



Република Србија
УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ
Број: 01- 1202/11
28.04.2022. године

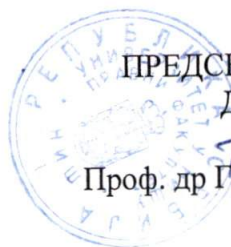
На основу члана 45. Статута Правног факултета Универзитета у Нишу („Билтен ПФ у Нишу“ бр. 300/22), Наставно-научно веће, на седници одржаној дана 28. 04. 2022. године, донело је

ОДЛУКУ

Допуњује се Програм и план рада Правног факултета у Нишу за 2022. годину, тако што се након тачке 9 *Инвестициона изградња, опремање и одржавање*, додаје нова тачка 10 која гласи „**Унапређење родне равноправности на Правном факултету у Нишу**“.

(Саставни дао Одлуке је Програм и план рада Правног факултета у Нишу за 2022. годину са Планом за унапређење родне равноправности на Правном факултету у Нишу).

Доставити: Служби за материјално-финансијске послове, Служби за наставу и студентска питања, Служби за опште послове, Библиотеци и архиви.



ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
ДЕКАН

Проф. др Горан Обрадовић

Припремила
Марија Чукаловић

Контролисао
Богољуб Рочкомановић

**ПЛАН ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА
ПРАВНОМ ФАКУЛТЕТУ УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ**

СИТУАЦИОНА РОДНА АНАЛИЗА И ПЛАН МЕРА ЗА 2022. ГОДИНУ

1. Увод

Закон о родној равноправности из 2021. године,¹ прописао је обавезу органа јавне власти² и послодаваца који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица да одређују и спроводе посебне мере, у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова/ програма рада, као њихов посебан део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.³ Закон не искључује могућност да мере за остваривање и унапређење родне равноправности буду садржане у посебном правном акту.

Посебан део планова/програма посвећен мерама за остваривање и унапређивање родне равноправности треба да има законом прописану минималну садржину: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, укључујући податке о старосној структури запослених и радно ангажованих лица; списак посебних мера; за сваку конкретну посебну меру разлог за њено одређивање и циљ који се њоме остварује, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења сваке конкретне посебне мере.⁴

Посебне мере за остваривање и унапређење равноправности треба учинити доступним јавности објављивањем у гласилу или на интернет страници. О њиховом усвајању треба у року од 15 дана од дана усвајања обавестити надлежно министарство, уз навођење гласила, односно интернет странице на којој су објављени.⁵ Извештај о реализацији посебних мера саставни је део годишњег извештаја о реализацији плана/програма, који иначе усвајају органи јавне власти, односно органи послодавца. Ако су мере за остваривање родне равноправности утврђене посебним актом, и годишњи извештај о њиховој реализацији сачињава се као посебан акт.

Законом је прописан оквирни садржај годишњих извештаја. Посебно је значајна обавеза да се у годишњим извештајима пружи оцена стања у погледу остварене родне равноправности, укључујући и разлоге због којих евентуално није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа јавне власти.

¹ "Службени гласник РС", бр. 52/ 2021. (у даљем тексту ЗРР).

² Према члану 6. став 1. тачка 18. ЗРР, органи јавне власти су државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

³ Члан 16. ставови 1. и 2. ЗРР.

⁴ Члан 16. став 3. ЗРР.

⁵ Члан 16. ставови 4. и 5. ЗРР.

Да би се подаци о посебним мерама садржаним у плановима/програмима објединили на нивоу државе, законом је утврђена обавеза органа јавне власти, односно послодаваца да о усвајању извештаја о реализацији планова/програма обавесте надлежно министарство. Они су у обавези да уз обавештење поднесу и извод из годишњег извештаја који се односи на остваривање родне равноправности, а ако је извештај јавно доступан, да доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен. Рок за испуњење ове законске обавезе је 30 дана од дана усвајања извештаја.⁶

У оквиру V дела ЗРП који регулише области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за унапређивање родне равноправности, прописан је начин остваривања родне равноправности у домену рада и запошљавања, образовања, науке и технолошког развоја и другим областима друштвених односа. У VII делу ЗРП прописан је сет мера за спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, међу којима су и мере које утврђују и спроводе органи јавне власти.

Сагласно обаавезама прописаним ЗРП, Правни факултет Универзитета у Нишу приступио је изради *Плана за унапређење родне равноправности*. Изради плана претходила је свеобухватна ситуациона родна анализа која је обезбедила увид у стање родне равноправности.

2. Општи подаци о факултету

Правни факултет у Нишу основан је 1960. године, као Правни одсек Правно-економског факултета у Нишу, у саставу Универзитета у Београду, а од 1. октобра 1970. године има статус самосталне високошколске установа у саставу Универзитета у Нишу. Факултет је стратешки опредељен да у свом раду перманентно повезује образовну делатност (преношење знања), научно-истраживачку делатност (производњу знања) и стручну делатност (примену знања).

Факултет испуњава све стандарде квалитета образовног, научно-истраживачког и стручног рада, утврђене Правилником о стандардима и поступку за акредитацију високошколских установа⁷ и Правилником о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма.⁸ Сагласно томе, већ у првом циклусу акредитације акредитован као високошколска установа, акредитовани су и два његова судијска програма основних академских студија, два студијска програма мастер академских студија и један студијски програм докторских академских студија, а добио је и акредитацију за обављање

⁶ Члан 18. ЗРП. Кршење обавеза које се односе на извештавање о доношењу и спровођењу посебних мера прописано је као прекршај. Прекршајном санкционисању подлежу послодавац који има својство правног лица и одговорно лице у правном лицу. Правно лице кажњава се новчаном казном у у распону од 5.000 до 150.000 динара, а санкцији подлеже и одговорно лице у правном лицу, које се кажњава новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

⁷ "Службени гласник РС", бр. 13/2019.

⁸ "Службени гласник РС", бр. 13/2019.

научноистраживачке делатности у области друштвених наука.⁹ Факултет сада спроводи основне академске студије права, три студијска програма мастер академских студија права (општи смер, смер унутрашњих послова и право и информационе технологије), као и докторске академске студије права.

На факултету тренутно студира 7576 лица.

Основне студије	Мастер студије	Докторске студије	Укупно
6587	651	338	7576

Стално је запослено 47 наставника/ца и сарадника/ца у различитим звањима:

Редовни професор/ка	Ванредни професор	Доцент	Асистент	Сарадник	Наставник страног језика	Укупно
23	11	6	3	3	1	47

У сталном радном односу су 39 ненаставних радника различитог стручног профила.

Делатност факултета обавља се и координише у оквиру четири организационе јединице организоване на функционалном принципу.

⁹ Све одлуке о акредитацији доступне на: <http://www.prafak.ni.ac.rs/o-fakultetu/akreditacija-fakulteta.html>

НАСТАВНО-НАУЧНА ЈЕДИНИЦА	НАУЧНО-ОСТРАЖИВАЧКА ЈЕДИНИЦА	ЈЕДИНИЦА ЗА КВАЛИТЕТ	СЕКРЕТАРИЈАТ
<ul style="list-style-type: none"> •КАТЕДРЕ •Катедра за правно-теоријске науке •Катедра за јавно-правне науке •Катедра за кривично-правне науке •Катедра за грађанско-правне науке •Катедра за трговинско-правне науке •Катедра за правно-економске науке •Катедра за правно-историјске науке •Катедра за међународно-правне науке •Правна клиника 	<ul style="list-style-type: none"> •Центар за правна и друштвена истраживања •Центар за јавне политике Европске уније •Центар за међународно приватно право хашких конвенција •Центар за публикације •Библиотека •Рачунарско-информациони центар 	<ul style="list-style-type: none"> •Одбор за квалитет •Комисија за праћење и унапређивање студирања •Комисија за односе са студентима •Менаџер квалитета 	<ul style="list-style-type: none"> •Служба за опште послове •Служба за наставу и студентска питања •Служба за материјално-финансијске послове

3. Циљ, сврха и предмет родне анализе

Ситуациона родна анализа спроводи се са циљем да сте стекне увиди у објективно стање родне равноправности на Правном факултету у Нишу, што ће бити основ за израду Плана за унапређење родне равноправности. Прикупљени су подаци који омогућавају спровођење свеобухватне анализе стања родне равноправности на факултету, чији ће резултати бити основ за формулисање мера и активности за имплементацију законских стандарда родне равноправности.

Предмет анализе су родни односи у свим аспектима академског живота на факултету. У складу с тим, родна анализа је фокусирана на следеће теме:

- Родни диспаритети у структури наставног и ненаставног особља и у студентском телу;
- Родно засноване разлике и специфичности у развоју академске каријере жена и мушкараца;
- Раширеност родних стереотипа и предрасуда међу наставним и ненаставним особљем и у студентској популацији;
- Однос наставног и ненаставног особља и студената/студенткиња према политици родне равноправности;
- Интерне снаге и слабости и шансе и препреке у окружењу у контексту остваривања и унапређивања родне равноправности на факултету.

4. Концептуални оквир

Концептуални оквир родне анализе дефинише принцип родне равноправности, који у демократским друштвима има статус фундаменталног права и кључне моралне и правне вредности. Родна равноправност подразумева *једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама* (чл. 3. ЗРР).

У истраживању се користе појмови родне равноправности чије је значење дефинисано одредбама ЗРР¹⁰ и међународним документима:

Пол – представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

Род – означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

Родни стереотипи – унапред формирану друштвени и културни обрасци или идеје, којима се женама и мушкарцима приписују својства и улоге утврђене и ограничене њиховим полом. Родни стереотипи подупиру структурну неједнакост у друштву и негативно утичу на расподелу друштвених ресурса између жена и мушкараца. Они представљају озбиљну препреку достизању родне равноправности јер ограничавају развој талената и способности жена и мушкараца, њихове образовне и професионалне аспирације и искуства и њихове животне прилике.¹¹

Родне предрасуде – пристрасности у односу на жене и мушкарце које су базирани на стереотипним родним улогама које им друштво приписује. Оне свој израз налазе у сексизму и сексистичком понашању, који је манифестација историјски неједнаких односа моћи између мушкараца и жена.¹²

Једнаке могућности – једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у друштвеном животу и у свим фазама

¹⁰ Члан 6. ЗРР.

¹¹ Gender stereotypes/stereotyping, United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner for Human Rights, [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/Gender Stereotypes. aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/Gender%20Stereotypes.aspx).

¹² Preporuka CM/Rec(2019)1. Доступно на: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-preventing-and-combating-sexism-serbian-/168097f2b1>).

планирања, припреме, доношења и спровођења одлука, као и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода – свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду;

Родна перспектива – узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

Родна анализа – алат којом се идентификују разлике између жена и мушкараца у смислу положаја, приступа ресурсима, ограничења и могућности, као и расподеле моћи у датом контексту. Један од циљева родне анализе је да родне разлике учини видљивим. Родна анализа ствара предуслове за разумевање родне неравноправности јер не описује само тренутно стање родних разлика, већ истражује и њихове узроке и последице;¹³

Уродњавање – средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;¹⁴

Уравнотежена заступљеност полова – заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол,

Осетно неуравнотежена заступљеност полова – заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

Родно засновано насиље – сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

Узнемиравање – свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

¹³ EIGE (2020). *Gender analysis*, Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>. Videti šire: Gavrić, S. (2020), *Rodna analiza, alatke i metode za urođnjavanje politika, programa i projekata*, Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung. Доступно на: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/16268.pdf>

¹⁴ Термин „уродњавање“, који се користи као синоним за синтагму “увођење родне перспективе”, превод је енглеског израза “*гендер маинстреаминг*”. Њиме се означава стратегија која укључује перспективу родне равноправности у све области политика и активности, као и на свим нивоима доношења одлука, планирања и спровођења активности у овим областима. *Gender mainstreaming - Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, 1998, <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

Сексуално (полно) узнемиравање – сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

Сексуално (полно) уцењивање – свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности – активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

5. Правни и стратешки оквир

Правни и стратешки оквир анализе стања родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Нишу чине Устав Републике Србије из 2016. године,¹⁵ релевантни међународни уговори и закони и јавне политике од значаја за спречавање и заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и других облика родно заснованог насиља. Поред тога, значајни су и интерни прописи у овим областима који су садржани у општим правним актима Универзитета у Нишу и Правног факултета Универзитета у Нишу.

5.1. Међународни стандарди о родној равноправности

Начело једнакости мушкараца и жена је једно од основних начела људских права. *Међународни пакт о грађанским и политичким правима* (1966)¹⁶ изричито прописује обавезу држава чланица да обезбеде једнако право мушкарцима и женама да уживају сва права која су у њему садржана (чл. 3). Према тумачењу Комитета за људска права, који надзире примену овог пакта, то подразумева обавезу држава да обезбеде заштиту овог права, већ да предузму и афирмативне мере како би се осигурало да жене и мушкарци уживају гарантована права, што се не може остварити само доношењем закона, већ мерама које су усмерене на отклањање препрека које су повезане са родном улогом жена у друштву.¹⁷ Значајна је и одредба којом је забрањена дискриминација и гарантовано је

¹⁵ „Службени гласник РС“, бр. 98/2006.

¹⁶ Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 7/1971).

¹⁷ UN Human rights Committee, General comment No. 4: Article 3 (Equal right of men and women to the enjoyment of all civil and political rights). 1981, <https://www.refworld.org/type,GENERAL,HRC,,453883ffa,0.html>

право на ефикасну заштиту од дискриминације засноване на било ком личном својству, укључујући и пол (чл. 26). Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966)¹⁸ такође прописује обавезу државе уговорнице да јамче да се права која су њиме гарантована извршавају без икакве дискриминације засноване на било ком личном својству, укључујући и пол (чл. 2. ст. 2). **Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације**¹⁹ захтева од држава уговорница да осуде сваку пропаганду и све организације које се руководе идејама или теоријама заснованим на супериорности једне расне, односно етничке групе, или које желе да оправдају или подрже сваки облик расне мржње или дискриминације (чл. 4).

Посебан значај с аспекта остваривања равноправности има **Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена** (CEDAW),²⁰ која прописује обавезу и одговорност држава чланица да елиминишу све видове дискриминације жена у остваривању грађанских, политичких, економских, социјалних и културних права у јавном и приватном животу. То укључује и обавезу држава да одговарајућим мерама утичу на промену друштвених и културних обичаја у погледу понашања мушкараца и жена, да би се отклониле предрасуде, као и уобичајена и свака друга пракса заснована на схватању о инфериорности или супериорности једног или другог пола, или традиционалној улози мушкараца, односно жена (чл. 5 CEDAW). Обавезе држава чланица у остваривању родне равноправности у образовању ближе су разађене у *Општој препоруци 36 (2017) о праву девојчица и жена на образовање*.²¹

Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом²² гарантује потпуно и једнако уживање свих људских права особама са инвалидитетом и прописује обавезе држава чланица на плану заштите и обезбеђивање пуног и једнаког уживања свих људских права и основних слобода особа са инвалидитетом.

Конвенција против дискриминације у образовању (1960)²³ полази од Универзалне декларације о људским правима, која свакоме, без дискриминације по било ком личном својству укључујући и пол²⁴, гарантује право на образовање „усмерено на пуни развој људске личности и на јачање поштовања људских права и основних слобода“.²⁵

¹⁸ Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 7/1971).

¹⁹ Закон о ратификацији Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, број 31/1967).

²⁰ Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 11/1981).

²¹ CEDAW General Recommendation No. 36: (2017) on the right of girls and women to education https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_36_8422_E.pdf

²² Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“ бр. 42/2009).

²³ *Convention against Discrimination in Education*, доступно на: <https://atom.archives.unesco.org/convention-against-discrimination-in-education-adopted-by-general-conference-at-its-eleventh-session-paris-14-december-1960>

²⁴ Члан 2. Универзалне декларације о људским правима. <http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2013/02/Univerzalna-deklaracija-o-ljudskim-pravima-1948.pdf>

²⁵ Члан 26. Универзалне декларације о људским правима.

