



**Завод за проучавање културног развитка
Београд**

Жене у јавним установама културе

Ауторке пројекта:

Вера Милановић

Бојана Субашић

Богдана Опачић

Сарадница на пројекту:

Јелена Ђорђевић

Технички сарадник на пројекту:

Марко Марушић

Београд, 2017. година

Рецензенти:

др Адриана Захаријевић

др Предраг Шарчевић

**Сви појмови употребљени у публикацији у мушком граматичком роду обухватају
мушки и женски род лица на које се односе.**

Захвалница

Ауторке истраживања се најпре захваљују испитаницама без којих истраживање не би било могуће. Захваљујемо се и представницима свих јавних установа културе у Србији који су нам изашли у сусрет и у кратком року пружили информације о полној/родној структури запослених, управних и надзорних одбора.

Садржај

1. Кратак историјски осврт на положај жене у друштву	5
2. Родна равноправност и моћ	10
3. Правни оквир родне равноправности	12
3.1. Родна равноправност кроз правни оквир на глобалном плану	12
3.2. Родна равноправност кроз правни оквир Републике Србије.....	15
4. Жене на тржишту рада.....	18
5. Родна равноправност и култура	25
5.1. Истраживања и родна равноправност.....	26
5.2. Истраживања и родна равноправност у Србији: о пројекту <i>Жене у јавним установама културе</i> ...	33
6. Резултати истраживања.....	37
6.1. Полна/родна структура у јавним установама културе – тренутно стање.....	37
6.2. Квалитативна анализа истраживања.....	51
6.2.1. <i>Шта је родна равноправност?</i>	51
6.2.2. <i>Положај жена у јавним установама културе</i>	54
6.2.3. <i>Дискриминација жена у јавним установама културе и ван њих</i>	67
6.2.4. <i>О употреби родно недискриминативног језика</i>	73
6.2.5. <i>О подели занимања у култури на типично “мушка” и „женска“</i>	79
6.2.6. <i>О могућностима напредовања у каријери и руководећим позицијама у јавним установама културе</i>	83
6.2.7. <i>Предлози за унапређење родне равноправности и побољшања положаја жена у јавним установама културе</i>	99
7. Закључна разматрања и препоруке	101
Библиографија	107

1. Кратак историјски осврт на положај жене у друштву

Теоријски оквир истраживања родне равноправности произилази из већ доступних социолошких објашњења и анализа утицаја друштвених процеса на родне улоге. Тежња ка постизању родне једнакости неминовно произилази из развоја људских права и равноправности саме. Степен равноправности мушкарца и жене директно показује степен демократизације једног друштва. Историјски развој ових сложених друштвених односа указује на борбу против предрасуда које су дубоко усађене у патријархалним обрасцима, у којима је жена унапред подређена мушкарцу.

Пре урањања у тему родне равноправности у култури, односно јавним установама културе, неопходно је сагледати неколико основних појмова који су неизоставни када се говори на тему родне равноправности. Прво важно поље теоријске дискусије, које је довело до укорењивања дискриминације, а које од 60-их година доживљава најоштрију критику (а која је још увек видљива), јесте подела на приватну и друштвену сферу као припадајућем својству појединачних полова/родова. „Чињеница да жене имају способност да рађају, довела је до повезивања жена са природом и природним циклусима. Та физиолошка специфичност жена коришћена је кроз целу историју човечанства да би се објасниле и оправдале различите позиције полова. Једна од основних претпоставки патријархата била је да мушкарац располаже женским телом и свим његовим производима, док је функција жене да спроведе оно за шта је биолошки детерминисана и да своје производе својевољно подари мушкарцу“ (Vasiljević 2008: 100). Идеја о биолошкој подређености жене стара је бар колико Аристотел, а била је и темељ бројних теоријских опсервација и дискусија у каснијим историјским епохама. О томе колико дуго доминира овакав поглед на поделу међу половима, говори и чињеница да је, много векова касније, у XIX веку, и Енгелс (Friedrich Engels) оправдавао тезу о природној подели рада између два пола/рода. У примитивним друштвима „подела рада (је) потпуно природна; она постоји једино међу половима. Мушкарац ратује, иде у лов и риболов, набавља сировину за храну, и за то потребно оруђе. Жена се бави кућом, и припремањем хране и одеће, кува, тка, шије. Свако од њих двоје је господар у свом подручју: мушкарац у шуми, жена у кући.“ (Енгелс 1950: 298). Ова подела се преноси и на касније сложеније поделе рада.

Бројне феминистичке теоретичарке сматрају да су правно и политичко утемељење природној подели на два пола дали теоретичари друштвеног уговора. Према овим теоријама, иако су се различити теоретичари на различите начине односили према основним елементима друштвеног

удруживања и политичке власти, појединци се из природног стања у којем се сви људи рађају слободни, уз властиту сагласност, уједињују у политичку заједницу, пристају да се повинују заједничким правилима, али и да преузму извесне обавезе у циљу остварења својих права, заштите интереса и сигурности. Керол Пејтмен (Carole Pateman), британска феминистичка теоретичарка, једна од најзначајнијих критичарки теорија друштвеног уговора, објавила је 1988. године публикацију *Полни уговор* у којој истиче да је теорија друштвеног уговора, односно начело удруживања и успостављања друштвених односа између појединца и државе, капиталиста и радника, односно мужа и жене укоренио и озаконио поделу улога у друштву по моделу модерног патријархата. Наиме, она истиче да је уговор по својој природи „полно-друштвени пакт“, али се полна карактеристика занемарује, те тако „уговор не само што није супротстављен патријархату, већ је средство којим се модерни патријархат конституише“ (Pejtmen 2001: 12). Жена се, истиче Пејтмен, не рађа слободна, она је и у природном стању потчињена мушкарцу, а полним уговором „природно право над женама (мушкарци) трансформишу у сигурност грађанског патријархалног права“ (Pejtmen 2001: 15). У време склапања уговора учвршћује се дихотомија природно-грађанско, односно приватно-јавно. Природно/приватно припада жени, а јавно/грађанско мушкарцима. Ове две сфере су међузависне, и „приватна сфера се најчешће претпоставља као нужан, природни темељ грађанског тј. јавног живота“. Ипак, о приватној сфери се мало говори, и у фокусу теоретичара је само грађанска сфера, све до краја XVIII века када једна од раних феминисткиња, Мери Вулстонкрафт (Mary Wollstonecraft), указује на испреплетаност две сфере (Pejtmen 2001: 20).

Друго значајно место је разлика између *пола* и *рода*. Сваком „друштвеном“ опсервацијом жена, односно мушкараца, превазилази се појам пола. Пол је скуп биолошких карактеристика мушкараца и жена. Све што не улази у појмовни оквир биолошких, односно физичких особина, представља улазак у поље родности, рода, родних улога, родних идентитета. Род је термин који се користи да означи „суштинску, генеричку природу полних разлика које потичу од социокултурне детерминације, а не из полне природе људске врсте“ (Milić 2008: 498). За разлику од пола који је биолошка датост, род је променљива категорија која зависи од друштвеног, историјског, културолошког и других услова. Тако се и однос према родним питањима и изазовима мења у складу са актуелним тенденцијама. Иако се појмови рода, родних улога и идентитета у контексту друштвених карактеристика пола први пут помињу средином XX века од стране психолога Џона

Монија (John William Money), у друштвени дискурс на велика врата увеле су га феминисткиње 70-их година прошлог века.

Иако се термилошки јавља тек у другој половини XX века, питање једнаких права између мушкараца и жена представља значајан друштвени изазов који сеже у далеку прошлост. У античком периоду видљиве су разлике између различитих друштава. У античкој Грчкој жене су имале веома ограничена права, обухваћена приватном сфером. Право гласа и својине било им је ускраћено, сматрале су се неспособнима за обављање јавних функција. Аристотел, филозоф који је утицао не само на своје савременике него и на касније виђење жена у друштву, истицао је да је жена инфериорна и подређена мушкарцу, односно да је „мушкарац по природи супериоран, а жена инфериорна, да један влада, док се другим влада“ (Аристотел цит. према Schaus 2006: 35). За разлику од античке Грчке, у старом Египту су жене уживале готово иста права као и мушкарци – право да воде послове, потписују уговоре, право на својину, па и право да владају (Obrenić 2008: 25-27). Ипак у највећем делу старог света пол се поистовећивао са родом, а улога жене се одређивала на основу виђења њених биолошких карактеристика.

Средњи век је век црквеног устројства где жена и даље заузима пре свега приватну сферу домаћинства и заната, са ретким могућностима за стицање вишег образовања. Аристотелову филозофију природне субординације жена преузимају теоретичари касног средњег века, те се у XIII жена доживљава као несавршено биће које се комплетира у заједници са савршеним мушкарцем (Schaus 2006: 35). Аристотеловом и мишљењу његових следбеника супротставила се Кристина де Пизан (Christine de Pizan) са својим делом *Град жена*, у којој се алегоријом кроз наратију три жене – Разум, Честитост и Правду, описује град саздан као уточиште за жене које су пуне врлина, а чије се позитивне особине не виде само зато што су жене. Ово дело је својеврсна клица феминизма, и иако није радикално у захтевима за женским правима, јер истиче да жена треба да је понизна у односу на бога и супруга, са нагласком да жена заслужује исте услове као и мушкарци, представља значајну критику мизогиније тог времена. Интересантно је да у својој књизи Пизан критикује и жене јер своје ћерке васпитавају у духу тог времена, те их васпитавају да се баве пословима који се сматрају женским („Женске предрасуде твоје мајке су те у младости спречиле да продубиш и прошириш своја знања, јер је она желела да те уведе у послове са иглама који су уобичајено занимање жена“ (Pizan 2003: 131)), и да „је обичај да се девојчице шаљу у школу и да им се методично предају науке, као што се то чини са дечацима, оне би научиле и савладале

тешкоће свих уметности и свих наука једнако добро као и они“ (Pizan 2003: 57). Стога ће и град бити затворен за жене које не поседују врлине, односно биће намењен само женама које поседују знање и које су „вредне хвале“, истичући кроз цело дело допринос жена друштву (кроз постигнућа Минерве која је пронашла грчка слова, прва се досетила да шиша овце, производи вуну, платна и тканине, извлачи уље из биљака, гради двоколице и кочије, која је осмислила флауте, трубе и друге дувачке инструменте; кроз допринос краљице Церере која је открила вештину и технике пољопривреде, пронашла потребна оруђа за то, као и технику коришћења сточне снаге у овим пословима, која је омогућила да се из периода дивљаштва номадска племена окупе у заједнице, саграде куће и подигну градове; постигнућа Изиде која је развила умеће гајења вртова и узгајања биљака; Карменте (Никострате) која је пронашла латинску абецеду; и сличне друге примере). Стога, Пизан указује на неопходност образовања жена у разним сферама како би и даље доприносиле развоју друштва (Pizan 2003: 66-77).

Иако ово дело датира из XV века, до значајних промена, ипак, долази тек средином XVIII века, када просвећени мислиоци „божанском праву“ почињу да супротстављају „право човека“, средња класа почиње да се буну како би побољшала положај, а жене да постављају питања своје неједнакости. Карин Хаузен (Karin Hausen), још једна утицајна феминистичка теоретичарка истиче да се управо тад, на прелазу из „велике куће“ у „грађанску породицу“ тј. од краја XVIII века, у одређивању бити жене и мушкарца, са дефиниције положаја прелази на дефиницију карактера, према којој се женски пол представља као по природи пасиван, а мушки пак активан. Ипак, иако су по природи мушки и женски пол различити, они су комплементарни и само заједно могу достићи идеал човечности. Брак представља удруживање мушкарца и жене у сврхе сексуалности, привређивања и заједничке верске праксе, али је то сад „љубављу испуњено, превасходно психичко сједињавање супружника“ (Hausen 1988: 214). Међутим брачни уговор укидао је самосталност жене, а муж и жена су постајали једно, а то једно је муж. Склапањем брачног уговора жене нису више биле под заштитом очева, већ мужева, а уговор је доносио покровитељство у замену за потчињеност жене. Муж је законски одлучиво у име жене и располагао не само њеним радом и имовином, него и њеном личношћу и управљао њеним телом, а права која представљају формалне услове који би омогућили аутономију жена средином XIX века женама де јуре нису била доступна (Zaharijević 2010: 40-41). Кључне промене у статусу жена у друштву и јавној сфери донели су крај XIX и XX

век. Прва победа жена била је право гласа, а потом су уследиле и друге значајне промене у друштвеном статусу, економским и правним токовима.

Иако се борба за једнака права мушкараца и жена уочавала и раније код појединих теоретичарки, књижевница, активисткиња, тек ће у другој половини XX века снажни женски покрети започети борбу деконструкције поделе на јавно и приватно. На југословенском простору, може се рећи да су турбулентна времена значајно прекидала континуитет активности женског покрета. Наиме, зачеци женског покрета могу се датирати на период пред Први светски рат који је потом нагло прекинуо његове активности. У периоду између два рата обнова женског покрета „наилази на снажне препреке у националним и политичким партикуларизмима“ (Milić 2002: 5). Иако је током Другог светског рата била значајан фактор антифашистичке борбе, по његовом завршетку „женска организација престаје да постоји „као оквир масовног окупљања и деловања жена и задржава се у виду једног архаичног саветодавног форума под називом „Конференција жена“, на републичким и локалним нивоима, и такво стање задржава се све до пропасти друге Југославије (Milić 2002: 5). Женски покрет се поново буди крајем 70-их и почетком 80-их година XX века када се формирају женске групе, објављују текстови домаћих ауторки, организују конференције на ову тему. У Београду први међународни феминистички скуп одржан је 1978. године у Студентском културном центру са великим бројем званица из иностранства (Bлагојевић 1998: 47). Од 90-их година женски покрети се још снажније развијају, посебно на тлу Београда, и то пре свега као окосница мировног покрета у ратним годинама на простору бивше Југославије. То није било просто нарастање броја женских група него „својеврсна „подела рада“ која омогућује да се стално „покривају“ нова подручја релевантна за женску друштвену и индивидуалну егзистенцију“ (Bлагојевић 1998: 28). Ипак негативан аспект женског покрета у Београду 90-их је и гетоизираност као последица те поделе рада и одбране од стално доживљаваног непријатељског окружења. То је смањивало и друштвени утицај ових група и довело до тога да су „жене, често много боље, сарађивале са женама из других земаља, него међу собом“ (Bлагојевић 1998: 29). Најзначајнија карактеристика женског покрета је да је управо он имао снажан утицај на развој целокупног цивилног друштва у Србији.

Иако су жене данас освојиле јавну сферу, она је и даље у знаку бројних неједнакости – неједнакости у зарадама, неједнакости у условима напредовања, недоступности одређених позиција, односно слабијој доступности одређених професија, а коначно често активност жена у

јавној сфери није праћен подједнаким активностима мушкараца у приватној сфери. Борба за равноправност и даље траје.

Када је реч о броју удружења која се данас баве женским питањима, процена Аутономног женског центра је да је након 1992. године у Србији и Црној Гори настало више од 50 женских организација¹. Женске организације у списку удружења грађана немају посебну шифру делатности те се не може са сигурношћу рећи колики је број ових организација активно на тлу Србије. Ипак, велики број њих према имену могуће је сврстати у женске организације. У Регистру Агенције за привредне регистре Републике Србије списак организација које у себи садрже неку варијанту речи „жена“ укључује 231 организацију². Велики број ових организација у називу сугерише бављење културом. У директоријуму Центра за развој непрофитног сектора наводи се 97 организација које се баве женским људским правима³.

2. Родна равноправност и моћ

Савремено схватање родне равноправности и родне теорије уско је повезано са теоријама моћи, њихов утицај на женску проблематику је неоспоран. Стога је неопходно стално постављати питања о полу/роду и равноправности уколико се жели одступити од хегемоније. Род се показао као променљива, флексибилна и категорија подложна историјским утицајима, друштвеним контекстима у чијој основи лежи појам доминације. Моћ је увек актуелна тема којом се баве многи научници.

Веберова (Max Weber) теорија моћи је често полазна основа за бављење овим питањем у, социолошком контексту. За Вебера „моћ означава сваки степен вероватноће да се наметне своја воља у једном друштвеном односу упркос отпору, без обзира на чему почива та вероватноћа“ (Ђурић 1964: 285). Стога је моћ увек или ауторитарна или присилна, принудна. За разлику од Вебера, Фуко (Michel Foucault) моћ не види само кроз доминацију. За њега моћ не долази одозго, из институција

¹<https://www.womenngo.org.rs/zenski-pokret/istorija-zenskog-pokreta/217-poceci-feminizma-zenski-pokret-u-beogradu-zagrebu-ljubljani>, приступљено 27.11.2017.

²<http://www.apr.gov.rs/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8/%D0%A3%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B6%D0%B5%D1%9A%D0%B0.aspx>, приступљено 27.11.2017.

³<http://www.crnps.org.rs/direktorijum-nvo>, приступљено 27.11.2017.

и државних структура, већ је присутна и дубоко уткана у све поре људског друштва и дешава се у сваком тренутку, она је увек облик отпора према другом(им), она није појава, већ чињење, она није појам него радња, константан процес. Дакле, Фуко одбацује традиционалан појам моћи који подразумева центре и структуре моћи. „Моћ није институција и није структура, она није посебна способност којом су неки појединци обдарени: она је назив који се придаје неком комплексном стратешком односу у датом друштву. Сви друштвени односи су односи моћи...“ (Sarup 1988 цит. према Natty 2000: 34). Појединац увек или испољава моћ или је под утицајем моћи, или истовремено и једно и друго.

Ни Вебер ни Фуко се нису експлицитно бавили родном димензијом моћи. Ипак, код Вебера се она препознаје у традиционалној моћи која је основа патријархата, па тако и односа мушкарца као главе породице и жене као подређене његовој доминацији. Фуко заступа родно-неутралну теорију моћи која је у уској вези са знањем. Знање је „моћ над другима, моћ за дефинисање других. По његовом (Фукоовом) мишљењу знање престаје да буде ослобађајуће и постаје модел надзора, регулативе и дисциплине“ (Sarup 1988 цит. према Natty 2000: 34). Притом свако друштво развија своје владајуће научне, сазнајне дискурсе, односно властите „режиме истине“ који дисциплинују појединце и воде ка послушности. Иако се конкретно не одређује према мушко-женским односу моћи, имајући у виду овако схватање моћи, може се закључити да „тако и доминантни дискурси о полу преносе и шире моћ на свим друштвеним нивоима, јер су и сами део микротехнологије моћи. Дискурси о мушкости и женскости не само да шире моћ, они је и производе“ (Župan 2009: 10)... „свако друштво уз помоћ својих дискурзивних апарата између осталог, производи и знање о полним/родним идентитетима у складу с потребама владајућег система моћи. Управо на ту Фукоову идеју о дискурзивној производњи полних идентитета везао се део савремене женске историје“ (Župan 2009: 10), односно феминистичке теорије. Ипак, Фуко је од стране феминисткиња био и критикован. Тако, Ненси Хартсок (Nancy Hartsock) истиче да се Фукоова теорија о моћи не може односити на жене, те да Фукоов свет није њен свет. „Много тога што Фуко говори о моћи наглашава системску природу моћи и њено присуство у многоструким друштвеним односима. У исто време, међутим, његов нагласак на хетерогености и специфичности сваке ситуације, води га томе да изгуби траг друштвених структура и да се, уместо тога, усредреди на то како појединци доживљавају и врше моћ“. Овом индивидуализацијом моћи, и одбијањем да појединац или група могу да владају

другима, Фуко губи из вида појам доминације, те тако и доминације у односима родова.⁴ Питање моћи и родних односа је и даље поље дискусије, али истовремено и флексибилна категорија која се обликује према актуелном контексту и друштвеним и културолошким променама. Али постоје и бројне феминистичке теоретичарке које су покушавале да понуде властите дефиниције моћи, међу којима је Пејтмен са својом теоријом полног уговора, као што је поменуто у уводном делу.

3. Правни оквир родне равноправности

3.1. Родна равноправност кроз правни оквир на глобалном плану

Данас је родна равноправност обавезан део јавних политика и правних докумената у већини земаља света, и услов за чланство у међународним организацијама и успешним имплементацијама конвенција и других међународних споразума. У складу са тим *уродњавање* или родни мејнстриминг (*gender mainstreaming*) је глобално прихваћена стратегија за промоцију родне равноправности и од стране Уједињених нација дефинише се као „обезбеђивање да родне перспективе и пажња у циљу родне равноправности буду у центру свих активности – развојних политика, истраживања, заступања/дијалога, законодавства, алокације ресурса, и планирања, спровођења и праћења програма и пројеката“.⁵

Родна равноправност и родна недискриминација је једно од темељних људских права. Као такво садржано је као основно начело у Универзалној декларацији људских права где се већ у преамбули наглаша равноправност мушкараца и жена⁶. Након више различитих иницијатива у систему Уједињених нација (Развојни фонд за жене, Канцеларије специјалног саветника за родна питања и напредовање жена, Међународног истраживачког и едукативног института за напредовање жена, Одељења за напредовање жена), у јулу 2010. године, Организација је основала Тело, односно Организацију за равноправност полова и оснаживање жена (UNWOMEN), које се на

⁴ <http://www.zenskestudie.edu.rs/izdavastvo/elektronska-izdanja/casopis-zenske-studije/zenske-studije-br-1/283-fuko-o-moci-teorija-za-zene>, приступљено 30.11.2017.

⁵ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>, приступљено 27.11.2017.

⁶ [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)), приступљено 26.12.2017.

глобалном нивоу бави правима и оснаживањем жена и девојчица. Активности ове организације Уједињених нација усклађене су са Миленијумским циљевима и Агендом 2030 и фокусиране су на пет области:

- Повећање женског лидерства и партиципације
- Заустављању насиља над женама
- Укључивање жена у све аспекте процеса мира и безбедности
- Економско оснаживање жена
- Стављање родне равноправности у фокус у националне планове развоја и буџете⁷

Организација UNWOMEN стара се о имплементацији глобално најзначајније Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW) из 1979. године, коју је још 1981. године усвојила Социјалистичка федеративна република Југославија, а Република Србија је, као правни наследник, чланица Конвенције од 2001. године. Од тада редовно доставља извештај о њеној примени.

Још један значајан документ, усвојен 1995. године на Четвртој светској конференцији о женама је Пекиншка платформа и платформа за акцију која је формулисала 12 кључних области за креирање и спровођење националних политика у смеру родне равноправности: жене и сиромаштво; образовање и обука жена; жене и здравље; насиље над женама; жене и оружани сукоб; жене и привреда; жене на власти и у одлучивању; међународни механизми за побољшање положаја жена; људска права жена; жене и медији; жене и животна средина; женско дете. У ставу 9 Платформе истиче се да су „Пуна и равноправна партиципација жена у политичком, грађанском, економском, друштвеном и културном животу на националном, регионалном и међународном нивоу и искорењивање свих облика дискриминације на основу пола (су) приоритетни циљеви међународне заједнице“.⁸

Резолуција 1325 је веома важна са становишта обезбеђивања веће партиципације жена у одлучивању, мировним и безбедносним процесима, као и са становишта заштите у ратним условима.

⁷ <http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>, приступљено 26.11.2017.

⁸ http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=800, приступљено 29.11.2017.

Организација UNWOMEN редовно дефинише стратегије за постизање родне равноправности и оснаживање жена. За период 2018-2021 главни стратешки циљеви су: свеобухватан и динамичан скуп глобалних норми, политика и стандарда о родној равноправности и оснаживању жена је ојачан и имплементиран; жене воде, учествују и једнако имају користи од система управљања; жене имају сигурност прихода, пристојан рад и економску аутономију; све жене и девојке живе живот без свих облика насиља; жене и девојчице доприносе и имају већи утицај на изградњу одрживог мира и отпора, и једнако имају користи од превенције природних катастрофа, сукоба и хуманитарних акција⁹.

Године 2009. основан је и Фонд за родну равноправност који подржава политичко и економско оснаживање жена на локалном, националном и регионалном нивоу. Подршка је намењена организацијама које се баве питањима родне равноправности и оснаживања жена.

Равноправан положај мушкараца и жена је и једна од основних вредности Европске уније, и то од 1957. године када је, у оквиру оснивачког акта, Римског уговора, усвојен принцип једнаких плата за исти рад између мушкараца и жена. Према члану 119. Једнака зарада без дискриминације заснована на полу/роду значи: (а) да се зараде за исти посао по учинку, израчунавају на основу истих јединица мерења; (б) да плаћање за рад према временским стопама мора бити исто за исти посао¹⁰. У каснијим актима Европске уније, начело и димензија родне равноправности се дубље разрађују и постају темељ јавних политика. У складу са тим, родна равноправност је обухваћена стандардима за чланство у Европску унију и обавезујућа је за све државе да је уграде у законодавни оквир.

И поред бројних докумената која би требало да регулишу област равноправности мушкараца и жена у свим сферама друштва, родне неједнакости су и даље присутне у великом броју земаља, а посебно на тржишту рада. Организација Уједињених нација и Европска унија настављају да улажу значајне напоре да се људска права генерално, а онда и родна равноправност испоштује на нивоу појединачних земаља и тако постане универзални принцип.

⁹ <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/8/un-women-strategic-plan-2018-2021>, приступљено 29.11.2017.

¹⁰ https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf, приступљено 29.11.2017.

3.2. Родна равноправност кроз правни оквир Републике Србије

У Републици Србији значајан корак ка гарантовању родне равноправности донео је Устав Републике Србије из 2006. године, који у члану 15 гарантује равноправност између мушкараца и жена (Службени гласник РС, бр. 98/2006). Након доношења Устава у Републици Србији је донето неколико закона и подзаконских аката који се првенствено односе на забрану дискриминације (Закон о забрани дискриминације (Службени гласник РС, бр. 22/2009); Закон о равноправности полова¹¹ (Службени гласник РС, бр. 104/2009)). Наиме, Закон о равноправности полова и Закон о раду (Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС) наводе да критеријуми при запошљавању или напредовању у каријери ни у ком случају не смеју да праве разлике према полу/роду. Закон о равноправности полова истиче и једнаке плате за исти рад свих запослених, без обзира на пол/род. Исти Закон у члану 14 наводи да заступљеност мање заступљеног пола/рода у органима управљања и надзора не сме да буде мања од 30%. Са друге стране, тренутно је у изради Нацрт закона о родној равноправности у чијем члану 27 се наводи: *„У органима управљања и надзора код послодавца обезбеђује се равноправна заступљеност жена и мушкараца, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога утврђених у складу са законом”*¹².

У оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије послује Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности чији циљ је јачање, подстицање и планирање развоја у области антидискриминације и унапређења родне равноправности према политици Владе Републике Србије, као и подизање нивоа свести грађана о антидискриминацији и родној равноправности. У овом Сектору образована је и посебна унутрашња јединица – Група за родну равноправност¹³

На основу Закона о забрани дискриминације у Републици Србије је 2009. године формиран независни, самостални и специјализовани државни орган – Повереник за заштиту равноправности.

¹¹ Од 80-их година XX века концепт родне равноправности изашао из оквира мушког и женског пола/рода и данас подразумева више категорија.

¹² <https://www.minrzs.gov.rs/dokumenti-7968.html>, приступљено 20.12.2017.

¹³ <https://www.minrzs.gov.rs/rodna-ravnopravnost.html>, приступљено 10.11.2017..

Он има задатак да спречава све видове, облике и случајеве дискриминације и да заштити равноправност физичких и правних лица у свим областима друштвених односа¹⁴. Поред Повереника за заштиту равноправности у циљу унапређења родне равноправности у Републици Србији Влада Републике Србије је 2014. године основала и Координационо тело за родну равноправност. Задаци Координационог тела за родну равноправност су иницирање и праћење спровођења стратешких докумената, закона и других прописа у области родне равноправности, давање стручних мишљења и усмеравање рада државних органа у пословима који директно или индиректно утичу на родну равноправност¹⁵. Поред тога, на нивоу АП Војводине је институционализација равноправности полова и политике једнаких могућности почела доношењем Одлуке о равноправности полова, 2004. године (Тодоров (ur.) 2012: 14), а исте године је основан и Завод за равноправност полова, стручно тело које промовише концепт родне равноправности и израђује препоруке за интеграцију родне перспективе у све политике, мере, акције и програме које Влада АП Војводине доноси и спроводи¹⁶. Такође, члан 39 Закона о равноправности полова прописује да органи јединица локалне самоуправе треба да организују стално радно тело или да одреде запослену особу за родну равноправност и обављење послова остваривања једнаких могућности. Ипак, према публикацији Повереника за заштиту равноправности „Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе“ у 2017. години утврђено је да 48.7% општина/градова није основало тело које се бави искључиво питањем родне равноправности, док 48.7% то јесте учинило. Од основаних радних тела 38% су савети и одбори за родну равноправност, а 60% су комисије за родну равноправност. У просеку, у свим јединицама локалне самоуправе жене чине 80% чланства у радним телима која су задужена за унапређење родне равноправности. Такође, важно је напоменути да је 34.1% локалних самоуправа усвојило посебна законска акта која се односе на равноправност полова. Наиме, иако то Законом о равноправности полова није прописано као обавеза, усвајање оваквих докумената значајно је за остваривање родне равноправности на локалном нивоу и показује спремност општина и градова да обезбеде једнаке могућности за мушкарце и жене¹⁷.

¹⁴ <http://ravnopravnost.gov.rs/ko-smo-i-sta-radimo/>, приступљено 10.11.2017.

¹⁵ <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/o-nama/ko-smo-mi>, приступљено 10.11.2017.

¹⁶ <http://ravnopravnost.org.rs/o-nama/>, приступљено 10.11.2017.

¹⁷ <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 10.11.2017.

Поред Закона, у Републици Србији је донет и низ стратешких докумената које се баве унапређењем родне равноправности и положајем жена. Тако је 2013. године донета Стратегија превенције и заштите од дискриминације (Службени гласник РС, бр. 60/2013) која је идентификовала жене као једну од девет осетљивих друштвених група које су нарочито изложене ризику од дискриминације и дискриминаторског поступања. Родна равноправност посебно је утврђена Националном стратегијом за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године (Службени гласник РС, бр. 4/2016) која има за циљ повећану равноправност жена и мушкараца применом политике једнаких могућности, где се посебно истиче побољшан економски положај жена и статус жена на тржишту рада за чију реализацију је предвиђен низ мера. Ова Стратегија усклађена је са законима из других области, као и са другим националним стратегијама које подржавају реализацију антидискриминационих одредби и које се баве и унапређењем родне равноправности и положаја жена.

