

ŽANA MRKONJIĆ¹– MARIJA NAKIĆ²– INJA STOJKIĆ³

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA NA SVEUČILIŠTU U MOSTARU U KONTEKSTU DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI VISOKOOBRAZOVNE INSTITUCIJE

Ravnopravnost spolova središnja je tema u čitavome svijetu, pa tako i EU-u, gdje predstavlja jednu od temeljnih vrijednosti koju se nastoji integrirati u sve politike Europske unije, ali i programe financiranja EU-a. Analizirajući istraživanja o ravnopravnosti spolova na institucijama visokoga obrazovanja statistike idu u prilog činjenici da te institucije reproduciraju društvene vrijednosti koje dovode do spolne, rodne pristranosti, odnosno diskriminacije. Statistike pokazuju da postoji vidna razlika u tipičnim karijernim profilima za žene i muškarce, odnosno u odabiru znanstvenih područja. Razvidna je horizontalna segregacija, koja nimalo ne zaostaje za onom drugom, vertikalnom segregacijom koja upućuje na to da je top menadžment, ali i uspješniji karijerni put u visokoobrazovnim institucijama uglavnom rezerviran za muškarce. Ne zanemarujući činjenicu da je dostizanje ravnopravnosti spolova u visokome obrazovanju ipak dugoročni projekt koji bi trebao biti rezultat ne samo sveučilišnih politika, nego i institucionalnih vladinih mjera i politika, ovim se radom konstruktivno promišlja i aktualizira tema za buduća istraživanja, s provedenim istraživanjem na jedanest ustrojbenih jedinica Sveučilišta u Mostaru.

Ključne riječi: DOP javnih korporacija, ravnopravnost spolova, *gender* politike EU-a, europski indeks rodne ravnopravnosti, visoko obrazovanje

¹ University of Mostar, Mostar, zana.mrkonjic@sum.ba

² University of Mostar, Mostar, marija.nakic@sum.ba

³ University of Mostar, Mostar, inja.stojkic@sum.ba

1. UVOD

Ravnopravnost spolova potkraj dvadesetoga stoljeća postaje jedna od glavnih globalnih tema. Ravnopravnost spolova znači da su osobe muškoga i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnoga i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. No, statistike su neumoljive i govore da dobar dio ženskih potencijala ostaje neispunjen zbog značajne neravnopravnosti među ženama i muškaracima diljem EU-a, a slična je situacija i na globalnoj razini. Povijest nerijetko zanemaruje žene kao aktivne sudionice u oblikovanju civilizacije. Prevladavalo je mišljenje da je aktivnost u javnome životu muška uloga, dok je privatnost doma domena žene. Danas su očite brojne anomalije po tom pitanju i za običnoga promatrača, a kamoli za znanstveno-istraživačku javnost. Inglehart Norris (2003) znanstveno propituje je li se očite razlike u ravnopravnosti spolova reflektiraju na različite stupnjeve razvoja određenih zemalja. Dajući egzaktan primjer Kuvajta, Saudijske Arabije i Katara koje imaju sličan BDP po glavni stanovnika kao i Švedska, iako žene u tim zemljama ne mogu raditi, čak se ni politički izjašnjavati, odnosno glasovati i imaju vrlo restriktivna i ograničena svoja prava izvan njihovih vlastitih domova. Također Inglehartova i Norrisina istraživanja dokazuju da je puno vjerojatnije da ravnopravnost spolova podrže postindustrijska društva prije nego li javnost agrarnih i industrijskih društava. Tvrdi također da ograničenja mogu imati i religijski značaj, odnosno prije svih islamsko religijsko naslijeđe. Novosel (2007) slaže se sa znanstvenicima kojima pitanje spolne ravnopravnosti uglavnom ostaje u sferi socijaldemokracije, dok se u liberalnim demokracijama ono ne prepoznaje kao političko pitanje, tvrdeći da se upravo preko uživanja političkih prava, muškarci i žene u liberalnoj demokraciji ostvaruju kao aktivni građani i jačaju svoja građanska i društvena prava. Politička pozicija s obzirom na rodne razlike stoga je odlučujući čimbenik u izgradnji demokracije. I dok se Inglehart propituje koliko uvažavanje spolne ravnopravnosti utječe na društveni razvoj, Novosel se pita postoji li korelacija između razvijenosti zemlje i proporcije žene u politici, odnosno u parlamentima. Novosel podsjeća da su dosadašnji nalazi upućivali na to da viši nacionalni dohodak ne znači automatski jamstvo veće uključenosti žena u parlament, odnosno u politički život, ali da niža stopa prirodnoga prirasta, veća izdvajanja za javnu potrošnju, osobito visoko obrazovanje, viši udio žena među radno aktivnom populacijom napose na administrativnim i menadžerskim pozicijama, uz određene političke strukturalne čimbenike djeluju pozitivno na žensku

participaciju. Globalna izvješća o spolnim nejednakostima (*Global Gender Index*) u kontinuitetu utvrđuju jazove ravnopravnosti spolova u zemljama diljem svijeta koje su uglavnom temeljene na ekonomskome, političkom, obrazovnom i zdravstvenom kriteriju. Rangiranja među zemljama provode se da bi se potaknula veća svijest o spolnoj neravnopravnosti i stvorenim prilikama ako se jazovi uklone. I dok se rodna politika EU-a smatra najinovativnijim aspektom njezine socijalne politike, rodna je ravnopravnost daleko od postignute: dohodak žena u Europi znatno je niži od dohotka muškaraca; politike potpore neplaćenomu skrbničkom radu razvile su se skromno u usporedbi s politikama aktiviranja tržišta rada. No, s druge strane u arapskome svijetu žene se tek bore za pravo na obrazovanje da bi uopće mogle aktivno i relevantno sudjelovati na tržištu rada.

Ovim radom nastojalo se približiti ravnopravnosti spolova u sferi visokoga obrazovanja. Provedeno istraživanje usredotočilo se na segment osoba viših znanstvenih zvanja visokoga obrazovanja, odnosno na ravnopravnost spolova na karijernome putu akademskoga osoblja Sveučilišta u Mostaru da bi se istražilo je li taj segment, prije svega, prati europske trendove kada je riječ o odabiru zanimanja i karijernoga puta. Također se željelo ispitati kako uglavnom karijerni put na Sveučilištu realizira muška populacija, a kako ženska, kako se odnose prema odabiru znanstvenoga područja i postoji li veliki jaz kada je riječ o pozivima iz STEM područja. Budući da ovakva istraživanja na Sveučilištu još nitko nije provodio, začetnički rad može biti odlično polazište za konstruktivne kritike i motiv da se toj problematici posveti pozornost kakvu i zaslužuje.

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA TIJEKOM POVIJESTI

U staroj Grčkoj i Rimu žene su bile u potpunosti potlačene, gotovo ropkinje. Grčki zakonodavac Solon iz 6. st. pr. Kr. zabranio je ženama izlazak iz kuće noću, zbog čega im je i danju kretanje bilo sve više ograničeno. Unatoč neslavnim činjenicama iz prošlosti, mnoge su žene ostavile trag u povijesti (HPP, 2019). Grkinja Agnodika (4. st. pr. Kr.) smatra se prvom poznatom ginekologinjom na svijetu. Liječila je žene prerušena u muškarca te je zbog svojih liječničkih uspjeha optužena da zavodi svoje pacijentice. Na sudu je otkrila da je žena i oslobođena je optužbi. Rimljanka Fabiola (4. st. pr. Kr.) smatra se prvom poznatom kirurginjom. Hipatija iz Aleksandrije (4. st. pr. Kr.) prva je po imenu poznata žena matematičarka. Oko 400. godine dolazi na čelo Platonove akademije u

Aleksandriji, gdje drži predavanja iz matematike i filozofije. Sudjelovala je u pisanju mnogih poznatih matematičkih djela iz toga razdoblja. Osmislila je astrolab i bila je posljednja knjižničarka poznate aleksandrijske biblioteke. Godine 415. ubila ju je na cesti kršćanska rulja koja je smatrala da ženama nije mjesto u znanosti. Aspazija iz Mileta nazvana je "prvom damom Atene" jer se borila za školovanje žena. Koristila se pravom negrkinje i oglušila se na pravila da žena mora biti kod kuće te je podučavala žene u njihovim kućama. Ni najstroža ograničenja nisu mogla spriječiti privatno učenje. Mnoge su žene u starome vijeku poznate kao vladarice ili su utjecale na vlast preko svojih sinova ili muževa. Poznate egipatske kraljice Hatšepsut i Kleopatra vladale su samostalno. Kleopatra se smatra i najslavnijom ženom staroga stoljeća. U srednjemu vijeku i europska sveučilišta donose zakone kojima se zabranjuje upis žena. Brojna srednjovjekovna djela ističu nedostatke žena: nesposobnost, prevrtljivost, pasivnost, zavodništvo. Žene su u to doba plaćale visoku cijenu za nedostatak učenosti. Njihova neupućenost služila je kao potvrda manje vrijednosti i izlagala ih je zlostavljanju, mučenju i čak ubojstvima. U 18. stoljeću u Velikoj Britaniji ugljen i para promijenili su proizvodnu tehnologiju, ali i živote žena. Industrijska revolucija imala je nepovoljan učinak na ženske živote – dvostruki rad (u tvornici i domaćinstvu), naporan rad u nehumanim uvjetima, manje plaćen rad od muškaraca, češći zdravstveni problemi i češće ozljede na radu zbog šire odjeće. U Velikoj Britaniji za isti posao muškarac dobiva osam penija dnevno, a žena šest penija. To se objašnjavalo time da su niske nadnice trebale žene zadržati doma da ne oduzimaju muškarcima posao. A, s druge strane, žene su poslodavcima isplativije jer su poslušnije i jednako djelotvorne kao muškarci. Najopasniji posao u kojemu su sudjelovale žene, ali i djeca, jest iskapanje ugljena.

