

Мапирање равноправности полова у пограничном подручју Мађарске и Словачке, као и могућности за развијање стратегија за стварање могућности

уопште

У оквиру пројекта ЕФОР-5.2.2-17-2017-00043 Удружења народних школа Золтан Мађари - под називом „Развој стратегија родних могућности у међународној сарадњи у Тати“ - спроведено је међународно истраживање о степену и процени родне равноправности. Потреба за истраживањем оправдава се чињеницом да су, с једне стране, у Европи као целини углавном Мађарска али и Словачка заостају у погледу родне равноправности а са друге стране, постоји неколико социјалних симптома да се терет за мајке у породицама не смањује.

Од 2005. године, Европски институт за родну равноправност (ЕИГЕ) мери показатеље родне равноправности у свим земљама Европске уније. Индекс Европске уније је 67,4, а Мађарске 51,9, што је друго најниже међу државама чланицама, испред Грчке. Словачка је испред Мађарске са индексом 54,1. Индекси се састоје од укупно 31 показатеља и испитују следећих шест главних области: снага, време, знање, здравље, новац и рад. Дати резултат показује евалуацију подручја у односу на 100, при чему 100 значи да је положај двају полова на том подручју потпуно исти.

Помоћу нашег истакнутог истраживања тражили смо одговор на који начин испитаници перципирају неједнакости и који алати постоје и шта би било потребно да би се смањиле. Тражимо испитанике који су због свог положаја у стању директно или индиректно да утичу на процесе припреме одлука и кретања. Прикупљање података обављено је коришћењем квалитативне и квантитативне методе, онлајн и папирних упитника и интервјуа у пограничном подручју Мађарске и Словачке, у периоду од фебруара до новембра 2019. године.

Студија која резимира резултате истраживања описује анализу података прикупљених путем упитника и допуњава их информацијама прикупљеним током интервјуа. За анализу смо интервјуисали 100 словачких и 100 мађарских стручњака у складу са захтевима програма транснационалне сарадње. Наши упитници су осмишљени за окружење на радном месту, а поред објективних карактеристика једнаких могућности, питања су мапирала и субјективне процене испитаника о тој теми. Испитали смо на који начин радно место испитаника обезбеђује родну равноправност у пракси, као што је коришћење флексибилних облика запослења који су посебно



корисни за жене које одгајају децу, и упитали да ли постоје планови за њихово побољшање. Испитали смо како се развијају изгледи за каријеру жена и мушкараца, однос пола старијих руководиоца и њихове плате у одређеној организацији.

Индекси једнаких могућности у Мађарској и Словачкој такође заостају за европским просеком. Три улоге и три области свакодневног живота важне су у истраживању разлога за то: свет породице, домаћинства и свет плаћеног рада. Жене традиционално играју већу улогу у породици и домаћинству и у просеку још увек заостају за мушкарцима у погледу плаћеног рада, образовања и каријере. У ствари, то је један од разлога неједнакости, јер нема финансијске добити за рад у домаћинству и породици, док се рад на тржишту рада плаћа. Овај неплаћени посао предузет као женски задатак заснован на друштвеном консензусу, омета напредак жена у професионалном животу. А већи део друштва сматра да је све то прикладно.

Током нашег прикупљања података такође смо пронашли неколико примера младих жена које деле мишљење да је главна улога жене да обавља породичне и породичне задатке, а да мушкарац зарађује. Међутим, образована млада генерација већ показује промене у подели породичних улога, на пример, образованији млади очеви сада вероватније играју своју улогу у одгајању деце.

Занимљив парадокс резултата наших мерења је тај што испитаници углавном знају праве одговоре за постизање једнаких могућности, у свакодневној пракси се лако бацају на неједнакости. Постоји врста слепила у уочавању неједнакости. Конкретан пример за то је да три четвртине наших испитаника каже да стаклени плафон чак и не постоји. Иако су морали да квантификују плате жена и мушкараца, они су сами пријавили веће плате мушкараца.

Према нашим мерењима, нема значајних разлика између проучаваних подручја Мађарске и Словачке у погледу показатеља једнаких могућности. Испитаници у обе земље били су у могућности да пријаве неколико мера на радном месту које би повећале једнаке могућности. На пример, међу неколико мањих разлика, субјективна перцепција једнаких могућности била је позитивнија међу испитаницима из Словачке, док су њихови послодавци известили о мање специфичним процедурама за промовисање једнаких могућности. Ово је у супротности са чињеницом да је мање спомињана иницијатива за побољшање родне равноправности међу испитаницима из Словачке него међу мађарским.

