



B | T | D The Balkan Trust
for Democracy
A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND



Istraživanje socijalnih korena rodne diskriminacije

Višnja Baćanović i Dušica Stojadinović

Istraživanje socijalnih korena rodne diskriminacije

Autorke:
Višnja Baćanović | Dušica Stojadinović

Beograd 2022.

Izradu ove publikacije podržali su Balkanski fond za demokratiju, projekat Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država i Ambasada Kraljevine Norveške u Beogradu.

Mišljenja izražena u ovoj publikaciji ne predstavljaju nužno stavove Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu, Balkanskog fonda za demokratiju, Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država, ili njihovih partnera.

SADRŽAJ

Sažetak	3
Summary	4
Uvod	7
Razumevanje uzroka problema, preduslov je njegovog efikasnog rešavanja	9
Rodno zasnovana diskriminacija - tematski i pojmovni okvir istraživanja	10
Metodologija	13
Nalazi istraživanja	16
Segregacija u obrazovanju i sektorima delatnosti - nema posla za žene	21
Višestruko diskriminisanе grupe žena	23
Zapošljavanje, roditeljstvo, porodični i bračni status	28
Patrijahalna (ne)kultura poslovanja i kršenje Zakona o radu	33
Lokalne politike i mehanizmi zaštite od diskriminacije	36
Zaključci i preporuke	39

Sažetak

Istraživanje socijalnih korena diskriminacije na tržištu rada u 8 opština: Sremski Karlovci, Apatin, Sombor, Bečej, Užice, Pirot, Zaječar i Vladičin Han sprovedeno je u okviru projekta „*Ravnopravnost ne može da čeka*“ koji realizuje Fondacija Ana i Vlade Divac, a finansira Balkanski fond za demokratiju, projekat Nemačkog Maršalovog fonda SAD i Ambasada Kraljevine Norveške u Beogradu. Nalazi istraživanja baziraju se na analizi sekundarnih podataka i pregleda dostupnih istraživanja o diskriminaciji i položaju žena na tržištu rada i kvalitativnim podacima o iskustvima i potrebama žena prikupljenim kroz fokus grupne diskusije u osam navedenih opština. Nalazi istraživanja ukazali su da položaj žena na tržištu rada proizilazi iz rodnih stereotipa da je mesto žene u kući i da je za žene najvažnije da budu majke, a zatim da je roditeljstvo primarna odgovornost i zadatak majki. Očekivanja da ženama nije važna karijera i da treba da rade poslove koji će im omogućiti da provode vreme u kući i sa decom, utiču na karijerni razvoj žena i prilike za zapošljavanje. Uslovi rada u privatnom sektoru nisu prilagođeni ovim porodičnim obavezama, zapravo ih uopšte ne prepoznaju, dodatno otežavaju ženama da se zaposle i zadrže posao ili rade pod veoma nepovoljnim uslovima, najčešće neformalno. Politike i programi zapošljavanja, iako sadrže afirmativne mere za osetljive i teško zapošljive grupe, ne prepoznaju sistemski diskriminaciju i ne uključuju aktivnosti koje bi dugoročno vodile poboljšanju žena (iz osetljivih grupa) na tržištu rada. Preporuke date na kraju izveštaja upravo imaju za cilj da podrže kreiranje i sprovođenje ovakvih mera i politika.

Summary

The research on social roots of discrimination in the labour market has been conducted in 8 municipalities: Sremski Karlovci, Apatin, Sombor, Bečej, Užice, Pirot, Zaječar, and Vladičin Han within the project "Towards Gender Equality in Serbia" implemented by the Ana and Vlade Divac Foundation and funded by the Balkan Democracy Fund, a project of the German Marshall Fund of the USA and the Embassy of the Kingdom of Norway in Belgrade. The findings of the research are based on analysis of secondary data and meta-analysis of available surveys and reports and on primary collected qualitative data on experiences and needs of women. Primary data are collected through focus groups discussions in the 8 municipalities listed above. Findings showed that the position of women in the labour market has been grounded in gender stereotypes that place women in the house and that motherhood is the priority for every woman and that mothers have the main responsibility in parenthood. Expectations that career is not important for women and that they should work on the jobs that will enable them time for children and household affect career development and employment opportunities. Work conditions in the private sector do not recognise the balance between family and work life and it makes it hard for women to find and keep the job, so they usually work under unfavorable conditions or informally. Policies and programmes for employment, although they include affirmative measures for vulnerable or hardly employable groups, do not recognise discrimination or include activities that will lead to the long-term improvement of the position of women (from vulnerable groups) in the labour market. Recommendations given at the end of the report are aimed to support the design and implementation of these kinds of policies and measures.

*„Žene pristaju da rade bilo koji posao.
Jednostavno nisu u prilici da biraju.”*
(ispitanica Vladičin Han, 36 godina)

Women accept any job offer.
They simply don't have a choice.”
(respondent, Vladicin Han, 36 years old)

Uvod

Javne politike (globalne, nacionalne, lokalne) usmerene ka unapređenju rodne ravnopravnosti i položaja žena imaju za cilj smanjenje diskriminacije prema ženama, otklanjanje njenih posledica i pojavnih oblika, ali i uzroka. Manifestacije rodno zasnovane diskriminacije su, pre svega, nasilje prema ženama, mizogini diskurs u vicevima i izrekama, otpuštanje žena zbog trudnoće i porođaja, ili odbijanje poslodavaca da ih zaposle, seksizam u javnoj sferi i drugo. Posledice diskriminacije su narušavanje fizičkog i psihičkog zdravlja, pa i ugrožavanje života žena, kao i siromaštvo zbog češće nezaposlenosti i manjih zarada (rada u manje plaćenim sektorima i na manje plaćenim radnim mestima), veća opterećenost neplaćenim radom. Uzroci diskriminacije nisu utemeljeni biološkim, nego na socijalnim, konstruisanim kategorijama - rodnim ulogama i sa njima povezanim stereotipima i predrasudama. Zbog toga možemo govoriti o socijalnim korenima diskriminacije prema ženama: socijalno konstruisanim rodnim ulogama, zatim ponašanjima, praksama i diskursima kroz koje se manifestuje i održava rodni režim.¹ **Rodni režimi** su strukturirani odnosi između žena i muškaraca, muškosti i ženskosti u institucionalnom i van institucionalnom okruženju, koji održavaju nejednaki sistem moći na nivou diskursa i na nivou praksi. Rodni režim je dominantni društveni obrazac koji uređuje odnose između rodova u jednom društvu na koje utiču različite ekonomske, društvene, istorijske i kulturne karakteristike određenog konteksta. Rodni režim predstavlja očekivanja, uloge, ponašanja, stavove, diskurse, prikazivanja, vizuelizaciju i hijerarhiju rodnih razlika koje ograničavaju individualne mogućnosti i slobode kroz opšte prihvaćene obrasce i norme rodnosti.²

¹ Hjuson, M. 2017. Muškarci u Srbiji- Druga strana rodne ne/ravnopravnosti. Institut za sociološka i kriminološka istraživanja.

² Isto, str. 33.

Istraživanje socijalnih korena diskriminacije ima za **cilj da identifikuje i objasni mehanizme uticaja socijalnih korena diskriminacije - rodnih uloga, stereotipa i predrasuda na položaj žena (na tržištu rada) i na sprovođenje i efikasnost mera i politika zapošljavanja.**

Istraživanje je sprovedeno u osam opština koje su obuhvaćene projektom: Sremski Karlovci, Apatin, Sombor, Bečej, Užice, Pirot, Zaječar i Vladičin Han. Ono je komplementarno analizi lokalnih akcionih planova zapošljavanja, rodne ravnopravnosti i unapređenja položaja Roma i Romkinja u četiri opštine (Apatin, Zaječar, Sombor i Pirot) takođe sprovedenog u okviru projekta „*Ravnopravnost ne može da čeka*“, koji sprovodi Divac fondacija, a koje je pokazala da na lokalnom nivou nedostaju podaci o položaju i potrebama žena, posebno onih iz ranjivih grupa, koji bi omogućili kreiranje ciljanih, a time i efikasnijih politika zapošljavanja. Ovo istraživanje je takođe pokazalo da tamo gde podataka ima, oni nisu dovoljno dobro analizirani, upotrebljeni, a ni ukršteni sa drugim relevantnim podacima.



RAZUMEVANJE UZROKA PROBLEMA, PREDUSLOV JE NJEGOVOG EFIKASNOG REŠAVANJA

Dugoročno unapređenje položaja žena (i drugih osetljivih grupa, a posebno žena iz osetljivih grupa) mora da uključi i mere i aktivnosti usmerene na dekonstrukciju rodnih stereotipa i predrasuda i njihovih manifestacija, kojima se nepovoljni položaj diskriminiranih osoba i grupa stalno obnavlja i održava. Ovo je značajno i zbog toga što je još jedna od manifestacija diskriminacije prema ženama upravo relativizacija diskriminacije žena i odsustvo razumevanje mehanizama koji žene i druge osetljive grupe drže u nepovoljnijem položaju. Zato su istraživanja i proizvodnja znanja i argumentacije za afirmativne mere i druge politike veoma važan deo borbe za ostvarivanje (rodne) ravnopravnosti.

Istraživanje se bazira na pregledu sekundarnih podataka, analizi kvalitativnih primarnih podataka i njihovom tumačenju u okviru uzroka, manifestacija i posledica diskriminacije.

U uvodnom delu izveštaja dat je pregled definicija diskriminacije, rodno zasnovane diskriminacije, višestruke diskriminacije i drugih pojmova relevantnih za istraživanje, a u drugom poglavlju je prikazana metodologija: analitički okvir, način prikupljanja i analize podataka. U trećem poglavlju prikazuju se nalazi istraživanja o najčešćim oblicima i posledicama diskriminacije i njihovim korenima u rodnim stereotipima i predrasudama. Nalazi istraživanja grupisani su prema uočenim problemima i najčešćim oblicima diskriminacije, na primer, nedostatak adekvatnih prilika za zapošljavanje žena na koju utiče segregacija obrazovnih profila, izazovi u vezi sa usklađivanjem porodičnih obaveza i karijere, specifičan položaj žena iz višestruko osetljivih grupa. Na kraju, dati su sažeti zaključci i preporuke za jedinice lokalne samouprave, Nacionalnu službu za zapošljavanje, Fondaciju "Ana i Vlade Divac" i nadležna ministarstva.





RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA - TEMATSKI I POJMOVNI OKVIR ISTRAŽIVANJA

Ostvarivanje pune ravnopravnosti globalni je razvojni cilj – kroz Ciljeve održivog razvoja.³ Na regionalnom nivou, rodna ravnopravnost je i značajan razvojni cilj Evropske unije, a ratifikovane konvencije Saveta Evrope značajno doprinose unapređenju ženskih prava i rodne ravnopravnosti u domenima borbe protiv rodne diskriminacije i nasilja prema ženama. Istovremeno, rodna ravnopravnost je jedno od političkih opredeljenja Republike Srbije transponovana u politike i akcione planove.

Rodno zasnovana diskriminacija definiše se kao „diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda koja predstavlja svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica“.⁴ Rodno zasnovana diskriminacija uključuje različite sfere života i delovanja, odnosno **nejednako postupanje i neopravdano razlikovanje**, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u „političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života“.⁵

Najčešći oblici diskriminacije su neposredna diskriminacija i posredna diskriminacija.

Rodno zasnovana neposredna diskriminacija podrazumeva stavljanje u nepovoljniji položaj nekom radnjom ili propuštanjem vršenja određene radnje u istoj ili sličnoj situaciji.⁶ Diskriminacijom se dakle smatra i **nečinjenje da bi se diskriminacija sprečila** kako na osnovu Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama (CEDAW)⁷ tako i prema Ustavu Republike Srbije i propisa iz oblasti zabrane diskriminacije.

³ Ciljevi održivog razvoja. <https://www.rs.undp.org/content/serbia/sr/home/sustainable-development-goals.html>

⁴ Član 4, Zakon o rodnoj ravnopravnosti. „Službeni glasnik RS“, br. 52/2021

⁵ Isto.

