

EKSPERTSKI POTENCIJAL I ŽENSKI AKTIVIZAM

ISTORIJSKI, PEDAGOŠKI I KULTURNI POTENCIJALI

Sažetak: *U radu će se autorke osvrnuti na ženski aktivizam, koji je otvorio mnoga vrata ženama širom sveta – još od viktorijskog doba, kao i na potrebe žena za boljim uslovima za obrazovanje. Obrazovanje je oduvek predstavljalo kamen spoticanja ženama čiji je cilj sticanje statusa jednakosti u društvu, i jedan je od osnovnih faktora koji je odvajao muškarce i žene. Bez obrazovanja da ih osnaži, mnoge žene su smatrale da ne bi trebale imati pravo uticaja na politiku, niti da donose odluke o sopstvenoj imovini. Sistem obrazovanja i vaspitanja u društvu ima veliku obavezu za prenošenje vrednosti rodne ravnopravnosti, posebno kod mlađih generacija. Državne institucije svoje akcije na postizanju ravnopravnosti rodova baziraju na konsenzusu o potrebi njenog uspostavljanja. Put, do danas relativno visokih stopa zaposlenosti žena, nije bio jednostavan i pod stalnim je uticajima brojnih sociodemografskih činilaca, uz izražene evropske regionalne razlike. Kako bi se očuvala jednakost kao i jednaka zaštita socijalnih prava, tj. tolerancija u odnosima između poslodavca i radnika, potreban je visok nivo kulture socijalnih dijaloga i filozofija kompromisa kolektivnih interesa.*

Ključne reči: *ženski aktivizam, mogućnost obrazovanja, polna ravnopravnost*

Uvod

Već duže vreme žene teže ka dobijanju prava na isti nivo obrazovanja. Istorijski gledano, težnja ka jednakom obrazovanju datira još od početka feminizma. Veliki koraci na ovom polju su već načinjeni i materijalna korist je osetna, ali i dalje postoji nejednakost u očekivanjima i rezultatima obrazovanja između muškaraca i žena.

Obrazovanje je oduvek predstavljalo kamen spoticanja ženama, čiji je cilj sticanje statusa jednakosti u društvu, i jedan je

od osnovnih faktora koji je odvajao muškarce i žene. Pre nego što su žene stekle pravo i privilegiju na visoko obrazovanje, smatrane su građanima niže klase, koji ne zaslužuju da glasaju, poseduju imovinu ili bilo koji drugi oblik neotuđivih prava. Bez obrazovanja da ih osnaži, mnoge žene su smatrale da ne bi trebale da imaju pravo uticaja na politiku, niti da donose odluke o sopstvenoj imovini. Time im je bilo oduzeto dostojanstvo kako od strane muškaraca iz njihove zajednice, tako i od njihovih sopstvenih muževa. Sticanjem prava na obrazovanje i kroz to obrazovanje, žene su stekle osećaj samopoštovanja i moći da utiču i da menjaju tok istorije. Visoko obrazovanje je osnova za osnaženu ženu današnjice. Borba žena za pravo na obrazovanje je dugogodišnji proces koji je počeo još u Viktorijansko doba, a trajao je sve do modernog doba. Sredinom osamnaestog veka od žena se očekivalo da slede ideale ženstvenosti, da budu čedne, pobožne i pokorne domaćice. Sticanjem obrazovanja se ne bi sticali ovi ideali, te je isto zbog toga u viktorijanskom dobu ono smatrano pogrešnim i lošim. Smatralo se da bi „gubljenjem“ vremena na obrazovanje, žene podbacile u ispunjavanju svoje uloge u društvu i da bi to poremetilo socijalnu ravnotežu tog vremena. U kasnim šezdesetim i ranim sedamdesetim godinama prošlog veka, zagovarači rodne ravnopravnosti počeli su razmatrati kreativne metode koje bi koristili kao alat za eliminisanje polne diskriminacije. Pomoć ovom poduhvatu svakako je godišnja ‘Nacionalna konferencija prava žena’, koju su organizovali studenti prava kako bi se obratili javnoj politici. Mnoge ideje, nastale u ranim feminističkim organizacijama, kao i politika u oblasti rodne ravnopravnosti, iznete su upravo na pomenutoj konferenciji. Tek u dvadesetom veku žene su počele da stiču želju za znanjem za sebe kao individue.

Uloga obrazovanja u uspostavljanju rodne ravnopravnosti

Sistem obrazovanja i vaspitanja u društvu ima veliku odgovornost za prenošenje vrednosti rodne ravnopravnosti, posebno kod mlađih generacija. Državne institucije svoje akcije na postizanju ravnopravnosti rodova baziraju na konsenzusu o potrebi njenog uspostavljanja. Taj konsenzus je moguć samo na osnovama široko rasprostranjenog uvida da rodna neravnopravnost i dalje opstaje u mnogim sferama društvenog života. Kako bi ovo bilo realizovano potrebno je ugraditi rodne perspektive u obrazovanje na svim nivoima i u svim oblastima proučavanja društvenih odnosa. Vrednosni sistem nije u mogućnosti da promene izvrši u kratkom vremenskom roku, već je proces interiorizacije vrednosti u svest pojedinaca i društvene institucije poprilično dug. Upravo zato je institucionalno obrazovanje značajan segment prenošenja ideja i vrednosti rodne ravnopravnosti. To je jedini

sistem koji može omogućiti kontinuitet u promociji pomenu-
tih sadržaja. Preduslov za postizanje konsenzusa i društvenih
aktera i pojedinaca je saglasnost u vezi sa idejom o jednakosti
polova kao vidu ostvarivanja dobrobiti u društvu.