No, vratimo se u sadašnjost i postavimo važno pitanje, što znači biti žena u 21. st? Odgovor je jednostavan, ovisi o tome gdje ste se rodili i gdje živite. Na Zapadu su žene u drugoj polovici 20. st. postigle veći napredak nego u proteklih nekoliko tisuća godina, ali muškarci još uvijek imaju vodeću ulogu u zakonu, politici, poslovanju i industriji. "Ženska prava" još nisu dosegla jednakost s "ljudski pravima", odnosno s pravima koje muškarci prisvajaju i primjenjuju na sebe. Žene su potplaćene za posao koji obavljaju u odnosu na muškarce, često su žrtve zlostavljanja, vrlo teško dolaze do važnijih radnih mjesta. Mada su raznim deklaracijama prava žena postale nedjeljivi dio ljudskih prava, realnost je drugačija. Da bi se krenulo s napretkom na području ženskih prava, trebalo bi

najprije educirati žene da bi se upoznale s pravima koje im jamči Ustav, domaće i međunarodno pravo.

2. STRATEŠKA ORIJENTACIJA EUROPE I EUROPSKI INDEKS RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Diljem svijeta krše se temeljna prava žena i one su suočene s diskriminacijom u pristupu obrazovanju, radu, socijalnoj zaštiti, nasljedstvu, gospodarskoj imovini, proizvodnim resursima te sudjelovanju u donošenju odluka i društvu općenito. Žene provode od dva do deset puta više vremena u neplaćenome radu od muškaraca, što je jedna od glavnih prepreka gospodarskomu i političkom osnaživanju. U europskome istraživanju o gospodarskim koristima ravnopravnosti spolova, prvo koje se koristi solidnim ekonometrijskim modelom za procjenu širokoga raspona makroekonomskih koristi ravnopravnosti spolova na razini EU-a (EU, 2016-2019), rezultati su pokazali da bi poboljšanja u području ravnopravnosti spolova dovela do:

- velikoga povećanja broja radnih mjesta, što bi koristilo i ženama i muškarcima
- najviše 10,5 milijuna dodatnih radnih mjesta do 2050. godine, od kojih bi mnoga preuzele žene
- snažnih, pozitivnih učinaka na BDP po stanovniku, koji će s vremenom rasti
- povećanja u BDP-u po stanovniku u EU-u do gotovo 10 % do 2050. godine.

Nažalost, izvješće Europske komisije iz 2019. godine o ravnopravnosti muškaraca i žena u EU-u ističe da se nastavlja trend neravnopravnosti muškaraca i žena na mnogim područjima. Stopa zaposlenosti žena u EU-u u većini zemalja dosegla je vrlo visoku razinu od 66,4 %. Preporuku su EK-a da se u 2019. godini više zapošljavaju žene na tržištu rada dobile: Austrija, Njemačka, Italija, Češka, Estonija, Poljska, Irska i Slovačka. U Europi se u kontinuitetu na tržištu rada bilježe niže plaće za žene čak 16 % u odnosu na muške kolege, što je u 2017. godini imalo za posljedicu veliku razliku u mirovinama koja je dosegla čak 35,7 %. Kada je riječ o političkome angažmanu žena i dalje su nedovoljno zastupljene u europskim parlamentima i vladama, tek ih je šest na čelu nacionalnih parlamenata od njih dvadeset i osam, dok je na višim ministarskim pozicijama njih 30,5 %, ali je razvidno da im se nastoje dodijeliti portfelji manjega

političkog značaja. U studenome 2018. godine među 749 zastupnika u Europskom parlamentu bilo je 36,4 % žena, što je neznatno manje od najviše razine dosegnute krajem 2016. godine (37,3 %). Finska se jasno ističe sa 76,9 % zastupnica u Europskom parlamentu. Sedam država članica ima najmanje 40 % predstavnika svakoga spola (Irska, Španjolska, Francuska, Hrvatska, Latvija, Malta i Švedska), dok su više od 80 % zastupnika iz Bugarske, Estonije, Cipra, Litve i Mađarske muškarci. Kako bi pridonijela rodnoj ravnopravnosti, uključujući rodno osviještenu politiku, u svim politikama Europske unije te u nacionalnim politikama, borbi protiv diskriminacije na temelju spola, kao i podizanju svijesti građana Europske unije o rodnoj jednakosti, Europska unija je još 2010. godine osnovala autonomno tijelo, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE – *European Institute for Gender Equality*).

EIGE je u bliskoj suradnji sa svojim dionicima na različitim razinama. U redovitome je dijalogu s Europskom komisijom, Europskim parlamentom i Vijećem Europske unije da bi njegova istraživanja pridonijela politici EU-a. Također blisko surađuje s državama članicama Europske unije te pruža ciljane informacije prilagođene njihovim potrebama (EU, EIGE, 2019). Na istoj mrežnoj stranici može se iščitati da EIGE posvećuje posebnu pažnju zemlji koja trenutno predsjedava EU-om te joj pruža podršku kada je ravnopravnost spolova jedan od prioriteta predsjedništva EU-a. Predsjedništva EU-a također mogu zatražiti od EIGE-a da provede istraživanje o nekome od područja kojima se bavi Pekinška platforma za djelovanje.

Indeksom o ravnopravnosti spolova Europski institut za ravnopravnost spolova svake dvije godine pokazuje trendove u području ravnopravnosti spolova. Primjerice, posljednjim izvješćem iz 2017. godine indeks o ravnopravnosti spolova razmatra napredak i izazove u postizanju ravnopravnosti spolova u cijeloj Europskoj uniji u razdoblju od 2005. do 2015. godine. S pomoću ljestvice od 1 (potpuna neravnopravnost) do 100 (potpuna ravnopravnost), indeksom ravnopravnosti spolova mjere se razlike među ženama i muškaracima u ključnim područjima okvira politike EU-a (rad, novac, znanje, vrijeme, moć i zdravlje). Također se mjere i nasilje nad ženama i neravnopravnosti koje se preklapaju. To su sporedna područja i dio su okvira indeksa ravnopravnosti spolova, ali ne utječu na ukupnu ocjenu. Neravnopravnosti koje se preklapaju pokazuju da se spol preklapa s drugim aspektima kao što su dob, obrazovanje, sastav obitelji, zemlja rođenja i invaliditet. Indeks ravnopravnosti spolova pruža rezultate za svako područje i potpodručje na razini EU-a i na razini njegovih 28 država članica.

Gledajući posljednjih nekoliko godina, očito je da je ukupni indeks u EU-28 porastao za 1,2 boda od 2012. do 2015. godine, kako je navedeno u Tablici 1. Međutim, četiri države članice zabilježile su nazadovanje tijekom ovih godina, od kojih se najveća dogodila u Češkoj Republici (- 3,1 bodova), uglavnom zbog velikoga smanjenja broja žena u donošenju ekonomskih odluka.

Ostale promjene u domeni moći dovele su i do smanjenja indeksa u Finskoj i Nizozemskoj (- 1,4 boda i - 1,1 bodova). Obje države članice također su izgubile bodove u domeni vremena prema mjerenju Europskog instituta za ravnopravnost spolova za period od 2005 do 2015. godine.

