

ŽENE U MUŠKIM POSLOVIMA

mr Svetlana Janković¹⁴⁷, potpukovnica u penziji
Centar za podsticanje dijaloga i tolerancije, Čačak

Apstrakt: Tema rada je analiza brojnih poteškoća sa kojima su se žene suočavale kroz istoriju pri ulasku u tradicionalno „muška“ zanimanja, kao i postepeno osvajanje sve više prostora u različitim sektorima. Industrije poput građevinarstva, inženjerstva, IT sektora, vojske, policije, avijacije i dr. dugo su bile rezervisane za muškarce, ali su žene dokazale svoju sposobnost i kompetentnost, često postižući zapažene rezultate. Cilj rada je ukazati na prisustvo i značaj žena u tradicionalno muškim profesijama, identifikovati prepreke s kojima se suočavaju, te istražiti promene u percepciji i društvenim normama koje oblikuju njihov položaj na tržištu rada. Posebna pažnja posvećena je inicijativama i politikama koje doprinose većoj rodnoj ravnopravnosti u ovim strukama. U radu se razmatraju sledeće teme: tradicionalna podela zanimanja prema polu koja se postepeno menja; prepreke i izazovi s kojima se žene i dalje suočavaju; rodni stereotipi i diskriminacija koje otežavaju profesionalno napredovanje; značaj edukacije, politika jednakih zarada i rodne osetljivosti u radnim okruženjima kao ključni faktori za povećanje broja žena u „muškim“ zanimanjima. Posebno su istaknuti primeri uspešnih žena koje služe kao inspiracija i dokaz da kompetencije ne zavise od pola. Metodološki okvir obuhvata desk analizu literature i obradu statističkih podataka. Induktivnom metodom analiziraju se lični primeri autorke, kao i drugih žena koje rade u ovim profesijama. Komparativno se ispituju politike različitih država i organizacija koje podstiču rodnu ravnopravnost u radnom okruženju. Zaključuje se da, iako su društveni uslovi postali egalitarniji, žene i dalje nailaze na prepreke kao što su rodne predrasude, diskriminacija, neravnopravna zarada, stakleni i sivi plafon, kao i izazovi u balansiranju privatnog i poslovnog života. Promene u zakonodavstvu, inicijative za ekonomsko osnaživanje žena i veća vidljivost uspešnih žena u ovim oblastima mogu doprineti smanjenju rodnog jaza. Njihovo prisustvo donosi raznolikost, inovacije i nove perspektive, čineći radno okruženje kvalitetnijim, a društveni progres neizbežnim. Dugoročno, obrazovanje i promena društvenih stavova ključni su za postizanje pune ravnopravnosti u svim profesijama.

Ključne reči: muška zanimanja, rodni stereotipi, diskriminacija i predrasude, rodna ravnopravnost, radno okruženje

UVOD

Dučić: „Muškarci su hrabri pred smrću, a žene pred životom.“

Ova misao simbolično osvetljava razliku u društvenim očekivanjima prema polovima, ukazujući na to da su žene često bile suočene sa dugotrajnim i složenim izazovima svakodnevnog života. U savremenom društvu i dalje su prisutni izraženi rodni stereotipi koji određena zanimanja klasifikuju kao „muška“ ili „ženska“. Termin „muški poslovi“ najčešće se odnosi na profesije koje su tradicionalno smatrane prikladnim za muškarce – poput onih u građevinskoj industriji, mehanici, inženjeringu, rudarskom sektoru i vojsci. Ovakvi stereotipi podrazumevaju da muškarci poseduju fizičku snagu, tehničke veštine i mentalne predispozicije potrebne za obavljanje navedenih poslova, dok se žene u tim kontekstima često marginalizuju ili u potpunosti isključuju (Ridgeway, 2011).

Međutim, ovakve pretpostavke oslanjaju se na zastarele društvene običaje koje ne uzimaju u obzir individualne sposobnosti, interesovanja i kompetencije. Empirijska istraživanja pokazuju da žene uspešno obavljaju poslove u profesijama koje se tradicionalno percipiraju kao „muške“, dok muškarci jednako kompetentno ostvaruju uloge u oblastima koje se stereotipno smatraju „ženskim“, poput

¹⁴⁷ Email: svetlana.jankovic.cacak@gmail.com. ORCID 0009-0004-4716-4923

obrazovanja, socijalnog rada i zdravstvene zaštite (Heilman, 2018, 13). I pored toga, rodni stereotipi i dalje značajno utiču na obrazovne i profesionalne izbore, čime se održava dugoročna rodna neravnoteža u različitim sektorima (Eccles, 2007, 203).

Istorijski posmatrano, žene su pokazivale težnju ka obrazovanju, društvenom uticaju i profesionalnom napredovanju. Nisu želele da ostanu u senci muškaraca kao pasivne pratilje, već su se borile za pravo na vidljivost i aktivno učešće u društvenom, političkom i naučnom životu. Jewell (2021) ističe da su žene koje su ispoljavale ideje i ambiciju često bile percipirane kao pretnja, zbog čega su patrijarhalne strukture sistematski ograničavale njihov pristup obrazovanju i slobodi kretanja, svodeći ih na uloge supruge i domaćice.

