolje prilagoditi i odgovoriti na potrebe mladih u nastojanju da ostvare svoj potencijal. Sastavni dio ove publikacije predstavljaju perspektive i glasovi mladih te osoba koje rade s mladima, a s kojima smo razgovarali u pet zemalja EU-a u razdoblju između travnja i lipnja 2023. godine (30 organizacija mladih i gotovo 100 mladih ljudi). Njihove perspektive detaljno su predstavljene u komparativnom izvješću [„Key issues in applying equality, diversity and inclusion in youth organizations – experience of five eu countries“](#) te u sažetku izvješća dostupnom na [hrvatskom jeziku](#).

Osim preporuka i dobrih praksi intervjuiranih djelatnika, djelatnica i mladih ljudi, tim autora i autorica koristio je također svoju vlastitu stručnost i iskustvo u radu s mladima te je uz konzultiranje različite literature razvio preporuke za pet organizacijskih dimenzija kojima se osigurava sveobuhvatniji pristup integraciji vrijednosti jednakosti, različitosti i inkluzije u organizacijama.

Tijekom istraživanja izdvojenih dimenzija u ovome dokumentu, organizacija može odlučiti razviti plan unaprjeđenja EDI praksi (*Equality* – jednakost, *Diversity* – različitost, *Inclusion* – inkluzija) koji odgovara njoj i njezinu profilu ili dodatno raditi na već postojećim politikama jednakosti, različitosti i inkluzije. Naravno, to može biti samo početna točka za promišljanje organizacijske prakse i započinjanje dijaloga između osoblja i volontera. Ovaj dokument ne nudi nikakve recepte niti mu je cilj provedba svih koraka, no nudi preporuke koje će vas potaknuti na razmišljanje o inkluzivnom radu vaše organizacije.

**EDI GO PROJEKTNI TIM**

## UPUTE ZA EDI SMJERNICE S PREPORUKAMA

**PET DIMENZIJA** unutar organizacije iz perspektive **jednakosti, različitosti i inkluzije**.

Svaka **DIMENZIJA** sadrži 2 do 3 **PODTEME** koje se odnose na EDI praksu.

<b>DIMENZIJE</b>	<b>PODTEME</b>
<p><b>DIMENZIJA 1: UPRAVLJANJE/VODSTVO</b></p> <p>Upravljanje nevladinim organizacijama uključuje proces razvoja strateškog vodstva koji se sastoji od postavljanja smjernica, donošenja strateških odluka, ocjenjivanja učinka te osiguravanja odgovornosti i transparentnosti. Ako organizacija razmatra nove pristupe i prakse u vezi s EDI vrijednostima, važno ih je integrirati u ključne organizacijske dokumente i/ili razviti politike/smjernice za njihovu provedbu i izgradnju kapaciteta.</p>	<p><b>Razvoj EDI organizacijske politike</b></p> <p><b>Politika zapošljavanja</b></p> <p><b>Osposobljavanje osoblja i volontera na radnom mjestu</b></p>
<p><b>DIMENZIJA 2: FIZIČKI PROSTOR</b></p> <p>Uključuje organizacijski dizajn prostora i njegova sadržaja koji se promatraju i u kontekstu ljudi koji koriste taj prostor, a ne samo kao prostor sam za sebe. Važno je osigurati da je fizički prostor nepristran u smislu dizajna, sigurnosti i reprezentacije.</p>	<p><b>Dizajn i sadržaj prostora</b></p> <p><b>Upotreba fizičkog prostora</b></p>
<p><b>DIMENZIJA 3: STAVOVI I ODNOSI</b></p> <p>Oni su ključni za uspostavu i održavanje EDI sustava vrijednosti. To uključuje svijest o tome koliko je jezik inkluzivan jer (mikro)isključivanja prečesto prolaze nezapaženo ili bez reakcije. Ovdje se također radi o osvještavanju vlastite nesvjesne pristranosti te postoje li stereotipna očekivanja od osoblja, volontera i mladih ljudi na temelju njihova spola, rase, vjere, invaliditeta i tako dalje.</p>	<p><b>Jezik i komunikacija</b></p> <p><b>Organizacijska kultura</b></p> <p><b>Međukulturni pristup</b></p>
<p><b>DIMENZIJA 4: ZAJEDNICA I PARTNERSTVA</b></p> <p>Uključivanje zajednice ključno je kako bi obitelji i prijatelji razumjeli zašto je rad organizacije na EDI vrijednostima važan te kako ga oni mogu podržati. Umrežavanje uz istovremeno uvažavanje EDI</p>	<p><b>Suradnja s lokalnom zajednicom</b></p> <p><b>Izgradnja partnerskih odnosa s obiteljima</b></p>



vrijednosti uključuje izgradnju odnosa s različitim dionicima zajednice i zalaganje za interese mladih koji pripadaju manjinskim ili marginaliziranim skupinama.	
<p><b>DIMENZIJA 5: IZRAVAN RAD S MLADIMA</b></p> <p>Rad s mladima mora biti kulturno i kritički osjetljiv. Čimbenike poput spola, rase, vjere, seksualne orijentacije, kulture i jezika, invaliditeta, pismenosti i dobi treba uzeti u obzir i njima se na odgovarajući način pozabaviti kroz projekte i programe.</p>	<p><b>Dizajn i planiranje projekta</b></p> <p><b>Obuka/edukacija</b></p> <p><b>Edukacijski materijali</b></p>

Unutar svake **PODTEME** pronaći ćete sljedeće opise:

**ISHOD** – objašnjava na koji su način EDI vrijednosti vidljive u praksi unutar ove teme.

**CILJ** – objašnjava što se želi postići integracijom preporuka iz ove teme.

**PREPORUKE** – prijedlozi konkretnih koraka koji doprinose ostvarenju navedenih ishoda i ciljeva.

**DOBRE PRAKSE** – opis postojeće dobre prakse i/ili alata za podršku praktične primjene.

**DODATNA LITERATURA** – pruža pristup već postojećim izvorima i dobrim praksama vezanim uz konkretnu temu, na engleskom jeziku.

Ideja je pružiti argumente i konkretne prijedloge za (daljnji) razvoj vaše organizacijske prakse u određenoj podtemi.

Netko može odlučiti pročitati sve dimenzije ili izabrati među niže navedenim dimenzijama i podtemama onu koju smatra najzanimljivijom za svoju organizaciju te ju proučiti koristeći ponuđenu poveznicu.

Druga je mogućnost, po preporuci autora i autorica, ispunjavanje **EDI ALATA ZA SAMOVREDNOVANJE** politika i praksi vaše organizacije (alat za podršku EDI smjernicama s preporukama). Alat također može poslužiti kao **kontrolna lista** budući da je naveden nakon svake dimenzije u ovoj publikaciji.

Ovaj alat omogućava mapiranje EDI praksi koje (još) ne postoje ili postoje, ali u smanjenom opsegu. To vam može pomoći da se usredotočite na one teme koje bi mogle biti vrijedne daljnjeg istraživanja kako ih razviti i/ili integrirati u vašu organizacijsku praksu.

## DIMENZIJA 1: UPRAVLJANJE/VODSTVO

**O čemu se radi:** Upravljanje nevladinim organizacijama uključuje proces razvoja strateškog vodstva koji se sastoji od postavljanja smjernica, donošenja strateških odluka, ocjenjivanja učinka te osiguravanja odgovornosti i transparentnosti. Za poboljšanje i uvođenje EDI prakse važno ih je integrirati u ključne dokumente i posvetiti se izgradnji kapaciteta organizacije.

**Kome je namijenjeno:** Vodstvu organizacije

**Podteme:** a) RAZVOJ EDI ORGANIZACIJSKE POLITIKE, b) POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA i c) OSPOSOBLJAVANJE OSOBLJA I VOLONTERA NA RADNOM MJESTU

### a) PODTEMA: RAZVOJ EDI ORGANIZACIJSKE POLITIKE

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Vrijednosti jednakosti, različitosti i inkluzije (EDI) dio su dugoročne vizije i misije organizacije te su uključene u organizacijske dokumente i politike.</p> <p>Osoblje i volonteri te mladi uključeni su i pridonose oblikovanju politika i postizanju jednakosti, različitosti i inkluzije u radu organizacije.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	<p>Jednakost, različitost i inkluzija prepoznate su unutar organizacije kao temeljne vrijednosti koje su važne organizaciji i osobama koje rade s mladima.</p> <p>Kontinuirani rad i promišljanje osoba koje rade s mladima, volontera i mladih o njihovom angažmanu u postizanju jednakosti, različitosti i inkluzije u organizaciji.</p>
<b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)  <i>„Napravite planove i korake prije uvođenja politike inkluzije, na primjer, organizirajte fokusnu</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vodstvo organizacije mora biti uključeno od samog početka (daljnjeg) razvoja procesa EDI politika. Obavijestite svaku razinu vodstva (na primjer, upravni odbor, izvršnog direktora:icu, više voditelje:ice programa, itd.) o procesu razvoja EDI politike u koji ćete krenuti kao organizacija.</li><li>• Razvijte korake ovog procesa informiranja vodstva koji su prikladni za vašu organizaciju. To znači da je potrebno procijeniti potrebnu razinu formalnosti ovog procesa kao i baze znanja o EDI vrijednostima te praksama koje vaše</li></ul>

*grupu kako biste shvatili potrebe manjinskih skupina."*

*Mlada osoba (Hrvatska)*

*„Sklopite partnerstva s podzastupljenim zajednicama i organizacijama.“*

*Osoba koja radi s mladima (Grčka)*

vodstvo zahtijeva kako bi se što potpunije uključilo u proces razvoja politike.

- Učinite EDI vrijednosti vidljivima u svojim organizacijskim dokumentima (statut, izjava o misiji, vizija itd.).
- Integrirajte EDI dimenzije u organizacijski strateški plan i učinite ih vidljivima na organizacijskoj mrežnoj stranici i društvenim mrežama.
- Imenujte osobu i/ili formirajte radnu skupinu (u većim organizacijama) za koordinaciju organizacijske EDI prakse te ih zadužite da provjere trenutnu praksu.
- Dajte mandat koordinatoru:ici za EDI ili radnoj skupini za EDI kako bi isplanirali strateško poboljšanje različitih aspekata organizacijskih praksi i politika.
- U radnu skupinu uključite raznolike članove:ice svog osoblja, kao i nužne vanjske osobe koje rade na EDI području.
- Istražite i utvrdite lokalna demografska obilježja te prisutnost skupina u nepovoljnom položaju u zajednicama u kojima vaša organizacija djeluje.
- Preispitajte organizacijsku praksu za dopiranje do ovih skupina u vašoj zajednici i, ako je potrebno, poboljšajte vaš pristup prema podzastupljenim zajednicama.
- Uključite mlade s kojima radite, posebno one različitog podrijetla, u reviziju postojećih praksi. Posavjetujte se s njima o praksama i iskustvima prihvatanja, poštovanja i uvažavanja u vašoj organizaciji na obziran način.
- Neka koordinator:ica za EDI sa suradnicima i/ili radnom skupinom razvije organizacijsku politiku o EDI-ju (niže pogledajte primjere dobre prakse). Politika treba poslužiti kao skup smjernica o tome kako poboljšati vlastitu EDI praksu u različitim područjima i kako prilagoditi programe koji su već u tijeku.
- Sustavno planirajte kako upoznati osoblje i volontere s EDI politikama i/ili smjernicama. Osigurajte model i prostor za promišljanje i raspravu kako biste im omogućili vrijeme da prihvate politiku kao vlastitu.
- Temeljem EDI prakse identificirajte potrebnu obuku osoblja i volontera te razvijte plan obuke.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Postavite vremenski okvir i pratite pokazatelje i napredak u postizanju jednakosti, različitosti i inkluzije u podzastupljenim zajednicama.</li> <li>● Razmjenjujte iskustva i dobre prakse s drugim organizacijama.</li> <li>● Planirajte sustavne i učinkovite načine informiranja mladih i pripadnika vaše zajednice o organizacijskim politikama i postupcima koji se odnose na jednakost, različitost i inkluziju.</li> <li>● Mapirajte te tražite podršku i suradnju institucija u vašoj zemlji koje se bave jednakošću, različitosti i inkluzijom i/ili organizacija civilnog društva koje se bave ovim temama.</li> </ul>
<b>Dobre prakse i resursi</b>	<p><b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Politika upravljanja kod tema roda i različitosti</a> (Centar za kreativni razvoj „Danilo Dolci“)</p> <p><b>Alat 1:</b> <a href="#">Ideje koje treba uzeti u obzir pri razvoju EDI politike kako ne bi samo „završile na polici“</a></p> <p><b>Alat 2:</b> <a href="#">Predložena struktura dokumenta EDI politike</a></p>
<b>Dodatna literatura (eng.)</b>	<p>➤ <a href="#">8 KORAKA DO UKLJUČIVOG RADA S MLADIMA</a> – Promicanje najkvalitetnije inkluzivne prakse u radnim okruženjima s mladima</p>

