

Извештај о одабраним пружаоцима услуга превоза



GETS
Gender Equality in Transport in Serbia

Број пројекта: P108005

Ревидирану верзију доставили
Dornier Consulting International GmbH и
Секонс група за развојну иницијативу
2019. године

| | |
|-------------------------------------|--|
| Назив пројекта: | Родна равноправност у саобраћају у Србији |
| Локација: | Република Србија |
| Пројекат реализовали: | Dornier Consulting International Секонс група за развојну иницијативу |
| Период реализације пројекта: | Од априла до септембра 2019. године |
| Наручиоци пројекта: | Координационо тело за родну равноправност Министарство грађевине, саобраћаја и инфраструктуре |
| Пројекат подржала: | Светска банка |

Списак скраћеница

| | |
|----------|---|
| КТПР | Координационо тело за родну равноправност |
| CER | Заједница европских железничких и инфраструктурних компанија (The Community of European Railway and Infrastructure Companies) |
| DCI | Dornier Consulting International |
| EIGE | Европски институт за родну равноправност (European Institute for Gender Equality) |
| ЕУ | Европска унија |
| РР | Родна равноправност |
| GETS | Родна равноправност у саобраћају у Србији (Gender Equality in Transport in Serbia) |
| ГСП | Градско саобраћајно предузеће „Београд“ |
| ИКТ | Информационо-комуникационе технологије |
| МОП | Међународна организација рада |
| АРС | Анкета о радној снази |
| МГСИ | Министарство грађевине, саобраћаја и инфраструктуре |
| ПИО Фонд | Фонд за пензијско и инвалидско осигурање |
| РГА | Методологија партиципативне родне процене (Participatory Gender Audit) |
| ЈКП | Јавно комунално предузеће |
| РС | Република Србија |
| УН | Уједињене нације |

САДРЖАЈ

| | |
|--|----|
| САЖЕТАК | 5 |
| 1. УВОД | 6 |
| 2. РОДНИ АСПЕКТИ ЗАПОШЉАВАЊА И УСЛУГА У СЕКТОРУ САОБРАЋАЈА | 7 |
| 2.1. РОДНЕ НЕЈЕДНАКОСТИ У СРБИЈИ | 7 |
| 2.2 РОДНИ АСПЕКТИ ЗАПОШЉАВАЊА У СЕКТОРУ САОБРАЋАЈА..... | 9 |
| 2.3 РОДНИ ОБРАСЦИ МОБИЛНОСТИ И КОРИШЋЕЊА УСЛУГА ПРЕВОЗА..... | 14 |
| 2.4 РЕЛЕВАНТНИ НОРМАТИВНИ ОКВИР И ОКВИР ПОЛИТИКА..... | 16 |
| 3. РОДНА АНАЛИЗА ОДАБРАНИХ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА ПРЕВОЗА | 18 |
| 3.1 МЕТОДОЛОГИЈА КОНТРОЛЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ | 18 |
| 3.1.1 МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА И ИЗВОРИ ПОДАТАКА | 19 |
| 3.1.2 ОГРАНИЧЕЊА И СТРАТЕГИЈЕ УМАЊЕЊА | 20 |
| 3.1.3 ЕТИЧКА РАЗМАТРАЊА | 21 |
| 3.2 СТУДИЈЕ СЛУЧАЈА | 22 |
| 3.2.1 СРБИЈА ВОЗ | 23 |
| 3.2.2 УГОВОРНА ПРИВРЕДНА ТАКСИ КОМОРА СРБИЈЕ | 29 |
| 3.2.3 ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ БЕОГРАД..... | 35 |
| 3.2.4 САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЛАСТА“ | 40 |
| 3.3 ЈАЧАЊЕ КАПАЦИТЕТА | 44 |
| 4. ЗАКЉУЧЦИ | 45 |
| 5. ПРИЛОГ | 47 |
| 5.1 СПИСАК РЕФЕРЕНЦИ | 47 |
| 5.2 СПИСАК ИСПИТАНИКА ИЗ ОДАБРАНИХ ПРЕДУЗЕЋА..... | 50 |
| 5.3 ИСТРАЖИВАЧКИ АЛАТИ И ОБРАЗАЦ ЗА САГЛАСНОСТ | 51 |

САЖЕТАК

Заступљеност мушкараца и жена у сектору саобраћаја у Србији близу је просека земаља ЕУ – показују статистички подаци Еуростата. У ЕУ учешће жена у сектору саобраћаја и складиштења¹ износи 22% укупне радне снаге, док у Србији износи 20% (Еуростат, 2018). Што се тиче власничке структуре предузећа, 58% жена запослених у сектору саобраћаја ради у јавним предузећима, док већина мушкараца запослених у овом сектору (68%) ради у предузећима у приватном власништву (Анкета о радној снази, РЗС, 2018).

Родна анализа коју је спровео пројектни тим у одабраним саобраћајним предузећима („Србија Воз“, ЈКП Градско саобраћајно предузеће Београд, Ласта и Привредна такси комора) показала је да се родне разлике у радној снази читавог сектора саобраћаја преносе и на појединачна предузећа. Сва четири одабрана предузећа су типични послодавци ‘мушке радне снаге’, где су жене у мањини. Чак и када су запослене у овим предузећима, жене нису доминантне на позицијама које се непосредно односе на пружање транспортних услуга, попут возача, кондуктера, механичара, инжењера, већ су чешће на административним пословима где пружају правне или пратеће услуге.

Сегрегација у образовном систему један је од кључних фактора који узрокују родне разлике на тржишту рада. Подаци за школску годину 2017/2018. годину показују да су од укупног броја ученика у Србији који су се уписали у средње саобраћајне школе², две трећине мушкарци. То значи да је мање вероватно да ће се девојке образовати за занимања као што су машиновођа или возач аутобуса, електричар, кондуктер, итд., што директно утиче на број жена запослених у сектору саобраћаја. Поред тога, од свих студената који су дипломирали на једном од техничких факултета у школској 2017/2018. години, 40% су студенткиње. Уколико посматрамо структуру занимања у саобраћајном сектору, може се закључити да су жене недовољно заступљене у категоријама техничара и руководилица, док их је нешто више у категорији стручњака (РЗС, 2018).

Када су у питању корисници превоза, подаци показују да жене чешће користе јавни превоз у поређењу с мушкарцима, због чега би било важно да превозници посматрају жене као важну групу корисника о чијим потребама морају водити рачуна. Према подацима из *GETS* (Родна равноправност у саобраћају у Србији/ Gender Equality in Transport in Serbia) анкетног истраживања, 28% жена користи градски превоз четири или више пута недељно, у поређењу са 18% мушкараца. Поред тога, 33% жена користи услуге такси превоза најмање неколико пута месечно, док то чини 24% мушкараца. Постоји разлика и у перцепцији безбедности у саобраћају између мушкараца и жена. Жене, како кориснице, тако и запослене у сектору саобраћаја, сматрају да лична безбедност представља највећи изазов, док се мушкарци углавном жале на лошу инфраструктуру (лоше путеве) и друге возаче као потенцијални извор опасности.

На основу анализе одабраних пружалаца услуга превоза коју је спровео пројектни тим, може се закључити да ниједан од њих не врши редовне процене потреба корисника или запослених како би томе прилагодили своје услуге.³ Сходно томе, њихове услуге су често лоше и нису у складу са родно специфичним потребама запослених или корисника. Надаље, одабрана саобраћајна предузећа не узимају у обзир начела родне равноправности приликом креирања својих унутрашњих политика. На основу анализе садржаја докумената доступних на званичним интернет странама одабраних превозника, као и докумената која су предузећа доставиле на анализу, примећено је да подаци нису

¹ Поређење података између Србије и земаља ЕУ (подаци Еуростата, 2018) могуће је само ако заједно посматрамо секторе саобраћаја и складиштења. Ако изузмемо сектор складиштења, подаци о учешћу мушкараца и жена у радној снази у сектору саобраћаја у Србији једва да се разликују, јер је удео сектора складиштења мањи од 3%. Могло би се претпоставити да је ситуација слична у ЕУ, али пошто подаци за саобраћајни сектор ЕУ (без сектора складиштења) нису доступни, ова врста поређења није била могућа.

² У Србији постоје средње школе које су посебно усмерене на послове у сектору саобраћаја.

³ Једини изузетак је „Србија Воз“; они спровели анкету о задовољству запослених 2017. године.

родно разврстани ни за један сегмент.⁴ Поред тога, већина ових предузећа нема политику родне равноправности и механизме заштите од родно засноване дискриминације и насиља.

1. УВОД

Анализа родних аспеката у сектору саобраћаја је област која је била у потпуности занемарена у претходним студијама спроведеним у Србији, иако је веома важна. Могућности за мобилност које су доступне појединцима и могућности путовања до посла и назад врло су важни фактори који утичу на многе аспекте живота људи. Ако су ове могућности веома ограничене или готово потпуно не постоје, то утиче на квалитет живота и жена и мушкараца. Бројна истраживања (Бабовић, 2010; Бабовић, 2016; Економски и социјални савет УН, 2016 and 2017; РЗС, 2017, итд.) показују да жене углавном не брину само о себи, већ и о другим члановима домаћинства (деци, старијим особама), а обављају и знатно више кућних послова од мушкараца⁵. Стога је оправдано претпоставити да на њих може посебно утицати недостатак приступачности и неадекватни начини мобилности. Поред тога, имајући у виду да у Србији возачку дозволу поседује значајно мањи број жена него мушкараца⁶, очекивано је и да жене више зависе од осталих чланова домаћинства за превоз, и много више се ослањају на друге опције, попут јавног превоза.

Родне аспекте је могуће анализирати како у погледу коришћења различитих начина превоза, тако и у контексту запошљавања у сектору саобраћаја. То значи да треба одговорити на многа питања попут:

- Колико је жена и мушкараца запослено у сектору саобраћаја у Србији? Да ли се бројке разликују у поређењу с другим европским земљама?
- Постоје ли родне разлике у квалификацијама и положају жена и мушкараца у сектору саобраћаја у Србији?
- Који структурни фактори утичу на родне разлике у запошљавању, посебно у сектору саобраћаја? Каква је улога образовања и како су родне разлике у образовном систему повезане са родним разликама у саобраћајном сектору у Србији?
- Постоје ли родне разлике у условима рада у предузећима која се баве превозом у Србији, укључујући разлике у зарадама или могућностима напредовања?
- Какви су услови за рад у предузећима која се баве јавним превозом у Србији и да ли су прилагођени потребама запослених жена и мушкараца, као и корисника превозних услуга?
- Да ли предузећа које се баве превозом у Србији приликом креирања унутрашњих политика узимају у обзир принципе родне равноправности?
- Приликом креирања и планирања услуга, у којој мери предузећа која се баве превозом у Србији узимају у обзир потребе жена и мушкараца који су корисници ових услуга?
- Које су одговорности и обавезе предузећа које се баве превозом у погледу увођења родно осетљивих промена у политику сектора за људске ресурсе и увођења структурних промена и унапређивања услуга?

⁴ Према члану 12. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 104/2009), сваки послодавац је дужан да води евиденцију о полној структури запослених и да податке из тих евиденција да на увид инспекцији рада и органу надлежном за родну равноправност.

⁵ Према налазима Анкете о коришћењу времена у Републици Србији, жене проводе у просеку скоро дупло више времена него мушкарци на разним неплаћеним пословима у домаћинству – око 4 сата према мало више од 2 сата. Ове неплаћене активности укључују: кување, печење, припремање оброка, чишћење и спремање куће или стана, радови у дворишту, прање веша, пеглање и шивење, поправке у домаћинству, управљање домаћинством, баштованство, бригаа о кућним љубимцима, помоћ другим домаћинствима, бригаа о сопственој малолетној деци, бригаа о другим лицима, куповина и услуге (РЗС, Коришћење времена у републици Србији RS, 2010-2015, Београд, 2016).

⁶ У укупном броју имаоца возачке дозволе за аутомобил у Републици Србији, удео жена износи 34%, а мушкараца 66% (подаци Управе саобраћајне полиције, 2019). Поред тога, подаци такође указују да 71% мушкараца и 35% жена старости 17 година и више поседује возачку дозволу за аутомобил (подаци Управе за саобраћајну полицију, 2019; РЗС, 2019).

Главни циљ анализе представљене у овом извештају јесте покушај да се одговори на ова постављена питања одабраним пружаоцима услуга јавног превоза. Овај извештај је израђен у оквиру пројекта „Родна равноправност у саобраћају у Србији“ који су реализовали Dornier Consulting International и Секонс група за развојну иницијативу за Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфратруктуре и Координационо тело за родну равноправност Републике Србије. Пројекат је подржала Светска банка. Важно је нагласити да је реализација оваквог пројекта новина и да је његова сврха да обезбеди релевантне податке у вези са родним аспектима саобраћаја у Србији који би били основа за израду политика заснованих на чињеницама и пружање смернице за израду Националне стратегије за развој саобраћаја у Србији и Акционог плана за њено спровођење.

2. РОДНИ АСПЕКТИ ЗАПОШЉАВАЊА И УСЛУГА У СЕКТОРУ САОБРАЋАЈА

На ситуацију у вези са родним аспектима запошљавања и унутрашње организације, као и услуга које пружају одабрана предузећа и организације, утиче шири контекст, укључујући карактеристике и облике родних неједнакости уопште, као и специфичне околности у сектору саобраћаја. Степен до којег ће поједине организације развити родне односе који се разликују од друштвених норми зависи од унутрашњих механизма и политика релевантних за обликовање родне равноправности.

2.1. РОДНЕ НЕЈЕДНАКОСТИ У СРБИЈИ

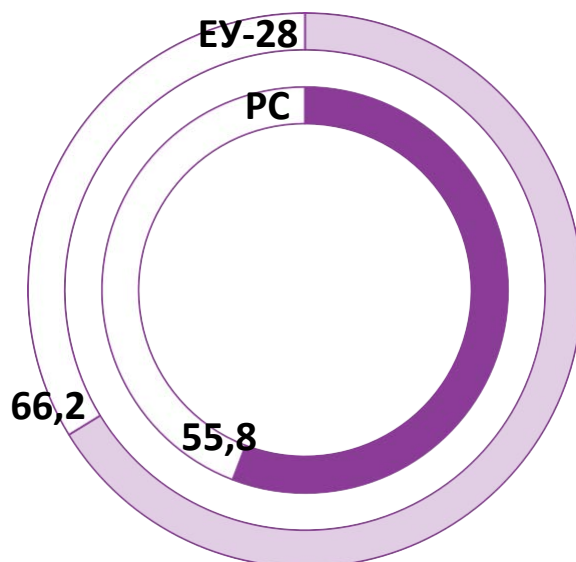
Према неким меродавним приступима (Connel 1987), структуре родних односа се успостављају у међусобној интеракцији рада, моћи и емоција између полова. Подела рада се такође ствара и под утицајем родних односа на тржишту рада и у сфери приватног живота, односно поделе неплаћеног рада у домаћинству. Односи моћи обухватају расподелу ауторитета и контроле, хијерархију у организацији и међуљудске односе. Емоционални односи обликују специфичне обрасце односа испреплетене са организационим структурама.

Родни односи у Србији су и даље претежно патријархални. То значи да родне структуре и родни односе обликују норме и вредности које мушкарцима и женама додељују различите одговорности и улоге. Ова нормативна основа прописује да је за мушкарце погодније да се баве јавном сфером (политичком, економском) и обезбеђивањем породице, док би жене требале да бирају оне улоге везане за репродукцију – бригу о породици и домаћинству.

Индекс родне равноправности који је развио Европски институт за родну равноправност (EIGE) мери родне неједнакости кроз шест главних домена (рад, новац, моћ, знање, време и здравље) и два под-домена (насиље над женама и унакрсна неједнакост, односно неједнакости које се налазе само у специфичним, маргинализованим групама становништва). Према индексу родне равноправности за 2018. годину⁷ који се мери на скали од 1 до 100, родна равноправност у Србији износи 55,8, што показује да многе аспекте треба побољшати како би се постигло равноправно учешће мушкараца и жена. У поређењу са ЕУ, родне неједнакости су израженије, а домени рада и новца имају важну улогу у одржавању родних неједнакости.

⁷ На основу података за 2016. годину.

Графикон 1: Индекс родне равноправности за Србију (2016) и ЕУ-28 (2015)



Извор: СИПРУ, Координационо тело за родну равноправност, 2018.

Родне неједнакости су и даље изражене на тржишту рада. Према Анкети о радној снази Републике Србије 2018, стопа запослености мушкараца много је виша од стопе запослености жена (РЗС 2019а). Разлике у стопи незапослености нису велике, али разлог за то је већа стопа неактивности жена. То значи да је, под утицајем друштвених норми, већа вероватноћа да ће жена престати активно да тражи посао и да ће се уместо тога у потпуности посветити кућним пословима и бризи о члановима породице. На тај начин стопа неактивности жена расте, док се стопа незапослености смањује.

Табела 1: Основни показатељи тржишта рада у Србији, 2018.

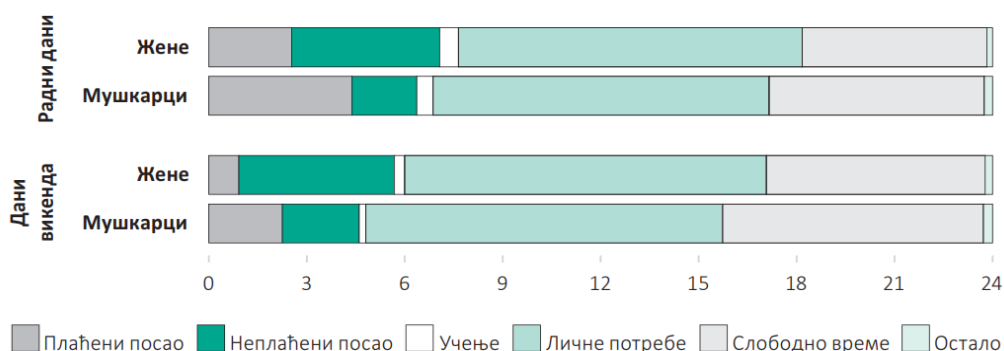
| Показатељи тржишта рада | Укупно | Жене | Мушкарци |
|-------------------------|--------|------|----------|
| Стопа активности | 55 % | 47 % | 63 % |
| Стопа запослености | 48 % | 40 % | 55 % |
| Стопа незапослености | 13 % | 14 % | 12 % |
| Inactivity rate | 46 % | 53 % | 37 % |

Извор: РЗС, база података Анекте о радној снази (АРС)⁸

Подаци из Анкете о коришћењу времена показују да жене у просеку проводе мање сати на плаћеном послу, али више на неплаћеним пословима у домаћинству. Оне у просеку проведу више сати у укупном послу у току дана него мушкарци, ако узмемо у обзир и плаћени и неплаћени рад. То утиче на њихово слободно време, које је у просеку краће него код мушкараца, што указује на мање могућности за опоравак и садржај који је важан за задовољство животом и благостање.

