



Izrada Plana za postizanje rodne ravnopravnosti na UNS-u

„Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost:
Izazovi i mogućnosti za univerzitete”

6. decembar 2021.

Misija Univerziteta u Novom Sadu

- Realizacija visokokvalitetnih obrazovnih procesa, razvoj naučnih disciplina i prenos stečenih znanja u privredu i društvo.
- Aktivnosti su usmerene na:
 - razvoj ličnosti i unapređenje osnovnih ljudskih prava i sloboda, te
 - stvaranje jednakih mogućnosti, ravnopravnosti i inkluzivnosti u toku studija i rada.
- UNS je već integrisao u svoje ključne dokumente i prakse načela rodne ravnopravnosti i antidiskriminatornih politika.

Formiranje Odbora za rodnu ravnopravnost

- Formiran Odbor za rodnu ravnopravnost na Univerzitetu u Novom Sadu
- Osnovni cilj Odbora: izrada i donošenje Plana UNS za postizanje rodne ravnopravnosti
- Formirana je Radna grupa, koja je imala za zadatak da odredi prioriteta područja koja će se obuhvatiti Planom

Odbor za rodnu ravnopravnost na UNS

Članovi

- Prof. dr Dejan Madić, rektor (po funkciji)
- Prof. dr Ivana Kovačić
- Prof. dr Višnja Đorđić
- Prof. dr Vladislava Gordić-Petković
- Prof. dr Senad Jašarević
- Prof. dr Artur Bjelica
- Prof. dr Zorana Lužanin
- Doc. dr Katarina Kanurić
- Doc. dr Karolina Lendak-Kabok
- Dragana Vujović
- Dr Vladimir Todorović
- Johana Tot

Radna grupa

- Doc. dr Karolina Lendak-Kabok
- Dragana Vujović
- Dr Vladimir Todorović
- Johana Tot

Koraci

- **Faza analize:** prikupljanje podataka, kritička procena postupaka, procesa i praksi s ciljem otkrivanja rodni nejednakosti i rodne pristrasnosti;
- **Faza planiranja:** definisanje i postavljanje ciljeva, donošenje odluka o akcijama i merama za rešavanje uočenih problema, određivanje resursa, odgovornosti i rokova;
- **Faza primene:** sprovođenje aktivnosti i širenje mreže zainteresovanih strana;
- **Faza praćenja:** praćenje i procenjivanje procesa i napretka.

Faza analize (1)

- Rada grupa je izradila analizu međunarodnih i domaćih propisa iz oblasti rodne ravnopravnosti, na osnovu kojih je i pristupila istraživanju i izradi nacrtu Plana
- Analiza normativnog dela:
 - Ustav Republike Srbije
 - Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
 - Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima
 - Konvencija o borbi protiv diskriminacije u oblasti prosvete
 - Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
 - Zakon o rodnoj ravnopravnosti
 - Zakon o zabrani diskriminacije
 - Zakon o visokom obrazovanju
 - Zakon o radu
 - Zakon o zaposlenima u javnim službama
 - Strategija za rodnu ravnopravnost od 2021. do 2030. godine
 - Statut Univerziteta u Novom Sadu
 - Kodeks o akademskom integritetu
 - Pravilnik Filozofskog fakulteta o prevenciji i zaštiti od seksualnog uznemiravanja i ucenjivanja

Faza analize (2)

- Prikupljanje i obrada dostupnih statističkih podataka o broju i strukturi zaposlenih
- Prikupljanje podataka o rodnoj strukturi menadžmenta u proteklih 5 godina
- Izrada Upitnika radi prikupljanja podataka o stavovima zaposlenih na Univerzitetu u Novom Sadu o pitanjima rodne ravnopravnosti

Rezultati analize sekundarnih
podataka

Razlike u rodnoj strukturi zaposlenih na UNS (akademska 2020/21)

