

ŽENSKA PRAVA / RADNA PRAVA

ISTRAŽIVANJE O POLOŽAJU ŽENA
NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI



Kingdom of the Netherlands



Centar za
istraživačko
novinarstvo
Crne Gore



ISTRAŽIVANJE O POLOŽAJU ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI

Projekat Centra za istraživačko novinarstvo Crne Gore (CIN-CG)
„Istraživanje i medijska kampanja: Ženska prava / radna prava”

Terensko istraživanje sproveo je Centar za monitoring i istraživanje (CEMI)
u periodu od decembra 2018. do februara 2019. godine

Istraživački tim CEMI-ja:
Dr Nikoleta Đukanović
Mr Nikola Zečević
Mr Nina Kecojević

Podgorica, februar 2019. godine

Ženska prava/ radna prava

Izdavač: Centar za istraživačko novinarstvo Crne Gore
(CIN-CG)

Za izdavača: Milka Tadić Mijović

Urednik izdanja: Slavoljub Šćekić

Lektor: Predrag Nikolić

Prepress: Dragan Lučić

Štampa: Studio Mouse

Tiraž: 400

Objavljivanje ove publikacije omogućila je
Ambasada Kraljevine Holandije u Beogradu

ISBN 978-9940-9868-4-1



9 789940 986841 >

CIP - Каталогизacija у публикацији
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-9940-9868-4-1
COBISS.CG-ID 38439440



Kingdom of the Netherlands



This publication is a part of the project "Investigative research and media campaign: Women Rights & Work in Montenegro", funded by the Kingdom of the Netherlands.

Ova publikacija je dio projekta „Istraživanje i medijska kampanja: Ženska prava & rad u Crnoj Gori“, koji je finansiran od strane Kraljevine Holandije.

Uvod	6
Ključni nalazi dubinskih intervjuja sprovedenih sa (ne)zaposlenim ženama	8
Struktura ispitanika/ca	8
Ključni nalazi dubinskih intervjuja sprovedenih sa zaposlenim ženama	9
Ključni nalazi dubinskih intervjuja sprovedenih sa nezaposlenim ženama	13
Zaključci nalaza dubinskih intervjuja sprovedenih sa zaposlenim i nezaposlenim ženama	15
Ključni nalazi intervjuja sprovedenih sa stejkholderima/kama	18
Struktura ispitanika/ca	18
Ključni nalazi intervjuja sprovedenih sa stejkholderima/kama	18
Zaključci nalaza dubinskih intervjuja sprovedenih sa stejkholderima/kama	24
Ključni nalazi sprovedenih fokus grupa	27
Struktura učesnika/ca fokus grupa	27
Ključni nalazi fokus grupa	27

U okviru

projekta Centra za istraživačko novinarstvo, pod nazivom „Istraživanje i medijska kampanja: Ženska prava/radna prava“ koji je finansiran od strane Kraljevine Holandije, Centar za monitoring i istraživanje je realizovao istraživanje o položaju žena na tržištu rada. U cilju prikupljanja podataka o ključnim spornim tačkama kada je riječ o ovoj temi, sprovedena su 22 dubinska intervjua sa donosiocima odluka, i ukupno 20 sa zaposlenim i nezaposlenim ženama. Takođe, organizovane su tri fokus grupe sa ženama u sjevernom, centralnom i južnom dijelu Crne Gore, dok je jedna fokus grupa sa muškarcima sprovedena u centralnom dijelu zemlje.

U kontekstu ove teme, krenuli smo od pretpostavke da je položaj žena na crnogorskom tržištu rada uveliko uslovljen patrijarhalnim karakterom crnogorskog društva, koji između ostalog determiniše konture neravnopravnosti žena prilikom zapošljavanja i napredovanja na poslu. Retorika nejednakosti se preslikava i na sferu preduzetništva jer uprkos postojanju određenih podsticajnih mjera, žene nisu dovoljno osnažene od strane svojih porodica da pokreću lični biznis.

Podsjećanja radi, u Crnoj Gori živi 313.793 žene, ili 50,60%.¹ Prema popisu stanovništva iz 2011. godine, od ovog broja, 256.808 žena pripadaju kategoriji stanovništva starijeg od 15 godina, odakle možemo doći do podataka o obrazovanju žena u crnogorskom društvu. Od navedenog broja, oko 3,5% su bez škole, oko 32% imaju osnovnu ili nepotpunu osnovnu školu, 47% imaju srednju školu, 17% višu ili visoku školu.² U Crnoj Gori je do kraja 2018. godine evidentirano 41.378 nezaposlenih lica, od čega su 23.944 – žene, ili 57,87%.³ Što se tiče zastupljenosti žena u politici, važno je istaći činjenicu da žene čine 23,5% crnogorskog parlamenta (19 od 81 poslanika), te da su zastupljene u procentu od 25% u skupštinskim radnim tijelima.⁴ Što se tiče prisutnosti žena u glavnim odborima i predsjedništvima partije, njihov procenat se kreće od 10 do 29,2%.⁵ Prema izvještaju Ministarstva za ljudska i manjinska prava o učešću žena u zakonodavnoj, izvršnoj i sudskoj vlasti, iz 2015. godine, žene predstavljaju većinu zaposlenih u svim ministarstvima (59,68%). Prema istom izvještaju, žene učestvuju sa svega 9,6% u preduzetništvu.⁶ U aktuelnoj Vladi Crne Gore, od 18 ministarskih resora, samo 4 drže žene. Prema izvještaju Unije poslodavaca „Žene u menadžmentu u Crnoj Gori“, iz 2017. godine se dodaje: „Na čelu generalnih direktorata se nalazi preko 44% žena, u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Crne Gore žene čine 43% zaposlenih, dok ambasadorki ima samo 17,6%.“ U istom izvještaju je konstatovano sljedeće: „Žene su vlasnice samo 4% kuća, 8% zemljišta i 14% kuća za odmor (vikendica) u Crnoj Gori.“⁷

Jedna od pretpostavki istraživanja je bila i ta da je radni odnos žena zaposlenih u javnoj upravi „uređeniji“ u odnosu na one koje rade u privredi, te da su manje podložne određenim vidovima diskriminacije i mobinga prilikom zapošljavanja i u toku trajanja njihovog angažmana. Diskriminacija je motivisana različitim faktorima, npr. starosnom dobi, fizičkim izgledom, bračnim statusom i ličnim intencijama kada je u pitanju roditeljstvo, ali i etničkom pripadnošću, seksualnom opredijeljenošću i postojanjem eventualnog invaliditeta. Diseminatori diskriminacije žena, ipak, nisu isključivo muškarci već je ovaj fenomen zastupljen i među samim ženama.

1 Žene i muškarci u Crnoj Gori, Zavod za statistiku Crne Gore – Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2018., str. 10.

2 Ibidem, str. 42.

3 Izvještaj o radu za 2018. godinu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Podgorica, 2019., str. 3.

4 Rodno ogledalo političkih partija u Crnoj Gori, EU – Ministarstvo za ljudska i manjinska prava – UNDP, Podgorica, 2017., str. 18-21.

5 Ibidem, str. 23-32.

6 Informacija o učešću žena u zakonodavnoj i sudskoj vlasti, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2015.

7 Izvještaj: Žene u menadžmentu u Crnoj Gori, Unija poslodavaca Crne Gore, Podgorica, 2017., str. 26-27.

Naposljetku, jedna od najrizičnijih grupa je kategorija majki, naročito samohranih, čiji je položaj na tržištu rada uslovljen nedostatkom podrške društva u cjelini. Osim institucionalnog i sistemskog okvira, na produbljivanje rodnih razlika utiče i tradicionalno razumijevanje muško-ženskih odnosa, odnosno neravnopravna podjela porodičnih obaveza, što dodatno otežava uspostavljanje balansa između privatne i poslovne sfere.

Ovim istraživanjem se želi doći do zaključaka o ključnim preprekama sa kojima se žene susrijeću na crnogorskom tržištu rada, shvatanja krucijalnih razlika između radnog angažmana u javnom i privatnom sektoru, kao i uzrocima i načinima borbe protiv diskriminacije i mobinga žena.

Napomena 1: Uzme li se u obzir da je u pitanju kvalitativno istraživanje, bilo je neizvodljivo formirati uzorak koji će sadržati 32% ispitanica sa osnovnom ili nepotpunom osnovnom školom, ili 3,5% ispitanica bez škole. Najprije zato što je MONSTAT u svom izvještaju naveo podatke za stanovništvo starije od 15 godina, što implicira da se u procentu žena sa osnovnom ili nepotpunom osnovnom školom, u znatnoj mjeri, nalaze srednjoškolke. Tačnije, učenice srednje škole koje su stekle osnovno obrazovanje, ali još uvijek nisu završile srednje obrazovanje. Smještati u uzorak takav profil ispitanica bilo bi metodološki neupotrebljivo, usljed činjenice da se radi o maloljetnicama, te da se tema istraživanja odnosi na ženska radna prava i proces zapošljavanja, sa kojim ovaj profil ispitanica nema (još uvijek) iskustvene veze. Istovremeno, naši pokušaji da napravimo nekoliko intervjua sa ženama koje nemaju školu, ili imaju tek osnovno obrazovanje (i koje žive, uglavnom, u perifernim krajevima države) bili su neuspješni, usljed njihove nespremnosti da razgovaraju na ovu temu. **U tom smislu, nalazi i zaključci u ovom istraživanju predstavljaju analizu stavova, percepcije i iskustva žena sa srednjim i visokim obrazovanjem.**

Napomena 2: Uprkos veoma upornim nastojanjima našeg istraživačkog tima, nekoliko stejkholdera nije odgovorilo na naše pozive ili je odbilo da učestvuje u istraživanju (Ministarstvo ekonomije, KIPS, NLB banka, CODRA Hospital, JPU „Ljubica Popović“, Sportina DOO).

Inicijalni zaključci

- Većina ispitanica smatra **da su žene diskriminisane** na crnogorskom tržištu rada, izuzev stakeholderki (sa vrha hijerarhijske ljestvice) koje smatraju da žene **nisu diskriminisane**.
- Većina ispitanica smatra **da muškarci lakše dolaze do posla**, izuzev ispitanica iz centralnog regiona i stakeholderki (zaposlenih u državnom sektoru), koje većinski smatraju da muškarci i žene do posla dolaze – **ravnopravno**.
- Uprkos tome što smatraju da žene jesu diskriminisane prilikom traženja posla ili apliciranja za isti, većina ispitanica smatra da su, po zaposlenju, žene i muškarci **jednako plaćeni za obavljanje istovjetnih poslova**.
- Većina ispitanica takođe smatra da su i žene i muškarci **jednako izloženi „divljim“ ugovorima**.
- Većina ispitanica smatra da su **tradicija i patrijarhalni aspekti crnogorskog društva** osnovni razlog zašto su žene **diskriminisane** prilikom *traženja posla*, ili prilikom *nasljeđivanja imovine*.
- Većina ispitanica smatra da podjela na ženska i muška zanimanja – **postoji**, a sa ovom podjelom su se *vrijednosno* uglavnom složile žene iz sjeverne regije.
- Većina ispitanica, bez obzira na kategorijalnu pripadnost, smatra da trudnoća i materinstvo **negativno utiču na zaposlenje i radni status žene**.
- Većina ispitanica smatraju da su žene izložene **seksualnom uznemiravanju i mobingu** na poslu.
- Većina ispitanica (koje dominantno pripadaju kategorijama: nezaposlenih žena ili zaposlenih na nižoj hijerarhijskoj ljestvici, te žena iz centralne regije) smatra da su žene više izložene diskriminaciji i mobingu – **u privatnom sektoru**, izuzev ispitanica koje rade u privatnom sektoru, koje većinski smatraju da su žene izložene diskriminaciji i mobingu **podjednako – u oba sektora**.
- One ispitanice koje rade u državnom sektoru ili su nezaposlene, a pritom dolaze iz južnog ili centralnog regiona, bolje **su informisane o zakonima i institucijama koje štite žene od diskriminacije**, od onih ispitanica koje rade u privatnom sektoru ili dolaze iz sjeverne regije, **koje gotovo da uopšte nisu upoznate** sa navedenim mehanizmima.
- Većina ispitanica smatraju da je uloga **države – ključna**, kada je u pitanju kvalitetno balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza žene.

1. Ključni nalazi dubinskih intervjuva sprovedenih sa (ne)zaposlenim ženama

1.1. Struktura ispitanica

Kako bismo ispitivali stavove žena o pitanjima njihovog položaja na tržištu rada, CeMI je sproveo 20 dubinskih intervjuva sa ženama.

Ispitanice su odabrane prema sljedećim kriterijumima:

RADNI STATUS: 13 zaposlenih i 7 nezaposlenih žena;

OBRAZOVANJE: 10 visokoobrazovanih i 10 srednjeobrazovanih;

NACIONALNA PRIPADNOST: 4 pripadnice nacionalnih manjina i 16 pripadnica većinskog naroda (Crnogorke ili Srkinje).

MJESTO STANOVANJA: 4 žene nastanjene na selu, 16 žena nastanjenih u urbanim područjima.

Ispitanice su kategorisane i po starosnom kriterijumu, i to:

- 5 žena starosti od 18 do 25 godina;
- 7 žena starosti od 26 do 40 godina;
- 6 žena starosti od 41 do 65 godina;
- 2 žene starosti od preko 65 godina.

Struktura zaposlenih žena (13) izgleda ovako:

- 6 žena sa srednjim obrazovanjem;
- 7 žena sa visokim obrazovanjem;
- 2 žene koje su pripadnice nacionalnih manjina;
- 11 žena koje su pripadnice većinskog naroda;
- 10 žena koje žive u urbanim područjima;
- 3 žene koje žive na selu;
- Jedna žena koja ima od 18 do 25 godina;
- 4 žene koje imaju od 26 do 40 godina;
- 6 žena koje imaju od 41 do 65 godina;

- 2 žene koje imaju više od 65 godina.

Struktura žena koje nemaju zaposlenje (ukupno 7) izgleda ovako:

- 4 žene sa srednjim obrazovanjem;
- 3 žene sa visokim obrazovanjem;
- 2 žene koje su pripadnice nacionalnih manjina;
- 5 žena koje su pripadnice većinskog naroda;
- 6 žena koje žive u urbanim područjima;
- 1 žena koja živi na selu;
- 4 žene koje imaju od 18 do 25 godina;
- 3 žene koje imaju od 26 do 40 godina;
- / žena koje imaju od 41 do 65 godina;
- / žena koje imaju više od 65 godina.

1.1.1. *Ključni nalazi dubinskih intervjua sprovedenih sa zaposlenim ženama*

Da li ste nekada bili radno angažovani? Ako da, na osnovu kog ugovora, koliko dugo? Kako ste se zaposlili, šta su bili presudni faktori? Da li vam je neko pomogao da se zaposlite?

Na pitanje koje se tiče **vrste ugovora koji su sklapali sa poslodavcima**, većina ispitanica (8) ima dosta slično iskustvo. Kada je o ispitanicama sa srednjim obrazovanjem riječ, one obično zasnivaju ugovor o radu na određeno vrijeme, ili ugovore o djelu što je posebno karakteristično za zapošljavanje u sektoru trgovine, uslužnih djelatnosti i sl. Naime, većina ispitanica sa srednjom stručnom spremom posjeduje radno angažovanje po ugovoru na određeno vrijeme, koji se obnavlja periodično, i to već duži niz godina. Period „čekanja“ na ugovor o stalnom radnom odnosu **traje i po nekoliko godina**, do čak deset godina kod jedne ispitanice. Međutim, rad na određeno vrijeme nije jedina negativna pojava. Naime, među ispitanicama je bilo i onih koje su zasnivale radni odnos **bez formalno pravnog osnova**, odnosno bez sklapanja ugovora, bez zvaničnog prijavljivanja nadležnim institucijama, osiguranja i ostalih beneficija koje ih po Zakonu o radu sljeduju.

Kod ispitanica sa visokim stručnim obrazovanjem situacija je relativno slična, budući da većina njih radi ili je radila po ugovoru o radu na određeno vrijeme. Međutim, dok je većina ispitanih visokoobrazovanih žena, poslije određenog perioda, od svog poslodavca dobila ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kod žena sa srednjim stručnim obrazovanjem to nije slučaj. Interesantan je podatak da ispitanice starije dobi, koje su zasnivale radni odnos prije više od 30 godina, su to uspjele preko javnog oglasa, odnosno Zavoda za zapošljavanje, dobijajući odmah ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ispitanice su se u većini slučajeva zapošljavanje posredstvom preporuke, ličnog kontakta/poznanstva, odnosno tzv. „veze“. Iako mnoge od ispitanica smatraju da posjeduju kvalitete, iskustvo i sposobnosti koje ih preporučuju za određeno radno mjesto, smatraju da je pomoć u zaposlenju od drugog lica bila neophodna, tako da su tu pomoć mnoge ispitanice svjesno koristile.

Za razliku od ispitanica mlađe starosne dobi, starije ispitanice imaju drugačija iskustva zapošljavanja. Naime, starije ispitanice, kako one koje posjeduju srednje, tako i one koje posjeduju visoko obrazovanje, imaju ugovor na određeno vrijeme, pri čemu su zaposlenje stekle posredstvom javnog oglasa koji je objavljen od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Ovakvi podaci se obrazlažu činjenicama da je prije 30 godina bilo mnogo više slobodnih radnih mjesta na tržištu rada, te da su se radni angažmani nalazili posredstvom Zavoda za zapošljavanje, a ne ličnih kontakata.

Da li ste imali iskustva traženja posla putem javljanja na oglase, direktnog kontakta sa poslodavcem i sl? Da li ste u tom procesu imali pozitivna i da li ste imali negativna iskustva? Molim Vas objasnite mi kako je to izgledalo.

Mnoge ispitanice (7) nemaju povjerenje u **traženje posla posredstvom oglasa** što je dominantan razlog zašto značajan broj ispitanica nikada nije imalo iskustvo traženja posla na ovaj način. Ovo je karakteristika zastupljena kako kod žena sa srednjim stručnim obrazovanjem, tako i kod onih koje posjeduju visoko obrazovanje. Čak i one ispitanice koje su se javljale na oglase, smatraju da bez posjedovanja ličnog kontakta, preporuke, garancije i sl, javljanje na oglas ne može da omogući zaposlenje, uprkos posjedovanju adekvatnih kvalifikacija. Tako, od ispitanica koje imaju iskustvo aktivnog traženja posla, **značajan broj (8) je našao zaposlenje pomoću nečije pomoći** (preporuke, tzv. „veze“, garancije, javljanja da će određeno mjesto biti upražnjeno te da će za njega biti raspisan konkurs i sl). Izuzev zaposlenja, ispitanice koje žive u seoskim područjima navode da je ključni razlog neprijavljivanja na oglase podrazumijevao i **porodične obaveze i obaveze oko podizanja djece** koje su bile isključivo njihova briga, a koju nijesu mogle dijeliti sa supružnicima.

Ipak, bez obzira na značajno nepovjerenje koje je karakteristično kod većine ispitanica kada je u pitanju traženje posla putem javnog oglasa, neke od njih smatraju da su njihove kvalifikacije i sposobnosti na radnom mjestu kasnije bile

ključne za **produžavanje radnog odnosa**.

Da se zaključiti da su ispitanice mlađe i srednje starosne dobi imale **dominantno negativna iskustva** u prijavljivanju za otvorena radna mjesta putem oglasa. Za razliku od njih, starije ispitanice su prije više decenija zasnovale radni odnos posredstvom javnog oglasa koji je objavljen od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. One pak smatraju da je takav način zapošljavanja danas rijetkost.

Da li vam se desilo da imate probleme na poslu samo zbog nekog svog ličnog svojstva, npr. jer ste žena, zbog izgleda, zbog toga što jeste ili niste majka, zbog vjere, političkog ubjeđenja, jer imate ili nemate partnera... Molim Vas objasnite mi kako je to izgledalo.

Na pitanje da li su imale **problem na poslu zbog nekog svog ličnog svojstva** (npr. jer je žena, zbog izgleda, zbog toga što jeste ili nije majka, zbog vjere, političkog ubjeđenja, jer ima ili nema partnera i sl), manji broj ispitanica je odgovorilo negativno. Ipak, da se primijetiti da su ove ispitanice ujedno navele da su zaposlenje stekle posredstvom određene preporuke, odnosno pomoći drugog lica, što potencijalno može biti razlog zašto nijesu imale negativno iskustvo, odnosno probleme na poslu iz navedenih razloga.

Većina ispitanica (9) tvrde da su iz nekog razloga imale probleme na poslu. Najbrojnije su one koje su odgovarajuće probleme sa poslodavcem imale zbog **sopstvenih stavova prema poslu**, koji su se protivili stavovima poslodavca, te su zbog njih trpjele posljedice. Tri ispitanice su trpjele mobing na poslu ali ga **nikad nijesu prijavile**. Interesantan je podatak da je mobing je dolazio od žene koja je obavljala određenu poziciju nadređenog, a samo u jednom slučaju je to bio muškarac koji je vršio seksualno nasilje.

Među ispitanicama koje su imale određene probleme na poslu, su i one koje nijesu dobile mogućnost produženja ugovora o radu, nakon njegovog isteka, zbog trudnoće. Naime, jedna ispitanica je radila sve do sedmog mjeseca trudnoće, odnosno do isteka ugovora. Probleme na poslu su imale i one koje imaju veće porodične obaveze i malu djecu, posebno u trgovačkim i uslužnim djelatnostima gdje je prekovremeni rad česta pojava. Među ispitanicama, žena srednje starosne dobi sa invaliditetom je dobila otkaz zbog godina i izgleda smatrajući da je u maloprodajnom trgovačkom objektu poslodavac tražio ženu mlađe dobi i atraktivnijeg izgleda.

Zabrinjavajući je podatak ispitanice koja tvrdi da je prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme bila prinuđena da **istovremeno potpiše nedatiran ugovor o sporazumnom prekidu radnog odnosa**, koji se koristio, odnosno datirao u onom trenutku kada radnica ostane trudna, dođe do određenog mimoilaženja sa poslodavcem i slično.

Da li ste nekad od poslodavca dobili pitanje o planiranju proširenje porodice?

Značajna većina (7) ispitanica je od poslodavca dobila **pitanje o planiranju proširenje porodice** prilikom zapošljavanja ili produžavanja radnog odnosa. Interesantan je podatak da je nekoliko žena imalo ovakva (negativna) iskustva više puta u životu, i to prilikom mijenjanja poslodavaca, dok ispitanica koja je razvedena smatra da joj je takav status čak pomogao pri zaposlenju. Ispitanice koje imaju ovakva iskustva smatraju da su u Crnoj Gori česti slučajevi davanja otkaza zaposlenoj ženi kada ona ostane trudna, pri čemu je jedna ispitanica imala upravo ovakvo lično iskustvo.

Manji broj (4) ispitanica je odgovorilo da prilikom zapošljavanja nije dobila pitanje o planiranju porodice od strane poslodavca. Podatak koji govori od tome da je polovina ovih ispitanica zaposlenje steklo posredstvom ličnog poznanstva ili preporuke, treba svakako uzeti u obzir.

Ispitanice smatraju da se pitanja o proširenju porodice češće postavljaju kod zapošljavanja u privatnom sektoru i to zapošljavanja mlađih žena, dok su slučajevi postavljanja ovakvih pitanja u javnom sektoru mnogo rjeđi.

Da li postoje neke grupe žena koje poslodavci posebno diskriminišu, stavljaju ih u nejednak položaj?

Ispitanice smatraju da se **starije žene najteže zapošljavaju**, te da su zbog svojih godina i izgleda najviše diskriminisane. Ovakav osnov **diskriminacije** je posebno zastupljen u sektorima trgovine, uslužnih djelatnosti, prodaje i sl, u kojima poslodavci eksplicitno favorizuju mlađe žene. O ovome svjedoči podatak ispitanice koja govori da se u mnogim kompanijama starije žene proglašavaju tehnološkim viškovima, ne zbog svojih (ne)sposobnosti i (ne)obučenosti za rad, već samo zbog godina. Njih nasljeđuju neuporedivo mlađe žene, koje ustvari ne posjeduju kapacitete i znanje za obavljanje datih pozicija.

Interesantna je činjenica da ispitanice smatraju da su mlađe žene, iako najmanje diskriminisane, budući da lakše dolaze do zaposlenja, ustvari u veoma teškom položaju jer se njima manipuliše. One se nalaze pod velikim pritiskom i očekivanjima da ne zasnivaju porodice, da ne preuzimaju veće porodične obaveze, ne rađaju djecu i slično. Iz tih razloga, neke ispitanice (4) ističu neudate žene kao kategoriju koja je najmanje diskriminisana, jer lakše dolaze do posla od udatih žena, dok druge ispitanice pak smatraju da su one upravo najviše diskriminisane, jer često svoje porodične planove odlažu ili ih se odriču zbog straha od gubitka posla.

Među ostalim grupama žena koje su posebno diskriminisane, ispitanice navode poziciju **osoba sa invaliditetom, Romkinja**, kao i žena koje imaju **malu djecu i porodične obaveze** ili planiraju zasnivanje porodice, žena sa nižim obrazovanjem, žena koje su samohrane majke, te žena koje su siromašnije. Manji broj ispitanica smatra da su diskriminisane žene samo one koje pokušavaju da se izbore za bolje uslove rada, koje iznose drugačije mišljenje od mišljenja poslodavca,

bez obzira na sektor u kojem rade, te da zbog toga trpe mobing.

Većina ispitanica (8) smatra da su određeni vidovi diskriminacije prisutni i u državnom i u privatnom sektoru, iako su potpuno drugačijeg karaktera. Oblik i stepen diskriminacije, kako smatraju ispitanice, zavise od sektora (u privatnom je diskriminacija neuporedivo zastupljenija od javnog sektora) ili od određene grane privrede (npr. u oblasti trgovine, uslužnih djelatnosti, manjih/srednjih privatnih biznisa je mnogo zastupljenija od nekih drugih poput obrazovanja, zdravstva, i sl.). Kada je u pitanju sektor odnosno grana privrede, većina ispitanica posebno ističe diskriminaciju prema ženama koje rade u **sektoru trgovine**. Njihovi uslovi za rad su veoma loši, često i nedostojni čovjeka, dok su česti slučajevi rada bez formalno pravnog osnova, bez plaćenih prekovremenih sati, bez slobodnih dana tokom praznika i plaćenog odmora. U ovom sektoru se favorizuju žene koje nijesu udate, nemaju partnera, nemaju planova za proširenje porodice.

Izrazito mali broj ispitanica (2) ne vjeruje da u Crnoj Gori postoje određeni vidovi diskriminacije kao sistemski problem, budući da ovakvi primjeri mogu biti samo pojedinačni, odnosno karakteristični za eventualno određene poslodavce.

Da li bi poslodavci zaposlili ženu koja je trudna? Obrazložite odgovor

Na pitanje **da li bi poslodavci zaposlili ženu koja je trudna**, gotovo sve ispitanice (12) su sigurne da ne bi. Među njima, ima onih koji ističu da, za razliku od privatnog sektora, u državnom sektoru je žena mnogo zaštićenija, iako su svjedoci situacija da žene i u javnom sektoru, ukoliko ne posjeduju ugovor o stalnom zaposlenju, kada ostanu trudne ne dobijaju mogućnost produženja ugovora, već rade dok im ugovor o djelu ne istekne.

Za razliku od državnih organa, u kojima je stalno zaposlena žena potpuno zaštićena budući da se u potpunosti poštuju zakonske odredbe koje štite trudnu ženu, odnosno porodilju, u privatnom sektoru to nije slučaj. Ključni razlozi za takvo stanje jeste usmjerenost privatnih poslodavaca na umnožavanje profita, budući da zaposlenje novog radnika, koji bi zamijenio ženu koja je na bolovanju, predstavlja dodatno finansijsko opterećenje. Žene koje rade u privatnom sektoru se čak teže odlučuju za potomstvo zbog velikog straha od gubitka posla koje može biti uzrokovano trudničkim/porodiljskim odsustvom.

Da li je poslodavcima u vašoj struci važno kako žena izgleda? Obrazložite odgovor

Ispitanice (6) smatraju da je u određenim sektorima, odnosno pozicijama, poput trgovine, prodaje, turizma, restoraterstva, pozicijama koje podrazumijevaju direktan rad sa potrošačima/korisnicima i dr, **poslodavcima veoma važno kako žena izgleda da bi je zaposlili**. Ispitanice čak smatraju da se u većim kompanijama ne poštuje kodeks oblačenja, upravo iz razloga što poslodavci akcenat stavljaju na fizički izgled zaposlenih, a nerijetko i njihovu fizičku atraktivnost.

Dok velika većina ispitanica (8) ovakve pojave osuđuje, interesantan je podatak da jedna ispitanica takvo postupanje poslodavca opravdava, smatrajući da će žena koja je ljepša i njegovanija raditi bolje i temeljnije.

Ispitanice smatraju da u drugim sektorima poput državne uprave, određenih sektora poput obrazovanja, sudstva, zdravstva i sl, nije važno kako žena izgleda. Manji broj (5) ispitanica smatra da, bez obzir o kojem sektoru govorili, izgled žene nije važan pri zaposlenju, već su presudne sposobnosti i radno iskustvo. Ipak, interesantno je da ove ispitanice nisu svoje radno zaposlenje stekle putem javnog oglasa, već preko preporuke.

Da li je poslodavcima u vašoj struci važno koliko žena ima godina?

Većina ispitanica (8) smatra da je **poslodavcima pri zapošljavanju važno koliko žena ima godina**. Ovo je posebno karakteristično u sektoru trgovine, odnosno u onim kompanijama i sektorima u kojima poslodavci pokušavaju da angažovanjem mlađih radnika ostvare veći profit. Jedna ispitanica je čak imala lično iskustvo gubitka posla zbog izgleda i godina. Ipak, značajna većina ispitanica smatra da su godine važne pri zapošljavanju, ali ne u svim sektorima. Naime, u mnogim sektorima, poput državne uprave, pravosuđa, zdravstva, obrazovanja, starosna dob zaposlenih nije važna. Interesantan je podatak da jedna ispitanica ovakve pojave opravdava, smatrajući da su mlađe žene sposobnije u obavljanju radnih zadataka.

Da li je poslodavcima u vašoj struci važan bračni status žene?

Većina ispitanica (8) smatra da je **poslodavcima važan bračni status žene pri zapošljavanju**, što je najviše karakteristično za privatni sektor. Takvi postupci se objašnjavaju činjenicom da se poslodavci boje za svoj profit, pretpostavljajući da su žene koje imaju veće porodične obaveze, ili su trudne, manje učinkovite, više odsustvuju sa posla, i manje su posvećene radnim obavezama. Veoma mali broj žena smatra da bračni status nije važan pri zapošljavanju u privatnom sektoru.

Koje je Vaše radno vrijeme? Da li radite u smjenama, i ako da, na koji način? Imate li pravo na plaćeni odmor, plaćanje prekovremenog rada, neradne praznike...

Većina ispitanica (10) žena radi samo u dnevnim smjenama, te imaju **pravo na plaćeni odmor i neradne praznike**. Ovo je posebno karakteristično kod žena sa visokim obrazovanjem, te je povezano sa vrstom zaposlenja odnosno ugovora koji imaju sa poslodavcem. Za razliku od njih, mnoge ispitanice, dominantno one sa srednjim stručnim obrazovanjem, su često ostajale do kasno na poslu bez plaćenog prekovremenog radnog vremena, dok su nerijetko radile i bez plaćenog odmora.

Da li vam nekad porodični život trpi zbog poslovnih obaveza? Obrazložite

Gotovo sve ispitanice (9) koje imaju djecu i slične porodične obaveze tvrde da im **porodični život trpi zbog poslovnih**

obaveza. Usljed poslovne politike poslodavaca koji nemaju puno razumijevanje za porodične obaveze zaposlenih žena, ispitanice smatraju da imaju manje vremena za porodicu, te da najviše trpe djeca, posebno kada su u pitanju radni vikendi, prekovremeno radno vrijeme i sl. Otežavajuće okolnosti su i činjenice da u Crnoj Gori i dalje vladaju patrijarhalni obraci po kojima muškarci ne treba da pomažu ženama već žene same vode brigu o porodičnim obavezama. Rijetki su primjeri ispitanica čiji je poslodavac u privatnom sektoru bio razuman prema njihovim porodičnim problemima i obavezama prema djeci. Ispitanice čiji porodični život ne trpi zbog poslovnih obaveza, nisu udate.

Da li vam nekad poslovni život trpi zbog porodičnih obaveza? Obrazložite

Za razliku od činjenice da im porodični život u određenoj mjeri trpi zbog poslovnih obaveza, rjeđi su primjeri ispitanica kojima **poslovni život trpi zbog porodičnih obaveza**. Ovaj podatak je posebno zanimljiv, imajući u vidu patrijarhalnost crnogorskog društva u kojem žena ravnopravno ne dijeli svoje obaveze sa suprugom. Neke ispitanice (4) čak smatraju da se zapostavljanje poslovnih obaveza zbog porodičnog života ne toleriše pa je to jedan od ključnih razloga ovakvih podataka, dok par ispitanica ni ne opravdava zapostavljanje poslovnog života zbog porodice.

Ko je vama najveća podrška u ispunjavanju svih tih obaveza?

Velika većina (9) ispitanica ima najveću **podršku** u porodici, kada su u pitanju poslovne i porodične obaveze. Kada je u pitanju pomoć u kući i pri čuvaju djece, ispitanice češće navode sestre i majku, a rjeđe supruga, što potvrđuje zastupljenost patrijarhalnih obrazaca crnogorske kulture kada su u pitanju porodične uloge muškaraca i žena. Ipak, ima i onih ispitanica koje nemaju podršku porodice pri obavljanju radnih zadataka, pri čemu u jednom slučaju partner zahtijeva od ispitanice da raspolaže njenom zaradom, kao i onih koje trpe pritiske šire porodice da posao u kući ne treba da bude jednako raspoređen, da žena ne treba da napreduje na poslu, ne treba da bude samostalnija, i sl.

Šta treba uraditi da bi se unaprijedio položaj žena na poslu? A šta da se zaštite od diskriminacije?

Kako bi se **unaprijedio položaj žena na poslu i povećala zaštita od diskriminacije**, ispitanice smatraju da treba poboljšati implementaciju zakona, uvesti kontrole i mjere inspeksijskog nadzora poslodavaca u cilju provjere da li poštuju zakonske odredbe, ali i odredbe kolektivnih ugovora koje štite ženu na radu, koje joj omogućavaju određene povoljnosti u slučaju trudnoće i porođaja, plaćanja prekovremenog rada, koje je štite od diskriminacije po različitim osnovama, a posebno po osnovu izgleda, starosti, planova za sklapanje braka i proširenje porodice. Posebnu pažnju, po mišljenju ispitanica, treba posvetiti jačanju rada inspeksijskih organa, jer oni imaju određene dogovore sa poslodavcima, što su razlozi zašto ih nikad ne kažnjavaju ili ne procesuiraju.

Ispitanice smatraju da u mnogim sektorima treba drastično poboljšati uslove rada, posebno u onim koje ne nude zaposlenim dostojanstvene uslove rada.

Ispitanice smatraju da je potrebno zaštititi žene više, kako bi se oslobodile od straha od gubitka posla ukoliko budu tražile poštovanje svojih prava, ukoliko prijave mobing, seksualno iznemiravanje. Potrebno je javno govoriti o problemima, isticati ih javno kako bi se i svijest mijenjala kod samih žena o potrebi poboljšanja njihovih uslova rada, ali i kod muškaraca, poslodavaca i populacije uopšte.

Takođe, ispitanice smatraju da je potrebno organizovati javnu podršku ženama u pokretanju privatnih poslova.

Ispitanice takođe navode da se žene same moraju izboriti za poboljšanje svog položaja u društvu i na tržištu rada, moraju javno govoriti o svojim problemima, više ulagati u svoje obrazovanje, ali je neophodno i da kompletna populacija prevaziđe stereotipe koji nalažu da žena treba da bude posvećena samo kućnim poslovima.

Potrebno je takođe da se jača povjerenje u rad institucija koje treba da štite žene na radu, a koje nije na zadovoljavajućem nivou, ali i povjerenje u organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava. Ispitanice ukazuju na puno slučajeva u kojima žena trpi mobing, ali ga nikad nije prijavila, zbog pritiska koju na nju vrše kolege, porodica, ali i zbog nepovjerenja u rad institucija. Sa druge strane, jedino riješeni slučajevi mobinga (kojih još uvijek nema), nepristrasne kontrole inspekcija, neselektivno kažnjavanje, puna implementacija zakona, mogu žene ohrabriti da se bore za poboljšanje svoje pozicije na tržištu rada, te da prijavljuju slučajeve kršenja njihovih prava.

Koji zakoni i koje institucije štite žene od diskriminacije i mobinga? Koliko su efikasni?

Ispitanice smatraju da su žene sa manjim obrazovanjem neupućene u zakonske odredbe i institucije koje ih štite na radu. Ipak, intervjui sa ispitanicama su pokazali da velika većina njih gotovo da ne zna koji **zakoni štite žene od diskriminacije i mobinga**. Samo par ispitanica (3) sa visokim obrazovanjem je navelo Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije, Ustav Crne Gore kao zakonska akta koja štite žene na radu, dok su od institucija navele policiju, Uniju slobodnih sindikata, Ombudsmana, različita udruženja za zaštitu prava žena. Među ključnim razlozima nepoznavanja zakona, navode strah od gubitka posla kojim se opravdava inertnosti i nezainteresovanost za rješavanje problema, nepovjerenje u rad institucija i njihovu efikasnost (npr. navode da nema slučajeva mobinga koji je dobio sudski epilog).

Sada ako bi željeli da pokrenete lični biznis, oko čega biste sve brinuli i da li bi i od koga mogli da očekujete podršku?

Među ispitanicama, jedna žena ima pokrenut sopstveni biznis i u tome je imala podršku porodice. U **pokretanju ličnog biznisa**, najviše ispitanica bi očekivalo podršku od porodice, dok pomoć od države najmanje očekuju. Ispitanice najviše brinu o finansijskoj podršci koju bi tražili kod banaka, Investiciono-razvojnog fonda, ali brinu i o tome kako bi uskladile

porodične obaveze i obaveze oko pokretanja biznisa koji bi sigurno zahtijevao veća odricanja. Mnoge ispitanice smatraju da bi se trudile da njihovi zaposleni imaju sve uslove za rad shodno zakonima.

Za razliku od njih, nekoliko ispitanica (4) ne bi pokrenulo sopstveni biznis iz straha da li bi taj posao uspio i da li bi mogli uloženi novac vratiti, zatim iz straha od muške konkurencije, kao i obaveza u kući zbog kojih ne bi imale vremena da se posvete biznisu.

1.1.2. *Ključni nalazi dubinskih intervju sprovedenih sa nezaposlenim ženama*

Da li ste nekada bili radno angažovani? Ako da, na osnovu kog ugovora, koliko dugo? Kako ste se zaposlili, što su bili presudni faktori? Da li vam je neko pomogao da se zaposlite?

U slučaju ispitanica koje se izjašnjavaju kao trenutno nezaposlena lica, u odnosu na pitanje o **vrsti ugovora na osnovu koga su bile zaposlene**, velika većina je odgovorila da su zasnovala ugovore o djelu koji su trajali u prosjeku od 3 do 6 mjeseci, i koji su obnavljani periodično. Uglavnom su bili u pitanju sezonski poslovi, koji su definisani ugovorom na određeno vrijeme ili honorarni poslovi van struke, regulisani ugovorom o djelu.

Manji broj ispitanica su navele da su prvi radni angažman u svojoj struci dobile preko Vladinog programa za stručno osposobljavanje srednjoškolaca i visokoškolaca, ali nijedna nakon isteka programa nije dobila produženje ugovora.

Analizom **presudnih faktora** koji su determinisali zaposlenje, odnosno radni angažman ovih lica, može se napraviti distinkcija između lica sa srednjoškolskim obrazovanjem koje smatraju da je pomoć pri zaposlenju presudna, odnosno koje su zaposlene pod nečijim posredstvom i po preporuci; i visokoobrazovanih lica koja naglašavaju da su do zaposlenja došle pomoću sopstvenog obrazovanja i biografije, nezavisno od tipa angažmana.

Zanimljiv slučaj je iskustvo jedne od ispitanica sa srednjim nivoom stručne spreme, koja posljednjih godinu dana volontira u jednoj državnoj firmi (ugovor o djelu se obnavlja na mjesečnom nivou) jer, poučena iskustvom drugih ljudi, smatra da je to jedini način da na tom mjestu dobije ugovor o radu.

Nalazi istraživanja ukazuju da percepcija nezaposlenih žena kada su u pitanju presudni faktori prilikom zaposlenja diferira u odnosu na visinu stručne spreme, a ne starosne dobi.

Da li ste imali iskustva traženja posla putem javljanja na oglase, direktnog kontakta sa poslodavcem i sl? Da li ste u tom procesu imali pozitivna ili negativna iskustva? Molim Vas objasnite mi kako je to izgledalo.

Kod većine ispitanica, ukorijenjeno je uvjerenje da apliciranje za **posao putem oglasa** ne predstavlja primarnu/ djelotvornu platformu djelovanja prilikom traženja zaposlenja, odnosno uglavnom ne daje pozitivne rezultate. Ipak, evidentno je da se lica sa visokim stepenom obrazovanja fokusiraju na oglase prilikom traženja zaposlenja s obzirom da smatraju da je to jedini način da dođu do posla u svojoj struci. Sa druge strane, lica sa srednjim nivoom stručne spreme smatraju da je od velike važnosti **direktan kontakt sa poslodavcem**, ili percipiraju postojanje tzv. „veze“, odnosno posredovanje treće osobe kao primarnu garanciju zaposlenja.

Bitno je istaći da je samo jedna od ispitanica, sa visokim obrazovanjem, zaposlenje tražila preko Zavoda za zapošljavanje i u ovom slučaju imala negativno iskustvo jer joj je ponuđen privremeni posao zamjene u drugoj opštini (iz Nikšića je trebalo da putuje svakog dana za Žabljak) sa radnim vremenom od 7h do 19h što nije bilo izvodljivo s obzirom da ispitanica ima malo djeteta.

Ostatak ispitanica uglavnom dijeli mišljenje da Zavodu za zapošljavanje manjka kredibilitet i da se preko istog vrlo rijetko može doći do željenog tipa posla.

Na pitanje da li su se susrele da preprekama na poslu zbog nekog ličnog svojstva odnosno fizičkog izgleda, starosti, bračnog statusa ili roditeljstva, većina ispitanica (4) iz ličnog iskustva navodi **starosnu dob i izgled** kao najčešći razlog nejednakog tretmana prilikom zapošljavanja.

Naime, ispitanice mlađe starosne dobi su nerijetko „eksploatisane“ od strane starijih kolega i rade sve što im se kaže, nezavisno od opisa njihovog posla. Takođe, mlađa lica su često predmet predrasuda starijih koji smatraju da zbog nedostatka radnog iskustva neće biti u stanju da ispune zadati posao i očekivanja. Kao evidentan problem se ističe i nespremnost iskusnijih kolega da prenesu znanje mlađim radnicima.

Sa druge strane, postojano je mišljenje i da starije žene, uglavnom u pedesetim godinama, teže dolaze do zaposlenja usljed manjka efikasnosti i energičnosti koje posjeduju mlađe radnice. Stariji dio ženske radne snage, stoga, često doživljava diskriminaciju i nerijetko radi za manju platu. Prema mišljenju ispitanica, ne postoji bitna razlika u tretmanu između javnog i privatnog sektora, te jedna od njih ističe da u toku njenog angažmana u jednoj državnoj instituciji nijedna starija radnica nije primljena na posao.

Neke od ispitanica (2) ističu da je **fizički izgled** bitan faktor prilikom zaposlenja naročito ukoliko se radi o sektoru trgovine, uslužne djelatnosti, turizma i odnosa sa javnošću, odnosno ukoliko sama priroda posla diktira stalan kontakt

sa klijentima. Zanimljiv podatak je da ispitanice sa visokim nivoom stručne spreme ne smatraju da je fizički izgled bitan faktor prilikom zaposlenja u njihovoj branši, odnosno da u njihovom slučaju, prevalenciju ima sama stručnost osobe.