Забрањено родно засновано разликовање, искључивање, ограничавање или давање предности које има за сврху оспоравање или угрожавање права на једнак третман у образовању, у смислу приступа свим врстама и нивоима образовања, стандарда и квалитета образовања и услова у којима се оно одвија.²⁶ И *Светској декларацији о високом образовању за 21. век*²⁷ препоручује се укидање родних стереотипа у високом образовању, уважавање родних аспеката у различитим научним дисциплинама, активно укључивање жена у рад образовних установа на свим нивоима и у свим дисциплинама, посебно при доношењу одлука.

*Светска декларација о високом образовању за 21. век*²⁸ препоручује укидање родних стереотипа у високом образовању, уважавање родних аспеката у различитим научним дисциплинама, активно укључивање жена у рад образовних установа на свим нивоима и у свим дисциплинама, посебно при доношењу одлука.²⁹

У *Пекињској декларацији и Платформи за акцију* усвојеним на Четвртој конференцији о женама одржаној 1995. године, указује се да су образовни програм и наставни материјали још увек у великој мери под утицајем полне дискриминације, чиме се јачају традиционалне женске и мушке улоге. Наводи се да непостојање свести о потреби родне равноправности код наставника/наставница на свим нивоима образовања јача постојећу неједнакост између мушкараца и жена, појачавајући дискриминацијске тенденције, те да је потребно радити на превазилажењу оваквог стања.³⁰

У *УН Агенди 2030 – Циљеви одрживог развоја*,³¹ родна равноправност је дефинисана као 5. од укупно 17 циљева, а један од подциљева јесте стварање услова да жене у потпуности и ефективно учествују и имају једнаке могућности за руковођење на свим нивоима доношења одлука у политичком, привредном и јавном животу.

На ниву Савета Европе спречавање и заштита од родне и друге дискриминације у уживању грађанских и политичких права релевантна је *Европска конвенција о људским правима и основним слободама*,³² којом се забрањује дискриминацију по било ком основу у

²⁶ Члан 1. Конвенције против дискриминације у образовању.

²⁷ *World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century, Vision and Action*. UNESCO, Paris, 1998. Доступно на: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm (pristup 17. 9. 2017)

²⁸ *World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century, Vision and Action*. UNESCO, Paris, 1998, http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm (pristup 17. 9. 2017)

²⁹ Šire: Popović, D. Duhaček, D. Od ciriškog kruga do studija roda: rodna ravnopravnost i visoko obrazovanje u Srbiji, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, 2009, 688.

³⁰ Као један од кључних стратешких циљева утврђених Платформом за акцију, дефинисан је циљ B4: *Razviti obrazovanje i obuku bez diskriminacije*. Među aktivnostima koje treba preduzeti radi ostvarivanja ovog cilja navode se, pored ostalog, i obaveze vlada, obrazovnih organa vlasti i drugih obrazovnih i akademskih institucija da razrade preporuke i sačine nastavne programe, udžbenike i učila bez polnih stereotipa za sve nivoe obrazovanja, uključujući i obuku nastavnika.

³¹ United Nation Agenda 2030, A/RES/70/1, Доступно на: <https://www.rs.undp.org/content/serbia/sr/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

³² Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11, Протокола уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе који нису укључени у Конвенцију и први Протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију

уживању права која конвенција гарантује, као и Протокол 12 уз конвенцију, којим је прописана општа забрана дискриминације. На основу ове конвенције установљен је Европски суд за људска права, који је у својој јуриспруденцији успоставио релевантне стандарде у области недискриминације, које такође обавезују Републику Србију.

Од значаја за остваривање родне равноправности је и *Ревидирана европска социјална повеља*³³ чији је циљ унапређење поштовања и уживања економских и социјалних права. Поред осталог, Повељом је утврђено право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола (члан 20).

Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција)³⁴ препознаје насиље према женама као манифестацију историјски неједнаких односа моћи између жена и мушкараца, који су довели до дискриминације жена и немогућности њиховог напредовања у пуној мери и утврђује обавезе држава чланица у домену превенције и заштите жена од родно заснованог психичког, физичког, сексуалног и других облика насиља. Конвенцијом су утврђене стриктне обавезе држава чланица на плану спречавања и заштите од родно заснованог насиља.

Смернице Савета Европе за интегрисање родне перспективе у образовање садржане су у низу препорука: *Препорука Rec 1281 (1995) о родној равноправности у образовању*,³⁵ *Препорука CM/Rec(2007)13 о уродњавању*,³⁶ *Препорука CM/Rec (2007) 17 о стандардима и механизмима родне равноправности*³⁷ и др. Најзначајнији документ Савета Европе у домену сузбијања сексизма, као кључног узрока и последице родне неравноправности, јесте *Препорука CM/Rec(2019)1 Комитета министара државама чланицама о спречавању и борби против сексизма*.

за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима („Службени лист СЦГ– Међународни уговори”, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 - исправка и „Службени гласник РС – Међународни уговори”, бр. 12/2010 и 10/2015).

³³ Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље („Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 42/2009).

³⁴ Закон о потврђивању Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици („Службени гласник РС – Међународни уговори”, бр. 12/2013).

³⁵ *Recommendation 1281 (1995) of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe on gender equality in education*. Доступно на: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=15315&lang=en>.

³⁶ *Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming in education and Explanatory memorandum*. Доступно на:

[http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/091_CM_Rec\(2007\)13.asp](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/091_CM_Rec(2007)13.asp).

³⁷ *Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms*. Доступно на: <https://wed.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM>,

У *Стратегији за родну равноправност Савета Европе 2028-2023*³⁸ као стратешки циљеви у домену образовања јесте спречавање и борба против родних стереотипа и сексизма и увођење принципа родне равноправности у све политике и мере.

Увођење родне димензије у универзитетско образовање важан је чинилац у процесу стварања јединственог европског образовног простора, дефинисаног *Болоњском декларацијом*,³⁹ који, поред осталог, подразумева и образовање за родну равноправност, мир и толеранцију.

5.2. Правни оквир родне равноправности Републике Србије

Устав Републике Србије⁴⁰ забрањује сваки облик дискриминације појединаца и група на основу било ког личног својства и прописује могућност увођења посебних мера ради остваривања фактичке једнакости оних појединаца и група који се суштински налазе у неједнаком положају у односу на остале грађане (чл. 21. Устава) Посебан значај имају одредбе Устава РС којима се јемчи равноправност жена и мушкараца и прописује обавеза државе да води политику једнаких могућности (чл. 15. Устава), што подразумева дужност државе да одговарајућим мерама уклони фактичку неједнакост између жена и мушкараца и обезбеди да жене и мушкарци под једнаким условима уживају гарантована права и слободе.

Законски оквир родне равноправности чине општи и посебни актидискриминациони закони, као и клаузуле о забрани родне и друге дискриминације садржане у секторским законима.

Новелирани *Закон забрани дискриминације*⁴¹ уређује општу забрану дискриминације, облике и случајеве дискриминације, као и механизме за заштиту од дискриминације. На листи заштићених личних својстава релеватних за заштиту од родне дискриминације налазе се, поред осталог, пол, род, полни и родни идентитет.⁴² За спречавање родне дискриминације значајна је и одредба којом се забрањује и дискриминација на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета,⁴³ као и вишеструка и интерсекцијска дискриминација, које спадају у групу тешких облика дискриминације.⁴⁴

Закон о родној равноправности утврђује мере за спровођење политике родне равноправности, уз прописивање стриктних обавеза органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера на плану интеграције родне перспективе, институционални

³⁸ *Council of Europe Gender equality strategy 2018-2023*. Доступно на: <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

³⁹ The European Higher Education Area – Joint Declaration of the European Ministers of Education, 19. 6. 1999.

⁴⁰ "Службени гласник РС" бр. 98/2006.

⁴¹ "Службени гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021.

⁴² Члан 2. ст. 1. тач. 1. ЗЗД.

⁴³ Члан 20. ст. 2. ЗЗД.

⁴⁴ Члан. 13. ст. 1. тач. 5. ЗЗД.

оквир за остваривање родне равноправности, као и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Једна од области у којима је прописано предузимање посебних мера ради остваривања и унапређивања родне равноправности јесте и област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја (Одељак 3). Када је у питању област високог образовања, у чл. 37. прописане су бројне обавезе органа јавне власти и послодаваца на плану интегрисања родне перспективе. Они су дужни да предузимају мере за уродњавање образовања, што укључује 1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе/учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама; 2) измене садржаја студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности; 3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;⁴⁵ 4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности; 5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању за подстицање родне равноправности и препознавање и спречавање родне и друге дискриминације; 6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме.

Законом је прописана дужност органа јавне власти и послодаваца који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да одређују и спроводе посебне мере у оквиру годишњих планова/програма рада, који обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, о чему обавештавају надлежно министарство.⁴⁶ Утврђена је, такође, и обавеза органа јавне власти, у које спадају и високошколске установе, да континуирано прате остваривање родне равноправности, воде политику једнаких могућности, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера и примењују родно одговорно буџетирање у свом финансијском плану. За неиспуњење ових дужности прописане су новчане казне за правна лица и одговорна лица у правним лицима.⁴⁷

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом⁴⁸ уређује заштиту од дискриминације по основу инвалидитета и мере за подстицање равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом.

⁴⁵ Обавеза примене родно осетљивог језика ступа на снагу три године након доношења ЗРР (члан 73. став 2. ЗРР).

⁴⁶ Члан 16. ЗРР.

⁴⁷ Члан 69. ЗРР.

⁴⁸ „Службени гласник РС“, бр. 33/2006.

Родно заснована дискриминација и дискриминација на основу других личних својстава забрањена је **Законом о високом образовању** из 2017. године.⁴⁹ Законом је прописано да се мора водити рачуна о заступљености жена и мушкараца приликом именовања чланова Управног одбора, Комисије за акредитацију, Националног акредитационог тела, као и код именовања представника оснивача за савете високошколских установа чији је оснивач РС (чл. 16. ст. 2. чл. 20. ст. 4 и чл. 62. ст. 7). Закон прописује правила о мировању радног односа и изборног периода по основу породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета или друге особе (чл. 92).

За постизање родне равноправности у области високог образовања значајни су и други секторски закони. **Закон о запосленима у јавним службама**⁵⁰ прописано да су "при запошљавању у јавним службама, кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места", да се избор кандидата заснива на "стручној оспособљености, знању и вештинама, односно компетенцијама", те да запослени, као и лица која у установи јавне службе раде ван радног односа имају право на заштиту од злостављања и дискриминације на раду.⁵¹ **Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености**⁵² обавезује послодавца да обезбеди једнак третман лица која су се јавила ради разговора о запослењу,⁵³ а **Закон о раду**,⁵⁴ забрањује родну дискриминацију и сексуално узнемиравање и гарантује права запосленима са породичним обавезама: право на породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета, право на посебну заштиту од отказа за време коришћења неког од ових одсустава, право дојиља на посебну заштиту, право трудница и запослених родитеља на заштиту од ноћног и прековременог рада. **Закон о спречавању злостављања на раду**⁵⁵ регулише оквир деловања на плану спречавања и заштите од злостављања на раду и у вези са радом. **Законом о националном оквиру квалификација**,⁵⁶ успостављен је систем за уређивање квалификација (НОКС). Као једна од принципа НОКС-а устврђен је принцип једнаких могућности – стицање квалификација без обзира на године живота, пол, тешкоће и сметње у развоју, инвалидитет, расну, националну, социјалну, културну, етничку и верску припадност, језик, сексуалну оријентацију, место боравка, материјално или здравствено стање и друга лична својства.

⁴⁹ "Службени гласник РС", бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 - др. закон.

⁵⁰ "Службени гласник РС", бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019 и 157/2020.

⁵¹ Члан 10. ст. 1-2. и члан 17.

⁵² "Службени гласник РС", бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - др. закон и 49/2021

⁵³ Члан 35. тач. 1.

⁵⁴ "Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

⁵⁵ "Службени гласник РС", бр. 36/2010.

⁵⁶ "Службени гласник РС", бр. 27/2018 и 6/2020.

5.3. Стратешки оквир родне равноправности Републике Србије

Политика родне равноправности Републике Србије утврђена је у новој *Стратегија за родну равноправност 2021-2030*. Као један од три посебна циља предвиђено је смањење родног јаза у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социоекономског развоја друштва. Једна од мера којом се овај циљ остварује у домену високог образовања јесте и “Уродњавање јавних политика и законодавства у области образовања и науке, јачање капацитета свих релевантних актера и институција, подизања нивоа свести о значају остваривања родне равноправности и успостављање једнаких могућности за каријерно напредовање запослених жена и мушкараца”.

У *Стратегија развоја образовања и васпитања у РС до 2030. године*⁵⁷ предвиђено је, између осталог, да нови програми треба да буду осетљиви на питања родне равноправности и специфичности различитих друштвених група, укључујући оне које нису заступљене у довољној мери, као и да овај приступ треба примени у уџбеницима и унапређивању капацитета запослених у образовању. Предвиђа се и успостављање Оквира за праћење и вредновање квалитета високошколских установа, чији део су и индикатори који се односе на антидискриминацију, родну равноправност и осетљиве групе.

У *Стратегији превенције и заштите од дискриминације* из 2022. године⁵⁸ један од посебних циљева јесте “Системски уведена антидискриминациона перспектива у креирање, спровођење и праћење јавних политика“, који подразумева да све јавне политике на свим нивоима садрже мере за спречавање непосредне и посредне дискриминације, чиме се доприноси превенцији дискриминације, као и отклањању структуралне дискриминације којој су изложени припадници појединих група.

5.4. Регулатива Универзитета у Нишу

Статутом Универзитета у Нишу из 2017. године,⁵⁹ у делу који се тиче права и обавеза студената, поред осталог, утврђено је „право различитост и заштиту од дискриминације“ и право „на поштовање личности, достојанства, части и угледа“ (чл. 139). У циљу улађивања професионалног и приватног живота, утврђена је могућност мировање права и обавеза студената, која постоји и у случајевима неге властитог детета до годину дана живота и посебне неге која траје дуже од дететове прве године живота и одржавања трудноће (чл. 140). Могућност мировање радног односа и изборног периода постој, поред осталог, и у случају породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или ради посебне неге детета, али и друге особе, као и у случају боловања дужег од шест месеци (чл. 184).

⁵⁷ Доступно на: <https://www.srbija.gov.rs/extfile/sr/552501/strategija-razvoj-obrazovanja-srbija-2030-0061-cyr.zip>

⁵⁸ “Службени гласник РС”, бр.12/2022.

⁵⁹ Овај као и други правни акти Универзитета у Нишу доступни су на веб страници овог Универзитета <https://www.ni.ac.rs>

Кодекс професионалне етике из 2010. године прописује да су основна начела понашања у академској заједници начело једнакости и поштовања права, као и забрана дискриминације по било ком основу (пар. 2.2). С аспекта остваривања родне равноправности посебан значај имају правила о односу према студентима и студенткињама. Кодексом је утврђена обавеза поштовања њихове личности (пар. 3.2.2), као и забрана искоришћавања, злоупотребљавања, шиканирања, уцењивања и дискриминисања студената и студенткиња, недолично понашање, односно, понашање којим се вређа њихово достојанство (пар. 3.2.6).

Као морално неприхватљива, прописана су следећа понашања: сваки облик напада на личност студената, а посебно: „захтевање полних услуга у замену за одређено деловање или пропуштање са позиције ауторитета; сексуално узнемиравање и излагање полно увредљивог и узнемирујућег материјала; непожељно вербално изношење понуда или шала које упућују на сексуално узнемиравање; увредљиве алузије усмерене на полну оријентацију, расну, политичку, националну, етничку или верску припадност, телесни изглед, здравствено стање, породични и економски статус; физичко угрожавање, ругање и исмејавање“ (пар. 3.2.7).

