

RODNA RAVNOPRAVNOST NA UNIVERZITETU U NIŠU: STANJE I PERSPEKTIVE

ISTRAŽIVANJE

RODNA RAVNOPRAVNOST NA UNIVERZITETU U NIŠU: STANJE I PERSPEKTIVE

Istraživanje

Urednice

Nevena Petrušić
Danijela Gavrilović
Dragana S. Zaharijevski



Niš, 2023.

Izdavač

Ženski istraživački centar za edukaciju i komunikaciju

Za izdavača

Prof. dr Nevena Petrušić

Autorke

Prof. dr Nevena Petrušić

Prof. dr Danijela Gavrilović

Prof. dr Dragana S. Zaharijevski

Prof. dr Jasmina Nedeljković

Prof. dr Anđelija Tasić

Doc. dr Natalija Žunić

Doc. dr Danijela Živković

Dr Vida Vilić, naučna saradnica

Urednice

Prof. dr Nevena Petrušić

Prof. dr Danijela Gavrilović

Prof. dr Dragana Zaharijevski

Recenzenti

Prof. dr Marijana Pajvančić, redovna profesorka Pravnog fakulteta Univerziteta
u Novom Sadu u penziji

Prof. dr Dragica Vujadinović, redovna profesorka Pravnog fakulteta
Univerziteta u Beogradu

Prof. dr Miloš Jovanović, docent Filozofskog fakulteta
Univerziteta u Nišu

Grafičko oblikovanje

Milica Dervišević

Godina izdanja

2023.

Tiraž

100

Elektronsko izdanje: ISBN-978-86-82600-00-8

© ŽIC 2023 – Sva prava zadržana

Napomena: Sprovođenje istraživanja koje je objavljeno u ovoj publikaciji podržala je Misija OEBS-a u Srbiji, u sklopu podrške promovisanja rodno osetljivog obrazovanja na Univerzitetu u Nišu. Stavovi izrečeni u publikaciji pripadaju isključivo autorkama i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Misije OEBS-a u Srbiji.

SADRŽAJ

Dragana S. Zaharijevski UVODNE NAPOMENE.....	5
Nevena Petrušić URODNJAVANJE OBRAZOVANJA: KONCEPTUALNI, PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR.....	9
Vida Vilić, Anđelija Tasić, Natalija Žunić ANALIZA STATISTIČKIH PODATAKA U ODNOSU NA POL NA UNIVERZITETU U NIŠU.....	34
Nevena Petrušić, Anđelija Tasić, Danijela Živković RODNE DIMENZIJE KURIKULUMA OSNOVNIH AKADEMSKIH STUDIJA NA FAKULTETIMA UNIVERZITETA U NIŠU	72
Jasmina Nedeljković, Vida Vilić, Danijela Živković KVALITATIVNO ISTRAŽIVANJE MUŠKIH I ŽENSKIH PROFESIONALNIH BIOGRAFIJA	115
Dragana S. Zaharijevski, Danijela Gavrilović, Nevena Petrušić, STAVOVI PREMA RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI NASTAVNOG OSOBLJA UNIVERZITETA U NIŠU	147
Nevena Petrušić, Danijela Gavrilović, Dragana S. Zaharijevski KLJUČNI NALAZI I PREPORUKE	198
PRILOG 1.	
Prof. dr Nevena Petrušić, Pravni fakultet Univerziteta u Nišu PREGLED ISTRAŽIVANJA RODNIH DIMENZIJA VISOKOG OBRAZOVANJA	204
PRILOG 2.	
INSTRUMENTI ZA ISTRAŽIVANJE.....	215

UVODNE NAPOMENE

U cilju implementacije standarda rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu, svesne velike odgovornosti, tim istraživačica, nastavnica sa nekoliko fakulteta Univerziteta u Nišu sprovele su eksplorativno istraživanje pod nazivom „Rodna ravnopravnost na Univerzitetu u Nišu: stanje i perspektive“ uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji. Najšire određeno, u fokusu ovog istraživanja bili su rodni odnosi, rodni sadržaji, različite dimenzije rodne ravnopravnosti u akademskoj sredini kao i pokazatelji senzibilisanosti nastavnog osoblja za politiku rodne ravnopravnosti na fakultetima Univerziteta u Nišu. Rečju, želele smo da ispitamo i proverimo naše pretpostavke o postojanju vertikalne i horizontalne rodne segregacije, o nedovoljnoj zastupljenosti rodno osetljivih sadržaja u nastavnim sadržajima, o prisustvu rodnih stereotipa i predrasuda, o specifičnostima i preprekama karijernog razvoja muškaraca i žena, o privatnoj sferi koja generiše rodne nejednakosti u razvoju karijere nastavnog osoblja, i drugo.

Ovaj istraživački poduhvat je zahtevao zajednički rad, interesovanje i entuzijazam tima okupljenih istraživačica, od kojih su neke sa iskustvom u oblasti istraživanja rodne ravnopravnosti, a neke su dobile priliku da kroz različite istraživačke korake steknu zavidno znanje i samim tim podignu nivo sopstvene senzibilisanosti za ove probleme. To jeste značajan ishod ovog istraživanja.

Imajući u vidu činjenicu da ovakvo istraživanje nije do sada sprovedeno, kreirano je istraživanje usmereno na uvid u objektivno stanje u oblasti rodne ravnopravnosti i rodnih odnosa; na utvrđivanje odnosa nastavnog osoblja prema politici rodne ravnopravnosti; na utvrđivanje specifičnosti u razvoju karijere muškaraca i žena, kao i detektovanje faktora koji određuju ovaj proces; na utvrđivanje prisustva/odsustva rodnih sadržaja u nastavnim programima i silabusima; kao i na utvrđivanje prisustva rodnih stereotipa i predrasuda kod nastavnog osoblja fakulteta Univerziteta u Nišu. Tematske celine su praćene relevantnom metodologijom, koja je podrazumevala dizajniranje nekih instrumenata za potrebe ovog kompleksnog kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja (Obrazac za analizu kurikuluma i silabusa, Skala stavova o rodnoj ravnopravnosti, Protokol za dubinske intervjue, Protokol za vođenje fokus grupnog intervjua, Anketarski upitnik), što, takođe, ističemo kao značajan ishod istraživanja.

Istraživanje je kreirano kroz četiri segmenta: prvi segment obuhvata analizu postojeće objektivne statistike koja se odnosi, pre svega, na prisustvo muškaraca i žena, zaposlenih na fakultetima Univerziteta u Nišu, u upravljačkim strukturama, nastavnom kadru, počasnim zvanjima, a potom, analizom se obuhvataju i podaci o različitoj polnoj distribuciji u okviru studentske populacije; drugi segment je obuhvatio analizu nastavnih kurikuluma i silabusa fakulteta iz različitih naučnih polja, u cilju detektovanja rodni sadržaja; kvalitativno istraživanje “muških” i “ženskih” profesionalnih biografija je treći segment ovog istraživanja, usmeren na sagledavanje akademske karijere nastavnog osoblja u cilju utvrđivanja specifičnosti karijernog razvoja muškaraca i žena, sa fokusom na problem usklađivanja profesionalnog i porodičnog života; četvrti segment istraživanja, merenje stavova, sproveden je u cilju razotkrivanja rodni stereotipa i predrasuda kod nastavnog osoblja fakulteta Univerziteta u Nišu.

Uvodni tekst *Urođnjavanje obrazovanja: konceptualni, pravni i strateški okvir*, autorke Nevene Petrušić, predstavlja sveobuhvatnu kontekstualizaciju sprovedenog istraživanja „Rodna ravnopravnost na Univerzitetu u Nišu: stanje i perspektive“. Rečju, predstavljeni konceptualni i normativni okvir opravdava celishodnost i značaj ovoga istraživanja, upućujući na potrebu rodno senzitivne analize dobijenih podataka a u cilju urođnjavanja visokog obrazovanja.

Rezultate istraživanja indikatora rodne (ne)ravnopravnosti pregledom, analizom i predstavljanjem dostupnih statističkih podataka iznose Vida Vilić, Anđelija Tasić i Natalija Žunić u svom tekstu *Analiza statističkih podataka u odnosu na pol na Univerzitetu u Nišu*. Reč je o rodno senzitivnim podacima koji se odnose na prisustvo muškaraca i žena u upravljačkim strukturama, počasnim zvanjima, nastavnom kadru, ali i onim koji se tiču razlika u zaradama muškaraca i žena na fakultetima Univerziteta u Nišu. Takođe, predstavljeni su i pokazatelji o polnoj strukturi studentske populacija na svim nivoima studiranja, kao i u studentskim organizacijama i na rukovodećim pozicijama. Autorke ukazuju na trend porasta broja žena u nastavničkim strukturama, a podatak da docentska i asistentska mesta u većoj srazmeri zauzimaju žene ističu kao ohrabrujući jer upućuje na trend daljeg napredovanja žena u profesionalnoj hijerarhiji. S druge strane uočavaju primetan, ne i konzistentni, rast broja žena u upravljačkim akademskim strukturama. Otuda, zaključuju da se u akademskoj oblasti polako ostvaruje ideja jednakih prava muš-

karaca i žena, što je naročito vidljivo na fakultetima koji pripadaju društveno humanističkom naučnom polju.

Težište priloga *Rodne dimenzije kurikulumu osnovnih akademskih studija na fakultetima Univerziteta u Nišu*, autorki Nevene Petrušić, Anđelije Tasić i Danijele Živković jeste orijentisano oko nalaza dobijenih sprovođenjem preliminarne rodne analize sadržaja studijskih programa osnovnih akademskih studija, primenom metode slučaja na uzorku od 20 akreditovanih studijskih programa, a sa ciljem mapiranja rodni sadržaja, ali i temetskih jedinica koje pružaju mogućnost za urodnjavanje. Zaključna je teza da je nivo osetljivosti studijskih programa osnovnih akademskih studija koje se realizuju na fakultetima Univerziteta u Nišu izrazito neujednačen, pri čemu najviši stepen rodne osetljivosti imaju studijski programi iz oblasti društvenih i humanističkih nauka. S obzirom na to da je rodna osetljivost visokoškolskog obrazovanja jedan od ključnih uslova za delotvorno sprovođenje politike rodne ravnopravnosti budućnost se vidi u revidiranju postojećih propisa, uključujući i propise o standardima za akreditaciju studijskih programa koji bi nužno uključili relevantne rodne kompetencije kao opšte kompetencije diplomiranih studenata i studentkinja.

Jasmina Nedeljković, Vida Vilić i Danijela Živković u prilogu *Kvalitativno istraživanje muških i ženskih profesionalnih biografija* opisuju i analiziraju postojanje razlika u ženskim i muškim biografijama nastavnog osoblja fakulteta Univerziteta u Nišu na bazi njihovih narativa. Razlike su sagledavane u odnosu na razvoj karijere, usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, roditeljstvo i lične strategije usklađivanja, primenom kvalitativne metodologije (dubinski intervjui, fokus grupno intervjuisanje, kvalitativna analiza podataka - QDA miner). Uočeno je da nema pravilnosti u toku karijernog napredovanja muškaraca i žena, dominira utisak da je faktor individualnog iskustva, a ne polne pripadnosti, dominantan u tempu karijernog razvoja. Istovremeno se, sfera profesionalnog napredovanja prepliće sa porodičnim životom i neretko uzrokuje problem dvostruke opterećenosti, koji više pogađa žene nego muškarce i može biti prepreka kontinuiranom karijernom razvoju, uprkos oslanjanju na pomoć (više neformalnu nego formalnu). Uprkos tome nisu uočene razlike između muškaraca i žena u pogledu značaja i opredeljenosti za roditeljstvo, ali su prepoznate razlike u kreiranju sopstvenih strategija balansiranja između javnog i privatnog, a kreću od toga da žena sve može, preko

oslanjajući na mrežu podrške do odustajanja od dece i davanja prioriteta akademskoj karijeri.

Tekst Nevene Petrušić, Danijele Gavrilović i Dragane S. Zaharijevski *Stavovi prema rodnoj ravnopravnosti nastavnog osoblja Univerziteta u Nišu* iznosi nalaze i analize koji se odnose na ispitivanje stavova nastavnog osoblja i pruža uvid u njihovu percepciju, iskustvo, stereotipe i predrasude u pogledu različitih aspekata rodne ravnopravnosti. Upitnik za istraživanje stavova obezbedio je nalaze koji su potvrđeni deskriptivnom statistikom i faktorskom analizom, što je pomoglo autorkama da dekonstruišu kulturološku rodnu matricu akademskog prostora i na osnovu izdvojene vrednosne orijentacije definisane kao „Odnos prema diskriminaciji“, koja je pokazala prisustvo značajnih razlika u odnosu na pol, godine starosti, naučno zvanje i naučno polje, zaključuje da starije nastavno osoblje, u višem zvanju, van društveno humanističkog polja ne vidi rodnu diskriminaciju kao problem i da zatvara oči pred jasnim pokazateljima rodne neravnopravnosti, pogotovo u porodičnoj sferi.

Na kraju, bez pretenzije da se iskažu izričiti sudovi o stanju i perspektivama rodne ravnopravnosti na fakultetima Univerziteta u Nišu, osnovano je reći da je ovo eksplorativno višedimenzijalno istraživanje itekako bilo opravdano, naučno i društveno značajno. Kreirani instrumenti istraživanja, dobijeni nalazi i rodno senzitivna analiza brojnih indikatora rodne (ne)ravnopravnosti obezbedili su njihovu veću vidljivost, a ostvareni uvidi pružili osnov za procenu i zaključivanje o tendencijama budućih transformacija u ovoj oblasti.

Istraživački tim je imao dragocenu pomoć od velikog broja ispitanika, koji su pokazali dobru volju da pruže tražene informacije i tako obezbede bogati materijal, koji je izložen u priloženim tekstovima. Ovo je prilika da se zahvalimo svima njima. Posebnu zahvalnost dugujemo dr Zorani Antonijević koja je imala sluha da prepozna našu istraživačku zamisao kao vrednu.

U Nišu, oktobra 2021.

Prof. dr Dragana S. Zaharijevski

URODNJAVANJE OBRAZOVANJA: KONCEPTUALNI, PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR

1. Konceptualni okvir

Koncept rodne ravnopravnosti, koji u demokratskim društvima ima status fundamentalnog prava i ključne moralne i pravne vrednosti, kompleksan je i višedimenzionalan (engl. *gender equality*), pa je i sam pojam višeznačan, tako da se u pravnim dokumentima različito definiše. (Gender mainstreaming - Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming). U našoj analizi polazimo od definicije prema kojoj *rodna ravnopravnost* obuhvata jednaka prava, jednake odgovornosti i mogućnosti za žene i muškarce i osobe drugačijih rodni identiteta da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom razvoju i imaju jednake koristi od ostvarenih rezultata. (Gender Equality Glossary). Ostvarivanje rodne ravnopravnosti zahteva stvaranje uslova da žene i muškarci i oni koji prevazilaze ovu binarnu podelu budu jednako vidljivi, ravnopravno učestvuju u svim sferama javnog i privatnog života, imaju jednake mogućnosti i jednak pristup svim društvenim resursima i uživaju jednake koristi od napretka zajednice.¹

¹ Kao pojam, rodna ravnopravnost se razlikuje od pojma *rodne jednakosti*, (*gender equity*) koji je povezan sa socijalnom pravdom i ukazuje na pravičnost koju je potrebno postići priznanjem da žene i muškarci imaju različite potrebe, iskustva i moć, te da je potrebno priznati ove razlike i na njih odgovoriti na način koji vodi jednakim ishodima (Desprez-Bouanchaud, A., Doolaege, J., and Ruprecht, L., 1999); General Recommendation No 28 on the core obligations of States parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, par. 22. Dostupno na: <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html> (pristup 15.9.2021).

Imajući u vidu koncepte i globalne strategije, za prevazilaženje rodni nejednakosti, načelno posmatrano, prepoznaju se dva pristupa u rešavanju rodne neravnopravnosti: pristup orijentisan na žene i 2) pristup orijentisan na otklanjanje sistemskih i strukturnih uzroka rodni neravnopravnosti. (Verloo, 2001; Antonijević, Z. 2018, p. 31; Čičkarić, Antonijević, 2019)² Iskustvo pokazuje da dostizanje stvarne rodne ravnopravnosti nije moguće bez suštinske transformacije rodni odnosa, jer priznavanje jednakih prava i posebne mere u korist žena radi ispravljanja nejednakog tretmana u prošlosti ne otklanjaju rodnu neravnopravnost, a neke je čak produbljuju. Zato se rodna ravnopravnost može postići uticajem na sistemske i strukturne uzroke rodne neravnopravnosti. Strategija koja vodi ovom cilju jeste strategija *gender mainstreaming* – koja podrazumeva sistemsku integraciju rodne perspektive u sve zakone, politike i mere, na svim nivoima i u svim fazama odlučivanja. Njena primena na globalnom nivou promovisana na Četvrtoj svetskoj konferenciji žena, održanoj 1995. godine u Pekingu, a danas je zvanična strategija koju primenjuju brojne međunarodne organizacije i Evropska unija. Za označavanje ove strategije u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti (ZRR)³ koristi se izraz „urodnjavanje”, a u literaturi se koriste i izrazi „uvođenje rodne ravnopravnosti u glavne tokove“, „rodno osvešćena politika“, „urodnjavanje javni politika“, „rodna integracija“ i dr. (Antonijević, 2018, p. 53).

Strategija *gender mainstreaming* definiše se kao proces integrisanja problema i iskustava žena, kao i muškaraca u nacrt, implementaciju, praćenje i evaluaciju politika i programa u svim oblastima, tako da žene i muškarci imaju jednake dobiti, a da se nejednakosti ne obnavljaju“ (*Gender mainstreaming, Extract from the Report of the economic and social council for 1997*). U ZRR pojam urodnjavanje definisan je kao “sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse”⁴

2 Na teorijskom nivou konceptualizovane su tri vizije rodne ravnopravnosti koje su još uvek predmet debata: (1) jednakost (engl. *sameness*), (2) razlika (engl. *difference*) i (3) transformacija (engl. *transformation*). Ove tri vizije odgovaraju trima strategijama za borbu protiv rodni nejednakosti: jednaki tretman/jednake mogućnosti (engl. *equal treatment /equal opportunities*), posebni programi za žene (engl. *empowerment*) i urodnjavanje (engl. *gender mainstreaming*). (Videti: Verloo, M. Another Velvet Revolution. Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation. IWM Working Paper No. 5. Vienna, 2001; Antonijević (2018, p. 31; Čičkarić, Antonijević, 2019, p. 111-112).

3 „Službeni glasnik RS“, br. 52/2021.

4 Član 6. st. 1. tač. 8. ZRR.

Strategija *gender mainstreaming* ne isključuje potrebu za primenom specifičnih intervencija i mera koje su usmerene na ukidanje rodnih nejednakosti u onim oblastima u kojima postoje. U EU u ostvarivanju rodne ravnopravnosti primenjuje se dualni pristup: integrisanje rodne perspektive u sve politike i sektore (urodnjavanje) i sprovođenje posebnih (afirmativnih) mera za osnaživanje žena kroz preferencijalni tretman u cilju ispravljanja posledica njihovog nepravednog tretmana u prošlosti i uklanjanja rodne neravnopravnosti (EIGE, What is gender mainstreaming).

U kontekstu visokog obrazovanja, urodnjavanje je proces koji vodi postepenom prevazilaženju patrijarhalne matrice u svim segmentima u kojima se ispoljava – u svesti prenosioca i primalaca znanja, u sadržajima i ciljevima, očekivanim ishodima studijskih programa, u sadržaju udžbeničke literature, u pedagoškim pristupima i u postojećem skrivenom kurikulumu koje tu matricu reprodukuje. (Petrušić, Vujadinović, 2018, p. 316). Imajući u vidu funkcionalne i organizacione aspekte visokog obrazovanja, proces urodnjavanja podrazumeva nekoliko ključnih polja sistematskog delovanja:

- 1) ukidanje horizontalne i vertikalne rodne segregacije u obrazovanju (Šobot, 2019, p. 125):
- 2) integracija rodne perspektive u nastavne sadržaje, nastavne materijale i nastavnu praksu;
- 3) uspostavljanje nediskriminatornog i bezbednog obrazovnog okruženja;
- 4) transformacija obrazovanih ustanova kroz prevazilaženje diskriminativnih rodnih obrazaca u organizacionoj kulturi, postizanja uravnotežene zastupljenosti i participacije žena i muškaraca u odlučivanju na svim nivoima i u svim upravljačkim i stručnim organima i telima i izjednačavanje mogućnosti žena i muškaraca za karijerni razvoj i napredovanje.

Takvo delovanje obezbeđuje da kompetencije koje studenti stižu na visokoškolskim ustanovama budu u svim dimanzijama urodnjene (znanje, veštine i stavovi), što je, dugoročno, preduslov da visokoobrazovani kadrovi budu u stanju da u svom profesionalnom radu daju doprinos sprovođenju politika rodne ravnopravnosti u oblastima u kojima su radno angažovani.

2. Rodna ravnopravnost u obrazovanju: međunarodni pravni i strateški okvir

2.1. Međunarodni dokumenti u okrilju Ujedinjenih nacija

2.1.1. Međunarodni ugovori

U međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti usvojenim u okrilju Ujedinjenih nacija oblast obrazovanja prepoznata je kao jedno od ključnih područja delovanja. (Vujadinović, 2017, p. 79–98).

Načelo jednakosti muškaraca i žena je jedno od osnovnih načela ljudskih prava. *Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima* (1966)⁵ izričito propisuje obavezu država članica da obezbede jednako pravo muškarcima i ženama da uživaju sva prava koja su u njemu sadržana (čl. 3). Prema tumačenju Komiteta za ljudska prava, koji nadzire primenu ovog pakta, to podrazumeva obavezu država da obezbede zaštitu ovog prava, ali i da preduzmu i afirmativne mere kako bi se osiguralo da žene i muškarcu uživaju garantovana prava, što se ne može ostvariti samo donošenjem zakona, već merama koje su usmerene na otklanjanje prepreka koje su povezane sa rodnom ulogom žena u društvu.⁶ Značajna je i odredba kojom je zabranjena diskriminacija i garantovano je pravo na efikasnu zaštitu od diskriminacije zasnovane na bilo kom ličnom svojstvu, uključujući i *pol* (čl. 26).

Pravo na obrazovanje, kao jedno od kulturnih prava, garantovano je *Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima* (1966),⁷ kojim je predviđeno da je cilj obrazovanja pun razvoj ljudske ličnosti i dostojanstva i da ovo pravo treba da pojača poštovanje ljudskih prava i osnovnih sloboda (čl. 13). Prema čl. 2 st. 2 ovog pakta ugovora, države ugovornice treba da jamče da se prava koja su njime garantovana izvršavaju bez ikakve diskriminacije zasnovane na bilo kom ličnom svojstvu, uključujući i *pol*.

5 Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima („Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori“, br. 7/71).

6 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> (pristup 1.10.2021).

7 Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima („Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 7/1971).

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) (1979),⁸ koja predstavlja međunarodnu povelju o pravima žena, propisuje obavezu i odgovornost država članica da eliminišu sve vidove diskriminacije žena u ostvarivanju građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, i to ne samo u javnom, već i u privatnom životu, uključujući i porodicu. To uključuje i obavezu država da odgovarajućim merama utiču na promenu društvenih i kulturnih običaja u pogledu ponašanja muškaraca i žena, da bi se otklonile predrasude, kao i uobičajena i svaka druga praksa zasnovana na shvatanju o inferiornosti ili superiornosti jednog ili drugog pola, ili tradicionalnoj ulozi muškaraca, odnosno žena (čl. 5).

Među oblastima koje se identifikuju kao posebno značajne za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u Konvenciji se izričito navodi obrazovanje (na primer, jednaki uslovi u pristupu svim nivoima obrazovanja, profesionalnog usmeravanja i karijeri, otklanjanje tradicionalnih shvatanja o ulogama muškaraca i žena na svim nivoima obrazovanja, jednake mogućnosti korišćenja stipendija i dr.).⁹ Države članice dužne su, pored ostalog, da obezbede, na bazi ravnopravnosti muškaraca i žena, iste uslove za karijeru i profesionalno usmeravanje, za upis na studije i sticanje diploma u obrazovnom sistemu svih nivoa¹⁰ kao i eliminaciju svih stereotipnih poimanja uloga muškaraca i žena na svim nivoima i u svim oblicima obrazovanja, tako što će se podsticati zajedničko obrazovanje muškaraca i žena i sve vrste obrazovanja koje će pomoći da se dostigne ovaj cilj, i pre svega, revizija udžbenika i školskih programa i adaptacija nastavnih metoda.¹¹

Obaveze država članica u pogledu ostvarivanja rodne ravnopravnosti u obrazovanju bliže su razrađene u *Opštem komentaru 36. Komiteta za eliminisanje svih oblika diskriminacije žena*.¹² Komitet je ukazao da je za postizanje rodne rav-

8 Zakonom o ratifikaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, ("Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori", br. 11/1981). SRJ je članica i Opcionog protokola uz ovu Konvenciju (Zakon o potvrđivanju Opcionog protokola uz Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, Službeni list SRJ - Međunarodni ugovori", br. 13/2002.

9 Član 10 CEDAW.

10 Član 10. st.1. tač. a) CEDAW.

11 Član 10. st. 1. tač. c) CEDAW.

12 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_GC_GC_36_8422_E.pdf (pristup 20.9.2021).

nopravnosti neophodno da svi aspekti obrazovnog sistema, zakoni i politike, obrazovni sadržaji, pedagogija i okruženje za učenje treba da budu rodno osetljivi i da deluju transformativno na žene i muškarce. U Opštem komentaru postavljen je tripartitni okvir rodne ravnopravnosti u obrazovanju: *pravo na pristup obrazovanju*, *prava u okviru procesa obrazovanja* i *prava kroz obrazovanje (the tripartite human rights framework)*.¹³

Pravo na pristup obrazovanju podrazumeva jednaku zastupljenost dečaka/devojčica, žena/muškaraca, zadržavanje i prelazak na više nivoe obrazovanja. *Prava u okviru obrazovanja* nadilaze brojčanu jednakost i imaju za cilj promovisanje suštinske rodne ravnopravnost i u obrazovanju, što podrazumeva jednak tretman i jednake mogućnosti, kao i prirodu rodnih odnosa između studentkinja i studenata, kao i između nastavnika i nastavnica u obrazovnim okruženjima. Ova dimenzija jednakosti posebno važna je, s obzirom na to da društvo kroz socijalne institucije oblikuje i reprodukuje rodno zasnovane nejednakosti, a obrazovne institucije su u tome ključni „igrači“. Umesto osporavanja ukorenjenih diskriminatornih rodnih normi i praksi, obrazovanje može da ojača rodne stereotype i doprinese održavanju rodnog poretka kroz reprodukciju ženskog/muškog, hijerarhije podređenosti/dominacije i reproduktivne/produktivne, i privatne/javne dihotomije.¹⁴ *Prava kroz obrazovanje* definišu načine na koje obrazovanje oblikuje prava i rodnu ravnopravnost u aspektima života izvan sfere obrazovanja. Odsustvo ovog prava je naročito evidentno kada obrazovanje, koje bi trebalo da bude transformativno, ne uspeva značajno da unapredi položaj žena na društvenom, kulturnom, političkom i ekonomskom polju negirajući njihovo potpuno uživanje prava u ovim oblastima. Stoga je centralni problem da li diploma nosi istu vrednost i „društvenu valutu“ za žene kao i za muškarce. U Opštem komentaru se navodi da globalni trendovi otkrivaju da, u mnogim slučajevima, čak i tamo gde je obrazovanje muškaraca niže u odnosu na žene, muškarci zauzimaju bolje pozicije u mnogim oblastima.

Konvencija protiv diskriminacije u obrazovanju,¹⁵ usvojena 1960. godine na Opštoj konferenciji UNESCO, polazi od Univerzalne deklaracije o ljudskim pra-

13 CEDAW General Recommendation No. 36, odeljak IV.

14 CEDAW General Recommendation No. 36, op. cit. par. 16.

15 *Convention against Discrimination in Education*, dostupno na: <https://atom.archives.unesco.org/convention-against-discrimination-in-education-adopted-by-general-conference-at-its-eleventh-session-paris-14-december-1960> (pristup 24. 9. 2021).

vima, koja svakome, bez diskriminacije po bilo kom ličnom svojstvu uključujući i pol¹⁶, garantuje pravo na obrazovanje „usmereno na puni razvoj ljudske ličnosti i na jačanje poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda“.¹⁷ Zabranjeno polno zasnovano razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti koje ima za svrhu osporavanje ili ugrožavanje prava na jednak tretman u obrazovanju, u smislu pristupa svim vrstama i nivoima obrazovanja, standarda i kvaliteta obrazovanja i uslovā u kojima se ono odvija.¹⁸

U *Svetskoj deklaraciji o visokom obrazovanju za 21. vek*¹⁹ preporučuje se ukidanje rodni stereotipa u visokom obrazovanju, uvažavanje rodni aspekata u različitim naučnim disciplinama, aktivno uključivanje žena u rad obrazovnih ustanova na svim nivoima i u svim disciplinama, posebno pri donošenju odluka. (Popović, Duhaček, 2009, p. 688).

2.1.2. Dokumenti UN konferencija o ženama

Obrazovanje je bilo tema svih međunarodnih konferencija o ženama. Na prvoj UN konferenciji o ženama u Meksiko Sijetu 1975. godine, usvojen je dokument *Svetski plan za akciju: ravnopravnost, razvoj i mir* u kojem je ukazano na problem nepismenosti žena i nevrednovanja ženskog rada u kući. Na drugoj konferenciji UN o ženama održanoj 1980. u Kopenhagenu obrazovanje žena utvrđeno je kao jedan od tri prioriteta. Treća UN konferencija o ženama održana u Najrobiju 1985. godine, koja je imala za cilj da izvrši pregled i procenu postignutih rezultata *Dekade žena*, usvojen je dokument *Strategija okrenuta budućnosti*, u kojem je obrazovanje prepoznato kao jedan od ključnih faktora za prevladavanje stereotipa o ženama i unapređenje njihovog položaja.

Na poslednjoj Četvrtoj konferenciji o ženama održanoj 1995. godine u Pekingu usvojena je *Pekinska deklaracija i Platforma za akciju* u kojima je ukazano da

16 Član 2. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima. <http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2013/02/Univerzalna-deklaracija-o-ljudskim-pravima-1948.pdf>

17 Član 26. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima.

18 Član 1. Konvencije protiv diskriminacije u obrazovanju.

19 *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)

su obrazovni programi i nastavni materijali još uvek u velikoj meri pod uticajem rodne diskriminacije, čime se jačaju tradicionalne ženske i muške uloge. Nepostojanje svesti o potrebi ravnopravnosti polova kod predavača na svim nivoima jača postojeću nejednakost između muškaraca i žena, pojačavajući diskriminacijske tendencije i potkopavajući samopoštovanje ženske dece. Naglašeno je da su naučno-obrazovni programi naročito diskriminatorni s obzirom na pitanje pola, a da se udžbenici ne odnose na svakodnevna iskustva žena i ženske dece i ne odaju priznanje ženama naučnicama. Kao jedan od ključnih strateških ciljeva utvrđenih Platformom za akciju definisan je i cilj *Razviti obrazovanje i obuku bez diskriminacije*. Među aktivnostima, koje treba preduzeti radi ostvarivanja ovog strateškog cilja navode se, pored ostalog, i obaveze vlada, obrazovnih vlasti i drugih obrazovnih i akademskih institucija da razrade preporuke i sačine nastavne programe, udžbenike i nastavni materijal bez rodnih stereotipa za sve nivoe obrazovanja, uključujući i obuku nastavnika. Takođe, naglašava se potreba razrade programa obuke i materijala za nastavnike i predavače kojima se podiže svest o statusu, ulozi i doprinosu žena i muškaraca u porodici i društvu. Posebno je ukazano na potrebu promovisanja jednakosti, saradnje, međusobnog poštovanja i zajedničke odgovornosti među devojčicama i dečacima od predškolskog nivoa pa nadalje, kao i razrada posebnih obrazovnih modela kojima će se obezbediti da dečaci usvoje veštine neophodne da se brinu o kućnim potrebama i da podele odgovornost za domaćinstvo i brigu o deci. Pored toga, ukazano je na potrebu razrade programa obuke i materijala za nastavnike i predavače kojima se podiže svest o njihovoj ulozi u ostvarivanju rodno senzitivnog obrazovanja. S aspekta obrazovanja od značaja su i aktivnosti usmerene ka razradi programa obuke o ljudskim pravima, koji uključuju i rodnu dimenziju na svim nivoima obrazovanja.

U UN Agendi 2030 – ciljevi održivog razvoja,²⁰ rodna ravnopravnost je prepoznata kao jedan od 17 ciljeva, a jedan od podciljeva je stvaranje uslova da žene u potpunosti i efektivno učestvuju i imaju jednake mogućnosti za rukovođenje na svim nivoima donošenja odluka u političkom, privrednom i javnom životu.

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

2.2. Standardi rodne ravnopravnosti u obrazovanju u dokumentima Saveta Evrope

Pitanjem integrisanja rodne perspektive u obrazovanje bavio se i Savet Evrope polazeći od stava da je rodno senzitivno obrazovanje značajno za kvalitet života svake osobe i da, istovremeno, predstavlja bitan faktor demokratizacije društva, ekonomskog razvoja, prosperiteta i održivosti jednog društva.

Jedan od važnih dokumenata Saveta Evrope u ovoj oblasti jeste *Preporuka o rodnoj ravnopravnosti u obrazovanju*, koju je 1995. godine usvojila Parlamentarna skupština Saveta Evrope.²¹ Ključni koncept i strategija ovog dokumenta koji je dao novi zamah promišljanjima o obrazovanju u 21. veku i njegovoj ulozi u novom društvenom ugovoru između muškaraca i žena,²² jeste „*gender mainstreaming*“ – strategija delovanja koja se zasniva na specifičnim metodologijama, tehnikama i oruđima i znači (re)organizaciju, poboljšanje, razvoj i procenu procesa kreiranja politika, kako bi se osiguralo da se perspektiva rodne ravnopravnosti učini sastavnim delom, na svim nivoima i u svim fazama, svih politika od strane onih koji su uključeni u njihovo kreiranje.²³

Na sličnim idejama zasniva se i *Preporuka CM/Rec(2007)13 o urođnjavanju (gender mainstreamin) obrazovanja*, koju je oktobra 2007. godine usvojio Komitet ministara država članica Saveta Evrope.²⁴ Polazište ove preporuke su stavovi Saveta Evrope, izraženi u njegovim ranijim preporukama, kojima je određeno da „*obrazovanje [...] doprinosi promociji principa ravnopravnosti između muškaraca i žena i da ohrabruje uspostavljanje harmoničnih i mirnih odnosa među ljudima i*

21 *Recommendation 1281 (1995) of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe on gender equality in education.* <https://wcd.coe.int>. (pristup 19. 05. 2010)

22 Ovaj koncept je proizvod rada Saveta za ravnopravnost žena i muškaraca (CDEG) i Odbora za obrazovanje (CC-ED) Saveta Evrope. O aktivnostima ovih tela, detaljno: *Novi društveni ugovor između žena i muškaraca: uloga obrazovanja*, Savet Evrope, Strazbur, 2002.

23 Videti pojmovnik rodne ravnopravnosti.

24 *Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming in education and Explanatory memorandum*, usvojena 10. oktobra 2007. godine na 1006. sastanku Komiteta. [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).

sa njima, kao i odbranu i razvoj demokratskog društva i kulture”²⁵ te da su države članice obavezne „da u obrazovne programe uvedu edukacije i treninge za senzibilisanje mladih ljudi o rodnoj ravnopravnosti, pripremajući ih za demokratsko građanstvo”.

U Preporuci CM/Rec(2007)13 naglašeno je, pored ostalog, „da se predstave o ženskoj i muškoj prirodi i o modelu za pripisivanje društvenih uloga koji oblikuju naša društva kopiraju u školi i da iskorenjivanje formalne diskriminacije neće biti dovoljno da osigura da školski sistem bude pokretač za de facto jednakost“. Istaknuto je, takođe, „da stereotipne društvene uloge polova ograničavaju mogućnosti žena i muškaraca u ostvarivanju njihovih potencijala, da jednakost zahteva pozitivno i dinamično partnerstvo među polovima koje vodi strukturalnim promenama na svim nivoima i, na kraju, novom društvenom poretku”. U Preporuci je naglašeno da nastavnici mogu biti pokretači društvenih promena, što je važno za uključivanje obrazovnih ustanova i različitih učesnika u edukativnom procesu u promociji rodne ravnopravnosti, pri čemu je oblast „skrivenog nastavnog programa” podjednako važna kao i oblast formalnog u stvaranju rodno identiteta. Polazeći od stava da jednakost žena i muškaraca, kao i rodna perspektiva, moraju biti uključeni na svim nivoima obrazovnog sistema tako da podstiču vrednosti pravde i učesća neophodnih za efikasno i aktivno demokratsko građanstvo i izgradnju pravog partnerstva između žena i muškaraca u privatnoj i javnoj sferi - Savet Evrope je uputio državama članicama pet ključnih preporuka: 1) da analiziraju svoja zakonodavstva i prakse i primene strategije i mere navedene u preporuci; 2) da promoviraju mere za uvođenje rodne ravnopravnosti u sve nivoe obrazovanja i u edukaciju nastavnika, 3) da kreiraju mehanizme kroz obrazovni sistem koji će koristiti za promociju, uvođenje, nadgledanje i procenu rodno odgovornih politika u školama; 4) da ukažu na Preporuku 2007. svim relevantnim političkim institucijama i javnim i privatnim telima; 5) da prate i ocenjuju napredak koji proizlazi iz usvajanja rodno prilagođene politike u školama i informišu nadležne upravne odbore o preduzetim merama i o postignutom napretku u ovom području.

25 Recommendation Rec (2002)12 of the Committee of Ministers to member states on education for democratic citizenship, od 16. oktobra 2002. <https://wcd.coe.int> (pristup 19. 05. 2010). U daljem tekstu „Preporuka 2007“

Kada je reč o nastavnim programima, ukazano na potrebu da se posebna pažnja obrati na rodnu dimenziju u sadržaju nastavnih programa, što podrazumeva i njihovu reviziju ukoliko je to potrebno (par. 24). Pored toga, države članice upućene su da procene mesto žene u školskim programima i različitim disciplinama i naglase njihovo iskustvo i doprinos različitim predmetima (par. 25). Ukazano je i na potrebu da obrazovanje o privatnom životu bude sastavni deo školskih nastavnih programa. Time bi se obezbedilo da se dečaci i devojčice uzdaju u svoje znanje iz te oblasti, što ih čini odgovornijim za emotivne i seksualne odnose i ponašanje. Pored toga, bili bi suzbijeni seksistički stereotipi, a mladi ljudi pripremljeni za novo rodno partnerstvo u privatnom i javnom životu (par. 27).

U pogledu nastavnih materijala, državama članicama upućena je preporuka da utiču na autorke/autore i izdavače školskih udžbenika i drugih materijala da postanu svesni potrebe da rodna ravnopravnost bude kvalitativni kriterijum za stvaranje ovih materijala i za razvoj multimedijalnih proizvoda za upotrebu u školama (par. 28). Od država članica se očekuje da ohrabre nastavnice/nastavnike da analiziraju, problematizuju i na taj način doprinose eliminaciji seksističkih stereotipa i pogrešnih predstava koje ove knjige, materijali i proizvodi mogu da imaju u svom sadržaju, jeziku i ilustracijama (par. 29). Takođe, nastavnice/nastavnike treba uputiti da analiziraju i da se suprotstavljaju seksizmima u sadržaju, jeziku i ilustracijama u stripovima, dečjim knjigama i igrama, video igricama, web sajto-vima i filmovima koji oblikuju stavove mladih ljudi, njihovo ponašanje i identitet (par. 30). Pri tome se naglašava potreba razvijanja i širokog korišćenja pokazatelja za procenu iz rodne perspektive svih nastavnih materijala, a naročito udžbenika i multimedijalnih proizvoda (par. 31).

U delu Preporuke koji se odnosi na nastavne metode i prakse ukazano je, pored ostalog, na potrebu uključivanja analize nastavnih metoda i praksi iz rodne perspektive u smernice za samoocenjivanje i osiguranje kvaliteta u školama (par. 32). Osim toga, istaknuta je potreba promovisanja rodno senzitivne politike u sportskim aktivnostima i korišćenju slobodnog vremena. Jedna od važnih preporuka je i korišćenje neseksističkog jezika i sagledavanje rodne dimenzije u nastavnoj praksi (par. 36).

*U Preporuci Rec (2007) 17 Komiteta ministara državama članicama o standardima i mehanizmima rodne ravnopravnosti,*²⁶ kao jedan od posebnih standarda u oblasti obrazovanja, nauke i kulture, predviđeno je da je jedan od elemenata koji ukazuje na postojanje političke volje i opredeljenost država za ravnopravnost polova u ovoj oblasti eksplicitno uključivanje načela ravnopravnosti polova u nacionalni zakonodavni okvir o obrazovanju, kao i rodne perspektive u obrazovnu politiku.

*U Strategiji za rodnu ravnopravnost Saveta Evrope 2028-2023*²⁷ dva su strateška cilja relevantna za oblasti obrazovanja: prvi strateški cilj: sprečavanje i borba protiv rodni stereotipa i seksizma i šesti cilj: uvođenje principa rodne ravnopravnosti u sve politike i mere. U okviru prvog cilja, jedna od mera jeste sprovođenje preporuka o suzbijanje rodni stereotipa u obrazovanju i obrazovanjem, a u okviru šestog cilja, planirano je, pored ostalog, obezbeđivanje ciljanog osposobljavanja iz područja rodne ravnopravnosti spolova i rodno osveščene politike, kao i izrada povezanih materijala i alata, posebno osiguravanjem smernica i alata za osoblje Saveta evrope o tome kako uvesti načelo rodne ravnopravnosti u rad i delovanje.

Uvodjenje rodne dimenzije u univezitetsko obrazovanje važan je činilac u procesu stvaranja jedinstvenog evropskog obrazovnog prostora, definisanog *Bolonjskom deklaracijom*,²⁸ koji, pored ostalog, podrazumeva i obrazovanje za rodnu ravnopravnost, mir i toleranciju.

26 *Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms*, usvojena 21. novembra 2007, godine. Dostupno na: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM>, (pristup 1. 10. 2021).

27 *Council of Europe Gender equality strategy 2018-2023*, usvojena na marta 2018. Dostupno na: <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1> (pristup 1.10.2021).

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

3. Rodna ravnopravnost u obrazovanju : domaći pravni i strateški okvir

3.1. Zakoni i podzakonski akti

U domaćem pravu pravni osnov urođnjavanja visokog obrazovanja sadržan je u *Ustavu Republike Srbije* iz 2006. godine,²⁹ koji zabranjuje svaki oblik diskriminacije pojedinaca i grupa na osnovu bilo kog ličnog svojstva,³⁰ uz mogućnost uvođenja posebnih mera radi ostvarivanja faktičke jednakosti onih pojedinaca i grupa koji se suštinski nalaze u nejednakom položaju u odnosu na ostale građane. Poseban značaj imaju odredbe Ustava RS kojima se jemči ravnopravnost žena i muškaraca i propisuje obaveza države da vodi politiku jednakih mogućnosti,³¹ što podrazumeva dužnost države da odgovarajućim merama ukloni (faktičku) nejednakost između žena i muškaraca i stvori uslove da žene i muškarci pod jednakim uslovima uživaju garantovana prava.

Zakonski okvir rodne ravnopravnosti čine opšti i posebni aktidiskriminacioni zakoni (Marinković, 2012, p. 110-132), kao i klauzule o zabrani rodne i druge diskriminacije sadržane u sektorskim zakonima koji su relevantni za oblast obrazovanja.

Od primarnog značaja je nedavno novelirani *Zakon o zabrani diskriminacije*,³² koji uređuje opštu zabranu diskriminacije, oblike i slučajeve diskriminacije, kao i mehanizme za zaštitu od diskriminacije (Petrušić, Krstić, Marinković, 2016). Prema noveliranim odredbama Zakona, na listi zaštićenih ličnih svojstava relevantnih za zaštitu od rodne diskriminacije nalaze se pol, rod, polni i rodni identi-

29 "Službeni glasnik RS" br. 98/2006.

30 Član 21. Ustava RS.

31 Član 15. Utava RS.

32 "Službeni glasnik RS", br. 22/09 i 52/21. Stupanjem na snagu ZRR, prestao je da važi Zakon o ravnopravnosti polova iz 2009. godine, kojim je bila propisana dužnost obrazovnih ustanova da u okviru studijskih programa obezbede obrazovanje o ravnopravnosti polova, u cilju prevazilaženja ograničavajućih uloga zasnovanih na polu, oslobađanja od stereotipa zasnovanih na polu i predrasuda zasnovanih na polu, kao i da u postupku donošenja studijskih programa i prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa prostora i opreme, omoguće sprovođenje politike jednakih mogućnosti žena i muškaraca (Pajvančić, Jašarević, Petrušić, 2010, pp. 76-79).

tet.³³ Za sprečavanje rodne diskriminacije značajna je i odredba kojom se zabranjuje i diskriminacija na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta ili posebne nege deteta,³⁴ kao i višetruka i interseksijske diskriminacije, koje spadaju u grupu teških oblika diskriminacije.³⁵

Zakon o rodnoj ravnopravnosti iz 2021. godine (ZRR),³⁶ utvrđuje mere za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti, uz propisivanje striktnih obaveza organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera na planu integracije rodne perspektive, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, kao i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti. Jedna od 10 oblasti u kojima je predviđeno preduzimanje posebnih mera radi ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti jeste i oblast obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja (Odeljak 3). Kada je u pitanju oblast visokog obrazovanja, ZRR je propisao³⁷ niz zakonskih dužnosti organa javne vlasti i poslodavaca koji obavljaju poslove u oblasti obrazovanja. Pored ostalog, oni su dužni da preduzimaju mere za urođnjavanje obrazovanja, što uključuje 1) integrisanje rodne ravnopravnosti u planove i programe nastave/učenja uključujući prepoznavanje i ohrabrivanje za prijavu rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama; 2) izmene sadržaja studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala, tako da afirmišu ravnopravnost i povećavaju vidljivost doprinosa žena nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti; 3) korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodnom, u udžbenicima i nastavnom materijalu, kao i u svedočanstvima, diplomama, klasifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama, kao i u drugim oblicima obrazovno-vaspitanog rada; 4) procenjivanje sadržaja udžbenika i drugog nastavnog materijala sa aspekta njihovog uticaja na promociju rodne ravnopravnosti; 5) kontinuirano stručno usavršavanje i dodatne obuke, zaposlenih u obrazovanju za podsticanje rodne ravnopravnosti i prepoznavanje i sprečavanje rodne i druge diskriminacije; 5) preduzimanje posebnih mera radi podsticanja uravnotežene zastupljenosti polova pri upisu na studijske programe.

33 Član 2. st. 1. tač. 1. ZZD.

34 Član 20. st. 2. ZZD.

35 Član. 13. st. 1. tač. 5. ZZD.

36 „Službeni glasnik RS“, br. 52/21. Stupanjem na snagu ovog zakona prestao je da važi Zakon o ravnopravnosti polova iz 2009. godine (“Službeni glasnik RS“, br. 104/09).

37 Član 37. ZRR.

Zakonom je propisana dužnost organa javne vlasti i poslodavaca koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, da određuju i sprovode posebne mere u okviru godišnjih planova/programa rada, koji obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. O usvajanju i sprovođenju posebnih mera organi javne vlasti i poslodavci dužni su da obaveste nadležno ministarstvo.³⁸ Utvrđena je, takođe, i obaveza organa javne vlasti, u koje spadaju i visokoškolske ustanove, da kontinuirano prate ostvarivanje rodne ravnopravnosti, koriste rodno osetljiv jezik u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja, vode politiku jednakih mogućnosti, planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate posebnih mera i primenjuju rodno odgovorno budžetiranje u svom finansijskom planu. Za neispunjenje ovih dužosti propisane su novčane kazne za odgovorna lica.³⁹

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom⁴⁰ uređuje zaštitu od diskriminacije po osnovu invaliditeta i mere za podsticanje ravnopravnosti i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom.⁴¹

Na zabranu rodno zasnovane diskriminacije upućuje i ***Zakon o visokom obrazovanju*** iz 2005. godine,⁴² kojim su utvrđeni principi visokog obrazovanja, uključujući princip poštovanja ljudskih prava i građanskih sloboda i princip zabrane svih oblika diskriminacije,⁴³ ali se rodna ravnopravnost eksplicitno ne pominje. Zakonom je propisano da se mora voditi računa o zastupljenosti žena i muškaraca prilikom imenovanja članova Upravnog odbora, Komisije za akreditaciju, Nacionalnog akredicionog tela, kao i kod imenovanja predstavnika osnivača za savete visokoškolskih ustanova čiji je osnivač RS.⁴⁴ Zakon propisuje pravila o mirovanju radnog odnosa po osnovu porodijskog odsustva, odsustvu sa rada radi nege

38 Član 16. ZRR.

39 Član 69. ZRR.

40 „Službeni glasnik RS“, br. 33/2006.

41 O antidiskriminacionom pravnom okviru, detaljno videti: Marinković, T. Domaće antidiskriminaciono zakonodavstvo, u: *Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije*, (Nevena Petrušić ur.), Beograd, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, 2012, str. 110-132.

42 “Službeni glasnik RS“, br. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - dr. zakon, 67/2019, 6/2020 - dr. zakoni, 11/2021 - autentično tumačenje, 67/2021 i 67/2021 - dr. zakon.

43 Član 4. st. 7. Zakona o visokom obrazovanju.

44 Član 16. st. 2, čl. 20. st. 4 i čl. 62. st. 7. Zakona o visokom obrazovanju.

deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe,⁴⁵ koja su izraz rodno odgovorne politike na planu usklađivanja privatnog i profesionalnog života.

Za postizanje rodne ravnopravnosti u oblasti visokog obrazovanja značajni su i drugi sektorski zakoni. *Zakon o zaposlenima u javnim službama*⁴⁶ propisano da su "pri zapošljavanju u javnim službama, kandidatima pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta", da se izbor kandidata zasniva na "stručnoj osposobljenosti, znanju i veštinama, odnosno kompetencijama", te da zaposleni, kao i lica koja u ustanovi javne službe rade van radnog odnosa imaju pravo na zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije na radu.⁴⁷ *Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*⁴⁸ obavezuje poslodavca da obezbedi jednak tretman lica koja su se javila radi razgovora o zaposlenju,⁴⁹ a *Zakon o radu*,⁵⁰ zabranjuje rodnu diskriminaciju, diskriminatorsko i seksualno uznemiravanje i garantuje prava zaposlenima sa porodičnim obavezama: pravo na porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, pravo na posebnu zaštitu od otkaza za vreme korišćenja nekog od ovih odsustava, pravo dojilja na posebnu zaštitu, pravo trudnica i zaposlenih roditelja na zaštitu od noćnog i prekovremenog rada).

Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija,⁵¹ uspostavljen je sistem za uređivanje kvalifikacija (NOKS). Kao jedan od principa NOKS-a utvrđen je princip jednikih mogućnosti - sticanje kvalifikacija bez obzira na godine života, pol, teškoće i smetnje u razvoju, invaliditet, rasnu, nacionalnu, socijalnu, kulturnu, etničku i versku pripadnost, jezik, seksualnu orijentaciju, mesto boravka, materijalno ili zdravstveno stanje i druga lična svojstva, kao i princip relevantnosti - zasnovanost kvalifikacija na potrebama tržišta rada, naučno-istraživačkog i umetničkog rada, odnosno društva u celini.⁵² Zakonom je utvrđeno osam nivoa kvalifikacija, a za

45 Član 92. Zakona o visokom obrazovanju.

46 "Službeni glasnik RS", br. 113/2017, 95/2018, 86/2019 i 157/2020

47 Član 10. st. 1-2. i član 17.

48 "Službeni glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - dr. zakon i 49/2021

49 Član 35. tač. 1.

50 "Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

51 "Službeni glasnik RS", br. 27/2018 i 6/2020

52 Član 4. Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija.

svaki nivo definisani su deskriptori koji sadrže tri kategorije ishoda učenja: znanja, veštine i sposobnosti i stavovi. Ni jedan od dekriptora nije rodno osetljiv. Način utvrđivanja standarda kvalifikacija operacionalizovan je *Pravilnikom o metodologiji za razvoj standarda kvalifikacija*.⁵³

*Pravilnik o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa*⁵⁴ ne sadrži ni jedan rodno osetljiv deskriptor u pogledu opštih kompetencija diplomiranih studenata i studentkinja. U standardu 4. koji se donosi na kompetencije diplomiranih studenata/studentkinja, navodi se da savladavanjem studijskog programa student stiče sledeće opšte sposobnosti: – analize, sinteze i predviđanja rešenja i posledica; – ovladavanja metodima, postupcima i procesima istraživanja; – razvoja kritičkog i samokritičkog mišljenja i pristupa; – primene znanja u praksi; – razvoja komunikacionih sposobnosti i spretnosti, kao i saradnje sa užim socijalnim i međunarodnim okruženjem; – profesionalne etičnosti. Pravilnik o standardima i postupku za akreditaciju visokoškolskih ustanova⁵⁵ takođe ne sadrži standarde koji se tiču ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Jedino je u standardima koji se tiču studenata propisano da visokoškolska ustanova pruža dodatnu podršku studentima iz osetljivih grupa, ali ovaj standard nije na adekvatan način operacionalizovan. Ni *Pravilnik o standardima za samovrednovanje i ocenjivanje kvaliteta visokoškolskih ustanova i studijskih programa*⁵⁶ ne sadrži standarde relevantne za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.⁵⁷

53 "Službeni glasnik RS", br. 156/2020.

54 „Službeni glasnik RS“, br. 13/2019, 1/2021 i 19/2021.

55 „Službeni glasnik RS“, br. 13/2019.

56 „Službeni glasnik RS“, br. 13/2019.

57 Poverenica za zaštitu ravnopravnosti inicirala je 2018. godine dopune ovih pravilnika i predložila da se u standarde za akreditaciju visokoškolskih ustanova i studijskih programa uvrsti obaveza visokoškolskih ustanova da utvrde jasno i detaljno formulisano strategiju i prateći akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti, kojima će se utvrditi mere usmerene na procenu i preispitivanje i izmenu visokoškolskih procedura i praksi koje treba da omoguću otkrivanje rodne neravnopravnosti; primenu mehanizama za ispravljanje neravnopravnosti, te postavljanje ciljeva u ovoj oblasti i praćenje njihovog ostvarivanja posredstvom odgovarajućih indikatora. Takođe, upućena je preporuka da se utvrdi obaveza visokoškolskih ustanova da pružaju obuke o značaju rodne ravnopravnosti, kroz nastavne predmete ili putem odgovarajućih seminara, debata, radionica, kurseva i na drugi pogodan način. Inicijativa za izmenu standarda u postupku za akreditaciju visokoškolskih ustanova, 110-00-10/2018-02 od 1. novembra 2018. godine. Dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/inicijativu-za-izmenu-standarda-u-postupku-za-akreditaciju-visokoškolskih-ustanova-dostavl%201%98enu-nacionalnom-savetu-za-visoko-obrazovanje-i-nacionalnom-telu-za-akreditaciju-cir/> pristup 8. 10. 2021.

Svi zakoni i podzakonski akti napisani su rodno neosetljivim jezikom, s tim što je u zakonima sadržana klauzula o rodno senzitivnoj upotrebi jezika, čije su formulacije različite: “Svi pojmovi koji se koriste u ovom zakonu u muškom rodu obuhvataju iste pojmove u ženskom rodu (čl. 2. st. 2. ZZD); “Svi termini kojima su u ovom zakonu označeni položaji, profesije, odnosno zanimanja i zvanja, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koja se odnose” (čl. 1. st. 2. Zakona o visokom obrazovanju). “Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski pol, osim ako iz smisla pojedine odredbe ne proizlazi drugačije” (čl. 3. st. 2. Zakona o zaposlenima u javnim službama) i sl.

3.2. Strategije i akcioni planovi

Politika rodne ravnopravnosti sprovodi se u skladu sa strategijama i planskim dokumentima. Počev od 2010. godine, sprovedene su dve nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost,⁵⁸ a nedavno je usvojena Strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030. a očekuje se usvajanje akcionog plana za njeno sprovođenje.

Ključni strateški dokument za ostvarivanje politike rodne ravnopravnosti bila je *Nacionalna strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti za period od 2016. do 2020. godine.*⁵⁹ Ovim dokumentom rodno osetljivo obrazovanje utvrđeno je kao jedan od posebnih ciljeva, u okviru prvog strateškog cilja: “Promenjeni rodni obrasci i unapređena kultura rodne ravnopravnosti“. Utvrđeno je nekoliko mera, od kojih su neke relevantne i za oblast visokog obrazovanja.⁶⁰ Pored toga, strategijom je, kao poseban strateški cilj, utvrđeno i *razvijanje znanja i vidljivost akadem-*

58 Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti (2010-2015) („Službeni glasnik RS, br. 15/2009) i Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost (2016-2020) („Službenik glasnik RS“, br. 4/2016).

59 “Službeni glasnik RS, br.4/2016). Strategiju prati Akcioni plan za njeno sprovođenje, koji se odnosi na period 2016-2018.

60 U pitanju su sledeće mere: Uvođenje obaveznih rodno osetljivih i antidiskriminatornih obrazovnih programa i nastavnih sadržaja na svim nivoima obrazovanja, uključivši obrazovanje odraslih i obrazovanje medijskih profesionalaca/profesionalki; Revizija nastavnih sadržaja i udžbenika radi eliminisanja rodnih stereotipa, diskriminatornih sadržaja i diskriminatornog jezika; Unapređivanje kompetencija zaposlenih u obrazovanju i vaspitanju putem uvođenja obaveznih obrazovnih programa o rodnoj ravnopravnosti; Uvođenje rodno osetljivog jezika u sve nastavne sadržaje; Uključivanje ženskog doprinosa nauci, kulturi i umetnosti u sadržaje nastavnih predmeta

skih rezultata u oblasti studija roda, čije ostvarivanje podrazumeva dužnost visokoškolskih ustanova da unapređuju i podržavaju rodne studija kao izvor znanja o rodnim odnosima i jačanje njihovog uticaja na širu akademsku zajednicu, kao i na promenu rodnih obrazaca i unapređivanje kulture rodne ravnopravnosti, uvođenje predmeta iz rodnih studija na univerzitetima, dodatno usavršavanja studenata/studentkinja i dr.