Poslednjih nekoliko decenija termin rod je ušao u široku upotre-
bu, naročito kao sinonim za pol. Rod se odnosi na očekivana, na-
metnuta ili usvojena društvena ponašanja polova, dok izraz pol
označava anatomsku strukturu. Potrebno je posebno naglasiti da
je neophodno praviti i prepoznati razliku između ova dva ter-
mina. Dakle, rod se najčešće koristi u društvenom i kulturnom
kontekstu, čime pravi razliku od biološkog. Teškoće, međutim,
nastaju kad pokušamo da iznađemo “čisti pol” koji bi prethodio
konstruisanju roda. Šta god da činimo, “pol” uvek poimamo pre-
ko naših mentalnih kategorija. Međutim, kao društveni entiteti,
muškarci i žene, svojstvima brojnih uloga koje odigravaju u ra-
znovrnim društvima, kao i svojstvima mnoštva odluka koje do-
nose tokom života, ne mogu se tako lako razlikovati. Muški en-
titeti svakako mogu da žive, rade ili se ponašaju kao devojčice ili
žene, bilo to ili ne pogodno u njihovom društvu, dok ženski ta-
kođe mogu da žive, rade ili se ponašaju kao dečaci ili muškarci.

Ovaj promenljivi aspekt njihovih života jeste njihov rod.¹

Potrebno je decu od predškolskog vaspitanja usmeravati u prav-
cu usvajanja vrednosti rodne ravnopravnosti. Potrebno je pre-
poznati koje mere i postupci pospešuju sistem vrednosti, a koji
ujedno sadrži i reprodukciju patrijarhalnog sistema. Postavlja se
pitanje da li su deci od samog početka obrazovanja u udžbeni-
cima predstavljeni sistemi vrednovanja koje oni usvajaju la-
ko i bez pitanja. Uloga majke neretko se vezuje za obavljanje
poslova u kuhinji, dok otac sedi u fotelji i čita novine. Neop-
hodno je napraviti eliminaciju bilo kog stereotipnog koncep-
ta uloga muškarca i žene na svim nivoima i u svim oblicima
obrazovanja. Sadržaji koji upućuju na rodnu ravnopravnost su
deo građanskog vaspitanja, međutim, pristup koji pospešuje
vrednosti jednakosti rodova i nediskriminacije mora biti deo
svih nastavnih sadržaja.

Postavlja se pitanje da li brojni feministički pokreti i nevladine
organizacije pomažu po pitanju ravnopravnosti ili se, pak, radi o
suprotnom efektu. Veliki broj ljudi koji neguju i čuvaju tradiciju
okarakterisao je ovakve pokrete kao neadekvatne i pogrešne, jer
su delovanje udruženja tumačili kao atak na moral, porodicu, “
prirodne” odnose među polovima.²

1 Tekst preuzet sa internet stranice http://www.hawaii.edu/PCSS/online_artcls/intersex/sexual_I_G_web.html

2 Fundamentalisti, u istoriji razvoja civilizacije, ženu prepoznaju kao izvoriste greha i posrnuća uvek kada ona pokušava da se oslobodi svoje rodne diskri-

Perspektiva promocije rodne ravnopravnosti mora biti prisutna na svim nivoima obrazovanja i u svim oblastima obrazovanja. Osnovni zadatak i imperativ jeste svakako sticanje znanja o realnom položaju žena, otklanjanje predrasuda o njihovim preteranim i neopravdanim zahtevima, dokumentovanje njihovog neravnopravnog položaja. Studije rodnih pitanja polako ulaze i u univerzitetske programe. Potrebno je postepeno i sistematično kreirati mere i procedure koje obezbeđuju rodnu ravnopravnost, a to je moguće samo uz školovanje eksperata u oblasti kojima se bave. Na osnovu delovanja i rada eksperata, tumačeći njihove analize i relevantne podatke, moguće je kreirati mere koje podstiču rodnu ravnopravnost. Mesta za edukativne programe i implementaciju principa rodne ravnopravnosti pronalazimo u mnogim segmentima društva.

Žene i njihov položaj u zapošljavanju

Jedna od najvažnijih promena u životima žena, u drugoj polovini 20. veka, je povezana sa porastom zaposlenosti žena na plaćenim poslovima, izvan okvira domaćinstva. Put, do danas relativno visokih stopa zaposlenosti žena, nije bio jednostavan i pod stalnim je uticajima brojnih sociodemografskih činilaca, uz izražene evropske regionalne razlike. Osim mogućnosti zarade, na odluke žena o učestvovanju u plaćenom radu, pored navedenog razloga, utiču i starosno doba, bračni status, broj dece, nivo obrazovanja i mnogi drugi faktori. "Žena se u istoriji borbe za ravnopravni tretman u društvu i jednakost šansi u društvenoj utakmici bori sa moćnim, religijskim, ideološkim i kulturnim sistemima."³

Prema mnogima, pol i starosno doba su najstarija forma podele rada, koja je i danas, u 21. veku, temelj podele poslova na tržištu rada, a tržište rada postoji kao poseban i veoma bitan deo života kako žena tako i muškaraca. Porast mogućnosti obrazovanja žena uticao je na smanjenje nezaposlenosti, ali njihov status na tržištu rada ne odražava potpuno obrazovna dostignuća. Žene se još uvek suočavaju s mnogim preprekama pri ulasku i napredovanju na tržištu rada, npr. na istim poslovima često zarađuju manje nego muškarci. Ova činjenica prosto deluje kao neshvatljiva u eri znanja, 21. veku, u kojem se korišćenje informacionih tehnologija i multimedija smatra kao poznavanje jednog od osnovnih jezika. Pogotovo iz ovih razloga, još apsurdnije deluje ova tvrdnja.⁴

minacije.

