



УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

Родна равноправност на Универзитету у Бањој Луци
Анализа стања уз Акциони план за родну
равноправност Универзитета у Бањој Луци за период
2022-2026. године

Gender Equality at the University of Banja Luka
Analysis accompanying the Gender Equality Plan at the
University of Banja Luka
2022-2026

Родна равноправност на Универзитету у Бањој Луци

Анализа стања уз Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци
за период 2022-2026. године

Бања Лука

Верзија 1.0: децембар 2021. године



Gender Equality at the University of Banja Luka

Analysis accompanying the Gender Equality Plan at the University of Banja Luka

2022-2026

Banja Luka

Version 1.0: December 2021

Садржај

Увод.....	5
Методологија	5
Кратак преглед законодавног и институционалног оквира	9
Законодавни оквир	9
Институционални оквир на УНИБЛ-у.....	11
Родна равноправност на УНИБЛ у бројкама	13
Управљачки органи, кључни актери и доносиоци одлука на УНИБЛ-у.....	13
Запошљавање, напредовање у каријери и задржавање	15
Равнотежа између пословног и приватног живота	19
Истраживачи и истраживачки рад: родна равноправност међу истраживачима и родна перспектива у истраживачком раду	19
Интегрисање родне димензије у наставне планове и програме	21
Шта запослени кажу о родној равноправности на УНИБЛ.....	21
Запошљавање и напредовање у каријери.....	21
Институционално окружење.....	25
Равнотежа између пословног и приватног живота.....	29
Родни аспект	31
Шта је већ учињено на УНИБЛ-у и шта би се могло побољшати	31
Институционално окружење.....	33
Родна равнотежа у руковођењу и доношењу одлука.....	35
Родна равноправност у запошљавању и напредовању у каријери	35
Равнотежа између пословног и приватног живота и организациона култура	35
Интегрисање родне димензије у истраживачке и наставне садржаје	37
Мјере против родно заснованог насиља укључујући сексуално узнемиравање	37
Перспектива	39
Додаци	39
Додатак 1: Квантитативна контролна листа	39
Додатак 2: Водич за интервјуе.....	41
Додатак 3: Формулар за информисани пристанак	43
Додатак 4: Законодавни и институционални оквир.....	47

Contents

Introduction.....	6
Methodology.....	6
Brief overview of legislative and institutional framework	10
Legislative framework	10
Institutional framework at UNIBL.....	12
Gender equality at UNIBL in numbers	14
The governance bodies, key actors and decision makers at UNIBL.....	14
Recruitment, career progression and retention	16
Work and personal life integration.....	20
Researchers and Research: gender equality among researchers and gender perspective in research	20
Integration of gender dimension in teaching curricula	22
What employees say about gender equality at UNIBL	22
Recruitment and career progression	22
Institutional setting.....	26
Work-life balance	30
Gender aspect.....	32
What has been done at UNIBL already and what could be improved	32
Institutional setting.....	34
Gender balance in leadership and decision-making	36
Gender equality in recruitment and career progression	36
Work-life balance and organisational culture.....	36
Integration of the gender dimension into research and teaching content.....	38
Measures against gender-based violence including sexual harassment	38
Outlook.....	40
Annexes	40
Annex 1: Quantitative checklist	40
Annex 2: Interview guide	42
Annex 3: Informed consent form.....	44
Annex 4: Legislative and institutional framework	48

КОРИШЋЕНИ АКРОНИМИ

Академска година – **АГ**

Родно заснована дискриминација – **РЗД**

Акциони план за родну равноправност – **АПРР**

Хоризонт 2020 (од енг. Horizon H2020) – **Х2020**

Друштвене и хуманистичке науке – **ДХН**

Наука, технологија, инжењерство и математика
(од енг. STEM – Science, Technology, Engineering
and Mathematics) - **СТЕМ**

Универзитет у Бањој Луци – **УНИБЛ**

Центар за друштвене иновације – **ЦДИ**

ACRONYMS USED

AY – Academic Year

GBD – Gender based discrimination

GEP - Gender Equality Plan

H2020 – Horizon 2020

SSH – Social Sciences and Humanities

STEM – Science, Technology,
Engineering and Mathematics

UNIBL - University of Banja Luka

ZSI - Centre for Social Innovation

Увод

Овај документ представља основ за Акциони план за родну равноправност (АПРР) Универзитета у Бањој Луци (УНИБЛ) за период 2022-2026. године. Садржи резултате анализе стања родне равноправности коју је на УНИБЛ у периоду март-септембар 2021. године спровео тим Универзитета¹. Анализа стања родне равноправности, заснована на комбинацији смјерница израђених кроз друге сличне пројекте (види: Методологија) и израду Акционог плана за родну равноправност на УНИБЛ, спроведена је у оквиру пројекта финансираног од стране Министарства цивилних послова Босне и Херцеговине у оквиру гранта „Програми за припрему пројеката и потенцијалних кандидата за средства из фонда Х2020“ за 2020. годину“ (Уговор о гранту бр. 10-02-2-1769/20-8). Тим из партнерске организације УНИБЛ, Центра за друштвене иновације (ЦДИ или ZSI), Беч, Аустрија² подржао је процес анализе стања родне равноправности и израду АПРР у виду екстерне рецензије и осигурања квалитета. Савјетодавни одбор за родну равноправност УНИБЛ размотрио је и одобрио овај документ који представља анализу родне равноправности на УНИБЛ и Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци за период 2022-2026. године (верзија 1.0, из децембра 2021. године).

Методологија

За анализу тренутног стања родне равноправности, односно ревизије истог на УНИБЛ-у, прибјегли смо већ провјереним методолошким алатима развијеним кроз Хоризонт 2020 пројекте, као што су PLOTINA³ и SAGE⁴. За почетак смо завршили квантитативну контролну листу (види: [Додатак 1](#)) на основу одговарајућег алата PLOTINA, који обухвата пет кључних области:

- 1) Органе управљања, кључне актере и доносиоце одлука
- 2) Запошљавање, задржавање и напредовање у каријери
- 3) Равнотежа између пословног и приватног живота
- 4) Истраживачи и истраживачки рад: родна равноправност међу истраживачима и родна перспектива/пол у истраживачком раду
- 5) Интеграција родне/полне димензије у наставне планове и програме.

Подаци за наведених пет кључних области прикупљени су кроз различите

1 Главни тим УНИБЛ: проф. Радослав Гајанин, ректор; мр Анђела Пенић, руководитељка Центра за предузетништво и трансфер технологија; мр Ђорђе Маркез, генерални секретар; мр Драгана Радуловић, виша стручна сарадница за научноистраживачки рад и развој. Тим су подржале колегинице и колеге из различитих служби у оквиру Ректората УНИБЛ-а пружањем релевантних података из својих области.

2 Тим из ЦДИ: Мр Елке Дал, виша истраживачица и водитељка пројеката; Нела Шаламон, истраживачица приправница; др Барбара Глинснер, истраживачица.

3 Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training (Plotina) финансиран је у оквиру програма истраживања и иновација Европске уније Хоризонт 2020 према уговору о гранту бр. 666008. Алати су доступни на: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/>

4 Systemic Action for Gender Equality (SAGE) финансиран је у оквиру програма истраживања и иновација Европске уније Хоризонт 2020 према уговору о гранту бр. 710534. Алати су доступни на: <https://www.sage-growingequality.eu/site/toolkit>

Introduction

This document represents a background for the Gender Equality Plan (GEP) at the University of Banja Luka (UNIBL) for the period 2022-2026. It provides the results of the gender equality audit conducted at the UNIBL in the period March-September 2021 by the UNIBL team.¹ The gender equality audit, based on the combination of guidelines developed through other similar projects (see: Methodology) and Gender Equality Plan development at UNIBL was conducted within the project funded by the Ministry of Civil Affairs of Bosnia and Herzegovina under Grant 'Programi za pripremu projekata i potencijalnih kandidata za sredstva iz fonda H2020" za 2020. godinu' (Programmes for Project Preparation and Potential Candidates for Funds from H2020 for 2020) (Grant Contract No. 10-02-2-1769/20-8). The team from the UNIBL partner organisation Centre for Social Innovation (ZSI), Vienna, Austria² supported the process of gender equality audit and GEP development in form of external peer review and quality assurance. Gender Equality Advisory Board at UNIBL has reviewed and approved this document representing the analysis of the gender equality at UNIBL and the Gender Equality Plan at the University of Banja Luka 2022-2026 (version 1.0, December 2021).

Methodology

For the analysis of the current state of gender equality, i.e. the gender audit at the UNIBL, we have resorted to the already tested methodological tools developed through Horizon 2020 project such as PLOTINA³ SAGE⁴. As a start, we completed a quantitative checklist (see: [Annex 1](#)) based on the respective PLOTINA tool, covering five key areas:

- 1) Governance bodies, key actors and decision-makers
- 2) Recruitment, retention and career progression
- 3) Work and personal life integration
- 4) Researchers and Research: gender equality among researchers and gender perspective/sex in research
- 5) Integration of gender/sex dimension in teaching curricula.

The data for the mentioned five key areas have been collected through the different services within the UNIBL Rectorate (Legal Department, Office of the Vice-Rector for Teaching and Student Affairs, University Computer Centre, Office of the Vice-

1 The core team from UNIBL: Prof. Radoslav Gajanin, Rector; mr Anđela Pepić, Head of the Entrepreneurship and Technology Transfer Centre; mr Đorđe Markež, Secretary General; mr Dragana Radulović, Senior Associate for Scientific Research and Development. The team was supported by the colleagues from different departments within the UNIBL Rectorate by provision of relevant sector-related data.

2 The team from ZSI: Mag. Elke Dall, Senior Researcher and Project Manager; Nela Šalamon, Junior Researcher; Dr. Barbara Glinsner, Researcher.