Prema podacima UNESCO-a i Svetskog ekonomskog foruma, žene globalno čine svega 15% radne snage u inženjeringu, 16% u informacionim tehnologijama, 8% u građevinskom sektoru i tek 4% u automobilske industriji (UNESCO Institute for Statistics, 2022; World Economic Forum, 2023). Takođe, rodni jaz u zaradama je i dalje izražen – žene u inženjerskom sektoru zarađuju u proseku 83 centa na svaki dolar koji zarade muškarci, a samo 3% žena u toj oblasti zauzima rukovodeće pozicije (World Economic Forum, 2023).

Slična situacija prisutna je i u Srbiji. Žene čine približno 20% zaposlenih u IT sektoru, dok statistički podaci pokazuju da u proseku zarađuju 8,8% manje od muškaraca. Istovremeno, one čine većinu visokoobrazovanog stanovništva (Republički zavod za statistiku, 2023). Pored diskriminacije i ukorenjenih rodni stereotipa, žene se suočavaju i sa nedostatkom profesionalnih uzora, kao i sa izazovima u usklađivanju poslovnog i privatnog života, što dodatno otežava njihovu integraciju i profesionalni napredak u određenim sektorima (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2022).

Analiza ovih podataka ukazuje na urgentnu potrebu za sistemskim pristupom u razbijanju rodni stereotipa koji oblikuju profesionalne izbore i doprinose očuvanju rodne neravnopravnosti. Neophodno je kreirati društveni ambijent u kojem će se pojedinci vrednovati prema znanju, sposobnostima i kompetencijama, a ne prema pripadnosti određenom rodu. Takođe, važno je promovisati uspešne primere žena koje su probile barijere u „muškim“ profesijama, kao i razvijati institucionalne mehanizme podrške – kroz obrazovne politike, mentorstvo i zakonodavne mere usmerene na eliminaciju diskriminacije. Time se ne doprinosi samo ostvarivanju društvene pravde, već se omogućava i korišćenje punog potencijala raznovrsne radne snage, što predstavlja značajan resurs za održivi ekonomski razvoj.

ISTORIJSKI PREGLED ULOGE ŽENA U RADU

U tradicionalnim društvima, ženski rad bio je uglavnom ograničen na kućne poslove, brigu o porodici i učestvovanje u poljoprivredi u okviru domaćinstva (Petrović, 2018). Industrijska revolucija u 18. i 19. veku označila je prekretnicu, kada su žene masovno počele da rade u fabrikama, naročito u tekstilnoj industriji. Međutim, uslovi rada bili su izuzetno teški, a radnička prava gotovo nepostojeća (Jovanović, 2020).

U mnogim evropskim državama, žene su bile isključene iz obrazovnih institucija za inženjerstvo sve do 1920-ih godina. Na primer, u Francuskoj su žene primljene na inženjerske fakultete tek 1917. godine, dok je u Portugalu ta mogućnost otvorena 1918. godine (Durand, 2015). Nasuprot tome, u bivšem Sovjetskom Savezu žene su od 1970-ih godina bile značajno prisutne u profesijama kao što su inženjerstvo, medicina i pravo, što je bio rezultat državne politike jednakosti (Smirnova, 2017, 63).

U Srbiji 19. veka, žene su bile pravno i društveno isključene iz većine profesija. Prema Građanskom zakoniku iz 1844. godine, nisu mogle da sklapaju ugovore niti da se zaposle bez saglasnosti muža (Stojanović, 2009). Ipak, pojedinke kao što su Draga Ljočić – prva žena u Srbiji sa diplomom iz medicine (1879), i Katarina Milovuk – osnivačica prvog ženskog društva u Beogradu (1875), igrale su ključnu ulogu u borbi za obrazovanje i zapošljavanje žena (Nikolić, 2016).

Tokom 20. veka, posebno nakon oba svetska rata, žene su sve više ulazile u radnu snagu, zauzimajući pozicije muškaraca mobilisanih u ratovima. Ovo je privremeno pomerilo granice društvenih očekivanja o ženskim ulogama (Milošević, 2021, 95lagarde). Ipak, po povratku muškaraca s fronta, žene su često bile prinuđene da napuste ta radna mesta. Feministički pokreti u drugoj polovini 20. veka, naročito tokom 1960-ih i 1970-ih, rezultirali su značajnim zakonodavnim promenama, kao što su pravo na jednaku platu i zabranu diskriminacije na osnovu pola (Walker, 2014).

