

Драгана Вујовић
Генерални секретар Универзитета

НАЦИОНАЛНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ПРАВНИ ОКВИР ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ

Правни и институционални оквир остваривања родне равноправности на територији Републике Србије утврђен је Уставом Републике Србије, потврђеним међународним уговорима, законима и подзаконским актима. Поред наведених правних аката, на питања остваривања родне равноправности у оквиру Универзитета у Новом Саду примењује се Статут Универзитета и остали релевантни општи акти предметне високошколске установе.

Највиши правни акт Републике Србије на више места уређује забрану дискриминације у различитим сферама државног и друштвеног уређења које нормира и наглашава потребу остваривања равноправности грађана у свим сферама друштвеног живота, укључујући и родну равноправност. Одредбом члана 15 Устава Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06) прописано је да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности. Одредбом члана 21 прописана је забрана сваке дискриминације, непосредне или посредне, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Одредбом члана 21 став 4 Устава прописано је да се дискриминацијом не сматрају посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима. Такође, одредбом члана 53 Устава предвиђено је да грађани имају право да учествују у управљању јавним пословима и да под једнаким условима ступају у јавне службе и на јавне функције, док је одредбама члана 60 Устава сваком зајемчено право на рад, у складу са законом, слободан избор рада и доступност свих радних места свима, под једнаким условима, при чему се женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом. Одредбом члана 66 Устава прописана је обавеза пружања посебна подршке и заштите мајци пре и после порођаја.

Одредбом члана 2 Међународном пакта о грађанским и политичким правима, који потврђен на основу Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори, број 7/71) установљена је држава потписница - чланица овог пакта да поштују и гарантују свим лицима која се налазе на њиховој територији и која потпадају под њихову надлежност, права призната овим пактом без обзира нарочито на расу, боју, пол, језик, веру, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, имовно стање, рођење или сваку другу околност. Чланом 3. наведеног пакта државе чланице обавезне су да обезбеде подједнако право мушкарцима и женама да уживају сва грађанска и политичка права формулисана у овом пакту. Одредбом члана 23. став 2. Пакта прописано је да се право на склапање брака и оснивања породице признаје се човеку и жени када су дорасли за женидбу, док је ставом 3, истог члана предвиђено да се ниједан брак не може склапати без слободног и потпуног пристанка будућих супружника, а ставом 4. Тог члана установљена је обавеза држава чланица овог пакта да донесу одговарајуће мере ради обезбеђења једнакости у правима и одговорности супружника у погледу брака за време брака и приликом његовог раскида. Одредбом члана 26 овог међународног уговора прописано је да су сва лица једнака пред законом и имају право без икакве дискриминације на подједнаку заштиту закона, те да, у том смислу, домаћи закони држава чланица морају да забрањују сваку дискриминацију и да обезбеде свим лицима подједнаку и успешну заштиту против сваке дискриминације, нарочито у погледу расе, боје, пола, језика, вере, политичког или другог

убеђења, националног или социјалног порекла, имовног стања, рођења или сваког другог стања.

Поред наведеног, питање родне равноправности и забране дискриминације по том основу регулисано је и међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, потврђеним на основу Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71. Одредбом члана 2. став 2. тог Пакта прописује се да су државе чланице обавезне да гарантују да ће сва права која су у њему формулисана бити остваривана без икакве дискриминације засноване на раси, боји коже, полу, језику, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, имовном стању, рођењу или било којој другој околности, док се чланом 3. установљава обавеза држава чланица да обезбеде једнако право мушкарцима и женама да уживају сва права која су у њему побројана. Одредбом члана 6 Пакта државе чланице овог пакта признају право на рад, које обухвата право које има свако лице на могућност зарађивања кроз слободно изабран или прихваћен рад, и предузимају одговарајуће мере за очување овог права, док се у члану 7. посебно наглашава да жене морају имати правичну зараду и једнаку награду за рад исте вредности без икакве разлике, те морају имати гаранцију да услови њиховог рада нису гори од услова које имају мушкарци и примају исту награду као они за исти рад. Исто тако, одредбом члана 10. став 2. Пакта посебно је наглашена и потреба пружања посебне заштите мајкама за разумно време пре и после рођења деце, као и да запослене мајке треба да уживају, за време овог периода, плаћено одсуство или одсуство уз одговарајућа давања из социјалног осигурања. Затим, чланом 13. наведеног пакта државе чланице се обавезују да свакој особи признају право на образовање. Оне се слажу да образовање треба да има за сврху пун развој људске личности и достојанства и да појача поштовање права човека и основних слобода, те да омогући свакој особи да игра корисну улогу у слободном друштву, да потпомаже разумевање, толеранцију и пријатељство између свих народа и свих расних, етничких или верских група и да подстиче развој делатности Уједињених народа на очувању мира. Посебно је од значаја одредба садржана у тачки Ц) става 2. овог члана, према којој више школовање треба да буде доступно свима подједнако, зависно од способности свакога, кроз одговарајућа средства, а нарочито кроз поступно увођење бесплатног школовања.

У светлу предмета овог разматрања, од значаја је и Конвенција о борби против дискриминације у области просвете, која је усвојена у оквиру Организације Уједињених нација за просвету, науку и културу, а потврђена Уредбом о ратификацији Конвенције о борби против дискриминације у области просвете („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, бр. 4/64). Овом међународном конвенцијом такође је забрањена дискриминација, а сама конвенција дискриминацију дефинише као свако прављење разлике, искључивање, ограничавање или повлашћивање, које је засновано на раси, боји, полу, језику, вери, политичком или другом убеђењу, националном или друштвеном пореклу, економском положају или рођењу и има за циљ или за последицу да уништи или да наруши једнакост у поступању у области просвете, а нарочито: да онемогући ма ком лицу или групи лица приступ разним врстама или ступњевима школовања; да ма ком лицу или групи лица ограничи школовање на нижи ступањ; да уведе или одржава посебне школске системе или школе за лица или групе лица, осим случајева предвиђених у члану 2. ове конвенције или да ма које лице или групу лица стави у положај који није у складу са достојанством човека.

За правно нормирање и институционално остваривање родне равноправности значајна је и Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена, потврђене на основу Закона о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори, број 11/81). Одредбама члана 10 ове конвенције установљена је обавеза држава чланица да, поред осталог, предузимају све потребне мере ради отклањања дискриминације жена како би им се обезбедила једнака права као и мушкарцима у погледу образовања на свим нивоима, док се одредбама члана 11. Конвенције државе чланице обавезују да укину дискриминацију жена, са циљем обезбеђивања једнакости жена у области запошљавања и једнаког остваривања свих права по основу рада и радног односа.

