



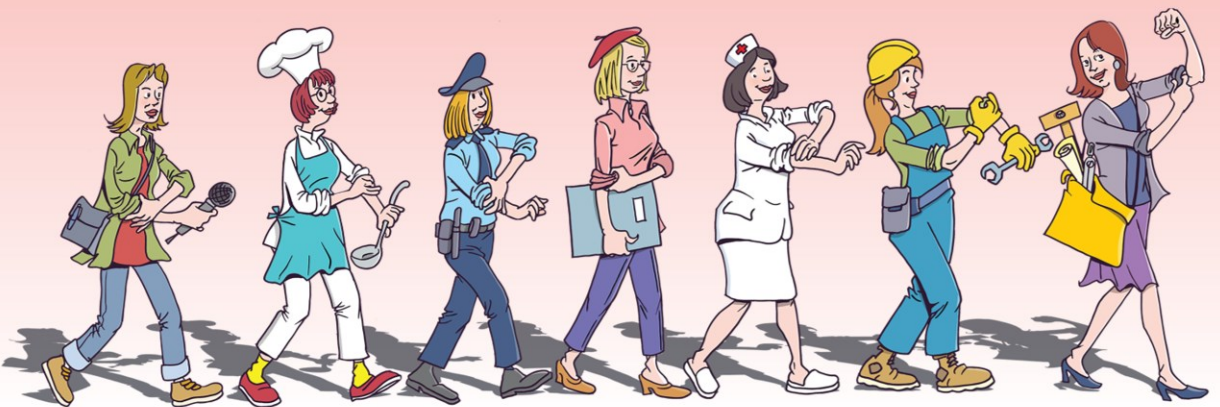
www.d4d-ks.org

Democracy for Development

Demokraci për zhvillim

Demokratija za razvoj

OSNAŽENE ŽENE OSNAŽUJU ŽENE



Sadržaj

Pregled izveštaja	5
Metodologija	7
Kosova	9
Albanija	21
Severna Makedonija.....	30
Crna Gora	46
Srbija.....	55

Skraćenice

APTR	Aktivne politike tržišta rada
ARS	Anketa o radnoj snazi
ASK	Agencija za statistiku Kosova
BDP	Bruto domaći proizvod
DZS	Državni zavod za statistiku
EU	Evropska unija
MOR	Međunarodna organizacija rada
NSZV	Nacionalna služba za zapošljavanje i veštine
NVO	Nevladina organizacija
OECD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
SOU	Stručno osposobljavanje i usavršavanje
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
KW4W	Kosovsko udruženje žene za žene

Pregled izveštaja

Podrška koju žene pružaju ženama je neistraženo polje na Kosovu koje iziskuje suštinsku promenu u načinu na koji sagledavamo ovaj aspekt podrške i postupanja sa ovom podrškom, kao moćnim mehanizmom promene.

U NVO sektoru se primećuje da je konkurencija na tržištu rada izvršila veći pritisak i stavila fokus na veštine i iskustvo radnika, a ne na želju da se zapošljavaju žene, u znak podrške drugim ženama. Međutim, u političkom sektoru, posebno na lokalnom nivou, vidimo da iskustvo pokazuje da su žene smatrale da su im više nedaća zadale druge žene nego muškarci.

Žene koje su već postigle svoje ciljeve osećaju neku vrstu odgovornosti za druge žene u istom sektoru, posebno kada se prisete svojih ličnih nedaća.

Stereotipi i predrasude uobičajeni za žene na radnom mestu utiču na njihovu solidarnost i podršku jedna drugoj. Ponašanje „pčele matice“ je aspekt koji se javlja u kontekstu ovih predrasuda, pokazujući takmičarsku dinamiku i nedostatak solidarnosti među ženama. Ovo dovodi do prepreka za stvaranje ravnopravnog okruženja punog podrške prema ženama na radnom mestu.

Neke novozaposlene žene se žale na nedostatak mreže podrške prilikom stupanja u radnu snagu. Ovo ukazuje na potrebu za inicijativama i programima koji promovišu mentorstvo i umrežavanje među ženama na radnom mestu. Organizacije i poslodavci imaju važnu ulogu u stvaranju okruženja podrške i jednakosti na radnom mestu. Njihove politike i prakse odgovora na pitanja seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i promovisanja različitosti i inkluzije u velikoj meri utiču na iskustvo žena na radnom mestu.

Žene koje danas stupaju na tržište rada imaju više mogućnosti, veći pristup programima stažiranja i stručnog osposobljavanja. Međutim, one se često suočavaju sa izazovima zbog velikog broja kvalifikovanih kandidata na tržištu rada, uključujući radnike sa relevantnim znanjem i veštinama stečenim obrazovanjem u inostranstvu.

Ravnoteža između porodice i poslovnog života i napredovanja u karijeri često zahteva od žena duboku požrtvovanost i izlaženje na kraj sa sistemskim izazovima. Porodijsko odsustvo naglašava konstantne nejednakosti, imajući u

vidu da žene često ostaju kod kuće da brinu o svom detetu, dok muškarci koriste ovo vreme da napreduju u svojoj karijeri.

Usvojeni stereotipi i konkurencija predstavljaju barijere za ravnopravno učešće žena na tržištu rada.

Jedan od razloga zašto žene sebe doživljavaju kao neprijateljke, a ne kao saveznike, jeste nedostatak uzora i autentičnog predavljanja.

U sredinama u kojima su mogućnosti za napredovanje u karijeri ograničene ili veoma konkurentne, žene sa ograničenim mogućnostima za razvoj doživljavaju druge žene kao suparnice u svom profesionalnom napredovanju.

Tri najznačajnije prepreke za vođstvo žena u upravi u Crnoj Gori su: porodične obaveze, nedovoljno opšte iskustvo koje odgovara upravljačkoj ulozi, i uloge koje društvo dodeljuje muškarcima i ženama.

Metodologija

Oснаžене žene osnažuju druge žene je treće po redu istraživanje nastalo kao plod regionalnog partnerstva između organizacija D4D, GADC, CRPM, BFPE za odgovorno društvo i ISSP, u okviru projekta „Neiskorišćeni razvoj: Povećanje pristupa žena zapošljavanju“. U nastavku dva prethodna istraživanja, ovo istraživanje se osvrće na jednu od oblasti rodne ravnopravnosti u regionu koja se suočavala sa nedostatkom konkretnih podataka, što samo po sebi pokazuje da je ova oblast u značajnoj meri nedovoljno istražena, ali i doprinos i uticaj koji će ovo istraživanje imati u oblasti rodne ravnopravnosti na zapadnom Balkanu.

Cilj ovog istraživanja je da sa ženama na višim rukovodećim funkcijama, istraži iskustva žena koje po prvi put stupaju na tržište rada. S tim u vezi, istražujemo iskustva žena u poslovnom sektoru, politici, policiji, administraciji i građanskom društvu, da li žene dobijaju više podrške od drugih žena, ili da li su očekivanja među ženama veća dok je podrška nedovoljna.

Pretpostavke koje su sve partnerske organizacije analizirale korišćenjem kvalitativnih istraživačkih metoda koje su bile usmerene/uključivale fokus grupe i intervjuje sa zainteresovanim stranama i ženama poslodavcima i zaposlenima, definisane su kroz sledeća istraživačka pitanja:

- ♦ Žene koje po prvi put stupaju na tržište rada dobijaju ograničenu/veću podršku od žena koje se nalaze na višim funkcijama u istoj oblasti/poslu;
- ♦ Žene koje su nove na svojim radnim mestima dobijaju nedovoljnu/dovoljnu podršku od žena koje rade na istom radnom mestu;
- ♦ Ženama je više/manje teško da se zaposle u preduzećima/organizacijama/institucijama koje vode žene;
- ♦ Žene koje su na višim funkcijama ne ulažu dovoljno napora da olakšaju put do zaposlenja drugim ženama na nižim nivoima;
- ♦ Žene na višim nivoima uprave obezbeđuju da je put do mogućnosti za razvoj žena koje tek stupaju u istu oblast rada lakši;
- ♦ Žene na višim rukovodećim funkcijama su više usredsređene na kvalitet zaposlenih, a ne na pol;

Glavni izazov ovog izveštaja je dostupnost detaljnih istraživanja sprovedenih u ovoj oblasti u odnosnim zemljama, zbog čega su neki od partnera odlučili da sprovedu dodatne ankete, s obzirom na to da podrška žena ženama nije mnogo istražen i obrađen problem u smislu istraživanja.

OSNAŽENE ŽENE
OSNAŽUJU ŽENE

Kosovo

Uvod

U tradicionalnim i društvima u tranziciji, rodna ravnopravnost predstavlja jedno od glavnih polja transformacije i jedno je od najizazovnijih pitanja sa dugogodišnjim odjekom. Žene trpe diskriminaciju zbog svojih prirodnih atributa, a takođe i zbog percepcije koju je društvo razvilo o ženskim sposobnostima, usled njihovih bioloških karakteristika. Istorijski gledano, povezivanje žena sa majčinstvom, dovelo je do percepcije da su emotivne, krhke i čedne, što su ograničenja koja se ogledaju u naporima žena da ravnopravno učestvuju u ekonomskom, društvenom i političkom životu.

Kosovo kao mlada država koja je proglasila svoju nezavisnost tek 2008. godine, sa najmlađim stanovništvom u Evropi prema Eurostatu, paradoksalno gaji duboke tradicionalne poglede na žene, koji se ogledaju u rodnim ulogama u porodici, društvu, na tržištu rada, u politici, obrazovanju i drugim aspektima života, oslikanim u neuravnoteženom društvu u kojem žene imaju inferiorniji položaj u odnosu na muškarce. Kosovo se ističe kao prva zemlja na zapadnom Balkanu i Evropi koja ima drugu ženu na mestu predsednice države. Međutim, Kosovo, i istovremeno najmlađa država u regionu, se suočava sa izazovima, kao što je najveća stopa neaktivnih i nezaposlenih žena u regionu, kao i najniža stopa žena koje imaju u vlasništvu i nasleđuju imovinu. Štaviše, nijedna žena se ne nalazi na mestu predsednika opštine.

Međutim, ovo istraživanje oslikava jedan od najmanje istraženih aspekata podrške ženama, a to je podrška koju žene pružaju jedna drugoj. Na osnovu podataka prikupljenih u intervjuima i fokus grupama, ovaj deo istraživanja predstavlja iskustva koja žene imaju jedna sa drugom kada pokušavaju da uđu na tržište rada, kao već situirani poslodavci, ili na rukovodećim i upravljačkim funkcijama. Takođe, preispituje njihove stavove i gledišta prema drugim ženama u njihovoj branši. Pored toga, prepoznajući jedinstvenost iskustava žena u različitim profesijama, uključujući politiku, biznis, sprovođenje zakona i obrazovanje, i njihov put ka njihovom ekonomskom osnaživanju, ovo istraživanje je usmereno na podršku koju žene dobijaju od drugih žena na svom putu profesionalnog razvoja.

Izazovi sa kojima se suočavaju žene na tržištu rada

Pokazatelji tržišta rada na Kosovu su duž godina ukazivali da se većina radno sposobnih žena nalazi van tržišta rada. Agencija za statistiku Kosova je u svojoj poslednjoj Anketi o tržištu rada koja je realizovana u prvom kvartalu 2023. godine predstavila podatak da je samo 22.8% radno sposobnih žena aktivno, dok je 77.2% neaktivno, što su po definiciji žene koje nisu zaposlene niti su u potrazi za poslom. Ukupno je zaposleno samo 18.5% žena, dok je stopa zaposlenosti žena iz prethodne godine porasla za samo 0.6%. Uzimajući u obzir da se Kosovo generalno suočava sa visokim stopama nezaposlenosti zbog odsustva održivog ekonomskog razvoja, statistika ukazuje na dubok jaz između učešća žena i muškaraca na tržištu rada i koncentracije zaposlenosti žena u određenim branšama, kao što su prosveta, maloprodaja i zdravstvo (58.8%). Dok je samo 22.8% žena aktivno na tržištu rada, a 77.2% neaktivno, ova statistika za muškarce iznosi 56% odnosno 43%.¹ U međuvremenu, statistike ASK-a pokazuju da je nestabilno zapošljavanje žena veće za 2.9 procentna poena u 2023. godini u odnosu na prethodnu godinu.²

Dok ovi brojevi oslikavaju zabrinjavajuće odsustvo žena sa tržišta rada, oni takođe predstavljaju pokazatelje dugogodišnjih pitanja rodno uslovljenog tržišta rada, koje je ipak bilo zabrinjavajuće na Kosovu u poslednje dve decenije. Ovo međutim oslikava i brojna pitanja diskriminacije sa kojom se žene suočavaju na tržištu rada zbog svog roda. Istraživanje je pokazalo da je neaktivnost žena posledica njihove posvećenosti staranju o deci i porodici, starcima i njihovog uverenja da za njih nema posla na tržištu rada. Istraživanje koje je D4D realizovao 2023. godine je pokazalo da žene provode u proseku 7.2 sati dnevno na obavljanje kućnih poslova. Štaviše, ovo istraživanje je pokazalo da 39% muškaraca nije uključeno u obavljanje poslova u domaćinstvu, imajući u vidu da žene prevashodno veruju da su staranje o deci i kućni poslovi ili njihova zajednička odgovornost ili odgovornost isključivo žena, ali ne i odgovornost muškaraca, što ukazuje na visoku stopu preovlađivanja patrijarhalnog mentaliteta u društvu.³ Štaviše, ovaj mentalitet, prema istraživanju Kosovske mreže žene za žene, pokazuje da žene ne veruju da „zaslužuju“ jednaka prava i da imaju jednak udeo u porodičnoj imovini i nasledstvu, jer ne doprinose finansijski jednako kao muškarci⁴ što oslikava preovlađujuću nisku svest o vrednosti neplaćenog rada

¹ Agencija za statistiku Kosova – Anкета o radnoj snazi K1 - 2023

² Agencija za statistiku Kosova – Anкета o radnoj snazi K1 - 2023

³ Demokratija za razvoj (2023) „Potcenjena ekonomija – Žene nemaju vremena da menjaju zemlju“ str. 10.

⁴ KW4W – „Informativator – Žene i imovina“ str. 3

koji žene obavljaju duž svog života, što su po definiciji vrline koje svaka žena treba da poseduje prema tradiciji.

Pored mentaliteta koji proizilazi iz kulturnih i tradicionalnih normi o obavezama žena i muškaraca kada je reč o njihovom zajedničkom učešću u porodičnim odgovornostima i životnim ambicijama, nedostatak odgovarajućeg zakonodavstva i mehanizama za primenu, takođe je nešto što su žene duboko osetile na tržištu rada, a što se oslikava u kršenju prava žena na rad i prava na rad u različitim privrednim sektorima. Dok je ravnoteža između „poslovnog i privatnog života“ i dalje strani koncept na kosovskom tržištu rada i za žene i za muškarce, ova nesrazmernost se uglavnom ogleda u učešću žena na tržištu rada. Usled nedostatka odgovarajućih propisa, rađanje i staranje o deci jesu dodatne prepreke po ekonomsko osnaživanje žena, održivost i nezavisnost. Prema nalazima proizašlim iz diskusije u fokus grupi sa ženama zaposlenim u različitim sektorima na Kosovu, koju je D4D organizovao za potrebe ovog istraživanja, učesnice su se složile da se žene suočavaju sa tri glavne prepreke na tržištu rada: proces trudnoće, proces rađanja deteta i proces podizanja deteta. Prepreke u ovim procesima same po sebi predstavljaju dodatni teret po žene, što se povremeno može odraziti na niži učinak na poslu, jer žene često moraju da napuste posao kao iznuđen kompromis, zbog brige o deci i porodici. Ovo prema rečima učesnica ukazuje da je posao tek treći po redu u nizu prioriteta za žene, nakon staranja o deci i brige o domaćinstvu.

Pored toga, nedostatak odgovarajućih rešenja u Vladinoj politici i aktuelnom Zakonu o radu na Kosovu za žene u oblasti brige o deci i centara za brigu o starim osobama, ukazuje na multidimenzionalni problem: prvo, odsustvo žena sa tržišta rada zbog brige o deci i dalje je na dnu lestvice institucionalnih prioriteta, tako da sadašnje rešenje za pitanje porodijskog odsustva prema odredbama važećeg Zakona o radu utiče na produbljivanje dva glavna pitanja, koja dodatno usložnjavaju rodno uslovljene probleme na tržištu rada i u porodici. Dok trenutna formula porodijskog odsustva stavlja glavni teret na poslodavca u privatnom sektoru da isplati 70% zarade u prvih 6 meseci porodijskog odsustva, ovaj teret posebno ne mogu priuštiti privredni subjekti u vlasništvu žena. Privredni subjekti u vlasništvu žena prvenstveno posluju u sektorima kao što su trgovina, stručne delatnosti, poljoprivreda, proizvodnja, prosveta i zdravstvo i imaju tendenciju da upošljavaju veći broj žena. Međutim, približno 10%

privrednih subjekata na Kosovu nalazi se u vlasništvu žena, i radi se o prevashodno mikro i malim preduzećima.⁵

Imajući u vidu ovakvu situaciju, generalno je verovatnije da žene budu zaposlene na nestabilnijim poslovima. S obzirom na činjenicu da je više verovatno da će se uključiti u neformalnu privredu, one rade na poslovima koji ne odgovaraju u potpunosti praksama koje propisuje zakon o radu.