⁸ Подаци доступни на званичном веб сајту Републичког завода за статистику Републике Србије <http://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20195646.pdf>

Графикон 2: Просечно време проведено у активностима, становништво старости 15 и више година, у 2010. и 2015. години, према полу, у сатима



Извор: Просечно време проведено у активностима, становништво старости 15 и више година, у 2010. и 2015. години, према полу, у сатима, РЗС 2017/2018.

2.2 РОДНИ АСПЕКТИ ЗАПОШЉАВАЊА У СЕКТОРУ САОБРАЋАЈА

Удео запослености у сектору саобраћаја и складиштења у Србији у укупној запослености износи 5,3%, што је једнако просеку у ЕУ-28 (такође 5,3%). Учешће запослених у овом сектору у укупној запослености већи је међу мушкарцима него женама: 7,6% према 2,5% у Србији и 7,4% према 2,4% у ЕУ-28. У сектору саобраћаја и складиштења у Србији, 80% свих запослених су мушкарци, а 20% су жене. То се подудара са ситуацијом у ЕУ-28, где је однос удела мушкараца у односу на удео жена 78:22 (Еуростат 2019, РЗС 2019а).⁹ Родна сегрегација се манифестује и у другим димензијама, али је највише видљива у подели задатака, јер су возачи, инжењери и руководиоци обично мушкарци, док су већина административних службеника жене.

МУШКАРЦИ ЧИНЕ 80% УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ РАДНИКА У СЕКТОРУ САОБРАЋАЈА, А ЖЕНЕ ТЕК 20%.



⁹ Приказани су подаци за сектор саобраћаја и складиштења како бисмо могли да упоредимо податке са земљама ЕУ, пошто подаци за сектор саобраћаја нису доступни на Еуростату. Удео сектора складиштења је само 3% укупног сектора саобраћаја и складиштења и има мали утицај на резултате. Можемо претпоставити да је ситуација слична у ЕУ, али пошто не можемо да проверимо ову претпоставку, приказани су подаци за цео сектор саобраћаја и складиштења.

Подаци о родним аспектима запошљавања указују да је сектор саобраћаја један од кључних сектора који доприносе родној сегрегацији на тржишту рада. Корени те сегрегације потичу из образаца родне сегрегације који су успостављени већ у систему образовања. Подаци за школску 2017/2018. годину показују да су од укупног броја ученика у Србији који су се уписали у средње школе са образовним профилима релевантним за саобраћај (стручне школе) две трећине мушкарци.

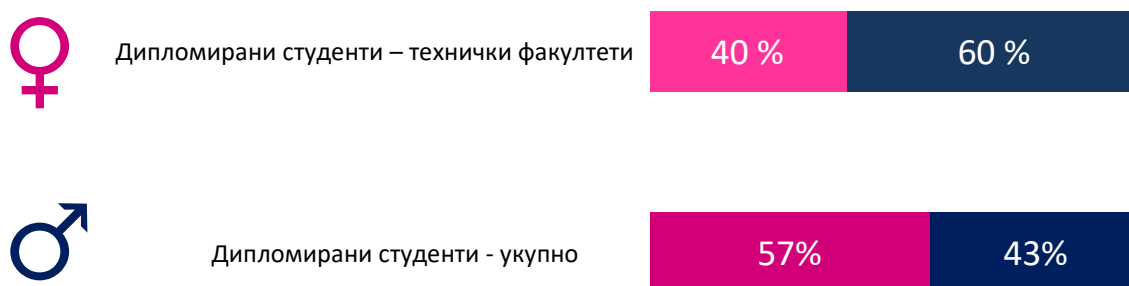
Графикон 3: Ученици који похађају средње саобраћајне школе и укупан број у 2017/2018. према полу, у %



Извор: РЗС, Средње образовање 2017/2018.

Родне разлике се настављају и у високом образовању. Иако су међу дипломираним студентима школске 2017/2018. године већина жене, међу дипломираним студентима на техничким факултетима у Србији¹⁰, преовлађују мушкарци.

Графикон 4: Дипломирани студенти у школској 2017/2018. години у Србији, према полу – сви факултети и технички факултети (у %)

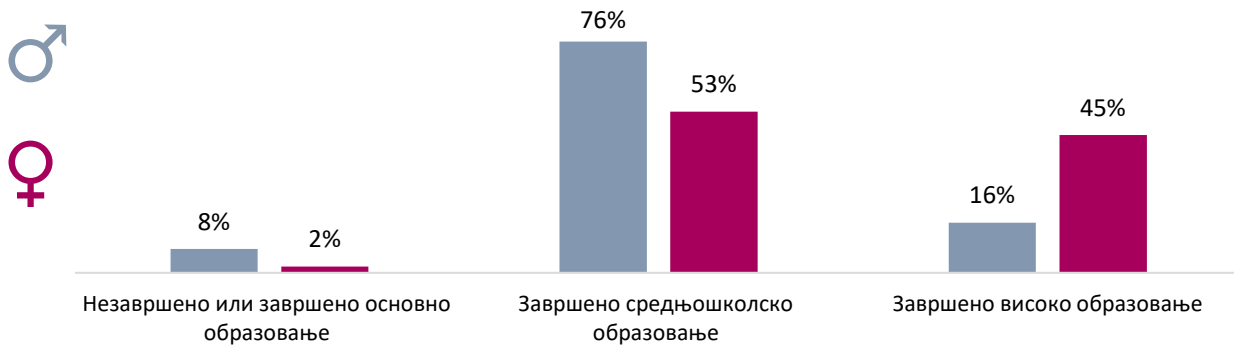


Извор: РЗС, Високо образовање 2017/2018.

¹⁰ Ова категорија обухвата: Електротехнички факултет у Београду, Грађевински факултет у Београду, Машински факултет у Београду, Саобраћајни факултет у Београду, Технолошко-металуршки факултет у Београду, Факултет техничких наука у Новом Саду, Грађевински факултет у Суботици, Технички факултет Михајло Пупин у Зрењанину, Технолошки факултет Универзитета у Новом Саду, Машински факултет у Краљеву, Технички факултет у Чачку, Технички факултет у Бору, Електротехнички факултет у Нишу, Грађевинско-архитектонски факултет, Машински факултет у Нишу, Технолошки факултет у Лексовцу и Факултет инжењерских наука у Крагујевцу.

Постоје разлике у нивоу образовања жена и мушкараца запослених у сектору саобраћаја. Међу женама запосленим у овом сектору, већи је удео оних са високом образовањем него међу мушкарцима.

Графикон 5: Образовање радне снаге запослене у сектору саобраћаја, према полу, у Србији у 2018, у %



Извор: РЗС, 2017/2018.

Дати графикон представља разлику у профилима образовања мушкараца и жена запослених у сектору саобраћаја одражава разлике у сегрегацији занимања.

Највећи проценат жена се може наћи међу стручњацима¹¹ (53,9%), док око једна трећина жена ради као стручни сарадник или техничар¹² (34,4%). Процент жена на руководећим позицијама је значајно нижи у односу на мушкарце (27,6%, у односу на 72,4%).

Многе студије показују важност родне разноликости у управним одборима (на пример, McKinsey, 2018; Maria del Carmen et al, 2019; Krøtel et al 2019; Eastman, 2017). Да би постојала родна разноликост, потребно је да најмање 30% жена буде присутно у менаџменту, вишем руководству и управним одборима¹³. Недостатак родне разноликости утиче и на пословне резултате. Према налазима добијеним од истраживања Међународне организације рада (МОП), предузећа са једнаким политикама запошљавања и родно инклузивном културом имају преко 60% већу вероватноћу да ће повећати профит и продуктивност, па је готово 60% већа и вероватноћа да ће имати бољу репутацију, више креативности и иновативности, као и да ће лакше привући и задржати раднике¹⁴ (видети Табелу 2).

¹¹ Према ISCO-08 класификацији занимања, ова категорија обухвата само позиције које захтевају високо образовање, што значи да у случају сектора саобраћаја, скоро сви инжењери потпадају под ову категорију, а не категорију „Инжењери, стручни сарадници и техничари“.

¹² Према ISCO-08 класификацији занимања, категорија „Инжењери, стручни сарадници и техничари“ обухвата бродске инжењере и пилоте.

¹³ ILO (2019). *The business case for change Executive summary*, ILO

¹⁴ Ибид.

Табела 2: Занимања запослених у сектору саобраћаја према полу, у Србији у 2018, у %

| Занимање | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|----------|--------|--------|
| Руководиоци | 72,4 % | 27,6 % | 100 % |
| Стручњаци и уметници | 46,1 % | 53,9 % | 100 % |
| Инжењери, стручни сарадници и техничари | 65,6 % | 34,4 % | 100 % |
| Административни службеници | 54,4 % | 45,6 % | 100 % |
| Услужна и трговачка занимања | 64,5 % | 35,5 % | 100 % |
| Занатлије и сродна занимања | 97,5 % | 2,5 % | 100 % |
| Руковаоци машинама и постројењима, монтери и возачи | 98,5 % | 1,5 % | 100 % |
| Једноставна занимања | 77,8 % | 22,2 % | 100 % |

Извор: Подаци из Анкете о радној снази 2018, РЗС 2019.

Родне разлике у сектору саобраћаја огледају се и томе што се жене ређе самозапошљавају од мушкараца и пре ће се запослити у јавним предузећима. Ове родне разлике нису карактеристичне само за овај сектор, већ су генерално присутне у Србији. Према подацима Анкете о радној снази за 2018. годину, међу мушкарцима запосленим у сектору саобраћаја 14% је било самозапослених, док је међу женама запосленим у овом сектору само 2% самозапослених. У 96% случајева жене у овом сектору су у сталном радном односу, док је међу мушкарцима тај проценат 85%. Када је реч о власничкој структури предузећа, 58% жена запослених у сектору саобраћаја запослено је у јавним предузећима, док већина мушкараца запослених у овом сектору (68%) ради у приватним предузећима (РЗС 2019).

Када су у питању услови и права на радном месту (као што су право на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање, плаћено боловање и плаћени годишњи одмор), запослени у сектору саобраћаја су у нешто бољем положају од запослених из других сектора. Већина запослених има пензијско осигурање (94,6% у сектору саобраћаја, у поређењу са 76% запослених из свих осталих сектора). Ово се право у одређеној мери чешће ускраћује мушкарцима запосленим у овом сектору него женама (93,9% мушкараца има пензијско осигурање, у поређењу са 97,3% жена). Поред тога, ово се право најчешће ускраћује возачима и техничарима. Скоро је иста ситуација и са здравственим осигурањем, боловањем и одмором.

Већина запослених у сектору саобраћаја ради на основу формалног уговора о раду – 96,4%, што је већи проценат него код запослених у свим осталим секторима (93%). Нешто већи проценат жена запослених у сектору саобраћаја има формалне уговоре – 98,5%, док је 95,7% мушкараца запослено на основу формалног уговора. Поред тога, и мушкарци и жене раде по уговору на неодређено време, и то жене чешће од мушкараца (82,3% у поређењу са 78,8%). По уговору на одређено време ради 19,3% мушкараца и 16,4% жена. Око 1% запослених у сектору саобраћаја ради повремено или сезонски.

У просеку, запослени у сектору саобраћаја имају више радних сати у поређењу са просечним радним временом у свим секторима (41 сат у односу на 35 сати). Мушкарци запослени у сектору саобраћаја у просеку раде више сати током недеље (42 сата) него жене (36 сати). Разлике у зарадама одражавају разлике у образовним профилима и струци занимања мушкараца и жена запослених у овом сектору. Према подацима из Анкете о радној снази за 2018. годину, просечна нето зарада запослених у сектору саобраћаја била је 39.896,00 динара, док је просечна зарада у свим секторима износила 37.259,00 динара. И у сектору саобраћаја, као и у свим осталим секторима, постоји јасна родна разлика: мушкарци у просеку зарађују 40.281,00 динара, док жене имају просечну зараду од 38.803,00 динара. Подаци из Анкете о радној снази обухватају зараде како из званичног радног односа, тако и из неформалног запослења. Ипак, према подацима о примањима које је прикупио Републички завод за

статистику, а који обухватају искључиво формално запослене раднике са примањима за која се плаћају порези и доприноси, слика је нешто другачија – жене имају веће приходе од мушкараца. Просечна бруто зарада мушкараца је 55.803,00 динара, док за жене износи 59.859,00 динара. Може се претпоставити да та одступања одражавају разлике у структури запослених по занимању: с обзиром на то да жене имају боље квалификације, њихово се запослење чешће регулише формалним уговорима о раду.

2.3 РОДНИ ОБРАСЦИ МОБИЛНОСТИ И КОРИШЋЕЊА УСЛУГА ПРЕВОЗА

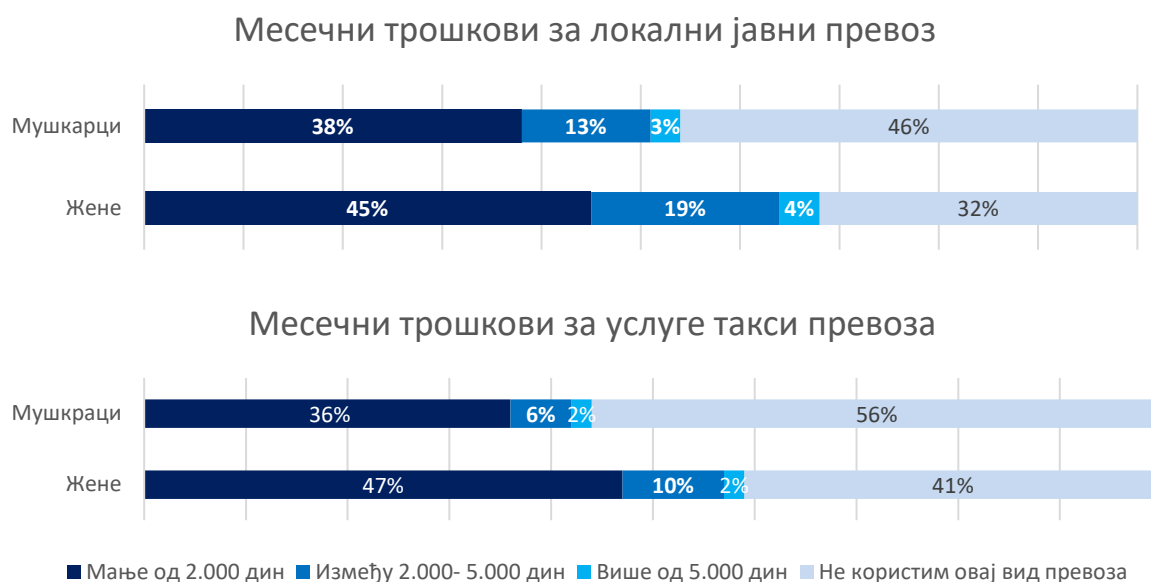
У овом поглављу биће представљени различити видови превоза које користе мушкарци и жене и проблеми са којима се суочавају ове групе. Преглед ове анализе је важан зато што прикупљени подаци о обрасцима мобилности мушкараца и жена пружају увиде у различите потребе мушкараца и жена као корисника превоза. Анализа је заснована на подацима *GETS* анкетног истраживања, реализованог за потребе овог пројекта.

Жене користе јавни превоз чешће од мушкараца. Аутобус као средство јавног превоза жене користе знатно више од мушкараца - **28% жена наспрам 18% мушкараца користи локални аутобуски превоз четири или више пута у току једне недеље**. Сходно томе да жене чешће користе локалне аутобусе, чешће купују и месечне карте за превоз (35% жена према 22% мушкараца). Жене су чешће кориснице услуга такси превоза – **33% жена више пута месечно (и чешће) користи такси, док то чини 24% мушкараца**. Ове разлике су статистички значајне.

Најзначајнија разлика између мушкараца и жена је у учесталости коришћења аутомобила и мотоцикала. Док само петина жена вози аутомобил или мотоцикл сваког дана, удео мушкараца возача аутомобила је дупло већи (44%). Коришћење бицикла као средства превоза је такође популарније међу мушкарцима него женама. Двојица од пет мушкараца (40%) и 30% жена вози бицикл најмање једном недељно. Насупрот томе, половина жена (51%) и 36% мушкараца никада не вози бицикл. И жене и мушкарци у Србији ретко користе воз као превозно средство. Само 6,6% мушкараца и 7% жена користи воз најмање једном месечно.

Као што се може видети из претходних налаза, жене чешће користе јавни превоз и сходно томе **троше више новца на услуге јавног превоза**. На градски јавни превоз, 45% жена троши до 2.000,00 динара месечно, у поређењу са 38% мушкараца, а 19% жена и 13% мушкараца потроши између 2.000,00 и 5.000,00 динара месечно. Жене троше више новца и на услуге такси превоза - 47% жена и 36% мушкараца троши до 2.000,00 динара на ове услуге. Удео жена које на месечном нивоу на услуге такси превоза потроше између 2.000,00 и 5.000,00 динара износи 10%, а удео мушкараца 6%.

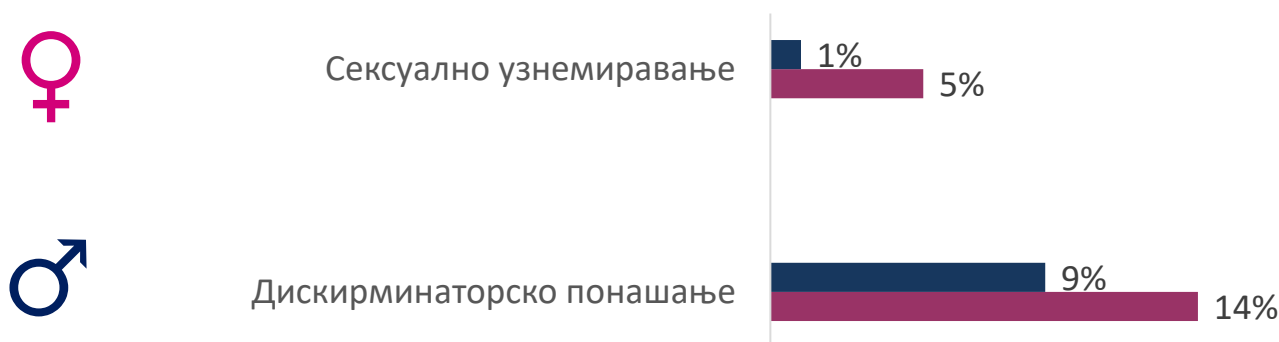
Графикон 6: Месечни трошкови за јавни градски превоз и такси превоз према полу



Извор: *GETS* анкетно истраживање

Жене у Србији су чешће жртве сексуалног узнемиравања¹⁵ и дискриминације¹⁶ него мушкарци. Искуства сексуалног узнемиравања у превозу пријавило је 5% жена и 1% мушкараца.¹⁷ Као што је и било очекивано, случајеви дискриминације су чешћи него случајеви сексуалног узнемиравања: 14% жена и 9% мушкараца обухваћених истраживањем изјавило је да је доживело дискриминацију од стране возача или кондуктера у јавном превозу, као и од стране возача приватних возила.¹⁸

Графикон 7: Стопа распрострањености сексуалног узнемиравања и дискриминације од стране возача и кондуктера у јавном превозу и возача приватних возила, према полу (n = 2400)



Извор: GETS анкетно истраживање

Као што се може видети, жене су главни корисници јавног превоза и важно је да их сви пружаоци услуга препознају као значајну групу становништва, чије потребе морају бити узете у обзир. Веома је важно да пружаоци услуга јавног превоза прилагоде своје услуге потребама групе која највише користи њихове услуге.