Када је реч о колегијалним односима, као морално неприхватљиво понашање предвиђено је „свако деловање које има као последицу нарушавање угледа и достојанства чланова академске заједнице“, при чему су посебно апострофирани: „наметање колегама услова за напредовање који нису у складу са позитивним прописима и добрим академским обичајима, „узнемиравање (вербално или физички) које доприноси стварању неугодних околности, негативне климе или нетрпељивости која другу особу застрашује, вређа или понижава“, дискриминација по било ком основу, сексуално узнемиравање, посебно између чланова академске заједнице који су у односу надређености/подређености, што подразумева оцењивање резултата туђег рада и одлучивање о напредовању, статусу, погодностима или наградама.

Правилник о дисциплинској одговорности студената (2018), прописује права и обавезе студената и дисциплинску одговорност за теже и лакше повреде. Међу дисциплинским повредама нема оних које експлицитно имају родне димензије. У теже дисциплинске повреде сврстано је изражавање и подстицање националне, верске, расне и друге нетрпељивости, али се не помињу недопуштена понашања која су заснована на родном одређењу, као што су сексуално узнемиравање и уцењивање и други облици родно заснованог узнемиравања, јавно изражавање и заговарање сексистичких ставова и сл.

5.5. Регулатива Правног факултета Универзитета у Нишу

*Сатутом Правног факултета Универзитета у Нишу*⁶⁰ прописано је да студент има право на подједнако квалитетне услове студија, право на различитост и заштиту од

⁶⁰ Доступно на: http://www.prafak.ni.ac.rs/files/normativa/statut_PF_Nis_2020.pdf

дискриминације, као и право на поштовање личности, достојанства, части и угледа (чл. 159).

Правилником о квалитету⁶¹ прописани су стандарди професионалног понашања наставника и сарадника према студентима. Поред осталог, прописана је дужност наставника и сарадника да успоставе и одржавају коректан однос према студентима, уз пуно поштовање личности и потреба студената, у складу са Кодексом професионалне етике наставника, сарадника и запослених, који усваја Наставно-научно веће Факултета, на предлог Одбора за квалитет. Стил изражавања треба да буде неутралан и професионалан, а излагање не сме да садржи увредљиве или дискриминаторске изразе према било којем појединцу или друштвеној групи, нити се настава сме злоупотребљавати у политичке или верске сврхе, што подразумева да делују неутрално, без истицања личних политичких ставова и верских убеђења (чл. 49). У чл. 199. прописана је дужност факултета да спречава сваки вид непосредне и посредне дискриминације лица приликом избора кандидата за запошљавање и обављање одређеног посла, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Поред тога, у чл. 200. утврђене је обавеза факултета да спречава узнемиравање и сексуално узнемиравање запослених, као и сваки вид изазивања страха и понашања које ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво радно окружење, као и да обезбеди заштиту психичког и физичког интегритета и достојанства запослених и њихових права на раду и у вези са радом.

6. Методи родне анализе

За прикупљање и родну анализу података коришћени су следећи методи:



⁶¹ Доступно на: <http://www.prafak.ni.ac.rs/files/normativa/PRAVILNIK%20O%20KVALITETU.pdf>

7. Родна анализа статистичких података

На Правном факултету Универзитета у Нишу у време прикупљања података за статистичку анализу, у наставном особљу запослено је укупно 47 људи – 26 мушкараца и 21 жена. Међу ненаставним особљем има 14 мушкараца и 23 жене.

1) *Полна структура наставног особља, по звањима, изражена бројчано и у процентима*

	М	Ж	%
Редовни професор	15	8	65,22:34,78
Ванредни професор	8	3	72,73:27,27
Доцент	2	4	33,3:66,7
Асистент	-	3	0:100
Сарадник у настави	1	2	33,3:66,7
Наставник страног језика		1	0:100

У структури наставног особља претежу мушкарци (55,32% наспрам 44,68%), а разлика је нарочито изражена у вишим звањима (65,22% према 34,78% редовних професора у односу на редовне професорке и 72,73% према 27,27% у структури ванредних професора). Однос наставног особља мења се у нижим звањима тако да је тренутно 66,7% доценткиња у односу на 33,3% доцената. Последњи избори у најнижа (сарадничка) звања показују извесну феминизацију професије на тај начин што су сва три асистента женског пола, као и два од три сарадника у настави. На једном конкурс за избор асистента сарадника у настави кандидаткиња је била једина пријављена, на другом јој је конкурисала друга жена, док је на трећем кандидаткиња изабрана поред једног кандидата и још једне кандидаткиње. Што се тиче избора за сарадника у настави, за једно место на које је изабрана сарадница конкурисале су две кандидаткиње и један кандидат, за друго где је изабрана сарадница укупно две кандидаткиње, а за место где је изабран сарадник у настави конкурисало је укупно петоро кандидата – двојица мушкараца и три жене.

Ове чињенице показују да је и више жена међу кандидатима за наставно особље, што се, делом, може објаснити и већим бројем студенткиња него студената који студирају на Правном факултету Универзитета у Нишу (4005 (ОАС), 360 (МАС), 189 (ДАС) жена наспрам 2582 (ОАС), 291 (МАС) и 149 (ДАС) мушкараца, подаци из 2021. године). Наставник страног језика женског је пола.

2) *Полна структура органа управљања и руковођења у последњих 10 година (декан, продекани, студент продекан, чланови/чланице и председници/председнице савета, изражена бројчано и у процентима*

	М	Ж	%
Декан	4	-	100:0
Продекан	4	5	44,44: 55,56
Студент продекан	8	2	80:20
Чланови Савета	42	20	67,7:32,3
Председник Савета	2	1	66,7:33,3

У последњих десет година сви декани (њих четворица) били су мушкарци. Уопште, у шездесетдвогодишњој историји факултета, укупно су две жене биле деканице (једна је постављена од стране надлежног министарства после промена 2000-тих, а једна је изабрана), а чак двадесеттројица мушкараца. Иако се то делом може објаснити и чињеницом да је жена у највишим звањима било мање, свакако је било оних које су формално испуњавале услове. Да су жене ипак препознате као способне за обављање руководећих послова, те да су компетентне и поуздане сараднице показује чињеница да је нешто већи број жена него мушкараца био на позицији продекана у последњих десет година. Ипак, како се само једна жена за то време уопште кандидовала за позицију декана, чини се да је место продекана за сада стаклени плафон који оне могу достићи. И само препознавање жена као способних за обављање позиције продекана новијег је датума – од оснивања факултета (1960) до 2010. године укупно је пет жена обављало функцију, да би од 2010. до 2022. године се на том месту нашло још пет жена.

Знатно већи број мушкараца био је на позицији члана Савета, док су место председника Савета заузимала двојица мушкараца и једна жена.

Што се студентске популације тиче, студенткиње продеканице представљају раритет – свега 20% жена заузимало је ову позицију у последњих десет година.

3) *Полна структура руководиоца/руководитељки стручних органа ПФН, у последњих 10 година, изражена бројчано и у процентима*

	М	Ж	%
Центар за правна и друштвена истраживања	1	2	33,3:66,7
Комисија за докторске и мастер студије	2	1	66,7:33,3
Правна клиника	1	2	33,3:66,7

Када је у питању полна структура руководиоца стручних органа, на свим позицијама били су и мушкарци и жене, и готово да нема разлике у заступљености оба пола.

4) *Полна структура шефова/шефица катедри за последњих 10 година, изражена бројчано и у процентима.*

	М	Ж	%
Шеф катедре	31	9	77,5 :22,5

Позиција шефа катедре још увек је „резервисана“ за мушкарце. Они у чак 77,5% предњаче у односу на 22,5% жена. Ту се може повући паралела између односа мушкараца и жена у звању редовних професора/професорки и шефова/шефица катедара – шефови катедара се, по правилу, бирају из реда редовних професора, међу којима су ош увек бројнији мушкарци. Ипак, жене су у мањем проценту шефице катедре него што их, процентуално, има у редовима редовних професора.

5) *Просечан број година проведених у сваком од сарадничких и наставничких звања, подаци разврстани по полу*

	М	Ж
Сарадник у настави	2,37	1,60
Асистент приправник	6,0	6,08
Асистент	4,91	5,22
Доцент	4,91	5,33
Ванредни професор	4,2	4,54
Редовни професор	9,26	9,62

Резултати статистичке анализе показују да, осим у звању сарадника у настави, мушкарци се, у односу на жене, нешто краће задржавају у свим осталим звањима. Број година које су и једни и други провели у одређеном наставничком звању (доцент, ванредни професор) не прелази или тек за пар месеци прелази законски максимум за први избор, односно други избор кад су у питању сарадници, тако да је претпоставка да неиспуњавање критеријума за избор није разлог за спорије напредовање жена.

6) *Број сарадника/сарадница и наставника/наставница који су унапређени у више звање у последњих десет година, подаци разврстани по полу, изражени бројчано и у процентима.*

	М	Ж	%
Напредовање у звањима	19	16	54,28: 45,71
* Два и више напредовања у последњих 10 година	12*	7*	63,15: 36,84

У последњих десет година нешто већи број мушкараца у односу на жене напредовао је у звању. Овај број прати благи дисбаланс у родној структури мушкараца и жена у наставном особљу уопште.

7) Број сарадника/сарадница и наставника/наставница који су поново изабрани у исто звање у последњих 10 година, подаци разврстани по полу, изражени бројчано и у процентима

	М	Ж	%
Избор у исто звање у последњих 10 година	4	6	40:60

Податак да је више жена него мушкараца поново изабрано у исто звање одраз је чињенице да у најнижим звањима има више жена – по правилу, изборни период сарадника у настави и асистената се понавља, што је ретко случај са вишим звањима у којима су и даље доминантни мушкарци. С друге стране, треба имати у виду да се периоду избора у звање сарадника и асистента поклапа са периодом највећих обавеза око одгајања деце, које су, како истраживања у општој популацији показују, несразмерно подељена на штету жена.⁶²

8) Полна структура Студентског парламента, у последњих 10 година, изражена бројчано и у процентима.

	М	Ж	%
Полна структура Студентског парламента у последњих 10 година	76	44	63.22: 36.66

У протеклих десет година студенти преовлађују у односу на студенткиње у структури Студентског парламента. Већи број студената који су активни у студентској политици се, последично, одразио и на избор студената продекана.

9) Број лица која су први пут засновала радни однос са ПФН у последњих 10 година, подаци разврстани по полу, изражени бројчано и у процентима

	М	Ж	%
Први пут засновали радни однос у последњих 10 година	3	10	23,07: 76, 92

Само тројица мушкараца (23,07%) засновала су радни однос на Правном факултету у протеклих десет година. Када се томе дода податак да двојица од њих више не раде на факултету, јасно је да посао сарадника на (Правном) факултету у последњих десет година

⁶² Истраживање о коришћењу времена спроведено у Републици Србији 2015. године показало је да жене у одгајању деце у просеку проведу двоструко више времена од мушкараца – 38 наспрам 17 минута. Шире: Коришћење времена у Републици Србији, 2010. и 2015. године, Републички завод за статистику Србије, Београд, 2016. Доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2016/Pdf/G20166006.pdf>

привлачи готово искључиво жене. Ипак, тек разговором са онима који су остали, али и онима који су отишли (што у овом тренутку није било могуће) може се добити одговор на питање због чега је то тако.

10) Број лица која су конкурисала за избор сарадника у последњих пет година, подаци разврстани по полу, изражени бројчано и у процентима

	М	Ж	%
Конкурс за избор сарадника у последњих 5 година	6	7	46,15:53,84

За избор сарадника конкурисао је готово приближно исти број жена и мушкараца.

11) Број лица која су конкурисала за избор демонстратора за последњих пет година, подаци разврстани по полу, изражени бројчано и у процентима

	М	Ж	%
Конкурс за избор демонстратора у последњих 5 година	19	24	44,18: 55,81

За посао демонстратора, који је неплаћен и неизвештан, у нешто већем проценту су биле заинтересоване жене. Како се ово место може сматрати и неком врстом процене способности кандидата пре формалног засполења и стицања звања, њиме би могао да се објасни каснији већи избор сарадница у односу на сараднике.

12) Број наставног особља које је користило породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, подаци разврстани по полу и звањима, изражени бројчано и у процентима

	М	Ж	%
Породилско одсуство- наставно особље	-	6	
Асистент		4	66,66
доцент		2	33,33
ванредни професор		-	
редовни професор		-	

Породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета користиле су искључиво жене, и то жене у сарадничком (асистентском) звању и оне у најнижем наставничком звању. Очекивано је да породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета користи наставно особље у звању асистента и доцента, имајући у виду да жене и мушкарци у својим тридесетим годинама завршавају рад на докторској дисертацији, када је већина њих и добила прво или друго дете. Међутим, чињеница да ни један мушкарац у овим звањима није користио законску могућност одсуства ради неге детета, сведочи о јаким родним стереотипима и укорењеној традиционалној пракси родитељства.

13) Разлика у висини зараде из буџета и из сопствених прихода факултета, изражена у процентима, између мушкараца и жена из наставног особља, подаци разврстани по академским звањима – подаци за 2021. годину

	М	Ж
Редовни професор	53,42%	46,58%
Ванредни професор	51,60%	48,40%
Доцент	45,71%	54,29%
Асистент	-	-
Сарадник у настави	48,54%	50,46%

Постоји блага предност у висини зараде између мушкараца и жена у вишим звањима. Она се може објаснити дужином радног стажа, као и чињеницом да се мушкарци чешће него жене налазе на плаћеним руководећим позицијама, као што је, на пример, позиција шефа катедре. Треба, такође, имати у виду да разлике у платама зависе и од обима наставних обавеза сваког од наставника/ца понаособ.

14) Просечна разлика у висини плате изражена у процентима, између мушкараца и жена из ненаставног особља, изражена у процентима – подаци за 2021. годину

М	Ж
64,23%	35,77%

Знатно већа разлика у зарадама уочава се међу ненаставним особљем. Просечна плата мушкараца је за 13,23% већа од просечне плате жена, што се може објаснити чињеницом да се на најмање плаћеној позицији – позицији чистача налази шест жена и само два мушкарца.

15) Просечна дужина трајања породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, подаци разврстани по полу

	М	Ж	%
просечна дужина трајања породилског одсуства	-	8 месеци и 17.5 дана	8 месеци и 17.5 дана

Искључиво су жене користиле породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета. Просечна дужина трајања породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета је

осам месеци и 17.5 дана, што је краће од 365 дана колико, према Закону о раду,⁶³ максимално може трајати породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета. Томе, свакако, доприноси и разлика у плати и накнади плате током трајања породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

16) Разлика између висине плате и висине накнаде плате за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге и посебне неге детета наставног особља у звању доцента и асистента, изражена у процентима

Плата асистенткиње	Накнада плате асистенткиње на породилском одсуству и одсуству ради неге детета
152,46%	100% (2017)
142,67%	100% (2018)
Плата доценткиње	Накнада плате доценткиње на породилском одсуству и одсуству ради неге детета
124,05%	100%

Разлика у примањима када је родитељ на породилском одсуству и одсуству са рада ради неге детета је драстична, нарочито у асистентском звању. Укупна примања асистенткиње које су на породилском одсуству и одсуству ради неге детета су за чак 52,46%, односно 42,67% мања него да га нису користиле. Ситуација је за нијансу боља када су у питању запослене у звању доцента, где је та разлика у примањима 24,05%, иако и она представља знатно погоршање животног стандарда породице. Ове разлике су резултат чињенице да за време коришћења породилског одсуства и одсуства ради неге детета асистенткиње/доценткиње не остварују различите додатке на основна примања које пре одласка на одсуство остварују, укључујући и накнаду за учешће у пројекту факултета који се финансира средствима факултета. Овакво решење је дестимулативно по планирање породице и директно се одражава на брзину повратка жена на рад, што може имати реперкусије на лични и породични живот запослене. Драстична разлика у примањима вероватно је један од додатних разлога због којих запослени мушкарци не користе одсуство са рада ради неге детета.

