

Istraživanje o rodnoj ravnopravnosti na radnom mestu

INNOVATIVE WOMEN
of Serbia

O istraživanju

Ovo istraživanje je sprovedeno kao kvantitativna studija sa ciljem sticanja dubljeg uvida u stanje rodne ravnopravnosti na radnim mestima širom Srbije. Istraživanjem je obuhvaćeno 1200 ispitanika iz različitih sektora i svih delova Srbije, kako bi se dobila reprezentativna slika o položaju žena u radnom okruženju.

Kvantitativni deo ankete omogućio je prikupljanje širokog spektra podataka kroz strukturisana pitanja, dok su kvalitativna otvorena pitanja pružila dublji uvid u specifične izazove i realna iskustva sa kojima se žene suočavaju. Kvalitativni odgovori obogatili su istraživanje, jer su omogućili ispitanicama da detaljnije objasne situacije i prepreke koje se ne mogu uvek sagledati kroz brojke.

Zašto je istraživanje važno?

IWS (Innovative Women of Serbia) je kao organizacija sprovedla ovo istraživanje kako bi se dobio što realniji uvid u stanje rodne ravnopravnosti na radnom mestu. Uprkos brojnim zakonima i politikama koje teoretski podržavaju jednakost, svakodnevna iskustva žena pokazuju da mnoge barijere i dalje postoje. Rezultati ovog istraživanja su ključni jer pružaju jasan pregled trenutnih izazova, od razlike u platama i nejednakosti u napredovanju, do diskriminacije vezane za trudnoću i roditeljsko odsustvo.

Svrha istraživanja i dalje akcije

Na osnovu rezultata ovog istraživanja, potrebno je preduzeti konkretne korake ka unapređenju rodne ravnopravnosti. Rezultati jasno pokazuju da su potrebne:

- Transparentne politike plata koje će osigurati jednakost između muškaraca i žena.
- Fleksibilni radni uslovi koji će omogućiti ženama da balansiraju između poslovnih i privatnih obaveza.
- Podrška ženama u preduzetništvu i mentorstvo koje će im pomoći u karijernom napredovanju.
- Pravna zaštita žena na radnom mestu koja će eliminisati diskriminaciju, posebno vezano za trudnoću i roditeljsko odsustvo.

Smatramo da je važnost istraživanja u tome što osvetljava suštinske probleme s kojima se žene suočavaju u svakodnevnom profesionalnom životu i pruža osnovu za dalje akcije koje su neophodne kako bi se stvorilo usaglašeno radno okruženje u kom se svi osećaju dobro i ravnopravno. IWS veruje da će implementacija ovih mera doprineti stvaranju inkluzivnijeg društva u kojem rodna ravnopravnost nije samo cilj, već realnost.

Ravnopravnost na radnom mestu

Kvantitativni rezultati:

Rodna ravnopravnost na radnom mestu je ključni indikator za napredak i dobrobit svih zaposlenih, ali rezultati istraživanja pokazuju da je ovaj cilj daleko od ostvarenog. Ispitanici su podeljeni po pitanju podrške rodnoj ravnopravnosti od strane njihovih kompanija: 40% ispitanika izjavilo je da se osećaju podržano, navodeći postojanje politika koje podržavaju ravnopravnost. 35% ispitanika veruje da takve politike postoje, ali da su one često neadekvatne ili neprimenjive u praksi. 25% ispitanika nije sigurno u postojanje konkretnih politika ili podrške vezane za rodnu ravnopravnost na njihovom radnom mestu. Posebno zabrinjavajući je podatak da je više od 60% ispitanika uvereno da rodna neravnopravnost i dalje postoji na njihovom radnom mestu, što pokazuje da formalne politike, i kada postoje, ne uspevaju da eliminišu ovaj problem.

Kvalitativni rezultati:

Otvoreni odgovori osvetljavaju svakodnevne prepreke sa kojima se žene suočavaju, posebno u kontekstu prilika za napredovanje i uključenosti u donošenje ključnih odluka. Neki od ispitanika ističu konkretne primere:

„Ne postoji jasna ravnopravnost, pogotovo u pogledu prilika za napredovanje. Muškarci su favorizovani kada su u pitanju rukovodeće pozicije.“

„Žene su često zapostavljene kada su u pitanju ključne odluke. Iako se promoviše ravnopravnost, u praksi to nije vidljivo.“

„U našoj firmi se više ulaže u osnaživanje muškaraca kroz mentorstvo i treniranje za liderstvo.“

Zaključak:

Dok formalne politike rodne ravnopravnosti postoje u nekim firmama, mnoge žene osećaju da te politike ne pružaju stvarnu zaštitu niti podršku. Primena ovih politika je neujednačena i nedovoljno transparentna, što ostavlja prostor za rodnu diskriminaciju, posebno kada je u pitanju napredovanje i donošenje ključnih odluka. Ovaj jaz između formalnih inicijativa i svakodnevnog iskustva zahteva hitnu pažnju i korektivne mere.

Plata i kompenzacija

Kvantitativni rezultati:

Jednakost u platama između muškaraca i žena ostaje jedno od najosetljivijih pitanja u istraživanju. Čak 59% ispitanika veruje da žene nisu jednako plaćene kao muškarci za isti posao, dok 55% ispitanika izričito navodi da postoje primetne razlike u platama između muškaraca i žena na njihovom radnom mestu. Ove brojke jasno ukazuju na to da postoji duboko ukorenjena rodna neravnopravnost u oblasti kompenzacija, sa ženama koje često primaju niže plate za iste ili slične pozicije. Problem ne leži samo u osnovnoj plati, već i u pristupu drugim oblicima kompenzacije, poput bonusa, nagrada i drugih pogodnosti.

Kvalitativni rezultati:

Odgovori na otvorena pitanja daju dodatni uvid u ovu temu, gde žene često prijavljuju primere nejednakosti u platama i mogućnostima za bonifikaciju:

„Smenjena sam sa svoje pozicije da bi se postavio muškarac sa manje iskustva.“

„Iako imam više kvalifikacija i iskustva, plata mog muškog kolege na istoj poziciji je veća.“

„Visina plate i prilike za bonuse često zavise od toga da li ste muškarac ili žena.“

Ovi odgovori jasno pokazuju da nejednakost u platama nije samo izolovan slučaj, već sistemski problem koji zahteva pažljivo ispitivanje i uvođenje politika transparentnosti.

Zaključak:

Rodna razlika u platama i kompenzacijama je očigledna i prisutna, sa mnogim ženama koje su nezadovoljne trenutnim stanjem. Bez jasnih i transparentnih sistema za određivanje plata i kompenzacija, koji bi bili zasnovani na kvalifikacijama i iskustvu, ovaj problem će se nastaviti. Uvođenje proverenih mehanizama transparentnosti plata u organizacijama može pomoći u smanjenju ovih razlika i doprineti ravnopravnijem radnom okruženju.

Radni odnosi i okruženje

Kvantitativni rezultati:

Radni odnosi i atmosfera na radnom mestu često odražavaju suptilne rodne neravnopravnosti, čak i tamo gde formalne politike ne prepoznaju diskriminaciju. Na pitanje o međusobnoj podršci među ženama na radnom mestu:

60% ispitanika izjavilo je da podrška postoji, dok je 25% navelo da žene nisu dovoljno podržane.

Ovi rezultati ukazuju na složenost međuljudskih odnosa na radnom mestu, gde, iako postoji određeni nivo solidarnosti među ženama, mnoge se i dalje osećaju izolovano i suočene sa dodatnim izazovima zbog svoje rodne pripadnosti.

Takođe je primetna razlika u odgovorima žena i muškaraca, gde preko 80% veruje da su žene podržane, dok samo 39% žena ima ovo mišljenje.

Kvalitativni rezultati:

Otvoreni odgovori pružaju dublji uvid u ove odnose, pri čemu ispitanici često naglašavaju potrebu za većom podrškom i solidarnosti među ženama:

„Da žena ženi ne bude vuk.“

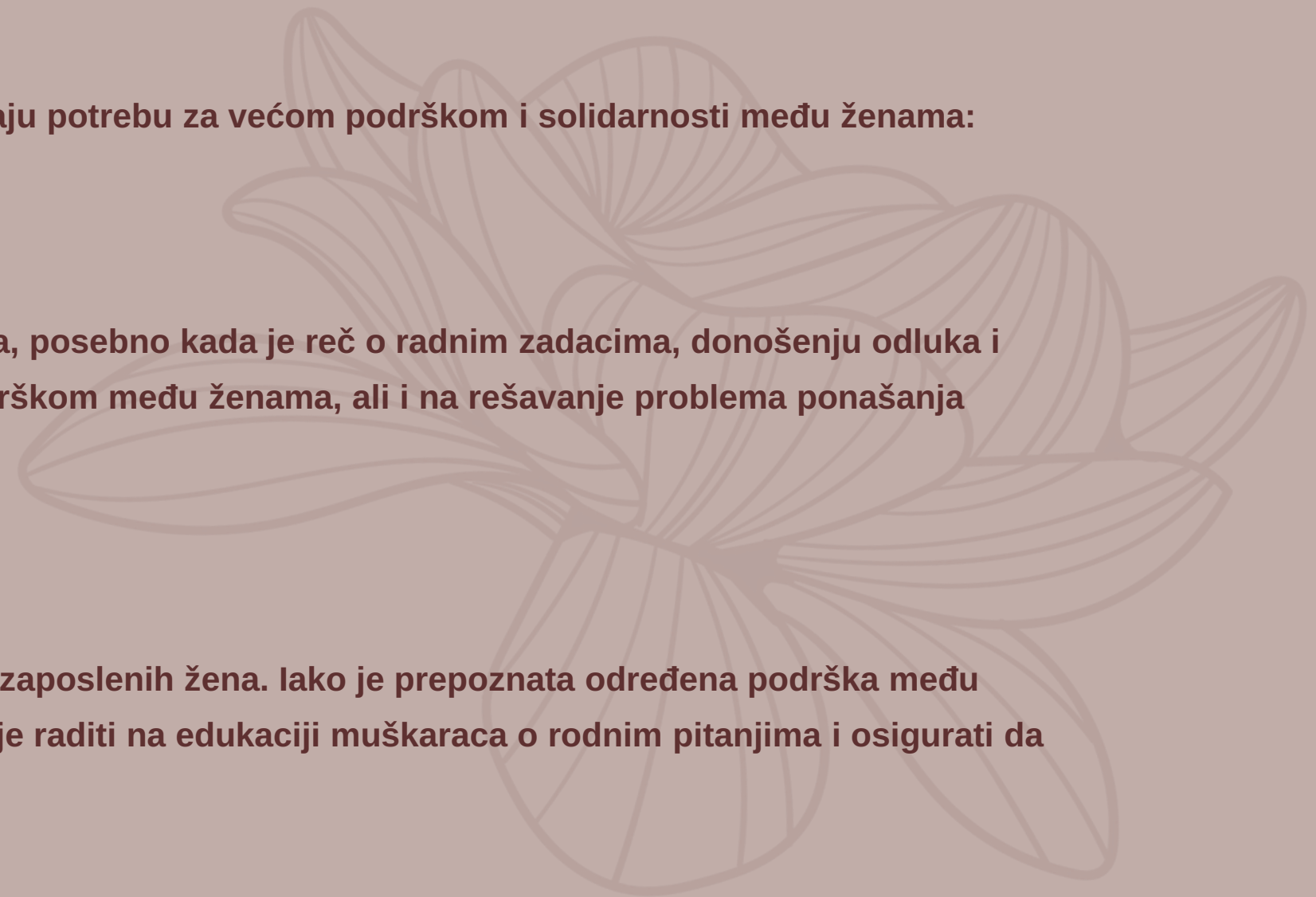
„Iscrpljena sam bahatim ponašanjem muškaraca koji sebe smatraju boljima.“

„Sve kreće od pojedinaca i tima, malim koracima napred.“

Odgovori takođe ukazuju na to da mnoge žene osećaju pritisak od strane muških kolega, posebno kada je reč o radnim zadacima, donošenju odluka i atmosferi na sastancima. Ovi odgovori ukazuju na potrebu za većom međusobnom podrškom među ženama, ali i na rešavanje problema ponašanja muškaraca koji perpetuiraju rodne stereotipe.

Zaključak:

Radni odnosi i atmosfera na radnom mestu igraju ključnu ulogu u oblikovanju iskustva zaposlenih žena. Iako je prepoznata određena podrška među ženama, i dalje postoji potreba za jačanjem međusobne solidarnosti. Takođe, potrebno je raditi na edukaciji muškaraca o rodnim pitanjima i osigurati da ponašanje prema ženama bude zasnovano na poštovanju i jednakosti.



Imidž i percepcije

Kvantitativni rezultati:

Ispitanici su izrazili stavove o percepciji i imidžu žena na radnom mestu:

50% ispitanika smatra da muškarci i žene nisu jednako percipirani na radnom mestu, dok 45% veruje da rodni stereotipi značajno utiču na njihovu percepciju i profesionalne mogućnosti.

Samo 5% ispitanika je izjavilo da rodni stereotipi nemaju uticaj.

Kvalitativni rezultati:

Rodni stereotipi su i dalje prisutni, posebno u IT sektoru, gde je veliki broj ispitanika ukazao na postojanje predrasuda prema ženama:

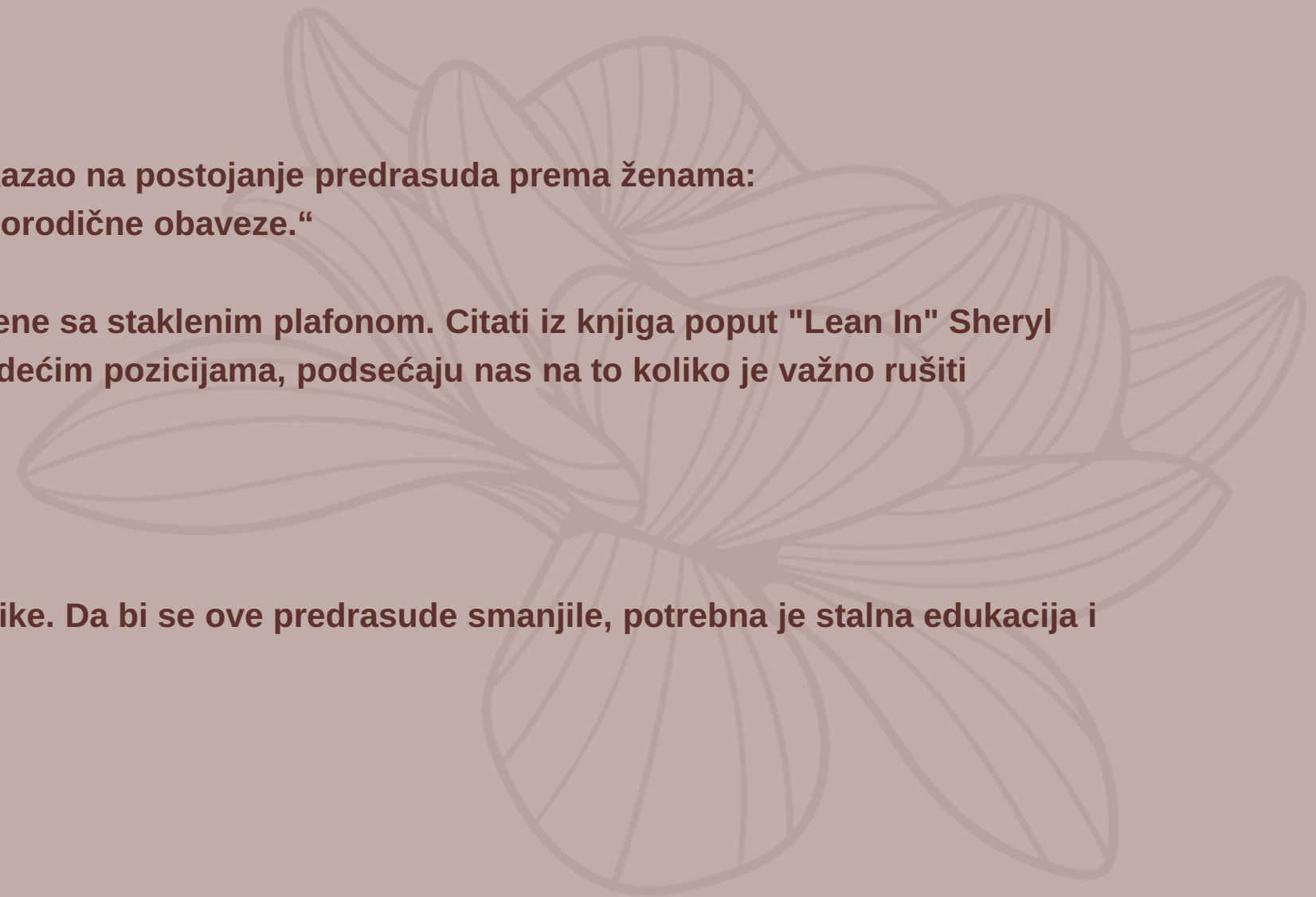
„Žene su često viđene kao manje posvećene ili manje sposobne, posebno kada imaju porodične obaveze.“

„Muškarci su automatski viđeni kao lideri, dok žene moraju da se bore za to mesto.“

Ova percepcija o ženama oslikava generalno društveno stanje, gde su žene često suočene sa staklenim plafonom. Citati iz knjiga poput "Lean In" Sheryl Sandberg, u kojoj ona piše o izazovima sa kojima se žene suočavaju na putu ka rukovodećim pozicijama, podsećaju nas na to koliko je važno rušiti stereotipe i graditi kulturu jednakosti.