⁶ Zakon o rodnoj ravnopravnosti. „Službeni glasnik RS“, br. 52/2021

⁷ Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama. [Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama \(CEDAW\)](#)

Rodno zasnovana posredna diskriminacija postoji ako, na izgled **neutralna odredba, kriterijum ili praksa**, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji. To zapravo znači da rutine, procedure, ponašanja, kultura (u okviru određene organizacije, zajednice, pa i društva u celini) proizvodi strukturalnu, odnosno sistemsku diskriminaciju koja bez posebne namere proizvodi nepoželjne posledice ili manje poželjne posledice za pripadnike/ce određenih grupa u odnosu na druge. Ovo je važno zbog razumevanja diskriminacije koja ne mora biti otvorena, niti direktna, nego se manifestuje kao splet, pre svega socijalnih faktora, a potom i **nepostupanja ili ignorisanja** postojanja ovih faktora od strane institucija koje treba da otklone diskriminaciju.

Rodno zasnovana diskriminacija ima **brojne manifestacije** u koje spadaju i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, kao i nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama. Jedan od **najčešćih osnova** za rodno zasnovanu diskriminaciju jeste porodični odnosno bračni status, to jest nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva. **Diskriminacijom se smatra i podsticanje na diskriminaciju**, kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba može imati ukoliko odbije ili trpi diskriminatorno ponašanje.⁸ Svi ovi raznorodni oblici rodno zasnovane diskriminacije prouzrokovani su rodno stereotipnim shvatanjima rodni uloga, odnosno predrasuda prema ženama.

Žene i muškarci, osobe sa invaliditetom, Romi i Romkinje, mladi i stari, ne predstavljaju homogene grupe, jer su njihovi načini života, individualni kapaciteti, resursi kojima raspolažu različiti. Stoga je važno sagledati javne politike i mere iz perspektive **višestrukih oblika diskriminacije** koje osim pola, roda i rodnog identiteta uključuju i druga lična svojstva, kao što su klasa, etničko poreklo, starosna dob i drugo. **Intersekcionalni pristup** omogućava proučavanje, razumevanje i reagovanje na višestruke oblike diskriminacije, odnosno načine na koje se pol i rod ukrštaju sa drugim ličnim karakteristikama/identitetima i kako ovi preseci doprinose jedinstvenim manifestacijama diskriminacije.⁹

Mnoge od gore pomenutih vrsta, oblika i osnova rodno zasnovane diskriminacije u vezi su sa radom i radnim odnosima. Prema dostupnim izveštajima

⁸ Zakon o rodnoj ravnopravnosti. "Službeni glasnik RS", br. 52/2021

⁹ Isto.

Poverenika za zaštitu ravnopravnosti¹⁰, uprkos relativno dobro razvijenom zakonodavnom okviru i mehanizmima zaštite¹¹, diskriminacija žena na tržištu rada je (uz nasilje prema ženama) jedan od ključnih pokazatelja rodne neravnopravnosti u Srbiji. Podatke o rasprostranjenosti rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada s jedne strane, i nepoštovanje zakona, izbegavanje odgovornosti za učinjenu diskriminaciju sa druge, potkrepljuje i niz relevantnih izveštaja međunarodnih i domaćih nevladinih organizacija.¹²

Rodne uloge, povezane sa rodnim identitetima su naučena ponašanja koja utiču na mogućnosti, životne izbore, interakciju sa drugima, način provođenja slobodnog vremena. Zato što su naučene i prihvaćene kroz kulturu, običaje, norme i obrasce, rodne uloge se ne preispituju, već prihvataju i podržavaju, čak i onda kada su u suprotnosti sa individualnim željama, kapacitetima i shvatanjima. U praksi, to znači da se pripadnici/e diskriminiranih grupa prilagođavaju zadatim okvirima. Iz toga često proizilazi prebacivanje odgovornosti na one koji su diskriminirani ili u nepovoljnijem položaju, jer postoji nerazumevanje da je u pitanju delovanje strukturnih faktora koji utiču na živote pojedinaca i pojedinki, a ne slobodni, lični izbori. Na primer, u izboru obrazovnih profila, žene češće biraju one koji podržavaju njihove rodne uloge kao majki i negovateljica u njihovom profesionalnom životu, na primer u sektoru socijalnih usluga, zdravstva i obrazovanja. Zbog toga je važno dokumentovati, a zatim i raditi na dekonstrukciji socijalnih osnova - korena diskriminacije, kako bi se njihov uticaj na svakodnevni život ljudi, ali i značaj i dometi javnih politika, bolje razumeli i efikasnije primenjivali.

¹⁰ Petrušić, N. 2015. Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji žena. http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poseban_izvestaj_o_diskriminaciji_zena_priprema_korigovana-1.pdf; Redovan godišnji izveštaj – Poverenik za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu, Poseban izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, decembar 2019. godine

¹¹ Detaljnija analiza pravnog i strateškog okvira u odnosu na proces pristupanja Evropskoj uniji dostupna je u Sekulović, I. 2020. *Protiv diskriminacije žena: Mere u oblastima rada i zapošljavanja kao prioritet u strateškim dokumentima Srbije u procesu pristupanja EU*. Fondacija Centar za demokratiju.

¹² Beker, K., Janjić, B. i Lepojević, V. 2021. Izveštaj o pravima žena i rodnoj ravnopravnosti u Srbiji za 2020. godinu. https://www.femplatz.org/library/reports/2021-10-18_PreneraZena_2020_SR.pdf; Đan, A. i Vrbaški, S. 2019. *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*. Kvinna till Kvinna. https://kvinna.tillkvinna.org/wp-content/uploads/2019/04/EU_Final_GenderLabourSerbia_srb.pdf; Vilić, V. i Beker, K. 2021. *Položaj žena u sindikatima u Srbiji*. OSCE i FEMPLATZ. http://www.femplatz.org/library/publications/2021-09_Položaj_zena_u_sindikatima.pdf



METODOLOGIJA

Kao što je rečeno u uvodu, **cilj ovog istraživanja je da identifikuje mehanizme uticaja socijalnih korena diskriminacije - rodnih uloga, stereotipa i predrasuda na položaj žena (na tržištu rada) i na sprovođenje i efikasnost mera i politika zapošljavanja.**

Istraživanje obuhvata sistematizovan pregled manifestacija i oblika rodno zasnovane diskriminacije i njihovo povezivanje - argumentovanje njihove ukorenjenosti u određenim elementima rodnih uloga, rodnim stereotipima i predrasudama. Pristup primenjen u istraživanju je takav da omogući razumevanje individualnih i pojedinačnih manifestacija i posledica rodno zasnovane diskriminacije, kroz beleženje i analizu iskustava žena u osam opština, koje ilustruju strukturne fenomene vidljive kroz statističke podatke. Individualna iskustva omogućavaju i razumevanje **mehanizama uticaja** socijalnih korena diskriminacije na živote pojedinki. Ovakav pristup je uobičajen u okviru istraživanja fenomena kao što su diskriminacija i nasilje gde su stvarni uzroci i posledice po dobrobit i zdravlje pojedinke i pojedinca često nevidljivi u statističkim i drugim podacima takozvanih „velikih brojeva“.

Istraživanje je u tom smislu i aktivističko jer su FGD omogućile učesnicama refleksiju, i time bolje razumevanje rodno zasnovane diskriminacije, a nalazi imaju za cilj da unaprede svest javnosti, profesionalca i donosilaca odluka o mehanizmima i posledicama rodnih uloga na položaj žena i muškaraca.

Posebna pažnja u istraživanju posvećena je intersekcionalnoj perspektivi, odnosno davanju glasa ženama iz manjinskih i marginalizovanih grupa žena i uvažavanje njihovog iskustva diskriminacije u vezi sa radom i zapošljavanjem.

Opšti cilj istraživanja uključuje tri posebna cilja:

- Utvrditi najčešće razloge nezaposlenosti žena (interne i eksterne) i pojavne oblike rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada.
- Utvrditi rodne uloge i stereotipe koji su u osnovi diskriminatornih praksi;
- Mapirati nedostajuće mere podrške u zaštiti od diskriminacije, integraciji na tržište rada i zapošljavanju.

Diskusija su vođene na osnovu unapred određenih tematskih celina za razgovor (vodiča za FGD), formulisanih u nekoliko opštih pitanja, kako bi tok pratio dinamiku i potrebe učesnica grupe. Zadatak facilitatorke je bio da usmeravaju

diskusiju na temu istraživanja kako bi se omogućilo izvođenje zaključaka u vezi sa istraživačkim pitanjima.

Vodič za diskusije je obuhvatio sledeća pitanja:

- Da li je ženama teže da se zaposle u vašem mestu, nego muškarcima? Da li sve žene imaju mogućnost da se zaposle ili neke teže, a neke lakše nalaze posao? Ako da, zašto je to tako?
- Na kojim poslovima se žene lakše, a na kojim teže zapošljavaju?
- Šta je za Vas diskriminacija? Da li ste nekada bili diskriminirani? Ako da, opišite to iskustvo(iskustva)? Da li znate nekog drugog ko je bio diskriminisan?
- Šta smatrate da je bio razlog?
- Šta ste uradili u toj situaciji? Kako ste se osećali? Kome ste se obratili, ako nekome?
- Šta mislite da bi moglo da doprinese smanjenju diskriminacije? Koje institucije bi time trebalo da se bave? Šta bi trebalo da radi opština? Šta bi mogle da rade druge institucije ili organizacije?



Podaci su analizirani na osnovu transkripta sa fokus grupa, koji su zatim kodirani i uopštavani u odnosu na oblike i uzroke diskriminacije identifikovane meta analizom.

Kodiranje je obuhvatilo sledeće kategorije:

- manifestacije i pojavne oblike diskriminacije
- uzroke diskriminacije
- efikasnost postojećih mehanizama zaštite
- potrebne oblike podrške ženama.

Istraživanje je sprovedeno tokom oktobra i novembra 2021. godine u svakoj od osam jedinica lokalne samouprave (JLS) koje su uključene u projekat Fondacije Ana i Vlade Divac. Održana je po jedna fokus grupa po opštini sa, u proseku 8, učesnica, 61 žena: Bečej (14), Sombor (7), Apatin (7), Sremski Karlovci (4), Zaječar (8), Pirot (7), Vladičin Han (5) i Užice (9). Učesnice su bile starosti od 18 do 64 godine. Učesnice fokus grupa dolazile iz različitih socio - ekonomskih grupa, uključujući i osetljive grupe, kao što su žene sa invaliditetom, Romkinje, žene iz ruralnih sredina, žene žrtve nasilja ili žene koje žive same sa decom. Što se obrazovnog nivoa tiče, on se kretao od osnovnog nivoa obrazovanja do doktorata. Završenu osnovnu školu ima 6 učesnica (10%), srednju 29 (47 %), višu 9 (15%), osnovne akademske studije 13 (21%), master akademske 3 (5%) i doktorske akademske 1 (2%). Selekcija učesnica bila je sprovedena u saradnji sa lokalnim partnerima i putem ličnih kontakata. Kriterijumi su bili da učesnice budu različitog stepena obrazovanja, starosti, trajanja nezaposlenosti, kao i da dolaze iz različitih socio-ekonomskih grupa. Okupljanje i održavanje FGD je bilo značajno otežano epidemijom COVID – 19. FGD su trajale u proseku 90 minuta i vodile su ih osobe obučene za facilitaciju fokus grupa, a koje su prethodno informisane o ciljevima i svrsi istraživanja i imaju znanje i razumevanje rodno zasnovane diskriminacije.



NALAZI ISTRAŽIVANJA

Nalazi istraživanja prikazuju podatke o položaju žena na tržištu rada generalno, kao i rasprostranjenost slučajeva diskriminacije u sferi rada i zapošljavanja, a zatim se odnose bliže na segregaciju radnih mesta i zanimanja, dostupnost radnih mesta za žene, posebno žene iz osetljivih grupa, rodne stereotipe i roditeljstvo i njihov uticaj na zapošljavanje žena, najčešće oblike kršenja Zakona o radu i kulturu poslovanja i postupanja poslodavaca, koja je takođe povezana sa rodnim ulogama i zanemarivanjem brige o porodici i ravnoteže porodičnog i profesionalnog života. Nalazi istraživanja uključuju i percepciju delovanja institucija i mehanizama zaštite od diskriminacije od strane ispitanica.