17) Разлика између висине плате и висине накнаде плате за време породилског одсуства и одсуства са рада ради (посебне) неге детета ненаставног особља, изражена у процентима

⁶³ Према чл. 94. Закона о раду, запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породилско одсуство) које траје до навршена три месеца живота детета, а у зависности од почетка коришћења породилског одсуства, као и дана порођаја, може трајати и дуже од четири и по месеца. Одсуство ради неге детета надовезује се на породилско одсуство и траје до истека 365 дана. Уколико је породилско одсуство трајало дуже, одсуство ради неге детета трајаће краће, и обрнуто.

Ненаставни радник	Ненаставни радник на породилском одсуству и одсуству ради неге детета
105,82 (2017)	100%
107,95 (2018)	100%

Иако постоји извесна разлика у примањима између ненаставног особља које је на породилском и одсуству са рада ради неге детета и оног које није, та разлика није велика, посебно у односу на ону која је препозната код наставног особља. Разлог томе је што ненаставни радници, за разлику од наставног особља, по мањем броју основа примају додатке на основна примања.

8. Ставови према родној равноправности: резултати анкетања

У циљу стицања увида у ставове наставног и ненаставног особља и студената/киња према родној равноправности, спроведено је анкетања. Резултати анкетања пружају увид у перцепцију испитаника/испитаница, њихово искуство и уверења у погледу различитих аспеката родне равноправности, као вредносне оријентације, укључујући и мере за њено остваривање. Скала ставова дизајнирана је тако да омогући прикупљање података који обезбеђују упоређивање ставова према полу, старосном добу и научном звању испитаника/испитаница, као и идентификовање разлика у ставовима наставног и ненаставног особља и студената. Налази пружају основ за процену колико се у спровођењу политике родне равноправности на Правном Факултету Универзитета у Нишу може рачунати на подршку и отпоре запослених и студената, имајући у виду њихов однос према идеји и концепту родне равноправности у приватној и јавној сфери друштвеног живота, као и раширеност родно стереотипних ставова.

Анкетни упитник који су испитаници/испитанице попуњавали (у прилогу) састојао се од два сета: први сет чине питања о полу, годинама старости, професионалном статусу, звању и породичном статусу (независне варијабле), док други сет садржи 30 тврдњи, које су делимично преузете из ранијих истраживања родних ставова, од којих су неке прилагођене,⁶⁴ док су поједине тврдње креирани за потребе анкетања. За процену ставова коришћена је скала Ликертовог типа⁶⁵ (оцене се изражавају на скали од 1 –

⁶⁴ Питања су делимично преузета из истраживања Родна равноправност на Универзитету у Нишу: стање и перспективе. Петрушић, Н. Загарјевић, Д. Гавриловић, Д. (2021), које је рађено уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији и истраживања Постизање родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Београду: истраживачко-стратешка студија, Вујадиновић, Д. Ковачевић, Ј. Маринковић, Т. Крстић, И. (2021), које је рађено у оквиру пројекта New Quality of Education for Gender Equality - Strategic Partnership for the Development of Master's Study Program LAW AND GENDER - LAWGEM.

⁶⁵ Ликертова скала је психометријска скала која омогућава да се сазна степен слагања, односно неслагања испитаника/испитаница с неком тврдњом, тј. његов став према некој тврдњи, од апсолутно позитивног према апсолутно негативном. Примењује се у истраживањима која за прикупљање података користе методу

уопште се не слажем, 2 – углавном се не слажем, 3 – нити се слажем нити се не слажем, 4 – углавном се слажем, 5 – потпуно се слажем. Негативни пол чине ставови *уопште се не слажем* и *углавном се не слажем*, а позитиван пол ставови *потпуно се слажем* и *углавном се слажем*, док је неутралан став *нити се слажем нити се не слажем*.

Упитник је достављен сваком запосленом, а студентима/студенткињама је дистрибуиран током одржавања испита из предмета са основних академских студија. Ради осигурања анонимности, испитаници/испитанице су попуњен упитник у затвореној коверти убацили у кутију која је стајала у фоајеу факултета.

Анкетирање је спроведено у периоду 10-25. марта 2022.

8.1. Општи подаци о испитаницима

	Пол		Није се изјаснило	УКУПНО
	Женски	Мушки		
Број анкетираних	68	101	5	174

	Године старости					Није се изјаснило	УКУПНО
	23- 33	34 -43	44 -53	54 -63	64 +		
Број анкетираних	127	8	12	14		13	174

	Статус (у настави, ван наставе, студент)			Није се изјаснило	УКУПНО
	Наставно особље	Ненаставно особље	Студент		
Број анкетираних	23	15	130	6	174

анкете или структурираног интервјуа. Скалу је конструисао Ренсис Ликерт и описао је у у раду: Likert, R. (1932) „A Technique for the Measurement of Attitudes,“ Archives of Psychology 140: pp. 1–55

	Звање (наставно особље)					Није се изјаснило	УКУПНО
	Сарадник	Асистент	Доцент	Ванредни професор	Редовни професор		
Број анкетитаних	3	1	3	5	11	2	25

	Породични статус/број деце				УКУПНО
	Без деце	Једно дете	Двоје и више деце	Није се изјаснило	
Број анкетираних	126	6	19	23	174

8.2. Перцепција родне дискриминације

Одговори на понуђени став *Дискриминација жена на факултету не постоји* на скали 1-5 имају медијану 3.72, што упућује на то да је претежније слагање него неслагање са овом тврдњом. Ставови испитаника/испитаница разликују се с обзиром на њихово старосно доба – испитаници/испитанице од 34 до 43 године снажно верују да дискриминација жена не постоји (медијана 4.63), чему упориште може да буде податак да су последње три продеканице управо из ове старосне групе, што делимично утиче на перцепцију. Код осталих независних варијабли не појављују се статистички значајне разлике.

На овај став надовезује се став да *Дискриминација мушкараца на факултету не постоји*. Са овим ставом више је оних који се у потпуности или углавном слажу (медијана 3.90), с тим што је сагласност испитаника од 34 до 43 године још снажније изражена (медијана 4.85). Имајући у виду одговоре на ово и претходно питање, стиче се утисак да ова група испитаника, у односу на друге устаросне групе, у највећој мери доживљава факултет као средину равноправних. Остале варијабле нису од статистички значајног утицаја на ставове.

Сексизам на радном месту има много облика и присутан је у јавном и приватном сектору. Он се манифестује кроз сексистичке коментаре и понашање усмерено на запослено лице или групу запослених лица. Сексизам на радном месту укључује, између осталог, понижавајуће коментаре, објективизацију, сексистички хумор или вицеце, превише присне опаске, ућуткивање или игнорисање људи, непозване коментаре о одевању и физичком изгледу, сексистички говор тела, недостатак поштовања и маскулине праксе које застрашују или искључују жене и фаворизују друге мушкарце.⁶⁶ Искуство показује да

⁶⁶ Препорука CM/Rec(2019) Комитета министара Савета Европе о превенцији и борби против сексизма

сексизам утиче на равноправност и достојанство на раду. Исказ „*На факултету се толерише и прећуткује јавно изражавање сексистичких ставова*“ не наилази на подршку нешто већег број испитаника/испитаница у односу на оне који се са ним не слажу (медијана 2.78). Овај налаз је донекле неочекиван и може бити показатељ непрепознавања и прихватања сексистичких ставова и понашању и комуникацији, посебно тзв. бенигних (беневоолентних) сексистичких ставова, који су често изражени на начин који их чини тешким за препознавање.

На претходни надовезује на исказ *На факултету не постоји сексуално узнемиравање међу запосленима*, са којим се слаже висок процената испитаника/испитаница (медијана 3.55). То је потврда генералног утиска испитаника/испитаница да је Правни факултет колектив у коме сексуално узнемиравање не представља распрострањену појаву. Истраживања, међутим, показују да је сексуално узнемиравање је широко распрострањено и један од најчешћих облика родно заснованог насиља над женама у Србији,⁶⁷ па се може претпоставити да ова појава постоји и на Правном факултету у Нишу.

Поводом тврдње *На факултету не постоји сексуално узнемиравање студената/студенткиња* већина испитаника/испитаница се са њом саглашава (медијана 3.55). Нема битних разлика у ставовима између запослених и студената. Интересантно је да постоји статистички значајна разлика с обзиром на пол. Наиме, испитаници и испитанице који се нису изјаснили о свом полу, вероватно у настојању да додатно осигурају своју анонимност, у знатно већем броју се не саглашавају са тврдњом (медијана 2.40). Може се претпоставити да на ставове утиче и то што се под сексуалним узнемиравањем, по правилу, подразумева само сексуално понашање које је учињено са намером да се наруши сексуални интегритет, иако, према дефиницији, сексуално узнемиравање обухвата и све друге облике непожељног сексуално одређеног понашања, као што су сексуално интониране примедбе, исказивање сексуалних захтева, нежељени коментари или прилазак, који имају сексуалну конотацију, а које особа доживљава као увредљиво, непријатељско, деградирајуће или застрашујуће.⁶⁸ Од значаја је и чињеница да на многим факултетима у Србији не постоје посебни општи акти којима су регулисани механизми за заштиту од сексуалног узнемиравања. Само на пет факултета у Србији развијени су посебни механизми за препознавање сексуалног узнемиравања и пружање подршке жртвама,⁶⁹ због чега је висока “тамна бројка” овог облика родно заснованог насиља. У сваком случају, изражени ставови недвосмислено упућују на закључак да постоји потреба за едукацијом наставног особља о сексуалном узнемиравању и облицима његовог

⁶⁷ Babović, M. Reljanović, M. (2020) Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji, Beograd: OSCE, str. 10. Дступно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/5/473256.pdf>

⁶⁸ OEBS (2019) Anketa o nasilju nad ženama koju je sproveo OEBS. Dobrobit i bezbednost žena. Beograd: OSCE, str. 29-30.

⁶⁹ Resanović, M. (2021) Istraživanje o praksama za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja na fakultetima u Srbiji, Beograd: Fondacija za otvoreno društvo, str. 10.

испољаванја, као и потреба за развијањем ефикасних механизма за делотворно сузбијање и заштиту од сексуалног узнемиравања у академском контексту.

Медијана ставова испитаника/испитаница према исказу *Пол нема везе са напредовањем у каријери* износи 3.71. Као и поводом претходног исказа, и овај исказ наилази на веће противљење међу особама које се нису изјасниле о свом полу (медијана 2.40). Интересантно је и укрштање по критеријуму старости, и то на два начина. Најпре, старосна група 34 – 43 исказује снажно сагласје са овим ставом, што је сасвим у линији њених ставова да на факултету нема дискриминације ни жена, ни мушкараца. Са друге стране, старосна група 54 – 63 показује одступање, али у супротном смеру (медијана 3.15), што показује мање слагање са овом тврдњом у односу на слагање на нивоу колектива. То може бити објашњено чињеницом да је тренд укључивања жена у факултетске органе новијег датума, и да није обухватио жене те генерације, или бар не у довољној мери.

Поводом тврдње *Околност да су жене ретко биле деканице показатељ је структуралне дискриминације* ставови испитаника/испитаница су опречни ставове (медијана 2.64). Међу испитаницима мушког и женског пола нема статистички значајних разлика. Ипак, испитаници/испитанице који се нису изјаснили о свом полу изразили су веће слагање са овим ставом (медијана 3.20). Како су у досадашњој историји факултета свега две жене биле деканице, несумњиво је да постоје одређене препреке у доласку жене на ову позицију. Испитанице, ипак, не препознају да је структурална дискриминација та која је довела до оваквог родног дисбаланса на руководећој позицији, што је вероватно и последица неразумевања самог феномена структуралне дискриминације.

Чињеница да одсуство ради неге детета до сада није користио ниједан мушкарац запослен на факултету израз је још увек јаких родних стереотипа везаних за родитељство јесте исказ заснован на родном стереотипу у погледу родитељства, којег је већина испитаника/испитаница свесна (медијана 3.30). То је охрабрујући налаз који упућује на закључак да би евентуалне подстицајне мере усмерене на охрабривање очева да користе одсуство ради неге детета наишле на подршку.

Тврђење *Родна равноправност је супротна нашој традицији* усмерено је на процену прихватљивости идеје да је родна равноправност супротна српској традицији. Ако се под српском традицијом подразумева патријархална култура којој је идеја родне равноправности страна, што је чест став у општој популацији,⁷⁰ уочава се да је велики број испитаника/испитаница који се не слажу са наведеном тврдњом, иако није занемарљив број оних који имају супротан став (медијана 2,69).

Тврдњу *Родну равноправност не треба „гурати“ на силу јер ће се она и онако спонтано догодити* више испитаника/испитаница не подржава у односу на оне који га подржавају (медијана 2.84). Из овога се може закључити да би већина испитаника/испитаница

⁷⁰ Blagojević Hjuson, M. (2012) Rodni barometar u Srbiji. Razvoj i svakodnevni život. Beograd: UN Women, Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

подржала или се макар не би противила увођењу посебних мера за остваривање родне равноправности.

По мишљењу убедљиве већине испитаника/испитаница *Достигнути ниво родне равноправности показатељ је нивоа културе људских права* (медијана 4.12). Овај налаз манифестује свест да је родна равноправност једно од људских права и да развој културе људских права подразумева родну равноправност.

Законом о родној равноправности предвиђена је обавеза доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.⁷¹ У настојању да сазнамо какав је став испитаника/испитаница у погледу успостављања родног баланса истраживачких тимова, изнели смо тврдњу *Уравнотежена заступљеност мушкараца и жена у научно-истраживачким тимовима доприноси бољим резултатима научних истраживања* наишао је на слагање великог броја испитаника/испитаница (медијана 4.01). Овај налаз манифестује свест испитаника/испитаница о позитивном утицају полно мешовитих истраживачких тимова на квалитет истраживања, али је вероватно и резултат сазнања да је родни баланс истраживачких тимова један од критеријума за вредновање међународних пројеката. Ипак, они који се нису изјаснили о полу исказали су нижи ниво слагања (медијана 3.00).

Тврдња *Жене природно немају ауторитет који се захтева од руководиоца* наишла је на изразито неслагање испитаника/испитаница (медијана 1.86). Овај налаз показује да су стереотипи везани за жене као руководиоце превазиђени. Ипак, индикативно је да међу испитаницима/испитаницама уопште постоје они који не одбацују, па чак и прихватају овај ноторни стереотип, у чијој је основи сексистички начина мишљења, који представља озбиљну препреку напредовању жена. С друге стране, чињеница је да за жене на Правном факултету у Нишу „стаклени плафон“ позиција продекана, што је манифестација вертикалне родне сегрегације, снажно изражене у академским институцијама у Србији.⁷²

Поводом тврдње *Тешко је мушкарцу да ради са женом која му је надређена* ставови испитаника/испитаница су подељени (медијана 2,43). Овој тврдњи више сеprotиве асистенти и ванредни професори, док га најснажније подржавају сарадници у настави и доценти (медијана 3.67). Интересантно је да се у звању асистента на Правном факултету налазе само жене, тако да, иако оне најчврше стоје иза овог става, заправо немају непосредна искуства о томе. Изазива забринутост то што је овај став подједнако

⁷¹ Члан 37. став 1. тачка 8. ЗРР.

⁷² Бабовић, М. Петровић, М. (2021) Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021, Београд: Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, стр. 74. Доступно на: https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/10/Indeks_rodne_ravnopravnosti_u_RS_2021.pdf

прихватљив и мушкарцима и женама, што показује да један број жена прихвата подређену родну улогу и хегемони маскулинитет као непроменљиву датост.

Исказ *Студенткиње често користе своје женске „адуте“ за стицање повластица током студирање* наилази на неприхватање већег броја испитаника/испитаница у односу на оне који га прихватају (медијана 2.77). Ипак, разлика у ставовима није драстично велика. Треба, такође, узети у обзир и чињеницу да је за испитанике/испитанице који се нису изјаснили о свом полу овај став далеко прихватљивији (медијана 3.60). У којој мери ови вредносни ставови представљају израз стереотипног начина тумачења стварности, а у којој су мери одраз стварних односа моћи, односно стварне злоупотребе „адута“ од стране неких студенткиња, требало би додатно истражити. С друге стране, треба имати у виду да је употреба „шарма“ од стране хијерархијски подређених социјалних група по дефиницији израз патријархалног модела друштвених улога.

