



УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ
ДЕПАРТМАН ЗА ГЕОГРАФИЈУ, ТУРИЗАМ И
ХОТЕЛИЈЕРСТВО



Родна равноправност у туристичкој привреди Србије
- докторска дисертација -

Ментор:
Професор др Вук Гарача

Кандидат:
Данка Цураковић

Нови Сад, 2022. године

КЉУЧНА ДОКУМЕНТАЦИЈСКА ИНФОРМАЦИЈА

Врста рада:	Докторска дисертација
Име и презиме аутора:	Данка Цураковић
Ментор (титула, име, презиме, звање, институција)	др Вук Гарача, редовни професор Департман за географију, туризам и хотелијерство, Природно-математички факултет, Универзитет у Новом Саду
Наслов рада:	Родна равнопраност у туристичком сектору Србије
Језик публикације (писмо):	Српски (ћирилица)
Физички опис рада:	Страница: 224 Поглавља: 6 Референци: 282 Табела: 74 Слика: 3 Графикона: 9 Прилога: 2
Научна област:	Геонауке - туризам
Ужа научна област (научна дисциплина):	Туризам
Кључне речи / предметна одредница:	Родна равноправност, сектор туризма, запослени, мушкарци и жене.
Резиме на језику рада:	Предмет рада представља истраживање родне равноправности међу запосленима у туристичкој привреди Србије. Рад се састоји из шест поглавља којима су обухваћени: теоријски оквир истраживања и дефинисање појма родне равноправности, истраживање законског оквира који обухвата област родне равноправности у Европској унији и Републици Србији, анализа званичних статистичких података о положају жена на тржишту рада са острвом на сектор туристичке привреде, квантитативне показатеље родне равноправности истраживане путем анкетног упитника, квалитативне показатеље родне равноправности истраживане помоћу полуструктурисаног интервјуа, те статистичку обраду и анализу прикупљених података и на крају извођење закључака на основу добијених резултата. Бројна ранија истраживања показују на постојање родне неравноправности на тржишту рада која укључује неједнак третман коме су изложене жене током обављања послова, запошљавање жена на нижим радним позицијама, нижа примања жена у односу на мушкарце за рад сличне или једнаке вредности и друго. Литературни наводи потврђују постојање и опстајање родне неравноправности између мушкараца и жена запослених у сектору туризма и угоститељства упркос чињеници да жене представљају већинску радну снагу у овим секторима. Увођењем законодавних и институционалних оквира који регулишу област родне равноправности, у оквиру Европске уније, те Републике Србије као кандидата за чланство, смањена је широко распрострањена пракса неравноправног положаја жена. Међутим, иста и даље није у потпуности искорењена. Циљ споведених истраживања у оквиру овог рада је указивање на постојање квантитативних и квалитативних показатеља родне неравноправности запослених у туристичком сектору, а у сврху примарног циља који укључује подизање друштвене свести о потреби достизања пуне родне равноправности која даље омогућава остваривања целокупног потенцијала појединца и тиме развоја друштва у целини. Истраживањем званичних статистичких извора дошли смо до квантитативних података о индексима родне равноправности у земљама Европске уније и Републици Србији, затим о основним индикаторима тржишта рада у Републици Србији, односу броја запослених према нивоу образовања и полу, према сектору делатности и полу, затим према врсти радног односа и полу, према броју радних сати и полу, те према просечној заради и полу. Такође, дошли смо до података о броју запослених према родној припадности, њиховој структури према стручној спреми, те просечним

	зарадама према родној припадности запослених у туристичкој делатности. У току овог дела истраживања сагледана је домаћа и страна литература из области којом се овај рад бави. У раду су даље прикупљени званични подаци Европског института за родну равноправност и Завода за статистику Републике Србије, и анализирани коришћењем компаративног метода, метода анализе и синтезе, критичког метода, дедуктивног и индуктивног метода и дескриптивног метода. Анкетно истраживање спроведено је на узорку од 223 испитаника запослених у организацијама туристичке привреде у Републици Србији. Приликом анализе резултата коришћена је статистичка анализа података помоћу програма SPSS 23.0. Обрада података укључује дескриптивне методе, метод корелационе анализе, параметријску технику помоћу Т-тест-а и непараметријске технике (Хи-квадрат, Колмогоров-Смирнов и Шапиро-Вилк тест, као и Ман-Витнијев У тест). Истраживање помоћу полуструктурираног интервјуа обухватило је 25 испитаника (15 женског и 10 мушког пола) запослених на позицијама оперативног, средњег и високог менаџмента у организацијама туристичке привреде. Истраживање података добијених помоћу интервјуа засновано је на описним (небројчаним) подацима, а одговори су сублимирани и анализирани кроз неколико целина: родна равноправност, заступљеност мушкараца и жена на руководећим положајима, родне улоге, платни јаз, дискриминација и мобинг на раду, усклађивање приватног/породичног и професионалног живота, напредовање у каријери, заштита материнства и родитељског одсуствовања, једнаке позиције мушкараца и жена. Анализом добијених резултата закључује се постојање родне неравноправност међу запосленима у сектору туризма у Србији.
Датум прихватања теме од стране надлежног већа:	12.12.2019. године.
Датум одбране: (Попуњава одговарајућа служба)	
Чланови комисије: (титула, име, презиме, звање, институција)	Председник: др Александра Драгин, редовни професор, Природно-математички факултет, Универзитет у Новом Саду. Члан: др Вук Гарача, редовни професор, Природно-математички факултет, Универзитет у Новом Саду. Члан: др Кристина Кошић, редовни професор, Природно-математички факултет, Универзитет у Новом Саду. Члан: др Лепосава Грубишић Нешић, редовни професор, Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду.
Напомена:	

Ауторка докторске дисертације потписала је и приложила следеће обрасце:

5б – Изјава о ауторству;

5в – Изјава о истоветности штампане и електронске верзије и о личним подацима;

5г – Изјава о коришћењу.

Ове изјаве се чувају на факултету у штампаном и електронском облику и не кориче се са тезом.

KEY WORD DOCUMENTATION

Document type:	Doctoral dissertation
Author:	Danka Curaković
Supervisor (title, first name, last name, position, institution)	Vuk Garača, PhD, full professor Department of Geography, Tourism and Hotel Management, Faculty of Sciences, University of Novi Sad
Thesis title:	Gender equality in the tourism sector of Serbia
Language of text (script):	Serbian language (cyrillic)
Physical description:	Pages: 224 Chapters: 6 References: 282 Tables: 74 Illustrations: 3 Graphs: 9 Appendices: 2
Scientific field:	Geosciences - tourism
Scientific subfield (scientific discipline):	Tourism
Subject, Key words:	Gender equality, tourism sector, employees, men and women.
Abstract in English language:	<p>The topic of the paper is a study of gender equality among employees in the tourism industry of Serbia. The paper is divided into six chapters: theoretical framework of research and description of the term of gender equality, research on legislation covering the field of gender equality in the European Union and the Republic of Serbia, analysis of official statistical data on the position of women in the labor market with reference to the tourism sector, quantitative indicators of gender equality researched through a questionnaire, qualitative indicators of gender equality researched using a semi-structured interview, and statistical processing and analysis of collected data and finally presentation of conclusions based on the obtained results. Numerous previous studies have found that there are gender inequalities in the labor market, including unequal treatment to which women are exposed during work, employment of women in lower positions; lower wages of women compared to men for work of similar or equal value, etc. Despite the fact that women represent the majority of the workforce in these industries, the research confirms the existence and continuation of gender inequality in the tourism and hospitality industries. By introducing legislative and institutional frameworks that regulate the field of gender equality, in the European Union, and the Republic of Serbia as a candidate for membership, the widespread practice of unequal position of women has been reduced. However, it has still not been completely eliminated. The aim of this research is to point out the existence of quantitative and qualitative indicators of gender inequality of employees in the tourism sector, for the purpose of the primary goal which includes raising public awareness of the need to achieve full gender equality, which further enables the realization of the entire potential of the individual and thus the development of the entire society. By researching official statistical sources, we obtained quantitative data through the Gender Equality Index in the countries of the European Union and the Republic of Serbia, then data on the basic indicators of the labor market in the Republic of Serbia, the ratio of the number of employees by level of education and gender, by sector and gender, then by type of work and sex, by the number of working hours and sex, and average salary and sex. Also, we found out data on the number of employees by gender, their structure by education, and average earnings by gender of employees in the tourism industry.</p> <p>During this part of the research, the literature of domestic and foreign authors in the field covered by this paper was reviewed. The paper further collects official data from the European Institute for Gender Equality and the Statistical Office of the Republic of Serbia, and analyzes it using comparative methods, methods of analysis and synthesis, critical</p>

	method, deductive and inductive methods, and descriptive methods. The survey was conducted on a sample of 223 respondents employed in organizations of the tourism industry in the Republic of Serbia. The collected data were processed on the SPSS 23.0 program. Data processing includes descriptive methods, a correlation analysis method, parametric techniques using the T-test and non-parametric techniques (Chi-square, Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk test, as well as Man-Whitney U test) The research using a semi-structured interview, included 25 respondents (15 female and 10 male) employed in positions of operational, middle and senior management in tourism industry organizations. The research of data obtained through interviews is based on descriptive (not numerical) data, and the answers were sublimated and analyzed through several units: gender equality, representation of men and women in management positions, gender roles, pay gap, discrimination and mobbing at work, harmonization of private / family and professional life, career advancement, protection of maternity and parental leave, equal position of men and women. The outcome of the research indicates there is gender inequality among employees in Serbia's tourism sector.
Accepted on Scientific Board on:	12.12.2019.
Defended: (Filled by the faculty service)	
Thesis Defend Board: (title, first name, last name, position, institution)	President: Aleksandra Dragin, PhD, Full Professor, Faculty of Sciences, University of Novi Sad. Member: Vuk Garača, PhD, Full Professor, Faculty of Sciences, University of Novi Sad. Member: Kristina Košić, PhD, Associate Professor, Faculty of Sciences, University of Novi Sad. Member: Leposava Grubišić Nešić, PhD, Full Professor, Faculty of Technical Sciences, University of Novi Sad.
Note:	

The author of doctoral dissertation has signed the following Statements:

56 – Statement on the authority,

5B – Statement that the printed and e-version of doctoral dissertation are identical and about personal data,

5r – Statement on copyright licenses.

The paper and e-versions of Statements are held at he faculty and are not included into the printed thesis.

Садржај:

Увод.....	8
1. Полазни методолошки оквир истраживања	14
1.1. Предмет истраживања	14
1.2. Научни и друштвени циљеви и задаци истраживања.....	15
1.3. Хипотетички оквир истраживања	17
1.4. Примењене методе	22
2. Теоријски оквир истраживања	26
2.1. Пол и род.....	26
2.2. Родне улоге	28
2.3. Родни стереотипи	30
2.4. Родни режим.....	34
2.5. Родно сензитивна статистика.....	35
2.6. Родно заснована дискриминација.....	36
2.7. Родна и полна равноправност	38
2.8. Родна (не)равноправност на раду	40
3. Правни и институционални оквир родне равноправности	43
3.1. Кратка историја женског права.....	43
3.2. Правни оквир родне равноправности у Европској унији.....	48
3.2.1. Директиве Европске уније у области родне равноправности.....	50
3.3. Правни оквир родне равноправности у Републици Србији	55
3.3.1. Национална стратегија за родну равноправност.....	58
3.4. Институционални механизми за остварење родне равноправности	60
3.5. Индекс родне равноправности у Европској унији и Републици Србији	63
4. Анализа положаја жена на тржишту рада	75
4.1. Положаја жена на тржишту рада кроз историју.....	75
4.2. Основи индикатори тржишта рада према полу.....	79
4.2.1. Стопа активности, запослености, незапослености и неактивности становништва према полу	80
4.2.2. Однос броја запослених према нивоу образовања и полу	85
4.2.3. Однос броја запослених према сектору делатности и полу	86
4.2.5. Однос броја запослених према врсти радног односа и полу	89
4.2.6. Однос броја запослених према облику својине организације, типу радног времена и полу	89
4.2.7. Однос запослених према броју радних сати и полу	90
4.2.8. Однос запослених према просечној заради и полу	91
4.3. Учешће жена у доношењу одлука	96

5. Квантитативни показатељи родне равноправности запослених у сектору смештаја и исхране	102
5.1. Структура запослених према полу	102
5.2. Структура запослених према степену стручне спреме и полу	103
5.3. Зараде запослених према секторима делатности и полу	106
5.4. Зараде запослених према степену стручне спреме и полу у сектору смештаја и исхране	107
5.5. Анкетно истраживање запослених у туристичкој делатности.....	112
5.5.1. Полна структура испитаника	113
5.5.2. Старосна структура испитаника	114
5.5.3. Образовна структура испитаника	115
5.5.5. Структура испитаника према карактеристикама рада	117
5.5.4. Задовољство запослених радном позицијом и платом	123
5.5.5. Радна позиција испитаника, величина организације и полна структура менаџмента	124
5.5.6. Ставови у вези родне равноправности	128
5.5.7. Ставови у вези родне равноправности на раду	133
6. Квалитативни показатељи родне неравноправности запослених у туристичком сектору ...	145
6.1. Родна равноправност	146
6.2. Заступљеност мушкараца и жена на руководећим положајима	148
6.3. Родне улоге	150
6.4. Платни јаз	152
6.5. Дискриминација и мобинг на раду	154
6.6. Усклађивање приватног/породичног и професионалног живота	158
6.7. Напредовање у каријери – разлике између мушкараца и жена	161
6.8. Заштита материнства и родитељског одсуствовања.....	171
6.9. Једнаке позиције.....	173
Закључак	177
Литература.....	190
Списак слика, табела и графикона	208
Прилози.....	212
Прилог 1: Анкета	212
Прилог 2: Интервју	221
Биографија аутора.....	224

Увод

Родна равноправност представља једну од најзначајнијих цивилизацијских тековина. Она подразумева равноправно учешће жена, мушкараца и особа других родних идентитета у свим областима јавног и приватног живота, а у складу са општеприхваћеним правилима међународног права (Закон о равноправности полова, 2009). Међутим, постојање правног и институционалног оквира није нужно и гарант за постизање родне равноправности. Према подацима Уједињених нација (2020) у свету је у 2020. години је само 47% жена радно активног узраста учествовало на тржишту рада, у поређењу са 74% мушкараца радно активног узраста – родна разлика која је остала релативно константна од 1995. године. Родна разлика на глобалном нивоу у учешћу радне снаге за последњих 25 година само се незнатно смањила и износи 27% у корист мушкараца. Учешће жена у радној снази увелико се разликује по регионима. Тако је у 2019. години родни јаз у учешћу радне снаге био највећи у Јужној Азији (54%), Северној Африци (47%) и Западној Азији (47%), где су стопе учешћа жена у радној снази биле испод 30%. Између 2000. и 2019. године, у свим регионима, најоштрији пад учешћа женске радне снаге био је у Океанији (искључујући Аустралију и Нови Зеланд), где је стопа пала за 17%, на 48%, а највећи пораст забележен је у Аустралији и Новом Зеланду, где је стопа порасла за 6% (на 61%). Током истог периода, регион Источне Азије, који је имао највећи регионални удео у глобалној радној снази у 2019. години, забележио је пад од 8%, на 60% у стопи учешћа женске радне снаге. Повећање стопа учешћа женске радне снаге такође је забележено у Латинској Америци и на Карибима (52%) и у Европи (52%) (Уједињене нације, 2020).

Иако жене чине више од половине становништва у Републици Србији статистички подаци указују да су увек биле у неповољнијем положају у односу на мушкарце у свим сегментима живота, па и када је реч о тржишту рада. Жене у Републици Србији су и даље неретко економски зависне од мушкараца (очева, браће, мужева), чиме се умањује њихов положај и значај у домаћинству, широј друштвеној заједници, па и политичкој сфери. Према подацима за 2019. годину, 11,1% жена је незапослено, наспрам 9,8% мушкараца, док је стопа неактивности жена, чак 52,9%, наспрам 37,3% мушкараца, и то најчешће због бриге о деци и старијим члановима породице, којима је потребна нега (Иванов, 2020).

Предуслов елиминације свих облика дискриминације према женама, а на који се Република Србија обавезала Уставом, законима и прихватањем међународних стандарда, јесте увођење родне перспективе у све политике и на свим нивоима власти. Међутим, родне неједнакости у Србији перзистирају упркос успостављеном законодавном и институционалном оквиру за родну равноправност на националном нивоу, као и успостављању институционалних механизма за родну равноправност на локалном нивоу (Бардаш, Петовар и Савић, 2018).

Разлози за неравноправан положај жена су широко распрострањени: жене имају слабији приступ земљи, капиталу и образовању од мушкараца, жене имају тенденцију да раде код куће или у породичним предузећима незаштићене законом, жене се суочавају са дискриминацијом и проблемима приликом усклађивања посла и породичног живота (Међународна организација рада и програм Уједињених нација за развој, 2009). У почетку је питање родне равноправности било везано за идеју поделе послова у домаћинству. Та потреба је била услов за развијање политика једнаких могућности за жене на тржишту рада и нашла се у препоруци Савета Европе из 1992. године. Међутим, када је ово питање интегрисано у европске стратегије запошљавања деведесетих година, постепено је пребациван фокус на усклађивање радног и породичног живота (Чичкарић, 2018). Родна питања на националном, регионалном и глобалном нивоу главни су изазови, са којима се суочавају државе, послодавци и радници у искоришћавању капацитета жена да више дају свој допринос у економском, политичком и социјалном смислу (Baum, 2013).

Европска унија има свеобухватан законодавни оквир и директиве о родној равноправности, те су земљт чланице пренеле смернице о равноправном положају и једнакости при запошљавању у своје законодавство. Европска унија има стратегије о интегрисању родне перспективе у све области, а Европски институт за родну равноправност пружа подршку чланицама у укључивању родне димензије у све политике (Чичкарић, 2015). Међутим, исти аутор даље наводи, да и поред тога што је дискурс Европске уније о родној равноправности еволуирао током последње три деценије и присутан је у скоро свим политичким агендама, он није праћен и одговарајућом дубинском, односно вертикалном дисперзијом, те још увек истрајава пракса неједнаких могућности за жене. Различити истраживања указују на чињеницу да је у Србији родна неједнакост веома изражена, а да се према индексу родне равноправности неједнакост нарочито бележи у домену рада и новца (Бабовић, 2017).

Као међународна стратегија за постизање родне равноправности прихваћен је „*gender mainstreaming*” (код нас превођен као „уродњавање”). Према Европском институту за родну равноправност (2020а) *gender mainstreaming* представља (ре)организацију, унапређење, развој и евалуацију процеса политике, тако да је перспектива родне равноправности укључена у све политике на свим нивоима и у свим фазама, а од стране актера, који су укључени у креирање политика. Уродњавање, односно увођење родне перспективе у политике и праксе на свим нивоима одлучивања органа јавне власти представља релативно нову феминистичку стратегију промене, чији је примарни циљ смањивање и искорењивање родних неједнакости, пре свега кроз државни апарат, али и међународне организације (Антонијевић, 2019). У том контексту, један од основних проблема успешне имплементације уродњавања на Западном Балкану, а и шире, јесте проблем слабих институција, фасадних демократија и псеудо акција (Sprehar, 2012), које у суштини, не доприносе промени родних режима, па ни мењању родно неутралних пракси, већ, напротив, одржавају постојеће родне односе моћи, ван и унутар институција, како наводи Антонијевић (2019). Разлике између полова се не могу превазићи без родног партнерства у приватном животу, промена у перцепцији, с обзиром, на суштинску вредност појединих активности (образовање, заштита), норми и институција, које промовишу једнаке могућности, и политика за оснаживање и промоцију жена у циљу постизања родне једнакости, како у хијерархији занимања, тако и унутар тих занимања (Станковић, 2018).

За идентификацију разлике између жена и мушкараца, у смислу друштвеног положаја, приступа ресурсима, ограничења и могућности, као и расподеле моћи, користи се родна анализа која омогућава да се увидом у статистичке податке сагледа чињенично стање родне равноправности и процене неопходни услови за интеграцију родних перспектива. Иста представља критичко сагледавање и истраживање о томе, на који начин разлике у родним улогама, активностима, потребама, могућностима и правима утичу на жене, мушкарце, девојчице и дечаке, у одређеној области политике, ситуацији или контексту (Европски институт за родну равноправност, 2020б).

Влада Републике Србије је 2010. године усвојила Националну стратегију и Национални акциони план за спровођење Стратегије за унапређење родне равноправности и побољшање положаја жена. Стратегија обухвата шест приоритетних области: економију, политичко одлучивање, образовање, здравље, насиље над женама и медије, односно сузбијање стереотипа у медијима (Hughson и Ваџановић, 2014). Како аутори даље наводе област економије обухвата различита подручја, као што су: повећање регистроване запослености жена; повећање самозапошљавања и

предузетништва жена; формализација неформалне економије, у којој жене представљају веће губитнице од мушкараца; побољшање економског положаја посебно угрожених група жена; смањивање стопе сиромаштва међу женама; побољшање општег економског положаја жена; повећање женског удела у власништву над некретнинама; оснаживање женског сеоског становништва; разрешавање проблема конфликта улога, односно превенција и равномернија подела терета економије старања (старање о старима, деци, болеснима) итд. Према подацима Националне стратегије за родну равноправност, чак и када су запослене, на тржишту рада жене остварују ниже зараде од мушкараца, за исте послове, при чему родна дискриминација при запошљавању и даље није тако ретка појава. Жене су ређе власнице капитала, што утиче на њихову економску зависност од других чланова породице. Насиље над женама је и даље присутно, а у нарочито тешком положају налазе се жене које живе на селу (Иванов, 2020).

Како је за остваривање родне равноправности од велике важности економско оснаживање жена и њихово равноправно учешће на тржишту рада, то је сагледавање и анализа положаја жена управо на тржишту рада од изузетног значаја. Проучавање положаја жена на тржишту рада указује на бројне облике дискриминације, од којих су први уочљиви: јаз у запослености између полова и разлика у платама између полова. Услед лошијих основних показатеља на тржишту рада (стопе запослености, стопе незапослености и стопе активности), као и релативно нижих зарада у односу на мушкарце, које су делимично последица и дискриминације, жене спадају у рањиве групе на тржишту рада. Осим тога, жене сачињавају апсолутно најширу рањиву групу, односно најбројнију групу, чији чланови имају осетљив положај на тржишту рада (Алексић и Вуксановић, 2017).

Родна неједнакост на тржишту рада уско је повезана са образовном и професионалном, вертикалном и хоризонталном сегрегацијом. Тржиште рада је подељено на женске и мушке послове, а женама је теже приступити руководећим местима. Одређени обрасци запошљавања класификују туризам као женску индустрију. Туризам служи као полазна тачка за улазак у свет рада, посебно за жене, омладину, раднике мигранте и рурално становништво у земљама у развоју и мање развијеним земљама света. Исто тако, туризам је одавно постао и један од главних доносиоца прихода развијеним земљама, као и земљама у развоју (Међународна организација рада, 2013). У 2019. години сектор туризма је чинило (директно и индиректно) око 330 милиона радних места у свету, што је еквивалентно 10,3 одсто укупне глобалне запослености, односно, једно од 10 радних места на глобалном нивоу припадало је овом

сектору. Подсектори услуга смештаја и исхране обезбеђују запослење за 144 милиона радника широм света (Међународна организација рада, 2020).

Највећи удео радне снаге (између 60% и 70%) у туристичком сектору на глобалном нивоу чине жене, али је њихова позиција далеко од идеалне. Жене су несразмерно заступљене на нижим радним позицијама, мање плаћене и процентуално мање заузимају руководеће позиције од мушкараца (Међународна организација рада, 2013). Жене су недовољно заступљене на извршним нивоима, а оне које јесу на извршним пословима, то су највероватније микроорганизације и сопствена предузећа (Morgan & Pritchard, 2019). Жене су, такође чешће заступљене у хонорарним, привременим и сезонским пословима, а изражена је тенденција да неквалификоване или полуквалификоване жене запослене у туристичком сектору раде на најугроженијим пословима, у којима је већа вероватноћа да ће имати лошије услове рада, доживети насиље, експлоатацију, стрес или чак сексуално узнемиравање. Још пре више од 20 година бројне студије (Biswas & Cassell, 1996; Purcell, 1996; Sparowe & Iveson, 1999) су указивале на значајне разлике у приходима, између мушкараца и жена запослених у туристичком сектору, према којима су жене зарађивале мање од својих мушких колега. Иако се са протоком времена разлика између полова смањује, она и даље остаје важан фактор неједнакости на тржишту рада.

Данас, током пандемије КОВИД-19, туризам је један од најтеже погођених сектора. Индустрија запошљава око 300 милиона радника широм света, а жене, млади и радници у неформалној економији највише су изложени ризику од губитка посла и затварања предузећа (Међународна организација рада, 2020а). Иако је сувише рано говорити о утицају пандемије коронавируса на тржиште рада докази, на основу истраживања у 129 земаља, сугеришу да ће вероватно више утицати на запосленост жена, него мушкараца (Међународна организација рада, 2020б). Пандемија је проузроковала брзи и невиђен губитак радних места широм света и предвиђа се да је ово најдубља глобална рецесија од Другог светског рата (Светска банка, 2020). Међу многима од погођених биће жене, које не само да зарађују мање од мушкараца, него су, на основу истраживања у Европи, акумулирале и мање богатства (Schneebaum et al., 2018). Због потребе за социјалним дистанцирањем, многа радна места су изгубљена, укључујући она у смештајима и услугама исхране, угоститељству, туризму, уметности/забави и малопродаји, дакле у свим занимањима, у којима доминирају жене широм света (Уједињене нације, 2020).

Преглед структуре докторске дисертације

Структура овог рада састоји се из шест целина обхваћених посебним поглављима. Прво поглавље обухвата полазни методолошки оквир истраживања, који укључује предмет, циљ, задатке, хипотезе, методе и резултате истраживања. Друго поглавље представља разраду теоријског оквира и дефинисање појмова пола и рода, родних улога, родних стереотипа, родног режима, родне статистике, родне дискриминације и родне равноправности. Циљ овог поглавља је ближе упознавање са основним појмовима, који су предмет истраживања у наредним поглављима. Треће поглавље укључује преглед правног и институционалног оквира родне равноправности, те упоредну анализу индекса родне равноправности у земљама Европске уније и Републике Србије. Значај овог поглавља огледа се у указивању на постојање разгранате мреже правних истумената, којима се заговара, промовише, подржава и штити родна равноправност. Анализа индекса родне равноправности омогућава сагледавање положаја жена у најважнијим доменима друштвеног деловања, да би се кроз наредна поглавља ближе дефинисао њихов положај на тржишту рада. Четврто поглавље бави се положајем жена на тржишту рада у Србији, кроз преглед неких од основних индикатора. Анализа стопа запослености и незапослености, те поређење броја запослених према нивоу образовања, сектору делатности, врсти радног односа, зарадама и слично, ближе објашњава однос броја запослених према полу и утврђује постојање родне равноправности. Пето поглавље обухвата анализу квантитативних показатеља родне равноправности запослених у туристичком сектору у Србији. Кроз преглед званичних статистичких података запослених у сектору смештаја и исхране анализиран је положај жена на тржишту рада у оквиру поменутог сектора. У овом поглављу квантитативни показатељи даље су испитивани у оквиру анкетног истраживања, а у циљу детаљнијег испитивања и евентуалног откривања постојања параметара родне неравноправности, које званична статистика не обухвата. Шесто поглавље обухвата квалитативне показатеље родне равноправности запослених, до којих се покушало доћи путем полуструктурисаног интервјуа. Интервјуисани руководећи кадар у организацијама туристичке привреде износи ставове о питањима спровођење политике родне равноправности у организацијама у којима они руководе, са освртом на лична искуства. Последњи део рада обухвата закључак, који укључује завршно разматрање полазних хипотеза и резултата истраживања, са освртом на резултате ранијих истраживања, те истицањем могућих везе између посматраних појава. Закључком је обухваћен и друштвени и научни допринос, који овај рад носи.

1. Полазни методолошки оквир истраживања

Методолошки оквир истраживања састоји се из полазних поставки, принципа и инструмената истраживања и обухвата предмет истраживања, задатке истраживања, научни и друштвени допринос истраживања, хипотетички оквир и примењене методе истраживања.

1.1. Предмет истраживања

Предмет докторске дисертације је родна равноправност запослених у туристичком сектору Републике Србије, са посебним акцентом на положај жена на тржишту рада.

Положај жена на тржишту рада обрађиван кроз призму родне равноправности предмет је бројних проучавања у свету. Жене одувек покушавају да достигну равноправност са мушкарцима, у свим сферама живота. Тржиште рада је једна од њих и у истом су, у последњих сто година, забележене огромне промене. Међутим, оне још увек нису довеле до потпуне равноправности између мушкараца и жена. Бројна истраживања у свету показују постојање родне неравноправности на тржишту рада, неједнак третман, коме су изложени мушкарци и жене током обављања делатности, запошљавање жена на нижим радним позицијама, те остваривање нижих примања жена у односу на мушкарце за рад сличне или једнаке вредности. Актуелност теме о родној равноправности на раду у развијеним земљама Западне Европе и Северне Америке не престаје, упркос чињеници да су жене у тим земљама оствариле највиши, до сада познат, степен родне равноправности у свету. Сходно томе, интересовање за ову тему би требало бити веће у земљама, које још увек теже да достигну сличан степен друштвеног и економског развоја.

Родна равноправност запослених у Републици Србији је тема, којој се до сада поклањало мало пажње. Чињеница да је у Републици Србији формиран правни и институционални оквир за подршку процесима родне равноправности није довољна за њено обезбеђивање у пракси. Неискоришћеност женских људских ресурса, њиховог знања и образовања, те њихово ангажовање на пословима, који су испод нивоа њихових квалификација, представља заправо губитак за људску заједницу (Hughson i Bavanović, 2014). Обезбеђивање једнаког приступа образовању, здравственој заштити, раду и заступљености у политичким и економским процесима за оба пола, подстаћи ће одрживу економију и бити од користи друштвима и човечанству у целини. Осигуравање

достојанственог рада, које је пресудно и за жене и за мушкарце, омогућава им да граде перспективнију будућност за себе, своје породице и своје заједнице (Baum, 2013).

Досадашња истраживања она ову тему (Гарача и сар., 2019) указују на постојање родне неравноправности међу запосленима у туристичком сектору на подручју Војводине као и Републике Србије, када се ради о структури запослених према полу, нивоу образовања, висини примања и платним разредима. Уз истраживање литературних навода и статистичких података на подручју родне равноправности на тржишту рада важно је сазнати какав је однос запослених према општим питањима родне равноправности, али и о питањима родне равноправности у организацијама, у којима су запослени. Из тог разлога је у истраживање уврштен анкетни упитник, који укључује одговоре испитаника на свим радним позицијама, као и полускструктурирани интервју, који укључује одговоре запослених на руководећим позицијама, у организацијама туристичке привреде, а у покушају да се истражи постојање разлике међу половима, када је реч о запошљавању, висини примања, напредовању у каријери и слично.

1.2. Научни и друштвени циљеви и задаци истраживања

Родна равноправност, као једно од основних начела савременог друштва, подразумева између осталог и равноправност мушкараца и жена на тржишту рада. Предмет истраживања ове докторске дисертације, без обзира на деценијско бављење питањима родне равноправности, је и даље актуелан у истраживањима широм света у различитим делатностима. Међутим, ова тематика, иако на многим нивоима заступљена у Републици Србији, није била обрађивана у оквиру области туризма и хотелијерства.

Унапређење родне равноправности јесте једно од кључних развојних питања, јер омогућава адекватно коришћење женских људских ресурса и директно доприноси побољшању квалитета живота свих грађанки и грађана (Национална стратегија за родну равноправност, 2008). Принцип родне равноправности на тржишту рада, односно у сфери рада и запошљавања подразумева једнак приступ запошљавању, једнаке зараде за обављање истих послова, једнаке вредности, једнаке услове рада, једнак приступ усавршавању, као и једнаке могућности за напредовање (Николић-Ристановић, Топић, Николић и Шаћири, 2012). Поред постојећег законодавног оквира, увођења инструмената родне политике и великог броја подстицајних мера, како у Републици Србији, тако и у земљама Европске уније, на тржишту рада се и даље суочавамо са родном сегрегацијом. Остварење једнакости између мушкараца и жена у Србији, још

увек је у суштини изазов, упркос многим иницијативама за изградњу институционалне инфраструктуре, која подстиче родну равноправност (Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије и Светска банка, 2016). Како би се утврдило да ли су и у којој мери жене и мушкарци равноправни, неопходно је прикупљање података о обиму, структури и карактеристикама положаја жена на тржишту рада и на тај начин обезбедила видљивост положаја жена, а у циљу постављања основа за креирање адекватних политика.

Као основни научни циљ овог истраживања издваја се научно описивање и анализирање конструката родне равноправности на тржишту рада, а пре свега родне равноправности у оквиру делатности туристичке привреде Србије. Биће покушано да се укаже на аспекте родне неравноправности и који прожимају постојећу друштвену праксу, а који су у супротности са постојећим прокламованим законским и институционалним регулативама. Циљ је да се укаже на статистички видљиве показатеље и невидљиве (статистички немерљиве) примере родне неравноправности запослених у туристичком сектору. Примарни циљ у светлу друштвене оправданости јесте подизање друштвене свести о потреби достизања пуне родне равноправности, а у циљу остваривања целокупног потенцијала појединца и тиме даљег развоја друштва у целини.

Задаци овог истраживања су да се установи постојање и степен родне равноправности међу запосленима у организацијама туристичке привреде у Републици Србији и прикажу квантитативни показатељи исте. Истраживање појединачних показатеља родне равноправности у туристичкој привреди, а који су статистички видљиви, односе се на: број запослених према полној припадности, удео запослених мушкараца и жена према висини стручне спреме, структура запослених према висини стручне спреме, висина зарада према полној припадности, висини стручне спреме и платном разреду. Показатеље родне равноправности, углавном оне квалитативне, који нису статистички видљиви, истражићемо кроз анкетно испитивање и полуструктурирани интервју са запосленима у туристичкој привреди.

Научна оправданост овог истраживање произилази из чињенице да у теоријским, научним и стручним радовима из области родне равноправности на раду у туристичкој делатности у Републици Србији до сада није било опсежнијих истраживања овог типа, а самим тим ни сазнања о томе колики је родни јаз присутан у делатности, у којој су већински заступљене жене. Због тога је неопходно отворити питања родне равноправности на раду и у туристичкој делатности, како би кроз побољшање услова рада и задовољства запослених утицали на побољшање положаја свих учесника у

друштву без обзира на род, а потом и побољшање перформанси туристичких производа, те тиме допринели успешности пословања туристичких предузећа и развоју туризма уопште.

Друштвена оправданост истраживања ове теме базира се на потреби сваког друштва да достигне максималну равноправност за све своје чланове. Директан контакт, који запослени у туризму остварују са другим народима и културама, чине да туризам буде делатност, у којој се различитости најбрже сусрећу, прихватају и превазилазе. Уважавање и прихватање, на свим нивоима, без обзира на пол, расу, веру или уверења могло би бити пример да се управо у туристичкој делатности боље разумеју, прихвате и превазиђу родне разлике међу запосленима и поштују принципи родне равноправности.

1.3. Хипотетички оквир истраживања

На основу постављеног циља и задатака истраживања дефинисане су следеће хипотезе: Општа, односно главна или полазна хипотеза (X_0) и неколико посебних, односно помоћних хипотеза ($X_1 - X_6$).

- X_0 – Родна неравноправност запослених у туристичкој привреди у Републици Србији је изражена у значајној мери.

Проучавање тржишта рада у Републици Србији указује на постојање родне неравноправности, која се огледа у закључцима бројних истраживања. Тако на пример према Колину (2009) Србија припада земљама са високим степеном родне неравноправности на тржишту рада; тржиште рада Србије карактеристично је по опадајућој стопи активности жена и високој стопи незапослености жена; екстремно низак степен заступљености жена на руководећим позицијама, добро плаћеним и престижним пословима; наслеђени стереотипи у избору занимања, те подела на „мушка“ и „женска“ занимања; висок удео жена без редовних личних прихода; ниже зараде жена у поређењу са зарадама мушкараца; дуже чекање на посао; висок ризик од сиромаштва; тежак положај маргинализованих група жена; озбиљна експлоатација женских ресурса у приватном домену и тежак терет репродуктивне улоге; патријархално наслеђени обрасци о месту жене у породици и друштву, одржавање традиционализма и у модерним условима; регионалне разлике показале су се као значајан чинилац незапослености жена, при чему велики градови, посебно Београд, пружају веће могућности запошљавања, имају нижу стопу незапослености жена и краћи период чекања на посао. Резултати

истраживања указују и на то да су повреде права жена на тржишту рада скривене, те да их није лако уочити и на њих реаговати. Некада и саме жене нису спремне да потраже помоћ везано за овај проблем, а некада нису ни свесне постојања повреда (Николић-Ристановић, 2012). Иако веома ретка, истраживања положаја жена у туристичкој привреди Републике Србије имплицирају да не постоје значајне разлике у манифестовању родне неравноправности на општем тржишту рада и тржишту рада у туристичкој привреди. Тако истраживање о родним неједнакостима запослених у туристичкој привреди (Гарача и сар., 2019) указује да жене, иако преовлађују у укупном броју запослених, заузимају ниже радне позиције, зарађују мање, те њихове зараде спорије расту од зарада мушкараца. Чак и у најразвијенијим економијама, квалитет посла у туризму се разликује између мушкараца и жена, с тим што жене трпе родну дискриминацију, тако што имају лошије улове рада у односу на своје мушке колеге (Santero-Sanchez et al., 2015, Baum, 2015, 2016).

- X1- Родна подела улога међу запосленим у туристичкој привреди је и даље изражена.

Родни стереотипи у туристичкој делатности, када је реч о подели послова, и даље су уочљиви. Иако жене представљају већину радне снаге у туризму на глобалном нивоу и даље су недовољно заступљене у управљачким улогама и прекомерно заступљене у повременим пословима и слабо плаћеним пословима. Родна подела улога, која се из породичне сфере пресликава на професионалну сферу, указује да жене, чешће него мушкарци, обављају послове спремања, чишћења, прања, пеглања и слично, док се мушкарци, чешће од жена, регрутују за послове бел-боја, возача, чувара, носача, послове транспорта и слично. Жене се такође, чешће од мушкараца налазе на пословима туристичких водича, домаћица хотела, агената продаје у туристичким агенцијама и друго. Истраживања указују да иако већина жена запослених у хотелској индустрији у Војводини сматра да род није важан за обављање делатности у хотелијерству и да се приликом регрутовања нових кадрова не гледа на родну припадност, истраживање у наставку ипак потврђују стереотипе, па се тако закључује да чак 83% испитаница сматра да неки послови више одговарају мушкарцима (конобар, столар, бравар, електричар, шофер, обезбеђење), а други женама (куварица, собарица, хотелска домаћица, спремачица, рецепционерка) (Гарача, Вукосав, Цураковић и Брадић, 2020). Исти аутори наводе да су према мишљењима испитаника руководеће позиције искључиво везане за мушкарце, те се наводе „мушке” и „женске” позиције, као и да је „за неке послове

потребна мекша рука и женски приступ”, а да су родне улоге на радним местима условљене „природом посла”. И ранија студија случаја међународног ланца хотела у Енглеској истиче да организације више воле да поједине послове у хотелима обављају жене, попут рецепције и одељења продаје и маркетинга. Да би се стеако боравка код куће, на пример, топло се препоручује старија конобарица за послуживање доручка (Masadeh, 2013). Родна подела улога присутна је и у пословима руковођења, у којима мушкарци доминирају у структури радних места. Мушкарци и даље, више од жена, заузимају руководеће послове, док се жене више од мушкараца налазе на најнижим позицијама и обављају оперативне послове. Истраживања наводе да се у хотелима жене регрутују за полу-квалификоване или неквалификовани послове, затим слабо плаћене послове, оперативни и не-менаџерске послове (Biswas & Cassell, 1996; Davies, Taylor & Savery, 2001). Упркос томе што су организације радна места прогласиле родно неутралним, очекивања у лидерству одражавају мушки стил руковођења, који је типично оријентисан ка резултату, борбености, моћи и жилавости (Ellemers, Rink, Derks & Ryan, 2012).

- Х₂ - Жене у туристичкој привреди имају виши ниво образовања од својих мушких колега на истој позицији.

Према подацима Републичког завода за статистику Републике Србије, високе школе и факултете више уписују и завршавају жене од мушкараца. Према подацима за 2019. годину међу уписаним студентима жена је 57%, а међу дипломираним 59% у односу на мушки пол. Међу дипломираним студентима жене чине више од половине у великом броју подручја образовања, док су мушкарци доминантни у подручјима информационих и комуникационих технологија (66%) и инжењерства, производње и грађевинарства (61%). Индустрија угоститељства, путовања и забаве привлачи многе дипломиране кадрове и велики проценат њих су женског пола. Генерално, жене су добро заступљене на позицијама нижег и средњег менаџмента. Међутим, учешће жена већ почиње да опада на нивоу средњег менаџмента, када многе жене, углавном старости између 30 и 40 година, напуштају индустрију, због потешкоћа да уравнотеже посао са породичним обавезама (PwC, 2018). У услужним и трговачким занимањима у Републици Србији, према подацима за 2019. годину запослено је 57% жена, наспрам 43% мушкараца (Жене и мушкарци у Републици Србији 2020). Према истраживању из 2019. године (Гарача и сар., 2019) учешће жена, у сектору смештаја и исхране, са високом и вишом стручном спремом је у сталном порасту. Тако, удео жена са високом стручном спремом у периоду

2008-2017. године расте за 11%. Слично се дешава и када је виша стручна спрема у питању, где је 2012. године удео жена износио 60%, што је за 8,5% више него 2008. године и за 18,1% мање, него 2017. године. Према истом истраживању, удео високо образованих жена током читавог периода посматрања био је већи од удела високообразованих мушкараца. Међутим, у укупном броју запослених мушкараца удео оних са високом стручном спремом увек је већи у односу на удео жена са истом стручном спремом. Та је разлика 2008. године била 1,9% у корист мушкараца и нешто мања у односу на 2017. годину, када је износила 2,6% у корист мушкараца.

- Хз – Жене у туристичкој привреди су запослене на нижим радним позицијама и мање заступљене на руководећим положајима у односу на своје мушке колеге.

Иако се на туристички сектор глобално гледа као на перспективни покретач економског раста и мотор отварања нових радних места, емпиријске студије о искуствима запослених у туризму дају мешовиту слику о перцепцији квалитета рада, услова рада и праксе, када се посматрају из перспективе пристојног и достојанственог рада (Higgins-Desbiolles, 2012; Kensbock et al., 2016; Wijesinghe, 2009). Сектор туризма често не испуњава достојанствене услове рада и повремено може деловати супротно принципима достојног рада (Baum et al., 2016). Често навођене негативне карактеристике туристичког посла су неадекватни радни распореди, несигурни уговори о раду, прековремени рад, ниске зараде, као и недостатак могућности за напредовање (Baum, 2015). Иако жене чине већину радне снаге у хотелима и присутне су у свим категоријама послова, оне углавном заузимају најниже рангиране позиције. „Пол условљава структуру занимања у хотелима.“ (Међународна организација рада, 2013). То ствара вертикалну поделу рада, према којој жене углавном прихватају послове са лошијим платама и радним условима од мушкараца, и хоризонталну поделу рада, према којој су жене концентрисане на најниже плаћеним пословима (Huete, Brotons & Sigüenza, 2016).

Учешће жена у сектору туризма знатно је више, у поређењу са учешћем мушкараца, али се ипак примећује да постоји неједнака расподела руководећих и извршних положаја између жена и мушкараца (Ristova & Angelkova, 2019). У већини сектора руководеће позиције и даље држе старији мушкарци, док многе каријере жена стагнирају на средњим менаџерским позицијама (Jurkinen, 2014). Истраживачи, организације и појединци често се позивају на „стаклени плафон“ невидљивих баријера, које спречавају

жене да се подигну на врх руководећих позиција, упркос томе што имају вештине, искуство и квалификације једнаке мушким колегама (Hutchings, Moyle, Chai, Garofano & Moore, 2020). Разлог зашто мушкарци заузимају већину руководећих места није због нивоа образовне квалификације, већ због тога што ове врсте радних места захтевају већу доступност времена, а послодавци нерадо запошљавају жене на овом нивоу одговорности, због чињеница да имају тенденцију да преузму главнину породичних обавеза, посебно у бризи о деци (Huete, Brotons & Sigüenza, 2016).

- X₄ – Жене у туристичкој привреди имају нижу зараду него мушкарци за посао исте или једнаке вредности.

Јаз у платама међу половима је синтетички показатељ, који мери комбиновани утицај три елемента: просечни приход по јединици времена (сат), месечни просек броја плаћених сати и просечан приход свих жена у радном добу, било да су запослене или не, у поређењу са мушкарцима (Eurostat, 2020). Гибелман (2002) усвојој студији открива битне разлике у плати на основу пола у услужним занимањима, наводећи да су током 2000. године жене зарађивале 24% мање, него мушкарци, што је смањење јазу у односу на 1979. годину, када су жене зарађивале 37% мање, него мушкарци. Каснија истраживања, такође указују да поред тога што жене заузимају више радних места у хотелијерству и даље зарађују мање (Baum, 2013), те да су веће разлике у платама између мушкараца и жена на истим или сличним позицијама (Evers & Sieverding, 2014). Међутим, охрабрујућа је чињеница да је, ипак разлика у платама међу половима у туризму нижа, него у осталим секторима/индустријама (UNWTO, 2019).

- X₅ – Жене у туристичкој привреди спорије напредују у каријери од својих мушких колега.

Стручност и способност жена је увек била на сталној провери, а неретко је умањивана и вредност резултата, јер се иза сваке предрасуде крије и одређени отпор, те се жене и данас врло тешко пењу до највиших руководећих места у компанијама и у технолошки најразвијенијим земљама у свету (Galičić i Ivanović, 2006). Притисак да жене балансирају између каријере и породице представља најзначајнију баријеру код напредовања жена у каријери (Miller, 2004). Истраживања наводе родне стереотипе као значајан фактор, који онемогућава жене да напредују у каријери, те тако бити женског пола се и даље може окарактерисати као главна препрека за напредовање у каријери ка

лидерским и менаџерским позицијама у многим организацијама (Hearni cap., 2008). У складу са оним што се, за послење две декаде, догодило и у другим делатностима, жене су се помериле на менаџерске позиције (Росио, 2012). Постојање мушке културе у организацијама је, заједно са одређеним организационим праксама, најрелевантнија препрека, која се помиње у литератури о женама менаџерима у области туризма (Mooney & Ryan, 2009). Жене и даље заузимају мање од 40% свих руководећих и надзорних функција у међународном угоститељству, од чега мање од 20% у генералном менаџменту, идентификоване су као власнице мање од 20% угоститељских објеката и само око 10% као власнице хотела широм света, и чине између 5% и 8% чланова корпоративног одбора хотелијерских предузећа, која се јавно котирају (Obadić, 2016)

- X₆ – Жене запослене у туристичкој привреди су чешће изложене дискриминацији, мобингу и насиљу на радном месту него мушкарци.

Међународна канцеларија рада (International labour office, 2010) је пре више од једне деценије истакла изазове, са којима се суочавају жене на радним местима у хотелској индустрији, при чему је забележила следеће: „разлика између квалификација и радног места се уочава на примеру жена, које чине 60-70% радне снаге, при чему постоји тенденција да неквалификоване и полуквалификоване особе женског пола раде на најугроженијим пословима, где је велика вероватноћа да ће искусити горе услове рада, имати неједнаке могућности или бити изложене насиљу, експлоатацији, стресу и сексуалном злостављању”. Баум (2013), такође примећује постојање тенденције да жене раде на најрањивијим пословима у туристичкој привреди, на којима постоји већавероватноћа да ће обављати прљав посао, који је дефинисан као нехигијенски или недостојанствен, те да ће бити изложене неједнаком третману, као и насиљу и сексуалном узнемиравању од стране колеге и/или купаца. Дискриминација полова на радном месту види се и у свеprisутним разликама у платама полова повезаним са факторима, као што су: обезвређивање женског рада; сегрегација жена на слабо плаћене послове и/или индустрију; и норме које појачавају положај жена као економских зависница (O'Reilly, Smith, Deakin & Burchell, 2015).

1.4. Примењене методе

У овом истраживању коришћене су теоријске и емпиријске методе, а у циљу прихватања или одбијања хипотеза коришћени су примарни и секундарни извори

података, те квантитативни и квалитативни методи прикупљања и анализе података. Анализом теоријске грађе и сачињавањем детаљног прегледа литературе, те применом метода индукције изведени су закључци и постављене хипотезе.

Као полазни материјал у изради истраживачких инструмената послужило је истраживање Министарства за рад, борацка и социјална питања Републике Србије, које се бавило питањима родне равноправности (Ipsos Public Affairs, 2014), затим истраживање Уреда за равноправност полова Републике Хрватске, које је обухватало перцепцију, искуства и ставове о родној дискриминацији (Каменов и Галић, 2009) и истраживање Министарства за социјална питања Републике Естоније, које је укључивало истраживање једнакости и неједнакости полова (Jarviste, 2010). Обзиром да су у нашој земљи истраживања на тему родне равноправности запослених врло скромна, горе наведена истраживања послужила су као полазна основа, те су коришћени инструменти измењени и прилагођени истраживању родне равноправности запослених у туристичкој привреди. Као полазна основа за истраживачки нацрт и анализу коришћени су, такође и закони, извештаји, анализе и студије о родној равноправности у Републици Србији и Европској унији.

У првом делу истраживања, које се темељи на секундарним изворима података прикупљени коришћењем званичних података Европског института за родну равноправност и Завода за статистику Републике Србије, употребљени су: компаративни метод, помоћу кога су статистички подаци упоређивани, метод анализе и синтезе, помоћу којих се на основу постојеће секундарне грађе и статистичких података долазило до конкретних закључака, затим критички метод, дедуктивни и индуктивни метод и дескриптивни метод.

Истраживањем званичних статистичких извора дошли смо до квантитативних података о индексима родне равноправности у земљама Европске уније и Републици Србији, затим о основним индикаторима тржишта рада у Републици Србији, односу броја запослених према нивоу образовања и полу, према сектору делатности и полу, затим према врсти радног односа и полу, према броју радних сати и полу, те према просечној заради и полу. Такође, дошли смо до података о броју запослених према родној припадности, њиховој структури према стручној спреми, те просечним зарадама према родној припадности запослених у туристичкој делатности. У току овог дела истраживања сагледана је домаћа и страна литература из области којом се овај рад бави.

Како би се тестирале постављене хипотезе уз истраживање статистичке грађе, као секундарним изворима података, примењена је метода испитивања односно креиран је

анкетни упитник којим су прикупљени примарни квалитативни подаци. Анкетни упитник састојао се од 39 питања подељених у четири целине:

1. општа питања - којима се дефинишу демографске карактеристике испитаника,
2. питања у вези тренутног запослења - којима се дефинишу карактеристике и специфичности услова рада испитаника,
3. ставови испитаника у вези родне равноправности и
4. ставови испитаника у вези родне равноправности на радном месту.

Емпиријско истраживање анкетним упитником обухватило је узорак од 223 испитаника запослених у туристичкој привреди у Републици Србији. Дистрибуција анкетног упитника вршена је путем електронске поште и друштвене мреже Facebook у периоду од јуна до септембра 2019. године. Узорком су обухваћени испитаници свих старосних доби који су у тренутку анкетирања били у радном односу у организацијама туристичке привреде типа:

1. угоститељски објекти за смештај и исхрану,
2. туристичке организације на свим нивоима,
3. туристичке агенције,
4. организације за превоз путника у туризму и
5. туристички водичи и пратиоци.

У узорку се налазило 6,7% испитаника старосне доби испод 24 године, 47,5% испитаника старосне доби 25-34 година, 30,5% испитаника старосне доби 35-44 година, 8,01% испитаника старосне доби 45-54 година, 6,7% испитаника старосне доби 55-64 година и 0,4% испитаника старосне доби преко 65 година. Полна структура испитаника састојала се од 65,47% испитаника женског пола и 34,53% испитаника мушког пола.

У анализи резултата добијених на основу спроведеног емпиријског истраживања коришћена је статистичка анализа података помоћу програма SPSS 23.0. Приликом обраде података коришћене су следеће методе и технике:

- методе дескриптивне статистике у оквиру којих су биле примењене технике које омогућавају израчунавање, приказивање и описивање основних карактеристика статистичких серија. Статистичке серије су приказне табеларно и помоћу графикана. У истраживању су коришћени следећи показатељи дескриптивне статистике: аритметичка средина, стандардна девијација, фреквенција, проценти и други.
- метод корелационе анализе, којом је истражено постојање, јачина и смер везе између две променљиве, у овом случају мушкараца и жена. Коришћен је

коэффициент Пирсонове линеарне корелације који може попримити вредности од -1 до 1. Предзнак показује да ли је корелација позитивна или негативна, док апсолутна вредност коефицијента показује јачину везе и то: од 0,10 до 0,29 – слаба корелациона веза, од 0,30 до 0,49 – значајна корелациона веза, од 0,50 до 1 – јака корелациона веза.

- параметријска техника помоћу Т-тест-а за независне узорке којим је вршено тестирање значајности разлика између аритметичких средина посматраних појава код мушкара и жена запослених у организацијама туристичке привреде. Пре примене теста проверени су аулајери, нормалност расподеле и хомогеност варијансе.
- непараметријске технике: Хи-квадрат, Колмогоров-Смирнов и Шапиро-Вилк тест, као и Ман-Витнијев У тест.

Прикупљање примарних квалитативних података даље је настављено кроз полуструктурирани интервју који је обухватио 25 испитаника (15 женског и 10 мушког пола) запослених на позицијама оперативног, средњег и високог менаџмента у организацијама туристичке привреде. Интервју је обављен у периоду од октобра до децембра 2019. године. Интервју се састојао од три општа, односно демографска питања и 17 питања која се односе на тему истраживања родне равноправности. Због заштите испитаника, њихове позиције и идентитета, називи организација у којима су запослени нису наведени.

Квалитативно истраживање засновано је на описним (небројчаним) подацима, добијеним у току интервјуисања запослених, са примарним циљем да се утврди и објасни постојање разлике између ставова и искустава мушких и женских испитаника у вези родне равноправности на раду. Одговори испитаника сублимирани су и анализирани кроз неколико целина: родна равноправност, заступљеност мушкараца и жена на руководећим положајима, родне улоге, платни јаз, дискриминација и мобинг на раду, усклађивање приватног/породичног и професионалног живота, напредовање у каријери, заштита материнства и родитељског одсуствовања, једнаке позиције мушкараца и жена.

2. Теоријски оквир истраживања

Увод у област којом се овај рад бави започет је дефинисањем и појашњењем појмова који нам омогућавају дубље упознавање са предметом истраживања. Пре непосредног прикупљања и анализирања података и чињеница о предмету истраживања осврнућемо се на саме појмове рода, родних улога, родних стереотипа и других конструката у којима се појам рода најчешће среће у друштву. Увођење у појам родне равноправности односно родне неравноправности доприноси приближавању саме области истраживања, а у циљу разумевања тематике којом се овај рад бави.

2.1. Пол и род

Према дефиницијама светске здравствене организације (*енг.* World Health Organisation, 2002) термин „пол” се односи на биолошке и физиолошке одлике, које одређују мушкарце и жене, док се термин „род” односи на друштвено конструисане карактеристике жена и мушкараца - као што су норме, улоге и односи жена и мушкараца и између њих. Оне варирају од друштва до друштва и могу се мењати. Род се дефинише и као друштвено-културни концепт, којим се придаје значење разлике полова, као градивни елемент друштвених односа, који се темеље на уоченим разликама између полова, те као примарни начин означавања односа моћи (Scott, 2003). Према Закону о равноправности полова (Закон о равноправности полова, „Сл. гласник РС”, бр. 104/2009.2009) „пол” подразумева појам који се односи на биолошке карактеристике лица, док је „род” појам који означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу. Родност је термин, под којим се уобичајено подразумевају све оне разлике између мушкараца и жена, које су нешто више, надоградња над њиховим биолошким (полним) карактеристикама и разликама. То су оне карактеристике које су, у најширем смислу речи, друштвено условљене и отуда променљиве (Мршевић, 2011).

Израз пол је повезан са карактеристикама појединца укоренењем у биологији, анатомским и физиолошким разликама, које условљавају разлике у физичком изгледу и репродуктивним органима, јер се налазе у функцији њихових репродуктивних улога. У странијој литератури пол (*енг.* sex) означава разлике утемељене на биолошким карактеристикама попут хромозома, хормона, гениталија или репродуктивних органа,

док се реч род (енг. *gender*) користи када говоримо о друштвеним и културним категоријама, које се приписују одређеном полу, тј. које су друштвено додељене (Labaš и Mihovilović, 2013).

У већини друштава, пол делује као категорија са две узајамно искључиве алтернативе - мушко и женско. Полне разлике су често праћене претпоставком да разлике између мушкараца и жена настају првенствено из биолошких фактора (Kamenov, Galić и Varanović, 2011). Када говоримо о полу, увек говоримо о биолошким тј. телесним/анатомским и физиолошким карактеристикама, о атрибуту суштинског женског или мушког (Hasanagić, 2012). На темељима конструкције овакве природне бинарности пола, једнако као природни конструишу се бинарни род и хетеросексуалност (Butler, 2005). У западном друштву род подразумева бинарну поделу људи и друштвених пракси у две категорије, које се чак конструишу као супротне (Beasley, 2005).