## b) PODTEMA: POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Organizacijska politika zapošljavanja koja uključuje EDI dimenziju osigurava da organizacija privuče širok spektar različitih ljudi, čime se potiče dinamična i reprezentativna radna snaga. Rezultat toga je povećana kreativnost, inovativnost i kulturno razumijevanje unutar organizacije.</p> <p>Predanost pravednim i inkluzivnim praksama vidljiva je u raznolikoj radnoj snazi kao i u uključenim različitim skupinama volontera i mladih. Organizacija je predana održavanju ugleda organizacije koja prihvaća različitost u svom sastavu i zagovara okruženje u kojem se svaki član:ica</p>
---	--

	osjećaju cijenjenima, pridonoseći kulturi kolektivnog osnaživanja i pozitivnog društvenog utjecaja.
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	<p>Učinkovita politika zapošljavanja koja integrira EDI dimenziju nastoji srušiti prepreke koje mogu postojati u tradicionalnim procesima zapošljavanja osoblja i volontera te promiče pravednost i proaktivno se bavi sistemskim pristranostima i postojećom nepravednošću u pogledu prilika za zapošljavanje/volontiranje.</p> <p>Glavni je cilj razvijati radno okruženje koje uključuje širok raspon pozadina, identiteta, iskustava i perspektiva. Uključuje aktivno traženje i promicanje različitosti u smislu rase, spola, dobi, etničke pripadnosti, seksualne orijentacije, invaliditeta i drugih karakteristika ili iskustava. Time je cilj organizacije stvoriti inkluzivnije i ravnopravnije okruženje u kojem se svaki pojedinac i pojedinka osjećaju cijenjenim i imaju jednaku priliku za uspjeh.</p>
<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p><i>„Potičite različitost pri zapošljavanju: različitost po dobi, društvenom porijeklu itd.“</i></p> <p><i>Osoba koja radi s mladima (Francuska)</i></p> <p><i>„Dajte priliku mladima da se predstave, a ne da vam samo pročitaju svoje životopise.“</i></p> <p><i>Mlada osoba (Hrvatska)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Istražite demografska obilježja u lokalnim zajednicama u kojima vaša organizacija djeluje i provjerite je li demografska raznolikost zajednice zastupljena kod vašeg osoblja i volontera te mladih ljudi s kojima radite.</li> <li>● Strateški odlučite ima li smisla stvoriti raznolikiju radnu snagu, uključujući volontere, koja će predstavljati i odražavati raznolikost vaše zajednice i možda bolje doprijeti do nekih mladih u nepovoljnom položaju.</li> <li>● Obratite posebnu pozornost na svoju praksu zapošljavanja u posljednjim razdobljima, identificirajte moguće prepreke koje sprječavaju ljude različitog podrijetla i identiteta da se prijave i u skladu s tim isplanirajte svoje intervencije.</li> <li>● Povežite se s drugim organizacijama ili grupama koje okupljaju i rade s ljudima u specifičnom nepovoljnom položaju i s podzastupljenim zajednicama te istražite postoji li potencijal za suradnju. Oni bi mogli biti potencijalni izvor znanja, volontera i osoblja te podrške u integraciji tih zaposlenika:ca u vaše timove osoblja i volontera:ki.</li> <li>● Prilagodite svoje objave za posao/volontiranje svojoj politici zapošljavanja. Eventualno dodajte izjave koje potiču ljude različitog podrijetla da se prijave. Po mogućnosti prevedite oglase za posao/volontiranje na druge jezike koji su prisutni u vašim zajednicama i prilagodite ih osobama s oštećenjem vida.</li> <li>● Identificirajte različite kanale i platforme na kojima se okupljaju različiti kandidati:kinje, kao što su grupe koje vode manjine ili grupe i organizacije za određene demografske skupine, te im prosljedite oglase za posao/volontiranje. To mogu biti</li> </ul>

	<p>oglasnici za posao, društveni mediji, strukovne udruge, organizacije usmjerene na raznolikost i događaji za umrežavanje posebno usmjereni na podzastupljene skupine.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Osigurajte pravednost i senzibilnost tijekom procesa intervjuiranja koji bi kandidatu:kinji mogli biti potrebni. Planirajte moguće prilagodbe (na primjer, za kandidata:kinju s invaliditetom).</li> <li>● Uključite minimalno dvije osobe u proces selekcije, a u slučaju većeg broja kandidata:kinja uključite više osoblja u proces selekcije (ako je moguće, neka to budu oni ljudi koji su uključeni u vaše organizacijske EDI procese). Na taj način nastojte izbjeći nesvjesnu pristranost u procesu donošenja odluka o zapošljavanju.</li> <li>● Pružite povratne informacije svim kandidatima:kinjama za koje se niste odlučili na što je moguće obzirniji način te ako ih prepoznate kao potencijalno dobar kadar za vašu organizaciju (možda ne za prijavljeni posao, ali možda za neki drugi), potrudite se informirati ih o budućim prilikama (poslovi, volontiranje, sudjelovanje u aktivnostima).</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Duo Day u Francuskoj</a></p> <p><b>Alat 1:</b> <a href="#">Kontrolni popis koji se šalje kandidatima radi prilagodbi tijekom intervjua</a></p> <p><b>Alati 2:</b> <a href="#">Preporuke za pravednu politiku zapošljavanja kojoj je cilj inkluzivna radna snaga</a></p>
<p><b>Dodatna literatura (eng.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Kako voditi strukturirane intervjue:</a> 7 koraka za korištenje strukturiranih intervjua pri zapošljavanju i napredovanju radi poboljšanja rodne ravnopravnosti i zastupljenosti</li> <li>➤ <a href="#">Inkluzivno zapošljavanje: Vodič za poslodavce</a></li> <li>➤ <a href="#">GENEUS projekt:</a> Rodno neutralni alati i test za selekcijske procese (<a href="#">skup alata</a>)</li> </ul>

## c) PODTEMA: OSPOSOBLJAVANJE OSOBLJA I VOLONTERA NA RADNOM MJESTU

<p><b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)</p>	<p>Vodstvo organizacije predano je profesionalnom razvoju osoblja i volontera u pogledu EDI tema osiguranjem interne i vanjske obuke te prilika za nadzor kako bi se podržao proces stvaranja inkluzivnog, raznolikog, osjetljivog i održivog radnog okruženja kao i izravni rad s mladima.</p> <p>Osoblje i volonteri imaju stav, predanost i samosvijest o temeljnim vrijednostima jednakosti, različitosti i inkluzije koje predstavljaju sastavni dio rada s mladima.</p>
<p><b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)</p>	<p>Osoblje i volonteri koji su otvoreni prema reflektivnoj praksi i procesu podizanja vlastite svijesti o uvjerenjima, percepcijama, pretpostavkama i očekivanjima u svom radu s raznolikom populacijom mladih ljudi. Da bi se ostvarila inkluzivna, raznolika i respozivna praksa, osoba mora biti otvorena osvještavanju kroz promišljanje o praksi i tome kako steći nova znanja.</p> <p>Što su osoblje i volonteri samosvjesniji, tim bolje mogu primijetiti slučajeve u kojima bi mogli nenamjerno isključivati ili „ušutkavati” mlade. Kako ljudi produbljuju svoje razumijevanje, ono im omogućuje da reagiraju s više empatije i rade na zadovoljavanju potreba različitih skupina mladih ljudi te da podrže izgradnju njihova osjećaja pripadnosti.</p>
<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p><i>„Na primjer, dio naših najboljih praksi u lokalnoj misiji bio je tečaj o podršci transrodnim osobama koji nam je omogućio bolje razumijevanje. Obuku o</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uložite svoje resurse i vrijeme u profesionalni razvoj osoblja i volontera:ki u područjima jednakosti, različitosti i inkluzije.</li> <li>• Provedite programe obuke za podizanje svijesti o predrasudama baveći se predrasudama vezanim za spol, rasu, etničku pripadnost, dob, vjeru, invaliditet i druge karakteristike; obuka je predviđena za sve, a posebno za djelatnike:ce sektora ljudskih potencijala i ostale zaposlenike:ce.</li> </ul>

<p><i>podrški transrodnim osobama ponudila nam je naša organizacija.“</i></p> <p><i>Osoba koja radi s mladima (Francuska)</i></p> <p><i>„Ova obuka trebala bi se usredotočiti na razumijevanje i poštivanje različitih kultura, tradicija i identiteta kako bi se stvorilo inkluzivno okruženje puno poštovanja.“</i></p> <p><i>Mlada osoba (Grčka)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pobrinite se da ove obuke povećaju kulturnu kompetenciju među osobljem i volonterima, posebno u pogledu različitih mladih ljudi i njihovih obitelji s kojima radite</li> <li>● Planirajte i provedite obuku osoblja i volontera o prethodno pripremljenim <a href="#">EDI GO smjernicama za inkluzivni(ji) jezik</a>.</li> <li>● Osigurajte redovne <b>supervizije</b> za osoblje koje radi izravno s mladima u vidu grupe za učenje koju vodi stručni supervizor:ica pri čemu praktičari istražuju i rješavaju pitanja ili nedoumice koje se mogu pojaviti tijekom njihove prakse (Herman, 2012., dodatna literatura).</li> <li>● Jačajte stručnost među osobama koje rade s mladima uz pomoć savjetovanja i/ili upoznavanja sa psihološkom pozadinom kod prevencije i podrške u slučaju diskriminatornih pitanja.</li> <li>● Identificirajte stručnjake:inje i govornike:ce iz lokalne zajednice i širih društvenih mreža na temu EDI svjesne prakse te ih planirajte angažirati za izgradnju kapaciteta EDI koordinатора:ica unutar organizacije.</li> <li>● Stvorite prostor i strukture kako biste podržali <b>refleksivne prakse</b> – prostor u kojem osoblje i volonteri mogu otvoreno raspravljati o pitanjima inkluzije, jednakosti i različitosti.</li> <li>● Uvedite ili osnažite mogućnost promišljanja unutar tima o etičkim i vrijednosnim pitanjima kako bi se postigao konsenzus o tome kako organizacija kao cjelina reagira na diskriminaciju, prilagođava se različitosti te se bori protiv nepravde i nejednakosti s kojima se suočavaju mladi ljudi i njihove zajednice.</li> <li>● Planirajte godišnje programe obuke o EDI organizacijskoj politici i praksi kako biste doprli do svih novih zaposlenika:ca i volontera:ki (ovo se posebno odnosi na veće organizacije).</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa 1:</b> <a href="#">Osposobljavanje o pristupu osobama s invaliditetom – izradila mlada osoba s invaliditetom</a> (Centar za mlade grada Zagreba)</p> <p><b>Dobra praksa 2:</b> <a href="#">Obuka osoblja o smjernicama za inkluzivan jezik</a> (CSC Danilo Dolci)</p>



<b>Dodatna literatura (eng.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Uvod u upravljanje raznolikošću</a></li> <li>➤ <a href="#">Vodič za upravljanje raznolikošću za organizacije aktivne u interkulturalnom radu s mladima</a></li> <li>➤ Webinar mreže PYD: <a href="#">Skrivene predrasude: Tiče li se to osobe koja radi s mladima?</a></li> <li>➤ <a href="#">Provjere kulturnih kompetencija</a></li> <li>➤ <a href="#">Reflektivna praksa susreće superviziju rada s mladima</a>, Margo Herman</li> </ul>
----------------------------------	--

## SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 1

INDIKATORI DOBRE PRAKSE	Uspostavljeno	Djelomično uspostavljeno	Nije uspostavljeno	U razvoju
Unutar organizacije postoji organizacijska EDI politika ili smjernice (uključujući protokol za moguće diskriminatorne situacije).				
Postoje EDI vrijednosti i prakse koje se spominju u ključnim organizacijskim dokumentima kao što su misija, vizija, statut i tako dalje.				
EDI vrijednosti i prakse dio su strateškog organizacijskog plana.				
EDI organizacijske vrijednosti i prakse spominju se na organizacijskim mrežnim stranicama i društvenim mrežama.				
Organizacija zapošljava osoblje i volontere koji pripadaju različitim manjinskim skupinama te imaju različito podrijetlo.				
Oglasi za posao i volontere potiču pojedince iz marginaliziranih i manjinskih zajednica da se prijave.				
Proces odabira uključuje konkretne prakse koje poboljšavaju ukupnu inkluzivnost postupka odabira (na primjer, najmanje dvije osobe u užem izboru kandidata).				

