

*Dragica Vujadinović, Ljubinka Kovačević,
Tanasije Marinković, Ivana Krstić, Marko Davinić*

**POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI
NA PRAVNOM FAKULTETU
UNIVERZITETA U BEOGRADU:
ISTRAŽIVAČKO-STRATEŠKA STUDIJA**



UNIVERZITET U BEOGRADU – PRAVNI FAKULTET



DRAGICA VUJADINOVIĆ, LJUBINKA KOVAČEVIĆ,
TANASIJE MARINKOVIĆ, IVANA KRSTIĆ, MARKO DAVINIĆ

POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI
NA PRAVNOM FAKULTETU
UNIVERZITETA U BEOGRADU:
ISTRAŽIVAČKO-STRATEŠKA STUDIJA

Beograd
2020

UNIVERZITET U BEOGRADU – PRAVNI FAKULTET

Izdavač

Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet
Centar za izdavaštvo
Bulevar kralja Aleksandra 67

Za izdavača

Prof. dr Zoran Mirković

Urednik

Prof. dr Vuk Radović

Recenzenti

Prof. dr Marijana Pajvančić
Prof. dr Nevena Petrušić

© Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, 2020.

Sva prava zadržana. Nije dozvoljeno da bilo koji deo ove knjige bude snimljen, emitovan ili reprodukovan na bilo koji način, uključujući, ali ne ograničavajući se na fotokopiranje, fotografiju, magnetni upis ili bilo koji drugi vid zapisa bez prethodne dozvole izdavača.

www.ius.bg.ac.rs

SADRŽAJ

PREDGOVOR.....	7
NACRT AKCIONOG PLANA ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA PRAVNOM FAKULTETU UNIVERZITETA U BEOGRADU	13
1. Uvod.....	13
2. Međunarodni i evropski standardi od značaja za postizanje rodne ravnopravnosti u oblasti obrazovanja.....	17
3. Normativni i strateški okvir u Republici Srbiji	20
4. Neophodnost dvosmernih reformi visokog obrazovanja	22
5. Smisao i ciljevi akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu ...	24
5.1. Opšta razmatranja.....	24
5.2. Mapiranje datog stanja	25
5.2.1. Autonomni izvori prava od značaja za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu	25
5.2.2. Empirijsko istraživanje.....	31
5.2.2.1. Ciljevi i opis istraživanja	31
5.2.2.2. Analiza statističkih podataka (desk analiza)	32
5.2.2.2.1. Predmet i cilj.....	32
5.2.2.2.2. Nalazi i interpretacija – Statistički pokazatelji rodne neravnoteže na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.....	32
5.2.2.3. Istraživanje stavova o rodnim pitanjima nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu	40
5.2.2.3.1. Predmet i cilj istraživanja	40
5.2.2.3.2. Metodologija istraživanja	40
5.2.2.3.3. Tekst Upitnika	41
5.2.2.3.4. Nalazi i interpretacija	44
5.2.2.3.5. Zaključna razmatranja	67
6. Nacrt akcionog plana.....	71
6.1. Strateški i konkretni (regulatorni i operativni) ciljevi.....	71
6.2. Tabelarni deo Nacrta akcionog plana	72
SPISAK KORIŠĆENE LITERATURE	88
Spisak korišćenih izvora prava i strateških i drugih dokumenata.....	89
1. Instrumenti Ujedinjenih nacija i njenih specijalizovanih agencija.....	89
2. Instrumenti Saveta Evrope	89
3. Instrumenti Evropske unije	89
4. Heteronomni izvori prava unutrašnjeg porekla.....	89
5. Akti Univerziteta u Beogradu.....	90
6. Akti Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.....	90
7. Akcioni planovi za postizanje (rodne) ravnopravnosti na stranim univerzitetima	90

8. Pravilnici i strategije za sprečavanje i zaštitu od seksualnog uznemiravanja zaposlenih i studenata na stranim univerzitetima	91
PRILOG I	
Prednacrt Pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.	93
PRILOG II	
Statistički rezultati istraživanja stavova o rodnim pitanjima nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu (Tabele SPSS analize sa statistički značajnim razlikama)	101
1. RAZLIKE S OBZIROM NA POL ISPITANIH	101
2. RAZLIKE S OBZIROM NA STAROST ISPITANIH	106
3. RAZLIKE U ODGOVORIMA S OBZIROM NA AKADEMSKO ZVANJE ISPITANIKA/CA	115
4. RAZLIKE S OBZIROM NA NASTAVNIČKO/SARADNIČKO ZVANJE ISPITANIH.	121

PREDGOVOR

Studija *Postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu* predstavlja rezultat kontinuiranog sistematskog rada istraživačkog tima Centra za ljudska prava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu na Nacrtu akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Glavni cilj jeste u tome da dokument bude formalno usvojen kao strateški akt Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, koji će omogućiti kontinuirano i sistematsko unapređenje primene principa rodne ravnopravnosti na Fakultetu.

S druge strane, cilj jeste da se univerzitetskoj i široj društvenoj javnosti Studijom predstave rezultati pionirskog poduhvata Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu u prilog unapređenju rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju u Republici Srbiji. Budući da istraživački tim želi da predstavi svoj poduhvat i na međunarodnoj sceni, publikacija sadrži prevode tekstova Studije na engleskom jeziku. Namera je da se dvojezičnim karakterom publikacije obezbedi što šira dostupnost, u nadi da će poslužiti kao inspiracija ili model za druge obrazovne institucije.

Studija predstavlja rezultat višegodišnjeg istraživanja rodne perspektive u pravničkom obrazovanju, koje je započelo organizacijom međunarodne konferencije *Gender Mainstreaming in Higher Education – International Good Practices and Local Contexts*, održane 20. oktobra 2017. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Konferenciju je organizovao Centar za ljudska prava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, uz podršku Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) – Misija u Srbiji, a uz učešće istaknutih autora i autorki iz Nemačke, Švedske, Finske, Holandije, Češke i Srbije. U okviru konferencije održan je i okrugli sto pod nazivom: „Ka sveobuhvatnim rešenjima uvođenja rodne perspektive u politike visokog obrazovanja“, gde su najviši predstavnici obrazovnih institucija, organa vlasti, nezavisnih kontrolnih institucija u Srbiji, kao i predstavnici domaćih i evropskih institucija koje se bave pristupanjem Srbije Evropskoj uniji ukazali na praktične domete i vizije poli-

tika rodne ravnopravnosti u svojim oblastima delovanja. Primarni cilj organizovanja okruglog stola bio je u tome da se razvije diskusija i razmene ideje na način koji će biti produktivan i kumulativan za dalje strateške korake u sferi rodne senzitivizacije visokog obrazovanja, dok su referati izloženi pod okriljem konferencije objavljeni u zborniku radova *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: Koncepti, prakse i izazovi* (Dragica Vujadinović, Zorana Antonijević /ur./, Akademska knjiga, Novi Sad, 2019).

Saradnja Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu i OEBS-a u oblasti rodne ravnopravnosti nastavljena je povodom izrade nacrtu prvog akcionog plana za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Uprava Pravnog fakulteta je podžala pomenutu saradnju i planove o izradi Nacrta. Rad na nacrtu akcionog plana započeo je u oktobru 2018. godine, kada je zadatak izrade tog dokumenta poveren istraživačkom timu Centra za ljudska prava, sastavljenom od nastavnika Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu prof. dr Dragice Vujadinović, prof. dr Tanasija Marinkovića i prof. dr Ljubinke Kovačević. Članovi istraživačkog tima su pristupili prikupljanju i razmatranju statističkih pokazatelja od značaja za primenu načela rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu, od polne strukture studenata koji su upisali i završili sve studijske programe na Fakultetu, preko polne strukture zaposlenih i učesnika konkursa za izbore u nastavnička i saradnička zvanja, prosečnog perioda koje muškarci i žene provode u određenim zvanjima i razlika u zaradama muškaraca i žena, do polne strukture uprave Pravnog fakulteta. Osim toga, empirijsko istraživanje je uključilo i analizu podataka prikupljenih na osnovu upitnika o vrednosnim stavovima, oceni stanja i razumevanju raznih aspekata rodne ravnopravnosti nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta. Članovi istraživačkog tima su, takođe, detaljno razmotrili i kritički preispitali merodavne izvore međunarodnog i unutrašnjeg prava, a zatim izučili i veliki broj akcionih planova i strategija za postizanje rodne ravnopravnosti na stranim univerzitetima, kao i njihove pravilnike i strate-

gije za sprečavanje i zaštitu od seksualnog uznemiravanja studenata/kinja i zaposlenih. Na osnovu tako dobijenih uvida, članovi istraživačkog tima izradili su *Nacrt akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu*, s predlogom mera u vezi sa sledećim oblastima: 1) pravni i institucionalno-organizacioni okvir (ustanovljenje funkcije Fakultetskog poverenika za ravnopravnost i poverljivih savetnika; analiza, kritičko preispitivanje i izmena opštih akata Pravnog fakulteta u cilju stvaranja uslova za postizanje rodne ravnopravnosti; rodna ravnoteža u zapošljavanju nastavnika/ca i saradnika/ca; unapređenje zaštite od rodne diskriminacije lica koja obavljaju stručne, administrativne i tehničke poslove; stvaranje uslova za delotvorno pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih; podrška studentima s porodičnim dužnostima); 2) obrazovno-saznajni okvir (uvođenje obaveznog obrazovanja o načelima i vrednostima rodne ravnopravnosti i borbe protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja; preispitivanje studijskih programa, silabusa i udžbenika za pojedinačne predmete iz rodne perspektive); 3) kulturološki okvir (istraživanje skale rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda i elemenata patrijarhalne matrice; borba protiv pojedinačnih oblika seksualnog i drugog uznemiravanja studenata i zaposlenih).

Istraživački tim je predstavio Nacrt akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti na okruglom stolu održanom 17. decembra 2018. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Skup je otvoren pozdravnim rečima prof. dr Zorana Mirkovića, dekana Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, prof. dr Ivanke Popović, rektorke Univerziteta u Beogradu, Džona Klejtona (*John Clayton*), šefa Odeljenja za demokratizaciju Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju u Srbiji, prof. dr Zorane Mihajlović, potpredsednice Vlade Republike Srbije i predsednice Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost i prof. dr Ivane Krstić, upravnice Instituta za pravne i društvene nauke i direktorke Centra za ljudska prava. Tokom diskusije, sadržajne komentare o Nacrtu akcionog plana izneli su prof. dr Ivanka Popović, prof. dr Zorana Mihajlović, Brankica Janković, Poverenica za zaštitu ravnopravnosti, doc. dr Bojan Tubić, pomoćnik ministra prosvete, nauke i tehnološkog razvoja za visoko obrazovanje, dr Dejan Popović i dr Vladimir Pavić, profesori Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, dr Daša Duhaček, profesorka Fakul-

teta političkih nauka Univerziteta u Beogradu, dr Jelena Filipović, profesorka Filološkog fakulteta Univerziteta u Beogradu, dr Vanja Rokvić, profesorka Fakulteta bezbednosti Univerziteta u Beogradu, dr Zorica Mršević, naučna savetnica Instituta društvenih nauka, Tanja Ignjatović, psihološkinja Autonomnog ženskog centra, Stefan Dušanić, saradnik, i studenti Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Moderator okruglog stola bila je prof. dr Dragica Vujadinović.

Pored sugestija i predloga iznetih na okruglom stolu, unapređenju i razvoju Nacrta akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti doprinela je i studijska poseta dr Dragice Vujadinović, dr Ivane Krstić i dr Ljubinke Kovačević, profesorki Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, visokoškolskim ustanovama u Berlinu, a u cilju razmene iskustava u postizanju rodne ravnopravnosti u pravničkom obrazovanju. Poseta je organizovana uz podršku OEBS-a, čiji su predstavnici dr Zorana Antonijević i Džejms Stokstil (*James Stockstill*), učestvovali u poseti. Delegacija je, tom prilikom, posetila Pravni fakultet Humboltovog univerziteta (*Humboldt-Universität zu Berlin*) i Slobodni univerzitet u Berlinu (*Freie Universität Berlin*). Na Pravnom fakultetu Humboltovog univerziteta, delegacija iz Beograda susrela se s profesorkama dr Suzane Bear (*Susanne Baer*), koja je i sudija Saveznog ustavnog suda, i dr Ulrike Lempke (*Ulrike Lembke*). Tema razgovora bili su izazovi i ključni problemi koji prate uključivanje rodno osetljivih sadržaja u pravničko obrazovanje, kao i metode učenja studenata prava o rodnoj ravnopravnosti. U nastavku studijske posete bio je organizovan sastanak s predstavnicima Centra „Margerita fon Bertrano“ Slobodnog univerziteta u Berlinu (*Margherita-von-Brentano-Zentrum*) prof. dr Martinom Likeom (*Martin Lücke*), upravnikom Centra, i dr Hajke Pantelman (*Heike Pantelmann*), predstavnicom Slobodnog univerziteta u Radnoj grupi centara za ženske i rodne studije na visokoškolskim ustanovama u Berlinu (*Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen*). Razgovor je bio posvećen pravnim i vanpravnim merama od značaja za postizanje rodne ravnopravnosti i sprečavanje seksualnog uznemiravanja na visokoškolskim ustanovama, što je bilo izuzetno korisno za buduću izradu teksta *Nacrta pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu* (koji je u ovoj studiji objavljen kao prilog Nacrta akcionog plana za postizanje rodne rav-

nopravnosti). Studijska poseta je okončana sastankom u Rektoratu Slobodnog univerziteta u Berlinu, kome su prirustvovali prof. dr Herbert Grišop (*Herbert Grieshop*), direktor Službe za međunarodnu saradnju Slobodnog univerziteta u Berlinu, prof. dr Meštild Korjber (*Mechthild Koreuber*), glavna poverenica za rodnu ravnopravnost na Slobodnom univerzitetu u Berlinu, njena zamenica Vendi Stolberg (*Wendy Stollberg*), i dr Kristin Drenkhan (*Kristin Drenkhahn*), profesorica Krivičnog prava i Kriminologije. Tom prilikom, razmotrena je delotvornost mera za postizanje rodne ravnoteže među zaposlenima na fakultetima, kao i mera za sprečavanje i zaštitu od diskriminacije na osnovu pola/roda i seksualnog uznemiravanja u visokom obrazovanju.

Pomenute aktivnosti, kao i brojni razgovori s kolegama u Srbiji bili su dragoceni za stalna unapređenja Nacrta akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Članovi istraživačkog tima duguju najdublju zahvalnost svim kolegama za pomoć i podršku pri realizaciji svih faza istraživanja, a posebno recenzentkinjama knjige prof. dr Neveni Petrušić sa Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu i prof. dr Marijani Pajvančić sa Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu, kao i Tanji Ignjatović iz Autonomnog ženskog centra, te počivšoj dr Marini Hjuson Blagojević iz Instituta za sociološka i kriminološka istraživanja, koje su svojim kompetentnim i dobronamernim predlozima i kritikama značajno doprinele kvalitetu Nacrta akcionog plana.

Članove istraživačkog tima posebno raduje što je u međuvremenu ostvareno više mera predviđenih Nacrtom akcionog plana, iako plan još nije formalno usvojen. Pre svega, to se odnosi na osmišljavanje, konkurisanje i dobijanje podrške Evropske komisije za implementaciju međunarodnog naučnoistraživačkog projekta „Novi kvalitet obrazovanja kroz obrazovanje za rodnu ravnopravnost – Strateško partnerstvo za izgradnju master studijskog programa 'Pravo i rod'“ (*New Quality in Education for Gender Equality – Strategic Partnership for the Development of Master's Study Program LAW AND GENDER /LAWGEM/*). Nosilac navedenog projekta jeste Univerzitet u Beogradu i njegov Pravni fakultet, dok je koordinatorka projekta prof. dr Dragica Vujadinović. Pored Univerziteta u Beogradu, članovi Konzorcijuma kojima je poverena implementacija projekta jesu: Pravni fakultet Univerziteta LUMSA (*Libera Università degli Studi Maria Ss. Assunta di Roma*) iz Palerma, Italija; Fa-

kultet za pravo, psihologiju i socijalni rad Univerziteta u Orebru (*Örebro universitet*), Švedska; Institut „Evropa“ Pravnog fakulteta Univerziteta u Sarlandu (*Universität des Saarlandes*), Nemačka; i Univerzitet u Kadizu (*Universidad de Cadiz*), Španija. U implementaciji ovog projekta učestvuje više od 30 nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, dok istraživački tim čitavog projekta broji blizu 90 kolega/koleginica iz pet država. Ključni projektni zadatak predstavlja izgradnja studijskog programa master akademskih studija „Pravo i rod“ koji bi bio posvećen sticanju rodno kompetentnih i rodno osetljivih znanja u najvažnijim pravnim i brojnim vanpravnim naučnim disciplinama. Planirano je da kurikulum master programa „Pravo i rod“ bude akreditovan na četiri od pet članica Konzorcijuma, dok je drugi intelektualni rezultat projekta pisanje udžbenika, u kome će biti sadržani tekstovi za sve obavezne i opcione nastavne predmete. Treći intelektualni rezultat će biti formiranje Pravne klinike za rodnu ravnopravnost, dok je četvrti rezultat osmišljavanje i rad on-lajn platforme za celoživotno učenje o rodnoj ravnopravnosti. Poslednji, peti rezultat projekta, jeste izrada Upitnika koji obuhvata razne probleme u vezi sa institucionalnim, obrazovnim i kulturološkim okvirom akademske zajednice, a u cilju obezbeđivanja solidnog osnova za empirijsko istraživanje stavova nastavnog osoblja o pitanjima rodne ravnopravnosti u čitavom Konzorcijumu, što omogućava uporednu analizu dobijenih rezultata.

Pod okriljem ovog projekta, uz podršku OEBS-a, organizovana je 25. maja 2020. međunarodna on-lajn konferencija „Rodno kompetentno pravničko znanje“, koja je okupila istraživačke timove s partnerskih univerziteta. Zbog prestižnih predavača i izuzetno zanimljivih tema izlaganja na konferenciji se okupio mnogo širi auditorijum, koji je brojao više od 100 nastavnika/ca i saradnika/ca iz brojnih evropskih država. Skup je otvorila rektorka Univerziteta u Beogradu profesorica dr Ivanka Popović, a prvo predavanje održala je dr Suzane Bear (*Susanne Baer*), sudija Saveznog federalnog ustavnog suda Nemačke i profesorica Humboltovog univerziteta u Berlinu, koja je predstavila temu „Rod i pravo: Koncepti – kontroverze – promene“ (*Gender and Law: Concepts – Controversies – Changes*). U nastavku programa, dr Nikola Lesi (*Nicola Lacey*), profesorica prava i rodne i socijalne politike na Londonskoj školi ekonomije govorila je o temi „Rod i zločin: Žene i odgovornost“ (*Gender and Crime: Women*

and Responsibility), dok je oblast porodičnog prava predstavila dr Rozmari Kler Hunter (*Rosemary Claire Hunter*), profesorka Univerziteta Kent u Londonu, u predavanju na temu „Porodično pravo i rodna ravnopravnost“ (*Family Law and Gender Equality*). Drugi deo konferencije bio je posvećen feminističkom presuđivanju: dr Silvija Suteu (*Silvia Suteu*), profesorka Javnog prava na Londonskom univerzitetskom koledžu, izložila je istoimenu temu (*Feminist Judging*), dok je izlaganje dr Ivane Jelić, sudije pred Evropskim sudom za ljudska prava, bilo posvećeno temi „Sudska praksa Evropskog suda za ljudska prava od značaja za feminističku pravdu“ (*The Case Law of the ECtHR relevant for Feminist Justice*).

Konačno, treba pomenuti i da je, kao jedna od mera iz Nacrta akcionog plana, organizovan i konkurs za najbolji studentski rad, posvećen Marini Blagojević, na opštu temu: *Uticaj epidemije izazvane Covid-19 na rodnu jednakost*. Konkurs je, uz podršku OEBS-a, raspisao Centar za ljudska prava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Tema je izabrana shodno tome što je pandemija izazvala nejednake posledice na muškarce i žene, ukazavši na potrebu da one budu deo budućih strateških mera, kako bi se te nejednakosti ublažile i suzbile. Studenti/kinje svih studijskih programa Pravnog fakulteta pozvani su da izrade rad posvećen navedenoj opštoj temi, čime se značajno doprinosi pravilnom i potpunom razumevanju rodne ravnopravnosti u oblasti prava, posebno u vreme vanrednog stanja.

Navedeni niz mera na lep način zaokružuje i priprema knjige *Gender Perspective in Law*, koju će uređivati prof. dr Dragica Vujadinović i prof. dr Ivana Krstić, koja će biti objavljena 2022. pod okriljem izdavačke kuće Springer. U knjizi će biti objavljeni radovi posvećeni sledećim temama: a) *istorijski, politički i sociološki kontekst rodno kompetentnih pravnih disciplina* (rodna pitanja u uporednoj pravnoj tradiciji; feminističke pravne i političke teorije; sociologija prava i rodna ravnopravnost; rodno osetljiva kriminologija); b) *rodno kompetentno privatno pravo* (građansko pravo i rodna ravnopravnost; rodno osetljivo porodično pravo; rodna ravnopravnost i poslovno pravo; rodna perspektiva radnog prava); c) *rodno kompetentno javno pravo* (javno pravo i rodna ravnopravnost; rodno osetljivo krivično pravo; rodna perspektiva ekološkog prava; javne politike od značaja za rodnu ravnopravnost); d) *rodno kompetentno međunarodno pravo* (međunarodno pravo i rodna ravnopravnost; pravo Evropske unije i rodna ravnopravnost; feminističko pre-

suđivanje; međunarodno privatno pravo i rodna ravnopravnost); e) *pravo i ekonomija* (feministička ekonomija; rodno pravično oporezivanje; rodna perspektiva socijalne sigurnosti).

Ostaje nada istraživačkog tima da će niz navedenih aktivnosti nastaviti uspešna implementacija ostalih mera predviđenih Nacrtom akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, na korist i dobro njegovih studenata/kinja, nastavnika/ca, saradnika/ca i drugih zaposlenih, kao i čitavog društva.

Naučno-strateška studija *Postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu*, sadrži dva glavna dela Nacrta akcionog plana – narativni i tabelarni. Tabelarni deo predstavlja akcioni plan rodne ravnopravnosti u užem i praktičnom smislu reči, dok je narativni deo njegova nužna i ključna pozadinska podrška iz teorijske i empirijsko-istraživačke perspektive. Narativni deo se sastoji iz uvodnih napomena, poglavlja posvećenog međunarodnim i evropskim standardima za postizanje rodne ravnopravnosti, poglavlja o normativnom i strateškom okviru rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, poglavlja posvećenog nužnom kombinovanju institucionalnih mera i onih mera koje se tiču samog obrazovnog procesa, a u svrhe kumulativnog doprinosa unapređenju rodne ravnopravnosti. Sledi zatim kompleksno poglavlje u kome se autori fokusiraju na ciljeve i suštinu Nacrta akcionog plana rodne ravnopravnosti, koje uključuje i mapiranje datog stanja. Deo poglavlja o mapiranju datog stanja sadrži najpre analizu merodavnih autonomnih izvora prava, a zatim i rezultate dvodimenzionalnog empirijskog istraživanja: statističke pokazatelje rodni aspekata institucionalnog okvira – takozvanu desk analizu, na jednoj strani, i analizu odgovora na upitnik nastavnika/ca i saradnika/ca, koji je u vezi sa njihovim stavovima o raznim dimenzijama rodno pitanja, na drugoj. Poslednje poglavlje narativnog dela se odnosi na strateške i konkretne (regulatorne i operativne) ciljeve Nacrta akcionog plana. Upravo poslednje poglavlje služi i kao uvodno poglavlje za tabelarni deo koji sledi za narativnim. Narativni deo sadrži, takođe, obimnu listu referenci koje su upotrebljene u fazi pripreme publikacije i Nacrta akcionog plana.

U Studiji postoji dodatak od supstantivnog značaja, koji se odnosi na Prednacrt pravilnika o prevenciji i zaštiti od seksualnog uznemiravanja, koji čini sastavni deo Nacrta akcionog plana za postizanje rodne ravnopravno-

sti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu (Prilog I). U njegovoj izradi su značajan doprinos dali svi članovi istraživačkog tima, koji ujedno jesu i autori ove studije.

Postoji, takođe, i tehnički dodatak narativnog dela, koji se odnosi na tabelarni prikaz ukrštanja različitih faktora uticaja unutar SPSS obrade upitnika, odnosno dokumentuje tvrdnje o statistički značajnim razlikama po osnovu različitih faktora uticaja kod nekih od pitanja (Prilog II).

Autori izražavaju zahvalnost Upravi i dekanu Pravnog fakulteta prof. dr Zoranu Mirkoviću, kao i rektorki Univerziteta u Beogradu prof. dr Ivanki Popović na podrš-

ci tokom svih ovih godina istraživačkog višedimenzionalnog rada, koji je krunisan kreiranjem Nacrta akcionog plana i Prednacrta pravilnika. Za očekivati je da će Uprava i kolektiv Pravnog fakulteta prepoznati kvalitet i značaj ovih dokumenata, da će ovi pionirski dokumenti služiti na čast Fakultetu, da će uskoro postati sastavni deo normativnog i strateškog okvira na Pravnom fakultetu, da će oni poslužiti kao primer dobrih regulatornih rešenja i dobre prakse, te da će, kao takvi, predstavljati podsticaj i za druge fakultete Univerziteta u Beogradu i, šire, u Srbiji.

Autori

Dragica Vujadinović
Ljubinka Kovačević
Tanasije Marinković

NACRT AKCIONOG PLANA ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA PRAVNOM FAKULTETU UNIVERZITETA U BEOGRADU

1. UVOD

Emancipatorski procesi u obrazovanju započeli su u bivšoj Jugoslaviji i Srbiji prevashodno nakon Drugog svetskog rata, formalnim izjednačavanjem muškaraca i žena i uvođenjem obaveznog osnovnog obrazovanja. Tokom sledećih decenija, veliki broj žena stiže ne samo osnovno, već i srednjoškolsko, ali i univerzitetsko obrazovanje. Preduzeti koraci nisu bili primarno usmereni ka uspostavljanju rodne ravnopravnosti, ali jesu imali emancipatorske posledice i u tom pogledu. Feministički pokret koji se razvijao u zapadnim liberalnodemokratskim društvima sedamdesetih i osamdesetih godina XX veka, podstakao je unapređenje ljudskih i ženskih prava, normativno i kulturološki, kako na međunarodnom planu tako i u pojedinačnim društvima i državama, što će dovesti i do pomaka u smanjenju tradicionalne podređenosti žena u privatnoj i javnoj sferi. Zbog relativne otvorenosti jugoslovenske verzije realsocijalizma spram zapadne kulture i politike, feministički pokret je imao uticaj i odjeke i na prostorima bivše Jugoslavije, u smislu da je mnogo doprineo razvijanju svesti o pravnoj, političkoj i akademskoj nevidljivosti žena.

Sve veća zastupljenost žena u obrazovnom procesu, kao i u drugim domenima javnog života (političkog, ekonomskog, kulturnog) generalno uzev, kao i na prostorima bivše Jugoslavije i Srbije nije značila, sama po sebi, uspostavljanje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti, prevazilaženje diskriminacije u profesionalnoj karijeri, niti ukidanje patrijarhalnih matrica. Moderno i savremeno doba jeste donelo veće mogućnosti za emancipaciju žena i relativizovalo patrijarhalnu strukturu društvenih odnosa, međutim, ono nije ukinulo patrijarhat, već je dovelo do sukobljavanja i borbe za prevlast emancipatorskih i patrijarhalnih elemenata.

Patrijarhalni modaliteti ponašanja i socijalnih uloga zasnovani su na hijerarhijskim odnosima moći, i dugoročne promene nisu moguće bez institucionalnih promena, koje bi vodile prevazilaženju strukturne diskriminacije, i jednako bez kulturoloških promena, koje bi vodile prevazilaženju različitih ali međusobno komplementarnih patrijarhalnih uloga u slučaju svakog pojedinca.

Da bi civilizacijski naponi ka uspostavljanju rodne ravnopravnosti i prevazilaženju odnosa rodne neravnopravnosti urodili plodom neophodna je podrška države, utemeljena na međunarodnim normativnim i strateškim aktima. Međunarodno i, posebno, evropsko pravo, u poslednjih tridesetak godina, sve više nalažu razvoj javnih politika u pravcu uspostavljanja rodne ravnopravnosti, uključujući i obrazovanje (naročito, visoko). U tom smislu su i strategije i akcioni planovi za urođnjavanje visokog obrazovanja postali državna i univerzitetska politika u nordijskim zemljama već od kasnih sedamdesetih godina XX veka,¹ a njima se pridružuju i neki drugi regioni Evrope i sveta.² U nekim univerzitetskim sredinama,

1 L. Husu, *Gender Equality in Nordic Academia: Advances and Challenges*, u: Dragica Vujadinović, Zorana Antonijević (ur.), „Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: Koncepti, prakse i izazovi“, Akademska knjiga, Beograd, 2019, 66.

2 Videti: University of Bergen Gender Equality Action Plan 2017–2020; Policy and Action Plan for Gender Equality and Equal Treatment at the University of Gothenburg (2015); Lund University Policy for Gender Equality, Equal Opportunities and Diversity, 8 September 2011; Action Plan for Equality and Gender Equality at Örebro University 2016–2018; The Aalto University Equality Plan 2016–2018; Alma Mater Studiorum – Università di Bologna Gender Equality Plan; Guidelines on the Promotion of Women at Freie Universität Berlin of 17 February 1993 (*Frauenförderlinien*); Genderkonzept Universität Hohenheim, Februar 2017; Frauenförderungsplan der Universität Wien (2005); SciencesPo plan d’action 2015–2017 pour l’égalité entre les femmes et les hommes; Gender Action Plan KU Leuven 2014–2017; Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country (2014–2017); 1st Gender

mere za postizanje rodne ravnopravnosti čine deo šireg akcionog plana kojim se podstiče afirmacija jednakosti i različitosti,³ dok su određena profesionalna udruženja usvojila i modele urođnjavanja u visokom obrazovanju i naučnoistraživačkoj delatnosti.⁴ Sadržina planova za postizanje rodne ravnopravnosti zavisi od vrste obrazovne ustanove, naučne discipline koja se u njoj izučava, pravnog i institucionalnog okvira funkcionisanja određene ustanove, kao i od karakterističnih slučajeva rodne neravnopravnosti s kojima se ta ustanova suočava.⁵ S druge strane, tim planovima jeste zajedničko to da obuhvataju mere usmerene na: procenu, a potom, po potrebi, i na preispitivanje i izmenu visokoškolskih procedura i praksi koje treba da omogućće otkrivanje rodne neravnopravnosti; primenu novih strategija za ispravljanje neravnopravnosti, te postavljanje ciljeva u toj oblasti i praćenje njihovog ostvarivanja posredstvom odgovarajućih indikatora.⁶ Preciznije rečeno, to znači da se inicijative za utvrđivanje opštih ciljeva koji se tiču rodne ravnopravnosti ne mogu smatrati planom za postizanje rodne ravnopravnosti; plan postoji tek kada se takva nastojanja pretoče u konkretan skup aktivnosti koje treba preduzeti u određenoj ustanovi.⁷ Otuda se izrada plana

za postizanje rodne ravnopravnosti sastoji od dve osnovne faze. Najpre se procenjuje dato stanje prikupljanjem statističkih podataka i obavljenih empirijskih istraživanja, i njihovim kritičkim razmatranjem, kao i analizom merodavnih izvora heteronomnog i autonomnog prava, ne bi li se ustanovio približni stepen rodne neravnopravnosti i priroda mera neophodnih za njeno prevazilaženje.⁸ Potom dolazi faza planiranja, u kojoj se određuju ciljevi i utvrđuju aktivnosti i mere od značaja za otklanjanje uočenih problema, kao i nadležnosti i rokovi za preduzimanje tih mera.⁹ Pošto je usvojen, plan se sprovodi, pri čemu je delotvornost predviđenih mera uslovljena i postojanjem mehanizma nadzora nad primenom plana, koji omoguććava redovno praćenje i preispitivanje predloženih aktivnosti.

Akcioni planovi usmeravaju univerzitete ka sistematskom radu na uspostavljanju rodne ravnopravnosti, jednakih šansi i poštovanja različitosti. Potrebno je istaći da ono što se i dalje ne razume dovoljno, kako drugde tako i kod nas, jeste razlika između pola, roda i rodnih uloga. Pol se odnosi na biološke razlike između žena i muškaraca, koje su uglavnom trajne i univerzalne, dok se rod tiče psiholoških, kulturoloških i društvenih razlika između žena i muškaraca, koje su često naučene, odnosno koje su društveno oblikovane. Na koji način društvo poima ulogu žene i muškarca i šta od njih ponaosob očekuje višestruko je uslovljeno: društveno, kulturološki, politički i religijski. Stavovi i ponašanja prema rodu jesu društveni konstrukti koji se mogu, a ponekada i moraju menjati.¹⁰ U suštini, rodni identitet predstavlja duboko lično iskustvo koje može, ali ne mora odgovarati polnom identitetu koji je osoba stekla rođenjem, odnosno koje društvo vezuje za određeni pol. Rodni identitet podrazumeva lični odnos prema telu, koji se može ispoljiti govorom, oblačenjem, stilom života, ali i voljnom promenom biološkog pola.¹¹ Nametanje jakih, društveno određenih heteronomnih uloga muškaraca i žena, stvara i podstiče patrijarhalnu matricu društvenih odnosa i seksizam, zasnovan na toj matrici – ideološku sintezu sistema vrednosti i modaliteta ponašanja kojim se jedan pol (obično

Equality Plan University of Vigo 2012–2014, approved on November 12th 2012; University College Dublin Gender Equality Action Plan (December 2016 – December 2019); University College Cork Gender Equality Action Plan; University of Edinburgh Gender Action Plan (2017); Australian Catholic University (ACU) Gender Equality Strategy 2015–2020 Action Plan; Western Sydney University Gender Equality and Action Plan 2015–2020; Swinburne University of Technology Gender Equality Strategic Action Plan 2015–2016.

3 Videti: The University of Helsinki Equality and Diversity Plan 2017–2018; University of Cambridge Equality & Diversity Strategy 2016–2021; University of Edinburgh Equality outcomes action plan 2017–2012; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg Equal Opportunity Plan for 2009 to 2014.

4 Videti: Action plan template, *Athena SWAN handbook*, May 2015; Leading Innovative Measures to Reach Gender Balance in Research Activities (LIBRA) Gender Equality Plan Design Tool. U literaturi se, međutim, smatra da postojanje šire antidiskriminacione strategije i/li plana, u kojima se, između ostalog, i pored i uz druge oblike neravnopravnosti, tretira i pitanje rodne neravnopravnosti, ne treba automatski smatrati i postojanjem plana za postizanje rodne ravnopravnosti (*Gender equality in academia and research GEAR tool*, European Institute for Gender Equality / Publications Office of the European Union, Vilnius – Luxembourg, 2016, 8).

5 D. Vujadinović, N. Petrušić, „Gender Mainstreaming in Legal Education in Serbia – Pilot Analysis of Curricula and Textbooks“, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, vol. 55, broj 4/2017, 71–72.

6 European Commission communication on a reinforced European research area partnership for excellence and growth [COM(2012) 92 final].

7 Gender equality in academia and research GEAR tool, 2016, 8.

8 *Ibid.*

9 *Ibid.*

10 N. Petrušić, *Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije*, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti / Pravosudna akademija, Beograd, 2012, 144–146.

11 N. Petrušić, I. Krstić, T. Marinković, *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik, Beograd, 2016², 16.

ženski) posmatra ili tretira inferiorno u odnosu na drugi. Savremeni društveni i obrazovni emancipatorski procesi stoje u stalnom sukobu i borbi za prevlast sa duboko usađenom patrijarhalnom matricom, koja nalazi načine da se u različitim modalitetima reprodukuje i u visokorazvijenim demokratskim društvima, a kamoli u manje demokratskim i nedemokratskim društvima.¹² Seksizam se ispoljava u govoru mržnje i uznemiravajućeg i ponižavajućeg postupanja, a može da poprimi i razmere eksploatacije i fizičkog nasilja.¹³

Koncepti „rodne politike“ i „politike različitosti“ poželjniji su od koncepta „politika jednakih mogućnosti“, jer se pojam jednakih mogućnosti, u kontekstu politika rodne ravnopravnosti odnosi pre svega na uklanjanje prepreka za ekonomsku, socijalnu i političku uključenost, bez obzira na rod. Prosto uklanjanje prepreka, međutim, nije dovoljno za uspostavljanje rodne ravnopravnosti, što objašnjava potrebu za donošenjem osobenih rodno osetljivih mera, odnosno akcionih planova urođnjavanja.

Pored univerziteta, potreba za sistematskim radom na postizanju i očuvanju rodne ravnopravnosti postoji i na nivou fakulteta, ne bi li se uvažile osobenosti koje su prisutne u svakoj od tih akademskih sredina.¹⁴ Isto

- 12 D. Vujadinović, „Teorijsko-metodološki okvir za razumevanje rodnih odnosa – slučaj Srbije“, u: D. Vujadinović, V. Stanimirović, *Studije roda*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2017, 13 i dalje.
- 13 Slučajevi seksističkog govora obiluju u našem javnom diskursu i dolaze i od nosilaca najviših javnih funkcija: „Volim ove novinarkе koje ovako lako kleknu“ (Gasić: „Volim novinarkе koje ovako lako kleknu“, N1 Beograd, 6. decembar 2015. godine, <http://rs.n1info.com/Vesti/a115681/Gasic-Volim-novinarke-koje-ovako-lako-kleknu.html>); „Sve žene vole bogataše, jer je žena uvek sirota. Pametnih se boje [...]“. Ona uvek podlegne jačem, a ne lepšem i umnijem, ni boljem i milijem“ (Ministar čestitao ženama 8. mart citatima Jovana Ducića: „Sve žene vole bogataše, jer je žena uvek sirota“, *Blic*, 8. mart 2018. godine, <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/ministar-cestitao-zenama-8-mart-citatima-jovana-ducica-sve-zene-vole-bogatase-je-je-brcs664>); videti: Upozorenje Poverenika za zaštitu ravnopravnosti povodom izjava ministra Zorana Đorđevića, u: *Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2018. godinu*, Beograd, 2019, 160. Na značaj tog pitanja za naše društvo naročito ukazuje praksa Poverenika za zaštitu ravnopravnosti prema kojoj je polna, odnosno rodna diskriminacija jedan od najčešćih oblika diskriminacije u Srbiji.
- 14 Primera radi, 2016. godine, u 28 država članica Evropske unije, žene su činile 54 posto studenata i 58 posto diplomiranih studenata osnovnih i master studija, odnosno 48 posto studenata doktorskih studija. Kada je reč o zaposlenima na fakultetima, žene su činile 46 posto svih saradnika, odnosno 40 posto svih docenata i vanrednih profesora. Zastupljenost žena među zaposlenima na fakultetima bila je još manja u oblasti prirodnih nauka, inženjeringa, tehnologije i

vred i za Univerzitet u Beogradu, koji je 2019. godine usvojio Plan za postizanje rodne ravnopravnosti,¹⁵

matematike (35 posto saradnika, 28 posto docenata i vanrednih profesora, i 15 posto redovnih profesora). Broj redovnih profesorki se, pritom, razlikuje od jedne do druge države (kreće se od 13 posto do 54,3 posto), premda je od 2013. godine, taj broj porastao u svim državama članicama Evropske unije. Redovne profesorkе su, pritom, najzastupljenije u humanističkim (32,1 posto), društvenim (28,1 posto) i medicinskim naukama (27,5 posto), dok je njihova najniža zastupljenost prisutna u oblastima inženjeringa i tehnologije (12 posto), kao i u prirodnim naukama (18,1 posto). Konačno, valja imati u vidu i to da je u državama iz ovog uzorka, u upravama visokoškolskih ustanova zastupljeno svega 21,7 posto žena, od čega funkciju dekana obavlja tek 14,3 posto žena (European Commission, *She figures*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, 115). Kako su naučna istraživanja jedna od delatnosti visokoškolskih ustanova, za pokazatelje i moguće uzroke nedovoljne zastupljenosti žena u nauci videti u: Lisa M. Frehill, Alice Abreu, Kathrin Zippel, *Gender, science, and occupational sex segregation*, u: Willie Pearson, Jr., Lisa M. Frehill, Connie L. McNeely (eds.), „Advancing Women in Science. An International Perspective“, Springer, Cham, 2015, 51–79.

- 15 Planom Univerziteta u Beogradu za postizanje rodne ravnopravnosti (2019) potvrđeno je da se „stvaranjem i održavanjem ambijenta jednakih mogućnosti i kulture ravnopravnosti i inkluzivnosti tokom studiranja i rada“ može bolje ostvariti strateški cilj i ispuniti misija Univerziteta u Beogradu. Pritom je kao glavni cilj Plana opredeljeno „pokretanje procesa razvoja strategije rodne ravnopravnosti, kroz izražavanje posvećenosti Univerziteta u Beogradu promovisanju rodne ravnopravnosti na svim nivoima, uključujući doslednu primenu načelâ, glavnih ciljeva i središnjih mera u toj oblasti“. U Planu su kao tri prioritete oblasti identifikovane sledeće dimenzije rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Beogradu: 1) upravljanje ljudskim resursima; 2) donošenje odluka; 3) sadržaj studijskih programa i istraživanja. U tom smislu je, najpre konstatovano da još nije ustanovljen sistem za praćenje akademske karijere žena, s jedne strane, i muškaraca, s druge strane, koji bi uzeo u obzir različite složene faktore koji mogu doprineti nejednakosti, zbog čega se Univerzitet u Beogradu obavezaao na izgrađivanje institucionalnih kapaciteta za identifikaciju relevantnih podataka i njihovo stalno održavanje, kao i uspostavljanje sistematskih procedura i informacionih sistema za poboljšanje prikupljanja podataka o trendovima kada je u pitanju rodni sastav nastavnog i istraživačkog osoblja. Univerzitet se, takođe, obavezaao i na jačanje vidljivosti rodne ravnopravnosti i podizanje svesti o značaju i prednostima rodne ravnoteže na svim nivoima. Isto vredi i za promovisanje rodne raznovrsnosti unutar akademskih struktura, sa snažnim naglaskom na veće učešće žena u organima odlučivanja i procesima donošenja odluka, budući da su „žene nedovoljno zastupljene u svim relevantnim organima odlučivanja, uključujući i one naučne oblasti u kojima je učešće žena tradicionalno dominantno“. U tom smislu je kao važan instrument za postizanje veće zastupljenosti žena afirmisano „rešavanje implicitnih predrasuda i stereotipa o ženama na uticajnim položajima“, uz uspostavljanje stalnog sistema za prikupljanje podataka o rodnom sastavu organa odlučivanja. Konačno, analiza stanja na Univerzitetu u Beogradu je pokazala da ne postoji sistemski pristup uvođenju rodne perspektive u visokoškolske studijske programe i istraživačke sadržaje, ali da nema ni sveobuhvatnih podataka o studijskim programima i pojedinim

kao i za Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, koji je, kao javna ustanova, odgovoran za obezbeđivanje jednakog postupanja i jednakih mogućnosti i za ukidanje svih oblika diskriminacije na osnovu pola i roda u svim oblastima akademskog života. Prevažno zato što Pravni fakultet predstavlja rasadnik budućih nosilaca pravosudnih funkcija, te je, samim time, izuzetno važno iz kakvih udžbenika, sa kakvim pedagoškim pristupima i sistemima vrednosti i, uopšte, u kakvim uslovima buduće sudije, tužioc i advokati uče. I ne samo to, Pravni fakultet jeste svojevrsna srpska nacionalna škola za državnu administraciju (pandan francuskoj *Ecole nationale de l'administration*) iz koje se regrutuju i budući poslanici, ministri, državni sekretari, i drugi javni funkcioneri – oni koji kreiraju društvenu i političku klimu u kojoj svi živimo i radimo. Drugim rečima, nije u pitanju samo stvar od internog značaja za unapređenje nastavnog i naučnoistraživačkog rada i uslovâ rada na Pravnom fakultetu, već akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu ima širu, opštedrušvenu ulogu.

Međunarodni i evropski standardi, kao i normativni i strateški akti Republike Srbije nedvosmisleno zahtevaju postizanje rodne ravnopravnosti uopšte uzev, posebno, u oblasti obrazovanja. Uklanjanje disproporcije između deklarativnih i normativnih ciljeva za uspostavljanje rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju i faktičkog stanja neispunjavanja pomenutih ciljeva je, svakako, bitan razlog za sistemsku postupanja u pravcu ispunjavanja pomenutih zahteva i ciljeva u univerzitetском i pravničkom obrazovanju. Postoje, međutim, i supstantivniji razlozi za nastojanja te vrste. Resursi koje znanja i kreativnost polovine čovečanstva potencijalno i/ili faktički poseduju znatno bi povećali ukupne kapacitete i potencijale ljudskih resursa. Potrebe, znanja, afiniteti, interesi koji se otvaraju i razvijaju posredstvom ženskog dela čovečanstva nose u sebi specifične kvalitete i, po definiciji, mogu dodatno suštinski da dopri-

predmetima koji se fokusiraju na rodne studije i/ili rodnu ravnopravnost. Stoga je uspostavljanje baze podataka o svim studijskim programima i pojedinim predmetima koji se fokusiraju na rodnu ravnopravnost identifikovano kao prioritet, zajedno sa razvojem odgovarajućih indikatora za praćenje stanja rodne ravnopravnosti u istraživačkom sadržaju i nastavnim planovima i programima visokog obrazovanja. Plan Univerziteta u Beogradu za postizanje rodne ravnopravnosti (2019), https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/ravnopravnost/Plan_UB_za_postizanje_rodne_ravnopravnosti_2019.pdf.

nose boljitku i ukupnog čovečanstva. Žene su, takođe, već ušle u svet nauke i javnog delovanja i njihovo učešće i specifični doprinosi moraju da budu prepoznati, vidljivi i priznati u punom smislu i sadržaju. Sa stanovišta obrazovanja, međutim, najbitnije jeste to da uključivanje rodne perspektive u sadržaje i pedagoške pristupe visokog obrazovanja doprinosi unapređenju njegovog kvaliteta. U pravničkom obrazovanju, razumevanje istorije pravne nevidljivosti žena, preispitivanje svih pozitivnopravnih i drugih pravnih disciplina iz rodno osetljive perspektive doprinosi kvalitetnijem razumevanju, tumačenju i primeni prava, i sledstveno, kvalitetnijim pravnim studijama.¹⁶ Na pitanje – zašto bi trebalo rodno senzibilisati pravničko univerzitetско obrazovanje, odgovor glasi: zato što je moderno pravo, time i studije prava, zasnovano na univerzalnim principima slobode i jednakosti i centriranje studija prava oko ljudskih i ženskih prava jeste od suštastvenog značaja; zato što se ideja univerzalne jednakosti vrlo dugo – od Američke deklaracije o nezavisnosti (1776) i Francuske deklaracije o jednakosti čoveka i građanina (1789), čak i nakon usvajanja Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima (1948) – izjednačava vrlo često, a neopravdano sa pravima muškaraca, dok žena ostaje pravno nevidljiva;¹⁷ zato što pravni subjektivitet žena mora da se prizna i rodno pitanje u svim njegovim dimenzijama mora da prožme pravnu teoriju i praksu; zato što znanje i nosioci znanja treba da se oslobode nasleđenih patrijarhalno obojenih stereotipa i predrasuda i namernog ili nenamernog izjednačavanja pravnog subjekta s muškarcem; zato što pravna vidljivost žena u kreiranju, tumačenju i primeni zakonâ i prava predstavlja aksiomatski zahtev da bi moderno pravo uopšte uzev ispunilo svoj inherentni smisao i kapacitet vezan za afirmaciju univerzalne jednakosti svake individue; zato što su žene polovina čovečanstva i njihova uloga u kreiranju i prenošenju znanja jeste dodatni resurs; zato što je patrijarhalna matrica – iako veoma prisutna i dalje – zapravo civilizacijski prevaziđena, u smislu da i žene i muškarci, odnosno celi ljudski rod, mogu da imaju, pre svega, koristi od njenog napuštanja i u sferi obrazovanja i generalno uzev.

16 Susanne Baer, „Equality adds Quality: on Upgrading Higher Education and Research in the Field of Law“, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, vol. 65, broj 4/2017, 5–27.

17 D. Vujadinović, *Rod i pravna regulativa*, u: S. Lilić (ur.), „Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije“, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013, 60 i dalje.

2. MEĐUNARODNI I EVROPSKI STANDARDI OD ZNAČAJA ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OBLASTI OBRAZOVANJA

Načelo jednakosti muškaraca i žena predstavlja jedno od osnovnih načela ljudskih prava. Organizacija ujedinjenih nacija (OUN) i njeni međunarodni instrumenti obavezuju države ugovornice da svima obezbede jednako uživanje ljudskih prava. *Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima* (1966), pored opšte klauzule o zabrani diskriminacije, izdvaja rodnu ravnopravnost i posebno obavezuje države članice da obezbede podjednako pravo muškarcima i ženama da uživaju sva prava koja su u njemu sadržana.¹⁸ U pogledu druge generacije ljudskih prava, to, *mutatis mutandis*, čini i *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*.¹⁹ Nije na odmet podsetiti, pogotovo u kontekstu donošenja plana za postizanje rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju, da jedno od kulturnih prava jeste i pravo na obrazovanje, a da obrazovanje treba da ima za cilj pun razvoj ljudske ličnosti i dostojanstva i da pojača poštovanje ljudskih prava i osnovnih sloboda.²⁰

Dodatni podsticaj ostvarivanju rodne ravnopravnosti dala je *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* (1979), koja obavezuje države članice da, pored ostalog, obezbede ravnopravnost žena i muškaraca i u polju obrazovanja.²¹ Posebno je naglašena obaveza

uklanjanja stereotipnih shvatanja o ulogama muškaraca i žena na svim nivoima i oblicima obrazovanja putem revizije udžbenikâ i obrazovnih programa, prilagođavanja nastavnih metoda i drugih sadržaja.²² Države se obavezuju i da ukinu diskriminaciju žena, kako bi im osigurale ista prava u oblasti zapošljavanja, uključujući iste mogućnosti za zapošljavanje, primenu istih kriterijuma za izbor kandidata za zaposlenje i slobodan izbor zanimanja i zaposlenja.²³ Konačno, jednakost muškaraca i žena naglašena je i kao jedan od 17 ciljeva održivog razvoja, budući da polno (i rodno) zasnovana diskriminacija negativno utiče na ekonomsko blagostanje, zdravlje i dobrobit, kako na pojedinačnom, tako i na globalnom planu.²⁴

Postizanju rodne ravnopravnosti doprinose i instrumenti usvojeni pod okriljem specijalizovanih agencija OUN-a, uključujući i Organizaciju ujedinjenih nacija za obrazovanje, nauku i kulturu. Odredbama *Konvencije o borbi protiv diskriminacije u oblasti prosvete* (1960) zabranjeno je 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 uslovâ u kojima se ono odvija.²⁵ S druge strane, u *Pekinskoj deklaraciji i Platformi za akciju* (1995)²⁶ ukazuje se na to da

vier (eds), „International and European Labour Law – A Commentary“, Nomos / Verlag C.H. Beck / Hart Publishing, Baden-Baden – München – Oxford, Portland, 2018, 450.

18 Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/71), čl. 2–3 i 26.

19 Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/71), čl. 2–3.

20 *Ibid.*, čl. 13.

21 I pored toga što se u tekstu Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 11/81) pominje samo diskriminacija na osnovu pola, Komitet za eliminisanje diskriminacije žena stoji na stanovištu da je Konvencija usmerena na eliminisanje svih oblika diskriminacije žena, uključujući i rodno zasnovanu diskriminaciju (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, CEDAW/C/GC/28, stav 5). Navedena konvencija, pritom, prevazilazi koncepciju diskriminacije koja je primenjena u mnogim izvorima prava međunarodnog porekla, jer prepoznaje problem interseksionalne diskriminacije žena, koji nastaje zbog činjenice da je diskriminacija na osnovu pola i roda tesno povezana s drugim činiocima nepovoljnijeg postupanja prema ženama, poput rase, etničkog porekla, zdravstvenog stanja, starosti, seksualne orijentacije i rodne identiteta. D. Fennelly, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Articles 1, 2, 3, 4 and 11 (CEDAW)*, u: E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Oli-

22 Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, čl. 10.

23 *Ibid.*, čl. 11 st. 1 tač. a) – c). Date odredbe uvažavaju izazove s kojima se žene suočavaju u pogledu pristupa dostojanstvenom i sigurnom radu, i zabranjuju njihovo isključivanje iz tržišta rada i određenih profesija i poslova zbog kulturnih i tradicionalnih razloga koji, s tim u vezi, postoje u određenim državama. Ženama se, otud, priznaje pravo na iste mogućnosti za zaposlenje kao i muškarcima, kao i sloboda izbora zanimanja i zaposlenja, pravo na napredovanje u karijeri, pravo na sigurnost posla, pravo na obuku i pravo na sva prava i pogodnosti koje se ostvaruju na radu i u vezi s radom, ne bi li se stvorili uslovi za delotvorno uživanje prava na rad za radnika oba pola (D. Fennelly, 454). Osim toga, Konvencija potvrđuje i obavezu priznavanja prava na porodiljsko odsustvo i zaštite radnica od negativnih radnopravnih posledica njegovog korišćenja (čl. 11 st. 2), kao i obavezu obezbeđivanja podrške zaposlenim roditeljima, naročito majkama, pre svega unapređenjem uslovâ za brigu o deci (čl. 11 st. 1 tač. f).

24 Sustainable Development Goals (SDGs), United Nations Conference on Sustainable Development, Rio de Janeiro, 2012.

25 Konvencija o borbi protiv diskriminacije u oblasti prosvete (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori i drugi sporazumi*, broj 4/64), čl. 1.

26 Fourth World Conference on Women, Beijing Declaration and Platform for Action, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfa%20E.pdf>.

su obrazovni program i nastavni materijali i dalje u velikoj meri pod uticajem rodno zasnovane diskriminacije, čime se jačaju tradicionalne ženske i muške uloge. Nepostojanje svesti o potrebi ravnopravnosti polova kod nastavnika/nastavnica na svim nivoima obrazovanja jača postojeću nejednakost između muškaraca i žena, pojačavajući diskriminacijske tendencije. Ukidanje rodni stereotipa u visokom obrazovanju preporučeno je i u *Svetskoj deklaraciji o visokom obrazovanju za 21. vek*²⁷, uz uvažavanje rodni aspekata u različitim naučnim disciplinama, aktivno uključivanje žena u rad obrazovni ustanova na svim nivoima i u svim disciplinama, posebno pri donošenju odluka.²⁸

Načelo jednakosti nalazi se i u temelju *standardâ Međunarodne organizacije rada* (MOR), od kojih najznačajniji jesu oni standardi koji se odnose na jednako plaćanje muškaraca i žena za isti rad ili rad iste vrednosti (Konvencija MOR broj 100) i na zaštitu od diskriminacije u oblasti zanimanja i zaposlenja (Konvencija MOR broj 111).²⁹ Budući da rodna ravnopravnost, pored sprečavanja i zaštite od polno zasnovane diskriminacije, pretpostavlja i diferencijalni tretman kandidatâ za zaposlenje i zaposlenih osoba muškog i ženskog pola u skladu sa njihovim potrebama, a u cilju otklanjanja ili ublažavanja prepreka koje tradicionalno sprečavaju radnike ženskog, odnosno muškog pola da budu ravnopravni na tržištu rada, delotvornoj primeni načela rodne ravnopravnosti doprinose i standardi usmereni na pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih. To jeste važno, budući da predrasude i stereotipi koji se tiču roditeljskih uloga i podele porodičnih dužnosti između muškarca i žene, posebno u pogledu brige o deci, znatno utiču na integraciju žena i u akademsku sredinu, na sigurnost njihovog zaposlenja i na njihove mogućnosti za napredovanje u akademskoj karijeri. U tom smislu, kao posebno zna-

čajne treba pomenuti standarde sadržane u Konvenciji broj 156 o radnicima sa porodičnim dužnostima³⁰, kao i u konvencijama o fleksibilnim oblicima radnog odnosa (Konvencija broj 175 o radu sa nepunim radnim vremenom, Konvencija broj 177 o radu kod kuće). Jednakost je potvrđena i kao jedan od elemenata dostojanstvenog rada, koncepcije koju je MOR osmislio, upravo, u cilju unapređenja „mogućnosti muškaraca i žena da dobi-ju pristojan i produktivan posao, u uslovima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva“.³¹ U tom smislu, može se zaključiti da se jednakost nalazi i u srcu dostojanstvenog rada zaposlenih u oblasti visokog obrazovanja.

Integrisanja rodne perspektive u obrazovanje predstavljaju predmet regulisanja i Saveta Evrope. U *Preporuci o uvođenju rodne ravnopravnosti u obrazovanje* (2007) konstatuje se da „obrazovanje za demokratsko građanstvo [...] doprinosi promociji principa ravnopravnosti između muškaraca i žena i da ohrabruje uspostavljanje harmoničnih i mirnih odnosa među ljudima“, i ukazuje se na potrebu da rodna dimenzija bude u sadržaju nastavnih programa, kako bi se suzbijali seksistički stereotipi, a mladi ljudi bili pripremljeni za novo rodno partnerstvo u privatnom i javnom životu.³² Upućena je, takođe, preporuka državama da utiču na autore i izdavače nastavnih materijala da postanu svesni potrebe da rodna ravnopravnost bude kvalitativni kriterijum za stvaranje tih materijala. Pod okriljem te organizacije, usvojeni su i standardi u vezi sa obezbeđivanjem jednakosti muškaraca i žena u zapošljavanju i oblasti radni odnosa, što uključuje i rad u visokom obrazovanju. Evropskom socijalnom poveljom je tako, kao sastavni deo prava na slobodan izbor zaposlenja, zabranjena diskriminacija po bilo kom osnovu i zajemčena posebna zaštita materinstva.³³ Dodatnim protokolom (1988) priznato je pravo svih radnika na jednake mogućnosti i jednako postupanje u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu pola (član 1), bez obzira na to da li rade u okviru radnog odnosa ili van radnog

27 *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.