Род подразумева друштвене, културолошке и историјске разлике између жена и мушкараца и обухвата различите друштвене улоге, идентитете и очекивања за жене и мушкарце у друштву. Појам рода се односи на небиолошке, културално и друштвено произведене разлике жена и мушкараца (Calhoun, Light & Keller, 1994; Wharton, 2009). Род је једна од кључних димензија идентитета, која укључује слике, очекивања, норме, конвенције, ставове, вредности, понашања и осећања, које друштво уз помоћ различитих модела и механизма социјализације, „утискује“ биолошким половима (Kamenov, Galić, Varanović, 2011). Род представља скуп друштвених очекивања, која се приписују мушком или женском полу (Цветинчанин-Кнежевић, Лаловић, 2019). Стога Ламонт (Lamont, 2014) наводи како је род један од примарних оквира, који женама и мушкарцима служи како би одредили ко су, како да се понашају и шта да очекују од других људи. Родни идентитет је основни појам, који појединац стиче о својој припадности женском или мушком роду, и који код већине људи полази из биолошког пола особе (Marušić 1994). Родни идентитет је део личног идентитета, који се односи на социјалну и личну перцепцију појединца о припадању односно не припадању властитом биолошком полу. Данас можемо говорити о лепези родних идентитета, која се најчешће именује формулом LGBTTIQ - кровни назив за лезбејке, геј, бисексуалне, трансродне, интерсексуалне и квир (енг. *queer*) особе (Јарић и Радовић, 2011).

Род као особина личности проучавао се у два наврата. Од средине 1930-их до средине 1960-их проучавале су се фемининост и маскулиност, као две супротне и опште особине личности. Сматрало се да је фемининост нормална и једино природна у жена, али не и у мушкараца, а обрнуто је вредело за маскулиност (Jugović, 2004). Од краја 19.

века до 1930-их година интензивно су се проучавале разлике између жена и мушкараца у интелигенцији. Главно стајалиште било је да су мушкарци супериорнији у интелектуалним способностима од жена, те да интелектуалне способности, које зависе од биолошког пола и анатомије мозга утичу на друштвена постигнућа, посебно на већи допринос мушкараца политици и науци, те на већу моћ мушкараца у друштву (Ashmore, 1991). Данас, не постоје докази који би потврдили да су мозгови мушкараца и жена различито повезани. Магнетно скенирање преко 1400 људских мозгова није могло утврдити поуздане разлике у природи и волумену ткива (сива материја, кортекс) или повезаности између подручја у мушком и женском мозгу (Fine, 2013; Joel et al., 2015). Слично томе, преглед стотина студија о когнитивним перформансама (нпр. математичке способности), личности и друштвеног понашања (нпр. вођство) и психолошког благостања (нпр. академско самопоштовање) открива више сличности, него разлика између мушкараца и жена (Hyde, 2014).

2.2. Родне улоге

Под појмом родне улоге обухваћена су културолошки и социјално прописана понашања, која су додељена мушкарцима и женама, а искључиво су утемељена на родним разликама (Bartley, Blanton, Gilliard, 2005). Појам родних улога односи се на очекивања о прикладним улогама за мушкарце и жене у смислу понашања и психолошких карактеристика. Родне улоге представљају сет фактора који укључују традицију, религију, друштвене норме и културу. Већина ових улога се индивидуално инкорпорира у детињству (Duišin et al., 2012). Према истим ауторима традиционалне маскулине улоге укључују асертивност, независност и амбициозност, док феминине укључују пасивност, зависност и лепоту (естетику).

Развој родних улога интензивно се истражује од средине 1950-их до средине 1960-их, при чему се покушава наћи одговор на питање како дечаки и девојчице постају одрасли мушкарци и жене. Објашњења су пронађена у идентификацији са истородним родитељем, те у родним улогама, које деца усвајају учењем (Ashmore, 1991). Због родних улога жена и стереотипа везаних уз њих, није изненађујуће да се жене доживљавају као неприкладне за менаџерске послове или позиције вођа, занимања која су намењена делатницима с карактеристикама личности ексклузивно везаним за мушкарце (Oliver, 1991). Посматрано кроз историју, ставови који се односе на улогу жене као мајке,

домаћице и раднице изразито су везани уз политичко-религиозни систем (Bartolac, Kamenov, Petrak, 2011). Ставови према родним улогама односе се на веровања, која људи имају о примереним улогама и обавезама жена и мушкараца (Frieze et al., 2003).

Подела улога између полова, као општеприхваћен систем вредности и очекивани модел понашања у свим сегментима живота, је оно што одржава и репродукује родну неравноправност. Према тим правилима, појединци се упућују на то које професије су „примерене” за мушкарце, а које за жене, која понашања су дозвољена и пожељна за мушкарце, а која за жене. Дефинисани родни модели понашања путем социјализације уче се и преносе с генерације на генерацију (Шобот, 2010). Истраживања показује да се разлике у половима развијају током животног века, због начина на који се дечаци и девојчице одгајају и образују (Ellemers, 2018). Родне улоге настају као резултат социјализације која, у најширем смислу речи, обухвата све начине, на које се појединцу помаже у постајању чланом једне или више друштвених група (Пенезић, Шуњић, 2013). Развој рода у друштвеном смислу се можемо представити као облик побуне против биолошке предодређености и друштвених стереотипа, а путем индивидуалности (Heffer, 2007). У зависности од припадности друштвеним категоријама жена или мушкараца, појединци се сусрећу с бројним очекивањима (Diekman, Schneider, 2010). Идеје и очекивања, које се тичу испољавања женских и мушких родних улога (понашање, размишљање, облачење и сл.) научени су и стечени обрасци усвојени у породици, школи, под утицајем медија, религијских и културних идеологија. Сходно томе, поимање и испољавање женског и мушког рода и њима иманентних родних улога разликује се од друштва до друштва и од културе до културе, а понекад чак и у оквиру једне исте културе или једног истог друштва (Hasanagić, 2012).

Из перспективе психологије личности, родне улоге се манифестују у психолошким карактеристикама фемининости и маскулиности (Deaux, LaFrance, 1998), а из перспективе социјалне психологије родне улоге се односе на нормативна очекивања о подели рада између родова и на правила везана уз интеракције међу родовима, која егзистирају унутар одређеног културално-историјског контекста (Spence, Deaux, Helmreich, 1985). Исти аутори наводе да родна подела рада, која је резултирала подчињеношћу жена мушкарцима у моћи и друштвеном утицају, у научним круговима се није сматрала проблематичном, већ биолошки неизбежном. Типичне женске и мушке карактеристике су заправо различитости повезане са супериорном и инфериорном позицијом у друштву, а стереотипне женске карактеристике се могу оправдано приписати било којој групи у друштву, која има низак статус и низак утицај (ниску моћ)

(Siderits, Johannsen & Fadden, 1985). Развој родних улога се одвија у друштвеном контексту, а утицај породице на дете је притом најмоћнији (Vasta et al., 1997;). Пожртвованост и брига за друге (Johnson, Repta, 2012), затим блискост и солидарност, везују се уз женске родне улоге, а моћ и статус уз мушке (Ickes, 1993; Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010). Са развојем савременог друштва родне разлике се ублажавају, док су у традиционалним друштвима важећи стереотипи веома строги. Свако одступање од њих је неубичајено, а често је анатемисано и санкционисано. Посматрајући друштвени контекст, моћ је организована хијерархијски, где прописане фемине норме служе ограничавању и одузимању моћи женама (Parent, Moradi, 2010), а модел родних улога често укључује доминацију мушког пола над женским (Kazmierczak, 2010).

Род је видљив у свим друштвеним односима и на свим институционализованим нивоима, што подстиче његово даље одржавање и опстајање, а родне улоге утичу на свакодневни живот од једноставних избора одеће нпр., до сложенијих, као што је одабир занимања (Johnson, Repta, 2012).

2.3. Родни стереотипи

Родни стереотипи подразумевају особине или понашања, која се сматрају типично женским или типично мушким. Родни стереотипи представљају структурисане менталне категорије о мушкарцима и женама засноване на претераним, нетачним и ригидним генерализацијама (било повољним или неповољним). То су предрасудна размишљања и уверења о женама и мушкарцима, које немају много веза са стварношћу, а ипак се користе за описивање свих чланова или чланица једног пола (McCormick, 1994). Стереотипе карактеришу три особине: људи се категоризују по видљивим одликама (на пример: пол, раса, националност, физички изглед и друго), свим члановима одређене друштвене групе приписује се поседовање истих одлика и било ком појединцу, који припада тој друштвеној групи приписује се поседовање тих одлика (Pennigton, 1996).

Родни стереотипи су специфична уверења о карактеристикама, које су типичне за жене или мушкарце, попут веровања о физичким карактеристикама, особинама личности, пословним преференцијама или емоционалним предиспозицијама жена и мушкараца. Често не подразумевају само уверења о томе какви су мушкарци и жене, већ и какви би требало бити (Deaux, LaFrance, 1998). Сама чињеница да појединац припада одређеном биолошком полу служи процесу категоризације, етикетирања, атрибуирања

и закључивања, који представљају род појединца (Pichevin, Hurtig, 2007). Стереотипи чине основу предрасуда о другима и различитима (и њиховим атрибутима) и једна од претпоставки, којом се настоје оправдавати разни видови дискриминације, као што је, рецимо, дискриминација жена или подзаступљеност жена у политици и политичким институцијама друштва (Жунић, 2012).

Родни стереотипи према томе представљају грубо поједностављујуће, али дубоко укорене претпоставке о мушким и женским особинама. Стереотип се најчешће дефинише, као устаљени склоп поједностављених и претерано уопштених психичких особина, које се приписују целој скупу људи. Он је релативно трајна когнитивна шема о заједничким, чешће негативним, него позитивним одликама целе групе, нације, расе (Aronson et al., 2005). Стереотип представља поједностављен приказ особе или групе, тј. „веровање да појединац, који припада одређеној групи има одређене карактеристике, само зато што припада тој групи“ (Perezo, 2001). Тако на пример Немци су „тачни“, Јапанци су „вредни“, млади су „лењи“, жена која има 50 година је „стара“, шефови су „тирани“, жене су „лошији возачи“ и тако даље. У савременим теоријама, стереотип се темељи на когнитивној компоненти, предрасуда афективној, а дискриминација на бихевиоралној компоненти реакција базираних на категоризацији (Fiske, 1998). Са друге стране стереотипи су често корисни будући да поједностављују сложену социјалну околину, утичу на процесуирање информација и доношење одлука, омогућују нам да нове надражаје процесуирамо на основу ранијих (релевантних) информација, олакшавају нам процесуирање нејасних информација (процесуирамо их у складу са стереотипом) и уопште организују наше знање и веровања о социјалним групама (Maurović, 2015). Међутим, стереотипи су штетни, ако генерализујемо одређена обележја на све припаднике одређене групе, ако појединце процењујемо у складу са стереотипом или ако они утичу на процену нечијих особина или перформанси. У том случају, они су неправедни, неадаптивни и могу довести до предрасуда и дискриминације (Aronson et al., 2005). Стереотипи су веровања или мишљења о карактеристикама друштвених група или њених чланова, док су предрасуде негативни интергрупни ставови (Šadić, 2004). Стереотипизирање, међутим не мора бити нужно емоционално и не води нужно дискриминацији.

Када се говори о родним предрасудама, готово искључиво се у литератури спомињу предрасуде према женама (Михић, 2010). Према ранијим истраживањима Вилиамса и Беста (Williams & Best, 1990) на испитаницима из 32 земље, мушкарцима су најчешће приписиване следеће карактеристике: независни, доминантни, неемоционални,

маскулини, пустиловни, агресивни, храбри, предузимљиви, моћни, непристојни, озбиљни и мудри. Жене су у већини земаља окарактерисане као: покорне, празноверне, сентименталне, феминине, сањалачке, нежне, осетљиве, слабе, „меког срца“, емоционалне, плашљиве, зависне, атрактивне и секси. Малин (Matlin 2008) закључује како и мушкарци и жене имају сличне родне стереотипе, но код мушкараца они су ипак традиционалнији.

Када се говори о западном друштву, истраживања показују да родни стереотипи остају стабилни, без обзира на то што се женске и мушке улоге мењају (O'Brien, 2009). Стереотипно мишљење је и да жене у поређењу са мушкарцима имају инфериорније математичке способности (за рад у подручјима научних и технолошких занимања) (Riegle-Crumb, Humphries, 2012), док је један од најтрајнијих родних стереотипа о претераној и штетној емоционалности код жена (Eskić, 2015). Веровање у категоријалне разлике, по којем су жене „ирационалне, емоционалне, зависне, из области приватног, блискије природном него културолошком“ за разлику од „рационалних, независних, јавних и културолошки“ деловања мушкараца (McDowell, 2018), конструисале су женску инфериорност и дубље су уграђене у структуру савременог друштва, него што се наизглед чини.

Према Пенезић и Шунић (Penezić и Šunjić, 2013) опасност стеротипизирања произлази првенствено из тога што они често могу бити и служе као оправдање за предрасуде и дискриминацију, те могу утицати на склоност ка когнитивним грешкама. За разлику од стереотипа, предрасуде се темеље на афективној компоненти и обележава их непријатељски или негативан став према препознатљивој групи људи, који се заснива искључиво на њиховом чланству у тој групи (Maurović, 2015). Оно што је најкарактеристичније за предрасуде јесте управо снажан емоционалан однос према припадницима туђих група и баш зато су оне тешко променљиве, на њих је тешко утицати стратегијама, које се заснивају на когнитивним елементима и информисању (Rot, 1972).

Родни стереотипи у свим областима, па тако и у избору занимања ослабљују, али су и даље јаки. Мушкарци и жене имају тенденцију да раде у различитим занимањима и преузимају различите улоге. Подаци социјалних анкета и пописа показују да је у 30 индустријски развијених земаља постојала јасна сегрегација према полу у професионалним улогама: одређеним занимањима (као што је полиција) доминирају мушкарци, док у другим занимањима (попут неге) доминирају жене (Jarman и сар., 2012). Грађани и грађанке Србије сматрају да су: кречење стана (80%), поправка рачунара

(67%), управљање авионом (64%) и возња таксија (52%) доминантно мушка занимања, односно већина грађана/ки Србије преферира да ова занимања обавља мушкарац. С друге стране, жене се виде као адекватније за обављање занимања попут: бриге о малом детету (84%), чишћења стана (80%) и неге старе особе (77%) (Hughson & Ваћановић, 2014).

Према претходно цитираним ауторима (2014) родни стереотипи су се пре скоро једне деценије одсликавали и у избору образовања и консеквентно, занимања. Подаци показују да су међу дипломираним студентима у 2012. години жене чиниле више од половине у следећим подручјима: образовање (87%), здравство и социјална заштита (73%), уметност и хуманистичке науке (71%) и друштвене науке, пословање и право (61%). Мушкарци су чинили већину свих дипломираних у следећим подручјима: техника, производња и грађевинарство (65%) природне науке, математика и информатика (54%), пољопривреда и ветерина (54%) и услуге (51%). Према подацима Републичког завода за статистику (2019б) од укупног броја дипломираних студената 41,2% чине мушкарци, а 58,8% су жене. Једнако као и у ранијим периодима приметна је родна разлика у односу на избор области образовања, али је такође приметно да се иста смањује. Тако су жене више од мушкараца заступљене у областима: образовање (78,97%), здравство и социјална заштита (72,28%), уметност и хуманистичке науке (66,36%), природне науке, математика и статистика (66,18%), друштвене науке, новинарство и информисање (66%), пословање, администрација и право (60,74%), док су мушкарци и даље присутнији у области информационих и комуникационих технологија, инжењерство (71,43%) и области производње, грађевинарства и пољопривреде (60,41%). У области шумарства, рибарства и ветеринарства (50,53% у корист мушкараца) као и у области услуга (50,94% у корист жена) мушкарци и жене су скоро подједнако заступљени (Републички завод за статистику, 2019в).

У контексту образовања, родни стереотипа узрокује да се студенткиње доживљавају као мање талентоване, него мушки студенти, у свим областима науке (Leslie et al., 2015). На пример, из биологије, мушки студенти се виде као изванредни, чак и кад њихове школске другарице стварно имају више оцене (Grunspan et al., 2016). Упркос напретку жена у високом образовању, веровање да су жене и мушкарци различито оријентисани према одређеним подручјима студија и професијама и даље је присутно, чак и међу високообразованим особама (Castagnetti, Rosti, 2013).

Родни стереотипи не утичу само на перципирани потенцијал мушкараца и жена, када се они бирају за будућу каријеру, већ и на то како се посао који обављају мушкарци и

жене оцењује и вреднује. Ово је много пута документовано, на пример, у подацима пописа становништва, који упоређују зараде мушкараца и жена на тржишту рада са једнаким квалификацијама, а који су запослени на сличном или истом послу (Buffington et al., 2016).

2.4. Родни режим

Родни режим обухвата дискурзивне праксе, институције, политике и норме, које одређују родне односе и хијерархије у једној друштвеној, политичкој и економској заједници (Walby, 2004; Connell, 2005). Родни режим представља образац односно релативно структурисан друштвени однос између процеса, пракси и дискурса, који разоткрива високу повезаност макро, средњег и микро нивоа друштвене реалности, а који је доминантан образац, који жене и мушкараце ставља у одређени однос (Благојевић-Hughson, 2012). Родни режим одређује друштвени положај и обавезе појединца, који проистичу из његове/њене родне улоге (Јарић и Радовић, 2011).

Connell (2005) препознаје четири основне димензије родног режима:

- родна подела рада (начин на који су производња и потрошња уређене око основних родних подела, укључујући и поделу тржишта рада и занимања, као и поделу на плаћени рад и домаћи рад);

- родне односе моћи (начин на који се спроводе контрола, ауторитет и сила међу родовима, укључујући организациону хијерархију, легалну моћ, и колективно и индивидуално насиље);

- емоције и људски односи (начин на који су антагонизми и везе међу људима и групама распоређени око родова, укључујући осећања солидарности, предрасуде, као и сексуално привлачење и одбојност);

- родна култура и симболизација рода (начин на који су родни идентитети дефинисани у култури, језик и симболи родног разликовања, као и владајућа уверења и ставови у вези рода).

У периоду социјализма, родни режими су садржали противречност, из разлога што су жене у сфери јавности, односно запошљавања, образовања, социјалних бенефиција, остваривале високо учешће, док су се у сфери приватности репродуковали неравноправни односи, у којима су жене преузимале већину одговорности за бригу о породици и домаћинству (Милић, 1994; Благојевић, 2002). Исти односи задржани су и у

периоду транзиције, у којој се постиже релативно високо присуство жена у јавном простору, али са и даље присутним јаким патријархалним односима у приватној сфери, чиме се жене додатно оптерећују.

2.5. Родно сензитивна статистика

Родно сензитивна статистика подразумева службено скупљање, обраду презентацију података, који су подељени по категоријама пола. Родно осетљива статистика или родна статистика, је релативно нов појам, који се односи на прикупљање статистичких података о женама и мушкарцима у једном друштву, како би се омогућило спровођење политика родне једнакости (Благојевић-Hughson, 2012). Родно сензитивна статистика омогућава подизање свести о проблемима, али представља и основ за проналажење адекватних решења, односно рационално и благовремено осмишљавање јавних политика, као и за праћење њихових ефеката. Она, што је такође веома важно, утиче и на освешћивање жена и њихову мобилизацију јер, између осталог, указује и на бројчану снагу жена (Балон, 2007).

На међународном нивоу, прво званично разматрање родно осетљиве статистике било је на Првој светској конференцији о женама у Мексико Ситију 1975. године. Пекиншка декларација и платформа за акцију из 1995. године дају јасан скуп препорука и смерница за побољшање положаја жена у свету и наводе обавезу држава да редовно прикупљају, обрађују и објављују податке разврстане по полу и старосној доби, како би се омогућио увид у проблеме и питања, који се тичу положаја жена и мушкараца.

У домаћој литератури се наводи да је родно сензитивна статистика у Србији започета публикацијом, коју је 2005. године објавио Републички завод за статистику, под насловом „Жене и мушкарци у Србији”. Иако је ово становиште код нас веома раширено, јер се везује за сам појам „родно осетљиве статистике”, који је новијег датума, истина је да је бивша СФРЈ имала родно сензитивну статистику још 70-их година прошлог века, а прве зачетке родне статистике налазимо још и раније. О томе сведоче и подаци, према којима је почетком 20. века, у Србији свега 17% девојака похађало основну школу, а у укупној популацији писмених становника било је 7,4% жена (мада не и много више мушкараца: 15%). На селу је проценат писмених жена био знатно нижи (1,3%), док је у Београду скоро 60% девојака и жена било описмењено. У погледу омогућавања девојкама да стичу високошколско образовање на развијеним програмима

европских универзитета, Србија није битно заостајала за својим суседима. Поређења ради, девојака из Србије је „било више од Гркиња и Туркиња, али мање од Бугарки и Румунки“ (Трговчевић, 2002). Иако су ови проценти знатно изнад просека за земље тзв. Западне Европе (у Енглеској је до почетка деведесетих година 20. века студирало 23% жена, у Француској 24%, у Италији свега 10%), у Србији је 1991. године чак 19,2% жена било без потпуне основне школе (процент неписмених мушкараца био је знатно нижи (5%). У популацији између 35-39 година старости, само 13% жена (али и не значајно више мушкараца: 14%) је стекло више или високо образовање (Благојевић, 1991).

Родно осетљива статистика не подразумева само разврставање и приказивање постојећих података по полу, већ и уважавање разлика у проблемима и изазовима, са којима се жене и мушкарци сусрећу у свим сферама живота. Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности, међу приоритете је уврстила и вођење родно осетљиве статистике, што подразумева да су заводи за статистику дужни да редовно објављују публикације са подацима о женама и мушкарцима, које ће бити доступне и разумљиве широком кругу корисника. Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у друштву у погледу родне дискриминације, односно утврђивање да ли постоји неравноправност између жена и мушкараца. Оно такође омогућава креирање, планирање и спровођење политика, које су усмерене на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или појединаца. Родно осетљива статистика је неопходан извор података и за креирање Индекса родне равноправности, као свеобухватног показатеља напретка у остваривању родне равноправности у земљи (Жене и мушкарци у Републици Србији, 2017. Републички завод за статистику Републике Србије).

2.6. Родно заснована дискриминација

Дискриминација представља неједнако поступање према особи или некој групи на основу неког њиховог личног својства, што за последицу има неједнакост у шансама да остваре уставом и законом загарантована права. То је неједнако третирање, искључивање, односно довођење у подређен положај појединаца или група људи, који се налазе у истој, сличној или упоредивој ситуацији (Закон о забрани дискриминације, 2009).

Дискриминација је друштвена појава, која је вековима присутна, и чије су жртве различите друштвене групе. Историјски посматрано, прве забране дискриминације односиле су се на забрану расне дискриминације и дискриминације на основу пола. Данас је дискриминација скоро универзално забрањена, али је и даље распрострањена у свим друштвима (Бекер, 2020).

До дискриминације долази када се према лицу или групи лица, која се налазе у истој или сличној ситуацији са другим лицима поступа горе (неповољније), и то због неког њиховог личног својства. До дискриминације, такође, долази и када се према лицу или групи лица поступа онако, како се поступа и према другима, иако се они, због неког свог личног својства, налазе у различитој позицији у односу на друге. Најједноставније речено, суштина дискриминације је у неједнаком поступању према једнакима, и у једнаком поступању према неједнакима (Петрушић и Бекер, 2012). Према истим ауторима основи дискриминације могу бити бројни: раса, боја коже, држављанство, национална припадност, етничко порекло, језик, верска или политичка убеђења, пол, родни идентитет, сексуална оријентација, имовинско стање, рођење, генетске особености, здравствено стање, инвалидитет, брачни и породични статус, осуђиваност, старосна доб, изглед, чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама и друго.

Европска конвенција о елиминисању свих облика дискриминације (1979) наводи да је дискриминација према женама свако разликовање, искључивање или ускраћивање, које се чини на основу пола, а са последицом или циљем угрожавања или онемогућавања стицања или остваривања, а по основу равноправности мушкараца и жена, људских права и основних слобода у политичкој економској, друштвеној, културној, грађанској или другој сфери.

Дискриминација по основу пола је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној и другој области (чл. 4. Закона о равноправности полова, 2009) Према овом Закону дискриминација постоји, ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Родно заснована дискриминација односно родна дискриминација јесте свако разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу односно роду, у политичком, образовном, економском, социјалном, културном, спортском и другим сферама друштвеног живота (Нацрт закона о родној равноправности, 2018). Родном дискриминацијом, према истом Нацрту закона, сматра се и узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно засновано насиље и насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, као и подстицање другог лица на дискриминацију.

Примери родне дискриминације у свету су бројни а појавни облици су различити у различитим друштвима и културама. Неки од екстремних примера родне дискриминације (посматрано из угла европског законодавства) представљају обичаји и норме у којима жене немају једнак приступ образовању, немају једнак приступ здравственој заштити, немају право гласа, није им је дозвољено да управљају возилима, не смеју да напуштају кућу без дозволе супруга, морају имати дозволу супруга како би аплицирале за пасош, ограничен им је избор одеће коју могу носити и бројни други. Дискриминација са којом се сусрећу жене на европском континенту углавном се односи на дискриминацију у области расподеле друштвених улога, ресурса, моћи и новца, дискриминацију у области рада, запошљавања, неједнаких зарада и слично.

Насупрот дискриминацији на основу пола налази се једнакост међу половима, која како Зимоњић (2010) наводи подразумева: признавање и потпуну имплементацију права жена као људских права; једнако учешће жена и мушкараца у политичком и јавном животу као и у другим животним сферама; економску независност и циљ да се усклади професионални и породични живот и жена и мушкараца; једнако оспособљавање кроз образовни систем и једнако васпитавање у породици; заједничка потврда од стране жена и мушкараца о потреби отклањања неједнакости у друштву и чињенице да је то њихова заједничка одговорност.

2.7. Родна и полна равноправност

Према дефиницији Савета Европе (*енг.* Council of Europe, 2011) родна равноправност подразумева једнаку видљивост, моћ и учешће оба пола у свим сферама јавног и

приватног живота и прихватање и уважавање комплементарности жена и мушкараца и њихових различитих улога у друштву. То такође значи једнак приступ и дистрибуцију ресурса између жена и мушкараца.

Родна равноправност представља једну од фундаменталних вредности демократских друштава. Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, и сви су дужни да је поштују (чл. 2. Закона о равноправности полова, 2009).

Родна равноправност подразумева право на једнакост и право на различитост. Другим речима морају се узети у обзир, афирмисати, позитивно вредновати и подржавати различита понашања, тежње и потребе мушкараца и жена. Тиме би се у будућности разрешавали историјски наслеђени неправедни односи моћи, доминације, потчињености и прикривене и подразумевајуће дискриминације на друштвеном, политичком, економском, културном и образовном плану, као и у личном животу сваког појединца/појединке (Јарић и Радовић, 2011).

Нажалост, декларативна равноправност полова најчешће се не остварује у друштвеној пракси. Извештајем Светске банке за обнову и развој (King и Mason, 2001) утврдило се да су трошкови родних неједнакости веома високи и да друштва, у којима постоји родна дискриминација плаћају високу цену, пошто долази до сиромаштва, споријег економског раста, слабијег управљања и нижег квалитета живота. Истим извештајем се истиче да су родне неједнакости највеће управо у сиромашним државама и у оквиру држава, у сиромашним слојевима друштва. Од изворних облика патријархата, где је отац био тај, који је имао политичку моћ, данас се дошло до модерних облика патријархата, у којима „патер” може бити и нека друга мушка индивидуа, а статус жена, ма колико у успону, још увек није еквивалентан мушком. Класична патријархална потчињеност замењена је грађанским уговорним односима (Павловић, 2003).

Раскорак између стварних биолошких разлика полова и њихових друштвених декодирања чини да се питања рода, заправо, свде на проблем родних неједнакости и дискриминацију (Девеџић, 2006). Концепт родне равноправности полази од тога да сва људска бића имају право да развијају своје способности, усавршавају и реализују личне капацитете и да нико нема право да их у томе онемогућава, гурајући их у унапред задате родне улоге. Ако мушкарци и жене развијају своје могућности, без патријархалних ограничења, човечанство ће дуплирати своје капацитете (Јарић и Радовић, 2011).

Родна равноправност, ипак, није скоро ни на једном пољу у потпуности постигнута. Интегрисање родних перспектива увођењем женских студија или студија рода у све нивое образовања у европским земљама и у Србији дало је добре резултате, али се на друштвене промене не може коренито утицати пуким пасивним образовањем (Дујовић, 2008). Родна равноправност нигде у свету још није друштвена реалност, али су неке државе и иницијативе грађанки и грађана већ развили низ добрих пракси, које умањују последице родне неравноправности (Јарић и Радовић, 2011). Према *Благојевић* (2012) највеће родне неједнакости у понашању везане су за приватну сферу и експлоатацију женских ресурса у приватној сфери (жртвени микроматријархат). Између породичног ангажмана жена и њиховог положаја на тржишту рада постоји директна негативна веза.

2.8. Родна (не)равноправност на раду

Позиција мушкараца и жена у области запошљавања и рада има низ специфичности, које се разликују у зависности од врсте делатности. Међутим, већини је заједничко да су разлике између полова на тржишту рада и даље присутне. Познато је да постоје тзв. мушке и женске делатности, према којима су женске делатности, оне у којима је женска радна снага бројнија. Жене су још увек примарно професионално сегрегиране, концентрисане у хонорарним пословима, те закинуте за родну разлику плата (Giddens, 2007). Неретко се сматра, да је посао средишњи извор идентитета мушкараца, који је мање важан за жене, те да жене мање трпе због незапослености, имајући у виду како им живот у сопственом дому даје осећај идентитета и сврхе (Naralambos и сар., 2002). Родна неједнакост на тржишту рада, као структурна карактеристика, далеко од нестајања, је редефинисана (Torns, Recio, 2012). Родне разлике на тржишту рада видљиве су и у секторима и делатностима, у којима доминирају жене, а и у којима доминирају мушкарци (Анкета о радној снази, 2019). У напредним економијама, квалитет посла је различит између полова, према коме је више жена него мушкараца на лошем послу и са лошијим условима рада (Duanes, Iglesias, Llorente, 2010; Mahadea, 2013). Родна неједнакост се огледа у традиционалним елементима, као што су незапосленост, висина плате, врста уговора о раду и више привремених послова. Према Светској здравственој организацији (*енг.* World Health Organization, 2001) жене ће чешће од мушкараца бити запослене на радним местима, која не захтевају креативно доношење одлука и нижег су статуса у радној хијерархији, а за плаћени посао добијају знатно ниже плате од

мушкараца, у просеку две трећине укупне плате мушкарца. Усклађивање радног и породичног живота наставља да буде фактор условљавања, који разликује жене од мушкараца на тржишту рада (Santero-Sanchez и сар., 2015).

Према подацима Републичког завода за статистику (Анкета о радној снази, 2019) у Србији је 2019. године стопа неактивности радно способних жена од 15 до 65 година старости износила 38,7%, у односу на стопу неактивности мушкараца, која је износила 25,1%. Разлози за неактивност се у извесној мери разликују између мушкараца и жена и они одговарају традиционално схваћеним родним улогама. Чак 96,8% неактивних жена наспрам 3,2% неактивних мушкараца изјаснило се да не тражи посао, због бриге о деци или одраслим неспособним лицима.

Родно подељена радна снага, према извештају Уједињених нација (2010) се одражава на опште примећену појаву јаза међу половима у домену зарада (енгл. *gender pay gap*). Ова неједнакост утиче углавном на жене и резултат је пре свега одраза хоризонталне и вертикалне сегрегације на тржишту рада, која постоји због традиције и стереотипа, који утичу на избор образовања, занимања и усавршавање каријере. Разлика у платама између мушкараца и жена присутна је и у Републици Србији. Посматрано по нивоима образовања, жене зарађују мање од мушкараца, према свим образовним категоријама. Образовање није гаранција да ће жене имати исти ниво плаћености као мушкарци. Подаци, који се односе на запослене, код правних лица (изнад 50 запослених) показују да су зараде жена за сваки ниво стручне спреме ниже од зарада мушкараца, иако је квалификациона структура жена знатно повољнија од квалификационе структуре мушкараца (Авлијаш, 2009). Исти аутор наводи да, иако жене чине 58,7% запослених с високом стручном спремом, њихове зараде су за 18% ниже од зарада мушкараца.

Један од битних индикатора родних разлика је време проведено на различитим активностима. Мерење потрошње времена показује да мушкарци у просеку проводе више времена дневно обављајући плаћени посао (чак 1,8 пута више), док жене проводе чак 2,1 пута више времена обављајући неплаћени посао, односно посматрано збирно, жене раде један сат дневно дуже од мушкараца (Благојевић, 2012). У 2015. години разлика у времену проведеном у кућним пословима између мушких и женских чланова домаћинства, који живе у Сједињеним Америчким Државама износила је 50 минута дневно (U.S. Bureau of Labor Statistic, 2016). На жене, и када су запослене, пада терет усклађивања породичне и професионалне улоге. Рад у кући и брига о породици углавном су задужења жена, а „оптерећење двоструког рада доприноси повећању фрустрације, стреса, умора и нижег степена задовољства животом” (Нешић, 2017). Вертикална

сегрегација указује да се током своје каријере жене ређе од мушкараца бирају за престижне позиције и напредовање. Жене чине већину запослених у јавном сектору, али су оне много ређе заступљене, као руководиоци. Тенденција потцењивања професионалних перформанси жена јасно је видљива у мета-анализи готово 100 емпиријских студија спроведених међу 378.850 запослених у различитим индустријама (Joshi et al., 2015).

3. Правни и институционални оквир родне равноправности

Република Србија је ратификовала скоро све међународне уговоре, Уставом је прописала да су мушкарци и жене равноправни и обавезала државу да води политику једнаких могућности за жене и мушкарце, усвојила је антидискриминационе законе, донела стратегије, акционе планове и протоколе. Међутим, већом брзином се усвајају нови закони и стратегије, него што се успева да се исти примене на свакодневни живот жена и смањи степен дискриминације. Мршчевић (2011), пре једне деценије, уочава да постоје законске одредбе, које отворено дискриминишу жене (напр. недоступност неких радних места или професија, као и одређених видова школовања на високошколским институцијама, напр. у војсци и полицији). Данас, та ситуација је битно другачија, међутим и поред великих промена на законодавном нивоу, жене се и даље боре да у пракси остваре поменута права.

3.1. Кратка историја женског права

Жене су од друге половине 20. века у формално-правном смислу изједначене са мушкарцима. У највећем броју држава оне уживају право гласа и остала политичка права. Међутим, у не тако давној прошлости ситуација је била сасвим другачија. Жене су током највећег дела историје биле перципиране и означене као мање вредна људска бића, у односу на мушкарце. Мучна и дуготрајна борба жена за политичко право да гласом искажу свој став имала је огроман значај у стицању политичких слобода жена у 19. веку и првој половини XX века, што је уједно био и пут ка економској и друштвеној равноправности жена (Петровић, 2007). Данас се право гласа жена сматра карактеристиком модерног демократског друштва. Право гласа је политичко право и убраја се у ред основних људских права. Успостављање формалних оквира и развијање бројних процедура за побољшање положаја свих грађана и грађанки у друштву важан је корак, али још увек недовољан, ако нема развијене грађанске свести о томе, шта заиста значи бити потлачен/а (Карапетовић, 2019).

Кроз историју, правни положај жена се разликовао, у односу на државе и константно мењао кроз епохе. Тако је правни положај жене у Египту, за разлику од положаја у другим старовековним земљама, био готово изједначен с мушким. Била им је призната

пуна правна и пословна способност, која је подразумевала да самостално закључују послове, користе, располажу и отуђују ствари, над којима имају право својине, буду тестаментарне и законске наследнице, па и да буду владарке (као на пример: Нефертити, Клеопатра и Хатшепсут). По стицању пунолетства, могле су да обављају све послове, без присуства старатеља и могле су слободно да се образују (Аврамовић, 2000).

У Античкој Грчкој, жене нису имале статус правног лица и сматране су делом домаћинства, на чијем се челу налазио мушкарац, као „господар“ (*kurios*). Све док се не би удале, жене су биле под старатељством свог оца или другог мушкарца из своје породице, а кад би се удале, улогу њиховог „господара“ преузимао је супруг (Blundell, 1995). Жена је водила живот одвојен од мушкарца, чак и у кући, те јој је било дозвољено да излази само приликом верских свечаности и погребња. Атињанке су имале ограничено право својине и стога нису припадале корпусу пуноправних грађана, будући да су држављанство и грађанска и политичка права били утврђени у односу на поседовање имовине и средстава за живот (Gerhard, 2001). Са друге стране, жене из Спарте су уживале права, која су била непозната осталом делу Грчке, обзиром да су се мушкарци већи део свог живота припремали за рат, жене су водиле домаћинства. Иако нису имале право да учествују у јавном животу, имале су право да се образују, као и мушкарци. Такође, удовице су сматране равним мушкарцима и имале су пуно право наслеђивања.

У старом Риму владао је строг патријархални принцип. Жена у јавној сфери није било, а у приватној је владао „*pater familias*“, који је имао апсолутно право својине над стварима и тзв. „*ius vitae ac necis*“ (право живота и смрти над члановима своје породице), које је у периоду принципата ограничено. До стицања пунолетства, важну улогу су имали старатељи, а тутори су били присутни у приликама, кад је, већ одрасла, жена боравила ван куће, и они су давали одобрење за све правне послове, који се тичу располагања њеном имовином (Krstec, 2012). Жене су сматране за правно и пословно неспособне, па су сходно томе стављане под посебан облик туторства (Huseinspahić, 2011).

Жене су у средњем веку имале различите друштвене улоге, у зависности од тога ком сталежу су припадале. Преко супруге, мајке, занатлијке, калуђерице, до опатица или чак краљица. Међутим, највећи број жена је и даље било у подређеном положају. Било им је одузето право избора мужа, биле су искључене из јавних делатности, проглашене мање вреднима, биле су власништво мушкараца. Њихова улога била је рађање и одгој деце и управљање кућом. Средњовековни самостани су били једини одобрени пут за бег од тираније присилних бракова. Многе жене се повлаче у самостане, након што би подигле

децу, што се сматрало „споразумним разводом” и јединим излазом из брака. Жене, које су водиле самостане, биле су пословне жене, лекарке, учитељице, феудалке, на челу независних имања.

Нови век, са променама у начину производње, грађанским револуцијама и првим знацима индустријализације, доводи до настајања нових друштвених слојева. У том се периоду јављају и први, додуше веома ретки, позиви за побољшање положаја жена. До значајних промена у друштву долази у XVIII веку, када група просвећених мислилаца почиње да се супротставља тиранији феудалних друштава. Они формулишу незадовољство нове и нарастајуће средње класе, која жуди за напретком, и којој су преко главе старе, круте и корумпиране феудалне хијерархије. Био је то почетак доба просветитељства. У том превирању жене почињу да постављају питање своје неједнакости и да се супротстављају тиранији мушкараца у кући (Обренић, 2012).

Највећи замах женском покрету у првome таласу, ипак је долазио из духа модернизма, који је произвела Европа. Прелазак у индустријско друштво, дубоко је мењао свакодневницу људи. Наука је постајала све више извор спознаје, која се надметала са интелектуалним монополем цркве. Појавила се идеја о човековом напретку, која је слабила религијска и традиционална веровања. Енглеска се, као предводник модернизацијских процеса, убрзо суочила с неочекиваном жестином, којом су сифражеткиње предвођене Емилином Пахнкруст тражиле право гласа на изборима за парламент (Mihaljević, 2016). Захтеве за право гласа жене су организовано почеле да износе у другој половини XIX века. Та борба је била веома тешка и дуготрајна, а битне резултате донела је тек почетком XX века, када су жене, у неколицини држава оствариле ово политичко право. Прави крај ове борбе је уследио тек по завршетку Другог светског рата, када су жене у највећем броју земаља света оствариле право да бирају и да буду биране. Покрети за женско право гласа су били најразвијенији у САД-у и Великој Британији. Због залагања и помагања сифражеткиња влади Велике Британије, у Првом светском рату, највећи број чланова парламента је подржао њихов захтев, те су у фебруару 1918. године, жене коначно добиле право гласа. Ово се право, додуше, односило само на жене старе 30 и више година. Исте године, донешен је и указ, којим је женама дозвољено да се кандидују за посланице у парламенту, а 1928. године старосна граница, по којој су жене добијале право гласа померена је на 21 годину живота, чиме су у политичким правима коначно у потпуности изједначене са мушкарцима. Формирање и интензивно деловање женских покрета, од средине 19. века до данас, омогућило је да дође до великих промена, када је реч о правима жена, али

паралелно с тим, увек је постојао и постоји отпор према томе да и жене буду равноправни чланови друштва (Карапертовић, 2019). Жене Новог Зеланда су добиле активно бирачко право ограниченог типа још 1893. године, Аустралија је 1902. године дала женама право гласа на парламентарним изборима, док су жене Саудијске Арабије најдуже чекале на ово право, све до 2011. године.

У већини земаља, опште право гласа остварено је тек након Другог светског рата, и то захваљујући томе што је јавно мњење одобривољено патриотским доприносима жена у борби против нацизма (Вујадиновић, 2017). Такозвани „бум образовања”, након Другог светског рата и масовни улазак жена у образовну сферу је био од кључног значаја за освешћивање жена и промене у културним матрицама (за одустајање од патријархално дефинисаних друштвених улога и „интериоризације ропства”), за њихову повећану политичку партиципацију, буђење феминистичког покрета, радикалније стицање економске независности (Вујадиновић, 2017). Данас, највидљивији прогрес у Европи у области положаја жена, остварен је у нордијским земљама (Норвешкој, Данској, Шведској, Финској и Исланду). Ове земље су направиле велики напредак у свим сферама свакодневног живота, политичкој, економској, образовној, радној и другим сферама и имају „велики постотак жена у политици, висок степен учешћа жена на тржишту рада и добро развијен сектор јавног здравља, нарочито у погледу неге и обезбеђивања услуга” (Bergquist, 1999).

Као и у другим европским државама, борба за еманципацију жена у Србији почела је у другој половини 19. века. Жене у Србији излазе на друштвену позицију окупљајући се око удружења, која су се бавила хуманитарним и социјалним питањима. Друштвено ангажоване жене припадале су вишим грађанским круговима. То је период оснивања првих женских удружења, чији је циљ био борба за политичку и законску једнакост. Удружења наилазе на подршку, али и на оспоравања. Након рата женски ангажман постаје много јачи, посебно у сфери јавног и приватног живота (Јовановић, Јовановић, 2015). У истом периоду оснива се и прва јавна женска основна школа у Параћину 1845. године, и друга 1846. године у Београду (Ћунковић, 1971). Малобројна српска интелигенција готово је у целини инсистирала на школовању женске деце, али отпори том школовању били су јаки и различитог порекла. Под утицајем разних педагошких теорија, у којима је често изражен и конзервативизам према школовању женске деце уопште, а посебно према систему заједничког школовања од 1857. године, прописано је да се женска деца у основним школама имају одвојити у посебна одељења, и то тако да се „женска деца не уче у једној истој соби, у којој се уче мушка, но да и женска школа

не буде и у једном истом здању, нити у једној истој авлији, где се школа за мушку децу налази, но да она буде у одвојеном здању и у одвојеној авлији.” (Пецић, 1897).

Одредба о праву гласа жена јавља се први пут у уставу Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца из 1921. године, који садржи одредбу о општем бирачком праву. Ипак, Устав тада није гарантовао женама право гласа, упућујући их на члан 70. (да ће законски бити решени детаљи о женском праву гласа). Дуго се чекало на тај закон и тек 1939. године законски је признато право гласа женама у Србији. Оно се до Другог светског рата није реализовало, због проглашења диктатуре и укидања грађанских права, тако да нису одржани ни једном избори.

Улога комунисткиња је била јасна: захтевале су од својих мушких колега да из заједничке борбе изађу са правом гласа, што су ови били неради да им признају, позивајући се на могућност губитка присталица у сеоским и занатским срединама. Сиромашни свет није био склон да призна женама исти статус као мушкарцима. Како је Совјетски Савез имао право гласа за жене, српски комунисти су под притиском својих совјетских ментора морали да прихвате равноправност полова, као неодвојиву вредност комунистичког покрета. После Другог светског рата жене у Југославији су одмах добиле право гласа (Мршчевић, 2011). Жене Југославије су први пут учествовале на изборима за Уставотворну скупштину 1945. године. Према Уставу из 1946. године (Устав Федеративне Народне Републике Југославије, 1946) „Жене су равноправне са мушкарцима у свим областима државног, привредног и друштвено-политичког живота”.

У периоду социјализма, заговарана је једнакост полова. Запошљавањем у фабрикама и преласком из приватне у јавну сферу живота долази до промене улоге жена у друштву. Основу правне равноправности жене у Србији и Југославији, утемељио је Устав Федеративне Народне Републике Југославије из 1946. године, а даље су је разрадили и проширили други закони. Највиши и основни правни акт ФНРЈ је на нивоу начела гарантовао равноправност жени. Чланом 24. то је децидирано речено: „Жене су равноправне с мушкарцима у свим областима државног, привредног и друштвено-политичког живота” и даље да „Сви грађани, без разлике пола, народности, расе, вероисповести, ступња образовања и места становања, који су навршили 18 година старости, имају право да бирају и да буду бирани у све органе државне власти” (Јовановић, Јовановић, 2015).

У последњих неколико деценија 20. и 21. века деловање феминистичких покрета доприноси развоју свести о постојању и решавању проблема жена данашњице. Учешће жена на свим нивоима одлучивања, о свим друштвено релевантним питањима, постаје

главно питање равноправности између полова, те се уводе различити инструменти за њено остварење. Један од најчешће коришћених инструмената за остварење већег учешћа жена у политичком и јавном животу јесу квоте. Оне представљају привремени механизам, чији је циљ повећање броја жена на местима одлучивања вештачким путем. Квотама се захтева присуство одређеног процента мање заступљеног пола на листама кандидата или на местима одлучивања. Овај проценат креће се између 30% и 50%. Квоте су уведене и у Републици Србији Законом о локалним изборима из 2002. године, као и Законом о изменама и допунама Закона о избору народних посланика, донесеним 25. фебруара 2004. године.

3.2. Правни оквир родне равноправности у Европској унији

Европска Унија од самог оснивања заговара равноправност мушкараца и жена, а равноправност полова сматра једним од својих основних начела, које је уграђено у све уговоре о оснивању. Европска политика равноправности подразумева свестран приступ, који укључује законодавство, стратегије, „gender mainstreaming“¹ и претпоставља увођење овог принципа у све политике Европске Уније, а такође и позитивну акцију, као и финансијску подршку, која је доступна преко акционих програма (Тодоров, 2008). Заштита и унапређење женских права и родна равноправност загарантована је правним актима, односно регулативама, директивама и одлукама, које доносе органи Европске Уније и имају обавезујући карактер, као и резолуцијама и препорукама, којима се дефинишу циљеви Европске уније а државама чланицама саветује спровођење одређених мера.

У прошлости је Европска унија посебно радила на законодавном оквиру за једнак третман, увођење родне перспективе у све политике и посебним мерама за унапређење положаја жена. Родна равноправност, дефинисана кроз право на једнаку надокнаду за рад једнаке вредности уграђена је у оснивачки уговор о Европској економској заједници из 1957. године, који је потписан у Риму, па је отуд познат и као Римски уговор. Члан 119. Уговора о Европској економској заједници регулисао је само питање једнаке плаћености, али је у међувремену, са већим степеном интеграције земаља чланица,

¹„gender mainstreaming“ глобално прихваћена стратегија за промовисање родне равноправности. У најопштијем смислу представља увођење родних аспеката у главне институционалне токове и политике. Укључује политички развој, истраживање, подржавање, дијалог, законодавство, доделу средстава и планирање, спровођење и контролисање програма и пројеката. Код нас је превођена и као „уродњавање“.

питање родне равноправности проширено и на друге аспекте друштвеног живота. У том смислу, најзначајнији је Уговор из Амстердама, који већ у члановима уводи питања родне равноправности у нову фазу и отвара могућност стварања легислативе у овој области. Једно од кључних достигнућа Амстердамског уговора је да се једнаке могућности за жене и мушкарце налазе међу основним циљевима Уније. Члан 3. обавезује државе чланице да питања родне равноправности доследно спроведу у области свих политика од значаја за Унију, односно да је принцип увођења родне перспективе на свим нивоима и у свим фазама спровођења политика, познат као увођење принципа родне равноправности (енг. *gender mainstreaming*) обавезан за органе и организације Уније и све државе чланице (Antonijević, 2011).

Родна равноправност, као глобална стратегија је почела да се уводи у јавне политике, тек крајем XX века, када је на Четвртој светској конференцији Уједињених нација о женама, у Пекингу 1995. године, донета одлука о имплементацији родне перспективе у јавне политике (Чичкарић, 2015). Током година принцип о родној равноправности је ојачаван законодавством, а крајем деведесетих година 20. века уведена је политика „gender mainstreaming”, која настоји да укључи питања родне равноправности у све активности и политике, на свим нивоима (Тодоров, 2008). Од 1995. до 2004. године дискурс о родној равноправности је еволуирао и присутан је у скоро свим политичким агендама, али није праћен и одговарајућом дубинском, односно вертикалном дисперзијом, те још увек није напуштена пракса неједнаких могућности за жене (Lombardo и Maier, 2008).

Основу европског законодавног оквира родне равноправности чине следећи међународни акти: Универзална декларација Уједињених нација о људским правима (1948), Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, Резолуција Генералне скупштине УН 34/180, 1979. Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Резолуција Генералне скупштине УН 2200 А(XXI), 1966; Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Резолуција Генералне скупштине УН 2200 А(XXI), 1966.; Конвенција УН о политичким правима жена, 1952; Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, 1966; Најробијска правила о побољшању будућег положаја жена, УН, 1985; Бечка декларација и Акциони програм, УН, 1993; Пекиншка декларација и Платформа за акцију, усвојена на Четвртој светској конференцији о женама, 1995; Миленијумски циљеви развоја УН-а, усвојени на Миленијумском самиту УН-а, 2000; Резолуција 1325 (2000) Савета безбедности УН-а, Резолуција 3521 (XXX) Генералне скупштине УН-а Равноправност између мушкараца и

жена и елиминација дискриминације према женама, 1975; Резолуција 58/142 Жене и политичка партиципација, 2003; Конвенција о борби против дискриминације у области просвете, 1960; Конвенција о држављанству удате жене, 1957; Конвенција која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања (МОП–К–19) 1958; Конвенција о заштити материнства (МОП–К–103) 1952; Конвенција о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама) (МОП–К–156), 1981; Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (МОП–К–100), 1951; Генерална препорука 33 Комитета за елиминацију дискриминације жена о приступу правди, 2015 и други.

Област родне равноправности утврђена је и конвенцијама Савета Европе, међу којима су: Европска конвенција о људским правима (1950); Европска социјална повеља (1961), којом се гарантује уживање права у области становања, здравства, образовања, запошљавања, правне и социјалне заштите и кретање лица; Конвенција Савета Европе о борби против трговине људима (2005), која има за циљ спречавање и борбу против трговине женама, мушкарцима и децом у циљу сексуалне, радна или друге врсте експлоатације, као и на заштиту жртава и кривично гоњење трговаца људима; Конвенција Савета Европе о заштити деце од сексуалног искоришћавања и сексуалног злостављања (Лансароте конвенција, 2007); Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска Конвенција), која представља најдалекосежнији међународни споразум за борбу против насиља над женама и насиља у породица са нултом толеранцијом за такво насиље.

3.2.1. Директиве Европске уније у области родне равноправности

Европска Унија директивама намеће једнаке плате за жене и мушкарце за исти рад и рад једнаке вредности, једнак третман у запошљавању и професионалној обуци и унапређењу радних услова, једнак третман у социјалном осигурању, заштиту запослених жена у случају трудноће и материнства, признавање права и очевима, посебно у погледу права на родитељско одсуство, осигуравање заштите од непосредне и посредне дискриминације засноване на полу, укључујући брачни или породични статус, а такође и заштиту против узнемиравања према полу и сексуалног узнемиравања.

Прва директива у области равноправности полова (директива 75/117/ЕЕЗ) донета је 1975. године. Начело успостављено у члану 119. Уговора о оснивању Заједнице значи да се за исти рад или за рад једнаке вредности уклања свака дискриминација на основу пола

у погледу свих видова и услова надокнаде за рад. Ова директива регулише принцип једнаке зараде за рад једнаке вредности. Принцип једнаке плаћености обухвата, такође и класификацију радних места, на основу којих се врши одређивање висине зараде уз примену начела једнаких зарада за мушкарце и жене. Мере могу бити предузете у колективним уговорима, платним разредима, правилницима о платама и појединачним уговорима о раду.

Директива 76/207/ЕЕЗ о спровођењу начела једнаког третмана за мушкарце и жене у погледу запошљавања, стручног усавршавања и напредовања и услова рада донета је 1976. године. Иста забрањује дискриминацију на основу пола, било непосредну или посредну, посебно истичући забрану дискриминације на основу породичног и брачног статуса. Директивом се забрањује дискриминација на основу пола у условима, критеријумима за одабир и приступ свим пословима или положајима, без обзира на сектор или грану активности и ниво професионалне хијерархије. Осим тога, директива прописује једнак третман жена и мушкараца у погледу приступа свим врстама и нивоима професионалне оријентације, стручне обуке и преквалификације.

Директива 79/7/ЕЕЗ о поступној примени принципа једнаког третмана за мушкарце и жене у вези са питањима социјалног осигурања подразумева да нема никакве непосредне или посредне дискриминације на основу пола, нарочито у вези са брачним или породичним статусом, а посебно у погледу обима и услова приступа осигурању, обавезе да се издваја допринос и његов износ, затим у обрачуну, укључујући и повећање за супружника и издржавана лица, као и услове који одређују трајање и задржавање права на помоћ.

Директива 86/613/ЕЕЗ упућује на примену једнаког третмана мушкараца и жена ангажованих у некој активности, укључујући пољопривреду, у својству samozапосленог лица и у заштити samozапослених жена током трудноће и материнства.

Директива 92/85/ЕЕЗ, донета 1992. године обухвата увођење мера за подстицање побољшања сигурности и здравља на послу запослених трудница, породиља и дојиља. Државе чланице се обавезују да предузму мере за забрану отпуштања трудница, током периода од почетка трудноће до краја породилског одсуства, осим у случајевима, који нису повезани са њиховим стањем, а уколико радница буде отпуштена морају се навести разлози за то у писменој форми.

Директива 96/34/ЕЗ о оквирном споразуму о родитељском одсуству ради бриге о детету, има за сврху да олакша помирење родитељских и професионалних одговорности за запослене родитеље и важи за мушкарце и жене, који имају уговор о раду по основу

рођења или усвајања детета. Овом директивом гарантовано је право повратка на исто радно место, или ако то није могуће на одговарајуће или слично у складу са уговором о раду или радним односима, а права стечена на дан отпочињања родитељског одсуства биће задржана до његовог краја и примењиваће се и у случају промена националног законодавства, колективних уговора или праксе.

Директива 97/80/ЕЗ о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола обезбеђује да мере које државе чланице предузимају за примену принципа једнаког третмана буду делотворније, да би се свим особама које сматрају да су оштећене омогућило задовољење судским путем.

Директива 97/81/ЕЗ о раду на део радног времена има за циљ да се обезбеди уклањање дискриминације против радника/ца запослених на део радног времена, побољша квалитета рада на део радног времена, олакша развој овог вида рада на добровољној основи и допринесе флексибилној организацији радног времена које узима у обзир потребе послодаваца и радника/ца.

Директива 2000/78/ЕЗ о једнаком третману у запошљавању и одабиру звања утврђује општи оквир за борбу против дискриминације на основу вере или уверења, инвалидитета, старосне доби или сексуалне оријентације.

Директива 2002/73/ЕЗ мења и допуњује Директиву 76/207/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана за мушкарце и жене у приступу запошљању, стручној обуци и унапређењу и услова рада. Први пут на нивоу Европске уније уведено је обавезно законодавство које дефинише сексуално узнемиравање и његово препознавање као облик дискриминације на основу пола. Владе држава чланица ће увести законодавство које омогућује послодавцима да уводе мере заштите од сексуалног узнемиравања на радном месту и план једнакости на редовној основи.

Директива 2004/113/ЕЗ утврђује оквир за отклањање родно засноване дискриминације у приступу добрима и услугама, односно у погледу могућности добијања и набавке робе, односно пружања услуга ради ефективне примене начела једнаког третмана жена и мушкараца. Дефинисане су непосредна и посредна дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање. Трошкови у вези са трудноћом и материнством не смеју довести до разлика у појединачним премијама и повластицама.

Спровођење начела једнаких могућности и једнаког третирања мушкараца и жена о питањима запошљавања и обављања занимања појашњена су у Директиви 2006/54/ЕЗ23 Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године. Како би се унапредила

доступност европског законодавства „преиначена” Директива 2006/54/ЕЗ обједињује у јединствен правни текст шест директива (75/117/ЕЗ, 76/207/ЕЕЗ, 2002/73/ЕЗ, 86/378/ЕЕЗ, 96/97/ЕЗ и 97/80/ЕЗ), које су 15. августа 2009. године укинуте.

Директива 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета од 7. јула 2010. године прописује примену начела једнаког поступања према мушкарцима и женама, који се баве делатношћу у оквиру самозапошљавања.

У директиви 2010/1824 од 8. марта 2010. године спроводи се ревидирани Оквирни споразум о родитељском одсуству закључен између BUSINESS EUROPE (*енг. Confederation of European Business*), UEAPME (*енг. European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises*), СЕЕП (*енг. European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest*) и ETUC (*енг. European Trade Union Confederation*) и укида Директива од 3. јуна 1996. године.

Поред директива од изузетне важности су и Одлуке Савета Европске Уније и Резолуције и то:

- Одлука Савета 95/593/ЕЦ од 22. децембра 1995. године о средњерочном акционом програму Заједнице о једнаким могућностима за жене и мушкарце,
- Одлука Савета 2001/51/ЕЗ, којом се покреће програм у вези с Оквирном стратегијом о родној равноправности (2001-2005).
- Одлука Европског парламента и Савета (број 1554/2005/ЕЗ), којом се мења и допуњава Одлука Савета 2001/51/ЕЗ о покретању програма, који се односи на оквирну стратегију Заједнице о родној равноправности,
- Одлука број 848/2004/ЕЗ о покретању програма деловања Заједнице за промовисање организација, које на европском нивоу делују на подручју равноправности мушкараца и жена,
- Резолуција Савета од 27. марта 1995. године о уједначеном учешћу жена и мушкараца у процесу доношења одлука,
- Резолуција Европског парламента од 12. марта 2008. године о положају жена у руралним срединама Европске уније.