Osoblje i volonteri su educirani o EDI temama te kako podržati mlade iz marginaliziranih i manjinskih zajednica.				
Postoji organizacijska praksa koja osoblju i volonterima pruža siguran prostor za razgovor i razmišljanje o svojoj praksi rada s mladima.				
Postoji godišnji kalendar obuke o EDI organizacijskoj politici i praksi za osoblje i volontere.				

## DIMENZIJA 2: FIZIČKI PROSTOR

**O čemu se radi:** Organizacijske prostore važno je promatrati ne samo kao prostorije i zgradu, već i kao mjesto koje koriste ljudi. Važno je osigurati da je fizički prostor nepristran u smislu dizajna, sigurnosti i reprezentacije.

**Kome je namijenjeno:** Organizacijskom rukovodstvu, osoblju i volonterima

**Podteme:** a) DIZAJN I SADRŽAJ PROSTORA i b) UPOTREBA FIZIČKOG PROSTORA

### a) PODTEMA: DIZAJN I SADRŽAJ PROSTORA

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	Gledano iz EDI perspektive, dizajn i sadržaj zgrade u kojoj djeluje organizacija daju prioritet pristupačnosti i osjećaju pripadnosti za sve pojedince, imajući na umu njihove razne potrebe, mogućnosti i pozadinu.  U praksi se to može očitovati kroz prilagođenost prostora osobama s invaliditetom, različite kulturne simbole, umjetnička djela, elemente dizajna, transparentne komunikacijske prostore i zone suradnje, čime se potiče okruženje u kojem se svatko osjeća dobrodošlim i cijenjenim unutar radnog prostora.
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	Cilj uključivanja EDI načela u dizajn zgrade jest stvaranje pristupačnih, gostoljubivih prostora koji odražavaju različite potrebe i identitete ljudi koji će ih koristiti.

	<p>Odabir prostora koji EDI dizajnom otvara mogućnost za korištenje raznim skupinama i pojedincima znači da vaša organizacija nastoji povećati društvenu jednakost, osnažiti marginalizirane zajednice i pridonijeti općoj dobrobiti i produktivnosti vašeg osoblja, volontera:ki i korisnika:ca. Cilj je ukloniti prepreke i promicati okružje u kojem pojedinci iz različitih sredina, iz raznih kultura i raznih potreba imaju osjećaj pripadnosti i uključenosti.</p>
<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p><i>„Stavite male znakove na zidove ili posvuda kako biste pokazali da uključujete sve (imala je LGBT+ zastavu na svom zidu).“</i></p> <p><i>Osoba koja radi s mladima (Francuska)</i></p> <p><i>„Za zajednicu osoba s invaliditetom: neka vaš radni prostor pregleda stručnjak za osobe s invaliditetom; surađujte sa zajednicama.“</i></p> <p><i>Mlada osoba (Hrvatska)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Provjerite prostor kako biste ustanovili koliko je prostor pristupačan mladim osobama s invaliditetom. Potražite pomoć stručnjaka:inja, primjerice iz organizacije koja radi s mladima s invaliditetom.</li> <li>● Napravite moguće promjene i/ili planirajte promjene u budućnosti kojima ćete poboljšati pristupačnost (rampe, namještaj podesiv po visini, taktilni elementi za navigaciju i alati za multisenzornu komunikaciju) kako biste stvorili fizički inkluzivan radni prostor koji zadovoljava različite potrebe.</li> <li>● Pitajte mlade s kojima radite vide li oni prostor organizacije kao gostoljubiv i inkluzivan za sve mlade ljude. Ako je moguće, posebno zatražite povratne informacije o tome kako vaš prostor izgleda od osoblja i mladih ljudi iz manjinskih i marginaliziranih skupina kako bi i oni doprinijeli njegovu izgledu.</li> <li>● Pokušajte pronaći kreativne i inovativne načine kako transformirati prostore da bi se osobe koje rade s mladima i mladi mogli okupiti i raditi zajedno.</li> <li>● Ako je moguće, razmislite o mentalnoj dobrobiti i neuroraznolikosti osoba koje borave u prostoru te im osigurajte prostore za meditaciju, privatne prostore, biofilne elemente i materijale koji smanjuju stres.</li> <li>● Ako je moguće, razmislite o ponudi sadržaja kao što su privatne sobe za nove majke, rodno neutralni sadržaji, prostori za molitvu i inkluzivno kulturno uređenje radnog prostora.</li> <li>● Neka vam korisnici:e prostora budu najvažniji. Što za njih znače jednakost, različitost, inkluzija i zastupljenost? Pitajte osobe koje rade s mladima i volontere:ke koji redovito koriste prostor što treba učiniti kako bi prostor postao gostoljubiviji, inkluzivniji i relevantniji za njihove potrebe.</li> <li>● Potaknite svoje kolege:ice i mlade s kojima radite da si postave sljedeća pitanja: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Što vidim u prostoru ove organizacije za mlade kada uđem kroz vrata?</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Imam li osjećaj pripadnosti ovom prostoru ili se moram uklopiti?</li> <li>❖ Imam li jednostavan pristup prostoru s obzirom na svoje mogućnosti?</li> <li>❖ Osjećam li se sigurno? Osjećam li se ugodno u prostoru?</li> <li>❖ Odražava li prostor moj identitet?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raspravite zajedno o gore navedenim povratnim informacijama i dogovorite kako poboljšati inkluzivnost vašeg prostora.</li> </ul>
<b>Dobre prakse i resursi</b>	<b>Alat:</b> <a href="#">Kontrolni popis za EDI radno mjesto i okruženje</a>
<b>Dodatna literatura (eng.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Inkluzivni dizajn: Jednakost, različitost i izgrađeno okruženje</a></li> <li>➤ <a href="#">Dizajn radnog mjesta za društvenu i kulturnu inkluzivnost</a></li> </ul>

## b) PODTEMA: UPOTREBA FIZIČKOG PROSTORA

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Organizacija se obvezuje osigurati da njezino osoblje, volonteri:ke i mladi koriste fizički prostor na način koji pruža sigurnost i potiče osjećaj pripadnosti.</p> <p>Osoblje i volonteri svjesni su da korištenje prostora treba biti inkluzivno i organizirano na obziran način te da se trebaju prikladno ponašati kako bi se osiguralo da se svatko osjeća dobrodošlim u prostoru, s različitim rasporedom sjedenja i inkluzivnim stavovima.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	<p>Organizacija za mlade obvezuje se osigurati da prostor koji se koristi odražava atmosferu dijeljenja, međusobnog poštovanja, učenja i rasta među osobljem, volonterima i mladima s kojima rade.</p> <p>Osoblje i volonteri svjesni su da formalno i neformalno korištenje prostora treba poticati prihvaćanje, brigu, povezanost i aktivan angažman. Osjetljivi su na događaje gdje određene skupine korištenjem nekog prostora mogu nenamjerno isključiti druge te su spremni potruditi se provoditi vrijeme, formalno i neformalno, s ljudima različitog podrijetla.</p>

<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Napravite nacrt unutarnje i vanjske upotrebe prostora i identificirajte uobičajeni način na koji ga koristi osoblje, volonteri i mladi u kontekstu EDI načela. Na primjer, ljudi se neformalno okupljaju na temelju svog roda, drugih zajedničkih identiteta ili možda položaja unutar organizacije.</li> <li>● Uložite vrijeme u podizanje svijesti među osobljem, volonterima i mladima o dinamici unutar i izvan grupe (pogledajte niže navedenu dodatnu literaturu) i započnite dijalog o tome kako korištenje prostora može biti temeljeno na vrijednostima, uz promicanje uzajamne brige i prihvaćanja.</li> <li>● Potaknite mlade da promatraju kako njihovi vršnjaci formalno i neformalno koriste prostor te da vam daju povratne informacije (osobito u grupama podrške i centrima/klubovima za mlade).</li> <li>● Analizirajte dobivene povratne informacije i, ako je potrebno, istražite i započnite dijalog unutar organizacije (npr. kada se primijeti da samo jedna grupa koristi određeni prostor). Unutar ove grupe istražite koje su njezine potrebe i razmislite kako joj najbolje možete izaći u susret.</li> <li>● Imajte na umu da ponekad mladi s određenim identitetom doživljavaju diskriminaciju i isključenost iz šireg društva, a ponekad je organizacija mladih prostor gdje se osjećaju sigurno i imaju potrebu biti zajedno (npr. mladi određene etničke pripadnosti ili mladi koji pripadaju LGBTQI+ zajednici).</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Korisnici su vlasnici mjesta: „Arijadnino” uređenje prostora</a> (KMOP)</p>
<p><b>Dodatna literatura (eng.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Kako stvoriti inkluzivan i pristupačan prostor</a></li> <li>➤ <a href="#">Objašnjenje dinamika unutar grupe i izvan nje</a></li> </ul>

## SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 2

INDIKATORI DOBRE PRAKSE	Uspostavljeno	Djelomično uspostavljeno	Nije uspostavljeno	U razvoju
Zgrada organizacije pristupačna je osobama s invaliditetom.				
Provodi se procjena s osobljem i mladim ljudima s ciljem upoznavanja s njihovim gledištem o prostoru organizacije, njegovoj inkluzivnosti i relevantnosti za njihove potrebe.				
Mladi iz marginaliziranih i manjinskih zajednica doprinose izgledu prostora organizacije kako bi postigli osjećaj pripadnosti.				
Provode se redovite evaluacije o iskustvu korištenja prostora organizacije iz perspektive osoblja i korisnika.				
Inkluzivno korištenje prostora u sklopu rada organizacije s korisnicima redovito se razmatra, raspravlja i poboljšava među osobljem i volonterima.				

## DIMENZIJA 3: STAVOVI I ODNOSI

**O čemu se radi:** Ova dimenzija podupire uspostavljanje sustava vrijednosti jednakosti, različitosti i inkluzije u organizaciju. To uključuje svijest o tome koliko jezik može biti pristran što često prolazi nezapaženo ili bez reakcije. Tu se također radi o tome da postanete svjesni nesvjesne pristranosti i toga postoje li stavovi i ponašanja unutar organizacije koji su skloni raznim stereotipima i predrasudama.

