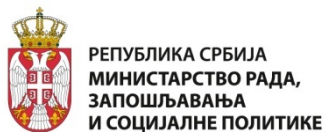


REZULTATI ISTRAŽIVANJA



Управа за родну
РАВНОПРАВНОСТ



ZAŠTITA MATERINSTVA I RODITELJSKOG ODSUSTVOVANJA

- Postojeći zakonski propisi regulišu ovu oblast na adekvatan način.
- Postavlja se pitanje u kojoj meri poslodavci poštuju zakonske norme, odnosno da li su žene prinuđene da same ograničavaju svoja prava?
- Ranija istraživanja su pokazala da ima primera drastičnog kršenja zakona u ovoj oblasti.
- **Pitali smo ispitanice za lična iskustva i iskustva drugih koje poznaju.**
- U našem istraživanju, međutim, nismo naišli ni na jedan primer negativnog odnosa poslodavaca prema trudnicama i ženama koje su na porodiljskom bolovanju.
- Zaključak je da velika javna i privatna preduzeća u potpunosti poštuju zakonsku regulativu.
- Jedina razlika među njima je što u javnim preduzećima postoji dodani nivo tolerancije prema produženju porodiljskog bolovanja, izlascima s posla u vezi sa lekarskim pregledima itd.
- Postoji uverenje da je kršenje prava iz ove oblasti rašireno u malim privatnim preduzećima.
- U velikim sistemima žene na rukovodećim položajima:
 - ponekad smatraju da posao trpi dok se one nalaze na trudničkom bolovanju pa su sklonije da skrate bolovanje.
 - Ukazano je na trend da se zbog napredovanja u karijeri izbegava materinstvo.



POLOŽAJ ŽENA U KOMPANIJAMA

Položaj žena u kompanijama je sintetička kategorija. Ovde je sagledan kroz četiri dimenzije o kojima će posebno biti reči:

- situacija s kojom se žene suočavaju na tržištu rada – posmatrana je preko dva indikatora:
 - dužina čekanja na prvi posao i
 - učestalost menjanja poslova;
- platni jaz između muškaraca i žena;
- fleksibilnost radnog vremena - posmatrana je preko dva indikatora:
 - mogućnost da se izlazi s posla tokom radnog vremena i
 - obaveza da se na poslu ostaje dok se posao ne završi bez obzira na radno vreme;
- rad od kuće.



Položaj žena na tržištu rada

Dužina čekanja na prvi posao:

- S obzirom na visoku stopu nezaposlenosti koja postoji u Srbiji prilično iznenađuje podatak da je najveći broj ispitanica veoma kratko čekao na posao.
- To je verovatno posledica činjenice da su razgovori obavljani pretežno sa visoko kvalifikovanim ženama koje se nalaze na upravljačkim i visoko stručnim pozicijama.
- Najkraće su na posao čekale ispitanice koje rade u velikim stranim privatnim kompanijama. To svedoči da te kompanije imaju razvijen sistem dovođenja kvalitetnijih kadrova.

Učestalost menjanja poslova:

- S obzirom na stereotip o raširenosti orijentacije ka poslu za ceo život iznenađuje podatak da su bezmalo sve ispitanice bar jednom tokom dosadašnje karijere menjale posao.
- Češće su menjale poslove ispitanice zaposlene u privatnim kompanijama.
- Najčešći razlog za promenu posla je napredovanje u karijeri, odnosno bolji uslovi (zarada) u drugim kompanijama.
- Žene u javnim preduzećima ređe menjaju posao, a razlozi su vezani uglavnom za porodičnu situaciju.



Platni jaz između žena i muškaraca

- Jedan od najčešćih oblika rodne diskriminacije na tržištu rada je jaz u zaradama. Reč je o razlici koja postoji između prosečnih zarada muškaraca i žena. Specifičan izraz tog jaza je razlika koja postoji u zaradama za obavljanje istog posla.
- Istraživanja pokazuju da je platni jaz izražen je u javnom (7,5%), i još više u privatnom sektoru (11%). Najizraženiji jaz je na vrhu distribucije zarada u privatnom sektoru (14%) (FREN, 2012)
- **Da li ispitanice imaju saznanja ili osećaj da su manje plaćene od svojih muških kolega za isti posao koji obavljaju?**
- U našem istraživanju većina ispitanica smatra da nema rodno inspirisanih razlika u zaradama za obavljanje istog posla. Istina, mnoge su odgovorile da ne znaju, odnosno da ne mogu da procene da li takve razlike postoje.
- Razlog je to što su žene manje fleksibilne u pogledu radnog vremena ili službenih putovanja zbog obaveza u porodici.
- Srž problema – vezanost žene za dom i porodicu koji otežava posvećenost poslu i napredovanje u karijeri.