3 Gavrilović D., Rod, obrazovanje i ljudska prava, Temida, septembar 2008. str. 29

4 Ni u najrazvijenijim društvima problem neravnopravnosti žena nije do kraja rešen. Neke veoma razvijene zemlje su još jako daleko od implementacije

Kako nam međunarodna iskustva pokazuju, žene nakon stupanja u brak provode više vremena u obavljanju kućnih poslova i drugih porodičnih poslova, nego njihovi muževi. Odlazak žena sa tržišta rada potaknuti su osnivanjem porodice, što na žalost umanjuje radno iskustvo (ljudski kapital), otežava povratak na tržište rada i ponovno dobijanje statusa – zaposlena. Još jedan veoma važan detalj se odnosi i na nemogućnost zadržavanja rukovodećih pozicija na poslu. U slučaju većeg broja dece, vrednost ljudskog kapitala će biti izraženija i u znatnoj meri zapostavljena. U ovom polju je napravljen iskorak dalje, kako bi ženama bilo omogućeno da svoje potencijale iskoriste. Uveden je, ne u većini zemalja, rad od kuće, putem interneta. Međutim, koliki je procenat zadovoljstva žena takvim načinom obavljanja poslova? Ljudi su prvenstveno društvena bića i interakcija sa drugim ljudima je gotovo neophodna. Iako današnje moderne tehnologije umnogome doprinose da se ljudi desocijalizuju, zbog velikog broja mogućnosti koje nam pružaju i ljudi širom sveta ih koriste, interakcija licem u lice je nezamenljiva.

Današnja situacija i pozicija žena je, po svemu sudeći, veoma različita. Veliki broj žena je danas postavljen na poziciju ravnopravnog partnera u poslovnim timovima. Dve od tri žene (67%) su ravnopravni partneri u kompanijama ili jedan od ključnih igrača kompanije. Ovo pokazuje da žene zauzimaju visoke položaje u poslovnoj hijerarhiji. Ipak, treba napomenuti da je do ovih promena došlo tek u poslednjih nekoliko godina. Kasnije u radu, autori će se osvrnuti na neke od preduslova za nastanak ovog preokreta. Međutim, iako ih ovaj procenat, prikazuje kao najverovatnije kandidate za rukovodeće pozicije, ove žene su mnogo manje entuzijaste u vezi sa svojim ulogama i uticajima tih pozicija na njihove timove, pogotovo u svetu u kojem vlada mišljenje i sakralne vrednosti dominacije muškarca. Takođe, ovaj procenat žena mora veoma racionalno i mudro da balansira između obaveza koje propisuje tako visoka pozicija i neumitne stvarnosti da je i majka.⁵

Osvrnućemo se na neke uslove i uzročnike neravnopravnosti, kako bismo pokazali položaj žena u poslovanju i postojanje ravnopravnih mogućnosti za zapošljavanje, održavanje aktuelnih poslova ili napredak na više pozicije.

Jedan od razloga neravnopravnosti u društvu jeste nejednaka raspodela kućnih obaveza i obaveza oko odgajanja dece. To je veoma veliki deo društvenog rada, koji je nevidljiv i neplaćen. To sve umnogome umanjuje podjednake mogućnosti žena na

standarda rodne ravnopravnosti u mnogim segmentima društvenog života.

5 www.centerwomenpolicy.org/publications/poverty/default.asp

tržištu rada (napredovanje, prihvatanje zahtevnih i odgovornih rukovodećih položaja (Zaharijevski, 2006).⁶

Veliki broj žena smatra da ih porodične obaveze sprečavaju u profesionalnoj karijeri i da su muškarci u odnosu na ovaj podatak u daleko većoj prednosti i mogućnosti, govori se ne samo o neravnopravnosti polova već i o kršenju ljudskih prava žena da ostvare vlastite potencijale. Prema standardima EU, donet je niz posebnih zakona, politika i drugih mera kojima se ravnopravnost polova kao jedno od ustavnih načela, prepoznaje kao važno političko pitanje, te se, u skladu s tim, na nacionalnom i lokalnom nivou osnivaju institucije i tela koje razvijaju ravnopravnost polova.⁷

Iako je u socijalizmu žena postala deklarativno ravnopravna i pojavila se u javnoj sferi društva, pri tom osvajajući mnoge slobode i prava koje do tada nije imala, ipak je tradicionalni kulturni model sporije rušio predrasude o polnoj podeli rada i doveo ženu u poziciju da možemo govoriti o dvostrukoj radnoj opterećenosti žene.

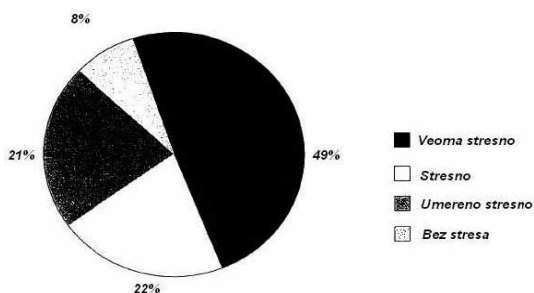
Ona radi na poslu i u kući.

To nas ne oslobađa začaranog kruga, upravo iz razloga što će neravnomerno opterećena roditeljskim obavezama, žena biti manje konkurentna na tržištu rada. Indikatori nejednakog položaja žena u svetlu ekonomskih pokazatelja jesu niže plate, manja stopa zaposlenosti. Ako se još uzme u obzir mogućnost porodijskog bolovanja, nekonkurentnost žene postaje veoma opipljiva. Pored ove opipljive nekonkurentnosti, stres, kao negativan činilac svih vrsta poslova, kod žena je dodatno izražen.

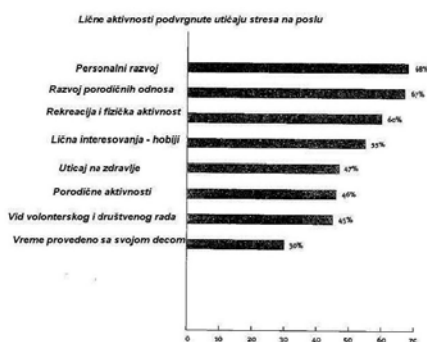
Iako se stres, kao konflikt između poslovnih i porodičnih obaveza, odnosi kako na muškarce, tako i na žene, žene ipak pokazuju veći stepen stresa na ovoj liniji, nego muškarci. Stres na poslu uzima velikog maha u izgradnji ili je bolje reći nemogućnosti izgradnje porodičnih odnosa, usporava profesionalni i lični razvoj žena, indirektno ugrožava zdravlje i utiče na sveukupno blagostanje. Istraživanje sproveo Center for women policy studies – Corporate Symposium on Linking Work/Family and Workplace Diversity, grafikon iz istraživanja nam pokazuje sledeće:

6 Obrazovanje i edukacija kao predušlov za prevazilaženje teškoća u implementaciji etičkih i pravnih normi rodne ravnopravnosti u društvenoj sredini – Danijela Gavrilović, septembar 2008. Temida

7 www.psrzrp.vojvodina.gov.rs/pages/Linkovi.php



Slika 1. Odnos Posao/Stres i uticaj stresa na posao žena⁸
Sledeći grafikon pokazuje koliko su ugroženi ostali prioriteti žena, a ta ugroženost je uslovljena preteranim stresom na poslu i pokušajem da se napravi ravnoteža posao–porodica.