¹⁵ Сексуално узнемиравање обухвата такве непожељне облике понашања са израженим сексуалним намерама, као што су физички контакти и насртаји, коментари са сексуалном конотацијом, приказивање порнографије и изричито позивање на секс, било речима или поступцима. Такво понашање може бити понижавајуће и може представљати здравствени или безбедносни проблем; дискриминаторско је када жена има оправдане разлоге да верује да би јој могло нанети штету у погледу запослености, укључујући регрутовање или напредовање, или када ствара непријатељско радно окружење". (CEDAW, 2019; члан 11)

¹⁶ Изрази "дискриминација" и "дискриминаторско поступање" означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (у даљем тексту: лична својства)". (Закон о забрани дискриминације, 2009: члан 2)

¹⁷ Распрострањеност сексуалног узнемиравања заснива се на изјавама испитаника који су доживели барем једном сексуално узнемиравање од стране таксисте, возача приватног возила, возача или кондуктера аутобуса.

¹⁸ Распрострањеност дискриминације заснива се на изјавама испитаника који су доживели барем једном дискриминацију од стране таксисте, возача приватног возила, возача или кондуктера аутобуса .

2.4 РЕЛЕВАНТНИ НОРМАТИВНИ ОКВИР И ОКВИР ПОЛИТИКА

Запошљавање и услови рада у предузећима и организацијама приказаним у овом извештају уређени су сложеним институционалним оквиром, који није могуће у потпуности представити у овом извештају. Међу бројним законима који регулишу различите области рада у сектору саобраћаја, постоји неколико кључних закона који дефинишу услове, права и обавезе кључних актера у процесу запошљавања, на радном месту и у погледу социјалних права заснованих на статусу запослености, безбедности и здравља на радном месту. Основни оквир је уређен Законом о раду¹⁹, Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености²⁰, Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање²¹ и Законом о безбедности и здрављу на раду²², док су неке бенефиције везане за родитељство и породицу дефинисане Законом о финансијској подршци породици са децом²³. Поред њих, за ову анализу је посебно значајан Закон о равноправности полова²⁴ према којем се од предузећа захтева да воде евиденцију о полној структури запослених и да податке из тих евиденција дају на увид органу надлежном за родну равноправност.

Оквир политика обликује неколико кључних политика: опште политике родне равноправности, политике запошљавања и образовања, као и посебне политике које се односе на развој и могућности запошљавања у сектору саобраћаја. Механизми и политике родне равноправности развијају се у последњих 15 година, након интензивирања постсоцијалистичких реформи. Када је реч о механизмима за интегрисање родне перспективе у политике у Србији, Координационо тело за родну равноправност (КТПР) има најважнију улогу, као тело које је основала Влада Републике Србије како би разматрало сва релевантна питања и координирало рад органа државне управе у вези са родном равноправношћу.²⁵

Поред тога, у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања постоји Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности²⁶. На крају, врло је важно поменути да КТПР ради на јачању мреже представника свих министарстава (међуминистарска група), које министри именују да се баве питањима која се односе на родну равноправност.

Кључни оквир политике за родну равноправност обликован је Националном стратегијом за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године, спроведеној кроз два акциона плана: за период од 2016. до 2018. и од 2019. до 2020 године. Евалуација Акционог плана за период од 2016. до 2018. године²⁷ показала је делимичну ефективност активности и мера спроведених са циљем да повећају запосленост жена и уклоне родне неједнакости на тржишту рада. Као главни разлози за изостанак потпуне ефективности, идентификовани су недовољна финансијска и друга средства додељена за реализацију мера и активности, фрагментираност интервенција и недостаци који се односе на начин на који су поједине мере формулисане.

Нови Акциони план за период од 2019. до 2020. године²⁸, који је тренутно у процесу усвајања,

¹⁹ „Службени Гласник РС“ бр. 95/2018

²⁰ „Службени Гласник РС“ бр. 113/2017

²¹ „Службени Гласник РС“ бр. 4/2019

²² „Службени Гласник РС“ бр. 113/2017

²³ „Службени Гласник РС“ бр. 50/2018

²⁴ „Службени Гласник РС“ бр. 104/2009, члан 12.

²⁵ <https://www.mgsi.gov.rs/en/coordination-body-gender-equality>

²⁶ <https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/sektori/sektor-za-antidiskriminacionu-politiku-i-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti>

²⁷ Евалуација Националног акционог плана за спровођење Националне стратегије за родну равноправност у Србији, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/evaluation-of-the-national-action-plan-for-the-implementation-of-the-serbia-national-strategy-for-g>

²⁸ Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност за период од 2019. до 2020. године, <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019->

дефинише мере за постизање једнаких одговорности у родитељству и финансијској сигурности између мушкараца и жена, као и скуп мера усмерених на унапређење положаја жена на тржишту рада, посебно припадница рањивих социјалних група. Међутим, нови Акциони план не садржи мере усмерене на уклањање сегрегације у образовању, која је један од главних узрока сегрегације на тржишту рада и која се, поред осталог, манифестује неравноправним учешћем у сектору саобраћаја, како је претходно описано.

Национална стратегија запошљавања (2011–2020)²⁹ садржи мере за постизање једнаких могућности за жене и мушкарце на тржишту рада. Она обухвата мере за подстицање предузетништва, samozapošljavanja и запошљавања жена. Стратегија такође садржи и мере за унапређење механизма за отклањање дискриминације жена приликом запошљавања и на радном месту, као и посебне мере за жене у ризику од вишеструке дискриминације (Ромкиње, жене из категорије принудних мигранткиња, жене жртве насиља, итд.). Повећање стопе активности и стопе запослености жена дефинисане су у Стратегији као једни од показатеља успеха њеног спровођења. Међутим, не постоје мере које су усмерене ка отклањању сегрегације у секторима и занимањима.

Стратегија развоја образовања у Републици Србији до 2020. године³⁰ бави се реформом система образовања. Усмерена је на систем, а не на његове ефекте на становништво и разлике међу специфичним друштвеним групама, укључујући родне разлике. Стратегија не препознаје улогу образовног система у постизању родне равноправности, нити су њене мере дефинисане у том правцу. Овако конципирана, Стратегија нема потенцијал да решава питање родне сегрегације у образовању.

Развој сектора саобраћаја, који је кључан за могућности запошљавања, расположивост и квалитет услуга које се пружају становништву, укључујући родно специфичне потребе, обликован је Стратегијом развоја саобраћаја, која се односила на период до 2015. године. Тренутно је у току израда новог стратешког оквира, а овај извештај ће допринети анализи ситуације и идентификовању приоритета и мера потребних за даљи развој сектора саобраћаја на родно одговоран начин.

[08/%D0%9D%D0%90%D0%9F%20%D0%A0%D0%A0%202019%202020%20%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf)

²⁹ http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf

³⁰ <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/STRATEGIJA-OBRAZOVANJA.pdf>

3. РОДНА АНАЛИЗА ОДАБРАНИХ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА ПРЕВОЗА

Родна анализа пружалаца услуга дефинисана је Пројектним задатком у циљу обезбеђивања бољег увида у стање родне равноправности у сектору саобраћаја. Родна анализа четири одабрана предузећа/организације у сектору саобраћаја спроведена је применом методологије која је делом заснована на методологији за родну процену („gender audit“), коју је развила Међународна организација рада (МОП). Методологија за родну процену комбинована је са методом студије случаја како би се добила свеобухватна и објективна слика о тренутном стању, користећи триангулацију метода. У следећа два поглавља, дата су укратко објашњења методологије за родну анализу, као и њена операционализација у четири студије случаја.

3.1 МЕТОДОЛОГИЈА КОНТРОЛЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ

Методологија родне анализе која је примењена у овом истраживању заснива се на методологији партиципативне родне процене („PGA“) Међународне организације рада. Супротно стандардним истраживачким методологијама, где испитаници само дају податке истраживачима, ова методологија промовише организационо учење о увођењу родне перспективе у политике и учеснике истраживања третира као покретаче промене, а не пуке пружаоце информација.

„Општи циљ родне процене јесте промовисање учења у овире организације о томе како ефикасно увести родну перспективу у политике, програме и структуре и проценити степена до кога су политике институционализоване на нивоу организације, радне јединице и појединца.“

МОП, Приручник за фацитаторе
родне контроле

Циљеви родне процене јесу:

- обезбеђивање свеобухватних података о почетном стању у погледу родних односа, интерно (унутар организације) и екстерно (у услугама које се пружају заједници), идентификујући родне разлике и изазове за родну равноправност и дајући препоруке за акциони план;
- обезбеђивање увида у то колико је родна равноправност интернализована и колико запослени поступају водећи се принципима родне равноправности;
- процена мере у којој је родна равноправност уведена у погледу развоја и пружања родно осетљивих производа и услуга;
- идентификовање и размена информације о механизмима, праксама и ставовима који су дали позитиван допринос интегрисању принципа родне равноправности у организацију;
- процена количине додељених и потрошених средстава за активности које усмерене на интегрисање родне перспективе;
- испитивање мере у којој су кадровске политике родно осетљиве;
- испитивање уравнотежености родне структуре запослених на различитим нивоима у оквиру организације;
- мерење напретка у спровођењу акционих планова за увођење родне перспективе и усвајању препоручених измена (уколико је за њима постојала потреба);
- идентификовање простора за побољшање и предлагање могућих стратегија за боље спровођење акционог плана.

У идеалном случају, родна процена обухвата седам фаза:

- 1) Припремне активности: формирање тима за родну процену, именовање координатора, планирање рада и припрема инструмената за контролу, деск анализа прикупљеног материјала.

- 2) Почетак родне процене: уводни састанци са директором и руководиоцима радних јединица, радионица за читаву радну јединицу/организацију.
- 3) Прикупљање података: квантитативни подаци (број и структура запослених, подаци о зарадама и расподели осталих ресурса), квалитативни подаци (процедуре, праксе, перцепције, ставови, искуства) кроз анализу садржаја и спровођење интервјуа.
- 4) Анализа и припрема извештаја са препорукама.
- 5) Радионица са циљем представљања налаза и договор о наредним корацима.
- 6) Израда акционог плана за увођење родне перспективе у политике и мере.
- 7) Праћење спровођења акционог плана.

Графикон 8: Процес спровођења родне процене



Извор: реконструисано из Приручника за партиципативну родну процену МОР, 2012.

У основи, ова почетна процена могла би бити увод у темељнију анализу и свеобухватну партиципативну родну процену која ће довести до системског развоја политика једнаких могућности у одабраним предузећима. Више детаља о методологији представљено је у следећем поглављу.

3.1.1 МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА И ИЗВОРИ ПОДАТАКА

Да би се спровела свеобухватна родна анализа, метода студије случаја коришћена је као кључна метода истраживања. Ова метода је веома корисна за дубинску анализу, а њена кључна предност је холистички приступ, са тенденцијом посматрања конкретног случаја као јединице анализа, као и пружања увида у специфичне карактеристике одабраног случаја, што се може постићи само

комбиновањем различитих извора података (Богдановић 1993, стр. 85).

Како метода студије случаја захтева употребу података прикупљених коришћењем различитих истраживачких техника, пројектни тим је користио и квантитативне и квалитативне податке. Деск истраживање је било први корак анализе. Овај процес је обухватио прибављање и преглед свих информација о одабраним пружаоцима услуга превоза које су биле јавно доступне (на пример, анализу званичних веб сајтова). Поред тога, од предузећа су прикупљени разни статистички подаци путем упитника који је пројектни тим припремио и послао одабраним пружаоцима услуга превоза (Прилог 5.3). Коначно, сваком пружаоцу услуга је омогућено да достави додатну документацију (публикације, извештаје, статистичке податке итд.) која можда није јавно доступна а која би могла бити релевантна за анализу.

Како би се стекло више увида у тренутну ситуацију код одабраних пружалаца услуга превоза у погледу постојања родних неједнакости и интеграције начела родне равноправности у политике предузећа, прикупљени су додатни квалитативни подаци путем следећих корака:

1. **Почетни разговор/састанак** – представници тима за реализацију пројекта организовали су почетне састанке са представницима управе и сектора за људске ресурсе сваког од одабраних пружалаца услуга превоза. Те су дискусије биле веома значајне јер њихова сврха није била само прикупљање релевантних информација, већ и да се осигура учешће вишег руководства у свим фазама процеса.
2. **Интервјуи са запосленима** – након почетног разговора/радионице са представницима руководства, у сваком одабраном предузећу обављено је неколико интервјуа са одређеним бројем запослених. На предлог тима, запослени су бирани на основу три критеријума – пол, положај у предузећу и ниво образовања. Користећи водиче припремљене и прилагођене различитим јединицама анализе, тим за реализацију пројекта је покушао да открије које су разлике између положаја и потреба испитиваних запослених мушкараца и жена, као што су: услови за рад, могућности и процедуре за запошљавање и напредовање у фирми, услови рада, осећај личне сигурности, итд. Спискови испитаника из сваког предузећа укљученог у истраживање дати су у Прилогу 5.2.

3.1.2 ОГРАНИЧЕЊА И СТРАТЕГИЈЕ УМАЊЕЊА

Током спровођења родне анализе, појавила су се одређена ограничења која би требало узети у обзир приликом разматрања кључних налаза. Тим за реализацију пројекта покушао је да изради одговарајуће стратегије како би адекватно реаговао на настале потешкоће и осигурао да не дође до значајних одступања од почетног плана истраживања.

- Један од кључних изазова био је **приступ одабраним предузећима/јединицама анализе**. Како би се осигурала сарадња предузећа током читавог процеса, сваком одабраном предузећу послато је писмо које су одобрили Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре Републике Србије (МГСИ) и КТРП, а које садржи све релевантне информације о процесу. Поред тога, тим за реализацију пројекта тежио је да постигне што виши степен партиципативности у свакој од појединачних фаза. Не само да су предузећа била укључена у организацију и спровођење истраживања, већ је њихова улога била и да валидирају кључне налазе како би се избегло погрешно тумачење прикупљених података.
- Упркос врло активном приступу пројектног тима, као и чињеници да су МГСИ и КТРП контактирали предузећа, **одзив предузећа је био различит**, што се највише одразило на количину релевантних података и докумената које су предузећа доставила, као и на број испитаника које су предузећа обезбедила за интервјуисање. Ипак, пројектни тим је покушао да обезбеди увид у све важне аспекте за које је то било могуће, посебно за оне за које је прикупљено довољно података.

- Коначно, уз све предности методе студије случаја, његово ограничење је што **се налази не могу генерализовати**. Међутим, одабрани случајеви се могу представити као засебне целине уз истицање њихових специфичности.

3.1.3 ЕТИЧКА РАЗМАТРАЊА

Поштовање највиших етичких стандарда у истраживању било је једно од основних начела на којима се заснивала родна анализа одабраних пружалаца услуга. Тим за реализацију пројекта гарантовао је свим учесницима истраживања потпуну анонимност и поверљивост свих података. Ово се посебно односи на учеснике интервјуа. На почетку сваког разговора са запосленима, истраживачи су им пружили релевантне информације о сврси прикупљања података и нагласили да ће се сви подаци прописно чувати и анализирати, као и да неће бити злоупотребљени на било који начин. Свим учесницима је било загарантовано да њихова имена, нити било који други подаци који би могли открити њихов идентитет, неће бити објављени ни у једном документу. Поред тога, наглашено је да је учешће испитаника у потпуности добровољно и да сваки учесник може да одбије да одговори на било које питање уколико се осећа непријатно, или чак да прекине разговор. Иако су све ове информације о анонимности испитаника усмено предочене учесницима интервјуа, било је неопходно и да сваки учесник у писаној форми да информисани пристанак да у истраживању учествује. То значи да је сваки учесник био дужан да прочита и, уколико је сагласан, потпише две копије документа који је припремио пројектни тим (један за испитаника и један за евиденцију пројектног тима, видети Прилог 5.3).

3.2 СТУДИЈЕ СЛУЧАЈА

Одабир пружалаца услуга превоза који ће бити анализирани био је један од најважнијих корака у овом процесу. На препоруку Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре Републике Србије (МГСИ) и Координационог тела за родну равноправност (КТРП), као јединице анализе одабрана су четири предузећа које пружају услуге превоза:

1. Србија Воз, као државно железничко предузеће,
2. Уговорна привредна такси комора Србије,
3. Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће Београд,
4. Ласта, као предузеће које пружа услуге међуградског превоза.

Приликом одабира ових конкретних предузећа/јединица анализе, узето је у обзир неколико критеријума, као што су врста превозних услуга (железнички, такси, аутобуски), власништво предузећа (у државном или приватном власништву) и географско подручје које покривају услугама (један град или цела Србија).

У наредним поглављима представљена је анализа сваког одабраног предузећа, која се састоји од два главна дела. У првом делу, приказан је преглед основних података о предузећу/јединици анализе (кратак профил предузећа), кључни налази, контекстуални фактори који утичу на унутрашњу организацију и пружање услуга, као и најважнијих препорука о политици запошљавања и начинима да се побољша инфраструктура и квалитет услуге. У другом делу сваке студије случаја, дати су наративни опис и детаљнији приказ неких кључних налаза или најзанимљивијих аспеката анализе.

3.2.1 СРБИЈА ВОЗ



| ПРОФИЛ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ³¹ | | | |
|--|--|--|--------------|
| Назив пружаоца услуга | Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Воз“ | | |
| | Година оснивања | 2015. | |
| Информације о пружаоцу услуга | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Основна делатност предузећа је железнички, даљински и регионални превоз путника³² ➤ Организација предузећа уређена је Правилником о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Воз“³³ | | |
| | Број запослених ³⁴ | Укупно | 2236 |
| | | Мушкарци | 1659 (74,2%) |
| | | Жене | 577 (25,8%) |
| КЉУЧНИ НАЛАЗИ | | | |
| Карактеристике запошљавања и унутрашње организације | | Карактеристике пружања услуга | |
| <ul style="list-style-type: none"> • У предузећу су претежно запослени мушкарци. Само 25,8% запослених су жене. • Жене су заступљене на руководећим позицијама сразмерно свом учешћу у укупном броју запослених. Удео жена међу руководиоцима је 27,8%. • Родна сегрегација је присутна у структури занимања: већина жена запослено је у Сектору за саобраћајно комерцијалне послове (57,7%). • Жене чине већину запослених у секторима попут Сектора за информационо комуникационе технологије – ИКТ сектор (70,8%), Сектора за финансијско-рачуноводствене послове, план и попис (76,1%) и Сектора за правне послове и људске ресурсе (72,35%).³⁵ • На основу информација које је доставило предузеће „Србија Воз“, не постоји разлика у зарадама између мушкараца и жена на истим позицијама • Административна статистичка евиденција не садржи родно разврстане податке. | | <ul style="list-style-type: none"> • Предузеће редовно спроводи Анкету о задовољству корисника, али резултати овог истраживања нису разврстани према полу. • Инфраструктура предузећа и нека од возила која припадају предузећу нису приступачна за особе са инвалидитетом. • Хигијенски услови у возовима су лоши, а посебне потребе жена у погледу хигијене нису узете у обзир приликом планирања хигијенских објеката. • Не постоје одвојени објекти, попут тоалета, свлачионица и тушева за жене и мушкарце запослене. | |

³¹ Приликом прикупљања података за родну анализу, обављено је 8 интервјуа са запосленима предузећа „Србија Воз“, од којих су 4 била са женама, а 4 са мушкарцима на различитим позицијама у оквиру предузећа. Пре интервјуа, извршена је анализа кључних докумената којима је регулисан рад предузећа (извештаји са званичног веб сајта предузећа, правилници и слично) као и анализа интерних докумената којима су уређене процедуре и начини рада, у циљу утврђивања постојећег нивоа и могућности за унапређење родне перспективе у оквиру предузећа.