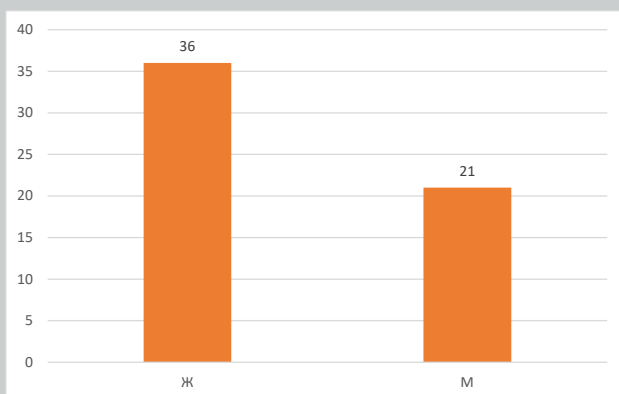
3 Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training (Plotina) was funded under the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement NO 666008. Tools are available at: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/>

4 Systemic Action for Gender Equality (SAGE) was funded under the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 710534. Tools are available at: <https://www.sage-growingequality.eu/site/toolkit>

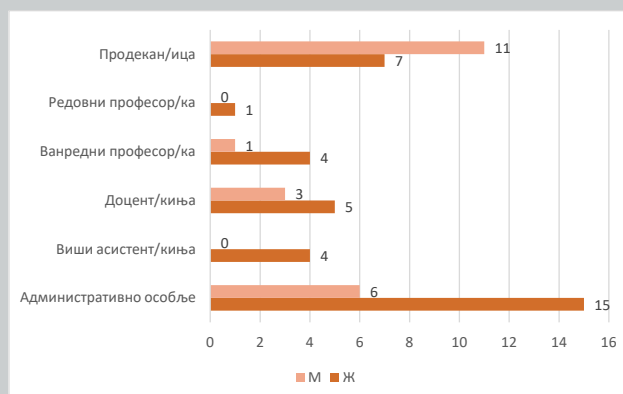
службе у оквиру Ректората УНИБЛ-а (Секретаријат, Канцеларија проректора за наставу и студентска питања, Универзитетски рачунарски центар, Канцеларија проректора за људске и материјалне ресурсе, Канцеларија проректора за научно-истраживачки рад и развој Универзитета). Прикупљени подаци се односе на академску (АГ) 2019/2020. годину и ажурирани су за АГ 2021/2022 само за Кључну област 1 – Органи управљања, кључни актери и доносиоци одлука будући да је дошло до значајних законских измјена које се односе на ову област, а које утичу и на распоређивање према роду у структурама и хијерархији овлашћења унутар УНИБЛ-а. Подаци за кључне области 3 (равнотежа између пословног и приватног живота) и 5 (интеграција родне/полне димензије у наставне планове и програме) су оскудни или их нема (што указује на то да је неопходно даље радити на побољшању система прикупљања података на УНИБЛ-у). Сљедећа фаза наше анализе стања родне равноправности ишла је у два паралелна правца:

- 1) Анализа законодавног оквира који се односи на родну равноправност (посматрано на три нивоа: државном, ентитетском и на нивоу УНИБЛ-а).
- 2) Обављање квалитативних интервјуа са запосленима на УНИБЛ-у.

За квалитативне интервјуе користили смо прилагођене смјернице за интервјуе (види: [Додатак 2](#)) на основу *Примјера протокола интервјуа: Жене у академској заједници и истраживачком раду* из пројекта *SAGE Примарних алата*⁵ за прикупљање података (енг. *Sample Interview Protocol: Women in Academia and Research from the SAGE project's Primary data collection tools*). Интервјуисали смо 57 запослених на УНИБЛ-у из 18 организационих јединица (16 факултета, једне Академије умјетности и једног Института за генетичке ресурсе) и из Ректората. Интервјуи су обављени у периоду мај-септембар 2021. године. Сви испитаници су потписали формулар за информисани пристанак (види: [Додатак 3](#)). Интервјуисани су били различитих академских нивоа и из административних служби, укључујући и продекане на факултетима (као дио структуре одлучивања). Примијењено је стратификовано намјерно узорковање. Први корак је био подјела запослених на 18 организационих јединица и Ректорат. За сваку организациону јединицу даљи избор се вршио на основу академског нивоа (редовни професор, ванредни професор, доцент, виши сарадник/сарадник), и да ли запослени раде у управи факултета (продекани) и администрацији. За Ректорат је интервјуисано само административно особље. Одабрано административно особље у Ректорату представљало је свако одјељење/службу/канцеларију. Детаљи о узорку могу се видјети на графиконима 1 и 2.



Графикон 1. Структура испитаника према роду



Графикон 2. Структура испитаника према позицији (академски ниво или административно особље)

5 http://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/primary_data_collection_tools.pdf

Rector for Human and Material Resources, Office of the Vice-Rector for Science, Research and University Development). The data gathered refer to the 2019/2020 Academic Year (AY) and are updated for 2021/2022 AY only for the Key area 1 - Governance bodies, key actors and decision-makers since there were important legislative changes relating to this area that also impact the distribution of gender in the power structures and hierarchy within the UNIBL. Data for key areas 3 (work and personal life integration) and 5 (integration of gender/sex dimension in teaching curricula) are scarce or non-existent (which is an indication that further efforts are needed to improve the data collection system at the UNIBL). The next stage in our gender audit went in two parallel tracks:

- 1) Analysis of legislative framework relevant for gender equality (observed at three levels: state, entity and UNIBL level).
- 2) Conducting qualitative interviews with UNIBL employees.

For the qualitative interviews we have used an adjusted interview guide (see: [Annex 2](#)) based on the *Sample Interview Protocol: Women in Academia and Research* from the SAGE project's *Primary data collection tools*⁵. We have interviewed 57 employees of the UNIBL from 18 organisational units (16 faculties, one Academy of Arts and one Institute of Genetic Resources) and from the Rectorate. The interviews were conducted in the period May-September 2021. All respondents signed the consent form (see: [Annex 3](#)). Interviewees were of different academic levels and from administration services as well, including the vice-deans at the faculties (as part of the decision-making structure). The stratified purposive sampling has been applied. The first step was dividing the population of employees into the 18 organisational units and the Rectorate. For each organisational unit further selection was based on the academic level (full professor, associate professor, assistant professor, senior teaching assistant/teaching assistant), and belonging to the faculty management (vice-deans) and administration. For the Rectorate, only the administrative staff has been interviewed. The administrative staff at the Rectorate has been selected to represent each department/office. Details on the sample can be found in the figures 1 and 2.

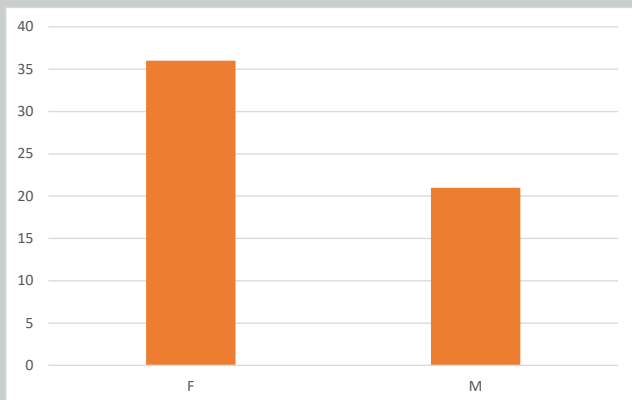


Figure 1. Gender distribution of interviewees

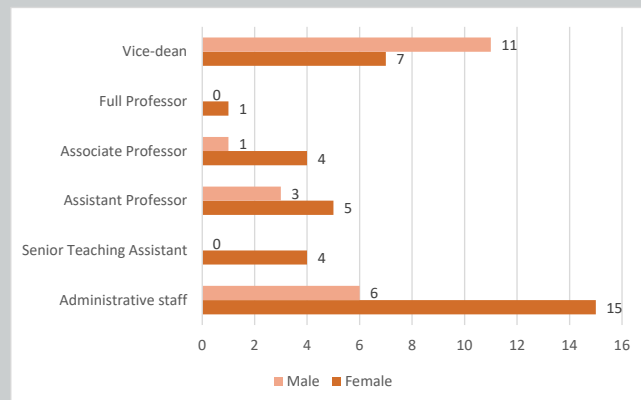


Figure 2. Position at the time of the interview (academic level or administrative staff)

⁵ http://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/primary_data_collection_tools.pdf

Потенцијални недостаци/ограничења одабране методологије и њене примјене су:

- 1) Особе које су обавиле испитивање су биле жене, тако да постоји могућност да би неки од мушких испитаника могли да ускрате своје мишљење о одређеним темама.
- 2) Нису сви испитаници (из једног или другог разлога) били потпуно отворени у интервјуу, јер би се у неким случајевима испитанице (све су жене) позивале на родно засноване неједнакости или ситуације узнемиравања кроз које су прошле или за које су чуле само у „неслужбеном“ разговору, након што је искључено снимање интервјуа.
- 3) Подаци доступни за квантитативну контролну листу у неким областима су оскудни или их нема, што може да доведе до немогућности добијања потпуне слике о стварном стању у погледу родне равноправности на УНИБЛ.

Међутим, чак и уз приказане недостатке, подаци и анализа дата у наредним поглављима представљају довољну основу за израду првог Акционог плана за родну равноправност на УНИБЛ.

Кратак преглед законодавног и институционалног оквира

Овај дио ће пружити кратку анализу законодавног оквира у Босни и Херцеговини (БиХ), како на државном, тако и на нивоу ентитета Републике Српске. Даље, у овом дијелу је дат кратак преглед интерних докумената Универзитета у Бањој Луци релевантних за родну равноправност и различита родна питања у академској области. За детаљан преглед, види [Додатак 4](#).

● Законодавни оквир

Када се разматра законодавни оквир и оквир политика на државном нивоу, треба имати у виду ограничена уставна и законодавна овлашћења надлежних министарстава у области родне равноправности. Постоје два основна државна закона којима се уређују родна равноправност и родна питања: **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник БиХ”, бр. 59/09 и 66/16) и **Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини** („Службени гласник БиХ”, бр. 32/10). Првим се успоставља оквир за остваривање једнаких права и могућности свим особама у Босни и Херцеговини и уређује систем заштите од дискриминације, укључујући и санкције. Другим се уређује, промовише и штити родна равноправност, гарантују једнаке могућности и равноправан третман свих лица без обзира на пол, и у јавној и у приватној сфери друштва и уређује заштита од дискриминације по основу пола.

На ентитетском нивоу, постоји неколико правних докумената којима се уређују родна питања, као нпр:

1. **Закон о раду у Републици Српској** („Службени гласник РС”, бр. 1/16 и 66/18) којим се уређују радни односи, права, обавезе и одговорности из радног односа и друга питања рада у Републици Српској. Овим законом се изричито забрањује свака врста дискриминације, укључујући и дискриминацију на родној основи.

2. **Закон о заштити од узнемиравања на раду** („Службени гласник Републике Српске”, бр. 90/21) којим се уређује заштита од узнемиравања на раду и у вези са радом, поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом.

Potential shortcomings/limitations of the selected methodology and its implementation are:

- 1) Interviewers were female, thus there is a potential that some of the male respondents could withhold their opinion on certain topics.
- 2) Not all interviewees were (for one or the other reason) completely open in interview, since in some cases the respondents (all of them female) would refer to gender based inequalities or harassment situations they have been through or heard of, only in „offline“ talk with the interviewer after the recording of the interview has stopped.
- 3) Data available for quantitative checklist in some areas are scarce or non-existent which can prevent the possibility of obtaining the full picture on the actual state of affairs in terms of gender equality at UNIBL.

However, even with the presented shortcomings, the data and the analysis provided in the following sections provide a sufficient basis for development of the first Gender Equality Plan at the UNIBL.

Brief overview of legislative and institutional framework

This section will provide a short analysis of the legislative framework in Bosnia and Herzegovina (BiH), both at the state level as well as the entity level of the Republic of Srpska. Furthermore, this section provides a brief overview of the internal documents of University of Banja Luka relevant for gender equality and different gender issues in academic sector. For detailed overview, see [Annex 4](#).