На потребу постојања родне равноправности односе се и Конвенције Међународне организације рада и то Конвенција МОР број 100 о једнаком награђивању („Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ“, број 12/52) и Конвенција МОР број 111 о дискриминацији у погледу запошљавања („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори бр. 3/61). Наиме, одредбом члана 2. Конвенције МОР број 100 о једнаком награђивању прописани су стандарди о једнаком плаћању мушкараца и жена за исти рад или рад исте вредности, по којој је свака чланица у обавези да осигура примену начела једнакости награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности за све раднике, док су Конвенцијом МОР број 111 о дискриминацији у погледу запошљавања утврђени стандарди о заштити од дискриминације у области занимања и запослења, који обухватају дискриминацију на основу пола.

Савет Европе је 2007. године усвојио Препоруку о увођењу родне равноправности у образовање (ЦМ/Рец(2007)13), у којој се констатује да образовање за демократско грађанство доприноси промоцији принципа равноправности између мушкараца и жена као и да охрабрује успостављање хармоничних и мирних односа међу људима, и указује на потребу да родна димензија буде у садржају наставних програма, како би се сузбијали сексистички стереотипи, а млади људи били припремљени за ново родно партнерство у приватном и јавном животу. Поред тога, Европском социјалном повељом, која је потврђена доношењем Закона о потврђивању ревидиране европске социјалне повеае („Службени гласник РС“, број 42/09), као саставни део права на слободан избор запослења, забрањена је дискриминација по било ком основу.

У погледу закона који на општи начин регулишу питања од значаја за постизање родне равноправности у Републици Србији, на првом месту издвајају се Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) и Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/2009 и 52/2021).

Према одредби члана 3 Закона о родној равноправности родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама. Одредбом члана 4 Закона дефинисана дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, је дефинисана као свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота. Одредбама истог члана врши се и дефинисање, односно разликовање непосредне и посредне дискриминације, на тај начин што се одређује да непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај, док посредни облик дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола,

полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Надаље, дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, према законодавцу, постоји и ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању, као и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања. Одредбама чланова 8-11. Закона утврђене су опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, док су одредбама 13-24 Закона дефинисане врсте планских аката који се доносе ради остваривања и унапређивања родне равноправности, као и њихови доносиоци.

Одредбама члана 37 Закона предвиђено је да су органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни да:

1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,

- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и

заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

Одредбама чланова 27-35 Закона регулисана питања од значаја за остваривање родне равноправности у области рада, запошљавања и samozapoшљавања. Према наведеним одредбама, организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, samozapoшљавање, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и у свим другим активностима ових организација, и у том смислу предузимају опште и посебне мере. Посебно су одређени случајеви који се не сматрају дискриминацијом, па је прописано се дискриминацијом не сматра прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем, затим предузимање подстицајних мера ради запошљавања и samozapoшљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиља, родитељи, особе млађе од 18 година, особе старије од 45 година, особе са инвалидитетом, особе другачије сексуалне оријентације и родног идентитета, припадници ромске националне мањине и други, као и предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.

У области запошљавања и рада Законом се гарантују једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapoшљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом;

заштите права на рад и у вези с радом. Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.

Према одредбама Закона, послодавац и орган јавне власти је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радно ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти, као и да лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радно ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти. Послодавцу у јавном и приватном сектору и органу јавне власти забрањена је дискриминација претходно наведених лица на основу пола, односно рода у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, стручно усавршавање и додатно образовање, напредовање на послу, отказ уговора о раду.

Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство. С тим у вези, послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања запослених спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.), да запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности, да обезбеде финансијска средства за остваривање ових обавеза.

Предметним одредбама регулише се и заступљеност полова у органима управљања и надзора код послодавца, тако што се установљава обавеза да се у органима управљања и надзора код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеди уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога, у складу са законом, те је предвиђена обавеза органа који је надлежан за именовање органа управљања и надзора да се стара о остваривању уравнотеже не заступљености полова и да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Међу наведеном одредбама посебно се издвајају императивне одредбе чланова 31-34 Закона, којима се изричито установљавају забране одређених, конкретно описаних поступања послодавца, а са циљем остваривања родне равноправности. Наиме, одредбом члана 31 Закона посебно је забрањен отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања. Поред наведеног, одредбама члана 32 Закона установљена је забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно

ангажованим лицима, као и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања. Даље, одредбама члана 33 Закона уведена је забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, тако што је прописано да је послодавац дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове, при чему је забрањен је премештај ове категорије запослених или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом. Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на стручно усавршавање и додатно образовање, напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом, коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства. Последњим ставом овог члана изричито је утврђено да се време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна. Коначно, одредбама члана 34 уведена је изричита забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности, којима се запосленима гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе, при чему се под радом једнаке вредности подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине примања послодавци су у обавези да систематизацију послова, односно радних места, уреде на тај начин да она буде заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Коначно, Закон установљава и обавезу остваривања, заступљености и унапређивања родне равноправности у сфери области рада, запошљавања и samozapošljavanja и у оквиру социјалног дијалога, односно преговарања послодавца и запослених и њихових организација и удружења.

Одредбама члана 59 Закона установљен је институционални оквир за остваривање родне равноправност, према којој креирање, спровођење, праћење и унапређивање политика за остваривање родне равноправности обављају Влада, министарства, други органи државне управе у чијем су делокругу области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, Координационо тело за родну равноправност, органи аутономне покрајине, органи јединице локалне самоуправе и други органи јавне власти, организације и установе који у складу са својим овлашћењима учествују у спречавању дискриминације на основу пола, односно рода и спречавању родно заснованог насиља, док је одредбама члана 65 и 66 предвиђена обавеза свих претходно наведених субјеката да врше евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности.

Коначно, одредбама чланова 67-70 Закона различити облици непоступања одговорних субјеката по обавезама установљеним овим законом дефинисани су као прекршаји, за које су предвиђене новчане казне у распону од 50.000,00 динара до 2.000.000,00 динара за правна лица, од 10.000,00 до 50.000,00 динара за предузетнике, те од 5.000,00 динара о 150.000,00 динара за одговорна лица у правним лицима и за физичка лица којима је поверено вршење јавних овлашћења.