Tablica 1.: Promjene u ocjenama domena za države članice EU-a od 2012. do 2015. godine

	ZABILJEŽENO POVEĆANJE	BEZ PROMJENA	ZABILJEŽENJO OPADANJE
Posao	BE, HR, CY, LU, MT, SE, UK	BG, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LV, LT, HU, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SK, FI	
Novac	BE, BG, CZ, EE, FR, HR, LV, LT, LU, MT, AT, PL, SK, FI, SE	DK, DE, IE, EL, ES, IT, HU, NL, PT, RO, SI, UK	CY
Znanje	BG, DK, EL, ES, FR, HR, IT, LT, HU, AT, RO, FI, SE	BE, CZ, EE, CY, LV, LU, NL, PL, PT, SI, SK	DE, IE, MT, UK
Vrijeme	CZ, EE, CY, LV, MT, PT, SK, SE	EL, HU, SI	BE, BG, DK, DE, IE, ES, FR, HR, IT, LT, LU, NL, AT, PL, RO, FI, UK
Moć	BE, BG, DK, DE, EE, IE, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, PT, RO, SI, SE, UK	EL, PL	CZ, HU, NL, SK, FI
Zdravlje	DE, CY, SE	BE, BG, CZ, DK, EE, IE, EL, ES, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SK, FI, UK	LU

Izvor: *Gender Equality Index 2017 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*

Tijekom posljednjega desetljeća države su poboljšale svoj rezultat u domeni vremena, znanja i moći. Najveće razlike među državama članicama zabilježene su u domeni moći u 2015.

godini s 18,7 bodova na 79,5 bodova, što se odražava u razvidnim poboljšanjima u nekoliko država članica.

Dovođenjem u zavisnost spola i dobi EIGE dobija generacijske razlike u obrazovnome postignuću. Dok je u starijim naraštajima više muškaraca nego žena postiglo tercijarno obrazovanje, razlika među spolovima obrnuta je kod mlađih osoba (u dobi od 25 do 49 godina). Žene u dobi od 30 do 34 godine već su dostigle cilj strategije Europa 2020. postavljen na 40 %, dok je udio žena s tercijarnim obrazovanjem u 2015. godini iznosio 43 %. Oko 30 % osoba s invaliditetom u dobi od 30 do 34 godine završilo je visoko obrazovanje u usporedbi s 43 % za osobe bez invaliditeta u istoj dobnoj skupini. Ipak, njihove mogućnosti za ostvarivanje znanja i vještina na tržištu rada daleko su ograničenije, tvrdi izvješće *Gender Equality Index 2017*. Žene često rade u sektorima i zanimanjima gdje njihovo znanje i vještine nisu u potpunosti iskorišteni ili priznati. U usporedbi s muškarcima, žene se češće povlače s tržišta rada, češće se suočavaju s nesigurnim zaposlenjem, nemogućnošću napredovanja kao i nižim plaćama.

Iako je napredak vidljiv te se pravni status žena u Europi nesumnjivo poboljšao tijekom posljednjih desetljeća, razvidno je i iz EIGE-ovog posljednjeg izvješća da je daleko od suštinske ravnopravnosti žena i muškaraca. Razlike između spolova i strukturne zapreke i dalje su prisutne u mnogim područjima te ograničavaju žene i muškarce na njihove tradicionalne uloge i sputavaju žene u njihovim mogućnostima ostvarivanja svojih temeljnih prava. Rezultati redovitoga praćenja i istraživanja ukazuju na veoma spor napredak kada je riječ o sudjelovanju žena u politici, njihovom pristupu pravosuđu i uklanjanju štetnih rodni stereotipa i seksizma. Nasilje nad ženama i dalje je jedan od najizraženijih primjera nejednake raspodjele moći među muškarcima i ženama. Ono istodobno predstavlja povredu ljudskih prava žena i glavnu prepreku ravnopravnosti spolova. Upravo u postojećemu kontekstu Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe 2018. – 2023. usredotočit će se na šest strateških područja:

- 1) sprečavanje i borba protiv rodni stereotipa i seksizma
- 2) sprečavanje i borba protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji
- 3) osiguravanje ravnopravnoga pristupa žena pravosuđu
- 4) postizanje ravnoteže u zastupljenosti žena i muškaraca pri donošenju odluka u političkome i javnom sektoru

5) zaštita prava žena i djevojčica migrantica, izbjeglica i tražiteljica azila

6) uvođenje načela ravnopravnosti spolova u cjelokupnu politiku i mjere.

Poražavajući su rezultati UNESCO-ova istraživanja koji kažu da je 775 milijuna ljudi na svijetu ne zna čitati i pisati. Od toga su dvije trećine ili blizu 500 milijuna žene, od čega većina živi u južnoj i istočnoj Aziji, kao i u Africi (EPALE, 2019).

U Bosni i Hercegovini 15 % populacije nema završenu osnovnu školu, dok je 48 % žena i 25 % muškaraca u seoskim područjima nepismeno i nema završeno osnovno obrazovanje. U urbanim sredinama 22 % žena i 7 % muškaraca nema osnovno obrazovanje. U Hrvatskoj podatci pokazuju nešto bolje stanje nego u Crnoj Gori – tamo se 0,8 % populacije smatra nepismenom, a milijun ljudi ima završenu samo osnovnu školu. Ukupno 16 % stanovništva u Hrvatskoj završilo je fakultet, dok je prosjek u EU-u 24 %. No, u suvremenim obrazovnim politikama obrazovanje se tretira tek kao osnov ostvarivanja ljudskih prava i sloboda, kao što su pravo na rad i zaposlenje, sigurnost, jednakost, slobodu izražavanja mišljenja i aktivno sudjelovanje u životu zajednice. Kvalitet ljudskih resursa predstavlja sastavni dio nacionalnoga bogatstva i značajnu polugu za ekonomski rast i razvoj.

4. EUROPSKA *GENDER* POLITIKA U VISOKOME OBRAZOVANJU

Unatoč globalnomu shvaćanju da je jednakost žena hitan prioritet i što vlade diljem svijeta obraćaju više pozornosti na ravnopravnost spolova, napredak je prespor i neravnomjeran, a još mnogo toga treba učiniti da bi se povećala ženska prava, mogućnosti i sudjelovanje u javnome životu i posebice na višim položajima, jasno je istakao OECD u svome globalnom izvješću iz 2019. godine. Neka su od gorućih pitanja koja postavljaju vrhunska europska sveučilišta poput Sveučilišta u Cambridgeu (ELSEVIER, 2015), a koja su kontekstualno prijemljiva za sve sfere društva: Kako možemo stvoriti okruženja koja privlače i razvijaju talentirane žene, kao i muškarce, na svim razinama obrazovnih institucija? U kojoj smo mjeri iskreno predani tomu da postanemo inkluzivniji? Kako djelotvornije definirati, mjeriti i nagrađivati uspjeh? Kako možemo preoblikovati raspravu iz “ženskih pitanja” kako bismo razgovarali o učinkovitim, modernim radnim mjestima? Koje politike, postupke, obuku, metriku i sustave možemo poboljšati da bismo ubrzali napredak? Kako možemo potaknuti pojavu raznovrsnijih, vidljivijih uzora i viših vođa koji napreduju u akademskoj zajednici? Nažalost iz svih istraživanja razvidno je da Europljani još uvijek identificiraju muškarca na

čelu stola kao vođu grupe, dok, s druge strane, vrlo malo vjeruje da je žena prihvatljivija za tu poziciju. Najčešće *gender klasifikacije*, i uvjetno kazano razvijenomu europskomu društvu za žene, su one koje je iznijela gorljiva zagovornica ravnopravnosti spolova sa Sveučilišta Sheffield u Velikoj Britaniji, Jennifer Saul (University of Sheffield, 2018-2019).

RAZLIČITE <i>GENDER</i> KLASIFIKACIJE – dr. Jennifer Saul, Sveučilište u Sheffieldu, Velika Britanija	
Žene	Muškarci
<ul style="list-style-type: none"> - vrijedna - <i>friendly</i> - iznenađujuće uspješna - prijateljica moje žene - vrlo atraktivna 	<ul style="list-style-type: none"> - briljantan - izvanredan - originalan

Upravo *nesvjesne predrasude*, kako ih naziva Saul, utječu na način na koji percipiramo ocjenjivanje ili interakciju s ljudima iz skupina koje su stigmatizirane u našem društvu. Takve *nesvjesne predrasude*, odnosno implicitne pristranosti dodaje, postaju krivnjom ako se ne čini ništa na njihovoj promjeni. Ispitivanje i istraživanje nejednakosti u društvu i u sferi visokoga obrazovanja, kao i u drugim društvenim područjima, potvrđuje da se borba za ravnopravnost sigurno nije dobila. Tomu ide u prilog i istraživanje Europske komisije iz 2015. godine *She Figure* (EC, 2015) koje jasno pokazuje niz rodni razlika i nejednakosti na polju visokoga obrazovanja u sferi istraživanja i inovacija. Kako od izbora područja gdje muškarci imaju, čak više od dva puta, veću vjerojatnost izabrati inženjering, proizvodnju i gradnju, STEM područja. U 2012. godini žene su činile samo 28 % doktoranada u inženjerstvu, proizvodnji i građevinarstvu, a samo 21 % onih koji su diplomirali na području računarstva. Na razini EU-28, žene znanstvenice i inženjeri činili su 2,8 % ukupne radne snage u 2013. godini, dok su muškarci činili 4,1 %. Međutim, postignut je određeni napredak u tom području – broj žena među zaposlenim znanstvenicima i inženjerima porastao je u prosjeku za 11,1 % godišnje između 2008. i 2011. godine (brže od broja muškaraca, koji su porasli za 3,3 % više u istome razdoblju).