Paralelno, u sadašnjem Zakonu o radu na Kosovu, porodiljsko odsustvo nije prenosivo na očeve, koji ostvaruju samo tri dana plaćenog odsustva po rođenju svog deteta i nemaju nikakvo roditeljsko odsustvo.⁶ Ova prepreka, ne samo da ženama uskraćuje mogućnost da dobiju podršku od svojih partnera u slučaju da žele ranije da se vrate na tržište rada, već i čini da dete nema očinsku figuru u prvoj godini svog života, stvarajući dodatni finansijski teret za muškarce u porodici. Dakle, kada je reč o propisima, važno je napomenuti da iako porodiljsko odsustvo možda nije jedina najveća prepreka za stupanje žena na tržište rada, ono samo još više jača tradicionalne rodne uloge u porodicama, održavajući patrijarhalne norme. Ove norme mogu imati štetan efekat i na mlađe generacije.

Poslednje, ali ne i konačno pitanje na listi prepreka sa kojima se žene suočavaju na tržištu rada je pitanje nedostatka odgovarajućeg institucionalnog pristupa kada se radi o izazovima žena na tržištu rada. Dok je porodiljsko odsustvo samo jedno pitanje, nedostatak pristupačnih ustanova za brigu o deci i redovnog prevoza u seoskim sredinama, potražnja za novim veštinama, posebno za žene srednje dobi, i dalje su drugi nerešeni čvorovi u ovom začaranom krugu izostanka žena sa tržišta rada. Žene koje su zaposlene se susreću sa različitim preprekama, kao što je različita zarada, nedostatak podrške za upravljačke funkcije, obuka o novim veštinama itd. Ovi faktori stvaraju ciklus koji svesno i nesvesno saraduje i doprinosi pogoršanju situacije žena nagore.

Podrška žena ženama

Prema Tomašu Szunyogu, unapređenje prava žena i devojaka na Kosovu može se postići samo priznavanjem vrednosti i inkluzijom žena.⁷ „Podizanje svesti o diskriminaciji, slavljenje i promovisanje ženskih dostignuća, pojačavanje ženskih

⁵ Institut GAP (2023) „Preduzetništvo žena i manjinskih zajednica na Kosovu”: str. 5

⁶ Zakon o radu na Kosovu – član 39

⁷ Tomas Sznyog - [Invest in women to empower society | EEAS \(europa.eu\)](#)

glasova, obogaćivanje političkog diskursa različitim perspektivama, inkluzivne politike koje se bave jedinstvenim potrebama svih građana“, prema rečima Szunyoga, samo su neki od mehanizama za borbu protiv diskriminacije.⁸ Međutim, podrška koju žene pružaju drugim ženama ima posebno i snažno značenje, kako za čitavo društvo, tako i za žene posebno.

U ovoj studiji, ispitivanje oblasti u kojima žene mogu dobiti podršku od drugih žena, pod geslom da osnažene žene osnažuju druge žene, zasnovano je na nizu pretpostavki, koje su pažljivo analizirane duž procesa istraživanja. Ove pretpostavke počivaju na sledećim pitanjima:

- ♦ Da li žene koje po prvi put stupaju na tržište rada, uključujući žene koje postaju radno sposobne ili žene koje ulaze u radnu snagu po prvi put nakon više godina neaktivnosti, ili zbog nedostatka mogućnosti zapošljavanja, dobijaju veću ili manju podršku od žena koje su na višim funkcijama u istoj industriji?
- ♦ Da li žene koje su ušle na tržište rada i koje su nove u industriji, dobijaju dovoljnu ili nedovoljnu podršku njihovih koleginica ili žena poslodavaca?
- ♦ Da li žene koje su na višim funkcijama u određenoj industriji na tržištu rada, ulažu dovoljno napora da podrže žene na nižim nivoima?
- ♦ Koliko je ženama teško da se zaposle u preduzećima, organizacijama ili institucijama koje vode žene?
- ♦ Da li žene na višim ili upravnim nivoima obezbeđuju da novozaposlene imaju lakši put i da dobiju podršku i mogućnosti za razvoj
- ♦ Žene na višim rukovodećim funkcijama su više usredsređene na kvalitet, nego na rod!

Ove pretpostavke i pitanja su analizirani duž fokus grupe i intervjua sa ženama u različitim oblastima i nivoima stručnosti. Iz zapažanja u fokus grupama i odgovora dobijenih od žena u različitim oblastima, žene poslodavci iz oblasti poslovanja izjavljuju da se susreću sa posebnim izazovima kada se radi o ženama koje traže posao. Zbog neuređenih propisa o porodiljskom odsustvu koje podržava zapošljavanje žena, preduzećima u vlasništvu žena je teže da

⁸ Tomas Szunyog - [Invest in women to empower society | EEAS \(europa.eu\)](#)

zapošljavaju žene. Prema rečima vlasnice mreže vrtića Bardha u Prištini, žene imaju tendenciju da traže da odsustvuju za raznorazne stvari koje se tiču brige o porodici, počev od trudničkog odsustva, porodijskog odsustva, bolovanja kada su deca ili neko od članova porodice bolesni, a iznenada raskidaju ugovor kada se kao zaposlene suoče sa porodičnim problemima, što je teret i poteškoća za poslodavce, posebno za poslodavce žene. U oblasti ugostiteljstva koja podrazumeva da žene rade u hotelijerstvu, poslodavcima ženama je posebno teško da pronađu zaposlene ženskog pola, usled predrasuda koje preovlađuju kada je reč o ženama koje rade u ovoj branši. Prema A. Mehmeti – žene su ograničene društvenim stereotipima povezanim sa vrstom posla koji mogu da obavljaju, čak i u izazovnim ekonomskim vremenima. Štaviše, ona potvrđuje da žene u ugostiteljskom sektoru traže odobrenje porodice, posebno muških članova porodice da bi počele da rade u ovoj industriji. Tako se žene, posebno mlade devojke, dovode u veoma tešku poziciju od strane svojih očeva i članova porodice, koji se pojavljuju na intervjuima zajedno sa svojim ćerkama. U međuvremenu, žene iz različitih privrednih grana/profila i poslovnog sektora se slažu da su žene odgovornije i tačnije, ali da je njihov rad vezan za obaveze u porodici. U međuvremenu, učesnice fokus grupe takođe primećuju da su žene srednje dobi nezavisnije, mada su u nepovoljnijem položaju jer ne mogu da konkurišu mlađim generacijama na tržištu rada traženim veštinama.

Prema rečima Sexhide Mustafa, više saradnice pri Institutu Riinvest, prema njenom iskustvu u sektoru NVO i u Institutu Riinvest, organizaciona filozofija daje prioritet unapređenju kadrovskih kapaciteta, kroz prenošenje i deljenje znanja u celom timu. Ova strategija ima za cilj da zadrži konkurentnost na tržištu rada, uprkos stalnom smenjivanju zaposlenih. Iako je zapošljavanje kvalifikovanog kadra i dalje izazovno, ono je još izazovnije u privatnom sektoru, usled njegove dinamične prirode. Gđa Mustafa napominje da je fluidnost zaposlenih izraženija u privatnom nego u NVO sektoru, što dovodi do veće potražnje i većih zarada kvalifikovanih pojedinaca što je trend koji se uočava i u zapadnim zemljama.

Međutim, gđa Mustafa ističe jednu prepreku za žene na upravljačkim funkcijama: njihovu ograničenu sposobnost da unaprede položaj drugih žena, usled zabrinutosti da time mogu ugroziti svoj položaj, posebno u kompanijama u vlasništvu muškaraca. Pored toga, uprkos značaju povećanja kadrovskih kapaciteta, kompanije često ne uspevaju da shodno tome povise zarade, što dovodi do eksploatacije osoblja i ograničenih mogućnosti za razvoj. Prema Iliriani Gashi, izvršnoj direktorki Kosovske mreže žene za žene, u malim

preduzećima ne postoji izražena hijerarhija i u većini slučajeva menadžeri takođe moraju da unaprede svoje kapacitete, iako ima malo ili nimalo istraživanja u ovoj oblasti. Štaviše, prema iskustvu gđe Gashi sa malim preduzećima skoncentrisanim uglavnom u sektorima krojenja, kuvanja i čišćenja, koji se smatraju stereotipnim poslovima koje žene treba da obavljaju, oni prevashodno upošljavaju druge žene. Međutim, ovo i nije u tolikoj meri prisutno u privatnom sektoru, imajući u vidu da nema dovoljno mogućnosti na raspolaganju žena da povećaju svoje kapacitete, niti dovoljno prostora za žene da podrže druge žene. Na kraju je gđa Gashi iznela da veruje da su žene na upravljačkim funkcijama više usredsređene na to da povećaju kapacitete radnika bez obzira na njihov pol, čineći da žene na višim funkcijama budu u većoj meri usredsređene na celokupan kvalitet, a ne toliko na to da favorizuju bilo koji pol.

Paralelno, u razgovoru sa ženama vlasnicama malih preduzeća koje se prevashodno bave rukotvorinama u regionu Mitrovice, žene izražavaju podršku koju su dobile od drugih žena u istoj oblasti, kroz male grantove i zajedničke aktivnosti koje su im pomogle da povećaju svoje kapacitete u oblasti poslovnih i finansijskih veština koje su im neophodne da bi nastavile svoje poslovanje.

I kada je reč o sektoru politike, žene jedna drugu često vide kao konkurenciju prema D.Pajaziti. U politici, iskustvo D. Pajaziti, odbornice u Skupštini opštine Podujevo govori da se žene susreću sa mnogo većim bojkotom koji dolazi od drugih žena, koje po njoj „namerno postavljaju prepreke drugim ženama, da bi napravile greške, i time narušile svoj autoritet u javnosti.“ Ona se priseća da je na početku svog političkog puta dobila veću podršku od muškaraca nego od žena, a takođe nastavlja da ima više podrške od muškaraca čak i u slučajevima kada joj je podrška potrebna.

Bez obzira na to, iako se broj žena na funkcijama političkih predstavnika na centralnom nivou povećavao duž godina, političarke se i dalje suočavaju sa stigmom i često su mete onlajn nasilja kroz izraženu mizoginiju u medijima, prema izveštajima D4D koji su objavljeni 2023. i 2024. godine.

U zaključku, u intervjuima koje je Radio KFOR obavio sa ženama u poslovnom sektoru, dve intervjuisane žene su smatrale da podrška ženama počinje u porodici, a tek nakon što dobiju podršku mogu da podrže druge žene, stvarajući lanac podrške koji se nastavlja u beskonačnost.⁹

⁹ Gratë që mbështetin njëra tjetrën, janë më të suksesshme - Radio KFOR Shqip

Zaključci

Podrška koju žene pružaju drugim ženama je od vitalnog značaja posebno u društvima u kojima se žene suočavaju sa značajnim poteškoćama da učestvuju na tržištu rada. Štaviše, međunarodna podrška je važna za negovanje inkluzivnog i pravičnog društva. Na Kosovu se žene i dalje suočavaju sa poteškoćama da uđu na tržište rada, zbog niza prepreka sa kojima se susreću iz različitih aspekata, počev od nejednakog položaja žena u porodici, rodnih stereotipa koji proizilaze iz tradicionalnih i kulturnih normi da su žene jedine koje su odgovorne u porodici za brigu o deci, obavljanje kućnih poslova i brigu o starima, kao i niza nedostataka sa kojima se žene suočavaju u smislu infrastrukture, zakona i propisa i institucionalnog pristupa ekonomskom osnaživanju žena.

U ovom istraživanju, podrška žena drugim ženama istražena iz različitih aspekata, zapravo pokazuje da žene nisu dovoljno svesne moći podrške koju žene pružaju ženama. Tako žene poslodavci vide da se druge žene koje ulaze na tržište rada suočavaju sa poteškoćama da dobiju i zadrže posao zbog svojih porodičnih obaveza i često se osećaju nemoćnim da ih podrže na potreban način. Štaviše, u NVO sektoru se primećuje da je konkurencija na tržištu rada izvršila veći pritisak i stavila fokus na veštine i iskustvo radnika, a ne na želju da se zapošljavaju žene, u znak podrške drugim ženama. Međutim, u političkom sektoru vidimo da iskustvo pokazuje da su žene smatrale da su im više nedaća zadale druge žene nego muškarci, iako bez obzira na to, ovo pitanje iziskuje dalju analizu.

U zaključku je važno napomenuti da žene koje su već postigle svoje ciljeve osećaju neku vrstu odgovornosti za druge žene u istom sektoru, posebno kada se prisete svojih ličnih nedaća. U tom pogledu je važno preduzeti dalje radnje, kako bi se žene osnažile da osnaže druge žene.

Podrška koju žene pružaju ženama je i dalje prevashodno nerešeno pitanje na Kosovu koje iziskuje suštinsku promenu u načinu na koji sagledavamo ovaj vid podrške i priznavanja njenog potencijala, kao moćnog činioca promene.

Preporuke

Na osnovu nalaza ove studije, dajemo konkretne preporuke koje slede:

Institucijama:

- ♦ Redovno pratiti mehanizme za sprovođenje Zakona o pravima žena i načiniti neophodne promene u zakonskoj infrastrukturi, ažurirati administrativna uputstva, urediti i promeniti nastavne planove i programe koji su prepoznati kao prepreke za ekonomsko osnaživanje žena.
- ♦ Sprovesti afirmativne mere za kompanije/poslodavce koji primenjuju Zakon o radu i usvojiti jednake politike/propise u njihovim kompanijama, koji obezbeđuju ravnopravno učešće, bez diskriminacije, bez straha od predrasuda, stereotipa i diskriminacije, jednake zarade.
- ♦ Pružiti mogućnosti za obuku za razvoj veština, unapređenje njihovih profesionalnih kapaciteta, shodno tržišnim potrebama.

Privrednoj komori/ poslovnim udruženjima/privrednim subjektima:

- ♦ Podstaci žene da uzdignu i osnaže druge žene umesto da im konkurišu. Ovo se radi kroz prepoznavanje i promociju ženskih uspeha kao uspeha svih žena i promovisanjem formule uspeha drugim ženama koje tek ulaze na tržište rada.
- ♦ Mentorstvo i usmeravanje drugih žena koje tek započinju svoju karijeru u industrijama u kojima dominiraju muškarci, kroz iskustva, uvide i mreže koje će pomoći drugim ženama da uspeju.
- ♦ Pojačati glasove žena iz različitih sredina, promovisanjem njihovih priča o uspehu.

NVO-ima:

- ♦ Zagovarati jednake mogućnosti za žene u svim sferama života uključujući obrazovanje, zapošljavanje i rukovodeće pozicije, kroz podršku politikama i inicijativama koje promovišu rodnu ravnopravnost i ruše sistemske barijere.

- ♦ Zagovarati ekonomsko osnaživanje žena i promene u pravnom okviru, u cilju donošenja politika koje su više naklonjene porodici.
- ♦ Voditi primerom u ličnom i profesionalnom životu, pokazivanjem solidarnosti prema drugim ženama i bivajući uzor budućim generacijama žena.
- ♦ Organizovati mentorstvo i druge vidove podrške pod geslom „Jake žene podržavaju druge žene.“

Voditi diskusije u manjim grupama na centralnom i lokalnom nivou o pobijanju stereotipa koji održavaju štetne norme i očekivanjima od žena, na osnovu tradicije i kulturnih normi.

OSNAŽENE ŽENE
OSNAŽUJU ŽENE

Albanija

Osvrt na podršku koju žene pružaju ženama na tržištu rada u Albaniji

Uvod

Na integrisanje žena na tržište rada utiču brojni faktori, među kojima mreže podrške, dinamika liderstva i organizaciona kultura. Ovaj izveštaj istražuje pretpostavke o podršci datoj ženama na radnom mestu i relevantna istraživačka pitanja, kako bismo produbili svoje shvatanje iskustava žena u različitim ulogama, u radnom i organizacionom kontekstu. Tržište rada u Albaniji nosi sa sobom značajne izazove po žene, od pristupa mogućnostima zapošljavanja do napredovanja unutar organizacionih struktura. Ovi izazovi uključuju rodnu nejednakost u zaradama, diskriminaciju i pojavu „staklenog plafona“, koji sprečava napredovanje žena do viših rukovodećih uloga. Od suštinske je važnosti odgovoriti na ove prepreke, u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti i stvaranja inkluzivnih radnih mesta. Održane su dve sesije fokus grupa, jedna sa ženama i devojkama koje su tek stupile na tržište rada i druga sa ženama na funkcijama upravnica, prevashodno u privrednim subjektima. Diskusije u ovim fokus grupama su pomogle da se sastave zaključci iz ovog izveštaja, za koje se mora priznati da ima svoja ograničenja. Međutim, ovaj izveštaj predstavlja prvobitni pokušaj da se razgovara o temi o kojoj ranije nije razgovarano u Albaniji ili u regionu.

Cilj je bio da se ovim diskusijama proceni situacija i mreže podrške na raspolaganju ženama koje stupaju na tržište rada. Razgovaralo se i o tome da li se žene i devojke suočavaju sa većim preprekama da obezbede zaposlenje u privrednim subjektima, organizacijama ili institucijama na čijem se čelu nalaze žene. Štaviše, preispitali smo i adekvatnost podrške koju kolegice pružaju mladim ženama koje rade na istom radnom mestu.

Pregled literature

Iako postoje brojna istraživanja o rodnim disparitetima u zaradama, seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, podeli poslova u različitim zanimanjima, seksualnom uznemiravanju i drugim vidovima rodne neravnopravnosti na radnom mestu, nekoliko socioloških studija istražuje radne odnose žena sa drugim ženama.