³² Информатор о раду „Србија Воз“ а.д., јул 2019, стр. 3

³³ Информатор о раду „Србија Воз“ а.д., јул 2019, стр. 5

³⁴ „Србија Воз“, подаци за 2019.

³⁵ „Србија Воз“, подаци за 2019.

- Неке врсте **обука на тему родне равноправности организоване су за запослене** из служби за људске ресурсе и руководиоце, у циљу промовисања запошљавања жена и развоја каријере међу запосленим женама.
- **Питањима родне равноправности тренутно се бави Повереница за етику**, иако то није дефинисано интерним прописима у опису тог радног места.
- У оквиру предузећа формирана је **родна група за израду Кодекса једнаких могућности**, у којој се налазе представници свих организационих јединица.
- **Предузеће је спровело анкету о положају жена у предузећу** на иницијативу Заједнице европских железничких и инфраструктурних компанија (The Community of European Railway and Infrastructure Companies - CER).
- Међутим, **не постоје посебне мере** за усклађивање породичног и пословног живота.
- **Интегрисање родне перспективе** у кључне политике и прописе предузећа **није у потпуности спроведено**.
- **Повереница за етику је израдила Етички кодекс** који се бави питањима родне равноправности.
- **У неким секторима већина запослених су мушкарци**, попут Сектора за вучу возова и Сектора за набавке и стоваришне послове.

Контекстуални фактори који утичу на унутрашњу организацију и пружање услуга

- Тренутно **не постоје политике намењене подстицању повећања броја жена**, запослених у секторима у којима је традиционално већину запослених чине мушкарци.
- **Сарадња са националним механизмима за родну равноправност није довољно развијена**, међутим **успостављена је сарадња са међународним организацијама**, као што је Платформа за промене – Европска комисија, Заједница европских железница (The Community of European Railway and Infrastructure Companies -CER).
- **Не постоји сарадња са организацијама цивилног друштва** које се баве родном равноправношћу и организацијама жена.

| Препоруке за инфраструктуру | Препоруке за кадровску политику |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Унапређење хигијенских услова у тоалетима у возовима, водећи рачуна о посебним потребама жена. • Одвајање објеката (тоалета, свлачионица, тушева) за мушкарце и жене запослене. • Прилагођавање возила која припадају предузећу особама са инвалидитетом. | <ul style="list-style-type: none"> • Израда и усвајање акционог плана за унапређење родне равноправности у предузећу. • Остваривање сарадње са институционалним механизмима родне равноправности. • Евиденција родно осетљиве статистике у предузећу. • Употреба родно сензитивног језика у званичним документима предузећа. • Представљање предузећа „Србија Воз“ као примера добре праксе приликом иницијатива да се родна перспектива уведе у политике и мере сличних предузећа, пружање подршке копирању у другим предузећима. • Остваривање сарадње са инжењерским факултетима и стручним школама ради прављења базе потенцијалних кандидаткиња за будуће запослење у овом сектору. |

Предузеће „Србија Воз“ основано је 2015. године Одлуком о оснивању акционарског друштва за железнички превоз путника, након поделе „Железница Србије“.³⁶ До поделе „Железница Србије“ дошло је одлуком Владе Републике Србије, када су основана нова акционарска друштва – „Инфраструктура железнице Србије“, „Србија Воз“ и „Србија Карго“.³⁷ У основне делатности предузећа спадају превоз путника коришћењем железничких возних средстава између два града на дужим растојањима, превоз путника коришћењем железничких возних средстава на подручју једног региона, превоз путника колима за спавање или ручавање као саставног дела пословања превозника.³⁸ Према последњој евиденцији из јуна 2019. године у А.Д. „Србија Воз“ запослено је 2236 особа, од којих је 1659 (или 74,2%) мушкараца, док је свега 577 жена (25,8%).³⁹

Организациони делови друштва уређени су Правилником о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Воз“.⁴⁰ У оквиру организационе структуре постоји Сектор за правне послове и људске ресурсе у чијој надлежности су послови везани за утврђивање и предлагање политике људских ресурса, извршавање радно-правних послова у складу са Законом о раду и другим законским прописима, као послови који су везани за безбедност и заштиту запослених.⁴¹

Акционарско друштво „Србија Воз“ поред основних прописа и закона, у свом раду примењује и неке од закона са родном компонентом, као што су Закон о равноправности полова, Закон о забрани дискриминације, Закон о спречавању злостављања на раду, као и Закон о дискриминацији особа са

³⁶ Информације доступне на званичном веб сајту предузећа „Србија Воз“ ад http://www.srbvoz.rs/odluka_o_osnivanju_srbija_voza.pdf

³⁷ „Службени гласник“ 2016.

³⁸ Информатор о раду „Србија Воз“ А.Д., јул 2019, страна 30

³⁹ Статистички подаци за 2019. „Србија Воз“

⁴⁰ Информатор о раду „Србија Воз“ А.Д., јул 2019, страна 5

⁴¹ Информатор о раду „Србија Воз“ А.Д., јул 2019, страна 18

инвалидитетом.⁴² Праћење примене ових закона није систематизацијом прописано као надлежност одређене особе, односно сектора, унутар радне организације, стога у пракси Повереница за етику обавља тај део посла. У циљу утврђивања примене ових закона, два пута годишње спроводи се анкета са запосленима на тему примене принципа родне равноправности. У складу са добијеним налазима, у току је израда Кодекса равноправности, са препорукама за побољшање примене постојећих закона.

С обзиром на то да је предузеће „Србија Воз“ релативно скоро почело да послује самостално, успостављена је и нова систематизација радних места. Новом систематизацијом нису отворена и нова радна места, с обзиром на то да је још увек активна забрана запошљавања у јавном сектору. Планом оптимизације броја запослених у предузећу предвиђено је смањење броја радника у „Србија Возу“ за период од 2016 - 2020. године.⁴³ Ипак, запослени наводе да је приликом исказивања потребе за новим радним местом неопходно да, „Србија Воз“ првенствено добије сагласност од стране надлежне Комисије Владе Републике Србије за попуњавање радних места. Процес регрутације нових запослених у „Србија Возу“ врши се на основу пријаве кандидата, који самостално достављају своја документа током читаве године, поготово за извршилачка радна места. Након тога обавља се интервју са кандидатима и они се запошљавају тек када се укаже потреба за додатним радницима. Када се селекција кандидата заврши и појави се потреба за новим радницима, кандидати се запошљавају на основу Уговора о раду на одређено време. У овом статусу, запослени могу остати најдуже две године, а у међувремену је потребно да положе стручни испит, како би добили на Уговор о раду на неодређено време. Услови рада запослених дефинисани су на основу колективног уговора, који је исти за све без обзира на позицију у оквиру привредног друштва. Важно је истаћи да је 2015. године, новом систематизацијом, успостављена и позиција Поверенице за етику. У основне надлежности Поверенице за етику спадају израда Етичког кодекса, праћење примене Кодекса и, на темељу повратних информација, предлагање његових измена и допуна, покретање поступака због повреда радних дужности и израда Информатора о раду на месечном нивоу.⁴⁴

У предузећу „Србија Воз“ постоји значајна диспропорција у броју запослених жена и мушкараца у „Србија Воз“, што је првенствено последица тога што се мушкарци у већем броју школују за ова занимања, попут машиновођа, механичара или кондуктера. Следствено томе, знатно мање жена конкурише за посао, поготово на извршилачким позицијама (као што је радно место машиновође). Ипак, према навођењима запослених, пол нема никакву улогу при запошљавању.

„Жене су лепо прихваћене и њихове мушке колеге се односе према њима заштитнички.“

Представник руководства Србија Воз

Запослени који учествују у комисијама за пријем нових кандидата за одређену позицију тврде да пол није значајан, већ се на првом месту проверава успех у средњој школи, здравствено стање и општи утисак о кандидату, у случају извршилачких позиција. Интересантно је да се приликом последњих неколико конкурса који су организовани за позиције машиновођа пријавило више жена, него што је то био случај раније. Све жене су примљене на ове позиције, с обзиром на то да су испуниле све услове и имале боље резултате на тестирањима, у односу на остале кандидате. Међутим, од укупно 482 запослених на радном месту машиновође, само 5 су жене. Сличан је удео жена и када је у питању посао кондуктера (10%, или 39 кондуктера су жене).⁴⁵

⁴² Информатор о раду „Србија Воз“ а.д., јул 2019, страна 37

⁴³ Одлука Скупштине „Србија Воз“ а.д. (2016). „Службени гласник“ 10-4/2016-177-48, страна 16

⁴⁴ Информатор о раду „Србија Воз“ а.д., јул 2019, страна 8

⁴⁵ „Srbija Voz“ статаистички подаци за 2019.

„Људи се бацају испред возова, жене су осетљивије, оне не могу то да издрже.“

Машиновоћа запослен у „Србија Воз“

Услови рада запослених у предузећу „Србија Воз“ зависе од њихових радних позиција. Наиме, запослени на извршилачким радним местима се неретко суочавају са ситуацијама у којима постоји потреба за прековременим радом. Одговарајућа уговором дефинисана новчана надокнада се потом редовно исплаћује, што није случај са запосленима на руководећим позицијама. Код директора сектора и руководећег особља не постоје „стимулације на зараду“ на основу прековремених радних сати. Такође, ситуација је иста и са радом у ноћним сменама, током викенда и празницима. Имајући у виду да је мање жена запослено на овим радним местима, мање њих има могућност добијања бонуса и подстицаја. Инфраструктурни проблеми са којима се „Србија Воз“ суочава односе на нехигијенске услове у тоалетима, како у возовима који су у власништву предузећа, тако и на станицама. Наиме, у возилима нису одвојени мушки и женски тоалети, што жене перципирају као проблематично. Такође, објекти који су у власништву предузећа нису прилагођени особама са инвалидитетом. Предузеће „Србија Воз“ ће у наредном периоду добити додатну менторску подршку од стране Секонса, за финализацију Акционог плана.

3.2.2 УГОВОРНА ПРИВРЕДНА ТАКСИ КОМОРА СРБИЈЕ



| ПРОФИЛ ОРГАНИЗАЦИЈЕ | | |
|---|--|--------------|
| Назив пружаоца услуга | Уговорна привредна такси комора Србије | |
| Година оснивања | 2015. | |
| Информације о пружаоцу услуга | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Уговорна привредна такси комора Србије представља организацију која окупља самосталне предузетнике и друга правна лица са територије Србије са циљем заштите њихових права као самосталних предузетника. ➤ Чланство у Комори је добровољно и постоји месечна накнада коју сви чланови/чланице плаћају. ➤ Уговорна привредна такси комора Србије је чланица Привредне коморе Србије. | |
| Број чланова/ чланица ⁴⁶ | Укупно | 1400 |
| | Мушкарци | 1389 (99,2%) |
| | Жене | 11 (0,8%) |
| КЉУЧНИ НАЛАЗИ | | |
| Карактеристике запошљавања и унутрашње организације | Карактеристике пружања услуга | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Изражен родни дисбаланс, са само 0,4% жена од укупног броја активних таксиста, и доминантним уделом мушкараца - 99,6%.⁴⁷ • Интерне евиденције нису родно сензитивне, не постоје родно разврстани подаци. • Родна равноправност није интегрисана у Статут организације. • Права и обавезе чланова уређени су Правилником понашања Такси удружења који не препознаје родну равноправност. • Важни мотиви за одабир посла такси превозника за жене су независност, аутономија, флексибилно радно време. • Питање безбедности је једно од главних изазова: не постоје алати као што су камере, тастери за узбуну (panic taster), итд. • Питање безбедности различито се манифестује код жена и мушкараца возача, пошто се жене осећају мање безбедним током рада ноћу. | <ul style="list-style-type: none"> • Такси комора, као ни такси удружења не воде евиденцију о броју притужби од стране корисника. Сходно томе, родно специфичне притужбе нису забележене. • Перцепција је да се жене кориснице услуга такси превоза осећају мање безбедним од мушкараца. • Такси возила немају седишта за децу, што умањује безбедност деце и изазива посебну забриност жена које најчешће воде рачуна о малој деци. • Такси возила нису прилагођена особама са инвалидитетом, али их закон на то ни не обавезује, што умањује безбедност и удобност, како мушкараца тако и жена са инвалидитетом. | |

⁴⁶ Подаци прикупљени на основу интервјуа са руководством Такси коморе

⁴⁷ Информације доступне на званичном веб сајту Секретаријата за јавни превоз Града Београда <http://www.bgprevoz.rs/taksi>

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Жене знатно ређе раде ноћне смене због повећаних безбедносних ризика. Сходно томе, пропуштају да раде током сати када је већа зарада, када се возња наплаћује 27% више. • Коришћење услуга такси превоза изван система радио мреже директно је повезано са мањом безбедношћу за све, а нарочито такси превознице. • Жене, али и мушкарци такси превозници, пријавили су да су доживели сексуално узнемиравање. • Непостојање мобилних тоалета представља посебну потешкоћу женама које раде овај посао. | |
| <p>Контекстуални фактори који утучу на унутрашњу организацију и пружање услуга</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Не постоје институционални подстицаји (већа права и погодности) за повећање броја жена таксиста. • Велики број илегалних такси превозника директно утиче на статус и кредибилитет професије таксисте (безбедност и поузданост). • Одсуство правне регулативе која би подржала постављање камера и унапредила безбедност и сигурност у такси возилима. • Постојање стереотипа о професији, попут: занимање које не захтева образовање и професија која се обавља из нужде. • Постојање родних стереотипа о женама да нису добри возачи као мушкарци. • Непознавање права приликом коришћења такси услуга од стране корисника. | |
| <p>Препоруке за инфраструктуру</p> | <p>Препоруке за кадровску политику</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Успостављање сарадње са органима за спровођење закона ради обезбеђивања законодваног оквира за уградњу камера у возилима, у циљу повећања безбедности како такси превозника, тако и корисника услуга такси превоза. • Сарадња са органима за спровођење закона ради уградње тастера за узбуну (panic taster-a) у такси возилима, у циљу повећања безбедности таксиста. • Јавно истицање права и обавеза како превозника, тако и такси корисника. • Унапређење хигијенских услова на такси стајалиштима (постављање одвојених тоалета за мушкарце и жене). | <ul style="list-style-type: none"> • Промовисање „Кода 95”, као канала за помоћ женама који омогућава улазак жена у ову професију.⁴⁸ • Препознавање улоге коју такси превозници имају у систему јавног превоза и дефинисање одговарајућих подстицајних мера. • Увођење кодекса понашања за такси возаче који је родно сензитиван. • Успостављање система за вођење евиденције о члановима, разврстаног по полу. • Успостављање родно сензитивног система евиденције притужби. • Увођење обука за унапређење вештина и знања такси возача потребних за пружање квалитене услуге, укључујући |

⁴⁸ „Код 95” је хармонизован, структуран начин којим државе чланице ЕУ потврђују да су обавезе у погледу обуке испуњене. Код мора бити узајмно признат у целој Унији.

- **Повећање броја возила прилагођених особама са инвалидитетом и родитељима са децом.**

знање о родној равноправности и родно сензитивним услугама.

Уговорна привредна такси комора (у даљем тексту: Комора) је организација која окупља такси превознике из свих Удружења. Основана је у 2016. године са циљем да побољша квалитет саме професије. Комора није надређена такси удружењима, већ представља тело које се бори за права такси превозника. Чланство у Комори је добровољно и месечна накнада за чланство је веома ниска и приступачна: 250 динара. Такси комора је чланица Привредне коморе Србије⁴⁹. Да би се основала уговорна привредна комора непоходно је да за остваривање заједничког пословног интереса на одређеној територији или у одређеној привредној грани окупља најмање 100 привредних субјеката.⁵⁰ Такси комора тренутно броји 1400 чланова, од којих је свега 11 чланица.⁵¹

Такси превозници, поред тога што су чланови Коморе, могу бити и чланови и једног од многобројних такси удружења. Наиме, такси превозници обављају своју делатност тако што постају чланови неког од постојећих такси удружења, којем плаћају месечну накнаду. Месечна накнада представља накнаду за то што им удружење обезбеђује кориснике. Свако удружење има своја правила понашања, која су такси превозници у обавези да поштују. Према списку активних таксиста од 6674 активних возача, тренутно има 28 жена.⁵²

За чланство у Комори се одлучују, јер подржавају и деле принципе за које се Комора бори. Највећи проблеми које Комора покушава да реши односе се на нелегалне таксисте и права малих такси предузетника. Комора је тело које акценат ставља на таксисте, као регистроване предузетнике, и залаже се за поштовање и повећање њихових права.

На основу разговора са представницима Коморе, може се закључити да економски мотиви (зарада) јесу примарни, али не и једини разлози због којих се појединци одлучују да се баве овим послом. Као важан мотив истакнут је и „осећај слободе”, односно већа флексибилност у организовању радног и слободног времена, као и непостојање директно надређене особе која би контролисала темпо и количину рада.

„Осећај слободе док се ради овај посао не може се ни са чим упоредити”.

Мушкарац, такси превозник

Организација радног дана и могућност планирања зараде према сопственим потребама, представљају кључне предности и уједно мотиве за одабир посла таксисте. Жене запослене као такси превознице нарочито цене независност, самосталност на послу и флексибилно радно време, имајући у виду да фиксно радно време може отежати усклађивање пословног и породичног живота, који је још увек углавном обавеза жене.

Услови за добијање такси дозволе су исти за све и процедура и време чекања дозволе зависе само од тренутних потреба и системских процедура. Међутим, процедуре су родно пристрасне. Пре увођења Кода 95, неопходан предуслов за добијање такси дозволе био је да се заврши одређени образовни профил у средњој саобраћајној школи. Због изражене родне сегрегације у образовању, која је приказана раније у тексту, жене су се ретко уписивале такве школе и нису могле да добију

⁴⁹ Информације доступне на званичном веб сајту Привредне коморе Србије <https://pks.rs/strana/pks-clanstvo-i-clanarina>

⁵⁰ Члан 6. ЗАКОНА О КОМОРАМА „Службени гласник РС”, бр. 112/2015

⁵¹ Подаци прикупљени током интервјуа са руководством Такси коморе

⁵² Списак активних таксиста, доступно на: <http://www.bgpvoz.rs/taksi>

одговарајућу диплому, на основу које би стекле право да се пријаве за добијање такси дозволе. Са увођењем Кода 95, ова препрека је уклоњена, али и даље постоје други изазови који су повезани са мањом заступљеношћу жена у овој професији. Наведене процедуре нису посебно родно сензитивне, али омогућавају женама да лакше уђу у ову професију.