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

29 Videti: Konvencija MOR-a broj 100 o jednakom nagrađivanju (*Službeni vesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ*, broj 12/52); Konvencija MOR-a broj 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (*Službeni list SFRJ – Dodatak*, broj 3/61). Deklaracijom MOR-a o osnovnim načelima i pravima na radu potvrđeno je da sve države članice MOR-a imaju obavezu da „ukinu diskriminaciju u pogledu zaposlenja i zanimanja“, nezavisno od toga da li su ratifikovale konvencije broj 100 i 111 (International Labour Organisation Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work /1998/, st. 2).

30 Konvencija MOR-a broj 156 o radnicima sa porodičnim obavezama (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/87).

31 Decent work. Report of the Director-General of the ILO to the 87th Session of the International Labour Conference, Geneva, 1999.

32 Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to Member States on gender mainstreaming in education and explanatory memorandum, <http://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-mainstreaming-at-the-council-of-europe>.

33 European Social Charter (*European Treaty Series*, No. 35), čl. 1 st. 2, i čl. 8.

odnosa, ili je reč o nezaposlenima, odnosno tražiocima zaposlenja, licima na stručnom osposobljavanju ili bilo kojim drugim potencijalnim radnicima.³⁴ Odgovarajuća garantija je, pri tome, vrlo široko postavljena, te, pored pristupa zaposlenju, obuhvata i profesionalno osposobljavanje, obuku, profesionalnu rehabilitaciju, uslove rada (uključujući zaradu/platu), razvoj karijere i napredovanje, kao i zaštitu od otkaza i profesionalnu reintegraciju. Garantija ne pretpostavlja samo zabranu diskriminacije, već od ugovornica zahteva i stvaranje uslovâ za jednako postupanje primenom posebnih mera,³⁵ što je potvrđeno i Revidiranom evropskom socijalnom poveljom, koju je ratifikovala i naša država.³⁶

O aktuelnosti i neophodnosti usvajanja akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti svedoči i činjenica da je u okviru Saveta Evrope, 2011. godine doneta *Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici*. Drugim rečima, i u Evropi, u XXI veku, ne samo da nije postignuta *de iure* i *de facto* jednakost između žena i muškaraca, kako u javnoj tako i privatnoj sferi, već je neophodno uvoditi nove međunarodne instrumente, kako bi se zaštitio psihički i fizički integritet žena. Odnoseći se holistički prema problemu nasilja nad ženama, Konvencijom se razvijaju složeni mehanizmi borbe za ravnopravnost žena, zasnovani na načelu četiri „P“: (integrisanim) politikama, prevenciji, protekciji (zaštiti) i procesuiranju. Integrisane politike, podrazumevaju usvajanje i primenu delotvornih, sveobuhvatnih i koordinisanih politika, relevantnih za sprečavanje i borbu protiv svih vidova nasilja obuhvaćenih tom konvencijom.³⁷ Kada je reč o prevenciji, države ugovornice se obavezuju da, između ostalog, „preduzmu neophodne korake za uvođenje nastavnog materijala o pitanjima kao što su: jednakost žena i muškaraca, nestereotipne rodne uloge, uzajamno poštovanje, nenasilno razrešenje sukoba u međuljudskim odnosima, rodno zasnovano na-

silje nad ženama i pravo na lični integritet – u zvanično nastavno gradivo prilagođeno sposobnostima učenika na svim nivoima obrazovanja“,³⁸ kao i da „ojačaju odgovarajuću obuku zaposlenih, koji se bave žrtvama ili počinocima svih dela nasilja obuhvaćenih Konvencijom, u vezi sa: sprečavanjem i otkrivanjem takvog nasilja, jednakošću između žena i muškaraca, potrebama i pravima žrtava, kao i sprečavanjem sekundarne viktimizacije“. ³⁹ Zaposleni na koje Konvencija stavlja naglasak jesu, pre svih, sudije, tužioc, advokati i policajci, a zatim i zdravstveni, socijalni i prosvetni radnici.⁴⁰

Zaštita se odnosi na kažnjavanje, između ostalog, psihičkog nasilja, proganjanja i seksualnog uznemiravanja. Psihičko nasilje se određuje kao „namerno ponašanje, koje ozbiljno narušava psihički integritet nekog lica prinudom, odnosno pretnjama“. ⁴¹ Pod proganjanjem se podrazumeva „namerno ponašanje ponavljanjem pretnji upućenih drugom licu, koje uzrokuju da se lice plaši za svoju bezbednost“. ⁴² Seksualno uznemiravanje podrazumeva „svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode u svrhu ili uz ishod povrede dostojanstva lica, posebno kada se stvara zastrašujuća, neprijateljska, degradirajuća, ponižavajuća, odnosno uvredljiva atmosfera“. ⁴³

S druge strane, procesuiranje uključuje obavezu da se preduzmu neophodne mere i da se obezbedi da žrtve imaju pristup uslugama, koje omogućavaju njihov oporavak od nasilja. Kada je to neophodno, te mere treba da obuhvataju i pravno i psihološko savetovalište.⁴⁴

Konačno, urođnjavanje univerzitetskog obrazovanja predstavlja važan činilac u procesu stvaranja jedinstvenog evropskog obrazovnog prostora, definisanog takozvanom *Bolonjskom deklaracijom* ⁴⁵ koji, pored ostalog, podrazumeva i obrazovanje za rodnu ravnopravnost, mir i toleranciju.

34 Explanatory report to the Additional Protocol to the European Social Charter, Strasbourg, 5. V 1988, *European Treaty Series*, No. 128, st. 18.

35 C. Kollonay-Lehoczy, „Article 20 – The Right to Equal Opportunities and Equal Treatment in Matters of Employment and Occupation without Discrimination on the Ground of Sex“, u: N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann, S. Clauwaert (eds), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, 363.

36 Revidirana evropska socijalna povelja (*Službeni glasnik RS*, broj 42/09).

37 Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (*Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, broj 12/13), čl. 7.

38 *Ibid.*, čl. 14 st. 1.

39 *Ibid.*, čl. 15 st. 1.

40 Explanatory report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, st. 100.

41 Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, čl. 33.

42 *Ibid.*, čl. 34.

43 *Ibid.*, čl. 40.

44 *Ibid.*, čl. 20 st. 1.

45 The European Higher Education Area – Joint Declaration of the European Ministers of Education, The Bologna Declaration of 19 June 1999, http://www.magna-charta.org/resources/files/BOLOGNA_DECLARATION.pdf.

3. NORMATIVNI I STRATEŠKI OKVIR U REPUBLICI SRBIJI

U unutrašnjem pravu, pravni osnov urođnjavanja visokog obrazovanja sadržan je u *Ustavu Republike Srbije* (2006), koji zabranjuje svaki oblik diskriminacije pojedinaca i grupa na osnovu bilo kog ličnog svojstva i potvrđuje među svojim načelima da „država jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti“.⁴⁶ Ustav, međutim, dopušta i mere afirmativne akcije predviđajući da se „ne smatraju [se] diskriminacijom posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima“.⁴⁷

Zabrana rodno zasnovane diskriminacije propisana je *Zakonom o zabrani diskriminacije* (2009),⁴⁸ dok *Zakon*

46 Ustav Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, broj 98/06), čl. 15, i čl. 21 st. 1–3.

47 *Ibid.*, čl. 21 st. 4.

48 *Zakonom o zabrani diskriminacije* (*Službeni glasnik RS*, broj 22/09) propisana je, pored ostalog, i zabrana javnog zagovaranja, podržavanja i postupanja u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova (član 20). U praksi su neki slučajevi kršenja te zabrane već dobili pravni epilog. Poverenica za zaštitu ravnopravnosti je, na primer, utvrdila da je autor udžbenika *Kriminalistika*, u odeljku posvećenom metodici otkrivanja, razjašnjavanja i dokazivanja krivičnog dela silovanja, između ostalog, naveo „da su u praksi, ređi slučajevi da žrtva silovanja nije dala doprinos nastanku krivičnog dela i da se njen doprinos najčešće ogleda u nepromišljenom ponašanju (usamljenom kretanju mračnim ulicama, predgrađima, livadama u kasnim večernjim satima, putovanju autostopom), čime je sebe objektivno dovela u situaciju da postane žrtva krivičnog dela, da ženska osoba neretko svojim ponašanjem stvara, doprinosi ili prihvata seksualno napetu situaciju, da motivi koji ženu pokreću za ulazak i prihvatanje situacije u kojoj ona ne želi seksualni kontakt mogu biti i neurotski karakter njene emotivne nestabilnosti i nezadovoljstva iz kojeg proizlazi snažna, pa čak i grčevita želja za emotivnom i čistom bliskošću sa u mašti stvorenim, idealnim muškarcem, pristajući lakomisljeno na situacije koje ona ocenjuje kao romantične, a druga strana kao seksualno naelektrisane“. Poverenica je konstatovala da su takvi stavovi ponižavajući i uvredljivi za žene, kao i da doprinose stvaranju i održavanju stereotipa i predrasuda, te „da je iznošenje ovakvih generalizovanih stavova u jednom univerzitetskom udžbeniku suprotno propisima o zabrani diskriminacije, jer predstavlja neprihvatljivo etiketiranje i vređanje dostojanstva žena, posebno onih koje su žrtve krivičnog dela silovanja, stvarajući u odnosu na njih ponižavajuće i uvredljivo okruženje. Istovremeno, iznošenjem ovakvih stavova javno se zagovaraju i podržavaju predrasude, običaji i drugi društveni obrasci ponašanja koji su zasnovani na stereotipnim ulogama polova“ (Mišljenje broj 07-00-185/2014-0 od 31. jula 2014. godine, <http://ravnopravnost.gov.rs/prituzba-a-z-i-m-a-protiv-prof-b-s-zbog-diskriminacije-po-osnovu-pola-u-oblasti-obrazovanja/>).

o ravnopravnosti polova (2009) nalaže organima javne vlasti da vode aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života, uključujući i obrazovanje.⁴⁹ Odredbama potonjeg zakona predviđeno je i kažnjavanje za prekršaj ustanova koje izvrše polno zasnovanu diskriminaciju u vezi sa: uslovima za prijem i za odbijanje prijema u ustanovu; uslovima i mogućnostima pristupa stalnom obrazovanju, uključujući sve programe za obrazovanje odraslih; uslovima za isključenje iz procesa obrazovanja, naučnog rada i stručnog usavršavanja; načinom pružanja usluga i davanja pogodnosti i obaveštenja; ocenom znanja i vrednovanjem postignutih rezultata; uslovima za sticanje stipendija i drugih vrsta pomoći za školovanje i studije; uslovima za izbor ili sticanje zvanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja i sticanja diploma; uslovima za napredovanje; dokvalifikacijom ili prekvalifikacijom.⁵⁰ Kada je reč o odnosima među zaposlenima, kao i odnosima između zaposlenih i studenata u visokoškolskim ustanovama značajne su i odredbe o uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju i seksualnom ucenjivanju. Pobrojane pojave smatraju se povredom radne obaveze koja predstavlja opravdani razlog za udaljenje zaposlenog sa rada, kao i za otkaz ugovora o radu.⁵¹ *Zakon* predviđa i da o okolnostima koje ukazuju na to da je izložen uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom ucenjivanju zaposleni pismenim putem obaveštava poslodavca i traži efikasnu zaštitu,⁵² dok će se poslodavac kazniti za prekršaj ako ne preduzme mere da zaštiti zaposlenog od tih ponašanja.⁵³ Konačno, ovim zakonom je utvrđena i dužnost svakog poslodavca sa više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme da svake godine usvoji *plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova*, i da ga, zajedno sa izveštajem o njegovom sprovođenju, dostavi ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova.⁵⁴ Dalje, to znači da se usvajanjem akcionog plana za postizanje

49 *Zakonom o ravnopravnosti polova* je izričito 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, omogućuje sprovođenje politike jednakih mogućnosti žena i muškaraca. *Zakon o ravnopravnosti polova* (*Službeni glasnik RS*, broj 104/09), čl. 31.

50 *Zakon o ravnopravnosti polova*, čl. 53 st. 1.

51 *Ibid.*, čl. 18 st. 1.

52 *Ibid.*, čl. 18 st. 2.

53 *Ibid.*, čl. 54 st. 2 tač. 7.

54 *Ibid.*, čl. 13.

rodne ravnopravnosti na univerzitetima i fakultetima u Republici Srbiji doprinosi i ispunjenju navedene obaveze iz Zakona o ravnopravnosti polova, naravno, samo u delu koji se tiče mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova među zaposlenima, dok se ostalim segmentima akcionog plana ima za cilj postizanje rodne ravnopravnosti među studentima visokoškolskih ustanova, kako u vezi sa međusobnim odnosima studenata, tako u i u odnosu između studenata i njihovih nastavnika, saradnika i drugih zaposlenih, odnosno radno angažovanih lica u visokoškolskim ustanovama.

Za postizanje rodne ravnopravnosti u oblasti visokog obrazovanja značajni su i drugi pravni instrumenti usmereni na sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije kandidata za zaposlenje i zaposlenih, kao i na obezbeđivanje punog učešća muškaraca i žena u svetu rada. U tom smislu je *Zakonom o zaposlenima u javnim službama* 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.⁵⁵ Na kandidate za zaposlenje i zaposlene u visokoškolskim ustanovama supsidijarno se primenjuju i *Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*, koji obavezuje poslodavca da obezbedi jednak tretman licima koja su mu se javila radi razgovora o zaposlenju,⁵⁶ kao i *Zakon o radu*, koji zabranjuje (neposrednu i posrednu) diskriminaciju na osnovu pola, kao i diskriminatorno i seksualno uznemiravanje, i to u pogledu: uslova za zapošljavanje i izbora kandidata za obavljanje određenog posla; uslova rada i svih prava iz radnog odnosa; obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja; napredovanja na poslu; otkaza ugovora o radu.⁵⁷

Postizanju rodne ravnopravnosti u oblasti visokog obrazovanja doprinosi i bolje usklađivanje profesionalnih sa porodičnim dužnostima zaposlenih, a u svetlu afirmisanja zajedničke odgovornosti muškaraca i žena za brigu o deci i drugim članovima porodice kojima su potrebne tuđa nega i pomoć. Bolje usklađivanje profesionalnih sa

porodičnim dužnostima jeste neophodno, imajući u vidu da većini žena rad za poslodavca nije jedino angažovanje, već ga prati i neplaćeni rad u domaćinstvu. S tim u vezi, postoji potreba za uklanjanjem prepreka za radno angažovanje žena koje žele da rade. Potrebe žena treba uskladiti sa potrebom da se omogući ostvarivanje ciljeva pronatalitetne politike i (za društvo neophodno) učešće žena u obezbeđivanju brige o deci i nege starih, bolesnih, lica sa invaliditetom.⁵⁸ Osim toga, država ima i potrebu za većim učešćem žena (kao zaposlenih) u visokom obrazovanju, budući da značajan broj žena upisuje i uspešno završava osnovne, master i doktorske akademske studije; uz to, država ima i obavezu da spreči diskriminaciju žena. Usklađivanje tih legitimnih, ali, donekle, i suprotstavljenih ciljeva pretpostavlja niz mera, uključujući posebnu zaštitu zaposlenih sa porodičnim dužnostima, u skladu sa *Zakonom o radu* (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 navedenih triju vrsta odsustava, pravo dojilja na posebnu zaštitu, pravo trudnica i zaposlenih roditelja na zaštitu od noćnog i prekovremenog rada). S druge strane, *Zakon o visokom obrazovanju* potvrđuje pravilo o mirovanju radnog odnosa i izbornog perioda nastavniku i saradniku koji se nalazi na porodijskom odsustvu, odsustvu sa rada radi nege deteta i odsustvu sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe. Istim zakonom su kao principi visokog obrazovanja potvrđeni i principi poštovanja ljudskih prava i zabrane diskriminacije.⁵⁹

Unapređenje rodne ravnopravnosti i suzbijanje rodno zasnovane diskriminacije predstavljaju i strateško opredeljenje Srbije. Ključni strateški dokument jeste *Nacionalna strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti za period od 2016. do 2020. godine*, kojom je rodno osetljivo obrazovanje utvrđeno kao jedan od posebnih ciljeva u okviru 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,⁶⁰ a u cilju urodnjavanja obrazovanja utvrđeno

55 Zakon o zaposlenima u javnim službama (*Službeni glasnik RS*, broj 113/17, 95/18 i 86/19), čl. 10 st. 1–2, i čl. 17.

56 Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (*Službeni glasnik RS*, broj 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 i 113/17), čl. 35 tač. 1.

57 Zakon o radu (*Službeni glasnik RS*, broj 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 i 95/2018), čl. 18–23.

58 I. Grgurev, „Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspešno pomiriti trudnoću sa zahtjevima tržišta“, u: Ž. Potočnjak, I. Grgurev, A. Grgić (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb 2014, 135.

59 Zakon o visokom obrazovanju (*Službeni glasnik RS*, broj 88/17, 27/18, 73/18, 67/19 i 6/20), čl. 4 tač. 7.

60 Data konstatacija je bila sadržana i u ranijoj Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti

je nekoliko mera, relevantnih i za oblast visokog obrazovanja.⁶¹ Pored toga, Strategijom je, kao poseban strateški cilj, utvrđeno i razvijanje znanja i vidljivost akademskih rezultata u oblasti studija roda. S druge strane, u *Strategiji prevencije i zaštite od diskriminacije* (2013), kao jedan od posebnih ciljeva, utvrđeno je „uključivanje u obrazovni sistem sadržaja o neprihvatljivosti svih oblika diskriminacije žena, uključujući rodne stereotype, u kurikulumu za osnovno i srednjoškolsko obrazovanje, kao i visoko obrazovanje“. Saglasno navedenim strategijama, moglo bi se očekivati da integrisanje rodne perspektive bude jedan od ciljeva *Strategije razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine*, u njoj se, međutim, ne problematizuju rodne nejednakosti u obrazovanju, niti je urođnjavanje te oblasti utvrđeno kao strateški cilj. Nešto više sluha za rodne dimenzije primetno je u novoj *Strategiji naučnog i tehnološkog razvoja Republike Srbije za period od 2016. do 2020. godine – Istraživanja za inovacije*, kojom je unapređivanje rodne (i manjinske) ravnopravnosti u nauci i inovacijama predviđeno kao jedna od šest mera kojima će se osigurati izvrsnost i dostupnost ljudskih resursa za nauku, privredu i društvene delatnosti.⁶²

4. NEOPHODNOST DVOSMERNIH REFORMI VISOKOG OBRAZOVANJA

Rodno senzibilisanje visokog obrazovanja podrazumeva dvosmerne reforme. S jedne strane, ono zahteva uvođenje akcionih planova za urođnjavanje visokog obrazovanja, uključujući i visoko pravničko obrazovanje, dakle intervenciju države i univerzitetskih vlasti u smislu artikulisanja politika za postizanje rodne ravnopravnosti u svim potrebnim dimenzijama. Za svrhe realno utemeljenog uvođenja mera za poboljšanje stanja rod-

(2009–2015).

61 U pitanju jesu sledeće mere: uvođenje obaveznih rodno osetljivih i antidiskriminatornih obrazovnih programa i nastavnih sadržaja na svim nivoima obrazovanja, uključujući obrazovanje odraslih i obrazovanje medijskih profesionalaca/profesionalki; revizija nastavnih sadržaja i udžbenika radi eliminisanja rodni stereotipa, diskriminatornih sadržaja i diskriminatornog jezika; unapređivanje kompetencija zaposlenih u obrazovanju i vaspitanju uvođenjem obaveznih obrazovnih programa o rodnoj ravnopravnosti; uvođenjem rodno osetljivog jezika u sve nastavne sadržaje; uključivanjem ženskog doprinosa nauci, kulturi i umetnosti u sadržaje nastavnih predmeta.

62 Izloženi cilj, međutim, nije operacionalizovan jer nije predviđeno kojim će se aktivnostima predmetna mera sprovesti, osim što je navedeno da će se unaprediti rodna (i manjinska) ravnopravnost „na svim nivoima odlučivanja“ i sprovesti „rodno budžetiranje prema Smernicama za rodno budžetiranje na nacionalnom nivou u Republici Srbiji“.

ne ravnopravnosti u institucijama visokog obrazovanja neophodno je najpre sprovesti proveru i dijagnostikovati dato stanje stvari iz rodne perspektive – i u smislu uspostavljanja rodno osetljive statistike (i u smislu sprovođenja istraživanja stavova akademske zajednice o rodno relevantnim pitanjima).

Na osnovu dijagnostifikovanja datog stanja stvari, moguće je uvođenje odgovarajućih mera za unapređenje, postizanje i očuvanje rodno balansa u institucijama visokog obrazovanja. Mere mogu, na primer, biti usmerene na urođnjavanje procesa izbora, zapošljavanja i napredovanja univerzitetskih kadrova, uspostavljanje pravnog okvira za zaštitu od rodne i svake druge diskriminacije i nasilja u univerzitetskom delatnom prostoru, uvođenje sistemске prakse vođenja rodno osetljive statistike i budžetiranja, uvođenje rodno odgovornih praksi u službe za ljudske resurse i drugo, uspostavljanje mera za dodatnu zaštitu akademskih radnica za vreme trudnoće i posle porođaja, podsticanje rodno balansa u korišćenju odsustva sa rada radi nege deteta, nastojanje da se uspostave servisi ishrane i brige o deci na optimalan način u radnom okruženju. U pomenuti kontekst politike urođnjavanja visokog obrazovanja spada i uvođenje raznih mera za unapređenje kulturnog okruženja i za prevazilaženje takozvanog skrivenog kurikuluma reprodukcija stereotipa i predrasuda u ponašanju i diskursu među nastavnim osobljem, tokom nastave i u odnosima sa studentima.

Uvođenje javne politike urođnjavanja, delanja „odozgo“ u pravcu rodne ravnopravnosti ima centralni i najvažniji segment koji je u vezi sa uvođenjem regulatornih mehanizama za neophodno urođnjavanje nastavnih planova, silabusâ i nastavnih materijala.⁶³ Mehanizmi bi svakako obuhvatali preuređenje akreditacionih materijala, u smislu da se kod definisanja ciljeva, sadržaja i ishoda učenja zahteva uvođenje rodne perspektive i za opšti kurikulum i za svaki silabus ponaosob.⁶⁴ Regulatorni mehanizmi za rodno osetljivo pisanje udžbenikâ bi, ta-

63 Videti: D. Vujadinović, „Gender Mainstreaming in Law and Legal Education“, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, vol. 53, broj 4/2015, 56–74; D. Vujadinović, N. Petrušić, *op. cit.*, 53–74; N. Petrušić, D. Vujadinović, „Od rodno slepog ka rodno inkluzivnom visokom obrazovanju u Srbiji: Akcioni planovi za urođnjavanje“, *Sociologija*, vol. 60, broj 1/2018, 313–329.

64 Uporediti sa Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Inicijativa za izmenu standarda u postupku za akreditaciju visokoškolskih ustanova, broj 6-00-1/2018-02, od 9. januara 2019. godine, <http://ravnopravnost.gov.rs/inicijativu-za-izmenu-standarda-u-postupku-za-akreditaciju-visokoskolskih-ustanova-dostavl%201%98enu-nacionalnom-save-tu-za-visoko-obrazovanje-i-nacionalnom-telu-za-akreditaciju-cir/>.

kođe, podrazumevali da svaka univerzitetska sredina ponudi edukaciju i nastavne materijale iz onih inostranih ili domaćih obrazovnih centara koji su u istim ili sličnim poljima proučavanja već postigli određene rezultate u smislu pisanja udžbenikâ sa rodno osetljivim sadržajima. Neophodno je i da se uspostave komisije koje će proveravati kvalitet udžbenikâ uopšte i njihov rodno osetljiv karakter, kao i da se u instrukcijama za recenzente naglasi neophodna provera prisustva rodno osetljivog pristupa i sadržaja (nasuprot rodno slepom ili negativnom), a poželjno je da među recenzentima bude makar jedna osoba koja već ima dokazane rezultate u smislu rodno osetljivog pristupa visokom obrazovanju.

S druge strane, urođnjavanje nastavnih sadržaja, pedagoških pristupa i udžbeničke literature mora da se događa i inherentno, „odozdô“, uspostavljanjem sistematske dodatne edukacije nastavnikâ za razumevanje i usvajanje rodne perspektive, koju najveći broj univerzitetskih radnika nikada nije imao u vidu ni sopstvenim obrazovanjem, niti ispunjavanjem akademskih obaveza. Otvorenost za nova saznanja, za proizvodnju znanja sa novom perspektivom po definiciji nije strano akademskom svetu i, utoliko, može da se dela u pravcu njegove promocije i eventualnog prihvatanja i usvajanja. Edukativni seminari, slanje nastavnog kadra u druge univerzitetske centre, u kojima su njihove discipline već rekonstruisane sa rodno osetljivim pristupom i sadržajima, jeste od ključne važnosti. Razmena znanja i postojećih udžbeničkih izvora, koji mogu da posluže kao uzor, od velike je koristi; otvaranje dijaloga i procesa upoznavanja onih elemenata znanja i iskustava koji se na ubedljiv način pokazuju vrednim prihvatanja, takođe je od velikog značaja.

U smislu infrastrukturnih napora za unapređenje kapaciteta obrazovnog procesa u tom domenu, jeste neophodno uvođenje posebnih predmeta rodni studija, ali i uvođenje rodne dimenzije u svaki predmet na način i u meri koji su primereni datom domenu i sadržajima proučavanja. Za navedene svrhe transformacije znanja iznutra u rodno senzitivnom smeru i smislu, od najvećeg značaja je uvođenje multidisciplinarnih, interkatedarskih studija, najpre na nivou osnovnih i master studija, a kasnije i doktorskih. Suština leži u angažovanju kadrova sa različitih predmeta studija pravnih i drugih društveno-humanističkih, a i prirodno-naučnih disciplina, kako bi ti kadrovi – organizovanjem pominjanog dodatnog obrazovanja i razmenom znanja i nastavnih izvora sa onima koji su već napravili kvalitativne pomake u smislu urođnjavanja svojih polja obrazovanja i rada u obrazovanju – unapređivali

silabuse i udžbenike za svoje predmete, i kako bi svi skupa izgradili kurikulum rodno osetljivih osnovnih, master i doktorskih studija. Paralelno i kumulativno bi trebalo da se nastavnici iz različitih nastavnih disciplina uključe u istraživačke projekte međunarodnog tipa, u kojima bi usvajali i razmenjivali rodno osetljiva znanja i pristupe, i na osnovu kojih bi mogli da budu inicijatori uspostavljanja i akreditovanja rodno osetljivih kurikuluma osnovnih studija, kao i master i doktorskih studija u različitim oblastima proizvodnje znanja. Bio bi to optimalni način za inherentno i infrastrukturno ugrađivanje rodne perspektive u univerzitetsko i pravničko obrazovanje.

Za sâm proces uvođenja rodno osetljivih sistematskih pristupa i nastavnih programa, potreban je kvalitetan nastavni kadar i njegovo obrazovanje i podsticanje, a to znači da je neophodna podrška fakultetskih i univerzitetskih uprava, kao i iznalaženje finansijske podrške za studijska putovanja, stipendije, i pomenute međunarodne istraživačke projekte za unapređenje kapaciteta univerzitetskih centara, a za usavršavanje u datom smeru i s pomenutim ciljem. Za pomenute svrhe edukovanja nastavnika za rodno senzibilisanje njihovog znanja i pedagoškog pristupa, treba predvideti i organizovanje raznih obaveznih seminara, obuka, konferencija, medijskih promocija rodno pitanja, uvođenje dana fakulteta i univerziteta posvećenih rodnom pitanju.

Kumulativno i ukršteno delovanje „odozgo“ – iz sfere javnih politika i „odozdô“ – iz same obrazovne sredine i obrazovnih procesa, u dužem sistemskom procesu primene ne može da ne da pozitivne rezultate. Navedeni revolucionarni pomaci „odozgo“ i „odozdô“ jesu neophodni u pomenutom sadejstvu. Potrebno je istaći da i ako se pokrene njihov kumulativni zamajac, rezultati ne mogu da se očekuju odmah i u velikoj meri. Procesi urođnjavanja nastavnih materijala, silabusâ i pedagoških pristupa jesu procesi dugog trajanja i velikog investiranja za postepene pomake. Ukotvljenost elemenata patrijarhalne matrice jeste duboka u svim porama visokog i pravnčkog obrazovanja i, zato, veliki naponi moraju da budu uloženi za rezultate koji neće odmah biti veliki, niti vidljivi. Svaki pomak, međutim, predstavlja deo revolucionarnog nastojanja i njegovog ostvarenja. Drugim rečima, svi koji hoće da doprinesu tom emancipatorskom poduhvatu moraju da ulažu ogroman napor, upornost, kontinuitet u delovanju, da ne očekuju po svaku cenu brze i velike rezultate, već da idu korak po korak i da svaki korak manjeg ili većeg dometa doživljavaju kao uspeh i podsticaj za dalje delovanje.

5. SMISAO I CILJEVI AKCIONOG PLANA ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA PRAVNOM FAKULTETU UNIVERZITETA U BEOGRADU

5.1. Opšta razmatranja

U okvirima visokog obrazovanja, pravničko obrazovanje spada u obrazovanje od posebnog značaja. Proizvodnja pravničkog znanja i profila profesionalnih nosilaca sudskih funkcija, funkcija u tužilaštvu i advokaturi, kao i u državnoj upravi od najviših do najnižih nivoa, na ključan način utiče na kvalitet strateških, normativnih i regulativnih mera koje će na duge staze oblikovati život celokupnog društva i države.

Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu pripada najstarijem državnom univerzitetu, koji je na najvišim lestvicama rangiranja univerziteta u svetu (Šangajska lista), jeste dakle vodeći univerzitet po pomenutom kriterijumu u odnosu na sve druge univerzitete u Srbiji i regionu⁶⁵ Utoliko, pionirski projekat artikulisana prvog akcionog plana za visoko obrazovanje baš na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu ima izuzetan i simbolički i suštinski značaj. Pravni fakultet i Univerzitet u Beogradu nastoje da se pridruže najboljim evropskim univerzitetima, koji su već krenuli putem afirmacije rodne ravnopravnosti, kao jednog od vodećih principa profilisanja kvaliteta znanja i institucionalnih aranžmana. U pitanju jeste svest o tome da rodna ravnopravnost suštinski doprinosi unapređenju kvaliteta univerzitetskog rada u dimenziji proizvodnje i prenošenja znanja, kao i u dimenziji strateških institucionalnih i operativnih administrativnih delatnosti. Pravni fakultet i Univerzitet u Beogradu nastoje da se pridruže stvaranju kreativnog i prijateljskog institucionalnog i međuljudskog okruženja spram ideja i prakse rodne ravnopravnosti, kako u odnosima između nastavnika tako i u njihovom ponašanju prema studentima. Neophodno je, da bi se to ostvarilo, i znanje i sistemi vrednosti nastavnog i vannastavnog osoblja da budu unapređeni u smislu pomenutih načela i nulte tolerancije u odnosu na diskriminaciju po bilo kom osnovu. Drugim rečima, to znači da zaposleni, studenti i oni koji konkurišu za posao ili

studiranje na ovom univerzitetu, moraju biti tretirani i prosuđivani nezavisno od svog rodnog identiteta, kao i etničkog porekla, religijskog i drugog verovanja, invaliditeta, seksualnog opredeljenja ili svoje dobi. Za pomenute svrhe jeste neophodno i uvođenje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti, zaštite ljudskih prava, sprečavanja seksualnog uznemiravanja i svakog drugog diskriminatornog ponašanja. Uprave Univerziteta u Beogradu i fakulteta imaju vodeću odgovornost za sprovođenje tih akcionih planova za rodnu ravnopravnost, ali i svi zaposleni i studenti imaju odgovornost da podrže i osiguraju šanse da pomenute politike zaista zažive i da principi uzajamnog poštovanja, tolerancije i brige za druge dobiju pravi smisao.

U Nacrtu akcionog plana fokus jeste na širenju znanja o smislu i značenju koncepta rodne ravnopravnosti, kako među studentima tako i među zaposlenima. Osim toga, potreban je sistematski napor da se taj koncept ostvari kod primanja novih kadrova, kao i preduzimanje svih neophodnih mera da se spreče pojave uznemiravanja na svakoj i, posebno, polnoj i rodnoj osnovi, i da se perspektiva različitosti integriše u obrazovni proces. U skladu sa idejama i pretpostavljenom budućom primenom akcionog plana, rukovođenje i donošenje odluka će sistematskim akcijama biti rodno izbalansirano, a oni koji su na pozicijama rukovođenja i odlučivanja će morati da prođu poseban trening u vezi sa borbom protiv diskriminacije, kao i sa ličnim rodnim senzibilisanjem i senzibilisanjem za prihvatanje i zaštitu različitosti. Uslovi rada i zapošljavanja će biti unapređivani iz perspektive rodno balansa, što će naročito uključiti rodno osetljive mere koje se tiču zapošljavanja i razvoja profesionalne karijere zaposlenih, i rodno neutralne mere koje se odnose na pomirenje njihovih porodičnih i profesionalnih dužnosti.⁶⁶ Po pitanju samog sadržaja i kvaliteta obrazovanja, predviđene su sistemske mere za integrisanje rodne perspektive i perspektive jednakih mogućnosti i poštovanja različitosti (pravne i političke kulture ljudskih prava) u nastavne programe i nastavnu literaturu, kao i u nastavne i pedagoške metode rada. Praćenje primene akcionog plana će biti organizovano na osnovu evaluacija i godišnjih izveštaja, dok će izbegavanje implementacije akcionog plana biti sankcionisano kao povreda radne obaveze, odnosno kao nepoštovanje radne discipline.

⁶⁵ Univerzitet u Beogradu je 2018. godine bio rangiran između 200. i 300. mesta, a 2019. godine između 300. i 400. mesta (a blizu 300. mesta), što ne važi za druge univerzitete u Srbiji, ni u bivšim jugoslovenskim državama, niti u Bugarskoj, Rumuniji i drugim državama.

⁶⁶ K. Maes et al., *Women, research and universities: excellence without gender bias*, League of European Research Universities, Leuven, 2012.

5.2. Mapiranje datog stanja

Neophodno je da akcioni plan, kako bi bio kvalitetan po sebi i primenjiv u praksi, bude utemeljen na uvidima o datom stanju u konkretnoj instituciji, u smislu mapiranja rodno (ne)osetljivog karaktera važećih normativnih akata i jezika kojim su pisani, prikaza dinamike karijernog napredovanja univerzitetskih radnika oba pola, kao i njihovog udela u telima koja donose ključne odluke. Od ključnog značaja jeste i potreba da se ostvari uvid u kulturološku matricu koja opredeljuje ukupno ponašanje nastavnika – individualno, među sobom, u odnosu na studente, u smislu ličnih i društvenih sistema vrednosti, shvatanja profesije pravnika i smisla pravničkog obrazovanja i profesionalnih zadataka koji se pred pravnike postavljaju u nastavnom radu i u kreiranju kurikuluma, silabusâ i udžbenikâ.

U tom smislu, mapiranje datog stanja će obuhvatiti analizu autonomnih izvora prava, a zatim rezultate empirijskih istraživanja, koja su dvosmerna i dvodimenzionalna. Empirijska istraživanja će uključiti: prvo, rodno senzitivne statističke pokazatelje institucionalnih rešenja i, drugo, analizu rezultata upitnika za preispitivanje kulturološke matrice, koji će anonimno i dobrovoljno popunjavati svi nastavnici. U upitniku će biti pokriveni indikatori sistema vrednosti po pitanju rodne ravnopravnosti i svih dimenzija borbe protiv diskriminacije i seksualnog zlostavljanja, odnosno, po pitanju odnosa prema principima demokratske pravne kulture, afirmacije jednakih mogućnosti i poštovanja svake ličnosti; zatim, indikatori patrijarhalnih stereotipa i predrasuda, skale seksizma, odnosa prema seksualnom uznemiravanju, diskriminatornom ponašanju. Upitnik će, takođe, pomoći u mapiranju stavova nastavnika oba pola o pitanjima karijernog napredovanja iz perspektive rodne ravnopravnosti.

Ispitivanje datog stanja stvari će dakle obuhvatiti, najpre, analizu autonomnih izvora prava koji imaju značaja za postizanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, a zatim, empirijsko istraživanje podataka od značaja za pitanje rodne ravnopravnosti na Fakultetu, koje se sastoji iz dva dela, statističkih pokazatelja o rodnim neravnotežama u institucionalnoj strukturi Fakulteta, na jednoj strani, i analize Upitnika za preispitivanje stavova nastavnika/ca i saradnika/ca o raznim aspektima i pitanjima rodne ravnopravnosti, na drugoj.

5.2.1. Autonomni izvori prava od značaja za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu

Ustavni, zakonski i strateški okvir za postizanje rodne ravnopravnosti, u pogledu studenata, nastavnika i saradnika Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu dopunjuju i izvori autonomnog prava. Izvorima autonomnog prava je zaštita od rodno zasnovane diskriminacije uređena fragmentarno, i u kontekstu zaštite studenata, nastavnika i saradnika od diskriminacije uopšte. Svi merodavni izvori autonomnog prava, pritom, u katalog osnovu diskriminacije uključuju samo pol, ne i rod i/ili rodni identitet. *Statutom Univerziteta u Beogradu* i *Statutom Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu* je, pritom, potvrđeno pravo na „podjednako kvalitetne uslove studija za sve studente“ i pravo studenta „na različitost i zaštitu od diskriminacije“.⁶⁷ Zaštiti od diskriminacije doprinosi i *Pravilnik o upisu studenata na studijske programe Univerziteta u Beogradu*, kojim je potvrđeno da „u ostvarivanju prava upisa na studijski program, kandidati imaju jednaka prava koja ne mogu biti ograničavana po osnovu pola“;⁶⁸ dok se, u smislu *Pravilnika o standardima i postupcima za obezbeđivanje kvaliteta*, „obezbeđivanje jednakosti i ravnopravnosti studenata po svim osnovama“, uključujući i pol, pojavljuje kao instrument za obezbeđivanje kvaliteta studenata.⁶⁹ Izloženi niz nastavlja *Pravilnik o vrednovanju stranih studijskih programa i priznavanju stranih visokoškolskih isprava radi nastavka obrazovanja*, kojim je zabranjena diskriminacija na osnovu pola u postupku priznavanja strane visokoškolske isprave.⁷⁰ Konačno, postizanju rodne ravnopravnosti studenata doprinosi i posebna zaštita studenata sa porodičnim

67 Statut Univerziteta u Beogradu (*Glasnik Univerziteta u Beogradu* broj 201/18, 213/20 i 214/20), čl. 99 st. 1 tač. 6 i 8; Statut Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu 01-broj 652/1, od 28. marta 2018. godine, čl. 70 st. 2 tač. 6 i 8. Prvi pravni akt, pri tome, priznaje pravo studenta na „različitost i zaštitu od svih oblika diskriminacije, u skladu s opštim aktom, koji donosi Senat“ (takav akt nije u međuvremenu donet), dok je Statutom Pravnog fakulteta potvrđeno pravo na „različitost i zaštitu od diskriminacije, u skladu sa zakonom“.

68 *Pravilnik o upisu studenata na studijske programe Univerziteta u Beogradu* (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 208/219), čl. 3, st. 3.

69 *Pravilnik o standardima i postupcima za obezbeđivanje kvaliteta* broj 612-3828/2-13, od 11. septembra 2013. godine, čl. 10 tač. 4–5.

70 *Pravilnik o vrednovanju stranih studijskih programa i priznavanju stranih visokoškolskih isprava radi nastavka obrazovanja* *Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 188/16 i 199 /17), čl. 3.

dužnostima, to jest garantija prava studenta da zahteva mirovanje prava i obaveza zbog održavanja trudnoće, postupka biomedicinski potpomognutog oplodjenja, nege vlastitog deteta do godinu dana života, kao i posebne nege koja traje duže od detetove prve godine života.⁷¹

Govori li se o rodnoj ravnopravnosti nastavnika/ca i saradnika/ca, najpre, valja imati u vidu podatak da su postupak izbora u saradnička i nastavnička zvanja, kao i postupak zasnivanja radnog odnosa iscrpno uređeni heteronomnim i autonomnim izvorima prava, što je značajno za obezbeđivanje pristupa, razvoja i napredovanja u akademskoj i naučnoj karijeri. Odgovarajući pravni okvir nije, međutim, rodno osetljiv (u smislu promovisanja rodne ravnopravnosti i sprečavanja odlučivanja na osnovu rodni predrasuda),⁷² zbog čega je važno kritički preispitati sve faze postupka izbora u zvanja i zasnivanja radnog odnosa na Pravnom fakultetu, ne bi li se

71 Statut Univerziteta u Beogradu, čl. 100 st. 1 tač. 4–6 i st. 3; Statut Pravnog fakulteta, čl. 71 st. 1 tač. 4–6 i st. 3.

72 Pravilnikom o postupku, načinu vrednovanja i kvantitativnom istraživanju naučnoistraživačkih rezultata istraživača (*Službeni glasnik RS*, broj 24/16, 21/17 i 38/17), primera radi, kao jedan od uslova za izbor u zvanje i za zasnivanje radnog odnosa jeste utvrđena *ostvarena međunarodna saradnja*, koja uključuje, između ostalog, i *studijski boravak* na stranin univerzitetima ili istraživačkim institucijama u trajanju od najkraće mesec dana, kao i „naučnu saradnju kandidata koji je u dužem periodu boravio u inostranim naučnim institucijama, a, koja je u funkciji rada na projektu ministarstva (ministarstva nadležnog za naučnoistraživačku delatnost – *prim. autora*)“ (član 45). Utvrđivanje tog uslova prati više otvorenih pitanja, počevši od pitanja da li se uslov može smatrati ispunjenim, ukoliko je kandidat samo boravio u inostranstvu, ili je neophodno da je u stranoj ustanovi održao predavanja ili učestvovao u drugom obliku nastave (mada je i u tom slučaju nejasno koji bi to bio minimalni fond održanih časova). S druge strane, ovaj uslov se može preispitati i iz ugla pravičnosti, budući da se uspostavljanju i razvoju međunarodne saradnje nesporno može doprineti i bez boravka kandidata u inostranstvu. Internacionalizacija matičnih naučnih i nastavnih ustanova, tj. povezivanje s međunarodnom mrežom istraživača, nastavnika i saradnika, kao i međunarodna saradnja, mogu se naime ostvariti na mnogo različitih načina [C. Peroni, A. Murgia, B. Poggio, *Italy*, u: C. Herschberg, Y. Benschop, M. van der Brink (eds), „Constructing Excellence: The Gap between Formal and Actual Selection Criteria for Early Career Academics“, *Garcia Working Papers*, broj 2, University of Trento, Trento, 2015, 19]. Preispitivanje tog uslova iz ugla pravičnosti je potrebno tim pre što je utvrđivanje uslova koji se sastoji u studijskom boravku u inostranstvu skopčano i s rizikom diskriminacije na osnovu pola, jer je ženama, zbog porodičnih dužnosti kojima su intenzivnije opterećene od svojih kolega muškog pola, teže da ispune taj uslov [C. Herschberg, L. Berger, *The Netherlands*, u: F. Dubois-Shaik, B. Fusulier (eds), „Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries“, *Garcia Working Papers*, broj 5, University of Trento, Trento, 2015, 75].

uočila normativna rešenja i pravne praznine koje mogu doprineti diskriminaciji na osnovu pola i roda.⁷³ Premda je Zakonom o radu zabranjeno da se od kandidata za zaposlenje zahtevaju podaci o bračnom i porodičnom statusu i planiranju porodice, kao i dokazi koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje je raspisan konkurs, uključujući test trudnoće,⁷⁴ čini se da bi taj pravni okvir mogao biti dodatno unapređen aktima Pravnog fakulteta, stoga što merodavni propisi ne potvrđuju pravo kandidata za posao nastavnika/ce ili saradnika/ce, asistenta/kinje praktične nastave ili demonstratora/ke da ne odgovori ili da netačno odgovori na nedopuštena pitanja poslodavca, niti je u tim aktima sadržano pravilo da u takvom postupanju neće biti protivpravnosti (u smislu pozivanja poslodavca na zabludu o bitnom svojstvu druge ugovorne strane).⁷⁵ Budući da načelo savesnosti i poštenja nalaže učesnicima u pregovorima da jedan drugog obaveste samo o činjenicama od odlučujućeg značaja za zaključenje ugovora, verujemo da bi postojanje odgovarajućeg pravila u fakultetskim opštim aktima dodatno zaštitilo kandidate od diskriminacije.⁷⁶

73 U tom smislu, treba imati u vidu i odredbe Evropske povelje za istraživače, kojoj je Univerzitet u Beogradu pristupio, a kojom je potvrđeno da poslodavci u naučnoistraživačkoj delatnosti treba da obezbede da standardi o zapošljavanju istraživača, posebno onih koji su na početku karijere, budu jasno određeni, kao i da olakšaju pristup poslovima ugroženim grupama radnika ili istraživačima koji se posle prekida u karijeri, vraćaju naučnoistraživačkom radu [The European Charter for Researchers, General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders (Recruitment)]. Na to se nadovezuju i pravila iz Kodeksa ponašanja u vezi sa zapošljavanjem istraživača, koja su usmerena ka obezbeđivanju transparentnosti postupka zapošljavanja, jednakog postupanja prema kandidatima za zaposlenje i pravednih uslova rada u toj delatnosti. Postupci zapošljavanja bi tako trebalo da budu „otvoreni, efikasni, transparentni, predusretljivi, uporedivi na međunarodnom planu, i osmišljeni saglasno vrsti oglašanih poslova“, dok bi oglasi i konkursi trebalo da sadrže širi opis potrebnih znanja i sposobnosti, bez podataka koji podesne kandidate odvrću od podnošenja prijave (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, General Principles and Requirements for the Code of Conduct – Recruitment).

74 Zakon o radu, čl. 26 st. 2–3.

75 Evropski komitet za socijalna prava nije neposredno formulisao takav zahtev kao uslov za delotvornu primenu člana 20 Revidirane evropske socijalne povelje, ali se iz njegove prakse vidi da pozitivno ocenjuje nacionalne propise koji izričito zabranjuju postavljanje pitanja o trudnoći, usvojenju ili planiranju porodice (C. Kollonay-Lehoczy, 368).

76 Izloženo rešenje bilo bi u skladu sa standardima MOR-a, koji zabranjuju mogućnost disciplinskog kažnjavanja zaposlenog (uključujući izricanje otkaza, kao najteže disciplinske mere) koji je dao neažuri-

Otklanjanju rizika diskriminacije moglo bi doprineti i načelno uređivanje razgovora članova komisije za izbor u zvanje sa prijavljenim kandidatima i kandidatkinjama (npr. utvrđivanje spiska nedopuštenih pitanja), a, što bi, pored zabrane postavljanja nedopuštenih pitanja, moglo da podrazumeva i pravilo da tom razgovoru može prisustvovati i predstavnik/ca sindikata, ili predstavnik/ca zaposlenih (ako nije organizovan sindikat), odnosno zaposleni/a koji bi bio/bila izabran za fakultetskog poverenika za ravnopravnost.⁷⁷ Alternativno rešenje bi moglo podrazumevati to da fakultetski poverenik za ravnopravnost savetuje članove komisija za izbore u zvanja o pitanjima od značaja za otklanjanje rizika rodno zasnovane diskriminacije, posebno u pogledu organizacije razgovora sa kandidatima i kandidatkinjama za zaposlenje,⁷⁸ ili da za sve nastavnike bude organizovana obuka o riziku neposredne i posredne diskriminacije u postupcima izbora kandidata za nastavnička i saradnička zvanja.⁷⁹ Konačno, trebalo bi razmotriti i mogućnost da, u izuzetnim slučajevima, bude uvedeno anonimno (depersonalizovano) prijavljivanje na konkurse za demonstratore, ukoliko u određenim užim naučnim oblastima, ili predmetima postoje slučajevi diskriminacije na osnovu pola. Reč je, preciznije, o standardizovanim i rodno neutralnim prijavama koje ne sadrže podatke iz kojih se nesporedno ili posredno može saznati pol kandidata, kao što su ime

ran ili netačan odgovor na pitanje poslodavca koje se neposredno ne odnosi na izvršavanje prestacije rada, osim ako postoje izuzetni razlozi, koji opravdavaju prikupljanje tih osetljivih ličnih podataka (Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, tač. 6.8 u vezi s tač. 6.5–6.7).

- 77 Slično rešenje postoji na Univerzitetu u Frajburgu, gde stručnjak za rodna pitanja (*Gleichstellungsbeauftragter*) obavezno prisustvuje zasedanjima komisija za ocenu sposobnosti kandidata za izbor u profesorska zvanja (*Albert-Ludwigs-Universität Freiburg Code of Practice for Professorial Appointments*). Na drugim univerzitetima, pre svega u Nemačkoj, planovima za postizanje rodne ravnopravnosti predviđeno je ovlašćenje fakultetskog poverenika za pitanje ravnopravnosti ili člana Službe za kadrovska pitanja koji ima posebna znanja o zaštiti od diskriminacije – da učestvuje u odgovarajućim fazama rada izbornih komisija, iz ugla poštovanja načela zabrane diskriminacije i rodne ravnopravnosti.
- 78 E. Lübke *et al.*, *Gender issues in recruitment, appointment and promotion processes – recommendations for a gender sensitive application of excellence criteria*, Female Empowerment in Science and Technology Academia, Uppsala, 2015, 7.
- 79 L. M. Frehill, A. Abreu, K. Zippel, *Gender, Science, and Occupational Sex Segregation*, u: W. Pearson, Jr., L. M. Frehill, C. L. McNeely (eds.), „Advancing Women in Science. An International Perspective“, Springer, Berlin – Heidelberg, 2015, 63.

i devojačko prezime podnosioca, bračno stanje, podatak o odsluženju vojnog roka, podatak o prekidima u karijeri zbog korišćenja porodijskog odsustva.⁸⁰ Predložene mere bi trebalo preduzeti zato što predrasude koje se vezuju za određeno lično svojstvo više utiču na poslodavca prilikom preliminarne selekcije kandidata, to jest u fazi u kojoj on donosi odluku samo na osnovu dokumenta (odluka o izboru kandidata koji će, na osnovu pregledanih urednih i blagovremenih prijava, biti pozvani na razgovor za posao), nego kada se odluka donosi na osnovu utisaka stečenih iz ličnog kontakta sa kandidatima i kandidatkinjama, koji će uslediti pošto je na osnovu anonimnih prijava formiran takozvani uži krug kandidata za izbor.⁸¹ Predloženi instrument, kao i nadzor koji će sprovoditi fakultetski poverenik za ravnopravnost nad delikatnim fazama postupka zapošljavanja novih radnika/ca na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima na Fakultetu, mogli bi unaprediti primenu načela rodne ravnopravnosti u ovom postupku, posebno ukoliko postoji znatna rodna neravnoteža na predmetnim poslovima.⁸²

Kodeks profesionalne etike Univerziteta u Beogradu zabranjuje svaki oblik diskriminacije na Univerzitetu, a naročito na osnovu pola. Isto vredi i za uznemiravanje među članovima univerzitetske zajednice, posebno kada se ono temelji na zloupotrebi položaja institucionalne ili hijerarhijske nadređenosti, a što uključuje i polno uznemiravanje.⁸³ Istim aktom potvrđeno je da su „stručnost, sposobnost i profesionalne zasluge, kao i osposobljenost i rezultati u obavljanju određene vrste delatnosti, poslova i zadataka, jedini relevantni kriterijumi vrednovanja i

80 A. Krause, U. Rinne, K. F. Zimmermann, „Anonymus job applications in Europe“, *IZA Journal of European Labour Studies*, broj 1/2012, 19; U. Rinne, „Anonymous job applications and hiring discrimination“, *IZA World of Labour*, 2014, 2.

81 Lj. Kovačević, „Ravnopravnost muškaraca i žena kao bitan element dostojanstvenog zapošljavanja“, *Radno i socijalno pravo*, vol. 22, broj 1/2018, 128.

82 C. Falcoz, *L'égaleité femmes-hommes au travail. Perspectives pour une égalité réelle*, Éditions EMS, Caen, 2017, 69–71.

83 Kodeks profesionalne etike Univerziteta u Beogradu, donet na sednici Senata Univerziteta 22. juna 2016. godine (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 193/16), čl. 14. Datim aktom polno uznemiravanje je određeno kao „upućivanje neprimerenih predloga i opaski seksualne prirode, izlaganje seksualno uvredljivog i uznemirujućeg materijala, zahtevanje seksualnih usluga u zamenu za preduzimanje ili nepreduzimanje određenih aktivnosti i fizičko napastovanje“.

napredovanja članova akademske zajednice“.⁸⁴ Na istom fonu jeste i sledeća odredba Kodeksa: „Članovima univerzitetske zajednice obezbeđuju se jednaki uslovi za izvršavanje profesionalnih obaveza, kao i iskazivanje intelektualnih sposobnosti i napredovanja.“⁸⁵ Navedeni akt sadrži i dodatna pravila u vezi sa profesionalnim napredovanjem, te potvrđuje dužnost člana univerzitetske zajednice da „procene o uslovima za profesionalno napredovanje drugih članova zasniva isključivo na kriterijumima relevantnim za vršenje profesionalnih obaveza, odnosno na pokazanoj stručnosti, talentu i profesionalnim rezultatima. Nedoizvoljen je svaki oblik diskriminacije u postupku vrednovanja uslova profesionalnog napredovanja, kao i u samom postupku napredovanja“.⁸⁶

Zabrana polnog uznemiravanja koja je sadržana u Kodeksu profesionalne etike Univerziteta u Beogradu posebno je značajna imajući u vidu delikatnost uređivanja ovog pitanja. To naročito vredi za utvrđivanje kruga zaštićenih lica, u koji bi, prilikom uređivanja sprečavanja i zaštite od seksualnog uznemiravanja na Fakultetu, pored zaposlenih, trebalo uključiti i lica koja su na visokoškolskoj ustanovi angažovana za rad van radnog odnosa, kao i lica upisana na bilo koji nivo studija na fakultetu, bilo da imaju status budžetskog ili samofinansirajućeg studenta, lica koja su u postupku upisa na studijski program Fakulteta, polaznike programa za inovaciju (specijalizaciju) znanja koje organizuje fakultet, kao i lica koja borave na fakultetu u okviru programa međunarodne razmene studenata, ili na osnovu drugih sporazuma ili ugovora koji omogućavaju mobilnost studenata.⁸⁷ Takođe, potrebno je odrediti odgovarajuće prostorno područje zabrane seksualnog uznemiravanja, koja bi trebalo da se odnosi na ponašanje zaposlenog, odnosno studenta u zgradi Fakulteta, ili van nje, ako je u vezi s radom ili studiranjem na Fakultetu, uključujući službeni put, turističko putovanje zaposlenih, studijsko putovanje, studentsku praksu, studentsku ekskurziju, događaj koji Fakultet ili studentska organizacija koja deluje pod okriljem Fakulteta, neposredno ili posredno, organizuje, odnosno finansira.⁸⁸ Štaviše, zabrana seksualnog uznemiravanja trebalo

bi da se odnosi i na događaje koji nemaju veze s navedenim u aktivnostima, ukoliko ti događaji jesu u vezi sa međusobnim odnosima zaposlenih ili odnosima zaposlenih i studenata, i pritom utiču na njihovo ponašanje u visokoškolskom obrazovanju.⁸⁹ Preciziranju definicije polnog uznemiravanja doprinosi i razgraničenje akademske slobode i polnog uznemiravanja, u smislu pravila da se seksualnim uznemiravanjem ne smatraju izlaganja ili radovi nastavnika, saradnika i studenata, kao i pedagoški materijali na teme koje se odnose na pol, rod ili seksualnu orijentaciju, jer predstavljaju deo akademske slobode izražavanja, zbog čega mogu biti predmet rasprave u akademskoj zajednici.⁹⁰ Izložena rešenja čine se posebno značajnim zbog činjenice da u sistemu autonomnih izvora prava na Pravnom fakultetu ne postoje procesna pravila u kojima bi bile obezbeđene garantije zaštite lica koje smatra da je adresat seksualnog uznemiravanja, niti odgovarajuće garantije prava na odbranu i prava na prigovor lica protiv kog je pritužba podneta. Potonji zaključak donekle relativizuje odredbe *Pravilnika o postupku unutrašnjeg uzbunjivanja* (2015), budući da je njima uređen postupak zaštite od odmazde lica koje u postupku unutrašnjeg uzbunjivanja obelodani informaciju o povredi načela rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu.⁹¹ Nezavisno od te ograde, međutim, ima mesta zaključku da postoji potreba uređivanja sprečavanja i zaštite zaposlenih i studenata od svakog neželjenog ponašanja, koje ima za cilj ili predstavlja povredu njihovog dostojanstva u sferi polnog života. Stoga se usvajanje i delotvorna primena opšteg akta kojim bi bio određen pojam seksualnog uznemiravanja, utvrđena zabrana takvog ponašanja, i uređene mere njegovog sprečavanja, kao i položaj poverljivih savetnika i postupci zaštite od takvog ponašanja (savetodavni i disciplinski postupak) – pojavljuju kao preduslov za uspostavljanje zdrave i bezbedne radne sredine, za obezbeđivanje jednakih mogućnosti studiranja, kao i za poštovanje ličnog integriteta i ljudskog dostojanstva svih učesnika u procesu visokoškolskog obrazovanja na Fakultetu.⁹² Upravo u tom smislu, sastavni deo Nacrta

84 Kodeks profesionalne etike Univerziteta u Beogradu, čl. 13.

85 *Ibid.*, čl. 10.

86 *Ibid.*, čl. 34 st. 1–3.

87 Takvo rešenje predloženo je u Prednacrtnu pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, čl. 3, vid. *infra*, str. 95–101.

88 Cf. Prednacrtnu pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, čl. 6, st. 2.

89 *Ibid.*, čl. 6, st. 3.

90 *Ibid.*, čl. 5, st. 1.

91 Videti Pravilnik o postupku unutrašnjeg uzbunjivanja, 01 broj: 2425/1, od 3. decembra 2015. godine.

92 Uporediti sa M. A. Paludi, J. Martin, C. Paludi, *Sexual Harassment: The Hidden Gender Equity Problem*, u: S. S. Klein (ed.), „Handbook for Achieving Gender Equity through Education“, Rotledge, New York – London, 2010², 223–227. Kao primere dobre prakse videti: Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung

akcionog plana za uspostavljanje rodne ravnopravnosti čini i Prednacr pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, koji će biti podnet Upravi Pravnog fakulteta na razmatranje.