Aktivnosti u domenu ostvarivanja rodne ravnopravnosti preduzete u poslednje dve decenije, u celini posmatrano, imale su pozitivne efekte. Iako se beleži napredak na planu urođnjavanja obrazovanja, ono je, u celini posmatrano, još uvek nedovoljno rodno senzibilisano, što potvrđuju i izveštaji nezavisnih tela. (Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji žena, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2015). Prema nalazima evaluacije AP za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost za 2016-2018,⁶¹ očekivani rezultati nisu ostvareni, a intervencije u oblasti obrazovanja spadaju u oblasti niske delotvornosti, što je, kako se navodi „posledica odsustva eksplicitne i sveobuhvatne teorije promene u ovoj oblasti“.⁶² Indeks rodne ravnopravnosti za 2016. godinu⁶³ pokazuje da i dalje postoji horizontalna rodna segregacija u pogledu izbora budućeg zanimanja, koja se temelji na još uvek prisutnoj tradicionalnoj podeli zanimanja na muška i ženska. U domenu znanja zabeleženo je blago povećanje vrednosti indeksa, zahvaljujući povećanju rezultata u poddomenu učešća i postignuća, dok je došlo do blage negativne promene u poddomenu segregacije. Segregacija je i dalje izražena jer je među ženama koje studiraju veći udeo onih koje se obrazuju u oblastima obrazovanja, zdravlja, socijalne zaštite, humanističkim naukama i umetnosti nego što je među muškarcima koji studiraju.⁶⁴ To potvrđuju i nalazi RZS: žene čine većinu u mnogim područjima obrazovanja, kao što su zdravstvo (71%), umetnost (68%) i prirodne nauke (66%), a muškarci su brojniji u inženjerstvu, proizvodnji i građevinarstvu (57%), informacionim i komunikacionim tehnologijama (66%) i uslugama (56%).⁶⁵

61 Evaluacija NAP-a za rodnu ravnopravnost 2016-2018, SeConS, Beograd, 2019.

62 Isto, str. 8

63 Isto.

64 Isto, str. 53.

65 Žene i muškarci u Srbiji, RZS, 2020. str. 50.

U novoj *Strategiji za rodnu ravnopravnost 2021-2030*, jedan od tri posebna cilja predviđa smanjenje rodnog jaza u ekonomiji, nauci i obrazovanju kao preduslov i podsticaj socio-ekonomskog razvoja društva. Jedna od mera kojom se ovaj cilj ostvaruje u domenu visokog obrazovanja jeste i “Urođnjavanje javnih politika i zakonodavstva u oblasti obrazovanja i nauke, jačanje kapaciteta svih relevantnih aktera i institucija, podizanja nivoa svesti o značaju ostvarivanja rodne ravnopravnosti i uspostavljanje jednakih mogućnosti za karijerno napredovanje zaposlenih žena i muškaraca”.

U *Strategiju razvoja obrazovanja u RS do 2020. godine*⁶⁶ kojom su definisani ciljevi, pravci i prioriteti razvoja svih nivoa obrazovanja, uključujući i visokoškolsko obrazovanje, nisu uključene rodne nejednakosti u obrazovanju, niti je urođnjavanje postavljeno kao strateški prioritet, tako da ovaj dokument spada u red rodno slepih strateških dokumenata.

U novoj *Strategiji razvoja obrazovanja i vaspitanja u RS do 2030. godine*⁶⁷ predviđeno je, između ostalog, da novi programi treba da budu osetljivi na pitanja rodne ravnopravnosti i specifičnosti različitih društvenih grupa, uključujući one koje nisu zastupljene u dovoljnoj meri, kao i da ovaj pristup treba primeni u udžbenicima i unapređivanju kapaciteta zaposlenih u obrazovanju. Predviđa se i uspostavljanje Okvira za praćenje i vrednovanje kvaliteta visokoškolskih ustanova, čiji deo su i indikatori koji se odnose na antidiskriminaciju, rodnu ravnopravnost i osetljive grupe. AP za sprovođenje ove Strategije (2021-2023) ne sadrži, međutim, specifične mere za ostvarivanje ciljeva vezanih za uvođenje rodne perspektive u nastavne programe i materijale.

U *Strategiji prevencije i zaštite od diskriminacije* iz 2013. godine,⁶⁸ kojom je utvrđena antidiskriminaciona politika države, ukazano je na nedostatak rodno senzitivnih sadržaja u udžbenicima i obrazovnim materijalima, a kao jedan od opštih ciljeva strategije utvrđena je promena tradicionalnog, patrijarhalnog stereotipa o rodnim ulogama, dok je kao poseban cilj utvrđeno “Uključivanje u obra-

66 Službeni glasnik RS, broj 107/2012.

67 Dostupno na: <https://www.srbija.gov.rs/extfile/sr/552501/strategija-razvoj-obrazovanja-srbija-2030-0061-cyr.zip>, pristup 1.6.2021.

68 “Službeni glasnik RS”, br. 60/2013.

zovni sistem sadržaja o neprihvatljivosti svih oblika diskriminacije žena, uključujući rodne stereotipe, u kurikulumu za osnovno i srednje školsko obrazovanje, kao i visoko obrazovanje”. Analiza primene strategije⁶⁹ pokazala je da postoje određena unapređenja na planu eliminisanja diskriminatorских sadržaja u udžbenicima i sadržaja koji podstiču stereotipe i predrasude, ali i dalje ima mesta poboljšanjima.

Iako su akcioni planovi ključni mehanizam za uvođenje rodne perspektive u u visoko obrazovanje (*Gender Equality in Academia and research, GEAR Tool, EIGE, 2016*), na univerzitetima u Srbiji ne postoje takvi akcioni planovi. Izuzetak je Univerzitet u Beogradu, koji je 2019. godine usvojio Plan za postizanje rodne ravnopravnosti.⁷⁰ Njime je kao opšti cilj utvrđeno pokretanje procesa razvoja strategije rodne ravnopravnosti, a kao prioritetne oblasti delovanja identifikovane su: 1) upravljanje ljudskim resursima; 2) donošenje odluka i 3) sadržaj studijskih programa i istraživanja. U planu je konstatovano da još nije ustanovljen sistem za praćenje akademske karijere žena i muškaraca, koji bi uzeo u obzir različite faktore koji mogu doprineti nejednakosti. Utvrđena je obaveza Univerziteta da: uspostavi institucionalne kapacitete za identifikaciju relevantnih podataka i njihovo stalno održavanje, uspostavljanje sistematskih procedura i informacionih sistema za poboljšanje prikupljanja podataka o trendovima kada je u pitanju rodni sastav nastavnog i istraživačkog osoblja, da jača vidljivost rodne ravnopravnosti i radi na podizanju svesti o značaju i prednostima rodne ravnoteže na svim nivoima, promovise rodnu raznovrsnost unutar akademskih struktura, poveća učešće žena u organima odlučivanja i procesima donošenja odluka, radi na rešavanju implicitnih predrasuda i stereotipa o ženama na uticajnim položajima, uspostavi bazu podataka o svim studijskim programima i pojedinim predmetima koji se fokusiraju na rodnu ravnopravnost, i radi na razvijanju odgovarajućih indikatora za praćenje stanja rodne ravnopravnosti u istraživačkom sadržaju i nastavnim planovima i programima visokog obrazovanja.

69 Analiza efekata, odnosno polazne osnove za izradu nove strategije prevencije i zaštite od diskriminacije 2020–2025. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs>. (pristup 1.10.2021).

70 Dostupno na: https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/ravnopravnost/Plan_UB_za_postizanje_rodne_ravnopravnosti_2019.pdf. pristup 7. 6. 2021.

Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu pripremio je Nacrt akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti, ali on još uvek nije usvojen.⁷¹

3.3. Regulatorna Univerziteta u Nišu

Opštim aktima Univerziteta u Nišu, koji su napisani rodno nesenzitivnim jezikom, bliže su uređena brojna pitanja koja se tiču obrazovnog procesa i prava i obaveza studenata i nastavnog osoblja.⁷² Neki od ovih akata imaju rodno odredbe koje su u funkciji zaštite dostojanstva članova i članica akademske zajednice i stvaranja uslova za usklađivanje porodičnog života i studentskih, odnosno nastavničkih obaveza.

Statutom Univerziteta u Nišu (2017) u delu koji se tiče prava i obaveza studenata, pored ostalog, utvrđeno je „pravo na različitost i zaštitu od diskriminacije“ i pravo „na poštovanje ličnosti, dostojanstva, časti i ugleda“.⁷³ Utvrđena je i mogućnost mirovanja prava i obaveza studenata, koja postoji i u slučajevima nege vlastitog deteta do godinu dana života i posebne nege koja traje duže od detetove prve godine života i održavanja trudnoće.⁷⁴ Mogućnost mirovanje radnog odnosa i izbornog perioda postoji, pored ostalog, i u slučaju porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta ili radi posebne nege deteta, ali i druge osobe, kao i u slučaju bolovanja dužeg od šest meseci.⁷⁵ Ove odredbe su značajne s aspekta mogućnosti usklađivanja profesionalnog i privatnog života.

Kodeks profesionalne etike iz 2010. godine propisuje da su osnovna načela ponašanja u akademskoj zajednici načelo jednakosti i poštovanja prava, kao i zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu (par. 2.2). S aspekta ostvarivanja rodne ravnopravnosti poseban značaj imaju pravila o odnosu prema studentima i studentkinjama. Kodeksom je utvrđena obaveza poštovanja njihove ličnosti (par. 3.2.2), kao i zabrana iskorišćavanja, zloupotrebljavanja, šikaniranja, ucenjivanja i diskrimi-

71 Dostupno na: http://centar.ius.bg.ac.rs/attachment.php?id_attachment=392, pristup 7.6.2021.

72 Svi opšti akti Univerziteta u Nišu dostupni su na: <https://www.ni.ac.rs/dokumenti/aktuelni-pravni-propisi-univerziteta-u-nisu/category/118-aktuelni-pravni-propisi-univerziteta-u-nisu?start=20>

73 Član 139. Statuta Univerziteta u Nišu.

74 Član 140. Statuta Univerziteta u Nišu.

75 Član 184. Statuta Univerziteta u Nišu.

nisanja stdenata i studentkinja, nedolično ponašanje, odnosno, ponašanje kojim se vređa njihovo dostojanstvo (par. 3.2.6). Kao moralno neprihvatljiva propisana su sledeća ponašanja: svaki oblik napada na ličnost studenata, a posebno: „zahtevanje polnih usluga u zamenu za određeno delovanje ili propuštanje sa pozicije autoriteta; seksualno uznemiravanje i izlaganje polno uvredljivog i uznemirujućeg materijala; nepoželjno verbalno iznošenje ponuda ili šala koje upućuju na seksualno uznemiravanje; uvredljive aluzije usmerene na polnu orijentaciju, rasnu, političku, nacionalnu, etničku ili versku pripadnost, telesni izgled, zdravstveno stanje, porodični i ekonomski status; fizičko ugrožavanje, ruganje i ismejavanje“ (par. 3.2.7). Kada je reč o kolegijalnim odnosima, kao moralno neprihvatljivo ponašanje predviđeno je „svako delovanje koje ima kao posledicu narušavanje ugleda i dostojanstva članova akademske zajednice“, pri čemu su posebno apostrofirani: „nametanje kolegama uslova za napredovanje koji nisu u skladu sa pozitivnim propisima i dobrim akademskim običajima, „uznemiravanje (verbalno ili fizički) koje doprinosi stvaranju neugodnih okolnosti, negativne klime ili netrpeljivosti koja drugu osobu zastrašuje, vređa ili ponižava“, diskriminacija po bilo kom osnovu, seksualno uznemiravanje, posebno između članova akademske zajednice koji su u odnosu nadređenosti/podređenosti, što podrazumeva ocenjivanje rezultata tuđeg rada i odlučivanje o napredovanju, statusu, pogodnostima ili nagradama.

Pravilnik o obezbeđenju kvaliteta iz 2010. godine bliže razrađuje standarde i način obezbeđivanja kvaliteta studija, u skladu sa zakonom i stavdardima za akreditaciju visokoškolskih ustanova. Među standardima nema ni jednog koji se tiče ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti studenata (2018), propisuje prava i obaveze studenata i disciplinsku odgovornost za teže i lakše povrede. Među disciplinskim povredama nema onih koje eksplicitno imaju rodne dimenzije. U teže disciplinske povrede svrstano je izražavanje i podsticanje nacionalne, verske, rasne i druge netrpeljivosti, ali se ne pominju nedopuštena ponašanja koja su zasnovana na rodnom određenju, kao što su seksualno uznemiravanje i ucenjivanje i drugi oblici rodno zasnovanog uznemiravanja, javno izražavanje i zagovaranje seksističkih stavova i sl.

Literatura:

1. *Gender mainstreaming - Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming* <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> (pristup 1.9.2021).
2. *Gender Equality Glossary*, Council of Europe, 2016. <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html> (pristup 15.9.2021).
3. (Desprez-Bouanchaud, A., Doolaeghe, J., and Ruprecht, L. (1999). *Guidelines on Gender-Neutral Language*, Paris, Unesco, Paris. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950> (pristup 15.9.2021).
4. General Recommendation No 28 on the core obligations of States parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html> (pristup 15.9.2021).
5. Verloo, M. Another Velvet Revolution. Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation. IWM Working Paper No. 5. Vienna, 2001.
6. Antonijević, Z. (2018) Urođnjavanje javnih politika u Srbiji 2000–2014: politike podrške porodici u kontekstu evropskih integracija, doktorska disertacija, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, ACIMSI, Centar za studije roda.
7. Čičkarić, Lj, Antonijević, Z. (2019) Izazovi i prepreke u urođnjavanju institucija i javnih politika u Srbiji, u: Pajvančić, M. (ur.) *Rodna ravnopravnost - od jednakih prava do jednakih mogućnosti*, Beograd: SANU, str. 111-112.
8. *Gender mainstreaming, Extract from the Report of the economic and social council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997)*. <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>. (pristup 21.8.2021).
9. *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS*, Council of Europe, 1998.
10. *What is gender mainstreaming*, EIGE <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (pristup 15.8.2021).
11. Popović, D. Duhaček, D. (2009) Od ciriškog kruga do studija roda: rodna ravnopravnost i visoko obrazovanje u Srbiji, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, p. 688.

12. Marinković, T. Domaće antidiskriminaciono zakonodavstvo, u: Nevena Petrušić (ur.) *Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije*, Beograd, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, 2012, str. 110-132.
13. Inicijativa za izmenu standarda u postupku za akreditaciju visokoškolskih ustanova, 110-00-10/2018-02 od 1. novembra 2018. godine. <http://ravnopravnost.gov.rs/inicijativu-za-izmenu-standarda-u-postupku-za-akreditaciju-visokoskolskih-ustanova-dostavl%D1%98enu-nacionalnom-savetu-za-visoko-obrazovanje-i-nacionalnom-telu-za-akreditaciju-cir/> (pristup 8. 10. 2021).
14. Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji žena (2015), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, <http://ravnopravnost.gov.rs/posebni-izvestaji>
15. Evaluacija NAP-a za rodnu ravnopravnost 2016-2018, SeConS, Beograd, 2019.
16. Petrušić, N. Vujadinović, D. (2018) Od rodno slepog ka rodno inkluzivnom visokom obrazovanju u Srbiji: akcioni planovi za urođnjavanje, *Sociologija*, Vol. LX.
17. Petrušić, Nevena, Krstić, Ivana, Marinković, Tanasije (2016) Komentar Zakona o zabrani diskriminacije, Beograd, Glasnik.
18. Vujadinović, D. Rod i pravna regulativa (2017) u: Vujadinović, D. Stanimirović, V. (ur.), *Studije roda*, Beograd: Pravni fakultet, p. 79–98.
19. Pajvančić, M. Petrušić, N. Jašarević, S. (2010) *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije*, Centar modernih veština, Beograd.

Dr Vida Vilić

naučna saradnica, Klinika za dentalnu medicinu Niš

Doc. dr Anđelija Tasić

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu

Doc. Dr Natalija Žunić

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu, u penziji

ANALIZA STATISTIČKIH PODATAKA U ODNOSU NA POL NA UNIVERZITETU U NIŠU

1. Uvod: o prikupljanju i analizi statističkih indikatora rodne ravnopravnosti

Istraživanje rodne ravnopravnosti u kontekstu položaja/statusa žena i muškaraca na fakultetima Univerziteta u Nišu, kao i na samom Univerzitetu u Nišu kao posebne administrativne i obrazovne institucije/jedinice, ustanovili smo i prikazali kroz rodno senzitivnu statistiku i podatke razvrstane po polu. Podaci se odnose na prisustvo muškaraca i žena u upravljačkim strukturama Univerziteta u Nišu, kao i počasnim zvanjima na Univerzitetu u Nišu, zatim na broj muškaraca i žena u upravljačkim strukturama fakulteta, onda na prisustvo muškaraca i žena u nastavnom kadru na fakultetima, kao i na razlike u zaradama muškaraca i žena na fakultetima Univerziteta u Nišu. Takođe, prikupili smo i obradili pokazatelje o prisustvu muškaraca i žena u studentskoj populaciji na svim nivoima studiranja na fakultetima Univerziteta u Nišu, zatim polnu strukturu članstva i rukovodstva studentskih organizacija na svim fakultetima, kao i pokazatelje polne strukture studenata prodekana na fakultetima Univerziteta u Nišu.

Ovako ustanovljen proces identifikovanja, a zatim i kvantitativne analize prisustva muškaraca i žena na različitim mestima i položajima u institucionalnim strukturama, telima i organima fakulteta Univerziteta u Nišu, kao i samog Univerziteta i njegovih radnih tela i organa, zatim i studentske populacije, pokazao je, kako stane, tako i određena obeležja rodne ravnopravnosti i/ili rodne neravnopravnosti. Sva dosadašnja istraživanja upozoravaju da je rodna neravnopravnost dugotrajan i ukorenjen društveni problem, koji opstaje i u državama i zajednicama čiji su parametri društvenog razvoja znatno napredniji. Prema velikom, i poslednjem, istraživanju rađenom u zemljama Evropske Unije samo 33% evropskih istraživača bile su žene, a procenat žena doktora nauka u Evropi iznosio 47%. Ovaj procenat opada u onim profesijama u kojima, tipično, dominiraju muškarci. Takođe, ovo istraživanje ukazuje na postojanje i istrajnost rodne neravnopravnosti u rukovodećim akademskim krugovima (GEAR tool, 2016). Na tom nalazu stoji i istraživanje rađeno u Srbiji, koje ukazuje na visok rodni disbalans u broju žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama u sistemu visokog obrazovanja (Ćeriman, Delibašić, 2018, p. 118).

Dakle, s obzirom na naš predmet istraživanja, mi ćemo se fokusirati na onaj aspekt podele rodni uloga, gde se muškarci i žene nalaze u različitim društvenim ulogama, što su, zapravo, društvena očekivanja koja kao pojedinci/pojedinke u datoj situaciji treba da slede. Naime, »društvo konstruiše dve odvojene rodne kulture, i verovanja, društvene prakse, i institucije« (Levit, 1998, p. 2), a to pokazuje i realno razlikovanje muškaraca i žena u svim segmentima društvenog života. Društvena očekivanja vezana za rodne uloge muškaraca i žena proizvod su društvenih, kulturnih, religioznih, političkih i ekonomskih okolnosti, kao i uticaja običaja, tradicije, morala, klasne i etničke pripadnosti. Zato rod ne postoji izvan kulture ili ukupnih društvenih okolnosti, odnosno, mnogo važnije, kultura imenuje ponašanja kao rodna i tako ih vrednuje (Katunarić, 1984, p. 61).

U okviru našeg istraživanja rodnu ravnopravnost i/ili rodnu neravnopravnost, pre svega, možemo da identifikujemo i evidentiramo kroz zastupljenost muškaraca i žena unutar tela čiji je zadatak da donose odluke i kreiraju politike visokoobrazovnih i naučnih institucija, kao i na lestvici akademskog napredovanja. Zato smo u zasnivanju ovog istraživanja pošli od pretpostavke, da sveobuhvatan rodni pristup znači uključivanje, najpre, rodne analize. Rodna analiza je ustanovljena kao

instrument, kojim ćemo istražiti i identifikovati, u početnoj fazi istraživanja, kvantitativne razlike u profesionalnom i institucionalnom položaju između žena i muškaraca, a u okviru fakultetskih organa i tela, kao i tela u okviru rada Univerziteta. Analiziraćemo, zapravo, kroz modele kvantitativnog pojavljivanja njihov društveni položaj, akademski/profesionalni status, raspodelu moći, a kroz ograničenja i mogućnosti u okviru struktura fakulteta u kojima oni/one rade. To podrazumeva da u okviru prikazane deskriptivne statistike učinimo vidljivim rodne razlike, a rodnu neravnopravnost osvetlimo, kako bi se ustanovili i promenili društveni i/ili rodni mehanizmi, koji kontinuirano proizvode nejednakosti između muškaraca i žena u institucijama i organima visokoškolskog obrazovanja. Analiza rodnih aspekata statistike je bitna i neophodna, jer otkriva da li u društvu, akademskim institucijama, postoji diskriminacija i koje su njene, u tim specifičnim socijalnim okolnostima, glavne osobenosti.

Istraživanje, prikupljeni podaci i njihova obrada, pokazuje da Univerzitet u Nišu u svom sastavu ima 14 fakulteta⁷⁶, s tim što se tri fakulteta nalaze van teritorije grada Niša. To su Tehnološki fakultet u Leskovcu, Pedagoški fakultet u Vranju i Poljoprivredni fakultet u Kruševcu. Na teritoriji Niša nalazi se 11 fakulteta: Građevinsko-arhitektonski fakultet, Ekonomski fakultet, Elektronski fakultet, Mašinski fakultet, Medicinski fakultet, Pravni fakultet, Prirodno-matematički fakultet, Fakultet zaštite na radu, Fakultet umetnosti, Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja i Filozofski fakultet. Takođe, 2017. godine Vlada Republike Srbije donela je Odluku o osnivanju Poljoprivrednog fakulteta u Kruševcu, Univerziteta u Nišu, pod brojem 05 br. 02-02-4117/2017.⁷⁷

Prva faza istraživanja zasnovana je na prikupljanju statističkih podataka o prisustvu muškaraca i žena u upravljačkim strukturama Univerziteta u Nišu kao samostalne administrativne jedinice, kao i svih fakulteta Univerziteta u Nišu, zatim o prisustvu muškaraca i žena u strukturi nastavnog kadra na fakultetima Univerziteta u Nišu, kao i o zaradama koje imaju žene i muškarci na istoj lestvici strukture nastavnog kadra na fakultetima Univerziteta u Nišu. U okviru ove faze evidentirali smo i pokazatelje polnerodne strukture studenata/studentkinja prodekana,

⁷⁶ Univerzitet u Nišu, <https://www.ni.ac.rs/fakulteti>

⁷⁷ Poljoprivredni fakultet u Kruševcu, <https://www.ni.ac.rs/fakulteti/poljoprivredni-fakultet>

prisustvo muškaraca i žena u studentskoj populaciji na svim nivoima studiranja na fakultetima Univerziteta u Nišu, kao i statističke pokazatelje polne strukture članstva i rukovodstva u studentskim organizacijama svih fakulteta Univerziteta u Nišu.

Proces sakupljanja istraživačkog materijala, relevantnih za ovaj deo istraživanja, fokusiran je bio na podatke koje su sami fakulteti objavljivali na njihovim zvaničnim internet portalima.⁷⁸ Međutim, usled nedostatka podataka, pre svega, na internet portalima pojedinih fakulteta, bilo je neophodno da se ličnim dopisima obraćamo Upravama fakulteta, kako bismo na taj način dobili neophodne podatke za analizu. Treba napomenuti, da je na naše zahteve za dostavljanje podataka odgovorila većina fakulteta, osim Građevinsko-arhitektonskog fakulteta, Medicinskog fakulteta, Prirodno-matematičkog fakulteta, Filozofskog fakulteta i Fakulteta Umetnosti. Treba, takođe, naglasiti da su se podaci, koji su nedostajali na internet prezentacijama, odnosili, uglavnom, na broj i polnu strukturu studenata/studentkinja na svim nivoima studiranja, kao i u studentskim organizacijama, ali, takođe, i na razlike u zaradama muškaraca i žena na fakultetima Univerziteta u Nišu. Treba, takođe, istaknuti da su pojedini fakulteti na pitanje o razlikama u zaradama, a bez dostavljanja bilo kakvih relevantnih i/ili preciznih podataka, odgovorili kako, kada su zarade u pitanju, „nema razlike među zaposlenima” (Ekonomski fakultet, Tehnološki fakultet, Pedagoški fakultet, Poljoprivredni fakultet, Fakultet zaštite na radu i Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja).

2. Statistički pokazatelji o prisustvu muškaraca i žena u upravljačkim strukturama i u počasnim zvanjima na Univerzitetu u Nišu

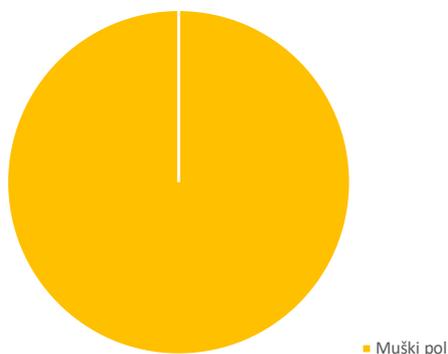
Na čelu Univerziteta u Nišu nalazi se rektor i on je muškog pola. Počev od školske 1965/66, Univerzitet u Nišu imao je 12 rektora i jednog vršioca dužnosti rektora, koji su svi bili muškog pola. Nijedna žena nije bila rektorka na niškom Univerzitetu, od osnivanja Univerziteta u Nišu.

Menadžer Univerziteta je muškog pola.

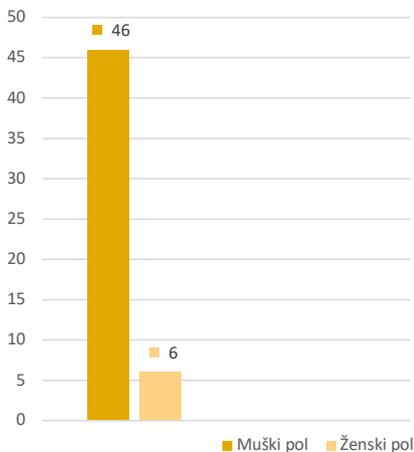
78 Univerzitet u Nišu, <https://www.ni.ac.rs/fakulteti>

Univerzitet danas ima pet prorektora, tri muškog i dva ženskog pola. Počev od školske 1965/66, Univerzitet u Nišu je 46 puta imenovao muškarce za prorektore, a samo 6 puta su to bile žene.

Grafikon 1: Rektori Univerziteta u Nišu od 1965/66 do danas



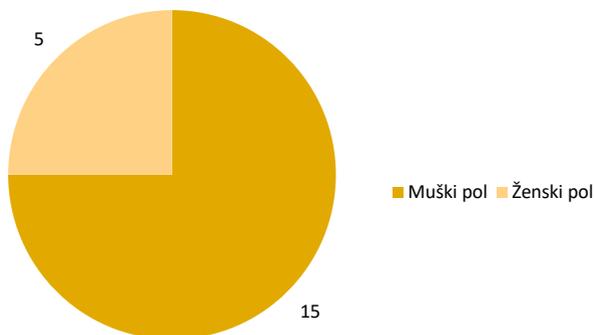
Grafikon 2: Prorektori/Prorektorke Univerziteta u Nišu od 1965/66 do danas



Savet Univerziteta u Nišu, kao najviši organ upravljanja na Univerzitetu u Nišu, odlučuje o osnovnim i najznačajnijim pitanjima rada i razvoja Univerziteta: donosi Statut Univerziteta, a na predlog Senata: bira i razrešava rektora, donosi finansijski plan, usvaja izveštaj o poslovanju i godišnji obračun, usvaja plan korišćenja sredstava za investicije, daje saglasnost na statut ustanove, odnosno visokoškolske jedinice u sastavu Univerziteta, daje saglasnost na odluke o upravljanju imovinom Univerziteta, daje saglasnost na raspodelu finansijskih sredstava, donosi odluku o statusnoj promeni, promeni naziva i sedišta fakulteta i drugih organizacionih jedinica Univerziteta, donosi odluku o visini školarine, podnosi osnivaču izveštaj o poslovanju najmanje jedanput godišnje, donosi opšti akt o disciplinskoj odgovornosti studenata, vrši izbor eksternog revizora finansijskog poslovanja Univerziteta, donosi odluku o osnivanju organizacionih jedinica, a takođe, i na predlog Senata, obavlja i druge poslove u skladu sa zakonom i statutom. Broj članova Saveta je 31, od čega je 17 predstavnika/predstavnica Univerziteta, 5 predstavnika studenata/studentkinja i 9 predstavnika/predstavnica osnivača, a članovi se biraju na period od tri godine. Predsednik i zamenik predsednika Saveta su muškog pola, a među ostalim članovima imenovano je 11 muškaraca i 6 žena, kao predstavnika/predstavnica Univerziteta i 5 muškaraca predstavnika studenata/studentkinja. Na internet stranici Univerziteta nema podataka o rodnoj strukturi članova Saveta koje imenuje osnivač.

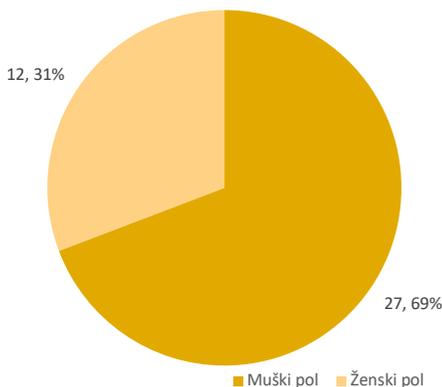
Na Univerzitetu je formiran Kolegijum, koji koordinira i usklađuje rad fakulteta i Univerziteta i obavlja druge poslove koji proizilaze iz konkretnih potreba vezanih za ostvarivanje poslovne politike Univerziteta. Kolegijum zauzima stavove, daje predloge i pokreće inicijative u vezi sa pojedinim pitanjima rada Univerziteta, koji se dostavljaju Senatu ili Savetu Univerziteta. Kolegijum čine rektor, prorektori i dekani fakulteta Univerziteta u Nišu, tako da sastav Kolegijuma čini 15 muškaraca i 5 žena.

Grafikon 3: Sastav Kolegijuma Univerziteta u Nišu/muškarci i žene



Stručni organi Univerziteta su Senat i Naučno stručna veća. Senat je najviši stručni organ Univerziteta koji odlučuje o najvažnijim pitanjima nastave i naučnog rada na Univerzitetu. Senat čine rektor, prorektori i dekani fakulteta, po funkciji, i po jedan redovni profesor sa svakog fakulteta, koje biraju nastavno-naučna veća fakulteta. Senat čini 22 muškaraca i 10 žena. U radu Senata učestvuju predstavnici studenata prilikom raspravljanja i odlučivanja o pitanjima koja se odnose na osiguranje kvaliteta nastave, reformu studijskih programa, analizu efikasnosti studiranja i utvrđivanje broja ESPB bodova. Studentske predstavnike bira Studentski Parlament u skladu sa Zakonom, vodeći računa o ravnomernoj zastupljenosti studenata sa različitih fakulteta (5 studenata i 2 studentkinje).

Grafikon 4: Članstvo u Senatu Univerziteta u Nišu/žene i muškarci



Senat bira Naučno-stručna veća. Naučno-stručna veća odlučuju o izboru nastavnika, zatim na davanju saglasnosti na teme doktorskih disertacija i na izveštaje o urađenim doktorskim disertacijama. Naučno-stručno veće donosi odluku o izboru nastavnika u sva zvanja, osim u zvanje redovnog profesora; daje mišljenje Senatu o predlogu za izbor u zvanje redovnog profesora; imenuje članove komisije za pisanje izveštaja o kandidatima za izbor u zvanje nastavnika, na predlog fakulteta ili departmana; daje saglasnost na predlog teme doktorske disertacije prijavljene na fakultetu; daje saglasnost na referat o podnetoj doktorskoj disertaciji koja se brani na fakultetu; utvrđuje predlog bližih kriterijuma za izbor u zvanja nastavnika u području; utvrđuje predloge Studijskih programa za Senat; razmatra i odlučuje o drugim pitanjima koja mu poveri Senat. Senat Univerziteta može da traži mišljenja ili predloge o pojedinim pitanjima od Naučno-stručnih veća. Mandat članova Naučno-stručnih veća traje do okončanja mandata Senata Univerziteta u Nišu. Naučno-stručna veća Univerziteta u Nišu su naučni i stručni pomoćni organi Senata Univerziteta u Nišu i ima ih šest: (1) Naučno-stručno veće za prirodno-matematičke nauke (koje čini 9 muškaraca i 8 žena); (2) Naučno-stručno veće za društveno-humanističke nauke (koje čini 9 muškaraca i 9 žena); (3) Naučno-stručno veće za medicinske nauke (koje čini 6 muškaraca i 11 žena); (4) Naučno-stručno veće za tehničko-tehnološke nauke (koje čini 17 muškaraca i 3 žene); (5) Umetničko-stručno veće (koje čini 6 muškaraca i 6 žena) i (6) Naučno-stručno veće za multidisciplinarne studije (koje čini 8 muškaraca i 6 žena).

Tabela 1: Naučno-stručna veća Univerziteta u Nišu/žene i muškaraci

Veće	Muškarci	Žene
Naučno-stručno veće za prirodno-matematičke nauke	9	8
Naučno-stručno veće za društveno-humanističke nauke	9	9
Naučno-stručno veće za medicinske nauke	6	11
Naučno-stručno veće za tehničko-tehnološke nauke	17	3

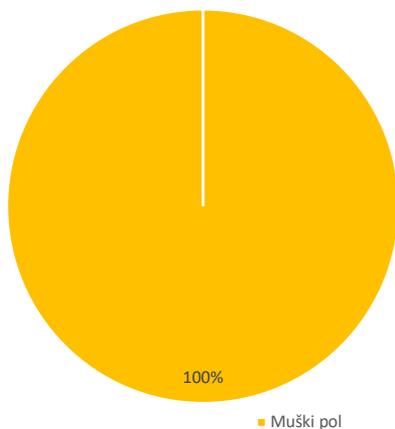
Veće	Muškarci	Žene
Umetničko-stručno veće	6	6
Naučno-stručno veće za multidisciplinarne studije	8	6

Studentski parlament Univerziteta u Nišu je organ Univerziteta preko koga studenti ostvaruju svoja prava i štite svoje interese. Prema Zakonu o visokom obrazovanju studenti/studentkinje imaju primarno mesto u sistemu visokog obrazovanja, kao ravnopravni partneri u nastavnom procesu i sprovođenju reforme visokog obrazovanja. Predsednik Studentskog parlamenta Univerziteta u Nišu je muškog pola, dok je za studenta prorektora imenovana osoba ženskog pola. Sekretar je muškog pola. Za predstavnike studenata u Etičkom odboru i Drugostepenoj disciplinskoj komisiji Univerziteta u Nišu izabrana je jedna osoba ženskog i tri osobe muškog pola.

Univerzitet u Nišu dodeljuje zvanje profesor emeritus redovnim profesorima/profesorkama u penziji u znak priznanja za ukupan naučni, stručni i pedagoški rad i doprinos razvoju i napretku fakulteta i Univerziteta. Odluku o dodeli zvanja profesor emeritus donosi Senat Univerziteta na predlog fakulteta na kojem je kandidat bio zaposlen. Na Univerzitetu u Nišu, status profesor emeritus imaju 4 profesora, muškog pola.

Na Univerzitetu u Nišu, od osnivanja do sada, promovisan je 21 počasni doktor nauka i svi su muškog pola. Titula počasnog doktora nauka dodeljuje se licu koje je svojim delima unapredilo naučnu misao i koje je naročito zaslužno za napredak nauke, tehnike, tehnologije, kulture i umetnosti i doprinelo afirmaciji Univerziteta u Nišu.

Grafikon 5: U zvanju profesor emeritus i počasni doktor nauka



Rodna analiza statističkih pokazatelja prisustva muškaraca i žena u upravljačkim strukturama i u počasnim zvanjima na Univerzitetu u Nišu

Istraživački podatak da su svi rektori Univerziteta u Nišu, od njegovog osnivanja do danas, bili muškarci, ubedljivo i bez ograda, govori nam o rodnoj hijerarhiji, i apsolutnom favorizovanju, i isključivom i doslednom regrutovanju muškaraca na mesto rektora Univerziteta u Nišu, u njegovoj dugoj, više nego, poluvekovnoj istoriji. Skoro da je ista takva situacija i sa izborom prorektora/prorektorki, o čemu govori podatak da je to mesto do sada zauzimalo 46 muškaraca i samo 6 žena. Jasno je da prisustvo i osvajanje najviših pozicija u upravljačkoj hijerarhiji Univerziteta i dalje pripada muškom polu i da se tradicionalno i/ili kulturološki reprodukuje i neguje opstanak muškosti u vrhu upravljačke strukture.

Nikako nisu bolji ni rezultati koji prikazuju broj žena i broj muškaraca u ostalim organima Univerziteta. Predsednik i zamenik predsednika Saveta su muškog pola, a među ostalim članovima 11 je muškaraca i 6 žena, i još 5 muškaraca predstavnika studenata/studentkinja. Takođe, i rodna struktura Kolegijuma odražava trend favorizovanja muškog pola, dakle, sastav Kolegijuma čini 15 muškaraca i 5 žena. Takođe, i rodni pokazatelji strukture Senata pokazuje da je muški pol domi-

nantan i da u svom sastavu ima nešto više, nego dvaputa, muškaraca, odnosno ima 27 muškaraca i 12 žena. Dok, na primer, Naučno stručna veća u konačnom zbiru imaju ukupno u svom sastavu 55 muškaraca i 43 žene, što unekoliko ublažava sliku nadmoćne prevlasti muškog pola u pojedinim telima Univerziteta. Za neka Veća možemo da kažemo, kao što se vidi u okviru tabele br.1, da su, na neki način, rodno balansirana, jedino iz tog okvira "izlazi" Veće za tehničko-tehnološke nauke koje ima u svom sastavu 17 muškaraca i 3 žene, naspram Veća za medicinske nauke koje je u "prevlasti" žena, a kojih u sastavu ima 11, dok je 6 muškaraca.

Studentski Parlament Univerziteta u Nišu, takođe, u vrhu svoje hijerarhije ima muškarce, i predsednik i sekretar su muškog pola, dok je za studenta prorektora imenovana osoba ženskog pola. Za predstavnike studenata/studentkinja u Etičkom odboru i Drugostepenoj disciplinskoj komisiji Univerziteta u Nišu izabrana je jedna osoba ženskog i tri osobe muškog pola, što jasno pokazuje kako, zapravo, dominira regrutovanje muškaraca iz studentske populacije i da se taj trend nastavlja.

Univerzitet u Nišu nema nijednu ženu u statusu - profesorka emerita, status profesor emeritus imaju 4 profesora muškog pola, a takođe je na Univerzitetu u Nišu, od osnivanja do sada, promovisan 21 počasni doktor nauka i svi su muškog pola, što slikovito prikazuje i opisuje snažnu hijerarhijsku dominaciju jednog, muškog, pola u dugoj istoriji Univerziteta u Nišu.

3. Statistički pokazatelji o prisustvu muškaraca i žena u upravljačkim strukturama fakulteta

3.1. Organi fakulteta

Članom 59 Statuta Univerziteta u Nišu,⁷⁹ C:\Users\Nevena\Downloads\Statut Univerziteta u Nišu, decembar 2017, <https://www.ni.ac.rs> > glasnik-univerziteta > sendorgani fakulteta su: Savet Fakulteta kao organ upravljanja, Nastavno-naučno veće, Nastavno-umetničko-naučno veće, Izborna veće Fakulteta, Veća depar-

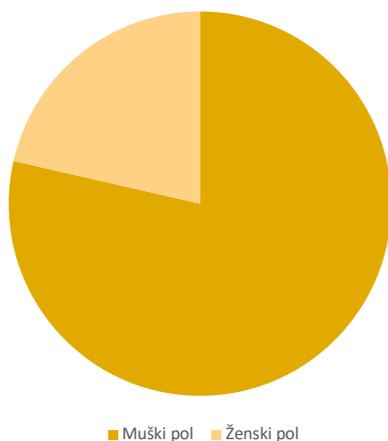
79 Statut Univerziteta u Nišu, decembar 2017, <https://www.ni.ac.rs> > glasnik-univerziteta > send

tmana Fakulteta, Veća katedri Fakulteta, i drugi organi određeni statutom fakulteta su stručni organi, dok je organ poslovođenja Dekan fakulteta, kao i Studentski parlament.

3.2. Dekani

Na 11 fakulteta Univerziteta u Nišu dekani su muškog pola. Samo tri fakulteta (Medicinski fakultet, Filozofski fakultet i Fakultet umetnosti) imaju za dekanice osobe ženskog pola.

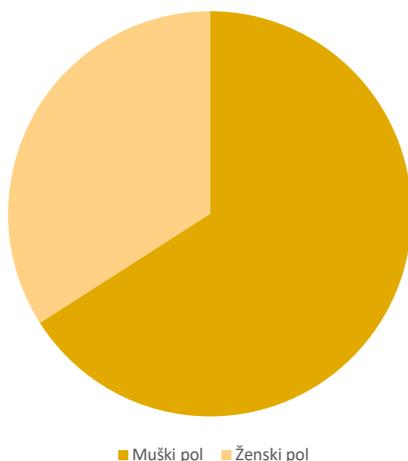
Grafikon 6: Inokosne upravljачke strukture fakulteta - dekan/dekanica



3.2. Prodekani

Ukupan broj prodekana i prodekanica na svim fakultetima Univerziteta u Nišu iznosi 47, od kojih je 31 muškog pola, a 16 ženskog pola.

Grafikon 7: Inokosne upravljačke strukture fakulteta – Prodekani/Prodekanice



Najveći broj prodekana i prodekanica ima Medicinski fakultet u Nišu (9), od kojih je 6 muškog pola (za oblast medicine, stomatologije, kliničko zdravstvo, međunarodnu saradnju, nastavu na engleskom jeziku, finansije), a 3 ženskog pola (za oblast farmacije, nastavu na osnovnim strukovnim studijama, nastavu na poslediplomskim studijama). Žene i muškarci su podjednako zastupljeni ukoliko je reč o oblastima organizovanja nastave i naučnoistraživačkog rada (po 14 prodekana/prodekanica), ali su muškarci češće birani za prodekane iz oblasti međunarodne saradnje (5 muškaraca⁸⁰, nijedna žena), kvaliteta i izdavačke delatnosti (2 muškarca⁸¹, nijedna žena), finansija (9 muškaraca, 1 žena⁸²) i organizacije (1 muškarac⁸³, nijedna žena). Fakultet umetnosti jedini ima ženu, prodekanicu za kvalitet i međunarodnu saradnju.

80 Medicinski fakultet, Prirodno matematički fakultet, Fakultet zaštite na radu, Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja i Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu

81 Fakultet zaštite na radu i Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja Univerziteta u Nišu

82 Ekonomski fakultet Univerziteta u Nišu

83 Mašinski fakultet Univerziteta u Nišu

Tabela 2: Oblasti imenovanja prodekana/prodekanica

Oblast	Muškarci	Žene
Organizovanje nastave i naučno istraživačkog rada	14	14
Međunarodna saradnja	5	0
Kvalitet i izdavačka delatnost	2	0
Finansije	9	1
Organizacija	1	0
Kvalitet i međunarodna saradnja	0	1

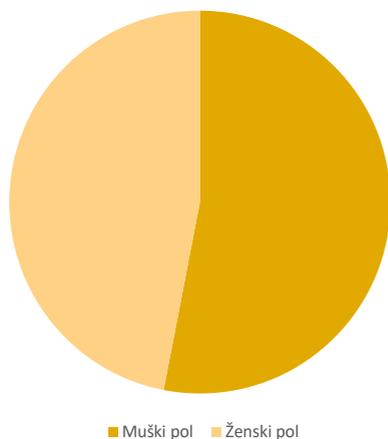
Poljoprivredni fakultet u Kruševcu nema postavljene prodekane, zato što, još uvek, ima imenovane samo privremene organe upravljanja i rukovođenja.

3.4. Savet fakulteta i članstvo u Savetu

Savet fakulteta⁸⁴ predstavlja organ upravljanja, i čine ga predstavnici fakulteta, studenata i osnivača, koji se imenuju na period od četiri godine. Broj članova Saveta nije uređen Statutom Univerziteta, ali većina fakulteta ima Savet koji broji 21 člana, od čega je 12 predstavnika Fakulteta koje bira Nastavno-naučno veće fakulteta, 6 predstavnika koje imenuje Vlada Republike Srbije i 3 predstavnika Studentskog parlamenta Fakulteta.

84 Statut Univerziteta u Nišu, decembar 2017, <https://www.ni.ac.rs> › glasnik-univerziteta › send

Grafikon 8: Članova Saveta fakulteta/žene i muškarci



Poljoprivredni fakultet u Kruševcu još uvek ima imenovane privremene organe upravljanja i rukovođenja, pa tako i Privremeni Savet.⁸⁵

3.5. Stručni organi fakulteta

Na fakultetima se obrazuju različiti stručni organi, poput Nastavno-naučnog veća, Nastavno-umetničko-naučnog veća, Izbornog veća, Veća departmana, Veća katedri i drugih stručnih organa koji su određeni Statutom fakulteta.

Na Medicinskom fakultetu u Nišu obrazovani su Sudsko-medicinski Odbor, Sudsko-psihijatrijski Odbor i Etički Komitet. Izbor predsednika, zamenika predsednika i članova Sudsko-medicinskog i članova Sudsko-psihijatrijskog odbora vrši Nastavno-naučno veće na period od tri godine. Sudsko-medicinski odbor u svom sastavu ima 8 muškaraca i 5 žena. Sudsko-psihijatrijski odbor ima 5 članova (4 ženskog pola). Ovaj Odbor ima takođe i 2 zamenika, 1 člana muškog pola i 1 ženskog pola. Etički komitet je organ Medicinskog fakulteta i razmatra etički aspekt pretkliničkih i kliničkih naučnih istraživanja i objavljivanja naučnih rezultata. Komitet ima 9 članova (5 muškog pola i 4 ženskog pola) od kojih najmanje jedan nije u rad-

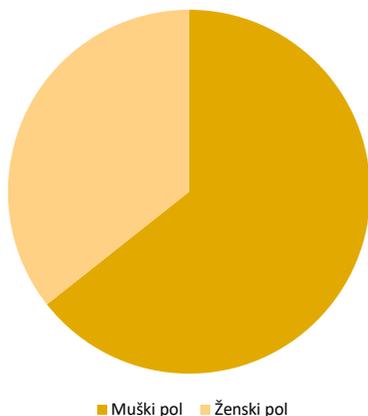
85 Poljoprivredni fakultet u Kruševcu, <https://poljfak.ni.ac.rs/organi-fakulteta/>

nom odnosu na Medicinskom fakultetu i najmanje jedan nije zdravstveni radnik. Predsednika, zamenika predsednika i članove imenuje Nastavno-naučno veće.

Podataka za Građevinsko-arhitektonski fakultet nema na internet prezentaciji, a po upućenom dopisu za dostavu podataka Uprava fakulteta nije dostavila podatke.

Fakulteti organizuju Katedru za jednu ili više srodnih užih naučnih oblasti. Katedru čine svi nastavnici i saradnici koji su izabrani za odgovarajuću, odnosno odgovarajuće uže naučne oblasti, a radom Katedre rukovodi Šef katedre. Podatke o šefovima katedri na svojim internet prezentacijama nema Poljoprivredni fakultet u Kruševcu. Podataka za Građevinsko-arhitektonski fakultet nema na internet prezentaciji, a po upućenom dopisu za dostavu podataka Uprava fakulteta nije dostavila podatke. Prema dostupnim podacima, 56 osoba muškog i 31 ženskog pola su šefovi katedri. Na Mašinskom fakultetu, svi šefovi katedri (10) su muškog pola.

Grafikon 9: Šefovi katedri/ žene i muškarci



Na Medicinskom fakultetu, 11 muškaraca i 21 žena su postavljeni za šefove uže naučne oblasti.

Na Filozofskom fakultetu, 4 osobe muškog i 2 ženskog pola su postavljene za upravnike Departmana, dok 4 osobe ženskog pola vrše funkciju sekretarke Departmana kao i 2 osobe muškog pola. Na Prirodno-matematičkom fakultetu, 2 osobe ženskog i 4 osoba muškog pola postavljene su za upravnike Departmana. Na Filo-

zofskom fakultetu, 7 osoba ženskog i 5 osoba muškog pola postavljeni su za upravnike Departmana. Fakultet umetnosti ima 1 šefa Departmana muškog pola i 2 šefice Departmana ženskog pola.

Rodna analiza statističkih pokazatelja prisustva muškaraca i žena u upravljačkim strukturama fakulteta Univerziteta u Nišu

Statistički podaci prisustva muškaraca i žena u upravljačkim strukturama fakulteta pokazuju da mesto dekana/dekanice, kao najvišeg statusa u hijerarhiji upravljanja (vlasti/moći) na fakultetima Univerziteta u Nišu, zauzima 11 muškaraca i samo 3 žene, što simbolički ukazuje na distribuciju moći, i njen rodni karakter, u korist muškog roda. Situacija je takva i sa podelom u okviru prodekanskih mesta, naime i na toj, nešto nižoj, lestvici institucionalne moći imamo 31 muškarca i 16 žena. Najveći broj prodekana i prodekanica ima Medicinski fakultet u Nišu (9), od kojih je 6 muškog pola (za oblast medicine, stomatologije, kliničko zdravlje, međunarodnu saradnju, nastavu na engleskom jeziku, finansije), a 3 ženskog pola (za oblast farmacije, nastavu na osnovnim strukovnim studijama, nastavu na poslediplomskim studijama). Žene i muškarci su podjednako zastupljeni ukoliko je reč o oblastima organizovanja nastave i naučnoistraživačkog rada (po 14 prodekana/prodekanica), ali su muškarci češće birani za prodekane iz oblasti međunarodne saradnje (5 muškaraca⁸⁶, nijedna žena), kvaliteta i izdavačke delatnosti (2 muškarca⁸⁷, nijedna žena), finansija (9 muškaraca, 1 žena⁸⁸) i organizacije (1 muškarac⁸⁹, nijedna žena). Fakultet umetnosti jedini ima ženu, prodekanicu za kvalitet i međunarodnu saradnju. Kada se analiziraju oblasti imenovanja prodekana/prodekanica uočljivo je da se za oblast finansija, skoro isključivo regrutuju muškarci ("pare su za kod domaćina"), dok je za oblast nastave i naučno-istraživačkog rada podela ravnopravna, s tim, da na fakultetima gde ima međunarodne saradnje, ta oblast pripada muškarcima i nije teško zamisliti da takva raspodela krije rodno obeležje i govori o tome da se muškarci, i u ovim okolnostima, dominantno "vezuju" za javnu oblast, javni život i rodno obeležene resurse socijalnog kapitala.

86 Medicinski fakultet, Prirodno matematički fakultet, Fakultet zaštite na radu, Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja i Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu

87 Fakultet zaštite na radu i Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja Univerziteta u Nišu

88 Ekonomski fakultet Univerziteta u Nišu

89 Mašinski fakultet Univerziteta u Nišu

Prema dostupnim i sakupljenim podacima, Savetom predsedava žena na 5 fakulteta (Mašinski, Medicinski, Tehnološki i Filozofski fakultet), a predsednike Saveta imaju Elektronski fakultet, Fakultet umetnosti, Prirodno-matematički fakultet, Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja i Poljoprivredni fakultet u Kruševcu, što znači da je 5 muškaraca na toj funkciji. Pojedini fakulteti na svojim internet portalima nemaju istaknuto da li je osoba koja predsedava Savetom muškog ili ženskog pola (Ekonomski fakultet, Pedagoški fakultet u Vranju, Fakultet zaštite na radu). Građevinsko-arhitektonski fakultet na svojoj internet prezentaciji nema spisak predstavnika i članova saveta, a po našem zvaničnom obraćanju ovaj podatak nam nisu dostavili.

Za članove Saveta – predstavnika Fakulteta, birano je za sve fakultete ukupno 87 muškaraca i 77 žena. Najveće razlike u rodnoj strukturi predstavnika/predstavnica fakulteta u Savetu uočene su na Pravnom fakultetu (9 muškaraca i 3 žene) i na Fakultetu zaštite na radu (16 muškaraca i 5 žena), dok su na Poljoprivrednom fakultetu u Kruševcu za predstavnike fakulteta u savetu birani samo muškarci (5 članova). Predstavnici osnivača uglavnom za članove Saveta fakulteta imenuju muškarce (31) a znatno ređe žene (19), kao i predstavnici Studentskog parlamenta. Studentski parlamenti delegirali su u Savete fakulteta 21 osobu muškog i 11 osoba ženskog pola, pri čemu su Studentski parlamenti Elektronskog, Filozofskog i Fakulteta umetnosti za članove Saveta delegirali samo osobe muškog pola.⁹⁰ Tako da nam ovi podaci rodne strukture Saveta na fakultetima Univerziteta u Nišu vrlo slikovito i jasno definišu prevagu muškog roda i ona je, zaista, nesumnjiva.

Takođe, maskulinizacija funkcija nastavlja se i kroz izbor šefova/šefica katedri! Prema dostupnim podacima, 56 osoba muškog i 31 ženskog pola su šefovi katedri. Na Mašinskom fakultetu, svi šefovi katedri (10) su muškog pola. Nešto drugačiju rodnu sliku prisustva muškaraca i žena dobijamo kroz statistiku koja dolazi sa Medicinskog fakulteta, gde je 11 muškaraca i 21 žena postavljeno za šefove uže naučne oblasti. Na Filozofskom fakultetu, 7 osoba ženskog i 5 osoba muškog pola postavljeni su za upravnike Departmana, dok 4 osobe ženskog pola vrše funk-

90 Elektronski fakultet, Niš, dostupno na: <https://www.elfak.ni.ac.rs/fakultet/organi>; Filozofski fakultet, Niš, dostupno na: <http://www.ff.uns.ac.rs/sr/fakultet/organi-fakulteta/savet-fakulteta>; Fakultet Umetnosti, Niš, dostupno na: <http://www.artf.ni.ac.rs/lat/studentski-parlament/>

ciju sekretarke Departmana, kao i 2 osobe muškog pola. Na prirodno-matematičkom fakultetu, 2 osobe ženskog i 4 osoba muškog pola postavljeni su za upravnike Departmana. Fakultet umetnosti ima 1 šefa Departmana muškog pola i 2 šefice Departmana ženskog pola. Sva ova šarolika rodna statistika mogla bi da nas ohrabri u stavu, da žene na nekim fakultetima Univerziteta u Nišu polako, i samo u naznakama, "razbijaju" stakleni plafon.

4. Statistički pokazatelji prisustva muškaraca i žena u nastavnom kadru na fakultetima Univerziteta u Nišu

Filozofski fakultet u Nišu ima dva Emeritus profesora, obojica su muškog pola. Prema podacima dostupnim na internet prezentacijama fakulteta, na svim fakultetima Univerziteta u Nišu ukupno predaje 233 redovnih profesora muškog i 202 profesorke ženskog pola. Sagledavajući broj profesora na pojedinačnom nivou fakulteta i rodnu zastupljenost, najveća razlika u korist muškaraca redovnih profesora se uočava na Elektronskom fakultetu (27 muškaraca i 10 žena), Mašinskom fakultetu (13 muškaraca i 6 žena), Pravnom fakultetu (14 muškaraca i 8 žena), Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja (19 muškaraca i 5 žena), dok su zastupljenije žene redovni profesori na Pedagoškom fakultetu u Vranju (8 žena i 3 muškarca) i Filozofskom fakultetu (22 žene i 11 muškaraca). Na Medicinskom fakultetu predaje 60 redovnih profesorki i 51 redovan profesor. Po tri redovna profesora i redovne profesorke na dopunskom radu angažuje Prirodno-matematički fakultet.

Tabela 3: Redovni profesori/profesorke na fakultetima Univerziteta u Nišu

Fakultet	Muškarci	Žene
Građevinsko-arhitektonski fakultet	8	5
Ekonomski fakultet	22	24
Elektronski fakultet	27	10
Mašinski fakultet	13	6

Fakultet	Muškarci	Žene
Medicinski fakultet	51	60
Pravni fakultet	14	8
Prirodno-matematički fakultet	31	24
Tehnološki fakultet u Leskovcu	13	6
Pedagoški fakultet u Vranju	3	8
Fakultet zaštite na radu	8	10
Fakultet umetnosti	13	14
Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	19	5
Filozofski fakultet	11	22
Poljoprivredni fakultet u Kruševcu	0	0
UKUPNO:	233	202

Malo manja razlika u zastupljenosti muškaraca i žena prisutna je u zvanju vanrednog profesora, jer na nižim fakultetima predaje 137 vanredni profesor i 128 vanrednih profesorki. Najveće rodne razlike kod izbora u zvanje vanrednog profesora u korist muškaraca uočene su na Medicinskom fakultetu (35 muškaraca i 29 žena), odnosno u korist žena na Prirodno-matematičkom (25 žena prema 16 muškaraca) i Filozofskom fakultetu (26 žena i 18 muškaraca). Prirodno-matematički fakultet angažuje i 1 vanrednu profesorku na dopunskom radu.

Tabela 4: Vanredni profesori/profesorkе na fakultetima Univerziteta u Nišu

Fakultet	Muškarci	Žene
Građevinsko-arhitektonski fakultet	7	3
Ekonomski fakultet	5	4
Elektronski fakultet	12	9
Mašinski fakultet	12	2
Medicinski fakultet	35	29
Pravni fakultet	6	3
Prirodno-matematički fakultet	16	25
Tehnološki fakultet u Leskovcu	4	4
Pedagoški fakultet u Vranju	1	4
Fakultet zaštite na radu	1	2
Fakultet umetnosti	14	15
Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	6	2
Filozofski fakultet	18	26
Poljoprivredni fakultet u Kruševcu	0	0
UKUPNO:	137	128

U zvanju docenta preovlađuju žene. Na fakultetima Univerziteta u Nišu ima 202 docentkinje i 177 docenata. Pojedinačno posmatrano, zastupljenost polova u docentskom zvanju je neusaglašena u korist žena na Ekonomskom fakultetu (7 žena i 1 muškarac), Medicinskom fakultetu (73 žene i 52 muškarca), Tehnološkom fakultetu (15 žena i 6 muškaraca) i Filozofskom fakultetu (34 žene i 123 muška-

raca), a u korist muškaraca na Mašinskom fakultetu (23 muškaraca i 4 žene), Elektronskom fakultetu (16 muškaraca i 5 žena) i Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja (8 muškaraca i 3 žene). Poljoprivredni fakultet u Kruševcu je na internet prezentaciji naveo da ima samo naučno-nastavno osoblje koje je izabrano u zvanje docenta, i to 10 muškaraca i 9 žena. Po tri docenta i docentkinje na dopunskom radu angažuje Prirodno-matematički fakultet.

Tabela 5: Docenti/docentkinje na fakultetima Univerziteta u Nišu

Fakultet	Muškarci	Žene
Građevinsko-arhitektonski fakultet	15	16
Ekonomski fakultet	1	7
Elektronski fakultet	16	5
Mašinski fakultet	23	4
Medicinski fakultet	52	73
Pravni fakultet	4	4
Prirodno-matematički fakultet	14	18
Tehnološki fakultet u Leskovcu	6	15
Pedagoški fakultet u Vranju	4	6
Fakultet zaštite na radu	8	7
Fakultet umetnosti	14	10
Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	8	3
Filozofski fakultet	12	34
Poljoprivredni fakultet u Kruševcu	10	9
UKUPNO:	177	202

Na fakultetima Univerziteta u Nišu malo je doktora nauka koji su u zvanju asistenta – 5 osoba muškog i 10 osoba ženskog pola, koji su izabrani u zvanje na Elektronskom, Medicinskom i Tehnološkom fakultetu u Leskovcu.

U zvanju asistenta je 100 žena i 74 muškaraca. Najveća razlika u korist žena uočena je na Medicinskom (22 asistentkinje i 15 asistenata) i Filozofskom fakultetu (22 asistentkinje i 10 asistenata), a u korist muškaraca na Elektronskom (25 asistenata i 8 asistentkinja) i Prirodno-matematičkom fakultetu (12 asistenata i 7 asistentkinja). Prirodno-matematički fakultet angažuje 1 asistentkinju i 2 predavačice na dopunskom radu.