Legislative framework

When considering the legislative and policy framework at the state level, one should keep in mind the limited constitutional and legislative powers of relevant ministries in the area of gender equality. There are two basic state laws that regulate gender equality and gender issues: **Law on Prohibition of Discrimination** („Official Gazette of BiH“, no. 59/09 and 66/16) and **Law on Gender Equality in Bosnia and Herzegovina** („Official Gazette of BiH“, no. 32/10). The first establishes the framework for exercising the same rights and opportunities for all persons in Bosnia and Herzegovina and regulates the system of protection against discrimination including sanctions. The latter regulates, promotes and protects gender equality, guarantees equal opportunities and equal treatment of all persons regardless of gender, in the public and private spheres of society, and regulates protection against discrimination based on gender.

Considering the entity level, there are several legislative documents that regulate gender issues, such as:

1. **Labour Law in Republic of Srpska** („Official Gazette of RS“, no. 1/16 and 66/18) which regulates labour relations, rights, obligations and responsibilities from employment and other labour issues in the Republic of Srpska. The Law explicitly prohibits any kind of discrimination, including gender-based discrimination.
2. **Law on Protection Against Harassment at Work** („Official Gazette of RS“, no. 90/21) regulates protection against harassment at work and in connection with work, the procedure for exercising the right to protection against harassment at work and in connection with work and other issues of importance for protection against harassment at work and in connection with work.

3. **Закон о високом образовању** („Службени гласник Републике Српске”, бр. 67/20) је основни закон којим се уређује област високог образовања у Републици Српској. Овај правни акт садржи и одредбе које се односе на родно питање и посебну заштиту жене и материнства. Овим законом је забрањена свака врста дискриминације, као што је ограничен приступ услугама високог образовања, директно или индиректно на основу пола, родног идентитета, расе, сексуалне оријентације, брачног стања итд.

4. **Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју** („Службени гласник Републике Српске”, бр. 6/12, 33/14, 66/18, 84/19) којим се уређује систем научноистраживачке дјелатности и технолошког развоја, у којем постоји само једна одредба која се тиче питања рода, и то заштите жена истраживача гдје рокови за избор или реизбор у научно звање за вријеме породилског одсуства мирују.

● Институционални оквир на УНИБЛ-у

УНИБЛ се бави родним питањима у неколико правних докумената и политика:

1. **Статут Универзитета у Бањој Луци** (2012) је основни интерни правни акт Универзитета којим се уређују аутономија, права и обавезе Универзитета према оснивачу и овлашћења у правним пословима; основи организације; управљање и руковођење Универзитетом; права и обавезе организационих јединица, итд. Постоји само неколико одредби које се тичу питања рода и родне равноправности. Прво, Универзитет обезбјеђује једнаке услове за све, без директне или индиректне дискриминације на основу пола, расе, сексуалне оријентације итд.
2. **Кодекс професионалне етике Универзитета у Бањој Луци** (2017) је документ којим се утврђују морална начела и начела професионалне етике у наставном, умјетничком и научноистраживачком раду, у циљу заштите достојанства професије, унапређења моралних вриједности и подизања свијести о одговорности свих чланова академске заједнице. Кодексом се утврђују начела морално прихватљивог понашања и морално неприхватљивог понашања цјелокупног академског особља као и административног особља и студената. Постоји неколико основних начела која се односе на родна питања и родну равноправност: (1) Начело једнакости и праведности, (2) Дискриминација као морално неприхватљиво понашање, и 3) Узнемиравање као морално неприхватљиво понашање.
3. **Правилник о раду Универзитета у Бањој Луци** (2019) је интерни правни акт којим се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Универзитету у Бањој Луци. Иако се ради о најважнијем интерном акту којим се уређују радни односи на Универзитету, у суштини, овим правним актом нису разрађена додатна питања родне равноправности и родна питања, осим оних која су изричито наведена у Закону о раду и Закону о високом образовању.

Једини стратешки документ на Универзитету у Бањој Луци који је искључиво посвећен и којим се на садржајан и детаљан начин разрађују питањима родне равноправности и заштите од родно заснованог насиља јесу **„Смјернице за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања”** усвојеног 2020. године. Овим Смјерницама исказују се посвећеност начелима родне равноправности и стварању атмосфере узајамног поштовања у којој студенти, академско особље и запослени раде и стичу знања. Наведене Смјернице садрже четири дијела: субјекте на које се примјењују; дефиниције сексуалног и родно заснованог узнемиравања; интерне процедуре и поступак именовања савјетника, и опис активности превентивног дјеловања које предузима Универзитет.

3. **Law on Higher Education** („Official Gazette of RS”, no. 67/20) is the basic law that regulates the higher education sector in Republic of Srpska. This legal act also contains provisions relating on gender issue and specific protection of maternity. This Law prohibits any kind of discrimination, such as limited access to higher education services, based directly or indirectly on sex, gender identity, race, sexual orientation, marital status, etc.

4. **Law on Scientific Research Activity and Technological Development** („Official Gazette of RS”, no. 6/12, 33/14, 66/18, 84/19) which regulates the system of scientific research and technological development and has only one gender-related provision regarding the protection of female researchers by suspending the deadlines for election or re-election to a scientific title during maternity leave.

Institutional framework at UNIBL ●

The UNIBL addresses gender issues in several legal and policy documents:

1. **Statute of the University of Banja Luka** (2012) is the basic internal legal act of the University, which regulate the University autonomy, rights and obligations of the University according to the founder and jurisdiction in legal transactions; basics of organization; management and administration of the University; rights and obligations of organizational units, etc. There are only few provisions regarding the gender issue and gender equality. First, the university provides equal conditions for all, without direct or indirect discrimination based on gender, race, sexual orientation, etc.
2. **Code of the Professional Ethics of the University of Banja Luka** (2017) is the document that establishes the moral principles and principles of professional ethics in teaching, art and scientific research work in order to protect the dignity of the profession, the promotion of moral values and raises awareness of the responsibilities of all members of the academic community. The Code defines the principles of morally acceptable behaviour and morally unacceptable behaviour of all academic staff as well as the administrative staff and students. There are several basic principles which are related to gender issues and gender equality: (1) *The principle of equality and justice*, (2) *Discrimination as a morally unacceptable behaviour* and (3) *Harassment as a morally unacceptable behaviour*.
3. **Ordinance of Labour at the University of Banja Luka** (2019) is internal legal act governing rights, obligations and responsibilities based on the work of employees at the University of Banja Luka. Although it is the most important internal act that regulates labour relations at the University, in essence, this legal document does not elaborate any additional issues of gender equality and gender issues, except those explicitly mentioned in the Labour Law and the Law on Higher Education.

The only strategic document at the University of Banja Luka that explicitly dedicated to and elaborating in a meaningful and detailed manner on the gender equality issues and protection against gender-based violence, are the «**Guidelines for the Prevention of Sexual and Gender-Based Harassment**» adopted in 2020. These guidelines present the commitment to the principles of gender equality and the creation of an atmosphere of mutual respect in which students, academic staff and employees work and acquire knowledge. The guidelines mentioned above contain four parts: entities to which they apply; definition of sexual and gender-based harassment; internal procedures and the procedure for appointing advisors, and the description of preventive action undertaken by the University.

Родна равноправност на УНИБЛ у бројкама

Овај дио пружа преглед квантитативних показатеља родне равноправности кроз одабране теме којима се указује на:

- родну равнотежу у руковођењу и доношењу одлука (изражено као број мушких и женских представника у органима управљања и одлучивања при УНИБЛ);
- родна равноправност у запошљавању и напредовању у каријери (показује родну структуру студената на различитим факултетима и нивоима студија, као и родну структуру међу наставно-научним особљем);
- равнотежа између пословног и приватног живота и организационе културе (изражене као мјере и употреба тих мјера, као и интеграција родне/полне димензије у истраживачке/наставне планове и програме).

Универзитет у Бањој Луци има 15000 студената. Универзитет запошљава 1400 људи од чега 810 наставно-научног особља и 590 административног особља.

Управљачки органи, кључни актери и доносиоци одлука на УНИБЛ-у

Главни управљачки органи, кључни актери и доносиоци одлука на УНИБЛ-у су:

- Управни одбор као управљачки орган Универзитета.⁶
- Сенат као академско и стручно тијело Универзитета, које одлучује претежно о академским питањима.⁷
- Ректор који представља Универзитет и одговоран је за законито и ефикасно пословање Универзитета. Одговара Сенату за сва академска питања и Управном одбору за сва пословна питања.
- Проректори који су одговорни за стратешко планирање и управљање специфичном облашћу на нивоу универзитета.
- Декани који су одговорни за управљање факултетом или академијом умјетности.
- Директори института, одјељења и центара на универзитетском нивоу одговорни за управљање својим јединицама.

На основу података за АГ 2019/2020, међу 65 лица у органима управљања и одлучивања 73,8% су били мушкарци и 26,2% жене. Структура и састав органа управљања и одлучивања није се суштински промијенио након измјена Закона о високом образовању 2020. године. Још увијек постоји убједљиво већа заступљеност мушкараца у односу на жене у кључним органима управљања и одлучивања УНИБЛ-а.

⁶ Прије доношења новог Закона о високом образовању у Републици Српској (Службени гласник РС бр. 67/20) у јулу 2020. године, чланови Управног одбора (минимално 7, максимално 11 чланова) могли су бити академско особље, неакадемско (административно) особље, студенти и представници које именује оснивач (Влада Републике Српске у случају УНИБЛ-а). Након доношења новог закона, Управни одбор чини 11 чланова: 4 академског особља, један административног особља, један студент, два представника привреде и три представника које именује оснивач (Влада Републике Српске).

⁷ Прије доношења новог Закона о високом образовању у Републици Српској (Службени гласник РС бр. 67/20) у јулу 2020. године, чланове Сената који долазе са факултета и академије умјетности предлагали су њихови факултети/академија/Институт. Након доношења новог закона, чланови Сената који долазе са факултета и Академије умјетности су декани и директор/ка Института за генетичке ресурсе.

Gender equality at UNIBL in numbers

This section provides an overview of the quantitative indicators of gender equality across selected themes indicating:

- gender balance in leadership and decision-making (expressed as numbers of male and female representatives in governance and decision-making bodies at UNIBL);
- gender equality in recruitment and career progression (showing gender distribution of students across different faculties and studies' level, as well as gender distribution among research and teaching staff);
- work-life balance and organisational culture (expressed as measures and uses of those measures, as well as integration of the gender/sex dimension in research/teaching curricula).

The University of Banja Luka has 15000 students. The University employs 1400 persons out of which 810 are teaching and research staff and 590 are administrative staff.

The governance bodies, key actors and decision makers at UNIBL

Main governance bodies, key actors and decision makers at the UNIBL are:

- Steering Board as the University governing body.⁶
- Senate as the academic and expert body of the University, deciding predominantly on academic issues.⁷
- Rector who represents the University and is responsible for lawful and efficient business activities of the University. Responds to the Senate for all academic issues and to the Steering Board for all business issues.
- Vice-Rectors who are responsible for strategic planning and managing the specific sector at the university level.
- Deans who are responsible for managing the faculty or academy of arts.
- Directors of the institutes, departments and centres at the university level responsible for managing their units.