Posebno među istraživačima, zastupljenost žena i muškaraca također ostaje neujednačena. U 2011. godini žene u EU-u činile su samo 33 % istraživača (EU-28) – brojka je nepromijenjena od 2009. godine (EU-27). U samo osam od 28 zemalja članica EU-a žene čine više od 40 % istraživača. Žene u EU-u snažnije su prisutne među istraživačima u visokome obrazovanju i vladinim sektorima. Izvješća iz 2011. godine jasno pokazuju da u sektoru poslovnih poduzeća, one čine gotovo jedan od pet istraživača. Europu, pokazalo je

istraživanje *She Figures 2015.*, posebno je zanimalo kakav je omjer žena i muškaraca u tipičnoj akademskoj karijeri i nakon svega iznesenoga. Slika 1. potvrđuje da žene na tom polju razvidno stagniraju, odnosno da su njihove pozicije nakon predavačkoga zvanja u dijametralnome smjeru u odnosu na muške kolege.

Slika 1.: Omjer žena i muškaraca u tipičnoj akademskoj karijeri, studenti i akademsko osoblje



Izvor: *She Figures 2015.*, str. 128, *European Commission*, Brussels, prilagođeno od prof. Eileen Drew, *Trinity College Dublin*

Slika 1. pokazuje da žene čine samo 31 % studenata i 35 % diplomanada na prvoj razini visokoga obrazovanja (u područjima znanosti, matematike i računarstva + inženjerstvo, proizvodnja i graditeljstvo) i da se ti brojevi nisu promijenili od 2007. godine. Stanje daljnjega karijernog puta razvidno je iz poznate vizualizacije karijernog lijevka za STEM područja, koja trend napredovanja ima u korist muškoga spola. Unatoč značajnomu napretku u njihovoj razini obrazovanja u odnosu na muškarce u posljednjih nekoliko desetljeća, žene su sve manje podzastupljene dok napreduju u fazama akademske karijere, ali i menadžerske karijere na visokoobrazovnim institucijama što potvrđuje podatak iz 2014. godine da je udio žena među čelnicima visokih učilišta u EU-28 u odnosu na 2010. godinu porastao na 20 % s 15,5 %. U EU-28 žene čine 28 % članova znanstvenoga i upravnog odbora i 22 % čelnica tih odbora. EUA-ovi podatci o ženama na vodećim položajima u europskim sveučilištima iz 2019. godine pokazuju da je u 47 zemalja članica EUA samo 12 % svih rektora ženskog spola. Primjerice jedno od najprestižnijih sveučilišta u svijetu Sveučilište u Oxfordu u toj je

statistici od 2015. godine kada je prvi put u osam stoljeća svog postojanja na njegovo čelo došla Louise Richardson.

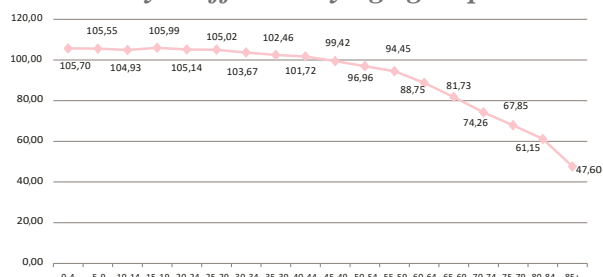
5. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U VISOKOME OBRAZOVANJU U BOSNI I HERCEGOVINI

Analizirajući podatke kojima prikazuju zemlje Europe od socijalno najosviještenijih skandinavskih zemalja koje su u posljednjemu desetljeću znatno smanjile razlike i *gender* omjer žena i muškaraca na čelu visokoobrazovnih institucija, Švedska (50 : 50), Norveška (38 : 62) i Finska (40 : 60), preko podatka europskoga prosjeka od 12 % za žene liderice na sveučilištima do čuvenoga Oxforda koji po prvi puta u osam stoljeća dobija ženu na čelo, Bosna i Hercegovina se može pohvaliti da u svojim skromnim razvojnim okvirima ruši prosjek i da je *al pari* s najrazvijenijim s činjenicom da su čak tri žene bile na čelu osam javnih sveučilišta u Bosni i Hercegovini u posljednjemu desetljeću. Ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini uređena je zakonom koji promovira i štiti ravnopravnost spolova, jamči jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštitu od diskriminacije na osnovi spola, gdje se diskriminacijom po osnovi spola ne smatra norma, kriterij ili praksa koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitoga cilja, proporcionalnog poduzetim nužnim i opravdanim mjerama. U bosanskohercegovačkome zakonu tako jasno, između ostaloga, stoji da se puna ravnopravnost spolova jamči u svim oblastima društva, uključujući, ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i obiteljsko stanje. Prema izvješću Agencije za ravnopravnost spolova iz 2018. godine postignut je napredak u domenu uspostavljanja zakonodavnoga, strateškog i institucionalno-operativnog okvira za zaštitu i prevenciju sprečavanja i suzbijanja nasilja po osnovu spola, uključujući nasilje u obitelji, kao i trgovinu ljudima.

Prema Popisu stanovništva, domaćinstava i stanova, provedenom u Bosni i Hercegovini u 2013. godini, u BiH živjelo je 3.531.159 osoba, od čega 1.798.889 žena i 1.732.270 muškaraca. Koeficijent maskuliniteta prema starosnim grupama prikazan je na sljedećemu grafikonu, a predstavlja broj koji determinira udjel muških stanovnika na sto ili tisuću ženskih stanovnika. To je opći koeficijent (računa s ukupnim stanovništvom po spolu), a može se izračunati i specifični koeficijent (analizom dobnih skupina).

Grafikon 1.: Koeficijent maskuliniteta prema starosnim grupama u 2013.

Masculinity coefficient by age groups in 2013



Izvor: Žene i muškarci u BiH, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2018. godina

Koeficijent maskuliniteta prikazan na grafikonu iznad (BHAS, 2018) predstavlja broj muškaraca na 100 žena. Prema podacima popisa stanovništva iz 2013. godine, uočava se najveća stopa maskuliniteta u starosnoj grupi od 15 do 19 godina starosti, gdje na 100 žena dolazi skoro 106 muškaraca. Idući prema starijoj životnoj dobi, stopa maskuliniteta ima tendenciju opadanja, pa od 45 godina i više, u populaciji ima više žena nego muškaraca, te od tog razdoblja koeficijent maskuliniteta naglo opada, a najniži je u starosnoj grupi 85 + bilježi vrijednost od 47,6, što znači da u najkasnijoj životnoj dobi na 100 žena dolazi oko 48 muškaraca. No, brojčana prednost u korist žena ne znači i brojčanu prednost žena u različitim, egzistencijalnim sferama, društva, od tržišta rada do političkoga angažmana. U usporedbi s državama u regiji sa sličnim tranzicijskim procesima, BiH ima najmanju razinu sudjelovanja žena na tržištu rada. Još uvijek je prisutna rodno uvjetovana segregacija i prisutni su stereotipi o „ženskim i muškim poslovima“, kao i horizontalna (koja se odnosi na razlike u plaćama između muškaraca i žena) i vertikalna segregacija (koja predstavlja raspodjelu pozicija muškaraca i žena).