Раширеност позитивних стереотипа у односу на жене сагледавали смо кроз тврдњу *„Жене су лојалније сараднице од мушкараца“*. Иако лојалност није полно одређена, она се у дискурсу повезује са трпељивошћу и оданости, које се сматрају „женским“ особинама. Скор слагања и неслагања са овим ставом иде у корист оних који се слажу (медијана 2.89), што указује да је нешто више оних који прихватају стереотипни доживљај жене на факултету. У односу на пол испитаника/испитаница, као независне варијабле, овај став је прихватљивији за оне који се нису изјаснили о полу (медијана 4,00), а у односу на звање, најмање је прихватљив за редовне професоре/ке и асистенткиње.

Испитаници/це исказују неслагање са тврдњом *Природно је да момак плати рачун када изађе са девојком на вечеру*. Иако преовлађује слагање са овим ставом, ипак би ваљало имати у виду близину границе са груписањем око његовог неприхватања (медијана 2.77). Овај налаз је могуће посматрати као још увек приметно присуство патријархалне идеологије и стереотипа о мушкарцу “храниоцу” или “правом мушкарцу”, као базичним основама мушког родног идентитета.

Једна од најраширенијих заблуда у погледу сексуалног насиља изражена је кроз исказ *Сексуално узнемираване жене најчешће својим облачењем и понашањем провоцирају мушкараце*. Више је оних који се са овим исказом слажу у односу на оне који се са њим не слажу (медијана 2,04). То је показатељ да сексистички ставови, који последично приписују одговорност за сексуално насиље женама које га трпе, наилазе на велико упориште међу испитаницима/испитаницама, што је забрињавајући налаз. Не постоје статистички значајне разлике у ставовима мушкараца и жена, нити су од утицаја остале независне варијабле.

Ставови према тврдњи *Жене могу да ускладе своје обавезе и постигну све ако то желе* показују висок ниво слагања испитаника/испитаница (медијана 4.13). Овај налаз је индикатор да испитаници не препознају проблем родне неједнакости у неплаћеним пословима старања и двоструке оптерећености жена, које на неплаћене послове у

домаћинству троше 5,07 сати, док мушкарци проводе 2,58 сати, што је 40% мање времена.⁷³ Висок ниво саглашавања са наведеном тврдњом показатељ је распрострањености модерних и неосексистичких уверења међу испитаницима/испитаницама. „Жртвени микроматријархат“ у приватној сфери очигледно је за већину прихватљив, иако подразумева интензивно трошење женских ресурса.⁷⁴ Зато се не може очекивати веће пружање подршке акцијама усмереним на редистрибуцију неплаћеног кућног рада која обезбеђује равномерност у расположивом времену за професионални и лични развој и слободно време. Занимљиво је да не постоје статистички значајне родне разлике у одговорима, што је показатељ да многе жене, као и мушкарци, не перципирају да су разлике у грађењу универзитетске каријере условљене родним разликама у породичном животу. Ни друге независне варијабле нису од утицана на дистрибуцију одговора.

Број испитаника/испитаница који подржавају тврдњу *Очеви су у принципу једнако способни да се брину о малој деци као и мајке* знато је већи у односу на оне који је не подржавају (медијана 4,25), што је показатељ да су родни стереотипи на штету мушкараца у домену родитељства, који су у опшој јавности још увек прилично распрострањени, међу запосленима и студентима превазиђени.

Родно осетљиво образовање је суштински покретач одрживог развоја и кључни услов изградње инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди. Искуство потврђује да остваривање родне равноправности није могуће без увођења родне перспективе у све нивое и све аспекте образовања. Имајући у виду обавезе факултета на плану уродњавања студијских програма, силабуса и наставног материјала, прописане ЗРР, у упитнику смо формулисани неколико питања која се тичу уродњавања студија права.

Прва тврдња *Укључивање родне перспективе у студијске програме значајно би унапредило квалитет правничког образовања* наишла је на прихватање од стране већине испитаника/испитаница, али није занемарљив ни број оних који са њом нису сагласни (медијана 3,80). Нема статистички значајних разлика у ставовима ни по којој варијабли. Налази показују да будуће испуњавање законских обавеза у погледу уродњавања правничких студија на свим нивоима и у свим аспектима може бити праћено извесним отпорима које су израз игнорисања искуства из упоредне академске праксе која потврђују да родна сензитивизација студијских програма унапређује њихов квалитет..

Слична је дистрибуција ставова и у погледу тврдње *Укључивање родне перспективе у студијске програме битно је за професионалне компетенције будућих правника*. И са овом тврдњом већина испитаника/испитаница се слаже (медијана 3,73), мада је и релативно велики број несагласних. Независне варијабле нису од утицаја на одговоре. Сасвим је

⁷³ Коришћење времена у Републици Србији, 2010. и 2015. године, Републички завод за статистику Србије, Београд, 2016; *Ekonomska vrednost nepлаћених poslova staranja u Republici Srbiji (2020)* Beograd: UN Women.

⁷⁴ Благојевић, М. (2013) *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*. Beograd: UNDP, стр. 42.

извесно да укључивање родне перспективе у студијске програме намењене образовању студената права, будућих креатора и примењивача правих прописа, пружа значајан допринос превазилажењу родног „слемилила“, као кључне препреке за имплементацију савремених законских решења и остваривање онога што чини суштину савременог права – једнако поштовање и заштита сваке индивидуе. Дистрибуција одговора испитаника/ испитаница показује да постоји извесна сумња у потребу укључивања родне перспективе у студијске програме, на коју треба рачунати у будућим активностима у овој области.

Позитивни и негативни ставови поводом тврдње *Родну перспективу није могуће уградити у позитивноправне наставне предмете* подељени су (медијана 2.49). Релативно висок ниво слагања са овом тврдњом вероватно је одраз чињенице да су опште правне норме родно неутралне. Занемарује се, међутим, да родно засноване појаве, као што је родно засновано насиље, подразумевају родно сензитивне правне регулације, али и потребу да пракса примене родно неутралних норми буде сагледана у родној перспективи. У сваком случају, налази потврђују потребу за одговарајућом обуком наставног особља ради стицања знања и вештина о начину интеграције родне перспективе у силабусе и наставну праксу.

Са претходном тврдњом повезана је и тврдња *У настави се правни институти и појаве по правилу не обрађују из родне перспективе*. Међу испитаницима/испитаницама знатно је више оних који прихватају ову оцену (медијана 3.29), што је показатељ да је већина испитаника свесна родно несензитивног приступа у обради наставне материје. Не постоји статистички значајна разлика у дистрибуцији ставова по полу, нити по другим независним варијаблама.

Мишљење испитаника/испитаница се у већим процентима групише око слагања са тврдњом *На факултету нема уџбеника са елементима родних стереотипа и предрасуда у тумачењу одређених појмова и феномена* (медијана 3.38). Иако уџбеници који се користе на факултету нису били предмет родне анализе, истраживања показују да се у универзитетским уџбеницима који се користе на универзитетима у Србији родни стереотипи релативно често срећу.⁷⁵ Због тога је ЗРП прописана обавеза надлежних органа и послодаваца који обављају послове у области образовања, науке и технолошког развоја да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, а укључе садржаје везане за родну равноправност.

На претходну тврдњу надовезује се тврдња *Неопходно је извршити родну анализу свих уџбеника који се користе на факултету*. Мишљења испитаника/испитаница су подељена, с тим што је нешто више оних који се са тврдњом слажу (медијана 2.99). Изненађује

⁷⁵ У Стратегији за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године наводи се да су анализе курикулама појединих студијских програма и силабуса наставних предмета показале су да родна перспектива није интегрисана у њихове садржаје, да су уџбеници углавном родно наутрални, а у неким су присутни и родно стереотипни приступи у тумачењу друштвених појава (стр. 49).

релативно висок проценат испитаника/испитаница који сматрају да родна анализа учбеника није неопходна, имајући у виду да је она по природи ствари предуслов за испуњавање законске обавезе интегрисање родне перспективе у наставне материјале. Због тога треба очекивати да ће испуњавање ове законске обавезе у великом делу наставног особља наићи на отпоре.

Ради стицања увида у то колико су прихватљиве поједине мере за унапређивање родне равноправности на факултету, у анкетном упитнику изнето је неколико тврдњи.

Прва тврдња тиче се подршке факултета запосленим родитељима са малом децом, а гласи *Факултет треба да пружи подршку својим запосленима са малом децом олакшицама у организацији радних обавеза и сл.* Охрабрујуће је да ову потенцијалну меру подржава велика већина испитаника/испитаница (медијана 4,46), што је не само израз колегијалне солидарности са родитељима мале деце, већ и показатељ разумевања потребе за интервенцијама које ће омогућити успостављање баланса између професионалних и породичних обавеза.

И идеја *Факултет треба да пружи подршку својим запосленима и студентима и студенткињама са малом децом, успостављањем сарадње са вртићем у близини факултета* наилази на велико саглашавање испитаника/испитаница (медијана 4,39).

Нешто је нижи проценат оних који су сагласни са идејом *Факултет треба да подстиче запослене мушкарце да користе одсуство ради неге детета.* Ипак, знатно је више оних који идеју подржавају (медијана 3,97). Независне варијабле нису од утицаја на дистрибуцију ставова. Може се претпоставити да је овако висок проценат саглашавања израз промена у поимању родитељства. Наиме, истраживања показују да је и мушкарцима данас важно да се испоље и као партнери и као очеви, односно да приватна сфера игра велику улогу у тзв. самореализацији млађих, нових генерација мушкараца (тзв. „ново очинство”).⁷⁶ Сагласно томе, већина испитаника/испитаница би благонаклоно прихватила евентуалне подстицајне мере факултета, као послодавца, којима стимулише запослене очеве да користе одсуства са рада ради неге детета.

Коначно, једна од могућих мера за унапређивање родне равноправности на факултету изражена је кроз тврдњу *Додатна едукација наставног и ненаставног особља за питања родне равноправности корисна је и потребна.* Охабрујуће је да је ова мера прихватљива за већину испитаника/испитаница (медијана 3,99), што показује развијену свест о потреби стицања родних компетенција наставног и ненаставног особља, као једног од предуслова интегрисања родне перспективе у све аспекте рада факултета. Ипак, не треба занемарити чињеницу да је релативно велики број противника додатне едукације.

⁷⁶ Станојевић, Д. (2015). Обликовање новог очинства кроз праксе очева у Србији, (*одбрањена докторска дисертација*). Београд: Филозофски факултет.

9. Анализа дубинских интервјуа

Циљ обављених дубинских интервјуа био је да се испита постојање родних разлика у академским каријерама наставница и наставника Правног факултета Универзитета у Нишу. Циљ није био предикција и формулисање општих узрочно-последичних односа у овој области. Фокус је био на квалитету и „текстури” искустава, које треба описати, објаснити и разумети. Као врста квалитативног истраживања дубински интервјуи су пре свега индуктивног карактера, те примат дају индивидуалним искуствима и значењима, а не универзалним принципима и законима, разумевању пре него каузалности. Анализа добијених података извршена је применом метода тематске анализе и интерпретативно-феноменолошке анализе уз делимичну анализу наратива и дискурса.

Узорак у овом квалитативном истраживању чинило је пет мушкараца и пет жена из реда редовних и ванредних професора/професорки.

За дубински интервју припремљен је посебан протокол, са одговарајућим упитником. Добијени одговори су груписани у следеће три целине: 1) развој каријере и личне стратегије у развоју каријере, 2) усклађивање професионалног, породичног живота и обавезе везаних за родитељство и 3) актуелно стање и предлози за унапређење родне равноправности.

9.1. Развој каријере и личне стратегије у развоју каријере

Први део дубинских интервјуа тицао се почетака академских каријера саговорника и кључних догађаја везаних за тај период.⁷⁷

Добијени одговори показали су да се највећи проблеми јављају на почетку каријере због тешког усклађивања породичних обавеза проистеклих из заснивања породице и мајчинства, те изузетно сложених задатака везаних за почетак каријере.

Како наводи једна испитаница: *„Било је изузетно компликовано ускладити све обавезе на послу и породици, и бриге око детета у околностима када многи у вашем окружењу немају разумевања за специфичност ситуације у којој се налазите.“*

То често није наилазило на разумевање у колективу: *„Међутим, колеге, а посебно колегинице, које су биле у звању у коме сам била и ја, апсолутно нису имали разумевање, што се може оправдати чињеницом да ниједна колегиница мојих година није засновала породицу. Чак сам била у прилици да ми једна колегиница отворено каже да је требало да бирам између бебе и каријере, што је мене посебно погодило. У сваком тренутку сам се трудила да марљиво испуњавам обавезе на послу и да посао не трпи због мојих породичних обавеза, као и да моје породичне обавезе не буду изговор за неиспуњавање*

⁷⁷ Оквирна питања за интервју преузета из истраживања *Родна равноправност на Универзитету у Нишу: стање и перспективе*. Петрушић, Н. Загаријевски, Д. Гавриловић, Д. (2021), које је рађено уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији.

обавеза на послу.“ Значајно је запажање да је неразумевање за породичне обавезе било израженије код колегиница.

Сличан одговор о међусобном односу колегиница дала је још једна испитаница: „Више долази до изражаја ривалитет и љубомора између жена. Мени лично није проблем када је жена на било којој функцији, или факултетском органу, уколико је њено понашање коректно и уколико не долази до изражаја некаква несигурност и, да не будем некоретна, комплекси те особе, али ја осећам ривалитет, па чак и осветољубивост, од неких колегиница.“

Највећи број испитаника истакао је да им је помоћ била најпотребнија на **почетку каријере**: „Неку посебну ситуацију не бих могао да издвојим, изузев почетка академске каријере, и чини ми се да је подршка тада потребна не само мени него и свим млађим људима. И ја се сада трудим према тим млађим људима, када год сам у прилици да им што директно, што индиректно пружим подршку. Јер је то осетљивији период, на почетку.“

„Мислим да је подршка потребна свакоме без обзира на пол, али могуће је да је женама потребнија емоционална подршка, више емпатије, али мислим да ту нема значајнијих разлика у односу на мушкарце. И то док су млађи, на почетку каријере. Младе људе треба подржати, док не сазру, јер се касније више ослањају на себе. Питање подршке је везаније за узраст него за пол.“

Такође, типична је ситуација **скраћеног коришћења породилског одсуства** што из материјалних разлога што због потребе избора у виша звања и каријерног напредовања. „Међутим, конкурс за избор није могао бити расписан, како ми је објашњено у Секретаријату, јер сам на породилском одсуству.“

Испитаник: *Ја нисам приметио да жене имају кочења од стране мушкараца у напредовању или од стране других жена, али је чињеница, то је моје уверење, да жене имају објективне препреке у изградњи каријере које мушкарци немају, а то је везано за материнство. Због тих породичних обавеза жене де факто спорије напредују или морају више да се потруде да би напредовале као и мушкарци због личних обавеза. Е ту је можда потребна нека подршка, али то већ треба системски решити.“*

Једна од испитаница врло је сликовито истакла ситуацију у којој се на почетку каријере налазе колегинице које су засновале породицу: „Ја мислим да је, бар што се тиче нашег колектива, сасвим могуће, уз један пристојан начин организовања, изаћи у сусрет младим женама, мајкама, које имају огромне обавезе поводом деце, али оно што је мени остало упечатљиво и што је и дан данас недопустиво, то је било неко круто тумачење услова да жена, док је на породилском одсуству, не може да прими апанажу. „Или ће она да доји дете, или ће да пише рад“ су речи једног колеге одавде. Мислим да то апсолутно није

његов проблем, нека онда мушкарац покуша да доји дете, а за то време ће жена писати рад. То су недопустиви изрази, речи и коментари.“

Друга испитаница примећује: „Могу рећи да су у тим ситуацијама колеге привилеговане јер се већи део времена могу бавити својим пословним стварима, али се од њих очекује већа одговорност што се тиче финансија. Ја сам нажалост морала да решавам и мушке и женске обавезе у кући чим више је мој терет био већи.“