Када је реч о усклађивању законских регулатива из области културе са законским регулативама из области родне равноправности последњих година предузети су велики кораци. Наиме, у Закону о култури (Службени гласник РС, бр. 72/2009, 13/2016 и 30/2016 – исправка) у члановима 42 и 46 се истиче да у саставу управних и надзорних одбора установа културе треба да буде заступљено 30% представника мање заступљеног пола. Родна равноправност у култури биће истакнута и доношењем новог закона о родној равноправности у чијем нацрту се наводи успостављање равноправне заступљености полова у органима управљања у установама културе које те органе имају, као и обавезивање оснивача установа да су „*дужни да предузимају посебне мере којима ће се поступно обезбедити најмање 40% представника мање заступљеног пола у органима управљања и надзора, као и у њиховим телима, уз уважавање специфичности које произлазе из одређене области друштвеног живота...*“¹⁸. Такође, питање родне равноправности назначено је и у Нацрту стратегије развоја културе Републике Србије за период од 2018. до 2027. године, која истиче неопходност укључивања у културу свих осетљивих друштвених група, а путем културних садржаја има за циљ промовисање женског стваралаштва и превазилажење стереотипа и предрасуда о женама.

¹⁸ <https://www.minrzs.gov.rs/dokumenti-7968.html>, приступљено 20.12.2017.

4. Жене на тржишту рада

За постизање родне равноправности, од изузетног је значаја економски статус мушкараца и жена, односно једнакост у економским процесима.

Према подацима Републичког завода за статистику у Републици Србији, односно према Попису становништва, домаћинстава и станова из 2011. године, жене чине 51.3% од укупног броја становника Републике Србије. Просечна старост жена је 43.5 година, а мушкараца 40.8 година. Код припадника средњих генерација и старог становништва већи је број жена, док су међу млађом популацијом мушкарци бројнији¹⁹. Међутим, и поред тога што су жене бројније и поред законске регулативе која налаже једнаке могућности за жене и мушкарце на тржишту рада, жене су у неповољнијем положају. Наиме, према подацима Републичког завода за статистику стопа запослености²⁰ жена је 2016. године износила 38.1%, а стопа запослености мушкараца је 52.8%. У односу на 2014. годину стопа запослености жена је порасла, када је износила 34.9%. Са друге стране, у истом период се смањила стопа незапослености и стопа неактивности жена. Тако је 2014. године стопа незапослености жена износила 20.3%, а 2016. године 16.1%, док је стопа неактивности у 2014. години била 56.2%, а у 2016. години 54.6%²¹.

Према прорачуну Парламентарне буџетске канцеларије највећа стопа запослености жена у 2016. години је у Београдском региону (41.4%), а најмања у Региону Јужне и Источне Србије (35.6%) и Региону Војводине (36%)²².

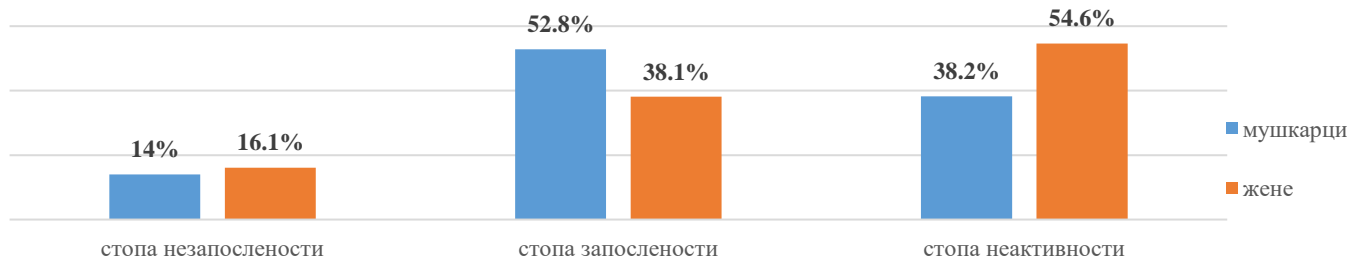
¹⁹http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/66/96/Zene_i_muskarci_u_Republici_Srbiji_web_2017.pdf, приступљено 13.11.2017.

²⁰ Стопа запослености представља проценат запослених у укупном становништву старом 15 и више година.

²¹ <http://pbk.rs/wp-content/uploads/2017/07/Mladi-i-zene-na-trzistu-rada-u-Srbiji.pdf>, приступљено 13.11.2017.

²² <http://pbk.rs/wp-content/uploads/2017/07/Mladi-i-zene-na-trzistu-rada-u-Srbiji.pdf>, приступљено 13.11.2017.

Графикон 1: Жене на тржишту рада у 2016. години



Извор: Републички завод за статистику, 2017. година

Гледајући стопу запослености жена према образовању примећује се да највећи проценат запослених жена припада групи високообразованих жена. Ипак, у овој групи запослених грађана најмањи је јаз у стопи запослености жена и мушкараца. Наиме, према подацима Републичког завода за статистику 60.4% високообразованих жена и 60.6% високообразованих мушкараца је запослено²³.

Жене су, према подацима Републичког завода за статистику у 2016. години, најчешће биле запослене у сектору услуга (54.9% жена и 45.1% мушкараца) у којима имају статус запосленог лица. Поред сектора услуга жене су као запослена лица у незнатној већини и у јавном (државном) сектору, где ради 51.5% жена и 48.5% мушкараца. Гледајући запосленост жена према типу занимања примећује се да су жене најбројније међу административним службеницима (60% су жене), а затим међу стручњацима и уметницима (59% су жене). Са друге стране, на местима руководиоца и функционера запослено је 29% жена²⁴. Такође, према подацима истраживања *Положај жена у бизнис сектору у Србији* из 2014. године жене заузимају тек четвртину (25.8%) највиших управљачких положаја у активним друштвима (Бабовић 2015: 38).

Републички завод за статистику је 2014. године радио пилот-истраживање о структури зарада које је спроведено на узорку пословних субјеката који запошљавају 10 и више особа, а према коме се може закључити да већина грађана Србије, и жена и мушкараца, не зарађује довољно, али да су

²³http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/66/96/Zene_i_muskarci_u_Republici_Srbiji_web_2017.pdf, приступљено 13.11.2017.

²⁴http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/66/96/Zene_i_muskarci_u_Republici_Srbiji_web_2017.pdf, приступљено 13.11.2017.

жене у неповољнијем положају²⁵. Наиме, резултати су показали да је платни јаз²⁶ између жена и мушкараца 2014. године износио 8.7%, односно да су жене биле мање плаћене од мушкараца за 8.7%. Највећа разлика у зарадама је код мушкараца и жена који немају завршену основну школу и/или имају завршену основну школу (22.4%) и код мушкараца и жена који имају завршену високу школу (17.8%). Такође, велика разлика у зарадама видљива је и код занимања „стручњаци и уметници“ где су мушкарци који се баве овим занимањима 15% више плаћени од жена. Платни јаз између мушкараца и жена постоји и у државном сектору и износи 12%²⁷. Из наведених података може се закључити да је вертикална подела рада изражена у погледу пола/рода, те да жене заузимају радна места која су мање плаћена и на којима су мањи изгледи за напредовање од мушкараца. Један од битних фактора ниских зарада жена лежи у чињеници да жене чешће раде у слабије плаћеним занимањима (Baret 1983: 152 - 153).

Почетком XX века само 17% жена је похађало неку школу, а свега 7.4% се сматрало писменим (Arsenijević, Lj.Bulatović, G.Bulatović 2011: 217). Када је реч о средњешколском образовању данас, примећује се да су особе женског рода бројније у текстилним и кожарским школама, школама у којима се образује за профиле личних услуга и у школама које обухватају подручје рада здравствене и социјалне заштите. Такође, према подацима Републичког завода за статистику током 2015/2016 школске године, особе женског пола/рода су биле бројније и у школама у којима се изучавају култура, уметност и јавно информисање. Наиме, током наведене школске године ове школе је похађало 65.3% ученица²⁸, а овај проценат ученица већ неколико година за редом похађа школе из области културе, уметности и јавног информисања.

У погледу универзитетског образовања, у Републици Србији, према подацима Републичког завода за статистику, током школске 2015/2016 године студирало је 251.162 студената од којих је 55.3% женског пола/рода. Од укупног броја студената 11.1% се образује на високим школама на

²⁵ <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf>, приступљено 13.11.2017.

²⁶ 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.

²⁷ http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/66/96/Zene_i_muskarci_u_Republici_Srbiji_web_2017.pdf, приступљено 13.11.2017.

²⁸ <http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/63/78/05-Obrazovanje.pdf>, приступљено 13.11.2017.

којима се изучавају уметност и друштвено – хуманистичке науке²⁹, а од укупног броја студената који изучавају уметност и друштвено – хуманистичке науке 66.2% су особе женског пола/рода. Током школске 2015/2016 године у Републици Србији је дипломирало 50.326 студената од којих је 58.5% женског пола/рода. У области уметности и друштвено – хуманистичких наука дипломирало је 10.1% студената од укупног броја студената који су завршили високу школу током 2015/2016 школске године. Међу овим студентима који су дипломирали у области уметности и друштвено – хуманистичких наука 67.7% су жене³⁰. И у школској 2016/2017 години, уколико се сагледају само уметнички факултети и академије, 66% чиниле су жене. Уколико се сагледају и филозофски факултети на којима се изучавају дисциплине које су пре свега посвећене очувању наслеђа (археологија, етнологија и антропологија, историја и историја уметности), иако не постоје доступни подаци само за ове дисциплине, структура је опет у великој мери у корист жена – 72% студенткиња студира филозофске факултете на универзитетима у Београду, Новом Саду и Нишу. У збиру, укупно 70% студената свих наведених факултета у последњој завршеној години чиниле су особе женског пола/рода³¹. Да су образовању из области уметности и културе³² више наклоњене жене потврђују и подаци других земаља, као што је податак да је током школске 2014/2015 године у зимском семестру у Немачкој ове науке студирало 63% особа женског пола/рода, а стране језике, историју, библиотекарство, религију, књижевност и филозофију 71% жена (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 59).

Једно од истраживања у Србији које се бавило положајем жена лидерки на тржишту рада је истраживање Иве Драгичевић *Унапређење положаја жена лидерки: случај Градска управа Београда*“ (Dragičević 2016). Ово истраживање показало је да и мушкарци и жене сматрају да жене

²⁹ Према Међународним стандардима класификација у образовању (ИСЦЕД) под класом Уметност и хуманистичке науке подразумевају се: аудио – визуелне технике и медијска продукција, мода, унутрашњи и индустријски дизајн, лепе уметности, уметнички занати, музике и извођачке уметности, религија и теологија, историја и археологија, филозофија и етика, филологија, лингвистика и интердисциплинарни програми и квалификације које укључују уметност и хуманистичке науке.

³⁰ <http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/44/34/Visokoobrazovanje2015-16.pdf>, приступљено 13.11.2017.

³¹ <http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/71/52/VisokoObrazovanje2016-2017.pdf>, приступљено 18.11.2017.

³² У Немачкој се под појмом студија уметности и културе подразумевају ликовна уметност, примењена уметност, дизајн, сценске уметности, филм, телевизија, музика, драма, музикологија.

нису у довољној мери присутне на руководећим позицијама. Између осталог, у студији се истиче да су жене на тржишту рада често спутаване и да је њихово напредовање пред много већим препрекама него напредовање мушкараца. Жени је онемогућено брже напредовање у каријери, јер се од ње „природно“ очекује „двострука“ каријера, очекује се да се она оствари као мајка, супруга и домаћица. Улога мајке и неге детета тако жени одузима доста у професионалном смислу. Напредовање на пословном плану и успињање на професионалној лествици често доводи жену у положај да стагнира у другим областима живота. Уколико она успе да се оствари на животном подједнако као и на професионалном плану, говори се да има вансеријску подршку или вансеријски капацитет. Нивелисање и балансирање између посла и породице жену доводи у незавидан положај.

Сталном борбом за родном равноправношћу на пољу друштвене моћи и утицаја жене су стекле бројне предности, данас успевају да заузму високе пословне позиције и да се остваре као успешне руководитељке и лидерке. Све већи број жена на лидерским позицијама подстакао је већи број истраживања о лидеркама, али и разликама између жена и мушкараца лидера. Од 70-их година XX века, када су почеле да се испитују разлике између женских и мушких лидера, па до почетка XXI века дошло је до промене у размишљањима о женама лидерима. Од става да су жене инфериорне у односу на мушкарце лидере дошло се до става у коме се истиче супериорност жена лидера у односу на мушкарце (Northouse 2008: 183). Резултати истраживања о стилевима лидерства (Eagly, Johanson 1990 цит. према Northouse 2008: 184) су показали да лидерке нису у већој мери оријентисане на међуљудске односе, а мање на задатке него мушкарци лидери. Једина разлика која је откривена јесте да су жене демократичније у вођењу од мушкараца и да више сарађују са својим подређенима него мушкарци. За разлику од мушкараца лидера који су склонили да размишљају праволинијски и преузимају контролу, жене лидери проблем сагледавају из ширег аспекта и развијају „мрежно мишљење“ (Fišer et al., 2005 према Dragičević 2016: 40) које укључује доступност и размену знања и искуства.

У истраживању које се бавило лидерском ефикасношћу (Eagly, Karau, Makhijani 1995 цит. према Northouse 2008: 184 - 185) показало се да су и мушкарци и жене лидери подједнако ефикасни, али су откривене и разлике које указују да су жене и мушкарци ефикаснији у оним лидерским улогама које се подударају са њиховом друштвено очекиваном улогом. Оцена ефикасности жена се смањивала уколико је њена лидерска позиција сматрана „мушком“, а оцењене су и као мање ефикасне када су биле надређене у групи са већим бројем мушкараца или у групи у којој су

лидерски учинак већином оцењивали мушкарци. Закључује се да су жене мање ефективне него мушкарци у традиционално мушким лидерским улогама (нпр. војсци), док показују већу ефективност од мушкараца на позицијама у образовању, државној администрацији и социјалним установама.

Родни стереотипи су веома распрострањени, лако се активирају и заступљени су и код жена и код мушкараца, а када је реч о лидерским улогама нарочито су штетни за жене. За мушкарце важе стереотипи да су поздани, упорни, независни и одлучни, док за жене важе стереотипи да су брижне, осетљиве и спремне да помогну (Heilman et al., 2001 цит. према Dragičević 2016: 40).

У Србији се број жена лидера смањује пропорцијално важности одређене улоге, јер женама се онемогућава да имају моћ и утицај на местима на којима се одлучује. Међутим, то не значи да је положај жена у Србији, у односу на друге жене у свету, подређенији. Напротив, СОСОПС³³ студије које настоје да унапреде менаџмент у јавном сектору у земљама Европске уније, у току 2013. године показују да жене у Републици Србији заузимају 52.4% виших функција, што је више у односу на Норвешку са 39.6%, затим Холандију са 24.6% и Немачку са 21.3% (Štimac, Lazarević 2014 цит. према Dragičević 2016: 41).

Актуелни подаци указују на то да жене представљају најрањивију групу на тржишту рада, иако чине половину становништва радног узраста. Да би се тржиште рада променило, неопходна је промена неадекватних културних образаца. Наиме, жене су условљене подређеним положајем у културним обрасцима који фаворизују мушкарце, па им је тиме потребно више времена да достигну одређени положај, ако га уопште и достигну. Зато се од осамдесетих година XX века у литератури све чешће може наћи појам „стаклени плафон“ (glass ceiling) или „стаклени зид“ (glass wall) којим се описује позиција жена у пословном свету. Употреба овог термина јавља се у Америци³⁴ и подразумева постојање невидљиве баријере која онемогућава женама да пређу преко одређеног нивоа у оквиру организације, иако им се он чини доступним. „Многа истраживања су потврдила

³³СОСОПС – Coordinating for Cohesion in the Public Sector of the Future је платформа за процену ефеката реформе и новог стила јавног менаџмента у Европској унији. Редовно споводи компаративна и квантитативна истраживања.

³⁴ Појам „стаклени плафон“ први пут је употребила Мерилин Лоден (Marilyn Loden) 1978. године, током свог говора на конференцији у Њујорку, како би описала невидљиве баријере на које жене наилазе током напредовања у каријери. Ипак термин је ушао у ширу употребу 1986. године објављивањем текста (“The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break The Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Jobs”) у Vol strit žurnalu (The Wall Street Journal).

теорију „стакленог плафона“ и доказала да су жене у великом броју наилазиле на препреке које су их спутавале на њиховом путу у каријери (Phillips & Imhoff, 1997), а наилазиле су и на невидљиве препреке које су их спречавале да напредују ка вишим положајима у њиховим организацијама (Liness & Thompson, 2000)“ (Dragičević 2016: 41). То се најчешће објашњава тиме да жене због своје „двоструке“ улоге мајке и запослене особе имају мање времена, стрпљења и енергије да се посвете раду, што их онемогућава да се на исти начин као и мушкарци посвете својим каријерама. Наиме, жене и мушкарци се заједнички опредељују за породицу у добу које се поклапа са периодом највеће радне продуктивности и професионалног развоја. Међутим, женска и мушка улога у породици често нису равномерно распоређене, јер се од жене на овом пољу очекује више: она мора бити добра, брижна и пожртвована мајка, али требало би да оствари и пословни успех, углед, моћ и престиж. Наметнути темпо женама диктира немогућност подједнаке усредсређености и посвећености обавезама, те се оне налазе у сталном „расцепу“ улога, због чега су склоне да одустају од напредовања, па у истраживањима често одговарају да никада и нису биле заинтересоване за друго, боље или плаћеније радно место.³⁵ Мушкарци, са друге стране, нису у истој мери спутани „двоструком“ улогом. Оваква ситуација доводи до тога да се жене чешће налазе на нижим руководећим положајима, а што је хијерархијска пирамида ближа врху, то је у њој све мање места за жену. Нижи руководећи положај са собом неминовно повлачи и нижа примања у односу на главне руководеће функције које су резервисане за мушкарце (исто 42).

Насупрот појму „стаклени плафон“, Кристина Вилијамс (Christine L. Williams), у свом тексту из 1992. године уводи појам „стаклених покретних степеница“ (glass escalator) за мушкарце. Овај појам указује на то да мушкарци у пословима које традиционално обављају жене постижу бржи успех и напредак ка вишим позицијама. Наиме, ауторка је истраживала запошљавање мушкараца у четири занимања у којима су традиционално доминатније жене: болничко особље, наставно особље у основним школама, библиотекари и фризери. Ауторка на једном месту закључује: „Изгледа да жене углавном желе да виде како мушкарци улазе у „њихова“ занимања. Заправо, неколико мушкараца је приметило да су им њихове колегинице помогле у каријери на различите начине (укључујући и менторство на колецу). Међутим, у исто време жене често осуђују очигледну лакоћу

³⁵ https://www.granthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/ibr-charts/ibr2015_wib_report_final.pdf, приступљено 15.12.2017.

којом мушкарци напредују у овим професијама, с обзиром на то да мушкарци на вишим нивоима добијају преференцијални третман који затвара могућности за напредовање жена“³⁶. Овај ефекат мушкарцима омогућава да много пре него жене остваре запажен успех, док се њихове колегинице суочавају са бројним препрекама.

5. Родна равноправност и култура

Када говоримо о покретима, струјама, организацијама, тенденцијама за заштиту, промоцију, унапређења жена, њихових права, потенцијала, капацитета, мора се назначити да се развој феминизма може сагледати кроз, за сада, четири таласа. Први талас покрива читав период од половине XVIII до половине XX века када су се жене залагале за политичку једнакост, право гласа, право на једнако плаћен рад и економску независност. Други талас феминизма, након Другог светског рата, бавио се друштвеним положајем жена и уважавањем специфичности жена у односу на мушкарце. Трећи талас феминизма који започиње крајем XX века обухвата најразличитије правце и оријентације, те се данас не може се говорити о феминизму него о феминизмима (Sekulić 2008: 144-146) – екофеминизам, либерални феминизам, њу ејџ (*new age*) феминизам и други. Последњих година јавља се и четврти талас феминизма, који се ослања на модерне технологије, друштвене медије и друштвене мреже (фејсбук, инстаграм..). Четврти талас феминизма бави се положајем и правима жена у свакодневним активностима: сексуалним узнемиравањем, сексистичким изјавама и презентацијама у медијима, објективизацијом женског тела, мизогинијом на интернету. Главни алат за борбу и преношење порука су друштвене мреже, које и сам феминизам чине присутнијим, масовнијим и опште доступним³⁷. На овај начин феминистичке ставове може јавно испољавати свако на начин који сам бира.

Однос културе и родне равноправности је мултидимензионалан. Култура је поље које омогућава равноправност у стваралаштву и испољавању креативног потенцијала жена и мушкараца,

³⁶ <https://stjsociologyofgender.files.wordpress.com/2010/10/williams-glass-escalator.pdf>, приступљено 15.12.2017.

³⁷ <https://www.theguardian.com/world/2013/dec/10/fourth-wave-feminism-rebel-women>, приступљено 20.11.2017.

али је култура и снажан алат за промоцију родне равноправности као универзалног друштвеног принципа. Додатно, култура је и значајан канал који омогућава операционализацију идеја феминизма кроз ангажовано, онлајн стваралаштво, стваралаштво на отвореним просторима, кумулацију отпора и борбе против неравноправности и омасовљавање носилаца отпора.

Родну равноправност у култури могуће је посматрати из више углова. Може се рећи да су три најдоминантнија:

1. Родна равноправност у културном стваралаштву
2. Родна равноправност у културној партиципацији
3. Родна равноправност кроз учешће у установама културе и културној политици.

Када је реч о културном стваралаштву и родној димензији, ауторке на таква истраживања на националном нивоу у Србији нису наишле. Истраживања тог типа и када се раде, до сада су била ограничена на поједине области културног стваралаштва (Nikolić 2016). Са друге стране, истраживања на тему културне партиципације се редовно спроводе, и показују да су особе женског пола/рода доминантне како на пољу учешћа у публици, тако и у области културног стваралаштва у приватној сфери³⁸. У последње две деценије на глобалном нивоу све чешће се раде и истраживања којима су у фокусу питања попут родне структуре свих актера у култури, учешћа мушкараца и жена у културним политикама, менаџменту у култури, и слично. У складу са тим трендовима, реализовано је и истраживање пред вама.

5.1. Истраживања и родна равноправност

Једну од студија које се на глобалном нивоу баве родном димензијом у културној политици, спровела је организација Унеско под називом *Родна равноправност. Наслеђе и креативност*, која је 2014. године објављена као глобални извештај на ову тему. То је једина анализа у последњих 20 година која обухвата велики број земаља и превазилази национални ниво. Аутори извештаја већ на

³⁸ Cultural Needs, Habits and Taste of Citizens of Serbia and Macedonia (Cvetičanin 2007); Kulturni život i potrebe studenata u Srbiji (Mrđa 2011); Kulturni život i potrebe učenika srednjih škola u Srbiji (Mrđa 2011); Kulturne prakse građana Srbije (Cvetičanin, Milankov 2011); Вредности и културни активизам матураната Србије (Субашић, Опачић 2013); Položaj i potrebe mladih u Srbiji (Ninamedia Clipping za potrebe Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije 2014); Културне потребе и навике грађана Србије (Опачић, Субашић 2016)

самом почетку наглашавају, да је на упитник послат свим чланицама Унеска (195), одговорила 31 земља чланица (16.5%), те се не може говорити о репрезентативности, али истичу да извештај пружа значајан увид у добре праксе, трендове и изазове. Упитник је био структуриран око седам главних области:

- националне политике;
- националне стратегије имплементације усвојених Унеско конвенција у области културе;
- приступ у доношењу одлука;
- образовање, изградња капацитета и едукација;
- приступ кредитним и финансијским ресурсима алокације;
- видљивост и подизање свести;
- статистика и индикатори

Србија је једна од земаља која није попунила анкету, али се тренутно стање може сагледати кроз преглед основних налаза, односно изазова културног простора на глобалном плану на тему родне равноправности у култури.

Основни налази (Унеско извештај 2014: 23,24) указали су најпре на недостатак адекватне, поуздане статистике и истраживања у области родне равноправности у култури. То је база свих осталих активности, јер утиче на креирање и спровођење мера и одлука, дефинисање политика и преузимања акција. Стога је неопходно што хитније приступити решавању овог проблема. У случају Србије, фокус студије пред вама је родна равноправност у јавним установама културе, али само у једном њеном сегменту – о положају жена запослених у јавним установама културе из њихове перспективе, као и бројност жена у установама културе и полна/родна структура на управљачким позицијама. Многа друга питања и приступи захтевају другачију методологију. Тако, на пример, културне индустрије, цивилни сектор и привредни субјекти у култури захтевају посебна истраживања. Тек узимањем у обзир већег броја истраживања у различитим областима културе може се говорити о стању родне равноправности у култури.

Посебан изазов који се наводи у Унеско извештају је и укључивање родне димензије у анализе ефеката и механизме мониторинга, које за сада изостаје у многим земљама. То се односи и на многе области културне политике, од доприноса жена култури, њиховог учешћа у креирању културне политике, до увођења родне димензије у процене доступности финансијских ресурса и слично. Када је реч о нашој земљи, захтев који произлази из чланства у међународним

организацијама, телима, конвенцијама и споразумима је све чешће и анализа стања родне равноправности у различитим областима, па тако и на пољу културе. Републички завод за статистику у Србији већ годинама уназад све податке сагледава и кроз родну перспективу, они свакако чине основу за анализе ефеката и процесе мониторинга, у смислу праћења доминантних трендова.

Трећи задатак на путу остваривања родне равноправности на глобалном плану је уродњавање (*gender mainstreaming*) културних политика, акционих планова и правне регулативе у култури. Многе земље овај процес успевају да започну/реализују захваљујући чланству у међународним конвенцијама, уговорима, споразумима. Тако на пример Европска унија обавезује своје чланове да родну димензију интегришу у националне политике, па тако и у културну политику. То је случај и са Србијом која захваљујући међународној регулативи, коју мора да испуни у процесу прикључивања Европској унији, као и обавезама преузетим ратификацијом међународних конвенција, дефинише регулаторни оквир родне равноправности, интегрише родну димензију у законску регулативу, националне политике, побољшава статистички оквир у правцу родне сегрегације података.

Као четврти изазов, у Унеско извештају наводи се јаз између мушкараца и жена у домену културне потрошње, посебно мушкараца средњих година. Наиме, у многим земљама жене су значајно присутније на културним догађајима у односу на мушкарце. Једно од могућих решења је креирање посебних програма и кампања за укључивање и привлачење мушке популације на садржаје у области културе. И истраживања културне потрошње у Србији, која се последњих 15 година спроводе на петогодишњем нивоу (*Cultural Needs, Habits and Taste of Citizens of Serbia and Macedonia* Predrag Cvetičanin, 2007; *Kulturne prakse građana Srbije*. Cvetičanin, P., Milankov, M. 2011; *Културне потребе и навике грађана Србије*. Опачић, Б., Субашић, Б. 2016), показују да је област културне потрошње поље у којем су жене бројније. Полна/родна структура оних који воле и одлазе на садржаје из области културе, активне публике, показују да су, на пример, разлике највише изражене у посетама позоришним програмима (65% жена наспрам 35% мушкараца) и музејима (61% жена према 39% мушкараца) (Опачић, Субашић 2016: 62,103). Такође, жене чешће читају и чешће посећују библиотеке, те је тако „типичан читалац књига (је) млада, високообразована жена, становница градског подручја. Типичан нечиталац књига је старији мушкарац, нижег степена образовања и становник руралног подручја“ (Опачић, Субашић 2016: 131).

Циљана едукација и изградња капацитета институција за родна питања и јачања позиције жена је још један изазов дефинисан глобалним Извештајем. Примери добре праксе могу бити формирање посебних организационих јединица за ова питања унутар министарства надлежног за културу или у оквиру појединих установа и организација цивилног друштва. Такође, то могу бити едукације за жене из области вишег и високог менаџмента како би се жене више укључиле у процес доношења одлука.

Посебан изазов је и велики дисбаланс у броју мушкараца и жена на уметничким и факултетима из области културе. У Русији жене чине 87% студената ових факултета, а у Аустралији 85%. Као што је већ поменуто, ситуација у Србији такође говори о значајној разлици између студената и студенткиња факултета који се односе на област културе – 66% студентске популације ових факултета чине жене.

Политике у правцу постизања родне равноправности треба да осигурају и једнак приступ улогама одлучивања у културним професијама. Наиме, у Унеско извештају се истиче да, иако жене чине већину у културним професијама, мушкарци имају веће шансе за напредовање и изборе унутар институција културе. Такође, у Извештају се наводи да у јавним установама културе жене чине већину запослених и у тој сфери имају бољи приступ позицијама доносилаца одлука, него у другим областима културе. И ту Србија није изузетак. Међутим, студија пред вама показала је да иако су им ове позиције доступније, у смислу да раде у доминантно женском окружењу, жене често из личних и професионалних разлога нису спремне да преузму руководеће позиције.

У неколико земаља обухваћених Извештајем наглашено је постојање родних стереотипа у културним професијама, али и улога културе у отклањању родних стереотипа у свим аспектима друштвеног живота. У Етиопији је истакнуто и да су жене ограничене на неформални сектор. Јапан је навео неколико акција које могу помоћи у уклањању ових стереотипа у култури: повећање подршке запошљавању жена и женском лидерству; повећање подршке у области бриге о деци; подстицање жена на активизам у култури и уметности; и изградња мрежа међу женама уметницама. (Унеско извештај 2014: 25). Ово истраживање показало је да и у Србији постоје родни стереотипи у области културе, о чему сведочи сегмент ове студије – квалитативна анализа интервјуа са стручњакињама у јавним установама културе.