**Kome je namijenjeno:** Organizacijskom rukovodstvu, osoblju i volonterima

**Podteme:** a) JEZIK I KOMUNIKACIJA, b) ORGANIZACIJSKA KULTURA i  
c) MEĐUKULTURNI PRISTUP

### a) PODTEMA: JEZIK I KOMUNIKACIJA

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Organizacija osigurava da sva komunikacija koja ide kroz unutarnje i vanjske kanale slijedi ista zajednička načela jezične inkluzivnosti u skladu sa smjernicama i zajedničkim pravilima s kojima je upoznat svaki član:ica osoblja.</p> <p>Čitatelji:ce ili slušatelji:ce osjećaju se uključenima bez obzira na spol, vjeru, invaliditet, društvenu i/ili ekonomsku situaciju kojoj pripadaju ili za koju osjećaju da ih predstavlja.</p> <p>Komunikacija je inkluzivna i dosljedna zahvaljujući zajedničkom promišljanju i obuci te usvajanju niza pravila ili prijedloga.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	<p>Opći cilj korištenja inkluzivnog jezika jest promicanje poštovanja, pravednosti i jednakosti za sve ljude vrednovanjem različitih identiteta i stvarnosti. Sekundarni, ali važni ciljevi su promicanje različitosti, jačanje ugleda organizacije kao organizacije koja cijeni inkluzivnost u pogledu komunikacije te poticanje otvorenog dijaloga i kritičkog razmišljanja među osobljem od kojeg se traži da promišlja i usvoji smjernice i politike.</p> <p>Čitatelji:ce ili slušatelji:ce osjećaju se uključenima bez obzira na njihov spol, vjeru, zdravstveno stanje, socijalnu i/ili ekonomsku situaciju.</p>
<b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pitajte i uzmite u obzir različita razmišljanja prije nego što provedete bilo kakvu politiku inkluzivnog jezika.</li></ul>

<p><i>„Moramo osigurati organizacijske objave i objave na društvenim mrežama na svim jezicima korisnika i planirati strategije diseminacije za manjinske skupine i opću populaciju.“</i></p> <p>Osoba koja radi s mladima (Grčka)</p> <p><i>„Pružanje grupnog okruženja u kojem je mladima dopušteno kritički promišljati o riječima, izgraditi međusobno značenje te konfrontirati omogućuje stvaranje otvorenog dijaloga. Riječi poput mira, nenasilja, borbe protiv mafije imale bi manje smisla da svi zajedno ne razmišljamo o njima.“</i></p> <p>Osoba koja radi s mladima (Italija)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Preispitajte ključne dokumente organizacije kao i inkluzivnost jezika na mrežnim stranicama organizacije i projekata.</li> <li>● U ovaj proces uključite sve predstavnike različitih skupina.</li> <li>● Pobrinite se da su definicije jasne svima i da nema nesporazuma: dajte jasne definicije ključnih pojmova vezanih uz inkluzivnost kao što su spol i rod, rasa, seksualna orijentacija, etnička pripadnost i različita zdravstvena stanja. Konzultirajte <a href="#">EDI GO smjernice za inkluzivni(ji) jezik</a>.</li> <li>● Razmotrite nacionalni jezik(e) i zamjenice te počnite razmišljati kako zamjenice mogu prenijeti različita značenja.</li> <li>● Imenujte tim za rad na temi inkluzivnog jezika; članovi tima trebaju biti entuzijastični oko stvaranja internih politika u vezi s praksom inkluzivnog jezika.</li> <li>● Zamolite sve u timu da komentiraju i/ili odobre nacrt te rado prihvaćajte sve povratne informacije jer vam omogućuju uvid u stajališta osoba zaduženih za njegovu primjenu.</li> <li>● Uključite kad god je moguće rodno neutralni jezik; izbjegavajte pretpostavke o rodnom identitetu ili izražavanju.</li> <li>● Izbjegavajte stereotipe i pretpostavke vezane uz rasu, rod, seksualnost i invaliditet. Potičite uvažavanje individualnih razlika, ali nemojte prisiljavati ljude da se definiraju.</li> <li>● Neka uvijek bude jasno da postoji prostor za raspravu kada je to potrebno, ali mora postojati nulta tolerancija za govor mržnje ili diskriminirajući jezik koji se širi iz želje da se nekoga vrijeđa iz šale.</li> <li>● Osigurajte inkluzivne materijale i kurikulum u kojima je jasno i jednostavno objašnjeno zašto je inkluzivni jezik važan te kako se ponašati.</li> <li>● Uspostavite sigurne prostore za prijavljivanje diskriminirajućeg jezika ako je to potrebno.</li> <li>● Osigurajte inkluzivnu jezičnu obuku za osoblje i volontere te ponovite obuku svakih nekoliko mjeseci ili godina.</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Politika upravljanja kod tema roda i različitosti</a> (Centar za kreativni razvoj „Danilo Dolci“)</p> <p><b>Alat:</b> <a href="#">EDI GO smjernice za inkluzivni(ji) jezik</a></p>
<p><b>Dodatna literatura (eng.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Ključna načela za upotrebu inkluzivnog jezika</a></li> <li>➤ <a href="#">Inkluzivna komunikacija (Centar za ekonomsko osnaživanje žena)</a></li> <li>➤ <a href="#">Smjernice za inkluzivnu komunikaciju</a></li> </ul>



## b) PODTEMA: ORGANIZACIJSKA KULTURA

<p><b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)</p>	<p>Organizacija osigurava da su načela i vrijednosti jednakosti, različitosti i inkluzije integrirane u organizacijsku kulturu.</p> <p>Organizacijska kultura odnosi se na politike, prakse i procedure te na ponašanja koja se nagrađuju, podržavaju i očekuju u radnom okruženju kao i na značenje koje ona imaju za članove organizacije (Schneider, B., Ehrhart, M. G. i Macey, W. H. 2011).</p> <p>Ovdje se radi o tome kako ljudi razmišljaju o poslu koji rade, u što vjeruju, kako razumiju organizaciju i gdje se uklapaju u široj slici. Svaka organizacija već ima prožimajuću kulturu, bilo to namjerno ili ne. Osim toga, trenutna kultura možda nije izgrađena na temelju EDI vrijednosti i prakse. Uvođenje politika i protokola neće dovesti do ponovne izgradnje kulture organizacije. To se mora dogoditi istovremeno, a ponekad putem isprepletenog procesa uvođenja EDI organizacijske politike i obuke na radnom mjestu.</p> <p>Na taj način organizacija otvara prostor za samopromišljanje o različitim aspektima organizacijskog rada, ponašanja, praksi i rituala u skladu s EDI načelima.</p>
<p><b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)</p>	<p>Organizacija se zalaže za njegovanje inkluzivne organizacijske kulture u kojoj se ljudi osjećaju cijenjenima, slušanima i poštovanima, a sve kako bi se stvorio osjećaj pripadnosti za sve.</p> <p>Vodstvo i osoblje razumiju kako njihova trenutna organizacijska kultura obuhvaća jednakost, raznolikost i praksu inkluzivnosti te usvaja praksu samopromišljanja kojom se potiče sve unutar organizacije da budu osobno i profesionalno predani EDI vrijednostima i praksi.</p>
<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p><i>„Otvoreni dijalog je ključan, a normalna interakcija</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Vodstvo organizacije mora podržavati svaki početak razvoja EDI politike (vidi Dimenziju 1) te mora razumjeti da njena integracija u organizacijsku kulturu predstavlja dugotrajan proces učenja.</li><li>● Važno je utvrditi postojeću organizacijsku kulturu radi integracije EDI politike u organizacijsku kulturu. Organizacijska kultura može se mjeriti putem anketa, promatranja ili intervjua kako bi se</li></ul>

<p><i>izbjegava ponavljanje različitosti i dinamiku moći."</i></p> <p><i>Osoba koja radi s mladima (Italija)</i></p>	<p>dobila perspektiva članova i nečlanova u pogledu funkcioniranja organizacije (Peterson &amp; Fischer, 2004.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Razvijte način za ispitivanje trenutne kulture prikladno za vašu organizaciju. Ako ste mala organizacija, možete se odlučiti za promatranje i intervju. Ako ste velika organizacija, možete se odlučiti za ankete i fokusne grupe.</li> <li>● Komunicirajte na razne načine s osobljem i volonterima o njihovim mišljenjima u pogledu trenutne kulture te kako bi uobičajeni načini na koji se u organizaciji „obavljaju stvari” mogli pozitivno utjecati na EDI praksu ili je otežati. Razgovarajte o tome, razmijenite mišljenja i nađite način da se dogovorite kako krenuti naprijed.</li> <li>● Osigurajte da tim koji radi na uvođenju EDI politika poštuje organizacijsko nasljeđe i povijest jer su to temelji vaše organizacije, čak i ako nisu izgrađeni na EDI načelima. Potrebno je cijeniti povijest organizacije.</li> <li>● Među vodstvom, osobljem i volonterima kontinuirano potičite poštovanje i želju za razumijevanjem raznolikosti organizacije kao i ljudi i zajednica s kojima rade. Ovdje se ne radi o tome da pojedinac odgovara većini, već o tome kako možete zajedno stvoriti okruženje u kojem svi možete imati osjećaj pripadnosti.</li> <li>● Kako biste ostvarili gornju preporuku, možete poraditi na kontinuiranom profesionalnom razvoju svog osoblja i volontera, kao i na formalnom i neformalnom procesu konzultacija sa osobljem i zajednicama s kojima radite o prihvaćanju različitosti i poboljšanju jednakosti te inkluzije unutar svoje organizacije.</li> <li>● Osigurajte resurse potrebne za pružanje dobrodošlice novim članovima i članicama (na primjer, orijentacijske sastanke, priručnik dobrodošlice, postavljanje radnog prostora itd.) koji vam omogućuju da ih upoznate s EDI organizacijskom kulturom.</li> <li>● Pronađite neformalne načine za promicanje i slavljenje EDI vrijednosti koje imaju smisla u vašoj organizaciji. Sukladno tome, pronađite različite pa možda i suptilne načine koji pokazuju da vaša organizacijska politika nije isključivo formalna, već se sastoji i od predanosti, pozitivne energije i slavljenja različitosti. Na primjer, upoznajte se s prošlošću svojeg osoblja, volontera i mladih ljudi s kojima radite te prihvatite i slavite njihove identitete malim znakovima pažnje (pogledajte Dobru praksu u nastavku).</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Primjer promicanja organizacijske kulture</a> (La Xixa)</p> <p><b>Alat:</b> <a href="#">Pitanja za promišljanje o vašoj organizacijskoj kulturi</a></p>

Dodatna literatura (eng.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">„SOS homophobie“</a> nudi alat za mjerenje: ogledni upitnik za procjenu kvalitete radnog okruženja za LGBTI osobe unutar organizacija.</li> <li>➤ <a href="#">Utjecaj organizacijske kulture u ustanovama za skrb o djeci i mladima</a></li> </ul>
---------------------------	---

## c) PODTEMA: MEĐUKULTURNI PRISTUP

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Međukulturni pristup predstavlja važnu dimenziju organizacije te je ona vidljiva kroz različite segmente organizacijske prakse, politike i vidljivosti.</p> <p>Međukulturni pristup unutar organizacija za rad s mladima promiče i prakticira rad s mladima koji dolaze iz kulturno različitih sredina te gleda na kulturnu raznolikost kao na obogaćujući aspekt društva.</p> <p>Također djeluje na principu zapošljavanja osoblja i volontera:ki koji dolaze iz različitih kultura te provođenju aktivnosti koje obuhvaćaju različite teme koje se bave diskriminacijom, isključenošću i promiču različitost, međukulturnu svijest i obrazovanje kao vrijednosti modernog društva.</p> <p>Organizacija može biti utemeljena na ovoj motivaciji ili može primijeniti ovaj pristup provođenjem različitih programa i aktivnosti koje obuhvaćaju različite segmente međukulturnog obrazovanja. Unatoč tome, poboljšanje međukulturnog pristupa u vašoj je organizaciji moguće tako što ćete ga prepoznati kao važan organizacijski dio vaše prakse i vizije.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	<p>Organizacija je predana istinskoj jednakosti u pogledu prava i mogućnosti te se temelji na nediskriminaciji i pravednosti. Priznavanje i poštivanje različitosti sastavni je dio organizacije.</p> <p>Vodstvo i osoblje nastoje olakšati stvaranje prostora i prilika za pozitivne interakcije među različitim skupinama i razvoj zdravih odnosa.</p> <p>Organizacijska vizija sastoji se od promicanja međukulturnog dijaloga, aktivnog sudjelovanja i snažnije predanosti izgradnji društvenog sklada te nastojanja da organizacija dosljedno primjenjuje međukulturna načela u svim svojim aktivnostima.</p>

