

AKO ŽELIMO OZBILJAN PRISTUP PITANJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI, MORAMO DA RAZGOVARAMO O KVALITETU POSLA - ISTRAŽIVANJA EUROFONDA

Prema istraživanju Evropske fondacije za unapređenje kvaliteta života i uslova rada (Eurofond), broj muškaraca na rukovodećim pozicijama još uvek nadmašuje broj žena, uprkos činjenici da je Evropska politika već šezdesetak godina usmerena na izjednačavanje tretmana između žena i muškaraca. Stare predrasude i stereotipi o ženama u menadžmentu još uvek su itekako prisutne, a ženama je potrebno daleko više truda da uđu u upravljačke strukture.

Da bi se osigurala ravnopravnost polova u upravljanju, potrebno je ne samo razbiti stare predrasude i zastarele kulturne obrasce, već se pozabaviti pitanjima kvaliteta radnih mesta i ravnoteže između poslovnog i privatnog života kako bi upravljanje postalo privlačnije, opšti je zaključak na osnovu sveobuhvatne analize iskustava zaposlenih koji su učestvovali u Eurofondovom istraživanju. Podaci govore da žene čine samo 36% svih menadžera u Evropi, što znači da je dvostruko više muškaraca nego žena, kao i da se muškarci nalaze na rukovodećim pozicijama u većini sektora, čak i onima gde je veći broj zaposlenih žena, kao što su obrazovanje i zdravstvo. Samo mali broj zemalja u Evropi može se pohvaliti drugačijom statistikom gde žene čine više od 40% menadžera, kao što su Mađarska, Bugarska i Letonija. Jedan od razloga za malo drugačiju statistiku u ovim zemljama su pored trendova emigracije i dugogodišnje prisustvo značajnog broja žena radnica na tržištima rada što se odrazilo na radnu kulturu i rezultiralo velikim brojem talentovanih zaposlenih žena koje su bile spremne za napredovanje u upravljanju.

Podaci sprovedenih istraživanja govore da radnici na rukovodećim pozicijama uživaju ne samo veću platu, već se to odražava i na njihov kvalitet posla. Takve pozicije donose veću autonomiju, mogućnost da utiču na promene u organizaciji, mogućnost za rast i razvoj svojih veština i bolju sigurnost posla i perspektive za karijeru. Menadžerima je omogućen veći uticaj na donošenje odluka u samoj organizaciji, jer imaju više prostora za primenu sopstvenih ideja, više reči u izboru svojih kolega i veći uticaj na donošenje važnih odluka u kompaniji.

Imajući u vidu neravnotežu odgovornosti oko brige o kući, žene su posebno zabrinute za cenu koju svi menadžeri plaćaju za svoju funkciju, odnosno za duže radno vreme i veći intenzitet rada. Penjanje na upravljačkoj lestivici ne znači smanjenje posvećenosti kućnim obavezama - žene menadžerke i dalje navode veći broj neplaćenih radnih sati za kućne poslove i obaveze brige o ukućanima barem dvostruko više od muškaraca.

Ozbiljno rešavanje ovakve situacije i osiguravanje rodne ravnopravnosti zahteva promenu zastarelih kulturnih obrazaca, strukturnih pitanja u organizacijama, a i na tržištu uopšte. Modeli uloga za devojčice i dečake moraju biti prilagođeni modernom radnom okruženju, a ženama na poslu, moraju biti na raspolaganju podučavanje i podrška napredovanju u karijeri. To bi bilo od koristi i ženama i muškarcima kako bi svi bili osposobljeni da podmiru različite uloge kao radnici, roditelji, negovatelji i aktivni građani. Napredovanje ka rodnoj ravnopravnosti u Evropi je izazov, ali i prilika za učenje iz najboljih praksi na lokalnom, sektorskom i nacionalnom nivou.

To uključuje količinu „neplaćenog rada“, odgovornost za kućnu negu i prevazilaženje izazova i konflikata između posla, života i osnivanja porodice. Pravednija podela rada u domaćinstvu olakšala bi razvoj jednakih mogućnosti između muškaraca i žena i osigurala jednakost na radnom mestu.

U predlogu nove Direktive Evropske komisije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje, nova pravila o takvoj ravnoteži trebalo bi da odgovaraju svrsi u 21. veku i da omoguće da zaposleni muškarci i žene dele odgovornosti za brigu o deci i porodici na ravnopravnoj osnovi. Većina današnjih poslova suočava se s brojnim promenama usled digitalizacije, automatizacije i organizacionih promena, iako još uvek zastareli stereotipi, društveni obrasci i organizacija rada ometaju rodnu ravnopravnost i podrivaju inovacije.

Izgleda da je ipak došlo vreme za stvaranje novih praksi koje će osigurati jednakost mogućnosti i dobrobit svih zaposlenih žena i muškaraca.