Slika 2. Lične aktivnosti žena i uticaj stresa na date aktivnosti⁹
Kako bi izbegle stres i pokušale da dovedu u ravnotežu sve bitne faktore svog života, žene pribegavaju primeni i kreiranju raznih strategija. Jedna od mnogih je i strategija izbegavanja „burn out-a“. Uz pomoć ove strategije, žene uspevaju da povrate mentalnu ravnotežu i da održe produktivnost i motivisanost na određenom nivou.

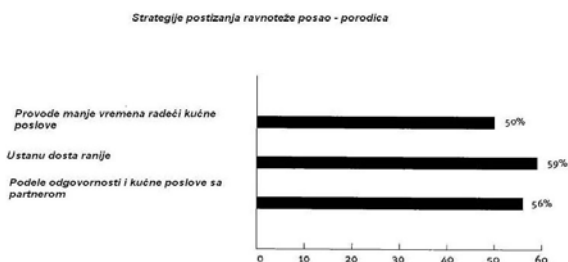
Žene najčešće smanjuju stres na radnom mestu kroz telefonski razgovor sa prijateljima (64%) ili privremeno napuste kancelariju (51%) – ovaj procenat se odnosi na žene na visokim položajima (top menadžeri i direktorke). Jedna trećina žena šalje mejlove ili traži spas u razgovoru sa prijateljima sa posla. Još jedna činjenica je da će žene na višim pozicijama pre pribeći nekoj od ovih strategija, nego što bi to uradile na primer administrativne radnice (razlika u procentima nam sve govori – top menadžer 56%, administracija 25%). Dvadeset devet odsto žena razgovara sa svojim nadređenima.

8 Grafikon preuzet sa internet adrese <http://www.centerwomenpolicy.org/publications/poverty/default.asp>

9 Grafikon preuzet sa internet adrese <http://www.centerwomenpolicy.org/publications/poverty/default.asp>

Još jedna od mogućih strategija je da žena preuzima još više posla, kao deo potrage za amortizacijom pritiska okoline. Zastupljenost tih žena je 15%.

Grafikon će prikazati još nekoliko strategija koje žene koriste kako bi pomogle sebi da uravnoteže obaveze i kako ni jedan



tas ne bi prevagnuo.

Slika 3. Strategije postizanja ravnoteže posao – porodica ¹⁰

Većina žena smatra radno mesto kao pozitivnu sredinu, jer same pokušavaju da je kreiraju, ali velika odgovornost leži i na poslodavcima da tu njihovu inicijativu potpomognu izgradnjom još pozitivnijeg i kreativnijeg okruženja.

Veza Koncepta rada i životnog stila, kao i njihov odnos

U skladu sa svim prethodno iznetim, autorke navode kao moguće rešenje za usklađivanje odnosa posao–porodica, koncept fleksibilnog radnog mesta – “Lifesile” working practices. Pod ovim konceptom se podrazumeva ideja o fleksibilnom radnom mestu i ideja o prijateljskom pristupu koji bi uzimao u obzir vrednost porodice. Ideja je prvenstveno bila orijentisana na brigu o deci zaposlenih ali i oni zaposleni koji nemaju ovakvih obaveza imaju mogućnost fleksibilnog radnog mesta – “Lifesile” working practices. Glavni adut ovog koncepta je da zaposleni imaju i svoj privatni profesionalni život. Ovim stavom se želi minimizirati nastanak aktuelnih konflikata između zahteva posla i izabranog načina života pojedinca. Međutim, ovo nije uvek izvodljivo, kako zbog zahteva koji postavlja sama priroda posla ili zbog nedostiznosti načina života za kojima zaposleni (u današnjoj ekonomiji znanja, to su ustvari radnici znanja) tragaju i teže. Ovaj koncept svakako ostaje kao jedna opcija i težnja politike ljudskih resursa.

Primeri ovog koncepta:

Plaćeni ili neplaćeni period vremena kada se posao prekida da bi se putovalo ili usavršavalo znanje,

¹⁰ Grafikon preuzet sa internet stranice <http://www.centerwomenpolicy.org/publications/poverty/default.asp>

Rad kod kuće,

Fleksibilno radno vreme,

Plaćanje putovanja za bračne parove zaposlenih, kako bi ih pratili na poslovnim putovanjima,

Pola radnog vremena,

Obezbeđenje brige o deci.

Radna mesta postaju sve sofisticiranija, dozvoljavajući da sami zaposleni naprave ravnotežu između sopstvenih i poslovnih zahteva, u zadatim okvirima, koji su praktični i troškovno efikasni sa stanovišta kompanije.

Pokušaji da se ovi koncepti implementiraju u politiku ljudskih resursa, u stvari predstavljaju izazov promene tradicionalnog shvatanja postepenog razvoja karijere i prihvatanje ideje da pojedinci imaju pravo izbora – da li će zarađivati manje u zamenu za lični život ili obrnuto, uskratiti lično zadovoljstvo i zahteve nasuprot većeg zadovoljstva na poslu. Ovakvo gledište će uticati ne samo na promenu kompleksnih uslova penzionisanja nego i na sam proces regrutovanja radnika znanja. U današnjoj praksi se posledice izbora “Lifesile” working practises pristupa već osećaju, pogotovo u okruženju koje tako nešto ne podržava.

Funkcionisanje funkcije ljudskih resursa prilikom regrutovanja, kako bi ono bilo efikasno, mora izgraditi dobar most koji povezuje vrednosti i zahteve kompanije sa zahtevima i vrednostima potencijalnih kandidata.