Premda su svjesne da je pitanje o **planiranju proširenja porodice** često na razgovorima za posao, većina nezaposlenih ispitanica (4) se nije lično susrela sa istim uglavnom ili zato što su bile preporučene ili su u trenutku traženja posla bile previše mlade da zasnuju porodicu. Iako ne ističu da je **bračni status** presudan prilikom zaposlenja, većina ispitanica, iz iskustva svojih poznanika i saznanja do kojih su došle putem medija, smatraju da je poslodavcima bitno da li žena ima namjeru da zasnuje odnosno proširi porodicu jer ista implicira iminentnost većih porodičnih obaveza i trudničkog odsustva, manju posvećenost poslu, spremnost da rade prekovremeno i posljedično slabije rezultate;

Na pitanje **da li bi poslodavac zaposlio ženu koja je trudna**, sve ispitanice su dale negativan odgovor. Njihov odgovor je motivisan činjenicom da poslodavci svjesno izbjegavaju da zaposle ženu u drugom stanju jer svi traže radnicu na duži period i žele da izbjegniju situaciju da traže zamjenu odnosno da plaćaju još jednu osobu za isto radno mjesto. Ovakav poredak na tržištu rada stvara dodatno opterećenje za ženski dio radne snage koji mora „strateški“ da razmišlja o planiranju porodice prilikom stupanja u radni odnos.

Koje žene trpe najveću diskriminaciju na poslu? Koje su njihove karakteristike, gdje rade? A koje nisu diskriminisane?

Ispitanice smatraju da je bez obzira na relativnu suzbijenost u državnom sektoru, diskriminacija prisutna i u javnom i privatnom sektoru, i da je ovaj fenomen rezultat različitih motivacija. Među ispitanicama je ukorijenjeno mišljenje da najčešće trpe diskriminaciju žene koje porodicu stavljaju ispred karijere i koje samim tim donekle svjesno pristaju na inferioran položaj u odnosu na muškarce unutar određenih struktura. Takođe, primjetna je diskriminacija po nacionalnoj osnovi, stoga su Romkinje najčešće stavljene u nezavidan položaj, da obavljaju teške fizičke poslove čistačica i higijeničarki.

Nalazi istraživanja pokazuju da mali broj (2) ispitanica smatra da su žrtve mobinga i žene koje se otvoreno bore za svoje stavove i bolje uslove rada, ali takođe i da je emancipacija žene u tom smislu jedini način da se izbori za jednak tretman na tržištu rada.

Jedna od ispitanica navodi da je, zajedno sa nekolicinom koleginica, bila žrtva mobinga od strane svoje nadređene, ali da je prijava odbačena uz obrazloženje da je državna institucija u kojoj radi u deficitu sa tim profilom radnika.

Samo jedna ispitanica, sa visokim obrazovanjem, ističe da nikada nije imala iskustva sa nekim vidom diskriminacije ili mobinga, i smatra da upravo lični karakter žene determiniše njenu podležnost, odnosno otpor prema bilo kom vidu diskriminacije.

Da li vam nekad porodični život trpi zbog poslovnih obaveza? I obrnuto? Ko je vama najveća podrška u ispunjavanju svih tih obaveza?

Kada je u pitanju organizacija poslovnih obaveza u odnosu na porodične, većina ispitanica je istakla da ne dozvoljavaju da njihove privatne obaveze utiču na kvalitet i efikasnost njihovog rada. Sve ispitanice ističu da im najveću podršku u organizaciji obaveza pruža porodica i bračni supružnik. Tri ispitanice sa bračnim iskustvom naglašavaju da i od samog izbora partnera zavisi tok njihove karijere, odnosno balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza. U ovom smislu, amblematičan je slučaj pripadnice nacionalne manjine kojoj od strane supruga nije bilo dozvoljeno da nastavi sa svojim školovanjem i kasnije potraži zaposlenje, što je rezultiralo razvodom braka.

Sa druge strane, u slučaju polovine ispitanica, njihov porodični život je u nekom trenutku trpio zbog obaveza na poslu, uglavnom zbog prekovremenog rada i nedostatka razumijevanja poslodavaca. Dvije ispitanice ističu da su u toku radnog angažmana slobodan dan mogle tražiti isključivo u hitnim slučajevima ili, pak, da je njihov porodični život kontinuirano trpio zbog rada u dvanaestčasovnim smjenama.

Šta treba uraditi da bi se unaprijedio položaj žena na poslu? A šta da se zaštite od diskriminacije? Šta bi, konkretno, **vama bilo najvažnije?**

Većina ispitanica (5), nezavisno od nivoa obrazovanja, je saglasna u mišljenju da ravnopravnost žena na tržištu rada primarno zavisi od spremnosti države da stvori uslove za poštovanje radnih prava jednako za muškarce i žene, ali i svjesnosti poslodavaca o njihovom djelovanju na poslu i uvažavanju njihovih zalaganja. Još jedna od prepreka na putu unaprijeđenja položaja žena, jesu jasno vidljivi tragovi tradicionalno patrijarhalnog društva u Crnoj Gori koji produbljuju nejednakost u raspodjeli porodičnih obaveza između supružnika i samim tim sputavaju ostvarenje žene na poslovnom nivou.

Neke od ispitanica ističu da efikasnost borbe protiv diskriminacije zavisi od same spremnosti i odlučnosti žene da se odupre retorici nejednakosti, kao i solidarnosti kolektiva u kojem ona radi da se bori za jednaka prava svih zaposlenih.

Koji zakoni i koje institucije štite žene od diskriminacije i mobinga? Koliko su efikasni?

Kada su u pitanju **zakoni i institucije koje štite žene od diskriminacije i mobinga**, evidentirana je veća informisanost u slučaju ispitanica sa stepenom većim stepenom stručne spreme. Ova grupa ispitanica navodi Zakon o radu kao primarni izvor zaštite od diskriminacije na poslu, a zatim i Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu iz 2012. godine, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodnu konvenciju o ljudskim pravima i Evropsku konvenciju o ljudskim pravima. Takođe, ispitanice smatraju da su ključne institucije u ovom smislu nadležna

ministarstva i Zavod za Zapošljavanje.

Većina ispitanica (4), ipak, nezavisno od nivoa obrazovanja, sumnja u efikasnost zakona i smatra da je jako teško dobiti sudski spor protiv poslodavca te mnoge žene odlučuju da čute i svjesno trpe mobing kako bi sačuvala posao.

U okviru grupe ispitanica, registrovan je slučaj ispitanice koja je na poslu imala primjer mobinga, koji je prijavljen, ali se ništa nije promijenilo. Takođe, jedna od ispitanica, koja je za vrijeme pripravničkog rada svakog dana morala da mijenja tri različita prevoza kako bi stigla do radnog mjesta, više puta se bezuspješno obraćala nadležnim institucijama uz molbu da joj omoguće pripravnički rad u opštini u kojoj ima prebivalište, ali joj niko nije izašao u susret.

Iako je dominantno nepovjerenje u postojeći zakonski okvir i institucije koje su zadužene za zaštitu radnih prava, jedna od ispitanica smatra da žene imaju kome da se obrate, ali da je problem prevalentno u samim ženama koje ne koriste u potpunosti svoja prava iz straha da njihovo djelovanje može imati negativne reperkusije na njihov radni angažman.

Sada ako bi željeli da pokrenete lični biznis, oko čega bi sve brinuli i da li bi i od koga mogli da očekujete podršku?

Kada je u pitanju žensko preduzetništvo, odnosno pokretanje ličnog biznisa, ispitanice bi primarno očekivale podršku od njihovih porodica. Smatraju da je najveća prepreka na tom putu upravo finansijska zavisnost te da bi se, u slučaju da se odluče na taj korak, morale obratiti nekoj od institucija koje kreditiraju takve projekte, npr. Investiciono-razvojni fond ili, pak, zatražiti od porodice neophodan novčani fond.

Iako je među ispitanicama dominantan stav da bi se teško odlučile na pokretanje ličnog biznisa, jedna od njih smatra da je upravo podsticanje ženskog preduzetništva jedna od neophodnih mjera za osnaživanje žena na tržištu rada.

1.1.4. Zaključci nalaza dubinskih intervjua sprovedenih sa zaposlenim i nezaposlenim ženama

Analizirajući i upoređujući ključne nalaze intervjua sprovedenih sa zaposlenim i nezaposlenim ženama, mogu se izvesti sljedeći zaključci:

1. Kada su u pitanju zaposlene žene, većina ispitanica sa srednjom stručnom spremom (4) nema stalno radno zaposlenje, već posjeduje radno angažovanje po ugovoru na određeno vrijeme, koji se obnavlja periodično, i to već duži niz godina. Među njima, ima i onih koje radni angažman obavljaju bez formalno pravnog osnova, odnosno bez sklapanja ugovora i prava koje ih po Zakonu o radu sljeduju. Za razliku od njih, period čekanja na ugovor o stalnom radnom poslu kod ispitanica sa visokim stručnim obrazovanjem, je mnogo manji.

Do sličnih podataka smo došli i posredstvom intervjua sa nezaposlenim ženama. Većina (4) nezaposlenih ispitanica je odgovorila da su radni odnos zasnivale ugovorom o djelu koji su trajali u prosjeku od 3 do 6 mjeseci, i koji su obnavljani periodično. Pritom, u pitanju su uglavnom bili sezonski poslovi, ili honorarni poslovi van struke.

Velika većina zaposlenih ispitanica (8) smatra je radno zaposlenje dobila posredstvom preporuke, ličnog kontakta/ poznanstva, odnosno tzv. „veze“, smatrajući da je to jedini način dobijanja radnog angažovanja. Ostatak zaposlenih ispitanica su one starije, koje su zaposlenje stekle posredstvom javnog oglasa koji je objavljen od strane Zavoda za zapošljavanje prije nekoliko decenija kada su se radni angažmani nalazili posredstvom Zavoda za zapošljavanje, a ne ličnih kontakata.

Sa druge strane, žene sa srednjoškolskim obrazovanjem koje nemaju zaposlenje smatraju da je pomoć presudna da bi došli do posla, dok one koje su visokoobrazovane naglašavaju da su do zaposlenja došle pomoću sopstvenog obrazovanja i sposobnosti.

2. Zaposlene ispitanice mlađe i srednje starosne dobi imaju dominantno negativna iskustva u prijavljivanju za otvorena radna mjesta putem oglasa. Naime, značajan broj ispitanica nikada nije imalo iskustvo traženja posla posredstvom oglasa zbog nepovjerenja koje imaju u ovakav način traženja posla. Čak i one ispitanice koje su se javljale na oglase, smatraju da bez posjedovanja ličnog kontakta, preporuke, garancije i sl, javljanje na oglas ne može da omogući zaposlenje, uprkos posjedovanju adekvatnih kvalifikacija. Izuzev zaposlenja, ispitanicama koje žive u seoskim područjima razlozi neprijavljivanja na oglase bili su i porodične obaveze i obaveze oko podizanja djece koje su bile isključivo njihova briga, a koju nijesu mogle dijeliti sa supružnicima.

Za razliku od njih, starije ispitanice su prije više decenija zasnivale radni odnos posredstvom javnog oglasa koji je objavljen od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Ipak, ispitanice smatraju da Zavodu za zapošljavanje danas manjka kredibilitet kada je riječ o posredovanju u traženju radnog angažmana.

Slično tome, kod većine nezaposlenih ispitanica je ukorijenjeno uvjerenje da apliciranje za posao putem oglasa ne predstavlja djelotvoran način djelovanja prilikom traženja zaposlenja. Ipak, evidentno je da se lica sa visokim stepenom obrazovanja fokusiraju na oglase prilikom traženja zaposlenja s obzirom da smatraju da je to jedini način da dođu do posla u svojoj struci. Sa druge strane, lica sa srednjim nivoom stručne spremom smatraju da je od velike važnosti direktan kontakt sa poslodavcem, odnosno posredovanje treće osobe kako bi došli do radnog angažmana.

3. Većina zaposlenih ispitanica (9) su imale probleme na poslu zbog nekog svog ličnog svojstva i to: iznošenja stavova koji se protive stavovima poslodavca, trudnoće, broja godina, izgleda, invaliditeta. Nerijetko su ovi problemi rezultirali prekidom radnog angažmana. Manji broj zaposlenih ispitanica i to one koje su radno zaposlenje dobile posredstvom lične "veze", nije imalo ovakve problema tokom obavljanja radnog angažmana.

Slično, većina nezaposlenih ispitanica navodi starosnu dob i izgled kao najčešći razlog nejednakog tretmana prilikom zapošljavanja. Dok ispitanice starije dobi smatraju da starije žene, uglavnom u pedesetim godinama, teže dolaze do zaposlenja usljed manjka efikasnosti i energičnosti koje posjeduju mlađe radnice, što je karakteristično kako za javni tako i za privatni sektor, ostale nezaposlene ispitanice, mlađe starosne dobi, su nerijetko „eksploatisane“ od strane starijih kolega.

4. Značajna većina zaposlenih ispitanica (7) je od poslodavca dobila pitanje o planiranju proširenje porodice prilikom zapošljavanja ili produžavanja radnog odnosa, pri čemu su ovakva pitanja češća u privatnom sektoru. Intervjui pokazuju da je status slobodne ili razvedene žene poželjan kod dobijanja radnih angažmana, dok je dobijanje otkaza ili neprodužavanje ugovora trudnici iskustvo i naših ispitanica. Manji broj ispitanica nije imalo ovakvo iskustvo, ali treba uzeti u obzir da je polovina njih zaposlenje stekle posredstvom ličnog poznanstva ili preporuke, što može biti razlog zašto njihov bračni status ili porodični planovi nisu bili relevantni za zapošljavanje.

Sa druge strane, nezaposlene žene se, iako svjesne da je pitanje o planiranju proširenja porodice često na razgovorima za posao, nisu lično susrele sa istim uglavnom ili zato što su bile preporučene ili su u trenutku traženja posla bile previše mlade da zasnuju porodicu. Iako ne ističu da je bračni status presudan prilikom zaposlenja, većina ispitanica, iz iskustva svojih poznanika i saznanja do kojih su došle putem medija, smatraju da je poslodavcima bitno da li žena ima namjeru da zasnuje odnosno proširi porodicu jer ista implicira iminentnost većih porodičnih obaveza i trudničkog odsustva, manju posvećenost poslu, spremnost da rade prekovremeno i posljedično slabije rezultate;

5. Velika većina zaposlenih ispitanica (9) smatra da su žene na tržištu rada diskriminirane. Žene koje su najviše diskriminirane i koje najteže dolaze do zaposlenja su starije žene, žene sa invaliditetom, Romkinje, kao i žene koje imaju malu djecu i porodične obaveze ili planiraju zasnivanje porodice, zatim žene sa nižim obrazovanjem, žene koje su samohrane majke, te žene koje su siromašnije. Neke ispitanice ističu neudate žene kao kategoriju koja je najmanje diskriminirana, jer lakše dolaze do posla od udatih žena, dok druge ispitanice pak smatraju da su one upravo najviše diskriminirane, jer često svoje porodične planove odlažu ili ih se odriču zbog straha od gubitka posla.

Oblik i stepen diskriminacije zavise od sektora (u privatnom je diskriminacija neuporedivo zastupljenija od javnog sektora), ili od određene grane privrede (npr. u oblasti trgovine, uslužnih djelatnosti, manjih/srednjih privatnih biznisa je mnogo zastupljenija od nekih drugih sektora poput obrazovanja, zdravstva, i sl). Većina ispitanica posebno ističe diskriminaciju prema ženama koje rade u sektoru trgovine, budući da su njihovi uslovi rada veoma loši, često i nedostojni čovjeka.

Izrazito mali broj zaposlenih ispitanica ne vjeruje da u Crnoj Gori postoje određeni vidovi diskriminacije žena na tržištu rada, već da se radi samo o pojedinačnim slučajevima.

Za razliku od zaposlenih, nezaposlene žene smatraju da je diskriminacija prisutna i u javnom i privatnom sektoru. One smatraju da diskriminaciju najčešće trpe žene koje porodicu stavljaju ispred karijere i koje samim tim donekle svjesno pristaju na inferioran položaj u odnosu na muškarce unutar određenih struktura.

Slično kao i zaposlene žene, i nezaposlene žene smatraju da smo svjedoci diskriminacije po nacionalnoj osnovi, čemu svjedoči podatak da su Romkinje najčešće stavljene u nezavidan položaj, da obavljaju teške fizičke poslove čistačica i higijeničarki. Takođe, i nezaposlene žene vide žrtve mobinga i žene koje se otvoreno bore za svoje stavove i bolje uslove rada, kao kategoriju koja je u značajnoj mjeri diskriminirana.

6. Gotovo sve ispitanice, kako zaposlene, tako i nezaposlene, smatraju da poslodavci u Crnoj Gori ne bi zaposlili ženu koja je trudna.

Pritom, očigledna je razlika između privatnog sektora, u kojem žena koja je trudna nema nikakvu izvjesnost zadržavanja posla, i javnog sektora u kojem je stalno zaposlena žena u potpunosti zaštićena zbog poštovanja zakona. Istraživanje je pokazalo da se žene koje rade u privatnom sektoru teže odlučuju za potomstvo zbog velikog straha od gubitka posla koje može biti uzrokovano trudničkim/porodiljskim odsustvom.

7. Značajna većina ispitanica, kako zaposlenih (6) tako i nezaposlenih (4), smatra da je izgled žene presudan pri zapošljavanju u privatnom sektoru, posebno kada su u pitanju pozicije koje podrazumijevaju direktan rad sa potrošačima/korisnicima, što je posebno karakteristično u određenim sektorima, odnosno pozicijama, poput trgovine, prodaje, turizma, restoraterstva i sl.

Tek mali broj ispitanica smatra da, bez obzir o kojem sektoru govorili, izgled žene nije važan pri zaposlenju, već su presudne sposobnosti i radno iskustvo. Ipak, interesantno je da ove ispitanice nisu svoje radno zaposlenje stekle putem javnog oglasa, već preko preporuke.

8. Značajna većina ispitanica smatra da je poslodavcima pri zapošljavanju važno koliko žena ima godina, što je posebno karakteristično za privatni sektor i određene grane privrede. Jedna ispitanica je čak imala lično iskustvo gubitka posla zbog izgleda i godina.

9. Većina zaposlenih ispitanica smatra da je poslodavcima važan bračni status žene pri zapošljavanju, što je najviše karakteristično za privatni sektor, u kojem se poslodavci boje da će žene koje imaju veće porodične obaveze, ili su trudne, biti manje učinkovite, više odsustvovati sa posla, i biti manje posvećene radnim obavezama, dok veoma mali broj žena smatra da bračni status nije važan pri zapošljavanju. Sa druge strane, većina nezaposlenih žena se nije lično susrela sa ovim problemom, uglavnom zato što su bile preporučene ili su u trenutku traženja posla bile previše mlade da zasnuju porodicu. Ipak, i one, iz iskustva svojih poznanika i saznanja do kojih su došle putem medija, smatraju da je poslodavcima bitno da li žena ima namjeru da zasnuje odnosno proširi porodicu.

10. Većina ispitanica (10) koje imaju stalno zaposlenje i visoko obrazovanje radi samo u dnevnim smjenama, te imaju pravo na plaćeni odmor i neradne praznike. Za razliku od njih, ispitanice sa srednjim stručnim obrazovanjem, koje su periodično obnavljale ugovore na određeno vrijeme, imaju iskustvo čestog ostajanja do kasno na poslu bez plaćenog prekovremenog radnog vremena, dok su nerijetko radile i bez plaćenog odmora.

11. Gotovo sve zaposlene, koje imaju djecu i porodične obaveze, tvrde da im porodični život trpi zbog poslovnih obaveza, što nije slučaj sa neudatim ispitanicama. Ispitanice koje su zaposlene u privatnom sektoru smatraju da poslodavci nemaju razumijevanja za porodične obaveze zaposlenih žena, te da imaju manje vremena za porodicu, zbog čega najviše trpe djeca. Slično, i većina nezaposlenih ispitanica smatra da je njihov porodični život u nekom trenutku trpio zbog obaveza na poslu, uglavnom zbog prekovremenog rada i nedostatka razumijevanja poslodavaca.

Otežavajuće okolnosti su i činjenice da u Crnoj Gori i dalje vladaju patrijarhalni obraci po kojima muškarci ne treba da pomažu ženama, već žene same vode brigu o porodičnim obavezama.

12. Zaposlene ispitanice smatraju da poslodavci zapostavljanje poslovnih obaveza zbog porodičnih ne tolerišu, zbog čega je većina nije imala ovakvo iskustvo, dok par ispitanica ni ne opravdava zapostavljanje poslovnog života zbog porodice.

13. Velika većina zaposlenih ispitanica (9) ima najveću podršku u porodici. Međutim, kada je u pitanju pomoć u kući i pri čuvanju djece, ispitanice češće navode sestre i majku, a rjeđe supruga, što potvrđuje zastupljenost patrijarhalnih obrazaca crnogorske kulture kada su u pitanju porodične uloge muškaraca i žena. Ipak, ima i onih zaposlenih ispitanica koje nemaju podršku porodice pri obavljanju radnih zadataka, dok su zastupljeni i pritisci šire porodice da posao u kući ne treba da bude jednako raspoređen, da žena ne treba da napreduje na poslu, ne treba da bude samostalnija, i sl.

Većina nezaposlenih ispitanica (6) ističu da im najveću podršku u organizaciji obaveza pruža porodica i bračni supružnik, smatrajući da od samog izbora partnera zavisi tok njihove karijere, odnosno balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza. Ipak, veoma je karakterističan slučaj pripadnice nacionalne manjine kojoj od strane supruga nije bilo dozvoljeno da nastavi sa svojim školovanjem i kasnije potraži zaposlenje, što je rezultiralo razvodom braka.

14. U cilju unapređenja položaja žena na tržištu rada, zaposlene ispitanice navode da treba poboljšati implementaciju zakona, uvesti kontrole i mjere inspeksijskog nadzora poslodavaca u cilju provjere da li poštuju zakonske odredbe, ali i odredbe kolektivnih ugovora koje štite ženu na radu. Ispitanice smatraju da je potrebno zaštititi žene više, kako bi se oslobodile od straha od gubitka posla ukoliko budu tražile poštovanje svojih prava, ukoliko prijave mobing ili seksualno uznemiravanje.

Budući da smo svjedoci čestih slučajeva u kojima žena trpi mobing, ali ga nikad nije prijavila, zbog pritiska koju na nju vrše kolege, porodica, ali i zbog nepovjerenja u rad institucija, zaposlene ispitanice smatraju da treba jačati povjerenje u rad institucija koje štite žene na radu, kako bismo bili svjedoci nepristrasnih kontrola inspekcija, neselektivnog kažnjavanja, pune implementacije zakona. Ispitanice ističu i potrebu prevazilaženja stereotipa koji nalažu da žena treba da bude posvećena samo kućnim poslovima.

Ispitanice takođe smatraju da je potrebno više javno govoriti o problemima, kako bi se i svijest mijenjala kod samih žena o potrebi poboljšanja njihovih uslova rada, ali i kod muškaraca, poslodavaca i populacije uopšte.

Slično tome, i nezaposlene ispitanice smatraju da ravnopravnost žena na tržištu rada primarno zavisi od spremnosti države da stvori uslove za poštovanje radnih prava jednako za muškarce i žene, ali i svjesnosti poslodavaca o njihovom djelovanju na poslu i uvažavanju njihovih zalaganja.

Još jedna od prepreka na putu unapređenja položaja žena, jesu jasno vidljivi tragovi tradicionalno patrijarhalnog društva u Crnoj Gori koji produbljuju nejednakost u raspodjeli porodičnih obaveza između supružnika i samim tim sputavaju ostvarenje žene na poslovnom nivou.

15. Većina zaposlenih ispitanica (8) gotovo da ne zna koji zakoni štite žene od diskriminacije i mobinga. Samo par ispitanica (3) sa visokim obrazovanjem je navelo Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije, Ustav Crne Gore kao zakonska akta koja štite žene na radu, dok su od institucija navele policiju, Uniju slobodnih sindikata, Ombudsmana, različita udruženja za zaštitu prava žena. Među ključnim razlozima nepoznavanja zakona, navode strah od gubitka posla kojim se opravdava inertnost i nezainteresovanost za rješavanje problema, nepovjerenje u rad institucija i njihovu efikasnost.

Međutim, kod nezaposlenih ispitanica, evidentirana je veća informisanost u ovom dijelu, posebno kod onih sa većom stručnom spremom. Ova grupa ispitanica navodi Zakon o radu kao primarni izvor zaštite od diskriminacije na poslu, a zatim i Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu iz 2012. godine, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodnu konvenciju o ljudskim pravima i Evropsku konvenciju o ljudskim pravima. Takođe, ispitanice smatraju da su ključne institucije u ovom smislu nadležna ministarstva i Zavod za Zapošljavanje.

Većina nezaposlenih ispitanica, isto kao i u slučaju zaposlenih, sumnja u efikasnost zakona i smatra da je jako teško dobiti sudski spor protiv poslodavca te mnoge žene odlučuju da čute i svjesno trpe mobing kako bi sačuvala posao.

16. U pokretanju ličnog biznisa, najviše ispitanica bi očekivalo podršku od porodice, dok pomoć od države najmanje očekuju. Ispitanice najviše brinu o finansijskim mogućnostima, usklađivanju porodičnih obaveza i obaveza oko pokretanja biznisa. Manji broj ispitanica ne bi pokrenulo sopstveni biznis iz straha da li bi taj posao uspio i da li bi mogli uložiti novac vratiti, zatim iz straha od muške konkurencije, kao i obaveza u kući zbog kojih ne bi imale vremena da se posvete biznisu.

1.2. Ključni nalazi intervjuja sprovedenih sa donosiocima odluka

1.2.1. Struktura ispitanika/ca

Za potrebe ovog istraživanja, realizovana su 22 intervjuja sa stakeholderkama i stakeholderima (donositeljicama i donositeljima odluka). Od toga su kreirane četiri skupine, po kriterijumu sektorske, vokacijske i rodne pripadnosti: (1) ispitanice koje su zaposlene u privatnom sektoru (šest ispitanica); (2) ispitanice koje su zaposlene u državnom sektoru (devet ispitanica); (3) mješovita skupina: ispitanice koje su zaposlene na univerzitetu [u zvanju profesorice] (pet ispitanica); (4) kontrolna skupina,⁸ koju čine dva muška ispitanika. Intervjui sa dvije ispitanice iz NVO sektora su isključene iz analize, zbog metodološke neupotrebljivosti i nekomplementarnosti sa ostalim intervjuima. Ova kriterijologija je imala za cilj da integriše i konsoliduje dobijene odgovore, da ih kvalitativno uklopi u spomenute skupine, te da ih uporedi sa odgovorima sličnih profila ispitanica i na koncu dobije upotrebljive nalaze i podatke.

1.2.2. Ključni nalazi intervjuja sa stakeholderima/kama

1. Da li smatrate da su žene diskriminisane na crnogorskom tržištu rada? Da li teže dolaze do posla u odnosu na muškarce?

Ubjedljiva većina ispitanica (njih 5) koje su zaposlene u privatnom sektoru smatraju da žene **nisu diskriminisane** na crnogorskom tržištu rada i da dolaze do posla na jednak način kao i muškarci. Izuzetak predstavlja jedna ispitanica, koja dolazi iz kompanije koja se bavi unaprjeđenjem ljudskih resursa.

Ispitanice koje su zaposlene na univerzitetima (u zvanju profesorice), bez obzira da li se radi o državnom ili privatnom univerzitetu, takođe smatraju da žene **nisu diskriminisane** na crnogorskom tržištu rada, te da dolaze do posla na isti način kao i muškarci. Blagi izuzetak predstavlja jedna ispitanica, koja nije sasvim decidna u stavu da žene jesu diskriminisane, ali navodi kao moguće faktore diskriminacije: godine starosti i bračni status.

Ispitanice koje su zaposlene u državnom sektoru su izrazito podijeljene po ovom pitanju. Pet ispitanica smatra da žene **jesu diskriminisane**, dok 4 ispitanice **smatraju da nisu diskriminisane**. Međutim, ukoliko analiziramo strukturu ispitanica, dolazimo do sljedećih zaključaka: 1) one ispitanice koje smatraju da žene **jesu diskriminisane**, nalaze se na nižim pozicijama u radnoj hijerarhiji (novinarka, načelnica odsjeka ili odjeljenja, poslanica, i sl.); 2) dok one ispitanice koje smatraju da žene **nisu diskriminisane**, nalaze se u samom vrhu hijerarhije (direktorica, v.d. generalne direktorice, glavna inspektorica, zamjenica direktorice akcionarskog društva). Navedene činjenice impliciraju da **kod žena u državnom sektoru pozicija na hijerarhijskoj ljestvici** uglavnom definiše njihov stav prema ovom pitanju.

Kontrolni intervjuji su pokazali da ispitanici (muškarci) smatraju da žene **jesu diskriminisane** i da teže dolaze do posla, međutim ne izjašnjavaju se decidno, već iznose statističke podatke, koje su pribavili od strane institucija u kojima rade / kojima rukovode.

2. Postoje li u Crnoj Gori „muška“ i „ženska“ zanimanja? Ako da, koja su muška, a koja ženska i zašto je to tako?

Ubjedljiva većina ispitanica (njih 5) koje su zaposlene u privatnom sektoru smatraju da podjela na „muška“ i „ženska“

⁸ Kontrolna skupina / Kontrolni intervjuji služe za usputnu usporedbu odgovora između ispitanica i ispitanika, i da li previše disonantni odgovori na određena pitanja mogu inicirati poželjne zaključke. Nalaze iz kontrolnih intervjuja nije nužno prezentovati, jer se mogu ispostaviti kao irelevantni za fundamentalne zaključke.

zanimanja - **postoji**. Dio njih krivi tradiciju i kulturne obrasce zbog navedenog, a dio smatra da je zbog različitih fizičkih predispozicija muškaraca i žena, ovakva podjela logična. Izuzetak predstavlja jedna ispitanica koja je kazala da **ne postoji** striktna podjela, ali da postoje sklonosti ka istoj.

Sve ispitanice koje su zaposlene na univerzitetima smatraju da podjela na „muška” i „ženska” zanimanja **postoji**. Uglavnom krive tradicionalnu komponentu crnogorskog društva zbog takve podjele, ali dodaju da je slično i u ostatku razvijenog svijeta. Ipak, većina smatra da je logično što teške fizičke poslove obavljaju muškarci, ali da je nelogično to što su muškarci više zastupljeni u politici.

Kao i po prethodnom pitanju, žene koje rade u državnom sektoru su očividno podijeljene. Šest ispitanica smatra da podjela na „muška” i „ženska” zanimanja **postoji**, dok tri ispitanice smatraju da ista **ne postoji**. Zanimljivo je analizirati poziciju na hijerarhijskoj ljestvici onih žena koje su kazale da ovakva podjela **ne postoji**; u pitanju su tri ispitanice, na pozicijama: direktorica, v.d. generalne direktorice i glavna inspektorka. Iz ovoga proizilazi da pozicija ispitanice u radnoj hijerarhiji takođe utiče na njenu percepciju po ovom pitanju. Zanimljivo je dodati da je ispitanica na poziciji – *zamjenica direktorice*, uprkos tome što je odgovorila da smatra da podjela zanimanja – postoji, dodala da je ista sve manje primjetna i da je broj žena u menadžmentu sve veći.

Kontrolni intervjui su pokazali da ispitanici (muškarci) smatraju da ova podjela **ne postoji**, pozivajući se na zvanične podatke institucija u kojima rade / kojima rukovode.

3. Da li po Vama postoji jaz u primanjima između muškaraca i žena? Molimo Vas da obrazložite Vaš stav.

Veoma je zanimljivo analizirati odgovore ispitanica koje rade u privatnom sektoru. Samo je jedna ispitanica odgovorila da **postoji jaz u primanjima** i to ona koja dolazi iz kompanije koja se bavi unaprjeđenjem ljudskih resursa. Ostale ispitanice su davale **nejasne odgovore**, poput: „Ne bi trebao da postoji.”; „Mislim da ne postoji, ali ne mogu da tvrdim.”; „Nije mi poznato.”; i sl.

Ispitanice koje rade na univerzitetima imaju podijeljen stav po ovom pitanju. Dvije ispitanice (obje sa državnog univerziteta) smatraju da **postoji**, uz napomenu da Crna Gora nije izuzetak i da je slično i u nekim zemljama EU, uz napomenu da jaz u primanjima ne postoji u državnom, već u privatnom sektoru. Dvije ispitanice (jedna sa državnog, jedna sa privatnog univerziteta) su kazale da smatraju da jaz u primanjima uopšte **ne postoji**, dok je jedna ispitanica (sa privatnog univerziteta) odgovorila da **ne zna**.

Ispitanice koje su zaposlene u državnom sektoru su opet izrazito podijeljene po ovom pitanju. Pet ispitanica smatra da jaz u primanjima **postoji**, dok četiri ispitanice smatraju da **ne postoji**. Međutim, ukoliko ponovno analiziramo strukturu ispitanica, dolazimo do identičnih zaključaka kao kod prvog pitanja: 1) one ispitanice koje smatraju da jaz u primanjima *postoji*, nalaze se na *nižim pozicijama* u radnoj hijerarhiji (novinarka, načelnica odsjeka ili odjeljenja, poslanica, i sl.); 2) dok se one ispitanice koje smatraju da jaz u primanjima *ne postoji*, nalaze u samom vrhu hijerarhije (direktorica, v.d. generalne direktorice, glavna inspektorka, zamjenica direktorice akcionarskog društva). Navedene činjenice impliciraju da kod žena u državnom sektoru **pozicija na hijerarhijskoj ljestvici** uglavnom definiše njihov stav prema ovom pitanju.

Kontrolni intervjui su pokazali da su ispitanici (muškarci) po ovom pitanju podijeljeni. Jedan ispitanik smatra da jaz **ne postoji**, dok drugi smatra da **postoji**. Obojica se pozivaju na podatke koje su pribavili od strane institucija u kojima rade / kojima rukovode.

4. Da li su u nekim sektorima žene više zaštićene, u odnosu na druge sektore? Da li postoji razlika u poziciji žena u javnom i privatnom sektoru?

Ispitanice koje rade u privatnom sektoru su podijeljene po ovom pitanju. Dvije ispitanice (specijalista, direktorica) smatraju da su žene zaštićenije **u privatnom sektoru**. Dvije ispitanice smatraju da je položaj žena bolji **u državnom sektoru**. Jedna od njih je menadžerka, a druga dolazi iz kompanije koja se bavi unaprjeđenjem ljudskih resursa. Jedna ispitanica (specijalista) smatra da su **u oba sektora** jednako zaštićene, a jedna (direktorica) tvrdi da **ne zna**. Ukoliko analiziramo strukturu, vidjećemo da hijerarhijska pozicioniranost ne utiče na percepciju ispitanica o ovom pitanju, već drugi faktor. Ispitanice koje smatraju da je bolji položaj žena *u privatnom sektoru / ili u oba sektora podjednako*, dolaze iz privatnih kompanija čiji su **većinski vlasnici stranci**. Izuzetak predstavlja jedna ispitanica, koja dolazi iz kompanije koja se bavi unaprjeđenjem ljudskih resursa. Ispitanica koja tvrdi da je bolji položaj žena u državnom sektoru, dolazi iz privatne kompanije čiji su **vlasnici crnogorski državljani**. Ispitanica koja je odgovorila da *ne zna*, sama je crnogorska državljanka i vlasnica kompanije na čijem je čelu. Iz ovoga možemo zaključiti da na odnos prema ovom pitanju utiče činjenica, da li je vlasnik kompanije u privatnom sektoru, u kojoj ispitanica radi - stranac ili crnogorski državljani. Zaključak: Ispitanice koje rade u kompanijama čiji je vlasnik stranac, smatraju da je bolji položaj žena u privatnom sektoru / ili u oba sektora podjednako, dok ispitanice koje rade u kompanijama čiji je vlasnik crnogorski državljani, smatraju da je bolji položaj žena u državnom sektoru.

Ispitanice koje rade na univerzitetima takođe imaju očekivano podijeljen stav po ovom pitanju. Ispitanice sa državnog univerziteta smatraju da su žene više zaštićene **u državnom sektoru**, i otud vide težnju žena da rade u spomenutom sektoru. Što se tiče privatnog sektora, smatraju da su ženska radna prava najviše narušena u trgovini i ugostiteljstvu. Ispitanice sa privatnih univerziteta smatraju da **ne postoji razlika** u tretmanu žena, u državnom ili privatnom sektoru.

Ispitanice koje su zaposlene u državnom sektoru takođe su podijeljene po ovom pitanju. Pet ispitanica smatra da su žene zaštićenije **u državnom sektoru**, dok četiri ispitanice smatraju da su jednako zaštićene **u oba sektora**. *Nijedna ispitanica nije kazala da su žene zaštićenije u privatnom sektoru.* I u ovom slučaju, ukoliko analiziramo strukturu, vidjećemo

da hijerarhijska pozicioniranost ne utiče na percepciju ispitanica o ovom pitanju, već drugi faktori koji zahtijevaju dublje istraživanje.

Kontrolni intervjui su pokazali da ispitanici (muškarci) različito vide ovo pitanje. Jedan ispitanik je odbio da odgovori, pozivajući se na činjenicu da institucija za koju radi / kojom upravlja, nije realizovala takvo istraživanje. Drugi ispitanik smatra da su žene više zaštićene u državnom sektoru i taj je zaključak redovni dio godišnjeg izvještaja institucije za koju radi / kojom upravlja.

5. Da li smatrate da u Crnoj Gori poslodavci diskriminišu žene po osnovu pola? Navedite neke primjere.

Ispitanice koje rade u privatnom sektoru su podijeljene po ovom pitanju. Dok su dvije ispitanice decidno odgovorile da poslodavci **ne diskriminišu** žene po osnovu pola, jedna ispitanica je dala **neutralan odgovor**, insistirajući na tome da se u njenoj firmi to ne dešava. Preostale tri ispitanice su istakle da **diskriminacija postoji**, ali iz različitih vizura. Jedna ispitanica je istakla da se navedeno dešava zbog „godišta ili fizičkog izgleda“, druga zbog „porodiljskog bolovanja“, dok je treća ispitanica kazala da diskriminacija postoji samo u državnom sektoru. Zanimljivo je naglasiti da gotovo sve ispitanice koje rade u kompanijama čiji su vlasnici stranci, nezavisno od toga da li su odgovorile afirmativno ili negativno na navedeno pitanje, ističu da se diskriminacija *ne dešava u firmi u kojoj one rade*. Dodatni kuriozitet predstavlja to što su ispitanice koje rade u firmama čiji su vlasnici crnogorski državljani, decidne u stavu da diskriminacija na osnovu pola ne postoji.

Ispitanice koje rade na univerzitetima su izrazile podijeljene stavove, po ovom pitanju. Dvije ispitanice (sa državnog univerziteta) smatraju da poslodavci **diskriminišu žene**, kroz postavljanje nedozvoljenih pitanja, te da je to naročito zastupljeno u privatnom sektoru. Dvije ispitanice (sa privatnih univerziteta) su odgovorile gotovo identično: **ne smatraju da su žene diskriminisane**, pozivajući se na lična iskustva, uz tvrdnju da ne znaju kakva je situacija na drugim radnim mjestima. Jedna ispitanica (sa državnog univerziteta) smatra da poslodavci **ne diskriminišu** žene po osnovu pola, već da se radi o pojedinačanim slučajevima.

Ispitanice koje rade u državnom sektoru su podijeljene po ovom pitanju, po istim kriterijumima kao i kod *prvog i trećeg* pitanja. Pošto analiziramo strukturu ispitanica, dolazimo do već poznatih zaključaka: 1) one ispitanice koje smatraju da poslodavci **diskriminišu** žene po osnovu pola, nalaze se na *nižim pozicijama* u radnoj hijerarhiji (novinarka, načelnica odsjeka ili odjeljenja, poslanica, i sl.); 2) dok one ispitanice koje smatraju da poslodavci **ne diskriminišu** žene po osnovu pola, nalaze se u *samom vrhu hijerarhije* (direktorica, v.d. generalne direktorice, glavna inspektorka, zamjenica direktorice akcionarskog društva). Navedene činjenice impliciraju da *kod žena u državnom sektoru pozicija na hijerarhijskoj ljestnici* uglavnom definiše njihov stav prema ovom pitanju.

Kontrolni intervjui su pokazali da ispitanici (muškarci) različito vide ovo pitanje. Jedan ispitanik je odbio da odgovori, pozivajući se na činjenicu da institucija za koju radi / kojom upravlja, nije realizovala takvo istraživanje. Drugi ispitanik smatra da su i žene i muškarci diskriminisani, uz napomenu da su žene naročito diskriminisane u slučaju trudnoće.

6. Na koje sve načine država štiti žene od diskriminacije (koji zakoni, institucije...)? Koji su mehanizmi odgovarajući, koji nisu i šta je potrebno uvesti ili unaprijediti.

Ispitanice koje rade u privatnom sektoru **su nedovoljno informisane o zakonima i institucijama koje štite žene od diskriminacije**. Četiri ispitanice **nisu uopšte komentarisale zakone i institucije**, dok su u kontekstu mehanizama saopštile da je neophodno unaprijediti resurse: otvaranje novih vrtića, produženi boravci za djecu, stimulisanje ženskog preduzetništva, sprječavanje zloupotrebe u sistemu bolovanja, i sl. Dvije ispitanice su istakle **da poznaju Zakon o radu i Zakon o zabrani diskriminacije**, međutim dale su tek opšte ocjene: kako treba pratiti pozitivnu praksu EU i spriječiti trend po kome je tradicija jača od zakona.

Ispitanice koje rade na državnom univerzitetu (*na fakultetima društvenih i humanističkih nauka*) **su upoznate sa zakonima i institucijama koje štite ženska radna prava** (Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije, ombudsman, itd.). Smatraju da je neophodno unaprijediti ekonomski ambijent, te unaprijediti zakonski okvir u pogledu zaštite žene u vezi sa trudnoćom i materinstvom. Jedna ispitanica, koja je i politički aktivna, najčešće kršenje ženskih radnih prava vidi u oblasti ugostiteljstva i trgovine, te u tom smislu smatra da je neophodno podići kontrolu privatnog sektora. Dvije ispitanice sa privatnih univerziteta **nisu pokazale jasno poznavanje zakona i institucija**, što se može opravdati činjenicom da dolaze *iz oblasti prirodnih nauka*.

Ispitanice koje rade u državnom sektoru **su relativno informisane o zakonskoj regulativi i institucijama koje štite ženska radna prava**. Četiri ispitanice **su pokazale poznavanje** zakona i institucija (Zakon o radu, Opšti zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Uprava za inspeksijske poslove, Ombudsman, itd.). Tri ispitanice **su dale tek opštu ocjenu** da je zakonski okvir dobar (bez spominanja konkretnih zakona i institucija), ali da postoje problemi u njegovom implementiranju. Dok dvije ispitanice **nisu iznijele svoje stavove** o zakonsko-institucionalnim mehanizmima zaštite ženskih radnih prava.

Kontrolni intervjui su pokazali da jedan muški ispitanik **uopšte nije upoznat** sa institucionalnim i pravnim mehanizmima zaštite ženskih radni prava, dok je drugi ispitanik sa istim **potpuno upoznat**. Što zahtijeva posebno istraživanje na ovu temu, kada je u pitanju muška populacija.

7. Kako danas žena balansira poslovne i porodične obaveze? Ko joj pomaže, a ko joj odmaže i šta je potrebno da joj država obezbijedi?

Ispitanice koje rade u privatnom sektoru (njih šest) **jednoglasno** smatraju da je **uloga države ključna**, te da je država u obavezi da obezbijedi kvalitetnije servise podrške (produženi boravak u vrtiću i školama, otvaranje novih vrtića, skraćivanje radnog vremena, podizanje stepena socijalne sigurnosti, itd.)