Globalni, regionalni i lokalni ekonomski trendovi, povećanje udela sektora usluga u nacionalnim ekonomijama, informatičko-tehnološki razvoj i COVID-19 značajno su pogoršali položaj radnika i radnica, posebno onih koji rade u uslužnim delatnostima, na slabo plaćenim i prekarnim poslovima.¹³ Ekonomije čiji se rast zasniva na nejednakoj raspodeli dobara i rada reprodukuju siromaštvo žena koje je već dugi niz decenija globalni fenomen. Globalno, žene zarađuju 24% manje od muškaraca i biće potrebno oko 170 godina da se ovaj jaz zatvori. 700 miliona žena manje nego muškaraca ima plaćeni posao. 75% žena u nerazvijenim delovima sveta radi bez ugovora o radu odnosno rade neformalno ili sa nesigurnim ugovorima.¹⁴

Istraživanja sprovedena u vezi sa društvenim i ekonomskim posledicama pandemije COVID - 19 su pokazala da su upravo postojeće, rodno zasnovane neravnopravnosti, dovele do različitih posledica koje je pandemija imala na žene i muškarce, a da uspeh oporavka leži u većem ulaganju u ekonomiju nege, zdravlje, obrazovanje i nauku, odnosno u jačanju ovih sektora i generalno u ravnopravijem ekonomskom razvoju, boljem kvalitetu i većoj dostupnosti usluga.¹⁵ Kao globalni fenomen, **rodno zasnovana diskriminacija istovremeno je i posledica i uzrok nepovoljnog položaja žena na tržištu rada i njihove veće ranjivosti na siromaštvo i socijalnu isključenost.** Stoga je jedno od gorućih pitanja borbe protiv rodno zasnovane diskriminacije ispitati uzroke njenog nastanka i trajanja, a ne samo posledice koje ona ima na ekonomski

¹³ Po definiciji Međunarodne organizacije rada, „prekarni rad” je „radni odnos u kojem ne postoji sigurnost zaposlenja, koja se smatra osnovnim elementom ugovora o radu”.

¹⁴ OXFAM. *Why the majority of the world's poor are women.* <https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women>

¹⁵ UN Women. 2021. *Beyond Covid 19: A feminist plan for sustainability and social justice.* <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice-en.pdf>

položaj žena (i deprivilegovanih muškaraca). Naime, osim specifičnosti rod-nog režima, patrijahalnih vrednosti i normi, na položaj žena i rodno zasnovanu diskriminaciju utiču i globalna kretanja radne snage, robe, kapitala i usluga, odnosno socio-ekonomske karakteristike: siromaštvo, nedostupnost socijalnih i zdravstvenih usluga, ekonomska zavisnost, socijalna isključenost. To zapravo predstavlja jasnu vezu između oblika socijalne države (zaštita i usluge) i rodnog režima u održavanju i perpetuiranju rodno zasnovane diskriminacije, posebno diskriminacije žena.

Komitet CEDAW je u *Zaključnim zapažanjima o drugom i trećem izveštaju Republike Srbije o primeni Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena*, iz 2013. godine, izrazio zabrinutost zbog istrajavanja razlike u zaradama među polovima, nesrazmerno visoke nezaposlenosti žena, posebno Romkinja, žena sa invaliditetom i žena na selu, nedostatka mogućnosti da se usklade radne i porodične obaveze, seksualnog uznemiravanja žena na radnom mestu, nedostatka razvrstanih podataka o položaju žena na tržištu rada.¹⁶ Isti Komitet je i 2017. izneo slična zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije. Komitet je ponovo izrazio zabrinutost usled postojanja razlika u platama među polovima i vertikalne horizontalne profesionalne segregacije na tržištu rada; niže stope zaposlenosti žena (50,8%) u odnosu na muškarce (63,9%); visoke stope nezaposlenosti, posebno među Romkinjama, ženama sa invaliditetom i ženama u ruralnom području, te više stope nezaposlenosti među mladim ženama nego među mladićima; nejednake podele odgovornosti između žena i muškaraca i nedostatka mogućnosti za usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza što smanjuje mogućnosti zapošljavanja žena; kao i zbog nedostatka mera za rešavanje seksualnog uznemiravanja pri zapošljavanju.¹⁷



¹⁶ [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - Concluding observations on the combined second and third periodic reports of Serbia, 2013.](#)

¹⁷ [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - Fourth periodic report submitted by Serbia under article 18 of the Convention, 2017.](#)

Prema *Redovnom godišnjem izveštaju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu*¹⁸ broj pritužbi od strane fizičkih lica je porastao u odnosu na prethodnu godinu. Kao i ranijih godina muškarci su se češće obraćali Povereniku u odnosu na žene, osim po osnovu pola i bračnog i porodičnog statusa kao i ličnih svojstava. U izveštaju Poverenika se ističe da je prema ženama izražena diskriminacija na tržištu rada, u ekonomskoj sferi, obrazovanju, u učešću i odlučivanju, kao i rodno zasnovano nasilje. Kada su u pitanju pritužbe na osnovu pola kao ličnog svojstva, Povereniku je podneto 109 pritužbi, od koji su 63 pritužbe podnele žene. U Izveštaju se ističe da je za ovaj osnov diskriminacije karakteristično da se najviše pritužbi odnosi **na oblast rada i zapošljavanja**. I u *Posebnoj izveštaju poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja*¹⁹ navodi se da su žene višestruko diskriminisane na osnovu pola i bračnog i porodičnog statusa. Takođe, u ovoj oblasti, nekoliko kategorija žena je višestruko diskriminisano i nalazi se u posebnom teškom i rizičnom položaju - Romkinje, žene sa invaliditetom, mlade ili starije radnice, siromašne, žene sa sela, žene sa nižim nivoom obrazovanja, samohrane majke, izbegle ili raseljene žene i dr.¹⁰

Rodni stereotipi koji utiču na mogućnosti za zapošljavanje su dominantna uloga majke, i da je mesto žene u privatnoj sferi - u kući i sa porodicom, podela na "muška" i "ženska" zanimanja, seksualizacija žena na tržištu rada, odnosno seksizam koji se manifestuje kroz različite zahteve ženama da budu "atraktivne", kao i izrazita diskriminacija starijih žena i seksualno uznemiravanje.

Najčešće posledice i manifestacije rodnih stereotipa na žene na tržištu rada su prvenstveno **segregacija u obrazovanju**, koje se kasnije prelijeva i na tržište rada, **zaposlenost i samozaposlenost u određenim, feminizovanim sektorima**, kao što su sektor usluga, obrazovanja, zdravstva i to na niže plaćenim radnim mestima (o čemu govore podaci o zaposlenosti po sektorima), **teža zapošljivost žena generalno i teže napredovanje u karijeri** (vidljiva kroz stope neaktivnosti i nezaposlenosti i podatke o broju dugoročno nezaposlenih), manja primanja i prihodi žena odnosno **rodni jaz u primanjima** koji je takođe globalni fenomen (vidljiv kroz statističke podatke o prosečnim primanjima za žene i muškarce i razlikama u platama između žena i muškaraca). Posebno je teška diskriminacija žena koja je povezana sa njihovom seksualnošću, a koja se manifestuje kroz seksualno uznemiravanje.²⁰

¹⁸ [Redovan godišnji izveštaj – Poverenik za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu](#)

¹⁹ [Poseban izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, decembar 2019. godine](#)

²⁰ Babović, M. i Reljanović, M. 2020. Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji. Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju. <https://www.osce.org/files/f/documents/d/5/473256.pdf>

Tabela 1. Stanovništvo prema radnoj aktivnosti, polu i starosnim grupama za period 2020. godine (u hiljadama)²¹

Aktivnost	Starosna grupa	Ukupno	Pol	
			Muški	Ženski
Ukupno	15 i više godina	5894.2	2843.9	3050.2
	15-24	705.3	363.2	342.2
	15-64	4445.1	2221.9	2223.2
	15-74	5319.2	2615.7	2703.5
	15-89	5870.9	2836.3	3034.6
	20-64	4105.6	2047.0	2058.6
Aktivno stanovništvo	15 i više godina	3076.0	1715.1	1360.9
	15-24	197.3	126.8	70.6
	15-64	2951.6	1635.6	1316.0
	15-74	3048.9	1698.3	1350.5
	15-89	3075.1	1714.7	1360.4
	20-64	2924.0	1616.6	1307.4
Zaposlena lica	15 i više godina	2776.7	1554.5	1222.2
	15-24	142.7	94.1	48.7
	15-64	2653.7	1475.6	1178.1
	15-74	2749.6	1537.8	1211.9
	15-89	2775.8	1554.1	1221.7
	20-64	2639.1	1465.5	1173.6
Nezaposlena lica	15 i više godina	299.2	160.6	138.6
	15-24	54.6	32.7	21.9
	15-64	297.9	160.0	137.9
	15-74	299.2	160.6	138.6
	15-89	299.2	160.6	138.6
	20-64	284.9	151.1	133.8
Stanovništvo van radne snage	15 i više godina	2818.2	1128.8	1689.4
	15-24	508.0	236.4	271.6
	15-64	1493.5	586.3	907.2
	15-74	2270.4	917.4	1353.0
	15-89	2795.8	1121.6	1674.3
	20-64	1181.7	430.4	751.2

Najveći jaz na tržištu rada je u pogledu aktivnosti žena i muškaraca. Na osnovu podataka iz 2020. godine (tabela 1.) oko znatno manje žena nego muškaraca je aktivno na tržištu rada, a znatno više neaktivno odnosno van radne snage.

²¹ [Republički zavod za statistiku](#)

Na nivou Republike Srbije, po podacima za IV kvarta 2020. godine (tabela 2.) žene čine 46.3% nezaposlenih osoba. Na nivou opština obuhvaćenih istraživanjem, procenti su slični u Somboru, Apatinu, Bečeju, Užicu, dok u Pirotu, Zaječaru i Vladičinom Hanu žene čine značajno manji procenat registrovanih nezaposlenih osoba - u Vladičinom Hanu oko 40%. Ovo nije posledica veće zaposlenosti žena, nego upravo njihove veće neaktivnosti na tržištu rada.

Tabela 2. Registrovana zaposlenost prema polu i opštini prebivališta (izvor: Republički zavod za statistiku).

	2020/ IV kvartal			2021/ I kvartal			2021/ II kvartal			2021/ III kvartal		
	Uk.	M	Ž	Uk.	M	Ž	Uk.	M	Ž	Uk.	M	Ž
Sombor	22.230	11.917	10.313	22.164	11.820	10.343	22.461	12.005	10.456	22.397	11.956	10.441
Apatin	6.559	3.476	3.083	6.503	3.435	3.068	6.495	3.447	3.047	6.446	3.425	3.021
Bečej	9.676	5.530	4.146	9.681	5.552	4.129	9.728	5.580	4.148	9.749	5.556	4.193
Sremski Karlovci	3.041	1.637	1.404	3.038	1.639	1.399	3.074	1.661	1.413	3.098	1.680	1.418
Grad Užice	26.888	13.837	13.051	26.870	13.847	13.023	27.050	14.007	13.043	27.327	14.114	13.213
Užice	25.152	12.931	12.221	24.987	12.857	12.131	25.127	12.983	12.144	25.363	13.069	12.294
Pirotska oblast	24.215	13.971	10.243	23.903	13.787	10.116	24.440	14.147	10.293	24.903	14.414	10.489
Pirót	16.841	9.715	7.126	16.636	9.604	7.032	16.977	9.833	7.144	17.272	9.988	7.285
Zaječarska oblast	26.943	15.128	11.815	26.680	14.995	11.685	27.256	15.322	11.934	27.911	15.709	12.202
Zaječar	13.575	7.597	5.978	13.502	7.556	5.946	13.678	7.683	5.995	14.067	7.918	6.149
Vladičin Han	5.240	3.124	2.116	5.157	3.074	2.084	5.242	3.132	2.109	5.280	3.151	2.129
Republika Srbija	2.253.159	1.209.870	1.043.289	2.248.200	1.205.837	1.042.364	2.270.394	1.218.317	1.052.076	2.287.459	1.226.197	1.061.262

Prema sektorima delatnosti, u 2019. godini 74.9% zaposlenih žena radilo u sektoru usluga i oko polovina – 53,1% zaposlenih muškaraca. U sektoru industrije radilo 22.6% zaposlenih žena, 1,5% u poljoprivredi i samo 1% u sektoru građevine. Posmatrano po zanimanjima, žene su većina zaposlenih u uslužnim i trgovačkim zanimanjima 57%, kao i među administrativnim radnicima 60%. Muškarci su, s druge strane, većina među direktorima, zvaničnicima i zakonodavcima 67%, operaterima mašina, 78% i među umetnicima 83%.²² Sektori u kojima su muškarci većina zaposlenih beleže znatno veći rast, pa je tako najveći rast u 2021. godini zabeležio upravo sektor građevine, u kom je zaposlen samo 1% žena²³.