Још један извештај родних неједнакости у сектору културе објавила је организација Култура акција Европа (Culture Action Europe) у априлу 2016. године. Позивајући се на ауторе чланка

објављеног у међународном Социолошком прегледу *Пол, род и радна сегрегација у културним индустријама (Sex, gender and work segregation in the cultural industries)*³⁹, говори о најчешћим родним стереотипима на тржишту рада који утичу и на сектор културе. Поменути чланак односи се на истраживање родне равноправности у три културне индустрије – телевизији, новинарству и музици. Као позитивни стереотипи наводе се брижност, умешност у кућним пословима, спретност у мануелним пословима, поузданост и атрактивност, боље комуникационе и презентационе вештине. Ови позитивни стереотипи доводе се у везу са занимањима попут: болничарке, учитељице/наставнице/васпитачице, социјалне раднице, фризерке, модне дизајнерке, раднице у књиговодству, рецепционерке, продавачице. Најчешћи негативни стереотипи су: смањена способност надзора других, мања способност за бављење науком и математиком, мања спремност на путовања или излагање опасности или коришћење физичке силе. Негативни стереотипи се најчешће везују за неспособност обављања послова попут менаџмента, рударства, грађевинарства, инжењерства, транспорта и обезбеђења. Као неутрални стереотипи издвајају се: мања склоност жена да се жале, већа спремност жена да преузимају монотоне и послове који се понављају, већа заинтересованост жена за рад од куће. Сходно томе, сматра се да су жене спремније на слабије плаћене, несигурне и често репетитивне послове. У складу са наведеним стереотипима жене су у области културе доминантније у пословима односа са јавношћу, координаторским активностима, изради документарних филмова захваљујући својој особини „добрих слушалаца“ (Пуџар 2016: 23). На тај начин жене могу имати извесну каријеру у културним индустријама, али им креативни послови често измичу (Пуџар 2016: 24). До сличних закључака, истиче ауторка извештаја, дошли су и аутори истраживања спроведеног од стране Вивенди медијске групе и Лабораторије једнакости у Паризу, који истичу да су „жене у уметничком свету пре свега музе или извођачи, али у оба случаја оне не иницирају креативни процес већ постоје захваљујући креатору мушког рода“ (Пуџар 2016: 23). Жене су, са друге стране, доминантне у јавном сектору, установама и програмима едукације у области културног менаџмента и уметности. У креативном сектору још увек постоје баријере као и у другим економским сферама (Пуџар 2016: 4).

Поред комплексних наднационалних извештаја, на националном нивоу многе земље спроводе истраживања о родној равноправности у култури или појединим делатностима у области

³⁹ Baker, S., Hesmondhalgh, D. 2015. *Sex, gender and work segregation in the cultural industries*. The Sociological review, 63:S1: 23-36.

културе и уметности. Тако је питање положаја жена у култури у Немачкој је актуелно још од краја 80-их година XX века, а истраживања на ову тему рађена су у неколико наврата, почевши од 2002. године. Током 2015. године на иницијативу Немачког савета за културу урађено је упоредно истраживање о женама у култури и медијима у периоду од 1994. до 2014. године, којем је циљ био идентификација промена и креирање препорука за унапређену родну политику у култури и медијима (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 20 - 23). У Великој Британији, Уметнички савет је 2016. године објавио други извештај о диверзитету људских ресурса у култури. Један од сегмената извештаја је и полна/родна структура која показује да је у сектору културе и уметности запослено 60% жена и 40% мушкараца. Када је реч о извршним управљачким позицијама може се рећи да су мушкарци и жене изједначени у Великој Британији (43% мушкараца и 40% жена заузима позицију извршног директора/директорке). Председници одбора чешће су особе мушког пола/рода (57% су мушкарци, 32% жене). Уметнички директори ретко су жене (40% уметничких директора су мушкарци, а 28% жене)⁴⁰.

У Републици Србији истраживања на тему родне равноправности у области културе су малобројна. Једно од истраживања, мањег обима, урадила је Маја Марковић 2011. године, у оквиру мастер тезе на УНЕСКО Катедри за културну политику и менаџмент Универзитета уметности. Резултати истраживања су показали да највећи број запослених (2/3) у културним установама и организацијама у Републици Србији сматра да се у њиховим колективима брине о родној равноправности, иако таква политика није нигде експлицитно наведена. Стратегије обухваћене том политиком су једнаке могућности при запослењу за оба пола/рода, једнак третман запослених, једнака укљученост у доношење одлука и креирање програма. Резултати показују да „негативну“ дискриминацију на радном месту препознаје сваки 20 запослени, док „позитивну“ дискриминацију препознаје сваки десети. Међутим званична жалба на дискриминаторне поступке никада није упућена. Када је реч о употреби родно недискриминативног језика једна трећина организација се изузетно противи његовом коришћењу, док једна трећина има позитиван став према употреби истог. Иако је српско друштво означено као веома родно дискриминаторно, култура се обично препознаје као поље високе родне равноправности. Када је реч о особинама које појединца чине квалитетним сарадником резултати показују да се жене сарадници описују као одговорне, упорне, поуздане,

⁴⁰ http://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality_diversity_creativecase_2015_16_web_0.pdf, приступљено 20.12.2017.

вредне и креативне, док су мушкарци сарадници описани као одговорни, посвећени, прецизни, вредни и поуздани. Истраживање је показало и недостатак знања о родној равноправности код радника у култури и дубоки песимизам везан за промене које је неопходно направити (Marković 2011: 70-75).

Друго истраживање на тему родне равноправности у области културе урадила је Татјана Николић (2016), а тиче се родних односа на музичкој алтернативној сцени. Ауторка је у свом раду дошла до закључка да родна перспектива није препозната од носиоца званичне културне политике и кључних актера музичке индустрије у Републици Србији и да се родном равноправношћу баве невладине организације. Поред поменутог анализирајући девет публикација о историји музике дошла је до података да су композиторке, музичарке и стручњакиње у музици много ређе заступљеније, него њихове музичке колеге. И када је реч о радијским топ листама и телевизијским емисијама резултати показују да су музичарке и/или песме у чијем су стварању или извођењу учествовале вишеструко мање заступљеније, од мушкараца и њиховог рада. Подаци даље показују да су жене чешће вокали него инструменталисткиње, да се више баве извођењем туђе музике, а и када изводе ауторску музику чешће наступају самостално, него у оквиру бендова. Узимајући у обзир податке до којих је дошла, ауторка закључује „да у музичкој индустрији неретко постоје предрасуде, стереотипи и сексизам према женама на сцени и у различитим музичким професијама који представљају негативно и непријатељско окружење за жене“ (Николић 2016: 147).

Анализа родне равноправности у култури је све присутнија у извештајима и политикама, те ће и истраживања на ову тему, сасвим сигурно, бити све бројнија.

5.2. Истраживања и родна равноправност у Србији: о пројекту *Жене у јавним установама културе*

Идеја пројекта

Родна равноправност је, као и у осталим сегментима друштвеног система, један од услова и важан индикатор културног развоја и чинилац културне разноликости. Тако је све чешће захтев и обавеза међународних уговора и конвенција управо праћење родне равноправности у свим сферама друштвеног живота, па тако и у култури. Полна/родна статистика у јавним установама културе показује да, за разлику од других делова јавног сектора, жене и мушкарци имају готово једнаке могућности за професионално и креативно остваривање. То је показао и претходни извештај Завода за проучавање културног развоја из 2015, *Преглед стања родне структуре запослених у јавним установама културе* (42.8% мушкараца и 57.2% жена)⁴¹, али и истраживање *Културни ресурси округа Србије* из 2011. године (42.5% мушкараца и 57.5% жена) (Лазаревић, А. (ур.) 2011: 12 (Увод)).

Ипак да ли су статистички показатељи у сагласју са субјективним осећајем? Наиме, да ли статистика може послати погрешну слику да се у областима, које се виде као специфично „женске“, жене осећају равноправно са мушкарцима. У фокусу истраживања је субјективни осећај жена које су запослене у јавним установама културе, односно како оне виде свој положај у њима и шта виде као највеће проблеме и изазове у култури и стваралаштву, када је реч о полној/родној димензији. Квалитативна анализа допуњена је статистичким показатељима родне структуре запослених у јавним установама културе, а сагледан је и правни основ процеса уродњавања (gender mainstreaming) у култури као индикатора развоја на глобалном нивоу.

Предмет и циљеви пројекта

Основни циљ пројекта је сагледавање полне/родне димензије у оквиру културног простора. Специфични циљеви обухватили су:

⁴¹ Необјављени извештај Завода за проучавање културног развоја за потребе међународних активности Републике Србије

1. Сагледавање полне/родне структуре запослених у јавним установама културе, квантитативно преко статистичких података о полној/родној структури запослених у јавним установама културе;
2. Субјективни осећај жена које су запослене у јавним установама културе, шта су највећи изазови културног простора, односно културе и стваралаштва када је реч о полној/родној димензији, квалитативно кроз интервјуе.

Методологија истраживања

Проблем, предмет истраживања и циљеви захтевали су примену комбинованих метода и техника истраживања. У истраживању су коришћене две основне технике:

- анализа - у оквиру ове методе извршена је анализа нумеричких података, техником директне квантитативне (статистичке) анализе прикупљених података. Подаци о полној/родној структури запослених, директора, као и управних и надзорних одбора у установама културе су прикупљени директним контактом са свим јавним установама културе у Србији. На овај начин прикупљени су подаци свих 513 јавних установа културе у Србији и свих 9.979 запослених у сталном радном односу, односно 10.726 делатника по свим основама.
- испитивање техником дубинских интервјуа са представницама установа културе – у оквиру ове технике коришћен је облик неутралног испитивања путем интервјуа, и то индивидуалног полуструктурисаног интервјуа, на узорку од 52 испитанице из 42 установе културе. Са сваком испитаницом је обављен посебан разговор. За потребе истраживања употребљен је мешовити тип узорка и то модификована верзија тро-етапног зонског узорка (*multi stage area sampling*). Основне територијалне јединице биле су административно-територијални региони Републике Србије (Београдски регион, Регион Војводине, Регион Шумадије и западне Србије, Регион јужне и источне Србије и Регион Косово и Метохија). У првој етапи узорковања избор јединица (градова) извршен је комбинацијом намерног и случајног одабира (седиште региона као највећи град према броју становника и један град случајним избором). У другој етапи избор јединица (јавних установа културе) био је обављен систематски. У сваком граду одабрано је неколико установа (2 - 8), при чему се водило

рачуна о њиховој разноликости. У трећој етапи, избор испитаница у установама културе извршен је случајним избором.

И прикупљање статистичких података и интервјуи обављени су у другој половини 2017. године, односно у периоду септембар-новембар.

Хипотетички оквир

Водећи се резултатима претходних истраживања, ауторке студије су пошле од неколико хипотеза:

1. Генерално гледано, већину запослених у јавним установа културе чине жене. У претходна два истраживања ово се показало као стабилан нумерички индикатор стања када је реч о запосленима. С обзиром да је последњи преглед републичких и покрајинских установа рађен 2015. године, док су подаци за локалне установе (које чине највећи део културне инфраструктуре) преузети из истраживања рађеног 2011. године, ауторке студије претпоставиле су да се полна/родна структура није променила у тако кратком периоду.
2. Највећи родни дисбаланс присутан је у библиотекама. Претходна истраживања показала су да је највећа доминација жена присутна у библиотечким установама, у којима ради тек око 20% мушкараца. Вођене тим податком, истраживачице су сматрале да је тај тренд задржан ако не и појачан у последњих 5 година.
3. У установама које се баве проучавањем прошлости (архивима, музејима и заводима за заштиту споменика културе) бројнији су мушкарци. С обзиром на то да ове установе привлаче велики број историчара, архитеката, стручњака у оквиру техничких наука, а како полна/родна структура у појединачним типовима установа није обухваћена ранијим анализама, претпоставка ауторки била је да су мушкарци у овим установама бројнији, јер се за ова занимања у већем проценту образују мушкарци.
4. У свим јавним установама културе поштује се препорука Закона о култури, члан 42, да у саставу управних одбора „треба да буде заступљено 30% представника мање заступљеног пола“.

5. Иако бројније као стручњакиње и културне делатнице, жене се у мањем проценту у односу на мушкарце налазе у улози доносилаца одлука, било као директора или као председника управних и надзорних одбора. Ослањајући се на истраживање Завода за проучавање културног развитака (Лазаревић 2011), ауторке су пошле од претпоставке да се овај тренд одржао и у протеклих шест година.
6. У вези са претходно постављеном хипотезом, ауторке су дефинисале и претпоставку да и испитанице то увиђају, односно сматрају да на руководећим позицијама у установама културе има више мушкараца.
7. Испитанице се осећају равноправно са мушкарцима у јавним установама културе. С обзиром на то да већину запослених у јавним установама културе чине жене, претпоставка ауторки је да су оне задовољне својим положајем и да га перципирају као равноправног са положајем мушкараца.
8. Жене се у јавним установама културе не осећају родно дискриминисано. Имајући у виду да међу запосленима у установама културе доминирају жене и да се област културе препознаје као специфично „женска“, пошле смо од претпоставке да се у таквим условима жене неће осећати дискриминисано због свог пола/рода.
9. Жене у јавним установама културе препознају значај употребе родно недискриминативног језика. Како су испитанице у овом истраживању биле високообразовне стручњакиње, ауторке студије пошле су од претпоставке да оне препознају потребу за употребом поменутог језика и његов утицајем на промену родних односа у друштву.
10. У култури нема типично „мушких“ и „женских“ занимања. Послови у области културе захтевају првенствено знање, стручност и таленат, а то је и једном и другом полу/роду дато. Имајући то у виду пошле смо од претпоставке да су и испитанице мишљења да подела на типично „мушка“ и „женска“ занимања у култури не постоји.
11. Жене и даље не могу напредовати у својим каријерама истом брзином као и мушкарци. Иако данас формално постоје једнаке могућности у напредовању за жене и мушкарце, у пракси то није увек тако, а жене и даље наилазе на препреке, које им онемогућавају да брже напредују у каријери. Велики број истраживања показује да су жене и даље двоструко оптерећене својим улогама, што доводи до дисбаланса између слободног

времена жена и мушкараца да се баве својим каријерама. Имајући у виду поменуто, пошле смо од претпоставке да ће и жене запослене у култури препознати те препреке, јер се и саме сусрећу са истим.

12. Највећи број жена је спремно да преузме управљачку функцију у установама културе, с обзиром на то да раде у доминантно „женској“ области.

6. Резултати истраживања

6.1. Полна/родна структура у јавним установама културе – тренутно стање

Од свог оснивања, 1967. године, истраживачи Завода за проучавање културног развитка су реализовали већи број истраживачких и документационих пројеката, који су на различите начине били усмерени на сагледавање тренутног стања и проблема. У наведеном периоду реализовано је четрнаест истраживачких пројеката о запосленима у установама културе и слободним уметницима. Ипак, ниједно истраживање до сада се није бавило питањем родне равноправности и родне политике у установама културе, те се ово истраживање може сматрати пионирским пројектом.

У Републици Србији тренутно функционише 513 јавних установа културе. Истраживачи Завода за проучавање културног развитка су крајем 2017. године прикупили податке о броју и полној/родној структури запослених на одређено и на неодређено време, о полној/родној структури директора јавних установа културе, као и управних и надзорних одбора јавних установа културе.

Институционални систем културе је, према надлежности и организацији, подељен на:

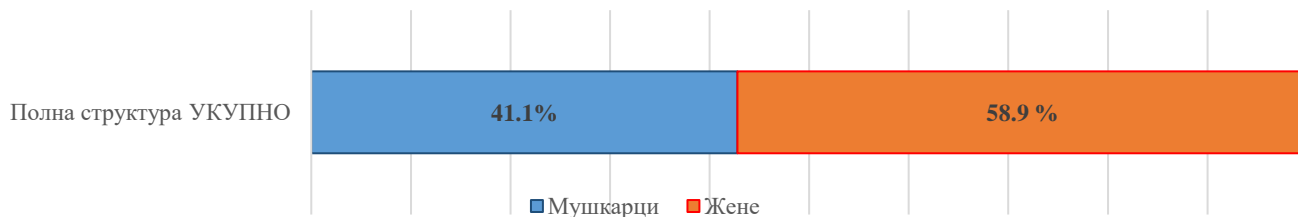
- републичке установе културе - чији је оснивач Република Србија и које се финансирају из републичког буџета⁴². Министарство културе и информисања Републике Србије оснивач је 26 установа културе и тренутно је надлежно за 14 установа културе са територије АП Косово и Метохија.
- покрајинске установе културе - чији је оснивач АП Војводина, те се установе и финансирају из буџета Покрајине. АП Војводина оснивач је 17 установа културе.
- локалне установе културе - чији су оснивачи градови и општине, те се установе финансирају из локалних буџета. Градови који су административни центри округа имају најчешће између

⁴² Министарство културе и информисања Републике Србије води бригу и о установама културе са територије АП Косово и Метохија

5 и 8 установа културе (најчешће библиотеку, поливалентни центар, музеј, архив, позориште); општине најчешће имају 2 или 3 установе културе (најчешће библиотеку и поливалентни центра, понекад и музеј). Локалне самоуправе оснивачи су 456 јавних установа културе.

Према подацима Завода за проучавање културног развитка 2017. године у јавним установама културе било је запослено укупно 10.726 делатника по уговорима о раду, од којих је 9.979 имало потписан уговор на неодређено време. Од укупног броја запослених 58.9% су особе женског пола/рода, а 41.1% мушког пола/рода.

Графикон 2: Полна/родна структура према укупном броју запослених у свим јавним установама културе на свим нивоима власти



У републичким установама културе тренутно ради 2.289 запослених од којих је 56.6% женског пола/рода, док је у установама културе чији је оснивач АП Војводина запослено 985 делатника међу којима је 53.6% женског пола/рода. У локалним установама културе, очекивано је највећи број запослених, те је према подацима Завода за проучавање културног развитка тренутно запослено 7.452 људи, међу којима, такође, ради већи број особа женског пола/рода (60.2%).



Полна/родна структура запослених према типу установа

Гледајући тип установа културе може се закључити да највећи проценат жена ради у библиотекама, 77.5% су жене, чиме је и потврђена хипотеза истраживачица Завода за проучавање културног развитка изнета у уводном делу овог истраживања. Најмањи проценат жена ради у позориштима (47.1%), Ипак, ауторке овог истраживања су у претходном делу навеле претпоставку да су мушкарци бројнији у установама које се баве проучавањем прошлости (архивима, музејима и заводима за заштиту споменика културе), али су прикупљени подаци оповргли ову хипотезу.

Резултати истраживања су показали да је у **историјским архивима** у Републици Србији, којих је укупно 41, међу запосленима 60.1% припадница женског пола/рода. У архивима чији је оснивач Република Србија запослено је 62.4% жена, док је у онима које су основале локалне самоуправе 58.2% жена. АП Војводина је оснивач једног историјског архива – Архива Војводине и у њему тренутно ради 65.3% особа женског пола/рода. Од републичких архива жене су најбројније у Архиву града Приштине – 85.7%, а затим у Архиву Србије – 75.6%. Од архива које су основале локалне самоуправе издваја се Историјски архив у Смедереву у коме су сви запослени женског пола/рода (од 7 запослених све су жене). Мушкарци су у већини у 8 историјских архива, међу којима су и 3 републичка. Међу архивима са мањим процентом запослених жена издвајају се Историјски архив Сента са 27.3% жена и Историјски архив Кикинда са 25% жена у колективу.

У **69 музеја** у Републици Србији запослено је укупно 59.5% припадница женског пола/рода. У 13 музеја којима је оснивач Република Србија запослено је 61.1% жена, у покрајинским (укупно

3 музеја) 61.6%, а у онима које су основале локалне самоуправе (укупно 53 музеја) 58.2% су жене. Жене су најбројније у Музеју у Смедереву где је запослено њих 76.9% , као и у Музеју афричке уметности у Београду (такође 76.9%). Треба поменути и музеје који имају запослену само једну особу, а то су Музеј у Новој Вароши и Музеј у Бачкој Тополи, у којима ради по једна жена, и Музеј аутомобила у Београду у коме ради један мушкарац. Од 53 музеја које су основале локалне самоуправе у 9 је запослено више мушкараца него жена.

У Републици Србији тренутно функционише **14 завода за заштиту споменика културе** – два републичка, један покрајински и 11 локалних и у њима ради 61% жена. У републичким заводима за заштиту споменика културе запослено је 63.4% жена, а у локалним 63.2%, док је у једином покрајинском заводу за заштиту споменика културе запослено 45.2% жена. Највећи проценат жена ради у Заводу за заштиту споменика културе града Београда – 77.3%, затим у Сремској Митровици – 76.5% и у Панчеву – 75%. У укупно четири завода за заштиту споменика културе жене су у мањини, а најмањи проценат жена ради у заводу у Нишу – 42.1%.

У **21 самосталној галерији** запослено је 175 културних делатника од којих је 61.1% женског пола/рода. У Галерији Матице српске коју је основала Република Србија ради 68% жена⁴³, док се од две покрајинске галерије, у којима ради 63.3% жена, издваја Спомен – збирка Павла Бељанског у којој ради 70.6% жена. У галеријама које су основале локалне самоуправе 59.2% су жене, а највећи проценат жена је запослен у Фондацији Миленин дом - *Галерија Милена Павловић Барили* у Пожаревцу у којој раде само жене. Са друге стране, три галерије имају више запослених мушкараца него жена, Градска галерија из Ужица са 33.3% жена, Центар за ликовну и примењену уметност Terra из Кикинда са 10% жена и Модерна галерија из Ваљева у којој не ради ниједна жена. Ипак, потребно је напоменути да у галеријама ради мањи број културних делатника, до 20 запослених, и једино у Галерији Матице српске је запослено више од 20, укупно 25 културних делатника.

Када је реч о **библиотекама**, у овим установама културе више од три четвртине укупно запослених (77.5%) чине припаднице женског пола/рода. Наиме, у Републици Србији тренутно као самосталне установе функционишу 135 библиотеке, од којих су три републичке библиотеке⁴⁴. У републичким библиотекама радно је ангажовано 67.7% жена, а у локалним 79.6% припадница женског пола/рода. Ни у једној од републичких библиотека жене нису у мањини, а највише их је запослено у Библиотеци Матице српске где жене чине 71.9% укупног колектива. У 20 библиотека

⁴³ У Галерији уметности у Приштини нема запослених

⁴⁴ АП Војводина није оснивач ниједне библиотеке

које су основали градови и општине запослене су само жене, али мора се напоменути да ове библиотеке имају до 11 запослених радника. Такође, у 85 библиотека припаднице женског пола/рода чине више од три четвртине укупног колектива. Са друге стране, у 7 библиотека жене су у мањини, а најмањи проценат жена ради у Библиотеци Мехмет Јусуфи у Прешеви, где 31.3% укупно запослених чине жене.

Иако је у Републици Србији у **јавним позориштима**, којих је 43, запослено 2.892 културних делатника, 47.1% су припаднице женског пола/рода. Министарство културе и информисања Републике Србије надлежно је за два позоришта (Народно позориште у Београду и Народно позориште у Приштини) у којима тренутно ради 46.6% жена, док је у два покрајинска позоришта проценат ангажованих жена нешто већи и износи 49.3%. У 39 локалних позоришта проценат запослених жена је 46.5%. Од укупног броја позоришта жене су у незнатној већини у 16 позоришта, међу којима је и покрајинско позориште Народно позориште -Narodno kazalište – Népszínház из Суботице у коме је од укупног броја запослених 52.7% женског пола/рода. Највећи проценат припадница женског пола/рода међу запосленима имају Словачко војвођанско позориште из Бачког Петровца и Позориште Добрица Милутиновић из Сремске Митровице у којима ради 66.7% жена, док је најмањи проценат жена ангажован у Позориштанцету *Луђ* из Београда где од укупног броја запослених 23.1% чине особе женског пола/рода. Да Република Србија није једина у којој у позориштима ради мањи број жена потврђује и истраживање спроведено у Немачкој у којој је у позоришној сезони 2014/2015 у позориштима радило 43.8% жена. Ово истраживање показује да се у последњих 20 година проценат жена које раде у позориштима постепено повећава, јер је током 1994/1995 у позориштима радило 39.6% жена, а у сезони 2006/2007 41.8% жена (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 82). Податак да су у позориштима више ангажовани мушкарци не изненађује јер је и истраживање *Културни ресурси округа Србије* (Лазаревић 2011) показало да у позориштима већину чине мушкарци који су у великом броју ангажовани у техничком сектору позоришта.

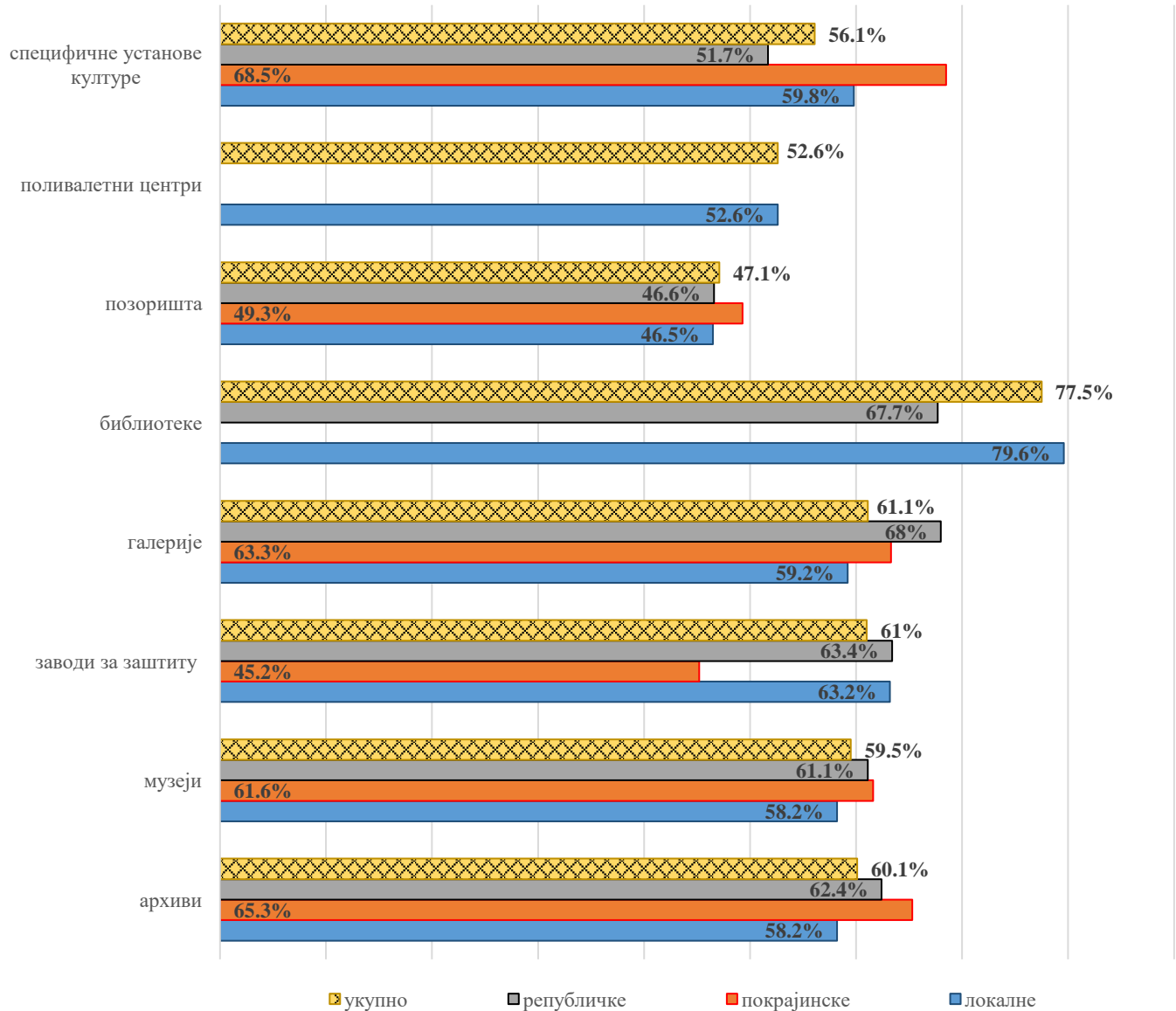
У Републици Србији највећи број установа припада **поливалентним центрима** којих има укупно 157 од којих је само Покрајински културни центар Приштина у надлежности Министарства културе и информисања, док у надлежности АП Војводине није ниједан поливалентни центар. У поливалентним центрима запослен је 1.991 културни делатник од којих је 52.4% женског пола/рода. У осам поливалентних центара запослене су само жене, али ове установе имају до пет запослених. Слична ситуација је и са поливалентним центрима у којима су запослени само мушкарци и таквих је укупно 10 са највише 5 запослених радника, а међу овим установама је и Покрајински културни центар Приштина. У 65 установа запослено је више мушкараца него жена, док у 12 поливалентних

центра половину запослених чине жене. Жене су у већини са преко две трећине запослених у 31 установи.

Посебној групи установа културе припадају **установе културе које имају специфичну делатност** и установе културе којих је по типу веома мало (оркестри, хорови и биоскопи), те није било могуће да у оквиру дескриптивне анализе буду анализирани као посебан тип установа. За потребе овог истраживања ауторке публикације су овај тип установа сврстале у категорију коју су назвале *специфичне установе културе*⁴⁵. На територији Републике Србије функционише 35 специфичних установа културе, од којих је Република Србија оснивач седам установа, АП Војводина осам, а градови и општине су оснивачи 20 установа. У овим установама културе укупно је запослено 563 радника од којих је 56.1% жена. У републичким установама културе које припадају овом типу установа тренутно ради 51.7% жена, у покрајинским 68.5%, а у локалним 59.8%. У пет установа културе раде само жене, а поред њих у још 10 установа жене чине више од две трећине запослених. Међу овим установама је једна републичка установа (Завод за проучавање културног развитка са укупно 27 запослених), три покрајинске (Војвођански симфонијски оркестар, и Завод за културу војвођанских Румуна, са по четворо запослених и Завод за културу Војводине са укупно 17 запослених).

⁴⁵ Београдска филхармонија, Ансамбл народних игара и песма Србије *Коло*, Завод за проучавање културног развитка, филмски центар Србије, Централни институт за конзервацију, Ансамбл народних песма и игара *Венац* у Приштини, Културно-просветна заједница Косова и Метохије, Завод за културу Војводине, Издавачки завод *Форум*, Завод за културу војвођанских Мађара, Завод за културу војвођанских Румуна, Завод за културу војвођанских Словака, Завод за културу војвођанских Хрвата, Завод за културу војвођанских Русина, Војвођански симфонијски оркестар, Нишки симфонисјки оркестар, фонд Први српски устанак, Културно-просветна заједница Трстеник, Центар за неговање традиционалне култур *Абрашевић* (Крагујевац), Центар београдских фестивала (ЦЕБЕФ), Установа за израду таписерије *Атеље 61* (Нови Сад), Народни универзитет Врање, установа за неговање културе *Срем* (Сремска Митровица), Стеријино позорје (Нови Сад), Центар за децу и омладину *Дуга* (Нови Пазар), Музички центар Крагујевац, Школа анимираног филма Врање, Фондација за омладинску културу *Данило Киш* (Суботица), Арт биоскоп *Александар Лифка* (Суботица), Културно-просветна заједница Рековац, Смотра *Мермер и звуци* (Аранђеловац), Шуматовачка – центар за ликовно образовање (Београд), Регионални Креативни Атеље Кањижа, Градски женски хор *Барили* (Пожаревац).