Ispitanice koje rade na univerzitetu su **podijeljene** po ovom pitanju. Dvije ispitanice sa državnog univerziteta, smatraju da balans između poslovnih i porodičnih obaveza zavisi **isključivo od žene**. Po njima je uloga države sekundarna („Država je uradila dosta.”), ali ne negiraju potrebu razvijanja servisa podrške, prevashodno vrtića. Dvije ispitanice sa privatnih univerziteta smatraju da je **država dužna** da razvije naprednije servise, prije svega: nove vrtiće, ali i da razvije novi koncept obrazovanja koji će voditi računa o psihološkom razvoju djece. Jedna ispitanica (sa državnog univerziteta) takođe smatra da je **država u obavezi** da obezbijedi sistem u kom žene neće biti primorane da biraju između poslovnih i porodičnih obaveza. Iz navedenog proizilazi, da su ispitanice koje su zaposlene na državnom univerzitetu sklone zaključku da balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza zavisi prije svega od žene, dok ispitanice sa privatnih univerziteta smatraju da navedeno zavisi od sistemskog regulisanja za koje je odgovorna država.

Ispitanice koje rade u državnom sektoru su takođe **podijeljene**. Ipak, najveći broj njih (ukupno četiri) smatraju da je **država u obavezi** da obezbijedi visok standard i servise podrške (vrtići, produženi boravci u vrtićima i školama, izgradnja novih vrtića, slobodni dani i skraćeno radno vrijeme, besplatne sportsko-rekreativne aktivnosti za djecu, itd.). Tri ispitanice načelno smatraju balansiranje **zavisi od žena** i(li) od podrške partnera. Jedna ispitanica je odbila da odgovori. Ukoliko analiziramo strukturu ispitanica, vidjećemo da njihova pozicija na hijerarhijskoj ljestvici **djelimično** utiče na njihove odgovore. Žene na visokim pozicijama (direktorica, v.d. generalne direktorice, glavna inspektorka) smatraju da balansiranje obaveza zavisi od žene i(li) podrške partnera, dok odgovornost države ističu one ispitanice koje su na nižim pozicijama u radnoj hijerarhiji (načelnica odsjeka, načelnica odjeljenja, poslanica, potpredsjednica). Navedene činjenice impliciraju da **kod žena u državnom sektoru pozicija na hijerarhijskoj ljestvici** uglavnom definiše njihov stav prema ovom pitanju.

Kontrolni intervjui su pokazali da jedan muški ispitanik **ne može da odgovori na pitanje**, jer nema adekvatne podatke o navedenom, dok je drugi ispitanik okrivio **tradiciju**, koja onemogućava ženu da bude uspješna na oba polja.

8. Koliko je preduzetništvo zastupljeno među ženama? Koje podsticajne mjere su Vama poznate? Šta su prepreke da se žene bave preduzetništvom?

Ispitanice koje rade u privatnom sektoru, saglasne su da preduzetništvo **nije dovoljno zastupljeno** među ženama. Uglavnom nisu čule za podsticajne mjere, a kao glavne prepreke za žensko preduzetništvo prepoznaju: deficit hrabrosti, neinformisanost, kulturološki momenat, tradiciju i poreske barijere. Samo je jedna ispitanica kazala da se situacija na ovom planu popravlja.

Ispitanice koje rade na univerzitetu, bilo na državnom ili privatnom, saglasne **da je preduzetništvo dovoljno zastupljeno** među ženama, i da uzima sve više maha. Kao primjere podsticajnih mjera navode aktivnosti Investiciono-razvojnog fonda (IRF) i Zavoda za zapošljavanje. Takođe su saglasne da je najveća prepreka za bavljenje preduzetništvom kod žena – deficit hrabrosti.

Ispitanice koje rade u državnom sektoru (njih šest) dominantno smatraju **da je preduzetništvo dovoljno zastupljeno** i da je napredak u tom smislu intenzivan. Ove ispitanice navode primjere IRF-a, Zavoda za zapošljavanje i Ministarstva poljoprivrede, koji stimulišu preduzetništvo među ženama. Smatraju da su najveće prepreke – deficit hrabrosti i samopouzdanja, te uvriježeni stereotipi. Jedna ispitanica je odgovorila da ne zna u kojoj mjeri je preduzetništvo zastupljeno među ženama, iako je čula za podsticajne mjere IRF-a. Takođe, jedna ispitanica je odgovorila da je preduzetništvo nedovoljno zastupljeno među ženama (svega 10% u preduzetničkom koru), dok jedna ispitanica nije željela da odgovori.

Iz navedenih odgovora možemo zaključiti da žene iz privatnog sektora imaju potpuno oprečno mišljenje, po ovom pitanju, u odnosu na žene iz državnog sektora i sa univerziteta. Ispitanice koje rade u privatnom sektoru smatraju da je preduzetništvo nedovoljno zastupljeno među ženama u Crnoj Gori, dok ispitanice u državnom sektoru i sa univerziteta smatraju da je dovoljno zastupljeno.

Kontrolni intervjui su pokazali da jedan muški ispitanik **ne može da odgovori na pitanje**, jer nema adekvatne podatke o navedenom (iako je čuo za podsticajne mjere IRF-a), dok je drugi ispitanik konstatovao da je na ovom polju vidljiv **osjetan napredak**.

9. Zašto u Crnoj Gori žene u najvećem broju slučajeva posjeduju neuporedivo manji kapital i neuporedivo manje nekretnina u odnosu na muškarce?

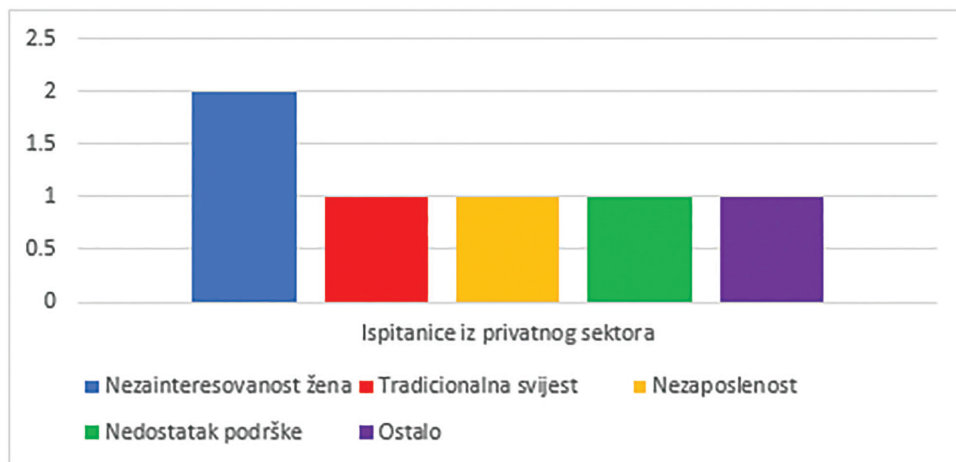
Gotovo sve ispitanice, bilo da rade u privatnom sektoru, na univerzitetu ili u državnom sektoru, smatraju da su osnovni razlozi zbog čega žene u najvećem broju slučajeva posjeduju neuporedivo manji kapital i manje nekretnina u odnosu na muškarce – **običajne norme, odnosno tradicionalno shvatanje nasljednog prava, te odricanje od imovine u korist muških nasljednika**. Iste razloge su naveli i muški ispitanici. Jedino je jedna ispitanica, zaposlena u državnom sektoru, odbila da odgovori na pitanje.

10. Da li se poštuje Zakon o nasljeđivanju imovine? Koje su sve prepreke za puno poštovanje zakona?

Gotovo sve ispitanice, bilo da rade u privatnom sektoru, na univerzitetu, ili u državnom sektoru, smatraju da se *Zakon o nasljeđivanju imovine* – **poštuje**. U slučajevima kada imovinu naslijede samo muški nasljednici, to najčešće bude posljedica ženske saglasnosti, odnosno odricanja od imovine u okviru ostavinskog postupka. Ispitanice su saglasne da je glavna prepreka za fer implementaciju zakona tradicionalno / patrijarhalno shvatanje uloge muškaraca i žena u porodici.

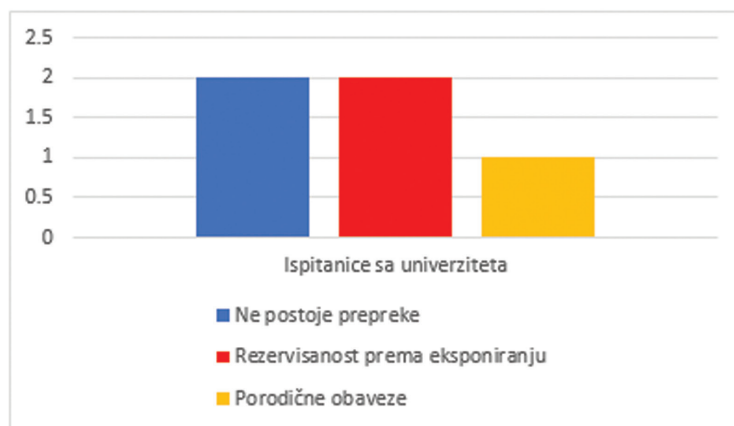
Izuzetak predstavljaju dvije ispitanice: 1) ispitanica zaposlena u privatnom sektoru, koja je bila decidna **da se zakon ne poštuje u dovoljnoj mjeri**, uz sličnu argumentaciju većine ispitanica koje su kazale da se zakon poštuje; 2) ispitanica zaposlena u državnom sektoru, koja je odbila da odgovori na pitanje. Kod kontrolnih intervju primjećujemo da jedan ispitanik smatra da se zakon **izuzetno poštuje**, ne navodeći prepreke; dok drugi ispitanik smatra da se poštuje, ali da se žene odriču svojih prava u okviru ostavinskog postupka u korist muških nasljednika.

11. Po Vašem mišljenju, šta su ključne prepreke za veće učešće žena u javnom životu?

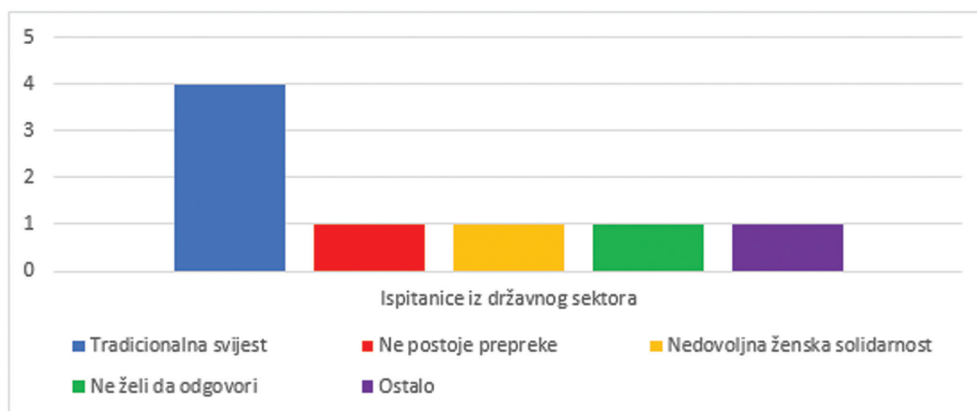


Ispitanice koje rade u privatnom sektoru, istakle su sljedeće prepreke u navedenom omjeru:

Ispitanice koje rade na univerzitetu, istakle su sljedeće prepreke u navedenom omjeru:



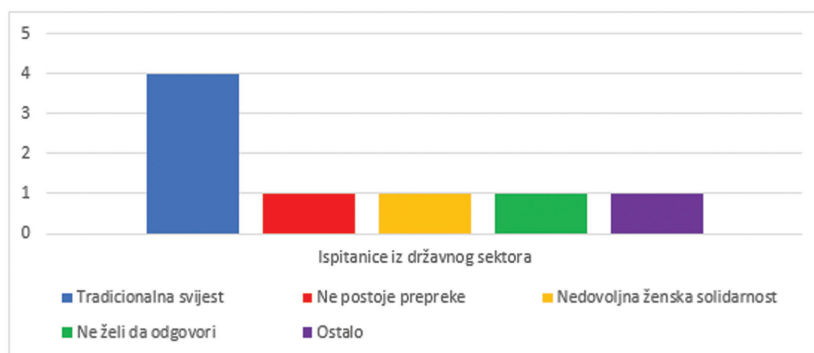
Ispitanice koje rade u državnom sektoru, istakle su sljedeće prepreke u navedenom omjeru:



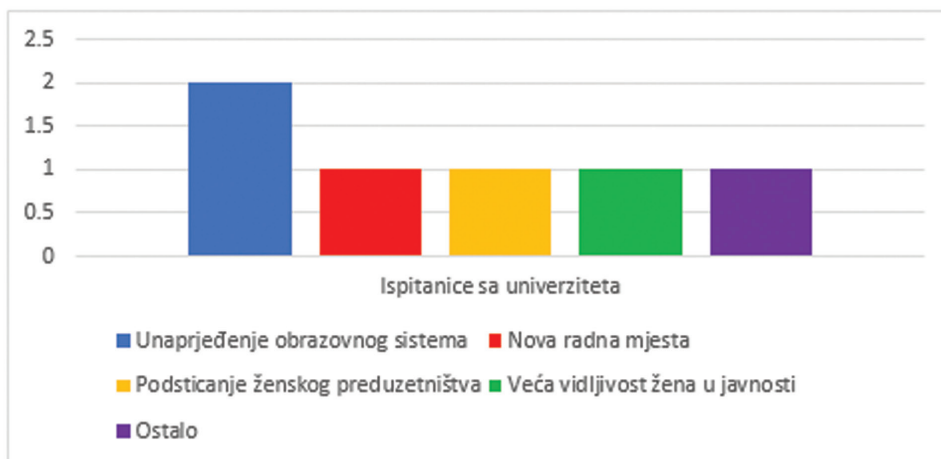
Iz prikazanih podataka možemo zaključiti da ove tri kategorije konstatuju različite vrste prepreka kada je u pitanju veće učešće žena u javnom životu. Ispitanice sa univerziteta imaju pojačanu percepciju **da prepreke ne postoje** ili da se radi o **rezervisanosti žena prema eksponiranju**. Ispitanice koje rade u državnom sektoru dominantno smatraju da je glavna prepreka – **tradicionalna svijest**, dok ispitanice koje rade u privatnom sektoru većinski razloge pripisuju **nezaintersovanosti žena za učešćem u javnom životu**.

Kod kontrolnih intervjuja primjećujemo da jedan ispitanik smatra da je glavna prepreka za veće učešće žena u javnom životu – **njihova nezaintersovanost**, dok drugi ispitanik smatra da je u pitanju **nedovoljna zastupljenost žena na visokim pozicijama u društvu**.

12. Šta su, po Vašem mišljenju, ključni mehanizmi za unaprjeđenje zaposlenosti žena?

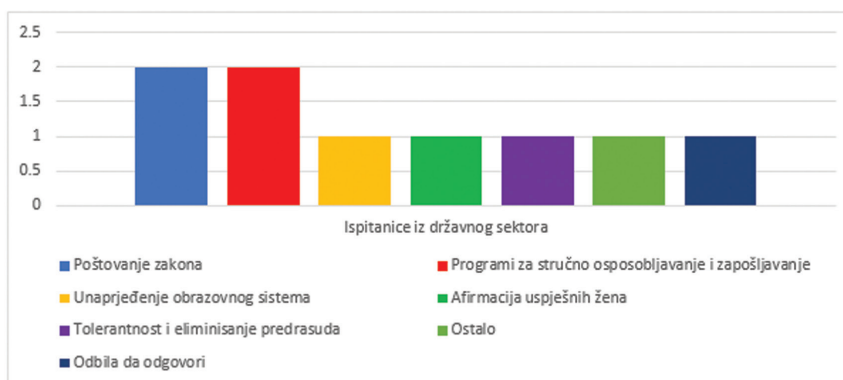


Ispitanice koje rade u privatnom sektoru, istakle su sljedeće mehanizme u navedenom omjeru:



Ispitanice koje rade na univerzitetu, istakle su sljedeće mehanizme u navedenom omjeru:

Ispitanice koje rade u državnom sektoru, istakle su sljedeće mehanizme u navedenom omjeru:



1.2.3. Zaključci nalaza dubinskih intervjuja sprovedenih sa stejkholderima

1. Ubjedljiva većina ispitanica (njih 5) koje su zaposlene u privatnom sektoru smatraju da žene **nisu diskriminisane** na crnogorskom tržištu rada i da dolaze do posla na jednak način kao i muškarci. Ispitanice koje rade na univerzitetima (u zvanju profesorice), bez obzira da li se radi o državnom ili privatnom univerzitetu, takođe smatraju da žene **nisu diskriminisane** na crnogorskom tržištu rada, te da dolaze do posla na isti način kao i muškarci. Ispitanice koje su zaposlene u državnom sektoru su **podijeljene** po ovom pitanju i kod njih stav o ovom pitanju zavisi od pozicije na hijerarhijskoj ljestvici. Tako one ispitanice koje smatraju da žene *jesu diskriminisane*, nalaze se na *nižim pozicijama* u radnoj hijerarhiji, dok one ispitanice koje smatraju da žene *nisu diskriminisane*, nalaze se u *samom vrhu hijerarhije*.

Veoma je interesantno uporediti stavove stejkholdera i stejkhoderki sa mišljenjem žena koje nijesu donosioci odluka o ovom pitanju. Naime, za razliku od stejkholdera, većina zaposlenih i nezaposlenih žena smatra da su žene na tržištu rada diskriminisane. Po njihovom mišljenju, među ženama koje su najviše diskriminisane i koje najteže dolaze do zaposlenja spadaju starije žene, žene sa invaliditetom, Romkinje, kao i žene koje imaju malu djecu i porodične obaveze ili planiraju zasnivanje porodice, zatim žene sa nižim obrazovanjem, žene koje su samohrane majke, te žene koje su siromašnije. Dok većina zaposlenih žena smatra da je u privatnom sektoru diskriminacija neuporedivo zastupljenija od javnog sektora, nezaposlene žene smatraju da je diskriminacija prisutna i u javnom i privatnom sektoru. Većina ispitanica posebno ističe diskriminaciju prema ženama koje rade u sektoru trgovine, budući da su njihovi uslovi rada veoma loši, često i nedostojni čovjeka. Ono što je veoma značajano istaći jeste, da za razliku od stejkholdera, izrazito mali broj zaposlenih ispitanica ne vjeruje da u Crnoj Gori postoje određeni vidovi diskriminacije žena na tržištu rada, već da se radi samo o pojedinačnim slučajevima.

2. Ubjedljiva većina ispitanica (njih 5) koje su zaposlene u privatnom sektoru smatraju da podjela na „muška“ i „ženska“ zanimanja - **postoji**. Sve ispitanice koje su zaposlene na univerzitetima smatraju da podjela na „muška“ i „ženska“ zanimanja takođe **postoji**. Kao i po prethodnom pitanju, žene koje rade u državnom sektoru su podijeljene. Tako one ispitanice koje smatraju da podjela zanimanja *postoji*, nalaze se na *nižim pozicijama* u radnoj hijerarhiji, dok one ispitanice koje smatraju da podjela zanimanja *ne postoji*, nalaze se u *samom vrhu hijerarhije*.

3. Najveći broj ispitanica koji rade u privatnom sektoru nisu dale jasne odgovore na pitanje da li postoji jaz u primanjima između muškaraca i žena. Ispitanice koje rade na univerzitetima su podijeljene po ovom pitanju; ispitanice sa državnog univerziteta uglavnom smatraju da jaz u primanjima **postoji**, dok ispitanice da privatnih univerziteta tvrde da **ne postoji** ili da **ne znaju** da li postoji. Iz ovoga možemo pretpostaviti da je percepcija po ovom pitanju na državnim i privatnim univerzitetima različita, ali za takav zaključak je potrebno provesti posebno istraživanje. Ispitanice koje rade u državnom sektoru, takođe su izrazito podijeljene po ovom pitanju. One ispitanice koje smatraju da jaz u primanjima *postoji*, nalaze se na *nižim pozicijama* u radnoj hijerarhiji, dok one ispitanice koje smatraju da jaz u primanjima *ne postoji*, nalaze se u samom vrhu hijerarhije. Navedene činjenice impliciraju da kod žena u državnom sektoru **pozicija na hijerarhijskoj ljestvici** uglavnom definiše njihov stav prema ovom pitanju.

4. Ispitanice koje rade u kompanijama čiji je vlasnik stranac, smatraju da je bolji položaj žena u privatnom sektoru / ili u oba sektora **podjednako**, dok ispitanice koje rade u kompanijama čiji je vlasnik crnogorski državljanin, smatraju da je bolji položaj žena u državnom sektoru. Hijerarhijska pozicioniranost ne utiče na percepciju ispitanica o ovom pitanju. Ispitanice sa državnog univerziteta smatraju da su žene više zaštićene u državnom sektoru, dok ispitanice sa privatnih univerziteta smatraju da **ne postoji razlika** u tretmanu žena, u državnom ili privatnom sektoru. Kod ispitanica koje rade u državnom sektoru, pozicija na hijerarhijskoj ljestvici ne definiše njihov stav prema ovom pitanju. Faktori koji utiču na oblikovanje njihovih stavova zahtijevaju dublje istraživanje.

5. Sve ispitanice koje rade u kompanijama čiji su vlasnici stranci, nezavisno od toga da li smatraju da poslodavci diskriminišu žene po osnovu pola, ističu da se diskriminacija *ne dešava u firmi u kojoj one rade*. Takođe, ispitanice koje rade u firmama čiji su vlasnici crnogorski državljani, decidne u stavu da diskriminacija na osnovu pola ne postoji. Ispitanice sa državnog univerziteta uglavnom smatraju da poslodavci **diskriminišu žene**, dok ispitanice sa privatnih univerziteta **ne smatraju da su žene diskriminisane**. Iz ovoga možemo pretpostaviti da je percepcija po ovom pitanju na državnim i privatnim univerzitetima različita, ali za takav zaključak je potrebno provesti posebno istraživanje. One ispitanice koje smatraju da poslodavci **diskriminišu** žene po osnovu pola, nalaze se na *nižim pozicijama* u radnoj hijerarhiji (novinarka, načelnica odsjeka ili odjeljenja, poslanica, i sl.), dok one ispitanice koje smatraju da poslodavci **ne diskriminišu** žene po osnovu pola, nalaze se u *samom vrhu hijerarhije*. Navedene činjenice impliciraju da kod žena u državnom sektoru **pozicija na hijerarhijskoj ljestvici** uglavnom definiše njihov stav prema ovom pitanju.

6. Ispitanice koje rade u privatnom sektoru **su nedovoljno informisane o zakonima i institucijama koje štite žene od diskriminacije**. Ispitanice koje rade na državnom univerzitetu (*na fakultetima društvenih i humanističkih nauka*) **su upoznate sa zakonima i institucijama koje štite ženska radna prava**. Ispitanice sa privatnih univerziteta **nisu pokazale jasno poznavanje zakona i institucija**, što se može opravdati činjenicom da dolaze iz oblasti prirodnih nauka. U tom kontekstu je moguće pretpostaviti da akademske radnice iz oblasti prirodnih nauka slabije poznavanju zakonsko-institucionalne mehanizme zaštite žena. Međutim, egzaktniji nalazi po ovom pitanju zahtijevaju dublje istraživanje. Ispitanice koje rade u državnom sektoru **su relativno informisane o zakonskoj regulativi i institucijama koje štite ženska radna prava**. Navedeno implicira da su ispitanice iz državnog sektora i sa univerziteta primjetno informisanije o zakonima i institucijama koje štite žene od diskriminacije, nego li ispitanice koje rade u privatnom sektoru.

7. Ispitanice koje rade u privatnom sektoru **jednoglasno** smatraju da je **uloga države ključna** kada je u pitanju kvalitetno balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza žene. Sa druge strane, ispitanice koje su zaposlene na državnom univerzitetu sklone su zaključku da balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza zavisi *prije svega od žene*, dok ispitanice sa privatnih univerziteta smatraju da navedeno zavisi od sistemskog regulisanja za koje je odgovorna *država*. Ukoliko analiziramo strukturu ispitanica koje rade u državnom sektoru, vidjećemo da njihova pozicija na hijerarhijskoj ljestvici **djelimično** utiče na njihove odgovore. Žene na visokim pozicijama smatraju da balansiranje obaveza zavisi od žene i(li) podrške partnera, dok odgovornost države ističu one ispitanice koje su na nižim pozicijama u radnoj hijerarhiji.

8. Ispitanice koje rade u privatnom sektoru, saglasne su da preduzetništvo **nije dovoljno zastupljeno** među ženama i uglavnom nisu čule za podsticajne mjere. Ispitanice koje rade na univerzitetu, bilo na državnom ili privatnom, saglasne **da je preduzetništvo dovoljno zastupljeno** među ženama i ističu poznavanje podsticajnih mjera (IRF, ZZZ). Ispitanice koje rade u državnom sektoru dominantno smatraju **da je preduzetništvo dovoljno zastupljeno** i takođe pokazuju poznavanje podsticajnih mjera. Iz navedenih odgovora možemo zaključiti da žene iz privatnog sektora imaju potpuno oprečno mišljenje u odnosu na žene iz državnog sektora i sa univerziteta, i kada je u pitanju percepcija o zastupljenosti preduzetništva, ali i poznavanje podsticajnih mjera.

9. Gotovo sve ispitanice, bilo da rade u privatnom sektoru, na univerzitetu, ili u državnom sektoru, smatraju da su osnovni razlozi zbog čega žene u najvećem broju slučajeva posjeduju neuporedivo manji kapital i manje nekretnina u odnosu na muškarce – **običajne norme, odnosno tradicionalno shvatanje nasljednog prava, te odricanje od imovine u korist muških nasljednika**.

10. Gotovo sve ispitanice, bilo da rade u privatnom sektoru, na univerzitetu, ili u državnom sektoru, smatraju da se *Zakon o nasljeđivanju imovine* – **poštuje**. U slučajevima kada imovinu naslijede samo muški nasljednici, to najčešće bude posljedica ženske saglasnosti, odnosno odricanja od imovine u okviru ostavinskog postupka.

11. Ispitanice sa univerziteta imaju pojačanu percepciju da prepreke za veće učešće žena u javnom životu **ne postoje**, ili da se radi o **rezervisanosti žena prema eksponiranju**. Ispitanice koje rade u državnom sektoru dominantno smatraju da je glavna prepreka – **tradicionalna svijest**, dok ispitanice koje rade u privatnom sektoru većinski razloge pripisuju **nezaintersovanosti žena za učešćem u javnom životu**. Iz ovoga možemo zaključiti da je percepcija ispitanica sa univerziteta, po ovom pitanju, osjetno drugačija od žena koje rade u privatnom i državnom sektoru.

12. Uzme li se u obzir raznolikost odgovora ispitanica, u traženju ključnih mehanizama za unaprjeđenje zaposlenosti žena, smatramo da odgovori na pitanje br. 12. nemaju upotrebljivu metodološku vrijednost. Oni mogu služiti za potrebe kvalitativne faktografije, u kontekstu lociranja najprominentnijih mehanizama koje su ispitanice istakle. Međutim, njihova pretjerana raznovrsnost i nesvedenost ponovno upućuju na njihovu metodološku neupotrebljivost.

Ukoliko bismo uporedili nekoliko ključnih nalaza intervju sprovedenih sa stejkholderima/kama i intervju sprovedenih sa zaposlenim i nezaposlenim ženama, oko kojih se u značajnoj mjeri stavovi ove dvije grupe ispitanika/ca razlikuju, izdvojili bismo sljedeće:

- Značajna većina stejkholdera/ki smatra da žene **nisu diskriminirane** na crnogorskom tržištu rada. To mišljenje dijele i one koje su zaposlene u državnom sektoru i to na visokim pozicijama, dok jedino stejkholderke koje rade na nižim pozicijama u državnoj upravi smatraju da su žene diskriminirane.

Za razliku od stejkholderki, velika većina zaposlenih i nezaposlenih žena smatra da su žene na tržištu rada **diskriminirane**. Među njima, posebno ističu težak i nejednak položaj starijih žena, žena sa invaliditetom, Romkinja, žena koje imaju malu djecu i porodične obaveze ili planiraju zasnivanje porodice, žena sa nižim obrazovanjem, žena koje su samohrane majke, te žena koje su siromašnije, ali i žena koje pokušavaju da se bore za svoja prava, za bolje uslove rada i veću implementaciju Zakona o radu. Zaposlene i nezaposlene žene čak idu dalje u obrazlaganju ovih tvrdnji, pa navode da oblik i stepen diskriminacije zavise od sektora do sektora. Naime, u privatnom sektoru je diskriminacija neuporedivo zastupljenija od javnog sektora, pri čemu su evidentne razlike i među samim granama privrede (npr. u oblasti trgovine, uslužnih djelatnosti, manjih/srednjih privatnih biznisa diskriminacija i teški uslovi rada su mnogo zastupljeniji od nekih drugih sektora).

- Dok su stejkholderke koje rade u privatnom sektoru **nedovoljno informisane o zakonima i institucijama koje štite žene od diskriminacije**, stejkholderke koje dolaze iz državnog sektora i sa univerziteta su primjetno informisanije o zakonima i institucijama koje štite žene od diskriminacije, nego li ispitanice koje rade u privatnom sektoru. Situacija sa zaposlenim ženama je dosta slična. Međutim, evidentna je **veća informisanost** nezaposlenih žena o ovom pitanju, čiji je mogući uzrok upravo nezaposlenost, gubitak posla ili raniji pokušaji poboljšanja uslova rada.

Dok stejkholderke koje dolaze iz privatnog sektora ili nižih pozicija državne uprave, vide ulogu države kao veoma značajnu kada je u pitanju unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada i kvalitetno balansiranje poslovnih i porodičnih obaveza žene, stejkholderke koje imaju visoke pozicije u državnoj upravi, smatraju da to zavisi od samih žena i(li) podrške partnera. Međutim, zaposlene i nezaposlene žene vide rješenje ovog problema i u: poboljšanju implementacije zakona, uvođenju jače kontrole i mjera inspeksijskog nadzora poslodavaca, oslobađanju žena straha od gubitka posla ukoliko budu tražile poštovanje svojih prava, ukoliko prijave mobing ili seksualno uznemiravanje, ali i oslobađanju od tereta tradicionalnog patrijarhalnog društva u Crnoj Gori koji produbljuje nejednakost u raspodjeli porodičnih obaveza između supružnika i samim tim sputavaju ostvarenje žene na poslovnom planu.

- Dok mnoge stejkholderke (njih 11) smatraju **da je preduzetništvo dovoljno zastupljeno** među ženama, čini se da **nisu svjesne ključnih prepreka** sa kojima se žene u pokretanju biznisa susreću, kao što su finansijske mogućnosti, neposjedovanje kapitala budući da su rijetke nasljednice imovine roditelja, teret usklađivanja porodičnih obaveza, strah

od manjka podrške, strah od muške konkurencije i mnoge druge.

- Na kraju, ne treba zanemariti jednu od ključnih prepreka koja onemogućava jednak položaj žena i muškaraca na crnogorskom tržištu rada, a koju uočavaju sve ispitanice: patrijahalnost, karakteristike crnogorskog mentaliteta i ukorijenjeni stereotipi u crnogorskom društvu i njihov uticaj na veće zapošljavanje i emancipaciju žena, te tradicionalno shvatanje rodnih odnosa i rodnih razlika. Patrijarhalni karakter crnogorskog društva i danas predstavlja značajnu prepreku koja onemogućava ženama da se samostalno bave preduzetništvom, budu proaktivnije na tržištu rada, zauzimaju veće pozicije u društvu. Kada su u pitanju obaveze u privatnoj i porodičnoj sferi, rodna podjela rada u Crnoj Gori je toliko izražena da ona izaziva veliku opterećenost žena, što dalje negativno utiče na njihovu društvenu participaciju i radnu angažovanost. Mnogobrojne obaveze, kao što su briga o djeci i drugim članovima porodice, kućni poslovi, briga o domaćinstvu, predstavljaju značajno opterećenje za sve žene, bez obzira da li, i u kojoj mjeri su radno angažovane.

1.1. Struktura učesnika/ca fokus grupa

Za potrebe ovog istraživanja, organizovane su četiri fokus grupe. Tri fokus grupe su činile isključivo žene, u tri crnogorske opštine (Berane, Budva, Podgorica), dok su jednu (kontrolnu) fokus grupu (realizovanu u Podgorici) činili isključivo muškarci. U radu četiri fokus grupe, učestvovalo je 38 osoba, od toga 29 žena i 9 muškaraca.

Ukoliko analiziramo strukturu ispitanica u ženskim fokus grupama, možemo ih kategorizovati na sljedeći način:

OBRAZOVANJE: 15 visokoobrazovanih i 14 srednjeobrazovanih.

RADNI STATUS: 18 zaposlenih i 11 nezaposlenih.

REGIONALNA PRIPADNOST: 11 iz južnog regiona, 9 iz sjevernog i 9 iz centralnog regiona.

NACIONALNA PRIPADNOST: 13 – crnogorska, 12 – srpska, 4 – nacionalne manjine.

Ispitanice su kategorisane i po starosnom kriterijumu, i to:

- 4 žene od 18 do 25 godina;
- 11 žena od 26 do 40 godina;
- 13 žena od 41 do 65 godina;
- 1 žena od preko 65 godina;

Ukoliko analiziramo strukturu ispitanika u muškoj (kontrolnoj) fokus grupi (Podgorica), možemo ih kategorizovati na sljedeći način:

OBRAZOVANJE: 7 visokoobrazovanih i 2 srednjeobrazovana.

RADNI STATUS: 8 zaposlenih i 1 nezaposleni.

NACIONALNA PRIPADNOST: 3 – crnogorska, 2 – srpska, 2 – nacionalne manjine, 1 – jugoslovenska, 1 – neizjašnjen.

Ispitanici su kategorisani i po starosnom kriterijumu, i to:

- 2 muškarca od 18 do 25 godina;
- 4 muškarca od 26 do 40 godina;
- 2 muškarca od 41 do 65 godina;
- 1 muškarac od preko 65 godina.

1.2. Ključni nalazi

Kada su u pitanju osnovni nalazi istraživanja, vezanog za ispitanice / ispitanike koji su učestvovali u radu fokus grupa, isti su predstavljeni na opštem nivou, kroz ukupnu (zajedničku) analizu odgovora. Tamo gdje bude potrebno, biće analizirani odgovori, u zavisnosti od mjesta / regije gdje je održana fokus grupa.

1. Ko lakše dolazi do posla, muškarci ili žene?

Preovladavajući stav ispitanica, bez obzira na obrazovanje, radni status, godište ili nacionalnu pripadnost, je da **muškarci lakše dolaze do posla**. Jedini kriterijum koji utiče na percepciju žena po ovom pitanju jeste *regionalna pripadnost*. Naime, 8 ispitanica (od njih 29) smatra da muškarci i žene dolaze do posla – **ravnopravno**. Od 8 ispitanica sa ovakvim odgovorom, njih 7 dolazi iz **centralnog regiona (Podgorice)**. Iz ovoga dolazimo do zaključka da žene iz centralnog regiona imaju drugačiju percepciju o ovom pitanju, nego li žene iz južne ili sjeverne regije.

Ispitanice navode da je pretpostavljen izazov u balansiraju radnih i porodičnih obaveza razlog za otežan pristup tržištu rada od strane žena, ali i otežano napredovanje. Tako ispitanica sa sjevera navodi da su muškarci u firmi, u kojoj je ona radila, uvijek imali bolji posao od nje i da su ti isti muškarci mogli da napreduju, ali da žena koja je imala porodicu nije bila u toj poziciji, naročito što (usljed obaveza oko iste) nije mogla da se zadržava na poslu nakon radnog vremena. Sličan primjer navodi i druga ispitanica koja je konstatovala da su „ženski“ poslovi obično nevidljivi (navodi kućne poslove i vaspitavanje djece), da te poslove niko ne računa. Istovremeno navode da poslodavci već imaju predubjeđenje da žena neće biti u prilici da se posveti poslu, usljed porodičnih obaveza. Čak i one ispitanice koje nisu decidno odgovorile na ovo pitanje, konstatovale su da žene imaju probleme na poslu prilikom napredovanja, dok takve probleme muškarci nemaju. Ispitanice sa juga smatraju da muškarci imaju prednost pri zapošljavanju, najprije zbog patrijarhalne sredine, ali i zato što poslodavci imaju percepciju da žene češće odlaze na bolovanja i trudnička odsustva, te da zbog toga trpi posao. Nasuprot sjevernoj i južnoj regiji, ispitanice iz centralnog regiona imaju drugačiju percepciju. Tako jedna ispitanica konstatuje da se najčešće susretala sa oglasima za posao koji su napisani u ženskom rodu. Druga ispitanica (čak) navodi da - žene imaju prednost pri zapošljavanju, i kao primjer navodi lance trgovinskih radnji, super markete, i sl.; gdje žene uvijek mogu da dođu do posla. Neke ispitanice su istakle i to da žene sa srednjim obrazovanjem lakše dolaze do posla, nego li žene sa visokim obrazovanjem, te da su ove druge u kontekstu (ne)ravnopravnosti jednake sa muškarcima.

Rezultati muške (kontrolne) fokus grupe djelimično odstupaju od ženskih odgovora. Relativna većina ispitanika (njih

četvorica), smatraju **da muškarci lakše dolaze do posla**, dok su ostali **podijeljeni u odgovorima** (*ne znam, jednako dolaze do posla, žene lakše dolaze do posla*). Muškarci su izrekli ove stavove bez obzira na lične karakteristike (obrazovanje, radni status, godište ili nacionalnu pripadnost). Jedan ispitanik (čak) navodi da žene lakše dolaze do posla, samim tim jer su šarmantnije i empatičnije. U tom smislu je potrebno detaljnije istraživanje, sa većim uzorkom, kada govorimo o muškoj percepciji po ovom pitanju.

Ispitanici kao razloge muške privilegovanosti, prilikom zapošljavanja, vide u patrijarhalnom nasljeđu. Zanimljivo je uporediti odgovore dva ispitanika. Jedan ispitanik je konstatovao: „Ja mislim da apsolutno muškarci imaju prednost u zapošljavanju i da je tako slojevito iskazana diskriminacija prema ženama, posebno u onom dijelu da žene ne dobijaju poslove zbog ogromne opasnosti da će u toku zasnovanog radnog odnosa odlučiti da postanu majke, zbog čega ne žele da snose troškove poslodavci...“ Drugi ispitanik je međutim iznio relativno oprečno stanovište: „Ne znam da li vam je upalo u oči ako idete kroz grad, često na maloprodajnim objektima, prodavnicama, buticima i tako dalje piše potrebna radnica. Nigde nisam video da je neki poslodavac napisao potreban radnik. Drugi primer. Pošto često trgujem u samoposlugama jednog lanca trgovina, samo u jednoj samoposluži sam video muškarca kasira. Kod nas inače radi samo trgovina, turizam...“

2. Istraživanja pokazuju da su žene za obavljanje istovjetnih poslova često manje plaćene nego muškarci. Da li vama to tako djeluje, i ako da, da li imate pretpostavku zašto je to tako u našoj zemlji?

Preovladavajući stav ispitanica, bez obzira na obrazovanje, radni status, godište, regionalnu ili nacionalnu pripadnost, je da su žene i muškarci jednako plaćeni za obavljanje istovjetnih poslova.

Ispitanice koje rade u državnom sektoru dodaju i to da su norme i koeficijenti isti za svakog zaposlenog (bez obzira na rodnu pripadnost). Jedna ispitanica iz centralnog regiona je navela slučaj da je jedna žena više plaćena od druge žene, iako rade isti posao, dok je ispitanica iz južnog regiona navela slučaj žene koja je imala veću stručnu spremu od svog kolege, a bila je manje plaćena.

Rezultati muške (kontrolne) fokus grupe ne odstupaju značajnije od ženskih odgovora. Iako većina smatra **da su žene i muškarci jednako plaćeni za obavljanje istovjetnih poslova**, *trećina ispitanika smatra da su žene manje plaćene*.

Tako jedan ispitanik smatra da „kad se rodite kao muškarac, onda ste samim tim dobili određeno pravo. Kad se rodite kao žena onda ste svojina - pripadate bratu, ocu, suprugu (sjutra) i vi da bi se izborili... potreban je jedan nivo potpuno drugačije svijesti, i to malo žena uspije da uradi.“ Nekoliko ispitanika je ocijenilo da je kapitalistički sistem odnosa kriv za diskriminaciju – i žena i muškaraca.

3. Na koji način tradicija i patrijarhalni aspekti društva utiču na zaposlenje žena i njihov tretman na poslu?

Preovladavajući stav ispitanica, bez obzira na obrazovanje, radni status, godište, regionalnu ili nacionalnu pripadnost, je da tradicija **ima negativan uticaj** na zaposlenje žena. Ispitanice naglašavaju kao faktore negativnog uticaja: patrijarhalni sistem vrijednosti, binarno sagledavanje zanimanja, stereotipi da žena nije sposobna da se izbori (čak) i sa nekim redovnim aktivnostima (primjerice vožnja automobila), materinstvo („ženin posao je da rađa i podiže djecu“), poistovjećivanje pripadnosti ženskom rodu sa slabostima, iz kojeg proizilaze uvrede („ženetino“, „prava si žena“), i sl. Neke ispitanice (dominantno iz južne regije) su ipak konstatovale da, bez obzira na njegovo prisustvo, patrijarhata je sve manje (barem u južnoj regiji).

Jedna ispitanica sa sjevera je konstatovala: „Mislim da patrijarhalno uređenje određuje sve, kada je riječ o ženi, od njenog školovanja, napredovanja, zaposlenja, zatim formiranja porodice, pa sve do smrti. Žena kao da ima, tokom te dugogodišnje životne dobi, konstantno nekog staratelja. To je prvo otac, brat, muž, sin, do same smrti i normalno tu se negdje nađe i poslodavac. Tako da žena nikako ne može da se izbori sa tom mišlju da ona je sama sebi dovoljna i da ona može da donosi neke odluke za sebe, bez ovih propratnih muških branitelja.“ Sljedeća ispitanica je podijelila problem sa kojim se suočila njena kćerka, koja je izrazila želju da upiše tehnički fakultet, što je izazvalo kritike najužeg dijela porodice, jer „to nije fakultet za ženu“. Ispitanica iz centralne regije, prosvjetna radnica, je podijelila iskustvo sa posla gdje vlada praksa prema kojoj se „nemirna“ odjeljenja dodjeljuju muškarcima za razredno starješinstvo, zbog utiska da žena ne bi mogla da kontroliše takvo odjeljenje. Navedeno je i lično iskustvo suočavanja sa predrasudama i stereotipima da su žene lošije u određenim poslovima od muškaraca kao npr. reditelj/ke. Jedna ispitanica je naglasila da u Crnoj Gori postoji veliki broj žena kojima muževi *ne daju da rade*, i dodaje da zna za primjer žene kojoj muž ne dozvoljava da vozi automobil. Nekoliko ispitanica je konstatovalo da se to može podvesti pod *psihičko zlostavljanje*. Ispitanica, koja je nedavno postala majka, je dodala da je u svojim mlađim godinama mnogo lakše dolazila do posla, dok joj sada to ide znatno teže. Takođe je konstatovala i to da su ljudi iz njenog okruženja bili začuđeni, nakon što im je kazala da sa suprugom dijeli obaveze oko podizanja djece. Zanimljivo je razmišljanje jedne ispitanice, koja je navela da se pripadnost ženskom rodu u Crnoj Gori jako često tretira kao uvreda, te da je kao vozač imala iskustvo da su je neki muškarci (sa namjerom da je „uvrijede“) usred saobraćajnih čarki nazivali „ženetinom“, a da joj je policajac jednom prilikom (sudeći o njenom stavu) ironično rekao da je „baš ono prava žena“. Ispitanica, u srednjim godinama, je navela da je patrijarhat u Crnoj Gori izrazito jak, te da je ona bila primorana da se uda do 20. godine, da podigne djecu, te da je počela da radi tek poslije 35. godine. Jedna od najmlađih ispitanica je navela da patrijarhalna svijest u Crnoj Gori dolazi iz porodice, te da je naročito njeguju starije žene. Ispitanica stoga citira svoju babu, koja joj je za 22. rođendan kazala: „E

moj *sine*, koja pređe dvadeset i dvije, ta đevotka više nije!" Najstarija ispitanica u grupi insistira na tome da nema slična iskustva i da ima osjećaj da je u *zoni sumraka*. Navodi primjer kolege u kancelariji, koji kuva kafu za kolegice, ali i primjer njenog supruga koji učestvuje u kućnim poslovima: širi veš, kuva kafu, i sl. Nekoliko ispitanica sa juga je konstatovalo da patrijarhalne svijesti ima sve manje, ali i da se usvajaju u primarnoj porodici. Jedna ispitanica je naglasila kako nekad svojoj kćerki daje savjete sa kojim i sama nije saglasna, i koji se mogu podvesti pod patrijarhalne „kočnice". Sljedeća ispitanica je konstatovala da na zaposlenje ne utiče toliko patrijarhat, koliko percepcija poslodavca da li od zaposlene ili zaposlenog može imati odgovarajuću korist. Ispitanica, u srednjim godinama, iako konstatuje da u njenom gradu uticaj patrijarhata postoji, da je to manje izraženo nego li u nekim drugim crnogorskim regijama: „Mi smo turističko mjesto, otvoreno, puno je svijeta, puno je naroda koji dolazi, raznih kultura, miješamo se, susrijećemo se sa svim."