²² Isto

²³ <https://www.stat.gov.rs/vesti/20211230-ekonomska-kretanja-2021/?a=0&s=0>



SEGREGACIJA U OBRAZOVANJU I SEKTORIMA DELATNOSTI - NEMA POSLA ZA ŽENE

Jedan od gorućih problema loše pozicije žena na tržištu rada i diskriminacije je segregacija obrazovnih profila²⁴, odnosno činjenice da žene (a i muškarci) najčešće biraju da se obrazuju za rodno stereotipna zanimanja što se kasnije reflektuju na njihove mogućnosti zaposlenja, dobijanja bolje plaćenih poslova i viših penzija. Iako preovlađuju i među studentima i među postdiplomcima, žena ima tek nešto više od 30% u obrazovnim profilima koji vode ka bolje plaćenim poslovima u oblasti tehnološko-informatičkih poslova.²⁵

Iako su devojčice brojnije među učenicima koji završavaju srednje stručne četvorogodišnje škole (53% devojčica prema 47% dečaka), dečaci su brojniji u područjima obrazovanja: Elektrotehnika, Mašinstvo i obrada metala, Geodezija i građevinarstvo, Saobraćaj, Šumarstvo i obrada drveta i Geologija i rudarstvo²⁶ koje vode ka bolje plaćenim poslovima i mogućnostima za dalje školovanje. Ista je situacija i u okviru trogodišnjeg srednje stručnog obrazovanja gde su devojčice brojnije u tekstilno-kožarskim izbornim profilima (za loše plaćene poslove u tekstilnoj i kožarskoj industriji), kao i u oblasti ličnih usluga, zdravstva i socijalne zaštite.²⁷ Kao posledica toga, žene često rade poslove ispod stečenog nivoa stručne spreme i teže nalaze poslove u struci. Ovo je takođe posledica niskog vrednovanja poslova brige, nege i staranja, kao onih koje tradicionalno obavljaju žene besplatno ili za veoma nisku nadoknadu. Takođe, na tržištu rada u manjim gradovima nema mnogo prostora za kvalifikacije koje imaju visoko obrazovane žene, tako da žene mogu da se zapošljavaju ili u uslužnim delatnostima: pekarama, buticima, radnjama, (nekim) fabrikama, a takve su prilike ograničene i uslovi rada vrlo nepovoljni.

“*Nikada nisam radila u svojoj struci, jer je za zaposlenje neophodno da se prethodno obavlja obavezni staž od 6 meseci, a u Zaječaru ne postoji institucija u kojoj bi bilo moguće obavljanje tog staža, a u onim institucijama i fabrikama u kojima sam se obratila za obavljanje staža, rečeno mi je da žensko ne bi moglo da obavlja staž u npr. hladnjači.*
(ispitanica iz Zaječara)

Po zanimanju sam vaspitač, a kada god sam se javljala na konkurse za zapošljavanje uvek sam dobijala odgovore, nezvanične, da je konkurs raspisan za određene osobe i da sam se "džaba" javila.

²⁴ [Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2021 - Digitalizacija, budućnost i rodna ravnopravnost](#)

²⁵ [Žene i muškarci u Republici Srbiji, Republički zavod za statistiku, 2021.](#)

²⁶ Isto

²⁷ Isto

” Vaspitač je možda i jedno od najzastupljenijih zanimanja u službi za zapošljavanje, a da je najmanje traženo, jer ima dovoljno vaspitača u ustanovama. S obzirom da nas ima mnogo, nama se možda i najlakše manipulira, u smislu dobijanja posla na određeno vreme, kao zamene i gubljenje posla nakon što se koleginice/kolege vrate sa bolovanja ili nekog drugog odsustva.”
(ispitanica iz Zaječara)

Učesnice FGD su se složile da se u žene lakše zapošljavaju u trgovinama, restoranima, cvećarama, poslovima održavanja higijene i, ako su u pitanju više obrazovane žene, u nekim administrativnim poslovima, kao i da se žene sa nižim nivoom obrazovanja lakše zapošljavaju, ali na nisko plaćenim poslovima. Tržište rada, posebno van urbanih centara je takvo da je ponuda radnih mesta za koje je potrebno visoko obrazovanje mala.

Tradicionalno muški poslovi bez kvalifikacija su bolje plaćeni, smatraju učesnice fokus grupa, a o tome govore i podaci o razlikama u plaćenosti žena i muškaraca.²⁸ Učesnice FGD prepoznaju diskriminaciju, koju često izjednačavaju sa “nepravdom” u tome da su neka nekvalifikovana zanimanja, uglavnom “muška” bolje plaćena od nekih koja zahtevaju visoku stručnu spremu, uglavnom “ženska”.

” Muškarci se lako zapošljavaju na niže kvalifikovane poslove, što oni bez ikakvih kvalifikacija, što oni sa visokom i višom školom, npr. vozač kamiona, ali da su ti poslovi plaćeni u rangu sa lekarima opšte prakse.
(ispitanica, Zaječar).

Rodne uloge su povezane i sa asertivnošću, ambicioznošću, samovrednovanjem i samopromocijom. Učesnice u FGD smatraju da se žene ne bore dovoljno za sebe, ne suprotstavljaju i ne ističu se, što je takođe povezano sa socijalizacijom u kontekstu rodni uloga.

“Veliki broj žena nije dovoljno “borben” u smislu da se bori za zanimanja koja su se ranije smatrala tradicionalnim i isključivo muškim poslovima. Ipak se daje prednost muškarcima da oni prvo treba da budu upošljeni pa onda žene”.

Segregacija u izborima obrazovnih profila koja vodi u rodno stereotipna zanimanja ima uticaja na kasniju **diskriminaciju žena u visini plata**. Na primer, platni jaz između žena i muškaraca u najvišim stepenima obrazovanja (visoko obrazovanje, magistarske i doktorske studije) je skoro 18% upravo zbog niske plaćenosti poslova u prosveti, administraciji i drugim uslužnim delatnostima.²⁹

²⁸ [Žene i muškarci u Republici Srbiji, Republički zavod za statistiku](#)

²⁹ Isto



VIŠESTRUKO DISKRIMINISANE GRUPE ŽENA

Pojedine grupe žena još teže nalaze posao ili se suočavaju sa specifičnim izazovima u traženju posla. U posebno teškom položaju nalaze se starije žene, žene sa sela, Romkinje i žene sa invaliditetom.

Starije žene - rezultati istraživanja o položaju žena na početku i kraju karijere³⁰ ukazuju da je u Republici Srbiji među milion žena starih 45-64 godine gotovo pola miliona (495,500) onih koje ne rade zato što su nezaposlene ili neaktivne. Broj nezaposlenih žena iz ove starosne grupe koje još uvek pokušavaju da pronađu zaposlenje je svega 55,500 ili 5,5%. To su uglavnom žene koje su dobile otkaz iz različitih razloga, uključujući i stečaj preduzeća (42,8%), žene koje su obavljale poslove privremenog ili sezonskog karaktera (38,3%), žene koje su imale sopstveni biznis koji su okončale (5,2%), kao i žene koje su iz drugih razloga ostale bez posla (13,7%). Najveći rodni jaz na tržištu rada, kada je reč o zaposlenosti, zabeležen je u kategoriji lica 55-64 godine starosti, gde je stopa zaposlenosti žena 40,5%, a stopa zaposlenosti muškaraca 60,8%³¹. Uznemiravajuća je i brojka **od 260,040 neaktivnih žena u starosnoj dobi od 45 do 64 godine koje nisu ostvarile pravo na penziju, što zajedno sa 55,500 žena ove dobi koje su nezaposlene čini 315,540 žena čije je blagostanje u trećem dobu pod rizikom.**³²

Po mišljenju učesnica FGD žene starije od 40 godina se posebno teško zapošljavaju. Jedan poslodavac je rekao da mu je potrebna žena koja je "hitra" i zato ne želi da zaposli ženu koja je starija od 40 godina. U nekim slučajevima nema obrazloženja, osim samih godina, a nisu relevantne ni godine iskustva. Učesnice FGD diskriminaciju žena na osnovu godina povezuju sa tim da poslodavci žene procenjuju na osnovu izgleda. Ipak, čak i kada to ni na koji način nije relevantno za radno mesto, žene ne dobijaju posao zbog starosti. Jedna ispitanica je rekla:

„ Kad god sam tražila posao, uglavnom me pitaju koliko imam godina, godine su činjenica i ne mogu se sakriti... u jednoj fabrici (bave se šivenjem, tekstilom...) nisu hteli da me zaposle zbog godina, iako imam 25 godina radnog staža sa šivenjem u čarapari.
(ispitanica, Sombor – učesnica je naglasila da se sa istom situacijom susrela i u fabrici u Apatinu)

³⁰ [Babović, M. Zatvaranje kruga: Položaj žena na tržištu rada na početku i kraju karijere. SeConS.](#)

³¹ [Žene i muškarci u Republici Srbiji, Republički zavod za statistiku](#)

³² [Babović, M. Zatvaranje kruga: Položaj žena na tržištu rada na početku i kraju karijere. SeConS](#)

Druga ispitanica je takođe navela da radni staž nije prednost pri zapošljavanju i da je ostanak bez posla u godinama iznad 50 prepreka za ostvarivanje penzije za žene.

” *Imam dvadesetdve godine radnog staža, ostala bez posla u godinama kada niko ne želi da me zaposli, sa 56 godina. Nisam imala drugog izbora, poljoprivreda je tu. Sada nisam ni pokušavala da nađem posao. Nikada me niko nije pozvao sa biroa. Po zanimanju sam ekonomski tehničar. Na tržištu od 2008. godine. Još tri godine do penzije.*
(ispitanica, Bečej)

Žene iz ruralnih područja - U Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine³³ izneti su podaci o ženama iz ruralnih područja koji se tiču rizičnijeg položaja povezanog sa višestrukom diskriminacijom. Podaci iz ove Strategije nam govore da su imovinske nejednakosti po osnovu roda veoma izražene. Na primer, kuće u kojima žive žene na selu su u 88% slučajeva u vlasništvu muškaraca, ne poseduju zemlju u 84% slučajeva i gotovo da ne poseduju sredstva za poljoprivrednu proizvodnju. Žene čine 55% nezaposlenog ruralnog stanovništva i 74% neplaćenih pomažućih članova/članica poljoprivrednih gazdinstava. Postoje značajne razlike u neformalnoj zaposlenosti između muškaraca (28,8%) i žena (43,4%), a žene iz seoskih područja su osam puta zastupljenije u neformalnoj zaposlenosti od žena iz gradskih područja (5,5%). Znatno su manje pokrivene penzijskim i zdravstvenim osiguranjem u odnosu na muške članove domaćinstva. Ukupno 12% žena nema zdravstveno osiguranje, a preko 60% žena nije pokriveno penzijskim osiguranjem. Kod žena koje se nalaze u statusu pomoćnih članova/članica domaćinstva stanje je još nepovoljnije – čak 93% ne uplaćuje penzijsko osiguranje, uglavnom zbog nedostatka novca. Ovakav položaj ih izlaže većem riziku od siromaštva, posebno u starijoj dobi. Posledično, ekonomski i kreativni potencijal žena na selu nije dovoljno prepoznat i iskorišćen, dok su one same izložene visokom stepenu ekonomske, fizičke i socijalne nesigurnosti, kao i nasilju u porodičnim i partnerskim odnosima. Vrlo često su diskriminisane po više osnova, kao što su dob, etnicitet i invaliditet. I u okviru grupe žena sa ruralnih područja dodatno su diskriminisane Romkinje, starije žene, žene sa invaliditetom i nepismene žene. **Uzroci su u tvrdo ukorenjenim patrijarhalnim rodnim ulogama i stereotipima, kao i u nedovoljnoj brizi države o ovoj grupi stanovništva.**³⁴

Učesnice fokus grupa potvrđuju da su u posebno nepovoljnom položaju žene

³³ [Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine](#)

³⁴ isto

sa nižim obrazovanjem, bez veština za aktivno traženje posla, tehnološke pismenosti, iz manjih mesta u kojima je prilika za zapošljavanje još manje. "Neke od nas ovde smo obrazovane, sve nam je dostupno i upravo pričamo o CV-jevima, intervjuima, projektima, a neke ni ne znaju ništa o tome, a čak im nije ni tehnologija dostupna niti informacije, niti te žene znaju bilo šta o ovome. I sada su se tražile tekstilne radnice koje ne znaju da napišu CV, ali odlično znaju da rade te poslove."(ispitanica, Pirot).