Solidarnost ili sestrinsko ponašanje nosi sa sobom verovanje da će žene stajati uz druge žene na osnovu njihovog zajedničkog rodnog identiteta. Žene na rukovodećim funkcijama će aktivno promovisati i podržavati napredovanje žena na nižim nivoima unutar organizacione strukture, pošto, kako su opisali Korabik i Abbondanza (2004), solidarnost zahteva od žena da rade zajedno, kako bi unapredile društvene i organizacione uslove po žene generalno. U jednoj studiji sa ženama koje su zaposlene na visokim nivoima u bankama, pronađeni su dokazi solidarnog ponašanja. Žene koje su učestvovalе u uzorku za potrebe ove studije verovalе su da je vreme koje je ženama potrebno da napreduju u karijeri u ovoj industriji bilo dugo i veoma teško, tako da žene treba da podržavaju jedna drugu, na bilo koji način na koji mogu. Međutim, za razliku od koncepta solidarnog ponašanja, druge studije su došle do zaključka da je veća verovatnoća da će radni odnosi između žena biti klasifikovani kao negativni i konkurentni, u poređenju sa radnim odnosima između muškaraca.

U jednoj studiji sa ženama koje se bave pravima, otkriveno je da u poređenju sa organizacijama u kojima dominiraju muškarci, žene koje su učestvovalе u studiji smatraju da imaju ograničenu podršku svojih koleginica. Neke studije sugerišu da žene na višim funkcijama preferiraju svoj jedinstveni status i nemaju predispoziciju da pomognu drugim ženama da napreduju u svojoj karijeri. Ovakva karakterizacija radnog odnosa između žena može se okarakterisati kao „sindrom pčele matice“. Ova teorija je prvi put razvijena 1970-ih i definisana je kao žene koje su postigle visok nivo profesionalnog i društvenog ili drugog uspeha, visok status na poslu, visoku zaradu i uspešne odnose sa suprotnim polom. To su bile žene koje su uspele u muškom svetu rada, istovremeno upravljajući domom i porodicom. Žene koje zauzimaju jedinstvene rukovodeće funkcije mogu se osećati ugroženim od drugih žena koje se penju karijernom lestvicom. Još jedna studija je našla da su žene sa visokim statusom izjavile da se osećaju ugroženim usled straha da bi neka druga kandidatkinja mogla da ih nadmaši.

Druge studije su zaključile da su učesnice očekivale veći stepen razumevanja i emocionalne podrške od upravnica nego od muškaraca. One istovremeno očekuju da ih upravnica vidi kao jednake, da razume složenost njihovih života i da im pruži fleksibilnost. U biti, interakcije žena na radnom mestu su složene i pod uticajem rodnih organizacionih struktura. Iako postoje dokazi koji sugerišu da žene imaju tendenciju da podrže jedna drugu u razvoju karijere, postoje i dokazi koji sugerišu na oklevanje žena da pomognu onima koje su niže pozicionirane u hijerarhiji. Žene se često suočavaju sa visokim očekivanjima kada

je reč o njihovom učinku, kao i sa unutrašnjim pritiscima, što dovodi do osećaja prevelike odgovornosti i samookrivljanja. Imajući u vidu ovu dinamiku, veoma je verovatno da žene predviđaju da će dobiti veću podršku u karijeri od svojih koleginica, kako na nižim tako i na višim funkcijama, nego što je zapravo dobijaju.

Tema ponašanja žena prema drugim ženama na radnom mestu privukla je ograničen interes istraživača. Štaviše, postoje kontradiktorni nalazi između različitih studija u ovoj oblasti, gde neke studije sugerišu da žene imaju tendenciju da izbegavaju konkurenciju, što doprinosi rodnom jazu u zapošljavanju, a druge naglašavaju konkurentno ponašanje žena, kada je reč o pojavama kao što su feministička mizoginija i „sindrom pčele matice“.

Postoje različita istraživanja koja pokazuju da žene na višim rukovodećim funkcijama žele da budu prepoznate zbog svojih veština i upravljanja, a ne kao zaštitnice interesa žena, i da se većina žena na funkciji direktora ne oseća odgovornim da radi na rešavanju različitih pitanja nedovoljne zastupljenosti žena na rukovodećim funkcijama ili u izvršnim odborima. Drugi dokazi dolaze iz studije koja otkriva da ženama u organizacionim okruženjima često nedostaje saradnja i podrška koju mogu pružiti jedna drugoj. Umesto da podstaknu solidarnost, žene na različitim rukovodećim funkcijama često pokazuju negativne odnose u radnim okruženjima. Međutim, ako žene, kao što neki dokazi sugerišu, često prikazuju negativne odnose unutar radnog okruženja, koji je razlog za to? Jedan pregled socioloških istraživanja o međusobnim odnosima žena na radnom mestu, prepoznaje tri glavne teme kada je reč o preprekama koje sprečavaju žene da podrže jedna drugu na radnom mestu:

Prva prepreka uključuje negativne stereotipe o ženama na radnom mestu, koji sprečavaju uspeh i solidarnost žena. Autori ističu rasprostranjeno pitanje rodni stereotipa, koji žene etiketiraju kao previše emotivne, manje posvećene i sa manje samopouzdanja u odnosu na muškarce, što doprinosi njihovim izazovima u napredovanju u karijeri. Uprkos prepoznavanju takvih stereotipa, uticaj na međusobnu solidarnost žena na radnom mestu je manje proučavan. Ponašanje oličeno u fenomenu „pčele matice“, gde žene na rukovodećim funkcijama mogu da podriju druge žene, što po svemu sudeći doprinosi nedostatku podrške među ženama na radnim mestima na kojima dominiraju muškarci, smatra se odgovorom na tokenizam i pritiske u seksističkom radnom okruženju, umesto da promoviše urođene osobenosti samih žena.

Druga prepreka podrazumeva potcenjivanje rodne nejednakosti kao značajne prepreke za solidarnost među ženama na radnom mestu, pogoršanu različitim ideologijama. Uprkos dokazima o rodnoj neravnopravnosti i diskriminaciji na radnom mestu, uključujući pregovore o zaradama i stručnom napredovanju, među zaposlenima, uključujući žene, postoji široko rasprostranjeno uverenje da rod ne utiče značajno na nečiji uspeh na radnom mestu. Ovo uverenje je dalje ojačano neoliberalnim principima, koji daju prednost individualnim nasuprot kolektivnim akcijama, obeshrabruju diskusiju o strukturnim nejednakostima i promovišu kulturu u kojoj se žene utrkuju, umesto da sarađuju. Ovo ne samo da podriiva napore da se odgovori na pitanje rodne neravnopravnosti, već istovremeno obeshrabruje feminističko organizovanje i solidarnost među ženama, posebno u poljima i profesionalnim okruženjima u kojima dominiraju muškarci.

Kao treća prepreka da žene podrže jedna drugu na radnom mestu, istraživači ukazuju na potcenjivanje ženskih mreža i grupa afiniteta na poslu. Autori ističu da društvene i predrasude na radnom mestu favorizuju muške kvalitete u odnosu na ženske, čineći da se žene distanciraju od ponašanja i grupa koje se smatraju previše ženstvenim, da bi izbegle nazadovanje u karijeri. Dok su grupe i mreže afiniteta osmišljene da nadomeste rodne nejednakosti i promovišu jednakost, njihova delotvornost se može dovesti u pitanje. Žene često doživljavaju učešće u ženskim grupama kao naglašavanje njihovog marginalizovanog statusa, iz straha da bi to moglo ojačati stereotipe da žene trebaju posebnu pomoć. Ovakva percepcija obeshrabruje žene da traže podršku od drugih žena, što na kraju utiče na njihove mogućnosti karijernog napredovanja i podriiva pokušaje solidarnosti. Istraživači sugerišu na potrebu da se ponovo proceni kako se grupe afiniteta, mreže i neformalni odnosi mogu strukturirati tako da istinski podrže solidarnost žena i njihovo napredovanje u karijeri na radnom mestu.

Nalazi i uvidi iz diskusija u fokus grupama

U nastavu slede neki od nalaza koji su proizašli iz sastanaka fokus grupa sa mladim ženama i devojkama koje su tek započele svoju karijeru, kao i sa nekolicinom devojaka i žena koje su preduzetnice ili predvode različite institucije.

- ♦ Nalazi iz fokus grupa sa mladim ženama koje tek stupaju na svoj profesionalni put na tržištu rada su detaljno opisani u nastavku:

- ♦ Učesnice su iznale niz različitih iskustava u vezi sa podrškom koju su dobile od žena koje zauzimaju više funkcije, pri stupanju na tržište rada. Dok je nekolicina hvalila dragoceno mentorstvo i smernice koje su dobile na samom početku, druge su se požalile na nedostatak mreža podrške pri ulasku u radnu snagu.
- ♦ Adekvatnost podrške dobijene od koleginica na istom radnom mestu varira između učesnica. Dok su neke rekle da se osećaju toplo primljenim i da su im koleginice na radnom mestu pomogle, druge su naglasile da su naišle na prepreke u negovanju odnosa i dobijanju smernica, što oslikava disparitet, kada je reč o dinamici podrške dobijene na radnim mestima.
- ♦ Učesnice su takođe ponudile različite perspektive o lakoći zapošljavanja u preduzećima koja vode žene. Dok su određene osobe takve poduhvate doživljavale kao povoljno okruženje za zaposlene žene, ostale su ukazale na predrasude i na moguće prepreke koje su sprečavale postojanje jednakih mogućnosti u ovim sredinama.
- ♦ Tokom sastanka je razgovarano o važnim pitanjima kao što su uznemiravanje na radnom mestu, rodno zasnovana diskriminacija i uloga poslodavca u tom pogledu. Učesnice su ukazale na nedostatak kulture rada generalno, na unutrašnju komunikaciju kao i nepostojanje postupaka za slučajeve uznemiravanja ili sukoba na radnom mestu.

U rezimeu, diskusije su bacile svetlo na nijansiranu i višestruku prirodu iskustava žena na tržištu rada. One su takođe naglasile važnost konstantnog dijaloga i udruženih radnji za rešavanje preovlađujućih izazova i negovanje ravnopravnijeg i inkluzivnijeg okruženja na radnom mestu. Diskusije u fokus grupama su ukazale na različita iskustva žena na tržištu rada, posebno tokom njihovog prvobitnog stupanja na isto i ranih faza zapošljavanja. Dok su neke učesnice ukazale na pozitivne susrete sa ženama koje su im pružile podršku na visokim funkcijama, druge su izrazile svoje razočaranje, zbog nedostatka mogućnosti umrežavanja i mentorstva. Sva ova saznanja naglašavaju ključnu potrebu da se preduzmu proaktivne mere i stvore sveobuhvatne strukture podrške za one koje po prvi put zasnivaju radni odnos, uključujući formalne programe mentorstva i inicijative za umrežavanje, kako bi se omogućila što glađa tranzicija u radnu snagu. Štaviše, promenljivost podrške koju pružaju koleginice na istom radnom mestu naglašava značaj negovanja inkluzivnih kultura u kojima se svi zaposleni osećaju dobrodošlim i cenjenim. Sprovođenje formalnih procesa stupanja na dužnost i mentorskih programa može pomoći da se premoste

praznine i pruži održiva podrška novim zaposlenima, time povećavajući zadržavanje i motivaciju u organizaciji. Takođe je od velike važnosti da se stvore mehanizmi za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja ili sukoba na radnom mestu ili etički kodeks i smernice u radu.

Nalazi iz fokus grupa sa ženama i devojkama preduzetnicama ili upravicama detaljno slede u nastavku:

Diskusije u fokus grupama sa zaposlenima pružile su dragocen uvid u dinamiku podrške koja se pruža osobama koje su tek stupile na tržište rada. Učesnice su podelile svoje poglede i iskustva, ističući pozitivne prakse i oblasti koje trebaju dalja poboljšanja.

- ♦ Pre svega, učesnice su naglasile značaj stvaranja dobrodošlog okruženja i podrške za mlade zaposlene. One su razgovarale o značaju mentorstva, podrške i neformalnog umrežavanja u olakšavanju stupanja na radno mesto i pružanju pomoći novim zaposlenima da se snađu u složenosti svog radnog mesta. Učesnice su istakle potrebu za proaktivnim inicijativama na terenu i uključivanje, kako bi se obezbedilo da se mlade žene od samog početka osete vrednovanim, poštovanim i podržanim.
- ♦ Drugo, diskusije su se pozabavile izazovima i preprekama sa kojima se susreću mlade žene kada počnu da rade i pristup podršci na radnom mestu. Učesnice su identifikovale faktore kao što su organizaciona kultura, nedovoljna vidljivost i implicitne predrasude kao potencijalne prepreke za izgradnju smislenih odnosa i pristup mogućnostima mentorstva. One su naglasile značaj odgovora na ove prepreke, kroz podizanje svesti, obuku i ciljane inicijative usmerene ka promovisanju različitosti i inkluzije.
- ♦ Generalno, diskusije u fokus grupama su naglasile važnost stvaranja podsticajnog i inkluzivnog okruženja za mlade žene na tržištu rada. Učesnice su naglasile potrebu za zajedničkim naporima na rušenju ovih barijera, negovanju smislenih veza i pružanju mogućnosti za mentorstvo i stručno usavršavanje. Koristeći znanje i iskustva podeljena u fokus grupi, organizacije mogu preuzeti proaktivne korake da povećaju podršku pruženu mladim ženama i promovišu rodnu ravnopravnost i inkluziju na radnom mestu.
- ♦ Iz diskusija je postalo očigledno da se temom usavršavanja na radnom mestu, posebno u smislu sprovođenja politika i praksi za prevenciju i odgovor na

uznemiravanje i diskriminaciju, žene poslodavci nisu aktivno bavile. Međutim, na zahtev moderatora, učesnice su istakle jednoglasno mišljenje da su takve mere od presudne važnosti.

- ♦ One su prepoznale važnost donošenja jasnih smernica i postupaka za brz i efikasan odgovor na bilo kakav vid uznemiravanja ili diskriminacije. Štaviše, one su naglasile potrebu za kulturom odgovornosti unutar organizacije, u kojoj se neprimereno ponašanje ne toleriše a posledice dosledno primenjuju.
- ♦ Ovo ukazuje da žene poslodavci prepoznaju ključnu ulogu koju proaktivne mere mogu odigrati u negovanju bezbednog i inkluzivnog okruženja na radnom mestu. Za dalje, nužno je da se ova osećanja pretoče u delo, sprovođenjem jakih politika i praksi usmerenih na sprečavanje i odgovor na uznemiravanje i diskriminaciju na radnom mestu. Kroz otvorenu komunikaciju i posvećenost odgovornosti, organizacije mogu stvoriti okruženje u kojem se svi zaposleni osećaju cenjenim, ispoštovanim i osnaženim da dalje napreduju.
- ♦ Štaviše, liderstvo aktivno promoviše različitost, inkluziju i jednake mogućnosti za sve zaposlene. Procesi zapošljavanja, unapređenja u službi i vrednovanja rada su transparentni i zasnovani na zaslugama, obezbeđujući da se pojedinci ocenjuju isključivo na osnovu svojih veština, kvalifikacija i doprinosa organizaciji.

Zaključci

Nalazi i ocene proizašli iz diskusija u fokus grupi, naglašavaju nekoliko ključnih tačaka:

- ♦ **Stereotipi i predrasude:** Uobičajeni stereotipi i predrasude o ženama na radnom mestu utiču na njihovu solidarnost i podršku jedna drugoj. Ponašanje „pčele matice“ predstavlja aspekt koji se javlja u kontekstu ovih predrasuda, pokazujući takmičarsku dinamiku i nedostatak solidarnosti među ženama.
- ♦ **Rodne nejednakosti:** Rodne nejednakosti na poslu, uključujući diskriminaciju u zaradama i napredovanju u karijeri, glavni su izazovi koji predupređuju napredovanje žena. Sve ovo dovodi do poteškoća za stvaranje ravnopravnog okruženja punog podrške među ženama na radnom mestu.
- ♦ **Nedostatak mreža podrške:** Neke žene koje su nedavno zaposlene se žale na nedostatak mreže podrške prilikom stupanja u radnu snagu. Ovo ukazuje na potrebu za inicijativama i programima koji promovišu mentorstvo i umrežavanje među ženama na poslu.
- ♦ **Uloga poslodav(a)ca:** Organizacije i poslodavci imaju važnu ulogu u stvaranju okruženja podrške i jednakosti na radu. Njihove politike i prakse na polju suzbijanja seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i promovisanja različitosti i inkluzije imaju veliki uticaj na iskustvo žena na radnom mestu.
- ♦ **Potreba za delovanjem:** Konačno, zaključci ove studije naglašavaju potrebu za konkretnim radnjama koje imaju za cilj da poboljšaju položaj žena na tržištu rada u Albaniji. Iste podrazumevaju uspostavljanje mentorskih programa, sprovođenje politika rodne ravnopravnosti na radnom mestu i negovanje kulture podrške i poštovanja na radnom mestu.

U zaključku, odgovorom na ove izazove i promovisanjem neophodnih mera za pomoć ženama na tržištu rada, može se stvoriti ravnopravnije i inkluzivnije okruženje za sve zaposlene.