5.1. Metodologija istraživanja

Kada promatramo Bosnu i Hercegovinu ne sumnjamo da postoji niz oblasti u kojima je *gender* neravnopravnost posebno izražena, no, kako je istaknuto u samome uvodu, ovim se radom želi promatrati, analizirati i istražiti ravnopravnost spolova u obrazovnome sektoru i to

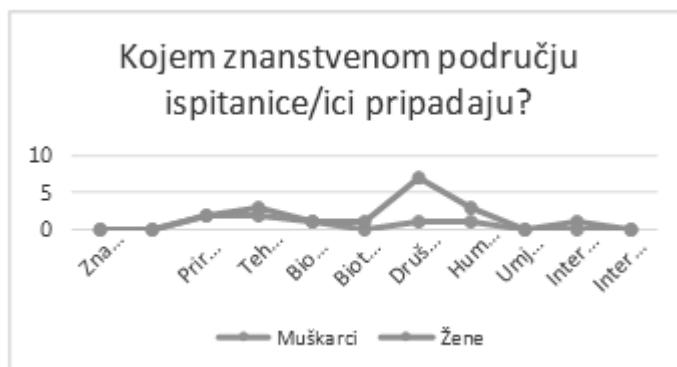
konkretno s ciljem dobivanja odgovora na pitanje postoji li (ne)ravnopravnost spolova 'karijernog puta' akademskoga osoblja na Sveučilištu u Mostaru, odnosno društvena odgovornost promatrane obrazovne institucije u tom kontekstu. Radom se također želi dokazati ili opovrgnuti hipoteza da su tehničke znanosti u obrazovanju uglavnom rezervirane za muški spol kada je riječ o Sveučilištu u Mostaru i da je akademski karijerni put na Sveučilištu u Mostaru 'rezerviran' za točno određen spol. Svrha ovoga istraživanja svakako je potaknuti na proaktivno razmišljanje u obrazovnim institucijama o ovoj problematici te na svojevrsan način, bez obzira na ishode i rezultate istraživanja, pokrenuti stvaranje sveučilišnih politika i kultura koje donose jednakost za žene i muškarce kao jedinstven primjer meritokracije u akademskoj zajednici. U istraživanju se uz sekundarni istraživački literaturni fond, problemu (ne)ravnopravnosti spolova u obrazovnim institucijama, prije svih Sveučilišta u Mostaru, pristupilo na način da se koristilo i primarno istraživanje koje se provelo na razini Sveučilišta. Statistička obrada podataka (deskriptivna statistika, metode inferencijalne statistike) nastupila je nakon primarnoga istraživanja koje je koristilo strukturirani anketni upitnik, koji je poslan na jedanaest sveučilišnih ustrojbenih jedinica, odnosno na izravne adrese slučajno odabranih 60 ispitanika, koji su u višim zvanjima (znanstveno nastavna zvanja), vodeći računa o jednakoj zastupljenosti muškaraca i žena u uzorku.

5.2. Rezultati, rasprava i zaključna razmatranja

Kada je riječ o obrazovanju, okvirni zakoni o osnovnom, srednjem i visokom obrazovanju u BiH osiguravaju mogućnost za obrazovanje, nastavak školovanja i mogućnost izbora bez obzira na spol. Iako je jednak broj dječaka i djevojčica, žena i muškaraca uključen u proces obrazovanja u BiH, postoje ograničenja koja se odnose na mogućnosti napredovanja za žene i pristup pozicijama za koje su potrebne visoke kvalifikacije. Izvješće o stanju ravnopravnosti spolova iz 2018. godine Agencija za ravnopravnost spolova to pripisuje, prije svega, postojanju stereotipa koji se odnose na muško/ženska zanimanja i pitanja usklađivanja profesionalnoga i obiteljskog života. Nameće se stoga pitanje nije li to razlogom što se pri odabiru visokoobrazovnih institucija žene više odlučuju za društvene i humanističke znanosti, a muškarci više za STEM područje. Pitanje je to koje se sve više postavlja u obrazovnim krugovima, ali i gospodarskim s obzirom na iznimnu važnost ravnopravnoga uključivanja svih na put društvenog i gospodarskog razvoja.

Istraživanjem se željelo utvrditi kakva je situacija kada je riječ o ravnopravnosti spolova na Sveučilištu u Mostaru, prije svih na STEM područjima, a potom i na ostalim područjima na jedanaest ustrojbenih jedinica Sveučilišta. Upravo je skupina grafikona koji slijede rezultat istraživanja koji prikazuju odabire područja, ali i karijerne putove žena i muškaraca na najpopularnijim STEM administrativnim jedinicama Sveučilišta, Građevinski fakultet i Fakultet strojarstva i računarstva, te društvenim fakultetima, Ekonomskom i Pravnom.

Grafikon 2.: Najčešći odabir znanstvenih područja muškaraca i žena na SUM-u

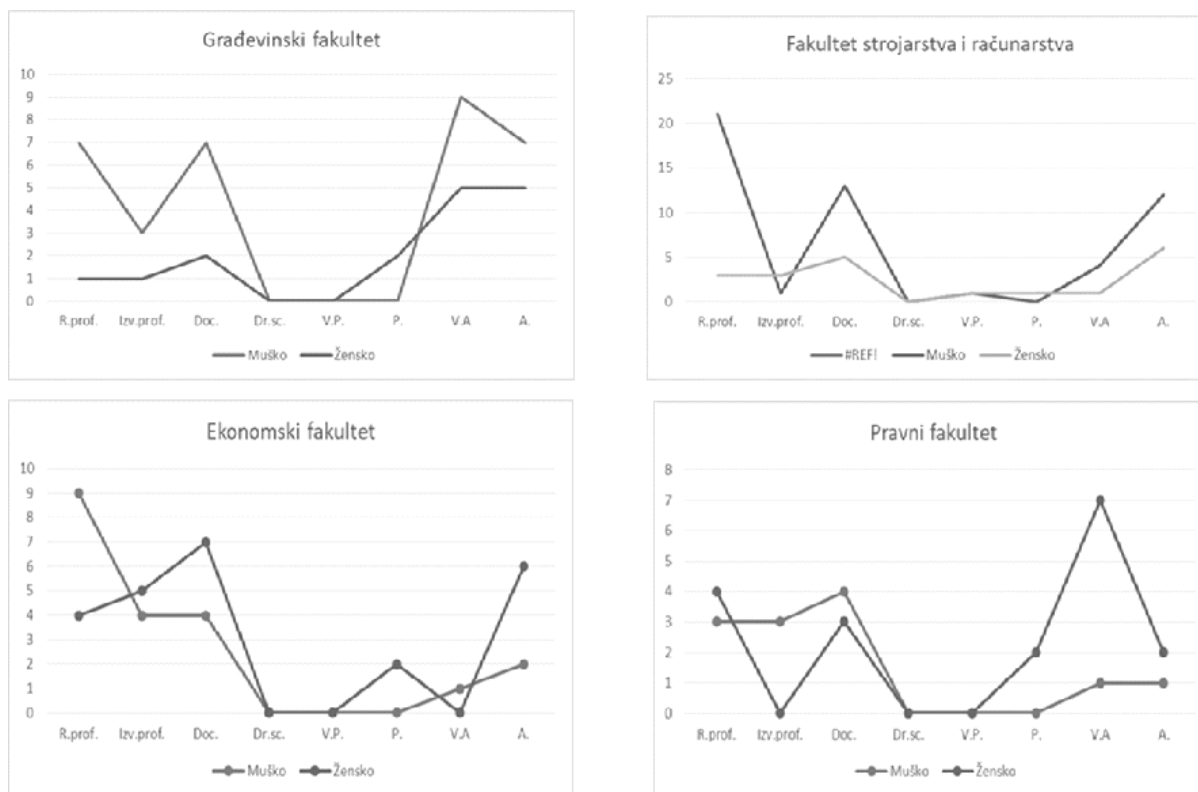


Izvor: Vlastito istraživanje, kreacija autorice, 2019.

Iz grafikona je razvidno, prije svega, da su žene na Sveučilištu u Mostaru, baš kao i u Europi, dominantnije zastupljene na gotovo svim ustrojbenim jedinicama Sveučilišta u Mostaru, a da prednjače na društvenim područjima u odnosu na svoje muške kolege.

Kada je riječ o STEM područjima (Grafikon 3), fakulteti u Mostaru pokazuju sličnu tendenciju kao i svi drugi fakulteti na području Europe, odnosno muškarci su zastupljeniji na tim područjima, ali ono što je znakovito za Sveučilište u Mostaru jest činjenica da linija trenda koja pokazuje žensku populaciju zapravo nema u potpunosti dijametralan smjer (kao na slici 1), kao na europskim sveučilištima, niti padajući karakter. Naprotiv, ta linija također ima uzlaznu putanju, ali, istina, znatno sporiju od linije trenda suprotnoga spola. Tako da možemo kazati da smo opovrgnuli hipotezu da su na Sveučilištu u Mostaru STEM područja, odnosno visokoobrazovne institucije, kada je u pitanju odabir karijere i napredovanje, rezervirani uglavnom za jedan spol, odnosno za muškarce.