Zaključak:

Stereotipi o ženama i dalje imaju dubok uticaj na njihovu profesionalnu percepciju i prilike. Da bi se ove predrasude smanjile, potrebna je stalna edukacija i osveščivanje zaposlenih o važnosti rodne ravnopravnosti.



Trudnoća i roditeljsko odsustvo

Kvantitativni rezultati:

Diskriminacija vezana za trudnoću i roditeljsko odsustvo i dalje predstavlja ozbiljan problem u mnogim organizacijama:

25% žena koje su bile na trudničkom odsustvu izjavilo je da su se po povratku suočile sa degradacijom, smanjenjem odgovornosti ili čak gubitkom posla. 40% ispitanika je izjavilo da nisu imali probleme prilikom povratka sa porodiljskog, ali je značajan procenat naveo da su njihove kolegice doživele negativne posledice.

Kvalitativni rezultati:

Otvoreni odgovori pružaju dublji uvid u izazove sa kojima se žene suočavaju nakon povratka sa porodiljskog odsustva, pri čemu mnoge prijavljuju konkretne primere diskriminacije:

„Kada sam se vratila sa porodiljskog, dočekalo me degradiranje. Smanjena mi je odgovornost i prebačena sam na manje značajan projekat.“

„Ostala sam bez posla s oba deteta na putu. Poslodavac je iskoristio moje odsustvo da angažuje nekoga drugog.“

„U jednoj firmi su mi izričito tražili da spremim otkaz ako zatrudnim. To mi je bilo rečeno otvoreno.“

Ovi odgovori osvetljavaju surovu realnost sa kojom se mnoge žene suočavaju, a koja uključuje ne samo gubitak prilika za napredovanje, već i otvorenu diskriminaciju. Društvo i radna mesta moraju biti prilagođena ženama koje se odlučuju za roditeljstvo, a ne da ih kažnjavaju zbog toga.

Zaključak:

Diskriminacija zbog trudnoće i roditeljskog odsustva je još uvek prisutna i ozbiljan problem u mnogim organizacijama. Bez konkretnih politika koje štite prava žena po povratku sa roditeljskog odsustva, ovaj problem će se nastaviti. Potrebno je uvesti jasne mere koje osiguravaju da žene ne budu kažnjene zbog trudnoće i porodičnih obaveza, uključujući garantovano zadržavanje pozicije i jednako tretiranje po povratku na posao.

IT sektor

Kvantitativni rezultati:

IT sektor je često percipiran kao industrija sa naglašenim rodnim razlikama, a rezultati istraživanja to potvrđuju:

40% ispitanika u IT sektoru smatra da žene imaju manje prilika nego muškarci, dok je 25% neutralno po ovom pitanju, što sugerira da mnogi nisu svesni ove nejednakosti.

45% ispitanika veruje da su žene nedovoljno zastupljene na rukovodećim pozicijama u IT sektoru, što odražava suštinski problem staklenog plafona u ovoj industriji.

Kvalitativni rezultati:

Otvoreni odgovori naglašavaju izazove sa kojima se žene suočavaju u IT sektoru, gde su često suočene sa stereotipima i manjim mogućnostima za napredovanje:

„Često ne bih bila shvaćena ozbiljno, iste ideje koje bi davali muškarci bile bi prihvaćene, dok su moje ignorisane.“

„Samo muškarci uspevaju u IT industriji. Ženama je mnogo teže da dođu do rukovodećih pozicija.“

„Kada se radi o tehnološkim projektima, uvek se pretpostavlja da muškarci imaju bolje tehničke veštine, čak i kada to nije istina.“

Ove izjave jasno oslikavaju prisustvo rodnih stereotipa u IT sektoru. IT industrija često naglašava inovacije i napredak, ali rezultati istraživanja pokazuju da te vrednosti ne važe jednako za sve zaposlene. Kao što je rekao Steve Jobs: „Inovacija razlikuje lidera od sledbenika.“ No, u ovom slučaju, inovacija u rodnoj ravnopravnosti zaostaje za tehnološkim inovacijama.

Zaključak:

Iako IT sektor važi za jednu od najdinamičnijih i najnaprednijih industrija, rodna ravnopravnost ostaje ozbiljan problem. Žene su često suočene sa predrasudama o njihovim tehničkim sposobnostima, dok su mogućnosti za napredovanje ograničene zbog stereotipa i strukturnih barijera. Postoji hitna potreba za programima mentorstva i podrške ženama u IT industriji, kako bi se smanjile ove nejednakosti i povećala vidljivost žena na rukovodećim pozicijama.

Iskustva i potrebe ispitanika

Kvantitativni rezultati:

Kada je reč o potrebama zaposlenih za edukacijom i podrškom, većina ispitanika veruje da bi dodatne inicijative značajno doprinele poboljšanju rodne ravnopravnosti:

60% ispitanika smatra da bi edukativne radionice, treninzi i mentorske grupe doprinele većem razumevanju i podršci rodnoj ravnopravnosti.

50% ispitanika veruje da bi fleksibilno radno vreme i bolja ravnoteža između privatnog i poslovnog života smanjili nivo stresa i povećali angažovanost zaposlenih.

Kvalitativni rezultati:

Mnogi ispitanici su izrazili potrebu za konkretnim inicijativama koje bi podržale rodnu ravnopravnost na radnom mestu, posebno kroz edukaciju i fleksibilne radne uslove:

„Radionice koje bi držala stručna lica bi pomogle da se razumeju izazovi s kojima se suočavamo.“

„Fleksibilno radno vreme bi omogućilo ženama, posebno majkama, da bolje balansiraju između posla i porodičnih obaveza.“

„Mentorske grupe bi mogle da doprinesu boljoj podršci i napredovanju žena u našoj industriji.“

Ovi odgovori ukazuju na to da zaposleni prepoznaju važnost kontinuirane edukacije i razvoja kako bi se unapredila rodna ravnopravnost i stvorilo inkluzivno radno okruženje. Fleksibilni radni aranžmani takođe su prepoznati kao ključni faktor za povećanje zadovoljstva zaposlenih.

Zaključak:

Postoji jasna potreba za uvođenjem programa mentorstva, radionica i edukacija na temu rodne ravnopravnosti. Ovi programi mogu doprineti većem razumevanju problema sa kojima se žene suočavaju i pružiti im podršku za dalji profesionalni razvoj. Fleksibilni radni uslovi i bolja ravnoteža između posla i privatnog života takođe su identifikovani kao ključni faktori koji mogu povećati produktivnost i zadovoljstvo zaposlenih.

Predlozi

Na osnovu rezultata istraživanja, sledeći koraci se preporučuju za unapređenje rodne ravnopravnosti na radnom mestu:

1. **Transparentnost plata i kompenzacija** – Uvođenje jasnih i transparentnih kriterijuma za određivanje plata, kako bi se osigurala ravnopravnost između muškaraca i žena.
2. **Podrška pri povratku sa porodiljskog odsustva** – Garantovanje jednakih prilika po povratku sa porodiljskog, uz zabranu degradacije ili smanjenja odgovornosti.
3. **Fleksibilni radni uslovi** – Uvođenje fleksibilnih radnih sati i opcija rada od kuće, posebno za majke, kako bi se omogućila bolja ravnoteža između privatnog i poslovnog života.
4. **Edukacije i radionice** – Organizacija redovnih edukacija o rodnoj ravnopravnosti i stereotipima, kako bi se podigla svest među zaposlenima.
5. **Programi mentorstva za žene** – Kreiranje mentorskih grupa koje će pružati podršku ženama u karijernom napredovanju, posebno u industrijama kao što su IT i tehnološki sektor.
6. **Podizanje svesti o rodnim stereotipima** – Edukacija menadžmenta i zaposlenih o štetnim stereotipima koji utiču na percepciju žena na radnom mestu, uz ciljeve za unapređenje ravnopravnosti.
7. **Pravna podrška za žene na radnom mestu** – Uvođenje pravnih savetnika ili internog pravnog tima koji će se baviti rodnim pitanjima na radnom mestu. Pravna podrška je ključna za zaštitu žena od diskriminacije, posebno u slučajevima vezanim za trudničko odsustvo, nejednakost u platama ili seksualno uznemiravanje.
8. **Podrška preduzetnicama i ženskim biznisima** – Kreiranje programa podrške za ženske preduzetnice, uključujući pristup finansiranju, mentorstvo i edukacije. Ovi programi bi trebalo da promovišu razvoj ženskih biznisa i osiguraju resurse neophodne za njihov uspeh. Takođe, potrebno je podsticati veće učešće žena u preduzetništvu kroz olakšice i grantove.



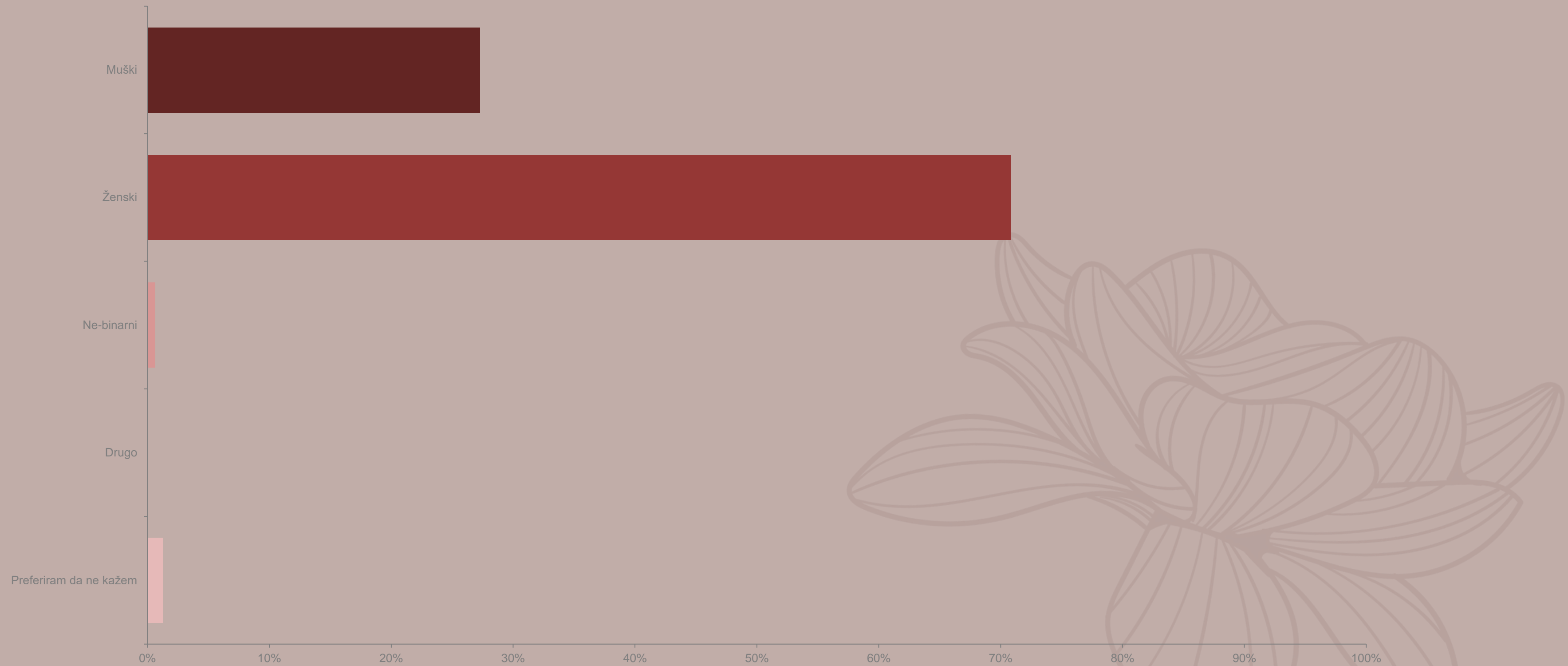
Prikaz odgovora na kvantitativna pitanja

Broj upotrebljenih anketa: 1200

Datum kreiranja: 05.09.2024.