Значајна документа, која уређују област родне равноправности представљају и препоруке Савета министара земљама чланицама, међу којима су: препорука у вези жена миграната; препорука о правној заштити од полне дискриминације; препорука о елиминацији сексизма из језика; препорука о помирењу рада и породичног живота; препорука о равноправности полова; препорука о заштити жена од насиља; препорука о уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању;

преорука о увођењу родне перспективе у образовање; преорука о стандардима и механизмима родне равноправности; преорука о укључивању родних разлика у здравственој политици; преорука о улози жена и мушкараца у спречавању и решавању конфликта и на изградњи мира; преорука о заштити и промоцији права жена и девојака са инвалидитетом; преорука о равноправности полова у медијима; преорука о интегрисању родне перспективе у спорту.

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, затим стратегије и акционе планове, као заштитнике грађана.

Од 2002. године захваљујући Директиви 2002/73, земље чланице Европске Уније и чланице Европског економског простора (*енг. EEA - European Economic Area*) су обавезне да именују органе за заштиту равноправности. Задатак ових органа је да промовишу, анализирају, прате и подржавају једнаки третман мушкараца и жена. Ови могу да буду део агенција које имају одговорност на нивоу целе земље за одбрану људских права или чување појединачних права. Ови органи морају да имају овлашћења за пружање независне помоћи жртвама родне дискриминације, да спроводе независне анкете које се односе на родну дискриминацију, и да објављују независне извештаје и дају препоруке (Prechal и Burri, 2009).

Европски парламент и Савет министара су 12.12.2006. године донели одлуку о оснивању Европског института за родну равноправност у Вилнијусу (Литванија), чију су задаци прикупљање и анализа упоредивих података о родним питањима, развијање методолошких алата, посебно за укључивање родне димензије у области политика, размена најбољих пракси и дијалога између главних актера. Главни циљ Европског института је подршка институцијама Европске уније у оснаживању политике родне равноправности и „gender mainstreaming” у политикама Европске уније и државама чланицама, као и онима које су на путу за чланство. Институт се ангажује на подизању нивоа свести грађанки и грађана Европе о родној равноправности. Ова установа, експертизама, унапређењем знања и повећањем видљивости даје подршку европским институцијама и државама чланицама у напорима да промовишу једнакост и боре се против дискриминације путем три врсте мера:

- мере смањивања полних разлика и борба са полним стереотипима на берзи рада;
- мере промовисања баланса посла и живота свих;
- мере учвршћивања вођства кроз интеграцију начела родне равноправности (*енг. „gender mainstreaming”*) и боље праћење (Зимоњић, 2010).

Међу задацима Европског института за родну равноправност посебно се наглашава: сакупљање, анализирање и промовисање података и резултата истраживања; развијање метода поредивости података; анализирање ефикасност мера за имплементацију родне равноправности; организација истраживања; координација европске мреже за родну равноправност; организација кампања у циљу подизања нивоа свести грађанки и грађана; афирмисање добре праксе; подржавање невладиних организације и успоставља дијалог са њима и друго.

3.3. Правни оквир родне равноправности у Републици Србији

Република Србије је ратификовала међународне инструменте, коју гарантују родну равноправност, а које пре свега чине Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, као и низ протокола, који их прате. Правне акте, који регулишу питања остваривања женских људских права и родне равноправности у Републици Србији чине Устав и Закони, који уважавају стандарде родне равноправности садржане у актима Европске уније, као и стратегије и планови који се ослањају на ове правне акте.

Устав Републике Србије у члану 19. наводи да је сврха уставних јемстава „очување људског достојанства и остварење пуне слободe и једнакости сваког појединца” (Устав Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије”, број 98/2006). У члану 15. Устав установљава политику једнаких могућности као обавезу државе и јемчи равноправност жена и мушкараца. Највиши правни акт Републике Србије прокламује начело једнакости и забрањује непосредну и посредну дискриминацију, на било којој основи, укључујући и дискриминацију на основу пола. Уставом се, такође гарантује право на једнаку законску и судску заштиту, правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права. Уставом се даље предвиђа да Република Србија може увести посебне мере „ради постизања пуне равноправности лица или групе лица, која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима”. Јамчи се и неповредивост психичког и физичког интегритета сваког појединца, те посебна заштита породице, мајки, деце; затим налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини; гарантују право на запошљавање, право

на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

Законски оквир родне равноправности и заштите од дискриминације, успостављен је 2009. године усвајањем два кључна закона: Закона о забрани дискриминације и Закона о равноправности полова. Закон о забрани дискриминације уређује општу забрану дискриминације, облике и случајеве дискриминације и механизме заштите. Закон дефинише дискриминацију на основу пола, као поступање „противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота” (Закон о забрани дискриминације, Службени гласник Републике Србије, број 22/2009).

Закон о равноправности полова усвојен 2009. године представља први закон, који регулише равноправност полова у Републици Србији. Законом се уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији. Под равноправношћу полова Закон подразумева „равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, и сви су дужни да је поштују” (Закон о равноправности полова, Службени гласник Републике Србије, број 104/2009). Закон обавезује органе јавне власти да воде активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота, која подразумева постизање равноправности полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука, које су од утицаја на положај жена и мушкараца. Према овом Закону дискриминација по основу пола се дефинише као „свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној и другој области”.

Закон о родној равноправности који је ступио на снагу 01.06.2021. године уређује појам, значај и политике за остваривање и унапређење родне равноправности. Поред основних одредаба, утврђивања планских аката садржи и мере за утврђивање и унапређење родне равноправности и то опште (декларације, резолуције, стратегије и слично) и посебне мере (посебне мере у корист мање заступљеног пола, подстицајне

мере и програмске мере). Закон даље опширније обрађује области, у којима се одређује и спроводе посебне мере за унапређење и остваривање родне равноправности: област запошљавања и рада, област социјалне и здравствене заштите, област образовања, васпитања, науке, културе, информисања и спорта, област политичког деловања и јавних послова и област рађања, репродуктивних и сексуалних права жене. Посебни део Нацрта овог Закона обухвата спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља према женама, судску заштиту, институционални оквир за остварење родне равноправности као и евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности.

Остали закони, којима се уређују питања родне равноправности у Републици Србији су: Закон о раду (Закон о раду, Службени гласник Републике Србије, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018), којим се забрањује родна дискриминација, као и сексуално узнемиравање на послу; затим изборни закон, који предвиђа систем квота од 40% за мање заступљен пол за парламентарне, покрајинске и локалне изборе; Кривични закон који санкционише насиље у породици и силовање у браку, а трговина људима дефинисана је као организовани криминал; Закон о породици, којим се регулишу односи између партнера, штите права детета, уводе специјалне мере против насиља и побољшава процедуре приликом усвајања, као и при разводу брака; као и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом; Закон о спречавању насиља у породици, Закон о заштити права и слобода националних мањина; Закон о социјалној заштити; Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености; Закон о јавном информисању и медијима; Закон о електронским медијима; Закон о основама система образовања и васпитања; Закон о високом образовању; Закон о црквама и верским заједницама; Закон о избору народних посланика; Закон о локалним изборима; Закон о здравственој заштити; Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја; Закон о локалној самоуправи; Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом; Закон о младима; Закон о предшколском васпитању, Закон о спорту; Закон о спречавању злостављања на раду; Закон о националним саветима националних мањина; Закон о јавним медијским сервисима; Закон о култури и други.

На законе се ослањају и кључна документа за побољшање положаја жена и јачање родне равноправности у Републици Србији и то:

- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године (Службени

гласник РС, број 4. од 22. јануара 2016.) и Акциони план за спровођење стратегије за родну равноправност за период од 2019. до 2020. године.

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације (Службени гласник РС, број 60 од 10. јула 2013)
- Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима (Службени гласник РС, бр. 27/2011).

3.3.1. Национална стратегија за родну равноправност

Национална стратегија за унапређење положаја жена и унапређење родне равноправности, као важан документ Владе Републике Србије била је основа, из које су се развијале даље активности у правцу побољшања родне равноправности. Стратегијом су обухваћене готово све области друштвеног деловања, а медији као средства јавног информисања су окарактерисани као кључни за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности (Суботички, 2014).

Према Националној стратегији за родну равноправност заштита жена од дискриминације и поштовање родне равноправности представљају основ остваривања људских права утврђен међународним документима која је Република Србија потврдила (Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године, 2016).

Како се наводи у стратегији, а обзиром на статус кандидата за чланство у Европској Унији, Република Србија је преузела обавезу да у потпуности усвоји правне тековине Европске Уније, које подразумевају узимање у обзир кључних документа из области родне равноправности.

1. Промењени родни обрасци и унепређена култура родне равноправности	2. Повећана равноправност жена и мушкараца применом политика и мера једнаких могућности	3. Системско увођење родне перспективе у доношење, спровођење и праћење јавних политика
<ul style="list-style-type: none"> • Повећани капацитети и знање руководилица/руководитељки и запослених у органима јавне власти о родној равноправности. • Родно осетљиво формално образовање. • Развијање знања и видљивост академских резултата у области студија рода. • Повећан ниво свести јавности о значају родне равноправности. • Повећана сигурност жена од родно заснованог насиља у породици и у партнерским односима. 	<ul style="list-style-type: none"> • Равноправно учешће жена и мушкараца у родитељству и економији старања. • Жене и мушкарци равноправно одлучују у јавном и политичком животу. • Побољшан економски положај жена и статус жена на тржишту рада. • Унапређена улога жена у систему безбедности. • Жене и мушкарци у руралним подручјима активно и равноправно доприносе развоју и имају равноправан приступ резултатима развоја. • Унапређен положај вишеструко дискриминисаних и рањивих група жена. • Побољшано здравље жена и равноправан приступ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Успостављени функционални механизми за родну равноправност на свим нивоима. • Родна перспектива укључена у сва стратешка документа. • Родна анализа политика, програма и мера. • Родно осетљива статистика и евиденција. • Родно одговорно буџетирање • Успостављени механизми сарадње са удружењима. • Успостављена међународна и регионална сарадња и размена добрих пракси.

Слика 1. Циљеви националне стратегије за родну равноправност (Извор: Ауторка према Националној стратегији за родну равноправност 2016-2020. године.)

Неки од кључних међународних аката, према са којима је ова стратегија усаглашена су: Универзална декларација Уједињених нација о људским правима (1948), Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, Резолуција Генералне скупштине Уједињених нација 34/180, 1979; Опциони протокол уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена; Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Резолуција Генералне скупштине Уједињених нација 2200 А(XXI), 1966.; Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Резолуција Генералне скупштине Уједињених нација 2200 А(XXI), 1966.; Факултативни протокол уз Међународни пакт о грађанским и политичким правима; Факултативни протокол уз Међународни пакт о социјалним и економским правима; Конвенција Уједињених нација о политичким правима жена, 1952; Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, 1966; Најробиска правила о побољшању будућег положаја жена, УН, 1985; Бечка декларација и Акциони програм, УН, 1993; Пекиншка декларација и Платформа за акцију, усвојена на Четвртој светској конференцији о женама, 1995; Миленијумски циљеви развоја Уједињених нација, усвојени на Миленијумском самиту УН-а, 2000; Резолуција 1325

(2000) Савета безбедности Уједињених нација, Резолуција 3521(XXX) Генералне скупштине Уједињених нација Равноправност између мушкараца и жена и елиминација дискриминације према женама, 1975; Резолуција 58/142 Жене и политичка партиципација, 2003; Конвенција о борби против дискриминације у области просвете, 1960; Конвенција о држављанству удате жене, 1957; Конвенција која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања (МОП–К–19) 1958; Конвенција о заштити материнства (МОП–К–103) 1952; Конвенција о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама) (МОП–К–156), 1981; Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (МОП–К–100), 1951; Генерална препорука 33 Комитета за елиминацију дискриминације жена о приступу правди, 2015 (Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016 до 2020. године са акционим планом за период од 2016. до 2018. године, 2016).

3.4. Институционални механизми за остварење родне равноправности

Механизми за родну равноправност су институције и закони, којима се регулише рад институција или различите процедуре са циљем остваривања родне равноправности на државном, институционалном нивоу, који су настали као резултат сазнања да за родну равноправност није довољно имати само уставне и законске одредбе, које предвиђају да су сви људи једнаки, без обзира на пол (Мршчевић и Јанковић, 2017).

Комисија за статус жена при Уједињеним нацијама је још 1962. године идентификовала вредности именовања националних комисија за статус жена. Оснивање првих механизма на нивоу држава за остварење једнаких могућности за жене почиње после прве Светске конференције о женама одржане у Мексико Ситију 1975. године.

Данас механизми за родну равноправност представљају редовни део националног институционалног амбијента европских држава, али и институција Европске уније, Европског парламента и Европске комисије.

Институционални оквир Европске уније за родну равноправност чине:

- Европска комисија, као главно извршно тело има кључну улогу у спровођењу права у области родне равноправности. Комисија се састоји од 28 комесара, укључујући комесара за правосуђе, заштиту потрошача и родну равноправност. Подршку Комесаријату у области родне равноправности пружа Главна управа за правосуђе, заштиту потрошача и родну равноправност. Такође, постоји и

Саветодавни одбор о једнаким могућностима жена и мушкараца, Група на високом нивоу о „gender mainstreamingu”-у и Група за равноправност мушкараца и жена.

- Суд правде Европске уније се бави тумачењем одредаба оснивачких уговора и осталих извора права Европске уније у државама чланицама, решава правне спорове између влада држава чланица и институција Европске уније и поступа по тужбама грађана, предузећа и организација, чија су права повређена неком од одлука тела Европске уније.
- Савет Европске уније као најважније законодавно тело окупља министре држава чланица одговорних за поједина подручја међу којима је за питања родне равноправности одговоран Савет за запошљавање, социјалну политику, здравство и потрошачка питања (скраћеница EPSCO од енглеског: *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs*). Савет Европске Уније заједно са Парламентом, усваја законодавство из области родне равноправности и може захтевати подузимање мера од стране Европске комисије.
- Парламент Европске уније је организован кроз деловање различитих парламентарних одбора, од којих је најзначајнију улогу у подршци политикама родне равноправности имао Одбор за женска права и родну равноправност. Парламент пружа допринос развоју политика родне равноправности кроз извјештаје, резолуције и скретање пажње другим институцијама на специфичне проблеме.
- Европска служба за спољне послове (скраћеница EEAS од енглеског: *European External Action Service*) је аутономно тело под надлежношћу Високог представника Уније за спољне послове и сигурносну политику којем пружа подршку у обављању његових активности.
- Европски институт за родну равноправност је агенција основана са задатком да допринесе и јача промоцију родне равноправности, укључујући и „gender mainstreaming” у свим политикама Европске уније и политикама држава чланица; да подупире борбу против дискриминације на основу пола и подиже свести јавности о родној равноправности кроз пружање техничке подршке институцијама Европске уније а путем спровођења истраживања и прикупљањем података потребних за усвајање родно освештених политика.

У Републици Србији увођење институционалних механизма за постизање родне равноправности почиње, као процес након демократских промена у земљи. Усвајањем

и применом ових механизма стичу се услови да политика једнаких могућности постане интегрални део националног законодавства Републике Србије, на основу којих је држава дужна да својим грађанима пружи исте могућности и исти третман без обзира на пол. Најчешћи елементи националних механизма за родну равноправност су тела (комисије, одбори, савети), национални планови акције, стратегије, закон о једнакости полова или (шире) антидискриминативни закони, изборни закони са преференцијалним квотама, омбуду/контролни, независни механизми (Мршчевић, 2011). У успостављању институционалних механизма лидерску улогу имала је Аутономна покрајна Војводина, која је први механизми за постизање родне равноправности основала 2002. године (Павјанчић, 2006).

У Републици Србији на свим нивоима успостављени су следећи институционални механизми за постизање родне равноправности и то на:

1. Националном нивоу:

- Одбор за људска и мањинска права и равноправност полова као стално радно тело Народне скупштине (основан 2003. године),
- Савет за равноправност полова (основан 2004. године), а од 2009. године Савет за родну равноправност,
- Управа за родну равноправност (Управа је основана 2007. године као Сектор за родну равноправност у оквиру Министарства рада и социјалне политике, да би, 2008. године прерасла у Управу за родну равноправност), коју је заменио Одсек за унапређење родне равноправности у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (основан 2014. године),
- Координационо тело за родну равноправност (основано 2014),
- Заштитник грађана и
- Повереник за заштиту равноправности.

2. Покрајинском нивоу:

- Одбор за равноправност полова Скупштине АП Војводине,
- Савет за равноправност полова,
- Покрајински секретаријат за рад, запошљавање и равноправност полова
- Покрајински омбудсман – заменик/ца за родну равноправност и
- Покрајински завод за равноправност полова.

3. Локалном нивоу:

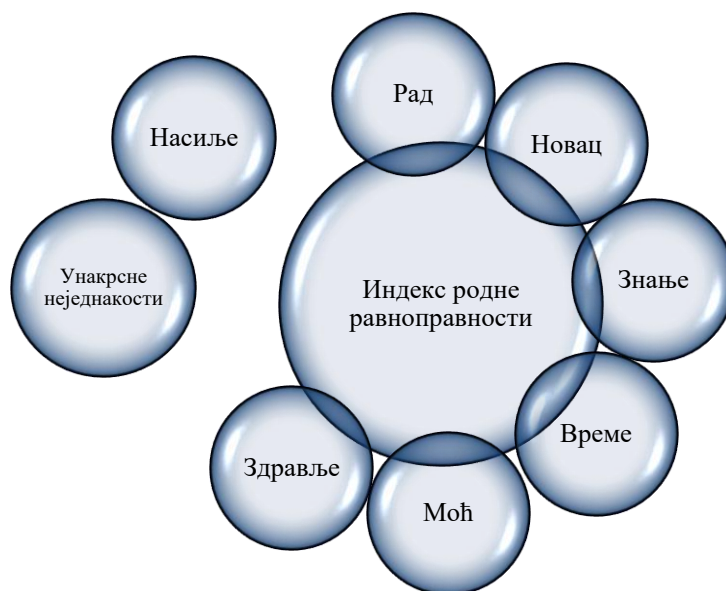
- комисије и тела.

Унапређење родне равноправности иако дефинисано као једно од кључних питања развоја друштва међутим наилази на бројне препреке. Постојање законских оквира и институционалних механизма не представљају гаранцију за остварење родне равноправности. Кључне препреке за решавање проблема *Хисен и Баћановић* (2014) виде у:

- недовољном знању о родној равноправности у друштву и држави (непостојање систематичног увођења проблематике у разне нивое образовања),
- недовољној сензибилности за дискриминацију, услед ниског нивоа свести, јаке патријархалне идеологије и раширене мизогиније у медијима,
- недостатку политичке воље да се промовише родна равноправност, јер се она види „у пакету” са „страним наметањем”, што се посебно односи на комплекс ЛГБТ права,
- недовољно развијеним родним механизмима на разним нивоима и њихова недовољна ангажованост,
- недостатку знања и иновативних процедура у администрацији који би омогућили имплементирање родне равноправности путем успостављања одговарајућих стандарда и
- недовољној сарадњи женског покрета, феминистичке академске заједнице, доносиоца/тељки одлука и институција, ситуација међусобног неповерења и такмичења.

3.5. Индекс родне равноправности у Европској унији и Републици Србији

Индекс родне равноправности је алат за мерење напретка родне равноправности у Европској унији, развијен од стране Европског института за родну равноправност. Овим индексом се мери родна равноправност, на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност), кроз шест домена: рад, новац, знање, време, моћ и здравље, као и два сателитска домена: насиље и унакрсне неједнакости (Слика 2). Висока вредност индекса родне равноправности означава низак родни јаз и високо постигнуће у датој области.



Слика 2. Домени и сателитски домени индекса родне равноправности
(Извор: Индекс родне равноправности Европске Уније за 2013. годину)

Према Индексу родне равноправности Републике Србије (Индекс родне равноправности у Републици Србији, 2018) домен рада мери да ли жене и мушкарци имају једнак приступ тржишту рада и да ли у једнакој мери раде у квалитетним облицима запослености и условима рада. У оквиру домена новца се мере родне неједнакости у приступу финансијским ресурсима и економска ситуација у којој живе жене и мушкарци. Домен знања мери родне неједнакости у образовним достигнућима и партиципацији, као и сегрегација. Домен времена је повезан са дихотомијом на плаћени рад и неплаћени рад у домаћинству и бригу о деци и другим члановима домаћинства, као и са дихотомијом на рад и слободно време (потрошње времена на социјалне, личне и грађанске активности). У оквиру домена моћи се мери родни јаз у учешћу у структурама политичке, економске и друштвене моћи. У оквиру домена здравља се мере родне неједнакости у три поддомена: здравствени статус, понашање повезано са здрављем и приступ здравственој заштити. Сателитски домен насиља, са своја три подомена (распрострањеност, суровост и степен пријављивања насиља), је специфичан у односу на друге домене, јер се сматра да је насиље над женама последица структурних неједнакости којима су изложене жене у претходних шест домена, те циљ овог домена није смањивање јаза, већ потпуно искорењивање насиља.

У Табели 1. приказан је општи индекс родне равноправности и индекс родне равноправности, према доменима за земље Европске уније и Републику Србију. Индекс

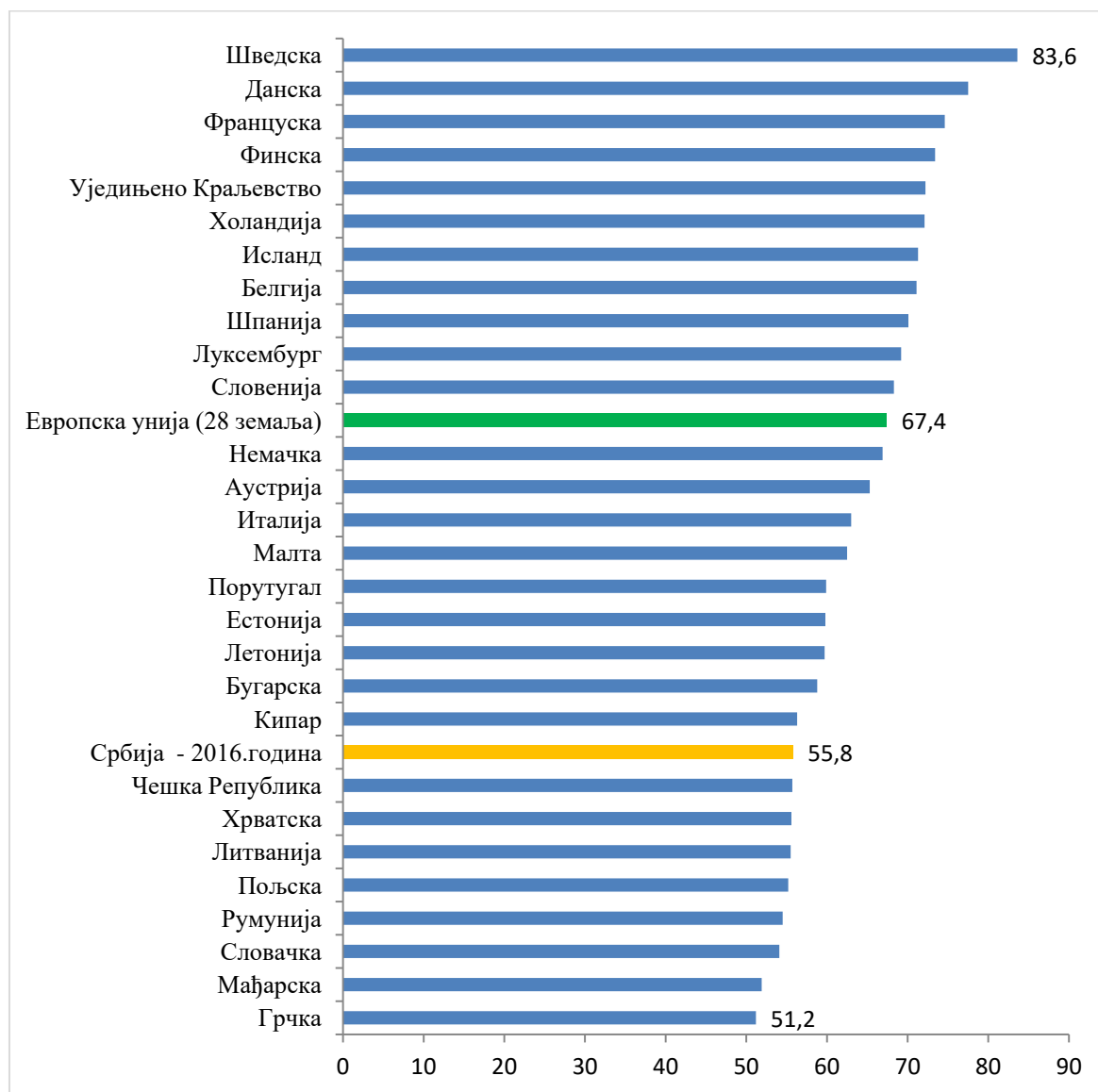
родне равноправности за земље Европске уније дат је за 2017. годину, односно за 2016. годину за Републику Србију, када су последњи пут и вршена мерења. Како Република Србија није чланица Европске Уније индекс родне равноправности мерен је до сада код нас у два наврата и то 2014. и 2016. године, а у циљу приближавања Републике Србије европским вредностима и спремности за унапређење родне равноправности. Извештавање на основу индекса родне равноправности омогућава да се постигнуће у различитим доменима родне равноправности прати поређећи стање у Србији са стањем у Европској унији на нивоу просека, али и у односу на појединачне државе чланице.

Табела 1. Индекс родне равноправности (општи индекс и домени) у земљама Европске уније за 2017. годину и Републици Србији за 2016. годину

	Општи индекс	Рад	Новац	Знање	Време	Моћ	Здравље
Аустрија	65,3	76,6	864	64,1	61,2	39,9	91,7
Белгија	71,1	74,1	88,3	71,3	65,3	55,2	86,3
Бугарска	58,8	69,0	61,8	53,2	42,7	59,9	77,1
Грчка	51,2	64,2	71,4	55,7	44,7	24,3	83,5
Данска	77,5	79,6	87,1	72,3	83,1	64,9	89,9
Европска унија (28 земаља)	67,4	72,0	80,4	63,5	65,7	51,9	88,1
Естонија	59,8	71,5	69,4	55,5	74,7	34,6	81,9
Ирска	71,3	75,5	85,5	66,9	74,2	53,4	90,9
Италија	63,0	63,1	78,8	61,2	59,3	47,6	88,7
Кипар	56,3	70,7	80,8	56,5	51,3	28,2	88,4
Летонија	59,7	74,2	65,5	49,7	65,8	44,1	78,3
Литванија	55,5	73,6	64,7	55,9	50,6	32,5	79,8
Луксембург	692	74,1	91,8	69,5	69,1	44,8	89,6
Мађарска	51,9	67,4	71,6	56,9	54,3	20,6	86,6
Малта	62,5	73,3	82,5	65,8	64,2	32,2	92,1
Немачка	66,9	72,1	86,0	53,7	65,0	56,6	90,5
Пољска	55,2	67,0	75,1	56,5	52,5	29,1	83,2
Португал	59,9	72,5	72,1	55,1	47,5	46,7	84,5
Румунија	54,5	67,7	62,0	51,5	50,3	38,8	71,1
Словачка	54,1	66,5	74,2	60,4	46,3	26,8	85,8
Словенија	68,3	73,3	82,4	56,0	72,9	57,6	87,1
Србија	55,8	68,2	60,2	57,3	48,7	37,3	84,0
Уједињено Краљевство	72,2	76,9	81,6	70,4	69,9	56,5	93,3
Финска	73,4	74,9	87,6	61,1	77,4	66,7	89,7
Француска	74,6	72,4	86,4	66,0	67,3	78,3	87,4
Холандија	72,1	77,4	86,7	67,1	83,9	50,0	90,0
Хрватска	55,6	69,2	72,2	50,4	51,0	34,8	83,7
Чешка Република	55,7	67,0	76,7	59,0	57,3	26,1	86,3
Шведска	83,6	83,0	86,8	73,8	90,1	83,4	94,7
Шпанија	70,1	72,9	76,7	67,4	64,0	62,0	90,1

Извор: Ауторка према Индексу родне равноправности у Европској унији из 2019. године и Индексу родне равноправности Републике Србије из 2018. године.

Просечан општи индекс на нивоу 28 земаља износи 67,4 (Графикон 1) поена што чини да се Европска унија још увек налази далеко од родне равноправности. Уколико узмемо у обзир да је исти индекс 2005. године према подацима Европског института за родну равноправност (*енг.* EIGE – European Institute for Gender Equality, 2005) износио 62 поена то нам указује и да се кретање ка родној равноправности одвија веома споро. Најближе родној равноправности земље Европске уније, а такође и Републике Србије, налазе се у домену здравља (88,1 поен), а најдаље у домену моћи (51,9 поена).



Графикон 1. Општи индекс родне равноправности у земљама Европске уније (2017. године) и Републици Србији (2016. године) (Извор: Ауторка према подацима Индекса родне равноправности Европској унији из 2019. године и Индекса родне равноправности Републике Србије из 2018. године)

На основу Графикана 3 уочавамо да је највећи општи индекс родне равноправности у Шведској (83,6), затим следе Данска (77,5), Француска (74,6), Финска (73,4) и Уједињено Краљевство (72,2). Најнижу вредност општег индекса имају Грчка (51,2), Мађарска (51,9), Словачка (54,1), те Румунија (54,5), док се Република Србија са 55,8 поена вредности индекса, налази на 21. месту, са заостатком од 11,6 поена за просеком у Европској унији.

Осим у домену новца, у коме се на првом месту налази Луксембург (91,8), Шведска заузима прво место по вредности индекса родне равноправности у свим осталим доменима (рад, знање, време, моћ и здравље). Највише вредности индекса у свим европским земљама забележене су у домену здравља и то у Шведској, са највишом вредности од 94,7 поена и Румунијом, са најнижом вредношћу од 71,1 поена. Са друге стране, домен моћи прате најниже вредности са свега 20,3 поена у Мађарској. Република Србија у поређењу са земљама Европске уније најбољу позицију (16. место) заузима у домену знања, а најлошију позицију (последње место) у домену новца. Уколико поредимо просечан индекс родне равноправности у земљама Европске уније и Републике Србије, уочава се изражено заостајање у доменима новца, времена и моћи, а нешто мање у доменима знања, здравља и рада.

Индекс родне равноправности мери се и у оквиру поддомена основних домена који у приказани у Слици 3.

Рад	<ul style="list-style-type: none"> • Партиципација • Сегрегација и квалитет запослености
Новац	<ul style="list-style-type: none"> • Финансијски ресурси • Економска ситуација
Знање	<ul style="list-style-type: none"> • Образовно достигнуће и учешће • Сегрегација
Време	<ul style="list-style-type: none"> • Брига о домаћинству • Друштвене активности
Моћ	<ul style="list-style-type: none"> • Политичка моћ • Економска моћ • Друштвена моћ
Здравље	<ul style="list-style-type: none"> • Здравствени статус • Понашање • Приступ здравственој заштити

Слика 3. Поддомени индекса родне равноправности
(Извор: Индекс родне равноправности у Републици Србији за 2018. годину)

Домен рада се састоји поддомена партиципације (са своја два индикатора: ниво запослености и родни јаз запослености мушкараца и жена), која се мери стопом запослености еквивалентној пуним радним временом и трајањем радног времена. Други поддомен у оквиру домена рада је родна сегрегација и квалитет запослености. Сегрегација подразумева хоризонтално и вертикално позиционирање жена и мушкараца у различитим секторима, занимањима и позицијама одлучивања. Квалитет рада се мери на основу флексибилног радног времена и шанси за напредовање у каријери.

Домен новца обухвата поддомен финансијских ресурса (месечне зараде по основу рада и средњи еквивалентни нето доходак – пензије, социјална давања и др. исказани кроз куповну моћ) и поддомен економска ситуација, који мери изложеност жена и мушкараца ризицима од сиромаштва и дистрибуцију дохотка између жена и мушкараца.

У оквиру домена знања мере се родне неједнакости у образовним достигнућима и партиципацији (процент жена и мушкараца који су стекли универзитетску диплому и учешће жена и мушкараца у формалном и неформалном образовању и обуци током живота) и сегрегацији (удео жена и мушкараца међу особама које студирају у областима образовања, здравља, социјалне заштите, хуманистичким наукама и уметности).

Домен времена подразумева мерење плаћеног и неплаћеног рада у домаћинству и бригу о деци и другим члановима домаћинства, као и мерење рада и слободног времена између мушкараца и жена.

Домен моћи обухвата поддомене политичке, економске и друштвене моћи. Први поддомен мери удео жена у извршној и законодавној власти, као и заступљености жена на позицијама чланова локалних скупштина. Поддомен економске моћи обухвата мерење учешћа жена у управним и надзорним одборима највећих компанија и учешћа у извршном одбору Народне банке. Поддомен друштвене моћи мери удео жена и мушкараца међу одборима организација за финансирање истраживања, удео у одборима јавних радио-дифузних предузећа и удео међу члановима највишег тела за одлучивање националних спортских олимпијских организација.

У оквиру домена здравља мере се родне неједнакости у три поддомена: здравствени статус (субјективна процена здравља жена и мушкараца, очекивано трајање живота на рођењу и број година за које се очекује да ће проживети у здрављу), понашање повезано са здрављем (пушење, конзумирање алкохола, бављење физичком активностима и слично) и приступ здравственој заштити (задовољење потребе за медицинским услугама).

Вредности поддомена у земљама Европске уније и Републике Србије приказане су у Табели 2. Извесна одступања претходно наведених мерења, услед чињенице да је индекс родне равноправности за земље Европске уније и Републике Србије мерен у различитим годинама, не могу значајно променити позицију Републике Србије у односу на друге земље.

Када говоримо о поддоменима рада у свим земљама Европске уније, а такође и Републици Србији уочава се јасна разлика између партиципације тј. учешћа жена на тржишту рада и приступа запослењу, у односу на сегрегацију тј. њиховог положаја на тржишту рада. Приступ радним местима у свим земљама има виши индекс од хоризонталног и вертикалног размештања жена у различитим секторима, занимањима и позицијама одлучивања. Највеће учешће на тржишту рада жене остварују у Шведској (95,7), Естонији (89,8), Литванији (89,7) и Летонији (89,3), док је најниже у Италији (68,2), Грчкој (71,4), Малти (73,1) и Србији (74,9). Највећи индекс сегрегације присутан је у Холандији (71,8), на Малти (71,9), Шведској (73,5) и Данској (74,2) а најнижи у Словачкој (53,5), Чешкој (53,7), Пољској (56,0) и Мађарској (56,0). У односу на просек ЕУ-28 у домену рада, Србија показује нижу вредност и то у поддомену партиципације, где јаз између Србије и просечног стања у ЕУ-28 износи 6 поена, а у поддомену сегрегације 2,2 поена.

Поддомен финансијских ресурса највећу вредност индекса има у Луксембургу, затим Белгији, Данској и Шведској, а најнижу у Румунији, Србији, Бугарској и Летонији, што указује на постојање родне неравноправност, када поредимо месечне зараде мушкараца и жена. Поддомен економски ресурси највишу вредност бележи у Чешкој, Словенији, Финској и Словачкој, а најнижу у Србији, Бугарској, Литванији и Летонији. Уколико упоредимо разлику између вредности индекса домена новца Луксембурга (91,8), који има највишу вредност индекса, и Србије (60,2), која има најнижу вредност индекса од свих посматраних земаља, та разлика износи чак 31,6 поена.

Табела 2. Индекс родне равноправности (поддомени) у земљама Европске уније за 2017. годину и Републици Србији за 2016. годину

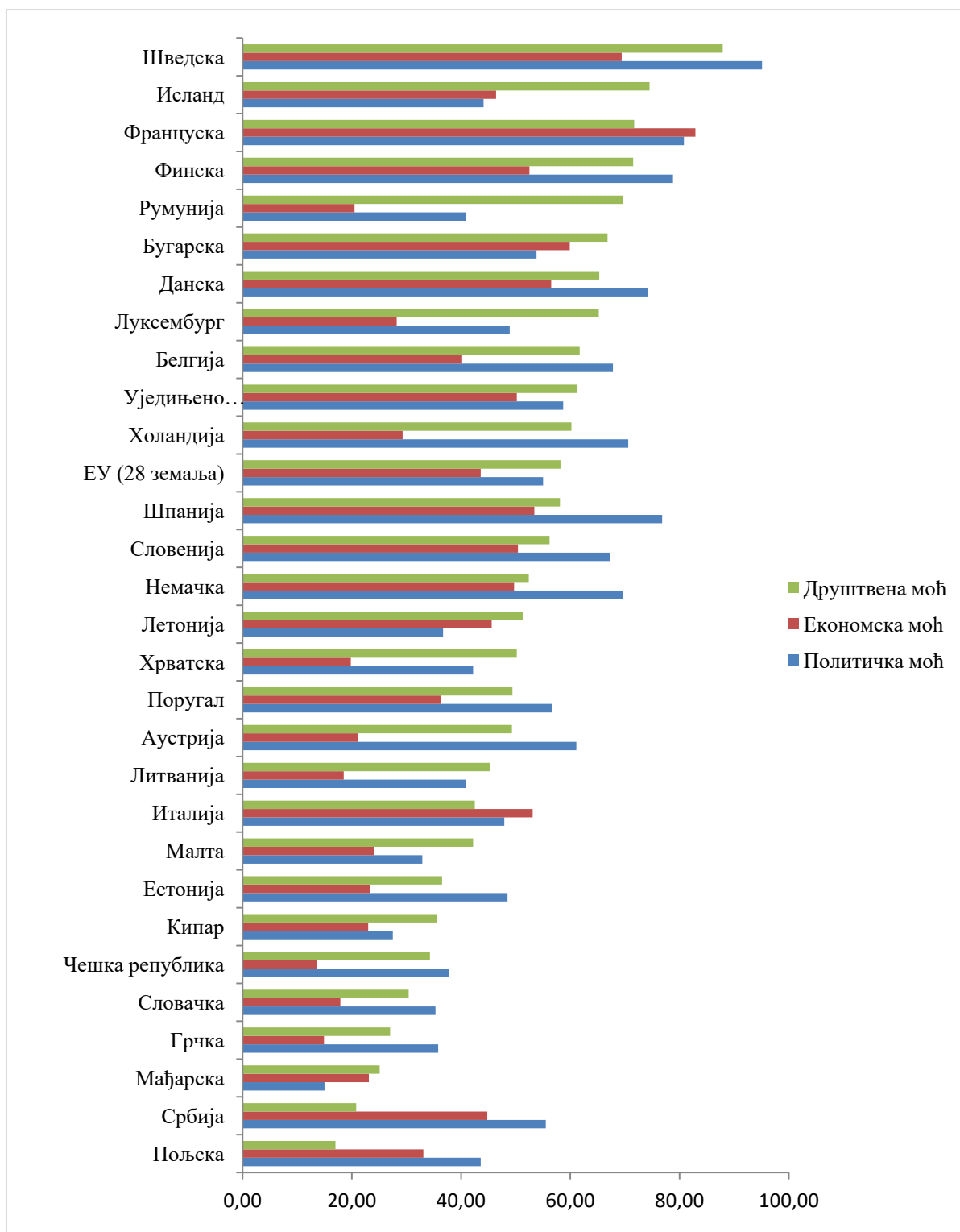
Земља/Домен/Поддомен	Рад		Новац		Знање		Време		Моћ			Здравље		
	Партиципација	Сегрегација	Финансијски ресурси	Економска ситуација	Достигнуће и учење	Сегрегација	Брига о домаћинству	Друштвене активности	Политичка моћ	Економска моћ	Друштвена моћ	Здравствени статус	Понашање	Пристап здрав. заштити
Аустрија	82,40	71,20	81,40	91,70	74,10	55,50	62,70	59,70	61,10	21,10	49,30	91,50	84,60	99,70
Белгија	78,20	70,20	83,30	93,60	74,30	68,40	68,90	61,90	67,80	40,20	61,70	93,30	70,30	97,90
Бугарска	83,50	57,00	50,20	76,10	55,40	51,00	55,70	32,60	53,80	59,90	66,80	89,00	52,30	98,50
Грчка	71,40	57,70	61,30	83,20	66,30	46,80	50,90	39,30	35,80	14,90	27,00	93,30	66,60	93,80
Данска	88,30	71,80	83,20	91,20	81,80	64,00	86,10	80,20	74,20	56,50	65,30	92,40	81,70	96,30
Естонија	89,80	57,00	58,30	82,50	70,10	44,00	85,90	65,00	48,50	23,40	36,50	83,90	70,10	93,50
ЕУ (28 земаља)	80,90	64,00	73,80	87,70	72,80	55,40	70,00	61,60	55,00	43,60	58,20	92,20	75,40	98,30
Ирска	81,70	69,80	81,70	89,50	77,80	57,60	76,20	72,10	44,10	46,40	74,50	97,10	79,00	97,90
Италија	68,20	58,50	74,40	83,50	57,00	65,80	61,20	57,40	47,90	53,10	42,50	95,10	74,20	99,00
Кипар	84,90	58,80	72,80	89,70	73,20	43,50	65,70	40,00	27,50	23,00	35,60	96,10	73,00	98,40
Летонија	89,30	61,70	53,70	80,00	62,30	39,70	89,80	48,20	36,70	45,60	51,40	79,00	65,50	92,90
Литванија	89,70	60,40	55,00	76,10	69,40	45,00	64,00	40,00	40,90	18,50	45,30	80,00	64,80	98,20
Луксембург	82,40	66,70	96,80	87,20	84,50	57,10	79,40	60,20	48,90	28,20	65,20	91,90	78,50	99,70
Мађарска	81,00	56,00	55,50	92,50	63,40	51,00	65,00	45,40	15,00	23,10	25,10	86,60	76,80	97,60
Малта	73,10	73,50	74,40	91,40	65,90	65,80	69,00	59,80	32,90	24,00	42,20	96,20	81,70	99,60
Немачка	83,30	62,30	82,10	90,10	62,40	46,20	71,30	59,30	69,60	49,70	52,40	92,00	80,90	99,70
Пољска	80,20	56,00	62,80	89,90	61,50	51,90	64,10	43,00	43,60	33,10	17,00	87,30	67,90	97,00
Португал	86,60	60,70	61,20	84,80	60,40	50,30	63,30	35,70	56,70	36,30	49,40	84,00	75,50	95,20
Румунија	79,00	58,00	47,20	81,60	52,40	50,70	70,70	35,80	40,80	20,50	69,70	88,60	42,50	95,70
Словачка	82,60	53,50	56,80	96,90	59,70	61,10	56,50	37,90	35,30	17,90	30,40	88,10	73,10	98,00
Словенија	86,50	62,10	70,00	97,10	66,90	46,90	69,50	76,40	67,30	50,40	56,20	89,40	75,90	97,50
Србија	74,90	62,20	49,10	73,80	61,10	53,70	56,60	41,90	55,50	44,80	20,80	88,00	72,30	93,30
Уједињено Краљевство	84,60	69,90	77,10	86,40	79,70	62,20	75,10	65,10	58,70	50,20	61,20	94,10	88,50	97,60
Финска	88,90	63,10	79,20	96,90	83,00	45,00	82,20	72,90	78,80	52,50	71,50	90,90	81,90	96,80
Француска	82,40	63,50	81,00	92,10	78,50	55,60	70,40	64,40	80,80	82,90	71,70	91,90	74,00	98,10
Холандија	80,70	74,20	80,40	93,50	83,40	53,90	79,30	88,70	70,60	29,30	60,20	92,10	79,30	99,90
Хрватска	78,90	60,70	60,10	86,90	59,20	42,90	54,40	47,90	42,20	19,80	50,20	87,50	68,30	98,10
Чешка Република	83,50	53,70	59,80	98,20	69,90	49,80	56,80	57,70	37,80	13,60	34,30	90,00	72,30	98,70
Шведска	95,70	71,90	82,10	91,90	80,20	67,90	90,90	89,30	95,10	69,40	87,90	96,90	89,30	98,00
Шпанија	79,10	67,10	72,20	81,40	76,00	59,70	74,50	55,00	76,80	53,40	58,10	94,10	78,60	98,90

Извор: Ауторка према Индексу родне равноправности Европској унији из 2019. године и Индексу родне равноправности Републике Србије из 2018. године.

Могућности да жене остваре високо образовање и да се укључе у формалне и неформалне облике образовања (први поддомен знања) највеће су у Луксембургу, Холандији, Финској и Данској, а најмање у Румунији, Бугарској, Италији и Хрватској. Са друге стране, јаз између удела жена и мушкараца међу особама, које студирају у областима образовања, здравља, социјалне заштите, хуманистичким наукама и уметности (други поддомен знања) најмањи је у Белгији, Шведској, Малти и Италији, а највећи у Летонији, на Кипру, Хрватској и Естонији. Када говоримо о домену знања Србија има нижи индекс у односу на ЕУ-28 за 6,2 поена. Поређење са државама чланицама показује да се Србија у овом домену боље рангира него у доменима рада и новца.

Највећи степен родне равноправности, када говоримо о поддомену брига о деци, а у оквиру домена времена, остварен је у Шведској, Летонији, Данској и Естонији, а најнижи у Грчкој, Хрватској, Бугарској, Словачкој, па потом у Србији. Разлику између вредности индекса овог поддомена у Шведској (90,9) и Србији (56,6) износи чак 34,3 поена. Поддомен друштвене активности бележи и највећу разлику у поенима између прве, Шведске са 89,3 поена и последње, Бугарске са 32,6 поена. Потрошња времена на социјалне, личне и грађанске активности (које укључују време проведено у спортским, културним и другим активностима доколице изван домаћинства, у комбинацији са ангажовањем у добровољним и хуманитарним активностима), а које су важне за квалитетан живот, индивидуални развој и благостање указује на јаз између мушкараца и жена у Србији. Индекс родне равноправности у овом домену износи 41,9 од могућих 100 поена.

Највећа разлика у родном јазу међу државама Европске уније бележи се у домену моћи (Графикон 2) при чему је најнижи јаз присутан у Шведској (83,4 поена), а највећи у Мађарској (20,6 поена). У оквиру поддомена политичке моћи, који укључује министарске позиције, чланове парламента и регионалне скупштине, највећу вредност индекса има Шведска чак 95,10 поена, док најнижу вредност има Мађарска и то само 15 поена. Република Србија са 55,50 поена се налази изнад просека ЕУ-28, који износи 55 поена. Поддомен економска моћ који укључује јаз у управљању економским ресурсима преко руководећих позиција (обухвата показатеље учешћа жена у управним или надзорним одборима највећих компанија на берзи и учешћа у извршном одбору Народне банке), највећу вредност индекса бележи у Француској (82,9 поена), а најнижу у Чешкој (13,6 поена).



Графикон 2. Индекс родне равноправности у поддоменима моћи у земљама Европске уније (2017. године) и Републици Србији (2016. године) (Извор: Ауторка према подацима Индекса родне равноправности у Европској унији из 2019. године и Индекса родне равноправности Републике Србије из 2018. године)

Република Србија са 44,8 поена се још једном нашла изнад просека ЕУ-28 који износи 43,3 поена. Поддомен друштвена моћ, којим се мери удео жена и мушкараца међу одборима организација за финансирање истраживања, удео у одборима јавних радиодифузних предузећа и удео међу члановима највишег тела за одлучивање националних спортских олимпијских организација бележи највишу вредност индекса родне равноправности поново у Шведској (87,9 поена) а најнижу у Пољској (17 поена) посла које следи Србија са само 20,8 поена. Ово је уједно и најнижа вредност индекса родне равноправности измереног међу свим поддоменима у Републици Србији.

Домен здравља у просеку бележи највише вредности индекса међу земљама Европске Уније. Тако поддомен здравствени статус, који укључује индикаторе субјективне процене здравља, очекивано трајање живота на рођењу и број година, за које се очекује да ће проживети у здрављу, бележи најмањи родни јаз на Исланду (97,1 поен), а највећи у Летонији (79 поена). Република Србија са 88 поена се налази на 22 месту од укупно 29 земаља (ЕУ-28 и Република Србија). Поддомен понашање који обухвата индикаторе, који мере распрострањеност образаца понашања, који су ризични за здравље, попут пушења и конзумирања алкохола, као и распрострањеност здравих образаца понашања попут конзумирање воћа и поврћа и бављење физичким активностима, бележи највишу вредност индекса у Шведској (89,3 поена), а најнижу вредност индекса у Румунији 42,5 поена. Република Србија са 72,3 поена се налази на 20 месту од укупно 29 земаља. Највише вредности индекса родне равноправности у свим земљама остварен је у оквиру поддомена приступа здравственој заштити, при чему се распон креће од 99,9 поена у Шведској до 92,9 поена у Летонији. Република Србија са 93,3 поена заузима претпоследње место, што указује да удео жена и мушкараца, који су пријавили да су могли да обаве преглед, добију дијагностику или терапију, када им је било потребно није на завидном нивоу уколико поредимо друге државе.

4. Анализа положаја жена на тржишту рада

Жене су и даље недовољно заступљене на тржишту рада. Док запосленост мушкараца износи 79%, запосленост жена је 67%, што представља јаз у запослености полова од 12%. Чак и ако више жена учествује на тржишту рада, терет приватних обавеза и брига о члановима домаћинства, те неплаћени рад и даље почива на њиховим леђима. Такође, иако више жена, него мушкараца дипломира на универзитетима у Европи, многе жене се не осећају слободно у избору занимања или немају исте могућности за посао, као мушкарци. То је често последица њихових одговорности, као родитеља или старатеља чланова породице. Из истог разлога, жене чешће од мушкараца раде са скраћеним радним временом (Европска комисија, 2020).

4.1. Положаја жена на тржишту рада кроз историју

Традиционално патријархално друштво, као примарни образац, по коме се свет развијао у прошлости, резервисало је место женама у домаћинству, у коме је требало да обављају мноштво кућних послова, у које спада и неговање деце. Излазак из таквог оквира није био прихватљив, тако да је, осим у појединачним случајевима, радна активност жена ван домаћинства била маргинализована. Овоме су додатно допринела и различита религијска и верска учења, која или ограничавају или у потпуности забрањују женама да узму активно учешће на тржишту рада, а од којих су нека важећа и данас. Тек еманципацијом жена и развојем покрета за људска права, односно права жена, отпочела је фаза убрзаног раста њихове партиципације на тржишту рада, и последично, долазило је до све веће запослености (Алексић и Вуксановић, 2017).

Прве индустријске радионице, осниване у другој половини XIX века, као и развој трговине, утицале су и на промене положаја жена на тржишту рада. Мада врло споро, жене почињу да се запошљавају изван куће и у занимања, која до тада нису обављале. Међутим, и даље је, осим у пољопривреди, највише жена у занатској производњи. Али, јавиле су се и жене, које самостално обављају поједина занимања или раде као помоћнице у занатским радњама. Жене су, ипак најбројније у занимањима, која представљају оне послове, које оне и иначе обављају у домаћинству, као што су надничарке, слушкиње, праље, куварице и дојиље и за које није потребна никаква квалификација. Мање је жена у занимањима за која се тражи одређена квалификација,

као што су кројачице, плетиле и ткаље (Божиновић, 1996). Различите и подељене родне улоге жена и мушкараца у породици, које су према патријархалним моделима породичних односа биле утемељене на уверењима у својственим разликама између жена и мушкараца и на инфериорности жена према мушкарцима, омогућиле су олакшавање експлоатације женскога рада и ван куће (Hossfeld, 2009). Црвена нит патријархализма се протезала хиљадама година и подређеност жене је дубоко усађена у индивидуално психолошке, социјално-психолошке и културне матрице, у породичне односе, у укупну кодификованост приватне и јавне сфере, као и у теоријско, научно, филозофско стваралаштво (Вујадиновић, 2017).

Жене Србије на друштвену позорницу изашле су у другој половини 19. века, окупљајући се око удружења, која су се бавила хуманитарним и социјалним питањима. На иницијативу сликарке Надежде Петровић, 1903. године основано је „Коло српских сестара“, а затим и друштво „Српска мајка“. Друштвено ангажоване жене су припадале вишим грађанским круговима. Биле су ћерке или супруге угледних политичара, лекара, адвоката, инжењера... Самим тим, утицај ових организација био је ограничен, јер оне нису биле у стању да окупе већи број жена из различитих друштвених слојева (Пантелић, 2011). Ауторка даље наводи да су у Краљевини Југославији жене почеле у већем броју да излазе на јавну сцену првенствено, кроз систем образовања, а и због чињенице да је све већи број жена почео да се запошљава, баш у том периоду. Оне су, међутим остале скоро потпуно невидљиве у политичкој сфери пошто су и поред покушаја да освоје основно политичко право – право гласа, ти њихови покушаји остали су безуспешни, а често су били маргинализовани и критиковани у јавности.

О положају жена у Краљевини Југославији говори и чињеница да су учитељице могле бити само девојке или оне жене, које су удате за учитеље. Оне, које су пре доношења тог закона имале мужеве другог занимања, могле су и даље остати у служби. Али, ако би из било којег разлога престале да буду учитељице, нису могле поново бити примљене у ту службу. Овим законом уведени „целибат“ за учитељице и касније је, све до 1941. године, био стална претња женама, које су изабрале учитељски позив. А по закону, већ у старту су имале за 15-20% плату нижу од учитеља. Слична ситуација је била и са девојкама, које су завршиле филозофски факултет, у земљи и иностранству. Оне су, наравно са нижом платом, на основу Закона о устројству гимназија, постављане обичним решењем министра, у звање „класне учитељице“ или „учитељице језика“, иако су завршиле факултет, као и њихове колеге, који су постављани за супленте, а по положеном професорском испиту за професоре (Колаковић, 1978). Све до 1945. године

учешће женске популације, која је чинила више од половине укупног становништва Краљевине Југославије, у политичком, привредном и културном животу било је симболично.

Захваљујући све већој мотивацији за стицањем образовања и професија, жене су изашле из куће и ушле на тржиште рада у великом броју, које је доживело више аспеката трансформација, а које су на различите начине условиле и родне односе у друштву (Walby, 2005). Плаћени рад и образовање жена виђени су као најважнији фактори еманципације жена. Промењени облици тржишта рада условили су и промењене структуре породица тако да је значај модела некада традиционалне породице, доминантног мушкарца хранитеља и жене неговатељице, који је био водећи све до средине 20. века, увелико ослабио и у Европи и у САД-у (Kamenov & Galić, 2011).

Развој науке и технологије додатно је допринео већој личној и професионалној афирмацији жена и повећању њихове економске самосталности уз помоћ коришћења више или мање доступних средстава контроле трудноће, која су им омогућила различите варијанте избора између „нужности” рађања и професионалне афирмације (Inglehart, Norris и Ronald, 2003). Промене, до којих је дошло у САД-у јесу и улазак великог броја удатих жена, које имају децу, на тржиште рада, као и пораст броја високообразованих жена (Jacobs, Shipp и Brown, 1989; Shank, 1988, Spence и Hahn, 1997). Временом жене постају кључна радна снага, без које модерно тржиште рада, више не може успешно функционисати (Castells, 2002).

На нашим просторима период од 1950. до 1970. године је период економског просперитета и раста животног стандарда, а од шездесетих и отварања граница и укупне либерализације друштва, са константним растом броја жена, које су се укључивале на тржиште рада. Грађанима је држава гарантовала право на рад, а пуна запосленост била је социјалистичка реалност.

Неколико десетина година масовнијег женског уласка на тржиште рада показало је, међутим и неке негативне тенденције управо за саме жене, које су утицале на слабију пропусност жена у родно сегрегираним категоријама послова, а показала се и прилична ригидност у погледу могућности приступа и промоције жена на вишим позицијама у структурама моћи тржишних организација, уз традиционални родни раскорак у платама (Shelton, 2006). Такође и у социјализму је постојао дубоки јаз између декларативне једнакости и стварног положаја жене, док су подела послова у кући и избор занимања почивали на стереотипним основама и традиционалној подели рада. Двоструко оптерећење жена опредељивало их је ка слабије плаћеним пословима, службеничким

занимањима, запошљавању у образовању, здравству, текстилној индустрији и другим пословима, који нису били престижни у смислу зарада, друштвене моћи и угледа. Жене су се опредељивале ка услужним делатностима, занимањима са нижим аспирацијама, раду који захтева стрпљење и мануелну координацију, пословима без водећих позиција, док су престижна занимања и послови, који подразумевају путовања и дужу одвојеност од куће била углавном намењена мушкарцима (Колин и Чичкарић, 2010б).

Иако су социјалистичка друштва, а конкретно и југослаvensко, покренула еманципацију жена, а пре свега масовно образовање и запошљавање, приметна је сегрегација индустрије према полу. Индустрије, које су биле технолошки напредније, као и гране привреде, у којима запослени остварују највише зараде, биле су углавном „мушке” индустрије (електроенергетске, металска, индустрија нафте...), док су с друге стране индустрије са заосталим технологијама и ниским зарадама, углавном биле за „женск”у радну снагу (текстилна, кожарска, прехранбена) (Милић, 2008). О промени родних односа у савременом друштву, те о хоризонталној сегрегацији у запошљавању жена и мушкараца говоре и Каменов и Галић (2011), те истичу и постојање вертикалне сегрегације рада са друге стране, тј. запошљавање жена у оним типовима послова, који имају мало друштвене моћи и шанси напредовања, док мушкарци заузимају утицајније положаје. У исто време се жене у организацијама, у којима доминирају мушкарци, још увек суочавају са „стакленим плафоном” – неформалним и често невидљивим препрекама ка напредовању.

Од почетка 1990-их година модел запошљавања жена у западним друштвима се мења, па за та друштва све више постаје карактеристичан образац сталног запослења и непрекинуте каријере, како за мушкарце, тако и за жене, нарочито оне с вишим нивоом образовања (Giddens, 2007). Међутим, брза трансформација западних друштава у протеклих двадесетак година, довела је до промена у структури запослености, а пре свега до промена у типу запошљавања и доминантном моделу индустријског предузећа. Успон индивидуализма и наглашена жеља за личном аутономијом, јачање права појединаца да живе по властитом избору и задовољавају потребе на особен начин, изазивају и дубоке промене у свету рада и социјалне сигурности. Индивидуализам је последње две деценије показао отпор униформним организационим структурама и променио затечене обрасце запошљавања и типичну организациону структуру предузећа (Колин и Чичкарић, 2010а).