Rezultati muške (kontrolne) fokus grupe po ovom pitanju **ne odstupaju** od odgovora koje su dale žene. Svi su saglasni da postoji uticaj patrijarhata i da je on negativan, ali misle da se više kritikuje patrijarhat, od nekih drugih značajnijih problema u društvu. Smatraju da patrijarhalno vaspitanje ima svoje pozitivne funkcije, ali da se danas pogrešno tumači. Pojedini ispitanici su došli do stava da je, uprkos patrijarhatu, žena ta koja je sačuvala crnogorsku porodicu. Sa druge strane, najstariji ispitanik je kazao da su se žene u Crnoj Gori kroz NOB i aktivnu participaciju u istom, izborile za svoja prava.

Jedan ispitanik ističe: „Ne može pomorandža da raste na sjever, ako me razumijete. Moramo malo to drugačije da uvedemo. Patrijarhat ne možemo da izbacimo sa ovih prostora, to je bar moje mišljenje. Naš trud da ga kontrolišemo proizvodi kod muške populacije kontraefekat." Ispitanik je dodao i to da zna kako su ženama veće plate u kladionicama, nego li muškarcima. Neki ispitanici imaju navode drugačije stavove: „Teško je biti žena u Crnoj Gori. One su najdiskriminisanija grupa u Crnoj Gori. (...) Tradicija nije nužno loša stvar. Imamo mi u našoj tradiciji jako dobrih elemenata. Ali neke tradicionalne „vrijednosti" zapravo nisu vrijednosti, treba ih iskorijeniti." Jedan ispitanik je izrekao drugačiji stav: „Meni je to tradicionalno (...) super (...) zato što muškarci postaju muškarci i zato što oni stvaraju autoritet u porodici i zato što unose zakon u porodici. A žene isto tako. Mi kažemo to u Islamu: žena je stub porodice, i žena je učiteljica generacija." Najstariji ispitanik je, na opasku kako su žene sačuvala crnogorsku porodicu (naročito tokom ratova) tako što su ostajale kod kuće, odgovorio oponirajuće, odnosno da je oko 100 hiljada žena učestvovalo u NOB-u, i da je četvrtina od toga pobijena; te da su se one u tom ratu izborile za svoja prava.

4. Da li smatrate da u Crnoj Gori postoji tradicionalan podjela na muške i ženske poslove? Da li ste saglasni sa tom podjelom?

Preovladavajući stav ispitanica, bez obzira na obrazovanje, radni status ili nacionalnu pripadnost, je da **ova podjela postoji, te da nisu saglasne sa takvom podjelom**. Jedini kriterijum koji utiče na percepciju žena po ovom pitanju jeste *regionalna pripadnost*. Naime, 7 ispitanica (od njih 29) **je saglasna** sa ovom podjelom, u vrijednosnom smislu (one smatraju da je ta podjela logična); i ubjedljiva većina (njih 5) dolaze iz sjevernog regiona. Iz ovog proizilazi da su sve ispitanice (njih 9) iz sjevernog regiona odgovorile da tradicionalna podjela na muške i ženske poslove – **postoji**, dok se sa navedenom podjelom (vrijednosno) složilo njih 5 (starosne dobi *između 26 i 40 godina*). U ostalim crnogorskim regijama, ubjedljiva većina žena vrijednosno **nije saglasna** sa ovom podjelom.

Ispitanice sa sjevera (njih 5) koje su se vrijednosno saglasile sa ovom podjelom su navele da za neke poslove žene nisu fizički predodređene (misli se na teške fizičke poslove). Međutim, veoma je znakovit stav jedne ispitanice: „Sad je to kao malo kontradiktorno, ali kada sam maločas govorila o emancipaciji, ja nipošto ne želim da ta emancipacija meni i drugim ženama oduzme ženstvenost. To je obično muški kontra-napad, kada govorimo o ravnopravnosti – „ti cijepaj drva". Ja ne želim da ijedna žena cijepa drva. (...) Ali ja kad govorim o emancipaciji i podjeli poslova institucionalno, mislim da tamo gdje je moć, da tamo žene treba više da odlučuju, da se intelektualno uzdižu, jer i muškarci i žene mogu ograničeno da napreduju kad se oslanjaju samo na fizičku snagu, jer sve to ima svoj rok trajanja, dok svjedoci smo, intelektualni rad, nadgrađivanje, ne pomaže samo nama, već i cjelokupnom društvu." Najmlađa ispitanica u grupi je nadogradila ovaj stav: „I muškarac i žena treba da rade ono što ih ispunjava i da se bave onim što misle da treba da rade. Ako žena želi da bude rudar, neka bude. Ako muškarac želi da bude vaspitač u vrtiću, onda neka bude. Bio/la muškarac ili žena, ono što voli i u čemu misli da će da bude dobar treba da radi." Ispitanice iz centralne regije su saopštile drugačije stavove, dok je jedna od njih bila naročito izričita: „Apsolutno sam uvjerena da svaki posao koji radi muškarac može da radi i žena. Čak i kada je riječ o cijepanju drva kod kuće, meni lično za to ne treba pomoć (...) Ja sam to skoro osvijestila... mi stalno govorimo: on meni pomaže oko kuće, on meni pomaže oko djece... shvatate? Mi i mislimo da to nije njihova obaveza, već je to njihova dobra volja." Ona je takođe dodala da se, kao neko ko ravnopravno zajedno sa mužem obavlja jednu djelatnost, suočava sa situacijama gdje izuzetno obrazovani i emancipovani ljudi, pa i stranci, uglavnom traže savjete i mišljenje njenog muža, a nikada njeno... što apostrofira kao zabrinjavajuću činjenicu. Opšti stav ispitanica iz centralne regije je da žene mogu da obavljaju apsolutno sve poslove koje obavljaju muškarci (npr. posao automehaničara, iako im nije poznato da postoji neka automehaničarka u Crnoj Gori). Jedna ispitanica je takođe navela primjer svoje poznanice, koja nije dobila posao menadžerke u jednoj firmi, samo zato što je žensko, te da joj je poslodavac to i saopštio. Kada je u pitanju južna regija, zanimljivo je citirati jednu ispitanicu: „Ja se bojim da ne budem pogrešno shvaćena, ali ću citirati domicilne Budvane, koji bi sada rekli: „Ovo nije Crna Gora, ovo je primorje". Sigurna sam da u ostatku Crne Gore ima mnogo više podjela na muške i ženske poslove." Ipak, druga ispitanica je saopštila da podjela na muške i ženske poslove izraženo postoji, i upitala: „Zašto jedna žena ne može da vodi fudbalski klub? Zašto nijedna žena u Budvi nije vatrogasac? Evo, ja ću da apliciram da budem vatrogasac. Mislim da bi u vatrogasno društvu bili veoma iznenađeni kad bih se prijavila. Ali zašto ja ne mogu biti vatrogasac?" Nekoliko ispitanica je okrivilo mentalitet, te naglasilo da žene

mogu voziti i kamion, autobus, tramvaj, i avion...te da im je smiješno kada vide da se na televiziji emituje reportaža o tom „fenomenu“, kao da je normalno da se to tretira kao kakav kuriozitet. Sljedeća ispitanica je navela kako ipak postoje neki pozitivni primjeri, kao što je Vojska Crne Gore, gdje su i žene predstavljene kao oficirke, te da brodu *Jadran* ima kapetanku. Ona u tom smislu kao najveći problem vidi limite koje žene same sebi postavljaju, iako očigledno postoje pozitivni primjeri. Ispitanica (prosvjetna radnica) je navela slučaj svoje kćerke koja je željela da studira medicinu, i kojoj je jedna doktorica saopštila sljedeće: „Tvoja budućnost kao hirurškinje je sljedeća: ti si jedan od dva hirurga u Crnoj Gori sa jednakim kvalitetom, istim kvalifikacijama, ako se bira, muškarac će dobiti specijalizaciju, a ti nećeš, zato što si žensko.“ Ispitanica je dodala da je to bio izrazito ponižavajući momenat za njenu kćerku, u tom trenutku. Najmlađa ispitanica u grupi se nadovezala na ovu priču, i to na sljedeći način: „Što se tiče konkretno tog posla hirurga, tu treba isto psihička snaga. Kod žena će uvijek biti taj neki dio majčinskog instinkta, ili osjetljivosti emotivne, a lakše će ga i sigurnije možda odraditi muškarac nego žena.“ Ovo nije izazvalo polemiku.

Rezultati muške (kontrolne) fokus grupe djelimično odstupaju od ženskih odgovora. Relativna većina ispitanika (njih petorica), smatraju da tradicionalna podjela na muške i ženske poslove – **postoji**, dok su ostali **podijeljeni u odgovorima** (*ne postoji, ne znam*). Gotovo svi muškarci koji su konstatovali da podjela poslova postoji, dodali su da se ne slažu sa takvom podjelom. Muškarci su izrekli ove stavove bez obzira na kategorijalnu pripadnost (obrazovanje, radni status, godište ili nacionalnu pripadnost). U tom smislu je potrebno detaljnije istraživanje, sa većim uzorkom, kada govorimo o muškoj percepciji po ovom pitanju.

Jedan ispitanik je ocijenio da je ova podjela prirodna: „Ja apsolutno mislim da od pamtvijeka postoji ta podjela rada. Bog je tako dao da postoji i upravo muškarac zbog svoje prirode, kakva jeste, treba da radi određene poslove, i žena zbog svoje emotivne prirode i kao odgajateljica treba da radi neke poslove, jer je nježniji pol, ali opet kažem i ne ograničavam da žena može da ima svoj izbor i da može da radi ono što ona želi.“ Ovaj komentar nije izazvao polemiku.

5. Na koji način trudnoća i materinstvo utiču na zaposlenje i radni status žene?

Apsolutna većina ispitanica, bez obzira na obrazovanje, radni status, godište, regionalnu ili nacionalnu pripadnost, smatraju da trudnoća i materinstvo – **negativno utiču na zaposlenje i radni status žene**. Zanimljivo je naglasiti da nezaposlene žene, bez izuzetka, smatraju da trudnoća i materinstvo negativno utiču, dok je mali broj odgovora sa tvrdnjom kako **ne utiču** došao isključivo iz kora zaposlenih žena.

Ispitanica iz sjevernog regiona je odmah izrekla svoje iskustvo po ovom pitanju, otkrivši da je dobila otkaz pošto je otkrila da je u drugom stanju, što je za nju bilo veoma emotivno: „Kada sam ostala trudna sa prvim detetom i rekla poslodavcu da sam u drugom stanju, kao po nekom automatizmu su me u roku od dva dana natjerali da odem na bolovanje. Znači da moram da idem na bolovanje i da ne mogu da radim, a meni nije ništa smetala trudnoća, nije mi bilo ništa teško da radim. Radila sam kao edukator, nisam radila ništa teško. (...) Osećala sam se tako radosno i srećno kada sam saznala da ću da postanem majka. Međutim, ova poslovna situacija me je veoma pogodila...“ Druga ispitanica je podijelila sljedeće iskustvo: „Ja sam „zahvaljujući“ prvom poslodavcu nisam rodila drugo dijete. Bila sam zaposlena, već smo imali jedno dijete. Finansijski smo puno zavisili od te moje plate. Kada sam planirala drugu trudnoću, na sami pomen toga, dobila sam poruke „u slučaju da ostaneš trudna nećeš moći da se vratiš na posao, ovaj posao te neće čekati“, itd. U suštini, ja sam ostala uskraćena za drugo dijete isključivo zbog posla.“ Nekoliko ispitanica je zatim okrivilo za ovakvo stanje „surovost“ privatnog sektora, te da je u državnom sektoru ovo pitanje prilično dobro regulisano. Sljedeća ispitanica je navela činjenicu da žene zloupotrebljavaju pogodnosti u državnom sektoru, i godinama „razvlače“ trudničko bolovanje, i negirala prethodne ispitanice koje su govorile afirmativno o državnom sektoru. Naime, njen stav je da žene koje nemaju ugovor na neodređeno („za stalno“) nisu zaštićene, već da, dok su na trudničkom bolovanju a istekne im ugovor, mogu lako ostati bez posla (navodi svoj lični primjer). Jedna ispitanica, koja radi u državnom sektoru, se pozvala na *Zakon o radu*, koji štiti žene i po kojem je poslodavac dužan da ih prevede u stalni radni odnos nakon 24 mjeseca; prva ispitanica je odmah reagovala i navela svoj primjer, jer je njen poslodavac imao nekoliko firmi, te da je prije isteka od 24 mjeseca nju „premještao“ iz jedne u drugu firmu, naglašavajući ozbiljne pravne rupe u zakonu. Naredna ispitanica, koja je radila u državnom sektoru, je podijelila sasvim drugačije iskustvo u odnosu na svoje prethodnice. Njoj tokom trudničkog bolovanja nije prekidani radni odnos, jer je imala stalni ugovor, ali joj nisu uplaćivane plate (neke su joj čak i retroaktivno oduzimate), pa je bila primorana da pokrene sudski spor protiv direktora, koji je na kraju dobila. Trenutno je nezaposlena. Većina ispitanica iz centralne regije nisu imale ovakva iskustva, ali su saglasni da postoje i da su itekako primjetna. Jedna ispitanica je (ipak) navela svoje iskustvo, i to da je prilikom razgovora za posao u jednoj privatnoj firmi, upitana da li planira da formira porodicu. Ispitanice iz južne regije su apostrofirale da je ovaj problem najprisutniji u privatnom sektoru. Jedna ispitanica je ocijenila da u privatnim firmama prednost, prilikom zapošljavanja, imaju žene sa odraslom djecom, dok je sljedeća ispitanica navela da je prilikom apliciranja za posao u jednoj privatnoj firmi upitana da li planira brak i djecu. Naredna ispitanica je navela primjer svoje kćerke, koja je imala ugovor *za stalno* u privatnoj firmi, ali nakon što je ostala u drugom stanju, njena pretpostavljena joj je saopštila: „Da sam znala, ne bih te primila za stalno.“ Nakon što se vratila sa bolovanja, pretpostavljena joj je smanjila platu (i to duplo), i tako je primorala da sama da otkaz. I dalje je nezaposlena. Posljednja ispitanica je takođe navela primjer svoje kćerke koja je odmah dobila otkaz, nakon što je ostala trudna.

Svi muški ispitanici, bez obzira na obrazovanje, radni status, godište ili nacionalnu pripadnost su izrazili stav da trudnoća i materinstvo **negativno utiču** na zaposlenje i radni status žene.

Ispitanici uglavnom za navedeno krive sistem i državu, dok neki ističu razumijevanje za privatnike: „Nemamo mi nekih jakih firmi. I ako on (poslodavac) uzme ženu u drugom stanju, koja sad treba da ide na bolovanje, po *Zakonu o radu*, on mora istog momenta da nađe zamjenu i sad više nije jedno uposleno, nego je dvoje uposleno. Čak se dešava i treći uposleni. Postoje i takvi slučajevi, gdje i ona druga žena ode na trudničko bolovanje, tri žene za jedno isto mjesto se plaćaju. To firma ne može da izdrži.”

6. Da li smatrate da su žene više izložene „divljim” ugovorima nego li muškarci?

Apsolutna većina ispitanica, bez obzira na obrazovanje, radni status, godište, regionalnu ili nacionalnu pripadnost, smatraju da su i muškarci i žene – **jednako izloženi „divljim” ugovorima**.

Ispitanice iz sjeverne regije uglavnom nisu previše informisane o „radu na crno”, dok neke navode da različitim osobama odgovara na rade na crno, jer paralelno primaju socijalnu pomoć ili penziju. Ispitanice iz centralne regije smatraju da po ovom pitanju ne postoji diskriminacija žena, već opšta diskriminacija, naročito kada je u pitanju neosiguravanje radnika ili osiguravanje „na minimalac”. Ispitanice iz južne regije smatraju da se na isti način tretiraju muškarci koji rade na građevini – na crno, ili žene koje rade kao sobarice, takođe – na crno. Jedna ispitanica je navela plastičan primjer: „To je već stvar politike poslodavca, a opet i ličnog interesa samog zaposlenog (...) prije ćete pristati da radite za 500 eura a da vas ne prijave, nego za 350 a da vas prijave.” Opšti stav je da se i žene i muškarci, u ovom smislu, tretiraju na isti način.”

Apsolutna većina muških ispitanika, takođe smatra da su muškarci i žene **jednako izloženi „divljim” ugovorima**, međutim *trećina* ispitanika smatra da su žene izložene divljim ugovorima (bez preciznijeg obrazloženja). Ovi ispitanici uglavnom pripadaju kategorijama zaposlenih i visokoobrazovanih muškaraca, koji se izjašnjavaju kao Crnogorci.

Jedan ispitanik je obrazložio zašto smatra da su žene više izložene „divljim” ugovorima: „Neka ispitivanja su pokazala da negdje oko 35 hiljada žena je zaposleno u trgovini, negdje oko 16 hiljada u turizmu, tako da je tu najveći procenat zaposlenih žena i te žene su pod nekim stresnim ugovorima, gdje ih ograničavaju na mjesec, dva, tri.” Ispitanik je dodao da se takvi kratkoročni ugovori prolongiraju po tri ili četiri godine, kako radnica ne bi ostala u drugom stanju, te da o tome može posvjedočiti iz prve ruke jer radi na takvom mjestu u čijoj je ingerenciji praćenje tih pojava. Sljedeći ispitanik je kazao da na ovo pitanje mnogo više utiču neki drugi kriterijumi pripadnosti, kao što je nacionalnost: „Dajem banalan primjer. Dođe čovjek iz Makedonije, on će biti na crno zaposlen, pol tu ne igra ulogu.”

7. U kojoj mjeri su žene izložene seksualnom uznemiravanju i mobingu na poslu?

Apsolutna većina ispitanica smatra da su žene **izložene** seksualnom uznemiravanju i mobingu na poslu. Naročito visokoobrazovane i zaposlene ispitanice smatraju da su žene izložene navedenom **u značajnoj mjeri**. One ispitanice koje smatraju da **seksualnog uznemiravanja i mobinga uopšte nema** su najviše zastupljene (više od trećine) u sljedećim kategorijama: nezaposlene žene, žene sa srednjim obrazovanjem, žene iz južnog regiona i pripadnice crnogorske nacionalne zajednice. Zanimljivo je naglasiti da, dok su pripadnice crnogorske nacionalne zajednice, po ovom pitanju relativno podijeljene, dok ubjedljiva većina pripadnica srpske nacionalne zajednice (njih 10 od 12) smatra da su žene izložene seksualnom uznemiravanju i mobingu na poslu – **u značajnoj mjeri**. Potpuna podijeljenost po ovom pitanju je očigledna i kod ispitanica starosne dobi *od 18 do 25 godina*, te *od 41 do 65 godina*; naime oko 50% pripadnica ovih starosnih dobi smatraju da seksualnog uznemiravanja i mobinga na poslu **nema**, dok oko 50% smatra da ga **ima u značajnoj mjeri**.

Jedna ispitanica iz sjeverne regije je podijelila svoje lično iskustvo, kada je u pitanju mobing i seksualno uznemiravanje na poslu i to uporedila sa odnosom čovjeka i psa, govoreći veoma emotivno: „Ja sam napravila jednu veliku grešku i svima vama kao ženama bih preporučila da ako se nekoj nešto slično desi, da to prvo prijavite policiji, a zatim nadležnoj instance u firmi (...) Mislim da je to mnogo zastupljeno u firmama i da se žene kao ja plaše da to prijave, da ne bi došlo do nekih većih problema. (...) Imala sam pretnju skalpelom, mahanje uz pretnje: „zaklaću te”. (...) Ja sam to godinama krila od svih, ja sam krila to i od mojih. (...) Ja vas i ne poznajem, ali stvarno želim sa vama ovo da podelim, To što je neko bolestan psihički, patološki zaljubljen u vas, to ne znači da ima pravo da se tako ponaša prema vama, da vam ne da da sednete... Da vi jednog trenutka ne smete da ostanete sami u istoj prostoriji sa tom osobom. (...) Da provodi na radnom mestu bespotrebno vreme a da jednostavno ne mogu normalno da funkcionišem, da radim, jer je konstantno tu i konstantno očekujem nešto. Nisam se ja bojala za svoj život, mesto je pokriveno kamerama, to je sve ok, ali nimalo vam nije prijatno da vam neko stoji za vratom i da maše skalpelom, da pritom poručuje robu, a da zna da ja otvaram i primam robu. Naruči po par tih skalpela, to su sve određeni načini na koji on vama indirektno preti. Ne, ja nisam slaba žena, ja sam itekako iznad njega, jača, ali prosto u jednom trenutku poželite da se od svega sklonite, jer to počinje da utiče na vaše zdravlje i na vaš privatni život, i na vašu porodicu i na vaše dete. (...) U suštini u mojoj firmi to svi znaju, ja imam dokaze. Ali neću ostati na tome sigurno, jer neko mora da ispašta zbog toga što sam ja sad pod terapijom.” Najmlađa ispitanica u grupi je na ovo reagovala na sljedeći način: „Od kad ste prvi put postavili pitanje, preispitujem se...da li sam čula negdje da je neko u mom okruženju imao takvo iskustvo, i onda kapiram, nemam nikakvu sličnu priču, nešto nisam čula... Niko mi nije rekao, nisam nigdje vidjela... I onda kapiram koliko je zapravo to problem u nama, što mi ne pričamo o tome...” Sljedeća ispitanica je priznala da ne zna šta je mobing, ali da pretpostavlja...jer je imala problem sa svojim direktorom, koji je davao neukusne komentare na njen bračni status. Kako navodi, njen plan da podigne kredit je prokomentarisao na sljedeći način: „Čuš kredit, šta će ti kredit? Udaj se, bolje bi ti bilo da nađeš nekog da ti to kupi...” Međutim, nakon što bi se svaki put pobunila na njegove riječi, on je kao izgovor navodio *da se šali*, te da je radno okruženje to takođe percipiralo kao šalu. Ispitanice iz centralne regije su takođe podijelile svoja iskustva. Prva

ispitanica je navela da je doživljavala neprijatnosti od muškaraca, u vidu neukusnih komentara, dok je sezonski radila na primorju, naglašavajući stereotipe koje naše društvo ima u odnosu na zanimanje konobarice. Sljedeća ispitanica, koja radi u školi, je imala problem drugačije vrste. Kao neko ko ne koristi šminku i ne nosi obuću sa potpeticama, doživjela je da joj je zabranjeno da dolazi na posao nenašminkana i u ravnoj obući, zbog definisanog stereotipa kako profesorica treba da izgleda. Ispitanice navode da se mobing i seksualno uznemiravanje često manifestuju verbalno, kroz nadimke: lutka, cico, maco, mala, i sl. Najstarija ispitanica negira da je ikada imala takva iskustva, dok jedna ispitanica navodi slučaj njenog pretpostavljenog, koji je javna ličnost, i koji je komentarisao njen fizički izgled na poslu, sa različitim seksualnim konotacijama: „Ali mi je to bilo toliko pruružno, da ja sam samo ovako stala ispustila sam glavu i napustila prostoriju. Ja sam pogrešno reagovala, razumijem, ali nekako nisam očekivala da neko ko može da mi bude otac komentariše moj fizički izgled.“ Naredna ispitanica je istakla da provjereno zna da su, u jednoj državnoj instituciji, sve žene obavezne da nose štikle. Nekoliko ispitanica se složilo da mobing i seksualno uznemiravanje postoji, iako nisu imale lično iskustvo, dok je posljednja ispitanica u grupi navela da je doživjela sugestivne i navalentne komentare od strane kolege, nakon čega je odmah reagovala. Žene iz južne regije su dale raznolike odgovore. Dok je prva ispitanica ustvrdila da navedenog ima manje u južnoj regiji (zbog drugačijeg mentaliteta), sljedeća ispitanica je konstatovala da je bila izložena seksističkoj ponudi sljedeće vrste: „Prije nekih desetak dana, imala sam ponudu da se učlanim u jednu stranku, i rečeno mi je bukvalno ovako: „Ne zato što si ti profesorica, već jednostavno ti si žena, a treba nam žena.“ Odbila sam, naravno, a onda mi je isti subjekat rekao: „Da, zaboravio sam da ti imaš ćerku. Znači šta bi značilo za našu stranku da se Vaša ćerka pojavi na fotografijama.“ Meni je to seksualno uznemiravanje.“ Nekoliko ispitanica je konstatovalo da navedenih pojava nema, pozivajući se na lična iskustva, dok su neke bile rezervisane u odgovorima.

Svi muški ispitanici su odgovorili kako smatraju **da su žene izložene** seksualnom uznemiravanju i mobingu na poslu. Od toga je ubjedljiva većina (8 od 9) odgovorila da su izložene navedenom **u velikoj mjeri**, a samo jedan ispitanik da su izložene, ali u manjoj mjeri.

Jedan ispitanik je podijelio iskustvo iz neposrednog okruženja: „Smatram da je u velikoj mjeri prisutno. Ovo govorim iz svojih iskustava, drugarica koje su mi pričale kako se šefovi ophode prema njima i kojim imenima ih nazivaju, kako ih tretiraju, ne prije svega kao radnika, nego prelaze neke granice, na primjer oslovljavanje na ti, ulaženje u njihove intime. (...) Njih je strah zbog posla, jednostavno su na određeni način prinuđene da to čute i zaborave, a neće da pričaju o tome.“

8. U kom sektoru su žene najviše izložene diskriminaciji i mobingu?

Blaga većina ispitanica (njih 12) smatra da su žene najviše izložene diskriminaciji i mobingu – **u privatnom sektoru**. Ovakav stav većinski podržavaju visokobrazovane i zaposlene žene, iz centralnog regiona (bez obzira na nacionalnu pripadnost). Blaga manjina (njih 10) smatra da su žene **jednako** izložene diskriminaciji i mobingu, **i u privatnom i u državnom sektoru**. Zanimljivo je spomenuti da apsolutna većina ispitanica iz sjeverne regije (Berana) dijeli ovaj stav, dok *nijedna* ispitanica iz centralnog regiona (Podgorice) ne dijeli ovaj stav; naprotiv, (kako je već navedeno) ispitanice iz centralnog regiona smatraju da su žene najviše izložene diskriminaciji – u privatnom sektoru, iako nisu željele da preciziraju razloge zašto to misle. Ispitanice iz južnog regiona (Budve) su potpuno podijeljene po ovom pitanju (50:50% u odgovorima), što implicira da žene iz različitih crnogorskih regiona, imaju različite stavove i različita iskustva po ovom pitanju. Očigledna je i oštra podijeljenost među ispitanicama starosne dobi *od 41 do 60 godina*, i to u omjeru 50:50% (polovina ispitanica smatra da su žene više izložene diskriminaciji **u privatnom sektoru**, a polovina **i u jednom i u drugom sektoru**). Važno je naglasiti da kriterijum nacionalne pripadnosti uopšte ne utiče na percepciju žena po ovom pitanju.

Ispitanice iz sjevernog regiona su saopštile da su žene izloženije diskriminaciji mobingu na „niže kvalifikovanim poslovima“, i to u ugostiteljstvu, trgovini, i sl.; dok je jedina ispitanica insistirala na *svekru* kao važnoj osobi, koji posredstvom svog ugleda ili socijalnog kapitala može da obezbijedi sigurnost na poslu supruzi svog sina. Ona navodi primjer da je razgovarala sa psihološkinjom, povodom mobinga koji trpi od svog direktora, te da joj je ova upitno saopštila: „- Pa imaš li ti nekog da njega pozove? - Ja kažem: zašto da ga pozove? - Pa samo da čuje da imaš nekog, da pripazi kako se ophodi prema tebi.“ Ispitanice iz centralnog regiona, iako ne navode precizne razloge, smatraju da su žene izloženije diskriminaciji i mobingu u privatnom sektoru. Žene u južnoj regiji su argumentovanije obrazložile zašto su žene diskriminisane u privatnom sektoru – navele su da žene u državnom sektoru imaju sindikate i neke instance na koje se mogu pozvati, što nije slučaj sa privatnim sektorom, gdje privatnik ima mnogo veća ovlašćenja. Takođe su stala da ljudi u državnom sektoru dolaze do radnih mjesta *preko veze*, te sama činjenica da neko stoji iza njih im omogućava veću sigurnost na radnom mjestu. Jedna ispitanica je ocijenila da navedeno zavisi od osobe koja je nadređena, te „od njene ličnosti, karaktera, vaspitanja, psihičkog stanja, te da je podjednako i u privatnoj i u društvenoj firmi (...) Ima dobrih direktora u privatnim firmama i dobrih direktora u društvenim organizacijama.“ Druga ispitanica je međutim kratko oponirala ovakvom stavu: „Ne trpiš mobing samo od direktora.“

Rezultati muške (kontrolne) fokus grupe prilično odstupaju od ženskih odgovora. Relativna većina ispitanika (njih šestorica), smatraju da su žene izložene diskriminaciji i mobingu – **i u jednom i u drugom sektoru**. Ostali ispitanici smatraju da su žene više izložene navedenom – **u privatnom sektoru**. Zanimljivo je reći da ovi ispitanici pripadaju kategoriji nacionalnih manjina. Ipak, smatramo da je potrebno izvršiti detaljnije istraživanje, sa većim uzorkom, kako bismo razumjeli mušku percepciju povodom ovog pitanja.

9. Da li ste informisani o institucionalnim, odnosno pravnim mehanizmima koji omogućavaju ravnopravnost žena pri traženju posla i zaposlenja?

Apsolutna većina ispitanica, koje dolaze iz južnog ili centralnog regiona, **jesu informisane** o mehanizmima koji omogućavaju ravnopravnost žena prilikom zaposlenja ili traženja posla. Kada su u pitanju nezaposlene žene, distribucija odgovora je 50:50%. Međutim, apsolutna većina ispitanica iz sjevernog regiona (njih 7 od 9) **nisu uopšte upoznate** sa navedenim mehanizmima, što implicira da je ključni kriterijum za percepciju žena po ovom pitanju – regionalna pripadnost. Kriterijum nacionalne pripadnosti ne utiče značajno na percepciju žena po ovom pitanju, međutim važno je konstatovati da je najveći broj neinformisanih ispitanica po ovom pitanju primijećen kod pripadnica srpske nacionalne zajednice (oko 30%). Dodatno je zanimljiv podatak da su žene u starosnoj dobi *od 41 do 65 godina*, više informisane po ovom pitanju, nego li žene u mlađim starosnim grupama.

Ispitanice u sjevernom regionu nisu upoznate sa pravnim mehanizmima, dok neke ističu pojedine institucije (Zavod za zapošljavanje, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava) za koje vjeruju da mogu da zaštite njihova prava. Ispitanice iz centralne regije, iako jesu informisane, smatraju da institucije ne rade dovoljno transparentno, te da se nedovoljno radi na edukaciji žena. U tom smislu, jedna ispitanica iz centralne regije je postavila sljedeće pitanje: „Ako smo mi mlađe obrazovanije djevojke, koje imaju problema da budu informisane po tim pitanjima, šta je sa ženama koje žive u ruralnim područjima, šta je sa ženama koje nisu dovoljno obrazovane, šta je sa ženama koje nisu dovoljno pismene, šta je sa ženama koje žive u okviru nekih manjinskih grupacija, poput romskih naselja i tako dalje?” U južnom regionu, žene su pokazale veću otvorenost da razgovaraju o drugim rješenjima, kada je u pitanju veća ravnopravnost žena prilikom zapošljavanja. Posebno su se osvrnule na zakonsku regulativu, uz konstataciju da je ona relativno dobra, ali samo na papiru. Smatraju da su informacije o ovim pitanjima dostupne svima, ali da je najveći problem informatička nepismenost žena, naročito starije generacije. Jedna ispitanica smatra da je informisanost žena o njihovim pravima *uzaludna*, ukoliko se ti isti zakoni ne poštuju, naročito od strane institucija: „Znam da je prema ministru prosvjete otišlo, ne znam koliko pisama protiv određene osobe koja vrši mobing nad zaposlenim ženama, ali to nije bilo učinkovito. Pa šta imam od toga što sam informisana o zakonu, ako neću imati povratnu informaciju?”

Rezultati muške (kontrolne) fokus grupe djelimično odstupaju od ženskih odgovora. *Petorica ispitanika jesu upoznati* sa navedenim mehanizmima, dok četvorica **nijesu**. Većina ispitanika (njih četvorica) **ne znaju** da li se zakonska regulativa po ovom pitanju poštuje, dok trećina ispitanika smatra da se **ne poštuje**. Ispitanici su izrekli ove stavove bez obzira na standardizovane kriterijume (obrazovanje, radni status, godište ili nacionalnu pripadnost). U tom smislu je potrebno detaljnije istraživanje, sa većim uzorkom, kada govorimo o muškoj percepciji po ovom pitanju.

Jedan ispitanik je naglasio da su u vrijeme bivše Jugoslavije propisi bili kvalitetnije regulisani, dok je drugi ispitanik oponirao, sa tezom da zakoni u staroj Jugoslaviji nisu prepoznavali nasilje u porodici, te dodao: „Kad su kancelarije u pitanju, radi informisanosti, postoji kancelarija za rodnu ravnopravnost na nacionalnom nivou, a postoje sad i kancelarije na lokalnom nivou. Postoji sad i ombudsman na nacionalnom nivou. Sve što treba da uradimo, to je da implementiramo zakone u društvo, da zakoni zažive, i već su počeli.” Većina ispitanika se, međutim, složila da se zakonska regulativa ne implementira dovoljno kvalitetno.

10. Da li smatrate da postoje još neke prepreke koje nismo spomenuli, a koje otežavaju zaposlenje žena i veću sigurnost na poslu? Šta vidite kao potencijalna rješenja kada je u pitanju unaprjeđenje položaja i veća ravnopravnost žena pri zaposlenju, te njihova sigurnost i potpuna zaštita njihovih ljudskih i radnih prava?

Usljed heterogenosti i raznolikosti iznijetih stavova, sumiraćemo odgovore ispitanica u nekoliko zaključaka: U centralnom i sjevernom regionu, ispitanice su istakle da su prethodnim pitanjima pokrivene najznačajnije teme koje se tematski odnose na zaposlenje žena i njihovu veću sigurnost na poslu. Zanimljivo je dodati i to da je nekoliko ispitanica iz južnog i centralnog regiona problematizovalo pitanje fizičkog izgleda, kao kriterijuma za zapošljavanje, što predstavlja dodatni problem za žene koje društvo ne percipira kao privlačne. Jedna ispitanica iz sjevernog regiona je konstatovala da u „90% konkursa zahtijevaju da se pošalje fotografija...što mislim da ne bi smjelo da se radi. Jer samim tim, čim tražite fotografiju nećiju, znači da ćete i na osnovu izgleda da određujete...” Naredna ispitanica je naglasila važnost odnosa među ženama, uz zaključak da se žene ne podržavaju međusobno u dovoljnoj mjeri, te da su uglavnom međusobno neprijateljski nastrojene. Tako navodi primjer njene bliske prijateljice, koja je bila pod konstantnim pritiskom ženskog dijela porodice da ostane u drugom stanju. Jedna ispitanica (takođe iz centralne regije) je saopštila da je na svom poslu najveće neprijatnosti i neku vrstu mobinga doživjela od žena, a ne od muškaraca. Sljedeća ispitanica je govorila o dobrovoljnom pristanku žena na diskriminaciju, i to onih koje odluče da ostanu „kod kuće”, odnosno da budu domaćice. Zanimljivo je da je najmlađa ispitanica iz južne regije takođe problematizovala pitanje fizičkog izgleda, kao važnog kriterijuma za zaposlenje (navela je kao primjer posao stjuardese). Na njen komentar se nadovezala druga ispitanica, koja je konstatovala da je u Budvi fizički izgled izrazito važan prilikom zapošljavanja: „Znam profesoricu jezika koja sjedi na zavodu deset godina i poslije svakog razgovora dobija negativan odgovor zato što ne izgleda dobro, ne spada u kategoriju zgodnih žena.”

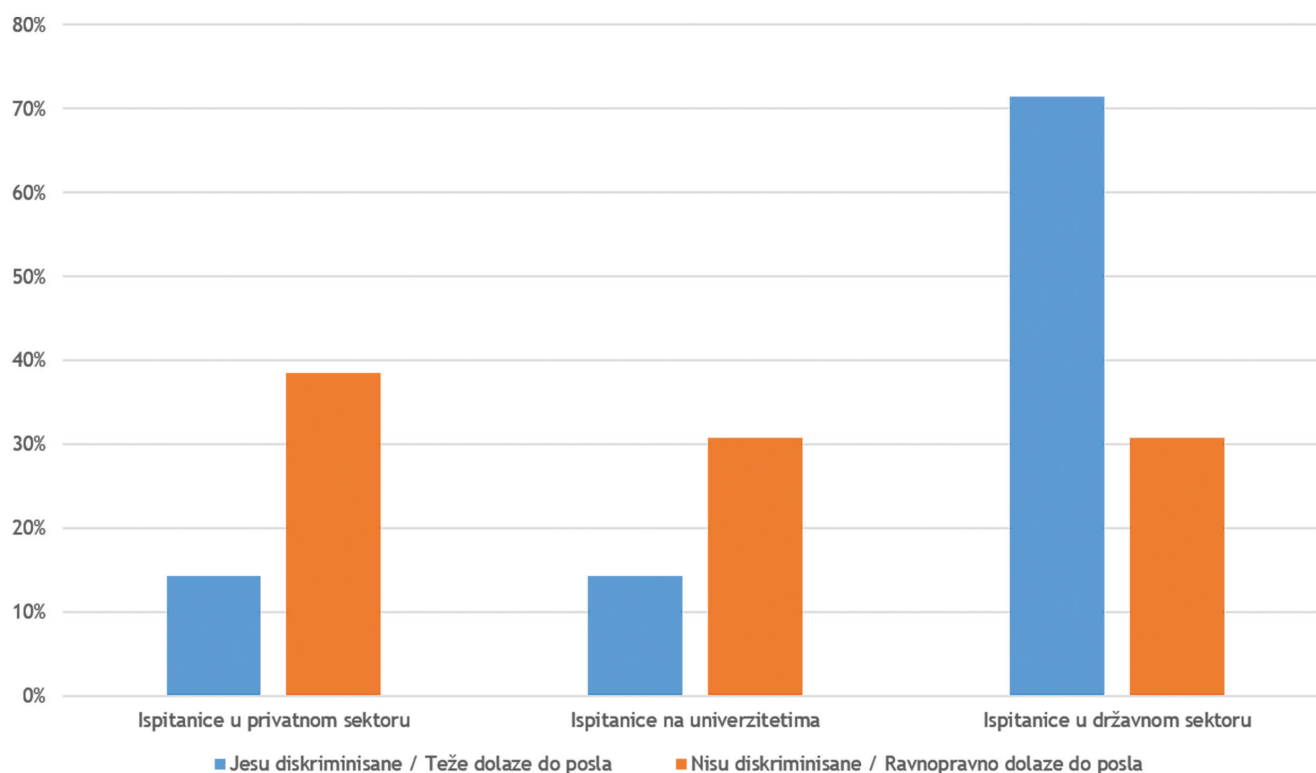
Odgovori unutar muške (kontrolne) fokus grupe su bili nešto konsolidovaniji. Relativna većina ispitanika smatra da je ključno rješenje, u kontekstu unaprjeđenja položaja žena prilikom zaposlenja, bolja implementacija zakona, dok su pojedini ispitanici apostrofirali značaj bolje edukacije, ali i mehanizama pritiska, kao što su jaki sindikati. Jedan ispitanik je podsjetio na značaj fizičkog izgleda kada su žene u pitanju: „Žena koja izgleda ljepše i atraktivnije, vjerovatno će lakše dobiti posao.”

Intervjui sa stakeholderkama

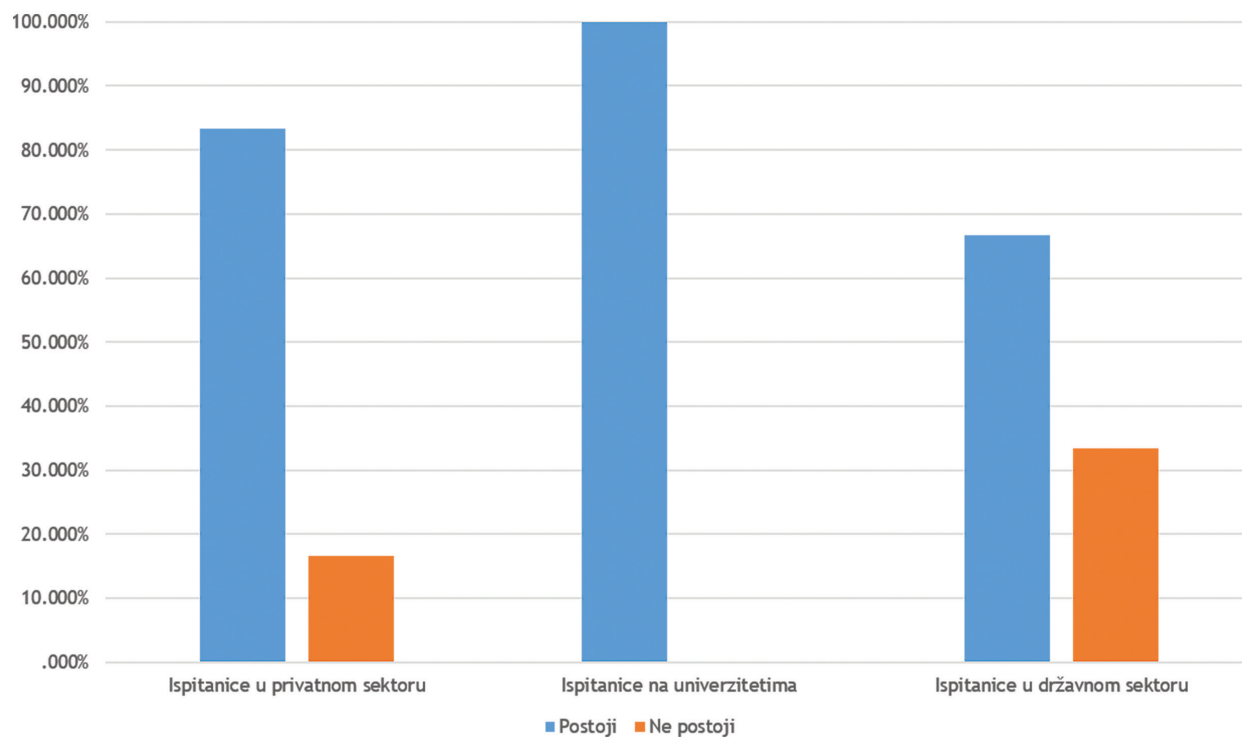
Terensko istraživanje sproveo je
Centar za monitoring i istraživanje (CeMI)
u periodu od decembra 2018. do februara 2019. godine.