Suzbijanje diskriminacije razvojem kulture

Diskriminacija se ne može eliminisati sankcijama od strane nadležnih državnih organa za zaštitu individualnih i kolektivnih socijalnih prava, niti je može regulisati sam zakon. Kako bi se diskriminacija otklonila, potreban je određeni nivo opšte kulturne tolerancije i posebne radnopravne kulture. Kako bi se očuvala jednakost kao i jednaka zaštita socijalnih prava, tj. tolerancija u odnosima između poslodavca i radnika, potreban je visok nivo kulture socijalnih dijaloga i filozofija kompromisa kolektivnih interesa. Preduzete su određene mere kako bi došlo do suzbijanja diskriminacije zbog ograničene snage zakona, nedovoljnosti institucija javnopravnog karaktera za zaštitu principa jednakosti šansi i tretmana, ograničen domet i veoma oštre sankcije. Institucije kulture tolerancije i pravne kulture, koje se mogu nazvati i institucijama pravne savesti, formirane su u pojedinim zemljama kako bi se afirmisao princip jednakosti šansi i tretmana.

Pripadnice nacionalnih manjina suočavaju se svakodnevno sa problemima koji su evidentni problem za njihov položaj u društvu. Otežano zapošljavanje, veliki procenat nezaposlenih, teško ostvarljiva socijalna prava, izolovanost, siromaštvo i neprihvaćenost su glavne karakteristike žena koje pripadaju nacionalnim manjinama. U području gde se i dalje oseća jaka polna, ali i rasna diskriminacija, povrat imovine i vraćanje starnarskih prava vrši se sporo. Administrativni centri, zdravstvena zaštita, socijalna zaštita su teško dostupne pripadnicama nacionalnih manjina. Pravo na participaciju u upravljanju u lokalnoj zajednici je takođe teško dostupno, jer je većina stranaka još uvek nacionalno isključiva i svojim nacionalističkim programima ne privlači niti žene niti manjine. Žene koje pripadaju nacionalnim manjinama dvostruko su diskriminirane, polnom i etničkom diskriminacijom, što je vidljivo u nemogućnosti dobijanja zaposlenja, izraženom siromaštvu, neostvarenju prava na nostrifikaciju diplome.

Načelo jednakosti je osnovno načelo u pogledu prava čoveka, ono potvrđuje stav da su svi ljudi jednaki u pravu i ljudskom dostojanstvu. Zahvaljujući razvoju evropskog radnog prava, naše radno zakonodavstvo je pratilo i integrisalo najvažnija načela u pogledu radnih prava žena, a na prvom mestu jeste jednakost – muškarci i žene imaju jednaka prava po osnovu rada. Žena, majka, naročito s obzirom na psihofizičku konstituciju i reproduktivnu funkciju, uživa posebnu radnopravnu zaštitu. Sa gledišta zastupljenosti u domaćem, uporednom i međunarodnom radnom pravu, može se reći da ta zaštita ima univerzalni karakter. Život, zdravlje i materinstvo su osnovne vrednosti koje čine predmet posebne radnopravne zaštite žene.

Poput Ustava, i Zakon o radu (ZOR) zabranjuje na bilo koji način stavljanje u nepovoljniji položaj osoba koje traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol. Ovaj zakon sadrži posebno poglavlje sa antidiskriminacionim normama kojima se na opšti način zabranjuje diskriminacija zaposlenih lica kao i lica koja traže zaposlenje, posebno navodi slučajeve u kojima se najčešće javlja diskriminacija u radnim odnosima, i predviđa mogućnost uvođenja afirmativne akcije.

U smislu ovog zakona, neposredna diskriminacija predstavlja svako postupanje uzrokovano nekim od osnova navedenih u ovom zakonu, kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija postoji kada određena, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje,

kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja. Diskriminacija je zabranjena prilikom propisivanja uslova za zaposlenje i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, propisivanja uslova rada, kao i u vezi s drugim pravima koja proističu iz radnog odnosa. Zabranjena je diskriminacija u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju i prilikom napredovanja na poslu, kao i diskriminatorsno postupanje prilikom otkaza ugovora u radu.¹¹

Sve odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija su ništavne. U navedenim slučajevima diskriminacije, lice koje traži zaposlenje i zaposleni u propisanim slučajevima diskriminacije mogu pred nadležnim sudom da pokrenu postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom (čl. 23. ZOR). Treba napomenuti da su odredbe ZOR-a o zabrani diskriminacije donete u procesu harmonizacije našeg prava s pravom EU. Istovremeno, one predstavljaju inkorporaciju u domaće radno zakonodavstvo rešenja iz Konvencije o zabrani diskriminacije u zapošljavanju i zanimanjima koju je SFRJ ratifikovala 1965.¹²

CEDAW Konvencija - Međunarodna formula za ostvarivanje prava žena

Autorke, kako bi napravile spregu i povezale neophodnost primene kako međunarodnih, tako i lokalnih zakona za ostvarivanje prava žena, prikazaće CEDAW međunarodnu konvenciju. Ovaj korak je od izuzetnog značaja za razvoj prava žena i smatramo da ga u potpunosti treba inkorporirati.