Based on the data for 2019/2020 AY, among 65 people in the governing and decision-making bodies 73.8% were male and 26.2% female. The structure and composition of governing and decision-making bodies has not changed substantially after the changes of the Law on Higher Education in 2020. There is still an overwhelmingly higher representation of men over women in the key decision-making and governing bodies at UNIBL. A comparative overview of the number of women and men represented in these bodies in 2019/2020 and 2020/2021 AY is presented in the table 1 below.

⁶ Before the passing of the new Law on Higher Education in the Republic of Srpska (Official Gazette of the Republic of Srpska no. 67/20) in July 2020, the Steering Board members (minimum 7, maximum 11 members) could be academic staff, non-academic (administrative) staff, students and representatives of the founders (Government of the Republic of Srpska in case of UNIBL). After the passing of the new Law, the Steering Board is comprised 11 members: 4 coming from academic staff, one from administrative staff, one student, two representatives of the business sector and three representatives of the founders (Government of the Republic of Srpska).

⁷ Before the passing of the new Law on Higher Education in the Republic of Srpska (Official Gazette of the Republic of Srpska no. 67/20) in July 2020, the Senate members coming from the faculties and academy of arts were nominated by their respective faculties/academy/institute. After the passing of the new Law, the Senate members coming from the faculties and academy of arts are the deans and director of the Institute of Genetic Resources.

Упоредни преглед броја жена и мушкараца заступљених у овим органима у 2019/2020. и 2020/2021. години дат је у табели 1.

Назив органа	АГ 2019/2020				АГ 2021/2022			
	Ж	М	% ж	% м	Ж	М	% ж	% м
Управни одбор	2	7	3,1	10,8	1	9	1,5	13,6
Сенат	8	21	12,3	32,3	9	20	13,6	30,3
Ректор	0	1	0	1,5	0	1	0	1,5
Декани	3	14	4,6	21,5	4	13	6,1	19,7
Друге руководеће функције које нису обухваћене горе наведеним	4	5	6,2	7,7	4	5	6,1	7,6
УКУПНО у органима управљања	17	48	26,2	73,8	18	48	27,3	72,7

Табела 1. Састав органа управљања и одлучивања академске 2019/2020. и 2021/2022. године

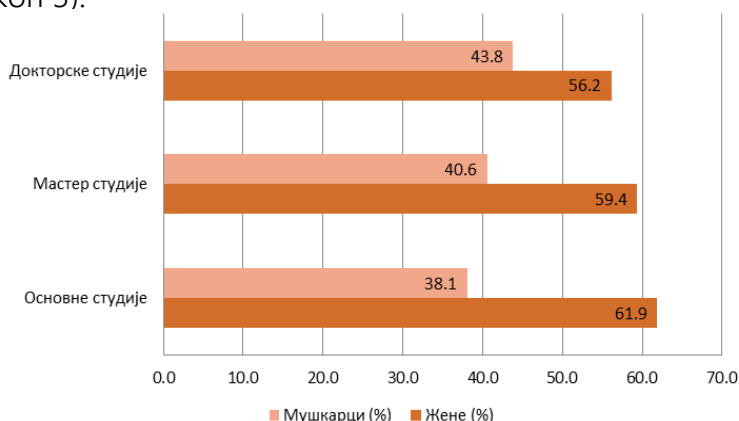
Структура и родни састав Сената сада у великој мјери зависи од тога ко је на функцији декана факултета/Академије умјетности/Института за генетичке ресурсе. Од четири жене које су на функцији декана у академској 2021/2022. години, три су на факултетима друштвених и хуманистичких наука и на Академији умјетности, док је само једна на факултету који није друштвено-хуманистичког или умјетничког смјера (Шумарски факултет). Од четири проректора (који су и чланови Сената) само је један жена.

Од оснивања УНИБЛ-а 7. новембра 1975. године за ректора је изабрана само једна жена, проф. Драгица Додиг са Технолошког факултета, која је на тој функцији била у периоду 1984-1988. године.

У складу са Смјерницама за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања на УНИБЛ-у, за савјетника и замјеника савјетника за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања именоване су двије особе: један савјетник и једна замјеница савјетника.

● Запошљавање, напредовање у каријери и задржавање

Према подацима о студентској популацији уписаних у прву годину студија на сва три нивоа (укупно 2759 студената) у АГ 2019/2020.⁸, проценти показују да је на сва три нивоа студија више студенткиња него студената мушког рода (графикон 3).



Графикон 3. Родна структура студентата уписаних у прву годину студија на сва три нивоа (АГ 2019/2020.)

⁸ Подаци су доступни само у бинарном облику

Name of the Body	2019/2020 AY				2021/2022 AY			
	F	M	% f	% M	F	M	% f	% M
Steering Board	2	7	3,1	10,8	1	9	1,5	13,6
Senate	8	21	12,3	32,3	9	20	13,6	30,3
Rector	0	1	0	1,5	0	1	0	1,5
Deans	3	14	4,6	21,5	4	13	6,1	19,7
Other leadership positions not included in the above	4	5	6,2	7,7	4	5	6,1	7,6
TOTAL in governing bodies	17	48	26,2	73,8	18	48	27,3	72,7

Table 1. Composition of governing and decision-making bodies 2019/2020 and 2021/2022 AY

The Senate's structure and gender composition now largely depends on who holds the position of the dean of the Faculty/Academy of Arts/Institute of Genetic Resources. Out of four women holding a dean position in 2021/2022 AY, three are at the faculties of social sciences, humanities and Academy of Arts, while only one is coming from the non-SSH/Arts field (Faculty of Forestry). Out of four Vice-Rectors (who are also members of the Senate) only one of them is female. Since the founding of the UNIBL on 7th November 1975, only one woman had been elected as a Rector, prof. Dragica Dodig from the Faculty of Technology, who held that position in the period 1984-1988.

In line with the *Guidelines for the Prevention of Sexual and Gender-Based Harassment* at UNIBL, two persons have been appointed as advisor and deputy advisor for the prevention of sexual and gender-based harassment: one male advisor and one female deputy advisor.

Recruitment, career progression and retention ●

According to the data on student population enrolled in the first year of studies across all three levels (2759 students in total) in 2019/2020 AY⁸, the percentages show that there are more female students than male at all three levels of study (figure 3).

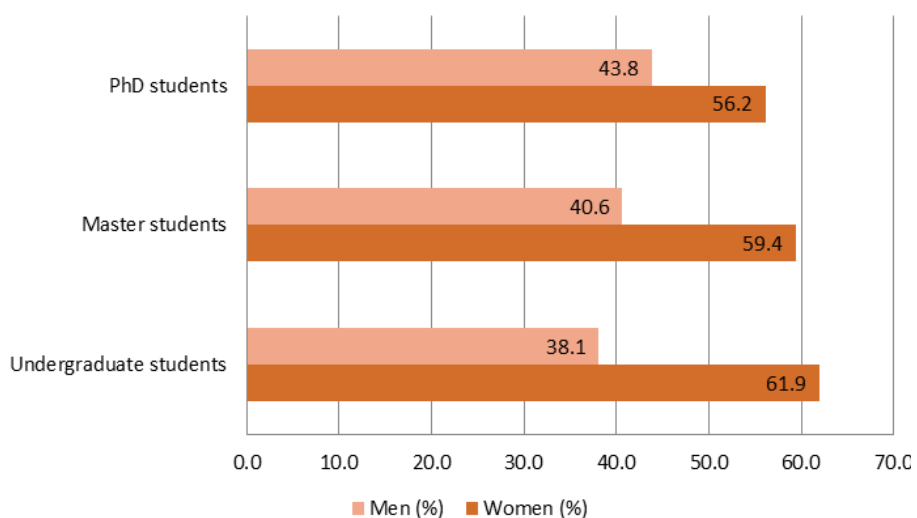


Figure 3. Students enrolled in the first year of studies across all three levels – gender disaggregated data (2019/2020 AY)

⁸ The data are only available in binary way.

На основним студијама друштвених, хуманистичких и умјетничких наука значајно је већи број студенткиња уписаних у прву годину студија у односу на студенте мушког рода (види табелу 2). Међутим, више од 60% студенткиња уписаних на прву годину основних студија усписало је дисциплине које нису друштвене, хуманистичке и умјетничке (Медицински факултет, Природно-математички факултет и Технолошки факултет). На нивоу мастер студија, ситуација је слична.

Другачија је слика за Електротехнички факултет (ЕТФ) и Машински факултет (МФ). Док је на првој години и основних и мастер студија број мушкараца далеко већи од жена, више жена него мушкараца је уписано на прву годину докторских студија на оба факултета (67% на ЕТФ и 100% на МФ). Треба напоменути, међутим, да су бројке ниске на оба факултета.

Факултет	Основни студиј Број (%)		Мастер Број (%)		Докторски студиј Број (%)	
	жене	мушкарци	жене	мушкарци	жене	мушкарци
Академија умјетности	53 (69,7%)	23 (30,3%)	16 (72,7%)	6 (27,3%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)
Архитектоско- грађевинско-геодетски факултет	68 (59,6%)	46 (40,4%)	24 (54,5%)	20 (45,5%)	3 (42,9%)	4 (57,1%)
Електротехнички факултет	59 (30,6%)	134 (69,4%)	8 (18,6%)	35 (81,4%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Економски факултет	130 (64,7%)	71 (35,3%)	35 (72,9%)	13 (27,1%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Машински факултет	22 (21,4%)	81 (78,6%)	2 (15,4%)	11 (84,6%)	2 (100,0%)	0 (0,0%)
Медицински факултет	325 (78,1%)	91 (21,9%)	16 (80,0%)	4 (20,0%)	27 (57,4%)	20 (42,6%)
Пољопривредни факултет	26 (48,1%)	28 (51,9%)	20 (44,4%)	25 (55,6%)	0 (0,0%)	5 (100,0%)
Правни факултет	78 (54,2%)	66 (45,8%)	8 (53,3%)	7 (46,7%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Природно-математички факултет	93 (69,4%)	41 (30,6%)	30 (83,3%)	6 (16,7%)		
Рударски факултет	7 (41,2%)	10 (58,8%)	0 (0,0%)	3 (100,0%)		
Технолошки факултет	72 (82,8%)	15 (17,2%)	11 (84,6%)	2 (15,4%)		
Факултет безбједносних наука	60 (46,2%)	70 (53,8%)	4 (21,1%)	15 (78,9%)		
Факултет политичких наука	89 (78,1%)	25 (21,9%)	24 (54,5%)	20 (45,5%)		
Факултет физичког васпитања и спорта	15 (24,6%)	46 (75,4%)	3 (14,3%)	18 (85,7%)		
Филозофски факултет	141 (84,4%)	26 (15,6%)	77 (84,6%)	14 (15,4%)		
Филолошки факултет	84 (80,0%)	21 (20,0%)	41 (89,1%)	5 (10,9%)	2 (100,0%)	0 (0,0%)
Шумарски факултет	4 (15,4%)	22 (84,6%)	4 (19,0%)	17 (81,0%)		
Укупно	1326 (61,9%)	816 (38,1%)	323 (59,4%)	221 (40,6%)	41 (56,2%)	32 (43,8%)

Табела 2. Родна структура студената на првој години студија по факултетима кроз сва три нивоа студија (АГ 2019/2020)

Универзитет нема систем за праћење колико се студената који су успјешно завршили студије заиста пријавило или је изабрано за радно мјесто асистента, вишег асистента или доцента. Поред тога, не постоји систем прикупљања и праћења података којима би се пратило колико је пријава примљено (укључујући податке разврстане по полу) и колико је кандидата примљено за одређену позицију на основу објављених конкурса и завршене процедуре избора на УНИБЛ-у.