Tabela 6: Asistenti/asistentkinje i asistenti/asistentkinje sa doktoratom na fakultetima Univerziteta u Nišu

Fakultet	Asistent/asistentkinja sa doktoratom		Asistent/asistentkinja	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Građevinsko-arhitektonski fakultet	0	0	5	13
Ekonomski fakultet	0	0	0	0
Elektronski fakultet	4	6	25	8
Mašinski fakultet	0	0	5	4
Medicinski fakultet	1	2	15	22
Pravni fakultet	0	0	1	4
Prirodno-matematički fakultet	0	0	12	7
Tehnološki fakultet u Leskovcu	0	2	3	5

Fakultet	Asistent/asistentkinja sa doktoratom		Asistent/asistentkinja	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Pedagoški fakultet u Vranju	0	0	0	7
Fakultet zaštite na radu	0	0	3	7
Fakultet umetnosti	0	0	0	0
Fakultet sporta i fizič- kog vaspitanja	0	0	0	1
Filozofski fakultet	0	0	10	22
Poljoprivredni fakul- tet u Kruševcu	0	0	0	0
UKUPNO:	5	10	74	100

Jedino na Medicinskom fakultetu zaposlene su 2 osobe ženskog pola u zvanju više predavačice, kao i 8 žena i 6 muškaraca u zvanju kliničkog asistenta. Pored Medicinskog fakulteta koji angažuje jednu ženu – predavača, tri predavačice angažuje Ekonomski fakultet i Prirodno-matematički fakultet (1 predavač i 1 predavačica). Po jednog nastavnika veština muškog pola angažovali su Elektronski i Mašinski fakultet, a jednog nastavnika veština ženskog pola angažovao je i Fakultet umetnosti.

Zbog specifičnosti poziva za koji obrazuju studente, Medicinski fakultet je angažovao 7 laboranata, koji su muškog pola, dok je Filozofski fakultet angažovao 3 viša lektora ženskog pola, 2 lektora muškog i 7 lektora ženskog pola, kao i veći broj istraživača pripravnika – 12 ženskog pola i 9 muškog.

Fakultet umetnosti je zbog realizovanja nastave i naučnog rada angažovao 4 profesora i 6 profesorki sa drugih visokoškolskih ustanova u Srbiji, kao i 5 profesora i 2 profesorke sa drugih visokoškolskih ustanova van teritorije Srbije.

Pojedini fakulteti angažuju saradnike i saradnice: na fakultetima niškog Univerziteta angažovano je 20 saradnica i 13 saradnika, pri čemu najviše njih (8 ženskog i 7 muškog pola) angažuje Medicinski fakultet. Filozofski fakultet angažuje jednog nastavnika i jednu nastavnicu stranog jezika, dok nastavnice stranog jezika angažuju i Medicinski (1), Pravni (1), Fakultet umetnosti (1), Poljoprivredni fakultet u Kruševcu (1) i Pedagoški fakultet u Vranju (2).

Podatke o studentskim mentorima na internet prezentaciji ima samo Tehnološki fakultet u Leskovcu, koji ima 17 mentora i 18 mentorica, kao i 19 nastavnika i 16 nastavnica zaduženih za realizaciju doktorskih studija.

Rodna analiza prisustva muškaraca i žena u nastavnom kadru na fakultetima Univerziteta u Nišu

Na Univerzitetu u Nišu jedino Filozofski fakultet ima dva emeritus profesora i obojica su, što je skoro i očekivano, muškog pola. Na svim fakultetima Univerziteta u Nišu ukupno predaje 233 muškarca redovnih profesora i 202 žene redovne profesorke. Rodna razlika u ukupnom zbiru nije velika i čini se da žene pokušavaju da prevaziđu rodni jaz, koji se gubi kada pogledamo kako teče, u okviru različitih fakulteta, distribucija profesionalnih i naučnih kapaciteta muškaraca i žena. Disproporcija je očigledna u korist muškaraca redovnih profesora na, i pre svega, Elektronskom fakultetu (27 muškaraca i 10 žena), Mašinskom fakultetu (13 muškaraca i 6 žena), Pravnom fakultetu (14 muškaraca i 8 žena), Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja (19 muškaraca i 5 žena). To su fakulteti i naučne oblasti koje su tradicionalno muške i u čijem okviru muškarci dobijaju veće statusne šanse. Dok su žene, redovne profesorke, zastupljenije na Pedagoškom fakultetu u Vranju (8 žena i 3 muškarca) i Filozofskom fakultetu (22 žene i 11 muškaraca). Najbolji status žene redovne profesorke imaju na Medicinskom fakultetu u Nišu, koji ima 60 redovnih profesorki i 51 redovnog profesora.

Neznatna razlika u rodnoj zastupljenosti uočljiva je u okviru zvanja vanrednog profesora/vanredne profesorke, jer na niškim fakultetima predaje 137 vanrednih

profesora i 128 vanrednih profesorki. Najveće rodne razlike kod izbora u zvanje vanrednog profesora u korist muškaraca su na Medicinskom fakultetu (35 muškaraca i 29 žena), odnosno u korist žena na Prirodno-matematičkom (25 žena prema 16 muškaraca) i Filozofskom fakultetu (26 žena i 18 muškaraca).

Indikativan je podatak da u zvanju docenta preovlađuju žene? Naime, na fakultetima Univerziteta u Nišu ima 202 docentkinje i 177 docenata. Žene docentkinje su u većini na Ekonomskom fakultetu (7 žena i 1 muškarac), Medicinskom fakultetu (73 žene i 52 muškarca), Tehnološkom fakultetu (15 žena i 6 muškaraca) i Filozofskom fakultetu (34 žene i 12 muškaraca), da bi na Mašinskom fakultetu (23 muškarca i 4 žene), Elektronskom fakultetu (16 muškaraca i 5 žena) i Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja (8 muškaraca i 3 žene) u tom zvanju preovladali muškarci, što možemo pripisati i činjenici da su to "tradicionalno muški" fakulteti. Poljoprivredni fakultet u Kruševcu je na internet prezentaciji naveo da ima samo naučno-nastavno osoblje koje je izabrano u zvanje docenta, i to 10 muškaraca i 9 žena.

Na fakultetima Univerziteta u Nišu asistentkinje su u zapaženoj većini, ima 100 žena/asistentkinja i 74 muškarca/asistenta. Na Medicinskom fakultetu rade 22 asistentkinje i 15 asistenata, kao i na Filozofskom fakultetu - 22 asistentkinje i 10 asistenata. Ako pogledamo ponaosob fakultete, videćemo da su muškarci u prednosti, opet u tradicionalno "muškim" poljima nauke, pa na Elektronskom fakultetu imamo 25 asistenata i 8 asistentkinja, a na Prirodno-matematičkom fakultetu, 12 asistenata i 7 asistentkinja. Takođe, ima više žena, asistentkinja sa doktoratom (10), na fakultetima Univerziteta u Nišu, nego muškaraca (5)!

Kada se radi o statusima/profesijama koja pripadaju nižim lestvicama hijerarhije onda možemo videti da Medicinski fakultet tako angažuje 2 žene u zvanju više predavačice, kao i 8 žena i 6 muškaraca u zvanju kliničkog asistenta, Ekonomski fakultet, 3 predavačice i Prirodno-matematički fakultet, 1 predavača i 1 predavačicu. Filozofski fakultet angažuje 3 viša lektora ženskog pola, 7 lektora ženskog pola i 2 lektora muškog, 12 žena i 9 muškaraca istraživača pripravnika. Po jednog (1) nastavnika veština muškog pola angažovali su Elektronski i Mašinski fakultet, a jednog (1) nastavnika veština ženskog pola angažovao je i Fakultet umetnosti.

Takođe, na fakultetima Univerziteta u Nišu angažovano je 20 saradnica i 13 saradnika, pri čemu najviše njih angažuje Medicinski fakultet (8 ženskog i 7 muškog

pola). Filozofski fakultet angažuje (1) jednog nastavnika i (1) jednu nastavnicu stranog jezika, dok nastavnice stranog jezika angažuju i Medicinski (1), Pravni (1), Fakultet umetnosti (1), Poljoprivredni fakultet u Kruševcu (1) i Pedagoški fakultet u Vranju (2). Podatke o studentskim mentorima na internet prezentaciji ima samo Tehnološki fakultet u Leskovcu, koji ima 17 mentora i 18 mentorica, kao i 19 nastavnika i 16 nastavnica zaduženih za realizaciju doktorskih studija.

Dakle, očigledno je da što se lestvica u profesionalnoj hijerarhiji više spušta ka nižim profesionalnim statusima na fakultetima, to su žene zastupljenije, ima ih u nešto većem broju, ili su negde u neznatno manjem broju od muškaraca prisutne u profesionalnoj strukturi, takođe se i u većem broju angažuju za poslove saradnica, nastavnica stranih jezika, studentskih mentorica, i dr. Podatak da docentska i asistentska mesta u većoj srazmeri zauzimaju žene, ohrabruje nas i upućuje na očekivanje da će u daljoj budućnosti ovaj trend dovesti do daljeg napredovanja žena u univerzitetskoj hijerarhiji.

5. Statistički pokazatelji razlika u zaradama muškaraca i žena na fakultetima Univerziteta u Nišu

Da su novac i zarade i dalje tabu teme ili "dobro čuvana tajna", pokazuje činjenica da čak pet fakulteta niškog univerziteta nije dostavilo podatke u razlici u primanjima među ženama i muškarcima u nastavnom osoblju. Traženi podaci odnosili su se na ukupna mesečna primanja, kako ona koja se zaposlenima uplaćuju iz budžeta Republike Srbije, tako i ona koja im se uplaćuju iz sopstvenih sredstava fakulteta. Podatke nisu dostavili: Građevinsko-arhitektonski, Medicinski, Prirodno-matematički, Fakultet umetnosti i Filozofski fakultet. Za još četiri fakulteta (Ekonomski, Pedagoški, Fakultet zaštite na radu i Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja) dobijen je podatak „nema razlike u zaradama“ koji nije potkrepljen podacima, niti detaljnije obrazložen.

Možemo da konstatujemo da na Elektronskom i Pravnom fakultetu razlike u zaradi nema (na Elektronskom fakultetu udeo žena u zaradama čini 49,42%, a udeo muškaraca 50,58% ili se kreće u opsegu do 5%, tako da je 103 870 (52,68%) prosečna mesečna neto zarada muškaraca, a 93 361 (47,35%) žena). Na preostala tri fakulteta niškog univerziteta prepoznaje se nešto veća razlika. Na Mašinskom

fakultetu prosečna zarada muškaraca iznosi 125 082, a prosečna zarada žena jeste 91 965, dok, sa druge strane, na Tehnološkom fakultetu udeo zarada muškaraca u ukupnim primanjima čini 39%, a žena 61%, dok je taj odnos na Poljoprivrednom fakultetu 42% prema 58%, takođe u korist žena.

Tabela 7: Grafički prikaz primanja muškaraca i žena na fakultetima Univerziteta u Nišu

Fakultet	Dobijeni podaci
Ekonomski fakultet	Nema razlike u zaradama
Pedagoški fakultet	Nema razlike u zaradama
Fakultet zaštite na radu	Nema razlike u zaradama
Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	Nema razlike u zaradama
Elektronski fakultet	49,42% (Ž) i 50,58% (M)
Tehnološki fakultet	61% (Ž) i 39% (M)
Poljoprivredni fakultet	58% (Ž) i 42% (M)
Pravni fakultet	93 361 (Ž) i 103 807 (M)
Mašinski fakultet	125 082 (M) i 91 965 (Ž)
Filozofski fakultet	Nema podataka
Građevinsko-arhitektonski fakultet	Nema podataka
Medicinski fakultet	Nema podataka
Fakultet umetnosti	Nema podataka
Prirodno-matematički fakultet	Nema podataka

Rodna analiza statističkih pokazatelja razlika u zaradama između muškaraca i žena na fakultetima Univerziteta u Nišu

Podaci o razlikama u zaradama između muškaraca i žena i dalje ostaju „ispod radara“ naučne i šire javnosti, čemu doprinosi činjenica da čak pet fakulteta Univerziteta u Nišu nije dostavilo tražene informacije (Filozofski, Građevinsko-arhitektonski, Prirodno-matematički, Medicinski i Fakultet umetnosti).

Podatak da „nema razlike u zaradama“ na Ekonomskom, Pedagoškom, Fakultetu zaštite na radu i Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja treba uzeti kao ohrabrujući, ali sa rezervom, jer ova konstatacija nije obrazložena niti je dat egzaktan podatak o zaradama muškaraca i žena ili statistički udeo u ukupnim zaradama (za koji onda može da se pretpostavi da je doslovno 50% (M) i 50% (Ž)). Dobro je na ovom mestu naglasiti da su navedeni rezultati istraživanja u koliziji sa podacima Evropske komisije o odnosu zarada muškaraca i žena, a kao jedan od razloga navodi se i činjenica da muškarci u većem broju (čak 80%) rade u bolje plaćenim sektorima, kao i u nauci, između ostalog. Sa druge strane, žene rade u manje plaćenim oblastima, kao što su nega ili obrazovanje. Ostali navedeni razlozi, osim sektorske segregacije, jesu teško postizanje ravnoteže između poslovnog i porodičnog života što dovodi do toga da se odlučuju na manji broj radnih sati, efekat “staklenog plafona”, ali i diskriminacija (*European Commission, Equal Pay? Time to Close the Gap*, 2018).

Na Elektronskom fakultetu udeo u zaradama je gotovo izjednačen, što posebno ohrabruje imajući u vidu činjenicu da je na tom fakultetu značajan disparitet u broju nastavnika i nastavnica u najvišem zvanju. Žene u proseku zarađuju približno jednako kao i muškarci i na Pravnom fakultetu (47,35% (Ž) i 52,68% (M)), a neznatna razlika se može objasniti činjenicom da se u najnižim zvanjima (saradnik u nastavi i asistent) nalazi pet žena i samo jedan muškarac. Sa druge strane, žene zarađuju više na Tehnološkom i Poljoprivrednom fakultetu. Ova činjenica je posebno zanimljiva imajući u vidu da je na ovom fakultetu zaposleno dvostruko više muškaraca nego žena u zvanju redovnog profesora (13 (M) i 6 (Ž)), mada u ukupnom broju ima više nastavnica (redovnih, vanrednih i docentkinja) nego nastavnika (23 (M) i 25 (Ž)). Prema rezultatima sprovedenog istraživanja, muškarci zarađuju više samo na Mašinskom fakultetu Univerziteta u Nišu.

6. Statistički pokazatelji o prisustvu muškaraca i žena u studentskoj populaciji, studentskim telima i na rukovodećim pozicijama na fakultetima Univerziteta u Nišu

6.1. Statistički pokazatelji o prisustvu muškaraca i žena u studentskoj populaciji

U godini svog osnivanja (1965) Univerzitet u Nišu imao je oko 10500 studentkinja i studenata⁹¹. Na svim nivoima studija školske 2019/20. godine na fakultetima Univerziteta u Nišu studiralo je ukupno 23835 studenata, od čega je osnovne studije pohađalo 19102 studenta.

Rezultati sprovedenog istraživanja pokazuju da veći broj studenata nego studentkinja studira na Elektronskom fakultetu (2158 (M) i 924 (Ž)), Mašinskom fakultetu (974 (M) i 567 (Ž)), Poljoprivrednom fakultetu (53% (M) i 47% (Ž)) i Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja (867 (M) i 260 (Ž)). Sa druge strane, na Pravnom (3022 (M) i 4554 (Ž)), Tehnološkom (124 (M) i 340 (Ž)), Pedagoškom (108 (M) i 360 (Ž)) i Ekonomskom fakultetu (709 (M) i 1589 (Ž)) studira više studentkinja nego studenata na svim nivoima i vrstama studija. Na Fakultetu zaštite na radu situacija je gotovo ujednačena (491 (M) i 499 (Ž)). Za Građevinsko-arhitektonski, Medicinski, Prirodno-matematički, Fakultet umetnosti i Filozofski fakultet nema dostupnih podataka ni o ukupnom broju studenata i studentkinja, ni o njihovom broju po nivou studija.

Tabela 8: Udeo studentkinja i studenata u ukupnoj studentskoj populaciji na fakultetima Univerziteta u Nišu

Više muškaraca	Više žena	(Približno) jednak broj	Nema podataka
Elektronski fakultet	Pravni fakultet	Fakultet zaštite na radu	Građevinsko-arhitektonski fakultet

91 www.ni.ac.rs, pristup sajtu 20.9.2021.

Više muškaraca	Više žena	(Približno) jednak broj	Nema podataka
Mašinski fakultet	Pedagoški fakultet		Prirodno-matematički fakultet
Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	Ekonomski fakultet		Fakultet umetnosti
Poljoprivredni fakultet	Tehnološki fakultet		Filozofski fakultet

Budući da je samo mali broj fakulteta dostavio podatke o polnoj strukturi studenata po nivoima studija, ne možemo da dobijemo jedinstvenu i celovitu sliku da li se polna struktura zastupljena na osnovnim studijama preslikava i na više nivoe studija – master i doktorske, ili se studenti određenog pola u većoj meri opredeljuju za nastavak školovanja.

Podaci dobijeni na Pravnom fakultetu pokazuju da su studentkinje dominantne na svim nivoima studija (4005 (OAS), 360 (MAS), 189 (DAS) naspram 2582 (OAS), 291 (MAS) i 149 (DAS)). Ipak, upoređivanjem udela studenata u studentskoj populaciji dolazi se do zaključka da sa višim nivoom studija broj žena opada. Dok na osnovnim akademskim studijama žene čine 60, 81% studentske populacije, taj udeo neznatno opada na master (55,30%) i doktorskim (55,92%) akademskim studijama. Iako ovaj pad nije veliki, on ipak pokazuje da se žene u nešto manjoj meri opredeljuju za nastavak školovanja posle osnovnih studija. Međutim, taj pad se odnosi samo na prelaz osnovne – master studije, dok udeo u studentskoj populaciji (mada, očekivano, ne i broj) žena naspram muškaraca ostaje jednak na master i doktorskim studijama.

Gotovo isti zaključak, ali u suprotnom pravcu, može da se izvede na osnovu rezultata dobijenih sa Fakulteta sporta i fizičkog vaspitanja. Iako muškaraca ima više na svim nivoima studija (647 (OAS), 156 (MAS), 30 (DAS) naspram 179 (OAS), 64 (MAS), 15 (DAS)), rezultati istraživanja pokazuju da procenat studenata u studentskoj populaciji opada sa nivoom studija. Dok studenti čine čak 78% studentske populacije na OAS, taj udeo opada na 70,9% na MAS, odnosno 66,6% na DAS.

6.2. Statistički pokazatelji polne strukture u studentskim organizacijama

Studentski parlament je organ putem koga studenti ostvaruju svoja prava i štite svoje interese na fakultetu. Nadležnost, broj članova i način izbora članova parlamenta uređena je statutima i odgovarajućim opštim aktima fakulteta. Broj članova parlamenta varira od fakulteta do fakulteta, a može varirati od jednog do drugog izbornog ciklusa (na primer, na Mašinskom fakultetu na svakih 50 studenata bira se po jedan član parlamenta).

Čak sedam fakulteta nije dostavilo podatke o polnoj strukturi članova parlamenta ili se na sajtu fakulteta nalaze podaci koji više nisu aktuelni: Građevinsko-arhitektonski, Elektronski, Medicinski, Prirodno-matematički fakultet, Fakultet zaštite na radu, Fakultet umetnosti i Poljoprivredni fakultet. Među onima koji jesu, situacija je neujednačena – više studenata nego studentkinja u parlamentu ima na Mašinskom (14 (M) i 9 (Ž)) i Filozofskom fakultetu (4 (M) i 2 (Ž)), a više studentkinja na Ekonomskom (13 (M) i 20 (Ž)) i Tehnološkom fakultetu (3 (M) i 9 (Ž)). Odnos studenata i studentkinja je ujednačen na Pravnom fakultetu (13 (M) i 12 (Ž)), Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja (po 7 predstavnika) i Pedagoškom fakultetu (6 (M) i 5 (Ž)).

Za samo par fakulteta postoje podaci o tome na koji način su raspoređene funkcije u okviru studentskih parlamenata. Podaci su dostupni za Ekonomski fakultet (1 (M) i 4 (Ž)), Pravni fakultet (1 (M) i 0 (Ž)) i Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja i Poljoprivredni fakultet (po 0 (M) i 1 (Ž)).

6.3. Statistički pokazatelji polne strukture studenata prodekana

Statutom svakog fakulteta propisana je nadležnost studenta prodekana. Prema Statutu Pravnog fakulteta⁹², na primer, student prodekan: se stara o ostvarivanju prava studenata utvrđenih Zakonom i opštim aktima Fakulteta; pokreće inicijativu pred organima Fakulteta za unapređenje nastavnog procesa; prati stanje stan-

92 Statut Pravnog fakultet u Nišu, Bilten Pravnog fakulteta u Nišu br. 278, od 27.10.2020.

darda studenata i predlaže mere i aktivnosti za njegovo poboljšanje, obaveštava Studentski parlament o svim pitanjima od značaja za ostvarivanje prava studenata Fakulteta i može davati predloge za njihovo rešavanje; saraduje sa studentskim organizacijama na Fakultetu; učestvuje u organizaciji sportskih i kulturnih aktivnosti studenata i predlaže mere i aktivnosti za njihov razvoj i unapređenje i obavlja i druge poslove u skladu sa Zakonom i Statutom Studentskog palamenta (čl. 40. Statuta Pravnog fakulteta). Slična odredba postoji i na fakultetima u oblasti tehničko-tehnoloških nauka, na primer Mašinskom fakultetu. Student prodekan: zajedno sa predsednikom Studentskog parlamenta predstavlja Studentski parlament u zemlji i inostranstvu; sprovodi aktivnosti kojima se ostvaruje povezanost Studentskog parlamenta sa ostalim telima Fakulteta i Univerziteta; učestvuje u radu Nastavno-naučnog veća i Saveta Fakulteta bez prava glasa; učestvuje u radu Kolegijuma Fakulteta; izveštava Studentski parlament o svom radu; obavlja i druge poslove, u skladu sa zakonom, ovim Statutom i opštim aktima, kao i poslove koje mu poveri Studentski parlament, a tiču se studenata (Čl. 80. st. 1. Statuta Mašinskog fakulteta u Nišu⁹³). Nadležnost studenta prodekana je nekim drugim statutima, na primer Statutom Ekonomskog fakulteta u Nišu⁹⁴ (čl. 109. st. 3) regulisana dosta konciznije: student prodekan stara se o zaštiti prava i interesa studenata utvrđenih ovim Statutom, Statutom studentskog parlamenta i Zakonom.

Prema dobijenim podacima funkciju studenta prodekana obavlja osam studentkinja i dvojica studenata, dok za četiri fakulteta podaci nisu dostupni. Studentkinje prodekanice izabrane su na Ekonomskom, Elektronskom, Mašinskom, Pravnom, Tehnološkom, Pedagoškom, Fakultetu zaštite na radu i Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja. Samo dvojica studenata izabrana su na funkciju studenta prodekana, i to na Medicinskom i Poljoprivrednom fakultetu, dok za Građevinsko-arhitektonski, Prirodno-matematički, Filozofski i Fakultet umetnosti nema podataka.

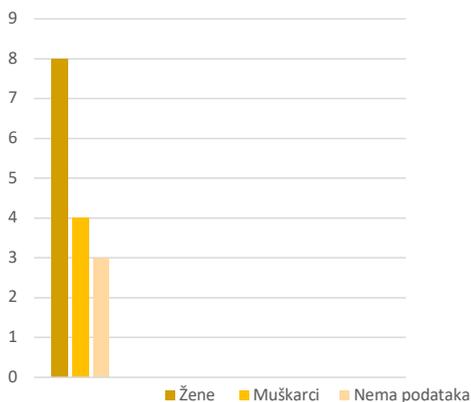
93 Statut Mašinskog fakulteta u Nišu, Bilten Mašinskog fakulteta u Nišu, stupio na snagu 9.3.2019.

94 Statut Ekonomskog fakulteta u Nišu, Bilten Ekonomskog fakultet u Nišu.

Tabela 9: Studenti i studentkinje prodekani na fakultetima Univerziteta u Nišu

Studenti prodekani	Studentkinje prodekanice	Nema podataka
Medicinski fakultet	Ekonomski fakultet	Građevinsko-arhitektonski fakultet
Poljoprivredni fakultet	Mašinski fakultet	Prirodno-matematički fakultet
	Pravni fakultet	Filozofski fakultet
	Tehnološki fakultet	Fakultet umetnosti
	Pedagoški fakultet	
	Fakultet zaštite na radu	
	Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	
	Elektronski fakultet	

Grafikon 10: Broj studenata i studentkinja prodekana na fakultetima Univerziteta u Nišu



Rodna analiza statističkih pokazatelja prisustva muškaraca i žena u studentskoj populaciji, studentskim telima i na rukovodećim studentskim pozicijama na fakultetima Univerziteta u Nišu

Analizom prikupljenih podataka dolazi se do zaključka da na Univerzitetu u Nišu i dalje ima značajnih razlika u polnoj strukturi studenata na različitim fakultetima. Žene su zastupljenije u studentskoj populaciji na fakultetima iz oblasti društveno-humanističkih nauka (Pravni, Ekonomski, Pedagoški), mada ovaj zaključak nije apsolutan jer su muškarci brojniji na Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja koji takođe pripada ovom naučnom polju, a podataka za Filozofski fakultet nema. Sa druge strane, tehničko-tehnološko polje (Mašinski i Elektronski fakultet) tradicionalno „pripada“ muškarcima, ali i ovde ima odstupanja u pogledu Tehnološkog fakulteta kod koga žene čine veći udeo u studentskoj populaciji. Muškarci još čine većinu i na Poljoprivrednom fakultetu, dok Fakultet zaštite na radu u jednoj meri školuje buduće inženjere i inženjerke zaštite na radu. Ohrabruje činjenica da žene sebe masovno vide i u onim zanimanjima u kojima se donose odluke (Pravni fakultet) ili u onim u kojima se svakodnevno bavi finansijama (Ekonomski fakultet).

Na osnovu oskudnih podataka o broju studenata/studentkinja po nivoima studija ne može se izvesti zajednički zaključak o namerama studenata i studentkinja da nastave školovanje. Dok na Pravnom fakultetu udeo žena u studentskoj populaciji neznatno opada sa nivoom studija, dotle na Fakultetu sporta i fizičke kulture taj udeo raste. Motivi za to mogu biti različiti: brzina pronalaska zaposlenja, porodične obaveze, lične ambicije, očekivanja porodice i sredine da se nastavi školovanje, a može se samo nagađati da li motivi variraju i s obzirom na pol studenata/studentkinja.

Žene aktivno učestvuju u studentskom političkom životu, budući da gotovo ni na jednom fakultetu (sa izuzetkom Mašinskog 14 (M) i 9 (Ž), Ekonomskog 13 (M) i 20 (Ž) i Pedagoškog 9 (M) i 6 (Ž)) nema značajnije razlike u broju predstavnica i predstavnika u parlamentu. Podatak da čak osam žena (Elektronski, Mašinski, Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja, Pravni, Tehnološki, Pedagoški, Fakultetu zaštite na radu i Ekonomski) obavlja funkciju studentkinje prodekanice, i to i na onim fakultetima na kojima muškarci (Elektronski, Mašinski, Fakultet sporta i fizičkog vas-

pitanja) čine većinu u studentskoj populaciji, svakako je indikativna. Spremnost žena da prihvate rukovodeće, operativne funkcije govori o osveščivanju žena da je potrebno da učestvuju u donošenju političkih odluka u najranijoj fazi političkog (univerzitetskog) života. Još više ohrabruje činjenica da su žene prepoznate kao sposobne, odgovorne i dostojne vršenja ove funkcije i tamo gde ne čine većinu u studentskoj populaciji, što pretpostavlja da su za njihov izbor glasali i muškarci. Apostrofirale bismo primer Mašinskog fakulteta, na kome su muškarci brojniji u studentskoj populaciji na svim nivoima studija, kao i u studentskom parlamentu, a na fakultetu je ipak izabrana studentkinja prodekanica. Ovakvi rezultati svakako ohrabruju, posebno, kada se ukrste sa podacima o broju žena na rukovodećim funkcijama na fakultetima u okviru nastavnog osoblja.

Zaključci

U ovom kontekstu, a i kao sumarium naših prikazanih analiza, treba naglasiti, da se istraživanja rodne moći suočavaju sa fenomenom "stakleni plafon". On, treba podsetiti, podrazumeva postojanje barijere, koja blokira vertikalnu pokretljivost žena: ispod ove barijere žene imaju mogućnost da se promovišu, iznad nje postoji barijera i žene su u odnosu na muškarce uskraćene u svom promovisanju i pozicioniranju u hijerarhiji rukovodećih radnih mesta (Women in transition, 1999). U Srbiji je, znamo, ravnopravno učešće u javnom životu ustavno i zakonsko pravo žena i utoliko podaci koje smo dobili blago ohrabruju, zato što pokazuju da trend ulaska žena u strukture i organe univerzitetskog obrazovanja polako, ali evidentno, "briše" značajnu i strukturisanu dominaciju muškaraca na najvišim društvenim pozicijama moći i odlučivanja na Univerzitetu, što je, dakako, vidljivo kroz dobijene podatke iz našeg istraživanja. Čini nam se da ideju rodne ravnopravnosti možemo da mapiramo i u našem istraživanju, kroz trend porasta broja žena i njihovo prisustvo na različitim pozicijama, kao i na različitim funkcijama u strukturama visokoškolskog obrazovanja. Taj trend porasta broja žena na određenim mestima u akademskoj hijerarhiji, a onda i primetan, ali ne i konzistentni rast broja žena u upravljačkim strukturama fakulteta, kao i u strukturama studentskih organizacija, koje, zapravo, ponavljaju obrasce institucija koje reprezentuju, pokazuje da možda možemo da u akademskoj oblasti i njenim strukturama, polako, ostvarujemo ideju jednakih prava muškaraca i žena. Ono što smo uočili je porast broja žena u nastavničkoj i upravljačkoj strukturi, naročito u društveno humanističkim oblastima, te se stoga nadamo da će i ostale, tradicionalno muške oblasti (tehničko-tehnološka i prirodno- matematička), u budućnosti pratiti ove, i ovakve, tendencije.

Literatura

1. Ćeriman, J., Delibašić, B., (2018) Umesto zaključka. U: Delibašić, B., Pudar Draško, G., Fikete I., ur.(2018). *Univerzitet između meritokratije i patrijarhata*. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Institut za društvena istraživanja.
2. Elektronski fakultet, Niš, dostupno na: <https://www.elfak.ni.ac.rs/fakultet/organi>;
3. *European Commission, Equal Pay? Time to Close the Gap*. (2018), dostupno na: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.
4. Filozofski fakultet, Niš, dostupno na: <http://www.ff.uns.ac.rs/sr/fakultet/organi-fakulteta/savet-fakulteta>;
5. Fakultet Umetnosti, Niš, dostupno na: <http://www.artf.ni.ac.rs/lat/studentski-parlament/>
6. *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool*. (2016), dostupno na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.
7. Katunarić, V. (1984) *Ženski eros i civilizacija smrti*. Zagreb: Naprijed.
8. Levit, N. *Men, Women and the Law*. (1998). New York: New York University Press.
9. Poljoprivredni fakultet u Kruševcu, <https://www.ni.ac.rs/fakulteti/poljoprivredni-fakultet>
10. Statut Ekonomskog fakulteta u Nišu, Bilten Ekonomskog fakulteta u Nišu, dostupno na www.eknfak.ni.ac.rs
11. Statut Mašinskog fakulteta u Nišu, Bilten Mašinskog fakulteta u Nišu, dostupno na www.masfak.ni.ac.rs
12. Statut Univerziteta u Nišu, decembar 2017, <https://www.ni.ac.rs> › glasnik-univerziteta › send
13. Statut Pravnog fakultet u Nišu, Bilten Univerziteta u Nišu br. 278, od 27.10.2020.
14. Univerzitet u Nišu, <https://www.ni.ac.rs/fakulteti>
15. *Women in Transition* (1999). The Monee Project. Regional Monitoring Project. No 6.

Prof. dr Nevena Petrušić

Pravni fakultet Univerzitet u Nišu

Doc. dr Anđelija Tasić

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu

Doc. dr Danijela Živković

Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja Univerziteta u Nišu

RODNE DIMENZIJE KURIKULUMA OSNOVNIH AKADEMSKIH STUDIJA NA FAKULTETIMA UNIVERZITETA U NIŠU

1. Uvodne napomene

U savremenom društvu obrazovanje ima ključnu transformativnu i osnažujuću ulogu u promovisanju ljudskih prava, izgradnji inkluzivnog društva i održivom društvenom razvoju. Iskustvo pokazuje da su obrazovanje, njegovi sadržaji i prakse moćni instrumenti za reprodukciju rodних odnosa, ali da su oni istovremeno i ključni faktori promena aktuelnog rodnog režima, demokratizacije i modernizacije društva (Gavrilović, 2008, p. 27). S obzirom na to da je obrazovanje u stanju da oblikuje mlade i otvori im nove perspektive u izboru načina života i konstruisanju novih formi i sadržaja rodних identiteta i rodnih odnosa, ostvarivanje rodne ravnopravnosti nije moguće bez rodne senzitivizacije obrazovanja. Stoga se u savremenim društvima, posebno u onim tranzicionim, obrazovnim institucijama nameće obaveza da menjaju društveni kontekst i budu promotori principa rodne ravnopravnosti, osnovnog postulata demokratije, jednakosti i pravde. (Zaharijevski, Gavrilović, Petrušić, 2010, p. 14; Petrušić, Konstantinović

Vilić, 2012, p. 426; Petrušić, Vujadinović, 2017, p. 85). S druge strane, neohodno je da praktično znanje o rodnim politikama bude na zadovoljavajući način integrisano u formalnu akademsku praksu u Srbiji, jer predstavlja jedan od ključnih uslova za dalji razvoj akademskih znanja o aktuelnim društveno-političkim procesima (Antonijević, 2018, p. 299).

Praksa potvrđuje da je rodno inkluzivno (urodnjeno) visoko obrazovanje *conditio sine qua non* ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Snažan podsticaj procesu urođnjavanja visokog obrazovanje dala je Svetska deklaracija o visokom obrazovanju za 21. vek, kojom je, pored ostalog, preporučeno ukidanje rodnih stereotipa u visokom obrazovanju i uvažavanje rodnih aspekata u različitim naučnim disciplinama. (World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century, Vision and Action. 1998. p. 9–12). U evropskim prostoru visokog obrazovanja pridaje se veliki značaj urođnjavanju visokog obrazovanja. Pažnja je fokusirana na urođnjavanje studijskih programa koji se obogaćuju rodnim sadržajima, a informacije o nivou njihove urođnjivosti čine se dostupnim javnosti. Tako, na primer, u Holandiji univerziteti na svojim sajtovima ukazuju na nivo i vrstu rodno relevantnih sadržaja u svojim studijskim programa, svrstavajući ih u četiri kategorije: 1) program je rodno orijentisan; 2) program sadrži obavezne komponente o rodnim pitanjima; 3) postoji mogućnost izbora modula o rodnim pitanjima koji nisu obavezni; ili 4) program nema rodnu orijentaciju.⁹⁵

Republika Srbija strateški je opredeljena da razvija inkluzivno obrazovanje, u čije je sadržaje i obrazovnu praksu ugrađena rodna perspektiva. Ključni strateški dokument u ovoj oblasti bila je Nacionalna strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti 2016-2020, kojom je rodno osetljivo obrazovanje bilo utvrđeno kao jedan od posebnih ciljeva u okviru prvog strateškog cilja: „Promenjeni rodni obrasci i unapređena kultura rodne ravnopravnosti“. U strategiji je konstatovano da obrazovni programi i nastavni sadržaji na svim nivoima formalnog obrazovanja nisu rodno osetljivi, a u cilju urođnjavanja obrazovanja utvrđeno je niz mera relevantnih i za oblast visokog obrazovanja. Evaluacija Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne

95 Istraživanje studijskih programa univerziteta u Holandiji za koji su 2011. godine ponuđene stipendije pokazalo je da od ukupno 676 studijskih programa, 22% uključuju obavezne rodno-povezane elemente; 19% nude neobavezne rodno-povezane module, a 59% ne uključuju rodnu orijentaciju. (Langeveld, M. Vijfhuizen, C. Gondwe, M, 2012, p. 14).

strategije za rodnu ravnopravnost pokazala je, međutim, da su mere i aktivnosti imale nizak stepen delotvornosti i nisu dale očekivane rezultate (Evaluacija AP-a za rodnu ravnopravnost 2016-2018, p. 8). Sadržaji programa i udžbenika i dalje nisu usklađeni sa principima rodne ravnopravnosti, što doprinosi reprodukciji rodni stereotipa i podržavanju patrijarhalne kulture kod novih generacija (Ćeriman, Milutinović Bojanić, 2016; Vujadinović, Petrušić, 2017, p. 85; Baćević, J. i dr., 2010, p. 18). Evidentna je vidna diskrepancija između međunarodnih i domaćih propisa koji zahtevaju urođnjavanje obrazovanja na svim nivoima i postojećeg stanja u našem visokom obrazovanju, čiji su kurikulumi opterećeni patrijarhalnim kodovima u pogledu toga zašto se uči, šta se uči i kako se uči. Pod maskom rodne neutralnosti kriju se rodno slepi nastavni sadržaji koji direktno doprinose održavanju postojećih rodni nejednakosti (Vujadinović, Petrušić 2017, 64). Bez obzira na značajno razvijen pravni okvir rodne ravnopravnosti u oblasti obrazovanja u Srbiji, proizvodnja znanja o rodnosti i rodno senzitivna proizvodnja znanja suočavaju se s brojnim unutrašnjim preprekama, ne samo normativnog već i suštinskog tipa (Antonijević 2018, p. 299).

Urođnjavanje visokog obrazovanja podrazumeva integrisanje rodne perspektive u sve nivoe i sve aspekte akademskog obrazovanja, a procena njegove rodne inkluzivnosti zahteva rodnu analizu svih njegovih elemenata: studijskih programa, obrazovnog okruženja i ljudskih resursa. Ti elementi u svojoj ukupnosti čine studijski kurikulum u širem smislu, kao skupa definisanih ishoda učenja, nastavnih sadržaja i nastavnih metoda, ali i kao socijalnog procesa, saglasno stavu konstruktivističke teorije učenja prema kojoj se celokupno učenje nužno gradi na prethodnom učenju, što podrazumeva da se moraju uzeti u obzir stavovi, prethodno učenje i asocijacije koje studenti unose u sadržaj učenja. Tako shvaćen kurikulum obuhvata sve aspekte iskustva nastave i učenja kako bi uključio pretpostavke o prethodnom iskustvu i interesovanjima studenata i studentkinja, sadržaj studijskog programa, korišćene metode, upravljanje obrazovnim okruženjem, kao i načine ocenjivanja studenata (Mills, Ayre, Gill, 2008, p. 3; Džinkić, Milutinović, 2018, p. 131).

Ključni indikator rodne inkluzivnosti visokog obrazovanja jeste rodna osetljivost studijskih programa⁹⁶ i udžbenika i drugog nastavnog materijala, kao osnovnih izvora saznanja o pojavama i procesima koji su predmet izučavanja. Jedan od indikatora je i postojanje studija roda/ženskih studija, kao interdisciplinarnih akademskih disciplina, koje su, kako iskustvo pokazuje, snažni pokretači kritičke svesti (Duhaček, 2019, p. 223-2349). Veoma je značajna i uloga tzv. skrivenog kurikuluma (*hidden curriculum*) (Stjepanović-Zaharijevski, Gavrilović, Petrušić, 2010, p. 14; Bačević i dr. 2010. p. 8, Jarić, 2012, 21), koji se, u kontekstu rodne ravnopravnosti, odnosi na prisustvo, odnosno odustvo patrijarhalne matrice u obrazovnom okruženju. Otvoreni i skriveni kurikulum se međusobno ne isključuju, već zajedno čine kompleksni mehanizam proizvodnje i reprodukcije znanja (Morley, L. 2007, p. 609). Polazeći od činjenice da su za obrazovanje važni sadržaji iskustvenog učenja kojima su studenti izloženi u obrazovnoj ustanovi, suočavajući se sa njenom organizacionom kulturom (Ramštek, 2017, p. iv),⁹⁷ rodna inkluzivnost kurikuluma zavisi od stavova nastavnog osoblja i donosilaca odluka koje iskazuju u formalnim i neformalnim kontaktima sa studentima i studentkinjama, od nivoa rasprostranjenosti i načina reagovanja na rodnu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i druge oblike rodno zasnovanog nasilja u obrazovnom okruženju, ali i od drugih faktora kroz koje se na nivou diskursa i praksi manifestuje rodna osvešćenost i rodna inkluzivnost. Saglasno tome, urođnjavanje visokog obrazovanja podrazumeva transformaciju samih obrazovanih ustanova kako bi se obezbedila rodna inkluzivnost celokupnog obrazovnog okruženja. Zato je za objektivnu procenu nivoa rodne inkluzivnosti obrazovanja koje realizuje jedna visokoškolska ustanova neophodno izvršiti sveobuhvatnu rodnu analizu svih elemenata studijskog programa, uključujući i literaturu i steći uvid u obrazovnu praksu i obrazovno okruženje.

96 Prema čl. 33 Zakona o visokom obrazovanju, studijski program je skup obaveznih i izbornih studijskih područja, odnosno predmeta, sa okvirnim sadržajem, čijim se savladavanjem obezbeđuju neophodna znanja i veštine za sticanje diplome odgovarajućeg stepena i vrste studija.

97 Videti: A. Ramštek, *Rodna ravnopravnost, priručnik za predavače*, Ministarstvo inostranih poslova Republike Slovenije, iv http://www.ijp.rs/uploads/editor_/joined_document.pdf (pristup 23. 9. 2021).

2. Cilj i predmet istraživanja

Ograničeni resursi istraživanja nisu omogućili da sa rodnog aspekta sagledamo sve studijske programe koji se realizuju na fakultetima Univerziteta u Nišu u svim njihovim dimenzijama. Zato smo se opredelile za sprovođenje preliminarne rodne analize⁹⁸ sadržaja studijskih programa⁹⁹ osnovnih akademskih studija.¹⁰⁰ Za takav pristup rukovodila nas je činjenica da najveći broj studenata i studentkinja završava upravo ovu vrstu studija. S druge strane, imale smo u vidu da je rodna osetljivost studijskih programa jedan od ključnih indikatora rodne inkluzivnosti visokog obrazovanja. Istraživanja pokazuju da „najosetljiviji barometar rodne ravnopravnosti – koji je i najteži za utvrđivanje jesu programski sadržaji visokoškolskog obrazovanja, i to zato što ti sadržaji, kao i oni koji ih predstavljaju, imaju autoritet [...]. Reč je o neupitnom autoritetu koji ugrađuje temeljne pretpostavke u različitim procesima sazrevanja, i time sistemski uspostavlja i vrednosti u društvu. Ti sadržaji su delimično vidljivi u pisanim tragovima visokoškolskog obrazovanja, kao što su udžbenici, spiskovi obavezne, pa i preporučene literature, ali su oni najpotpuniji u programima, kurikulumima i najzad zapravo u samim predavanjima” (Duhaček, 2019, p. 224).

Cilj analize je da ispitamo da li ciljevi i ishodi studijskih programa, kao i nastavnih predmeta koji čine njihov kurikulum, imaju rodnu dimenziju, kao i da u silabusima predmeta mapiramo rodne sadržaje, kao i one tematske jedinice koje pružaju mogućnost za uključivanje rodne perspektive. Radi ostvarivanja ovog cilja, definisani su konkretni istraživački zadaci:

98 Rodna analiza podrazumeva sagledavanje razlika u uslovima, potrebama, zastupljenosti, dostupnosti izvora i razvoja, kontroli sredstava, moći odlučivanja, itd. između žena i muškaraca, na osnovu njima pripisanih rodnih uloga. Videti: *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, Office for Official Publications of the European Communities, 1998.

99 Sadržaj studijskih programa standardizovan je Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa ("Sl. glasnik RS", br. 13/2019). Ukupno pet standarda direktno se odnose na studijski program: Standard 1: Struktura studijskog programa, Standard 2: Svrha studijskog programa Standard 3: Ciljevi studijskog programa Standard 4: Kompetencije diplomiranih studenata i Standard 5: Kurikulum.

100 Prema čl. 5. Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija ("Sl. glasnik RS", br. 27/2018 i 6/2020), osnovne akademske studije obima od najmanje 180 ESPB bodova spadaju u šesti nivo kvalifikacija.

- sticanje uvida u rodne dimenzije ciljeva i ishoda studijskih programa i silabusa predmeta u sastavu studijskih kurikuluma;
- mapiranje rodnih sadržaja u silabusima predmeta kroz identifikovanje tematskih jedinica u kojima su rodni aspekti eksplicitno sadržani;
 - identifikovanje rodno relevantnih tematskih jedinica koje pružaju prostor za integrisanje rodne perspektive;
 - sticanje saznanja o statusu predmeta koji imaju rodne sadržaje ili pružaju prostor za uvođenje rodne perspektive, kako bi se ocenilo da li su rodni aspekti prisutni u obaveznim predmetima ili su sadržani u izbornim predmetima za koje se studenti i studentkinje sami operedeljuju.
 - identifikovanje studijskih programa u okviru kojih su studije roda poseban nastavni predmet;
 - sticanje saznanja o korišćenju rodno osetljivog jezika¹⁰¹ u tekstovima kurikuluma i silabusa.

Ciljevi studijskog programa i silabusa pojedinačnih nastavnih predmeta u kurikulumu opisuju na šta je usmereno savladavanje određenog studijskog programa, odnosno predmeta. Ishodi učenja su merljivi rezultati ostvarenosti ciljeva i njihovo definisanje podrazumeva jasne iskaze o tome šta se od studenta očekuje da zna, razume i da je sposoban da pokaže, odnosno uradi nakon završenog procesa učenja (Đorić, 2011, p. 71). Ishodi učenja omogućavaju proverljivost nivoa razvijenosti kompetencija, odnosno opštih i specifičnih sposobnosti diplomiranih studenata i studentkinja,¹⁰² što uključuje dostignutosti znanja, veština, sposobnosti i stavova. Znanje podrazumeva skup stečenih i povezanih činjenica, principa, teorija i praksi (iskustava) koji su u vezi sa određenim poljem rada ili učenja, veštine su skup kognitivnih, psihomotoričkih, i/ili socijalnih veština, dok sposob-

101 Rodno osetljiv jezik jeste jezik kojim se promovise ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu (čl. 6. st. 1. tačk. 17. Zakona o ordnoj ravnopravnosti).

102 Videti Standard 4. Pravilnika o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa.

nosti i stavovi podrazumevaju samostalnost i odgovornost pojedinca/pojedinike u skladu sa stečenim znanjima i veštinama.¹⁰³ Visokoškolske ustanove su u obavezi da ishode učenja opišu prema deskriptorima ishoda učenja nacionalnog okvira kvalifikacija.¹⁰⁴

Analiza se zasniva na pretpostavci da fakulteti Univerziteta u Nišu u obavljanju svoje delatnosti od javnog značaja poštuju obaveze u pogledu ostvarivanju politike rodne ravnopravnosti utvrđene normativnim i planskim dokumentima Republike Srbije, što, pored ostalog, podrazumeva stvaranje uslova za sticanje znanja koje obezbeđuje da diplomirani studenti i studentinje u budućem obavljanju profesionalne delatnosti unapređuju kulturu rodne ravnopravnosti u radnom okruženju i široj zajednici. Analiza je eksplorativnog karaktera jer je to bio najbrži i najekonomičniji način da se generišu hipoteze i odrede postavke i pravci budućih sveobuhvatnih istraživanja.

3. Opis uzorka i istraživanja

Prilikom definisanja predmeta istraživanja, istraživački tim se opredelio da predmet analize bude po jedan akreditovani studijski program¹⁰⁵ osnovnih akademskih studija sa svakog fakulteta Univerziteta u Nišu,¹⁰⁶ kako bi se obezbedila reprezentativnost uzorka. S obzirom na to da se na nekim fakultetima realizuje više studijskih programa osnovnih, odnosno, integrisanih akademskih studija, u izboru programa korišćen je metod slučaja. Kada su u pitanju fakulteti na kojima postoje departmani sa većim brojem studijskih programa, a to su Filozofski fakultet, Prirodno matematički fakultet i Fakultet umetnosti, u uzorak su uvršćena po tri studijska programa sa svakog od ovih fakulteta, koja su takođe izabrana primenom metoda slučaja. Na taj način određen je istraživački uzorak, koji čine 20 akredito-

103 Član 1.2. Pravilnika o metodologiji za razvoj standarda kvalifikacija, ("Sl. glasnik RS", 156/2020).

104 Standard 4. tačka 4.3. Pravilnika o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa.

105 Predmet analize su studijski programi osnovnih akademskih studija koji su vremenski najkasnije akreditovani. Na fakultetima se realizuju i studijski programi koji su ranije bili akreditovani, ali oni nisu obuhvaćeni analizom.

106 Propisi Univerziteta u Nišu predviđaju da sam Univerzitet bude nosilac studijskih programa, uključujući i programe multidisciplinarnih studija. Međutim, Univerzitet je do sada akreditovao samo tri programa akademskih master studija. Videti: <https://www.ni.ac.rs/studije/studij-ski-programi/studij-ski-programi-na-univerzitetu-u-nisu> (pristup 2.10.2021).

vanih studijskih programa osnovnih, odnosno integrisanih akademskih studija, od ukupno 44 takva programa koji se realizuju na fakultetima Univerziteta u Nišu.¹⁰⁷

Red. Broj	Fakultet	Studijski program
1.	Pravni fakultet	Osnovne akademske studije prava
2.	Filozofski fakultet	Osnovne akademske studije anglistike
3.	Filozofski fakultet	Osnovne akademske studije sociologije
4.	Filozofski fakultet	Osnovne akademske studije novinarstva
5.	Ekonomski fakultet	Osnovne akademske studije ekonomije
6.	Fakultet zaštite na radu	Osnovne akademske studije zaštite na radu
7.	Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja	Osnovne akademske studije fizičkog vaspitanja i sporta
8.	Pedagoški fakultet	Osnovne akademske studije obrazovanja učitelja
9.	Fakulteta umetnosti	Osnovne akademske studije muzičke teorije
10.	Fakulteta umetnosti	Osnovne akademske studije slikarstvo
11.	Fakulteta umetnosti	Osnovne akademske studije grafičkog dizajna

¹⁰⁷ Podaci o akreditovanim studijskim programima osnovnih akademskih studije čiji su nosioci fakulteti Univerziteta u Nišu dostupni na: [https://www.ni.ac.rs/studije/studijski-programi/lista-studijskih-programa/itemlist/filter fork2?mid=147](https://www.ni.ac.rs/studije/studijski-programi/lista-studijskih-programa/itemlist/filter%20fork2?mid=147) (pristup 2.10.2021).

Red. Broj	Fakultet	Studijski program
12.	Prirodno-matematički fakultet	Osnovne akademske studije biologije
13.	Prirodno-matematički fakultet	Osnovne akademske studije matematike
14.	Prirodno-matematički fakultet	Osnovne akademske studije geografije
15.	Medicinski fakultet	Integrisane akademske studije medicine
16.	Medicinski fakultet	Integrisane akademske studije stomatologije
17.	Tehnološki fakultet	Osnovne akademske studije tehnološkog inženjerstva
18.	Elektronski fakultet	Osnovne akademske studije računarstva i informatike
19.	Mašinski fakultet	Osnovne akademske studije mašinskog inženjerstva
20.	Građevinsko-arhitektonski fakulteta	Integrisane akademske studije arhitekture

U selekciji nastavnih predmeta čiji su silabusi analizirani polazni keriterijum bile su odrednice u nazivima predmeta, ali i tematskih jedinica koje čine njihov sadržaj, pre svega, pol, rod, rodni odnosi, rodni identitet, rodna ravnopravnost, ali su uzete u obzir i odrednice koje ukazuju na društvene pojave, institucije i procese koji imaju rodnu perspektivu i/ili na potencijal za urodnjavanje, kao što su porodica, srodstvo, brak, partnerski odnosi, populaciona politika, etika, moral, (ne) jednakost, diskriminacija, segregacija, kriminalitet, demografija, socijalne grupe društveni razvoj, viktimizacija, zapošljavanje, ekologija, radno okruženje i sl.¹⁰⁸

108 Sličan metodološki pristup korišćen je i u istraživanju sadržaja programa Univerziteta u Beogradu. (Duhaček, 2019, p. 77-78).

Istraživanje je sprovedeno u tri etape: 1) pripremljen je poseban upitnik za prikupljanje relevantnih podataka iz studijskih programa; 2) prikupljeni su relevantni podaci iz studijskih programa; i 3) podaci su obrađeni, analizirani i interpretirani.

4. Nalazi i interpretacija

4.1. Osnovne akademske studije prava Pravnog fakulteta

Studijski program osnovnih akademskih studija prava Pravnog fakulteta u Nišu ne sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji na bilo koji način ukazuju da tokom studija studenti mogu steći rodno senzitivna znanja o društvenim i pravnim fenomenima i procesima. Iako u svaki predmet u okviru kurikuluma može biti ugrađena rodna perspektiva, analiza pokazuje da 13 predmeta sadrže najveći potencijal za unošenje rodne perspektive: 1) Ustavno pravo, 2) Krivično pravo, 3) Osnovi sociologije sa sociologijom prava, 4) Porodično pravo, 5) Radno pravo; 6) Nasledno pravo, 7) Pravna medicina, 8) Međunarodno porodično pravo, 9) Pravo Međunarodne organizacije rada, 10) Izborna pravo, 11) Kriminologija, 12) Viktimologija; 13) Građansko procesno pravo i 14) Pravne studije roda. Sedam od 14 predmeta imaju status obaveznih predmeta, dok su drugih sedam izborni predmeti, od koji su dva u grupi od tri izborna predmeta, dva u grupi od 17 izbornih predmeta, a tri su na listi koju čini 21 izborni predmet.

U silabusu nastavnog predmeta *Osnovi sociologije sa Sociologijom prava* navedeno je da je jedan od osnovnih ciljeva izučavanja upoznavanje studenata/studentkinja sa osnovnim pitanjima o odnosu pravnog i društvenog sistema (religija, moral i pravo), a jedan od ishoda učenja jeste da studenti/studentkinje nauče da razlikuju i razumeju različite vidove društvenih odnosa i društvenih delovanja ljudi u mnogobrojnim oblastima života, pri čemu se navode porodica i brak, tranzicija, ljudska prava i tržište rada. U nastavne jedinice koje čine sadržaj predmeta navedene su sledeće teme: Žene i ženska prava; Tradicija, običaji, moral i pravo; Pravna kultura i pravne vrednosti; i Profesionalna etika i pravna profesija. Tema Žene i ženska prava ima eksplicitno rodni sadržaj, a druge teme imaju potencijal da budu interpretirane u rodnoj perspektivi, čime bi se doprinelo unapređenju nivoa znanja i razumevanja rodnih dimenzija društvenog konteksta pravnih instituta.

U definisanju ciljeva i ishoda učenja nastavnog predmeta *Ustavno pravo* nema naznaka da predmet pruža mogućnost za sticanje rodno osetljivih znanja. Sadržaj ovog bazičnog pravnog predmeta čine, međutim, brojne teme koje imaju rodne deratminante i potrebno je da budu obrađene na rodno senzitivnan način: *Prava čoveka (ustavi i prava čoveka, teorija osnovnih prava, pravno dejstvo osnovnih prava, podela i sistematika)*; *Prava čoveka u domaćem ustavnom pravu (pravni izvori osnovnih prava, prava čoveka i građanina u ustavnom sistemu Republike Srbije, zaštita ustavnih prava i sloboda*. Pregled sadržaja predmeta kroz nastavne jedinice pokazuje da se u okviru predmeta izučavaju i brojne druge rodno relevantne teme: Savremeni ustavi i prava čoveka; Internacionalizacija ljudskih prava; Pravni izvori osnovnih prava u domaćem sistemu; Načelo jednakosti i osnovna prava; Lična prava i slobode. Zapaža se da silabus predmeta sadrži arhaične izraze, kao što je izraz “prava čoveka”, kojim se označavaju “ljudska prava”.

Porodično pravo je obavezan predmet koji, upravo zahvaljujući pravnim pojavama i institutima koje obrađuje, spada u red onih nastavnih predmeta koji imaju najveći potencijal u (pre)oblikovanju vrednosne orijentacije studenata i transformacije rodne percepcije porodičnih odnosa. Međutim, analiza silabusa pokazuje da je i u pogledu ciljeva, kao i u pogledu ishoda i sadržaja silabus na liniji stroge rodne neutralnosti. Brojne su teme koje je potrebno interpretirati primenom rodno senzitivnog pristupa: Zaključenje braka; Dejstva braka; Prestanak braka i posledice prestanka; Imovinski odnosi supružnika; Pojam vanbračne zajednice; Imovinski odnosi vanbračnih partnera; Zaštita od nasilja u porodici; Postupci u vezi sa porodičnim i statusnim odnosima; Pravo stanovanja (*habitatio*); Lično ime. Nedostaju, međutim, teme koje obezbeđuju razumevanje raznolikosti rodnih identiteta, društveni konstrukt roda, kao i teme koje su deo zakonodavne agende, kao što su homoseksualne zajednice, pravni aspekti transseksualnosti i transrodnosti, surogat materinstva i dr. (Vujadinović, Petrušić, 2019, p. 320).

Definisani ciljevi i ishodi izučavanja predmeta *Krivično pravo* ne sadrže bilo kakve naznake o sticanju rodnih uvida u izučavane pojave i pojmove. Teme koje imaju potencijal da u celini budu obrađene na rodno senzitivni način odnose se na pojedine grupe krivična dela, kao što su krivična dela protiv života i tela, sloboda i prava čoveka i građanina, časti i ugleda, polne slobode i braka i porodice.

U silabusu nastavnog predmeta *Pravna medicina* cilj i ishodi učenja ne sadrže elemente koji ukazuju da izučavanje predmeta omogućava razumevanje rodni dimenzija tema iz sadržaja predmeta. Iako sve tematske jedinice mogu biti interpretirane na rodno senzitivnan način, izdvajaju se dve teme čija je rodno senzitivna interpretacija od ključnog značaja za njihovo pravilno razumevanje: Čedomorstvo i Seksualni delikti i veštačenje seksualnih delikata.

Cilj i ishodi nastavnog predmeta *Radno pravo*, u okviru kojeg se izučavaju pojave i procesu u sferi rada i zapošljavanja, definisani su na rodno neutralan način. Sadržaj predmet obuhvata, međutim, niz tema koje imaju potencijal da, uz adekvatnu rodno senzitivnu interpretaciju, studentima i studentkinjama omoguće razumevanje rodni nejednakosti i rodne diskriminacije u sferi rada i zapošljavanja. Najviše potencijala za takav pristup imaju nastavne jedinice: *Sloboda rada; Zabrana diskriminacije; Porodična penzija; Krug lica i njihova prava po osnovu zdravstvene zaštite i Penzijski staž*.

Analiza silabusa nastavnog predmeta *Nasledno pravo* pokazuje da je on u celini koncipiran na rodno neutralan način. Nema naznaka njegove urođjenosti ni u pogledu cilja, ni u pogledu ishoda učenja, a tema navedena u sadržaju predmeta koja bi mogla da se obradi s rodni aspekta jeste tema bračna veza sa ostaviocem i njen uticaj na formiranje zakonskog nasledni reda.