Godine 1979, od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija usvojena je Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), što predstavlja najdalekosežnije angažovanje međunarodnih vlada u korist ravnopravnosti polova. Ovo je bio prvi međunarodni instrument za ljudska prava kojim se eksplicitno definišu svi oblici protiv diskriminacije žena, kao osnovnih ljudskih prava. Od aprila 2005, 180 zemalja je ratifikovalo CEDAW, tumačeći navedene ugovorne obaveze na različite načine, od oklevanja do aktivnog uključivanja. Srbija je protokol ratifikovala 2003. godine, a u obavezi da podnese inicijalni izveštaj CEDAW komitetu, što je i učinjeno 2007. godine.¹³

Diskriminacijom žena krše se načela ravnopravnosti i poštovanja ljudskog dostojanstva, što automatski izostavlja mogućnost

11 Izvor teksta www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/Društvo/40018/Najuspešiji+u+borbi+protiv+diskriminacije

12 <http://www.cenzura.hr/Prioriteti-delovanja/>

13 Zwingel, S. CEDAW: the women formula, http://www.opendemocracy.net/democracy-resolution_1325/cedaw2_2986.jsp

učešća žena u političkom, društvenom, ekonomskom i kulturnom životu njihovih zemalja i sputava napredak društva i porodice. Konvencijom se stavlja veliki akcenat na žene kojima je najmanje dostupna hrana, zdravstvena zaštita, obrazovanje, obuka i zapošljavanje. Uspostavljanje novog međunarodnog poretka, zasnovanog na ravnopravnosti i pravičnosti, znatno će doprineti ostvarenju ravnopravnosti muškarca i žena. Svestran razvoj zemalja, blagostanje sveta i mir zahteva najveće učešće žena, ravnopravno s muškarcima, u svim sferama života, imajući u vidu značajan doprinos žena u domenu porodice i razvoja društva. Konvencija ističe da je potrebno izmeniti tradicionalnu ulogu muškarca, kao i ulogu žene u društvu, kako bi se ostvarila potpuna ravnopravnost muškaraca i žena. Uvodi se pravna zaštita prava žena na ravnopravnoj osnovi s muškarcima, gde se preko nacionalnih sudova obezbeđuje efikasna zaštita žena od svakog postupka kojim se vrši diskriminacija. Potrebno je izmeniti ili potpuno ukinuti postojeće zakone, običaje i prakse koji predstavljaju diskriminaciju žena. Kako bi se obezbedio potpun razvoj i napredak žena, države članice preduzimaju u svim oblastima, posebno političkoj, društvenoj, ekonomskoj i kulturnoj sve prikladne mere, uključujući i zakonodavne. Preduzimaju se sve podesne mere za učešće žene u političkom i javnom životu zemlje, a posebno se ostvaruje pravo žena da glasaju na svim izborima i javnim referendumima i da budu birane u sva tela koja se formiraju putem javnih izbora. Takođe, učestvuju u kreiranju i sprovođenju vladine politike, zauzimaju rukovođeće položaje i obavljaju sve javne funkcije na svim nivoima vlasti. Velika aktivnost žena poželjna je i u radu nevladinih organizacija i udruživanja koja se bave javnim i političkim životom u zemlji. Obrazovanje je veoma važan faktor u razvijanju prava žena i njenog učešća u javnim pitanjima zemlje. Države članice preduzimaju sve mere radi otklanjanja diskriminacije u pogledu obrazovanja, a posebno da bi se obezbedili jednaki uslovi u pogledu karijere i profesionalnog usmeravanja, kao i učenje i sticanje diplome u obrazovnim ustanovama svih kategorija, počev od predškolskog, opšteg, tehničkog, stručnog obrazovanja, kao i višeg tehničkog obrazovanja i svih vrsta profesionalnog usmeravanja. Otklanja se tradicionalno shvatanje o ulogama muškaraca i žena na svim stepenima i u svim oblicima obrazovanja podsticanjem stvaranja mešovitih odeljenja i drugih vrsta obrazovanja koji mogu doprineti postizanju tog cilja, posebno revizijom udžbenika i školskih programa i prilagođavanjem nastavnih metoda.

Sa stupanjem Konvencije na svetsku scenu, osnovane su dve veoma aktivne nevladine organizacije "Međunarodna ženska prava Akcija Gledajte" (IWRAP), osnovana 1986. godine, sa sedištem u Mineapolisu, SAD i "Međunarodna ženska

prava Akcija Gledajte-azijsko-pacifički region” (IWRAP Azija i Pacifik), osnovana 1993. u Kuala Lumpuru, Malezija. Obe imaju za cilj “progresivno tumačenje, univerzifikovanje, implementaciju i ostvarivanje ljudskih prava žena kroz ciljeve Konvencije”.

Organizacija ”Međunarodna ženska prava Akcija Gledajte” je započela svoj rad objavljivanjem Konvencije između ženskih NVO i javnosti, i uvođenjem alternativnih informacija iz ženskih nevladinih organizacija u konvencijsku proceduru monitoringa.

Na taj način su ga ojačale.

Organizacija ”Međunarodna ženska prava Akcija Gledajte Azija i Pacifik” je razvila misiju za azijsko-pacifički region koji povezuje lokalni aktivizam sa međunarodnim okvirima, kako bi uticala na promenu nacionalne politike. Na lokalnom nivou, oni saraduju sa organizacijama žena, kako bi negovali *know how* u vezi sa međunarodnim standardima, podsticanje žena da primene ove norme u realnosti i borbi za svoja prava. Oslanjajući se na ovaj rad, nevladine organizacije podržavaju nezavisne stručnjake sa njihovim specifičnim znanjem o nacionalnoj situaciji.

Često je naglašavana potreba presretanja diskriminacije – to jest, jačanje diskriminacije po osnovu pola po nekim drugim dimenzijama diskriminacije, kao što su rasizam ili društveno-ekonomske ugroženosti, što je doprinelo razumevanju složenijih oblika diskriminacije koje Konvencija i drugi instrumenti ljudskih prava teže da eliminišu. NVO zauzvrat imaju podršku u svom razvoju strategija koje odgovaraju preporukama Komiteta Konvencije.

Finska i Čile imaju različite pristupe standardu Konvencije i pokazuju kako svaki nacionalni kontekst stvara posebne uslove koji određuju upotrebu Konvencije. Društvene grupe, nasuprot globalnim normama, često predstavljaju osnov nacionalnih normativa kao nepromenjivog činioca usled “kulturne tradicije”. Na primer, u mnogim postkolonijalnim državama, danas religija igra ključnu ulogu u formiranju nacionalnog identiteta, istupanje iz sekularnog karaktera bivše kolonizacije ili neke druge vrste državne ideologije. Međutim, ova vrsta opozicije prema globalnoj hegemonističkoj strukturi često zanemaruje interese žena.