At undergraduate level in the social sciences, humanities and arts there is significantly higher number of female than male students enrolled in the first year of studies (see Table 2). However, more than 60% of female students enrolled at the first year of undergraduate studies do so in non-SSH/arts disciplines (Faculty of Medicine, Faculty of Natural Sciences and Mathematics, and Faculty of Technology). At master level, the situation is similar.

The picture is different for the Faculty of Electrical Engineering (FEE) and Faculty of Mechanical Engineering (FME). While in the first year of both undergraduate and master level men outnumber women by far, more women than men are enrolled at the first year of PhD studies at both faculties (67% at FEE and 100% at FME). It should be noted, however, that the numbers are low in both faculties

School/ Faculty	Undergraduate Number (%)		Master Number (%)		PhD Number (%)	
	women	men	women	men	women	men
Academy of Arts	53 (69.7%)	23 (30.3%)	16 (72.7%)	6 (27.3%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
Faculty of Architecture, Civil Engineering and Geodesy	68 (59.6%)	46 (40.4%)	24 (54.5%)	20 (45.5%)	3 (42.9%)	4 (57.1%)
Faculty of Electrical Engineering	59 (30.6%)	134 (69.4%)	8 (18.6%)	35 (81.4%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)
Faculty of Economics	130 (64.7%)	71 (35.3%)	35 (72.9%)	13 (27.1%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)
Faculty of Mechanical Engineering	22 (21.4%)	81 (78.6%)	2 (15.4%)	11 (84.6%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)
Faculty of Medicine	325 (78.1%)	91 (21.9%)	16 (80.0%)	4 (20.0%)	27 (57.4%)	20 (42.6%)
Faculty of Agriculture	26 (48.1%)	28 (51.9%)	20 (44.4%)	25 (55.6%)	0 (0.0%)	5 (100.0%)
Faculty of Law	78 (54.2%)	66 (45.8%)	8 (53.3%)	7 (46.7%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)
Faculty of Natural Sciences and Mathematics	93 (69.4%)	41 (30.6%)	30 (83.3%)	6 (16.7%)		
Faculty of Mining	7 (41.2%)	10 (58.8%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)		
Faculty of Technology	72 (82.8%)	15 (17.2%)	11 (84.6%)	2 (15.4%)		
Faculty of Security Science	60 (46.2%)	70 (53.8%)	4 (21.1%)	15 (78.9%)		
Faculty of Political Sciences	89 (78.1%)	25 (21.9%)	24 (54.5%)	20 (45.5%)		
Faculty of Physical Education and Sports	15 (24.6%)	46 (75.4%)	3 (14.3%)	18 (85.7%)		
Faculty of Philosophy	141 (84.4%)	26 (15.6%)	77 (84.6%)	14 (15.4%)		
Faculty of Philology	84 (80.0%)	21 (20.0%)	41 (89.1%)	5 (10.9%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)
Faculty of Forestry	4 (15.4%)	22 (84.6%)	4 (19.0%)	17 (81.0%)		
Total	1326 (61.9%)	816 (38.1%)	323 (59.4%)	221 (40.6%)	41 (56.2%)	32 (43.8%)

Table 2. Gender distribution of students in the first year of studies across per faculty across all three levels of study (2019/2020 AY)

The University does not have a tracking system to monitor how many students who have successfully completed their studies have actually applied for or were selected for a position as teaching assistant, senior teaching assistant or assistant professor. Additionally, there is no data collection and monitoring system to follow up on how many applications have been received (including data disaggregated by

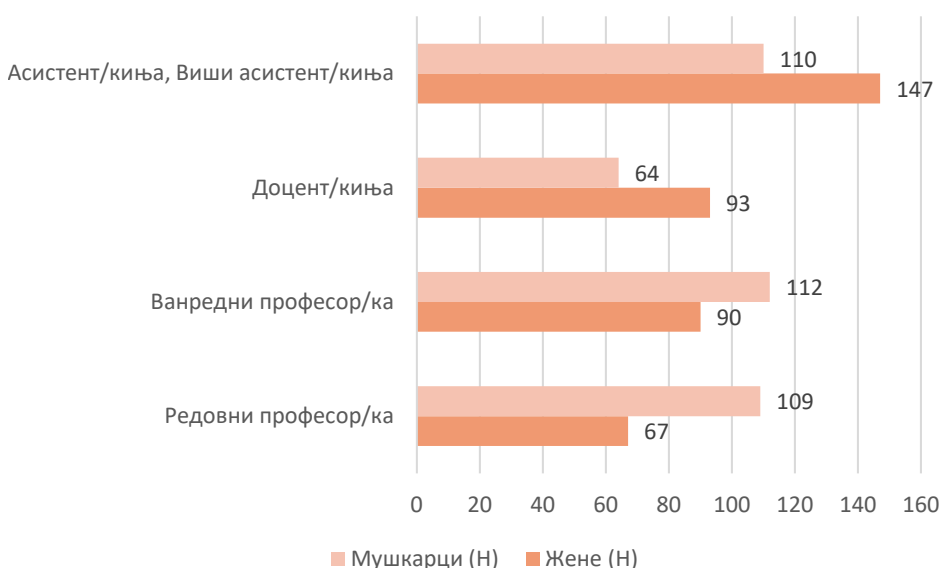
Што се тиче родних разлика у платама, Законом о платама запослених у високом образовању и студентском стандарду Републике Српске предвиђају се стопе за сваки академски разред и у том погледу нема разлике између жена и мушкараца. Једина разлика која може настати је у додацима на плату по основу година радног стажа или додатних накнада за проректорске или продеканске позиције.

● Равнотежа између пословног и приватног живота

Квантитативни подаци (или боље речено непостојање података у систему) показују да се политике пословног и приватног живота на УНИБЛ-у ослањају искључиво на постојећи законски оквир у погледу родитељског одсуства и продуженог одсуства због њега дјецe. У АГ 2019/2020, седам жена је користило породилско одсуство, а једна жена је затражила продужено одсуство због њега дјетета. Поред тога, једна жена је користила плаћено продужено одсуство из личних разлога. Подаци за друге категорије које се добијају путем квантитативне алатке ПЛОТИНА пројекта, као што су вријеме за дојење, радно вријеме прилагођено родитељству, слободно вријеме или неке услуге за равнотежу између пословног и приватног живота и мјере за равнотежу између пословног и приватног живота се не прикупљају (што не значи да неке услуге или мјере не постоје или као институционална култура/пракса или се пружају на ad hoc основи).

● Истраживачи и истраживачки рад: родна равноправност међу истраживачима и родна перспектива у истраживачком раду

Према доступним подацима за АГ 2019/2020, више мушкараца има статус редовног професора или ванредног професора у односу на жене. С друге стране, има више жена него мушкараца који раде на раним академским позицијама (асистент, виши асистент, доцент) (Слика 5). Бројеви не показују нужно потпуну слику напредовања у каријери, јер не приказују факторе иза ових бројева, који могу бити различити. Неки од фактора могу бити: равнотежа између пословног и приватног живота и повећано оптерећење жена у академској заједници које имају одговорности за његу, коришћење родитељског или породилског одсуства, или потенцијално постојање родних предрасуда и невидљивих препрека за жене у академској заједници (за квалитативни преглед види: [Шта запослени кажу о родној равноправности на УНИБЛ](#))



Графикон 5. Родна структура наставно-научног особља (АГ 2019/2020)

Подаци релевантни за родну перспективу у управљању научноистраживачким пројектима и интеграцију родне димензије у истраживачки рад нису прикупљени за ову анализу стања и укључени су у активности које се препоручују у оквиру Акционог плана за родну равноправност на УНИБЛ за период 2022-2026.

gender) and how many candidates have been hired for certain position based on the vacancies published and completed selection procedure at the UNIBL.

Regarding the gender pay gap, the Law on Salaries of Employees in Higher Education and Student Standard of the Republic of Srpska provides rates for each of the academic grade and there is no difference between women and men in this regard. The only difference that can occur is in the additions to the salary based on the years of service or additional remuneration for Vice-Rectors or Vice-Deans positions.

Work and personal life integration ●

Quantitative data (or rather non-existence of the data in the system) show that the work and personal life policies at the UNIBL are relying solely upon the existing legal framework regarding parental leave and extended leave for the care for children. In the 2019/2020 AY, seven women used maternity leave and one woman claimed the extended leave childcare leave. In addition, one woman has used paid extended leave for personal reasons. The data for other categories advised through the PLOTINA quantitative check tool, such as breastfeeding permit, parenting friendly working hours, time off-work, or some work-life balance services and work-life balance measures are not collected (which does not mean that some of the services or measures do not exist either as an institutional culture/practice or provided on ad hoc basis).

Researchers and Research: gender equality among researchers and gender perspective in research ●

According to the data available for 2019/2020 AY, more men are in the full professor or associate professor status compared to women. On the other hand, there are more women than men working in early stage academic positions (teaching assistant, senior teaching assistant, assistant professor) (Figure 5). The numbers are not necessarily showing the full picture of career progression, as they do not display the factors behind these numbers, which can be various. Some of the factors could be: work-life balance and the increased burden on women in academia who have caring responsibilities, parental or rather maternity leave usage, or in potential existence of gender-biases and invisible obstacles for women in academia (for a qualitative view see: [What employees say about gender equality at UNIBL](#)).