U važećoj Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030 godine³⁵ istaknuto je da je neophodno da se sporadična podrška ženama u ruralnom razvoju zameni sistemskom podrškom koja doprinosi održivim promenama i poboljšanjem kvaliteta svakodnevnog života na selu. Takođe, sve mere koje se predlažu za smanjenje rodnog jaza u ekonomiji naročito treba da uključuje i žene iz svih starosnih grupa na selu.

Žene sa invaliditetom - kada se posmatra položaj žena sa invaliditetom, dosadašnja praksa pokazuje da žene sa invaliditetom koje uspeju da se zaposle sporo napreduju u karijeri, da rade mnogo više od drugih zaposlenih kako bi zadržale radno mesto, kao i da se raspoređuju na radna mesta koja ne uključuju direktan rad sa strankama. Radna aktivnost žena sa invaliditetom izrazito je niska, među njima je veliki broja korisnica penzija, a i njihova motivisanost za većim angažovanjem na tržištu rada je nedovoljna. Prihode žena sa invaliditetom u najvećoj meri čine penzije i druga socijalna primanja, a obrazovni profil žena sa invaliditetom uglavnom pripada slabije konkurentnim zanimanjima za tržište rada.³⁶ Žene s invaliditetom suočavaju se s dodatnim preprekama, kao što su duboko usađeni stereotipi i stavovi u vezi s razlikama u sposobnostima zbog kojih su žene s invaliditetom još izloženije rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada.³⁷ Žene sa invaliditetom sa višim obrazovanjem nailaze na manje izazova pri zapošljavanju od onih sa srednjom i nižom stručnom spremom. Sistem socijalne podrške za olakšavanje zapošljavanja je veoma slab, u smislu da su usluge podrške osobama s invaliditetom u vidu ohrabriranja, savetovanja i finansijske pomoći retko dostupne. Uzimajući u obzir intersekciju roda, sposobnosti, nivoa obrazovanja, zapošljivosti i podrške u pronalaženju posla, može se zaključiti da se žene sa drugačijim sposobnostima mogu suočiti s dvostrukom, pa i trostrukom diskriminacijom kada je reč o ulasku i ostanku na tržištu rada u Srbiji.³⁸

³⁵ [Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030 godine, sa akcionim planom za njeno sprovođenje za period 2021-2023. godine](#)

³⁶ [Poseban izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, decembar 2019.](#)

³⁷ [Dan, A., Vrbaški, S. 2019. Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja. Fondacija Kvinna till Kvinna](#)

³⁸ [Dan, A., Vrbaški, S. \(2019\). Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja. Fondacija Kvinna till Kvinna](#)

” **Diskriminisa sam zato što sam invalid.** Sa jednom rukom mogu da radim, sa drugom ne, uglavnom je odgovor da ne možeš da obavljaš posao sa jednom rukom. Nisam diskriminisana od strane prijatelja, rođaka, porodice, već od strane društva, države. Ne mogu da ostvarim tuđu negu, jer se donekle smatram sposobnom za rad. Sa druge strane ne mogu da tražim posao, jer sam osoba sa invaliditetom. **Među bolesnima zdrava, među zdravima bolesna. Nisam se nikom obratila... Kome da se obratim?**

(ispitanica, Vladičin Han)

Ispitanica je istakla i da je poslodavcima omogućeno da plate penale, ako ne zaposle osobu sa invaliditetom i da se mnogi poslodavci odlučuju za tu opciju.

Romkinje - Nalazi prethodno sprovedenih istraživanja ukazuju na to da Romkinje spadaju u grupu stanovništva koja je najizloženija diskriminaciji na tržištu rada. Prepreke na koje nailaze Romkinje intersekcionalne su prirode. Pored diskriminacije po osnovu roda, diskriminisane su i po osnovu etničke pripadnosti. Istraživanja u vezi položaja Romkinja govore o većoj verovatnoći da će živeti u siromaštvu, a zbog niskog društveno-ekonomskog statusa otežano im je zarađivanje za život, pa često moraju da se fokusiraju na to da prežive i da se snađu sa malo sredstava kojima raspolažu, što ujedno uslovljava i otežani pristup obrazovanju.³⁹ Nalazi o postojanosti značajnog nepovoljnog položaja osoba romske etničke pripadnosti ukršteni sa postignućima višeg nivoa obrazovanja sugerišu da samo obrazovanje, čak i ono najviše, nije dovoljno za rešavanje dodatnih teškoća sa kojima se Romi i Romkinje suočavaju na tržištu rada. Bitan podatak je i da u Srbiji samo petina Romkinja ima posao, takođe one su vrlo malo zastupljene u javnom sektoru, što su sve pokazatelji koji jasno upućuju na rodnu i intersekcionalnu diskriminaciju.⁴⁰ Poseban problem predstavlja ukrštanje rodničkih i etničkih predrasuda prema Romkinja koje su zbog toga u posebno ranjivom položaju i koje se suočavaju sa značajnijim preprekama prilikom integracije na tržište rada nego što je to slučaj sa ženama koje nisu Romkinje.⁴¹ To su pomenule i učesnice FGD koje su istakle da je Romkinjama teško da se zaposle i u sektoru usluga, trgovinama i pekarama, "jer su crne". Zbog toga su, čak i Romkinje sa kvalifikacijama prinuđene da obavljaju neformalne poslove u poljoprivredi ili rade kao nekvalifikovane spremačice.

³⁹ isto

⁴⁰ [Marjanovic, D. \(2015\). Assessment of the structural barriers that hinder the employment of Roma women. UN Women](#)

⁴¹ [O'Higgins N. \(2012\). Roma and Non-Roma in the Labour Market in Central and South Eastern Europe. Roma Inclusion Working Papers. Bratislava: United Nations Development Programme](#)

” *Ja sam Romkinja i iz iskustva znam da su uvek sumnjičavi prema nama bez obzira kakvu smo školu završile. S tim što sam ja završila kao najbolji student na fakultetu, uvek postoji sumnja kako ćete obavljati posao i da li će to biti savesno. Najviše se plaše odgovornosti odnosno naglašavaju mi kada počinje i kada se završava radno vreme i to vrlo često.*

(ispitanica, Vladičin Han)

Samohrane majke - Iako samohrane majke i roditelji generalno nisu prepoznati u sistemu socijalne zaštite kao posebna grupa, niti postoje posebno programi podrške na nivou lokalnih samouprava, istraživanje koje je 2018. godine sproveda "Fondacija Ana i Vlade Divac" pokazala je da je nalaženje posla jedan od ključnih izazova sa kojima se majke koje žive same sa decom suočavaju i da im je upravo za nalaženje posla i obezbeđivanje stalnih prihoda potrebna dodatna podrška.⁴²



⁴² Više informacija o projektu, rezultati istraživanja i preporuke dostupno je na <https://www.divac.com/Ekonomsko-osnazivanje-i-podsticaj-zaposljavanju/2408/Jacanje-rodne-jednakosti-i-polozaja-samohranih.shtml>.



ZAPOŠLJAVANJE, RODITELJSTVO, PORODIČNI I BRAČNI STATUS

Uzroci koji se najčešće navode kao osnov diskriminacije mladih žena na tržištu rada je očekivano rađanje dece, odlazak na porodijsko odsustvo i kasnije česta bolovanja zbog nege male dece.

Na osnovu godišnjeg izveštaja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, diskriminacija žena je najčešća u vezi sa **porođajem, materinstvom i negom deteta**, zbog čega se ovaj osnov često pojavljuje uz osnov diskriminacije bračni i porodični status. S tim u vezi, u toku 2020. godine Povereniku je podneto 56 pritužbi po osnovu bračnog i porodičnog statusa kao ličnog svojstva, od kojih je pritužbu podnela **41 žena i 13 muškaraca**. I kod ovog osnova, najčešća oblast jeste rad i zapošljavanje upravo zbog diskriminacije žena na tržištu rada.

Prema važećem Zakonu o radu⁴³, žene tokom trudnoće i nakon porođaja imaju pravo na tri meseca porodijskog odsustva, a zatim oba roditelja imaju pravo na devet meseci odsustva radi nege deteta, koje mogu da koriste oba roditelja. Iako troškovi nadoknade za vreme porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta snosi država, i dalje postoje troškovi za poslodavce i administrativni izazovi zbog čega poslodavci negativno gledaju na odlazak zaposlenih na porodijsko. To je takođe povezano sa predrasudama da žene samo žele da se formalno zaposle, a ne i da rade, jer im je majčinstvo primarno zanimanje.

Rodni stereotip je i da žene žele da nađu posao, kako bi mogle da rađaju decu, a primaju platu žele da budu zaposlene i da rađaju kako bi bile na porodijskom kada "sede kod kuće i ništa ne rade", dok su na porodijskom odnosno odsustvu radi nege deteta. Ovaj rasprostranjen stereotip je u vezi sa percepcijom neplaćenih, "ženskih" poslova u domaćinstvu.

” *Moja sestra je uspela je da se zaposli u jednoj trgovini i nekako se desilo da posle sedam meseci rada ostane trudna. Vlasnica radnje je bila besna i vikala na nju da ih je prevarila i da je htela samo da ode na porodijsko. Otpustili su je čim se vratila sa porodijskog.*
(ispitanica, Zaječar)

U nekim državama korišćenje odsustva radi nege deteta od strane očeva je obavezno i primenjuju se podsticaji kako bi se obaveze oko nege dece u prvih godinu dana adekvatnije raspodelile.⁴⁴ Na odluku da koriste odsustvo radi nege deteta utiču i ekonomski faktori: majke su češće nezaposlene ili imaju manja

⁴³ Zakon o radu, "Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

⁴⁴ Antonijević, Z. 2018. (Doktorska disertacija) *Urođnjavanje javnih politika u Srbiji 2000 – 2015: Politike podrške porodici u kontekstu evropskih integracija*. Univerzitet u Novom Sadu.

primanja od očeva dece. **“Podaci pokazuju da skoro 90 odsto muškaraca u Srbiji želi da provodi više vremena s decom. Štaviše, trećina očeva kaže da bi napustila posao da bi brinula o deci ako bi njihove partnerke zarađivale dovoljno.** Ipak, ne smemo zaboraviti da mnoge porodice na kraju dana donose racionalne odluke jer žene širom Evrope, pa i u Srbiji, i dalje zarađuju manje od muškaraca”.⁴⁵ To ujedno može biti i “izgovor” za održavanje *statusa quo*, a i pokazatelj da postoji kauzalitet između rodni uloga i manjih primanja koja ostvaruju žene. Ujedno, podaci sprovedenih istraživanja nam govore i da uprkos tome što većina ispitanika i ispitanica raspolaže informacijom da postoji mogućnost da otac koristi odsustvo radi nege deteta, većina ispitanika/ca (79,4%) smatra da je ipak majka ta koja treba da koristi čitavo odsustvo radi nege deteta ili bar njegov veći deo. Tek jedna petina ispitanika/ca (20,3%) smatra da oba roditelja treba da koriste podjednako odsustvo radi nege deteta. Muškarci (61,4%) češće od žena (47,1%) izražavaju stav da majka treba da koristi čitavo odsustvo.⁴⁶



Rodne uloge i rodni stereotipi određuju i da je majčinstvo odnosno roditeljstvo prioritet za žene, a briga o deci dominantna odgovornost majke tj. da je majka odgovorna da nađe rešenje za čuvanje dece ili da ih čuva sama.