На том становишту били су и поједини испитаници: „Мушкарцима је лакше да изграде каријеру јер имају мање обавеза око кућних послова и одгајања деце и то је последица традиционалне поделе послова. С друге стране, од мушкараца се у породици очекује да доноси најважније одлуке и решава најкрупније проблеме, што је исто тако последица традиционалног положаја мушкараца у породици. Такав положај мушкараца (и у погледу прве и друге констатације) највећи број жена прихвата, с тим да у последње време има одређених промена.“

Следећа девијантна појава на коју су указале пре свега испитанице, јесте **сексуално узнемиравање**: „Имала сам само пар непријатних ситуација са двојицом колега, код којих сам требала да полажем неке испите, у смислу да су себи дали за право да искажу неку симпатију према мени. На моје оштро одбијање било чега (кафе, дружења, излажења изван оквира професионалног односа) није било никакве осветољубивости, али да је требало некад да будем непријатна у тој одбрани себе било је таквих ситуација.“

„Пар старијих колега, професора, које нећу да именујем, су били толико непријатни у том показивању својих мушких склоности према мени, сматрајући да ја као млада особа нећу имати снаге да им се супротставим. Једном приликом сам се чак и обратила управи факултета у вези са тим узнемиравањима, како сам их ја доживела, на шта је неозбиљно реаговано, и да је то умишљам и да ми се то само чини. Али да сам се осетила угроженом, јесам и пар година неке до тих колега нису разговарали са мном.“

„По мени је ту највећи проблем однос професора и студенткица. На основу онога што се генерално чује и што примећујем и како се колегинице понашају према млађим колегама, према мојим мерилима превише слободно и без довољног уважавања. Са друге стране би и са пар колега требало обавити разговор да им се скрене пажња да наше колегинице док су активни студенти не могу да имају са нама тако слободан и пријатељски однос.“

Када су у питању **односи са непосредно надређеним колегама и руководицима**, већина испитаника наишла је на разумевање: „Што се односа са предметним професором тиче, на кога сам, по природи ствари највише упућена, никада се није десило некакво „преваљивање“ обавеза, што се иначе, како могу да приметим, дешава сарадницима, који уместо својих професора држе предавања, обављају испите, преводе им чланке, дописују их на своје радове и слично. Са друге стране, кад год сам потражила неку помоћ од свог професора, увек ми је и била пружена.“

Међутим, било је и већих или мањих проблема: „Имала сам проблем у вези са избором када сам испуњавала услове. Нпр. докторирала сам у законском року, али због двојице колега који нису то успели у том року да заврше, сам још годину и по дана била у звању асистента, што је то време било незаконито, али је веће ипак донело такву одлуку.“
„Када сам рађала децу, била сам на породичном свега три месеца са првим дететом јер нисам имала право на хонорар. Тако да сам трчећи, са малим дететом, испуњавала све обавезе из финансијских разлога.“

Када су у питању руководиоци/тељке поједине испитанице су констатовале да је постојао **отпор према женском руковођењу**: „... осећала сам да је неким мушкарцима тешко пало да добијају условно речено наређења од мене и да спроводе моје одлуке; са друге стране, од мене се као жене очекивало да будем у неку руку „домаћица.“

Мушкарци **руководиоци нису имали разумевања за породичне обавезе** својих млађих колегиница: „Шеф катедре је очекивао да се створим истог тренутка када он то замисли како би заказао седницу Катедре, што је било немогуће јер сам ја водила бригу о беби ...“

„Проблем који сам имала је када је шеф катедре био један професор који је сада покојни. Од њега сам доживљавала много непријатних ствари на катедри. Он је утицао на остале чланове катедре и покушавао је на све начине да ми успори изборе, да излобира. То је била заиста једна страшна борба. Из тог разлога не желим да нико од мојих млађих колега пролази кроз тако нешто.“

До значајних информација дошли смо и када су у питању **стилови руковођења**:

„Дефинитивно има разлике у начину рада и решавању проблема и то тако што се жена на позицији надређеног понаша као конструктивни руководилац који показује разумевање за бројне аспекте проблема. Мушкарци се готово без разлике понашају као носиоци главне улоге, односно они свој ауторитет остварују тако што наређују другима, док је жена на истој функцији свој ауторитет остваривала тако што је учествовала у реализацији послова и директно доприносила остваривању резултата и успеху.“

Односи у колективу су генерално коректни, али се примећује тежња за **расподелом моћи**. Додуше, она није само присутна у џендер односима, већ постоји и између самих мушкараца. Као што истиче један испитаник, редовни професор: „Мислим да се запослени на Факултету не групишу по критеријуму мушка/женска особа, већ по неким другим критеријумима/интересима. Код мушкараца име више стереотипа, него код жена.“

Међутим, позиција жене у расподели функција (тј. моћи) на Факултету и Универзитету је инфериорна, нарочито када је реч о кључним позицијама. Жене су заступљене у колегијалном саставу руководећих органа и то тамо где је потребно да се оперативно и ефикасно одради велики посао. Када је у питању моћ одлучивања и подела привилегија, мушкарци нерадо уступају такве позиције женама.“ „...једино што бих променила јесте

тај латентни страх који одређени профил људи намеће и чини да се осећате инфериорним, мада то нисте. Не могу да кажем да је то случај само у мушко-женским односима, већ је то у академској средини један опште распрострањен однос између професора и сарадника.“

„Женама не треба помоћ у напредовању, јер оне нису инфериорније од мушкараца. Међутим, било би довољно ако би постојао већи степен солидарности и разумевања међу самим женама“.

Већина испитаника/испитаница сматра да је у овој области, током времена ипак дошло до помака у позитивном смеру, али да је све **део једног ширег стања у српском друштву**: „Стање на нашем факултету је исто као и у нашој држави и у другим институцијама и ствар је културолошка, као и менталног склопа који имамо, нашег карактера, што није за похвалу. Ми би као академска заједница требало да будемо изнад тих клишеа, који су уобичајени у нашем друштву (обраћање без уважавања на седницама, некаквих претњи, неуважавања у смислу културе јављања, комуникације, осветољубивости, некоректног односа према оне када неко има свој став, па он постане предмет освете када се укаже ситуација).“

Испитаница: „Не бих могла да кажем да примећујем мушко-женску поделу моћи, постоје и утицајни мушкарци и утицајне жене. Стереотипи сигурно постоје, а чини се да неке колеге тога уопште нису ни свесне. Ево једног примера – ако жена професионално обавља свој посао, инсистира на одговорности, радној дисциплини и слично, дешава се да колега „комплиментира“ за постигнуто тиме што колегиници каже да има „мушки мозак“.“

„Највећи проблем за жене јесте њихово приватно окружење, њихови партнери и породице, ако ту нема разумевања, не помаже подршка коју можемо добити од колегиница и колега. На лошим темељима се тешко може изградити нешто добро. Мислим да мени лично није ни посебно помогло ни посебно одмогло то што сам жена.“

Испитаник: „Нисам приметио поделу према полу, нисам приметио поделу на мушкарце и жене. Мислим да се груписања, као и у осталим фирмама, заснивају на интересу. На преклапању интереса. Оно што могу да приметим јесте да је јако мало жена било на функцији декана. Колико је мени познато, до сада су само две жене биле на функцији декана, али мислим да је то једноставно због тога што по природи ствари мушкарци показују веће интересовање за функције и спремни су да, као и за државне функције генерално на веће трпљење да би дошли до функција. Спремнији су да поднесе ружне ствари да би дошли до функција од жена. Мислим да то добрим делом може да се објасни зашто жена има мање на функцијама.“

Испитаница: „Прво сматрам да млађим колегама, без обзира да ли су то жене или мушкарци, треба пружити подршку да буду своји. Јер наша улога јесте управо да покажемо нашу оригиналност, и на научном и на личном плану. Ако изгубимо своју

индивидуалност, онда не можемо ни у научном напредовању дати свој допринос. Оно што ми се до сада није допадало, јесте што су млађе колеге биле послушни, ћутали су, слушали старије професоре, до момента до кога су постајали и сами професори, а онда су постајали гори од својих професора. Тај модел понашања није добар. Зато је потребно заштити младе људе, али им поставити и правила понашања у смислу поштовања старији, какви год били, јер данас неке млађе колеге дају себи сувише за право, што се тиче коментара, опхођења, да нађу меру у томе.“

Испитаница: „Свакако има промена од времена када сам ја била на почетку каријере. Прво, на факултету и на Универзитету има много више жена (као што има више студенткиња на свим годинама студија). Друго, жене су постале продорније и слободније у одбрани својих ставова, а то је променило однос мушкараца-колега у целој академској заједници. Све су то позитивне промене и вероватно ће се у догледно време одразити и на расподелу моћи, тј. функција на факултету.“

Испитаник: „Имао сам доста изазовних ситуација, али сам увек код жена имао можда веће степен подршке или искренију подршку него од мушкараца. И кад су биле неке ситуације које су биле доста изазовне и прекретница информације сам добијао од жена. Жене су у том смислу доста осетљивије, доста одговорније и биле су спремне да ми, можда не на прву лопту, али онда кад сам рекао да хоћу искрени одговор, да ми дају искрени одговор и да ту није било калкулисања. Имао сам, наравно, подршку и мушког дела колектива, али мислим да су жене брже и искреније реаговале“.

На крају, у вези са овим питањем проистекли су и конкретни предлози мера, а о којима ће бити више речи на крају овог одељка: „Током породичног одсуства постоји период мировања радног односа и за тај период вам се продужава изборни период. То је у реду, јер Ви не морате да пишете радове док сте на породичном. Међутим, ако сте вредни на све то услове остварите и у краћем року, онда то мировање није подстицајно за вас. Осим тога, жене које су на породичном одсуству треба да задрже статус истраживача на пројекту, уколико су у стању да испуне обавезе које се од истраживача тражи.“

„На пример, требало би проверити да ли има простора да се у случају одласка на породично боловање или одсуство ради неге детета и даље исплаћују надокнаде за учешће на пројектима, уколико жена испуњава обавезе које се на пројектима траже од истраживача. Неке активности се могу обављати и он лине, без личног присуства, што је, чини се, недовољно искористићен ресурс.“

9.2. Усклађивање професионалног, породичног живота и обавезе везаних за родитељство

Следећи сет питања тичао се успостављања баланса између каријере, породице, деце, слободног времена, пријатеља и времена посвећеног себи. Већини испитаница/ка

породица је ипак била приоритет. „Своју професионалну каријеру не могу да замислим без деце.“

Што се нарочито одражавало на њихову каријеру у периоду док су имали малу децу.

„Мајка је стуб породице и има врло важну улогу у разумевању потреба детета, у грађењу његових односа у вртићу/школи, са вршњацима, у изради домаћих задатака.“

„Због тога сам себи ускратила путовања на међународне скупове ван града, посебно док су ми деца била мања. Из разлога приоритетног старања о деци.“

Без подршке уже и шире породице (бака и дека), колегиница или професионално ангазоване помоћи испитанице истичу да би тешко могле да изађу на крај са свим обавезама. То се нарочито односи на кућне послове чије се обављање у млађим генерацијама ипак балансирају дели међу партнерима. Код испитаника ту улогу је често имала супруга.

Испитаница: „Колико је могуће подједнако распоређујемо све обавезе, мада постоји неке обавезе које испуњавам само ја, а неке само супруг.“

Велики део радних сати испитанице троше на обављање послова у домаћинству, како наводи једна испитаница, „у просеку 3-4 сата“.

Са друге стране, један испитаник истиче:

„Мени те кућне обавезе око којих се у нашем друштву више драми чак дођу као један вид релаксације, у односу на интелектуални посао којим се бавим тако да према њима немам никакав отпор. Сваки рутински посао може да се преточи у корист твог здравља ако га тако схватиш.“

Због тог обима посла многе испитанице се опредељују за ангажовање додатне **помоћи**:

„У мојој породици сви раде све, зависи од индивидуалних могућности, потребе, тренутних обавеза, здравственог стања... За одређене послове ангажујемо професионалну помоћ.“

Ретки су испитаници отворено показали иницијативу у кућанским пословима: „Имао сам подршку, мада сам више волео да све ствари обавим ја, и код куће. То ми је некако природа да све што урадим мислим да је најбоље. Без подршке породице ми овај посао не можемо да радимо. То је моје мишљење да овај посао који радимо без подршке породице је немогуће успешно обавити. Имамо некад и проблем омаловажавања посла. Супружник негира, омаловажава нашу активност на послу, то ствара неку врсту стреса. Као да је ово посао који се ради у слободно време. У ствари је ово посао који се ради и у слободно и у радно време. Можда то није јасно на почетку каријере, али после постаје. Одвајате и од слободног времена и од времена са децом. Деца траже своје, муж тражи своје, а ви сте тад у неком расцепу. Треба пуно енергије и самопоуздања да би се све успело.“

Када је у питању **улога родитеља** (мајке и оца) већина испитаница/ка је истицала улогу и мајке и оца.

„Отац је значајан у смислу успостављања неких правила, реда, учења деце о последицама неких својих одлука. А мајка је значајна у смислу емоционалне подршке. Али то може бити и обрнуто. Има породица где мајка успоставља више правила него отац.“

„Улога мајке је по мом мишљењу много значајнија него улога оца. Али само постојање оца, њима можда много више значи од мајчине бриге. Мајка је ту да пружа љубав, да реагује на сваку тренутну ситуацију, да буде и блага и оштра, да васпитава итд, а тата је ту више да ускочи, да као мушка фигура која представља стуб породице сигурност и заштиту је, уз његову љубав према деци, сасвим довољна.

Додала бих да родитељи својим примерима, у комуникацији, понашању, решавању изазова су најбољи пример деци. То је битније него како су послови подељени унутра домаћинства.“

„Мајка је примарно важна деци и по том питању имам традиционалан став, мада се трудим да оба детета који су различитог пола једнако васпитавам. Међутим, сматрам да сам као мајка постигла више него да сам примарну улогу препустила свом супругу, који је био диван отац нашој деци, као и супруг.“

„Отац је важан у изградњи породице, али сматрам да су мушкарци склони томе да се понашају као синови и када формирају своју породицу. Вероватно однос у примарној породици остави овакав утицај. Улога оца је веома важна за осећај стабилности и сигурности код деце.“

9.3. Актуелно стање родне равноправности у домену руковођења

Када је у питању **руковођење**, највећи број испитаника сматра да ту пол није од кључног значаја, али да разлике ипак постоје када су кључне позиције у питању и то на штету жена.

Испитаник: *„Не бих рекао „мало“, већ мање се жена кандидује, али за поуздан одговор треба питати њих. Мој утисак је да сви подједнако имају право или могућност да се кандидују. На последњим изборима је кандидат за декана била особа женског пола. Не видим да ту има екстерних друштвених препрека. Могуће је да постоје неке унутрашње препреке, али то треба питати жене. Исто се односи и на функцију продекана/ица. Ту нема дискриминације“.*

„Тачно је да мушкарци доминирају и то је зато што се сматра да моћ природно припада мушкарцима, а нижи руководећи послови или послови извршиоца могу бити поверени жени. Жене су виђене као одлични извршиоци, али мушкарци не желе да са њима деле власт. Сматрам да образац или модел „владања“ који подразумева различите

неформалне притиске, преговарања и сл. онемогућава женама да учествују равноправно јер оне немају афинитете према таквим методама.“

Испитаник: „Чини ми се да жене имају виши стандард у раду, у погледу педантности тако да се им се чини да неће моћи да раде једнако квалитетно као декани како су радили као продекани. Такође, чини се да жене нерадо улазе у предизборну кампању, да могу далекосежније да предвиде шта их чека, док мушкарац „скочи у воду, па ако зна да плива, зна“.