Законом о забрани дискриминације појмови "дискриминација" и "дискриминаторско поступање" дефинисани су одредбом члана 2, став 1, тачка 1 Закона као свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (у даљем тексту: лична својства). Одредбом члана 3, став 1 Закона одређено је да свако има право да га надлежни судови и други органи јавне власти Републике Србије ефикасно штите од свих облика дискриминације, док је одредбом члана 4 установљено начело једнакости, према коме су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, а свако је дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Закон су санкционисани и појавни облици дискриминације, па је одредбом члана 5. одређено да су облици дискриминације непосредна и посредна дискриминација, као и повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње, узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање и навођење на дискриминацију док су одредбом члана 13 дефинисани тешки облици дискриминације. Одредбом става 1, тачка 1 тог члана, као тешки облик дискриминације, поред осталих, одређена је и дискриминација по основу пола и родног идентитета.

Дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања дефинисана је Законом као посебан случај дискриминације. Према одредбама члана 19 Закона, свако има право на предшколско, основно, средње и високо образовање и стручно оспособљавање под једнаким условима, у складу са законом. Забрањено је лицу или групи лица на основу њиховог личног својства отежати или онемогућити упис у васпитно-образовну установу, или искључити их из ових установа, отежати или ускратити могућност праћења наставе и учешћа у другим васпитним, односно образовним активностима, разврставати ученике по личном својству, злостављати их и на други начин неоправдано правити разлику и неједнако поступати према њима. Појам личних својстава, којим Закон оперише, подразумева и својства по основу пола, односно рода. Такође је забрањена дискриминација васпитних и образованих установа које обављају делатност у складу са законом и другим прописом, као и лица која користе или су користили услуге ових установа у складу са законом.

Поред претходне наведене дискриминације, Законом је, као посебан случај дискриминације, санкционисана и дискриминација на основу пола, рода и родног идентитета. Одредбама члана 20, став 1 Закона утврђено је да дискриминација постоји ако се поступа противно начелу родне равноправности, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота, док је одредбом става 2 истог члана забрањено ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол, односно род и родни идентитет или због промене пола, односно прилагођавања пола родном идентитету, као и због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета, а забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, односно род и родни идентитет, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Од значаја су и одредбе члана 16 Закона, којима је, као посебан случај, забрањена и дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на

рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Код овог случаја дискриминације, заштиту ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду. У светлу наведених одредби, не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица које, по Закону, уживају заштиту од дискриминације (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други).

Коначно, одредбама чланова 35-40б прописан је поступак за заштиту од дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности, који је као самостални државни орган установљен Законом и који је независан у обављању послова утврђених Законом, док је одредбама чланова 41-46 регулисан судски поступак за заштиту од дискриминације.

Од посебних закона за питања остваривања и унапређивања родне равноправности од значаја су Закон о високом образовању („Службени гласник РС”, број 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 - др. закон) и Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење).

У циљу остваривања сваке врсте равноправности у високом образовању, укључујући и родну равноправност, одредбом члана 4, став 7 Закона о високом образовању прописано је да се, између осталих, високо образовање у Републици Србији заснива на принципу поштовања људских права и грађанских слобода, укључујући забрану свих видова дискриминације. Поред тога, у више одредаба Закона (члан 11, став 1, члан 16, став 2, члан 20, став 4) прописана је обавеза да се, приликом избора Националног савета за високо образовање, Управног одбора Националног акредитационог тела и Комисије за акредитацију, води рачуна о заступљености оба пола међу изабраним члановима тих тела. Такође, одредбом члана 62, став 7 прописано је да, када је оснивач високошколске установе Република, представнике оснивача именује Влада, из реда истакнутих личности из области науке, културе, просвете, уметности и привреде, водећи рачуна о заступљености припадника оба пола.

Са циљем постизања родне равноправности, законодавац је одредбом члана 92 Закона прописао да се наставнику и сараднику који се налази на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе, боловању дужем од шест месеци, одсуству са рада ради ангажовања у државним органима и организацијама, изборни период и радни однос продужава за то време.

Одредбом члана 101, став 2 Закона, којом се дефинишу права студената, прописано је да студент има право на подједнако квалитетне услове студија за све студенте, на различитост и заштиту од дискриминације и на поштовање личности, достојанства, части и угледа. Такође, одредбама члана 107 прописано је да се студенту, на његов захтев, одобрава мировање права и обавеза, у случају теже болести, упућивања на студентску праксу у трајању од најмање шест месеци, одслужења и дослужења војног рока, неге детета до годину дана живота и посебне неге која траје дуже од дететове прве године живота, одржавања трудноће и у другим случајевима предвиђеним општим актом високошколске установе, а да се студенткињи која је у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења на њен захтев одобрава се мировање права и обавеза у складу са општим актом високошколске установе.

Када је у питању област рада и запошљавања, одредбама члана 18. Закона о раду прописана је забрана непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на лична својства, међу којима и пол. Непосредна дискриминација, у смислу овог закона дефинисана чланом 19. јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, става у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, док посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона. Од значаја је и одредба члана 20. Закона о раду где је прописано да је дискриминација из члана 18. овог закона забрањена у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду. Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Затим, одредбама члана 21. и 22. овог закона утврђена је и забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања. Наиме, узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Поред наведеног, одредбама члана 187 Закона у домаћи правни систем уведен је институт посебне заштите запосленог од отказа уговора о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, са циљем остваривања и унапређивања родне равноправности. Наиме, тим одредбама је прописано да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, а да се овом запосленом рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство. Посебно је прописано да је решење о отказу уговора о раду ништаво, ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа. Дакле, Законом се на овом месту, применом начела позитивне дискриминације одређене категорије запослених, настоји да се створе законски услови за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Поред претходно наведених закона, указујемо је и да је одредбама члана 10. ст. 1. и 2. Закона о запосленима у јавним службама („Службени гласник РС”, број 113/17, 95/18, 86/2019 и 157/2020) прописана је једнака доступност радних места, а избор кандидата за рад у јавним службама заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама. Поред тога, одредбом члана 17. овог закона прописано је да запослени, односно лице ангажовано по основу уговора

ван радног односа у јавној служби има право на заштиту од злостављања и дискриминације на раду, коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законима којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

Од подзаконских аката којима се регулише остваривање и унапређивање родне равноправности, издваја се Национална стратегија за унапређење родне равноправности за период од 2016. до 2020. године (у даљем тексту: Стратегија), коју је утврдила и донела Влада Републике Србије („Службени гласник РС”, број 4/16). Стратегија је основни стратешки документ Републике Србије који се доноси са циљем унапређивања родне равноправности. Ова стратегија је донета полазећи од Устава Републике Србије, који јемчи људска права утврђена потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним правилима међународног права и законима.