Postizanju rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu doprinose i odredbe *Pravilnika o radu* kojima je kao najteža povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline zbog kojih zaposlenom/zaposlenoj može biti dat otkaz ugovora o radu, predviđena „povreda prava studenata na jednakost i korektno postupanje u svim oblicima izvođenja nastave i ispita“.⁹³ Zaštiti studenata i studentkinja od seksualnog uznemiravanja, posebno *quid pro quo* seksualnog uznemiravanja, doprinosi i to što je kao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu predviđeno i „izlaganje studenata raznim vrstama ucena u postupku ostvarivanja pravâ i izvršavanja obaveza, a naročito na ispitu, pre polaganja ispita i posle polaganja ispita – kako bi se naveo na pružanje raznih vrsta usluga – ličnih i materijalnih, čime se vređa dostojanstvo stu-

und Gewalt der Freien Universität Berlin (vom 9. Februar 2015); Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich (vom 1. März 2007); Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Basel (vom 22. September 2015); University of Essex Complaints of Bullying or Harassment Procedure; University of Liverpool Policy on Student Conduct and Discipline; Stanford University Sexual Harassment Policy; Stanford University Student-on-Student Sexual Harassment and Retaliation Policy; Georgetown University Sexual Misconduct Policies and Procedures (2018–2019); University of California Sexual Violence and Sexual Harassment Student Adjudication Framework (2019); University of Georgia Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy; The University of Michigan Interim Policy and Procedures on Student Sexual and Gender-Based Misconduct and Other Forms of Interpersonal Violence (2019); University of North Carolina Policy on Prohibited Discrimination, Harassment and Related Misconduct Including Sexual and Gender-Based Harassment, Sexual Violence, Interpersonal Violence and Stalking; Ball State University Code of Student Rights and Responsibilities – Sexual Harassment and Misconduct Policy (Appendix K); The University of Scranton Sexual Harassment and Sexual Misconduct Policy; York University Policy on Sexual Violence (2016); University of Regina Sexual Violence/Misconduct Policy Procedures; Universities of Australia, *Guidelines for universities responding to reports of sexual assault and sexual harassment*; University of Sydney Student Sexual Misconduct Policy (2018); Flinders University Sexual Harassment Policy and Grievance Procedures of 1984 (with last amendments of 2011).

93 Pravilnik o radu, 01-broj: 1910/2, od 1. novembra 2019. godine, čl. 80 st. 1 tač. 39. Povreda prava studenata na jednakost kvalifikovana je i kao neetičko ponašanje, u smislu odredaba Pravilnika o standardima rada na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu (čl. 133 st. 2 tač. 18).

denta i ugled nastavnika, odnosno drugih zaposlenih na Fakultetu“.⁹⁴

Statutima Univerziteta u Beogradu i Pravnog fakulteta uređeno je pitanje mirovanja radnog odnosa zbog odsustva nastavnika/ca i saradnika/ca sa rada zbog trudnoće, porođaja i nege deteta, s tim što, za razliku od studentkinja, nastavnica i saradnica ne može biti odobreno mirovanje zbog postupka biomedicinski potpomognutog oplodjenja.⁹⁵ Na to se nadovezuje posebna zaštita zaposlenih sa porodičnim dužnostima,⁹⁶ a što je uključilo doslovno preuzimanje (zapravo prepisivanje) odgovarajućih odredaba Zakona o radu. Preciznije rečeno, to znači da nije iskorišćena mogućnost da se, u skladu sa načelom *in favor laborem*, pravilnikom o radu predvide veća prava od prava predviđenih Zakonom o radu (na čiju supsidijarnu primenu, u pogledu ostvarivanja pravâ i preuzimanja obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, upućuju i blanketne norme Zakona o visokom obrazovanju, Zakona o zaposlenima u javnim službama, i statutâ Univerziteta u Beogradu i Pravnog fakulteta). Mogućnost za unapređenje uslovâ rada, odnosno povećanje prava zaposlenih autonomnim izvorima prava iskorišćena je, međutim, prilikom donošenja *Pravilnika o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu* (2016), budući da je tim pravilnikom zaposlenima priznato pravo na posebnu naknadu za rođenje deteta u iznosu od 100 posto plate.⁹⁷ Osim toga, nastavnici i saradnici ostvaruju pravo na naknadu za učešće

94 Pravilnik o radu, čl. 80 st. 1 tač. 40. Zabrana polno i rodno zasnovane diskriminacije prilikom izvođenja predavanja, vežbi, studijskih grupa, seminara, konsultacija i drugih oblika nastave nije, međutim, potvrđena Pravilnikom o nastavi, 03-broj: 3175/1, od 27. decembra 2013. godine. Ista praznina postoji i u Pravilniku o ispitima na osnovnim akademskim studijama, 03-broj: 3176/1, od 27. decembra 2013. godine, Pravilniku o master akademskim studijama, 03-broj: 2414/1, od 20. septembra 2011. godine, u *Master in European Integration – Main Rulebook*, Pravilniku o doktorskim studijama na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 950/4, od 30. decembra 2016. godine, Pravilniku o uslovima i načinu angažovanja profesora po pozivu na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu (2010), i Pravilnikom o uslovima i načinu angažovanja gostujućeg profesora na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu (2010).

95 Statut Univerziteta u Beogradu, čl. 142; Statut Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, čl. 119.

96 Pravilnik o radu, čl. 67–70 i čl. 106 tač. 2.

97 Pravilnik o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 2856/1, od 28. decembra 2016. godine, čl. 32 tač. 19.

u strateškom naučnoistraživačkom projektu Pravnog fakulteta i za vreme korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.⁹⁸ Oba rešenja jesu izuzetno važna, budući da je za postizanje rodne ravnopravnosti izuzetno značajna redukcija negativnog uticaja porodičnih dužnosti na profesionalnu karijeru nastavnika i saradnika. Istom cilju mogle bi doprineti i mere orijentisane ka lakšem usklađivanju profesionalnih i porodičnih i drugih privatnih dužnosti zaposlenih, što uključuje i podršku zaposlenima koji odlaze na porodiljsko odsustvo, odnosno na odsustvo sa rada radi (posebne) nege deteta, poput savetovanja sa najstarijim predmetnim nastavnikom/nastavnicom, šefom/šeficom katedre i upravnikom/upravnicom Naučnog veća Instituta za pravne i društvene nauke, kako bi se napravio načelni plan razvoja karijere zaposlenog po povratku sa odsustva.⁹⁹ Iste mogućnosti vrede i za zaposlene koji koriste pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi (posebne) nege deteta – da budu upoznati sa osnovnim aktivnostima na Fakultetu i tokom svog odsustva, kao i za mogućnost postizanja dogovora među predmetnim nastavnicima o redukciji fonda časova predavanja i ispitnih obaveza zaposlene/zaposlenog koji se vratio na rad pre nego što dete navrší prvu

98 Pravilnik o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj:2856/1, od 28. decembra 2016. godine, čl. 17 st. 11. Valja imati u vidu da je navedeno rešenje na snazi od 2016. godine, dok je pre toga, isplata naknade za učešće u fakultetskom strateškom naučnoistraživačkom projektu bila ograničena samo na tri meseca: pravilo o mesečnoj isplati akontacije bilo je naime derogirano u pogledu meseci u kojima zaposleni koristi odsustvo sa rada duže od tri meseca (Pravilnik o zaradama i drugim primanjima zaposlenih Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 747/1, od 14. marta 2013. godine, član 13 tačka 10; Pravilnik o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj:1378/3, od 18. decembra 2015. godine, čl. 17 tač. 11). Važeće rešenje zasluuje posebnu pohvalu imajući u vidu to da nastavnici i saradnici koji su angažovani na naučnoistraživačkim projektima koje finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije nemaju pravo na isplatu honorara tokom odsustva sa rada zbog trudnoće, porođaja i nege deteta; videti S. Đorđević, „Primer diskriminacije porodilja u naučno-istraživačkom radu“, u: M. Mićović, (ur.), *Savremeni pravni promet i usluge*, Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu, Kragujevac, 2018, 727–736.

99 Uporediti sa *Policy and Action Plan for Gender Equality and Equal Treatment at the University of Gothenburg* (2015), 12. Slično rešenje postoji za istraživače zaposlene na Univerzitetu u Hajdelbergu, gde posebna služba (*Clearingstelle Wissenschaft und Familie*) organizuje savetovanje i pruža neophodnu pomoć (Clearing Service „Academia and Family“, <https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/family/clearingservice.html>).

godinu života. Na to se nadovezuju i predlozi u vezi sa redukcijom sekretarskih i drugih obaveza koje ti zaposleni imaju kao članovi fakultetskih organa, tela i komisija, ne bi li se sprečilo to da, odmah po povratku sa odsustva, budu opterećeni prevelikim vannastavnim i vannaučnim obavezama. Osim toga, izostaje i saradnja sa službama sa fleksibilnim radnim vremenom koje tokom čitave godine pružaju usluge čuvanja dece.¹⁰⁰

Navedeni izvori autonomnog prava napisani su rodno neosetljivim jezikom,¹⁰¹ a isto vredi i za fakultetske akte koji nisu pomenuti, poput *Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih mesta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu*, čijim odredbama opis poslova, radna mesta, zvanja i posebni uslovi za obavljanje poslova nisu utvrđeni na rodno osetljiv način. Odredbama *Pravilnika o radu*, kao ni odredbama *Pravilnika o uslovima, načinu i postupku izbora asistenta praktične nastave*, te *Pravilnika o uslovima, načinu i postupku izbora demonstratora*, takođe, nije predviđeno polno neutralno oglašavanje potrebe za radnicima. Premda je *Zakonom o oglašavanju* „zabranjeno da oglasna poruka, neposredno ili posredno, podstiče diskriminaciju po bilo kom osnovu, a posebno po osnovu [...] rodne pripadnosti“,¹⁰² verujemo da bi trebalo razmotriti mogućnost da u konkursima Pravnog fakulteta bude istaknuto da Fakultet sprovodi politiku rodne ravnopravnosti, odnosno da primenjuje mere za lakše usklađivanje

100 Ponuđene mogućnosti su redovno dostupne zaposlenima na univerzitetima koji čine Ligu evropskih istraživačkih univerziteta (*League of European Research Universities*), a primer dobre prakse predstavlja Univerzitet „Ludvig Maksimilijan“ u Minhenu, na kojem postoji posebna služba za zaposlene sa porodičnim dužnostima, koja u saradnji sa preduzećem *pme Familienservice*, obezbeđuje čuvanje dece, pri čemu Univerzitet nadoknađuje troškove konsultovanja i agencijskih usluga, dok zaposleni snose troškove čuvanja dece. Osim toga, Univerzitet nudi i fleksibilnu *ad hoc* podršku zaposlenima koji imaju potrebu za čuvanjem deteta u nepredviđenim situacijama (K. Maes *et al.*, *Appendix 'New policies and changing practices at LERU universities'*). S druge strane, Univerzitet u Luvenu obezbeđuje usluge čuvanja dece mlađe od tri godine po ceni subvencionisanih usluga koje pružaju gradski vrtići. Osim toga, zaposleni čija su deca bolesna, pored prava na plaćeno odsustvo sa rada, imaju i mogućnost da, umesto korišćenja tzv. bolovanja, koriste usluge brige o bolesnoj deci zaposlenih na Univerzitetu, a koje Univerzitet obezbeđuje najduže za 15 dana godišnje po detetu (Gender Action Plan KU Leuven 2014–2017, 15).

101 Videti: J. Čeriman, I. Fiket, „Razumevanje koncepta rodne ravnopravnosti u normativnom okviru referentnom za sistem visokog obrazovanja u Srbiji“, u: D. Vujadinović, Z. Antonijević (ur.), *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: koncepti, prakse i izazovi*, Akademska knjiga, Novi Sad, 2019, 101–120.

102 Zakon o oglašavanju (*Službeni glasnik RS*, broj 6/16), čl. 8.

profesionalnih i porodičnih obaveza zaposlenih i drugih lica angažovanih na Fakultetu.¹⁰³

5.2.2. Empirijsko istraživanje

5.2.2.1. Ciljevi i opis istraživanja

Empirijsko istraživanje se, kao što je pomenuto, sastoji iz dva dela. Prvi deo čini desk analiza, to jest statistički pokazatelji rodne strukture institucionalnog okvira Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, dok drugi deo obuhvata upitnik o stavovima, oceni stanja, razumevanju raznih pitanja rodne ravnopravnosti nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Cilj istraživanja je da posluži utvrđivanju datog stanja stvari po raznim dimenzijama rodne strukture Fakulteta, i sabiranju relevantnih informacija o stavovima o rodnoj ravnopravnosti, kako bi se oba seta informacija upotrebila na produktivan način kod kreiranja Nacrta akcionog plana za uspostavljanje rodne ravnopravnosti (NAP) na Fakultetu, koji će sa svoje strane biti relevantan za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu i za stalno unapređivanje rodne ravnopravnosti na Fakultetu.

Desk analiza predstavlja prvi korak u rodnoj proceni institucionalnog konteksta, a za svrhe profilisanja adekvatnog NAP-a, jer pruža bazične, faktografske informacije i kvantifikovane pokazatelje odnosa među raznim činjeničnim informacijama.

Drugu komponentu istraživanja čini ispitivanje uz pomoć sačinjenog upitnika stavova nastavnika/ca i saradnika/ca o pitanjima rodne ravnopravnosti, kao i o in-

stitucionalnoj, obrazovnoj i kulturološkoj dimenziji rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Rezultati upitnika su, takođe, bili značajni kao osnova za kreiranje određenih mera i indikatora Nacrta akcionog plana.

Nacrta akcionog plana za Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu sadrži u sebi i mere za unapređenje obrazovne dimenzije, među kojima jeste i uvođenje studijskih programa sa rodno senzitivnim i rodno kompetentnim sadržajima. U tom smislu su NAP i nastojanja da se on usvoji i dosledno primenjuje predstavljali važan podsticaj za osmišljavanje, podnošenje prijave i dobijanje finansijske podrške za implementaciju projekta od međunarodnog značaja, posvećenog kreiranju master studijskog programa za preispitivanje svih područja pravničkog obrazovanja iz perspektive rodne ravnopravnosti, a sve to sa glavnim ciljem da se doprinese sticanju rodnih kompetencija kod studenata prava i uopšte u visokom obrazovanju. Pravni fakultet, odnosno Univerzitet u Beogradu, kao koordinator, dobio je podršku od Evropske komisije za implementaciju Erasmus Plus projekta pod nazivom: „Novi kvalitet obrazovanja kroz obrazovanje za rodnu ravnopravnost – Strateško partnerstvo za izgradnju master studijskog programa PRAVO I ROD“ (*New Quality of Education for Gender Equality – Strategic Partnership for the Development of Master’s Study Program LAW AND GENDER – LAWGEM*). Pored Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, članovi Konzorcijuma tog projekta jesu: Fakultet za pravo, psihologiju i socijalni rad Univerziteta u Orebru (*Örebro universitet*), Švedska; Pravni fakultet Univerziteta LUMSA (*Libera Università degli Studi Maria Ss. Assunta di Roma*) iz Palerma, Italija; Univerzitet u Kadizu (*Universidad de Cadiz*), Španija, i Institut „Evropa“ Pravnog fakulteta Univerziteta u Sarlandu (*Universität des Saarlandes*), Nemačka.

Jedan od ključnih intelektualnih ishoda predviđenih za *LAWGEM* projekat jeste osmišljavanje alata za empirijsko istraživanje (*Empirical Survey Tool, EST*). Empirijsko istraživanje u okvirima *LAWGEM* projekta sprovodi se sa ciljem da se dobiju uvidi u statističke pokazatelje rodni disbalansa u institucijama iz Konzorcijuma i uvidi u vrednosne stavove nastavnika/ca i saradnika/ca na svih pet univerziteta. Zatim, da se nakon pojedinačnih analiza uradi i uporedni izveštaj i dobije uvid u sličnosti i razlike vrednosnih stavova o istim pitanjima nastavnika/ca i saradnika/ca iz pomenutih institucija i da se te sličnosti i razlike razumeju i analiziraju iz različitih kulturno-istorijsko-religijskih nasleđa i različitog političkog, ekonomskog, i socijalnog konteksta. Uporedni uvidi, sami

103 Uporediti sa: Lübke *et al.*, 2015, 6. i 16. Potrebno je to sprovesti tim pre što se Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ne zahteva od poslodavaca da u oglasu naznače da se za posao mogu javiti lica oba pola (bilo u smislu izričite potvrde ove formulacije u konkursu, ili označavanja posla, odnosno radnog mesta u muškom i ženskom rodu, ili stavljanja oznake „m/ž“). S druge strane, može se tvrditi i suprotno, da bi potonje oznake u oglasima mogle da vode diskriminaciji transrodnih osoba, i u tom cilju prednost treba dati postojećem rodno neutralnom oglašavanju, ili pak konkursima u kojima će biti naznačeno da su oglašeni zvanja i poslovi dostupni za m/ž/x (*How does one find her? KU Leuven Gender Action Plan. Interim Report*, KU Leuven Diversity Office, Leuven, 56; The University of Helsinki Equality and Diversity Plan 2017–2018, 25). Uporediti sa Ž. Potočnjak, A. Grgić, „Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu“, u: Ž. Potočnjak, I. Grgurev, A. Grgić (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2014, 28; o značaju formulacija opisa posla i posebnih uslova za njihovo obavljanje u oglasima ili konkursima videti u: D. Gaucher, J. Friesen, A. C. Kay, „Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality“, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 101, 6poj 1/2011, 109–128).

po sebi, jesu zanimljivi sa sociološkog stanovišta, ali jesu važni i za dalji zajednički rad na implementaciji master programa „Pravo i rod“.

Dodatni suštinski i dugoročni cilj, sa kojim je preduzet pomenuti *EST*, sastoji se u tome da preraste u alat upotrebljiv na bilo kom univerzitetu, i da bude koristan za nastojanja akademskih institucija da kreiraju svoje akcione planove za postizanje rodne ravnopravnosti i svoje studentske programe usmerene na unapređenje rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju.

5.2.2.2. Analiza statističkih podataka (desk analiza)

5.2.2.2.1. Predmet i cilj

Predmet desk analize predstavljaju rodno senzitivni statistički pokazatelji koji su u vezi sa institucionalnim okvirom Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu i cilj, povezan s tim, jeste da se tom analizom prikažu statistički relevantni podaci o rodnoj strukturi studentske populacije, nastavnog osoblja i različitih institucionalnih dimenzija rada na Fakultetu. Dugoročni cilj jeste da prikaz datog stanja bude podsticaj za to da se primenom mera NAP-a popravi rodni disbalans koji se iskazuje bilo gde u pomenutom institucionalnom okviru.

Desk analiza je obuhvatila prikupljanje i analizu statističkih podataka o polnoj strukturi studenata/kinja koji su upisali i završili osnovne, master i doktorske studije, uključujući najbolje studente u svakoj generaciji, rodnu strukturu fakultetske uprave, kao i rodnu strukturu nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta. U pogledu akademskog osoblja prikupljeni su i analizirani i podaci u vezi sa prosečnim brojem godina provedenih u svakom od saradničkih i nastavničkih zvanja, kao i podaci u vezi sa rodnom strukturom kolega izabranih u više ili isto zvanje, kolega koji su prvi put zasnovali radni odnos s Pravnim fakultetom, kandidata/kinja na konkursima za izbor demonstratora koji su angažovani na Pravnom fakultetu. Razmatrana je, takođe, i polna struktura saradnika/ca koji su koristili porodiljsko odsustvo, razmatrana je i razlika između visine plate i visine naknade plate za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi (posebne) nege deteta. Konačno, analiza je obuhvatila i odnos između plata muškaraca i žena zaposlenih na poslovima nastavnika/ca i saradnika/ca na Pravnom fakultetu.

U pogledu studenata/kinja, statistička analiza je rađena za duži period, a na osnovu procene da je 15 školskih godina referentno za uočavanje trendova od značaja za rodnu (ne)uravnoteženost. Govori li se pak o pokazateljima koji su u vezi sa zapošljavanjem, odnosno sa pokazateljima koji se odnose na radno angažovanje lica

u nastavi i njihovo napredovanje u profesionalnoj karijeri, istraživanje je obuhvatilo period od stupanja na snagu Zakona o ravnopravnosti polova (2009). Vremenski okvir bio je kraći samo kod analize radnog angažovanja demonstratora, budući da se ta lica angažuju na Pravnom fakultetu od 2013. godine.

Treba imati u vidu da te datoteke uopšte nisu postojale na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, već su upravo za ove svrhe prvi put prikupljeni¹⁰⁴ i analizirani podaci za nastavnike/ce i saradnike/ce razvrstani po polu. Izostalo je, međutim, prikupljanje podataka o polnoj strukturi rukovodilaca/teljki organizacionih jedinica na Pravnom fakultetu (osim za sastav fakultetske Uprave), kao i podataka o polnoj strukturi šefova katedara i njihovih zamenika.

5.2.2.2.2. Nalazi i interpretacija

– Statistički pokazatelji rodne neravnoteže na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu

Statistički podaci u vezi sa brojem upisanih studenata na osnovne studije na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu pokazuju gotovo nepromenjeni trend srazmerno brojnijeg upisa studentkinja tokom poslednjih 15 školskih godina, u situaciji generalnog progresivnog smanjivanja ukupnog broja upisanih studenata (*tabela 1*). Pored toga što se na osnovne studije upisuje srazmerno veći broj devojaka nego mladića, studentkinje u značajno višem procentu i završavaju osnovne studije u roku (*tabela 2*). Pritom je u poslednjih 19 godina, ubedljivo većem broju studentkinja (tri petine studentkinja u odnosu na studente) dodeljeno priznanje Student generacije (*tabela 3*).

Govori li se o upisu na master i doktorske studije, u poslednjih 14 generacija se nešto više devojaka upisivalo i na poslediplomske/master studije i na doktorske studije (*tabela 4*), ali je srazmerno više devojaka završilo master studije po novom režimu, a srazmerno manje studentkinja je završilo i poslediplomske studije po starom režimu i doktorske studije po starom i novom režimu (*tabela 5*).

Polna struktura organa upravljanja, kada je pak reč o upravljanju Pravnim fakultetom, ubedljivo ukazuje na „stakleni plafon“ koji nastavnice nisu do sada uspele da „probiju“. I kada je bilo tri prodekana i kada ih je bilo četiri, žene su bile u manjini (osim u jednom mandatu pola/pola), a nijedna nije bila dekanica u datom perio-

104 Autorima NAP-a veliku pomoć prilikom prikupljanja podataka od značaja za izradu tabela broj 1, 2, 3, 4, 5, 15, 16 i 17 pružili su: Branika Kokanović, šef Odseka za finansijsko-materijalno poslovanje; Ljiljana Marić, upravnica Centra za master i doktorske studije; Milkica Stjepanović, referent u Odseku za osnovne akademske studije, i Goran Tršnjak, referent za radne odnose.

du (*tabela 6*). Vredi napomenuti da je u istoriji Pravnog fakulteta profesorka Ljubica Kandić bila jedina žena na dekanskoj funkciji, u periodu od 1987. do 1989. godine.

Polna struktura nastavnog osoblja jasno odslikava skoro dvotrećinsku zastupljenost muškaraca u odnosu na žene (*tabela 7*). Na rodnu neuravnoteženost ukazuju i podaci o zastupljenosti zaposlenih po nastavničkim i saradničkim zvanjima, pri čemu je neravnoteža najveća u kategoriji redovnih profesora, a sa nižim zvanjima je sve manja (*tabela 8*). S druge strane, prosečan broj godina provedenih u svakom od saradničkih zvanja i u svakom od nastavničkih zvanja, za koja se radni odnos zasniva na određeno vreme, pokazuje da asistentkinje pripravnice i saradnice u nastavi brže napreduju od kolega u istim zvanjima, dok docentkinje ostaju prosečno pola godine duže u istom zvanju, a vanredne profesorke i čitavu godinu duže. Verovatno se to može dovesti u vezu sa rađanjem dece i sa neravnotežom porodičnih i profesionalnih obaveza na štetu žena koja i dalje postoji (*tabela 9*). Može se primetiti, kada je pak reč o broju saradnika/ca i nastavnika/ca koji su unapređeni u više zvanje u poslednjih deset školskih godina, da, kako u pojedinačnim akademskim godinama, tako i u ukupnom skoruu za poslednjih deset akademskih godina, postoji srazmerno veći broj unapređenih muškaraca nego žena, s tim što je ta rodna nesrazmera mnogo izraženija u slučaju unapređenja u viša nastavnička zvanja (*tabela 10*). S druge strane, broj kandidata/kinja na konkursima za izbor demonstratora i broj demonstratora/ki angažovanih na Pravnom fakultetu od 2013. godine do danas ukazuje na potencijalno pozitivan uticaj srazmerno značajnijeg broja izabranih demonstratorke, jer je realno pretpostaviti da će veliki broj demonstratorke zasnovati radni odnos na Fakultetu i da će to vremenom obezbediti rodnu uravnoteženost među nastavnicima (*tabela 13*).

Broj nastavnika/ca i saradnika/ca koji su koristili porodijsko odsustvo, odnosno odsustvo sa rada radi nege deteta ili posebne nege deteta od 2008. do 2019. godine pokazuje da su samo nastavnice i saradnice koristile porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, i to u kratkom vremenskom periodu, dok je samo jedan kolega koristio odsustvo sa rada radi posebne nege deteta (*tabela 14*).

Valjalo bi imati u vidu, kada je reč o primanjima zaposlenih, da se naknade plata koje zaposleni/e ostvaruju za vreme porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta

isplaćuju u skladu sa Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom¹⁰⁵ i u skladu sa Pravilnikom o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu. U tom smislu, *nema* razlike između osnovice za obračun plata zaposlenog koji koristi neku od navedenih vrsta odsustva sa rada i uporedivog zaposlenog. Razlike između plata koje bi zaposleni primili da nisu koristili odsustvo i naknada plata koje se ostvaruju za vreme korišćenja odsustva postoje, međutim, u pogledu drugih elemenata plate (dodatak na platu, naknade i druga primanja ostvarena radom na master studijama, doktorskim i specijalističkim studijama, studijama za inovaciju znanja, letnjim školama i drugim poslovima (/konsalting i drugi komercijalni projekti u okviru delatnosti Fakulteta), i kreću se od 15 posto do 44 posto za docente, odnosno od 17 posto do 57 posto za asistente (*tabela 15*).

Posebnu pažnju zavređuje *tabela 16*, koja pokazuje da je prosečna plata redovnih profesora za period od decembra 2017. do septembra 2019. godine značajno viša (16,3 posto) u odnosu na prosečnu platu redovnih profesorki. Polazne osnovice plata, naravno, jesu identične. Nesrazmera (*gender pay gap*) se, između ostalog, može objasniti znatno većim brojem redovnih profesora od profesorki (26 redovnih profesora i 10 redovnih profesorki, 72,1 posto prema 27,9 posto), kao i činjenicom da su muškarci u najvišem zvanju srazmerno stariji i sa dužim minulim radom, a verovatno su srazmerno više zauzimali ili zauzimaju jednu ili više plaćenih rukovodećih pozicija i/ili funkcija (iako treba imati u vidu da razlike u platama zavise i od obima nastavnih obaveza na različitim godinama studija svakog od nastavnika/ca ponaosob). Nesrazmera ne postoji već kod oba niža nastavnička zvanja, štaviše pokazuje se mala prednost vanrednih profesorki (5,10 posto više) i docentkinja (2,86 posto više) po pitanju prosečne plate, iako je i dalje srazmerno znatno veći broj muškaraca u pomenutim zvanjima (13 vanrednih profesora i 9 vanrednih profesorki, 59,1 posto prema 40,9 posto, i 15 docenata i 9 docentkinja, 62,5 posto prema 37,5 posto). Pomenuta nesrazmera u prosečnim neto platama u korist vanrednih profesorki i docentkinja verovatno može da se objasni i srazmerno nešto većim brojem koleginica u pomenutim zvanjima, kao i time da uz veće nastavne obaveze i one na nižim nivoima odlučivanja zauzimaju određene pozicije rukovođenja i odlučivanja.

¹⁰⁵ Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (*Službeni glasnik RS*, broj 113/17 i 50/18).

Tabela 3. Studenti generacije¹⁰⁶

Redni broj	ŠKOLSKA GODINA	IME I PREZIME	PROSEČNA OCENA
1.	2000/2001.	Vladimri Vuletić	9,77
2.	2001/2002.	Nikola Bodiroga	10,00
3.	2002/2003.	Nataša Petrović	9,87
4.	2003/2004.	Jelena Jovičić	9,67
5.	2004/2005.	Jelena Adamović	10,00
6.	2005/2006.	Marko Jovanović	9,71
7.	2006/2007.	Mateja Đurović	10,00
8.	2007/2008.	Nina Kršljanin	10,00
9.	2008/2009.	Jelena Obradović	10,00
10.	2009/2010.	Snežana Dabić	9,86
11.	2010/2011.	Aleksandra Višekruna	10,00
12.	2011/2012.	Mirjana Ignjatović	10,00
13.	2012/2013.	Maša Mišković	10,00
14.	2013/2014.	Jelena Jovanović Miloš Vukotić	10,00 10,00
15.	2014/2015.	Nikola Paunović	10,00
16.	2015/2016.	Ivana Danilović	10,00
17.	2016/2017.	Đorđe Vičić Ana Petričević	10,00
18.	2017/2018.	Stefan Petrović	10,00
19.	2018/2019.	Konstantin Babić	10,00

Tabela 4. Studenti upisani na master i doktorske studije

UPISANI STUDENTI												
ŠKOLSKA GODINA	MASTER STUDIJE – novi režim				DOKTORSKE STUDIJE – novi režim				MASTER STUDIJE – stari režim			
	Ukupno	Mladići	Devojke	Devojke %	Ukupno	Mladići	Devojke	Devojke %	Ukupno	Mladići	Devojke	Devojke %
2005/2006.									119	59	60	50,42
2006/2007.	123	51	72	58,53								
2007/2008.	158	86	72	45,56								
2008/2009.	230	98	132	57,39	44	18	26	59,09				
2009/2010.	331	140	191	57,70	37	26	11	29,73				
2010/2011.	419	180	239	57,04	36	19	17	47,22				
2011/2012.	490	185	305	62,24	35	16	19	54,28				
2012/2013.	553	207	346	62,57	44	19	25	56,82				
2013/2014.	562	196	366	65,12	34	13	21	61,76				
2014/2015.	558	208	350	62,72	40	14	26	65,00				
2015/2016.	459	173	286	62,31	36	21	15	41,67				
2016/2017.	475	181	294	61,89	44	13	31	70,45				
2017/2018.	498	183	315	63,25	42	10	32	76,19				
2018/2019.	522	205	317	60,73	46	15	31	67,39				
2019/2020.	543	223	320	58,93	37	17	20	54,05				
Ukupno	5921	2316	3605	60,88	475	201	274	57,68	119	59	60	50,42

106 Student generacije je student/kinja koji je osnovne studije završio u roku od četiri godine i prvi u svojoj generaciji sa najvišom prosečnom ocenom.

Tabela 5. Studenti koji su završili master i doktorske studije

STUDENTI SA MASTER I DOKTORSKIM DIPLOMAMA																
ŠKOLSKA GODINA	MASTER diploma - novi režim				DOKTORSKA diploma - novi režim				MASTER diploma - stari režim				Doktorska diploma - stari režim			
	Ukupno	M	Ž	Ž %	Ukupno	M	Ž	Ž %	Ukupno	M	Ž	Ž %	Ukupno	M	Ž	Ž %
2005/2006.									24	18	6	25,00	11	5	6	54,54
2006/2007.									23	16	7	30,43	11	6	5	45,45
2007/2008.	59	27	32	54,24					23	10	13	56,52	17	12	5	29,41
2008/2009.	60	30	30	50,00					21	10	11	52,38	17	10	7	41,17
2009/2010.	74	29	45	60,81					34	14	20	58,82	16	12	4	25,00
2010/2011.	99	46	53	53,53					11	5	6	54,54	13	7	6	46,15
2011/2012.	136	55	81	59,56	1		1		5	2	3	60,00	8	3	5	62,50
2012/2013.	271	105	166	61,25	1		1	100,00					16	11	5	31,25
2013/2014.	323	104	219	67,80	7	5	2	28,57	3	2	1	33,33	9	4	5	55,55
2014/2015.	250	75	175	70,00	7	3	4	57,14	1	1		0	7	4	3	42,86
2015/2016.	449	153	296	65,92	17	10	7	41,18	1	1		0	40	16	24	60,00
2016/2017.	294	106	188	63,95	11	7	4	36,36					2	1	1	50,00
2017/2018.	331	114	217	65,56	16	8	8	50,00					1		1	10,00
2018/2019.	277	94	183	66,06	10	5	5	50,00					2	1	1	50,00
Ukupno	2623	938	1685	64,24	70	38	32	45,71	146	79	67	45,89	170	92	78	45,88

Tabela 6. Polna struktura fakultetske uprave

GODINA	Muškarci	Žene	Dekan	Prodekan	Ukupno
2013.	3	1	1	3	4
2014.	3	1	1	3	4
2015.	3	2	1	4	5
2016.	3	2	1	4	5
2017.	3	2	1	4	5
2018.	3	2	1	4	5
2019.	3	2	1	4	5

Tabela 7. Polna struktura nastavnog osoblja (6. novembar 2019. godine)

GODINA	Muškarci	Žene	Ukupno	Žene %	Muškarci %
2013.	73	42	115	36,5	63,5
2014.	69	39	108	36,1	63,9
2015.	65	39	104	37,5	62,5
2016.	64	38	102	37,3	62,7
2017.	67	38	105	36,2	63,8
2018.	64	37	101	36,7	63,3
2019.	61	42	103	40,8	59,2

Tabela 8. Polna zastupljenost zaposlenih po nastavničkim i saradničkim zvanjima (6. novembar 2019. godine)

		Muškarci	Žene	Muškarci %	Žene %
Nastavnička zvanja	Redovni profesori	26	10	72,1	27,9
	Vanredni profesori	13	9	59,1	40,9
	Docenti	15	9	62,5	37,5
	Nastavnici stranog jezika	0	3		100
Saradnička zvanja	Asistenti	6	8	42,8	57,2
	Saradnici u nastavi	1	3	25	75

Tabela 9. Prosečan broj godina provedenih u svakom od saradničkih zvanja i u svakom od nastavničkih zvanja za koja se radni odnos zasniva na određeno vreme

	Muškarci	Žene
Godine provedene u zvanju asistent – pripravnik/saradnik u nastavi	3,54	3,21
Godine provedene u zvanju asistent	5,25	4,8
Godine provedene u zvanju docent	6	6,06
Godine provedene u zvanju vanredni profesor	5,44	6,63

Tabela 10. Broj saradnika i nastavnika koji su unapređeni u više zvanje u poslednjih deset školskih godina

ŠKOLSKA GODINA	Saradnici koji su unapređeni u više zvanje		Nastavnici koji su unapređeni u više zvanje	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
2009/2010.	7	5	5	1
2010/2011.	3	1	1	1
2011/2012.	1	5	2	1
2012/2013.	2	0	6	0
2013/2014.	5	1	7	4
2014/2015.	5	4	8	3
2015/2016.	1	0	5	2
2016/2017.	3	2	2	3
2017/2018.	4	4	6	1
2018/2019.	1	8	3	6
Ukupan broj zaposlenih koji su unapređeni u više zvanje	32	30	45	22

Tabela 11. Broj saradnika i nastavnika koji su ponovo izabrani u isto zvanje u poslednjih devet školskih godina

ŠKOLSKA GODINA	Saradnici koji su ponovo izabrani u isto zvanje		Nastavnici koji su ponovo izabrani u isto zvanje	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
2009/2010.	6	3	2	0
2010/2011.	2	2	3	0
2011/2012.	3	3	0	0
2012/2013.	5	0	0	1
2013/2014.	0	4	1	0
2014/2015.	4	1	2	0
2015/2016.	1	2	1	0
2016/2017.	0	1	2	1
2017/2018.	0	1	1	0
2018/2019.	0	0	2	0
Ukupan broj zaposlenih koji su reizabrani	21	17	14	2

Tabela 12. Broj lica koja su prvi put zasnovala radni odnos sa Pravnim fakultetom Univerziteta u Beogradu u poslednjih devet školskih godina

ŠKOLSKA GODINA	Muškarci	Žene
2009/2010.	1	3
2010/2011.	2	0
2011/2012.	1	3
2012/2013.	0	0
2013/2014.	0	1
2014/2015.	0	0
2015/2016.	2	0
2016/2017.	3	4
2017/2018.	0	2
2018/2019.	1	3
Ukupan broj	10	16

Tabela 13. Broj kandidata na konkursima za izbor demonstratora i broj demonstratora koji su angažovani na Pravnom fakultetu od 2013. do 2019. godine

ŠKOLSKA GODINA	Kandidati na konkursu za izbor demonstratora		Kandidati koji su po sprovedenom konkursu radno angažovani na Pravnom fakultetu (na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ili ugovora o dopunskom radu)	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
2013/2014.	15	20	1	2
2014/2015.	8	11	0	2
2015/2016.	26	31	4	4
2016/2017.	43	53	9	5
2017/2018.	30	39	0	7
2018/2019.	5	18	0	5
Ukupan broj kandidata u poslednjih šest školskih godina	127	172	14	25

Tabela 14. Broj nastavnika/ca i saradnika/ca koji su koristili porodijsko odsustvo, odnosno odsustvo sa rada radi nege deteta ili posebne nege deteta od 2008. do 2018. godine

Vrsta odsustva sa rada	Muškarci	Žene	Prosečan broj meseci koje su zaposleni proveli na odsustvu
Porodijsko odsustvo	0	11	3
Odsustvo sa rada radi nege deteta	0	8	5,75
Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta	1	1	6

Tabela 15. Razlika između visine plate i visine naknade plate za vreme porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi (posebne) nege deteta (8. novembar 2019. godine)

	Razlika između visine plate i visine naknade plate za vreme odsustva %		Prosečna razlika između visine plate i visine naknade plate za vreme odsustva %
Docenti koji su koristili porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta	1,1	15	25,71
	1,2	31	
	1,3	25	
	1,4	44	
	1,5	21	
	1,6	18	
Asistenti koji su koristili porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi (posebne) nege deteta	2,1	22	30,20
	2,2	57	
	2,3	32	
	2,4	17	
	2,5	23	

Tabela 16. Plate nastavnika i saradnika za period decembar 2017. godine – septembar 2019. godine

		Odnos u % između plata muškaraca i žena
Nastavnička zvanja	Redovni profesori	16,32
	Vanredni profesori	- 5,10
	Docenti	- 2,86
	Predavači (nastavnici stranog jezika)	-100
Saradnička zvanja	Asistenti	18,30
	Saradnici u nastavi	-15,37

Tabela 17. Broj nastavnika/ca i saradnika/ca kojima je prestao radni odnos na Pravnom fakultetu od 2008. do 2019. godine¹⁰⁷

Osnov prestanka radnog odnosa	Muškarci	Žene
Ispunjenje uslova za odlazak u penziju	16	11
Sporazumni prestanak radnog odnosa	1	1
Istek roka na koji je zaposleni izabran	11	14
Otkaz od strane zaposlenog	0	1
Istek važenja radne dozvole	1	0

107 U tom periodu, u četiri slučaja, radni odnos je prestao smrću nastavnika.

5.2.2.3. Istraživanje stavova o rodnim pitanjima nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu¹⁰⁸

5.2.2.3.1. Predmet i cilj istraživanja

Najopštiji cilj sa kojim je preduzeto ovo istraživanje jeste da se ispitaju institucionalni kontekst i stavovi nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu koji se odnose na rodnu ravnopravnost na Fakultetu.

Specifični ciljevi jesu da se istraže: 1) opšti rodni obrasci i stavovi; 2) stavovi prema posebnim politikama u vezi sa rodnom ravnopravnošću na institucionalnom nivou; 3) percepcije o pitanjima rodne ravnopravnosti u obrazovnim materijalima (silabusi, udžbenici itd.); 4) kulturne matrice koje su dominantno prisutne u praksi, a međusobno su protivrečne – patrijarhalna i njoj alternativna matrica – emancipatorska u odnosu na rodne nejednakosti.

Najvažniji cilj istraživanja ogleda se u tome da dobijeni rezultati posluže za izradu NAP-a za Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, a ostaje nada da bi taj dokument mogao da posluži i drugim fakultetima kao inspiracija ili model prilikom izrade sopstvenih akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti.

5.2.2.3.2. Metodologija istraživanja

Teorijska pozadina istraživanja zasniva se na sledećim pretpostavkama: postoje strukturne rodne nejednakosti u institucijama visokog obrazovanja (u smislu moći, liderskih pozicija na fakultetima i univerzitetima, i drugih resursa), kako na institucionalnom nivou tako i na

¹⁰⁸ Upitnik za prikupljanje podataka o stavovima zaposlenih na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu o rodnim pitanjima osmislila je prof. dr Dragica Vujadinović, koja je i analizirala podatke prikupljene na osnovu Upitnika. Autorka se zahvaljuje na nesebičnoj pomoći oko kreiranja Upitnika uvažanim kolegincama prof. dr Neveni Petrušić sa Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu i dr Marini Hjuson Blagojević iz Instituta za sociološka i kriminološka istraživanja. Dr Marina Hjuson Blagojević je, nažalost, nedavno preminula, zbog čega smo uskraćeni za čast da dr Hjuson Blagojević svojom briljantnom inteligencijom i nesrazmerno najvećim znanjem iz feminističke sociologije u domenu teorije, ali isto tako i empirijskih istraživanja doprinese i kvalitetu analize podataka prikupljenih na osnovu Upitnika. Autorka se, takođe, zahvaljuje prof. dr Ivani Krstić, prof. dr Danilu Vukoviću, prof. dr Vladimiru Paviću i prof. dr Milošu Živkoviću za korisne sugestije i korekcije pojedinih pitanja. Konačno, autorka Upitnika posebnu zahvalnost upućuje prof. dr Ljubinki Kovačević, koja je učestvovala savetima, korekcijama, kompetentnim mišljenjem i ukupnim kolegijalnim i profesionalnim nastojanjima i nesebičnim trudom u svakom segmentu pravljenja Upitnika i u celokupnoj analizi koja sledi. Veliku zahvalnost autorka dužuje i Petru Pavloviću, menadžeru informacionih tehnologija na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, za stvaranje mogućnosti za elektronsko objavljivanje i popunjavanje Upitnika, kao i za bažičnu analizu tako prikupljenih podataka.

nivou stavova i uverenja, kulturnih modela koji mogu da utiču na vrednovanje kompetencija, što je sve nasleđeno od istorijski dominantnih patrijarhalnih rodni režima. Pomenuti kulturni modeli se mogu razmatrati na individualnom novou i na nivou organizacije. Distinkcija između eksplicitnih organizacijskih politika i organizacijske kulture koja je više neformalna i implicitna biće uzimana u obzir tokom celokupne analize istraživanja, koje će proveriti pomenutu teorijsku pozadinu na slučaju Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

Uzorak je formiran na anonimn način u okvirima ukupnog sastava nastavnika/ca i saradnika/ca, kojih je bilo 98 u momentu sprovođenja istraživanja.

Za sprovođenje istraživanja kreiran je poseban upitnik, koji se sastoji od ukupno 71 pitanja, sistematizovanih u četiri celine – opšti deo koji čine pitanja o rodnoj ravnopravnosti uopšte uzev i pitanja o rodnoj ravnopravnosti u sferi obrazovanja, zatim sledi deo koji se odnosi na institucionalni okvir, dok se treći deo tiče obrazovnog okvira, a četvrti deo kulturološkog.

Fokusi istraživanja mogu biti diferencirani u četiri vrste pitanja, što znači da će stavovi nastavnog osoblja biti analizirani s obzirom na četiri dimenzije rodne (ne) ravnopravnosti:

- a) opšte razumevanje rodnog pitanja i njegovog značaja u sferi obrazovanja;
- b) institucionalni okvir – ispitivanje stavova nastavnika/ca i saradnika/ca po pitanju uređenosti i kvaliteta pravnih pravila od značaja za napredovanje u akademskoj karijeri, obračunavanja plata, korišćenja porodijskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta, institucionalne podrške porodici, konkursa za nove poslove, zaštite od seksualnog uznemiravanja;
- c) obrazovni okvir – preispitivanje stavova nastavnika/ca i saradnika/ca po pitanju kvaliteta rodno (ne)osetljivih studijskih programa, silabusa i udžbenika, kao i pedagoških pristupa i „skrivenog kurikuluma“ (vrednosni stavovi, predrasude i stereotipi koji se iskazuju u komunikaciji i odnosima među samim nastavnicima i saradnicima, kao i između nastavnika/ca i saradnika/ca, s jedne strane, i studenata, s druge strane;
- d) kulturološki okvir – ispitivanje vrednosnih sistema, eventualnog prisustva rodni stereotipa i predrasuda kod nastavnika/ca i saradnika/ca i njihovih stavova prema rodnom pitanju u visokom obrazovanju (lične procene o neophodnosti rodne ravnopravnosti, kako može da se ostvari ili kako treba da se ostvari, da li

žene imaju jednake kapacitete i/ili šanse, šta bi trebalo da znači „fer raspodela privatnih i profesionalnih dužnosti“, kako bi trebalo da izgleda institucionalni dizajn koji je prijateljski spram porodice, da li je afirmativna akcija neophodna i slično).

U osnovi Upitnika nalaze se sledeći istraživački problemi.

- Da li su integrativni modeli (promena liderstva, unapređenje člana kolektiva) pristupačni jednako ženama i muškarcima, ili su segregacioni modeli takođe prisutni?

- Da li su kurikulumi i udžbenici rodno senzitivni?
- Kakvi su stavovi i uverenja akademskog osoblja povodom rodne ravnopravnosti (kao i koje su vrednosti u njihovoj osnovi)?
- Da li se pod okriljem institucije prepoznaje potreba sprečavanja rodne neravnopravnosti i postojanja specifične politike za uspostavljenje rodne ravnopravnosti?
- Ko je ili ko bi trebalo da bude nosilac te politike, ili – koji subjekti su promoteri promene?

5.2.2.3.3. Tekst Upitnika

UPITNIK ZA PRIKUPLJANJE PODATAKA O STAVOVIMA ZAPOSLENIH NA PRAVNOM FAKULTETU UNIVERZITETA U BEOGRADU O RODNIM PITANJIMA

- 1) Pol
 - a) muški
 - b) ženski
- 2) Starosno doba
 - a) 18–29
 - b) 30–39
 - c) 40–49
 - d) 50–59
 - e) iznad 60
- 3) Akademsko zvanje
 - a) master
 - b) magistar nauka
 - c) doktor nauka
- 4) Profesionalni status:
 - a) saradnik/saradnica
 - b) asistent/asistentkinja
 - c) docent/docentkinja
 - d) vanredni profesor/vanredna profesorka
 - e) redovni profesor/redovna profesorka

Koliko se slažete sa sledećim tvrdnjama? (Molimo, zaokružite broj.)						
1=Uopšte se ne slažem, 2=Uglavnom se ne slažem,						
3=Niti se slažem, niti se ne slažem, 4=Uglavnom se slažem, 5=U potpunosti se slažem						
OPŠTI DEO						
RODNA RAVNOPRAVNOST UOPŠTE						
1.	Smatram da je rodna ravnopravnost veoma važna za ekonomski i društveni razvoj Srbije.	1	2	3	4	5
2.	U našem društvu je patrijarhalna matrica prisutna i danas, i zato muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama društvenog života.	1	2	3	4	5
3.	U našoj zemlji i dalje postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja na svim nivoima obrazovnog sistema, uključujući i univerzitetsko obrazovanje.	1	2	3	4	5
4.	Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike.	1	2	3	4	5
5.	Ostvarenje rodne ravnopravnosti jeste bitan element vladavine prava.	1	2	3	4	5
6.	Ostvarivanje rodne ravnopravnosti jeste zajednički zadatak muškaraca i žena.	1	2	3	4	5
7.	Rodno neutralni zakoni nisu pravedni, jer ne uvažavaju rodne razlike i potrebe i interese žena i muškaraca.	1	2	3	4	5
8.	Dostignuti nivo rodne ravnopravnosti jeste pokazatelj nivoa kulture ljudskih prava.	1	2	3	4	5
RODNA RAVNOPRAVNOST U OBRAZOVANJU						
9.	Uloga obrazovanja jeste ključna u otklanjanju rodnih stereotipa i predrasuda.	1	2	3	4	5
10.	Svi nivoi obrazovanja u Srbiji i dalje nemaju razvijenu perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno su neosetljivi).	1	2	3	4	5

11.	Usvajanje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti u obrazovnim ustanovama doprinelo bi unapređenju obrazovanja.	1	2	3	4	5
12.	Neophodno je preduzeti posebne (afirmativne) mere, kako bi se uspostavila uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u visokoškolskim ustanovama.	1	2	3	4	5
13.	Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti jeste ključna za karijerno napredovanje žena i muškaraca.	1	2	3	4	5
14.	Sporije napredovanje žena do viših nastavničkih zvanja uglavnom predstavlja rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih dužnosti.	1	2	3	4	5
15.	Uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja.	1	2	3	4	5
16.	Seksualno uznemiravanje studenata/studentkinja od nastavničkog kadra predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda.	1	2	3	4	5
17.	Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.	1	2	3	4	5
INSTITUCIONALNI OKVIR						
18.	Na Pravnom fakultetu postoji institucionalna diskriminacija žena.	1	2	3	4	5
19.	Zaposleni na Pravnom fakultetu znaju da Zakon o zabrani diskriminacije u članu 20 izričito zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.	1	2	3	4	5
20.	Pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	1	2	3	4	5
21.	Pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	1	2	3	4	5
22.	Na Pravnom fakultetu trebalo bi uspostaviti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije.	1	2	3	4	5
23.	Podatak da u sastavu uprave Pravnog fakulteta po pravilu ima više muškaraca nego žena predstavlja pokazatelj institucionalne diskriminacije žena.	1	2	3	4	5
24.	Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećinu nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena.	1	2	3	4	5
25.	Podatak da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koje se biraju u saradnička zvanja predstavlja izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta.	1	2	3	4	5
26.	Podatak da su u poslednje dve godine prosečne neto plate redovnih profesora na Pravnom fakultetu veće za oko 16 posto od plata redovnih profesorki, između ostalog, jeste i pokazatelj diskriminacije žena, nasledene iz prošlosti.	1	2	3	4	5
27.	Podatak da su u poslednje dve godine na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto), predstavlja pokazatelj pozitivnih promena u rodnim odnosima kod mlađih generacija žena i muškaraca.	1	2	3	4	5
28.	U komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju.	1	2	3	4	5
29.	Na Pravnom fakultetu, prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanja radnog odnosa striktno se poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja.	1	2	3	4	5
30.	Da bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenost žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, neophodno je uvesti kvote u korist manje zastupljenog pola.	1	2	3	4	5
31.	Na Pravnom fakultetu postoji potreba za imenovanjem fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije.	1	2	3	4	5
32.	Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, organizovanjem sopstvenog vrtića.	1	2	3	4	5
33.	Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta.	1	2	3	4	5
34.	Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakšicama u organizaciji radnih obaveza, i slično (uključujući i to da sednica Nastavno-naučnog veća ne počinje u 18 sati, već ranije).	1	2	3	4	5
35.	Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja i slično.	1	2	3	4	5
36.	Činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na Fakultetu (osim jednoga za posebnu negu deteta) govori o rodnim stereotipima koji su i dalje jaki i u vezi su sa roditeljstvom.	1	2	3	4	5

37.	Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima.	1	2	3	4	5
38.	Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/studenata.	1	2	3	4	5
39.	Na Pravnom fakultetu, po vašem mišljenju, ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.	1	2	3	4	5
40.	Tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima, po vašem utisku ili saznanju, nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove.	1	2	3	4	5
41.	Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje.	1	2	3	4	5
42.	Uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike jeste neophodno na Pravnom fakultetu.	1	2	3	4	5
43.	Primenu rodne analize prilikom planiranja budžeta (rodno odgovorno budžetiranje) treba uvesti u politiku Fakulteta.	1	2	3	4	5
OBRAZOVNI OKVIR						
44.	Uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studijske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja.	1	2	3	4	5
45.	Neophodno je izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu.	1	2	3	4	5
46.	Rodno osetljive studije prava jesu bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija, i svih pravničkih profesija.	1	2	3	4	5
47.	Rodnu perspektivu nije moguće ugraditi u pozitivnopravne nastavne predmete.	1	2	3	4	5
48.	Rodna perspektiva u pravnim studijama jeste potpuno nebitna za kvalitet sadržaja i smisla stečenog pravničkog znanja.	1	2	3	4	5
49.	U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive.	1	2	3	4	5
50.	Na Pravnom fakultetu nema udžbenika sa elementima rodnih stereotipa i predrasuda u tumačenju određenih pojmova i fenomena.	1	2	3	4	5
51.	Rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu jeste veoma bitan.	1	2	3	4	5
52.	Dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti jeste korisna i potrebna na Pravnom fakultetu.	1	2	3	4	5
53.	Unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju.	1	2	3	4	5
54.	Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa na svim nivoima akademskih studija.	1	2	3	4	5
KULTUROLOŠKI OKVIR						
55.	Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.	1	2	3	4	5
56.	Žene su već dobile više prava nego što zaslužuju.	1	2	3	4	5
57.	Žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci.	1	2	3	4	5
58.	Rodna ravnopravnost jeste pogubna za naše društvo.	1	2	3	4	5
59.	Pitanje rodne ravnopravnosti čini puko ideološko pitanje, a ne civilizacijsko pitanje.	1	2	3	4	5
60.	Žene ne treba na silu da nameću pitanje postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ono spontano ostvariti.	1	2	3	4	5
61.	Uvođenje kvota ili drugih vrsta uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga.	1	2	3	4	5
62.	Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život.	1	2	3	4	5
63.	Nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca.	1	2	3	4	5
64.	Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu.	1	2	3	4	5
65.	Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju.	1	2	3	4	5
66.	Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije.	1	2	3	4	5
67.	Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca.	1	2	3	4	5
68.	Muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene.	1	2	3	4	5
69.	Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu.	1	2	3	4	5
70.	Fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutan je na Pravnom fakultetu.	1	2	3	4	5
71.	Smanjenje rodnih stereotipa i predrasuda kod nastavnika oba pola imalo bi pozitivne efekte na međuljudske odnose.	1	2	3	4	5

5.2.2.3.4. Nalazi i interpretacija

5.2.2.3.4.1. Uvodna razmatranja

Pomenuto je ranije u tekstu da je Upitnik poslat elektronskim putem svim nastavnicima/cama i saradnicima/cama Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, sa molbom da ga popune na dobrovoljnoj bazi. Upitnik je bio anoniman.

Od ukupno 98 članova/ca nastavnog kolektiva, upitnik je popunilo 55 članova/ca, među kojima 24 muškaraca, 29 žena, a dva člana nastavnog osoblja nisu se izjasnila o polu. Ispitanici/ce pripadaju različitim starosnim kategorijama: devet je iz grupe od 20 do 29 godina, 15 pripada grupi od 30 do 39 godina, 14 grupi od 40 do 49 godina, osam ulazi u grupu od 50 do 59 godina, dok pet ispitanika spada u starosnu grupu od 60 i više godina.

Među ispitanicima nalazi se 12 asistenata/kinja, 12 docenata/kinja, 11 vanrednih profesora/ki i 13 redovnih profesora/ki.

Upitnik se sastoji od 71 pitanja, pitanja od 1 do 17 tiču se opštih pitanja rodne ravnopravnosti i rodne ravnopravnosti u obrazovanju, uopšte uzev, pitanja od 18 do 35 posvećena su institucionalnom okviru, pitanja od 44 do 54 usmerena su na konkretni obrazovni okvir, dok su pitanja od 55 do 71 posvećena kulturološkom okviru. Pomenuto je da je u Upitniku korišćena Likertova skala od 1 do 5, 1 – *Uopšte se ne slažem*, 2 – *Uglavnom se ne slažem*, 3 – *Niti se slažem, niti se ne slažem* 4 – *Uglavnom se slažem*, 5 – *U potpunosti se slažem*.

U situaciji kada Likertova skala pokazuje više procenata odgovora u prilog patrijarhalnim odnosima, to će biti tumačeno kao neodstatak emancipatorske vrednosne orijentacije koja je u vezi sa rodnim pitanjem i posledičnom nespremnosti nastavnog osoblja da doprinosi rodnoj ravnopravnosti. Nasuprot tome, kada Likertovo skaliranje pokazuje više nivoe vrednosne orijentacije usmerene ka rodnoj ravnopravnosti, tada se učestalost i procenti takvih odgovora smatraju emancipatorskim. Pored toga, vrednosna orijentacija je često sabirana od odgovora povezanih sa odgovorima 1 i 2 – *Uopšte se ne slažem* i *Uglavnom se ne slažem*, kao i povezivanjem odgovora 4 i 5 – *Uglavnom se slažem* i *U potpunosti se slažem*. Uzimajući je, naravno, u obzir i specifična proporcija odgovora pod 1 i 2, i pod 4 i 5, odnosno i navedeni pojedinačni odgovori.

Analiza rezultata Upitnika zasnovana je na postupcima i tehnikama obrade podataka *IBM SPSS Statistics*

23.o., s tim što je za analizu bazičnih podataka korišćen metod deskriptivne statistike, kao i statistike donošenja zaključaka. Za deskriptivnu statistiku korišćeni su, kao glavni instrumenti – frekvencija, procenat, aritmetička sredina i standardna devijacija. Najpre je urađen Šapiro-Vilks test distribucione normalnosti, predviđen za male uzorke (*Shapiro-Wilks Normality Test*). Rezultat tog testa ukazao je da postoje statistički značajna odstupanja od normalne distribucije, što predstavlja razlog zašto su korišćene i neparametrijske metode. Za istraživanje statističke značajnosti razlika među pojedinim grupama, primenjeni su Kruskal-Valis test (*Kruskal-Wallis test*) i Mann-Vitni test (*Mann-Whitney test*), zavisno od toga da li je rađeno poređenje dve ili više grupa.

Tehnike SPSS ukrštene analize po osnovu pola, starosti, profesionalnog statusa i akademske titule korišćene su u priloženom prikazu rezultata samo kod pitanja iz Upitnika kod kojih su postojali statistički značajni pokazatelji po nekoj od navedenih osnova. Statistički značajne razlike se nisu pokazale kod ne malog broja pitanja ni po jednom od navedenih osnova, a retka su pitanja kod kojih je bilo statistički značajnih razlika po dva osnova, dok po tri ili četiri pomenuta osnova nije bilo pokazatelja pomenute vrste.