Žene su decenijama bile sistematski isključivane iz profesija koje su smatrane „muškim“, kao što su inženjerstvo, vojska, nauka i politika. Iako se sve češće ukazuje na rodnu neravnopravnost, muškarci i dalje dominiraju u profesijama koje zahtevaju fizičku snagu, hrabrost i samopouzdanje, kao što su vojska, građevinarstvo ili rukovodeće pozicije u politici i diplomatiji. Te uloge nisu oblikovane samo fizičkim zahtevima, već i pristupom socijalnom kapitalu koji je tradicionalno dostupan muškarcima – poput mreža poznanstava i profesionalne podrške – što ženama otežava ulazak i napredovanje u tim oblastima (Mršević & Janković, 2021, 34). I kada su uspevale da uđu u te sfere, suočavale su se sa višestrukim preprekama: nižim platama, ograničenim mogućnostima napredovanja, seksualnim uznemiravanjem i rasnom diskriminacijom (Crenshaw¹⁴⁸, 1991, 1255).

U Srbiji, značajni pomaci dogodili su se početkom 20. veka. Eva Haljecka Petković, na primer, bila je prva žena na Balkanu koja je izvela carski rez 1910. godine, a 1920. godine postala je šef Odeljenja za porodiljstvo i bolesti žena u Nišu (Lazić, 2012).

Rušenje rodni barijera započelo je delovanjem pojedinki koje su odlučile da pomere zadate granice. Pionirke kao što su Marie Curie u oblasti nauke, Amelia Earhart u avijaciji, kao i Rosa Parks i Simone de Beauvoir u društvenim pokretima, inspirisale su čitave generacije žena (Smith, 2011).

Ključne pravne promene, poput Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine u SAD-u, kojim je zabranjena diskriminacija na osnovu pola, kao i politike afirmativne akcije, omogućile su veće učešće žena u svim sferama društva (Brown, 2013).

Kako je navela Christine Lagarde: „Žene su ključni faktor u ekonomskom razvoju. Ako ih isključimo, uskraćujemo sebi polovinu potencijala“ (Lagarde, 2019, kako se navodi u Marković, 2020). Iako su u savremenom društvu rodne barijere značajno smanjene, one i dalje postoje, naročito u tehnološkom sektoru, visokom menadžmentu i politici. Borba za punu ravnopravnost nastavlja se kroz zakonske reforme, obrazovne inicijative i osnaživanje žena u svim oblastima života.

Kao što je istakla Hillary Clinton: „Prava žena nisu samo ženska pitanja; to su ljudska pitanja“ (Clinton, 1995).

RODNI STEREOTIPI U PROFESIONALNOM KONTEKSTU

Rodni stereotipi u domenu rada predstavljaju unapred formirana očekivanja o tome koji su poslovi „primereni“ muškarcima, a koji ženama. Ovakvi stavovi proističu iz tradicionalnih rodni uloga koje ženama pripisuju osobine poput brižnosti, emocionalnosti i poslušnosti, dok se muškarcima dodeljuju osobine snage, racionalnosti i odlučnosti (Connell, 2009).

Rodni stereotipi se često manifestuju kroz sledeće tvrdnje:

- Žene su „prirodno“ sposobnije za poslove u zdravstvu, obrazovanju i administraciji;
- Muškarci su „rođeni lideri“ i bolje se snalaze u tehničkim i fizički zahtevnim poslovima.

Takva uverenja ne proizlaze iz stvarnih razlika u sposobnostima, već iz duboko ukorenjenih društvenih normi. (Ridgeway & Correll, 2004, 520).

U Srbiji, kao i u mnogim drugim zemljama, građevinska industrija ostaje izrazito rodno segregisana. Poslovi na gradilištima i u oblasti projektovanja tradicionalno se percipiraju kao „muški“. Prema podacima iz 2020. godine, žene su činile svega 10% zaposlenih u građevinskoj industriji (UN Women, 2021). Žene u ovom sektoru često se suočavaju sa predrasudama, nejednakim tretmanom, kao i nedostatkom mentora i uzora, što dodatno otežava njihov profesionalni razvoj.

U IT sektoru zabeležen je određen napredak kada je reč o zapošljavanju žena, ali je prisutna značajna rodna neravnoteža. U 2021. godini, žene su činile približno 25% ukupne radne snage u ovoj oblasti (Eurostat, 2022). Stereotipi poput „IT je previše tehnički za žene“ ili „Žene nemaju analitički um za ovu oblast“ i dalje dominiraju. Takvi stavovi utiču na to da žene često moraju dodatno da se

¹⁴⁸ Utemeljiteljka koncepta intersekcionalnosti. Intersekcionalnost je pojam koji objašnjava kako se različiti oblici diskriminacije (poput rasizma, seksizma, klasizma i drugih) prepliću i istovremeno utiču na iskustva pojedinaca, posebno žena iz marginalizovanih grupa. Crenshaw je takođe istakla da se identiteti ne mogu posmatrati odvojeno – na primer, iskustvo crne žene nije jednostavno zbir rasizma i seksizma, već jedinstvena kombinacija oba oblika ugnjetavanja. Intersekcionalnost tako omogućava dublje razumevanje kompleksnih i višeslojnih nejednakosti u društvu.

dokazuju, suočene sa ograničenim mogućnostima za napredovanje i manjkom uzora na rukovodećim pozicijama.