Стратегија посебно обрађује питање родне равноправности у систему формалног образовања и васпитања погледу родне равноправности. Према тим одредбама, област образовања је неопходно посматрати са више аспеката. Први аспект посматрања представља родна равноправност у погледу приступа образовању. У Стратегији се наводи да је у Републици Србији девојчицама и дечацима, девојкама и младићима, женама и мушкарцима, обезбеђен једнак приступ образовању на свим нивоима. Не постоје разлике у школама и школским предметима у погледу доступности девојчицама и дечацима. Спровођење концепције једнаке доступности у образовању у протеклих 50 година довело је до тога да не постоји разлика у стопи уписа девојчица (98%) и дечака (98,4%) у основну школу. Разлике у доступности средњег образовања између девојчица и дечака не постоје у погледу средње стручне спреме, али је сам избор занимања често руковођен традиционалним поделама на мушка и женска занимања. Међу ученицима/ученицама који/е завршавају средње четворогодишње опште образовање (гимназије) више је девојчица (58%) него дечака (42%). Такође, девојчице су у већини међу ученицима/ученицама који завршавају средње стручне четворогодишње школе (52% девојчица према 48% дечака). Дечаци су бројнији у подручјима образовања: електротехника, машинство и обрада метала, геодезија и грађевинарство, саобраћај, шумарство и обрада дрвета и геологија и рударство. Међу дипломираним студентима/студенткињама у 2012. години жене чине више од половине у подручјима образовања: образовање (87%), здравство и социјална заштита (73%), уметност и хуманистичке науке (71%) и друштвене науке, пословање и право (61%). Мушкарци чине већину свих дипломираних у подручјима образовања: техника, производња и грађевинарство (65%), природне науке, математика и информатика (54%), пољопривреда и ветерина (54%) и услуге (51%). Традиционализам у односу на родне улоге условљава већу техничку неписменост жена, што их касније додатно маргинализује на тржишту рада.

Према налазима из Стратегије, високе школе и факултете уписују и завршавају већински жене. Међу уписаним студентима/студенткињама има 56% жена, а међу дипломираним 58% (подаци за 2012. годину). У 2012. години докторирало је више мушкараца (52%) него жена (48%).

Приступ образовању је отежан деци, посебно девојчицама из маргинализованих група (као што су сиромашни, Роми, деца са инвалидитетом, деца у сеоским подручјима).

У погледу нивоа образованости одраслих, скоро 10% жена и око 4% мушкараца који живе у градским насељима су без основне школе или имају непотпуну основну школу. У насељима типа „остало” преко 30% жена и око 17% мушкараца није никада ишло у школу или има непотпуну основну школу.

Други аспект посматрања је образовање за родну равноправност, културу људских права и поштовања и уважавања различитости је у циљу унапређења комуникације међу половима, превенције дискриминације и промене родних стереотипа и патријархалних културних образаца. У том сегменту Стратегија указује на чињеницу да су тренутно људска права и недискриминација предмет наставе једино грађанског васпитања и упућује да треба да постоје у скоро свим предметима кроз курикуларни садржај.

Следећи аспект посматрање је родна осетљивост у свим сегментима образовног процеса, а што, према Стратегији, подразумева третман девојчица и дечака, девојака и младића у складу са њиховим специфичним потребама, употребу родно осетљивог језика у школама и на факултетима, родно осетљив садржај уџбеника, родно осетљив садржај предмета, коришћење родно осетљивог језика, елиминацију родних стереотипа и предрасуда и укључивање женског доприноса науци, култури и уметности у садржаје предмета. Закључак Стратегије по овом питању је да образовни процес у Републици Србији није родно осетљив.

Академски студијски програми друштвено-хуманистичких наука, ван Центара за интердисциплинарне и мултидисциплинарне студије, нису родно осетљиви и не садрже предмете који на интердисциплинаран начин укључују увођење родне перспективе у поједине наставне садржаје (на пример, родно одговорно буџетирање у студије економије).

Затим, један од аспеката на чије разматрање упућује Стратегија је и равноправан положај жена и мушкараца на раду и учешће у одлучивању и управљању, што подразумева једнак третман у погледу услова запошљавања, стручног усавршавања, напредовања, висине зараде, итд. у раду без дискриминације по било којој основи, као и једнака права жена да буду на управљачким позицијама. Такође, препоручује се и сразмеран број директорки/директора у односу на број запослених жена и мушкараца у образовним установама и настојање да у школским и управним одборима образовних установа буде бар 30% жена. Тренутно је у основним и средњим школама запослено укупно 72.657 жена и 29.814 мушкараца, од чега је 695 директорки, а 924 директора. Међу васпитачима/васпитачицама је 95,5% жена, у основним школама међу наставним особљем је 71,8% жена, а на факултетима међу предавачима/предавачицама је 29,4% жена. На челу свих наших универзитета до сада је било само шест ректорки (у Београду и Новом Саду). На челу Српске академије наука и уметности никада није била жена, а међу њеним члановима/чланицама има их само 6%.

С обзиром на то да је родна равноправност мултисекторско питање, оно захтева приступ и улазак и кроз неформалне облике образовања.

У области образовања, и то у циљу унапређења родне равноправности и побољшања положаја жена, постигнути су значајни резултати у протеклих двадесет година, од 1990-их у области неформалног образовања, а после 2000. године и у области формалног/универзитетског образовања захваљујући *женским/родним студијама*. Кроз Центар за женске студије у Београду, удружење Женске студије и стваралаштво у Новом Саду, центре у Нишу и у другим градовима Републике Србије, прошло је неколико хиљада полазника/полазница, учествовало је више од 200 предавача/предавачица из земље и иностранства. Полазници/полазнице су углавном били/е студенти/студенткиње универзитета, али и наставници/наставнице, активисти/активисткиње, као и припадници/припаднице маргинализованих група (Роми/Ромкиње) и др.

Од 2000. године на неким факултетима Универзитета у Београду и Новом Саду уводе се додипломски (изборни) и последипломски (мастер и докторски) програми студија рода. Тако је на Факултету политичких наука Универзитета у Београду, у оквиру додипломског програма, уведен изборни предмет *Женске студије/Студије рода*, који је годишње слушало и до 50 студената/студенткиња. Од 2006/2007. школске године на истом факултету уведен је мастер програм *Студије рода*, који је похађало у просеку 12 студената/студенткиња годишње, који/е су успешно завршили/е студије или су у завршној фази писања мастер рада. Такође, и полазници/полазнице других мастер програма на истом факултету (студије медија, социјалног рада) у великом броју (до 25 годишње) се опредељују за неке изборне предмете са мастер програма Студије рода. На факултету постоји и додипломски неакредитовани програм Центра за женске студије.