Положај жена на тржишту рада представља један од значајних показатеља, у којој мери је остварена равноправност жена и мушкараца у друштву, а уједно је и од

крузијалног значаја за сагледавање укупног социоекономског положаја жена у једној земљи (Бабовић, 2007). Према Закону о равноправности полова (Закон о равноправности полова, Службени гласник Републике Србије, број 104/2009) послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом, којим се уређује рад. Према истом Закону запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом, којим се уређује рад.

Данас су жене равноправне приликом ступања на рад, приликом остварења социјалне сигурности, у зарадама, у стицању образовања, у могућностима за одабир занимања и напредовања у каријери. Међутим, практична реализација прокламованих родних права показује да је укупан социјални статус жене и даље неповољнији од положаја мушкарца.

4.2. Основи индикатори тржишта рада према полу

Према, већ поменутој, Националној стратегији за родну равноправност жене су најбројнија рањива група на тржишту рада Републике Србије. Иако чине половину становништва радног узраста, оне су мањина међу учесницима на тржишту рада и још изразитија мањина међу запосленима. Исто тако, извештај Европске комисије (European Commission, 2019) истиче да су жене и даље недовољно заступљене на тржишту рада (67% запослених жена, према 79% запослених мушкараца), те да је рад најбољи начин за економско оснаживање жена, због чега је неопходно повећати учешћа жена на тржишту рада. Родне неједнакости на тржишту рада огледају се, пре свега у нижој стопи запослености жена, али и у мањој активности жена и њиховом ређем изласку на тржиште рада, слабијим шансама за запослење и већим шансама да остану незапослене, као и ређе заступљеном предузетништву и samozапослености жена. Неактивност жена на тржишту рада даље утиче на повећање удела њиховог неплаћеног рада у домаћинству, а дискриминаторни однос запослених жена огледа се у поступању послодавца према младим женама, које планирају породицу, постојању платног јаза између мушкараца и жена, као и ранијег одласка жена у пензију (Пантовић и сар., 2017). Недавна истраживања указују да се повећањем родне равноправности може утицати на смањење разлике стопе незапослености (Апелић, 2020).

4.2.1. Стопа активности, запослености, незапослености и неактивности становништва према полу

Приликом сагледавања структуре тржишта рада, фокус се усмерава на особе у радном добу, које се деле на запослене, незапослене и на оне ван контингента радне снаге. Промене структуре радне снаге настају, како због демографских промена, тако и због промена обучености кроз процес образовања и рада (Шуковић, 2009). Поред нивоа бруто друштвеног производа, питање запослености је најпоузданији индикатор ефикасности привреде једне земље.

Постојање методолошких тешкоћа у дефинисању појма запослености (на домаћем, али и међународном нивоу) доводе до конфузије у одређивању стопа незапослености. Тако, у нашој земљи постоје два различита извора података: Анкета о радној снази Републичког завода за статистику и подаци Националне службе за запошљавање, између којих се јавља значајна разлика у подацима. Међутим, како је у фокусу овог поглавља сагледавање међусобног односа полова на тржишту рада, искључиво ћемо се бавити упоредном анализом тих података, те податке Републичкој завода за статистику узимамо као релевантне.

Табела 3. Стопа активности, запослености, незапослености и неактивности становништва радног узраста од 15 до 64 година, према полу за период 2010-2019. године (у %)

Година	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
Укупно										
Стопа активности	59,0	59,4	60,1	61,6	61,8	63,6	65,6	66,7	67,8	68,1
Стопа запослености	47,2	45,4	45,3	47,5	49,6	52,0	55,2	57,3	58,8	60,7
Стопа незапослености	20,0	23,6	24,6	23,0	19,7	18,2	15,9	14,1	13,3	10,9
Стопа неактивности	41,0	40,6	39,9	38,4	38,2	36,4	34,4	33,3	32,2	31,9
Мушкарци										
Стопа активности	67,3	68,1	68,8	70,1	69,9	71,3	73,1	73,8	75,1	74,9
Стопа запослености	54,5	52,4	52,4	54,9	56,5	58,7	61,9	63,9	65,6	67,1
Стопа незапослености	19,2	23,1	23,9	21,7	19,2	17,7	15,3	13,5	12,5	10,4
Стопа неактивности	32,7	31,9	31,2	29,9	30,1	28,7	26,9	26,2	24,9	25,1
Жене										
Стопа активности	50,8	50,7	51,2	53,2	53,8	55,5	58,1	59,6	60,6	61,3
Стопа запослености	40,1	38,3	38,1	40,1	42,8	44,7	48,4	50,8	52,0	54,3
Стопа незапослености	21,0	24,3	25,6	24,6	20,4	19,5	16,7	14,8	14,2	11,5
Стопа неактивности	49,2	49,3	48,8	46,8	46,2	44,5	41,9	40,4	39,4	38,7

Извор: Ауторка на основу Анкета о радној снази 2010-2019. године

У Табели 3 приказане су стопе, односно проценат активног, запосленог, незапосленог и неактивног становништва, у укупном становништву радног узраста од 15 до 64 година, у периоду од 2010. до 2019. године. На основу података уочава се да је стопа индикатора активности и запослености нижа код жена, него код мушкараца, односно да је стопа незапослености и неактивности виша код жена, него код мушкараца, током читавог десетогодишњег периода. Повећање процента активног мушког становништва у 2011. години, у односу на 2010. годину, пратило је смањење стопе активног женског становништва. Док је стопа активности код мушкараца порасла за 1,19%, код жена је смањење износило 0,20%. У истој години стопа запослености код мушкараца била је нижа за 3,85%, а код жена за 4,49%. У 2012. години долази до повећања стопе активности и запослености и код мушкараца и код жена, али са тенденцијом бржег раста код мушкараца. Међутим, од 2013. године удео активних и запослених жена почиње брже да расте, него удео активних и запослених мушкараца и такав је тренд остао до краја посматраног периода. Пропорционално томе, тренд опадања стопе незапослености и неактивности бржи је код мушкараца, него код жена.

Уколико се упореди стопа запослености у земљама Европске Уније и Републике Србије (Табела 4) за 2018. Годину, уочава се изузетно ниска стопа запослености у Републици Србији (58,8%), у односу на европски просек, који износи 68,8% (ЕУ-28). Међутим, унутар тог просека забележене су и велике разлике међу земљама. Тако је Шведска, држава чланица Европске уније, забележила највећу стопу запослености (77,4%), а Грчка најнижу стопу запослености од 54,9%.

Табела 4. Стопа запослености према полу у земљама Европске уније у 2018. години становништва узраста од 15 до 64 година

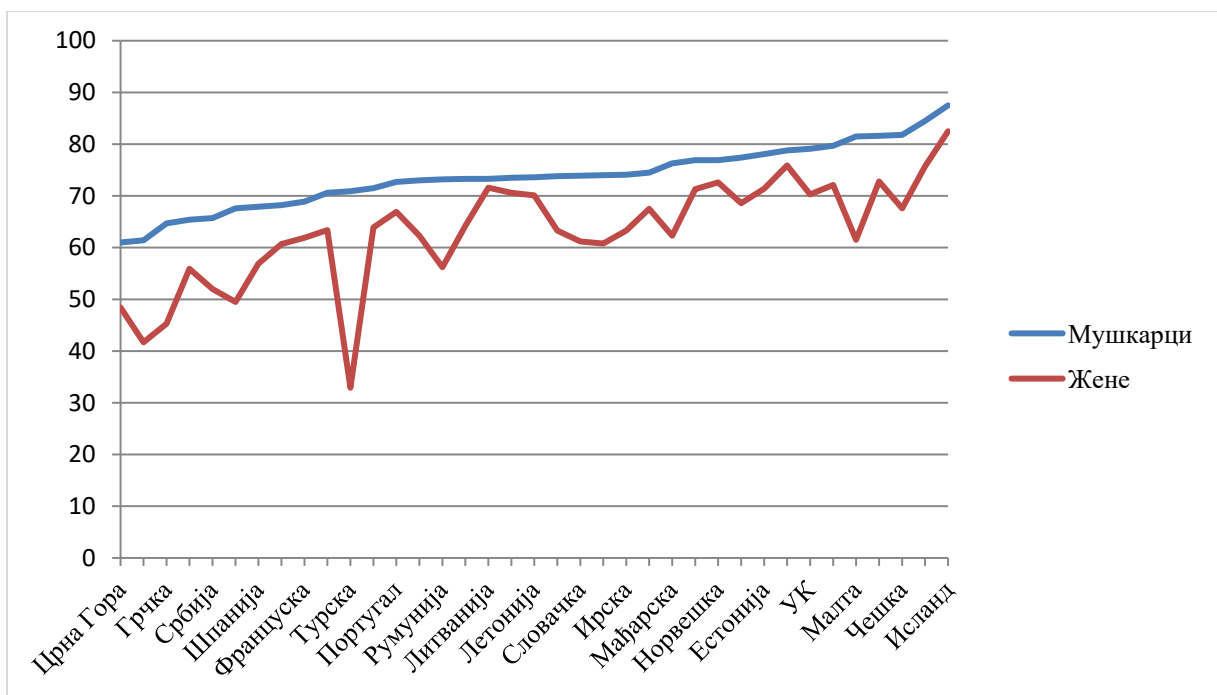
Земље	Укупно	Мушкарци	Жене
Европска Унија - 27 земаља (од 2020)	67,7	73,0	62,3
Европска Унија - 28 земаља (2013-2020)	68,6	73,8	63,3
Белгија	64,5	68,2	60,7
Бугарска	67,7	71,5	63,9
Чешка	74,8	81,8	67,6
Данска	74,1	76,9	71,3
Немачка	75,9	79,7	72,1
Естонија	74,8	78,1	71,4
Ирска	68,6	74,1	63,3
Грчка	54,9	64,7	45,3
Шпанија	62,4	67,9	56,9
Француска	65,3	68,9	61,9
Хрватска	60,6	65,4	55,9
Италија	58,5	67,6	49,5
Кипар	68,6	73,3	64,2
Летонија	71,8	73,6	70,1
Литванија	72,4	73,3	71,6
Луксембург	67,1	70,6	63,4
Мађарска	69,2	76,3	62,3
Малта	71,9	81,5	61,5
Холандија	77,2	81,6	72,8
Аустрија	73,0	77,4	68,6
Пољска	67,4	74,0	60,8
Португал	69,7	72,7	66,9
Румунија	64,8	73,2	56,2
Словенија	71,1	74,5	67,5
Словачка	67,6	73,9	61,2
Финска	72,1	73,5	70,6
Шведска	77,4	78,8	75,9
Уједињено Краљевство	74,7	79,1	70,3
Исланд	85,1	87,5	82,5
Норвешка	74,8	76,9	72,6
Швајцарска	80,1	84,5	75,7
Црна Гора	54,7	61,0	48,4
Северна Македонија	51,7	61,4	41,7
Србија	58,8	65,7	52,0
Турска	52,0	70,9	32,9

Извор: Eurostat, 2018.

Највише и најниже стопе запослености забележене су у земљама ван Европске уније и то највише на Исланду (85,1%) и Швајцарској (80,1%), а најниже у Северној Македонији (51,7%) и Турској (52%). Најнижа стопа запосленог мушког становништва забележена је у Црној Гори (61,0%), а највиша у Републици Чешкој (81,8%), у оквиру земаља Европске уније, односно на Исланду (87,5%) уколико посматрамо и земље ван Европске уније. Најмањи број запослених жена налази се у Турској (32,9%), а највећи на

Исланду (82,5%), односно најмањи број запослених жена је у Грчкој (45,3%), а највећи у Шведској (75,9%), уколико посматрамо земље у оквиру Европске уније.

Нижа стопа запослености код жена, него код мушкараца карактеристична је за све земље у Европи. На Графикону 3, у коме је приказан однос запослених према полу, уочава се да је највећи јаз између запослених мушкараца и жена присутан у Турској, у којој наспрам 70,9% мушкараца запослено само 32,9% процената жена. Уколико посматрамо земље Европске Уније, тај јаз је највећи на Малти, затим Грчкој, Италији и Румунији. Родни јаз у стопи запослености најнижи је у Литванији, затим Шведској, Финској и Летонији.



Графикон 3. Стопа запослености према полу у земљама Европске уније, земљама кандидатима за чланство и осталим земљама европског простора за 2018. годину (Извор: Ауторка према подацима из Еуростат-а за 2018. годину)

Табела 5. Становништво према старости, полу и активност у 2019. години у хиљадама

	Укупно	Активно	Запослено	Незапослено	Неактивно
			Укупно		
Укупно	5924,0	3236,9	2901,0	335,9	2687,0
15–19	336,3	31,8	18,6	13,2	304,5
20–24	379,7	180,3	135,2	45,1	199,4
25–29	414,7	319,3	263,4	55,9	95,4
30–34	469,2	400,0	355,4	44,5	69,3
35–39	487,8	423,4	376,0	47,5	64,3
40–44	498,5	433,9	395,0	38,9	64,6
45–49	465,7	391,5	363,3	28,1	74,2
50–54	452,7	351,7	325,2	26,5	101,0
55–59	469,4	317,2	293,3	23,9	152,2
60–64	530,1	219,0	207,9	11,1	311,0
65–69	527,4	95,0	93,9	1,0	432,4
70–74	311,9	37,9	37,7	/	274,0
75+	580,6	35,9	35,9	-	544,7
			Мушкарци		
Укупно	2858,0	1792,8	1616,6	176,2	1065,2
15–19	172,9	21,8	13,3	8,5	151,1
20–24	195,8	111,6	85,3	26,3	84,2
25–29	212,2	177,6	147,8	29,8	34,6
30–34	239,3	218,7	196,4	22,3	20,6
35–39	248,1	228,6	206,9	21,7	19,6
40–44	251,8	228,8	208,6	20,2	22,9
45–49	232,1	204,4	191,7	12,8	27,7
50–54	221,6	185,3	171,3	14,0	36,3
55–59	225,6	174,0	161,4	12,6	51,6
60–64	250,4	135,1	127,8	7,3	115,3
65–69	241,5	60,6	59,9	/	180,9
70–74	136,5	23,0	22,9	/	113,5
75+	230,2	23,2	23,2	-	206,9
			Жене		
Укупно	3065,9	1444,1	1284,4	159,7	1621,8
15–19	163,4	10,0	5,2	4,7	153,4
20–24	183,9	68,7	49,9	18,8	115,2
25–29	202,5	141,8	115,7	26,1	60,8
30–34	229,9	181,3	159,0	22,3	48,6
35–39	239,6	194,9	169,1	25,8	44,7
40–44	246,8	205,1	186,4	18,7	41,6
45–49	233,5	187,0	171,7	15,4	46,5
50–54	231,2	166,4	153,9	12,5	64,7
55–59	243,8	143,1	131,9	11,2	100,7
60–64	279,6	83,9	80,1	3,8	195,7
65–69	285,9	34,4	34,0	/	251,5
70–74	175,4	14,8	14,8	-	160,5
75+	350,4	12,6	12,6	-	337,8

Извор: Анкета о радној снази 2019. годину.

Подаци из Табеле 5. даље показују да се навећи број активног и запосленог мушког и женског становништва у 2019. години налазио у животној доби између 40-44 године. Број запослених мушкараца је у свим животним добима већи од броја запослених жена у истим животним добима.

Подаци показују да се мушкарци раније од жена укључују на тржиште рада, али у периоду од 30. до 60. године живота удео запослених жена је већи од удела запослених мушкараца. Тај однос се мења након шездесете године живота, па је удео запослених мушкараца већи од удела запослених жена. Највећи број незапосленог становништва оба пола налази се у старосној доби од 25 до 29 година.

4.2.2. Однос броја запослених према нивоу образовања и полу

Уколико посматрамо ниво образовања, које значајно утиче на положај појединаца на тржишту рада, може се оценити да су у степену образовања жене постигле више од мушкараца, нарочито када је реч о вишем и високом образовању. Међутим, то не значи да је приступ запошљавању женама олакшан. Процент запослених жена (44,27%) је мањи од процента запослених мушкараца (55,73%) у укупном броју запослених, и поред тога што жене чине већинско становништво у Републици Србији (48,69% жена, наспрам 51,31% мушкараца).

У Табели 6. приказан је број запосленог становништва преко 15 година старости у Републици Србији у 2019. години, према нивоу образовања и полу. Највећи број запослених мушкараца и жена има средње образовање, затим следе запослени са високим образовањем, нижим образовањем, запослени без завршене школе. У категорији запослених са високим образовањем приметно је веће учешће жена и то 32,65%, наспрам 21,36% запослених мушкараца. Према попису становништва из 2011. године (Статистички годишњак Републике Србије, 2019) број мушкараца и жена са завршеним високим образовањем је приближно исти и то 10,76%, наспрам 10,39% у корист жена. Са друге стране, процентуално веће учешће запослених мушкараца са завршеном средњом школом је делимично и последица односа укупног броја мушкараца (54,29%), у односу на број жена (43,96%), који заврше средње образовање.

Табела 6. Запослени према нивоу образовања и полу у 2019. години (у хиљ. и %)

Ниво образовања	Број запослених	Проценти (%)
Укупно	2901,0	100,00
Без школе	5,5	0,19
Ниже	481,8	16,61
Средње	1649,1	56,85
Високо	764,7	26,36
Мушкарци	1616,6	100,00
Без школе	2,3	0,30
Ниже	266,1	16,46
Средње	1002,8	62,03
Високо	345,3	21,36
Жене	1284,4	100,00
Без школе	3,1	0,24
Ниже	215,7	16,79
Средње	646,2	50,31
Високо	419,4	32,65

Извор: Ауторка према подацима из Анкете о радној снази 2018. године.

Запосленост код оба пола повећава се са нивоом образовања. Процент запослених без школе је незнатан, што је последица развоја друштва и привреде, у којој се за обављање послова захтева све већи ниво квалификација. Жене, које имају високо образовање у већем проценту су запослене него мушкарци са истим нивоом образовања.

4.2.3. Однос броја запослених према сектору делатности и полу

Према подацима приказаним у Табели 7 највећи проценат запосленог становништва ради у услужним делатностима (63,3%), затим следи индустрија (29,07)%, грађевинарство (4,77%) и пољопривреда (2,87%). Овај поредак важи за оба пола, с тим што је за чак 21,13% веће процентуално учешће жена запослених у услужним делатностима, у односу на мушкарце, док у индустрији, грађевинарству и пољопривреди процентуално има више запослених мушкараца.

Табела 7. Запослени према сектору делатности и полу у 2019. години у хиљадама

Сектор делатности	Број запослених		Број мушкараца		Број жена	
	Број	(%)	Број	(%)	Број	(%)
Укупно	2097,7	100	1114,8	100	982,9	100
Пољопривреда	60,2	2,87	45,1	4,05	15,1	1,54
Индустрија	609,7	29,07	387,3	34,74	222,4	22,63
Грађевинарство	100	4,77	90,6	8,13	9,3	0,95
Услуге	1327,8	63,30	591,8	53,09	736,1	74,89

Извор: Ауторка према подацима из Анкете о радној снази, 2019.

*подаци о запосленима према сектору делатности обухватају сво становништво старије од 15 година.

Табела 8 детаљније приказује однос запослених мушкараца и жена, према секторима делатности. Највећу разлику у броју запослених према полу, а у корист мушкараца налазимо у сектору грађевинарства (92,45% мушкараца наспрам 7,55% жена); затим следе рударство (87,06% мушкараца, наспрам 12,94% жена); саобраћај и складиштење (79,68% мушкараца, наспрам 20,32% жена); снабдевање електричном енергијом, гасом и паром (77,02% мушкараца, наспрам 22,72% жена); снабдевање водом и управљање отпадним водама и тако даље.

Табела 8. Запослени према сектору делатности и полу у 2019. години у хиљадама

Сектор делатности	Укупно	Мушкарци	Жене
Укупно	2901,0	1616,6	1284,4
Пољопривреда, шумарство и рибарство	452,7	282,3	170,4
Рударство	30,9	26,9	4,0
Прерађивачка индустрија	542,0	332,1	209,9
Снабдевање електричном енергијом, гасом и паром	38,3	29,5	8,7
Снабдевање водом и управљање отпадним водама	45,8	35,3	10,5
Грађевинарство	139,0	128,5	10,5
Трговина на велико и мало и поправка моторних возила	386,0	172,8	213,2
Саобраћај и складиштење	157,0	125,1	31,9
Услуге смештаја и исхране	105,2	53,2	52,0
Информисање и комуникације	78,4	48,2	30,2
Финансијске делатности и делатност осигурања	46,7	16,6	30,1
Пословање некретнинама	4,9	2,7	2,2
Стручне, научне, иновационе и техничке делатности	95,3	47,5	47,8
Административне и помоћне услужне делатности	53,1	30,5	23,0
Државна управа и обавезно социјално осигурање	152,4	84,5	67,8
Образовање	183,2	48,0	135,2
Здравствена и социјална заштита	158,8	37,6	121,1
Уметност; забава и рекреација	47,7	29,1	18,5
Остале услужне делатности	50,7	23,9	26,8
Делатност домаћинства као послодавца	132,2	62,10	70,1
Делатност екстериторијалних организација и тела	-	-	-

Извор: Ауторка према подацима из Анкете о радној снази, 2019.

Са друге стране, највећа разлика у броју запослених према полу, а у корист жена присутна је у сектору здравствене и социјалне заштите (76,26% жена, наспрам 23,68% мушкараца); образовању (73,8% жена, наспрам 26,20% мушкараца) и финансијској делатности и делатности осигурања (64,45% жена, наспрам 35,55% мушкараца). Најприближнији однос запослених присутан је у сектору смештаја и исхране, где разлика између полова износи 1,14%, у корист мушкараца и у стручним, научним, иновационим и техничким делатностима, где је та разлика свега 0,31% у корист жена.

Из приложених података се јасно уочава да је подела послова, а тиме и делатности на „мушке” и „женске” и даље присутна, с тим да је тај јаз далеко већи у делатностима, које се сматрају типично „мушким”.

4.2.4. Однос броја запослених према занимању и полу

У укупном броју запослених највећи проценат је оних који се баве пољоприведом, шумарством, рибарством или сродним занимањима (17,20%), затим следе услужна и трговачка занимања (14,93%), те стручњаци и уметници (13,78%), док се најмањи проценат становника бави војним занимањима (0,54%). Међутим, избор занимања разликује се у односу на пол. Тако се највећи број мушкараца бави пољоприведом, шумарством, рибарством или сродним занимањима, затим занатским и сродним занимањима, те раде као руковоаци машина и постројења, монтери и возачи. Са друге стране, удео запослених жена је највећи у услужним и трговачким занимањима, затим следе стручна и уметничка занимања и на трећем месту пољопривреда, шумарство, рибарство и сродна занимања (Табела 9).

Табела 9. Запослени радници према занимању и полу у 2019. години у хиљадама и процентима

	Укупно	%	Мушкарци	%	Жене	%
Укупно	2901,0	100,00	1616,6	100,00	1284,4	100,00
Руководиоци (директори), функционери и законодавци	83,8	2,89	56,4	3,49	27,4	2,13
Стручњаци и уметници	399,8	13,78	165,8	10,26	234,0	18,22
Инжењери, стручни сарадници и техничари	328,4	11,32	155,8	9,64	172,6	13,44
Административни службеници	230,7	7,95	92,8	5,74	137,9	10,74
Услужна и трговачка занимања	433,1	14,93	186,2	11,52	246,9	19,22
Пољопривредници, шумари, рибари и сродни	499,1	17,20	289,2	17,89	209,9	16,34
Занатлије и сродни	337,4	11,63	279,8	17,31	57,6	4,48
Руковоаци машинама и постројењима, монтери и возачи	309,9	10,68	243,2	15,04	66,7	5,19
Једноставна занимања	263,0	9,07	132,4	8,19	130,3	10,14
Војна занимања	15,8	0,54	15,1	0,93	/	/

Извор: Ауторка према подацима из Анкете о радној снази, 2019.

*подаци о запосленима према занимању обухватају сво становништво старије од 15 година

У односу на мушкарце, приметан је већи удео жена међу инжењерима, стручним сарадницима и техничарима, као и међу административним службеницима, док је више мушкараца у војним занимањима и међу руководиоцима (директорима), функционерима и законодавцима. Највећи родни јаз у занимањима јавља се међу занатлијама и сродним

занимањима, при чему мушкарци учествују са 17,31% у укупном уделу запослених мушкараца. Исти удео код жена износи само са 4,48%.

4.2.5. Однос броја запослених према врсти радног односа и полу

Када посматрамо однос броја запослених према врсти радног односа (Табела 10) уочава се да је највећи број запослених на неодређено време и то код оба пола. Подаци показују да је нешто већи удео жена (78,09%), које раде по уговору на неодређено време, него што је то случај код мушкараца (76,48%), те да је већи проценат запослених мушкараца у односу на проценат запослених жена, који ради на одређено време, сезонски или повремено.

Табела 10. Запослени узраста 15 и више година према врсти рада и полу у 2019. години (у хиљ. и %)

Врста радног односа	Број запослених	(%)	Мушкарци	(%)	Жене	(%)
Укупно	2097,7	100,00	1114,8	100,00	982,9	100,00
На неодређено	1620,1	77,23	852,6	76,48	767,5	78,09
На одређено	408,8	19,49	214,6	25,17	194,1	25,29
Сезонски	32,2	1,54	22,4	2,63	9,8	1,28
Повремено	36,7	1,75	25,2	2,96	11,5	1,50

Извор: Ауторка према подацима из Анкете о радној снази, 2019.

4.2.6. Однос броја запослених према облику својине организације, типу радног времена и полу

Највећи број становништва оба пола запослен је у организацијама државне својине, затим приватне регистроване својине, приватне нерегистроване својине и осталим организацијама. Удео запослених мушкараца је већи у приватној регистрованој, приватној нерегистрованој и осталим облицима својине. Од укупног броја запослених, који су приказани у Табели 11, удео запослених жена у организацијама државне својине износи 29,83%, док је удео мушкараца у истим 21,32%. Подаци показују и да жене процентувано чешће раде краће, од пуног радног времена, у свим облицима својине, у односу на мушкарце.

Табела 11. Запослени према својини, радном времену и полу за 2019. годину (у хиљ. и %)

Својина/радно време/пол	Укупна	%	Мушкарци	%	Жене	%
Укупно	2901,00	100,00	1616,60	100,00	1284,40	100,00
Приватна – регистрована	1847,10	63,67	1068,50	66,10	778,60	60,62
Пуно радно време	1692,30	91,62	991,30	92,77	701,00	90,03
Краће од пуног радног времена	154,80	8,38	77,20	7,23	77,70	9,98
Приватна – нерегистрована	286,60	9,88	175,30	10,84	111,30	8,67
Пуно радно време	122,50	42,74	83,40	47,58	39,10	35,13
Краће од пуног радног времена	164,10	57,26	92,00	52,48	72,20	64,87
Државна	727,80	25,09	344,60	21,32	383,20	29,83
Пуно радно време	707,30	97,18	337,70	98,00	369,60	96,45
Краће од пуног радног времена	20,50	2,82	7,00	2,03	13,60	3,55
Остало	39,50	1,36	28,20	1,74	11,30	0,88
Пуно радно време	23,70	60,00	17,70	62,77	6,00	53,10
Краће од пуног радног времена	15,80	40,00	10,50	37,23	5,30	46,90

Извор: Ауторка према подацима из Анкете о радној снази, 2019.

*подаци о запосленима према својини и радним времену обухватају сво становништво старије од 15 година

4.2.7. Однос запослених према броју радних сати и полу

Табела 12 приказује укупан број запослених, према уобичајеним сатима рада и процентуално учешће радних сати у укупном броју запосленог становништва према полу. Највећи проценат запосленог становништва (68,21%) остварује 36-48 радних сати недељно, при чему, код жена тај проценат износи 73,53%, односно 63,97% код мушкараца. Мушкарци процентуално остварују више радних сати, у односу на жене у групи од 49 до 59 сати недељно иу групи преко 60 сати недељно. Може се закључити да запослене жене, ређе него запослени мушкарци, раде дуже од уобичајеног радног времена, које према Закону о раду (Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018) износи 40 радних сати недељно.

Табела 12. Запослени према уобичајеним сатима рада и полу за 2019. годину (у хиљ. и %)

Радни сати	Број запослених	(%)
Укупно	2901	100
1–14 сати	17	0,59
15–35	128,2	4,42
36–48	1978,7	68,21
49–59 сати	109,4	3,76
Више од 60 сати рада	114,8	3,96
Уобичајени сати варирају од седмице до седмице	553	19,06
Мушкарци	1616,6	100
1–14 сати	7,7	0,48
15–35	58,7	3,63
36–48	1034,2	63,97
49–59 сати	73,7	4,56
Више од 60 сати рада	89,5	5,54
Уобичајени сати варирају од седмице до седмице	352,8	21,82
Жене	1284,4	100
1–14 сати	9,3	0,72
15–35	69,5	5,42
36–48	944,4	73,53
49–59 сати	35,6	2,78
Више од 60 сати рада	25,2	1,96
Уобичајени сати варирају од седмице до седмице	200,2	15,59

Извор: Ауторка према подацима Анкета о радној снази 2019. године.

*Према Анкета о радној снази 2019. подаци о запосленима према нивоу образовања обухватају сво становништво старије од 15 година.

4.2.8. Однос запослених према просечној заради и полу

Разлике у зарадама између мушкараца и жена чине један од најчешћих видова испољавања дискриминације на тржишту рада, поред дискриминације при запошљавању и професионалном напредовању. Платни јаз између жена и мушкараца представља процентуално учешће разлике између просечне зараде по часу запослених мушкараца и жена у просечној заради по часу мушкараца.

У Табели 13 приказане су просечне зараде према полу за период 2010-2019. године у Републици Србији. Током читавог десетогодишњег периода просечне зараде жена су ниже од просечних зарада мушкараца. Међутим, уочљиво је и да је раст просечних зарада мушкараца био бржи од раста просечних зарада жена, те у овом случају можемо говорити о двострукој дискриминацији. Док је просечна годишња стопа раста зарада у периоду од 2010. до 2018. године код мушкараца износила 3,18%, иста је код жена износила 2,88%.

Табела 13. Просечне зараде према полу за месец септембар у периоду 2009-2019.

Година	године у хиљадама динара										
	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	
Укупно	52027	57580	60080	63996	65166	63974	67871	70464	66251	53698	
Мушкарци	53792	60148	63157	67860	69624	69725	74447	77466	69120	56516	
Жене	50049	54792	56765	59891	60498	58063	61203	63490	62792	50459	

Извор: Ауторка према подацима Републичког завода за статистику Републике Србије, Саопштење ЗП12 2009-2019. године.

* Од јануара 2018. године промењена је методологија израчунавања зарада. Републички завод за статистику уместо спровођења Месечног истраживања о зарадама (РАД-1) преузима податке из евиденције Пореске управе, који се прикупљају путем електронске Пореске пријаве за порез по одбитку (ППП-ПД).

** Према Саопштењу ЗП12 за 2019. годину подаци су приказани за нето зараде.

Поређење просечних зарада мушкараца и жена према степену стручне спреме показују да жене, у односу на мушкараце, у свим степенима стручне спреме, зарађују мање и то чак 21,42% код запослених са 7. и 8. нивоом образовања, 19,57% мање, када је у питању 3. ниво образовања, преко 18% код 6. и 2. нивоа и тако даље, како је приказано у Табели 14.

Табела 14. Просечне нето зараде према нивоима образовања и полу за месец септембар 2019. године (у хиљадама)

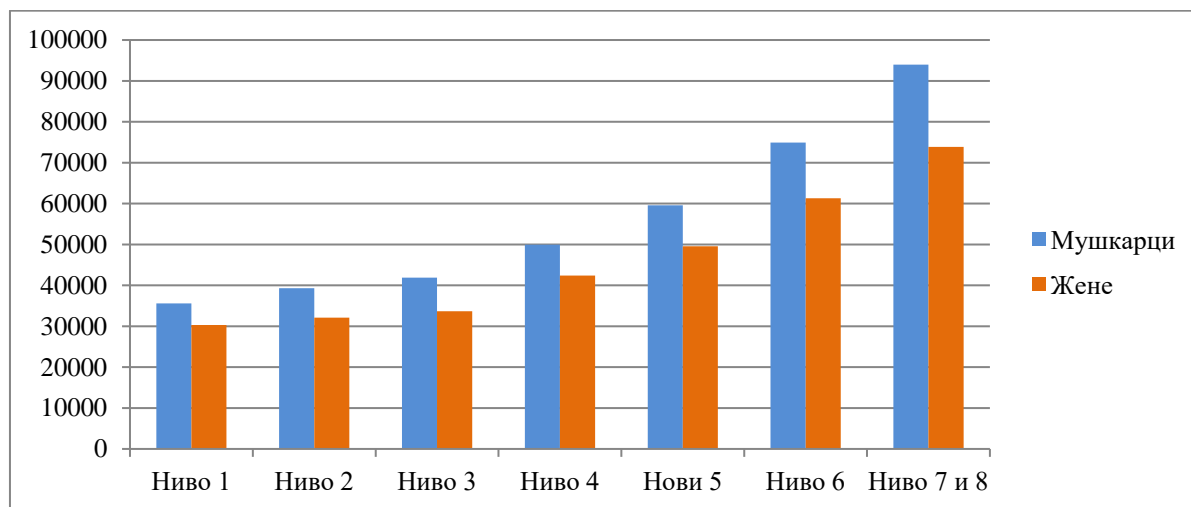
Ниво образовања	Укупно	Мушкарци	Жене	Родни јаз
				у зарадама у (%)
Укупно	53698	56516	50459	-10,72
Ниво 1	32835	35608	30318	-14,86
Ниво 2	36428	39301	32105	-18,31
Ниво 3	39526	41876	33682	-19,57
Ниво 4	46467	49970	42406	-15,14
Ниво 5	57679	59564	49550	-16,81
Ниво 6	67119	74914	61285	-18,19
Ниво 7 и 8	82076	93998	73868	-21,42

Извор: Ауторка према подацима Републичког завода за статистику Републике Србије.

* Ниво 1 – основно образовање; Ниво 2 – стручно оспособљавање или неформално образовање; Ниво 3 – средње стручно образовање од 3 године или неформално образовање; Ниво 4 – средње образовање од 4 године - стручно, уметничко, гимназијско; Ниво 5 – мајсторско или специјалистичко после средњег образовања, 3+2 или 4+1 година. Ниво 6 – подниво 6.1 (ОАС или ОСС, 180 ЕСПБ) + подниво 6.2 (ОАС или ССС, 240 ЕСПБ); Нивои 7 и 8 обухватају: ниво 7, подниво 7.1 (МАС, 300-360 ЕСПБ, МСС, 300 ЕСПБ) + подниво 7.2 (САС, +60 ЕСПБ)+Ниво 8 (ДрС, +180 ЕСПБ).

Однос просечних нето зарада, ради једноставнијег прегледа, приказан је и у Графикону 4. Најмања разлика у зарадама између мушкараца и жена је код најнижег нивоа образовања (ниво 1), док је највећа разлика у зарадама код највишег нивоа (ниво

7 и 8). Закључујемо да пораст нивоа образовања не утиче на смањање разлике у висини плата између мушкараца и жена, него обрнуто. Тако се највећи јаз између зарада мушкараца и жена јавља код нивоа образовања 7 и 8, односно код највишег нивоа образовања.



Графикон 4. Однос просечних нето зарада према степену стручне спреме и полу за месец септембар 2019. године. (Извор: Ауторка према подацима Републичког завода за статистику Републике Србије, 2020.)

Обзиром да се статистички подаци према полу обрађују и објављују сваке четврте године последњи доступни подаци о родној статистици потичу из 2017. године.

Када посматрамо разлике у платама између мушкараца и жена, према секторима делатности (Табела 15), уочава се да у скоро свим секторима жене зарађују мање од мушкараца. Платни јаз је највећи у трговини на велико и мало и преварки моторних возила (26,6%), затим информисању и телекомуникацијама (25,93%), финансијским делатностима и делатностима осигурања (23,22%), прерађивачкој индустрији (22,43%) итд. Најмањи платни јаз присутан је у сектору снабдевања водом и управљање отпадним водама (1,44%), пословању некретнинама (1,82), те у административним и помоћним услужним делатностима (4,44%). Једини сектори делатности, у којима жене зарађују више од мушкараца су грађевинарство и то 3,42% више и остале услужне делатности (7,62%). Сектор услуга смештаја и исхране бележи најмање зараде, међу свим секторима, и то ниже за чак 25,12% код мушкараца и 24,5% код жена, у односу на просечне зараде према полу.

Табела 15. Бруто зараде запослених према секторима делатности и полу за месец септембар 2017. године (у хиљадама)

Сектор делатности	Укупно	Мушкарци	Жене	Родни јаз у зарадама у процентима
Укупно	70464	77466	63490	18,04
Пољопривреда, шумарство и рибарство	59096	60118	56095	6,69
Рударство	104417	105908	96402	8,98
Прерађивачка индустрија	66026	72789	56461	22,43
Снабдевање електричном енергијом, гасом и паром	110141	112498	101855	9,46
Снабдевање водом и управљање отпадним водама	57801	58003	57166	1,44
Грађевинарство	66473	66102	68364	-3,42
Трговина на велико и мало и поправка моторних возила	65373	76854	56411	26,60
Саобраћај и складиштење	67601	68439	65286	4,61
Услуге смештаја и исхране	52184	58004	47935	17,36
Информисање и комуникације	134300	150239	111287	25,93
Финансијске делатности и делатност осигурања	132497	156095	119851	23,22
Пословање некретнинама	83106	83642	82119	1,82
Стручне, научне, иновационе и техничке делатности	105453	110476	98968	10,42
Административне и помоћне услужне делатности	54981	55777	53301	4,44
Државна управа и обавезно социјално осигурање	70551	72866	69010	5,29
Образовање	59566	64457	57397	10,95
Здравствена и социјална заштита	60691	70915	58005	18,20
Уметност; забава и рекреација	54353	57495	51622	10,21
Остале услужне делатности	74249	72016	77506	-7,62

Извор: Ауторка према подацима Републичког завода за статистику Републике Србије за 2018. годину.

* Последњи подаци Републичког завода за статистику за зараде запослених према полу и сектору делатности дати су за 2017. годину.

Да је родни платни јаз најизраженији у секторима, у којима су и највеће зараде, приказује нам Графикон 5. На први поглед би се могло закључити да је највећи платни јаз присутан у доминантно „мушким” пословима, те да жене у тим делатностима заузимају ниже позициониране послове. Међутим, високи платни јаз присутан је и у сектору здравствене и социјалне заштите (18,20%), где је далеко већи број жена и који представља сектор са типично „женским” занимањима.



Графикон 5. Однос зарада запослених према сектору делатности и полу за месец септембар 2017. године (Извор: Аутор према подацима Републичког завода за статистику Републике Србије за 2018. годину.)

Положај жена на тржишту рада у Републици Србији изразито је неповољан. Поред тога што жене имају значајно нижу стопу активности, оне се сусрећу и са јазом у платама. Просечна зарада мушкараца је већа од просечне зараде жена, без обзира на степен стручне спреме, и то у скоро свим секторима делатности. И поред тога што

образовање има пресудну улогу у проходности жена на тржиште рада, исто не обезбеђује и једнаке зараде. Платни јаз између мушкараца и жена је карактеристика тржишта рада не само у Републици Србији већ и у читавој Европи и креће се од највишег у Естонији (22%), до најнижег у Румунији (3%) (Eurostat, 2020). Међутим, ниски јаз у платама не значи нужно већу родну равноправност, већ може бити последица мањег учешћа жена на тржишту рада или пак мањег учешћа жена са нижим образовањем на тржишту рада, те ниским уделом жена запослених на руководећим позицијама. Према подацима Европског института за родну равноправност (*енг. European Institute for Gender Equality - EIGE, 2018*) платни јаз у Европској Унији износи 16% (и једва да се променио у последњој деценији). У већини земаља разлика у платама између полова се полако смањује, али на Малти, у Португалији и Словенији јаз се повећао за више од 3,0% од 2007.

На положај жена на тржишту рада битно утичу фактори, као што су неплаћени рад у породици и недовољна подршка за усклађивање породичних обавеза и рада. Жене, које раде краће од пуног радног времена то чине, углавном због бриге о деци или неспособним одраслим лицима, док се мушкарци опредељују да раде краће од пуног радног времена претежно због немогућности налажења посла са пуним радним временом или због школовања и обуке. Брига о деци и други породични разлози главни су разлози и одустанка жена од активног тражења посла (Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године).

4.3. Учешће жена у доношењу одлука

Активно учествовање у политици и заузимање високих руководећих позиција у јавним службама, на свим нивоима, представља основ за побољшања квалитета живота и статуса жена у друштву. Родна неједнакост у Републици Србији може се препознати у свим сегментима друштвеног живота, посебно у домену управљања и одлучивања у политици и економији, на шта указују и вредности индекса родне равноправности. Одсуство жена из процеса руковођења и одлучивања значи да није смањена маргинализација жена на тржишту рада, депрофесионализација и феминизација сиромаштва и да није побољшан стандард живота и квалитет женског здравља (Колин и Чичкарић, 2010). Исто тако, у земљама Европске уније и поред значајних помака родна равноправност, када говоримо о учешће жена у доношењу одлука, још увек није на задовољавајућем нивоу.

Подаци Европског института за родну равноправност приказани у Табели 16. обухватају процентуално учешће жена у доношењу одлука у домену политике, јавне управе, правосуђа, пословања и финансија, синдикалних организације, животне средине и климатских промена, медија, науке и истраживања и спорта. Подаци укључују 27 држава чланица Европске уније, Уједињено Краљевство, пет земаља кандидата за чланство (Црна Гора, Северна Македонија, Албанија, Србија и Турска), потенцијални кандидат (Босна и Херцеговина) и преостале три земље европског простора (Исланд, Лихтенштајн и Норвешка).

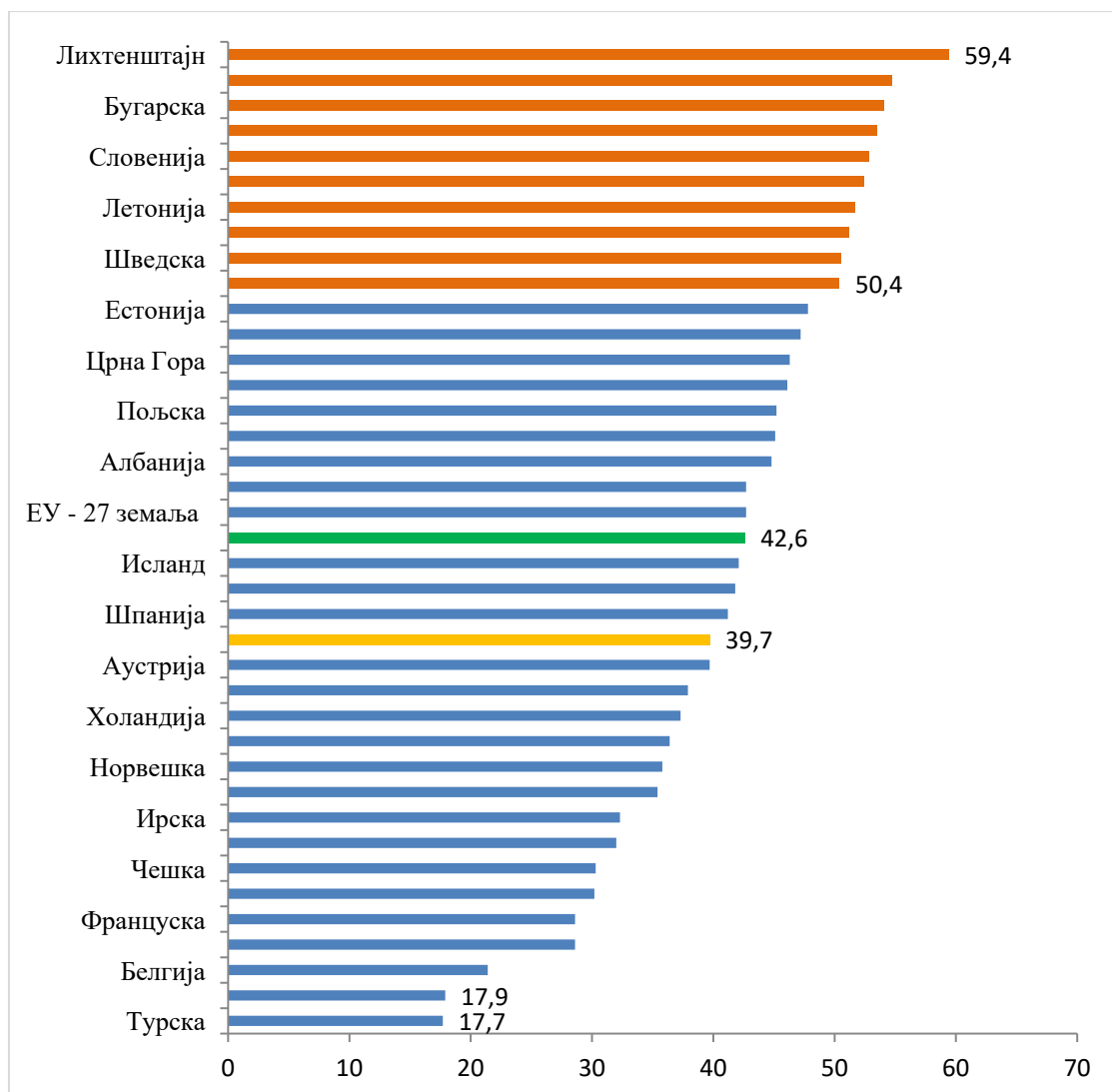
Уколико посматрамо домен политике, број земаља на чијем се челу у својству председника или премијера државе налази жена (међу којима је и Република Србија) износи шест од укупно 37 земаља, што чини да удео жена на функцији шефа држава износи 16,22% у укупном броју посматраних земаља. Удео жена и мушкараца у националним парламентима, у својству председника и чланова парламента ни у једној земљи није равномеран. Подједнаком учешћу жена у овој грани власти највише су се приближиле Шведска са 47,6% и Финска са 46%, док су најдаље од подједнаког учешћа оба пола у парламентима Лихтенштајн (12%), Мађарска (12,1%), Малта (13,4%) и Турска (17,3%). Република Србија се са 37,6% учешћа жена у националном парламенту налази 5,3% изнад европског просека. Удео жена у доношењу одлука преко функција лидера или заменика лидера у водећим политичким партијама у просеку износи 17,12% код посматраних земаља. Једино у Аустрији и Уједињеном Краљевству тај удео износи 50%. Код чак 14 земаља, међу којима је у Република Србија нема уопште жена на лидерским позицијама водећих политичких партија.

Табела 16. Процентуано учешће жена у доношењу одлука у земљама Европске уније, земљама кандидатима за чланство и осталим земљама европског простора у првом кварталу у 2020.

Земље	ГОДИНИ											
	Националне владе	Национални парламенти	Водеће политичке партије	Јавна управа (прва два нивоа)	Врховни судови	Највеће компаније	Централне банке	Синдикати и организације послодаваца	Национална министарства за животну средину и климатске промене	Регулаторна тела за медије	Националне академије наука	Национални олимпијски комитети
Албанија	0	30	25	44,8	0	-	44,4	14,3	42,9	14,3	-	18,2
Аустрија	0	39,3	50	39,7	38,3	31,3	0	33,6	50	60	0	15,4
Белгија	100	41,3	30	21,4	25,8	35,9	7,7	31,8	50	23,8	32,3	21,1
БиХ	0	26,2	0	45,1	46,3	18,5	50	45,5	0	0	28,6	23,1
Бугарска	0	26,7	25	54,1	75,8	-	57,1	34,9	27,3	100	55,6	28,6
Грчка	0	21,7	20	52,4	53,9	10,3	16,7	13,7	0	28,6	11,1	14,3
Данска	100	39,1	20	30,2	27,8	30	24,1	40	33,3	46,7	28,6	25
Естонија	0	28,7	20	47,8	22,2	9,4	20	47,5	0	55,6	0	11,8
ЕУ - 27 земаља	11,1	32,1	-	42,7	-	-	-	-	-	-	-	-
ЕУ - 28 земаља	10,7	32,3	17,1	42,6	42	28,8	25,2	28,4	26,3	33,9	25,9	20,7
Ирска	0	22,5	25	32,3	22,2	26	33,3	35,1	0	55,6	40,9	20
Исланд	100	38,1	42,9	42,1	12,5	45,9	41,7	46,1	33,3	50	-	26,7
Италија	0	36	20	37,9	35	36,1	22,2	26,4	33,3	0	12,5	12,5
Кипар	0	20	20	35,4	38,5	9,4	14,3	13,4	33,3	57,1	20	7,7
Летонија	0	30	0	51,7	69,4	31,7	25	58,8	0	50	26,9	4,8
Литванија	0	24,3	0	50,4	34,3	12	20	54,7	27,3	20	0	38,5
Лихтенштајн	0	12	20	59,4	12,5	-	-	33,3	50	0	-	28,6
Луксембург	0	31,7	20	28,6	20	13,1	22,2	18,6	33,3	40	0	27,3
Мађарска	0	12,1	0	17,9	50	12,9	11,1	34,1	0	40	12,9	6,7
Малта	0	13,4	0	41,8	0	10	14,2	15,2	0	0	-	30,8
Немачка	100	31,2	40	32	33,6	35,6	33,3	23,5	22,2	21,2	16,7	40
Норвешка	100	40,8	40	35,8	40	40,2	39,1	39,7	10	75	57,1	42,9
Пољска	0	28,6	0	45,2	31,3	23,5	17,6	17,7	8,3	40	15,7	6,9
Португал	0	40	40	46,1	27,4	24,6	33,3	32	22,2	20	20	20
Румунија	0	21,9	0	53,5	77,7	12,6	11,1	14,7	0	45,5	0	36,8
Сев.Македонија	0	40	0	42,7	47,4	16,7	33,3	21,7	0	14,3	18,2	-
Словачка	0	20,9	0	47,2	60,8	29,1	0	44,4	11,1	44,4	13,6	16,7
Словенија	0	27,8	12,5	52,8	38,7	24,6	20	17,8	33,3	8,3	7,7	16
Србија	100	37,6	0	39,7	58,5	15,6	33,3	18,2	33,3	33,3	0	17,6
Турска	0	17,3	33,3	17,7	14,8	18,1	9,1	34,6	0	0	0	16,7
У. Краљевство	0	33,8	50	36,4	25	32,6	38,9	39,1	33,3	30	45,3	28,6
Финска	0	46	16,7	51,2	31,6	34,2	33,3	35,8	66,7	50	36,1	46,2
Француска	0	39,7	0	28,6	53,8	45,2	45,5	31,8	75	42,9	14,3	21,3
Холандија	0	34	14,3	37,3	35,3	34,2	40	18,4	80	33,3	33,3	57,1
Хрватска	0	18,5	0	54,7	34,1	27	25	24	0	16,7	15,8	20
Црна Гора	0	29,6	0	46,3	73,7	21,1	14,3	34,8	50	0	0	17,6
Чешка	0	22,5	0	30,3	16,7	18,2	0	34,4	33,3	30,8	35,5	14,3
Шведска	0	47,6	28,6	50,5	25	37,5	35,3	45,6	33,3	42,9	32,8	54,5
Шпанија	0	44	20	41,2	19	36,4	60	33,7	20	40	12,5	20,8

Извор: Ауторка према подацима Европског института за родну равноправност из 2020. године.

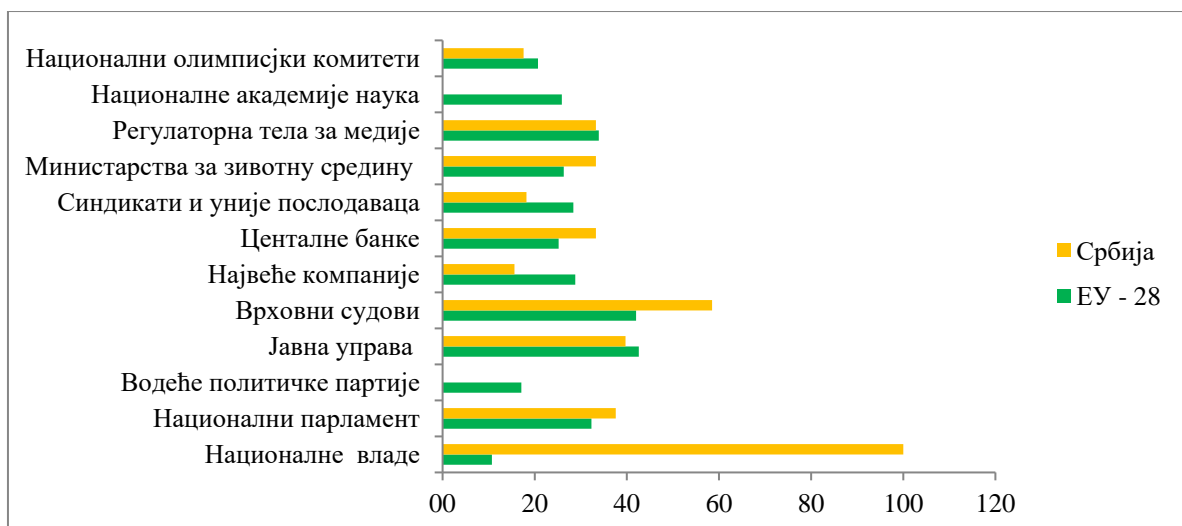
Нешто већу могућност у доношењу одлука жене имају у пословима јавне управе, како је приказано у Графикону 6. Највећи удео жена у прва два нивоа јавне управе је у Лихтенштајну (59,4), затим у Хрватској (54,7%), Бугарској (54,1%) и Румунији (53,5%). У чак 10 земаља удео жена у доношењу одлука је већи од удела мушкараца, док у више од половине земаља (21 земља) овај удео износи преко 40%. Најнижи удео жена у јавној управи присутан је у Турској (17,7%) и Мађарској (17,9), али и у развијенијим земљама попут Белгије (21,4%), Луксембурга (28,6) и Француске (28,6). Република Србија са 39,7% учешћа жена у прва два нивоа јавне управе се налази испод европског просека, који износи 42,6%.



Графикон 6. Удео жена у доношењу одлука у домену јавне управе, први квартал 2020. године (Извор: Ауторка према подацима Европског института за родну равноправност из 2020. године.)

Као председници и чланови националних врховних судова жене имају већи удео у доношењу одлука од мушкараца у Румунији (77,7%), Бугарској (75,8%), Црној Гори (73,7%), Летонији (69,4%), Словачкој (60,8%), Србији (58,5), Грчкој (53,9%) и Француској (53,8%), док је у Мађарској тај удео подједнак (50%). У Албанији и Малти ни један проценат жена није укључен у највише органе врховног судства, док се чак 26 земаља налази испод европског просека, који износи 42%. Република Србија у овом домену, ако изузмемо националну владу, у којој функцију шефа државе обавља жена, остварује најбољи резултат међу свим доменима са 58,5% жена на водећим функцијама, што је за 16,5% више од европског просека

Удео жена у највећим компанијама на функцијама председника, чланова одбора или представника запослених ни у једној земљи не достиже 50%, те посматрани просек у земљама Европске уније износи 28,8%, а у Републици Србији само 15,6%. Као гувернери, заменици, вицегувернери и чланови централних банака удео жена износи у просеку 25,2% у земљама Европске уније. Тек у три земље (Босна и Херцеговина, Бугарска и Шпанија) овај удео износи 50% или преко 50%, док у Аустрији, Словачкој и Чешкој на високим позицијама у националним централним банкама уопште нема жена. Подаци даље показују да су жене мање присутне од мушкараца и као председници, заменици, потпредседници, извршни шефови и чланови у синдикатима и организацијама послодаваца (28,7% у ЕУ-28); затим као министри у министарствима за заштиту животне средине и климатских промена (26,3% у ЕУ-28); као председници одбора и већа у регулаторним телима за медије (33,9% у ЕУ-28); као председници и чланови највиших тела у националним академијама наука (25,9% у ЕУ-28); те као председници, заменици, потпредседници, извршни шефови и чланови у националним олимпијским комитетима (20,7% у ЕУ-28).



Графикон 7. Удео жена у доношењу одлука у Републици Србији и ЕУ-28, први квартал 2020. године (Извор: Ауторка према подацима Европског института за родну равноправност из 2020. године.)

Уколико посматрамо просечан удео жена у посматраним доменима (Графикон 7) можемо закључити да у већини домена Република Србија, не само да не заостаје пуно за просечним уделом жена у односу на земље Европске Уније, већ да је у појединим доменима чак и прстигла европски просек (национална влада, национални парламент, јавна управа, централна банка, министарство животне средине). У мањем броју домена (националне компаније, синдикати и уније послодаваца и национални олимпијски комитет) просек учешћа жена у доношењу одлука је нижи од истог просека у земљама Европске Уније. Међутим, постоје и области у Републици Србији, где жена уопште нема на функцијама доносиоца одлука, а то су водеће политичке партије и национална академија наука. И поред чињенице да заступљеност жена на местима одлучивања никада није била већа у историји, и даље је недовољна, у односу на заступљеност мушкараца, стога родна равноправност није достигнута.

5. Квантитативни показатељи родне равноправности запослених у сектору смештаја и исхране

Квантитативни показатељи родне равноправности у туристичком сектору у Републици Србији анализирани су кроз истраживање статистичких података Републичког завода за статистику Републике Србије. Услед специфичности туризма, као скупа делатности, у коме учествују бројне привредне и непривредне делатности, тачан број запослених у туризму је веома тешко утврдити. Како званични статистички подаци приказују статистичке индикаторе само за запослене у сектору смештаја и исхране, а који обухватају највећи удео директно запослених у туристичком сектору (82.459 запослених у 2019. години према 4.782 запослена у делатностима путничких агенција, тур-оператора и резервација), тиме анализа ових података искључује остале запослене у туризму. Међутим, обзиром на удео броја запослених у сектору смештаја и исхране у односу на број запослених у другим врстама организацијама туристичке привреде, верујемо да би анализа ових података дала исте или врло сличне резултате.