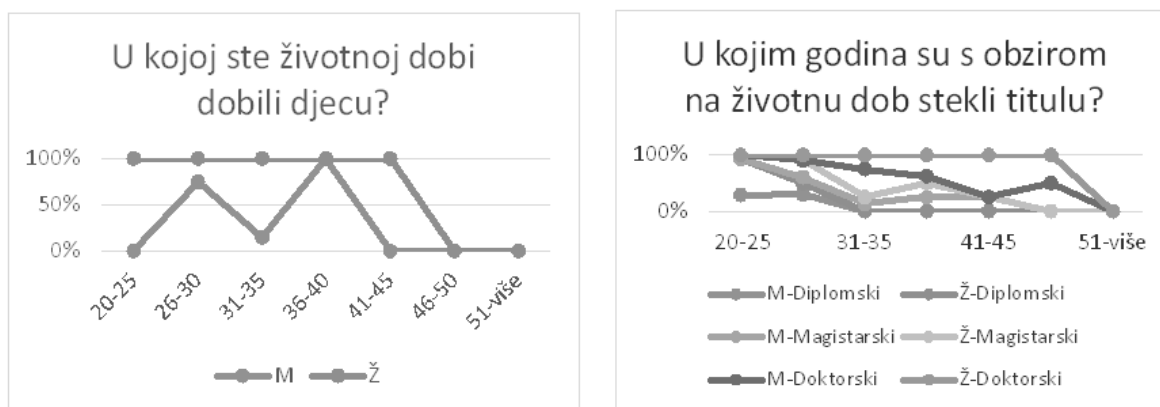
Grafikon 3.: Komparacija karijernoga profila muškaraca i žena na različitim znanstvenim područjima



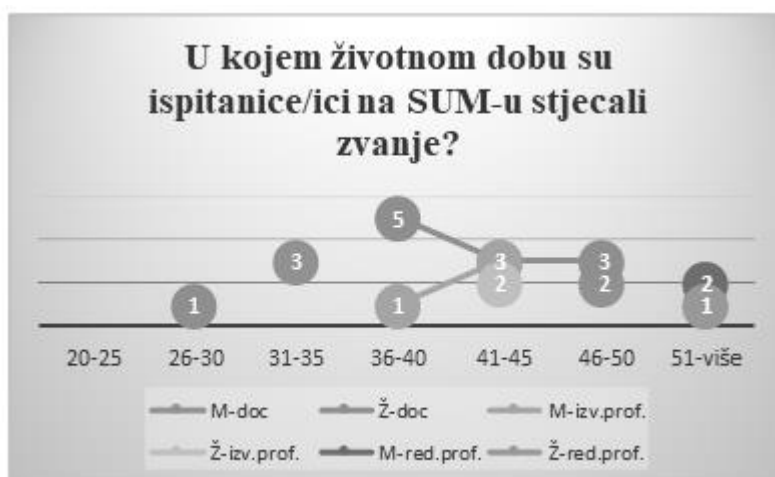
Izvor: Vlastito istraživanje, kreacija autorice, 2019.

Nerijetko će se u različitim domaćim, ali i naslovima svjetskih medija pročitati *obitelj ili karijera*, što u startu govori da su te dvije stvari nespojive, i to uglavnom za žene, i nedvojbeno je da stvaraju, kako ju znanstvenici nazivaju, *nesvjesnu predrasudu*. Smatrajući tu varijablu iznimno važnom, vezujući je za životnu dob ispitanika, autori su je promatrali u zavisnosti s postizanjem akademske karijere. Sljedeći grafikoni (Grafikon 4) pokazuju koliko je stjecanje obitelji, odnosno 'dolazak' djece utjecao na akademsku karijeru ciljnih ispitanika ovog istraživanja. Grafikoni pokazuju da su muškarci svoj akademski uzlet na Sveučilištu u Mostaru zabilježili u razdoblju od 26 do 40 godine, kada su uglavnom stjecali obitelj, dok su žene najveći akademski napor za stjecanje titule uglavnom poduzimale iza 40 godine (Grafikon 4).

Grafikon 4.: Stjecanje titule na SUM-u s obzirom na životnu dob



Grafikon 5.: Dob stjecanja zvanja žena i muškaraca na SUM-u



Izvor: Vlastito istraživanje, kreacija autorice, 2019

Kako su titula i zvanje odraz znanstvenoga postignuća i razvoja, neizbježno je postaviti pitanja je li veći intelektualni potencijal i kod muškaraca i kod žena do četrdesete ili poslije, koliko upravo taj čimbenik utječe na puni znanstveni doprinos, je li društvo, ali i akademska zajednica zbog toga uskraćena za veći angažman i doprinos žena... Ovaj rad jamačno ne ide u smjeru traženja odgovora, ali svakako iz aktivnosti Europske komisije može se zaključiti da su slična pitanja u njihovim krugovima već postavljena. Naime, Europska komisija je u svome izvješću o ravnopravnosti spolova iz ožujka 2019. godine naglasila važnost podjele obveza skrbi prema novima pravilima EU-a o ravnoteži između poslovnoga i privatnog ili,

kako smo kazali, obiteljskoga života. Tako je prema Direktivi EU-a, primjerice, europski standard deset dana plaćenoga očinskog dopusta koji će očevi moći uzeti nakon rođenja djeteta i koji će biti plaćen na razini plaće tijekom bolovanja. Jača se postojeće pravo na četiri mjeseca roditeljskoga dopusta, a za dva mjeseca koja nisu prenosiva između roditelja uvodi se naknada na razini koju određuju države članice. Uključuju se i odredbe o dopustu za pružatelje skrbi u trajanju od pet dana godišnje po radniku kao novo europsko pravo za radnike. Prema izvješću Europske komisije iz ožujka 2019. godine, novim pravilima jača se pravo svih roditelja i pružatelja skrbi da zatraže fleksibilnije uvjete rada.

Kako se u istraživanju koristio slučajni odabir ispitanika, u uzorku nisu obrađeni podaci koji pokazuju da su na dekanskim pozicijama Sveučilišta u Mostaru od jedanaest ustrojbenih jedinica na četirima žene, od čega je jedna na tehničkom fakultetu. Grafikon ispod pokazuje da i top menadžment ima uravnoteženu situaciju, te da od četiri prorektorske pozicije jednu zauzima žena, jedno mjesto pomoćnika rektora također pripada ženi te je na čelu glavnoga tajništva Sveučilišta žena.

Grafikon 6.: Sudjelovanje u top menadžemntu ustrojbenih jedinica i Sveučilišta



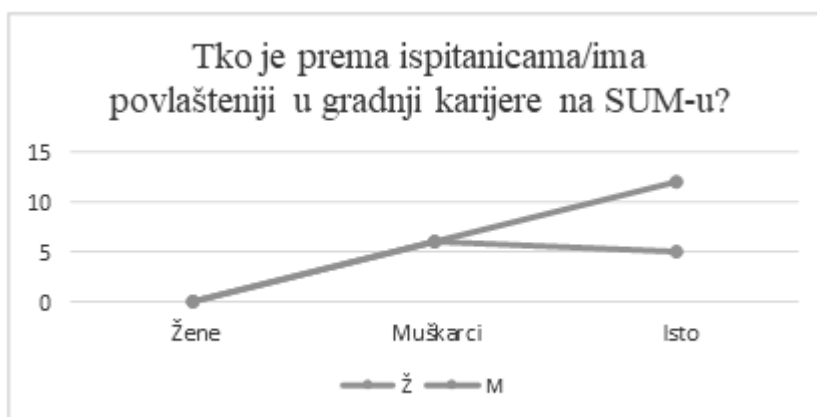
Izvor: Vlastito istraživanje, kreacija autorice, 2019

Da Sveučilište u Mostaru tendira poželjnim standardima o ravnopravnosti spolova pokazuje i gornji dijagram provedenoga istraživanja koji potvrđuje iznesene tvrdnje na razini cijeloga Sveučilišta, odnosno stavlja žene u 40 %-tni, odnosno 50 %-tni omjer u top menadžemntu u odnosu na njihove muške kolege.

U nastojanju usporedbe ovoga istraživanja s europskim rezultatima istraživanja da visokoškolske ustanove reproduciraju društvene vrijednosti koje dovode do rodne pristranosti/diskriminacije (kao i mnoge druge sfere u društvu), pored činjeničnoga stanja na

Sveučilištu, istraživanje je otkrilo da zapravo žene na Sveučilištu u Mostaru ne smatraju da su muške kolege povlaštenije, odnosno njih 27 % smatra da je odnos isti, dok čak 40 % muškaraca smatra da su na Sveučilištu u Mostaru u povlaštenijem položaju žene u gradnji karijere (Grafikon 7). Da je tomu tako i da je Sveučilište kada je u pitanju ravnopravnost spolova iznad dostignutoga europskog prosjeka, govori i *gender odnos* aktualnoga menadžmenta, kojemu, ako pribrojimo dekane svih ustrojbenih jedinica, imamo *gender omjer* žena i muškaraca 33 : 77, a ako promatramo samo top menadžment, onda je nazočnost žena na vodećim pozicijama još i veća, odnosno 42 %.