На Универзитету у Новом Саду, у оквиру УЦИМСИ-ја (Универзитетски центар за интердисциплинарне и мултидисциплинарне студије и истарживања, претходно АЦИМСИ) студијски програм Родне студије постоји од 2003. године као акредитовани постдипломски програм са интердисциплинарним приступом у истраживању и интегрисањем родно осетљивог приступа у проучавању у оквиру друштвено-хуманистичких наука. Оне доприносе промени

академске парадигме, преиспитивању устаљених начина мишљења, патријархалних културних образаца и увођењу димензије рода и у друге области попут законодавне, друштвене, уметничке и језичке праксе. До данас је на Родним студијама одбрањено десетак докторских дисертација и магистарских теза и око двадесет мастер радова. Поред наставе, Родне студије воде и истраживачке пројекте, а активно су присутне у локалним заједницама широм Аутономне покрајине Војводина; доприносе оспособљавању локалних механизма за родну равноправност, што представља огроман људски потенцијал на који се можемо ослонити у смислу едукација на свим нивоима, посебно пошто је један број дипломираних доктораната/докторанткиња из редова маргинализованих и вишеструко дискриминисаних група (националне мањине, Роми/Ромкиње и др.). Институционализација родних студија на универзитетима до сада није праћена одговарајућом подршком државе у погледу обезбеђења инфраструктуре, истраживања, издаваштва и стипендија.

Имајући у виду кључну улогу коју образовање и васпитање имају у отклањању родних стереотипа и предрасуда, потребна је ефикаснија државна интервенција ради обезбеђења родно осетљивих наставних програма и садржаја у формалном образовању на свим нивоима, као и ради спровођења политике једнаких могућности у образовним институцијама свих нивоа.

„Родно осетљиво формално образовање” посебан је циљ у оквиру општег стратешког циља „Промењени родни обрасци и унапређена култура родне равноправности” те стратегије. Наиме, Комитет УН за елиминацију дискриминације жена је исказао забринутост због постојаности родних стереотипа у наставним материјалима и уџбеницима и препоручио Републици Србији да подигне ниво свести о важности образовања као људског права и као основе за оснаживање жена и девојчица. Утврђене мере за реализацију циља су следеће: увођење обавезних родно осетљивих и антидискриминаторних образовних програма и наставних садржаја на свим нивоима образовања, укључивши образовање одраслих и образовање медијских професионалаца/професионалки, ревизија наставних садржаја и уџбеника ради елиминисања родних стереотипа, дискриминаторних садржаја и дискриминаторског језика, увођење образовања о сексуалном и репродуктивном здрављу и правима у складу са узрастом, укључујући и питања родних односа, родних улога, комуникације међу половима и одговорног сексуалног понашања, у наставне планове и програме основног и средњег образовања, унапређивање компетенција запослених у образовању и васпитању путем увођења обавезних образовних програма о родној равноправности и укључивање садржаја о родној равноправности у испит за добијање лиценце за рад у школама/настави, увођење родно осетљивог језика у све наставне садржаје, укључивање женског доприноса науци, култури и уметности у садржаје наставних предмета.

Међу посебним циљевима Стратегије својим значајем за предмет овог акта издваја се циљ који носи назив „Развијање знања и видљивост академских резултата у области студија рода“. Наиме, према Стратегији, измена родних образаца, али и увођење родне равноправности у јавне политике захтева континуирану производњу и промовисање валидно, академски верификованог знања. Због тога је потребно не само повећавати видљивост родних студија како би допринеле јачању људских ресурса у области родне равноправности, него радити и на унапређењу услова за производњу академског знања и његове промоције унутар академске заједнице.

Мере које су Стратегијом препоручене ради реализације тог циља су следеће: унапређивање и подржавање родних студија као извора знања о родним односима у сврху развијања критичне масе људског потенцијала у овој области и обезбеђивања стручног усавршавања људских ресурса за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, родне равноправности и елиминисање родно засноване дискриминације; повећање видљивости родних студија, јачање утицаја родних студија на ширу академску заједницу достигнућима у знању и истраживању; подстицање и подржавање интердисциплинарности у академским студијским програмима, увести нове предмете из родних студија на универзитетима, обезбедити употребљивост знања и увести облике додатног усавршавања студената/студенткиња, јачање утицаја родних студија на промену родних образаца и унапређивање културе родне равноправности, подстицање и финансијски подржавање циљаних

научних теоријских и емпиријских истраживања и пројеката у области родних студија, који ће допринети реализацији стратешких циљева утврђених овом стратегијом, подстицање и подржавање студирања на специјалистичким, мастер и докторским студијама родних студија, нарочито припадница рањивих група; повећање броја студената и студенткиња специјалистичких, мастер и докторских студија који/е се финансирају из буџета.

Општим циљем Стратегије превенције и заштите од дискриминације („Службени гласник РС”, број 60/13) утврђено је усклађивање правног оквира са међународним стандардима; спречавање кршења забране дискриминације према женама, кроз уставне, законодавне и регулаторне реформе и праћење њиховог спровођења; промена традиционалног, патријархалног стереотипа о родним улогама и укидање дискриминаторских пракси према женама, нарочито вишеструко дискриминисаних група жена (посебно Ромкиња, жена са инвалидитетом, самохраних мајки, избеглих или расељених жена, старијих жена, жена жртви насиља, жена другачије сексуалне оријентације и др.). У оквиру наведеног општег циља, утврђен је посебан циљ који се односи на образовање и којим је наведено: укључивање у образовни систем садржаја о неприхватљивости свих облика дискриминације жена, укључујући родне стереотипе, у курикулуме за основно и средње школско образовање, и високо образовање; креирање инклузивне политике у образовном систему за девојке и девојчице, посебно за вишеструко угрожене групе девојака, девојке које напуштају редовни образовни систем због ране удаје или трудноће и креирање афирмативних мера за смањење полне сегрегације у избору образовних профила.

Статутом Универзитета у Новом Саду, као највишим општим актом ове високошколске установе, у више одредби регулисана су питања и односи који су од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности на тој високошколској установи и то како за студенте Универзитета, тако и за запослене на Универзитету и факултетима у његовом саставу. Наиме, одредбом члана 110 Статута предвиђено је да, у остваривању права на студије, студенти имају једнака права, која не могу бити ограничавана по основу пола, расе, брачног стања, боје коже, језика, вероисповести, политичког убеђења, националног, социјалног или етничког порекла, инвалидности или по другом основу, положају или околности. Дакле, изричито је прописано да студенти Универзитета у Новом Саду своја права у похађању студија за које су се определили могу да остварују независно од свог пола, односно родне припадности. Ово питање Статутом је даље разрађено у одредбама које детаљније дефинишу права студената у току студија, па је, тако, одредбама члана 127, став 1, тачке 9, 11 и 12 прописано да студенти имају права на подједнако квалитетне услове студија за све студенте, на различитост и заштиту од дискриминације и на поштовање личности, достојанства, части и угледа.