5.1. Структура запослених према полу

Уколико посматрамо структуру запослених према полу (Табела 17.) уочава се да у сектору смештаја и исхране доминира женска радна снага, што је последица традиционалне поделе занимања на „мушка” и „женска”, при којој се верује да су жене боље у пословима који имају сличности са пословима у домаћинству (спремање, кување, чишћење и слично) (Бабовић, 2010). Удео жена, у укупном броју запослених, варирао је током година, али је увек износио преко 54%. Последњу деценију карактерише пад броја запослених у овом сектору, а најизраженији је био у периоду 2012-2014. године. Међутим, пад броја запослених није био равномеран код оба пола. Без посла су чешће остајале жене, него мушкарци. Тако се број запослених мушкараца у 2014. години смањио за 5,94%, а жена за 7,97%. Године 2015. долази до наглог пораста броја запослених у овом сектору, да би у годинама које следе жене биле те, које ће ређе остајати без посла од својих мушких колега. У посматраном десетогодишњем периоду, проценат жена запослених у сектору хране и пића је повећан за 1,71%, док је број

мушкараца за исти постотак опао. Данас женска радна снага у односу на мушкарце доминира са преко 16% удела у укупном броју запослених у сектору хране и пића.

Табела 17. Запослени у сектору смештаја и исхране према полу за период од 2008. до 2018. године (у хиљ. и у %)

Година/ Пол	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Мушкарци	7843	7016	5878	5418	5503	5167	4860	6095	5656	5545
%	43,70	44,40	43,84	43,76	45,57	45,11	45,62	42,62	42,11	41,99
Жене	10104	8786	7529	6964	6573	6287	5786	8206	7774	7660
%	56,30	55,6	56,16	56,24	54,43	54,89	54,35	57,38	57,89	58,01
Укупно	17947	15802	13407	12382	12076	11454	10646	14301	13430	13205
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Извор: Републички завод за статистику Републике Србије, Саопштење ЗП12 - Запослени код правних лица у Републици Србији, март месец (2008-2017).

5.2. Структура запослених према степену стручне спреме и полу

Дистрибуције запослених према степену стручне спреме и полу приказане су у Табелама 18 и 19. Уколико се упореди удео запослених према полу, са процентуалним учешћем сваког степена стручне спреме, уочиће се да је учешће мушке радне снаге увек веће у односу на просек, када посматрамо више степене стручне спреме (висока, виша, као и код средње, ВКВ² и КВ³), док женска радна снага има превагу у нижим степенима стручне спреме (нижа, ПКВ⁴ и НКВ⁵).

Послови, који захтевају најнижу квалификацију, према приказаним подацима припадају женама. Тако је у протеклој деценији просечно 71,16% жена, од укупног броја запослених, било неквалификовано, односно 71,14% жена је било полуквалификовано (Табела 18). Значајан удео жена у укупном броју запослених је и са нижом стручном спремом (59,65%).

² Висококвалификовани запослени

³ Квалификовани запослени

⁴ Полуквалификовани запослени

⁵ Неквалификовани запослени

Табела 18. Удео запослених жена у укупном броју запослених у сектору смештаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%)

Година/Стручна спрема	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Пол	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж
Висока	44,3	46,1	47,7	51,4	51,1	52,1	55,3	56,9	56,9	56,2
Виша	49,8	49,8	49,5	49,5	51,8	55,5	55,1	54,5	57,5	53,9
Средња	56,5	55,0	56,9	56,6	53,5	54,5	54,1	55,2	55,4	56,1
Нижа	69,1	66,3	64,7	57,4	56,6	52,2	53,1	56,7	61,0	59,1
ВКВ	36,9	38,1	34,7	39,3	35,2	39,0	39,1	40,6	45,0	43,2
КВ	51,0	50,8	51,4	50,4	50,2	51,6	49,5	52,1	51,8	53,4
ПКВ	67,4	67,4	68,4	68,4	68,7	64,5	67,7	79,0	79,4	80,5
НКВ	72,3	72,2	71,3	72,9	72,7	70,4	69,4	70,1	71,9	68,4

Извор: Републички завод за статистику Републике Србије, Саопштење ЗП12 - Запослени код правних лица у Републици Србији, март месец (2008-2017).

Обзиром да жене чине већинску радну снагу у сектору исхране и пића, оне су процентуално више заступљене скоро у свим степенима стручне спреме. Једини изузатак су висококвалификовани запослени (ВКВ), где је мушки пол у току читавог десетогодишњег периода био заступљенији. Исто тако, до 2011. године удео мушкараца са високом и вишом стручном спремом је био већи у односу на удео жена, што указује да су мушкарци чешће од жена били запослени на руководећим позицијама. Међутим, удео жена са вишом и високом стручном спремом се повећава из године у годину. Тако, удео жена са високом стручном спремом, у периоду од 2008. до 2017. године расте за 11,9%, а са вишом стручном спремом за 4,1% (Ауторка, према подацима из табеле 18).

Табела 19. Удео запослених мушкараца у укупном броју запослених у сектору смештаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%)

Година/Стручна спрема	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Пол	м	м	м	м	м	м	м	м	м	м
Висока	55,7	53,9	52,3	48,6	48,9	47,9	44,7	43,1	43,1	43,8
Виша	51,2	50,2	50,5	50,5	48,2	44,5	44,9	45,5	42,5	46,1
Средња	43,5	45,0	43,1	43,4	46,5	45,5	45,9	44,8	44,6	43,9
Нижа	30,9	33,7	35,3	42,6	43,4	47,8	46,9	43,3	39,0	40,9
ВКВ	63,1	61,9	65,3	60,7	64,8	61,0	60,9	59,4	55,0	56,8
КВ	49,0	49,2	48,6	49,6	49,8	48,4	50,5	47,9	48,2	46,6
ПКВ	32,6	32,6	31,6	31,6	31,3	35,5	32,3	21,0	20,6	19,5
НКВ	27,7	27,8	28,7	27,1	27,3	29,6	30,6	29,9	28,1	31,6

Извор: Републички завод за статистику Републике Србије, Саопштење ЗП12 - Запослени код правних лица у Републици Србији, март месец (2008-2017).

Уколико посматрамо удео запослених према стручној спреми у оквиру једног пола уочава се да је код мушкараца (Табела 20) највећи проценат запослених са средњом

стручном спремом, после чега следе квалификовани запослени. Тренд смањења удела запослених са нижим стручним спремама и повећања удела високообразованих кадрова присутан је код оба пола, што је последица општег друштвеног напретка у сфери образовања.

Табела 20. Структура запослених мушкараца у сектору смештаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%)

Година/ Стручна спрема	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Пол	м	м	м	м	м	м	м	м	м	м
Висока	5,2	5,3	6,1	5,9	6,4	6,5	6,7	10,1	11,2	11,7
Виша	6,1	8,1	7,0	7,1	6,2	5,6	5,2	5,2	5,3	5,4
Средња	36,3	36,0	36,1	38,4	43,1	44,7	45,1	45,9	46,4	46,5
Низа	7,6	5,4	6,2	7,9	5,6	6,6	7,4	6,4	5,7	3,8
ВКВ	8,3	7,9	8,4	6,1	5,8	4,8	5,0	3,5	3,8	4,3
КВ	25,3	25,8	25,4	23,9	24,1	22,5	22,8	20,5	20,3	20,1
ПКВ	5,2	5,7	5,2	4,9	4,1	4,4	3,1	4,2	4,2	4,0
НКВ	6,0	5,7	5,7	5,8	4,8	5,0	4,7	4,2	3,0	4,1
Укупно	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Извор: Републички завод за статистику Републике Србије, Саопштење ЗП12 - Запослени код правних лица у Републици Србији, март месец (2008-2017).

Табела 21 показује да као и код мушкараца, највећи удео запослених жена има средњу стручну спрему, после чега следе квалификоване запослене. Тренд повећања запослених са високом стручном спремом присутан је и код жена. Међутим, приметно је постојање велике разлике између удела полуквалификованих запослених женског пола, у односу на полуквалификоване запослене мушког пола, и то у односу од три према један за 2008. годину. Учешће жена са полуквалификацијом у укупном броју запослених жена износило је 12,1%, док је тај удео код мушкараца износио 4,0%. Такође, присутан је и тренд повећања удела полуквалификованих запослених жена, док се тај тренд код мушкараца смањује. У току читавог десетогодишњег периода, не у тој мери значајан, али ипак приметан је и већи удео жена без квалификација, у односу на удео мушкараца, без квалификација. Приказани подаци указују на присуство вертикалне сегрегације, при којој се жене и даље више запошљавају на нижим радним места, од својих мушких колега.

Табела 21. Структура запослених жена у сектору смештаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%)

Година/ Стручна спрема	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Пол	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж
Висока	3,4	3,7	4,3	4,9	5,6	5,8	7,0	9,9	10,8	10,9
Виша	6,2	6,5	5,4	5,4	5,6	5,7	5,4	4,6	5,2	4,6
Средња	34,2	35,1	37,3	39,0	41,6	44,0	44,7	41,9	42,0	43,0
Нижа	8,2	8,5	8,9	8,3	6,1	5,9	7,0	6,3	6,5	4,0
ВКВ	4,1	3,9	3,5	3,0	2,6	2,5	2,7	1,8	2,3	2,4
КВ	22,3	21,2	21,0	19,0	20,3	19,7	18,7	16,6	15,9	16,7
ПКВ	9,3	9,4	8,7	8,2	7,5	6,6	5,5	11,6	11,8	12,1
НКВ	12,3	11,8	11,0	12,2	10,7	9,8	9,0	7,3	5,5	6,3
Укупно	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Извор: Републички завод за статистику Републике Србије, Саопштење ЗП12 - Запослени код правних лица у Републици Србији, март месец (2008-2017).

5.3. Зараде запослених према секторима делатности и полу

Подаци у Табели 22 приказују просечне нето зараде према секторима делатности и нивоима образовања остварене у месецу септембру у 2019. години. Према приказаним подацима у сектору смештаја и исхране остварене су најниже просечне зараде. Такође, и када посматрамо просечне нето зараде према нивоима квалификација у сектору смештаја и исхране најниже зараде остварене су код запослених са 3. нивоом квалификације као и са 7. и 8. нивоом, а у односу на две друге секторе. Најниже зараде запослених, 1., 2., 4. и 5. нивоа остварене су у сектору осталих услужних делатности. Нешто боље позицију међу просечним зарадама према секторима имају запослени у сектору смештаја и исхране, са 5. нивоом квалификација. Зараде запослених према свим нивоима квалификација у сектору смештаја и исхране су далеко испод просечних зарада и то: код 1. нивоа ниже за 17,44%, код 2. нивоа за 29,47%, код 3. нивоа за 25,82%, 4. нивоа за чак 32,5%, код 5. нивоа за 18,46%, код 6. нивоа за 23,01% и код 7. и 8. нивоа ниже за 30,76%.

Табела 22. Просечне нето зараде према секторима делатности и нивоима образовања за месец септембар 2019. године (РСД)

	Нивои квалификација							
	укупно	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7. и 8.
Укупно	53698	32835	36428	39526	46467	57679	67119	82076
Пољопривреда, шумарство и рибарство	46872	38189	37430	40542	44595	43052	71042	76604
Рударство	83634	46552	57924	72032	76720	91014	94918	124526
Прерађивачка индустрија	48104	36844	39331	41432	46058	58087	65614	94329
Снабдевање електричном енергијом, гасом и паром	88166	55019	59976	76895	81023	92814	89628	114146
Снабдевање водом и управљање отпадним водама	46186	38310	38466	42131	44826	55443	56029	73516
Грађевинарство	49472	36196	38919	39681	46852	57260	65516	94966
Трговина на велико и мало и поправка моторних возила	45135	32000	30173	32354	37745	45737	67499	103045
Саобраћај и складиштење	49904	33731	38727	36291	46097	54825	65769	109088
Услуге смештаја и исхране	33696	27109	25693	29321	31365	47031	51674	56829
Информисање и комуникације	96545	53068	37164	46015	72348	53241	102092	131023
Финансијске делатности и делатност осигурања	93505	38358	50171	53068	70912	78137	96693	123006
Пословање некретнинама	54227	35651	34555	44147	44561	42258	60787	93303
Стручне, научне, иновационе и техничке делатности	68029	34009	40054	35237	46716	52352	77125	93643
Административне и помоћне услужне делатности	47707	32097	42338	40188	42546	70506	70551	101308
Државна управа и обавезно социјално осигурање	63202	35069	32766	39474	54123	56184	71163	80660
Образовање	55691	28389	32195	31328	38796	47131	53212	63721
Здравствена и социјална заштита	53854	33134	28865	34021	44581	46713	55701	89639
Уметност; забава и рекреација	45173	23813	51614	33589	39885	42241	49126	66086
Остале услужне делатности	39763	22669	19891	31128	30064	42379	62761	67481

Извор: Републички завод за статистику Републике Србије, Саопштење ЗР12 – Статистика зарада, септембар 2019. године.

5.4. Зараде запослених према степену стручне спреме и полу у сектору смештаја и исхране

Последњи објављени подаци у 2020. години о статистици зарада Републичког завода за статистику (Саопштење ЗР12) нам показују укупне просечне зараде према секторима делатности и нивоима образовања (Табела 22). Међутим, исти подаци нам не приказују и однос просечних зарада према полу и секторима делатности. С тога ћемо ове податке анализирати за 2017. годину када је Републички завод за статистику последњи пут приказао податке о статистици полова. Просечне зараде у сектору исхране и пића су према свим стучним спремама биле ниже код жена него код мушкараца.

Табела 23. Просечне бруто зараде према степену стручне спреме и полу за месец септембар 2017. године у сектору смештаја и исхране (РСД)

	Степен стручне спреме								
	Укупно	висока	виша	средња	нижа	ВКВ	КВ	ПКВ	НКВ
Просечне зараде укупно	70464	104236	72871	58960	43436	69336	57653	48578	43995
Сектор смештаја и исхране	52184	86666	71977	47721	38997	68974	46894	39918	40710
Мушкарци	58004	96833	82075	51085	40020	79097	51676	43989	44207
Жене	47935	78769	63037	45084	38361	57300	42830	38500	39108

Извор: Ауторка према подацима из Саопштења ЗП12 – Статистика зарада за септембар 2017. године, Републичког завод за статистику Републике Србије.

Да је платни јаз између мушкараца и жена присутан, у највећем броју делатности и међу свим степенима стручне спреме, говоре подаци из претходног поглавља. У Табели 22 је још једном приказано да су зараде у сектору смештаја и исхране далеко ниже од просечних зарада. Исто тако подаци показују и да су према свим степенима стручне спреме зараде жена ниже од зарада мушкараца и то: 18,65% за високу стручну спрему; 23,20% за вишу стручну спрему; 11,75% за средњу стручну спрему; 4,15% за нижу стручну спрему; чак 27,56% за висококвалификоване запослене, 17,12% за квалификоване запослене; 12,48% за полуквалификоване запослене и 11,53% за запослене без квалификације.

Највишу зараду жене остварују у Београдском региону, а најнижу у региону Војводине (Табела 24). Уколико погледамо платни јаз између мушкараца и жена према регионима, уочава се да је исти највећи у региону, у коме су највеће зараде и то: Београдски регион, у коме жене остварују чак 20,23% нижу плату од мушкараца, затим регион Шумадије и Западне Србије са 19,47%, регион Војводине са 17,47% и на крају регион Јужне и Источне Србије са 3,52% нижом платом, коју остварују жене, у односу на мушкарце.

Табела 24. Просечне зараде у сектору смештаја и исхране према региону и полу за месец септембар 2017. године (РСД)

	Србија - Север					Србија - Југ			
	укупно	свега	Београдски регион	Регион Војводине	свега	Регион Шумадије и Западне Србије	Регион Јужне и Источне Србије	Региона Косова и Метохије	
Просечне зараде укупно	70464	77341	87259	65919	60565	59978	61249	-	
Сектор смештаја и исхране	52184	54419	57820	45588	47733	50274	43647	-	
Мушкарци	58004	61578	65737	50851	51658	56356	44479	-	
Жене	47935	49536	52436	41969	44460	45382	42913	-	

Извор: Ауторка према подацима из Саопштења ЗП12–Статистика зарада за септембар 2017. године, Републичког завод за статистику Републике Србије.

Како се кретао платни јаз према полу у протеклих десет година приказује Табела 25. Разлика између просечних зарада кретала се између 10,89 % до 17,99 % у корист мушкараца. Најмањи платни јаз био је током 2014. године када је присутан и најмањи број запослених у овом сектору. Године 2016. и 2017. које доносе пораст укупног броја запослених доносе поново и повећавање платног јаза да би он у последњој години мерења износио 17,36% у корист мушкараца.

Подаци указују да поред тога што су просечне плате мушкараца запослених у сектору смјештаја и исхране веће од плата жена током читавог периода, оне и брже расту, по просечној годишњој стопи од 6,61% код плата мушкараца, док просечне плате жена расту по просечној годишњој стопи од 6,44%.

Табела 25. Просечне зараде, годишње стопе раста (у процентима) и разлика у зарадама (у процентима) према полу у периоду од 2009. до 2017. године

Година	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Укупно	30764	31610	34090	37092	40054	41966	42332	46503	50009	52184
Мушкарци	-	34770	37879	40681	44410	46124	44985	49892	54557	58004
Стопа раста	-	-	8,94%	7,40%	9,17%	3,86%	-2,47%	10,91%	9,35%	6,32%
Жене	-	29089	31167	34255	36421	38950	40084	44002	45710	47935
Стопа раста	-	-	7,14%	9,91%	6,32%	6,94%	2,91%	9,77%	3,88%	4,87%
Разлика у зарадама	-	16,34	17,72	15,80	17,99	15,55	10,89	11,81	16,22	17,36

Извор: Ауторка према подацима Републичког завод за статистику Републике Србије, Саопштења ЗП12 у периоду од 2008. до 2017. године за месец септембар.

* до 2008. и после 2017. године зараде запослених нису приказиване према полу и сектору делатности.

* од 2010. године сектор хотела и ресторана се сврстава у категорију под новим називом сектор смештаја и исхране.

Уколико посматрамо платни јаз према степену стручне спреме (Табела 26) уочава се да је исти присутан код свих степена стручне спреме и током свих година посматрања. Изузетак чине 2013. година, у којој су само код нижег степене стручне спреме, жене имале 2,83% већу зараду од мушкараца и 2014. година, у којој су код квалификованих запослених жене имале 2,8% већу плату од мушкараца.

Када говоримо о запосленима за високом стручном спремом, изразито висока разлика у зарадама, у корист мушкараца, јавља се током 2010. године (29,59%), затим 2012. године (34,55%), када је била и највећа и 2013. године (31,46%). Све остале године посматрања карактерише, такође значајна разлика у зарадама, која никада није била испод 12% у корист мушкараца. Просечни платни јаз за запослене са високом стручном спремом, током посматраног периода, износио је 20,74%, што чини да је разлика у платама имеђу мушкараца и жена највећа, управо код запослених са високом стручном спремом.

Други по реду највећи платни јаз имају запослени са вишом стручном спремом, и то у просеку 17,97% током посматраног периода. Као и код зарада са високом стручном спремом, највећи платни јаз је био 2010. године (19,88%), 2012. године (23,37%) и 2013. године (31,38%). Значајни пораст платног јаза поново се јавља током 2017. године, када износи 23,20%.

Просечна разлика у зарадама за посматрани период код висококвалификованих запослених износила је 15,39% у корист мушкараца. Разлике у зарадама су варирале током година, а највеће су биле 2017. године (27,56%), 2011. године (24,78%), 2016. године (24,10%) и 2010. године (19,97%), док су најмање разлике биле у 2015. години (6,10%) и 2012. години (7,08%) у корист мушкараца.

Табела 26. Просечне бруто зараде (РСД) према степену стручне спреме и полу у периоду од 2009.до 2017. године у сектору смештаја и исхране

Година	2009.		2010.		2011.		2012.		2013.		2014.		2015.		2016.		2017.	
Пол	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Укупно	34770	29089	37879	31167	40681	34225	44410	36421	46124	38590	44985	40084	49892	44022	54557	46710	58004	47935
Висока	66742	57833	90378	63637	90690	79231	96106	62901	105027	71988	91074	76589	93077	76087	89529	78569	96833	78769
Виша	48091	40164	52003	41664	52776	42998	66184	50719	73991	50776	57440	52347	60412	52939	64263	59348	82075	63037
Средња	36022	32298	37277	33430	39153	35440	41531	36543	43753	38565	46325	40030	45880	41696	50795	42877	51085	45084
Нижа	23835	23778	27590	27493	34763	29037	40324	33644	32113	33021	34094	32885	36433	36362	41544	40641	40020	38361
ВКВ	33810	30129	38234	30600	40638	30568	40047	37213	44923	40817	42264	38515	53844	50558	74662	56669	79097	57300
КВ	28763	24552	31210	26765	32619	28564	35668	32515	37736	34295	33663	34606	43598	38450	47425	42183	51676	42830
ПКВ	29474	24421	26604	25336	33075	27167	31987	27513	32578	29072	32718	29759	36131	35972	39059	37823	43989	38500
НКВ	22063	19990	24507	21836	25651	24469	28549	26944	33345	27584	29982	28711	36420	33773	37448	37325	44207	39108

Извор: Ауторка према подацима Републичког завод за статистику Републике Србије, Саопштења ЗП12 у периоду од 2009. до 2017.године за месец септембар.

Најмањи просечни платни јаз присутан је код запослених са нижим нивоом образовања и то: полуквалификовани запослени (9,96%), неквалификовани запослени (7,91%) и запослени са нижом стручном спремом (4,54%).

Повећање свести и увођење механизма, који подупиру развој родно равноправног друштва није допринео смањивању платног јаза, током посматраног периода. Напротив, у годинама, које су наступиле, после 2014. године са поновним растом броја запослених у сектору смештаја и исхране долази до повећања платног јаза у корист мушкараца, иако се удео мушкараца, у укупном броју запослених смањује.

Да је родна неравноправност присутна на тржишту рада, када је реч о зарадама, говори и чињеница да жене, не само да зарађују мање од мушкараца, према свим степенима стручне спреме, већ је и годишња стопа раста њихових зарада нижа од стопе раста зарада мушкараца (Табела 27). У овом случају можемо говорити о двострукој неравноправност. Изузетак од овог правила су полуквалификовани запослени, код којих је просечна годишња стопа раста износила 5,86% за жене, односно 5,12% за мушкарце.

Табела 27. Просечна годишња стопа раста зарада у сектору смештаја и исхране према стручној спреми и полу за период од 2009. до 2018. године (у %)

Стручна спрема	Укупно	Висока	Виша	Средња	Нижа	ВКВ	КВ	ПКВ	НКВ
Мушкарци	6,61	4,76	6,91	4,46	6,69	11,21	7,60	5,13	9,08
Жене	6,44	3,94	5,80	4,26	6,16	8,37	7,20	5,86	8,75

Извор: Ауторка према подацима Републичког завод за статистику Републике Србије, Саопштења ЗП12 у периоду од 2009. до 2017. године за месец септембар.

Највећи јаз у просечној годишњој стопи раста зарада присутан је код висококвалификованих запослених, затим код запослених са вишом и запослених са високом стручном спремом. Разлика између годишњих стопа раста зарада мушкараца и жена је била најнижа код запослених са средњом стручном спремом, те запослених без квалификација и квалификованих запослених. Последњи приказани подаци указују да у сектору смештаја и исхране виши ниво образовања не само да не гарантује родну равноправност када је реч о зарадама, већ се са повећањем нивоа образовања и квалификација повећава и платни јаз између мушкараца и жена.

5.5. Анкетно истраживање запослених у туристичкој делатности

У овом делу рада приказани су резултати истраживања, које је вршено помоћу анкетног упитника, а у циљу утврђивања ставова и искустава запослених у вези родне

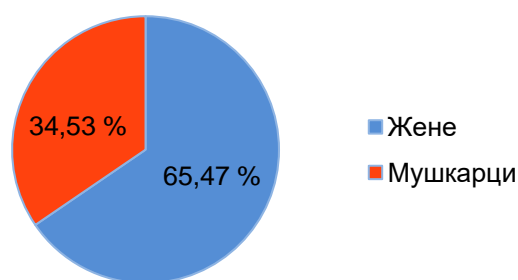
равноправности генерално, родне равноправности на раду и евентуалног откривања постојања неког облика родне неравноправности на раду. Истраживање је обухватило 223 испитаника запослених у туристичком сектору Републике Србије, и то у следећим организацијама туристичке привреде: угоститељски објекти за смештај и исхрану, туристичке агенције, туристичке организације, превозници који се баве туристичким путовањима, као и туристички водичи и пратиоци. У узорку су заступљени испитаници оба пола, различитог хијерархијског положаја и различите врсте радних позиција, како би што верније репрезентовали испитивану популацију. Анкетно истраживање спроведено је у периоду од јуна до септембра 2019. године, путем онлајн анкета, које су дистрибуиране путем електронске поште (организацијама у туристичком сектору: угоститељски објекти за смештај и исхрану, туристичке агенције, туристичке организације, превозници и слично) и друштвене мреже Facebook (социјалне групе туристичких водича).

Карактеристике испитаника запослених у туристичком сектору обухватају полну структуру испитаника, старосну структуру, достигнути степен образовања али и информације од значаја за овај део истраживања које подразумевају: дужину радног стажа, број сати проведених на раду, радну позиција, врсту уговора о раду, величину предузећа и слично.

Датаљнија анализа података даље приказује ставове испитаника у вези родне равноправности, затим области живота у којима су према мишљењу испитаника разлике између мушкараца и жена најизраженије; испитује ставове испитаника у вези родне равноправности на раду и тржишту рада, те анализира дискриминациона искуства испитаника на радном месту, као и њихова мишљења о погодности жена да буду на менаџерским позицијама, њиховим преференцијама о полу надређеног и ставове о квалитету сарадње запосленог и надређеног у односу на пол.

5.5.1. Полна структура испитаника

У полној структури испитаника у узорку преовлађују запослени женског пола, што је резултат чињенице да туристички сектор обухвата услужне делатност, у којима су претежно запослене жене. Узорак чини 223 испитаника, од којих је 146 или 65,47% испитаника женског пола и 77 односно 34,53% испитаника мушког пола.



Графикон 8. Полна структура испитаника
(Извор: Истраживање ауторке 2019. године.)

5.5.2. Старосна структура испитаника

Посматрајући старосну структуру испитаника уочавамо да се највећи број испитаника налази у животној доби од 25 до 44 година, чак 78,02%, што указује да је у туристичком сектору запослено претежно младо становништво. Са друге стране, последица оваквог удела испитаника може се објаснити и чињеницом да млађе становништво чешће проводи време при рачунару, те су у већем броју узели учешће у анкетирању. Удео појединих старосних категорија приказан су у Табели 28.

Табела 28. Структура испитаника према годинама старости

Године старости	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
≤24	15	6,7	6,7	6,7
25-34	106	47,5	47,5	54,3
35-44	68	30,5	30,5	84,8
45-54	18	8,1	8,1	92,8
55-64	15	6,7	6,7	99,6
65+	1	0,4	0,4	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Уколико посматрамо старосну структуру испитаника према полу, највећи проценат испитаника мушког пола налази се у старосној доби од 35 до 44 година, док се највећи проценат испитаника женског пола налази у старосној доби од 25 до 34 година. Фреквенције старосних доби испитаника према полу приказане су у Табели 29. Значајна разлика у уделу мушких и женских испитаника јавља се у животној доби 45-54 година, где

је удео мушкараца запослених у туристичком сектору, више него двоструко већи (13%) од удела жена (5,5%). Сличан однос јавља се и у старосној доби од 55-64 година, где су мушкарци заступљени у уделу од 10,4%, а жене 4,8%.

Табела 29. Старосна структура испитаника према полу

Пол	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	≤24	4	5,2	5,2
	25-34	24	31,2	36,4
	35-44	30	39,0	75,3
	45-54	10	13,0	88,3
	55-64	8	10,4	98,7
	65+	1	1,3	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0
Женски	≤24	11	7,5	7,5
	25-34	82	56,2	63,7
	35-44	38	26,0	89,7
	45-54	8	5,5	95,2
	55-64	7	4,8	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

5.5.3. Образовна структура испитаника

Образовна структуру испитаника приказана у Табели 30. показује да више од половине испитаника (54,7%) поседује високо образовање, а чак 20,2% спада у групу са завршеним постдипломским студијама (мастер, магистар, интегрисане и докторске студије), 14,8% има завршену вишу школу, а свега 10,3% завршену средњу школу. Ни један испитаник се није изјаснио да има завршену само основну школу. Имајући у виду чињеницу да у сектору смештаја и исхране (који обухвата и већину запослених у туристичкој делатности) највећи број запослених има средње образовање, затим следе квалификовани и полуквалификовани кадрови, па тек онда запослени са високим образовањем (Табеле 20 и 21), можемо закључити да су запослени са средњим и нижим нивоом образовања узели мање учешћа у анкетирању, из разлога што њихова радна места не укључују коришћење рачунара односно службене електронске поште, преко које је и вршено анкетирање.

Табела 30. Образовна структура испитаника

Образовна структура	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Средња школа	23	10,3	10,3	10,3
Виша школа	33	14,8	14,8	25,1
Факултет	122	54,7	54,7	79,8
Постдипломске студије	45	20,2	20,2	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Када посматрамо аспект образовања, мушки испитаници се не разликују значајно од женских. Наиме, практично је исти однос резултата, када је у питању стечен ниво образовања, што можемо видети и из резултата χ^2 (3, $N = 223$) = 1,28, $p = ,74$, дакле p вредност је знатно изнад ,05) (Табела 31 и 32).

Табела 31. Кростабулација мушких и женских испитаника и нивоа образовања

Пол		Укупно	Ниво образовања				Укупно
			средња школа	виша школа	факултет, академија, основне струковне студије	мастер, магистар, интегрисане студије, докторске студије	
Мушки	Укупно	77	7	13	44	13	77
	%		9,1%	16,9%	57,1%	16,9%	100,0%
Женски	Укупно	146	16	20	78	32	146
	%		11,0%	13,7%	53,4%	21,9%	100,0%
Укупно	Укупно	223	23	33	122	45	223
	%		10,3%	14,8%	54,7%	20,2%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Табела 32. Хи-квадрат тест - ниво образовања мушких и женских испитаника

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,277	3	,735
Likelihood Ratio	1,291	3	,731
Linear-by-Linear Association	,136	1	,712
N of Valid Cases	223		

5.5.5. Структура испитаника према карактеристикама рада

Најзаступљенија врста радног односа међу испитаницима је уговор о раду на неодређено време (65% испитаника), а друга по учесталости врста радног односа је уговор о раду на одређено време (20,6%). Остале категорије радног односа су слабо заступљене.

Табела 33. Врсте уговора о раду испитаника

Врста уговора	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Без уговора (непријављен/а)	6	2,7	2,7	2,7
Уговор на одређено време	46	20,6	20,6	23,3
Уговор на неодређено време	145	65,0	65,0	88,3
Уговор о делу	1	4	4	88,8
Уговор о допунском раду	11	4,9	4,9	93,7
Уговор о привременим и повременим пословима	2	9	9	94,6
Друго	12	5,4	5,4	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Уколико посматрамо удео испитаника према полу и врстама уговора о раду (Табела 34) уочава се да је нешто већи удео мушких испитаника (22,1%) запослених под уговором о раду на одређено време, у односу на женске испитанике (19,9%), док је удео женских испитаника запослених под уговором о раду на неодређено време већи, него код мушких испитаника (66,4% наспрам 62,3 у корист жена). Жене су, такође чешће од мушкараца запослене под уговором о делу, уговором о допунском раду или на неки други начин. Међутим, узимајући у обзир однос мушких и женских испитаника ове разлике нису статистички значајне.

Табела 34. Врсте уговора о раду испитаника према полу

Пол	Врста уговора о раду	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	Без уговора (непријављен/а)	-	-	-	-
	Уговор на одређено време	17	22,1	22,1	22,1
	Уговор на неодређено време	48	62,3	62,3	84,4
	Уговор о допунском раду	3	3,9	3,9	88,3
	Уговор о привременим и повременим пословима	2	2,6	2,6	90,9
	Друго	7	9,1	9,1	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	Без уговора (непријављен/а)	6	4,1	4,1	4,1
	Уговор на одређено време	29	19,9	19,9	24,0
	Уговор на неодређено време	97	66,4	66,4	90,4
	Уговор о делу	1	0,7	0,7	91,1
	Уговор о допунском раду	8	5,5	5,5	96,6
	Друго	5	3,4	3,4	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Табела 35 приказује фреквенцију и учесталост специфичних облика радног времена испитаника. Тако испитаници као специфичан облик радног времена најчешће наводе рад суботом, затим рад празницима, па потом рад недељом. Рад ноћу заступљен је у најмањем проценту. Удео специфичних облика радног времена не разликује се битно у односу на пол.

Табела 35. Специфични облици радног времена – фреквенције (Ф) и %

Облик радног времена	Ф	%	Ф код мушкараца	% код мушкараца	Ф код жена	% код жена
Рад ноћу (22-06)	43	8,16	14	7,69	29	8,41
Рад суботом	160	30,36	49	26,92	111	32,17
Рад недељом	105	19,92	35	19,23	70	20,29
Рад празницима	115	21,82	40	21,98	75	21,74
Рад од куће	56	10,63	23	12,64	33	9,57
Ништа од наведеног	48	9,11	21	11,54	27	7,83

Извор: Истраживање ауторке, 2019. године.

Када посматрамо броја радних сати, које испитаници проводе на послу на недељној бази, највећи проценат испитаника (66,4%) проводи од 36 до 48 радних часова недељно на раду, што је у складу са претходно наведеном учесталости врсте радног односа (уговор о

раду на неодређено или одређено време). Најмањи проценат испитаника проводи до 14 сати на раду (4,5%) или преко 60 сати на раду недељно (5,4%).

Табела 36. Структура радних сати испитаника

Број радних сати	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
1-14	10	4,5	4,5	4,5
15-35	17	7,6	7,6	12,1
35-48	148	66,4	66,4	78,5
49-59	36	16,1	16,1	94,6
Преко 60 сати	12	5,4	5,4	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Структура радних сати испитаника према полу (табела 37) показује да жене чешће од мушкараца проводе мање времена на раду и то: до 14 сати проводи 5,5% жена, наспрам 2,2% мушкараца. Исто тако, 8,9% жена, у односу на 5,2% мушкараца проводи између 15-34 часова на раду у току радне недеље. И када је реч о највећој групи испитаника, која на раду проводи између 35-48 сати, удео жена је знатно већи од удела мушкараца (72,6%, наспрам 54,5% у корист жена). Са друге стране, мушкарци двоструко чешће, него жене раде између 49-59 сати недељно (27,3% мушкараца, наспрам 10,4% жена), а такође скоро петоструко чешће од жена раде преко 60 сати недељно (10,4% наспрам 2,7%, у корист мушкараца).

Табела 37. Структура радних сати испитаника према полу

Пол	Одговор	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	1-14	2	2,6	2,6	2,6
	15-35	4	5,2	5,2	7,8
	35-48	42	54,5	54,5	62,3
	49-59	21	27,3	27,3	89,6
	Преко 60 сати	8	10,4	10,4	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	1-14	8	5,5	5,5	5,5
	15-35	13	8,9	8,9	14,4
	35-48	106	72,6	72,6	87,0
	49-59	15	10,3	10,3	97,3
	Преко 60 сати	4	2,7	2,7	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Укупна дужина радног стажа испитаника приказана је у Табели 38. Највећи проценат испитаника има између једне и пет година радног стажа, затим између шест и десет година и 11 и 15 година радног стажа. Такође, значајан је проценат испитаника, који имају преко 20 година радног стажа (15,2%).

Табела 38. Дужина укупног радног стажа испитаника

Укупан радни стаж	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
До 1 године	14	6,3	6,3	6,3
1-5	63	28,3	28,3	34,5
6-10	53	23,8	23,8	58,3
11-15	45	20,2	20,2	78,5
16-20	14	6,3	6,3	84,8
Преко 20	34	15,2	15,2	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Укупна дужина радног стажа испитаника разликује се у односу на пол (Табела 39). Тако, највећи број мушких испитаника (28,6%) се налази у категорији „преко 20 година” радног стажа, док је највећи број женских испитаника (35,6%) у категорији „од 1 до 5 година” радног стажа. Такође, значајан је и удео мушких испитаника, који имају од 16 до 20 година радног стажа (13%), у односу на испитанике женског пола (2,7%). У свим категоријама нижим од 15 година радног стажа, удео жена је већи од удела мушкараца.

Овакав однос дужине радног стажа према полу може бити последица неколико фактора, међу којима се издваја: мање учешће жена на тржишту рада, касније ступање жена на тржиште рада, чешће остајање без посла и друго.

Табела 39. Дужина укупног радног стажа испитаника према полу

Пол	Укупан радни стаж	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	До 1 године	3	3,9	3,9	3,9
	1-5	11	14,3	14,3	18,2
	6-10	16	20,8	20,8	39,0
	11-15	15	19,5	19,5	58,4
	16-20	10	13,0	13,0	71,4
	преко 20	22	28,6	28,6	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	До 1 године	11	7,5	7,5	7,5
	1-5	52	35,6	35,6	43,2
	6-10	37	25,3	25,3	68,5
	11-15	30	20,5	20,5	89,0
	16-20	4	2,7	2,7	91,8
	Преко 20	12	8,2	8,2	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Када посматрамо дужину радног стажа испитаника у организацији, у којој су тренутно запослени, тај однос је битно другачији (Табела 40). Највећи проценат испитаника је запослен у истој организацији од 1 до 5 година, затим следе испитаници, који су у тренутној организацији максимално годину дана и на трећем месту испитаници, коју су тренутној организацији између 6 и 10 година. Овакав однос указује, на већ познату, изразиту флукуацију радне снаге у туристичком сектору.

Табела 40. Дужина радног стажа испитаника у тренутној организацији

Укупан радни стаж	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
До 1 године	55	24,7	24,7	24,7
1-5	80	35,9	35,9	60,5
6-10	42	18,8	18,8	79,4
11-15	21	9,4	9,4	88,8
16-20	8	3,6	3,6	92,4
Преко 20	17	7,6	7,6	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Посматрајући дужину радног стажа у тренутној организацији према полу уочава се да проценат жена, које су запослене у тренутној организацији до 5 година износи 69,2%, док код мушкараца тај проценат износи 44,2%. Такође, значајан је проценат мушкараца (15,6%), који су у истој организацији запослени преко 20 година, у односу на проценат жена (3,4), те можемо закључити да се жене задржавају у истој организацији краће од мушкараца.

Табела 41. Дужина радног стажа испитаника у тренутној организацији према полу

Пол	Укупан радни стаж	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	До 1 године	15	19,5	19,5	19,5
	1-5	19	24,7	24,7	44,2
	6-10	21	27,3	27,3	71,4
	11-15	5	6,5	6,5	77,9
	16-20	5	6,5	6,5	84,4
	Преко 20	12	15,6	15,6	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	До 1 године	40	27,4	27,4	27,4
	1-5	61	41,8	41,8	69,2
	6-10	21	14,4	14,4	83,6
	11-15	16	11,0	11,0	94,5
	16-20	3	2,1	2,1	96,6
	Преко 20	5	3,4	3,4	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

5.5.4. Задовољство запослених радном позицијом и платом

Уколико посматрамо задовољство испитаника радним местом, чак 70% испитаника је навело да је задовољно својим радним местом, међутим платом је задовољан знатно мањи број испитаника (40,8%). Делимично незадовољство радним местом (одговор „не сасвим”), исказало је 23,8% испитаника, а делимично незадовољство платом исказало је 35,4%. Подаци су прикази у Табелама 42. и 43.

Табела 42. Кростабулација мушких и женских испитаника и задовољства радним местом

			Да ли сте задовољни својим радним местом?			Укупно
			не	не сасвим	да	
Пол	Мушки	Укупно	4	21	52	77
		%	5,2%	27,3%	67,5%	100,0%
	Женски	Укупно	10	32	104	146
		%	6,8%	21,9%	71,2%	100,0%
Укупно	Укупно	Укупно	14	53	156	223
		%	6,30%	23,8%	70,0%	223,0

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Коначно, утврђено је да је свега 6,3% испитаних у потпуности незадовољно својим радним местом, а 23,8% испитаника незадовољно својом платом.

Табела 43. Кростабулација мушких и женских испитаника и задовољства платом

			Да ли сте задовољни платом?			Укупно
			не	не сасвим	да	
Пол	Мушки	Укупно	24	20	33	77
		%	31,2%	26,0%	42,9%	100,0%
	Женски	Укупно	29	59	58	146
		%	19,9%	40,4%	39,7%	100,0%
Укупно	Укупно	Укупно	53	79	91	223
		%	23,8%	35,4%	40,8%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Исту структуру резултата уочавамо, како на мушком, тако и на женском подзоруку, те можемо закључити да на овом узорку нема значајних разлика између мушкараца и жена по питању задовољства платом и радним местом, што нам потврђују и резултати хи-квадрат теста ($\chi^2(2, N = 223) = 0,93, p = 0,63$)

Табела 44. Хи-квадрат тест - задовољство платом и радном местом мушких испитаника

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,927 ^a	2	,629
Likelihood Ratio	,922	2	,631
Linear-by-Linear Association	,059	1	,808
N of Valid Cases	223		

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Табела 45. Хи-квадрат тест - задовољство платом и радном местом женских испитаника

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,798	2	,055
Likelihood Ratio	5,849	2	,054
Linear-by-Linear Association	,544	1	,461
N of Valid Cases	223		

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

5.5.5. Радна позиција испитаника, величина организације и полна структура менаџмента

Највећи део испитаника запослен је на позицијама из категорије оперативних послова, њих 108 (48,4%, дакле скоро половина узорка). Око четвртине испитаника (54, тј. 24,2%) ради на вишим менаџерским позицијама. На позицијама, које спадају у категорију средњег менаџмента ради 37 (16,6%) испитаника, док их је најмање запослено у оквиру оперативног менаџмента, свега 24 (10,8%).

Табела 46. Врста радне позиције испитаника

Радна позиција	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Оперативни послови	108	48,4	48,4	48,4
Оперативни менаџмент	24	10,8	10,8	59,2
Средњи менаџмент	37	16,6	16,6	75,8
Виши менаџмент	54	4,22	24,2	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Хи-квадрат анализом установљено је постојање везе између варијабла пол и радна позиција ($\chi^2(3, N = 223) = 9,45, p = ,02$), односно показано је да на датом узорку запослених, пол није независан од категорије радне позиције. Детаљнијом анализом односа релативних

фреквенци може се уочити да је преко половине (54,8%) припадница женског пола запослено на пословима оперативног типа (дакле, најниже ранжираних радних места), док је у оквиру припадника мушког пола, њих нешто преко трећине (36,4%). На позицијама у оквиру оперативног и средњег менаџмента подједнако су заступљени женски и мушки испитаници (11% жена и 10,4% мушкараца, који раде на позицијама оперативног менаџмента; 15,8% жена и 18,2% мушкараца на позицијама средњег менаџмента). Коначно, више од трећине (35,1%) мушких испитаника ради на вишим менаџерским позицијама, док је то случај код свега 18,5% испитаница.

Табела 47. Кростабулација мушких и женских испитаника и радне позиције

			Радна позиција				Укупно
			Оперативни послови	Оперативни менаџмент	Средњи менаџмент	Виши менаџмент	
Пол	Мушки	Укупно	28	8	14	27	77
		%	36,4%	10,4%	18,2%	35,1%	100,0%
	Женски	Укупно	80	16	23	27	146
		%	54,8%	11,0%	15,8%	18,5%	100,0%
Укупно		Укупно	108	24	37	54	223
		%	48,4%	10,8%	16,6%	24,2%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Табела 48. Хи-квадрат тест - повезаност пола и радне позиције

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,448	3	,024
Likelihood Ratio	9,333	3	,025
Linear-by-Linear Association	9,197	1	,002
N of Valid Cases	223		

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Највећи проценат испитаних (45,3%) је запослен у организацијама са укупним бројем запослених између 11 и 50 односно, у малим правним лицима, потом следе микро правна лица (до 10 запослених) и средња правна лица (до 250 запослених). Запослени испитаници у великим правним лицима заузимају незнатан проценат (2,2%) испитаника.

Табела 49. Величина предузећа у коме су испитаници запослени

Величина предузећа	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
10	81	36,3	36,3	36,3
11 – 50	101	45,3	45,3	81,6
51 - 250	30	13,5	13,5	95,1
Преко 250	6	2,7	2,7	97,8
Не знам	5	2,2	2,2	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

У Табели 50. приказана је повезаност између величине предузећа и пола, те би се могло рећи да су жене чешће од мушкараца запослене у малим правним лицима, а мушкарци троструко више од жена у средњим правним лицима. Међутим, на основу приказаних података, ипак није могуће доносити закључке обзиром да немамо увид да ли смо приликом анкетирања имали више испитаника у једној истој организацији.

Табела 50. Кростабулација мушких и женских испитаника према величини организације

		Број запослених у предузећу					Укупно	
		до 10	од 11-50	51-250	преко 250	не знам		
ПШол	Мушки	Укупно	28	28	18	2	1	77
		%	36,4%	36,4%	23,4%	2,6%	1,3%	100,0%
	Женски	Укупно	53	73	12	4	4	146
		%	36,3%	50,0%	8,2%	2,7%	2,7%	100,0%
Укупно	Укупно	81	101	30	6	5	223	
		%	36,3%	45,3%	13,5%	2,7%	2,2%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

На питање да има више мушкараца или жена у организацији, у којој тренутно радите, највише испитаника је дало одговор да су већином у њиховој организацији запослене особе женског пола (њих 103, односно 46,2%) или да је приближно једнак број мушкараца и жена (82 тј. 36,8%). Најмањи проценат укључује одговоре, у којима испитаници наводе да су запослени сви мушког пола (0,4%). Овакви подаци су очекивани, обзиром да су жене у већем броју од мушкараца запослене у услужном сектору.

Табела 51. Однос мушкараца или жена у предузећу у коме су испитаници тренутно запослени

Одговор	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Сви су мушкарци	1	0,4	0,4	0,4
Већином су мушкарци	19	8,5	8,5	9,0
Приближно је једнак однос мушкараца и жена	82	36,8	36,8	45,7
Већином су жене	103	46,2	46,2	91,9
Све су жене	15	6,7	6,7	98,7
Не знам	3	1,3	1,3	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Преко трећине од укупног броја испитаника (34,5%) је мишљења да је у предузећима, у којима раде више жена на менаџерским позицијама, а скоро једна трећина (31,4%) сматра да је подједнак број мушкараца и жена на овим позицијама у компанији, у којој раде.

Табела 52. Однос мушкараца или жена на менаџерским позицијама

Одговор	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Више је мушкараца	64	28,7	28,7	28,7
Више је жена	77	34,5	34,5	63,2
Подједнако	70	31,4	31,4	94,6
Није ми познато	12	5,4	5,4	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Међутим, узимајући у обзир пол директно надређеног, 48% испитаника изјавило је да им је надређени мушког пола, 35,9% да им је надређени жена, док 16,1% није имало надређеног.

Табела 53. Пол директно надређеног

Одговор	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	107	48,0	48,0	48,0
Женски	80	35,9	35,9	83,9
Немам надређеног	36	16,1	16,1	100,0
Укупно	223	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

На прикупљеном узорку, 40,3% мушкараца и 52,1% жена има надређеног, који је мушког пола, док скоро подједнак проценат мушких и женских испитаника (редом 35,1% и 36,3%) има за директно надређеног жену. Уз подсећање и ограду да је око две трећине испитаника женског пола, као и то да су потенцијално неки од испитаника запослени у истим предузећима, те могу имати истог надређеног (услед чега се ови налази не могу генерализовати на све запослене у области туризма), можемо уочити следећи образац на датом узорку: највише је случајева жена којима је надређени мушкарац, потом мушкараца којима је надређени мушкара, док је готово једнак проценат случајева жена и мушкараца, којима је надређена жена.

Табела 54. Кростабулација мушких и женских испитаника према полу надређеног

			Пол надређеног			Укупно
			Мушки	Женски	Немам надређеног	
Пол	Мушки	Укупно	31	27	19	77
		%	40,3%	35,1%	24,7%	100,0%
	Женски	Укупно	76	53	17	146
		%	52,1%	36,3%	11,6%	100,0%
	Укупно	Укупно	107	80	36	223
		%	48,0%	35,9%	16,1%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

5.5.6. Ставови у вези родне равноправности

Потпуну веру у равноправност полова у друштву исказује далеко већи проценат испитаних мушкараца (њих 70,1%), него жена (45,9%). Парцијалну веру у равноправност полова има 18,2% мушких испитаника и више него дупло (39%) женских. Да не верује у равноправност полова одговорило је 2,6% мушкараца и 8,9% жена, док је 9,1% мушких и 6,2% женских испитаника по овом питању било суздржано.

Табела 55. Кростабулација мушких и женских испитаника и вере у равноправност полова у друштву

			Да ли верујете у равноправност полова у друштву?				Укупно
			Да	Не	Не сасвим	Немам мишљење	
ППол	Мушки	Укупно	54	2	14	7	77
		%	70.1%	2.6%	18.2%	9.1%	100.0%
	Женски	Укупно	67	13	57	9	146
		%	45.9%	8.9%	39.0%	6.2%	100.0%
Укупно		Укупно	121	15	71	16	223
		%	54.3%	6.7%	31.8%	7.2%	100.0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Када је у питању равноправност полова у Србији, преко трећине мушких испитаника (39%) и скоро половина женских (47,9%) сматрају да мушкарци и жене у Србији нису сасвим равноправни. Већи проценат испитаних мушкараца (29,9%) него жена (11,6%) сматра да у нашој држави постоји потпуна полна равноправност, док је више жена (38,4%), него мушкараца (26%), које мисле да таква равноправност не постоји уопште. Мали број испитаника (5,2% мушких и 2,1% женских) је одговорио да нема мишљење по том питању. Мушкарци, више од жена, верују у равноправност полова генерално. Скоро трећина анкетираних мушкараца верује у постојање потпуне равноправности полова у Републици Србији, а са друге стране, више од трећине жена сматра да равноправност полова уопште не постоји.

Табела 56. Кростабулација мушких и женских испитаника и мишљења о постајању равноправности између мушкараца и жена у Републици Србији

			Сматрате ли да су мушкарци и жене у Србији потпуно равноправни?				Укупно
			Да	Не	Не сасвим	Немам мишљење	
ППол	Мушки	Укупно	23	20	30	4	77
		%	29,9%	26,0%	39,0%	5,2%	100,0%
	Женски	Укупно	17	56	70	3	146
		%	11,6%	38,4%	47,9%	2,1%	100,0%
Укупно		Укупно	40	76	100	7	223
		%	17,9%	34,1%	44,8%	3,1%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Табела 57 приказује области живота, у којима испитаници сматрају да су разлике између мушкараца и жена најизраженије. Тако, испитаници наводе да је разлика између мушкараца и жена изражена у највећем степену у области кућних послова односно бризи о домаћинству, затим следи област тешких послова, физичких послова и пољопривреде и на трећем месту је родитељство и брига о деци. Најмањи број испитаника наводи да не зна где су разлике између полова највеће, као и да је у свим областима између мушкараца и жена присутна разлика, те у област поштовања права, слобода и положаја у друштву.

Табела 57. Области живота са најизраженијим разликама између мушкараца и жена

Одговор	Ф		% код		Ф код	
	Ф	%	мушкараца	мушкараца	жена	жена
Пословна област/ На радном месту	62	9,19	12	6,35	50	10,29
Запошљавање	47	6,96	10	5,28	37	7,61
Кућни послови/Брига о домаћинству	125	18,52	35	18,52	90	18,52
Брак/Породица	64	9,48	16	8,47	48	9,88
У свим областима	42	6,22	16	8,47	26	5,35
Политика	51	7,56	10	5,29	41	8,44
Тешки послови/Физички послови/Пољопривреда	97	14,37	40	21,16	57	11,73
Руковођење/Напредовање/Одлучивање	46	6,81	10	5,29	36	7,41
Родитељство/Брига о деци	86	12,74	22	11,64	64	13,17
Поштовање права/Слобода/Положај у друштву	45	6,67	13	6,88	32	6,58
Не знам	10	1,48	5	2,65	5	1,32

Извор: Истраживање ауторке 2019. године Министарства за рад, борачка и социјална питања Републике Србије (2014)

* Објашњење: Ф - фреквенција; % - проценти

Мушкарци највише наводе тешке послове, физичке полове и пољопривреду као област, где су присутне највеће разлике међу половима, затим следе кућни послови и брига о домаћинству, а на трећем месту су родитељство и брига о деци. Најмањи проценат мушкараца наводи да не зна које су области са највећим разликама међу половима, а затим наводе политику и запошљавање и област руковођења/напредовања/одлучивања. Са друге стране, највећи проценат жена наводи кућне послове и бригу о домаћинству као област са највећом разликом између полова, затим наводе родитељство и бригу о деци, те тешке послове, физичке послове и пољопривреду. Међутим, приличан проценат жена (10,29%) пословну област и радно место види као област највећих разлика.

У оквиру истраживања о ставовима запослених у вези родне равноправности испитан је и степен слагања испитаника са тврдњама које се тичу равноправности полова. (Не)слагање са тврдњама исказано је преко петостепене Ликертове скале, где је вредност 1

исказивала потпуно неслагање, а вредност 5 потпуно слагање, вредности 2 делимично неслагање, вредност 4 делимично слагање, а вредност 3 неутрални став.

Табела 58. Дескриптивна статистика ставова испитаника у вези родне равноправности

Пол		М	СД	Варијанса
Мушки	Најважнија улога жене је вођење рачуна о кући и породици	2,91	1,172	1,373
	Економска независност мушкарца је важнија од економске независности жене	2,16	1,125	1,265
	Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање	4,38	1,124	1,264
	Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за напредовање у каријери	3,64	1,307	1,708
Женски	Најважнија улога жене је вођење рачуна о кући и породици	2,67	1,282	1,643
	Економска независност мушкарца је важнија од економске независности жене	1,91	1,226	1,502
	Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање	4,30	,964	,929
	Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за напредовање у каријери	3,12	1,281	1,640

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

*Објашњење: М-аритметичка средина; СД-стандардна девијација

На прву тврдњу, која је гласила „Најважнија улога жене је вођење рачуна о кући и породици” просечни степен слагања код испитаника мушког пола је износио $M=2,91$, са стандардном девијацијом (даље у тексту: СД) 1,17, док је код женских испитаника он износио 2,67 (СД=1.28), што нам указује на већи проценат неслагања са овом тврдњом код испитаника оба пола и нешто већу различитост у одговорима жена. Степени слагања са следећом тврдњом – „Економска независност мушкарца је важнија од економске независности жене” су износили $M=2,16$, СД=1,13 за мушке и $M=1,91$, СД=1,23 за женске испитанике, која је уједно и најнижа вредност тј. са овом тврдњом су се и жене и мушкарци у просеку најмање слагали. Проверени су и ставови испитаника по питању следећег исказа: „Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање”, и показало се да су се у просеку и мушкарци и жене највише сложили са овом тврдњом (редом: $M= 4,38$, СД=1,12 и $M=4,30$, СД=,96). Из наведених статистика можемо закључити да су испитаници, а још више и испитанице, у овом узорку, били најусаглашенији по овом питању, односно исказали су просечно највећи степен слагања са исказом да су могућности за образовање мушкараца и жена једнаке у нашој земљи, на шта нам указују и најмањи коефицијенти варијације за ово питање (25,7% за мушкарце и 22,4% за жене). Последња испитана тврдња из ове групе била је „Мушкарци и жене у Србији имају једнаке

могућности за напредовање у каријери”. По овом питању, како мушки (M=3,64, СД=1,31), тако и женски испитаници (M=3,12, СД=1,28), у просеку су се нешто више слагали, него што су се нису слагали.

Можемо уочити сличне тенденције у просечним одговорима између мушких и женских испитаника по питању ових тврдњи, али и то да су на свакој од њих мушкарци изразили већи степен слагања, у односу на жене. Међутим, како бисмо установили да ли постоје и стварне, односно статистички значајне разлике у одговорима између мушкараца и жена на овом узорку, спроведене су додатне анализе. С обзиром да подаци не испуњавају услов за параметријске статистичке тестове, на шта нам указују вредности како Колмогоров-Смирнов, тако и Шапиро-Вилк теста (табела 59), спроведене су непараметријске методе за испитивање разлика у одговорима мушкараца и жена на овим ставкама, односно Ман-Витнијев У тест (табела 61).

Табела 59. Тест нормалности

	Пол	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk			
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Најважнија улога жене је вођење рачуна о кући и породици (Т1)	мушки	,188	77	,000	,905	77	,000
	женски	,186	146	,000	,882	146	,000
Економска независност мушкараца је важнија од економске независности жене (Т2)	мушки	,212	77	,000	,854	77	,000
	женски	,319	146	,000	,745	146	,000
Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање (Т3)	мушки	,399	77	,000	,612	77	,000
	женски	,307	146	,000	,720	146	,000
Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за напредовање у каријери (Т4)	мушки	,202	77	,000	,859	77	,000
	женски	,178	146	,000	,905	146	,000

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Најпре је проверена испуњеност предуслова за спровођење овог теста. С тим циљем тестирана је хомогеност варијанси мушког и женског подузорка (с обзиром на њихов неједнак број) и показало се да су оне једнаке, чиме су задовољени услови за спровођење овог теста.

Табела 60. Тест хомогености варијансе

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Најважнија улога жене је вођење рачуна о кући и породици (Т1)	Based on Mean	3,787	1	221	,053
	Based on Median	3,241	1	221	,073
	Based on Median and with adjusted df	3,241	1	220.977	,073
	Based on trimmed mean	3,773	1	221	,053
Економска независност мушкарца је важнија од економске независности жене (Т2)	Based on Mean	,515	1	221	,474
	Based on Median	,034	1	221	,854
	Based on Median and with adjusted df	,034	1	188.977	,854
	Based on trimmed mean	,599	1	221	,440
Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање (Т3)	Based on Mean	1,281	1	221	,259
	Based on Median	,273	1	221	,602
	Based on Median and with adjusted df	,273	1	215.988	,602
	Based on trimmed mean	,368	1	221	,544
Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за напредовање у каријери (Т4)	Based on Mean	,176	1	221	,675
	Based on Median	,001	1	221	,973
	Based on Median and with adjusted df	,001	1	215.736	,973
	Based on trimmed mean	,072	1	221	,789

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Резултати теста (Табела 61) указују на постојање значајних разлика у одговорима између мушкараца и жена на другој (Mdn = 2 за мушкарце и Mdn = 1 за жене, U = 4728.5, p = ,04), као и четвртој тврдњи (Mdn = 4 за мушкарце и Mdn = 3 за жене, U = 4342, p = ,00). Ово нам говори да су мушкарци по другом питању изразили значајно мањи степен неслагања у односу на жене (50% мушкараца дало одговор „уопште се не слажем” или „углавном се не слажем”, док је 50% жена дало одговор „уопште се не слажем”), као и већи степен слагања са четвртом тврдњом у односу на жене (50% мушкараца је дало одговор „углавном се слажем” или „у потпуности се слажем”, док је 50% жена дало одговоре од 3 до 5).