Sektori obrazovanja i zdravstva i dalje se dominantno percipiraju kao „ženski“. Većinu zaposlenih u osnovnim i srednjim školama, kao i u bolnicama, čine žene (Republički zavod za statistiku, 2022). Iako to može ukazivati na visok nivo zapošljavanja žena, ovi sektori često imaju niži društveni status, manje plate i ograničene mogućnosti za profesionalno priznanje. Žene često obavljaju dodatne zadatke koji ostaju nevidljivi i nedovoljno vrednovani, što dodatno utiče na njihovu poziciju u hijerarhiji.

Posledice na profesionalne puteve žena zbog rodni stereotipa su višestruke i dugoročne i utiču na zapošljavanje i njihov karijerni napredak:

- Žene se ređe zapošljavaju u tradicionalno „muškim“ sektorima kao što su IT, inženjering i građevina;
- Tokom procesa zapošljavanja, poslodavci mogu ispoljavati nesvesne predrasude;
- Žene ređe dolaze do rukovodećih pozicija usled fenomena „staklenog i sivog plafona“ (glass and gray¹⁴⁹ ceiling);
- Od žena se često očekuje da biraju poslove koji omogućavaju lakše usklađivanje profesionalnog i porodičnog života;
- U muškim kolektivima, žene se suočavaju s pritiskom da se ponašaju „muževnije“ kako bi bile shvaćene ozbiljno (Eagly & Carli, 2007).

Rodni stereotipi i dalje igraju ključnu ulogu u profesionalnoj segregaciji, kako horizontalnoj, tako i vertikalnoj. Određene industrije se percipiraju kao „muške“ ili „ženske“, što oblikuje ne samo aspiracije mladih pri odabiru karijere, već i pristup radnim mestima, mogućnosti napredovanja, kao i dostupnost institucionalne i mentorske podrške (Connell, 2009; Ridgeway & Correll, 2004). U tabeli koja sledi prikazane su industrije u kojima su rodni stereotipi naročito izraženi, zajedno sa tipičnim predrasadama koje ih prate i konkretnim posledicama po profesionalnu uključenost žena i muškaraca.

Tabela 1: Industrije s izraženim rodni stereotipima i njihove posledice¹⁵⁰

Industrija	Dominantni stereotipi	Posledice
Građevina	„Žene nisu fizički sposobne za ovaj posao“	Mali broj zaposlenih žena; predrasude na gradilištima
Inženjering	„Muškarci bolje razumeju tehnologiju“	Niska zastupljenost žena u STEM poljima
Informacione tehnologije (IT)	„Žene nisu dovoljno tehnički potkovanе“	Nedostatak mentorske podrške; manjak uzora (Faulkner, 2009, 9)
Vojna i policija	„Žene su preemotivne za odlučivanje u krizi“	Ograničen napredak u hijerarhiji (Carreiras, 2006)
Nega i obrazovanje	„To su ženski poslovi“	Muškarci se ređe odlučuju za ove profesije; doprinosi rodnoj neravnoteži

U konzervativnijim društvima, poput pojedinih azijskih ili bliskoistočnih zemalja, rodni stereotipi su snažnije izraženi, dok su u skandinavskim državama, kao što su Švedska i Norveška, rodne politike značajno naprednije, a razlike među polovima manje izražene (npr. UN Women, 2023).

¹⁴⁹ Pojam "gray ceiling" (siva tavanica) se koristi da označi diskriminaciju starijih radnika na osnovu njihove dobi — često zbog pretpostavki da su manje fleksibilni, tehnološki zaostali, ili preskupi za poslodavce. Mnogo više pogađa starije žene od muškaraca jer onemogućava najiskusnije žene, za razliku od njihovih muških vršnjaka, da dođu do rukovodećih pozicija. Naziv dolazi od "gray" (seda kosa), čime se simbolično upućuje na stariju populaciju. Ne odnosi se na diskriminaciju mladih od strane starijih, već upravo suprotno — na prepreke koje stariji zaposleni (ili kandidati) susreću u karijeri zbog svojih godina.

¹⁵⁰ Tabela prikazuje preovlađujuće stereotipe u pojedinim sektorima i osvetljava posledice koje ti stereotipi imaju na profesionalne tokove. Jasno se vidi da su i žene i muškarci pogođeni — žene su potiskivane iz tehničkih i bezbednosnih sektora, dok su muškarci marginalizovani u oblastima nege i obrazovanja (Charles & Grusky, 2004).

Ovakvi kulturni konteksti direktno utiču na mogućnosti žena da se uključe u profesije koje se tradicionalno percipiraju kao "muške".

Građevinska firma „Beograd“

Jedan od značajnih primera iz Srbije jeste građevinska firma „Beograd“, koja je poslednjih godina uvela interne obuke namenjene ženama inženjerkama, kao i politiku zapošljavanja kojom se podstiče rodna ravnoteža u timu. Ove inicijative dovele su do povećanja broja žena na pozicijama projektantkinja i inženjerki na terenu. Ovaj program se još uvek razvija, ali predstavlja važan korak ka razbijanju rodni stereotipa u ovoj industriji.