U istraživanju koje je sprovedla organizacija Atina, 2018. godine, 76% ispitanih devojaka smatra da je žena potpuno ostvarena samo ako postane majka, odnosno da žena jedino vredi ako je ispunila tu funkciju. Osim što je prisutan jak normativ prema kojem je glavna uloga žene da bude majka, 95% ispitanica se zalaže za „žrtvujući model roditeljstva“ tj. smatra da majka treba da se žrtvuje za svoju decu.⁴⁷

⁴⁵ [ZAKON O RADU: Zanemarljivo mali broj očeva u Srbiji koristi pravo na odsustvo radi nege deteta](#)

⁴⁶ [Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici \(2020\). UNWOMEN.](#)

⁴⁷ Atina NVO. Predstavljeni rezultati Analize o korelaciji rodni stereotipa i rodno zasnovanog nasilja <http://www.atina.org.rs/sr/predstavljeni-rezultati-analize-o-korelaciji-rodni-stereotipa-i-rodno-zasnovanog-nasilja>

Žene čine većinu i u kategoriji lica koja žele da rade, ali ne mogu (65%) pri čemu je najčešći razlog briga za porodicu (48%), a kod muškaraca školovanje ili obuka (41%). Među neaktivnima koji ne žele da rade muškarci i žene najčešće kao razlog navode penziju (47% muškaraca i 44% žena) ili školovanje (30% muškaraca i 21% žena), ali je značajno učestaliji razlog u ovoj kategoriji neaktivnih briga o drugima i porodični razlozi – kod žena (12%) nego kod muškaraca (2%).⁴⁸

Prema podacima iz 2019. godine koji se tiču razloga za kraće radno vreme zaposlenih žene su u izrazito većoj meri navodile brigu o deci ili nesposobnim odraslim licima (žene 87%, muškarci 13%) i porodične ili lične razloge (žene 61%, muškarci 39%).⁴⁹

Kada su u pitanju podaci o razlozima neaktivnosti na tržištu rada, žene navode iste kao u prethodno spomenutom nalazu: brigu o deci ili nesposobnim odraslim licima (žene 8.1%, muškarci 0.4%) i porodične ili lične razloge (žene 9.6%, muškarci 4.3%).⁵⁰

Nezaposlenost negativno utiče na samopouzdanje i pojačava socijalnu isključenost i na taj način doprinosi obnavljanju neravnopravnosti. Drugim rečima, zapošljavanje nije samo značajno sa ekonomskog nego i sa društvenog i psihološkog aspekta.

I kada nisu izložene diskriminaciji zbog očekivanog rađanja ili roditeljstva, pri zapošljavanju - kada se prijave, pa ne dobiju posao zato što su majke ili će to biti, neke žene ni ne izlaze na tržište rada jer ne znaju kako da usklade posao sa obavezama u domaćinstvu: na primer ne mogu da upišu decu u vrtić, jer je uslov za upis dece da su oba roditelja formalno zaposlena.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku u školsku 2020/21⁵¹ upisano je 216,570 dece, 9,562 je upisano preko normativa i 5,297 deteta nije obuhvaćeno predškolskim obrazovanjem. U 2020. godini⁵² je 50,365 deteta uzrasta do tri godine obuhvaćeno predškolskim obrazovanjem (obuhvat od 31.8%) - što predstavlja pad u odnosu na prethodnu godinu kao i promenu u postojećoj tendenciji rasta broja dece ovog uzrasta koja pohađaju predškolsku ustanovu. Broj dece uzrasta iznad 3 godine pa do pripremnog predškolskog programa upisanih je 101400 (obuhvat od 62.6%), takođe je primetan pad i promena u tendenciji rasta broja dece u odnosu na prethodne godine, kao i smanjen obuhvat dece ovog uzrasta predškolskim nivoom obrazovanja u odnosu na

⁴⁸ [Pantović, J., Bradaš, S., Petovar, K. \(2017\). *Položaj žena na tržištu rada*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung.](#)

⁴⁹ [Žene i muškarci u Republici Srbiji 2020, Republički zavod za statistiku](#)

⁵⁰ Isto

⁵¹ [Republički zavod za statistiku, 2021.](#)

⁵² [DevInfo baza](#)

2019. (66.4%)⁵³. Broj dece upisane u pripremni predškolski program je 64,535 (obuhvat 96.4%).⁵⁴

Cene privatnih vrtića ili čuvanja dece je nekada veća od dogovorene zarade i žene procenjuju da im se ne isplati da rade. Porast broja dece koji pohađaju privatne predškolske ustanove je skoro osam puta veće 2020. u odnosu na 2011. godinu⁵⁵ što može biti rezultat subvencija koje pojedine lokalne samouprave daju za privatne vrtiće.

Osim povećanja dostupnosti vrtića, istraživanje *Jedinice lokalne samouprave i usklađivanje rada i roditeljstva* sprovedeno u okviru projekta Ministarstva za brigu o porodici i demografiju i Fondacije Ana i Vlade Divac 2021. godine, pokazalo je da je potrebno i produžiti radno vreme vrtića, ali podsticati poslodavce da organizuju brigu o deci u sklopu preduzeća.⁵⁶

” Radila sam neko vreme u sudu u dokumentaciji. Slušam kolegince i vidim da sam i ja radila razne poslove počev od letnjih i zimskih sajмова knjiga, u fotografskoj radnji neprijavljena, do nedavno u salonu venčаница takođe neprijavljena na par meseci, volontirala sam u sudu 6 meseci i to je bilo prijavljeno samo kao radno iskustvo. Ne uspevam da pronađem adekvatan posao, pa u međuvremenu čuvam svoja dva deteta.
(ispitanica, Pirot)

Po istraživanjima o raspodeli neplaćenih poslova, poslove brige o deci, pripreme hrane i higijene doma obavljaju i dalje najvećim delom žene. Obaveze oko dece i domaćinstva utiču i na vreme koje žene imaju za razvijanje ličnih kapaciteta koji bi unapredili njihove šanse za zapošljavanje, ali i za razvoj profesionalne karijere.

Podaci o korišćenju vremena iz 2015. godine⁵⁷ pokazuju da žene provode u proseku 2 sata više od muškaraca na neplaćenim poslovima⁵⁸, a da je vrednost propuštene zarade zbog neplaćenog rada u domaćinstvu, kao i cena neplaćenih poslova koje obavljaju žene je oko 14% BDP u Republici Srbiji.⁵⁹

⁵³ isto

⁵⁴ isto

⁵⁵ [Republički zavod za statistiku](#)

⁵⁶ Jordanovski, G., Bjelobrk, G. 2021. *Jedinice lokalne samouprave i usklađivanje rada i roditeljstva*. Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju. https://www.divac.com/upload/document/uskladjivanje_rada_i_roditeljstva_jls-12012022_bg.pdf

⁵⁷ Novo istraživanje sprovedeno je u aprilu i maju 2021. godine, ali rezultati još uvek nisu dostupni.

⁵⁸ [Korišćenje vremena u Republici Srbiji, Republički zavod za statistiku](#),

⁵⁹ [Ekonomska vrednost neplaćenih poslova staranja u Republici Srbiji. UN WOMEN. http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2020/08/Analiza_monetarne_vrednosti_neplacenog_rada_UN_Women_SRB.pdf](#)

Sociološka istraživanja ukazuju na sporu promenu normi i vrednosti vezanih za rodne uloge. Nalazi ankete *Izazovi nove društvene integracije u Srbiji* koju je sproveo Institut za sociološka istraživanja nam ukazuju da su stavovi prema rodnim ulogama populacije uzrasta od 18 do 74 godine ostali delimično nepromenjeni u 2018. godini u odnosu na prvu anketu 2012. godine. Ispitanici i ispitanice su procenjivali da li se slažu sa određenom tvrdnjom ili ne, a nalazi su prikazani u tabeli 3:

Tabela 3: Slaganje sa rodnim stereotipima, po polu - izdvojene tvrdnje - na osnovu podataka iz ankete *Izazovi nove društvene integracije u Srbiji*, Instituta za sociološka istraživanja prikazanih u publikaciji *Posledice pandemije COVID - 19 na ekonomsko osnaživanje žena i muškarca*, Secons, 2020. godine⁶⁰

Tvrdnje	2012. godina		2018. godina	
	muškaraca	žena	muškaraca	žena
<i>Javne aktivnosti su više podobne za muškarce, a aktivnosti u domu su više podobne za žene.</i>	41.7	36.8	41	39.3
<i>Ukoliko je samo jedan partner zaposlen, prirodno je da to bude muškarac.</i>	65.9	55.3	61.4	57.3
<i>Kućni poslovi su po prirodi primereniji ženama.</i>	65.8	61.7	55.3	54.8



⁶⁰ [Consequences of COVID-19 on women's and men's economic empowerment. SeConS, 2021.](#)



PATRIJAHALNA (NE)KULTURA POSLOVANJA I KRŠENJE ZAKONA O RADU

Osim opterećenosti neplaćenim poslovima u domaćinstvu, koji su usled rod-nih uloga dominantno i primarno zaduženje žena, briga o maloj deci i bolovan-ja sa tim u vezi mnogo više padaju na teret žena. To ima dve posledice: prva je niže zarade žene zbog više dana na bolovanju, koji smanjuju zaradu na 60% od plate, a drugo teškoća zadržavanja posla u privatnom sektoru zbog organi-zacije kulture ovih preduzeća koja je diskriminatorna, a često i protiv odredbi Zakona o radu. To je ujedno i razlog zašto je za žene znatno povoljnije da nađu posao u javnom sektoru.

Na osnovu iskustava učesnica FGD, postoje značajne razlike u mogućnosti-ma za zapošljavanje žena u javnom i privatnom sektoru. Osim toga u javnom sektoru je veća tolerancija na bolovanja i brigu o deci, veća potreba za znanji-ma i veštinama koje imaju (visokoobrazovane) žene, imajući u vidu da najviše žena završava fakultete u oblasti prava, ekonomije, pedagogije ili učiteljske fakultete. Osim ograničenih profila na dostupnim radnim mestima u privatnom sektoru, u privatnom sektoru, s druge strane, na osnovu iskustava učesnica u FGD nema tolerancije na bolovanja, često se ne ispunjavaju zakonske obaveze poslodavaca i uslovi rada su manje usklađeni sa obavezama u domaćinstvu i roditeljstvom, u pogledu radnog vremena, prekovremenog rada, broja slobod-nih dana i godišnjeg odmora.

Po rečima ispitanica sa FGD, stereotipi utiču i na to da poslodavci navode i da su im potrebne određene veštine i osobine koje više prepoznaju kod muška-raca nego kod žena ili imaju više poverenja u muškarce i sa njima im je "lakše da se dogovore".