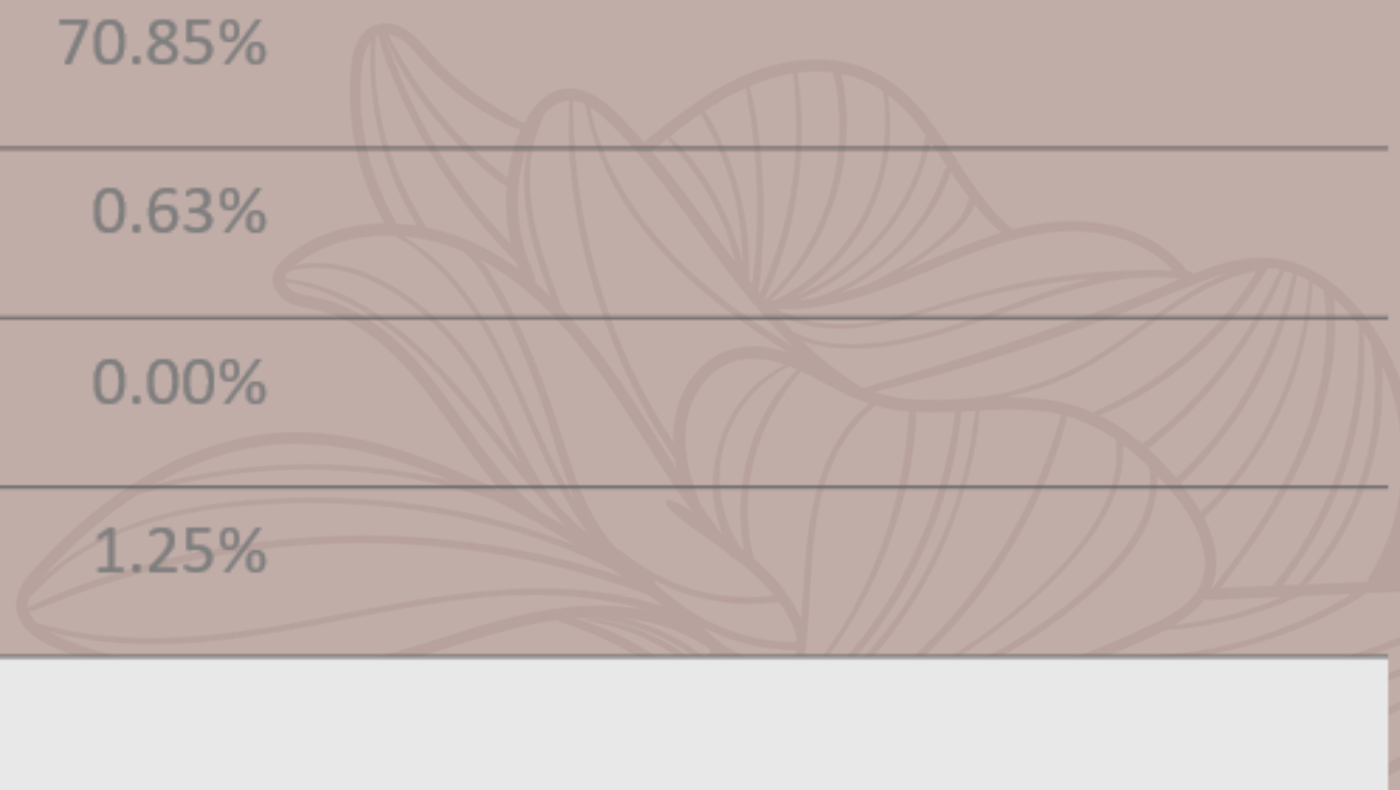
INNOVATIVE WOMEN
of Serbia

q1: Pol

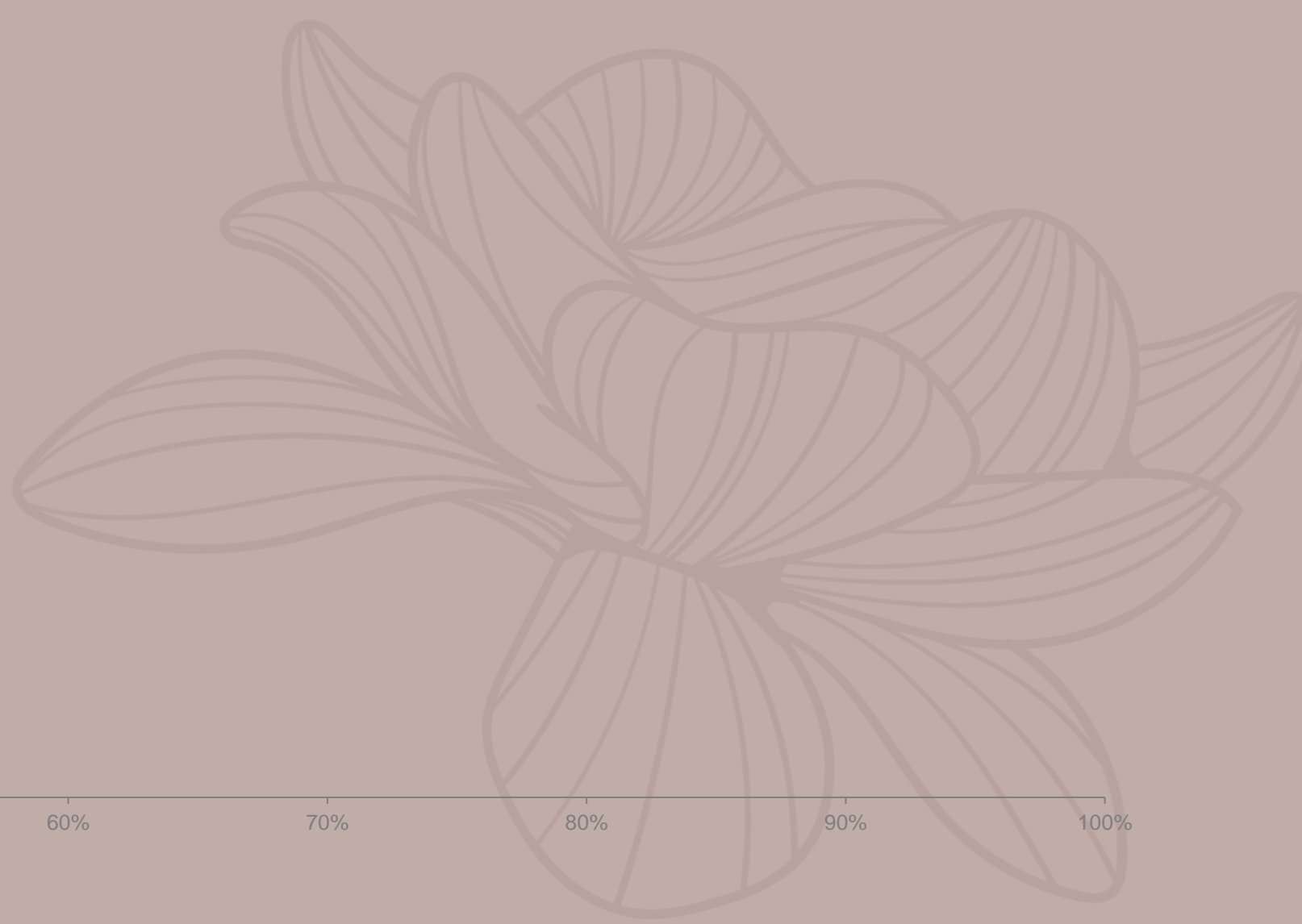
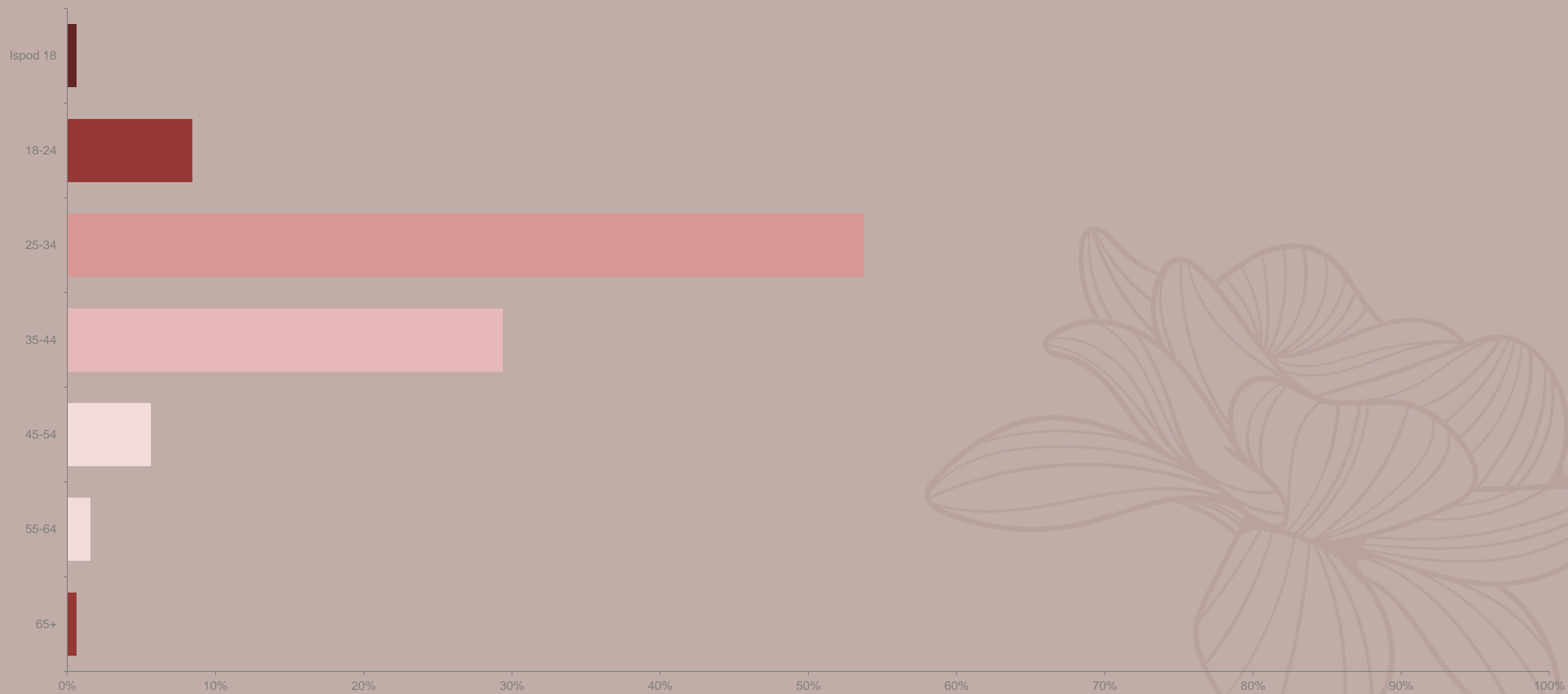


q1: Pol

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Muški	27.27%
Ženski	70.85%
Ne-binarni	0.63%
Drugo	0.00%
Preferiram da ne kažem	1.25%



q2: Koliko imate godina?

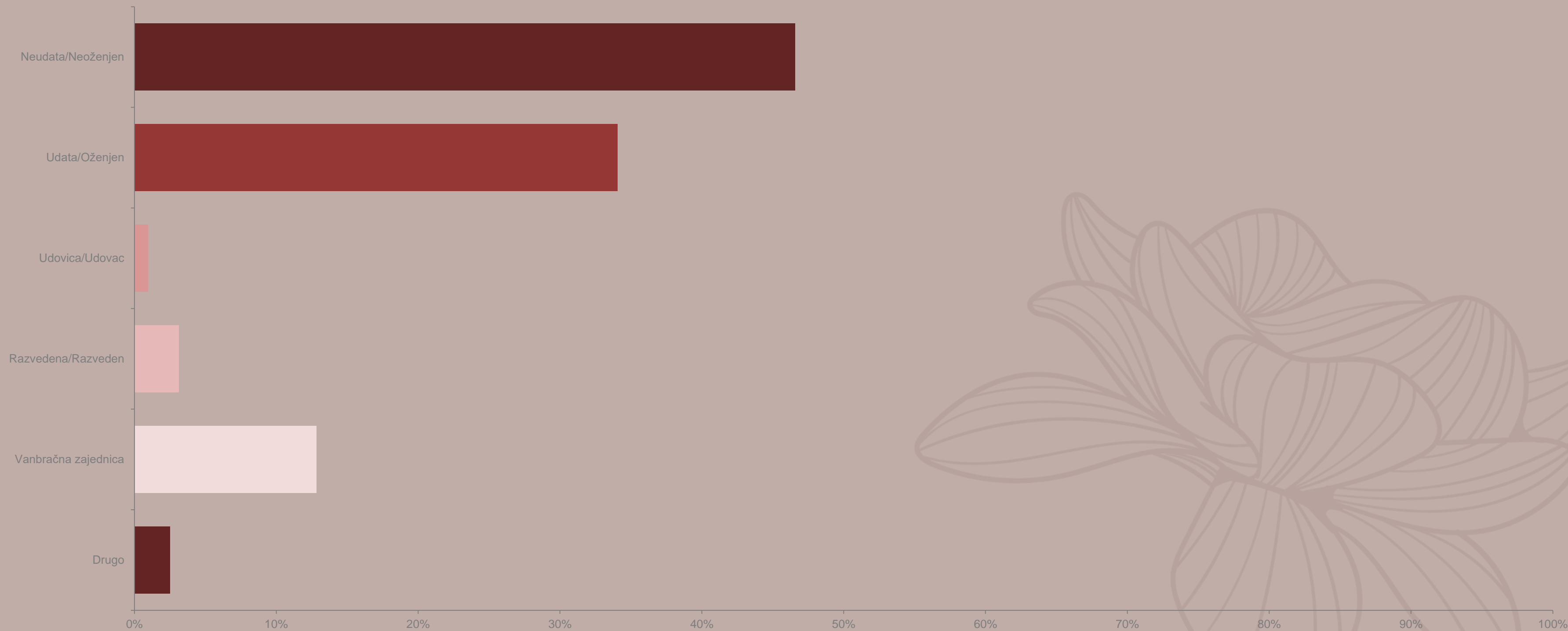


q3: Mesto prebivališta

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Urbano	77.18%
Ruralno	22.82%
TOTAL	



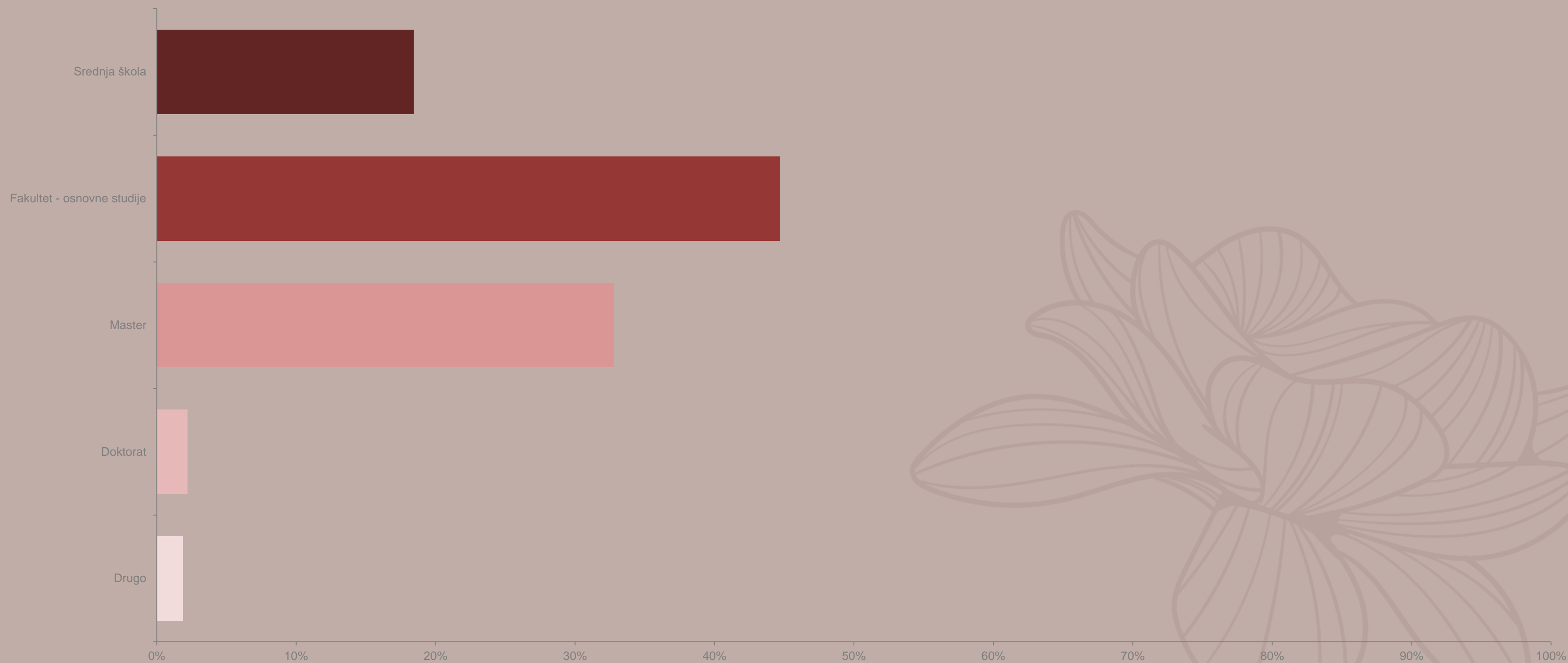
q4: Bračni status



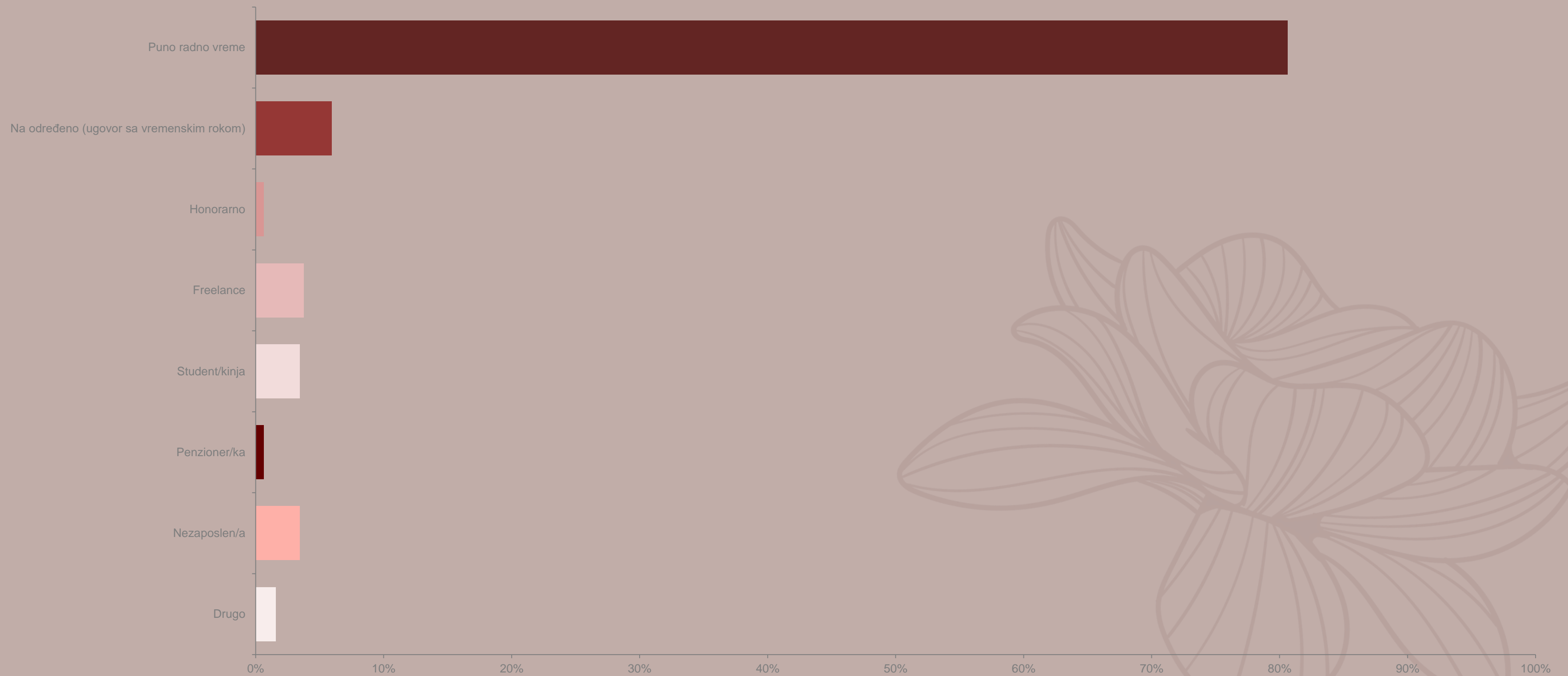
q5: Region

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Severna Srbija	20%
Južna i Istočna Srbija	20%
Centralna i Zapadna Srbija	20%
Beograd	40%