Графикон 7: Процент запослених жена у установама културе према типу установа и према нивоима власти

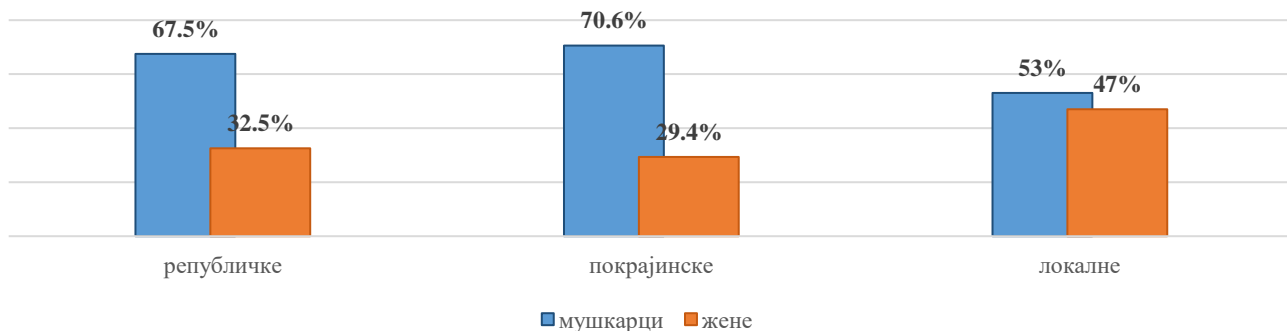


Жене на управљачким функцијама

Резултати истраживања *Жене у јавним установама културе* су потврдили полазну хипотезу ауторки да су жене у мањем проценту на руководећим позицијама у установама културе, али је та разлика незнатна.

Од укупно 513 установа културе у Републици Србији жене се налазе на месту директора у 234 установе, односно у 45.6% установа на руководећем положају се налази особа женског пола/рода. Ипак, жене се најчешће налазе на месту директора у локалним установама културе. Наиме, у 32.5% републичких, 29.4% покрајинских и 47% локалних установа културе жене обављају функцију директора. Да је проценат жена и мушкараца ангажованих на месту директора у локалним установама готово изједначен потврђују и подаци истраживања које је обављено у оквиру канцеларије Повереника за заштиту равноправности, 2017. године, према коме функцију директора локалних јавних установа/организација које се баве културом, образовањем, спортом, туризмом, социјалном и здравственом заштитом обавља 51.6% жена, док се у локалним јавним предузећима на месту директора налази 15.8% припадница женског пола/рода⁴⁶.

Графикон 8: Процент жена и мушкараца ангажованих на месту директора у установама културе према нивоима власти

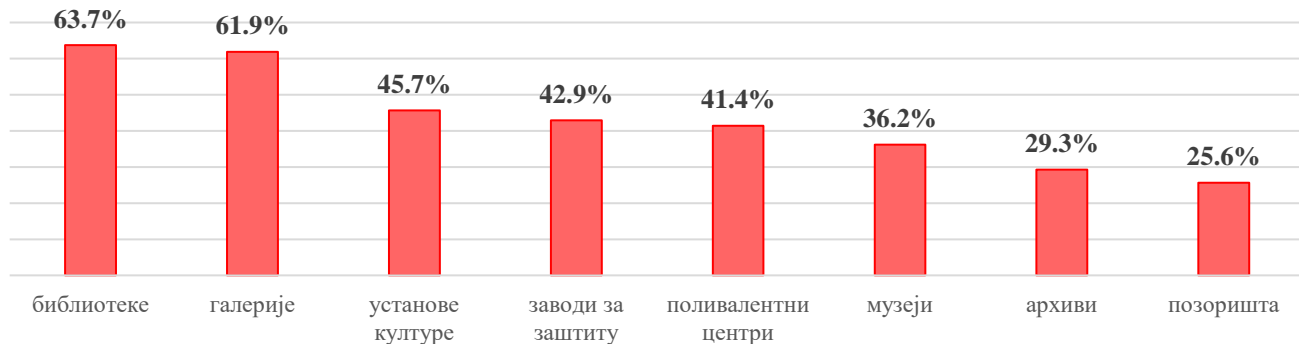


⁴⁶ <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 12.12.2017.

У републичким установама културе жене су најчешће ангажоване на месту директора у музејима, у 53.8% случајева, а у покрајинским установама функцију директора обављају најчешће у специфичним установама културе, које се првенствено баве културом националних мањина. У установама културе које су основале локалне самоуправе жене су као директорке најбројније у библиотекама – 65.1%, а затим у галеријама и у поливалентним центрима.

Гледајући проценат жена ангажованих на месту директора према типу установа културе примећује се да су жене као директорке ангажоване у установама у којима и полни/родни дисбаланс највећи у корист женског пола/рода, у библиотекама. Наиме, резултати истраживања су показали да у 63.7% библиотека у Републици Србији функцију директора обавља жена, а затим у галеријама – 61.9%, специфичним установама културе (као посебној категорији установа) – 45.7%, заводима за заштиту споменика културе – 42.9% и поливалентним центрима 41.4%. Овај проценат жена на функцији директора у библиотекама већи је од процента жена на функцији директора у државним, покрајинским и централним библиотекама у Немачкој где половину свих директора библиотека (50%) чине жене (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 92). Најмањи проценат жена директора је у позориштима – 25.6%.

Графикон 9: Процент жена ангажованих на месту директора, према типу установа културе



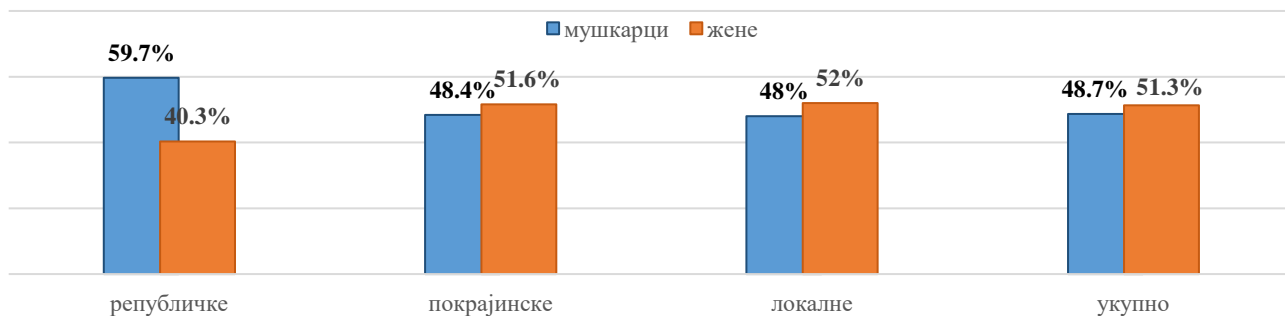
Према Закону о култури (Службени гласник РС, бр. 72/2009, 13/2016 и 30/2016 – исправка) у саставу управних и надзорних одбора установа културе треба да буде заступљено 30% представника мање заступљеног пола/рода⁴⁷. Ипак, резултати истраживања су показали да многе установе културе не следе ову препоруку Закона. **Управни одбори** установа културе у Републици

⁴⁷ Оног пола/рода кога у саставу управног или надзорног одбора има мање

Србији имају од три до девет чланова, 11 установа културе нема формиране управне и 41 надзорне одборе. Од 502 установе културе које имају управни одбор 87 (17.3%) има у свом чланству мање од 30% особа женског пола/рода, док 24 (4.8%) нема ниједну жену међу члановима управног руководства. Интересантно је да мање од 30% жена у управном одбору има 10 републичких установа културе (25%). Таква ситуација је и у две покрајинске установе и у 75 локалних установа културе (16.4%). Са друге стране, постоје и управни одбори у којима су мушкарци у мањини, односно њихова заступљеност је испод 30%, и то се дешава у 113 (22.5%) установа културе у Републици Србији, док у 28 установа културе (5.6%) међу члановима управних одбора нема особа мушког пола/рода. Преко 80% жена у управном одбору имају три републичке и три покрајинске установе културе.

Када се сагледа укупан број чланова управних одбора у установама културе у Републици Србији примећује се да су жене у већини, односно да је 51.3% чланова управних одбора свих установа културе женског пола/рода. Ипак, жена међу члановима управних одбора има најмање у републичким установама културе – 40.3%, док у покрајинским тај проценат износи 51.6%, а у локалним установама 52%. Да су жене бројније у управним одборима локалних јавних установа/организација потврђује и истраживање *Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе* према којем у управним одборима јавних установа/организација жене чине 51.4% а мушкарци 48.5% чланства⁴⁸.

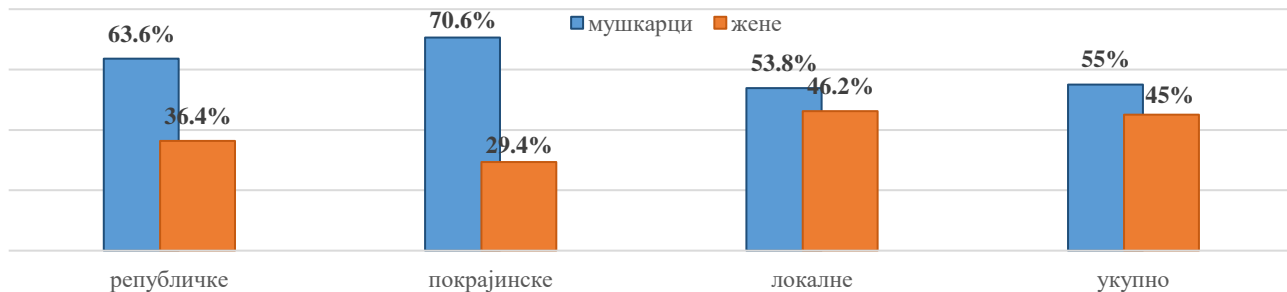
Графикон 10: Процент жена и мушкараца у чланству управних одбора у установама културе, према нивоима власти и укупно



⁴⁸<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 12.12.2017.

У 45% установа културе које имају формиран управни одбор функцију председника управног одбора обављају припаднице женског пола/рода. Жене су председнице управних одбора у 12 републичких установа културе (што чини 36.4% од укупног броја републичких установа које имају формиран управни одбор), у пет установа које је основала АП Војводина (што износи 29.4%) и 209 локалних установа културе, односно у 46.2% установа културе које имају формиран управни одбор. Процент председница управних одбора локалних установа културе је већи од процента председница управних одбора локалних јавних установа/организација, који износи 41.3%⁴⁹.

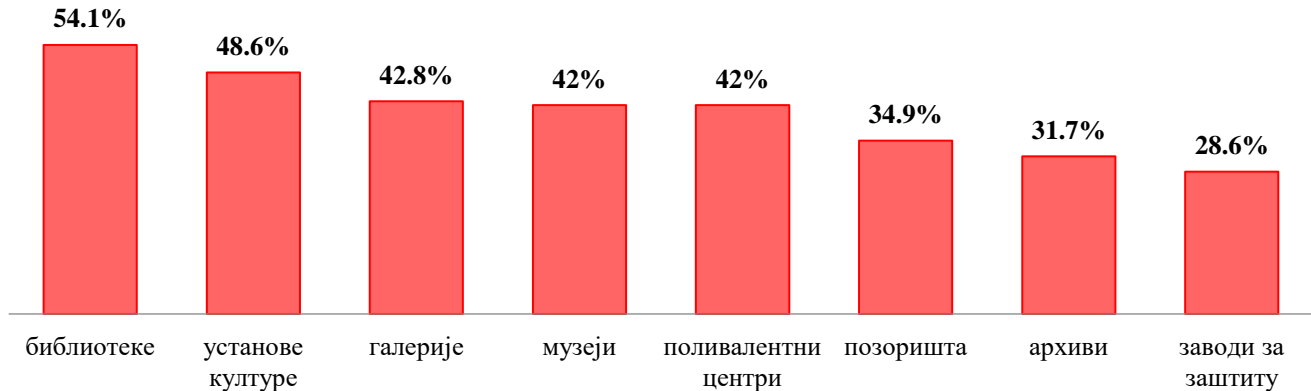
Графикон 11: Процент жена и мушкараца на функцији председника управног одбора у установама културе, према нивоима власти и укупно



Жене су председнице управних одбора најчешће у библиотекама, где од укупног броја председника управних одбора жене чине 54.1%. На другом месту су специфичне установе културе у којима је 48.6% жена на функцији председника управног одбора, а следе их галерије са 42.8% и музеји и поливалентни центри са 42%. Најмањи проценат жена које су председнице управних одбора налази се у заводима за заштиту споменика културе, где свега 28.6% жена обавља ову функцију.

⁴⁹<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 12.12.2017.

Графикон 12: Процент жена на функцији председника управног одбора, према типу установа културе

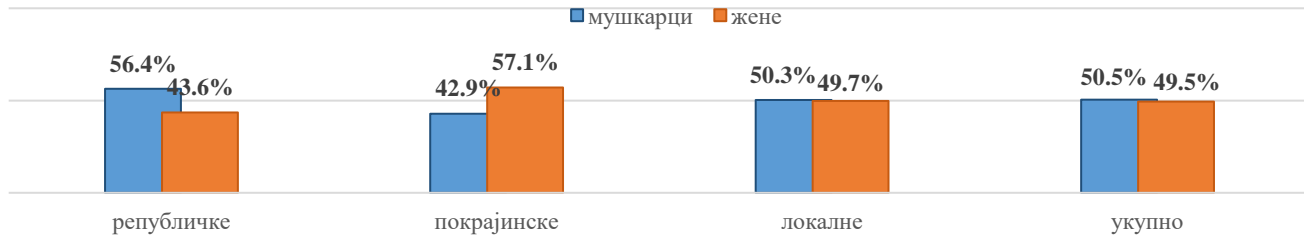


Од 513 установа културе у Републици Србији 41 установа нема формиран **надзорни одбор**. Међу овим установама је 10 републичких установа и 31 локална установа културе. Надзорни одбори установа културе најчешће имају три до седам чланова, а и у овом случају важи препорука Закона о 30% мање заступљеног пола/рода. Међутим, резултати истраживања показују да 67 установа (14.2% од укупног броја установа које имају формиране надзорне одборе) не следи ову препоруку, односно у саставу надзорних одбора налази се мање од 30% особа женског пола/рода, док 54 установе (11.4% од свих надзорних одбора) немају ниједну жену као члана овог тела. Међу овим установама које имају мање од 30% жена у својим надзорним одборима је и шест републичких установа културе, и две покрајинске установе (које немају ниједну жену у чланству надзорног одбора). Такође, постоје и надзорни одбори у којима су мушкарци у мањини и таквих установа је укупно 72 (15.2% од укупног броја установа које имају формиране надзорне одборе), од којих 63 (13.3%) нема ниједног мушкарца у саставу надзорног одбора, те се може закључити да се ни у овом случају не следе законске препоруке. У групи установа културе које немају ни једног мушкарца у надзорном одбору налази се једна републичка и четири покрајинске установе културе.

Сагледавањем укупног броја припадница женског пола/рода са укупним бројем чланова надзорног одбора примећено је да је учешће жена и мушкараца у надзорним одборима готово изједначено, јер 49.5% жена и 50.5% мушкараца су чланови надзорних одбора. Најмањи проценат жена у надзорним одборима је у републичким установама културе – 43.6%, док је највећи проценат у покрајинским установама културе – 57.1%. У локалним установама културе мушкарци су у благој

већини, те 49.7% жена је у чланству надзорних одбора. Слична ситуација по питању надзорних одбора је и у локалним јавним установама/организацијама које се баве културом, спортом, образовањем, туризмом, социјалном и здравственом заштитом, које су биле предмет истраживања канцеларије Повереника за родну равноправност, где је у чланству надзорних одбора 48% жена и 51% мушкараца⁵⁰.

Графикон 13: Процент жена и мушкараца у чланству надзорних одбора у установама културе, према нивоима власти и укупно



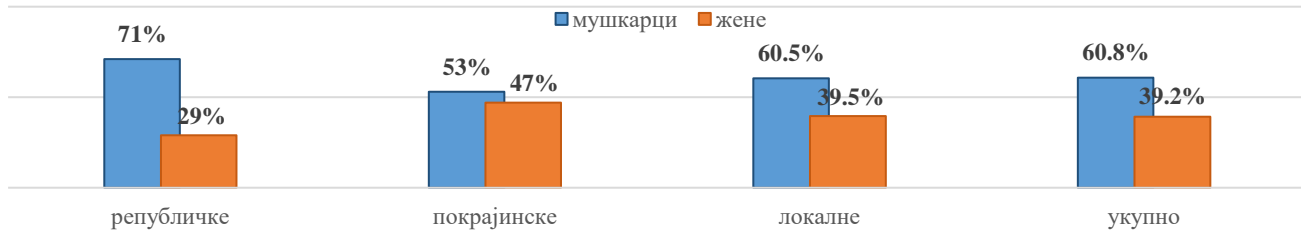
Жене су председнице надзорних одбора јавних установа културе у 39.2% установа које имају формиране надзорне одборе и именоване председнике надзорних одбора⁵¹. У 29% републичких установа културе које имају формиране надзорне одборе председник је женског пола/рода, док у покрајинским проценат жена председница надзорног одбора износи 47%, а у локалним установама је 39.5% установа у којима су именоване председнице надзорних одбора. Да се мушкарци незнатно чешће именују за председнике надзорних одбора у локалним установама потврђује и истраживање *Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе* према којем су у смислу руковођења надзорним одборима јавних установа/организација, жене у 42,2%, а мушкарци у 57,7% случајева на позиција председника надзорног одбора⁵².

⁵⁰<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 12.12.2017.

⁵¹ Четири локалне установе културе имају формиран надзорни одбор, али немају именованог председника надзорног одбора.

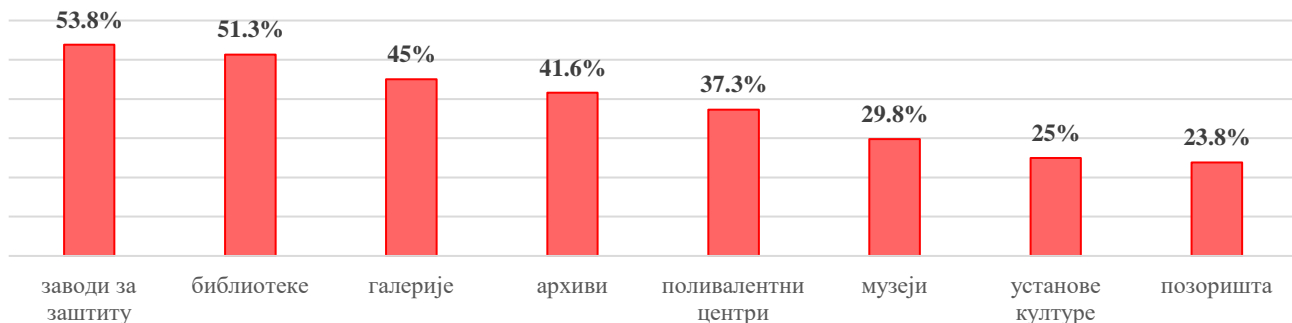
⁵²<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 12.12.2017.

Графикон 14: Процент жена и мушкараца на функцији председника надзорног одбора у установама културе, према нивоима власти и укупно



Жене су председнице надзорног одбора најчешће у заводима за заштиту споменика културе (53.8%), а затим у библиотекама (51.3%)⁵³. Заводе за заштиту споменика културе и библиотеке следе галерије (45%), архиви (41.6%) и поливалентни центри⁵⁴ где је у 37.3% случајева жена председник надзорног одбора. Жене су у најмањем броју случајева именоване за председнике надзорних одбора у позориштима – од 43 позоришта у 10 позоришта (23.8%) жена именована за председника. Иако су жене бројније у библиотекама, занимљиво је да у три републичке библиотеке ни функцију директора, ни функцију председника управног нити надзорног одбора не обављају припаднице женског пола/рода.

Графикон 15: Процент жена на функцији председника надзорног одбора, према типу установа културе



⁵³14 библиотека у Републици Србији нема формиран надзорни одбор, а две библиотеке немају именованог председника надзорног одбора.

⁵⁴13 поливалентних центара нема именован надзорни одбор, а у једном поливалентном центру није именован председник надзорног одбора.

6.2. Резултати квалитативног истраживања

6.2.1. Шта је родна равноправност?

„Родна равноправност подразумева једнаку видљивост, оснаживање, одговорност и учешће оба пола у свим сферама јавног и приватног живота, као и једнак приступ и расподелу ресурса између жена и мушкараца. Подразумева и прихватање и уважавање комплементарности жена и мушкараца и њихових различитих улога у друштву.“⁵⁵

Родна равноправност једна је од фундаменталних вредности савремених демократских друштава и једно од кључних питања развоја друштва и друштвених односа. Свако друштво које тежи успостављању демократског система требало би да тежи и успостављању једнаких могућности за припаднике оба пола/рода. Иако нигде у свету она још увек није у потпуности остварена, може се приметити да поједине земље улажу напоре како би се неједнакост између жена и мушкараца смањила.

Принцип родне равноправности почива на идеји да свако људско биће без обзира на своју полну/родну припадност има право и могућност да развија своје способности и личне афинитете и да нико нема право да га у томе спречава ограничавајући га унапред дефинисаним родним улогама. И за већину испитаница родна равноправност подразумева једнаке могућности, права, обавезе за све, без обзира на њихову родну припадност. Већина њих равноправност перципира првенствено кроз јавну сферу, као једнаке могућности на рад за припаднике оба пола/рода, односно за запослење, исте плате за исте врсте послова, напредовање и слично. С друге стране само неколико испитаница навело је да за њих родна равноправност подразумева и једнакост у кућним и породичним обавезама за жене и мушкарце.

„Родна равноправност претпоставља равноправност полну, идентитетску, професионалну и сваку другу између мушкараца и жена, као једнаких људских бића.“

⁵⁵<https://www.coe.int/en/web/genderequality>, приступљено 06.12.2017.

„Као могућност неовисно од тога ког сте пола да се остварите, било у пословном смислу, било у породичном, у свему оном што желите, да постоје подједнаке могућности да се остварите, како за мушки, тако и за женски пол.“

„Да сваки човек у овој држави мушкарац или жена сваки човек мора да има основна животна права, а између осталих то је уставна обавеза, свих у овој држави, да сваки човек има право на живот, на рад, без обзира да ли је мушкарац или жена.“

„Родна равноправност подразумева да смо сви једнаки. Да сви имамо иста права, али и исте обавезе и исте одговорности и у породици и приватном животу и исто тако професионално, на радном месту, на пословима које обављамо.“

Говорећи о томе шта за њих значи родна равноправност поједине испитанице су навеле да сматрају да она у пуном свом значењу још увек не постоји у нашем друштву и да се разлике виде како у пословном, тако и у приватном животу, односно расподели кућних послова. Иако сматрају да је у култури неједнакост између жена и мушкараца најмање видљива или да је уопште нема, примећују да је она присутна у другим областима рада, у којима су жене и даље у неповољнијем положају од мушкараца.

Поједине саговорнице истакле су да је родна равноправност веома важна категорија, како за јавну сферу, тако и за приватну, наводећи да од ње зависи квалитет живота жене. Сматрају да свако друштво које тежи напретку треба да ради на успостављању једнаких права и обавеза за жене и мушкараце.

„Веома је важна, јер се то не одражава само на посао, него и на породицу. Жене нису више само домаћице или раде од 8 до 15 часова, већ су то можда и два посла. Ако немате родне равноправности и поштовање, како на послу, тако и у породици, ништа од тога. Жена ће бити оптерећенија, несрећнија, неће бити продуктивна ни на послу, ни у породици.“

С друге стране неколико саговорница објашњавајући шта за њих представља родна равноправност истакле су свој негативан став према истој. Ипак оно што се могло запазити, у разговору са њима, јесте да тај негативан став пре свега произилази из погрешног тумачења самог концепта равноправности. Оне родну равноправност посматрају као изједначавање мушкараца и жена, односно настојање да се избришу све разлике између њих, због чега и сам концепт сматрају погрешним. Међутим, као што смо већ и навеле, он се не базира на идеји да се разлике између мушкараца и жена, посебно не оне природне, избришу, већ да се и женама и мушкарцима пруже једнаке могућности и права да развијају своје способности и личне афинитете, а да их притом нико не онемогућава у томе, ограничавајући их унапред одређеним родним улогама.

„За мене родна равноправност не постоји и нисам ни сигурна да треба да постоји. Ја мислим да самим тим што је неко мушкарац, а неко жена не може да буде родно равноправан.“

„Родна равноправност значи да су оба пола подједнако заступљена у научном, у културном, у политичком животу и да су једнаки пред законом. А то никако не повлачи са собом равноправност онакву какву у последње време можемо да видимо свуда око себе, а то је да се нека природна разлика између мушкараца и жене једноставно брише. Она дефинитивно постоји и треба да постоји и ја нисам за то да жене и мушкарци по сваку цену треба да раде исте послове, да се баве истим стварима, напосто да немају привилегија, да смо једни за једно, а други за друго створени и тога треба можда и да се држимо.“

„Ја се не осећам једнако, ми ни биолошки нисмо једнаки, ја и не желим да будем једнака.“

Поред недовољног знања појединих испитаница о самом концепту родне равноправности, резултати показују да већина интервјуисаних жена није упозната ни са Законом о равноправности полова (Службени гласник РС, бр. 104/2009) којим се регулишу једнака права и могућности за жене и мушкарце. Поменути Закон донесен 2009. године уређује *„стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и роду и поступак правне заштите лица изложених*

дискриминацији.⁵⁶ Да Република Србија има поменути Закон знале су 33 испитанице, међутим само њих четири су упознате са садржајем Закона, за који сматрају да је у принципу добар, али да су потребне неке измене и верују да ће новим, недостаци старог бити превазиђени. Иако испитанице сматрају да Закон треба да постоји, већина њих наводи да се закони у нашој земљи не спроводе или се пак њихово спровођење чини селективно. Из тог разлога како наводе нису ни заинтересоване за садржај поменутог Закона, јер сматрају да, као и многи други, и он постоји само на папиру.

6.2.2. Положај жена у јавним установама културе

Бројна истраживања показују да је положај жене у Србији тежак, да су жене и даље двоструко оптерећене својим улогама, да немају једнаке могућности за запослење, напредовање на послу, да и даље имају мање плате од мушкараца и слично. И у годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности Републике Србије за 2016. годину наводи се да је положај жена и даље неповољнији у односу на положај мушкараца у свим областима друштвеног живота и то нарочито у области рада и запошљавања, економској сфери и партиципацији у политичком животу. Поред поменутог наводи се да су жене и даље у великој мери жртве родно заснованог насиља.⁵⁷

Узимајући у обзир наведено, али и чињеницу да се област културе види као доминантно „женска“ сфера рада, желеле смо да испитамо како свој положај у установама културе виде жене запослене у истим. На основу одговора добијених од испитаница, њихово мишљење о томе какав је положај жена у јавним установама културе можемо груписати у три групе. У првој групи налазе се саговорнице (40) које имајући у виду свој и положај својих колегиница у установи у којој су запослене тај исти оцењују као **добар и равноправан са положајем мушкараца**. Испитанице сматрају да је култура доминантно „женска“ област, у којој највећи број запослених чине жене, па самим тим установе културе виде као институције у којима могу да искажу своју креативност и потенцијале. Иако већина саговорница сматра да је положај жена у установама културе исти као положај мушкараца, неколико њих навело је да су жене у повољнијем положају него мушкарци, јер их има више. Поред поменутог као разлог повољног положаја жена наводи се и другачији профил

⁵⁶ http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html приступљено 06.12.2017.

⁵⁷ <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/10/Poverenik-Skraceni-godisnji-izvestaj-za-2016-srp-za-odobrenje-za-stampu.pdf> приступљено 07.12.2017.

људи који су запослени у установама културе, који су, како наводе, углавном високообразовани, отворени и који излазе из оквира традиционалне поделе родних улога. Такође, као једну од карактеристика виде и чињеницу да у култури на управљачким позицијама има више жена него у неким другим областима, посебно онима које се сматрају доминантно „мушким“, чиме се, како примећују, даје порука жени да може да буде и на руководећој позицији.

„Сви смо једнаки, мислим да је чак положај жена бољи него мушкараца, јер су у дефициту. Овде код нас у позоришту, у балету жена глуми мушку улогу, мушкарац глуми женску и није никакав проблем. У једној представи је било мањак мушкараца и упала је девојка да замени мушкараца.“

„Директорка нам је жена, тако да имамо ту једну поруку да је то могуће. Мислим да има више жена запослених у култури него мушкараца.“

„Мислим да су заступљене доста, да имају потпуно исти однос у пословима као и мушки делови колектива.“

„Повољан је, мислим да је посао у култури леп посао за жену. Раде у финим условима, са финим људима.“

У другој групи налазе се испитанице (11) које сматрају да је положај жена у установама културе **лош и тежак**, како због недостатка финансија, тако и због недовољних могућности да се баве својим професионалним радом. Поједине испитанице сматрају да се у културу не улаже довољно и наводе да је због ниских примања положај и жена и мушкараца у установама културе тежак. Поред финансија, положај жена у култури се оцењује као тежак и због тога што, како примећује неколико саговорница, нема довољно простора за њих. Према њиховим речима жене не само да су ограничене недовољним културним садржајима у којима могу да искажу своје потенцијале, него и годинама које им значајно смањују могућност ангажовања.

„Јако тежак. Прво у финансијском смислу. Култура је у овој земљи на последњем месту, као и просвета.“

„Положај свакога данас у култури је јако тежак, самим тим и положај жена. Прво да бисте се ви бавили културом, а култура је одувек била аристократска и елитистичка. Културом не може да се бави свако, као што ни уметношћу не може да се бави свако. Да бисте се бавили културом ви за то морате да имате средства, морате да имате услове, ви то данас немате.“

„Положај жена у култури је увек тежи него положај мушкараца. То је одувек тако било, пошто ја радим у позоришту и глумица сам већ 35 година. Самим тим што је 2/3 драмских улога написано за мушкарце, а само 1/3 за жене то већ говори довољно о томе.“

„Сами културни садржаји и што култура наша традиционална нуди у ствари ту јако мало има места за жене. И када је драмска литература у питању и када је у питању било шта што креће из те основе поделе улога, свеједно која је уметност у питању мислим да је ту у ствари и даље веома изражено то да жене имају мање простора и мање начина да се искажу у култури него мушкарци.“

Резултати показују да свој положај најлошије оцењују испитанице запослене у позориштима, које сматрају да је њихов положај лош првенствено због чињенице да је веома мало текстова писаних за жене, због чега, како наводе, имају знатно мање могућности да се искажу, него њихове колеге. Када је реч о драмским текстовима проблем није само у недостатку текстова написаних за жене, већ и у чињеници да су драмски текстови често дискриминаторни према женама. За разлику од мушких ликова који су углавном носиоци радње, повезани са причама о достигнућу и представљени као интелектуална бића, женски ликови су углавном споредни, а жена приказана као супруга, домаћица, сексуални објекат и слично.

