

Regionalna konferencija za
studente i mlade istraživače

ZBORNIK RADOVA



10.05.2024.

Podgorica, Crna Gora

• • •
• • •
• • •

IZDAVAČ / PUBLISHER:

Fakultet za menadžment, Herceg Novi, Univerzitet Adriatik

Elektrotehnički fakultet, Univerzitet Crne Gore

Nezavisni univerzitet Banja Luka

Elektrotehnički fakultet, Univerzitet u Tuzli

Erasmus+ GEAR project consortium

UREDNIŠTVO/EDITORIAL BOARD:

prof. dr Đorđe Jovanović, prof. dr Olivera Jovanović, prof. dr Irena Petrušić, prof. dr Jovana Jovanović, prof. dr Marija Norvaisaitė, prof. dr Virginija Klimukienė, prof. dr Ramunė Zimblienė, prof. dr Aurelija Novelskaite, prof. dr Maja Hmelak, prof. dr Tomaž Bratina, prof. dr Nikolaja Golob, prof. dr Eva Kranjec, prof. dr Milena Đukanović, prof. dr Veselin Mićanović, prof. dr Rajka Glušica, prof. dr Ružica Đervida, prof. dr Aljo Mujčić, doc. dr Dragana Popović doc. dr Predrag Obrenović, doc. dr Miloš Grujić, doc. dr Alma Šećerbegović, doc. dr Marko Marković, doc. dr Katarina Marković, doc. dr Bojan Nikolić, dr Mihailo Jovanović, dr Jelena Mrkaić, dr Sunčica Rogić, mr Sanja Samardžić, mr Jelena Poznanović, mr Danilo Planinić, mr Vesna Rodić, mr Amera Sinanović, mr Irma Ibršimović, mr Sonja Urošević, Lejla Bašić, Irmela Prcić, Miloš Bošković, Jelena Nastić-Stojanović, Dragana Jovanović, Jasmina Radoičić, Marko Stojanović, Sanja Kovačević

Napomena: Autori snose punu odgovornost za originalnost i sadržaj svojih radova

Disclaimer: Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union EACEA. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Zbornik radova sa Regionalne konferencije za studente i mlade istraživače

održane u okviru Erasmus+ projekta GEAR

10. maja 2024. godine

Podgorica, Crna Gora

Regionalna konferencija za studente i mlade istraživače održana je 10. maja 2024. godine, na Univerzitetu Crne Gore, u Podgorici, u okviru Erasmus+ projekta GEAR. Ova Konferencija okupila je studente, različitih profilacija, sa četiri različita univerziteta sa Zapadnog Balkana, koji su, svako na svoj način, prikazali način na koji vide rodnu (ne)ravnopravnost uopšteno, ali i na institucijama visokog obrazovanja, te dali vrijedne, uglavnom pozitivne, primjere iz prakse te nas konačno uputili u pravce kojima treba dalje da se krećemo kada je ova, značajna tema u pitanju. Tom prilikom predstavljeno je 15 radova studenata i mladih istraživača a koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti, prije svega u obrazovanju ali i u ostalim segmentima života, a sve sa ciljem podizanja svijesti kako akademске tako i opšte javnosti vezano za rodne perspektive u visokom obrazovanju i dalje razvoje karijere.

Erasmus+ projekat GEAR – Gender Equality in Academia and Research, nastao je iz potrebe posvećivanja dodatne pažnje STE(A)M oblastima u visokom obrazovanju u sve složenijem i međusobno povezanim svijetu današnjice. Naime, imajući u vidu da se svijet nalazi u četvrtoj industrijskoj revoluciji, zahtjevi za stručnjacima i profesionalcima u STEM oblastima je u porastu. Uključenost žena na STEM studijama, i onih koje se kasnije ostvaruju u tim karijerama, ostaje na izuzetno niskom nivou u većini zemalja Zapadnog Balkana uprkos činjenici da je u periodu od 2015 – 18. procenat žena u tercijarnom obrazovanju iznosio čak 56% u regionu, prema RCC studiji. Samo Sjeverna Makedonija i Srbija imaju nešto viši nivo ženskih studenata u prirodnim naukama, matematici i statistici nadmašujući ostale zemlje Zapadnog Balkana.

Kako muškarci brojčano nadmašuju broj žena, a ovo je posebno prisutno u odnosu na žene iz ranjivih grupa, poput Roma, to je ovaj projekat kreiran sa željom da adresira trenutni disbalans u tom pogledu u visokom obrazovanju na Zapadnom Balkanu.

Imajući u vidu sve navedeno, Erasmus+ projekat GEAR predlaže okvir za promjene trenutne situacije, i to kroz:

- Kodizajnirani razvoj i implementaciju planova za rodnu ravnopravnost na visokoobrazovnim institucijama Zapadnog Balkana;
- Jačanje učešća žena i djevojaka u STE(A)M studijama i kasnije njihovo ostvarivanje u tim karijerama;
- Jačanje podrške i učešća žena i djevojaka iz ranjivih grupa u mogućnostima koje pruža visoko obrazovanje;

- Implementaciju nacionalnih i lokalnih rodnih aspekata u strateškim razvojnim okvirima, poput strategija specijalizacije, inkluzije, i rodne strategije,
- Vođenje računa o najranjivijim studentkinjama, kao što su pripadnice romske populacije.

Konzorcijum Erasmus+ projekta GEAR čini šest institucija iz dvije organizacije iz dvije zemlje Zapadnog Balkana, odnosno iz Bosne i Hercegovine i iz Crne Gore, te institucije iz tri programske zemlje – Litvanije, Slovenije i Srbije. Projekat predstavlja spoj relevantnih institucija koje su izrazile zajedničku posvećenost ciljevima projekta, i to:

- Univerzitet Adriatik Bar – Fakultet za menadžment Herceg Novi, Crna Gora;
- Univerzitet Crne Gore, Crna Gora;
- Socio-ekonomski centar Crne Gore, Crna Gora;
- Nezavisni univerzitet Banja Luka, Bosna i Hercegovina;
- Girls Thing, Tuzla, Bosna i Hercegovina;
- Univerzitet u Tuzli – Elektrotehnički fakultet, Bosna i Hercegovina;
- Univerzitet Singidunum, Srbija;
- WEBIN, Srbija
- Univerzitet Vilnius, Litvanija; i
- Univerzitet u Mariboru, Slovenija.

Prije same Konferencije, u okviru Erasmus+ projekta GEAR – Gender Equality in Academia and Research, na četiri visokoobrazovne institucije – Fakultetu za menadžment, Univerzitet Adriatik, Elektrotehnički fakultet Univerziteta Crne Gore, Nezavisni univerzitet Banja Luka i Elektrotehničkom fakultetu Univerziteta u Tuzli, održane su četiri radionice na temu rodne ravnopravnosti, sa posebnim akcentom na rodnu ravnopravnost na ustanovama visokog obrazovanja i u STE(A)M oblastima, te ranjivim grupama. Svrha ovih radionica je bila dvojaka. Prije svega, radionice su uključile studente u samu implementaciju ovog Erasmus+ projekta, i postavile ih za partnera u procesu poboljšanja jednakih mogućnosti u sferi visokog obrazovanja. Sa druge strane, ove radionice su omogućile bolje sagledavanje stanovišta, stavova i iskustava studenata vis-à-vis rodne ravnopravnosti.

U nastavku su predstavljeni radovi koji su, po mišljenju uredništva, na najbolji način predstavili poglede na rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti studenata i mladih istraživača.

Ovim putem se zahvaljujem svim autorima radova na saradnji, kao i recenzentima na njihovim ocjenama tekstova koji su dospjeli u zbornik.

Uredništvo

Sadržaj

RODNA RAVNOPRAVNOST	7
Teodora Stamenović, Aleksander Zateev, Marija Benderać, Denis Seleznov	7
RODNA (NE)RAVNOPRAVNOST	16
Mirjana Lijanić, Milorad Barbarez, Milica Simović,	16
GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH.....	18
Vuk Velimirović.....	18
GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH.....	21
Vladimir Ivanović.....	21
GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH.....	23
Adelisa Huseinović, Anja Tadić	23
GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH.....	26
Pavle Gobović.....	26
GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH.....	28
Dejana Pudar.....	28
ZNAČAJ STEM OBRAZOVANJA U SAVREMENOM DRUŠTVU.....	29
Srđan Adamović	29
STUDENTSKO VIĐENJE POLNE JEDNAKOSTI	31
Milana Majstorović	31
POLNA JEDNAKOST U AKADEMSKOM I ISTRAŽIVAČKOM OKRUŽENJU	37
Marija Bunić	37
ЕКОНОМСКО ОСНАЖИВАЊЕ ЖЕНА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ -ИНИЦИЈАТИВЕ ЗА РАВНОПРАВНОСТ НА ТРЖИШТУ РАДА.....	39
Милица Јовићић	39
OD STEREOTIPA DO USPJEHA: PROMOVISANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U STEM OBRAZOVANJU I KARIJERAMA	44
Ahmetović Amila, Dženana Omić, Salihbašić Mahir, Trakić Haris.....	44
SLOBODA U ODABIRU STUDIJA I RODNA RAVNOPRAVNOST	48
Medina Halidović, Ema Mujić, Rejla Kurbašić, Dženita Suljagić	48
RAZMATRANJE IZBORA STUDIJA/KARIJERE I RODNIH PITANJA	50
Amar Hadžić, Mirnesa Pobrić, Hajrudin Bajrić, Ena Bratovčić.....	50

RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUCI I ISTRAŽIVANJU.....	52
Annamari Milić, Amina Fazlić, Kenan Salkić, Ervin Hajdarević	52

RODNA RAVNOPRAVNOST

Teodora Stamenović, Aleksander Zateev, Marija Benderać, Denis Seleznev
UA – FMHN

UVOD

U srcu svakog društva leži borba za pravdu i jednakost, a u središtu te borbe nalazi se rodna ravnopravnost, tema koja odjekuje kroz prošlost. Ova priča nije samo niz reči na papiru; to je zvučni talas koji se širi, odzvanjujući u srcima onih koji su se usudili da sanjaju drugačiji svet.

Kroz vekove, žene su bile tihe junakinje, nevidljive u senci patrijarhalnih normi, ali iz tame su iznikli hrabri glasovi, željni pravde i jednakosti. One su se suprotstavile stereotipima, predrasudama i ograničenjima. Njihove ruke su tkale mrežu solidarnosti, a njihove misli su se uzdigne iznad okova tradicije.

Danas, u vrtlogu modernog doba, rodna ravnopravnost nije samo pitanje politike ili zakona. To je pitanje ljudskih prava, duboko ukorenjeno u našoj svesti. Kao što reka ne može da se zaustavi, tako ni ova borba nejenjava. Naša generacija nosi baklju dalje, prenoseći je sa ruke na ruku, od srca do srca.

„Feminizam nije o tome da žene budu superiorne nad muškarcima, već je da im se pruže jednakе mogućnosti.” - Ruth Bader Ginsburg.

Ovaj citat je srž borbe za rodnu ravnopravnost. Reč je o stvaranju pravednog i ravnopravnog društva u kojem svako, bez obzira na pol, ima iste šanse za napredak i ostvarenje svojih potencijala.

U ovom eseju istražit ćemo puteve koje smo prešli i one koje tek treba da pređemo. Upoznati ćemo se s ključnim pojmovima i događajima koji su oblikovali našu stvarnost.

Rodna ravnopravnost nije samo žensko pitanje. To je pitanje svih nas, pitanje našeg zajedničkog puta ka boljem životu.

1. PREPREKE I IZAZOVI NA PUTU PREMA RAVNOPRAVNOSTI

Rodna ravnopravnost je zaista temeljno ljudsko pravo i ključan element za izgradnju pravednog i prosperitetnog društva. Na putu prema ravnopravnosti, suočavamo se s brojnim izazovima koji zahtevaju sveobuhvatan pristup i angažman celog društva.

1.1. Nasilje nad ženama

Nasilje nad ženama je jedan od najozbiljnijih problema s kojim se borimo. To je globalni fenomen koji ne pozna granice i koji se manifestuje u različitim oblicima - od fizičkog i seksualnog nasilja do emocionalnog zlostavljanja i ekonomске kontrole.

Svaka treća žena u svetu, njih oko 736 miliona, za života doživi fizičko ili seksualno nasilje, prema najnovijoj analizi svetske zdravstvene organizacije (SZO). Novi izveštaj iz 2021. pokazuje da, iako je broj

žena koje su doživele nasilje ostao uglavnom nepromjenjen od poslednje globalne studije SZO iz 2013., ovo nasilje nažalost počinje još u mlađom dobu. Svaka četvrta žena starosti između 15 i 24 godine već je doživela nasilje od intimnog partnera pre nego što je stigla do srednjih dvadesetih godina. SZO tvrdi da je ovo najveća sprovedena studija ove vrste, koja je ažurirala prethodne procene objavljene 2013. god.. Nasilje intimnog partnera pokazalo se kao najrasprostranjeniji prijavljeni oblik zlostavljanja širom sveta, sa oko 641 miliona žena koje kažu da su ga doživele. Međutim, šest odsto žena na svetskom nivou kaže da ih je napao neko ko nije njihov muž ili partner.

„Nasilje nad ženama je globalni problem javnog zdravlja pandemijskih proporcija i ono počinje u vrlo mlađom dobu“, kaže autorka studije doktorka Klaudija Garsija-Moreno.

Brojka bi mogla da bude mnogo više zato što bi strah od osude mogao da posluži kao prepreka mnogim ženama da prijave seksualno nasilje.

Skoro svaka druga žena u Crnoj Gori poznaje žensku osobu koja je pretrpjela nasilje od emotivnog partnera, a da to nije prijavila, pokazalo je najnovije istraživanje OEBS-a. Ispitanice svedoče da su im se žrtve uglavnom lično poverile i navele da je jednako zastupljeno i fizičko i psihičko nasilje. S druge strane, istraživanje Montstat-a državne uprave za statistiku, pokazalo je da je svaka peta žena u Crnoj Gori tokom života bila žrtva nasilja od strane partnera.

Zanemarivanje i čutanje ne sme zameniti građansku i pravnu obavezu građana da prijave nasilje nad ženama i time spreče njegovo dalje razvijanje u nepovratni proces uništavanja žrtve. Potrebno je smanjiti pasivnost i strah i poslati poruku da nasilnici nikada ne mogu biti jači od porodice, društva i institucija sistema.

25. novembar međunarodni dan borbe protiv nasilja nad ženama.

Pravo žena na život bez nasilja potvrđeno je i međunarodnim sporazumima kao što su Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (1979.) i Deklaracija UN-a o uklanjanju nasilja nad ženama (1993.).

1.2. Selektivni abortusi

Od 2008. do septembra 2023. godine u Crnoj Gori je, prema podacima Zavoda za statistiku (Monstat), rođeno 117.346 beba, a broj novorođenčadi muškog pola je za 4.606 veći od broja rođenih beba ženskog pola.

Istraživanje Populacionog fonda Ujedinjenih nacija (UNFPA) pokazalo je da se Crna Gora nalazi u grupi od devet država sveta sa najvećim poremećajem u odnosu novorođene muške i ženske djece. Naime, normalan odnos muške novorođenčadi prema ženskoj je 105:100, dok u Crnoj Gori taj odnos iznosi 110:100. Kao osnovni razlog ovakve disproporcije u Crnoj Gori navodi se selektivni abortus, koji se javlja kao neposredna posledica patrijarhalnih uvjerenja.

Selektivni abortusi – upozoravaju stručnjaci – obavljaju se zloupotrebom prenatalnih testova. Iako postoji registar prekida trudnoće, koji vodi Institut za javno zdravlje, ne postoje podaci da li su prekidi povezani sa polom bebe.

Istraživanje je pokazalo da svaki drugi ispitanik veruje da je žena kao ličnost nepotpuna ukoliko se „ne ostvari kao majka muškog deteta“. Paradoksalno je da svaki peti ispitanik, koji veruje da abortus u potpunosti treba zabraniti, istovremeno podržava selektivni abortus, ukoliko u porodici nema muške dece.

1.3. Političko osnaživanje

Političko osnaživanje žena je ključno za postizanje ravnopravnosti. To zahteva povećanje zastupljenosti žena u političkim institucijama, kao i njihovo aktivno učešće u procesima donošenja odluka. Promocija političke participacije žena na svim nivoima može dovesti do promena koje će omogućiti ženama da imaju veći uticaj u društvu.