Остваривање и унапређивање родне равноправности студената Универзитета у Новом Саду подстиче се и нормативним решењима у Статуту, која се односе на мировање права и обавеза студента. Наиме, одредбама члан 132, став 1 и 2 Статута регулисани су случајеви у којима се студенту, на његов захтев, одобрава мировање права и обавеза. Међу тим случајевима су, одредбом члана 132, став 1, тачке 4 и 5, предвиђени и одржавање трудноће и нега детета до годину дана живота и посебна нега која траје дуже од дететове прве године живота, док је ставом 2 истог члана предвиђено да се студенткињи која је у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења, на њен захтев, одобрава мировање права и обавеза, у складу са општим актом Универзитета односно високошколске јединице. Са друге стране, одредбом става 1, тачка 3 истог члана као разлог за мировање права и обавеза студента предвиђено је одслужење и дослужење војног рока. Дакле, овде приказаним одредбама Статута Универзитета у Новом Саду доследно су спроведена нормативна решења садржана у Закону о високом образовању, којима се обезбеђују једнака права студентима независно од њиховог пола, односно родне припадности.

Одредбама члана 129 Статута прописан је поступак за заштиту права студента, у случају да сматра да је повређено неко од његових права утврђених одредбама члана 127 Статута, укључујући и права којима се гарантује родна равноправност.

У погледу наставно-научног особља и запослених на овој високошколској установи и високошколским јединицама у њеном саставу, од значаја су одредбе члана 167, став 1 Статута, према којима се наставнику и сараднику који се налази на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе или боловању дужем од шест месеци, одсуству са рада ради ангажовања у државним органима и организацијама, изборни период и радни однос продужава за то време. Овим одредбама Статута такође су доследно спроведена нормативна решења садржана у Закону о високом образовању, а са циљем да се наставници и сарадници нормативно поставе у једнак положај у погледу остваривања својих права у току радног односа и изборног периода, независно од свог пола, односно родне припадности. Разлика у односу на законско решење садржана је у одредби става 3 истог члана, према којој наставник, односно сарадник може да се одрекне права из става 1 овог члана у погледу дужине изборног периода. Смисао оваквог статутарног решења огледа се, управо, у настојању да се нормативним путем омогући достизање родне равноправности у пуном обиму. Иако је законодавац овим путем настојао да омогући овој категорији наставника и сарадника да све време трајања изборног периода посвете научно-истраживачкој делатности и стицању услова за избор у виша звања, независно од објективних околности и обавеза условљених родном припадношћу, у практичној примени испоставило се да, управо из тих разлога, наставници и сарадници на које се та одредба примењује коришћењем у потпуности овог законског права могу да претпе штету. Наиме, због законског продужења изборног периода они касније стичу услов за избор у звање, те стога, у случају постојања више кандидата за избор у једно звање, могу и да буду доведени у неповољнији положај у односу на кандидате којима изборни период није продужен, јер су ти кандидати раније стекли услове за избор у звање и могу да буду изабрани пре него што се изборни период за разматрану категорију кандидата заврши и пре него што они стекну те услове. Како би се спречиле описане евентуалне штетне последице по ову категорију наставника и сарадника, оваквим се решењем у Статуу овим наставницима и сарадницима оставља на диспозицију да ли ће да користе у потпуности право које им је законом дато или ће тим правом располагати на такав начин да због својих родних карактеристика и обавеза њима условљених не трпе штету у погледу времена које им је потребно за стицање услова за избор у звање и напредовање у својој научно-истраживачкој делатности.

У погледу заступљености оба пола у органима Универзитета у Новом Саду и високошколских јединица у његовом саставу, указујемо на чињеницу да Законом о високом образовању није предвиђена било каква обавеза једнаке или сразмерне заступљености оба пола. И поред тога, имајући у виду да Закон не познаје било какве забране у том погледу, очигледно је да постоји простор за нормативна решења у Статуу, којима би се за одређене органе ове високошколске установе и високошколских јединица у њеном саставу, пре свега оне у којима је због утврђеног начина избора чланова то могуће, прописала обавеза да се приликом избора чланова тих органа обезбеди једнака или бар сразмерна заступљеност припадника оба пола. Пример за то је ректорски тим, који, према одредбама Статута, чине ректора и 4 проректора, где би се могла прописати обавеза једнаке, односно сразмерне заступљености припадника оба пола међу проректорима. Такође, обавезна једнака или сразмерна заступљеност припадника оба пола би се могла прописати и приликом избора чланова деканског тима, Савета Факултета, Студентског парламента.

Најзад, сексуално узнемиравање, као облик родно заснованог насиља, нарочито је битан сегмент и захтева посебну пажњу. Сексуално узнемиравање у академском контексту спада у облик сексуалног узнемиравања на раду и у вези са радом и као такво уређено је низом одредби Закона о забрани дискриминације, Закона о раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Закона о равноправности полова и Кривичног законика. Поред тога, имајући у виду специфичност академског контекста, јавља се потреба за развијањем специфичних институционалних механизма који ће на факултетима и институтима регулисати проблем сексуалног узнемиравања. У том светлу, од посебног значаја за дефинисање и друштвено регулисање сексуалног узнемиравања и уцењивања у академском контексту су етички кодекси

универзитета, правилници о раду факултета, као и посебни правилници о заштити од сексуалног узнемиравања усвојени на неколико факултета у Србији.

На Универзитету у Новом Саду Кодексом о академском интегритету из 2019. године у оквиру поглавља под називом Неетички интересни односи према другим члановима академске заједнице прописано је да чланови академске заједнице не смеју стварати неетичке интересне односе са другим члановима заједнице којима се утиче на одговорно, савесно, професионално, непристрасно и прецизно обављање професионалног рада и испуњавање академских дужности, а посебно са члановима академске заједнице са којима су у хијерархијском односу, као и односу који укључује оцењивање туђег рада и достигнућа или одлучивање о академском статусу и професионалном напредовању, погодностима, награђивању или кажњавању. Забрањен је сваки облик дискриминације према члановима академске заједнице. Посебно је забрањена дискриминација приликом оцењивања успешности и рада чланова академске заједнице, вредновања услова за професионално напредовање и у спровођењу целокупног поступка за професионално напредовање.