**Preporuke** (ili kako možemo tome pridonijeti?)

*„Nekoliko mladih u fokusnoj grupi izjavilo je da bi protokol o interkulturalnom dijalogu i komunikacijskim vještinama trebao biti dio svake organizacije te da trebaju 'biti fleksibilni s različitim jezicima' kako ne bi došlo do diskriminacije na temelju jezika.“*

*Grupa mladih (Španjolska)*

- Provjerite kako je međukulturalna perspektiva integrirana u vašu organizaciju, uključujući strukturu organizacije, teme vaših projekata i programa te raznolikost osoblja i mladih ljudi uključenih u vaše aktivnosti.
- Usvojite međukulturalni pristup u svojoj organizaciji kako biste potaknuli transformaciju svoje zajednice i društva prema međukulturalnom društvu koje njeguje društveni sklad.
- Neka vaša organizacija usvoji proaktivni javni stav koji se zalaže za borbu protiv rasizma i potiče dekolonizaciju te se pridružite akcijama i izjavama koje su u skladu s tim načelima.
- Razvijte plan za olakšavanje integracije sociokulturalne raznolikosti vaše zajednice u različite aspekte vaše organizacije – odredite kratkoročne i dugoročne ciljeve.
- Podijelite ovaj plan sa svojim osobljem i volonterima te im dopustite da ocjene rezultate i koristi koji proizlaze iz prihvatanja ove perspektive.
- Ako ste lokalna organizacija, promičite učenje među svojim vodstvom, osobljem i volonterima o različitim kulturama koje su dio vaše lokalne zajednice.
- Ako vaša organizacija djeluje na regionalnoj ili nacionalnoj razini, pružite uslugu obuke na radnom mjestu koja stavlja naglasak na međukulturalnu dimenziju organizacijskog rada i praksu rada s mladima.
- Identificirajte prilike za aktivno uključivanje mladih ljudi iz različitih kultura, iz različitih područja i različitog podrijetla u vašu organizaciju.
- Stvorite partnerstva s organizacijama koje rade s pripadnicima imigrantskih zajednica ili sa zajednicama s manje mogućnosti. Omogućite pristup mogućnostima koje vaša organizacija pruža mladima.
- Omogućite niži prag članovima podzastupljenih zajednica za pristup mogućnostima koje pružate mladima. Studije su pokazale da su mladi pripadnici imigrantskih zajednica ili manjina nerazmjerno podzastupljeni u, primjerice, međunarodnim programima mobilnosti te da mnogi od njih ne uspijevaju privući njihov interes.
- Obratite pozornost na odnose i veze pojedinaca i grupa s organizacijom kako bi se osjećali dobrodošlima i dijelom cjelokupnog projekta i aktivnosti, budući da to predstavlja ključni aspekt postizanja raznolikosti u sudjelovanju.
- Uključite sociokulturalnu raznolikost i dajte joj vrijednost, kako u postupku donošenja odluka organizacije tako i u njezinoj

	<p>društvenoj bazi (članovi:ce, volonteri:ke i profesionalci:ke), u projektima i aktivnostima te u vanjskim odnosima i na društvenim mrežama.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Stvorite mehanizme za rješavanje aspekata povezanih s različitim kulturama i posredovanje u situacijama koje se odnose na društveni sklad i poštivanje različitosti.</li> <li>● Komunikacijske aktivnosti organizacije trebaju sadržavati inkluzivan jezik. Ako je moguće, neka ključni organizacijski materijali i, na primjer, materijali za obuku budu napisani na materinjem jeziku mladih ljudi koji dolaze u vašu organizaciju, tako da se svi pojedinci i grupe iz različitih kulturnih sredina osjećaju dijelom vaše organizacije te ih pozovite da sudjeluju u vašim aktivnostima.</li> <li>● Organizirajte povremene interne proslave zabavnog i svečanog karaktera kojima se promiče razmjena ideja i izgradnja odnosa te koje vam omogućuju da upoznate jedni druge izvan svakodnevnog rada, aktivizma ili zagovaranja.</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa1:</b> <a href="#">Primjer promicanja organizacijske kulture</a> (La Xixa)</p> <p><b>Dobra praksa2:</b> <a href="#">Međukulturnim učenjem do međunarodne mobilnosti i igra Barnga</a> (ADICE)</p>
<p><b>Dodatna literatura (eng.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Što je međukulturni rad s mladima?</a></li> <li>➤ <a href="#">T-Kit 4: Međukulturno učenje</a></li> <li>➤ <a href="#">Međunarodni rad s mladima: Sudjelovanje. Raznolikost. Međukulturna svijest.</a></li> </ul>

## SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 3

INDIKATORI DOBRE PRAKSE	Uspostav- ljeno	Djelomično uspstav- ljeno	Nije uspstav- ljeno	U razvoju
Organizacija je usvojila smjernice za inkluzivan jezik i one se provode u organizaciji.				
Osoblje i volonteri organizacije svjesni su i osposobljeni za korištenje inkluzivnog jezika.				
Dio organizacijske kulture je promicanje i slavljenje EDI vrijednosti, formalno i neformalno.				
Prakse za upravljanje sukobima provode se unutar organizacije.				
Međukulturnost i inkluzivnost samo su neke od vrijednosti definiranih u ideologiji i službenim dokumentima organizacije.				
Feministička perspektiva uključena je zajedno s međukulturnošću i drugim povezanim temama (interseksionalnost).				
Organizacija je upoznata i surađuje sa skupinama i drugim organizacijama koje vode i/ili čiji su članovi ljudi različitog podrijetla i iz različitih kultura.				

## DIMENZIJA 4: ZAJEDNICA I PARTNERSTVA

**O čemu se radi:** Uključivanje zajednice ključno je kako bi obitelji i prijatelji razumjeli zašto je rad organizacije na EDI vrijednostima važan te kako ga oni mogu podržati. Umrežavanje uz istovremeno uvažavanje EDI vrijednosti uključuje izgradnju odnosa s različitim dionicima zajednice i zalaganje za interese mladih koji pripadaju manjinskim ili marginaliziranim skupinama.

**Kome je namijenjeno:** Organizacijskom rukovodstvu, osoblju i volonterima

**Podteme:** a) SURADNJA S LOKALNOM ZAJEDNICOM i b) IZGRADNJA PARTNERSKIH ODNOSA S OBITELJIMA

### a) PODTEMA: SURADNJA S LOKALNOM ZAJEDNICOM

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Provedba praksi i suradnja s lokalnom zajednicom važan je aspekt organizacijskog pristupa različitosti i inkluziji jer može demonstrirati predanost EDI načelima i stvoriti inkluzivnije okruženje.</p> <p>Ako je pristup inkluzivan, raznolik i responzivan, odrazit će se na sva područja organizacije — od rada s mladima do politike i planiranja. Intrinzični cilj bit će aktivno uključivanje ljudi koji pripadaju manjinskim ili marginaliziranim skupinama – od osoblja, volontera, rukovodstva, pa sve do razine uprave i mladih članova.</p> <p>Članovi lokalne zajednice imat će jači osjećaj pripadnosti, osjećat će se kao sastavni dio aktivnosti i misije organizacije za mlade. Štoviše, lokalna će zajednica aktivno pridonijeti resursima (financijskim, ljudskim ili drugim) kako bi podržala organizaciju za mlade. Naposljetku, organizacija će imati raznolikiji rukovodeći tim i članstvo koje će bolje odražavati raznolikost lokalne zajednice.</p> <p>Mjera prakse jednakosti i inkluzivnosti ovisit će o tome koliko dobro organizacija za mlade surađuje i umrežava se s drugima da bi osigurala zadovoljenje potreba mladih ljudi koji pripadaju manjinskim ili marginaliziranim skupinama.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	Cilj je postići bolje razumijevanje jedinstvenih pitanja, potreba i izazova povezanih s jednakošću i inkluzijom u lokalnom kontekstu uz razumijevanje da članovi lokalne zajednice i njihove kulture predstavljaju prednost za organizacijski rad na EDI-ju.

	<p>Izgradnjom dugoročnog partnerstva s organizacijama lokalne zajednice i dionicima, organizacija nastoji postići održiv učinak svojih inicijativa za raznolikost i inkluziju.</p> <p>Osim toga, organizacija ima za cilj podići svijest o EDI vrijednostima unutar lokalne zajednice te razviti i održavati suradnju s članovima lokalne zajednice kako bi se identificirali i mobilizirali resursi koji mogu podržati inicijativu organizacije u EDI područjima (ljudska, financijska i materijalna sredstva).</p> <p>Organizacija obavlja procjene što bi bilo najkorisnije za članove zajednice i razmatra potrebe mladih.</p> <p>Organizacijska provjera uključuje procjenu trenutne prakse. Omogućuje organizaciji za mlade da se povuče i zauzme strateški pristup temeljen na dokazima te pomaže u izgradnji veza u zajednici i osigurava resurse za sudjelovanje i uključivanje ljudi različitih manjinskih i marginaliziranih skupina.</p>
<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p>„Pomaže i ako mladi ljudi imaju hobi i žele ga pokazati drugima. Na taj način se otvaraju vrata. Poput ovog događaja u kafiću nazvanog 'Zajedno pod suncem' gdje smo se okupili mi migranti i lokalno stanovništvo te smo puno naučili jedni o drugima, čak i neke nove riječi na različitim jezicima.“</p> <p>Mlada osoba (Hrvatska)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Provedite organizacijsku provjeru i procjenu trenutne prakse vašeg rada u zajednici, to će vam omogućiti da planirate strateški pristup utemeljen na dokazima.</li> <li>● Uključite procjenu lokalnih demografskih obilježja i razmotrite potrebe mladih koji pripadaju vašoj zajednici.</li> <li>● Nastavite s mapiranjem dionika usmjeravajući se na to kako identificirati i mapirati dionike lokalne zajednice, lokalne predvodnike i pojedince koji mogu biti potencijalni partneri.</li> <li>● Planirajte specifične intervencije za angažiranje članova različitih manjinskih i marginaliziranih skupina koji bi mogli organizaciji pomoći izgraditi veze („mostove“) u zajednici. Isplanirajte ljudske i financijske resurse za te intervencije.</li> <li>● Prilagodite informacijske kanale organizacije kako biste mogli doprijeti do izoliranih zajednica (npr. prilagodite jezični izraz tako da bude razumljiv mladim ljudima s niskom razinom pismenosti, pripremite materijal i na jeziku manjine, tiskajte letke kako biste doprli do mladih koji možda nemaju pristup računalu/internetu ili znate da je mala vjerojatnost da će naići na informacije objavljene na vašim mrežnim kanalima...).</li> <li>● Dajte prioritet zapošljavanju pojedinaca iz lokalne zajednice, posebno onih iz podzastupljenih sredina. To pruža prilike za razvoj vještina i karijere. Također će omogućiti lokalnoj zajednici da se uključi u proces donošenja odluka za organizacije za mlade.</li> <li>● Organizirajte događaje ili aktivnosti koje slave različite kulture lokalnih zajednica (npr. sajmovi hrane, umjetničke izložbe ili</li> </ul>