„Драмски текстови, чак и савремених аутора ускраћени су за добре женске улоге. Ту се још увек пати од тих неких старијих болести, да жене можда нису довољно занимљиве за публику, као уопште жене. Углавном су као сви мудри проблеми, проблеми мушкараца и најмудрији текстови, најбољи текстови се углавном стављају са мушкарцима, ретко женом. Жене су ту да принесу, однесу, да унесу немир можда сексуални, еротски или духовити, али су углавном средства.“

Имајући у виду наведено и не чуди што је за једну испитаницу (чији смо одговор сврстале у трећу групу) положај жене у установи културе *непознаница*, јер како наводи: „*Ма колико то изгледало као женска област и да су ту жене поприлично равноправне са мушкарцима и да их има подједнако, као у просвети и здравству можда, мислим да то на терену није тако и да је то дубљи проблем, да суштински није у статистици. Иако се подразумева да је то женска област мислим да је поприлично непознат терен. Чини ми се да што се тиче сценског стваралаштва, позоришта, балета, драме да ту није тако једноставна ситуација како изгледа и због специфичности посла и због тих старосних граница, колико нешто може да се ради. Мислим да је комплексно, мада изгледа прилично једноставно.*“ Овај одговор упућује на размишљање да ли жене у областима које се сматрају специфично „женским“ заиста имају једнаке могућности као и мушкарци и да ли статистика може послати погрешну слику да у њима нема неједнакости између полова/рода. Надамо се да ће наше истраживање покренути даље анализе на овом пољу, а да ће резултати истраживања пружити део увида⁵⁸ у то какав је заиста положај жена у култури.

Статистика показује да је култура, као и образовање, доминантно „женска“ сфера и да је број запослених жена у установама културе већи него број мушкараца. Један од разлога свакако јесте и чињеница да се жене традиционално усмеравају на послове који се посматрају као „лакши“, који нису високо позиционирани у друштву, односно који имају нижи статус, слабије су плаћени и имају мању количину друштвене моћи. Престижни и високо позиционирани послови свакако захтевају дуже радно време, честа одсуствовања од куће и слично, што жене може онемогућити да ускладе своје пословне и породичне обавезе. Двострука оптерећеност припадница женског пола/рода их је и у социјализму опредељивала „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“ (Kolin, Čičkarić 2010: 18). Као што је већ наведено у претходном делу ове публикације, жене на поменута занимања и послове усмерава и њихово образовање, односно одабир типично „женских“ факултета.

⁵⁸ Нашим истраживањем обухваћене су јавне установе културе, а како културну делатност обављају и приватне установе културе, удружења у култури, али и самостални уметници, како би се добио свеобухватни увид у положај жена у култури, у неком од наредних истраживања требало би обухватити и поменуте актере.

Да међу запосленима у установама културе има највише жена, примећују и наше саговорнице, а као разлоге поменуте „феминизације“⁵⁹ наводе то што се тај посао одувек гледао као „женска“ сфера рада, јер је фин и леп, незахтеван за жену, а који им пружа и један вид сигурности. Имајући у виду свој и положај својих колегиница, поједине испитанице сматрају да су установе културе институције које женама омогућавају да успешно обављају улоге и из јавне и из приватне сфере. Посао који обављају омогућава им да се истовремено и професионално остваре и да имају довољно времена за своју породицу, због чега јавне установе културе виде као приступачне за жене са децом. Интересантно је да, не тако ретко, своју радну позицију жене сагледавају кроз призму породичног живота и мајчинске улоге, што показује колико је образац традиционалне поделе родних улога још увек јак.

„То се некако посматра као женски посао, јер то је фино, ти одеш на посао, тамо се као нешто забављаш и онда дођеш кући и имаш времена за свог мужа и за своју децу. У музејима су флексибилна радна времена и људи могу и да закасне и да поране. Моје колегинице имају децу и када су деца болесна оне су те које иду на боловање углавном уз образложење да је њима лакше него њиховом мужу у његовој фирми, јер он ради у некој захтевнијој фирми.“

„Овакав тип институције одговара жени, пре свега мајци, породичној жени, зато што је посао леп, он је захтеван наравно, али то стриктно радно време, терен који је у локалу, велики број слободних дана мислим да пружа једну и сигурност и мањак стреса. Нама плате нису велике, то може да буде отежавајућа околност, можда је то случај због чега су овде претежно жене. Код нас је патријархално друштво, где је на жени да се бави породицом, а мушкарац је тај који може да гања каријеру, можда је то у питању, да можда мушкараци у нашем друштву теже изазовнијем послу, а да овде можда нема толико изазова. Овде има креативности и изазова, али да кажем можда на неком мирнијем нивоу. Што одговара женама са малом децом.“

⁵⁹ „Феминизација професије описује феномен повећаног уласка жена у њу услед чега долази до губитка престижне позиције за професију и подразумева и следеће: статистички показатељи указују да процентуално има значајно више жена него мушкараца у професији, припадници професије имају ниже плате у односу на друге сличне професије, жене су мање присутне на високим менаџерским функцијама у професији иако су у већини и тренд уласка жена у професију је у сталном порасту.“ (ETUCE 1995, према: Tomić, Spasić, 2010:103)

Поред тога што се жене у већем броју опредељују за занимања у области културе, испитанице примећују да је могуће и да сами мушкарци нису толико заинтересовани за рад у установама културе. Због ниских плата, немогућности неког значајнијег напретка, али и због недостатка друштвене моћи и угледа, поједине испитанице сматрају да установе културе нису у довољној мери занимљиве и изазовне припадницима мушког пола/рода. Неке саговорнице сматрају да мушкарци немају довољно сензибилитета који је потребан за послове у култури, па констатују да су можда и из тог разлога мушкарци женама препустили веће учешће у установама културе. С тим у вези једна испитаница примећује: **„Могуће је не да жене свесно бирају више да иду у културу, него можда мушкарци свесно бирају да не иду у културу.“**

„Једноставно мислим да мушкарци налазе друге начине, нарочито у нашим струкама у култури да су у том смислу слободнији и храбрији да оду у нешто што је ван институција, да крену у неки приватан пут, да буде самостални уметник, да се откачи од система институционалног у култури, док се жене због свог и свега онога што нас чини родно неравноправним задржавају у институцијама. У нашим институцијама мислим да преовлађују жене међу запосленима. Послови у институцијама, који су континуирано лоше плаћени, су довели до тога да мушкарци у том брже налазе начин, односно имају храбрије и отвореније могућности да се извуку из тог система у коме су лоше плаћени и оду неким другим стазама и путевима, док се жене задржавају у сигурности институција, која им даје мању плату, односно сваке године све мању.“

„Мислим да мало мушкараца архитеката жели да ради у заштити. Ми овде не радимо ауторске пројекте и мислим да та доминација жена у планирању, односно заштити, је баш због врсте посла, која лакше падне женама, јер се лакше одрекну тог ауторства, него мушкарцима.“

„Градоначелници су и даље мушкарци, чланови већа су и даље мушкарци, много је више мушкараца у тој владајућој структури. Култура уопште је некако, као и просвета можда, грана у којој су присутније жене и која је у нашем друштву сматрана за периферну грану. Па самим тим у њој није доминантно место мушкараца. Можда је то неки простор због кога се жене осећају комотније. То нема везе са неком великом друштвеном моћи, са неким великим финансијама, култура и образовање су више у другом плану у нашем друштву.“

Имајући поменуто у виду поједине саговорнице закључују да када би у култури било више новца, а самим тим и моћи да би ситуација била другачија и да култура можда више не би била доминантно „женска“ област. У вези са тим једна наводи: *„Култура и образовање су од секундарног значаја у нашем друштву. Претпостављам када би у неком тренутку дошло до неког обрта и када би се ми бавили креативним индустријама и када би се ту слио неки велики новац и када би се генерисала нека велика моћ да би се постављало више мушкараца, да би више мушкараца ту контролисало ствари.“*

Да је висина прихода битан фактор одабира професије код мушкараца показују и поједина истраживања. Према резултатима истраживања објављеног у публикацији *Родни барометар* мушкарци нешто више оцењују плаћеност, а жене сигурност посла, што је, како ауторка констатује, у складу са традиционалним родним улогама (Blagojević Нјuson 2013: 87). И када је реч о образовању поједини аутори (Трнавац, 1978, Лакета, 1998. цит. према: Радовић 2007: 288-289) сматрају да узроке „феминизације“ ове области треба тражити у неповољном материјалном и друштвеном положају просветних радника у друштву, али и у традиционалној опредељености мушкараца за она занимања која су боље плаћена и више цењена у друштву.

Када је реч о променама у положају жена у јавним установама културе у последњих 10 и више година највећи број испитаница (32) сматра да се он променио, док осталих 20 не види никакве промене и наводи да је положај жена данас исти као и пре деценију и више. Саговорнице које примећују да се положај жена променио имају подељен став по питању правца промене. Највећи број њих (29) сматра да је он сад **бољи** него што је био пре деценију и више, а своје мишљење заснивају на ставу да сада има више жена запослених у установама културе и то не само међу запосленима, него и на управљачким позицијама. Испитанице сматрају да су жене постале свесне својих могућности и квалитета, због чега су спремније да се изборе за своје место у култури. Постале су, како наводе, амбициозније него што су биле раније, образованије и стекле су више знања и вештина. Поред поменутог саговорнице примећују и да се последњих година води рачуна о броју жена у радним телима и да се тежи укључивању већег броја жена у управне и надзорне одборе.

„Имам утисак пошто радим и са ауторкама и са колегиницама и чешиће је управо то ауторке и колегинице, већи број је уписаних студенткиња на историји уметности или на академијама уметности и већа је спремност да се оне изборе за своје место било да је то културна сцена, било да је ликовна сцена. Тако да мислим да је препознатљивост кренула управо из потребе да младе девојке крену тим путем.“

„Мислим да да. На основу онога што ја видим овде у нашем граду мислим да су жене у последњих 10 година више на позицијама у култури, нарочито на управљачким позицијама.“

„Мислим да јесте, мени се неколико пута десило да се води рачуна о реципроцитету, да кажу, требало би ту и једна жена. Мислим да се више води рачуна о томе да учествују и жене у неким телима радним, да се води рачуна иако често жене и нису вољне да се ангажују, наравно због породице, због мале деце. Мада наравно то је ствар одлуке, ствар договора, неког компромиса, али мислим да се више води рачуна о реципроцитету.“

С друге стране три испитанице сматрају да је положај жена у установама културе **лошији** него што је био пре деценију и више. Две од њих три поменуто сматрају из разлога што се, из године у годину, све мање улаже у културу, док трећа као разлог наводи забрану запошљавања. Због забране младима оба пола/рода је теже да искажу своје потенцијале и стигну до неке улоге, а женама је, како наводи, у таквим ситуацијама још теже због мањег броја текстова написаних за њих. С тим у вези глумица закључује да оне морају више, од својих колега, да се труде да би биле примећене, јер како наводи: *„Постоје неки мушкарци који довољно је да прођу сценом, а имају неко име и да сви кажу у фантастичан је, а жена истих квалитета би морала да дуби на трепавицама да би доказала да је фантастична. Мислим да је ту тај балкански, ако је мушко боље је у сваком смислу.“*

„Можете да будете виспрени, способни шта хоћете, једноставно људи који владају овом земљом не сматрају културу важном. И пошто је они не сматрају важном ви не можете да добијете средства и цабе вам све те ваше способности, када немате начина да их материјализујете.“

Када резултате посматрамо према типу установе подаци показују да су све испитанице запослене у галеријама и већина запослених у архивима и библиотекама мишљења да се положај жена у установама културе променио на боље у односу на пре деценију и више. С друге стране највећи број испитаница запослених у музејима и позориштима не виде никакве промене, при чему саговорнице из музеја наводе да је њихов положај увек био добар, за разлику од жена запослених у позориштима, које истичу да је њихов положај данас исто толико тежак, као што је био и пре десет година и више.

Принцип родне равноправности у сфери рада подразумева једнака права и могућности за жене и мушкарце, односно једнака права на рад, једнаке услове запошљавања, слободу избора професије, могућности унапређења, сигурност и бенефиције везане за услове рада, право на обуку и доквалификацију, стручно усавршавање, исте приходе за исте врсте послова и слично.⁶⁰ Формално гледано, у Републици Србији оба пола/рода имају једнака права, која су им загарантована законима. Међутим у пракси та права нису увек једнако дата женама и мушкарцима.

Све испитанице навеле су да жене и мушкарци запослени у јавним установама културе имају једнака права⁶¹, а већина саговорница истакла је да не примећује да постоје разлике у поменутих параметрима.

„Не постоји разлика, одлучују коефицијенти, стручна спрема, године стажа. Барем у нашој браниш.“

„Мислим да је то једнако. Немам ниједан пример да вам дам где сам приметила да је неједнако.“

„Мислим да јесу, али да су мушкарци мање заинтересовани за овај посао. Мислим да није у питању да се запошљавају жене као жене, него да мушкарце једноставно не интересује тај посао.“

⁶⁰ <http://www.zenskavlada.org.rs/downloads/Cedaw-Marijana.pdf>, приступљено 08.12.2017.

⁶¹ Приликом разговора о једнаким правима за жене и мушкарце у јавним установама културе, испитаницама је било образложено на шта се све та права односе (право на рад, једнаке услове запошљавања, слободу избора професије, могућности унапређења, сигурност и бенефиције везане за услове рада, право на обуку и доквалификацију, стручно усавршавање, исте приходе за исте врсте послова и слично) те су у складу са поменутих параметрима и давале своје одговоре.

Међутим поједине глумице иако наводе да оба пола/рода имају иста права, сматрају да су она једнака само на папиру, док у пракси, као што смо већ поменуле, оне имају знатно мање могућности за рад, због мањег броја улога за жене, што им смањује шансе за напредак у каријери.

„Што се тиче права као таквих, нешто што пише на папиру мислим да имају, међутим верујем да се пракса често разликује од онога што је као нека форма или теорија. Права да, али када су реалне неке могућности у смислу што се тиче понуда пословних, ја сам глумица, подела улога је увек у корист мушких, значи женских је мање и мислим исто тако да се и хонорари крећу, мислим да је мушкарцима лакше да се избор за бар мало веће хонораре и у том смислу су веће шансе за њихово пословно остваривање и већи напредак у каријери.“

„Жене нису равноправне са мушкарцима по питању ангажмана. Мушкарци много више добијају ангажмане него жене у оквиру позоришта, затим увек су на водећим местима и што се тиче те расподеле послова жена увек добије бар по још два, три посла по цени истог рада за разлику од мушкараца.“

„Мислим да је то исто као и у свим осталим областима. Што се тиче културе рекла бих да је ту проблем у том уметничком сектору, конкретно у позоришту што се жена тиче те неке улоге, мислим да има више мушких улога, него женских и да су жене ту дискриминисане и по тој некој старосној основи, да је ту проблем, а да мушкарци могу дуже да раде и да лакше добијају улоге и да их има више. И углавном мушкарци одлучују о поделама.“

Поменути одговори јасно илуструју проблеме са којима се глумице сусрећу у својој каријери, а који им смањују могућности да се на исти начин остваре у свом послу као њихове колеге. Међутим једна глумица примећује да ипак на то не треба гледати као на неку врсту неједнаких права, јер како наводи: *„То је условљено књижевношћу од пре 500 година, мислим од Шекспира па надаље и потпуно је сулудо да кажемо да је то нешто неравноправно, то је просто тако, па је тако.“* С тим у вези поједине испитанице сматрају да се ситуација у том погледу полако мења и да данашња литература није толико мизогина, као што примећују да је била раније.

Статистички подаци показују да су жене у многим областима и даље у подређеном положају и да их још увек нема у довољном броју тамо где се доносе одлуке о политици, економији, безбедности и слично. Поједина истраживања (Томић, Спасић, 2010, Вјелош, Одановић, Стојановић Гајић, 2012) рађена у доминантно „мушким“ сферама показују да се жене у њима и даље осећају дискриминисано. У полицији и војсци жене се перципирају као физички слабије него мушкарци, па у складу са поменутом перцепцијом преовладава мишљење да оне не могу једнако добро као мушкарци обављати полицијске и војне послове (Вјелош, Одановић, Стојановић Гајић 2012: 8). Томић и Спасић (2010: 100) наводе да се жена у доминантно „мушким“ професијама и даље осећа маргинализовано и закључују да она то и јесте. „Када мушкарац адвокат започне веома ватрену дискусију око неког правничког проблема, он је динамична ватрена кугла. Ако би жена адвокат учествовала са истим жаром у дискусији, она би била схваћена као неко ко је раздражен, непријатан и као особа која посао схвата превише лично" (Podmore, Spencer 1982:26, цит. према Томић, Спасић, 2010: 100-101). У вези са поменутиим ауторке закључују да жене иако могу да уђу у „мушки“ доминантне професије, да им је опстанак у њима отежан, а да „оне које опстану могу да се назову јединственима“ (Томић, Спасић 2010: 108).

Да постоје разлике у положају жена запослених у установама културе и жена запослених у другим областима које се сматрају традиционално „мушким“ сферама сматра 39 испитаница, од којих највећи број (35) истиче да су жене у култури у *повољнијем положају* од жена запослених у безбедности, одбрани, политици, праву и слично. Испитанице поменуто сматрају пре свега због тога што у јавним установама културе доминирају жене, што су послови у култури, како наводе, фини, са мало или нимало стреса, не захтевају велику физичку снагу и слично, али и због другачије структуре људи запослених у установама културе. С друге стране сматрају да су жене запослене у безбедности и одбрани често дискриминисане од стране својих колега као особе, које не могу да раде посао на истом нивоу као они и да често попут жена запослених у области политике и права нису схваћене озбиљно.

„Повољнији је положај жена у култури него у другим областима. Мушкарци су борбенији, безобразнији, активнији и да је мањи број жена које су спремне да се на тај начин боре у неким пословним окружењима. Жене морају да буду мушкарци у тим пословима. Због свих тих предрасуда ти када се појавиш као жена ти си аутоматски ма неће она то моћи и онда она мора да буде бар 10 пута боља да би доказала да је способна.“

„Имам утисак да је повољнији. Код правника, када виде да је жена поклопила мушкарца онда је стварно успела, али нису очекивали, али док дође дотле. За мушкарце у безбедности жена се не помиње, знам како шовинистички приступају женама ти људи који су баш у полицији и безбедности генерално. И то све због васпитања, код нас закон није превладао васпитање. У култури смо још увек ушухкани, ту смо једнаки дефинитивно.“

„Мислим да је можда у култури, тј. музејима чини ми се да је положај повољнији и можда управо због тога што има више жена. Знам неке људе који раде у полицији, чини ми се да су ту жене у мало неповољнијем положају. У смислу да их њихове мушке колеге посматрају као да су оне мање вредне за тај посао.“

„Претпостављам да има занимања где и даље није равноправан однос као у култури. Мислим да је женама које раде послове који су виђени као мушки да им је много теже да напредују и теже да се изборе за неки свој положај.“

Да су жене запослене у установама културе у **неповољнијем положају** него жене у осталим областима сматрају четири испитанице, од којих две као разлог наводе то што је култура у нашој земљи запостављена, због чега сматрају да имају нижа примања у односу на жене у другим областима. Једна испитаница исто сматра да је недостатак финансија велики проблем у установама културе и наводи да се положај жене у култури разликује од положаја жене у другој области само када је реч о руководећој позицији. Она додаје да жена у тим ситуацијама мора да буде одличан менаџер јер са минималним финансијским средствима треба да организује бројне културне садржаје. Једна саговорница сматра да је положај жена у установама културе лошији због тога што

је, како наводи, њихов рад подложен свакодневној критици јавности, што није случај са женама запосленим у другим сферама.

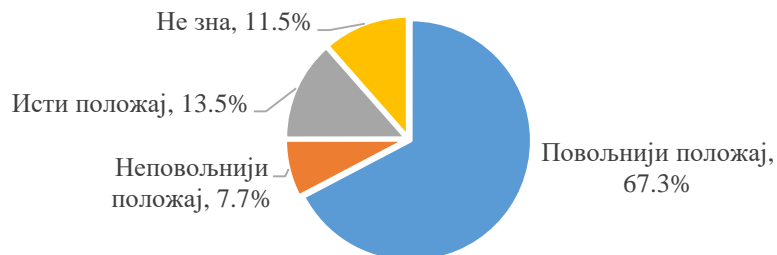
„Положај жена у култури је гори, зато што су плате ниске, односно ниже него у другим друштвеним сферама.“

„Држава као држава на културу уопште не обраћа пажњу. Мислим да су жене у култури на најнижем нивоу, уопште култура као култура је на најнижој лествици.“

„Жене у култури су изложене сталном суду јавности и критике, стално изнова морају да се доказују. То се може применити на све уметности. Ако је сликарка није довољно да уради једну слику да буде цењена и поштована и на неком положају, глумица исто и музичар, стално морају да се доказују. Ове у осталим областима највероватније исто морају, али на други начин нису стално изложене критици јавности, суду јавности, широке публике. Тако да мислим да је положај жена у култури мало тежи, компликованији него положај жена у другим областима.“

Седам испитаница наводи да не примећује разлику између положаја жена у установама културе и оних запослених у другим, типично „мушким“ сферама, наводећи да је положај жена исти у свим друштвеним областима. Остале саговорнице навеле су да не знају какав је положај жена у другим сферама и да не могу да направе поређење.

Графикон 16: Фреквенције одговора о мишљењу испитаница о разликама између њиховог и положаја жена запослених у областима које су доминантно „мушке“



6.2.3. Дискриминација жена у јавним установама културе и ван њих

„Дискриминација према женама јесте свако разликовање, искључивање или ускраћивање у погледу пола, што има за последицу или циљ да угрози или онемогући признање, остварење или вршење од стране жена, људских права и основних слобода на политичком, економском, друштвеном, културном, грађанском или другом пољу, без обзира на њихово брачно стање, на основу равноправности мушкараца и жена.“⁶²

У Посебном извештају Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена наводи се да су жене и даље изложене различитим облицима дискриминације и поред тога што је њихов положај законски изједначен са положајем мушкараца. У Извештају се наводи да су жене и даље изложене дискриминацији како приликом запошљавања, тако и на радном месту. Женама се и даље приликом запошљавања постављају питања у вези са планирањем породице, на радном месту су и даље изложене сексуалном узнемиравању, а њихово напредовање је и даље под утицајем видљивих и мање видљивих препрека.⁶³ Жртва дискриминације на основу пола/рода може бити и мушкарац, међутим то је не само код нас, него и у свету, најчешће жена. И резултати истраживања јавног мњења *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*⁶⁴ показују да је 16% испитаника као прву асоцијацију о томе које су групе највише изложене дискриминацији препознало жене. Такође, као једну од првих асоцијација на појам дискриминације грађани су наводили дискриминацију на основу пола/рода приликом запошљавања и ниже зараде жена за исти посао једнаке вредности.⁶⁵

⁶² http://www.zenskavlada.org.rs/downloads/konvencija_diskriminacija.pdf, приступљено 10.12.2017.

⁶³ http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poseban_izvestaj_o_diskriminaciji_zena_priprema_korigovana-1.pdf, приступљено 10.12.2017.

⁶⁴ Истраживање је за потребе Повереника за заштиту равноправности спровела Агенција Фактор плус 2016. године.

⁶⁵ <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/03/Редован-годишњи-извештај-Повереника-за-заштиту-равноправности-за-2016.-годину-финал.pdf>, приступљено 10.12.2017.

За случај дискриминације према женама⁶⁶ у јавним установама културе чула је само једна испитаница која није желела да наведе конкретан случај, али је истакла да *„Постоје угрожене женске особе, које су испрозиване, мислим да су ту мале мушке сујете повређене, али се то пренело и на посао, па се то пренело и на вишегодишње одузимање права на посао. Жене немају једнаке услове да се укључе у посао.“* С друге стране једна саговорница је навела да се она лично осетила дискриминисано, од стране градоначелника, када је на једном састанку као руководитељка установе на чијем је челу била покушала да издејствује финансијска средства за установу, на шта је градоначелник реаговао питањем зашто она нема још деце. У вези са тим испитаница примећује: *„Значи ја сам причала о финансијама, а он је мене питао зашто немам још деце, то је био одговор на то питање. То је била баш директна дискриминација. Не верујем да бих неког другог колегу тако нешто питао.“* Овај пример илуструје колико је јак утицај стереотипне поделе родних улога, услед којих се жена, иако јој је омогућен излазак у јавну сферу, и даље посматра из перспективе породице и мајчинства. Жене су на својим радним местима неретко дискриминисане утицајем поменутих стереотипних подела, а традиционална родна улога им често представља и ограничавајући фактор приликом запослења. Поменуто илуструје и пример једне испитанице од које смо током разговора сазнале да је, пре 15 година, на разговору за посао у једној установи културе доживела дискриминацију када јој је било постављено питање да ли је удата и да ли ће рађати децу. Ово питање неретко се поставља женама приликом запослења и, како различити извештаји и истраживања показују, често представља ограничавајући фактор запослења када је реч о женама. Током разговора једна саговорница нам је навела, да има утисак, да се у установи у којој је запослена на местима породиља углавном запошљавају мушкарци: *„Код нас у установи има подједнако и мушкараца и жена, можда чак и више мушкараца што се наше бранише тиче, зато што жена као жена мора некада да се оствари и као мајка, па када она оде на неко породилско одсуство углавном*

⁶⁶ Овим истраживањем смо желеле да испитамо и свест о родној равноправности код запослених стручњакиња у установама културе па смо истраживање конципирале тако да испитанице на постављена питања дају одговоре у складу са својим знањем и уверењима о родној равноправности. С тим у вези приликом разговора нисмо желеле да усмеравамо њихове одговоре на тај начин што би им дефинисале основне појмове родне равноправности, па самим тим испитанице су у зависности од своје перцепције родне дискриминације о истој и причале. У разговору са њима стекле смо утисак да оне дискриминацију према женама виде у неједнаким могућностима и неједнаком поступању према женама и мушкарцима.

се запошљава неки мушкарац на њено место да би се попунио тај број, јер мушкарци су увек ту.⁶⁷ Чињеницом да је, како је испитаница приметила, „мушкарац увек ту“, за разлику од жене, руководе се многи послодавци приликом одабира кандидата за посао, а у њој се види срж проблема неједнаких могућности запослења за жене и мушкарце.

Овде желимо да укажемо на још један проблем са којим се запослени на свом радном месту сусрећу, а то је мобинг, који је дефинисан као „систематско узнемиравање, злостављање, а у неким случајевима и мучење особе на радном месту“ (Јарић, Радовић 2011:106). Иако он не бира пол/род, подаци показују да је мобинг чешћи према женама, него мушкарцима. Истраживања рађена на подручју Европске уније показују да су „жене идентификоване као лица која су више погођена мобингом него мушкарци, тако да оне чине и до 65% од укупног броја жртава мобинга“ (Тодоров (ur.) 2012: 17). То примећују и поједине испитанице, које, из свог искуства, наводе да њихови надређени не поступају на исти начин са њима као са њиховим колегама и да је мобинг чешћи према женама, него мушкарцима.

„Мислим да тог мобинга има чешће према женама, него према мушкарцима, када је у питању лош руководиоца. Жене су некако по природи незаштићене и онда се они пре одваже, ово вам говорим из свог искуства, јер се дешавало да директор покушава мене да застраши, а не неког колегу.“

„Код нас у сали постоји дискриминација између мушкараца и жена, увек су жене те које се опомињу да треба да раде ово, да треба да раде оно, да мало боље певају, да мало боље играју, а мушкарцима се не обраћа пажња толико, њима се можда једном каже, али ако они то не ураде, то се прећути. Увек је жена та која некако мора да слуша. Да ли они обраћају пажњу на то да ће жена ипак да послуша, а да ће мушкарац то негде да стави под тепих и то је врло могуће. То се код нас дешава.“

Иако можемо приметити да скоро све испитанице (50) наводе, да у последњих пет година, нису чуле ни за један случај дискриминације према женама или се саме осетиле дискриминисано, поједине истичу да то не значи да она не постоји, него се можда о њој не прича или се она као таква

⁶⁷ Иако је испитаница утиска да се на одређено време (због замене запослених жена које су на породилском одсуству) запошљавају само мушкарци, подаци о полној/родној структури запослених, које смо добили из установе, говоре да међу запосленима на одређено има скоро исти број жена и мушкараца.

не препознаје. Ово јесте један од највећих проблема када је реч о дискриминацији, јер не само да је тешко доказати је, него је некада тешко и препознати је. С тим у вези једна саговорница примећује да се тешко може разликовати да ли проблем настаје услед родне неравноправности или пак неких других околности, као што су лоши међуљудски односи. Додатна отежавајућа околност јесте и у самом дефинисању шта јесте, а шта није дискриминација. У Препорукама за побољшање положаја жена и унапређивања равноправности полова⁶⁸ наводи се да „дискриминација уопште, па ни према женама, не мора нужно да резултира у повреди неког људског права дискриминисаног лица. Она се може изражавати како понашањем (активним и пасивним), тако и говором (коришћењем родно несензитивног језика, политички некоректних израза, кроз „црни“ хумор, дискредитовање жена, коришћење стереотипа и сл)“.⁶⁹ Родно дискриминативан језик жену чини невидљивом у јавној сфери и одражава различите форме родне дискриминације. Међутим, као што резултати истраживања у наставку показују, многе испитанице не користе родно сензитиван језик и сматрају да нема потребе за употребом истог, па и не чуди што његово некоришћење не препознају као вид дискриминације према женама.

Узрок дискриминације најчешће јесу предрасуде и стереотипи који постоје у друштву. Негативно мишљење о некој групи често је праћено и негативним емоцијама и акцијама, које су у складу са тим мишљењем. Стереотипи и предрасуде су видљиви на сваком кораку у нашем друштву, а неретко се под њиховим утицајем на признање успеха и напретка жена и мушкараца гледа из другачије перспективе. Током разговора поједине испитанице су навеле како се на напредак и успех жене гледа са дозом сумње у начин на који је дошла до тог места, при чему се неретко сматра да је за њен успех „заслужан“ мушкарац. Поменути стереотипи су највидљивији када су у питању глумице, па с тим у вези једна уметница констатује: „*За жену се чује да је дошла преко `оне ствари` до улоге, док за мушкарце никада нисам чула да су дошли преко тога.*“

Из наведеног можемо закључити да свака борба против дискриминације мора укључити и борбу против предрасуда и стереотипа, са којима се жене не сусрећу само на радном месту, него и ван њега.