IT kompanija „Seven Bridges“

Kompanija Seven Bridges, koja posluje u IT sektoru u Srbiji, prepoznaje značaj rodne ravnoteže u okviru svojih poslovnih strategija. U cilju podrške ženama u tehnološkim naukama, firma je pokrenula više programa, uključujući mentorstvo, kontinuiranu edukaciju i dodelu stipendija. Žene zaposlene u ovoj kompaniji često zauzimaju rukovodeće pozicije i aktivno učestvuju u razvoju proizvoda, što ukazuje na postignuti napredak u pogledu rodne ravnopravnosti. **Posledice:** Zaposlene žene u ovoj firmi izjavljuju da se osećaju osnaženo i podržano, što im omogućava profesionalni napredak uprkos inicijalnoj neravnoteži u sektoru.

Žene u Vojsci Srbije

U Vojsci Srbije žene čine oko 9% ukupne radne snage (Ministarstvo odbrane Republike Srbije, 2024). Iako se broj žena u vojnim strukturama postepeno povećava, one se i dalje suočavaju sa izraženim rodni stereotipima. Česte predrasude uključuju komentare poput: „Niste dovoljno fizički spremne“, „Ne možete da obavljate teške zadatke“ ili „Žena je previše emotivna za vojne zadatke“. **Posledice:** Žene često moraju da ulažu dodatni napor kako bi dokazale svoju stručnost i sposobnosti, što ponekad dolazi nauštrb njihovih ličnih prava i interesa.

ŽENE U TRADICIONALNO „MUŠKIM“ PROFESIJAMA: PRIMERI USPEHA I IZAZOVA

Uprkos dominaciji muškaraca u određenim industrijama, brojne žene su ostavile snažan trag u oblastima kao što su tehnologija, inženjering, sport i rukovođenje. Njihovi uspesi doprineli su rušenju rodni stereotipa i promociji rodne ravnopravnosti.

Primeri iz sveta:

Marissa Mayer, bivša CEO Yahoo!-a i inženjerka u Google-u, učestvovala je u razvoju ključnih proizvoda kao što su Google Search i Maps, suočavajući se sa predrasudama u tehnološkom svetu (Stone, 2013; Kantor & Streitfeld, 2013).

Indra Nooyi, kao izvršna direktorka PepsiCo, transformisala je poslovanje kroz fokus na održivost i zdravlje, probijajući se kao žena i osoba indijskog porekla u globalnom biznisu (Useem, 2008).

Ruth Bader Ginsburg, sutkinja američkog Vrhovnog suda, borila se protiv pravne diskriminacije i ostala simbol jednakosti (De Hart, 2020).

Primeri iz Srbije:

Zdravstvo i javna uprava, *dr Marija Zdravković* i *Tatjana Matić* doprinele su reformama i promociji žena u IT sektoru.

Policija, u međunarodnim misijama istakla se *Biljana Lazarević*.

Oblast tehnologije i inovacija, liderke poput *Ane Petrović-Žigić* i *Milice Đurđević* prepoznate su po učešću na IT konferencijama i u razvoju veštačke inteligencije.

Inženjerke kao što su *Svetlana Radojević* i *Vesna Pavlović* razbijaju stereotipe u građevini i energetici.

U sportu, *Marija Lukić* je bila prva žena trener u muškoj fudbalskoj ligi, dok je *Milica Mandić Djuričić*, dvostruka olimpijska šampionka, danas v.d. predsednica Olimpijskog komiteta Srbije. *Marina Maljković* predvodila je žensku košarkašku reprezentaciju do istorijskih medalja – uključujući evropsko zlato i olimpijsku bronzu.

Preduzetništvo, *Dragana Đermanović* i *Ivana Gašić* su primeri uspešnog ženskog liderstva u digitalnim komunikacijama i energetici.

Iako su ostvarile značajne uspehe, žene u ovim oblastima i dalje se suočavaju s izazovima poput rodne diskriminacije, ograničenih prilika za napredovanje, nejednakih primanja i pritisaka u balansiranju posla i porodice (Eagly & Carli, 2007). Bez obzira na to koliko je vremena prošlo... žene i

dalje nisu u istoj meri postigle pozicije moći, niti ravnopravno učestvuju u donošenju odluka (Mršević & Janković, 2021, str. 33).

IZAZOVI I PREPREKE S KOJIMA SE ŽENE SUSREĆU

U savremenom društvu žene se suočavaju s brojnim izazovima i preprekama koje otežavaju ostvarenje pune rodne ravnopravnosti. Neki od najupečatljivijih problema uključuju diskriminaciju, rodne razlike u zaradama, nedostatak uzora, psihološke pritiske, kulturne otpore i poteškoće u balansiranju privatnog i profesionalnog života (Eagly & Carli, 2007; Ridgeway, 2011).