У оквиру Универзитета у Новом Саду, Филозофски факултет је донео априла 2021. године Правилник о превенцији и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања, којим је ближе регулисао мере које ће Факултет спроводити у превенцији и забрани овог понашања, поступак заштите лица у случају да је дошло до нарушавања интегритета личности по основу пола или сексуалне оријентације, а све у циљу изграђивања и поштовања начела права и слободе личности, слободног испољавања родне припадности и сексуалне оријентације, заштите достојанства свих лица –учесника у процесу високог образовања. Одредбе овог правилника се односе на све запослене и студенте/студенткиње Филозофског факултета Универзитета у Новом Саду.

У Новом Саду, дана 27.9.2021. године

НАЦИОНАЛНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ПРАВНИ ОКВИР ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ

Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године

Од посебних националних стратегија којима се регулише остваривање и унапређивање родне равноправности, издваја се Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године (у даљем тексту: Стратегија), коју је освојила Влада Републике Србије. Стратегија је основни стратешки документ Републике Србије који се доноси са циљем унапређивања родне равноправности. Ова стратегија је донета полазећи од Устава Републике Србије, који јемчи људска права утврђена потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним правилима међународног права и законима. На такав приступ упућује и Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена. Стратегијом су утврђене свеобухватне мере за унапређење родне равноправности као чиниоца који подстиче развој друштва у Републици Србији. Стратегија је национална и мултисекторска и донета је за период 2021–2030. године, а Акциони план за њено спровођење донеће се за период 2021–2023. године.

Стратегија посебно обрађује питање родне равноправности у систему формалног образовања и васпитања. Према Стратегији, родно осетљиво образовање је суштински покретач одрживог развоја и кључни услов изградње инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди. Искуство потврђује да остваривање родне равноправности није могуће без увођења родне перспективе у све нивое и све аспекте образовања. Увођење родне перспективе у образовање подразумева повећање родне осетљивости образовних планова и програма, наставног материјала и образовног процеса, као и унапређење родних компетенција наставног особља. образовање има кључну трансформативну и оснажујућу улогу у промовисању људских права, превазилажењу родних стереотипа и предрасуда. Квалитетно инклузивно образовање, које је предуслов одрживог развоја и унапређења квалитета живота жена и мушкараца, подразумева једнаку доступност образовања и интегрисање родне перспективе у образовне програме, наставне материјале и образовну праксу. Република Србија стратешки је опредељена да развија родно инклузивно образовање, у чије је садржаје и образовну праксу уграђена родна перспектива.

Имајући у виду мултисекторски карактер Стратегије, њеним одредбама одређени су циљеви и превиђене мере за остваривање тих циљева у смислу постизања родне равноправности у различитим секторима друштва и јавних политика. Општи циљ Стратегије представља превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслов за развој друштва и побољшање свакодневног живота жена и мушкараца, девојчица и дечака.

Као посебан циљ број 1, овом Стратегијом дефинисано је остваривање смањења родног јаза у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социо–економског развоја друштва

У оквиру овог циља, једна од мера предвиђених Стратегијом, која је релевантна за остваривање родне равноправности у области образовања и науке јесте *мера број 1.6. „Уродњавање јавних политика и законодавства у области предшколског и основношколског васпитања и образовања, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизања нивоа свести о значају остваривања родне равноправности“*.

Основни циљ ове мере јесте допринос смањењу родног јаза у образовању кроз уродњавање предшколског и основношколског васпитања и образовања. Уродњавање је процес који је потребно спроводити континуирано кроз унапређење јавних политика и правног оквира, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизања нивоа свести о значају остваривања принципа родне равноправности. Ова мера је веома широка и комплексна и спроводиће се кроз неколико кластера активности. Најпре, ова мера подразумева увођење обавезних родно осетљивих и антидискриминаторних образовних програма и наставних садржаја у предшколско и основношколско образовање и васпитање, који укључују нове исходе и програме наставе и учења за основне школе са садржајима који афирмишу родну равноправност и повећавају видљивост женског доприноса у науци и култури. Мера укључује и ревизију наставних садржаја и уџбеника ради елиминисања родних стереотипа, дискриминаторних садржаја и дискриминаторског језика, као и исправљање ових садржаја уз увођење родно осетљивог језика у све наставне садржаје. Поред тога, мера укључује увођење образовања о сексуалном и репродуктивном здрављу и правима у складу са узрастом. Такође, ова мера подразумева успостављање регулаторног оквира за унапређивање компетенција запослених у образовању и васпитању путем увођења обавезних образовних програма о родној равноправности и укључивање садржаја о родној равноправности и дискриминацији у испит за добијање лиценце за рад у предшколским установама, школама/настави, односно, остваривању програма васпитно–образовног рада. Такође, да би се ова мера остварила, неопходно је унапредити прописе у области предшколског и основношколског образовања, као и јачати компетенције свих релевантних актера и институција у предшколском и основношколском образовању. Неопходно је изменити родно стереотипне и дискриминаторне садржаје из наставних планова, програма и уџбеника и увести нове родно осетљиве и недискриминаторне садржаје. Такође, неопходне су и бројне активности за превазилажење родних стереотипа и предрасуда, стереотипних схватања родних улога, измену постојећих друштвених образаца понашања, као и сензибилисање свих актера и институција у предшколском и основношколском васпитању и образовању. Посебну пажњу је потребно обратити на девојчице и дечаке из осетљивих група (са инвалидитетом, из ромске заједнице, из сеоских и депривираних крајева, сиромашине), како у наставним плановима, програмима и уџбеницима, тако и кроз подизање нивоа свести у сарадњи са ОЦД и другим актерима који се баве заштитом права појединих група које су у већем ризику од дискриминације. Поред тога, неопходно је унапредити инклузивно васпитање и образовање и осигурати да девојчице ромске националности и девојчице са инвалидитетом имају једнаке шансе у образовању.

Институције надлежне за спровођење мере, према одредбама Стратегије, су Министарство просвете, науке и технолошког развоја и Завод за унапређивање образовања и васпитања, док су институције учесници у спровођењу мере школске управе, органи аутономних покрајина и ЈЛС, предшколске установе, основне школе, СКГО.

Следећа од мера предвиђених стратегијом је Мера 1.7. „Уродњавање јавних политика и законодавства у области средњег образовања и васпитања, јачање капацитета свих релевантних актера и институција, подизање нивоа свести о значају остваривања родне равноправности и промоција инклузивног родно сензитивног доживотног учења“.