⁶⁸ Препоруке је формулисао Комитет правника за људска права (ЈУКОМ).

⁶⁹ http://www.yucom.org.rs/upload/vest_4_4/1350314594_1_Prepоруке%20за%20побољшање%20положаја%20жена%20и%20унапредјење%20равноправности%20полова%202012.pdf приступљено 12.12.2017.

Иако су скоро све испитанице навеле да се нису осетиле дискриминисано или чуле за неки случај дискриминације према женама у њиховој или некој другој установи културе, то није случај и када је приватна сфера у питању. Ван радног места, односно код куће, у саобраћају, превозу и другим јавним местима неки вид родне дискриминације осетило је 20 жена. Испитанице наводе да се најчешће осећају дискриминисано у саобраћају и то превасходно због предрасуда да су жене лоши возачи, због чега, како наводе, стално морају да се доказују и неретко имају проблеме у саобраћају. Поред саобраћаја, жене наводе да се осећају дискриминисано, јер како примећују њихов глас се не чује довољно, а друштво их често не узима за озбиљно. Осећају да у друштву и даље постоји тенденција да буду невидљиве и да се њихов успех мање вреднује од успеха мушкараца. Поједине испитанице истичу да се под утицајем традиционалних патријархалних образаца жена и даље посматра првенствено као мајка и супруга. Оне примећују да су жене које желе да се остваре у каријери и напредују често дискриминисане, односно да наилазе на осуду од стране друштва из разлога што се, због напретка у каријери, још увек нису оствариле као супруге и мајке.

„Да у саобраћају од рођеног мужа..ти не знаш да возиш...и онда види да знам и је л` сам морала да се доказујем. То је оно, зашто се то не подразумева. За све што су такви послови физички посао или нека физикалија или возњња, нешто што се не сматра женским пословима, мушкарац не мора да се доказује, али се жене посматрају са више очију, више се гледа у жене и чекају неку грешку, мушкарцима не чекају грешку. Али то је до друштва, друштво нам је такво.“

„Потпуно је присутан тај патријархалан образац и даље у нашем друштву, постоји та тенденција да будемо што невидљивије и да се наш било какав успех и труд прикаже невидљивим.“

„Дискриминација са којом се ја суочавам је тај што сам неудата, без деце, аха напредује, аха, али добро нема децу, боље да се оствари као... То су те неке још увек традиционалне норме, да је битно да жена има породицу, а сада посао добро онако успут. Мислим да жене које желе да напредују у каријери, у послу, наилазе код дела људи на неразумевање.“

Иако се данас од жена очекује да раде, зарађују и учествују у кућном буџету, та равноправност и даље не постоји када је у питању расподела кућних и породичних обавеза. С тим у

вези испитанице наводе да код куће осећају један вид дискриминације, јер се и даље само од њих очекује да обављају највећи део кућних послова и брину о члановима породице.

„У принципу жена ради два посла, један је на послу, други је код куће. Мој муж некада скува ручак, али већину послова ја радим, тако да ако сам се негде осетила дискриминисано то је код куће.“

„Подразумева се да ће жена све да ради, да буде и домаћица и даље је тај неки патријархални моменат који свуда негде испливава. С једне стране као успешни сте у свом послу, имате пуно посла, обављате га врло коректно, а с друге стране обављате посао мајке који је тек прича за себе, изузетно је напоран и тежак, поготово у данашње време, али се у том смислу подразумева и да ћете и све друго да радите и у кући и да доносите паре у кућу и да доносите пројекте и да се бавите дететом и да перете, пеглате, кувате и све остало. То је тај неки сегмент који се по мени увек појављује, какви год да су ти наши балкански мушкарци увек испливава то нешто да ћете ви да обављате све и да је сва одговорност на вама.“

Да су жене и даље оптерећеније породичним и кућним обавезама показују и резултати истраживања о равноправности жена и мушкараца у Републици Србији. Резултати показују да жене у односу на мушкарце проводе два пута више времена у гајењу деце, 2,7 пута више у неговању старих, болесних и деце и чак 4,3 пута више у кућним пословима (Blagojević Hjuson 2013: 81).

С друге стране 32 испитанице су навеле да се никада нису осетиле родно дискриминисано, јер, како истичу, знају да се изборе за своја права и не дозвољавају себи да буду у позицији у којој би се осетиле дискриминисано. Оно што је забрињавајуће, а што се могло запазити из одговора неких испитаница, јесте да оне узрок дискриминације траже у понашању жена, које како истичу, уместо да се понашају као „жене“ теже да буду „мушкарци“ и у тим ситуацијама наилазе на проблеме. Пребацивање кривице на жену није реткост, већ чест случај у патријархалним културама, а како можемо приметити то чине и саме жене.

„Нисам се осетила дискриминисано, ја спадам у категорију борбених особа, и не дозвољавам да се ставим себе у позицију да треба да се осећам угроженом.“

„Не, јер ја сам борац и знам да се изборим за своја права, да се поставим како је потребно.“

„Не. Ја мислим да када се жена понаша као жена, када схвати да је жена, да није мушкарац, да је од природе добила одређене особине, као помоћ у свакодневном животу, и уколико је вешта у коришћењу тих особина ту мислим притом на мудрост, тактичност, шарм, стил живљења који у мушкарцима изазове један осећај поштовања, мислим зависи и од тога на кога наиђе жена, али мислим да у том случају жена јако добро прође у животу. А тамо где желимо да будемо мушкарци, наилазимо на мушку конкуренцију, наилазимо на фронт, наилазимо на сукоб и ту страдамо.“

6.2.4. О употреби родно недискриминативног језика

„Језик је систем знакова који је (говорно и писано) средство општења, споразумевања међу људима. Језиком човек саопштава своје мисли и осећања другим људима. А то значи да је језик друштвена појава, да је његов постанак везан за постанак и развој људског друштва. Као најсавршеније средство споразумевања он је везан за мисао, па су мишљење, свест и језик у сталном јединству. Са усавршавањем мисли, усавршава се и језик и, природно, са усавршавањем језика развија се и мишљење“ (Станојчић, Поповић 1992:5).

Језик осим што је основно средство комуникације између људи, представља и средство за обликовање њихових мишљења, ставова и уверења. С тим у вези можемо закључити да језик као такав утиче на формирање свести људи и представља један од важних индикатора у успостављању родне равноправности. Имајући у виду поменуто не чуди чињеница да у нашем друштву постоји подела на оне који сматрају да је у разговору потребно употребљавати родно недискриминативан језик и оне који сматрају да за тим нема потребе, јер се мушки граматички род сматра родно неутралним.

Резултати показују сличну ситуацију и код жена запослених у јавним установама културе. У једној групи налазе се испитанице (33) које **не употребљавају родно недискриминативан језик и сматрају да нема потребе за употребом истог**. Сматрају да се употребом родно сензитивне

терминологије врши насиље над језиком, да већина термина није у духу српског језика и да звуче „рогобатно“. За већину њих употреба поменутог језика није од суштинске важности, јер сматрају да је то само формалност, која нема великог значаја и суштински не чини положај жене бољим. Саговорнице наводе да је битније поштовати и признати женин труд и успех, него користити женски граматички род. У вези са поменутиим констатују да име и презиме жену чини видљивом и да се на основу имена може стећи утисак да се говори о жени. Неколико испитаница сматра да се употребом родно сензитивног језика прави разлика између жена и мушкараца и ствара неравноправност, јер како сматрају истицањем да неки посао ради жена истиче се да нисмо једнаки.

„Мислим да је то чисто насиље над језиком. То је моја струка и веома ме радију да је одељење за савремени српски језик недавно објавило документ, који је верификовала САНУ, а односи се на то да стандардизација речи у језику, у смислу рода, не мора нужно да прати и реални живот. И да дискриминација у животу, односно разликовање мушког и женског рода апсолутно се не пресликава на језик и не треба да се пресликава. Апсолутно заступах ту тезу. Против сам насиља над језиком. Постоји званичан документ и више нема обавезе да некога називате социолошкињом.“

„Мислим да не морамо толико да инсистирамо на томе, јер је то у суштини нека формалност и чабе што ћете се звати археолошкиња, ако вас генерално друштво, које је такво какво јесте, у суштини патријархално и даље тера на неке ствари. Просто мислим да је то формалност, суштински можда треба кроз некакву едукацију или нешто слично просто деловати, а не кроз то да ли ће неко користити израз археолошкиња или археологиња или археолог, то је потпуно небитно по мени, битније је мењати ту суштину, то што у суштини постоји као проблем.“

„Зато што ја то доживљавам као дискриминацију. Зашто жена не може да буде доктор, ако је то једна титула, која се као таква назива, зашто мора да се издвоји и да се нагласи да је она жена. По мени је то дискриминација жена, јер се баиш наглашава њихов пол.“

„Можда смешно делује и можда би се неко увредио, али ако је неко психолог он ради мушки и женски посао, није она психолошкиња. Мени је то смешно, мало ми делује погрдно, јер управо се ту прави разлика између мушкарца и жене. Ако хоћемо да будемо на истом нивоу онда је психолог психолог да ли је мушкарац или жена.“

Иако сматрају да нема потребе за употребом родно недискриминативног језика, поједине испитанице наводе да ће га користити уколико је њиховој саговорници то важно. С тим у вези једна наводи: *„Наравно ако је то жени важно, ја увек питам када најављујем госте, пошто сарађујем са писцима, ауторима, како желе да их најавим, ако она инсистира књижевница, списатељица, ауторка увек ће бити тако, али има и жена које воле да их најавим као психолога, као књижевника, тако и то је негде ствар неког личног доживљаја.“*

У другој групи се налазе испитанице (19) које **употребљавају родно недискриминативан језик и које сматрају да постоји потреба за употребом истог**. По њиховом мишљењу он доприноси видљивости жена, јер се његовом употребом истиче да и оне могу да раде тај посао. Језик доприноси развоју друштва и мењању његове свести, па испитанице употребу родно недискриминативног језика препознају и као средство мењања патријархалних образаца у друштву.

„Ту се чини да будемо видљиве као жене, а не као нечије ћерке, супруге, нарочито у тој професионалној каријери. У овој области је то јако важно ту се јако труде да нас учине невидљивим и да се користе мушки термини.“

„Мислим да је у језику дискриминација. Јер ако ви терате неког да жену глумицу зове глумац и жену докторку доктор, жену инжењера инжењер, значи да кажете е ова жена се бави мушким послом.“

„Мислим да треба се употребљава и да језик треба да се развија како се друштво развија и да то помаже у мењању мишљења, а код нас је чини ми се још увек то патријархално мишљење заступљеније.“

Да језик утиче на свест људи и одсликава наше мишљење најбоље илуструје и исказ једне испитанице, која је дуго имала утисак да када за своје звање користи женски граматички род да тим умањује значај професије којом се бави.

„Мени је био проблем да преломим и кажем да сам историчарка уметности имала сам утисак да је то мање вредно у односу на историчара уметности. Не знам зашто је то тако, то је нерационално, али ми је историчар уметности звучало важније, званичније.“

У Препорукама за употребу родно осетљивог језика у јавном говору које је дала Управа за родну равноправност наводи се да употреба језика и језичких форми доприноси не само одражавању, него и стварању вредносног система и културних модела. С тим у вези Управа препоручује да се за улоге звања, функција, занимања и послова које обављају жене употребљавају именице женског граматичког рода, јер то доприноси видљивости жена у јавном животу.⁷⁰ И у Упутству за стандардизован недискриминативни говор и понашање, које је издао српски Заштитник грађана, наводи се да је родно недискриминативан језик пре свега питање моћи и да доприноси побољшању видљивости жена и њиховог рада. Коришћење родно диференцираног језика сматра се важним кораком у постизању родне равноправности. Осим што доприноси побољшању видљивости жена, у Упутству се наводи да је његова употреба и сасвим граматички оправдана у нашем језику, јер је наш језик такав да дозвољава употребу различитих наставака.⁷¹ То примећује и једна испитаница, која наводи: *„Ја мислим да је то у реду, ако језик већ то дозвољава, а пошто сам завршила књижевност и језик могу да причам граматички о томе. Ако наш језик већ у својој природи има моционе суфиксе за одређене именице, онда није неправилно да их употребљавамо. Ако имате жапца, имате и жабу, ако имате разлику међу животињама, што многи језици не препознају, ми имамо родно сензибилан језик за животиње, тако да можемо да имамо и за људе. Употребом се истиче родна припадност особе о којој се прича.“*

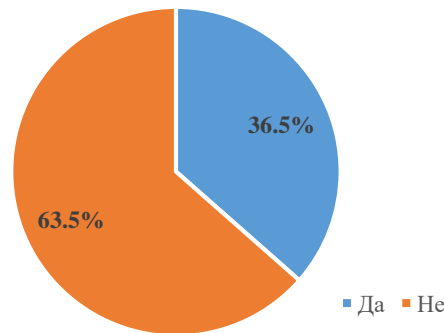
⁷⁰ https://www.minrzs.gov.rs/files/doc/rodna-ravnopravnost/Rodnoosetljivijezikujavnomgovoru_2.pdf 12.12.2017.

приступљено

⁷¹ <http://www.womenergy.org/content/uputstva-za-standardizovan-nediskriminativni-govor-i-pona%C5%A1anje> 15.12.2017.

Поједине испитанице иако употребљавају родно сензитиван језик и сматрају да исти треба да се употребљава, наводе да се његовом употребом често скреће пажња са њиховог рада и резултата истог. Поменуто једна етнолошкиња-антрополошкиња објашњава: *„Схватила сам да често, нажалост ако ја инсистирам на томе, онда то скреће пажњу од онога зашто сам ја рецимо негде позвана, рецимо скреће пажњу рецимо од резултата мојих истраживања, теме о којој причам, да људима толико то смета, да им толико то бode уши, очи ако се ја представим као етнолошкиња-антрополошкиња. Тако да сам лично у приличној недоумици шта да радим, а опет пошто сам година користила пре свега то кустоскиња, ја бих сада када би мене неко представио као кустоса, мени је то неприродно рецимо.“*

Графикон 17: Фреквенције одговора о употреби родно недискриминативног језика



Ако резултате посматрамо према типу установе, они су донекле очекивани и показују да потребу за употребом родно недискриминативног језика у највећем броју препознају испитанице запослене у позориштима и културним центрима. За разлику од њих највећи број испитаница запослених у архивима, музејима и библиотекама одбацује употребу истог, наводећи да не види сврху његове употребе.

Иако већина испитаних жена сматра да нема потребе за употребом родно недискриминативног језика, јер сматрају да за занимања, звања и титуле не треба користити женски граматички род, из разговора са њима могле смо запазити да нису доследне када је реч о свим занимањима. Неретко током разговора могле смо чути изразе чистачица, васпитачица, учитељица,

библиотекарка и слично. Стиче се утисак да именице за сва она занимања за која се дуго употребљава женски граматички род нису проблем и да исте понекада користе и несвесно, јер су навикле на њих, док су им нови изрази „рогобатни“ и како наводе нису у духу српског језика. То примећује и неколико испитаница, а једна објашњава на следећи начин: *„Ја сам дуго пружала отпор томе и имала сам са мојом феминистичком мајком расправу на ту тему. Пре свега када себе представљам сматрала сам да треба да кажем да сам ја дипломирани историчар уметности, јер тако пише у дипломи. Међутим у последње време се представљам као историчарка уметности. Успела сам да себи разјасним шта је мени био проблем са тим изразима и како нам није проблем ни и са докторком, учитељицом, чистачицом и остало, зато што смо у ствари навикли на то и то нас не жуља.“* Поменуто показује да би требало да имамо у виду да је коришћење језика и питање навике и да су и именице које данас свакодневно употребљавамо попут учитељице, професорке и слично исто тако некада звучале „рогобатно“.

Та недоследност у терминима којима се означавају занимања, звања и титуле је веома видљива, па честа замерка феминистичких лингвисткиња јесте управо у томе. У свакодневном говору можемо приметити видљивост жена на „ниже ранжираним занимањима“ и чути чистачица, фризерка, куварица и слично. С друге стране, што се више пењемо на лествици та видљивост нестаје, а додавање суфикса се сматра неприхватљивим, јер именице нису у духу српског језика, па се за означавање тих занимања користи мушки граматички род (архитекта – а не архитектица, кустос – а не кустоскиња, уредник – а не уредница и слично). Свенка Савић наводи да треба имати у виду да употреба родно недискриминативног језика није увек питање суфикса, него моћи у друштву, па с тим у вези предлаже 12 смерница за употребу поменутог језика.⁷²

Иако би било природно очекивати да ће управо жене, и то оне високообразоване, уочити потребу коришћења родно недискриминативног језика за промену родних односа у друштву и да ће подржати његову употребу, као што наши резултати показују, то није случај. Слично нашим и резултати других истраживања (Piper, 2009; Filipović, 2011 цит. према Mijušković 2013: 6) показују да саме жене одбацују употребу родно сензитивног језика и то оне високообразоване, које би требало да буду иницијаторке њене шире употребе. С тим у вези неколико саговорница у нашем истраживању истакло је да им је изненађујуће да саме жене не схватају зашто је то важно, да не

⁷² http://www.zenskestudije.org.rs/01_o_nama/svenka_savic/textovi/njegosevi_dani_I.pdf, приступљено 17.12.2017.

препознају суштину родне употребе недискриминативног језика, који жене и њихов успех у јавној сфери чини видљивијим.

Када је реч о употреби родно сензитивног језика у установама, само три испитанице су навеле да се у установи у којој су запослене он употребљава и то пре свега јер је то став колектива. Међутим узимајући у обзир да садржај сајтова установа у којима су запослене није родно недискриминативан и да се за занимања, звања и титуле користи мушки граматички род можемо закључити да установе нису доследне у употреби поменуте терминологије.

6.2.5. О подели занимања у култури на типично „мушка” и „женска”

Недоследност у употреби родно недискриминативног језика не само да одржава, него и подржава стереотипе о типично „мушким” и „женским” пословима. Некоришћење женског граматичког рода жену може учинити невидљивом у појединим професијама и послати погрешну слику да у њима нема места за жене.

Као што смо поменуле још увек постоји подела не само на типично „женске” и „мушке” области, него и на типично „женска” и „мушка” занимања. Мада се област културе види као доминантно „женска” сфера рада, желеле смо да испитамо да ли жене запослене у установама културе сматрају да и у овој области постоји поменута подела занимања.

Испитанице (22) које сматрају да постоји подела тај став заснивају на бројности неког пола/рода у одређеној професији, као и физичкој снази потребној за обављање неког посла. Када је реч о стручним занимањима две испитанице препознају да је занимање археолога сматрано типично „мушким” занимањем зато што је то физички и знатно напорнији посао ако се редовно иде на археолошке локалитете и врше ископавања. Међутим оне наводе да иако постоји такво мишљење, да је оно стереотипно и да жена може једнако добро као мушкарац обављати и тај посао. Једна испитаница сматра да се посао у библиотеци увек више везивао за жене и да се сматрао типично женским послом, док с друге стране послови у области заштите, конзервације и рестаурације испитаница види као типично мушке послове. Да у библиотекарству има више жена, због чега се оно и види као типично „женски” посао сматра још једна жена, која наводи да се и послови у музејима и архивима препознају као доминантно „женски”, док као типично „мушке” послове види

оне везане за позориште и филм у којима, како наводи, има више мушкараца. И поједине глумице примећују да мушкарци нарочито доминирају у професији редитеља, где их има знатно више него жена, због чега се ова професија често перципира као „мушка“. Поред тога што на студијама режије има знатно више мушкараца, оне сматрају да женама негде више недостаје продорности, која је неопходна за тај посао. С друге стране сматрају и да друштво недовољно верује у способности жена, када је реч о редитељском послу. Да су неки послови у култури више окренути женама примећује и једна галеристкиња интервјуисана у истраживању *Жене у култури и медијима* урађеном у Немачкој, која наводи да жене „имају тај неки посебан сензибилитет за излагачке послове“ (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 467).

„Ето и на случају археологије, данас има пуно жена археолога, али генерално то јесте негде сматрано као мушко занимање, зато што јесте физички знатно напорније, ако идете на археолошке локалитете редовно, вршите ископавање, стално сте на терену, то је физички захтевнији посао, али опет са друге стране опет је и то стереотип. Мислим зашто не би жена могла обављати једнако добро и те послове.“

Остале испитанице које сматрају да постоји подела на мушка и женска занимања у култури, поменути поделу не виде у стручним, већ у техничким пословима. У вези са тим наводе да су типично „мушка“ занимања она за које је потребна физичка снага и техничке вештине, због чега сматрају да би те послове требало да раде мушкарци због своје физичке снаге. Међутим да они не морају бити типично „мушки“ и да их жене могу исто тако успешно обављати потврђује и искуство једне испитанице, која наводи „Знам да у ... галерији је техничар жена и то једна мала минијатурна женица. Када смо дошли да радимо поставку изложбе ја сам онако питала шта ћемо, како ћемо, али је све било савршено, у најбољем могућем реду. Ето можда имамо и по том питању предрасуде да једни могу само једну врсту послова да раде, а да друге вештине други пол зна најбоље“. Да постоји и даље та стереотипна подела занимања примећује и неколико испитаница, које наводе да су и даље послови чишћења женски, а технички мушки, истичући да оба пола/рода могу успешно обављати поменути послове. С тим у вези једна глумица закључује: „Мислим да и једна жена може сести за микспулт, једна жена може сести да води музику током представа, да дизајнира музику, такође може бити и мајстор светла. Значи не мора по неписаним правилима да то ради само

мушкарац. Стереотип је и да су жене обично суфлерке, може и мушкарац бити суфлер, што да не“.

Да у култури не постоји подела на „мушка“ и „женска“ занимања и да оба пола/рода могу радити исте послове сматра 30 испитаница. Оне су мишљења да у култури не постоје послови које не могу обављати оба пола/рода, а ако неко и препознаје ту поделу, она је како наводе резултат стереотипа. У вези са тим једна испитаница наводи: *„Нема мушких и женских послова већ само нека физичка снага, која можда неке жене спречава да раде неки посао. Ја мислим да смо ми генерално издржљивије него мушкарци“*. Поједине испитанице сматрају не само да нема поделе, већ да је потребно да припадници оба пола/рода буду подједнако заступљени у сценском стваралаштву, јер како једна истиче *„ми не можемо да одиграмо концерт нпр. само са мушким играчима“*. Да уметност не треба посматрати у контексту пола/рода сматра и једна диригенткиња интервјуисана у немачком истраживању *Жене у култури и медијима* која је навела: *„Музика није ни мушка ни женска, и увек треба да се диригује без пола“* (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 469).

Иако се култура препознаје као доминантно „женска“ област резултати показују да поједине испитанице (14) сматрају да и у области културе постоје занимања у којима се жене сусрећу са проблемима у свом професионалном раду. Поред посла археолошкиње, који поједине испитанице препознају као проблематичнији за жене због теренског рада и физичког напора, уметничке професије се перципирају као оне које су најпроблематичније за жене. Испитанице сматрају да се глумице сусрећу са проблемима, јер како смо већ поменуле, нису у могућности да се професионално искажу, како због недовољног броја улога за њих, тако и због година које их ограничавају у послу. Како наводе највећи број улога писан је за жене до 40 година, због чега, како запажају, када глумица пређе те године њене могућности да се бави својом професијом значајно се смањују. То, како наводе, често утиче и на њену одлуку да се оствари као мајка, па примећују да глумице често тргују личним животом, како би могле да одиграју најлепше улоге у својој каријери. Поред поменутог проблем се препознаје и у специфичности њиховог посла, који захтева честа путовања, припреме и пробе, које неретко трају по читав дан, рад под стресом, физичко исцрпљивање и слично. У вези са тим једна глумица истиче да је њихов посао можда и најстреснији од послова у култури. Поред глумачког посла, као занимање у коме се жене сусрећу са проблемима препознаје се и редитељски посао. Како испитанице наводе за ту врсту посла потребан је изразити ауторитет, а, како примећују, управо недостатак ауторитета представља проблем у раду редитељки. Оне сматрају да су уметнице

веома сензитивне и осетљиве, због чега им је нарочито тешко да раде са старијим глумцима. С тим у вези једна наводи: „Глумци могу свашта да праве за време проба и да изнервирају редитеља. Мушког редитеља никада не можете расплакати, а жену можете и то је онда мучно.“

„Постоје улоге које се могу играти у одређеном животном периоду, када је жена још увек лепа, zgodna итд., такве улоге су углавном тражене, или важне за жене, то су велике улоге, изузев неке које су ретке, које су писане за старије жене, типа Феме из Покондирене тикве. Уколико жена жели да одигра најлепше те улоге, она треба да има те неке године, а то су године које жене иначе користе за рађање и да би имале прилику да се остваре највише што могу, па да играју уопште те улоге оне морају негде да тргују личним животом. Јер после, најмање је улога за жене средњих година. Чак и бакице лакше пролазе кроз драмске текстове него жене средњих година.“

„Када је у питању позоришна уметност, пре свега када је у питању глумачки посао, једноставно како страна, тако и домаћа драмска литература је мизогина. Значи жена је занимљива док је у репродуктивном периоду, већ око 40 година живота она је јако спорадична, јако мали број женских улога има и јако мали број женских улога по важности. То је чињеница почев од домаће драмске литературе, па преко светске.“

Током разговора са појединим глумицама имале смо прилике да чујемо и о проблемима са којима се сусрећу самосталне уметнице, за које сматрају да су можда и у најлошијем положају у култури. Испитанице наводе да се поменути уметнице током своје каријере сусрећу са значајно већим бројем проблема и да неретко пристају и бесплатно да глуме, како би се могле бавити својом професијом.⁷³

С друге стране највећи број испитаница (38) не препознаје ниједно занимање у култури као проблематично за жене, из разлога што су, како наводе, послови у култури леви, без или са веома мало стреса, којима се појединци баве из задовољства и као такве не перципирају их као проблематичне за жене.

⁷³ У неком од наредних истраживања требало би испитати са којим се све проблемима, у свом професионалном раду, сусрећу самосталне уметнице.

„Мислим да не. Наш посао у култури заиста јесте леп посао, сем финансијског дела и што се тиче односа можда државе према култури. Заиста јесте леп посао и јесте посао којим се углавном људи баве из задовољства и неоптерећујући, са веома мало стреса, мислим да јесте за жене, посебно породичне жене, мислим да јесте њихов избор упркос малим зарадама, платама, зато што је са веома мало стреса, а опет је много задовољства.“

„Не мислим да има. Мислим да људи у култури и уметности сарађују по принципу блискости, сензибилитета и блискости својих уметничких погледа.“

6.2.6. О могућностима напредовања у каријери и руководећим позицијама у јавним установама културе

Једнаке могућности за напредовање у каријери још један су од показатеља родне равноправности. Иако би се могло закључити да су формални услови за то испуњени и да жене и мушкарци имају иста права и могућности, у пракси то често није случај, а положај жене још увек није једнак са положајем мушкарца. И пракса Повереника за заштиту равноправности показује да су жене и даље у неповољнијем положају у односу на мушкарце у области рада и запошљавања и то нарочито због материнства, што им отежава не само налажење запослења, него и напредовање на послу.⁷⁴

Када је реч о једнаким могућностима за напредовање на више позиције за оба пола/рода скоро све (47) испитанице сматрају да и мушкарци и жене имају исте могућности. Међутим неке од њих наводе да су те могућности само формалне, али да у пракси и животу ипак постоје проблеми, које, како наводе, не треба тражити у установама културе, него у друштву које је патријархално и као такво смањује могућности жене за напредовање. С тим у вези једна саговорница наводи: *„Мислим да постоји други проблем, а то је везано за друштво. Да би жена могла да напредује и све то, она нема могућности ако хоће да има и породицу, она мора да има и довољно средстава, а то је оно колико је друштво развијено.“*

⁷⁴ <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/10/Poverenik-Skraceni-godisnji-izvestaj-za-2016-srp-za-odobrenje-za-stampu.pdf>, приступљено 18.12.2017.

Осталих пет испитаница истичу да те могућности нису једнаке, међутим и оне те неједнакости препознају у друштву, односно немогућности жена да се због породичних обавеза и недостатка времена изборе за више позиције. Једна то објашњава на следећи начин: *„Мислим да нису као ни у једној другој области. Мислим да жене одрађују свој посао на један јако одговоран начин, као када обављају све остале послове у свим другим областима и примају плату коју им неко одређује без неких противљења и захтева да би то требало да буде неки већи износ и да им припада већа плата и бољи положај и мислим да жене због система у коме живе и родних улога које су им наметнуте кроз историју се понашају на тај начин да ћутке прихватају ту своју улогу и не боре се за неки виши положај. Немају подршку породице, због деце коју морају да чувају, да брину о родитељима, да спремају кући и остало, тако да оне имају мање времена да напредују. Тако да се одричу тих виших позиција због недостатка времена.“* Да би особа независно од свог пола/рода могла да напредује, испитанице наводе да, она мора бити и политички активна, а како примећују мушкарци су ти који за разлику од жена имају више времена да се баве политиком. Једна саговорница сматра да је подршка партије битнија женама него мушкарцима, јер, како наводи, мушкарац чак и може сам да се избори за напредовање, али жена без политичке подршке или мужа који има добре финансије то не може.