- UNS: ž (53,9%) > m (46,1%)
- NASTAVNO OSOBLJE:
 1. Svi zaposleni nastavnici: m (51,7%) > ž (48,3%)
 2. Nastavnici stranog jezika: ž (**85,7%**) > m (14,3%)
- SARADNICI:
 - Asistenti sa doktoratom: m (**62,1%**) > ž (37,9%)
- ISTRAŽIVAČI: ž (**67,8%**) > m (32,2%):
 1. Naučni saradnici: ž (**74,6%**) > m (25,4%)
 2. Istraživači pripravnici: ž (**73,4%**) > m (26,6%)
 3. Istraživači saradnici: ž (**79,6%**) > m (20,4%)
 4. stručni saradnici na projektu: m (**62,9%**) > ž (37,1%)
- NASTAVNICI/
SARADNICI STRANCI:
m (**66,7%**) > ž (33,3%)
- NENASTAVNO OSOBLJE:
ž (**62,3%**) > m (37,7%)

Rodna struktura zaposlenih na UNS (akademska 2020/21)

- Svi zaposleni NASTAVNICI: m (51,7%) > ž (48,3%)
 - Redovni profesori: m (53%) > ž (47%)
 - Vanredni profesori: m (52,3%) > ž (47,7%)
 - Docenti: m (50,1%) > ž (49,9%)
 - Predavači: m (58,3%) > ž (41,7%)
 - Nastavnik stručnih predmeta: m = ž (50.0%)
 - Nastavnici veština: m (27,3%); ž (18,2%) *
 - Viši nastavnici veština: ž (**66,7%**) > m (33,3%)
 - Profesor emeritus: m (**80%**) > ž (20%)

Rodna struktura zaposlenih na UNS (akademska 2020/21)

- Svi zaposleni SARADNICI: m = ž (50%)
 - Saradnici u nastavi: m (52,6%) > ž (47,4%)
 - Asistenti: ž (52,1%) > m (47,9 %)
 - Lektori: ž (**62,5%**) > m (37,5 %)
 - Strani lektori: ž (54,5%) > m (45,5 %)
 - Stručni saradnici: m (**58,5%**) > ž (41,5%)
 - Viši stručni saradnici: m = ž (50%)
 - Samostalni stručni saradnici: ž (55,2%) > m (44,8%)
 - Saradnici bez saradničkog zvanja: m = ž (50%)
 - Demonstratori: m (55,6%) > ž (44,4%)
- Istraživači:
 - Naučni savetnici: ž (55,2%) > m (44,8 %)
 - Viši naučni saradnici: m (56,8%) > ž (43,2%)

Najveće nejednakosti po rodnoj strukturi (akademska 2020/21)

Fakultet/ zvanje	Fakultet tehničkih nauka		Filozofski fakultet		Tehnološki fakultet	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Svi nastavnici	67,1%	32,9%	36,3%	63,7%	30,8%	69,2%
Redovni profesor	69,2%	30,8%	46,7%	53,3%	37%	63%
Vanredni profesor	69,5%	30,5%	33,7%	66,3%	28%	72%
Docent	64,5%	35,5%	24,2%	75,8%	26,9%	73,1%
Svi saradnici	59,5%	40,5%	35,5%	64,5%	33,3%	66,7%
Saradnici u nastavi	57,1%	42,9%	-	100%	-	-
Asistenti	58,4%	41,6%	53,3%	46,7%	14,3%	85,7%
Asistenti s doktoratom	71,8%	28,2%	80%	20%	45,5%	54,5%
Stručni saradnici/Lektori	-	100%	28,6%	71,4%	-	-
Viši stručni saradnici/lektori	100%	-	-	100%	-	-
Demonstrator	55,6%	44,4%	-	-	-	-

*Na FTN u većini slučajeva statistički je značajna većina zaposlenih muškog pola, a na FF i TF zaposlenih ženskog pola

Odnos broja žena i muškaraca na ostalim fakultetima (akademska 2020/21)