Tabele koje dokumentuju statistički značajne razlike u odgovorima po različitim osnovama SPSS analize, priložene su kao dodatak uz empirijsko istraživanje na kraju cele publikacije – kao Prilog II Studije.

5.2.2.3.4.2. Rodna ravnopravnost – generalno

1. Smatram da je rodna ravnopravnost veoma važna za ekonomski i društveni razvoj Srbije

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se ne slažem	1	1,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	29	52,7
Total	55	100,0

Procenat odgovora na to pitanje jeste visok – 80 posto ispitanika/ca iskazuje da se slaže sa iskazom da je rodna ravnopravnost strateški važna za Srbiju, i to predstavlja obećavajući rezultat iz rodne perspektive. Postoji, međutim, i 7 posto ispitanika koji se ne slažu s tim iskazom i skoro 13 posto anketiranih koji nemaju određen stav po tom pitanju, a oba rezultata ukazuju na patrijarhalne stavove koji su i dalje prisutni i koji „žilavo“ opstaju.

2. U našem društvu je patrijarhalna matrica prisutna i danas, i zato muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama društvenog života

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	18	32,7
U potpunosti se slažem	19	34,5
Total	55	100,0

Veliki broj odgovora slaganja – više od 67 posto pokazuje spremnost da se prepozna i prizna prisustvo patrijarhalne matrice, koja je i dalje jaka, i njenih negativnih posledica u sferi odnosa moći i manjka rodne ravnopravnosti u Srbiji. Dobijeni rezultat jeste obećavajući sa stanovišta šansi da nastojanja ka prevazilaženju rodne neravnopravnosti budu uspešna.

Nasuprot tome, međutim, 15 posto ispitanika/ca se ne slaže sa stavom da je patrijarhalna matrica prisutna i danas i da muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama života, dok je 18 posto anketiranih neopredeljeno po pitanju da li muškarci imaju veću moć na bazi postojeće strukture odnosa. Zajedno, to čini skoro trećinu dobijenih odgovora nastavnika/ca i saradnika/ca, što ukazuje na jake elemente prihvatanja pomenute patrijarhalne matrice kod znatnog dela ispitanika i manjka spremnosti za njeno preispitivanje i prevazilaženje.

3. U našoj zemlji i dalje postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja na svim nivoima obrazovnog sistema, uključujući i univerzitetsko obrazovanje

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	28	50,9
U potpunosti se slažem	10	18,2
Total	55	100,0

Većina ispitanika/ca – gotovo 70 posto – ima svest o tome da su patrijarhalni modaliteti u Srbiji i dalje snažni i da postoji institucionalna diskriminacija na štetu ženskog dela nastavnog osoblja, kada su u pitanju najviše pozicije odlučivanja.

Procenat ispitanika/ca koji nemaju u tom pogledu jasan stav je, međutim, dosta visok – 18 posto, a i onih koji se delimično ili u potpunosti ne slažu s tim da muškarci dominiraju na najvišim mestima odlučivanja – skoro 13 posto.

Trećina ispitanika/ca ima jake ili blaže sumnje prema takvoj tvrdnji, uprkos činjenici da je ta tvrdnja zasnovana na statističkim pokazateljima. Dobijeni rezultati ukazuju na nepostojanje svesti o rodnoj neravnopravnosti u toj oblasti, odnosno ukazuju na prisustvo jake patrijarhalne matrice među određenim delom ispitanika/ca. Anketirani koji se ne slažu sa tim da postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja u obrazovanju najverovatnije jesu upravo isti oni koji ne dovode u pitanje pomenute odnose dominacije/moći.

Postoji statistički značajna razlika u odgovorima zavisi od pola: muški ispitanici su izraženiji među onima koji se niti slažu, niti ne slažu, dok su ispitanice među onima koji se uglavnom slažu. Patrijarhalnu matricu ipak nešto izraženije prihvataju muškarci nego žene iz uzorka.

4. Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	1	1,8
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se slažem	20	36,4
U potpunosti se slažem	21	38,2
Total	55	100,0

Profesori/ke i saradnici/ce s Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu se u znatnom procentu – 75 posto – slažu s tim da su rodno senzitivno međunarodno i nacionalno pravo i javne politike i njihova bolja primena značajni za postizanje i očuvanje rodne ravnopravnosti generalno u savremenim društvima, kao i u Srbiji. Većinska vrednosna orijentacija ima emancipatorski kapacitet sa stanovišta poverenja u pravna/institucionalna – *top-down* – nastojanja ka unapređenju rodne ravnopravnosti.

Postoji, međutim, više od 9 procenata ispitanika/ca koji se ne slažu i više od 16 posto anketiranih koji nemaju definisan stav. Rezultati ukazuju na to da sumnjičavost i odbacivanje ideja o značaju međunarodnog i domaćeg prava za promovisanje rodne ravnopravnosti postoji i dalje, čak i među nastavnicima/cama i saradnicima/cama Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

Govori li se o statistički značajnoj razlici zasnovanoj na starosti ispitanika/ca, ona se iskazuje tako što ispitanici/ce stariji od 60 godina imaju stav potpunog slaganja po tom pitanju, anketirani između 50 i 59 godina starosti se uglavnom slažu, dok ispitanici/ce godišta od 40 do 49

i od 30 do 39 imaju neodređeni stav. Rezultati ukazuju na to da mlađi akademski radnici/ce imaju sumnje u značaj međunarodnog i domaćeg prava u tom kontekstu, dok stariji od 60 godina nemaju sumnje te vrste.

5. Ostvarenje rodne ravnopravnosti jeste bitan element vladavine prava

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	3	5,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	33	60,0
Total	55	100,0

Nastavnici/ce i saradnici/ce sa Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu – više od 81 posto – pokazali su visok nivo svesti o međupovezanosti rodne ravnopravnosti i vladavine prava.

Svega 7,3 posto ispitanika/ca izjašnjava se kao neodređeno, a samo je 5,5 posto ispitanika koji se uglavnom ne slažu, ili 3,6 posto se uopšte ne slažu (ukupno 9 posto) sa stavom o navedenoj međupovezanosti rodne ravnopravnosti i vladavine prava. Dobijeni podatak predstavlja dosta obećavajući pokazatelj za eventualna buduća nastojanja/spremnost/voljnost, koji bi bili usmereni ka unapređivanju rodne ravnopravnosti.

6. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti jeste zajednički zadatak muškaraca i žena

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	0	0,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se slažem	9	16,4
U potpunosti se slažem	41	74,5
Total	55	100,0

Najveći broj ispitanika/ca – skoro 91 posto – slaže se sa tim da rodna ravnopravnost predstavlja zajednički zadatak muškaraca i žena. Sa stanovišta prevazilaženja zablude o tome da je rodno pitanje primarno ženska briga to jeste značajan rezultat.

Govori li se o statistički značajnim razlikama baziranim na starosti, ispitanici/ce starosti od 30 do 39 godina se uglavnom slažu sa vrednosnim stavom, ispitanici/ce starosti između 40 i 49 niti se slažu, niti se ne slažu. Jasniji stav i izraženije slaganje sa shvatanjem da rodna ravnopravnost predstavlja zajedničku stvar muškaraca i žena imaju nešto mlađi ispitanici/ce.

7. Rodno neutralni zakoni nisu pravedni, jer ne uvažavaju rodne razlike i potrebe i interese žena i muškaraca

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	20	36,4
Uglavnom se slažem	17	30,9
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

Raspodela odgovora povodom stava da rodno neutralni zakoni nisu pravedni zato što ne uzimaju u obzir različite potrebe muškaraca i žena – više od 23 posto neslaganja, više od 36 procenata neodređenih stavova i 40 posto slaganja – predstavlja indikator da se većina nastavnog osoblja Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu ipak manje ili više ne slaže sa shvatanjem da rodno neutralni zakoni nisu pravedni zato što nisu rodno senzitivni. Problem s odgovaranjem na to pitanje je možda u nekim slučajevima nastajao zbog različitog tumačenja izraza „rodno neutralan“, od ispitanika/ca koji se nisu slagali sa stavom iz pitanja i onih koji nisu imali određeno mišljenje po tom pitanju. U stavu iz pitanja se pod kvalifikacijom „nepravedan“ budući „rodno neutralan“, mislilo – „rodno nesenzitivan“, a pomenuti ispitanici/e su možda tumačili „rodno neutralan“ u značenju univerzalno važeći i nepristrasan.

8. Dostignuti nivo rodne ravnopravnosti jeste pokazatelj nivoa kulture ljudskih prava

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	1	1,8
Uglavnom se ne slažem	1	1,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	34	61,8
Total	55	100,0

Za vrednosni stav o tome da rodna ravnopravnost i kultura ljudskih prava jesu suštinski međupovezani izjasnilo se potvrdno čitavih 89 procenata ispitanika/ca, i shodno izrazito visokom procentu pozitivnih odgovora dobijen je veoma nizak procenat neslaganja – 3,6 posto i neodređenih stavova – 7,3 posto, što predstavlja obećavajući rezultat.

Visoka svest o povezanosti između rodne ravnopravnosti, na jednoj strani, i kulture ljudskih prava, na drugoj, jeste dobar znak u dvostrukom smislu – sa stanovišta već

pominjanog priznavanja suštinske međuveze i sa stanovišta pridavanja značaja ženskim pravima i, uopšte uzev, ljudskim pravima. I taj podatak se, takođe, svrstava u obećavajuće pokazatelje sa stanovišta priznanja važnosti kulture ljudskih prava među članovima nastavnog osoblja, kao i sa stanovišta kvaliteta učenja o ljudskim pravima, to jest nastave o ljudskim pravima koju oni eventualno drže studentima.

Ispitanici oba pola se uglavnom slažu, ali je ipak taj stav nešto više izražen kod akademskog osoblja ženskog pola.

5.2.2.3.4.3. Rodna ravnopravnost u obrazovanju – opšti okvir

9. Uloga obrazovanja jeste ključna u otklanjanju rod-nih stereotipa i predrasuda

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	1	1,8
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se slažem	21	38,2
U potpunosti se slažem	26	47,3
Total	55	100,0

Znatan broj ispitanika/ca – više od 85 procenata – smatra obrazovanje ključnim oruđem za prevazilaženje rod-nih stereotipa i predrasuda.

Stavovi neslaganja (potpunog ili delimičnog) daju nizak procenat – 9,1 posto, i još je niži procenat (5,5 posto) u slučaju neodređenih stavova. Dobijene vrednosti predstavljaju veoma dobar rezultat sa stanovišta prisustva svesti među nastavnim osobljem o tome koliko obrazovanje može da doprinese uspostavljanju rodne ravnopravnosti. Rezultat, takođe, ukazuje na logično verovanje ljudi iz sfere obrazovanja u ključnu ulogu obrazovanja za prevazilaženje stereotipa i predrasuda, uključujući i stereotipe u vezi sa rod-nim pitanjem.

10. Svi nivoi obrazovanja u Srbiji i dalje nemaju razvijenu perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno su neosetljivi)

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	1	1,8
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se slažem	21	38,2
U potpunosti se slažem	16	29,1
Total	55	100,0

Kritički stav povodom nerazvijene rodne perspektive u obrazovanju Srbije, koji je iskazan kod više od 67 procenata ispitanih – ukazuje na relativno visoko razvijenu svest o lošem stanju stvari u pogledu urođenosti obrazovanja u Srbiji, odnosno o potrebi da se negativno stanje popravi.

S druge strane, dosta visok stepen neodređenih vrednosnih stavova – 23,6 posto, i više od 9 posto stavova neslaganja (potpunog ili delimičnog) sa pomenutim kritičkim pristupom govori o tome da svest o lošem stanju stvari sa rod-nim senzitivisanjem srpskog obrazovanja još nije u potpunosti razvijena i ukazuje na potrebu da se i pomenuta nerazvijena svest o značaju rodne perspektive u obrazovanju i pomenuta faktička nerazvijena rodne perspektive poprave na svim nivoima obrazovanja.

11. Usvajanje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti u obrazovnim ustanovama dopri-nelo bi unapređenju obrazovanja

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se slažem	16	29,1
U potpunosti se slažem	15	27,3
Total	55	100,0

Značajan je broj anketiranih – 56 posto – koji se slažu u tome da bi usvajanje akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti (APRR) bilo veoma važno za postizanje pomenute svrhe.

Nasuprot tome, takođe značajan, jeste i procenat ispitanika/ca koji su sumnjičavi, to jest nemaju određen stav po tom pitanju – 30,9 posto, a uz to i 13 posto ispitanih koji su protiv osmišljavanja i usvajanja akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti. Drugim rečima, prisutna je podela vrednosnih opredeljenja gotovo pola/pola za i protiv akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti.

Politika uvođenja APRR-a postala je opšte mesto na univerzitetima u razvijenom zapadnom svetu, uključujući zemlje članice Evropske unije. U Srbiji se javljaju klice uspostavljanja APRR-a u obrazovanju i šire, a na univerzitetima postoje veliki izgledi u prilog njihovog preporučivanja i uvođenja. Sa stanovišta nastojanja da se uvede APRR na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, dobijeni rezultati ukazuju na visok nivo neslaganja i na izgled za odbijanje predložene mere.

12. Neophodno je preduzeti posebne (afirmativne) mere, kako bi se uspostavila uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u visokoškolskim ustanovama

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	16	29,1
Uglavnom se slažem	21	38,2
U potpunosti se slažem	10	18,2
Total	55	100,0

Dosta visoka proporcija ispitanih, kada je u pitanju eventualno uvođenje sistema kvota u cilju uspostavljanja rodne ravnoteže u visokoškolskim ustanovama, optirala je za stav slaganja – više od 56 posto, i to da se „uglavnom slažu“ – 38 procenata, a da se „slažu u potpunosti“ – 18,2 posto. Značajan broj ispitanika/ca nije imao određen stav – više od 29 posto, a 14,6 posto je bilo protiv (u potpunosti ili delimično).

Izloženi rezultati govore o relativno izraženoj pozitivnoj inklinaciji ka uvođenju posebnih mera, ali ne o veoma određenoj inklinaciji te vrste. U tom smislu, indikovana je i potencijalno jaka rezistencija ka toj vrsti mera, ali i potreba za eventualnom većom promocijom posebnih mera za potrebe preorijentisanja neodlučnih osoba u pravcu većeg prihvatanja tih mera.

13. Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti jeste ključna za karijerno napredovanje žena i muškaraca

	Frekvencija	Procenat
Uglavnom se ne slažem	1	1,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	1	1,8
Uglavnom se slažem	17	30,9
U potpunosti se slažem	36	65,5
Total	55	100,0

Pitanje je možda postavljeno na previše neutralan način, bez dovoljno jasnog naglašavanja da je pomenuti balans posebno važan u slučaju žena u akademskom poslu. Posledica toga jeste da se gotovo 96 posto ispitanika/ca slaže sa tim stavom, što proizilazi iz pretpostavke da muškarci iz uzorka verovatno nemaju jednako izražen problem nedostatka pomenutog balansa (jer, zbog i dalje prisutnog patrijarhalnog nasleđa žene više nose teret porodičnih dužnosti čak i kada se uspešno bave i profesionalnim dužnostima).

Statistički značajna razlika se zasniva na akademskom zvanju, u smislu da su i ispitanici/ce koji imaju

doktorat i oni koji imaju zvanje mastera odgovorili pozitivno – da se uglavnom slažu, ali je taj stav nešto izraženiji kod ispitanika/ca sa master titulom.

14. Sporije napredovanje žena do viših nastavničkih zvanja uglavnom predstavlja rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih dužnosti

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	25	45,5
U potpunosti se slažem	12	21,8
Total	55	100,0

Dosta je visok procenat ispitanika/ca – više od 67 posto – koji se uglavnom slažu ili se slažu u potpunosti sa stavom da sporije napredovanje žena uglavnom jeste rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih obaveza, a tome je suprotstavljeno značajnih 18,2 posto ispitanika/ca koji nemaju određen stav. Podatak ukazuje na to da postoji dosta raširena sumnja u taj vrednosni stav, ali još je viši nivo slaganja sa tim stavom.

Dve trećine ispitanika/ca smatra da neravnoteža između poslovnih i porodičnih obaveza utiče na sporije karijerno napredovanje žena na univerzitetu, i to ukazuje na potrebu da se menja pomenuto nepovoljno stanje stvari i predstavlja dobar podsticaj za uvođenje odgovarajućih mera u okviru APRR-a na Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

15. Uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se ne slažem	2	3,6
Niti se slažem, niti se ne slažem	20	36,4
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	15	27,3
Total	55	100,0

Visok procenat ispitanih – skoro 51 posto – slaže se sa vrednosnim stavom da uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja.

Nasuprot tome, visok jeste i procenat ispitanika/ca koji nemaju definisan stav po tom pitanju – 36,4 posto uzorka. Kada se neodređeni stavovi uzmu zajedno sa negativnim odgovorima, kojih je skoro 13 posto, proizilazi

da skoro pola ispitanika/ca ne smatra da su rodno uravnoteženi istraživački timovi važni.

Rezultat ukazuje na to da još postoji manjak svesti o važnosti da se žene uključuju u naučnoistraživačke timove, i to ne samo za ciljeve rodne ravnopravnosti, već i zbog plodotvornosti ideja i boljih rezultata koje one dodaju, odnosno, kojima mešoviti timovi doprinose naučnoistraživačkim projektima.

16. Seksualno uznemiravanje studenata/studentkinja od nastavnickog kadra predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	1	1,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se slažem	6	10,9
U potpunosti se slažem	41	74,5
Total	55	100,0

Više od 85 procenata ispitanih ima vrlo negativan stav spram seksualnog uznemiravanja, odnosno, smatra da seksualno uznemiravanje studenata/studentkinja od nastavnika/ca i saradnika/ca predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda.

S tim stavom se, međutim, ne slaže (uglavnom ili u potpunosti) 9,1 posto ispitanih, a skoro 11 posto ispitanika/ca nema određen stav, što je zajedno uzev veoma visok procenat vrednosno problematičnih stavova o seksualnom uznemiravanju.

17. Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	1	1,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se slažem	7	12,7
U potpunosti se slažem	40	72,7
Total	55	100,0

Više od 85 procenata ispitanih se slaže da iskorenjivanje seksizma u akademskom ponašanju i komunikaciji – i u nastavi i tokom vannastavne komunikacije – nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.

Neodređenih stavova po tom pitanju ima više od 9 posto, što nije zanemarljiv procenat, ali ispitanici/ce koji se (u potpunosti ili uglavnom) nisu složili sa tim stavom jesu u izrazitoj manjini – 5,4 posto.

5.2.2.3.4.4. Institucionalni okvir

18. Na Pravnom fakultetu postoji institucionalna diskriminacija žena

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	25	45,5
Uglavnom se ne slažem	15	27,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	3	5,5
U potpunosti se slažem	1	1,8
Total	55	100,0

Skoro 73 posto ispitanih se ne slaže sa stavom da na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu ima strukturne diskriminacije prema ženama.

Značajan, međutim, jeste i procenat ispitanika/ca koji nemaju definisan stav po tom pitanju – 20 posto, što zajedno sa stavovima slaganja (uglavnom ili u potpunosti) s tim da ima strukturne diskriminacije – 13,6 posto, implicira da skoro trećina uzorka ne negira postojanje strukturne diskriminacije prema ženama.

19. Zaposleni na Pravnom fakultetu znaju da Zakon o zabrani diskriminacije u članu 20 izričito zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	19	34,5
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	14	25,5
Total	55	100,0

Više od pola ispitanika/ca – 53 posto – slaže se sa stavom da je nastavno osoblje upoznato sa članom 20 Zakona o zabrani diskriminacije, koji zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.

Prisutan je, međutim, u vezi s tim i visok stepen ne-definisanih stavova među ispitanicima/cama – 34 posto, što zajedno sa skoro 13 posto ispitanika/ca koji smatraju da nastavnici/ce i saradnici/ce nisu upoznati sa zakonskom zabranom promocije rodnih stereotipa i predrasuda, implicira kritički stav mnogih ispitanika/ca o pravnoj

kulturi svojih kolega i kolegica sa Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Skoro polovina ispitanika/ca naime nije sigurna da je nastavno osoblje u potpunosti poznato s pomenutim članom 20, ili se ne slaže s tim.

20. Pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu jeste usklađen sa principom rodne ravnopravnosti

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	1	1,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	18	32,7
U potpunosti se slažem	24	43,6
Total	55	100,0

Visok procenat – više od 76 posto – ispitanih se slaže sa stavom da je pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.

Više od 23 posto jeste onih ispitanika/ca koji se ili ne slažu ili nisu sigurni u to da li pomenuta usklađenost postoji ili ne postoji. Drugim rečima, skoro četvrtina uzorka ima relativno ili potpuno izražen kritički stav po tom pitanju. Vrlo je nizak procenat onih koji se uglavnom ili u potpunosti ne slažu – 5,4 posto.

21. Pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu jeste usklađen sa principom rodne ravnopravnosti

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	2	3,6
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	28	50,9
Total	55	100,0

Više od 74 posto ispitanih ima pozitivan stav o tome da pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu jeste usklađen sa principom rodne ravnopravnosti, odnosno da kandidati oba pola imaju jednake šanse za napredovanje u akademskim zvanjima.

Nasuprot tome, ima više od 25 procenata onih ispitanika/ca koji se ne slažu (uglavnom ili u potpunosti) ili nisu sigurni da li je na delu pomenuta usklađenost sa principom rodne ravnopravnosti, što indikuje da jedna četvrtina ispitanika/ca ima manje ili više kritički, ili manje ili više negativan stav u tom pogledu.

22. Na Pravnom fakultetu trebalo bi uspostaviti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	23	41,8
Uglavnom se ne slažem	7	12,7
Niti se slažem, niti se ne slažem	14	25,5
Uglavnom se slažem	6	10,9
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

Više od 54 procenta ispitanih se u manjoj ili većoj meri ne slaže sa stavom da bi na Pravnom fakultetu trebalo utemeljiti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije, odnosno, ne smatraju da postoji potreba za posebnim rodnom uravnotežavanjem upisne politike i uvođenjem kvota za slabije zastupljen pol studenata na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.

Gotovo cela druga polovina ispitanih, međutim, nije tako striktna u tom pogledu. Prema dobijenim rezultatima, ima 25,5 posto ispitanika/ca koji nemaju određen stav i 20 posto anketiranih koji se slažu s tim da bi trebalo uvesti mehanizme uravnotežavanja broja upisanih studenata i studentkinja.

Uzeta zajedno, ta dva rezultata ukazuju da je značajna proporcija – skoro jedna polovina – ispitanika/ca otvorena u manjoj ili većoj meri za razmatranje takve vrste politike, dok druga polovina nije. Iz obrnute perspektive gledano, skoro 80 procenata ispitanika je bilo na manje ili više determinisan način protiv uvođenja kvota, ili pak svojim ne-definisanim stavom, verovatno, jeste na strani koja je protiv uvođenja upisnih kvota. Eventualno, to može ukazati da veliki broj kolega/inica nije svestan da taj problem postoji, iako on ima negativne posledice za odnos pravosuđa prema pitanjima rodne ravnopravnosti. Uzgred, ni u Strategiji za unapređenje pravosuđa taj problem nije identifikovan.

23. Podatak da u sastavu uprave Pravnog fakulteta, po pravilu, ima više muškaraca nego žena predstavlja pokazatelj institucionalne diskriminacije žena

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	12	21,8
Uglavnom se ne slažem	11	20,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	12	21,8
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

Tumačenje podatka da u sastavu uprave Fakulteta, po pravilu, ima više muškaraca nego žena, kao pokazatelja institucionalne diskriminacije žena, otkriva da se 32 posto ispitanih slaže da jeste u pitanju institucionalna diskriminacija, skoro je 22 posto onih koji nemaju određen stav, dok više od 36 posto ispitanika/ca ima kritički stav, odnosno manje ili više se slažu da to predstavlja pokazatelj pomenute diskriminacije.

Iz toga proizilazi da bi, kada se saberu neodređeni i kritički stavovi, 58 procenata ispitanika/ca moglo da se prikloni kritičkom stavu i da bi moglo biti spremno za promenu pomenute neravnoteže.

S druge strane, ako bi se stav negacije tog podatka, kao indikatora strukturne diskriminacije žena, kombinovao sa neodređenim mišljenjem, ispostavilo bi se da bi skoro 64 posto moglo biti onih ispitanika/ca koji ne povezuju, ili ne znaju da li treba povezivati dominaciju muškaraca u upravi Fakulteta sa strukturnom diskriminacijom žena.

Ispitanici muškog pola, što se tiče statistički značajne razlike zasnovane na polu, u većoj meri su među onima koji se uglavnom slažu da to jeste pokazatelj strukturne diskriminacije žena, dok su ispitanice srazmerno više prisutne među onima koji imaju neodređeni stav.

Zajedno uzeti podaci srazmera odgovora i statistički značajne razlike zasnovane na polu ukazuju na to da ženski deo ispitanih nema jasno artikulisan kritički stav i, štaviše, da ima manje iskristalisan kritički stav po tom važnom pitanju u odnosu na svoje kolege.

24. Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećinu nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se ne slažem	13	23,6
Niti se slažem, niti se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se slažem	12	21,8
U potpunosti se slažem	8	14,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećinu nastavnog osoblja predstavlja rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena, viši procenat ispitanika/ca smatra da to jeste pokazatelj slučajnosti – 36 posto, nego da predstavlja izraz dugoročne institucionalne diskriminacije – 33 posto. Visok jeste, takođe, procenat ispitanika/ca koji imaju neodređeni stav – gotovo 31 posto.

Uzeto zajedno, 64 procenta anketiranih koji nemaju određen stav i onih ispitanika/ca koji smatraju da jeste u pitanju strukturna diskriminacija, implicira određeni emancipatorski potencijal. Ima, međutim, 67 posto ispitanika/ca sagledanih u kombinaciji sa neodređenim stavom i onih koji smatraju da jeste u pitanju slučajnost, što sa svoje strane implicira relativno visok nivo rezervisanosti prema kritičkom tumačenju takvog stanja stvari i mogući snažan otpor prema priznanju i prepoznavanju strukturne diskriminacije žena.

Postoje statistički značajne razlike zasnovane na profesionalnom statusu, u smislu da redovni profesori imaju neodređeni stav u većoj meri, dok se vanredni profesori i doctenti uglavnom ne slažu sa tim da jeste u pitanju slučajnost.

Dobijene vrednosti ukazuju na to da mlađi nastavnici/ce srazmerno više tumače dato stanje stvari kao rezultat strukturne diskriminacije, nego što to čine stariji, koji više imaju neodređen stav. Prezentovani rezultat se može tumačiti u smislu postojećeg emancipatorskog potencijala među mladima za promenu postojeće neravnoteže.

25. Podatak da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koje se biraju u saradnička zvanja predstavlja izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se ne slažem	12	21,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	18	32,7
Uglavnom se slažem	9	16,4
U potpunosti se slažem	7	12,7
Total	55	100,0

U vezi sa podatkom da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koje se biraju u saradnička zvanja, što predstavlja izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta, dobijen je najviši procenat iskaza (potpunog ili delimičnog) neslaganja – 38 posto, vrlo visok procenat neodređenih iskaza – skoro 33 posto, i više od 29 posto iskaza slaganja.

Navedeni rezultat ukazuje na prilično rasutu ili ujednačenu raspodelu odgovora, što – kada se spoje kritički stavovi i neodređeni stavovi – 71% – indikuje realističan i istovremeno kritički pristup u odnosu na nedostatak politike ljudskih resursa, koja bi bila orijentisana ka uspostavljanju rodne ravnoteže kadrova. Sudeći po ovom uzorku ispitanih, uzroci činjenice da je porastao broj saradnica u nastavi i asistentkinja ne predstavlja rezultat nameravane progresivne politike.

26. Podatak da su u poslednje dve godine prosečne neto plate redovnih profesora na Pravnom fakultetu veće za oko 16 posto od plata redovnih profesorki, između ostalog, jeste i pokazatelj diskriminacije žena, nasleđene iz prošlosti

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se ne slažem	11	20,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	15	27,3
Uglavnom se slažem	10	18,2
U potpunosti se slažem	11	20,0
Total	55	100,0

Samo 38,2 posto ispitanih se slaže (uglavnom ili u potpunosti) sa tim da 16 posto veće plate redovnih profesora od plata redovnih profesorki mogu biti povezane sa strukturnom diskriminacijom žena, nasleđenom iz prošlosti, dok 27,3 posto ispitanika/ca nemaju određen stav po tom pitanju, a 34,5 posto anketiranih se ne slaže (uglavnom ili u potpunosti) sa objašnjenjem zasnovanim na diskriminaciji.

Srazmerno najveća proporcija stavova slaganja, uzeta zajedno sa neodređenim stavovima, iznosi 65,5 posto, što ukazuje na dosta jaku inklinaciju prema tumačenju podatka o višim platama za isti profesionalni status, strukturnom diskriminacijom jednog pola, nasleđenom iz prošlosti.

Po tom pitanju nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanika oba pola koji iskazuju neslaganje – 34,5 posto, što govori o tome da i jedan i drugi pol nije spreman da te indikativne podatke analizira dubinski i da pokuša da razume otkud ima tako mnogo više profesora od profesorki i zašto upravo profesori imaju srazmerno više plaćenih akademskih i upravljačkih funkcija na kojima se donose odluke.

27. Podatak da su u poslednje dve godine na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto), predstavlja pokazatelj pozitivnih promena u rodnim odnosima kod mlađih generacija žena i muškaraca

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se ne slažem	10	18,2
Niti se slažem, niti se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se slažem	14	25,5
U potpunosti se slažem	4	7,3
Total	55	100,0

Povodom tvrdnje da to što su u poslednje dve godine na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja bile veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto) i što to jeste pokazatelj pozitivnih promena u rodnim odnosima kod mlađih generacija žena i muškaraca, odgovori su se podelili gotovo u tri dela sličnih proporcija. Manje ili veće neslaganje s tim stavom iskazuje preko 36 posto ispitanika, neodređeni odgovor je dalo oko 31 posto ispitanih, i potvrđan odgovor je dalo 33 posto uzorka.

Ukupno uzev, takva disperzija odgovora govori u prilog generalno nedefinisanom stavu povodom navedene činjenice. Ukoliko se, međutim, kombinuju odgovori neslaganja i neodređeni odgovori, više od 67 posto ispitanih iskazuje prilično kritički ili realistični pristup navedenoj pojavi, u smislu da dve trećine ispitanika/ca neće olako da zaključuje da u pitanju stoje emancipatorske promene i njihovi indikatori.

28. U komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se ne slažem	12	21,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	8	14,5
U potpunosti se slažem	14	25,5
Total	55	100,0

Neslaganje sa stavom da u komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju, iskazalo je skoro 42 posto ispitanih, skoro isti procenat anketiranih se slaže sa pomenutim stavom iz upitnika, a 18 posto ispitanika/ca nema određen stav. Rezultat ukazuje na dosta veliku podeljenost/međusobnu suprotstavljenost definisanih mišljenja i srazmerno malo neodređenih stavova.

Kombinuju li se, međutim, stavovi neslaganja i neodređeni stavovi, onda ipak može da se govori o većinskoj sumnji ili neslaganju (60 posto) ispitanika povodom potrebe za uvođenjem rodno uravnoteženih komisija.

Ispitanici, što se tiče statistički značajnih podataka baziranih na rodu, nalaze se u većoj srazmeri među onima koji se uglavnom slažu, a ispitanice više iskazuju neodređeni stav. Dobijeni podatak pokazuje nešto veću otvorenost ili progresivnost ispitanika u odnosu na ispitanice po tom principijelnom pitanju.

29. Na Pravnom fakultetu, prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanja radnog odnosa, striktno se poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	3	5,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	14	25,5
Uglavnom se slažem	8	14,5
U potpunosti se slažem	26	47,3
Total	55	100,0

Visok procenat ispitanih – 62 posto – slaže se sa tim da se na Pravnom fakultetu, prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanja radnog odnosa, striktno poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja.

Kritički stav ili stav neslaganja s tim iskazuje 13 posto, a 25,5 posto ispitanika/ca nije sigurno da li je to pravilo poštovano ili nije.

Prilikom kombinovanja odgovora neslaganja i nedefinisanih odgovora, dobija se da skoro 40 posto ispitanika/ca ima bukvalno ili potencijalno kritički stav u smislu da sigurno ili možda nije tačno da se na Pravnom fakultetu pri izboru u zvanje i pri zasnivanju radnog odnosa striktno poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja. Navedeni rezultat jeste opominjući u smislu da pomenute procedure moraju da budu unapređene, i da NAP treba da uključi i to pitanje.

30. Da bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenosti žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, neophodno je uvesti kvote u korist manje zastupljenog pola

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se ne slažem	10	18,2
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	4	7,3
Total	55	100,0

U vezi sa uvođenjem kvota, kao posebne mere kojom bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenost žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, značajan broj ispitanih je iskazao stav neslaganja (uglavnom ili u potpunosti) – 49 posto, mnogo manje ispitanika/ca izrazilo se potvrdno – 31 posto,

ili prilično je veliki broj neodređenih odgovora – 20 posto. Dobijeni podaci ukazuju na činjenicu da eventualno uvođenje kvota za pomenute svrhe ne bi bilo popularno i široko prihvaćeno na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.

Statistički značajne razlike bazirane na polu, pokazuju da se obe grupe uglavnom ne slažu, ali je takav stav srazmerno više izražen kod žena. Ispitanice iz okvira nastavnog osoblja su nešto izraženije protiv uvođenja sistema kvota. I ovaj odgovor spada u niz od nekoliko odgovora, u kojima ispitanici pokazuju veću sklonost prema merama posvećenim unapređenju rodne ravnopravnosti nego ispitanice.

31. Na Pravnom fakultetu postoji potreba za imenovanjem fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	16	29,1
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	14	25,5
U potpunosti se slažem	9	16,4
Total	55	100,0

Ispitanika koji se slažu sa uvođenjem institucije Fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost ima 42 posto. S druge strane, 38,2 posto ispitanih izjasnilo se protiv toga, a čitavih 20 posto je iskazalo neodređeni stav.

Izloženi rezultati pokazuju da bi nastojanja za uvođenje takve vrste institucionalne pozicije naišlo na visoko neslaganje i odbijanje. Na osnovu pretpostavke da su neki ispitanici smatrali da je navedeno telo preusko definisano, može se, takođe, pretpostaviti da bi procenat pozitivnih odgovora bio viši da se pitanje odnosilo na uvođenje poverenika za ravnopravnost, kao tela za zaštitu od svih oblika diskriminacije, uključujući i diskriminaciju po osnovu roda.

32. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, organizovanjem sopstvenog vrtića

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se ne slažem	2	3,6
Niti se slažem, niti se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se slažem	12	21,8
U potpunosti se slažem	22	40,0
Total	55	100,0

Visok procenat ispitanih – 62 posto – iskazali su pozitivan stav po pitanju eventualnog uvođenja vrtića na samom Fakultetu za decu zaposlenih, kao i za decu studenata i studentkinja Fakulteta.

Nasuprot tome, 22 posto ispitanika/ca jeste protiv, i 16 posto nema određen stav po tom pitanju. Pomenutih 38 posto kombinovanih stavova protiv i onih neodređenih ukazuje na značajne rezerve i skepticizam kada je u pitanju sopstveni fakultetski vrtić.

33. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	27	49,1
Total	55	100,0

Uporede li se odgovori na prethodno pitanje – koje se ticalo sopstvenog vrtića, i odgovori na ovo pitanje – koje se odnosi na to da Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta, mnogo veća podrška data je ideji o saradnji sa obližnjim vrtićem – 73 posto, manje je i odbijanje ideje – 14,6 posto i manje je neodređenih odgovora – 12 posto.

Dobijeni rezultati predstavljaju dobar pokazatelj za eventualno uvođenje takve vrste mere u okvirima Nacrta akcionog plana za uspostavljanje rodne ravnopravnosti.

34. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakšicama u organizaciji radnih obaveza, i slično (uključujući i to da sednica Nastavno-naučnog veća ne počinje u 18 sati, već ranije)

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	3	5,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	30	54,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakši-

cama u organizaciji radnih obaveza, i slično, izuzetno visok procenat pozitivnih odgovora je dobijen u prilog reorganizaciji radnih obaveza na Fakultetu, kao meri podrške roditeljima s malom decom – 82 posto. Nesumnjivo, takav odgovor predstavlja jasan primer solidarnosti i spremnosti da se podrže kolege sa decom, kao što jeste i jasan primer razvijene svesti o objektivnom značaju tog pitanja.

Dobijeni procenat čini ubedljiv pokazatelj za uvođenje te vrste mere u NAP, s namerom da se utiče i na odluke uprave Fakulteta po tom pitanju. Istovremeno jeste i pokazatelj stanja da se može očekivati lako i široko prihvatanje takve vrste mera.

35. Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći, ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja i slično

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	3	5,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se slažem	20	36,4
U potpunosti se slažem	25	45,5
Total	55	100,0

Povodom stava da Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći, ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja, čitavih 82 posto ispitanih je spremno i otvoreno za uvođenje mera podrške za studente s malom decom.

I taj procenat predstavlja jasan pokazatelj za uvođenje te vrste mera u NAP, kao i za to da se može očekivati laka i široka podrška nastavnog osoblja za njenu primenu.

36. Činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na Fakultetu (osim jednog za posebnu negu deteta) govori o rodnim stereotipima koji su i dalje jaki i u vezi sa roditeljstvom

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	18	32,7
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da jeste činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na našem fakultetu (osim jednog za posebnu negu deteta), govori o rodnim stereotipima koji su u vezi sa roditeljstvom i koji su i dalje jaki: više od 56 posto uzorka smatra da to jeste rezultat stereotipa u vezi sa roditeljstvom koji je još prisutan, više od 26 posto se s tim ne slaže, i više od 18 posto nema određen stav.

Činjenica da 44 posto odgovora neslaganja (potpunog ili delimičnog) ili neodređenosti po pitanju da li činjenica da niko od nastavnika i saradnika nije koristio roditeljsko odsustvo zbog rođenja deteta ukazuje na jake rodne stereotipe koji su u vezi sa roditeljstvom kod otprilike trećine uzorka.

37. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se ne slažem	12	21,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	16	29,1
Uglavnom se slažem	9	16,4
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

U vezi sa stavom koji se tiče lične ocene stanja u vezi sa prisustvom pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, sudeći po rezultatima, 45 posto ispitanih se ne slaže (uglavnom ili u potpunosti) da ima seksualnog uznemiravanja pomenute vrste, čitavih 29 posto nema definisan stav/utisak/saznanje, i 25,5 posto se slaže sa tim da seksualnog uznemiravanja ima.

Drugim rečima, to znači da više od polovine ispitanika – skoro 55 posto – ili nema određen stav ili se slaže sa tim da ta maligna pojava postoji među nastavnicima i saradnicima.

Uprkos visokom procentu neslaganja, sabrani rezultati nedefinisanog stava i stava slaganja predstavljaju indikativan rezultat, koji nije sasvim jasnog značenja, ali je dovoljno jasan podsticaj za stavljanje većeg naglaska na taj problem za uključivanje mera za sprečavanje seksualnog uznemiravanja na Fakultetu u NAP i u realni život Fakulteta, kreiranjem autonomnih izvora i institucionalnih mehanizama za sprečavanje takvog vida neprihvatljivog ponašanja.

38. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/studenata

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se ne slažem	8	14,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	16	29,1
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	11	20,0
Total	55	100,0

U vezi sa stavom – na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/studenata – sudeći po rezultatima, 24,5 posto ispitanih se ne slaže sa tim da ima te vrste seksualnog uznemiravanja, 29,1 posto ispitanih nema određen stav, i 47 posto se uglavnom ili u potpunosti slaže da takva pojava postoji.

Napravi li se poređenje sa prethodnim pitanjem, odgovori na to pitanje pokazuju mnogo jasnije i značajno brojnije stavove slaganja sa tim da takva maligna pojava postoji u slučaju studenata, procenat neodređenih stavova je isti, a mnogo je niži procenat anketiranih koji negiraju postojanje seksualnog uznemiravanja.

Sledi, kada se kombinuju potvrdni i neodređeni odgovori, da ogroman procenat ispitanika/ca – 76 posto, smatra da ima seksualnog uznemiravanja studenata ili ne zna sigurno da li ima seksualnog uznemiravanja te vrste (dakle, možda ga ima).

Dobijeni rezultat označava jasan i snažan indikator za neophodnost uvođenja u NAP i u realan život Fakulteta autonomnih pravnih izvora i institucionalnih mehanizama za sprečavanje te maligne pojave. Sasvim je jasno, naravno, da fokus jeste na zaštiti studenata/kinja od seksualnog uznemiravanja, ali isto se odnosi i na nastavnike/ce i saradnike/ce.

Razlika između odgovora potvrde te pojave u vezi sa nastavnicima i saradnicima, i distribucije odgovora po istom pitanju u slučaju studenata, možda ukazuje na više znanja i svedočanstva o lošem iskustvu studenata (veća vidljivost fenomena), ili indikuje realno stanje stvari u kome studenti po definiciji predstavljaju ranjiviju grupu, ili pak indikuje neku vrstu prikrivanja, negiranja, potiskivanja pomenute vrste iskustava u slučaju nastavnika/ca i saradnika/ca. Kakvo god objašnjenje da se nađe u eventualnim daljim dubinskim istraživanjima i analizama, isti zaključak dobija na snazi ili ne gubi na značaju – važnost uvođenja NAP-a i, u njegovim okvirima, uvođenje pravil-

nika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Fakultetu/Univerzitetu.

39. Na Pravnom fakultetu, po vašem mišljenju, ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	17	30,9
U potpunosti se slažem	17	30,9
Total	55	100,0

Govori li se o stavu da na Pravnom fakultetu ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja, gotovo 62 posto ispitanika/ca smatra da ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja, samo 18 posto se uglavnom ili u potpunosti s tim ne slaže, a 20 posto nema određen stav.

I ti rezultati čine jasan indikator neophodnosti uvođenja pomenute pravne regulative i institucionalnih mehanizama, i njihovog artikulisanja u okvirima Nacrta akcionog plana za uspostavljanje rodne ravnopravnosti.

Ispitanice se uglavnom slažu/potvrđuju postojanje te pojave, kada je reč o statistički značajnim razlikama baziranim na polu, a ispitanici srazmerno više iskazuju neodređeni stav. Ispitanice zapravo imaju izraženiju svest i kritički odnos prema problemu, možda i zato što su ranjivija grupa po pitanju seksualnog uznemiravanja. Nameće se, međutim, pitanje šta je sa ostalim karakteristikama ispitanika/ca.

40. Tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima, po vašem utisku ili saznanju, nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	8	14,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	12	21,8
Uglavnom se slažem	19	34,5
U potpunosti se slažem	12	21,8
Total	55	100,0

Sa stavom da tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove slaže se više od 56 posto ispitanih, dok se sa tim ne slaže 22 posto i, isto toliko, 22 posto nema određen stav.

Među ispitanicima znači ima 78 posto sa potvrdnim stavom ili sa nesigurnim/potencijalno potvrdnim stavom da seksističkog govora ima među nastavnicima i saradnicima tokom nastave i u vannastavnoj komunikaciji. Rezultat jeste opominjući i zahteva promenu i uklanjanje takve pojave. Zato je neophodno da se u NAP uključe mere i indikatori za efekte mera povodom uklanjanja seksističkog diskursa iz vannastavne i bilo koje druge komunikacije na Fakultetu.

41. Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	19	34,5
U potpunosti se slažem	13	23,6
Total	55	100,0

U vezi sa stavom – na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje, odgovori više od 58 posto ispitanih jesu potvrdni, skoro 21 posto odgovora je negirajućih i 20 posto neodređenih.

Ukupno uzev, ti rezultati ukazuju na širok opseg svesti o postojanju seksističkog ponašanja i o tolerantnom i prikrivajućem odnosu spram njega.

Statistički značajne razlike, bazirane na akademskom zvanju, pokazale su da odgovori doktora nauka srazmerno više nisu određeni, dok su kod ispitanika/ca sa titulom mastera više prisutni odgovori da se uglavnom ne slažu.

Gledano u celini, rezultati jasno ukazuju na potrebu za uključivanjem u NAP i u realni fakultetski život pravila i mera protiv seksističkog ponašanja, kao ekstremno neprihvatljive pojave.

42. Uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike jeste neophodno na Pravnom fakultetu

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se slažem	12	21,8
U potpunosti se slažem	18	32,7
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da je uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike neophodno na Pravnom fakultetu, više od 54 posto ispitanih je iskazalo potvrđan stav, izrazito je veliki broj neodređenih odgovora – 31 posto, i

14,6 posto ispitanih je uglavnom ili u potpunosti protiv uvođenja rodno senzitivne statistike.

Govori li se o statistički značajnim razlikama zasnovanim na polu, obe grupe ispitanika se niti slažu niti ne slažu, a u prilog uvođenju rodno osetljive statistike izjasnilo se više osoba ženskog pola.

Razlog za jako visok procenat neodređenih odgovora – 31 posto, treba tražiti verovatno u činjenici da znanje o rodno senzitivnoj statistici nije mnogo razvijeno. S druge strane, visok procenat opredeljenih za pozitivan odgovor predstavlja dobar znak, jer ukazuje na to da će uvođenje rodno senzitivne statistike, kao mere unutar NAP-a, dobiti znatnu podršku.

43. Primenu rodne analize prilikom planiranja budžeta (rodno odgovorno budžetiranje) treba uvesti u politiku Fakulteta

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	19	34,5
Uglavnom se slažem	12	21,8
U potpunosti se slažem	13	23,6
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da rodno odgovorno budžetiranje treba uvesti u politiku Fakulteta, postoji pozitivna podrška više od 45 posto ispitanih, ali i 34,5 posto neodređenih odgovora i 20 posto odgovora neslaganja.

Rezultati ukazuju na to da rodno orijentisano budžetiranje još nije dovoljno shvaćeno i prihvaćeno. Nasuprot tome, dosta visok procenat slaganja u kombinaciji sa verovatnoćom da bi mnogi od ispitanika/ca sa neodređenim stavom mogli vremenom i sticanjem novih uvida da se preusmere u pozitivnom smeru, ukazuju da bi, primenom NAP-a, uvođenje rodno senzitivnog budžetiranja, kao mere, moglo da bude dosta dobro prihvaćeno na Fakultetu.

5.2.2.3.4.5. Obrazovni okvir

44. Uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studijske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	20	36,4
U potpunosti se slažem	12	21,8
Total	55	100,0

U vezi sa stavom – uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studijske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja – više od 58 posto svih ispitanih se uglavnom ili u potpunosti slaže sa navedenim stavom, i to vezivanje rodne perspektive za viši kvalitet pravničkog obrazovanja predstavlja uistinu obećavajući rezultat.

Postoji, međutim, i 22 posto ispitanika/ca koji se s tim uglavnom ili u potpunosti ne slažu, i 20 posto onih sa neodređenim stavom. Prezentovani rezultati ukazuju na to da mora da se uloži dodatni napor da bi nastavnici/ce i saradnici/ce u mnogo širem ili čak punom opsegu prihvatili takav pristup.

Obe grupe, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na rodu, u podjednako meri se niti slažu niti ne slažu, ali je zato stav slaganja više izražen kod ispitanika.

Prikazani rezultati, takođe, indikuju značaj uvođenja tog pristupa u sistemsku politiku Fakulteta primenom Nacrta akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti.

45. Neophodno je izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se ne slažem	11	20,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	11	20,0
Uglavnom se slažem	10	18,2
U potpunosti se slažem	13	23,6
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da je neophodno izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu, 41,8 posto ispitanika se uglavnom ili u potpunosti slaže da bi sve udžbenike trebalo preispitati iz rodne perspektive, i, na taj način, implicitno iskazuju svoje slaganje sa idejom da sadržaj udžbenika treba da bude rodno senzitivn i rodno kompetentan. Sam po sebi, to je dosta obećavajući rezultat.

Visok je, međutim, i procenat onih koji iznose protivni stav – čitavih 38,2 posto, što je opominjući rezultat, koji ukazuje na postojanje velikog otpora i neslaganja, koje – kada se kombinuje sa neodređenim odgovorima mnogih ispitanika/ca posto 20 posto, nagoveštava da bi većina mogla da bude protiv preispitivanja udžbenika sa tačke gledišta rodne ravnopravnosti. Trebalo bi to imati u vidu u kontekstu uspostavljanja NAP-a i s tim povezanih nastojanja ka rodnoj senzitivizaciji udžbenika.

46. Rodno osetljive studije prava jesu bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija, i svih pravničkih profesija

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	6	10,9
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se slažem	19	34,5
U potpunosti se slažem	14	25,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da su rodno osetljive studije prava bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija, i ostalih pravničkih profesija, visok procenat ispitanika – 60 posto jeste saglasan sa tim da su rodno osetljive pravne studije značajne za pravničke profesije.

Postoji, međutim, i prilično visok procenat neslaganja sa tim stavom – 22 posto, kao i značajan stepen neodređenih stavova – 18,2 posto, i ta dva rezultata opominju da bi nastojanja usmerena ka rodnoj senzitivizaciji pravnih studija i ka njihovom uključivanju u NAP i u realnost pravničkog obrazovanja mogla naići na određeni otpor.

47. Rodnu perspektivu nije moguće ugraditi u pozitivno pravne nastavne predmete

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	10	18,2
Uglavnom se ne slažem	16	29,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	16	29,1
Uglavnom se slažem	8	14,5
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da nije moguće uvesti rodnu perspektivu u pozitivno pravne predmete, koji se izučavaju na Fakultetu, više od 47 posto ispitanih se s tim uopšte ili uglavnom ne slaže (dakle, smatra da je rodna perspektiva moguća ili potrebna i u pozitivno pravnim predmetima), 29 posto nema određeni stav, i više od 23 posto ispitanika/ca se uglavnom ili u potpunosti slaže sa tim da pozitivno pravo ne može (ili ne treba) da bude rodno senzitivno.

Dobijeni rezultati pokazuju da postoji visok procenat ispitanika/ca koji nisu formirali stav po tom pitanju i oni bi mogli svoj neodređeni stav da promene u pravcu prihvatanja značaja perspektive rodne ravnopravnosti za predmete pozitivnog prava, ali i u pravcu konačnog neprihvatanja. Podatak da skoro polovina ispitanih smatra,

u manjoj ili većoj meri, da u pozitivno pravnim predmetima ima mesta za rodnu perspektivu, sam po sebi predstavlja obećavajući rezultat.

Moglo bi se reći, ako bi se povezali stavovi skoro polovine od ukupnog broja ispitanika/ca koji imaju razumevanja za rodno senzitivni pristup u pozitivno pravnim predmetima sa onima koji još nisu formirali stav, da je preko dve trećine ispitanika/ca manje ili više otvoreno za preispitivanje pozitivno pravnih predmeta i za uključivanje u njihove sadržaje perspektive rodne ravnopravnosti.

Ispitanice se, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na rodu, uglavnom ne slažu sa tim da nije moguće uključiti rodnu perspektivu u pozitivno pravo, dok ispitanici imaju u većoj meri neodređeni stav. Podatak ukazuje na razvijenu svest nastavnica i saradnica o značaju rodne perspektive i za pozitivno pravne predmete.

Pomenuti rezultati, u načelu, jesu pozitivni sa stanovišta potencijala za prihvatanje značaja rodne perspektive i za pozitivno pravo i, naravno, za ostale oblasti pravnih studija.

48. Rodna perspektiva u pravnim studijama jeste potpuno nebitna za kvalitet sadržaja i smisla stečenog pravničkog znanja

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	21	38,2
Uglavnom se ne slažem	12	21,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se slažem	7	12,7
U potpunosti se slažem	6	10,9
Total	55	100,0

Visok procenat ispitanih se ne slaže sa stavom da rodna perspektiva jeste beznačajna za pravne studije – 60 posto, više od 23 posto ispitanika/ca slaže se sa pomenutim stavom, i 16,4 posto nema određeni stav.

Kada se kombinuju odgovori ispitanika/ca koji odbijaju beznačajnost rodne perspektive i onih koji mogu nadalje da promene svoj neodređeni stav i da prihvate argumente u prilog značaja rodne ravnopravnosti, dobija se velika većina i do 83 procenta ispitanika/ca koji imaju manje ili više razvijenu svest o značaju rodne perspektive za pravničko znanje.

Rezultati jesu obećavajući, jer potvrđuju pozitivan većinski stav nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu o značaju stanovišta rodne ravnopravnosti za pravne studije, što je na drugačije načine ali sa jednakom snagom iskazano u nekoliko prethodnih pitanja.

49. U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	2	3,6
Uglavnom se ne slažem	0	0,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se slažem	19	34,5
U potpunosti se slažem	17	30,9
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive, više od 65 posto ispitanika ima kritički stav – uglavnom ili u potpunosti se slažu, koji nas informiše da časovi nastave i vežbi na Pravnom fakultetu ne obezbeđuju rodnu perspektivu o pravnim institutima, dok 31 posto nema određen stav, a vrlo nizak procenat je onih koji se uopšte ne slažu da ovi časovi ne pružaju i rodnu perspektivu kada podučavaju o pravnim institutima – 3,6 posto, a onih koji se delimično ne slažu nije bilo.

Pomenuti veoma visok procenat neodređenih odgovora ukazuje na to da mnogim ispitanicima/cama nije jasno šta bi trebalo da misle po tom pitanju, ili ukazuje na to da imaju rezerve bilo spram manjinskog afirmativnog stava ili spram većinskog negativnog stava.

Grupa najmlađih saradnika/ca, koji, takođe, imaju i najniži akademski status, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na profesionalnom statusu, uglavnom smatraju da časovima koji se bave pravnim institutima zaista nedostaje rodna perspektiva, dok asistenti većinski imaju neodređeni stav, a docenti i redovni profesori se uglavnom ne slažu da pomenutim časovima nedostaje rodna perspektiva. Kada se uporede vanredni i redovni profesori, vanredni profesori u većoj meri imaju neodređeni stav, a redovni profesori se u većoj meri uglavnom slažu. Statistički značajne pomenute razlike impliciraju da mlađe generacije imaju veću sklonost ka rodnoj senzitivizaciji i kritičkom stavu, to jest prema prepoznavanju nedostatka perspektive rodne ravnopravnosti u proučavanju pravnih instituta.

Shodno tome, sve skupa bi moglo da ukazuje na činjenicu da je došlo do promene u svesti/kritičkom pristupu među mlađim saradnicima/cama u nastavi u skorašnje doba, što bi dalje moglo da indikuje pozitivan korak napred po pitanju obrazovnog pristupa mlađih i najmlađih nastavnika/ca i saradnika/ca, u smislu da oni rodnu perspektivu prihvataju u većoj meri nego starije kolege i

sa najvišim profesionalnim statusom. Ili, štaviše, možda indikuje da mlađi nastavnici/ce i saradnici/ce umeju da prepoznaju u predavanjima i vežbama svojih starijih kolega – svojih doskorašnjih predavača, rukovodilaca vežbi, stručnih i studijskih grupa – elemente postojanja ili nedostatka rodno senzitivnog predavačkog ili pedagoškog pristupa.

50. Na Pravnom fakultetu nema udžbenika sa elementima rodni stereotipa i predrasuda u tumačenju određenih pojmova i fenomena

	Frekvenca	Procenat
Uopšte se ne slažem	4	7,3
Uglavnom se ne slažem	9	16,4
Niti se slažem, niti se ne slažem	22	40,0
Uglavnom se slažem	15	27,3
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da naš fakultet nema udžbenike sa sadržajima opterećenim rodni stereotipima i predrasudama, 24 posto ispitanika se s tim manje ili više ne slaže, odnosno kritički smatra da ima udžbenika sa elementima rodni stereotipa i predrasuda u sadržaju i tumačenju određenih pojava, 40 procenata nema određen stav po tom pitanju u vezi sa kvalitetom udžbenika, a 36 posto anketiranih smatra da nema udžbenika koji bi na pomenuti način bili problematični.

Ispitanice, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na rodu, u većoj meri iskazuju stav neslaganja, to jest kritički stav, dok ispitanici imaju više neodređeni stav, odnosno nemaju jasan stav ni kritički, niti apologetski.

Vrlo visok jeste procenat neodređenih stavova – 40 posto, što indikuje da mnogi ispitanici/ce verovatno nisu ni razmišljali o pomenutom problemu i da bi, takođe, od sada pa nadalje mogli da posvećuju više pažnje pomenutom problemu i da, možda, upravo zato promene sadašnji neodređeni stav i uspostave mnogo jasniji kritički stav.

Uporede li se ti rezultati sa rezultatima dobijenim povodom pitanja 45, u kome je bilo reči o tome da sve udžbenike treba preispitati iz perspektive rodne ravnopravnosti (gde je bilo 41 posto odgovora saglasnosti sa tim stavom, 38 procenata odgovora neslaganja s njim, i 20 procenata nedređenih stavova po tom pitanju), dobije se veoma sličan procenat ispitanika/ca koji se ne slažu sa tim da ima rodni stereotipa i predrasuda u udžbenicima (36 posto) i anketiranih koji su protiv preispitivanja sadržaja udžbenika iz rodne perspektive (38 posto). Srazmerno je viši procenat ispitanika/ca koji bi bili za

preispitivanje sadržaja udžbenika iz rodne perspektive (41 posto) u odnosu na one koji imaju jasan kritički stav i smatraju da u udžbenicima ima rodnih stereotipa i predrasuda (24 posto). Izrazito nadmašuje procenat ispitanih koji ne znaju da li ima ili nema rodnih stereotipa i predrasuda u postojećim udžbenicima (40 posto) od onih koji imaju neodređeni stav o tome da li treba preispitivati sadržaj udžbenika iz rodne perspektive (20 posto).

Poslednja dva niza uporednih podataka indikuju da bi neki od neopredeljenih ispitanika/ca po pitanju da li ima rodnih stereotipa i predrasuda u udžbenicima, ili i onih koji ne smatraju da treba preispitati sadržaj udžbenika iz rodne perspektive, mogli da promene svoje mišljenje, pošto se pojavila u odovorima određena doza otvorenosti za to da se preispitaju sadržaji svih udžbenika, to jest da se utvrdi pravo stanje stvari. Realno govoreći, moglo bi se očekivati da bi neki ili mnogi ispitanici/ce mogli da promene svoje neodređene ili negativne stavove i da nakon dobijanja više uvida i ubedljivih argumenata prihvate proaktivnije i progresivnije stavove u tom pogledu.

51. Rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu jeste veoma bitan

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	1	1,8
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se slažem	19	34,5
U potpunosti se slažem	16	29,1
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da je rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu veoma bitan, gotovo 64 procenta ispitanih se slaže sa takvim stavom, 13 posto se s tim ne slaže, a 23,6 procenta ispitanika/ca još nema određen stav po tom pitanju.

Ispitanici/ce koji nemaju određeni stav bi, međutim, mogli u suočenju sa ubedljivim argumentima i primerima dobre prakse da izgrade pozitivan stav. S druge strane, ne znači da će oni nužno promeniti stav u određeni i da će taj određeni stav nužno biti pozitivan u tom kontekstu.

Ukupno uzev, rezultati koji pokazuju da gotovo dve trećine ispitanika/ca u načelu jeste za rodno senzitivnu pedagogiju i da je nizak procenat odbijanja takvog stava, pozitivno indikuju da bi mere koje bi se uvodile sa NAP-om po tom pitanju mogle biti dobro prihvaćene i da bi mogle stimulativno uticati na one ispitanike/ce koji još imaju neodređeno mišljenje da ga promene i prihvate rodno senzitivnu pedagogiju.

52. Dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti jeste korisna i potrebna na Pravnom fakultetu

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se slažem	20	36,4
U potpunosti se slažem	18	32,7
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da je dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti korisna i potrebna na Pravnom fakultetu, 58 procenata ispitanika je izrazilo stav slaganja, što predstavlja važan pozitivan pokazatelj spremnosti i otvorenosti nastavnika/ca i saradnika/ca spram pomenute vrste dodatne edukacije.

Postoji i određena doza neodređenog stava – 14,5 posto, kao i iskazanog neslaganja kod izvesnog broja ispitanika – 16,4 posto. Može se reći da bi skoro trećina ispitanika/ca mogla biti protiv ili uzdržana, kada bi se merama NAP-a uvodila ta vrsta dodatne edukacije, i takav rezultat – koliko god bio manjinski – ukazuje na neophodnost opreznog, pažljivog i mudrog postupanja.

53. Unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	19	34,5
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	14	25,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju, 49 procenata ispitanika/ca je iskazalo pozitivan stav, 16,4 posto jeste protiv toga i 34 posto ispitanih ima neodređeni stav.

Polovina ispitanika/ca izjasnila se za, a polovina je ili suzdržana ili protiv uvođenja mera u vezi sa rodnom ravnopravnošću u taj zakon.

Sudeći po rezultatima, Zakon o visokom obrazovanju izvesno predstavlja za mnoge ispitanike polje u kome bi takva intervencija mogla biti problematična. Moglo bi to da ukazuje na njihov konzervativizam u odnosu na rodno pitanje, ili pak na njihovo tradicionalno razumevanje uloge tog zakona.

54. Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa na svim nivoima akademskih studija

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se ne slažem	6	10,9
Niti se slažem, niti se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se slažem	14	25,5
U potpunosti se slažem	13	23,6
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa na svim nivoima akademskih studija, 49 posto ispitanika/ca se slaže da bi pravila akreditacije trebalo da obavežu na mere u prilog rodnoj sensitivizaciji visokog obrazovanja, dok se 27 posto s tim ne slaže, a 23,6 posto ispitanika nema određeni stav. Proističe da takav rezultat indikuje da polovina ispitanika ili uzorka inklinira ka odbijanju takvog stava.

Akreditaciona procedura izvesno predstavlja polje i oblast gde bi takva intervencija za mnoge bila problematična, što bi moglo da ukazuje na njihov konzervativizam po pitanju rodne ravnopravnosti i/ili na njihov generalno tradicionalniji način razumevanja uloge i smisla akreditacije.

Upoređi li se taj rezultat sa skepticizmom slične vrste u slučaju prethodnog pitanja u vezi sa Zakonom o visokom obrazovanju, moglo bi se reći da je više za očekivati negativne sklonosti i rezerve kada su u pitanju radikalne promene Zakona o visokom obrazovanju, i manje su shvatljive kada je u pitanju akreditacioni proces.

5.2.2.3.4.6. Kulturološki okvir

55. Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	29	52,7
Uglavnom se ne slažem	13	23,6
Niti se slažem, niti se ne slažem	7	12,7
Uglavnom se slažem	3	5,5
U potpunosti se slažem	3	5,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da diskriminacija žena više nije problem u Srbiji, visoka je srazmera ispitanika/ca koji iskazuju neslaganje – više od 76 procenata, i to predstavlja obećavajući emancipatorski rezultat. Mali je broj ispitanika koji se ne slažu sa pomenutim stavom, odnosno koji smatraju da u Srbiji više nema diskriminacije žena – 11 posto, i 12,7 procenata onih koji imaju neodređeni stav.

Može se ipak primetiti da za takvu vrstu pitanja ima čak 23,7 posto onih ispitanika/ca koji misle da diskriminacija žena više nije problem, ili nemaju definisan stav da li jeste ili nije problem, i to predstavlja suviše visok negativan rezultat, to jest rezultat negacije diskriminacije.

Ispitanice se, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na polu/rodu, u većoj meri u potpunosti ne slažu sa tim stavom, dok se ispitanici uglavnom ne slažu, odnosno ispitanice su svesnije od ispitanika da rodno pitanje i dalje predstavlja nerešen problem u Srbiji.

56. Žene su već dobile više prava nego što zaslužuju

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	38	69,1
Uglavnom se ne slažem	9	16,4
Niti se slažem, niti se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se slažem	2	3,6
U potpunosti se slažem	1	1,8
Total	55	100,0

Ekstremno stereotipisan vrednosni stav, iskorišćen kao pitanje – žene su već dobile više prava nego što zaslužuju – odbilo je više od 85 procenata ispitanika, koji su iskazali opravdani stav neslaganja. Masovno odbijanje tog stereotipa predstavlja obećavajući rezultat.

Nasuprot tome, ima 9,1 posto ispitanika sa neodređenim stavom, i taj rezultat se može smatrati za veoma negativan pošto je dobijen za tako notorno pitanje i to od nekih profesora prava.

Uz to, 5,4 procenata ima onih ispitanika/ca koji se slažu sa stavom da su žene već dobile više prava nego što zaslužuju ukazuje na to, pogotovo uzeto zajedno sa neodređenim stavovima, da na Fakultetu i dalje opstaje negativni fenomen rodnih stereotipa.

Obe grupe, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na polu, u najvećim srazmerama se u potpunosti ne slažu, ali je taj vrednosni stav neslaganja nešto više izražen kod ispitanika, što indikuje da je oslobađanje od navedenog stereotipa nešto izraženije kod ispitanika nego ispitanica.

57. Žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	29	52,7
Uglavnom se ne slažem	9	16,4
Niti se slažem, niti se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se slažem	5	9,1
U potpunosti se slažem	4	7,3
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci, 69 procenata ispitanik odbacuje taj stereotip, i većina se u potpunosti ne slaže sa pomenutim stereotipizovanim vrednosnim stavom.

Ispitanice srazmerno više iskazuju potpuno neslaganje, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na polu, a ispitanici se više uglavnom ne slažu.

Stereotipno mišljenje jeste, međutim, i dalje živo među nastavnicima/cama i saradnicima/cama na Fakultetu, odnosno dosta visok procenat neodređenih stavova je iskazan po tom pitanju – 14,5 posto, kao i visok procenat stavova slaganja sa stereotipom – 16,5 posto.

Dobijeni rezultati indikuju manjak emancipatorskog stava i pristupa kod oko 30 posto ispitanik koji reprezentuju po svemu sudeći tradicionalno orijentisane nastavnike i saradnike, odnosno manjak volje kod skoro trećine uzorka za promovisanje rodne ravnopravnosti.

58. Rodna ravnopravnost jeste pogubna za naše društvo

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	38	69,1
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se slažem	2	3,6
U potpunosti se slažem	2	3,6
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da je rodna ravnopravnost pogubna za naše društvo, značajna srazmera ispitanik – 76,5 posto – odbija takav ekstremni stereotipni način mišljenja.

Nasuprot tome, čitavih 16,4 posto ima ispitanik sa neodređenim stavom, što bi verovatnije značilo sklonost ka stereotipnom stavu o problemu rodne ravnopravnosti. Među ispitanicima/cama ima i onih koji se jasno slažu sa pomenutim stereotipom – 7,4 posto.

Skupa, više od 27 posto među ispitanicima/cama nastavnicima/cama i saradnicima/cama Pravnog fakulteta

ima onih koji ili prihvataju taj stereotip ili imaju neodređen stav, što indikuje visok stepen prisustva stereotipnog načina mišljenja – i to čak i u slučaju tako rigidnog i ekstremno grubog stereotipa.

Govori li se o statistički značajnoj razlici zasnovanoj na polu, ispitanice se više opredeljuju za odgovor potpunog neslaganja, a ispitanici za odgovor da se uglavnom ne slažu, što ukazuje na to da ispitanice nešto jasnije odbacuju taj stereotip nego ispitanici.

59. Pitanje rodne ravnopravnosti čini puko ideološko pitanje, a ne civilizacijsko pitanje

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	34	61,8
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se slažem	3	5,5
U potpunosti se slažem	4	7,3
Total	55	100,0

Stav da rodno pitanje predstavlja puko ideološko pitanje, a ne civilizacijsko, odbija visok procenat ispitanik – 71 posto, dok postoji značajna srazmera ispitanika/ca koji nemaju određen stav – 16,4 posto, i dosta velika srazmera anketiranih koja prihvata takav stav – 12,8 posto.

Dobijeni rezultati reflektuju većinsko odbijanje pokušaja da se pitanje rodne ravnopravnosti svede na ideologiju i dobije negativnu konotaciju „ideologije“, ali indikuju i prilično veliko prisustvo negativnog razumevanja rodne ravnopravnosti te vrste među nastavnicima/cama i saradnicima/cama iz uzorka.

U slučaju statistički značajnih razlika zasnovanih na polu/rodu, ispitanice više iskazuju stav potpunog neslaganja u odnosu na ispitanike koje se u većoj meri uglavnom ne slažu.

60. Žene ne treba na silu da nameću pitanje postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ono spontano ostvariti

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	24	43,6
Uglavnom se ne slažem	15	27,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	9	16,4
Uglavnom se slažem	3	5,5
U potpunosti se slažem	4	7,3
Total	55	100,0

Stav da žene ne treba na silu da nameću pitanja postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ona spontano ostvariti, većina ispitanika/ca odbija stereotipni način

mišljenja – 71 posto. Postoji, međutim, relativno visoka srazmera ispitanika/ca sa neodređenim stavom – 16,4 posto, a i izvestan broj ispitanih iz uzorka koji se slažu sa pomenutim stereotipom – 13 posto.

Rezultati pokazuju da više od dve trećine uzorka odbija stereotip o tome da će se pitanja rodne ravnopravnosti sama po sebi rešiti, i da im ne treba intervencija spolja, pogotovo ne nametanje promena na silu, po navedenom pitanju. Pokazuju, takođe, i vidno postojanje i uporno opstajanje stereotipnog načina mišljenja među nekim članovima kolektiva Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

U vezi sa statistički značajnim razlikama zasnovanim na polu, ispitanice se u potpunosti ne slažu, to jest odbijaju stereotip, dok se ispitanici uglavnom s njim ne slažu.

61. Uvođenje kvota ili drugih vrsta uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	12	21,8
Uglavnom se ne slažem	18	32,7
Niti se slažem, niti se ne slažem	12	21,8
Uglavnom se slažem	7	12,7
U potpunosti se slažem	6	10,9
Total	55	100,0

U pogledu stava da uvođenje kvota ili drugih vrsta uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga, više od polovine ispitanika iz uzorka odbija takvo stereotipno tumačenje sistema kvota i drugih posebnih mera uravnotežavanja – 54,5 procenta. U pitanju je, međutim, relativno nizak procenat odbijanja tog negativnog stava prema kvotama, i procenat je čak niži nego u slučaju odbijanja kvota za svrhe rodnog uravnotežavanja rukovodećih funkcija.

Srazmerno tom niskom procentu odbijanja, jeste visok procenat ispitanika/ca sa neodređenim stavom o tome da li treba uvesti kvote u javne delatnosti/politike (kao promotere rodne ravnopravnosti) ili ih ne treba uvesti (jer one nameću veštačke promene) – gotovo 22 posto, i ima skoro 24 posto ispitanika/ca koji su protiv uvođenja kvota i drugih afirmativnih mera kao prisilne i veštačke sile ubrzanja promena, koje bi se i spontano dogodile.

Značajan, takođe, jeste i procenat odbijanja kod nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu sistema kvota i drugih afirmativnih mera u

tom, ali i u drugim slučajevima gde se u upitniku pominju kvote. Uzeti zajedno, odgovori odbijanja kvota i neodređenih stavova (mada neodređeni stavovi ne inkliniraju nužno u pomentom negativnom pravcu) daju čitavih 46 posto, to jest skoro polovinu uzorka.

Ispitanice se, u pogledu statistički značajnih razlika zasnovanih na polu, u potpunosti ne slažu sa stereotipnim mišljenjem o tome da bi kvote značile nasilno i veštačko unošenje promena, dok ispitanici srazmerno više iskazuju neodređeni stav.

62. Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	23	41,8
Uglavnom se ne slažem	13	23,6
Niti se slažem, niti se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se slažem	5	9,1
U potpunosti se slažem	6	10,9
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da su uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život, prisutna je značajna srazmera odbijanja pomenutog stereotipa – 65 procenta. Dobijena vrednost predstavlja mnogo bolji rezultat nego prethodni sa sličnom tematikom u kojima su pominjani izrazi „kvote“ i „afirmativne mere“. Moglo bi to da znači da izrazi „sistem kvota“ i „afirmativne mere“ nisu popularni i da su kontraproduktivni za promovisanje afirmativnih mera, posvećenih rodnoj ravnopravnosti i borbi protiv bilo kojeg oblika diskriminacije. To implicira da se bolji i pozitivniji rezultati dobijaju kada se koriste apstraktniji termini za realne procese uvođenja rodnog uravnotežavanja, na način kako su u ovom pitanju bili označeni izrazima „zakonske mere“ i „javne politike“.

Srazmera ispitanika koji se slažu sa stereotipom da uvođenje zakonskih mera i javnih politika u prilog rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne, ipak nije zanemarljiv – 20 procenta, kao ni prilično visoka srazmera onih ispitanika/ca sa neodređenim odgovorom – 14,5 posto. Jedna trećina uzorka razmišlja na navedeni stereotipni način i to predstavlja opominjući rezultat.

Ispitanice se, što se tiče statistički značajnih rezultata zasnovanih na polu/rodu, u potpunosti ne slažu, dok se ispitanici uglavnom ne slažu. Drugim rečima, to znači da ispitanice imaju jasnije formiran negativan stav prema tom stereotipu u odnosu na svoje kolege iz uzorka.

Kada je pak reč o statistički značajnim rezultatima zasnovanim na akademskoj tituli, ispitanici sa doktorском titulom se uglavnom ne slažu, dok se oni sa master titulom u potpunosti ne slažu, što možda indikuje da mlađe veoma obrazovane generacije imaju još jasniji progresivni stav odbijanja notornih stereotipa u odnosu na njihove nešto starije kolege.

63. Nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	26	47,3
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se slažem	8	14,5
U potpunosti se slažem	3	5,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca, stereotipno mišljenje da su ona pogubna za muškarce odbačeno je od 56,5 procenata ispitanih, nedređeno mišljenje je iskazalo 23,6 posto ispitanika/ca, dok se 20 posto uglavnom ili u potpunosti slaže sa stereotipnim mišljenjem.

Navedeni rezultati, sagledani sa stanovišta da unapređenje zaštite od nasilja u porodici predstavlja pozitivan civilizacijski rezultat u sferi prava, ukazuju na to da određeni broj nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu iz uzorka – zapravo više od 40 procenata ispitanika – ima manje ili veće sumnje po pitanju suštine i implikacija novih zakonskih rešenja o zaštiti od nasilja u porodici. Sumnja i rezerve te vrste među akademskim predstavnicima pravničke profesije predstavlja vrlo zabrinjavajući rezultat.

U pogledu statističkih razlika zasnovanih na polu/rodu, ispitanice se u potpunosti ne slažu, dok se ispitanici uglavnom ne slažu. Ispitanice jasno i izrazito odbijaju stereotip, a ispitanici ga odbijaju na manje izričit način.

64. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	38	69,1
Uglavnom se ne slažem	7	12,7
Niti se slažem, niti se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se slažem	2	3,6
U potpunosti se slažem	3	5,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu, veoma izražena većina od 82 posto odbacuje taj stav, dok se 9,4 posto uzorka uglavnom ili u potpunosti slaže sa stereotipom, a 9,1 procenata ispitanih nema određeno mišljenje.

Generalno govoreći, 9,4 posto uzorka nije visok procenat, ali kada je u pitanju takav notorni stereotip i kad se pomenuti rezultat spoji sa još 9,1 posto neopredeljenih ispitanika/ca, dobija se prilično iznenađujući negativni rezultat.

Ispitanice i u ovom slučaju, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na polu/rodu, iskazuju stav totalnog odbacivanja stereotipa, a ispitanici stav da se uglavnom ne slažu s njim.

65. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	37	67,3
Uglavnom se ne slažem	4	7,3
Niti se slažem, niti se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se slažem	3	5,5
U potpunosti se slažem	3	5,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju, 74,6 procenata ispitanih odbacuje (u potpunosti ili uglavnom) taj negativni stav spram socio-psiholoških i kulturoloških implikacija bavljenja rodnom pitanjem i većina to čini na maksimalni način. Ispitanici/ce sa nedefinisanim stavom čine 14,5 posto, a 11 posto uzorka prihvata (uglavnom ili u potpunosti) stereotipni stav i to ukazuje na visok nivo stereotipnog načina mišljenja među određenim delom nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

Izloženi rezultati ukazuju na to da su stereotipi po pitanju rodne ravnopravnosti još prisutni među nastavnicima/cama i saradnicima/cama, posebno među onima koji su inače skloni da politizuju rodno pitanje na izrazito tradicionalistički način. Više od 25 procenata ispitanika/ca koji prihvataju ili naginju ka prihvatanju negativnih tumačenja te vrste nastojanja ka uspostavljanju rodne ravnopravnosti predstavlja rezultat koji treba imati u vidu kod uvođenja NAP-a, jer on implicira dosta jak otpor i odbijanje politike rodne ravnopravnosti.

Ispitanice se, što se tiče statistički značajnih razlika zasnovanih na polu/rodu, kao i u prethodnom pitanju,

u potpunosti ne slažu sa stereotiom, dok se ispitanici uglavnom ne slažu.

66. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	36	65,5
Uglavnom se ne slažem	9	16,4
Niti se slažem, niti se ne slažem	5	9,1
Uglavnom se slažem	2	3,6
U potpunosti se slažem	3	5,5
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije, 82 procenta ispitanog uzorka izjasnilo se da odbacuje taj rigidni stereotipizirani stav po pitanju negativnih implikacija bavljenja rodnom pitanjem.

Postoje, međutim, i ispitanici/ce koji se slažu sa tim stereotipnim stavom – 9,1 posto, kao i oni koji nemaju određen stav i njih je takođe – 9,1 posto. Drugim rečima, to znači da 18,2 posto ispitanih u manjoj ili većoj meri prihvata takav ekstremni stereotip i to predstavlja indikativni negativni rezultat.

Uočljivo je da je opseg neodređenih odgovora mnogo manji, a odbacivanje stereotipa veće u ovom slučaju nego u slučaju stava iz prethodnog pitanja. Dobijeni rezultat bi se mogao objasniti time da su neki ispitanici/ce odgovorili da se uglavnom ili u potpunosti slažu povodom stava – da ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju, ne zato što prihvataju taj stereotip nego sa stanovišta objektivne činjenice da je rodna ravnopravnost suprotstavljena patrijarhalnoj tradiciji podređivanja žena. Mogao bi se, takođe, objasniti i time da su neki ispitanici/ce odgovorili da se manje ili više ne slažu sa stereotipom – da ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije, ne zato što ne prihvataju taj stereotip već zato što im možda zvuči preteranom formulacija da rodna ravnopravnost ugrožava opstanak nacije.

I u ovom slučaju, kada je reč o statistički značajnim razlikama zasnovanim na polu/rodu, ispitanice se u potpunosti ne slažu dok se ispitanici uglavnom ne slažu, i to jeste ponovljena situacija kao u prethodnih nekoliko slučajeva sa stereotipima da ispitanice imaju srazmerno jasnije izgrađen stav protivljenja određenim stereotipima od svojih kolega.

67. Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	44	80,0
Uglavnom se ne slažem	3	5,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se slažem	2	3,6
U potpunosti se slažem	3	5,5
Total	55	100,0

Stav da žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca, odbacuje vrlo visoka srazmera ispitanih, to jest taj rodni stereotip odbacuje – 85,5 procenta ispitanika/ca.

Postoji, međutim, i nizak procenat onih koji imaju neodređeni stav po tom pitanju – 5,5 posto, kao i anketiranih koji čak delimično ili u potpunosti prihvataju takav stereotip – 9,4 posto.

Stereotipna mišljenja predstavljaju izrazitu manjinu, ali je, po sebi, indikativan rezultat koji ukazuje da takva mišljenja uopšte i dalje postoje po notornom pitanju podobnosti žena za rukovodeće poslove, i to među nastavnicima i saradnicima na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.

68. Muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	24	43,6
Uglavnom se ne slažem	8	14,5
Niti se slažem, niti se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se slažem	9	16,4
U potpunosti se slažem	1	1,8
Total	55	100,0

Sa stavom da muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene, 58,1 posto ispitanih se ne slaže u manjoj ili većoj meri.

Neodređeni stav, međutim, iskazuje 23,6 posto ispitanih, a 18,2 posto ispitanika/ca se opredelilo za potpuno ili delimično slaganje, što predstavlja visoke procenat i sadržinski rezultate koje bi trebalo ozbiljno uzeti u razmatranje. Postoji mogućnost da iskazi impliciraju da nastavnici i saradnici muškog pola jesu iskusili suviše negativnih reakcija i/ili nerazumevanja povodom svog javnog izražavanja mišljenja o rodnom problemima.

69. Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	15	27,3
Uglavnom se ne slažem	11	20,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	16	29,1
Uglavnom se slažem	8	14,5
U potpunosti se slažem	5	9,1
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu, samo 47,3 posto ispitanika je iskazalo neslaganje, odnosno odbilo taj primer stereotipa. Visok procenat ispitanika/ca nema određen stav po tom pitanju – 29,1 posto, dok se 23,6 posto ispitanika/ca delimično ili u potpunosti slaže sa tim stereotipom.

Mera u kojoj navedeni vrednosni stavovi jesu izraz stereotipnog načina tumačenja stvarnosti, na jednoj strani, ili, na drugoj strani, predstavljaju odraz stvarnih odnosa moći i stvarne zloupotrebe „aduta“ od nekih nastavnica i saradnica – iz čega je u načelu i proistekao pomenuti stereotip – mogla bi da bude predmet dodatnog sociološkog razmatranja. Drugi pomenuti interpretativni kôd je povezan sa odnosima moći i sa patrijarhalnom matricom u njenom bukvalnom značenju pozadinskog uzroka pomenute pojave upotrebe „šarma“, jer upotreba „šarma“ od hijerarhijski podređenih socijalnih grupa – prevashodno žena – po definiciji pripada patrijarhalnom modelu društvenih uloga.

Govori li se o statistički značajnim razlikama zasnovanim na akademskom zvanju, ispitanici sa titulom doktora nauka se uglavnom ne slažu, dok se ispitanici sa titulom mastera u potpunosti ne slažu.

70. Fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutno je na Pravnom fakultetu

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	8	14,5
Uglavnom se ne slažem	5	9,1
Niti se slažem, niti se ne slažem	17	30,9
Uglavnom se slažem	18	32,7
U potpunosti se slažem	7	12,7
Total	55	100,0

U vezi sa stavom da je fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutan na Pravnom fakultetu, samo se

23,6 posto ispitanih ne slaže u potpunosti ili delimično, dok se 45 posto slaže da studenti koriste svoje „adute“ za sticanje koristi tokom studija na Fakultetu. Prisutna je i visoka srazmera neodređenih stavova po tom pitanju – 30,9 procenata.

Mera u kojoj ti vrednosni stavovi jesu izraz stereotipnog načina tumačenja stvarnosti, na jednoj strani, ili, na drugoj strani, jesu odraz stvarnih odnosa moći i stvarne zloupotrebe fizičkih „aduta“ od nekih studentkinja ili studenata – iz čega je u načelu taj stereotip proistekao – mogla bi, kao i kod prethodnog pitanja, da bude predmet dodatnog sociološkog razmatranja.

Vidljiva je veoma visoka srazmera onih ispitanika/ca među nastavnicima/cama i saradnicima/cama koji se slažu sa tim da studenti/kinje zloupotrebljavaju neakademska sredstva, kvalitete i mehanizme, koji su po definiciji neprikladni i neprihvatljivi za postizanje akademskih svrha. Prisutna je, takođe, i visoka srazmera onih ispitanika/ca sa neodređenim stavom u tom pogledu, što ukupno daje ogromnih 76,3 procenata ispitanika iz uzorka koji smatraju, ili bi mogli da smatraju, da ta pojava jeste na delu. Dobijeni rezultat jeste opominjući i trebalo bi ga uzeti u ozbiljno razmatranje, kako bi se različite mere uvele u NAP, kojima bi se sprečila pomenuta negativna pojava.

71. Smanjenje rodni stereotipa i predrasuda kod nastavnika/ca i saradnika/ca oba pola imalo bi pozitivne efekte na međuljudske odnose

	Frekvencija	Procenat
Uopšte se ne slažem	3	5,5
Uglavnom se ne slažem	0	0,0
Niti se slažem, niti se ne slažem	13	23,6
Uglavnom se slažem	13	23,6
U potpunosti se slažem	26	47,3
Total	55	100,0

Sa stavom da bi redukovanje rodni stereotipa i predrasuda među nastavnicima i saradnicima oba pola imalo pozitivne efekte na međusobne odnose, složilo se gotovo 71 posto ispitanih. Vrlo je nizak procenat ispitanika/ca koji se uopšte ne slažu – 5,5 posto (delimičnog neslaganja nema), i ima 23,6 posto onih koji o tome nemaju određeno mišljenje.

Više od dve trećine uzorka izražava progresivan stav o značaju prevazilaženja patrijarhalnog kulturnog modela i stereotipnih vrednosnih stavova. Pomenuti značaj se ovde povezuje sa finalnim pozitivnim ishodom prevazilaženja stereotipa i predrasuda, a to je – stvaranje novog socijalnog miljea za bolje, pravičnije i pravednije međusobne odnose nastavnika i saradnika oba pola.

Visok procenat nedefinisanih odgovora, zajedno sa 5,5 posto iskazanog neslaganja, u ovom slučaju, odražavaju u krajnjem ishodu relativno stabilnu jednu trećinu ispitanika/ca sa stereotipnim shvatanjima i sa principijelnim manjim ili većim neslaganjem sa idejama rodne ravnopravnosti među uzorkom nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

Sve u svemu, dve trećine uzorka opredeljenog za rodnu ravnopravnost predstavlja veliku većinu i kritičnu masu za uvođenje mera i mehanizama za podsticanje rodne ravnopravnosti posredstvom NAP-a i drugih mera obrazovnih i ostalih politika. Na drugoj strani, jedna trećina uzorka koja se izjasnila protiv svega pomenutog, ili ima ozbiljne sumnje i rezerve spram problema rodne ravnopravnosti, predstavlja značajnu manjinu koju treba ozbiljno imati u vidu, kako bi se delalo u pravcu minimizovanja potencijalnih otpora i odbijanja u svim daljim nastojanjima na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, usmerenim ka uspostavljanju rodne ravnopravnosti.

5.2.2.3.5. Zaključna razmatranja

Prezentovani upitnik predstavlja solidnu osnovu za istraživanje stavova nastavnika/ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, i dobro polazište za dalje unapređivanje pitanja za još plodotvornije ispitivanja vrednosnih stavova, ocene stanja rodničkih odnosa, i nivoa znanja o rodnoj problematici kod nastavnog osoblja.

Na osnovu dobijenih rezultata može se zaključiti da značajna većina ispitanika/ca iskazuje emancipatorske stavove o opštim pitanjima značaja, suštine, cilja i ishoda rodne ravnopravnosti, kao i u vezi sa primenom i unapređenjem mera i indikatora bolje rodne ravnoteže u institucionalnom, obrazovnom i kulturološkom kontekstu Fakulteta.

Postoji, međutim, i relativno značajna proporcija opstajućih stereotipa i odbacivanja emancipatorskih tendencija među nastavnicima/cama i saradnicima/cama s Fakulteta. Kada manje ili više izražena manjina odgovora suprotstavljenih idejama i praksi rodne ravnopravnosti biva okvalifikovana kao „relativno značajna proporcija“, to je zato što su u pitanju vrednosni stavovi nastavnika/ca i saradnika/ca na pravnim studijama. Drugim rečima, svaka proporcija stereotipnih stavova koja se pojavi među nosiocima pravničkog obrazovanja, mora se smatrati značajnom u negativnom smislu. Jer od njih se, po definiciji, očekuje da budu promotori vladavine prava, kulture ljudskih prava, kao i rodne ravnopravnosti i zaštite od bilo kog vida diskriminacije, što posledično znači i promotori protivljenja svim rodničkima stereotipima i predrasudama koji su u vezi sa diskriminatornim platformama bilo koje

vrste. U tom smislu, ako ta srazmera, na primer, iznosi 10 posto ili 20 posto ili pak 30 posto, svakako da uvek jeste „značajna“ na objašnjeni način.

Na primer, u odnosu na 80 procenata ispitanika koji smatraju rodnu ravnopravnost kao generalno važnu, 7 posto uzorka koji se ne slaže s tim i 13 posto ispitanika/ca s neodređenim stavom, čine „značajnih“ potencijalnih čitavih 20 procenata suprotnog mišljenja.

Većina smatra da patrijarhalna matrica jeste i dalje stroga (67 posto), ali više od 14 posto ne misli da i dalje postoje patrijarhalni modaliteti ponašanja, dok 18 posto nema određen stav po tom pitanju, što predstavlja izrazito veliki/„značajni“ ukupni skor potencijalne negacije patrijarhalnosti kao egzistentne. Rezultat implicira da mnogi ispitanici/ce ne prepoznaju ili ne priznaju realno stanje stvari – stanje obeleženo patrijarhalnom matricom.

Sa pitanjem da pozicije odlučivanja dominantno pripadaju muškarcima slaže se 70 procenata ispitanika/ca, dok se gotovo 13 posto ispitanika ne slaže s tim i 18 posto ima anketiranih koji nemaju definisan stav. U tom slučaju ima čitavih 31 posto „značajnih“ manjinskih odgovora.

Nadalje, oko 75 posto ispitanika se slaže da je važno rodno senzitivno međunarodno i nacionalno pravo, i javne politike, ali sumnja u tom pogledu postoji kod 16,4 procenata i stav odbijanja kod 9,2 posto, što je visok nivo negativnog stava, posebno kada su u pitanju profesori prava, odnosno, u pitanju je veoma „značajno“ manjinsko mišljenje, kako po procentima tako i po sadržaju, smislu i implikacijama.

S druge strane, 67 procenata ispitanika kritički smatra da je rodna ravnopravnost nedovoljno razvijena u obrazovanju, ali je visok procenat neodređenih odgovora – 23,6 posto, i više od 9 procenata ispitanika/ca koji odbacuju takav stav. Negativni i neodređeni rezultati ukazuju na potencijalno veoma „značajnu“ manjinsku snagu subjekata otpora promenama.

Po pitanju uvođenja poverenika za zaštitu od polne/rodne diskriminacije, samo 42 posto ispitanika izjasnilo se za, čitavih 38,2 posto je protiv, i 20 posto nema određen stav. Dobijene vrednosti jesu pokazatelji velikog potencijalnog otpora uvođenju funkcije poverenika. Postoji, međutim, mogućnost da ne bi bili tako izrazito negativni pokazatelji da se pitanje odnosilo na uvođenje funkcije fakultetskog poverenika za zaštitu od svih oblika diskriminacije, odnosno fakultetskog poverenika za ravnopravnost.

Značajan jeste opseg ispitanika/ca koji se slažu sa tim da bi trebalo ustanoviti Nact akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti – više od 56 procenata. Visok je ipak procenat neopredeljenih ili sa neodređenim stavom

– 30,9 posto, i 13 posto ispitanika/ca koji su protiv toga. Raspodela gotovo na dve polovine za i protiv, ukazuje na potencijalno velike otpore spram uvođenja i primene Na-crta akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti.

Govori li se o sistemu kvota i drugih posebnih mera, nekoliko pitanja je bilo posvećeno tome (pitanje broj 12 – o rodno uravnoteženom predstavljanju, pitanje broj 22 – upisna politika za studente, pitanje broj 28 – propisi i procedure zapošljavanja, pitanje 30 – upravljačke pozicije, pitanje 61 – kvote u javnim delatnostima). U vezi sa kvotama za rodno uravnoteženo predstavljanje, više od 56 posto ispitanika/ca je optimalo da se uglavnom ili u potpunosti slaže, veliki broj dao je neodređene odgovore – više od 29 posto i 14 posto je bilo protiv. Rezultat pokazuje priličnu sklonost sistemu kvota u tom slučaju, ali i veliki otpor. Nasuprot tome, kada je reč o upravljačkim pozicijama, visok procenat ispitanika/ca jeste protiv uvođnja kvota 49 posto, mnogo manje je onih koji su za – 31 posto, i visoka srazmera neodređenih stavova – 20 posto. Veći otpor postoji u slučaju upisne politike, 54 posto je protiv sistema kvota, iako statistički pokazatelji već decenijama pokazuju da postoji neravnoteža i da se na sve studijske programe fakulteta upisuje više studentkinja od studenata.

U pitanju 61, stereotipno tumačenje sistema kvota povodom javnih delatnosti – kao sistema koji veštački i nepotrebno nameće rodnu ravnotežu u javnim službama, pokazuje da 54 posto ispitanih odbacuje navedeni stav. Dobijeni rezultat, međutim, predstavlja dosta nizak stepen odbacivanja takvog stava, čak niži nego u slučaju odbijanja kvota za uravnotežavanje zastupljenosti pripadnika oba pola.

U pitanju 62, ispitanika/ca koji odbijaju stereotip da su zakonske mere i javne politike za postizanje rodne ravnopravnosti nasilne, veštačke i suviše ima 65 procenata. Postojeća razlika u rezultatima možda ima veze i sa negativnim reakcijama na izraze „kvote“ i „afirmativne mere“.

Otpor prema uvođenju kvota i svih oblika afirmativnih mera u prilog manje zastupljenog pola, koji se, po pravilu odnosi na žene, u akademskom kontekstu (osim u vezi sa upisom većeg broja studentkinja od studenata) postoji na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, i najverovatnije postoji svuda u visokom obrazovanju u Srbiji.

Isto tako, otpor prema kvotama i drugim posebnim merama postoji i u drugim zemljama, čak i onim najrazvijenijim.¹⁰⁹ Spremnost da se prihvate kvote u procedurama zapošljavanja manjka kod značajnog broja

nastavnika/ca i saradnika/ca i to svuda, pošto se afirmativne mere smatraju kao nekonzistentne sa akademskim standardima i uslovima zapošljavanja, koji su po pretpostavci zasnovani – kao jedinim kriterijumom selekcije – na principima autonomije univerziteta i na kvalitetu pedagoških i naučnih postignuća kandidata.¹¹⁰ Dodatni argument koji se upotrebljava kao suprotstavljen kvotama jeste argument koji se odnosi na visoko obrazovanje u prirodnim naukama, gde, po pravilu, ima manje studentkinja i, utoliko, manje ženskih kandidata raspoloživih za akademsku karijeru.¹¹¹ Pored toga, treba imati u vidu sociološki indikativni fenomen da u najrazvijenijim zemljama Zapada doktorandkinje češće od kolega gube interesovanje za akademsku karijeru nakon sticanja doktorske titule.

U slučaju da bi sistem kvota ili drugih afirmativnih mera bili planirani za postizanje boljeg rodno balansa na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, ozbiljan otpor se može očekivati od određenog broja nastavnika/ca i saradnika/ca na Fakultetu. Ispitanici/ce sa neodređenim vrednosnim stavom po pitanju kvota mogli bi u međuvremenu da definišu svoje stavove u prilog uvođenju kvota, ali i protiv njihovog uvođenja.

Među ispitanicima oba pola ima 60 procenata onih koji rodnu perspektivu smatraju veoma važnom za pravne studije, ali ima i 40 procenata ispitanika/ca koji je smatraju bilo nevažnom ili nemaju jasan stav, što govori o još raširenom odbijanju ili sumnjičavosti spram njenog značaja za studije prava.

Više od polovine ispitanika nastavnika/ca i saradnika/ca – 58 posto, smatra da bi rodna perspektiva doprinela kvalitetu pravničkog obrazovanja, što predstavlja pozitivan pokazatelj otvorenosti i spremnosti nastavnog osoblja u pomenutom pogledu. Nasuprot tome, ima i 22 posto ispitanih sa neodređenim stavom i 20 posto onih koji se ne slažu, što čini indikatore otpora i nespremnosti kod dela kolektiva da prihvate ideju o kvalitativnom značaju rodne perspektive u studijama prava.

S druge strane, 64 procenta ispitanih ima pozitivan stav u odnosu na uvođenje rodno senzitivne pedagogije u pravničko obrazovanje.

Suprotno tome, kod pitanja koja se direktnije odnose na obrazovni proces, recimo na udžbenike i obrazovni materijal, otpor raste. Samo 41 posto ispitanih smatra da bi udžbenici trebalo da imaju rodno kompetentni sadržaj.

110 Gerlind Wallon, Sandra Bendiscioli, Michele S. Garfinkel, *Exploring quotas in academia*, Robert Bosch Stiftung, Heidelberg, 2015, 16.

111 *Ibid.*

Uvođenje odredaba u prilog rodno senzitivnom univerzitetskom obrazovanju u Zakon o visokom obrazovanju prihvatljivo je samo za 49 procenata ispitanih, neprihvatljivo je za 16,4 posto, a neodređeni stav je prisutan kod 34 posto ispitanika/ca. Jedna polovina uzorka dakle jeste za, a druga je protiv, po tom pitanju. Eventualna promena Zakona bi, u tom smislu, evidentno dovela do velikog nezadovoljstva i otpora.

Potrebno je, takođe, imati u vidu da se 49 posto ispitanih slaže da bi pravila akreditacije fakulteta i studijskih programa trebalo da uključe kao preduslove procedure u prilog rodnoj senzitivizaciji visokog obrazovanja, dok je više od 27 posto protiv, a 23,6 posto nema određen stav. Isto kao i u slučaju Zakona o visokom obrazovanju, izmena pravila akreditacije te vrste naišla bi na značajan otpor, sudeći po skoro jednoj polovini neopredeljenih i protiv u ovom uzorku.

Vrlo visok jeste procenat onih ispitanika/ca koji se ne slažu sa tim da rodna diskriminacija više nije problem u Srbiji – 76 posto, i to predstavlja pozitivan emancipatorski rezultat. Ispitanika/ca koji se ne slažu sa tim ima samo 11 posto, a onih sa neodređenim stavom 12,7 posto. Može se ipak primetiti da čak 23,7 posto neodređenih i negativnih stavova predstavlja suviše visok rezultat za takvo notorno pitanje.

Ekstremno stereotipni vrednosni stav da žene imaju više prava nego što ih zaslužuju sabrao je više od 85 posto opravdanog neslaganja. Masovno odbacivanje tog stereotipa predstavlja obećavajući rezultat. Nasuprot tome, 9,1 posto ispitanika/ca koji prihvataju stereotip te vrste može se smatrati veoma negativnim rezultatom, jer je dobijen za tako notorni stav od nekih nastavnika prava. Uz to, 5,4 posto ispitanih sa neodređenim stavom, indikuje negativnu pojavu opstajanja i takve vrste stereotipa na Fakultetu.

S druge strane, treba imati u vidu da je 69 posto ispitanika/ca koji odbijaju stereotipni stav da žene ne mogu da budu uspešne u univerzitetskoj profesiji (u tipično muškim profesijama). I dalje, međutim, opstaje taj stereotip na Fakultetu, jer 14,5 posto nije opredeljeno, a 16,5 posto ispitanih se slaže sa tim stereotipnim stavom.

Značajna proporcija ispitanih – 76,5 procenata, odbacuje stereotip da je rodna ravnopravnost pogubna za društvo u Srbiji, ali ima i 16,4 posto onih sa neodređenim stavom i 7,4 posto onih koji se slažu sa stereotipom. S tim u vezi, može se zaključiti da je „značajna“ manjina (24 posto) onih ispitanika/ca koji inkliniraju ka tom notor-

nom stereotipu ili ga prihvataju, što je jako loš rezultat sa stanovišta emancipatorskih procesa.

Visok jeste i procenat onih ispitanika/ca koji odbacuju stereotip da je rodna ravnopravnost pre svega ideološko a ne civilizacijsko pitanje – 71 posto, dok 16,4 posto nema određeni stav, a dosta veliki broj jeste i onih ispitanika/ca koji prihvataju taj stereotip – 12,8 posto. Dobijeni rezultat je, takođe, dosta loš sa emancipatorske tačke gledišta, uprkos značajnom većinskom odbijanju stereotipa među nastavnicima i saradnicima.

Značajna proporcija ispitanih prihvata stereotip da uvođenje zakonskih mera i javnih politika u prilog rodnoj ravnopravnosti jeste nasilno, veštačko i suviše – 20 procenata, dosta visoka srazmera jeste i onih ispitanika/ca sa neodređenim stavom – 14,5 posto, a 65 posto ispitanika oba pola odbija taj stereotip. Rezultati jesu opominjući, sa stanovišta napora za unapređenje rodne ravnopravnosti.

Stereotip da su zakonske mere protiv nasilja u porodici pogubne za muškarce odbacuje većina od 56,5 procenata ispitanih, dok čitavih skoro 44 posto nije opredeljeno ili je protiv pomenutih zakonskih rešenja. Tako visok procenat se zapravo ne može smatrati značajnom manjinom, jer čini skoro polovinu uzorka. Budući da su ti rezultati dobijeni od skoro polovine uzorka nastavnika/ca i saradnika/ca jednog pravnog fakulteta, to jesu zabrinjavajući rezultati.

Značajna većina od 82 procenta odbacuje stereotip da ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodične vrednosti, a većina od 75 procenata odbacuje stereotip da rodna ravnopravnost predstavlja pretnju za nacionalne tradicije. U prinipu, to jesu dobri rezultati, ali su praćeni i dosta visokim procentima uzorka koji su ili sumnjičavi po pitanju datih stereotipa ili ih pak prihvataju.

Samo 47,3 posto ispitanih se nije složilo sa stereotipom da nastavnice i saradnice koriste „ženske adute“ za dobijanje posla ili napredovanje u karijeri, dok 30 posto nema određen stav i 23,5 posto se slaže sa tim stereotipom.

Gotovo 71 posto ispitanih se slaže sa stavom da bi smanjenje doze rodni stereotipa doprinelo popravljaju međuljudskih odnosa, dok nizak procenat ispitanika/ca iskazuje neslaganje, a 23,6 posto ima anketiranih sa neodređenim stavom. Visok stepen neodređenih stavova odražava na sumirajući način sve prethodno prepoznate stereotipne ideje i načine mišljenja.

Vrlo je važno imati u vidu specifičnost i kompleksnost neodređenih odgovora. Kada je reč o neodređenim stavovima, zavisno od konteksta, nekad neodređeni stavovi logično više inkliniraju ka jednom polu skale, a nekad ka drugom. U tom smislu, kod svake konkretne analize je kontekst, sadržaj i smisao stava iz pitanja uticao na to da li će neodređeni stavovi biti za zaključne analize povezani više sa jednim ili sa drugim polom na skali slaganja/neglaganja. Važno je, takođe, sačuvati oprez kod tumačenja neodređenih stavova, jer koliko god da su pomenute inklinacije ka jednom polu skale logične, nije nužno da se neodređeni stavovi, uopšte uzev, pretvore u određene ili u one određene koji su u datom slučaju logični. Pretpostavka o tome da promena neodređenog stava nije nužna, i da, ako se dogodi, ne mora nužno da bude onako kako je logično očekivati, jer je podložna suprotstavljenim alternativama, može biti primenjena na sve slučajeve analize stavova iz ovog upitnika. Drugim rečima, svi nastavnici i saradnici koji su uzeli učešće u ovom empirijskom istraživanju, mogu u principu da ostanu pri neodređenom stavu, svi oni, takođe, mogu da promene svoje mišljenje od negativnog (u odnosu na rodnu ravnopravnost) ka pozitivnom, kada se suoče sa ubedljivim argumentima i dobrim praksama, ali mogu i da prihvate i negativan stav, kada bi bilo logično očekivati da njihov neodređeni stav inklinira ka pozitivnom. Poenta jeste u tome da je polje rodnih odnosa opterećeno stereotipima i predrasudama i nije samo pod uticajem racionalnog rasuđivanja, već i iracionalnog načina mišljenja. Utoliko, dobri argumenti racionalnog mišljenja nemaju unapred garancije za uspeh u polju rasuđivanja koje nije isključivo racionalno, jer su prisutni i jaki uticaji iracionalnog. Upravo zbog toga je za analizu vrednosnih stavova važan pomenuti oprez, a za praksu podsticanja rodne ravnopravnosti jeste neophodna upornost i konzistentnost i konstantna promocija primenom institucionalnih mera i dodatne edukacije i samoedukacije nastavnika/ca i saradnika/ca po pitanju rodne ravnopravnosti (NAP uključuje i jedno i drugo).

Konačno, valja pomenuti da su ispitanici imali mogućnost da na kraju Upitnika napišu komentare. Mogućnost je iskoristilo devet nastavnika/ca i saradnika/ca. Kritički komentari dva ispitanika bili su korisni za dalje razvijanje upitnika, posebno pod okriljem projekta *LAWGEM*, jer su sadržali predlog da je prilikom izjašnjavanja ispitanika/ca o njihovom polu trebalo uvesti kao mogućí odgovor i treći rod. Slično vredi i za primedbu da „rodna ravnopravnost nije dovoljno precizan termin, ne zna se šta se pod tim sve podrazumeva“, što ukazuje na činjenicu da je Upitnik mogao biti unapređen prethod-

nim određenjem tog pojma, odnosno ukazivanjem na to šta se pod tim pojmom podrazumevalo, u smislu sadržaja Upitnika. Nadalje, u jednom komentaru ukazuje se na ograničene kapacitete prava da doprinese postizanju rodne ravnopravnosti („Utišak je da se pravom pokušava da reši nešto što je više u domenu kulture i društvenih odnosa. Da je za položaj žena važnije da budu jednako plaćene i tretirane u svakom pogledu, a da li će se zvati trenerke umesto treneri ili psihološkinje umesto psiholozi je manje važno.“). S druge strane, u jednom komentaru je dodatno potcrtano protivljenje primeni afirmativnih mera („Kvota su loše rešenje. Ne samo u ovoj oblasti nego generalno. Visokoprofesionalizovane poslove treba da obavljaju najkompetentniji ma kog pola, vere, nacije, rase oni bili. Postoje ozbiljne kritike na račun kvota u organima koji nisu prikladni da oslikavaju šarenolikost društvene strukture.“), dok je jedan ispitanik izrazio čuđenje u pogledu postavljanja pitanja koja su se ticala mera za podršku zaposlenima, kao i studentima i studentkinjama s malom decom („Pitanja 34 i 35 – pa dobro, ljudi, da li smatrate da je Pravni fakultet socijalno preduzeće?“). Osim toga, jedan ispitanik je imao potrebu da zabeleži svoja razmišljanja o pitanju rodne ravnopravnosti („Iako je ovo nesumnjivo važno društveno pitanje, čini se da se nalazimo samo na vrhu ledenog brega, a da se ne bavimo korenom, a to je da ne postoji dovoljno razumevanje među polovima, odnosa prema seksulanosti, partnerskim odnosima, braku itd. Kada bi se od najranijeg uzrasta više govorilo o sličnostima i razlikama među polovima, stepen razumevanja bi se povećao i onda se niko ne bi osećao ugroženo. Do negativnih reakcija, pa, čak i agresije, dolazi najčešće usled nerazumevanja i nepoznavanja druge strane. Čini se da se pukim normiranjem ne postiže efekat približavanja već da će strane ostati ukopane u svoje rovove, a potrebno je da svaki pol proba da prošetava u cipelama onog drugog, tek tada ćemo doći do željene relaksacije odnosa među polovima.“). Konačno, jedan od ispitanika je zabeležio pohvale na račun sadržine Upitnika, uz ukazivanje na lični pogled na pitanje rodne ravnopravnosti („Pitanja su vrlo dobro postavljena. Na Pravnom fakultetu ima više seksizma nego što se želi priznati. Posebno smeta ophođenje prema mlađim kolegicama kao nedoraslim, neozbiljnim lutkicama, kao i svođenje utiska na nečiji privatni život.“), dok je jedan komentar bio nekorektan („Bilo bi bolje da je ogroman novac koji ste dobili od donatora usmeren na nešto društveno korisnije, a ne da ovakvim istraživanjima pokušavate da opravdate trošenje sredstava.“).

* * *

Može se zaključiti da je rodna ravnopravnost u različitim dimenzijama i svim sferama akademskog života – institucionalnoj, obrazovnoj i kulturološkoj – prihvaćena i prihvatljiva u slučaju većine ispitanika. Nasuprot tome, značajna srazmera – od 10 posto do 30 posto – postoji i onih ispitanika/ca koji odbacuju ideju i praksu rodne ravnopravnosti, a ponekad i prihvataju različite pogubne stereotipe koji su u vezi sa rodnom ravnopravnošću.

Negativni rezultati ukazuju na realnu verovatnoću pojave značajnog – većeg ili manjeg – otpora, nezadovoljstva, nerazumevanja i odbacivanja namera da se ustanovi NAP za Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu. Na drugoj strani, pomenuti većinski pozitivni rezultati ukazuju na dobre izgledе za uspeh kada je u pitanju uvođenje pomenutih mera politike, zakonske regulative, i stvarnih obrazovnih i kulturoloških promena u prilog unapređenju rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju i na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu u predstojećem periodu. Za uspeh je potrebna strateška opredeljenost ka unapređenju rodne ravnopravnosti, kao i kritična masa onih nastavnika/ca i saradnika/ca koji prihvataju politiku rodne ravnopravnosti. Uz to, potrebni su znanje i svest o tačkama otpora, kako bi se ustanovile i mere koje će težiti mudrom prevazilaženju pomenutih otpora posredstvom edukativnih mera, primera dobre prakse, konkretnih i ubedljivih argumenata u vezi sa obrazovnom, socijalnom, kulturološkom, ekonomskom koristi i za individue i za društvo od unapređivanja rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju.

6. NACRT AKCIONOG PLANA

6.1. Strateški i konkretni (regulatorni i operativni) ciljevi

Nacrt akcionog plana Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu sadrži *strateške ciljeve* i, njima obuhvaćene, *konkretnе ciljeve*. *Konkretni ciljevi* jesu *regulatorni* i *operativni*. *Regulatorni ciljevi* su u vezi sa rodnim prestrukturisanjem svih važećih opštih akata, dok se *operativni ciljevi* tiču konkretnih mera i indikatorâ koji će služiti proverі ispunjavanja pomenutih mera, kao i propisanih vremenskih okvira i određenih odgovornih lica i tela za sprovođenje svakog operativnog cilja ponaosob.

Nacrtom akcionog plana definisani su strateški ciljevi koji se odnose na: 1. *pravni i institucionalno-organizacioni okvir*; 2. *obrazovno-saznajni okvir*, i 3. *kulturološki okvir*. U tom smislu, kao konkretni ciljevi koji se odnose na *pravni i institucionalno-organizacioni okvir* predloženi

su: 1) ustanovljenje funkcije fakultetskog poverenika za ravnopravnost; 2) rodno osetljivi opšti akti Pravnog fakulteta; 3) rodna ravnoteža u zapošljavanju – jačanje zaštite kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje od rodno zasnovane diskriminacije; 4) staranje o razvoju rodno uravnoteženih kadrova na Pravnom fakultetu; 5) stvaranje uslova za delotvorno pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih; 6) podrška studentima/kinjama sa porodičnim dužnostima; 7) izrada rodno osetljive statistike.

S druge strane, kao konkretni ciljevi koji se tiču *rodnog senzibilisanja obrazovno-saznajnog okvira* predloženo je uvođenje obaveznog obrazovanja o načelima i vrednostima rodne ravnopravnosti i borbe protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja, a, što bi trebalo da obuhvati edukaciju dekanâ, prodekana i šefova katedara, edukaciju nastavnika/ca i saradnika/ca i edukaciju studenata/kinja. Osim toga, rodno senzibilisanje obrazovno-saznajnog okvira obuhvata i sledeće konkretne ciljeve: preispitivanje studijskih programa osnovnih, master i doktorskih studija iz rodne perspektive; preispitivanje silabusâ za pojedinačne predmete iz rodne perspektive; i preispitivanje udžbenika iz rodne perspektive.

Konačno, kao konkretni ciljevi od značaja za *kulturološki okvir*, to jest za *borbu protiv rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda*, predviđeni su: 1) analiza postojećeg stanja – empirijsko istraživanje skale rodnih stereotipa i predrasuda i elemenata patrijarhalne matrice; takođe, u datom kontekstu, predviđena je provera stavova nastavnog osoblja oba pola o uslovima za karijerno napredovanje, o uslovima za postizanje ravnoteže profesionalnih i porodičnih obaveza, o eventualnom jazu u primanjima među nastavnicima i saradnicima oba pola; i konačno, analiza stavova nastavnika oba pola povodom potrebe za rodno osetljivim karakterom studijskih programa, silabusâ, udžbenika i pedagoških pristupa; 2) prevladavanje postojećeg stanja; 3) borba protiv pojedinačnih oblika seksualnog i drugog uznemiravanja zaposlenih i studenata.

Svaki aspekt projektnih strateških ciljeva sadrži, kao što je pomenuto, definisane metode/instrumente za realizaciju navedenih ciljeva i definisane indikatore praćenja ostvarivanja definisanih ciljeva, odnosno sprovođenja predviđenih instrumenata, kao i odgovorne subjekte, te vremenske okvire sprovođenja i sredstva koja su za to neophodna. Pri tome, nekoliko glavnih problema će biti otklonjeno rešavanjem pojedinačnih ciljeva – problem karijernog napredovanja slabije zastupljenog pola, problem seksizma i problem seksualnog uznemiravanja zaposlenih i studenata, kao i unapređenje karaktera i kvaliteta obrazovnog procesa. Rodno senzibilisanje obrazovnog procesa predstavlja u krajnjem ishodu najvažniji cilj.

6.2. Tabelarni deo Nacrta akcionog plana

STRATEŠKI CILJ broj 1 RODNO OSETLJIVI PRAVNI I INSTITUCIONALNO-ORGANIZACIONI OKVIR	RODNO OSETLJIVI PRAVNI I INSTITUCIONALNO-ORGANIZACIONI OKVIR <i>Konkretni ciljevi u okviru strateškog cilja broj 1:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ustanovljenje funkcije Fakultetskog poverenika za ravnopravnost 2. Analiza, kritičko preispitivanje i izmena opštih akata Pravnog fakulteta u cilju stvaranja uslovâ za postizanje rodne ravnopravnosti 3. Rodna ravnoteža u zapošljavanju – unapređenje zaštite kandidata za izbor u nastavnička i saradnička zvanja od rodne diskriminacije 4. Staranje o rodnoj ravnoteži kadrova na Pravnom fakultetu 5. Unapređenje zaštite od rodne diskriminacije lica koja obavljaju stručne, administrativne i tehničke poslove na Pravnom fakultetu 6. Stvaranje uslovâ za delotvorno pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih 7. Podrška studentima sa porodičnim dužnostima 8. Uvođenje i kontinuirano vođenje rodno osetljive statistike
---	--

Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori/pokazatelji sprovedenih mera	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
1. Ustanovljenje funkcije Fakultetskog poverenika za ravnopravnost	1.1. Noveliranje Statuta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu u cilju uvođenja funkcije Fakultetskog poverenika za ravnopravnost i uređivanje njegove nadležnosti. 1.2. Izbor Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. 1.3. Dodatna obuka Fakultetskog poverenika za ravnopravnost.	<ul style="list-style-type: none"> – Usvojene izmene i dopune Statuta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu. – Stupanje na funkciju Fakultetskog poverenika za ravnopravnost i usvajanje plana rada. – Sprovedene dodatne obuke Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. – Svi studenti upisani na prvu godinu osnovnih akademskih studija, svi studenti upisani na master akademske studije, kao i svi studenti upisani na prvu godinu doktorskih akademskih studija u školskoj 2020/2021, 2021/2022. i školskoj 2022/2023. godini obavešteni su o nadležnostima Fakultetskog poverenika. 	– Nastavno-naučno veće, Savet i dekan Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.	Do početka prolećnog semestra školske 2020/2021. godine.	Sredstva za naknadu za rad i dodatnu obuku Fakultetskog poverenika za ravnopravnost.	<ul style="list-style-type: none"> – Identifikacija i sprečavanje rodne diskriminacije studenata, kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje, zaposlenih i drugih radno angažovanih lica na Pravnom fakultetu. – Podizanje svesti o potrebi uspostavljanja rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu. – Obezbeđivanje delotvorne zaštite od rodne diskriminacije studenata, kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje, zaposlenih i drugih radno angažovanih lica na Pravnom fakultetu.
2. Analiza, kritičko preispitivanje i izmena opštih akata Pravnog fakulteta u cilju stvaranja uslovâ za postizanje rodne ravnopravnosti	2.1. Analiza i izmena odredaba Statuta Pravnog fakulteta.	<ul style="list-style-type: none"> – Utvrđena je dinamika usvajanja revidiranih i novih akata. – Usvojene su dopune Statuta Pravnog fakulteta koje se odnose na osnivanje Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. – Usvojen je Pravilnik o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerzitetu u Beogradu. 	– Dekan obrazuje komisiju, u koju ulaze šefovi katedara Pravnog fakulteta i Fakultetski poverenik za ravnopravnost; komisija, zatim, preispituje sadržaje opštih akata iz rodne perspektive i	Za mere 2.1–2.7. do kraja školske 2021/22. godine; mera 2.8. do kraja školske 2020/21. godine.	/	– Obezbeđenje normativnih pretpostavki za postizanje rodne ravnopravnosti.