Jedan od nastavnih predmeta sa velikim potencijalom za sticanje rodno senzitivni znanja jeste predmet *Izborno pravo*. Iako prilikom definisanja cilja i ishoda učenja rodni aspekti nisu navedeni, u sadržaju predmeta navedene su rodno relevantne teme: biračko pravo žena; politika jednakih mogućnosti i posebni oblici reprezentovanja i posebne mere. Izučavanje ovih tema značajno doprinosi razumevanju pravnih instrumenata za unapređivanje položaja žena u javnom i političkom životu. Činjenica je, međutim, da se ovaj predmet nalazi na listi izbornih predmeta, koju čini 21 predmet, tako da je njegovo izučavanje stvar izbora studenta i studentkinja.

Nastavni predmet *Pravo Međunarodne organizacije rada* takođe spada u grupu predmeta čiji je sadržaj u celini rodno relevantan. Međutim, njegov cilj i ishodi su definisani rodno neutralno, iako su u sadržaj predmeta uvršćene teme čijim

izučavanje doprinosi rodno senzitivnom razumevanju ove grane prava. U pitanju su sledeće teme: Pravo na jednakost i zabrana diskriminacije; Princip jednakog nagrađivanja; Jednak tretman radnika sa porodičnim obavezama; Davanja za slučaj materinstva.

Cilj i ishodi nastavnog predmeta *Međunarodno porodično pravo* takođe su rodno neutralni. Sadržaj predmeta čine, međutim, brojne teme koje, uz odgovarajuću rodno senzitivnu interpretaciju, mogu doprineti povećanju rodne osetljivosti studenata i studentkinja i razumevanju rodnih aspekata jedne važne grane međunarodnog prava. Takvu mogućnost naročito pružaju sledeće teme: Bračno i partnersko pravo sa međunarodnim elementom; Zakonsko izdržavanje sa međunarodnim elementom: Izdržavanje između supružnika; Izdržavanje između vanbračnih partnera; Lično ime sa međunarodnim elementom; Građanskopravna zaštita od nasilja u porodici: priznanje stranih građanskopravnih mera za zaštitu od nasilja u porodici.

U definisanju cilja i ishoda interdisciplinarnog nastavnog predmeta *Kriminologija*, koji je posvećen etiologiji i fenomenologiji kriminaliteta korišćen je rodno neutralni pristup, iako su rodne dimenzije svih oblika kriminaliteta od ključne važnosti za njegovo razumevanje. Ohrabrujuće je da je u sadržaju predmeta navedena tema: Interakcionistička, radikalna i feministička teorija kriminaliteta, što studentima i studentkinjama pruža mogućnost da se upoznaju sa osnovnim konceptima i pravcima feminističke teorije kriminaliteta.

Cilj i ishodi predmeta interdisciplinarnog predmeta *Viktimologija* definisani su uopšteno i rodno neutralno. Od studenata i studenkinja se, pored ostalog, očekuje da budu sposobni da ponude kritičke i analitičke odgovore vezane za kriminalnu viktimizaciju. Među tematskim jedinicama su: Pojam žrtve, Tipologija žrtava; Viktimizacija i rizik viktimizacije; Pojam i vrste viktimogenih predispozicija; Deca kao žrtve; Žene kao žrtve; Stare osobe kao žrtve; Žrtve pojedinih tipova kriminaliteta. Tema Žene kao žrtve ima eksplicitnu rodnu dimenziju, ali je ona implicitno sadržana i u svim ostalim temama, imajući u vidu da svi vidovi viktimizacije imaju izrazita rodna obeležja.

Silabus nastavnog predmeta *Građansko procesno pravo*, u okviru koga se izučavaju metodi sudske zaštite prava, u celini je rodno neutralan, kako u pogledu cilja i ishoda, tako i u pogledu sadržaja. Teme koje imaju naročito veliki potencijal da budu interpretirane na rodno senzitivnan način tiču se sudskih postupaka u porodičnopравnim stvarima: Postupak u bračnim parnicama; Postupak u parnicama za izdržavanje i Postupak u parnicama za zaštitu od nasilja u porodici.

U kurikulumu osnovnih akademskih studija prava je i predmet *Pravne studije roda* čije je izučavanje u celini usmereno na razvijanje rodnihi kompetenija studenata i studentinja. I cilj i ishodi ovog predmeta su urodnjeni. Prema podacima iz silabusa, cilj predmeta je „sticanje sposobnosti i akademskih veština u oblasti rodne ravnopravnosti”, kao i “razvijanje kreativnih sposobnosti i ovladavanje specifičnim praktičnim veštinama za promociju rodno ravnopravnog društva”. U pogledu ishoda, navedeno je da se očekuje da savladavanjem programa “student stekne potrebna znanja, veštine, razvijene sposobnosti i kompetencije i uspešno razvije sposobnost sistematičnog pristupa pravnim problemima, kao i da ponudi kritičke i analitičke odgovore vezane za rodnu ravnopravnost; da samostalno rešava praktične i teorijske probleme u vezi rodne ravnopravnosti i organizuju i ostvaruju razvojna i naučna istraživanja; da ima sposobnost praćenja savremenih dostignuća u struci i da stečena znanja primeni u praksi, posebno u ostvarivanju osnovnih principa pravne države”. Sadržaj predmeta čine brojne rodno relevantne teme: Rod kao socijalna kategorija; Položaj žena i muškaraca u društvu; Princip jednakih mogućnosti; Pravo na rađanje; Ženski pokret i žense studije; Pravo na roditeljstvo; Pravne strategije za rodnu ravnopravnost; Društveni kontekst rodne diskriminacije; Starenje u svetlu rodnihi prava; Krivičnopравna zaštita žena; Krivičnoprocessna zaštita žena; Rodna ravnopravnost; Prisilna sterilizacija, genitalno sakaćenje i druga gruba kršenja ljudskih prava; Tretman žena u penitencijarnom sistemu; Instrumenti za zaštitu od diskriminacije. Ovaj nastavni predmet ima status izbornog predmeta i nalazi se u grupi od 17 izbornih predmeta.

Kurikulum osnovnih akademskih studija prava obuhvata i druge obavezne i izborne predmete koji otvaraju širok prostor za uvođenje rodne perspektive i rodno odgovornu integraciju: Politički sistem, Krivično procesno pravo, Kriminalistika, Međunarodno javno pravo, Međunarodno humanitarno pravo, Osnovi prava Evropske unije, Medijsko pravo. U silabusima ovih predmeta nema, međutim, naznaka da su zastupljeni rodni aspekti u izučavanju njihovih sadržaja.

Tekst studijskog programa, kao i tekstovi svih silabusa napisani su rodno neosetljivim jezikom, a u silabusima pojedinih predmeta sporadično su prisutni i zastareli i neadekvatni termini.

4.2. Osnovne akademske studija anglistike Filozofskog fakulteta

Studijski program osnovnih akademskih studija *Anglistika* u svojim ciljevima ili ishodima ne upućuje na sticanje rodni uvida u izučavane sadržaje. Ipak, u kurikulumu studijskog programa postoje predmeti u koje je ugrađena rodna perspektiva (Uvod u svetske religije, Uvod u sociologiju roda i Interkulturalna komunikativna kompetencija). Sva tri predmeta su, međutim, u kategoriji izbornih predmeta, i nalaze se u grupi od sedam predmeta od kojih student može da izabere jedan. Takav status ovih predmeta dodatno smanjuje mogućnost da studijski program doprinese unapređivanju rodni kompetencija studenata i studentkinja.

Silabus predmeta *Uvod u svetske religije* sadrži niz tema – Judaizam, Religije istoka (Hinduizam, Budizam), Institucionalizacija hrišćanstva, raskoli unutar hrišćanstva, Velike svetske religije: Islam, Velike religije: principi socijalnog učenja. U okviru ovih tema izučava se položaj žena u svakoj od religija. Sticanje uvida u značaj o položaju žena i rodni odnosima nije, međutim, apostrofrano u ciljevima i ishodima predmeta.

U ciljeve, ishode i nastavni sadržaj druga dva predmeta ugrađena je rodna dimenzija. Cilj predmeta *Uvod u sociologiju roda* je, između ostalog, i upoznavanje sa teorijskim i empirijskim radovima značajnim za područje polnih/rodnih odnosa i uloga, te njihovim sociokulturnim determinantama sa ishodom različitih mogućnosti, ponašanja i životnih stilova. U silabusu se navodi da će nakon uspešno savladanog predmeta studenti biti u stanju da definišu, navedu primere i demonstriraju značaje predmeta pol, rod, seksualnost, rodni identitet i rodna nejednakost za razumevanje društvene stvarnosti; nabroje, opišu i uporede preovlađujuće teorijske pristupe u sociologiji rodnih odnosa i formi nejednakosti kao posledice polne pripadnosti; analiziraju različite sadržaje (medijske, literarne, dnevno-političke) iz rodne perspektive; objasne kako promene kulture, društvene strukture i društvenih institucija utiču na promene u ljudskoj seksualnosti, kao i da opišu savremeno društvo Republike Srbije duž rodnih dimenzija.

Navedene ishode i ciljeve, očekivano, prate i rodno senzitivni tematski sadržaji: Teorijski i metodološki problem fundiranja sociologije roda; Pol, rod i teorije rodnih odnosa; Rodni identitet(i); Stanovišta o rodnoj nejednakosti; Socio-kulturni obrasci polnog/rodnog izražavanja; Ženskost(i) i muškost(i); Mehanizmi reprodukcije roda, Rod i moć; Ljudska seksualnost; Homoseksualnost, lezbejstvo, biseksualnost, transeksualnost, transrodnost, queer; Seksizam i društvo; Rodno senzitivna analiza; Kritičke studije muškosti; i Rodne uloge i rodni odnosi u savremenom društvu Republike Srbije.

Savladan predmet *Interkulturalna komunikativna kompetencija* studenta/studentkinje čini, sposobnim da, kako se u silabusu navodi, “razumeju pojmove stereotipa i predrasuda i prepozna ih u komunikativnim situacijama i različitim vrstama tekstova i diskursa”. Studenti će razviti znanja i veštine značajne za interkulturalnu komunikaciju. U sadržaju su brojne rodno senzitivne teme: Društvene strukture, identitet, podkulture; Kultura i društvena struktura u medijima; Kulturnološki stereotipi, predrasude i diskriminacija i Humor i stereotipi.

Tekst studijskog programa, kao i tekstovi svih silabusa, napisani rodno neosetljivim jezikom.

3.3. Osnovne akademske studije sociologije Filozofskog fakulteta

Studijski program osnovnih akademskih studija *Sociologija* izdvaja se kao program koji sadrži znatan broj nastavnih predmeta čiji su ciljevi, ishodi i sadržaji u velikoj mjeri urodni. Iako su nazivi predmeta rodno neutralni, u više od 20 predmeta ugrađena je rodna dimenzija. Osam predmeta bilo je predmet detaljnije analize: 1) Sociologija odnosa među polovima, 2) Sociologija porodice, 3) Obrazovanje i socijalna selekcija, 4) Sociologija manjinskih identiteta, 5) Sociologija starenja, 6) Socijalna demografija, 7) Sociologija prava i 8) Ekonomska sociologija.

U ciljeve nastavnog predmeta *Sociologija odnosa među polovima*, koji ima status obaveznog predmeta, ugrađena je rodna dimenzija isticanjem namere “upoznavanja studenata i studentkinja “sa kritičkim analizama, teorijskim i empirijskim radovima značajnim za područje polnih/rodnih odnosa i uloga, te njihovom društvenom asimetrijom koja je uslovljena sociokulturnim determinantama sa ishodom različitih mogućnosti, ponašanja i životnih stilova”, kao i da će predmet afirmisati “poštovanje ljudskih prava i tolerancije u odnosu na različite izbore, seksualne orijentacije u uslovima jednakih mogućnosti”.

Saglasno cilju, određeni su i ishodi predmeta izražavanjem nekoliko jasnih rodni kompetencija. Navedeno je da je, po savladavanju ovog predmeta, studenti i studentkinje moći da: “nabroje (i interpretiraju) različite teorijske perspektive koje se bave analizom pola/roda, obrazlože veze koje postoje između roda i seksualnosti, nabroje forme nejednakosti koje su nastale kao posledica polne/rodne pripadnosti, analiziraju odnos rodni i drugih društvenih uloga, analiziraju stvarnost preko rodno senzitivne statistike, kao i medijske sadržaje, lokalne i nacionalne politike iz rodne perspective, prepoznaju neke socijalne i kulturne mehanizme reprodukcije polne/rodne nejednakosti i spoznaju sociološka znanja koja mogu biti relevantna za kreiranje politike jednakih mogućnosti”.

Sadržaj predmeta korespondira ciljevima i ishodima i čine ga brojne nastavne jedinice koje neposredno upućuju na rodne dimenzije izučavanih pojava: Polne/rodne razlike i društveni uticaji; Polni/rodni identitet; Socijalizacija i rodne uloge; Polna/rodna podela rada; Teorije roda u sociologiji, Socijalna stratifikacija i seksizam na tržištu rada; Majčinstvo i roditeljstvo; Kontrola seksualnosti kroz instituciju braka; Ženskost(i) i muškost(i); Interdisciplinarno određenje ljudske seksualnosti; Varijetei ljudske seksualnosti; Komercijalna seksualnost; Seksualno zdravlje i edukacija; Transformacije intimnosti u kasnoj modernosti jesu teme koje neposredno upućuju na rodni sadržaj.

Silabus nastavnog predmeta *Sociologija porodice* urodjen je u svim elementima. U ciljeve ovog predmeta, koji ima status obaveznog predmeta, uvršćeni su, pored ostalog, i upoznavanje studenata sa osnovnim teorijskim problemima sociologije porodice, pri čemu bi u fokusu bili problemi vezani za transformaciju partnerstva, bračnosti i roditeljstva, rodne podele rada, autoriteta i strategija porodičnog zajedništva u kontekstu društvenih promena. Ishodi predmeta su, takođe, definisani tako da obezbeđuju sticanje rodni uvida u izučavane fenomene i odnose.

U pogledu ishoda navodi se da će studenti biti osposobljeni da "navedu i tumače teorijske perspektive u oblasti sociologije porodice, prepoznaju i reprodukuju teorijska, komparativno-analička i istraživačka znanja o problemima sociologije porodice, pokažu razumevanje fenomena braka, porodice, domaćinstva, srodstva, roditeljstva, partnerskih odnosa i alternativnih oblika (pro)kreativnih zajednica, objasne transformaciju porodične strukture, funkcija, oblika partnerstva i tipova roditeljstva u odnosu na društvene promene (ekonomske, demografske, kulturne), analiziraju društvene faktore seksualne i natalitetene dekompozicije braka i porodice, kao i empirijske nalaze o porodici u Srbiji duž glavnih kulturnih, strukturnih i institucionalnih dimenzija.

Sadržaj predmeta čine brojne rodno relevantne teme čiji sadržaj ukazuje rodne i interseksionalne aspekte izučavanih instituta i pojava: Rasprava o značaju porodice, reprodukcije, porodičnog zajedništva, sazrevanja, kriza i dezintegriranja porodičnog života; Konstitutivni elementi moderne i savremene porodice – domaćinstvo, brak, srodstvo, autoritet; Društvene promene i porodica; balkanski sindrom porodičnog života, problemi odnosa polova i generacija u poro-

dici – deca i porodica; Osnovni porodični procesi (socijalizacija, dezintegracija i životni ciklusi); Porodične strategije zajedničkog života, staranje o starim licima, kao i strategija u odnosu na odnose sa širom društvenom zajednicom; alternativni oblici braka i porodice; Mračna strana bračne i porodične dinamike (porodično nasilje, siromaštvo i sl.); Strategije prevencije, porodične vrednosti – porodica kao vrednost; Savremena porodica i država; Porodica, rađanje i strategije; partnerstvo i roditeljstvo.

Silabus nastavnog predmeta *Obrazovanje i socijalna selekcija*, koji ima status obaveznog predmeta, koncipiran je tako da pruža mogućnost sticanja rodno senzitivnog znanja. Kao jedan od ciljeva predmeta navedeno je upoznavanje studenata “sa osnovnim pojmovima i procesima, poput obrazovanja, društvene nejednakosti ili socijalne selekcije. Prema navodima iz silabusa, “savladan predmet ishodovaće time da su studenti sposobni da opišu uticaj obrazovanja na društvenu pokretljivost i promenu društvenog statusa pojedinaca i profesionalnih društvenih grupa; objasne uzroke i posledice socijalnih nejednakosti u obrazovanju i uporede različite mehanizme socijalne selekcije u obrazovanju”. Sadržaj predmeta čine tematske jedinice u koje su ugrađene rodna perspektiva i perspektiva interseksionalnosti: Mehanizmi socijalne selekcije u obrazovanju; Posledice socijalnih nejednakosti u obrazovanju; Obrazovno postignuće: etnička pripadnost, klasna pripadnost, rod i obrazovno postignuće.

Predmet *Sociologija manjinskih identiteta* je izborni predmet koji se nalazi u grupi od četiri predmeta koje studenti mogu da biraju. Ciljevi ovog predmeta iskazuju jasnu nameru rodnog osveščivanja studenata i studentkinja jer su, usmereni ka tome da omoguće sticanje uvida u uzroke nejednakosti rodnih i drugih manjina. Kako je navedeno u silabusu, ciljevi predmeta su “Senzibilizacija studenata za uočavanje specifičnosti manjinskih grupa; Postizanje kompetencije za profesionalno izveštavanje o pravima manjina i njihovim potrebama; Osposobljenost studenata za uključivanje u proces kreiranja stavova, verovanja i ponašanja javnosti prema manjinskim grupama i njihovim pripadnicima”.

U skladu sa ciljevima definisani su i ishodi učenja, koji se ogledaju u osposobljenosti studenata i studentkinja da: “prepoznaju različite manjinske grupe na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou i nabroje njihove glavne karakteristike;

analiziraju društveni položaj manjinskih identiteta iz ugla različitih teorijskih pristupa; sprovedu istraživanje o konkretnim problemima manjinskih identiteta i predstave ih u formi istraživačkog rada.” Potencijal za integrisanje rodne i interseksionalne perspektive imaju sledeće teme: Prava manjinskih grupa u domaćim i međunarodnim dokumentima; Seksualne/LGBT manjine; Stereotipi i predrasude prema manjinskim grupama u medijima (analiza dnevne štampe i nedeljnika); Strategije uključivanja manjinskih grupa u javni prostor.

Još jedan obavezni predmet, čije su teme rodno osetljive jeste *Socijalna demografija*. Cilj predmeta, kako se u silabusu navodi, jeste da studenti “usvoje osnovne pojmove i znanja o kretanju i strukturi stanovništva i populacionoj politici”. Očekivani ishodi učenja su da će savladavanjem predmeta studenti i studentkinje biti u stanju da “objasne prirodno i mehaničko kretanje stanovništva, prirodni priraštaj, strukture stanovništva i demografski razvoj i procene efikasnost različitih populacionih politika u svetu”. Tematske jedinice koje su izrazito rodno determinisane jesu: Prirodno kretanje stanovništva: natalitet (fertilitet) i mortalitet; Brak, porodica, domaćinstvo, naselje; nupcijalitet i divorcijalitet; Populaciona politika.

Predmet *Sociologija prava*, koji ima status obaveznog predmeta, usmeren je na sticanje znanja koja omogućavaju razumevanje odnosa između prava i ostalih vrsta društvenih normi. Ishod učenja fokusiran je na pojavu diskriminacije. U silabusu je navedeno očekivanje da će savladavanjem predmeta studenati i studentkinje biti u stanju da kompariraju društvene implikacije različitih zakona u oblasti diskriminacije. Sadržaj predmeta čine socio-ekonomska, politička i lična prava i dužnosti građana.

Obavezni predmet *Sociologija starenja* teži da se student upozna sa fenomenom starenja stanovništva, potrebama i problemima starijih ljudi, kao i sa odnosom društva prema starijim ljudima i socijalnim dimenzijama uspešnog starenja. Ishod predmeta jeste osposobljenost studenata i studentkinja da identifikuju i kritički analiziraju predrasude i stereotipe o starijim ljudima i starosnu diskriminaciju, kao i da budu u stanju da navedu i analiziraju osnovne uzroke socijalnih problema starijih ljudi. Ciljevima i ishodima korespondiraju odgovarajuće tematske jedinice, koje imaju izraženu rodnu i interseksionalnu komponentu, a to su: Predrasude i stereotipi o starijim ljudima; Starosna diskriminacija; Usamljenost, društvena izo-

lacija i zlostavljanje starijih ljudi; Starija osoba koja pripada manjinskoj grupi; Perspektiva dvostruke „opasnosti“; Savremena porodica i briga o starijima. Rodna dimenzija je eksplicitno izražena u tematskoj jedinici Rodne nejednakosti u starosti: specifičnosti starenja muškaraca i žena.

U silabusu nastavnog predmeta *Ekonomska sociologija*, koji ima status obaveznog predmeta, ciljevi i ishodi učenja definisani su rodno neutralno. Cilj predmeta je, kako se navodi u silabusu, “ovladavanje osnovnim pojmovima, teorijama i istraživanjima u ekonomskoj sociologiji i razvijanje sposobnosti primene sociološkog pristupa na proučavanje ekonomskih pojava u društvu”. I iz ishoda učenja ne može se zaključiti da predmet ima rodnu dimenziju jer se navodi da će uspešnim savladavanjem predmeta studenti i studentkinje, zahvaljujući stečenom znanju i veštinama, moći da objasne pojam društvene ukorenjenosti ekonomskih pojava i pokažu na primerima društvenu uslovljenost ekonomskih pojava i procesa (tržišta, preduzeća, rada i sl.). Ipak, predmet ima rodnu orijentaciju, o čemu svedoči tematska jedinica Rod i ekonomija, koja se direktno tiče rodnih dimenzija ekonomije, kao i tematska jedinica Neformalna ekonomija, koja ima potencijale za integrisanje rodne dimenzije.

U formulisanju studijskog programa, kao i svih silabusa, korišćen je rodno neosetljiv jezik.

3.4. Osnovne akademske studija novinarstva Filozofskog fakulteta

Kurikulum studijskog programa *Novinarstvo* definisan je na rodno neutralan način. Ni u ciljevima, ni u ushodima nema najave da studijski program obezbeđuje sticanje znanja o rodnim aspektima novinarstva. Međutim, mnogi predmeti u okviru kurikuluma studijskog programa obezbeđuju razumevanje i usvajanje standarda rodno odgovornog novinarstva. Takav potencijal naročito imaju sledeći predmeti: 1) Uvod u studije roda, 2) Medijsko pravo, 3) Novinarska etika, 4) Socijalna psihologija, 5) Teorija javnog mnjenja i 6) Istraživačko novinarstvo.

Predmet *Uvod u studije roda* pripada kategoriji izbornih predmeta sa liste sa koje se bira jedan od pet predmeta. Ciljevi i ishodi predmeta su izrazito rodno orijen-

tisani. Kako se navodi u silabusu, ciljevi predmeta su “upoznavanje studenata i studentkinja sa teorijskim i empirijskim radovima značajnim za područje polnih/rodni odnosa i uloga, te njihovim socio-kulturnim determinantama sa ishodom različitih mogućnosti, ponašanja i životnih stilova.” To važi i za ishode predmeta u kojima se izražava očekivanje da uspešnim polaganjem ispita studenti i studentkinje budu u stanju “da definišu, navedu primere i demonstriraju značaj pojмова pol, rod, seksualnost, rodni identitet i rodna nejednakost za razumevanje društvene stvarnosti”. Pored toga, oni će moći da “nabroje, opišu i uporede preovlađujuće teorijske pristupe u sociologiji rodni odnosa”, kao i da “nabroje forme nejednakosti kao posledice polne pripadnosti i da iz rodne perspektive analiziraju različite sadržaje (medijske, literarne, dnevno-političke). Značajan ishod učenja je i osposobljenost studenata i studentkinja “da objasne kako promene kulture, društvene strukture i društvenih institucija utiču na promene u ljudskoj seksualnosti, te da opišu savremeno društvo Srbije duž rodni dimenzija”.

Sadržaj predmeta korespondira postavljenim ciljevima i ishodima učenja jer obuhvata brojne nastavne jedinice u koje se ugrađena rodna perspektiva: Teorijski i metodološki problemi fundiranja sociologije roda; Pol i rod, teorije rodni razlika; Rodni identitet(i); Stanovišta o rodnoj nejednakosti; Socio-kulturni obrasci polnog/rodni izražavanja; Ženskost(i) i muškost(i); Mehanizmi reprodukcije roda; Rod i moć; Ljudska seksualnost; Homoseksualnost, lezbejstvo, biseksualnost, transeksualnost, transrodnost, queer; Seksizam i društvo; Rodno senzitivna analiza; Kritičke studije muškosti i Rodni uloge i rodni odnosi u savremenom društvu u Republici Srbiji.

Nastavni predmet *Novinarska etika* pripada grupi obaveznih predmeta. Njegov cilj je definisan rodno neutralno, navođenjem da je to “učenje i vežbanje rešavanja etičkih dilema na primerima studije slučaja, a takav pristup je korišćen i u definisanju ishoda koji se ogleda u etičkoj senzibilizaciji i osposobljavanju studenata i studentkinja za razumevanje posledica neprofesionalnog novinarstva.” U sadržaju predmeta je nastavna jedinica *Izveštavanje o osetljivim grupama – deca, stariji, manjine, itd.*, koja pruža mogućnost za unošenje rodni i interseksionalni dimenzija izveštavanja o položaju i problemima sa kojima se susreću marginalizovane društvene grupe, što dodatno doprinosi rodnoj osetljivosti predmeta.

Ciljevi predmeta *Medijsko pravo*, još jednog obaveznog predmeta u kurikulumu studijskog programa novinarstva, rodno su neutralni. U pogledu ishoda, jasno je izražena orijentacija ka promociji ljudskih prava jer je jedan od ishoda “stvaranje i prihvatanje stava o značaju uključivanja medija u multikulturalna društva, kao i uloge medija u promovisanju kulture profesionalizma i tolerancije”. Takav zaključak proizlazi i iz analize sadržaja predmeta, koji čine brojne tematske jedinice koje se odnose na poštovanje prava u medijskoj sferi, kao što su tematske jedinice: Uloga i značaj medija; Transparentnosti medija; Mediji i ljudska prava; Slobode medija, Mediji i javni interes; Analiza odabranih slučajeva iz prakse Evropskog suda za ljudska prava. Sve ove teme su rodno relevantne i pružaju mogućnost za rodno osetljivu obradu i interpretaciju.

U nastavnom predmetu *Teorije javnog mnjenja* ciljevi su rodno neutralni, ali je jedan od ishoda rodno osetljiv i odnosi se na sticanje znanja “kroz jezik javnosti, stereotipija i manipulacija koje mogu biti deo novog komunikacionog poretka”. Tematske jedinice koje imaju eksplicitnu ili implicitnu rodnu i interseksionalnu perspektivu su Rodna ravnopravnost, manjine i važnost za javno mnjenje i Dezinformacije, rumorno komuniciranje i stvaranje predrasuda i stereotipa.

Cilj predmeta *Istraživačko novinarstvo* je rodno neutralan, ali je ishod učenja definisan tako da upućuje na sticanje rodno senzitivnih znanja i veština. Od studenata i studentkinja se očekuje da savladavanjem ovog predmeta budu, pored ostalog, osposobljeni za “sagledavanje različitih oblika moći, uticaja - pozitivnog, ali i negativnog - medija, istraživačkog novinarstva u prepoznavanju, ukazivanju i apostrofiranju društvenih, socijalnih, kao i političkih pojava, kršenju prava u društvu”. U sadržaj predmeta koji se odnosi na novinare i novinarke uključena je tematska jedinica Novinari istraživači (žene), koja omogućava da se studenti upoznaju sa specifičnim položajem i izazovima sa kojima se u svom radu susreću istraživačke novinarke.

Tekst studijskog programa, kao i tekstovi svih silabusa napisani su rodno neosetljivim jezikom.

3.5. Osnovne akademske studije ekonomije Ekonomskog fakulteta

Kurikulum osnovnih akademskih studija *Ekonomija*, jedinog četvorogodišnjeg studijskog programa akademskih studija na Ekonomskom fakultetu Univerziteta u Nišu, ni na koji način ne upućuje na postojanje rodno senzitivnih sadržaja.

Kod svih predmeta ciljevi i ishodi nastave/učenja postavljeni su rodno neutralno. Samo tri predmeta sadrže određene tematske jedinice u koje bi mogla biti ugrađena rodna perspektiva: 1) Industrijski menadžment, 2) Međunarodni marketing i 3) Upravljanje ljudskim resursima. Sva tri predmeta mogu biti i obavezni i izborni, u zavisnosti od modula za koji se studenti opredele, što otežava realnu procenu u kojoj meri su studenti u obavezi da se za određeni predmet zaista i opredele.

Predmet *Industrijski menadžment* obrađuje samo jednu tematsku jedinicu koja ima rodni potencijal – Upravljanje ljudskim resursima.

Kurikulum studijskog programa obuhvata i predmet *Upravljanje ljudskim resursima*. Sadržaj ovog predmeta čine dve teme čija bi obrada mogla da uključi rodnu perspektivu: Upravljanje karijerom i Karijera bračnih parova.

U sadržaj predmeta *Međunarodni marketing* uključena je i tema Uticaj kulture na međunarodni marketing, koja ima rodnu dimenziju i mogla bi biti obrađena u rodnoj perspektivi.

Studijski programa, kao i svi silabusi su jezički rodno neosetljivi.

3.6. Osnovne akademske studije fizičkog vaspitanja i sporta Fakulteta sporta i fizičkog vaspitanja

Kurikulum studijskog programa osnovnih akademskih studija *Fizičko vaspitanje i sport* ne sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji na bilo koji način ukazuju da tokom studija studenti stiču znanja koja ih osposobljavaju za sagledavanje rod-nih dimenzija pojava u sportu. Analiza silabusa predmeta u okviru kurikuluma pokazuje da postoje četiri predmeta u koje se može ugraditi rodna perspektiva: 1) Sociologija sa sociologijom sporta, 2) Sportska medicina, 3) Osnove baleta, i 4)

Samoodbrana.

U ishodima predmeta *Sociologija sa sociologijom sporta* navodi se da su studenti poznavanjem osnovnih teorija i kategorija iz savremene opšte sociologije i sociologije sporta “osposobljeni za primenu i kritičku analizu i interpretaciju savremenog društva, mesta i uloge sporta kao društvene pojave u savremenosti”. U silabusu ovog predmeta postoji nekoliko izrazito rodno determinisanih tema koje imaju veliki potencijal za integrisanje rodne perspektive. Reč je o sledećim temama: Društvene pojave, društvene grupe, porodica, država, političke partije; Struktura društvenog delovanja; Osnovni oblici društvene pokretljivosti i pojam i vrste društvenih konflikata.

Ciljevi i ishodi predmeta *Sportska medicina* definisani su na rodno neutralni način. U sadržaj predmeta uvršćena je samo jedna tema u kojoj je rodna dimenzija eksplicitna: Specifičnosti učešća žena u sportu. Sadržaj predmeta čine, međutim, brojne teme koje, uz odgovarajuću rodno senzitivnu obradu i interpretaciju, mogu doprineti povećanju rodne osetljivosti studenata i studentkinja u budućem praktičnom radu.

U ciljevima i ishodima predmeta *Osnove baleta* ne prepoznaje se rodna perspektiva. Jedino nastavna jedinica *Nazivi titula igračica i igrača u baletu* ima rodni sadržaj i definisana je uz upotrebu rodno senzitivnog jezika. Postoje i dve teme koje imaju potencijal da budu ispunjene rodnim sadržajima i budu obrađene na rodno senzitivni način: *Istorijat klasičnog i modernog baleta* i *Počeci i rani razvoj klasičnog i modernog baleta*.

U okviru silabusa predmeta *Samoodbrana*, koji ima potencijal za urođnjavanje, samo tema *Samoodbrana za žene* ima evidentnu rodnu dimenziju.

Predmeti Sociologija sa sociologijom sporta i Sportska medicina imaju status obaveznih predmeta. Predmet Osnove baleta je izborni predmet i bira se između četiri izborna predmeta, a takav status ima i predmet Samoodbrana.

Tekst studijskog programa, kao i tekstovi svih silabusa, napisani su rodno neosetljivim jezikom.

3.7. Osnovne akademske studije zaštite na radu Fakulteta zaštite na radu

Kurikulum studijskog programa osnovnih akademskih studija *Zaštita na radu* ne sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji na bilo koji način ukazuju da tokom studija studenti mogu steći rodno senzitivna znanja o pojavama vezanim za zaštitu na radu. Analiza silabusa predmeta u okviru kurikuluma pokazuje da postoje predmeti u koje se može ugraditi rodna perspektiva. U ovu grupu predmeta spadaju: 1) Sociologija, 2) Medicina rada, 3) Organizacija rada i zaštite na radu, i 4) Psihofiziologija rada.

Ciljevi i ishodi predmeta *Sociologija*, koji ima status obaveznog predmeta, definisani su rodno neutralno. U ishodima se navodi da će studenti i studentkinje steći znanja “o celini društvenih pojava i interakcijskoj povezanosti pojava i promena u društvu i prirodi, kao i znanja o osnovnim osobenostima života i rada ljudi u uslovima globalizacije i tranzicije u našem društvu”, kao i da će biti osposobljeni “za uključivanje u kreiranje razvojnih politika”. U okviru silabusa predmeta nekoliko je tema koje pružaju mogućnost za integrisanje rodni dimenzija: Društvene grupe: klasa, stratifikacija i nejednakost; Brak i porodica; Političke partije i društveni pokreti; Država; Društvene norme. Rodno odgovoran pristup u njihovoj obradi doprineo bi sticanju uvida u rodnu zasnovanost društvenih izuzvanih pojava i procesa.

Silabus nastavnog predmeta *Medicina rada*, koji ima status izbornog predmeta, nije ni na koji način rodno orijentisan. Iako predmet obiluje temama koje je neophodno obraditi iz rodne perspektive, imajući u vidu specifičnost potreba žena i muškaraca u domenu zaštite zdravlja na radu i profesionalne rehabilitacije, ciljevi i ishodi učenja, kao i tematske jedinice ne sadrže odrednice koje upućuju na zaključak da se razmatraju rodni aspekti ove važne oblasti.

Predmet *Organizacija rada i zaštite na radu*, koji ima status obaveznog predmeta, usmeren je na sticanje znanja o organizacionoj strukturi i funkcijama organizacija, odnosno privrednih društava i o značaju, organizaciji rada i zaštiti na radu u poslovnom sistemu. Iako ova oblast ima izražene rodne aspekte, ishodi predmeta pokazuju da on nije rodno orijentisan. Od studenata i studentkinja se očekuje da budu sposobni za „organizovanje procesa rada i poslova bezbednosti i

zdravlja na radu u privrednom društvu, motivisanje zaposlenih za primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu tokom procesa rada i osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad.

Sadržaj predmeta obiluje temama u koje se može (i mora) ugraditi rodna perspektiva. Takav potencijal naročito imaju teme: Menadžeri i njihove uloge u organizaciji; Ponašanje ljudi u organizaciji i organizacione promene; Individualne razlike između ljudi u organizaciji. Zaštita na radu: Pojam i sadržina bezbednosti i zdravlja na radu; Procena rizika; Organizovanje procesa rada i poslova bezbednosti i zdravlja na radu – zaštite na radu; Motivacija za rad; Interakcija u poslovnom sistemu: Grupni odnosi; Grupni procesi; Vođstvo, moć i konflikti; Komuniciranje i donošenje odluka; Organizaciona kultura.

U okviru izbornog predmeta *Psihofiziologija rada* obrađuje se zaštita i očuvanje telesnog i mentalnog zdravlja u radnom i životnom okruženju – oblast koja je rodno determinisana i ima značajne rodne implikacije. Nema, međutim, naznaka da se ove važne teme razmatraju iz rodne perspektive. Od studenata i studentkinje se očekuje da će uspešnim savladavanjem programa biti osposobljeni „za zaštitu i očuvanje telesnog i mentalnog zdravlja zaposlenih u radnom i životnom okruženju, za organizaciju rada po smenama i selekciju ljudskih resursa - individua za smenski rad“, kao i za „prepoznavanje znakova zamora, njegovu prevenciju i adekvatnu primenu mera za otklanjanje posledica zamora“. Ni u sadržaju predmeta, koji obiluje rodno relevantnim temama, nema elemenata koji upućuju na zaključak da se u okviru nastave obrađuju rodne razlike u psihofiziologiji rada zaposlenih žena i muškaraca.

U formulisanju studijskog programa i silabusa nije korišćen rodno osetljiv jezik.

3.8. Osnovne akademske studije za obrazovanje učitelja Pedagoškog fakulteta

Analiza programa osnovnih akademskih studija *Obrazovanje učitelja* pokazuje da rodne dimenzije nisu eksplicitno izražene, ali se u ciljevima i ishodima prepoznaje usmerenost na razvijanje znanja i veština neophodnih za obavljanje učiteljskog posla na principima inkluzije, multikulturalnosti i antidiskriminacije, što je u silabusu izričito navedeno. U opisu kurikuluma navedeno je da studijski pro-

gram osposobljava studenata da „podržavaju i stimulišu celokupni razvoj ličnosti učenika, uvažavaju njihove individualne sposobnosti i razlike, kao i osnovne principe inkluzije, multikulturalizma i antidiskriminacije; poštuju univerzalne ljudske i nacionalne vrednosti; znaju i razumeju intelektualne, fizičke, socijalne, emocionalne i druge individualne karakteristike i razlike između učenika; osposobljeni su da prepoznaju vrednosne orijentacije učenika i podstiču razvoj humanističkih vrednosti; znaju, razumeju i umeju da deluje uvažavajući principe inkluzije, multikulturalizma i antidiskriminacije; poznaju prava dece i posvećeni su jednakosti među učenicima po svim osnovama (polu, jeziku, nacionalnosti, socio-ekonomskom statusu)“.

U okviru kurikuluma je sedam predmeta koji imaju najveći potencijal za integrisanje rodne perspektive: 1) Sociologija, 2) Razvojna psihologija, 3) Porodica i savremeno društvo, 4) Veronauka, 5) Sociologija porodice, 6) Konstruktivno rešavanje sukoba, 7) Porodična pedagogija. U pojedinim naslovima predmeta su rodni sadržaji istaknuti direktno u naslovu.

Obavezni predmet *Sociologija* ima za cilj upoznavanje studenata i studentkinja sa najznačajnijim sociološkim teorijama i pojmovnim aparatom koji se koristi u sociologiji i sa osnovnim društvenim fenomenima i procesima, njihovom dinamikom i zakonomernostima. U ishodima je izraženo očekivanje da će uspešnim polaganjem ispita student/studenkinja biti u stanju da objasni socijalne zakonitosti u kontekstu društvenih promena, obrazloži međusobno delovanje socijalnog faktora u nastavi i svakodnevnom životu, kao i da u praksi upotrebi adekvatne društvene strategije i kritičko promišljanje. U sadržaju predmeta postoje teme koje imaju rodnu i interseksionalnu dimenziju, kao što su: Diskriminacija i rasizam; Žene i rad; Pojam porodice i brak; Porodica i brak kroz istoriju; Savremena porodica; Razvod i nepotpuna porodica; Alternative braku i porodici (samački život, samohrani roditelji, vanbračna zajednica, homoseksualni odnosi); Nasilje i zlostavljanje u porodici; Seksualno zlostavljanje dece i incest; Porodica i stariji ljudi; Rod i seksualnost; Homoseksualnost; Prostitucija.

Obavezni predmet *Razvojna psihologija* usmeren je na osposobljavanje studenata za razumevanje i primenu vaspitno-obrazovnih postupaka kojima se podstiče psihofizički razvoj učenika; razvijanje sposobnosti za kritičko sagledavanje razma-

tranih sadržaja. Rodna dimenzija je eksplicito izražena u tematskoj jedinici Razvoj polnog identiteta, odnos među polovima i merenje socijalne zrelosti. Postoji, međutim, i mnogo drugih tematskih jedinica, kao što su Dečja igra-razvojni oblici, socijalno učešće dece u igri i Značaj igre za razvoj dečje ličnosti, igračke za različite uzraste, u čijoj bi obradi i interpretaciji trebalo primentiti rodno senzitivni pristup. Nema naznaka da se takav pristup primenjuje.

Cilj nastavnog predmeta *Porodica i savremeno društvo* ogleda se u osposobljavanju studenata i studentkinja za praktični rad sa članovima porodice iz neposrednog okruženja i razumevanje osnovnih porodičnih procesa koji su baza sekundarnoj socijalizaciji. Navedeno je da će oni biti osposobljeni da prepoznaju i budu sposobni da upotrebe adekvatne društvene i porodične strategije i kritičko promišljanje o udelu primarne i sekundarne socijalizaciju u unapređenju demokratskog društva i usvajanja demokratskih vrednosti. U sadržaju kursa i brojne druge teme imaju izrazitu rodnu dimenziju: Porodica i polno/rodni sistem u savremenom društvu; Nasilje i zlostavljanje u porodici; Podela rada i porodične uloge; Socijalizacija i porodica. Uz adekvatnu interpretaciju ove teme mogu značajno doprineti rodnom osvešćivanju budućih učitelja i učiteljica. Predmet, međutim, ima status izbornog predmeta u grupi od četiri izborna predmeta, tako da studenti i studentkinje koji se ne opredele za ovaj predmet neće biti u mogućnosti da se ovim važnim temama bave.

Mogućnost sticanja rodno senzitivnog znanja pruža i obavezni predmet *Sociologija porodice*, koji u svom sadržaju obuhvata nekoliko rodno osetljivih tem: Izaзовi novih porodičnih i bračnih formi; Porodica i polno/rodni sistem u svremenom društvu; Nasilje i zlostavljanje u porodici.

Nastavni predmet *Sociologija vaspitanja i obrazovanja*, koji ima status obaveznog predmeta, usmeren je na upoznavanje studenata sa sociološkim problemima i saznanjima o obrazovanju i sa ulogom obrazovanja u savremenom društvu. Prema navodima iz silabusa, predmet obezbeđuje budućim učiteljima i učiteljicama neophodna znanja za razumevanje društva i obrazovanja i uticaja društvenih promena na razvoj obrazovanja, kao i obrazovanja na razvoj društva. Nekoliko tema ima posebno veliki potencijal za integrisanje rodne perspektive koja bi doprinela razvijanju rodnihi kompetencija: Socijalizacija – vaspitanje – obrazovanje –

odnos; Obrazovanje i socijalna selekcija; Mehanizmi socijalne selekcije u obrazovanju. Socijalne nejednakosti u obrazovanju; Obrazovanje i moral; Vaspitanje i obrazovanje i humani odnosi.

Građansko vaspitanje je nastavni predmet sa izuzetno velikim potencijalom za razvijanje rodni kompetencija. U silabusu se navodi da su ciljevi predmeta, pored ostalog, osposobljavanje mladih za kulturu dijaloga, poštovanje demokratskih vrednosti i načela, za život u demokratskom društvu, kao vaspitanje mladih za međunarodni mir, razumevanje, saradnju, toleranciju i međusobno uvažavanje različitosti. Kao ishod učenja, očekuje se da studenti i studentkinje steknu osnovna znanja iz građanskog vaspitanja i razviju vrednosti i kompetencije značajne za poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava, sloboda, dužnosti, kao i da budu osposobljeni “za aktivnu, kompetentnu i odgovornu društvenu participaciju.” U sadržaju predmeta je nekoliko tema koje imaju naročito veliki kapacitet za rodno-senzitivnu i intersekcionalnu obradu: Od kohezije društva do demokratske uloge; Pravo i pravda; Tolerancija; Ljudska prava; Podsticanje prosocijalnog ponašanja; Moralno i društveno vaspitanje; Socijalna distanca prema pripadnicima drugih naroda. Predmet ima status izbornog predmeta, u grupi od tri izborna predmeta.

Predmet *Veronauka* ima za cilj da studente i studentkinje „upozna sa osnovama hrišćanske vere, što će im u budućem vaspitnoobrazovnom radu koristiti u razumevanju različite literature sa hrišćanskim sadržajem“. Za razliku od cilja, ishod predmeta postavljen je šire, pa se tako navodi da će studenti i studentkinje biti osposobljeni za „ispravno razumevanje religijskih tema u našoj multikonfesionalnoj društvenoj stvarnosti“, kao i da će u multidisciplinarnom kontekstu školskog sistema u kome se predaje verska nastava moći [će] da daju svoj puni doprinos kulturi dijaloga“. Rodni sadržaj je eksplicitno izražen u tematskoj jedinici Doprinos vere u ostvarivanju socijalne pravde, ljudskih prava, rodne i polne ravnopravnosti, jedinstva u različitosti, slobode i mira u svetu. Predmet ima status izbornog predmeta i pripada grupi od tri izborna predmeta.

Tekstovi kurikuluma i silabusa napisani su rodno neosetljivim jezikom.

3.9. Osnovne akademske studije muzičke teorije Fakulteta umetnosti

U ciljevima i ishodima kurikuluma osnovnih akademskih studija *Muzička teorija*, na Departmanu za muzičke umetnosti, ne prepoznaju se rodni aspekti. U kurikulumu studijskog programa samo je jedan nastavni predmet (Psihologija umetnosti II) koji sadrži temetsku jedinicu sa ekslicitnim rodnim saržajem – Pol i kreativnost, koji pruža i interesekcionalnu perspektivu kroz nekoliko tematskih jedinica, kao što su Izuzetne likovne produkcije autistične dece; Karakteristike sadržaja i forme dela psihotičnih likovnih umetnika; Razvoj stvaralačkih sposobnosti dece; Stvaralačke igre deteta i razvoj likovnih sposobnosti; Ekspresivnost dečjih crteža; Simbolizacija nesvesnog u funkciji razvoja deteta u bajkama.

U okviru programa postoji nekoliko nastavnih predmeta koji pružaju prostor za integrisanje rodnih dimenzija i intersekcionalnosti: Pedagogija, Sociologija kulture i umetnosti I, Sociologija kulture i umetnosti II, Psihologija umetnosti I i Istorija umetnosti (1-5). Silabusi ovih predmeta ne upućuju na zaključak da se u obradi pojava i procesa uključuje rodna dimenzija.

U formulaciji studijskog programa i silabusa korišćen je rodno neosetljivi jezik.

3.10. Osnovne akademske studije slikarstvo Fakulteta umetnosti

U sadržaju kurikuluma osnovnih akademskih studija *Slikarstvo*, na Departmanu za likovne umetnosti, postoji nekoliko predmeta koji imaju potencijal za urodnen pristup u obradi relevantnih tema: Istorija umetnosti (I-IV), Psihologija umetnosti I-II. Sadržaji ovih nastavnih predmeta analogni su sadržajima istoimenih predmeta u okviru kurikuluma osnovnih akademskih studija *Opšta muzička pedagogija*. Na osnovu silabusa predmeta nije moguće zaključiti u kojoj se meri u obrazovnoj praksi prezentuje rodna perspektiva u obradi tema.

Studijski program i silabusi predmeta formulisani su upotrebom rodno neosetljivog jezika.

3.11. Osnovne akademske studije grafičkog dizajna Fakulteta umetnosti

U kurikulum osnovnih studija *Grafički dizajn*, na Departmanu za primenjene umetnosti nalaze se predmeti u čije tematske jedinice može biti ugrađena rodna dimenzija; Psihologija umetnosti I i II, Istorija umetnosti (I-IV), Sociologija kulture i umetnosti (I-III). Njihovi sadržaji su uglavnom isti kao i sadržaji istoimenih predmeta u kurikulumu studijskih programa muzičke teorije i slikarstva.

Tekst studijskog programa, kao i tekstovi svih silabusa napisani su rodno neosetljivim jezikom.

3.12. Osnovne akademske studije tehnološkog inženjerstva Tehnološkog fakulteta

Studijski program *Tehnološko inženjerstvo*, jedini program osnovnih akademskih studija koje se relaizuju na Tehnološkom fakultetu Univerziteta u Nišu u ciljevima, ishodima i sadržaju nije rodno orijentisan. Ni na jednom od šest modula (*Farmaceutsko-kozmetičke tehnologije, Materijali i hemijske tehnologije, Ekološko inženjerstvo, Prehrambena tehnologija i bezbednost hrane, Industrijski dizajn tekstila i odeće i Informacioni sistemi u tehnološkim procesima*) ne izučavaju se predmeti čiji ciljevi, ishodi i sadržaji ukazuju na rodno osetljiv sadržaj. Na takav zaključak upućuje i analiza ciljeva, ishoda i sadržaja predmeta.

U formulisanju studijskog programa i silabusa nije korišćen rodno osetljiv jezik.

3.13. Osnovne akademske studije matematike Prirodno- matematičkog fakulteta

Kurikulum osnovnih akademskih studija *Matematika* uglavnom čine uskostručni predmeti. Potencijale za unošenje rodne perspektive imaju predmeti *Pedagogija, Istorija i filozofija matematike* i *Psihologija*. Silabusi ovih predmeta nisu, međutim, javno dostupni na sajtu Prirodno-matematičkog Fakulteta Univerziteta u Nišu, tako da je ostalo nepoznato da li su i u kojoj meri zastupljene rodne dimenzije u tematskim jedinicama.

3.14. Osnovne akademske studije geografije Prirodno-matematičkog fakulteta

U kurikulumu osnovnih studija *Geografija* zastupljeni su usko-stručni predmeti čija tematika uglavnom ne otvara širi prostor za integrisanje rodni sadržaja. Ipak, postoje predmeti u okviru kojih se mogu obraditi rodne determinante izučavanih fenomena, kao što su predmeti *Geografija stanovništva*, koja se, pored ostalog, bavi proučavanju osnovnih odlika stanovništva, i *Klimatologija*, u okviru koje se mogu prezentovati negativni uticaji klimatskih promena na ostvarivanje rodne ravnopravnosti i socijalnu inkluziju i analizirati odgovor na klimatske promene iz rodne perspektive. Da li ove teme čine sadržaj navedenih predmeta, nije moguće ispitati jer su njihovi silabusi javno nedostupni na sajtu fakulteta.

Jezik koji je korišten i tekstovima studijskog programa i silabusa nije rodno osetljiv.

3.15. Osnovne akademske studije biologije Prirodno-matematičkog fakulteta

U ciljevima i ishodima osnovnih akademskih studija *Biologija*, u okviru Departmana za biologiju i ekologiju, nema odrednica koje ukazuju da je kurikulum na bilo koji način rodno orijentisan. Obavezni nastavni predmeti su uglavnom usko stručni, ali mogućnost unošenja rodni sadržaja pružaju izborni predmeti *Istorija i filozofija biologije*, *Psihologija* i *Biologija čoveka*. Oni otvaraju prostor da uz odgovarajuću interpretaciju studenti i studentkinje razumeju koncepte pol, rod, polni i rodni identitet, kao i genetičke varijabilnosti i druge biološke osobnosti ljudske vrste, što može pozitivno uticati na stavove studentata i studentkinja. Nažalost, na sajtu Prirodno-matematičkog Fakulteta Univerziteta u Nišu nisu javno dostupni silabusi ovih predmeta, tako da nije moguće ispitati da li su navedeni rodne aspekti prisutni u sadržaju predmeta.

Tekst studijskog programa, kao i tekstovi kurikuluma napisani su rodno neosetljivim jezikom.

3.16. Integrisane akademske studije medicine Medicinskog fakulteta

Kurikulum studijskog programa osnovnih akademskih studija Medicina Medicinskog fakulteta u Nišu sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji ukazuju da tokom studija studenti i studenkinje mogu steći sposobnost za rodno odgovoran pristup u komunikaciji sa pacijentima i njihovim porodicama, kao i sa kolegicama i kolegama, bez rodni i drugih predrasuda i uz uvažavanje i poštovanje kulturoloških razlika. Analiza silabusa predmeta u okviru kurikuluma pokazuje da tri predmeta otvaraju širok prostor za integrisanje rodne perspektive: 1) Medicina i društvo, 2) Socijalna medicina i 3) Ginekologija sa akušerstvom. Sva tri predmeta imaju status obaveznih predmeta.

U rodno senzitivne tematske jedinice koje su navedene u silabusu predmeta *Medicina i društvo* spadaju sledeće teme: Reproductivna medicina (kontraverze oko prekida trudnoće, kloniranja, genetskog inženjeringa, genetskog savetovanja); Etički problemi u u ginekologiji i akušerstvu; Duštvne nejednakosti u zdravlju i zdravstvenoj zaštiti. Pojmovna razgraničenja: društvena diferencijacija, društvena stratifikacija, društvene razlike i nejednakosti.

U silabusu predmeta *Socijalna medicina* rodni aspekti se mogu biti sagledani u okviru sledećih tema: Zaštita zdravlja porodice i određenih grupacija stanovništva: novorođenčad, odojčad, predškolska deca, školska deca i omladina, žene generativnog doba, odraslo stanovništvo, stari, hendikepirani.

S aspekta osposobljavanja studenata i studentkinja da na rodno odgovoran način rade sa ženama mogućnost pruža *Ginekologija sa akušerstvom*. Tematske jedinice koje imaju najveći potencijal za unošenje rodni dimenzija su: Specifičnost rada u ginekološkoj ambulanti; Ponašanje i stav studenta prema bolesnici; i Specifičnost rada u akušerstvu.

U formulisanju studijskog programa i silabusa korišćen je rodno neosetljiv jezik. Primetno je da su u nazivima tema koriste i pojedini diskriminatorni termini ("stari" "hendikepirani"), što je neprihvatljivo, imajući u vidu savremene koncepte starenja i invaliditeta.

3.17. Integrisane akademske studije stomatologije Medicinskog fakulteta

Studijski program integrisanih akademskih studija Stomatologije svojim ciljevima i ishodima nije rodno orijentisan. Ipak, tri obavezna predmeta imaju izraziti potencijal za rodno senzitivnu obradu: 1) Medicina i društvo; 2) Menadžment u zdravstvu i 3) Hirurgija (Ginekologija sa akušerstvom, Oftalmologija).

Dok su ciljevi predmeta *Medicina i društvo* postavljeni na rodno neutralan način, dotle se u pojedinim ishodima predmeta prepoznaju elementi koji imaju rodnu konotaciju, a to su: Efikasno i odgovorno obavljanje profesionalne uloge u zdravstvenom sistemu; Profesionalna mudrost u komunikaciji s pacijentima, kolegama. Tri tematske jedinice sadrže i teme koje su rodno determinisane i mogu biti rodno odgovorno interpretirane: Etika, Medicinska etika u praksi i Normalno vs. patološko. U okviru jedinice *Etika* to su teme: Etika kao filozofska disciplina; Definicija pojma morala; Teorijska etika; Etika u praksi; Pojam etičkih kodeksa; Sud časti; Revizija etičkih kodeksa i Moralno ponašanje. *Medicinska etika u praksi* obuhvata i: Specifičnosti medicinske etike; Deontologija; Jatrogenija; Eutanazija; Krivična odgovornost i lekarska tajna; Etički aspekt medicinskih istraživanja; Helsinška deklaracija i Etičke dileme savremene medicine. Tematska jedinica *Normalno vs. patološko* ukazuje na medicinske i sociološke koncepte normalnosti; Semantiku i simboliku pojma normalno; Sociološko, medicinsko, antropološko, socijalnopsihološko i pravno shvatanje; Fiziološko shvatanje, biološku kvantifikaciju; Sociološki koncept normalnosti i normalizacije, kao i teoriju etiketiranja i abnormalnu podelu rada.

U okviru obaveznog predmeta *Menadžment u zdravstvu* rodni potencijal imaju teme: Upravljanje ljudskim resursima u praksi; Liderstvo; Modeli izvrsnosti; Ulaganje u ljude. Ciljevi i ishodi učenja definisani su rodno neutralno.

Predmet *Hirurgija* (Ginekologija sa akušerstvom, Oftalmologija) usmeren je na sticanje usko-stručnih znanja o anatomskoj strukturi i fiziologiji genitalnih organa žene i procesima tokom trudnoće i porođaja i dijagnostičkim i terapijskim procedurama u ginekologiji i akušerstvu. Nema, međutim, tema u kojima se prepoznaje otvoren prostor za integrisanje rodne perspektive.

Jezik koji je korišćen u tekstovima kurikuluma i silabusa nije rodno osetljiv.

3.18. Osnovne akademske studije računarstva i informatike Elektronskog fakulteta

Kurikulum studijskog programa osnovnih akademskih studija *Računarstvo i informatika* ne sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji na bilo koji način ukazuju da tokom studija studenti mogu steći rodno senzitivna znanja. Analiza silabusa pokazuje da postoje dva predmeta u koja se može ugraditi rodna perspektiva: 1) Socijalni, pravni i etički aspekti informatike i 2) Poslovne komunikacije.

Predmeti imaju status izbornih predmeta. Oba predmeta se nalaze u istoj grupi, gde su ukupno tri izborna predmeta. Iako postoji potencijal za integrisanje rodne perspektive, u silabusima oba predmeta rodni sadržaji su izostali.

Studijski programa i svi silabusi napisani su rodno neosetljivim jezikom.

3.19. Osnovne akademske studije mašinskog inženjerstva Mašinskog fakulteta

Kurikulum studijskog programa osnovnih akademskih studija *Mašinsko inženjerstvo* Mašinskog fakulteta u Nišu ne sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji na bilo koji način ukazuju da se tokom studija stiču rodno senzitivna znanja. Analiza kurikuluma pokazuje da postoje dva predmeta u čije se tematske sadržaje može ugraditi rodna perspektiva: 1) Sociologija kulture i morala, i 2) Profesionalna etika inženjera. Oba predmeta imaju status obaveznih predmeta.

U silabusu nastavnog predmeta *Sociologija kulture i morala* navedeno je da je jedan od osnovnih ciljeva sticanje elementarnih teorijskih i praktičnih znanja iz oblasti morala i sistema ljudskih prava (opštih, posebnih i manjinskih). Teme sa rodno relevantnim sadržajima su naročito: brak i porodica u transformaciji (kvalitet kućne nerobne proizvodnje; kvantitet kućne nerobne proizvodnje; nova problematika para; način izlaska iz ćorsokaka; predbračni odnosi i izbor bračnog druga; nehumani odnosi u braku); Moral, ljudska i manjinska prava.

U silabusu nastavnog predmeta *Profesionalna etika inženjera* navedeno je da će programom studentima biti predočene i posledice koje organizacija proizvodnje i same delatnosti mogu proizvesti u međuljudskim odnosima i statusu psihofizičkog integriteta zaposlenih. U okviru silabusa predmeta rodno relevantne sadržaje

imaju naročito sledeće teme: Profesionalna etika, organizacija proizvodnog procesa i međuljudski odnosi; Profesionalna etika i očuvanje psihofizičkog integriteta zaposlenih.

U formulisanju studijskog programa i silabusa korišćen je rodno neosetljiv jezik.

3.20. Integrisane akademske studije arhitekture Građevinsko-arhitektonskog fakulteta

Kurikulum integrisanih akademskih studija *Arhitektura* Građevinsko-arhitektonskog fakulteta u Nišu ne sadrži ciljeve i ishode nastave/učenja koji su rodno orijentisani, ali se prepoznaje nastojanje da studenti i studentkinje budu osposobljeni za razumevanje uticaja arhitekture i urbanizma na društvo i okolinu.

Izučavanje predmeta u okviru kurikuluma uglavnom su usmereni na sticanje usko-stručnih rodno-neutralnih znanja i veština. Prostor za integrisanje rodne i intesekcionalne perspektive pružaju tri predmeta: *Sociologija stanovanja, Urbana sociologija i Ruralni razvoj*.