Za potrebe ovog istraživanja, realizovana su 22 intervju sa stakeholderkama i stakeholderima (donositeljicama i donositeljima odluka). Od toga su kreirane četiri skupine, po kriterijumu sektorske, vokacijske i rodne pripadnosti: (1) ispitanice koje su zaposlene u privatnom sektoru (šest ispitanica); (2) ispitanice koje su zaposlene u državnom sektoru (devet ispitanica); (3) mješovita skupina: ispitanice koje su zaposlene na univerzitetu [u zvanju profesorice] (pet ispitanica); (4) kontrolna skupina, koju čine dva muška ispitanika. Intervjui sa dvije ispitanice iz NVO sektora su isključene iz analize, zbog metodološke neupotrebljivosti i nekomplementarnosti sa ostalim intervjuima. Ova kriterijologija je imala za cilj da integriše i konsoliduje dobijene odgovore, da ih kvalitativno uklopi u spomenute skupine, te da ih uporedi sa odgovorima sličnih profila ispitanica, i na koncu dobije upotrebljive nalaze i podatke.

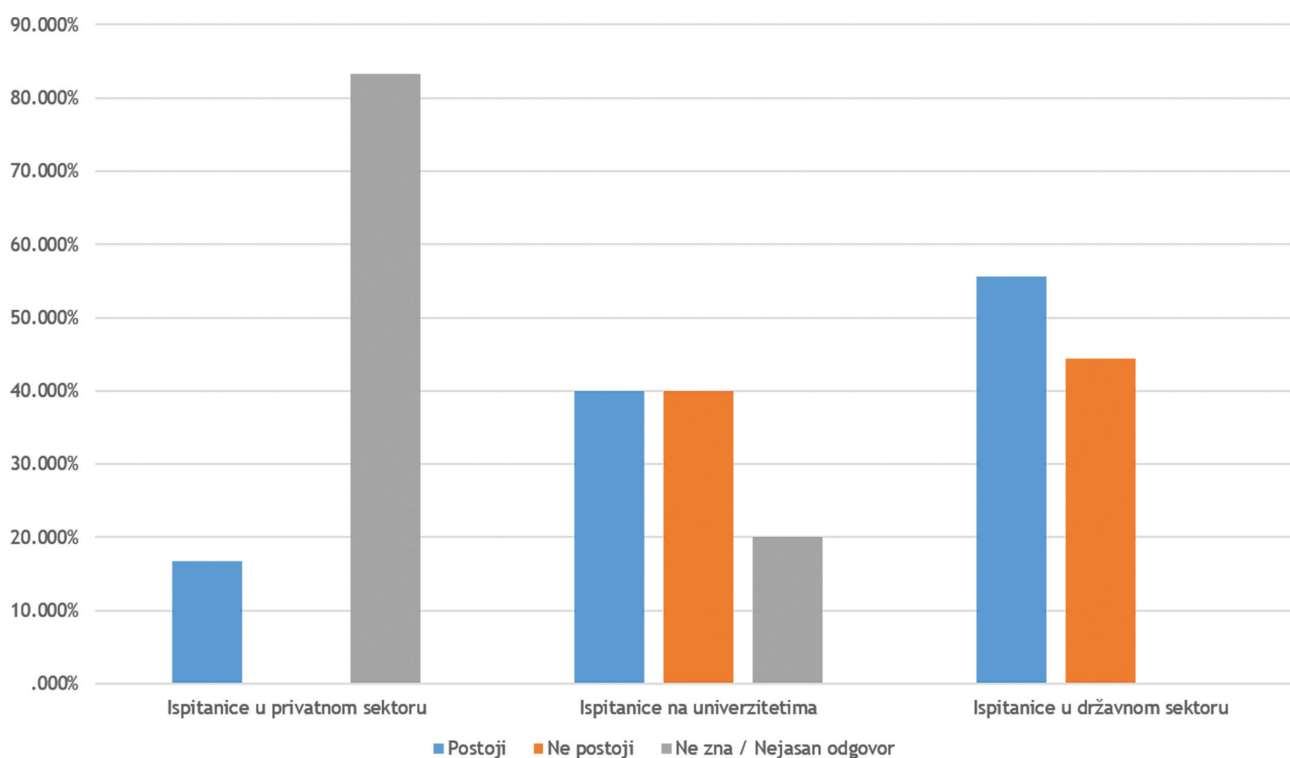
1. Da li su žene diskriminisanе na crnogorskom tržištu rada?



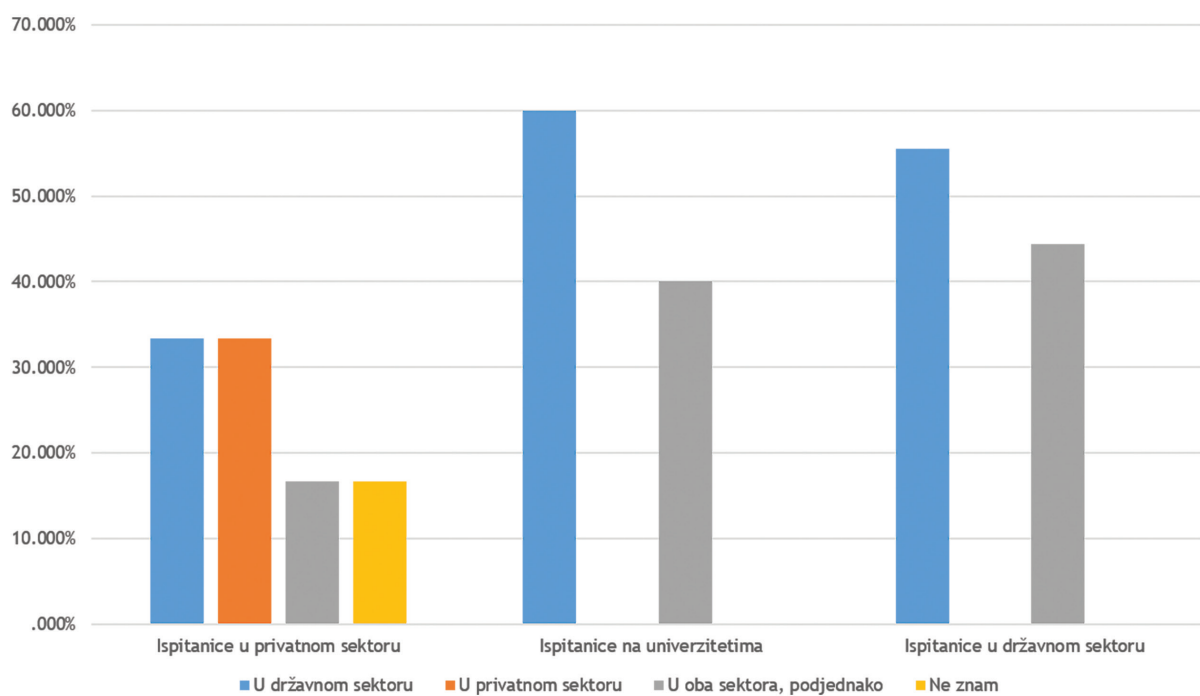
2. Da li u Crnoj Gori postoji podjela na muška i ženska zanimanja?



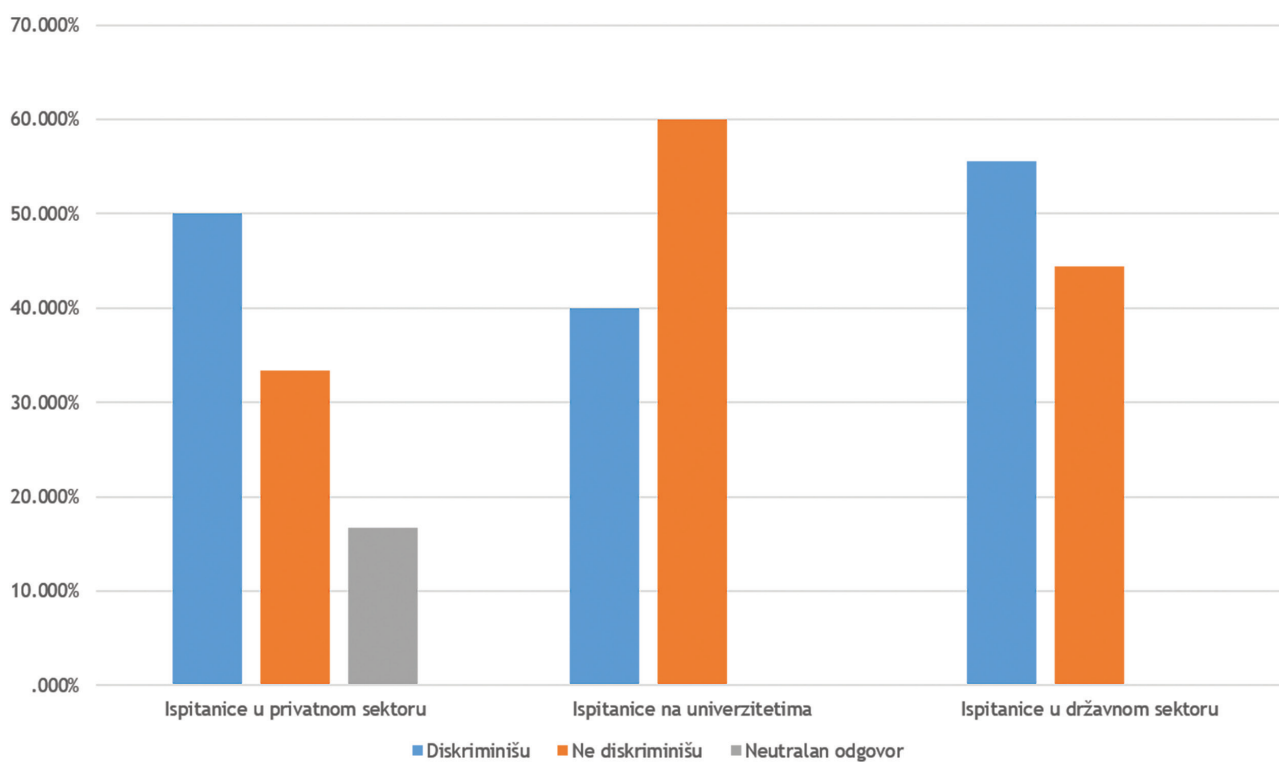
3. Da li u Crnoj Gori postoji jaz u primanjima između žena i muškaraca?



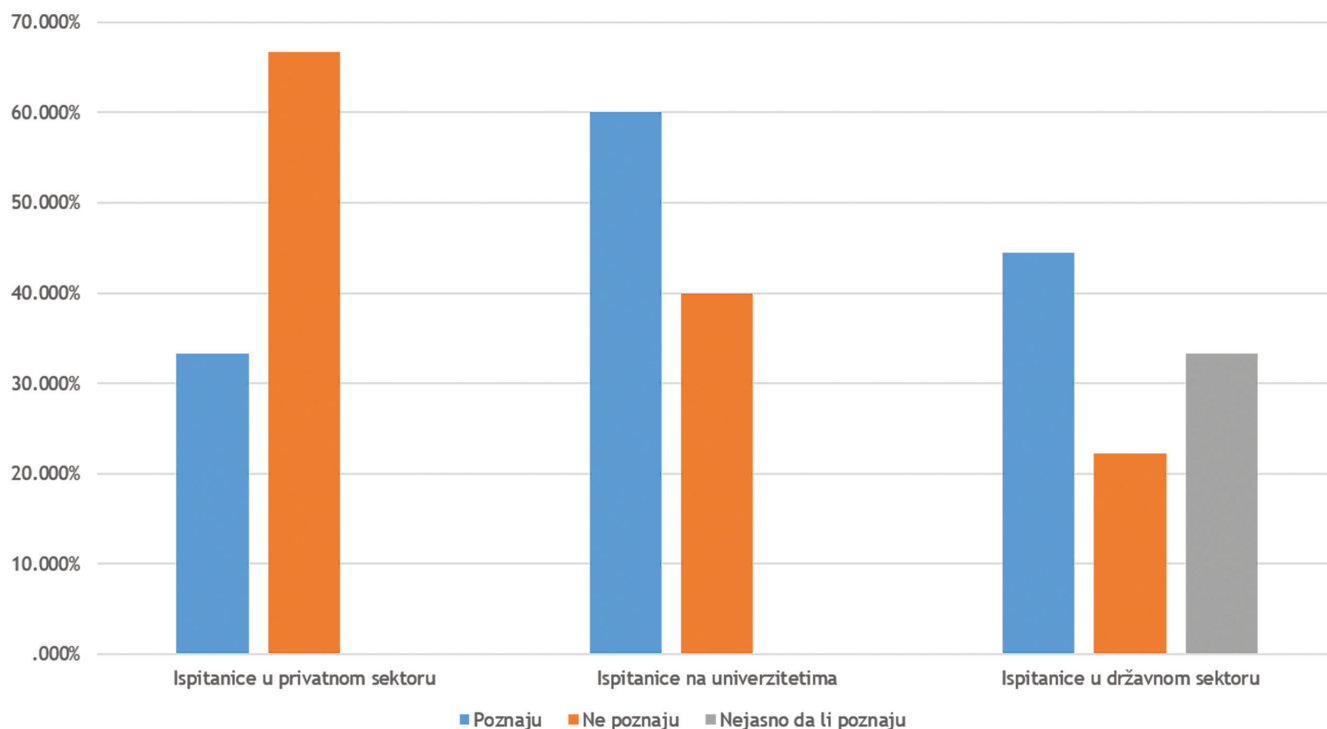
4. U kojim sektorima su žene više zaštićene?



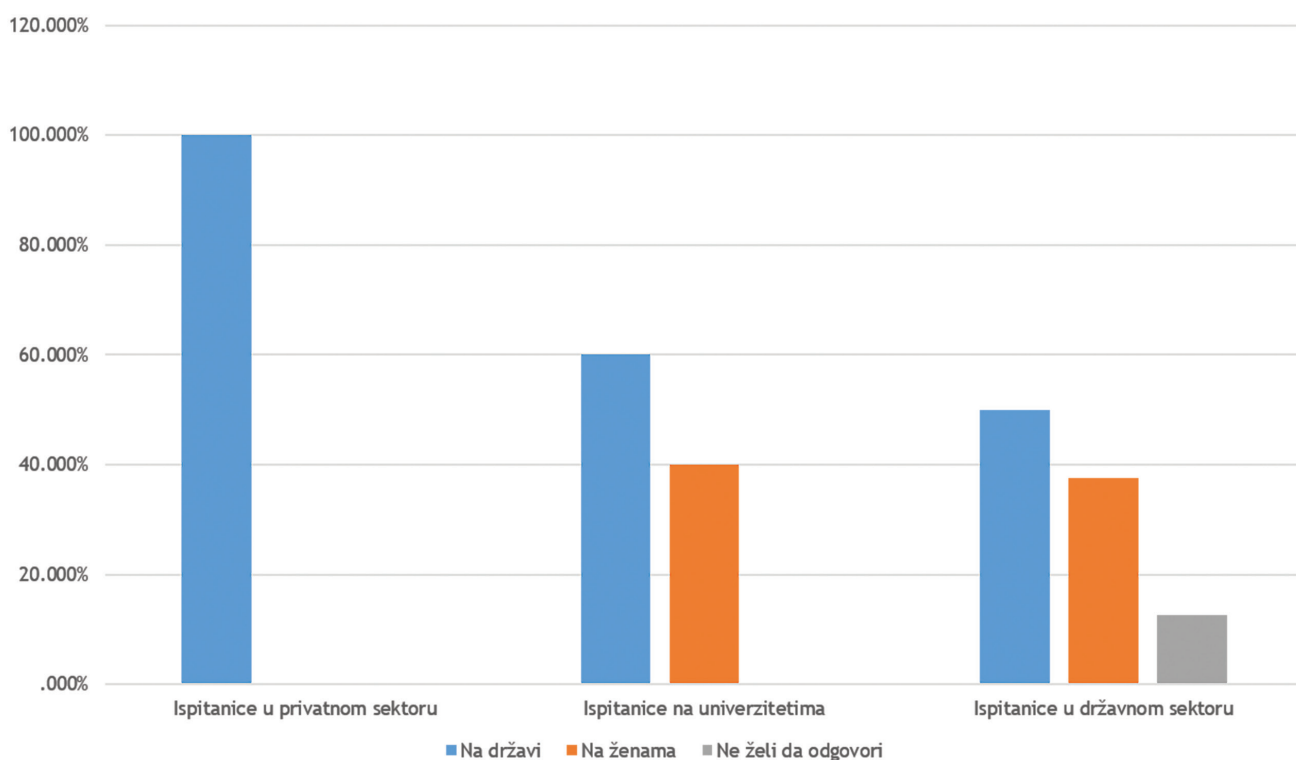
5. Da li poslodavci diskriminiraju žene po osnovu pola?



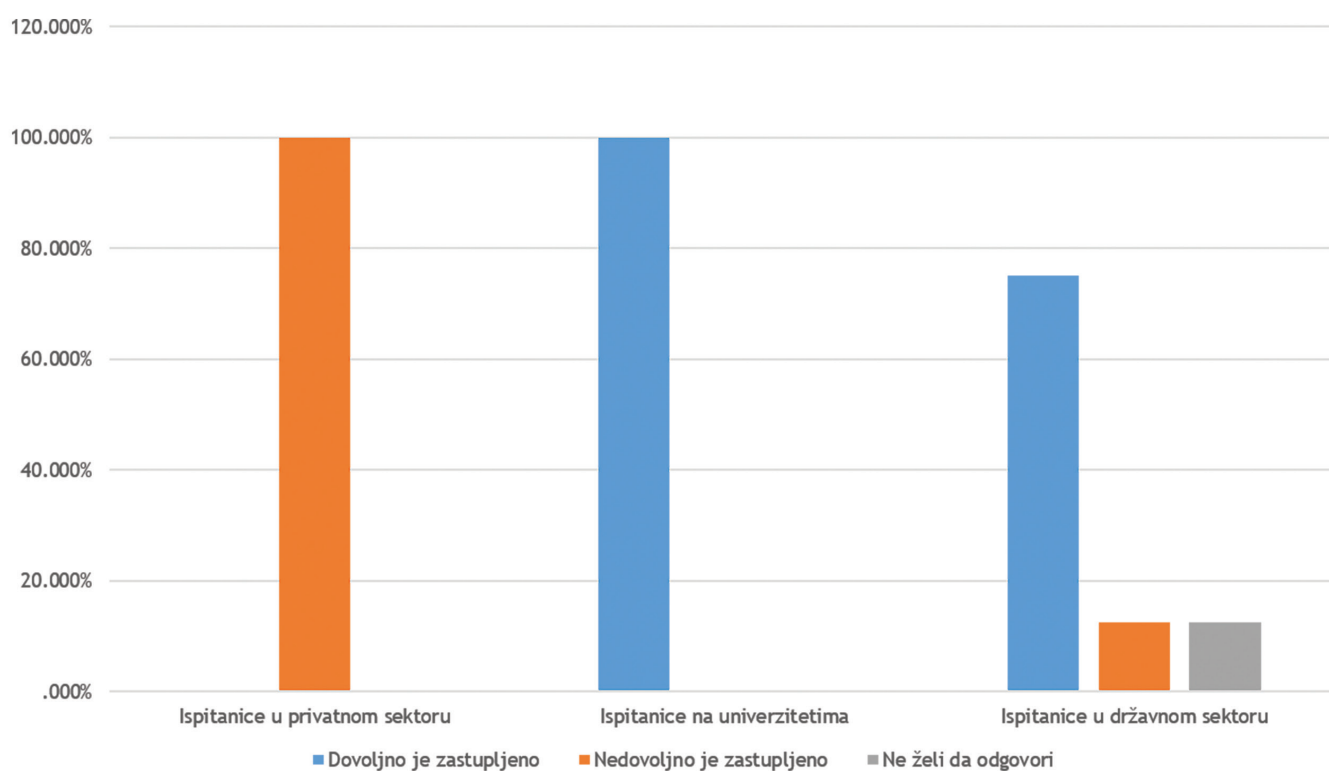
6. Da li poznajete zakonske i institucionalne mehanizme za zaštitu ženskih radnih prava?



7. Na kome je primarna odgovornost, kada je u pitanju kvalitetno balansiranje porodičnih i poslovnih obaveza žena?



8. Da li je preduzetništvo dovoljno zastupljeno među ženama u Crnoj Gori?



Fokus grupe - nalazi

Terensko istraživanje sproveo je Centar za monitoring i istraživanje (CeMI) u periodu od decembra 2018. do februara 2019. godine.

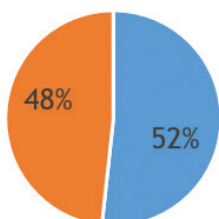
Za potrebe ovog istraživanja, organizovane su četiri fokus grupe.

Tri fokus grupe su činile isključivo žene, u tri crnogorske opštine (Berane, Budva, Podgorica), dok su jednu (kontrolnu) fokus grupu (realizovanu u Podgorici) činili isključivo muškarci.

U radu četiri fokus grupe, učestvovalo je 38 osoba, od toga 29 žena i 9 muškaraca.

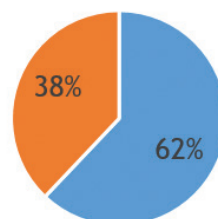
Struktura učesnica:

Obrazovanje



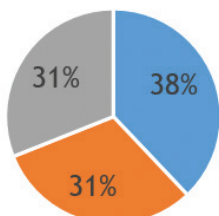
■ Visoko obrazovanje ■ Srednje obrazovanje

Radni status



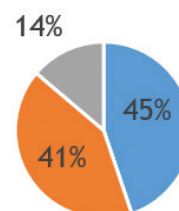
■ Zaposlene ■ Nezasposlene

Regionalna pripadnost



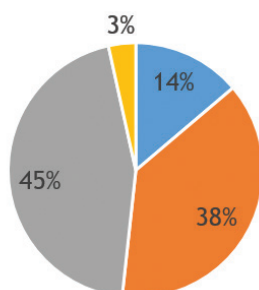
■ Jug ■ Sjever ■ Centar

Nacionalna pripadnost



■ Crnogorke
■ Srпкиnje
■ Nacionalne manjine

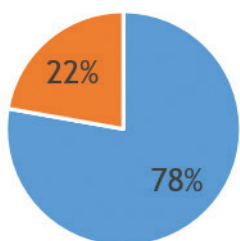
Godine



■ 18 do 25 ■ 26 do 40
■ 41 do 65 ■ preko 65

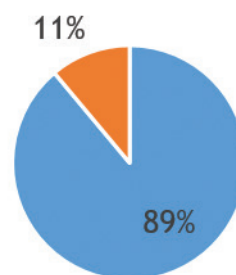
Struktura učesnika:

Obrazovanje



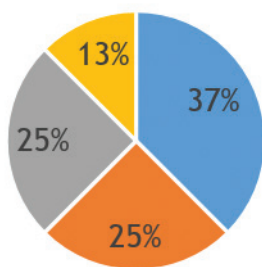
■ Visoko obrazovanje ■ Srednje obrazovanje

Radni status



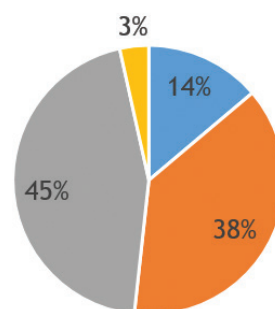
■ Zaposleni ■ Nezasposleni

Nacionalna pripadnost



■ Crnogorci
■ Srbi
■ Nacionalne manjine

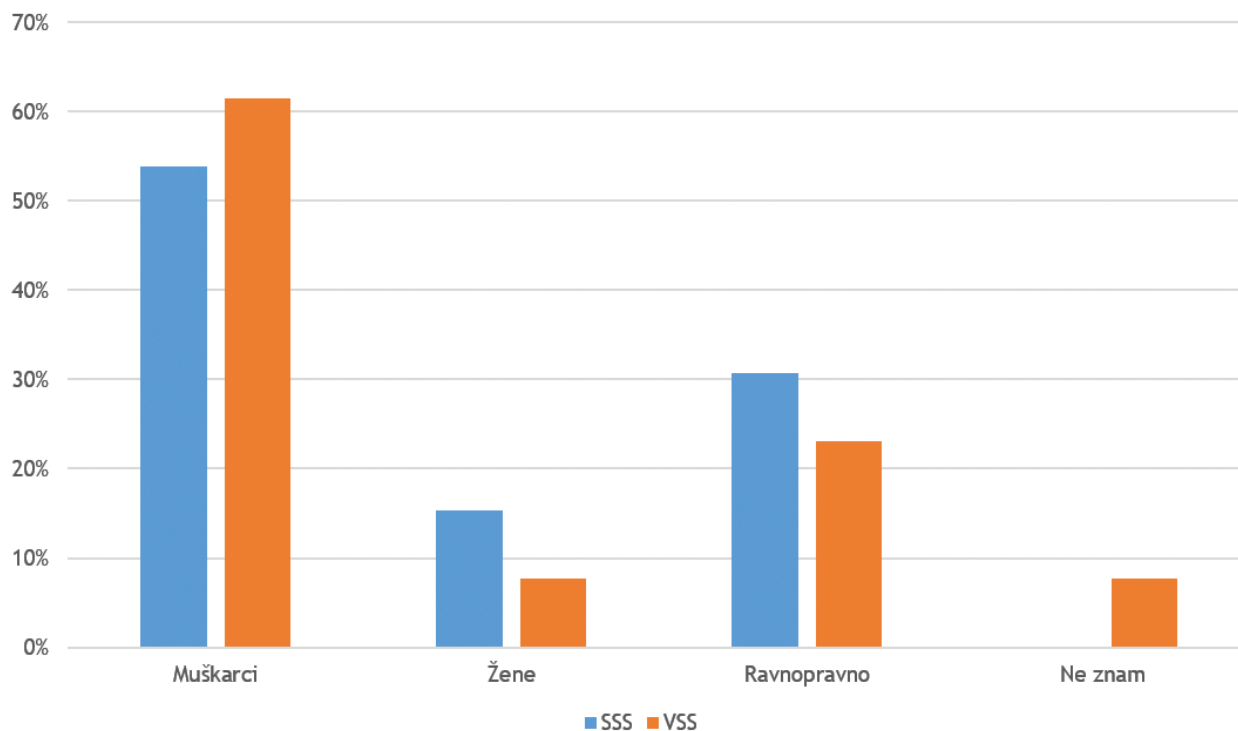
Godine



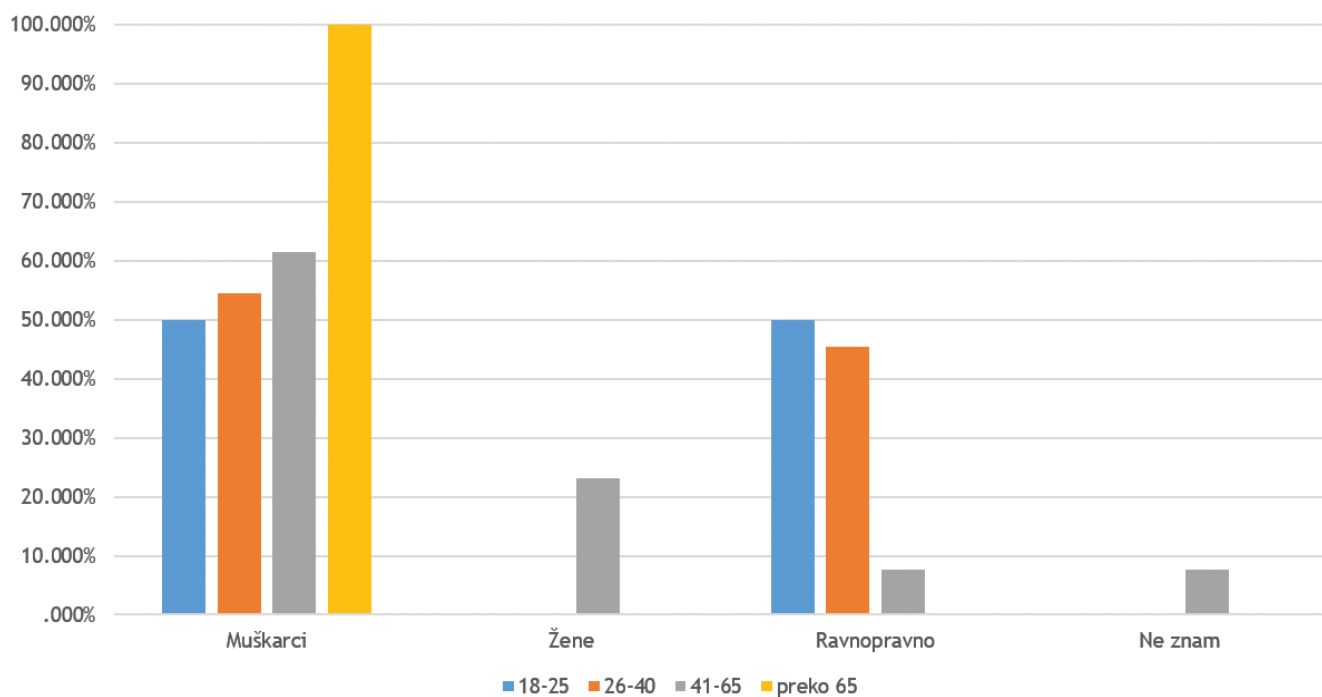
■ 18 do 25 ■ 26 do 40
■ 41 do 65 ■ preko 65