Иако постоје формални услови за једнако напредовање у каријери за оба пола/рода, у пракси обично постоје различити ограничавајући фактори, који утичу на спорији напредак жена у њиховој каријери. Резултати истраживања су показали да и жене у јавним установама културе препознају постојање препрека које им онемогућавају да у својим каријерама напредују истом брзином као и мушкарци. Скоро 2/3 интервјуисаних жена сматра да се каријера жене развија са прекидима на послу због рађања и бриге о деци, за разлику од каријере мушкарца. Испитанице наводе да формирање породице, односно одлазак на трудничко и породилско боловање углавном зауставља женино напредовање у каријери и њено стручно усавршавање. Међутим, по речима појединих, тај застој у каријери се не завршава враћањем са породилског боловања, из разлога што се када је дете болесно од мајке очекује да узме боловање, јер је у нашем друштву, како примећују, то и даље женска брига, а не би требало да буде. С тим у вези једна саговорница закључује: *„Треба и отац да узима боловање, значи једно боловање треба да узима отац, а друго мајка, па отац, па мајка и тако се исто изједначава.“*

„Жене имају тај застој у напредовању у каријери током трудничког, породилског. То је разлика када је реч о напредовању мушкараца и жена, то је тако у свим струкама, па и у култури, што тај прекид стварно успорава. Мислим рачуна се вама и та година за неко просто рачунање времена за стицање тог звања, али заиста настаје та рупа и треба времена и да се вратите, десе се многе ствари које сте пропустили у смислу струке, промене се чак и људи у колективу, када се вратите са породилског и треба заиста времена да се навикнете. То није само годину дана, то је још бар годину дана да се вратите у неке токове. Тако да у том смислу нисмо у истој позицији у односу на мушкарце.“

„Женама треба дуже да напредују. Да би достигле неки ниво, неку вишу академску титулу или рецимо неко стручно звање свакако треба више зато што има чешиће паузе. Оне могу да буду формалне у смислу породилског одсуства, али могу да буду и краће типа боловање због деце итд. Стални прекиди у раду.“

С друге стране 19 испитаница сматра да тих препрека нема, јер наводе да је све то лично и да ако би жене себе доживљавале као равноправна бића и у оквиру породице успеле да се договоре са осталим члановима око поделе улога оне у свом напредовању не би имале проблема. У томе, како наводе, битну улогу има одлука саме жене и њена спремност да се у породици избори за равноправну расподелу обавеза. Поједине испитанице примећују да је дужина одсуствовања са посла због формирања породице лична одлука жене, јер, како наводе, има оних које се на посао врате после три месеца, а има и оних које искористе годину дана. То је, како истичу, и лична одлука и ствар амбиције, па с тим у вези једна испитаница наводи: *„Жене којима је каријера на првом месту њима ништа не смета.“* Све зависи од тога колико је жена спремна да се бори за своје место и напредовање у каријери. Ово најбоље илуструје и одговор једне испитанице, која на свом и примеру своје другарице објашњава на који начин материнство и може и не мора да буде ограничавајући фактор за жену у њеном напредовању у каријери: *„Ја сам одустала од своје академске каријере, нисам отишла на докторске студије, не знам да ли ћу имати живаца касније, али сам све то одложила због деце, јер не могу сада тим паралелно да се бавим. Што је мени оправдање. Моја најбоља другарица је хемичар и она је одрадила докторске уз своју децу, успела је да се организује. Нису сви исти, не могу сви да се носе са тим. Свако напредовање подразумева одређена одрицања.“*

Слично запажање имала је и једна уметница интервјуисана у оквиру истраживања *Жене у култури и медијима* у Немачкој. Она је навела, да сматра, да не би могла успешно обављати улогу мајке и истовремено се бавити својом каријером, али примећује да постоје жене које су успеле у томе (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 476).

„Ако би жене себе доживљавале као самосвесна и професионална и равноправна бића, која су у нормалном дијалогу са члановима своје породице, ко год они били, нису све жене у браку, нису све жене мајке, онда оне не би као посебна врста имале такву врсту проблема.“

Поред материнства и породичних обавеза које могу представљати ограничавајући фактор напредовања жена у њиховим каријерама, као што смо и поменуле у првом делу, развој женине каријере се често разликује од каријере мушкарца и због постојања феномена „стакленог плафона“ (glass ceiling). Поменути феномен означава невидљиве баријере које жене онемогућавају да заузму највише руководеће позиције. Женама је омогућено да напредују до нижих управљачких позиција, које су мање одговорне и плаћене, али даље од тога ретко могу напредовати. Поред поменутог, страна литература говори и о појави феномена стаклене литице (glass cliff), који се односи на тенденцију да жене заузму лидерске позиције у мање успешним организацијама, у којима се смањују шансе да се оне покажу као добре руководитељке.

У Препорукама за побољшање положаја жена и унапређивања равноправности полова наводи се да жене са универзитетском дипломом углавном заузимају водеће позиције у културним и образовним институцијама, док су у политици највише позиције до којих могу стићи углавном место потпредседнице, заменице директора и слично.⁷⁵ Ова ситуација није случајна, већ указује да су култура и образовање области којима се не посвећује довољно пажње и које су у нашем друштву занемарене. Као што смо већ и поменуле, у областима које појединцима не доносе друштвену моћ заступљеније су жене, како међу запосленима, тако и на руководећим положајима. Међутим, иако жена на руководећим позицијама у установама културе има више него што их је било пре деценију и више година, подаци показују да их је на поменутиим позицијама и даље мање него мушкараца.

⁷⁵http://www.yucom.org.rs/upload/vest_4_4/1350314594_1_Preporuke%20za%20poboljsanje%20polozaja%20zena%20i%20u%20napredjenje%20ravnopravnosti%20polova%202012.pdf, приступљено 15.12.2017.

То примећује и нешто више од половине интервјуисаних жена (29) које су мишљења да на управљачким позицијама у јавним установама културе има **више припадника мушког пола/рода**.⁷⁶ С тим у вези једна интервјуисана жена закључује: *„Без обзира што је већи број запослених жена у установама културе, на одлучујућим позицијама су мушкарци, по тим управним и надзорним одборима доминирају мушкарци. Значи где је одлучивање, игра пара, игра моћи, то припада мушкарцима.“* Разлог што мушкараца има више на управљачким позицијама испитанице виде првенствено у томе што они имају више времена да се баве политиком, која им како једна саговорница примећује *„даје ветар у леђа за те позиције“*. Кључ је у времену, а жене немају довољно слободног времена да буду политички активне, што их ограничава у напредовању. С друге стране мушкарци не само да имају довољно слободног времена за политички активизам већ су, како испитанице истичу, спремнији на прљаве игре и вештији у комуникацији и борби са политичким факторима него жене. Поред поменутог предност мушкараца виде и у томе што су они *„тимски играчи“*, а с тим у вези једна испитаница наводи: *„Ми жене нисмо и то је исто њихова предност, ми то немамо, један је одлучио да буде директор и остатак тима њега подржава и гура га, а ми нисмо тимски играчи, ми смо соло играчи.“* Да разлог већег броја мушкараца на руководећим позицијама није само у поменутом, него и у недовољној спремности жена да се боре за те позиције сматра неколико испитаница. Оне истичу да услед васпитања и родних улога, које су стереотипне, жене често ни саме не препознају своје потенцијале и не сете се да могу да дођу до тих позиција. Жене немају ту продорност, дрскост и борбеност која је потребна, при чему узроке тога испитанице препознају у вишевековном васпитању, које намеће одређене родне улоге. С друге стране, неколико саговорница сматра да и саме жене не желе да буду на руководећим позицијама. Оне су мишљења да жене не желе да преузму толику одговорност, што због недостатка времена, што због страха од одговорности коју функција доноси. Жене сумњају у себе и своје могућности и способности, јер их друштво наводи да помисле да руковођење није за њих. Због страха да неће моћи да одговоре свим захтевима руководеће позиције, оне се повлаче пред могућностима напредовања, задовољавају се позицијама на којима се налазе и сматрају да од њих не могу даље. Сходно томе једна испитаница констатује: *„Ја сваку жену коју знам да је хтела да буде она је и била, тако да мислим да је то*

⁷⁶ Највећи број испитаница се у свом мишљењу ослањао на утисак који имају на основу бројности мушкараца или жена на руководећим положајима у установама истог типа, као што је установа у којој су запослене или узимајући у обзир локалне установе културе у њиховим градовима.

ствар избора. Мислим да је то већи проблем, него да се мушкарцима даје више. Мислим да је то ствар наше културе.“ Да жене праве приоритете у свом животу и да су им деца и породица већи приоритети него руководеће позиције сматрају поједине испитанице, а једна посматрајући из свог личног угла објашњава: „Жена увек размишља о свим руководећим улогама и одговорностима, размишља о томе колико ће времена требати да проведе на послу и онда све то искакулише и стави на вагу и сконта да не жели да породица и деца трпе због њених функција. Мислим да се жене за тако неке кораке одлучују у неким зрелијим годинама, него у неким средњим годинама, у двадесетим можда и да, али у тридесетим не. Не само ја, него и колегинице мојих година размишљају на тај начин. Да је породица заиста битна и да не треба да трпи због функције“. Испитаница ипак примећује да то није оправдано и да се све ствари могу довести у неки баланс, тако да све може да се стигне, али да жене углавном иду линијом мањег отпора и праве приоритете, због чега одустају од руководећих позиција. У вези са тим испитанице закључују да док су мушкарци амбициознији и више окренути пословном успеху, жене као жене више су окренуте породици. Породичне обавезе које има спутавају жену да се бори на исти начин као и мушкарац. Испитанице наводе да жена која има породицу не може напредовати уколико нема подршку својих најближих и примећују да се многе жене зарад каријере одрекну материнства.

С друге стране 13 испитаница има утисак да на управљачким позицијама у јавним установама културе има **више жена**, а неколико њих сматра да је то због тога што су се и саме жене освестиле и избориле за своје место. Жене су постале свесне својих могућности и способности и спремније су да се боре за више позиције. Постале су упорније, одговорније и амбициозније него што су биле раније. С тим у вези једна испитаница примећује: „Имам утисак да су се жене и окуражиле, у смислу да су много постале самосвесније својих моћи и прилика које им се пружају. Чини ми се да су пре биле све повлачући се, као да су мислиле да то није за њих.“ Поједине саговорнице сматрају да разлог већег броја жена на управљачким местима у установама културе треба тражити у односу државе према култури, односно у ниским примањима запослених и руководилаца, али и недостатку финансијских средстава за рад установа културе. Оне сматрају да култури има мало пара, а самим тим и недовољно моћи, због чега, како примећују, мушкарци без већих проблема те позиције препуштају женама. Мушкарци се, како наводе, налазе тамо где се доносе одлуке за све нас, а то нису директорска места. Једна испитаница је мишљења да су руководеће позиције у култури некада и „фикус“ позиције, јер како примећује: „Ако гледамо ко одлучује о протоку пара градске

институције културе, вама се директор по питању одлуке ту мало пита, у односу на град. А погледајте чланове градског већа, све су мушкарци. Градоначелник је мушкарац, његови менаџери су мушкарци, они одлучују опет за све нас.“

„Чини ми се да та места у култури нису нешто што је пожељно и да ће неко ко има могућности или везе пре да оде на неко друго место. Јер нпр. да ви радите негде у градској управи у било каквој администрацији имаћете већу плату него директор музеја. Можда мушкарци стреме неким амбициознијим местима са већом зарадом и како време пролази мени се чини да је култура све више у запећку и да се све мање обраћа пажња на културу.“

„Мислим да има више жена, с тим што главне функције у систему, у држави, највише функције увек припадају мушкарцима. Као министарско место за културу. Што сте ниже то има више жена, више запослених, више директора, али тај врх остаје привилегија за мушкарце.“

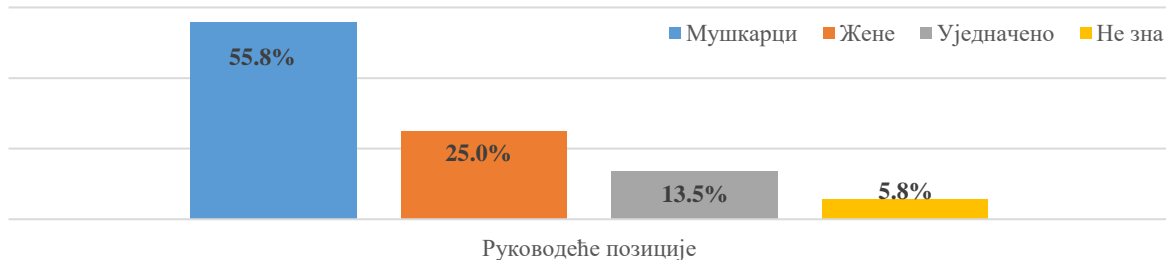
„Мислим да жена нема довољно на тим високим управљачким местима, да их неће још дуго бити, да иако их има да су то спорадични случајеви и да се само поштује тих 30% који се законски мора поштовати и да на тим највишим нивоима, где се заиста доносе одлуке, да се ту ствари морају мењати. А то што нам се да да управљамо на неким нижим нивоима негде се тим, како да кажем, опере се цела та прича, у смислу да има вас у култури, има вас у просвети, али када бисмо сада спровели истраживање колико у процентима сада жена има на високим управљачким позицијама ја мислим да то не би било довољно.“

Поред поменутог поједине саговорнице сматрају да се и клима у друштву променила и да је женама сада лакше да се докажу, јер више није толико чудно видети жену на руководећој позицији. Раније, како наводе, то је била права реткост, због чега су жене на управљачким позицијама често наилазиле на сумњу и неповерење у њихове способности. Данас то није случај, јер се, како сматрају, променила свест друштва, које препознаје и прихвата жену на таквом месту другачије него што ју је прихватало раније.

Да је на руководећим положајима у јавним установама културе проценат жена и мушкараца **уједначен** сматра седам интервјуисаних жена, које наводе да имају утисак да ниједан пол/род не

доминира да би било очигледно да је неког више. Остале три испитанице навеле су да никада нису размишљале о поменутом и да не знају да ли на руководећим позицијама један пол/род преовлађује.

Графикон 18: Фреквенције одговора испитаница о њиховом утиску који пол/род преовлађује на руководећим позицијама у јавним установама културе



Када одговоре испитаница посматрамо према типу установе, резултати показују да постоје разлике у њиховим одговорима. Све испитанице запослене у архивима и скоро све запослене у позориштима и културним центрима имају утисак да на управљачким местима има више мушкараца него жена, док већина испитаница запослених у музејима сматра да на поменутиим позицијама има више жена.

Када је реч о мишљењу жена који пол/род боље руководи установом културе, испитанице у највећем броју (41) сматрају да то **не зависи од пола/рода**, него од личности особе и њених способности. Оне сматрају да су особине, вештине и знања исте код припадника оба пола/рода и да је добро руковођење установом индивидуална ствар на коју пол/род нема утицаја.

„И мушкарци и жене су једнака професионална бића и уколико су професионално компетентна и обучени да врше свој посао у култури, уметности и образовању онда нема никакве разлике да ли ће бити мушкарци или жене. Једна жена може бити квалификованија и хиљаду пута сензитивнија и боља од мушкарца, који је неподесан или необразован за вршење тог посла, али и обрнуто.“

Већина испитаница се слаже да оба пола/рода могу руководити установом подједнако успешно, али и подједнако неуспешно и да то зависи, како од њихове стручности и менаџерских

способности, тако и од визије развоја установе коју имају, а то је једнако дато и једнима и другима. Поједине жене навеле су да су имале и ружна и лепа искуства и са директоркама и директорима. Једна саговорница примећује да на успех или неуспех у руковођењу установом утицај могу имати и узори које је особа имала пред собом, па с тим у вези закључује: *„Уколико сте ви пред собом имали узоре који су вам дали неке праве вредности имали директоре који су заиста били личности од поштовања, од ауторитета ви ћете да се трудите да будете такви. Уколико су око вас непрекидно били неки, како да кажем, људи који су гледали да искористе то што су на том месту, који су склони манипулацији, који су склони омаловажавању других људи, лечењу комплекса, велике су шансе да се понашате тако.“*

Иако сматрају да добро управљање установом нема везе са полом, поједине испитанице истичу да су лошија искуства имале са директоркама, јер како истичу жене умеју често да буду осветољубиве и то најчешће према другим женама. Једна испитаница описујући своје искуство наводи: *„Ми једна другој подмећемо ногу. Моје најгоре искуство са руководиоцима је са женом руководиоцем, најмрачније животно и пословно искуство. Имала сам гомилу мушкараца руководиоца, неки су овакви, неки онакви, али ја им увек нађем жицу, знам шта воли и послужим га како он воли и буде све у реду. Са њом не могу да нађем шта она воли, јер она воли да мене нема. Ми жене тако функционишемо.“*

Да **жене боље руководе** установама културе од мушкараца сматра девет испитаница, које наводе да су жене сталоженије, одговорније, организованије и да имају више емпатије него мушки руководиоци. Жене имају ту снагу и енергију да управљају установом и држе све под контролом, као што то чине и са својим домом. Флексибилније су и отвореније за компромисе што им омогућава лакше руковођење установом. Поједине испитанице наводе да овај став заснивају на свом искуству, истичући да је установа у којој су запослене боље функционисала када је на челу установе била жена. Саговорнице сматрају да су жене због организаторских способности и могућности да паралелно раде више ствари истовремено, боље у обављању руководећих функција него њихове колеге. Једна испитаница сматра да су жене бољи руководиоци, јер морају више да се боре како би дошле до руководећих позиције, па су самим тим и борбеније него мушкарци и наводи: *„Имам утисак да се мушкарци мање боре, жене су борбеније. Ако су негде на високим позицијама ја бих се пре обратила жени, јер би ме она схватила шта мени треба и сигурно би се заузела за мој положај, док с друге стране мушкарац ће бити мало што се тога тиче лењ. Није се нешто много цимао ни*

да дође дотле, па није ни наставио да се цима. А жена се некако исцимала да дође дотле, амбициозна је, па самим тим је таква.“ Да жене морају више да се труде како би дошле до руководећих позиција примећују још неке испитанице, које наводе да се рад жене више анализира и да је чешће подложен критици него рад мушкарца. Једна саговорница то објашњава на следећи начин: „Жене су одговорније у реализацији послова него мушкарци, јер су они некако богомдани да буду успешни, а жене се увек много више труде да би реализовали задатке који су им задати. Зато што се њихов рад више анализира, под лупом су јавности више, да ли су оне довољно успешне, добре, квалитетне, а мушкарци се уопште не анализирају. И онда се жене из тог разлога много више труде и мислим да су вредније и одговорније због тога јер унапред знају да ће њихов рад бити подложен много већој анализи.“

Две испитанице наводе да мисле да су **мушкарци бољи руководиоци** од жена, а њихов став произлази из лошег искуства које су имале са директоркама. Једна интервјуисана жена поменуто сматра јер је мишљења да се у женским установама у којима управљају мушкарци лакше направи контакт и да нема суревњивости, док друга наводи да по њеном мишљењу мушкарци нису склони хистерији коју је приметила код директорки, а којој су, како сматра, жене склоније. С тим у вези констатује: „Чини ми се да нисам виђала мушкарце да имају такве нервне сломове, које су поједине наше директорке имале у одређеним тренуцима.“

Графикон 19: Фреквенције одговора о мишљењу испитаница који пол/род је успешнији у руковођењу јавним установама културе



Говорећи о томе ко боље управља јавним установама културе поједине испитанице навеле су да сматрају да постоје разлике између жена и мушкараца у руковођењу поменутих установама. Када је реч о директоркама, испитанице сматрају да оне имају бољи осећај за сарадњу, за комуникацију, односно за међуљудске односе. Наводе да жене имају сензибилитет да примете неке ствари, да су више окренуте колективу, осећајније и имају више емпатије него мушкарци. Поред поменутих позитивних особина жена на руководећим позицијама, наше саговорнице, примећују да су жене чешће емотивне, због чега се како наводе често расплачу када осете немоћ да нешто ураде, док то није случај са мушкарцима. Мушке руководиоце, поједине испитанице, виде као особе са ауторитативним ставом, које имају ширу слику, која је неопходна за управљање, а поред наведеног, примећују да због своје рационалности лакше комуницирају са женама. Неколико њих сматра да су мушкарци површни и да прелазе веома лако преко многих ствари, што ограничава њихову успешност у управљању. Из поменутог можемо приметити да се директорке посматрају као емотивна бића, док се мушки руководиоци доживљавају више као рационална бића. До сличних података дошло се и у немачком истраживању у области културе. Директорка једне библиотеке у Немачкој, навела је да жене имају више емпатије и социјалних компетенција за сарадњу и да када се налазе на руководећим позицијама нису склоне наредбодавном стилу руковођења, а и у ситуацијама када од својих запослених траже да обаве неки задатак често нуде и своју помоћ у обављању истог. С друге стране према њеном мишљењу мушкарци више практикују ауторитативни стил руковођења (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 466).

„Ипак смо ми другачији. Колико год да се ми трудимо да будемо равноправни, мозгови су нам другачији. Потпуно другачије доживљавамо неке ствари, мушкарци мало боље баратају емоцијама чини ми се, боље их контролишу, нека жена би се можда расплакала у неком тренутку, када осети немоћ да нешто уради, а мушкарац то решава вероватно на други начин.“

„Жене имају бољи осећај за сарадњу, за комуникацију, окружењем, за међуљудске односе; више стрпљења и посвећености, детаљније су. Мушкарци су површини, преко многих ствари лако прелазе. Жене имају боље развијен смисао за лепо, за естетику, равнотежу, што је у складу са нашом делатношћу.“

„Мислим да мушкарци имају ширу слику која је неопходна за управљање и лакша им је комуникација са женама. Мени је лакше да причам са мушкарцима него са женама.“

Неколико саговорница наводи да је женама на руководећим позицијама теже него мушкарцима и то из разлога што, како истичу, имају утисак да је овај свет обликован по мушком лику и обличју. У таквом свету, како примећују, мушкарци су схваћени „озбиљније“ од жена и то не само од стране запослених, него и од стране надређених. Разлоге поменутог, како наводе, треба тражити у стереотипном погледу на улогу жене у друштву, која се првенствено види као мајка, супруга, домаћица и слично. Једна испитаница истиче да директорке сматрају женама: *„а када некога сматрате женом онда су оне домаћице, мајке и сексуални објекти и то су те натукнице. Мање су озбиљни играчи у тој утакмици, не узимају их толико озбиљно“*. Да жене на руководећим позицијама нису „озбиљно“ схваћене навела је и једна саговорница у, већ поменутом, истраживању урађеном у Немачкој. Испитаница наводи да се током свог рада, док је била именована за шефа тима Европске престонице културе 1986. године, сусретала са проблемима, јер, како је приметила, њени надређени је, често, нису узимали за озбиљно када је реч о њеној управљачкој позицији, али када је, како примећује, требало да се кува кафа она је била та коју су прво прозивали (Schulz, Ries, Zimmermann 2016: 458).

Иако већина испитаница сматра да се на руководеће позиције долази преко политичких странака, односно политичких веза, поједине наводе да је видљива дискриминација када је реч о доласку жене на то место. Како истичу приметно је изражавање сумње у начин доласка жене на руководећу позицију, па се неретко на жену која је дошла на чело установе гледа као на нечију супругу, љубавницу или ћерку. *„Где год се жена да се колоквијално изразим пробила, где год је стигла на неке више положаје, односно на положаје који припадају мушкарцима она је то заслужила тим неформалним путевима, јер је нечија“* наводи једна испитаница. С тим у вези поједине саговорнице наводе, да су мишљења, да је женама теже него мушкарцима да успоставе ауторитет на руководећим позицијама. Иако је, како примећују, у установама културе то мање видно него у неким другим областима, жене под утицајем патријархалних образаца не могу да успоставе ауторитет као мушкарци. Разлог томе није, како наводе, то што оне немају знања, стручности и моћи, него због тога што су жене, а у нашем друштву, како примећују, постоје још увек предрасуде да су мушкарци изнад њих. Жену, како год да се постави, па чак и ако покаже добре резултате, услед

климе која преовлађује у нашем друштву, неће поштовати као мушкарца. Због утицаја предрасуда, запослени у установи којом руководи и то нарочито мушкарци нижег образовања, имаће проблем са њеним ауторитетом. Они ће директорку сматрати мање вредном само зато што је жена, због чега је неће ни доживљавати као особу од ауторитета. У вези са тим једна испитаница закључује: *„Ти ћеш мушкарца да доживиш као ауторитет и пре него што била шта проговори, самим тим што је мушкарац, а она мора да га изразито покаже“*. Поједине саговорнице истичу и да се ауторитет жене и мушкарца другачије доживљава и тумачи. *„Ја сам имала директорицу која је била баиш јака личност, али нису је називали јаком личношћу, него врло погрдно. Чим жена покаже став или јачину, то се другачије гледа и конотације су другачије“* примећује једна испитаница. Међутим иако се често ауторитет више везује за мушкарце, неколико испитаница навело је да су утиска да жене умеју да буду ауторитативније од мушкараца, јер морају више да се доказују због предрасуда и стереотипа које их прате у њиховом раду. Из свог искуства једна наводи: *„Доста директора смо измењали, а имали смо само једну жену и могу да тврдим да је она била најауторитативнија од свих“*. Поменуто мисле још неке испитанице које сматрају да све зависи од тога како се жена постави и да има оних којима то не представља проблем.

Без обзира колико жене могу бити способне и успешне у руковођењу, још увек се изражавају сумње у њену способност доброг управљања, из разлога што им се не верују да могу да обављају посао добро и ефикасно као мушкарци. Ову сумњу најбоље илуструје и став једне жене запослене у библиотеци која наводи: *„Ја морам искрено да вам кажем да им нисам наклоњена превише. Ја мислим да уколико јурите шест коња ви нећете да уловите ниједног. Ако јурите једног ухватићете једног. Значи ако се расплинете на 100 фронтова у животу ви не можете нигде да будете довољно успешни. Ако сте углавном успешни на послу, ви сте неуспешна мајка и углавном сте и неуспешна супруга, то је чињеница. Ја то виђам свуда око себе децу која једу пице и крофне, брзу храну за доручак, ручак, мени је то неприхватљиво. За мене је много боље бити добра мајка и да за своје припремите здраву храну, да то дете буде сутра квалитетан радник, један здрав члан овог друштва, него да са својих тридесет година буде конзумент фармацеутске индустрије. Не мислим да је то неки успех у животу бити жена и бити на руководећем месту.“* Из поменутог можемо закључити колико је утицај традиционалних образаца поделе родних улога јак. Од жена не само да се очекује него и поједине своју примарну улогу виде у породици, због чега неретко и друге жене посматрају кроз призму поменуте улоге. Жени која напредује у каријери и која дође до неке

руководеће позиције често се приписује да занемарује своју породицу, јер, како поједине испитанице примећују, не може бити успешна на свим пољима. С друге стране то није случај и са мушкарцима, који и поред породице могу бити успешни и на пословном плану и на то се гледа сасвим нормално, док се жена која је успешна у свом послу неретко сматра неуспешном у приватном животу. Поменуто указује на то колико је неопходно савладати предрасуде о улози коју би жена требало да има у друштву, као и стереотипе у погледу тога какве су жене као руководитељке. Као што смо могле приметити из разговора са испитаницама, женама на руководећим позицијама често се приписује да су емотивне и да се приликом доношења одлука више руководе емоцијама него разумом, да су „осветољубиве“, склоне „хистеричном“ понашању, а често им се приписује и да су лоше мајке и супруге.

Када је реч о спремности испитаница да руководе јавним установама културе резултати показују да већина испитаних жена (38) **не би прихватила функцију директорке установе културе**. Међутим 6 испитаница наводи да је то њихово тренутно мишљење и да би можда, ако се неки њихови животни или пословни услови промене, прихватиле руководећу позицију. С друге стране једна испитаница која је већ била директорка јавне установе културе, наводи да више не би, из разлога што сада има другачије пословне и приватне планове.

Као разлоге, због којих не желе да се нађу на месту директорке, наводе да зарад мало веће плате не желе да се одрекну своје професије, а, како сматрају, руководећа позиција не оставља много слободног времена за друге активности. Поред поменутог, поједине саговорнице истичу да не воле да сnose одговорност и сматрају да и друге жене „беже“ од одговорности, нарочито имајући у виду да она није праћена адекватном новчаном надокнадом и престижом у друштву. Поједине сматрају да нису за руководеће позиције, јер немају развијене менаџерске способности, које би, како наводе, требало да има добар руководиоца. Из одговора испитаница може се закључити да и уплив политике у одлучивање о руководећим позицијама и потреба за политичким активизмом, како би се дошло на чело установе, у великој мери ограничава жељу жена да прихвате руководеће позиције.

„Не бих зато што овај посао који радим ме у довољној мери испуњава, носим одређену одговорност и задовољна сам, волим то да радим. Руководећа позиција подразумева ствари које ја не познајем довољно, а нисам спремна у ту област да улазим, а то су финансије, то су контакти са локалном управом, то је нешто што ме апсолутно не занима. И наравно треба преузимати одговорност за друге људе, то исто не волим баш.“

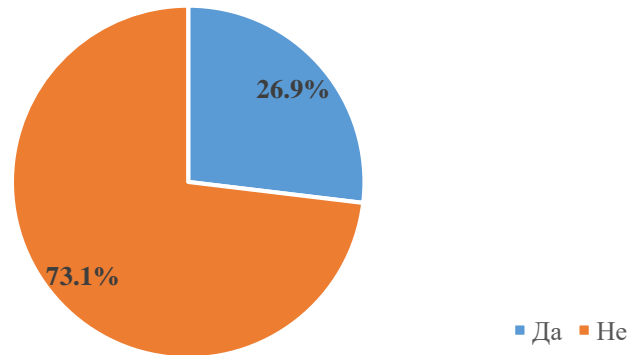
„Ја волим да сам позадински играч, ја нисам несрећна због тога, ја не волим да се експонирам, не волим да сносим одговорност, ја све волим да припремим, аналитична сам и онда да се консултујем са директором и он да потпише и идемо даље. И мислим да је већина жена као ја, не воли да сноси одговорност.“

„Не бих. Мислим да нисам особа за то, да сам доста окренута својој струци, немам те неке менаџерске способности.“

„Не, прво зато што не бих пристала да будем у странци, а мораш бити да би био директор, а потпуно сам аполитична, не интересује ме то. Ту си менаџер, а ја посао који радим јако волим, волим да радим са људима у смислу водича и вођења кроз галерију, тако да ту прилику баш не бих имала.“

С друге стране 14 испитаница **би прихватило руководећу позицију**, јер, како наводе, то је ствар амбиције и жеље особе за напретком у каријери, коју оне имају. Једна саговорница је навела да би прихватила и више функције, а не само позицију директорке у установи културе: *„С обзиром да видим да смо доведени у ситуацију да нас притискају у ћошак, људи који остварују те функције углавном су мушкарци онда је мој став да да. И то не само директора установа културе него и неку функцију која је много виша и сматрам да треба да се боримо за своје место под сунцем и да треба да се боримо да будемо на неким местима која су јако одговорна, где се доносе одлуке које су значајне за земљу, не само за град и то нам је одговорност према нама самима. Имамо ту неку грађанску одговорност, не само као жене, да мењамо средину у којој живимо и да се то просто неће десити ако седимо негде скрајнуте.“*

Графикон 20: Фреквенције одговора о спремности испитаница да прихвате функцију директорке у некој јавној установи културе



Да жене у великој мери нису спремне да прихвате руководеће позиције показују и резултати већ поменутог истраживања *Жене и дискриминација*. Добијени подаци показују да скоро 60% испитаних жена не би желело да буде на руководећем положају, при чему се разлози жена „крећу у широком дијапазону, од оних да не желе да руководе јер треба да уложе и више времена и енергије за обављање руководиачких послова због чега би трпела породица, односно не би могле да обаве све породичне обавезе, до оних да бити руководилац по правилу значи да се на то место стигло по политичкој „линији“ или на неки други „нерегуларан“ начин, а да оне себе не виде у таквом окружењу“ (Todorov (ur.) 2012:42). Поменути резултати су слични нашим и показују колико су родни стереотипи доминантни у нашем друштву и да истим подлежу и жене запослене у установама културе. Иако је женама омогућен излазак у јавну сферу, њена улога се под утицајем поменутих стереотипа и даље види првенствено као извршилачка, а не управљачка. Као што су резултати показали и саме жене своју улогу перципирају као извршилачку, наводећи да не воле да се истичу, да су „позадински“ играчи и да себе не виде на управљачким позицијама.