OSNAŽENE ŽENE
OSNAŽUJU ŽENE

Severna Makedonija

Uvod

Rodna ravnopravnost je jedna od osnovnih vrednosti Evropske unije i predstavlja neophodan preduslov za jednakost, socijalnu pravdu, održiv rast i razvoj društava. Kao takva, ova vrednost mora biti integrisana u proces pristupanja EU, što znači da zemlje moraju da obezbede jednaku zastupljenost potreba i interesa, i da pruže jednake mogućnosti kako ženama tako i muškarcima. Republika Severna Makedonija marljivo radi na sprovođenju neophodnih reformi za članstvo u EU. Na ovom putu ka unapređenju politika i sprovođenju reformi, država mora uzeti u obzir rodne perspektive, tako što će ih integrisati i primeniti na svim neophodnim nivoima.

Severna Makedonija je na ovom putu napravila značajan pomak, kada je reč o promovisanju rodne ravnopravnosti kroz zakonodavne reforme koje imaju za cilj postizanje ravnopravnosti, uvođenje rodne perspektive u šire političke okvire i sprovođenje akcionih planova i strategija koji imaju za cilj da podstaknu razvoj žena. Uprkos zakonodavnom napretku, koji ima za cilj da unapredi rodnu ravnopravnost i zaštiti prava žena, Severna Makedonija se i dalje bori sa duboko ukorenjenim patrijarhalnim normama koje sprečavaju napredak i održavaju rodne disparitete, posebno na tržištu rada i u političkoj sferi.

Društvene norme igraju ključnu ulogu u održavanju rodni uloga, posebno na tržištu rada. Žene se često suočavaju sa preprekama da obezbede posao na puno radno vreme i da napreduju u svojoj karijeri zbog odgovornosti staranja o drugima i odsustva fleksibilnosti na svom radnom mestu. Pored toga, dispariteti u vlasništvu nad imovinom sprečavaju pristup žena kapitalu za preduzetništvo. Štaviše, njihova nedovoljna zastupljenost na funkcijama odlučivanja na nacionalnom i lokalnom nivou ograničava njihovo učešće u javnom životu. U Republici Severnoj Makedoniji, žene se susreću sa značajnim izazovima da se smisljeno angažuju u javnom životu, posebno na visokim funkcijama odlučivanja i u pokretanju ili vođenju svojih kompanija. Obezbeđivanje jednake zastupljenosti žena na svim nivoima odlučivanja je takođe od velike važnosti, uz promovisanje njihovog učešća na svim nivoima kako bi se obezbedilo donošenje informisanih odluka po društvo. Štaviše, učešće žena u javnom životu je presudno, ne samo za unapređenje rodne ravnopravnosti, već i za uticaj na političku agendu i vrste rešenja predloženih za društvena pitanja.

Prethodni izveštaji su dali uvid na osnovu zvaničnih i sekundarnih podataka prikupljenih korišćenjem posebno osmišljenih metodologija. Međutim, ovaj

izveštaj ima za cilj da se dublje osvrne na iskustva žena iz prve ruke na različitim funkcijama u kompanijama i u različitim fazama njihove karijere. On posebno preispituje iskustva mladih žena koje stupaju na tržište rada i upoređuje ih sa iskustvima žena koje imaju svoje kompanije ili se nalaze na višim rukovodećim funkcijama.

Istraživanje se takođe usredsređuje na procenu nivoa podrške koju žene dobijaju u svojoj karijeri od drugih žena na višim funkcijama, kao i na njihova iskustva sa ženama i muškarcima rukovodiocima i kolegama. Štaviše, izveštaj istražuje da li se žene u različitim profesijama osećaju adekvatno podržanim i identifikuje izazove sa kojima se susreću na svom karijernom putu.

Opšti pokazatelji makedonskog tržišta rada

Prema procenama Državnog zavoda za statistiku, 2022. godine, stanovništvo Republike Severne Makedonije od 1,829,854 stanovnika je skoro ravnomerno bilo podeljeno između muškaraca i žena. Žene neznatno brojačano nadmašuju muškarce, čineći 50.4% stanovništva u odnosu na 49.6% muškaraca.¹⁰ Uprkos ustavnim i zakonskim odredbama koje propisuju jednake mogućnosti za sve građane, položaj žena na tržištu rada je i dalje više skoncentrisan u radničkoj klasi i ne odražava ovu ravnotežu. Žene se osećaju diskriminisanim zbog trajnih rodni stereotipa u javnom i privatnom sektoru.

Analiza radno sposobnog stanovništva (starosne dobi od 15 do 64 godine) u 2022. godini otkriva skoro uravnoteženu rodnu distribuciju. Žene čine 49.8% ove demografije, dok muškarci čine 50.1%.¹¹ Međutim, uprkos ovoj ravnoteži, preovlađuje značajan rodni jaz u učešću u radnoj snazi, sa samo 54.2% žena u poređenju sa 77.4% muškaraca koji su bili ekonomski aktivni u 4. kvartalu 2022. godine.¹² Ovaj disparitet obuhvata i stope zaposlenosti, sa 47.6% žena u poređenju sa 65.8% muškaraca koji su bili zaposleni u istom periodu. Pored toga, i dalje postoji rodni jaz u zaradama, gde procene iz 2014. i 2015. godine, ukazuju na disparitet u rasponu od 17-20% u zaradama između muškaraca i žena.¹³

¹⁰ MakStat baza podataka. Ukupno procenjeno rezidentno stanovništvo Republike Severne Makedonije. 2022.

¹¹ Vidi prethodnu fusnotu.

¹² MakStat baza podataka. Aktivno stanovništvo po polu i stopama aktivnosti, kvartalno. 2022.

¹³ Petreski Marjan; Mojsoska Blazevski Nikica and Petreski Blagica. Gender wage gap when women are highly inactive: Evidence from repeated imputations with Macedonian data. 2014 and Petreski

Na osnovu poslednjih dostupnih podataka za 2022.¹⁴ analiza statističkih kategorija neaktivnog stanovništva otkriva da 62.7% ove grupe čine žene. Značajan deo neaktivnih žena, približno 41%, se vode kao domaćice. Ova oznaka ukazuje na to da nisu aktivno u potrazi za mogućnostima za zapošljavanje, već da umesto toga obavljaju neplaćen rad u domaćinstvu. Nažalost, to znači da njihov potencijal kao zaposlenih ostaje neiskorišćen, sprečavajući ne samo privredni rast već i osnaživanje njih samih. Duži periodi odsustva sa tržišta rada umanjuju kvalitet ljudskog kapitala, pošto pojedinci mogu izgubiti veštine stečene u sklopu formalnog obrazovanja ili prethodnog radnog iskustva. Posledično, ponovni ulazak na tržište rada postaje izazovniji. Ovi pokazatelji ukazuju na sistematske barijere u zapošljavanju i na fenomen „obeshrabrenih radnika“, koji dovodi do pasivnosti radnika i nevoljnosti da traže ili prihvate nove mogućnosti za zapošljavanje.

Stanje u Republici Severnoj Makedoniji

Ustav zemlje daje prioritet osnovnim ljudskim pravima i slobodama, usmeravajući nacionalno zakonodavstvo ka pružanju jednakih mogućnosti ženama i muškarcima. Uprkos sveobuhvatnim zakonima koji promovišu rodnu ravnopravnost i borbu protiv nasilja nad ženama, i dalje preovlađuju tradicionalne norme. Pored toga, neadekvatno sprovođenje zakona dodatno pojačava rodne disparitete, dovodeći do nepovoljnog položaja žena u ekonomskoj i političkoj sferi. Indeks rodno jaza Svetskog ekonomskog foruma, koji procenjuje rodne disparitete na polju ekonomije, politike, obrazovanja i zdravlja, rangirao je Severnu Makedoniju na 73. mesto od 146 zemalja u 2023. godini, što predstavlja pad u odnosu na 69. poziciju koju je imala prethodne godine.¹⁵

Pristup žena preduzetničkim mogućnostima je problematičan, imajući u vidu značajan rodni jaz u vlasništvu nad imovinom, posebno u seoskim sredinama. Statistike otkrivaju značajan rodni disparitet u vlasništvu nad imovinom, sa time da žene imaju u svom posedu samo 27.3% registrovane imovine, a manje od 6%

Marjan; Mojsoska Blazevski Nikica. The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia: an econometric analysis. 2015.

¹⁴ MakStat baza podataka. Neaktivno stanovništvo po kategorijama i starosnoj dobi. 2022.

¹⁵ Svetski ekonomski forum. Global Gender Gap Report. 2023.

u seoskim područjima.¹⁶ Ograničeno vlasništvo nad imovinom otežava pristup žena kapitalu, umanjujući njihovu sposobnost da pokrenu svoj posao. Štaviše, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u javnom životu, uprkos određenom napretku u zastupljenosti u Narodnoj skupštini. Od 120 poslanika, žene čine 42.5 odsto¹⁷ dok je na čelnim funkcijama u izvršnoj vlasti, pre formiranja tehničke Vlade januara 2024. godine, Vlada imala samo 5 ministarki i dve zamenice ministara.¹⁸ Sličan obrazac može se primetiti i na lokalnom nivou. Nedostaje žensko rukovodstvo, sa samo dve gradonačelnice od 80 opština i Grada Skoplja.¹⁹ Na izborima 2021. mogao se primetiti upečatljiv rodni disparitet među kandidatima za gradonačelnike, sa time da su od 301 kandidata samo 26 bile žene, što ukazuje na potrebu da se ženama da veći broj mogućnosti na političkim liderskim ulogama. Ovaj disparitet je dodatno usložen niskim nivoom zainteresovanosti ili šansi datih ženama da se kandiduju za gradonačelnike na izborima 2021. godine. Od 301 kandidata za gradonačelnika samo 26 su bile žene.

Izazovi sa kojima se suočavaju žene na tržištu rada

Žene koje stupaju na tržište rada kažu da roditelji obično podstiču mlade devojkice da nastave sa obrazovanjem, pružajući im podršku duž procesa, ne namećući im svoje preferencije pri izboru srednjeg ili visokog obrazovanja. Iako oni kao roditelji mogu da daju predloge, oni uopšteno poštuju odluke svojih ćerki u vezi sa njihovim obrazovnim putem. Roditelji bez univerzitetske sprema imaju tendenciju da daju značajan podsticaj devojkama da završe fakultet. Ova podrška je često najizraženija od majki, koje se zalažu da njihove ćerke „uče kako se ne bi suočile sa izazovima sa kojima su se one suočile“. Ovo osećanje nagoveštava na njihova manje nego idealna radna iskustva, koja verovatno uključuju niz loših i slabo plaćenih poslova. Roditelji podržavaju ćerke da postignu što je moguće veći uspeh, kako bi im olakšali put do zaposlenja.

Obrazovne ustanove imaju potencijal da odigraju ključnu ulogu u pripremanju žena za njihovu karijeru, ali često ne uspevaju da im ponude posebno namenjeno savetovanje o karijeri. Međutim, kroz partnerstvo sa kompanijama, koje obično

¹⁶ Agencija za katastar nepokretnosti Republike Severne Makedonije. Tabela sa brojem i procentom upisanih prava po rodu i katastarskim odeljenjima. 2019. i MRSP. Godišnji izveštaj o preduzetim aktivnostima i ostvarenom napretku za uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u Republici Severnoj Makedoniji za 2017. godinu. 2018.

¹⁷ Zvaničan sajt Skupštine Republike Severne Makedonije. www.sobranie.mk. 2024.

¹⁸ Zvaničan sajt Vlade Republike Severne Makedonije. www.vlada.mk. 2024.

¹⁹ VOAnews. Samo 2.46 odsto gradonačelnika u Makedoniji su žene. www.mk.voanews.com. 2023.

pokreću same kompanije, stavljaju im se na raspolaganje dragocene mogućnosti za stažiranje, stručno usavršavanje i zapošljavanje. Mnoge mlade žene koriste ove prilike tako što prisustvuju sajmovima poslova organizovanim u okviru obrazovnih centara, koristeći ih kao platforme za sticanje relevantnog iskustva i veština koje su im potrebne da izađu na kraj sa izazovima tržišta rada.

U različitim privrednim sektorima, mlade žene često započinju svoj put do tržišta rada kroz stažiranje, postepeno uranjajući u svoje odabrane karijere. Preferencije se razlikuju među pojedincima, sa time da neke favorizuju velike korporacije, dok druge napreduju u manjim kompanijama, a svaka se drugačije prilagođava rodnom sastavu svojih kolega. Uprkos ovim razlikama, većina mladih žena je u stanju da lako pronađe mogućnosti za zapošljavanje i sticanje praktičnog radnog iskustva. Međutim, uprkos većim mogućnostima koje su danas na raspolaganju mladim ljudima, za neke, ulazak na tržište rada i dalje može izgledati zastrašujuće. Ovo je posebno tačno zbog zahteva za iskustvom koji se često navode u konkursima za posao. Iako je IT sektor obećavajući za mnoge, preovlađuje prevelika ponuda radne snage i veća konkurencija za slobodna radna mesta.

S druge strane, perspektive iskusnijih žena se neznatno razlikuju, sa time da su mnoge od njih istakle da mlade žene danas imaju pristup širem spektru mogućnosti za izgradnju karijere. Došlo je do značajnog poboljšanja uslova rada u različitim industrijama, uključujući i IT sektor koji postaje sve atraktivniji. Pre jedne decenije, žene koje su stupale na tržište rada često su se suočavale sa izazovima, kao što su poteškoće u pronalaženju dostojanstvenog posla (u okviru svoje oblasti stručnosti i obrazovnih kvalifikacija), nesiguran ili neformalan rad, diskriminacija, nedovoljno uvažavanje i nisko plaćeni poslovi. Danas, međutim, kompanije nude konkurentnije plate i daju prioritet blagostanju zaposlenih, što je očigledan pomak od prošlosti kada su mnogim makedonskim kompanijama nedostajala odeljenja za ljudske resurse.

Žene se često suočavaju sa značajnim žrtvama kada moraju da naprave ravnotežu između porodičnih težnji i karijernih ambicija. Svesne su da kada zasnuju svoju porodicu, u poređenju sa muškarcima, mogu da izgube više od godinu dana kontinuiteta u karijeri. Dok muž ili partner taj period koristi za lični razvoj i napredovanje u karijeri, one su na porodiljskom odsustvu ili brinu o bolesnom detetu. Čak i u IT industriji, njihove muške kolege napreduju u karijeri u periodu kada žena nije u mogućnosti da radi zbog porodiljskog odsustva. Uprkos

naporima da se uspostavi ravnoteža, žene koje žele majčinstvo često zaostaju za svojim muškim kolegama u napredovanju u karijeri.

Iskustva sa korišćenjem porodiljskog odsustva i povratkom na posao mogu značajno da variraju u zavisnosti od okruženja na radnom mestu. U nekim kompanijama u kojima radno mesto ne podrazumeva značajne tehnološke napretke ili učestale promene, povratak sa porodiljskog odsustva mogao bi izgledati gladi. Poslodavci možda neće vršiti pritisak na nju da uzme slobodno, a povratak na posao može biti relativno gladak. Međutim, u drugim slučajevima, žene mogu osetiti pritisak da izbegnu da zaostanu u radu i da održe produktivnost. Neke od njih se odlučuju da rade od kuće ili da dođu u kancelariju na par sati tokom nedelje (dok su još uvek na porodiljskom odsustvu), čak i ako kultura kompanije podržava majke i pruža im jednake mogućnosti. Ova odluka proizilazi iz želje da se ostanu profesionalno angažovane i da održe korak sa kolegama, uprkos izazovima da naprave ravnotežu između svog poslovnog i porodičnog života.

Neke žene se susreću sa diskriminacijom ili izazovima po povratku sa porodiljskog odsustva. Uprkos naporima da se promovise rodna ravnopravnost i zaštite prava žena na porodiljsko odsustvo, očigledno da nedostaje primena zakona, imajući u vidu da se neke žene i dalje suočavaju sa nejednakim postupanjem u poređenju sa muškarcima, što naglašava potrebu za neprekidnim naporima da se podstakne uključivo radno mesto.

„Bilo mi je veoma teško da pronađem svoj prvi posao. Tražila sam ga mesecima i godinama. Moj prvi posao je bio neprijatno iskustvo i tamo nisam dugo izdržala. Na drugom poslu sam koristila porodiljsko odsustvo, a kada sam se vratila, počela sam da čujem od generalnog direktora da žele da zaposle muškarca na moje mesto, jer bih kao majka sa malim detetom često izostajala sa posla. Iz tih razloga sam prekinula porodiljsko odsustvo.“

Ovakva neprijatna iskustva se obično ne sreću u novim kompanijama, prema rečima žena. Novije kompanije ili korporacije pokušavaju da uspostave

okruženje koje je inkluzivno i koje podržava žene. Na primer, IT sektor se ističe po svojim merama podrške za žene, uključujući privatne zdravstvene beneficije i politike fleksibilnosti. Međutim, takva podrška nije univerzalna u svim kompanijama, posebno u manjim domaćim firmama koje možda nemaju ove resurse ili svest među vlasnicima preduzeća i menadžerima koji ne brinu o blagostanju žena na radnom mestu.