Према описној статистичкој анализи истраживања, три четвртине испитаника биле су жене. Није било значајне разлике у родној расподели испитаника између две земље. Није било свесног избора односа пола у узорку, одговор испитаника је био наравно добровољан. Скоро половина испитаника су запослени у буџетском телу, нешто више од четвртине су компаније различитих величина, а мање од четвртине представља непрофитни сектор.

У једној петини случајева у Мађарској и у готово четвртини случајева у Словачкој, наши испитаници су били запослени у организацијама са мање од 10 запослених. 24% послодаваца које представљају испитаници у Мађарској, знатно више у Словачкој, 48% више од 10, али мање од 50. У Мађарској је број организација са између 50 и 200 људи око 29%, у Словачкој је исти број типичан за 19%. Удео организација са 200-1000 запослених је 7% у Словачкој и 14% у Мађарској. Запослени са више од 1.000 људи јављају се у Мађарској у 12, а у Словачкој само у 2%.

Да бисмо на мање нијансиран начин приказали ситуацију једнаких могућности, користили смо неколико алата у нашем упитнику, укључујући отворена питања. Испитаници су замољени да сопственим речима дефинишу концепт једнаких могућности жена и мушкараца. Међу одговорима су се највише спомињале једнаке могућности, праћене једнаким признавањем, једнаким правима и једнаким третманом.



Дефинисање концепта родне равноправности својим речима

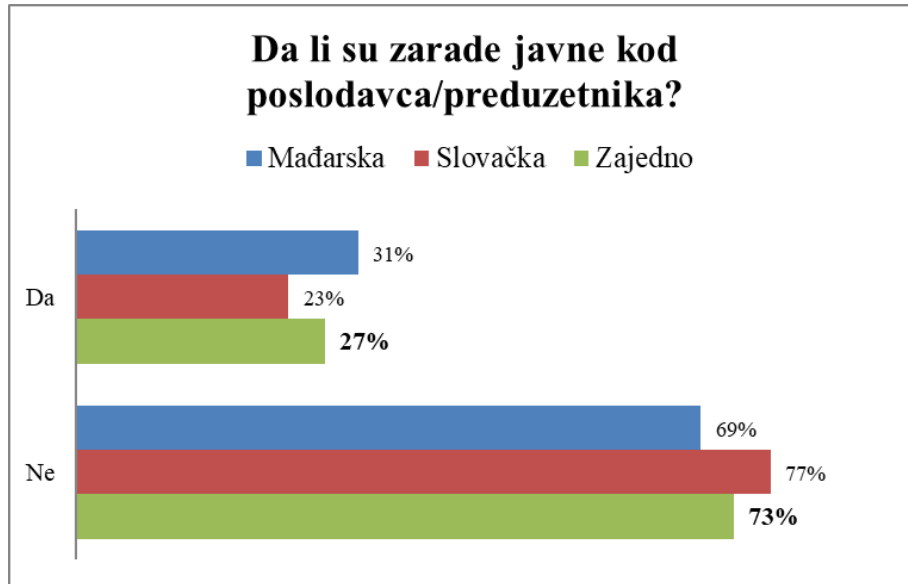
(Жене и мушкарци заједно, N=200)

Наше прикупљање података такође је укључивало процену да ли послодавац користи процедуре које промовишу једнаке могућности. Постоји ли службеник за једнаке могућности, стратегија, план или радна група за једнаке могућности, етички кодекс или поступак у случају узнемиравања. Половина послодаваца нема поступак за једнаке могућности.

Међу онима који га имају, највише се помињао етички кодекс (36 помињања) и план једнаких могућности (31). У Мађарској је више људи помињало постојање службеника, плана и етичког кодекса за једнаке могућности него у Словачкој.