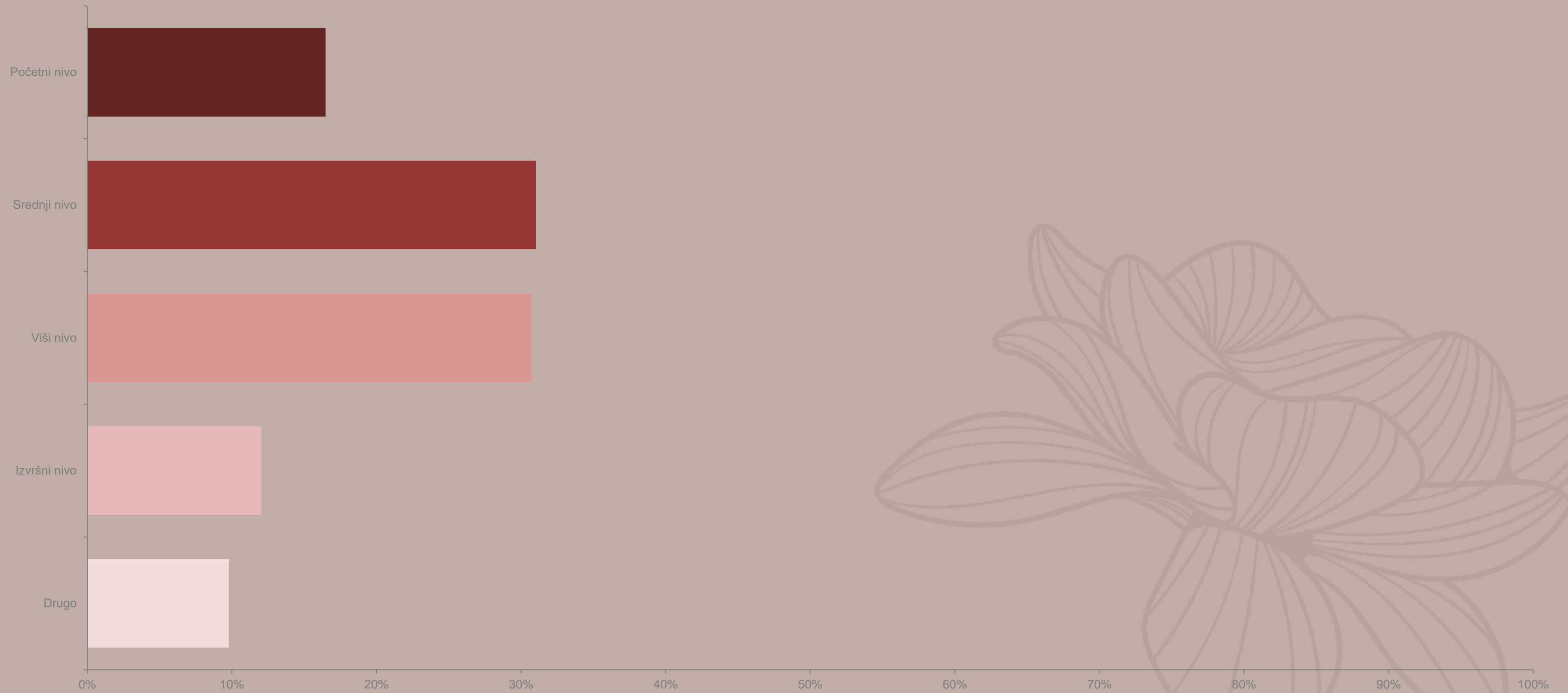
q6: Poslednji završeni obrazovni nivo



q7: Status zaposlenja



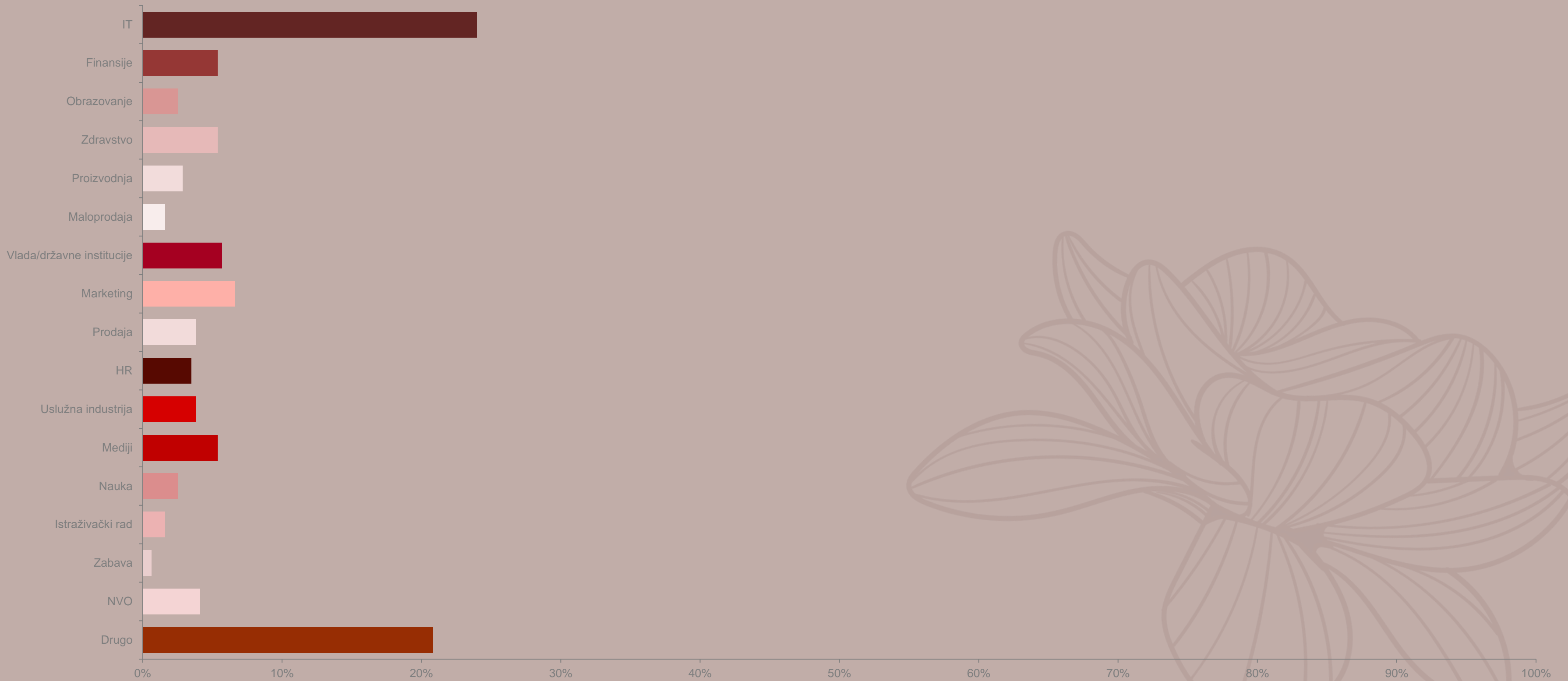
q8: Pozicija



q9: Godine radnog iskustva



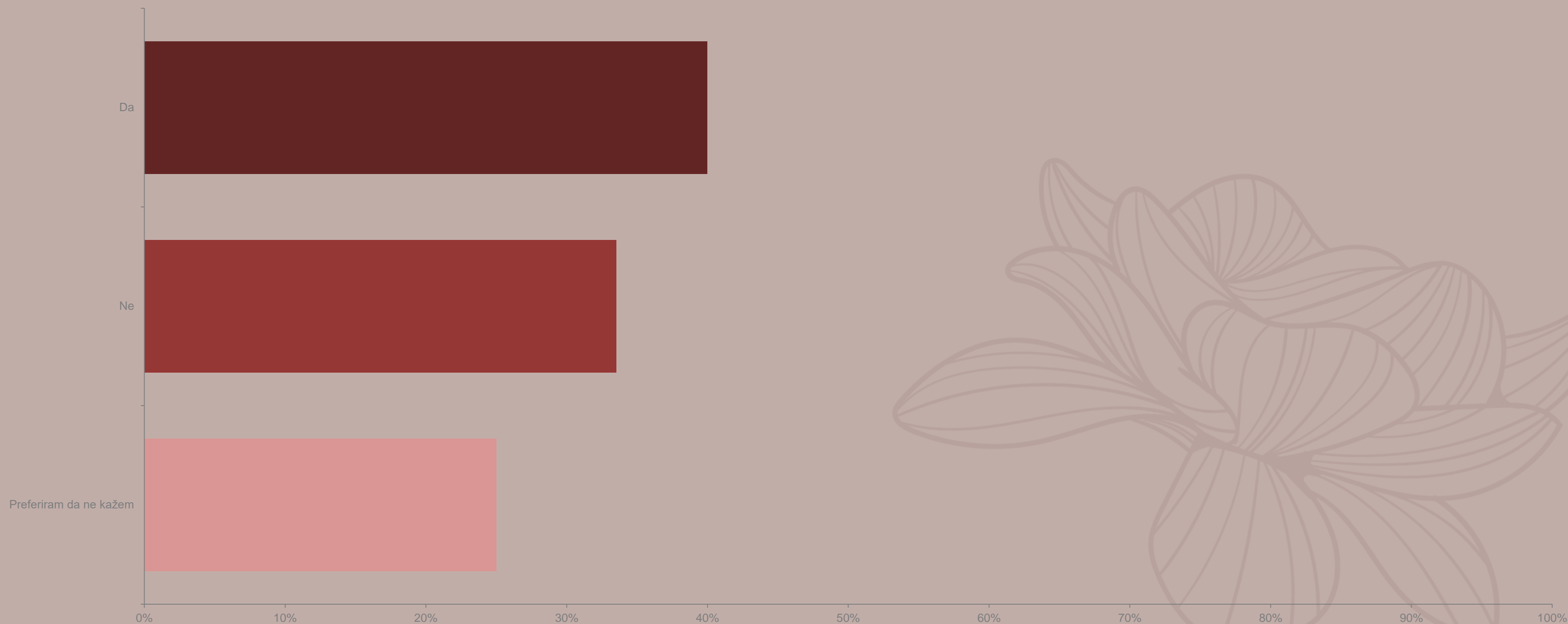
q10: Industrija



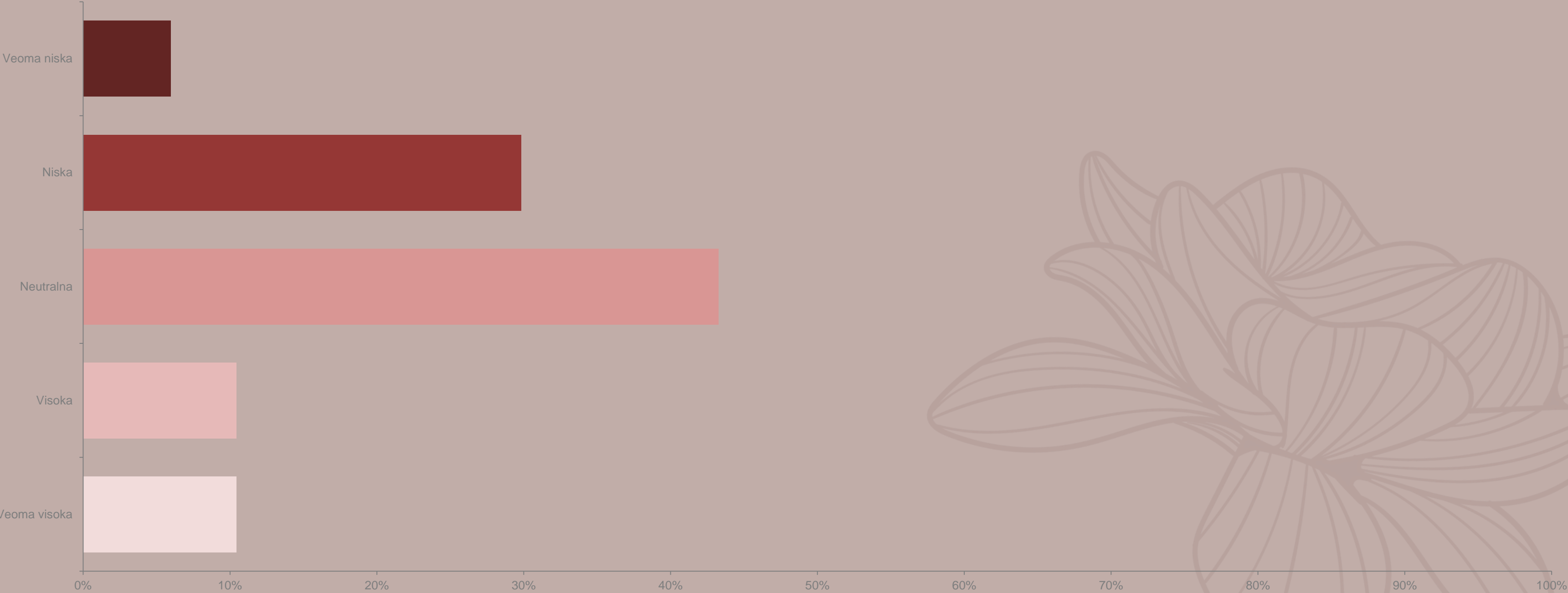
q11: Da li mislite da u IT sektoru ima više prilika za žene u poređenju sa drugim industrijama? (1 = Uopšte ne, 5 = Da, u potpunosti)



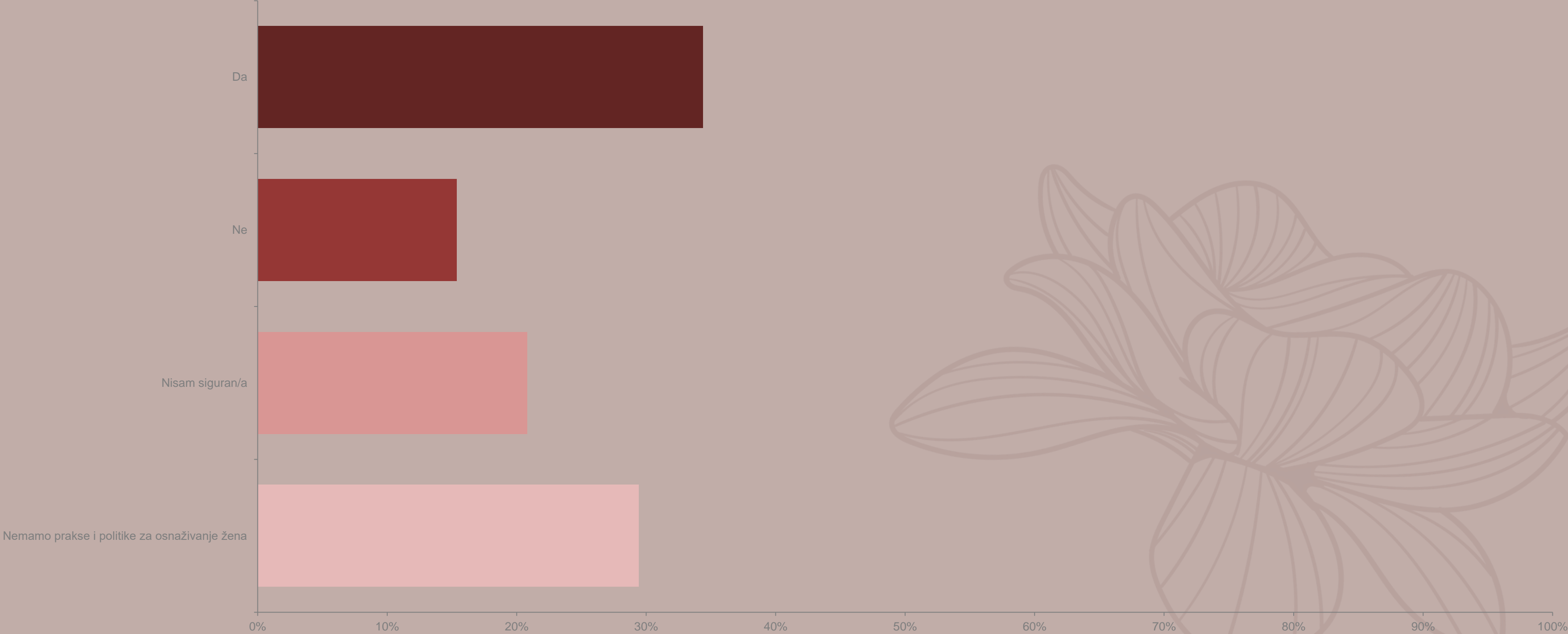
q12: Da li ste se suočili sa bilo kakvim izazovima specifičnim za pol u IT sektoru?