Žena koja želi da se aktivno bavi politikom duplo više mora da radi, ali i trpi, nego muškarci koji to isto žele. Često porodica, lokalna zajednica, politička partija pa i celokupno društvo nije blagonaklono prema ženama koje žele da budu jednake u politici, koja je još uvijek kod nas rezervisana samo za muškarce. Iz tog razloga žene koje su uspele, radile i izgradile sebe u partijama i nametnule se kao jednake sa muškarcima, treba da budu motivacija za sve ostale. Najčešće žene počinju se članstvom u političkim partijama pa zato solidarnost, podrška i mentorstvo treba upravo tu da se dešava. Političarke koje su uticajne, a koje muškarci poštuju, pre svega u svojim partijama, treba da uzmu sebi za obavezu da budu društveno odgovorne prema budućim generacijama žena i da se bave mentorstvom. Jedna žena u parlamentu, predsedništvu, glavnem odboru neke partije ne može ništa veliko da uradi, ali ukoliko se tu nađe još nekoliko žena, situacija se menja. Neformalne grupe žena, nevladine organizacije koje se bave svim pitanjima koja su vezana za prava žena i njihovom participacijom mnogo lakše mogu da lobiraju i stvaraju pogodno tlo.

1.3.1. Izborne kvote

Naglašavamo da propisane kvote, kojima je predviđeno da najmanje 30 procenata i jedno od četiri mesta na izbornim listama pripadnu osobama manje zastupljenog pola, predstavljaju samo zakonski minimum. Ohrabriti sve političke partije na izborima da podstiču rodni paritet, odnosno da obezbede jednak broj muškaraca i žena na izbornim listama, a naročito da voditi računa o učešću predstavnika i predstavnica marginalizovanih grupa, kojih do sada nije bilo u poslaničkim klupama.

1.4. Ekonomsko osnaživanje žena

Ekonomsko osnaživanje žena je temelj za njihovu nezavisnost i ravnopravnost. Raditi na smanjenju rodne razlike u platama, skretanju pažnje na važnost obrazovanja i zaposlenja, kao i podršku ženama u pokretanju vlastitih poslova, što će dovesti do značajnog ekonomskog rasta i razvoja žena.

Izveštaj mapira imovinski jaz u vlasništvu nad nekretninama između žena i muškaraca u Crnoj Gori. Istraživanje, zasnovano na podacima iz Katastra nepokretnosti, obuhvatilo je 404,145 jedinica (stambeni i poslovni objekti). Rezultati pokazuju da su žene vlasnici samo trećine nekretnina (36%). Najmanje su

zastupljene u opštinama Petnjica (10%), Tuzi (12%) i Gusinje (15%), a najviše u Budvi (45%), Herceg Novom (44%) i Baru/Tivtu (40%). Žene u proseku poseduju manje nekretnina, a njihov udio opada s povećanjem broja nekretnina. Takođe, postoji razlika u osnovi sticanja nekretnina: od svih nekretnina stečenih izgradnjom, samo 19% je u vlasništvu žena, dok žene poseduju 40% nekretnina stečenih kupovinom. Podaci o nejednakoj realizaciji prava na nasleđivanje treba da posluže kao bazični podaci za merenje efikasnosti kampanja za podizanje svesti javnosti o važnosti ravnopravnosti u pogledu nasleđivanja. Izveštaj ukazuje na potrebu za redovnim praćenjem ovih podataka i preduzimanjem intervencija za povećanje ravnopravnosti. Uzima na zabrinjavajuće stanje nejednakosti koje se lako prevodi u nejednakost šansi, kako za žene kao pojedince, tako i za crnogorsko društvo u celini. Naime, državama u kojima su muškarci i žene ravnopravniji i nacionalne ekonomije su uspešnije, dok su one u kojima je ravnopravnost na niskom nivou najčešće zarobljene u siromaštvu i konfliktima.

Bez imovine i početnog kapitala, njihove mogućnosti za samozapošljavanje su svedene na minimum. Preduzetnice će biti u 32 odsto slučajeva, a vlasnice biznisa samo u 23 odsto. Položaj žena u poslu u Crnoj Gori tokom poslednjih desetak godina se menja u pozitivnom smislu.

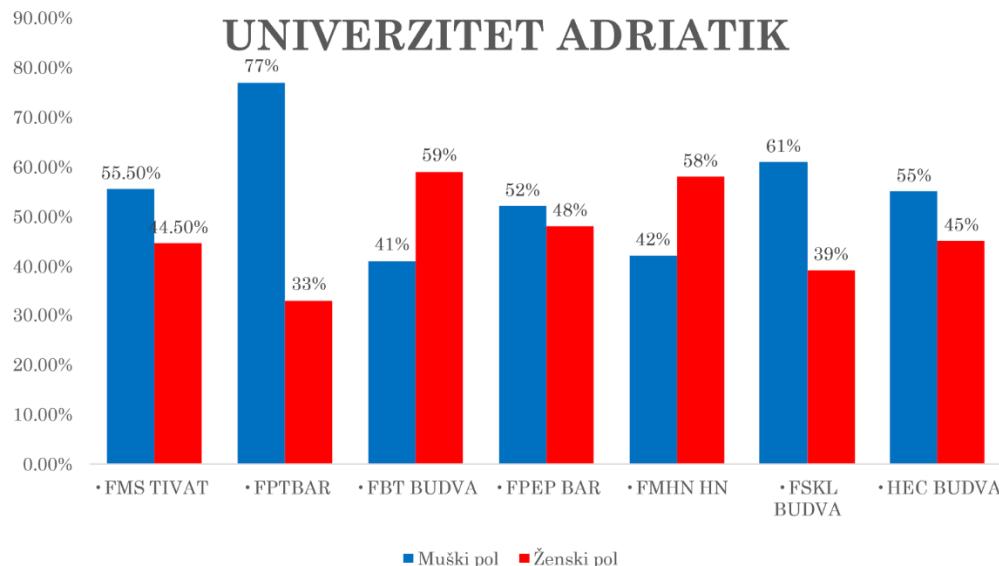
Međutim, postoje delatnosti, zanimanja i oblasti društvenog i političkog života gde je njihovo učešće i dalje malo zastupljeno. S obzirom na značaj obrazovanja za rodnu ravnopravnost, posebnu pažnju zavređuje domen znanja i obrazovna dostignuća u proteklom periodu.

1.5. Popis stanovništva u Crnoj Gori 2023.god.

Na osnovu popisa, evo nekoliko ključnih podataka o obrazovnoj strukturi stanovništva Crne Gore prema polu:

- Polna struktura prema nivou škole: U populaciji bez škole i sa nepotpunom ili završenom osnovnom školom više je žena. U svim ostalim obrazovnim nivoima muškarci su većina,
- Pohađanje škole: Do 18 godina starosti više muškaraca pohađa školu. Od 19 godina pa sve do 41 godine više se školuje žena, a nakon te starosti ponovo je veći broj muškaraca,
- Pismenost: Više je nepismenih žena nego muškaraca. Stopa nepismenosti kod muškaraca je 0,6%, a kod žena 2,4%. Nepismena žena u proseku je stara 66 godina, a nepismeni muškarac u proseku ima 44 godine,
- Visokoškolci prema opštinama: Najveće učešće lica sa završenim višim i visokim nivoom obrazovanja od 25% zabeleženo je u Budvi, što znači da je svaki četvrti Budvanin visokoobrazovan. Osim Budve, opštine Kotor, Herceg Novi, Podgorica, Tivat i Bar imaju veći udio visokoobrazovanih lica nego što je prosek na nivou države.

Grafikon1: Prikaz zastupljenosti na Univerzitetu Adriatik



izvor: Fakultet za Menadžment Herceg Hovi

2. ULOGA MUŠKARACA U BORBI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Rodna ravnopravnost nije samo žensko pitanje, ona se svakako tiče oba pola. Iako je poslednjih godina postignut napredak, postizanje istinske ravnopravnosti zahteva aktivno učešće oba pola.

Muškarci mogu reagovati na feministički pokret na različite načine: neki podržavaju, neki su neprijateljski ili ravnodušni. Međutim, i feministkinje su ponekad zauzimale tvrdolinijski, separatistički stav, verujući da je problem postizanja rodne ravnopravnosti isključivo na ženama, zanemarujući mogućnost uključivanja muškaraca kao saveznika u borbu za rodnu ravnopravnost.

Na sreću, situacija se menja. Većina zagovornika rodne ravnopravnosti sada priznaje da su solidarnost i razumevanje neophodni.

2.1. Interesovanje muškaraca za borbu protiv rodne nejednakosti

Rodna nejednakost je problem koji treba rešiti zajedničkim naporima. Učešće muškaraca u ovom procesu može umnogome pomoći u borbi, međutim, uprkos tako važnom problemu, ne učestvuje previše muškaraca.

Razlog za to je što mnogi muškarci zapravo ne vide problem. U svakodnevnom životu prilično je teško naići na jasne primere ugnjetavanja žena. Bez detaljne analize i produbljivanja teme, prilično je teško

uočiti da rodna neravnopravnost i dalje postoji: političarke se pojavljuju na televiziji; objavljaju se naučni radovi žena; žene se mogu naći u skoro svakoj radnoj oblasti; žene sada imaju potpunu slobodu da glasaju.

Na ovaj način se čini da nema potrebe da se borimo, jer sada sve izgleda normalno. Dakle, da bi muškarci pomogli u borbi za rodnu ravnopravnost, prvo im je potrebno pomoći da shvate da je to zaista neophodno, jer problem rodne neravnopravnosti nije nestao, već je postao manje očigledan.

2.2. Kako muškarci mogu podržati žene u borbi za ravnopravnost?

Postoji mnogo načina na koje muškarci mogu pomoći u borbi za rodnu ravnopravnost:

- Savezništvo i zaštita: Jedan od najvažnijih načina na koji muškarci mogu da podrže rodnu ravnopravnost jeste da postanu saveznici i zagovornici prava žena. Ovo iziskuje aktivno osporavanje seksističkih stavova i ponašanja, bez obzira na to gde se pojavljuju.
- Promovisanje različitosti i inkluzije: Muškarci takođe mogu da iskoriste svoju privilegiju da promovišu različitost i jednakost u različitim oblastima društva. Pojačavanje ženskih glasova, osiguravajući da se njihova gledišta čuju i poštuju.
- Delite kućne poslove: Rodna ravnopravnost takođe zahteva preispitivanje tradicionalnih rodnih uloga, uključujući nejednaku raspodelu obaveza u domaćinstvu i brizi o deci. Muškarci mogu da doprinesu ovim naporima tako što će podeliti teret rada na brizi, i aktivno učestvovati u podizanju dece i obavezama u domaćinstvu.
- Mentorstvo i sponzorstvo: Muškarci na rukovodećim pozicijama imaju jedinstvenu priliku da podrže rodnu ravnopravnost kroz mentorstvo i sponzorstvo. Mentorstvom i sponzorisanjem žena, oni mogu da im pruže mogućnosti za razvoj karijere i profesionalni razvoj.
- Obrazujte sebe i druge: Obrazovanje je ključno za promovisanje rodne ravnopravnosti, a muškarci imaju odgovornost da obrazuju sebe i druge o rodnim pitanjima i sopstvenim privilegijama. Osporavajući sopstvene predrasude i zablude, muškarci mogu postati bolji saveznici u borbi za rodnu ravnopravnost.
- Borba protiv nasilja prema suprotnom polu: Konačno, muškarci mogu doprineti borbi za rodnu ravnopravnost osporavanjem štetnih stereotipa i ponašanja. Odbacivanje nasilja, agresije i dominacije, kao i prihvatanje zdravijih oblika muškosti kojima je prioritet empatija, saosećanje i poštovanje suprotnog pola. Važno je napomenuti da je verbalno nasilje isto oblik nasilja.

Muškarci imaju važnu ulogu u borbi za rodnu ravnopravnost. Postavši saveznici i zagovornici, promovišući raznolikost i inkluziju, učestvujući u pomoći u domaćinstvu, obezbeđujući mentorstvo i sponzorstvo, obrazujući sebe i druge i boreći se protiv ustaljenih stereotipa, mogu pomoći u stvaranju pravednijeg društva za sve .

2. RODNA RAVNOPRAVNOST PRIPADNIKA ROMSKE I EGIPĆANSKE NACIONALNOSTI

Govoreći o rodnoj ravnopravnosti ne možemo, a da ne pomenemo probleme sa kojima se susreće romska i egipćanska populacija, a koji se uvek ne doživljavaju pored prisutnih predrasuda i diskriminacije

rodnog identiteta njihove nacionalnosti i mešanja konteksta društveno odgovornog ponašanja, kojim kao i svi mi odgovaramo društveno solidarno, sa etiketama koje se lepe na njih kada govorimo o primoravanju dece na prošnju, stupanje u dečije brakove i ne ukazivanje romskoj deci na važnost obrazovanja, te shvatanjem tih obrazaca kao identitet, što svakako nisu. Sigurni smo da je to i dalje tabu tema u pogledu podela društveno prihvatljivih ponašanja i socijalnog razvoja romske i egipćanske dece koja podležu tim obrascima, ali i diskriminacije svih Roma i Egipćana koji ne podležu istim.

3.1. Sa kakvom diskriminacijom se suočavaju Romi i Egipćani?

Kako navodi evropski parlament, na primeru Roma na ovim prostorima najčešće poteškoće sa kojima se susreću Romi su prepreke pri izlasku na tržiste rada, što može dovesti do siromaštva i socijalne isključenosti, te nedostatka zdravstvene zaštite zbog loših uslova života.

Što se tiče obrazovanja naveli bi primer našeg fakulteta koji pruža podršku pripadnicima romske i egipćanske zajednice kada su u pitanju finansijska sredstva kojim bi pohađali naš fakultet, ali smatramo da to nije dovoljno kada govorimo o grupi ljudi koja svojoj deci nisu približili svest obrazovanja kao vid perspektive za budućnost. Smatramo da je važno postaviti realan balans i razliku između prilika koje su prisutne, te prisutne svesti o tome i potencijalnoj diskriminaciji o kojoj se govori, potom postaviti ciljeve za rešavanje problema i reagovati adekvatno sa obe strane, a da se pri tom ne mešaju okolnosti i konteksti.

Obzirom da je i dalje veliki broj Roma kojih žive u lošim ili graničnim socioekonomskim uslovima već tada dolaze do neprijatnosti od strane sredine radi diskriminacije kojom bivaju socijalno isključeni ili zanemareni.

Kada govorimo sa strane infrastrukture romskih naselja, problemi povezivanja sa vodom i strujom su veoma česti, trećina romskih domaćinstva nije spojeno na vodu, što još više urušava kvalitet života, dok su sa druge strane, prema istraživanjima evropskog parlamenta, njih 43% od ispitanih doživeli diskriminaciju prilikom kupovine ili iznajmljivanja stanova, kakvi su rezultati bili 2020. godine.

Pronalaženje poslova, osiguranih i poslova koji pružaju napredak je takođe izazov za Rome i Egipćane.

Govor mržnje koji vodi u maltretiranje za posledicu može imati velike poteškoće usporavajući ih u sigurnom koračanju i uslovljavajući da se iznova dokazuju.

Svi ovi segmenti: zdravstva, obrazovanja, zapošljavanja i socijalnih prava čine sinergiju kojom je diskriminacija povezana nevidljivim nitima, a koje se ne mogu lako uhvatiti i preseći ukoliko su Romi i Egipćani sami u tome.

3.2. Pozicija žena i devojčica u romskoj i egipćanskoj zajednici

Pored već navedenih primera položaja žena, pripadnice ovih nacionalnosti se suočavaju sa još izazova koji se javljaju kada je reč o obrascima koji se u pogrešno pripisuju romskom identitetu, a jesu dečiji ugovoreni brakovi. Važno skrenuti pažnju da stupanje u dečije brakove nije deo identiteta romske zajednice, kao sto se misli.

Kako kaže Nenad Vladisavljev, predstavnik Udruženja romskih studenata, za Unicef- za svako dete, „Rano stupanje u brak znači gubitak šanse da se školuješ, da stekneš dobro obrazovanje koje će ti doneti bolje izglede za dobar posao. Ranim stupanjem u brak, pogotovo kod devojčica, njihova pozicija u društvu se dodatno otežava i marginalizuje, te se nastavlja taj začaran krug siromaštva...“

Bitno je da se kroz razne radionice, seminare i medije, podigne znanje o tome da dečiji brakovi nisu deo identiteta, kao i da se obostranom saradnjom sa očevima i dečacima dođe do shvatanja kakve prepreke to može ostaviti za budućnost svakog oba pola deteta. Takođe, osim dečijih brakova sa tim nadovezati i ostale obrasce kojim se kvalitet života dovodi u pitanje poput prošnje i isključenosti u obrazovanju svakog deteta.