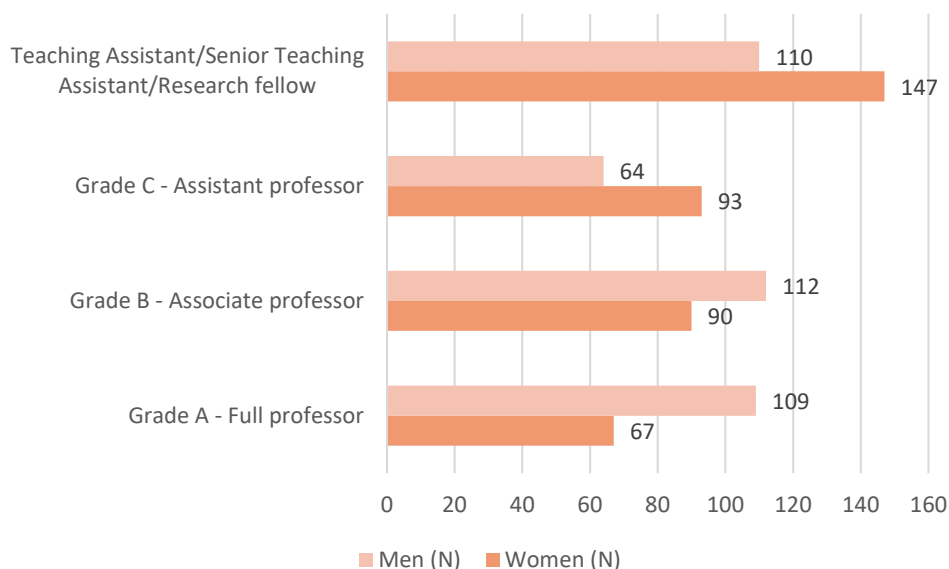


Figure 5. Academic and research staff data disaggregated by gender (2019/2020 AY)

The data relevant for the gender perspective in research project management and integration of gender dimension in research have not been collected for this audit and are included in the activities advised for the Gender Equality Plan at UNIBL 2022-2026.

● Интегрисање родне димензије у наставне планове и програме

Питање интеграције родне димензије у наставне планове и програме није обрађено у овој првој анализи стања родне равноправности, јер бито захтијевало више ресурса и времена него што је било на располагању тиму ангажованом на анализи. Неке од катедри, претежно друштвених и хуманистичких наука, имају род укључен у своје наставне планове и програме или као посебан предмет (нпр. родне студије, феминистичка филозофија и слично) или као суштински дио наставе, али то у великој мјери зависи од конкретне особе која предаје прије него да је институционални захтјев или култура.

Пол се односи на биолошке и физиолошке карактеристике које дефинишу људе као жене или мушкарце. Међутим, пол се не може у потпуности обухватити бинарношћу женско-мушко. Дакле, поред мушко-женске карактеризације, имамо и небинарну ознаку пола.

Род је друштвени конструкт атрибута, могућности и односа повезаних са женском и мушком особом који се учи кроз процесе социјализације. Дакле, варира у зависности од контекста, културе и времена и мјеста.

Интерсекционалност значи да не можемо посматрати људе само кроз њихов пол и род, већ водимо рачуна да се ове карактеристике и конструкти укрштају са другим идентитетима особе (старост, класа, етничка припадност, раса, језик, култура, способности, образовање итд.) који произилазе из друштвених односа, историје и дјеловања структура моћи.

Извор: EIGE glossary and thesaurus / WBC-RRI.NET

● Шта запослени кажу о родној равноправности на УНИБЛ

Интервјуисали смо 57 запослених на УНИБЛ из три насумична узорка: административно особље на УНИБЛ и на нивоу појединачних факултета, истраживачко и наставно особље и продекане на факултетима/Академији умјетности/Институту за генетичке ресурсе. Ставови и перцепције које су испитаници изнијели и који су представљени у наставку нису обликовани само институционалним окружењем, већ и различитим околностима и животним историјама сваког појединачног испитаника. Иако интервјуи не дају нужно потпуну слику тренутног стања на УНИБЛ у погледу родне равноправности, они дају назнаку проблема и потенцијалних рјешења било на појединачним факултетима или на УНИБЛ у цјелини.

● Запошљавање и напредовање у каријери

При упиту о њиховој каријери, одговори испитаника су се разликовали у зависности од тога да ли припадају административном особљу или научноистраживачком и наставном особљу на УНИБЛ-у. Иако је њихова каријера умногоме зависила од њиховог личног живота и избора, контекста и времена запошљавања на УНИБЛ-у, сличности се могу уочити код научноистраживачког и наставног особља. Уобичајени начин запошљавања академског особља био је:

→ током студија би се издвајали од осталих студената (оцјене, став) → професори би их примјетили и савјетовали да се пријаве на конкурс када буде објављен → пријавили би се на отворени конкурс → обично би били изабрани као најбољи кандидати (на основу комбинације оцјена, објављених радова, у

Integration of gender dimension in teaching curricula ●

The issue of integration of gender dimension in teaching curricula has not been addressed by this first gender audit, as it would require more resources and time than it was at disposal of the gender audit team. Some of the departments, predominantly in social sciences and humanities, have gender included in their curricula either as a separate subject (e.g. gender studies, feminist philosophy and similar) or as an essential part of the teaching, but it highly depends on the actual person who is teaching rather than being an institutional requirement or culture.

***Sex** refers to biological and physiological characteristics that define humans as female or male. However, sex cannot be fully encapsulated in the female-male binarity. Hence, beyond male-female characterisation we also have non-binary as sex designation.*

***Gender** is a social construct of attributes, opportunities and relationships associated with being female and male that are learned through socialisation processes. Thus, it varies depending on context(s), culture(s), and time and place.*

***Intersectionality** means that we cannot observe people only through their sex and gender, but take into an account that these characteristics and constructs intersect with person's other identities (age, class, ethnicity, race, language, culture, ability, education etc.) derived from social relations, history and the operation of structures of power.*

Source: EIGE glossary and thesaurus / WBC-RRI.NET

What employees say about gender equality at UNIBL ●

We have interviewed 57 employees at UNIBL from three sample cohorts: administrative staff at UNIBL and individual faculty level, research and teaching staff, and vice-deans at faculties/Academy of Arts/Institute of Genetic Resources. The views and perceptions expressed by the interviewees and presented below are shaped not only by the institutional setting, but also by different circumstances and life histories of each individual respondent. Even though the interviews do not necessarily provide a whole picture of the current state of the art at the UNIBL in terms of gender equality, they do give an indication of the issues and potential remedies either at individual faculties or at the UNIBL as a whole.

Recruitment and career progression ●

When being asked about their career path, interviewees' responses differed depending on whether they belong to the administrative staff or to the research and teaching staff at UNIBL. Even though their career path depended much on their personal life and choices, the context and the timing of getting employment at UNIBL, similarities can be observed for the research and teaching staff. The usual path for recruitment of academic staff was:

→ during the studies they would stand out from the rest of the students (grades, attitude) → professors would notice them and advise on applying to the vacancy once published → they would apply to an open vacancy → usually they would be selected as the best candidate (based on the combination of grades, papers published, according to the rules and procedures) → and would get an offer for employment as either teaching assistant / senior teaching assistant or in some cases as assistant professors.

складу са правилима и процедурама) → и добили би понуду за запослење као асистент/виши асистент или у неким случајевима као доцент.

Наравно, нису сви испитаници прошли исти пут, а у неким случајевима је поступак избора и запошљавања зависио од тадашњег руководства факултета или универзитета и њихове одлуке да ли ће изаћи са конкурсом или не. Није било родних разлика у погледу процедуре коју је сваки испитаник морао проћи да би добио посао на факултету/универзитету. Међутим, неки од испитаника су се ипак осврнули на неформалне коментаре колега и руководства о новозапосленим сарадницима у настави женског рода. Коментари су се углавном односили на питање њиховог потенцијалног породилског одсуства у блиској будућности као „проблем за студијски програм/факултет“ јер нема ко да је замијени када оде, осим што ће се већ преоптерећене колеге још више оптеретити. Ово је било индикативно не само за случајеве када неко иде на породилско одсуство, већ на било које дуже одсуство. Ово је насљеђено системско питање у области високог образовања у земљи уопште, јер процедуре запошљавања и правни аспекти око истога спречавају проналажење одговарајућих замјена ограничених на трајање одсуства.

Ситуација у вези са запошљавањем је нешто другачија код административног особља. Интервјуисано административно особље запослено на Универзитету је добило посао или путем редовних конкурса, преко препоруке, као замјена за некога ко је био на породилском одсуству, а затим је пребачен на друго административно радно место по повратку те особе, или путем пријаве за приправнички стаж и након завршене једне године приправничког стажа запошљава се у администрацији. Није било јасних наговјештаја да ли је пол играо улогу у запошљавању административног особља (у администрацији је више запослених жена него мушкараца, а међу нашим испитаницима имамо 6 мушкараца и 15 жена – види [Графикон 2](#)).

Када је ријеч о њиховом напредовању у каријери и останку на Универзитету у циљу напредовања у академској каријери, већина испитаника вишег академског нивоа ишла је уобичајеним путем почевши од позиције асистента/вишег асистента, а затим напредујући до позиције доцента, затим ванредног професора те неколико њих у звање редовног професора. Испитанице које су биле на породилском одсуству(има) између два академска нивоа напредовања (нпр. у периоду када су биле више асистенткиње и радиле на напредовању у звање доценткиње), имале су законом предвиђену могућност замрзавања изборног рока на годину дана (у трајању одсуства). У великом броју случајева, оне испитанице које су користиле породилско одсуство искористиле су овај период као додатно вријеме које су имале на располагању за писање и објављивање како би могле да испуне неопходне услове за напредовање на виши академски ниво. Њихове мушке колеге нису имале исту прилику, јер нису користили родитељско одсуство. Дакле, главна разлика између испитаника мушког и женског рода у погледу њиховог напредовања у каријери јесте трајање (обично продужено за академско особље женског рода јер су неке од њих имале годину дана дуже због породилског одсуства) и могућност да имају прилику да искористе овај продужени период за рад на испуњењу услова за напредовање. Међутим, важно је напоменути да је то била прилика коју су неке од испитаница саме одлучиле (када је ситуација то дозвољавала) да искористе. Ово није био стварни захтјев руководства универзитета или факултета према њима да своје вријеме породилског одсуства искористе за писање и објављивање. Штавише, закон им омогућава да „замрзну“ изборни мандат током породилског одсуства.

На питање о подршци за стручно усавршавање и обуку, уобичајени одговор испитаника је био да сами морају да покрију већину или све трошкове, да је једина подршка коју добија од универзитета или факултета плаћено одсуство за вријеме трајања обуке, конференције или студијске посјете. У ријетким приликама, и то углавном кроз пројекте, испитаници су имали прилику да покрију трошкове стручног усавршавања и обуке. Иначе би сами финансирали

Of course, not all respondents had the same path, and in some cases, the procedure on selection and recruitment depended on the faculty or university management at that time and their decisions on whether to proceed with a vacancy or not. There were no gender-based differences regarding the procedure that each respondent had to go through in order to get their job at the faculty/university. However, some of the respondents did refer to informal comments from the colleagues and management about newly recruited/hired female teaching assistants. The comments referred mainly to issues of their potential maternity leave in near future as a “problem for the study programme/faculty” as there is no one there to cover for her when she leaves other than again overburdening already overburdened colleagues. This was indicative not just for cases when someone goes on a maternity leave, but any kind of longer leave. This is an inherited systemic issue in the higher education sector in the country in general, as the recruitment procedures and the legal aspects around it prevent finding suitable replacements limited to the duration of the leave.

The situation regarding the recruitment is slightly different with the administrative staff. The interviewed administrative staff members employed at the University got their jobs either through regular vacancy notices, through recommendation, as a replacement for someone who was on a maternity leave and then transferred to another administrative position after that person’s return, or through applying for apprenticeship and after finishing one year of apprenticeship getting employment in the administration. There were no clear indications whether gender played a role in administrative staff’s employment (there are more female than male persons employed in the administration and among our respondents, we had 6 men and 15 women – see [Figure 2](#)).