Такси дозволу може добити свако ко има звање возача (трећег, четвртог или петог степена), возачку дозволу „Б” категорије најмање седам година и радно искуство на пословима возача најмање пет година.⁵³ Новим изменама и допунама Закона о превозу путника у друмском саобраћају од 2019. године услови за стицање звања возача постају знатно либералнији. Полагањем испита за стицање сертификата „Код 95”, аутоматски се врши преквалификација у звање возача. Занимљиво је да овај сертификат означава и то да особа већ има радно искуство у датој области, јер како се у Закону наводи, возач који има квалификациону картицу возача, односно возачку дозволу са уписаним „Кодом 95” или сертификат о стручној компетентности за обављање послова професионалног возача сматра се да има звање професионалног возача и радно искуство на пословима возача моторног возила од најмање пет година⁵⁴. Овај канал може бити простор за повећање броја жена које би радиле на пословима возача. Предуслов за добијање такси дозволе је и полагање стручног испита. Испит обухвата области познавања града, познавања Закона који су неопходни за обављање такси превоза, као и познавање једног страног језика⁵⁵.

Један од услова за обављање посла такси превозника је поседовање сопственог аутомобила. Подаци из истраживања о општој популацији указују на то да су жене ређе од мушкараца власнице возила. Сходно томе, то може представљати значајну препреку за много жена да се одлуче за ову професију. Према списку активних таксиста, постоји родне неравнотежа са само 0,4% жена у укупном броју активних таксиста.

Такси возила немају седишта за децу, што посебно може да утиче на кориснице пошто су углавном оне те које се примарно баве децом, према разним подацима из истраживања, а посебно малом децом.⁵⁶ Непостојање седишта за децу може да умањи безбедност деце и отежа родитељима да обезбеде безбедан и несметан превоз (нпр. ношење детета, торбе, носилка за бебе). Такође, такси возила нису прилагођена особама са инвалидитетом, али законски нису ни у обавези да буду. То потврђује и чињеница да приликом саме оцене возила, критеријуми класификације возила се не односе на опремљеност и погодност возила за особе са инвалидитетом или децу, стога такси превозници законски нису у обавези да своје возило прилагоде особама са посебним потребама или малој деци.⁵⁷

Финансијска подршка не постоји ни у случају рођења детета, болести или смрти члана породице. Они се суочавају са истим проблемима као и други самостални предузетници. Исто као и остали предузетници, имају мању могућност подизања кредита у банкама, што са собом повлачи друге проблеме, као што је немогућност решавања стамбеног питања или куповине новог аутомобила. Мушкарци углавном више зарађују пошто они не оклевају да раде ноћне смене, док их жене избегавају због питања безбедности.

У сваком од такси удружења постоје правила понашања, као и санкције у случају непоштовања истих, која нису родно сензитивна нити је у њих интегрисана родна перспектива. Оно што је специфично је да су нека удружења ригорознија од других. Одлуком о такси превозу се јасно дефинишу обавезе које такси превозник има током обављања своје делатности, као и новчане казне

⁵³ Правилник о програму и начину полагања испита за обављање делатности ауто-такси превоза „Службени лист града Београда”, бр. 109/2016

⁵⁴ „Службени гласник РС”, бр. 31/2019

⁵⁵ Правилник о програму и начину полагања испита за обављање делатности ауто-такси превоза „Службени лист града Београда”, бр. 109/2016

⁵⁶ Томановић, С. И Станојевић, Д. (2016). *Постајање родитељем у Србији*. Београд: Филозофски факултет, Универзитет у Београду.

⁵⁷ Правилник о испитивању погодности и класификацији такси возила „Службени лист града Београда”, бр. 23/2013

за непоштовање обавеза.⁵⁸ Такође, корисници у сваком тренутку могу пријавити такси превозника, уколико сматрају да су оштећени или да је било непријатних ситуација током вожње. Такси превозници сматрају да корисници не користе довољно своја права, и да би се квалитет услуге знатно побољшао када би то активније радили.

У просеку такси превозници морају да раде 8 до 12 сати дневно, како би могли финансијски да покрију своје трошкове. Углавном се труде да раде током најфреквентнијег дела дана, када људи иду и враћају се посла. Како би зарадили више новца, раде викендом или ноћу када се вожње наплаћују 27% више.

„Не постоји радна обавеза, ако желим, могу да не радим уопште. Не радим ноћу само зато што то не желим. Међутим, ми увек морамо да платимо накнаду удружењу.”

Такси превозница

Занимљиво је истаћи да уколико желе да зараде више, мушкарци у том случају раде ноћу, док жене готово никада не раде ноћне смене. Главни разлог за то је безбедност. Наиме, осећај безбедности је родно специфичан проблем, који је карактеристичан за такси превознице. То није изненађујуће имајући у виду статистику о распрострањености родно заснованог насиља ван породичног контекста.⁵⁹ Иако су сви саговорници имали одређена непријатна искуства са корисницима, код жена је то знатно чешће. Корисници су често неповерљиви према њима, чак им упућују и различите коментаре, који су неретко и увредљиви. Мушки чланови такси коморе су током интервјуа потврдили да колегинице чешће добијају различите коментаре од корисника. Безбедност се намеће као један од главних разлога због којег има знатно мање жена које се баве овим послом. Оцена небезбедности на радном месту потиче и из чињенице да уколико дође до непријатне ситуације, не постоји начин да се жена заштити. Наиме, једини начин на који се може заштитити је позивањем централе преко радио станице, што је доста компликовано у критичним ситуацијама. На основу изјава учесника интервјуа, мушкарци такси превозници су чешће жртве сексуалног узнемиравања. Овакав налаз није изненађујући, јер је знатно више мушкараца чланова Коморе. Ради спречавања свих непријатних ситуација предлажу увођење камера у возила. Како је то забрањено законом⁶⁰, такси превозници тренутно немају адекватну заштиту од евентуалних непријатних ситуација.

Важно је истаћи да такси превозници тврде да су кориснице таксија мање безбедне, у поређењу са мушкарцима. Та врста проблема је најизраженија када су „дивљи“ (нерегистровани) такси превозници у питању. Они саветују да увек користе такси превоз тако што ће наручити возило телефонским путем, јер су на тај начин сигурније.

„Посебно девојке не би требало да заустављају такси саме на улици ноћу, ко зна ко ће да их вози.”

Жена таксиста

Како су такси превозници током радног времена у обавези да буду у аутомобилу, главни инфраструктурни недостатак је непостојање тоалета на такси стајалиштима. То је специфичан проблем за такси превознице, јер морају често да користе нехигијенске јавне тоалете на бензиским станицама или другим јавним местима. На постојећим такси стајалиштима не постоје тоалети, нити било какве друге просторије. Наиме, такси превозници не смеју чак ни да излазе из аутомобила током радног времена, у супротном могу бити санкционисани.

⁵⁸ „Службени лист града Београда”, бр. 126/2016

⁵⁹ ОЕБС (2019): Анкета о насиљу над женама коју је спровео ОЕБС: Добробит и безбедност жена. Доступно на: <https://www.osce.org/secretariat/419750?download=true>

⁶⁰ „Службени гласник РС”, бр. 87/2018.

3.2.3 ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ БЕОГРАД



| ПРОФИЛ ОРГАНИЗАЦИЈЕ | | |
|--|--|--------------|
| Назив пружаоца услуга | Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће Београд (ГСП) | |
| Година оснивања | 1892. | |
| Информације о пружаоцу услуга | <ul style="list-style-type: none"> Основна делатност предузећа је превоз путника у градском и приградском саобраћају ⁶¹ Права, обавезе и одговорности запослених у предузећу дефинисани су колективним уговором. ⁶² Предузеће доставља годишње планове рада Секретаријату за јавни превоз. | |
| Број запослених ⁶³ | Укупно | 5796 |
| | Мушкарци | 5135 (88,6%) |
| | Жене | 661 (11,4%) |
| КЉУЧНИ НАЛАЗИ | | |
| Карактеристике запошљавања и унутрашње организације | Карактеристике пружања услуга | |
| <ul style="list-style-type: none"> Већина запослених су мушкарци. 84 жене раде као возачи, што представља само 3% од укупног броја возача у предузећу⁶⁴ Већи је удео жена међу руководиоцима (30,9%) него у укупној радној снази предузећа (11,4%), што је последица боље образовне структуре и сегрегације у занимањима. Само 1% жена у Србији има возачку дозволу „Д“ категорије⁶⁵ Стални недостатак радне снаге за возаче „Д“ категорије. Овај недостатак се надокнађује интерном преквалификацијом возача „Ц“ категорије у „Д“ категорију. Непостојање родно разврстаних статистика који спречавају увид у разлике у зарадама, приступ ресурсима, развој каријере и друге аспекте запослења. | <ul style="list-style-type: none"> Не постоји инфраструктурна мрежа мобилних тоалета на терминалима (нити на почетним и крајњим стајалиштима линије) Не постоји континуирано праћење потреба корисника услуга јавног превоза. Стога, нису препознати ни основни, као ни родно специфични аспекти усклађености превоза са потребама, квалитетом и задовољством корисника. Предузеће нема увид у евиденцију о плаћању аутобуских карата. Нека од возила која припадају предузећу имају простор резервисан за труднице, као и простор за дечија колица. Процес побољшања инфраструктурне мреже не задовољава стварне потребе, ни запослених у предузећу нити корисника услуге превоза. | |

⁶¹ Информације доступне на званичном веб сајту ЈКП Градског саобраћајног предузећа Београд http://www.gsp.rs/delatnost_preduzeca.aspx

⁶² Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће Београд, (2018.), Колективни уговор ЈКП – Градског саобраћајног предузећа Београд

⁶³ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило ЈКП Градско саобраћајно предузеће Београд

⁶⁴ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило ЈКП Градско саобраћајно предузеће Београд

⁶⁵ Управа саобраћајне полиције, 2019.

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Обука на тему комуникације са корисницима намењена возачимаредовно се одржава. • Постоји особа задужена за притужбе радника, али није довољно промовисана и није специјализована за питања родне равноправности и узнемиравања на радном месту. • На нивоу предузећа, мере безбедности за возаче се примењују у већини возила (тастери за узбуну (panic tasteri), камере и могућност закључавања кабине). Ове мере безбедности су од посебног значаја за жене које раде као возачи. | <ul style="list-style-type: none"> • Информације потребне за побољшање и дефинисање старих и нових услуга не заснивају се на подацима добијеним директно од корисничких служби (наплата аутобуских карата, казни и слично). |
| <p>Контекстуални фактори који утичу на унутрашњу организацију и пружање услуга</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Не постоји системско образовање ни политике запошљавања које ће промовисати веће учешће жена у традиционално мушким занимањима и пословима, што ће предузећу омогућити да развије ефикасне политике једнаких могућности. • Немогућност новог запошљавања, са изузетком возача, због активне забране запошљавања у јавном сектору. • Непостојање аутономије у планирању радних активности предузећа. | |
| <p>Препоруке за инфраструктуру</p> | <p>Препоруке за кадровску политику</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Обавезна уградња тастера за узбуну, камера и могућност закључавања кабине у свим возилима, са циљем да се повећа безбедност и сигурност возача. • Успостављање мреже тоалета на почетним стајалиштима. • Обезбеђивање простора за пресвлачење (свлачионице) на терминалима за запослене на извршилачким радним местима. • Континуирано процењивање потреба корисника, како би се квалитет услуге прилагодио потребама корисника, укључујући инфраструктурне аспекте. • Прилагођавање возила која припадају предузећу особама са инвалидитетом • Одржавање постојећих и повећање броја седишта за труднице и особе са малом децом у свим возилима предузећа. • Повећање броја седишта (места) за дечија колица у свим возилима предузећа. | <ul style="list-style-type: none"> • Редовно спровођење анкете о задовољству запослених и израда планова у складу са налазима из родно специфичних упитника • Дефинисање уговорних обавеза које подразумевају родно осетљиво извештавање • Информисање већег броја запослених, на формалан начин, о постојању особе одговорне за заштиту права радника • Доношење интерног акционог плана за родну равноправност који ће дефинисати циљеве за унапређење родне равноправности, као и активности и показатеље за праћење реализације усвојених циљева. • Увођење нове пословне стратегије која ће активно таргетирати жене, а која би такође помогла смањењу недостатка возача „Д“ категорије. Ово ће повећати родну разноликост и побољшати јавни имиџ предузећа. |

Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће Београд (ГСП) основано је одлуком градске управе 1892. године у Београду под називом Београдска варошка железница. Од 1989. године послује под садашњим називом и обавља своју примарну делатност – превоз путника у градском и приградском саобраћају.⁶⁶

Према подацима из 2019. године, укупан број запослених у ГСП износи 5796. Структура запослених указује на значајну диспропорцију у броју мушкараца и жена у предузећу, јер жене чине само 11,4% запослених.⁶⁷ Од укупног броја запослених, 3197 су возачи, од којих 2911 обавља линијски превоз, а осталих 286 возача се баве другим врстама превоза, као што је паркирање возила, или су возачи Ц категорије⁶⁸, возачи специјалних возила и слично.⁶⁹

Када је у питању процес запошљавања, на званичном веб сајту предузећа постоји стални отворени позив за пријављивање. Да би се пријавили за ово радно место, кандидати морају имати средњу стручну спрему и возачку дозволу „Ц“ категорије. Након тога кандидат се тестира, што обухвата тестирање психомоторних вештина и психолошке тестове које је Друштво психолога Србије припремило и прилагодило за ову позицију. Поред тога, кандидати су у обавези да прођу детаљни здравствени преглед и тест саобраћајне комисије, којим се проверава њихово познавање војње. Због још увек активне забране запошљавања у јавном сектору, ретко су отворени позиви за друга радна места. То има за последицу премештаје унутар предузећа, за које се организује интерни отворени позив и формира се надлежна комисија. Такви премештаји имају предности над јавним отвореним конкурсима. Састав комисије која врши избор кандидата зависи од сектора у коме је отворено ново радно место, па стога нема сталних чланова комисије. Одлука комисије о кандидату који ће бити запослен ни на који начин не зависи од пола кандидата или других личних карактеристика, већ се узимају у обзир само њихове компетенције. Међутим, мушкарци се чешће пријављују на отворене позиве за одређена радна места, као што су позиције возача, механичара, ауто-лимара и слично, због чега се запошљава далеко више мушкараца.

„Жене возачи су далеко одговорније него мушкарци.“

Представник руководства ГСП

На основу интервјуа са запосленима на руководећим позицијама у предузећу, утврђено је да предузеће има веома мало аутономије. Секретаријат за јавни превоз контролише планирање и увођење нових активности, као и спровођење постојећих. Предузеће није у могућности да има већи утицај на услове и начин планирања услуга превоза.

Категорија прековременог рада препознаје се код запослених на позицијама које нису руководеће, нарочито код возача. Према изјавама запослених, прековремени рад се редовно плаћа, као и ноћне смене, рад недељом и током празника. Када су у питању запослени на руководећим позицијама, чији рад није организован по сменама, прековремени рад се не обрачунава нити се плаћа.

⁶⁶ Информације доступне на званичном веб сајту ЈКП Градског саобраћајног предузећа Београд (ГСП), http://www.gsp.rs/delatnost_preduzeca.aspx

⁶⁷ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило ЈКП Градско саобраћајно предузеће Београд

⁶⁸ Теретно возило чија је највећа дозвољена маса већа од 3,5 тоне и немају више од 8 + 1 седишта

⁶⁹ ЈКП Градско саобраћајно предузеће Београд (2018.) Програм пословања ЈКП Градског саобраћајног предузећа Београд за 2019. годину.

У предузећу постоји особа одговорна за примање притужби запослених због узнемиравања на радном месту. Ипак, према изјавама испитаника, запослени како на руководећим, тако и на извршилачким позицијама подносе веома мало притужби, пре свега зато што им недостају формалне информације о улози ове особе, као и могућностима остваривања права у овој области.

„Запослени су слабо информисани, растркани смо по одељењима, а људи се плаше да пријаве мобинг.“

Представник руководства ГСП

Ипак, на нивоу предузећа, интерни механизам заштите права радника и заштите од родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања није препознат. С обзиром на то да механизми заштите од родно заснованог насиља морају бити врло специфични, ова врста механизма се не може сматрати прикладном. Важно је напоменути да унутар сваког дела предузећа постоји особа одговорна за питања људских ресурса, чија позиција је успостављена 2014. године, што је показатељ добро развијене кадровске политике.

Инфраструктурни услови у возилима која припадају предузећу, посебно у градским аутобусима, нису задовољавајући. Возила често нису прилагођена особама са инвалидитетом или родитељима са децом у колицима. Такође, возачи тврде да, зависно од линије, на великом броју стајалишта уопште не постоје тоалети. Чак и на местима где постоје тоалети, хигијенски услови нису испуњени, као и да за мушкарце и жене не постоје одвојени тоалети, пошто је обично на располагању само један. Ова ситуација представља велики проблем за жене које су расположене да се пријаве за позицију возача, јер их овакве околности лако могу одбити и умањити њихово интересовање.