Svako dete, zasužuje da bude dete!

4. PERSPEKTIVE ZA BUDUĆNOST – ZAKLJUČAK

Kako se približavamo kraju ovog putovanja kroz labyrinthe rodnih ravnopravnosti, stojimo na pragu novog doba. Došlo je vreme da sumiramo prošlost i pogledamo u budućnost sa nadom i odlučnošću. Naša borba za ravnopravnost nije samo marš protiv nepravde; to je ples nade u ritmu promene. Put ka rodnoj ravnopravnosti je dug i ispunjen izazovima. Međutim, razlozi za optimizam su brojni. Obrazovanje, ekonomsko osnaživanje žena, borba protiv nasilja i globalna saradnja mogu nas približiti svetu u kojem žene i muškarci imaju jednakе mogućnosti i prava. Budemo li radili zajedno, s odlučnošću i vizijom, možemo izgraditi svet u kojem svaki glas ima jednaku težinu, bez obzira na pol!

Neka naša dela budu inspirisana ljubavlju, hrabrošću i vizijom sveta u kojem svako ima pravo da bude slobodan i jednak. Svaki pojedinac može napraviti razliku, a vaš doprinos je važan korak ka stvaranju pravednijeg društva.

Promena počinje kod nas samih!

Pre svega, važno je da razmotrimo svoje vlastito ponašanje i stavove o rodnim ulogama. Analizirajmo kako razgovaramo sa decom o izboru budućih profesija. Delimo li poslove u domaćinstvu ravnopravno sa partnerom? Obraćanje pažnje na implicitne predrasude i aktivno zalaganje za njihovo prevazilaženje je prvi korak ka ličnom doprinosu.

Budimo glas promene u okruženju!

Ne trebamo čekati na velike govore da se založimo za ravnopravnost. U svakodnevnom životu možemo biti snažan inicijator promene.

Zagovarajmo političke promene koje podržavaju ravnopravnost!

Ne potcenujmo moć svog glasa. Kontaktirajmo svoje lokalne predstavnike i zatražimo od njih da podrže politike koje promovišu rodnu ravnopravnost. To može biti politika povećanja minimalne plate, koja nesrazmerno pogađa žene, ili politika roditeljskog odsustva za očeve, koja omogućava ženama brži povratak na tržište rada.

Udružimo se i zajedno stvarajmo bolje sutra!

Neke stvari se jednostavnije postižu uz podršku zajednice.

Budimo promena koju želimo videti u svetu!

Kao što mali potoci formiraju moćne reke, tako se i individualne akcije, bez obzira koliko male se činile, mogu akumulirati i stvoriti značajnu promenu.

Zauzmimo stav, iskoristimo svoj glas i zajedno izgradimo ravnopravnije i pravednije društvo za sve.

LITERATURA:

- [-https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-56343845](https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-56343845) pregledano 19.04.2024.
- [-https://www.slobodnaevropa.org/a/nasilje-nad-zenama-cfrna-gora/32157505.html](https://www.slobodnaevropa.org/a/nasilje-nad-zenama-cfrna-gora/32157505.html) pregledano 19.04.2024.
- [-https://www.ombudsman.co.me/diskriminacija/34087.news.html](https://www.ombudsman.co.me/diskriminacija/34087.news.html) pregledano 20.04.2024.
- [-https://www.balcanicaucaso.org/bhs/zone/Crna-Gora/Crna-Gora-Selektivni-abortusi-i-dalje-prisutni-230928](https://www.balcanicaucaso.org/bhs/zone/Crna-Gora/Crna-Gora-Selektivni-abortusi-i-dalje-prisutni-230928) pregledano 20.04.2024.
- [-https://standard.co.me/politika/dik-da-ne-potvrdi-liste-koje-krse-zakonske-kvote-za-zene](https://standard.co.me/politika/dik-da-ne-potvrdi-liste-koje-krse-zakonske-kvote-za-zene) pregledano 20.04.2024.
- [-https://www.osce.org/files/f/documents/8/a/547832.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/8/a/547832.pdf) pregledano 24.04.2024.
- -
https://www.monstat.org/userfiles/file/popis2011/Saop_obraz%202014_06_2012_%20konacno%20PDF.pdf pregledano 24.04.2024.
- <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20200918STO87401/s-kakvom-se-diskriminacijom-suocavaju-romi-i-kako-na-to-reagira-eu> pregledano 21.04.2024.
- <https://www.unicef.org-serbia/price/deciji-brakovi-i-pitanje-identiteta> pregledano 21.04.2024.
- <https://plan-international.org/campaigns/what-is-a-mans-role-in-gender-equality-activism/#:~:text=We%20must%20be%20allies%20against,not%20just%20a%20feminine%20trait.> pregledano 07.05.2024.
- <https://menengage.unfpa.org/en/news/7-ways-men-can-be-better-allies-gender-equality> pregledano 07.05.2024.
- https://eige.europa.eu/newsroom/news/men-and-gender-equality-need-each-other?language_content_entity=en pregledano 07.05.2024.

RODNA (NE)RAVNOPRAVNOST

Mirjana Lijanić, Milorad Barbarez, Milica Simović,
UA - FMHN

Rodna (ne)jednakost je fenomen koji odlikuje sva savremena društva, neka manje, a neka više. Isto tako, izraženost rodne (ne)jednakosti razlikuje se od društva do društva. Konačno, različiti stavovi po ovom pitanju, polaze od različitih osnova – od onih tzv. prirodnih razlika koje se određuju po samom rođenju, preko učenja do rodnih uloga.

Iako razlike mogu varirati od društva do društva, zajedničko ipak jeste tradicionalna podjela rodnih uloga koje podrazumjevaju određene odgovornosti i vrednovanje. U Crnoj Gori, pa i na cijelokupnom prostoru Zapadnog Balkana, je da broj muškaraca, u profesionalnom segmentu, višestruko nadmašuje broj žena, još uvijek postoji snažna podjela na „muške“ i „ženske“ poslove, pa čak i u onim profesijama koje su predominantno „ženske“ – muškarci su plaćeni bolje.

Kako to promijeniti?

Obrazovanjem. Pravo na obrazovanje jedno je od osnovnih ljudskih prava, garantovano svima: „Svaki pojedinac ima pravo na obrazovanje“. Ono je istovremeno i faktor ekonomskog rasta i rentabilna investicija na individualnom planu – obrazovanje povećava produktivnost, s povećanjem produktivnosti povećava se ekomska sigurnost, a kroz ekomsku sigurnost pojedinca uvećava se i bogatstvo društva u cjelini.

Obrazovanje u svojoj osnovi ima za cilj da pruži jednak pristup u sticanju znanja i jednima i drugima, bez favorizovanja ma kojeg od dva pola. I upravo iz tog razloga, obrazovanje možemo posmatrati kao najbolji put za postizanje rodne jednakosti.

Međutim, dosta je primjera koji ukazuju i na to da je zadražana tradicionalna podjela predmeta na one u kojima su uspješniji dječaci i one u kojima su bolje djevojčice. U školama se često kopiraju društvene uloge konstruisane na osnovu predrasuda o ženskoj i muškoj prirodi, a neophodno je da obrazovni sistem bude pokretač jednakosti, konačno i partnerstva, među dječacima i djevojčicama, među muškarcima i ženama.

Specifičnost rodnih uloga i modela ponašanja jeste, dakle, posljedica definisanih obrazaca koji određuju ženske i muške sfere djelovanja. Nejednak položaj žena u odnosu na muškarce, opravdan biološkim razlikama, smatra se društvenom nepravdom koja se ispoljava kao rodna diskriminacija u svim društvenim sferama. Ovakva podređenost dovodi do toga da su žene posmatrane kao „marginalna društvena grupa“ jer nemaju iste šanse i jednake mogućnosti kao muškarci, čak i u onim slučajevima kada imaju iste kvalifikacije.

Jedan od osnovnih koraka za postizanje rodne jednakosti, na mikro i na makro nivou, jeste podsticanje i podržavanje žena kada one treba da se oslobole tradicionalne uloge žene i majke i kada

pokušaju pronaći svoj identitet na tržištu rada. Nakon toga, od suštinskog je značaja napraviti potrebne promjene u obrazovnim sistemima, od najnižeg nivoa ka najvišem, koje će dovesti do otklanjanja predrasuda i stereotipnih obrazaca ponašanja i očekivanja koja postavljamo pred žene i muškarce.

Postizanje ovog cilja kroz obrazovanje bilo bi moguće uz sljedeće:

- Reviziju udžbenika, na svim nivoima obrazovanja, i brisanje svih oblika prikazanih rodnih stereotipa.
- Politike obrazovanja koje bi zaustavile bilo kakvo kopiranje društvenih uloga u školama i na fakultetima, a koje su konstruisane na osnovu tradicionalne predstave o ženskoj ili muškoj prirodi.
- Promovisanje, na svim nivoima obrazovanja, a posebno u okviru visokog obrazovanja, partnerstva i saradnje između muškaraca i žena u svim sferama društva (javnoj i privatnoj).
- Politike i mjere koje bi promovisale i obezbjedile upis u visoko obrazovanje žena i muškaraca u oblasti koje su stereotipno podojeljene za jedne ili druge, čime bi se postigla što veća jednakost u ovim oblastima.
- Uska saradnja obrazovnog sistema sa medijskim kućama putem kojih bi uticali na razvijanje svijesti stanovništva različitih starosnih grupa o značaju rodne jednakosti u svim segmentima društva i uticali na razbijanje predrasuda kao i tradicionalno nametnutih stereotipnih uloga.

Konačno, kako se kategorija roda prepliće i prelama kroz višestruke uloge obrazovanja, s toga je od ključnog značaja pratiti na koji se način ženske i muške uloge implementiraju i ostvaruju u obrazovnom sistemu, tokom samog perioda obrazovanja i nakon njega.

Sistemskim praćenjem prisutnog stepena rodnog jaza na svim nivoima obrazovanja, rješavajući probleme roda stvaranjem novih, osvješćenih generacija među kojima vladaju partnerski i odnosi isključive saradnje između muškaraca i žena u svim sferama života ravnopravno, obrazovanje stvara temelje za novi društveni poredak i njegovu dalju održivost, baziran na načelima prava, demokratije, jednakosti i blagostanja svih svojih članova, bez obzira na pol.

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH

Vuk Velimirović
UCG

Gender-equitable education systems empower girls and boys and promote the development of life skills – like self-management, communication, negotiation and critical thinking – that young people need to succeed. They close skills gaps that perpetuate pay gaps, and build prosperity for entire countries. These inequalities are expressed through the selection of educational content, the application of methodological strategies, the selection of teaching resources, interpersonal relationships, specific task assignments, or even seating choices within the classroom. These ongoing gender-related issues drive the need for teachers to receive specific and transversal training in this area. Such trainings should be aimed at revealing gender relations as a type of power relationship for the promotion of social change.

When a community reaches gender equality, everyone enjoys the same privileges and gets similar scopes in education, health, occupation, and political aspect. Even in the family, when both male and female members are treated in the same way, it is the best place to grow, learn, and add great value. A nation needs to value every gender equally to progress at the right place. A society attains better development in all aspects when both genders are entitled to similar opportunities. Equal rights in decision making, health, politics, infrastructure, profession, etc. will surely advance our society to a new level. The social stigma of women staying inside the house has changed. Nowadays, girls are equally competing with boys in school. They are also creating landmark development in their respective profession.

Gender equality in terms of education is about the socialization of men and women and the results of this process on the life outcomes of the two genders. Many countries do not want women to get education because they believe they should stay at home. There have been changes and transformations about in the viewpoints of the individuals.

There has been initiation of program's that are enabling the individuals throughout the country to form constructive viewpoints and perspectives regarding girls. Elementary education should be free and compulsory for everybody and higher education should be made available to all. The individuals have begun to recognize girls as assets and are encouraging them towards acquisition of education. They are promoting empowerment opportunities among girls and are regarding them equal to their male counterparts.

When the girls are provided with equal rights and opportunities, they too can augment the livelihoods opportunities of themselves and their families and communities. The girls are acquiring higher education and are getting engaged in various professions, such as, medical, law, engineering, science, technology, management, administration, education, architecture and so forth. These girls are encouraged and supported by their family members to enrich their lives.

Furthermore, within home as well as outside the home in educational institutions, employment settings and other places, the environmental conditions should be made amiable and motivate girls

towards accomplishment of their personal and professional goals. When the girls are not sent to schools, they are unable to acquire an efficient understanding of the academic concepts, generate awareness in terms of various aspects and augment their skills and proficiencies. They develop vulnerability and apprehensiveness and establish communication terms with their family members. Thus, it can be stated that due to lack of education, they are unable to acquire empowerment opportunities. Research has indicated that the individuals, belonging to poverty stricken, deprived, and economically weaker sections of the society usually encourage their girls in work. The work, which would be assisting as well as income-generating. The male members of the family are encouraged to get enrolled in educational institutions and enhance their academic skills.

As it is comprehensively believed in rural communities that when male children would be educated, they would enhance the reputation of their families by getting engaged in good and well-paid. Socialization and education strengthen each other. Through education, one is able to develop socialization capabilities and vice-versa (Gender Issues in Education, 2006). It is commonly believed that gender inequalities in education will be resolved when equal rights and opportunities are provided to both girls and boys. When enrolment and retention processes take place in educational institutions, then it is essential to take into consideration both boys and girls on an equal basis (Gender Equality in and through Education, 2010).

Education that aims at gender equality experiences number of problems and challenges. Girls and women belonging to disadvantaged communities and socio- economically backward sections of the society are the ones, who primarily are required to prepare themselves to render an effective contribution in all tasks and activities that are essential to achieve educational goals and enrich the overall quality of life.

Research has indicated that they usually migrate to urban communities to get enrolled in higher educational institutions. When they are moving to other regions, they need to take into consideration various aspects. These include, transportation, housing accommodation, management of household responsibilities, safety and so forth.

Gradually, they are able to recognize all the aspects that would be beneficial to them to enhance their career prospects. Within the educational institutions at all levels, it is vital for the educators to make provision of equal rights and opportunities to girls.

The teaching-learning methods, teaching-learning materials and instructional strategies should be in accordance to the needs and requirements of the students. Education is the source of socialization and social control. The individuals are able to generate awareness in terms of socialization, enhancing their communication skills and establishing social control on themselves.

All in all, when these tasks are put into operation, it needs to be ensured that equal rights and opportunities are given to girls as well. It can be stated that when the educational institutions are effectually putting into practice the methods and approaches that are necessary to promote gender

equality in education as well as in the organization and management of the classroom, then effective growth and development will be brought about in the overall system of education.

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH

Vladimir Ivanović
UCG

Gender equality in research in academia is something that our society should strive for, for multiple reasons: intellectual diversity, progress, innovation, and social justice. Throughout time, including today, women have been underrepresented in almost all aspects of research and academia in various fields. More recently efforts have been made to address these inequalities, with limited success so far. This essay will explore the current state of this matter, the challenges that still need to be overcome, and the strategies to overcome them.

Even though nearly half of the global student population in higher education are women, they are still greatly underrepresented in research positions, especially at higher levels. Internationally, there are only around 30% female researchers, and if fields such as STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) are included, this number is even lower (UNESCO). These statistics stress the significant inequality in this area that needs to be sustainably addressed to allow for the full potential of academia.

One of the main challenges is the gender pay gap. Women still earn less than their male colleagues in the same positions, even though women have more bachelor's, master's, and doctor's degrees than men. This wage gap causes economic inequality but also puts women's expertise and labor as less valuable than men's, which perfectly reflects societal disparities that are present in every single country in the world.

Valuing women's work less than men's is just one of the many gender stereotypes and biases that pose a significant risk to achieving gender equality in academia and research. Different biases, both unconscious and conscious influence employment opportunities, decisions in promotion, and the allocation of funds for research. Studies have shown that men are far more likely to be hired in a laboratory manager position than women, even when they have the exact same qualifications and previous experience. In some cases, even when the female candidate is more qualified, the male candidate will be chosen.

Considering the demanding aspects of this line of work, another issue is the work-life balance, and this factor is strongly connected to gender stereotypes. First of all, one of the main reasons that women are not hired as easily as men is the expectation that they will have children and caregiving responsibilities, so they will not be able to devote themselves to the job as men would be. However, if these women had supportive policies (e.g., affordable childcare) and academic institutions would provide them with more flexible work arrangements, this balance would be a lot easier to achieve and their wishes and plans for family would not be an obstacle in their career.