„Nisam unapređena nakon što su saznali da sam trudna.
Rekli su mi šta je poenta da me unaprede.“

Podrška partnera je ključna za mlade žene, iako se često plaše da će snositi primarnu odgovornost za brigu o deci i obavljanje kućnih odgovornosti. Nedostatak adekvatnih javnih službi za staranje o deci dodatno komplikuje stvari, posebno za žene koje ponovo ulaze na tržište rada nakon perioda nezaposlenosti. U mnogim slučajevima, pristup uslugama obdaništa zahteva da oba roditelja budu zaposlena, što predstavlja značajan izazov za žene koje su izgubile svoje već nesigurne poslove, kao što su ugovori na određeno, zbog porodijskog odsustva. Ovakva situacija često dovodi do poteškoća u pronalaženju novih mogućnosti za zapošljavanje. Mlade žene su zbog toga prinuđene da se snađu u održavanju te delikatne ravnoteže između njihovih odgovornosti na poslu i staranja o deci, ili se, kako kažu, u velikoj meri oslanjaju na podršku članova porodice, što predstavlja dodatno opterećenje po njihov profesionalni i lični život. Za razliku od muškaraca, koji možda ne doživljavaju isti pritisak, ženama je znatno teže da se izbore sa ovim konkurentnim zahtevima. Dok muškarci mogu biti skloni da pružaju pomoć, okolnosti to čine izazovnijim po žene.

„Oduvek sam znala da želim da budem majka i da imam decu, ali je frustrirajuće što društvo ne nudi neophodnu podršku, kao što su pristupačne usluge obdaništa i pouzdan zdravstveni sistem. Ne radi se samo o ravnoteži sa mojim poslom; postoje značajne praznine da se obezbedi odgovarajuće staranje o deci, mimo radnog mesta.“

Žene se često suočavaju sa pritiskom iz različitih uglova, uključujući društvena očekivanja u vezi sa njihovom sposobnošću da se istaknu kako u svojoj karijeri tako i kao majke. Za mlade žene, izazov leži u tome da naprave ravnotežu između ovih uloga, uz istovremeno razumevanje i podršku njihovih partnera. Zajedničko učešće u obavljanju kućnih obaveza između supružnika je od suštinskog značaja za žene, kako bi održale ravnotežu između svog poslovnog i ličnog života. Za njih je ključno da partneri sarađuju i podržavaju jedni druge u snalaženju sa ovim izazovima, negujući mnogo uravnoteženiji i ispunjeniji život oba pojedinca.

Izazovi i prepreke sa kojima se suočavaju žene na rukovodećim funkcijama

U našim naporima da razumemo lične borbe žena vlasnica preduzeća i onih na najvišim rukovodećim funkcijama, obavili smo razgovore sa uspešnim ženama. Ono što je postalo očigledno jeste njihova percepcija da su u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce, prvenstveno zbog preovlađujućih stereotipa. Bilo da nasleđuju porodični biznis ili ulaze u partnerstva, žene često moraju da ulože mnogo više napora da uspostave svoj autoritet u firmi, posebno kada rade zajedno sa pretežno muškim kolegama. One veruju da su posvećenost, obrazovanje i naporan rad ključni za uspostavljanje autoriteta. Bez obzira da li rade u industrijama u kojima dominiraju muškarci ili žene, autoritet se prepoznaje kao kvalitet svojstven ženi. Iako se žene suočavaju sa više izazova da se dokažu u poslovnom svetu, one su na kraju cenjene i nikada nisu potcenjene.

„Po završetku studija sam se pridružila jednoj maloj kompaniji sa ambicioznom vizijom i nepokolebljivom verom u njen uspeh. Uprkos korektnosti moja tri muška partnera, činilo se da postoji rezerva u pogledu mog statusa kao ravnopravnog partnera.“

Žene ističu značaj podrške partnera i postojeće društvene stigme kada je reč o snalaženju sa dvostrukim izazovima profesionalnog i ličnog ispunjenja. Žene često osećaju pritisak da se dokažu u obe sfere, plašeći se osude društva ako ne uspeju kao poslovne žene ili kao supruge. Stoga je podrška porodice ključna od početka ženskog poslovnog poduhvata, sve dok ne preraste u priču o uspehu.

U svojim liderskim ulogama, one su te koje prihvataju nove metodologije i prirodno postaju vešti mentori. One daju prioritet negovanju kritičkog razmišljanja, otvorene komunikacije i transparentnosti. Žene postavljaju visoke standarde za druge dok pružaju ohrabrenje i podršku novozaposlenima u svojoj branši.

„U mojoj kompaniji sam ja ta koja preuzima inicijativu da angažuje više žena. U metaloprerađivačkoj industriji se prevashodno muškarci nalaze na funkcijama moći. Imali smo posetu jedne kompanije iz Amerike, i vlasnik mi je rekao da je po prvi put u svojoj karijeri sedeo na sastanku sa vlasnicom preduzeća. Veoma je retko da muškarci iz metaloprerađivačke industrije održavaju sastanke sa ženama. Obično su žene na nižim radnim mestima, ali ne i u najvišim nivoima uprave.“

Podrška žena ženama

Žene na upravljačkim funkcijama daju prioritet kvalifikacijama, obrazovanju, radnom iskustvu i spremnosti osobe u procesu zapošljavanja, bez obzira na pol. One uzdižu svakoga ko zaslužuje i ko je željan da napreduje, naglašavajući važnost učenja i rasta. U nekim privrednim sektorima, kao što je IT industrija, kompanije aktivno podstiču rodnu ravnopravnost, uključujući transparentne strukture zarada i unapređenje radnika u borbi protiv finansijskih rodni dispariteta. Liderke veruju da je finansijska nezavisnost žena od vitalnog značaja za društvenu jednakost.

„Žene treba da imaju jednake mogućnosti i jednaka prava na tržištu rada. Imati jednake mogućnosti i jednaka prava ne bi trebalo da znači prioritet pri zapošljavanju.“

U IT sektoru, kompanije koje vode žene prilagođavaju podršku specifičnim potrebama žena, nastojeći da smanje diskriminaciju i olakšaju ravnotežu između posla i privatnog života. Privlačnost IT industrije za žene leži u njenom potencijalu za finansijsku nezavisnost i razvoj karijere.

„Zahvaljujući našoj strategiji i internom planu unapređenja kvalifikovanih žena, trenutno imamo pet žena i dva muškarca na najvišim rukovodećim funkcijama. Dajemo prioritet i podržavamo pojedince koji pokažu privrženost, želju za daljim usavršavanjem i posvećenost napredovanju u karijeri, bez obzira na pol.“

Žene dobijaju podršku od drugih žena lidera, čiji je prioritet jačanje ženskih kapaciteta i sposobnosti na tržištu rada. Kompanije na čijem se čelu nalaze žene neguju otvorenu komunikaciju i pružaju spoljnu podršku kako bi ispunile potrebe zaposlenih. Inicijative kao što su fleksibilno radno vreme, planovi karijernog razvoja i podrška tokom porodijskog odsustva naglašavaju njihovu posvećenost rodnoj ravnopravnosti. Da bi institucionalizovale napore za rodnu ravnopravnost, neke kompanije imenuju službenike za rodnu ravnopravnost odgovorne za sprovođenje planova za rodnu ravnopravnost i rešavanje problema na radnom mestu, kao što su nasilje i uznemiravanje. Mentorski programi dalje podstiču mlade devojkice da pođu putem karijere u IT sektoru, promovišući ekonomsku nezavisnost i rodni paritet.

„Aktivno podržavam svoje kolege kroz razne inicijative koje oni sami pokreću, a koje naša kompanija svesrdno podržava. Iste podrazumevaju fleksibilno radno vreme i aranžmane, personalizovane planove razvoja i unapređenja, posebno strukturisane programe povratka na radno mesto nakon porodijskog/roditeljskog odsustva ili bolovanja, i pomoć u postizanju zdrave ravnoteže između poslovnih i porodičnih obaveza, kao i u održavanju opšteg zdravlja.“

Oснаživanje žena da prihvate svoje sposobnosti i afirmišu se neosporno je izazovno. Kako žene na rukovodećim funkcijama kažu, sa neophodnim znanjem i veštinama, mogu da utvrde svoje prisustvo i pokažu svoju sposobnost da napreduju u svojim poduhvatima. Stvaranje okruženja koje promovise obrazovanje žena i nudi odgovarajuće uzore je od presudnog značaja. Mentorstvo i podrška od ostvarenih žena mogu usmeriti pojedince koje teže ka samootkrivanju i osnaživanju, postavljajući temelje za njihov uspeh.

Činjenica da su žene manje zastupljene u industriji proizilazi iz tranzicionog perioda 1990-ih godina kada industrija nije bila konkurentna na tržištu i nije bilo odgovarajućih kompanija koje su nudile dostojan rad i dobre uslove rada. Mnoga od tih preduzeća su zatvorena u procesu privatizacije, ali su danas stvari sasvim drugačije. Fabrike ponovo postaju konkurentne i možda se iz tih razloga mnogo više žena podstiče da postanu inženjeri. Međutim, važna je i inicijativa i podrška uprave u jednom preduzeću. U kompaniji u kojoj je samo vlasnica bila žena i upravnik, sada 20 odsto zaposlenih čine žene, a ona je posvećena da poveća broj žena u proizvodnom sektoru u kome trenutno rade samo dve inženjerke. Ona smatra da je važno angažovati žene, posebno u uslovima nedostatka radne snage, i neophodno je iskoristiti ovaj potencijal, s obzirom da je industrija u ovom trenutku spremna da apsorbuje veći broj radnika. Da se situacija u metaloprerađivačkoj industriji menja očigledno je i iz činjenice da su u najvećoj kompaniji čelika i u jednoj velikoj kompaniji u metaloprerađivačkoj industriji dve direktorke žene, što, s druge strane, nije slučaj u mnogim razvijenim zemljama u kojima se muškarci nalaze na najvišim funkcijama.

Podrška na radnom mestu, bilo od kolega ili koleginica, ili upravnika ili upravnice, često je predmet kulturnih normi unutar kompanije. Dok su mnoge žene u istraživanju izjavile da dobijaju jednaku podršku bez obzira na pol, bilo je značajnih izuzetaka. Na primer, jedna mlada žena je podelila svoje iskustvo u stažiranju kao psiholog, gde joj je omogućeno mentorstvo od tri od ukupno pet mentorki, dok su ostali kočili njeno napredovanje i čak je sagledavali kao konkurenciju. Još jedna žena je ispričala nešto o mogućoj diskriminaciji koja je došla od njenog direktora muškarca, koji je favorizovao zapošljavanje jednog muškog radnika umesto nje, zbog njenih obaveza staranja o deci. Istraživanje je imalo za cilj da shvati kako žene podržavaju jedna drugu u postizanju rodne ravnopravnosti u kompanijama. Preovlađuje percepcija da su mlađe generacije, kako muškarci tako i žene, sklonije da pruže podršku na radnom mestu. Međutim, važno je napomenuti da imati ženu kao nadzornika, ne garantuje uvek pozitivno iskustvo po žene. Delotvornost podrške od nadzornika, bez obzira na

pol, zavisi od različitih faktora kao što su stil vođstva, veštine komunikacije i individualne preferencije.

Mlade žene bi mogle ostvariti velike koristi od podrške uzora i mentora koji ih mogu voditi kroz njihov karijerni rast i razvoj. Poslodavci takođe moraju da prepoznaju i udovolje različitim potrebama muškaraca i žena, negujući okruženje na radnom mestu, koje mladim ženama nudi pomenute fleksibilne uslove rada. Pored toga, za njih je od vitalnog značaja da rade u kompaniji koja neguje kulturu radnog mesta na kome se pojedinci, bez obzira na pol, ne osećaju izolovanim ili potcenjenim, već cenjenim. Oni imaju tendenciju da rade u kompaniji u kojoj menadžer ili vlasnik kompanije, bez obzira da li je muškarac ili žena, pruža mogućnost za lični rast i ima ideje za kadrovske politike koje vode do zadovoljnih radnika.

Zaključci i preporuke

Žene koje danas stupaju na tržište rada imaju više mogućnosti, sa većim pristupom stažiranju i programima stručnog usavršavanja. Međutim, one se često suočavaju sa izazovima zbog velikog broja kvalifikovanih kandidata na tržištu rada, uključujući radnike sa relevantnim znanjima i veštinama stečenim obrazovanjem u inostranstvu. Ova jaka konkurencija predstavlja izazov za mlade žene, posebno zato što mnoga radna mesta iziskuju opsežno iskustvo koje one možda nemaju.

Ravnoteža između porodice i karijere često zahteva od žena njihovu duboku požrtvovanost i snalaženje u sistemskim izazovima. Porodiljsko odsustvo naglašava nejednakosti koje preovlađuju, imajući u vidu da žene često ostaju kod kuće da se staraju o svom detetu, dok muškarci koriste ovo vreme da napreduju u svojoj karijeri. Dok neka radna mesta podržavaju glatku tranziciju na posao nakon porodiljskog odsustva, druga nenamerno podlažu žene pritisku da održe produktivnost, na uštrb njihovog blagostanja. Slučajevi diskriminacije po povratku na radno mesto dodatno naglašavaju stalnu potrebu za snažnom primenom zakona o rodnoj ravnopravnosti i naporima da se neguju istinski inkluzivna radna mesta.

Žene na rukovodećim funkcijama daju prioritet kvalifikacijama, zaslugama i posvećenosti napredovanju bez obzira na pol, zalažući se za jednake mogućnosti na tržištu rada. Naročito u sektorima kao što je IT, kompanije koje vode žene aktivno promovišu rodnu ravnopravnost kroz transparentne strukture zarada i mere podrške, koje imaju za cilj da neguju ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Negovanjem otvorene komunikacije, pružanjem podrške tokom životnih tranzicija kao što je porodiljsko odsustvo, i uspostavljanjem mentorskih programa za podsticanje ulaska devojčica u tu oblast, ove kompanije pokazuju posvećenost institucionalizovanju napora za rodnu ravnopravnost i negovanju sledeće generacije liderki u IT industriji.

Oснаživanje žena da prigrle svoje sposobnosti i afirmišu se zaista je izazovno putovanje, ali žene na rukovodećim funkcijama potvrđuju da sa pravim veštinama i znanjem mogu da napreduju. Uspostavljanje okruženja koje promoviše obrazovanje i pruža pozitivne uzore je ključno u ovom nastojanju. Mentorstvo od strane ostvarenih žena igra ključnu ulogu u vođenju pojedinaca ka samootkrivanju i osnaživanju, na kraju krčeći put za njihov uspeh. Industrijski lideri naglašavaju važnost angažovanja i motivisanja žena, posebno u uslovima

nedostatka radne snage, da iskoriste svoj potencijal za privredni rast. Žene mogu da daju značajan doprinos industriji i od suštinske je važnosti da im se pruži prilika da se istaknu i napreduju.

- ♦ **Uložiti u obrazovanje i osposobljavanje:** Povećati ulaganja u programe obrazovanja i osposobljavanja koji osnažuju žene veštinama i kvalifikacijama potrebnim da konkurišu na tržištu rada. Omogućavanje pristupa kvalitetnom obrazovanju, stručnom osposobljavanju i mogućnostima celoživotnog učenja može unaprediti sposobnost zapošljavanja i karijernu perspektivu žena.
- ♦ Proširiti pristup staranju o deci: Razviti i proširiti pristupačne usluge staranja o deci kako bi se podržali roditelji koji rade, posebno žene, u održavanju ravnoteže između poslovnih i porodičnih obaveza. Pristupačne i visokokvalitetne ustanove za staranje o deci mogu omogućiti većem broju žena da učestvuju na tržištu rada i dalje iskoriste svoje mogućnosti za napredovanje u karijeri.
- ♦ Negovati žensko preduzetništvo: Sprovesti inicijative za negovanje ženskog preduzetništva i podržati privredne subjekte u vlasništvu žena. Ovo podrazumeva pružanje pristupa finansiranju, podršku poslovnom razvoju i mogućnosti umrežavanja kako bi se ženama pomoglo da prevaziđu prepreke da pokrenu i razviju svoja preduzeća.
- ♦ Sprovesti afirmativne mere: Uvesti i primeniti rodne kvote na lokalnom nivou ili mere afirmativne akcije u političkom predstavljanju na nacionalnom i lokalnom nivou.
- ♦ Promovisati ravnotežu između poslovnog i privatnog života: Podstaci poslodavce da usvoje politike i prakse koje promovišu ravnotežu između poslovnog i privatnog života, uključujući fleksibilne radne aranžmane, roditeljsko odsustvo i podršku za obavljanje odgovornosti staranja. Stvaranje podsticajnog radnog okruženja može poboljšati motivaciju zaposlenih, produktivnost i uticati na njih da ostanu.
- ♦ Boriti se protiv rodni stereotipa: Pokrenuti kampanje podizanja svesti i obrazovne inicijative kako bi se osporili rodni stereotipi i promovisale kulturne promene. Time što će dovesti u pitanje tradicionalne predstave o

rodnim ulogama i očekivanjima, društvo može stvoriti uključivije i pravednije okruženje za sve pojedince.

- ♦ Podržati programe mentorstva: Mentorstvo i osnaživanje jedni drugih predstavlja jedan od načina na koji žene mogu podržati jedna drugu. U zemlji ima puno uspešnih žena u poslovnoj sferi i politici koje uz pažljivo osmišljene mentorske programe mogu pružiti dragocen pravac mladim ženama. Kroz razmenu iskustava, znanja i stvaranje veza, mentorke mogu pomoći mentorisanim ženama da steknu samopouzdanje, poboljšaju svoje sposobnosti i iskoriste mogućnosti rasta.
- ♦ Ojačati mehanizme primene: Ojačati mehanizme primene za borbu protiv rodno zasnovane diskriminacije i uznemiravanja na radnom mestu. Ovo podrazumeva jačanje pravne zaštite, poboljšanje mehanizama prijavljivanja i pružanje usluga podrške žrtvama diskriminacije ili uznemiravanja.