1. Ko lakše dolazi do posla?

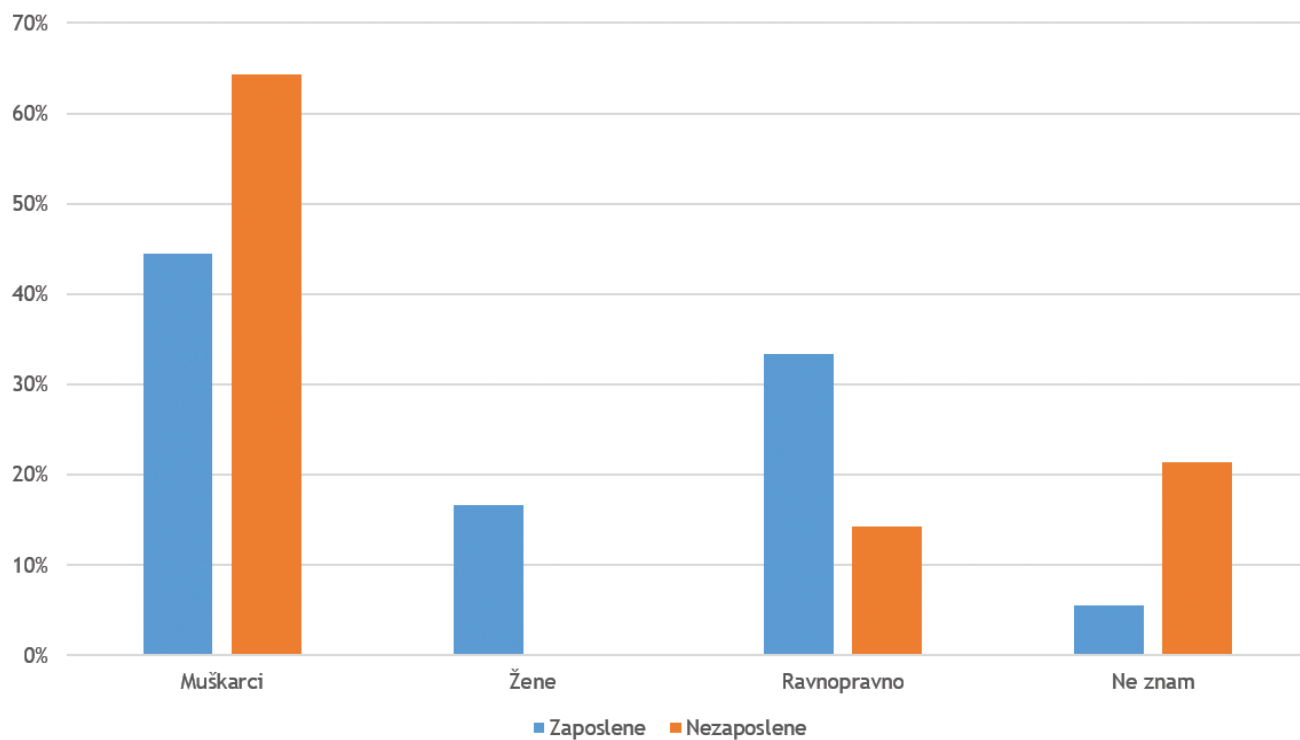
Obrazovanje



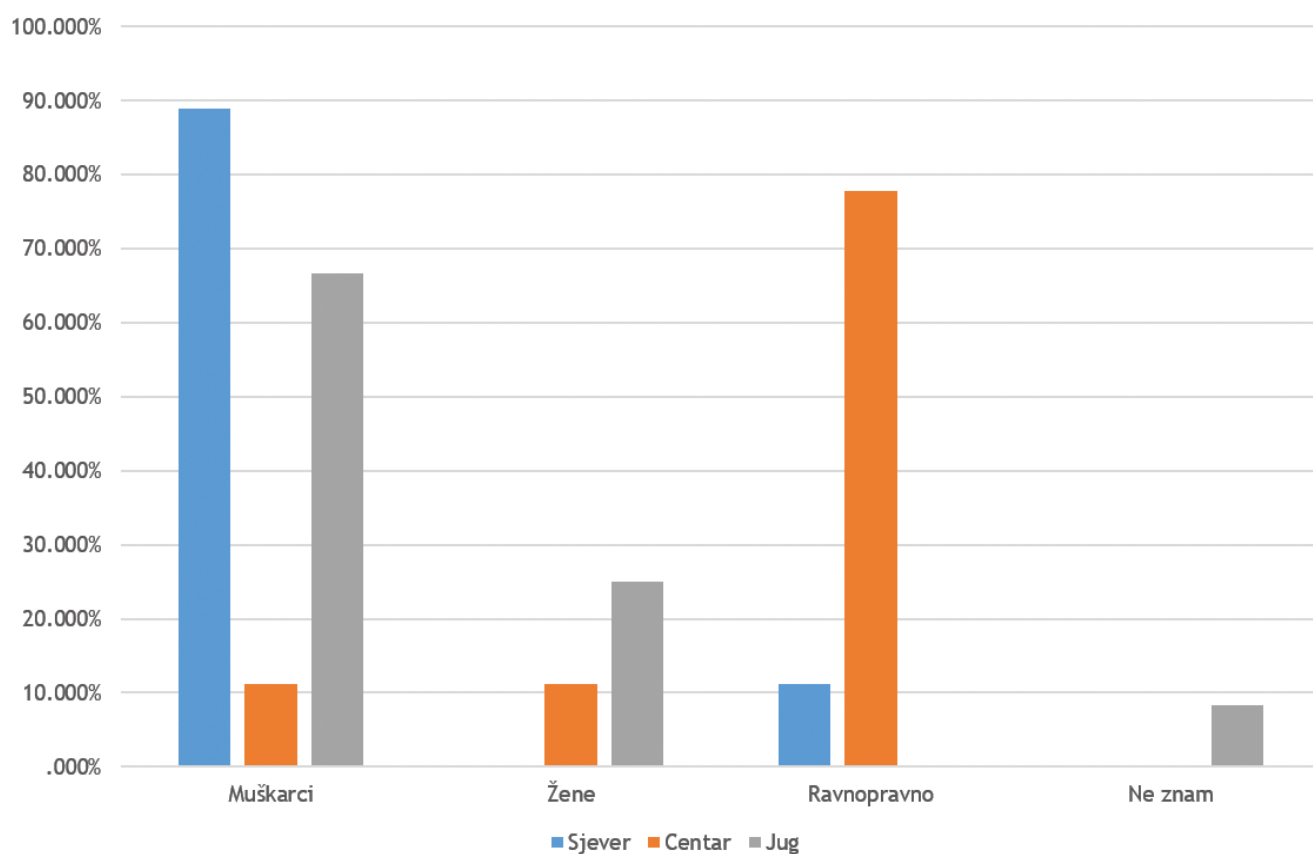
Godine



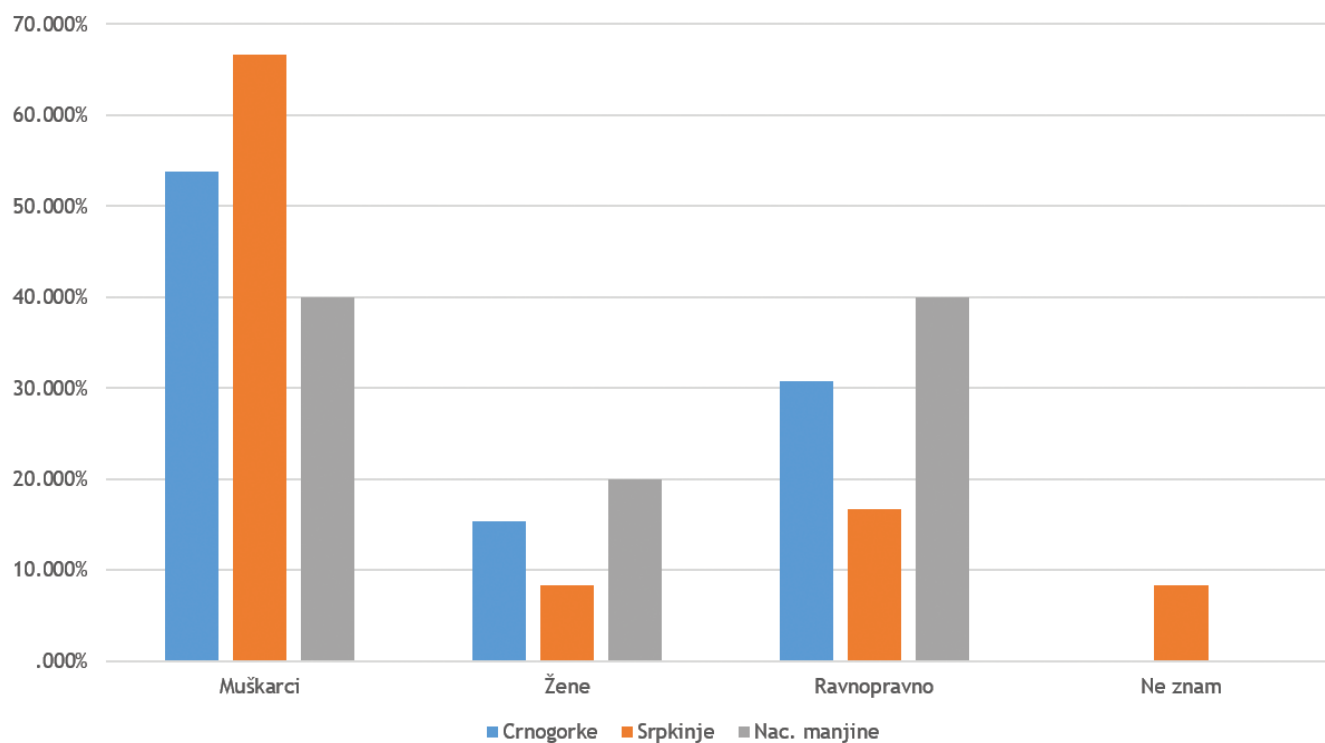
Radni status



Regija

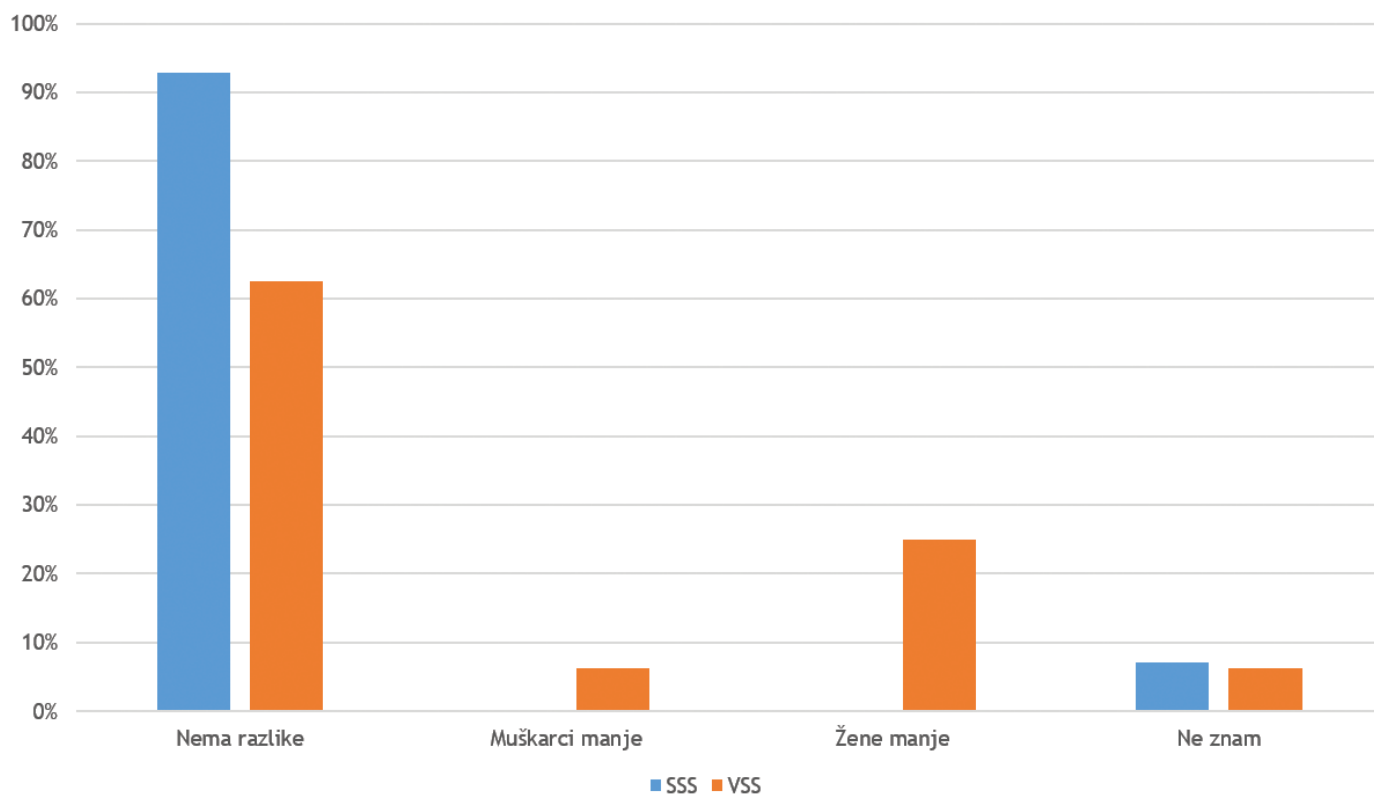


Nacionalna pripadnost

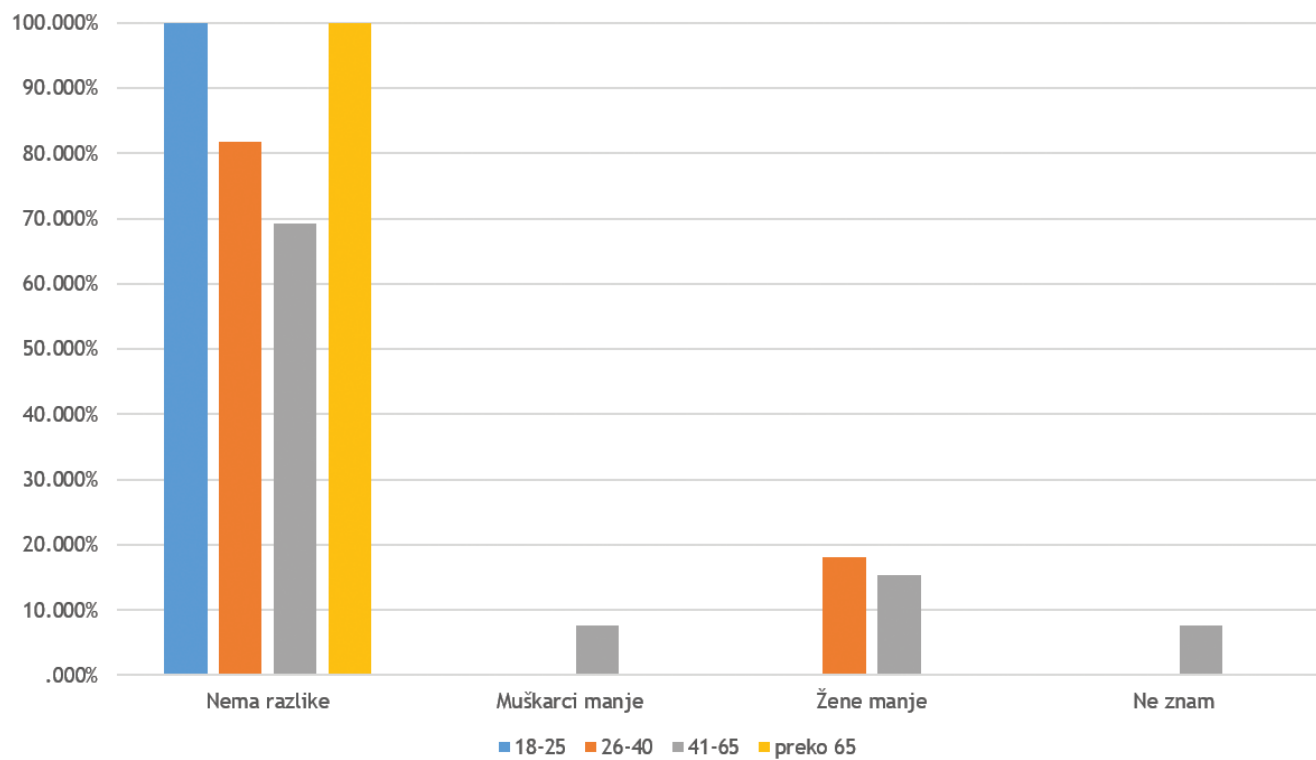


2. Da li su žene manje plaćene od muškaraca, za obavljanje istovjetnih poslova?

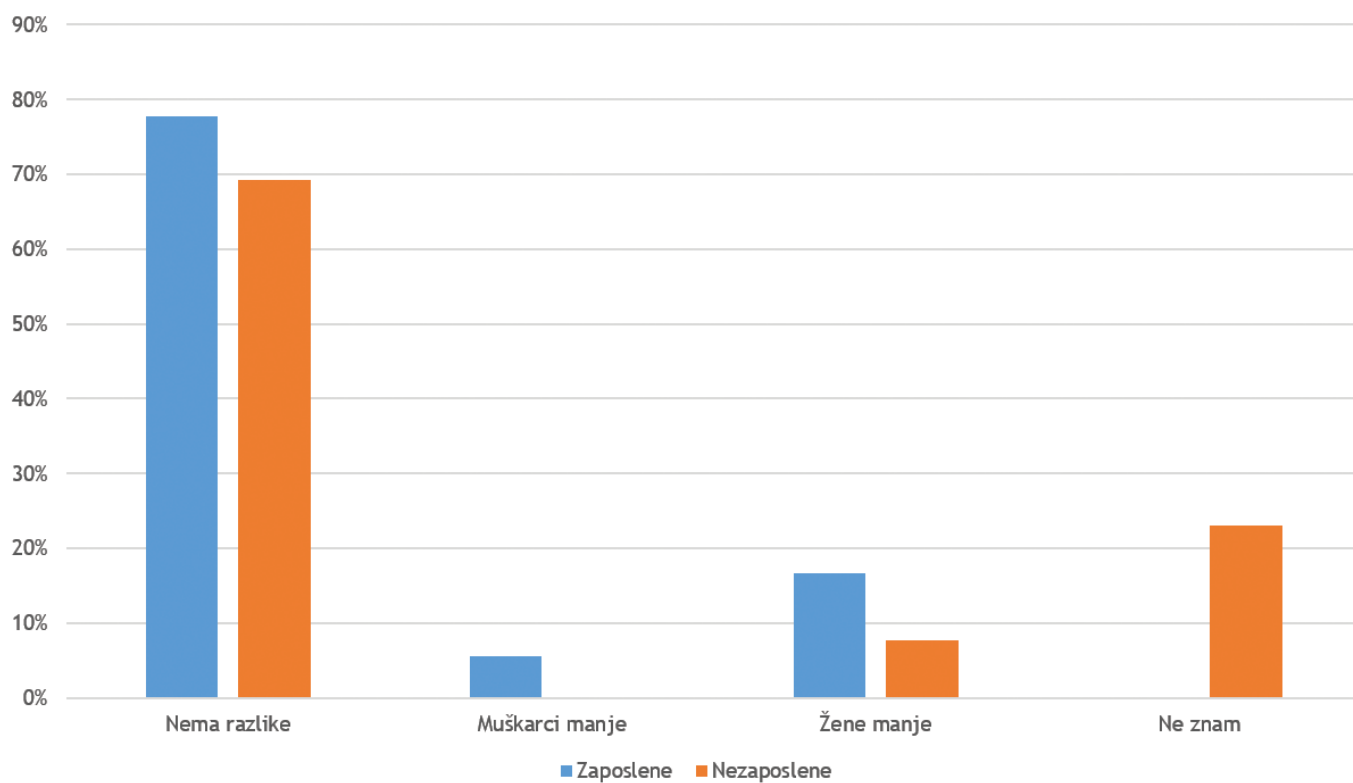
Obrazovanje



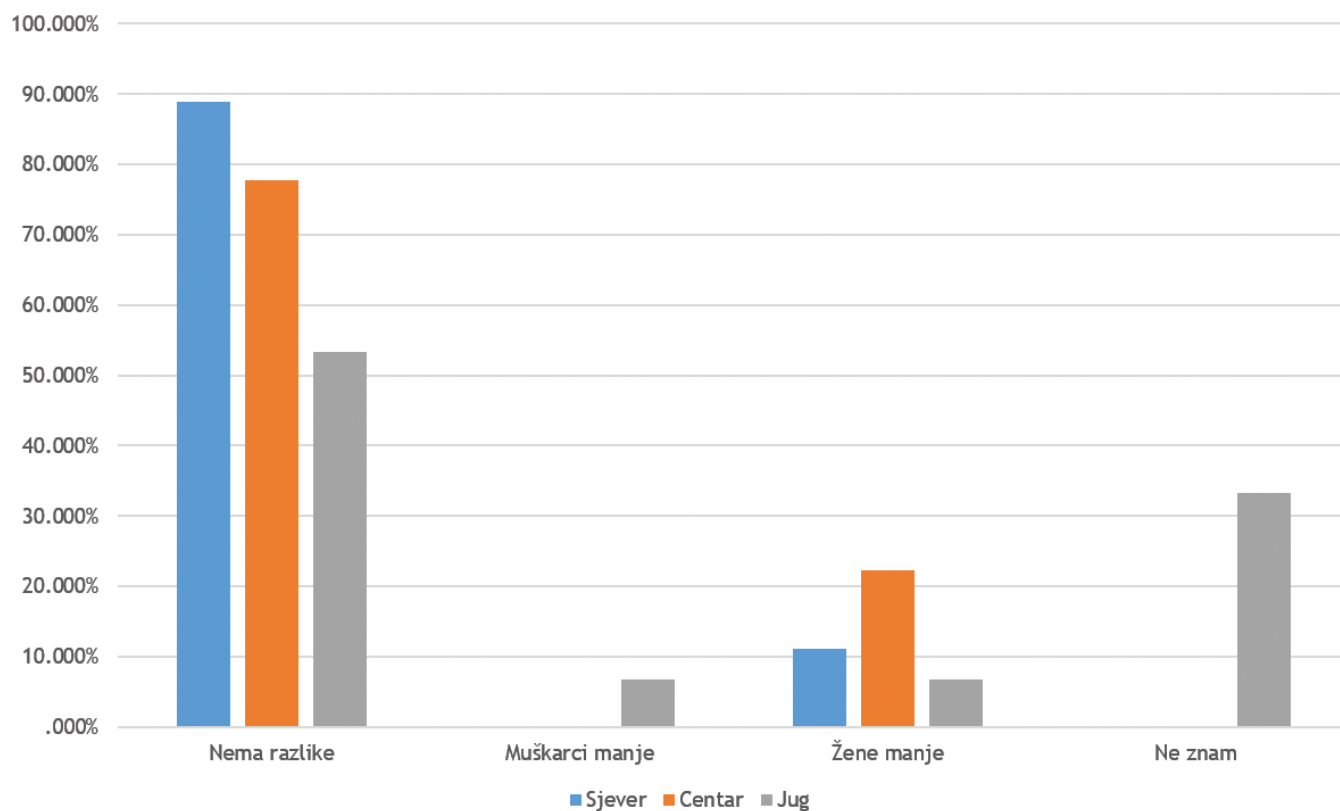
Godine



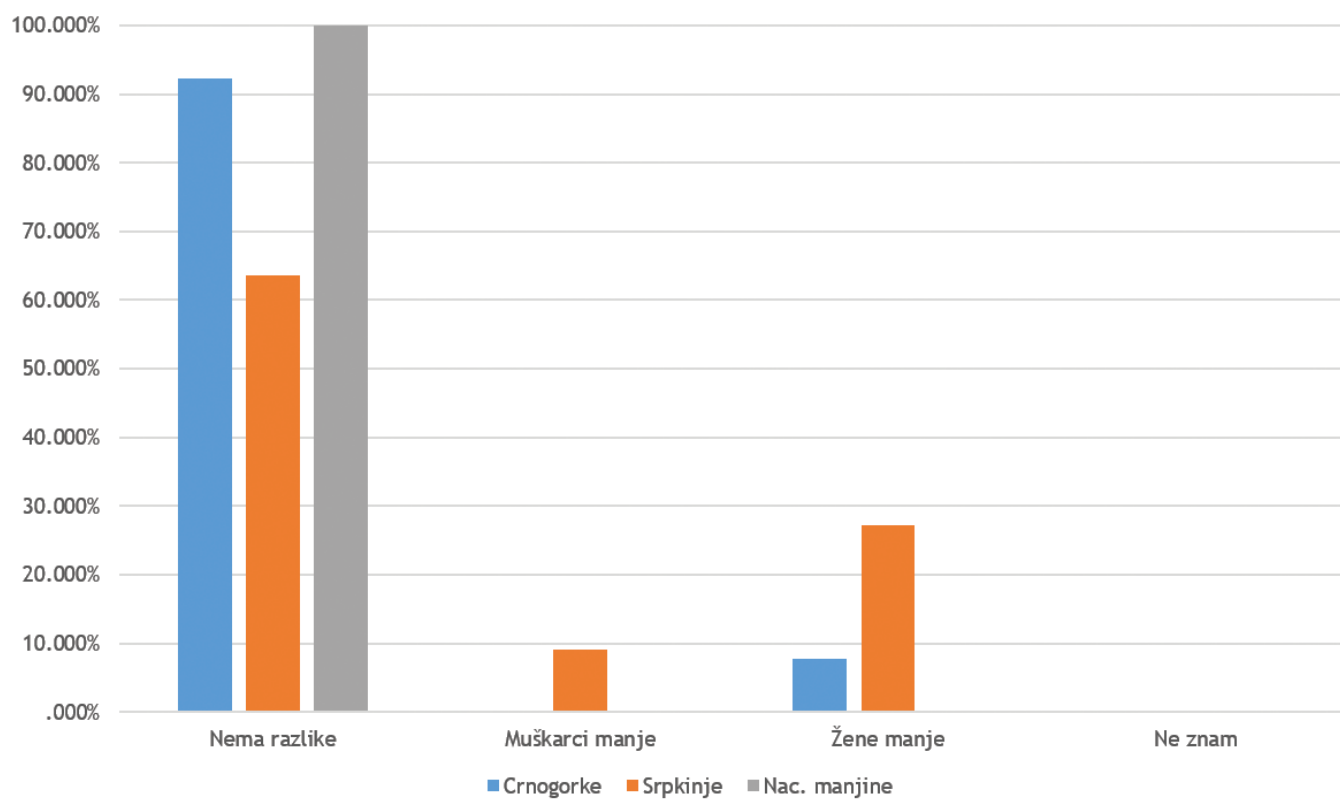
Radni status



Regija

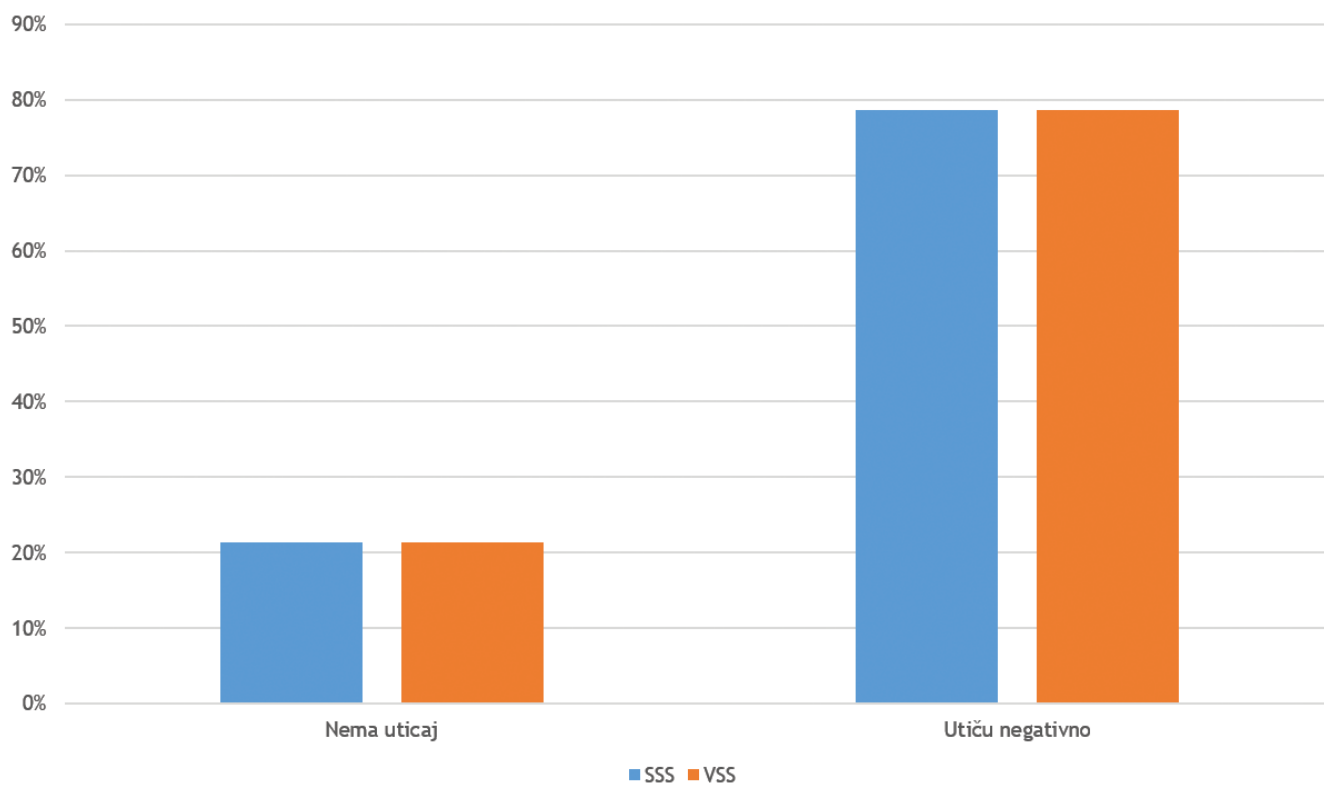


Nacionalna pripadnost

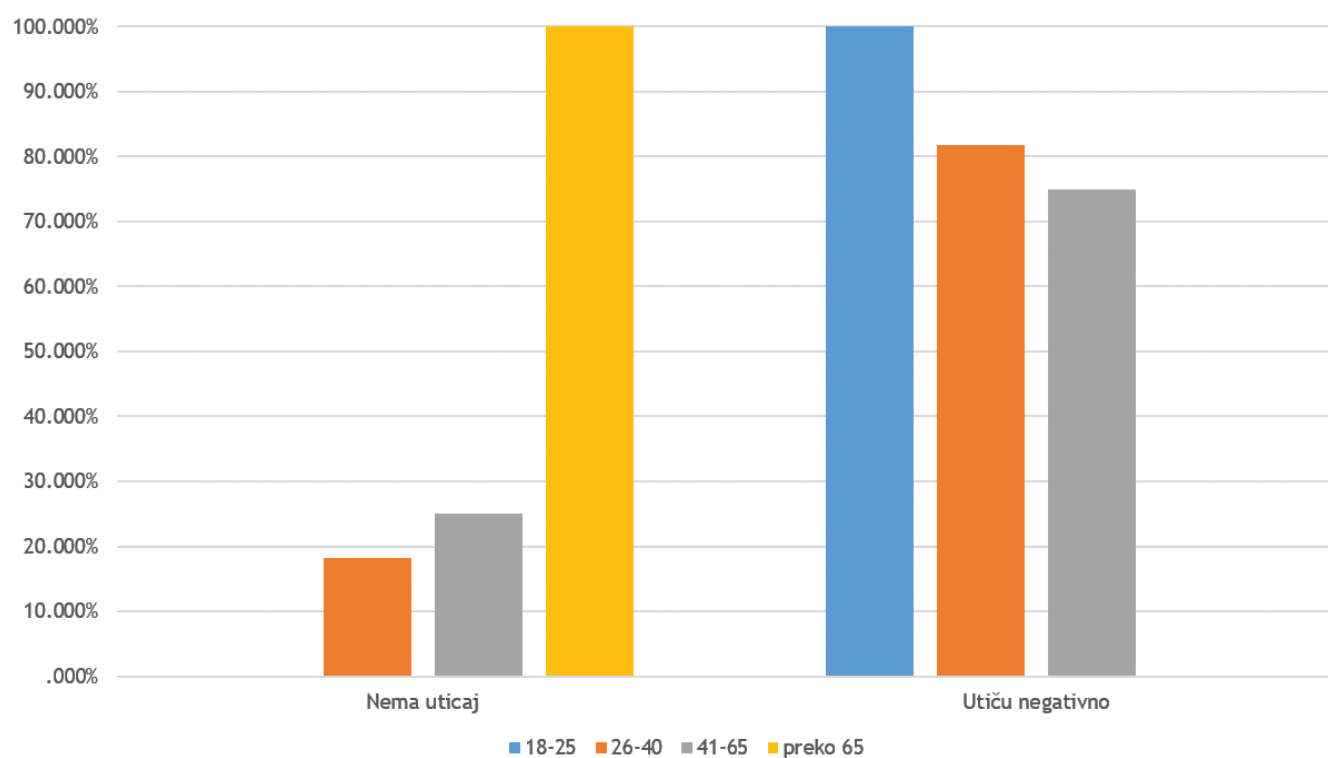


3. Na koji način tradicija i patrijarhat utiču na zaposlenje žena i njihov tretman na poslu?

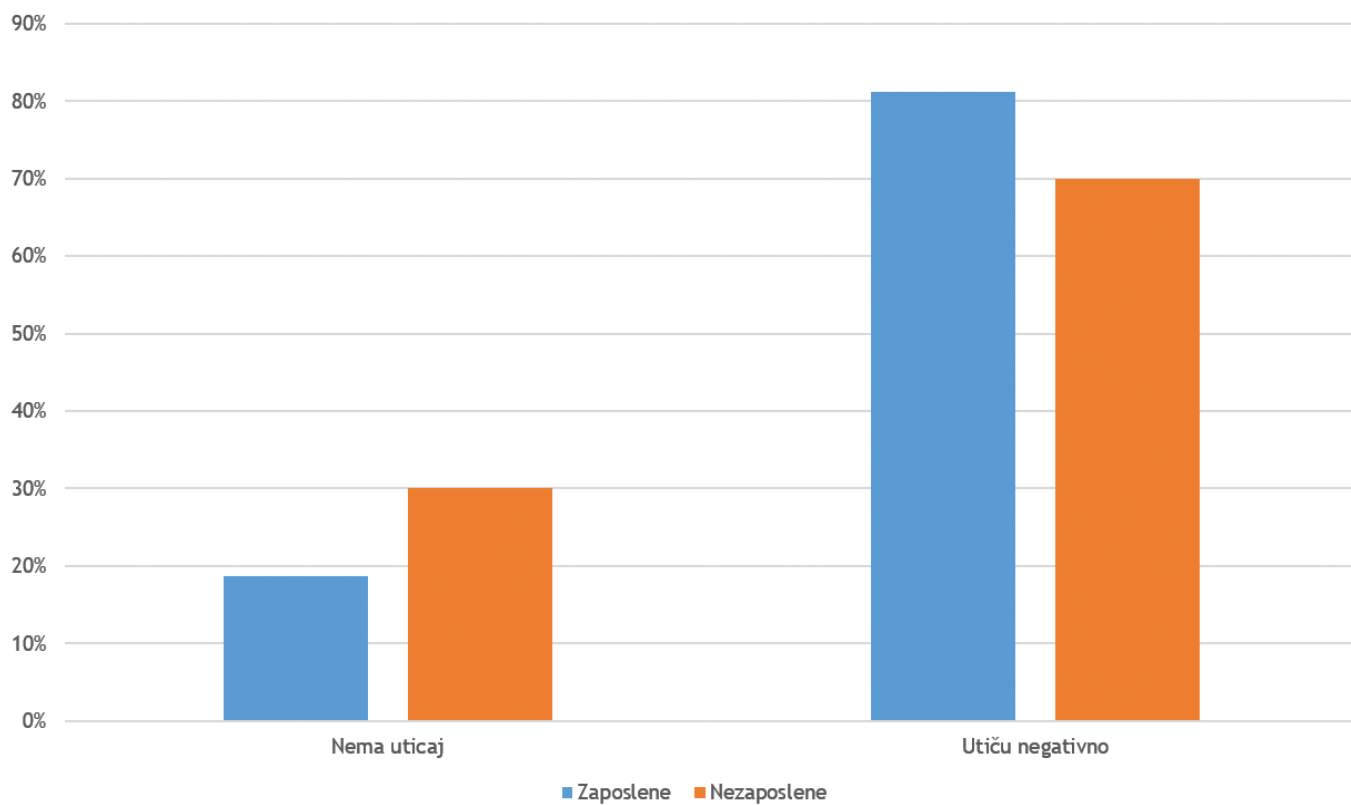
Obrazovanje



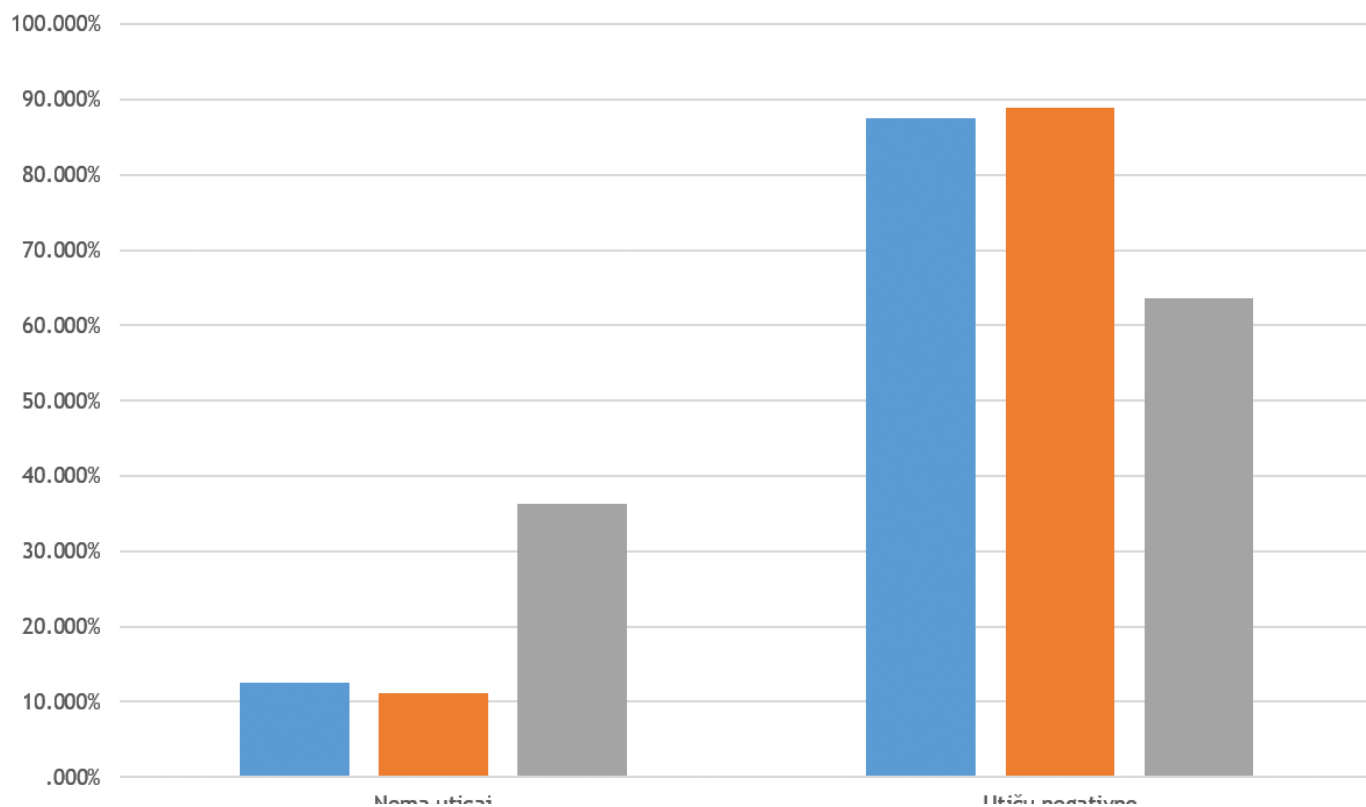
Godine



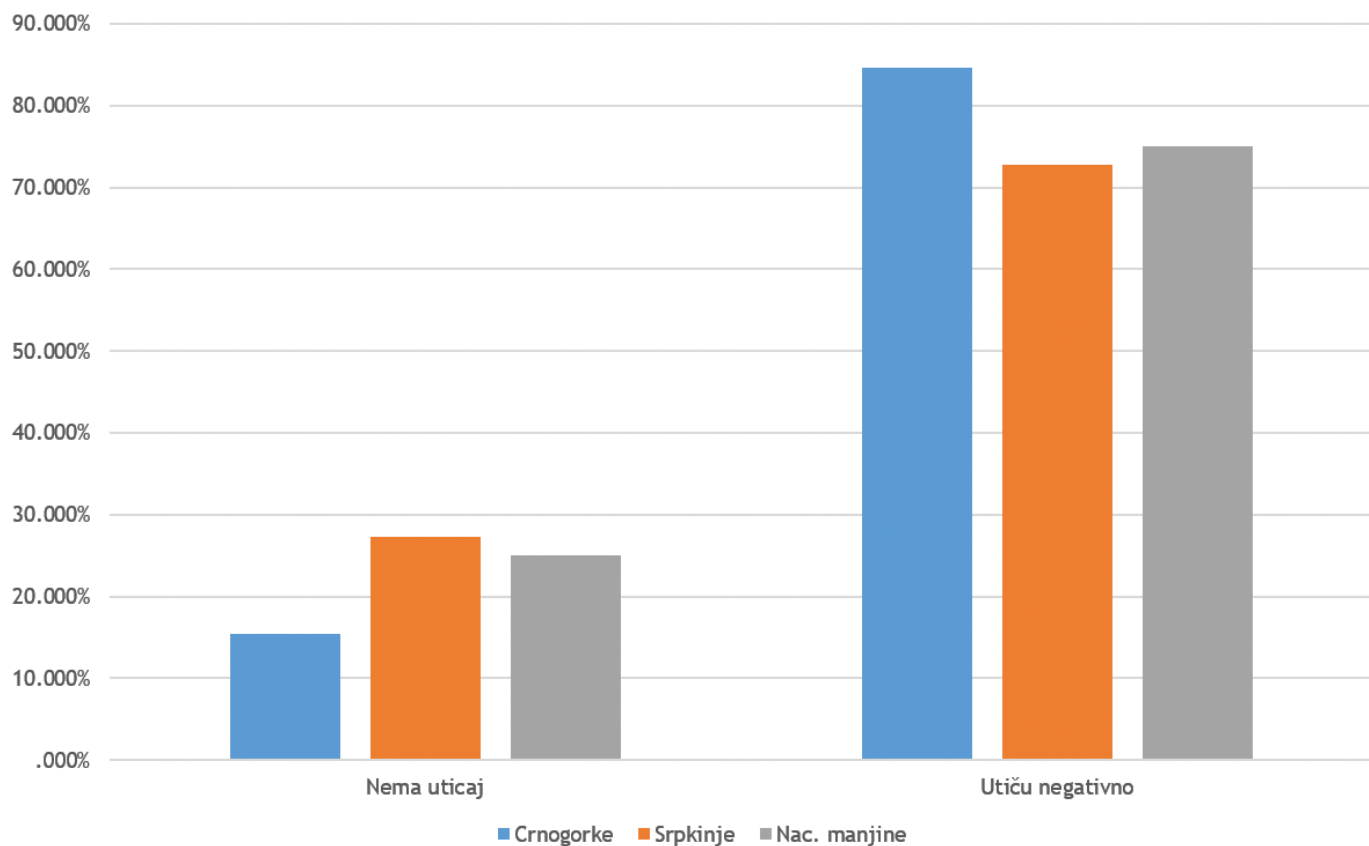
Radni status



Regija

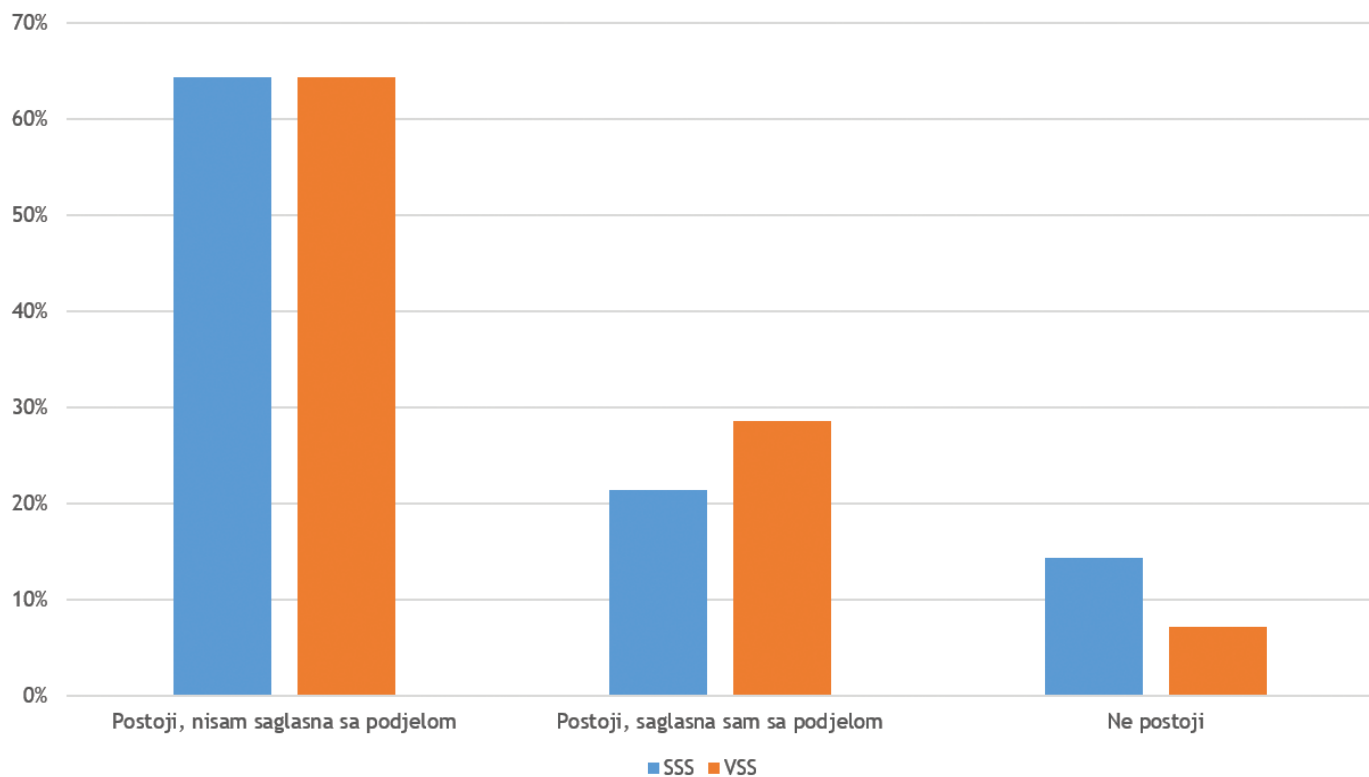


Nacionalna pripadnost

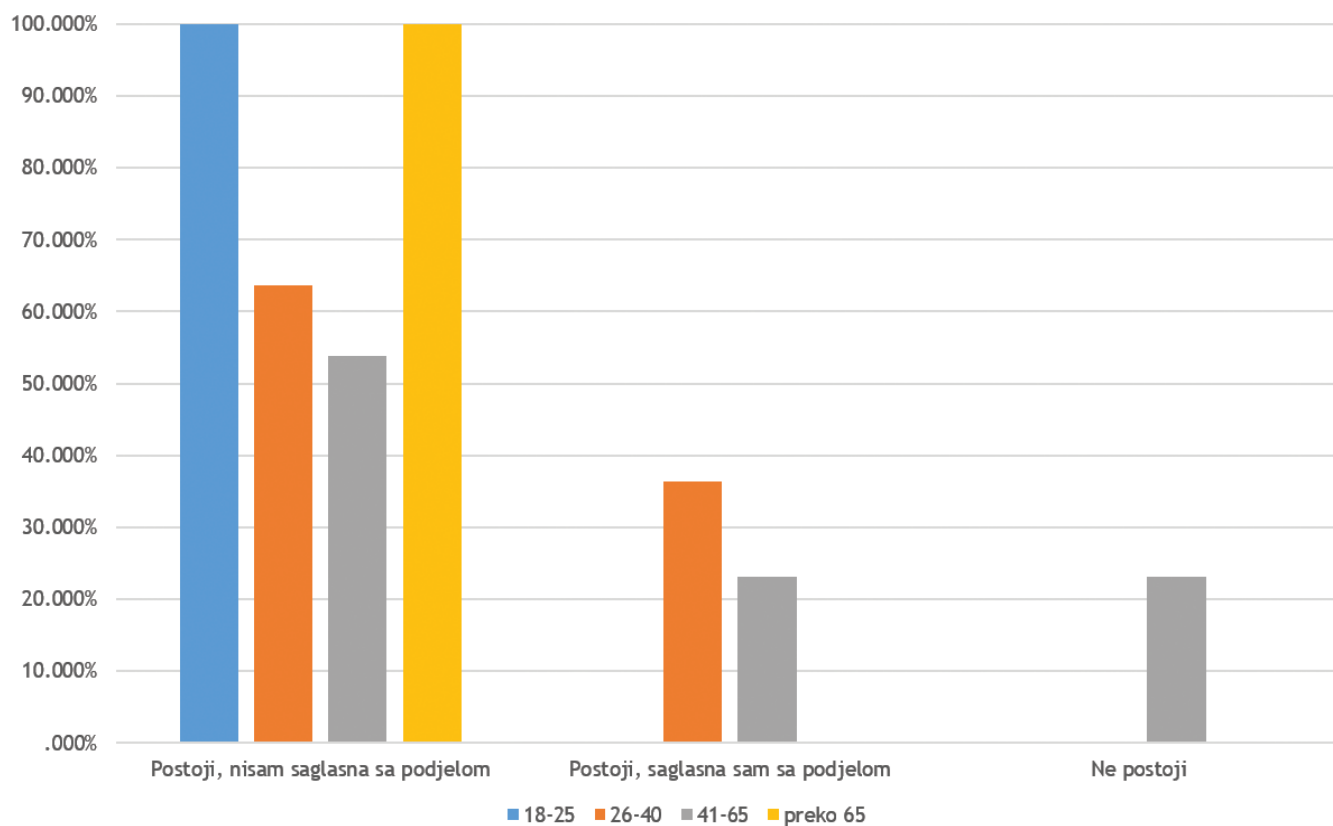