These issues need to be addressed to achieve gender equality in research and academia. Raising awareness and education about gender stereotypes is the most necessary one, as this is the root of most of the other issues. There need to be sustainable and comprehensive education programs for students,

faculty, and staff about these biases and their impact. Moreover, gender-neutral hiring practices need to be employed with support networks and mentorship programs for female students and faculty. The additional support for the women in this field is necessary to achieve equity for them since they have been and are still treated as “less than others”. The salaries and promotions offered to the staff must be based solely on competencies and not gender. Furthermore, in the context of equity, family-friendly policies need to be adopted on a state level so that people in all careers can create a better work-life balance for themselves and their families (e.g., providing fathers with paid paternity leave and encouraging them to use it).

In conclusion, achieving gender equality in academia and research is a necessity not just for the benefit of women, but academia in general. This goal would take efforts from academic institutions, policymakers, and the entire society. The implementation of proactive policies and inclusive environments that would fight against gender stereotypes and biases would create a more diverse and equal academic community, where all researchers and academics would have equal opportunities to thrive and innovate. Only through sustainable and comprehensive efforts it is possible to close the gender gap in academia and research.

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH

Adelisa Huseinović, Anja Tadić
UCG

The significance of gender equality is the necessity to establish open and just environments in academic and research institutions, which will enable diversity, creativity, and innovation, and support more efficient operation of the community and society. With the help of gender-aware policies, practices, and initiatives, these institutions will promote the space where everyone will have equal opportunities for personal and professional growth. Ultimately, the emphasis on gender equality in academic and research institutions reveals the underpinning societal trends based on equality and innovation.

A long-standing history of discrimination against women in higher education and research is indicative of gender imbalance in the academic setting. Women have historically faced systematic exclusion from intellectual circles as well as barriers to employment, education, and career progression. For instance, discrimination based on gender prevented computer science pioneer Ada Lovelace from having her brilliance and accomplishments acknowledged. Lovelace is regarded as the world's first programmer and had a significant part in creating the first computer algorithms, but due to her gender, her contribution has frequently been overlooked in historical accounts.

Comparably, during her career, one of the most famous scientists of all time, Marie Curie, encountered many challenges and discrimination, including the discrediting of her scientific accomplishments due to her gender. Even though Curie became the first woman to win the Nobel Prize twice, her contributions were frequently disputed and undervalued. Despite her groundbreaking contributions to the realm of radiation, Curie faced obstacles related to her gender that prevented her from pursuing further education or career progression.

These examples demonstrate how women, despite their outstanding contributions, have often been neglected and marginalized in academic and research institutions throughout history.

The current global status of gender equality in academia demonstrates the ongoing obstacles and difficulties that women encounter when pursuing academic jobs. Gender discrepancies still exist despite advancements in certain areas, especially when it comes to possibilities for career progression, income inequality, and bias in the workplace. During the employment process, women frequently face biases and stereotypes that could cause their qualifications to be disregarded or underestimated because of gender-based prejudices. Furthermore, there are still salary disparities between male and female academics, with women frequently making less for equivalent roles and responsibilities than males. In addition, women still encounter barriers to work success, such as restricted access to leadership roles and chances for professional growth. In order to address these issues, proactive steps must be taken to reduce gender bias, advance equitable opportunities, and establish welcoming cultures where academics of all genders can succeed.

Sheryl Sandberg, the Chief Operating Officer of Facebook, is one well-known person in today's society who has openly discussed the difficulties faced by women in academic careers. Sandberg is well-known for her efforts to eliminate gender inequity in the workplace and advance women in leadership roles. She has drawn attention to the difficulties that women frequently face in a variety of fields, including academics, including low self-esteem, prejudices, and little prospects for professional growth. The difficulties faced by women in the workforce, including the academic community, are becoming more widely known thanks to Sandberg's involvement and candor in talking about these problems.

Gender equality holds significant importance for academic institutions as it contributes to creating an inclusive and stimulating environment that fosters diversity of ideas and perspectives. By promoting gender equality, institutions can attract and retain talents from different genders, resulting in improved research quality and innovation. Additionally, gender-balanced research teams are often more productive and efficient, thus contributing to achieving outstanding results in academic disciplines.

Finding the proper individuals for excellence and innovation is just as important as maintaining fairness when it comes to gender equality in academia and research. Scientific communities may access a wide pool of talent, viewpoints, and experiences by fostering cultures that enable individuals of both genders to engage and take leadership roles. This variety of viewpoints stimulates problem-solving and innovation, resulting in more creative research findings and ground-breaking discoveries. Furthermore, gender equality promotes objectivity and rigor in scientific investigation by dispelling prejudices that have the potential to skew research findings. Scientific communities that prioritize diversity and inclusion open doors for leadership, mentoring, and collaboration that enable people of underrepresented genders to flourish and make valuable contributions to society and science.

Education initiatives that include gender equality in their curricula and resources are essential for dispelling myths and motivating the next generation. Affirmative action and quota systems are examples of gender-balancing policies that guarantee equitable representation and opportunities for people of all genders. Mentorship programs break down barriers and promote professional advancement by offering advice and assistance to researchers, especially those of underrepresented genders. Parental leave and daycare services are two examples of supportive policies that help parents manage work and life and remove barriers to participation. Initiatives to raise awareness and provide training also enable people to identify and resolve gender-related problems, fostering inclusive settings where everyone can prosper.

Globally, academic establishments and research groups have promoted gender parity using inventive policies and strategies. For example, the University of Oxford has boosted the number of women in top leadership roles by implementing mentoring programs and gender-balanced selection committees. In a similar vein, the targeted financing programs and gender equality rules of the European Research Council have improved the involvement of female academics in financed projects. The Gendered Innovations project at Stanford University serves as an example of how incorporating gender analysis into research procedures produces more inclusive results and practical solutions. These illustrations highlight how gender equality in academics and research has the power to change things, creating settings where individuals of all genders can contribute to meaningful progress.

The essay emphasizes the value of gender equality in educational and research settings, emphasizing how it promotes diversity, originality, and creativity. Even with advancements, gender equality in academia is still hampered by enduring issues like income inequality, employment bias, and few prospects for career progression on a worldwide scale. Illustrations given in the essay highlight how gender equality in higher education and research has the power to change lives by fostering conditions in which people of all genders can flourish and make significant advancements.

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH

Pavle Gobović
UCG - NIPS

Gender equality in academia and research is indeed a subject that is, however sad it may sound, very popular and current considering that even today in the twenty-first century women still are at most high education institutions, not equal to men in things such as: pay, entry policies, representations in leadership, research funding, career progression, etc. In this essay I would like to push these problems ahead for the respected reader.

To start with I would like to mention barriers in entry and retention policies. Today many women in academia are facing problems in finding mentorships, in fighting gender stereotypes and in a hostile environment when it comes to hiring and promotions. This problem can be especially discouraging for young women starting their academia careers and its addressing should certainly be one of the first things when talking about improvements in equality in academia.

Secondly, I would like to push ahead a “Leakey pipeline phenomenon”. It is used to describe the phenomenon where women are more likely to quit academia and research careers or careers path than men. This leads to decrease in percentage of women on high positions in academia hierarchy. The biggest factors causing this phenomenon are: more challenging work-life balance, gender biases, etc. Solving this problem would be beneficial for increasing the percentage of women in leadership positions in fields traditionally dominated by men.

That leads us to the third point of this essay which is the gender disparities in Representation. Study found that women are less likely to be in leadership positions in research projects, especially in STEM fields due to its traditionally male oriented domination. These discrepancies tend to persist despite improvements in gender equality policies and initiatives.

Another crucial problem to equality is a pay equity and pay gap. Research has found that pay gaps still exist in academia with women earning less than men. This is more visible in eastern countries such as Saudi Arabia, India, Pakistan, China, etc. Solving the pay equity problem requires not just making sure that everyone is paid equally for the same job but also ensuring that all genders have the same opportunities concerning salary negotiations and promotion policies and processes.

Last but not least, gender Equality varies across continents, countries, regions, etc. due to different cultural norms, institutional structures, policies, level of gender equality education, etc.

To summarize, I believe that gender equality in academia and research is still not on as satisfying a level as it ought to be for a twenty-first century. In my opinion, the solution for such a problem would most certainly be the introduction of new policies that would tend to educate people from a young age about the importance of equality. Effects of those policies would not be visible immediately but in some

decent time spectrum we will have people who will be “game changers” for gender equality, equity and discrimination.

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH

Dejana Pudar
UCG – NIPS

Gender equality in academia and research is not just a matter of fairness- it is a fundamental requirement for social progress and the advancement of knowledge. Despite considerable progress, persistent inequality obstructs the complete fulfillment of human potential and the promotion of diverse viewpoints.

Throughout history, academia and research have been predominantly male-dominated spheres, with women facing systemic barriers to entry, advancement, and recognition. While progress has been made in narrowing the gender gap, significant imbalance persists in areas such as representation, pay equity, access to leadership roles, and recognition of achievements.

As a woman studying maritime and exploring gender inequality in this male-dominated field, the journey is both enlightening and challenging. While navigating through academic studies, I confront the obvious realities of gender inequality firsthand. However, this expedition also underscores the urgency of advocating for change, and supporting opportunities for women to thrive in traditionally male-dominated roles. By shining a light on gender inequality and respecting diversity, I would like to create a path where women are not only accepted but celebrated for their quality and knowledge.

In research, what really counts is the quality of the work, not whether it's done by a man or a woman. It's about good ideas and solid methods, not gender. Everyone should have the chance to contribute based on their skills and efforts, without bias. That's how we make progress and find the best solutions.

Despite ongoing challenges, we've seen some real strides in making academia and research more equal for everyone. Schools and groups that actively support diversity have seen substantial benefits, making their work better overall. Moreover, as more women take on leadership roles, they become great examples for the next wave of scholars and scientists, showing what's possible and inspiring others not to give up and try their best to succeed.

In conclusion, despite facing gender inequality, women in academia and research should remain hopeful. The impact of their research speaks louder than any stereotype. With each breakthrough, women researchers resist expectations and showcase their abilities. Their accomplishments show that determination and talent can reshape perceptions.

ZNAČAJ STEM OBRAZOVANJA U SAVREMENOM DRUŠTVU

Srđan Adamović
NUBL – Ekonomski fakultet

U oblasti obrazovanja, rijetko koji akronim nosi toliko težine kao STEM: Nauka, Tehnologija, Inženjering i Matematika. Proističući iz rastuće potrebe za inovacijama i rješavanjem problema, STEM obrazovanje postalo je temelj modernog društva, oblikujući način na koji živimo, radimo i interaktujemo sa svijetom oko nas. U svojoj suštini, STEM obrazovanje podstiče holistički pristup učenju povezujući ove četiri discipline, čime oprema pojedince sa vještinama potrebnim za snalaženje u sve kompleksnijem i tehnološki vođenom svijetu. Nauka postavlja osnovu za razumijevanje prirodnih fenomena koji upravljaju našim univerzumom, dok tehnologija omogućava da iskoristimo ovo znanje i kreiramo alate koji unapređuju naše živote. Inženjering nam omogućava da dizajniramo rješenja za hitne izazove, bilo da su infrastrukturne, ekološke ili društvene prirode. Na kraju, matematika služi kao univerzalni jezik koji leži u osnovi ovih disciplina, pružajući analitički okvir neophodan za rješavanje problema i inovacije.

Jedan od najprivlačnijih aspekata STEM obrazovanja je naglasak na iskustvenom učenju i primjeni u stvarnom svijetu. Kroz praktične projekte, eksperimente i saradnju, studenti ne samo da stiču dublje razumijevanje naučnih principa, već i razvijaju ključne vještine poput kritičkog razmišljanja, kreativnosti i timskog rada. Bilo da dizajniraju prototip za sistem obnovljive energije ili kodiraju softversku aplikaciju, STEM obrazovanje podstiče studente da razmišljaju izvan okvira i pristupe problemima iz više perspektiva.

Osim toga, STEM obrazovanje igra ključnu ulogu u vođenju ekonomskog rasta i konkurentnosti kako na nacionalnom, tako i na globalnom nivou. U eri definisanoj brzim tehnološkim napretkom i globalizacijom, zemlje koje ulažu u STEM obrazovanje bolje su pozicionirane da inoviraju, prilagode se i uspijevaju u susretu sa promjenama. Njegujući kvalifikovanu radnu snagu opremljenu STEM ekspertizom, nacije mogu da podstaknu preduzetništvo, privuku investicije i podstaknu razvoj najsavremenijih industrija.

Međutim, uprkos brojnim prednostima, STEM obrazovanje suočava se sa svojim izazovima. Rodne i rasne nejednakosti i dalje postoje unutar STEM polja, pri čemu su žene i manjine često nedovoljno zastupljene u ključnim sektorima poput inženjeringu i računarstva. Dodatno, pristup kvalitetnom STEM obrazovanju ostaje neujednačen, posebno u nedovoljno podržanim zajednicama gdje su resursi i mogućnosti ograničeni. Rješavanje ovih nejednakosti zahtijeva usmjerene napore u promociji raznolikosti, pravičnosti i inkluzije unutar STEM obrazovanja i radne snage.

Zaključno, STEM obrazovanje predstavlja osnovu inovacija, napretka i prosperiteta u 21. vijeku. Njegujući radoznalost, njegujući kritičko razmišljanje i njegujući saradnju, STEM osnažuje pojedince da se nose sa izazovima sutrašnjice sa samopouzdanjem i domišljatošću. Kroz podsticanje radoznalosti, razvijanje kritičkog mišljenja i podršku saradnje, STEM omogućava pojedincima da sa sigurnošću i snalažljivošću pristupe izazovima sutrašnjice. Dok nastavljamo da se krećemo kroz sve promjenjiviji pejzaž

oblikovan tehnologijom i otkrićima, značaj STEM obrazovanja ne može biti precijenjen ono nije samo put ka uspjehu, već i katalizator za transformaciju i pozitivne promjene u društvu.

STUDENTSKO VIĐENJE POLNE JEDNAKOSTI

Milana Majstorović
NUBL – Pedagoški fakultet

UVOD

Kada bismo poredili današnji položaj žena sa vremenima od prije dva vijeka, uvidjeli bismo da se ono znatno razlikuje.

Borba žena za pravo glasa počela je još 1893. godine i traje i do danas, a izvjesno je da će borba još dugo da traje kako bi žene, a i društvo u globalu, došlo do željenog cilja – a to je jednakost, ravnopravnost i pravednost za sve.

Današnji prizor na društvenoj sceni međuodnoshima, sa moje tačke gledišta, jeste samo privid prihvatanja žena kao ravnopravnih muškarcima. "Sve više žena ima na institutima, ali to se samo prikazuje, kao i u svakoj drugoj sferi kada dođe do feminizacije jedne delatnosti, da nauka zapravo više nije tako privilegovana i atraktivna oblast, jer se moć preselila negde drugde, a sada je to neki biznis, politika, dakle gde su ti pravi centri odlučivanja i moći." (dr. Mirjana Dokmanović - Savjetnica za pravna istraživanja Instituta društvenih nauka)

Danas se od žene očekuje da ispunjava kako bračne dužnosti, tako i da zadovoljava akademske kriterijume. Kada pravimo paralelu sa muškim dijelom populacije, vidimo da je kod njih najviše izražen taj akademski kriterij, odnosno potencira se slika muškarca kao onoga koji sve svoje resurse, materijalne i duhovne, usmjerava ka sticanju karijere i ugleda. Same primjere pronalazimo i u medijima. Prilikom intervjuja žene koja se nalazi na poziciji moći, glavno pitanje jeste: " Kako stigneš uskladiti i bračne i akademske dužnosti? ". Gledajući mušku stranu, te stvari se nikada ne dovode u pitanje, te nam ovakav pristup ne pokazuje samo u kolikoj mjeri je „inferiorna“ pozicija žene na bilo kojem položaju, već i u kolikoj mjeri, kroz društvene konstrukte, oslobađamo muškarce odgovornosti.