Fleksibilnost radnog vremena

- **Fleksibilno radno vreme** uvek je smatrano izrazom posebnog statusa. Treba istaći da je fleksibilnost radnog vremena posebno važno za žene jer im olakšava usklađivanje radnih i porodičnih obaveza.
- U većini slučajeva poslodavci tolerišu fleksibilan odnos prema radnom vremenu žena na višim pozicijama, ali ima i kompanija u kojima se zahteva poštovanje propisanog radnog vremena.
- Fleksibilnost radnog vremena zavisi u velikoj meri od pozicije na kojoj se zaposlena žena nalazi. Ako je reč o rukovodećim pozicijama fleksibilnost je nešto što se podrazumeva.
- Na fleksibilnost radnog vremena utiče i grana delatnosti pa je tako u proizvodnim delatnostima važno striktno pridržavanje radnog vremena.
- Ispitanice zaposlene u javnim preduzećima češće odgovaraju da je radno vreme fiksirano.
- **Rad od kuće** se gotovo podrazumeva za ispitanice na rukovodećim položajima. U tom pogledu nije uočena razlika između privatnih i javnih preduzeća. Za žene na upravljačkim pozicijama iz oba tipa kompanija, kao i za nastavnice univerziteta je karakteristično da deo posla obavljaju od kuće nakon radnog vremena.
- Rad od kuće gotovo obavezno znači odvajanje od slobodnog vremena koje bi žena mogla posvetiti sebi.



USKLAĐENOST RADNIH SA PRIVATNIM OBAVEZAMA

- Zaključak mnogih istraživanja rodne ravnopravnosti je da je neusklađenost porodičnog i profesionalnog života najvažniji problem sa kojima se žene suočavaju u poslovnom okruženju.
- U ovom istraživanju pokušali smo da ustanovimo u kojoj meri su velika javna i privatna preduzeća prepoznala ovaj problem i ponudila usluge koje bi ženama omogućile da lakše usklade svoje poslovne i porodične obaveze.
- Žene zaposlene u privatnim preduzećima češće ističu da im te dve oblasti života nisu usklađene, odnosno da zbog toga trpi "kuća". S druge strane, u javnim preduzećima prevladavaju odgovori da su te oblasti usklađene, a neusklađenost uglavnom navode žene na upravljačkim funkcijama.
- U nastojanju da premoste taj nesklad žene uglavnom navode nekoliko izlaza. Na prvom mestu se pominje pomoć supružnika i roditelja. Tamo gde takva praksa nije moguća najčešći odgovor je da se poslovne i privatne obaveze usklađuju na uštrb slobodnog vremena, odnosno vremena koje bi žene želele i trebalo da posvete sebi.
- Kompanije u Srbiji, bilo da je reč o privatnim ili javnim preduzećima, nemaju razvijene mehanizme i usluge kojima bi pomogle ženama da usklade svoje privatne i javne obaveze. Problem se, pre svega, javlja u privatnim kompanijama. S druge strane, u javnim preduzećima žene češće koriste fleksibilno radno vreme i mogućnost izlaska s posla da obave neke od svojih ličnih potreba.



PRAVEDNO POSTUPANJE PREMA ŽENAMA I POŠTOVANJE I PODRŽAVANJE NJIHOVIH LJUDSKIH I RADNIH PRAVA

- Obaveza svake kompanije je da razvija atmosferu u kojoj ni jedan član kolektiva ne sme biti manje poštovan zbog pripadnosti određenoj društvenoj grupi.
- **Da li se osećate poštovano? Da li muškarci smatraju da niste dorusli poslu kojim se bavite? Da li se odnos nadređenih prema zaposlenima razlikuje u zavisnosti od pola zaposlenih?**
- Najvažniji zaključak je da diskriminatorski odnos prema ženama nije u potpunosti nestao. Ipak, praksa je karakteristična za mali broj kompanija.
- Drugi zaključak je da diskriminatorska praksa ima više veze sa sa sektorom delatnosti i regionom nego sa tipom vlasništva kompanije.
- Većina ispitanica iskazane stereotipe i uvrede ne povezuje sa rodnom nejednakošću već smatra da je reč o individualnim karakteristikama pojedinaca ili osobinama koje su svojstvene ljudskoj prirodi.
- Zabrinjavajuće je što i pojedine žene prihvataju stereotipe o razlici između muških i ženskih poslova.
- Rašireno je očekivanje da ključnu ulogu u prevazilaženju rodne diskriminacije moraju imati rukovodstva preduzeća.