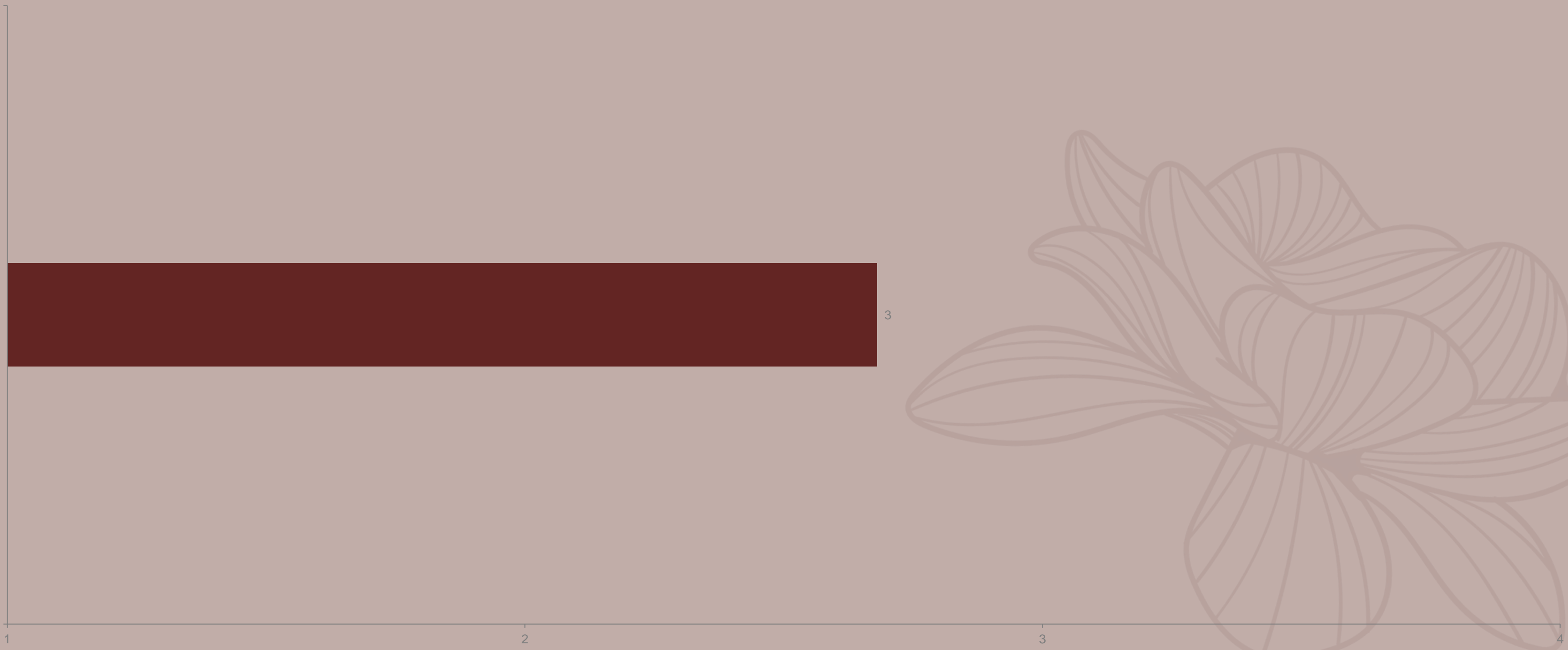
q14: Kako biste ocenili zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama u IT sektoru u Vašoj organizaciji?



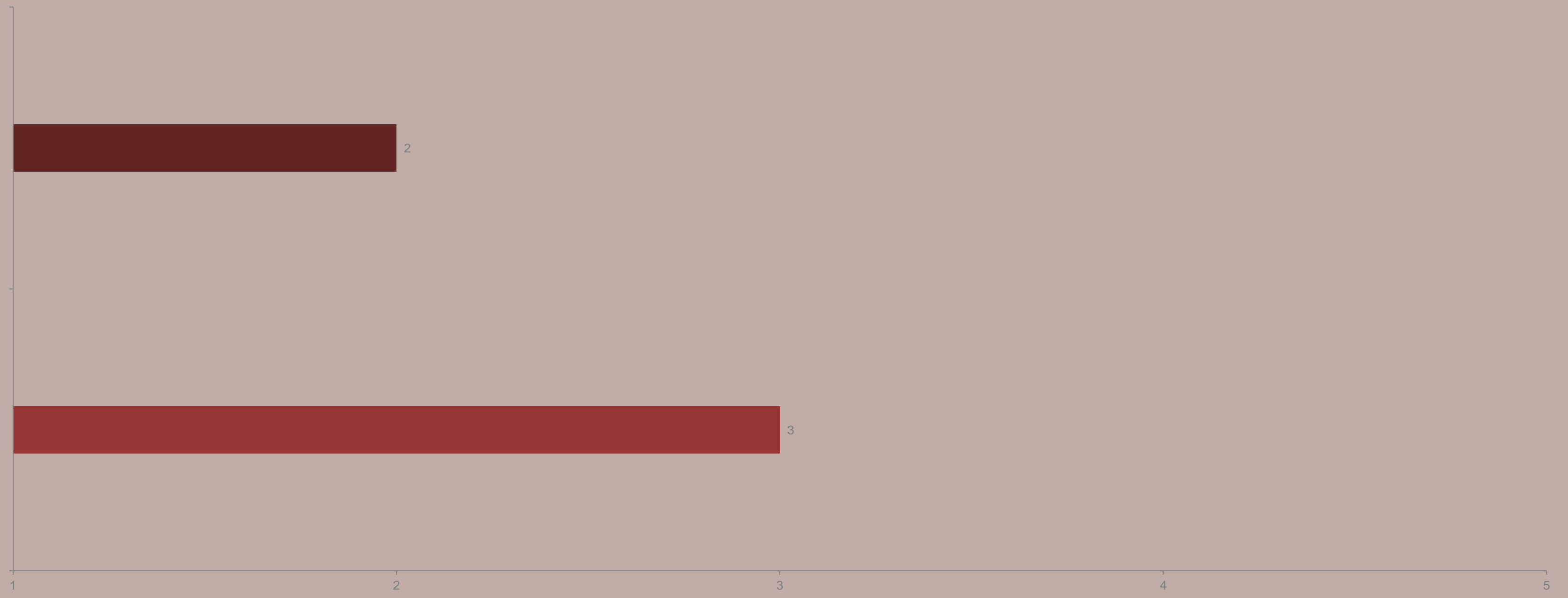
q15: Da li ste upoznati sa politikama i praksama osnaživanja žena u Vašoj kompaniji?



q17: Ukoliko u Vašoj kompaniji postoje politike i prakse (formalne i/ili neformalne) osnaživanja žena u Vašoj kompaniji, kako ih ocenjujete? Molimo ocenite na skali od 1 do 4. (1 – veoma nezadovoljavajuće, 2 – nezadovoljavajuće, 3 –zadovoljavajuće, 4 – veoma zadovoljavajuće).



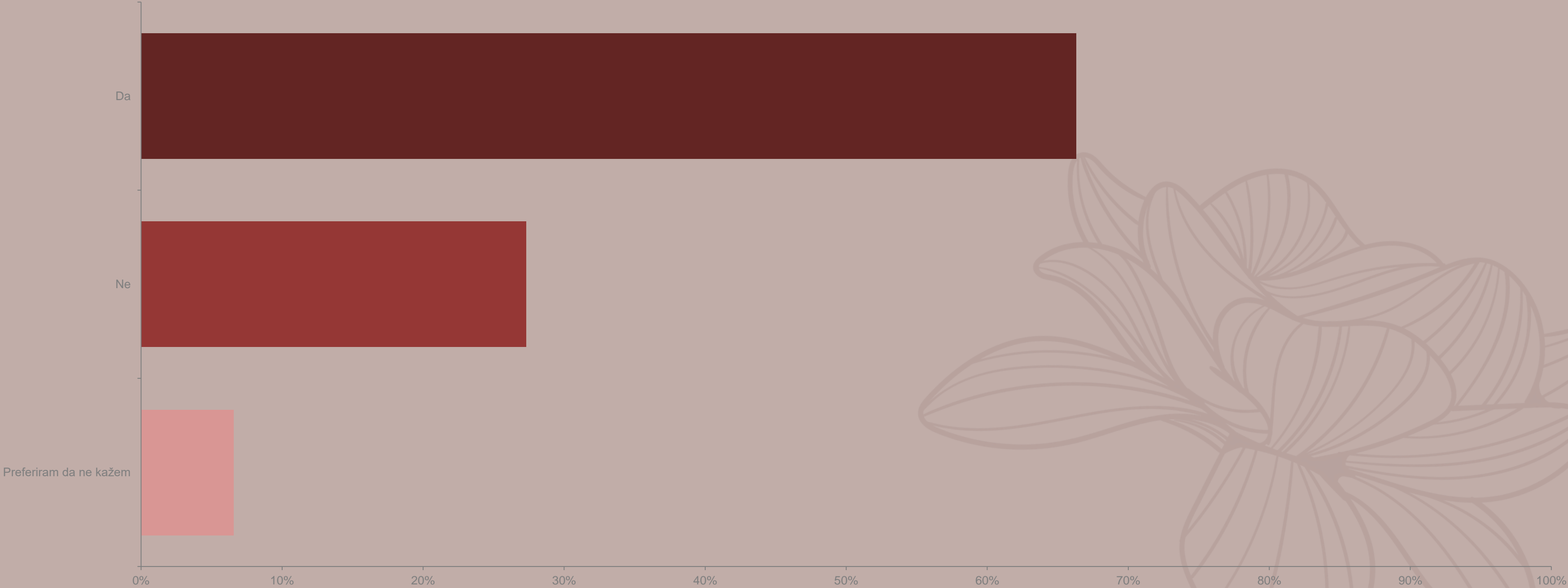
q19: Da li verujete da rodna neravnopravnost postoji na Vašem radnom mestu? (1 = Uopšte ne, 5 = Ekstremno)



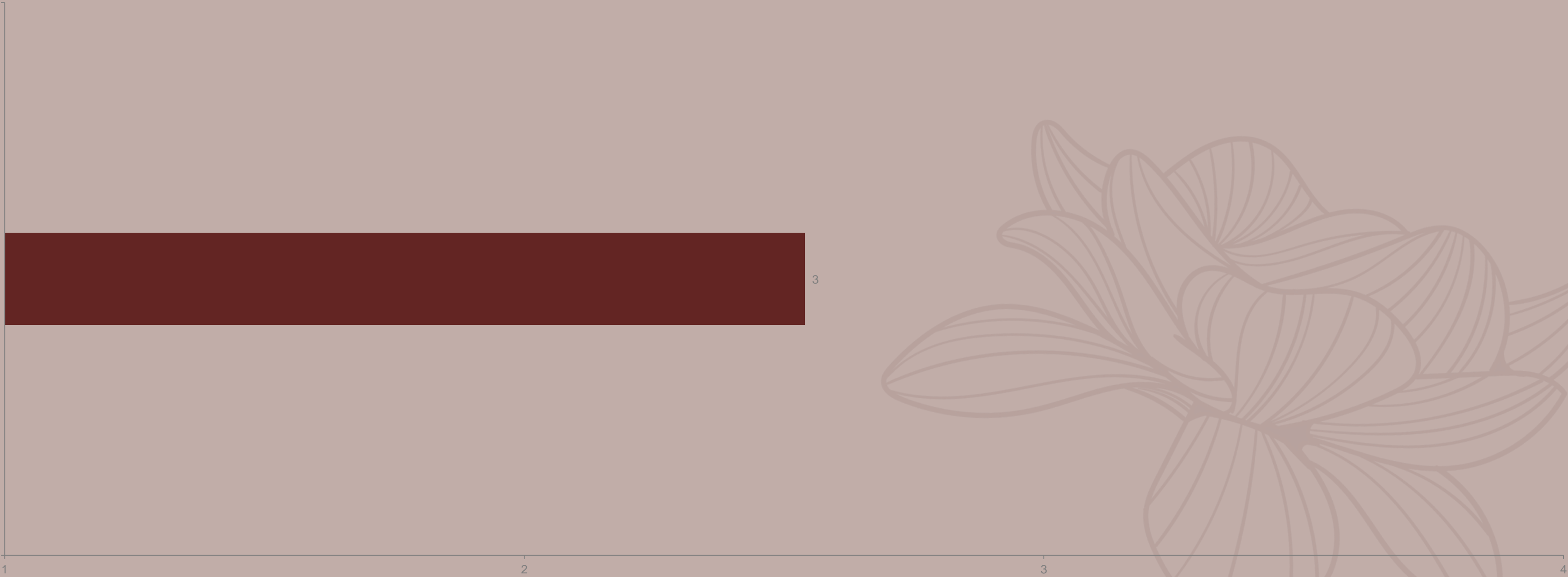
q20: Kako biste ocenili rodnu ravnopravnost na Vašem radnom mestu na skali od 1 do 5? (1 = Veoma loša. 5 = Izvanredna)



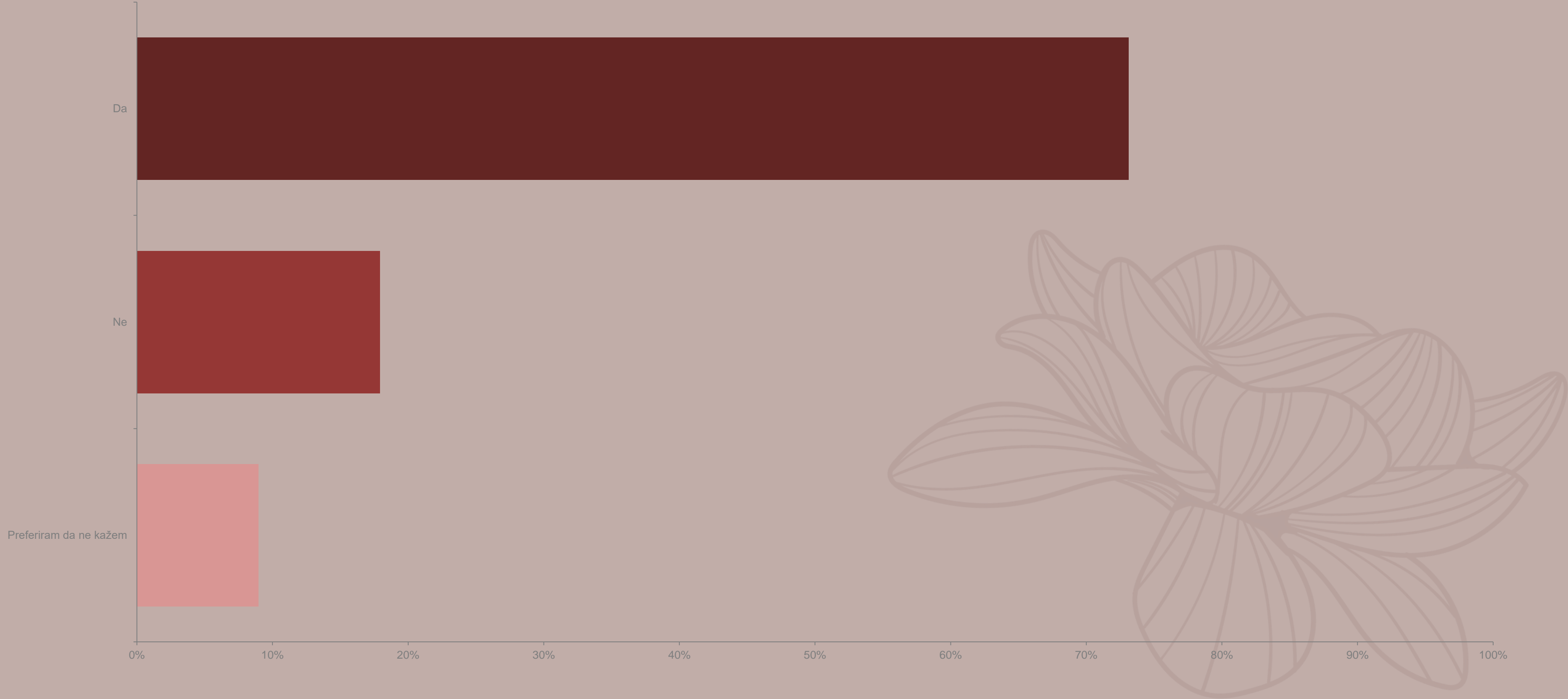
q21: Da li ste iskusili ili bili svedok diskriminacije na osnovu pola/roda na poslu?