Fakultet/ zvanje	Poljoprivredni fakultet		Pravni fakultet		Medicinski fakultet		Ekonomski fakultet		Prirodno-matematički fakultet	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Svi nastavnici	55,2%	44,8%	60%	40%	49,6%	50,4%	50,7%	49,3%	44,3%	55,7%
Redovni profesor	60,3%	39,7%	64%	36%	40,4%	59,6%	70%	30%	43,5%	56,5%
Vanredni profesor	60,9%	39,1%	54,5%	45,5%	50%	50%	58,3%	41,7%	44,8%	55,2%
Docent	36,6%	63,4%	55,6%	44,4%	26,9%	73,1%	41,2%	58,8%	44,9%	55,1%
Svi saradnici	62,5%	37,5%	55,6%	44,4%	39,7%	60,3%	50%	50%	34,8%	65,2%
Saradnici u nastavi	100%	-	-	100%	25%	75%	45,5%	54,5%	33,3%	66,7%
Asistenti	38,8%	61,2%	57,1%	42,9%	40,4%	59,6%	50%	50%	39,4%	60,6%
Asistenti s doktoratom	-	-	66,7%	33,3%	-	-	100%	-	20%	80%
Stručni saradnici/Lektori	66,7%	33,3%	28,6%	71,4%	-	-	-	-	-	-
Nenastavno osoblje	39%	61%	34,5%	65,5%	30,8%	69,2%	40%	60%	34,6%	65,4%
Svi zaposleni	46,8%	53,2%	51,1%	48,9%	44,1%	55,9%	49,7%	50,3%	36,8%	63,2%

Odnos broja žena i muškaraca na ostalim fakultetima (akademska 2020/21)

Fakultet/ zvanje	Fakultet sporta i fizičkog vaspitanja		Pedagoški fakultet		Učiteljski fakultet na mađarskom nastavnom jeziku	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Svi nastavnici	63%	37%	40%	60%	34,6%	65,4%
Redovni profesor	61,5%	38,5%	37,5%	62,5%	33,3%	66,7%
Vanredni profesor	75%	25%	50%	50%	40%	60%
Docent	60%	40%	36,8%	63,2%	50%	50%
Svi saradnici	72,2%	27,8%	30,4%	69,6%	28,6%	71,4%
Saradnici u nastavi	100%	-	-	100%	-	-
Asistenti	58,3%	41,7%	12,5%	87,5%	16,7%	83,3%
Asistenti s doktoratom	100% (4)	-	50%	50	100%	-
Stručni saradnici	50%	50%	-	-	-	-
Nenastavno osoblje	35,7%	64,3%	30,6%	69,4%	29,4%	70,6%
Svi zaposleni	51,1%	48,9%	34,8%	65,2%	32,1%	67,9%

Struktura menadžmenta

Rodna struktura menadžmenta UNS: rektorat (2011/12 – 2020/21)

Rektor UNS-a		Prorektor za nastavu i studentske aktivnosti		Prorektor za nauku i umetnost		Prorektor za međunarodnu saradnju		Prorektor za finansije i organizaciju		Student prorektor		Generalni sekretar		Šef kabineta rektora	
M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
10	0	1	9	9	3	7	2	10	0	8	2	0	10	0	10
100%	0	10%	90%	75%	25%	77,7%	22,2%	100%	0	80%	20%	0	100%	0	100%

Rodna struktura menadžmenta UNS: Senat (2011/12 – 2020/21)

Predsednik Senata		Predstavnici Univerziteta		Predstavnici fakulteta i instituta		Predstavnik Univerzitetskog centra za interdisciplinarne i multidisciplinarne studije		Predstavnik Odbora za obezbeđenje kvaliteta i internu evaluaciju		Predstavnici stručnih veća		Predstavnici studenata	
M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
10	0	21	13	121	68	6	0	0	6	20	13	46	7
100%	0	61,7%	38,2%	64%	38%	100%	0	0	100%	60,6%	39,4%	86,8%	13,2%