U silabusu nastavnog predmeta *Sociologija kulture i morala* navedeno je da je jedan od osnovnih ciljeva razumevanje šireg pojma stanovanja i kritičko proučavanje korelacije funkcije stanovanja sa socijalnim pitanjima i društvenim ambijentom u kome se razvija, kao i razvijanje sposobnosti studenata/kinja da “razumeju širi kontekst stanovanja i prostor sagledaju i određuju prema meri i potrebama čoveka i društva“. Iako rodna perspektiva nije naglašena, ona je implicitno prisutna kroz orijentisanost predmeta na sagledavanje stanovanja i prostora kroz prizmu ljudskih potreba i potreba društva. Na isti zaključak upućuju i definisani ishodi učenja.

U sadržaju predmeta prepoznaje se niz tema koje pružaju mogućnost za integrisanje rodne dimenzije. Takav potencijal naročito imaju teme: Stanovanje kao ljudsko pravo; Uticaj socijalnog okvira na prostorni koncept stanovanja; Proksemika (percepcija socijalnog i ličnog prostora); Razvojne etape životnog ciklusa i stambene potrebe; Individualizacija stanovanja; Stanovanje osetljivih društvenih grupa i transformacija stambenih potreba u savremenom društvu. Obrada i interpreta-

cija ovih tema iz rodne perspektive svakako bi doprinela rodnom senzibilisanju budućih arhitekata i arhitektica.

Nastavni predmet *Urbana sociologija* usmeren je na upoznavanje studenata sa ključnim pristupima, konceptima i metodama urbane sociologije, odnosom društva i urbanog razvoja, sa fokusom na urbanizaciju, klasične teorije urbane sociologije, post-industrijski urbani razvoj, gradove u post-socijalizmu, gradove u kapitalizmu, prostornu segregaciju, kao i na urbanu i stambenu politiku. Ciljeve prate i odgovarajući ishodi: osposobljenost studenta i studenkinja da razumeju “sociološke aspekte savremenih procesa u gradu, složenost savremenog urbanog društva, prostorni rast grada i kvalitet života u njemu”, što će im, kako se navodi, “omogućiti da primenom analitičkih i kritičkih pristupa ovladaju problematikom urbanih i društvenih promena i odnosa, post-socijalističkih transformacija i urbane obnove”. Sadržaj predmeta čini niz nastavnih jedinica koje imaju veliki potencijal da rodno senzitivnu interpretaciju, kao što su: Javni prostori u funkciji različitih vidova socijalnih interakcija; Urbana segregacija- prostorna distribucija socijalnih razlika; Proces džentrifikacije. Proces getozacije – definicija, uzroci nastajanja, karakteristike, pojavni oblici; Savremeni grad i informatičko društvo. Adekvatnost koncepta urbanog režima - od lokalne vlasti ka upravljanju gradom; Održivi razvoj gradova; Definicija, tipovi problema razvijenih i nerazvijenih gradova.

Ciljevi i ishodni predmeta *Ruralni razvoj* nemaju eksplicitnu rodnu orijentaciju, ali postoji prostor da se s rodnog aspekta obrade brojne teme iz sadržaja programa koje se tiču razvoja ruralnih područja. Takvu mogućnost naročito pružaju tematske jedinice koje se tiču ciljeva, modela i politike razvoja ruralnih područja, ruralnog turizma, politike ruralnog razvoja EU, socijalnog i kulturnog razvoja, razvojnih problema i potencijala ruralnih područja u Srbiji i Nišavskom okrugu i dr.

Sva tri predmeta su u statusu izbornih predmeta, što umanjuje njihove domete u urodnjavanju studija arhitekture.

Tekst kurikuluma i tekstovi svih silabusa napisani su rodno neosetljivim jezikom.

Zaključci

Analiza studijskih programa osnovnih akademskih studija potvrđuje opštu ocenu da visokoškolski obrazovani programi na univerzitetima u Srbiji nisu urodnjeni kako u pogledu ciljeva i ishoda učenja, tako ni u pogledu sadržaja.

Nivo rodne osetljivosti studijskih programa osnovnih akademskih studija koje se realizuju na fakultetima Univerziteta u Nišu izrazito je neujednačen. Najviši stepen rodne osetljivosti imaju studijski programi iz oblasti društvenih i humanističkih nauka, što je i očekivano, imajući u vidu njihov predmet, cilj i svrhu. Rodna perspektiva je najmanje zastupljena u studijskim programima osnovnih akademskih studija u oblasti prirodno-matematičkih i tehničko-tehnoloških nauka, što je u izvesnoj meri posledica zablude da su znanja koja se u ovim oblastima proizvode i prenose po definiciji rodno neutralna.

Studije roda, kao poseban nastavni predmet pod ovim nazivom, postoje u kurikulumima samo tri programa osnovnih akademskih studija (Pravne studije roda – u programu osnovnih akademskih studija prava, Uvod u studije roda – studijski program osnovnih akademskih studija novinarstva i Uvod u studije roda – studijski program osnovnih akademskih studija anglistike). Sva tri predmeta su izborna. Izvestan broj tematskih jedinica koje standardno čine silabus studija roda sadržan je i u predmetu Sociologija odnosa među polovima, koji je deo kurikuluma osnovnih akademskih studija sociologije.

U analiziranom uzorku većina studijskih programa rodno je neutralna, kako u pogledu ishoda, tako i u pogledu ciljeva i sadržaja, tako da se ni za jedan ne može reći da je, posmatran u celini, rodno orijentisan. To važi i za one studijske programe koji obuhvataju relativno veliki broj predmeta čiji su silabusi u većoj ili manjoj meri urodnjeni, kao što su, na primer, studijski programi osnovnih akademskih studija sociologije, novinarstva i anglistike.

Svi studijski programi pružaju relativno veliki prostor za integrisanje rodne perspektive jer su u nastavnim predmetima koji čine njihov sadržaj tematizovane brojne nastavne jedinice čija rodna determinisanost otvara mogućnost da budu obrađene na rodno senzitivna način. Time bi se obezbedilo da studenti i student-

kinje razumeju rodne aspekt brojnih pojava i procesa, koji se tradicionalno tretiraju i interpretiraju kao rodno neutralni fenomeni.

U silabusima najvećeg broja predmeta primenjen je pristup kvazi-urodnjavanja tako što je uneto nekoliko tema koje se odnose na žene, kakav je, na primer, slučaj sa pojedinim predmetima u kurikulumu studijskog programa osnovnih akademskih studija prava.

U nastavnim predmetima koji imaju rodne sadržaje uglavnom izostaje intersekcionska perspektiva, koja se prepoznaje u neznatnom broju predmeta.

Većina nastavnih predmeta u koje je integrisana rodna perspektiva ima status izbornih predmeta, što umanjuje njihove domete u urodnjavanju obrazovanja.

U analiziranoj uzorku svi studijski programi i silabusi predmeta napisani su rodno nesenzitivnim jezikom, a sporadično se koristi i zastarela i diskriminatorska terminologija.

Postojeće stanje u pogledu integrisanosti rodne perspektive u studijske programe posledica je ignorisanja činjenice da visoko obrazovanje, bez obzira na to u kom se naučnom polju ostvaruje, treba da snabde buduće stručnjake i stručnjakinje znanjima i veštinama neophodnim za život i rad u okruženju u koje je rodna ravnopravnost jedan od primarnih postulata i dominantna vrednosna orijentacija. Imajući u vidu činjenicu da je jedna od ključnih uloga visokog obrazovanja podrška održivom razvoju društva,¹⁰⁹ koji nije moguć bez sprovođenju politike rodne ravnopravnosti u svim oblastima javnog i privatnog života, očigledna je potreba za sveobuhvatnim preispitivanjem ciljeva, ishoda i sadržaja studijskih programa s rodno aspekta, koja bi omogućila da se mapiraju rodno „slepa“ područja i predlože mere za urodnjavanje svih studijskih programa, što je osnov za rodno inkluzivnu obrazovnu praksu.

U dosadašnjem periodu novi urodnjenosti pojedinih nastavnih predmeta uglav-

109 Videti: *The Magna Charta Universitatum*, dokument potpisan 18. septembra 1988 od 388 rektora i upravnika univerziteta iz Evrope i šire, povodom proslave 900 godina Univerziteta u Bolonji. <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/the-magna-charta-1/the-magna-charta>.

nom je zavisio od nastavnog osoblja i njihove rodne osvešćenosti i razumevanja nužnosti urođnjavanja akademskog znanja. To potvrđuje i činjenica da su najviši nivo urođnjenosti dostigli studijski programi i nastavni predmeti u čijoj realizaciji učestvuje ekspertkinje koje su u naučnoj zajednici prepoznaljive po zalaganju za rodnu ravnopravnost. Proces urođnjavanja može, međutim, dati šire rezultate ako obaveza urođnjavanja ima podlogu u pravnim propisima i politikama nadležnih organa.

Iako je rodna osetljivost viskog obrazovanja jedan od ključnih uslova za delotvorno sprovođenje politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života, u visokom obrazovanju u Srbiji gotovo potpuno izostaje i regulativa (i praksa) unošenja rodne perspektive u sadržaje učenja na institucionalnom univerzitetskom nivou, na planu studijskih programa i nastavnih predmeta (Varadi, Pajvančić, 2019, p. 230). Radi prevazilaženja takvog stanja, naophodno je revidirati postojeće propise, uključujući i propise o standardima za akreditaciju studijskih programa u pogledu opštih kompetencija diplomiranih studenata i studentkinja dodavanjem relevantnih rodni kompetencija. To bi bio važan podsticaj da do sledećeg ciklusa akreditacije svojih programa visokoškolske ustanove urođne sadržaje svojih studijskih programa. S druge strane, integrisanje rodne perspektive u studijske programe i obrazovnu praksi nije moguće bez odgovarajuće obuke nastavnog osoblja jer ovaj proces podrazumeva ne samo rodnu osvešćenost, već i visok nivo zanja nastavnog osoblja o načinu urođnjavanja obrazovnih sadržaja.

Literatura

1. Antonijević, Zorana. (2018). Proizvodnja znanja i javne politike u Srbiji: Za i protiv urođnjavanja, *Sociologija* 60 (1), str. 299–312.
2. Nevena Petrušić, Slobodanka Konstantinović Vilić (2012) Modeli rodne senzitivizacije obrazovanja pravnik/pravnica. U *Prava djeteta i ravnopravnost polova - između normativnog i stvarnog : zbornik radova*. Istočno Sarajevo : Pravni fakultet, str. 426-449.
3. Vujadinović, D. Petrušić, N. (2017) Gender Mainstreaming in Legal Education in Serbia: A Pilot Analysis of Curricula, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade*. Belgrade : Faculty of Law, Year 65, No. 4, pp. 53-74.
4. Vujadinović, D. Petrušić, N. (2017) Uvođenje rodne perspektive u pravničko obrazovanje u Srbiji – pilot analiza studijskih programa i udžbenika, *Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije : Zbornik radova*, knj. 7. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta, Centar za izdavaštvo i informisanje, str. 84-103.
5. Vujadinović, D. Petrušić, N. (2019) Neophodnost urođnjavanja studijskih programa prava i pravničkih predmeta. *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju : koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.) : Zbornik radova. Novi Sad : Akademska knjiga, 2019. - str. 303-324.
6. Baćević, J. i dr. *Analiza rodne dimenzije u visokoškolskom obrazovnom materijalu*, Centar za studije roda i politike Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Beogradu, 2010, str. 18-19.
7. Stjepanović-Zaharijevski D. Gavrilović, D. Petrušić, N. (2010) *Obrazovanje za rodnu ravnopravnost, Analiza nastavnog materijala za osnovnu i srednju školu*, Beograd, Mena Group, UNDP.
8. Jarić, I. N. (2012) *Javni i skriveni kurikulumi srednjoškolske nastave sociologije: obrazovne reforme u Srbiji (1960-2006)*, Beograd: Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
9. Ramštek, A. *Rodna ravnopravnost, priručnik za predavače*, Ministarstvo inostranih poslova Republike Slovenije, iv http://www.ijp.rs/uploads/editor/joined_document.pdf (pristup 1.10.2021).
10. Mills, J. E., Ayre, M.E. Gill, J. (2008) *Perceptions and understanding of gender inclusive curriculum in engineering education*, dostupno na <https://www>.

- researchgate.net/publication /228778774_Perceptions_and_understanding_of_gender_inclusive_curriculum_in_engineering_education (pristup 1.10.2021).
11. Morley, L. (2007) *Sister-matic: Gender mainstreaming in higher education*, in *Teaching in Higher Education*, Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/255581754_Sister-matic_Gender_mainstreaming_in_higher_education (pristup 1.10.2021).
 12. Džinkić, O. Milutinović, J. (2018) Ideje konstruktivizma u savremenoj školskoj praksi, *Zbornik Odseka za pedagogiju*, Filozofski fakultet u Novom Sadu, Sveska 27, str. 129-149.
 13. Đorić, G. (2011), Ishodi učenja, u *Kultura kvaliteta: neki aspekti obezbeđenja kvaliteta u visokom obrazovanju*, Lopičić V. (pr.), Univerzitet u Nišu, str. 71-95.
 14. Langeveld, M., Vijfhuizen, C., Gondwe, M. *Complexities of gender mainstreaming in higher education capacity development programmes*, The Netherlands organisation for international cooperation in higher education, 2012, p. 14. <https://www.nuffic.nl/en/publications/find-a-publication/complexities-of-gender-mainstreaming-in-higher-education-capacity-development-programmes.pdf> (pristup 14. 9. 2017).
 15. Duhaček, D. (2019) „Izazovi u praksama institucionalizacije i izvođenja ženskih studija“. U
 16. Vujadinović D. Antonijević Z. (ur.) *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: koncepti, prakse i izazovi*. Beograd: Akademski knjiga, str. 223-234.
 17. Duhaček, M. (2020) Rodna perspektiva u nastavi na Univerzitetu u Beogradu, u: *Naučnice u društvu*, Stevanović, L. Prelić, M. Lukić Krstanović M. (ur), Beograd: Etnografski institut SANU, str. 73- 88.
 18. Varadi, T., Pajvančić, M. (2020) (ur), *Rodna ravnopravnost – od jednakih prava do jednakih mogućnosti*, Zbornik radova sa naučnog skupa održanog 27. septembra 2019, Beograd: SANU, str. 230.
 19. Gavrilović, D. (2008) Obrazovanje i edukacija kao preduslov za prevazilaženje teškoća u implementaciji etičkih i pravnih normi rodne ravnopravnosti u društvenoj sredini, *Temida, časopis o viktimizaciji, ljudskim pravima i rodu*, br. 3, str. 27-40.
 20. Šobot, A. (2019) rodna segregacija u visokom obrazovanju na primeru Srbije, u Vujadinović D. i Antonijević, Z. (ur.) *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: koncepti, prakse i izazovi*. Beograd: Akademski knjiga, str. 121-134.

Prof.dr Jasmina Nedeljković

Fakultet za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkić, Novi Sad

Dr Vida Vilić, naučna saradnica

Klinika za dentalnu medicinu Niš

Doc dr Danijela Živković

Fakultet za fizički kulturu Univerziteta u Nišu

KVALITATIVNO ISTRAŽIVANJE MUŠKIH I ŽENSKIH PROFESIONALNIH BIOGRAFIJA

1. Uvod: specifičnosti „životnih karijera” muškaraca i žena

Akadska karijera i napredovanje žena u akademskoj zajednici praćeno je shvaćanjem rodne ravnopravnosti zasnovane na jednakosti, pravičnosti i integraciji, i ispitivanjem da li i zbog čega postoje razlozi za dalje postojanje nejednakosti u akademskom napredovanju žena i muškaraca. Akadska karijera pruža veću slobodu i autonomiju od većine visokoškolskih zanimanja, istovremeno ga čineći posebno zahtevnim (Bailyn 2003, p.138). Činjenica je da se obrazovne karakteristike muškaraca i žena u srpskom društvu uveliko izjednačavaju (Blagojević Hjuson, 2012, ZSRS, 2020). Žene čine više od polovine stručnjaka, što je akumulirana posledica njihove veće zastupljenosti među najobrazovanijom grupom u stanovništvu.¹¹⁰ Uprkos tome, rodna seregacija u visokom obrazovanju je još uvek

110 Prema najnovijoj Statistici obrazovanja, RSZ. u poređenju sa onom od pre deset godina moguće je zaključiti: danas ima mnogo više doktora nauka ukupno, kod oba pola (16201 nastavnika i nastavnica danas, u odnosu na 7811 školske 2009/2010); broj žena doktora nauka zaposlenih na visokim školama i fakultetima porastao je sa 3034 (školska 2009/2010) na 5372 (školska 2019/2020), povećanje od 44%; broj muškaraca doktora nauka zaposlenih na visokim školama i fakultetima porastao je sa 4777 (školska 2009/2010) na 5652 (školska 2019/2020), što je povećanje za 15%. Ukoliko se ovaj trend nastavi, u budućnosti će biti više žena, nego muškaraca, zaposlenih na visokoškolskim ustanovama.

evidentna, a odnosi se na različite mogućnosti karijernog napredovanja žena i njihove podzastupljenosti na odgovornim i rukovodećim pozicijama (Delibašić, B., Pudar D. G. Fiket, 2018). Takođe, evidentno je da što je jedna naučna oblast više vrednovana, ona je zatvorenija za žene, tako da za ulazak u njih žene moraju posedovati više „promotivnih mehanizama“ kojima kompenzuju postojanje „sistemske inhibicije“ usmerene prema njima (Hjusun, 2019, p.19).

Karijeru i postignuće žena moguće je posmatrati kao sled događaja koji utiču na njihovo napredovanje ili promociju, postizanje obično višeg statusa, boljih uslova rada ili povećanog zadovoljstva poslom koji obavlja. (Blagojević, 1991, p.124) Profesionalnu karijeru je moguće posmatrati kao jednu od uloga u kompleksu uloga koje pojedinac obavlja. Ovo je naročito važno kada je reč o ženama, jer upravo njihovim multiplikovanim ulogama, njihovim „dvostrukim prisustvom“ moguće je objasniti specifičnosti njihovih radnih i porodičnih ciklusa u odnosu na muške porodične i radne cikluse (isto. p.131). Ove specifičnosti bi valjalo posmatrati u kontekstu teorijskih gledišta P. Burdijea (Bourdieu Pierre, 1999), koji uvodi pojam „simboličkog kapitala“ i ukazuje na to da moć i status u društvu nisu zasnovani isključivo na ekonomskim kategorijama, već i na simboličkim vrednostima, tako da idejni i vrednosni sistemi predstavljaju suštinske faktore za reprodukciju rodni odnosa moći. U tim sistemima se prepoznaju i tradicionalni stereotipi i predrasude, koji ženu čvršće drže u privatnoj sferi. Posledica te „zarobljenosti“, reklo bi se, determiniše najbitnije obeležje karijere žena, a to je da se ona „ostvaruje u diskontinuitetu“, a pri tome troškovi tog diskontinuiteta, i materijalni i psihološki su svaljeni na ženu, dok dominantan obrazac kontinuirane karijere zapravo nagrađuje muški model kontinuiteta, shvaćen kao jednoznačnost posla i interesa (Saraćeno, 1981). Postoji saglasnost naučne javnosti da je rodna segregacija u visokom obrazovanju uslovljena kulturnim normama. Konretnije rečeno, „neravnopravnost visokoobrazovanih žena u odnosu na populaciju visokoobrazovanih muškaraca determinisana je tradicionalnim obrascem podele rodni uloga, kao i mehanizmima produkovanja obrazaca karijernog napredovanja koji nisu uključili specifičnosti pozicija naprednog obavljanja profesionalnih i porodičnih aktivnosti obaveza“ (isto, p.133). Imajući u vidu rečeno, opravdano je konstatovati: dok je karijeru postignuće muškaraca nezavisno od njihovog porodičnog života, karijere žena su komplementarne sa porodičnim ciklusima. Otuda je karijerni obrazac muškaraca relativno jednostavan i prav, dok je karijerni obrazac žena znatno

složeniji (Blagojević, 1991, p.129). Vremenski posmatrano, opredeljivanje za karijeru je ujedno za žene i faza veoma velikih promena u privatnom životu, jer vremenski korespondira sa paralelnom etapom porodičnog ciklusa, koja se sastoji iz zasnivanja porodice i rađanja dece, tako da su žene najčešće izložene dvostrukim naporima, što izaziva pojačanu nesigurnost njihovog vlastitog profesionalnog identiteta. Čini se da „Suštinska razlika između životnih karijera muškaraca i žena nije samo vezana za različito vreme obavljanje pojedinih faza karijere već i razlika u složenosti životnog modela žena koji podrazumeva veoma veliki značaj i privatnog i profesionalnog života. Dakle, karijera žena je suštinski višedimenzionalna, pri čemu nije uvek jasno određen primat. S druge strane, karijera muškaraca, iako višedimenzionalna, ima jasno određen primat – posao“ (isto, p.131). Ovome nesumnjivo doprinosi i činjenica bitno različite profesionalne socijalizacije žena i muškaraca.

„Životna karijera“ ima dve potpuno različite, podjednako važne, dimenzije: posao i porodicu, koje funkcionišu po potpuno različitim principima. Potreba da se zadovolje njihovi različiti zahtevi odražavaju se na preopterećenost i sukob uloga, tako da specifičnost karijernog razvoja žena nužno zahteva balansiranje između ove dve sfere (Blagojević, 2002, p. 204, Zaharijevski, 2010). Poseban problem predstavlja razlika u vremenu koje postoji kada se obavljaju neki intelektualni poslovi i koje je po svojim karakteristikama nužno „kontinuirano vreme“ i vremena koje služi za obavljanje domaćih poslova i porodičnih obaveza, koje je „diskontinuirano vreme“ (Saracano, 1981). Specifičnosti položaja žena i muškaraca u pogledu aktivnosti i obaveza koje se tiču porodice utiču na nejednake pozicije povezane sa profesionalnom karijerom (Šobot, 2019, p.123). Žene su u većoj meri pogođene prekidom karijere u određenim životnim fazama, a „veće angažovanje žena u aktivnostima vezanim za porodicu ograničava njihovu profesionalnu karijeru, otežava angažovanje u naučnom i akademskom radu, kao i obavljanje ključnih uloga u istraživačkim projektima, tako da se u konačnom ishodu pojavljuje rodni jaz u zaradama između visokoobrazovanih žena i muškaraca (isto, p.131-132).

Karakteristike patrijarhalnog rodnog režima u socijalističkom društvu u Srbiji doprinele su da položaj žena na najvišim nivoima društvene hijerarhije bude ambivalentan. „On je istovremeno i oslobađajući i marginalizujući: žena ima šansu da se samorealizuje, da razvije svoje sposobnosti, da učestvuje u podeli različitih

društvenih privilegija, ali s druge strane, odbijajući da prihvati dominantan obrazac rodne uloge, ili rodnog identiteta, ona ostaje izvan društva, na specifičan način neintegrisana. To dalje znači sledeće: kada su u pitanju žene, društvena promocija u smislu uspinjanja na lestvici društvene hijerarhije nesumnjivo smanjuje stepen eksploatacije i alienacije koji je više izražen na nižim nivoima, ali ima i svoju visoku psihičku cenu u smislu izraženog konflikta uloga, osećanja nepripadanja, nesigurnosti i „plaćanja prevelike cene“, koja često podrazumeva u usamljenost“ (Hughson, 2019, p.5, 18).

Studija koja je zasnovana na intervjuima sa ženama i muškarcima koji se nalaze na rukovodećim akademskim pozicijama u Srbiji (Delibašić, B., Pudar D. G. Fiket, 2018), ukazala je na postojanje neravnopravne podele porodičnih obaveza, ali i na to da dvostruka opterećenost žene, kao model koji opstaje zbog odnosa u porodici, ima tendenciju da se reprodukuje i unutar akademske zajednice. Potvrđuju se teze prethodnih studija koje govore o prebacivanju tereta velikog broja administrativnih poslova na žene, dok muškarcima ostaje više vremena za bavljenje akademskim radom (Fiket, Trajković, 2018, p.70). S druge strane uočeno je da žene na akademskim liderskim pozicijama nisu u prilici da biraju priklještene između zahteva profesije i porodice. “One su ili “super žene” ili se kritički osvrću na figure “super žene” Međutim, čak i kada se na ovakav model gleda kritički, izostaje inicijativa za promenom”(isto, p.72).

U sagledavanju različitog karijernog puta muškaraca i žena ne bi trebalo prevideti brojne pokušaje osporavanja sposobnosti žena da se bave akademskim radom. U teoriji, Lotte Bailyn pokušava da ignoriše postojeće objašnjenje koje pojedini autori daju, iako smatra da ovakvo mišljenje i dalje postoji u društvu: žene, najpre, ne poseduju veštine, interese ili bilo šta drugo kako bi se bavile ozbiljnim naučnim poslom, a da muškarci namerno diskriminišu žene jer ne žele da dele moć sa njima (Bailyn 2003, 143). Virginia Valian smatra da je postojanje rodnih šema dovelo do shvatanja po kome je zapravo profesionalni rad muškaraca stalno precenjivan, dok je isti rad žena potcenjivan (Valian 1998, 2). Postoje istraživanja koja zaključuju da, u poređenju sa muškarcima, žene koje se bave akademskim radom imaju manju sklonost ka takmičenju, niže samopouzdanje kada je reč o karijeri a i češće se povlače i odustaju od budućih mogućnosti nakon odbijanja (Moratti 2020, 2).

Kvalitativno istraživanje “muških” i “ženskih” biografija, čije rezultate predstavljamo u ovom tekstu, jeste pokušaj da se dekonstruišu osobenosti akademskih karijera muškaraca i žena u kontekstu njihovih “životnih karijera”.

2. Istraživanje

2.1. Predmet istraživanja

Osnovni predmet istraživanja bio je da se ispita postojanje razlika u ženskim i muškim biografijama nastavnog osoblja Univerziteta u Nišu. Razlike su razmatrane s obzirom na nekoliko kategorije: razvoj karijere, usklađivanje sa porodicom, roditeljstvo i lične strategije ispitanika/ca. Kroz dubinske intervju sa 7 redovnih profesorki i 4 redovna profesora sa različitih fakulteta Univerziteta u Nišu, pokušale smo da uočimo promenu ravnoteže u akademskim karijerama i napredovanju u odnosu na pol, kao i da li postoji usaglašenost profesionalnog i porodičnog života, posebno u odnosu na roditeljstvo, sa svim obavezama koje ono nosi. Htele smo da ilustrujemo kako naučni radnici, u zvanju redovnih profesora, oba pola, razumeju i upravljaju svojom akademskom karijerom u odnosu na rodne attribute akademskog rada, kao i u pogledu usklađivanja poslovnih i privatnih životnih obaveza. Učesnici u fokus grupnom intervjuu, na različitim tačkama karijere, obezbedili su mogućnost da uporedimo percepciju karijernog napredovanja iz pozicije redovnog profesora i onih nastavnika koji su tek u procesu ostvarivanja karijere.

2.2. Ciljevi istraživanja

Na osnovu predmeta istraživanja, postavljeni su sledeći ciljevi:

Ispitati da li postoje razlike: 1) u toku razvoja karijere, 2) usklađivanju sa porodičnim obavezama, 3) u obavezama vezanim za roditeljstvo, 4) ličnim strategijama kod nastavnika Univerziteta u Nišu s obzirom na pol.

2.3. Metod

2.3.1. Uzorak

Uzorak u ovom kvalitativnom istraživanju je visoko selekcionisan i predstavlja esenciju veće ciljne grupe ispitanika. Istraživanjem su obuhvaćene dve nezavisne grupe ispitanika s obzirom na metode i tehnike koje su primenjene. Uzorak na kome je primenjen dubinski intervju činilo je 11 redovnih profesora (radno aktivnih i u penziji), od kojih je bilo 7 žena i četiri muškarca. Svi su roditelji, ali različitog bračnog statusa. U fokus grupi učestvovalo je 9 ispitanika. Polnu strukturu činilo je 6 žena i tri muškarca. Profesionalnim statusom obuhvaćeni su asistenti, docenti, vanredni i redovni profesori (aktivni i u penziji) sa različitih fakulteta Univerziteta u Nišu.

2.3.2. Instrumenti

U ovom istraživanju korišćene su dve metode za prikupljanje podataka, metoda dubinskog intervjuja i metoda fokus grupe. Za dubinski ili polustrukturisani intervju smo se opredelile zbog bogatstva podataka koji se njime mogu dobiti. Metoda podrazumeva postojanje oblasti koje se žele ispitati i okvirnih pitanja u okviru tih oblasti. Neophodno je bilo da intervjueri budu dobro pripremljeni kako bi sam proces intervjuja tekao spontano, bez tenzije za obe strane. Dubinski intervju podrazumeva proces najmanje, auditivnog beleženja celog toka, ali i postojanje anketarskog listića u kome, nakon završenog intervjuja, intervjuer, bez pristustva intervjuisanog, beleži osnovne socio-demografske odlike ispitanika. Za potrebe sprovođenja ovih intervjuja napravljen je Protokol za dubinske intervjuje (u prilogu).

Fokus grupom se, pored iznošenja stavova vezanih za oblast koju pokreće moderator, generišu nove ideje i pitanja koja se otvaraju u zavisnosti od individualnih razlika učesnika (pol, starost, zvanje) i karakteristika njihovih ličnih života (partnerstvo, roditeljstvo). Samim tim što postoji dinamika u interpersonalnoj komunikaciji,

dobijaju se podaci od neprocenjive važnosti. Za potrebe sprovođenja fokus grupnog intervjua sačinjen je Protokol (u prilogu)¹¹¹.

Prilikom obrade transkripata u programu QDA-miner sačinjen je sistem kategorija i kodova, na tragu protokola po kojima su razgovori sprovedeni. Definisane su tri kategorije: karijera, usklađivanje sa porodicom i roditeljstvo. U okviru ovih kategorija određeni su specifičnije subkategorije (kodovi) s obzirom na kompleksnost razvoja jedne karijere univerzitetskog nastavnika. U okviru kategorije *karijera* određene su podkategorije: početak karijere, zvanje, podrška, upravljanje, nadređeni-podređeni, ključni životni događaj, tok karijere i stav o rodnoj ravnopravnosti. Kategorija *usklađivanje sa porodicom* obuhvatila je podkategorije porodična situacija, kombinovanje, slobodno vreme, podrška porodice, partner, kućni poslovi, socijalna mreža i uticaj porodice. Treća definisana kategorija *roditeljstvo* određena je podkategorijama porodično odsustvo, uloga majke, uloga oca, vreme za decu, pomoć oko dece i uticaj dece na karijeru.

Za fokus grupni intervju je, takođe, sačinjena lista relevantnih odrednica koje su obuhvatale kategorije *usklađivanje, karijera, porodica, pomoć u kući, porodica i lične strategije ispitanika*. Potkategorije su definisane kao primeri usklađivanja, početak karijere, motivacija za izbor, porodična situacija, stavovi o usklađivanju, pomoć u instituciji, uticaj pola na karijeru, oslanjanje na sebe, obdanište, kombinovanje vremena za porodicu i posao, uticaj porodice, pomoć roditelja, plaćena pomoć, da li bi ponovo izabrali istu karijeru, ključno strateško sredstvo, podela na muške i ženske poslove, kolegijalna solidarnost, izgaranje na poslu, ideje za pomoć nastavnicima i nastavnica, zakonske olakšice, ideje i preporuke za mlade i izazovni momenti u karijeri.

111 Protokol za intervju i Protokol za fokus grupni intervju sadrže pitanja koja su u delimično preuzeta iz prethodnog istraživanja položaja žena u visokom obrazovanju, njihovog životnog i karijernog puta (B. Delibašić, G. Pudar Draško, I. Fiket, (2018) *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja*. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju, neka su prilagođena, dok su neka novokreirana od strane istraživačica u ovom istraživanju.

2.3.3. Postupak istraživanja

Postupak istraživanja putem dubinskog intervjua odnosio se na fizičko prisustvo intervjuerke i sagovornika/ce, licem u lice. Na taj način, intervjuerke su mogle, pored vođenja verbalnog dela intervjua, da posmatraju i neverbalno ponašanje sagovornika odnosno sagovornice. Anketarski listovi su popunjavani nakon razgovora. Fokus grupa održana je onlajn, u trajanju od 90 minuta. Učestvovalo je sedmoro nastavnika/ca i saradnika/ca različitih fakulteta Univerziteta u Nišu.

3. Analiza podataka

Nakon prikupljenih podataka u formi snimljenog materijala i sa dubinskog intervjua i sa fokus grupnog intervjua, materijal je transkribovan i dodatno anonimizovan. Na takvom tekstuelnom materijalu, primenjen je softver za kvalitativnu analizu podataka - QDA miner. Ispis rezultata po kategorijama i subkategorijama predstavljao je materijal za izvođenje zaključaka o rodnim razlikama u karijerama nastavnika Univerziteta u Nišu.

3.1. Karijera

Sa sagovornicama i sagovornicima smo razgovarale o počecima njihove univerzitetske karijere¹¹² i o tome kako su pojedini ključni događaji iz života imali uticaj na njihove profesionalne puteve. Većina naših ispitanika/ca počinjalo je svoje profesionalne karijere i univerzitetska napredovanja osamdesetih i devedesetih godina prošlog veka. Usled društvenih kriza, ratnih ukoba i događanja tokom ovog perioda neki od njih ističu poteškoće sa kojima su se susretali.

Određeni događaji u privatnom životu nekih od njih naveli su ih da se svim snagama posle životne tragedije sa još više energije i upornosti opredele za napredovanje u univerzitetskoj karijeri:

112 Opšta definicija pojma karijera uključuje profesiju koja odgovara nečijem postignuću u domenu dostignutog nivoa formalnog obrazovanja i podrazumeva profesionalno napredovanje u smislu višeg nivoa kvalifikacija, višeg zanimanja ili uzlazne putanje na društvenoj lestvici (Rusconi & Solga 2011). Iz konceptualne perspektive, karijera je zamišljena kao evolucijski tok i razvojni proces (Gianakos 1999). Razvoj karijere je veoma složen proces koji je stimulisan delovanjem unutrašnjih i spoljašnjih faktora (Baldwin & Blackburn 1981, 602).

“Sve oko doktorata i izrade teze dešavalo se posle tragičnog gubitka muža 1991. godine, nisam imala više podršku, bila je inflacija, teško se živelo, ali deca su bila dobra, ja sam težila nezavisnosti, ali taj period je bio težak, baš zbog tog nedostatka emocionalne i socijalne podrške, ali ja sam bila optimistična, puna nade i želja. I pozitivna i negativna iskustva su moja i bilo me je briga, nisam se obazirala, ali praznine su ostale. Odlučila sam da se ne udam”. (redovna profesorka u penziji, ispitanica 1)

Jedna naša sagovornica (ispitanica 2) pričala je o tome kako je usled preseljenja iz Makedonije u Srbiju skoro svakodnevno devet godina putovala iz Knjaževca za Niš, dok je druga sagovornica (ispitanica 3) sa nama podelila priču kako je zbog dešavanja u ratnom periodu ostala bez posla.¹¹³

“Nakon toga sam zbog planiranog bračnog statusa otišla za Osijek, to je još uvek bila ista država, radila tamo samo nekoliko meseci, opet na određeno vreme i primljena i kada je istekao taj rok svi smo dobili otkaz, ne znam da li je posle toga neko primljen i onda se vraćam u Niš.” (redovna profesorka, ispitanica 3)

Naš sagovornik sa Mašinskog fakulteta Univerziteta u Nišu, govoreći o sopstvenoj karijeri, osvrnuo se i na nedovoljnu plaćenost akademskih zanimanja, posebno devedesetih i početkom 2000. godina, kada je rad zaposlenih na fakultetima bio obezvređen u odnosu na, na primer, poslove u pojedinim granama industrije.

“Pa, mislim moja karijera je tekla onako kako je tekla karijera svih ljudi na Mašinskom fakultetu negde do 2000-te i neke godine, a plate na Univerzitetu su bile strašno loše. Uvek dva puta manje nego u industriji. I mnogi od članova nastavnog osoblja su čak odlazili sa fakulteta skroz i išli u industriju, jer se to više isplati. Što se mene lično tiče, mogu da kažem je presudno uticalo to što smo uspeli da dobijemo jedan projekat tadašnjeg Ministarstva nauke, to je bilo na primer 1994/1995/1996. godine, a on se ticao automatizacije projektovanja automobilskih guma, korisnik je bio Tigar” (redovni profesor, ispitanik 7)

113 Colin Bryson je, interpretirajući rezultate svog istraživanja koje je bilo zasnovano na intervjuima sa oko 600 akademaca o ugovorima na određeno vreme, zaključio da su u poređenju sa muškarcima, „žene bile znatno manje spremne da preuzmu novu funkciju jer to podrazumeva preseljenje, ali znatno spremnije na lokalnu mobilnost i spremnost na kretanje“ (Bryson 2004, 206).

Naši sagovornici nisu govorili o nivou stresa koji su doživljavali tokom svog profesionalnog napredovanja, niti o stresu koji i danas možda doživljavaju, iako su izabrani u najviše akademsko zvanje.¹¹⁴ Čini se da iz perspektive najvišeg naučnog zvanja zaboravljaju probleme i imaju romantizovanu sliku svojih karijera.

Veći broj naših sagovornika/ca govorio je o nesmetanom toku svojih karijera, o napredovanju koje je išlo redovnim tokom, bez zadržavanja i odugovlačenja. Govorili su nam o tome kako su bez problema prelazili iz zvanja u zvanje, bez komplikacija. Dva tipična odgovora dali su muški ispitanici.

“Na fakultet sam došao 1. jula 1994. godine, posle skoro godinu dana rada u advokatskoj kancelariji kao advokatski pripravnik. Sada sam u zvanju redovnog profesora. Praktično sam prošao sva saradnička i nastavnička zvanja redom – nije bilo pauziranja, a nije bilo ni preskakanja. Počeo sam kao asistent pripravnik, pa sam onda izabran u zvanje asistenta, pa posle doktorata u zvanje docenta, vanrednog i 2016. godine u zvanje redovnog profesora.” (redovni profesor, ispitanik 6)

“1. oktobra će biti 27 godina od kako radim na Univerzitetu, tj. na Fakultetu sporta i fizičkog vaspitanja u Nišu. Prošao sam sve instance, od pripravnika, asistenta, pa sve do doktorata, docent, vanredni i redovni profesor i već 32 godine sam ovde a Fakultet postoji 50 godina. Ostavio sam neki trag ovde, na ovom Fakultetu.” (redovni profesor, ispitanik 11)

Neke od ispitanica (redovna profesorka, ispitanica 6 i redovna profesorka, ispitanica 3), takođe, naglašavaju nesmetanu linearnost (sreća, vremenski sinhronicitet završenih obaveza i raspisanih konkursa) u napredovanju. Međutim, ispitanice redovne profesorka (1, 2 i 4) prisetile su se i ometajućih faktora u toku razvoja karijere: navele su da im je za napredovanje bilo potrebno više vremena nego što je to danas uobičajeno i da je ponašanje prema njima bilo nekorektno.

114 Iako je veliki broj međunarodnih studija ispitivao polne razlike i profesionalni stres, nalazi o rod-
nim razlikama su mešoviti. Broj studija je prijavio da su žene iskusile veći stres na poslu od muš-
karaca (Beena & Poduval 1992; Cushvai & Tiler 1994; Gadzella et al. 1990, navedeno kod Lease
1999, 286), dok su druge studije prijavili da su muškarci doživeli veći stres (Greenglass et al. 1990;
Niles & Anderson 1993; Ogus et al., 1990; Svanson et al. 1996, navedeno kod Lease 1999, 286).

„Doktorsku tezu sam odbranila mesec dana pred bombardovanje, a predala sam je 2 godine pre toga! U profesionalnom smislu to je bio redovan put, 10 godina sam bila docent, trebalo je da završim knjigu, nisam prihvatila da mi se produži rok. Do 2009 godine sam bila docent.“ (redovna profesorka u penziji, ispitanica 1)

„Imali smo usmenu zabranu doktoriranja u Beogradu, ali ja sam prijavila doktorat u Beogradu. Doktorirala sam 2005. godine i tada izabrana u docenta. U zvanje redovnog profesora izabrana sam 2016. godine.“ (redovni profesor u penziji, ispitanica 2)

“Kada sam 1997.godine odbranila doktorat, već mi je isticao drugi asistentski period i bilo je vreme da se objavi konkurs, tadašnji dekan je moj dosije i dosijee dvojice mojih kolega (danas takođe redovnih profesora) stavio u fioku i raspisao nam ponovo konkurs za asistente, tako da sam ja tri puta bila u zvanju asistenta.” (redovna profesorka, ispitanica 4)

Iz iskaza naših ispitanika/ca ne možemo da detektujemo uticaj pola na njihovu karijeru. Oni barem to ne uviđaju i ne ističu kao odlučujuće.

Upravljačke strukture i/ili funkcije su različito uticale na naše sagovornke/ce. Neki ispitanici i ispitanice imali su potpunu podršku, neki su sa namerom opstruirani, a kod nekih je slučajnost odigrala ulogu kočnice. Može se zaključiti da nema pravilnosti u toku karijernog napredovanja ispitanika i ispitanica u dubinskom intervjuu, kao i učesnika u fokus grupi. Naime, dominira utisak da je faktor individualnog iskustva, a ne rodne pripadnosti bio dominantan u tempu razvoja karijere.

Rezultati fokus grupnog intervjuja koji se odnose na karijeru doneli su dodatno, ali ne i drugačije objašnjenje motivacije za započinjanje akademske karijere. Naime, na osnovu odgovora učesnika, moglo bi se postaviti pitanje postojanja adekvatne motivacije za odabir akademske karijere. Učesnici su većinom navodili faktore sreće, slučajnosti i porodične tradicije kao razloge za bavljenje najvišom akademskom delatnošću.

“Znači, kako sam se našla u ovoj profesiji. Nisam ja baš nešto imala predstavu o tome šta je ovo. Moj profesor u gimnaziji mi je preporučio da studiram

matematiku i da kasnije mogu, pošto sam bila prva generacija, ostanem na fakultetu, na mestu asistenta i da dalje napredujem. A onda je to jednostavno krenulo svojim putem” (fokus grupa, učesnica 1, redovna profesorka u penziji)

To može da ukaže na dominantno fatalistički odnos prema odabiru karijere, ili na neiskrenost u odgovaranju na pitanja. Primeri iskaza o slučajnoj karijeri univerzitetskih nastavnika/ca govore da oni, u stvari, nisu uopšte želeli da se bave ovim pozivom, da su želeli da rade nešto sasvim drukčije (npr. da bude kuvar, odgovor jednog učesnika u fokus grupnom intervjuu). U svakom slučaju, nijedan učesnik/ca ne navodi ličnu odgovornost u odabiru karijere. Zaključak iz dobijenih odgovora mogao bi da glasi da nijedan učesnik u fokus grupi nije imao autentičnu, intrizičnu motivaciju za bavljenje akademskom karijerom.

Kada govore o odnosima nadređenosti i podređenosti ispitanici/ce u intervjuima uglavnom ističu da nema velike razlike i da pol nadređenih, kao ni njihov nije bio ključan u ovim odnosima. Ovu razliku nije primećivao ni naš sagovornik, govoreći da je podjednako uspešno i korektno funkcionisao i sa ženama i sa muškarcima tokom svog profesionalnog napredovanja:

“Ja sam imo dva starija profesora na predmetu. To su bili moji mentori. Kasnije kad sam obavljao funkcije imao sam nadređene šefove katedre, kao upravnik izdavaštva sam imao dekana kao nadređenog, muškarca, kao sekretar Centra za pravna i društvena istraživanja sam imao ženu kao nadređenog, kao prodekan sam takođe imao ženu kao nadređenu. Moram da kažem da nisam primetio nikakvu posebnu razliku s obzirom na pol. To je vezano za odnos prema poslu i zavisi od čoveka, kao karakterna osobina. Ja nisam primetio neku razliku s obzirom na pol.” (redovni profesor, ispitanik 6)

Međutim, itekako su prisutne polne razlike u upravljačkoj strukturi, na štetu žena. Jedna ispitanica (redovna profesorka, ispitanica 2) je insistirala kako:

“... treba naglasiti da su zato žene sekretarice katedri, a muškarci su šefovi katedri. ... Ne znam šta treba da se uradi da bi žene došle na pozicije, ali bilo bi idealno kada bi to pratili i kvaliteti žene, a ne samo pol”.

Ohrabrujući je nalaz da je sve više žena na predmetima koji su bili „rezervisani“ za muškarce.

“Ima ih, ali imamo dosta žena među profesorima matematike. Mislim da sada katedra pretežno ima jednog muškarca, sve ostalo su žene. Imamo na društvenim naukama. Ovaj, uvek su za jezike bile devojke ovaj žene.”(redovni profesor, ispitanik 10)

Kao bitan element socijalne mreže pomoći u profesionalnoj karijeri, pojedine sagovornice izjavile su da su im pored članova njihovih porodica, ipak više pomagali muškarci, njihove kolege.

„Formalno sam imala podršku kolega, ali suštinski ne, mislim da sam sebi moraš da stvoriš sve uslove. (...) Mislim da nema razlike između žena i muškaraca u saradnji, sve zavisi od čoveka, stvar je u karakteru ljudi. Uvek sam odbijala da pristanem na razlike žena i muškarac (...) Ništa mi nije u profesionalnom životu olakšalo ili otežalo to što sam žena. U napredovanju su mi više značili muškarci, prosto zato što u mojoj profesiji ima više muškaraca, ali, ustvari, kada bolje razmislim, istu ulogu su imali i žene i muškarci”(redovna profesorka, ispitanica 2)

“Imala sam podršku kolega. Muškarci su mi više pomagali u karijeri.” (redovna profesorka u penziji, ispitanica 1)

Kako su iskustva u saradnji sa kolegama i kolegamicama različita, jedna naša sagovornica je rekla da je njoj ipak lakše da, zbog svog senzibiliteta, saraduje sa ženama.

„Ja lakše saradujem sa ženama, sa muškarcima mislim da bi saradnja bila teža u smislu da oni misle da su prirodni rukovodioci, da misle da njihova reč mora da se popштуje, da ne prihvataju lako mišljenje žena. “ (redovna profesorka, ispitanica 4)

Jedan učesnik fokus grupe ističe postojanje „skrivenog kurikuluma“ u odnosima na fakultetima:

„Međutim, okvir u kome se sve to dešava je kulturno ili sistemski dat. U tom smislu, problemi nisu izazovi, nego su problemi jedan zid na koji treba

(udariti), u koji prosto udaraš. Samo da nastavim, evo, ako imate neformalno podršku na fakultetu, oni će vam raspisati konkurs i naravno to će biti sasvim sa formalnim pravilima. Ako nemate neformalnu podršku, nikakva formalna pravila neće da vas spasu, mislim ako neko želi da vas eliminiše ili već nešto. Kad sam ja počinjao da radim, bio sam saradnik u nastavi sa 10.000 dinara plate, godinu dana, 12 časova nedeljno i kad mi se rodio prvi sin, nisu mi produžili to saradništvo posle godinu dana. Pa sam godinu dana bio bez ikakvog posla.”(fokus grupa, učesnik, 2, docent)

Na osnovu predočenih nalaza uočeno je da kada govore o svojim karijerama, ispitanici/ce, učesnici u intervjuima i fokus grupnom intervjuu ne ističu svoj pol kao relevantni faktor koji je uticao na izbor, tok i dinamiku karijere.

3.2. Usklađenost profesionalnog i ličnog života

Balansirani svakodnevni život već je dugi niz godina imperativ svakog čoveka. Ravnoteža između posvećenosti karijeri, porodici, deci, slobodnom vremenu, prijateljima predstavlja preduslov za subjektivno osećanje zadovoljstva životom, a samim tim i osećanje blagostanja. Najteže pitanje je – kako to postići (na koji način, samostalno ili uz nečiju pomoć...)? Odgovor na ovo pitanje je da „nema recepta“. Kada nema „recepta“, nepisanih i pisanih pravila, propisa, ljudi su prinuđeni da improvizuju modalitete traganja za usklađenošću profesionalnog i ličnog života. Trude se da ne odstupaju previše od referentnog okvira mišljenja, sistema vrednosti, stavova, očekivanja, kulture i tradicije, jer bi odstupanje dovelo do dodatnog trošenja energetske i ličnosne potencijala. Interesovalo nas je da li u procesu i načinu usklađivanja profesionalnog i ličnog života ima razlika kod naših ispitanika/ca i učesnika/ca? Navodimo neke tipične odgovore.

“Sa tri porođaja i odsustva sam bila sporija nego što treba, karijera treba da se uspori, ako se čovek oslanja na svoje snage, imala sam ženu koja je čuvala decu, ali sam uvek morala da se oslonim na svoje snage.”(redovna profesorka u penziji, ispitanica 1)

„Počela sam da radim kao asistent sa 29 godina i u to vreme sam već bila 5 godina u braku. To je bilo vreme kada smo se preselili iz Makedonije u Srbiju,

živeli smo u Knjaževcu u kući mojih roditelja, moj muž, ja i dve ćerke. To je bilo dobro za moje devojčice, jer je imao ko da ih čuva, moji roditelji su živeli sa nama. (redovna profesorka, ispitanica 2)

“(...) uz veliko moje angažovanje i odricanja, ali i uz veliku pomoć muža i moje majke oko dece, svi izbori su mi tekli redovno, tako da sam 2021. godine izabrana u redovnu profesorku. Taj period izrade i pisanja doktorata je bio težak i mnogo toga je tu trebalo uskladiti i usaglasiti, ali je tu bila moja majka i moj muž.” (redovna profesorka, ispitanica 9)

Veoma bitan segment profesionalnih života naših sagovornika/ca predstavlja ravnoteža između posla i privatnog života, kao i balansiranje porodičnih i karijernih obaveza. Uloga fleksibilnosti radnog vremena i fleksibilnije organizacije posla pokazuje se kao relevantna prilikom usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza (Fiket & Trajković 2018, 59). Akademski rad zahteva mnogo u smislu svakodnevnog života, davajući često, kada su žene u pitanju, prioritet porodici u odnosu na posao. Porodične prilike su u velikoj meri našim sagovornicama usmeravale tok karijere, pogotovo u periodu kada su im deca mala i kada je problematično ko će da ih čuva. U pojedinim istraživanjima koja su se bavila problemom usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza tokom akademske karijere, navodi se da su teškoće u usklađivanju ovih obaveza centralni uzrok rodne nejednakosti u akademskim krugovima (Blagojević, 1991, Metz-Göckel et al. 2009; Althaber et al. 2011, Hjusun, 2019). U istraživanjima se ističe da je upravo nemogućnost balansiranja ovim dvema sferama uzrok manjeg broja žena u oblasti visokog obrazovanja. Krimer i saradnici (Krimmer et al. 2003) ukazuju na činjenicu da se važni momenti u razvoju karijere (uključujući i sticanje doktorskog stepena obrazovanja) poklapaju sa fazama zasnivanja porodice i na taj način utiču na žensko profesionalno napredovanje. Kasnije tokom karijere, profesorke zbog brige o deci i porodici mogu imati poteškoće pri učešću u programima usavršavanja i projektima koji podrazumevaju promenu mesta boravka. Visokoškolske ustanove su više nego ikad zavisne od međunarodne saradnje, međutim studije pokazuju da su profesorke sa porodičnim obavezama manje geografski mobilne od profesora u istoj situaciji, što može predstavljati značajan hendikep (Rüger & Ruppenthal 2010; Becker, et al. 2011).

Socijalne mreže su veoma važne za uspešnost akademske karijere (Burt 1998, 5–46). Neformalne socijalne mreže su se pokazale kao značajan faktor koji može da pomogne (ili odmogne) nastavnicima ili nastavnicima u akademskom napredovanju. Podrška porodice, kolega i okoline je veoma bitna tokom profesionalnog napredovanja. Naše sagovornice/i različito se izjašnjavaju o tome čija im je podrška najviše značila u njihovom akademskom putu. Što se članova potrodice tiče, kao najveće podrške pominjani su roditelji, partneri, ali i žene koje su čuvale decu dok su bila mala.

„Porodična podrška je jako važna. Ja sam svojoj porodici jako zahvalan i verovatno su oni uticali u velikoj meri da postanem to što jesam.“ (redovna profesorka u penziji, ispitanica 1)

„Moja mama, koja mi je bila glavna podrška. (...) Stanovala sam kod prijatelja mojih roditelja za vreme boravka u Zagrebu. Bilo mi je malo teško u početku, dok sam upoznala te ljude i stekla prijatelje, a oni su svi bili divni prema meni. Moj odnos sa roditeljima je bio divan, to potiče još iz mog detinjstva. Mama je bila najveća podrška, i tata naravno, ali mama je glavna. Ona je imala tu moć, valjda jer je njen otac a moj deka, bio učitelj, da me motiviše od najmlađih godina.“ (redovna profesorka, ispitanica 4)

Naš sagovornik, koji je jedno vreme radio u Japanu, podelio je sa nama interesantnu priču o tome kako su žene u Japanu „primorane“ da se opredele da li će graditi karijeru ili formirati porodicu.

„Moram da Vam ispričam nešto...ja sam u Japanu uglavnom držao doktorske studije. (...) Imao sam dosta ženskih osoba na studijama, ali ono što me je frapiralo kad sam prvi put otišao, a to je 2003. godine, jeste to da su mi ženske osobe u razgovoru rekly da one uopšte ne nameravaju da se udaju. (...) Onog trenutka kad mi zasnujemo porodicu i svore se uslovi da odemo na porodiljsko odsustvo, tog trenutka, po nekoj staroj tradiciji, žena napušta posao i narednih 15 godina uglavnom se bavi decom. Odvodi ih u školu, pre toga u obdanište. Posle petnaestak godina ta osoba ženska više ne može da se vrati ni na ranije ni na neko novo radno mesto jer je prestarila. (...) Ispada da je ono što je rađeno prethodno uzaludno. Zbog toga, kada su već krenule tim putem, možda se ostvari neki brak, ali neće rezultovati decom, porodicom u punom smislu, nego će to biti neko partnerstvo“ (redovni profesor, ispitanik 10)

Činjenica je da su i muškarci u akademskoj zajednici svesni da je ženama napredovanje u karijeri zahtevnije upravo zbog njihovih bioloških funkcija reprodukcije i kasnije čuvanja i vaspitavanja dece:

“(...) ali je činjenica, to je moje uverenje, da žene imaju objektivne prepreke u izgradnji karijere koje muškarci nemaju, a to je vezano za materinstvo. Zbog tih porodičnih obaveza žene de facto sporije napreduju ili moraju više da se potrude da bi napredovale kao i muškarci zbog ličnih obaveza. E tu je možda potrebna neka podrška, ali to već treba sistemski rešiti.”(redovni profesor, ispitanik 6)

Žene se o majčinstvu izjašnjavaju kao o životnom događaju koji ipak nije sprečavao njihovu karijeru, već je samo zahtevao da u toku dana drugačije preraspodele obaveze.

“Ja od početka te obaveze poslovne koje se rade kod kuće vezujem za noćni rad, gledam da dnevno vreme provedem sa detetom. Usklađujem svoje vreme prema mogućnostima koje dozvoljava i posao i kućne obaveze. Znači, popodne je uglavnom posvećeno porodici, prepodnevni časovi su na fakultetu i uveče računar.”(redovna profesorka, ispitanica 5)

“(...) Moja deca su bila mala, a ja ne bih uradila ništa drugačije... majka je u tom periodu dragocena, nedopustivo je napustiti priliku da vidiš kako se razvijaju deca, zbog napredovanja u karijeri. Muškarci su daleko rasterećeniji, žene su uvek zadihane domaćice, žene se neurotično poigravaju sa svim svojim ulogama, sve to treba uskladiti. Žene ne znaju šta će pre, žene koketiraju sa tim brojem uloga, žene se ne preispituju.”(redovna profesorka u penziji, ispitanica 1)

Za čuvanje dece, osnovna podrška svima bila je ili primarna porodica ili partner.

“Uvek sam u odrastanju dece mogla da računam na pomoć svoje majke. ali se takođe podrazumevalo da je moj muž bio tu uvek kada je bilo potrebno. Želela sam uvek da uskladim porodične i profesionalne obaveze, naravno da je to bilo teško. Teško je baviti se ovim poslom, mnogo odricanja, mnogo vremena sve to traži.”(redovna profesorka, ispitanica 8)

„Meni je mama čuvala dete. Kad nije mogla majka, uletala je svekrva. Da, iza svake uspešne žene stoje još dve uspešne žene“ (redovna profesorka, ispitanica 5)

U ovom segmentu se pojavljuje jasna razlika, sve žene su bile glavni akteri kućnih poslova i brige o deci, svi su im u tome pomagali. Kada muškarci, profesori o tome govore oni brigu o porodičnim obavezama doživljavaju kao usputnu stvar.

„Uglavnom su dnevnu brigu o detetu, jedno dete imamo, su vodile baba i deda. Znači odvođenje u školu, dovođenje iz škole i tako dalje. Moja žena je lekar i ona nije imala previše vremena. Jedino vreme kada sam mogao u punom kapacitetu da se posvetim su bili godišnji odmori. Ali to ne znači da sam baš zanemarivao dete, koliko je god bilo slobodnog vremena bilo je posvećeno detetu.“ (redovni profesor, ispitanik 7)

Interesantna je priča jedne naše sagovornice, koja je objasnila kako je uz profesionalne obaveze uspela da podigne dva sina, ali i kako je njen prvi brak propao upravo zbog nerazumevanja njenog tadašnjeg supruga za njenu potrebu da napreduje u karijeri. Kao ilustraciju navodimo iskaz:

„U to vreme, 1990. godine sam se i udala, a 1991. godine sam rodila mog prvog sina. Moj prvi muž je, iako stariji od mene, i dalje bio student kada sam ja već radila i bila asistent. Nikada nije imao razumevanja za moje napredovanje i usavršavanja, u smislu da je stalno bilo preispitivanja "pa zašto sad to moraš" i sl.“ (redovna profesorka, ispitanica 4)

Posebno je interesantno kako su muškarci, naši sagovornici, doživljavali usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza na početku svojih karijera. Prvi sagovornik je ispričao kako su ga profesionalne obaveze takođe dovele do razvoda i kako je morao da se odluči da li želi porodicu ili karijeru.

„Ja sam se oženio u 34. godini, dobio sam tad i dete, pa sam se u međuvremenu razveo, nažalost. To je bio stresan period u mom životu i poklopio se sa krajem karijere. Vrlo brzo sam se oženio i drugi put, sa prvom ženom imam jedno dete, a sa drugom nemam dece. Tako da sam teško usklađivao obaveze na fakultetu sa sportom, a rezultati su počeli da idu dole kad sam dobio dete i kad sam se oženio, zato je bilo jako teško usklađivanje svega. Razveo sam se. Nisam mogao

da budem uz dete i da se bavim vrhunskim sportom i da radim. Slobodno vreme nisam imao.“ (redovni profesor, ispitanik 11)

Drugi sagovornik je ispričao kako je na početku karijere najveću žrtvu podneo njegov brak, što je dovelo i do razvoda u prvom braku. *„Moj prvi brak nije uspeo, između ostalog, to nije bio glavni razlog, ali između ostalog zbog slabog materijalnog stanja... Onda narednih deset godina mi nije palo na pamet da se ženim... Da li je i tada trpela porodica? Pa nisam se razveo, dete nam nije skrenulo sa pravog puta. Za sada ne vidim nešto loše.“* (redovni profesor, ispitanik 7)

Naš treći sagovornik nije delio mišljenje svoje dvojice kolega, navodeći da sve može da se uskladi čak i dok su deca mala.