Основни циљ ове мере јесте допринос смањењу родног јаза у образовању кроз уродњавање средњошколског образовања. Уродњавање је процес који је потребно спроводити континуирано кроз унапређење јавних политика и правног оквира, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизања нивоа свести о значају остваривања принципа родне равноправности. Ова мера је веома широка и комплексна и спроводиће се кроз неколико кластера активности. Између осталог, ова мера подразумева увођење обавезних родно осетљивих и антидискриминаторних образовних програма и наставних садржаја у средњошколско образовање, као и креирање нових исхода и програма наставе и учења за средње школе са садржајима који афирмишу родну равноправност и повећавају видљивост женског доприноса у науци и култури. Такође, мера подразумева успостављање регулаторног оквира за унапређивање компетенција запослених у средњошколском образовању путем увођења обавезних образовних програма о родној равноправности и укључивање садржаја о родној равноправности у испит за добијање лиценце за рад у школама и настави. Поред тога, мера укључује и ревизију наставних садржаја и уџбеника за средње школе ради елиминисања родних стереотипа, дискриминаторних садржаја и дискриминаторског језика, а након тога и њихову измену. Мера укључује увођење образовања о сексуалном и репродуктивном здрављу и правима, укључујући и питања родних односа, родних улога и одговорног сексуалног понашања, са посебним акцентом на развијању програма рада са дечацима и младићима о њиховој одговорности и улози у чувању репродуктивног здравља и употребе контрацепције. Надаље, мера подразумева сет активности за смањење родне сегрегације у средњошколском образовању, укључујући и охрабривање девојчица и дечака за образовање за нетрадиционална занимања, што подразумева рад са ученицима/цама у основној школи кроз програме професионалне оријентације. Потребно је, такође, радити на ојачавању механизма за задржавање девојчица ромске националности у образовном систему, као и обезбеђивање равноправног приступа средњошколском образовању за девојчице из осетљивих група. Такође, мера укључује и активности подршке младим женама које су напустиле образовање, као и младим и малолетним мајкама за наставак школовања. Поред тога, један сет активности се односи на образовање одраслих и целоживотно учење.

Да би се ова мера остварила, неопходно је унапредити прописе у области средњошколског образовања и упоредо радити на јачању компетенција свих релевантних актера и институција у средњошколском образовању. Неопходно је изменити родно стереотипне и дискриминаторне садржаје из наставних планова, програма и уџбеника и увести нове садржаје, који ће бити родно осетљиви и недискриминаторни. Такође, неопходне су и бројне активности за превазилажење родних стереотипа и предрасуда, стереотипних схватања родних улога, измену постојећих друштвених образаца понашања, као и сензибилисање свих актера и институција у средњошколском образовању. Посебну пажњу потребно је обратити на девојчице и дечаке из осетљивих група, како у програмима наставе и учења и у уџбеницима, тако и кроз подизање нивоа свести у сарадњи са ОЦД и другим актерима

који се баве заштитом права појединих група које су у већем ризику од дискриминације. Поред тога, посебну пажњу је потребно усмерити на девојке и младе мајке које су напустиле образовање, те радити на подизању њихове свести и информисаности о могућностима наставка образовања, уз истовремено креирање посебних мера за наставак њиховог образовања. Надаље, неопходно је активно и координисано деловање свих релевантних актера и институција средњошколског образовања, како би се удруженим снагама радило на уродњавању средњошколског образовања. То, између осталог, укључује и широке националне кампање за оснаживање девојчица и дечака да бирају нетрадиционална „женска“ и „мушка“ занимања, како би се смањила родна сегрегација у образовању.

Институција надлежна за спровођење мере је, према одредбама Стратегије, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, док су институције учесници у спровођењу мере школске управе, средње школе и Национална служба за запошљавање.

За Универзитет у Новом Саду од највећег је значаја мера 1.8. Стратегије „Уродњавање јавних политика и законодавства у области образовања и науке, јачање капацитета свих релевантних актера и институција, подизања нивоа свести о значају остваривања родне равноправности и успостављање једнаких могућности за каријерно напредовање запослених жена и мушкараца“.

Основни циљ ове мере јесте допринос смањењу родног јаза у образовању кроз уродњавање високошколског образовања и науке. Уродњавање је процес који је потребно спроводити континуирано кроз унапређење јавних политика и законодавног оквира, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизања нивоа свести о значају остваривања принципа родне равноправности. Ова мера је веома широка и комплексна и спроводиће се кроз неколико кластера активности. Један сет активности односи се на уродњавање прописа у области високог образовања и науке, односно, научних истраживања, укључујући и прописе који се односе на стандарде за акредитацију високошколских установа, као и стандарде за самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа. Такође, мера подразумева анализе којима ће се утврдити родно неосетљиви, родно стереотипни и дискриминаторни садржаји у силабусима и универзитетским уџбеницима, те њихову измену. Ова мера укључује сет активности које се односе на унапређивање и подржавање родних студија као извора знања о родним односима у сврху развијања критичне масе људског потенцијала у овој области и обезбеђивања стручног усавршавања људских ресурса за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, родне равноправности и елиминисање родно засноване дискриминације. Поред тога, подразумева активности за повећање видљивости родних студија и јачање утицаја родних студија на ширу академску заједницу, подстицање и подржавање интердисциплинарности у академским студијским програмима, уз увођење нових предмета из родних студија на универзитетима. Такође, мера се односи и на подстицање и подржавање студирања на специјалистичким, мастер и докторским студијама родних студија, нарочито припадница рањивих група, као и на повећање броја студената и студенткиња ових студија који се финансирају из буџета. Надаље, мера подразумева активности подстицања и финансијског подржавања циљаних научних теоријских и емпиријских истраживања и пројеката у области родне равноправности, укључујући и подршку истраживањима о специфичностима положаја вишеструко дискриминисаних група жена.

Да би се ова мера остварила, неопходно је предузети бројне активности на измени прописа, јачању капацитета запослених у високом образовању и науци. То, између осталог, укључује и сврставање научних истраживања у области родне равноправности у приоритетне теме основних и основних усмерених истраживања у области друштвених и хуманистичких наука, увођење квота за финансирање научних истраживања у области родне равноправности, прописивање да заступљеност родне перспективе у научно–истраживачким пројектима и родни баланс истраживачких тимова представљају критеријуме за њихово вредновање и слично.

Институција надлежна за спровођење мере је, према одредбама Стратегије, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, док су институције учесници у спровођењу мере Национални савет за високо образовање, високошколске установе, међу којима и Универзитет у Новом Саду, Фонд за науку Републике Србије и научни институти.

У Новом Саду, дана 9.12.2021. године