OSNAŽENE ŽENE
OSNAŽUJU ŽENE

Crna Gora

Uvod

Svaki drugi građanin veruje da se žene i muškarci razlikuju do te mere da je nemoguće postići potpunu rodnu ravnopravnost. Takođe, polovina građana veruje da poslodavac ima zakonsko pravo da traži potvrdu da kandidatkinja za posao nije u drugom stanju. Tri četvrtine zaposlenih u državnim institucijama bi podržalo uvođenje kvota za žene na visokim rukovodećim funkcijama u Vladi.

Ovo su nalazi istraživanja o stavovima i percepcijama građana i građanki i zaposlenih u javnoj upravi o rodnoj ravnopravnosti, koje je rađeno na reprezentativnom uzorku i predstavljeno na konferenciji Kancelarije Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori „Ravnopravnost u srcu uprave“.

Kada su u pitanju stavovi građana, istraživanje pokazuje da oko 60 odsto veruje da je za dobrobit dece poželjnije da muškarac radi, a da se žena u potpunosti posveti porodici.

Iako se u javnoj upravi jasno sagledava rodna neravnopravnost i diskriminacija žena, dve trećine zaposlenih smatra da se pitanje rodne ravnopravnosti danas u prevelikoj meri forsira, kao neprirodan i neostvariv cilj čime se suštinski ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori. Uprkos tome što žene čine tek četvrtinu ukupnog rukovodećeg kadra u javnoj upravi, dva od tri muškaraca smatra da su žene adekvatno zastupljene u organima upravljanja, dok su žene drugačijeg mišljenja. Naime, svaka druga žena smatra da bi ih trebalo biti znatno više. Čak 60 odsto zaposlenih u javnoj upravi nije sigurno da li je u njihovoj instituciji u poslednjih godinu dana sprovedena rodna analiza.

„To je zaista jedan od strateških imperativa našeg tima. Verujemo da su različitost i ravnopravnost u inkluziji od vitalnog značaja za uspešnu organizaciju i da je za naš tim presudno da odražava različitost javnosti kojoj služimo. Cilj nam je da povećamo pristup, uklonimo barijere, razvijemo veštine i osnažimo ljude koji bi na neki način mogli biti marginalizovani i isključeni iz kreiranja i primene vladinih politika, programa i usluga. Posvećeni smo promovisanju inkluzivnog okruženja u kojem će se svi pojedinci osećati slobodno da se izraze u potpunosti, gde će se ceniti njihova jedinstvenost i gde će se osećati kao deo tima“, – Tamara Srzentić, ministarka javne uprave, digitalnog društva i medija

Daniela Gašparikova, stalna predstavница UNDP-a u Crnoj Gori, podsetila je sve prisutne na Konferenciju o ženama u Pekingu, sa koje je pre 26 godina poručeno da je učešće žena u svim sferama društva osnov za postizanje jednakosti i razvoja.

„Mnogi od nas bi pomislili da je četvrt veka dovoljno za postizanje ciljeva postavljenih u Pekingu. Stvarnost je, međutim, drugačija. Žene na globalnom nivou, a samim tim i u Crnoj Gori, još uvek nisu dovoljno zastupljene na rukovodećim i funkcijama odlučivanja. Put ka postizanju rodne ravnopravnosti je dug i izazovan i zahteva sveobuhvatan pristup, odgovornost i zajedničko delovanje svih: institucija u privatnom i javnom sektoru i pojedinaca“, poručila je Gašparikova i dodala da UNDP namerava da nastavi svoj dugogodišnji rad sa partnerima na osnaživanju žena u svim sferama života i boljem kreiranju i sprovođenju politika rodne ravnopravnosti.

Herman Spitz, šef sektora za saradnju Delegacije EU u Crnoj Gori, izneo je da smatra da Crna Gora treba da intenzivira napore da integriše rodnu perspektivu u svoje politike i reforme, uključujući i sektor javne uprave.

„Ukidanje rodne neravnopravnosti u javnoj upravi je važno za tekuću reformu javne uprave u Crnoj Gori, koja je presudna za proces integracija Crne Gore u EU. EU će nastaviti da podržava i prati rodno odgovornu reformu u Crnoj Gori“, istakao je Spitz.²⁰

Položaj žena u privatnom i javnom sektoru

Žene u Crnoj Gori čine polovinu stanovništva (50.61 odsto), ali i skoro polovinu nezaposlenih lica.²¹ Stope aktivnosti su najveće u starosnoj grupi od 25 do 49 godina i iznose 86 odsto za muškarce i 73.6 odsto za žene (Monstat, 2016).

Crna Gora još uvek nije videla u potpunosti ostvaren ekonomski doprinos žena, posebno ne u meri koja odgovara njihovom stvarnom potencijalu. Manje od 10 odsto kompanija su u vlasništvu žena, žene zarađuju oko 14 odsto manje od muškaraca obavljajući poslove ekvivalentne vrednosti, znatno manje žena nalazi se na rukovodećim funkcijama, kako u javnom tako i u privatnom sektoru. U poređenju sa muškarcima, uprkos evidentnom napretku i pozitivnim

²⁰ Polovina građana smatra da je potpunu rodnu ravnopravnost nemoguće postići 16. JUN 2021. UNDP

²¹ Monstat, Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2016.

promenama koje su se desile poslednjih godina, žene i dalje predstavljaju manjinu u društvenom, ekonomskom i političkom životu. Ovo je posebno upečatljivo, imajući u vidu promene koje su se desile u obrazovnoj strukturi stanovništva – u korist žena.

Žene u javnom sektoru

Kada je u pitanju zakonodavna vlast, Skupština Crne Gore ima 81 poslanika, od kojih su 19 žene (ili 23.45 odsto) što predstavlja porast u odnosu na prethodni saziv. Predsednik i dva potpredsednika Skupštine su muškarci. S druge strane, od 15 stalnih radnih tela Skupštine, samo tri vode žene: Zakonodavni odbor, Odbor za rodnu ravnopravnost i Odbor za borbu protiv korupcije. Što se tiče izvršne vlasti, samo 4 žene se nalaze na najvišim funkcijama u Vladi: njih tri upravljaju ministarstvima javne uprave, nauke i privrede, a jedna je ministarka bez portfelja. Podaci pravosuđa govore da u Crnoj Gori ima 58.04 odsto sutkinja i 60 odsto tužiteljki u tužilaštvu.

Od 23 lokalne samouprave u Crnoj Gori samo dve vode žene – Kolašin i Tivat. U saradnji sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava osnovani su saveti za rodnu ravnopravnost u 11 opština, koordinatori za rodnu ravnopravnost (žene i muškarci) su imenovani u 20 opština, 5 opština je otvorilo kancelarije za rodnu ravnopravnost, 10 opština je usvojilo lokalne akcione planove za rodnu ravnopravnost dok je odluke o rodnoj ravnopravnosti donelo 13 opština. Takođe, vredi napomenuti da je 6 lokalnih samouprava izdvojilo posebna budžetska sredstva za aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti.

Žene čine većinu zaposlenih u prosveti (75.3 odsto). Međutim, one su apsolutna manjina na funkcijama odlučivanja u obrazovnim ustanovama, sa izuzetkom predškolskog obrazovanja (Monstat, 2016).

Žene u poslovnom sektoru

Samo 12.4 žena je bilo samozaposleno u 2015. godini, što je više nego dvostruko manje u odnosu na muškarce. Rodni jaz u zaradama između muškaraca i žena u Crnoj Gori iznosi 13.9 odsto, što znači da žene zarađuju 86.1 odsto prosečne muške zarade za rad jednake vrednosti.

Žene imaju u svom posedu samo 4 odsto kuća, 8 odsto zemljišta i 14 odsto vikendica u Crnoj Gori, što govori o njihovom zavisnom položaju i ograničenjima u pogledu mogućnosti pokretanja sopstvenog biznisa.

Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) od 2015. godine prikuplja podatke za Crnu Goru, kako za javni tako i za privatni sektor, odnosno za 50 najbolje rangiranih nacionalnih funkcionera prema bluechip indeksu nacionalne berze svake od zemalja. Podaci EIGE otkrivaju da su u 2015. godini mesta predsednika upravnih odbora u kompanijama u našoj zemlji bila „rezervisana“ isključivo za muškarce (100 odsto) za razliku od 2017. godine kada je došlo do izvesnih promena u smislu da su 90 odsto mesta predsednika odbora u kompanijama imali muškarci, nasuprot 10 odsto žena, što je 3 odsto više u poređenju sa prosekom EU28. Iako još uvek nedovoljni, pozitivni pomaci su evidentni kada je reč o članicama upravnih odbora u kompanijama – učešće žena u tim organima u 2015. godini iznosilo je 18.3 odsto, dok su u 2017. godini žene učestvovala sa 23.3 odsto u odnosu na ukupan broj članova odbora.

U crnogorskim kompanijama, žene su često zastupljene na rukovodećim funkcijama u administraciji, ljudskim resursima, komunikacijama i PR sektorima, kao i CSR sektorima, što je praksa koju potvrđuju rezultati istraživanja UPCG (Unije poslodavaca Crne Gore). Međutim, prema MOR-u, takvo grupisanje žena u određenim upravnim sektorima stvara takozvane „staklene zidove“ koji sprečavaju žene da pođu putem centralne hijerarhije, što ih obično ne vodi ni do najviših rukovodećih funkcija niti do uloge izvršnog direktora.

Zaključci i preporuke

Prema dostupnim statistikama, žene u Crnoj Gori zarađuju 13.9 odsto manje od svojih muških kolega (za isti posao), one imaju u svom posedu samo 9.6 odsto privrednih subjekata i samo 4 odsto kuća, 8 odsto zemljišta i 14 odsto vikendica u zemlji, kao što je ranije pomenuto u izveštaju. Žene su manje zastupljene u zakonodavnoj i izvršnoj vlasti, a broičano nadmašuju svoje kolege muškarce samo u pravosuđu.

Za razliku od muškaraca, žene čine apsolutnu manjinu na mestima predsednika lokalnih samouprava, kao i na mestima odlučivanja u prosveti – osim u predškolskom obrazovanju.

Da rodna ravnopravnost na tržištu rada još uvek nije postignuta, pokazuju brojke koje govore da žene uglavnom obavljaju poslove koji nose manje odgovornosti; manje su plaćene i sporije napreduju u hijerarhiji.

Međutim, iz perspektive strukture obrazovanog stanovništva, žene sa visokom stručnom spremom u Crnoj Gori čine većinu u odnosu na muškarce – među studentima oba pola koji su završili osnovne univerzitetske studije žene čine 62.2 odsto, dok je 63.3 odsto studentkinja završilo master studije (2015). Uprkos tome, žene se i dalje suočavaju sa brojnim preprekama u svojoj profesionalnoj karijeri, posebno u smislu svog napredovanja i pristupa rukovodećim funkcijama u kompanijama i njihovim telima za odlučivanje. Prosto rečeno – bolje obrazovanje nije ženama obezbedilo bolje plaćene poslove. Ovu konstataciju potvrđuju i cifre EIGE-a o pozicijama žena u najvećim crnogorskim kompanijama na berzi, koji pokazuju da žene čine 23.3 odsto članova odbora, dok je samo 10 odsto žena na čelu odbora (jun 2017).

Ovo nepoklapanje između broja žena sa visokom stručnom spremom i njihovog nedovoljnog prisustva na rukovodećim i funkcijama odlučivanja ukazuje na činjenicu da značajan broj kompanija u Crnoj Gori svesno odustaje od znanja, veština i potencijala posebno kvalifikovanih kadrova, a samim tim i od dobrih poslovnih rezultata i brojnih drugih pogodnosti koje proizilaze iz angažovanja takvih kadrova. Pri tome treba istaći da negativne efekte odbijanja kadrova sa visokim obrazovanjem sa korporativne lestvice, posebno oseća država (niži BDP), ali i celokupno crnogorsko društvo (niža produktivnost i životni standard).

Da žene u Crnoj Gori još uvek nisu dobile priliku da na odgovarajući način iskažu svoj ekonomski potencijal i daju svoj pun ekonomski doprinos možemo videti iz anketnih nalaza. Neki od njih slede:

- ♦ Na tržištu rada u Crnoj Gori primećuju se kako horizontalna (tzv. grupisanje žena u tipično „ženska“, slabije plaćena zanimanja) i vertikalna segregacija (ograničeno profesionalno napredovanje i malo žena na tzv. „funkcijama moći“).
- ♦ Kompanije u Crnoj Gori karakteriše prevlast muškaraca nad ženama na svim nivoima upravljanja i odlučivanja – osim na srednjem (gde žene preovlađuju sa 50.1 odsto). Analiza otkriva da je udeo žena na najvišim rukovodećim funkcijama u kompanijama samo 36.6 odsto; da ulogu izvršnog direktora ima 26.4 odsto žena, dok samo 6.1 odsto žena obavlja dužnost predsednika odbora.
- ♦ Žene preovlađuju na mestima menadžera za komunikacije i odnose sa javnošću (82.1 odsto), kao i na mestima menadžera ljudskih resursa (75.6 odsto). Treba imati u vidu da ove brojke, između ostalog, ukazuju na rodnu segregaciju među menadžerskim zanimanjima, odnosno na pojavu „staklenih zidova“ u crnogorskim kompanijama.
- ♦ Veoma mali broj kompanija u zemlji prati i izveštava o srazmeri žena i muškaraca na različitim nivoima u hijerarhiji (18.3 odsto). Naime, iako većina anketiranih kompanija navodno ima Politiku jednakih mogućnosti (75 odsto), manje od polovine velikih kompanija i samo jedno od deset malih preduzeća prati i podnosi izveštaje o istoj.
- ♦ Tokom izlaznih intervjua sa zaposlenima koji napuštaju kompaniju, pitanja rodne ravnopravnosti se obično ne pominju (68.4 odsto).
- ♦ Najmanje realizovana inicijativa za unapređenje ravnopravnosti muškaraca i žena koju su preduzele crnogorske kompanije je pristup žena obuci za rukovodioce (46.7 odsto).
- ♦ Po mišljenju ispitanika, tri najznačajnije prepreke za žensko liderstvo u upravnim strukturama u Crnoj Gori su: (1) žene imaju više porodičnih obaveza u odnosu na muškarce, (2) žene imaju nedovoljno opšte i iskustvo u upravljanju i (3) uloge koje društvo dodeljuje muškarcima i ženama.

- ♦ Tri najznačajnije mere za unapređenje položaja žena u biznisu i upravljanju koje su ispitanici prepoznali su: (1) dodeljivanje vidljivih i izazovnih zadataka ženama na funkciji menadžera, (2) obuka za žene na izvršnim funkcijama i (3) izlaganje žena svim operacijama i funkcijama kompanije.

Uspostavljanje strukturiranog i transparentnog sistema upravljanja ljudskim resursima, zasnovanog na principima ravnopravnosti i nediskriminacije, može pomoći crnogorskim kompanijama da odgovore na svakodnevne poslovne izazove, a najveći od njih – borbu za privlačenje talenata. Sposobnost da se privuku i zadrže najbolji radnici – kako žene tako i muškarci, ključ je produktivnosti, inovacije i poslovnog uspeha kompanije. U tom cilju, a u cilju planiranja budućih aktivnosti i pokretanja inicijativa usmerenih na podršku ekonomskom osnaživanju, liderstvu i profesionalnom razvoju žena, kompanijama u Crnoj Gori, zajedno sa drugim organizacijama (u javnom sektoru i sektoru građanskog društva, kao i u medijima), savetuje se da:

- ♦ pruže podršku razvoju organizacione kulture koja obezbeđuje različitost i jednake mogućnosti za liderstvo, kako ženama tako i muškarcima;
- ♦ uvedu redovnu praksu analize situacije i promena koje proizilaze iz ekonomskog osnaživanja žena na radnom mestu;
- ♦ javno promovišu potencijal, ulogu i značaj žena kao upravnika, i važnost većeg učešća žena u različitim strukturama i nivoima upravljanja. To uključuje javnu promociju uspešnih žena na funkciji menadžera i poslovnih rezultata koje postižu;
- ♦ daju aktivan doprinos i pomognu ženama na funkcijama menadžera i lidera da razviju svoje karijere na način koji, između ostalog, uključuje sledeće modele podrške: ohrabrivanje i podsticanje žena da ulažu u razvoj svoje karijere, omogućavanje ženama da u potpunosti pristupe programima usavršavanja veština i profesionalnog usavršavanja (posebno one na nivou srednje uprave), uključiti žene u programe mentorstva, kreirati politike pogodne za porodicu, promovisati važnost umrežavanja i podstaći upravnice da aktivno učestvuju i budu članice ženskih poslovnih mreža i udruženja, itd.

Promena načina razmišljanja i tradicionalnih stavova u vezi sa rodnom ravnopravnošću i pozitivni pomoci kao što je zatvaranje rodnog jaza na tržištu

rada su procesi koji iziskuju vreme, potpunu posvećenost i angažovanje svih segmenata društva. Na putu ka ostvarenju navedenog, što svakako predstoji Crnoj Gori, pažnju treba pokloniti podsticanju ekonomskog osnaživanja, liderstva i profesionalnog razvoja žena koje će se odvijati ne samo na nivou uprave u preduzećima već i u organizacijama koje postoje u drugim sferama javnog, političkog i društvenog života. Poseban doprinos navedenom mogu pružiti mediji koji imaju važnu ulogu u proaktivnom delovanju, usredsređujući se na stvaranje svesti o značaju rodne ravnopravnosti, a posebno na aktivnosti promocije uspešnih poslovnih žena i svakodnevnih rezultata koje postižu.²²

²² ŽENE U MENADŽMENTU U CRNOJ GORI, Podgorica, decembar 2017.