Табела 61. Ман-Витнијев У тест

	T1	T2	T3	T4
Mann-Whitney U	5021,500	4728,500	4975,000	4342,000
Wilcoxon W	15752,500	15459,500	15706,000	15073,000
Z	-1,346	-2,088	-1,602	-2,860
Asymp. Sig. (2-tailed)	,178	,037	,109	,004

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

5.5.7. Ставови у вези родне равноправности на раду

У оквиру истраживања ставова у вези родне равноправности на раду анализирано је 15 задатих тврдњи, које су сачињавале скалу родне равноправности на радном месту, а

одговори су такође давани на истоветној петостепеној Ликертовој скали. Дванаеста по реду тврдња, чији је исказ у супротном смеру од осталих, је најпре редукована (дакле одговори 1 и 2 се третирају као 4 и 5 и обрнуто). Израчунат је просечни скор за сваког испитаника на овој скали.

Табела 62. Дескриптивна статистика родне равноправности мушкараца и жена на тржишту рада

Тврдње	М	СД	Варијанса
Мушкарци се лакше запошљавају него жене	2,86	1,228	1,508
Најбоље плаћени послови углавном су намењени мушкарцима.	3,01	1,243	1,545
За обављање истог посла жене су мање плаћене од мушкараца.	2,83	1,216	1,478
Жене чешће добијају отказ него мушкарци.	2,73	1,260	1,587
Жене чешће доживљавају сексуално узнемиравање на послу него мушкарци.	3,94	1,129	1,275
Способност жена на послу се чешће потцењује него способност мушкараца.	3,25	1,273	1,621
Интелектуални послови боље „леже“ мушкарцима.	1,82	1,037	1,076
Жене често под изговором тражења равноправности заправо траже посебне повластице.	2,62	1,164	1,354
Мушкарци су способнији у доношењу важних одлука.	2,18	1,196	1,430
Жене су склоне преувеличавању проблема.	2,92	1,262	1,593
Мушкарци су бољи менаџери од жена.	2,09	1,093	1,194
Жене су једнако посвећене свом послу као и мушкарци.	1,81	1,095	1,199
Мушкарци не пристају да раде за тако ниску плату као жене.	2,91	1,293	1,673
Жене углавном добијају мање признања за свој рад од мушкараца.	3,02	1,306	1,707
Мушкарцима је важнија каријера неко што је то женама.	2,49	1,269	1,611

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

*Објашњење: М-аритметичка средина; СД-стандардна девијација

Виши скор указује на већи степен родно-неравноправних или ставова који указују на већи доживљај постојања родне неравноправности на радном месту. Тако испитаници највиши степен неравноправности на раду налазе у тврдњама да жене чешће доживљавају сексуално узнемиравање на послу него мушкарци, да се способност жена на послу чешће потцењује него способност мушкараца, да жене углавном добијају мање признања за свој рад од мушкараца, те да су најбоље плаћени послови углавном намењени мушкарцима. Најмањи степен слагања испитаници имају са тврдњама да су жене једнако посвећене свом послу као и мушкарци, да интелектуални послови боље „леже“ мушкарцима, те да су мушкарци бољи менаџери од жена.

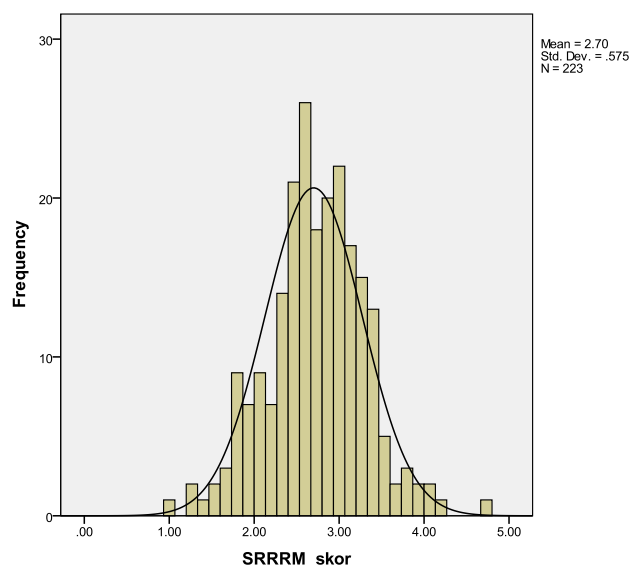
С обзиром на то да се одговори нормално расподељују и код мушких и код женских испитаника, на шта нам указује Колмогоров-Смирнов тест (Табела 63), као и да је испуњен

предуслов хомогености варијанси ($\Phi=,00$, $p=,99$) спроведен је параметријски тест разлика између одговора мушких и женских испитаника, односно т-тест за независне узорке (Табела 64).

Табела 63. Тест нормалности

Тврдње 15 skor	Пол	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk			
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Тврдње 15 skor	Мушки	,113	77	,016	,973	77	,100
	Женски	,063	146	,200*	,989	146	,293

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.



Графикон 9. Илустрација нормалности дистрибуције одговора мушких и женских испитаника

(Извор: Истраживање ауторке 2019. године.)

Мушкарци су у просеку имали виши скор на овој скали ($M=2,45$, $CD=,53$) у односу на жене ($M=2,83$, $CD=,55$), што нам потврђују резултати т-теста ($t(221)=-5,05$, $p=,00$). Такође на основу стандардних девијација можемо закључити да су респршења одговора, код мушкараца и жена била веома слична.

Табела 64. Т-тест за независне узорске

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Differen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Тврдње 15 skor	Equal variances assumed	,000	,989	-5,050	221	,000	-,38790	,07681	-,53928	-,23652
	Equal variances not assumed			-5,129	161,626	,000	-,38790	,07563	-,53726	-,23855

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Искуства о родној неравноправности на раду испитивана су кроз осам тврдњи приказаних у Табели 65, а постављених по узору на истраживање, које је 2011. године спроведено у суседној Републици Хрватској (Kamenov i Galić, 2011). Тврдње су означавале дискриминациона искуства, постављена на основу литературе и праксе, а која се најчешће срећу на тржишту рада. Испитаници су одговарали да ли се и колико често одређена тврдња односи на њих. Услед исте скале одговора табели број 65 су додати и одговори на питање: „Да ли сте на радном месту искусили неједнак третман у поређењу са другим запосленима, због тога што сте мушкарац/жена?“.

Дескриптивна анализа података према полу о дискриминационим искуствима на радном месту показује разлике између мушкараца и жена (Табела 65). Подаци показују да се значајан проценат оба пола изјашњавао да се наведене тврдње не односе на њих. Такође се уочава да значајан проценат испитаника оба пола наводио да никада није доживео неки од облика дискриминације на радном месту, а које су овим тврдњама означене. То међутим не мора нужно значити да испитаници нису доживели неки од облика дискриминације, већ да тај облик није приказан у наведеним тврдњама или да можда нису били у стању да препознају неки од облика дискриминације.

Табела 65. Дескриптивна статистика дискриминационих искуства испитаника на радном месту

Тврдње	Пол	Не односи се на мене	Никада	Да, једном	Да, неколико пута	Да, често
Нисам примљен/а на посао	Мушки	25	19	7	22	4
	%	32,5	24,7	9,1	28,6	5,2
	Женски	36	36	25	45	4
	%	24,7	24,7	17,1	30,8	2,7
Добио/ла сам отказ	Мушки	15	43	14	4	1
	%	19,5	55,8	18,2	5,2	1,3
	Женски	27	97	19	3	0
	%	18,5	66,4	13,0	2,1	0,0
Добио/ла сам мању плату од колеге/колегинице која обавља исти посао	Мушки	18	25	11	12	11
	%	23,4	32,5	14,3	15,6	14,3
	Женски	24	38	32	34	18
	%	16,4	26,0	21,9	23,3	12,3
На послу ми је ускраћено усавршавање	Мушки	24	31	3	8	11
	%	31,2	40,3	3,9	10,4	14,3
	Женски	31	64	12	15	24
	%	21,2	43,8	8,2	10,3	16,4
Онемогућено ми је напредовање на вишу позицију	Мушки	25	27	6	9	10
	%	32,5	35,1	7,8	11,7	13,0
	Женски	35	55	21	15	20
	%	24,0	37,7	14,4	10,3	13,7
На послу сам доживео/ла увредљиве коментаре/вербално насиље	Мушки	10	32	10	16	9
	%	13,0	41,6	13,0	20,8	11,7
	Женски	19	64	27	30	6
	%	13,0	43,8	18,5	20,5	4,1
На послу сам доживео/ла сексуално узнемиравање	Мушки	12	57	4	3	1
	%	15,6	74,0	5,2	3,9	1,3
	Женски	24	97	14	9	2
	%	16,4	66,4	9,6	6,2	1,4
На послу сам доживео/ла физичко насиље	Мушки	12	56	5	4	0
	%	15,6	72,7	6,5	5,2	0,0
	Женски	21	120	1	4	0
	%	14,4	82,2	0,7	2,7	0,0
Да ли сте на радном месту искусили неједнак третман у поређењу са другим запосленима због тога што сте мушкарац/жена	Мушки	8	48	6	12	2
	%	10,4	63,6	7,8	15,6	2,6
	Женски	21	72	15	32	6
	%	14,4	49,3	10,3	21,9	4,1

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Жене чешће од мушкараца наводе да нису примљене на посао једном и то 17,1% жена наспрам 9,1% мушкараца или неколико пута (30,8% жена наспрам 28,6% мушкараца), али су мушкарци чешће наводили да су добили отказ и то једном 18,2% мушкараца, наспрам 13,0% жена или неколико пута 5,2% мушкараца, наспрам 2,1% жена. Жене су чешће од мушкараца наводиле да су добиле мању плату од колеге или колегинице који/која обавља исти посао и то 21,9%, жена наспрам 14,3% мушкараца; затим 23,3% жена наспрам 15,6% мушкарца је навело да им се то догодило неколико пута. Нешто је мања разлика између испитаника, којима се исто догађало често, али овог пута на штету мушкарца (14,3%

мушкараца наспрам 12,3% жена). Да су на послу били ускраћени за усавршавање мушки и женски испитаници су имали приближно сличне одговоре, с тим што се издваја одговор, у коме су жене више од мушкараца наводиле да им је исто било ускраћено једном (8,2% жена, наспрам 3,9% мушкараца). Тврдња да је испитаницима онемогућено напредовање на вишу позицију показује да су жене чешће имале искуство да им је исто онемогућено једном (14,4% жена, наспрам 7,8% мушкараца). Међутим, приближно је једнак удео мушкараца и жена, који наводе да им је неколико пута или често онемогућено напредовање на већу позицију. Жене чешће од мушкараца наводе да су на послу доживеле увредљиве коментаре једном (18,5% жена, наспрам 13,0% мушкараца), међутим мушкарци далеко више од жена наводе да су на послу доживели негативне коментаре често (11,7% мушкараца, наспрам 4,1% жена). Скоро је подједнак удео мушкарца и жена, који су исто доживели неколико пута. Оно што је приметно је да је изразито велики проценат и мушкараца (45,3%) и жена (43,1%) имао искуства са вербалним насиљем на радном месту. Када је реч о искуствима са доживљеним сексуалним узнемиравањем на радном месту највећи проценат испитаника наводи да није имао таквих искустава или да се ова тврдња не односи на њих (89,6% мушкараца и 82,8% жена). Ипак, код испитаника, који су сексуално узнемиравање доживели већи је проценат жена, него мушкарца и то: 9,6% жена наспрам 5,2% мушкараца наводи да је једном доживела сексуално узнемиравање и 6,2% жена наспрам 3,9% мушкараца наводи да је исто доживела неколико пута. Подаци указују да су жене двоструко више од мушкарца изложене сексуалном узнемиравању на радном месту. Са друге стране, мушкарци су у далекој неповољнијој ситуацији од жена, када је реч о изложености физичком насиљу на радном месту. Тако 6,5% мушкараца, наспрам 0,7% жена наводи да је физично насиље на послу доживело једном односно 5,2% мушкараца, наспрам 2,7% жена навело да је физичко насиље на послу доживело неколико пута. Искуство неједнаког третмана на радном месту, услед припадности одређеном полу, чешће је погађало жене, него мушкарце. Тако је 36,3% жена, наспрам 26% мушкараца навело да је искусило неједнак третман, у односу на друге запослене због припадности мушком тј. женском полу.

Поља, на којима су испитаници доживели неједнак третман, зато што припадају мушком или женском полу, приказана су у Табели 66. Како је код овог питања било могуће дати више одговора испитаници су најчешће наводили да нису доживели неједнак третман нити на једном пољу, а уколико су исти доживели то је најчешће било на пољу плате, затим препознавања професионалних вештина и знања, а потом унапређења/напредовања, као и поделе радних оптерећења. Најмањи број испитаника је наводио да је неједнак третман

доживео на неком другом пољу, које није наведено на скали, као и на пољу приступа информацијама.

Табела 66. Поља на којима су испитаници доживели неједнак третман

Одговори	Ф код		% код		Ф код	
	Ф	%	мушкараца	мушкараца	жена	жена
Приступ информацијама	30	8,15	5	4,27	25	9,96
Унапређење/напредовање	48	13,04	16	13,68	32	12,75
Препознавање професионалних вештина и знања	55	14,95	15	12,82	40	15,94
Подела радног оптерећења	48	13,04	17	14,53	31	12,35
Плата	67	18,21	17	14,53	50	19,92
Друго	10	2,72	5	4,27	5	1,99
Нисам доживео/ла неједнак третман	110	29,89	42	35,90	68	27,09

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

* Објашњење: Ф - фреквенција; % - проценти

Уколико исте податке посматрамо према полу уочавамо да су мушкарци чешће од жена наводили да нису доживели неједнак третман (35,9% мушкараца према 27,09% жена). Мушкарци су као поље, на коме су доживели неједнак третман подједнако наводили поље плате и радног оптерећења (14,53%); затим поље унапређења/напредовања (13,68%); поље препознавања професионалних вештина и знања (12,82%) и на крају поље приступа информацијама (4,27%) или друго (4,27%). Са друге стране, жене су неједнак третман најчешће доживеле на пољу плате (19,92%), па потом на пољу препознавања професионалних вештина и знања (15,94%). Поље унапређења/напредовања код жена обухвата 12,75% одговора, док поделу радног оптерећења обухвата 12,35% одговора. За разлику од мушкараца, жене су чешће наводиле да су доживеле неједнак третман, када је у питању приступ информацијама и то 9,96% жена, наспрам 4,27% мушкараца.

Степен, у ком су испитаници доживели неједнак третман, зато што припадају мушком или женском полу, приказан је у Табели 67. Жене чешће од мушкараца наводе да је присутно постојање одређеног степена, у коме су доживеле неједнак третман на радном месту. Међутим, доживљај интензитета тог степена је различит у односу на пол. Жене су чешће од мушкараца наводиле да су донекле доживеле неједнак третман код свих приказаних тврдњи: приступу информацијама, унапређењу/напредовању, препознавању професионалних вештина и знања, подели радног оптерећења, плати и друго. Нарочито је значајна разлика у одговорима између жена, када је реч о унапређењу/напредовању, препознавању професионалних вештина и знања и пре свега плати. Тако 30,1% жена, наспрам 19,5% мушкараца наводи да је донекле доживело неједнак третман, када су у питању плате, а 28,8% жена, наспрам 10,4% мушкараца наводи да је донекле доживело

неједнак третман, када је реч о препознавању професионалних вештина и знања. Са друге стране, осим у приступу информацијама, мушкарци чешће од жена, наводе да су у значајном степену доживели неједнак третман, код свих осталих тврдњи.

Табела 67. Степен у ком су испитаници доживели неједнак третман

Одговори	Пол	ни у ком степену	донекле	у значајном степену
Приступ информацијама	Мушки	56	16	7
	%	70,1	20,8	9,1
	Женски	93	37	16
	%	63,7	25,3	11,0
Унапређење/напредовање	Мушки	49	12	16
	%	63,6	15,6	20,8
	Женски	85	36	25
	%	58,2	24,7	17,1
Препознавање професионалних вештина и знања	Мушки	54	8	15
	%	70,1	10,4	19,5
	Женски	83	42	21
	%	56,8	28,8	14,4
Подела радног оптерећења	Мушки	46	17	14
	%	59,7	22,1	18,2
	Женски	87	40	1
	%	59,6	27,4	13,0
Плата	Мушки	48	15	14
	%	62,3	19,5	18,2
	Женски	77	44	25
	%	52,7	30,1	17,1
Друго	Мушки	66	5	6
	%	85,7	6,5	7,8
	Женски	120	22	4
	%	82,2	15,1	2,7

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Највећа разлика у одговорима мушкараца, у односу на одговоре жена, јавља се код поделе радног оптерећења, те код препознавања професионалних вештина и знања, па тако 18,2% мушкараца, наспрам 13% жена наводи да су доживеле неједнак третман приликом поделе радног оптерећења. Из приказаних података се може закључити да жене према субјективном мишљењу чешће доживљавају неједнак третман на радном месту, али када се мушкарци сусретну са истим степен неједнаког третмана је израженији, него код жена.

Табела 68. приказује да испитанице запослене у туристичком сектору чешће од испитаника сматрају да су жене погодне да буду на менаџерским позицијама (58,2% жена, наспрам 50,6% мушкараца). Мушкарци у далеко већем проценту од жена (48,1% мушкараца, према 0,7% жена) сматрају да то зависи од саме жене. Док највећи проценат мушких испитаника (97,7%) има изграђено мишљење о погодности жена на менаџерским

позицијама, чак 39,7% жена нема мишљење о томе. Одговори испитаника показују да неједнак однос жена и мушкараца на менаџерским позицијама није довољно правдати утврђеном поделом моћи у друштвима, са патријархалном традицијом, већ је потребно утврдити, из којих разлога жене у већем проценту не сматрају да су и оне погодне да буду на менаџерским позицијама.

Табела 68. Погодност жена да буду на менаџерским позицијама према мишљењу испитаника

Пол	Сматрате ли да жене погодне да буду на менаџерским позицијама?	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	Да	39	50,6	50,6	50,6
	Зависи од жене	37	48,1	48,1	98,7
	Немам мишљење	1	1,3	1,3	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	Да	85	58,2	58,2	58,2
	Зависи од жене	1	0,7	0,7	58,9
	Немам мишљење	58	39,7	39,7	98,6
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Преференције испитаника, када је реч о полу надређеног указују да жене (28,1%) чешће од мушкараца (9,1%) наводе да више воле да им је надређени мушког пола, док 10,4% мушкараца, у односу на 6,8% жена наводе да преферирају надређеног женског пола. Међутим, највећи број испитаника (80,5% мушкараца и 65,1% жена) наводи да им је свеједно ког је пола њихов надређени.

Табела 69. Преференције испитаника о полу надређеног

Пол	Да ли више волите да Вам надређени буде мушкарац или жена?	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	Мушкарац	7	9,1	9,1	9,1
	Жена	8	10,4	10,4	19,5
	Свеједно ми је	62	80,5	80,5	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	Мушкарац	41	28,1	28,1	28,1
	Жена	10	6,8	6,8	34,9
	Свеједно ми је	95	65,1	65,1	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање аутора 2019. године.

И када је реч о сарадњи, коју испитаници остварују са надређенима (Табела 70) жене су у далеко већем проценту (32,2%), него мушкарци (5,2%) наводиле да имају бољу сарадњу са надређеним, који је мушког пола. Са друге стране двоструко је већи удео мушкараца (10,4%), у односу на удео жена (4,8%), који је одговорио да има бољу сарадњу са надређеним женског пола. На основу приказаних података из Табела 69 и 70 закључује се да, када испитаницима није свеједно ког је пола њихов надређени, преферирају надређеног и имају бољу сарадњу са надређеним, који је супротног пола од њиховог.

Табела 70. Квалитет сарадње испитаника и надређеног у односу на пол

Пол	Да ли имате бољу сарадњу када Вам је надређени мушкарац или жена?	Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	Мушкарац	4	5,2	5,2	5,2
	Жена	8	10,4	10,4	15,6
	Свеједно ми је	65	84,4	84,4	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	Мушкарац	47	32,2	32,2	32,2
	Жена	7	4,8	4,8	37,0
	Свеједно ми је	92	63,0	63,0	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Да су били изложени неједнаком третману приликом запошљавања, услед припадности одређеном полу, чешће су наводили испитаници женског (20,5%), него мушког пола (11,7%). Трећина испитаника оба пола је навела да није сигурна да ли је приликом запошљавања била изложена неједнаком третману. Можемо закључити да жене, скоро двоструко више од мушкараца, тврде да су биле изложене неједнаком третману приликом запошљавања.

Табела 71. Кростабулација изложености неједнаком третману приликом запошљавања и пола испитаника

		Да ли сте икада приликом запошљавања осетили да сте изложени неједнаком третману зато што сте жена/мушкарац?				
		Да	Не	Нисам сигуран/на	Укупно	
Пол	Мушки	Укупно	9	45	23	77
		%	11,7%	58,4%	29,9%	100,0%
	Женски	Укупно	30	72	44	146
		%	20,5%	49,3%	30,1%	100,0%
Укупно	Укупно	Укупно	39	117	67	223
		%	17,5%	52,5%	30,0%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

У укупном броју испитаника 24,7% жена је користило трудничко или породилјако одсуство са посла. Мушкарци се нису изјаснили да су користили породилјско одсуство.

Табела 72. Кростабулација коришћења трудничког или породилјског одсуства и пола испитаника

		Да ли сте икада током Вашег радног ангажовања користили трудничко или породилјско одсуство?			
		Да	Не	Укупно	
Пол	Мушки	Укупно	0	77	77
		%	0,0%	100,0%	100,0%
	Женски	Укупно	36	110	146
		%	24,7%	75,3%	100,0%
Укупно	Укупно	Укупно	36	187	223
		%	16,1%	83,9%	100,0%

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

На питање да ли им је приликом коришћења трудничког или породилјског боловања била угрожена радна позиција највећи проценат испитаница, које су исто користиле је одговорило да није (њих 27,4%), док је 4,8% испитаница одговорило да није сигурно. Такође, 4,8% испитаница је потврдило да им је била угрожена радна позиција. Као најчешће начине угрожавања радне позиције испитанице су наводиле: добијање отказа, премештај на нижу радну позицију, умањена примања и несигурност повратка на радно место.

Табела 73. Угроженост радне позиције приликом коришћења трудничког или породилјског боловања

Пол		Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Женски	Да	7	4,8	4,8	4,8
	Не	40	27,4	27,4	32,2
	Нисам сигурна	7	4,8	4,8	37,0
	Нисам користила Ништаод наведеног	92	63,0	63,0	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Табела 74. приказује удео испитаника према полу, који су имали искуства са негодовањем или ускраћивањем права од стране послодавца, због коришћења одсуства ради болести детета. Највећи проценат испитаника оба пола је навео да није користио овај вид одсуствовања са радног места. Удео испитаница, које су имале искуства са негодовањем или ускраћивањем права износи 2,7%, док је удео испитаника 1,3%. Такође, док су испитанице били сигурни у своје одговоре, 7,5% испитаница није било сигурно да ли су биле изложене негодовању или ускраћивању права.

Табела 74. Негидовање или украћивање права због коришћења одсуства ради неге детета

Пол		Фреквенције	Удео	Валидни проценти	Кумулативни проценти
Мушки	Да	1	1,3	1,3	1,3
	Не	24	31,2	31,2	32,5
	Нисам користио/ла одсуство са рада услед болести детета	52	67,5	67,5	100,0
	Укупно	77	100,0	100,0	
Женски	Да	4	2,7	2,7	2,7
	Не	36	24,7	24,7	27,4
	Нисам сигурна	11	7,5	7,5	34,9
	Нисам користио/ла одсуство са рада услед болести детета	95	65,1	65,1	100,0
	Укупно	146	100,0	100,0	

Извор: Истраживање ауторке 2019. године.

Као најчешће начине негидовања односно ускраћивања права испитаници су наводили: пребацавање на нижу радну позицију, претње губитком посла, форсирање повратка на посао и слично.

6. Квалитативни показатељи родне неравноправности запослених у туристичком сектору

Ранија истраживања ставова испитаника на тему родне равноправности указују да припадност полу не утиче на разлике у схватању родне равноправности, осим код ставке о подели кућног рада, која је више наглашена код жена. Као најважнија димензија родне равноправности истиче се елиминација насиља над женама, затим постизање једнаке финансијске моћи оба пола, постизање равномерне заступљености оба пола на руководећим позицијама, постизање равномерне расподеле рада у домаћинству, искорењивање предрасуда према женама код становништва, постизање равномерне заступљености жена у садржајима уџбеника, школских програма и медија, коришћење језика који уважава припадност женском полу – родно сензитивног језик (Игњатовић, 2011). Истраживања на тему родне равноправности на тржишту рада генерално указују да женски део интервјуисаних особа сматра да је узрок ненапредовању жена последица дискриминације жена у пословном свету, а што је последица друштва, у коме живимо, које је још увек патријархално и „мушко” (Павлек и сар., 2015). Такође, велика пажња се поклања питањима двоструке оптерећености жена. Резултати квалитативних истраживања показали су да су саговорнице и посао и породицу сматрале важним, али им је породица дефинитивно на првом месту, и до сукоба долази, само у случају, када јој се не могу потпуно посветити због посла (Дадић, 2019). Друга истраживања наводе да не постоји баланс између приватног и пословног живота, да је то мит, и да је бесмислено мрцварити себе покушавајући немогуће, истовремено обављање „каријере мајке” и успешне пословне жене (Јакшић, 2017). Очекивања да жена све ради у кући и да истовремено није пословне успехе, доводи до осуде да није добра мајка и супруга, и/или што има у послу проблеме и пропусте (Мршчевић, 2018). Да жене, које имају (могу имати) одређене привилегије и моћ (заузимају руководећа места) нажалост немају свест, а ни моћ деловања у домаћинству да промене стање ствари говоре и Фикет и Трајковић (2018) и закључују да се професионална еманципација жена, чак ни на руководећим академским позицијама, није остварила истовремено са еманципацијом унутар приватног.

Чињеница да нам је родно сензитивна статистика омогућила прикупљање и обраду података према полу, а у циљу омогућавања спровођења политике родне једнакости, ипак није довољна, како бисмо у потпуности разумели питања родне равноправности. У

циљу подизања свести о проблемима родне неједнакости важно је уврстити и квалитативне показатеље, који би заједно са квантитативним (бројчаним) показатељима могли утицати на проналажење адекватних решења, рационално и благовремено осмишљавање јавних политика. С тим у вези, квалитативни показатељи обухватају људска искуства, мишљења, ставове и осећања, у случају овог рада, о питањима родне равноправности на раду. Квалитативни показатељи су значајни, као помоћ за истицање кључних питања, а потпомогнута статистичким подацима и другим доказима. Они омогућавају подстицање промена, боље планирање и предузимање акција.

На основу искустава стечених анализом претходних истраживања и анализом статистичке грађе кроз ранија поглавља овог рада, уследило је квалитативно истраживање ставова, искустава и мишљења запослених на позицијама оперативног, средњег и високог менаџмента у организацијама туристичке привреде у Републици Србији. Основ за квалитативну анализу у овом раду представља полуструктурирани интервју, који се састојао од 17 питања на тему родне равноправности на раду. Питања су конципирана тако да омогуће испитаницима спонтано исказивање мишљења и ставова у вези теме разговора. Укупан број интервјуисаних особа запослених у туристичкој привреди износи 25, од чега 15 жена и 10 мушкараца. Обрада података вршена је дескриптивном методом, применом квалитативне анализе спроведених интервјуа.

6.1. Родна равноправност

Да би уопште говорили о ставовима испитаника, на тему родне равноправности на раду потребно је разумети шта за њих представља сам појам родне равноправности. Према ранијем истраживању јавног мњења у Србији, у општој популацији, као најважнија димензија родне равноправности навођена је елиминација насиља над женама (64%), затим постизање једнаке финансијске моћи оба пола (47%), постизање равномерне заступљености оба пола на руководећим позицијама (44%), постизање равномерне расподеле рада у домаћинству (41%), искорењивање предрасуда према женама код становништва (37%), постизање равномерне заступљености жена у садржајима уџбеника, школских програма и медија (10%), коришћење језика, који уважава припадност женском полу – родно сензитивног језика (6%) (Игњатовић, 2011).

Интервју је започет питањем о појму родне равноправности, како бисмо имали увид у ставове испитаника, шта под овим појмом они подразумевају, те колико се њихови ставови разликују од опште прихваћене дефиниције родне равноправности. Значај овог питања лежи у ставу да је исправно схватање овог појма од великог значаја за спровођење политике родне равноправности од стране руководећег кадра у организацијама.

Под појмом родне равноправности испитанице су најчешће подразумевале:

„Једнаки услови рада и зарада, без обзира на пол.“

„Једнака права мушкараца и жена у друштву.“

„Да имају иста права и жене и мушкарци и да нема поделе послова на мушке и женске.“

„Подразумева се да сви имају једнака права, и мушкарци и жене.“

„Подразумева да су жене, као и мушкарци, подједнако плаћени за исти посао, који обављају, да се њихова мишљења, као и одлуке које доносе равноправно уважавају и поштују.“

док испитаници мушког пола родну равноправност виде као:

„Исте ислове за све. Уопште у животу.“

„Једнаке могућности у друштву или одређеној организацији за мушкарце, жене и особе другачијих родних идентитета.“

„Могућност да без обзира на пол, годиште, националност или вероисповест сви имају једнаке шансе за добијање посла и исти третман.“

„Равноправан однос у оквиру обављања послова, као и у остваривању надокнаде за рад.“

„Равноправност оба пола по свим питањима.“

Припадност полу не утиче на разлике у схватању појма родне равноправности. Највећи број испитаника на руководећим положајима у туристичком сектору родну равноправност поистовећује са једнаким условима на раду или у вези са радом. Поистовећивање родне равноправности са једнаким условима за оба пола у друштву или генерално у „животу“ наводи подједнак број мушких и женских испитаника. Иако је појам родне равноправности знатно шири од „једнаких услова на раду за оба пола”,

овакви одговори испитаника могу бити последица интервјуисања испитаника на радном месту, где је фокус њихових мисли углавном усмерен ка сфери рада.

6.2. Заступљеност мушкараца и жена на руководећим положајима

Присуство жена на руководећим положајима, данас је већа него икада у историји. Жене заузимају водеће позиције у великим компанијама, управним одборима, политичким партијама, државним институцијама итд. Константном борбом за родну равноправност избориле су се за побољшање своје позиције у свим сферама, а нарочито у пословном свету. Међутим, равномерна заступљеност на управљачким функцијама, још увек није постигнута. Иако жене у свету чине већину запослених у услужном сектору, који обухвата и туристички сектор, мушкарци се, и даље у већем броју налазе на руководећим позицијама.

„Подједнако су заступљени, али ми смо мало приватно предузеће и немамо пуно руководећих позиција.”

„Једнако су заступљени.”

„Ми смо микро предузеће и за сада имамо запослена само 2 радника женског пола. Међутим, пошто наш посао изискује доста спољних сарадника, међу њима имамо доста мушкараца, који раде са нама.”

„Подједнако су заступљени.”

„У тренутном предузећу где радим на руководећим позицијама, 5 позиција држе мушкарци (директор, шеф кухиње, шеф обезбеђења, менаџер хране и пића, шеф техничке службе), а 5 позиција држе жене (шеф рачуноводства, шеф рецепције, директор продаје, домаћица хотела, шеф набавне службе), тако да – једнак број. Оно што моје досадашње искуство каже је да напросто постоји предрасуда за одређене позиције да ради одређени пол. Нпр., шеф техничке службе и шеф обезбеђења ће увек бити мушкарци, док ће на позицији домаћице хотела увек бити жена.”

„Врло је мали број руководећих функција, али мислим да су и мушкарци и жене подједнако заступљени. Директор и главни менаџер су мушкарци.”

„Равномерно су распоређени, али су жене доминантније. Власник објекта

сматра да су жене способније.”

На питање о заступљености жена и мушкарца на руководећим положајима у организацијама у којима су запослене испитанице су дале следеће одговоре:

Мушки испитаници наводе:

„У нашој организацији је подједнак број мушкараца и жена на руководећем положају.”

„Подједнако су заступљени и мушкарци и жене. Разлог је тај, што је реч о породичној фирми.”

„Строго се води рачуна да сви услови буду задовољени. Дакле, равнорпаван је број жена и мушкараца.”

„Подједнако су заступљена оба пола.”

Значајан број испитаника оба пола наводили су да су мушкарци и жене подједнако заступљени на руководећим положајима у организацији у којој су запослени. Међутим, присутне су и другачије тврдње:

„Више има жена на руководећим положајима у нашем поредузећу. Разлог томе су радне способности, које су потребне за дату позицију.” (мушкарац руководицац)

„Има више жена, због природе посла.” (мушкарац руководицац)

„Наш колектив је женски у целости, сходно мом избору.” (жена руководицац)

„Нису подједнако заступљени. На руководећим положајима су само две жене. Остало су мушкарци.” (жена руководицац)

„Нису подједнако заступљени мушкарци и жене на руководећим положајима. По мом мишљењу још увек живимо у свету мушкараца, родна равноправност нам је само донела превелике обавезе и година радног стажа, уз све текуће обавезе у породици као домаћица и мајка.” (жена руководицац)

„Не, у предузећу где ја радим, једина сам жена на руководећем месту, остала места су резервисана за мушкарце. Сматрам да је разлог томе природа посла - угоститељство где је заступљен рад са људима, а у

„кафану” долазе различити људи па се мушкарци лакше носе са незгодним гостима него жене.” (жена руководица)

Иако је у већини организација, према одговорима испитаника, присутна подједнака заступљеност оба пола на руководећим положајима, значајан је и број оних у којима доминира само једна пол. Као разлог томе испитаници најчешће наводе способности на раду, природу посла али и лични избор у прерасподели рада и функција. Приметно је међутим да мушки испитаници, уколико су жене чешће заступљене на руководећим положајима, као разлог томе наводе „природу посла”, док испитанице, уколико су мушкарци чешће заступљени на руководећим положајима, у томе виде родну неравноравност („свет мушкараца”)

6.3. Родне улоге

Ставовe испитаника у вези хоризонталне сегрегације на раду покушали смо да откријемо помоћу питања: „Да ли је припадност мушком или женском полу важна за одређено радно место, приликом регрутовања нових кадрова? Да ли сте током Ваше каријере уочили да неки послови боље „леже” мушкарцима, а други женама? Уколико јесте, шта је по Вашем мишљењу разлог томе?”. Испитаници женског пола су дали следеће одговоре:

„Са становишта ма ког посла, наравно да одређени послови леже више одређеном полу. Руководећи, врло стресни послови, реално су сметња жени да zatrudни, због превеликог стреса, али зато свако бира своје приоритете у конкретном животном добу. Битно је да су предуслови једнаки.”

„Поједина радна места немају основне услове за рад, тј. боравак на радном месту или захтевају већу физичку спремност, па их чешће обављају мушкарци.”

„Припадност мушком или женском полу за одређено радно место је важна. Уочила сам да неки послови боље леже женама, а други мушкарцима, посебно у продаји туристичких аранжмана. Жене су по својој природи обично комуникативније и на бољи начин могу да представе одређени производ.”

„Мислим да је важна понегде за поједина радна места у хотелијерству. Нпр., управо две наведене „мушке” позиције су ми логичне (шеф техничке службе и шеф обезбеђења), по природним карактеристикама и интересовању више одговарају мушкарцима, јер жене не раде као столари, бравари, електричари, водоинсталатери, као ни физичко обезбеђење. Док мушкарци не раде у хотелском домаћинству, јер углавном нису учени да обраћају пажњу на хигијену простора и естетику.”

„За неке послове је потребна мекша рука као што је женска и женски приступ, а за неке мушка рука.”

„Зависи од позиције, у неким пословима се лакше снађу жене, негде мушкарци. Једноставно је природа посла пресудна. Посао који захтева стално вођење ауто више лежи мушкарцима, бар се тако показало у овом послу. Посао собарице је додељиван женама.”

„По мени припадност полу није важна за одређено радно место нових кадрова, битно је образовање и радно искуство. Послови у угоститељству, а што се тиче хотела (кувари, конобари, мајстори) дефинитивно боље леже мушком полу, док послови рецепције, вешераја, спремања и пеглања боље леже женском полу. Разлог томе је просто бољи осећај за посао.”

„У угоститељству и хотелијерству диференца постоји. Кухиња и ресорански простор дефинитивно боље лежи мушком полу, док рад у домаћинству, рецепцији, додатним атракцијама хотела боље лежи женском полу.”

док су испитаници мушког пола сматрали:

„Према мом вишегодишњем искуству, одређена радна места више леже женама (рецепција, собарице, хигијена, спа), док се на другим радним местима боље сналазе мушкарци (конобари, шанкери, возачи). На пример, жене се боље сналазе на рецепцији, јер имају ту предност тзв. „multitasking” тј. обављање више ствари у исто време. Мушкарци се боље сналазе као конобари, јер могу више ствари да понесу одједном.”

*„Предарасуде су разлог проблема. При пријему нових кадрова знам да жене пролазе кроз непријатне ситуације, у вези брачног стауса и да ли имају деце.
”*

„Приликом запослења за рад у трећој смени, просто ради једна особа у смени, бирамо особу мушког пола.“

Испитаници наводе да припадност мушком или женском полу условљава постојање различитих способности, које су неопходне за одређену врсту посла. Као разлоге хоризонталне сегрегације на раду оба пола виде у условима, које сама радна места захтевају (трећа смена, ношење терета...) или у личним карактеристикама (комуникативност, обављање више послова истовремено, издржљивост и слично). Мушкарци се и даље виде као физички јачи, а жене као спретнији пол.

Међутим, један број испитаника оба пола наводи да разлике у полу приликом регрутације кадрова и обављања послова нису важне.

„Нисма приметила да неки послови боље леже мушкарцима, а неки други женама, бар што се хотелијерства тиче.“ (жена руководица)

„Нема неког посебног правила, приликом регрутовања нових кадрова, осим да испуњавају потребне квалификације за радно место, за које конкуришу.“ (жена руководица).

„Лично не верујем у „женске“ и „мушке“ послове. Конкретно на рецепцији, тај фактор је небитан и никада није био тема дискусије.“(мушкарац руковолац)

„Мислим да припадност није важна, само способности.“(мушкарац руководица)

„Не сматрам да је та подела пресудна. Сведочио сам да жене боље обављају „мушке“ послове од мушкараца.“(мушкарац руководица).

Досадашња истраживања показују да је родна подела рада условљена традиционалном поделом улога присутна и у туристичком сектору. Иако већи број испитаника потврђује постојање хоризонталне сегрегације на раду условљене полним разликама, постоје и они који исте разлике сматра ирелевантним, а међи њима предњаче мушкарци.

6.4. Платни јаз

Постојање платног јаза међу половима потврђују статистички подаци, у скоро свим секторима делатности, а у корист мушкараца. Истраживања Фондације за развој

економске науке показују да жене у Србији, иако имају исти ниво образовања и године радног искуства, зарађују око 12% мање од мушкараца. Обзиром на претходно приказане статистичке податке о постојању платног јаза између мушкараца и жена испитаницима је постављено питање да ли имају сазнања да су мушкарци и жене у организацији, у којој су запослени подједнако плаћени за исти посао. Већина испитаника је одговорила да нема сазнања о зарадама запослених у њиховој организацији. Одговори испитаница, које су имале информације о зарадама запослених према полу били су следећи:

„Да, за исти посао су исто плаћени и женски и мушки запослени.“

„Ја развијам мало породично предузеће. Код нас се вреднује рад запослених према резултатима рада, а не према полу.“

„Подједнако су плаћени.“

„У мом сектору су сви исто плаћени, без обзира на то колико ко ради и ко испоштује норму или не, што не сматрам за добро. Сматрам да плате треба да буду заслужене радом.“

„Нису поједнако плаћени, разлог томе је према мом мишљењу став руководиоца који не вреднује довољно рад жена за исти посао који раде и мушкарци.“

„У овкиру фирме у којој сам тренутно запослена, а и у претходним, строго је забрањено коментарисање туђих примања и генерално интересовање за плате других запослених.“

Такође, и испитаници мушког пола дали су сличне или исте одговоре:

„Мушкарци и жене су исто плаћени.“

„Немам тачних сазнања да ли су мушкарци и жене подједнако плаћени, али мислим да јесу.“

„Плате искључиво зависе од радног места и позиције.“

„Плате су исте.“

Више од половине испитаника навео је да нема сазнања о зарадама запослених, док испитаници, који су имали иста сазнања наводе да не постоје разлике у зарадама између запослених мушкараца и жена, када је реч о истом послу. Овакве тврдње су у нескладу

са квантитативним показатељима платног јаза, те се поставља питање да ли је можда родни јаз у платама највећи управо на највишим позицијама.

6.5. Дискриминација и мобинг на раду

Један од разлога за широку распрострањеност дискриминације у домену рада представља то што радне односе карактеришу надређеност послодавца у односу на запосленог и хијерархијска структура радних организација. Поред тога што дискриминација нарушава једнакости становништва, утиче на пад продуктивности и ефикасности, генерише сиромаштво, социјалну неједнакост и социјалну изолацију, дискриминаторно поступање подстиче и друге штетне појаве на раду као што су насиље, злостављање и мобинг (Приручник за борбу против дискриминације на раду, 2012).

Осетљиво питање дискриминације, мобинга или злостављања на раду очекивано је дало различите одговоре по половима. Тако су жене чешће од мушкараца потврђивале да су биле жртве дискриминације, мобинга или злостављања:

„Јесам доживела да ми је власница велике корпорације за опкладу једног месеца умањила плату за 30%, кладећи се са пријатељицама да нећу смети да се буним, јер се плашим за посао (а била сам самохрана мајка). Добила је опкладу, а када сам за то сазнала послала сам јој отворено писмо, колико ме је повредила. Никада није одговорила на то писмо, нити ми надокнадила смањену плату. Због тога и разних других ситуација одлучила сам се да отворим своју фирму у 53-ој години.”

„Да, више пута. Непостојање прописане паузе (чак изузетно мале), непостојање законом предвиђеног годишњег одмора, изузетна вика (могу слободно рећи: урлање) на запослене од стране послодавца.”

„Да, била сам сведок таквих ситуација. Обично је мобинг и дискриминација вршена над особама које су стидљиве, несигурне у своје радне способности, које су плашљиве.”

„Мобинг не, али дискриминацију сам осетила више пута и то за исти посао који смо обављале колеге и ја, они су били награђени, а ја не.”

„Да, у претходној фирми сам на сопственом примеру осетила мобинг, након породичног одсуства нисам враћена на старо радно место, постављена сам у нови објект, нисам позивана на састанке, ускраћиване су ми битне

информације везане за посао након спонтаног побачаја са другим дететом. Враћена сам на нижу позицију, нижу плату без икаквог дисциплинског поступка јер, сам имала намеру да рађам друго дете.”

„Сама сам била више пута у наведеним ситуацијама, као и многе друге жене, што у свом сектору нисам дозволила и решила сам ситуацију мирним путем и разговором. Објашњење је једино то, да неки људи, када дођу на функцију, осећају и надмоћ над другима, па мисле да могу то и да спроведу у дело, ако тај неко ћути.”

„Прво – да, али у том моменту то нисам доживела као мобинг, али када ми неко скрене пажњу мажда би то и сврстала као неку врсту мобинга. Коментарисање мог изгледа и повишен тон од стране надређеног. Претње од стране менаџмента на истом нивоу, ради мог коментарисања пословне ситуације и мог виђења те ситуације.”

Испитаници нису имали слична лична искуства, те се њихови одговори значајно разликују од одговора испитаница:

„Ја лично нисам имао искустава са мобингом.”

„Нисам имао прилику да присуствујем таквим ситуацијама, мислим да тога није било у нашој организацији.”

„За 10 година активног радног искуства, нисам био изложен мобингу. Такође, не могу да се сетим да сам био сведок сличних ситуација код других колега”.

„За сада не.”

„Према мени нико до сада није вршио мобинг.”

Међутим, поједини испитаници мушког пола наводе да су ипак били сведоци мобинга над колегама:

„ ...али сам се у бившој фирми сусрео са неком врстом мобинга, која води ка сексуалном искоришћавању од стране послодавца према колегиници.”

„Присутвовао сам вербалним нападима, вређањима и покушајима застрашивања над колегама и колегиницама. Углавном је реч о прењама отказом, смањењем плате... уз пратеће вербалне увреде.”

Док један од испитаника кршење Закона о раду доживљава као мобинг односно дискриминацију:

„У бившој фирми, где сам радио имао сам случај да ми нису уплаћивани доприноси, ускраћиван годишњи одмор, непоштовање закона о раду.“

Иако је неколицина женских испитаника навела да никада нису осетиле неку врсту мобинга, општи закључак је да су жене чешће него мушкарци, наводиле да су биле жртве дискриминације или мобинга, те детаљно описивале лична искуства. Са друге стране и жене и мушкарци су подједнако наводили да су биле сведоци мобинга или дискриминације над неким од колега/колегиница. Симптоматично је да се одговори испитаника, који су се сусрели са мобингом или дискриминацијом увек односе на „бивше” фирме или претходне послодавце. Испитаници оба пола ни једном не наводе да се дискриминација или мобинг дешавају управо сада у организацији у којој тренутно раде, што још једном потврђује осетљивост овог питања.

Препознавање понашања које представљају мобинг, дискриминацију или злостављање од стране свих учесника на раду кључно је за њихово откривање и елиминисање. Исти облици понашања у различитим културама доживљавају се на другачији начин. Тако на пример ранији одлазак жена у пензију и данас у појединим развијеним друштвима не само да се не сматра дискриминацијом жена него се врло често наводи као предност. У највећем броју земаља Западне Европе нема разлике у висини старосне границе за одлазак у пензију за мушкарце и жене. У Републици Србији се иста граница приближава са тенденцијом да се у наредним годинама потпуно изједначи. Уколико узмемо у обзир чињенице да се жене касније од мушкараца укључују на тржиште рада, зарађују мање, те тиме остварују и ниже пензије, али са друге стране раније одлазе у пензију, те је услед дужег животног века већи број година користе пензију, поставља се питање који пол је у овом случају оштећен или дискриминисан.

На питање шта мисле о чињеници што жене раније стичу право за одлазак у пензију него мушкарци и да ли виде у томе неки облик неправде испитанице одговарају:

„Сматрам коректним и оправданим због знатно веће оптерећености и породичних обавеза током живота.“

„Мислим да је то у реду због рађања деце и генерално због много више приватних обавеза које имају поред пословних.“

„Није праведно према мушкарцима.“

„Не мислим да је у реду да мушкарци касније иду у пензију од жена.“

„Жене само тренутно стичу могућност ранијег одласка у пензију, а већ 2022. године се изједначавамо са годинама старости са мушкарцима. Мислим да је родна равноправност скроз погрешно схваћена и примењена и да нам је донела само беспотребне обавезе у односу на већ постојеће породичне обавезе према деци и кући.“

„Сматрам је да је то у реду из разлога што поред запослења имају обазе и у кући и неопходно је да пре заврше радни век.“

Мушки испитаници дали су следећа објашњења:

„Мислом да је то апсолутно у реду. Зато што су жене крхкије, нежније природе. Мислим да су мушкарци и издљивији и да могу дуже да раде.“

„ Не видим то као неправду, слажем се са тим да жене раније одлазе у пензију.“

„Не видим у томе неки посебан проблем.“

„Мислим да је у реду да жене одлазе раније у пензију.“

Ранији одлазак жена у пензију код већине испитаника не сматра се дискриминацијом, већ предношћу, обзиром да испитаници исти посматрају искључиво кроз предности престанка рада. На први поглед изгледа да је пензијски систем законски уређен тако да фаворизује жене. Под претпоставком истих зарада и дужине радног стажа жене су у повољнијем положају од мушкараца. Међутим, стварно стање показује да је разлика у просечној пензији између мушкараца и жена значајна и то у корист мушкараца. Нижи износ примања у односу на мушкарце које жене настављају да имају по одласку у пензију указују на наставак дискриминације жена и после одласка са тржишта рада.

Свега две испитанице и два испитаника не мисле да су тренутни услови за одлазак у пензију равноправни:

„Мислим да би требало да имају иста права за одлазак у пензију, без изузетка.”

„Верујем да ће се ускоро изједначити услови за оба пола за одлазак у пензију.”

„Искрено нисам размишљао о овој теми, али начелно не видим много разлога због којих су различите границе за одлазак у пензију.”

„Мислим да би мушкарци и жене требало да имају исте услове за одлазак у пензију.”

6.6. Усклађивање приватног/породичног и професионалног живота

Неусклађеност приватног или породичног и професионалног живота разлог је бројних ограничења, са којима се запослени сусрећу у радном окружењу. Према подацима Републичког завода за статистику (2019) изузетно велики проценат мушкараца и жена у Србији извештава о проблемима равнотеже између посла и приватног живота, попут: прекомерног умора након посла да би обављали кућне послове (83%), потешкоће у испуњавању породичних обавеза због времена које проводе на послу (63%), потешкоће у концентрисању на посао због породичних обавеза (52%) или неусклађености радног времена са породичним обавезама (40%, при чему је веће учешће мушкарца и то 45%, а жена 34%).

На питања: „Да ли је Ваше радно време усклађено са Вашим породичним и приватним обавезама? Да ли „носител” посао кући и имате ли утисак да породичне или приватне обавезе трпе због посла?” испитанице одговарају:

„Радно време у хотелијерству није усклађено са приватним обавезама, подразумева сменски рад, викендом и прековремени. Да, посао често носим кући, телефон је доступан 24 часа. Породица је та која често буде запостављена.”

„У овим 50-тим годинама, мој посао је приоритет. Ових дана и спавам на послу, радим даноноћно, када не постижем све у оквиру радног времена. То је реалност приватне фирме.”

„Није усклађено. Не носим посао кући, али породичне и приватне обавезе у одређеној мери трпе због посла, због превеликог и исцрпљујућег ангажовања

током радног дана, који са собом носи умор, а самим тим црпи доста животне енергије.”

„Посао који радим има сезону и вансезону. У вансезони нам је обим посла смањен, па је све лако ускладити. У сезони се трудимо да обавимо посао у радно време, али како радимо услужну делатност, тренд доступности 24 часа морамо да пратимо, јер увек постоји могућност непланираног дешавања. Не доживљам то тако тешко, сматрам да је корисно бити доступан клијентима 24 часа. Такође, постоји и такозвана борба за купца. Сви желе понуде што пре је могуће, а то може да изискује прековремени рад. Кући понесем често преоптерећену психу и свакако да приватан живот трпи. Тешко је изаћи са посла и све заборавити до следећег радног дана.”

„Обзиром да је приватна фирма, тј. моја, неминовно је да посао понекад носим и кући.”

„Трпе. Посао генералног директора хотела захтева много одрицања и жртвовања слободног времена.”

„Није усклађено, носим посао кући. Да трпе, јер сматрам да мало времена проводим радећи на себи, јер сам исцрпљена од посла. Не могу физички да постигнем све. Немам где да упознам потенцијалног партнера, желим да се посветим свом изгледу, али сам уморна да се бавим физичким активностима после посла...”

„Не, није усклађено. Посао свакодневно носим кући, јер сам једина запослена на функцији коју обављам.”

Одговори испитаника били су слични:

„Хотелијерство је такав посао да је неминован прековремени рад, јер једноставно посао се никад не завршава као нпр. канцеларијски посао. Гости долазе и одлазе, без обзира на радно време. Ја на то гледам као професионалац, као карактеристику индустрије којом се бавим. Свака индустрија има неке специфичности, ова је везана за хотелијерство. Лично имам среће, јер се и моја супруга бави истим послом, па је разумевање обострано.”

„Радно време ми није усклађено са приватним обавезама, већ су оне усклађене са послом. Посао не носим кући, већ ме он прати.”

„Трудим се да посао оставим иза себе, али често то није могуће. Породица трпи, јер све мање имамо времена и снаге да је негујемо и чувамо.”

Већина испитаника женског пола наводи да њихово радно време није усклађено са породичним и приватним обавезама, те да посао често носе кући или раде прековремено. Такође, и одређен број испитаника мушког пола наводи да радно време није усклађено са приватним/породичним обавезама. Међутим, жене децидније испољавају своје ставове и чешће изговарају речи попут „трпи” (приватни/породични живот) или „није усклађено” (радно време), док се мушкарци „труде да посао оставе иза себе” или једноставно „разумеју природу индустрије у којој раде”. Жене су одлучније у изражавању незадовољства услед неусклађености радног времена и приватног/породичног живота, те чешће од мушкараца описују последице које осећају у виду исцрпљености и умора.

Постоје, у мањем броју, и испитаници оба пола који кажи да су њихови приватни и професионални животи усклађени:

„Усклађено је. Радим само прву смену и не радим викендом. Хотелијерство је таква врста посла да морате у сваком тренутку бити упућени у све што се дешава у хотелу и знати да одреагујете адекватно. Не мислим да моје приватне обавезе трпе због посла.” (жена руководица)

„Посао никад не трпи због приватног живота, а ни обрнуто. На послу врло пословно, кући врло приватно. Посао је приоритет врло често, он ми омогућава да приватно живим лепо тако да му дајем приоритет, али кад се смена заврши завршава се и посао до наредне смене.” (жена руководица)

„Не. Све што имам обавим у току радног времена. Ако се понекад и ради више од уобичајеног сматрам да мој приватни живот не трпи због тога.” (мушкарац руководица)

„Моје радно време је усклађено са приватним обавезама. Због специфичности посла којим се бавим, у коме хотели раде 24 часа, као један од менаџера у хотелима, увек сам доступан својим радницима, као и надређенима. Такође, у току целог дана су ми на располагању сви мејлови наших хотела, тако да сам увек упућен у то што се дешава у хотелима. Са

*годима искуства сам научио да раздвојим битно од небитног, па ми приватне обавезе не трпе уопште због посла.” (мукарац руководица)
„Јесте, усклађено је.”*

Чак и када испитанци и испитанице одговарају да њихове приватне/породичне обавезе не трпе због посла они ипак даље објашњавају природу делатности због које се мора били стално доступан, да је посао приоритет, те да понекад раде више него уобичајено. Стиче се утисак да сви испитаници који су учествовали у интервјуу заправо осећају неуклађеност приватног и професионалног живота, али поједини исту не наводе као негативну карактеристику посла. С тим у вези, општи закључак је да негативне карактеристике рада у туристичкој индустрији, а пре свега у хотелијерству и угоститељству, које се огледају у дугим и прековременим радним сатима, радом у време викенда и празника, изложеност стресу и притиску и слично узрокују неусклађеност приватног/породичног и професионалног живота.

6.7. Напредовање у каријери – разлике између мушкараца и жена

Истраживања на тему родне равноправности на тржишту рада указују да женски део интервјуисаних особа сматра да је узрок ненапредовању жена последица дискриминације жена у пословном свету. Као фактори, која утичу на слабије напредовање жена у каријери често се истиче дисбаланс између пословних и породичних обавеза, родни стереотипи, затим различити типови умрежавања и изградње каријере. Жене, такође истичу да их у развоју каријере до одлучујућих позиција највише спречавају породичне обавезе и брига о деци. Као предности жена у пословном свету истиче се боље „читање” људи, више слуха за проблеме, лакше проналажење иновативних решења и не стварање непријатељског окружења (Pavlek и сар., 2015). С друге стране, исто истраживање указује да мушкарци мисле да су жене неподобне за водеће функције. Као препреке напредовању жена, често се наводе стереотипни разлози попут: жене нису довољно амбициозне, немају једнаке способности и вештине као мушкарци, немају потребне карактеристике вође, недостатак узора, умањивање њихових способности итд. Мала заступљеност жена на управљачким позицијама у хотелима приписује се разним факторима. На првом месту ту су родни стереотипи, који узрокују предрасуде и дискриминацију жена као „мање

мотивисане и мање лојалне, посвећене само краткотрајној каријери” (Brownell и Walsh, 2008).

Кроз неколико питања, која су се тичала напредовања у каријери покушало се доћи до одговора да ли и жене и мушкарци у туристичкој делатности имају једнаке услове за развој каријере. На питање да ли сматрају да су морали уложити више труда, него њихове мушке односно женске колеге, како би напредовали на послу испитаници женског пола наводе:

„Нисам морала уложити више труда од осталих колег. Мислим да то зависи од окружења.”

„Не доживљавам то на тај начин. Све зависи од резултата рада. У мом послу развоја туристичке агенције много зависи од дружења и личних контаката. Како сам ја прилично затворена особа, морала сам заиста да уложим више труда за развој пословања, него неко ко је екстровертан. Али, то је ствар личности, а не пола.”

„Не, не сматрам да сам икада морала уложити мање или више труда, чак напротив, мислим да сам понекад имала већа права од појединих мушких колега.”

„Не сматрам.”

„Не, заиста нисам улагала више труда као жена да бих напредовала у послу, али мислим да је радно место домаћице хотела предодређено за жене и да би мушком колеги било теже напредовати.”

Такође испитаници мушког пола наводе:

„Не сматрам. Рад и труд се подједнако вреднује, без обзира да ли је мушкарац или жена.”

„Нисам. Сви смо имали једнаке шансе за напредак.”

„Не. Никада ништа слично нисам осетио, приметио или на било који начин мислио да ми се дешава.”

„Не.”

Највећи број испитаница и сви испитаници сматрају да нису морали уложити више труда од својих колега супротног пола, како би напредовали у каријери.

Међутим, постоје и другачији одговори. И то само код испитаница:

„Сматрам да јесам. Као жена у средини у којој још увек није заступљена равноправност полова у довољној мери морала сам уложити пуно труда и енергије да бих дошла до позиције на којој сам.”

„Сматрам да сам уложила много више труда, него сви до сада, зато што сам просто таква, превише одговорна и прецизна у свему.”

„Сматрам да сам морала много више да се потрудим да напредујем. Физички изглед је врло често био препрека да ме људи озбиљно схвате. Врло површински су ме гледали и фокусирали само на лепоту и атрактивност. Мимо тога образовање је била препрека пар пута, основано са стране процедура и слично, неосновано са стране способности и знања.”