„Ne mogu da primetim da je uopšte bilo nekih uticaja na moj privatni život i mislim da nije bilo previše teško iskombinovati porodične i profesionalne obaveze. Dobrim delom mislim da ne samo meni, nego generalno je olakšano zbog organizacije rada na univerzitetu. Nama je de facto lakše da uskladimo posao i porodične obaveze nego drugima. (...) Obzirom da sam u zvanju redovnog profesora nije potrebno da se ispunjavaju uslovi za izbor, dok se nešto ne promeni, a naravno s obzirom da je moje dete punoletno, odraslo, to znači i puno manje obaveza. A nekad i više slobodnog vremena sa kojim ponekad ne znate šta ćete.“ (redovni profesor, ispitanik 6)

Četvrti sagovornik je govorio o tome da uloga oca znatno više omogućava u razvoju karijere nego uloga majke.

„Moja porodica je trpela više, a ne da je podrška bila, to može i ovako i onako da se kaže, zato što sam ja mnogo putovao. Ja sam bio gostujući profesor u Americi po tri do šest meseci. Bio sam u Japanu četiri godine, na tokijskom univerzitetu. Cela briga o porodici je tako pala na majku, odnosno na suprugu.“ (redovni profesor, ispitanik 10)

Učesnici u fokus grupi bili su, s obzirom na karakteristike same metode, dinamičniji u diskusiji koja se odnosila na temu *usklađenost profesionalog i ličnog života*. S obzirom da je među njima bilo i učesnika koji još uvek nisu dostigli najviše akademsko zvanje, problemi koje su isticali bili su aktuelni, životni, s kojima su se hva-

tali u koštac. Većina je navela da nije imala razumevanja od strane institucije. Na primer, najdrastičniji primer je naveo muškarac, koji je revoltirano komentariosao termin „izazov“ navodeći da je adekvatniji termin „problem“, na koji treba gledati kao zid u koji se „udara“.

„Ako mogu samo kratko, pomenuli ste to “vaši izazovi”. Meni se ne sviđa ta neoliberalna terminologija, jer izazov podrazumeva da ste vi lično odgovorni za nešto i da treba da tom izazovu odgovorite. Meni se čini da je ispravnije reč problem. Imamo probleme koje treba da rešavamo. Dobro. Meni se čini da problemi, kao što kaže X, mogu da se gledaju sa tog psihološkog nivoa, ko je tvrdoglavi, ko je veći fajter, i ko će da istera svoje. To je jedan nivo. Međutim, okvir u kome se sve to dešava je kulturno ili sistemski dat. U tom smislu, problemi nisu izazovi, nego su problemi jedan zid na koji treba (udariti), u koji prosto udaraš.(...) Kad sam ja počinjao da radim, bio sam saradnik u nastavi sa 10.000 dinara plate, godinu dana, 12 časova nedeljno i kad mi se rodio prvi sin, nisu mi produžili to saradništvo posle godinu dana. Pa sam godinu dana bio bez ikakvog posla.” (fokus grupa, učesnik 2, docent)

Žene, učesnice, navodile su da su bile u stanju da se sa izazovima uhvate u koštac, zbog pomoći i podrške porodice, a ne institucije u kojoj rade. Primer je sledeći:

„Što se tiče znači i univerziteta i konkretno našeg fakulteta, mislim paradoksalno je jer dolazim sa fakulteta XXX, a ipak nije bilo sluha, ne samo za mene, bilo je tu nekoliko kolega. A moja je specifična situacija bila u tom trenutku, jer sam se ja bila upravo vratila sa porodijskog odsustva. Zato kažem da nije u mom slučaju bilo uopšte sluha za to, što sam ja novopečena majka, mlada majka, a opet moram da se bavim svojom karijerom. Znači nije bilo nikakvih pomoći.” (fokus grupa, učesnica 4, docentkinja)

Svi intervjuisani ispitanici/e i učesnici/e u fokus grupi, naveli su da su imali podršku od svojih partnera, bilo da su to supružnici ili emotivni partneri s kojima nisu u bračnoj zajednici. Neki su istakli da je povremeno bilo prisutno nerazumevanje, ali da nije bilo permanentnog opstruiranja. Oni koji nisu imali podršku, oslanjali su se na sopstvene snage.

„Ono što jeste činjenica to je da mi nemamo striktno radno vreme, ali sa druge strane ja to vidim i kao prednost. Uz dobru organizaciju možemo da uskladimo obaveze i porodicu u nekoj dovoljno meri. Problema naravno nisam imala, ali ni neku veliku podršku tokom karijere. Bila sam oslonjena na svoje kapacitete i na svoje sposobnosti.“ (fokus grupa, učesnica 9, vanredna profesorka)

U skladu sa različitim potrebama i mogućnostima usklađivanja u obavljanju kućnih poslova, naši sagovornici/e su to rešavali od oslanjanja na sopstvene snage, uz uključivanje oba bračna partnera u sve poslove, preko baka i deka, do plaćene pomoći, kako bi se lakše prevazilšli zahtevi balansiranog porodičnog funkcionisanja.

U ovom segmentu tumačenja predstavljenih podataka uočava se jasna razlika između žena i muškaraca: žene mnogo teže usaglašavaju profesionalne i porodične obaveze. Uglavnom ih doživljavaju kao prevashodno svoju odgovornost, dok im ostali članovi uže i šire porodice pomažu. Situacija se menja sa protokom vremena. Kada se radi o učesnicima fokus grupe, onima koji su mlađi, uočava se promena u podeli kućnih poslova, koje doživljavaju kao zajedničku obavezu.

3.3. Roditeljstvo

Svi intervjuisani ispitanici/e i učesnici/e u fokus grupi kao izazovne momente u karijeri navodili su probleme koje su imali u usklađivanju profesionalnih zahteva i zahteva roditeljstva. Saglesni su da je podrška porodice, kolega i okoline veoma bitna tokom profesionalnog napredovanja. Naše sagovornice/i su se različito izjašnjavali o tome čija im je podrška najviše značila na njihovom akademskom karijernom putu. Što se članova potrodice tiče, kao najveće podrške pominjani su roditelji, partneri, ali i žene koje su angažovali za čuvanje male dece.

„Porodična podrška je jako važna. Ja sam svojoj porodici jako zahvalan i verovatno su oni uticali u velikoj meri da postanem to što jesam.“ (redovni profesor, ispitanik 6)

„Moj odnos sa roditeljima je bio divan, to potiče još iz mog detinjstva. Mama je bila naveća podrška, i tata naravno, ali mama je glavna. Ona je imala tu moć, valjda jer je njen otac a moj deka, bio učitelj, da me motiviše od najmlađih godina.“ (redovna profesorka, ispitanica 4)

Činjenica je da su i muškarci u akademskoj zajednici svesni da je ženama napredovanje u karijeri zahtevnije upravo zbog njihovih rodnih uloga koje su vezane za privatnu sferu.

“(...) ali je činjenica, to je moje uverenje, da žene imaju objektivne prepreke u izgradnji karijere koje muškarci nemaju, a to je vezano za materinstvo. Zbog tih porodičnih obaveza žene de facto sporije napreduju ili moraju više da se potrudu da bi napredovale kao i muškarci zbog ličnih obaveza. E tu je možda potrebna neka podrška, ali to već treba sistemski rešiti.” (redovni profesor, ispitanik 6)

Žene se o majčinstvu izjašnjavaju kao o životnom događaju koji ipak nije sprečavao njihovu karijeru, ali je zahtevao dodatni napor:

“Ja od početka te obaveze poslovne koje se rade kod kuće vezujem za noćni rad, gledam da dnevno vreme provedem sa detetom. Usklađujem svoje vreme prema mogućnostima koje dozvoljava i posao i kućne obaveze. Znači, popodne je uglavnom posvećeno porodici, prepodnevni časovi su na fakultetu i uveče računar.” (redovna profesorka, ispitanica 5)

Za čuvanje dece, kao i kod usklađivanja zahteva karijere i porodičnih obaveza, osnovna podrška i ženama i muškarcima u akademskoj zajednici, bila je ili primarna porodica ili partner. Iako su imale pomoć, žene su morale da se odriču nekih profesionalnih izazova kako bi uskladile brigu o deci i karijeru:

“Meni na fakultetu ide reizbor. (...) Ja molim profesora:”Hoćete li da mi napišete referat?“, on ne može da me primi. (...) Stalno sam svoju Marijanu vukla sa sobom, ćerku. (...) ja sam znala u 5 ujutru da idem za Beograd, da završim sednicu, da se vratim u 3 da im postavim ručak. (...) Ja tek od 21:00 počnem da radim. Imala sam sistem da decu popodne prošetam, u 20:00 idu u krevet, da do 21:00 h operem šta treba, pa do 2:00 h noću radim doktorat (...) Da li su moja deca patila zbog moje karijere? Ne, kažu u šali da su imali novac za sve. (...) Mnogo mi je značilo da budem uz decu. Da ne pate. Posle suprugove smrti samo sam se njima posvetila. Meni je uvek bilo najbitnije da imam porodicu. To mi je najvažnije. (redovna profesorka, ispitanica 8)

Interesantna je priča jedne naše sagovornice, koja je objasnila kako je uz profesionalne obaveze uspjela da podigne dva sina, ali i kako je njen prvi brak propao upravo zbog nerazumevanja njenog tadašnjeg supruga za njenu potrebu da napreduje u karijeri.

„...1991.godine sam rodila mog prvog sina. (...) Kada sam bila u kući, gledala sam da sa svojom decom prvo završim njihove obaveze. Tek kada bi to završila, noć mi je ostajala da pišem i da završavam moje profesionalne obaveze. (...)Moj prvi muž nikada nije imao razumevanja za moje napredovanje i usavršavanja, u smislu da je stalno bilo preispitivanja "pa zašto sad to moraš" i sl. Ja sam tada otpočela i specijalizaciju pa je onda bilo prebacivanja "eto, dete je malo a ti moraš da ideš na specijalistički, da učiš..." Sa 39 godina sam se udala drugi put, rodila drugog sina, ali tada sam već bila i u zvanju docenta i imala neku svoju kolotečinu u profesionalnim obavezama (redovna profesorka, ispitanica 4)

Posebno je interesantno kako su muškarci sa kojima smo pričale doživljavali usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza na početku svojih karijera. Prvi sagovornik je ispričao kako su ga profesionalne obaveze takođe dovele do razvoda i kako je morao da se odluči da li želi porodicu ili karijeru.

Učesnici u fokus grupi su se skoro jednoglasno složili da je muškarcima lakše. Tradicionalno, kulturološki uslovljeno, žene su preopterećene, obavljaju više uloga istovremeno, ne želeći da zapostave ni porodicu, ni karijeru.

„Ali eto s druge strane ja znam mnoge primere svojih prijateljica i koleginica, ne samo na fakultetu na kojem radim, nego i na drugim fakultetima i institutima, da su se nalazili u veoma nezgodnim situacijama kada su se nakon porodiljskog odsustva vraćala u radni odnos odnosno institucije u kojima su radile, zato što su recimo imali godinu dana tog porodiljskog odsustva kojim je sada produžilo onaj početni ugovor u recimo asistentskom zvanju još jednu godinu. A ta godina nije bila potrebna. Šta to znači? Da su one dok su bile majke, dojile bebe, pisale naučne radove učestvovala na naučnim konferencijama. Neke su izvodile nastavu sve do poslednjeg trenutka dok može da se izvodi nastava, do osmog meseca trudnoće ili kako već.“(fokus grupa, učesnica 7, asistentkinja)

U razgovoru sa učesnicima primećeno je i kajanje:

„Ženama u našoj profesiji uopšte nije lako. Ja sam bila svedok mnogih mojih koleginica koje su bile kvalitetne, ali koje nisu jednostavno mogli da izdrže taj teret opterećenja deobe i porodičnog života i da zadrže nivo ambicije da isteraju sve to. Zato sam ja u početku i kazala ne bih ponovila ovaj život, izabrala bih nešto jednostavnije, lagodnije, čime mogu da priuštim sebi malo više.“ (fokus grupa, učesnica 1, redovna profesorka u penziji)

Zapaženo je da se se jedan od muškaraca učesnika fokus-grupnom intervjuu osetio ugroženim, čak prozvanim:

„To po meni znači da su žene jednako kompetentne kao i muškarci. Nisu samo u sportu nego i profesionalno. I ja tako doživljam žene oko sebe. I verujem da su moje koleginice na poslu, jednako ako ne i više kompetentne nego ja. I mislim da mi ne moramo voditi polemike o rodnoj ravnopravnosti, jer kako je Y napomenuo, kod vas na fakultetu ima mnogo više žena. Kod nas na fakultetu ima više muškaraca, ali to nije zbog rodne neravnopravnosti, nego zbog izbora. Moramo se baviti time koji je to izbor žena, a koji je to izbor muškaraca. I ne znam da li će se X složiti sa mnom, žene na našem fakultetu su jednako ravnopravne. Ali to ne znači naravno da one nemaju više obaveza u kući, oko svojih porodica, što ih možda više opterećuje nego nas muškarce.“ (fokus grupa, učesnik 6, docent)

Porodične situacije učesnika fokus grupe su raznolike – neki nisu formirali porodicu, neki su ostali bez partnera iz različitih razloga, dok je jedan muškarac naveo rešenje za mogući balansiran odnos karijere i porodičnih obaveza:

“Što se tiče same organizacije, ja imam dva klinca, dva sina. Jedan je predškolar, ima šest godina, a drugi će sad napuniti četiri. U početku je bilo malo više obaveza. Verujem da je i kod svih vas bila ista situacija. Ništa drugačije ni kod mene nije bilo. Bilo je dosta teško sve uskladiti u početku, ali ja sam vremenom stvorio, po meni jako dobru naviku, tako da sam počeo da ustajem rano. U 4:30. Tako da sam već do 12:00 svoje sve obaveze završio u toku dana i onda sam mogao da se posvetim i kućnim obavezama.“ (fokus grupa, učesnik 6, docent)

Usklađivanje obaveza na poslu sa porodičnim ocenjeno je od strane žena kao strašno i naporno iskustvo, bez obzira na fleksibilnost radnog vremena i eventualnu plaćenu pomoć oko kućnih poslova, kao i veliku pomoć roditelja i partnera.

U zaključku razmatranja tri bitne komponente u životima akademskih radnika – karijere, usklađivanja profesionalnih i ličnih obaveza i roditeljstva, može se reći da rodna ravnopravnost nije prisutna u svim segmentima. Tokom razvoja karijere, intervjuisani profesori i profesorke susretali su se sa sličnim problemima koji su dolazili od institucije, od kolega, od nedostaka formalne i neformalne podrške. Naravno da se na karijerni napredak odlsikavao i porodični život sa svim obavezama koje je obuhvatao – partnerstvo, kućni poslovi, socijalna mreža pomoći. Usklađivanje razvoja karijere i porodičnih obaveza zavisio je umnogome od individualnih činilaca, mada se može izvući glavna determinanta balansa koja je u velikoj meri ublažavala stres kod intervjuisanih sagovornika/ca i učesnika/ca u fokus grupnom intervjuu. Ta glavna odrednica je definitivno *pomoć*, bilo da je u okviru rodbinskih odnosa ili plaćena. Oslanjanje na pomoć drugih olakšavalo je funkcionisanje i žena i muškaraca u akademskoj zajednici. Kada je nije bilo, dolazilo je do raspada brakova, odricanja od slobodnog vremena, odustajanja od karijere. Roditeljstvo je u našoj kulturi na apsolutno najvišem mestu samoaktualizacije jedinke, bez obzira kojom se delatnošću bavi. Svi akademski radnici/e u našem istraživanju isticali su važnost roditeljstva, brigu o deci, provođenju vremena sa decom, negirali su da su ih deca usporavala ili ometala u obaljanju profesionalnih obaveza. Takođe, analizom je uočeno da nema rodnih razlika u pogledu stavova i odnosa prema roditeljstvu, ali je utvrđeno da su žene, profesorke, podnele veći teret roditeljstva.

3.4. Lične strategije - ključno strateško sredstvo

Uobičajene strategije koje se navode u literaturi iz ove oblasti su razvijanje samopouzdanja, naporan rad i posvećenost, podrška brizi o deci i podržavajuće radno okruženje, samožrtvovanje, „super žena“ (Fathima, Awor, Yen, Gnanaselvam, & Zakham, 2020, Fiket, Trajković, 2018, Blagojević, 2002). Međutim, glavne strategije suočavanja bile su na individualnom nivou i uključivale su razvoj samopouzdanja i naporan rad i posvećenost. U našem istraživanju izdvojile su se sledeće

strategije: žena zmaj, mreže podrške, bez dece je lakše, simetrično partnerstvo i odsutni otac.¹¹⁵

Žena zmaj - Ova strategija je često zastupljena. Od naših ispitanica smo više puta čule da se oslanjaju na sopstvene sposobnosti i resurse, uz (eventualnu) pomoć supružnika. U ovom istraživanju nismo detaljnije proučavale bračni status nastavnika i saradnika na fakultetima, ali postoji dobar broj nastavnica koje se same staraju o deci. Jedna naša ispitanica, samohrana majka, ističe prednosti fleksibilnog radnog vremena koje ima na radnom mestu, ali i značaj dobre vlastite organizacije:

”Ja sam ostala evo sama sa troje dece...Ovde uz ovu organizaciju koju ja potenciram, da obaveze profesionalne izvršavamo kako možemo, bilo to noću, bilo to rano ujutru, pa kako god, ja to sad u ovim uslovima i sa ovim zanimanjem mogu” (fokus, učesnica 9)

O značaju dobre organizacije govore još dva nastavnika/ce:

„Ono što je mene spasilo, mislim, je samo dobro organizacija i malo spavanja.” i

„Dan je, ako ustanete dovoljno rano, po meni i predug. Može sve da se završi”.

Još jedna sagovornica (Ispitanica 6, intervju) navodi kako je organizovala svoj život, kako bi postigla svoje ciljeve:

“Pa da ti kažem nešto, ja sam znala u pet (ujutro) da idem za Beograd, da završim sednicu, da se vratim u tri popodne da im postavim ručak...Sećam se dok sam radila doktorat, samo su jednom ili dvaput pasulj jeli dvaput uzastopno. Sve je bilo spremno. Ja tek od devet uveče počnem da radim. Imala sam sistem da ih popodne prošetam, u osam idu u krevet, da do devet operem šta treba, pa do dva noću radim doktorat...“

115 Strategija žena žrtva, koju se pojavljuje u sličnim istraživanjima, nije često zastupljena među nastavnicama na fakultetima, za razliku od nekih drugih poslovnih okruženja. Za žene koje su već zaposlile u visokoškolskim ustanovama podrazumeva se da su već prošle proces trijaže, pri čemu su izdvojene kao najbolje studentkinje, naučnice, ravnopravne sa kolegama muškog pola. Stoga nije uputno da se žale na položaj koji imaju u kolektivu, na obaveze koje su im dodeljene, na teškoće da se odgovori na sve zadatke koji se pred njih postavljaju.

Kulturološki se podrazumeva da profesorka mora biti dobra u svom poslu, produktivna u nauci, ali i dobra majka, supruga i domaćica. To je arhetip koji žene usvajaju od svojih majki i baka i koji izaziva osećaj pojačane moralne odgovornosti kod žena. Da bi postigle sve što se od njih očekuje, veliki broj žena u visokom obrazovanju postaju „žene zmajevi“, pri čemu se odriču mnogih ličnih zadovoljstava, ali uglavnom bez roptanja prihvataju taj poredak.

Mreže podrške je druga strategija, široko rasprostranjena. Kao što smo videli iz iskaza naših ispitanika/ca reč je, pre svega, o neformalnoj podršci roditelja, to jest baka i deka koji se angažuju najpre oko čuvanja dece. Često se doživljaj „žene zmaja“ oslanja i na široku mrežu podrške. Ističe se i podrška partnera kod nekih ispitanika/ca. Pored ovih neformalnih oblika podrške pojavljuje se kao najčešći oblik formalne pomoći roditeljstvu u vidu mogućnosti smeštanja deteta u obdanište.

Bez dece je lakše - Radno angažovanje nastavnog osoblja često ima značajan uticaj na različite aspekte života. Kako bi se minimiziralo preklapanje između porodičnih i profesionalnih obaveza, odluka da se ne rodi dete ili da se odloži rađanje, postaje obećavajuća alternativa. Ova strategija nije retkost među mladim akademskim radnicima, pre svega ženama.

„Meni prija pošto nemam radno vreme, jer sam radoholičarka i bukvalno radim čitavog svog dana, od ujutru do uveče. Takva je u suštini ova moja grana filologije, kojom se bavim i koja dozvoljava te izlete u kulturu i medije. Tako da je sve što radim tokom dana vezano za posao, ali uspevam sasvim dovoljno vremena da nađem za sve ono što je neka vrsta relaksacije. E, sad, ono što vas posebno ovde interesuje jeste usklađivanje profesionalnog života sa onim što je porodični, ja moram da kažem da se nisam odlučila za ostvarivanje svoje lične porodice, još uvek. Ne znam da li ću to uraditi i kada ću to uraditi.“ (fokus grupa, učesnica 7, asistentkinja)

U istraživanju koje je sprovedeno u Austriji (Fritsch, 2015), ispitanica navodi da je „bez dece lakše“ i da zbog toga mnoge saradnice i mlađe nastavnice nemaju decu ili imaju samo jedno dete. Istraživanja pokazuju da Austrija ima izuzetno visok nivo akademskih žena bez dece, što je posledica uslova koji su direktno povezani sa radnim mestom (privremeni ugovori o radu), a verovatno i nepovoljnijih partnerskih odnosa (Buber et al., 2011).

Karijera univerzitetskog nastavnika/ce svakako može da pruža veliko zadovoljstvo, međutim, preokupiranost obavezama koje ovaj posao sa sobom nosi može da doprinese odlaganju zasnivanja porodice ili odustajanju od porodičnog života, što znači da izborom ove strategije mladi ljudi zarad karijere propuštaju život i zadovoljstva koja pruža porodična zajednica. Pitanje je da li je reč o ličnom izboru ili je, pak, ovakva strategija nužna usled manjkavosti adekvatne podrške.

Simetrično partnerstvo je oblik strategije koji prepoznajemo naročito među mlađim nastavnicima i nastavnicama. Oni ravnopravno dele i kućne poslove i roditeljstvo.

„Supruga i ja danas imamo dečaka od tri godine tako da je situacija malo drugačija sada. Dok mi se nije ukazala mogućnost da odaberem ovu funkciju prodekana, moram da priznam da sam najveći deo vremena provodio u čuvanju deteta u dogovoru sa suprugom, jer je ona relativno brzo moralo da se vrati na svoj posao, već negde u četvrtom - petom mesecu, zbog prirode svog posla.“ (fokus grupa, učesnik 5, docent)

Nasuprot ovom obliku, među starijim profesorima prisutan je oblik strategije koju možemo nazvati:

Odsutni otac koji je na poslovnim putovanjima, studijskim boravcima, „detetom se bavi u slobodno vreme, znači leti“. Ako je razveden, onda je prisutan povremeno u životu deteta. Karijera je na prvom mestu, a neko drugi, najčešće supruga, preuzima brigu o deci. Reč je o tradicionalnom obrascu, koji se zadržava samo u kategoriji najstarijih nastavnika. Ohrabrujući je nalaz da takav obrazac nije prepoznat među mlađim ispitanicima i učesnicima našeg istraživanja.

Zaključak

U skladu sa predmetom našeg istraživanja i ciljevima koje smo postavile, nakon kvalitativne analize dubinskih intervjuva i fokus grupnog intervjuva, zaključke izvlačimo u odnosu na četiri posmatrana aspekta: karijera, porodične obaveze, roditeljstvo i lične strategije.

Razlike u toku razvoja karijere kod redovnih profesora i profesorki fakulteta Univerziteta u Nišu, s obzirom na pol, postoje i zavise od oblasti njihove ekspertize, gde je i dalje prisutna podela na „ženske“ i „muške“ fakultete i profesije, ali i od roditeljstva. Uočeno je da se sfera profesionalnog napredovanja prepliće sa porodičnim prilikama, jer neretko postoji problem u usklađivanju ove dve vitalne životne sfere. Naime, vidljiva je razlika u porodičnim obavezama, naročito oko dece manjeg uzrasta, pogotovo kada su se naše sagovornice/i nalazili na početku akademskog napredovanja i sticanja akademskih zvanja. Vidljive su i razlike u obavezama vezanim za roditeljstvo kod redovnih profesora Univerziteta u Nišu s obzirom na pol, što ne poriču ni naše sagovornice ni sagovornici, koji tvrde da je ipak žena ta koja nosi veći teret roditeljstva i da ima veća profesionalna odricanja dok su deca mala i nesamostalna.

Važno je istaći da učesnici fokus grupnog intervjuva, koji pripadaju mlađim starosnim grupama, u svojim iskazima pokazuju preovlađujući pomak ka simetričnom partnerstvu tj. ravnomernoj podeli kućnih poslova i roditeljske odgovornosti.

Analizirajući stavove naših sagovornika/ca možemo da zaključimo da postoji uniformna percepcija da su žene te koje su opterećenije, kojima je potrebno da ulože veće napore kako bi istovremeno uspele da imaju uspešnu akademsku karijeru i izbalansiran porodični život, a da pri tome ne „plaćaju preveliku cenu“ (Hughson, 2019.).

Opšti utisak je da se na ovim konstatacijama i ostaje. Kulturološki razlozi, neadekvatna institucionalna okrenutost ka potrebama porodice, ali i individualna neosetljivost i nespremnost za promenu u ovoj sferi održavaju karijerni razvoj žene u diskontinuitetu, a činjenica “da takvo stanje postoji i u državama koje su postigle najviše standard rodne ravnopravnosti govori o otpornosti ovog fenomena i o složenosti njegovog regulisanja” (Šobot, 2019, p.133).

Literatura

1. Althaber, A., Hees, J., & Pfahl, L. (2011). Karriere mit Kind in der Wissenschaft—Egalita rer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familia ren Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In A. Rusconi & H. Solga (Eds.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* Opladen: Budrich.
2. Bailyn, L. (2003) *Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT1*, *Gender, Work and Organization*. Vol. 10 No. 2 March 2003, https://www.researchgate.net/publication/227511612_Academic_Careers_and_Gender_Equity_Lessons_Learned_from_MIT1
3. Baldwin, R. G., & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process. *The Journal of Higher Education*, 52(6),
4. Becker, R., Hilf, E., Lien, S. C., Köhler, K., Meschkutat, B., Reuschke, D., & Tippel, C. (2011). Bleiben oder gehen?: Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. *Berufliche Karrieren von Frauen*
5. Blagojević Hjuson, M. (2012) *Žene i muškarci u Srbiji: šta nam ovore brojevi*. Beograd: Publikum
6. Blagojević, M. (1991) *Žene izvan kruga – profesija i porodica*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja
7. Blagojević, M. (2002) *Svakodnevnica iz ženske perspektive: samožrtvovanje i beg u privatnost*. U S.
8. Bolčić (ur.) *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja
9. Bryson, C. (2004) 'The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed-term Contracts', *Gender, Work & Organization* 11, https://www.researchgate.net/publication/229794945_The_Consequences_for_Women_in_the_Academic_Profession_of_the_Widespread_Use_of_Fixed_Term_Contracts
10. Buber, I., Berghammer, C. and Prskawetz, A. (2011). *Doing Science, Forgoing Childbearing?*

11. Burdije, P. (1999) *Nacrt za jednu teoriju prakse*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
12. Burt, R. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10(1), 5–46.
13. Fathima, F. N., Awor, P., Yen, Y.-C., Gnanaselvam, N. A., & Zakham, F. (2020). *Challenges and coping strategies faced by female scientists—A multicentric cross sectional study*. *PLOS ONE*, 15(9), e0238635. doi:10.1371/journal.pone.023863
14. Fiket, I., Trajković, Đ. (2018) “ Nema veze, mogu sve sama: uskladjivanje poslovnih i porodičnih obaveza akademskih radnica i radnika i raspodela poslova u njihovim domaćinstvima ” u *Univerzitet između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja*, Ur. Delibašić, B., Pudar Draško, G., Fiket, I., Univerzitet u Beogradu, Institut za filozofiju i društvenu teoriju (IFDT) , str. 59-75
15. Fritsch, N.-S. (2015). *At the leading edge – does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia*. *Current Sociology*, 63(4), 547–565. doi:10.1177/0011392115576527
16. Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244–258.
17. Hjuson, M. (2019) Rodnost i proizvodnja znanja na poluperiferiji: pravo na izvrsnost. u D.Vujadinović, Z.Antonijević (ur.) *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju – koncepti, prakse i izazovi*. Novi Sad: Akademska knjiga
18. Krimmer, H., F. Stallmann, M. Behr & A. Zimmer, 2003: *Karrierewege von Professor Innen an Hochschulen in Deutschland*. Projekt Wissenschaftskarriere. Universi-tät Münster: Institut für Politikwissenschaft.
19. Lease, H. S. (1999) Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: an emphasis on new and female faculty, *Research in Higher Education*, Vol. 40, No. 3, 1999, <https://www.jstor.org/stable/40196346>
20. Metz-Göckel, S., Möller, C., & Auferkorte-Michaelis, N. (2009). *Wissenschaft als Lebensform–Eltern unerwünscht. Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Budrich
21. Moratti, S. (2020) A woman’s place is in the ‘home’? Gender-specific hiring patterns in academia in gender-equal Norway, *Journal of Sociology* (IF2.253), <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1440783320960530>

22. Rürger, H., & Ruppenthal, S. (2010). Advantages and disadvantages of job-related spatial mobility. In *Mobile living across Europe I-II* (pp. 69-93).
23. Rusconi, A., & Solga, H. (2011). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
24. Saraceno, C. (1981) Porodično vreme i ženski diskontinuitet. *Marsizam u svetu*. 8/9
25. Šobot, A. (2019) Rodna segregacija u visokom obrazovanju na primeru Srbije. U D. Vujadinović, Z. Antonijević (ed.) *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju – koncepti, prakse i izazovi*. Novi Sad: Akademska knjiga
26. Valian, V. (1998). *Why so slow? The advancement of women*. The MIT Press, str.2
27. Vienna: VID
28. Zaharijevski Stjepanović, D. (2010) Rod, identitet i razvoj. Niš: Punta
29. ZSRS (2020). *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. Beograd: Zavod za statistiku Republike Srbija

Prof.dr Dragana S. Zaharijevski

Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu, u penziji

Prof.dr Danijela Gavrilović

Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu

Prof.dr Nevena Petrušić

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu

STAVOVI PREMA RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI NASTAVNOG OSOBLJA UNIVERZITETA U NIŠU

1. Uvod

Rodna (ne)ravnopravnost pretpostavlja društveno i kulturno izgrađene uloge polova, odnosno, način na koji se u jednom društvu gleda na uloge koje se pripisuju ženama i muškarcima. Za razumevanje mehanizama kojima se reprodukuje rodna nejednakost od primarnog značaja je razumevanje načina na koji se proizvode, učvršćuju i obnavljaju rodni stereotipi i predrasude.

Rodni stereotipi su unapred formirani društveni i kulturni obrasci ili ideje, kojima se ženama i muškarcima pripisuju svojstva i uloge utvrđene i ograničene njihovim polom. Rodni stereotipi podupiru strukturnu nejednakost u društvu i negativno utiču na raspodelu društvenih resursa između žena i muškaraca. Oni predstavljaju ozbiljnu prepreku dostizanju rodne ravnopravnosti jer ograničavaju razvoj talenata i sposobnosti devojčica i dečaka, žena i muškaraca, njihove obrazovne i profesionalne aspiracije i iskustva i njihove životne prilike (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)). Rodne predrasude su pristrasnosti u odnosu na žene i muškarce koje su bazirane na stereotipnim rod-

nim ulogama koje im društvo pripisuje. One svoj izraz nalaze u seksizmu i seksističkom ponašanju, koji je manifestacija istorijski nejednakih odnosa moći između muškaraca i žena (Preporuka CM/Rec(2019)1 <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-preventing-and-combating-sexism-serbian-/168097f2b1>).

Iskustvo pokazuje da su stereotipni stavovi prema ulogama i odgovornostima žena i muškaraca ključna prepreka ostvarivanju rodne ravnopravnosti u svim oblastima društvenog života. Zbog toga je jedna od komponenti istraživanja „Rodna ravnopravnost na Univerzitetu u Nišu: stanje i perspektive” usmerena na ispitivanje stavova nastavnog osoblja prema rodnim ulogama i rodnoj ravnopravnosti, kao i na merenje raširenosti seksističkih stavova i rodnih stereotipa, koji oslikavaju dominantnu kulturološku rodnu matricu unutar ovog akademskog prostora.

Ovaj segment istraživanja, sproveden putem anketiranja, pruža uvid u percepciju ispitanika/ca, njihovo iskustvo i uverenja u pogledu različitih aspekata rodne ravnopravnosti, kao društvenog fenomena, vrednosne orijentacije i političkog pitanja. Ispitivani stavovi tiču se socijalnih uloga žena i muškaraca u profesionalnom i porodičnom životu, uključujući i roditeljstvo, rodni karakteristika i odnosa ispitanika/ca prema rodnoj diskriminaciji i rodnoj ravnopravnosti.

Skala stavova o rodnoj ravnopravnosti je dizajnirana tako da omogućiti prikupljanje podataka koji obebeđuju upoređivanje stavova prema polu, starosnom dobu i naučnom zvanju ispitanika/ca, kao i identifikovanje razlika u stavovima nastavnog osoblja iz različitih obrazovno-naučnih, odnosno obrazovno-umetničkih polja.

Ostvareni uvidi pružaju osnov za procenu koliko se u sprovođenju politike rodne ravnopravnosti i urođnjavanju visokog obrazovanja na Univerzitetu u Nišu može računati na podršku i otpore nastavnog osoblja, imajući u vidu njihov odnos prema ideji i konceptu rodne ravnopravnosti u privatnoj i javnoj sferi društvenog života, kao i raširenost rodno stereotipnih stavova.

2. Opis uzorka

Uzorak koji je korišćen u ovom istraživanju je prigodni, prikupljeni su odgovori 202 ispitanika/ce - nastavnog osoblja fakulteta Univerziteta u Nišu. Upitnici su razaslani na njihove mejl adrese (ukupno 1282, 121 se vratilo kao neuručeno, te je upitnik isporučen na 1161 adresa), ali je odziv bio relativno nizak, što je rezultiralo brojem upitnika koji imamo na kraju.

Pregled karakteristika uzorka dat je u tabelama:

Tabela 1: Pol

	Frekvencija	Procenat
Muški	86	43
Ženski	114	57
Ukupno	202	100

Tabela 2: Godine starosti

	Frekvencija	Procenat
22-33	28	14.1
34-43	57	28.6
44-53	57	28.6
54-63	51	25.2
64 i više	6	3.0
Nema odgovora	3	1.5
Ukupno	202	100

Tabela 3: Zvanje

	Frekvencija	Procenat
Saradnik	18	9.1
Asistent	29	14.6
Docent	55	27.8
Vanredni prof.	35	17.7
Redovni prof.	61	30.8
Nema odgovora	4	2.0
Ukupno	202	100

Tabela 4: Naučno polje

	Frekvencija	Procenat
DH	93	46.0
TTN	32	15.8
PM	8	4.0
MED	45	22.3
ART	20	9.9
Nema odgovora	4	2.0
Ukupno	202	100

* MED - Medicinskih nauka; TTN - Tehničko-tehnoloških nauka; PM - Prirodno-matematičkih nauka; DH - Društveno-humanističkih nauka; ART - Umetničkog polja.

Ponudeni upitnik, koji su ispitanici/ce popunjavali (u Prilogu) sastojao se od dva seta: prvi set čine pitanja o polu, godinama starosti, zvanju i naučnom polju (nezavisne varijable), dok drugi set sadrži 30 stavova, sa kojima je nastavno osoblje iskazivalo nivo slaganja. Stavovi su delimično preuzeti iz ranijih istraživanja rodnih stavova (Nanda, 2011), neki su prilagođeni, dok su neki novokreirani od strane istraživačica u ovom projektu.

U tabeli su prikazane aritmetičke sredine odgovora na ponuđene stavove. Obeleženi su boldom najviši i najniži skorovi.

Tabela 5: Aritmetičke sredine slaganja sa stavovima

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Aritmetička sredina	SD
s1	202	1	5	3.42	1.268
s2	202	1	5	1.76	1.118
s3	202	1	5	2.51	1.390
s4	202	1	5	3.28	1.335
s5	202	1	5	2.48	1.061
s6	202	1	5	3.67	1.215
s7	202	1	5	2.99	1.291
s8	202	1	5	2.04	1.213
s9	202	1	5	1.47	.936
s10	202	1	5	3.50	1.332
s11	202	1	5	1.68	1.124

s12	202	1	5	3.17	1.451
s13	202	1	5	4.48	.983
s14	202	1	5	3.82	1.132
s15	202	1	5	1.35	.835
s16	202	1	5	1.64	1.117
s17	202	1	5	2.67	1.274
s18	202	1	5	2.59	1.365
s19	202	1	5	2.19	1.280
s20	202	1	5	1.65	1.022
s21	202	1	5	4.28	1.038
s22	202	1	5	2.05	1.175
s23	202	1	5	3.66	1.307
s24	202	1	5	3.79	1.288
s25	202	1	5	1.61	.936
s26	202	1	4	1.35	.746
s27	202	1	5	1.79	1.101
s28	202	1	5	2.27	1.265
s29	202	1	5	2.20	1.185
s30	202	1	5	2.42	1.370
Valid N (listwise)	202				

3. Analiza i interpretacija

Prvi pogled na rezultate aritmetičkih sredina sugerije da je najveće slaganje iskazano sa onim stavovima koji tvrde da je rodna ravnopravnost značajna i da majka može uspostaviti jednako topao odnos sa detetom kada ima profesionalnu karijeru. Najniže slaganje je iskazano sa stavovima koji ženu ocenjuju kao nekompetentnu za univerzitetsku karijeru i upravljanje. Nakon ovako optimističkog prvog utiska sledi detaljna analiza skorova slaganja sa ponudjenim stavovima.

1/a.s. 3.42

Seksualno uznemiravanje je široko rasprostranjena pojava i jedan od najčešćih oblika rodno zasnovanog nasilja nad ženama u Srbiji (Babović, Reljanović, 2020, p.10). Ono je prisutno i u akademskom kontekstu: čak 30% studenata/kinja našlo se u situaciji da u njihovom prisustvu zaposleni na fakultetu pričaju seksualne šale, gledaju ih na način da im je neprijatno ili skreću razgovor o studiranju na seksualne teme. (AŽC, Ninamedia researsch, 2018, p. 6; Dimitrijević, Mladenović, 2017, p. 291-309). Čini se da nastavnom osoblju Univerziteta u Nišu to uglavnom nije poznato jer postoji njihova izrazita saglasnost sa stavom da "Seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije toliko rasprostranjeno koliko se o njemu priča".

Ovaj nalaz izaziva zabrinutost jer je pokazatelj niskog nivoa svesti o problemu seksualnog uznemiravanja na univerzitetu, spremnosti da se njegove dimenzije minimiziraju, ali i visokog nivoa tolerancije na ponašanja kojima se krši seksualna sloboda i povređuje ljudsko dostojanstvo. Može se pretpostaviti da na stavove ispitanika/ca utiče i to što se pod seksualnim uznemiravanjem, po pravilu, podrazumeva samo seksualno ponašanje koje je učinjeno sa namerom da se naruši seksualni integritet, iako, prema definiciji, seksualno uznemiravanje obuhvata i sve druge oblike nepoželjnog seksualno određenog ponašanja, kao što su seksualno intonirane primedbe, iskazivanje seksualnih zahteva, neželjeni komentari ili prilazak, koji imaju seksualnu konotaciju, a koje osoba doživljava kao uvredljivo, neprijateljsko, degradirajuće ili zastrašujuće (OSCE, 2019, p. 29-30). Od značaja je i činjenica da na mnogim fakultetima u Srbiji, uključujući i fakultete Univerziteta u Nišu, ne postoje posebni pravni akti kojima su regulisani mehanizmi za zaštitu od seksualnog uznemiravanja. Samo na pet fakulteta u Srbiji razvijeni su posebni mehanizmi

za prepoznavanje seksualnog uznemiravanja i pružanje podrške žrtvama (Resanović, 2021, p. 10), zbog čega je visoka “tamna brojka” ovog oblika rodno zasnovanog nasilja visoka, a veliki je i rizik od reviktimizacije i sekundarne viktimizacije žrtava (AŽC, Ninamedia researsch, 2018, p. 6). U svakom slučaju, izraženi stavovi nedvosmisleno upućuju na zaključak da postoji potreba za edukacijom nastavnog osoblja o seksualnom uznemiravanju i oblicima njegovog ispoljavanja, kao i potreba za razvijanjem efikasnih mehanizama za delotvorno suzbijanje i zaštitu od seksualnog uznemiravanja u akademskom kontekstu.

Postoji statistički značajna rodna razlika u distribuciji odgovora: saglasnost muškaraca je izrazitija u odnosu na saglasnost žena sa tvrdnjom da seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije toliko rasprostranjeno (3,70 naspram 3,20). Ova razlika se može objasniti time da su žene češće nego muškarci izložene seksualnom uznemiravanju i da prepoznaju i njegove “suptilnije” oblike.

Najveća razlika u pogledu stava “Seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije toliko rasprostranjeno koliko se o njemu priča” postoji između nastavnog osoblja iz ART polja i onih iz DH polja (razlika AS 1.339 sig..000), što pokazuje da je kod nastavnog osoblja iz ART polja izraženije negiranje široke rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja u odnosu na ispitanike/ce iz DH polja. Sledi relativno velika razlika i između naučnih polja TTN i DH (razlika AS .770 Sig. 002), a nešto manja između polja MED i DH (razlika AS .523 Sig. 019). Ovi nalazi upućuju na zaključak da je negiranje postojanja seksualnog uznemiravanja najizraženije kod nastavnog osoblja u ART naučnom polju, manju spremnost iskazuju ispitanici/ce iz TTN polja, kao i oni iz MED polja, dok je najmanja kod ispitanika/ca iz DH polja. U tumačenju ovog nalaza treba uzeti u obzir da je anketiranje vršeno u vreme intenzivnog medijskog izveštavanja o događajima seksualnog nasilja od strane poznatih umetnika (navodni seksualni napadi Miroslava Mike Aleksića i Branislava Lečića), što je možda uticalo na to da ispitanici iz ART polja u većoj meri negiraju postojanje seksualnog uznemiravanja na univerzitetu kako bi iskazali stav da ova pojava nije prisutna na njihovom fakultetu. S druge strane, treba imati u vidu da je razumevanje pojave seksualnog uznemiravanja bliže naučnoj vokaciji ispitanika/ca iz DH i MED polja, pa je realno očekivati i veću senzibilisanost za problem seksualnog uznemiravanja u odnosu na ispitanike/ce iz TTN polja. Treba takođe imati u vidu da je u uzorku ispitanika /ca relativno mali broj onih iz TTN polja, tako da se podaci ne mogu generalizovati.

2/a.s. 1.76.

Tvrđnju “Seksualno uznemiravane žene najčešće svojim oblačenjem i ponašanjem provociraju muškarce”, koji spada u krug najraširenijih zabluda i mitova o uzrocima seksualnog uznemiravanja žena, podržava znatno manji broj ispitanika/ca u odnosu na one koji se sa njom ne slažu. To je pokazatelj da seksistički stavovi, koji posledično pripisuju ženama žrtvama odgovornost za nasilje koje trpe, ne nalaze veliko uporište među nastavnim osobljem, što je ohrabrujući nalaz.

Ne postoje statistički značajne razlike u stavovima muškaraca i žena, što je pokazatelj da se na muškarce na univerzitetu najvećim delom može računati kao na saveznike žena u borbi protiv seksualnog uznemiravanja žena.

3/a.s. 2.51.

Tvrđnja „Diskriminacija žena više nije problem u Srbiji“ uglavnom nailazi na nesaglasje nastavnog osoblja, što ukazuje na to da postoji visok nivo svesti o problemu diskriminacije žena. Ne treba, međutim, zanemariti činjenicu da se skoro u istom obimu ispoljava saglasnost u pogledu tvrdnje da je diskriminaciju prošlost, odnosno, prevaziđeni problem, što je izraz tzv. modernog, odnosno neoseksizma (Todorović, 2013, p. 4). Na distribuciju odgovora verovatno utiče i izvesno povećanje broja žena na mestima odlučivanja i njihova veća vidljivost, posebno u zakonodavnoj vlasti. Činjenica je, međutim, da je su u Srbiji žene još uvek diskriminisane u svim oblastima društvenog i privatnog života (Žene i muškarci u Srbiji, 2020; Babović, 2016) i da izvesni pozitivni pomaci u ostvarivanju rodnoeg balansa ne daju osnova za zaključak da diskriminacija žena ne postoji.

Postoji velika asimetrija u odgovorima zavisno od pola: muškarci su u odnosu na žene brojniji među onima koji se saglašavaju sa navedenom tvrdnjom (muškarci 3,02 – žene 2,11), što se može objasniti razlikama u iskustvima žena i muškaraca u pogledu izloženosti polnoj/rodnoj diskriminaciji.

Stav da diskriminacija žena više nije problem u Srbiji nailazi na veću podršku kod ispitanika/ca starijih od 44 godine u odnosu na mlađe, s tim što najveću podršku pružaju ispitanici/ce 64+, a najmanju oni u starosnoj kategoriji 34-43 godine. Najveće razlike u stavovima pojavljuju se između ispitanika/ca u kategoriji 64+ i ispi-

tanika/ca u kategorijama 22-33 i 34-43 godine. Razlike se mogu objasniti time da su stariji ispitanici/ca u mogućnosti da kroz sopstvena zapažanja upoređuju prošlo i sadašnje stanje u pogledu položaja žena i uoče napredak, što ih navodi na (pogrešan) zaključak da diskriminacija žena više nije problem u Srbiji.

Postoje razlike u stavovima nastavnog osoblja u pogledu tvrdnje da diskriminacija žena više nije problem u Srbiji. Najveća razlika se uočava između kategorija redovni profesor/ka i asistent/kinja (razlika u AS 1.046, sig. .001), što korespondira sa razlikama između ispitanika/ca u najstarijoj i najmlađoj starosnoj kategoriji: sto su na višoj poziciji po zvanju, ispitanici u većoj meri negiraju diskriminaciju žena.

Ukrštanje nezavisnih varijabli “naučno zvanje” i “pol” pruža sledeću sliku: negiraju diskriminacije žena generalno su skloniji muškarci nego žene, pri čemu je najveća razlika u stavovima kod saradnika/ca (razlika 1,38 u korist muškaraca), nešto manja kod docenata/kinja (razlika 1,08 u korist muškaraca) i vanrednih profesora/ki (razlika 0,85 u korist muškaraca), a najmanja je kod redovnih profesora/ki (razlika 0,65 u korist muškaraca). Među onima koji prihvataju stav da je diskriminacija žena prevaziđen problem u Srbiji žene su zastupljenije u odnosu na muškarce samo u kategoriji asistenata/kinja (razlika 0,15 u korist žena), što pokazuje da žene u asistentskom zvanju manje nego žene u drugim zvanjima prepoznaju diskriminaciju žena.

Razlike su evidentne i među nastavnim osobljem iz različitih naučnih polja. Stav da diskriminacija žena više nije problem u Srbiji najizraženije podržava nastavno osoblje iz PM polja. Najveća razlika je između njihove ocene i ocene nastavnog osoblja iz DH polja (razlika AS 1.892, sig. .000), nešto manja u odnosu na ocene nastavnog osoblja iz MED polja (razlika AS 1.511, sig. .023) i ocene iz TTN polja (razlika AS 1.188, sig. .023), dok je najmanja razlika u odnosu na ocene u ART polju (razlika AS 1.000, sig. .070). Postojanje ovih razlika može se pripisati razlikama u razumevanju i prepoznavanju samog fenomena diskriminacije, s obzirom da su u DH naučnom polju, više nego u drugim poljima, zastupljene teme koje su od značaja za razumevanje društvenih pojava i procesa, uključujući i diskriminaciju.

Distribucija odgovora u vezi sa tvrdnjom “Diskriminacija žena na univerzitetu skoro da ne postoji” pokazuje da ispitanici/ce u mnogo većoj meri iskazuju slaganje nego neslaganje. Može se pretpostaviti da na stavove ispitanika utiče činjenica da su žene u velikom broju zastupljene u nastavnom osoblju, što stvara lažnu sliku o nepostojanju rodne diskriminacije žena. Distribucija odgovora očigledno pokazuje da su među ispitanicima/cama raširena tzv. moderna seksistička uverenja, koja se prepoznaje upravo po tome što poriču postojanje diskriminacije žena (Todorović, 2013, p. 4). Takvi stavovi su prepreka za prepoznavanje različitih vidova strukturalne i institucionalne diskriminacije kojoj su žene na univerzitetu de facto izložene. U praksi je položaj žena u visokoškolskim ustanovama nepovoljniji u odnosu na muškarace, što pored ostalog, potvrđuje i visok rodni disbalans u pogledu zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama (Delibašić i dr. 2018, str. 118).

Postoje statistički značajne razlike u odgovorima s obzirom na pol ispitanika: među muškarcima je više nego među ženama izraženije slaganje sa tvrdnjom da diskriminacije žena na univerzitetu skoro da ne postoji (muškarci 3,72 – žene 2,93). Ipak, srednje vrednosti na celokupnom korpusu ispitanika/ca manifestuju zabrinjavajuće razmere rodnog slepila i žena i muškaraca u akademskoj zajednici, koju većina (pogrešno) percipira kao meritokratski sektor koji je imun na diskriminaciju.

Starosno doba ispitanika/ca od uticaja je na njihov stav u pogledu postojanja diskriminacije žena na univerzitetu. Najveća razlika javlja se između ispitanika/ca u kategoriji 54-63- i onih 33-43. Ove razlike mogu se objasniti time da su stariji ispitanici/ce u odnosu na mlađe u prilici da duže prate objektivne promene do kojih je došlo u pogledu povećanja broja žena na univerzitetu i u rukovodećim strukturama, iz čega izvode pogrešan zaključaku da diskriminacija skoro da ne postoji. S druge strane, pitanje je kako ispitanici/ce percipiraju diskriminaciju, odnosno, da li pod diskriminacijom podrazumevaju samo individualnu diskriminaciju žena ili imaju u vidu i njihovu strukturalnu i institucionalnu diskriminaciju.

Naučno polje kojem ispitanici/ce pripadaju takođe utiče na razlike u odgovorima na tvrdnju da diskriminacija žena na univerzitetu skoro da ne postoji. Naj-

veća razlika je između ocene nastavnog osoblja iz PM polja i DH polja (razlika AS 1.364, sig. .005), manja je u odnosu na ocene iz MED polja (razlika AS 1.042, sig. .040), a najmanja razlika u odnosu na ocene u TTN polju (razlika AS 1.000, sig. .056). Ovi podaci uglavnom korespondiraju sa podacima u vezi sa tvrdnjom da diskriminacija žena više nije problem u Srbiji, a na razlike u odgovorima nastavnog osoblja iz pojedinih polja utiču isti oni faktori koji uslovljavaju razlike u odgovorima na tvrdnju da diskriminacija žena u Srbiji više nije problem.

5/a.s. 2.48

Uverenje da „Žene često koriste ‘ženske adute’ da bi napredovale u karijeri“, koje je prilično rašireno u opštoj javnosti, nije u velikoj meri zastupljeno među nastavnim osobljem univerziteta. Ipak, ne treba zanemariti činjenicu da ovaj stav nailazi na skoro podjednako prihvatanje od strane ispitanika/ca. U kojoj meri stavovi ispitanika/ca predstavljaju izraz stereotipnog načina tumačenja stvarnosti, a u kojoj su meri odraz stvarnih odnosa moći, odnosno stvarne zloupotrebe „aduta“ od strane nekih žena, trebalo bi dodatno istražiti. Značajno je, međutim, imati u vidu da je korišćenje “šarma” povezano sa odnosima moći i patrijarhalnom matricom jer njegova upotreba od strane hijerarhijski podređenih socijalnih grupa (žena), po definiciji pripada patrijarhalnom modelu društvenih uloga.

6/a.s. 3.67

Stavovi prema tvrdnji “Žene mogu da usklade svoje obaveze i postignu sve ako to žele” pokazuju visok nivo slaganja ispitanika/ca. Ovaj nalaz je indikator da ispitanici ne prepoznaju problem rodne nejednakosti u neplaćenim poslovima staranja i dvostruke opterećenosti žena, koje na naplaćene poslove u domaćinstvu troše 5,07 sati, dok muškarci provode 2,58 sati, što je 40% manje vremena (RZS, 2015; UN WOMEN, 2020). Visok nivo saglašavanja sa navedenom tvrdnjom pokazatelj je rasprostranjenosti modernih i neoseksističkih uverenja među ispitanicima/cama, koji su, u suštini, pristalice zadržavanja postojećeg stanja. Njima je „žrtveni mikromatrijarhat“ u privatnoj sferi očigledno prihvatljiv, iako podrazumeva intenzivno trošenje ženskih resursa (Blagojević, 2013, p. 42). Zato se od njih ne može očekivati pružanje podrške akcijama usmerenim na redistribuciju neplaćenog kućnog rada koja obezbeđuje ravnopravnost u raspoloživom vremenu za karijerni i lični razvoj i slobodno vreme. Ne postoji statistički značajna rodna razlika u odgovo-

rima, što je pokazatelj da mnoge žene, kao i muškarci, ne percipiraju rodno uslovljene razlike u građenju univerzitetske karijere.

7/a.s. 2.99

Tvrđnja “Za ženu je najvažnije da po svaku cenu održi porodicu zajedno” uglavnom nailazi na neslaganje ispitanika/ca, ali je i prilično veliki i broj onih kojima je prihvatljiva. Ovi nalazi su, s jedne strane, izraz visokog vrednovanja porodice, ali oni istovremeno impliciraju da je za žene primarna uloga ona koju ostvaruju u porodici, kao i očekivanja ispitanika/ce da svoje lične interese i želje žene treba da podrede porodici, da na njima leži odgovornost za očuvanje porodice, što podrazumeva ostanak u partnerskoj zajednici čak i kada u njoj doživljavaju opresiju. Takvi stavovi se zasnivaju na stereotipima o rodnim ulogama žena i manifestacija su patrijarhalne matrice koja obležava porodične odnose u Srbiji.

Za razliku od pola ispitanika/ca koji ne proizvodi statistički značajne razlike u odgovorima kod navedenog pitanja, razlike po starosnom dobu ukazuju na zanimljivu promenu obrasca u odgovorima. U prihvatanju stava da je za ženu najvažnije da po svaku cenu održi porodicu zajedno najveće razlike pojavljuju se među kategorijama 64+ i 22-33 (razlika AS 1.310, sig. .022) i među kategorijama 44-53-22-33 (razlika AS .976, sig. .001) i 54-63 i 22-23 (razlika AS .662, sig. .027). Distribucija odgovora pokazuje da što su ispitanici/ce stariji, to im je ovaj stav prihvatljiviji, što se može objasniti time da su kod starijih ispitanika/ca u odnosu na mlađe rašireniji patrijarhalni stavovi o rodnim ulogama žena i muškaraca u porodici.

U pogledu prihvatanja stava da je za ženu najvažnije da po svaku cenu održi porodicu zajedno, najveća razlika je između kategorija redovnih profesora/ki i asistentata/kinja (razlika u AS .901, sig. .002). Ova razlika korespondira sa razlikama koje postoje među starosnim kategorijama.

Ukrštanje varijabli zvanje i pol pokazuje da nema drastično velikih razlika u stavovima između žena i muškaraca. Ipak, neke razlike postoje: muškarci u zvanju asistenta u odnosu na žene u istom zvanju pružaju veću podršku stavu da je za ženu najvažnije da po svaku cenu održi porodicu zajedno (razlika 0,65 u korist muškaraca), a to važi i za saradnike, s tim što je razlika nešto manja (razlika 0,51 u korist muškaraca). Ovaj nalaz može se objasniti činjenicom da je u vreme u kojem su

oblikovani stavovi mlađih generacija obeleženo procesima retradicionalizacije i repatrijarhalizacije, uzrokovanim dugotrajnim, višedecenijskim delovanjem negativnih činilaca, što je izazvalo i svojevrsnu “krizu maskuliniteta”, koja je posledično uticala i na povećanje patrijarhalnosti. (Hughson, 2018. p. 17). Zapaža se, međutim, nešto je veća saglasnost žena u višim zvanjima u odnosu na muškarce u višim zvanjima sa navedenim stavom: kod redovnih profesora/ki razlika je 0,48 u korist žena, nešto je manja kod vanrednih profesora/ki – 0,26 u korist žena, a najmanja kod docenata/kinja –0,18 u korist žena). Ovi nalazi upućuju na zaključak da žene u višim zvanjima, a samim tim i u starijem životnom dobu, više nego mlađe žene vrednuju porodicu i iskazuju sopstvenu odgovornost u njenom održavanju.

8/a.s. 2.04

Tvrđnja „Muškarci su racionalniji od žena“, zasnovana je na široko rasprostranjenim stereotipnim shvatanjima o karakteristikama muškaraca i žena, koja stvaraju ideologiju muškog pola (muškarci su: racionalni, agresivni, mudri, ambiciozni, i dr.) i ideologiju ženskog pola (žene su: emocionalne, labilne, lukave, slabe, i dr.) na kojima počiva ideologija muške dominacije i ženske subordinacije (Žunić, 2012, p. 286). Ohrabrujuće je da odgovori nastavnog osoblja manifestuju njihovo izrazito neslaganje sa ovim stereotipnim stavom. Treba, međutim, imati u vidu da tvrdnja formulisana tako da ekslicitno izražava seksizam (Todorović, 2013, p. 9), koji je mnogo otvoreniji u odbrani dominantnog položaja muškaraca u društvu, što je za većinu ispitanika/ca očigledno neprihvatljivo.

Poređenje odgovora žena i muškaraca pokazuje da postoje relevantne razlike i to u očekivanom pravcu: kod muškaraca je u odnosu na žene izraženije slaganje (muškarci 2,24 – žene 1,88), što je indikator da su seksistički stavovi među muškarcima rašireniji.

9/a.s. 1.47

Nastavno osoblje iskazuje izrazito neslaganje sa tvrdnjom “Univerzitetska karijera je primerenija muškarcima jer oni ne moraju da je prekidaju zbog porodičnih obaveza”. Ovaj nalaz upućuje na zaključak da nastavno osoblje rad na univerzitetu ne smatra “muškim poslom”, niti porodične obaveze prepoznaje kao isključivo “žensku” odgovornost. Nalaz, međutim, treba posmatrati u kontekstu visokog

nivoa saglašavanja nastavnog osoblja sa tvrdnjom da žene mogu da usklade svoje obaveze i postignu sve ako to žele (3,67), što implicira da se na žene gleda kao na one koje uspevaju da (uspešno) „žongliraju“ između privatnog života i karijernog razvoja (Ćeriman i dr. 2018, p. 41), što podrazumeva da je postojeće stanje zadovoljavajuće i da ne postoji potreba za promenom.