A. Diskriminacija, rodne razlike u platama i manjak uzora

- **Diskriminacija:** Na radnom mestu žene se često suočavaju s različitim oblicima diskriminacije, bilo kroz ograničene mogućnosti za napredovanje, bilo kroz prisutne stereotipe o ženskim sposobnostima (Heilman, 2012, 127). Diskriminacija može biti otvorena, ali često se ispoljava i na suptilan način, kroz nejednako vrednovanje rada ili dodeljivanje manje zahtevnih zadataka.
- **Rodne razlike u zaradama:** Rodna razlika u zaradi ostaje globalni problem, čak i u zemljama sa visokom stopom zaposlenosti žena. Ta razlika proizlazi iz istorijskih nejednakosti, stereotipa i neproporcionalnog broja žena u nisko plaćenim sektorima (Blau & Kahn, 2017, 818; World Economic Forum, 2024).
- **Manjak uzora:** Žene u oblastima kao što su inženjering, IT i visoko rukovodstvo često nemaju dovoljno uzora, što može uticati na smanjenu motivaciju i osećaj pripadnosti (Dasgupta & Stout, 2014, 26).

B. Psihološki pritisci i kulturni otpori

- **Psihološki pritisci:** Od žena se često očekuje da uspešno balansiraju više društvenih uloga – majke, partnerke, profesionalke, liderke – što stvara osećaj konstantne nedovoljnosti i emocionalnog opterećenja (Slaughter, 2012; Ely et al., 2011, 484).
- **Kulturni otpori:** U mnogim društvima i dalje su prisutni tradicionalni stavovi koji ograničavaju žensko učešće u javnom i profesionalnom životu. Ovi otpori se manifestuju kroz normativna očekivanja i društvenu osudu žena koje odstupaju od tih uloga (Ridgeway, 2011).

C. Balans između privatnog i profesionalnog života

- **Izazovi balansiranja:** Iako se rodne uloge menjaju, žene i dalje snose veći deo brige o porodici, što predstavlja značajnu prepreku profesionalnom napredovanju (Bianchi & Milkie, 2010, 713; Hochschild & Machung, 2012).
- **Društvena očekivanja:** Pritisak da budu „savršene“ u svim aspektima života može izazvati sindrom izgaranja, smanjeno samopouzdanje i osećaj neuspeha (Sandberg, 2013).

PRAVNI OKVIR I POLITIKE ZA PODRŠKU ŽENAMA U TRADICIONALNO “MUŠKIM” PROFESIJAMA

Zakonodavne inicijative koje omogućavaju veću uključenost žena u sve oblasti rada

Zakonodavni okvir igra ključnu ulogu u obezbeđivanju rodne ravnopravnosti na tržištu rada. U mnogim zemljama razvijeni su propisi i inicijative usmereni na uklanjanje prepreka za žene u sektorima u kojima tradicionalno dominiraju muškarci. Među najznačajnijim primerima izdvajaju se:

- **Zakon o ravnopravnosti polova** („Službeni glasnik RS”, br. 104/09 i 52/21) – Ovaj zakon ima za cilj sprečavanje diskriminacije na osnovu pola, posebno u kontekstu pristupa zapošljavanju i napredovanja u karijeri. Njegova primena doprinosi obezbeđivanju egalitarnih šansi za žene u oblastima poput inženjeringa, građevinarstva, informacionih tehnologija i drugim profesijama koje se tradicionalno percipiraju kao „muške“.
- **Kvotne i afirmativne mere** – U cilju podsticanja ravnomernije zastupljenosti, mnoge države uvode kvote ili afirmativne mere koje favorizuju zapošljavanje žena, naročito u oblastima u kojima su izrazito podzastupljene. Ove mere primenjuju se kako u javnom, tako i u privatnom sektoru.
- **Propisi o rodnoj ravnoteži na radnom mestu** – Brojne zemlje usvojile su zakone koji obavezuju poslodavce da sprovode politike koje podržavaju rodnu ravnotežu, uključujući

prilagođene uslove rada tokom trudnoće, roditeljsko odsustvo i olakšano vraćanje na posao nakon porodijskog odsustva.

Mnoge kompanije razvijaju interne politike koje imaju za cilj veću uključenost žena u industrije u kojima su tradicionalno manje zastupljene. Neke od najčešćih mera uključuju:

- **Politike zapošljavanja i napredovanja** – Kompanije aktivno sprovode strategije za privlačenje i zadržavanje žena u tehničkim i inženjerskim oblastima, često kroz partnerstva sa obrazovnim institucijama i organizacijama za stručno usavršavanje.
- **Mentorski i sponzorski programi** – Programi mentorstva i sponzorstva podržavaju profesionalni razvoj žena u industrijama s niskom zastupljenošću. Iskusni lideri iz sektora pružaju podršku, savete i smernice ženama na početku i tokom razvoja karijere.
- **Podrška za balans između poslovnog i privatnog života** – U cilju većeg uključivanja žena, brojne firme omogućavaju fleksibilne radne uslove, rad od kuće, skraćeno radno vreme, kao i produžene roditeljske odsustve.
- **Inkluzivne inicijative** – Obuke, radionice i kampanje koje se bave razbijanjem rodni stereotipa sve su češće deo strategija kompanija koje žele da unaprede rodnu ravnotežu u svojim timovima i rukovodstvu.