„То је одлично питање. Ту не бих мењао нешто значајно. Битан је квалитет, стручност, не пол. Стручност долази и од стране мушкараца и жена. Ако бих на нечему инсистирао, инсистирао бих више на питању стручности, довођењу квалитетних људи, по некој претходној процени да ли могу да обављају неки посао или не. Потпуно је небитно да ли је мушко или женско, надређено или подређено место“.

Испитаник: „Према сазнањима до којих сам дошао током xxxx, постоји одређена нетрпеливост међу колегицама, што им отежава ситуацију приликом избора. Рекао бих и да колегице нису заинтересоване за одређене позиције.“

Испитаница: „... кандидовање жена за функцију декана је повезано са тим што су жене некако свесне да их углавном жене неће гласати. То је мој утисак. И мишљења сам да се из тог разлога мање жена кандидује. Некако мало је женске солидарности. Љубомора итекако игра улогу када је то у питању. О ангажовању жена за продекане се увек водило рачуна. Да лије то био део политике кандидата, или да би се придобили гласови жена није важно. Фактичко стање је да ми на факултету немамо проблем да било ко, жена или мушкарац, буду на функцијама.“

Испитаница: „Ја мислим да међу мушкарцима уопште, и на нашем факултету, и на другим, и у друштву уопште, постоји један страхан отпор према томе да жена може бити руководитељка колектива. Тај отпор, по мени, произилази из једног страха. Да ли је тај страх код мушкараца везан за то – ма мени неће и на послу командовати жена, ако ми већ командује код куће.“

Врло вредно је запажање двојице испитаника, према којима су **мешовити тимови најбољи**. „Противник сам управа где би био заступљен само један пол, чак и када би био чисто женски деканат мислим да би било добро да се узме један мушкарац „за пелцер“. Женама и кад су на руководећим позицијама треба подршка мушкараца. У сваком случају, мислим да жене треба да увек уважавати. Жене траже пажњу и треба им ту пажњу пружити. Треба им дати слободан дан за 8. март, дати им пригодан поклон, што да не“.

9.4. Предлози за унапређење родне равноправности

На крају навели би смо ставове испитаница/ка везане за мере за унапређење родне равноправности.

„Рекао сам да сам против инжињеринга, наметања нечега на силу. Свака норма мора да има легитимитет у жељама и потребама људи. Ако је реч о нашем колективу, ови интервјуи треба послуже утврђивању тих потреба. Потребно је добро протумачити њихове резултате и у складу са тим, евентуално нормирати нешто. Те норме треба да буду „мекше“ (софт варијанта) у смислу неких подстицаја, а сигурно да постоји простор. Рецимо око породичног, или подршка родитељима (не само женама). Постоје примери добре праксе, као што је онај који сам видео у Немачкој, где на Универзитету постоје посебне просторије где се чувају деца професорки. Сигурно постоје добре идеје које треба развијати.“

Испитаник: „Највећи приоритет треба да имају мере за заштиту од сексуалног узнемиравања и сексуалних злоупотреба“.

„Нисам сигурна да би неке квоте биле задовољавајуће решење, треба препустити индивидуалном избору“.

„Током породичног одсуства постоји период мировања радног односа и за тај период вам се продужава изборни период. То је у реду, јер Ви не морате да пишете радове док сте на породичном. Међутим, ако сте вредни на све те услове остварите и у краћем року, онда то мировање није подстицајно за вас. Осим тога, жене које су на породичном одсуству треба да задрже статус истраживача на пројекту, уколико су у стању да испуне обавезе које се од истраживача траже.“

„Да се у условима за напредовање, уграде „породични“ критеријуми, али и да се конкурси објављују и када је жена на породичном одсуству.“

„Питање промене је комплексно питање. Људи се тешко мењају. Тешко мењају и ставове. Ако пођемо од претпоставке да треба мењати родне стереотипе, значајније промене није могуће остварити формалним путем. Оне се одвијају еволутивно, и више ендогено него егзогено, без наметања.“

„Што се тиче родне равноправности ту је најугроженија позиција ненаставног особља и студентата, нарочито студенткица. У том смислу постојање две особе, једне мушке, једне женске, из наставног кадра, којима оне могу да се обрате знајући да су овлашћене за борбу за њихову равноправност, када сматрају да су им повређена права је добар сигнал, да ће негде моћи нешто да кажу и да ће то бити озбиљно схваћено, процесирано (формално или неформално), да ће се најпре у комуникацији са изазивачем те непријатности обавити разговор, скренути пажњу, па ако то не буде имало ефекта, да се онда формира тим за родну равноправност који би био мешовитог карактера (наставног и ненаставног особља) чиме би се институционализовала притужба која није могла да се реши у првом стадијуму на основу усменог разговора и комуникације између, условно речено, две стране у спору.“

„На неки начин олакшати положај жена које имају више деце или децу са озбиљним болестима (продужити изборни период ...)“

„Олакшати положај женама са више деце или озбиљно болесном децом и самохраним родитељима.“

„Била бих упорнија у инсистирању да се терет дежурстава равномерноји подели.“

„На пример, требало би проверити да ли има простора да се у случају одласка на породично боловање или одсуство ради неге детета и даље исплаћују надокнаде за учешће на пројектима, уколико жена испуњава обавезе које се на пројектима траже од истраживача. Неке активности се могу обављати и он лине, без личног присуства, што је, чини се, недовољно искоришћен ресурс.“

„Треба направити инфраструктуру од пар особа, где једна треба да буде мушка, а друга женска, којима би могли да се обрате сви студенти, ненаставно особље, наставно особље, млађе и старије колегинице или колеге које доживљавају некакав притисак, или сматрају да је угрожено њихово право засновано на родној равноправности. Једноставно треба да имају адресу на коју могу да се обрате. То морају бити одговорне особе, пуне разумевања, које би тај посао заиста радиле, а не проформе. Такође треба да постоји процедура: првостепена, другостепена, обавештавање управе, конкретне мере (најпре разговори, појединачно колективно и др, а ако се разговори не покажу делотворним онда да се активира правни механизам и реакција одговарајућих тела). Само један пример, решавања једне такве, конфликтне ситуације, коју има колегиница студент или нека колегиница из наставног или ненаставног особља, биће основа да се други тако не понашају. До сада то није било институционализовано.“

„Санкције морају бити обавезне. Ако се утврди да су притужбе основане, осим укора, осим усмених опомена, треба размислити, у оквиру законских ограничења, и о новчаним казнама, за непоштовање тог Правилника или Програма који ћемо донети. Дакле, размислити о финансијским санкцијама које би натерале колеге да коригују своје понашање.“

„Највећи приоритет треба да имају мере за заштиту од сексуалног узнемиравања и сексуалних злоупотреба.“

Многе мере тичу се једног општијег принципа (доброг управљања) – **транспарентности**. „Редовно пратити: извештаје о брзини напредовања, личним примањима, руководећим позицијама ... мушкараца и жена.“

„Можда би требало да се учини видљивијим та статистика колико има кога у колективу и који је однос ко је био на руководећој позицији.“

„Претходним појашњењима евентуалних мера. У том циљу организовати састанке читавог колектива. Можда би било добро да се омогући подношење анонимних информација о начинима угрожавања родне равноправности и то саопштавати на напред поменутих скуповима да би се видело да проблеми те природе постоје и које су њихове размере.“

„Олакишавање положаја жена могуће је већим коришћењем онлине активности.“

„Треба нешто учинити и можда је у овој области могуће начинити помак уколико би се увео стандард да одређени проценат пројеката мора да буде додељен женама.“

Мере могу да се односе како на наставно особље, тако и на студенте и студенткиње.

„Могуће је успоставити квоту за учешће студенткиња у студентском парламенту и другим органима.“

Запослене је могуће мотивисати на промене примерима добре праксе.

„Мислим да би више допринело да ко год буде декан буде у обавези, да му се одреди неко итиво да он се упозна са родном равноправношћу. Али, да то не буде – родна равноправност је у корист једних или других, него да се види да је добра за све.“

Највећи број испитаника истакао је да ће спровођење мера наићи на **отпоре**. Свега двоје није у то било сигурно. Зато се поставило питање како мотивисати запослене на промене.

„Подришом, нормирањем подстицајних решења, и развијање климе солидарности, разумевања, емпатије, са мање оговарања, причања иза леђа, са мање кланова и тд. Питање је како развити такву организациону културу.“

„Закон предвиђа равномерну заступљеност... Људима и то треба објаснити – ако су сличног квалитета дечко и девојчица, па тај дечко ће заправо имати предност јер су већ мање заступљени. Тако да треба окренути причу и објаснити да су мушкарци сад ти који слободно треба да јуре јер имају предност. Када говоримо о родној равноправности ми стварно мислимо на родну равноправност, а не на превладавање жена. Можда треба сугерисати катедрама – можда треба сад дати предност дечаку.“

„Можда би требало да се учини видљивијим та статистика колико има кога у колективу и који је однос ко је био на руководећој позицији. Бар је мени потпуно непознато. Ја први пут спознајем да имамо једног сарадника, а пет сарадница. Мислим да ти подаци треба да буду доступнији да би се правили планови. Ја сам и читао неку литературу стручну где је доказано да мешовити тимови боље функционишу.“

„Па види, била је ситуација да су мушкарци доминатни, па се сад без мера ипак променила (код пријема). Ето, код редовних било је 15:8, а сад је нова 1:5 (сарадници и асистенти). Ми смо из једне крајности дошли у другу природним путем. Значи тај

природни механизам није баш много ефикасан. Из једног у други екстрем. Не знам да ли тако треба да се гледа или колектив у целини или тако млађи, па доценти, па ванредни...Библиотека ти је пример да кроз женска целина не функционише. То је утврђено да мешовити колективи боље функционишу.“

У погледу увођења функције **повереника за родну равноправност**, ставови су углавном били позитивни, али било је и негативних – не треба нам још једна функција, и то треба да буде тимски, добровољни рад.

10. SWOT анализа

У циљу израде Плана мера за унапређење родне равноправности, 05. априла 2022. године одржан је стручни састанак ширег руководства факултета ради спровођења SWOT анализе, која је омогућила да се препознају интерне снаге и слабости и шансе и препреке у окружењу у контексту остваривања и унапређивања родне равноправности на факултету.

Састанку су присуствовали декан и продекани факултета, представници Катедре за грађанскоправне науке, Катедре за кривичноправне науке, Катедре за јавноправне науке, Катедре за трговинскоправне науке, Катедре за правноекономске науке, Председница Комисије за мастер и докторске студије, Управник Центра за правна и друштвена истраживања, Управник Центра за публикације и чланови радне групе за припрему нацрта Плана мера за унапређење родне равноправности.

Формиране су две групе, које су на основу резултата дискусије, консензусом дефинисале интерне снаге, слабости, шансе и претње у окружењу.

Интерне снаге:

- Институционална меморија
- Високо образовање чланова колектива
- Велики број жена у колективу
- Упућеност у прописе и институције
- Постојање студијског програма Gender law
- Бољи односи у колективу по спровођењу мера
- Јачање родне равноправности без обзира на пол
- Антидискриминациона и Клиника за заштиту права жена
- Наставни предмет Правне студије рода покривен одговарајућом литературом
- Наставни предмет Родно засновано насиље (оптира већи број студената у односу на број студенткиња)

Интерне слабости:

- Урођени хендикеп традиционалних улога жена
- Опасност од неравнотеже у једном или другом правцу

- Непостојање особа којима се угрожене особе могу обратити
- Неповерење према женама руководиоцима
- Мања примања и куповна моћ жена, као и ограничена могућност додатног зарађивања
- Недостатак финансијске подршке лицима на породилском одсуству и одсуству ради неге детета
- Немогућност онлајн пријаве повреде родне равноправности
- Недостатак афирмативних мера приликом креирања критеријума за напредовање
- Недовољно жена на руководећим позицијама
- Одсуство механизма за финансијску подршку родитеља током одсуства радни неге детета

Шансе у окружењу:

- Растућа свест о положају жена
- Пружање примера другим факултетима и универзитетима
- Нормирање родне равноправности
- Промоција демократских вредности
- Структура државних институција која омогућава родну равноправност
- Измена прописа о расподели сопствених прихода
- Иницијатива за измену прописа на републичком нивоу
- Залагање за јавне политике на универзитетима којима би се родитељима омогућиле бенефиције током студија (додатни испитни рок, продужење рока за продужетак студија)
- Институционални координатор за родну равноправност
- Организовање превентивних лекарских прегледа
- Отварање вртића или пружање подршке у смислу чувања деце

Препреке у окружењу:

- Већа погођеност жена економском кризом
- Опасност да све овде наведено остане „мртво слово на папиру“
- Политизација државних институција
- Конзервативно (традиционално) друштво
- Криза демократије
- Непостојање механизма за остваривање родног баланса приликом селектовања наставног особља
- Недостатак правилника о сексуалном узнемиравању

Прилози:

АНКЕТНИ УПИТНИК

СКАЛА СТАВОВА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

Сагласно Закону о родној равноправности, Правни факултет Универзитета у Нишу приступио је изради Плана за унапређење родне равноправности. Израда плана подразумева свеобухватну родну анализу стања родне равноправности применом различитих метода, укључујући и анкеторање наставног и ненаставног особља и студената факултета.

Пред Вама је упитник у коме су поред питања о основним социодемографским подацима наведене и одређене тврдње. Молимо Вас да искажете у којој мери се слажете са сваком од њих заокружујући један од понуђених бројева на скали од 1 до 5.

Напомињемо да у упитнику нема погрешних одговора. Резултати ће искључиво бити коришћени за израду Плана за унапређење родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Нишу.

Молимо Вас да учествујете у анонимном анкетирању. За попуњавање упитника потребно је око десетак минута. Ради осигурања анонимности, молимо Вас да попуњен упитник у затвореној коверти убаце у кутију која се налази на столу у фоајеу факултета (први спрат, код лифта).

Хвала Вам на сарадњи!