2. Analiza, kritičko preispitivanje i izmena opštih akata Pravnog fakulteta u cilju stvaranja uslova za postizanje rodne ravnopravnosti	2.2. Razmatranje problema u vezi sa usvajanjem novih ili noveliranjem važećih akata Pravnog fakulteta u cilju stvaranja uslova za postizanje rodne ravnopravnosti, kao i problema u vezi sa primenom merodavnih akata u praksi.	<p>– U najmanje 40 posto merodavnih opštih akata Pravnog fakulteta otklonjeni su eventualni elementi rodne neravnopravnosti, rodno neosetljivog jezika, kao i rodne neutralnosti koja može da ima diskriminatorne posledice.</p> <p>– Usvojen je plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i izrađen godišnji izveštaj o njegovom sprovođenju, u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju.</p> <p>– Novousvojeni akti, kao i novele postojećih merodavnih akata objavljeni su na internet sajtu Pravnog fakulteta.</p>	upućuje dekanu nacrtu izmena i dopuna svih relevantnih akata.				
	2.3. Obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih i predstavnika studenata o pravnom okviru u cilju osmišljavanja potrebnih, inovativnih legitimnih (i za sve zainteresovane subjekte prihvatljivih) rešenja i strategija za ispravljanje nejednakosti.						
	2.4. Analiza i izmena opštih akata u vezi sa izradom silabusa i plana rada, kvalitetom studija, ocenjivanjem studenata, kvalitetom udžbenika, kontrolom kvaliteta nastave, izradom studentskih radova, te ponašanjem zaposlenih i studenata.						
	2.5. Analiza i izmena opštih akata od značaja za izvođenje nastave i položaj studenata svih studijskih programa: Pravilnika o nastavi, Pravilnika o ispitima na osnovnim akademskim studijama, Pravilnika o master akademskim studijama, <i>Master in European Integration – Main Rulebook</i> ; Pravilnika o doktorskim studijama na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.						
	2.6. Analiza i izmena opštih akata od značaja za zapošljavanje i položaj zaposlenih i drugih lica angažovanih u izvođenju nastave: Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih mesta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Pravilnik o						

	radu, Pravilnik o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Pravilnik o uslovima, načinu i postupku izbora asistenta praktične nastave, Pravilnik o uslovima, načinu i postupku izbora demonstratora, Pravilnik o uslovima i načinu angažovanja profesora po pozivu na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, Pravilnik o uslovima i načinu angažovanja gostujućeg profesora.					
2. Analiza, kritičko preispitivanje i izmena opštih akata Pravnog fakulteta u cilju stvaranja uslova za postizanje rodne ravnopravnosti	2.7. a u vezi sa 3.1.1. Dopuna Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih mesta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Pravilnika o uslovima, načinu i postupku izbora asistenta praktične nastave, i Pravilnika o uslovima, načinu i postupku izbora demonstratora, kako bi posebni uslovi za obavljanje poslova bili utvrđeni na rodno neutralan način.					
	2.8. Usvajanje pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.					
	2.9. Obrazovanje radne grupe za izradu plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i usvajanje plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova, u skladu sa obavezom koju, po Zakonu o ravnopravnosti polova (član 13), imaju svi poslodavci sa više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme.					

3. Rodna ravnoteža u zapošljavanju – unapređenje zaštite kandidata za izbor u nastavnička i saradnička zvanja od rodne diskriminacije	3.1. Oglašavanje slobodnih poslova na način koji je rodno neutralan, ali i podsticajan za kandidate sa porodičnim dužnostima, kako bi se prijavili na konkurse koje objavljuje Pravni fakultet.	3.1.1. Prilikom raspisivanja konkursa za izbor u zvanje i zaposlenje na Pravnom fakultetu ističe se da Pravni fakultet sprovodi politiku rodne ravnopravnosti. 3.1.2. Na internet sajtu Pravnog fakulteta formirana je stranica na kojoj je ukazano da Pravni fakultet predstavlja radno okruženje u kojem je moguće pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih, uz ilustraciju mera koje doprinose ostvarivanju tog cilja. 3.1.3. Data je preporuka da u sastavu komisija za izbor u nastavnička i saradnička zvanja budu zastupljeni nastavnici oba pola.	Dekan, sekretar Pravnog fakulteta, Komisija za ljudske resurse Pravnog fakulteta, urednik fakultetskog internet sajta.	Do početka prolećnog semestra školske 2020/2021. godine.	/	
	3.2. Uređivanje, makar i samo na nivou načela, razgovora sa kandidatima za zaposlenje.	3.2.1. Usvojene smernice za postupanje prilikom izbora kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje, posebno u delu koji se tiče razgovora sa kandidatima, a što bi moglo da uključi i formiranje spiska nedopuštenih pitanja, odnosno okvirnog spiska pitanja koja se mogu postaviti kandidatima. 3.2.2. Izričito priznanje prava kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje na poslu nastavnika ili saradnika, kao i kandidata na konkursima za izbor asistenta praktične nastave ili demonstratora da ne odgovore ili da netačno odgovore na nedopuštena pitanja članova komisije za izbor.	Dekan, uz konsultovanje Komisije za ljudske resurse i Fakultetskog poverenika za ravnopravnost.	Do početka prolećnog semestra školske 2021/22. godine.	/	
	3.3. Uređivanje postupka prijavljivanja i razmatranja prijave kandidata za zaposlenje koji smatraju da su diskriminirani u postupku izbora i zasnivanja radnog odnosa na osnovu pola, odnosno roda	3.3.1. Usvojen je pravilnik kojim je uređen interni postupak zaštite lica koja smatraju da su diskriminirani u postupku izbora i zasnivanja radnog odnosa. 3.3.2. Sprovedena je prethodna obuka Fakultetskog poverenika za ravnopravnost za razmatranje prijave kandidata za zaposlenje koji smatraju da su diskriminirani i obezbeđeni su uslovi za njegovu kontinuiranu obuku u oblasti zaštite od diskriminacije.	Dekan.	Do kraja školske 2021/22. godine.	/	

4. Staranje o rodnoj ravnoteži kadrova na Pravnom fakultetu (osnaživanje slabije zastupljenog pola u karijernom napredovanju)	<p>4.1. Izrada srednjoročnih i dugoročnih planova zapošljavanja sa ciljem da se popravi rodni balans.</p> <p>4.2. Uvođenje posebnih stipendija za usavršavanje slabije zastupljenog pola, kao i nagrada i priznanja za akademske radove nastavnika i studenata master i doktorskih studija u oblasti rodne ravnopravnosti, kao i projekata usmerenih na rodna pitanja.</p>	<p>4.1.1. Analizirana je potreba za zapošljavanjem novih kadrova u kontekstu postizanja rodne ravnopravnosti u užim naučnim oblastima, odnosno na predmetima na kojima ne postoji odgovarajuća ravnoteža.</p> <p>4.1.2. Usvojeni su planovi zapošljavanja.</p> <p>4.1.3. Uspostavljena je baza podataka o konkursima za izbor demonstratorâ, saradnikâ i nastavnikâ, u koju se unose i podaci o licima koja su podnela prijave na konkurse, licima koja su pozvana na razgovor sa članovima komisije za izbor i licima koja su izabrana na svakom od konkursa, ne bi li se identifikovali trendovi u zapošljavanju, odnosno radnom angažovanju muškaraca i žena i eventualna neravnoteža između polova.</p> <p>4.1.4. Usvojen je pravilnik o posebnim podsticajima za unapređenje akademskog rada saradnica u nastavi, nastavnica, kao i studentkinja master i doktorskih studija.</p>	Katedre, Komisija za ljudske resurse i Nastavno-naučno veće.	Trajna mera.	Ad 4.2. Obezbediti sredstva za stipendije i nagrade od evropskih i međunarodnih projekata i donacija.	<p>– Povećanje broja kandidata slabije zastupljenog pola na konkursima za izbor u zvanja i zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu.</p> <p>– Pravilno i potpuno razumevanje izazova koji prate uklanjanje diskriminacije na osnovu pola u zapošljavanju i napredovanju.</p>
	<p>4.3. Osnaživanje studenata master i doktorskih studija – unapređenje njihovih sposobnosti, veština i umeća od značaja za akademski rad i, posebno, za bavljenje temama rodne ravnopravnosti i borbe protiv svih oblika rodne diskriminacije.</p>	<p>– Realizovani su seminari za studente master i doktorskih akademskih studija o mogućnostima za zaposlenje u oblasti visokog obrazovanja i naučnoistraživačkoj delatnosti</p> <p>– Organizovani su kursevi od značaja za pravilno i potpuno razumevanje uslova i postupka izbora u saradnička zvanja, kao i od značaja za lakše ispunjavanje tih uslova (npr. kursevi akademskog pisanja i metoda istraživačkog rada, kursevi stranih jezika, kursevi pretraživanja baza naučnih i stručnih časopisa, kurs statistike).</p> <p>–Ustanovljena je nagrada i raspisan je nagradni konkurs za studentske radove iz oblasti rodne ravnopravnosti i borbe protiv rodne diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.</p>	Dekan, prodekani za nastavu, odnosno za naučni i stručni rad, upravnici master i doktorskih akademskih studija Pravnog fakulteta, fakultetski poverenik za ravnopravnost.	Trajna mera.	Troškovi osmišljavanja i organizacije seminara za jačanje kapaciteta studenata poslediplomskih studija za naučni i akademski rad.	

5. Unapređenje zaštite od rodne diskriminacije zaposlenih koji obavljaju stručne, administrativne i tehničke poslove	5.1. Oglašavanje slobodnih poslova na način koji je ne samo rodno neutralan, već i podsticajan za kandidate sa porodičnim dužnostima da se prijave na konkurse Pravnog fakulteta.	5.1.1. Prilikom oglašavanja stručnih, administrativnih i tehničkih poslova ističe se da Pravni fakultet sprovodi politiku rodne ravnopravnosti. 5.1.2. Na internet sajtu Pravnog fakulteta formirana je stranica na kojoj je ukazano na to da Pravni fakultet predstavlja radno okruženje u kojem je moguće pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih, uz ilustraciju mera koje doprinose ostvarivanju tog cilja. 5.1.3. Razmatra se mogućnost sprovođenja anonimnog (depersonalizovanog) prijavljivanja na konkurse za stručne, administrativne i tehničke poslove, ukoliko prethodno bude otkrivena izrazita neravnoteža polova u određenim odsecima Fakulteta.	Dekan, sekretar i šefovi odelaka Pravnog fakulteta, uz konsultovanje Fakultetskog poverenika za ravnopravnost.	Do početka prolećnog semestra školske 2021/22. godine.	/	<ul style="list-style-type: none"> – Transparentnost i rodna neutralnost svih faza postupka zapošljavanja, odnosno radnog angažovanja, na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima. – Uklanjanje rodnih stereotipa i predrasuda prilikom zapošljavanja, odnosno radnog angažovanja na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima. – Povećanje broja kandidata slabije zastupljenog pola na konkursima za zapošljavanje, odnosno radno angažovanje, na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima. – Pravilno i potpuno razumevanje izazova koji prate uklanjanje diskriminacije na osnovu pola u zapošljavanju i napredovanju. 	
	5.2. Uređivanje, makar i samo na nivou načela, razgovora sa kandidatima za zaposlenje, odnosno za rad van radnog odnosa na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima	5.2.1. Usvojene su smernice za postupanje prilikom izbora kandidata za zaposlenje, odnosno za rad van radnog odnosa na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima, posebno u delu koji se tiče razgovora sa kandidatima, a, što bi moglo da uključi i formiranje spiska nedopuštenih pitanja, odnosno okvirnog spiska pitanja koja se mogu postaviti kandidatima. 5.2.2. U merodavnim opštim aktima je potvrđeno pravo kandidata za zaposlenje, odnosno za rad van radnog odnosa na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima da ne odgovore ili da netačno odgovore na nedopuštena pitanja članova komisije za izbor.					
	5.3. Uređivanje postupka prijavljivanja i razmatranja prijave kandidata za zaposlenje, odnosno za rad van radnog odnosa, koji smatraju da su diskriminisani na osnovu pola, odnosno roda.	5.3.1. Usvojen je pravilnik kojim je uređen interni postupak zaštite lica koja smatraju da su diskriminisana u postupku zasnivanja radnog odnosa, odnosno u postupku angažovanja za rad van radnog odnosa.					

<p>5. Unapređenje zaštite od rodne diskriminacije zaposlenih koji obavljaju stručne, administrativne i tehničke poslove</p>	<p>5.4. Izrada srednjoročnih i dugoročnih planova zapošljavanja sa ciljem da se popravi rodni balans u svim odsecima, odnosno stručnim službama Pravnog fakulteta.</p>	<p>5.3.2. Sprovedena je prethodna obuka Fakultetskog poverenika za ravnopravnost za razmatranje prijave kandidata za zaposlenje koji smatraju da su diskriminisani i obezbeđeni su uslovi za njegovu/njenu kontinuiranu obuku u oblasti zaštite od diskriminacije.</p> <p>5.4.1. Analizirana je potreba za zapošljavanjem novih kadrova u kontekstu postizanja rodne ravnopravnosti u fakultetskim stručnim službama u kojima ne postoji odgovarajuća rodna ravnoteža.</p> <p>5.4.2. Usvojeni su planovi zapošljavanja.</p> <p>5.4.3. Uspostavljena je baza podataka o konkursima za zaposlenje, odnosno za rad van radnog odnosa na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima, u koju se unose i podaci o licima koja su podnela prijave na raspisane konkurse, o licima koja su pozvana na razgovor sa članovima komisije i licima koja su izabrana na svakom od raspisanih konkursa, ne bi li se identifikovali trendovi u zapošljavanju, odnosno radnom angažovanju muškaraca i žena i eventualna neravnoteža između polova.</p>				
<p>6. Stvaranje uslova za delotvornije pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih</p>	<p>6.1. Pomoć zaposlenima koji koriste pravo na porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta, odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, odnosno radi brige o drugom licu zavisnom od tuđe nege i pomoći.</p>	<p>6.1.1. Osmišljene su i primenjene mere pomoći zaposlenima koji odlaze na porodijsko odsustvo, odnosno odsustvo sa rada radi (posebne) nege deteta, uključujući i savetovanje sa najstarijim predmetnim nastavnikom, šefom katedre i upravnikom Naučnog veća Instituta za pravne i društvene nauke, kako bi se napravio načelni plan razvoja karijere zaposlenog po povratku sa odsustva.</p> <p>6.1.2. Svi zaposleni koji koriste pravo na porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta ili brige o bolesnom, starom ili iznemoglom članu porodice upoznati su sa osnovnim aktivnostima na Fakultetu i tokom odsustva sa rada (npr. tako što su adrese tih</p>	<p>Dekan i prodekani, sekretar, kolegijum šefova katedara.</p>	<p>Trajne mere.</p>	<p>Troškovi organizacije kurseva za osvežavanje znanja ili unapređenje znanja i veština zaposlenih koji se vrata na posao posle dužeg odsustva sa rada zbog porodičnih dužnosti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lakše usklađivanje profesionalnih sa porodičnim dužnostima zaposlenih oba pola. - Uspostavljanje i očuvanje radne sredine koja posebno podržava zaposlene sa porodičnim dužnostima. - Podsticanje lica sa porodičnim dužnostima, naročito žena, da učestvuju u konkursima za izbor u nastavnička i saradnička zvanja i zasnivanje radnog odnosa na odgovarajućim poslovima. - Bolja ravnoteža profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih oba pola.

6. Stvaranje uslova za delotvornije pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih		<p>zaposlenih zadržane na mejling listi za slanje obavještenja o odlukama fakultetskih organa, tela i komisija i o /nastavnim i vannastavnim/ aktivnostima na Pravnom fakultetu).</p> <p>6.1.3. Date su preporuke da se među predmetnim nastavnicima razmotri mogućnost postizanja dogovora o smanjenju fonda časova predavanja i ispitnih obaveza, u slučaju povratka zaposlene/ zaposlenog na posao pre nego što dete navršši prvu godinu života.</p> <p>6.1.4. Zaposlenima koji su se vratili na posao posle dužeg odsustva sa rada zbog porodičnih dužnosti pružena je podrška da učestvuju u obukama za osvežavanje znanja ili unapređenje znanja i veština (kursevi za organizaciju učenja na daljinu, korišćenja novih elektronskih baza naučne i stručne literature i slično).</p>				- Značajan doprinos rodnom senzibilisanju nastavnika sa porodičnim dužnostima.	
	6.2. Podsticanje zaposlenih muškaraca da koriste porodiljsko odsustvo ili odsustvo sa rada radi (posebne) nege deteta.	6.2.1. Osmišljene su mere kojima se muškarci podstiču na korišćenje odsustva zbog rođenja, odnosno usvojenja i nege deteta.	Dekan i prodekani, kolegijum šefova katedara.	Trajna mera.	/		
	6.3. Utvrđivanje rasporeda nastave i termina sastanaka fakultetskih komisija i tela na način da se uvažavaju potrebe zaposlenih za pomirenjem profesionalnih i porodičnih dužnosti.	<p>6.3.1. Prilikom planiranja radnih zadataka, na katedrama su razmotrene i, ako je potrebno, uvažene potrebe zaposlenih da usklade profesionalne obaveze sa porodičnim i drugim ličnim obavezama.</p> <p>6.3.2. Organizacija radnog vremena i raspored većine vannastavnih obaveza nastavnika i saradnika utvrđeni su tako da se izbegava rad zaposlenih u kasnim popodnevnim časovima.</p> <p>6.3.3. Usvojena je preporuka da se sastanci fakultetskih tela i komisija, kao i drugi sastanci koji se tiču vannastavnih aktivnosti nastavnika i saradnika, zakazuju, po pravilu, u periodu od 8.00 do 17.30 sati.</p>	Dekan, prodekani, sekretar, predsedavajući fakultetskih komisija i tela.	Trajna mera.	/		

		<p>Trebalo bi ovom preporukom predvideti i maksimalno trajanje sastanaka, tj. vreme do kog moraju biti završeni ili prekinuti.</p> <p>6.3.4. Prilikom utvrđivanja rasporeda predavanja i vežbi, zaposlenim roditeljima dece mlađeg uzrasta data je prednost prilikom izbora ranijih termina za održavanje časova.</p>				
<p>6. Stvaranje uslova za delotvornije pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih</p>	<p>6.4. Prilagođavanje drugih uslova rada osobenim potrebama zaposlenih sa porodičnim dužnostima.</p>	<p>6.4.1. Obezbeđena prostorija za dojenje dece u zgradi Fakulteta, u skladu sa Zakonom o radu priznatim pravom zaposlene na pauzu za dojenje.</p> <p>6.4.2. U cilju pružanja pomoći zaposlenima sa decom, uspostavljena je saradnja sa službama koje pružaju usluge čuvanja dece (posebno ako zbog nepredvidivih radnih zadataka postoji potreba da se odmah obezbedi čuvanje dece); takođe, uspostavljen je kontakt sa službama za čuvanje dece čije je radno vreme fleksibilno, npr. rade do 22h tokom čitave godine (uključujući i period školskog raspusta, kada roditelji dece školskog uzrasta imaju najveće probleme da pomire profesionalne i porodične dužnosti).</p> <p>6.4.3. Uspostavljen je kontakt sa službama za brigu o starim licima, ili licima sa invaliditetom, ne bi li se pomoglo zaposlenima koji neguju ta lica.</p> <p>6.4.4. Razmotrene su mogućnosti organizovanja određenih nastavnih aktivnosti na daljinu i usvojen je plan kombinovanja nastave uživo i nastave na daljinu.</p> <p>6.4.5. Osmišljene su mere za uvažavanje osobenih potreba zaposlenih koji su samohrani roditelji.</p> <p>6.4.6. Objavljen je vodič za upoznavanje sa pravima i pogodnostima od značaja za pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih.</p> <p>6.4.7. Odsek za finansijsko-materijalno poslovanje i Uprava Pravnog fakulteta prate</p>	<p>– Dekan, šef Odseka za opšte poslove Pravnog fakulteta.</p>	<p>Do kraja školske 2021/22. godine.</p>	<p>Troškovi obezbeđivanja prostorije za dojenje i presvlačenje dece i troškovi izrade studije izvodljivosti za uspostavljanje službe za pomoć zaposlenima sa porodičnim dužnostima.</p>	

<p>6. Stvaranje uslovâ za delotvornije pomirenje profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih</p>	<p>6.5. Upostavljanje saradnje sa vrtićima u neposrednoj blizini zgrade Pravnog fakulteta radi pružanja pomoći zaposlenima i studentima sa decom predškolskog uzrasta.</p>	<p>i obaveštavaju Fakultetskog poverenika za ravnopravnost o načinu i meri u kojoj korišćenje mera za usklađivanje profesionalnih i privatnih obaveza utiče na platu zaposlenih i njihova druga prava iz radnog odnosa, ne bi li se sprečilo da zaposleni budu dovedeni u nepovoljniji položaj upravo zbog korišćenja predmetnih mera.</p> <p>6.5.1. Svi zaposleni sa porodičnim dužnostima konsultovani su o zainteresovanosti za sprovođenje mera koje se tiču korišćenja usluga vrtića.</p> <p>6.5.2. Inicirani su pregovori s predstavnicima najbližih postojećih vrtića.</p>	<p>Dekan, prodekani i sekretar.</p>	<p>Do kraja 2021. godine.</p>	<p>– Subvencionisane cene sa delimičnim učešćem korisnika, u cilju pokrivanja troškova Pravnog fakulteta.</p>	
<p>7. Podrška studentima sa porodičnim dužnostima</p>	<p>7.1. Osmišljavanje i primena mera od značaja za uvažavanje posebnih potreba studenata sa porodičnim dužnostima.</p>	<p>7.1.1. Obezbeđena je prostorija za presvlačenje i dojenje dece studenata u zgradi Pravnog fakulteta.</p> <p>7.1.2. Određeno je lice za pružanje pomoći studentima sa porodičnim dužnostima.</p> <p>7.1.3. Razmotrena je mogućnost pružanja pomoći studentima sa decom uspostavljanjem saradnje sa službama koje pružaju usluge čuvanja dece, posebno sa službama sa fleksibilnim radnim vremenom tokom čitave godine, npr. do 22h, što je vreme do kog, po odredbama Pravilnika o ispitima na osnovnim studijama, treba okončati sve ispite.</p> <p>7.1.4. Uspostavljena je saradnja sa službama za brigu o starim licima, ili licima sa invaliditetom, ne bi li se pomoglo studentima koji neguju ta lica.</p> <p>7.1.5. Razmotrena je mogućnost pohađanja nastave na daljinu i za studente sa porodičnim dužnostima.</p> <p>7.1.6. Jedan zaposleni iz Odseka za nastavu i studentska pitanja zadužen je za savetovanje studenata sa porodičnim dužnostima i koordinaciju organizovanja podrške koju će tim studentima pružati nastavnici i saradnici.</p>	<p>Dekan, prodekani, i šef Odseka za nastavu i studentska pitanja Pravnog fakulteta.</p>	<p>Do kraja školske 2020/21. godine.</p>	<p>Troškovi obezbeđivanja prostorije za dojenje i presvlačenje dece studenata i stvaranja uslovâ za organizaciju nastave na daljinu.</p>	<p>– Uspostavljanje i očuvanje uslovâ studiranja u kojima se uvažavaju osobene potrebe studenata sa roditeljskim i porodičnim dužnostima.</p>

8. Izrada rodno osetljive statistike	<p>8.1. Osmišljavanje metodologije za vođenje rodno osetljive statistike.</p>	<p>8.1.1. Stručne službe Pravnog fakulteta (Odsek za opšte poslove, Odsek za nastavu i studentska pitanja, Odsek za finansijsko-materijalno poslovanje) utvrdile su način prikupljanja i iskazivanja podataka od značaja za otkrivanje rodne neravnopravnosti i postizanje rodne ravnopravnosti.</p>	<p>Dekan, prodekani, sekretar, i šefovi Odseka za opšte poslove, Odseka za nastavu i studentska pitanja i Odseka za finansijsko-materijalno poslovanje Pravnog fakulteta.</p>	<p>Do početka letnjeg semestra školske 2020/21. godine.</p>	<p>Sredstva potrebna za unapređenje postojećih računarskih programa u cilju izdavanja i obrade odgovarajućih podataka.</p>	<p>– Pravilno i potpuno razumevanje tendencija u uključivanje muškaraca i žena u akademsku i naučnu zajednicu, zahvaljujući kombinovanju kvantitativnih (odgovarajući statistički podaci) sa kvalitativnim indikatorima (iskustva, mišljenja, stavovi, ponašanje i osećanja zaposlenih i studenata o predmetnoj temi).</p> <p>– Identifikacija mogućih nejednakosti muškaraca i žena u ostvarivanju prava na obrazovanje i uslova rada.</p> <p>– Podizanje svesti o potrebi uspostavljanja rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu.</p> <p>– Vidljivost nastojanja Pravnog fakulteta da se postigne i očuva rodna ravnopravnost.</p>
	<p>8.2. Organizacija i vođenje rodno osetljive statistike, uz periodično preispitivanje vrsta i broja podataka u pogledu kojih se takva statistika vodi.</p>	<p>8.2.1. Stručne službe Pravnog fakulteta obrađuju podatke koje prikupljaju u okviru svoje nadležnosti na rodno senzitivnan način.</p> <p>8.2.2. Uspostavljen je stalan sistem za prikupljanje podataka o polnoj strukturi kandidata za izbor u zvanja i zasnivanje radnog odnosa, dinamici napredovanja nastavnika i saradnika oba pola, visini zarada muškaraca i žena, razlici između zarade i naknade zarade koju zaposleni ostvaruje za vreme porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, ili odsustva sa rada radi posebne nege deteta.</p> <p>8.2.3. Uspostavljen je stalni sistem za prikupljanje podataka o korišćenju porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, iz ugla rodne zastupljenosti zaposlenih koji koriste ta prava.</p>	<p>Sekretar i šefovi Odseka za opšte poslove, Odseka za nastavu i studentska pitanja i Odseka za finansijsko-materijalno poslovanje.</p>	<p>Jednom godišnje</p>	<p>/</p>	
	<p>8.3. Praćenje napretka koji se postiže u pogledu učešća muškaraca i žena u nastavničkim i saradničkim kadrovima, kao i u fakultetskim organima i telima.</p>	<p>8.3.1. Redovno objavljivanje rodne statistike i trendova u vezi sa rodnom strukturom nastavnog osoblja i studenata. Odgovarajući podaci se mogu objavljivati u fakultetskom biltenu <i>Acta diurna</i>, a dostavljaju se i Savetu Pravnog fakulteta, samostalno, ili u sklopu izveštaja o primeni plana za postizanje rodne ravnopravnosti.</p> <p>8.3.2. Uprava Pravnog fakulteta i Komisija za ljudske resurse na kraju svake školske godine razmatraju prikupljene statističke podatke.</p> <p>8.3.3. Uprava Pravnog fakulteta uključuje u svoj izveštaj o radu i rezultate aktivnosti preduzetih u cilju postizanja rodne ravnopravnosti na Fakultetu.</p>	<p>Dekan i prodekani Pravnog fakulteta, Savet Pravnog fakulteta.</p>	<p>Trajna mera</p>	<p>/</p>	

STRATEŠKI CILJ broj 2 RODNO OSETLJIVI OBRAZOVNO-SAZNAJNI OKVIR	2. RODNO OSETLJIVI OBRAZOVNO-SAZNAJNI OKVIR <i>Konkretni ciljevi u okvirima strateškog cilja broj 2:</i> 2.1. Uvođenje obaveznog obrazovanja o načelima i vrednostima rodne ravnopravnosti i borbe protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja 2.1.1. Edukacija dekana, prodekana i šefova katedara 2.1.2. Edukacija nastavnika i saradnika 2.1.3. Edukacija administrativnog osoblja 2.1.4. Edukacija studenata 2.2. Preispitivanje studijskih programa osnovnih, master i doktorskih studija iz rodne perspektive 2.3. Preispitivanje silabusâ za pojedinačne predmete iz rodne perspektive 2.4. Preispitivanje udžbenikâ iz rodne perspektive
---	---

Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
2.1. Uvođenje obavezne edukacije o načelima i vrednostima rodne ravnopravnosti i borbe protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.	2.1.1. Izmena i dopuna Statuta Pravnog fakulteta i Pravilnika o radu u pogledu uvođenja obavezne edukacije. 2.1.2. Uvođenje dana rodne ravnopravnosti, dana borbe protiv diskriminacije, dana borbe protiv seksualnog zlostavljanja i sličnih događaja.	– Održane su tribine, okrugli stolovi, seminari, edukativni projekti, debate. – Sprovedena su istraživanja koja se bave rodnom i drugim vidovima diskriminacije. – Izveštaji o tim događajima objavljeni su u <i>Acta diurna</i> i na studentskoj i nastavničkoj internet stranici Fakulteta. – Odgovarajuće aktivnosti Pravnog fakulteta se promoviraju u medijima.	Dekan, Nastavno-naučno veće, Savet, Fakultetski poverenik za ravnopravnost, Institut za pravne i društvene nauke, i Centar za ljudska prava Pravnog fakulteta.	Trajna mera.	Sredstva za gostujuće predavače i druge stručnjake koji će učestvovati u uvođenju i organizaciji obuke.	Unapređenje nivoa svesti, znanja i sistema vrednosti o zaštiti ljudskih prava
2.1.1. Edukacija Uprave Pravnog fakulteta i svih rukovodilaca	<i>Couching</i> projekti edukacije jedan na jedan sa ekspertima za pitanja rodne ravnopravnosti, zaštite od diskriminacije i zlostavljanja.	– Svi rukovodioci su učestvovali u <i>couching</i> projektima koje je Pravni fakultet organizovao za njih.	Uprava Pravnog fakulteta.	Svake školske godine za rukovodioce, i na početku svakog mandata novoizabrane uprave Pravnog fakulteta.	Sredstva se mogu obezbediti od međunarodnih organizacija i/ili fondacija.	Senzibilizacija rukovodilaca za pitanja rodne ravnopravnosti, borbe protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.
2.1.2. Edukacija nastavnika i saradnika	2.1.2.1. Obavezni kursevi, debate, edukativni projekti za nastavnike i saradnike. 2.1.2.2. Kursevi i debate praćeni sa obezbeđenom literaturom o rodnoj ravnopravnosti, ljudskim pravima i o borbi protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.	2.1.2.1. Svake godine održan je najmanje jedan kurs, debata ili <i>couching</i> projekat. 2.1.2.2. Objavljeni su udžbenici, priručnici, brošure, vodiči, istraživanja i analize.	Fakultetski poverenik za ravnopravnost, Institut za pravne i društvene nauke, Centar za ljudska prava.	Svake godine	Sredstva za stručnjake i trenere koji će učestvovati u različitim vidovima obuke.	– Podizanje svesti nastavnika i saradnika, usvajanje sistema vrednosti koji je primeren zaposlenima u javnim službama (čak iako privatno i dalje imaju predrasude i stereotipe). – Unapređenje metoda rada, kulturološke matrice i pedagoških pristupa nastavnika i saradnika. – Usvojena saznanja o značaju rodno pristupa i sa stanovišta ljudskih prava senzibilisanog pedagoškog pristupa.

	<p>2.1.2.3. Kursevi i debate o rodno osetljivom pedagoškom pristupu koji se očekuje od nastavnika i saradnika.</p> <p>2.1.2.4. Sprovođenje analiza i istraživanja koji se bave rodnom ravnopравношću i borbom protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.</p> <p>2.1.2.5. Upućivanje nastavnika na usavršavanje u univerzitetske centre u kojima je rodna perspektiva u pravničkom obrazovanju već razvijena.</p>					
<p>2.1.3. i 2.1.4. Edukacija administrativnog osoblja i studenata</p>	<p>2.1.3.1. Posebna edukacija o značaju rodne ravnopravnosti organizovanjem seminara, debata o rodno relevantnim temama, pravne klinike, simulacije borbe protiv nasilja u porodici.</p> <p>2.1.3.2. Upućivanje studenata na letnje i zimske škole posvećene rodno relevantnim temama.</p> <p>2.1.3.3. Organizovanje seminara, gostujućih predavanja i debata od značaja za pravilno i potpuno razumevanje problema rodne diskriminacije i rodne ravnopravnosti.</p>	<p>– Svake godine održana je najmanje jedna tribina, seminar, debata ili najmanje jedan edukativan projekat.</p> <p>– Održane posebne obuke za administrativno osoblje.</p> <p>– Održana predavanja, letnje i zimske škole, kao i drugi vidovi nastave u oblasti rodne ravnopravnosti.</p>	<p>Nastavnici koji se bave ljudskim pravima, antidiskriminacijom, rodnom ravnopравношću, Centar za ljudska prava, fakultetski poverenik za ravnopravnost, Pravna klinika za pitanja diskriminacije.</p>	<p>Trajna mera.</p>	<p>Sredstva obezbediti iz fakultetskih izvora, evropskih projekata, kao i iz donacija međunarodnih i domaćih udruženja, fondacija.</p>	<p>– Unapređena znanja studenata, rodno senzibilisani studenti, snižen nivo patrijarhalne svesti/ predrasuda i stereotipa.</p> <p>– Usvojena znanja i unapređena svest administrativnog osoblja i studenata o rodnim pitanjima.</p>
<p>2.2. Preispitivanje studijskih programa osnovnih, master i doktorskih studija iz rodne perspektive</p>	<p>2.2.1. Projekti usmereni na preispitivanje studijskih programa iz rodne perspektive.</p> <p>2.2.2. Izradene smernice za Komisiju za akreditaciju i za Republičku agenciju za akreditaciju da uvede rodnu dimenziju u standarde kvaliteta sadržaja, ciljeva, ishoda učenja.</p>	<p>Izrađeni dokumenti/ kritičke analize/ smernice za unapređenje studijskih programa, tako što će se u ciljeve, sadržaje i ishode učenja za svaki studijski program ugraditi i rodna dimenzija.</p>	<p>Dekan, prodekani, Fakultetski poverenik za ravnopravnost.</p>	<p>Do kraja 2021. godine.</p>	<p>Konkurisati za evropske projekte za svrhu analize iz rodne perspektive postojećih studijskih programa, silabusa i udžbenika.</p>	<p>Ostvarivanje rodno osetljivih studijskih programa.</p>

<p>2.3. Preispitivanje silabusâ za pojedinačne predmete iz rodne perspektive</p>	<p>2.3.1. Projekti usmereni na preispitivanje svih silabusâ iz rodne perspektive. Projekti mogu biti ne samo fokusirani na Pravni fakultet, nego mogu imati i uporednu perspektivu. 2.3.2. Smernice za Komisiju za akreditaciju i za Republičku agenciju za akreditaciju da uvede u silabusima i rodnu dimenziju kod sadržaja i ciljeva predmeta, literature.</p>	<p>Rezultati kritičkih analiza koriste se kao osnova za uputstva za nastavnike da prerade silabuse.</p>	<p>Nastavnici i saradnici Pravnog fakulteta, katedre Pravnog fakulteta, fakultetska Komisija za akreditaciju, Uprava Pravnog fakulteta.</p>	<p>Do kraja 2022. godine.</p>	<p>Konkurisati za evropske projekte za svrhu analize iz rodne perspektive postojećih studijskih programa, silabusa i udžbenika.</p>	<p>– Izmena silabusâ u skladu sa smernicama po pitanju rodne senzibilizacije ciljeva, sadržaja, tema, ishoda učenja u silabusima. – Komisija za akreditaciju usvaja smernice, dok Nastavno–naučno veće usvaja rodno–senzibilisane studijske programe na svim nivoima studija.</p>
<p>2.4. Preispitivanje udžbenikâ iz rodne perspektive</p>	<p>2.4.1. Organizovanje istraživačkih projekata analize udžbenikâ iz rodne perspektive, posebno međunarodnih projekata koji sadrže uporednu perspektivu. 2.4.2. Dodatna edukacija članova Komisije za udžbenike. 2.4.3. Revidiranje Pravilnika o udžbenicima.</p>	<p>– Revidiran Pravilnik o udžbenicima. – Organizovana edukacija članova Komisije za udžbenike. – Svi udžbenici su preispitani.</p>	<p>Članovi istraživačkih timova na projektima za koje se konkuriše, Komisija za udžbenike, dekan i prodekani.</p>	<p>Do kraja školske 2022. godine.</p>	<p>Sredstva za projekte preispitivanja udžbenika obezbediti od evropskih projekata, međunarodnih organizacija, udruženja, fondacija.</p>	<p>– Revidiranje sadržaja udžbenikâ. – Recenzenti vode računa o rodnoj perspektivi, od kojih je makar jedan kompetentan za rodnu perspektivu i/ili rodno senzitivni jezik. – Komisija za udžbenike uskraćuje odobrenje za štampanje udžbenika koji nisu rodno senzibilisani.</p>
<p>2.5. Osmišljavanje i planiranje master programa koji će biti rodno osetljivi</p>	<p>2.5.1. Konkuranje za međunarodne projekte u cilju stvaranja kapaciteta za novi master studijski program u oblasti rodne perspektive u pravu. 2.5.2. Upućivanje nastavnika i saradnikâ na usavršavanje u svrhe unapređenja znanja rodne perspektive u matičnoj nastavnoj oblasti.</p>	<p>– Podnete su uredne i blagovremene prijave na konkurse. – Nastavnici odlaze na usavršavanje u univerzitetske centre u kojima je unapredovala rodna senzibilizacija pravnih studija.</p>	<p>Rukovodioci projekata, Centar za ljudska prava, dekan i prodekani.</p>		<p>Sredstva se mogu nabaviti iz evropskih fondova, kao i pod okriljem naučnoistraživačkih projekata Ministarstva za nauku, obrazovanje i tehnološki razvoj.</p>	<p>– Uvođenje master studijskog programa Pravo i rod, po mogućstvu na engleskom jeziku, da bi bio zanimljiv i inostranim studentima. – Nastavnici i saradnici usvajaju nove pristupe, perspektive, sisteme vrednosti i sadržaje, koji će unaprediti ukupni kvalitet studija na Pravnom fakultetu. – Povećanje broja rodno senzibilisanih nastavnika i saradnika.</p>

STRATEŠKI CILJ broj 3 KULTUROLOŠKI OKVIR – BORBA PROTIV RODNO ZASNOVANIH STEREOTIPA I PREDRASUDA	3. Kulturološki okvir – borba protiv rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda <i>Konkretni ciljevi u okvirima strateškog cilja broj 3:</i> 3.1. Analiza postojećeg stanja – empirijsko istraživanje zasnovano na analizi statističkih podataka institucionalnih rodni struktura i upitniku u vezi sa stavovima, vrednosnim sistemom i prisustvom rodni stereotipa i predrasuda među nastavnicima i saradnicima 3.2. Smanjenje rodni stereotipa i predrasuda 3.3. Borba protiv pojedinačnih oblika seksualnog i drugog uznemiravanja studenata i zaposlenih
---	---

Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
3.1. Analiza postojećeg stanja – desk analiza i upitnik za istraživanje stavova nastavnika i saradnika o rodnoj ravnopravnosti i borbi protiv seksualnog uznemiravanja.	3.1.1. Izrada standardizovanog modela za prikupljanje statističkih podataka o rodnoj strukturi zaposlenih studenata na Pravnom fakultetu. 3.1.2. Priprema upitnika u saradnji sa Centrom za pravno-sociološka istraživanja Pravog fakulteta i Centrom za ljudska prava. 3.1.3. Upitnikom se proverava mišljenje nastavnika i saradnika: a) o uslovima rodno osetljivog zapošljavanja i karijernog napredovanja, o znanjima i stavovima u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti i borbe protiv seksualnog uznemiravanja; b) o značaju rodnog senzibilisanja studijskih programa, silabusâ, udžbenika i pedagoških pristupa; c) o meri prisustva seksizma/rodni stereotipa i predrasuda, kao i elemenata patrijarhalne matrice kod nastavnika i saradnika. 3.1.4. Uprava pruža podršku u procesu popunjavanja upitnika. 3.1.5. Nastavnici i saradnici popunjavaju upitnik u što većem broju.	3.1.1.1. Određena su zaposlena lica, odgovorna za prikupljanje statističkih podataka. 3.1.2.1. Sprovedeno je empirijsko istraživanje, a istraživački uzorak čine nastavnici i saradnici. 3.1.2.2. Stručnjaci Centra za pravno-sociološka istraživanja i Centra za ljudska prava analizirali su rezultate, izradili izveštaj i s njim upoznali Upravu i Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. 3.1.2.3. Rezultati/izveštaj o istraživanju su objavljeni u <i>Acta diurna</i> i na internet stranici Fakulteta. 3.1.2.4. Rezultati/izveštaj o istraživanju su predstavljeni na seminarima i tribinama.	3.1.1. Dekan, prodekani, šefovi Odseka za opšte poslove, Odseka za studentska pitanja, i Odseka za finansijsko-materijalno poslovanje. 3.1.2–3.1.5. Centar za pravno-sociološka istraživanja, Centar za ljudska prava, Fakultetski poverenik za ravnopravnost.	Do kraja kalendarske 2020. godine, s tim što će se stavovi nastavnika i saradnika analizirati svake dve godine na osnovu upitnika, dok će se desk analiza raditi iznova svake godine, na osnovu uvedene rodno osetljive statistike (videti ad. 8).	- Sredstva za izradu računarskog programa za prikupljanje i obradu relevantni statistički podataka. - Sredstva za empirijsko istraživanje (njegovo oblikovanje, sprovođenje i naučna obrada) mogu se obezbediti od međunarodni i domaćih organizacija koje se bave zaštitom ljudski prava.	- Uprava Fakulteta razmatra rezultate analize i mere za rešavanje konkretni slučajeva rodne neravnoteže . - Poznati su stavovi nastavnika i saradnika o rodnoj ravnopravnosti i borbi protiv seksualnog uznemiravanja. - Ukazano je na emancipatorske oblike razmišljanja i njihovo promovisanje. - Razvijena je svest o štetnosti rodni stereotipa i predrasuda i oblicima borbe protiv njih.

<p>3.2. Prevladavanje stereotipâ i predrasuda</p>	<p>3.2.1. Organizovanje tribina, seminara, predavanja, debata, konferencija, letnjih škola posvećenih rodno zasnovanim stereotipima i predrasadama, a na osnovu rezultata empirijskog istraživanja. 3.2.2. Uključivanje rodne ravnopravnosti u pitanja koja se redovno razmatraju na sastancima Uprave Pravnog fakulteta, kao i na sastancima šefova katedara.</p>	<p>- Svake školske godine organizovana je najmanje jedna tribina, seminar, predavanje, debata, konferencija ili letnja škola za savladavanje rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda. - Sprovedena je povremena provera skale rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda.</p>	<p>Dekan i prodekani, Centar za ljudska prava, Fakultetski poverenik za ravnopravnost, nastavnici i saradnici predmeta relevantnih za teme.</p>	<p>Trajna mera.</p>	<p>Sredstva za organizaciju planiranih aktivnosti mogu se obezbediti od međunarodnih i domaćih organizacija u oblasti zaštite ljudskih prava.</p>	<p>- Postepeno prevladavanje rodno zasnovanih predrasuda i stereotipâ nastavnika, saradnika i studenata. - Postepeno prevladavanje rodno zasnovanih predrasuda i stereotipâ u pravosuđu, državnoj upravi, privredi i društveno-ekonomskim sektorima u kojima se zapošljavaju studenti Pravnog fakulteta - Podsticaj za razvoj odgovarajućih istraživanja i programa na drugim fakultetima Univerziteta u Beogradu.</p>
<p>3.3. Borba protiv pojedinačnih oblika seksualnog uznemiravanja studenata i zaposlenih</p>	<p>3.3.1. Izrada i usvajanje Pravilnika o sprečavanju i zaštiti od zlostavljanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu kojim se uređuju sprečavanje i postupak zaštite (savetodavni i disciplinski) od seksualnog uznemiravanja. 3.3.2. Imenovanje poverljivih savetnika, po jednog za svaku godinu studija, kojima zainteresovano lice može da se obrati po izboru. 3.3.3. Organizovanje radionica radi upoznavanja studenata i zaposlenih sa sadržinom Pravilnika protiv seksualnog i drugog uznemiravanja.</p>	<p>3.3.1. Pravilnik o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu je izrađen, usvojen i stupio je na snagu. 3.3.2. Poverljivi savetnici su izabrani i počeli su sa radom. 3.3.3. Studenti i zaposleni su završili radionice na kojima su se upoznali sa sadržinom Pravilnika.</p>	<p>Dekan i prodekani, Pravnog fakulteta, Nastavno-naučno veće i Savet fakulteta, Centar za ljudska prava, Fakultetski poverenik za ravnopravnost.</p>	<p>3.3.1–3.3.2. Kraj kalendarske 2020. godine 3.3.3. Trajna mera.</p>	<p>Nanaknada za Fakultetskog poverenika za ravnopravnost i poverljive savetnike se obezbeđuje iz budžeta Pravnog fakulteta.</p>	<p>- Sprečavanje, otkrivanje i kažnjavanje seksualnog uznemiravanja studenata i zaposlenih. - Razvoj svesti o oblicima seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu. - Podsticaj za preduzimanje odgovarajućih mera na drugim fakultetima Univerziteta u Beogradu.</p>

SPISAK KORIŠĆENE LITERATURE

- Baer, S. (2017). Equality adds Quality: on Upgrading Higher Education and Research in the Field of Law. *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, 65 (4), 5–27.
- Ćeriman, J. & Fiket, I. (2019). Razumevanje koncepta rodne ravnopravnosti u normativnom okviru referentnom za sistem visokog obrazovanja u Srbiji. U D. Vujadinović & Z. Antonijević (ur.), *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju – koncepti, prakse i izazovi* (101–120). Novi Sad: Akademska knjiga.
- Dorđević, 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.
- Falcoz, C. (2017). *L'égalité femmes-hommes au travail. Perspectives pour une égalité réelle*. Caen: Éditions EMS.
- Fennelly, D. (2018). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Articles 1, 2, 3, 4 and 11 (CEDAW). In E. Ales et al. (Eds), *International and European Labour Law – A Commentary* (449–455). Baden-Baden – München – Oxford, Portland: Nomos / Verlag C.H. Beck / Hart Publishing.
- Frehill, M., Abreu, A. & Zippel, K. (2015). Gender, Science, and Occupational Sex Segregation. In W. Pearson, Jr., L. M. Frehill & C. L. McNeely (Eds), *Advancing Women in Science. An International Perspective* (51–79). Berlin–Heidelberg: Springer.
- Gaucher, D., Friesen, J. & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (1), 109–128.
- Grgurev, I. (2014). Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspešno pomiriti trudnoću sa zahtjevima tržišta. U Ž. Potočnjak & I. Grgurev, A. Grgić (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (133–152). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet.
- Herschberg, C. & Berger, L. (2015). The Netherlands. In F. Du Bois-Shaik & B. Fusulier (Eds), *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries* (62–79). „Garcia Working Papers“, No. 5. Trento: University of Trento.
- Husu, L. (2019). *Gender Equality in Nordic Academia: Advances and Challenges*. U D. Vujadinović & Z. Antonijević (ur.), *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju – koncepti, prakse i izazovi* (63–73). Novi Sad: Akademska knjiga.
- Kovačević, Lj. (2018). Ravnopravnost muškaraca i žena kao bitan element dostojanstvenog zapošljavanja. *Radno i socijalno pravo*, 22 (1), 97–143.
- Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. F. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labour Studies*, 1, 1–20.
- Kollonay-Lehoczy, C. (2017). Article 20 – The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the ground of sex. In N. Bruun et al. (Eds), *The European Social Charter and the employment relation* (358–380). Oxford/Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Lübke E. et al. (2015). *Gender issues in recruitment, appointment and promotion processes – recommendations for a gender sensitive application of excellence criteria*. Uppsala: Female Empowerment in Science and Technology Academia.
- Maes K. et al. (2012). *Women, research and universities: excellence without gender bias*. Leuven: League of European Research Universities.
- Paludi M. A., Martin, J. & Paludi, C. (2010). Sexual Harassment: The Hidden Gender Equity Problem. In S. S. Klein (Ed.), *Handbook for Achieving Gender Equity through Education* (215–229). New York – London: Rotledge.
- Peroni, C., Murgia, A. & Poggio, B. (2015). Italy. In C. Herschberg, Y. Benschop & M. van der Brink (Eds), *Constructing Excellence: The Gap between Formal and Actual Selection Criteria for Early Career Academics* (5–42), „Garcia Working Papers“, No. 2, Trento: University of Trento.
- Petrušić, N. & Vujadinović, D. (2018). Od rodno slepog ka rodno inkluzivnom visokom obrazovanju u Srbiji: Akcioni planovi za urođnjavanje. *Sociologija*, 60 (1), 313–329.
- Petrušić N. (2012). *Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije*, Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti / Pravosudna akademija.
- Petrušić, N., Krstić, I. & Marinković, T. (2016²). *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije*. Beograd: Službeni glasnik.
- Popović, D. & Duhaček, D. (2009). Od ciričkog kruga do studija roda: rodna ravnopravnost i visoko obrazovanje u Srbiji. *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, 681–693.
- Potočnjak, Ž. & Grgić, A. (2014). Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu. U Ž. Potočnjak, I. Grgurev & A. Grgić (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (1–47). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje br. 07-00-185/2014-0 od 31. jula 2014. godine.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Inicijativa za izmenu standarda u postupku za akreditaciju visokoškolskih ustanova, br. 6-00-1/2018-02, od 9. januara 2019. godine.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2018. godinu*, Beograd, 2019.
- Rinne, U. (2014). Anonymous job applications and hiring discrimination. *IZA World of Labour*, 1–10.
- Vujadinović, D. (2013). Rod i pravna regulativa. U S. Lilić (ur.), *Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije* (60–81), Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Vujadinović, D. (2015). Gender Mainstreaming in Law and Legal Education. *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, 53 (4), 56–74.
- Vujadinović D. & Petrušić N. (2017). Gender Mainstreaming in Legal Education in Serbia – Pilot Analysis of Curricula and

Textbooks. *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, 55 (4), 53–74.

Vujadinović, D. (2017). Teorijsko-metodološki okvir za razumevanje rodni odnosa – slučaj Srbije. U D. Vujadinović & V. Stanimirović, *Studije roda* (13–32). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

***, Decent Work – Report of the Director-General of the ILO to the 87th Session of the International Labour Conference, 1999, Geneva.

***, *Gender equality in academia and research GEAR tool*, 2016, Vilnius – Luxembourg: European Institute for Gender Equality / Publications Office of the European Union.

***, *Gender equality in academia and research*, 2016, Vilnius – Luxembourg: European Institute for Gender Equality / Publications Office of the European Union.

***, *How does one find her? KU Leuven Gender Action Plan. Interim Report*, Leuven: KU Leuven Diversity Office.

SPISAK KORIŠĆENIH IZVORA PRAVA I STRATEŠKIH I DRUGIH DOKUMENATA

1. Instrumenti Ujedinjenih nacija i njenih specijalizovanih agencija

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/71).

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/71).

Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 11/81).

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 (CEDAW/C/GC/28).

Fourth World Conference on Women, Beijing Declaration and Platform for Action, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

Sustainable Development Goals (SDGs), United Nations Conference on Sustainable Development, Rio de Janeiro, 2012.

Konvencija o borbi protiv diskriminacije u oblasti prosvete (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori i drugi sporazumi*, broj 4/64).

World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century, Vision and Action. UNESCO, Paris, 1998.

Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 100 o jednakom nagradivanju (*Službeni vesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ*, broj 12/52).

Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (*Službeni list SFRJ – Dodatak*, broj 3/61).

Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 156 o radnicima sa porodičnim obavezama (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/87).

Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf

2. Instrumenti Saveta Evrope

European Social Charter (*European Treaty Series*, No. 35).

Additional Protocol to the European Social Charter (*European Treaty Series*, No. 128).

Revidirana evropska socijalna povelja (*Službeni glasnik RS*, broj 42/09).

Explanatory report to the Additional Protocol to the European Social Charter, Strasbourg, 5.V.1988, *European Treaty Series*, No. 128.

Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (*Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, broj 12/13).

Explanatory report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence.

Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to Member States on gender mainstreaming in education and explanatory memorandum.

3. Instrumenti Evropske unije

European Commission communication on a reinforced European research area partnership for excellence and growth (COM(2012) 92 final).

Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (*Official Journal L* 75, 22. 3. 2005, 67–77).

The European Higher Education Area – Joint Declaration of the European Ministers of Education (The Bologna Declaration of 19 June 1999), http://www.magna-charta.org/resources/files/BOLOGNA_DECLARATION.pdf

4. Heteronomni izvori prava unutrašnjeg porekla

Ustav Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, broj 98/06).

Zakon o zabrani diskriminacije (*Službeni glasnik RS*, broj 22/09).

Zakon o ravnopravnosti polova (*Službeni glasnik RS*, broj 104/09).

Zakon o visokom obrazovanju (*Službeni glasnik RS*, broj 88/17, 27/18 i 73/18).

Zakon o zaposlenima u javnim službama (*Službeni glasnik RS*, broj 113/17, 95/18 i 86/19).

Zakon o radu (*Službeni glasnik RS*, broj 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 i 113/17).

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (*Službeni glasnik RS*, broj 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 i 113/17).

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (*Službeni glasnik RS*, broj 113/17 i 50/18).

Zakon o oglašavanju (*Službeni glasnik RS*, broj 6/16).

Pravilnik o postupku, načinu vrednovanja i kvantitativnom istraživanju naučnoistraživačkih rezultata istraživača (*Službeni glasnik RS*, broj 24/16, 21/17 i 38/17).

Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije (*Službeni glasnik RS*, broj 60/13).

Nacionalna strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti za period od 2016. do 2020. godine (*Službeni glasnik RS*, broj 4/16).

Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine (*Službeni glasnik RS*, broj 107/12).

Strategija naučnog i tehnološkog razvoja Republike Srbije za period od 2016. do 2020. godine – Istraživanja za inovacije (*Službeni glasnik RS*, broj 25/16).

5. Akti Univerziteta u Beogradu

Statut Univerziteta u Beogradu (*Glasnik Univerziteta u Beogradu* broj 201/18, 213/20 i 214/20).

Pravilnik o upisu studenata na studijske programe Univerziteta u Beogradu (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 208/219).

Pravilnik o vrednovanju stranih studijskih programa i priznavanju stranih visokoškolskih isprava radi nastavka obrazovanja (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 188/16 i 199/17).

Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti studenata Univerziteta u Beogradu (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 189/2016).

Kodeks profesionalne etike Univerziteta u Beogradu (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, broj 193/16).

Plan Univerziteta u Beogradu za postizanje rodne ravnopravnosti (2019), https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/ravnopravnost/Plan_UB_za_postizanje_rodne_ravnopravnosti_2019.pdf

6. Akti Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu

Statut Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 652/1, od 28. marta 2018. godine.

Pravilnik o nastavi, 03-broj: 3175/1, od 27. decembra 2013. godine.

Pravilnik o ispitima na osnovnim akademskim studijama, 03-broj: 3176/1, od 27. decembra 2013. godine.

Pravilnik o master akademskim studijama, 03-broj: 2414/1, od 20. septembra 2011. godine.

Master in European Integration – Main Rulebook, <http://pogestei.ius.bg.ac.rs/masterBG1DOC.htm>

Pravilnik o doktorskim studijama na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 950/4, od 30. decembra 2016. godine.

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih mesta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 748/1 od 14. marta 2013. godine, 01-broj: 2700/1, od 24. oktobra 2014. godine, i 01-broj: 1927/1, od 29. septembra 2016. godine.

Pravilnik o uslovima, načinu i postupku izbora asistenta praktične nastave, 01-broj: 1700/1, od 9. jula 2012. godine.

Pravilnik o uslovima, načinu i postupku izbora demonstratora, 01-broj: 2147/1, od 25. septembra 2012. godine.

Pravilnik o uslovima i načinu angažovanja profesora po pozivu na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, 02-broj: 1787/1, od 20. maja 2010. godine.

Pravilnik o uslovima i načinu angažovanja gostujućeg profesora, na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, 02-broj: 1785/1, od 20. maja 2010. godine.

Pravilnik o radu, 01-broj: 1910/2, od 1. novembra 2019. godine.

Pravilnik o zaradama i drugim primanjima zaposlenih Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 747/1, od 14. marta 2013. godine.

Pravilnik o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj:1378/3, od 18. decembra 2015. godine.

Pravilnik o platama, dodacima, naknadama i drugim primanjima iz budžeta i sopstvenih sredstava Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, 01-broj: 2856/1, od 28. decembra 2016. godine.

Pravilnik o standardima i postupcima za obezbeđivanje kvaliteta, 01-broj: 612-3828/2-13, od 11. septembra 2013. godine.

Pravilnik o postupku unutrašnjeg uzbuđivanja, 01 broj: 2425/1, od 3. decembra 2015. godine.