10/a.s. 3.50

Tvrdnja “Racionalno je da muškarac koristi roditeljsko odsustvo ako žena zarađuje više” nailazi na veliku saglasnost nastavnog osoblja. To implicira da se zakonska mogućnost korišćenja roditeljskog odsustva od strane muškaraca prvenstveno sagledava kao sredstvo za unapređenje materijalnog položaja porodice, odnosno, da u donošenju odluke o korišćenju roditeljskog odsustva roditelji najčešće kalkulišu i sagledavaju šta je isplativije. Očigledno je, međutim, da ispitanici/ce odsustvo očeva radi nege deteta prepoznaju kao mogućnost za promenu prakse roditeljstva, odnosno mogućnost uspostavljanja simetrije između majki i očeva u aktivnostima oko dece, što kako istraživanja pokazuju, doprinosi ne samo boljem usklađivanju profesionalnog i porodičnog života očeva i majki, već unapređuju vezu na relaciji otac-dete i u budućnosti dovodi do niza pozitivnih ishoda po dete, kao što su bolji odnosi deteta sa vršnjacima, manji broj problema u ponašanju i sticanje višeg nivoa obrazovanja (Lewis, Lamb, 2003, p. 211-228). Ovakav zaključak izvodimo uzimajući u obzir i slaganja ispitanika/ca sa stavovima 13 i 15.

11/ a.s. 1.68

U kolikoj meri se održava androcentrični poredak moguće je sagledati i preko neprestanog podhranjivanja nekih “strahova” koji se odnose na gubitak “pravog ženskog identiteta” Postojanje prirodnih karakteristika polova koristi se, između ostaloga, kao argument za tvrdnju o neizbežnosti hijerarhizovanja polova (Jogan, 2015, p. 2, Blagojević, 1991, p. 13). Na prvi pogled izraženo neslaganje celokupne ispitivane populacija sa stavom „U redu je da žene budu ravnopravne, ali je ipak važno da se zna da je muškarac glava porodice” daje izvesnu nadu u pogledu slabljenja uvreženog patrijarhalnog obrasca u kojem je muškarac glava porodice, hranitelj i zaštitnik, a žena ništa od toga. Statistički značajne razlike dobijenih razlika po polu u oceni ovog stava (a.s. muški 1.93; a.s. ženski 1.49; (t-test 2.780, sig. .006)

ipak pokazuju da muškarci imaju izraženije srednje vrednosti, što znači da im je u odnosu na žene ovaj stav prihvatljiviji, pa se čini da podržavaju emancipacija žene samo ukoliko se zadržava određena rodna asimetrija u podeli porodičnih obaveza. Istraživanje o korišćenju vremena (ZSRS) pokazuje da zbirno vreme koje se troši na obavljanje plaćenog i neplaćenog rada jasno detektuje da u Srbiji žene rade jedan sat duže od muškaraca, tako da su duplo opterećene – “sfera domaćinstva se dalje shvata kao prirodna i nepromenljiva, a ne kao splet istorijskih prilika i društvenih normi, i to kako od strane partnera u porodici, tako i od strane sistema privatno/javno” (Fiket, Trajković, 2018, p.59). S obzirom na to da su na ovom stavu izraženije srednje vrednosti grupisane oko neslaganja, kada je u pitanju celokupna ispitivana populacija nastavnog osoblja, valjalo bi zaključiti da se rodni režim u Srbiji transformiše u pravcu jačanja individualizacije, uz izraženu simetričnost i egalitarnost u rodnim odnosima (Hughson, 2017, p.107). Zanimljiv je uvid da se statistički značajne razlike u oceni ovog stava javljaju samo u slučaju pola, dok starosna kategorija, zvanje i naučno polje ne detektuju tu razliku.

12/ a.s. 3.17

Na identitetskom nivou roditeljstvo je jedan od njegovih stubova, vid samorealizacije i to ne samo majki, već i očeva (Tomanović, 2010, p.178). Reč je o biološkoj, psihološkoj i sociološkoj činjenici, pa otuda nedovoljno jasna artikulacija stavova po ovom pitanju nije nešto što nije očekivano. “Supružnici treba da imaju decu da bi im život bio ispunjen” jeste stav na kojem se ispitanici/ce izraženije grupišu oko slaganja, pri čemu “ispunjenost” uključuje više motiva – “ljubav prema deci”, “deca kao smisao života”, “da ima o kome da se brinu”, “produženje vrste”, “da bi brak bio bolji” (Blagojević, 1997, p. 103). Grupisanje oko slaganja sa ovim stavom blizu je granice sa grupisanjem onih koji se ne slažu. To jeste nalaz koji može ukazati na promenu hijerarhije životnih ciljeva, odlaganje odluke o rađanju “dok se ne ispune odgovarajući preduslovi” (Bobić, 2003, p.94). Postoji statistički značajna rodna razlika u distribuciji po ovom stavu: (a.s. muški 3.48, a.s. ženski 2.93 (t-test 2.678, sig. .008), izraženije slaganje sa ovim stavom pokazuju muškarci. “Ženska” uzdržanost može biti u vezi sa nedovršenom modernizacijom ili nedostatkom modernizacije, sa niskim kvalitetom svakidašnjeg života i sa još uvek nepovoljnim položajem žena u porodici i društvu (Hjusun, 2011, p.30). Roditeljsko vreme je veće opterećenje za majke nego za očeve, pa tako kada se saberu profesionalno, fizio-

loško, lično, kućno i roditeljsko vreme, žene gube na svim poljima (Segalan, 2009, p.361-363). Očito je da je u poslednje dve decenije prihvatanje predstave o domu i deci kao najvećoj ženskoj želji opadalo (Jogan, 2015, p.20). Na stavu "Supružnici treba da imaju decu da bi im život bio ispunjen" uočava se statistički značajna razlika unutar različitih starosnih kategorija (F. 4. 238, sig.003). Naime, starosne kategorije od 44 godine pa naviše imaju više srednje vrednosti u odnosu na mlađe, što znači da pokazuju izraženije slaganje sa stavom da deca čine život supružnika ispunjenijim. Najveće razlike u mišljenju starijih i mlađih uočavaju se između onih koji imaju 64 i više godina i onih koji imaju 22-33 (razlika u AS 1.690, sig. .008) kao i u odnosu na one koji spadaju u starosnu kategoriju 34-43 godine (razlika u AS 1.544, sig. .008). Razlika se vidno smanjuje kada su kategorije približnije starosti. Pa ipak, dok su za starije deca neophodna za osećaj ispunjenosti života, to se ne bi moglo i za one najmlađe koji tek planiraju svoj život, pa je sasvim prirodno da pre ključne životne odluke o rađanju moraju obezbediti odgovarajuće strateške resurse, procenjuju stabilnost veze, razmišljaju o odlasku u inostranstvo ili, pak, prioritet daju karijeri (Bobić, 2003, p. 94). Uočava se statistička značajnost razlika u prihvatanju stava da su deca uslov za ispunjenje života supružnika i u odnosu na zvanja (F 3.7001, sig. .006). Najveća razlika je između kategorija redovnih profesora i asistenata (AS 1.211, sig. .000) - što je više zvanje razlika u odnosu na asistente je veća. Čini se da ovde nije u pitanju zvanje već godine starosti, što istovremeno upućuje na razliku u životnim motivima, ali i na preovlađivanje tradicionalnijih ili liberalnijih vrednosti. Posmatrajući distribuciju po polu i zvanju uočava se da među muškarcima najviši AS po ovom stavu pokazuju redovni profesori 4.03, a najniži AS asistenti 2.40. Kada je reč o ženama onda najviši AS takođe nalazimo kod redovnih profesorki 3.13, a najniži kod asistentkinja 2.37. Očekivano je da ta razlika bude izraženija i unutar kategorije redovnih, tako da su muškarci opredeljeniji za ovaj stav u odnosu na koleginice, redovne profesorki. Postoje značajne razlike u odgovorima ili ocenama ovoga stava u odnosu na naučno polje kojem ispitanici/ce pripadaju (F. 3.249, sig. .013) Najveća razlika uočena je između ispitanika koji pripadaju TTN polju i onih koji su u ART polju (AS 1.338 sig..001), pa onda TTN i DH polje (AS.655Sig. 027), što znači da su po pitanju ovoga stava liberalniji i ART i DH u odnosu na TTN.

13/ a.s.4.48

Tokom dve decenije uspostavljanja i jačanja kapitalističke ekonomije jako se smanjila podrška ideologiji jednog hranioca. Počelo se skoro samo po sebi podrazumevati da porodični dohodak ostvaruju oba odrasla člana partnera, pri čemu trkvo gledište zastupaju oba pola, mada nešto snažnije žene (Jogan, 2015, p.15). U napuštanju ideologije jednog hranioca pojačava se neslaganje sa stavom da je zadatak muža da zarađuje novac, a žene da se stara o domaćinstvu i porodici. Uz to, ubedljivo većinski i polno skoro izjednačeno, prihvaćen je stav da zaposlena majka može sa svojom decom ostvariti topao odnos odnos sigurnosti, isto kao i nezaposlena (Jogan, 2015, p.15-16). Psiholozi ističu da materinska osetljivost, tj. rezponzivnost prema potrebama deteta, ne zavisi od toga da li je majka zaposlena ili nije, već u kolikoj meri je ona dosledno osetljiva i dostupna za detetove potrebe, a za takvu sposobnost neophodna je razvijena empatija i odsustvo egocentričnosti. (Todorović, 2006, p. 41). U nalazima istraživanja koje predstavljamo detektuje se ogromna podrška stavu "Majka koja radi može uspostaviti jednako topao i siguran odnos sa svojom decom kao i majka koja ne radi". U odnosu na sve ispitivane stavove i njihove srednje vrednosti, mišljenje o ovom stavu statistički se grupiše kao najizraženije slaganje, naime, i muškarci i žene se izrazito slažu da zaposlenost majke nije prepreka za uspostavljanje toplog i sigurog odnosa sa decom. Otuda ne postoje statistički značajne razlike u stavovima ispitanika/ca u odnosu na pripadnost starosnoj grupi, različitim zvanjima i naučnim poljima. Pitanje koje se postavlja pred ženu, koja i dalje nosi veći teret roditeljstva (Hughson, 2017, p. 93), nije izbor posao/področica (deca) nego kako postići balans između profesionalnog i privatnog, a pri tome biti sposoban za predan i topao odnos sa decom. Na osnovu rezultata istraživanja o tome kako akademske radnice na rukovodećim položajima to postižu jasno se uočava grupisanja oko onih koje "sve postižu" naučtrb slobodnog vremena sna – "super žena" i onih koje kritikuju taj ideal, ali ne vide mogućnost promene modela i implicitno prihvataju njegovu nepromenljivost. (Fiket, Trajković, 2018, p.68-69). Svakako ne bi trebalo prevideti i to da se sa "blokiranom transformacijom bračnosti" (Bobić, 2003, Zaharijevski, 2010, p.61) sve češće odlaže ili odustaje od rađanja dece.

14/ a.s.3.82

Rečeno je, podaci koji se odnose na praksu roditeljstva pokazuju da, slično kao i kada je reč o obavljanju domaćih poslova, žene nose veći teret. Žene u celini više sagledavaju svoju ulogu kao bitniju, nego što to čine muškarci. U srpskoj porodici ni u jednoj aktivnosti u okviru roditeljstva otac ne dominira, ali se uočava širenje aktivnosti koje roditelji zajedno obavljaju. To jeste put do uspostavljanja egalitarnijeg modela roditeljstva (Hughson, 2018, p. 93). Psihološka i antropološka istraživanja pokazuju da su očevi podjednako uspešni u nizu aktivnosti oko dece i da, kao i majke, reaguju na detetove signale (Stanulović, 1985, p. 98). Biološka povezanost koja postoji između deteta i oca uslovljava interakcije praćene uzajamnim prilagođavanjem. Opredeljenost za stav "Očevi su u principu jednako sposobni da se brinu o maloj deci kao i majke" i muškarce i žene grupiše oko izraženijeg slaganja i to tako da se ne detektuju statistički značajne razlike u odnosu na pol ili pripadnost određenoj starosnoj kategoriji, zvanju i naučnom polju. Promena uloge oca i uspostavljanje egalitarnijih odnosa osnažuje muškarce u uverenju da imaju uticaja na decu, da su kompetentni očevi, uz stabilizovanje ideje da roditelji imaju pravo i na sopstveni život, tako da se potiskuje ideja "žrtvi" (Hughson, 2018, p.96). Potreba za jednakom porodičnom odgovornošću muškaraca i žena skoro je prihvaćena od oba pola u ravni moralnog imperativa, o čemu govori visok udeo svih koji se prema podacima SJM, ERV slažu sa stavom da očevi mogu jednako dobro da se brinu o deci kao majke. Ali, iako muškarci tačno znaju šta bi bilo potrebno da se preopterećenost žena smanji, to još uvek nisu spremni i učiniti, jer bi im se smanjio prostor slobodnog opredeljivanja za neke druge sadržaje koji nisu vezani za domaćinstvo i rad s onima kojima je potrebna nega (Jogan, 2015, p. 32).

15/ a.s. 1.35

Statistike od pre dve decenije pokazuju da u Centralnoj Srbiji žene imaju više nego tri puta manju šansu da postanu rukovodioci od muškaraca (Bolčić, 2002, p.52). Danas, žene čine više od polovine stručnjaka, što je posledica njihove veće zastupljenosti među najobrazovanijom grupom u stanovništvu, ali to još uvek nije određujuće za njihov dolazak do rukovodećih pozicija. Uprkos tome, sa istim obrazovanjem, muškarci kao grupa jesu bliže moći. Tako, među zakonodavcima, funkcionerima i rukovodiocima žene čine nešto više od jedne trećine

(33%), u odnosu na muškarce (67%). Slična je situacija i sa položajem žena na najvišim nivoima odlučivanja, koji je pod uticajem njihove rodne, ali još više partijske pripadnosti. U svakom slučaju što je položaj viši, manja je zastupljenost žena (ZSRS, 2020, Hjusun, 2011, p.51). U kontekstu ovih podataka posmatramo distribuciju odgovora u vezi sa tvrdnjom “Žene treba da ostave rukovodeće položaje muškarcima”. Ocene o prihvatanju ovoga stava pokazuju, u odnosu na sve ispitivane stavove, najizraženije neslaganje, što znači da nastavno osoblje, bez obzira na polnu pripadnost, pripadnost različitim starosnim kategorijama, zvanjima i naučnim poljima smatra da bi rukovodeće pozicije trebalo da budu podjednako dostupne muškarcima i ženama, jer one nisu nešto što “prirodno” pripada samo muškarcima ili samo ženama. Pretpostavlja se da je akademski sektor meritokratski i imun na diskriminaciju, pa ipak istraživanje rađeno o mladim naučnim radnicima na Univerzitetu u Beogradu otkriva da sprega pozicije u profesionalnoj, starosnoj i rodnoj hijerarhiji, a pogotovo njihove neformalne dimenzije, ima vrlo vidljive efekte na status žena u nauci u Srbiji, tako da, između ostaloga nepovoljnog, žene u odnosu na muškarce ređe dolaze do rukovodećih pozicija (Ćeriman, Fiket, Racz, 2018, p.77), pa se, stoga, zadržava visok rodni dizbalans u broju žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama u sistemu visokog obrazovanja. Bez sumnje, akademske institucije ostaju još uvek sfera koju kontrolišu muškarci, što je slučaj i sa fakultetima Univerziteta u Nišu (žena nikada nije bila na poziciji rektora; 3 fakulteta vode žene, a 11 muškarci).

16/ a.s. 1.64

Distribucija odgovora u vezi sa tvrdnjom “Žene se često guraju u profesije koje nisu za njih” pokazuje da ispitanici/ce u mnogo većoj meri iskazuju neslaganje nego slaganje sa ovim stavom. Ne postoji statistički značajna polna razlika u odgovorima, ali ni razlike u zavisnosti od pripadnosti različitim starosnim kategorijama, zvanjima ili naučnim poljima. Preovlađujuće neslaganje sa ovim stavom najverovatnije je utemeljeno na činjenici da se obrazovne karakteristike muškaraca i žena u srpskom društvu uveliko izjednačavaju, jer žene prihvataju obrazovanje kao najefikasniju strategiju poboljšanja sopstvenog položaja (Hjusun, 2012, p.40). Iako i na najvišem nivou obrazovanja postoji izraženija koncentracija žena u nekim oblastima (obrazovanje, zdravstvo, socijalna zaštita, umetnost i humanističke nauke), muškaraca u oblastima tehnike i građevinarstva, ipak ovaj nivo obrazovanja karak-

teriše nešto uravnoteženija distribucija polova. Ubrzana je feminizacija naučnih zvanja. Žene ulaze u ona područja koja napuštaju muškarci, tj. u područja kojima opada status i plaćenost (Hjused, 2012, p.44). I među doktorima nauke se zadržava razlika u zastupljenosti žena i muškaraca po oblastima, ali su se razlike obrnule: žene zastupljenije u oblastima koje su na nižim nivoima “tipično muške”, kao što su tehnika, proizvodnja i građevinarstvo. Na fakultetima Univerziteta u Nišu još uvek postoji horizontalna i vertikalna segregacija (npr. na fakultetima tehničko tehnoloških nauka ima više angažovanih muškarca nego žena (160:96), ali zato na fakultetima društveno humanističkih nauka je obrnuto (253:227).

17/ a.s.2.67

Mišljenje nastavnog osoblja se u većim procentima grupiše oko neslaganja sa tvrdnjom “Rodnu ravnopravnost ne treba gurati na silu jer će se ona i onako spontano dogoditi” ali, ne treba zanemariti činjenicu da ovaj stav nailazi i na skoro podjednako prihvatanje od strane ispitanika/ca. Postoji statistički značajna razlika u distribuciji stavova po polu: kod svih dobijenih razlika muškarci imaju izraženije srednje vrednosti na tom stavu, njima je prihvatljivije spontano uspostavljanje rodne ravnopravnosti, dok su žene svesnije potrebe angažovanja i delovanja na različitim frontovima, kako bi se uspostavila rodna ravnopravnost (a.s. muski 3.15,a.s. zenski 2.31, t-test 4.873, sig. .000). Nisu uočene statistički značajne razlike u odnosu na starosnu kategoriju i zvanje, ali one postoje kada je u pitanju pripadanje naučnom polju (F 2.928, sig. .022). Najveća razlika u oceni ovog stava pojavljuje se između naučnog polja PM i DH (razlika u AS 1.434, sig. .002) . To znači da nastavno osoblje PM naučnog polja izraženije podržava stav da rodnu ravnopravnost ne bi trebalo forsirati. Ovaj nalaz bi trebalo uzeti sa rezervom jer je istraživanjem sa PM naučnog polja bio obuhvaćen najmanji broj ispitanika (8). Ta razlika se uočava, ali nešto manja, u odnosu na MED naučno polje (razlika AS 1.164, sig. 017), kao i u odnosu na TTN polje (razlika AS 1.094, sig. .029).

18. a.s. 2. 59

Ispitanici/ce iskazuju neslaganje sa tvrdnjom “Prirodno je da momak plati račun kada izađe sa devojkom na večeru”. Iako preovlađuje neslaganje sa ovim stavom, ipak bi valjalo imati u vidu blizinu granice sa grupisanjem oko njegovog prihvata-

nja. Statistički značajne razlike po ovom stavu uočavaju se u odnosu na pol. (a.s. muški 2.90, a.s. ženski 2.36, (t-test 2.780, sig. .006), pa iako je reč o neprihvatljivo-
sti za većinu ispitanika/ca, ipak su muškarci u odnosu na žene opterećeniji i sma-
traju da se od njih očekuje, ili da je nekako prirodnije, da oni plate račun. Ovaj
nalaz je moguće posmatrati kao još uvek primetno prisustvo patrijarhalne ideolo-
gije i stereotipa o muškarcu “hraniocu” ili “pravom muškarcu”, kao bazičnim osno-
vama muškog polnog karaktera (Hauzen, 1988). Međutim, istraživanje o konsen-
zualnim unijama pokazuje težnju ka ekonomskoj samostalnosti partnera i “čistim
odnosima”, koji isključuju postojanje bilo kakvog vida eksploatacije (Bobić, 2003),
pa samim tim i “prirodne” obaveze muškarca da plaća račun.

19. a.s.2.19

Sa tvrdnjom “Muškarci su uspešnji u tehničkim naukama” preovlađujuće je nesla-
ganje, mada ono ne može da se oceni kao najizraženije. Statistički značajna razlika
detektuje se samo u odnosu na polnu pripadnost (a.s. muški 2.38, a.s. ženski 2.03,
t-test 1.971, sig. .050), nešto veći broj muškaraca podržava ovaj stav. Značajnih sta-
tističkih razlika nema kada su u pitanju starosne kategorija, zvanja i naučna polja.
Bez obzira na preovlađujuće neslaganje sa ovim stavom, u javnosti je prisutno uve-
renje da su tehničke nauke ipak “muški” resor. Odgovor se možda nalazi u relevan-
tnim statističkim podacima. Primera radi, među diplomiranim studentima u 2019.
godini, iako žene čine više od od polovine u velikom broju područja obrazovanja,
muškarci su dominantni u područjima Informacione i komunikacione tehnologije
(66%) i Inženjerstva, proizvodnje i građevinarstva (61%); doktoriralo je više žena
(57%) nego muškaraca (43%). (ZSRS, 2020). Dakle, činjenica je da je segregacija
obrazovnih profila još prisutna, tako da su muškarci brojniji u područjima mašin-
stva, elektrotehnike, geodezije, građevinarstva, brojčano dominiraju nad ženama
sa titulama doktora nauka, koje su zaposlene na visokim školama i fakultetima, ali
je njihovo učešće manje od 50% kada je reč u nižim naučnim zvanjima (magistri i
specijalisti), što jeste ohrabrujući podatak koji upućuje na postepeno iščezavanje
rodne segregacije. Razlike u zaradama muškaraca i žena mogu biti odraz razlike
u stručnosti i položajima unutar pojedinih delatnosti. Statistika pokazuje da su
u stručnim, naučnim, informacionim i tehničkim delatnostima plate muškaraca
i žena prilično ujednačene (samo 4%) (Hughson, 2017. p. 62), što znači da i to ne
ide u prilog tvrdnji da su muškarci uspešnji u tehničkim naukama. Ono što ostaje

jeste domen moći, javne moći., koja je dobrim delom u rukama muškaraca, a jeste jedna od ključnih oblasti rodne (ne)ravnopravnosti. Postoji velika doza asimetričnosti u stavovima koji se odnose na uspeh: dok muškarac više vrednuju uspeh u javnoj sferi (novac, posao, veze, prijatelji), ženama je vredniji uspeh u privatnoj sferi (ljubav, deca, domaćinstvo) (Hughson, 2017, p.105).

20. a.s. 1.65

Jedna od tvrdnji koja je izraženo neprihvatljiva za naučno osoblje glasi: “Muškarac kao profesionalac uliva više poverenja”. Razumevanje ovakvog ocenjivanja stava trebalo bi potražiti u specifičnostima akademske zajednice. Naime, univerziteti i naučni instituti su strogo hijerarhijski ustrojene ustanove, u kojima su mogućnosti i procedure razvoja karijere precizno propisani pravilima i drugim službenim aktima (Racz, 2018, p. 77). Dakle, naučni statusi se baziraju pre svega na osnovu ispunjenosti kriterijuma o stručnoj kompetentnosti, tako da profesionalnost (karijerno napredovanje) u tom smislu nema različite rodne aršine. Ako muškrac kao profesionalac uliva više poverenja za jedan broj ispitanika/ca razloge bi trebalo tražiti u neformalnim odnosima i relacijama, korišćenim strategijama napredovanja i ličnim osobinama i veštinama.

21 a. s 4. 28

Stav “Rodna ravnopravnost je značajna za mene” izaziva visoko slaganje i ukazuje na činjenicu koja ohrabruje – nastavno osoblje rodnu ravnopravnost smatra vrednošću. Među muškarcima i ženama nema značajne razlike i to je, takodje, veoma značajan nalaz. Uglavnom su žene one koje se bave rodnom ravnopravnošću usled svog nepovoljnijeg položaja, ali napretka u nivou rodne ravnopravnosti ne može biti dok se ne postigne *consensus omnium* - da je to oblast koja doprinosi opštem dobru u društvu. Nema statistički značajnih razlika u odnosu na sve druge varijable, svi naši ispitanici/ce smatraju rodnu ravnopravnost važnom za sebe lično. Ovakav stav upućuje na akcijsku komponentu što može značiti da možemo da očekujemo da će se oni i zauzeti za ostvarivanje standarda rodne ravnopravnosti na univerzitetu i u društvu.

22 a. s. 2.05

Stav “Od kada se govori o rodnoj ravnopravnosti, sve više je nasilja u porodici” ne izaziva visok nivo slaganja. Ovaj stav je kreiran da otkrije u osnovi negativan odnos prema diskursu rodne ravnopravnosti, kao i negativnu procenu efekata ovog diskursa. Na osnovu nalaza našeg istraživanja ovo stanovište među pripadnicima univerzitetskih nastavnika/ca nije prisutno ili je prisutno u veoma niskom nivou. Ne postoje značajne razlike u pogledu posmatranih nezavisnih varijabli.

23. a. s. 3. 66 i 24 a. s. 3.79

Odgovori koji se odnose na stavove “Svom sinu bih preporučio/la univerzitet-sku karijeru” i “Svojoj ćerki bih preporučio/la univerzitet-sku karijeru” pokazuju slične aritmetičke sredine, ispitanici/ce bi u jednakoj meri preporučili univerzitet-sku karijeru i sinovima i ćerkama (slično rezultatima slaganja sa stavom 9). Aritmetičke sredine nisu suviše visoke, što bi moglo da se tumači na različite načine, jedan od njih je uviđanje težine tog posla, položaja u društvu... Čak je skor kod ćerki neznatno viši, što može da ukaže na percepciju univerzitet-ske karijere kao pogodne za žene, slično doživljavanju ostalih obrazovnih profesija. Feminizacija univerzitet-skih profesija bi mogla da znači i nedovoljno moći u ovoj oblasti, što se u uslovima prevlasti ekonomije i politike u društvu i može očekivati. “Pravilo je u većini zemalja da su ‘ženski’ smjerovi – poput pedagoških – manje unosni od ‘muških’ poput inženjerstva ili ‘integriranih’ poput prava. Opetovano se utvrđuje da razlike u izboru studija mogu objasniti više od trećine rodne razlike u plaćama, čak i ako se promatraju radnici u usporedivim zanimanja i s usporedivim ljudskim kapitalom” (Dragojević, 2014, p.31).

Kada posmatramo statistički značajne razlike u odnosu na nezavisne varijable, jedina razlika koju uočavamo jeste ona u odnosu na naučno polje. Naime, jedno-faktorskom ANOVOM je utvrđena statistički značajna razlika između pripadnika različitih naučnim polja ($F 3262$ Sig. 0.13) u odnosu na stav 23. Ispitanici/ce koji pripadaju medicinskom naučnom polju imaju viši skor slaganja sa stavom da bi sinu preporučili univerzitet-sku karijeru od onih onih koji rade u tehničko-tehno-loškom i prirodno matematičkom polju. Kada se radi o stavu 24 i preporučivanju univerzitet-ske karijere ćerki, to bi pre učinili ispitanici/ce iz medicinskog i umet-

ničkom polja, negoli oni koji pripadaju tehničko-tehnološkom i prirodno-matematičkom polju.

25. a.s. 1.61

Nivo slaganja sa stavom “Menjanje pelena, kupanje i hranjenje dece su obaveze majke” je veoma nizak, što upućuje na zaključak da je univerzitetsko nastavno osoblje skoro raskrstilo sa idejom o ženi koja je isključivo odgovorna za negovanje i odgajanje dece. Ovi nalazi su u skladu sa nalazima slaganja sa nekim od prethodnih stavova (stav 9 i stav 14). Ovakav stav odstupa od nivoa prihvatanja ovakvih i sličnih stavova prisutnih u opštoj populaciji (Ignjatović i drugi, 2010). Nema statistički značajnih razlika u pogledu pola, godina starosti i zvanja.

26. a. s. 1.35

“Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodioca” je stav koji je izazvao najniži nivo slaganja u čitavom upitniku (kao i stav 15 koji se, takođe, odnosi na upravljanje). Naučno osoblje na fakultetima Univerziteta u Nišu ne smatra da među polovima postoji razlika u pogledu sposobnosti rukovođenja. To se donekle očituje u praksi, jer je sve više žena koje vode značajne projekte, upravnice su departmana, prodekanice i dekanice. Ipak, kada pogledamo statističke podatke prikupljene na našem univerzitetu u okviru ovoga projekta, uočavamo da muškarci još uvek pednjače po broju na mestima rektora, prorektora, dekana, prodekana, redovnih i vanrednih profesora. Više je žena u docentskim i asistent-skim zvanjima. Uz ovakve stavove i trendove realno je očekivati u skoroj budućnosti da se ove brojke izjednače barem u zvanjima redovnih i vanrednih profesora. Kako na univerzitetima postoje jasno utvrđeni kriterijumi napredovanja koji nemaju eksplicitnu rodnu dimenziju, optimistično očekivanje jeste da će ovi formalni načini funkcionisanja preovladati, a da će stereotipi, predrasude i drugi načini neformalnog uticanja na karijeru žena postati prošlost (Racz, 2018).

27. a. s. 1.79

Stav “Teško je muškarcu da radi sa ženom koja mu je nadređena” dalje ispituje odnose muškaraca i žena na rukovodećim položajima, to jest stavove ispitanika/ca o odnosima u oblasti upravljanja. Ovo pitanje je važno jer je vezano za odnose

moći. Iako je nivo slaganja nizak (a. s. 1. 79), ipak je nešto viši nego što je to slučaj sa druga dva stava iz ovog seta pitanja (stav 15 i 26). Ovaj stav se ne tiče direktno sposobnosti žene da obavlja rukovodeće položaje, već propituje sposobnost muškarca da “podnese” ženu kao nadređenu. “Muška kultura” (Hofstede), kakva je prisutna u Srbiji, saoseća sa muškarcima koji su u situaciji da žena bude profesionalno nadređena. Među univerzitetskim nastavnim osobljem ovakva “patnja muškaraca” nije prisutna kao problem, što može biti dobar znak za nepristrasno napredovanje žena na svim potencijalnim položajima u visokoškolskoj strukturi.

28. a. s. 2. 27

Već je u literaturi dobro obrađeno pitanje rodni stereotipa koji se odnose na specifične osobine žena. Ovo je jedna od neopravdanih generalizacija: “Žene su lojalnije saradnice od muškaraca.” Sa druge strane to implicira stav da žene treba da budu saradnice i u podređenom položaju za koji ih kvalifikuje njihova osobina lojalnost. Skor slaganja sa ovim stavom je relativno nizak, što ukazuje na odbacivanje stereotipnih doživljavanja žene na Univerzitetu u Nišu. Ovaj nalaz se odnosi na čitav uzorak jer nema specifičnosti u odnosu na posmatrane nezavisne varijable i u skladu je sa nalazima koji se odnose na druge “prirodne” osobine žena koje su bile prisutne u ponuđenim stavovima.

29. a.s. 2.20

Još jedan stav koji propituje odnose unutar porodice i odnos prema roditeljstvu “O domaćinstvu i deci treba da brinu žene a muževi da im u tome pomažu” ne nailazi u velikoj meri na prihvatanje u našem uzorku. Ovi nalazi su u skladu sa onima koji su već komentarisani u tekstu a odnose se na ulogu supružnika, oca i majke u raspodeli poslova u domaćinstvu i brige o deci.

30. a. s. 2.42

Ako se poslužimo Hofstedeovim terminom, Srbiju možemo okarakterisati kao “mušku kulturu” u kojoj su bile prepoznatljive sledeće karakteristike: “strogo definirane spolne/rodne uloge muškaraca i žena nasuprot fluidnim spolnim/rodnim ulogama; dominacija muškarca u svim društvenim sferama nasuprot nepostojanju razlika u pozicijama moći utemeljenih u spolu/rodu; “mačizam” (razmetljiva

muškost) kao idealni model rodnih uloga nasuprot androgenosti; ; otac kao model rodne uloge za dječake, a majka za djevojčice, nasuprot ocu i majci kao modelima rodnih uloga za djevojčice i dječake; postignuća i ekonomski kao primarne vrijednosti nasuprot kvaliteti života i zaštiti okoliša kao primarnim vrijednostima (Hofstede, 1998, prema Arrindell, 1980, Bartulović, 2011, p. 175). U stavu “Rodna ravnopravnost je suprotna našoj tradiciji” propituje se prihvatanje standarda rodne ravnopravnosti kao nečega što je strano srpskoj patrijarhalnoj kulturi. Ako pod srpskom tradicijom podrazumevamo patrijarhalnu kulturu kojoj je ideja rodne ravnopravnosti strana, što se često pronalazi kao stav u opštoj populaciji (Ignjatović, 2010, Blagojević, 1991, Jogan, 2015, Hjuson, 2011), uočava se da u uzorku univerzitetskih nastavnika/ca preovlađuje (iako nije zanemarljiv broj onih koji se grupišu oko slaganja sa ovom tvrdnjom) neslaganje sa ovim stavom. Dakle, rodna neravnopravnost jeste jedna od odrednica naše tradicije.

Kod svih dobijenih razlika u pogledu pola muškarci imaju izraženije srednje vrednosti na tom stavu (boldirano u tabeli).

Tabela 6: Razlike u usvajanju stavova u pogledu pola

Group Statistics					Independent Samples Test			
	Pol	N	AS	SD	T	t-test for Equality of Means		
						Sig. (2-tailed)		
s1	Muski	86	3.70	1.169	s1	2.773	.006	
	Zenski	114	3.20	1.311				
s2	Muski	86	1.91	1.214	s2	1.676	.095	
	Zenski	114	1.64	1.032				
s3	Muski	86	3.02	1.439	s3	4.805	.000	
	Zenski	114	2.11	1.232				
s4	Muski	86	3.72	1.271	s4	4.325	.000	
	Zenski	114	2.93	1.288				
s5	Muski	86	2.56	1.123	s5	.958	.339	
	Zenski	114	2.41	1.020				
s6	Muski	86	3.73	1.132	s6	.681	.497	
	Zenski	114	3.61	1.280				
s7	Muski	86	2.95	1.217	s7	-.298	.766	
	Zenski	114	3.01	1.360				
s8	Muski	86	2.24	1.246	s8	2.130	.034	
	Zenski	114	1.88	1.176				
s9	Muski	86	1.59	1.089	s9	1.758	.080	
	Zenski	114	1.36	.788				
s10	Muski	86	3.42	1.418	s10	-.747	.456	
	Zenski	114	3.56	1.276				
s11	Muski	86	1.93	1.244	s11	2.780	.006	
	Zenski	114	1.49	.989				
s12	Muski	86	3.48	1.412	s12	2.678	.008	
	Zenski	114	2.93	1.443				

Group Statistics				
	Pol	N	AS	SD
s13	Muski	86	4.33	1.152
	Zenski	114	4.60	.817
s14	Muski	86	3.65	1.215
	Zenski	114	3.95	1.055
s15	Muski	86	1.48	1.026
	Zenski	114	1.25	.632
s16	Muski	86	1.78	1.231
	Zenski	114	1.53	1.015
s17	Muski	86	3.15	1.306
	Zenski	114	2.31	1.138
s18	Muski	86	2.90	1.284
	Zenski	114	2.36	1.396
s19	Muski	86	2.38	1.390
	Zenski	114	2.03	1.171
s20	Muski	86	1.65	1.038
	Zenski	114	1.63	1.007
s21	Muski	86	4.23	1.103
	Zenski	114	4.32	.989
s22	Muski	86	2.15	1.203
	Zenski	114	1.97	1.156
s23	Muski	86	3.58	1.393
	Zenski	114	3.71	1.246
s24	Muski	86	3.71	1.327
	Zenski	114	3.85	1.264
s25	Muski	86	1.66	.902
	Zenski	114	1.56	.960
s26	Muski	86	1.51	.864
	Zenski	114	1.21	.602
s27	Muski	86	1.67	.999
	Zenski	114	1.87	1.171
s28	Muski	86	2.15	1.213
	Zenski	114	2.36	1.304
s29	Muski	86	2.21	1.107
	Zenski	114	2.19	1.247
s30	Muski	86	2.23	1.308
	Zenski	114	2.57	1.408

Independent Samples Test			
T	t-test for Equality of Means		
	Sig.		
	(2-tailed)		
s13		-1.945	.053
s14		-1.841	.067
s15		1.963	.051
s16		1.590	.113
s17		4.873	.000
s18		2.780	.006
s19		1.971	.050
s20		.134	.893
s21		-.561	.576
s22		1.056	.292
s23		-.690	.491
s24		-.768	.444
s25		.759	.449
s26		2.903	.004
s27		-1.234	.219
s28		-1.153	.250
s29		.096	.924
s30		-1.731	.085

Tabela 7. Statističke razlike unutar starosnih kategorija

ANOVA			
		F	Sig.
s1		.523	.719
s2		1.467	.214
s3		3.603	.007
s4		2.591	.038
s5		1.018	.399
s6		1.555	.188
s7		3.333	.011
s8		1.624	.170
s9		.672	.612
s10		.504	.733
s11		.188	.944
s12		4.238	.003
s13		.883	.475
s14		1.486	.208
s15		.716	.582
s16		1.088	.364
s17		.599	.664
s18		.861	.488
s19		.773	.544
s20		.038	.997
s21		.997	.410
s22		.702	.592
s23		1.016	.400
s24		.549	.700
s25		.529	.715
s26		.447	.775
s27		.118	.976
s28		.060	.993
s29		2.174	.073
s30		.969	.426

Tabela 8: Rezultati naknadnog (post hoc) testiranja - starost:

Multiple Comparisons				
LSD				
Dependent Variable	(I) starost	(J) starost	Razlika u AS (I-J)	Sig.
s3	44-53	34-43	.526	.040
	54-63	22-33	.775	.016
		34-43	.742	.005
	64 i vise	22-33	1.393	.024
		34-43	1.360	.021
s4	44-53	34-43	.561	.024
	54-63	34-43	.711	.005
s7	44-53	22-33	.976	.001
	54-63	22-33	.662	.027
	64 i vise	22-33	1.310	.022
s12	44-53	22-33	.901	.006
		34-43	.754	.005
	54-63	22-33	.710	.034
		34-43	.563	.040
	64 i vise	22-33	1.690	.008
		34-43	1.544	.012

Tabela 9: Statističke razlike - zvanje

ANOVA			
		F	Sig.
s1		.973	.423
s2		.627	.644
s3		3.203	.014
s4		2.322	.058
s5		.237	.917
s6		1.418	.229
s7		2.659	.034
s8		1.287	.277
s9		1.161	.329
s10		1.265	.285
s11		.973	.423
s12		3.701	.006
s13		.360	.837
s14		1.883	.115
s15		.864	.487
s16		1.435	.224
s17		1.195	.314
s18		1.903	.112
s19		.972	.424
s20		.049	.995
s21		1.102	.357
s22		.769	.546
s23		1.645	.165
s24		1.428	.226
s25		1.206	.309
s26		.720	.579
s27		.968	.426
s28		.670	.614
s29		.841	.501
s30		.239	.916

Tabela 10: Rezultati naknadnog (post hoc) testiranja - zvanje

Multiple Comparisons				
LSD				
Dependent Variable	(I) zvanje	(J) zvanje	Razlika u AS (I-J)	Sig.
s3	docenti	Asistenti	.894	.005
	vanredni prof.	Asistenti	.819	.017
	redovni prof.	Asistenti	1.046	.001
s7	docenti	Asistenti	.764	.010
	vanredni prof.	Asistenti	.655	.042
	redovni prof.	Asistenti	.901	.002
s12	docenti	Asistenti	.693	.034
	vanredni prof.	Asistenti	.878	.015
	redovni prof.	Asistenti	1.211	.000

Tabela 11: Statističke razlike, zvanje, pol

Report					
Pol	Zvanje		s3	s7	s12
Muški	saradnik	AS	3.20	3.20	3.40
	asistent	AS	1.60	2.80	2.40
	docent	AS	3.29	3.00	3.10
	vanredni p.	AS	2.87	2.91	3.35
	redovni p.	AS	3.10	3.00	4.03
Ženski	saradnica	AS	1.92	2.69	3.00
	asistentkinja	AS	1.75	2.25	2.37
	docentkinja	AS	2.21	3.18	3.06
	vanredna p.	AS	1.92	3.17	3.08
	redovna p.	AS	2.45	3.48	3.13

Tabela 12: Razlike s obzirom na naučno polje

ANOVA			
		F	Sig.
s1		5.366	.000
s2		1.229	.300
s3		5.843	.000
s4		2.708	.032
s5		1.396	.237
s6		.972	.424
s7		2.273	.063
s8		.630	.641
s9		1.380	.242
s10		1.530	.195
s11		.550	.699
s12		3.249	.013
s13		1.634	.167
s14		.728	.574
s15		.548	.701
s16		1.224	.302
s17		2.928	.022
s18		.992	.413
s19		.926	.450
s20		.477	.753
s21		1.370	.246
s22		.662	.619
s23		3.262	.013
s24		2.466	.046
s25		2.729	.031
s26		.183	.947
s27		.515	.725
s28		.589	.671
s29		1.481	.209
s30		.473	.755

Tabela 13: Rezultati naknadnog (post hoc) testiranja – naučno polje

Multiple Comparisons				
LSD				
Dependent Variable	(I) n.polje	(J) n.polje	Razlika u AS (I-J)	Sig.
s1	TTN	DH	.770	.002
	MED	DH	.523	.019
	ART	DH	1.139	.000
s3	TTN	DH	.705	.010
	PM	DH	1.892	.000
		TTN	1.188	.023
		MED	1.511	.003
		ART	1.000	.070
s4	PM	DH	1.364	.005
		TTN	1.000	.056
		MED	1.042	.040
s12	TTN	DH	.655	.027
		ART	1.338	.001
	MED	ART	1.028	.008
s17	PM	DH	1.434	.002
		TTN	1.094	.029
		MED	1.164	.017
s23	MED	TTN	.883	.003
		PM	1.133	.023
s24	MED	PM	1.133	.022
	ART	PM	1.200	.026
s25	DH	TTN	.378	.047
		ART	.553	.016
	PM	TTN	.750	.041
		ART	.925	.017

*MED – Medicinskih nauka; TTN – Tehničko-tehnoloških nauka; PM – Prirodno-matematičkih nauka; DH – Društveno-humanističkih nauka; ART – Umetničkog polja

4. Vrednosne dimenzije rodni stavova

Na osnovu podataka u istraživanju stavovova o rodnoj ravnopravnosti kod nastavnog osoblja fakulteta Univerziteta u Nišu izdvojene su primenom faktorske analize (EFA) tri dominantne dimenzije, oko kojih su se grupisali stavovi iz upitnika. U nastavku su prikazane vrednosne dimenzije i stavovi koje ih određuju:

1. *Odnos prema profesionalnom i rukovodećem položaju*

- a. Žene treba da ostave rukovodeće položaje muškarcima.
- b. Žene se često „guraju“ u profesije koje nisu za njih.
- c. Muškarac kao profesionalac uliva više poverenja.
- d. Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodioca.
- e. Teško je muškarcu da radi sa ženom koja mu je nadređena.

2) *Odnos prema diskriminaciji*

- a. Seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije toliko rasprostranjeno koliko se o njemu priča.
- b. Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.
- c. Diskriminacija žena na univerzitetu skoro da ne postoji.
- d. Žene mogu da usklade svoje obaveze i postignu sve ako to žele.
- e. Rodnu ravnopravnost ne treba „gurati“ na silu jer će se ona i onako spontano dogoditi.

3) *“Prirodne” tradicionalne karakteristike polova u kulturi u Srbiji*

- a. Seksualno uznemiravane žene najčešće svojim oblačenjem i ponašanjem

provociraju muškarce.

- b. Žene često koriste “ženske adute” da bi napredovale u karijeri.
- c. Muškarci su racionalniji od žena.
- d. Prirodno je da momak plati račun kada izađe sa devojkom na večeru.
- e. Muškarci su uspješniji u tehničkim naukama.

Prisutne vrednosne dimenzije se u nekim slučajevima različito distribuiraju u odnosu na nezavisne varijable.

Tabela 14 . Rezultati t-testa u odnosu na dimenzije stavova u odnosu na pol ispitanika

	Pol	N	AS	SD	$t_{(198)}$	sig
Odnos prema profesionalnom i rukovodcem položaju	Muski	86	8.09	4.149	1.226	.222
	Zenski	114	7.48	2.891		
Odnos prema diskriminaciji	Muski	86	17.33	4.359	4.971	.000
	Zenski	114	14.17	4.515		
“Prirodne” tradicionalne karakteristike polova	Muski	86	11.99	4.077	2.962	.003
	Zenski	114	10.32	3.859		

U tabeli se može videti da su dobijene statistički značajne razlike na dimenzijama *Odnos prema diskriminaciji* i *“Prirodne” tradicionalne karakteristike polova*. Na obe dimenzije veću aritmetičku sredinu imaju muškarci. I ovaj nalaz pokazuje, kao i prethodna analiza da je koncepcija rodne ravnopravnosti prihvaćenija među ženama i da muškarci iskazuju više skorove na mnogim pobrojanim stavovima.

Druga relevantna kategorička varijable je starost ispitanika.

Tabela 15 . Razlike na dimenzijama stavova s obzirom na starost ispitanika

Starost		Odnos prema profesionalnom i rukovodcem položaju	Odnos prema diskriminaciji	“Prirodne” tradicionalne karakteristike polova
22-33	AS	7.36	15.00	10.29
	SD	3.861	4.456	3.700
34-43	AS	7.82	14.28	10.74
	SD	3.660	4.716	4.086
44-53	AS	7.95	16.21	11.63
	SD	3.259	4.283	3.797
54-63	AS	7.75	16.39	11.00
	SD	3.411	4.912	4.350
64 i više	AS	7.67	18.50	13.00
	SD	3.882	4.183	4.336
Total	AS	7.77	15.60	11.07
	SD	3.490	4.669	4.030
	F	.138	2.518	.987
	Sig	.968	.043	.416

Dobijena je statistički značajna razlika između ispitanika/ca na dimenziji *Odnos prema diskriminaciji* s obzirom na njihovu starost. Među mladima je došlo do socijalizacije na vrednostima rodne ravnopravnosti, dok stariji ipak u nešto manjoj meri uviđaju potrebu iskorenjivanja diskriminacije i rodne neravnopravnosti.

Tabela 16 . Rezultat post – hoc testiranja

Dependent Variable: Odnos prema diskirminaciji

LSD

(I) starost	(J) starost	Razlika u AS (I-J)	Sig
44-53	34-43	1.930*	.026
54-63	34-43	2.111*	.018
64 i vise	34-43	4.219*	.034
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.			

Rezultati pokazuju da starosna grupa od 34-43 godine ima manju aritmetičku sredinu na dimenziji *Odnos prema diskirminaciji* u odnosu na starije, to jest da je kod njih prisutan prihvatajući stav u odnosu na potrebu zabrane diskriminacije i uspostavljanja rodne ravnopravnosti u najvećoj meri.

Tabela 17 . Razlike s obzirom na zvanje ispitanika

Zvanje		Odnos prema pro- fesional- nom i ruko- vodecem položaju	Odnos prema dis- kirminaciji	“Prirodne” tradici- onalne karakter- istike polova
Saradnici	AS	7.61	15.72	11.00
	SD	4.654	4.403	3.742
Asistenti	AS	7.41	13.52	9.48
	SD	3.088	4.429	3.552
Docent	AS	8.25	15.05	11.05
	SD	3.936	5.108	4.244
vanredni p.	AS	7.51	15.57	11.09
	SD	2.672	4.500	4.375
redovni p.	AS	7.69	16.70	11.70
	SD	3.359	4.421	3.831
Total	AS	7.77	15.49	11.03
	SD	3.499	4.706	4.026
	F	.398	2.495	1.518
	Sig	.810	.044	.199

U odnosu na zvanje ispitanika, dobijeni su sledeći rezultati na stavovima prema rodnoj ravnopravnosti.

Na dimenziji *Odnos prema diskriminaciji* dobijena je jedina značajna razlika s obzirom na zvanje učesnika u istraživanju.

Tabela 18. Rezultati naknadnog testiranja

Dependent Variable: Odnos prema diskriminaciji

LSD

(I) zvanje	(J) zvanje	Razlika u AS (I-J)	Sig
redovni p.	asistenti	3.188*	.003

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Jedina značajna razlika na dimenziji *Odnos prema diskriminaciji* dobijena je između redovnih profesora i asistenata: redovni profesori imaju veće prosečne odgovore na ovoj dimenziji stavova. Razlika je iskazana i kod godina starosti, što je i očekivano s obzirom na to da su godine i zvanje povezane.

Nadalje, s obzirom na naučno polje u okviru koga je nastavno osoblje aktualizovano, dobijeni su sledeći rezultati:

Tabela 19. Razlika u stavovima s obzirom na naučno polje

n.polje		Odnos prema profesionalnom i rukovodecem položaju	Odnos prema diskriminaciji	“Prirodne” tradicionalne karakteristike polova
DH	AS	7.51	14.18	10.76
	SD	3.328	4.506	4.047
TTN	AS	7.50	16.16	11.13
	SD	3.037	4.670	3.536

n.polje		Odnos prema profesionalnom i rukovodecem položaju	Odnos prema diskriminaciji	“Prirodne” tradicionalne karakteristike polova
PM	AS	8.13	19.75	12.50
	SD	2.949	5.312	4.504
MED	AS	8.33	15.89	11.18
	SD	3.587	4.217	4.158
ART	AS	7.95	17.70	11.55
	SD	4.936	4.473	4.548
Total	AS	7.76	15.47	11.07
	SD	3.505	4.687	4.043
	F	.499	5.228	.459
	Sig	.736	.001	.766

Rezultati testiranja razlika s obzirom na naučno polje rada ukazuju na značajnu razliku na dimenziji *Odnos prema diskriminaciji*.

Tabela 20. Rezultati naknadnog testiranja

Dependent Variable: Odnos prema diskriminaciji

LSD

(I) n.polje	(J) n.polje	Razlika u AS (I-J)	Sig
TTN	DH	1.973 [*]	.034
PM	DH	5.567 [*]	.001
	TTN	3.594 [*]	.045
	MED	3.861 [*]	.026
MED	DH	1.706 [*]	.038
ART	DH	3.517 [*]	.002

* . The mean difference is significant at the 0.05 level.

Ispitanici/ce iz naučnih polja TTN, PM, MED i ART ima veće aritmetičke sredine u odnosu na one iz DH naučnog polja. Takođe, kod ispitanika/ca iz PM naučnog polja više su prosečne vrednosti na “Odnosu prema diskriminaciji” u odnosu na one koje su detektovane u TTN i MED naučnim poljima. Ovaj nalaz ukazuje na najliberalnije i podržavajuće stavove među univerzitetskim naučnim osobljem iz društveno-humanističkog polja, slede tehničko-tehnološko i medicinsko polje, dok je u prirodno-matematičkom polju nivo ovakvih stavova najniži. Ovaj nalaz se može povezati sa senzibilisanošću i fokusom koji je prisutan u odnosu na pitanja rodne ravnopravnosti kod nastavog osoblja iz DH polja.

Zaključci

Grupisanje oko najizraženijeg slaganja ili neslaganja sa ponuđenim tvrdnjama, na osnovu kojih se proverava nivo rodne senzibilisanosti i uspostavljenosti rodne ravnopravnosti na fakultetima Univerziteta u Nišu, jesu osnove za analizu postoje-

ćeg stanja, ali i zaključivanje o mogućnostima čvršćeg urođnjavanja profesionalne i privatne sfere života nastavnog osoblja.

Generalno se uočava da su među ponuđenim tvrdnjama one koje se odnose na profesionalnu sferu jasnije i odlučnije rodno ravnopravno usvojene, što nije slučaj u tolikoj meri i sa svim tvrdnjama koje se odnose na privatnu sferu, „prirodne“ uloge i osobine. Dakle, univerzitetski nastavnici/ce nemaju dilemu oko toga da je i jednim i drugima mesto u profesionalnoj sferi, a kada je u pitanju privatna sfera moguće je uočiti prisustvo patrijarhalnih stavova, koji još uvek opravdavaju ili održavaju rodnu neravnopravnost i jesu pokazatelj “nedovršene modernizacije”.

Na nivou celokupno ispitivane populacije naučnog osoblja uočeno je najveće slaganje na onim stavovima koji istovremeno ukazuju na vrednosnu transformaciju na mikro i mezo nivou, koju sagledavamo kao sastavni deo transformacije “rodnog režima”. Naime, tvrdnje o tome da su i majke i očevi jednako sposobni da se brinu o deci, iako rade, jeste značajan pomak od tradicionalnog ka simetričnom roditeljstvu (reklo bi se, više na nivou moralnog imperativa, s obzirom na nalaze istraživanja o korišćenju vremena koji ukazuju na još uvek prisutnu rodnu nejednakost u neplaćenim poslovima staranja).

Najizraženije neslaganje sa stavovima grupiše celokupnu ispitivanu populaciju oko tvrdnji koje se odnose na profesionalnu sferu. Nisu prihvatljive tvrdnje da su rukovodeći položaji i univerzitetska karijera primereniji muškarcima nego ženama, da muškarac kao profesionalac uliva više poverenja, da se žene često “guraju” u “muške” profesije i da žene nemaju autoritet koji se zahteva za rukovodioca. Jasno je da se na univerzitetsku karijeru gleda kao na oblast koja je dostupna i muškarcima i ženama, jer nije pol to što im obezbeđuje karijeru već stečeno obrazovanje koje je, takođe, dostupno i jednim i drugima. Uprkos tome, prema podacima obavljenog istraživanja na fakultetima Univerziteta u Nišu, na osnovu rodno asimetrične distribucije u naučnim zvanjima, na rukovodećim funkcijama i pozicijama odlučivanja, jasno je da još uvek rodna ravnopravnost nije uspostavljena.

Izraženo neslaganje sa ponuđenim stavovima iskazano je oko tvrdnje da samo majke imaju obavezu da se staraju o deci. To jeste očekivan nalaz, s obzirom da je reč o obrazovanoj i emancipovanoj populaciji univerzitetskih nastavnika. Na

nivou ocenjivanja stavova, čini se da postoji jasna tendencija napuštanja patrijarhalnog obrasca o prirodnoj vezanosti žene za privatnu sferu. Istovremeno bi trebalo imati u vidu nalaze longitudinalnih socioloških istraživanja o rodnoj raspodeli poslova u domaćinstvu, jer veoma bitan indikator rodnih razlika jeste vreme provedeno na različitim aktivnostima, a nalazi istraživanja pokazuju da na žene, i kada su zaposlene, pada teret usklađivanja porodične i profesionalne uloge (Blaagojević Hjusun, 2012, Milić, 2001, Jogan, 2015).

Drugi aspekt zaključivanja odnosi se na nalaze koji prate statistički značajne polne razlike u oceni ponuđenih stavova, tako da je glavni nalaz da muškarci izraženeje od žena podržavaju rodno stereotipnu sliku. Muškarci su izričtiji u slaganju sa tvrdnjama da seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije toliko rasprostranjeno koliko se o njemu priča, da diskriminacija nije više problem u Srbiji i da ona na univerzitetu skoro da i ne postoji. Ohrabruje nalaz da je prisutan značajan broj neistomišljenika. Za razliku od muškaraca žene su uzdržanije, neznatno više njih se grupiše oko stava da seksualnog uznemiravanja nema, ali zato su jedinstvenije u mišljenju da diskriminacija u Srbiji i na univerzitetu još uvek postoji. Vrlo je indikativno to da većina muškaraca podržava tvrdnju o ispunjenosti života supružnika kroz rađanje dece. Istovremeno, „ženska uzdržanost“ u odnosu na slaganje sa ovom tvrdnjom upućuje na zaključak o promeni hijerarhije životnih ciljeva i izboru novih individualnih „ženskih“ strategija koje uključuju odlaganje rađanja ili, pak, nerađanje dece. Ovakva rodna distribucija ukazuje na to da je muškarcima bliži patrijarhalni obrazac u kojem se deca vide kao cilj braka.

Iako preovlađuje neslaganje sa tvrdnjom da su muškarci racionalniji od žena indikativno je to da u uzorku ispitivane populacije još uvek ima onih, više muškaraca nego žena, koji zadržavaju rodno stereotipnu prizmu u kojoj su neke osobine, uloge, naučna polja samo “muški” ili samo “ženski”, ostavljajući ih tako zarobljene u patrijarhalne obrasce. No, to su ipak usamljeniji primeri, tako da je prepoznatljiva tendencija udaljavanja od tih obrazaca, što potvrđuje i nalaz o još izraženijem neslaganju sa tvrdnjom da žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodioca. Ali i ovde bi trebalo imati u vidu da, iako preovlađuje neslaganje sa ovom tvrdnjom, ipak je evidentan jedan broj onih koji ga podržavaju, što bi se moglo tumačiti kao pokušaj da se opravda rodni disbalans na rukovodećim pozicijama i istovremeno otkloni opasnost da žene zauzmu rezervisane “muške” pozicije.

Još uvek je gotovo podeljeno grupisanje nastavnog osoblja oko slaganja i neslaganja sa tvrdnjom o tome da rodnu ravnopravnost ne treba gurati na silu jer će se ona spontano dogoditi. Slika je jasnija kada se u fokus analize stavi statistički značajna razlika u distribuciji opredeljivanja o ovoj tvrdnji u zavisnosti od pola: muškarcima je prihvatljivije spontano uspostavljanje rodne ravnopravnosti (čitaj - odugovlačenje i razvodnjavanje), dok su žene svesnije potrebe angažovanja i delovanja na različitim frontovima, kako bi rodna ravnopravnost bila uspostavljena.

Generalno gledajući, stariji ispitanici/ce u odnosu na mlađe odriču postojanje diskriminacije i u Srbiji i na univerzitetu. Pitanje je zašto je to tako: da li sa godinama ovi problemi za njih gube značaj, da li blede sećanja na primere diskriminacije ili tu vrstu senzitivnosti nisu ni imali, ili su, pak, imali ali su se mirili sa postojećim stanjem iz sebi znanih razloga (da ne talasaju, da se ne zameraju, da očuvaju svoju poziciju i drugo). Malo je verovatno da se nisu suočavali sa primerima diskriminacije. Kod starijih kategorija nastavnog osoblja uočava se naklonjenost ka patrijarhalnim stavovima, pa tako oko tvrdnji da je za ženu najvažnije da po svaku cenu održi porodicu zajedno, kao i da supružnici treba da imaju decu da bi im život bio ispunjen, najveće razilaženje se uočava upravo između najstarijih i najmlađih. Razlika se vidno smanjuje kada su starosne kategorije približnije. Jasno je da su mlađi ispitanici liberalniji i na potpuno drugim pozicijama u odnosu na starije kolege jer pred njima jeste nesigurni karijerni put, rešavanje egzistencijalnih pitanja, ali i nošenje tereta individualizacije, pa otuda ne čudi njihovo neslaganje sa ovim tvrdnjama. I nadalje, gotovo identične razlike po pitanju grupisanja oko nekih ponuđenih tvrdnji pojavljuju se u odnosu na zvanje ispitanika i ispitanica, tako da je moguće te razlike tumačiti ne pripadanjem određenom zvanju nego pripadanjem starosnoj grupi. Najizraženije razlike se detektuju između redovnih profesora (izraženije kod muškaraca) i asistenata (polno ujednačeno) u odnosu na tvrdnje o nepostojanju diskriminacije žena, o presudnoj ulozi žene u očuvanju porodice, kao i o tvrdnji da su deca uslov za ispunjenost života supružnika. I ovde se potvrđuje rečeno – mlađi su liberalniji i okrenutiji ka individualističkim vrednosnima u odnosu na starije kolege i kolegice sa višim zvanjima, a naročito one sa najvišim zvanjem.