OSNAŽENE ŽENE
OSNAŽUJU ŽENE

Srbija

Uvod

Nivo emancipacije žena predstavlja važan pokazatelj demokratije, zbog čega je integrisanje rodne perspektive u sve glavne političke trendove od presudne važnosti za demokratsku tranziciju Srbije.

Republika Srbija je napredovala u promovisanju rodne ravnopravnosti kroz zakonodavne reforme, uvođenje rodne perspektive u šire politike i sprovođenje ciljanih inicijativa usmerenih ka podsticanju razvoja žena. Međutim, uprkos ovim naporima, rodna diskriminacija i dalje preovlađuje u različitim sferama u Srbiji.

Jednaka zastupljenost žena na svim nivoima odlučivanja je od suštinskog značaja, kao i unapređivanje njihovog učešća na svim nivoima, kako bi se donele najbolje odluke po društvo. Pored njihovih napora da unaprede rodnu ravnopravnost, učešće žena u javnom životu je važno jer utiče na politička pitanja o kojima se raspravlja i koja se predstavljaju za diskusiju, kao i na vrste rešenja koja se predlažu.

Svrha ovog izveštaja je da preispita različita iskustva žena koje tek počinju svoju karijeru i podršku koju dobijaju od drugih žena, kao i iskustva onih koje su napredovale do viših rukovodećih funkcija i kako pomažu svojim kolegicama. Sem toga, on sagledava da li žene u različitim zanimanjima – uključujući biznis, sprovođenje zakona, politiku, administraciju i građansko društvo – smatraju da su adekvatno podržane ili su opterećene visokim očekivanjima, bez podrške koju trebaju.

Opšti pregled o ženama na tržištu rada

Broj stanovnika u Republici Srbiji 2022. godine procenjen je na 6,664,449 (procene su bazirane na rezultatima popisa stanovništva). Posmatrano po polu, 51.4% čine žene (3,423,627), a 48.6% muškarci (3,240,822). Iako žene i muškarci u Srbiji imaju ista prava, položaj žena je i dalje lošiji, žene su i dalje diskriminisanе po osnovu pola i roda, a u javnoj i privatnoj sferi su u znatno lošijoj poziciji od muškaraca, izložene su rodnim stereotipima i nasilju.

Prema godišnjem merenju Globalnog indeksa rodnog jaza (GGGI) Svetskog ekonomskog foruma²³ za 2022. Srbija zauzima 23. mesto od ukupno 146 analiziranih zemalja. Ovaj indeks se izračunava kao zbir rezultata sledećih podindeksa: ekonomsko učešće i mogućnosti, nivo obrazovanja, zdravlje i opstanak i političko osnaživanje.

Istraživanje Nacionalne službe za zapošljavanje iz 2023. godine²⁴, potvrđuje da od ukupnog broja 404.977 nezaposlenih, zvanično imamo 227.396 registrovanih nezaposlenih žena, u poređenju sa 177.581 registrovanih nezaposlenih muškaraca.

Da bi se pomoglo u rešavanju pitanja učešća žena u radnoj snazi, doneto je nekoliko zakona i uredbi. Bez obzira na to, razni zakoni i propisi nisu međusobno povezani, pa čak i jedni drugima protivreče. Rod još uvek nije prepoznat kao ključni faktor u bilo kojim zakonima ili strategijama osmišljenim da podrže i unaprede učešće žena u radnoj snazi. Normativni okvir je kompleksan, a pojedini zakoni koji su ključni za podizanje statusa žena nisu u međusobnom skladu. Međutim, zakoni o rodnoj ravnopravnosti obezbeđuju da muškarci i žene imaju jednak položaj u radnoj snazi.

Kada je reč o ženama na funkcijama odlučivanja, poverenica za zaštitu ravnopravnosti prati ova dešavanja kroz svoj godišnji izveštaj.

Izazovi i prepreke sa kojima se suočavaju žene na tržištu rada – rezultati kvantitativnog istraživanja

Većina podataka iz Srbije je u prethodnim izveštajima pokazala da ne postoji dovoljna podrška za stupanje žena na tržište rada ili ponovni ulazak na tržište rada. One se suočavaju sa nekoliko prepreka kada se nađu na tržištu rada, kao što su diskriminacija, obrazovanje, rodno slepa politika, nepoklapanje između obrazovanja i zahteva tržišta rada i uravnotežavanje privatnog i poslovnog života. Pored toga, uprkos svim ovim preprekama, nedostaju nam informacije o

²³ World Economic Forum (WEF), 2022, *Global Gender Gap Index*, 10

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf, pristupljeno 13.07.2022, 11.11

²⁴ Mesečni statistički bilten. *Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji*. Februar 2024. Strana 10. <https://nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Statisti%C4%8Dki%20bilteni/2024/Bilten%20N SZ%20FEBRUAR%202024.pdf> Pristupljeno 09.04.2024.

tome kako su žene na rukovodećim, upravnim i drugim višim funkcijama u organizacijama, institucijama itd. uticale na status žena na tržištu rada.

Istraživanje je obuhvatilo podatke prikupljene putem onlajn upitnika, organizovanje 2 diskusije u fokus grupama, kao i informacije dobijene kroz detaljne intervjue sa 5 žena na određenim funkcijama moći. U istraživanju je učestvovalo ukupno 300 ispitanika.

Onlajn upitnik je osmišljen tako da prikupi relevantne informacije o podršci koju žene dobijaju u svojoj profesionalnoj karijeri.

Fokus grupe su uključivale dve grupe žena: jednu grupu činile su zaposlene iz različitih sektora, starosne dobi i statusa, kao i iz različitih gradova i regiona; drugu grupu su činile žene na poslovima poslodavaca. Primarni cilj je bio da se prikupe informacije o podršci koju su dobile na početku karijere, kao i o tome da li se ona promenila kada su imale ulogu poslodavaca ili ne.

Obavljeni su detaljni intervjui sa različitim ženama i zainteresovanim stranama na funkcijama odlučivanja u različitim sektorima (politika, akademski sektor, OGD, poslovni sektor itd.) kako bi se prikupile dragocene i važne informacije i isprobale neke od pretpostavki i nalaza zasnovanih na analizi podataka iz onlajn upitnika i fokus grupa.

Rezultati onlajn upitnika

Onlajn upitnik koji je obavljen sa 276 ispitanica imao je za cilj da istraži različite aspekte koji se odnose na formalne programe mentorstva, jednake mogućnosti za napredovanje, podršku od žena na višim funkcijama i napore koje ulažu liderke da olakšaju profesionalni razvoj drugih žena.

Kao odgovor na to da li imaju pristup formalnim mentorskim programima na svom radnom mestu, 67.6% od 256 učesnica je reklo da nemaju, dok je 32.4% odgovorilo potvrdno.

Od svih ispitanica, 37.5% je istaklo da postoje jednake mogućnosti za muškarce i žene u smislu napredovanja na radnom mestu, dok se 42.6% nije složilo sa ovom konstatacijom, a 19.9% nije bilo sigurno.

Što se tiče nivoa podrške koju su novozaposlene dobile od žena na višim funkcijama u njihovom sektoru, 28.9% je istaklo da smatra da su im donekle pružile podršku, 24.6% je bilo neutralno, 22.7% je iznelo da smatraju da ih poprilično nisu podržale, 16% je smatralo da su dobile popriličnu podršku a 7.8% je smatralo da nisu dobile nikakvu podršku.

Na pitanje da li žene na višim funkcijama ulažu dovoljno napora da olakšaju zapošljavanje drugih žena na nižim nivoima, rezultati su sledeći: 41.8% je bilo neutralno, 32.4% se nije složilo sa ovom konstatacijom, 14.5% se složilo, 7.4% se nimalo nije složilo, a 3.9% se u potpunosti složilo sa ovom konstatacijom.

Ispitanice su upitane u kojoj meri žene na višim rukovodećim funkcijama obezbeđuju lakši pristup novozaposlenih žena mogućnostima za razvoj i napredovanje. Rezultati su bili sledeći: 30.5% smatra da je to bio slučaj u malo meri, 29.3% veruje da je to bio slučaj donekle, 27.3% je bilo neutralno, 9% je reklo da nije uopšte, dok samo 3.9% veruje da je to slučaj u velikoj meri.

Iako je ostvaren napredak u nekim aspektima, kao što su formalni programi mentorstva, i dalje preovlađuju značajni izazovi, kao što su dispariteti u mogućnostima napredovanja i različita podrška od žena na rukovodećim funkcijama, koji naglašavaju neophodnost ciljanih intervencija za negovanje inkluzivnog radnog okruženja, koje iziskuju davanje prioriteta inicijativama koje promovišu rodnu ravnopravnost, različitost i inkluziju na svim nivoima.

Rezultati diskusija u fokus grupama

Organizovane su dve fokus grupe i podeljene su u tri dela, za žene koje su poslodavci i za žene koje su zaposlene. Prvi deo bio je usredsređen na podršku koju daju i/ili dobijaju od drugih žena prilikom stupanja na tržište rada. Drugi deo je bio usredsređen na konkretnu podršku koju pružaju svojim kolegicama, uključujući i način na koji traže pomoć i podršku. Treći deo je istraživao kako žene obezbeđuju podršku i mentorstvo novim ženama koje stupaju na tržište rada i da li postoje neki posebni načini podrške i podsticanja žena.

U fokus grupama je učestvovalo 30 žena, koje su dolazile iz različitih gradova i bile različite starosne dobi.

Podrška dobijena od žena pri stupanju na tržište rada

Većina ljudi koji rade u građanskom društvu ili konkretnim institucijama bila je posvećena pitanjima izvan delokruga vlasti; žene su bile posebno posvećene, pune podrške i sposobne da preuzmu inicijativu. Međutim, žene koje rade u akademskim i poslovnim krugovima – posebno u malim, porodičnim preduzećima – smatraju da su u velikoj meri zapostavljene i da dobijaju malo istinske podrške od drugih žena.

Učesnice fokus grupa iz različitih oblasti rada identifikovale su nekoliko aspekata pomoći koja im je pružena kada su prvobitno postale deo radne snage. Četiri od njih su priznale veoma specifičnu podršku koju su dobile na različite načine, uključujući otvorene prostore za diskusiju i razmenu, direktne savete i uključivanje u različite aktivnosti vezane za posao, od žena na najvišim funkcijama.

Učesnice su shvatale razlike između različitih sektora kada smo razgovarali o podršci. Pojedinci uključeni u industriju kulture ili građansko društvo svedočili su da su u samim začetima dobili praktičnu pomoć od žena, predstavljajući konkretne primere takve podrške. Međutim, s druge strane, ta podrška nije uvek bila prepoznata u poslovnom ili drugim sektorima.

Prilikom anketiranja žena poslodavaca, one koje dolaze iz starije generacije, takođe nisu imale iskustvo iz prve ruke imajući u vidu da su većinu njihovih poslodavaca činili muškarci i nije uvek bilo žena na rukovodećim funkcijama. Iako u početku nije bilo ženskog rukovodstva, njih četiri su dobile podršku svojih poslodavaca i iskoristile su priliku koja im se ukazala.

Učesnice su primetile razlike u podršci kada smo upoređivali veće gradove sa manjim. U malim gradovima nedostaje bilo kakva podrška i solidarnost.

„Šef i moj prvi poslodavac dali su sjajan primer kako da razvijam ljude i pružam podršku. Međutim, moja šefica se nakon toga ponašala potpuno suprotno.”

Tokom njihove rane karijere, polovina učesnica je istakla da su imale poslodavce koji su ih podržavali i ohrabrivali. Imale su i pozitivna iskustva i jake saveznice. Međutim, druga polovina je takođe doživela strašne stvari, uključujući i uznemiravanje od žena poslodavaca. Stoga, postoje različita mišljenja o tome da li se žene generalno vide kao podrška. Ova mišljenja su uglavnom zasnovana na ličnom iskustvu, kao i na iskustvu bliskih prijatelja, saradnika i članova porodice. Iako ima mnogo primera žena koje podržavaju druge žene u nevolji i koje prate i prepoznaju, postoji i grupa koja zastupa suprotno mišljenje.

„Kada sam se vratila na posao posle porodijskog odsustva, moj šef mi nije davao podršku, komunikacija je bila loša i zatvorena, a osećala sam se kao da su me više puta mobirali.“

„Imam veoma dobar odnos sa svojom šeficom, ona me podržava i vodi me kroz procese. Slično je i sa mojim kolegama.“

Sve učesnice u fokus grupama su se složile da su žene kojima nedostaje samopoštovanje ili samopouzdanje primarni izvor uskraćivanja podrške drugim ženama. Ovaj nedostatak samopoštovanja dovodi do frustracije, što zauzvrat čini da uskrate svoju podršku drugim ženama. Svi se slažu da kada se žene osećaju udobno u svojoj koži, prestaju da se takmiče sa drugima za funkciju i usvajaju mnogo otvoreniji i fleksibilniji pristup jer nisu pod pritiskom da bilo šta dokazuju bilo kome osim sebi. S druge strane, kada su žene stalno željne da dokažu drugima da su dragocene i sposobne da obavljaju zadatke jednako dobro koliko i muškarci, njihova frustracija raste i tipično je usmerena na one koji su po svemu sudeći niže pozicionirani.

—
„Samopouzdanje je u korenu spremnosti da nekoga podučavamo i izvor je sve podrške.“

„Ako, kao žena, težite da budete kao muškarac na istoj poziciji, svoju takmičarsku prirodu obično prenosite na radno mesto i otuđujete svakog zaposlenog, posebno one koje doživljavate kao svoje rivale.“

—

Opšti zaključak je bio da žene generalno ne podržavaju druge žene jer se jednostavno ne osećaju uvek samopouzđano u ulogama koje su preuzele i često se osećaju kao da ne pripadaju.

Kako traže ili nude podršku ženama na tržištu rada

Sve učesnice su izjavile da su navikle da traže podršku od onih koje su na višim rukovodećim funkcijama, ali kod ostalih žena to obično nije slučaj. Strah od postavljanja glupih pitanja ponovo se pojavio jer postoji okruženje koje ne pruža adekvatnu podršku u različitim institucijama, organizacijama, kompanijama itd. U poslovnom sektoru preovlađuje atmosfera da si tu da radiš svoj posao i da ne pitaš više nego što treba da pitaš. U akademskoj zajednici, takođe, dosta prostora je posvećeno hijerarhiji i kome možete postavljati pitanja i kako, a generalno okruženje ne podržava postavljanje važnih pitanja. Ali, to nije opšti zaključak i zavisi od osobe do osobe, i od iskustva do iskustva.

—

„Kako rastem, više sam voljna da potražim alternativne vidove pomoći, a ne samo da tražim direktnu pomoć. Iskustvo mi je takođe pomoglo da identifikujem ljude od kojih mogu da tražim bilo šta. To je pohvalan znak postignuća.“

„Stalno tražim više pomoći i mogućnosti za rast, ali moji poslodavci su neosetljivi na ovakvu vrstu zahteva, što me u velikoj meri demotiviše.“

„Uprkos tome što sam feministkinja i što se borim za prava žena već više od 20 godina, i dalje nalazim sebe kako radim stvari sama i pridržavam se transgeneracijskih stereotipa koji kažu da moram da radim stvari sama.“

Kada pružaju podršku svojim kolegicama, sve učesnice su naglasile da su, shodno svojim iskustvima sa početka karijere, obično prepoznale potrebe svojih kolegica i podsticale ih da im se obrate za pomoć ili savet, kada smo ih pitali u vezi podrške koju pružaju. Pored toga, pokušavaju da ohrabre, motivišu i podrže svoje kolege u svakoj situaciji pružajući im konstantnu podršku.

„Uvek se trudim da budem tu za svoj tim jer računaju na mene za podršku, imajući u vidu specifičnost našeg posla. Žene se prvenstveno bave održavanjem svog osećaja samopoštovanja i samopouzdanja. Uprkos tome, svima sam im pomogla, iako oni to nisu tražili. Više muških kolega traži savet, što ranije nije bio slučaj.“

Svi koji su učestvovali dodatno su istakli kako žene na višim rukovodećim funkcijama više vode računa o svakom članu tima i prelaze „brda i doline“ da im pruže različite vidove podrške i zaštite. Žene takođe imaju tendenciju da budu svesne da muškarci i žene imaju različite potrebe, nakon čega pokušavaju da pronađu načine da posebno podrže muškarce i da podstaknu stalni lični razvoj svakog radnika.

Cela grupa se složila da svaki zaposleni ima različite ciljeve i ne iziskuje istu vrstu podrške. Poslodavci treba da shvate da zaposleni imaju različite potrebe, tako da podrška mora biti prilagođena svakoj osobi pojedinačno.

—

„Sva podrška treba da bude ono što je potrebno ženi na početku karijere, a ne ono što mi kao poslodavci mislimo da im treba.“

—

Primećeno je da žene koje traže pomoć obično imaju neprijatna loša iskustva, nakon kojih prestaju da traže pomoć jer veruju da će to narušiti njihovu sposobnost da napreduju u karijeri i nađu novo zaposlenje.