Speaking of their career progression and staying at the University to follow the academic career advancement, majority of respondents of higher academic level followed a usual path starting from the teaching assistant/senior teaching assistant position and then advancing to the position of assistant professor, followed by associate professor and then several of them to full professorship. Female respondents who were on maternity leave(s) between the two academic levels progression (for example, in the period when they were senior teaching assistant and were working on advancing to assistant professorship), had the opportunity provided by law of freezing their election term for one year (duration of the leave). In many cases, those respondents who have been using maternity leave used this period as an additional time they had at their disposal to write and publish to be able to fulfil the necessary requirements for advancing to the higher academic rank. Their male colleagues have not had the same opportunity, as they were not using the paternity leave. Thus, the main difference between male and female interviewees in terms of their career advancement is the duration (usually prolonged for female academic staff as some of them had one year longer for maternity leave reasons) and the possibility of having the opportunity to use this prolonged period to work on fulfilment of the requirements for advancement. However, it is important to note that this was the opportunity some of the female respondents decided (when situation allowed) to use on their own. This was not the actual requirement coming from the university or faculty management towards them to use their maternity leave time for writing and publishing. Furthermore, the law enables them to “freeze” their election term during the maternity leave.

When asked about the support for professional advancement and training, usual respondent’s answer was that they had to cover majority or all the costs by themselves, that the only support received from the university or faculty was through the paid leave for the duration of the training, conference or study visits. On rare occasions, and largely through projects, respondents had the opportunity to have costs of professional advancement and training covered. Otherwise, they would finance the costs by themselves. The respondents pointed out that there is no systemic measure covering this issue, and that most of the academic staff are left on their own to find grants and funds to cover the costs of professional advancement and training. This is the case for both male and female respondents who have

трошкове. Испитаници су истакли да не постоји системска мјера која покрива ово питање, те да је већина академског особља препуштена сама себи да пронађе грантове и средства за покривање трошкова стручног усавршавања и обуке. Ово важи за испитанике и мушког и женског рода који су истакли да су, повремено и ad hoc, добијали скромну финансијску подршку Министарства за научно-технолошки развој, високо образовање и информационо друштво Републике Српске кроз различите грантове. Међутим, већина испитаника је и даље изразила да сматрају да је руководство факултета и универзитета током њиховог рада пружало подршку њиховом професионалном напредовању и усавршавању. Нажалост, ова подршка је више на ad hoc основи у зависности од конкретних потреба, захтјева, а не нешто што постоји као институционално или системско окружење. У неколико наврата, испитаници који су изјавили да нису добили довољну подршку или да су имали проблема да остваре своје професионално напредовање, сви су имали личне проблеме са руководством свог факултета, а након промјене руководства – добили су пуну подршку. Дакле, све проблеме које су имали више су били лични, а не институционални.

Каријера административног особља се разликује у односу на академско особље јер напредовање у великој мјери зависи од доступности виших позиција у структури универзитета. Ово је ограничено јер се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста УНИБЛ-а унапријед одређује кадровска структура универзитета. На основу интервјуа са административним особљем запосленим на УНИБЛ-у, можемо се сложити да је било више хоризонталне него вертикалне мобилности административног особља унутар Универзитета. Разлози за то су у највећем броју случајева везани за ригидност унутрашње организације и систематизације радних мјеста која не дозвољава додатне измјене (с обзиром да мора да буде одобрена од стране Министарства). Било је неколико случајева гдје је административно особље напредовало и достигло врхунац у смислу напредовања у каријери на универзитету. Прешли су са стручних сарадника или виших стручних сарадника у Ректорату на вишу позицију (барем по платном рангу) на одређеном факултету (као што је прелазак из службе правних послова Универзитета у којем су били стручни сарадници за правне послове на позицију секретара (стручног сарадника за правне послове) на нивоу факултета који им је повећао плату).

● Институционално окружење

Запослени доживљавају Универзитет у цјелини или поједине факултете, па чак и студијске програме у којима раде, као прилично разнолике по полу и старости запослених. Међутим, постоје разлике између факултета или студијских програма у оквиру факултета у зависности од научних дисциплина које се обрађују. Испитаници примјећују да постоје неслагања у броју или односу студената/студенткица на факултетима, што у великој мјери приписују општим стереотипима о појединим професијама и наукама да су „типичне за мушкарце“ (као што су машинство, електротехника) или „типично за жене“ (као што су економија, социологија, педагогија). Испитаници сматрају овај тренд дијелом доминације патријархалне културе у друштву у цјелини, залажући се за већу промоцију ка будућим студентима мање доминантног пола за упис на факултете који су доминантно мушки/женски (што је испреплетено са образовним системом у цјелини, укључујући научно образовање и промоцију). Што се тиче академског особља, већина испитаника истиче да на општем, универзитетском и потенцијално факултетском нивоу постоји значајна разноликост у погледу пола и старосне доби, док када говоримо о разноликости⁹ на нивоу студијског програма, у неким студијским програмима доминантно раде или мушкарци или жене.

Када је ријеч о њиховом задовољству послом, већина испитаника је изјавила да је, у начелу, задовољна својим послом, али то се у великој мјери односи на избор занимања, а у мањој мјери на цјелокупне услове рада. Међутим,

⁹ Говорећи о разноликости, нико од испитаника се није реферисао на LGBTQ+ популацију, већ искључиво на старосну разноликост и женско-мушко популацију.

pointed out that they have, on occasion and ad hoc basis, received some modest financial support from the Ministry of Scientific-Technological Development, Higher Education and Information Society of the Republic of Srpska through different grant schemes. However, most of the respondents still expressed that they feel that the faculty and university management throughout their work has been supportive to their professional advancement and training efforts. Unfortunately, this support is more on an *ad hoc* basis depending on the particular needs, requirements, and not something that exists as institutional or systemic setting. On a few occasions, respondents who have stated that they have not been supported sufficiently or that they had problems to achieve their professional advancement, all had the personal-level issue with the management of their faculty and once the management changed – they have received full support. Thus, any issues they had were more on a personal basis and not institutionally embedded.

Career progression path of administrative staff differs compared to the academic staff as the progression depends largely on the availability of higher posts in the university structure. This is limited because the Rulebook on Internal Organization and Job Classification at UNIBL predetermines the university's staff structure. Based on the interviews with administrative staff employed at UNIBL, we can concur that there has been more horizontal than vertical mobility of the staff within the University. Reasons behind this are in the majority of cases related to the rigidity of the internal organization and job classification that does not allow for additional changes (given that it has to be approved by the Ministry). There were several cases where administrative staff who progressed and reached the ceiling in terms of the career progression at the university. They moved from being associates or senior associates at the Rectorate to being at a higher position (at least by salary rank) at the particular faculty (such as moving from the University level legal department where they were legal associates to being a Secretary (Legal Officer) at the faculty level which increased their salary).

Institutional setting ●

Employees perceive the University as a whole or individual faculties and even departments where they work, as quite diverse in terms of gender and age of staff. However, there are differences between the faculties or the departments within the faculties depending on the scientific disciplines covered. The respondents notice that there are discrepancies in number or ration of female / male students at the faculties, which they attribute largely to the general stereotypes of certain professions and sciences as being “typical for men” (such as machine engineering, electrical engineering) or “typical for women” (such as economics, sociology, pedagogy). Respondents find this trend as part of the patriarchal culture dominance in the society as a whole, advocating for more promotion towards prospective students of less dominant gender to enrol in the male / female dominant faculties (which is intertwined with the educational system as a whole including the science education and promotion endeavours). In terms of academic staff, most of the respondents outline that on a general, university and potentially faculty level, there is a significant diversity in gender and age, but observing the diversity⁹ at departmental level there are male or female dominated departments.

Discussing their work satisfaction, the majority of the respondents claimed that they are, in principle, satisfied with their work, but largely referring to the choice of occupation and to a lesser extent with the overall working conditions. However, there were a few of interviewees (mostly TA or Assistant Professors) who pointed out the dissatisfaction with their workload and the number of courses they are engaged in due to the fact that at some study programmes there is a lack of teaching staff and then they have to cover the additional courses. Furthermore, part of the administrative staff interviewed had the same issue, i.e. being overburdened with tasks and activities. It is also important to point out the opinions of some female

⁹ None of the respondents referred to LGBTQ+ when speaking about diversity, but rather in terms of the age and female-male representation.

било је неколико испитаника (углавном сарадника или доцената) који су истакли незадовољство својим обимом посла и бројем предмета које имају због чињенице да на појединим студијским програмима недостаје наставног кадра, те они због тога морају да преузму додатне предмете. Штавише, дио интервјуисаног административног особља имао је исти проблем, односно преоптерећеност задацима и активностима. Важно је истаћи и мишљења неких испитаника које су уочиле да нема подршке мајкама (посебно онима у првим годинама мајчинства) у погледу флексибилног распореда, посебног мјеста за дојење или чак довођења дјетета у канцеларију (погледајте више у поглављу „Равнотежа између пословног и приватног живота“).

Када говоримо о могућностима и њиховим плановима за професионално напредовање на више руководеће позиције на универзитету, постоји разлика у перцепцији у зависности од тога да ли су испитаници мушкарци или жене. Већина интервјуисаног мушког академског особља сматра напредовање на више руководеће позиције као опцију која постоји, а неки од њих заправо планирају да раде на напредовању на више руководеће позиције. Међу њима је неколико оних који су већ на позицији продекана и дио су руководства на својим факултетима, а који су навели да немају жељу за даљим вишим руководећим позицијама након што су искусили терет од обима посла који иде уз ову позицију поред редовних наставних и истраживачких активности. Наше саговорнице су такође у више наврата истицале додатни обим посла који неко може имати на вишим руководећим позицијама као нешто што их спречава да уопште размишљају о таквој врсти напредовања. Ово је, према неким од наших саговорница, важан фактор у доношењу одлуке о таквом потезу у каријери за академско особље које су уједно и мајке, јер би се њихов терет повећао и оне би морале да важу између породичних обавеза и каријере/руководеће позиције. Иако не постоје званичне препреке за жене да напредују у каријери у том правцу, и даље постоје скривене препреке попут опште перцепције да су руководећа мјеста за мушкарце, као и непостојање механизма подршке на универзитету којима би се подстицали жене, а посебно оне које су мајке, да се пријаве на више руководеће позиције. Поред тога, за жене међу академским особљем које су биле на руководећим позицијама (било као продеканице или руководитељке студијских програма), наведено је управљање временом и равнотежу између пословног и приватног живота као главни проблем у свакодневном раду.