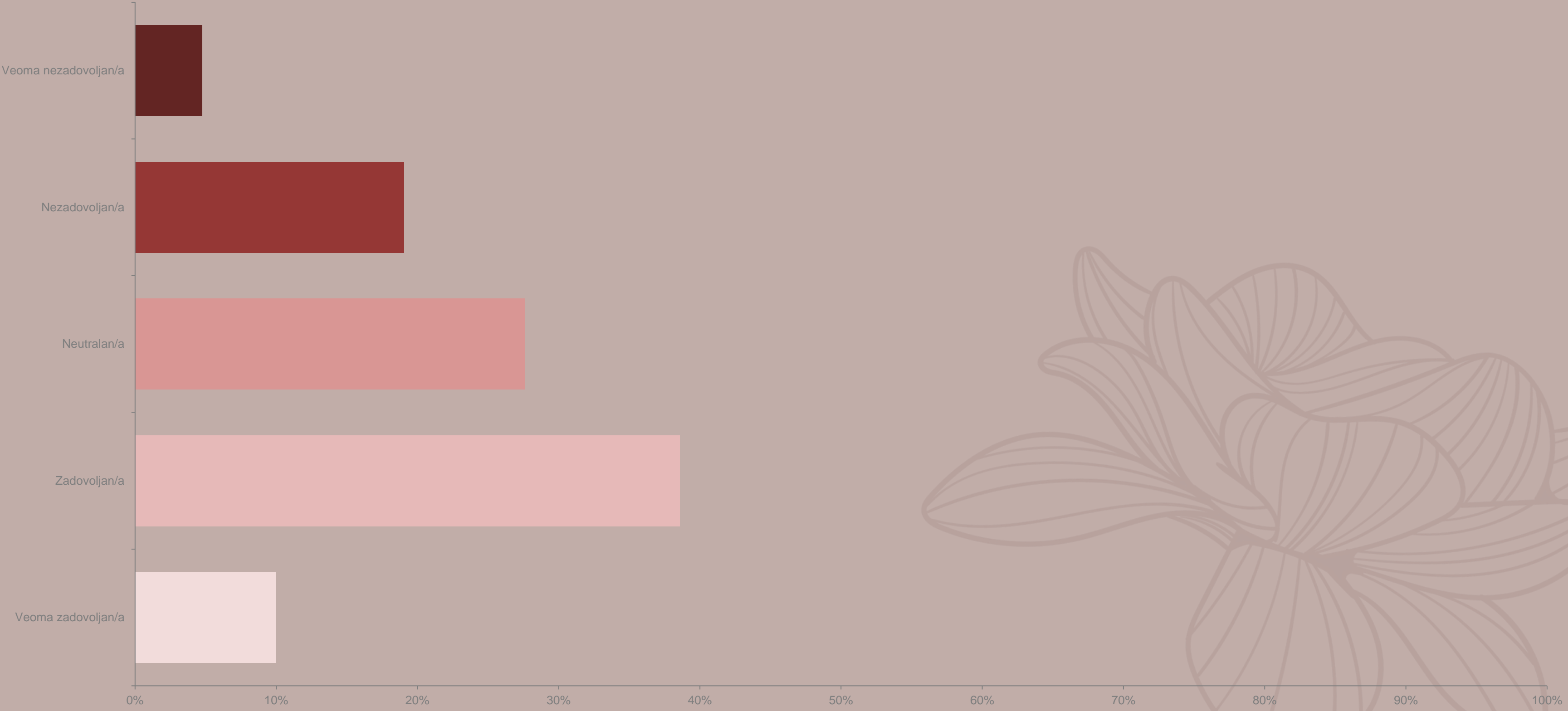
q23: Po Vašem mišljenju, koliko je Vaš poslodavac posvećen promovisanju rodne ravnopravnosti? (Označite na skali od 1 do 4, 1 = uopšte nije posvećen, 4 = veoma posvećen)



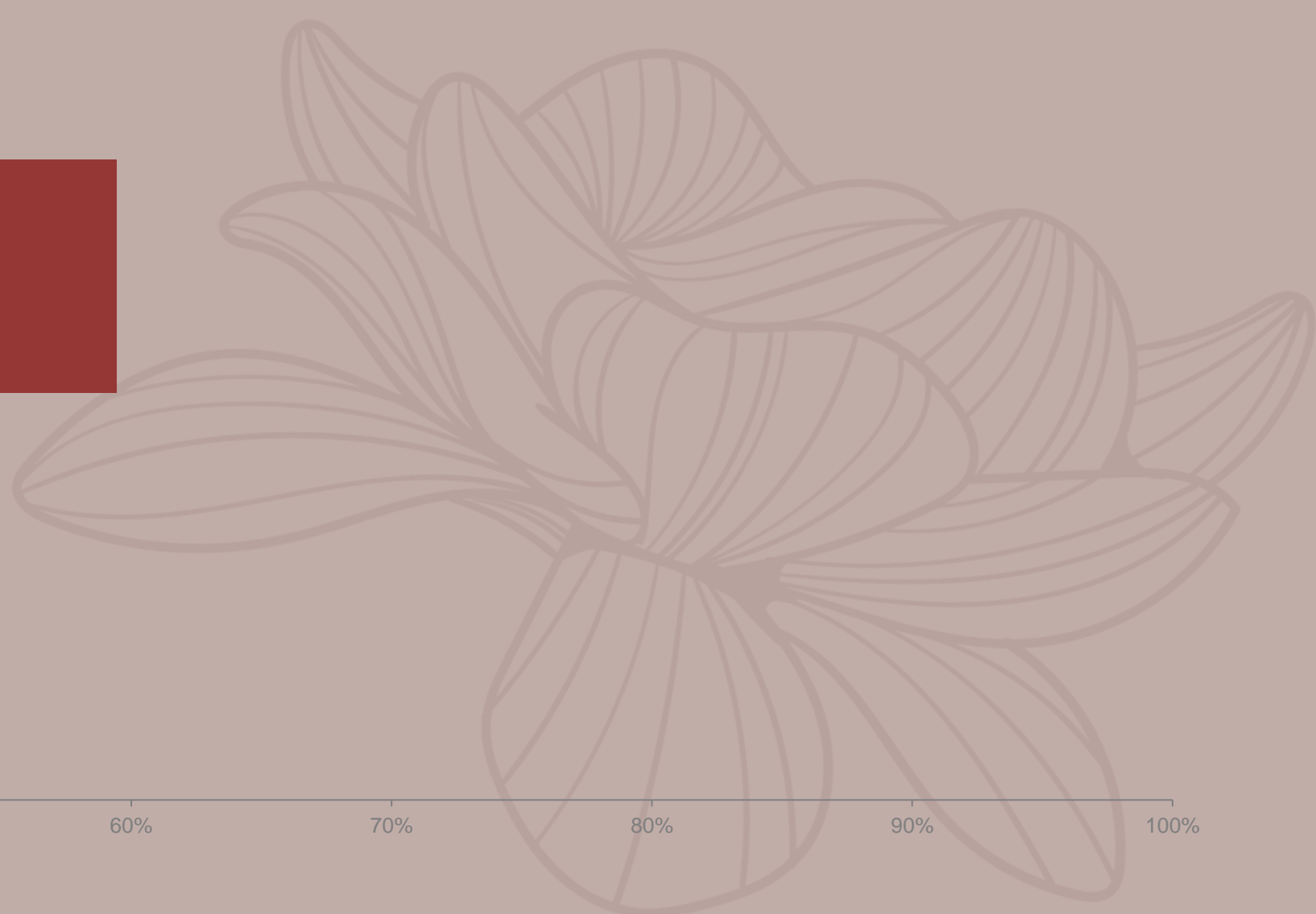
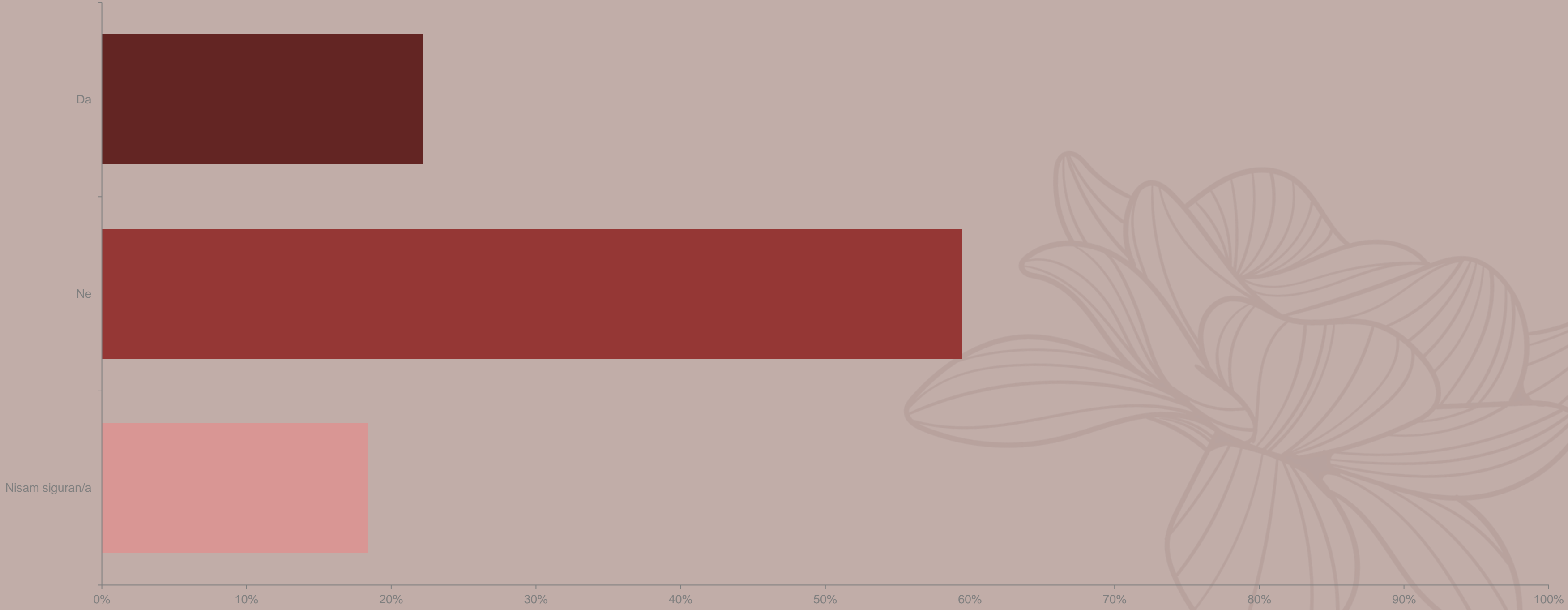
q24: Da li je ovaj posao bio Vaš prvi izbor?



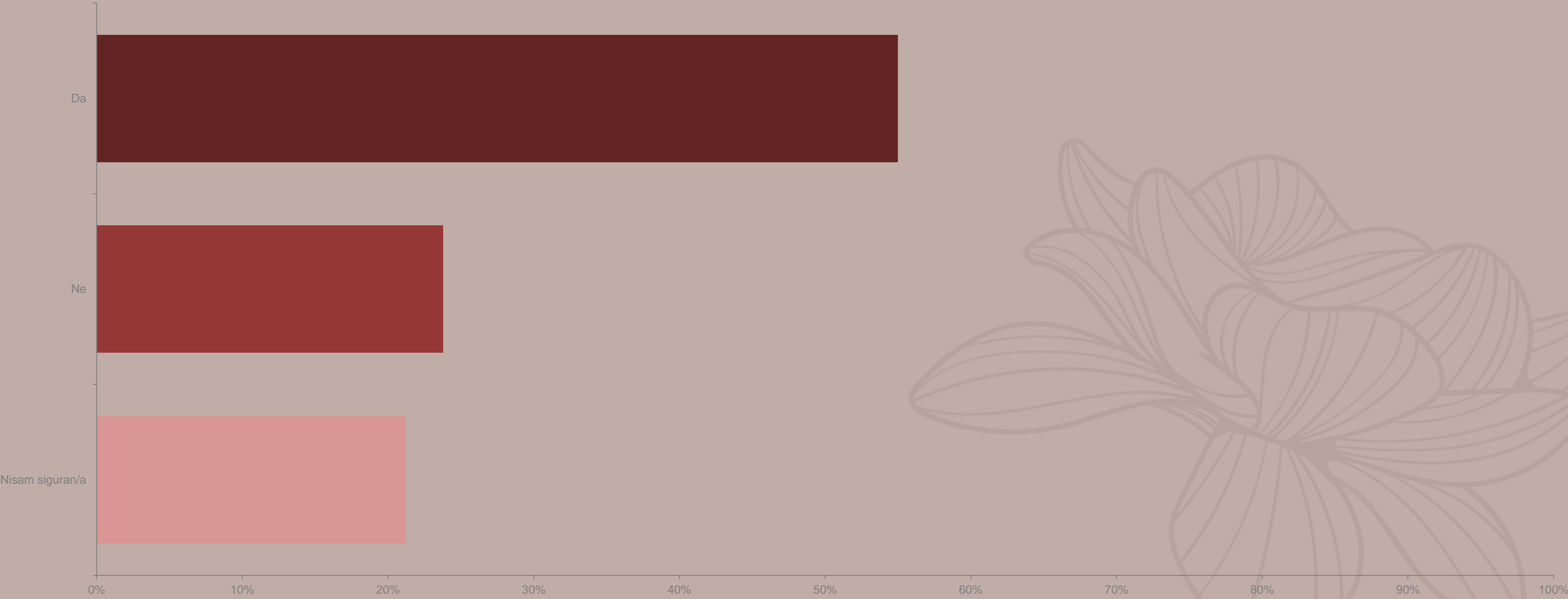
q26: Koliko ste zadovoljni trenutnom platom?



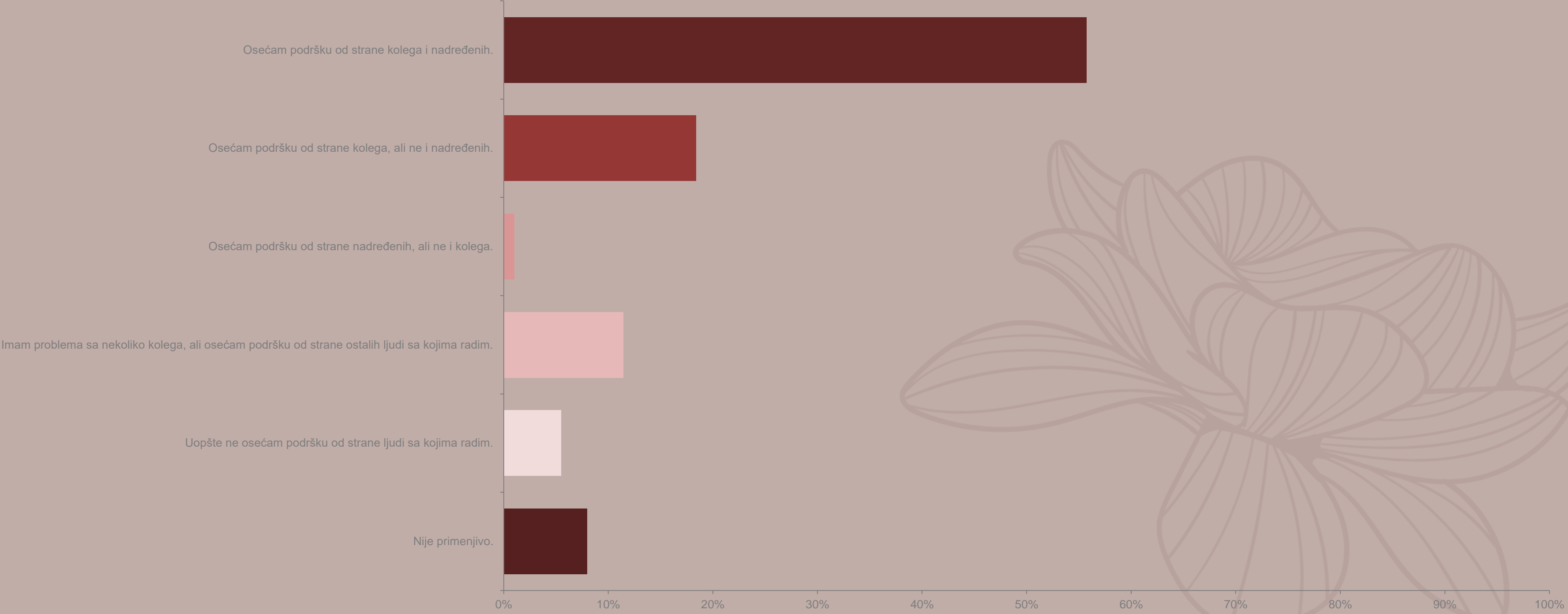
q27: Da li verujete da su muškarci i žene jednako plaćeni za isti posao u Vašoj organizaciji?