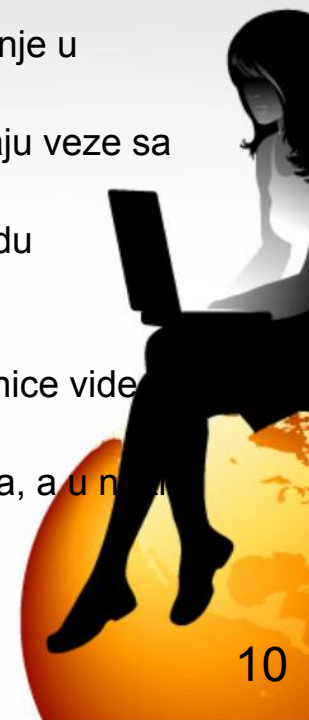
OBEZBEĐIVANJE BEZBEDNOSTI I BLAGOSTANJA SVIH RADNICA

- Muškarci i žene provode veliki deo svog životnog veka u radnom okruženju. Zbog toga su kompanije u obavezi da svim zaposlenima obezbede uslove u kojima će se osećati bezbedno, odnosno zaštićeno od uznemiravanja.
- Ova tema je bila neprijatna za ispitanice tako da je o njoj prikupljeno najmanje informacija.
- Najčešće su se mogli čuti odgovori da same nisu imale neprijatnih iskustva, niti su čule za neprijatna iskustva njihovih koleginica. Ipak, nagovešteno je da mobing postoji, ali se o tome ništa konkretno ne kazuje.
- Zabrinjava činjenica da pojedine ispitanice prihvataju perspektivu iz koje su žene zapravo te koje izazivaju seksističke ispade muškaraca.
- U ovom pogledu nisu uočene razlike između praksi u privatnim i javnim kompanijama.
- Nije uočeno da su mobing i seksistički stereotipi karakteristični za neku određnu granu delatnosti. Javljaју se svuda, kako u građevini, tako i u bankarskom sektoru, na univerzitetu itd..



PROMOVISANJE OBRAZOVANJA, OBUKE I STRUČNOG USAVRŠAVANJA ŽENA

- Da li postoje značajne razlike u pogledu napredovanja između muškaraca i žena?
- Da li postoje pozitivni podsticaji za usavršavanje žena?
- Da li postoji mogućnost (ne)plaćenog usavršavanja (kursevi, seminari, studijski boravci ...)
- Da li u tom pogledu postoje razlike u zavisnosti od pola?
- Koliko često su u prilici da odlaze na službena putovanja, da li postoji razlika između muškaraca i žena?
- Prijatno iznenađenje predstavlja činjenica da je stručno usavršavanje jedan od važnih aspekata u gotovo svim firmama.
- Ohrabrujuće zvuči i podatak da ni u jednom slučaju nije ukazano na drastično ograničenje u mogućnosti za usavršavanje zaposlenih žena.
- Zaposlenice u većini kompanija ističu da razlike u podsticajima za usavršavanje nemaju veze sa polom već pre svega sa pozicijom i vrstom posla.
- No, ipak upravo ta činjenica predstavlja skrivenu mogućnost za diskriminaciju u pogledu usavršavanja jer su muškarci obično ti koji zauzimaju više položaje pa su samim tim u privilegovanom položaju.
- Drugi razlog zbog koga su žene manje zastupljene u programima usavršavanja ispitanice vide u svojim njihovim porodičnim obavezama.
- Prevladava stav da nema izraženih rodni razlika u mogućnosti stručnog usavršavanja, a u nekim javnim preduzećima čak su i kolektivnim ugovorom predviđeni dani za usavršavanje.



ZAKLJUČAK

- Istraživanje je dalo svetliju sliku u odnosu na položaj svih zaposlenih žena. To znači da je stepen diskriminacije u velikim poslovnim sistemima manji, a zakonska rešenja se u značajnoj meri poštuju.
- Cilj ovog istraživanja je da ukaže na probleme dok su u povoju. U tom smislu, treba skrenuti pažnju da diskriminacija, i u velikim sistemima, može biti skrivena u pojedinim delovima preduzeća.
- Najozbiljniji problem je nejednaka mogućnost zaposjedanja najviših položaja u kompaniji.
- To je globani problem i tek odnedavno neke zemlje pokušavaju sistemski da ga reše uvođenjem kvota za popunjavanje najviših upravnih pozicija.
- Osnovni cilj je kreiranje poslovne klime koja ohrabruje žene i omogućava im da preuzmu više odgovornosti i pozicija na mestima odlučivanja.
- Prevazilaženje neravnopravnosti ispitanice vide u četiri pravca delovanja:
 - **Promena ukupne društvene svesti;**
 - **Promena samosvesti žena;**
 - **Promena sistemskih rešenja;**
 - **Razvijanje sistema usluga.**
- Promena svesti i samosvesti znači pritisak u pravcu strukturnih promena. Promena odnosa moći u upravljačkim strukturama pretpostavlja sistemske promene. Utisak je da najveći broj žena razmišlja praktično i zalaže se za razvijanje sistema usluga.
- Razlog za ovu vrstu praktičnosti je jednostavan – žene ne žele da se odreknu ni privatnog ni poslovnog dela svoje egzistencije.
- U tom pogledu najveći problem su deca. Neke žene smatraju da ključnu podršku u tom smislu može i treba da pruži porodica, a druge traže odgovornost društva i države. Praktične mere mogu ponuditi same kompanije razvijanjem sistema usluga koje će premostiti jaz između privatnog i poslovnog života.