4. Da li smatrate da postoji podjela na muške i ženske poslove, i da li ste saglasne sa takvom podjelom?

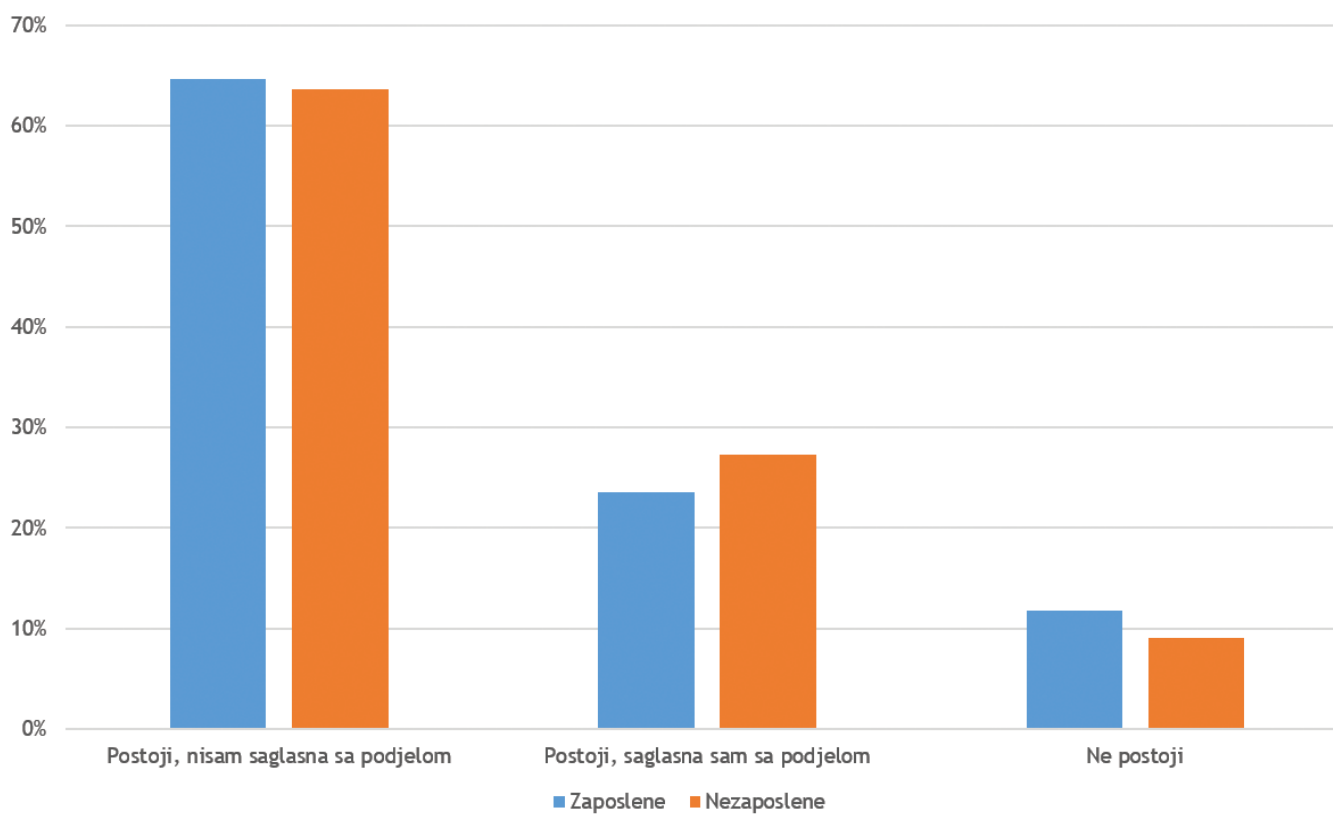
Obrazovanje



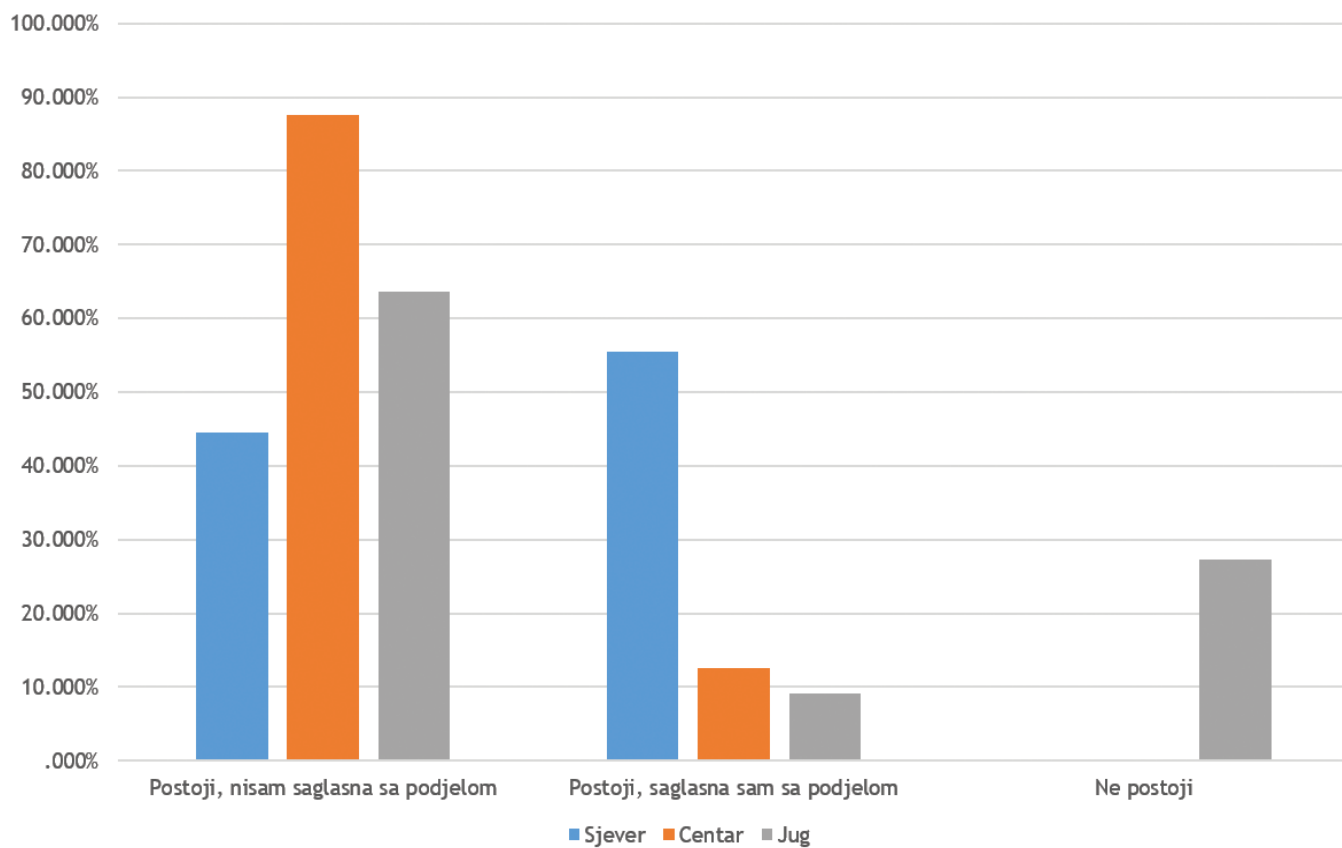
Godine



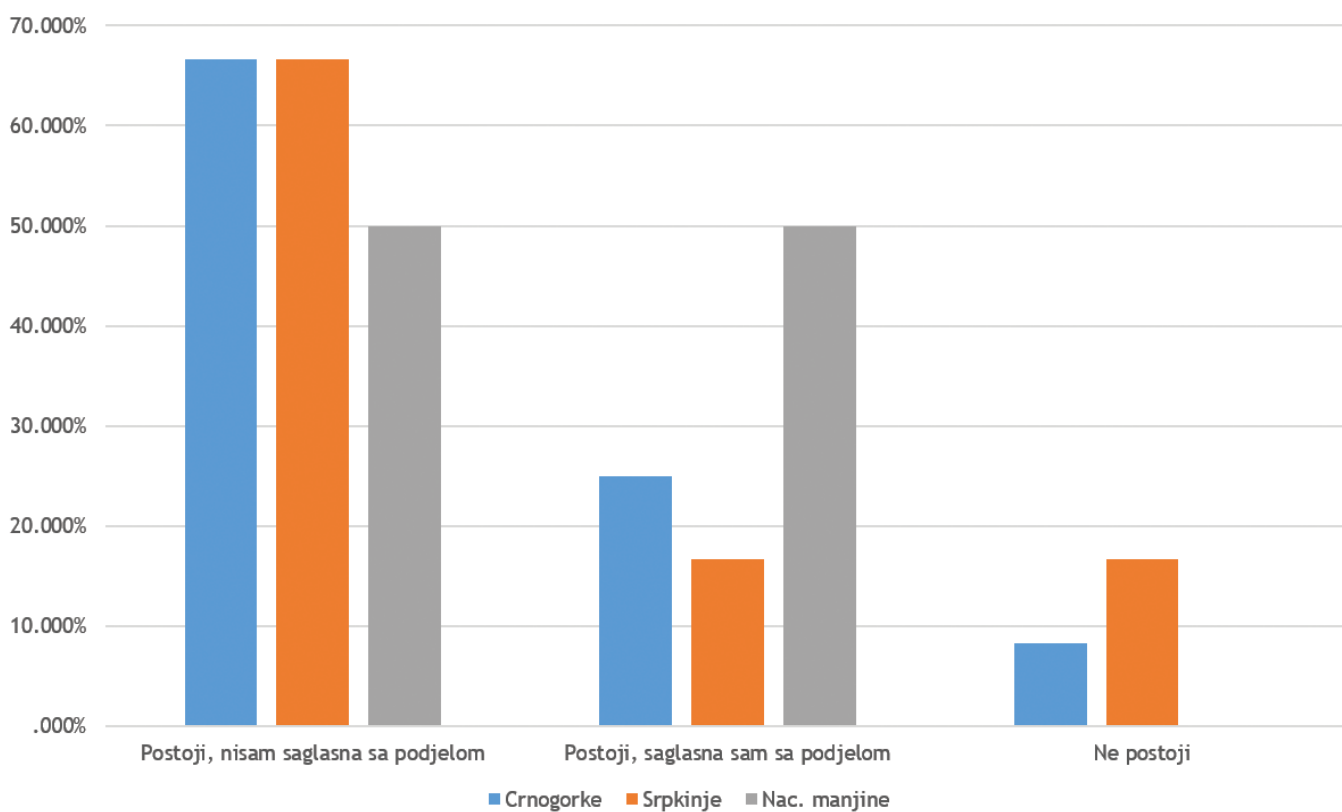
Radni status



Regija

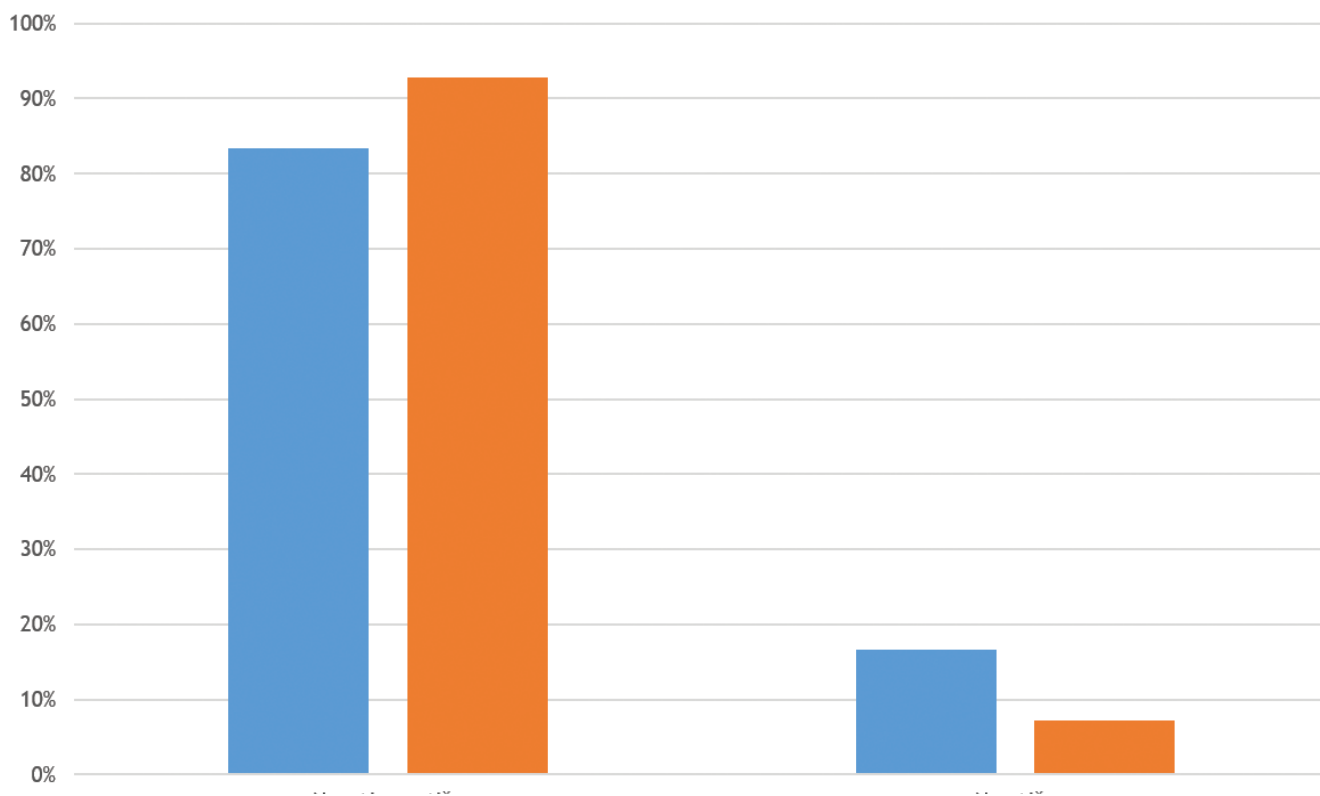


Nacionalna pripadnost

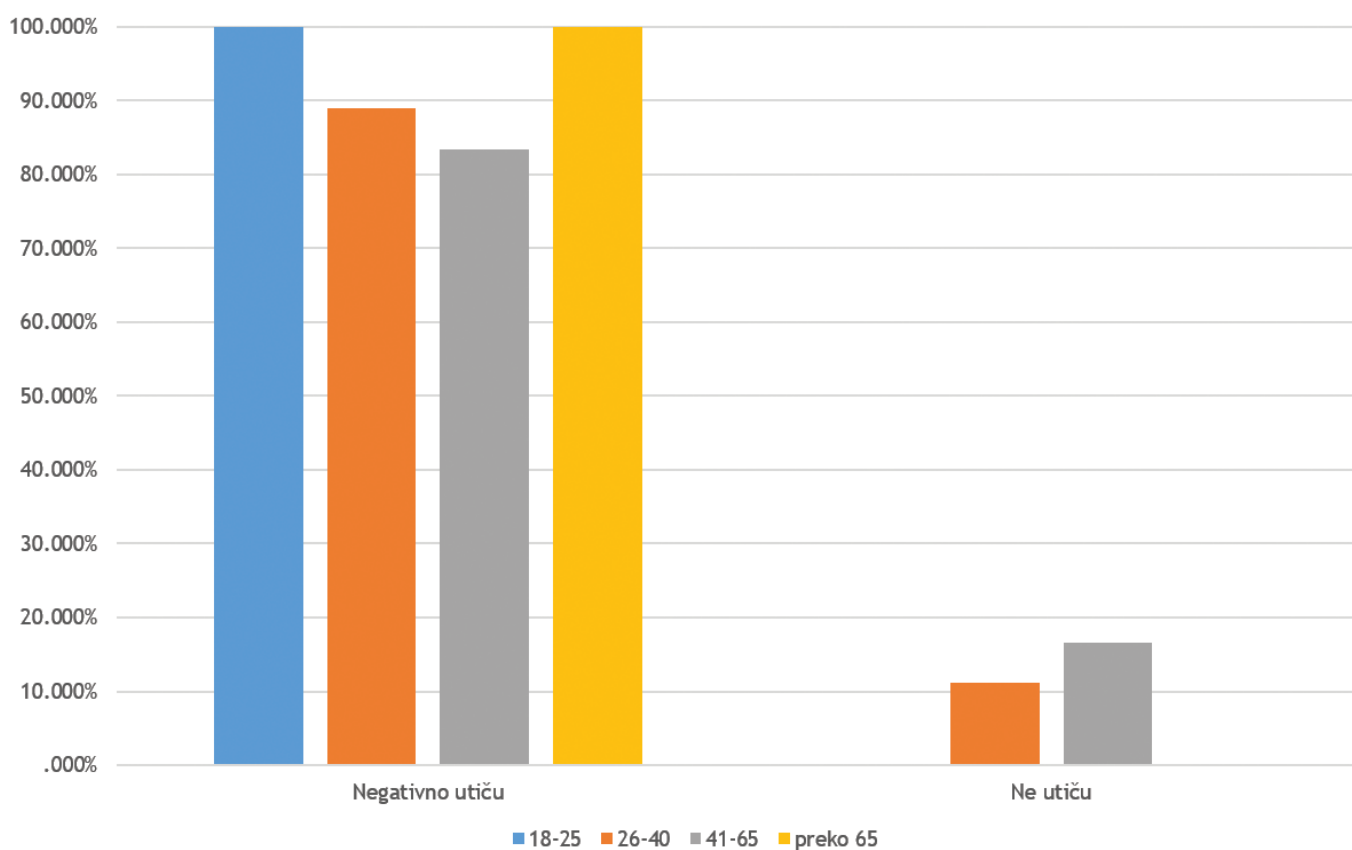


5. Na koji način trudnoća i materinstvo utiču na zaposlenje i radni status žene?

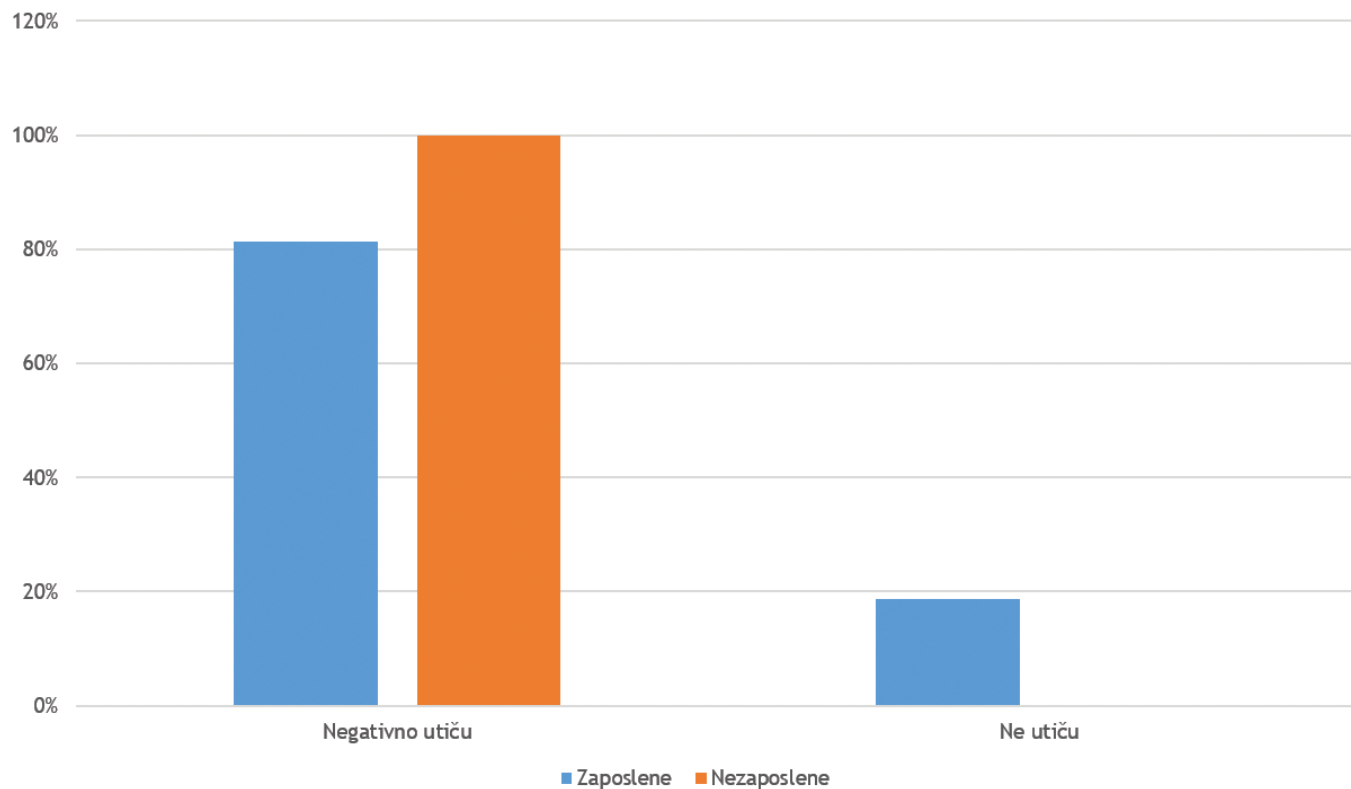
Obrazovanje



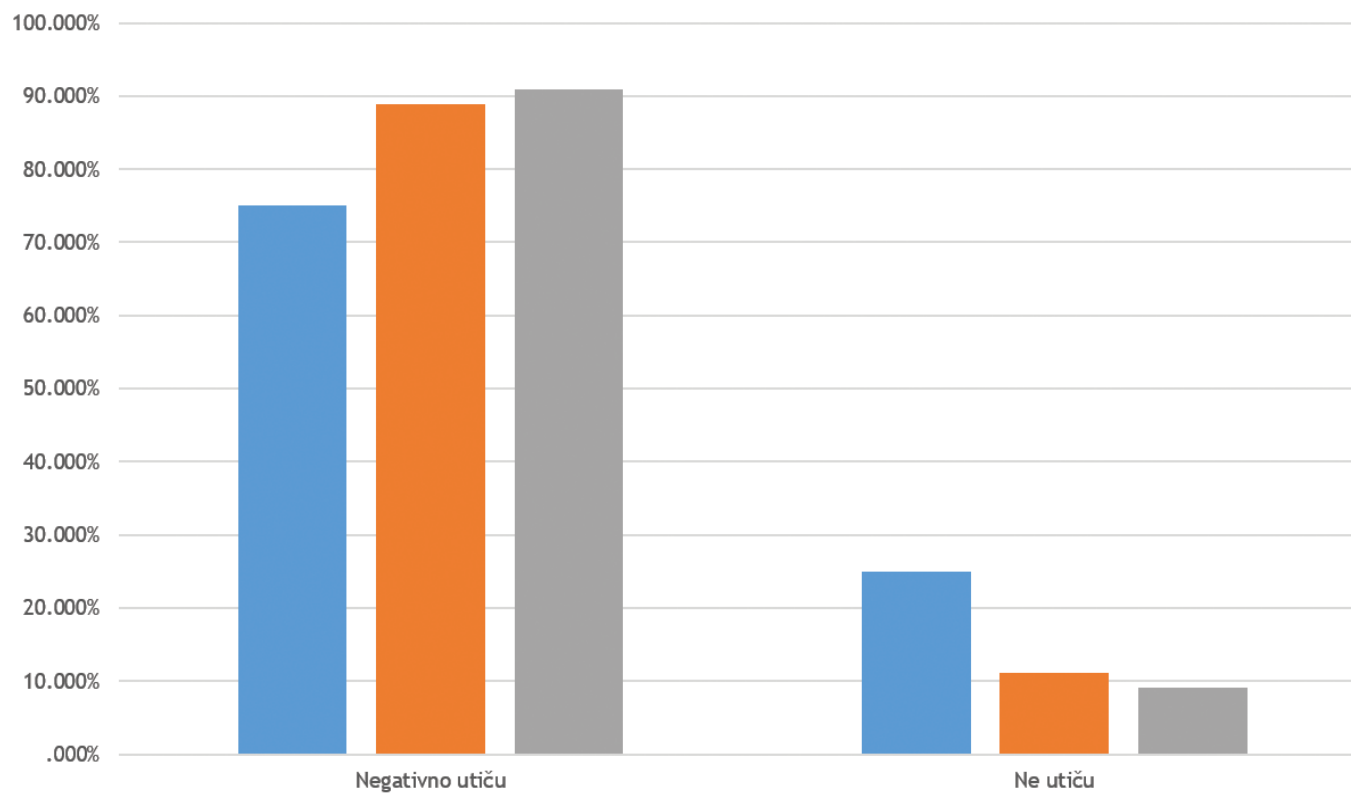
Godine



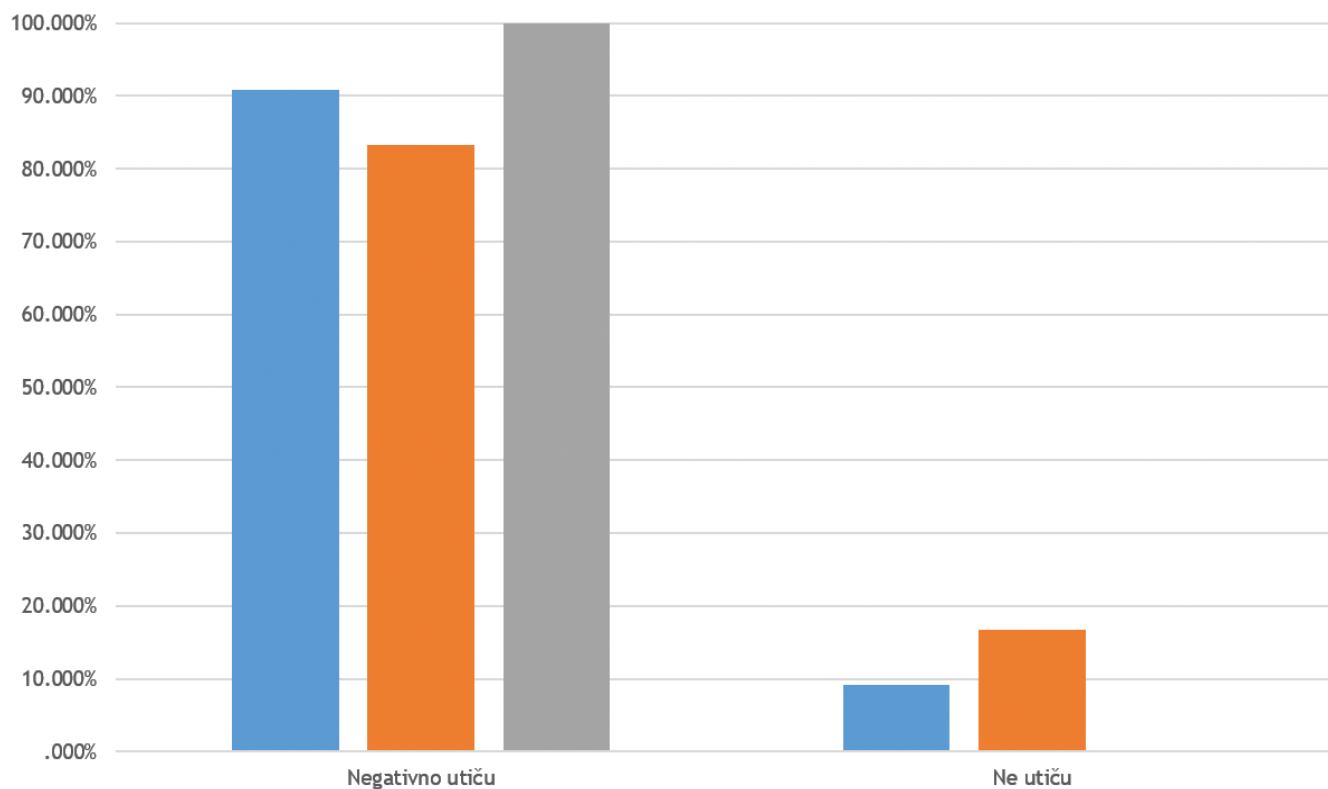
Radni status



Regija

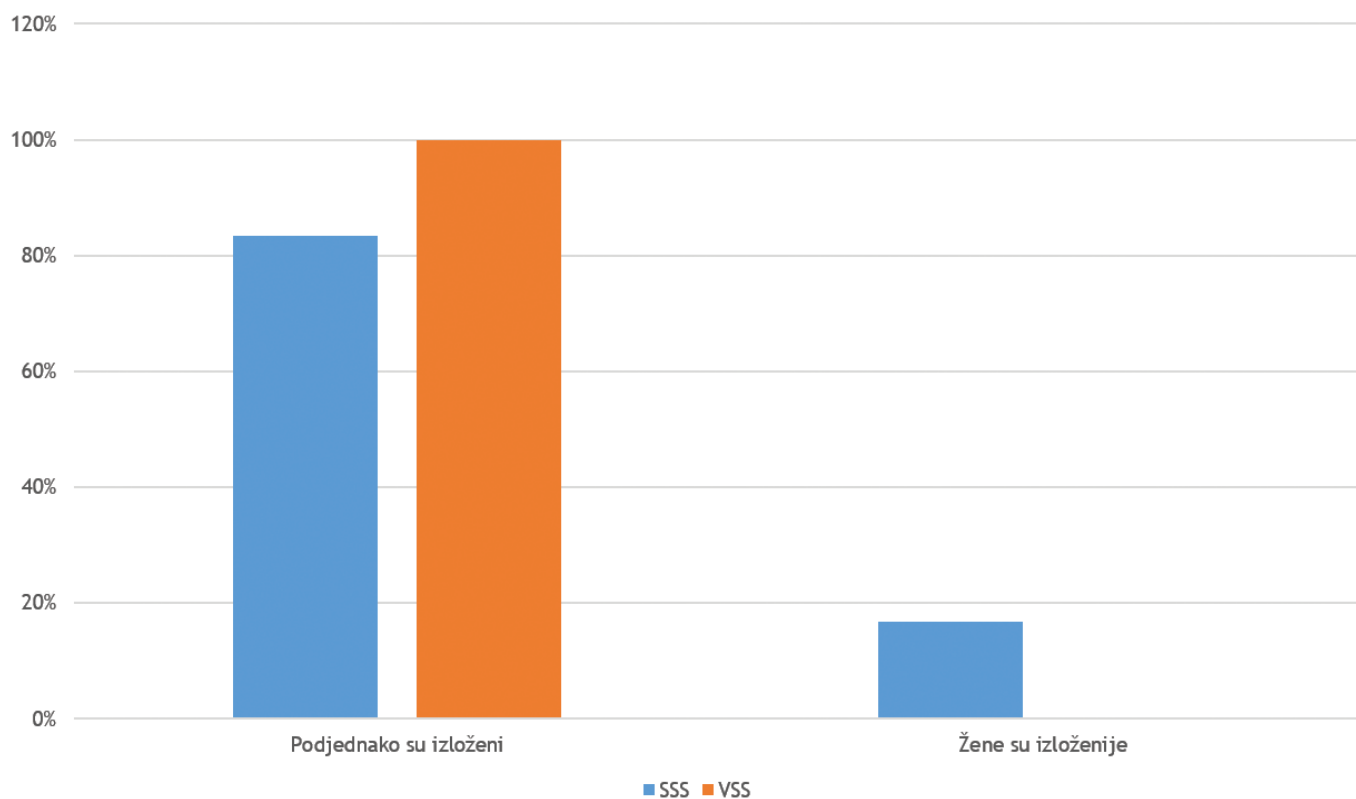


Nacionalna pripadnost

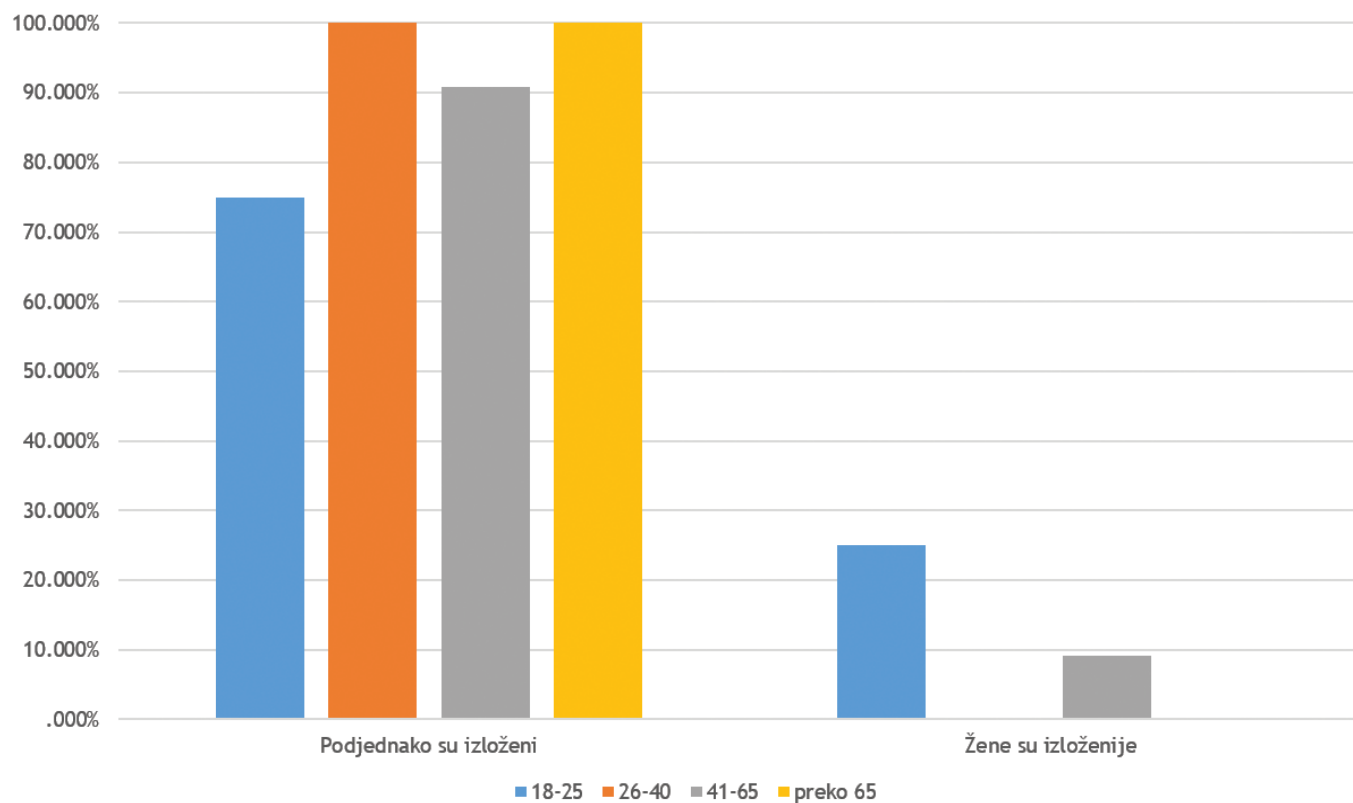


6. Da li smatrate da su žene izloženije divljim ugovorima i radu na crno, od muškaraca?

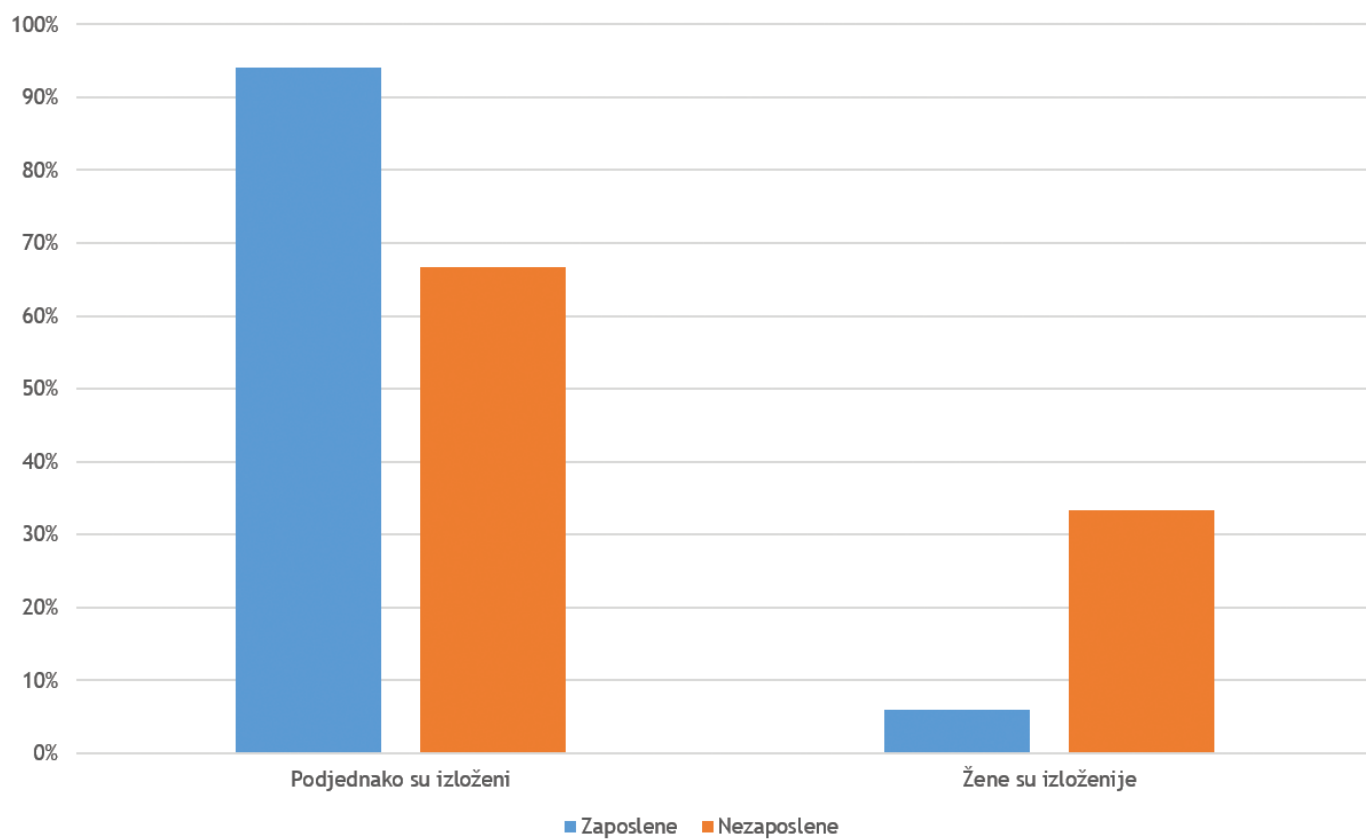
Obrazovanje



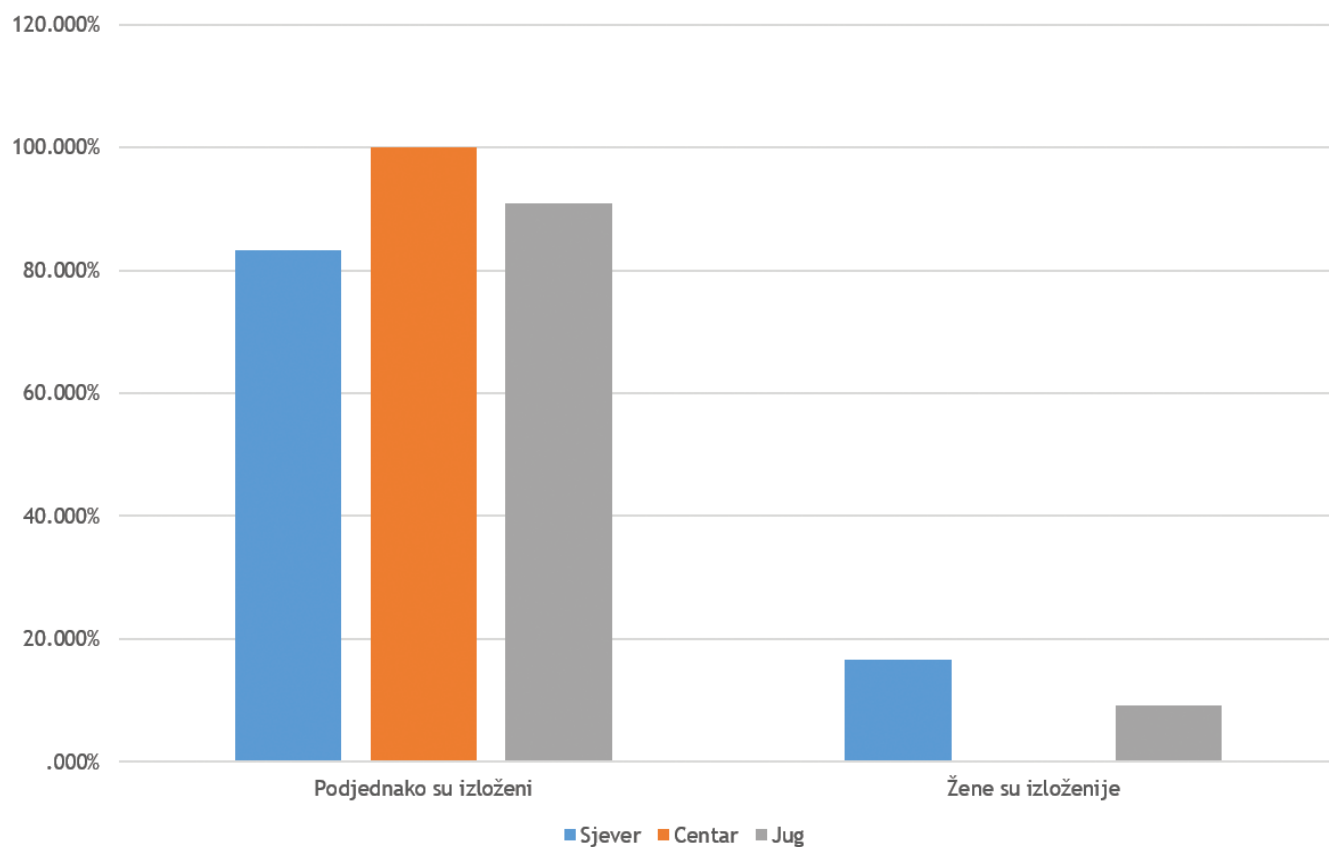
Godine



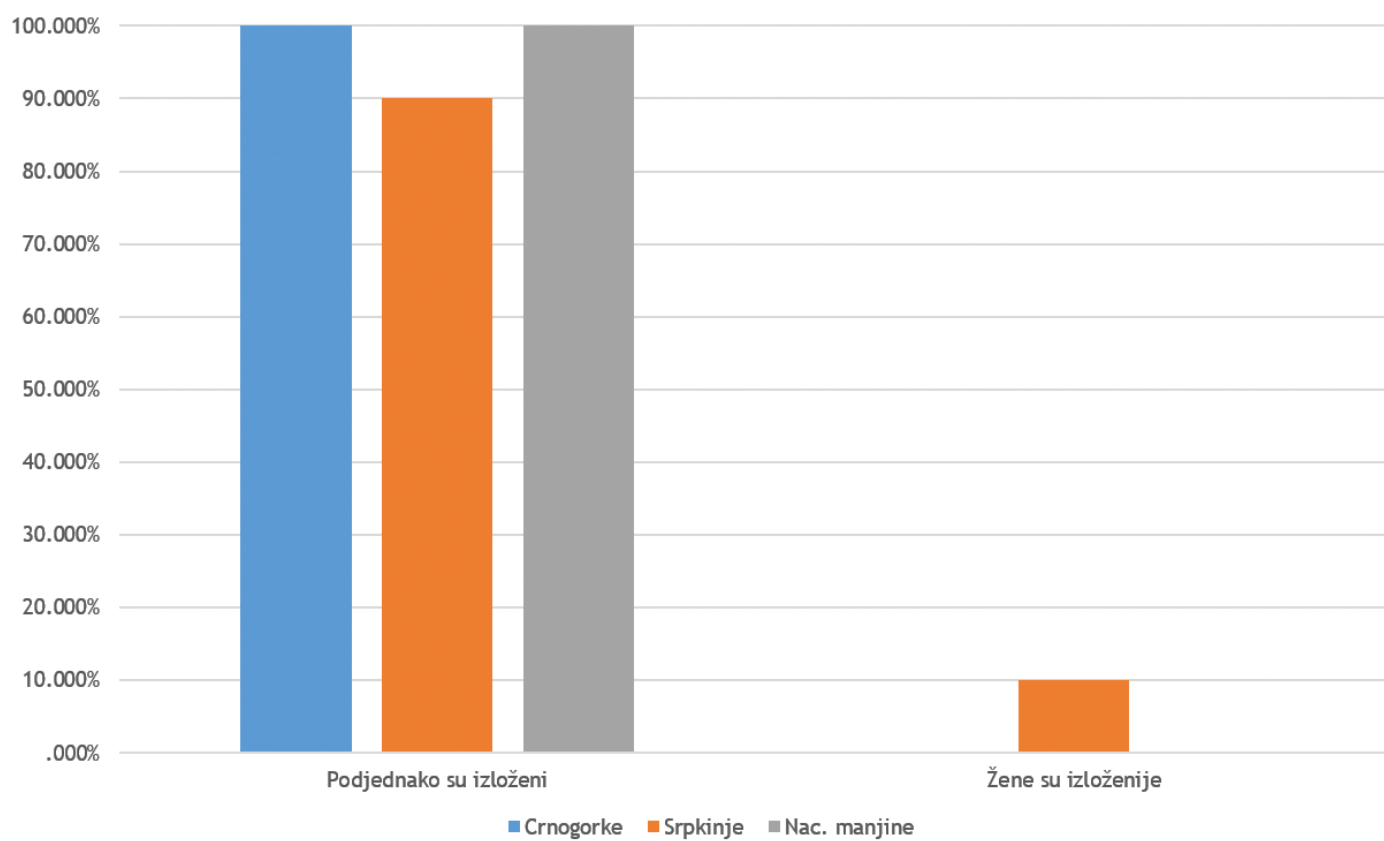
Radni status



Regija

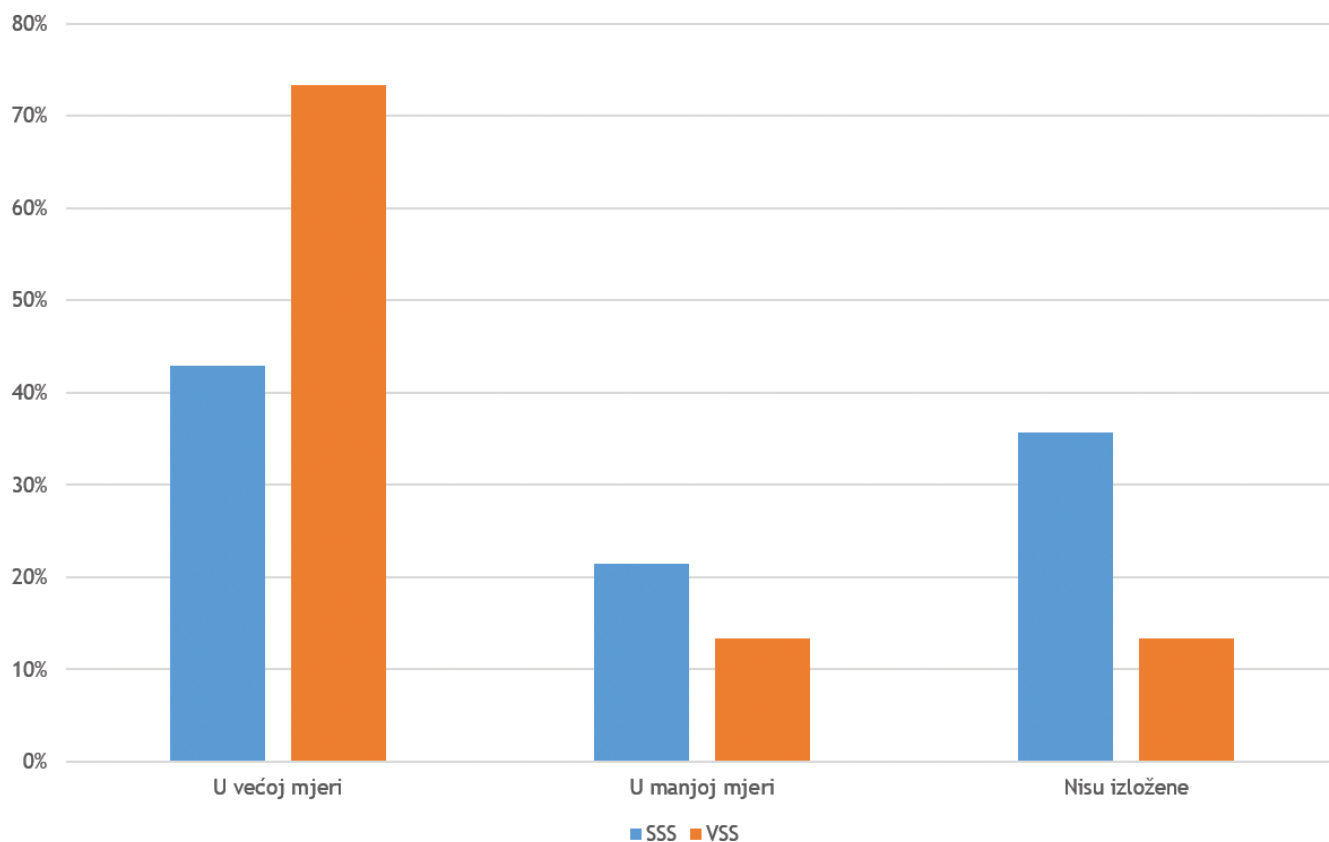