Испитаници који су наводили да су морали уложити више труда од својих колега супротног пола како би напредовали на послу су биле искључиво жене. Ни један испитаник мушког пола није навео да је морао уложити више труда од својих колегиница зарад напретка у каријери. Ово указује да жене и даље осећају да су у неравноправном положају у односу на мушкарце када је у питању напредовање на радном месту.

На питање да ли се мушкарац или жена морају одрећи нечега у животу да би напредовали у каријери, и уколико морају шта је то најчешће, одговори испитаника према полу се битно не разликују. Тако испитанице наводе:

„Зависи ко шта хоће у животу, и о каквој се врсти посла ради. Чињеница је да код жена више трпи породица.”

„Жене се морају одрећи приватног живота, породичних и других личних задовољстава.”

„Верујем да мора. Трпи приватан живот. Неко прескочи формирање породице, неко пак формира породицу, али је занемарује.”

„За напредовање у хијерархијској лествици било које фирме, било мушко, било женско морају се одрећи делимичног слободног времена, јер више позиције подразумевају више сати рада на послу, рад викендом. Жене се негде

привремено одричу формирања породице или је одлажу због напредовања у каријери.”

„Сматрам (из личног искуства) да се морам одрећи нечега, а то најчешће трпи наш приватни живот (деца, психички мир, слободно време, слободне активности-хобији, дружење са пријатељима...).”

Испитаници мушког пола давали су сличне одговоре:

„Потребна су подједнака одрицања и мушкараца и жена, како би напредовали у каријери. Углавном је то провођење знатно мање време са породицом или пријатељима, након редовног завршетка смена, јер напредовање изискује више времена на послу на и рад од куће.”

„Мора. Приватни живот највише трпи.”

„У теорији не мора. Али у пракси се мора одрећи себе тј. скоро свега ван пословног живота.”

„Одрицања увек постоје. Највише се одричем дружења са породицом и пријатељима.”

Већина испитаника сматра да је потребно одрицање у појединим сегментима живота, како би се постигао успех у каријери. Према одговорима испитаника највише трпи породица, док се провођење времена у слободним активностима ређе помиње. Може се закључити да је испитаницима најважније да време ван пословних активности проводе са породицом, док се лични развој, рекреација, дружење, хобији или задовољства стављају по страни. Такође, приметно је да испитанице, иако то није био део питања, наводе да су жене те које се чешће морају одрећи како би напредовале у каријери. Исто тако жене чешће наводе да се морају одрећи или одложити формирање породице, док код мушкараца то није случај.

Са друге стране, постоје и испитаници, који сматрају да је одрицање зарад напредовања у каријери ствар личног избора, те да свако животно доба има своје приоритете:

„Не бих то звала одрицањем, већ одабиром. Дајеш приоритет једној области, а при томе запостављаш другу. Наћи баланс је успех.” (жена руководица)

„Свакако да постоји одрицање, али ја га не бих тако назвао. Ја на то гледам као на одржавање баланса и одррђивање приоритета у животу. У зависности од околности у животу, ја одређујем различите приоритете, тј. усмеравам фокус на различите ствари. Примера ради, у мом конкретном случају, ја сам се, након добијања двоје деце у кратком временском року, природно фокусирао на породицу. Што не знаци да сам дао отказ и напустио посао, али ми је дефинитивно већа пезња усмерена на тај сегмент живота. Ово је само један пример одржавања баланса у животу, уз напомену да послодавац ту игра велику улогу, јер је потребно разумевање за одређене околности, које се дешавају запосленом у датом тренутку.”
(мушкарац руководиоца)

Ретки испитаници који сматрају другачије:

„Мислим да та тврдња апослутно није тачна.” (жена руководиоца)
„Мислим да ничега човек не треба да се одрекне да би био успешан.” (жена руководиоца)

И поред тога што поједини испитаници наводе да одрицање зарад напредовања у каријери апсолутно није потребно или ако јесте то ипак није одрицање већ ствар избора и животних приоритета, највећи је број испитаника (оба пола) који наводе да је одрицање ипак неопходно, те се још једном потврђује да равнотежа између професионалног и приватног/породичног живота још увек није постигнута.

Различите студије су већ показале да жене и даље преузимају одговорност за кућне послове и васпитање деце, без обзира на то колико сати раде ван куће (Saadin и сар., 2016). Бити женског пола се и даље може окарактерисати као главна препрека за напредовање у каријери ка лидерским и менаџерским позицијама у многим организацијама (Liff & Ward, 2001; Hearn и сар., 2008). Руководеће позиције и даље држе мушкарци, док многе каријере жена стагнирају на средњим менаџерским позицијама (Jyrkinen, 2014). Иако је присутност жена менаџера у туристичкој делатности већа, него у другим делатностима, жене руководиоци су концентрисани у првој линији менаџмента и у надзорним функцијама.

Када говоримо о факторима, који доприносе напредовању у каријери жена и мушкараца најчешће се помиње познавање посла, квалификације и образовање, однос према послу, способност решавања проблема, особине личности, али и подршка породице, лична жртва, тежак рад, коришћење пословних веза, подршка и смернице ментора, срећа и друго. Са друге стране, као најчешће препреке за напредовање у каријери наводи се недовољно познавање посла, недостатак система подршке на послу, недостатак менторства/подучавања, неједнакост у напредовању, сукоби са породичним обавезама, вођење бриге о деци, мушка доминација у пословном повезивању унутар и ван фирме, карактеристике посла (напр: нерегуларни радни сати) и друго.

Као највеће предности и препреке у напредовању у каријери испитанице су давале следеће одговоре:

„Савесно сам обављала своје постављене задатке и увек имала свој став и преузимала иницијативу, то је предност за напредовање у каријери.”

„Највећа је препрека лични став и одсуство подршке породице, а највећа предност свесност да могу да преузем свој успех и живот у своје руке.”

„Највећа препрека је неуређена држава у којој живим. Мислим да је предност што сам одувек била спремна да научим нешто ново, умела сам да изградим коректан пословни однос са колегама, а и свакако је битна чињеница да сам имала среће, код првог радног места, где сам добро „испекла занат”.”

„Напредовање у каријери је процес који сама особа креира. Када почнете на једном радном месту, знате да радите свој посао, имате жељу за напредовањем, имате циљ, без обзира на препреке вероватно ћете успети. Проблем који је у Србији генерално присутан је запошљавање преко препорука или сродства, па имате често ситуацију да имате надређене који не знају да раде и колико год се трудили не можете напредовати јер су позиције изнад резервисане на неки начин.”

„Највеће препреке су били појединци у фирми којима то није одговрало а предности су биле моја марљивост и тачност обављања пословних задатака као и моја факултетска диплома која је била пресудни фактор за напредак у каријери.”

„Као највеће препреке истакла бих физички изглед. Жене које воде рачуна о свом физичком изгледу и жене које су атрактивне често бивају погрешно

схваћене у нашем друштву, бар када је први контакт у питању. Предности које су ми омогућиле да напредујем у каријери су борбеност, искуство, стручност, спремност за тимски рад, толерантност, способност преговарања и знање страних језика. И опет, физички изглед.”

„Највећа препрека у мојој каријери је био мој изглед и мој развод, а највећа предност моје образовање, способност и упорност.”

„Препрека физички изглед. Предност знање, комуникација и способност.”

Мушки испитаници су давали следеће одговоре:

„Предности су упорност и истрајност, брло лака прилагодљивост на нову организацију и људе. Препреке у много мањој мери су, можда мало већа предност родбинских или љубавних веза у мањим приватним фирмама, за разлику од великих система и корпорација.”

„Мени је навише одмогло у каријери моје слабо познавање језика, а највише помогла моја способност комуникације с људима. Моје мишљење је да је све искључиво зависило од мене.”

„Сматрам да младе људе највише „кочи” недостатак стрпљења. У зељи и потреби да се ствари брзо дешавају много пута сам видео да млади изгубе фокус и оптерете се напредовањем, а не учењем. Ово је, сто се мене тиче највећа замка у коју многи упадају. За све је потребно време, тако и за напредовање на послу.”

„Највећа предност за напредовање је политичка припадност.”

„Моје личне препреке су биле везане за сујету колега и нарушавање односа.”

Испитаници оба пола као предности које су допринеле напредовању у њиховим каријерама претежно наводе личне особине, вештине које поседују, као и спремност и улагање труда да се успех постигне. Тако испитаници најчешће наводе: савестан рад, преузимање иницијативе, упорност, марљивост, прилагодљивост, способност комуникације, толерантност, спремност на учење, стручност, образовање и слично. Према одговорима испитаника закључује се да су предности које су утицале на напредак у каријери искључиво заслуга самих испитаника. Тек један испитаник наводи политичку припадност као предност за напредовање у каријери.

Са друге стране препреке које спутавају напредак у каријери испитаници оба пола углавном виде у спољним факторима, те тако наводе: недостак подршке у породици, неуређеност државе, запошљавање и напредовање преко препорука, родбинских или љубавних веза, нарушени односи или сујета колега.

Међутим, поједини испитанци, и то мушког пола, налазе да је разлог ненапредовања у каријери последица личних карактеристика као што су непознавање језика и недостатак стрпљења. Када жене говоре о личним карактеристикама као фактору који спречава напредак у каријери оне говоре о физичком изгледу, те се стиче утисак да су због истог биле изложене предрасудама или дискриминацији. Такав став имплицира да је опет спољни фактор односно неко други тај који има утицаја на ненапредовање у каријери.

На питање да ли сматрају да су могли постићи већи напредак у каријери да су околности биле другачије испитанице одговарају:

„Да, могла сам много више да нисам страховала од ауторитета и мислила да су увек у праву они горе у хијерархији. Успех је кренуо, када сам ја преузела одлуке за свој живот и каријеру.“

„Можда сам и могла да сам била више амбициозна. Недостатак амбиције у појединим моментима, није ми био велики савезник.“

„Не, напредовала сам колико сам желела. Али сматрам да сам могла лакше и брже постићи. Ометао ме је визни режим према нашим грађанима. Данас ме мало омета не баш сјајна репутација земље у свету.“

„Да, могла сам ангажовањем односно радом у другом радном окружењу, у другој врсти колектива.“

„Могла сам постићи и већи напредак у постојећим околностима, али ми није био приоритет да напредујем а да изгубим лични интегритет (односно не желим да мењам личност да бих напредовала, на пример да се смешим директору, да се правим глупа да не видим пропусте у раду, да се дотерујем и срећујем и да на основу физичког изгледа добијам поене, тачније да се улизујем).“

„Сматрам да сам могла постићи већи напредак у каријери да живим у другој земљи, у којој се гледа образовање, способност и упорност.“

Испитаници мушког пола давали су следеће одговоре:

„Увек би могло више, ограничење је можда мања компанија и сведенија организациона структура.”

„Сматрам да сам могао да постигнем много више, да сам наставио да студирам. Дефинитивно би ми образовање донело већи напредак.”

„Као у претходном одговору, кључно је време. Ствари се не могу убрзати, много фактора утиче на темпо напредовања у каријери. Али, за мене није кључно напредовање, већ учење тј. искуство. На крају дана није битно да ли сте напредовали у јануару или јуну, битно је шта сте урадили да унапређење дочекате спремни.”

„Наравно. Да се вреднује рад и знање.”

„Могао сам. Међутим, напредак у каријери није био праћен и значајно већим финасијским напредком. Сматрам да једно друго мора да прати.”

Осим једне испитанице, сви други испитаници (оба пола) и поред тога што се налазе на руководећим позицијама, наводе да су могли постићи већи напредак у каријери. Када говоре о личним ограничењима жене наводе недостатак амбиције и храбрости, док један мушки испитаник наводи недостатак образовања. Међутим, највећи број испитаника поново наводи да су спољне околности те које су утицале на већи напредак у њиховим каријерама. Ту пре свега мисле на неповољне прилике у држави или друштвеном и радном окружењу у коме се недовољно вреднују образовање, способности, рад и знање.

Од кога су испитаници женског пола имали највећу подршку приликом напредовања у каријери добили смо следеће одговоре:

„У разним немилим ситуацијама, увек се нашао неко од колега да подржи и помогне.”

„У напредовању у каријери сам имала највећу подршку моје породице и пријатеља, па чак и појединих колега.”

„Напредак у каријери сам остварила искључиво захваљујући свом раду, залагању и усавршавању.”

„Безусловна љубав и подршка породице.”

„Од колега и породице.”

„Највећу подршку сам имала од првог директора хотела у току приправничког стража, који је увидео колико могу и знам и који ме је форсирао и давао ми радне задатке.”

„Највећу подршку сам имала од руководства фирме, тачније директора, који су увидели моју вредност која може боље бити искоришћена на вишим позицијама. А такође и од околности које су се мењале.”

„Помоћ у чувању деце – бака, разумевање директорице и директора за оправдана одсуствовања са посла.”

Испитаници мушког пола на исто питање одговарају:

„Први директор хотела, од којег сам научио много тога у овом послу.”

„Могу да издвојим једну особу, од које сам имао највећу помоћ у каријери. То је власник једне фирме, у којој сам радио који ме је научио много.”

„Учење је најбитније. Не сматрам да ми је помогао онај менаџер, код кога сам добио унапређење. Можда ми је више помогао за сазревање онај менаџер, који је сматрао да нисам спреман за нову позицију. Као неко ко је кренуо од нуле на студентској пракси, радио у готово свим хотелским одељењима, био ангажован у најбољим хотелима у Београду и уз то отвори неке од њих, одговорно тврдим да је напредовање извесно и могуће уз стално учење, стицање искуства и велико стрпљење.”

„Јавићу ако наиђем на тако неког.”

Највећи број испитаница наводи да су подршку приликом напредовања имали од породице, колега или непосредних руководиоца, док су испитаници подршку видели пре свега у надређенима (директор, власник, менаџер). Ово указује да је женама, за разлику од мушкараца, за напредак у каријери важна и системска подршка ван посла, те да равнотежа између приватног (породица) и пословног живота има значајну улогу. Такође, жене за разлику од мушкараца, наводе и подршку колега, што може указивати да је женама важнији развој међуљудских односа на радном месту него мушкарцима. Испитаници мушког пола су пре свега фокусирани на подршку коју добијају од менторства тј. подучавања, па подршку надређених описују као учење. Жене подршку надређених доживљавају кроз препознавање потенцијала и разумевање.

6.8. Заштита материнства и родитељског одсуствовања

Законска регулатива у Републици Србији недвосмислено штити и подржава материнство. Према Закону о раду регулисана је заштита материнства и сва права, које жене имају у току трудноће и након порођаја. Забрањена је свака дискриминација запослених с обзиром на трудноћу и породичне обавезе, те регулисан прековремени и ноћни рад, као и права о породилском одсуству и одсуству ради неге детета. Припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу, као ни одсуствовање с посла због трудноће и родитељства. Уз то, одсуствовање с посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, стручно усавршавање, нити основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду (Николић-Ристановић, 2012).

Питања, која су се односила на ову тему укључивала су искуства и ставове испитаника, у вези односа организације, у којој су испитаници запослени, према коришћењу права на породилско боловање и боловање ради неге детета. На питање да ли су икада користили породилско боловање и право на боловање ради неге детета, те да ли имају сазнања да ова друга права чешће користе мушкарци или жене испитанице су одговориле:

„Имам деце и користила сам два породилска боловања. Боловање ради неге деце нисам користила. Није ми познат случај не само у нашој фирми, него било где, да је мушкарац користио породилско.“

„Све сам максимално користила.“

„Ја нисам користила, јер немам децу. Али боловање ради неге детета више користе жене.“

„Користила сам породилско боловање. Стицајем околности, имамо само женске особе запослене и све имамо иста права.“

„Ја нисам користила боловање. А исто углавном користе жене.“

„Сматрам да су очеви врло често дискриминисани у погледу породичног одсуства.“

Мушкарци су сви наводили да нису користили право породилског одсуства, те да се у свим организацијама у којима су испитаници запослени поштују назначена права.

„Нисам, али у предузећу у коме радим поштују се права у вези коришћења породилског и боловања ради неге детета.”

„Нисам, користе само жене.”

„Не, користе само жене.”

„Ја нисам користио, али имам двоје деце и срећу да радим у хотелу, где се јако води рачуна о таквим стварима.”

„Увек користе искључиво жене. Мислим да нико од мушкараца у колективу није користио та права.”

Закључак који се намеће на основу датих одговора је да се у свим организацијама, у којим су испитаници запослени поштује законска регулатива што се тиче заштите материнства и породилског одсуствовања. Такође, жене су те, које по правилу увек користе боловање ради неге детета за разлику од мушкараца. Ни један од испитаника мушког пола није навео да је користи поменута права, али такође испитаницима није познат ни један случај, у коме су очеви користили право на породилско одсуство или боловање ради неге детета.

Испитанице, које имају деце, говориле су о искуствима када је у питању утицај коришћења трудничког одсуствовања на напредовање у каријери:

„Не мислим да ми је трудноћа нешто отежала пут у напредовању, али ме је свакако успорила у неким стварима што се тиче посла.”

„За време прве трудноће нисам радила, јер сам одржавала целу трудноћу, а за време друге сам радила буквално до последњег дана, није ми било тешко и била сам у стању, није ми сметало да будем такође на руководећем радном месту, али могу рећи да нисам баш имала пуно разумевања, а ни подршке од колега.”

„Након првог порођаја нисам враћена на првобитно радно место након спонтаног побачаја, дискриминисана на нижи положај, нижу плату јер сам открила намеру да рађам друго дете, остала у фирми још 6 месеци, отишла на трудничко и породилско и нисам се враћала. Прешла сам у други хотел, јер сам била дискриминисана.”

Иако су испитанице које су користиле трудничко одсуствовање достигле успех у каријери ипак наводе да су биле суочене са одређеним потешкоћама. Тако помињу успоравање напретка у каријери или неразумеравње и не пружање подршке од стране колега, док је једна испитаница била изложена дискриминацији. Да ли и колико коришћење трудничког одсуствовања утиче на напредак у каријери могли бисмо подробније утврдити уколико би у испитивање укључили и запослене које се налазе на нижим радним позицијама.

6.9. Једнаке позиције

Једнака права, одговорности и могућности, као принципи родне равноравности, иако доприносе бољем квалитету живота и благостању за све (жене и мушкарце) нису увек поштована и налазе се на различитим ступњевима развоја чак и међу чланицама Европске уније (Европска комисија, 2016), а нарочито у земљама које то још увек нису. Обзиром на то да су тржишта рада у земљама Западног Балкана оцењена као прилично неинклузивна у пракси, као и да је јаз између полова у присуству на тржишту рада релативно велики (услед традиције и културолошких обичаја у овим земљама, ниског нивоа образовања и вештина, слабе доступности и великих трошкова услуга за негу деце и старијих чланова породице, дискриминације жена на тржишту рада, итд.) (Удружење послодаваца Србије, 2017) поставља се питање да ли и мушкарци и жене у Републици Србији уопште имају једнаке пословне позиције.

На питање да ли су пословне позиције запослених жена и мушкараца у туристичкој делатности једнаке испитанице одговарају:

„Нису једнака, јер зависе од врсте посла, којом се баве, то јест делатности.“

„Треба дати више шансе женама на руководећим местима. Не кажем да их уопште нема, али свакако предњаче мушкарци.“

„Не сматрам да је једнака, напротив. Мислим да мушкарци и даље имају предност у неким пословима.“

„Не мислим да имају једнаке пословне позиције. Да, промене се односе на веће учешће и ангажовање жена на високим пословима и политичким позицијама.“

„На жалост, сматрам да није једнака. Мушкарцима је у овом још увек „балканском друштву” једноставније да пронађу посао. Такође, жене су мање плаћене за исте послове у односу на колеге мушкарце. Када је у питању родна равноправност, требало би да се угледамо на стандарде и законе развијених европских земаља као што су Норвешка и Шведска, на пример. Прописима у овим земљама жене, нарочито мајке, имају бројне олакшице и бенефиције.”

„Пословна позиција на релацији мушко-женских односа ни близу није једнака. Све се чини да то тако изгледа, али у реалности је све далеко од тога.”

„Сматрам да нису једнаке. Мушкарци се и даље налазе на већини руководећих позиција.”

Постоје и другачији ставови жена када је реч о једнакости пословних позиција мушкараца и жена, па тако поједине испитанице одговарају:

„Мислим да је у хотелијерству заступљеност полова на руководећим местима једнака, може се рећи да постоји родна равноправност, оно по чему жене и мушкарци нису једнаки су права и обавезе у кући, где су жене и даље са много већим обавезама и одговорностима.”

„Јесте, иста је. Запослила бих више мушкараца, јер постоји велики дисбаланс, због тога што су жене доминантније у овом објекту.”

„Мислим да су у врло добром балансу задњих пет година.”

Испитаници мушког пола највећим делом наводе да су пословне позиције мушкараца и жена једнаке те су вољни да опширније образложе своје мишљење:

„Мислим да у нашој земљи мушкарци и жене имају једнаке могућности. На неким од најачих позиција у нашој земљи су жене. На пример премијерка, министарке, гувернерка.... Мислим да на највишим позицијама имају једнаке могућности. Па и у фирми, у којој сам радио (фирма се бавила туризмом) било је више запослених мушкараца, али је било више жана на менаџерским позицијама.”

„У последњих пар година се изједначило, можемо свакодневно видети да су подједнако затупљени и мушкарци и жене на руководећим позицијама.”

„Сматрам да се на овом пољу из године у годину дешавају крупни кораци. Већа је засупљеност жена на руководећим положајима и нпр. у политици. То је дуготрајан процес који се дешава упоредо са транзицијом кроз коју пролазимо последњих 20 година. Верујем да је као и за већину ствари кључно образовање јер јако је тешко утицати на мишљење одраслих особа које имају формирано мишљење и навике, потребно је утицати на најмлађе. Да би такав процес ишао природним путем, а не наметнуто преко ноћи, потребно је да нове генерације стасају на здравим основама. Ово се не односи само на ову тему, моје је мишљење да је ово једини исправан начин да се ствари мењају у неком друштву.

„Јесте. Мислим да жене данас у свему па и у послу имају исте могућности као и мушкарци.”

Тек један испитаник сматра да позицији нису једнаке, те наводи разлоге због којих сматра да је иста још тежа:

„Не сматрам да су једнаке. Сматрам да је све политизовано, што позиције чини још тежим.”

Мишљења испитаника оба пола о једнакости пословних позиција мушкараца и жена се су протна. Иако неколико испитаница и један испитаник потврђују постојање једнакости између мушкараца и жена када је рече о пословним позицијама највећи је број оних жена које ту једнакост негирају, при чему најчешће помињу неједнакост жена и мушкараца на руководећим позицијама. Са друге стране највећи број мушкараца сматра да су пословне позиције мушкараца и жена једнаке и супротно женама сматрају да је то највидљивије баш на високим позицијама и у политици.

Лични утисак и мишљења на тему родне равноправности коју су испитаници били ради да поделе са нама, а да их нисмо питали кроз предходна питања, дала су само два испитаника:

„Да, поделила бих то да јако ретко, бар у личном искуству, особа доживљава дискриминацију од стране колега или директора/власника фирме. Дискриминацију, мобинг, сексизам у огромним количинама од стране

клијената, гостију хотела и ресторана. Неумесни коментари, непристојне понуде, лично понижавање итд.”(жена руководица)

„Иако сам на већину питања везаних за негативне појаве у родној равноправност рекао да се нисам сусрео до сада, то не значи да их нема на сваком кораку. Шта више, можда се дешавају и око мене али их нисам свестан јер су постала нормална и очекивана појава.”(мушкарац руководица)

Међутим, и кроз ова два мишљења могуће је закључити да су жене те које више осећају да су у неравноправном положају у односу на мушкарце, те су спремније да то јасно истакну и опишу конкретне ситуације. Мушкарци пак када говоре о постојању неједнакости исту описују апстрактно али то не мора нужно значити да неједнакост не доживљавају.

Закључак

Развој привредних делатности средином прошлог века допринео је све већој партиципацији жена на тржишту рада. Жене се данас налазе на менаџерским и руководећим положајима, власнице су предузећа и крупног капитала, баве се образовањем и политиком, стичу друштвену моћ и мењају традиционалне стереотипе. Међутим, са драстичним порастом учешћа жена у структури радне снаге питање дискриминације добија на значају.

Како је равноправност полова једно од фундаменталних људских права, доношење и спровођење бројних правних регулатива, у последњих неколико деценија, допринело је побољшању положаја жена на многим нивоима преко здравства, економије, безбедности и социјалне заштите. Међутим, како упозоравају Уједињене нације (UNWomen, 2020) нажалост још је дуг пут до постизања пуне једнакости права и могућности између мушкараца и жена, те је стога од изузетне важности зауставити вишеструке облике родног насиља и обезбедити једнак приступ квалитетном образовању и здравству, економским ресурсима и учешћу у политичком животу жена и девојчица и мушкараца и дечака. Такође је неопходно постићи једнаке могућности у приступу запошљавању и руководећим позицијама и доношењу одлука на свим нивоима.

Према последњем мереном Индексу родне равноправности (2016) наша земља заостаје за земљама чланицама Европске уније, при чему највећи заостатак има у домену рада. Према овим подацима жене су у знатно лошијем положају по питању квалитета радног места, а разлика је полно дефинисана, где је женама родно препуштен социјални сектор (сектор бриге), те просвета, здравство и социјална заштита. Према подацима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у Извештају о реализацији националног акционог плана запошљавања из 2019. године наводи се да је у четвртом кварталу 2019. године стопа активности жена износила 47,3%, а мушкараца 63,3%, што представља разлику од 16%. Стопа запослености жена од 42,4% је и даље значајно нижа од стопе запослености мушкараца (57,5%), односно разлика износи 15,1%, док је разлика у стопама незапослености жена и мушкараца 1,2% (10,3% за жене у односу на 9,1% за мушкарце).

Иако жене и мушкарци достижу највиши ниво учешћа у радној снази између 25 и 54 година живота, подаци показују да је највећи родни јаз у учешћу радне снаге баш у

овој старосној групи. Јаз међу половима у овој старосној групи остао је релативно стабилан, и то 32% у 2020. години, у поређењу са 31% у 1995. години. У зависности од типа домаћинства, удео жена које су активно укључене на тржиште рада веома варира. У 2020. години, широм света, жене старости од 25 до 54 година у домаћинствима са једном особом имале су највећу стопу учешћа радне снаге (82%), у поређењу са женама у другим типовима домаћинства. Када се жене удају и имају децу, чешће од мушкараца напуштају тржиште рада. Самохране мајке са децом млађом од шест година чешће учествују у радној снази, од жена у паровима или проширеним породичним домаћинствима, вероватно због већих финансијских одговорности (Уједињене нације, 2020).

Упркос напредку и чињеници да је у сектору туристичких делатности удео женске радне снаге већи него мушке, и даље постоје значајне неједнакости између полова. Жене у туристичкој делатности су и даље мање плаћене и недовољно су заступљене у одређеним занимањима и нивоима управљања. Извештај Уједињених нација о женама у туризму показује значајне регионалне варијације у платама код жена, које и даље обично зарађују 10-15% мање, од својих мушких колега (Twining-Ward & Zhou, 2017). Поред разлика у зарадама карактеристике родне неравноправности у туристичкој делатности укључују и професионалну сегрегацију, неадекватне услове рада, концентрацију на ниже радне позиције, недостатак покретљивости на више позиције, мобинг, дискриминацију, узнемиравање и друго.

Основно истраживачко питање ове докторске дисертације односи се на истраживање родне равноправности запослених у туристичкој делатности у Републици Србији, чему је предходило истраживање и анализа положаја жена на тржишту рада. Након дефинисања кључних појмова у вези са родном равноправношћу, урађен је преглед релевантне теоријске и емпиријске литературе.

Истраживањем и анализом стране и домаће литературе обухваћен је и систематизован правни и институционални оквир родне равноправности у Европској унији и Републици Србији, који се данас, више него било када у историји баве питањима једнакости и права између полова. Изградња институција и институционалних механизма у нашој земљи започета је почетком овог века, а у циљу омогућавања да право из области родне равноправности буде примењено у свим сферама живота. Када је реч о структури институционалних механизма, она се перманентно мењала, што је резултат непостојања дугорочног плана и јасне визије о њиховом развоју, њиховог значаја и улоге коју имају у остваривању и заштити права на равноправност (Пајванчић

и Петрушић, 2014). У успостављању институционалних механизма лидерску улогу имала је АП Војводина, која је први механизми за постизање родне равноправности основала 2002. године (Пајванчић, 2006). Законски оквир родне равноправности заштите од дискриминације успостављен је 2009. године усвајањем Закона о забрани дискриминације и Закона о равноправности. Међутим. Закон о родној равноправности усвојен је 2021. године.

Анализом индекса родне равноправности у земљама Европске уније и Републици Србији утврђено је да се раст индекса одвија веома споро (од просечних 62 поена у 2005. години до 67,4 у 2017. години у Европској унији), те да је родна равноправност највише достигнута у домену здравља, а најмање у домену моћи. Овим темпом можемо очекивати да ће потпуна родна равноправност бити достигнута за око 70 година, када је реч о земљама Европске уније, односно за око 120 година, кад је реч о Републици Србији (општи индекс родне равноправности у 2016. години у Републици Србији износио је 55,8 поена).

Резултати истраживања тржишта рада показују да су жене и даље недовољно заступљене на тржишту рада. Током историје патријархално устројено друштво условило је да жене буду примарно оријентисане ка пословима у домаћинству, који обухватају бројне кућне послове, у које спада и неговање деце и старијих чланова домаћинства. Масовни улазак жена на тржиште рада, после индустријске револуције, донео је промене у друштвеној и економској улози жена, али им и наметнуо терет двоструког рада, обзиром да је већина послова у домаћинству и даље остала резервисана за жене. Услед репродуктивне улоге жена и друштвене улоге, која је тиме наметнута, жене и даље представљају примарног породичног неговатеља, што им отежава, успорава или омета напредовање у каријери.

Резултати даље показују да се број жена у доношењу одлука у доменима политике и јавне управе у земљама Европске уније и Републици Србији, захваљујући увођењу квота, повећава, али је и даље далеко од једнаког. Жене су у највећем броју земаља Европске уније мање од мушкараца заступљене у националним парламентима; на функцијама лидера или заменика лидера у водећим политичким партијама; као председници, заменици, потпредседници, извршни шефови и чланови у синдикатима и организацијама послодаваца; као министри; као гувернери, заменици, вице гувернери и чланови централних банака; као председници одбора и већа у регулаторним телима за медије; као председници и чланови највиших тела у националним академијама наука; те као председници, заменици, потпредседници, извршни шефови и чланови у

националним олимпијским комитетима. У неколицини земаља Европске уније, нешто већу могућност у доношењу одлука, жене имају у пословима јавне управе, и то у прва два нивоа, и као председници и чланови националних врховних судова. У највећим компанијама на функцијама председника, чланова одбора или представника запослених, просек учешћа жена износи свега 28,8% у земљама Европске уније, док је исти у Републици Србији само 15,6%.

Према извештају Европске комисије (2020) јаз запослености међу половима износи 12% у корист мушкараца. Поред ниже стопе запослености жена, родне неједнакости на тржишту рада огледају се и у нижој стопи активност жена, већој могућности да буду незапослене, професионалној сегрегацији, приступим јазом у платама за посао исте или сличне вредности, ређом заступљеношћу жена у предузетништву, ређом заступљеношћу жена на вишим позицијама и друго. Постојеће неједнакости на тржишту рада додатно су оптерећене кризом изазваном пандемијом Ковид-19, обзиром да утицаји криза како наводе Уједињене нације (2020) никада нису родно неутрални.

Општа хипозета ове докторске дисертације (X0), према којој је родна неравноправност запослених у туристичкој привреди у Републици Србији изражена у значајној мери истраживана је кроз анализу тржишта рада запослених у сектору исхране и пића (као највећем сектору према броју запослених у туристичкој делатности), анкетним истраживањем запослених у туристичкој делатности и полуструктурираним интервјуом запослених мушкараца и жена на положајима оперативног, средњег и високог менаџмента у организацијама туристичке привреде. Општа хипотеза је операционализована кроз шест посебних хипотеза.

X1 - Родна подела улога међу запосленима у туристичкој привреди је и даље веома изражена.

Анализа спроведеног полуструктурираног интервјуа показује да припадност полу не утиче на разлике у схватању појма родне равноправности. У већини организација присутна је подједнака заступљеност оба пола на руководећим положајима, али није занемарљив и број оних, у којима доминира само једна пол. Уколико су жене чешће заступљене на руководећим положајима, мушкарци то објашњавају „природом посла”, док испитанице, уколико су мушкарци чешће заступљени на руководећим положајима, у томе виде родну неравноправност. Постојање хоризонталне сегрегације на раду у организацијама туристичке делатности оба пола правдају захтевима самог радног места

или личним карактеристикама запослених, чиме се поврћује хипотеза (X_1) да је родна подела улога међу запосленим у туристичкој привреди и даље веома изражена. Како испитаници наводе, послови који боље „леже” мушкарцима су послови возње аута, куvara, конобара, мајстора, послови техничке службе и обезбеђења, те електричара, водоинсталатера и слично, док се жене боље „сналазе” у пословима спремања и пеглања, на рецепцији, као домаћице хотела и слично. Постојање хоризонталне сегрегације у туристичкој делатности потврђено је кроз бројна друга ранија истраживања (Sinclair, 1997; Hunter and Watson, 2006; Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., & Ropero-García, M. A., 2011; Baum, 2013; Figueroa Domescq and cap., 2015). Ипак, мушкарци чешће од жена наводе да полне разлике за обављање одређеног посла нису одлучујући фактор, што не значи да подела посла према родним улогама није присутна.

Анализом статистичких података установљено је да пол није независан од нивоа радне позиције, па је тако преко половине испитаница (54,8%) запослено на ниже ранжираним пословима, док је тај проценат код испитаника знатно мањи (36,4%). Такође, више менаџерске позиције чешће заузимају мушкарци (35,1%), него жене (18,5%). Приближно једнак удео мушких и женских испитаника налази се на позицијама оперативног и средњег менаџмента, с тим да је у средњем менаџменту за 2,4% више мушкараца, а у оперативном менаџменту за 0,6% више жена. Овакви подаци указује на тенденцију да се жене и када стигну до менаџерских позиција задржавају на нижим нивоима менаџмента. Ипак, према мишљењу више од трећине испитаника (34,5%) жене су те, које се у већем броју налазе на менаџерским позицијама, док једна трећина испитаника (31,4%) наводи да је број мушкараца и жена на менаџерским позицијама подједнак. Супротно томе 48% испитаника ипак наводи да је њихов надређени мушког пола, док 35,9% испитаника наводи да за надређеног имају жену.

X_2 - Жене у туристичкој привреди имају виши ниво образовања од својих мушких колега.

Анализом резултата добијених анкетним истраживањем утврђено је да највећи проценат испитаника поседује високо образовање (74,9%), затим вишу школу (14,8%) и средњу школу (10,3%). Посматрано према нивоима образовања нема значајних разлика између мушких и женских испитаника, те се стога хипотеза (X_2), према којој жене у туристичкој привреди имају виши ниво образовања од својих мушких колега одбацује. Статистички подаци, који приказују да је удео женске радне снаге са високом, вишом

или срећом стручном спремом већи од удела мушке радне снаге, је заправо последица већинског удела женске радне снаге генерално у туристичком сектору, али то не значи да су жене у односу на мушкарце достигле виши ниво образовања. На то указују и чињенице о далеко већем уделу жена без квалификација или са полуквалификацијама, у односу на удео мушкараца. Истраживања других аутора, која говоре о разлици у образовању између жена и мушкараца у туристичкој делатности нису забележена. О повећању броја жена са високим образовањем у услужном сектору говоре статистички подаци (Жене и мушкарци у Републици у Србији 2020) и малобројна истраживања (Гарача и сар., 2019), међутим у њима се не помиње разлика у достигнутом нивоу образовања између жена и мушкараца.

ХЗ – Жене у туристичкој привреди су запослене на нижим радним позицијама и мање заступљене на руководећим положајима у односу на своје мушке колеге.

Резултати истраживања показују да у сектору смештаја и исхране доминира женска радна снага. Током посматраног десетогодишњег периода, тај удео је увек износио преко 54%, (највиши је био у 2017. години када је износио 58,1%). Подаци упућују на присуство вертикалне сегрегације, при којој се жене и даље више запошљавају на нижим радним места, односно онима, која захтевају најнижу квалификацију (71,16% запослених жена без квалификације, наспарам 28,84% мушкараца и 71,14% полуквалификоване женске радне снаге, наспарам 28,86% мушке). Уколико посматрамо остале нивое квалификације, удео женске радне снаге се креће између 50-60%, осим код висококвалификованих запослених, код којих удео мушке радне снаге износи 60,89%. Овакви резултати истраживања потврђују први део хипотезе (Хз), према којој су жене у туристичкој привреди запослене на нижим радним позицијама, у односу на своје мушке колеге. То је у складу са ранијим истраживањима, према којима се жене, у туристичкој привреди, а нарочито у хотелској индустрији и у угоститељству, налазе на мање квалитетним пословима од мушкараца (Santero-Sanchez и сар., 2015; Baum, 2013, 2015, 2016; Higgins-Desbiolles, 2012; Kensbock et al., 2016; Huete и сар., 2016; Гарача и сар., 2019)

Неједнак однос мушкараца и жена на менаџерским позицијама, као последица традиционално патријархалног уређења друштва, па тиме и организација није изузетак ни у организацијама у туристичкој делатности. Иако је број жена у туристичком сектору знатно већи, него у другим секторима, највише менаџерске позиције и даље су

резервисане за мушкарце чиме се потврђује и други део хипотезе (X₃), према којој су жене у туристичкој привреди у мањем броју заступљене на руководећим положајима. Тврдње о постојању вертикалне сегрегација, према којима су жене више заступљене на пословима са ниском одговорношћу, док мушкарци држе већину руководства и извршне функције потврдила су и бројна друга истраживања (Burgess, 2003; Skalpe, 2007; Campos et al., 2011; Baum, 2013; Pritchard and Morgan, 2017; Segovia et al., 2018; Carvalho et al., 2019). Присутво жена на руководећим положајима углавном се везује за мање компаније или компаније чији су власници жене, што је потврђено кроз раније студије (Skalpe, 2007). Да су жене погодне да буду на менаџерским позицијама сматра само половина мушкараца (50,6%). Међутим, забрињавајућа је чињеница да је чак већи проценат жена (58,2%), које сматрају да су жене погодне да буду на менаџерским позицијама. Ког је пола њихов надређени већини испитаника је свеједно. Преференције према надређеном мушког пола исказало је 28,1% жена наспрам 9,1% мушкараца, односно према надређеном женског пола 6,8% жена наспрам 10,4% мушкараца. Жене далеко више од мушкараца (32,2% наспрам 5,2%) наводе да имају бољу сарадњу са надређеним мушког пола, док са друге стране мушкарци чешће од жена, али ипак у мањем проценту, (10,4% наспрам 4,8%) наводе да имају бољу сарадњу са надређеним, који је женског пола. Може се закључити да је поред уклањања постојећих стуктуралних препрека, које спречавају жене да достигну највише позиције, о чему говори феномен „стакленог плафона”, неопходно радити и на промени стереотипа и оснаживању жена, како би оне саме веровале у своје способности и настојале да достигну више позиције, односно уложиле напор на уклањању невидљивих баријера „лепљивог пода”.

X₄ – Жене у туристичкој привреди имају нижу зараду него мушкарци за посао исте или једнаке вредности.

Ранија истраживања показала су да без обзира о којој земљи на западу говоримо мушкарци зарађују више од жена (Almond & Rubery, 1998; Blau & Kahn, 1996, 2006). Када је реч о туристичкој индустрији научници су више пута изнели запажања да су у истој запослени лошије плаћени у односу на друге индустрије (Riley & Szivas, 2003; Church & Frost, 2004; Lucas, 2004; Munoz, 2009; Casado-Diaz and Simon, 2016), а да су у оквиру хотелске индустрије жене лошије плаћене од мушкараца (Biswas & Cassell, 1996; Purcell 1996; Sparrowe & Iverson, 1999; Gibelman, 2002; Baum 2013; Evers & Sieverding, 2014). Хипотеза (X₄), према којој жене у туристичкој привреди имају нижу зараду, него

мушкарци за посао исте или једнаке вредности потврђена је анализом просечних зарада у сектору исхране и пића, која указује да су, према свим стучним спремама, просечне зараде жена ниже него просечне зараде мушкараца. Разлика између просечних зарада у посматраном десетогодишњем периоду кретала се од 11% до 18%, у корист мушкараца. Карактеристично је да је платни јаз већи код запослених који раде на позицијама које захтевају вишу квалификацију. Тако је просечна разлика у зарадама за посматрани период, код висококвалификованих запослених, износила 15,39%, у корист мушкараца, док је најмањи просечни платни јаз присутан код запослених са нижим нивоом образовања (запослени са нижом стручном спремом 4,54%, неквалификовани запослени 7,91% и полуквалификовани запослени 9,96%,). Осим већ присутног платног јаза, анализе резултат показују да зараде мушкараца брже расту од зарада жена и то по просечној годишњој стопи од 6,61% код зарада мушкараца, односно 6,44% код зарада жена, током посматраног десетогодишњег периода. Из свега непред наведеног хипота Х₄ је потврђена у потпуности.

Х₅ – Жене у туристичкој привреди спорије напредују у каријери од својих мушких колега.

Анализа резултата истраживања показала је да жене и даље осећају да су у неравноправном положају, када је у питању напредовање на радном месту. Иако је мањи број испитаника навео да је морао уложити више труда, како би напредовали у каријери, они испитаници који су то наводили били су искључиво женског пола. Жене такође, за разлику од мушкараца, наводе одрицање или одлагање формирања породице, зарад напредовања у каријери, што је у складу са ранијим истраживањима (Miller, 2004; Saadin и сар., 2016). Као предности за напредак у каријери оба пола виде у личним особинама и вештинама, док препреке виде у недостатку системске подршке, те запошавању и напредовању преко веза различитих врста. Жене, за разлику од мушкараца, често наводе физички изглед као фактор предрасуда или дискриминације, а који им онемогућава напредак у каријери. Такође, за разлику од мушкараца, за напредак у каријери женама је важна подршка ван посла, равнотежа између професионалног и приватног живота, као и добри међуљудски односи на радном месту. Мушкарци подршку за напредовање, пре свега налазе у менторству својих претпостављених, што поткрепљују и ранија истраживања према којима је постојање мушке културе у организацијама једна од најрелевантнија препрека женама менаџерима у области туризма (Mooney & Ryan,

2009). Поред напред изнетог, потврду ове хипотезе (X_5) налазимо и у званичним подацима према којима жене ређе од мушкараца заузимају руководеће позиције (Жене и мушкарци у Републици Србији, 2020)

X_6 – Жене запослене у туристичкој привреди су чешће изложене дискриминацији, мобингу и насиљу на радном месту.

Истраживање резултата указује да жене запослене у туристичкој делатности, скоро двоструко чешће од мушкараца тврде да су биле изложене неједнаком третману приликом запошљавања. Да им је била угрожена радна позиција услед коришћења породилског боловања навело је 4,8% жена, а као најчешћи начин угоржавања наводе: добијање отказа, премештај на нижу радну позицију, умањена зараде и несигурност повратка на посао. Негидовање или ускраћивање права, због коришћења одсуства ради неге детета доживело је 2,7% жена и 1,3% мушкараца, а исто се манифестовало кроз пребацивање на нижу радну позицију, претње губитком посла, форсирање повратка на посао и слично.

Анализа ставова у вези родне равноправности на раду указују да испитаници оба пола највиши степен неравноправности на раду налазе у тврдњама да жене чешће доживљавају сексуално узнемиравање на послу, да се способност жена на послу чешће потцењује, да жене углавном добијају мање признања за свој рад и да су најбоље плаћени послови углавном намењени мушкарцима. Испитаници оба пола се најмање слажу са тврдњама да су жене једнако посвећене свом послу као мушкарци, да интелектуални послови боље „леже” мушкарцима, те да су мушкарци бољи менаџери од жена.

Истраживање даље показује да су жене, чешће него мушкарци, биле жртве дискриминације или мобинга, док је подједнак број мушкараца и жена наводио да су били сведоци мобинга или дискриминације над неким од колега/колегиница. Ранији одлазак жена у пензију већина испитаника сматра предношћу, па мања примања по одласку у пензију нису препозната као дискриминација ни код једног пола. Да радно време није усклађено са приватним и породичним обавезама потврђује већина испитаника, те наводе да због тога највише трпи породица.

Дескриптивна анализа података према полу о дискриминационим искуствима на радном месту показала је разлике између мушкараца и жена. Жене чешће од мушкараца наводе да нису примљене на посао, док мушкарци чешће наводе да су добили отказ.

Жене чешће од мушкараца наводе да су добиле мању плату од колеге/колегинице за исти посао. Када је реч о ускраћивању усавршавања на раду, нема значајних разлика између мушкараца и жена, али је зато двостуко већи проценат жена, него мушкараца навео да им је бар једном онемогућено напредовање. Ипак, приближно је једнак удео мушкарац и жена, који наводе да им је неколико пута или често онемогућено напредовање на већу позицију. Анализа даље показује да су жене чешће од мушкараца, бар једном доживеле увредљиве коментаре, али су зато мушкарци чешће наводили да су доживели негативне коментаре. Изразито велики процента и мушкараца (45,3%) и жена (43,1%) имао је искуства са вербалним насиљем на радном месту. Сексуално узнемиравање на радном месту скоро двоструко више доживљавају жене, док су физичком насиљу скоро седам пута чешће изоложени мушкарци. Жене, чешће од мушкараца наводе да су имале неједнак третман због припадности женском полу и то најчешће на пољу зараде, препознавања професионалних вештина и знања, унапређења и поделе радних оптерећења. Закључује се да жене чешће доживљавају неједнак третман на радном месту, али када мушкарци доживе исти, степен изложености неједнаком третману је већи, него код жена.

Поштовање законске регулативе, кад је реч о заштити материнства и коришћењу породилског одуства и одсуства ради неге детета потврђено је од највећег броја испитаника. Међутим, то није пролазило увек без одређених потешкоћа, од неразумевања и не пружања подршке, до премештања на нижу радну позицију.

Последњи закључак квалитативног истраживања указује да жене више од мушкараца осећају и наводе примере неравноправног положаја на раду, при чему тврде да пословне позиције мушкараца и жена нису једнаке. Са друге стране, мушкарци сматрају да су пословне позиције оба пола једнаке, али не одричу ни постојање дискриминаторског понашања и деловања.

На основу горе изнетих закључака хипотезу (H_6) према којој су жене запослене у туристичкој привреди чешће изложене дискриминацији, мобингу и насиљу на радном месту можемо потврдити обзиром да је двостуко више жена него мушкараца наводило да су доживеле дискриминаторска искуства, ускраћивање права, неједнак третман, угрожавање радне позиције, вербално и сексуално насиље, мобинг и друго. Међутим, не сме се занемарити и чињеница да је и одређен број мушких испитаника наводио да су доживели неки од облика дискриминације или насиља на радном месту.

Изван постављених хипотеза, анализа резултата истраживања је показала и да жене чешће од мушкараца проводе мање времена на раду, што може указивати да су чешће

од мушкараца запослене на „несигурним” пословима под уговором о делу, уговором о допунском раду или слично. Укупна дужина радног стажа испитаника указује на неједнакост међу половима, према којој највећи проценат мушких испитаника (28,6%) има преко 20 година радног стажа, док највећи проценат женских испитаника (35,6%) има од 1 до 5 година радног стажа. Овакав однос укупног радног стажа између мушких и женских испитаника може бити последица каснијег ступања жена на тржиште рада, чешћих прекида у каријери, чешћег остајање без посла и слично. Дужина радног стажа испитаника, у организацији у којој су тренутно запослени, а која се у највећем проценту и код мушкараца и код жена налази у распону од једне до пет година, указује на већ познату изражену флукуацију радне снаге у туристичком сектору. Посматрајући дужину радног стажа у тренутној радној организацији према полу закључује се да се жене, у истој организацији, задржавају краће, него мушкараци. Међутим, без обрза на преходне резултате, истраживање даље показује да нема значајних разлика између мушкараца и жена, када је реч о аспекту задовољства платом и радним местом.

Део истраживања, који се односио на мишљења и ставове испитаника о родној равноправности указују да мушкарци више од жена верују у потпуну равноправност полова у друштву (70,1% мушкараца, наспрам 45,9% жена), али далеко мањи проценат сматра да у нашој земљи постоји потпуна равноправност полова (29,9% мушкараца, наспрам 11,6% жена). Испитаници мушког пола сматрају да је разлика између мушкараца и жена у највећем степену изражена у области кућних послова, односно бризи о домаћинству, затим у област тешких послова, физичких послова и пољопривреде, те родитељству и бризи о деци. Испитанице, такође наводе кућне послове и бригу о домаћинству, као област са највећом разликом између полова, затим родитељство и бригу о деци, па тешке послове, физичке послове и пољопривреду, чиме се може закључити да су ставови испитаника оба пола усаглашени, када је реч о областима, у којима је неравноправност међу половима највише изражена. И мушкарци и жене су се најмање сложили са тврдњом да је економска независност мушкараца важнија од економске независности жена. Највећи степен слагања код оба пола присутан је код тврдње да мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање.

Коначни закључак се може конципирати кроз сагледавање свих истраживања и анализа, која су обухваћена овом дисертацијом, а која указују да је родна неравноправност у свим сферама живота, у мањој или већој мери, и даље присутна, те да се кроз квантитативне и квалитативне показатеље, иста још јасније види на тржишту

рада у организацијама туристичке делатности. Иако су жене данас у знатно повољнијем положају, него што су икада биле, родна равноправност још увек није достигнута. Како жене представљају половину светске популације, могућност за развој лежи у економском и социјалном оснаживању жена, чиме се подстиче продуктивност и раст друштва у целини. Значајно учешће жена у сектору туризма и хотелијерства представља потенцијал за развој родно равноправне делатности. Елиминисање постојећих структуралних баријера, ослобађање од предрасуда и стереотипа, примена законске регулативе и подстицање вођства жена допринели би развоју родно равноправног друштва, а кроз остваривање максималног потенцијала свих чланова заједнице, без обзира на пол.

Резултати истраживања потврдили су постојање родне неравноправности на тржишту рада у туристичкој привреди Републике Србије у значајном степену, што је потврђено прихватањем пет и одбацивањем једне постављене хипотезе. Неравноправан положај жена огледа се у укупном броју запослених према полу, нижим зарадама жена за рад исте или једнаке вредности у односу на зараде мушкараца, мањем учешћу жена на руководећим позицијама, краћем радном стажу жена, дискриминационим искуствима у вези са радом и бројним другим параметрима. На основу анализе приказаних података, општу хипотезу, према којој је родна неравноправност запослених у туристичкој привреди у Републици Србији изражена у значајној мери можемо потврдити. Подаци указују да је постојање родне неравноправности изражено у значајној мери, када се говори о присуству жена на нижим радним позицијама, нижим зарадама код жена него код мушкараца, диференцијацији радних места према родним улогама, мањем присуству жена на руководећим позицијама, споријем напредовању у каријери жена него мушкараца. Са друге стране подаци указују на постојање родне равноправности, када је реч о постигнутом степену образовања мушкараца и жена, као и чињеници да мушкарци нису изузети од појединих облика родне неравноправности побно када је реч о дискриминацији, вербалном или физичком насиљу на радном месту.

Резултати истраживања доприносе бољем разумевању позиције жена на тржишту рада у туристичкој привреди, али и на тржишту рада уопште, а тиме отварају могућности за побољшање те позиције. Исти имају научну и практичну примену у пословању организација из области туризма, као и других организација ван туристичког сектора. Указивањем на квантитативне и квалитативне показатеље родне неравноправности на тржишту рада отвара могућност за њихово нестајање, као и откривање нових показатеља, у циљу напретка и развоја друштва у целини. Смањење

свих облика родне неравноправности укључујући и ону на радном месту има вишеструки ефекат на сва подручја друштвеног развоја. Родна равноправност не представља само фундаментално људско право, већ је неопходан темељ за миран, просперитетан и одрживи свет. Доношење и имплементација нових законских оквира, који се односе на једнакост жена на радном месту и искорењивање негативних пракси усмерених према женама, од кључног је значаја за укидање родне дискриминације, али није и довољна. Континуирана истраживања могу указати на недовољну примену постојећих законских оквира или и појаву нових облика родне неравноправности на радном месту и друштву у целини. Са теоријског становишта, садржај докторске дисертације доприноси систематизацији сазнања везаних за положај жена на тржишту рада у туристичкој делатности Републике Србије. Научни допринос докторске дисертације огледа се у резултатима спроведеног емпиријског истраживања и указује на неопходност повезивања теорије и праксе, те кванитативних и квалитативних показатеља родне равноправности. Резултати истраживања се могу сагледати у правцу побољшања положаја жена на тржишту рада у туристичкој привреди, али и генерално у друштву.

Литература

- Авлијаш, С. (2009). Студија о квалитету родно осетљиве статистике у области рада, запошљавања и зарада. *Управа за родну равноправност-Министарство рада и социјалне политике Републике Србије*.
- Аврамовић, С. (2000). Општа правна историја, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 132.
- Алексић, Д. и Вуксановић, Н. (2017). Има ли дискриминације на тржишту рада? Случај Србије у јеку економске кризе. *Економске идеје и пракса*, 24, 67-86.
- Анкета о радној снази, 2009. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2010. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2011. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2012. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2013. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2014. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2015. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2016. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2017. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2018. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Анкета о радној снази, 2019. Републички завод за статистику Републике Србије.
- Антонијевић, З. (2011). Родна равноправност у Европској унији, законодавство и судска пракса. *Београд: Удружење тужилаца и заменика јавних тужилаца Републике Србије*.
- Апелић Бојана (2020). Утицај родне равноправности на економски раст у Републици Србији (мастер рад). Природно-математички факултет, Департман за математику и информатику, Универзитет у Новом Саду.
- Бабовић, М. (2007). Положај жене на тржишту рада. *Програм Уједињених нација за развој, Београд: Премис*.
- Бабовић, М. (2010). Родне економске неједнакости у компаративној перспективи: Европска унија и Србија. Социолошко удружење Србије и Црне Горе, Београд.
- Балон, Б. (2007). Родно сензитивна статистика као неопходан елемент у демократизацији друштва. *Становништво*, 45(1), 79-95.

- Брадаш, С., Петовар, К. и Савић, Г. (2018). *Жене на селу: од невидљивости до развојног потенцијала*. Friedrich Ebert фондација- канцеларија Београд, Београд.
- Бекер, К. „Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске уније: упоредна анализа”. Докторска дисертација, Универзитет у Новом Саду, Асоцијација центра за интердисциплинарне и мултидисциплинарне студије, Центар за родне студије, 2020.
- Благојевић, М. (1991). *Жене ван круга* > Професија и породица. *Београд: Faculty of Philosophy, Institute of Sociology. Nationalism, sexism and the Yugoslav war*, 89.
- Благојевић, М. (2002). *Жене и мушкарци у Србији 1990-2000, Уродњавање цене хаоса. Србија крајем миленијума, разарање друштва, промене и свакодневни живот. Београд: Институт за социолошка истраживања. Исидора Јарић, Валентина Соколовска.*
- Благојевић-Hughson, М. (2012). *Жене и мушкарци у Србији. Шта нам говоре бројеви. Београд: Програм Уједињених нација за развој–Публикум.*
- Божинић, Н. (1996). *Женско питање у Србији у XIX и XX веку. Београд: „Деведесетчетврта”, Жене у црном.*
- Вујадиновић, Д. Теоријско-методолошки оквир за разумевање родних односа у савремености–случај Србије, 2017, у Вујадиновић. *Драгица и Станимиривић, Војислав (ур.), Студије рода, Београд: Правни факултет*, 13-32.
- Девеџић, М. (2006). Родне (не)једнакости из демографске перспективе. *Становништво*, 44(2) , 65-87.
- Дујовић, М., (2008). *Развој људских ресурса са аспекта родне равноправности у Србији* (Мастер рад, Универзитет у Београду, Факултет политичких наука, Београд).
- Европски институт за родну равноправност (2005). Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2005>. (Посећено 31.03.2020).
- Европски институт за родну равноправност (2020). Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>. (Посећено 31.03.2020).
- Европски институт за родну равноправност (2020а). Доступно на: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185> (Посећено, 18.01.2020).
- Европски институт за родну равноправност (2020б). Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis> (Посећено, 18.01.2020).
- Жене и мушкарци у Републици Србији, (2014). Република Србија - Републички завод за статистику, Београд.

- Жене и мушкарци у Републици Србији, Ж. (2020). Република Србија - Републички завод за статистику, Београд.
- Жунић, Н. (2012). Родни стереотипи о женама и мушкарцима у политици. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 63(63), 281-29.
- Закон о забрани дискриминације, *Сл. гласник РС*, бр. 22/2009.
- Закон о равноправности полова, *Сл. гласник РС*, бр. 104/2009.
- Закон о родној равноправности, *Сл. гласник РС*, бр. 52/2021.
- Закон о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018.
- Зимоњић, Ј. (2010). Родна равноправност у оснивачким уговорима Европске уније. *Европска унија и родна равноправност. Покрајински завод за равноправност полова, Нови Сад.*
- Иванов, И. (2020). Опорезивање за родну равноправност: предлог мера за Републику Србију на путу европских интеграција. *Правни записи*, (1), 204-228.
- Игњатовић, С. (2011). Грађанке и грађани Србије о родној равноправности: јавно мњење Србије о родној равноправности. Управа за родну равноправност.
- Индекс родне равноправности Европске Уније (2018). Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/SE> (Посећено 18.02.2020).
- Индекс родне равноправности Републике Србије (2016). Доступно на: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/akademski-kutak/publikacije/indeks-rodne-ravnopravnosti> (Посећено, 18.02.2020).
- Игњатовић, С. (2011). Грађанке и грађани Србије о родној равноправности: јавно мњење Србије о родној равноправности. Управа за родну равноправност.
- Извештај о спровођењу националног акционог плана запошљавања за 2019. годину
Закључак Владе, 05 Број: 101-4053/2020 од 21.маја 2020. године.
- Јарић, В. и Радовић, Н. (2011). Речник родне равноправности. *Београд: Управа за родну равноправност, Министарство рада и социјалне политике Републике Србије.*
- Јовановић, Б. и Јовановић, С., (2015). Социомедицински аспекти живота жена у Србији током XX века. *ПОНС*, 35.
- Колаковић, В., (1978). Босанка од Бијељине, једна од прве две факултетски образоване жене Београда и Србије, у: *Годишњак града Београда*, XXV.
- Колин, М. (2009). Родне неједнакости на тржишту рада у Србији и подстицаји европских интеграција. Београд: Европски покрет у Србији.