7. Akcioni planovi za postizanje (rodne) ravnopravnosti na stranim univerzitetima

University of Bergen Gender Equality Action Plan 2017–2020, http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/Handlingsplan_Likestilling_ENG.pdf

Policy and Action Plan for Gender Equality and Equal Treatment at the University of Gothenburg (2015), Dnr V 2015/249, https://pol.gu.se/digitalAssets/1563/1563229_1555966_policy-and-action-plan.pdf

Lund University Policy for Gender Equality, Equal Opportunities and Diversity, 8 September 2011, Reg. no PE 2011/177, <https://www.staff.lu.se/sites/staff.lu.se/files/lund-university-policy-for-gender-equality-equal-opportunities-and-diversity.pdf>

Action Plan for Equality and Gender Equality at Örebro University 2016-2018, ORU 1.2.1-01644/2016, http://www.sagegrowingequality.eu/web/assets/media/online_library/plans/GEAP_Orebro.pdf

The Aalto University Equality Plan 2016–2018, approved by the president's decision on 29 February 2016, <https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2018-05/Aalto-yliopiston%20yhdenvertaisuus-%20ja%20tasa-arvosuunnitelma%202016-2018.pdf>

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna Gender Equality Plan, <https://www.unibo.it/.../gender-equality-plan/.../GENER%20EQ...>

- Guidelines on the Promotion of Women* at Freie Universität Berlin of 17 February 1993 (*Frauenförderrichtlinien*)
- Genderkonzept Universität Hohenheim, Februar 2017, https://www.uni-hohenheim.de/fileadmin/uni_hohenheim/Universitaet/Profil/Gleichstellung/Genderkonzept.pdf
- Frauenförderungsplan der Universität Wien (2005), https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/2005_2006/2005_2006_94.pdf
- SciencesPo plan d'action 2015–2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, <https://fr.calameo.com/read/00416045495b95894e2b6>
- Gender Action Plan KU Leuven 2014–2017, https://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/BRO_GENDERACTIE_def_ENG.pdf
- Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country (2014–2017), <https://www.ehu.es/documents/2007376/2883220/Second-gender-equality-plan-of-UPVEHU.pdf>
- 1st Gender Equality Plan University of Vigo 2012–2014, approved on November 12th 2012 at the session of the Council of Government of the University of Vigo, https://eige.europa.eu/sites/default/files/univ-vigo_gep.pdf
- University College Dublin Gender Equality Action Plan (December 2016 – December 2019), <https://www.ucd.ie/t4cms/UCD%20Gender%20Equality%20Action%20Plan%202016%202019.pdf>
- University College Cork Gender Equality Action Plan, <https://www.ucc.ie/en/iss21/genovate/resources/geap/>
- University of Edinburgh Gender Action Plan (2017), https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/gender_action_planuo2017.pdf
- Australian Catholic University (ACU) Gender Equality Strategy 2015–2020 Action Plan, https://www.acu.edu.au/__data/assets/pdf_file/0008/823490/Gender_Equality_Strategy_Action_Plan_2015-2020.pdf
- Western Sydney University Gender Equality and Action Plan 2015–2020, https://www.westernsydney.edu.au/__data/assets/pdf_file/0008/1164905/Gender_Equality_Strategy_and_Action_Plan_2015-2020.pdf
- Swinburne University of Technology Gender Equality Strategic Action Plan 2015–2016, <https://www.swinburne.edu.au/media/swinburne/eduau/about-swinburne/docs/pdfs/Gender-Equality-Strategic-Action-Plan-2015---2016.pdf>
- The University of Helsinki Equality and Diversity Plan 2017–2018, https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/the_university_of_helsinki_equality_plan_2017_2018.pdf
- University of Cambridge Equality & Diversity Strategy 2016–2021, https://www.equality.admin.cam.ac.uk/files/ed_strategy_report_with_cover_2016-2021.pdf
- University of Edinburgh Equality outcomes action plan 2017–2012, https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/equality_outcomes_2017-2021_action_plan_final.pdf
- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg Equal Opportunity Plan for 2009 to 2014, passed by the Senate on 27 January 2010 and by the University Council on 12 July 2010, <http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/dokumente/equal-opportunity-plan.pdf>
- 8. Pravilnici i strategije za sprečavanje i zaštitu od seksualnog uznemiravanja zaposlenih i studenata na stranim univerzitetima**
- Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin (vom 9. Februar 2015), <https://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2015/ab042015.pdf?1427295807>
- Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich (vom 1. März 2007), <https://www.uzh.ch/de/about/basics/genderpolicy/sexualharassment.html>
- Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Basel (vom 22. September 2015), <https://www.unibas.ch/en/Studies/Advice/Social-Services-Healthcare/Sexual-Harassment.html>
- University of Essex Complaints of Bullying or Harassment Procedure, <https://www.essex.ac.uk/information/equality-and-diversity/zero-tolerance-of-harassment-and-bullying>
- University of Liverpool Policy on Student Conduct and Discipline, <https://www.liverpool.ac.uk/student-administration/student-administration-centre/policies-procedures/conduct-discipline/>
- Stanford University Sexual Harassment Policy, <https://adminguide.stanford.edu/chapter-1/subchapter-7/policy-1-7-1>
- Stanford University Student-on-Student Sexual Harassment and Retaliation Policy, <https://adminguide.stanford.edu/chapter-1/subchapter-7/policy-1-7-3>
- Georgetown University Sexual Misconduct Policies and Procedures (2018–2019), <https://studentconduct.georgetown.edu/sexual-misconduct-procedures/#>
- University of California Sexual Violence and Sexual Harassment Student Adjudication Framework (2019), <https://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/files/documents/uc-student-adjudication-framework-pacaos-app-e.pdf>
- University of Georgia Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy, <https://eoo.uga.edu/policies/non-discrimination-anti-harassment-policy>
- The University of Michigan Interim Policy and Procedures on Student Sexual and Gender-Based Misconduct and Other Forms of Interpersonal Violence (2019), <https://studentsexualmisconductpolicy.umich.edu/content/policy-statement>
- University of North Carolina Policy on Prohibited Discrimination, Harassment and Related Misconduct Including Sexual and Gender-Based Harassment, Sexual Violence, Interpersonal Violence and Stalking, <https://hr.unc.edu/files/2017/07/Policy-on-Prohibited-Discrimination-Harassment-and-Related-Misconduct.pdf>
- Ball State University Code of Student Rights and Responsibilities – Sexual Harassment and Misconduct Policy (Appendix K), <https://ballstate.policytech.com/dotNet/documents/?docid=1724&public=true>
- The University of Scranton Sexual Harassment and Sexual Misconduct Policy*, <https://www.scranton.edu/equity-diversity/docs/sh-sm-policy.pdf>

York University Policy on Sexual Violence (2016), <https://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/sexual-violence-policy-on/>

University of Regina Sexual Violence/Misconduct Policy Procedures, <https://www.uregina.ca/policy/assets/docs/pdf/GOV-100-018-Sexual-Violence-Misconduct-Procedures.pdf>

Universities of Australia, *Guidelines for universities responding to reports of sexual assault and sexual harassment*, <https://www.universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2019/05/UA-Guidelines-2.pdf>

University of Sydney Student Sexual Misconduct Policy (2018), <http://sydney.edu.au/policies/showdoc.aspx?recnum=PDOC2018/470&RendNum=0>

Flinders University Sexual Harassment Policy and Grievance Procedures of 1984 (with last amendments of 2011), <https://www.flinders.edu.au/content/dam/documents/staff/policies/people-culture/sexual-harassment.pdf>

PRILOG I

Prednacrt Pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu

P R E D N A C R T*

Polazeći od posvećenosti Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu izgradnji i očuvanju ustavnih načela akademskih sloboda, jednakim mogućnostima za sve učesnike u procesu obrazovanja, zaštiti integriteta i ljudskog dostojanstva svakog lica, posebno čl. 21 i 23 Ustava Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, broj 98/2006), člana 192 stav 1 tačka 1 Zakona o radu (*Službeni glasnik RS*, broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, i 95/2018 – autentično tumačenje), čl. 3 i 5 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu (*Službeni glasnik RS*, broj 36/2010), Zakona o zabrani diskriminacije (*Službeni glasnik RS*, broj 22/2009), Zakona o ravnopravnosti polova (*Službeni glasnik RS*, broj 104/2009), čl. 5, 7, 8, 10, 13 i 14 Kodeksa profesionalne etike Univerziteta u Beogradu (*Glasnik Univerziteta u Beogradu*, br. 193/2016) i člana 23 stav 1 tačka 7 Statuta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Dekan Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, dana _____, donosi

PRAVILNIK O SPREČAVANJU I ZAŠTITI OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA PRAVNOM FAKULTETU UNIVERZITETA U BEOGRADU

Deo prvi

Opšte odredbe

Predmet uređivanja

Član 1

Pravilnikom o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beo-

gradu (u daljem tekstu „Pravilnik“) bliže se uređuje pojam seksualnog uznemiravanja, zabrana seksualnog uznemiravanja, mere sprečavanja seksualnog uznemiravanja, položaj i nadležnosti poverljivih savetnika i postupci zaštite od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu (u daljem tekstu „Fakultet“).

Termini upotrebljeni u ovom pravilniku izraženi u gramatičkom muškom rodu podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koje se odnose.

Cilj Pravilnika Član 2

Cilj Pravilnika jeste stvaranje neophodnih uslova za zdravu i bezbednu radnu sredinu, za jednake mogućnosti studiranja, kao i za poštovanje ličnog integriteta i ljudskog dostojanstva svih učesnika u visokoškolskom obrazovanju na Fakultetu.

Fakultet je posvećen izgradnji i očuvanju bezbednog okruženja za rad za sve članove svoje akademske zajednice u kojem nema diskriminacije, po bilo kom osnovu, niti zlostavljanja, a prvenstveno seksualnog uznemiravanja.

Fakultet ne toleriše seksualno uznemiravanje na radu i u visokoškolskom obrazovanju, i postupa odgovorno i hitno u svim postupcima za zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

Zaposleni i student za koga se utvrdi da je seksualno uznemiravao drugog, ili zloupotrebio pravo na zaštitu od seksualnog uznemiravanja, biće disciplinski kažnjen, uključujući i mogućnost izricanja najtežih disciplinskih mera u vidu iniciranja prestanka radnog odnosa, odnosno isključenja sa studija na Fakultetu.

* U izradi Prednacrt pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu učestvovali su prof. dr Dragica Vujadinović, prof. dr Tanasije Marinović, prof. dr Ljubinka Kovačević, prof. dr Ivana Krstić i prof. dr Marko Davinić.

Personalno područje primene Pravilnika

Član 3

Pravilnik se primenjuje na zaposlene i studente na Fakultetu.

Zaposleni, u smislu ovog pravilnika, jeste lice u radnom odnosu i lice koje je angažovano za rad van radnog odnosa na Fakultetu, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada (u daljem tekstu „zaposleni“).

Student, u smislu ovog pravilnika, jeste lice upisano na bilo koji nivo studija na Fakultetu, bilo da ima status budžetskog ili samofinansirajućeg studenta u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje (u daljem tekstu „student“).

Studentom se smatra i lice koje jeste u postupku upisa na studijski program Fakulteta, kao i polaznik programa za inovaciju (specijalizaciju) znanja koje organizuje Fakultet.

Studentom se smatra i lice koji boravi na Fakultetu u okviru programa međunarodne razmene studenata, ili na osnovu drugih sporazuma ili ugovora koji omogućavaju mobilnost studenata.

Određenje pojma seksualnog uznemiravanja

Član 4

Seksualno uznemiravanje jeste svako ponašanje protivno volji zaposlenog ili studenta, koje ima za cilj ili predstavlja povredu njegovog dostojanstva u sferi polnog života.

Seksualno uznemiravanje jeste verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje, kao i podsticanje i navođenje drugih na takvo ponašanje.

Verbalno ponašanje naročito uključuje omalovažavanje određenog pola, roda ili seksualne orijentacije, lascivne opaske ili šale u vezi sa izgledom i fizičkim svojstvima protivne volji drugog lica, opaske ili šale u vezi sa polom, rodom ili seksualnom orijentacijom protivne volji drugog lica, ponavljanje predloga za intimiziranje protivno volji drugog lica, nuđenje protivusluga za intimiziranje i uskraćivanje prava zbog neprihvatanja predloga za intimiziranje.

Neverbalno ponašanje naročito uključuje lascivne poglede i gestove, provokativno zviždanje, seksualno intonirani govor tela, kao i prikazivanje slika i audio-vi-

zuelnog materijala kojima se omalovažava određeni pol, rod ili seksualna orijentacija.

Fizičko ponašanje naročito uključuje telesni kontakt, poput dodirivanja, maženja, štipanja, grljenja, ljubljenja i obljube, protivan volji drugog lica.

Zaštita akademske slobode

Član 5

Seksualnim uznemiravanjem ne smatraju se izlaganja ili radovi nastavnika, saradnika i studenata, kao i pedagoški materijali na teme koje se odnose na pol, rod ili seksualnu orijentaciju. Izlaganja i radovi o tim temama predstavljaju deo akademske slobode izražavanja, zbog čega one mogu biti predmet rasprave u akademskoj zajednici.

Zaštitom akademske slobode nisu obuhvaćeni uvredljivi komentari usmereni ka licima određenog pola, roda ili seksualne orijentacije, kao ni javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.

Deo drugi

Zabrana seksualnog uznemiravanja

Zabrana seksualnog uznemiravanja i njeno prostorno područje

Član 6

Zabranjeno je seksualno uznemiravanje.

Zabrana seksualnog uznemiravanja odnosi se na ponašanje zaposlenog, odnosno studenta u zgradi Fakulteta, ili van nje, ako je u vezi s radom ili studiranjem na Fakultetu, uključujući službeni put, turističko putovanje zaposlenih, studijsko putovanje, studentsku praksu, studentsku ekskurziju, događaj koji Fakultet ili studentska organizacija koja deluje pod okriljem Fakulteta, neposredno ili posredno, organizuje, odnosno finansira.

Zabrana seksualnog uznemiravanja odnosi se i na događaje koji nemaju veze s aktivnostima navedenim u stavu 2 ovog člana, ukoliko ti događaji jesu u vezi sa međusobnim odnosima zaposlenih ili odnosima zaposlenih i studenata, i pritom utiču na njihovo ponašanje u visokoškolskom obrazovanju.

Svako ko seksualno uznemirava zaposlenog ili studenta biće kažnjen u skladu sa ovim pravilnikom.

Zabrana zloupotrebe prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja

Član 7

Zabranjena je zloupotreba prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

Zloupotrebu prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja čini zaposleni, odnosno student koji je svestan, ili je morao biti svestan, da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od seksualnog uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje postupka za zaštitu, kako bi za sebe ili drugog pribavio materijalnu ili nematerijalnu korist, ili naneo štetu drugom licu.

Posledice povreda zabrane seksualnog uznemiravanja i zabrane zloupotrebe prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja

Član 8

Zaposleni koji povredi zabranu seksualnog uznemiravanja ili zabranu zloupotrebe prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja odgovara disciplinski, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, ovim pravilnikom i Pravilnikom o radu Fakulteta.

Student koji povredi zabranu seksualnog uznemiravanja ili zabranu zloupotrebe prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja odgovara disciplinski, u skladu s Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti studenata Univerziteta u Beogradu, Statutom Fakulteta i ovim pravilnikom.

Ukoliko zaposleni iz stava 1 ovog člana istovremeno jeste i student Fakulteta, njegova odgovornost za seksualno uznemiravanje utvrđuje se zavisno od statusa u kom je to lice postupalo prilikom osporenog ponašanja.

Zabrana preduzimanja štetne radnje

Član 9

Zaposleni, odnosno student, koji je prijavio da je bio izložen seksualnom uznemiravanju, kao i zaposleni, odnosno student koji je bio svedok seksualnog uznemiravanja ili je ohrabrivao na obraćanje fakultetskom povereniku ili poverljivom savetniku, neće zbog toga trpeti nikakve štetne posledice.

Zaposleni, odnosno student, posebno ne sme da trpi štetne posledice u vezi sa radnim odnosom i studijama ako je odbio pogodnost koja mu je stavljena u izgled u slučaju

prihvatanja ponude seksualne prirode, ili ako se obratio za savet i podršku u vezi sa seksualnim uznemiravanjem.

Zaposleni koji je kao poverljivi savetnik učestvovao u savetodavnom postupku neće zbog toga trpeti nikakve štetne posledice.

Nanošenje štete zaposlenom, odnosno studentu, iz st. 1–3 ovog člana smatra se nepoštovanjem radne discipline, ako štetnu radnju vrši zaposleni, odnosno disciplinskom povredom, ako tu radnju vrši student.

Deo treći

Sprečavanje seksualnog uznemiravanja

Stvaranje uslova za delotvorno sprečavanje seksualnog uznemiravanja

Član 10

Fakultet organizuje rad i studiranje na način kojim se sprečava seksualno uznemiravanje.

Zaposleni i studenti su dužni da postupaju jedni prema drugima sa uvažavanjem i da poštuju lične osobenosti svakog lica, kako bi se omogućilo neometano izvođenje nastave i drugih aktivnosti i kako bi se obezbedila bezbedna i zdrava radna sredina, uz razvoj kolegijalnosti i poštovanje prava na dostojanstvo pojedinaca koji učestvuju u obrazovnom procesu.

Neophodnost kontinuirane obuke za sprečavanje seksualnog uznemiravanja

Član 11

Fakultet organizuje obaveznu, kontinuiranu obuku za Fakultetskog poverenika, poverljive savetnike, članove disciplinske komisije, članove Uprave Fakulteta i sve zaposlene u cilju sticanja znanja o svim relevantnim pitanjima ravnopravnosti i sprečavanja seksualnog uznemiravanja.

Uloga nastavnog plana, programa i udžbenika u sprečavanju seksualnog uznemiravanja

Član 12

Sprečavanju seksualnog uznemiravanja na Fakultetu doprinose nastavni plan i program, kao i udžbenici kojima se promoviše dostojanstvo svakog lica i ukazuje na štetnost i nedopuštenost diskriminacije po bilo kom osnovu, a posebno po osnovu pola, roda, rodnog identiteta i seksualne orijentacije.

Uloga Fakultetskog poverenika za ravnopravnost

Član 13

Fakultetski poverenik za ravnopravnost (u daljem tekstu „Fakultetski poverenik“) ima funkciju sprečavanja svih oblika diskriminacije, uključujući sprečavanje diskriminacije po polu, rodu, seksualnoj orijentaciji, kao i sprečavanje seksualnog uznemiravanja zaposlenih, odnosno studenata.

U cilju prepoznavanja i sprečavanja seksualnog uznemiravanja, Fakultetski poverenik sprovodi odgovarajuće mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i studenata.

Svakom zaposlenom, pre stupanja na rad, dostavlja se obaveštenje o zabrani seksualnog uznemiravanja, kao i o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih i Fakulteta u vezi sa zabranom takvog ponašanja.

Svakom studentu se, po upisu na studijski program koji se izvodi na Fakultetu dostavlja obaveštenje o zabrani seksualnog uznemiravanja, kao i pravima, dužnostima i odgovornostima studenata i Fakulteta u vezi sa zabranom takvog ponašanja.

Obaveštenje iz st. 2, 3 i 4 ovog člana naročito sadrži podatke da je seksualno uznemiravanje zakonom zabranjeno i kažnjivo, šta se smatra seksualnim uznemiravanjem, koje su nadležnosti poverljivog savetnika, kao i kako se pokreću interni postupci i postupci pred državnim organima za zaštitu od takvog ponašanja.

Zaposleni i studenti moraju biti obavešteni o Fakultetskom povereniku i o nastavnicima koji obavljaju dužnost poverljivih savetnika, kako bi mogli da im se obrate u cilju traženja saveta i podrške, ukoliko smatraju da su izloženi seksualnom uznemiravanju.

Deo četvrti

Poverljivi savetnici

Imenovanje poverljivih savetnika

Član 14

Dekan Fakulteta (u daljem tekstu „dekan“) imenuje po jednog poverljivog savetnika za svaku godinu studija (ukupno četiri), na predlog Fakultetskog poverenika. Pri likom predlaganja poverljivih savetnika vodi se računa o ravnopravnoj zastupljenosti polova.

Poverljivi savetnici se biraju među nastavnicima, da sarađuju sa Fakultetskim poverenikom, da se bave sprečavanjem seksualnog uznemiravanja i da vode savetodavni postupak zaštite od seksualnog uznemiravanja. Zaposleni i studenti se mogu obratiti bilo kom poverljivom savetniku.

Poverljivi savetnik se imenuje na period od tri godine. Isto lice može biti ponovo imenovano za poverljivog savetnika.

Obuka poverljivih savetnika za posredovanje

Član 15

Fakultet organizuje obaveznu i kontinuiranu dodatnu obuku za poverljive savetnike za sticanje veština potrebnih za sprovođenje restorativnog posredovanja. Obuka se organizuje pre stupanja poverljivih savetnika na dužnost.

Nadležnosti poverljivih savetnika

Član 16

Poverljivi savetnici, u saradnji sa Fakultetskim poverenikom, obaveštavaju zaposlene i studente o zabrani seksualnog uznemiravanja i organizuju njihovu obuku u cilju prepoznavanja i zaštite od takvog ponašanja.

Poverljivi savetnici vode savetodavni postupak zaštite od seksualnog uznemiravanja.

Ime i prezime, broj kabineta, vreme prijema i kontakt telefon poverljivih savetnika objavljuju se na internet stranici Fakulteta.

Ohrabivanje na obraćanje poverljivom savetniku

Član 17

Zaposleni i studenti koji imaju saznanja o seksualnom uznemiravanju zaposlenog, ili studenta, dužni su da ohrabre lice koje smatra da je izloženo seksualnom uznemiravanju da se obrati poverljivom savetniku za pomoć.

Deo peti

Postupci zaštite od seksualnog uznemiravanja

Vrste i međusobni odnos postupaka zaštite od seksualnog uznemiravanja

Član 18

Zaštita od seksualnog uznemiravanja ostvaruje se u savetodavnom i disciplinskom postupku.

Vođenje savetodavnog postupka nije uslov za pokretanje disciplinskog postupka.

Savetodavni i disciplinski postupak pokreću se u roku od šest meseci od kada je seksualno uznemiravanje učinjeno. Rok za pokretanje savetodavnog ili disciplinskog postupka počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja uznemiravanje.

Postupci zaštite od seksualnog uznemiravanja jesu hitni.

Ukazivanje na izloženost seksualnom uznemiravanju

Član 19

Pre pokretanja postupka za zaštitu od seksualnog uznemiravanja zaposleni, odnosno student koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju treba, ukoliko je to moguće, jasno da stavi do znanja licu za koje smatra da vrši seksualno uznemiravanje da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će zatražiti zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

Razgovor poverljivog savetnika s licem koje smatra da je izloženo seksualnom uznemiravanju

Član 20

Savetodavni postupak zaštite vodi poverljivi savetnik.

Zaposleni, odnosno student koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju obraća se poverljivom savetniku po svom izboru, u cilju iznošenja problema i dobijanja saveta o daljem postupanju i rešavanju sporne situacije.

Poverljivi savetnik pojedinačno razgovara sa zaposlenim, odnosno studentom koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju, daje mu savet kako da prevaziđe spornu situaciju i upućuje ga na odgovarajuće pravne postupke zaštite. Poverljivi savetnik obaveštava zaposlenog, odnosno studenta, koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju o pravnim postupcima zaštite koji mu stoje na raspolaganju, da vođenje savetodavnog postupka ne isključuje vođenje disciplinskog postupka i da zaštitu od seksualnog uznemiravanja može, bez odlaganja, da zatraži i od odgovarajućih državnih organa.

Poverljivi savetnik vodi zapisnik u koji beleži datum pojedinačnog razgovora i njegovu sadržinu, a posebno ponašanje koje je dalo povoda za razgovor, kao i savete koje je tom prilikom pružio.

Podaci izneti u razgovoru i uneti u zapisnik čuvaju se kao službena tajna.

Razgovor poverljivog savetnika s licem koje se tereti za seksualno uznemiravanje

Član 21

Ukoliko zaposleni, odnosno student, koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju želi da se nastavi savetodavni postupak, poverljivi savetnik se obraća zaposlenom, odnosno studentu, koji se tereti za seksualno uznemiravanje i poziva ga da u pojedinačnom razgovoru odgovori na navode koji mu se stavljaju na teret. Poverljivi savetnik daje tom zaposlenom, odnosno studentu, savet kako da reši spornu situaciju i obaveštava ga o pravnim postupcima koji se mogu voditi protiv njega, da vođenje savetodavnog postupka ne isključuje vođenje disciplinskog postupka i da zaštitu od seksualnog uznemiravanja pružaju i odgovarajući državni organi.

Poverljivi savetnik vodi zapisnik u koji beleži datum pojedinačnog razgovora i njegovu sadržinu, a posebno odgovore na navode koji su dali povod za razgovor, kao i savete koje je tom prilikom pružio.

Podaci izneti u razgovoru i uneti u zapisnik čuvaju se kao službena tajna.

Zajednički razgovor poverljivog savetnika sa stranama

Član 22

Poverljivi savetnik može predložiti zajednički razgovor između zaposlenog, odnosno studenta, koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju i zaposlenog, odnosno studenta, koji se tereti za seksualno uznemiravanje u cilju razjašnjenja činjenica i rešavanja spornog odnosa.

Ukoliko zaključi da su navodi o seksualnom uznemiravanju istiniti, poverljivi savetnik vodi razgovor tako da omogući zaposlenom, odnosno studentu, koji se tereti za seksualno uznemiravanje da razume zašto se osporeno ponašanje tako kvalifikuje i zašto je ono zabranjeno.

Ukoliko zaključi da navodi o seksualnom uznemiravanju nisu istiniti, poverljivi savetnik vodi razgovor tako da omogući zaposlenom, odnosno studentu, koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju da razume zašto se osporeno ponašanje tako ne kvalifikuje i zašto ono nije zabranjeno.

Poverljivi savetnik vodi zapisnik u koji beleži datum zajedničkog razgovora i njegovu sadržinu, a posebno činjenice koje su tokom tog razgovora razjašnjene, kao i savete koje je tom prilikom pružio.

Podaci izneti u zajedničkom razgovoru i uneti u zapisnik čuvaju se kao službena tajna.

Broj razgovora s poverljivim savetnikom

Član 23

U savetodavnom postupku može se obaviti jedan pojedinačni, odnosno zajednički razgovor, ili više razgovora s obzirom na složenost predmeta i predlog poverljivog savetnika.

Upućivanje na posredovanje

Član 24

U cilju rešavanja spornog odnosa poverljivi savetnik može uputiti zaposlenog koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju i zaposlenog, odnosno studenta, koji se tereti za seksualno uznemiravanje na posredovanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprečavanje zlostavljanja na radu.

Disciplinski postupak protiv studenta

Član 25

Zaposleni, odnosno student, koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju može podneti prijavu dekanu protiv određenog studenta za seksualno uznemiravanje.

U prijavi seksualnog uznemiravanja navode se: ime i prezime studenta koji se tereti za seksualno uznemiravanje, vreme, mesto i način izvršenja disciplinske povrede, dokazi i ime, prezime i potpis podnosioca prijave.

Ukoliko postoji osnovana sumnja u to da je student izvršio seksualno uznemiravanje, dekan pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti studenta za disciplinsku povredu, u skladu sa Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti studenata Univerziteta u Beogradu i Statutom Fakulteta.

Odredbe iz st. 1–3 ovog člana primenjuju se i u slučaju prijave protiv studenta za zloupotrebu prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

Disciplinski postupak protiv zaposlenog

Član 26

Zaposleni, odnosno student, koji smatra da je izložen seksualnom uznemiravanju može podneti prijavu protiv određenog zaposlenog za seksualno uznemiravanje.

U prijavi seksualnog uznemiravanja navode se: ime i prezime zaposlenog koji se tereti za seksualno uznemiravanje, vreme, mesto i način izvršenja tog nepoštovanja radne discipline, dokazi, i ime, prezime i potpis podnosioca zahteva.

Prijava seksualnog uznemiravanja se podnosi fakultetskom povereniku.

Fakultetski poverenik odbacuje prijavu, ako utvrdi da prijavljeno ponašanje ne predstavlja seksualno uznemiravanje, u smislu ovog pravilnika.

Ukoliko postoji osnovana sumnja u to da je zaposleni izvršio seksualno uznemiravanje, Fakultetski poverenik je dužan da, bez odlaganja, prijavu seksualnog uznemiravanja dostavi dekanu, dok je dekan dužan da, u roku od 48 sati od prijema prijave, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

Odredbe iz st. 1–5 ovog člana primenjuju se i u slučajevima postojanja sumnje u to da zaposleni jeste zloupotrebio pravo na zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

Utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za seksualno uznemiravanje

Član 27

Odgovornost zaposlenog za nepoštovanje radne discipline utvrđuje se u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti za seksualno uznemiravanje, odnosno za zloupotrebu prava na zaštitu od seksualnog uznemiravanja sprovodi se u najkraćem mogućem roku i okončava se najkasnije tri meseca od pokretanja postupka.

Ukoliko disciplinski organ, po donošenju rešenja kojim se utvrđuje postojanje odgovornosti, smatra da nepoštovanje radne discipline sadrži obeležja krivičnog dela koje se goni po službenoj dužnosti, obaveštava o tome dekana, koji je, u tom slučaju, obavezan da podnese krivičnu prijavu. Podnošenje krivične prijave ne odlaže okončanje disciplinskog postupka.

Dekan je dužan da rešenje doneto u disciplinskom postupku dostavi i zaposlenom, odnosno studentu, po čijem zahtevu je postupak pokrenut.

Rešenje doneto u disciplinskom postupku je konačno i protiv njega se ne može izjaviti žalba, već se može pokrenuti upravni spor podnošenjem tužbe Upravnom sudu u skladu sa Zakonom o upravnim sporovima.

Na pravila disciplinskog postupka shodno se primenjuju odredbe Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti studenata Univerziteta u Beogradu.

Zaštita podataka o ličnosti

Član 28

Fakultet je dužan da štiti podatke o ličnosti zaposlenog, odnosno studenta, koji smatra da je prema njemu izvršeno seksualno uznemiravanje, kao i podatke o drugim učesnicima u postupku, odnosno podatke na osnovu kojih se može otkriti identitet tih lica, osim ako se ta lica ne saglase sa otkrivanjem tih podataka, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Svako lice koje sazna podatke iz stava 1 ovog člana, dužno je da čuva te podatke kao službenu tajnu.

Deo šesti

Završne odredbe

Postupci za utvrđivanje disciplinske odgovornosti započeti do dana stupanja

Pravilnika na snagu

Član 29

Postupci za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zaposlenog, odnosno studenta, koji se tereti za seksualno uznemiravanje započeti do dana stupanja ovog pravilnika na snagu okončaće se po propisima koji važe do početka primene ovog pravilnika.

Obuka poverljivih savetnika i članova Disciplinske komisije

Član 30

Fakultet je dužan da, u smislu člana 13 stav 2 ovog pravilnika, u roku od meseca dana od imenovanja poverljivih savetnika, organizuje obaveznu obuku za poverljive savetnike.

Fakultet je dužan da, u roku od dva meseca od dana stupanja ovog pravilnika na snagu, organizuje obaveznu obuku za članove Disciplinske komisije, u cilju sticanja znanja i veština potrebnih za pravilno i potpuno razumevanje seksualnog uznemiravanja.

Stupanje Pravilnika na snagu

Član 31

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Fakulteta.

PRILOG II

Statistički rezultati istraživanja stavova o rodnim pitanjima nastavnika/ ca i saradnika/ca Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu (Tabele SPSS analize sa statistički značajnim razlikama)

1. RAZLIKE S OBZIROM NA POL ISPITANIH

OPŠTI DEO					
RODNA RAVNOPRAVNOST UOPŠTE					
	Pol	AS	SD	Man-Vitni U test	Sig.
1. Smatram da je rodna ravnopravnost veoma važna za ekonomski i društveni razvoj Srbije.	muški	4,0000	1,21584	272,000	,133
	ženski	4,4828	,78471		
2. U našem društvu je patrijarhalna matrica prisutna i danas, i zato muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama društvenog života.	muški	3,4583	1,31807	252,500	,075
	ženski	4,1034	,90019		
3. U našoj zemlji i dalje postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja na svim nivoima obrazovnog sistema, uključujući i univerzitetsko obrazovanje.	muški	3,3750	1,09594	235,000*	,029
	ženski	4,0000	,84515		
4. Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike.	muški	4,0000	1,10335	343,000	,924
	ženski	4,0690	,96106		
5. Ostvarenje rodne ravnopravnosti jeste bitan element vladavine prava.	muški	4,1250	1,19100	297,000	,298
	ženski	4,4483	,98511		
6. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti jeste zajednički zadatak muškaraca i žena.	muški	4,2917	,90790	238,000*	,020
	ženski	4,6897	,71231		
7. Rodno neutralni zakoni nisu pravedni, jer ne uvažavaju rodne razlike i potrebe i interese žena i muškaraca.	muški	4,5417	,93153	318,500	,483
	ženski	4,7241	,59140		
8. Dostignuti nivo rodne ravnopravnosti jeste pokazatelj nivoa kulture ljudskih prava.	muški	2,8750	1,11560	265,000	,120
	ženski	3,3448	1,04457		
RODNA RAVNOPRAVNOST U OBRAZOVANJU					
9. Uloga obrazovanja jeste ključna u otklanjanju rodnih stereotipa i predrasuda.	muški	4,0417	1,12208	281,500	,192
	ženski	4,4483	,73612		
10. Svi nivoi obrazovanja u Srbiji i dalje nemaju razvijenu perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno su neosetljivi).	muški	3,7083	1,16018	290,000	,274
	ženski	4,0690	,75266		
11. Usvajanje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti u obrazovnim ustanovama doprinelo bi unapređenju obrazovanja.	muški	3,6250	1,24455	347,000	,985
	ženski	3,6897	1,07250		
12. Neophodno je preduzeti posebne (afirmativne) mere, kako bi se uspostavila uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u visokoškolskim ustanovama.	muški	3,5833	,97431	331,000	,750
	ženski	3,4828	1,15328		
13. Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti ključna jeste za karijerno napredovanje žena i muškaraca.	muški	4,5833	,58359	321,000	,558
	ženski	4,6897	,47082		

14. Sporije napredovanje žena do viših nastavničkih zvanja uglavnom predstavlja rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih dužnosti.	muški	3,4167	1,13890	269,000	,135
	ženski	3,8621	1,02554		
15. Uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja.	muški	3,5000	1,28537	344,500	,948
	ženski	3,5862	1,15007		
16. Seksualno uznemiravanje studenata/studentkinja od nastavnčkog kadra predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda.	muški	4,3750	1,20911	318,000	,477
	ženski	4,5517	1,08845		
17. Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.	muški	4,3333	1,04950	275,500	,094
	ženski	4,6897	,84951		
INSTITUCIONALNI OKVIR					
18. Na Pravnom fakultetu postoji institucionalna diskriminacija žena.	muški	1,5833	,82970	256,000	,077
	ženski	2,0345	,98135		
19. Zaposleni na Pravnom fakultetu znaju da Zakon o zabrani diskriminacije u članu 20 izričito zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.	muški	3,5833	1,13890	326,500	,689
	ženski	3,7241	1,03152		
20. Pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	muški	4,0833	,92861	302,500	,382
	ženski	4,2759	,92182		
21. Pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	muški	4,1250	1,03472	314,000	,506
	ženski	4,3103	,96745		
22. Na Pravnom fakultetu trebalo bi uspostaviti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije.	muški	2,2917	1,45898	345,500	,962
	ženski	2,2414	1,24370		
23. Podatak da u sastavu uprave Pravnog fakulteta, po pravilu, ima više muškaraca nego žena pokazatelj predstavlja institucionalne diskriminacije žena.	muški	2,2500	1,25974	206,000**	,009
	ženski	3,1724	1,16708		
24. Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećinu nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena.	muški	3,3333	1,23945	284,000	,239
	ženski	2,9655	1,11748		
25. Podatak da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koje se biraju u saradnička zvanja jeste izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta.	muški	3,0000	1,28537	310,500	,490
	ženski	2,7241	1,19213		
26. Podatak da su u poslednje dve godine, prosečne neto plate redovnih profesora na Pravnom fakultetu veće za oko 16 posto od plata redovnih profesorki, jeste pokazatelj, između ostalog, i diskriminacije žena nasleđene iz prošlosti.	muški	2,9167	1,17646	308,000	,464
	ženski	3,2069	1,44863		
27. Podatak da su u poslednje dve godine, na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto), predstavlja pokazatelj pozitivnih promena u rodnom odnosima kod mlađih generacija žena i muškaraca.	muški	2,6250	1,05552	285,000	,245
	ženski	3,0000	1,28174		
28. U komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju.	muški	2,5417	1,55980	228,000*	,028
	ženski	3,4138	1,32334		
29. Na Pravnom fakultetu prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanja radnog odnosa striktno se poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja.	muški	4,1667	1,09014	295,000	,308
	ženski	3,7586	1,37983		

30. Da bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenosti žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, neophodno je uvesti kvote u korist manje zastupljenog pola.	muški	2,0833	1,28255	227,000*	,026
	ženski	2,8966	1,26335		
31. Na Pravnom fakultetu postoji potreba za imenovanjem fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije.	muški	2,5000	1,50362	266,000	,131
	ženski	3,1034	1,37178		
32. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, organizovanjem sopstvenog vrtića.	muški	3,7500	1,48177	300,500	,377
	ženski	3,4138	1,52403		
33. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta.	muški	4,1250	,94696	343,500	,931
	ženski	3,9310	1,46217		
34. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakšicama u organizaciji radnih obaveza i slično (uključujući i to da sednica Nastavno-naučnog veća ne počinje u 18 sati, već ranije).	muški	4,2917	1,08264	339,000	,857
	ženski	4,2759	1,03152		
35. Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja i slično.	muški	4,2500	,94409	304,000	,398
	ženski	4,0000	1,13389		
36. Činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na našem fakultetu (osim jednoga za posebnu negu deteta) govori o rodnim stereotipima koji su i dalje jaki i u vezi sa roditeljstvom.	muški	3,0833	1,47196	260,000	,106
	ženski	3,7241	1,33354		
37. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima.	muški	2,5000	1,14208	308,500	,468
	ženski	2,7931	1,34641		
38. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/studentata.	muški	3,1250	1,29590	281,500	,222
	ženski	3,5517	1,18280		
39. Na Pravnom fakultetu, po vašem mišljenju, ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.	muški	3,2917	1,33447	239,500*	,045
	ženski	4,0000	1,10195		
40. Tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima, po vašem utisku ili saznanju, nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove.	muški	3,1667	1,30773	257,500	,095
	ženski	3,7586	1,09071		
41. Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje.	muški	3,1250	1,32902	245,500	,058
	ženski	3,7586	1,27210		
42. Uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike jeste neophodno na Pravnom fakultetu.	muški	3,2500	1,18872	233,000*	,033
	ženski	3,9310	1,19317		
43. Primenu rodne analize prilikom planiranja budžeta (rodno odgovorno budžetiranje) treba uvesti u politiku Fakulteta.	muški	3,0833	1,31601	282,500	,225
	ženski	3,5172	1,24271		
OBRAZOVNI OKVIR					
44. Uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studentske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja.	muški	3,0833	1,34864	239,000*	,043
	ženski	3,7931	1,08164		
45. Neophodno je izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu.	muški	3,0000	1,58800	325,000	,675
	ženski	3,1724	1,28366		
46. Rodno osetljive studije prava jesu bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija, i svih pravničkih profesija.	muški	3,3333	1,37261	294,500	,322
	ženski	3,7241	1,13063		
47. Rodnu perspektivu nije moguće ugraditi u pozitivnopravne nastavne predmete.	muški	3,1250	1,11560	199,000**	,006
	ženski	2,2759	1,06558		

48. Rodna perspektiva u pravnim studijama jeste potpuno nebitna za kvalitet sadržaja i smisla stečenog pravnčkog znanja.	muški	2,9167	1,47196	219,000*	,017
	ženski	1,9655	1,20957		
49. U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive.	muški	3,7917	,97709	306,000	,427
	ženski	4,0345	,82301		
50. Na Pravnom fakultetu nema udžbenika sa elementima rodnih stereotipa i predrasuda u tumačenju određenih pojmova i fenomena.	muški	3,4583	,97709	238,500*	,040
	ženski	2,8966	1,04693		
51. Rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu jeste veoma bitan.	muški	3,8333	1,09014	328,500	,716
	ženski	3,7586	1,05746		
52. Dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti jeste korisna i potrebna na Pravnom fakultetu.	muški	3,5417	1,35066	292,500	,299
	ženski	3,9310	1,16285		
53. Unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju.	muški	3,1667	1,30773	267,000	,133
	ženski	3,7241	1,09859		
54. Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa.	muški	3,0417	1,45898	286,500	,260
	ženski	3,5172	1,24271		
KULTUROLOŠKI OKVIR					
55. Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.	muški	2,4583	1,41357	194,000**	,003
	ženski	1,4138	,68229		
56. Žene su već dobile više prava nego što zaslužuju.	muški	1,8333	1,00722	215,000**	,003
	ženski	1,1724	,46820		
57. Žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci.	muški	2,5000	1,31876	173,500**	,001
	ženski	1,4138	,82450		
58. Rodna ravnopravnost jeste pogubna za naše društvo.	muški	2,0417	1,23285	217,500**	,004
	ženski	1,2414	,63556		
59. Pitanje rodne ravnopravnosti jeste puko ideološko pitanje, a ne civilizacijsko pitanje.	muški	2,3750	1,40844	201,000**	,002
	ženski	1,3793	,97884		
60. Žene ne treba na silu da nameću pitanja postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ona spontano ostvariti.	muški	2,4167	1,28255	213,000**	,010
	ženski	1,5862	,86674		
61. Uvođenje kvota ili drugih vrsta brojčanog uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga.	muški	3,2083	1,28466	152,500**	,000
	ženski	1,9310	,84223		
62. Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život.	muški	2,8333	1,49395	195,500**	,004
	ženski	1,7241	1,03152		
63. Nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca.	muški	2,8750	1,32902	165,500**	,000
	ženski	1,6207	,94165		
64. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu.	muški	2,0000	1,25109	203,500**	,001
	ženski	1,2414	,73946		
65. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju.	muški	2,2917	1,36666	179,500**	,000
	ženski	1,2069	,61987		
66. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije.	muški	2,1667	1,30773	182,000**	,000
	ženski	1,1724	,46820		
67. Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca.	muški	1,5833	1,10007	288,000	,116
	ženski	1,3103	,96745		

68. Muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene.	muški	2,1667	1,16718	342,000	,910
	ženski	2,1379	1,18696		
69. Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu.	muški	2,5833	1,34864	347,000	,985
	ženski	2,5862	1,23974		
70. Fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutno je na Pravnom fakultetu.	muški	2,8333	1,30773	259,500	,102
	ženski	3,4828	1,12188		
71. Smanjenje rodnih stereotipa i predrasuda kod nastavnika oba pola imalo bi pozitivne efekte na međuljudske odnose.	muški	3,8750	1,22696	277,000	,171
	ženski	4,3103	,96745		

** Značajnost na nivou 0,01

* Značajnost na nivou 0,05

Postoji statistički značajna razlika u pogledu stavova pod rednim brojevima 3, 6, 23, 28, 30, 39, 42, 44, 47, 48, 50, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 i 66 s obzirom na pol.

Na pitanje pod rednim brojem 3 ispitanici muškog pola se niti slažu, niti ne slažu, dok se žene uglavnom slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 6 obe grupe ispitanika se uglavnom slažu, s tim što je taj stav izraženiji kod ispitanika ženskog pola.

Na pitanja pod rednim brojevima 23 i 28 ispitanici muškog pola se uglavnom ne slažu, dok se ispitanici ženskog pola niti slažu, niti ne slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 30 obe grupe ispitanika se uglavnom ne slažu, s tim što je takav stav izraženiji kod ispitanika ženskog pola.

Na pitanje pod rednim brojem 39 ispitanici ženskog pola se uglavnom slažu, ispitanici muškog pola se niti slažu, niti ne slažu.

Na pitanja pod rednim brojevima 42 i 44 obe grupe ispitanika se niti slažu, niti ne slažu, s tim što je takav stav izraženiji kod ispitanika ženskog pola.

Na pitanje pod rednim brojem 47 ispitanici ženskog pola se uglavnom ne slažu, dok se ispitanici muškog pola niti slažu, niti ne slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 48 ispitanici ženskog pola se uopšte ne slažu, dok se ispitanici muškog pola uglavnom ne slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 50 ispitanici ženskog pola se uglavnom ne slažu, dok se ispitanici muškog pola niti slažu, niti ne slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 55 ispitanici ženskog pola se uopšte ne slažu, dok se ispitanici muškog pola uglavnom ne slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 56 obe grupe ispitanika se uopšte ne slažu, s tim što je takav stav izraženiji kod ispitanika muškog pola.

Na pitanje pod rednim brojem 61 ispitanici ženskog pola se uopšte ne slažu, dok se ispitanici muškog pola niti slažu, niti ne slažu.

Na pitanja pod rednim brojevima 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65 i 66 ispitanici ženskog pola se uopšte ne slažu, dok se ispitanici muškog pola uglavnom ne slažu.

2. RAZLIKE S OBZIROM NA STAROST ISPITANIH

		N	AS	SD	Hi-kvadrat	Sig.
1. Smatram da je rodna ravnopravnost veoma važna za ekonomski i društveni razvoj Srbije.	18-29	9	4,4444	,72648	,375	,984
	30-39	17	4,1765	1,13111		
	40-49	16	3,9375	1,48183		
	50-59	8	4,3750	,51755		
	iznad 60	5	4,4000	,89443		
	Total	55	4,2000	1,09545		
2. U našem društvu je patrijarhalna matrica prisutna i danas, i zato muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama društvenog života.	18-29	9	4,1111	1,05409	3,757	,440
	30-39	17	3,6471	1,27187		
	40-49	16	3,6250	,95743		
	50-59	8	4,2500	1,16496		
	iznad 60	5	4,0000	1,41421		
	Total	55	3,8364	1,13470		
3. U našoj zemlji i dalje postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja na svim nivoima obrazovnog sistema, uključujući i univerzitetsko obrazovanje.	18-29	9	3,8889	,92796	4,208	,379
	30-39	17	3,3529	1,05719		
	40-49	16	3,7500	1,00000		
	50-59	8	4,0000	1,06904		
	iznad 60	5	4,0000	,70711		
	Total	55	3,7091	,99392		
4. Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike.	18-29	9	4,3333	,70711	9,604*	,048
	30-39	17	3,9412	,74755		
	40-49	16	3,5000	1,41421		
	50-59	8	4,2500	,46291		
	iznad 60	5	5,0000	,00000		
	Total	55	4,0182	1,00905		
5. Ostvarenje rodne ravnopravnosti jeste bitan element vladavine prava.	18-29	9	4,7778	,44096	4,011	,405
	30-39	17	4,4706	,87447		
	40-49	16	3,7500	1,52753		
	50-59	8	4,5000	,75593		
	iznad 60	5	4,4000	,54772		
	Total	55	4,3091	1,06931		
6. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti jeste zajednički zadatak muškaraca i žena.	18-29	9	4,4444	,72648	3,302	,509
	30-39	17	4,7647	,43724		
	40-49	16	4,0625	1,28938		
	50-59	8	4,5000	,53452		
	iznad 60	5	4,6000	,54772		
	Total	55	4,4545	,85674		
7. Rodno neutralni zakoni nisu pravedni, jer ne uvažavaju rodne razlike i potrebe i interese žena i muškaraca.	18-29	9	5,0000	,00000	5,302	,258
	30-39	17	4,7647	,43724		
	40-49	16	4,1250	1,40831		
	50-59	8	4,6250	,51755		
	iznad 60	5	4,6000	,89443		
	Total	55	4,5818	,89631		

8. Dostignuti nivo rodne ravnopravnosti jeste pokazatelj nivoa kulture ljudskih prava.	18–29	9	3,2222	1,20185	1,935	,748
	30–39	17	3,1765	1,18508		
	40–49	16	3,0000	1,15470		
	50–59	8	3,5000	,53452		
	iznad 60	5	2,6000	1,67332		
	Total	55	3,1273	1,13944		
9. Uloga obrazovanja jeste ključna u otklanjanju rodnih stereotipa i predrasuda.	18–29	9	4,5556	,52705	2,128	,712
	30–39	17	4,4706	,51450		
	40–49	16	3,8750	1,36015		
	50–59	8	3,8750	1,24642		
	iznad 60	5	4,4000	,54772		
	Total	55	4,2182	,97546		
10. Svi nivoi obrazovanja u Srbiji i dalje nemaju razvijenu perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno su neosetljivi).	18–29	9	4,1111	,78174	3,588	,465
	30–39	17	3,8824	,69663		
	40–49	16	3,4375	1,36473		
	50–59	8	4,0000	,75593		
	iznad 60	5	4,4000	,89443		
	Total	55	3,8545	,98917		
11. Usvajanje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti u obrazovnim ustanovama doprinelo bi unapređenju obrazovanja.	18–29	9	4,1111	,78174	2,768	,597
	30–39	17	3,4706	1,00733		
	40–49	16	3,4375	1,41274		
	50–59	8	3,7500	,88641		
	iznad 60	5	4,0000	1,41421		
	Total	55	3,6545	1,12576		
12. Neophodno je preduzeti posebne (afirmativne) mere, kako bi se uspostavila uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u visokoškolskim ustanovama.	18–29	9	4,0000	,86603	2,453	,653
	30–39	17	3,5294	,87447		
	40–49	16	3,3125	1,35247		
	50–59	8	3,3750	1,06066		
	iznad 60	5	3,8000	1,09545		
	Total	55	3,5455	1,06837		
13. Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti jeste ključna za karijerno napredovanje žena i muškaraca.	18–29	9	4,7778	,44096	3,822	,431
	30–39	17	4,7647	,43724		
	40–49	16	4,3750	,88506		
	50–59	8	4,6250	,51755		
	iznad 60	5	4,4000	,54772		
	Total	55	4,6000	,62657		
14. Sporije napredovanje žena do viših nastavničkih zvanja uglavnom predstavlja rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih dužnosti.	18–29	9	3,4444	1,33333	3,877	,423
	30–39	17	4,0588	1,02899		
	40–49	16	3,5000	,96609		
	50–59	8	3,5000	1,19523		
	iznad 60	5	3,8000	1,09545		
	Total	55	3,6909	1,08649		
15. Uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja.	18–29	9	3,5556	,88192	1,296	,862
	30–39	17	3,8824	,99262		
	40–49	16	3,3125	1,53704		
	50–59	8	3,3750	1,40789		
	iznad 60	5	3,6000	,89443		
	Total	55	3,5636	1,19820		

16. Seksualno uznemiravanje studenata/ studentkinja od nastavnickog kadra predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda.	18-29	9	4,1111	1,45297	4,333	,363
	30-39	17	4,8235	,39295		
	40-49	16	3,8750	1,66833		
	50-59	8	4,8750	,35355		
	iznad 60	5	4,8000	,44721		
	Total	55	4,4364	1,16688		
17. Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.	18-29	9	4,6667	,70711	9,926*	,042
	30-39	17	4,8824	,33211		
	40-49	16	3,8125	1,47054		
	50-59	8	4,5000	,75593		
	iznad 60	5	5,0000	,00000		
	Total	55	4,4909	,99764		
18. Na Pravnom fakultetu postoji institucionalna diskriminacija žena.	18-29	9	1,8889	,78174	1,776	,777
	30-39	17	1,8824	1,11144		
	40-49	16	2,1250	1,08781		
	50-59	8	1,6250	,91613		
	iznad 60	5	1,8000	1,30384		
	Total	55	1,9091	1,02330		
19. Zaposleni na Pravnom fakultetu znaju da Zakon o zabrani diskriminacije u članu 20 izričito zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.	18-29	9	3,7778	1,09291	3,429	,489
	30-39	17	3,6471	1,27187		
	40-49	16	3,3125	1,07819		
	50-59	8	3,6250	,74402		
	iznad 60	5	4,2000	,83666		
	Total	55	3,6182	1,07997		
20. Pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	18-29	9	4,1111	1,05409	4,305	,366
	30-39	17	4,1765	,80896		
	40-49	16	3,6875	1,30224		
	50-59	8	4,6250	,51755		
	iznad 60	5	4,4000	,89443		
	Total	55	4,1091	1,01238		
21. Pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	18-29	9	4,2222	1,09291	8,298	,081
	30-39	17	4,1765	,88284		
	40-49	16	3,5625	1,36473		
	50-59	8	4,7500	,46291		
	iznad 60	5	4,8000	,44721		
	Total	55	4,1455	1,07872		
22. Na Pravnom fakultetu trebalo bi uspostaviti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije.	18-29	9	2,8889	1,16667	6,706	,152
	30-39	17	1,8235	1,13111		
	40-49	16	2,2500	1,39044		
	50-59	8	2,2500	1,38873		
	iznad 60	5	3,4000	1,81659		
	Total	55	2,3273	1,36157		
23. Podatak da u sastavu uprave Pravnog fakulteta, po pravilu, ima više muškaraca nego žena predstavlja pokazatelj institucionalne diskriminacije žena.	18-29	9	2,7778	1,39443	1,717	,788
	30-39	17	2,9412	1,24853		
	40-49	16	2,6875	1,35247		
	50-59	8	2,5000	1,51186		
	iznad 60	5	3,4000	1,14018		
	Total	55	2,8182	1,30655		

24. Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećina nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena.	18–29	9	3,0000	,86603	,820	,936
	30–39	17	3,0588	1,34493		
	40–49	16	3,0625	1,28938		
	50–59	8	3,1250	1,12599		
	iznad 60	5	3,4000	1,34164		
	Total	55	3,0909	1,19059		
25. Podatak da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koje se biraju u saradnička zvanja jeste izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta.	18–29	9	3,0000	1,22474	1,403	,844
	30–39	17	2,9412	1,14404		
	40–49	16	2,6250	1,54380		
	50–59	8	3,1250	1,24642		
	iznad 60	5	2,8000	,83666		
	Total	55	2,8727	1,24803		
26. Podatak da su u poslednje dve godine, prosečne neto plate redovnih profesora na Pravnom fakultetu veće za oko 16 posto od plata redovnih profesorki, jeste pokazatelj, između ostalog, i diskriminacije žena nasleđene iz prošlosti.	18–29	9	2,6667	1,32288	4,825	,306
	30–39	17	3,5294	,94324		
	40–49	16	2,7500	1,52753		
	50–59	8	3,5000	1,51186		
	iznad 60	5	2,8000	1,48324		
	Total	55	3,0909	1,33712		
27. Podatak da su u poslednje dve godine, na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto), predstavlja pokazatelj pozitivnih promena u rodnim odnosima kod mladih generacija žena i muškaraca.	18–29	9	2,5556	1,13039	6,262	,180
	30–39	17	3,4118	1,06412		
	40–49	16	2,4375	1,26326		
	50–59	8	2,8750	1,12599		
	iznad 60	5	2,8000	1,48324		
	Total	55	2,8545	1,20828		
28. U komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju.	18–29	9	2,8889	1,36423	1,457	,834
	30–39	17	3,1765	1,50977		
	40–49	16	3,1875	1,55858		
	50–59	8	2,5000	1,51186		
	iznad 60	5	3,2000	1,78885		
	Total	55	3,0364	1,49026		
29. Na Pravnom fakultetu prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanje radnog odnosa striktno se poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja.	18–29	9	4,1111	,92796	2,547	,636
	30–39	17	3,8235	1,42457		
	40–49	16	3,5625	1,50416		
	50–59	8	4,0000	,92582		
	iznad 60	5	4,6000	,89443		
	Total	55	3,8909	1,27181		
30. Da bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenosti žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, neophodno je uvesti kvote u korist manje zastupljenog pola.	18–29	9	2,5556	1,01379	1,319	,858
	30–39	17	2,7647	1,43742		
	40–49	16	2,3125	1,40089		
	50–59	8	2,5000	1,41421		
	iznad 60	5	3,0000	1,58114		
	Total	55	2,5818	1,34290		
31. Na Pravnom fakultetu postoji potreba za imenovanjem fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije.	18–29	9	3,4444	,88192	1,330	,856
	30–39	17	2,7059	1,53153		
	40–49	16	2,8750	1,62788		
	50–59	8	2,7500	1,58114		
	iznad 60	5	3,0000	1,87083		
	Total	55	2,9091	1,48165		

32. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom organizovanjem sopstvenog vrtića.	18-29	9	4,2222	1,09291	2,195	,700
	30-39	17	3,4706	1,46277		
	40-49	16	3,3750	1,62788		
	50-59	8	3,8750	1,35620		
	iznad 60	5	3,4000	2,19089		
	Total	55	3,6182	1,49680		
33. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta.	18-29	9	4,2222	1,09291	1,346	,854
	30-39	17	3,8824	1,40900		
	40-49	16	3,9375	1,23659		
	50-59	8	4,0000	1,06904		
	iznad 60	5	4,2000	1,78885		
	Total	55	4,0000	1,26198		
34. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakšicama u organizaciji radnih obaveza, i slično (uključujući i to da sednica Nastavno-naučnog veća ne počinje u 18 sati, već ranije).	18-29	9	4,2222	,83333	3,719	,445
	30-39	17	4,5294	,62426		
	40-49	16	4,0000	1,54919		
	50-59	8	3,8750	,99103		
	iznad 60	5	4,6000	,89443		
	Total	55	4,2364	1,07089		
35. Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja i slično.	18-29	9	4,0000	1,11803	2,220	,695
	30-39	17	4,2941	1,04670		
	40-49	16	4,0000	1,21106		
	50-59	8	4,0000	,92582		
	iznad 60	5	4,6000	,54772		
	Total	55	4,1455	1,04382		
36. Činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na našem Fakultetu (osim jednog za posebnu negu deteta) govori o rodnim stereotipima koji su i dalje jaki i u vezi sa roditeljstvom.	18-29	9	3,3333	1,50000	1,836	,766
	30-39	17	3,3529	1,36662		
	40-49	16	3,4375	1,63172		
	50-59	8	3,6250	1,30247		
	iznad 60	5	4,2000	1,30384		
	Total	55	3,4909	1,42560		
37. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima.	18-29	9	1,8889	,92796	5,845	,211
	30-39	17	2,5294	1,41940		
	40-49	16	3,0625	1,23659		
	50-59	8	3,0000	,92582		
	iznad 60	5	2,6000	1,51658		
	Total	55	2,6545	1,26518		
38. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/studenata.	18-29	9	2,4444	1,01379	7,110	,130
	30-39	17	3,2353	1,34766		
	40-49	16	3,6875	1,07819		
	50-59	8	3,7500	1,03510		
	iznad 60	5	3,6000	1,34164		
	Total	55	3,3455	1,22048		
39. Na Pravnom fakultetu, po vašem mišljenju, ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.	18-29	9	3,1111	1,26930	2,772	,597
	30-39	17	3,7059	1,15999		
	40-49	16	3,8125	1,32759		
	50-59	8	3,7500	1,28174		
	iznad 60	5	4,0000	1,22474		
	Total	55	3,6727	1,23310		

40. Tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima, po vašem utisku ili saznanju, nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove.	18–29	9	2,6667	1,00000	5,805	,214
	30–39	17	3,5882	1,46026		
	40–49	16	3,6875	1,07819		
	50–59	8	3,6250	,74402		
	iznad 60	5	3,8000	1,30384		
	Total	55	3,4909	1,19989		
41. Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje.	18–29	9	2,5556	1,01379	6,731	,151
	30–39	17	3,4118	1,50245		
	40–49	16	3,7500	1,29099		
	50–59	8	3,8750	,83452		
	iznad 60	5	3,8000	1,30384		
	Total	55	3,4727	1,30319		
42. Uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike jeste neophodno na Pravnom fakultetu.	18–29	9	3,5556	1,01379	3,755	,440
	30–39	17	4,1176	,92752		
	40–49	16	3,2500	1,57056		
	50–59	8	3,5000	1,06904		
	iznad 60	5	3,8000	1,30384		
	Total	55	3,6545	1,22048		
43. Primenu rodne analize prilikom planiranja budžeta (rodno odgovorno budžetiranje) treba uvesti u politiku Fakulteta.	18–29	9	3,1111	1,16667	1,921	,750
	30–39	17	3,6471	1,27187		
	40–49	16	3,3125	1,62147		
	50–59	8	3,2500	,70711		
	iznad 60	5	3,2000	1,30384		
	Total	55	3,3636	1,28183		
44. Uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studijske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja.	18–29	9	3,3333	1,32288	,481	,975
	30–39	17	3,5882	1,22774		
	40–49	16	3,2500	1,61245		
	50–59	8	3,6250	,91613		
	iznad 60	5	3,6000	1,14018		
	Total	55	3,4545	1,28838		
45. Neophodno je izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu.	18–29	9	2,6667	1,50000	2,343	,673
	30–39	17	2,8824	1,36393		
	40–49	16	3,3750	1,62788		
	50–59	8	3,1250	1,24642		
	iznad 60	5	3,6000	1,51658		
	Total	55	3,0909	1,44367		
46. Rodno osetljive studije prava jesu bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija i svih pravničkih profesija.	18–29	9	3,3333	1,22474	,693	,952
	30–39	17	3,7059	1,10480		
	40–49	16	3,3750	1,62788		
	50–59	8	3,6250	1,06066		
	iznad 60	5	3,6000	1,51658		
	Total	55	3,5273	1,28891		
47. Rodnu perspektivu nije moguće ugraditi u pozitivnopravne nastavne predmete.	18–29	9	2,8889	1,36423	1,703	,790
	30–39	17	2,4118	1,12132		
	40–49	16	2,8125	1,27639		
	50–59	8	2,7500	1,03510		
	iznad 60	5	2,6000	1,51658		
	Total	55	2,6727	1,20269		

48. Rodna perspektiva u pravnim studijama jeste potpuno nebitna za kvalitet sadržaja i smisla stečenog pravničkog znanja.	18-29	9	1,7778	,83333	1,425	,840
	30-39	17	2,4118	1,41681		
	40-49	16	2,5625	1,63172		
	50-59	8	2,3750	1,18773		
	iznad 60	5	2,6000	1,81659		
	Total	55	2,3636	1,39262		
49. U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive.	18-29	9	3,4444	1,23603	4,060	,398
	30-39	17	4,1176	,85749		
	40-49	16	3,8125	1,10868		
	50-59	8	3,7500	,70711		
	iznad 60	5	4,4000	,54772		
	Total	55	3,8909	,97511		
50. Na Pravnom fakultetu nema udžbenika sa elementima rodni stereotipa i predrasuda u tumačenju određenih pojmova i fenomena.	18-29	9	2,6667	1,11803	4,998	,288
	30-39	17	3,5882	,87026		
	40-49	16	2,9375	1,12361		
	50-59	8	3,2500	,46291		
	iznad 60	5	3,0000	1,58114		
	Total	55	3,1455	1,04382		
51. Rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu veoma jeste bitan.	18-29	9	3,5556	1,01379	,818	,936
	30-39	17	3,8235	1,01460		
	40-49	16	3,7500	1,34164		
	50-59	8	3,8750	,83452		
	iznad 60	5	4,0000	,70711		
	Total	55	3,7818	1,04865		
52. Dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti jeste korisna i potrebna na Pravnom fakultetu.	18-29	9	3,4444	1,01379	2,678	,613
	30-39	17	4,0000	1,00000		
	40-49	16	3,7500	1,69312		
	50-59	8	3,7500	,88641		
	iznad 60	5	3,6000	1,51658		
	Total	55	3,7636	1,24668		
53. Unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju.	18-29	9	3,5556	,88192	,180	,996
	30-39	17	3,4706	1,12459		
	40-49	16	3,5000	1,50555		
	50-59	8	3,5000	1,19523		
	iznad 60	5	3,4000	1,51658		
	Total	55	3,4909	1,21522		
54. Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa.	18-29	9	3,1111	1,16667	1,318	,858
	30-39	17	3,2941	1,21268		
	40-49	16	3,1875	1,75950		
	50-59	8	3,7500	1,28174		
	iznad 60	5	3,2000	1,48324		
	Total	55	3,2909	1,38340		
55. Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.	18-29	9	1,8889	1,53659	5,074	,280
	30-39	17	1,5882	1,06412		
	40-49	16	2,1875	1,10868		
	50-59	8	1,5000	,53452		
	iznad 60	5	2,4000	1,67332		
	Total	55	1,8727	1,17149		

56. Žene su već dobile više prava nego što zaslužuju.	18–29	9	1,4444	,72648	3,115	,539
	30–39	17	1,3529	,86177		
	40–49	16	1,7500	1,23828		
	50–59	8	1,3750	,74402		
	iznad 60	5	1,8000	,83666		
	Total	55	1,5273	,93995		
57. Žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci.	18–29	9	2,0000	1,32288	,473	,976
	30–39	17	1,8824	1,16632		
	40–49	16	2,1250	1,54380		
	50–59	8	2,0000	1,41421		
	iznad 60	5	2,2000	1,30384		
	Total	55	2,0182	1,31221		
58. Rodna ravnopravnost jeste pogubna za naše društvo.	18–29	9	1,2222	,44096	2,867	,580
	30–39	17	1,7059	1,15999		
	40–49	16	2,0625	1,43614		
	50–59	8	1,3750	,74402		
	iznad 60	5	1,4000	,89443		
	Total	55	1,6545	1,10919		
59. Pitanje rodne ravnopravnosti čini puko ideološko pitanje, a ne civilizacijsko pitanje.	18–29	9	1,7778	1,09291	1,478	,830
	30–39	17	1,8235	1,28624		
	40–49	16	2,1250	1,50000		
	50–59	8	1,3750	,74402		
	iznad 60	5	2,2000	1,78885		
	Total	55	1,8727	1,29178		
60. Žene ne treba na silu da nameću pitanja postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ona spontano ostvariti.	18–29	9	2,0000	1,11803	2,071	,723
	30–39	17	1,7059	,91956		
	40–49	16	2,4375	1,54785		
	50–59	8	1,8750	,83452		
	iznad 60	5	2,4000	1,67332		
	Total	55	2,0545	1,22351		
61. Uvođenje kvota ili drugih vrsta brojčanog uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga.	18–29	9	2,4444	1,33333	1,288	,863
	30–39	17	2,4706	1,32842		
	40–49	16	2,8750	1,31022		
	50–59	8	2,3750	1,06066		
	iznad 60	5	2,6000	1,51658		
	Total	55	2,5818	1,27208		
62. Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život.	18–29	9	1,8889	1,26930	1,232	,873
	30–39	17	2,2941	1,35852		
	40–49	16	2,4375	1,54785		
	50–59	8	2,0000	1,19523		
	iznad 60	5	2,4000	1,67332		
	Total	55	2,2364	1,37388		
63. Nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca.	18–29	9	2,5556	1,33333	1,325	,857
	30–39	17	2,1765	1,38000		
	40–49	16	2,3125	1,49304		
	50–59	8	1,8750	,99103		
	iznad 60	5	2,0000	1,41421		
	Total	55	2,2182	1,32903		

64. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu.	18-29	9	1,3333	,50000	,326	,988
	30-39	17	1,6471	1,22174		
	40-49	16	1,8750	1,50000		
	50-59	8	1,5000	,92582		
	iznad 60	5	1,6000	,89443		
	Total	55	1,6364	1,14445		
65. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju.	18-29	9	1,3333	,70711	1,566	,815
	30-39	17	1,5882	1,06412		
	40-49	16	2,0000	1,46059		
	50-59	8	2,1250	1,64208		
	iznad 60	5	1,6000	,89443		
	Total	55	1,7455	1,22048		
66. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije.	18-29	9	1,2222	,44096	1,331	,856
	30-39	17	1,7059	1,21268		
	40-49	16	1,9375	1,43614		
	50-59	8	1,6250	1,06066		
	iznad 60	5	1,6000	,89443		
	Total	55	1,6727	1,13944		
67. Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca.	18-29	9	1,1111	,33333	2,851	,583
	30-39	17	1,4706	1,06757		
	40-49	16	2,0000	1,63299		
	50-59	8	1,1250	,35355		
	iznad 60	5	1,2000	,44721		
	Total	55	1,4909	1,12006		
68. Muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene.	18-29	9	1,7778	1,09291	2,726	,605
	30-39	17	2,2941	1,26317		
	40-49	16	2,4375	1,36473		
	50-59	8	2,2500	1,16496		
	iznad 60	5	1,6000	,89443		
	Total	55	2,1818	1,21854		
69. Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu.	18-29	9	1,8889	1,05409	6,311	,177
	30-39	17	2,3529	1,57881		
	40-49	16	2,9375	1,12361		
	50-59	8	2,8750	1,24642		
	iznad 60	5	3,0000	,70711		
	Total	55	2,5818	1,28655		
70. Fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutan je na Pravnom fakultetu.	18-29	9	2,8889	,92796	4,242	,374
	30-39	17	2,9412	1,39062		
	40-49	16	3,3750	1,25831		
	50-59	8	3,2500	1,28174		
	iznad 60	5	4,0000	,70711		
	Total	55	3,2000	1,22323		
71. Smanjenje rodnih stereotipa i predrasuda kod nastavnika oba pola imalo bi pozitivne efekte na međuljudske odnose.	18-29	9	3,6667	,86603	8,340	,080
	30-39	17	4,5882	,50730		
	40-49	16	3,6250	1,54380		
	50-59	8	4,0000	,92582		
	iznad 60	5	4,6000	,89443		
	Total	55	4,0727	1,10310		

* Značajnost na nivou 0,05

Statistički značajna razlika:

	Starosna dob	AS	SD	Man-Vitni U test	Sig.
4. Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike.	30–39	3,9412	,74755	10,000**	,009
	iznad 60	5,0000	,00000		
	40–49	3,5000	1,41421		
	iznad 60	5,0000	,00000	15,000*	,040
	50–59	4,2500	,46291		
	iznad 60	5,0000	,00000	5,000*	,030
17. Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.	30–39	4,8824	,33211		
	40–49	3,8125	1,47054	78,000*	,037

**Značajnost na nivou 0,01

* Značajnost na nivou 0,05

Na pitanje pod rednim brojem 4 ispitanici starosti iznad 60 godina se u potpunosti slažu u odnosu na ispitanike starosti između 30–39 godina i 40–49 godina, koji se niti slažu, niti ne slažu, dok se ispitanici starosti između 50–59 godina uglavnom slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 17 ispitanici starosti između 30–39 godina se uglavnom slažu, dok se ispitanici starosti između 40–49 godina niti slažu, niti ne slažu.

3. RAZLIKE U ODGOVORIMA S OBZIROM NA AKADEMSKO ZVANJE ISPITANIKA/CA

OPŠTI DEO					
RODNA RAVNOPRAVNOST UOPŠTE					
	Akademsko zvanje	AS	SD	Hi-kvadrat	Sig.
1. Smatram da je rodna ravnopravnost veoma važna za ekonomski i društveni razvoj Srbije.	master	4,4667	,74322	1,668	,434
	doktor nauka	4,0769	1,20054		
	magistar nauka	5,0000			
2. U našem društvu je patrijarhalna matrica prisutna i danas i zato muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama društvenog života.	master	4,0000	1,00000	1,804	,406
	doktor nauka	3,7436	1,18584		
	magistar nauka	5,0000			
3. U našoj zemlji i dalje postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja na svim nivoima obrazovnog sistema, uključujući i univerzitetsko obrazovanje.	master	3,8000	1,01419	2,606	,272
	doktor nauka	3,6410	,98641		
	magistar nauka	5,0000			
4. Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike.	master	4,2667	,79881	,928	,629
	doktor nauka	3,9231	1,08542		
	magistar nauka	4,0000			
5. Ostvarenje rodne ravnopravnosti jeste bitan element vladavine prava.	master	4,7333	,59362	4,451	,108
	doktor nauka	4,1282	1,17383		
	magistar nauka	5,0000			
6. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti jeste zajednički zadatak muškaraca i žena.	master	4,6667	,61721	1,943	,378
	doktor nauka	4,3590	,93153		
	magistar nauka	5,0000			
7. Rodno neutralni zakoni nisu pravedni, jer ne uvažavaju rodne razlike i potrebe i interese žena i muškaraca.	master	4,9333	,25820	4,489	,106
	doktor nauka	4,4359	1,02070		
	magistar nauka	5,0000			

8. Dostignuti nivo rodne ravnopravnosti jeste pokazatelj nivoa kulture ljudskih prava.	Master	3,3333	,97590	1,618	,445
	doktor nauka	3,0256	1,20279		
	magistar nauka	4,0000			
RODNA RAVNOPRAVNOST U OBRAZOVANJU					
9. Uloga obrazovanja je ključna u otklanjanju rodnih stereotipa i predrasuda.	master	4,6000	,50709	3,777	,151
	doktor nauka	4,0513	1,07480		
	magistar nauka	5,0000			
10. Svi nivoi obrazovanja u Srbiji i dalje nemaju razvijenu perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno su neosetljivi).	master	4,0667	,70373	2,413	,299
	doktor nauka	3,7436	1,06914		
	magistar nauka	5,0000			
11. Usvajanje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti u obrazovnim ustanovama doprinelo bi unapređenju obrazovanja.	master	4,0000	,84515	1,978	,372
	doktor nauka	3,5385	1,21061		
	magistar nauka	3,0000			
12. Neophodno je preduzeti posebne (afirmativne) mere, kako bi se uspostavila uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u visokoškolskim ustanovama.	master	3,9333	,88372	3,022	,221
	doktor nauka	3,3846	1,11486		
	magistar nauka	4,0000			
13. Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti jeste ključna za karijerno napredovanje žena i muškaraca.	master	4,9333	,25820	8,113*	,017
	doktor nauka	4,4872	,68333		
	magistar nauka	4,0000			
14. Sporije napredovanje žena do viših nastavničkih zvanja uglavnom predstavlja rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih dužnosti.	master	3,7333	1,33452	1,152	,562
	doktor nauka	3,6923	1,00404		
	magistar nauka	3,0000			
15. Uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja.	master	3,8000	,94112	,500	,779
	doktor nauka	3,4615	1,29465		
	magistar nauka	4,0000			
16. Seksualno uznemiravanje studenata/studentkinja od nastavnčkog kadra predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda.	master	4,6000	1,12122	1,661	,436
	doktor nauka	4,3590	1,20279		
	magistar nauka	5,0000			
17. Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.	master	4,8667	,35187	3,046	,218
	doktor nauka	4,3333	1,13168		
	magistar nauka	5,0000			
INSTITUCIONALNI OKVIR					
18. Na Pravnom fakultetu postoji institucionalna diskriminacija žena.	master	2,0000	1,00000	1,884	,390
	doktor nauka	1,8462	1,03970		
	magistar nauka	3,0000			
19. Zaposleni na Pravnom fakultetu znaju da Zakon o zabrani diskriminacije u članu 20 izričito zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.	master	3,8000	1,01419	,837	,658
	doktor nauka	3,5641	1,11909		
	magistar nauka	3,0000			
20. Pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	master	4,1333	,99043	,138	,933
	doktor nauka	4,1026	1,04617		
	magistar nauka	4,0000			
21. Pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	master	4,0667	1,03280	,537	,765
	doktor nauka	4,1795	1,12090		
	magistar nauka	4,0000			

22. Na Pravnom fakultetu trebalo bi uspostaviti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije.	master	2,6667	1,04654	2,786	,248
	doktor nauka	2,1795	1,46668		
	magistar nauka	3,0000			
23. Podatak da u sastavu uprave Pravnog fakulteta, po pravilu, ima više muškaraca nego žena predstavlja pokazatelj institucionalne diskriminacije žena.	master	3,2000	1,14642	1,678	,432
	doktor nauka	2,6667	1,36369		
	magistar nauka	3,0000			
24. Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećine nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena.	master	2,8000	,94112	2,660	,264
	doktor nauka	3,2308	1,26619		
	magistar nauka	2,0000			
25. Podatak da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koje se biraju u saradnička zvanja jeste izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta.	master	3,1333	,99043	1,316	,518
	doktor nauka	2,7692	1,34676		
	magistar nauka	3,0000			
26. Podatak da su u poslednje dve godine, prosečne neto plate redovnih profesora na Pravnom fakultetu veće za oko 16 posto od plata redovnih profesorki, jeste, između ostalog, i pokazatelj diskriminacije žena nasleđene iz prošlosti.	master	3,4667	1,24595	3,970	,137
	doktor nauka	2,8974	1,33367		
	magistar nauka	5,0000			
27. Podatak da su u poslednje dve godine, na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto), predstavlja pokazatelj pozitivnih promena u rodnim odnosima kod mlađih generacija žena i muškaraca.	master	3,0000	,92582	1,565	,457
	doktor nauka	2,7692	1,30710		
	magistar nauka	4,0000			
28. U komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju.	master	3,4667	1,35576	2,359	,307
	doktor nauka	2,8462	1,53106		
	magistar nauka	4,0000			
29. Na Pravnom fakultetu prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanje radnog odnosa striktno se poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja.	master	4,3333	,97590	2,856	,240
	doktor nauka	3,7436	1,35176		
	magistar nauka	3,0000			
30. Da bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenost žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, neophodno je uvesti kvote u korist manje zastupljenog pola.	master	3,0667	1,09978	4,285	,117
	doktor nauka	2,3590	1,38578		
	magistar nauka	4,0000			
31. Na Pravnom fakultetu postoji potreba za imenovanjem fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije.	master	3,5333	,74322	5,642	,060
	doktor nauka	2,6154	1,59960		
	magistar nauka	5,0000			
32. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, organizovanjem sopstvenog vrtića.	master	3,9333	1,33452	,864	,649
	doktor nauka	3,4872	1,57065		
	magistar nauka	4,0000			
33. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta.	master	4,2667	1,22280	1,346	,510
	doktor nauka	3,8974	1,29361		
	magistar nauka	4,0000			
34. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakšicama u organizaciji radnih obaveza i slično (uključujući i to da sednica Nastavno-naučnog veća ne počinje u 18 sati, već ranije).	master	4,4000	,73679	,509	,775
	doktor nauka	4,1795	1,18925		
	magistar nauka	4,0000			
35. Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći, ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja i slično.	master	4,2667	1,16292	1,069	,586
	doktor nauka	4,1026	1,02070		
	magistar nauka	4,0000			

36. Činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na našem fakultetu (osim jednog za posebnu negu deteta) govori o rodnim stereotipima koji su i dalje jaki i u vezi sa roditeljstvom.	master	3,7333	1,16292	1,914	,384
	doktor nauka	3,3590	1,51288		
	magistar nauka	5,0000			
37. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima.	master	2,3333	1,34519	1,425	,490
	doktor nauka	2,7692	1,24523		
	magistar nauka	3,0000			
38. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju,, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/ studenata.	master	2,8667	1,30201	3,192	,203
	doktor nauka	3,5128	1,16691		
	magistar nauka	4,0000			
39. Na Pravnom fakultetu, po vašem mišljenju, ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.	master	3,3333	1,17514	2,185	,335
	doktor nauka	3,7949	1,26032		
	magistar nauka	4,0000			
40. Tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima, po vašem utisku ili saznanju, nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove.	master	3,1333	1,30201	1,696	,428
	doktor nauka	3,6154	1,16111		
	magistar nauka	4,0000			
41. Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje.	master	2,8667	1,18723	6,797*	,033
	doktor nauka	3,6667	1,28418		
	magistar nauka	5,0000			
42. Uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike jeste neophodno na Pravnom fakultetu.	master	3,9333	,96115	2,297	,317
	doktor nauka	3,5128	1,29517		
	magistar nauka	5,0000			
43. Primenu rodne analize prilikom planiranja budžeta (rodno odgovorno budžetiranje) treba uvesti u politiku Fakulteta.	master	3,6000	,91026	,699	,705
	doktor nauka	3,2564	1,40896		
	magistar nauka	4,0000			
OBRAZOVNI OKVIR					
44. Uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studijske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja.	master	3,8000	1,08233	1,363	,506
	doktor nauka	3,3077	1,36022		
	magistar nauka	4,0000			
45. Neophodno je izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu.	master	2,9333	1,22280	,253	,881
	doktor nauka	3,1538	1,54815		
	magistar nauka	3,0000			
46. Rodno osetljive studije prava jesu bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija i svih pravničkih profesija.	master	3,6000	1,12122	,071	,965
	doktor nauka	3,4872	1,37404		
	magistar nauka	4,0000			
47. Rodnu perspektivu nije moguće ugraditi u pozitivnopravne nastavne predmete.	master	2,5333	1,24595	,652	,722
	doktor nauka	2,7436	1,20782		
	magistar nauka	2,0000			
48. Rodna perspektiva u pravnim studijama jeste potpuno nebitna za kvalitet sadržaja i smisla stečenog pravničkog znanja.	master	2,0000	1,06904	1,056	,590
	doktor nauka	2,5128	1,50214		
	magistar nauka	2,0000			
49. U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive.	master	3,4667	1,06010	4,180	,124
	doktor nauka	4,0513	,91619		
	magistar nauka	4,0000			
50. Na Pravnom fakultetu nema udžbenika sa elementima rodnih stereotipa i predrasuda u tumačenju određenih pojmova i fenomena.	master	3,2000	1,20712	,111	,946
	doktor nauka	3,1282	1,00471		
	magistar nauka	3,0000			

51. Rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu jeste veoma bitan.	master	4,0667	,88372	1,224	,542
	doktor nauka	3,6667	1,10818		
	magistar nauka	4,0000			
52. Dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti jeste korisna i potrebna na Pravnom fakultetu.	master	3,9333	,96115	1,597	,450
	doktor nauka	3,6667	1,34425		
	magistar nauka	5,0000			
53. Unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju.	master	3,7333	,96115	2,454	,293
	doktor nauka	3,3590	1,28733		
	magistar nauka	5,0000			
54. Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa.	master	3,4667	1,12546	2,063	,357
	doktor nauka	3,1795	1,46668		
	magistar nauka	5,0000			
KULTUROLOŠKI OKVIR					
55. Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.	master	1,6667	1,29099	3,001	,223
	doktor nauka	1,9744	1,13525		
	magistar nauka	1,0000			
56. Žene su već dobile više prava nego što zaslužuju.	master	1,3333	,72375	1,543	,462
	doktor nauka	1,6154	1,01607		
	magistar nauka	1,0000			
57. Žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci.	master	1,6667	1,17514	2,710	,258
	doktor nauka	2,1795	1,35475		
	magistar nauka	1,0000			
58. Rodna ravnopravnost jeste pogubna za naše društvo.	master	1,2000	,56061	4,008	,135
	doktor nauka	1,8462	1,22557		
	magistar nauka	1,0000			
59. Pitanje rodne ravnopravnosti je puko ideološko, a ne civilizacijsko pitanje.	master	1,4667	,91548	2,425	,298
	doktor nauka	2,0513	1,39451		
	magistar nauka	1,0000			
60. Žene ne treba na silu da nameću pitanja postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ona spontano ostvariti.	master	1,8667	1,06010	1,543	,462
	doktor nauka	2,1538	1,28838		
	magistar nauka	1,0000			
61. Uvođenje kvota ili drugih vrsta brojčanog uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga.	master	2,0667	1,03280	5,730	,057
	doktor nauka	2,8205	1,29517		
	magistar nauka	1,0000			
62. Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život.	master	1,5333	,91548	7,495*	,024
	doktor nauka	2,5385	1,42987		
	magistar nauka	1,0000			
63. Nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca.	master	1,9333	1,16292	1,857	,395
	doktor nauka	2,3590	1,38578		
	magistar nauka	1,0000			
64. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu.	master	1,2667	,59362	2,141	,343
	doktor nauka	1,7949	1,28103		
	magistar nauka	1,0000			
65. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju.	master	1,2000	,56061	4,721	,094
	doktor nauka	1,9744	1,34726		
	magistar nauka	1,0000			

66. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije.	master	1,2000	,56061	4,868	,088
	doktor nauka	1,8718	1,26032		
	magistar nauka	1,0000			
67. Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca.	master	1,1333	,51640	2,687	,261
	doktor nauka	1,6410	1,26672		
	magistar nauka	1,0000			
68. Muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene.	master	1,8667	1,06010	1,703	,427
	doktor nauka	2,2821	1,27628		
	magistar nauka	3,0000			
69. Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu.	master	1,7333	,88372	9,123**	,010
	doktor nauka	2,8974	1,29361		
	magistar nauka	3,0000			
70. Fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutno je na Pravnom fakultetu.	master	2,6667	,97590	5,707	,058
	doktor nauka	3,3846	1,26938		
	magistar nauka	4,0000			
71. Smanjenje rodnih stereotipa i predrasuda kod nastavnika oba pola imalo bi pozitivne efekte na međuljudske odnose.	master	4,0667	,88372	1,110	,574
	doktor nauka	4,0513	1,19095		
	magistar nauka	5,0000			

** Značajnost na nivou 0,01

*Značajnost na nivou 0,05

Statistički značajna razlika:

	Akademsko zvanje	AS	SD	Man-Vitni U test	Sig.
13. Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti jeste ključna za karijerno napredovanje žena i muškaraca.	master	4,9333	,25820	183,500*	,011
	doktor nauka	4,4872	,68333		
41. Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje.	master	2,8667	1,18723	180,500*	,025
	doktor nauka	3,6667	1,28418		
62. Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život.	master	1,5333	,91548	167,500*	,012
	doktor nauka	2,5385	1,42987		
69. Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu.	master	1,7333	,88372	143,000**	,003
	doktor nauka	2,8974	1,29361		

** Značajnost na nivou 0,01

*Značajnost na nivou 0,05

Postoji statistički značajna razlika u pogledu stavova pod rednim brojevima 13, 41, 62 i 69, s obzirom na akademsko zvanje.

Na pitanje pod rednim brojem 13 obe grupe ispitanika se uglavnom slažu, s tim što je takav stav izraženiji kod ispitanika akademskog zvanja master.

Na pitanje pod rednim brojem 41 ispitanici sa akademskim zvanjem doktor nauka se niti slažu, niti se ne slažu, dok se ispitanici sa akademskim zvanjem master uglavnom ne slažu.

Na pitanja pod rednim brojevima 62 i 69 ispitanici sa akademskim zvanjem doktor nauka se uglavnom ne slažu, dok se ispitanici sa akademskim zvanjem master uopšte ne slažu.

4. RAZLIKE S OBZIROM NA NASTAVNIČKO/SARADNIČKO ZVANJE ISPITANIH

OPŠTI DEO					
RODNA RAVNOPRAVNOST UOPŠTE					
		AS	SD	Hi-kvadrat	Sig.
1. Smatram da je rodna ravnopravnost veoma važna za ekonomski i društveni razvoj Srbije.	saradnik/saradnica	4,2500	,95743	1,715	,788
	asistent/asistentkinja	4,3077	1,18213		
	docent/docentkinja	4,4615	,77625		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,9167	1,31137		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,0769	1,18754		
	Total	4,2000	1,09545		
2. U našem društvu je patrijarhalna matrica prisutna i danas, i zato muškarci imaju veću moć od žena u svim sferama društvenog života.	saradnik/saradnica	3,7500	,50000	,824	,935
	asistent/asistentkinja	4,0000	1,22474		
	docent/docentkinja	3,7692	1,30089		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,9167	,79296		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6923	1,37747		
	Total	3,8364	1,13470		
3. U našoj zemlji i dalje postoji dominacija muškaraca na mestima odlučivanja na svim nivoima obrazovnog sistema, uključujući i univerzitetsko obrazovanje.	saradnik/saradnica	3,7500	1,25831	,496	,974
	asistent/asistentkinja	3,8462	,98710		
	docent/docentkinja	3,5385	1,12660		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,8333	,38925		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6154	1,26085		
	Total	3,7091	,99392		
4. Da bi se postigla i očuvala rodna ravnopravnost u savremenim društvima, pa i u srpskom, neophodni su bolja primena međunarodnog i domaćeg prava i odgovarajuće javne politike.	saradnik/saradnica	4,2500	,50000	5,285	,259
	asistent/asistentkinja	4,2308	,83205		
	docent/docentkinja	4,0000	,70711		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5000	1,16775		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,2308	1,30089		
	Total	4,0182	1,00905		
5. Ostvarenje rodne ravnopravnosti jeste bitan element vladavine prava.	saradnik/saradnica	4,7500	,50000	4,514	,341
	asistent/asistentkinja	4,6923	,63043		
	docent/docentkinja	4,4615	,87706		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,8333	1,40346		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,0769	1,25576		
	Total	4,3091	1,06931		
6. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti jeste zajednički zadatak muškaraca i žena.	saradnik/saradnica	4,7500	,50000	5,794	,215
	asistent/asistentkinja	4,6154	,65044		
	docent/docentkinja	4,7692	,43853		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	4,0000	1,04447		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,3077	1,10940		
	Total	4,4545	,85674		
7. Rodno neutralni zakoni nisu pravedni, jer ne uvažavaju rodne razlike i potrebe i interese žena i muškaraca.	saradnik/saradnica	5,0000	,00000	7,510	,111
	asistent/asistentkinja	4,8462	,37553		
	docent/docentkinja	4,8462	,37553		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	4,0833	1,24011		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,3846	1,19293		
	Total	4,5818	,89631		

8. Dostignuti nivo rodne ravnopravnosti jeste pokazatelj nivoa kulture ljudskih prava.	saradnik/saradnica	3,5000	,57735	2,923	,571
	asistent/asistentkinja	3,3846	1,04391		
	docent/docentkinja	3,0000	1,29099		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,2500	1,13818		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,7692	1,23517		
	Total	3,1273	1,13944		
RODNA RAVNOPRAVNOST U OBRAZOVANJU					
9. Uloga obrazovanja jeste ključna u otklanjanju rodni stereotipa i predrasuda.	saradnik/saradnica	4,7500	,50000	4,170	,384
	asistent/asistentkinja	4,5385	,51887		
	docent/docentkinja	4,3846	,65044		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,9167	1,31137		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,8462	1,21423		
	Total	4,2182	,97546		
10. Svi nivoi obrazovanja u Srbiji i dalje nemaju razvijenu perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno su neosetljivi).	saradnik/saradnica	4,5000	,57735	2,744	,602
	asistent/asistentkinja	4,0000	,70711		
	docent/docentkinja	3,6923	,85485		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,6667	1,30268		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,8462	1,14354		
	Total	3,8545	,98917		
11. Usvajanje akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti u obrazovnim ustanovama doprinelo bi unapređenju obrazovanja.	saradnik/saradnica	4,5000	,57735	5,133	,274
	asistent/asistentkinja	3,7692	,83205		
	docent/docentkinja	3,2308	1,01274		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5833	1,24011		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,7692	1,42325		
	Total	3,6545	1,12576		
12. Neophodno je preduzeti posebne (afirmativne) mere, kako bi se uspostavila uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u visokoškolskim ustanovama.	saradnik/saradnica	4,0000	1,15470	3,988	,408
	asistent/asistentkinja	3,9231	,75955		
	docent/docentkinja	3,5385	,87706		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,0833	1,37895		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,4615	1,12660		
	Total	3,5455	1,06837		
13. Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih dužnosti jeste ključna za karijerno napredovanje žena i muškaraca.	saradnik/saradnica	5,0000	,00000	5,294	,258
	asistent/asistentkinja	4,7692	,43853		
	docent/docentkinja	4,6923	,48038		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	4,3333	,88763		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,4615	,66023		
	Total	4,6000	,62657		
14. Sporije napredovanje žena do viših nastavničkih zvanja uglavnom predstavlja rezultat njihovog manjeg angažovanja u profesiji usled porodičnih dužnosti.	saradnik/saradnica	3,5000	1,73205	,879	,928
	asistent/asistentkinja	3,7692	1,16575		
	docent/docentkinja	3,6923	1,18213		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5833	,66856		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,7692	1,16575		
	Total	3,6909	1,08649		
15. Uravnotežena zastupljenost muškaraca i žena u naučnoistraživačkim timovima doprinosi boljim rezultatima naučnih istraživanja.	saradnik/saradnica	3,2500	,50000	4,024	,403
	asistent/asistentkinja	4,0000	,91287		
	docent/docentkinja	3,7692	1,01274		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,0000	1,47710		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,5385	1,39137		
	Total	3,5636	1,19820		

16. Seksualno uznemiravanje studenata/ studentkinja od nastavničkog kadra predstavlja najteži oblik neželjenog ponašanja po osnovu roda.	saradnik/saradnica	3,5000	1,91485	4,626	,328
	asistent/asistentkinja	4,9231	,27735		
	docent/docentkinja	4,3846	1,19293		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	4,2500	1,35680		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,4615	1,19829		
	Total	4,4364	1,16688		
17. Iskorenjivanje seksizma u akademskom prostoru nije moguće bez javnog suprotstavljanja zaposlenih i uprave.	saradnik/saradnica	4,7500	,50000	8,985	,061
	asistent/asistentkinja	4,8462	,37553		
	docent/docentkinja	4,7692	,59914		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,7500	1,35680		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,4615	1,19829		
	Total	4,4909	,99764		
INSTITUCIONALNI OKVIR					
18. Na Pravnom fakultetu postoji institucionalna diskriminacija žena.	saradnik/saradnica	1,7500	,95743	4,123	,390
	asistent/asistentkinja	2,3077	1,10940		
	docent/docentkinja	1,6923	,85485		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,0833	1,16450		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,6154	,96077		
	Total	1,9091	1,02330		
19. Zaposleni na Pravnom fakultetu znaju da Zakon o zabrani diskriminacije u članu 20 izričito zabranjuje javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipnih uloga polova.	saradnik/saradnica	5,0000	,00000	8,346	,080
	asistent/asistentkinja	3,3846	,76795		
	docent/docentkinja	3,3846	1,38675		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5833	1,08362		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6923	,94733		
	Total	3,6182	1,07997		
20. Pravni okvir za zasnivanje radnog odnosa na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	saradnik/saradnica	4,5000	,57735	1,296	,862
	asistent/asistentkinja	4,0000	1,00000		
	docent/docentkinja	3,9231	1,18754		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	4,1667	1,19342		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,2308	,83205		
	Total	4,1091	1,01238		
21. Pravni okvir za izbor u zvanja na Pravnom fakultetu je usklađen sa principom rodne ravnopravnosti.	saradnik/saradnica	4,7500	,50000	4,887	,299
	asistent/asistentkinja	3,8462	,98710		
	docent/docentkinja	3,8462	1,34450		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	4,2500	1,21543		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,4615	,77625		
	Total	4,1455	1,07872		
22. Na Pravnom fakultetu trebalo bi uspostaviti mehanizme za uspostavljanje rodne ravnoteže prilikom upisa studenata na osnovne studije, master i doktorske studije.	saradnik/saradnica	2,5000	1,73205	5,645	,227
	asistent/asistentkinja	2,8462	,80064		
	docent/docentkinja	1,7692	1,09193		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,1667	1,52753		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,4615	1,71345		
	Total	2,3273	1,36157		
23. Podatak da u sastavu uprave Pravnog fakulteta, po pravilu, ima više muškaraca nego žena predstavlja pokazatelj institucionalne diskriminacije žena.	saradnik/saradnica	2,2500	,95743	5,750	,219
	asistent/asistentkinja	3,5385	,96742		
	docent/docentkinja	2,4615	1,26592		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,7500	1,48477		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,6923	1,43670		
	Total	2,8182	1,30655		

24. Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećina nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena.	saradnik/saradnica	3,5000	1,29099	10,414*	,034
	asistent/asistentkinja	2,6154	,76795		
	docent/docentkinja	3,0769	1,44115		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,6667	1,07309		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,8462	1,06819		
	Total	3,0909	1,19059		
25. Podatak da je poslednjih nekoliko godina na Pravnom fakultetu došlo do povećanja broja žena koja se biraju u saradnička zvanja jeste izraz rodno odgovorne kadrovske politike Fakulteta.	saradnik/saradnica	2,5000	1,00000	7,122	,130
	asistent/asistentkinja	3,3846	,86972		
	docent/docentkinja	2,7692	1,30089		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,2500	1,48477		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,1538	1,21423		
	Total	2,8727	1,24803		
26. Podatak da su u poslednje dve godine, prosečne neto plate redovnih profesora na Pravnom fakultetu veće za oko 16 posto od plata redovnih profesorki jeste, između ostalog, I pokazatelj diskriminacije žena nasleđene iz prošlosti.	saradnik/saradnica	2,5000	1,00000	7,784	,100
	asistent/asistentkinja	3,9231	1,11516		
	docent/docentkinja	3,1538	1,21423		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,8333	1,33712		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,6154	1,50214		
	Total	3,0909	1,33712		
27. Podatak da su u poslednje dve godine na Pravnom fakultetu prosečne neto plate vanrednih profesorki i docentkinja veće nego plate njihovih kolega u istim zvanjima (za 5,10 posto, odnosno za 2,86 posto), predstavlja pokazatelj pozitivnih promena u rodnim odnosima kod mlađih generacija žena i muškaraca.	saradnik/saradnica	2,2500	,95743	5,872	,209
	asistent/asistentkinja	3,3846	,76795		
	docent/docentkinja	3,0769	1,32045		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,5833	1,24011		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,5385	1,39137		
	Total	2,8545	1,20828		
28. U komisijama za izbor u nastavnička i saradnička zvanja na Pravnom fakultetu treba da budu zastupljeni nastavnici oba pola, srazmerno njihovom ukupnom broju.	saradnik/saradnica	3,5000	1,91485	3,903	,419
	asistent/asistentkinja	3,5385	1,12660		
	docent/docentkinja	2,4615	1,39137		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,0833	1,56428		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,9231	1,70595		
	Total	3,0364	1,49026		
29. Na Pravnom fakultetu prilikom izbora u zvanje i prilikom zasnivanja radnog odnosa striktno se poštuje pravilo o zabrani prikupljanja podataka o bračnom i porodičnom statusu kandidata i kandidatkinja.	saradnik/saradnica	4,7500	,50000	5,023	,285
	asistent/asistentkinja	4,0769	1,03775		
	docent/docentkinja	3,6923	1,49358		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,3333	1,37069		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,1538	1,21423		
	Total	3,8909	1,27181		
30. Da bi se na Pravnom fakultetu obezbedila ravnomerna zastupljenost žena i muškaraca na poslovima upravljanja i rukovođenja, neophodno je uvesti kvote u korist manje zastupljenog pola.	saradnik/saradnica	2,7500	1,70783	5,793	,215
	asistent/asistentkinja	3,3077	,85485		
	docent/docentkinja	2,3077	1,37747		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,4167	1,44338		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,2308	1,42325		
	Total	2,5818	1,34290		
31. Na Pravnom fakultetu postoji potreba za imenovanjem fakultetskog poverenika za rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije.	saradnik/saradnica	3,2500	,50000	6,457	,168
	asistent/asistentkinja	3,7692	,83205		
	docent/docentkinja	2,4615	1,71345		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,4167	1,56428		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,8462	1,62512		
	Total	2,9091	1,48165		

32. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, organizovanjem sopstvenog vrtića.	saradnik/saradnica	3,7500	1,50000	2,075	,722
	asistent/asistentkinja	4,0000	1,22474		
	docent/docentkinja	3,6923	1,49358		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,0833	1,67649		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6154	1,66024		
	Total	3,6182	1,49680		
33. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima i studentima i studentkinjama sa malom decom, uspostavljanjem saradnje sa vrtićem u blizini Fakulteta.	saradnik/saradnica	4,2500	1,50000	2,767	,598
	asistent/asistentkinja	4,2308	1,09193		
	docent/docentkinja	4,1538	1,28103		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5000	1,44600		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,0000	1,22474		
	Total	4,0000	1,26198		
34. Pravni fakultet treba da pruži podršku svojim zaposlenima sa malom decom olakšicama u organizaciji radnih obaveza i slično (uključujući i to da sednica Nastavno-naučnog veća ne počinje u 18 sati, već ranije).	saradnik/saradnica	4,5000	1,00000	4,575	,334
	asistent/asistentkinja	4,3077	,63043		
	docent/docentkinja	4,3077	1,18213		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5833	1,50504		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,6154	,65044		
	Total	4,2364	1,07089		
35. Pravni fakultet treba da podrži studente i studentkinje sa malom decom pružanjem finansijske pomoći, ako je dokazano neophodna, olakšicama u organizaciji obaveza studiranja i slično.	saradnik/saradnica	4,5000	1,00000	2,004	,735
	asistent/asistentkinja	4,1538	1,14354		
	docent/docentkinja	4,3077	,85485		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,6667	1,43548		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,3077	,63043		
	Total	4,1455	1,04382		
36. Činjenica da odsustvo radi nege deteta do sada nije koristio nijedan nastavnik ili saradnik na našem fakultetu (osim jednog za posebnu negu deteta) govori o rodnim stereotipima koji su i dalje jaki i u vezi sa roditeljstvom.	saradnik/saradnica	2,7500	,50000	7,836	,098
	asistent/asistentkinja	4,1538	1,06819		
	docent/docentkinja	3,0000	1,52753		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,1667	1,52753		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,8462	1,51911		
	Total	3,4909	1,42560		
37. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja među zaposlenima.	saradnik/saradnica	1,2500	,50000	8,288	,082
	asistent/asistentkinja	2,8462	1,28103		
	docent/docentkinja	2,3077	1,37747		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,8333	,93744		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,0769	1,32045		
	Total	2,6545	1,26518		
38. Na Pravnom fakultetu je, po vašem utisku ili saznanju, prisutna pojava seksualnog uznemiravanja studentkinja/studenata.	saradnik/saradnica	1,5000	1,00000	8,686	,069
	asistent/asistentkinja	3,4615	,96742		
	docent/docentkinja	3,1538	1,34450		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,6667	1,07309		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6923	1,10940		
	Total	3,3455	1,22048		
39. Na Pravnom fakultetu, po vašem mišljenju, ne postoje efikasni mehanizmi za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.	saradnik/saradnica	2,5000	1,29099	4,245	,374
	asistent/asistentkinja	3,6923	,94733		
	docent/docentkinja	3,6923	1,25064		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,7500	1,42223		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,9231	1,25576		
	Total	3,6727	1,23310		

40. Tokom predavanja i u vannastavnoj komunikaciji sa studentima, po vašem utisku ili saznanju, nastavnici/ce na Pravnom fakultetu ponekad izražavaju seksističke stavove.	saradnik/saradnica	2,0000	1,41421	5,178	,269
	asistent/asistentkinja	3,6154	,96077		
	docent/docentkinja	3,3846	1,50214		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,8333	,93744		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6154	1,04391		
	Total	3,4909	1,19989		
41. Na Pravnom fakultetu se, po vašem utisku ili saznanju, toleriše i prećutkuje seksističko ponašanje.	saradnik/saradnica	2,0000	1,41421	5,800	,215
	asistent/asistentkinja	3,3846	1,04391		
	docent/docentkinja	3,3077	1,70219		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,7500	1,13818		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,9231	,95407		
	Total	3,4727	1,30319		
42. Uvođenje i redovno vođenje rodno osetljive statistike jeste neophodno na Pravnom fakultetu.	saradnik/saradnica	3,5000	1,00000	2,855	,582
	asistent/asistentkinja	4,1538	,89872		
	docent/docentkinja	3,6923	1,03155		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,3333	1,43548		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,4615	1,50640		
	Total	3,6545	1,22048		
43. Primenu rodne analize prilikom planiranja budžeta (rodno odgovorno budžetiranje) treba uvesti u politiku Fakulteta.	saradnik/saradnica	3,5000	1,00000	1,118	,891
	asistent/asistentkinja	3,6923	,85485		
	docent/docentkinja	3,3077	1,54837		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,2500	1,42223		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,1538	1,40512		
	Total	3,3636	1,28183		
OBRAZOVNI OKVIR					
44. Uključivanje rodne perspektive u nastavne planove i studijske programe na Pravnom fakultetu znatno bi unapredilo kvalitet pravničkog obrazovanja.	saradnik/saradnica	3,7500	,95743	1,747	,782
	asistent/asistentkinja	3,8462	1,06819		
	docent/docentkinja	3,2308	1,36344		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,2500	1,48477		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,3846	1,38675		
	Total	3,4545	1,28838		
45. Neophodno je izvršiti rodnu analizu svih udžbenika koji se koriste na Pravnom fakultetu.	saradnik/saradnica	2,7500	,50000	2,204	,698
	asistent/asistentkinja	3,0769	1,32045		
	docent/docentkinja	2,6923	1,49358		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,2500	1,71226		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,4615	1,50640		
	Total	3,0909	1,44367		
46. Rodno osetljive studije prava jesu bitne za profesionalne kompetencije budućih advokata, sudija i svih pravničkih profesija.	saradnik/saradnica	3,5000	1,00000	,364	,985
	asistent/asistentkinja	3,6923	1,10940		
	docent/docentkinja	3,6154	1,12090		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,3333	1,49747		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,4615	1,61325		
	Total	3,5273	1,28891		
47. Rodnu perspektivu nije moguće ugraditi u pozitivnopravne nastavne predmete.	saradnik/saradnica	2,7500	1,25831	1,271	,866
	asistent/asistentkinja	2,5385	1,26592		
	docent/docentkinja	2,4615	1,12660		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,7500	1,13818		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,9231	1,38212		
	Total	2,6727	1,20269		

48. Rodna perspektiva u pravnim studijama jeste potpuno nebitna za kvalitet sadržaja i smisla stečenog pravnčkog znanja.	saradnik/saradnica	1,5000	1,00000	2,211	,697
	asistent/asistentkinja	2,3077	1,10940		
	docent/docentkinja	2,3846	1,32530		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,3333	1,55700		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,6923	1,70219		
	Total	2,3636	1,39262		
49. U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive.	saradnik/saradnica	2,5000	1,00000	13,231**	,010
	asistent/asistentkinja	3,8462	,80064		
	docent/docentkinja	4,3077	,85485		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5000	1,08711		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,3077	,63043		
	Total	3,8909	,97511		
50. Na Pravnom fakultetu nema udžbenika sa elementima rodnih stereotipa i predrasuda u tumačenju određenih pojmova i fenomena.	saradnik/saradnica	2,5000	1,73205	4,163	,384
	asistent/asistentkinja	3,4615	,87706		
	docent/docentkinja	3,3077	,75107		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,8333	,93744		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,1538	1,28103		
	Total	3,1455	1,04382		
51. Rodno osetljivi pedagoški pristup u radu sa studentima na Pravnom fakultetu jeste veoma bitan.	saradnik/saradnica	4,0000	1,15470	2,249	,690
	asistent/asistentkinja	4,0769	,75955		
	docent/docentkinja	3,4615	1,05003		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,8333	1,11464		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,6923	1,25064		
	Total	3,7818	1,04865		
52. Dodatna edukacija nastavnika/ca i saradnika/ca za pitanja rodne ravnopravnosti jeste korisna i potrebna na Pravnom fakultetu.	saradnik/saradnica	3,5000	1,00000	3,011	,556
	asistent/asistentkinja	4,1538	,89872		
	docent/docentkinja	3,6923	1,03155		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,9167	1,44338		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,3846	1,60927		
	Total	3,7636	1,24668		
53. Unapređenje univerzitetskog obrazovanja iz rodne perspektive treba regulisati Zakonom o visokom obrazovanju.	saradnik/saradnica	3,5000	1,00000	4,373	,358
	asistent/asistentkinja	3,9231	,95407		
	docent/docentkinja	3,1538	,98710		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,6667	1,43548		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,2308	1,48064		
	Total	3,4909	1,21522		
54. Pravilnikom o standardima i postupku za akreditaciju studijskih programa treba propisati da je sposobnost razumevanja i primene principa rodne ravnopravnosti opšta kompetencija koju studenti/studentkinje treba da steknu savladavanjem studijskih programa.	saradnik/saradnica	3,5000	1,00000	,905	,924
	asistent/asistentkinja	3,6154	1,19293		
	docent/docentkinja	3,1538	1,28103		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,0833	1,78164		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,2308	1,48064		
	Total	3,2909	1,38340		
KULTUROLOŠKI OKVIR					
55. Diskriminacija žena nije više problem u Srbiji.	saradnik/saradnica	2,0000	2,00000	4,595	,331
	asistent/asistentkinja	1,6923	1,18213		
	docent/docentkinja	1,5385	,87706		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	1,8333	,83485		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,3846	1,38675		
	Total	1,8727	1,17149		

56. Žene su već dobile više prava nego što zaslužuju.	saradnik/saradnica	1,5000	1,00000	2,286	,683
	asistent/asistentkinja	1,4615	,96742		
	docent/docentkinja	1,3077	,48038		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	1,5000	1,16775		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,8462	1,06819		
	Total	1,5273	,93995		
57. Žene ne uspevaju u tradicionalno „muškim“ profesijama, jer nemaju iste sposobnosti kao muškarci.	saradnik/saradnica	1,5000	1,00000	2,419	,659
	asistent/asistentkinja	1,8462	1,34450		
	docent/docentkinja	1,7692	1,01274		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,1667	1,33712		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,4615	1,61325		
	Total	2,0182	1,31221		
58. Rodna ravnopravnost jeste pogubna za naše društvo.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	5,089	,278
	asistent/asistentkinja	1,4615	,96742		
	docent/docentkinja	1,5385	,96742		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,3333	1,55700		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,5385	,87706		
	Total	1,6545	1,10919		
59. Pitanje rodne ravnopravnosti čini puko ideološko pitanje, a ne civilizacijsko pitanje.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	3,044	,551
	asistent/asistentkinja	1,7692	1,16575		
	docent/docentkinja	1,8462	1,28103		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,1667	1,40346		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,0000	1,52753		
	Total	1,8727	1,29178		
60. Žene ne treba na silu da nameću pitanja postizanja rodne ravnopravnosti, jer će se ona spontano ostvariti.	saradnik/saradnica	1,2500	,50000	5,772	,217
	asistent/asistentkinja	2,1538	1,21423		
	docent/docentkinja	1,6154	,76795		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,5833	1,37895		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,1538	1,46322		
	Total	2,0545	1,22351		
61. Uvođenje kvota ili drugih vrsta brojčanog uravnotežavanja broja žena i muškaraca u nekoj javnoj delatnosti predstavlja nasilno ubrzanje promene koja bi se dogodila i bez toga.	saradnik/saradnica	1,7500	,95743	4,374	,358
	asistent/asistentkinja	2,2308	1,16575		
	docent/docentkinja	2,6923	1,43670		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,6667	1,23091		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,0000	1,29099		
	Total	2,5818	1,27208		
62. Uvedene zakonske mere i javne politike za uspostavljanje rodne ravnopravnosti jesu nasilne, veštačke i nepotrebne intervencije u društveni život.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	7,529	,110
	asistent/asistentkinja	1,8462	1,14354		
	docent/docentkinja	2,6154	1,38675		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,2500	1,35680		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,6154	1,60927		
	Total	2,2364	1,37388		
63. Nova zakonska rešenja o zaštiti od nasilja u porodici otvaraju prostor za ozbiljne zloupotrebe na štetu muškaraca.	saradnik/saradnica	2,5000	1,29099	1,849	,764
	asistent/asistentkinja	1,8462	1,21423		
	docent/docentkinja	2,4615	1,45002		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,1667	1,40346		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,3077	1,37747		
	Total	2,2182	1,32903		

64. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava porodicu.	saradnik/saradnica	1,2500	,50000	,851	,931
	asistent/asistentkinja	1,4615	,96742		
	docent/docentkinja	1,6154	1,12090		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	1,9167	1,44338		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,6923	1,25064		
	Total	1,6364	1,14445		
65. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava nacionalnu tradiciju.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	3,661	,454
	asistent/asistentkinja	1,4615	,96742		
	docent/docentkinja	1,6923	1,03155		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,2500	1,65831		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,8462	1,28103		
	Total	1,7455	1,22048		
66. Ideologija rodne ravnopravnosti ugrožava fertilitet i opstanak nacije.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	3,496	,478
	asistent/asistentkinja	1,4615	,96742		
	docent/docentkinja	1,7692	1,16575		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	1,9167	1,37895		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,7692	1,23517		
	Total	1,6727	1,13944		
67. Žene prirodno nemaju autoritet koji se zahteva od rukovodilaca.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	6,447	,168
	asistent/asistentkinja	1,3846	,96077		
	docent/docentkinja	1,0769	,27735		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,1667	1,64225		
	redovni profesor/redovna profesorka	1,5385	1,19829		
	Total	1,4909	1,12006		
68. Muškarci na Pravnom fakultetu moraju da prikrivaju svoje mišljenje, kako ne bi izgledalo da su seksisti i da diskriminišu žene.	saradnik/saradnica	1,0000	,00000	7,505	,111
	asistent/asistentkinja	2,3846	1,12090		
	docent/docentkinja	2,0000	1,15470		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,7500	1,28806		
	redovni profesor/redovna profesorka	2,0000	1,29099		
	Total	2,1818	1,21854		
69. Fenomen da žene koriste svoje „ženske adute“, kako bi dobile zaposlenje i/ili napredovale na poslu prisutan je i na Pravnom fakultetu.	saradnik/saradnica	1,7500	,95743	8,642	,071
	asistent/asistentkinja	2,0000	1,08012		
	docent/docentkinja	2,4615	1,56074		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,0000	1,12815		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,1538	1,14354		
	Total	2,5818	1,28655		
70. Fenomen da studentkinje i/ili studenti koriste svoje „adute“ za sticanje povlastica tokom studiranja prisutno je na Pravnom fakultetu.	saradnik/saradnica	2,2500	1,50000	6,352	,174
	asistent/asistentkinja	3,0000	,81650		
	docent/docentkinja	2,9231	1,49786		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,7500	1,13818		
	redovni profesor/redovna profesorka	3,4615	1,12660		
	Total	3,2000	1,22323		
71. Smanjenje rodnih stereotipa i predrasuda kod nastavnika oba pola imalo bi pozitivne efekte na međuljudske odnose.	saradnik/saradnica	3,7500	,95743	3,738	,443
	asistent/asistentkinja	4,2308	,83205		
	docent/docentkinja	4,3846	,76795		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,6667	1,23091		
	redovni profesor/redovna profesorka	4,0769	1,49786		
	Total	4,0727	1,10310		

** Značajnost na nivou 0,01

*Značajnost na nivou 0,05

Statistički značajna razlika:

	Profesionalni status	AS	SD	Man-Vitni U test	Sig.
24. Podatak da na Pravnom fakultetu žene čine oko trećinu nastavnog osoblja jeste rezultat slučajnosti, a ne pokazatelj efekata dugotrajne institucionalne diskriminacije žena.	asistent/asistentkinja	2,6154	,76795	25,000**	,002
	redovni profesor/redovna profesorka	3,8462	1,06819		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	2,6667	1,07309	31,500**	,010
	redovni profesor/redovna profesorka	3,8462	1,06819		
49. U nastavi se pravni instituti, po pravilu, ne obrađuju iz rodne perspektive.	saradnik/saradnica	2,5000	1,00000	7,500*	,032
	asistent/asistentkinja	3,8462	,80064		
	saradnik/saradnica	2,5000	1,00000	4,500**	,010
	docent/docentkinja	4,3077	,85485		
	saradnik/saradnica	2,5000	1,00000	1,500**	,002
	redovni profesor/redovna profesorka	4,3077	,63043		
	vanredni profesor/vanredna profesorka	3,5000	1,08711	41,500*	,046
	redovni profesor/redovna profesorka	4,3077	,63043		

*Značajnost na nivou 0,05

** Značajnost na nivou 0,01

Postoji statistički značajna razlika u pogledu stavova pod rednim brojevima 24 i 49 s obzirom na profesionalni status.

Na pitanje pod rednim brojem 24 ispitanici profesionalnog statusa redovni profesor/redovna profesorka se niti slažu, niti se ne slažu u odnosu na ispitanike profesionalnog statusa asistent/asistentkinja i vanredni profesor/vanredna profesorka koji se uglavnom ne slažu.

Na pitanje pod rednim brojem 49 ispitanici profesionalnog statusa saradnik/saradnica se uglavnom ne slažu u odnosu na ispitanike profesionalnog statusa asistent/asistentkinja koji se niti slažu, niti se ne slažu, dok se docent/docentkinja i redovni profesor/redovna profesorka uglavnom slažu. Ispitanici profesionalnog statusa vanredni profesor/vanredna profesorka se niti slažu, niti se ne slažu u odnosu na ispitanike profesionalnog statusa redovni profesor/redovna profesorka koji se uglavnom slažu.

Lektura i korektura teksta na srpskom jeziku
Biljana Cukavac

Tehnički urednik
Zoran Grac

Priprema
Dosije studio, Beograd
www.dosije.rs

ISBN 978-86-7630-938-2

Adresa redakcije
Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet
Centar za izdavaštvo
Bulevar kralja Aleksandra 67
Tel./faks: 30-27-725, 30-27-776
e-mail: centar@ius.bg.ac.rs
web: www.ius.bg.ac.rs

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
378.6:34(497.11)]:305-055.1/.2(0.034.2)

POSTIZANJE rodne ravnopravnosti na Pravnom fakultetu
Univerziteta u Beogradu [Elektronski izvor] : istraživačko-strateška studija /
Dragica Vujadinović ... [et al.]. - Beograd : Univerzitet, Pravni fakultet, Centar
za izdavaštvo, 2020 (Beograd : Dosije studio). – 1 elektronski optički disk
(CD-ROM) ; 12 cm

Sistemske zahteve: Nisu navedeni. – Dostupno i na: <http://lawgem.ius.bg.ac.rs/files/2021/02/Postizanje-rodne-ravnopravnosti-na-Pravnom-fakultetu-SRPSKI.pdf>. – Nasl. sa naslovnog ekrana. – Tiraž 100. – Prilozi. – Bibliografija.

ISBN 978-86-7630-938-2

1. Вујадиновић, Драгица, 1954– [аутор]

а) Правни факултет -- Родна равноправност -- Истраживање б)
Високошколско образовање -- Родна равноправност

COBISS.SR-ID 32430089

ISBN 978-86-7630-938-2



9 788676 309382