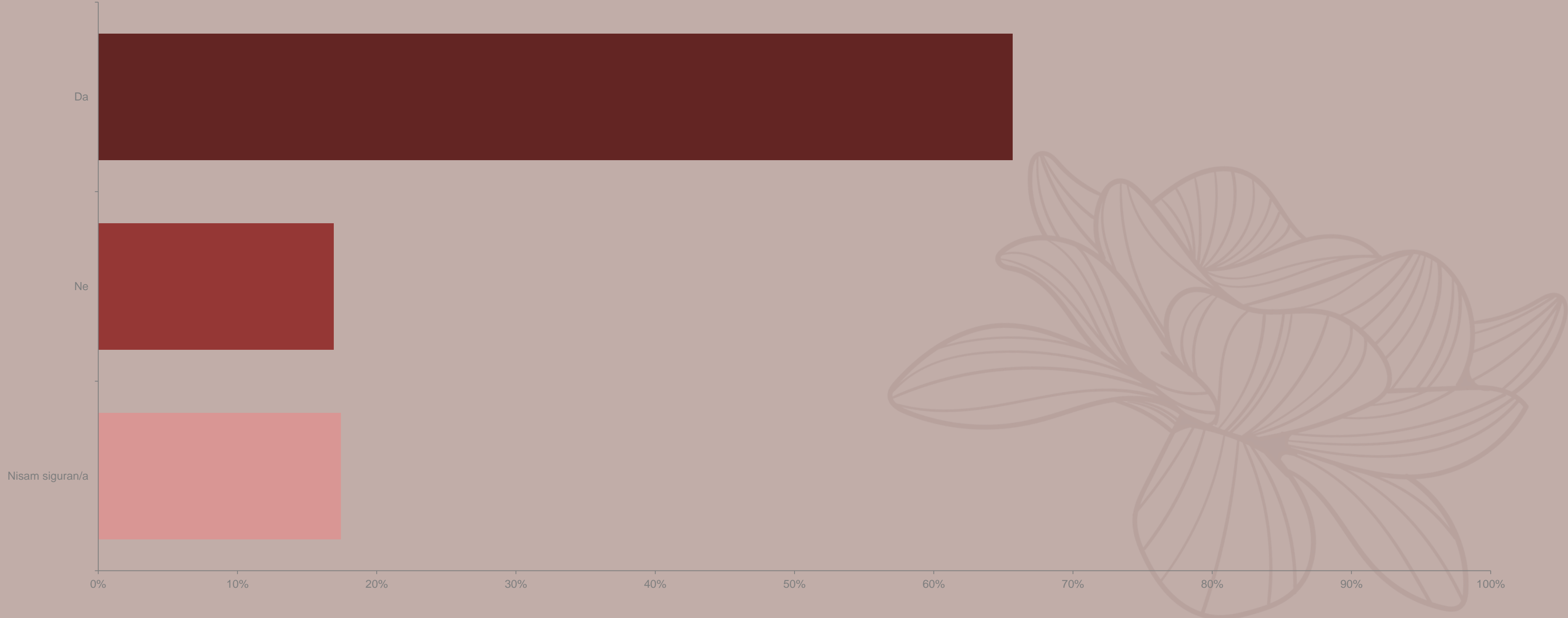
q28: Da li mislite da postoje razlike u platama između muškaraca i žena u Vašoj industriji?



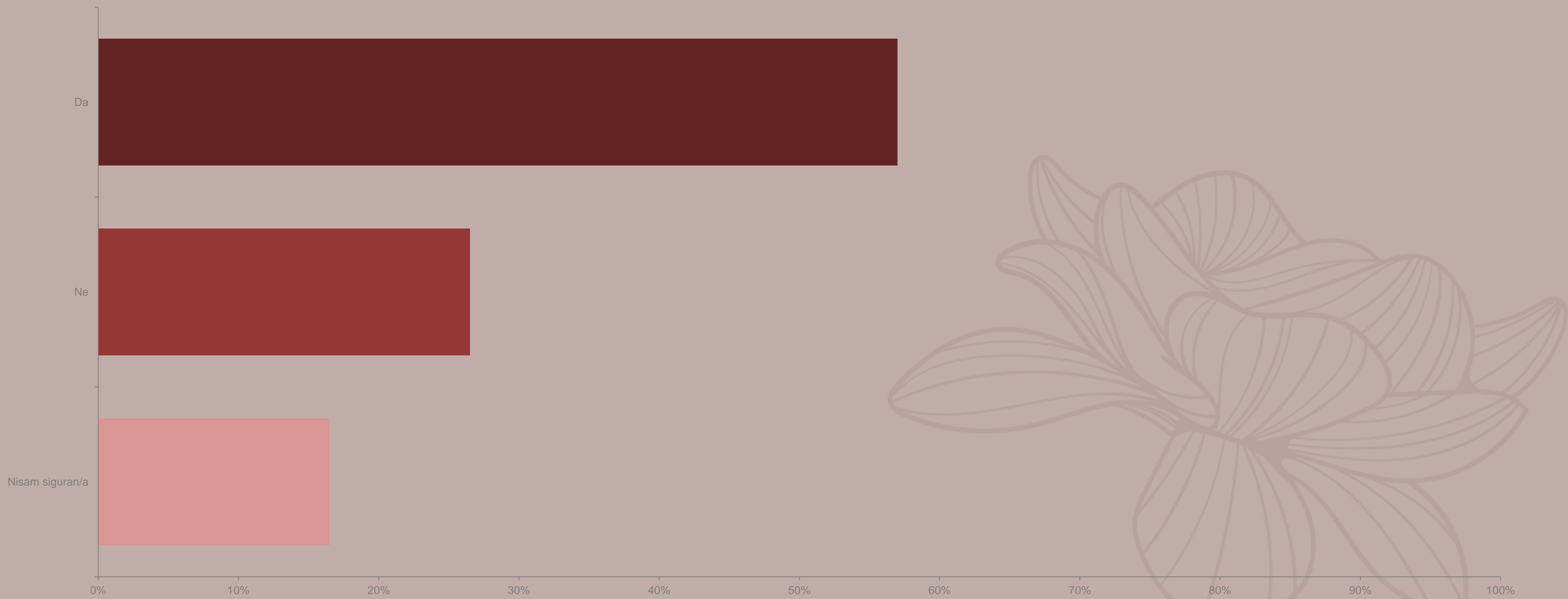
q29: Kako biste opisali podršku koju dobijate od svojih kolega i nadređenih?



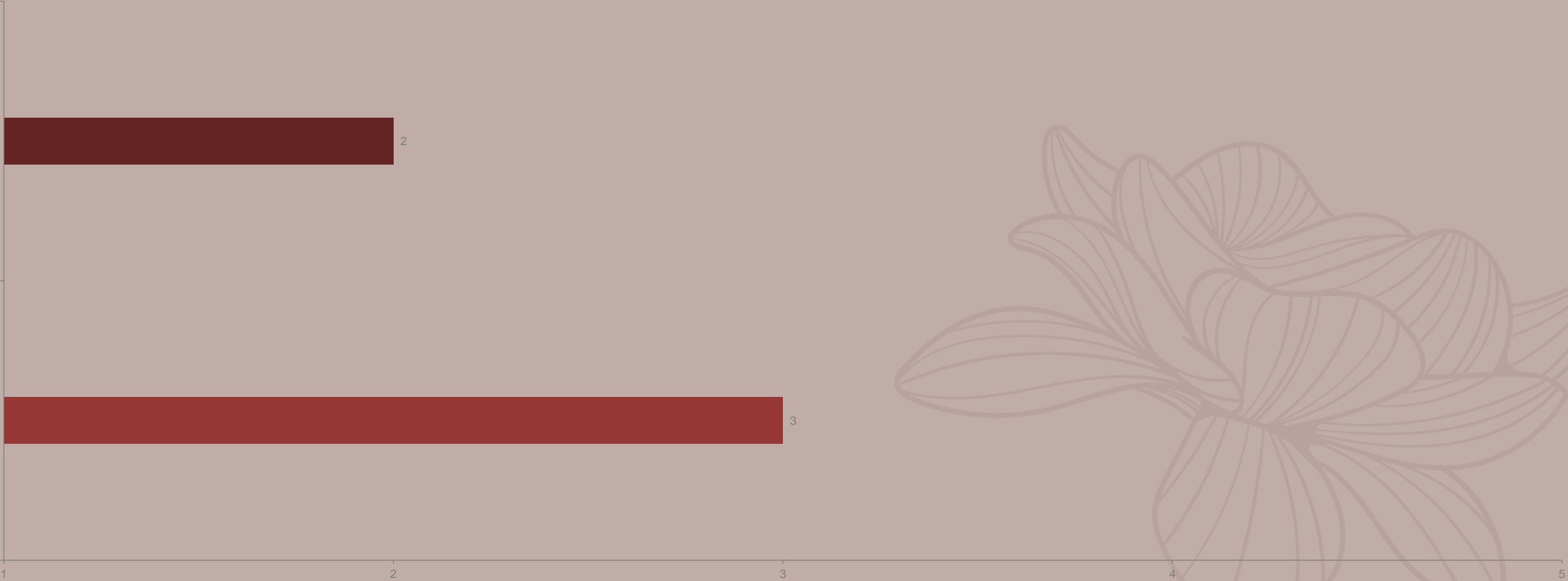
q30: Da li smatrate da Vaša kompanija pruža jednake mogućnosti za napredovanje svim zaposlenima, bez obzira na pol/rod?



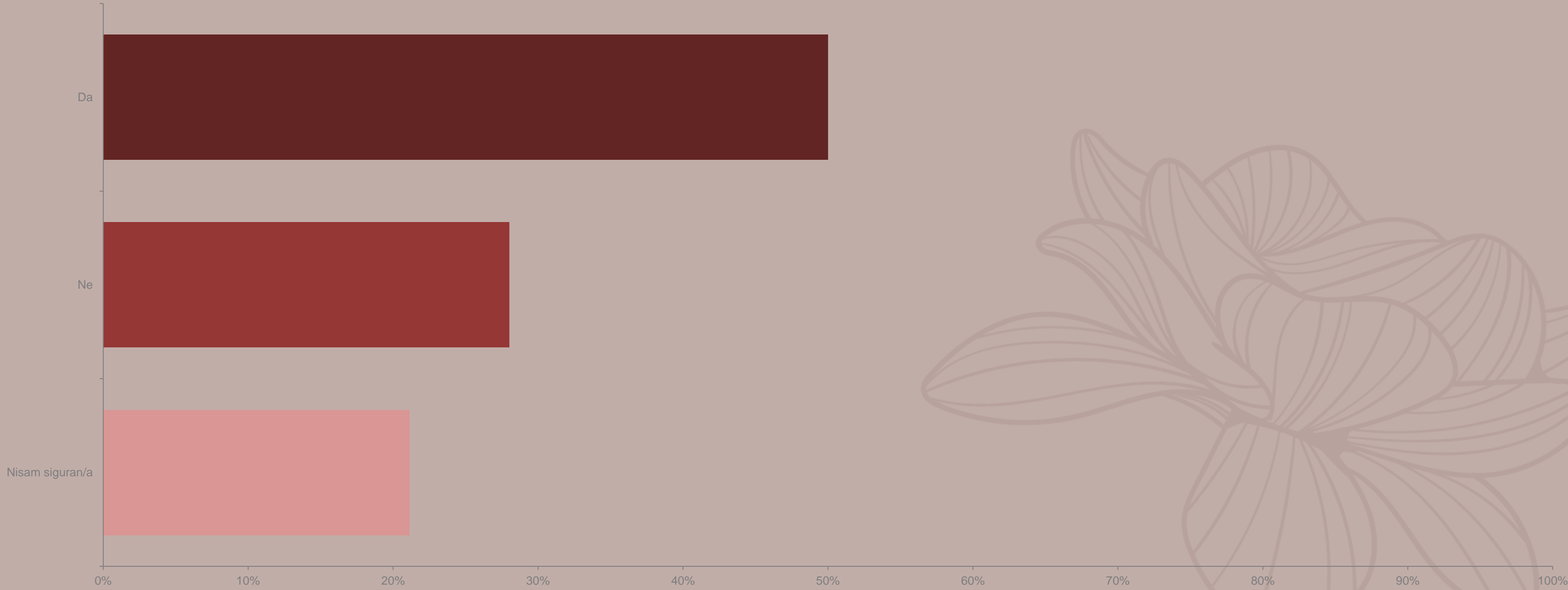
q31: Da li ste ikada imali osećaj da je Vaš pol/rod uticao na Vaše profesionalne prilike ili promocije?



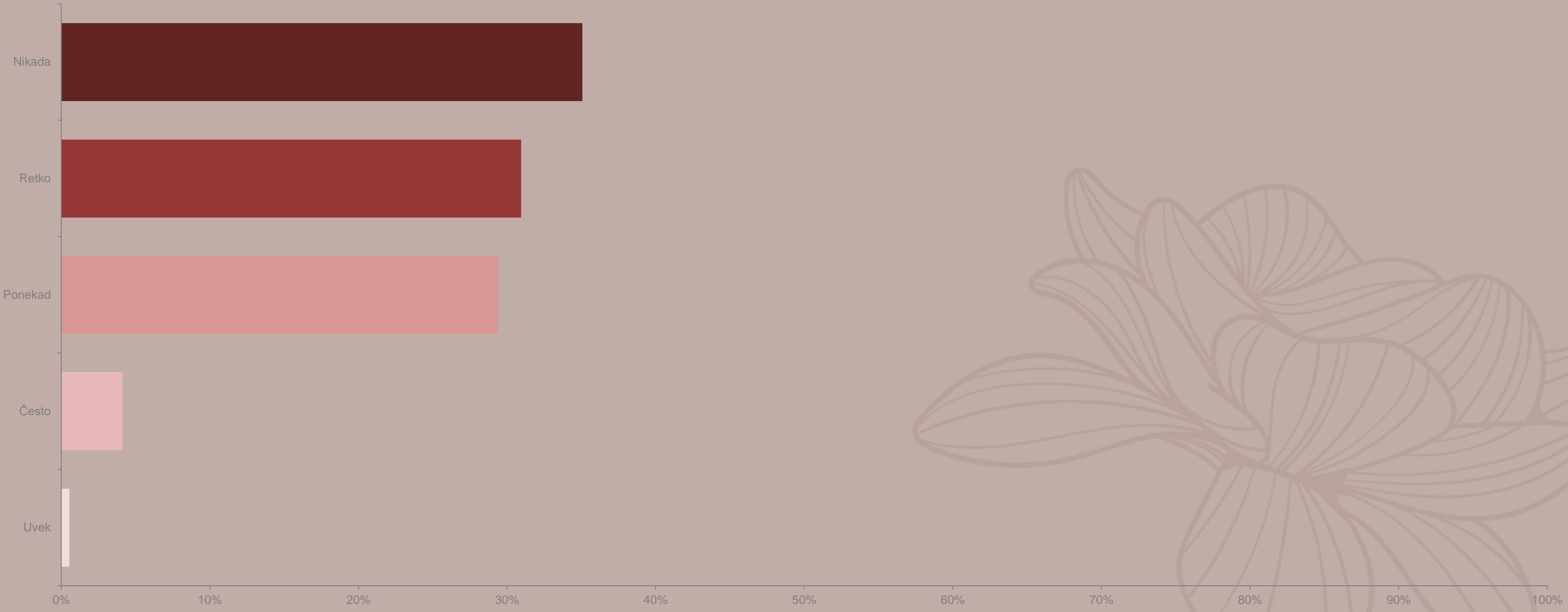
q32: Na skali od 1 do 5, koliko inkluzivnim smatrate Vaše radno okruženje? (1 = Nimalo nije inkluzivno, 5 = Veoma inkluzivno)