Međunarodne organizacije i inicijative koje podržavaju žene u „muškim” industrijama

Niz međunarodnih organizacija aktivno radi na unapređenju položaja žena u sektorima gde su tradicionalno manje zastupljene. Među najznačajnijima su:

- **UN Women** – Organizacija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena sprovodi različite globalne inicijative usmerene ka većem učešću žena u svim sektorima tržišta rada.¹⁵¹
- **Misija OEBS-a** podržava program mentorstva za mlade žene, posebno iz romske zajednice. U okviru programa „*Podeli svoje znanje*“ sprovodio se program mentorstva za osnaživanje žena za liderske pozicije, koji su zajednički organizovali Ambasada Sjedinjenih Američkih Država u Srbiji, OEBS u Srbiji i Evropski pokret.¹⁵²
- **Globalna inicijativa za žene u STEM**¹⁵³ – Ova inicijativa pruža podršku ženama u nauci, tehnologiji, inženjeringu i matematici kroz stipendije, treninge, mentorstvo i umrežavanje.
- **Međunarodna organizacija rada (ILO)** – ILO daje smernice i preporuke državama i poslodavcima za razvoj politika koje obezbeđuju jednake mogućnosti ženama u zapošljavanju.¹⁵⁴
- **Women in Mining (WIM) i Women in Engineering (WIE)** – Ove organizacije pružaju platformu za umrežavanje, mentorstvo i obrazovanje žena koje rade u rudarstvu, inženjeringu i sličnim industrijama.¹⁵⁵
- **Feminist Global Network for Women’s Rights** – Mreža koja promovise pravne i obrazovne inicijative s ciljem većeg uključivanja žena u sektore kao što su energetika, tehnologija, inženjering i drugi.

Postoji širok spektar zakonodavnih, korporativnih i međunarodnih inicijativa koje podržavaju veću uključenost žena u sektore tradicionalno percipirane kao „muški”. Promovisanje rodne ravnoteže u ovim industrijama nije samo pitanje socijalne pravde, već i važan faktor u unapređenju inovativnosti, produktivnosti i održivog razvoja društva u celini.

¹⁵¹ UN Women. (n.d.). *Empowering women in the workplace*. <https://www.unwomen.org>

¹⁵² OEBS. (n.d.). *Promovisanje rodne ravnopravnosti*. Misija OEBS-a u Srbiji. <https://www.osce.org/sr/serbia> Ambasada Sjedinjenih Američkih Država u Srbiji, Misija OEBS-a u Srbiji, & Evropski pokret u Srbiji. (n.d.). *Podeli svoje znanje – mentorstvo kao podrška ženama za liderske pozicije*. <https://www.osce.org/sr/serbia/391276>

¹⁵³ Science, Technology, Engineering and Mathematics

¹⁵⁴ International Labour Organization. (n.d.). *Gender equality and non-discrimination*. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

¹⁵⁵ Women in Mining. (n.d.). *Women in Mining (WIM) organizations worldwide*. <https://womeninmining.net>
Women in Engineering (WIE). (n.d.). *IEEE Women in Engineering*. <https://wie.ieee.org>

ZAKLJUČAK

Analiza učešća žena u tradicionalno „muškim“ profesijama pokazuje da, uprkos značajnim pomacima u poslednjim decenijama, rodni stereotipi, institucionalne barijere i kulturološka očekivanja i dalje snažno utiču na njihov položaj u ovim oblastima. Ključni nalazi ukazuju na to da žene koje se odluče za karijere u inženjeringu, informacionim tehnologijama, rukovodećim pozicijama ili sportovima sa dominantnim učešćem muškaraca često moraju da se suoče sa dvostrukim standardima, manjkom podrške, ograničenim mogućnostima za napredovanje i izazovima usklađivanja profesionalnog i privatnog života. Ipak, prisustvo i uspeh pojedinki u ovim sferama doprinose razgradnji stereotipa i otvaranju prostora za veće uključivanje žena u budućnosti. Kako bi se poboljšao položaj žena u ovim profesijama, potrebne su integrisane mere na više nivoa. Ključno je podsticati rodno senzitivno obrazovanje od najranijeg uzrasta, razvijati programe mentorstva i podrške u karijernom razvoju, kao i obezbediti jednak pristup prilikama za napredovanje. Takođe, važno je da organizacije prepoznaju i eliminišu nesvesne pristrasnosti putem obuka i politika koje favorizuju inkluziju, te da aktivno rade na poboljšanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života za sve zaposlene. U savremenom i budućem društvu, tržište rada mora sve više da odgovara zahtevima za većom raznolikošću, pravičnošću i inkluzivnošću. To ne podrazumeva samo uspostavljanje formalne ravnopravnosti, već i izgradnju radnog ambijenta u kojem se žene osećaju prihvaćeno, vrednovano i osnaženo da ostvare svoj puni potencijal. Promene se neće dogoditi spontano – one zahtevaju strateški pristup, sistemsku podršku, ličnu hrabrost i kolektivnu posvećenost izgradnji društva koje je pravedno za sve svoje članove.