—

„Kada bi, u prethodnoj kompaniji, neki od mojih kolega tražili pomoć, ona im je uskraćena, a način na koji su poslodavci postupali prema njima se promenio, što je shvaćeno kao direktno upozorenje da ne traže pomoć jer je to loše. Zatim bi podigli zidove.“

—

Kako žene pomažu drugim ženama da lakše idu za svojom karijerom

Konstatovano je i skoro sve učesnice su se složile da je saradnja sa ženama u više slučajeva lakša, jasnija i brža i da se sve odvija glatko. Međusobno razumevanje i podrška su takođe veoma prisutni, a žene prepoznaju važnost pomaganja onim ženama koje tek započinju svoju karijeru. Svaki učesnik je izrazio svoju spremnost da pomogne novim kolegama, svoje stalne napore da obrazuju nove timove i spremnost da budu mentori pojedincima koji stupaju u njihovo radno okruženje. Oni mogu pokušati da podrže druge koji po prvi put ulaze na tržište rada oslanjajući se na njihova različita iskustva – kako pozitivna tako i negativna. One žene koje već imaju i dobijaju tu vrstu podrške na početku svoje karijere, i osećaju sve beneficije ili su imale žene koje su bile mentorke i njihov uzor, iskoristile su sve naučene lekcije i one su poslodavci koji pružaju podršku.

—

„Podržaćete svoje zaposlene nakon što budete jasno razumeli koliko je ženska podrška značila vama lično, kada ste bili na samom početku. Slušajte i razmotrite njihove potrebe.”

—

Sve su zaključile da je svakoj osobi potrebna drugačija vrsta podrške i da najbolji rezultati dolaze iz individualizovanog pristupa. Takođe su se složile da različite vrste podrške nisu uvek neophodne jer ponekad ljudi preferiraju da rade samostalno. Stoga, bez osobe koja će je iskoristiti, ne može se stvoriti nikakva vrsta podrške.

—

„Moja nadzornica je bila veoma ljubazna i otvorena, ali nije vršila nikakav pritisak na mene da uradim stvari na njen način. Trebalo mi je malo vremena da shvatim kako da se nosim sa svojim svakodnevnim poslom i nisam znala gde trebam podršku. Tako sam otkrila idealnu ravnotežu između mog posla i znanja i sposobnosti koje trebam.”

—

Međutim, grupa je prepoznala da postoje brojni drugi slučajevi neprijateljskog okruženja u kojem žene ne uspevaju da pomognu drugim ženama. Grupa je identifikovala nekoliko primera, uključujući rukovodstvo kompanije koje postavlja standarde za tradicionalne tehnike rukovođenja, profit ispred ljudi, posebno kada se diskutuju strane kompanije, i lojalnost prema onima koji mogu da zaštite njihove poslove, kada se razgovara o institucijama i određenim privrednim subjektima.

—

„Važno je naučiti kako žene mogu da podrže druge žene. Često to nije slučaj, jer žene preuzimaju muške rukovodeće uloge, a zatim zaboravljaju da se suočavaju sa istim izazovima kao i njihove kolegice koje se ili vraćaju ili postaju deo radne snage po prvi put.“

—

Učesnice su takođe prepoznale značaj obrazovanja i način na koji pristupamo našim ulogama u društvu. Međutim, i dalje preovlađuje veliki uticaj tradicionalnih uloga u društvu i predrasuda o ženama na funkciji lidera. Potrebni su pozitivni primeri da bismo napravili prekid sa svojim nasleđem i našim ulogama kao žena u društvu, kao heroja da budemo ono što jesmo.

Rezultati detaljnih razgovora

Da bi se produbilo razumevanje položaja žena, i uopšte stepena podrške koju žene daju drugim ženama sa tačke gledišta različitih aktera, obavljeno je 5 detaljnih razgovora sa ženama koje su prepoznate kao liderke u politici, građanskom društvu, poslovnom sektoru, sektoru bezbednosti i akademskoj zajednici.

U zavisnosti od toga odakle su, one samostalno odlučuju o karijeri i dobijaju značajnu podršku porodice. Uprkos svim izazovima sa kojima se suočavaju u svom profesionalnom životu, one slede njihovo vođstvo i stvaraju nešto istinski jedinstveno. One govore za sebe, što im omogućava da nakon toga slede svoje instinkte kada im se dozvoli da vode. Dok su razvijale svoj model liderstva, bile su potpuno svesne znanja, sposobnosti i bitaka na tržištu rada sa kojima su se suočavale. Takođe, većina njih je morala da radi napornije, imajući u vidu da su obavljale uloge koje su tradicionalno obavljali muškarci.

Pošto sve primenjuju nove metode liderstva, sve su prirodno nadareni mentori. One neguju kritičko razmišljanje, povratne informacije, otvorenu komunikaciju i transparentnost. Pored toga, promovišu individualizam i jedinstvenost, podstičući ljude da naprave svoje cipele umesto da nose tuđe. Sve one znaju kako da postavе visoke standarde za druge, ali takođe podstiču i podržavaju novozaposlene u svojim oblastima, kako bi mogli da ostvare svoje ciljeve.

—
„Čekam da mi zaposleni pridu, ali ih sve pratim. Umesto da ih primoravam da izađu iz svoje zone komfora, ohrabrujem ih da budu nezavisni i slede svoj instinkt.“
—

Iako su skoro sve imale negativna iskustva i dobijale malo podstreka od drugih žena, njihovo samopoštovanje i samopouzdanje su im omogućili da prevaziđu sve izazove i smisle način da ih prevaziđu, a da im ne dopuste da ih razdvoje.

Zaključci

Usvojeni stereotipi i konkurencija predstavljaju prepreke za ravnopravno učešće žena na tržištu rada. Žene su preuzele kulturne norme i stereotipe koji ih suprotstavljaju jedne protiv drugih i promoviraju rivalstvo, a ne saradnju. Štaviše, žene se mogu susresti sa pritiskom da se uklape u dinamiku moći koja je prisutna u okruženjima ili industrijama u kojima dominiraju muškarci. Posledično, možda neće biti voljne da podrže druge žene iz zabrinutosti zbog kritike ili mogućnosti da ugroze svoj uspeh.

Jedan od razloga zašto žene sebe doživljavaju kao neprijatelje, a ne kao saveznike, jeste nedostatak uzora i autentičnog predstavljanja. Ženama može biti teško da identifikuju mentore i uzore sa kojima mogu naći zajednički jezik u svojim oblastima, što može učiniti da se osećaju usamljenim i zbunjenim. Kada nema istaknutih primera ostvarenih žena na liderskim funkcijama, ženama može biti teško da vide da i one mogu da dostignu sličan nivo uspeha.

U sredinama u kojima su mogućnosti za napredovanje u karijeri ograničene ili veoma konkurentne, žene sa ograničenim mogućnostima razvoja doživljavaju druge žene kao suparnice u njihovom profesionalnom napredovanju. Obično ovo rezultira osećajem neadekvatnosti i nevoljnošću da podrže jedna drugu.

Različite organizacije, institucije itd. mogu postaviti osnove i negovati inkluzivno i pravično tržište rada na kome žene mogu zajedno da napreduju, tako što će se uhvatiti u koštac sa osnovnim uzrocima i osmisliti proaktivne strategije koje im omogućavaju da podrže, sarađuju i stanu uz neku drugu ženu.

Preporuke

Žene se i dalje susreću sa posebnim poteškoćama na današnjem živom tržištu rada, kao što su nejednakost u zaradama, ograničene mogućnosti napredovanja u karijeri i rodno zasnovana diskriminacija. Čak i sa napredovanjem programa koji promovišu rodnu ravnopravnost, žene i dalje moraju brzo da deluju kako bi jedna drugoj pomogle da uspeju i da se snađu u svojim karijerama. Zagovaranje od strane samih žena, saradnja i mentorstvo mogu biti od ključne važnosti u uklanjanju strukturnih barijera i promovisanju inkluzivnog i pravičnog radnog okruženja.

Aktivna potraga za mogućnostima mentorstva i međusobnog osnaživanja jedan je od načina na koji žene mogu podržati jedna drugu. Mentorski programi specifični za žene mogu ponuditi smernice, ohrabrenje i pronicljive savete o prevazilaženju prepreka na radnom mestu i uspehu u životu. Kroz razmenu iskustava, znanja i stvaranje veza, mentorke mogu pomoći svojim mentorisanim ženama da steknu samopouzdanje, poboljšaju svoje sposobnosti i shvate perspektivu za napredak. Neophodno je da se uspostave programi mentorstva žena sa ženama, koji će žene staviti u poziciju iskusnih mentorki i ponuditi mogućnosti umrežavanja i razvoja karijere.

Štaviše, imperativ je promovisati kulturu solidarnosti i savezništva među ženama u radnim okruženjima. Žene mogu podržati dostignuća jedne drugih, dati glasovima jedne drugih veću težinu i suočiti se sa predrasudama i stereotipima koji sprečavaju njihovo dalje napredovanje. Uspostavljanje foruma za otvorenu komunikaciju, timski rad i uzajamnu podršku može negovati osećaj uključenosti i osnaživanja kod žena, omogućujući im da uspeju na radnom mestu i zajednički ostvare svoje ciljeve. Kroz obuku o različitosti, obrazovne inicijative i radionice za podizanje svesti, moramo da osnažimo žene da odgovore i otklone ustaljene predrasude i stereotipe. Od ključne je važnosti negovati okruženje koje ceni saradnju i podršku među ljudima, a ne sagledavati drugu ženu kao rivala.

Žene takođe mogu da koriste svoju kombinovanu moć da poguraju sistemske promene i unaprede rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Žene mogu stvoriti inkluzivnije radno okruženje koje im pruža veću podršku i koje koristi svim zaposlenima, bez obzira na pol, zagovaranjem politika i inicijativa koje se bave roditeljskim odsustvom, pravičnim zaradama, fleksibilnim radnim mogućnostima i mogućnostima za razvoj karijere. Podsticanjem žena da prepoznaju i da se suoče sa svojim predrasudama pružanjem obuke i radionica o

inkluzivnim praksama liderstva i podizanjem svesti o nesvesnim predrasudama. Treba doneti smernice koje podržavaju jednakost i pravičnost, kao što su otvoreni standardi unapređenja u službi i ocene radnog učinka.

Osim što međusobno pomažu jedna drugu u stručnom napredovanju, podrška žena na tržištu rada je od suštinskog značaja za promovisanje rodne ravnopravnosti i izgradnju različitijeg i pravednijeg društva.

Bibliografija

- Mavin, S. (2006a), "Venus envy: problematizing solidarity behavior and queen bees", *Women in Management Review*, Vol. 21 No. 4, str. 264-276.
- Korabik, K. and Abbondanza, M. (2004), *New Theory Supplants 'Queen Bee' Notion of Women in Management*, Almina Ali, Office of Research, Ontario Ministry of Education and Training, Toronto.
- Sealy, R.H.V. (2010), "Do the numbers matter? How senior women experience extreme gender imbalanced work environments", paper presented at the 2010 Academy of Management annual meeting, Montreal.
- Sheppard, L.D. and Aquino, K. (2013), "Much ado about nothing? Observers' problematization of women's same-sex conflict at work", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 27 No. 1, str. 52-62.
- Ely, R.J. (1994), "The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39 No. 2, str. 203-238.
- Staines, G., Tavris, C. and Jayaratne, T.E. (1974), "The queen bee syndrome", *Psychology Today*, January, str. 55-60.
- Duguid, M. (2011), "Female tokens in high-prestige work groups: catalysts or inhibitors of group diversification?", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 116 No. 1, str. 104-115.
- Hurst, Jane & Leberman, Sarah & Edwards, Margot. (2017). *The relational expectations of women managing women*. *Gender in Management: An International Journal*. 32. 19- 33. 10.1108/GM-02-2016-0016.
- O'Neil, Deborah & Brooks, Margaret & Hopkins, Margaret. (2018). *Women's roles in women's career advancement: what do women expect of each other?*. *Career Development International*. 23. 10.1108/CDI-10-2017-0196.
- Kark, Ronit & Shamir, Boas & Chen, Gilad. (2003). *The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency*. *The Journal of applied psychology*. 88. 246- 55. 10.1037/0021-9010.88.2.246.
- Mavin, S. (2008), "Queen bees, wannabees and afraid to bees: no more 'best enemies' for women in management?", *British Journal of Management*, Vol. 19, Suppl. 1, str. S75-S84.
- Williams, Jannine & Mavin, Sharon. (2015). *Impairment effects as a career boundary: a case study of disabled academics*. *Studies in Higher Education*. 40. 10.1080/03075079.2013.818637.
- Webber, G. R., & Giuffre, P. (2019). *Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity*. *Sociology Compass*, 13(6), e12698. <https://doi.org/10.1111/soc4.12698>

Lista publikacija

Javni interes

Sejdiu, Dardan i Kastriot Jahaj. Januar 2013. Prikriveni porez: Zašto građani Kosova plaćaju više?

Gashi, Drilon i Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasa za sebe: Politički patronat i njegov uticaj na društvenu pokretljivost na Kosovu

Sutaj, Visar i Leon Malazogu. Januar 2013. Neka pravo građansko društvo digne svoj glas! Uloga udruženja u uobličavanju odluka u interesu javnosti

Miftari, Naser. Septembar 2013. Izazov konsolidacije: Jačanje nezavisnosti medijskih institucija na Kosovu. Miftari, Naser. 2013. Krenuti od nule: Uloga medija u uspostavljanju medijskih institucija na Kosovu. Radni izveštaj 4, priredila Analitika – Centar za socijalna istraživanja & D4D – Demokratija za razvoj.

Ardiana Gashi i Artane Rizvanolli; uz priloge Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade i Ngadhnjim Halilaj. 25. februar 2015. Koliko košta patrijarhat.

Rezarta Delibashzade, Laura Flemming, Ramadan Klisurica, Agon Maliqi i Rina Abazi The Role of Interest Groups: Best Practices, Case Studies, and Lessons Learned. (samo albanski i engleski)

Dukagjin Pupovci & Gersi Gashi. Novembar, 2015 Reforma Univerziteta u Prištini – moguća misija?

Leon Malazogu i Bernard Nikaj; uz priloge Gulliver Brady. Novembar 2016. Incentives for Accountability and Performance in Higher Education. (samo albanski i engleski)

Jehona Serhati; uz priloge Abby Riley. Januar 2017. Incentives4Reform: Increasing opportunities for VET students and graduates in the labour market. (samo albanski i engleski)

Isuf Zejra. Jul 2017. Development of Tourism Through Effective Policies and Legislations. (samo albanski i engleski)

Visar Sutaj, Octobar 2017. Koliko su nezavisna regulatorna tela na Kosovu?

Linda Abazi Morina i Rezarta Delibashzade. Uz priloge: Ajete Kërqeli i Valëza Zogiani. Novembar 2017. Neaktivnost žena na tržištu rada: Faktori koji sprečavaju učešće žena na tržištu rada.

Ajete Kërqeli. Uz priloge: Ardiana Gashi. Decembar 2017. Promena paradigme: Ravnopravnost kroz roditeljsko odsustvo

Vjollca Krasniqi. Mart 2018. Stanje volontiranja na Kosovu: Izazovi i perspektiva

Xhavit Rexhaj. Uz priloge: Rasim Alija. April 2018. Funksionimi i Këshillit Drejtues të Universitetit të Prishtinës: Analizë e punës dhe vendimeve. (samo na albanskom)

Krenar Gashi i Gersi Gashi. Pregled; Dr. Besnik Pula. Novembar 2018. Začetak plus deset: Pregled prve decenije kosovske državnosti

Aliriza Arenliu i Gersi Gashi. Uz priloge: Elmedina Bajgora. Mart 2019. Merenje i evaluacija politika reintegracije: Politike bazirane na dokazima u cilju obezbeđivanja održive reintegracije.

Za druge publikacije, skenirajte kod ispod:



Katalogimi në botim (CIP)

Biblioteka Kombëtare e Kosovës - Pjetër Bogdani

—
396-055.2(496.51+100)(062)

Oснажене жене оснажују жене / ово истраживање су приредили Јудита Красниќи
Хајдари ...[етј.]. - Приштинë : Демократи пëр зхвивлим, 2024. - 70 ф. ; 25 см.

1. Хајдари, Јудита Красниќи 2. Трајковски, Кристјан 3. Јовићевиќ, Ивана

4. Луќиќ, Анђела 5. Арќимадрити, Мирела 6. Стефановиќ, Светлана

7. Џорђевиќ, Мирјана

ISBN 978-9951-823-58-6

Institut Demokratija za razvoj (D4D) obrazovan je aprila 2010. godine od strane grupe analitičara koji su bili sve zabrinutiji da je državotvorni proces zapostavio demokratiju. Vizija je D4D-a da promoviše aktivno i obrazovano građanstvo, koje u potpunosti učestvuje i koristi javni prostor za zastupanje i odlučivanje, za pažljivo razmišljanje i stvaranje konsenzusa o delotvornoj, pametnoj, održivoj preraspodeli resursa koja sa sobom nosi uravnoteženi razvoj. D4D utiče na konkretne politike, promoviše međusektorski pristup u rešavanju problema i bavi se institucionalnom rutinom odlučivanja, preporučivanjem postepenih poboljšanja i deluje maksimalno delotvorno, sa ciljem potpunog unapređivanja stabilizacije i demokratskog razvoja Kosova.

Za više informacija o aktivnostima D4D-a, molimo vas posetite našu internet stranicu: **www.d4d-ks.org**

Ovaj Izveštaj je objavljen uz podršku:



Norwegian Embassy