Koliko god se trudili kao društvo da izbrišemo koncept patrijarhata koji nas prati godinama, svaki dan svjedočimo uticaju istog. Žene su, pogotovo na našem području, i dalje diskriminisane, degradirane i nedovoljno zastupljene u svim sferama života – površno i rigidno „provučene“ kroz zakone, pogotovo zakone o radu, koji bi u 21. vijeku trebali u znatnoj mjeri da se razlikuju od onoga što ni nekada nije bilo prihvatljivo. Shodno tome, treba pomenuti bezbroj istraživanja koja su pokazala da gotovo svuda u svijetu dolazi i do razlike u platama - muška radna snaga je za 12% više plaćena od ženske, za isti opis posla. Takođe, žene na pozicijama moći djeluju kao procenat, samo puka kvota koju treba ispuniti.

Pored toga, žene su u društvu često suštinski neshvaćene ili nisu shvaćene ozbiljno. Uzimajući Bosnu i Hercegovinu kao primjer, možemo primijetiti da dvostrukе arštine kada je riječ o osobama od javnog značaja, sa određenim ugledom koji ipak zaslužuje dozu poštovanja. Muškarci na vodećim pozicijama su, pored iluzije da su prirodne vođe, nerijetko (pre)ozbiljno shvaćeni čak i kada se radi o malverzacijama, obmanama ili populizmu. Sa druge strane, žene će dobiti drugaćiji tretman, a koji najčešće podrazumijeva

diskreditaciju u javnom prostoru (pomenutim pitanjima vezanim za privatni život ili komentarima na račun fizičkog izgleda), kao i kontinuirano zanemarivanje uslijed, ponovo, iluzije da su inferiornije i slabije.

KRITIKA PATRIJARHALNIH VRIJEDNOSTI

Patrijarhat je društvena struktura, a ne zavjera prema muškarcima. Nije uvijek namjerno; muškarci ne moraju namjeravati da diskriminišu i ugnjetavaju žene. I muškarci su izloženi ogromnim pritiscima društvenog sistema koji stvara puteve najmanjeg otpora u skladu sa patrijarhatom, kao što je druženje u svlačionici i razgovori o ženama. Patrijarhat oštećuje muškarce kao i žene. Na primjer, muškarci nastoje potiskivati emocije i negirati svoje potrebe za vezom i intimnošću kako bi izbjegli česta pogrdna imena i zadržali kontrolu neophodnu da bi se zaštitili od drugih muškaraca.

Iako se s muškarcem može postupati drugačije od slično situirane žene (što je polna diskriminacija kako je definisala zakonima), muškarac ne može biti ugnjetavan kao član društva u patrijarhalnoj kulturi, jer muškarci kao grupa nisu potlačeni. Svakako, podgrupe muškaraca mogu biti potlačene. Na primjer, žene i homoseksualci su rutinski potlačeni kao takvi, kao i muškarci Afroamerikanaca, Latinoamerikanaca i Azijat, ali patrijarhat ne ugnjetava muškarce kao tave.

Ono što pokreće patrijarhat kao sistem - ono što podstiče konkurenčiju, agresiju i diskriminaciju - jeste dinamičan odnos između kontrole i straha. Patrijarhat podstiče muškarce da traže kontrolu, status i druge nagrade kroz kontrolu; da se plaše sposobnosti drugih ljudi da ih kontrolišu i naštete im; i da prepoznaju kontrolu nad njima kao najbolju odbranu od gubitka i poniženja i najsigurniji put do onoga što im treba i što žele. U tom smislu, iako patrijarhat obično uzima u obzir i žene i muškarce, više se radi o onome što se dešava među muškarcima. Ugnjetavanje žena je svakako važan dio patrijarhata, ali, paradoksalno, možda to nije poenta patrijarhata.



Iako ugnjetavanje žena nije poenta patrijarhata, socijalni sistem koji je muški orientisan , muški kontrolisan, muški usmjerjen, neizbjježno će vrednovati muškost i muške osobine u odnosu na ženstvenost

i ženske osobine. U takvom sistemu, muškarci (i žene) biće podstaknuti da žene smatraju bićima prilagođenim muškim potrebama.

Ostali društveni sistemi ugnjetavanja zasnovani na grupama koegzistiraju sa seksizmom u patrijarhalnim strukturama. Rasa, etnička pripadnost, religija, klasa i mnoge druge promjenjive strukturišu nejednakost. Žene, kao i muškarci, privilegovane su ili su u nepovoljnem položaju zbog svog položaja duž ovih promenljivih. Žene, kao i muškarci, mogu ugnjetavati one iz ranjivijih grupa. Kolika privilegija osoba ima zavisi od socijalnih položaja koje zauzima i od toga kako se ti položaji vrednuju u njenom društvu.

Iako potčinjanje žena nije centralni dinamički pokretač patrijarhata, patrijarhalna kultura je duboko mizogina i valorizuje muškost. U takvoj kulturi žene se smatraju manje od potpuno ljudskih i kao manje pouzdane, posebno kada optužuju muškarce za seksualno nasilje. Agresija prema ženama opravdana je izborom i prirodom žena.

Žene igraju niz važnih uloga u patrijarhalnoj kulturi, mada se te uloge često razlikuju u zavisnosti od rase, klase i drugih razlika. Možda je najosnovnije korišćenje žena i ženstvenosti za definisanje muškaraca i muškosti. Muškarci su muškarci u onoj mjeri u kojoj nisu žene: muški, nezavisni, neranjivi, žilavi, snažni, agresivni, moćni, zapovjednički nastrojeni, kontrolisani, racionalni i neemotivni. „Prave žene“ (tj. bjelkinje srednje ili više srednje klase) su zavisne, ranjive, popustljive, slabe, podržavajuće, intuitivne, emocionalne i empatične.

„Prave žene“ i „pravi muškarci“ u osnovi se razlikuju u patrijarhalnoj kulturi. Žena može biti trofej, simbolizujući i nagovještavajući uspjeh muškarca protiv i za druge muškarce. Većina ljudi je daleko od vrha patrijarhalne hijerarhije kontrole i moći; žene su važne kao utješne nagrade, dajući se muškarcima koji nemaju nekoga nad kim imaju prava moći i kontrole. U patrijarhatu se od žena očekuje da se brinu o muškarcima koje su drugi muškarci oštetili. Kad muškarci propadnu, kao što moraju, i žene su tu da prihvate krivicu i prime muško razočaranje, bol i bijes.

Mnogi oblici grupne nejednakosti zapleteni su u apatrijarhalnu kulturu. Ženska nejednakost se ne može na adekvatan način riješiti jednostavnim radom na tome da žene dobiju „veći dio kolača“. Ako je ovo sve što radimo, neke žene će uspjeti. Ali žene koje uspiju biće one koje su usredsređene na muškarca i identifikovane sa muškarcima; prilagođavaju se patrijarhalnim vrednostima i ne ugrožavaju ozbiljno patrijarhalni poredak.

ŽENE NA TRŽIŠTU RADA

Vjerovatno najznačajnija karakteristika emancipacije žena kroz istoriju jeste bio njihov masovni ulazak na tržište rada. Nakon relativno dugog perioda visokog ženskog angažmana na tržištu rada Bosne i Hercegovine, za vrijeme socijalizma u sklopu Jugoslavije, u današnje vrijeme se javlja sve više problema koji pogađaju skoro isključivo radnice. Takvi su na primjer duže čekanje na prvi posao, dugotrajni prekidi u radnom stažu zbog porodiljskog odsustva ili odgoja djece, nemogućnost zaposlenja u zreloj životnoj dobi.

Diskriminacija žena na polju tržišta rada je veliki problem u Republici Srpskoj, ali i cijeloj Bosni i Hercegovini. Najgore su pogodjene trudnice i mlade majke, te zatim starije žene. Ove kategorije poslodavci

smatraju manje sposobnim i nedovoljno predanim radu. Osim toga što bez učešća žena u radnoj snazi jedne zemlje nema stvarnog ekonomskog napretka i rasta, ekonomska emancipacija žena se smatra i preduvjetom za ravnopravnost polova.

Veliki broj poslodavaca, prilikom zapošljavanja novih radnika, daje upute kako radnik treba da izgleda, kojeg pola treba da bude, koliko godina da ima, što već pokazuje diskriminaciju u samom oglasu za posao. Diskriminacija navedena u samim oglasima dalje se nastavlja na razgovorima za posao, kada pitaju da li su kandidatkinje udate ili planiraju da se udaju, da li žele rađati djecu i slično. Ovakvo stanje u društvu primorava i žene i muškarce da iz očaja prihvataju loše radne uslove.

Zakonom o radu Republike Srpske jasno su definisane odredbe koje se odnose na zabranu diskriminacije radnika od strane poslodavca na osnovu rase, etničke pripadnosti, pola, jezika, religije,... ali se takođe definiše i šta se ne smatra diskriminacijom. Članovi 19, 20, 21, 22, 23, 24 i 25 ovog zakona odnose se na navedene odredbe. Međutim, u praksi je situacija drugačija i još uvek se u velikom broju diskriminiše ne samo prema polu, već i po drugim osnovama, što je u društvu do te mjeru normalizovano i prihvaćeno, da se u slučaju kršenja odredbi o zabrani diskriminacije rijetko kad preuzimaju sankcione mјere.

Takođe, Zakonom o radu Republike Srpske predviđene su odredbe koje se tiču posebne zaštite žene i materinstva na tržištu rada, gdje je definisano trajanje porodiljskog odsustva, mogućnost korištenja porodiljskog odsustva od strane oca umjesto majke, naknada plate u periodu odsustva,... Članovi 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113 i 114 ovog zakona odnose se na navedene odredbe. Međutim, ni ovdje situacija nije ista na papiru i praksi. Među mladim ženama u Republici Srpskoj poznata je, i prihvaćena, činjenica da se želja za osnivanjem porodice kosi sa mogućnošću zaposlenja i zadržavanja posla. Zbog toga, imamo pojavu sve većeg broja žena koje odustaju od želje za poslom, da bi se posvetile porodici, odgoju djece i održavanju domaćinstva.

TJELESNA AUTONOMIJA I ABORTUS?

Zapadno društvo ima snažnu patrijarhalnu osnovu, koja je barem djelimično proizašla iz uticaja hrišćanstva: Biblija i crkvena učenja istorijski ističu ulogu žene kao svojine muškarca i njenog potčinjavanja. Ravnopravnost polova počela je da uzima maha u Velikoj Britaniji tek prije 100 godina, a naše društvo i dalje zadržava mnoštvo patrijarhalnih karakteristika i uticaja.

Ideologija koja stoji iza izdvajanja mladih žena kao odgovornih za odbijanje seksa rođena je iz patrijarhalnog poimanja hegemonističke muškosti: da je muško pravo da bude seksualno vođen i iskusan i da je to za njega prirodno, dok žena treba da bude skromna i uzdržana da ne zatrudni, stanje koje bi imalo nepovratan efekat na njen život. U tome leži važnost kontracepcije i pobačaja.

Prvo, kontracepcija teoretski oslobađa žene straha od trudnoće, omogućavajući tako da se razvije drugačija seksualna kultura u kojoj žene mogu istraživati svoju seksualnost, eksperimentisati i imati više seksualnih partnera na način koji je prethodno bio očuvanje muškaraca. Drugo, i što je još važnije, abortus omogućava ženama da preokrenu ono što je nekada bilo nepovratno u njihovom životu. Ovo dolazi u veći

stepen sukoba sa patrijarhatom i hegemonijskom muškošću nego što to čini kontracepcija, i stoga je spornije pitanje.

Patrijarhat i hegemonistička muškost mogu kontracepciju posmatrati u pozitivnom svjetlu, jer podstiču žene na seks, jer neće morati da brinu o posljedicama, odnosno o trudnoći. Pobačaj je, međutim, manje prihvatljiv, jer je to čin „uklanjanja i odbacivanja muškarca“. To se protivi hegemonijskoj muževnosti i patrijarhatu, koji ističu važnost muškosti i plodnosti muškaraca. Kao takvo, patrijarhalno društvo će biti sklonije da se usprotivi pristupu pobačaju, jer se, u širem smislu, smatra činom emaskulacije.



Što se tiče pitanja pobačaja, ženska prava očigledno nadmašuju moguća ili buduća prava fetusa. Nelegitimno je vrednovati prava potencijalne osobe nad stvarnom stvarnom ženom sa stvarnim potrebama, željama i pravima. Ovaj tretman ženskih prava na samoopredjeljenje i donošenje odluka takođe odražava širu rodnu nejednakost, izvedenicu iz vjerske doktrine i ugrađenu u političke i socijalne institucije. Pobačaj više ne bi trebalo da bude rasprava o pravima fetusa, već se radi o pojedinačnoj ženi i šire o ženskom javnom zdravlju i jednakosti. Ovo treba usvojiti u svim budućim zakonima oko ovog pitanja.

TOKSIČNI MASKULINITET

Izraz „toksični maskulinitet“ je pomalo nezahvalan. To je fraza koja - neshvaćena - može djelovati uvredljivo, čak i fanatično. Budući da termin zahtjeva pažljivu kontekstualizaciju i izaziva tako snažne reakcije, naš impuls može biti da izbjegnemo raspravu o njemu. Međutim, naša je odgovornost da se ne ustručavamo „teških“ tema ili koncepata, već da ih razjasnimo.

Istraživači su pokazali da postoji vrlo mala razlika između mentalnog sklopa muškaraca i žena. Iako je rodni identitet duboko urezan osećaj muškog, ženskog ili drugog pola, ljudi različitog pola, često se ponašaju drugačije, ne zbog bioloških karakteristika, već zbog krutih društvenih normi stvorenih oko ženstvenosti i muškosti.

Raspravljanje o toksičnoj muškosti ne znači da su muškarci loši ili zli, a taj izraz NIJE tvrdnja da su muškarci prirodno nasilni. U stvari, ovu temu razmatranja započeli su sami muškarci, inspirisani feminističkim pokretom koji je učinio mnogo da raskrinka ono što bi se moglo nazvati „toksična ženstvenost“ (npr. poremećaji u ishrani radi postizanja normiranog fizičkog izgleda). Nakon truda koji je

feminizam uložio pokušavajući da pronađe bolje načine da poduči djevojke o njihovim mogućnostima, muškarci su počeli da primjećuju i primjenjuju te iste teorije rodne konstrukcije na sopstveno iskustvo.

Za muškarce i dječake toksična muškost stvorila je vakuum u njihovom životu koji se može popuniti nasiljem: zlostavljanjem žena i djece o kojoj se brinu, pripadnošću različitim kriminalnim organizacijama ili ISIS-u, korištenjem oružja ili bilo kojim drugim kanalom koji bi njihova ponašanja izjednačio sa muškošću.

Kada govorimo o toksičnoj muškosti, to činimo ne vrijeđajući ili povrijedjujući drugu stranu. Ako možemo da razgovaramo o ovom problemu, dok mladi ljudi formiraju svoje ideje o polu, možda ih možemo poštovati razmišljanja da postoji samo jedan način da budu muškarci - ili bilo koji drugi rodni identitet - i dati im prostor da izraze njihov pol na načine koji će im pomoći da se osjećaju autentično i sigurno u/za sebe. Kada govorimo o toksičnoj muškosti, to činimo iz ljubavi prema dječacima i muškarcima tokom cijelog života.

ZAKLJUČAK

Žene se nalaze u teškom položaju, raspete između tradicionalizma i merkantilnog i konzumberskog odnosa prema sopstvenom tijelu, seksualnosti, senzualnosti i to se u maskuliniziranom svetu moći zloupotrebljava na perfidan način, kroz senzacionalizam, erotizovanje i pornografiju, čime se zapravo pojačava i opravdava njihova zavisnost, potčinjenost i diskriminacija. U liberalnom i patrijarhalnom kapitalizmu žene i same ostavljaju prostor svojim kolegama na funkcijama, jer se rijetko prijavljuju na konkurse za direktore kompanija, ali se zato češće odlučuju za neliderske pozicije, na primjer za predstavnice medija. Zato je pokret feminizma jedan od najznačajnijih za razvoj, i to, ne samo razvoj i emancipaciju žena već cijelog današnjeg društva.

Feminizam se još uvijek pogrešno tumači kao ekstremno i zastranjeno političko i ideološko stanovište, koje nije zasnovano na dovoljno utemeljenom naučnom saznanju. Feministička kritika se tumači kao prijetnja društvenoj građi, prijetnja koja, prije svega otvara veće mogućnosti ženama, koje su do tada bile nezamislive i neprihvatljive i na taj način ugrožava uobičajene norme i dostignute standarde. Ipak, ne treba dozvoliti da pogrešne slike o ovoj ideologiji spriječe napredak civilizacije.