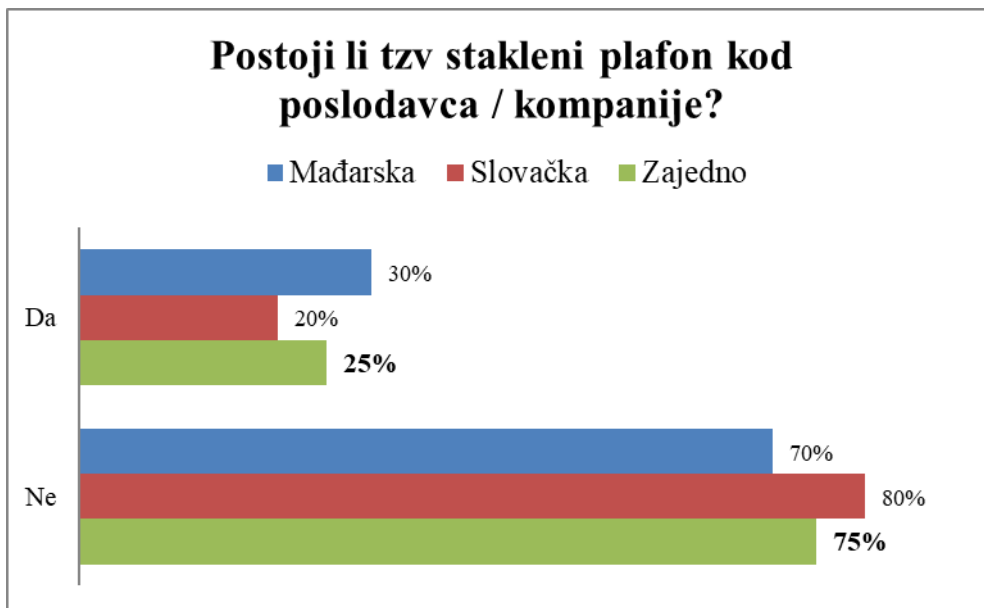
81% послодаваца нема чак ни програм за подршку родне равноправности, а међу државама не постоји велика разлика. На програмском нивоу, питање једнаких могућности постоји само код једне петине послодаваца.

Једнаку плату између мушкараца и жена тешко је постићи док се не објаве плате. Зато смо питали и о видљивости плата.



Da li su zarade javne kod poslodavca/preduzetnika? (N=200)

Може се видети да у две земље заједно плате нису званично јавне у три четвртине послова. Упоредјујући ове две земље, 31% испитаника у Мађарској и 23% у Словачкој рекло је да су јавне објаве плате. Зато смо питали и о видљивости плата.



Postoji li tzv stakleni plafon kod poslodavca / kompanije? (N=200)

Поука са горње слике показала је да се испитаници не чине довољно критични у том погледу, јер су три четвртине свих испитаника рекли да на њиховом радном месту нема појаве стакленог плафона.

Поређења ради, словачки испитаници су пријавили мању перцепцију стакленог плафона у односу на своје мађарске колеге.

Током интервјуа са експертима, окарактерисали смо културу и политику која одређује родну неједнакост. Тражили смо одговор на несклад између вишег просечног нивоа образовања жена и испуњења нижих статуса. Анализирали смо аспекте родне неједнакости у платама, рађања деце и питања каријере жена у светлу невидљивог, неплаћеног посла код куће. Такође смо навели добре праксе и променљиве трендове током обраде интервјуа.

На основу интервјуа са стручњацима за формирање мишљења у Мађарској, може се рећи да у Мађарској постоје озбиљни напори да се формирају ставови који представљају основу родне равноправности у академској и цивилној сфери. Примери за то су, иако су недавно прекинути, универзитетско образовање о роду, познато и под називом род, у широком спектру истраживачких подручја; или грађанска иницијатива која уводи младе девојке у дисциплине које већином практикују мушкарци. Подизање свести, могућности и познавање права су кључна питања побољшања родне равноправности.

Интервјуи су покренули питање усклађивања разлике у платама, рађања деце и других женских улога са каријером (под-планирање каријере) и разлике у плати између „мушких“ и „женских“ занимања. Све ове околности одређују степен једнаких могућности.

У овој студији сажели смо неколико важних предлога за побољшање родне равноправности. Ово такође захтева промену социјалне климе и стереотипа. То се може постићи формирањем става према мушким и женским улогама.

Познавање права од суштинског је значаја за све грађане. Питању насиља над женама, које се често потцењује, утишава, мора се дати предност и подржати на законодавном нивоу.

Постоји потреба за породичном политиком која уравнотежује што је могуће више неједнаку расподелу домаћег и дечијег рада по свим породичним моделима.

Nemzetstratégiai Kutatóintézet,

Институт за истраживање од значаја за националну стратегију

30. јануара 2020