- Колин, М. и Чичкарић, Л. (2010а). *Економска и политичка партиципација жена у Србији у контексту европских интеграција*. Институт друштвених наука.
- Колин, М., и Чичкарић, Л. (2010б). Родне неједнакости у запошљавању, управљању и одлучивању. *Становниство*, 48(1), 103-124.
- Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979). Доступно на: <https://ljudskaprava.gov.rs/sh/node/19867> (Посећено, 21.06.2019.)
- Међународна организација рада и програм Уједињених нација за развој - International Labour Organization and United Nations Development Programme. (2009). *Work and Family: Towards New Forms of Reconciliation with Social Co-responsibility*.
- Међународна организација рада - International Labour Organisation (2013). Доступно на: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_221967/lang--en/index.htm. (Посећено, 03.04.2020).
- Међународна организација рада - International Labour Organisation (2020). Доступно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741468.pdf (Посећено, 18.06.2021)
- Међународна организација рада - International Labour Organisation (2020а). Доступно на: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_756336/lang--en/index.htm (Посећено, 13.10.2020).
- Међународна организација рада - International Labour Organisation (2020б). „ILO monitor: COVID-19 and the world of work, third edition”, Geneva. Доступно на: www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_743146/lang-zh/index.htm (Посећено, 13.10.2020).
- Милић, А. (1994). *Жене, политика, породица*, Институт за политичке студије, Београд.
- Милић, А. (2008). *Жене у бившој Југославији—другачији поглед на учинке социјализма у промени друштвеног положаја жена у Вујовић. С. (ур.) Друштво ризика—промене неједнакости и социјални проблеми у данашњој Србији*, Београд: Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета.
- Михић, В. (2010). Израженост и корелати родних предрасуда код становника Војводине. *Примењена психологија*, 3(4), 307-321.
- Мршевић, З. (2011). *Ка демократском друштву: Родна равноправност*. Институт друштвених наука.
- Мршевић, З., и Јанковић, С. (2017). *Механизми за родну равноправност као део глобализацијских трендова*. Ин: Глобализација и изолационизам. Институт друштвених наука, Центар за економска истраживања, Београд, пп. 238-249.

- Мршевић, З., и Јанковић, С. (2018). Жене предузетнице—могућности и ограничења. Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са акционим планом за период од 2016. до 2018. године, *Службени гласник Републике Србије*, 56-14173/2015.
- Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима, *Службени гласник РС*, бр 27/2011.
- Нацрт закона о родној равноправности (2018). Република Србија.
- Николић-Ристановић, В., Ћопић, С., Николић, Ј., Шаћири, Б. (2012). *Дискриминација жена на тржишту рада у Србији*. Београд: Виктимолошко друштво Србије.
- Нешић, А., (2017). Усклађивање родних улога као основа квалитета живота. *ТИМС. Акта 11(1)*, 45-52.
- Павловић, В. (2003). *Друштвени покрети и промене*. Београд: Удружење за политичке науке, Факултет политичких наука.
- Пајванчић, М., (2006). Равноправност полова – репрезентовање у скупштинама и институционални механизми – пет година после (2000-2005), У: *Пет година после (стр.9-23)*. Нови Сад: Завод за равноправност полова.
- Пајванчић, М., и Петрушић, Н. (2014). Значај институционалних механизма за остваривање родне равноправности. *Зборник Радова Правног Факултета, Ниш*, 67, 25-44.
- Пантелић, И. (2011). Неки аспекти положаја жена у Краљевини Југославији. *Књиженство*, (1), 215-226.
- Пантовић, Ј, Брадаш, С и Петовар, К. (2017). Положај жена на тржишту рада. *Београд: Friedrich Ebert Stiftung*.
- Пенезић, З., и Шуљић, М. (2013). Медији, женска родна улога и родни стереотипи. *Култура Комуницирања*, 77.
- Петровић, Д. (2007). Институционали механизми за равноправност полова. Међународни и домаћи правни оквир женских људских права и родне равноправности: клиничко образовање. *Ниш: Женски истраживачки центар за едукацију и комуникацију у Нишу*.
- Петрушић, Н. и Бекер, К. (2012). Практикум за заштиту од дискриминације. Београд, *Партнери за демократксе промене Србија*.
- Пецић, Ј., (1897). Просветни зборник закона и уредаба, Београд.

- Приручник за борбу против дискриминацијена раду: (међународни стандарди, националнозаконодавство, судска пракса). Повереник заштити равноправности, 2012, Београд: Беопринт.
- Рот, Н. (1972). Основи социјалне психологије, Завод за уџбенике и наставна средства.
- Републички завод за статистику (2010). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2011). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2012). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2013). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2014). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2015). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2016). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2017). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2018). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2019). *Статистика запослености, Саопштење ЗП 12*
- Републички завод за статистику (2019а). *Статистички годишњак Републике Србије.*
- Републички завод за статистику (2019б). Саопштење АС21, Број 166 - год. LXX, 24.06.2020. Статистика образовања СРБ166 АС21 240620.
- Републички завод за статистику (2019в). Високо образовање 2018/2019.
- Републички завод за статистику (2019г). Трендови, III квартал, 2019.
- Републички завод за статистику (2020). Саопштење ЗП12, Број 094 - год. LXX, 15.04.2020.
- Статистика зарада СРБ094 ЗР12
- Републички завод за статистику (2020). Жене и мушкарци у Републици Србији 2020.
- Родна равноправност у Србији, (2014). Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије. Доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/rodna-ravnopravnost> (Посећено 07.01.2020).
- Светска банка (2020), "Pandemic, recession: the global economy in crisis", Washington, DC. Доступно на: www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects (Посећено 10.10.2020).
- Станковић, С. С. (2018). Примена метода зависности у анализи разлика у зарадама између полова у Републици Србији – докторска дисертација, Универзитет у Нишу, Економски факултет.
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације, *Службени гласник РС*, 60/2013.

- Суботички, Д. (2014). Одлике кампање у медијима пред парламентарне изборе 2014. у Србији. *Media and communication*, 1(1), 401-420.
- Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије и Светска банка (2016). „*Могућност приступа економским шансама у Србији за жене*“, Избештај бр. 105793-УФ.
- Тодоров, Д., (2008). Директиве Европске уније у области родне равноправности. Европска Унија и родна равноправност. Покрајински завод за равноправност полова, Нови Сад.
- Трговчевић, Љ. (2003). *Планирана елита: о студентима из Србије на европским универзитетима у 19. веку. (43)*. Истопријски институт. Београд.
- Ђунковић, С. (1971). *Школство и просвета у Србији у XIX веку*. Београд: Педагошки музеј.
- Уједињене нације (1979). Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена. Доступно на: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (Посећено 13.12.2019.)
- Уједињене нације (2020). “Policy brief: the impact of COVID-19 on women”, New York. Доступно на: www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_april_2020.pdf (Посећено 10.10.2020).
- Уједињене нације (2010). World’s Women 2010 – Trends & Statistics. Доступно на: https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/worldswomen/WW_full%20report_BW.pdf (Посећено 15.08.2019).
- Уједињене нације (2020). World’s Women 2020 – Trends & Statistics. Доступно на: <https://worlds-women-2020-data-undesahub.arcgis.com/app/27c1c1ad540347aabc70434238223919>
- Уједињене нације (UNWomen) (2020). Доступно на: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/gender-equality/> (Посећено 09.01.2021).
- Устав Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије“, број 98/2006.
- Унија послодаваца Србије (2017). Равнотежа између професионалног и приватног живота и родна равноправност – Регионални преглед и смернице, Београд.
- Устав Федеративне Народне Републике Југославије (1946). Доступно на: http://www.arhivyu.gov.rs/active/srlatin/home/glavna_navigacija/leksikon_jugoslavije/konstitutivni_akti_jugoslavije/ustav_fnrj.html (Посећено 26.06.2019.)
- Устав Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 98/06.

- Фикет, И. и Трајковић, Ђ. (2018). Нема везе, могу све сама: Усклађивање пословних и породичних обавеза академских радница и радника и расподела послова у њиховим домаћинствима: Родна (не)равноправност између меритократије и патријархата. Жене и моћ делања, Универзитет у Београду, Институт за филозофију и друштвену теорију (ИФДТ).
- Цветинчанин-Кнежевић, Х. и Лаловић, Ј. (2019). Приручник за употребу родно осетљивог језика. Кључни кораци ка родној равноправности. *Кординационо тело за родну равноправност Републике Србије*.
- Чичкарић, Л. (2015). Ефекти институционализације родне равноправности у Европској унији. *Социологија*, 57(3), 490-504.
- Чичкарић, Л. (2018). Феминистички приступ дискурзивној критици родне равноправности. *Социологија*, 60(1), 288-298.
- Шобот, А. (2010). Родна неравноправност–изазов савремене демографије. *Социологија*, 52(1), 41-54.
- Шуковић, Д. (2009). Становништво Србије у фокусу тржишта рада. *Становништво*, 47(2), 85-99.
- Almond, P., & Rubery, J. (1998). The gender impact of recent European trends in wage determination. *Work, Employment and Society*, 12, 675–693.
- Antoniјевић, Z. (2019). Gender mainstreaming: urođnjavanje. In Rodna ravnopravnost: *Teorija, pravo, politike. Uvod u rodne studije za studentice i studente društvenih nauka u BiH* Sarajevo Open Centre, pp 275-284.
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., Franc, R., Kamenov, Ž., Šakić, M., & Šakić, V. (2005). *Socijalna psihologija*. Mate.
- Ashmore, R. D. (1991) Sex, gender and the individual. In Pervin, L. (Ed.), *Handbook of personality*. New York: Guilford Press.
- Bartley, S. J., Blanton, P. W., & Gilliard, J. L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: Decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage & Family Review*, 37(4), 69-94.
- Bartolac, A., Kamenov, Ž., & Petrak, O. (2011). Rodne razlike u obiteljskim ulogama, zadovoljstvu i doživljaju pravednosti s obzirom na tradicionalnost stava. *Revija za socijalnu politiku*, 18(2), 175-194.

- Baum, T. (2013). International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism, International labour organisation (No. 289). GENDER Working Paper 1/2013, SECTOR Working paper.
- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still waiting for change?. *Tourism Management*, 50, 204–212.
- Baum, T., Cheung, C., Kong, H., Kralj, A., Mooney, S., Ramachandran, S., ... Siow, M. L. (2016). Sustainability and the tourism and hospitality workforce: A thematic analysis. *Sustainability*, 8(8), 809.
- Beasley, C. (2005). *Gender and sexuality: Critical theories, critical thinkers*. Sage.
- Bergqvist, C. (Ed.). (1999). *Equal democracies?: gender and politics in the Nordic countries*. Nordic Council of Ministers.
- Biswas, R & Cassell, C. (1996). Strategic HRM and the gendered division of labour in the hotel industry: a case study. *Personnel Review*, 25/2, pp. 19–34.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1996). International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces. *Journal of Political Economy*, 104, 791–837.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The gender pay gap: Goingy going but not gone. In F. D. Blau, M. C. Brinton, & D. B. Grusky (Eds.), *The declining significance of gender* (pp. 37–66). New York: Russell Sage Foundation.
- Blundell, S., & Blundell, S. (1995). *Women in ancient Greece*. Harvard University Press.
- Burgess, C. (2003). Gender and salaries in hotel financial management: it's still a man's world. *Women in Management Review*.
- Butler, J. (2005). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity GT. *Political Theory*, 4, 4-24.
- Brownell, J., & Walsh, K. (2008). Women in hospitality. *The SAGE handbook of hospitality management*, 107-128.
- Buffington, C., Cerf, B., Jones, C., & Weinberg, B. A. (2016). STEM training and early career outcomes of female and male graduate students: Evidence from UMETRICS data linked to the 2010 census. *American Economic Review*, 106(5), 333-38.
- Calhoun, C., Light, D. i Keller, S. (1994). *Sociology*. McGraw-Hill, Inc.
- Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., & Roperro-García, M. A. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 91-102.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. & Torres, A., (2019). Beyond the glass ceiling: gendering tourism management. *Ann. Tour. Res.* 75, 79–91

- Casado-Diaz, J.M., Simón, H., 2016. Wage differences in the hospitality sector. *Tourism Management*, 52, 96–109.
- Castagnetti, C. & Rosti, L. (2013). Unfair tournaments: Gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates. *Gendep & Society*, 27(5), 630-658.
- Castells, M. (2002). Informacijsko doba: ekonomija društvo i kultura, Svezak II: Moć identiteta. Zagreb: Golden marketing.
- Church, A., & Frost, M. (2004). Tourism, the global city and the labour market in London. *Tourism Geographics*, 6, 208–228
- Connell, R. (2005) Advancing Gender Reform in Large-scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers. *Policy and Society*, 24 (4), 5–24.
- Council of Europe (2011). Доступно на <https://www.coe.int/en/web/genderequality/home?desktop=true> (Посећено 18.05.2019).
- Davies, D., Taylor, R., & Savery, L. (2001). The role of appraisal, remuneration and training in improving staff relations in the Western Australian accommodation industry: a comparative study. *Journal of European Industrial Training*.
- Dadić, J. (2019). Zaposlene žene–usklađivanje poslovnih i obiteljskih obaveza (Doctoral dissertation, University of Zadar. Department of Sociology), Zadar.
- Deaux, K. & LaFrance, M. (1998). Gender. In Gilber, D. T., Fiske, S. T. & Gardner, L.: The handbook of social psychology, Vol 1, New York: McGraw-Hill, 788-818.
- Diekman, A. i Schneider, M. (2010). A social role theory perspective on gender gaps in political attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 34(4), 486–497.
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2010). Job quality, job satisfaction and services in Spain. *Journal of Innovation Economics Management*, (1), 145-166.
- Duišin, D., Barišić, J., Milovanović, S., Nikolić-Balkoski, G., & Pantović, M. (2012). Gender and sex anxiety. *Engrami*, 34(2), 35-44.
- Evers, A. i Sieverding, M. (2014). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38, 93-106.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163-187.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.

- Eskić, T. (2015). *Odnos između stresa, internalizacije rodnih uloga i dobrobiti kod žena* (Doctoral dissertation, University of Rijeka. Faculty of Humanities and Social Sciences. Department of Psychology).
- Eurostat (2018). Доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics. (Посећено 08.01.2020).
- Eurostat (2020). Доступно на: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en (Посећено 10.01.2020).
- Eurostat (2020a). Доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Посећено 11.04.2020).
- European Commission, (2019). Доступно на: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en. (Посећено 19.02.2020).
- Европска комисија, (2020). https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en (Посећено 18.05.2020).
- European Institute for Gender Equality (2018). Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap> (Посећено, 03.02.2020).
- Figuroa-Domecq, C., Pritchard, A., Segovia-Pérez, M., Morgan, N., & Villacé-Molinero, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87-103.
- Fine, C. (2013). Neurosexism in functional neuroimaging: from scanner to pseudo-science to psyche. *The SAGE handbook of gender and psychology*, 45-60.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. *The handbook of social psychology*, 2(4), 357-411.
- Frieze, I. H., Ferligoj, A. K., Kogovšek, T., Renner, T., Horvat, J., & Šarlija, N. (2003). Gender-role attitudes in university students in the United States, Slovenia, and Croatia. *Psychology of Women Quarterly*, 27(3), 256-261.
- Galičić, V., Ivanović, Z., (2006). Žene menadžeri u hrvatskom hotelijerstvu. *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 12, No. 1, 79-88.
- Garača, V., Vukosav, S., Curaković, D., Bradić, M., & Banjac, M. (2019). The salaries of employees in tourism industry of Vojvodina (Serbia) as a gender inequality indicators. 5th International Scientific Conference Geobalkanica 2019.

- Garača, V., Vukosav, S., Curaković, D. & Bradić, M. (2020). Gender Inequality below the „class ceiling” – case study: The Hotel Industry in Vojvodina (Serbia). *Acta Geobalcina* 7-3, 2021, pp. 131-136.
- Gerhard, U. (2001). *Debating women's equality: toward a feminist theory of law from a European perspective*. Rutgers University Press.
- Gibelman, M., 2002. Progress or complacency? Pay equity for Women Circa 2001. *Affilia* 17 (3), 279–298.
- Giddens, A. (2007). *Sociologija*, 4. englesko izd. *Nakladni zavod Globus, Zagreb*.
- Grunspan, D. Z., Eddy, S. L., Brownell, S. E., Wiggins, B. L., Crowe, A. J., & Goodreau, S. M. (2016). Males under-estimate academic performance of their female peers in undergraduate biology classrooms. *PloS one*, 11(2).
- Haralambos, M., Holborn, M., Jurinić, M. P., Rusan, R., Tomić, V., & Fanuko, N. (2002). *Sociologija: teme i perspektive*. Golden marketing.
- Hasanagić, J. (2012). Spol, rod, rodne uloge, rodni identitet i seksualna orijentacija, *Čitanka LGBT ljudskih prava 2. dopunjeno izdanje*, 42.
- Hearn, J., Jyrkinen, M., Piekkari, R., i Oinonen, E. (2008). Women home and away: transnational work and gender relations. *Journal of Business Ethics*, special issue Women, globalisation and global management, 83(1), 41—54.
- Heffer, H. (2007). Biološka i društvena kategorija roda u rodnoj teoriji i rodna teorija stereotipa. *Časopis instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje*, 30(1), 165-175.
- Huete, R., Brotons, M., & Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73–87.
- Hossfeld, L. (2009). Feminisation of work, u: O'Brien, J. (Ur.). *Encyclopedia of Gender and Society*, Volume 1.
- Hughson, M. и Баћановић, В. (2014). Родна равноправност у Србији 2014: анализа стања у области економије. *Института за криминолошка и социолошка истраживања (ИКСИ)*.
- Huseinspahić, A. (2011). Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku. *Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici*, 4(08), 201-234.
- Hutchings, K., Moyle, C. L., Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives*, 34.
- Hyde, J. S. (2014). Gender similarities and differences. *Annual review of psychology*, 65, 373-398.

- Hearn, J., Jyrkinen, M., Piekkari, R., i Oinonen, E. (2008). Women home and away: transnational work and gender relations. *Journal of Business Ethics*, special issue Women, globalisation and global management, 83(1), 41-54.
- Higgins-Desbiolles, F., & Whyte, K. P. (2015). Tourism and human rights. In C. M. Hall, S. Gössling, & D. Scott (Eds.), *The Routledge handbook of tourism and sustainability* (pp. 105–116). Oxon: Routledge.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw Hill Professional.
- Hunter, P., Watson, D., (2006). Service unseen: the hotel room attendant at work. *International Journal of Hospitality Management* 25 (2), 297–312.
- Iverson, K. (2000). The paradox of the contented female manager: An empirical investigation of gender differences in pay expectation in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 33–51.
- Ickes, W. (1993). Traditional gender roles: Do they make, and then break, our relationships?. *Journal of Social Issues*, 49(3), 71-85.
- Inglehart, R., Norris, P., & Ronald, I. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge University Press.
- International Labour Office: Developments and challenges in the hospitality and tourism sector, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum for the Hotels, Catering, Tourism Sector, 23–24 November 2010 (Geneva, 2010).
- Ipsos Public Affairs (2014). Родна равноправност у Републици Србији 2014. Министарство за рад, борачка и социјална питања.
- Jacobs, E., Shipp, S., & Brown, G. (1989). Families of working wives spending more on services and nondurables. *Monthly Lab. Rev.*, 112, 15.
- Jarman, J., Blackburn, R. M., & Racko, G. (2012). The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries. *Sociology*, 46(6), 1003-1019.
- Järviste, L. (2010). Gender equality and inequality: Attitudes and situation in Estonia in 2009. *Series of the Ministry of Social Affairs*, 3, 2010.
- Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., ... & Liem, F. (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(50), 15468-15473.
- Johnson, J. i Repta, R. (2012). Sex and gender: Beyond the binaries. U: J. Oliffe i L. Greaves, (Ur.), *Designing and conducting gender, sex and health research*. 17-39. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015). When can women close the gap? A meta-analytic test of sex differences in performance and rewards. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1516-1545.
- Jugović, I. (2004). *Zadovoljstvo rodnim ulogama* (Diplomski rad. Filozofski fakultet, Odsek za psihologiju, Sveučilište u Zagrebu).
- Jyrkinen, M. (2014). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175-185.
- Kamenov, Ž., & Galić, B. (2009). *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: istraživanje" Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj"*. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
- Kazmierczak, M. (2010). The feminine and masculine gender role stress—conclusions from Polish studies. *Polish Psychological Bulletin*, 41(1), 20-30
- Karapetrović, M. Istorija borbe za prava žena i rodnu ravnopravnost. In *Rodna ravnopravnost: Teorija, pravo, politike. Uvod u rodne studije za studentice i studente društvenih nauka u BiH* (pp. 15-37). Sarajevo Open Centre.
- Kensbock, S., Jennings, G., Bailey, J., & Patiar, A. (2016). Performing: Hotel room attendants employment experiences. *Annals of Tourism Research*, 56, 112–127.
- King, E., & Mason, A. (2001). *Engendering development: Through gender equality in rights, resources, and voice*. The World Bank.
- Krstec, T. (2012). Pravo na obrazovanje žena. In *Neko je rekao feminizam?* (pp. 81-92). Sarajevo Open Centre.
- Labaš, D., & Mihovilović, M. (2013). Rodni stereotipi u Cosmopolitanu i Kliku. *Kultura komuniciranja—znanstveno stručni godišnjak*, 113-174.
- Lamont, E. (2014). Negotiating courtship: Reconciling egalitarian ideals with traditional gender norms. *Gender & Society*, 28(2), 189-211.
- Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262-265.
- Liff, S., i Ward, K. (2001). Distorted views through the glass ceiling: the construction of women's understandings of promotion and senior management position. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 19-36.
- Lombardo, E., i Meier, P. (2008). Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse. *Social Politics*. 15(1):101–129.
- Lucas, R. E. (2004). *Employment relations in the hospitality and tourism industries*. London: Routledge and Kegan Paul.

- Mahadea, D. (2013). On the economics of happiness: the influence of income and non-income factors on happiness. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 16(1), 39-51.
- Marušić, I. (1994). *Povezanost rodnih uloga i osobina ličnosti kibernetičkog modela*. (Magistarski rad, Filozofski fakultet, Zagreb)
- Masadeh, M. (2013). Women in the Hotel Industry: What's missing from this Picture?. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 573.
- Matlin, M. W. (2008). *The Psychology of Women*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Maurović, D. (2015). *Stereotipi i predrasude prema starijim osobama* -Doctoral dissertation, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek. Faculty of Humanities and Social Sciences. Department of Psychology, Osijek.
- McCormick, T. M. (1994). *Creating the Nonsexist Classroom. A Multicultural Approach*. Teachers College Press, 1234 Amsterdam Avenue, New York, NY 10027.
- McDowell, L. (2018). *Gender, identity and place: Understanding feminist geographies*. John Wiley & Sons.
- Miller, E.G. (2004). Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers. *Journal of Gender, Work and Organization*, Vol.1, 47-73.
- Mihaljević, D. (2016). Feminizam—što je ostvario?. *Mostariensia: časopis za humanističke znanosti*, 20(1-2), 149-169.
- Mooney, S., & Ryan, I. (2009). A woman's place in hotel management: Upstairs or downstairs? *Gender in Management: An International Journal*, 24(3), 195–210.
- Morgan, N., & Pritchard, A. (2019). Gender Matters in Hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 38-44.
- Munoz, F., 2009. The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*. 30 (5), 638–649.
- Obadić, A. (2016). Gender discrimination and pay gap on tourism labor market. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(3), 812-817.
- Obrenić, D. (2012). Pravo glasa žena. In *Neko je rekao feminizam?* (pp. 48-73). Sarajevo Open Centre.
- O'Brien, J. (Ed.). (2009). *Encyclopedia of gender and society* (Vol. 1). Sage.
- Oliver, P. (1991). What do Girls Know Anyway?: Rationality, Gender and Social Control. *Feminism & Psychology*, 1(3), 339-360.

- O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299-317.
- Pavlek, M. H., Klopotan, I., & Latin, M. (2015). *Položaj žena menadžera*. Tehnički glasnik, 9(2), 227-229.
- Parent, M. C., & Moradi, B. (2010). Confirmatory factor analysis of the Conformity to Feminine Norms Inventory and development of an abbreviated version: The CFNI-45. *Psychology of Women Quarterly*, 34(1), 97-109.
- Parezo, N. J. (2001). Stereotypes: Persistent Cultural Blindness. *Red Ink*, 9(2), 10.
- Penezić, Z., & Šunjić, M. (2013). Mediji, ženska rodna uloga i rodni stereotipi. *Kultura Komuniciranja* 2, 77-92.
- Pennington, D. C. Donald C. Pennington: *Essential of Social Psychology*, Edward Arnold, a member of the Hodder Headline Group, London, New York, Melbourne, Auckland, 1996.
- PricewaterhouseCoopers (PwC). (2018). Women in hospitality, travel and leisure 2020: WiH2020 Review.
- Pichevin, M. F., & Hurtig, M. C. (2007). III. On the Necessity of Distinguishing Between Sex and Gender. *Feminism & Psychology*, 17(4), 447-452.
- Prechal, S., & Burri, S. (2009). Правила ЕУ о родној равноправности: Како су она пренета у национално право. *Publications Office of the European Union, European Communities*.
- Pritchard, A., & Morgan, N. (2017). Tourism's lost leaders: Analysing gender and performance. *Annals of Tourism Research*, 63, 34-47.
- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment, Women. *Management Review*, 11/5, pp. 17-24.
- Riegle-Crumb, C., & Humphries, M. (2012). Exploring bias in math teachers' perceptions of students' ability by gender and race/ethnicity. *Gender & Society*, 26(2), 290-322.
- Ristova, C., & Angelkova, T. (2019). Women in the hospitality industry: Employment opportunities and challenges.
- Saadin, I., Ramli, K., Johari, H., & Harin, N. A. (2016). Women and Barriers for Upward Career Advancement—A Survey at Perak State Secretariat, Ipoh, Perak. *Procedia Economics and Finance*, 35 (1), 574-581.

- Riley, M., & Szivas, E. (2003). Pay determination. A socioeconomic framework. *Annals of Tourism Research*, 30, 446–464.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., & Talón-Ballester, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, 51, 234-246.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., & Muñoz-Mazón, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184-193.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845-853.
- Schneebaum, A., Rehm, M., Mader, K., Klopff, P. and Hollan, K. (2018), “The wealth gap across European countries”, *Review of Income and Wealth*, 64 /2, 295-331.
- Scott, J. W. (2003). *Rod i politika povijesti*. Ženska infoteka
- Shank, S. E. (1988). Women and the labor market: The link grows stronger. *Monthly Lab. Rev.*, 111, 3.
- Shelton, B. A. (2006). Gender and unpaid work. In *Handbook of the sociology of gender* (pp. 375-390). Springer, Boston, MA.
- Siderits, M. A., Johannsen, W. J., & Fadden, T. F. (1985). Gender, role, and power: A content analysis of speech. *Psychology of Women Quarterly*, 9(4), 439-450.
- Sinclair, T., (1997). *Gender, Work and Tourism*. Routledge, London.
- Sparrowe, R.T. & Iverson, K.M. (1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23/1, pp. 4–20.
- Spehar, A. (2012). The EU as a Gender Policy Promoter in Western Balkans “Facade Democracies”: Achievements, Gaps and Challenges. *Doing Gender–Doing the Balkans: Dynamics and Persistence of Gender Relations in Yugoslavia and the Yugoslav Successor States*, 157-67.
- Spence, J. T., Deaux, K., & Helmreich, R. L. (1985). Sex roles in contemporary American society. *Handbook of social psychology*, 2, 149-178.
- Spence, J. T., & Hahn, E. D. (1997). The attitudes toward women scale and attitude change in college students. *Psychology of women quarterly*, 21(1), 17-34.
- Šadić, S. (2004). Socijalni radnici i predrasude. *Ljetopis socijalnog rada*, 11(1), 87-96.

- Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14, 178-202.
- Twining-Ward, L. D., & Zhou, V. (2017). Women and tourism: Designing for inclusion (No. 120477, pp. 1-36). The World Bank.
- United Nations World Tourism Organization (UNWTO), (2019). Global report of women in tourism. Madrid: UNWTO
- UN Women and OHCHR (2013). Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, United Nations. Доступно на: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (Посећено 05.06.2020.)
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2016). Доступно на: <https://www.bls.gov/tus/charts/household.htm> (Посећено 06.06.2019.)
- Vasta, R., Haith, M., Miller, S., & Schwartz-Kenney, B. (1997). A Complete Picture of Child Development. *Psychocritiques*, 42(3), 242-243.
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321-343
- Walby, S. (2004). The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11(1), 4-29.
- Wharton, A. S. (2009). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. John Wiley & Sons.
- Wijesinghe, G. (2009). A display of candy in an open jar: Portraying sexualised labour in the hospitality industry using expressive phenomenology as methodology. *Tourism and Hospitality Planning & Development*, 6(2), 133-143.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Sage Publications, Inc.
- World Health Organisation, (2000). Доступно на: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions-> (Посећено, 19.01.2019.)
- World Health Organization, (2001). Gender disparities in mental health. Доступно на: <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/> (Преузето 18.11.2019.год.)

Списак слика, табела и графикана

Слике

Слика 1. Циљеви националне стратегије за родну равноправност	59
Слика 2. Домени и сателитски домени индекса родне равноправности	64
Слика 3. Поддомени индекса родне равноправности.....	68

Табеле

Табела 1. Индекс родне равноправности (општи индекс и домени) у земљама Европске уније за 2017. годину и.....	66
Табела 2. Индекс родне равноправности (поддомени) у земљама Европске уније за 2017. годину и Републици Србији за 2016. годину.....	71
Табела 3. Стопа активности, запослености, незапослености и неактивности становништва радног узраста од 15 до 64 година, према полу за период 2010-2019. године (у %)	80
Табела 4. Стопа запослености према полу у земљама Европске уније у 2018. години становништва узраста од 15 до 64 година.....	82
Табела 5. Становништво према старости, полу и активност у 2019. години у хиљадама	84
Табела 6. Запослени према нивоу образовања и полу у 2019. години (у хиљ. и %)	86
Табела 7. Запослени према сектору делатности и полу у 2019. години у хиљадама	86
Табела 8. Запослени према сектору делатности и полу у 2019. години у хиљадама	87
Табела 9. Запослени радници према занимању и полу у 2019. години у хиљадама и процентима	88
Табела 10. Запослени узраста 15 и више година према врсти рада и полу у 2019. години	89
Табела 11. Запослени према својини, радном времену и полу за 2019. годину (у хиљ. и %)	90
Табела 12. Запослени према уобичајеним сатима рада и полу за 2019. годину (у хиљ. и %)	91
Табела 13. Просечне зараде према полу за месец септембар у периоду 2009-2019. године у хиљадама динара.....	92
Табела 14. Просечне нето зараде према нивоима образовања и полу за месец септембар 2019. године (у хиљадама).....	92

Табела 15. Бруто зараде запослених према секторима делатности и полу за месец септембар 2017. године (у хиљадама).....	94
Табела 16. Процентувано учешће жена у доношењу одлука у земљама Европске уније, земљама кандидатима за чланство и осталим земљама европског простора у првом кварталу у 2020. години.....	98
Табела 17. Запослени у сектору смеиштаја и исхране према полу за период од 2008. до 2018. године (у хиљ. и у %).....	103
Табела 18. Удео запослених жена у укупном броју запослених у сектору смеиштаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%).....	104
Табела 19. Удео запослених мушкараца у укупном броју запослених у сектору смеиштаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%).....	104
Табела 20. Структура запослених мушкараца у сектору смеиштаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%).....	105
Табела 21. Структура запослених жена у сектору смеиштаја и исхране према степену стручне спреме у процентима (%).....	106
Табела 22. Просечне нето зараде према секторима делатности и нивоима образовања за месец септембар 2019. године (РСД).....	107
Табела 23. Просечне бруто зараде према степену стручне спреме и полу за месец септембар 2017. године у сектору смеиштаја и исхране (РСД).....	108
Табела 24. Просечне зараде у сектору смеиштаја и исхране према региону и полу за месец септембар 2017. године (РСД).....	109
Табела 25. Просечне зараде, годишње стопе раста (у процентима) и разлика у зарадама (у процентима) према полу у периоду од 2009. до 2017. године.....	109
Табела 26. Просечне бруто зараде (РСД) према степену стручне спреме и полу у периоду од 2009. до 2017. године у сектору смеиштаја и исхране.....	111
Табела 27. Просечна годишња стопа раста зарада у сектору смеиштаја и исхране према стручној спреми и полу за период од 2009. до 2018. године (у %).....	112
Табела 28. Структура испитаника према годинама старости.....	114
Табела 29. Старосна структура испитаника према полу.....	115
Табела 30. Образовна структура испитаника.....	116
Табела 31. Кростабулација мушких и женских испитаника и нивоа образовања.....	116
Табела 32. Хи-квадрат тест - ниво образовања мушких и женских испитаника.....	116
Табела 33. Врсте уговора о раду испитаника.....	117
Табела 34. Врсте уговора о раду испитаника према полу.....	118
Табела 35. Специфични облици радног времена – фреквенције (Φ) и %.....	118
Табела 36. Структура радних сати испитаника.....	119
Табела 37. Структура радних сати испитаника према полу.....	120
Табела 38. Дужина укупног радног стажа испитаника.....	120
Табела 39. Дужина укупног радног стажа испитаника према полу.....	121

Табела 40. Дужина радног стажа испитаника у тренутној организацији.....	122
Табела 41. Дужина радног стажа испитаника у тренутној организацији према полу.....	122
Табела 42. Кростабулација мушких и женских испитаника и задовољства радним местом.....	123
Табела 43. Кростабулација мушких и женских испитаника и задовољства платом..	123
Табела 44. Хи-квадрат тест - задовољство платом и радном местом мушких испитаника.....	124
Табела 45. Хи-квадрат тест - задовољство платом и радном местом женских испитаника.....	124
Табела 46. Врста радне позиције испитаника	124
Табела 47. Кростабулација мушких и женских испитаника и радне позиције	125
Табела 48. Хи-квадрат тест - повезаност пола и радне позиције	125
Табела 49. Величина предузећа у коме су испитаници запослени.....	126
Табела 50. Кростабулација мушких и женских испитаника према величини организације.....	126
Табела 51. Однос мушкараца или жена у предузећу у коме су испитаници тренутно запослени.....	127
Табела 52. Однос мушкараца или жена на менаџерским позицијама	127
Табела 53. Пол директно надређеног.....	127
Табела 54. Кростабулација мушких и женских испитаника према полу надређеног..	128
Табела 55. Кростабулација мушких и женских испитаника и вере у равноправност полова у друштву.....	129
Табела 56. Кростабулација мушких и женских испитаника и мишљења о постајању равноправности између мушкараца и жена у Републици Србији.....	129
Табела 57. Области живота са најизраженијим разликама између мушкараца и жена.....	130
Табела 58. Дескриптивна статистика ставова испитаника у вези родне равноправности	131
Табела 59. Тест нормалности	132
Табела 60. Тест хомогености варијансе	133
Табела 61. Ман-Витнијев У тест	133
Табела 62. Дескриптивна статистика родне равноправности мушкараца и жена на тржишту рада	134
Табела 63. Тест нормалности	135
Табела 64. Т-тест за независне узорске.....	136
Табела 65. Дескриптивна статистика дискриминационих искуства испитаника на радном месту.....	137
Табела 66. Поља на којима су испитаници доживели неједнак третман.....	139

Табела 67. Степен у ком су испитаници доживели неједнак третман.....	140
Табела 68. Погодност жена да буду на менаџерским позицијама према мишљењу испитаника.....	141
Табела 69. Преференције испитаника о полу надређеног.....	141
Табела 70. Квалитет сарадње испитаника и надређеног у односу на пол.....	142
Табела 71. Кростабулација изложености неједнаком третману приликом запошљавања и пола испитаника.....	142
Табела 72. Кростабулација коришћења трудничког или породилског одсуства и пола испитаника.....	143
Табела 73. Угроженост радне позиције приликом коришћења трудничког или породилског боловања.....	143
Табела 74. Негидовање или украђивање права због коришћења одсуства ради неге детета.....	144

Графикони

Графикон 1. Општи индекс родне равноправности у земљама Европске уније (2017. године) и Републици Србији (2016. године).....	67
Графикон 2. Индекс родне равноправности у поддоменима моћи у земљама Европске уније (2017. године) и Републици Србији (2016. године).....	73
Графикон 3. Стопа запослености према полу у земљама Европске уније, земљама кандидатима за чланство и осталим земљама европског простора за 2018. годину...	83
Графикон 4. Однос просечних нето зарада према степену стручне спреме и полу за месец септембар 2019. године.....	93
Графикон 5. Однос зарада запослених према сектору делатности и полу за месец септембар 2017. године).....	95
Графикон 6. Удео жена у доношењу одлука у домену јавне управе, први квартал 2020. године.....	99
Графикон 7. Удео жена у доношењу одлука у Републици Србији и ЕУ-28, први квартал 2020. године.....	101
Графикон 8. Полна структура испитаника.....	114
Графикон 9. Илустрација нормалности дистрибуције одговора мушких и женских испитаника.....	135

Прилози

Прилог 1: Анкета

Анкета

Овим упитником желимо да добијемо податке везане за родну равноправност. Анкета је намењена искључиво запосленима у туристичкој и хотелијерској делатности. Анкета не представља тестирање, већ нас занимају Ваши лични ставови, мишљења и искуства. Анкета је анонимна и биће коришћена искључиво у научне сврхе, за израду докторске дисертације.

Просечно време потребно за попуњавање анкете је око 10 минута. Када започнете анкету, молимо Вас да је завршите. Уколико прекинете са попуњавањем анкете пре краја, сви дотадашњи одговори биће изгубљени. Анкету можете започињати колико год желите пута, али кликните на завршетак (submit) само када сте је комплетно попунили.

Општа питања

1. Пол:

- 1) мушки
- 2) женски

2. Године старости:

- 1) ≤ 24
- 2) 25-34
- 3) 35-44
- 4) 45-54
- 5) 55-64
- 6) 65 +

3. Образовање:

- 1) основно
- 2) средње
- 3) високо

4. Ниво образовања:

- 1) основна школа
- 2) средња школа
- 3) виша школа
- 4) факултет, академија, основне струковне студије
- 5) мастер, магистар, интегрисане студије, докторске студије

5. Укупна дужина радног стажа:

- 1) до 1 године
- 2) од 1-5 година
- 3) од 6-10 година
- 4) од 11-15 година
- 5) од 16-20 година
- 6) преко 20 година

6. Укупна дужина радног стажа у предузећу у коме сте тренутно запослени:

- 1) до 1 године
- 2) од 1-5 година
- 3) од 6-10 година
- 4) од 11-15 година
- 5) од 16-20 година
- 6) преко 20 година

Питања у вези Вашег тренутног запослења:

7. Врста радног односа у предузећу у коме сте тренутно запослени:

- 1) без уговора (непријављен/а)
- 2) уговор о раду на одређено време
- 3) уговор о раду на неодређено време
- 4) уговор о делу
- 5) уговор о обављању привремених и повремених послова
- 6) уговор о допунском раду
- 7) друго

8. Да ли сте задовољни својим тренутним радним местом?

- 1) да
- 2) не
- 3) не сасвим

9. Да ли сте задовољни својом тренутном платом?

- 1) да
- 2) не
- 3) не сасвим

10. Колико радних сати у току недеље проводите на послу?

- 1) од 1-14 сати
- 2) од 15-35 сати
- 3) од 36-48 сати
- 4) од 49-59 сати
- 5) преко 60 сати

11. Који облик специфичног радног времена укључује Ваш посао? (овде је могуће дати више од једног одговора)

- 1) рад ноћу (22-06 часова)
- 2) рад суботом
- 3) рад недељом
- 4) рад празницима
- 5) рад од куће
- 6) ништа од наведеног

12. Која је Ваша тренутна радна позиција?

- 1) оперативни послови (референт продаје аранжмана/авио карата, туристички водич/пратилац, комерцијалиста, рецепционер/ка, кувар/ица, конобар/ица, собар/ица и слично)
- 2) оперативни менаџмент (шеф продаје, шеф рецепције, шеф сале, шеф кухиње, шеф домаћинства и слично)
- 3) средњи менаџмент (менаџер продаје, F&V менаџер, менаџер сектора соба, менаџер сектора финансија и слично)
- 4) виши менаџмент (директор/ица, власник/ица, финансијски/а директор/ица, извршни/а директор/директорка и слично)

13. Који је назив Ваше тренутне радне позиције? _____

14. Уколико знате, наведите број запослених у предузећу у коме тренутно радите.

- 1) 1-10
- 2) 11-50
- 3) 51-250
- 4) преко 250
- 5) не знам

15. Да ли има више жена или мушкараца у предузећу у коме тренутно радите?

- 1) сви су мушкарци
- 2) већином су мушкарци (преко 60%)
- 3) приближно је једнак однос мушкараца и жена
- 4) већином су жене (преко 60%)
- 5) све су жене
- 6) не знам

16. Да ли има више жена или мушкараца на менаџерским позицијама у предузећу у коме тренутно радите?

- 1) више је мушкараца
- 2) више је жена
- 3) подједнако
- 4) није ми познато

17. Да ли је Ваш директно надређени мушкарац или жена?

- 1) мушкарац
- 2) жена
- 3) немам надређеног

Општи ставови у вези родне равноправности

18. Да ли верујете у равноправност полова у друштву?

- 1) да
- 2) не
- 3) не сасвим
- 4) немам мишљење

19. Сматрате ли да су мушкарци и жене у Србији потпуно равноправни?

- 1) да
- 2) не
- 3) не сасвим
- 4) нисам размишљао/размишљала

20. У којој области живота бисте рекли да су разлике између мушкараца и жена изражене у највећем степену?

- 1) Пословна област/На радном месту
- 2) Запошљавање

- 3) Кућни послови/Брига о домаћинству
- 4) Брак/Породица
- 5) У свим областима
- 6) Политика
- 7) Тешки послови/Физички послови/Пољопривреда
- 8) Руковођење/Напредовање/Одлучивање
- 9) Родитељство/Брига о деци
- 10) Поштовање права/Слобода/Положај у друштву
- 11) Не знам

21. Молимо наведите у ком степену сте сагласни са следећим тврдњама:

- а) уопште се не слажем
- б) углавном се не слажем
- в) нити се слажем, нити се не слажем
- г) углавном се слажем
- д) потпуно се слажем

1. Најважнија улога жене је вођење рачуна о кући и породици.
2. Најважнија улога мушкарца је вођење рачуна о егзистенцији породице.
3. Економска независност мушкарца је важнија од економске независности жене.
4. Жене су боље у обављању кућних послова.
5. Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за образовање.
6. Мушкарци и жене у Србији имају једнаке могућности за напредовање у каријери.
7. Мушкарци су бољи у обављању физичких послова.
8. Равноправност мушкараца и жена доноси корист и мушкарцима.

Ставови у вези родне равноправности на радном месту

22. Скала испод показује у којој мери сте сагласни са неким од ставова о родној равноправности на раду. Молимо кликните на једну од тврдњи која је најближа Вашем ставу.

- а) уопште се не слажем
- б) углавном се не слажем
- в) нити се слажем, нити се не слажем
- г) углавном се слажем
- д) потпуно се слажем

1. Мушкарци се лакше запошљавају него жене.
2. Најбоље плаћени послови углавном су намењени мушкарцима.
3. За обављање истог посла жене су мање плаћене од мушкараца.
4. Жене чешће добијају отказ него мушкарци.
5. Жене чешће доживљавају сексуално узнемиравање на послу него мушкарци.
6. Способност жена на послу се чешће потцењује него способност мушкараца.
7. Интелектуални послови боље „леже” мушкарцима.
8. Жене често под изговором тражења равноправности заправо траже посебне повластице.
9. Мушкарци су способнији у доношењу важних одлука.
10. Жене су склоне преувеличавању проблема.
11. Мушкарци су бољи менаџери од жена.
12. Жене су једнако посвећене свом послу као и мушкарци.
13. Мушкарци не пристају да раде за тако ниску плату као жене.
14. Жене углавном добијају мање признања за свој рад од мушкараца.
15. Мушкарцима је важнија каријера неко што је то женама.

23. Молимо означите у ком степену су наредне тврдње везане за Вас.

- а) никада
- б) да, једном
- в) да, неколико пута
- г) да, често
- д) не односи се на мене

1. Нисам примљен/а на посао.
2. Добио/добила сам отказ.
3. Добио/добила сам мању плату од колеге/колегинице која обавља исти посао.
4. На послу ми је ускраћено усавршавање.
5. Онемогућено ми је напредовање на вишу позицију.
6. На послу сам доживео/доживела увредљиве коментаре/вербално насиље.
7. На послу сам доживео/доживела сексуално узнемиравање.
8. На послу сам доживео/доживела физичко насиље.

24. Да ли сте на радном месту искусили неједнак третман у поређењу са другим запосленима због тога што сте мушкарац/жена?

- 1) никада
- 2) да, једном
- 3) да, неколико пута
- 4) да, често
- 5) не односи се на мене

25. На којим пољима сте доживели неједнак третман? (овде је могуће дати више одговора)

- 1) приступ информацијама
- 2) унапређење/напредовање
- 3) препознавање професионалних вештина и знања
- 4) подела радног оптерећења
- 5) плата
- 6) друго
- 7) нисам доживео/доживела неједнак третман

26. У ком степену сте доживели неједнак третман?

- а) у значајном степену
- б) донекле
- в) ни у ком

- 1) приступ информацијама
- 2) унапређење/напредовање
- 3) препознавање професионалних вештина и знања
- 4) подела радног оптерећења
- 5) плата
- 6) друго
- 7) нисам доживео/доживела неједнак третман

27. Уколико сте на претходна два питања одговорили са „друго” молимо наведите на шта сте тачно мислили.

28. Сматрате ли да су жене погодне да буду на менаџерским позицијама?

- 1) да
- 2) не
- 3) зависи од жене
- 4) немам мишљење

29. Да ли више волите да Вам надређени буде мушкарац или жена?

- 1) мушкарац
- 2) жена
- 3) свеједно ми је

30. Да ли имате бољу сарадњу са надређеним, када Вам је надређени:

- 1) мушкарац
- 2) жена
- 3) свеједно ми је

31. Да ли сте икада приликом запошљавања осетили да сте изложени неједнаком третману зато што се жена/мушкарац?

- 1) да
- 2) не
- 3) нисам сигуран/сигурна

32. Да ли се, у предузећу у коме тренутно радите, колегиница или колега са нижом стручном спремом од Ваше налази на вишој радној позицији?

- 1) да
- 2) не
- 3) није ми познато

33. Да ли Вам је познато да колегиница или колега, у предузећу у коме тренутно радите, за исти посао прима већу плату од Ваше?

- 1) да
- 2) не
- 3) није ми познато

34. Да ли Вам је познато да колегиница или колега, у предузећу у коме тренутно радите, за исти посао прима мању плату од Ваше?

- 1) да
- 2) не
- 3) није ми познато

35. Да ли сте икада током Вашег радног ангажовања користили трудничко боловање или породилско одсуство?

- 1) да
- 2) не

36. Да ли је Ваша радна позиција на било који начин била угрожена када сте користили трудничко боловање или породилско одсуство?

- 1) да
- 2) не

- 3) нисам сигурна
- 4) нисам користила ништа од наведеног

37. Уколико јесте наведите на који начин:

38. Уколико сте користили одсуство са посла ради болести детета да ли сте се сусрели са негодовањем или ускраћивањем права од стране послодавца?

- 1) да
- 2) не
- 3) нисам сигурна
- 4) нисам користио/користила одсуство са посла ради болести детета

39. Уколико сте на претходно питање одговорили са „да” молимо наведите начин на који је послодавац негодовао или Вам ускратио права.

Интервју

Овим интервјуом желимо да сазнамо Ваше мишљење, ставове и искуства која сте имали у току каријере, а везано за родну равноправност на раду. Интервју је намењен искључиво запосленима на руководећим положајима у туристичкој делатности. Исти је потпуно анониман и биће коришћен искључиво у научне сврхе.

Просечно време трајања интервјуа је око 30 минута. Уколико сте сагласни молимо за одобрење да интервју снимамо како би каснија анализа одговора била што веродостојнија.

Питања

1. Шта подразумевате под појмом родне равноправности?
2. Да ли су у Вашем предузећу подједнако заступљени жене и мушкарци на руководећим положајима? Којих има више и шта би по Вашем мишљењу могло бити узрок томе?
3. Да ли да је припадност мушком или женском полу важна за одређено радно место приликом регрутовања нових кадрова? Да ли сте током Ваше каријере учили да неки послови боље „леже” мушкарцима, а други женама? Уколико јесте, шта је по Вашем мишљењу разлог томе?
4. Да ли имате сазнања да су, у предузећу у коме сте запослени, мушкарци и жене подједнако плаћени за исти посао? Уколико нису, шта је по Вашем мишљењу узрок томе?
5. Да ли сте икада током Ваше каријере осетили неку врсту мобинга, дискриминације или злостављања на радном месту и уколико јесте молимо опишите? Имате ли сазнања или сте лично присуствовали да је над неким другим на радном месту вршен мобинг, дискриминација или злостављање и уколико јесте молимо опишите ситуацију?

6. Шта мислите о чињеници што жене раније стичу право за одлазак у пензију него мушкарци? Видите ли у томе неки облик неправде према мушкарцима или женама?
7. Да ли је Ваше радно време усклађено са Вашим породичним и приватним обавезама? Да ли „носител” посао кући? Имате ли утисак да породичне или приватне обавезе трпе због посла? Молимо опишите.
8. Сматрате ли да сте морали уложити више труда него Ваше мушке/женке (зависи од пола испитаника) колеге како бисте напредовали на послу? Уколико јесте молимо објасните на који начин.
9. Да ли се мушкарац/жена, по Вашем мишљењу, мора одрећи нечега у животу да би напредовао/ла у каријери? Уколико мора, шта је то најчешће?
10. Шта бисте навели као највеће препреке, а шта као највеће предности које сте имали приликом напредовања у Вашој каријери?
11. Сматрате ли да сте могли постићи и већи напредак у каријери да су околности биле повољније? Молимо објасните.
12. Од кога сте имали највећу подршку/помоћ да остварите напредак у каријери? (напр: нека особа, институција, околност и слично)
13. Уколико имате деце, да ли сте икада користили породилшко боловање и право на боловање ради неге детета? Да ли у Вашем преузећу поменута права више користе мушкарци или жене?
14. (За жене руководиоце) Уколико сте имали трудноће, сматрате ли да су исте отежале Ваш пут напредовања у каријери и уколико јесу на који начин?
15. (За жене руководиоце) Да ли су у том периоду била поштована сва права везана за трудничко боловање и боловања у вези неге детета? Уколико нису молимо наведите на који начин.

16. Да ли сматрате да је пословна позиција мушкараца у нашем друштву једнака пословној позицији жена? Да ли бисте нешто мењали у том смислу?

17. Да ли постоји нешто што бисте радо поделили са нама, а да Вас нисмо питали у вези родне равноправности на раду? Било би нам драго да чујемо Ваше мишљење или сугестију.

Општа питања

Пол:

Године старости:

Назив радне позиције:

Биографија аутора



Данка Цураковић је рођена 26.06.1980. године у Крушевцу. Основну школу завршила је у Трстенику, а средње образовање у Угоститељско-туристичкој школи у Врњачкој Бањи. На Природно-математичком факултету у Новом Саду на Департману за географију, туризам и хотелијерство дипломирала је 2005. године. По завршетку основних студија запошљава се у туристичкој делатности у којој остаје више од десет година, чиме стиче и практична искуства у области туризма. У септембру 2010. године, такође, на Природно-математичком факултету у Новом Саду, уписује, а у априлу 2012. године завршава академске мастер студије из области туризма, да би потом 2013. године уписала и докторске студије на Департману за географију, туризам и хотелијерство на смеру геонауке (туризам). У току мастер и докторских студија учествује у истраживањима и писању научних радова на теме задовољства корисника хотелским услугама, стратегијског хотелског менаџмента, планирања и уређења туристичких простора, родне равноправности запослених у туристичком сектору и друго. Своју каријеру у области туризма наставља у Министарству трговине, туризма и телекомуникација Републике Србије. Данас живи и ради у Београду.

Овај Образац чини саставни део докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта који се брани на Универзитету у Новом Саду. Попуњен Образац укоричити иза текста докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта.

План третмана података

Назив пројекта/истраживања
Назив институције/институција у оквиру којих се спроводи истраживање
а) б) в)
Назив програма у оквиру ког се реализује истраживање
1. Опис података
1.1 Врста студије <i>Укратко описати тип студије у оквиру које се подаци прикупљају</i> _____ _____ _____
1.2 Врсте података а) квантитативни б) квалитативни
1.3. Начин прикупљања података а) анкете, упитници, тестови

б) клиничке процене, медицински записи, електронски здравствени записи

в) генотипови: навести врсту _____

г) административни подаци: навести врсту _____

д) узорци ткива: навести врсту _____

ђ) снимци, фотографије: навести врсту _____

е) текст, навести врсту _____

ж) мапа, навести врсту _____

з) остало: описати _____

1.3 Формат података, употребљене скале, количина података

1.3.1 Употребљени софтвер и формат датотеке:

а) Excel фајл, датотека _____

б) SPSS фајл, датотека _____

в) PDF фајл, датотека _____

г) Текст фајл, датотека _____

д) JPG фајл, датотека _____

е) Остало, датотека _____

1.3.2. Број записа (код квантитативних података)

а) број варијабли _____

б) број мерења (испитаника, процена, снимака и сл.) _____

1.3.3. Поновљена мерења

а) да

б) не

Уколико је одговор да, одговорити на следећа питања:

а) временски размак између поновљених мера је _____

б) варијабле које се више пута мере односе се на _____

в) нове верзије фајлова који садрже поновљена мерења су именоване као _____

Напомене: _____

Да ли формати и софтвер омогућавају дељење и дугорочну валидност података?

a) Да

б) Не

Ако је одговор не, образложити _____

2. Прикупљање података

2.1 Методологија за прикупљање/генерисање података

2.1.1. У оквиру ког истраживачког нацрта су подаци прикупљени?

a) експеримент, навести тип _____

б) корелационо истраживање, навести тип _____

ц) анализа текста, навести тип _____

д) остало, навести шта _____

2.1.2 Навести врсте мерних инструмената или стандарде података специфичних за одређену научну дисциплину (ако постоје).

2.2 Квалитет података и стандарди

2.2.1. Третман недостајућих података

a) Да ли матрица садржи недостајуће податке? Да Не

Ако је одговор да, одговорити на следећа питања:

a) Колики је број недостајућих података? _____

б) Да ли се кориснику матрице препоручује замена недостајућих података? Да Не

в) Ако је одговор да, навести сугестије за третман замене недостајућих података

2.2.2. На који начин је контролисан квалитет података? Описати

2.2.3. На који начин је извршена контрола уноса података у матрицу?

3. Третман података и пратећа документација

3.1. Третман и чување података

3.1.1. Подаци ће бити депоновани у _____ репозиторијум.

3.1.2. URL адреса _____

3.1.3. DOI _____

3.1.4. Да ли ће подаци бити у отвореном приступу?

- а) Да
- б) Да, али после ембарга који ће трајати до _____
- в) Не

Ако је одговор не, навести разлог _____

3.1.5. Подаци неће бити депоновани у репозиторијум, али ће бити чувани.

Образложење

3.2 Метаподаци и документација података

3.2.1. Који стандард за метаподатке ће бити примењен? _____

3.2.1. Навести метаподатке на основу којих су подаци депоновани у репозиторијум.

Ако је потребно, навести методе које се користе за преузимање података, аналитичке и процедуралне информације, њихово кодирање, детаљне описе варијабли, записа итд.

3.3 Стратегија и стандарди за чување података

3.3.1. До ког периода ће подаци бити чувани у репозиторијуму? _____

3.3.2. Да ли ће подаци бити депоновани под шифром? Да Не

3.3.3. Да ли ће шифра бити доступна одређеном кругу истраживача? Да Не

3.3.4. Да ли се подаци морају уклонити из отвореног приступа после извесног времена?

Да Не

Образложити

4. Безбедност података и заштита поверљивих информација

Овај одељак МОРА бити попуњен ако ваши подаци укључују личне податке који се односе на учеснике у истраживању. За друга истраживања треба такође размотрити заштиту и сигурност

података.

4.1 Формални стандарди за сигурност информација/података

Истраживачи који спроводе испитивања с људима морају да се придржавају Закона о заштити података о личности (https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zastiti_podataka_o_licnosti.html) и одговарајућег институционалног кодекса о академском интегритету.

4.1.2. Да ли је истраживање одобрено од стране етичке комисије? Да Не

Ако је одговор Да, навести датум и назив етичке комисије која је одобрила истраживање

4.1.2. Да ли подаци укључују личне податке учесника у истраживању? Да Не

Ако је одговор да, наведите на који начин сте осигурали поверљивост и сигурност информација везаних за испитанике:

- а) Подаци нису у отвореном приступу
- б) Подаци су анонимизирани
- ц) Остало, навести шта

5. Доступност података

5.1. Подаци ће бити

- а) јавно доступни
- б) доступни само уском кругу истраживача у одређеној научној области
- ц) затворени

Ако су подаци доступни само уском кругу истраживача, навести под којим условима могу да их користе:

Ако су подаци доступни само уском кругу истраживача, навести на који начин могу приступити подацима:

5.4. Навести лиценцу под којом ће прикупљени подаци бити архивирани.

6. Улоге и одговорност

6.1. Навести име и презиме и мејл адресу власника (аутора) података

6.2. Навести име и презиме и мејл адресу особе која одржава матрицу с подацима

6.3. Навести име и презиме и мејл адресу особе која омогућује приступ подацима другим истраживачима