Veći broj žena u zakonodavnoj i izvršnoj vlasti doprinosi bržem usvajanju mehanizma rodne ravnopravnosti. Veći broj žena među parlamentarnim predstavnicima dovodi do akcentovanja pitanja socijalne pravde, a veći broj žena na ministarskim pozicijama utiče na značajniji uticaj ženskih organizacija na političke partije.

Proces prevodenja feminističkih diskursa i praksi u javne politike je složen i zahtjeva podjednako angažovanje svih aktera trougla moći, i državne administracije i političkih subjekata i ženskog pokreta.

POLNA JEDNAKOST U AKADEMSKOM I ISTRAŽIVAČKOM OKRUŽENJU

Marija Bunić

NUBL – Ekonomski fakultet

U istraživačkim krugovima i obrazovanju, rad na jednakosti polova i pravima žena i dalje je izazov i prioritet. Čak i ako se žene sve više uključuju u ovu oblast, još uvijek postoji mnogo korijena problema koji im onemogućavaju da ostvare svoj puni potencijal. Prvo i najvažnije, pristup obrazovanju i karijeri i dalje nije jednak za žene i muškarce. Ženama se često šteti, nemaju jednaku mogućnost dobijanja stipendije, pružanja mentorstva i svjesne su predrasuda koje ih mogu ometati. Postoje i strukturne prepreke, poput rodnih stereotipa, i tradicionalna očekivanja koje žene moraju prevazići kako bi postigle uspjeh u ovim poljima. Za većinu žena karijera u akademskim i istraživačkim okruženjima ugrožen je izbor po pitanju ravnoteže između karijere i porodice. Nedostatak fleksibilnih uslova, nedostatak podrške za roditelje tokom trudnoće i majčinstva značajno ometaju sposobnost žene da postigne svoje profesionalne ambicije. Diverzitet i inkluzivnost još su dva ključna aspekta rodne jednakosti. Iako se diverzitet sve više cjeni u akademskim krugovima, žene i dalje nailaze na prepreke zbog toga što nema inkluzivnog okruženja koje podržava njihove specifične potrebe i perspektive. Pristup istraživačkim resursima i finansiranju može biti ograničen za žene, posebno u područjima gdje su tradicionalno manje zastupljene. Neravnoteža u finansiranju istraživanja može ograničiti pristup ženama resursima i mogućnostima za napredovanje u svojim karijerama. Kako bismo stvarno postigli rodnu ravnopravnost u akademskom i istraživačkom okruženju, potrebno je uložiti napore u uklanjanje barijera i stvaranje uključivanja i podrške za sve. To zahtijeva napore svih glavnih aktera, uključujući institucije, naučnike, mentore i političare, kako bi se osiguralo da žene imaju podjednake mogućnosti kako bi dostigle svoje potencijale i ciljeve.

Razmišljajući o rodnoj ravnopravnosti u ranjivim grupama, bitno je istaknuti specifične izazove i potrebe koje se tiču žena u tim kontekstima. Ranjive grupe obuhvataju ljudе koji su izloženi većem riziku od diskriminacije, socijalne isključenosti ili nejednakog tretmana zbog različitih faktora poput rase, etničke pripadnosti, invaliditeta, seksualne orientacije, rodnog identiteta ili ekonomske situacije. Žene u ranjivim grupama, poput žena s invaliditetom, izbjeglica, migrantkinja, ili žena koje pripadaju etničkim ili manjinskim grupama, često se suočavaju s različitim oblicima diskriminacije. Osim što su izložene polnim predrasudama, one se suočavaju i s preprekama koje proizlaze iz drugih aspekata njihovog identiteta ili životnog okruženja. Na primjer, žene s invaliditetom često se suočavaju s fizičkim preprekama prilikom pristupa osnovnim uslugama, kao što su obrazovanje, zdravstvena zaštita ili zapošljavanje. Osim toga, one su često izložene većem riziku od nasilja, zlostavljanja ili eksploracije, a imaju i manje mogućnosti da pristupe sigurnim prostorima ili podršci. Žene u izbjegličkim ili migrantskim situacijama često se suočavaju s dodatnim izazovima, uključujući jezične barijere, nedostatak pristupa osnovnim uslugama, ili rizik od trgovine ljudima ili seksualnog nasilja. Osim toga, one često preuzimaju veći teret brige za porodicu ili zajednicu, često ostajući bez podrške ili zaštite. Kako bismo ostvarili rodnu ravnopravnost u ranjivim grupama, bitno je osigurati da politike i programi koji se bave ovim pitanjima uzimaju u obzir specifične potrebe i izazove koje se tiču žena. To podrazumijeva uključivanje njihovih glasova u proces donošenja

odluka, osnaživanje njihovih kapaciteta i pružanje podrške koja će im omogućiti da ostvare svoje potencijale i žive život dostojan svakog ljudskog bića.

Žene godinama unazad pokušavaju postići rodnu ravnopravnost i odbaciti predrasude , ne veću moć, jačinu, bolju poziciju u društvu od muškaraca već da ih se isto gleda i da svojim rođenjem dobiju jednaka prava kao i suprotan pol. Pomak u odnosu na prošlost je ogroman, zahvaljujući ženama koje su se same za njega i izborile ali i dalje nedovoljan. I danas, u 21. vijeku možemo vidjeti primjere gdje različiti naučnici, doktori, ljudi uopšteno u svim djelatnostima preuzimaju zasluge za izume i ideje žena, kako bi bili ozbiljnije shvaćeni u društvu.

Rijetko ko će glasati za to da žena vodi državu, bez obzira na to što je ona možda pametnija, obrazovanija, bolje se izražava, ima bolje ideje i strategije, u odnosu na sve ovo ona je i dalje samo žena. I upravo takve predrasude, stereotipi i ograničeno razmišljanje društva nas dovodi do našeg nižeg položaja i nejednakog posmatranja na naše sposobnosti.

Svaka žena posebno se iz dana u dan boriti sa različitim preprekama i nepravednim sistemom, ali bez obzira na sve ni jedna nije odustala i upravo zato napredujemo. Žene su ljudska bića kao i sva druga, sa svojim dobrim i lošim osobinama, ispravnim i neispravnim postupcima, ali jača i snažnija od ostalih, spremnija da prihvate ogromnu nepravdu samo zbog svog pola i kako vrijeme prolazi ju sve više gaze i nadjačavaju.

ЕКОНОМСКО ОСНАЖИВАЊЕ ЖЕНА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ-ИНИЦИЈАТИВЕ ЗА РАВНОПРАВНОСТ НА ТРЖИШТУ РАДА

Милица Јовићић

Независни универзитет Бања Лука - Педагошки факултет

Апстракт:

Овај рад истражује значај економског оснаживања жена у контексту Босне и Херцеговине и његов потенцијал за повећање равноправности на тржишту рада. Посебан фокус стављен је на различите иницијативе и програме који подржавају женско предузетништво, образовне и каријерне едукације, као и програме који промовишу равноправност на радном месту. Иако постоје различите успешне иницијативе у овим областима, њихова ефикасност је ограничена ограниченим буџетима и административним препрекама. Да би се овај напор проширио и усавршавао, потребно је повећати инвестиције, појачати сарадњу између владе, невладиних организација и привредног сектора, и осигурати широку доступност програма, посебно за ранљиве групе. Кроз овај приступ, можемо створити посвећено и просперитетно друштво у коме су жене равноправни учесници, а сви чланови признати за свој допринос.

Кључне ријечи: економско оснаживање жена, Босна и Херцеговина, равноправност на тржишту рада, предузетништво жена, образовне и каријерне едукације, промовисање равноправности на радном месту, иницијативе и програми, ограничени буџети, административне препреке, инвестиције, сарадња између владе, невладиних организација и привредног сектора, посвећено и просперитетно друштво.

Фактори који утичу на родну равноправност и контекст Босне и Херцеговине

Културни обрасци и друштвена очекивања:

Културни обрасци и друштвена очекивања играју кључну улогу у обликовању родних улога и перцепцији улога жена на тржишту рада. Традиционални родни стереотипи често јачају идеју да су основне одговорности жена везане за домаћинство, породицу, дом, а што доводи до ограничених могућности за пуно укључивање жена на тржишту рада. Такође, превладавајући културни ставови могу одвратити жене од тражења за одређеним каријерним путевима или вођења тимова, где (не) долази до јачања њихових лидерских вјештина, чиме се додатно одржавају родне неједнакости.

Образовна достигнућа и развој вјештина:

Приступ квалитетном образовању и могућностима за развој вјештина кључни су за постизање родне равноправности у запошљавању. Иако су остварени значајни помаци у побољшању образовних достигнућа жена у Босни и Херцеговини, неједнакости и даље постоје,

посебно у (енг.) „STEM“ областима (наука, технологија, инжењерство и математика) и програмима стручног оспособљавања (стипендије „British Concil-a, програми „IT girls“ од „UNWomen“ и сл). Родне разлике у образовним достигнућима доприносе неједнакостима у могућностима запошљавања и напредовања у каријери, што истиче потребу за циљаним интервенцијама ради превазилажења ових препрека.

Сегментација тржишта рада

Према процјени државне Агенције за статистику, Босна и Херцеговина је у 2011. Години имала је 3.057.000 становника, од чега су 1.559.000, односно 51% жене. Радно способно становништво (особе од 15 и више година без обзира да ли су економски активне или не) чини 2.561.000, од чега 1.317.000, односно 51,4% су жене, које чине и нешто више од половине укупне радне снаге. Стопе незапослености у односу на пол на сва три посматрана образовна нивоа су уједначене, мада је стопа незапослености жена углавном већа него код мушкараца.

Стопа незапослености највиша је међу особама оба пола са средњошколским образовањем, а најнижа међу високообразованим особама. У категорији особа са средњом школом незапослени мушкарци су заступљенији у односу на жене. Како образовање чини круцијалну детерминату која условљава индивидуалну позицију на тржишту рада, поменути подаци несумњиво представљају дио комплексније слике о образовној структури босанскохерцеговачког становништва, односно условњени су образовним профилом опште популације.

Равнотежа између посла и приватног живота и одговорности за бригу:

Балансирање између пословних и породичних обавеза представља значајне изазове за жене у Босни и Херцеговини, често доводећи до прекида каријере и смањеног учешћа на тржишту рада, због процеса стварања породице и бриге о породици. Недостатак приступачних и доступних вртића, заједно са традиционалним родним нормама које стављају терет бриге на жене, додатно погоршава сукобе између пословног и приватног живота. Политике које промовишу флексибилне радне аранжмане, родитељски одсуство и подршку за обавезе бриге су од суштинског значаја за омогућавање женама да у потпуности учествују на тржишту рада док обављају своје обавезе бриге. Нажалост, социјалне политике на нивоу градова, кантона, ентитета нити државног нивоа не препознају овај проблем. Постоје социјална давања у виду једнократних исплате за породиље, додаци на четврто или више дјеце (али само када претходно испуњени услови, односно да се особа која аплицира за та средства налази у неком виду социјалне потребе).

Правни и институционални оквири:

Правни и институционални оквири имају кључну улогу у обликовању резултата родне равноправности у запошљавању. Иако је Босна и Херцеговина остварила помаке у доношењу законодавства за промоцију родне равноправности и заштите права жена на радном мјесту, имплементација и спровођење остају значајни изазови. Ојачавање правних и институционалних механизама, укључујући законе против дискриминације, радне прописе и механизме спровођења, кључни су је за осигуравање родне равноправности у запошљавању. Један од УН циљева одрживог

развоја је „Постићи родну равноправност и оснажити све жене и дјевојице“. Може се рећи да на нивоу већег броја инсистиција постоје одбори, радна тијела за родну равноправност, и да су дефинисани њихова овлаштења, стратегије и акциони планови, али не постоје јасни програми мониторинга, нити евалуације њиховог рада и учинка. Такође, не постоје ни извјештаји правосудних институција о броју поднесених притужби које се односе на кршење родне равноправности.

Кратак преглед специфичности контекста у Босни и Херцеговини

Босна и Херцеговина има богату историју и комплексну културну разноврсност, која утиче на ставове и перцепције у вези са родним улогама у друштву и на радном мјесту. Такође, неравномерна расподијела богатства и ресурса у земљи имају дјелимичан утицај на равноправност запошљавања, с обзиром на то да економске неједнакости утичу на приступ образовању, обуци и могућностима за каријерни напредак. БиХ је мултиетничка и мултирелигијска земља, што на неки начин доводи до различитих динамика и изазова у вези са родном равноправношћу на радном мјесту, укључујући могуће форме дискриминације на основу етничке или религијске припадности у појединим дијеловима земље у приватном сектору, док се у јавном сектору спроводи закон у којем је дефинисано равноправно запошљавање кадра из различитих етничких група. Политичка непостојаност и институционална слабост нажалост, често утиче на ефикасност механизама за заштиту права жена и промоцију родне равноправности у запошљавању.

Још једна линија спотицања је то што иницијативама за подизање свести о родној равноправности и борби против стереотипа и предрасуда о роду пријети изазов у контекстима где постоје дубоко утемељени културни и друштвени обрасци, као што је Босна и Херцеговина.

Преглед успјешних иницијатива које су оставиле позитиван утицај на равноправност приликом запошљавања у Босни и Херцеговини

1. Подршка женама у предузетништву: постоје програми иницијатива који се баве подршком женама у запошљавању и предузетништву. Ови програми пружају обуку, менторство, финансијску подршку и приступ ресурсима за жене које желе да започну свој бизнис или да унаприједе своје пословне вјештине.
2. Програми за подршку женама у научно-истраживачким професијама: Постоје иницијативе које се фокусирају на подршку женама у STEM (наука, технологија, инжењерство и математика) областима и другим научно-истраживачким професијама. Ови програми укључују стипендије, обуку, менторство и мреже за повезивање са професионалцима у области.
3. Промоција родно осјетљивих радних мјеста: поједине организације и компаније у БиХ су започеле иницијативе за промоцију радних мјеста која су родно осјетљива. Ово укључује унапријеђење политика за равноправност на радном мјесту, увођење флексибилних радних аранжмана и подршку за равноправно обављање породичних и пословних обавеза.
4. Образовне и каријерне програме за жене: Р+различите образовне и каријерне институције пружају програме и услуге који су специфично дизајнирани за жене, укључујући обуку за

стицање нових вјештина, помоћ у проналажењу запослења и менторство за каријерни напредак.

5. Специфичне преко граничне иницијативе: Постоје пројекти и програми који се фокусирају на преко граничну сарадњу и подршку у области равноправности запошљавања. Ови пројекти се обично финансирају из међународних фондова и подстичу сарадњу између различитих сектора и актера у земљи и преко границе.
6. Унапријеђење јавних политика: невладине организације активно раде на унапређењу јавних политика које се односе на родну равноправност у запошљавању. Ове иницијативе укључују праћење примијене закона, предлагање измијена закона и политика, као и подршку у процесу израде и сређивања политика.
7. Кампање за подизање свијести: имплементирају се различите кампање и иницијативе за подизање свијести о важности родне равноправности у запошљавању у Босни и Херцеговини. Ове кампање укључују јавне кампање, образовне програме у основним и средњим школама и на универзитетима, као и медијске кампање које промовишу родну равноправност и боре се против стереотипа и дискриминације на основу пола.
8. Партнерство са привредним сектором: Сарадња између владе, не-владиних организација и привредног сектора је од кључног значаја за промоцију равноправности приликом запошљавања. Реални сектор има важну улогу у унапријеђењу равноправности запошљавања кроз унапријеђење радних услова, предлагање програма обуке и развоја за жене, као и кроз имплементацију политика које поштују родну равноправност.

Закључак

Укључивање жена у економске процесе има потенцијал да стимулише економски раст и развој, како индивидуално тако и колективно. Ослањајући се на доказе из различитих истраживања, можемо закључити да економско учешће жена његује иновације, подстиче конкурентност, и доприноси унапријеђењу производности и перформанси компанија. Олакшице за предузетништво и образовне и каријерне едукације не само што обезбијеђују женама потребне вјештине и знања за успјешно пословање, већ и уједно унапријеђују опште пословно окружење и стварају нове могућности за иновације и развој.

Нажалост, ограничени буџети и различите административне препреке могу ограничiti приступ овим програмима и услугама, посебно у руралним и мање развијеним подручјима. Можемо закључити да постоји потреба за додатним улагањима и подстичућим мјерама које ће омогућити широку доступност ових програма, посебно за маргинализоване групе. Појачана сарадња између различитих нивоа власти, невладиних организација и привредног сектора, као и постављање јасних циљева и мјерљивих критеријума успјеха, су од кључног значаја за остваривање овог циља.