3.2.4 САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЛАСТА“



| ПРОФИЛ ОРГАНИЗАЦИЈЕ | | |
|--|---|--------------|
| Назив пружаоца услуга | Саобраћајно предузеће Ласта | |
| Година оснивања | Предузеће је основано 1947. године. Приватизацијом предузећа промењена је власничка структура 2000. године у акционарско друштво. | |
| Информације о пружаоцу услуга | <ul style="list-style-type: none"> Основна делатност предузећа је друмски путнички саобраћај који се обавља кроз линијски, ванлинијски и уговорени превоз.⁷⁰ Предузеће обавља градски превоз, као и међуградски и међународни превоз.⁷¹ Саобраћајно предузеће Ласта обухвата 4 друштва са ограниченом договорношћу: ДОО Ласта Лазаревац, ДОО Отисак путовање – Сплит, ДОО Ласта Монтенегро – Подгорица и СП Ласта ДОО Бања Лука⁷² | |
| Број запослених ⁷³ | Укупно | 1964 |
| | Мушкарци | 1603 (81,6%) |
| | Жене | 361 (18,4%) |
| КЉУЧНИ НАЛАЗИ | | |
| Карактеристике запошљавања и унутрашње организације | Карактеристике пружања услуга | |
| <ul style="list-style-type: none"> Од 2014. године, након смањења броја запослених на добровољној основи, Сектор за људске ресурсе у предузећу више не постоји. Постоји медијатор у складу са Законом о забрани дискриминације, који не подноси посебан извештај о притужбама. У највишем руководству (директори сектора, руководиоци сектора и директори пословних организација) једна трећина су жене, односно, 6 од укупно 19 запослених⁷⁴ Током прошле године, у предузећу је било запослено скоро девет пута више мушкараца него жена⁷⁵ | <ul style="list-style-type: none"> Предузеће нема развијену праксу спровођења анкета међу корисницима услуга превоза о задовољству пружених услуга. Предузеће не препознаје улогу и потребе своје највеће групе корисника, жена. Не постоји родно сензитивна евиденција о систему карата. Опремљеност одређених возила која припадају предузећу није задовољавајућа. | |

⁷⁰ Информације доступне на званичном веб сајту саобраћајног предузећа Ласта, <http://lasta.rs/delatnosti/>

⁷¹ Информације доступне на званичном веб сајту саобраћајног предузећа Ласта, <http://lasta.rs/delatnosti/>

⁷² Информације доступне на званичном веб сајту саобраћајног предузећа Ласта, <http://lasta.rs/delatnosti/>

⁷³ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило саобраћајно предузеће Ласта

⁷⁴ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило саобраћајно предузеће Ласта

⁷⁵ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило саобраћајно предузеће Ласта

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> У последње две године, 37 жена и 1 мушкарац користили су породилско одсуство⁷⁶ Предузеће нема развијену праксу спровођења анкета међу запосленима о задовољству послом. | |
| <p>Контекстуални фактори који утичу на унутрашњу организацију и пружање услуга</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> Не постоји системско образовање и политике запошљавања које ће промовисати веће учешће жена у традиционално мушким занимањима и пословима, што би предузеће омогућило да развије ефикасне политике једнаких могућности. Већина послова су систематизацијом одређени за извршилачка радна места (возачи аутобуса, механичари, ауто електричари), сходно томе запошљавање је усмерено на извршилачка радна места, за која се жене углавном не образују. | |
| <p>Препоруке за инфраструктуру</p> | <p>Препоруке за кадровску политику</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Боља опремљеност одређених возила у власништву предузећа (нпр. уградња клима уређаја) Процена потреба корисника у циљу прилагођавања квалитета услуга њиховим потребама, укључујући планирање и опремање возила Прилагођавање свих возила у власништву предузећа особама са инвалидитетом. | <ul style="list-style-type: none"> Успостављање Сектора за људске ресурсе у складу са начелима једнаких могућности. Израда детаљне студије почетног стања о родној равноправности, како у оквиру предузећа, тако и у погледу услуга које предузеће пружа. Доношење и спровођење Акционог плана за родну равноправност Успостављање механизма за заштиту од родне дискриминације и родно заснованог насиља на радном месту Јачање капацитета медијатора, у случајевима родне дискриминације и родно заснованог насиља Обавештавање запослених о улози и одговорностима медијатора Увођење обуке на тему интегрисања родне перспективе у политике предузећа, усмерене ка запосленима у Сектору за људске ресурсе |

Саобраћајно предузеће Ласта основала је Влада Народне Републике Србије 1947. године, као државно предузеће од републичког значаја за аутобуски саобраћај. Главна делатност успостављена оснивачким актом је копнени превоз путника. Поред тога, предузеће обавља низ пратећих делатности кроз пружање услуга у туризму, угоститељству, трговини, заштити гума, сервисним и услугама техничког прегледа. Од 2000. године, Ласта послује као акционарско друштво, након промене у власничкој структури, у чијем саставу су и 4 друштва са ограниченом одговорношћу (ДОО Ластра Лазаревац, ДОО Отисак путовање – Сплит, ДОО Ласта Монтенегро – Подгорица и СП Ласта ДОО Бања Лука). Већина акција (76,5%) је у власништву правних лица (Републике Србије, Акционарског фонда АД Београд, ПИО фонда, и слично), док је преостали део акција у власништву физичких лица. Власничка структура такође утврђује одговорности

⁷⁶ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило саобраћајно предузеће Ласта

акционарског друштва. Наиме, како су већина власника правна лица Републике Србије, надлежности су подељене према Закону о привредним друштвима⁷⁷.

Највећи број запослених у предузећу има завршено средње образовање (81,5%). Када је у питању степен образовања, не постоје родне разлике, јер већина мушкараца и жена има завршену само средњу школу. Родне разлике постоје у образовним профилима жена и мушкараца. На пример, жене се знатно ређе образују за профил возача или аутомеханичара, што утиче на укупни број жена запослених у предузећу. Родне разлике се постоје и у броју жена запослених у руководству предузећа, при чему жене чине трећину запослених на овим позицијама. У руководству предузећа запослено је 13 мушкараца и само 6 жена, на позицијама директора сектора, руководиоца сектора и директора пословних организација.

Предузеће је 2014. године смањило број запослених, након чега је укинут и сектор за људске ресурсе. Након смањења броја запослених, задаци у погледу запошљавања и увођења у посао нових запослених обављају референти. Током интервјуа, истакнуто је да је највећи број радних места систематизован за извршилачке позиције. Предузеће не организује јавне конкурсе за запошљавање, већ селекцију врши на основу самостално достављених пријава потенцијалних кандидата. Важно је напоменути да је прошле године у предузећу било запослено скоро девет пута више мушкараца него жена⁷⁸.

Запослени у предузећу су истакли да у организационој структури предузећа постоји социјални радник, задужен за послове комуникације са запосленима и пријем жалби. Запослени у овом предузећу такође нису адекватно обавештени о улози и надлежностима социјалног радника, као ни о својим правима и могућностима да поднесу жалбу.

Предузеће организује годишње лекарске прегледе за запослене на извршилачким радним местима. Иако се ови прегледи редовно обављају, предузеће нема увид у статистику о спроведеним прегледима, што би било значајно за унапређење здравља и заштите на раду запослених. Важно је нагласити да клиника која обавља годишње лекарске прегледе не захтева, као уговорну обавезу, евидентирање родно осетљиве статистике о болестима запослених.

⁷⁷ „Службени гласник РС“, бр. 95/2018

⁷⁸ Статистички подаци за 2019. годину које је доставило Саобраћајно предузеће Ласта

3.3 ЈАЧАЊЕ КАПАЦИТЕТА

У сваком од четири одабрана предузећа, пројектни тим је покушао не само да спроведе родну анализу, већ и да заједно са представницима предузећа идентификује које би промене у области људских ресурса, инфраструктуре, опреме и услуга превоза могле побољшати постојеће стање у погледу родне равноправности. Током тог процеса, пројектни тим узео је у обзир потребе и жена и мушкараца који су корисници/це услуга превоза, као и потребе жена и мушкараца запослених у овим предузећима.

Важно је имати на уму да су планиране промене у предузећима заправо дугорочан процес за који је потребно проћи кроз процедуру јасно дефинисаних корака. Такође, одабрана предузећа разликују се по фази у којој се налазе у погледу уродњавања својих интерних политика. Док су нека предузећа самостално почела да уводе промене пре реализације овог пројекта, нека нису раније разматрале могућност увођења промена, у циљу побољшања положаја жена и мушкараца (како запослених, тако и корисника услуга).

Током ове процене, „Србија Воз“ идентификован је као пример добре праксе у погледу интегрисања родне перспективе у своје политике. Пре реализације овог пројекта, предузеће је започело припрему Акционог плана за родну равноправност. Ипак, улога тима који спроводи пројекат била је важна за унапређење интерних капацитета чланова стручног тима задуженог за развој акционог плана. Представници пројектног тима пружили су менторску подршку стручном тиму предузећа организовањем заједничких радних састанака. Главни циљ ових састанака био је преношење знања о начину на који се истраживачки подаци могу користити за унапређење интерних политика предузећа, као и за заједничко дефинисање циљева и мера које би биле део акционог плана предузећа. С обзиром на то да је стручни тим предузећа препознао важност таквог процеса, планира се наставак менторске подршке пројектног тима и након завршетка пројекта, односно све док се не финализује израда Акционог плана и док га не усвоје надлежна тела предузећа. Поред тога, ЈКП Градско саобраћајно предузеће „Београд“ такође је показало интересовање за увођења начела родне равноправности у политике предузећа, али спровођење овог процеса зависи од унутрашњих процедура и одобрења, неопходних за ову врсту иницијативе.

4. Закључци

Иако су појединачне разлике представљене у кључним налазима за свако од предузећа, неки од заједничких изазова представљени су у овом поглављу. Бројни изазови долазе из ширег окружења, од институционалних структура, оквира за доношење политика, друштвених структура и културе на којима почивају родне неједнакости у сектору саобраћаја. Они укључују:

- Родне неједнакости су структурне, уграђене у родне односе и структуре. Оне се могу наћи већ у процесу школовања, када почиње да се дешава сегрегација између девојчица и дечака, одражавајући норме о пожељним профилима образовања за мушкарце и жене усвојене током социјализације. Жене једноставно не похађају школе за занимања која су карактеристична за сектор саобраћаја тако да су већ у раним фазама шансе да се запосле у сектору мање.
- Структурне родне неједнакости се такође манифестују на ширем тржишту рада, кроз нижу активност и запосленост жена и њиховој концентрацији у секторима који су углавном усмерени на социјалне услуге, трговину или личне услуге, слично ситуацији у другим земљама. Ове шире родне структуре једноставно се преносе на одабрана предузећа у недостатку јачих организационих политика и институција за родну равноправност које би промениле ове доминантне обрасце на нивоу организације.
- Културни фактори стоје иза многих уочених неједнакости, али нису довољно истражени. Поред избора подручја образовања и занимања, могу се наћи у разним родним стереотипима који женама могу онемогућити тражење посла у сектору саобраћаја: тј. жене нису толико добри возачи као мушкарци, жене не могу заштитити себе, итд.
- Недостатак политика које се баве проблемом сегрегације у образовању и на тржишту рада и мера за подстицање образовања и запошљавања жена у нетрадиционалним областима и занимањима.
- Неспровођење Закона о равноправности полова⁷⁹ („Службени гласник РС“ бр. 104/2009), посебно у погледу вођења евиденције (члан 12)

Четири студије случаја пружиле су драгоцене налазе битне не само за разумевање ситуације у одабраним предузећима, већ и за дубљи увид у ситуацију унутар предузећа и организација у овом сектору и аспекте који остају изван слике добијене квантитативним истраживањима. Увид у четири предузећа/организације указује на прилично разнолику ситуацију у погледу нивоа интересовања за политике једнаких могућности и спремности да се уложе напори у промовисање родне равноправности, како на радном месту, тако и у пружању услуга. Истраживачи су открили висок ниво интересовања и већ покренуте процесе у предузећу „Србија воз“ са једне стране, и очигледне изазове у предузећу „Ласта“ са друге стране, где постоји недостатак родно осетљивих података, и у којем не постоји одељење за људске ресурсе које би могло да има пресудну улогу у креирању политика једнаких могућности и исправљању недостатка знања о родним потребама њихових корисника. Ситуација у Привредној такси комори и ЈКП ГСП налази се негде између два претходно поменуто случаја.

Истраживање је открило низ заједничких изазова унутар организација:

- Изузев предузећа „Србија воза“, саобраћајна предузећа углавном немају свест о потреби да се баве проблемом родних неједнакости и да улажу напор у системско промовисање родне равноправности.

⁷⁹ „Службени гласник РС“ бр. 104/2009

- Сва предузећа су типични послодавци 'мушке радне снаге', где су жене у мањини. Чак и када су запослене у овим предузећима, жене нису доминантне на 'кључним пословима' где се пружају главне услуге, попут возача, кондуктера, механичара, инжењера, већ су чешће на административним пословима где пружају правне или пратеће услуге.
- Безбедност жена је заједнички проблем на пословима где се пружају услуге корисницима. Недостатак инструмената за безбедност додатно спречава жене да се запосле на таквим пословима.
- Недостају подаци разврстани према полу који би омогућили темељну родну анализу. Да би се обезбедили адекватни почетни подаци, потребно је уложити даље напоре у прикупљање релевантних података јер су постојећи подаци прилично елементарни и нису родно осетљиви.
- У предузећима не постоје политике за родну равноправност, али ни механизми заштите од родне дискриминације и насиља.
- Подаци о развоју каријере и приступу ресурсима су врло ограничени или недостају, као и средства за објективно истраживање разлика у зарадама између мушкараца и жена.
- Истраживање је такође дало увиде у изазове повезане са пружањем родно осетљивих услуга.
- Недостају знања и потребни инструменти и процедуре за редовну проверу адекватности услуга у погледу родно специфичних потреба превоза.
- Инфраструктура је често недовољно развијена, не одговара родно специфичним потребама, и није доступна особама са инвалидитетом.
- Често не постоји чак ни свест о потреби планирања и креирања услуга у складу са родно специфичним потребама корисника/ца.

5. ПРИЛОГ

5.1 СПИСАК РЕФЕРЕНЦИ

ПУБЛИКАЦИЈЕ И ИЗВЕШТАЈИ

Бабовић, М. (2010): *Родне економске неједнакости у компаративној перспективи: Европска Унија и Србија*. Београд: ИСИ ФФ, Секонс, Социолошко удружење Србије и Црне Горе.

Бабовић, М. (2016): *Индекс родне равноправности у Републици Србији*. Београд: Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2018-12/Indeks%20rodne%20ravnopravnosti%202018_SRP.PDF

Благојевић, М. (2002): „Жене и мушкарци у Србији 1990-2000: уродњавање цене хаоса“, Болчић С., Милић А. (ур.) Србија крајем миленијума: разарање друштва, промене и свакодневни живот“, ИСИ ФФ, Београд: 283- 314.

Connell, R. W. (1987): *Gender and Power [Под и моћ]*, Cambridge: Polity Press.

Еуростат (2018): *Анкета о радној снази*, <https://ec.europa.eu/eurostat>

Eastman, M.T. (2017). *Women on Boards: Progress Report 2017*, MSCI

ILO (2019). *The business case for change Executive summary*, ILO

КТПР, UN Women (2019): *Евалуација националног акционог плана за спровођење Националне стратегије за родну равноправност Републике Србије за период од 2016. до 2018. године*, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/evaluation-of-the-national-action-plan-for-the-implementation-of-the-serbia-national-strategy-for-g>

Krøtel et al. (2019). *Weakening the glass ceiling: Does organizational growth reduce gender segregation in the upper tiers of Danish local government?* Public Management Review, vol. 21.

Еуростат (2019): *Статистика сектора саобраћаја и складиштења - NACE Rev. 2, подаци из априла 2019*, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>

МОП – Међународна организација рада (2012): *A Manual for Gender Audit Facilitators [Приручник за фацитаторе контроле родне перспективе]*, Женева. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Maria del Carmen et al. (2019). *Gender diversity in senior management, strategic change, and firm performance: Examining the mediating nature of strategic change in high tech firms*, Research Policy, 10.1016.

McKinsey (2018). *Delivering through Diversity*, McKinsey&Company

Србија Воз (2019). *Информатор о раду „Србија Воз“ а.д.*, јул 2019.

ОЕБС, (2019): *Анкета о насиљу над женама коју је спровео ОЕБС: Добробит и безбедност жена – Извештај о резултатима за Србију*, <https://www.osce.org/secretariat/419750?download=true>

Јавно комунално предузеће – Градско саобраћајно предузеће „Београд“ (2018): *Колективни уговор ЈКП Градског саобраћајног предузећа „Београд“*.

Јавно комунално предузеће - Градско саобраћајно предузеће „Београд“ (2018): *Програм пословања ЈКП Градског саобраћајног предузећа „Београд“ за 2019. годину*.

РЗС – Републички завод за статистику Републике Србије (2017): *Жене и мушкарци у Републици*

Србији . Београд: Републички завод за статистику.

<http://publikacije.stat.gov.rs/G2017/PdfE/G20176008.pdf>

РЗС – Републички завод за статистику Републике Србије (2018): Високо образовање у Републици Србији 2017/2018. Београд: РЗС. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G20186004.pdf>

РЗС – Републички завод за статистику Републике Србије (2019): Процењен број становника у Републици Србији, 2018. Београд: РЗС. <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/stanovnistvo/procene-stanovnistva>

РЗС – Републички завод за статистику Републике Србије (2019а): база података Анкете о радној снази, <http://data.stat.gov.rs/>

РЗС – Републички завод за статистику Републике Србије (2019b): Анкета о радној снази у Републици Србији 2018. Београд: РЗС. <http://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20195646.pdf>

Томановић, С. Станојевић, Д. (2016): *Постајање родитељем у Србији*. Београд: Филозофски факултет, Универзитет у Београду.

United Nations Economic and Social Council (2017): *Progress towards the Sustainable Development Goals [Напредак ка циљевима одрживог развоја]*, <https://undocs.org/E/2017/66>.

United Nations Economic and Social Council (2017). *Women's economic empowerment in the changing world of work [Економско оснаживање жена у свету рада који се мења]*, https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3

ЗАКОНИ И ПРОПИСИ

Град Београд (2016) *Одлука о ауто-такси превозу*, Службени лист града Београда, бр. 126/2016

Град Београд (2013) *Правилник о испитивању погодности и класификацији такси возила*, Службени лист града Београда, бр. 23/2013

Град Београд (2016) *Правилник о програму и начину полагања испита за обављање делатности ауто-такси превоза*, Службени гласник Републике Србије, бр. 109/2016

Влада Републике Србије (2019) *Закон о изменама и допунама Закона о превозу путника у друмском саобраћају*, Службени гласник Републике Србије, бр. 31/2019

Влада Републике Србије (2018) *Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност за период 2019-2020. године*, Службени гласник Републике Србије, бр. 30/2018

Влада Републике Србије (2018) *Закон о привредним друштвима*, Службени гласник Републике Србије, бр. 95/2018

Влада Републике Србије (2019) *Закон о обавезном социјалном осигурању*, Службени гласник Републике Србије, бр. 4/2019

Влада Републике Србије (2017) *Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености*, Службени гласник Републике Србије, бр. 113/2017

Влада Републике Србије (2018) *Закон о финансијској подршци породици са децом*, Службени гласник Републике Србије, бр. 50/2018

Влада Републике Србије (2018) *Закон о раду*, Службени гласник Републике Србије, бр. 95/2018

Влада Републике Србије (2018) *Закон о заштити података о личности*, Службени гласник Републике Србије, бр. 87/2018

Влада Републике Србије (2017) *Закон о безбедности и здрављу на раду*, Службени гласник Републике Србије, бр. 113/2017

Влада Републике Србије (2016) *Одлука Скупштине „Србије Железнице“ а.д.*, Службени гласник Републике Србије, бр. 10/2016

Влада Републике Србије (2016) *Одлука о оснивању акционарског друштва за железнички превоз путника* 2015, бр. 10/2016, доступно на: http://www.srbvoz.rs/odluka_o_osnivanju_srbija_voza.pdf

Влада Републике Србије (2010) *Национална стратегија запошљавања 2011-2020*, Службени гласник Републике Србије, доступно на: http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf

Влада Републике Србије (2012) *Стратегија развоја образовања до 2020. године*, Службени гласник Републике Србије бр. 107/2012, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/STRATEGIJA-OBRAZOVANJA.pdf>

ВЕБ ИЗВОРИ

Привредна комора Србије, информације доступне на: <https://pks.rs/strana/pks-clanstvo-i-clanarina>

Званичан веб сајт Координационог тела за родну равноправност: <https://www.mgsi.gov.rs/en/coordination-body-gender-equality>

Секретаријат за јавни превоз, информације доступне на: <http://www.beograd.rs/lat/gradska-vlast/1731906-sekretarijat-za-javni-prevoz/>

Списак активних таксиста доступан на: <http://www.bgprevoz.rs/taksi>

Званичан веб сајт Јавно комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“ (ЈКП) http://www.gsp.rs/delatnost_preduzeca.aspx;

Званичан веб сајт саобраћајног предузећа Ласта <http://lasta.rs/delatnosti/>

Сектор за анти-дискриминациону политику и унапређење родне равноправности, информације доступне су на: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/sektori/sektor-za-antidiskriminacionu-politiku-i-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti>

5.2 СПИСАК ИСПИТАНИКА ИЗ ОДАБРАНИХ ПРЕДУЗЕЋА

| Предузеће | Испитаник/ца | Датум интервјуа |
|---|--|-----------------|
| Привредна такси комора Србије | Такси удружење „Naxis“ – возач таксија | 29.08.2019. |
| | Такси удружење „Pink“ – возач таксија | 29.08.2019. |
| | Београдски такси – возач таксија | 29.08.2019. |
| | Такси удружење „Lux“ – возач таксија | 29.08.2019. |
| | Представници Привредне такси коморе | 29.08.2019. |
| Градско саобраћајно предузеће | Возач | 06.09.2019. |
| | Возач | 06.09.2019. |
| | Сектор за кадровске и опште послове - представник руководства | 06.09.2019. |
| | Сектор за људске ресурсе – представник руководства | 06.09.2019. |
| Саобраћајно предузеће Ласта | Извршни директор | 09.09.2019. |
| | Сектор за људске ресурсе - службеник | 09.09.2019. |
| “Србија Воз“ акционарско друштво за железнички превоз путника | Повереница за етику | 28.08.2019. |
| | Сектор за правне послове и људске ресурсе – представник руководства | 03.09.2019. |
| | Возач | 03.09.2019. |
| | Возач | 03.09.2019. |
| | Сектор за саобраћајно- комерцијалне послове - кондуктер | 03.09.2019. |
| | Сектор за саобраћајно- комерцијалне послове - кондуктер | 03.09.2019. |
| | Сектор за експлоатацију – представник руководства | 03.09.2019. |
| | Сектор за економске послове - представник руководства | 03.09.2019. |

5.3 ИСТРАЖИВАЧКИ АЛАТИ И ОБРАЗАЦ ЗА САГЛАСНОСТ

Водич за интервју

Поштовани/а,

У току је спровођење родне анализе рада предузећа у сектору саобраћаја у Србији, која подразумева процену положаја запослених жена и мушкараца, као и процену интегрисаности принципа родне равноправности у постојеће политике и праксе у предузећима. Ову анализу спроводе Dornier Consulting International и SeConS – група за развојну иницијативу, у оквиру пројекта „Родна равноправност у саобраћају у Србији“, а за потребе Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре и Координационог тела за родну равноправност. Циљ пројекта је пружање подршке Влади Републике Србије у разумевању родних аспеката у сектору саобраћаја у Србији и припрема Акционог плана за интегрисање принципа родне равноправности у Националну стратегију за развој саобраћаја.