“*Išla sam na razgovor za posao, da bi poslodavac ponudio posao mom mužu koji me je dopratio, jer mu on više odgovara.*
(ispitanica, Užice)

Na osnovu iskustava ispitanica, uočava se rodni stereotip koji je opet povezan sa brigom o deci i porodici, a to je da se od žena na očekuje da budu posvećene karijeri, i poslodavci očekuju veću posvećenost poslu od muškaraca, pa im daju prednost prilikom zapošljavanja. Stereotipi u vezi sa rodnim ulogama su direktno povezani sa napredovanjem u karijeri:

” *Generalno na žene se drugačije gleda kada je napredovanje na poslu u pitanju. Pre će da ih osude ako zauzmu odgovornu poziciju. Pre će muškarac biti unapređen. Ne pozivaju se žene na znanje i sposobnost, nego je kao prirodno da je muškarac direktor. Uspešnim ženama se daju nekakvi epiteti pogrdni ako dođe na poziciju i uvek je upitno kako se tu našla.*
(ispitanica Sremski Karlovci)

U istraživanju o položaju žena u sindikatima⁶¹ preko polovine ispitanica (56,3%) misli da su žene izložene mobingu ili diskriminaciji na radnom mestu i to vide kao najčešći problem zaposlenih žena.

U fokus grupama navedeni su brojni su primeri kršenja Zakona o radu, neformalnog rada ili rada preko studentskih zadruga.

Dve učesnice FGD u Užicu su dobile otkaz u vreme pandemije Covid - 19 jer su se razbolele i bile duže na bolovanju, a oporavak je, prema mišljenju poslodavca trajao predugo. Jedna od njih je bila na bolovanju od juna do 4. oktobra, a za to vreme nije primala nikakvu nadoknadu (bolovanje). Kada je uputila pitanje poslodavcu da li će joj biti isplaćena nadoknada u skladu sa Zakonom, osoba zaposlena u knjigovodstvu je rekla da nema mogućnosti da joj se izvrši isplata. Ona se pobunila i poručila poslodavcu „da i nad popom ima pop“ sa namerom da ga tuži ili prijavi. Tada joj je bilo isplaćeno sve, ali kada je došla nakon bolovanja ponuđen joj je sporazumni raskid ugovora o radu, što je prema mišljenju drugih učesnica redovna pojava, ali žene nisu u dovoljnoj meri osnažene niti motivisane da koriste mehanizme zaštite, pre svega zato što smatraju da oni nisu dovoljno efikasni.

” *Radila sam u fabrici (namenska proizvodnja) tamo je dobra plata samo za one koji su zaposleni za stalno. Često ste angažovani na određeno ili preko studentske zadruge. Tamo muškarci rukovode i ništa ne rade samo po čoškovima piju. Žene rade na operacijama gde je potrebno dizati sanduke koji su teški i po 60 kg. Žene koje rade na tim operacijama su zaposlene preko studentske i ne smeju da se žale. O seksualnom uznemiravanju ne treba ni pričati. Svaki muškarac pod obavezno mora da ima i devojkicu koja radi tu u njegovom okruženju.*
(ispitanica, Užice)

⁶¹Vilić, V., Beker, K. (2021). *Položaj žena u sindikatima u Srbiji*. Udruženje građanki FemPlatz uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji.

Jedna od učesnica u Apatinu, je kao mlada radila preko zadruga i nije nikada do sada nije imala ugovor o radu, bavi se privremenim poslovima u oblasti higijene, ugostiteljstva, trgovine, kad god za to ima priliku. Ostale su takođe radile privremene poslove na kojima su bile ili tehnološki višak ili su jednostavno dobile otkaz bez posebnih razloga. Ista je situacija i sa učesnicama u drugim JLS.

Poslodavci, pre svega u privatnom sektoru, neretko, po rečima učesnica FGD, ne poštuju dosledno Zakon o radu. U slučaju kršenja Zakona o radu sistemski diskriminacija žena se ogleda u manje moći da se suprotstave poslodavcu i nedostatak poštovanja i uvažavanja od strane poslodavaca. Žene osećaju i nemoć koja dolazi od položaja na tržištu rada (nemaju gde da se zaposle i pristaju i ostaju na poslu kakvi god da su uslovi, samo da bi zadržale radno mesto).

Na poslovima u sektoru usluga, žene često trpe seksualno uznemiravanje.

“*Kod žena se prosto ceni nešto drugo. Ceni se ako si zgodna i ako ćeš flertovati i služiti kao seksualni objekat dok radiš. Tvoje druge veštine nisu važne ili su manje važne.*

(ispitanica, Bečej)

Patrijarhalna kultura unutar preduzeća ogleda se u seksizmu, diskriminaciji na osnovu izgleda, godina i drugih ličnih svojstava. Učesnice FGD su navodile da im je sugerisano na nekim poslovima da bi bilo dobro da smršaju, npr. dok su radile kao konobarice, ali nikad nije rečeno direktno da je "privlačnije" mušterijama u kaficima da vide zgodne devojke, nego da bi trebalo zbog sebe da smršaju, mlade su, zbog zdravlja, zbog čega su uglavnom i obavljale poslove šankerki, a ne konobarica.



Na diskriminaciju žena na tržištu rada nepovoljno utiču i propusti u primeni politika zapošljavanja. Iz iskustva učesnica fokus grupa, javni pozivi i oglasi za posao su netransparetni ili samo formalni a određeno radno mesto je unapred popunjeno, a praksa zapošljavanje preko kontakata u političkim strankama, tzv. "stranačko zapošljavanje" i kupovina radnih mesta su rasprostranjena praksa.

Učesnice FGD su istakle i nedovoljnu podršku koji dobijaju od NSZ i nedovoljnu efikasnost NSZ kada je u pitanju informisanje o dostupnim radnim mestima i prolaženju prilika za zaposlenje. Žene nalaze poslove "preko veze", preko oglasa ili na druge načine, a preko NZS do sada ni jedna učesnica fokus grupe, njih preko 60, nije našla posao. Ipak, dobile su prilike za stažiranje, sticanje radnog iskustva ili različite obuke i navode da dosta zavisi od savetnika, ali da su oni preopterećeni i nemaju mogućnosti da se posvete korisnicima.

“*Na sajtu NSZ sve je lepo objašnjeno oko stažiranja i zapošljavanja, ali ja očekujem da me obaveste kada neko od poslodavaca traži, a ja odgovaram tom profilu. Potrebno je da nas malo kanališu. Meni je doslovno rečeno: Ako se snadeš gde ćeš da obavljaš stručnu praksu, dođi daćemo ti sve papire koji su ti potrebni.*

(ispitanica, Pirot)

“*Mene je savetnica iz NSZ pozvala da mi kaže da ima mesto za obavljanje stručne prakse. Znači da zavisi i kakva je osoba savetnik.*

(ispitanica, Pirot)

“*U uređenim društvima savetnici u takvim službama imaju najviše do 50 korisnika i vrlo ih dobro znaju i aktivno rade sa njima, dok kod nas je to i do 500 nezaposlenih na spisku jednog savetnika.*

(ispitanica, Zaječar)

Slično je i sa programima za samozapošljavanje. Istraživanja o ženskom preduzetništvu pokazuju da dominira preduzetništvo iz nužde, a ne preduzetništvo prilike, kao i da su žene znatno zastupljenije u sektoru usluga, nego u drugim sektorima, što utiče i na mogućnosti finansiranja i korišćenje drugih mera podrške.⁶² Kursevi i dostupna finansijska sredstva za samozapošljavanje često nisu dovoljna da bi doprinele kreiranju održivih biznisa.

⁶² <https://www.secons.net/files/publications/87-publication.pdf>

Lokalni planovi i mere zapošljavanja su neusklađene sa politikama razvoja ili lokalnim politikama obrazovanja i realnim potrebama na tržištu rada. Stoga u nekim opštinama postoji veliki broj osoba na lokalnom tržištu rada sa istom strukom, a potreba za tom profesijom gotovo da i ne postoji u samoj opštini. Po rečima učesnice FGD:

„*Konkretno smatram da je na tržištu rada dosta nas sa završenim učiteljskim fakultetom, u Vranju se nalazi učiteljski fakultet, masovno izlaze nove generacije diplomiranih učitelja, a dece je realno sve manje. Tada je tako bilo sa učiteljskim, danas privatni fakulteti iz oblasti ekonomije.* (ispitanica, Vladičin Han)

U okviru reforme obrazovanja nastoji se da se obrazovni profili i znanja i veštine "radne snage" usklade sa položajem tržišta rada, a ne radi se ništa u pravcu usaglašavanja tržišta rada sa potrebama ljudi, što bi dovelo do većeg ulaganja u sektore obrazovanja, zdravlja, ekonomije nege. Ovo je ujedno i jedna od glavnih lekcija iz pandemije COVID - 19 i jedan od ključnih zahteva feminističkog pokreta na globalnom nivou. Tržište rada je takođe i tradicionalno i još uvek nedovoljno razvijeno, pa su fizički poslovi i fizička snaga relevantni, dok se malo ulaže u tehnologiju ili ekonomiju znanja što je paradigma razvoja koja je mnogo povoljnija za zapošljavanje žena.

Po pitanju diskriminacije učesnice FGD navode da nisu bile diskriminisane, možda češće zlostavljane, kako fizički, u smislu dodirivanja, tako i psihički. Ovakvi iskazi ukazuju na oblike rodno zasnovane diskriminacije koji dovode do ponašanjima koja ugrožavaju bezbednost, fizički i psihički integritet žena i koje imaju nesagledive posledice po fizičko i mentalno zdravlje i dobrobit zaposlenih žena, ali i na njihovu radnu sposobnost i produktivnost.⁶³ Jedan od zaključaka koji se može izvesti iz diskusija u fokus grupama je i činjenica da same žene ove oblike zlostavljanja ne percipiraju kao oblik diskriminacije, te da je potrebno još mnogo rada u oblasti podizanja svesti i informisanja zaposlenih, posebno zaposlenih žena o njihovim pravima.

Sa seksizmom i rodnim stereotipima usko je povezano i pitanje nasilja prema ženama u obliku seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Najnovije istraživanje o učestalosti nasilja prema ženama navodi da je seksualno uznemiravanje jedan od najčešćih oblika nasilja nad ženama u Srbiji, odnosno da je znatno češće zastupljeno od fizičkog ili seksualnog nasilja koje počine osobe koje nisu u partnerskom odnosu sa ženama prema ženama uzrasta od 15 do 74 godine.⁶⁴

⁶³ Više o posledicama zlostavljanja na radu i diskriminacije pogledati u priručniku Mićović, J., Jovičić, K. i Vulić, J. 2021. Mentalno zdravlje i poslovno okruženje Vodič za poslodavce i zaposlene. Fondacija Ana i Vlade Divac

https://www.divac.com/upload/document/prirucnik_mentalno_zdravlje.pdf

⁶⁴ <https://www.osce.org/files/f/documents/d/5/473256.pdf>

„U Srbiji je seksualnom uznemiravanju bilo izloženo 41,8% žena od navršениh 15 godina života (782 žene iz uzorka), dok je u periodu od 12 meseci koji su prethodili istraživanju, ovom obliku nasilja bilo izloženo 18% žena (313 žena iz uzorka)“.⁶⁵ Poseban problem bavljenja ovom vrstom nasilja, predstavlja strah žena da prijave nasilje zbog izloženosti javnoj osudi, moći koji poseduju nasilnici i naravno gubitak posla.

Nedostatak društvene i ekonomske moći žena se obnavlja i potvrđuje kroz ponašanje pojedinih poslodavaca, pre svega zato što mehanizmi zaštite i institucije nisu dovoljno efikasni da na taj nedostatak moći odgovore.

” *Nismo dovoljno informisane, a nemamo ni medije koji će raditi u korist diskriminiranih žena. Osećanje da si nemoćna i mala je veoma teško. Kad si žrtva diskriminacije ti sama sebe izoluješ, a i društvo se udaljava.*
(ispitanica, Užice)

U slučaju diskriminacije građani i građanke mogu da se obrate i podnesu pritužbu Povereniku za zaštitu ravnopravnosti ili da se obrate sudu, kada se vodi parnični postupak, za šta je neophodno obezbediti i besplatnu pravnu pomoć.

Iz opština koje su obuhvaćene istraživanjem, u periodu od prethodne tri godine Poverenik za zaštitu ravnopravnosti primio je dve pritužbe iz Užica i jednu iz Zaječara zbog diskriminacije na osnovu pola u oblasti rada i zapošljavanja.⁶⁶ Iz drugih opština nije bilo pritužbi, što svakako ne znači da nije bilo slučajeva diskriminacije. Ženske organizacije mogu imati značajnu ulogu u informisanju i osnaživanju žena, ali i konkretno kroz pripremu pritužbi Povereniku.