Инвестирање у економско оснаживање жена не само да доприноси њиховом личном и професионалном развоју, већ и ствара друштво у којем су сви чланови признати и цијењени за свој допринос. Овај приступ не само што ствара боље услове рада за жене, већ и доприноси изградњи посвећеног и просперитетног друштва за све његове чланове.

Литература

Државна Агенција за статистику Босне и Херцеговине. "Извјештај о демографији: Босна и Херцеговина 2011." Сарајево: СарИнфо, 2012.

Удружење Жене женама, Башић, С., & Миковић, М. (2012). РОДНЕ (НЕ)ЈЕДНАКОСТИ НА ТРЖИШТУ РАДА У БиХ: Женска страна приче. Сарајево.

OD STEREOTIPA DO USPJEHA: PROMOVISANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U STEM OBRAZOVANJU I KARIJERAMA

Ahmetović Amila, Dženana Omić, Salihbašić Mahir, Trakić Haris
UTZ - PMF

Rodna ravnopravnost u STEM (nauka, tehnologija, inženjerstvo i matematika) području na univerzitetima već odavno je postala važna tema. STEM disciplinama dugo vremena dominirali su muškarci, ali, srećom, i kod nas sve veći broj žena pokazuje interes i talent za ove oblasti. Međutim, postoji niz izazova s kojima se suočavaju žene u STEM području, kao i potreba za promicanjem inkluzivnosti i stvaranjem poticajnog okruženja za sve rodne identitete. I ne samo u STEM-u, možemo kazati da rodna ravnopravnost općenito na fakultetima postaje sve važnija tema u današnjem društvu, budući da se postupno osvješćuje potreba za stvaranjem inkluzivnog okruženja u obrazovanju. Ova tema ne samo da se odnosi na osiguranje jednakih mogućnosti za obrazovanje i napredovanje u akademskim karijerama bez obzira na rodni identitet, već i na promociju različitosti ideja, perspektiva i pristupa učenju i istraživanju.

Jedan od ključnih aspekata ostvarivanja rodne ravnopravnosti na fakultetima je osiguravanje jednakih prilika za sve studente i zaposlenike, bez obzira na spol. To uključuje politike regrutiranja i zapošljavanja koje potiču diverzitet i inkluzivnost, te aktivno uklanjanje prepreka koje mogu ograničiti sudjelovanje određenih rodova u akademском svijetu. Ovo može uključivati proaktivno traženje kandidata različitih rodova za akademske pozicije, kao i uvođenje kvota ili ciljeva za uravnoteženje spolne zastupljenosti.

Mnogi učenjaci su primijetili da je polja nauke, tehnologije, inženjeringu i matematike (STEM) u svijetu obilježila dominacija od strane muškaraca i historijski nisko učešće žena, od samih početaka ovih disciplina u 18. vijeku. Koji su razlozi ovog disbalansa u izboru karijere i da li je svijet krenuo ka rješavanju ovog problema samo su neka od pitanja kroz koja ćemo proći u toku ovog istraživanja.

Žene u STEM (nauka, tehnologija, inženjeringu i matematika) oblastima su se suočavale sa različitim izazovima i preprekama tokom historije, ali su istovremeno ostvarile značajne doprinose i postignuća. Nažalost, često su zasluge za ta postignuća preuzimali muškarci. Primjeri gdje su naučnici preuzeli zasluge za rad žena:

Rosalind Franklin bila je angažirana u proučavanju DNA 1951. godine, kada je napravila revolucionarnu sliku. Kolega je pokazao ovu sliku Watsonu i Cricku bez dopuštenja. Ovo je bila prekretnica u njihovom istraživanju, a oni su, kada su 1953. objavili svoja otkrića, samo usputno upućivali na njene doprinose. U konačnici, Watson i Crick bili su ti koje ljudi povezuju s dvostrukom zavojnicom. Tako, uostalom, govori i Nobelova nagrada koju su dobili 1958. godine, četiri godine nakon što je Rosalind Franklin umrla od raka jajnika.

Prvo, važno je prepoznati da su žene još uvijek podzastupljene u mnogim STEM disciplinama. Ovaj fenomen često se naziva "rodni jaz" i odnosi se na neravnotežu između muškaraca i žena u STEM

karijerama. Razlozi za ovo mogu uključivati sociokултурне факте, стереотипе о споловима и недостатак узора и подршке за жене у STEM подручју. Како би се prevladали ови изазови, универзитети односно високошколске установе морaju активно радити на промовисању једнаких прилика за све студенте, без обзира на спол. Жене представљају значајан дио глобалне радне снаге и њихов допринос у научним истраживањима и технолошком развоју је неопходан за друштвени и економски напредак. Осим тога, разноликост у STEM тимовима доводи до иновација и креативних решења, јер различите перспективе доводе до бољих резултата. Међутим, жене су традиционално биле подзаступљене у STEM пољима. Ово потиче из историјских и културних фактора који су подстичали стереотипе и предрасуде о способностима жене у математици, науци и технологији. Осим тога, недостатак женских узора и подршке у образовном систему и индустрији такође су допринијели ниском учешћу жене у STEM областима. Zahvaljujući свим тим факторима жене чине само 34% радне снаге у svijetu u područjima nauke, tehnologije, inženjeringu i matematike (STEM), a muškarci znatno nadmašuju жене u većini STEM disciplina tokom fakultetskog образovanja. Rodne razlike су poseбно izražene u nekim od najbrže rastućih i najbolje plaćenih poslova будућnosti, poput računarstva i inženjerstva.

Nedovoljna zastupljenost жене u STEM disciplinama може се приписати и сложеној међуигри друштвених, образовних и културних фактора. Historijski gledano, STEM disciplini су percipirane као домене које dominiraju muškarci, што je pridonijelo stereotipima i predrasudama које odbijaju жене od upuštanja u karijere u ovim подručjima. Nadalje, системски препреke, o којима smo već govorili, a које uključujući ograničen pristup resursima, mentorstvu i подржавајућим okruženjima, doprinose upornom održavanju rodnih razlika u STEM-u.

Da bi se промовисала veća uključenost жене u STEM, потребне су одређене стратегије. Ključна je rana едукација и подршка учењу и студенчина које показују интересовање за научне и технолошке предмете. Такође је важно да се створе сигурна и инклузивна радна окружења у којима жене могу просперирати и напредовати у својим каријерама. Подршка друштва и владе игра ključnu улогу u промовисању rodne jednakosti u STEM disciplinama. То uključuje политики које промовишу ravnopravne могућности за жене u образовању, истраживању и запошљавању u STEM секторима. Moramo osnažiti женске liderке и mentore који могу služiti као узори и подршка младим женама које улазе u ove области. Zatim osigurati подршку и mentorstvo за жене које се odluče за akademsku karijeru. Ovo može uključivati program mentorstva који помаже женама u развоју njihovih akademских и profesionalnih vještina, pružajući им подршку i savjete tokom njihovog puta prema uspjehu. Оsim тога, важно je osigurati da жене imaju pristup istim resursima i mogućnostima za napredovanje као и njihove muške kolege, uključujući finansiranje истраживања, pristup laboratoriјима и другим инфраструктурним resursima. Подршка родитељима studenata i zaposlenika takođe je važan aspekt rodne ravnopravnosti na fakultetima. Osiguravanje pristupačnih услуга за brigu o djeci, као што су vrtići или fleksibilni radni uslovi за родитељe zaposlenika, može помоći u osiguravanju da образовање буде доступно свима, без обзира на njihovu porodičnu ситуацију. Kultura fakultetskog okruženja takođe игра ključnu улогу u промовисању rodne ravnopravnosti. Važno je промовисати инклузивну културу која поштује različitost rodova i osigurava da se svi studenti i zaposlenici osjećaju dobrodošlo i подрžано. To može uključivati programe obuke o rodnoj osjetljivosti, politike protiv

diskriminacije i zlostavljanja na osnovu spola, te promovisanje jednakosti prilika kroz sve aspekte fakultetskog života.

Žene, podjednako kao i muškarci, imaju neophodne sposobnosti i potencijal da budu vođe u STEM sektorima, i trebamo stvoriti okruženje u kojem će njihovi talenti i sposobnosti biti potpuno iskorišteni. Uloga žena u STEM disciplinama je od vitalnog značaja za društveni, ekonomski i tehnološki napredak. Eliminisanje prepreka i promovisanje rodne jednakosti u ovim oblastima je ključno za izgradnju inkluzivnijeg i inovativnijeg društva u budućnosti.

Na sreću, kada govorimo iskustveno, kao studenti Prirodno-matematičkog fakulteta Univerziteta u Tuzli, možemo iznijeti pozitivna iskustva, kada je u pitanju ova tema. Činjenica je da je izbor našeg smjera studija u dobroj mjeri rezultat dubokog introspektivnog procesa koji je obuhvatao različite aspekte naših ličnih interesa, profesionalnih ambicija i životnih okolnosti. Kada razmišljamo o našem trenutnom smjeru studija u oblasti biologije, ističe se duboka fascinacija prirodom, živim svjetom, biodiverzitetom, mikroorganizmima i njihovim ulogama i željama za istraživanjem tajni života na zemlji. Ova fascinacija nije samo površna, već predstavlja bitni dio našeg identiteta i vođena je dubokim interesom za prirodne fenomene i procese. Izražena je i kod studenata i kod studentica.

Naša odluka o odabiru smjera studija nije bila olako donesena. Pažljivo smo razmatrali naše interese, istražili mogućnosti koje su nam se pružale, i duboko promislili o našim dugoročnim ciljevima. Ovaj proces odlučivanja nije bio samo rezultat vanjskih utjecaja ili očekivanja, već je bio vođen isključivo našim unutrašnjim osjećajem svestranosti i autentičnosti.

Tokom dosadašnjeg studiranja, susreli smo se s raznim izazovima koji su oblikovali naš akademski put. Neki od tih izazova su bili općeg karaktera, poput zahtjevnih ispita i kompleksnih istraživačkih projekata, dok su drugi bili specifični za naše individualne okolnosti i sposobnosti. Važno je napomenuti da nijedna od ovih prepreka nije bila povezana s našim spolom; umjesto toga, one su predstavljale izazove svojstvene studijskom procesu.

Primijetili smo različite pristupe, tretmane i komunikacijske obrasce od strane profesora, kolega studenata i ostalih akademskih sudionika. Međutim, nije bilo jasnih indikacija da su ovi pristupi ili tretmani bili posljedica različitih pogleda ili tretmana rodnog identiteta. Umjesto toga, razlike su se činile kao rezultat individualnih osobina, stavova i komunikacijskih stilova svake osobe.

Izvršili smo anketu na nivou našeg fakulteta kako bismo dobili okvirni uvid o stavovima naših studenata po pitanju rodne ravnopravnosti u STEM područjima. Interesovale su nas četiri vrste stavova: o rodnoj raznolikosti, rodnoj ravnopravnosti, akcijama povodom rodne raznolikost i rodne ravnopravnosti, te prijedlozi za budućnost. Čak 94.44% studenata smatra da je rodna *raznolikost* u STEM područjima zadovoljavajuća. Zvanični podaci Prirodno-matematičkog fakulteta idu u korist ove hipoteze, a njih ćemo uskoro izložiti. Pokazalo se da 61,6% naših studenata smatra da *postoji rodna ravnopravnost* u STEM područjima. To se slaže i sa 72.23% studenata koji smatraju da nikada *nisu doživjeli niti primijetili* diskriminaciju u STEM područjima. S druge strane, 62.5% studenata smatra da *postoje rodno zasnovani stereotipi* u STEM područjima, a neki od njih su nam ponudili određene prijedloge za rješenje tih

problema, koje ćemo uskoro izložiti.Tek 48.4% studenata, dakle malo manje od jedne polovine studenata, je *svjesno postojanja raznih inicijativa promocija inkluzivnosti i ravnopravnosti * u STEM područjima. Zanimljivo je da čak 64.2% od ovih koji su svjesni tih programa smatra ih *nedovoljno učinkovitim* u ostvarivanju njihovih ciljeva. Dakle, jasno je ne samo da se mora raditi više na promociji takvih inicijativa, već i da je njihovu organizaciju ephodno dodatno analizirati. Na pitanje o prijedlozima promjenama u obrazovnom sistemu ili industriji kako bi se poboljšala rodna inkluzivnost i rodna ravnopravnost, odgovori se mogu grupisati u sljedeće kategorije:- Savjetovanje i usmjeravanje mladih žena ka STEM zanimanjima. (52.22%)- Bolji, ravnopravni radni uslovi. (28.5%) - Povećanje broja žena na odgovornim/izvršnim pozicijama. (14.28%)

Kada je riječ o pitanju izbora studija prema spolu, čvrsto vjerujemo u ideju da bi svako trebao imati priliku slijediti svoje interesne i strasti, bez obzira na spol. Nema uvjerenja koja bi favorizirala jedan spol nad drugim u smislu odabira studijskog smjera ili kasnijih karijernih pitanja. Umjesto toga, snažno promovišemo ideju raznolikosti i inkluzivnosti kao ključnih elemenata u stvaranju prosperitetnog akademskog i profesionalnog okruženja. Smatramo i to svojim primjerima i ličnim iskustvima potvrđujemo da svako može uspjeti u onome što voli pa makar svi oko njega mislili da to nije moguće.

Kada se raspravlja o tome koji je spol pogodniji za studije i kasnija zanimanja u tehnologiji i prirodnim naukama, naglašavamo važnost stvaranja jednakih prilika i poticajnog okruženja za sve pojedince. Ne postoji "pogodniji" spol u ovim područjima; umjesto toga, ključno je osigurati da svako ima priliku slijediti svoje interese i razvijati svoje talente neovisno o rodu. Raznolikost učesnika u ovim disciplinama može samo ojačati njihovu sposobnost inovacije i stvaranja, donoseći nove perspektive i ideje koje doprinose napretku čitavog društva.

U konačnici, ostvarivanje rodne ravnopravnosti na fakultetima zahtjeva sveobuhvatan pristup koji uključuje političke, institucionalne i kulturne promjene. Sveukupno, ova nastojanja ne samo da koriste pojedincima, već i doprinose kvaliteti obrazovanja i istraživanja kroz promovisanje raznolikosti perspektiva i iskustava u akademskom svijetu.

SLOBODA U ODABIRU STUDIJA I RODNA RAVNOPRAVNOST

Medina Halidović, Ema Mujić, Rejla Kurbašić, Dženita Suljagić
UTZ

U današnjem društvu, sloboda u odabiru studija postaje sve važnija tema, posebno kada se promatra iz perspektive rodne ravnopravnosti. Izbor studija bi trebao biti lični izbor bez uticaja drugih ljudi i rodnih stereotipa. U našem slučaju odabir studija je bio potpuno naš svjesatan izbor bez uticaja drugih ljudi. Iako su se neke od nas možda oprobale u drugim poljima to nas je samo dovelo do zaključka da gajimo strast za jezicima a posebno za engleski jezik.

Tokom dosadašnjeg studiranja niti jedna od nas se nije susretala sa bilo kakvim vidom diskriminacije na osnovu spola. Na studiju se osjećamo prihvaćeno i poštovano od svih profesora i asistenata.

Osoblje na fakultetu je veoma druželjubivo i otvoreno za komunikaciju te nas profesori/ce i asistenti/ce treatiraju nas s poštovanjem. Iz te perspektive se nismo do sad susrele sa nikakvom vrstom neravnopravnosti. Ali, mogu se izdvojiti neki blaži primjeri mizogenih komentara kolega. Naš stav je da stvari poput ovih koje su na nekoj manjoj skali važnosti mogu uticati i razviti se u nešto dosta veće. Kao naprimjer mišljenja da su muškarci sposobniji od žena ako se uzmu u obzir STEM oblasti. Smatramo da je veoma važno obratiti pažnju na način na koji naše kolege u određenim situacijama komentarišu žene.

Naše mišljenje je da spol ne bi trebao imati nikakvu značajnu ulogu pri odabiru studija. Smatramo da ove dvije stvari nisu povezane ali da zbog nekih ustaljenih načina razmišljanja u našem patrijarhalnom društvu, žene često biraju ili se podstiču bavljenjem poslovima koji uključuju brigu o drugima. Time se ne podržava njihov potencijal za prirodne nauke jer i dalje postoji određena stigma. Naš stav je da nijedan spol nema urođene dispozicije za prirodne nauke. Mislimo da je to stvar afiniteta i interesovanja. Zbog određenih stereotipa muškarci su smatrani kao pogodniji spol za ove smjerove. Zbog toga je veoma važno da se priča o ovoj remi, kako bi se kreirao prostor za promjenu.