ОПШТИ ПОДАЦИ	
1.	Пол 1) женски 2) мушки 3) други
2.	Године старости 1) 23-33 2) 34-43 3) 44-53 4) 54-63 5) 64 и више
3.	Статус 1) Наставно особље 2) Ненаставно особље 3) Студент/студенткиња
4.	Тренутно звање (само за наставно особље) 1) Сарадник/сарадница 2) Асистент/асистенткиња 3) Доцент/доценткиња 4) Ванредни професор/ванредна професорка 5) Редовни професор/редовна професорка
5.	Породични статус 1) Без деце

	2) Једно дете
	3) Двоје и више деце

Бр.	Тврдње	Одговори				
<i>1 – уопште се не слажем, 2 – углавном се не слажем, 3 – нити се слажем нити се не слажем, 4 – углавном се слажем, 5 – потпуно се слажем</i>						
1.	Дискриминација жена на факултету не постоји.	1	2	3	4	5
2.	Дискриминација мушкараца на факултету не постоји.	1	2	3	4	5
3.	На факултету се толерише и прећуткује јавно изражавање сексистичких ставова.	1	2	3	4	5
4.	На факултету не постоји сексуално узнемиравање међу запосленима.	1	2	3	4	5
5.	На факултету не постоји сексуално узнемиравање студената/студенткиња.	1	2	3	4	5
6.	Пол нема везе са напредовањем у каријери.	1	2	3	4	5
7.	Околност да су жене ретко биле деканице на факултету показатељ је структуралне дискриминације жена.	1	2	3	4	5
8.	Чињеница да одсуство ради неге детета до сада није користио ни један мушкарац запослен на факултету израз је још увек јаким родних стереотипа везаних за родитељство.	1	2	3	4	5
9.	Родна равноправност је супротна нашој традицији.	1	2	3	4	5
10.	Родну равноправност не треба „гурати“ на силу јер ће се она и онако спонтано догодити.	1	2	3	4	5
11.	Достигнути ниво родне равноправности показатељ је нивоа културе људских права.	1	2	3	4	5
12.	Уравнотежена заступљеност мушкараца и жена у научно-истраживачким тимовима доприноси бољим резултатима научних истраживања.	1	2	3	4	5
13.	Жене природно немају ауторитет који се захтева од руководиоца.	1	2	3	4	5
14.	Тешко је мушкарцу да ради са женом која му је надређена.	1	2	3	4	5
15.	Студенткиње често користе своје женске „адуте“ за стицање повластица током студирања.	1	2	3	4	5
16.	Жене су лојалније сараднице од мушкараца.	1	2	3	4	5

17.	Природно је да момак плати рачун када изађе са девојком на вечеру.	1	2	3	4	5
18.	Сексуално узнемираване жене најчешће својим облачењем и понашањем провоцирају мушкарце.	1	2	3	4	5
19.	Жене могу да ускладе своје обавезе и постигну све ако то желе.	1	2	3	4	5
20.	Очеви су у принципу једнако способни да се брину о малој деци као и мајке.	1	2	3	4	5
21.	Укључивање родне перспективе у студијске програме значајно би унапредило квалитет правничког образовања.	1	2	3	4	5
22.	Укључивање родне перспективе у студијске програме битно је за професионалне компетенције будућих правника.	1	2	3	4	5
23.	Родну перспективу није могуће уградити у позитивноправне наставне предмете.	1	2	3	4	5
24.	У настави се правни институти и појаве по правилу не обрађују из родне перспективе.	1	2	3	4	5
25.	На факултету нема уџбеника са елементима родних стереотипа и предрасуда у тумачењу одређених појмова и феномена.	1	2	3	4	5
26.	Неопходно је извршити родну анализу свих уџбеника који се користе на факултету.	1	2	3	4	5
27.	Факултет треба да пружи подршку својим запосленима са малом децом олакшицама у организацији радних обавеза и сл.	1	2	3	4	5
28.	Факултет треба да пружи подршку својим запосленима и студентима и студенткињама са малом децом, успостављањем сарадње са вртићем у близини факултета.	1	2	3	4	5
29.	Факултет треба да подстиче запослене мушкарце да користе одуство ради неге детета.	1	2	3	4	5
30.	Додатна едукација наставног и ненаставног особља за питања родне равноправности корисна је и потребна.	1	2	3	4	5

ПРОТОКОЛ ЗА ДУБИНСКИ ИНТЕРВЈУ

Општа упутства

- Представити се.
- Укратко описати истраживање пројекат и објаснити циљ дубинског интервјуа.
- Нагласити да ће се добијени подаци користити само за потребе израде Плана за унапређење родне равноправности и да је учешће добровољно и поверљиво (да само интервјуерка/интервјуер зна с ким је разговарао/ла, да се неће спомињати име саговорника/це, нити да било који други податак који би могао да открије његов/њен идентитет).
- Трајање интервјуа – око 45 минута.
- Затражити дозволу за снимање.
- Замолити да попуне изјаву о сагласности за учешће и анкетарски лист.
- Пружити прилику саговорници/ку да постави питања.
- Предати снимак и транскрипит интервјуа и попуњени анкетарски листић за сваки интервју.
- Питања која следе не морају се постављати дословце, већ су она смернице за разговор.
- На крају интервјуа захвалите се саговорнику/ци на времену и спремности да учествује у истраживању
- Информишите испитанике/це када ће и како мићи да се упознају са резултатима истраживања.

Добар дан, ја сам (име и презиме). Учествујем у раду тима који прикупља податке о стању родне равноправности на нашем факултету за потребе израде Плана за унапређење родне равноправности. Желели бисмо да чујемо Ваше мишљење о овој теми. Интервју ће бити анониман, а Ваше учешће је добровољно и поверљиво. Добијени одговори биће коришћени искључиво за потребе израде сврхе Плана за унапређење родне равноправности.

Оквирна питања на која је потребно добити одговор

1. КАРИЈЕРА НА УНИВЕРЗИТЕТУ

- Како су изгледали почеци Ваше каријере на универзитету (позиција на факултту, брачни статус, стан, домаћинство)?

- У ком сте сада звању? Можете ли да укратко опишете своју каријеру на универзитету (година запослења, године избора, евентуални прекиди, одсуства због чега,)
- Обављање руководећих функција (декан(ица, продекан/ица, управних/ца департмана, председник/ца Савета и др.)
- Обављање техничко-административних функција (секретар/ица катедре и сл.)
- Да ли сте имали подршку од свог колектива у току каријере? Ко вам је у највећој мери пружао подршку, ко је постављао препреке? (однос са ментором, са колегама, разумевање, солидарност)
- Да ли су вам надређени били мушкарци или жене? Има ли разлике у начину рада и решавању проблема, ако се ради о различитом полу? Да ли се то и како окражавало на вашу позицију?
- Какви су односи у колективу, да ли уопште и на који начин примећујете мушко-женску поделу моћи, задужења, ставова, стереотипа?
- Да ли на послу има разумевања за личне проблеме (развод, смртни случај, проблем са децом и родитељима од стране руководства)?
- Како се Ви лично понашате према колегиницама и колегама којима сте формално надређени?
- Да ли на вашој катедри претеже “мушки” или “женски” утицај, има ли промена у томе?
- Када се присетите тока своје каријере, можете ли да издвојите и опишете неку ситуацију
- која је за Вас била посебно изазовна и за коју сматрате да је усмерила Вашу каријеру?
- На кога сте се могли ослонити у тим тренуцима?
- Када погледате из ове перспективе, шта бисте урадили другачије?
- Да ли бисте се обратили некоме за подршку и коме?
- Које су разлике у изазовима у изградњи каријере за мушкарце и жене код нас?
Шта
- је Вама лично олакшало или отежало то што сте жена/мушкарац?
Да ли су Вама лично у напредовању више значиле жене или мушкарци? Зашто је то тако?
- Из позиције у којој сте сада, видите ли да је женама потребна другачија врста помоћи у напредовању него мушкарцима и каква?
- Шта се у том смислу променило од времена када сте Ви били на почетку каријере? Како оцењујете те промене?
- Шта бисте Ви волели да видите као промену? Шта је потребно учинити да до такве промене дође?

2. ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ, ЛИЧНЕ ПОТРЕБЕ, УСКЛАЂИВАЊЕ СА КАРИЈЕРОМ,

- Можете ли да нам укратко опишете своју породичну ситуацију (да ли сте у браку, деца, број деце, узраст)?
- Како сте комбиновали породичне обавезе и професионалну каријеру? Да ли сте имали неке прекиде у каријери због породичних обавеза?
- Колико времена у току дана посвећујете професионалним а колико породичним обавезама? Да ли се то током живота мењало?
- Колико у току дана имате слободног времена на располагању само за себе, поред породичних и пословних обавеза?
- Да ли сте имали подршку породице када сте напредовали у каријери, или долазили на руководеће положаје који траже додатно ангажовање Вашег времена?
- Ко зарађује више у вашој породици, партнер или ви? На чије име је у вашем домаћинству води уписан стан/кућа у којој живите? А кола?
- Са ким живите у домаћинству? Да ли се то током живота мењало? Ко шта ради у Вашем домаћинству?
- Колико Вам сати у току дана оде на обављање послова у домаћинству?
- Да ли Ви и Ваша породица имате помоћ у обављању кућних послова, бризи о члановима породице? Је ли та помоћ континуирана? Професионална или долази од чланова породице, пријатеља?
- У којој мери је Ваша примарна породица утицала на Вас, колико Вас је изградила да будете данас такви какви сте? Можете ли да ми дате неки пример?

2а. САМО ЗА РОДИТЕЉЕ

- Да ли сте приликом одлучивања о томе ко ће од вас двоје користити родитељско одсуство имали у виду висину Ваше зараде и зараде партнера?
- Према Вашем мишљењу, зашто је мајка важна деци? Какву улогу уопштено мајка има у животу детета? А какву улогу би требало да има?
- А зашто је отац важан деци? Какву улогу отац уопштено има у животу детета? А какву улогу би требало да има?
- Колико имате времена да се посветите деци? Шта конкретно Ви радите са децом, а шта други у домаћинству?
- На чију помоћ сте могли рачунати око деце?
- Да ли мислите да су деца утицала на вашу каријеру на било који начин? Зашто?
- Када погледате уназад, у којим периодима у својој каријери сте предност давали породици, а у којим каријери? Како је то изгледало?

3. ПРЕДЛОЗИ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- Факултет има обавезу да усвоји План за унапређивање родне равноправности, којим ће дефинисати мере и активности које ће у наредном трогодишњем периоду спровести. Које би мере овим Планом требало предвидети? Шта би, по Вашем мишљењу, било од приоритетног значаја?
- Да ли се, по Вашем мишљењу, могу очекивати отпори у спровођењу планираних мера и активности? Од кога се могу очекивати отпори?
- Како мотивисати запослене на промене?
- Да ли би било пожељно именовање факултетског повереника за родну равноправност, који постоје на неким факултетима и универзитетима?
- Шта треба учинити да усвајање Плана за унапређивање родне равноправности не буде само пука формалност, већ да буде основ за стварне промене?
- Да Ви креирате План за унапређивање родне равноправности, које би мере предвидели Планом?

САГЛАСНОСТ ЗА УЧЕШЋЕ

Потребно је да ова сагласност буде индивидуално попуњена и потписана од учесника/ца пре почетка интервјуа, односно разговора и фокус групе дискусије

Прикупљени подаци (аудио снимак) биће коришћени за потребе израде Плана за унапређивање родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Нишу.

Подаци ће бити доступни само водитељу/ки који ће предузети све мере за заштиту информације од неовлашћене употребе.

У погледу објављивања личних података, строго ће се поштовати Ваша воља, која је назначена ниже у тексту.

Потписивањем ове сагласности, ја _____ (име и презиме) из _____ (адреса, пребивалиште), рођен/а _____ потврђујем да ми је сврха истраживања објашњена и да сам пристао/ла да учествујем.

Сагласан/сагласна сам да информације које сам изнео/ла током интервјуа могу да се објаве и користе за потребе горе наведеног истраживања. У вези са употребом мојих личних података, дајем сагласност да се могу објавити следеће информације:

Иницијали:	ДА	НЕ
Пол:	ДА	НЕ
Године:	ДА	НЕ

Сагласан сам/сагласна сам под следећим условима (навести, уколико их има):

Потпис: _____

Датум: _____

АНКЕТАРСКИ ЛИСТ

Пол

1. Мушкарац
2. Жена

Године живота _____

Брачни статус

3. Удата/ожењен
4. У партнерској заједници
5. Разведен/а
6. Удовац/ица
7. Неудата/неожењен

Породични статус

1. Нема деце
2. Једно дете
3. Двоје и више деце

Старање о болесном и немоћном члану породице?

1. Да
2. Не

С ким живите у домаћинству? _____

**ПЛАН МЕРА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА
2022. ГОДИНИ**

Мера	Активност	Надлежан орган	Индикатор извршених активности	Рок	Средства	Исход (оčekивани резултат/индикатор ефеката)
1. Стварање услова за делотворније усклађивање професионалних и породичних обавеза запослених	1.1. У циљу признавања права запослених који користе право на породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета на примања по основу учешћа на пројекту који се финансира из сопствених средстава факултета и право на социјална давања, извршиће се измена општих аката, и то: - Правилника о основима и мерилима за обрачун зарада и других примања запослених на Правном факултет у Нишу и - Правилника о раду Правног факултета у Нишу	Управа факултета, ННВ, Савет	Усвојене измене општег акта	Крај 2022. године	Просечно 500.000,00 дин годишње	Повећан број жена и мушкараца који у пуном обиму користе права по основу родитељства
	1.2. Упостављање сарадње са вртићима у непосредној близини зграде Правног факултета ради пружања помоћи запосленима и студентима са децом предшколског узраста.			Сви запослени са породичним дужностима консултовани су о заинтересованости за спровођење мера које се тичу коришћења	До краја 2022. године.	Нису потребна средства

			услуга вртића. Иницирани су преговори с представницима најближих постојећих вртића.			
2. Сузбијање сексуалног узнемиравања	2.1. Израда и усвајање Правилника о спречавању и заштити од сексуалног изнемиравања на Правном факултету Универзитета у Нишу којим се уређују спречавање и поступак заштите (саветодавни и дисциплински) од сексуалног узнемиравања.	Управа факултета, ННВ, Савет	Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Правном факултету је израђен, усвојен и ступио је на снагу.	Крај 2022.	Нису потребна средства	Спречено, откривено и кажњено свако сексуално узнемиравање запослених и студенткиња/та. Повећана свест о постојању сексуалног узнемиравања на Правном факултету Универзитета у Нишу
	2.2. Именовање поверљивих саветника, којима заинтересовано лице може да се обрати по избору.	Декан факултета	Поверљиви саветници су изабрани и почели су са радом.	Крај 2022.	Нису потребна средства	
	2.3. Обука поверљивих саветника	Управа факултета и Секретаријат	Повељиви саветници унапредили вештине комуникације и пружања свих видова подршке	Крај 2022.	До 50.000 дин., уз могућност екстерног финансирања	
	2.4. Организовање радионица ради упознавања студената и запослених са садржином Правилника против сексуалног и другог узнемиравања	Управа факултета и Секретаријат	Студенти и запослени су завршили радионице на којима су се упознали са садржином Правилника.	Крај 2022.	Нису потребна средства	
3. Континуирано прикупљање и	3.1. Израда методологије за вођење РОС	Управа факултета и стручна служба	Стручне службе су израдиле процедуре за	Крај 2022.		Створена основа за праћење, постизање и

анализа родно осетљивих статистичких података			прикупљање података и вођење РОС			унапређење родне равноправности на ПФУНИ Повећана свест о потреби успостављања пуне родне равноправности на ПФУНИ Идентификоване могуће родне неједнакости и створени основи за њихово исправљање
	3.2. Вођење РОС	Стручна служба	Стручне службе податке прикупљају и воде на родно сензитиван начин Успостављен је сталан систем за прикупљање података о полној структури кандидата за избор у звања и заснивање радног односа, динамици напредовања наставника и сарадника оба пола, висини зарада мушкараца и жена, разлици између зараде и накнаде зараде коју запослени остварује за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, или одсуства са рада ради посебне неге детета. Успостављен је сталан систем за прикупљање родно сензитивних података о коришћењу породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета.			

4. Подстицање родно сензитивних истраживања	4.1. Објављивање једног научног рада са тематиком родне равноправности у сваком броју Зборника радова Правног факултета	Редакциони одбор Зборника радова Правног факултета	Објављивање позива на страни Зборника радова Правног факултета за објављивање резултата родно сензитивних истраживања	Дугорочна мера		Повећан број научних радова на тему родне равноправности
5. Обележавање Међународног дана жена и девојака у науци (11. Фебруар)	Расписивање јавног конкурса једном годишње за избор најбољег есеја на тему истакнутих жена у правничким професијама	Управа факултета, Комисија за спровођење конкурса	Додељене награде	Дугорочна мера	Нису потребна средства	Промовисан у јавности допринос жена развоју правничке професије
6. Иницирање измена релевантних прописа којима се обезбеђује могућност да се на лични захтев запосленог не примењују правила о мировању изборног периода током коришћења породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета	Инициране измене релевантних прописа	ННВ и управа факултета	Поднета иницијатива	Крај 2022.	Нису потребна средства	Веће уважавање индивидуалних потреба запослених у домену усклађивања професионалних и породичних обавеза
7. Унапређење родних компетенција наставног и ненаставног особља	Обавезујућа обука из области родне равноправности и недискриминације за све запослене	Управа факултета и Секретаријат	Сви запослени завршили обавезујућу обуку из области родне равноправности и недискриминације	Крај 2022.	Нису потребна средства	Унапређен ниво родне осетљивости и родне осетљивости и подигнут ниво свести запослених о родним неједнакостима и диспаратима

8. Унапређење знања и вештина наставног особља за интегрисање родне перспективе у студијске програме, силабусе и наставни материјал	Обавезујућа обука за наставно особље	Управа факултета	Сви чланови и чланице наставног колектива завршили обавезујућу обуку	Крај 2022.	Нису потребна средства	Унапређена знања и вештине наставног особља о методима интегрисања родне перспективе у све аспекте правничког образовања
---	--------------------------------------	------------------	--	------------	------------------------	--