Učesnice FGD smatraju da je u manjim mestima, u kojima se “svi međusobno poznaju” dodatno teško boriti se protiv diskriminacije ili drugih oblika kršenja prava. Ispitanice su navele i da su im okupljanja na fokus grupama bila jako značajna i korisna i da je neophodno podsticati i omogućavati komunikaciju, okupljanja i umrežavanje žena kako bi mogle jedna drugoj pružiti podršku ili je zajedno potražiti.

⁶⁵ Isto

⁶⁶ Na osnovu upita upućenom Povereniku za zaštitu ravnopravnosti u oktobru 2021. godine.



ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Nalazi istraživanja ukazuju na nekoliko zaključaka, na osnovu kojih su formulisane preporuke za JLS, ali i za druge aktere (nezavisna regulatorna tela, Nacionalnu službu za zapošljavanje, nadležna ministarstva), imajući u vidu da probleme zapošljavanja, ali diskriminacije žena generalno, nije moguće rešavati samo kroz lokalne politike i njihovo sprovođenje.

Razlozi nezaposlenosti žena su nedostatak radnih mesta koja su usklađena sa kvalifikacijama većine žena, nemogućnost usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza i neadekvatni uslovi rada u privatnom sektoru. Žene ne izlaze na tržište rada, teško nalaze poslove i teško se zapošljavaju. U privatnom sektoru teško zadržavaju posao. U posebno su nepovoljnom položaju starije žene, Romkinje, žene sa invaliditetom, žene koje žive same sa decom i žene u manjim sredinama, generalno. Na položaj višestruko diskriminiranih grupa žena utiču **rodni stereotipi i rodne uloge** sa jedne strane, ali je njihovo položaj uslovljen i **specifičnim predrasudama prema manjinskim grupama**, kao što su mladi, Romi i Romkinje ili osobe sa invaliditetom, ali i stare žene i žene sa sela.

Na položaj žena na tržištu rada u najvećoj meri utiču **stereotipi i predrasude vezane za roditeljstvo**, porodicu i da je "ženino mesto u kući", a da su zapošljavanje i karijera za žene od sekundarnog značaja. Ove predrasude imaju svoje posledice na očekivanja vezana za posvećenost žena poslu i karijeri, što je, osim očekivanog odsustva sa posla zbog rađanja i brige o deci još jedan od razloga zašto se pri zapošljavanju daje prednost muškarcima.

Podela na muške i ženske poslove i muška i ženska zanimanja, vidljiva prvo u obrazovanju, a zatim i na tržištu rada, utiče na zaposlenost žena u određenim sektorima. Globalni koncept ekonomskoj razvoja, kao što je navedeno u uvodu, bazira se pre svega na ulaganjima i rastu sektora u kojima su žene podzastupljene, odnosno nevrednovanju poslova u kojima su žene više zastupljene, pre svega u ekonomiji nege, zdravstvu i obrazovanju.

Kršenje Zakona o radu i drugih propisa vezanih za rad i zapošljavanje je veoma rasprostranjeno, pre svega u privatnom sektoru. Učesnice fokus grupa su navele nekoliko najčešćih oblika kršenja Zakona o radu, od rada "na crno" bez ugovora o radu, do neplaćanja prekovremenog rada ili manje dana za godišnji odmor, neisplaćivanja bolovanja i slično. Mnogi od ovih slučajeva su povezani sa teškoćama u poslovanju privatnog sektora, ali mnogi su i rezultat neodgovornosti poslodavaca i patrijarhalne kulture unutar preduzeća. Zbog obaveza u porodici i u vezi sa decom, na žene način rada u privatnom sektoru značajno više utiče, a mogućnosti za zapošljavanje i zadržavanje posla su otežane.

Žene nisu dovoljno informisane i osnažene da prijave diskriminaciju **ili druge oblike kršenja prava. Mehanizmi zaštite nisu dovoljno vidljivi niti postoji poverenje u institucije.** Neke ispitanice su izjavile da nisu prijavile jer ne znaju kome ili se ne osećaju dovoljno snažnima da prijavljuju diskriminaciju i "bore se za svoja prava". Iz perspektive ispitanica, procedure se neizvesne, dugotrajne i komplikovane i mogu da im donesu više štete nego koristi.

Lokalne politike i programi ne prepoznaju u dovoljnoj meri položaj višestruko diskriminisanih grupa, niti ciljaju rodno uslovljene neravnopravnosti i specifičnosti položaja žena na tržištu rada. Afirmativne mere se pokazuju nedovoljno efikasnim, pre svega jer nema drugih oblika sistemske podrške niti rada sa poslodavcima u vezi sa razumevanjem i smanjenjem rodno zasnovane diskriminacije.



Opšte - tematske preporuke:

- Istraživanje je ukazalo na nekoliko tema i oblasti u kojima su potrebna dodatna istraživanja. Pre svega stavovi i mišljenje poslodavaca, prepreke u vezi sa porodijskim i odustvom radi nege deteta, kako bi se kreirale podsticajne mere ili kampanje sa ciljem smanjenja rodno zasnovanih stereotipa i diskriminatornih praksi.
- Kampanje podizanja svesti u pravcu rodne i etničke tolerancije, posebno one usmerene ka opštoj populaciji, bi bile veoma značajne i za položaj Roma i Romkinja na tržištu rada, posebno u privatnom sektoru.
- Pored institucionalnih procedura za prijavu i sankcionisanje diskriminacije ili afirmativnih mera koje se sprovode za zapošljavanje "teže zapošljivih grupa" i nagrada za poslodavce za inkluziju, socijalnu odgovornost ili doprinos rodnoj ravnopravnosti, objavljivanje podataka o poslodavcima koji diskriminišu, u medijima ili na druge načine, moglo bi da dovede do veće opreznosti poslodavaca i kompanija, osnaži žrtve da prijavljuju diskriminaciju i generalno doprinese unapređenju svesti šire javnosti.
- Potrebno je dodatno ulagati u instituciju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti posebno u pogledu podnošenja pritužbi, kao i strateškog parničenja i testiranja diskriminacije, ali i dodatnih, jednostavnijih i alternativnih mehanizama za prijavu, koji bi bili promovisani sa ciljem osnaživanja žrtava da prijavljuju diskriminaciju. Na primer, razmotriti mogućnosti reagovanja u slučajevima anonimne prijave.
- Potrebno je u okviru Privredne komore i drugih udruženja i mreža poslodavaca sprovoditi programe sa ciljem smanjenje stereotipa i predrasuda i razumevanja i sprečavanja diskriminatornih praksi od strane poslodavaca. U okviru mreža i udruženja takođe je moguće kreirati mehanizme za žalbe na diskriminaciju o kojima bi bili informisani zaposleni. Potrebno je u aktivnosti dodatno uključiti i sindikalne organizacije, posebno sekcije žena.

Preporuke za lokalne samouprave i institucije na lokalnom nivou:

- Potrebno je više ulagati u specifične obuke za žene i podržavati uključivanje žena u programe koji podrazumevaju upotrebu tehnologije i inovacija.
- Kroz finansiranje rada ženskih udruženja ili na druge načine potrebno je sprovoditi programe koji će omogućiti pre svega umrežavanje i komunikaciju žena, socijalnu uključenost i informisanje nezaposlenih žena.
- Potrebno je više investirati u predškolsko obrazovanje i obrazovanje uopšte, ekonomiju nege i zdravstvo. Povećan broj mesta u vrtićima je važan i za rodnu ravnopravnost i za mogućnosti za zapošljavanje i razvoj ličnih kapaciteta roditelja, a posebno majki. Subvencije za privatne vrtiće su se pokazale veoma efikasne, ali je moguće razvijati i dodatne inovativne usluge za brigu o deci. Na nivou lokalnih samouprava moguće je izmeniti pravilnike i omogućiti upis dece u vrtić čak i kada nisu oba roditelja zaposlena.
- Podsticaji za korišćenje odsustva za brigu o deci za očeve su neophodni, ne samo zbog podsticanja zapošljavanja žena nego i dugoročnih efekata na dekonstrukciju rodni stereotipa.
- Potrebno je promovisati i povećati broj korisnika/ca besplatne pravne pomoći u procesuiranju slučajeva diskriminacije, kao i promovisati primere sankcionisanih slučajeva diskriminacije.



Preporuke za Nacionalnu službu za zapošljavanje:

- NSZ bi trebalo da organizuje i obuke za poslodavce o zabrani diskriminacije, inkluzivnim merama na radnom mestu, primeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti i upravljanju različitostima.
- NSZ savetnici bi trebalo u većoj meri da se posvete pojedinačno nezaposlenim osobama i kreiranju programa koji odgovaraju njihovim potrebama.
- Potrebno je kreirati dodatne i inovativne programe obuka i uspostaviti saradnju sa drugim institucijama i organizacijama, kao što su organizacije civilnog društva, pa čak i podržati osnivanje udruženja i projekte koji bi bili usmereni na razvoj kapaciteta žena za traženje i dobijanje posla.



Preporuke za Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračka i socijalna pitanja:

- Potrebno je kreirati programe za žene starije od 45 godina po ugledu na program "Moja prva plata".
- Izmenama Zakona o zapošljavanju osoba sa invaliditetom smanjiti mogućnost plaćanja penala i time izbegavanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom.
- Kreirati i sprovesti mere za povećanje korišćenja odustva radi nege deteta od strane očeva.
- U saradnji sa JLS unaprediti obuhvat dece u vrtićima, u svim uzrasnim grupama.
- Unaprediti efikanost postupanja inspekcije rada i promovisati mehanizme za prijavu diskriminacije pri zapošljavanju i na radnom mestu.



Preporuke za organizacije civilnog društva:

- Jačati kapacitete organizacija civilnog društva za aktivnosti na zaštiti od diskriminacije, uključujući i konkretnu podršku za reagovanje u slučaju diskriminacije.
- Organizovati informativne kampanje usmerene ka ženama, posebno osetljivim grupama, ali i poslodavcima i drugim akterima.
- Sprovesti ciljanu kampanju za dekonstrukciju rodnih stereotipa vezanih za roditeljstvo i kućne poslove, posebno u ruralnim područjima.
- U saradnji sa lokalnim organizacijama civilnog društva, jačati kapacitete i prakse podnošenja pritužbi za diskriminaciju i kroz mreže žena i podršku lokalnim aktivistkinjama raditi na osnaživanju i informisanju žena.



Istraživanje socijalnih korena rodne diskriminacije

Autorke: Višnja Baćanović i Dušica Stojadinović

Urednica: Marija Jovanović

Izdavač: Fondacija Ana i Vlade Divac Ilije Garašanina 53a/7, 11120 Beograd

Emejl: hod@divac.com

Za izdavača: Marija Jovanović

Dizajn i prelom: Ana Tešović

Štampa: Akademija d.o.o.

Tiraž: 100

Beograd, 2022. godine Copyright © Fondacija Ana i Vlade Divac , 2022

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Narodna biblioteka Srbije, Beograd

316.647.82:305-005.2(497.11)(0.034.2)

305:331.5-055.2(497.11)(0.034.2)

БАЋАНОВИЋ, Вишња, 1981-

Istraživanje socijalnih korena rodne diskriminacije [Elektronski izvor] / autorke Višnja Baćanović, Dušica Stojadinović. - Beograd : Fondacija Ana i Vlade Divac, 2022 (Beograd : Akademija). - 1 elektronski optički disk (CD-ROM) ; 12 cm

Sistemski zahtevi: Nisu navedeni. - Nasl. sa naslovne strane dokumenta. - " ... u okviru projekta 'Ravnopravnost ne može da čeka ...' ---> str. 3. - Tiraž 100. - Summary. - Napomene i bibliografske reference uz tekst.

ISBN 978-86-918455-9-9

1. Стојадиновић, Душица, 1994- [аутор]

а) Родна равноправност -- Србија б) Дискриминација жена -- Србија

COBISS.SR-ID 58475273



www.divac.com



ISBN 978-86-918455-9-9