	<p>kulturni festivali). Nastojte nadići stereotipne kulturne aspekte i posavjetujte se s lokalnom zajednicom.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Suradujte s lokalnim skupinama kako biste se zalagali za promjenu politike na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini koja će promicati jednakost, različitost i inkluzivnost lokalne zajednice.</li> <li>● Utvrdite specifične potrebe, izazove i mogućnosti unutar lokalne zajednice (vezano uz EDI). Možete se odlučiti za fokusne grupe, intervjuje, javne forume, analizu sekundarnih podataka, ankete i upitnike, mapiranje itd. Ideje potražite u dodatnoj literaturi.</li> <li>● Razmislite o ideji da doprete do mladih tako da dođete na mjesta gdje se druže te da organizirate rad s njima „na ulici”, u njihovoj zajednici (vidi Dobru praksu 3).</li> <li>● Uključite lokalnu zajednicu u planiranje politike i prakse koja podržava EDI na lokalnoj razini. To može uključivati pokretanje kampanja zagovaranja i izgradnju odnosa s lokalnim donositeljima politike.</li> <li>● Planirajte projekte koji uključuju mlade iz lokalne zajednice, počevši tako da ih pitate o njihovim potrebama te ih potaknete da razviju učinkovitu suradnju sa svojim lokalnim zajednicama.</li> <li>● Organizirajte aktivnosti otvorene za sve u zajednici kako biste stvorili i njegovali društvene veze unutar lokalne zajednice.</li> <li>● Organizirajte aktivnosti ili projekte koji će okupiti različite zajednice i povezati ih na različitim razinama.</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa 1:</b> <a href="#">Uključivanje zajednice putem anonimne selekcije</a></p> <p><b>Dobra praksa 2:</b> <a href="#">Pilot-projekt poduke među različitim skupinama u zajednici</a> (Adice)</p> <p><b>Dobra praksa 3:</b> <a href="#">Socijalni mentori:ce – suradnja s romskom zajednicom</a> (Ambidekster)</p>
<p><b>Dodatna literatura (eng.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Uključite sudionike od samog početka! Polazeći od potreba polaznika</a></li> <li>➤ <a href="#">Procjena potreba zajednice: Resursi i primjeri koje vaša organizacija treba</a></li> <li>➤ <a href="#">Kako provesti procjenu potreba zajednice</a></li> <li>➤ <a href="#">Koji je fokus? Procjena potreba i resursa za Foróige osoblje</a></li> </ul>

## b) PODTEMA: IZGRADNJA PARTNERSKIH ODNOSA S OBITELJIMA

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Za organizacije koje rade s mladima izgradnja odnosa s obiteljima i skrbnicima mladih u lokalnoj zajednici u kojoj djeluju ključna je za uključivanje svih u lokalnoj zajednici.</p> <p>Organizacija, stoga, svoju komunikaciju i određene aktivnosti usmjerava prema obiteljima svojih mladih, shvaćajući važnost odnosa s najvažnijim sustavom podrške mladima.</p> <p>Organizacija je predana stvaranju suradničkog i inkluzivnog okružja u kojem se obitelji mladih ljudi iz manjinskih skupina cijene kao partneri, čime se poboljšava EDI praksa.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	<p>Postoji nekoliko glavnih ciljeva u izgradnji partnerskih odnosa s obiteljima mladih, a time i uključivanja različitih skupina ljudi iz lokalne zajednice.</p> <p>Jedan od ciljeva jest poboljšati razumijevanje organizacije o jedinstvenim obiteljskim potrebama i težnjama te na taj način prepoznati njihovu jedinstvenu i raznoliku pozadinu i iskustva.</p> <p>Osim toga, važno je da osobe koje rade s mladima prepoznaju različite tipove obitelji, na primjer: samohrane roditelje, razvedene, udomitelje (ili ako je država zakonski skrbnik), posvojitelje; roditelje od kojih je jedan biološki, a drugi roditeljska figura i koji mogu ili ne moraju formalno sklopiti brak, nevjenčani biološki roditelji, LGBTQI+ roditelj(i); skrbnici koji su članovi obitelji, ali nisu roditelji (baka, djed, teta itd.).</p> <p>Drugi je važan aspekt kvalitetan odnos s obiteljima, tako da osobe koje rade s mladima mogu bolje pratiti i podržati napredak mladih s kojima rade. Izgradnja odnosa s obiteljima podržava organizacijski rad u zajednici i jača društveni kapital za koji želite da bude oslonac vašim mladim ljudima.</p> <p>Usto, obraćanje pažnje na potrebe štíćenika pomaže organizaciji postići visoku razinu stručnosti koja je razvijena na terenu i pruža kapacitet za rasvjetljavanje društvenih pitanja i informiranje javnih politika o raznim problemima koji utječu na obitelji.</p>

<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p><i>„Također radimo direktno s obiteljima na socijalnoj raznolikosti, kulturi i mobilnosti kako bi mogli odgajati svoju djecu da budu otvorenija.“</i></p> <p><i>Osoba koja radi s mladima (Francuska)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Posavjetujte se s mladima iz manjinskih skupina i njihovim obiteljima kako biste identificirali njihove potrebe za mogućim sudjelovanjem i angažmanom u vašoj organizaciji.</li> <li>● Prilagodite informacijske kanale svoje organizacije kako biste mogli doprijeti do izoliranih obitelji i obitelji u nepovoljnom položaju.</li> <li>● Dizajnirajte projekte koji su usredotočeni na osnaživanje lokalnog stanovništva da se pozabave društvenim problemima koji ih se tiču ili dodajte ovaj aspekt već postojećim programima i nacrtima projekata.</li> <li>● U sklopu osmišljavanja projekata s mladima planirajte barem jednu aktivnost koja sadrži mogućnost uključivanja članova njihovih obitelji (čak i kratke aktivnosti mogu dati dodatnu vrijednost projektu).</li> <li>● Organizirajte aktivnosti/akcije koje uključuju obitelji, roditelje/skrbnike i djecu. Podignite svijest o EDI vrijednostima pozivanjem roditelja/skrbnika na događaje, konferencije i treninge.</li> <li>● Okupite različite obitelji kako biste razgovarali o sličnostima ili razlikama te im pomognite da zajedno krenu naprijed stvarajući pritom osjećaj zajedništva.</li> <li>● Na obziran način istražite moguće razloge za potencijalno opiranje ili odustajanje mladih od korištenja prilika koje pruža vaša organizacija. Ako su razlozi ekonomske ili druge poteškoće njihovih obitelji, pobrinite se da obzirno komunicirate o pružanju potencijalne podrške te istaknite da su uvijek dobrodošli ako se odluče vratiti.</li> <li>● Podrška obiteljima s ekonomskim ili financijskim poteškoćama; osigurajte bespovratna sredstva za sudjelovanje u aktivnostima.</li> <li>● Podignite svijest o EDI perspektivi kroz treninge i aktivnosti namijenjene obiteljima i skrbnicima s naglaskom na dobrobiti koja očekuje njih, mlade i lokalnu zajednicu.</li> </ul>
<p><b>Dobre prakse i resursi</b></p>	<p><b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Sociokulturni i društveni centri u Francuskoj</a></p>
<p><b>Dodatna literatura (eng.)</b></p>	<p>➤ <a href="#">Angažiranje obitelji za angažman mladih</a></p>

## SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 4

INDIKATORI DOBRE PRAKSE	Uspostav- ljeno	Djelomično uspstav- ljeno	Nije uspstav- ljeno	U razvoju
Organizacija provodi analizu potreba na području svog djelovanja kako bi procijenila lokalna demografska obilježja.				
Projekti organizacije uključuju zajednice koje obično ne dobivaju podršku te su u nepovoljnom položaju.				
Redovito se organiziraju događaji i aktivnosti kojima se slavi kulturna raznolikost lokalne zajednice.				
Organizacija provodi aktivnosti ili projekte koji okupljaju različite zajednice.				
Organizacija provodi analizu potreba među obiteljima svojih mladih kako bi identificirala potrebe za mogućim sudjelovanjem i angažmanom.				
Organizacija dizajnira projekte koji uključuju sudjelovanje članova obitelji mladih.				
Organizacija pruža formalnu i/ili neformalnu podršku obiteljima u pogledu njihovih ekonomskih/financijskih i drugih poteškoća.				

## DIMENZIJA 5: IZRAVAN RAD S MLADIMA

**O čemu se radi:** Rad s mladima mora biti kulturno i kritički osjetljiv. Treba uzeti u obzir čimbenike poput spola, rase, vjere, seksualne orijentacije, kulture i jezika, invaliditeta, pismenosti i dobi.

**Kome je namijenjeno:** Organizacijskom rukovodstvu, osobama koje rade s mladima i volonterima

**Podteme:** a) DIZAJN I PLANIRANJE PROJEKTA, b) OBUKA/EDUKACIJA i c) EDUKACIJSKI MATERIJALI

### a) PODTEMA: DIZAJN I PLANIRANJE PROJEKTA

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Dizajnirati i planirati projekt unutar organizacije koji uzima u obzir inkluzivnost podrazumijeva stvaranje okružja u kojem osoblje, volonteri i mladi ljudi, bez obzira na njihovu pozadinu, identitet ili različite potrebe, imaju jednak pristup, mogućnosti i podršku.</p> <p>Dizajn, planiranje i provedba projekta uključuje predanost promicanju EDI vrijednosti projektnim partnerima, ali i javnosti kroz širenje informacija o EDI vrijednostima.</p> <p>Ključne komponente uključuju zastupljenost raznolikosti, pristupačnost, kulturnu osjetljivost, jednake mogućnosti, prilagođenu skrb i podršku, obrazovanje o različitosti i inkluzivnosti, mehanizme za povratne informacije i slavljenje različitosti. Suradnja s lokalnim organizacijama i redovita evaluacija također su ključni za postizanje ovih ciljeva.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	Glavni cilj planiranja i dizajniranja projekta o inkluzivnosti je davanje prostora da se čuje svaki glas te omogućavanje da nedovoljno zastupljene društvene skupine imaju glavnu ulogu.
<b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)  „Trebali bismo planirati da projekti uključuju mlade iz izoliranih područja. Čak i ako se radi o lokalnoj organizaciji za mlade koja obično angažira	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tijekom planiranja projekta ključno je definirati misiju i cilj projekta koji jasno ocrtavaju svrhu i značenje EDI prakse te način na koji se one mogu u njega integrirati.</li><li>• Pobrinite se da su svi adekvatno predstavljeni, i sudionici i dionici, važno je imati na umu potrebe, interese i pozadinu uključenih ljudi te unaprijed identificirati moguće prepreke. Komunicirajte s članovima zajednice, slušajte njihove potrebe i tražite povratne informacije koje mogu biti korisne za poboljšanje općeg cilja projekta te zastupanje svih.</li></ul>

mlade ljude iz najbliže lokalne zajednice, svaka organizacija bi mogla prilagoditi neke od projekata ili planirati konkretne projekte za uključivanje mladih koji žive u izoliranim područjima (ruralna područja i otoci). Neke aktivnosti se mogu odvijati online, a neke aktivnosti mogu se odvijati u suradnji s postojećim organizacijama na lokalnom području, čak i ako to možda nisu organizacije za mlade.”