Muškarci dominiraju u svim segmentima članova Senata

Rodna struktura menadžmenta UNS: Savet (2011/12 – 2020/21)

Predsednik Saveta		Zamenik predsednika Saveta		Predstavnicima fakulteta i instituta		Predstavnicima osnivača Saveta Univerziteta		Predstavnicima studenata Saveta	
M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
10	0	4	6	110	75	50	11	40	10
100%	0	40%	60%	59.5%	40,5%	81,9%	18,1%	80%	20%

Rodna struktura fakulteta u okviru UNS (2016/17 – 2020/21)

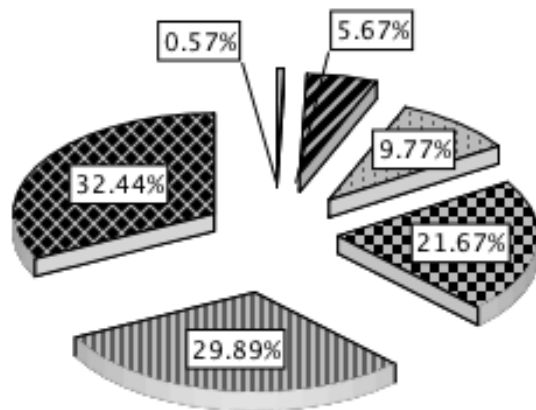
- Dekanati: 59,1% muškog pola
- Dekan: 64,6% muškog pola
- Prodekani: 58% muškog pola
- Prodekan za nastavu: **61,6%** ženskog pola
- Prodekan za nauku i međunarodnu saradnju: 71,4% muškog pola
- Prodekan za osnovne i master studije, Prodekan za doktorske studije i naučno-istraživački rad, Prodekan za materijalno-finansijsko poslovanje i Prodekan za naučno-istraživački rad: 100% muškog pola
- Prodekan za razvoj i finansije: 51,1% ženskog pola
- Prodekan za akreditaciju, samovrednovanje i praćenje kvaliteta: **66,6%** ženskog pola
- Prodekan za specijalizacije i Prodekan za umetnički rad i međunarodnu saradnju: **100%** ženskog pola

Upitnik za rodnu ravnopravnost – Prikaz dela rezultata

Deskriptivni podaci o uzorku (706 osoba, 63,3% žene)

Starosne kategorije

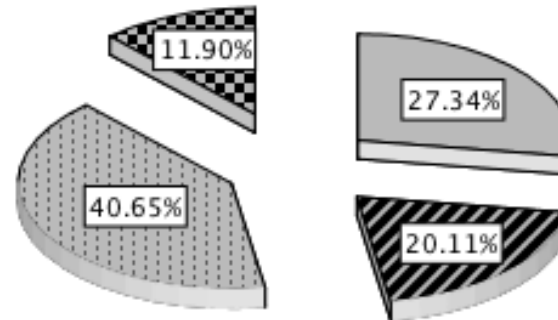
- 66+
- ▨ 20-25
- ▩ 56-65
- ▣ 46-55
- ▧ 26-35
- ▦ 36-45