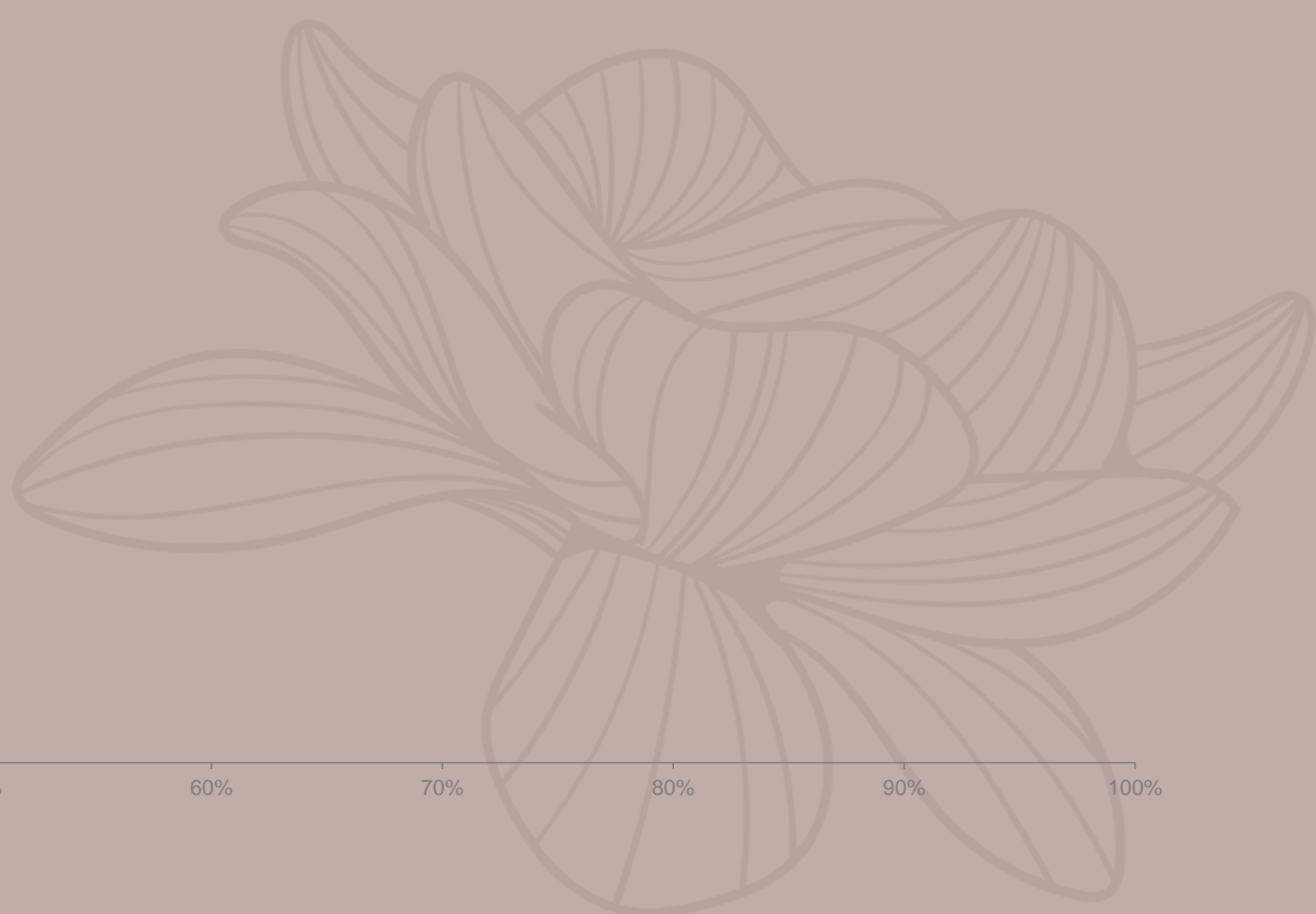
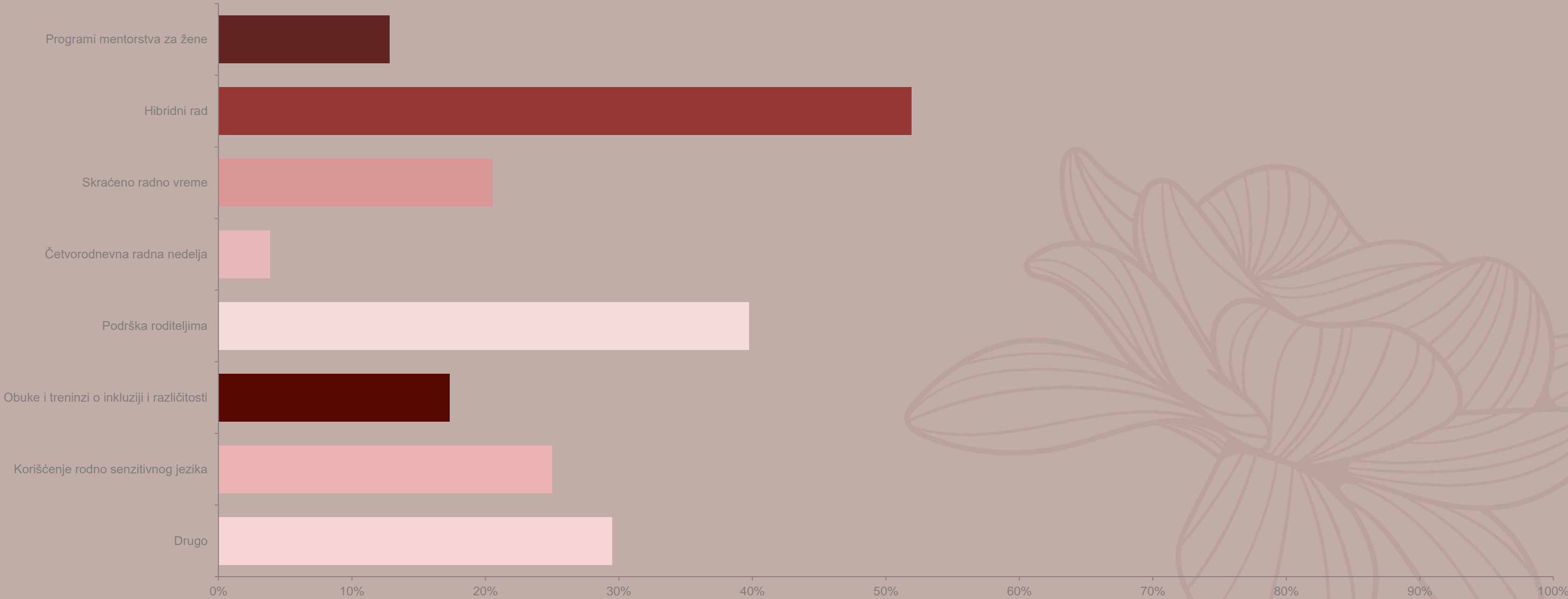
q33: Da li smatrate da postoji stereotip vezan za Vaš pol u vašoj profesiji?



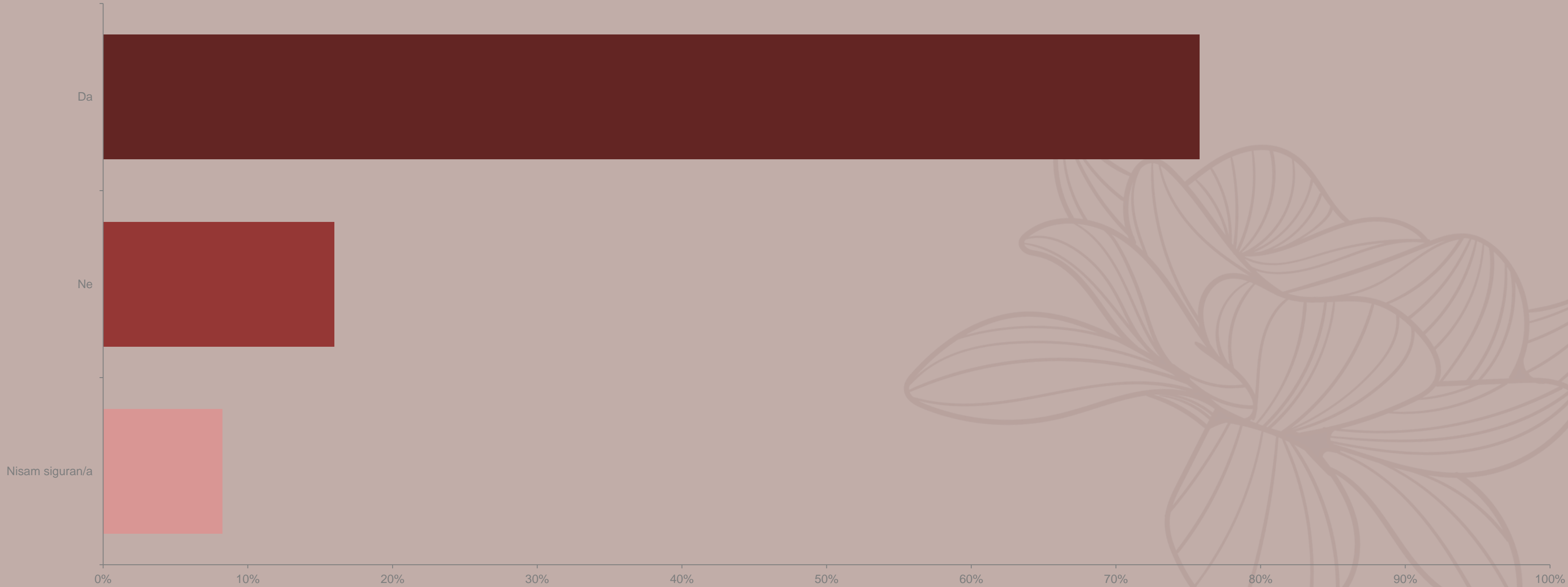
q35: Koliko često osećate da rodni stereotipi utiču na Vaš rad?



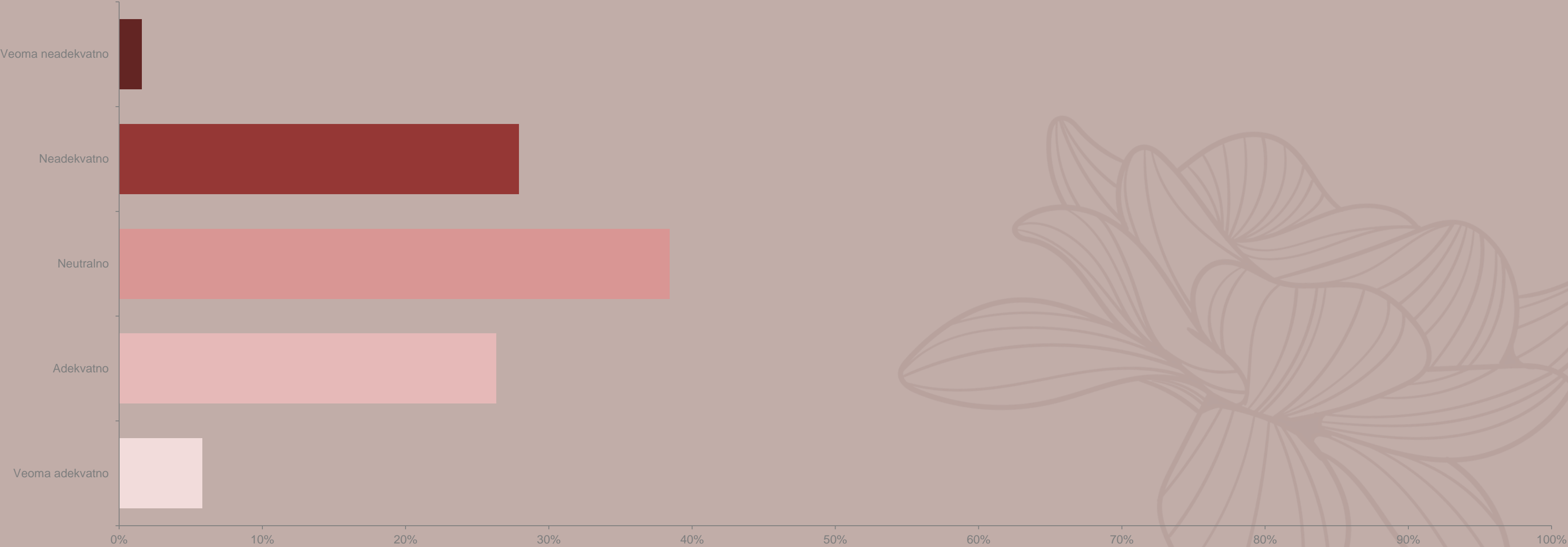
q36: Koje od navedenih inicijativa Vaša kompanija sprovodi? Označite sve što se primenjuje.



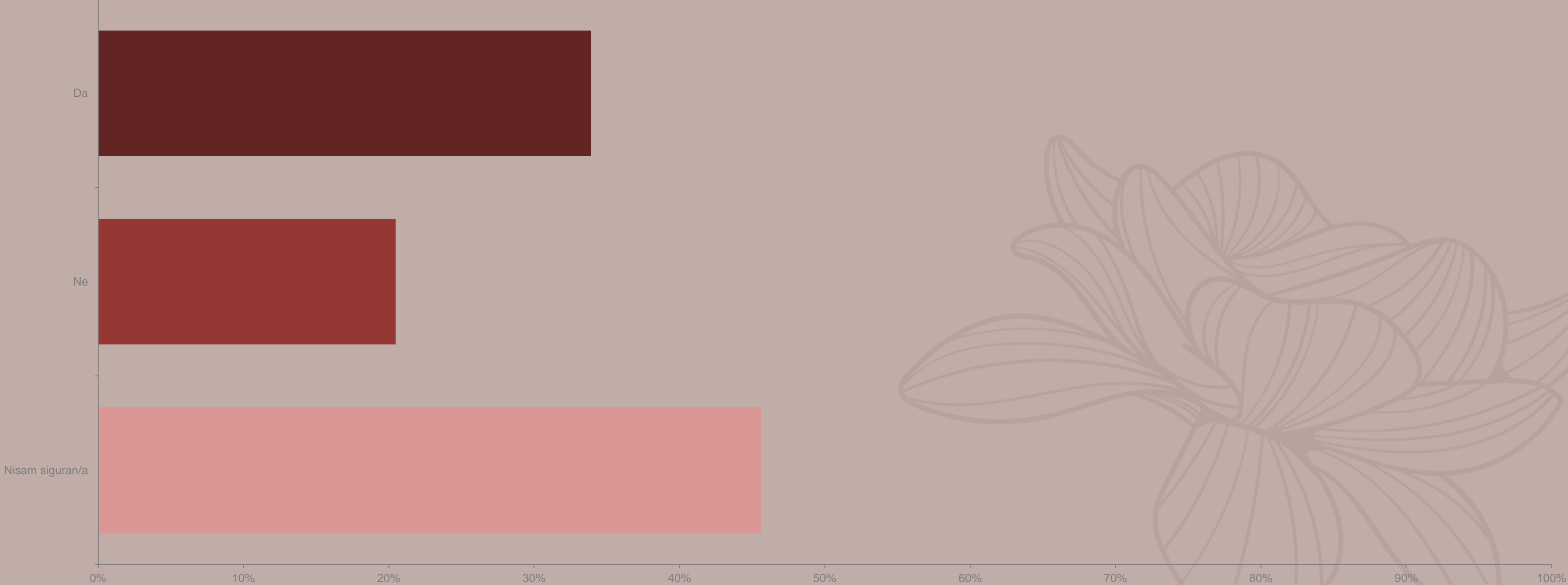
q37: Da li ste upoznati sa politikom trudničkog odsustva u Vašoj organizaciji?



q38: Kako biste ocenili adekvatnost politike trudničkog odsustva u Vašoj organizaciji?



q44: Da li smatrate da bi dodatne inicijative mogle da poboljšaju generalnom osnaživanju žena u Vašoj kompaniji?





Thank You