Nacionalna pripadnost

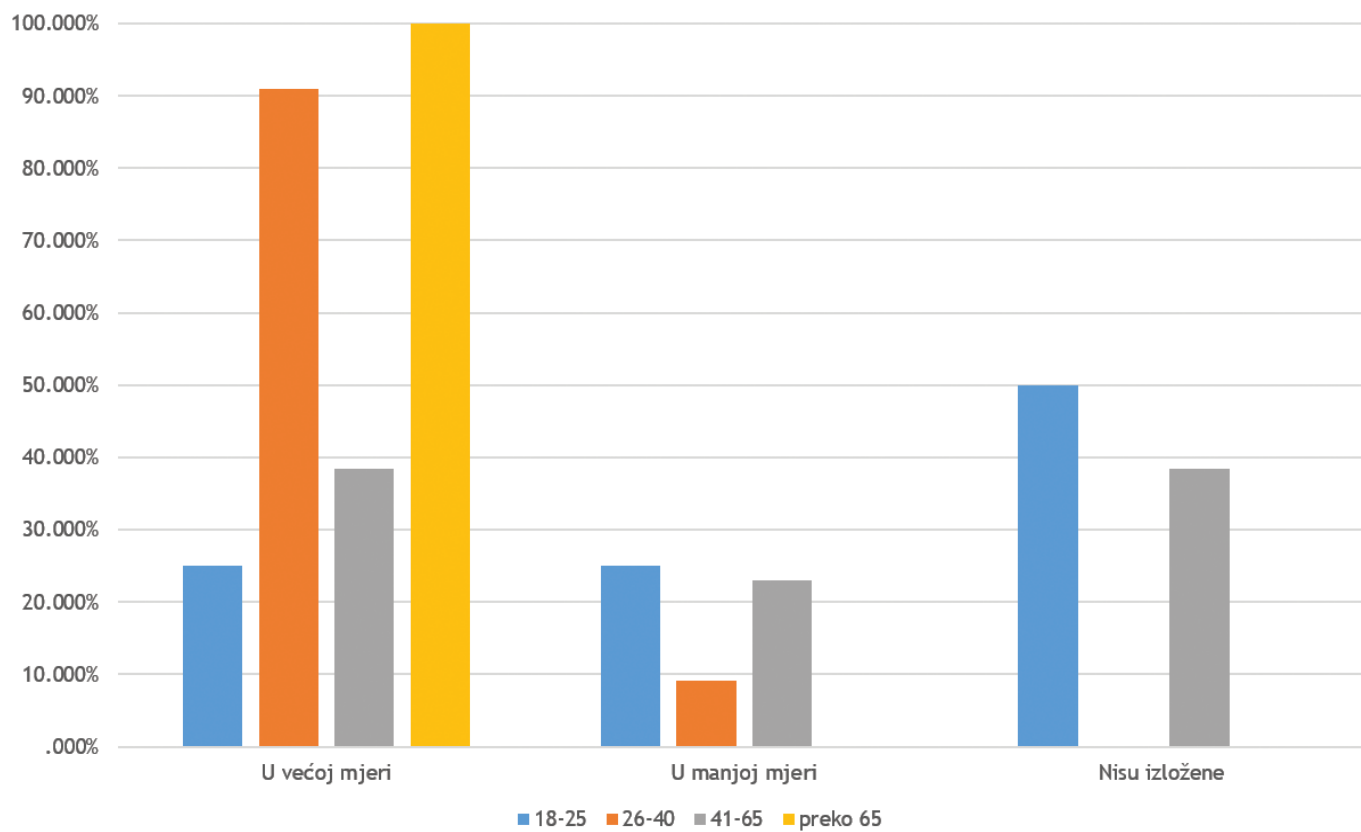


7. U kojoj mjeri su žene izložene seksualnom uznemiravanju i mobingu na poslu?

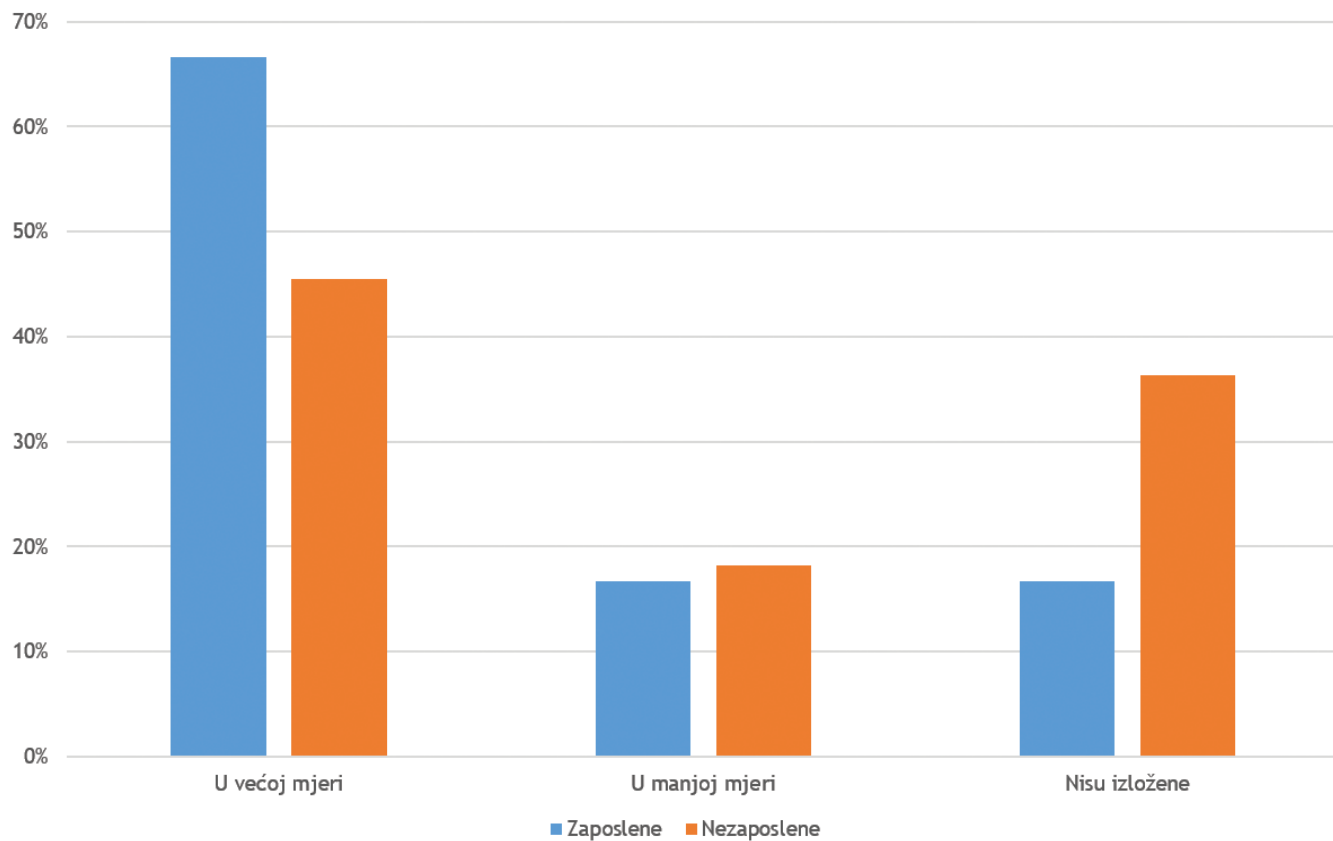
Obrazovanje



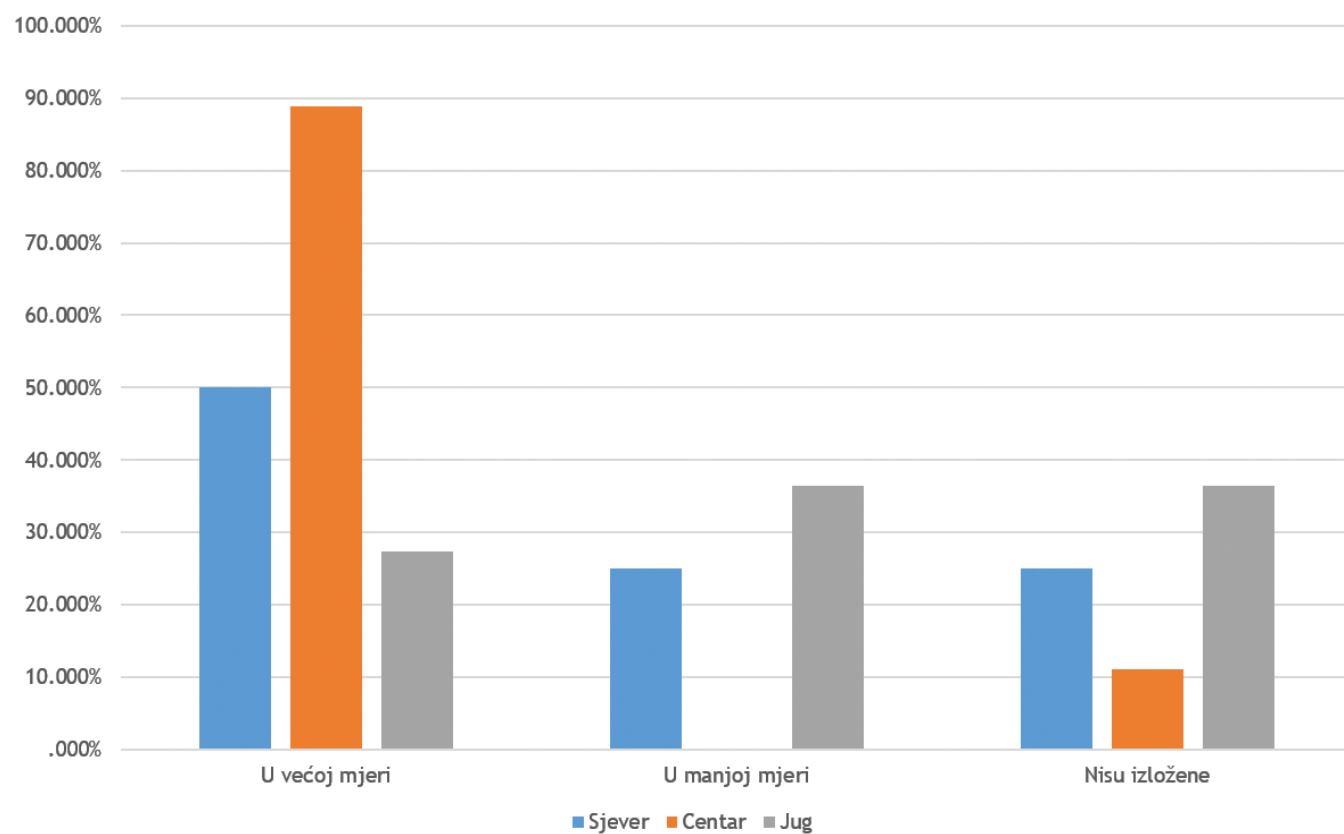
Godine



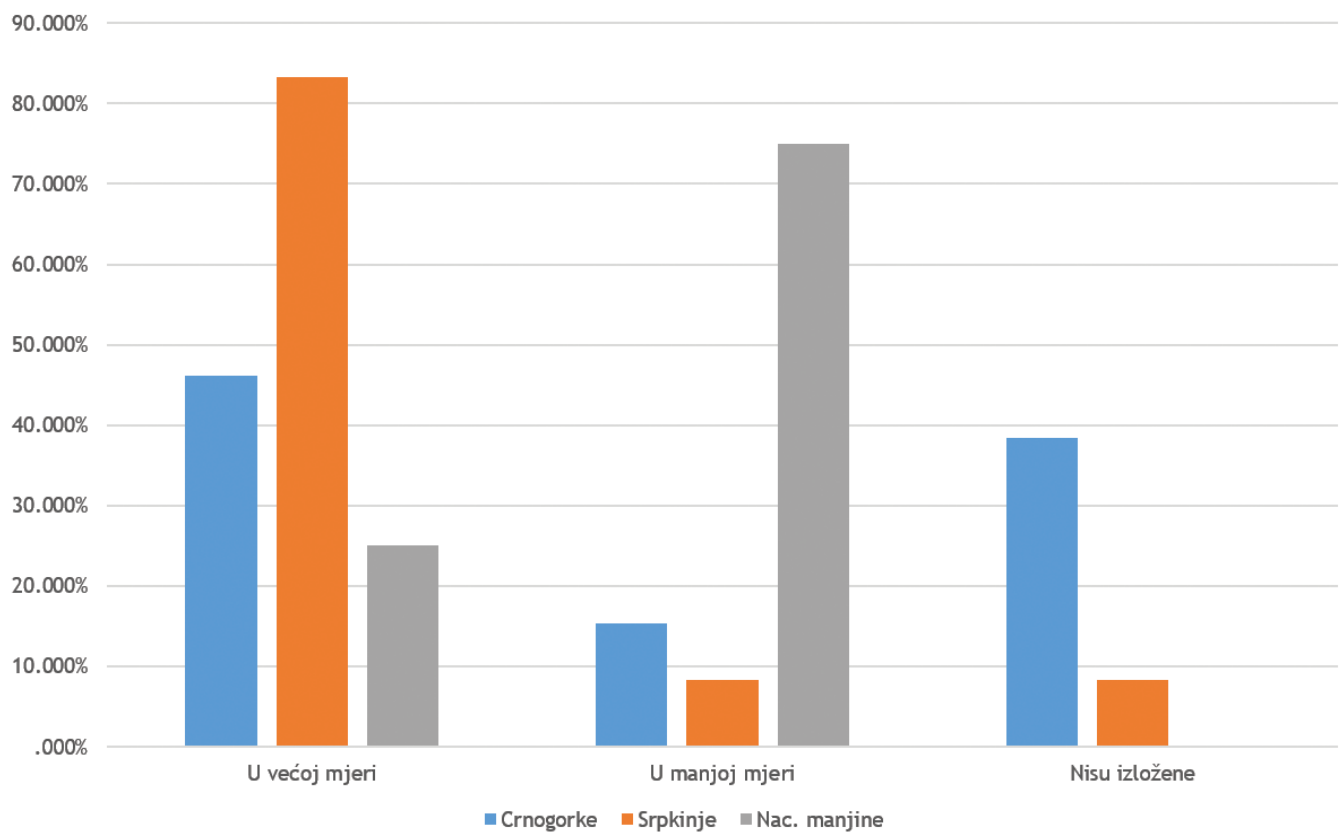
Radni status



Regija

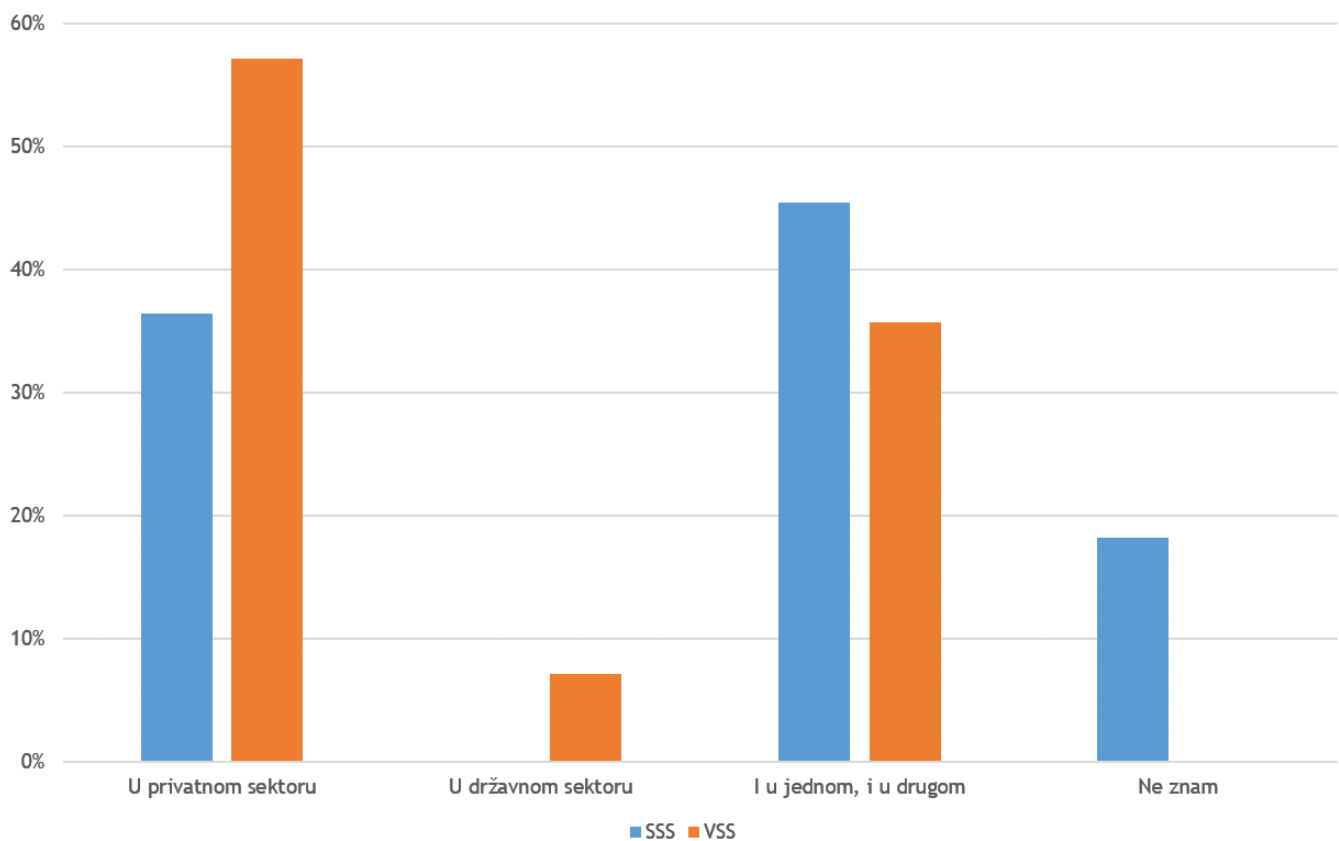


Nacionalna pripadnost

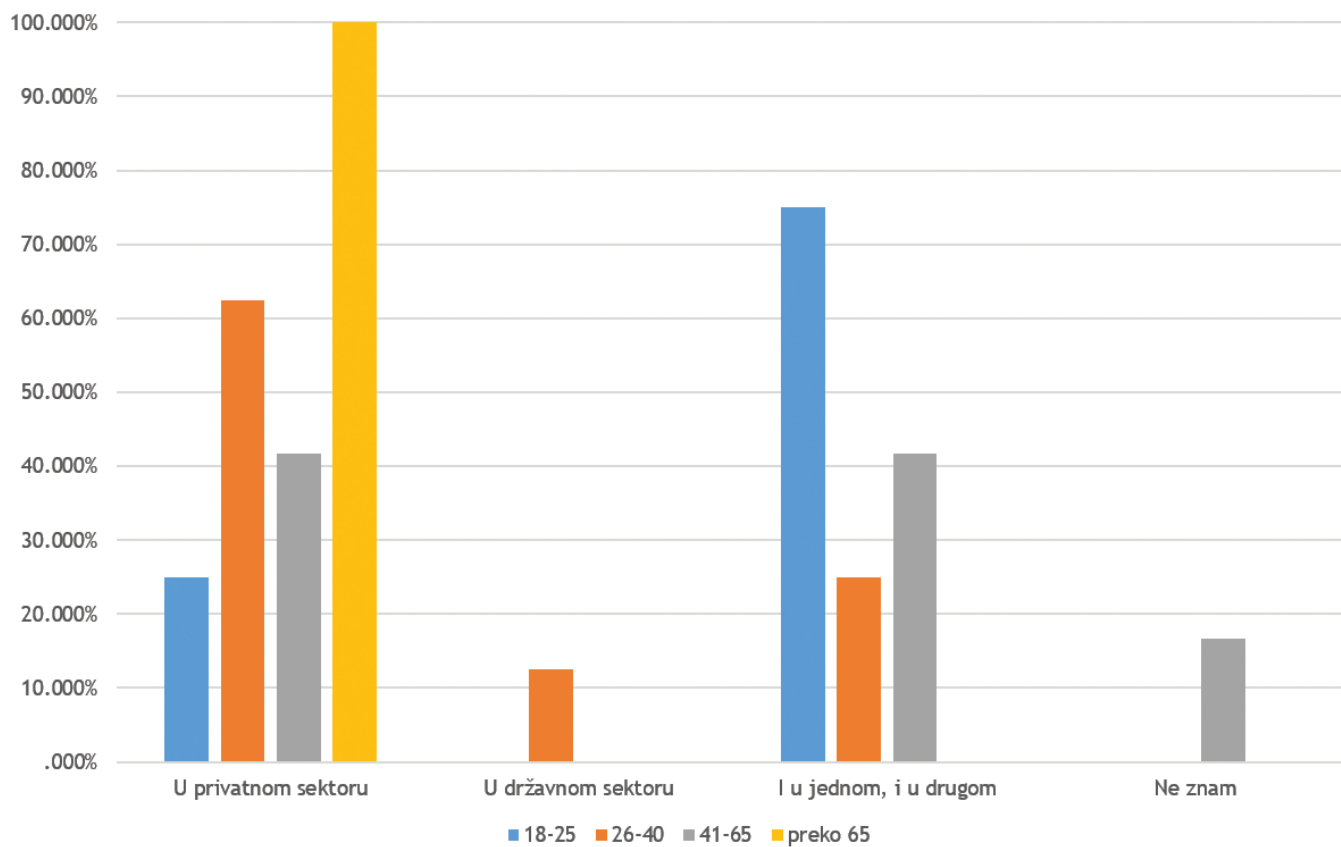


8. U kom sektoru su žene izloženije diskriminaciji i mobingu?

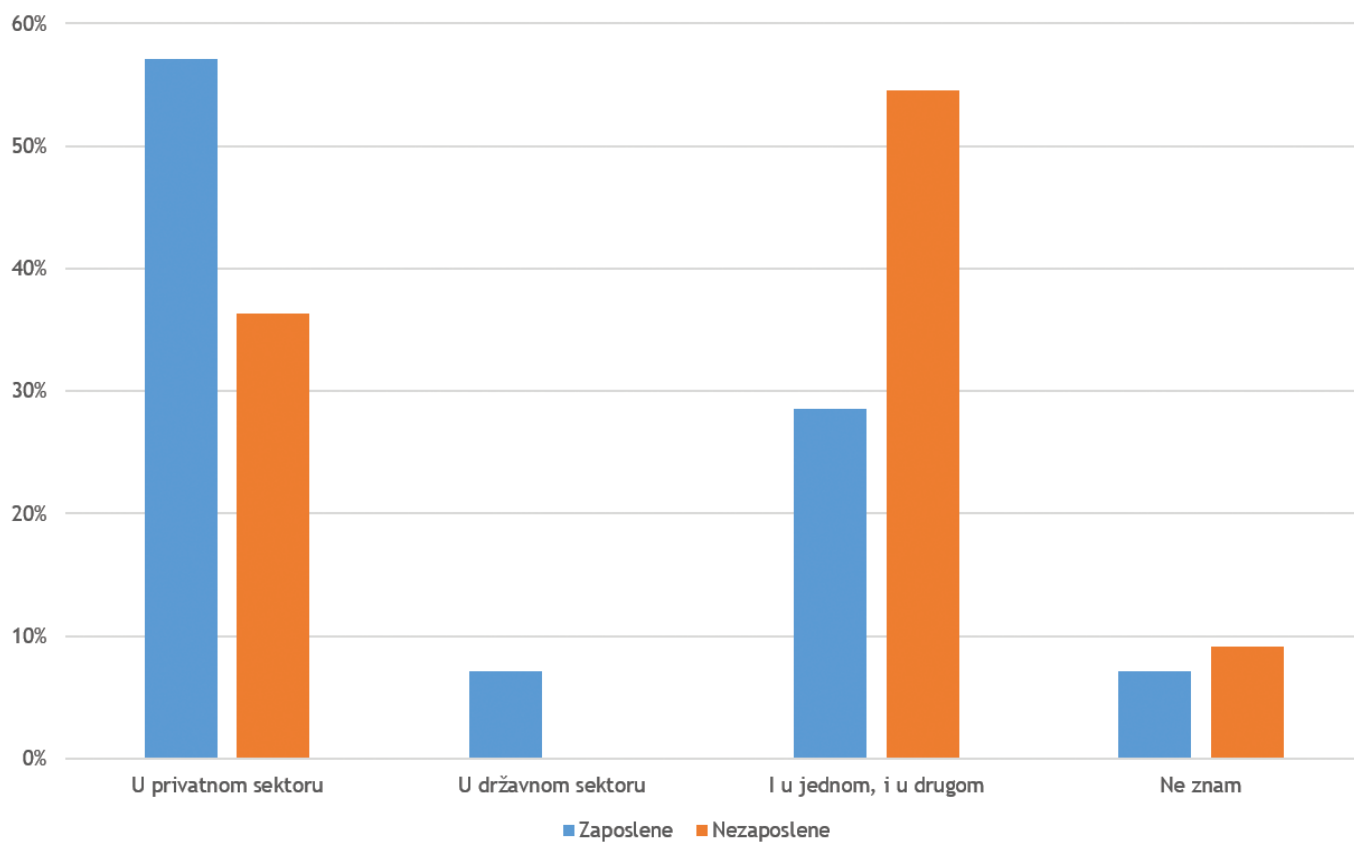
Obrazovanje



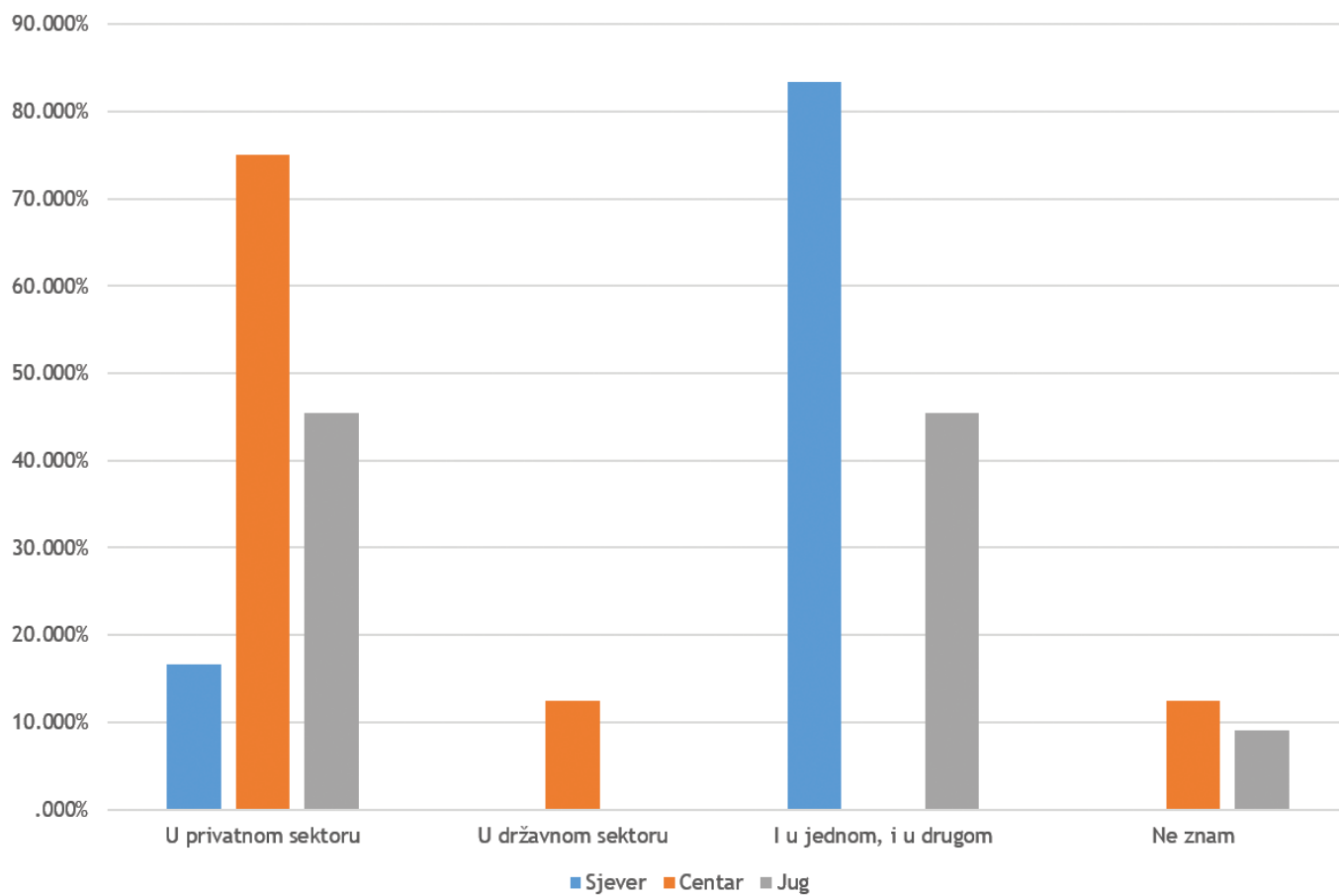
Godine



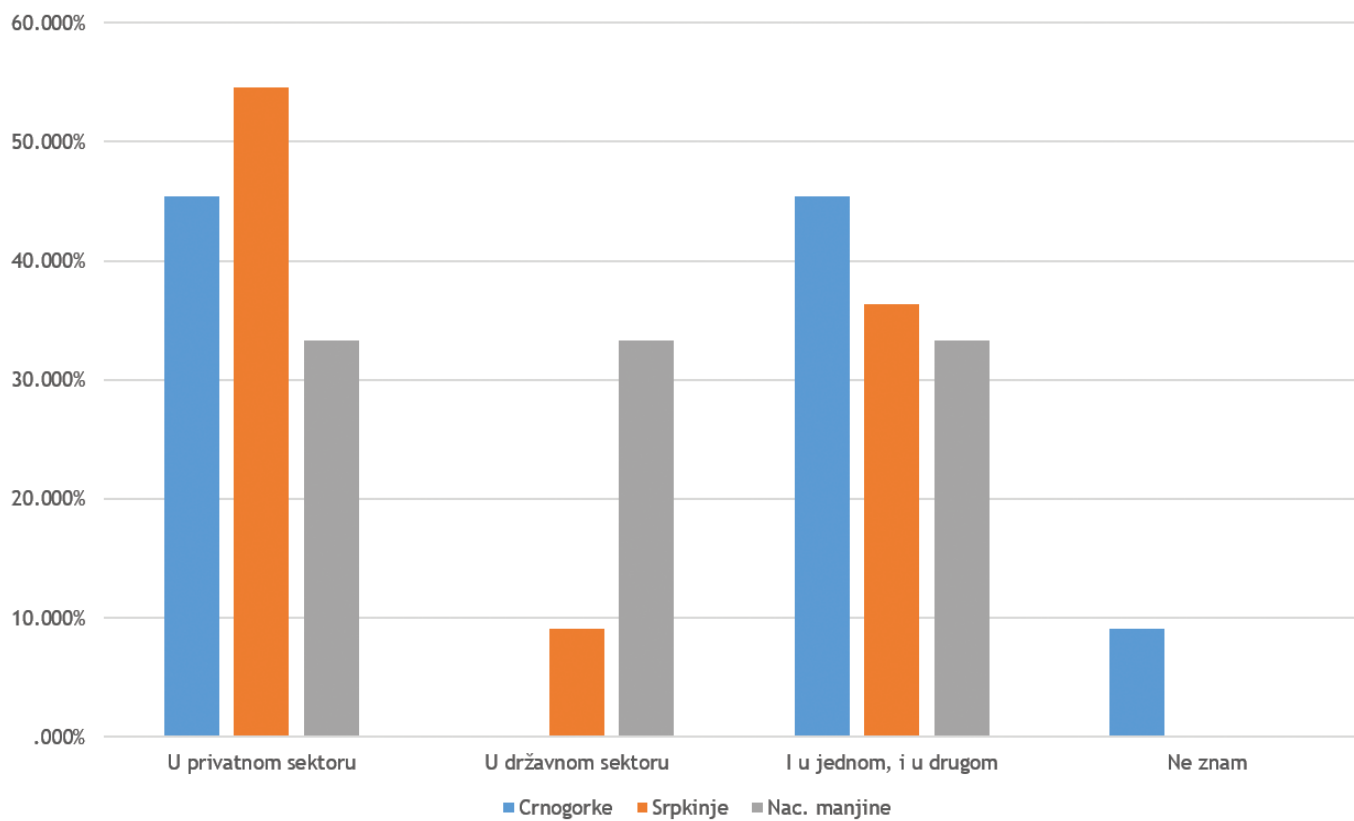
Radni status



Regija

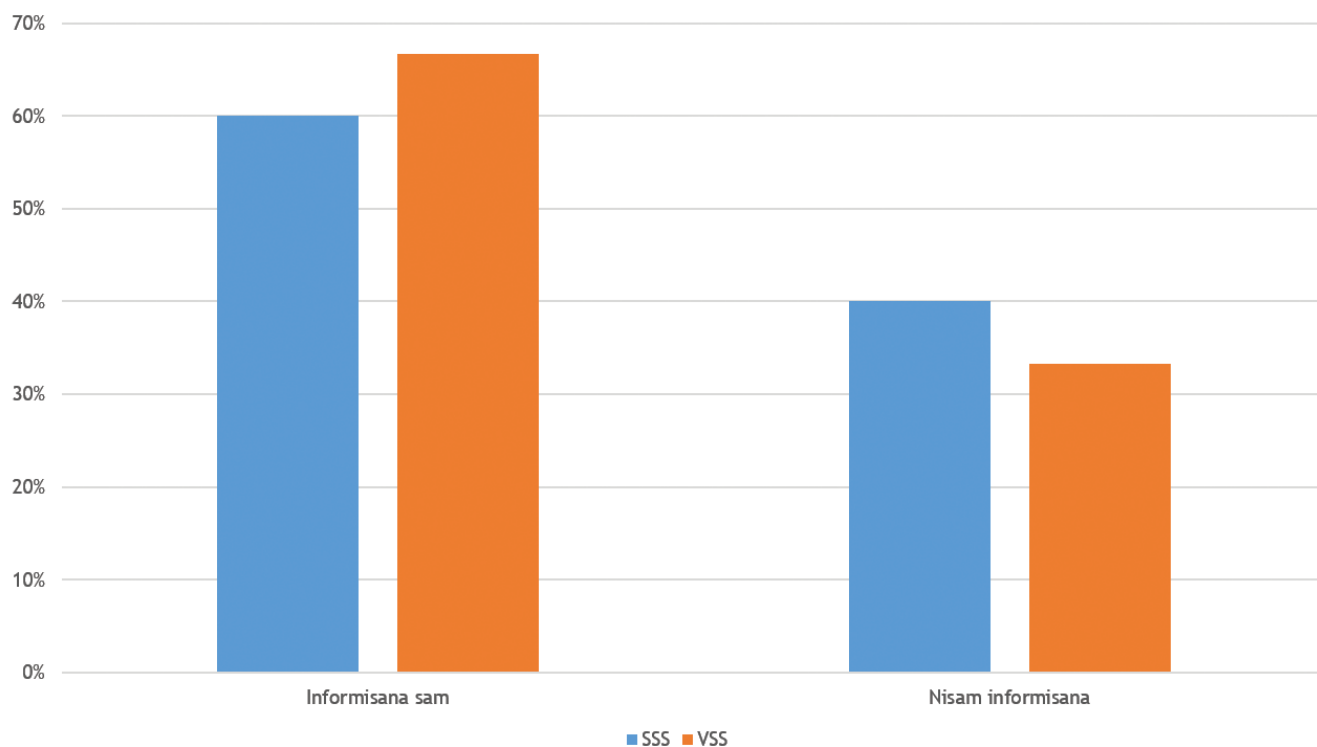


Nacionalna pripadnost

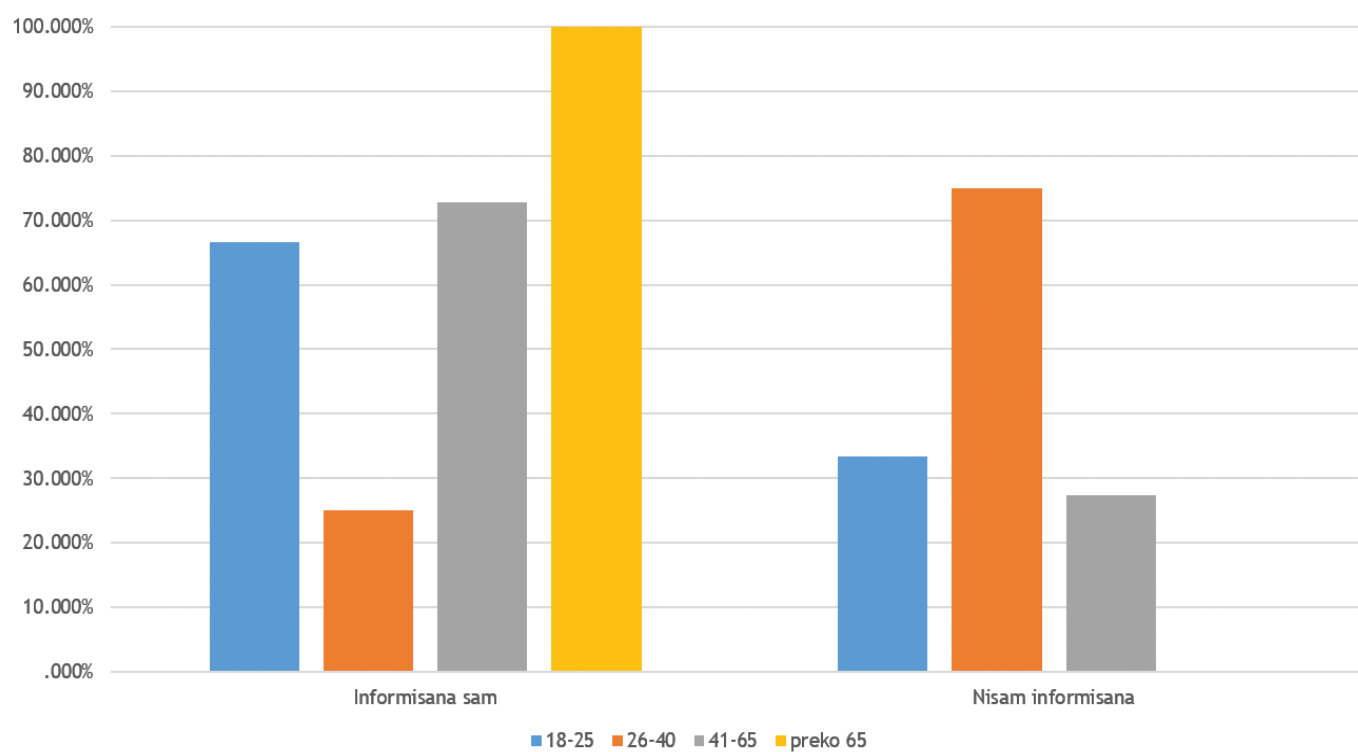


9. Da li ste informisani o institucionalnim / pravnim mehanizmima koji omogućavaju ravnopravnost žena na poslu / pri traženju posla?

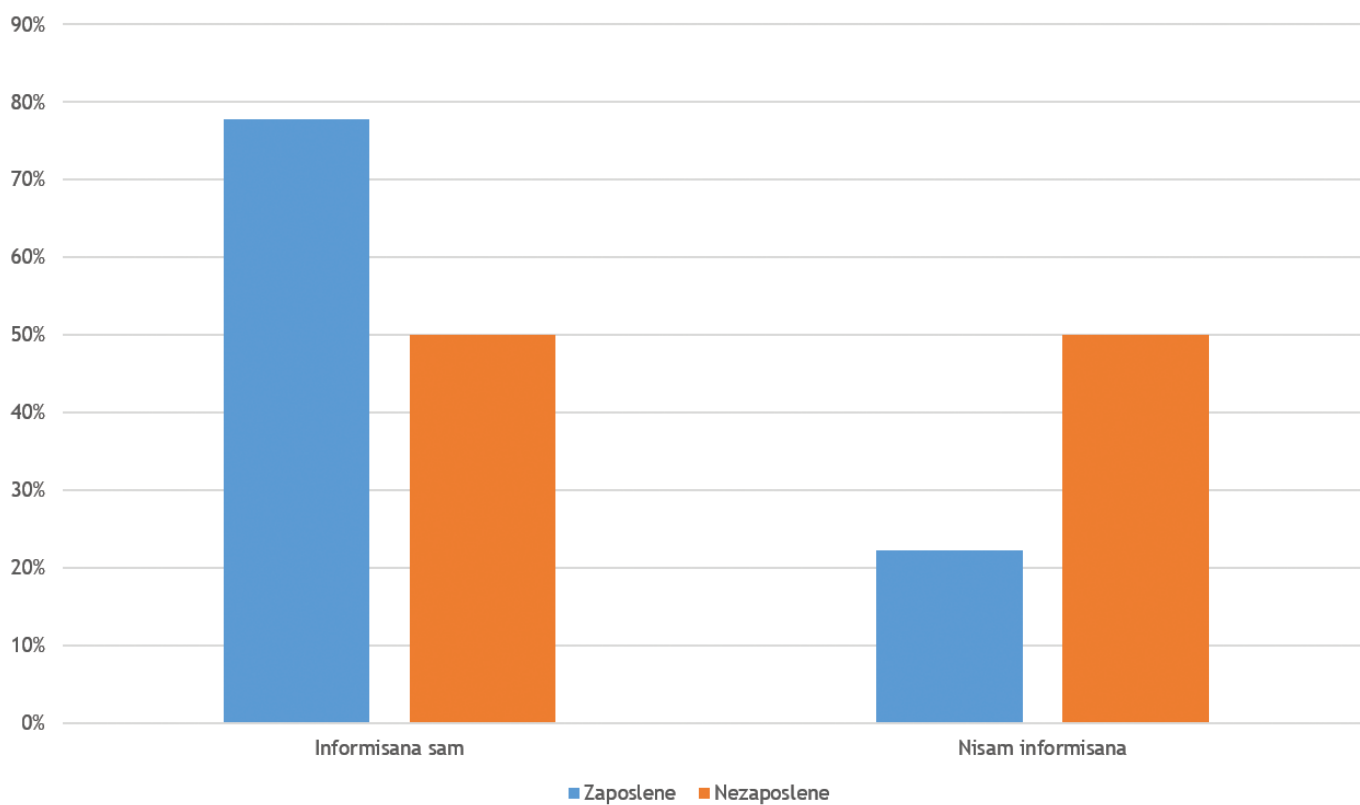
Obrazovanje



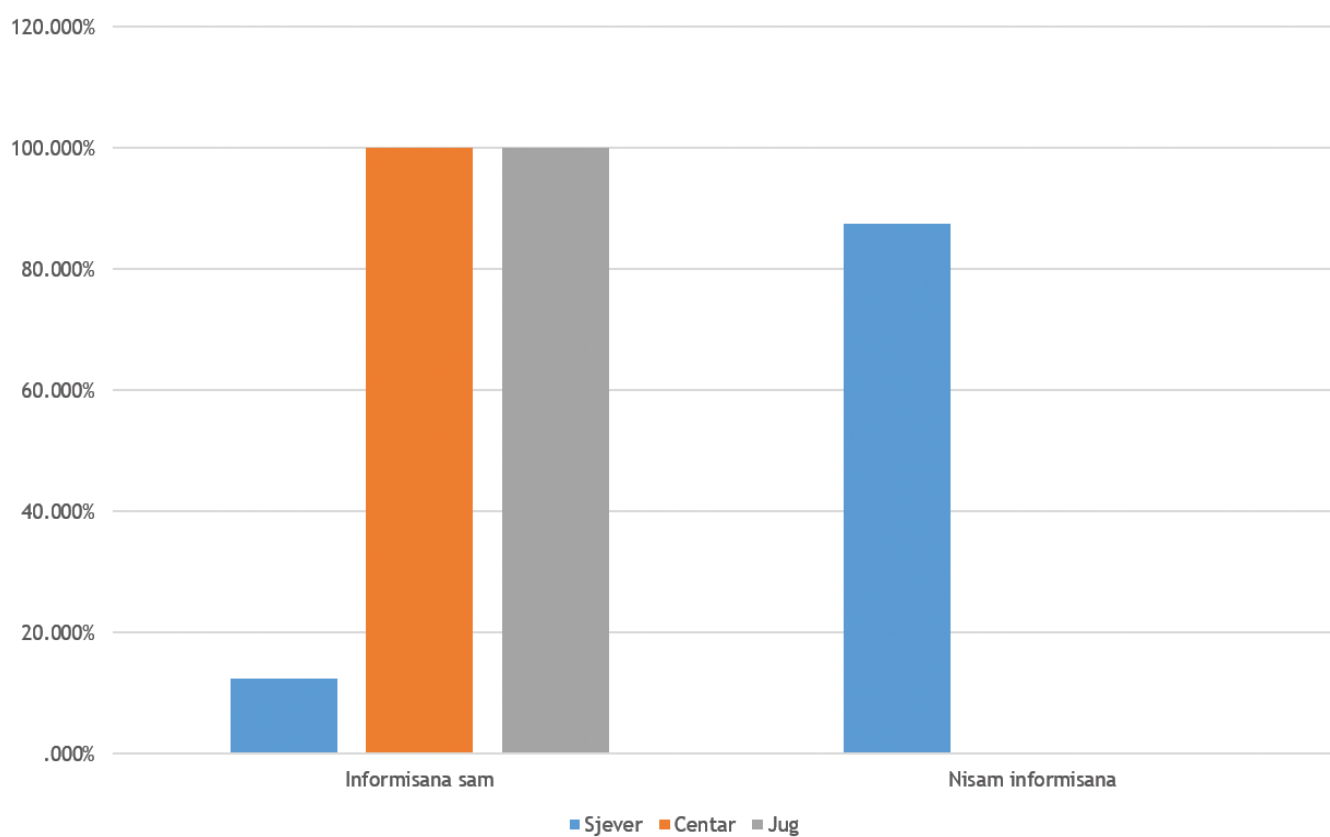
Godine



Radni status



Regija



Nacionalna pripadnost