Bez obzira na spol svaka individua ima potpuno pravo da odabere smjer studija za koji pokazuje najveće interesovanje. I muškarci i žene mogu biti dobri u određenim poslovima, jedini problem su stereotipi postavljeni i društvo koje ih želi održati.

Položaj žena od uvijek je zavisio od društvenih očekivanja koja su vidno drugčija kada su upitanju muškarci i žene. Od žena se uvijek očekuje da savršeno balansiraju svoj privatni i poslovni život a da pri tome karijera nema negativan uticaj na njen porodični život. Za razliku od žena, muškarci se ne suočavaju sa istim društvenim očekivanjima koja ih poslovno, privatno ili u bilo kojem drugom smislu ograničavaju. Zbog toga biraju karijere koje uzimaju manje njihovog vremena (koje iziskuju manju posvećenost, na primjer žene u polju medicine se često susreću sa komentarima da ne budu aneseziolozi ukoliko planiraju da imaju porodicu). Pored ovih očekivanja od žena, dodano se susreću prilikom zaposljenja sa ličnim pitanjima koja su neprofesionalna i koja se ne postavljaju muškarcima. Pitanja poput :

Imaš li partnera?

Planiraš li se udati i imati djecu?

Kada planiraš imati dijete?

Za primjer možemo uzeti studentski posao u Diti gdje bez obzira što se djevojke puno više prijavljuju za određene poslove, muškarci imaju dosta veću prednost. Iako nije specifično objašnjeno za koju vrstu posla se prijavljuješ muškarci su opet u prednosti. Takođe iako si kvalifikovan za određenu vrstu posla, ukoliko žena nosi hidžab ima manju šansu da bude primljena.

Međutim nerijetko se među studentskom populacijom nađu komentari koji degradiraju studentice poput: „vratи se nazad u kuhinju, napravi mi sendvič i slično“, te takođe odbijaju da učestvuju u diksusijama koje su vezane za rodnu ravnopravnost i feminizam. Dok za muškarce ono što je dovoljno jesu jednostavno njihove predispozicije.

Problem koji postoji je feminizacija, odnosno maskulinizacija određenih obrazovnih profila. Na primjer, na IKT studijama uglavnom domiraju muškarci (90%), kao i na sigurnosnim studijama i krimanistici (75%), te građevinarstvu (82%).

S druge strane, žene su zastupljene u obrazovanju i rehabilitaciji (85%), medicini i pedagogiji (59%). Negativne posljedice toga su ograničvanje i muškaraca i žena na specifične karijere.

Još jedna od posljedica patrijarhalnog društva jeste to što u opasnim situacijama žene nemaju pristup institucijama koje bi ih zaštitile i sankcionisale nasilje, diskriminaciju i slično.

Moguća rješenja

Jedan od načina za rješavanje diskriminacije kojoj su žene izložene je upotreba i osvještavanje o važnosti o rodno osjetljivom jeziku. Rodno osjetljiv jezik podrazumijeva da u jeziku postoje muški, ženski i srednji rod i da se u govoru trebaju koristiti oni oblici koji će odražavati svijest o ravnopravnosti spola. Profesije, titule i zvanja u ženskom rodu jesu političko pitanje jer sve dok postoje kategorije zanimanja poput: spremaćice, domaćice, kuharice(koja nikome ne zvuče smiješno), treba da postoje i psihologinje, dekanese, i doktorice. U suprotnome, jasno je pokazano gdje je kome i kojoj mjesto u društvu.

Važnu ulogu takođe igraju i nevladine organizacije popute „Girl Thing, „Karton revolucija“ i „Fondacija cure“, koje se bave problemom zapošljavanja žena u IT sektoru (Girl Thing), te pored rješavanja društvenih problema bave se još i pitanjima vezana za prava žena (Karton revolucija), te koje se bave pozitivnim društvenim promjenama i problemom femicida. (Fondacija cure).

RAZMATRANJE IZBORA STUDIJA/KARIJERE I RODNIH PITANJA

Amar Hadžić, Mirnesa Pobrić, Hajrudin Bajrić, Ena Bratovčić
UTZ

Kroz pitanja koja su postavljena, osvijetljeni su važni aspekti koji se tiču izbora studija i povezanosti s rodnim pitanjima. U ovom eseju ćemo analizirati odgovore na ta pitanja i dublje razmotriti kako rodni faktori mogu utjecati na izbor studijskog smjera i karijere, te na iskustvo tokom studiranja.

Prvo pitanje nas vodi direktno u srž izbora studija i motivaciju za isti. Prilikom odabira fakulteta i studijskog smjera, istaknut je prvenstveno njihov potencijal kako u budućnosti tako i sadašnjosti, naglašavajući ekonomске, tehnološke i društvene trendove, koji podržavaju tu odluku. Važno je istaći da je izbor ličan i slobodan, što ukazuje na autonomiju u donošenju nase odluke. Ovo povlači važnost, informisanosti i samosvjeti u procesu izbora studija pa su bitan faktor imala i iskustva prethodnih generacija u smislu da smo tražili fakultet koji nam može pružiti odgovarajuće uslove, koji su pogodni za naš dalji razvoj, a koja su nas dijelom dovela ovdje gdje jesmo. Konkretno ovo se odnosi na samu stručnost nastavnog osoblja, opremljenost laboratorijskih prostorija, kao i odnos nastavnog osoblja prema studentima. U ovome svemu nismo primijetili probleme rodne neravnopravnosti.

Drugo pitanje se odnosi na prepreke s kojima smo se susretali tokom studija. Primjećuje se da su te prepreke uglavnom vezane uz zahtjevnost gradiva i organizaciju vremena, bez spolne povezanosti. Ovo ukazuje na univerzalne izazove s kojima se mi kao studenti suočavamo. Međutim kada konkretno govorimo o našem fakultetu i našem usmjerenu činjenica je da je veći broj muškaraca odlučuje za ovo zanimanje i generalno su više zainteresovani prilikom izvođenja same praktične nastave, dok su osobe ženskog spola ako se odluče za ovo zanimanje dosta više posvećene teoretskom dijelu nastave. Vrlo često ovaj nedostatak praktičnog dijela nastave može osobu koštati pri kom samog zaposlenja kao i prilikom daljnog napredovanja u karijeri.

Treće pitanje istražuje postoji li razlika u pristupima i tretmanu na osnovu spola. Odgovor sugerira da na našem fakultetu nema evidentne diskriminacije na osnovu spola od strane profesora i asistenata, koji se vidno trude sva znanja na nas prenijeti, te nas ravopravno i transparentno tretirati. Također, studenti međusobno se uvažavaju i poštuju kao sebi ravne, bez obzira na rodnu tj. spolnu opredjeljenost. Međutim naše mišljenje je da bi se na pojedinim predmetima u kojim imamo više laboratorijskih vježbi, gdje je potrebno da sami odradimo određena mjerena, ispitavna s ciljem boljeg razumijevanja gradiva, više pažnje posveti osobama ženskog spola koje tako često ne žele da se eksponiraju iz nekog straha od pogreške i osude kojoj mogu biti izložene. Smatramo da ih treba ohrabriti da preuzmu inicijativu u radu, te da bez straha iznose svoja misljenja i stavove, kao i da se uključuju u projekte bez obzira na mogućnosti neuspjeha. To su problemi predrasuda koje mi imamo kao posljedicu lošeg odnosa u društvu. Mi kao pojedinci se moramo potruditi da razbijamo te predrasude i da svako od nas iskoristi priliku za lični razvoj.

Četvrto pitanje nas je navelo na razmišljanje o ličnim uvjerenjima u vezi s izborom studija prema spolu. Istakli bismo da spol ne bi trebao biti presudan faktor u izboru studija, već se izbor treba temeljiti na individualnim predispozicijama, mogućnostima i ambicijama. Ovo naglašava važnost osvješćivanja svojih potencijala i želja prilikom odabira karijere. Kod zena i djevojaka treba probuditi vecu motivaciju i zelju, treba im pokazati da se ne please neuspjeha, te da mogu sve sto pozele.

Konačno, postavlja se pitanje o tome koji je spol pogodniji za studij i zanimanja vezana za tehnologiju i prirodne nauke. Voljeli bismo još jednom naglasiti da rod ne bi trebao biti relevantan faktor u odabiru studija i karijere, već bi se trebao cijeniti način rada i rezultati pojedinaca. To i jeste tako, ali zene treba ohrabrvati da iskoriste sve moguce prilike da se dokazu i pokazu u najboljem svjetlu jer imaju resurse.

Sveukupno, odgovori na postavljena pitanja naglašavaju važnost individualnosti, informiranosti i samosvijesti prilikom odabira karijere i studija. Dok se neke prepreke ili razlike u tretmanu mogu pojaviti, važno je da se donose odluke na osnovu ličnih kompetencija i interesovanja, a ne na osnovu rodnih stereotipa ili očekivanja društva. Potrebno je da studenti podstaknemo studentice/studente koji zbog određenih predrasuda okoline ne žele da iskoriste puni potencijal nastavnog plana i programa koji im je pružen.

RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUCI I ISTRAŽIVANJU

Annamari Milić, Amina Fazlić, Kenan Salkić, Ervin Hajdarević
UTZ – Fakultet elektrotehnike

PITANJA NA KOJA TREBAMO ODGOVORITI:

1. Zašto ste odabrali trenutni smjer studija? Je li vaš izbor bio potpuno vaš, slobodan i svjestan? Da li vas je neko usmjerio u odabiru studija i na osnovu čega?
2. Koje su prepreke s kojima ste se susretali tokom dosadašnjeg studiranja? Da li su neke od tih prepreka bile povezane s vašim spolom?
3. Uočavate li različite pristupe, tretmane ili komunikaciju drugih ljudi tokom studija (profesori, studenti, ostali) zbog spola? Ako da, molimo vas da to objasnite.
4. Koja su vaša lična uvjerenja u vezi s izborom studija prema spolu osobe? Smatrate li da je ovo povezano ili bi trebalo biti?
5. Po vašem mišljenju, koji je spol pogodniji za studije i kasnija zanimanja vezana za tehnologiju i prirodne nukve? Zašto?

Oblikovanje nas kao individua u profesionalnom smislu počinje još u ranoj dobi. Podstrek nastavnika, naši interesi i rad dovode do usmjeravanja prema određenoj skupini predmeta. Kao mladi i neodlučni ljudi, nesigurni da li ćemo donijeti prave odluke za budućnost, većinom savjete tražimo od bliskih ljudi čijem mišljenju vjerujemo. Najčešći savjet starijih u našem društvu je: "Upiši ono što voliš, ali da ima para." . Na našu sreću uspjeli smo spojiti ugodno sa korisnim upisavši elektrotehnički fakultet. Drago nam je što smo slijedili svoju intuiciju potvrđenu mudrošću onih koji su već prošli istim putem. Taman riješimo koji fakultet upisati, odmah se nameće novi problem - koji smjer upisati? Rješenje smo pronašli postavljajući bezbroj pitanja ljudima koji su već upisali ili završili ovaj fakultet. I tako smjer Telekomunikacije dobiva četiri nova brukoša. Ostalo je historija.

Kao bivši gimnazijalci, dolazeći na fakultet nismo imali nikakvu predstavu šta nas sve očekuje. Znajući da se u našoj sredini na zanimanje inženjera elektrotehnike gleda kao tradicionalno muško zanimanje, očekivali smo da će populacija studenata našeg fakulteta većinski imati XY hromosome. Uz to je dolazio i strah od različitog tretmana nas i naših kolega na osnovu spola kojem pripadamo. Ali u stvarnosti, jedina briga koju smo trebali imati je kako položiti sve ispite. Kroz naše iskustvo na fakultetu, bili smo i ostajemo pozitivno iznenađeni nivoom ravnopravnosti koje uživamo kao studenti različitih sredina i iskustava. Ipak, svjesni smo da situacija nije tako idealna svugdje u našem okruženju, te da itekako postoji prostora za dalji napredak. Ono što smo primijetili je da se djevojke često drže po strani dok njihove kolege rade praktične vježbe. Ako pokušam i pogriješim, da li ću potvrditi stereotipe? Da li sam manje vrijedna?

Bez obzira na jednak tretman koji smo iskusili, da se primijetiti da nekad i same djevojke gledaju na "tradicionalno muška" zanimanja kao upravo to - zanimanja za muškarce. Nismo sigurni šta je to što izaziva da studentice koje su već razbile okvire tradicionalnih očekivanja i odlučile se za karijeru inženjerke djelomično ograničavaju izbor svog daljeg usavršavanja u struci. Vjerojatno postoji više faktora koji na to utiču. Da li je to zbog okruženja u kojem su odrasle? Da li je to zbog priča o malom postotku žena u nekom određenom sektoru? Ostaje na svakom od nas da se zapitamo. Ono gdje mi primjećujemo neki vid nejednakosti između spolova je naš prvi dodir sa industrijom - praksa. Naše ograničeno iskustvo pokazalo je da zaista u firmama u kojima mi započinjemo svoju karijeru ima manje uposlenica nego uposlenika. Ovo nas je začudilo, s obzirom na broj djevojaka koje vidimo na predavanjima u amfiteatru našeg fakulteta. Pitanje spolne ravnopravnosti nije samo pitanje da li će žena biti prihvaćena u muško okruženje, već i da li je žena spremna biti dio njega te utabati put za sve žene koje slijede. Istina je da postoje firme koje sačinjavaju isključivo muškarci. Istina je i da još uvijek ima ljudi unutar oba spola koji smatraju određene stereotipe stvarnošću. Razumljivo je da nije lako biti tako hrabar s obzirom na priče koje dolaze do studenata o indiskretnim pitanjima na intervjuima, preferencama poslodavaca kao i načinu ophodenja prema uposlenicama. Da li ste planirali zatrudniti i kada? Da li bi Vam bio problem očistiti cipele radnicima nakon posla? Ovo su samo neka od pitanja koje inženjerke elektrotehnike dobivaju. Želimo vjerovati da većina iskustava nije ovakva, ali ovi negativni primjeri definitivno glasno odzvanjaju u našim umovima. Stoga smatramo da rodna ravnopravnost nije samo problem žena, niti samo problem muškaraca. To je problem svih nas, bez obzira na spol kojem pripadamo. Moramo biti dovoljno smjeli napraviti promjene ondje gdje je to potrebno.

Uvjereni smo da ne treba postojati nikakva granica niti prepreka za bilo koji spol prilikom upisa bilo kojeg fakulteta. Naše iskustvo, ambicije i interesi su ono što treba biti vodilja prilikom izbora studija i budućnosti, a ne okviri u koje nas stavljuju uskomišljenici kojima smo nažalost okruženi. Jedini parametri koji se trebaju uzeti u obzir u izboru potencijalnih studenata i radnika su njihova znanja, vještine i želja za napretkom. Sistem vrijednosti u kojima je faktor spol osobe nije sistem vrijednosti u kojem mi želimo živjeti.

Svjedoci smo da od malih nogu naši roditelji, tetke, djedovi, nene dječacima većinom poklanjaju autiče i elektronske igračke, dok djevojčice dobivaju kućice za lutke. Na taj način bivaju usmjereni ka određenim interesima i prije nego što stignu iskazati svoje. Prisjećajući se crtanih filmova iz našeg djetinjstva, većina likova koji nam padaju na pamet, a bavili su se tehnologijom i naukom, su muški likovi. Dječaci su češće bili poticanici da se bave tehničkim i znanstvenim disciplinama, dok su djevojčice često bile usmjeravane prema drugim područjima. Svi ovi faktori vremenom su uticali na stvaranje stereotipa u društvu da su muškarci prirodno bolji u tehničkim disciplinama ili da imaju veću sklonost prema takvim područjima nego žene. Ovi stereotipi često izazivaju obeshrabrenje kod žena da se bave naučnim i istraživačkim radom unutar tih područja. Bez obzira na sve ovo, mišljenja smo da su u praksi najpogodnije osobe za proučavanje i karijeru u naučnim i tehničkim disciplinama one koje se za njih zainteresuju i posvete se svom studiju i radu. Takve osobe će uvijek dati sve od sebe u potrazi za znanjima koja će im omogućiti da budu vrhunski stručnjaci, čime god se bavili. Dakle, kao što smo naglasili i ranije, spol nema veze sa nečijom sposobnošću da se bavi bilo kojom naukom. Ona zavisi isključivo od ličnosti i upornosti.



GEAR

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA
AND RESEARCH



**Co-funded by
the European Union**