У циљу прикупљања података за спровођење родне анализе биће, између осталог, реализовани дубински интервјуи са запосленима у сектору саобраћаја, који треба да пруже информације о различитим аспектима функционисања ових предузећа, које су од изузетног значаја за процес родне анализе.

Разговор ће бити поверљив, па нисте у обавези никоме да пренесете мишљења која сте током њега изнели нити ће оно што саопштите даље бити приписивано лично Вама. Наиме, информације које изнесете током разговора ће бити наведене у извештају без имена или било којих других личних информација којима би се открио Ваш идентитет. Такође, нисте обавезни да одговарате на питања која чине да се осећате нелагодно и разговор можете прекинути у било ком тренутку ако то желите.

Ваше информације и мишљења које будете изнели током разговора ће се чувати у складу са највишим етичким стандардима и њима ће у потпуности моћи да приступе само чланови/це пројектног тима. Добијене информације биће представљене тако да осигурају заштиту идентитета учесника у истраживању.

Захваљујемо Вам се на интересовању и спремности да учествујете процесу прикупљања података за спровођење родне анализе. Уколико имате било каквих питања у вези са овим процесом, молимо Вас да нам их поставите пре него што почнемо разговор.

Опште информације

| | |
|---------------------------------|--|
| Име и презиме | |
| Занимање | |
| Године радног стажа у предузећу | |
| Тренутна позиција у предузећу | |
| Највиша завршена школа | |
| Брачни статус | |

1. Молимо Вас да нам за почетак кажете на којој позицији радите, шта сте по занимању и опишете свој посао (шта конкретно радите).
2. Колико дуго радите у овом предузећу, када сте се запослили?
3. Да ли сте пре рада на тренутној позицији били на некој другој позицији у оквиру предузећа? Молимо Вас да опишете свој 'развојни пут' у оквиру овог предузећа. Пре него што сте се запослили да ли сте радили неки други посао, ако да који?
4. Шта бисте рекли да су кључне предности Вашег посла? А шта су недостаци?

Процес запошљавања

5. Како сте сазнали за конкурс?

6. Молимо Вас да наведете разлоге због којих сте се пријавили на конкурс за посао у оквиру овог предузећа. Који су били Ваши мотиви? Да ли је на избор Вашег посла утицало схватање да је то добар посао за жену/мушкарца? Уколико јесте, у којој мери је то било важно?
7. Да ли сте упознати са тим колика је била конкуренција за радно место на које сте се пријавили? Колико се пријавило жена, а колико мушкараца?
8. Молим Вас да опишете како је изгледао процес селекције. Да ли сте имали интервју, са ким сте имали интервју, да ли је било више кругова, да ли сте радили неки тест којим сте доказивали одређене компетенције, и слично?
9. Како сте се током разговора осећали, колико је он трајао? Да ли је било неких питања која бисте оценили као 'непријатна'? Да ли Вас је неко питао који Вам је брачни статус, породична ситуација, да ли имате децу, који су Вам планови у даљем породичном животу, и слично?

Учешће у процесу селекције нових запослених (За кадровску/менаџмент)

10. Да ли сте икада учествовали комисијама за пријем нових запослених? Ако да, каква су Ваша искуства? ЗА СВЕ
11. Како се формирају комисије за пријем нових запослених? Да ли постоји једна стална комисија, или се оне оснивају у складу са захтевима радног места које је отворено?
12. Да ли се приликом процеса запошљавања води рачуна о заступљености жена и мушкараца у предузећу или у одређеном сектору? Да ли постоје мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола? Ако да, које су то мере?
13. Како се доноси одлука о запошљавању неког кандидата? Шта се дешава када два или више кандидата имају исте компетенције и искуство, на основу којих критеријума се доноси одлука ко ће бити запослен? Да ли се у овом сегменту узима у обзир пол кандидата?
14. На који начин се оглашава слободно радно место и конкурс за посао? Којим каналима? Да ли постоји и сарадња са Националном службом за запошљавање?
15. Да ли важну улогу у процесу запошљавања имају и мреже запослених, односно да ли запослени дају препоруку за неког кандидата?
16. По Вашем мишљењу, који је разлог чињенице што је у предузећу/сектору запослено више мушкараца/жена?

Оцена рада и напредовање

17. Да ли се и на који начин оцењује/евалуира Ваш рад? Ако да, колико често?
18. Да ли постоје дефинисани критеријуми за оцену рада запослених? Да ли за све важе исти критеријуми или постоје одређене разлике (рецимо, у односу на пол, на позицију или нешто друго)? Ко врши оцену рада запослених?
19. Уколико оцене постоје, да ли се те оцене на неки начин узимају у обзир?
20. Да ли примећујете да неки напредују брже а неки спорије? Ако да, шта мислите, који су разлози за то?
21. Да ли сте Ви, по Вашем мишљењу, напредовали брже или спорије? Колико времена Вам је требало да стигнете на тренутну позицију? Колико сте времена провели на претходној позицији?
22. Које су Вам се препреке јављале у напредовању (уколико је било препрека)? (наклоњеност оних који одлучују о напредовању другим особама, одсуство са посла (због боловања, породилско одсуство...))

Услови рада

23. Тип уговора (одређено/неодређено, формално пријављени или не)
24. Радно време (пуно или делимично радно време, од – до)

25. Да ли је рад организован по сменама?
26. Радни сати током недеље
27. Да ли некада радите прековремено? Да ли Вам је прековремени рад додатно плаћен?
28. Да ли радите викендом? А ноћу (од 22h до 6h)? Да ли је рад викендом и/или ноћу плаћен више?
29. Да ли Вам се сви доприноси редовно уплаћују?
30. Колико имате годишњег одмора? Који су критеријуми којима се дефинише број слободних дана? Да ли године радног стажа утичу на број слободних дана? Да ли на основу прековремених сати или рада викендом можда добијате и додатне слободне дане?
31. Да ли постоји толеранција када је у питању одсуствовање са посла због породичних обавеза, због болести деце или другог члана домаћинства/породице, и слично? Да ли се на то гледа благонаклоно од стране Ваших претпостављених и/или Ваших колега?
32. Да ли сте користили породилско одсуство или одсуство ради чувања деце?
33. Да ли мушкарци у Вашем предузећу користе породилско одсуство или одсуство ради чувања деце?
34. Да ли су Ваши мужеви/партнери користили одсуство ради чувања и неге деце? (само за жене)

Коришћење ресурса

35. Да ли имате на располагању неки од следећих ресурса: службени телефон, службени аутомобил, службена путовања, бонуси на зараду или „тринаеста плата“, дневнице (на службеним путовањима), регрес, топли оброк, годишњи систематски преглед плаћен од стране послодавца, додатно (приватно) здравствено или пензионо осигурање? Уколико имате на располагању, да ли сте до сада нешто користили/добили?
36. Да ли имате неке видове подршке за породицу на послу? Шта се дешава када се некоме нпр. роди дете? Да ли добија неку финансијску помоћ?

Инфраструктурна опремљеност (Питати где је применљиво)

37. Да ли у Вашем предузећу постоје одвојени тоалети за жене и за мушкарце? (како у самом предузећу, тако и у објектима који су намењени корисницима, попут станица)
38. Да ли постоје одвојене просторије за пресвлачење за мушкарце и жене? (питати у случајевима у којима је применљиво)
39. Да ли постоје просторије прилагођене трудницама (рецимо одвојене просторије за дојење на станицама и слично)?
40. Да ли је инфраструктура у Вашем предузећу (односи се на објекте који припадају предузећу) прилагођена кретању особа са инвалидитетом (рецимо да ли су постављене рампе на улазу, да ли има лифтова ако су потребни и слично)?
41. Да ли су возила у власништву Вашег предузећа приступачна за особе са инвалидитетом, старије особе и децу (у погледу инфраструктуре)?
42. Да ли су објекти и возила у поседу Вашег предузећа адекватно осветљени? Да ли негде постоје камере за надзор? Да ли у неким објектима имате и посебно обучено обезбеђење? (питати где је применљиво)

Усклађеност приватног и професионалног живота

43. Да ли успевате да направите баланс између приватног и професионалног живота? Нпр. Ко брине о деци, кува, ради кућне послове итд.
44. Да ли Вам посао утиче негативно на приватни живот (рецимо на породичне односе, слободно време)? И обрнуто?

Решавање сукоба унутар организације

45. Да ли сте током досадашњег рада у оквиру овог предузећа имали неку врсту непријатности или проблема (навести примере)? Уколико јесте, да ли сте се некоме обратили за помоћ и какав је био исход?
46. Да ли је било неких нетрпељивости или сукоба на Вашем послу који су родно засновани (рецимо да су жене на неки начин биле дискриминисане од стране мушких колега или обрнуто)?
47. Да ли сте Ви упознати са неким случајем сексуалног узнемиравања на радном месту?
48. Да ли сте се на послу сусрели са шалама на рачун жена, опаскама на изглед и слично? Вицевима о плавушама, женама? Ко их прича, како генерално Ваше колеге и колегинице на њих реагују, да ли сметају некој од Ваших колегиница? Да ли Вама лично сметају?
49. Да ли постоје нека посебна очекивања од жена, нпр. како треба да се облаче, понашају?
50. Да ли у Вашем предузећу постоји особа/сектор/синдикат коме бисте могли да се обратите, уколико бисте имали неки проблем на свом радном месту?
51. Да ли су запослени у Вашем предузећу синдикално организовани? У оквиру истог или више синдиката? Да ли сте Ви члан/ица синдиката? Шта ради синдикат? Да ли имате неке бенефиције од чланства у синдикату?
52. Да ли у оквиру Вашег предузећа запослени друже међусобно и ван радног времена? Организују заједничке активности? Да ли се ВИ са неким од колега дружите и ван посла? Да ли су то углавном мушкарци/жене, или и једни и други?

Ставови

53. Шта мислите, да ли постоје разлике у обављању одређене врсте послова између мушкараца и жена? Молимо Вас да појасните одговор.
54. Да ли сматрате да мушкарци боље обављају одређене послове у Вашем предузећу, од жена? Ако да, који су то послови и зашто?
55. Да ли сматрате да су мушкарци и жене подједнако квалификовани/имају исте способности да обављају руководеће позиције унутар предузећа? Молимо Вас да појасните одговор.

Питања родне равноправности у оквиру рада предузећа (Саговорници из кадровске/менаџмент)

56. Да ли се води евиденција и документација о полној структури запослених у оквиру предузећа (у складу са чланом 12. Закона о равноправности полова)?
57. Да ли се у Вашем предузећу води статистика раздвојена по полу, у складу са Чланом 40. Закона о равноправности полова? (Члан 40: Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и у установама и организацијама које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу.)
58. Да ли постоје политике које директно или индиректно подржавају родну равноправност у Вашем предузећу? Молимо Вас да опишете ове политике.
59. Да ли Ваше предузеће спроводи било које друге активности које, директно или индиректно, подржавају родну равноправност (нпр. кампање)? Молимо Вас да опишете ове политике.
60. По Вашем мишљењу, на које све начине Ваше предузеће може да допринесе унапређењу положаја мушкараца и жена у Србији? Да ли размишљате о томе?

Хвала на сарадњи!!!

Водич за интервју

Поштовани/а,

У току је спровођење родне анализе рада предузећа у сектору саобраћаја у Србији, која подразумева процену положаја запослених жена и мушкараца, као и процену интегрисаности принципа родне равноправности у постојеће политике и праксе у предузећима. Ову анализу спроводе Dornier Consulting International и Секонс група за развојну иницијативу, у оквиру пројекта „Родна равноправност у саобраћају у Србији“, а за потребе Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре и Координационог тела за родну равноправност. Циљ пројекта је пружање подршке Влади Републике Србије у разумевању родних аспеката у сектору саобраћаја у Србији и припрема Акционог плана за интегрисање принципа родне равноправности у Националну стратегију за развој саобраћаја.

У циљу прикупљања података за спровођење родне анализе биће, између осталог, реализовани дубински интервјуи са запосленима у сектору саобраћаја, који треба да пруже информације о различитим аспектима функционисања ових предузећа, које су од изузетног значаја за процес родне анализе.

Разговор ће бити поверљив, па нисте у обавези никоме да пренесете мишљења која сте током њега изнели нити ће оно што саопштите даље бити приписивано лично Вама. Наиме, информације које изнесете током разговора ће бити наведене у извештају без имена или било којих других личних информација којима би се открио Ваш идентитет. Такође, нисте обавезни да одговарате на питања која чине да се осећате нелагодно и разговор можете прекинути у било ком тренутку ако то желите.

Ваше информације и мишљења које будете изнели током разговора ће се чувати у складу са највишим етичким стандардима и њима ће у потпуности моћи да приступе само чланови/це пројектног тима. Добијене информације биће представљене тако да осигурају заштиту идентитета учесника у истраживању.

Захваљујемо Вам се на интересовању и спремности да учествујете процесу прикупљања података за спровођење родне анализе. Уколико имате било каквих питања у вези са овим процесом, молимо Вас да нам их поставите пре него што почнемо разговор.

Опште информације

| | |
|---------------------------------|--|
| Име и презиме | |
| Занимање | |
| Године радног стажа у предузећу | |
| Тренутна позиција у предузећу | |
| Највиша завршена школа | |
| Брачни статус | |

1. Молимо Вас да нам се, за почетак, представите и кажете нешто о себи (шта сте по занимању, шта сте завршили, брачни статус...).
2. Колико дуго радите у Удружењу (евентуално и на којој позицији, ако та информација претходно није била добијена)?
3. Да ли сте претходно радили неки други посао (или на другој позицији у Удружењу или пре него што су почели да раде за Тахи удружење), ако да који?
4. Шта бисте рекли да су кључне предности Вашег посла? А шта су недостаци?

Процес запошљавања и мотиви

5. Молимо Вас да нам кажете како сте се запослили у Удружењу, како је изгледао тај процес?

6. Како сте постали члан Коморе? Опишите нам тај процес. Који су главни разлози због којих сте се пријавили за овај посао? Који су били Ваши мотиви? Да ли је на избор Вашег посла утицало схватање да је то добар посао за жену/мушкарца? Уколико јесте, у којој мери је то било важно?
7. Молим Вас објасните нам у којим случајевима неко може бити одбијен за чланство у Удружењу и Комори, или бити искључен из организације?
8. По Вашем мишљењу, који је разлог чињенице зашто се овим послом више баве мушкарци? Да ли Ви сматрате да жене могу подједнако добро да обављају овај посао као мушкарци? Молимо Вас да образложите свој одговор и, уколико је могуће, наведете неки пример.
9. Да ли имате сопствено возило или га добијате од удружења?

Безбедност запослених и корисника и оцена рада

10. Да ли се Ви осећате безбедно док обављате свој посао? Уколико се не осећате безбедно, молимо Вас да наведете шта су главни разлози. Да ли можете да наведете неки пример, неку ситуацију која Вам се током рада догодила, а када сте се осетили небезбедно? Како сте у тој ситуацији реаговали? Да ли су такве ситуације учестале?
11. Да ли сматрате да су жене које раде овај посао мање или више безбедне од мушких колега? Због чега? Да ли можете да наведете неки конкретан пример, нешто што се чешће дешава женама које се баве овим послом, што утиче на њихову (не)безбедност? А да ли постоји нешто чему су мушкарци чешће изложени?
12. Шта Вам недостаје како бисте се осећали безбедније док обављате свој посао? Да ли мислите да би нешто могло да се предузме како би се повећала безбедност жена које обављају исти посао? Да ли возачи имају коме да се обрате ако се осећају небезбедно? Да ли постоји дефинисана нека интерна процедура, коме се треба прво обратити, како поступити?
13. А каква је ситуација са корисницима и корисницама такси превоза? Да ли сматрате да су они потпуно безбедни док користе ове услуге (посебно нпр. млађе женске особе)? Да ли знате за неке случајеве да су особе које обављају исти посао као и Ви (или колеге из удружења или генерално такси возачи) на неки начин угрозили безбедност корисника/ца? Молимо Вас да наведете које су то ситуације.
14. Да ли сте упознати са случајевима сексуалног узнемиравања Ваших колега и корисника/ца?
15. А када су у питању корисници/це, да ли на неки начин може да се додатно повећа њихова безбедност?
16. Да ли корисници/це имају могућност да оцене возаче? Ако да, на који начин? (нпр. кроз апликацију) Уколико имају примедбе или похвале на добијену услугу, да ли могу да искажу своје мишљење (рецимо кроз неки кол центар)?