Osoba koja radi s mladima  
(Hrvatska)

- Uključite članove ciljnih skupina u proces osmišljavanja i provedbe projektnih aktivnosti putem fokusnih grupa, anketa i drugih oblika savjetovanja. To može uključivati analizu podataka o demografskim i komunikacijskim preferencijama skupina te savjetovanje sa stručnjacima:kinjama na tom području, okupljanje u društvenim centrima ili na drugim mjestima koja su tim pojedincima lako dostupna.
- U projektne prijedloge uključite opis ciljnih skupina u obliku podataka raščlanjenih prema spolu i drugim različitim karakteristikama i/ili uključite pokazatelje roda i različitosti kako biste unaprijedili jednakost podzastupljenih zajednica.
- Osigurajte planiranje i provođenje projektnih aktivnosti tako da budu dostupne svima te posebno potičite i podupirite sudjelovanje mladih s manje mogućnosti.
- Razmislite o tome da se posvetite postizanju većeg sudjelovanja nedovoljno zastupljenih ili zapostavljenih skupina i rodova u vašim aktivnostima.
- Osigurajte da postupak odabira bude otvoren, transparentan i bez diskriminacije, osiguravajući da svaka zainteresirana osoba može izraziti svoj interes za sudjelovanje i da će se njihova prijava tretirati na jednak način.
- Osmislite projekt koji može biti inkluzivan i pristupačan te dopustite fizičko i digitalno sudjelovanje. Partnerima pružite fleksibilnost da mogu organizirati aktivnosti u skladu s profilima i potrebama svojih sudionika.
- U opisu projekta istaknite da će aktivnosti i materijali za informiranje koristiti jasan i lako razumljiv jezik te da će biti naširoko dijeljeni kako bi se sve zainteresirane upoznao s ponuđenim mogućnostima sudjelovanja i dostupnošću mjera podrške kojima se želi motivirati osobe s manje mogućnosti da sudjeluju.
- Osigurajte mjere koje će stvoriti sigurno i poticajno okruženje za sve sudionike tako što ćete pružati informacije, podršku i naknadne usluge tijekom projektnih aktivnosti.
- Kada je to relevantno za prijedlog projekta, uključite opis akcija putem kojih će projekt promicati jednakost, različitost i inkluzivnost (npr. rodno osviješten pristup i/ili pristup pozitivnih mjera) te opis načina na koji će projekt širiti informacije za uključivanje mladih u svoj njihovoj različitosti.
- Uzmite u obzir dodatne troškove u proračunu za prilagodbu aktivnosti i opreme posebnim potrebama.
- Planirajte evaluacije i praćenje provedbe i priznavanja EDI praksi.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Promičite i osigurajte upotrebu inkluzivnog jezika u prijedlogu projekta i tijekom njegove provedbe.</li> <li>● Planirajte izvođenje aktivnosti na pristupačnim lokacijama. Pogledajte <i>Dimenziju 2</i> za savjete o dizajnu prostora iz EDI perspektive i uključite ova načela u svoje prijedloge i planove.</li> <li>● Osigurajte da se poštuje zahtjev za objavu rezultata projekta te da svi dobiveni rezultati budu besplatno dostupni kao otvoreni obrazovni resursi putem otvorenih licenci kako bi im svatko mogao lako pristupiti.</li> </ul>
<b>Dobre prakse i resursi</b>	<b>Dobra praksa:</b> <a href="#">Politika upravljanja kod tema roda i različitosti</a> , stranice <b>9, 10 i 11</b> (Centar za kreativni razvoj „Danilo Dolci“)
<b>Dodatna literatura (eng.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Planiranje događaja za projekt inkluzivnosti</a></li> <li>➤ <a href="#">Kutija s alatima za inkluziju</a> (Carly Walker-Dawson, 2021)</li> <li>➤ <a href="#">Koraci za razvoj inkluzivnog plana izvrsnosti</a></li> <li>➤ <a href="#">Na koji način osigurati inkluzivno planiranje?</a></li> </ul>

## b) PODTEMA: OBUKA / EDUKACIJA MLADIH

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>Trening i obrazovne aktivnosti unutar organizacije mladih inkluzivne su i kulturološki osjetljive. Kategorije kao što su rod, vjera, seksualna orijentacija, kultura i jezik, invaliditet, vještine pismenosti i dob uzimaju se u obzir pri planiranju obrazovnih aktivnosti.</p> <p>Usvajanje inkluzivnog pristupa omogućit će organizaciji da učinkovitije odgovori na potrebe mladih ljudi i ono što se treba dogoditi da bi se različiti mladi ljudi osjećali sigurno i uopće sudjelovali u obrazovnim aktivnostima.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	U inkluzivnom obrazovnom okruženju svi će mladi ljudi osjećati pripadnost, znajući da su važni zbog toga tko su te da su prihvaćeni pod vlastitim uvjetima.

<p><b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)</p> <p>„Važno je planirati trajanje i sadržaj jer naši mladi (Romi) ne mogu pratiti programe od 8 do 10 sati, to im je prezahtjevno. Program je potrebno prilagoditi, kao i izbor riječi, kako bi se uzele u obzir teme koje su im možda potpuno nepoznate, a pretpostavlja se da ih razumiju. Za njih ovo često predstavlja prepreku za sudjelovanje. Boje se da će ostati prepušteni sebi i da nešto neće razumjeti, a zbog toga će ih okolina nekako odbaciti i ismijavati.“</p> <p>Osoba koja radi s mladima (Hrvatska)</p>	<p><b>Faza planiranja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Svakako uključite troškove inkluzije u proračun za osposobljavanje/obrazovanje (pogledajte prvu podtemu).</li> <li>● Pobrinite se da prostorija za obuku, osobito ako se nalazi izvan organizacije, bude pristupačna i ugodna za sve. Ako je moguće, napravite prilagodbe tamo gdje su potrebne.</li> <li>● Planirajte aktivnosti u sklopu treninga uz moguće prilagodbe te pritom uzmite u obzir različitost osoba koje su prisutne u prostoriji (čak i ako to niste znali prije treninga).</li> <li>● Ako je moguće, unaprijed se raspitajte o potrebama sudionika:ca tako što ćete u obrazac za sudjelovanje ubaciti rubriku posebnih potreba/preferencija/zahtjeva.</li> <li>● Ako imate informacije o sudionicima:ama, pokušajte predvidjeti njihove potrebe i/ili se posavjetujte s njima o njihovim potrebama. Na primjer, ako je potrebno, planirajte obuku koja ne zahtijeva znanje engleskog jezika ili visoku razinu pismenosti ili mobilnosti.</li> <li>● Uložite dodatno vrijeme za planiranje aktivnosti i materijala koji podržavaju identitete mladih ljudi, kao što su njihova etnička pripadnost, religija, socioekonomska situacija, prisutnost invaliditeta, mobilnost, rodni identitet ili seksualna orijentacija.</li> <li>● Kada istražujete EDI teme, planirajte kreativne aktivnosti koje omogućuju mladima da dijele i istražuju u parovima ili malim grupama.</li> </ul> <p><b>Faza provedbe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kreirajte prostor da se čuje glas svih sudionika:ca i podržite ih da zastupaju sebe i svoje potrebe. Izbjegavajte da ih netko drugi zastupa ili pokušava biti njihov glasnogovornik, osim ako se od vas ne zatraži drugačije.</li> <li>● Ako imate mlade ljude koji ne govore tečno vaš nacionalni jezik, potrudite se iskazati im priznanje što znaju više od jednog jezika; istražite riječi i izraze u vašem i njihovu govornom jeziku na kreativan način kako biste im ojačali osjećaj ponosa i dostojanstva.</li> <li>● Potičite korištenje više od jednog načina ili jezika komunikacije. Ohrabrite sudionike:ce da komuniciraju na različite načine (tj. gestama, aplikacijama za prevođenje, pisanjem i crtežima) i različitim govornim jezicima. Više ideja potražite u segmentu <i>Dodatna literatura</i>.</li> </ul>
---	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Saznajite koje osobne zamjenice koriste i potaknite osobni izgovor (on, ona, oni) na početku i tijekom treninga. Objasnite sudionicima:ama ili im dopustite da sami objasne zašto su im osobne zamjenice koje koriste dok govore o sebi važne ili nisu važne.</li> <li>● Pozabavite se pitanjima socijalne pravde kada se pojave u raspravama. Više smjernica potražite u dodatnoj literaturi (<i>Čiste petice...</i>).</li> <li>● Podržite mlade da govore o izazovima s kojima se suočavaju, izraze svoje potrebe i zagovaraju svoja prava. Ponekad samo čin govorenja o nepravdi i diskriminaciji s kojima se mogu suočiti može biti osnažujuće iskustvo.</li> <li>● Podržite i osposobite mlade da prepoznaju kada im se ukaže prilika da govore o svom identitetu.</li> </ul> <p><b>Faza evaluacije</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Napravite internu evaluaciju koliko su aktivnosti i materijali prikladni za sudionike:ce.</li> <li>● Provedite usmenu i pismenu evaluaciju tako da tražite od sudionika:ca povratne informacije o prikladnosti aktivnosti i rasprave o EDI temama i pitanjima.</li> <li>● Obavezno pitajte mlade koliko su se sigurno osjećali tijekom obuke i zatražite anonimne povratne informacije o tome što bi se moglo poboljšati.</li> <li>● Ako imate redovite radionice i primijetite da su neki mladi prestali sudjelovati, provjerite (ako je moguće) zašto je tome tako. Mlade osobe koje pripadaju manjinskim ili marginaliziranim skupinama često se suočavaju s dodatnim pritiscima u svojim životima. Dajte im do znanja da su dobrodošli vratiti se ako se odluče odustati.</li> <li>● Ako održavate redovite treninge s mladim ljudima, organizirajte refleksivne treninge za sve trenere:ice kako bi razgovarali i podijelili svoje iskustvo o obuci o EDI temama u grupama i/ili olakšali obuku različitih grupa mladih ljudi.</li> </ul>
Dobre prakse i resursi	<b>Dobra praksa 1: <a href="#">Važnost prilagodbe u obrazovnom programu</a></b> (Ambidekster)
Dodatna literatura (eng.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Stvaranje inkluzivnih programskih okruženja za mlade različitih mogućnosti: Priručnik za obuku</a></li> <li>➤ <a href="#">Alat SEL: Društvena osviještenost</a></li> <li>➤ <a href="#">Vodič za sastanke pristupačne svima EDF</a></li> <li>➤ <a href="#">Odlična ideja: Transjezičnost</a></li> </ul>

➤ [Čiste petice za olakšavanje rasprava o različitosti i društvenoj pravdi](#)

### c) PODTEMA: EDUKACIJSKI MATERIJALI

<b>Ishod</b> (ili kako je vidljivo u praksi?)	<p>EDI obrazovni materijali vidljivi su u praksi u vidu uključivanja raznolikog i pristupačnog sadržaja u udžbenike, <i>online</i> resurse i materijale za učenje.</p> <p>Programi obuke osmišljeni su kako bi osigurali da materijali sadrže različite perspektive te da su dostupni pojedincima s različitim edukativnim potrebama. To uključuje korištenje alternativnih formata, titlova i drugih značajki za prilagođavanje različitim stilovima i potrebama u učenju uz poticanje inkluzivnog obrazovnog okružja.</p> <p>Ovi napori pridonose uklanjanju prepreka prema obrazovanju te osiguravaju da se svi mladi ljudi, bez obzira na njihovo podrijetlo ili različite mogućnosti, mogu u potpunosti uključiti i koristiti materijale za učenje koji cijene i slave različitost.</p>
<b>Ciljevi</b> (ili što želimo postići?)	Cilj je njegovati obrazovno ozračje koje zagovara jednakost, različitost i inkluzivnost. Integriranjem EDI materijala i osiguravanjem pristupačnosti, organizacije za mlade trebaju težiti osnaživanju svojih korisnika:ca koji dolaze iz različitih sredina uz poticanje okružja za učenje u kojem se svatko osjeća zastupljenim i cijenjenim. U konačnici, cilj je pripremiti pojedince za globalno povezani svijet te rušiti prepreke i pridonositi inkluzivnijem i pravednijem društvu.
<b>Preporuke</b> (ili kako možemo tome pridonijeti?)	<p><b>Sadržaj</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Osigurajte da materijali za učenje i aktivnosti sadrže teme jednakosti, različitosti i inkluzivnosti.</li><li>● Osigurajte da materijali za obuku ili učionicu ne diskriminiraju na temelju rase, seksualne orijentacije, vjere, roda i invaliditeta.</li><li>● Namjerno ubacite resurse koji uključuju identitete često marginaliziranih skupina (npr. cis-žene, transrodne osobe, nebinarne osobe, rodno nekonformne osobe, domorodačke narode, višerasne i tamnolute osobe, osobe s invaliditetom).</li><li>● Pobrinite se da se čuju glasovi gore spomenutih osoba, a ne da samo drugi govore o njima.</li></ul>

- Pružite priliku mladim ljudima da sukreiraju sadržaje ili obrazovne materijale omogućujući time da se njihovi glasovi i iskustva čuju.
- Rastavite složene riječi na prepoznatljive dijelove kako biste olakšali učenje korijena riječi i poboljšali razumijevanje.
- Osigurajte da su materijali za učenje jednostavni za čitanje te da imaju jasne upute.
- Osigurajte da nastavne metode i materijali dolaze s diferenciranim uputama kako biste zadovoljili različite potrebe.