Značajne razlike u prihvatanju određenih ponuđenih tvrdnji uočene su i u odnosu na naučno polje iz kojeg su ispitanici/ce. Najizraženije razlike u slaganju ili nesla-

ganju sa tvrdnjama uočavaju se kod stavova da seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije rasprostranjeno, da diskriminacija više nije problem u Srbiji, da ne postoji diskriminacija žena na univerzitetu, da rodnu ravnopravnost ne treba gurati – reč je o tvrdnjama sa kojima se najizraženije ne slažu ispitanici/ce iz DH naučnog polja, a najizraženije slažu oni koji pripadaju TTN, PM, pa i MED i ART naučnom polju. Patrijarhalni stavovi o deci kao uslovu ispunjenosti bračnog života ili o tome da je isključivo obaveza majke da brine o deci najizraženije odbacuju ispitanici/ce ART naučnog polja dok se najizraženije slažu oni iz TTN naučnog polja. Jasno je da je nastavno osoblje, najpre iz DH, a onda i ART polja jeste rodno najosvešćenije i najspremnije za promene u pravcu osnaživanja rodne ravnopravnosti na univerzitetu.

Zanimljiv je još jedan nalaz: dok bi nastavno osoblje iz MED i ART naučnog polja preporučili univerzitetsku karijeru svojoj deci (sinovima i kćerkama), njihove kolege i kolegice iz PM i TNT naučnog polja ipak ne bi. Pretpostavka je da se ova razlika pojavljuje usled, eventualno različitih kriterijumima za profesionalno napredovanje, nepovoljnih uslova rada i opterećenja radnim obavezama, odsustva formalne podrške nastavnicima i nastavnicama oko usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza, ili je, pak, u pitanju nešto drugo, npr. traganje za finansijski isplativijim zanimanjima.

Predočeni nalazi su potvrđeni deskriptivnom statistikom i faktorskom analizom. Naime, u vrednosnoj orijentaciji “Odnos prema profesionalnom i rukovodecem položaju” ne pronalaze se polne razlike dok su u “Odnosu prema diskriminaciji” i “Prirodnim tradicionalnim karakteristikama polova” ove razlike prisutne.

Zanimljivo je da se “Odnos prema diskriminaciji” izdvaja kao orijentacija koja je određena polom, godinama starosti, zvanjem i naučnim poljem. Starije nastavno osoblje, u višem zvanju, kao i oni koji ne pripadaju društveno-humanističkom polju smatraju da diskriminacija nije više problem na univerzitetu, ali i u Srbiji; da žene sve mogu da postignu i usklade, te da je ravnopravnost jedan prirodni proces koji će se spontano dogoditi. Ovaj nalaz, uprkos svim pomacima koje smo istakli (transformacija u pravcu jačanja individualizacije, simetričnosti i egalitarnosti u rodnim odnosima), ukazuje na potrebu daljeg rada na senzibilizaciji, razotkrivanju formi neravnopravnosti i uspostavljanju standarda rodne ravnopravnosti.

Literatura

1. Babović, M. (2016) Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlada Republike Srbije, available at: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2018/12/ Indeks_rodne_ravnopravnosti_u_Republici_Srbiji_2018.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2018/12/Indeks_rodne_ravnopravnosti_u_Republici_Srbiji_2018.pdf)
2. Babović, M. Reljanović, M. (2020) Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji, Beograd: OSCE, available at: <https://www.osce.org/files/f/document-s/d/5/473256.pdf>
3. Bartulović, M. (2011). Hofstedeova dimenzija muževnosti kao analitički okvir rodne jednakosti i seksualne različitosti. *Pedagogijska istraživanja*, 8 (1), 171-181. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/118079>
4. Blagojević Hjuson, M., (2012). *Žene i muškarci u Srbiji: šta nam govore brojevi?* Beograd: Publikum.
5. Blagojević, M. (1991) *Žene izvan kruga – profesija i porodica*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu/ Ekopres.
6. Blagojević, M. (1997). *Roditeljstvo i fertilitet -Srbija devedesetih*. Beograd: Čigoja štampa.
7. Blagojević, M. (2013) *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*. Beograd: UNDP.
8. Bobić, M., (2003). *Brak ili/i partnerstvo*. Demografsko sociološka studija. Beograd: Čigoja štampa.
9. Bolčić, S. (Ed) (2002). *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih*. Beograd: Čigoja štampa.
10. Čeriman, J. Fiket I. Rác, K. (2018) *Žongliranje između patrijarhata i prekarizata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica*, Beograd: Univerzitet u Beogradu, Institut za filozofiju i društvenu teoriju (IFDT) Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju (CELAP), available at: [http://rifdt.institfdt.bg.ac.rs/bitstream/handle/123456789/1719/ Zongliranje_pdf.compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://rifdt.institfdt.bg.ac.rs/bitstream/handle/123456789/1719/Zongliranje_pdf.compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Dimitrijević, A., Mladenović, M. (2017). Seksualno uznemiravanje studenata – rezultati istraživanja. *Temida*, 20(2), 291-309.

12. Dragojević, Đ. (2014) Rodna segregacija u visokom obrazovanju, *Diskrepancija*: studentski časopis za društveno-humanističke teme, 13(19), 25-36.
13. Fiket, I., Trajković, Đ. (2018) Nema veze, mogu sve sama: usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza akademskih radnica i radnika i raspodela poslova u njihovim domaćinstvima. U Delibašić, B., Pudar Draško, G. Fiket, I. (Ed). Univerzitet između meritokratije i patrijarhata: Žene i moć delanja. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju/Big print doo.
14. Hauzen, K. (1988). Polarizacija polnih karaktera. U Milić, A. (Ed). *Radanje moderne porodice*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
15. Hughson, M. (2017). *Muškarci u Srbiji – Druga strana rodne ne/ravnopravnosti*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja/Pekograf.
16. Hughson, M. (2018) Muškarci u Srbiji: promene, otpori i izazovi - Rezultati istraživanja o muškarcima i rodnoj ravnopravnosti, IMAGES Srbija, Beograd: Centar E8.
17. Ignjatović i dr. (2010) *Stavovi građana i građanki Srbije prema rodnoj ravnopravnosti*, Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost, Ministarstvo rad I socijalne politike Rs
18. Jogan, M. (2015) Društvena (ne) jednakost polova u slovenačkoj postsocijalističkoj svesti. Teme, g. XXXIX, br.1, p.1-41.
19. Lewis, C. Lamb, E.M. Father' influences on children's development: The evidence from two-parent families, *European Journal of Psychology of Education*, Vol. XVIII, No.2, pp. 211-228. available at: http://local.psy.miami.edu/faculty/dmessenger/c_c/rsrscs/rdgs/emot/LewisLamb 2003.dads.pdf
20. Milić, A. (2001) *Sociologija porodice*. Beograd: Čigoja štampa.
21. Nanda, G.. 2011. *Compendium of Gender Scales*. Washington, DC: FHI 360/C-Change.
22. OEBS (2019) Anketa o nasilju nad ženama koju je sproveo OEBS. Dobrobit i bezbednost žena. Beograd: OSCE.
23. Percepcija i iskustvo mladih uvezi sa seksualnim uznemiravanjem, Terensko istraživanje agencije Ninamedia (2018). Beograd: Autonomni ženski centar, available at: https://www.womenngo.org.rs/images/publikacije-nasilje/Percepcija_i_iskustvo_mladih_u_vezi_sa_seksualnim_uznemiravanjem_2018.pdf

24. Racz, K. (2017). Žene u muškom svetu: Rodna određenost rukovodilačkih strategija u nauci. U Delibašić, B., Pudar Draško, G., Fiket, I. (Ed). Univerzitet između meritokratije i patrijarhata: Žene i moć delanja. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju/Big print doo.
25. Segalan. M. (2009) Sociologija porodice. Beograd: Clio.
26. Stanulović Kapor, N. (1985) Psihologija roditeljstva. Beograd: Nolit.
27. Todorović, J., (2006). Kvalitet roditeljstva, istorijski osvrti i uslovi od kojih zavisi. U Vidanović, S, Todorović, J., Hedrih, Porodica i posao – izazovi i mogućnosti. Niš: Filozofski fakultet.
28. Todorović, M. (2013) Benevolentni seksizam i rodna ravnopravnosti, *Genero*, Vol. 17, str. 1-22.
29. Tomanović, S. (2010). Odlike roditeljstva. U Milić, A. drugi (Ed). *Vreme porodica -Sociološka studija o porodičnoj transformaciji u savremenoj Srbiji*. Beograd: Čigoja štampa
30. Zaharijevski Stjepanović, D. (2010). *Rod, identitet i razvoj*. Niš: Punta.
31. ZSRS (2020). Žene i muškarci u Republici Srbiji. Beograd: Zavod za statistiku Republike Srbija

Prof. dr Nevena Petrušić

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu

Prof. dr Danijela Gavrilović

Filozofski fakultet, Univerziteta u Nišu

Prof. dr Dragana Zaharijevski

Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu, u penziji

KLJUČNI NALAZI I PREPORUKE

Izveštaj o eksplorativnom istraživanju “Rodna ravnopravnost na Univerzitetu u Nišu: stanje i perspektive” kroz pojedinačne tekstove, koji su organizovani oko specifičnih predmeta i metoda, ima za cilj da pruži uvid u različite aspekte rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu. Usled ograničenih resursa, istraživanje je fokusirano na nekoliko najbitnijih indikatora dostignutog nivoa rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu. Pre svega, prikupljeni su i analizirani podaci o polnoj strukturi nastavnog kadra, organa upravljanja i rukovođenja i stručnih tela na Univerzitetu u Nišu, kako bi se mapirali rodni disbalansi i procenio indeks “staklenog plafona”. Izvršena je analiza studijskih programa na reprezentativnom uzorku sa ciljem da se sagleda njihova rodna inkluzivnost u kontekstu ciljeva, ishoda i sadržaja nastave/učenja. Radi sagledavanja rodno uslovljenih razlika u građenju karijere sprovedeno je istraživanje “muških” i “ženskih” biografija u pokušaju da se dekonstruišu osobenosti akademskih karijera muškaraca i žena u kontekstu njihovih “životnih karijera”. Konačno, ostvaren je uvid i u kulturološki okvir rodne ravnopravnosti na Univerzitetu, koji ukazuje na moguće otpore prema politici rodne ravnopravnosti. Sagledan je utvrđivanjem raširenosti rodno stereotipnih stavova, ali i odnosa prema konceptu rodne ravnopravnosti. Nalazi sprovedenog istraživanja pružaju polazni osnov za sprovođenje širih i dubljih analiza rodne inkluzivnosti obrazovnih programa, obrazovne prakse i obrzovnog okružanja na fakultetima Univerziteta u Nišu.

Generalni i krajnji cilj i samog istraživanja i predstavljanja nalaza jeste sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti od strane nastavnog odobla i studentske populacije Univerziteta u Nišu. Kako je unapređenje rodne ravnopravnosti proces, ovo istraživanje je urađeno sa namerom da detektuje trenutno stanje i predloži neke mogućnosti za unapređenje rodnih odnosa na Univerzitetu u Nišu.

Istraživanje koje je pred nama predstavlja studiju zatečenog stanja čiji nalazi mogu predstavljati osnovu za različite aktivnosti i mere društvenih aktera. Ove mere mogu da utiču na unapređenje standarda rodne ravnopravnosti, a samo istraživanje, isto tako, može služiti kao uzorni model za dalje analize aspekata rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju.

Osnovni nalazi od kojih polazimo pri izricanju preporuka za unapređenje nivoa rodne ravnopravnosti jesu:

Podaci o učešću žena i muškaraca (nastavnika/ca i studenata/kinja) u organima upravljanja i stručnim telima Univerziteta u Nišu i fakulteta u njegovom sastavu, kao i o prisustvu muškaraca i žena u različitim aktivnostima na fakultetima Univerziteta u Nišu, ukazuje na netransparentnost i nepostojanje urođenih statističkih podataka.

Preporuke:

- a) Utvrđivanje standarda predstavljanja javnih podataka na sajtovima fakulteta Univerziteta u Nišu kroz rodno senzitivnu statistiku.
- b) Transparentnost i dostupnost javnih podataka (npr. informacija o visini zarada muškaraca i žena na fakultetima). Iako se može reći da u Republici Srbiji žene i muškarci zarađuju isto na istim radnim mestima, mogu se pojaviti razlike s obzirom na učešće u različitim fakultetskim i univerzitetskim telima, komisijama i upravljačkim funkcijama.

Postojanje „staklenog plafona“ za žene na Univerzitetu u Nišu može se prepoznati na nivou mesta profesora/ki emeritusa/te i rektora/ke. Sva ostala zvanja i položaji su osvajani od žena u dosadašnjoj praksi, no statistička analiza pokazuje prevagu

muškaraca u višim zvanjima (od nivoa redovnog/e profesora/ke), kao i upravljačkim pozicijama, i stručnim telima fakulteta i Univerziteta. Veći broj žena u nižim zvanjima ukazuje na trend prodora žena u sve segmente univerzitetskog života u budućnosti.

Preporuke:

- a) Da bi ovaj trend, prisustva žena u nastavi i rukovodećim funkcijama, koji je ustanovljen i koji se odvija na Univerzitetu u Nišu, rezultirao izjednačavanjem broja muškaraca i žena u svim zvanjima i telima, potrebno je striktno rukovođenje akademskim standardima i procedurama pri zapošljavanju i napredovanju, kao i preduzimanje posebnih mera u cilju ostvarivanja ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama i u organima i stručnim telima fakulteta i Univerziteta u Nišu.
- b) Sprovođenje sveobuhvatnog istraživanja rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu i na osnovu rezultata tog istraživanja izrada Akcionog plana za unapredjenje rodne ravnopravnosti, uz upotrebu alata koje je razvio Evropski institut za rodnu ravnopravnost.
- c) Praćenje stanja rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu i implementacije akcionog plana.
- d) Javno promovisanje akcionog plana, kao i standarda rodne ravnopravnosti.
- e) Obezbeđivanje kapaciteta za implementaciju akcionog plana rodne ravnopravnosti
- f) Uvedenje rodne perspektive u naučna istraživanja.
- g) Promovisanje istraživanja na temu rodne ravnopravnosti.
- h) Pospešivanje razvijanja instrumenata i indikatora za praćenje rodne ravnopravnosti od strane ekspertkinja i eksperata sa fakulteta Univerziteta u Nišu

- i) Formiranje tela koje bi se bavilo praćenjem i predlaganjem mera za ostvarenje rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu.
- j) Uključivanje studenata/kinja u rad tela koja se bave obezbeđivanjem rodne ravnopravnosti

Analiza kurikuluma i silabusa fakulteta Univerziteta u Nišu, rezultirala je zaključkom da je prisutan nizak nivo urođenosti na nivou ciljeva, ishoda i sadržaja kako kurikuluma, tako i silabusa. Razlika je prisutna u korist nekih fakulteta društveno-humanističkog polja (Filozofski fakultet, Pravni fakultet, Pedagoški fakultet), no i u tom slučaju su prisutne određene manjkavosti i nedovršenost.

Preporuke:

- a) Prepoznati rodnu ravnopravnost u Srbiji kao cilj visokog obrazovanja, i školovati stučnjake/kinje koji su u stanju da ove standarde sprovedu u visokoškolskim ustanovama u kojima ostvaruju svoje profesionalne karijere
- b) Prepoznati da su relevantne rodne kompetencije diplomiranih studenata/kinja jedan od neophodnih ishoda visokoškolskog obrazovanja na svim nivoima i u svim obrazovno-naučnim i obrazovno-umetničkim poljima
- c) Uvesti rodno orijentisane opšteobrazovne predmete u kurikulumе studijskih programa osnovnih akademskih i strukovnih studija u svim naučnim, umetničkim i stručnim oblastima.
- d) Uvesti rodnu orijentaciju na nivou svih kurikuluma i silabusa kao standard za akreditaciju studijskih programa.
- e) Uvesti rodno senzitivni jezik u sva normativna akta i dokumenta.
- f) Uvesti obavezne obuke nastavnika/ca za formulisanje i sprovođenje rodno orijentisanih predmeta
- g) Unaprediti pravnu regulativu fakulteta i Univerziteta u Nišu u cilju delotvornog sprovođenja procesa urođnjavanja kurikuluma i silabusa.

Analiza narativa dubinskih intervju i fokus grupnog intervju donela je zaključke u pogledu karijera muškaraca i žena na Univerzitetu u Nišu: u profesionalnom smislu nema razlika u napredovanju žena i muškaraca, ali je usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza mnogo teži zadatak i veći izazov za ženu, jer je učešće žena u roditeljstvu i ekomomiji staranja znatno veće u odnosu na učešće muškaraca. Primetne su, međutim, promene ka simetričnom partnerstvu i roditeljstvu.

Preporuke:

- a) Obezbediti insitucionalnu podrške ženama i muškarcima na univerzitetu kroz “family friendly” programe (mogućnost čuvanja dece u obdaništima blizu ili u sklopu fakulteta, skraćeno radno vreme i druge mere podrške roditeljstvu).
- b) Promovisati simetrično partenrstvo i roditeljstvo kroz nastavne sadržaje i vannastavne aktivnosti, seminare, kurseve, za nastavno osoblje, ali i studente/kinje, da bi učinci ovih aktivnosti billi dugotrajniji
- c) Periodično pratiti učinak preporučenih mera rodne ravnopravnosti

Analiza stavova nastavnika/ca Univerziteta u Nišu prema različitim aspektima rodne ravnopravnosti pokazuje da su im principi rodne ravnopravnosti bliski. Značajan nalaz jeste da je među muškarcima ipak u većoj meri prisutna rodno stereotipna slika o odnosu među polovima. Isto tako među muškom populacijom, kao i među starijom generacijom, prisutnije je stanovište da će do rodne ravnopravnosti doći spontano.

Preporuke:

- a) Da bi se ostaci patrijarhalnog modela prevazišli, potrebno je osmisliti kurseve i saržaje za nastavno osoblje Univerziteta u Nišu koji bi razobličavali i osveščivali rodno stereotipne stavove.
- b) Predstavljanje i tumačenje rezultata ovog i sličnih istraživanja jeste još jedan oblik senzibilizacije i promocije vrednosti rodne ravnopravnosti među nastavnim osobljem.

- c) Organizovanje debata na fakultetima i Univerzitetu na temu rodnih odnosa, rodne ravnopravnosti i rodnih stereotipa i predrasuda.
- d) Periodično merenje stavova o rodnoj ravnopravnosti radi utvrđivanja napretka u razobličavanju stereotipne slike rodnih odnosa.

Istraživanje koje smo sprovedi donelo je nova znanja o stanju rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu. Otvorilo je i nova pitanja i pomoglo istraživačicama da prepoznaju koje elemente obrazovanja treba analizirati s rodnog aspekta kako bi se stekao celovit uvid u stepen urođenosti obrazovanja. Istraživanje je, takođe, omogućilo da se kreiraju preporuke mera čije sprovođenje može doprineti uspostavljanju visokih standarda rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu.

PRILOG 1.

Prof. dr Nevena Petrušić

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu

PREGLED ISTRAŽIVANJA RODNIH DIMENZIJA VISOKOG OBRAZOVANJA

1. Uvodne napomene

U akademskim istraživanjima posvećenim rodnim odnosima i urođnjavanju visoko obrazovanje je prepoznato kao važno područje delovanja, imajući u vidu emancipatorske potencijale obrazovanja i potrebu da ono pruži podršku sprovođenju politike rodne ravnopravnosti u svim oblastima javnog i privatnog života. Istraživački poduhvati u okviru rodnih studija, ali i izvan ovog polja, povećani su poslednjih par decenija. Pregled bibliografije radova nastalih kao rezultat rodne analize različitih dimenzija visokog obrazovanja pokazuje da su u fokusu pažnje bili horizontalna i vertikalna rodna segregacija u obrazovanju, nastavni materijali dok je nešto manja pažnja posvećena rodnim aspektima obrazovnog okruženja, rodno uslovljenim razlikama u položaju žena i muškaraca u obrazovanju i nauci i modelima urođnjavanja obrazovanja. U ovom prilogu pružamo pregled najznačajnijih empirijskih istraživanja sprovedenih nakon uspostavljanja sistema akreditacije visokoškolskih ustanova i studijskih programa 2005. godine,¹¹⁶ koja su doprinieli sticanju uvida u aktuelno stanje i mapiranje ključnih izazova u procesu urođnjavanja visokog obrazovanja u Srbiji. Prema predmetu istraživanja, radovi su sis-

116 Sistem akreditacije uveden je Zakonom o visokom obrazovanju („Službeni glasnik RS, br. 76/2005).

tematizovani u šet celina: Obrazovni materijal; Rodna osetljivost u akademskom prostoru; Rodne studije; Urođnjavanje kurikuluma i Položaj i profesionalna karijera žena u visokoškolskim ustanovama.

2. Obrazovni materijali

Važno istraživačko polje jesu udžbenici i drugi obrazovni materijali koji se koriste u nastavnoj praksi jer su oni osnovni izvori saznanja. Zbog toga je njihova rodna analiza od ključnog značaja za ocenu nivoa urođnjenosti obrazovanja. Nakon uspostavljanja sistema akreditacije visokoškolskih ustanova i studijskih programa samo nekoliko istraživanja posvećeno je analizi rodnihi sadržaja obrazovnog materijala.

Bačević, J., Blagojević, J., Duhaček, D., Džamonja-Ignjatović, T., Vukasović, M., Popović, D., Zaharijević, A. (2010) *Analiza rodne dimenzije u visokoškolskom obrazovnom materijalu*. Beograd: Fakultet političkih nauka, UNDP, Sektor za inkluzivni razvoj.

Vujadinović, D. Petrušić, N. (2017) „*Gender Mainstreaming in Legal Education in Serbia: A Pilot Analysis of Curricula*”, U: *Annals of the Faculty of Law in Belgrade*. Belgrade: Faculty of Law, Year 65, No. 4, pp. 53-74.

3. Rodna osetljivost u akademskom prostoru

Istraživanje kulturološkog okvira rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju usmereno je na rodnu analizu organizacione kulture kroz ispitivanje raširenosti stereotipnih shvatanja o profesionalnim ulogama, porodičnim i partnerskim odnosima, ulogama u javnoj delatnosti, kao i odnosa prema feminizmu u studentskoj i nastavničkoj populaciji. Navodimo nekoliko novijih radova iz ove oblasti:

Savić, S. Čanak, M. Mitro, V. Štasni G. (2009), *Rod i jezik*, Novi Sad: Ženske studije i istražavanja i Futura publikacije.

Džamonja-Ignjatović, T., Žegarac, N., Popović, D., Duhaček, D. (2009) Istraživanje stavova prema rodnoj ravnopravnosti u sistemu visokoškolskog obrazova-

nja. *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, vol. 3, br. 3, str. 695-709.

Džamonja-Ignjatović T. Popović G., Duhaček, D. (2010) Rodna osetljivost u akademskom prostoru - istraživanje stavova prema rodnoj ravnopravnosti na Univerzitetu u Beogradu, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, vol. 4, br. 4, str. 455-477.

Petrušić, N. (ur.) (2015) Stavovi studenata/studentkinja Pravnog fakulteta u nišu o rodnim ulogama u porodici, Niš, Pravni fakultet, Centar za publikacije.

Ćeriman, J. Fiket, I. (2019) Razumevanje koncepta rodne ravnopravnosti u normativnom okviru visokog obrazovanja u Srbiji, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.) : Zbornik radova, Novi Sad : Akademska knjiga, str. 101-120.

Babović, M. Drašković, B. Popović, I. (2019). „Rodne strukture, politike i kulture u organizacijama visokog obrazovanja: kvalitativno istraživanje na državnom i privatnom fakultetu u Beogradu“, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.). Zbornik radova, Novi Sad : Akademska knjiga, str. 153-171.

4. Rodne studije

Popović, D. Duhaček, D. (2009) „*Od Ciriškog kruga do studija roda - rodna ravnopravnost i visoko obrazovanje u Srbiji*“, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, vol. 3, br. 3, str. 681-693.

Dragana Popović (ur.) *Centar za ženske studije. 1992–2012*. Beograd: Centar za ženske studije.

Sekulić, N. (2012) „Osnivanje studija roda na Filozofskom fakultetu u Beogradu: razgovor sa prof. Anđelkom Milić.“ *Sociološki pregled (Posebno izdanje)* XLVI(3-4): 783–796.

Ivana M. Markov, S. (2011) *Uvod u rodne teorije*, Novi Sad: Mediterran Publishing.

Petrušić Nevena, Konstantinović Vilić Slobodanka (2012) *Integrisanje studija*

roda u univerzitetski sistem obrazovanja, U: *Zaštita ljudskih i manjinskih prava u evropskom pravnom prostoru*, Niš: Pravni fakultet, 62, str. 17–40.

Petrušić, N. Konstantinović Vilić, S. (2012) „Modeli rodne senzitivizacije obrazovanja pravnik/pravnica“, U: *Prava djeteta i ravnopravnost polova - između normativnog i stvarnog* : zbornik radova. Istočno Sarajevo: Pravni fakultet.

Petrušić, N. Konstantinović Vilić (2013), “Pravne klinike za zaštitu prava žena kao model rodno senzitivnog obrazovanja”, U: *Pravna klinika za zaštitu prava žena - norme i praksa*, zbornik radova Konstantinović Vilić, S. (ur.) Beograd: Autonomni ženski centar: Niš: Ženski istraživački centar za edukaciju i komunikaciju, str. 23-30.

Popović, D. ur. (2012). *Centar za ženske studije. 1992–2012*. Beograd: Centar za ženske studije

Vujadinović, D. (2012). “Feministička perspektiva u sociologiji u Srbiji – Doprinosi Marine Blagojević, Slobodanke Nedović, Žarane Papić i Anđelke Milić”, *Sociološki pregled*, god. XLVI 2012. br. 3-4 (Posebno izdanje).

Savić, Svenka, ur. (2014), *ACIMSI Centar za rodne studije UNS: deset godina posle*. Novi Sad: ACIMSI Centar za rodne studije UNS.

Sekulić, N. (2012). „Osnivanje studija roda na Filozofskom fakultetu u Beogradu: razgovor sa prof. Anđelkom Milić.” *Sociološki pregled* (Posebno izdanje) XLVI(3-4): 783–796.

Petrušić, N., Vujadinović, D. (2018) „Od rodno slepog ka rodno inkluzivnom visokom obrazovanju u Srbiji: Akcioni planovi za urođnjavanje. *Sociologija*, 60 (1), str. 313-329.

Kolarić, Ana. (2018) „Feministička pedagogija i studije književnosti“. U: *Feministička teorija je za sve*. Ur. Adriana Zaharijević, Katarina Lončarević. Beograd: FPN, ISFDT, str. 57-76.

Petrušić N. Konstantinović Vilić S. Žunić, N. (2008) „Pravna klinika – metod uče-

nja i rodnog senzibilisanja studentkinja/studenata prava“, *Temida, časopis o viktimizaciji, ljudskim pravima i rodu*, br. 3. str. 5-25.

Vujadinović, D. i Stanimirović, V. (2017). *Studije roda, priručnik*. Beograd: Pravni fakultet.

Duhaček, D, Lončarević, K. i Popović, D. (ur.) (2014). *Obrazovanje, rod, građanski status*. Beograd: Čigoja štampa: Fakultet političkih nauka, Centar za studije roda i politike.

Babović, M. (2016) *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, Merewe rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2014*, Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Vlada Republike Srbije.

Duhaček, D. i Popović, D. (ur.) (2016). *Nasleđe, rod, građanski status*. Beograd: Centar za studije roda i politike i Univerzitet u Beogradu – Fakultet političkih nauka.

Duhaček, N. (ur.) (2017/2018). *Obrazovanje i feminizam*. Beograd: Centar za ženske studije.

Hjusion, M. (ur.). (2018). *Sociologija*, specijalni temat: *Feminism, Knowledge Production and Social Change: Critical Perspectives from the Semiperiphery of Europe*, Vol. 60, br. 1.

Karapetrović, M. (2018). „Obrazovanje i proizvodnja znanja na poluperiferiji – feministička/rodna perspektiva“. *Sociologija*, br. 1, str. 243–254. Lukić, J. (2018) „Ženske/rodne studije i problemi disciplinizacije: uloga časopisa“. U: *Feministički časopisi u Srbiji: teorija, aktivizam i umetničke prakse u 1990-im i 2000-im*, N. Dojčinović i A. Kolarić, (ur.), Beograd: Filološki fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 143–163.

Đurić, Kuzmanović, T. (2019) “Feministička ekonomija i rodne studije u Srbiji: mogućnosti i izazovi”. U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademska knjiga, str. 207-221.

Duhaček, D. (2019) „Izazovi u praksama institucionalizacije i izvođenja ženskih studija”, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademska knjiga, str. 223-234.

Jarić, I. (2019) „Javni i skriveni kurikulumi rodnih studija u Srbiji (1978–2018) i njihovo integrisanje u sistem visokog obrazovanja, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademska knjiga, str. 235-250.

Savić, S. (2020) „Centar za rodne studije Univerziteta u Novom Sadu: doktorske studije.” U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 191-209.

Barać, S. (2020) “Feminističke studije periodike u Institutu za književnost i umetnost”, U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 183-291.

5. Urođnjavanje kurikuluma

Ćeriman, Jelena, Milutinović Bojanić, Sanja i Pudar, Gazela (2011). „Serbia at the Crossroads: Gender Inclusiveness in Higher Education: Real or Just Wishful Thinking”, u Grunberg, Laura (ur.), *From Gender Studies to Gender IN Studies: Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education*, UNESCO-CEPES, Bucharest, str. 185–207

Vujadinović, D. (2012) „Perspektive rodne ravnopravnosti u sferi prava – slučaj Srbije”, U: S. Lilić (ur.), *Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije – knjiga II*, Pravni fakultet u Beogradu, str. 92–110.

Sekulić, Nada. 2012. „Osnivanje studija roda na Filozofskom fakultetu u Beogradu: Razgovor sa prof. Anđelkom Milić”. U: „Sto godina sociologije u Srbiji“, Antoniće, S. (ur.). Sociološki pregled, posebno izdanje, 46(3–4), str. 783–795.

Vujadinović, D. Petrušić, N. (2017) „Uvođenje rodne perspektive u pravničko obrazovanje u Srbiji – pilot analiza studijskih programa i udžbenika“. U: *Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije*, Zbornik radova, knj. 7, Beograd: Pravni fakultet Univerziteta, Centar za izdavaštvo i informisanje, str. 84-103.

Tomić, S. (2019), „Studije srpske književnosti: mit o urođnjavanju višeg obrazovanja“, U: Srbiji”, *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademski knjiga, str. 189-206.

Zaharijevski, D. S. Gavrilović, D. (2020) “Rodni sadržaji u silabusima Osnovnih akademskih studija socijalne politike i socijalnog rada”, U: D. Zaharijevski, L. Milošević Radulovic, S. Markovic Krstic, G. Djigic (ur.) *Teorija i praksa u obrazovanju socijalnih radnika* , Zbornik radova . Nis, Filozofski fakultet, str. p. 25-40.

Mršević, Z. (2019) “Jurisprudencija i feminizam” U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademski knjiga, str. 253-365.

Pajvančić, M. (2019) „Integrisanje rodne perspektive u pravne studije – primer Ustavnog prava“. U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademski knjiga, str. 287-301.

Vujadinović, D. Petrušić, N. (2019) „Neophodnost urođnjavanja studijskih programa prava i pravničkih predmeta – Predlozi rodno senzitivnih silabusa za Sociologiju prava i Porodično pravo“, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademski knjiga, str. 303-324.

Vujadinović, D. Marinković, T. Kovačević, Lj. (2019) „Postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu univerziteta u Beogradu – nacrt akcionog plana“, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad: Akademski knjiga, str. 325-349.

Duhaček, D. Miražić, M (2020) “Rodna perspektiva u nastavi na Univerzitetu u Beogradu”, U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 73-86.

Mršević, Z. (2020) “Strategije akterki feminističke jurisprudencije”, U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 141-152.

Kolarić, A. (2020). “Feminističko znanje i pedagogija: ženska i feministička periodika u nastavi”. U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 309-316.

Lončarević, K (2020) “Feminističko znanje u visokoškolskom obrazovanju i naučnoj periodici”. U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 317-329.

6. Položaj i profesionalna karijera žena u akademskim ustanovama

Bogdanović, M. (2006) Žene u obrazovanju i nauci. Sociologija, vol. 48, br. 4, str. 327-340

Blagojević Hjuson, M. (2015) *Sutra je bilo juče: prilog društvenoj istoriji žena u drugoj polovini 20. veka*, Novi Sad: Zavod za ravnopravnost polova.

Savić, S. (pr.) (2015) *Profesorke univerziteta u Novom Sadu: životne priče*, Novi Sad: “Ženske studije i istraživanja” : Futura publikacije.

Ćeriman J., Fiket I., Rácz. K (ur.) (2017) *Žongliranje između patrijarhata i prekari-*

jata: usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica. Beograd. IFDT, CELAP.

Delibašić, B, Pudar Draško, G, Fiket I. (2018) *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: Žene i moć delanja.* Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju.

Ćeriman, J, Fiket., I, Rácz, K. (ur.) (2018) *Između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica.* Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu: Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju.

Fiket, I. (2018). „(I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica“. U: Žongliranje između patrijarhata i prekarijata, Ćeriman, J. Fiket. I. Rácz (pr), Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju, str. 25–44.

Rácz, K. (2018). „Žene u muškom svetu. Rodna određenost rukovodilačkih strategija u nauci“. U: B. Delibašić, G. Pudar Draško, I. Fiket (ur.). *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: Žene i moć delanja,* Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju, str. 76–94.

Đorđević, S. (2018). „Primer diskriminacije porodilja u naučno-istraživačkom radu“. U: M. Mićović (ur.), *Savremeni pravni promet i usluge (727–736),* Kragujevac: Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu

Šobot, A. (2019) “Rodna segregacija u visokom obrazovanju na primeru Srbije, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi,* D. Vujađinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad : Akademski knjiga, str. 121-134.

Janev, V., Vraneš, S. (2019) “Sprovođenje politike rodne ravnopravnosti u organizacijama istraživanja i razvoja: studija slučaja iz Srbije”, U: *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi,* D. Vujađinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad : Akademski knjiga, str. 135-150.

Manić, S., Joksimović, Lj, Zarić, S. (2018). „Vertikalna segregacija u visokom obrazovanju – studija slučaja Republike Srbije“. *Ekonomski horizonti*, Vol. 20, sveska 1: 3–15

Lendák-Kabók, K. (2019) “Etnicitet i rod: (ne)vidljive predrasude u akademskoj zajednici U: Srbiji”, *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju - Koncepti, prakse i izazovi*, D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.): Zbornik radova, Novi Sad : Akadem-ska knjiga, str. 173-185.

Popović, D. (2020) „Borba za osvojeno: istraživačice u prirodnim naukama“, U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 19-27.

Pajvančić, M. (2020) “Rodna ravnopravnost u nauci – jednake mogućnosti i posebne mere”. U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 29-39.

Lazarević Radak, S. (2020) „Patriotkinje, domaćice, majke i lepoticе“: trivijalizacija vesti o naučnicama u Srbiji. U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 51-56.

Rosić Ilić, T. (2020) “Moć, umrežavanje i prakse otpora rodnom režimu u polju naučnoistraživačkog rada”, U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 57-71.

Ćeriman, J. Fiket, I. (2020) “Intra-family Engagement? A Study of Female Academic Staff at the University of Belgrade”. U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 89-98.

Jarić, I. (2020). "Da li rod umanjuje karijerne potencijale žena u akademskoj profesiji? Studija slučaja polja visokog obrazovanja u Srbiji", U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 99-109.

Atanacković, O. (2020) "Žene u astrofizici", U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 121-129.

Gavranov, S. Izgarjan, A. Markov, S. (2020) "Zastupljenost žena u STEM naukama: oblast matematike u periodu od 1980-ih do 2010-ih godina". U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 131-139.

Gordić Petković, V. (2020) "Vrednovanje ženskog stvaralaštva i kritičkog doprinosa žena u nauci o književnosti". U: *Naučnice u društvu*, Lukić, M. Krstanović, Prelić, M. Stevanović. L. (ur.) Radovi sa konferencije održane od 11. do 13. februara 2020. u Srpskoj akademiji nauka i umetnosti u Beogradu, Beograd: Etnografski institut SANU, str. 155-161.

PRILOG 2.

INSTRUMENTI ZA ISTRAŽIVANJE

OBRAZAC ZA ANALIZU KURIKULUMA I SILABUSA

Programi Osnovnih akademskih studija

U fokusu analize rodno relevantni sadržaji

Nivo kurikuluma

Naziv analiziranog studijskog programa:
Da li u ciljevima i ishodima kurikuluma ima rodno relevantnog sadržaja?
1) Da 2) Ne
Ako u ciljevima i ishodima ima rodno relevantnog sadržaja, navesti te sadržaje:
Da li na nivou kurikuluma ima premeta koji imaju/mogu imati rodne sadržaje?
Napomena: Beležimo predmete koji: a) eksplicitno sadrže rodne elemente u samom naslovu (npr. Uvod u sociologiju roda, Psihologija partnerstva, Uvod u studije roda i sl.) b) čiji naslov sugeriše da bi moglo biti rodnih sadržaja (npr. Ljudska prava, Etika, Profesionalna etika, Religija, Demografija, Poslovna etika, Pravna i politička kultura, Bioetika, Sociologija, Psihologija, Pedagogija, Teorija javnog mnjenja i sl.)
1)Da 2) Ne Broj:

Navesti imena predmeta koji imaju/mogu imati rodne sadržaje:

Nivo silabusa

Napomena: Silabus analiziramo ako smo predmet identifikovali kao predmet koji ima/može imati rodne sadržaje.

Da li je predmet obavezan ili izborni? Navesti kategoriju predmeta.

Ako je predmet izborni, u grupi od koliko izbornih predmeta se nalazi? Navesti broj:

Da li u ciljevima predmeta ima rodno relevantnih sadržaja?

1) Da 2) Ne

Ako u ciljevima ima rodno relevantnih sadržaja, navesti te sadržaje.

Da li u ishodima predmeta ima rodno relevantnih sadržaja?

1) Da 2) Ne

Ako u ishodima predmeta ima rodno relevantnih sadržaja, navesti te sadržaje.

Da li u sadržaju predmeta ima tema sa rodnim sadržajima?

Napomena: Beležimo prisustvo tema u kojima se pojavljuju pojmovi: pol, rod, rodni odnosi, rodni identitet, rodna ravnopravnost i ljudska prava.

2) Da 2) Ne

Ako u sadržaju predmeta ima tema sa rodnim sadržajem, navesti te teme
Da li u sadržaju predmeta ima rodno relevantnih tema koje imaju potencijal za urođnjavanje ?
Napomena: Uzimamo u obzir odrednice koje ukazuju na društvene pojave, institucije i procese, kao što su porodica, srodstvo, brak, partnerski odnosi, populaciona politika, etika, moral, (ne)jednakost, diskriminacija, segregacija, kriminalitet, demografija, socijalne grupe, društveni razvoj, viktimizacija, zapošljavanje, ekologija, radno okružanje i sl..
3) Da 2) Ne
Da li je u tekstovima kurikuluma i silabusa korišćen rodno osetljiv jezik?
1) Da 2) Ne

PROTOKOL ZA INTERVJUE

- Trajanje intervjua – oko 60 minuta
- Zatražiti dozvolu za snimanje
- Pružanje prilike sagovorniku/ci da postavi pitanja na kraju
- Predati snimak intervjua i popunjeni anketarski listić za svaki intervjua
- Pitanja koja slede se ne moraju postavljati doslovce, ona su rukovodstvo za razgovor.

Dobar dan, ja sam _____ (ime i prezime). Učestvujem u radu Istraživačkog tima, koji čine nastavnice Univerziteta u Nišu, a koji uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji sprovodi istraživanje o rodnoj ravnopravnosti na fakultetima Univerziteta u Nišu. Želeli bismo da čujemo Vaše mišljenje o ovoj temi. Intervju će biti anoniman, a Vaše učešće dobrovoljno i poverljivo. Dobijeni odgovori će biti korišćeni isključivo u naučne svrhe.

Hvala Vam na saradnji!

Okvirna pitanja na koja je potrebno dobiti odgovor

1. KARIJERA NA UNIVERZITETU

- Kako su izgledali počeci Vaše karijere na univerzitetu (pozicija na fakultetu, bračni status, stan, domaćinstvo)?
- U kom ste sada zvanju? Možete li da ukratko opišete svoju karijeru na univerzitetu (godina zaposlenja, godine izbora, eventualni prekidi, odsustva-zbog čega,)
- Obavljanje rukovodećih funkcija (dekan(ica, prodekan/ica, upravnih/ca departmana, predsednik/ca Saveta i dr.)
- Obavljanje tehničko-administrativnih funkcija (sekretar/ica katedre, departmana)
- Da li ste imali podršku od svog kolektiva u toku karijere? Ko vam je u najvećoj meri pružao podršku, ko je postavljao prepreke? (odnos sa mentorom, sa kolegama, razumevanje, solidarnost)
- Da li su vam nadređeni bili muškarci ili žene? Ima li razlike u načinu rada i rešavanju problema, ako se radi o različitom polu? Da li se to i kako okražavalo na vašu poziciju?
- Kakvi su odnosi u kolektivu, da li uopšte i na koji način primećujete muško-žensku podelu moći, zaduženja, stavova, stereotipa?
- Da li na poslu ima razumevanja za lične probleme (razvod, smrtni slučaj, problem sa decom i roditeljima od strane rukovodstva)?
- Kako se Vi lično ponašate prema koleginicama i kolegama kojima ste formalno nadređeni?
- Da li na vašoj grupi, deparmanu, katedri preteže “muški” ili “ženski” uticaj, ima li promena u tome?

- Kada se prisjetite toka svoje karijere, možete li da izdvojite i opišete neku situaciju koja je za Vas bila posebno izazovna i za koju smatrate da je usmerila Vašu karijeru?
- Na koga ste se mogli osloniti u tim trenucima?
- Kada pogledate iz ove perspektive, šta biste uradili drugačije?
- Da li biste se obratili nekome za podršku i kome?
- Koje su razlike u izazovima u izgradnji karijere za muškarce i žene kod nas? Šta je Vama lično olakšalo ili otežalo to što ste žena/muškarac?
- Da li su Vama lično u napredovanju više značile žene ili muškarci? Zašto je to tako?
- Iz pozicije u kojoj ste sada, vidite li da je ženama potrebna drugačija vrsta pomoći u napredovanju nego muškarcima i kakva?
- Šta se u tom smislu promenilo od vremena kada ste Vi bili na početku karijere? Kako ocenjujete te promene?
- Šta biste Vi voleli da vidite kao promenu? Šta je potrebno učiniti da do takve promene dođe?

2. PORODIČNI ODNOSI, LIČNE POTREBE, USKLAĐIVANJE SA KARIJEROM

- Možete li da nam ukratko opišete svoju porodičnu situaciju (da li ste u braku, deca, broj dece, uzrast)?
- Kako ste kombinovali porodične obaveze i profesionalnu karijeru? Da li ste imali neke prekide u karijeri zbog porodičnih obaveza?
- Koliko vremena u toku dana posvećujete profesionalnim a koliko porodičnim obavezama? Da li se to tokom života menjalo?
- Koliko u toku dana imate slobodnog vremena na raspolaganju samo za sebe, pored porodičnih i poslovnih obaveza?

- Da li ste imali podršku porodice kada ste napredovali u karijeri, ili dolazili na rukovodeće položaje koji traže dodatno angažovanje Vašeg vremena?
- Ko zarađuje više u vašoj porodici, partner ili vi? Na čije ime je u vašem domaćinstvu vodi upisan stan/kuća u kojoj živite? A kola?
- Sa kim živite u domaćinstvu? Da li se to tokom života menjalo? Ko šta radi u Vašem domaćinstvu?
- Koliko Vam sati u toku dana ode na obavljanje poslova u domaćinstvu?
- Da li Vi i Vaša porodica imate pomoć u obavljanju kućnih poslova, brizi o članovima porodice? Je li ta pomoć kontinuirana? Profesionalna ili dolazi od članova porodice, prijatelja?
- U kojoj meri je Vaša primarna porodica uticala na Vas, koliko Vas je izgradila da budete danas takvi kakvi ste? Možete li da mi date neki primer?

2A. SAMO ZA RODITELJE

- Da li ste prilikom odlučivanja o tome ko će od vas dvoje koristiti roditeljsko odsustvo imali u vidu visinu Vaše zarade i zarade partnera?
- Prema Vašem mišljenju, zašto je majka važna deci? Kakvu ulogu uopšteno majka ima u životu deteta? A kakvu ulogu bi trebalo da ima?
- A zašto je otac važan deci? Kakvu ulogu otac uopšteno ima u životu deteta? A kakvu ulogu bi trebalo da ima?
- Koliko imate vremena da se posvetite deci? Šta konkretno Vi radite sa decom, a šta drugi u domaćinstvu?
- Na čiju pomoć ste mogli računati oko dece?
- Da li mislite da su deca uticala na vašu karijeru na bilo koji način? Zašto?
- Kada pogledate unazad, u kojim periodima u svojoj karijeri ste prednost davali porodici, a u kojim karijeri? Kako je to izgledalo?

* Pitanja su delimično preuzeta iz prethodnog istraživanja položaja žena u visokom obrazovanju, njihovog životnog i karijernog puta (B. Delibašić, G. Pudar Draško, I. Fiket, (2018) *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja*. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju, neka su prilagođena, dok su neka novokreirana od strane istraživačica u ovom istraživanju.

PROTOKOL ZA FOKUS GRUPNI INTERVJU

Tema za razgovor:

Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života

Uvod u razgovor:

Dobar dan. Moje ime je

Okupili smo se da bismo razgovarali o problemu usklađivanja porodičnog i profesionalnog života sa kojim se često suočavaju nastavnici/ice koji grade akademsku karijeru. Vaša zapažanja, stavovi i komentari biće dragoceni za analizu postojećeg stanja, ali će biti i dobra osnova za kreiranje nekih budućih smernica za prevazilaženje postojećih barijera. Sa tim ciljem smo i organizovali ovu fokus grupu, odnosno istraživačku grupu za razgovor. Moja uloga je da taj razgovor vodim. Suština je u tome da otvoreno porazgovaramo o Vašim iskustvima.

Zamolila bih Vas za dopuštenje da se ovaj razgovor snima. Sve što kažete biće upotrebljeno jedino u naučne svrhe. Pre nego što počnemo, iznela bih par pravila o načinu našeg rada:

- Svako od Vas bi trebalo da učestvuje u razgovoru,
- Svi Vaši stavovi su jednako validni ili ispravni,

Hvala vam na učešću!

RAZVOJ KARIJERE

Zašto ste izabrali baš ovaj poziv? Koje činioce i aktere biste izdvojili kao najznačajnije za Vaš karijerni razvoj? Kada se prisetite toka svoje karijere, možete li da izdvojite i opišete neku situaciju koja je za Vas bila posebno izazovna i za koju smatrate da je usmerila Vašu karijeru?

Da li je bilo nečega što je otežavalo vase profesionalno i karijerno napredovanje?

Koje su razlike u izazovima u izgradnji karijere za muškarce i žene kod nas? Šta je Vama lično olakšalo ili otežalo to što ste žena/muškarac? Da li su Vama lično u napredovanju više značile žene ili muškarci? Zašto je to tako?

Pitanje za žene sagovornice - Da je ženama potrebna drugačija vrsta pomoći u napredovanju nego muškarcima i kakva? Šta se u tom smislu promenilo od vremena kada ste Vi bili na početku karijere? Kako ocenjujete te promene? Šta biste Vi voleli da vidite kao promenu? Šta je potrebno učiniti da do takve promene dođe? Šta žene poput Vas na poziciji u akademiji mogu da učine da pomognu drugim ženama da karijerno više napreduju? Gde biste mogli lično da pomognete ili nešto omogućite? Koja sredstva Vam za to stoje na raspolaganju?

Pitanje za muškarca sagovornika - Da li je ženama potrebna drugačija vrsta pomoći u napredovanju nego muškarcima i kakva? - šta muškarci poput Vas na poziciji u akademiji mogu da učine da pomognu ženama da karijerno više napreduju? U čemu biste mogli lično da pomognete ili nešto omogućite? Koja sredstva Vam za to stoje na raspolaganju?

PORODIČNI ŽIVOT

Kako biste Vi definisali porodicu? Prema Vašem mišljenju, zašto je majka važna deci? Kakvu ulogu uopšteno majka igra u životu deteta? A kakvu ulogu bi trebalo da igra? A zašto je otac važan deci? Kakvu ulogu otac uopšteno igra u životu deteta? A kakvu ulogu bi trebalo da igra? U kojoj meri je Vaša primarna porodica uticala na Vas, koliko Vas je izgradila da budete danas takvi kakvi ste?

Kada sagledate svoj celokupni dnevni raspored, koliko vremena Vam odnose poslovne, a koliko privatne i porodične obaveze? Da li biste voleli da je drugačije? Kako bi to izgledalo u idealnoj situaciji? Koliko slobodnog vremena imate na raspolaganju samo za sebe, pored porodičnih i poslovnih obaveza? Ko šta radi u Vašem domaćinstvu? Koliko Vam sati u toku dana ode na obavljanje poslova u domaćinstvu?

Da li postoji nešto što smatrate svojim zaduženjem, a obavlja ga neko drugi (staranje, nega, briga, kuvanje, čišćenje kuće/stana itd.)? Zašto? Da li je reč o plaćenju ili neplaćenju podršci?

Šta konkretno Vi radite sa decom, a šta drugi u domaćinstvu? Na čiju pomoć ste mogli računati oko dece? Da li mislite da su deca uticala na vašu karijeru na bilo koji način? Zašto?

Šta biste voleli da ne morate da radite u domaćinstvu i zašto? Kada sagledate sve, kako bi izgledala podela poslova u idealnoj situaciji? Koliko je moguće ovde tako nešto postići? Zašto jeste/nije?

POMIRENJE PORODICNOG I PROFESIONALNOG ZIVOTA

Kada pogledate unazad, u kojim ste periodima sopstvenog karijernog razvoja prednost davali porodici, a u kojim karijeri? Kako je to izgledalo?

A Vaš partner/ka, odnosno otac/majka Vaše dece čemu je davao/la prednost?

Na čiju ste podršku mogli da računate u situacijama kada je bilo teško pomiriti privatno i poslovno? A čija Vam je podrška nedostajala? Šta mislite zašto je to tako?

1. Formalne društvene mreže podrške

Da li ste i koje zakonski predviđene olakšice (državna pomoć) koristili u cilju pomirenja porodičnih i profesionalnih obaveza (odsustvo, fleksibilno radno vreme, korišćenje odsustva za negu deteta od strane očeva, prednost pri upisu u vrtić, naknada za produženo porodično odsustvo,...)?

Da li na Vašem fakultetu/Univerzitetu postoje institucionalni mehanizmi koji podržavaju karijerni razvoj žena u akademskom sektoru? A otežavaju? Šta ste Vi od postojećih mehanizama podrške koristili? Da li i u kolikoj meri su ovi mehanizmi dovoljna pomoć?

2. Neformalne društvene mreže podrške

Koji su Vam članovi prirodnih socijalnih mreža (drugi biološki roditelj deteta, dete/deca sagovornika, roditelji sagovornika, roditelji partnera/ke braća i sestre sagovornika, šira porodica, kumovi, prijatelji i poznanici, kolege/ice na poslu i komšije) bili najveća podrška u balansiranju između porodičnih i profesionalnih uloga i na koji način (financijska, materijalna, praktična, emocionalna pomoc).

Koliko ste zadovoljni ovom podrskom?

INDIVIDUALNE STRATEGIJE/IZBORI

Da li ste usklađujući svoj porodični i profesionalni život bili prinuđeni da odstupite od nekih svojih potreba i želja (broj dece, studijski boravci, naučne konferencije, rukovodeće pozicije, putovanja, rekreacija i druženje sa prijateljima, briga o izgledu i zdravlju, i drugo.)

Da li ste to doživljavali kao konflikt svojih uloga? Šta biste promenili u tome kada biste se ispočetka?

Koju strategiju usklađivanja porodičnog i profesionalnog života vidite kao najprihvatljiviju?

Koje mere ili oblici kolegijalne solidarnosti bi pomogli (na fakultetu/univerzitetu) efikasnijem balansiranju između roditeljstva i karijernog napredovanja visoko-obrazovanih žena, a koje mere društva?

Šta biste savetovali svojim mlađim kolegama danas ako bi se našli u takvoj situaciji kao što je bila Vaša? A koleginicama?

* Pitanja su delimično preuzeta iz prethodnog istraživanja položaja žena u visokom obrazovanju, njihovog životnog i karijernog puta (B. Delibašić, G. Pudar Draško, I. Fiket, (2018) *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja*. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju, neka su prilagođena, dok su neka novokreirana od strane istraživačica u ovom istraživanju.

ANKETARSKI LIST

Pol 1. M 2. Ž

Godina rođenja ispitanika/ca

Radno mesto ispitanika/

A. Upisati naziv Fakulteta, zvanje

Da li ispitanik/ca obavlja (ili ste obavljao) neku rukovodeću funkciju u okviru fakulteta

1. Da, koju? 2. Ne

A. Dekan/ica, prodekan/ica, sef/ica/ projekta, sef/ica katedre, nesto drugo

Bračno stanje ispitanika/ce

1. Udata/oženjen
2. U partnerskoj zajednici
3. Razveden/a
4. Udovac/ica
5. Neudata/neoženjen

Ima li ispitanik/ca dece?

1. Ne
2. Jedno dete
3. Dvoje dece i više

S kim ispitanik/ca živi u domaćinstvu? U kakvom je srodstvu sa tom osobom ili osobama?

SKALA STAVOVA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

Poštovani kolega, poštovana kolegice,

Istraživački tim koji čine nastavnice Univerziteta u Nišu, uz podršku Misije OEVS-a u Srbiji, sprovodi istraživanje o rodnoj ravnopravnosti na Univerzitetu u Nišu.

Pred Vama je upitnik u kome su pored pitanja o osnovnim sociodemografskim podacima nevedene i određene tvrdnje. Molimo Vas da iskažete u kojoj meri se slažete sa svakom od njih zaokružujući jedan od ponuđenih brojeva na skali od 1 do 5. (1 - uopšte se ne slažem, 5-potpuno se slažem).

Napominjemo da u upitniku nema pogrešnih odgovora. Rezultati će se koristiti isključivo u naučno-istraživačke svrhe.

Molimo Vas da učestvujete u anonimnom anketiranju i time doprinesete ostvarivanju ciljeva istraživanja. Za popunjavanje upitnika potrebno je oko desetak minuta.

1. Pol?

- a. Ženski
- b. Muški
- v. Drugi

2. Godine starosti

- a. 23-33
- b. 33-43
- v. 43-53
- g. 53-63
- d. 63 i više

3. Trenutno ste u zvanju

- a. Saradnika/saradnice
- b. Asistenta/asistentice
- v. Docenta/docentkinje
- g. Vanrednog profesora/vanredne profesorke
- d. Redovnog profesora/redovne profesorke

4. Kom polju pripadate:

- a. Medicinskih nauka
- b. Tehničko-tehnoloških nauka
- v. Prirodno-matematičkih nauka
- g. Društveno-humanističkih nauka
- d. Umetničkom polju

Br.	Tvrdnje	Odgovori				
		1	2	3	4	5
1.	Seksualno uznemiravanje na univerzitetu nije toliko rasprostranjeno koliko se o njemu priča.	1	2	3	4	5
2.	Seksualno uznemiravane žene najčešće svojim oblačenjem i ponašanjem provociraju muškarce.	1	2	3	4	5
3.	Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.	1	2	3	4	5
4.	Diskriminacija žena na univerzitetu skoro da ne postoji.	1	2	3	4	5
5.	Žene često koriste "ženske adute" da bi napredovale u karijeri.	1	2	3	4	5
6.	Žene mogu da usklade svoje obaveze i postignu sve ako to žele.	1	2	3	4	5
7.	Za ženu je najvažnije da po svaku cenu održi porodicu zajedno.	1	2	3	4	5
8.	Muškarci su racionalniji od žena.	1	2	3	4	5
9.	Univerzitetska karijera je primerenija muškarcima jer oni ne moraju da je prekidaju zbog porodičnih obaveza.	1	2	3	4	5
10.	Racionalno je da muškarac koristi roditeljsko odsustvo ako žena zarađuje više.	1	2	3	4	5

11.	U redu je da žene budu ravnopravne, ali je ipak važno da se zna da je muškarac "glava porodice".	1	2	3	4	5
12.	Supružnici treba da imaju decu da bi im život bio ispunjen.	1	2	3	4	5
13.	Majka koja radi može uspostaviti jednako topao i siguran odnos sa svojom decom kao i majka koja ne radi.	1	2	3	4	5
14.	Očevi su u principu jednako sposobni da se brinu o maloj deci kao i majke.	1	2	3	4	5
15.	Žene treba da ostave rukovodeće položaje muškarcima.	1	2	3	4	5
16.	Žene se često „guraju“ u profesije koje nisu za njih.	1	2	3	4	5
17.	Rodnu ravnopravnost ne treba „gurati“ na silu jer će se ona i onako spontano dogoditi.	1	2	3	4	5
18.	Prirodno je da momak plati račun kada izađe sa devojkom na večeru.	1	2	3	4	5
19.	Muškarci su uspešniji u tehničkim naukama.	1	2	3	4	5
20.	Muškarac kao profesionalac uliva više poverenja.	1	2	3	4	5
21.	Rodna ravnopravnost je značajna za mene.	1	2	3	4	5

22.	Od kada se govori o rodnoj ravnopravnosti, sve više je nasilja u porodici.	1	2	3	4	5
23.	Svom sinu bih preporučio/la univerzitetsku karijeru.	1	2	3	4	5
24.	Svojoj ćerki bih preporučio/la univerzitetsku karijeru.	1	2	3	4	5
25.	Menjanje pelena, kupanje i hranjenje dece su obaveze majke.	1	2	3	4	5
26.	Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodioca.	1	2	3	4	5
27.	Teško je muškarcu da radi sa ženom koja mu je nadređena.	1	2	3	4	5
28.	Žene su lojalnije saradnice od muškaraca.	1	2	3	4	5
29.	O domaćinstvu i deci treba da brinu žene a muževi da im u tome pomažu.	1	2	3	4	5
30.	Rodna ravnopravnost je suprotna našoj tradiciji.	1	2	3	4	5

* Stavovi su delimično preuzeti iz ranijih istraživanja rodnih stavova (Nanda, Geeta. 2011. *Compendium of Gender Scales*. Washington, DC: FHI 360/C-Change), neki su prilagođeni, dok su neki novo-kreirani od strane istraživačica u ovom istraživanju.

Hvala Vam na saradnji!

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

378.4:305-055(497.11)(082)(0.034.2)

RODNA ravnopravnost na Univerzitetu u Nišu: stanje i perspektive [Elektronski izvor]
: istraživanje / urednice Nevena Petrušić, Danijela Gavrilović, Dragana S. Zaharijevski. -
Niš : Ženski istraživački centar za edukaciju i komunikaciju, 2023 (Niš : Ženski istraživački
centar za edukaciju i komunikaciju). - 1 elektronski optički disk (CD-ROM) ; 12 cm

Sistemski zahtevi: Nisu navedeni. - Nasl. sa naslovne strane dokumenta. - Tiraž 100. -
Uvodne napomene / Dragana S. Zaharijevski. - Napomene i bibliografske reference uz
tekst. - Bibliografija uz svaki rad.

ISBN 978-86-82600-00-8

1. Петрушић, Невена, 1958- [уредник] 2. Гавриловић, Данијела, 1967- [уредник] 3.
Стјепановић-Захаријевић, Драгана, 1954- [уредник] [аутор додатног текста]

а) Универзитет (Ниш) -- Родна равноправност

COBISS.SR-ID 108762121