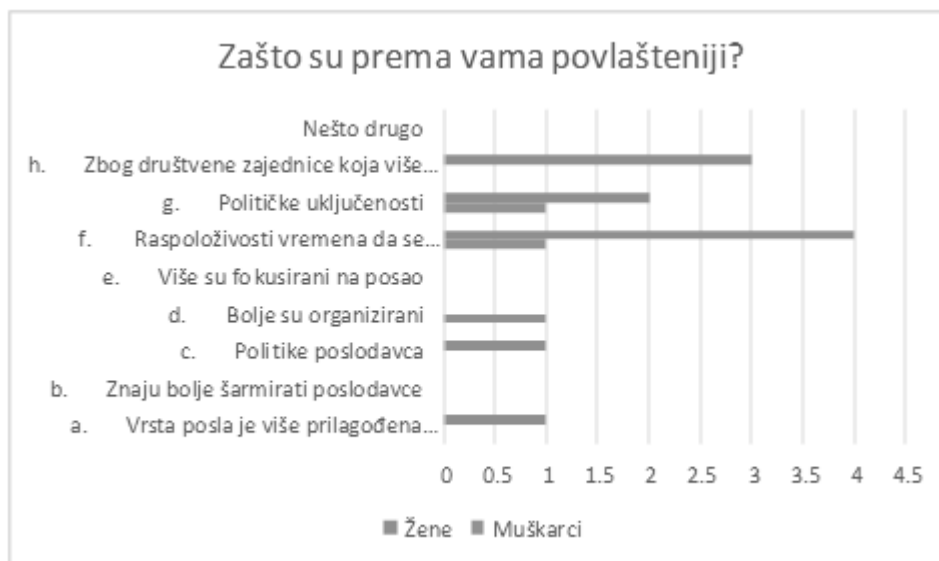
Grafikon 7.: Povlaštenost u gradnji karijere



Izvor: Vlastito istraživanje, kreacija autorice, 2019

Povlaštenu položaj jednih u odnosu na druge, razvidno je iz Grafikona 8., ispitanici su pripisivali političkoj uključenosti i većoj usredotočenosti na posao. S tim da su pojedini ispitanici naglasili da povlaštenost muškarca u odnosu na ženu ide u korist odgajanja djece, koje je tradicionalno na ovim prostorima više vezano uz majke, odnosno žene.

Grafikon 8.: Razlozi povlaštenoga položaja u gradnji karijere na SUM-u



Izvor: Vlastito istraživanje, kreacija autorice, 2019

Bosna i Hercegovina nema nacionalnu strategiju za ravnopravnost spolova, ali ima Agenciju za ravnopravnost spolova koja svoj rad temelji na *gender akcijskom planu BiH* koji je donesen 2013. godine. Prema njemu tri su ključna strateška cilja: izrada provođenje i praćenje mjera za unaprjeđenje ravnopravnosti spolova u institucijama vlasti u prioritetnim oblastima, izgradnja i jačanje sustava, instrumenata i mehanizama za postizanje ravnopravnosti spolova i uspostavljanje i jačanje suradnje i partnerstava (ARS, 2019). Ovaj strateški dokument sadrži sve oblasti društvenoga života, među njima i obrazovanje preko prvoga i trećega strateškoga cilja. Utvrđene su prioritetne i transferzalne („cross-cutting“) oblasti, kao i oblasti koje se odnose na jačanje sustava, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti spolova, te jačanje suradnje i partnerstva. Na taj način jasnije su definirane obveze institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova, te obveze i odgovornosti resornih ministarstva u svakoj prioritetnoj oblasti. *Gender akcijski plan Bosne i Hercegovine* za razdoblje 2013. – 2017. godine, sadrži tri strateška cilja u okviru kojih su definirane prioritetne oblasti djelatnosti, odnosno programi i mjere koji su potrebni za ostvarivanje toga cilja. Postoje i jedinstvena pravila za primanje i obrađivanje zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine kojima se uređuje: postupak primanja i obrade zahtjeva za ispitivanje povreda.

6. ZAKLJUČAK

Ravnopravnost spolova središna je tema u čitavome svijetu, pa tako i EU-u, gdje predstavlja jednu od temeljnih vrijednosti koju se nastoji integrirati u sve politike Europske unije. Analizirajući istraživanja o ravnopravnosti spolova, prije svih na institucijama visokoga obrazovanja, statistike idu u prilog činjenici da te institucije reproduciraju društvene vrijednosti koje dovode do spolne, rodne pristranosti, odnosno diskriminacije ne samo na europskoj, nego i globalnoj razini. Statistike pokazuju da postoji vidna razlika u tipičnim karijernim profilima za žene i muškarce, odnosno u njihovu odabiru znanstvenih područja, što je potvrdilo i istraživanje provedeno na Sveučilištu u Mostaru, ali ne u istoj mjeri kao i u većini europskih zemalja. Na Sveučilištu u Mostaru postoji razlika i na tehničkim, odnosno STEM područjima, ali ne tako izražajno dijametralna kao na europskim visokoobrazovnim institucijama. Naprotiv žene na Sveučilištu u Mostaru u svome odabiru znanstvenih područja u stopu prate muške kolege, ali jednako tako i na akademskom karijernom putu. Istovjetni su rezultati s onim europskim kada je riječ o vremenu u kojemu žene uglavnom postižu svoja akademska zvanja, odnosno i na Sveučilištu u Mostaru, kao i u Europi žene stavljaju obitelj ispred posla. Horizontalna segregacija, koja nimalo ne zaostaje za onom drugom, vertikalnom segregacijom koja upućuje na to da je top menadžment, ali i uspješniji karijerni put u visokoobrazovnim institucijama uglavnom rezerviran za muškarce, bila je dio ustaljene prakse do posljednjega desetljeća, kada Sveučilište u Mostaru, u pozitivnome smislu, čak i premašuje europski standard, što apsolutno ide u prilog Sveučilištu u Mostaru kao društveno odgovornoj javnoj instituciji.

No, kao i svako istraživanje i ovo je početak jednoga opsežnog posla koji može otvoriti dobrodošla pitanja o ravnopravnosti spolova na akademskim institucijama i njihovu utjecaju na društveni i gospodarski razvoj. Istraživanje ostavlja mnoga pitanja otvorenim od onoga koliko i u kojoj mjeri je ravnopravnost spolova sustavno uređena potrebnim mjerama i politikama na našim visokoobrazovnim institucijama; Koliko su žene, odnosno muškarci uspješniji u akademskome razvoju? Što znači ravnopravan odabir zanimanja kako u akademskom tako i u drugim životnim sferama? Koji su istinski razlozi zašto se žene odlučuju za društvena područja prije i je li to znači da su kao takve u tim oblastima i uspješnije?... I opovrgavanjem hipotetičkoga stava s početka da su određena znanstvena područja rezervirana samo za muškarce, ali i da je karijerni put rezerviran samo za muškarce, otvaraju se nova pitanja: Jesmo li zbog toga bolji ili lošiji? Što smo konkretno postigli s

takvim ishodima kako na lokalnoj tako na regionalnoj, pa na koncu i europskoj razini društvenoga i gospodarskog razvoja? Postavljena pitanja osvještavaju činjenicu da je ovo istraživanje tek početak jednoga opsežnog istraživačkog projekta koji bi se trebao nastaviti, jer dostizanje *gender jednakosti* u svim društvenim sferama pa tako i u obrazovnome sektoru Bosne i Hercegovine jamačno je dugoročan projekt. Ne zanemarujući tu činjenicu ovim radom nastojalo se konstruktivno promišljati i aktualizirati tema za buduća istraživanja na Sveučilištu u Mostaru.

7. LITERATURA

1. Blažić, A. (2016). Rodna (ne)ravnopravnost u obrazovanju, *Završni rad*, Sveučilište u Rijeci, <<https://repository.ffri.uniri.hr/islandora/object/ffri:598>>. Pristupljeno 11. srpnja 2019.
2. Bogešić, R. (2019). Obitelj i(ili) karijera, *Evandeoski teološki časopis*, 3 (2), 263-282.
3. Inglehart, R. (2003). Gender Equality and Cultural Change around the World, <https://www.hse.ru/data/2013/02/20/1306830406/Inglehart&Norris_Rising%2520Tide.pdf>. Pristupljeno 02. srpnja 2019.
4. Novosel, L. S. (2007). Politika ravnopravnosti spolova do 'kritične mase' žena u parlamentima. *Politička misao: časopis za politologiju*, 44 (3), 85-102.
5. Lukaš, M. (2014). Društveni utjecaj na obrazovanje žena u Arapskim državama. *Školski vijesnik – Časopis za pedagogiju i praksu*, 63 (4), 603-626.
6. IWPR (2019) Institute for Women's Policy Research, <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2019/03/C478_Gender-Wage-Gap-in-2018.pdf>. Pristupljeno 05. srpnja 2019.
7. HPP (2018) Hrvatski povijesni portal, <<https://povijest.net>>. Pristupljeno 05. srpnja 2019.
8. EU (2016) Europska unija, <<https://ec.europa.eu/newsroom/document>>. Pristupljeno 05. srpnja 2019.
9. EU, EIGE (2019) European Institute for Gender Equality, <<https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige>>. Pristupljeno 06. srpnja 2019.