Samo ćemo se osvrnuti na situaciju u Srbiji, kada je primena ove konvencije u pitanju. Postojeći pravni zakoni kao i njihova funkcija, kada je reč o rodnoj ravnopravnosti, teže ka produbljivanju i ostvarivanju standarda. Ovi ciljevi mogući su samo pod pretpostavkom da se uspostavlja

konsenzus o rodnoj ravnopravnosti.¹⁴ Žene u Srbiji ravnopravnost postižu sporo, jer je to proces koji je dug i mukotrpan, ali međunarodni standardi rodne ravnopravnosti mogu biti značajna smernica u usmeravanju društvene akcije ka diskriminaciji.

U Generalnoj skupštini 1979. godine usvojena je Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena; ona je na snagu stupila 1981. godine. Izmene u primeni Konvencije kroz fakultativni protokol usvojen je 1999, a stupio je na snagu 2000. godine. Niz drugih regionalnih dokumenata reguliše ovu oblast, a države potpisnice imaju obavezu da međunarodne standarde implementiraju u domaće zakonodavstvo, a zatim i u praksu. Srbija i Crna Gora, 2003. godine, prihvataju opcioni protokol Konvencije i bili su u obavezi da podnesu inicijalni izveštaj Komitetu, što je predato 2007. godine. Kroz kritike Komiteta, jasno se upućuje na visoku prisutnost neravnopravnosti žena u savremenom srpskom društvu. Kroz izveštaj se ističu pozitivne strane i aspekti implementacije standarda rodne ravnopravnosti u Ustav iz 2006. godine.

Stvara se institucionalni okvir za ostvarivanje ravnopravnosti, koji se bavi pitanjima polne ravnopravnosti. Organi koji deluju za pitanja ravnopravnosti polova su Odbor za ravnopravnost polova, Narodne skupštine, Savet za ravnopravnost polova, Pokrajinski sekretarijat za rad, zaposlenje i ravnopravnost polova u okviru Izvršnog veća Autonomne Pokrajine Vojvodine. Broj žena zaposlenih u Narodnoj skupštini je povećan, ali je taj broj i dalje ispod standarda propisanog zakona.¹⁵

Danas, glavni aktivisti organizacije "Međunarodna ženska prava Akcija Gledajte Azija i Pacifik" su žene, koje se organizuju na subnacionalnom i državnom nivou, koji često nisu deo obrazovne elite ili elite koja je zadužena za donošenje odluka u njihovim zemljama. Organizaciji je glavni fokus na globalnom podizanju svesti. Ova organizacija se još više koncentriše na nacionalne, društvene i političke promene. Ove mreže ili organizacije prihvataju Konvenciju, kao legitimni instrument za promenu i na taj način razvijaju svoje principe tumačeći Konvenciju u svetlu hijerarhije polova.

Ovaj vid ženskog aktivizma je doprineo rađanju novih procesa, stavljanje u nacionalni kontekst međunarodne norme, bez

14 Obrazovanje i edukacija kao preduslov za prevazilaženje teškoća u implementaciji etičkih i pravnih normi rodne ravnopravnosti u društvenoj sredini – Danijela Gavrilović, septembar 2008. Temida

15 Žunić, N. (2007.) *Žene, politika i ženska prava: činjenice i mogućnosti*. U N. Petrušić (ur.) *Međunarodni i domaći pravni okvir ženskih ljudskih prava i rodne ravnopravnosti*, Niš

posezanja za relativizacijom nacionalnih kultura. Ovakvi pokreti čine mnogo više od čistog davanja pravne težine takvim normama, čineći ih korisnim i efikasnim za ceo svet.

Neophodan preduslov za ovakav oblik transnacionalne saradnje je međusobno poštovanje i pažljiv pristup prilikom uplitanja moći određenih hijerarhija. Mandat organizacije "Međunarodna ženska prava Akcija Gledajte Azija i Pacifik" se zasniva na principu ojačavanja žena, kao i na održavanju fer odnosa sa nacionalnim i lokalnim organizacijama. Ova organizacija podržava nacionalne NVO u njihovom radu i u pristupu globalnim procesima. Na osnovu toga, transnacionalnom implementacijom ovakvih organizacija se pokušava uticati na nacionalne politike, bilo u saradnji sa državom ili kroz kritiku i pritisak javnosti.

Kako bismo pokazali da, zahvaljujući ovakvim istraživanjima koja su ukazala na važnost ravnopravnog položaja žena u svim segmentima, kako poslovanja tako i svakodnevnog života, autori će prikazati jedan primer veoma uspešne žene današnjice. Zahvaljujući ovakvim organizacijama, inicijativama žena tokom vekova, doprinos i uloga žena polako dolazi na jedan viši nivo.

Drugi decembar, 2005.

Kada je Tonya Love bila devojčica, nije bila od onih devojčica koje su volele lutke, bar ne one koje nisu imale baterije. "Moralo je ili da se pokreće ili je drugačije bilo dosadno za mene", to su bile njene reči. U njenom detinjstvu su njeni roditelji, kao i svi ostali roditelji koji imaju ćerke, želeli da joj kupuju lutke, ali su bili zburnjeni što to ne mogu da urade. Prisećajući se, njena majka je izjavila da joj sve to sada ima smisla. Tonya je postala inženjer i sada, sa 33 godine, postala je vođa projekta za tehnologiju razvoja senzora u Xerox-u, radeći na optičko-elektronskim senzorima u boji. Samo još jedna, veoma bitna napomena, Tonya je crnkinja. Sam ovaj primer nam govori u prilog tome koliko je situacija promenjena u prilog ženama, pogotovo što se rasnih osnova tiče.