#### **Tehnički aspekt**

- Pobrinite se da materijali koje tražite od svojih korisnika:ca nisu samo dostupni, nego da ih je i lako pronaći u trgovinama.
- Ponudite materijale za učenje u više formata (npr. digitalni, audio i Brailleovo pismo).
- Ponudite materijal za učenje na više jezika fokusirajući se na one koje govore vaši mladi.
- Potvrdite kompatibilnost s pomoćnom tehnologijom, kao što su čitači zaslona.
- Provedite testiranje mrežne pristupačnosti za obrazovne platforme i mrežne stranice.
- Osigurajte dostupnost svih digitalnih sadržaja (slika, videa i dokumenata).
- Izbjegavajte korištenje boje kao jedinog sredstva za prenošenje informacija; koristite crtice, uzorke, oznake, oblike i razlike u razmacima.
- Pokušajte izbjegavati kombinacije zeleno/crveno, plavo/ljubičasto i svijetlo zeleno/žuto jer su neke kombinacije boja problematične za osobe s [poremećajem prepoznavanja boja](#).
- Pobrinite se da slike i dijagrami imaju dobar kontrast i izbjegavajte preklapanje teksta na pozadinama s uzorcima.
- Ubacite alternativni tekst na slike kako biste pomogli slijepim i slabovidnim osobama koje sudjeluju u aktivnostima.
- Osigurajte nastavni materijal u izvornim formatima (Word, PPT, Latex) i PDF ili ePUB; osigurajte da su PDF datoteke dostupne svim korisnicima:ama. Sami možete provjeriti sljedeće:
  - Možete li kopirati tekst u program za obradu teksta?

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ako zumirate, dolazi li do zamućivanja teksta?</li> <li>○ Možete li čitati PDF datoteku na zaslonu mobilnog telefona bez vodoravnog pomicanja (preoblikuje li se tekst kao npr. Kindle eBook kada se poveća veličina fonta)?</li> <li>○ Postoji li smisljena navigacija (sadržaj) na bočnoj strani?</li> </ul>
<b>Dobre prakse i resursi</b>	<p><b>Dobra praksa 1:</b> <a href="#">Učenje kroz igru: „Edukativne radionice”</a> (MELT)</p> <p><b>Dobra praksa 2:</b> <a href="#">The Cecifoot</a> (MELT)</p>
<b>Dodatna literatura (eng.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Ažurirajte svoje materijale za učenje: Prema aktivnom globalnom građanstvu</a></li> <li>➤ <a href="#">[Video] POUR: Četiri načela pristupačnosti</a></li> </ul>

## SAMOVREDNOVANJE ZA DIMENZIJU 5

INDIKATORI DOBRE PRAKSE	Uspostavljeno	Djelomično uspostavljeno	Nije uspostavljeno	U razvoju
Organizacija redovito osmišljava projekte koji jasno opisuju dionike, skupine i sudionike:ce u fokusu, kako bi predstavili namjeru dopiranja do podzastupljenih zajednica i mladih ljudi u nepovoljnom položaju.				
Proračunom projekta predviđeni su troškovi inkluzije, mjere za održavanje prilagodbe aktivnosti i oprema za mlade s teškoćama.				
Poziv mladima da sudjeluju sadrži jasan i razumljiv jezik te izjavu o pružanju dostupnih mjera podrške mladima u nepovoljnom položaju.				
Mjesto održavanja treninga je pristupačno mladim osobama s invaliditetom.				
Trening za mlade uključuje aktivnosti i materijale koji prepoznaju identitet i podrijetlo mladih ljudi.				
Osigurano je uključivanje EDI tema u materijale za učenje i aktivnosti te je fokus stavljen na izbjegavanje diskriminacije temeljem rase, seksualne orijentacije, vjere, roda i invaliditeta.				
Osigurane su mogućnosti za zajedničko stvaranje obrazovnog sadržaja, čime je omogućeno da se čuju glasovi i iskustva mladih.				
Sudionicima:ama su osigurani pristupačni i lako dostupni materijali, s naglaskom na osiguranje materijala za učenje koji dolazi u različitim formatima, jezicima te je kompatibilan s pomoćnom tehnologijom.				

## LITERATURA

Center For Women's Economic Empowerment. (2022). *INCLUSIVE COMMUNICATION - Gender-Sensitive, Inclusive and Accessible Language*. Available at: <https://euagenda.eu/upload/publications/cipe-gendersensitivelanguageline-20221.pdf>. (Accessed 19 January 2024).

Centar za ekonomsko osnaživanje žena. (2022). *UKLJUČIVA KOMUNIKACIJA - Rodno osjetljiv, uključiv i pristupačan jezik*. Dostupna na: <https://euagenda.eu/upload/publications/cipe-gendersensitivelanguageline-20221.pdf>. (Pristupljeno 19. siječnja 2024.)

Dotterweich, J. (2020). *Stvaranje uključivih programskih okruženja za mlade različitih sposobnosti: Priručnik za obuku*. Djeluj za mlade. Dostupno na: <https://actforyouth.net/pro-resources/trainings/inclusive-manual.cfm> (Pristupljeno 5. siječnja 2024.)

Glavna uprava za KOMUNIKACIJE Europskog parlamenta. (2019). *Smjernice za uključivu komunikaciju - za DG COMM*. Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/2023/local-eye-2024/annex-III-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf>. (Pristupljeno 27. veljače 2024.)

Herman, M. (2012). *Reflektivna praksa susreće nadzor rada s mladima*. Mladi i politika. Dostupno na: [https://www.youthandpolicy.org/wpcontent/uploads/2017/06/herman\\_reflective\\_practice\\_meets\\_youth\\_work\\_supervision.pdf](https://www.youthandpolicy.org/wpcontent/uploads/2017/06/herman_reflective_practice_meets_youth_work_supervision.pdf). (Pristupljeno 15. siječnja 2024.)

JoVe. (2024). *Objašnjenje dinamika unutar grupe i izvan nje*. [Online video]. Dostupno na: <https://app.iove.com/science-education/v/11068/in-and-out-groups-in-group-bias-and-scapegoating?trialstart=1>. (Pristupljeno 27. veljače 2024.)

Mannes, J. i Lily, R. (2020). *Angažiranje obitelji za angažman mladih*. Zaklada za mlade Dostupno na: <https://youthendowmentfund.org.uk/engaging-the-family-to-engage-young-people/>. (Pristupljeno 15. siječnja 2024.)

Nadesan, V. (2005). *Utjecaj organizacijske kulture u ustanovama za skrb o djeci i mladima*. Briga o djeci i mladima, 23. svibnja 2005, str. 16-17. Dostupno na: <https://cyc-net.org/cyc-online/cycol-0711-nadesan.html>. (Pristupljeno 27. veljače 2024.)

Nestian Sandu, O. i Lyamouri-Bajja, N. (2019). *T-Kit 4: Međukulturno učenje* Drugo izdanje, Vijeće Europe. Dostupno na: <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32?t=1522062157000>. (Pristupljeno 16. siječnja 2024.)

Norveška nacionalna agencija za Erasmus +: Mladi na djelu i SALTO resursni centar za uključivost. (2017). *Prihvatanje različitosti: Uvod u upravljanje različitostima u radu s mladima*. Dostupno na: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3619/IntroductionToDiversityManagementInYouthWork.pdf> (Pristupljeno 8. siječnja 2024.)

Peterson MF i Fischer R. (2004). *Organizacijska kultura i klima*. U Spielbergerovoj CD (Ed.) enciklopediji primijenjene psihologije. Oxford, UK: Elsevier znanost i tehnologija.

SALTO-YOUTH resursni centar za ukljućivost i raznolikost. (2021). *Prihvaaanje razlićitosti: Vodić za upravljanje raznolikošću za organizacije aktivne u interkulturalnom radu s mladima*. Dostupno na: [https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/01\\_Nachrichten/EmbracingDiversity.pdf](https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/01_Nachrichten/EmbracingDiversity.pdf). (Pristupljeno 8. sijećnja 2024.)

Schneider, B., Ehrhart, M. G., i Macey, W. H. (2011). Gledišta o organizacijskoj klimi i kulturi. In S. Zedeck (Ed.), *APA priručnik industrijske i organizacijske psihologije, Vol. 1. Izgradnja i razvoj organizacije* (str. 373–414). Amerićeo udruženje psihologa. Dostupno na: <https://doi.org/10.1037/12169-012>. (Pristupljeno 8. sijećnja 2024.)

Služba za zastupanje mladih s invaliditetom. *Kako stvoriti ukljućiv i pristupaćan prostor*. (bez datuma) Dostupno na: <https://www.yacvic.org.au/assets/Uploads/YDAS-Accessible-Inclusive-Spaces-PosterA3.pdf>. (Pristupljeno 27. veljaće 2024.)

Skupinu za bihevioristićke spoznaje. *Kako voditi strukturirane intervju - 7 koraka za korištenje strukturiranih intervju pri zapošljavanju i napredovanju radi poboljšanja rodne ravnopravnosti i zastupljenosti*. (bez datuma) Dostupno na: [https://www.bi.team/wp-content/uploads/2021/07/BIT\\_How\\_to\\_improve\\_gender\\_equality\\_guide\\_RSI.pdf](https://www.bi.team/wp-content/uploads/2021/07/BIT_How_to_improve_gender_equality_guide_RSI.pdf). (Pristupljeno 9. sijećnja 2024.)

Finska globalna obrazovna mreža. (2018). *Ažurirajte svoje materijale za ućenje: Prema aktivnom globalnom građanstvu*. Dostupno na: <https://gloaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/kepa-globa-2018-update-your-learning-materials-check-listfingoweb.pdf>. (Pristupljeno 15. sijećnja 2024.)

GENEUS projekt. (2019). *Rodno neutralni alati i test za selekcijske procese*. Dostupno na: <https://geneus-project.eu/wp-content/uploads/geneus-io2-en.pdf>. (Pristupljeno 19. veljaće 2024.)

Walsh, A. i Yacef, A. (2020). 8 koraka do ukljućivog rada s mladima. Drugo izdanje [Online]. Irsko nacionalno vijeće mladih. Dostupno na: [file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20(3).pdf). (Pristupljeno 5. sijećnja 2024.)

Walker-Dawson, C. (2021). *Alati za ukljućivost: VODIĆ ZA UKLJUĆIVE PRAKSE*. Europska zaklada mladih. Dostupno na: <https://rm.coe.int/inclusion-toolbox-final/1680a9173e>. (Pristupljeno 6. veljaće 2024.)

Waters, A. (2023). *Procjena potreba zajednice: Resursi i primjeri koje vaša organizacija treba*. Dostupno na: <https://www.galaxydigital.com/blog/community-needs-assessment>. (Pristupljeno 5. veljaće 2024.)



*[edi-go.eu](http://edi-go.eu)*



Sufinancira  
Europska unija

Ova je publikacija ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije. Ona izražava isključivo stajalište njenih autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom pri uporabi informacija koje se u njoj nalaze.