Preko 60% ispitanika u rasponu 26-45 godina,
preko 80% u rasponu 26-55 godina

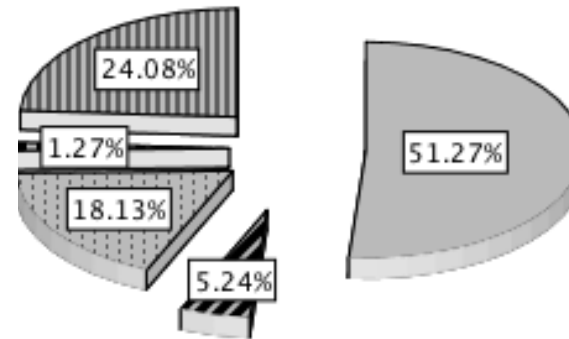
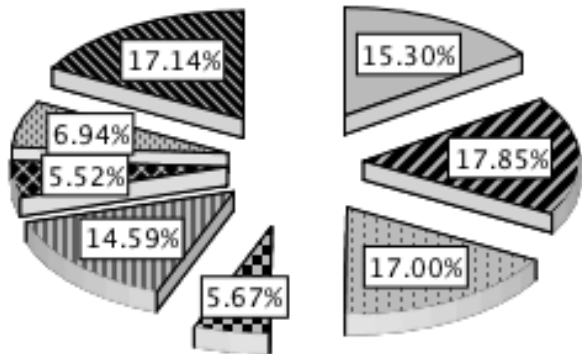
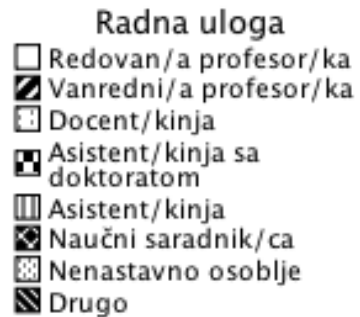
Radni staž

- 1. do 5 godina
- ▨ 2. 5-10 godina
- ▩ 3. 10-25 godina
- ▣ 4. više od 25 godina



Bezmalobolno 90% ispitanika <25 godina radnog staža

Deskriptivni podaci o uzorku (706 osoba, 63,3% žene)



Više od polovine ispitanika činile su osobe u bračnoj zajednici

Više od polovine ispitanika činili su nastavnici

Stavovi o jednakim mogućnostima

- Žene u značajno manjoj meri smatraju da imaju jednake mogućnosti

	M	Ž	<i>p</i>
Na UNS-u muškarci i žene imaju jednake mogućnosti za ostvarivanje željenih ciljeva i postignuća.	4,54	3,77	,000
Rodna ravnopravnost je bitna, ali naučna izvrsnost i kvalitet treba da budu glavni i rukovodeći princip u akademskim krugovima.	4,69	4,60	,100
Ukoliko su žene u manjem broju prisutne na rukovodećim pozicijama, to je zato što nisu zainteresovane da preuzmu takvu ulogu.	2,72	2,57	,165
Muškarci lakše dolaze do rukovodećih pozicija unutar akademske zajednice.	2,77	3,55	,000
Kompetencije i postignuća žena na UNS-u su potcenjena.	2,07	2,70	,000
Žene koje manje zarađuju na UNS-u, u odnosu na njihove muške kolege su manje kompetentne.	1,91	1,81	,248
Unapređenje u akademskoj karijeri je zahtevnije za žensko nastavno i naučno osoblje, nego za muško.	2,17	3,27	,000
Afirmativne mere u korist žena bi dovele do toga da visokoobrazovne institucije budu primorane da zapošljavaju žene koje su manje kompetentne od svojih kolega muškog pola.	3,01	2,66	,001

Projektna angažovanost

- Žene, a posebno žene sa decom, ređe dobijaju projekte kao rukovoditeljke, dok na muškarce ne utiče ta činjenica

	Da li ste tokom prethodnih pet godina bili rukovodilac/rukovoditeljka projekta?		
Da li imate dece?	Pol	Ne	Da
Da	M	45,2% (19)	54,8% (23)
	Ž	50,7% (36)	49,3% (35)
Ne	M	37,8% (14)	62,2% (23)
	Ž	36,4% (28)	63,6% (49)

→ razlika između žena koje imaju i koje nemaju dece i rukovođenja projektima je na granici značajnosti

Rodna razlika u broju projekata

- Iako žene i muškarci apliciraju na otprilike isti broj projekata, muškarci dobijaju značajno veći broj