Оцењивање/евалуација рада

17. Да ли се и на који начин Ваш рад оцењује, од стране надлежних у Удружењу? Ако да, колико често?
18. Да ли постоје дефинисани критеријуми за оцену рада запослених? Да ли за све важе исти критеријуми или постоје одређене разлике (рецимо, у односу на пол, стаж или нешто друго)? Ко врши оцену рада запослених? Уколико оцене постоје, да ли се те оцене на неки начин узимају у обзир?

Услови рада

19. Колико сати у просеку радите дневно, а колико током недеље? Да ли имате неки слободан дан? Да ли радите викендом? А ноћу (од 22h до 6h)? Да ли је рад викендом и/или ноћу плаћен више?
20. На који начин организујете свој годишњи одмор? Који су критеријуми којима се дефинише број слободних дана?

21. Која је процедура приликом узимања слободних дана (да ли се неке одјављујете)?
22. Када Вам је потребан слободан дан због породичних обавеза, рецимо због болести деце или другог члана домаћинства/породице, да ли постоји нека процедура како бисте могли да одсутујете? Да ли се на то гледа благонаклоно од стране Ваших претпостављених и/или Ваших колега?
23. Да ли сте користили породилско одсуство или одсуство ради чувања деце (како у пракси изгледа Ваше искуство)? Да ли знате за неког Вашег колегу који је користио породилско одсуство или одсуство ради чувања деце? Да ли су Ваши мужеви/партнери користили одсуство ради чувања и неге деце? (само за жене)
24. Да ли имати таргет који планирате да зарадите током месеца и како га постижете, које су Вам стратегије да га постигнете (нпр. да ли радите ноћу, више сати, итд.)?
25. Да ли имате неке видове подршке за породицу на послу? Шта се дешава када се неке нпр. роди дете? Да ли добија неку финансијску помоћ?

Инфраструктурна опремљеност

26. Колико често мењате аутомобил? На који начин то радите (да ли Удружење помаже или сами подижете кредит)?
27. Колико често вршите прегледе возила (да ли имате ванредне техничке прегледе)?
28. Да ли су возила у власништву Вашег Удружења приступачна за особе са инвалидитетом, старије особе и децу (у погледу инфраструктуре)?
29. Да ли постоје камере за надзор у Вашим возилима? Да ли имате неки тастер, у случају ванредне ситуације, кога зовете?
30. У случају квара на возилу, на који начин то решавате?

Усклађеност приватног и професионалног живота

31. Да ли успевате да направите баланс између приватног и професионалног живота? Нпр. Ко брине о деци, кува, ради кућне послове итд.
32. Да ли Вам посао утиче негативно на приватни живот (рецимо на породичне односе, слободно време)? И обрнуто?

Односи и процедуре унутар Удружења

33. Да ли постоји неки правилник о раду и да ли предвиђа неке санкције, уколико се он не поштује? Ко их прописује?
34. Шта се дешава уколико прекршите правила, шта се у том случају дешава?
35. Да ли примећујете да то увек раде исти људи? Да ли сте приметили да постоји нешто специфично за колегинице, у случају да крше правила?

Хвала на сарадњи!!

Водич за интервју

Поштовани/а,

У току је спровођење родне анализе рада предузећа у сектору саобраћаја у Србији, која подразумева процену положаја запослених жена и мушкараца, као и процену интегрисаности принципа родне равноправности у постојеће политике и праксе у предузећима. Ову анализу спроводе Dornier Consulting International и Секонс група за развојну иницијативу, у оквиру пројекта „Родна равноправност у саобраћају у Србији“, а за потребе Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре и Координационог тела за родну равноправност. Циљ пројекта је пружање подршке Влади Републике Србије у разумевању родних аспеката у сектору саобраћаја у Србији и припрема Акционог плана за интегрисање принципа родне равноправности у Националну стратегију за развој саобраћаја.

У циљу прикупљања података за спровођење родне анализе биће, између осталог, реализовани дубински интервјуи са запосленима у сектору саобраћаја, који треба да пруже информације о различитим аспектима функционисања ових предузећа, које су од изузетног значаја за процес родне анализе.

Разговор ће бити поверљив, па нисте у обавези никоме да пренесете мишљења која сте током њега изнели нити ће оно што саопштите даље бити приписивано лично Вама. Наиме, информације које изнесете током разговора ће бити наведене у извештају без имена или било којих других личних информација којима би се открио Ваш идентитет. Такође, нисте обавезни да одговарате на питања која чине да се осећате нелагодно и разговор можете прекинути у било ком тренутку ако то желите.

Ваше информације и мишљења које будете изнели током разговора ће се чувати у складу са највишим етичким стандардима и њима ће у потпуности моћи да приступе само чланови/це пројектног тима. Добијене информације биће представљене тако да осигурају заштиту идентитета учесника у истраживању.

Захваљујемо Вам се на интересовању и спремности да учествујете процесу прикупљања података за спровођење родне анализе. Уколико имате било каквих питања у вези са овим процесом, молимо Вас да нам их поставите пре него што почнемо разговор.

Опште информације

| | |
|---------------------------------|--|
| Име и презиме | |
| Занимање | |
| Године радног стажа у предузећу | |
| Тренутна позиција у предузећу | |
| Највиша завршена школа | |
| Брачни статус | |

1. Молимо Вас да нам за почетак кажете на којој позицији радите, шта сте по занимању и опишете свој посао (шта конкретно радите).
2. Колико дуго радите у овом предузећу, када сте се запослили?
3. Да ли сте пре рада на тренутној позицији били на некој другој позицији у оквиру предузећа? Молимо Вас да опишете свој 'развојни пут' у оквиру овог предузећа. Пре него што сте се запослили да ли сте радили неки други посао, ако да који?
4. Шта бисте рекли да су кључне предности Вашег посла? А шта су недостаци?

Процес запошљавања

5. Како сте сазнали за конкурс?
6. Молимо Вас да наведете разлоге због којих сте се пријавили на конкурс за посао у оквиру овог предузећа. Који су били Ваши мотиви? Да ли је на избор Вашег посла утицало схватање да је то добар посао за жену/мушкараца? Уколико јесте, у којој мери је то било важно?

7. Да ли сте упознати са тим колика је била конкуренција за радно место на које сте се пријавили? Колико се пријавило жена, а колико мушкараца?
8. Молим Вас да опишете како је изгледао процес селекције. Да ли сте имали интервју, са ким сте имали интервју, да ли је било више кругова, да ли сте радили неки тест којим сте доказивали одређене компетенције, и слично?
9. Како сте се током разговора осећали, колико је он трајао? Да ли је било неких питања која бисте оценили као 'непријатна'? Да ли Вас је неко питао који Вам је брачни статус, породична ситуација, да ли имате децу, који су Вам планови у даљем породичном животу, и слично?

Учешће у процесу селекције нових запослених (За кадровску/менаџмент)

10. Да ли сте икада учествовали комисијама за пријем нових запослених? Ако да, каква су Ваша искуства? ЗА СВЕ
11. Како се формирају комисије за пријем нових запослених? Да ли постоји једна стална комисија, или се оне оснивају у складу са захтевима радног места које је отворено?
12. Да ли се приликом процеса запошљавања води рачуна о заступљености жена и мушкараца у предузећу или у одређеном сектору? Да ли постоје мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола? Ако да, које су то мере?
13. Како се доноси одлука о запошљавању неког кандидата? Шта се дешава када два или више кандидата имају исте компетенције и искуство, на основу којих критеријума се доноси одлука ко ће бити запослен? Да ли се у овом сегменту узима у обзир пол кандидата?
14. На који начин се оглашава слободно радно место и конкурс за посао? Којим каналима? Да ли постоји и сарадња са Националном службом за запошљавање?
15. Да ли важну улогу у процесу запошљавања имају и мреже запослених, односно да ли запослени дају препоруку за неког кандидата?
16. По Вашем мишљењу, који је разлог чињенице што је у предузећу/сектору запослено више мушкараца/жена?

Оцена рада и напредовање

17. Да ли се и на који начин оцењује/евалуира Ваш рад? Ако да, колико често?
18. Да ли постоје дефинисани критеријуми за оцену рада запослених? Да ли за све важе исти критеријуми или постоје одређене разлике (рецимо, у односу на пол, на позицију или нешто друго)? Ко врши оцену рада запослених?
19. Уколико оцене постоје, да ли се те оцене на неки начин узимају у обзир?
20. Да ли примећујете да неки напредују брже а неки спорије? Ако да, шта мислите, који су разлози за то?
21. Да ли сте Ви, по Вашем мишљењу, напредовали брже или спорије? Колико времена Вам је требало да стигнете на тренутну позицију? Колико сте времена провели на претходној позицији?
22. Које су Вам се препреке јављале у напредовању (уколико је било препрека)? *(наклоњеност оних који одлучују о напредовању другим особама, одсуство са посла (због боловања, породилско одсуство...))*

Услови рада

23. Тип уговора (одређено/неодређено, формално пријављени или не)
24. Радно време (пуно или делимично радно време, од – до)
25. Да ли је рад организован по сменама?
26. Радни сати током недеље

27. Да ли некада радите прековремено? Да ли Вам је прековремени рад додатно плаћен?
28. Да ли радите викендом? А ноћу (од 22h до 6h)? Да ли је рад викендом и/или ноћу плаћен више?
29. Да ли Вам се сви доприноси редовно уплаћују?
30. Колико имате годишњег одмора? Који су критеријуми којима се дефинише број слободних дана? Да ли године радног стажа утичу на број слободних дана? Да ли на основу прековремених сати или рада викендом можда добијате и додатне слободне дане?
31. Да ли постоји толеранција када је у питању одсуствовање са посла због породичних обавеза, због болести деце или другог члана домаћинства/породице, и слично? Да ли се на то гледа благонаклоно од стране Ваших претпостављених и/или Ваших колега?
32. Да ли сте користили породилско одсуство или одсуство ради чувања деце?
33. Да ли мушкарци у Вашем предузећу користе породилско одсуство или одсуство ради чувања деце?
34. Да ли су Ваши мужеви/партнери користили одсуство ради чувања и неге деце? (само за жене)

Коришћење ресурса

35. Да ли имате на располагању неки од следећих ресурса: службени телефон, службени аутомобил, службена путовања, бонуси на зараду или „тринаеста плата“, дневнице (на службеним путовањима), регрес, топли оброк, годишњи систематски преглед плаћен од стране послодавца, додатно (приватно) здравствено или пензионо осигурање? Уколико имате на располагању, да ли сте до сада нешто користили/добили?
36. Да ли имате неке видове подршке за породицу на послу? Шта се дешава када се некоме нпр. роди дете? Да ли добија неку финансијску помоћ?

Инфраструктурна опремљеност (Питати где је применљиво)

37. Да ли у Вашем предузећу постоје одвојени тоалети за жене и за мушкарце? (како у самом предузећу, тако и у објектима који су намењени корисницима, попут станица)
38. Да ли постоје одвојене просторије за пресвлачење за мушкарце и жене? (питати у случајевима у којима је применљиво)
39. Да ли постоје просторије прилагођене трудницама (рецимо одвојене просторије за дојење на станицама и слично)?
40. Да ли је инфраструктура у Вашем предузећу (односи се на објекте који припадају предузећу) прилагођена кретању особа са инвалидитетом (рецимо да ли су постављене рампе на улазу, да ли има лифтова ако су потребни и слично)?
41. Да ли су возила у власништву Вашег предузећа приступачна за особе са инвалидитетом, старије особе и децу (у погледу инфраструктуре)?
42. Да ли су објекти и возила у поседу Вашег предузећа адекватно осветљени? Да ли негде постоје камере за надзор? Да ли у неким објектима имате и посебно обучено обезбеђење? (питати где је применљиво)

Усклађеност приватног и професионалног живота

43. Да ли успевате да направите баланс између приватног и професионалног живота? Нпр. Ко брине о деци, кува, ради кућне послове итд.
44. Да ли Вам посао утиче негативно на приватни живот (рецимо на породичне односе, слободно време)? И обрнуто?

Решавање сукоба унутар организације

45. Да ли сте током досадашњег рада у оквиру овог предузећа имали неку врсту непријатности или проблема (навести примере)? Уколико јесте, да ли сте се некоме обратили за помоћ и какав је био исход?
46. Да ли је било неких нетрпељивости или сукоба на Вашем послу који су родно засновани (рецимо да су жене на неки начин биле дискриминисане од стране мушких колега или обрнуто)?
47. Да ли сте Ви упознати са неким случајем сексуалног узнемиравања на радном месту?
48. Да ли сте се на послу сусрели са шалама на рачун жена, опаскама на изглед и слично? Вицевима о плавушама, женама? Ко их прича, како генерално Ваше колеге и колегинице на њих реагују, да ли сметају некој од Ваших колегиница? Да ли Вама лично сметају?
49. Да ли постоје нека посебна очекивања од жена, нпр. како треба да се облаче, понашају?
50. Да ли у Вашем предузећу постоји особа/сектор/синдикат коме бисте могли да се обратите, уколико бисте имали неки проблем на свом радном месту?
51. Да ли су запослени у Вашем предузећу синдикално организовани? У оквиру истог или више синдиката? Да ли сте Ви члан/ица синдиката? Шта ради синдикат? Да ли имате неке бенефиције од чланства у синдикату?
52. Да ли у оквиру Вашег предузећа запослени друже међусобно и ван радног времена? Организују заједничке активности? Да ли се ВИ са неким од колега дружите и ван посла? Да ли су то углавном мушкарци/жене, или и једни и други?

Ставови

53. Шта мислите, да ли постоје разлике у обављању одређене врсте послова између мушкараца и жена? Молимо Вас да појасните одговор.
54. Да ли сматрате да мушкарци боље обављају одређене послове у Вашем предузећу, од жена? Ако да, који су то послови и зашто?
55. Да ли сматрате да су мушкарци и жене подједнако квалификовани/имају исте способности да обављају руководеће позиције унутар предузећа? Молимо Вас да појасните одговор.

Питања родне равноправности у оквиру рада предузећа (Саговорници из кадровске/менаџмент)

56. Да ли се води евиденција и документација о полној структури запослених у оквиру предузећа (у складу са чланом 12 Закона о равноправности полова)?
57. Да ли се у Вашем предузећу води статистика раздвојена по полу, у складу са Чланом 40. Закона о равноправности полова? (Члан 40: *Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и у установама и организацијама које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу.*)
58. Да ли постоје политике које директно или индиректно подржавају родну равноправност у Вашем предузећу? Молимо Вас да опишете ове политике.
59. Да ли Ваше предузеће спроводи било које друге активности које, директно или индиректно, подржавају родну равноправност (нпр. кампање)? Молимо Вас да опишете ове политике.
60. По Вашем мишљењу, на које све начине Ваше предузеће може да допринесе унапређењу положаја мушкараца и жена у Србији? Да ли размишљате о томе?

Хвала на сарадњи!!!

Родна анализа транспортних предузећа у Србији (Процена положаја мушкараца и жена у предузећима)

УПИТНИК

У току је спровођење родне анализе рада предузећа у сектору саобраћаја у Србији, која подразумева процену положаја запослених жена и мушкараца, као и процену интегрисаности принципа родне равноправности у постојеће политике и праксе у предузећима. Ову анализу спроводе Dornier Consulting International и Секонс група за развојну иницијативу, у оквиру пројекта „Родна равноправност у саобраћају у Србији“, а за потребе Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре и Координационог тела за родну равноправност. Циљ пројекта је пружање подршке Влади Републике Србије у разумевању родних аспеката у сектору саобраћаја у Србији и припрема Акционог плана за интегрисање принципа родне равноправности у Националну стратегију за развој саобраћаја.

С обзиром на то да сте Ви препознати као један од кључних пружалаца транспортних услуга у Србији било би од великог значаја да од Вас добијемо податке који се односе на одређене аспекте рада Вашег предузећа, а који су нам важни за даљу анализу. Сви подаци ће бити чувани у складу са највишим етичким стандардима и коришћени искључиво за потребе овог истраживања.

Молимо Вас одговорите на следећа питања и доставите нам тражене податке.

1. Која је улога Коморе и однос са такси удружењима?

2. Колико се мушкараца у последњих годину дана учланило у Вашу Комору?

3. Колико се жена у последњих годину дана учланило у Вашу Комору?

4. Да ли водите евиденцију о образовној структури Ваших чланова?

ДА НЕ

5. Колико је родитеља међу члановима Коморе?

У комори / _____ / Од тога који је удео жена (у %) : / _____ /

6. Колико је чланова у Вашем удружењу у последње две године користило породилско одсуство ?
/ _____ /

7. Међу онима који су користили породилско одсуство, колико је мушкараца / _____ /

Молимо Вас да наведете позицију и контакт особе која је попунила упитник:

Име и презиме: _____

Позиција: _____

Контакт телефон/ имејл: _____

Хвала!

Изјава о информисаном пристанку на учешће у интервјуу/фокус групној дискусији (ФГД)

Добар дан. Моје име је _____, ангажован/а сам од стране Секонс групе за развојну иницијативу.

У оквиру пројекта „Родна равноправност у саобраћају у Србији“, Dornier Consulting International и Секонс група за развојну иницијативу пружају консултантску подршку Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре у погледу родно осетљивог приступа транспорту и урбанистичком планирању. Пројекат је усмерен на израду репрезентативне студије о моделима мобилности у Србији, као и на анализу система мобилности и родно релевантних препрека приступачности. Налази треба да послуже као основа за израду препорука и акционих планова, који ће бити интегрисани у Националну стратегију транспорта Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре. Наручиоци пројекта су Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије и Коридори Србије.

Хвала Вам на интересовању и спремности да учествујете у овом интервјуу/фокус групној дискусији. Ваше мишљење нам је од великог значаја и помоћи ће нам да идентификујемо и објаснимо обрасце мобилности у односу на родне аспекте, као и да мапирамо кључне факторе који утичу на коришћење различитих видова превоза у Србији.

Сви ваши лични подаци и информације добијене током интервјуа/ФГД ће бити чувани и представљани у складу са највишим етичким стандардима истраживања. Неће се злоупотребљавати или користити у друге сврхе осим у сврху израде ове студије. Ваш пристанак или одбијање да учествујете у овом интервјуу/ФГД неће ни на који начин угрозити приступ услугама које су Вам доступне.

Уколико имате било каквих питања у вези са студијом, молимо Вас да нас питате пре него што одлучите да ли ћете учествовати у интервјуу/ФГД.

Потписивањем овог обрасца потврђујете да сте дали сагласност за учешће у овом разговору/ФГД.

ИЗЈАВА УЧЕСНИКА:

Сагласан/а сам да:

- Јесам прочитао/ла претходни текст и разумео/ла сврху спровођења интервјуа/фокус групне дискусије.
- Разумем да, уколико одлучим да одбијем/прекинем учешће у овом интервјуу/фокус групној дискусији, могу да о томе обавестим истраживаче и да се истог тренутка моје учешће прекида.
- Разумем да ће информације прикупљене током интервјуа/фокус групне дискусије бити третиране као поверљиве, у складу са Законом о заштити података о личности.
- Разумем да моја одлука да у интервјуу/фокус групној дискусији учествујем или не учествујем неће ни на који начин угрозити мој положај нити приступ услугама које су ми доступне.

Потпис

У _____ (место), _____ (датум)