10. EIGE (2017) Gender Equality Index 2017, <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>>. Pristupljeno 06. srpnja 2019.
11. EIGE (2015) Beijing +20, <<https://eige.europa.eu/publications/beijing-20-4th-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states-report>>. Pristupljeno 6. srpnja 2019.
12. SDP (2018-2023) Središnji državni portal Vlade Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, <<https://ravnopravnost.gov.hr>>. Pristupljeno 6. srpnja 2019.
13. EPALE (2019) e-Platforma za obrazovanje odraslih u Europi, <<https://epale.ec.europa.eu/hr/node/37062>>. Pristupljeno 2. srpnja 2019.
14. OECD (2019) Transforming Challenges into Opportunities, <<https://www.oecd.org/publications/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm>>. Pristupljeno 6. srpnja 2019.
15. ELSEVIER (2015) What does gender equality mean for women researchers in the 21 st century?, <<https://www.elsevier.com/connect/what-does-gender-equality-mean-for-women-researchers-in-the-21st-century>>. Pristupljeno 4. srpnja 2019.
16. The University of Sheffield (2018-2019), <<https://www.sheffield.ac.uk/philosophy/staff/profiles/saul>>. Pristupljeno 01. srpnja 2019.
17. EC (2015) European Commission, She Figures 2015, <https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf>. Pristupljeno 2. srpnja 2019.
18. BHAS (2018) Agencija za statistiku BiH, <https://bhas.ba/tematskibilteni/FAM_00_2017_TB_O_BS.pdf>. Pristupljeno 7. srpnja 2019.
19. EUROPARL (2017) Directorate-General for Internal Policies of the Union, <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU\(2017\)583139_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf)>. Pristupljeno 7. srpnja 2019.
20. ARSBH (2019) Agencija za ravnopravnost spolova BiH, <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/struktura_GAP.jpg>. Pristupljeno 7. srpnja 2019.
21. ARSBH (2019) Agencija za ravnopravnost spolova BiH, <<https://arsbih.gov.ba/o-agenciji/zahtjev-za-ispitivanje>>. Pristupljeno 7. srpnja 2019.
22. ARSBH (2019) Agencija za ravnopravnost spolova BiH,

<https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS_32_10_H.pdf>.

Pristupljeno 7. srpnja 2019.

23. OESC (2015) Priručnik za ostvarivanje ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini, <<https://www.osce.org/bs/bih/216641?download=true>>. Pristupljeno 7. srpnja 2019.

PRILOG: Osnovni pojmovi o ravnopravnosti spolova

Rod/Gender

Društveno uvjetovane razlike među ženama i muškaracima koje su, za razliku od bioloških i fizioloških razlika, naučene, promjenljive i zavise od različitih čimbenika: kulture, religije, društvenoga i političkog uređenja, ekonomske situacije, klase, starosne dobi, etničke pripadnosti itd.

Spol

Predstavlja biološke i psihološke karakteristike po kojima se razlikuju osobe muškoga i ženskog spola, a označava i *gender/rod* kao sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između osoba muškoga i ženskog spola i odnosi se na sve uloge i osobine koje nisu uvjetovane ili određene isključivo prirodnim ili biološkim čimbenima, nego su prije proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljivi

Rodna jednakost

Jednakost između muškaraca i žena podrazumijeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti. Jednakost ne promovira identičnost muškaraca i žena, nego uvažava njihovo pravo na različitost. Jednakost znači i zaštitu specifičnosti, odnosno razlika među ljudima.

Ravnopravan tretman

Ravnopravan tretman svih osoba muškoga i ženskog spola podrazumijeva osiguranje odsustva diskriminacije po osnovi spola. Ravnopravna vidljivost, osposobljenost i sudjelovanje u svim vidovima javnoga i privatnog života.

Jednake mogućnosti

Svih osoba bez obzira na spol podrazumijeva odsustvo prepreka za ekonomsko, političko i društveno sudjelovanje po osnovi spola.

Diskriminacija u jeziku

Postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam. Uporaba politički korektnoga jezika koji promovira ravnopravnost spolova i time izbjegava

uporabu diskriminatornih formi u porukama koje prima šira javnost u cilju ostvarivanja ravnopravnosti spolova kao ljudskih prava u jeziku. Navođenje profesija, zvanja i titula žena u muškom rodu je eksplicitna diskriminacija.

Diskriminacija na osnovi spola/roda

Privilegiranje, isključivanje ili ograničavanje temeljeno na spolu/rodu, zbog kojeg se osobama otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda.

Rodni *mainstreaming*

Prema definiciji Ujedinjenih naroda, *gender mainstreaming* predstavlja “proces utvrđivanja posljedica koje bilo kakva planirana akcija može imati na žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, te politike ili programe djelovanja u svim oblastima i na svim razinama. To je strategija koja omogućava da se zahtjevi i iskustva žena i muškaraca ugrade u procese stvaranja, provedbe, praćenja i procjene politika i programa djelovanja u svim oblastima politike, ekonomije i društva, tako da od toga jednako profitiraju i žene i muškarci, odnosno da se ne održava nejednakost”.

Gender mainstreaming je i: “Ugradnja prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve zakone, strategije, planove, programe i akcije društva, radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova, uzimajući u obzir, na razini planiranja, posljedice koje će ove akcije imati na žene i muškarce. Gender mainstreaming kao termin je uveden u uporabu donošenjem Pekinške deklaracije i platforme za akciju, na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama (Peking, 1995). Mnoge države su sporazumno usvojile gender mainstreaming kao važnu globalnu strategiju za postizanje ravnopravnosti spolova”.

U tu svrhu, potrebno je da se pitanja ravnopravnosti spolova shvate kao međusobno uvažavanje, potpora i suradnja svih žena i muškaraca na dobrobit cijeloga društva.

Rodno razvrstani podaci / *Gender disaggregated data*

Prikupljanje i razvrstavanje statističkih podataka po spolu, koje omogućava podatke za socioekonomsku *gender/rodnu* analizu po različitim oblastima.

Rodna procjena utjecaja / *Gender impact assessment*

Ispitivanje politika, programa, zakona, planova i aktivnosti kako bi se vidjelo na koji način će oni utjecati na žene i na muškarce; svrha *gender/rodne* procjene utjecaja je eliminiranje diskriminatornih učinaka i promoviranje ravnopravnosti spolova.

Rodno zasnovano nasilje / *Gender based violence*

Bilo koji oblik nasilja, koristeći prijetnju fizičkom ili emotivnom snagom, uključujući silovanje, udaranje žena, seksualno zlostavljanje, incest i pedofiliju, predstavlja rodno

zasnovano nasilje. Takvo nasilje rezultira ili će vjerojatno rezultirati fizičkom, seksualnom ili psihološkom povredom žene ili njezinom patnjom, uključujući prijetnje takvim radnjama, prisilu ili samovoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti ili privatnom životu. To obuhvaća, ali nije ograničeno samo na:

- a) nasilje u obitelji ili domaćinstvu, uključujući, između ostaloga, fizičku i mentalnu agresiju, emocionalno i psihološko zlostavljanje, silovanje i seksualno zlostavljanje, incest, silovanje supružnika, stalnoga ili povremenog partnera i nevjenčanog supružnika, zločin počinjen u ime časti, genitalno sakaćenje i druge tradicionalne obrede koji ženama nanose štetu, kao što su prisilni brakovi; b) nasilje do kojeg dolazi u široj zajednici, uključujući silovanje, seksualno zlostavljanje/iskorištavanje, seksualno uznemiravanje i zastrašivanje na radnome mjestu, u institucijama i slično, trgovinu ženama u svrhu seksualnog i ekonomskog iskorištavanja i seksualnog turizma;
- c) nasilje koje počinji ili tolerira država ili njezini službenici;
- d) kršenje ljudskih prava žena u vrijeme oružanoga sukoba, naročito otmice, nasilno preseljenje, sustavna silovanja, seksualno ropstvo, prisilne trudnoće i trgovina ljudima u svrhu seksualnoga i ekonomskog iskorištavanja.

GENDER EQUALITY AT THE UNIVERSITY OF MOSTAR IN THE CONTEXT OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTION

ABSTRACT

Gender equality is a central theme throughout the world, including the EU, in which it represents one of the core values that should be integrated into all EU policies, as well as EU funding programs. Analysing research on gender equality in higher education institutions, statistics support the fact that these institutions reproduce social values that lead to gender, gender bias, or discrimination. Statistics show that there is a visible difference in typical career profiles for women and men, e.g. in the selection of scientific fields. Horizontal segregation is evident, not far behind the other, vertical segregation, which indicates that top management, but also a more successful career path in higher education institutions, is largely reserved for men. In spite of the fact that the achievement of gender equality in higher education is nevertheless a long-term project that should be the result not only of university policies but also of institutional government measures and policies, this paper constructively deliberates and updates the topic for future research, with research conducted on eleven organizational units of the University of Mostar.

Keywords: CSR of public corporations, gender equality, EU gender policies, European gender equality index, higher education