	M		Ž		t-test	p
	M	SD	M	SD		
Broj projekata na koji ste aplicirali u prethodnih pet godina kao rukovodilac/rukovoditeljka	1,84	1,196	1,69	,995	-1,012	,313
Broj projekata na kojima ste bili rukovodilac/rukovoditeljka u prethodnih pet godina	1,09	1,145	,76	,892	-2,299	,023

Rodno zasnovana diskriminacija

- Žene su značajno češće žrtve rodno zasnovane diskriminacije (najčešće na FTN, Medicinski fakultet, Tehnološki fakultet)

Rodno zasnovan(a)	Da, desilo mi se		Ne		<i>p</i>
	M	Ž	M	Ž	
... razlika u plati.	1,2% (3)	4% (18)	98,8% (256)	96% (429)	,037
... diskriminacija pri zapošljavanju.	4,2% (11)	9,4% (42)	95,8% (248)	90,6% (405)	,012
... diskriminacija pri unapređivanju.	3,1% (8)	11,4% (51)	96,9% (251)	88,6% (396)	,000
... nejednaka podela akademskih/neakademskih zadataka (članstvo u odborima, radnim grupama, administrativni rad).	4,6% (12)	18,3% (82)	95,4% (247)	81,7% (365)	,000
... nejednaka podela u donošenju odluka.	4,6% (12)	16,8% (75)	95,4% (247)	83,2% (372)	,000
... snishodljiv razgovor ili nepoštovanje.	13,1% (34)	28,6% (128)	86,9% (225)	71,4% (319)	,000

Balansiranje između porodičnog života i karijere

Da li ste ikada iskusili poteškoće pri usklađivanju porodičnog života i karijere prouzrokovane nedostatkom fleksibilnosti pretpostavljenog?	M		Ž	
	Da	Ne	Da	Ne
Ceo uzorak	12% (31)	80% (228)	25,3% (113)	74,7% (334)
Nastavno osoblje	11,7% (28)	88,3% (212)	25,1% (103)	74,9% (308)
Nenastavno osoblje	12,5% (2)	87,5% (14)	30,3% (10)	69,7% (23)

→ žene značajno češće imaju poteškoće pri usklađivanju porodičnog života i karijere

		Da li ste ikada iskusili poteškoće pri usklađivanju porodičnog života i karijere prouzrokovane nedostatkom fleksibilnosti pretpostavljenog?			
Da li imate dece?		Da		Ne	
Da		M 10,2% (13)	Ž 30,8% (76)	M 89,8% (114)	Ž 69,2% (171)
Ne		M 13,6% (18)	Ž 18,5% (37)	M 86,4% (114)	Ž 81,5% (163)

→ majke znatno češće percipiraju poteškoće u usklađivanju porodičnog života i karijere, u odnosu na očeve

Nacrt plana za rodnu ravnopravnost

Prioritetne oblasti u Nacrtu

- Rodna ravnopravnost na univerzitetском nivou
- Rodna ravnopravnost u rukovodstvu
- Rodna struktura zaposlenih
- Rodna ravnoteža u napredovanju u karijeri
- Održavanje ravnoteže između karijere i porodice
- Rodna dimenzija u nastavnim programima i istraživanjima
- Uklanjanje rodniх predrasuda i stereotipa
- Sprečavanje rodno zasnovanog nasilja i zlostavljanja
- Prikupljanje, pristup i obrada rodno osetljivih podataka

Struktura (2)

- Za unapređenje svake od prioriternih oblasti u Nacrtu plana za rodnu ravnopravnost određen je:
 - Jedan cilj
 - Nekoliko aktivnosti za postizanje cilja
 - Odgovorno telo za sprovođenje mera
 - Indikatori
 - Finansiranje aktivnosti
 - Ciljane vrednosti i vremenski okvir (2022-2024.)
- Radna verzija Nacrta uskoro pred Odborom

Dalji koraci

- Predstoji:
 - Faza primene
 - Faza praćenja