6.2.7. Предлози за унапређење родне равноправности и побољшања положаја жена у јавним установама културе

Имајући у виду да већина испитаница свој положај у установама културе види као равноправан са положајем мушкарца, не чуди што већина њих сматра да на плану побољшања положаја жена и унапређења родне равноправности нема више шта да се уради, јер је, како наводе, све урађено по том питању. С тим у вези једна испитаница истиче: „У култури 80% запослених су жене, нема шта да се унапреди. Шта избацићемо ових пар мушкараца напоље“.

С друге стране поједине испитанице сматрају да иако још увек не можемо говорити о родној равноправности у јавним установама културе, јер жене и даље нису у равноправном положају са мушкарцима, она је, како примећују, у односу на друге области, можда и највидљивија у установама културе. Неке саговорнице током разговора истакле су да жене немају довољно знања о родној равноправности (у шта смо могле и саме да се уверимо током разговора) и да нису свесне свог положаја под утицајем патријархалних образаца, па с тим у вези закључују да је **веома важно сензибилисање жена о родној равноправности**. У вези са поменути једна саговорница истиче да едукацији запослених и самој теми о родној равноправности треба приступити на специфичан начин, имајући у виду да жене, како примећује „имају одбојност према томе и јако се труде да не буду феминисткиње или бар да кажу да нису феминисткиње“. Поменуто смо могле често чути од појединих испитаница, које су, у току интервјуа, имале потребу да истакну да нису феминисткиње, често користећи реч у негативној конотацији. С тим у вези испитаница закључује: „Жене се јако труде да буду прихватљиве у свету мушкараца и својих колега и онда се труде да буду мање феминисткиње.“ Те жене можемо лако препознати према томе што оне инсистирају да су инжињери (а не инжињерке), социолози (а не социолошкиње), политичари (а не политичарке) и слично. Као што смо већ поменуле, језик има велики утицај на свест људи и као такав може утицати на промену родних односа у друштву, па неке испитанице као предлог наводе **подстицај употребе родно недискриминативног језика**. Имајући у виду улогу коју култура, поред медија и образовања, има у стварању вредносне идеологије и промени свести људи, не чуди што испитанице културне делатнице препознају као предводнике у борби за широм употребом родно недискриминативног језика. Једна саговорница наводи: „Ја бих постицала тај родно осетљив језик, јер језичким деловањем мењамо менталне концепте, то је суштина уствари. Освећивала бих људе и

објашњавала због чега је важан тај родно осетљив језик. “ Она, како истиче, често гостујући на телевизији и давајући изјаве својим примером даје подстрек другима да користе поменути терминологију, али примећује да то није довољно и да се она мора чути на сваком кораку, јер само тако, како закључује, родно недискриминативни језик „*полако улази у уши*“. Кроз овај пример можемо видети важност коју установе културе и запослени у њима могу имати у подстицању шире употребе родно недискриминативне терминологије. Не само кроз културне садржаје, него и личним примерима, делатници у култури могу утицати на промену друштвене свести и усмеравати ставове и понашања грађана.

Како су свој положај најлошије оцениле глумице, које, како смо већ поменуле, наводе бројне проблеме са којима се сусрећу током своје каријере, очекивано је што су управо оне имале предлоге за побољшање свог положаја у култури. „*Када дође крај сезоне и када се сабира колико је ко представа одиграо убедљиво мушкарци имају већи број извођених представа него глумице. Осећате се лоше, као да нисте радили, као жена, као да нисте радили колико треба*“ – наводи једна глумица. С тим у вези глумице истичу да би требало **писати текстове где би жене биле заступљеније**, због чега сматрају да треба дати подстрека драматурзима и драматуршкињама да пишу комаде са више женских ликова, јер како једна испитаница примећује „*ми не можемо да натерамо Шекспира или Нушића да пишу више женских улога, то је готово*“.

Интересантан предлог за побољшање родне равноправности у установама културе имала је једна испитаница која наводи да би увела правило да **ако директори или директорке имају помоћнике да на тим местима буду особе супротног пола/рода**. Ако се на руководећој позиције установе налази жена, да на месту помоћника буде мушкарац и обрнуто. Она сматра да би се поменуто у државним службама могло увести законом и да би то допринело унапређењу родне равноправности у установама културе.

Поједине испитанице као предлог наводе да би се женама након повратка са породилског могле дати неке олакшице у виду флексибилнијег радног времена, барем у првих пар месеци након повратка на посао. Иако, неке примећују да, би то била дискриминативна политика према осталим запосленим радницима наводе да би то олакшало положај жена, које због одсуства не могу истом брзином као мушкарци напредовати у каријери.

7. Закључна разматрања и препоруке

Основна идеја пројекта је сагледавање полне/родне димензије у оквиру културног простора, и то квантитативно и квалитативно. Поред осврта на статистичке податке о полној/родној структури запослених у јавним установама културе и чланова управних и надзорних одбора, настојали смо да испитамо и мишљења жена запослених у истим о њиховом положају у поменутих установама. Бројност запослених жена и мушкараца у некој области свакако јесте један од показатеља (не)присутности родне равноправности у њој. Међутим, да би се могло говорити о једнаким могућностима и правима за све запослене у некој области, без обзира на њихов пол/род, морају се узети у обзир и бројни други фактори, који утичу на те могућности.

Добијени резултати показују да је међу запосленима у јавним установама културе већи број жена него мушкараца (41.1% према 58.9%). Може се закључити да је овим потврђена полазна хипотеза ауторки.

Да жена има више у јавним установама културе примећују и испитанице у истраживању, за шта разлоге виде у томе што се култура одувек видела као „женска“ област, и то из неколико разлога. Девојке у већем броју завршавају друштвене и уметничке факултете након којих се запошљавају у установама културе, образовању и другим сличним областима. Испитанице сматрају да разлог већег броја жена треба тражити и у незаинтересованости мушкараца за послове у култури. Та незаинтересованост, према њиховом мишљењу, произлази из чињенице да се већ дуги низ година у културу не улаже довољно, због чега послови у њој не доносе велику друштвену моћ и профит, који су, како наводе, за мушкарце неки од одлучујућих фактора приликом запошљавања.

Када податке посматрамо према типу установе жене највише доминирају у библиотекама где чине три четвртине запослених, као што су ауторке и претпоставиле ослањајући се на истраживање из 2011. године (Културни ресурси округа Србије). У библиотекама жене чине већину и на местима директора установа. С друге стране једини тип установе у којима су мушкарци бројнији од жена међу запосленима јесу позоришта. Тиме је оповргнута и хипотеза да су мушкарци бројнији у установама које се баве проучавањем прошлости и очувањем наслеђа.

Жене се у нешто мањем проценту него мушкарци могу наћи у улози доносилаца одлука (у 45.6% случајева). Међутим, иако је овај проценат на нивоу локалних установа културе скоро уједначен, приметно је да како расте престиж руководеће функције, тако опада број жена на тим

позицијама. Тако, на покрајинском нивоу жене су директорке у само 29.4%, односно у републичким установама културе 32.5% случајева. Слична ситуација је и код управних одбора. Наиме, у улози председника жене се најчешће налазе на локалном нивоу, док им је проценат нижи у покрајинским и републичким установама. Та разлика је највећа код покрајинских установа, где позицију председника управног одбора жена заузима у 29.4% случајева. Када је реч о надзорним одборима, проценат жена председница најнижи је у републичким установама културе – 29%. Да се жене ретко налазе на високоодговорним и утицајним позицијама показало је и истраживање канцеларије Повереника за заштиту равноправности које је установило да се у свега 7.6% градова/општина жене налазе на позицији градоначелника/председника општине. Број жена се повећава како се иде ка нижим позицијама политичке власти⁷⁷. Иако међу запосленима има више жена него мушкараца, највећи број интервјуисаних жена увиђа да је ситуација другачија када је реч о управљачким местима на којима, како наводе, и даље има више мушкараца. Разлоге томе препознају у чињеници да мушкарци имају више времена да се баве политиком, која им, како неке саговорнице наводе, даје „ветар у леђа“ за те позиције. Поред политике, поједине испитанице, сматрају да су мушкарци „тимски играчи“ и да им то доста помаже приликом избора на руководећа места. Међутим неколико саговорница је мишљења да и ни саме жене нису заинтересоване за те позиције из разлога што не желе да преузму велику одговорност коју позиција носи са собом. Када би њима било понуђено директорско место у некој од установа културе, већина њих (73%) не би прихватила понуду. Разлози за то су различити и крећу се од тога да им та позиција не би оставила довољно времена да се баве својом професијом, преко одбијања да преузму велику одговорност, до незаинтересованости за било какав политички активизам, који је, како примећују неопходан ако се жели бити на челу неке јавне установе културе. Из њихових одговора приметно је да многе не верују да би биле добре директорке из разлога што, како наводе, немају неопходне вештине потребне за руководећу позицију. Саговорнице сматрају да жене чак и када успеју да дођу на поменуте положаје морају знатно више да се доказују него њихове колеге, јер се њихов рад, по речима испитаница, свакодневно анализира, а њихове грешке перципирају као озбиљније. У неком од наредних истраживања занимљиво би било испитати са којим проблемима се директорке јавних установа културе сусрећу у свом раду и како виде свој положај у поменутим установама.

⁷⁷<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>, приступљено 12.12.2017.

С обзиром на то да и статистика показује, а и оне саме примећују да жена има више у јавним установама културе него мушкараца, не чуди што се највећи број испитаница у поменутих установама осећа равноправно са мушкарцима и наводе да је њихов положај бољи од положаја жена које раде у доминантно „мушким“ областима. Сматрају да су у њима жене често дискриминисане од стране својих колега и надређених, док у установама културе не примећују поменуту дискриминацију. Тиме је потврђена и претпоставка ауторки. Међутим, битно је напоменути да је истраживање рађено само у јавним установама културе, тако да се поставља питање какви би резултати били у области културних индустрија, међу самосталним уметницама или организацијама цивилног друштва. Посебно занимљиво би било истраживање на тему како мушкарци виде свој положај у култури, али и положај својих колегиница. Наиме, нека истраживања на глобалном нивоу показала су да су жене мање заступљене у профитабилним и креативним занимањима каква је област филмске и музичке индустрије (Pujar 2016; Schulz, Ries, Zimmermann 2016).

Скоро све испитанице имају утисак да у јавним установама културе нема родне дискриминације. Наиме, оне увиђају да је у култури запослен већи број жена, а поједине културу препознају као област у којој преовлађује високообразовани кадар, чији запослени излазе из оквира традиционалних родних улога. Ипак, ситуација је другачија када је реч о позориштима. Резултати су показали бројне проблеме са којима се глумице у позориштима, али и ван њега сусрећу. Као што смо могле приметити не само да су дискриминисане литературом која се у позориштима обрађује и мањим бројем женских улога, већ доживљавају и дискриминацију на основу година, па неретко када дођу у средње године њихова могућност за професионалним остварењем се смањује. Поред чињенице да су женски ликови у драмској литератури значајно мање заступљени него мушки, глумице примећују и да је сам садржај литературе дискриминативан према женама. Жене у највећем броју имају споредне улоге, а њихови ликови су најчешће приказани кроз лик мушкарца, односно оне су у њима битне као њихове супруге, љубавнице, мајке, ћерке, пословне сараднице и слично. На исто указују и друге ауторке „Жена је често прототип неморала и непоузданости у филмовима и књижевним делима. Традиционално култура развија мит о мушкарцу као хероју, спаситељу, месији, вођи. На плану игре као саставног дела културе постоји подела на игре које су „допуштене“ жени и оне које нису. Жена се на другој страни кроз игру представља као „предмет“ за забаву и разоноду. На „женску“ игру се не гледа као на креацију, слободу, узвишеност, непоновљивост, већ као на тренутност, пролазност, емоцију и страст“ (Šijaković 2005. цит.према Vidaković, Šćerpanović 2011:

280). Сходно поменутом интервјуисане глумице предлажу да се савремени драматурзи и сценаристи подстакну да више текстова посвете афирмацији жена и њихових врлина, да креирају текстове у којима су жене носитељке радње, а руководећи се намером освешћивања друштва у погледу родне равноправности.

Када је реч о употреби родно недискриминативног језика, резултати показују да већина испитаница не препознаје потребу за коришћењем поменутог језика и има негативан став према истом. Као разлог наводе да он није у духу српског језика, али и да не чини положај жене повољнијим. Поједине у њему виде дискриминацију, јер се према њиховом мишљењу, његовом употребом истиче да нисмо једнаки.

Иако скоро све испитанице сматрају да постоје једнаке могућности за напредовање и за жене и за мушкарце, резултати показују да већина њих примећује да ипак постоје препреке, које их ограничавају да напредују истом брзином као и мушкарци. Као најзначајније препреке са којима се жене сусрећу приликом напредовања испитанице препознају оне које су директно везане како за женину репродуктивну улогу, тако и за њихову улогу у породици и домаћинству у којем, сматрају, не постоји равномерна расподела кућних обавеза и бриге о деци и старима. Поменуте улоге, како наводе, женама не остављају довољно слободног времена да се баве својим каријерама. Оптерећене „двоструким улогама“ жене иду „линијом мањег отпора“ и одустају од даљег напретка, задовољавајући се позицијама на којима се већ налазе.

Када говоримо о подели на „мушка“ и „женска“ занимања, претпоставка ауторки је потврђена. Највећи број испитаница сматра да у култури нема поменуте поделе, јер, како наводе, не постоје послови које не могу обављати оба пола/рода. Уместо пола/рода битнију улогу, како сматрају, има стручност, квалитет и таленат, а сваку родну поделу виде као стереотипну. С тим у вези већина испитаница не препознаје ниједно занимање у култури као проблематично за жене, сматрајући да су послови у култури „лепи и фини“, којима се особе углавном баве из задовољства. Ипак, поставља се питање да ли се исто осећају жене и ван јавних установа културе.

На крају, морамо се осврнути и на утисак (који смо стекле током разговора) да један део испитаница није довољно информисан о родној равноправности и да сам концепт посматра као „бесмислен“ и „непотребан“. У њиховим одговорима видљив је утицај стереотипа и предрасуда, при чему је забрињавајућа чињеница да поједине испитанице узроке дискриминације траже у понашању жена, које се, како наводе, могу осетити дискриминисано само у ситуацији када се не

понашају као „жене“, односно како се од жена „очекује“. Утицај стереотипа нарочито је видљив у њиховим одговорима који се тичу руководећих позиција и жена на њима. Поједине испитанице сматрају да жене на руководећим позицијама могу бити „осветољубиве“ и склоне „хистеричном“ понашању, а неколико њих је мишљења да жене не могу подједнако успешно обављати руководеће послове и бити „добре“ мајке. Ово упућује на закључак да је борба против стереотипа и предрасуда о традиционалној подели родних улога веома важна.

Имајући у виду да је ово једно од првих истраживања већег обима на тему родне равноправности у области културе, очекујемо да ће резултати допринети бољем сагледавању ове теме, али и подстаћи даља истраживања.

Узимајући у обзир чињеницу да култура има важну улогу у усмеравању друштвене свести, да утиче на изградњу вредносног система не само појединца, него и друштва у целини, веома је важно вредности и начела концепта родне равноправности интегрисати у званичну културну политику. Култура, уз друге важне сегменте друштвеног живота, треба да буде носилац промене традиционалних родних образаца и тако допринесе буђењу свести о важности родне равноправности. То се може постићи на неколико начина: од креирања мера културне политике у циљу афирмације родне равноправности, преко кампања у циљу освешћивања и промовисања стваралаштва жена, до посебних програма у установама културе.

У дефинисању мера културне политике, доносиоци одлука, односно министарство надлежно за културу, покрајински секретаријат, као и локалне самоуправе, требало би да:

- ✓ у сва важна стратешка документа инкорпорирају принципе родне равноправности,
- ✓ покрећу конкурсе у оквиру којих ће посебно подржавати жене ствараоце и стручњакиње у култури,
- ✓ уводе награде са именима истакнутих стваратељки, као и награде за доприносе жена и стручњакиња у култури,
- ✓ подрже јавне програме на тему родне равноправности.

С обзиром на то да испитанице истичу позоришно стваралаштво као дискриминаторно поље у култури, посебну пажњу треба усмерити на драмску литературу у позоришним установама кроз коју би се обезбедио већи број улога за жене као носитељки радњи. Улоге би требало да буду изграђене на афирмативним вредностима за жене. Такође, спектар улога према старосним

критеријумима треба да буде разноврснији, како би глумице у „зрелијим“ годинама имале могућност да се остваре.

Установе културе могле би бити покретачи борбе против стереотипа и креатори новог концепта савременог стваралаштва који би био више усмерен на улогу жена у култури и друштву, односно родну равноправност. У том смислу установе би могле уређивачком политиком:

- ✓ подстицати више дела и јавних догађаја која промовишу вредности родне равноправности, женску улогу у култури (кроз представе, изложбе, књижевна дела, трибине, предавања, дебате и слично)
- ✓ промовисати жене као ствараоце у свом окружењу

Од установа културе и образовања, као и медија, мора да крене тренд усвајања родно недискриминативне терминологије у свакодневном говору. Најпре се у званичним документима мора усвојити родно сензитивна терминологија (извештаји о раду, систематизација радних места, статут и друго). Потом, у јавним/медијским иступањима културни делатници би требало да својим примером промовишу употребу родно недискриминативног језика. Такође, у креирању културних садржаја треба да се руководе овим језиком, као и кроз промотивни материјал.

Кроз сарадњу са школама, канцеларијама за младе, и организацијама цивилног друштва, установе културе требало би да укључе децу и младе у креирање садржаја који поштују и афирмишу принципе родне равноправности. На тај начин би се могла, на пример, мењати утемељена слика о „немоћним“ принцезама којима „свемоћни“ принчеви прискачу у помоћ. Кроз трибине и предавања могле би се истицати жене које су дале значајан допринос култури и другим областима важним за стваралаштво и културно наслеђе.

Библиографија

1. Arsenijević, O., Bulatović, Lj.Lj., Bulatović, G. 2011. Elementi sociokulturne konstrukcije ženstva. *Kultura* 131: 202-223
2. Бабовић, М. 2015. *Положај жена у бизнис сектору у Србији*. Београд: Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
3. Вјелош, М., Odanović, G., Stojanović Gajić, S. 2012. *Uvek žena, nikada koleginica*. Београд: Београдски центар за безбедносну политику
4. Благојевић, М. 1998. *Ка видљивој женској историји. Женски покрет у Београду 90-их*. Београд: Центар за женске студије, истраживања и комуникацију
5. Благојевић Њјусон, М. 2013. *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*. Београд: Програм УН за развој
6. Vasiljević, L. 2008. Feminističke kritike pitanja braka, porodice i roditeljstva. U: *Neko je rekao feminizam* (ur. Zaharijević, A.). Београд: Heinrich Böll Stiftung, Regionalna kancelarija za Jugoistočnu Evropu: 94 - 120
7. Vidaković, M., Šćepanović, V. 2011. Prepreke na putu ženskog ekspertskeg delovanja u kulturi. *Kultura* 131: 277-290
8. Grupa autora. *Gender Equality – Heritage and Creativity*. 2014. Paris: UNESCO
9. Dragičević, I. 2016. Unapređenje položaja žena liderki: slučaj Gradska uprava Beograda, *Ekonomija teorija i praksa*, god. IX, br. 1. Београд: 37 - 53
10. Đurić, M. 1964. *Sociologija Maxa Webera*. Zagreb: Matica hrvatska
11. Енгелс, Ф. 1950. *Порекло породице, приватне својине и државе*. Београд: Култура
12. Župan, D. 2009. Foucaultova teorija moći i kritika pojma rod, *Časopis za suvremenu povijest* 41. Zagreb: 7 - 24
13. Zaharijević, A. 2010. *Postojanje ženom*. Београд: Реконструкција женски фонд
14. Kolin, M., Čičkarić, Lj. 2010. *Ekonomska i politička participacija žena u Srbiji u kontekstu evropskih integracija*. Београд: Institut društvenih nauka
15. Jarić, V., Radović, N. 2011. *Rečnik rodne ravnopravnosti*. Београд: Управа за родну равноправност Министарства рада и социјалне политике Републике Србије
16. Лазаревић, А. (ур.). 2011. *Културни ресурси округа Србије*. Београд: Завод за проучавање културног развитака

17. Marković, M. 2011. *Gender policy issues in the field of culture in Serbia – analysis of legislation, mechanisms, and policy implementation with recommendations for further development* - master rad. Beograd: Univerzitet umetnosti u Beogradu
18. Mijušković, S. 2013. *Registar zanimanja, zvanja i titula žena*. Podgorica: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti
19. Milić, A. 2002. *Ženski pokret na raskršću milenijuma, Izveštaj o empirijskom istraživanju u Srbiji i Crnoj Gori*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu
20. Milić, A. 2008. Rod. U: *Sociološki rečnik* (ur. Mimica, A., Bogdanović, M.). Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva: 498
21. Nikolić, T. 2016. *Rodni odnosi na alternativnoj muzičkoj sceni Srbije i regiona*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova
22. Northouse, P. G. 2008. *Liderstvo*. Beograd: Datastatus
23. Obrenić, D. 2008. Pravo glasa žena. U: *Neko je rekao feminizam* (ur. Zaharijević, A.). Beograd: Heinrich Böll Stiftung, Regionalna kancelarija za Jugoistočnu Evropu: 24-44
24. Опачић, Б., Субашић, Б. 2016. *Културне потребе и навике грађана Србије*. Београд: Завод за проучавање културног развоја
25. Pejtmen, K. 2001. *Polni ugovor*. Beograd: Feministička 94
26. Pizan, K. 2003. *Grad žena*. Beograd: Feministička 94
27. Pujar, S. 2016. *Gender Inequalities in the cultural sector*. Brussels: Culture Action Europe
28. Радовић, В. 2007. *Феминизација учитељског позива*. Београд: Учитељски факултет Универзитета у Београду.
29. Schaus, M. 2006. *Women and Gender in Medieval Europe: An Encyclopedia*. New York: Routledge
30. Schulz, G., Ries, C., Zimmermann, O. 2016. *Frauen in Kultur und Medien – Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*. Berlin: Deutscher Kulturrat
31. Sekulić, N. 2008. Feminizam. U: *Sociološki rečnik* (ur. Mimica, A., Bogdanović, M.). Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva: 143
32. Станојчић, Ж., Поповић, Љ. 1992. *Граматика српског језика*. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства Београд
33. Todorov, D. (ur.). 2012. *Žene i diskriminacija*. Novi Sad: Pokrajinski ombudsman
34. Hatty, S. 2000. *Masculinities, Violence and Culture*. Thousand Oaks: Sage Publications

35. Hauzen, K. 1988. Polarizacija „polnih karaktera“.U: *Rađanje moderne porodice* (ur. Milić, A.).
Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva: 212-233

Интернет извори:

1. About UN Women (<http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>)
2. Beijing Declaration and Platform for Action [http](http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=800)
(http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=800)
3. *Високо образовање 2015/2016*. Републички завод за статистику
(<http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/44/34/Visokoobrazovanje2015-16.pdf>)
4. *Високо образовање 2016/2017*. Републички завод за статистику
(<http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/71/52/VisokoObrazovanje2016-2017.pdf>)
5. Gender Mainstreaming (<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>)
6. Direktorijum NVO (<http://www.crnps.org.rs/direktorijum-nvo>)
7. *Equality, Diversity and the Creative Case*, A Data Report, 2015 – 2016
(http://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality_diversity_creativecase_2015_16_web_0.pdf)
8. *Жене и мушкарци у Републици Србији*
(http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/66/96/Zene_i_muskarci_u_Republici_Srbiji_web_2017.pdf)
9. Закон о равноправности полова Републике Србије
(http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html)
10. Завод за родну равноправност (<http://ravnopravnost.org.rs/o-nama/>)
11. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена
(http://www.zenskavlada.org.rs/downloads/konvecija_diskriminacija.pdf)
12. Координационо тело за родну равноправност (<https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/o-nama/ko-smo-mi>)
13. *Млади и жене на тржишту рада у Србији* (<http://pbk.rs/wp-content/uploads/2017/07/Mladi-i-zene-na-trzistu-rada-u-Srbiji.pdf>)

14. Mladenović, L. *Počeci feminizma – Ženski pokret u Beogradu, Zagrebu, Ljubljani* (<https://www.womenngo.org.rs/zenski-pokret/istorija-zenskog-pokreta/217-poceci-feminizma-zenski-pokret-u-beogradu-zagrebu-ljubljani>)
15. Нацрт закона о родној равноправности са изменама и допунама, 7. децембар 2017. године (<https://www.minrzs.gov.rs/dokumenti-7968.html>)
16. Pajvančić, M. *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena - kratak osvrt na sadržaj* (<http://www.zenskavlada.org.rs/downloads/Cedaw-Marijana.pdf>)
17. Pantović, J., Bradaš, S., Petovar, K. 2017. *Položaj žena na tržištu rada* (<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf>)
18. Повереник за заштиту равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/ko-smo-i-sta-radimo/>)
19. Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена. 2015. (http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poseban_izvestaj_o_diskriminaciji_zena_priprema_korigovana-1.pdf)
20. Препорука за употребу родно осетљивог језика у јавном говору (https://www.minrzs.gov.rs/files/doc/rodna-ravnopravnost/Rodnoosetljivijezikujavnomgovoru_2.pdf)
21. Preporuke za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova (http://www.yucom.org.rs/upload/vest_4_4/1350314594_1_Preporuke%20za%20poboljsanje%20polozaja%20zena%20i%20unapredjenje%20ravnopravnosti%20polova%202012.pdf)
22. Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину. 2017. (<http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/03/Редован-годишњи-извештај-Повереника-за-заштиту-равноправности-за-2016.-годину-финал.pdf>)
23. Регистар удружења (<http://www.apr.gov.rs/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8/%D0%A3%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B6%D0%B5%D1%9A%D0%B0.aspx>)
24. *Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе – Пресек стања у спровођењу препоруке мера јединицама локалне самоуправе за остваривање родне равноправности*

- (<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/11/Rodna-ravnopravnost-u-JLS.pdf>)
25. Savić, S. *Uputstva za standardizaciju rodno osetljivog jezika* (http://www.zenskestudije.org.rs/01_o_nama/svenka_savic/textovi/njegosevi_dani_I.pdf)
 26. Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности Министарства рада, запошљавања, бораких и социјалних питања Републике Србије (<https://www.minrzs.gov.rs/rodna-ravnopravnost.html>)
 27. Скраћени редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину (<http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/10/Poverenik-Skraceni-godisnji-izvestaj-za-2016-srp-za-odobrenje-za-stampu.pdf>)
 28. Статистички годишњак Републике Србије – Образовање 2017. (<http://www.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/02/63/78/05-Obrazovanje.pdf>)
 29. Tomić, M., Spasić, D. 2010. *Maskulinitet u profesijama*, *Antropologija* 10, sv. 1: 95-110. (<http://www.anthroserbia.org/Content/PDF/Articles/A10is1201095110.pdf>)
 30. The Treaty of Rome (https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf)
 31. Universal Declaration of Human Rights ([http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)))
 32. UN Women Strategic Plan 2018–2021 (<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/8/un-women-strategic-plan-2018-2021>)
 33. Uputstva za standardizovan nediskriminativni govor i ponašanje (<http://www.womenergy.org/content/uputstva-za-standardizovan-nediskriminativni-govor-i-pona%C5%A1anje>)
 34. Hartsok, N. *Fuko o moći: teorija za žene?* (<http://www.zenskestudije.edu.rs/izdavastvo/elektronska-izdanja/casopis-zenske-studije/zenske-studije-br-1/283-fuko-o-moci-teorija-za-zene>)
 35. Cochrane, K. *The fourth wave of feminism: meet the rebel women* (<https://www.theguardian.com/world/2013/dec/10/fourth-wave-feminism-rebel-women>)
 36. Council of Europe, Gender Equality (<https://www.coe.int/en/web/genderequality>)
 37. Williams, L.C. 1992. *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the „Female“ Professions* (<https://stjsociologyofgender.files.wordpress.com/2010/10/williams-glass-escalator.pdf>)

38. *Women in business: the path to leadership*. Grant Thornton International Business Report 2015. (https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/ibr-charts/ibr2015_wib_report_final.pdf)

Додатак

Неке од изјава током прикупљања статистичких подата и разговора са испитаницама, привукле су додатну пажњу истраживачица:

Ми имамо директорку, али не брините, она је толико дебела да вреди за тројицу мушкараца!
(мушкарац)

Запослени у установи, где сам ја директор, су жене. Ускоро једна колегиница иде у пензију, али ја жену примити нећу, оне и онако само трачаре. (жена)

Жене нису способне да буду на водећим функцијама. (жена)

Жене физиолошки не могу да раде као мушкарци. Брже старе и једноставно не могу толико да потегну. (жена)

Жене? Какве жене? Нема у нашој установи жена. (мушкарац)

Не бих примила жену, ми толико имамо жена, да нам недостају мушкарци. Знате, потребан нам је мушкарац да носи експонате. (жена)

Глумице нама недостају, и то младе глумице. Глумица је са двадесет осам година већ потрошена, а мушкарци могу дуже да раде. (жена)

Наравно, мушкарац је директор установе. (мушкарац)

У личној карти ми пише да сам мушко, али верујте више не знам да ли сам мушкарац или жена!
(мушкарац)

У нашој установи културе раде мушкарци, али то иначе није тако, садашње стање нам је наметнуто. (мушкарац)

Мене више збуњује шта раде мушкарци у култури. Увек смо се шалили са тим шта неком дечаку кврцне у глави да упише историју уметности. (жена)

Мислим да прави мушкарац нема шта да тражи у култури. (жена)