Ova mlada žena je od malih nogu pokazivala interes za matematiku i fiziku. U srednjoj školi se priključila grupi SECME - Southeastern Consortium for Minorities in Engineering, koja je imala za cilj da poveća broj manjina u nauci. Studirala je elektrotehnički fakultet u Alabami. Za vreme prve godine na koledžu, na letnjem raspustu, stažirala je u fabrici teške opreme Caterpillar Inc. u odseku za metalurgiju, testirajući teške metale. Htela je da stekne nova iskustva i prešla da stažira u fabriku za proizvodnju oružja Lockheed Martin Corp, koja je bila jedna

od glavnih snabdevača Ministarstva odbrane. Nakon diplomiranja, ponuđen joj je posao inženjera razvoja novih elektronskih komponenti kod Eastman Kodak Co. in Rochester, N.Y. Međutim, nakon svega što je izuzetnim požrtvovanjem postigla, sve je počelo da pada u vodu u Kodaku, jer su počeli da joj zameraju mnoge stvari, između ostalog i što je žena inženjer, nivo stresa je rastao neverovatnom brzinom. Počela je da traži posao na drugom mestu, gde će ceniti njenu ekspertizu.

Nova ponuda je uskoro stavljenja pred Tonyu, šest meseci pošto je počela da radi u Kodaku i to iz Xerox- a. Ponuđena joj je pozicija mlađeg menadžera mikroelektronskih sistema, u proizvodnji mikročipova. Umesto da radi u boxovima (veoma male kancelarije), većinu vremena je provela u prostranim laboratorijama, dok nije postala project menadžer. Sada je vođa tima od petoro istraživača i voli da radi svoj posao. Takođe je aktivan savetnik mladim ženama u potrazi za karijerom, prenoseći im svoja iskustva i alate koji su njoj bili korisni.

Njen put do mesta gde je sada je bio izuzetno težak. Jedna mlada žena je postala uspešna u poslu za koji nije očekivala da će uslediti. Prelazak sa oblasti rukovanja teškim metalima do mikroskopskog kreiranja električnih komponenti je veoma veliki korak. Zahvaljujući organizacijama za Zaštitu prava žena, koja su očistila veoma trnovit put svim ženama, Tonyina rečenica govori sve: "Prepustiću mojim rezultatima da govore umesto mene i da mi oni budu smernice za napredovanje u svetu, gde navodno muškarci dominiraju!"¹⁶

Zaključak

Brojni su poduhvati i mere koje se primenjuju za polnu ravnopravnost i otklanjanje diskriminacije, ali iz ovog teksta jasno možemo videti da je to jedan dug i spor proces. Iz godine u godinu, žene imaju sve više prava, uključene su u političke, zakonodavne i sve oblike društvenih aktivnosti, ali je taj broj još uvek ispod poželjnog. Obrazovanje žene svakako je ključni faktor u njenoj implementaciji, što kroz poslovno, tako i životno iskustvo. Brojne nevladine organizacije i delovanje međunarodnih Konvencija doprinose utemeljenju ženskih prava i jačanju ženskih aktivnosti na svim poljima. Ostvaruje se pravo žena da glasaju na svim izborima, preduzimaju se podesne mere za aktivno učešće žena u političkom i javnom životu zemlje, one stiču pravo i mogućnost da budu birane u sva zakonodavna tela u koja se biraju putem javnih izbora. Takođe, učestvuju u kreiranju i sprovođenju vladine

16 http://www.imdiversity.com/villages/careers/career_advice/collegejournal_engineering_manager_1205.asp Career Jurnal - the executive career site of the *Wall Street Journal*

politike, zauzimaju rukovodeće položaje i obavljaju sve javne funkcije na svim nivoima vlasti. Velika aktivnost žena poželjna je i u radu nevladinih organizacija i udruživanja koja se bave javnim i političkim životom u zemlji.

U predelima koji nisu ekonomski razvijeni, potrebno je primeniti oštrije i striktnije mere kako bi se otklonio jak uticaj tradicionalnih shvatanja položaja žena.

LITERATURA:

Danijela Gavrilović, septembar 2008. *Temida- Obrazovanje i edukacija kao preduslov za prevazilaženje teškoća u implementaciji etičkih i pravnih normi rodne ravnopravnosti u društvenoj sredini*

Konstantinović Vilić S., Petrušić N., Žunić N., Đorić G., (2004) *Ljudska prava za žene*, Niš:OGI

Zwingel, S. CEDAW: the women formula, http://www.opendemocracy.net/democracy-resolution_1325/cedaw2_2986.jsp

Žunić, N. (2007.) *Žene, politika i ženska prava: činjenice i mogućnosti*. U N. Petrušić (ur.) *Međunarodni i domaći pravni okvir ženskih ljudskih prava i rodne ravnopravnosti*, Niš

Istraživački centar za edukaciju i komunikaciju,

<http://www.centerwomenpolicy.org/publications/poverty/default.asp>

<http://www.psrzrp.vojvodina.gov.rs/pages/Linkovi.php>

<http://www.un.org/womenwatch/daw/public/flagship.htm#ws2009>

http://www.imdiversity.com/villages/careers/career_advice/collegejournal_engineering_manager_1205.asp Career Jurnal - the executive career site of the *Wall Street Journal*

Woodrow Wilson International Center for Scholars, *Women's Rights in Theory and Practise*

Marina Blagojević 2003, *Položaj žena u zemljama Balkana: komparativni pregled*

Ana Lakatoš and Andrea Boršoš
Novi Sad Faculty of Management

EXPERTISE AND POTENTIAL OF WOMEN'S ACTIVISM

Abstract

The authors of the paper address women's activism, which has opened many doors for women around the world - since the Victorian era, as well as the needs of women for better opportunities to gain proper education. Education has always been the stumbling rock for women whose goal is to gain equal status in society, and is one of the main factors that separated men and women. Without education to empower them, many women felt they should not have the right to influence policy or to make decisions about their own property. Education system in every

society has a great responsibility to communicate the values of gender equality, especially among younger generations. State institutions are trying to carry out their actions to achieve gender equality, which are based on consensus on the need for its establishment. The road to relatively high employment rate for women was not easy and is under the influence of many demographic factors, with emphasis on the European regional differences. In order to maintain protection and equal social rights, the tolerance in relations between employers and employees, it is necessary to achieve high level of cultural and social compromise of collective interests.

Key words: *women's activism, educational opportunities, gender equality*



Nicolaes Maes, *Besposlena služavka*, 1655,
ulje na drvenoj ploči, National Gallery, London