Na kraju, važno je podsetiti da se borba za ravnopravnost žena u profesijama ne vodi zbog nedostatka sposobnosti, već zbog uskraćenih prilika (Janković, 2018). Ovo ostaje jedan od ključnih izazova sa kojim se žene i dalje suočavaju, a poziv je za promene koje će otvoriti prostor svima da jednako učestvuju, doprinose i napreduju. Suštinska jednakopravnost ne ogleđa se samo u prisustvu, već u prevazilaženju podela koje sputavaju napredak.

Literatura

- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Brown, A. (2013). *Gender equality and civil rights in the 20th century*. HarperCollins.
- Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Clinton, H. R. (1995, September). Women’s rights are human rights. Speech presented at the United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, China.
- Clinton, H. R. (1995, September 5). Remarks to the U.N. 4th World Conference on Women.
- Connell, R. W. (2009). *Gender in world perspective* (2nd ed.). Polity Press.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Dasgupta, N., & Stout, J. G. (2014). Girls and women in science, technology, engineering, and mathematics: STEMing the tide and broadening participation in STEM careers. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 21–29. <https://doi.org/10.1177/2372732214549471>
- De Hart, J. S. (2020). *Ruth Bader Ginsburg: A life*. Vintage.
- Durand, C. (2015). *Les femmes et les écoles d'ingénieurs: une histoire méconnue*. Éditions du CNRS.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Eccles, J. S. (2007). Where are all the women? Gender differences in participation in physical science and engineering. In *Why aren't more women in science? Top researchers debate the evidence* (pp. 199–210). <https://doi.org/10.1037/11546-016>
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women’s leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474–493. <https://doi.org/10.5465/amle.2010.0046>

- Eurostat. (2022). *Women in the digital age*. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- European Institute for Gender Equality. (2022). *Gender statistics database*. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. Observations from the field. *Engineering Studies*, 1(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/19378620902721322>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E. (2018). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 38, 5–20. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.003>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home* (Rev. ed.). Penguin Books.
- Janković, S. (2018). *Rod i rad: Položaj žena u savremenom društvu*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja.
- Jewell, H. A. (2021). *Women in the shadows: Gender, power, and the rise of patriarchy*. Cambridge University Press.
- Jovanović, S. (2020). *Industrijalizacija i radnička prava žena u Srbiji*. Institut za savremenu istoriju.
- Kantor, J., & Streitfeld, D. (2013, October 5). Marissa Mayer's work-from-home ban is a step backward. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/>
- Lagarde, C. (2019). Žene kao ekonomski faktor razvoja. In A. Marković (Ed.), *Savremene ekonomske politike i rodna ravnopravnost* (pp. 112–119). Ekonomski fakultet.
- Lazić, M. (2012). *Prve žene u medicini Srbije*. Medicinski fakultet.
- Marković, A. (Ed.). (2020). *Savremene ekonomske politike i rodna ravnopravnost*. Ekonomski fakultet.
- Milošević, T. (2021). Žene i rad tokom ratnih i posleratnih godina. In M. Kovačević (Ed.), *Društvene promene i rodna dinamika* (pp. 85–102). Filozofski fakultet.
- Mršević, Z., & Janković, S. (2021). *Inkluzivna bezbednost*. Zavod za ravnopravnost polova.
- Nikolić, I. (2016). *Ženski pokreti u Srbiji: Istorijat i uticaj*. Ženski centar za demokratiju.
- Petrović, M. (2018). *Žene i rad u tradicionalnim društvima: Antropološki pristup*. Etnografski institut SANU.
- Republika Srbija. (2009). *Zakon o ravnopravnosti polova*. Službeni glasnik RS, 104/2009. https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html
- Republika Srbija. (2021). *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*. Službeni glasnik RS, 52/2021. <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.html>
- Republički zavod za statistiku. (2022). *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. <https://www.stat.gov.rs>
- Republički zavod za statistiku. (2023). *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. <https://www.stat.gov.rs>
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510–531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead*. Knopf.
- Slaughter, A.-M. (2012, July). Why women still can't have it all. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>
- Smirnova, E. (2017). Gender roles in Soviet professions: The case of female engineers. *Journal of Eastern European Studies*, 12(1), 55–72.
- Smith, L. (2011). *Women who changed the world*. Thames & Hudson.
- Stojanović, D. (2009). *Prava žena u Srbiji 19. veka*. Istorijski institut.
- Stone, B. (2013). *The everything store: Jeff Bezos and the age of Amazon*. Little, Brown and Company.
- UN Women. (2021). *Gender brief for Serbia 2020*. <https://serbia.unwomen.org>
- UN Women. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023*. <https://www.unwomen.org>
- UNESCO Institute for Statistics. (2022). *Women in science*. <http://uis.unesco.org/en/topic/women-science>
- Useem, J. (2008, June 16). Nooyi's way. *Fortune*. https://archive.fortune.com/2008/06/12/news/newsmakers/indra_nooyi.fortune/index.htm
- Walker, R. (2014). *The women's movement: Then and now*. Beacon Press.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>
- World Economic Forum. (2024). *Global gender gap report 2024*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>