Родно засновани стереотипи и дискриминација нису присутни на директан начин или облик у оквиру општег институционалног окружења на УНИБЛ-у или на факултетима, већ се појављују на индиректнији начин. Као што су наши саговорници напоменули, било би неочекивано у академској заједници да се родно заснована дискриминација (РЗД) отворено види јер је постало друштвено неприхватљиво да се било који облик РЗД-а или стереотипа изражава директно (у супротном би они који то изражавају наишли на осуде својих колега). Међутим, то не значи да су РЗД и стереотипи потпуно нестали из свакодневне праксе на факултетима и на универзитету. То само значи да се јавља у индиректнијем облику, који се не може лако открити (посебно за оне који нису свјесни могућих образаца и облика РЗД-а и праксе стереотипа). РЗД и праксе стереотипа које се повремено јављају на различитим факултетима, како уочавају наши испитаници, крећу се од снисходљивости, игнорисања женских гласова на важним састанцима и процесима доношења одлука на факултету, до неколико случајева, углавном вербалног, насиља. Из већине интервјуа са академским особљем, и мушким и женским, било је јасно да је њихов ниво свијести о различитим праксама РЗД-а и стереотипа на ниском нивоу. Већина њих је сводила питање на ниво броја и односа мушкараца и жена, или расправљала о томе да ли се и зашто нека занимања/факултети означавају као типично мушки или типично женски. Дискусија о овим праксама етикетирања открива свијест испитаника о утицају доминантних патријархалних образаца, али не улази у даљу анализу. Такође, већина испитаника није била упозната са постојањем **Смјерница за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања на Универзитету** усвојених 2020. године, нити да је именован савјетник задужен за њихову примјену.

respondents who noticed that there is a lack of support for mothers (especially those in the first years of their motherhood) in terms of the flexible schedules, separate place for breastfeeding or even bringing the child to the office (see more under the "Work-life balance" section).

Speaking about the opportunities and their plans for professional advancement to higher management positions at the university, there is a difference in perception depending if interviewees are male or female. Most of the interviewed male academic staff consider the advancement to higher management positions as an option that exists and some of them actually plan to work on getting advancement to higher management positions. Among them, there are a few who are already at the position of vice-dean and being part of the top management at their faculties, who have indicated that they do not have a desire to pursue further higher management positions after experiencing the workload that this position brings on top of the regular teaching and research activities. Our female collocutors have also repeatedly pointed out the same notion of the additional workload one might have when pursuing higher management positions as something that prevents them from considering that type of advancement at all. This is, according to some of our female interviewees, an important factor in making a decision on such a career move for academic staff who are also mothers, as their burden would increase and they would have to weigh between the family-related duties and career/management position. Although there are no official obstacles for women's career progression in that direction, there are still hidden obstacles such as the general perception that managerial positions are for men, and the non-existence of support mechanisms at the university that would encourage women, and particularly those who are mothers, to pursue higher management positions. Additionally, for women among the academic staff who have been in the managerial position (either as vice-deans or heads of departments), indicate the time-management and work-life balance as the main issue in their daily work.

Gender based stereotyping and discrimination is not present in a direct manner or form within the general institutional setting at the UNIBL or within its faculties, but appears in more indirect manner. As our collocutors mentioned, it would be unexpected in the academic community to have gender-based discrimination (GBD) openly visible as it became socially unacceptable to express any form of GBD or stereotyping directly (otherwise, those expressing it would encounter judgements from their colleagues). However, this does not mean that GBD and stereotyping has completely disappeared from everyday practice at the faculties and university. It only means that it has been occurring in a more indirect form, difficult to uncover easily (particularly for those who are not aware of the potential forms and shapes of GBD and stereotyping practices). The GBD and stereotyping practices occurring occasionally at different faculties, as noticed by our respondents, range from mansplaining, ignoring the female voices at important meetings and decision-making processes at the faculty, to several cases of, mostly verbal, violence. From the majority of the interviews with the academic staff, both male and female, it was clear that their level of awareness of different GBD and stereotyping practices is at low level. Most of them were reducing the issue to the level of numbers and men/women ratio, or discussing whether and why some occupations/faculties are labelled as *typical male* or *typical female*. The discussion on these labelling practices unveils the awareness of the respondents on the impact of dominant patriarchal patterns, but it does not go into further analysis. Furthermore, the majority of the respondents were not aware of the existence of the **Guidelines for the Prevention of Sexual and Gender-Based Harassment** at the University adopted in 2020, nor that there has been an advisor in charge of their implementation appointed.

● Равнотежа између пословног и приватног живота

Током интервјуа, испитаници су често говорили о питањима везаним за равнотежу између свог пословног и приватног живота. Навели су да је утицај пословног живота на њихов приватни живот већи него обрнуто. Из разговора са академским и административним особљем, чини се да већина има велики обим посла и прилично често тај обим посла носи кући. Испитаници који имају и руководећу улогу (било као руководиоци студијских програма или продекани) и родитељску улогу имају највише потешкоћа у одржавању равнотеже између пословног и приватног живота, јер њихово ангажовање на послу често доводи до повећања обима посла на терет њиховог приватног живота. Механизми подршке у одржавању равнотеже између пословног и приватног живота на институционалном нивоу не постоје, сматра већина наших саговорника. Међутим, стварна подршка обично долази од управљачких структура или од колега на нивоу студијских програма, али само на *ad hoc* основи у зависности од потреба (нпр. у случају да је дијете болесно и потребно је да сарадник или професор остане код куће, колеге могу преузети дио часова и слично).

Породиљско одсуство, према нашим испитаницама, представља кључну прекретницу у нечијој академској каријери и од тог тренутка надаље, још је теже одржати равнотежу између пословног и приватног живота. Имајући у виду да породилско одсуство траје 1 годину (или 1,5 година у случају трећег дјетета или близанаца), утицај одсуства је вишеструк. С једне стране, за академско особље одсуство може значити годину дана потпуног изостанка из комуникације са руководством и колегама са катедре, при чему пропуштају важне измјене наставног плана и програма или опште институционалне агенде. С друге стране, то може бити и прилика, како наводе неки од наших испитаника који су то учинили, да раде на публикацијама. Ово друго заправо значи да се терет продуктивности академског особља у смислу публикација и терет редовног рада потом дјелимично преноси на приватни живот током породилског одсуства. Иако су наши испитаници ово представили као нешто што је урађено самоиницијативно, то је ипак примјер скривеног, индиректног притиска на академско особље како би одржали своје позиције и академску каријеру. Са стране институције/студијског програма, нечије породилско одсуство се обично посматра као проблем у смислу проналажења опција за покривање наставног дијела те особе на факултету. Ово је у великој мјери посљедица ригидности система високог образовања и прописа релевантних за запошљавање академског особља којима се спречава брзо или флексибилно рјешење да се нађе неко спољно лице које би покривало наставу током породилског одсуства, а да не мора да буде већ запослен на Универзитету. То доводи до ситуације да се терет држања наставе особе на породилском одсуству дијели међу колегама са студијског програма који су, у већини случајева, већ и сами оптерећени својим обимом посла. Таква системска ригидност развија интерну институционалну културу/културу студијског програма повећаног притиска како за оне које одлазе на породилско одсуство тако и за оне који остају да покривају њихов посао.

У неколико интервјуа женско академско особље које је користило породилско одсуство то наводи као главни разлог због којег имају осјећај да током породилског одсуства морају да допринесу процесима везаним за посао, иако њихове колеге то никада експлицитно не помињу. Једна од испитаница (саговорница 4_АП) навела је осјећај кривице који је имала као да ради нешто штетно за институцију и намјерно када јој је један од њених мушких колега рекао „паметно ти је то“ као да одлази на породилско одсуство да би годину дана избјегла своје радне обавезе. Породилско одсуство за интервјуисано административно особље има сличне импликације, иако је мање ригидности у погледу проналажења замјене за ту особу. Међутим, уобичајено је и за интервјуисано женско академско и административно особље да ће у неком тренутку осјетити неку врсту кривице због узимања породилског одсуства и одсуствовања са посла. У већини оваквих случајева, овај осјећај је резултат

During the interviews, respondents have often referred to the issues related to the work-life balance. In their statements, the impact of professional life/work on their private life is higher than the other way around. From the discussion with both the academic and administrative staff, it appears that majority have high workload burden and quite often, they *carry their workload home*. The respondents who have both the managerial role (either as heads of departments, chairs, or vice-deans) and the parental role have the most difficulties in maintaining the work-life balance, as their work engagement often results in workload burden increasing at the expense of their private life. The support mechanisms in maintaining the work-life balance on an institutional level are non-existent, according to majority of our collocutors. However, the actual support usually comes from the management structures or from the colleagues at the departmental level, but only on *ad hoc* basis depending on the needs (e.g. in case a child is sick and there is a need for a teaching assistant or professor to stay at home, colleagues may take over part of their classes and similar).

Maternity leave, according to our female respondents, is a crucial milestone in one's academic career and from that point onward, the work-life balance is even harder to maintain. Given that pregnancy/maternity leave duration is 1 year (or 1.5 years in case of a third child or twins), the impact of the leave is manifold. On one side, for academic staff taking the leave can mean one year of completely being out of the communication with the management and colleagues from the department, missing out the important changes of the curricula or the general institutional agenda. On the other hand, it can also be an opportunity, as mentioned by some of our respondents who have done so, to engage in the production of publications. The latter actually means that the burden of the productivity for academic staff in terms of publications and the burden of regular work is then partially transferred to the private life during the maternity leave. Even though our respondents presented this as something done *on their own initiative* it is still an example of the hidden, indirect pressure being put on the academic staff in order to keep their positions and academic career *alive*. From the institutional/department side, someone's maternity leave is usually seen as an issue in terms of finding the options for covering the teaching part of that person's work at the faculty. This is largely due to the rigidity of the higher education system and regulations relevant to the academic staff employment that prevent a fast or flexible solution of finding someone external to cover for the classes for the duration of the maternity leave without having to be already employed at the University. This leads to the situation where the teaching burden of the person on a maternity leave is then shared among the departmental colleagues who are, in most cases, already with high workload themselves. Such systemic rigidity develops internal institutional/departmental culture of *increased pressure* for both those who leave for the maternity leave and those who remain to cover their workload.

In few interviews, the female academic staff who took maternity leave, indicate this as the main reason for having a feeling that they have to contribute to the work-related processes during their maternity leave even though their colleagues never explicitly mention it. One of the respondents (Interviewee 4_AP) mentioned the feeling of guilt she had as if she was doing something harmful to the institution and on purpose when one of her male colleagues told her that "it was a smart thing to do" as if she was leaving on maternity leave to avoid her work-related duties for one year. Maternity leave for the interviewed administrative staff has similar implications, although there is less rigidity in terms of finding a replacement for that person. However, common notion for both the female academic and administrative staff interviewed is that at some point they would experience some sort of *guilt* for taking a maternity leave and being away from work-related duties. In most of such cases, this feeling is a result of the indirect pressure from their colleagues or management implied in the communication before and after the maternity leave as if they have been on a one-year holiday and not on a maternity leave. This can

индиректног притиска њихових колега или руководства у комуникацији прије и после породилског одсуства као да су биле на једногодишњем одмору, а не на породилском. Ово се такође може приписати општој патријархалној култури и непризнавању стварног терета (раног) мајчинства/родитељства (нпр. невидљиви рад/терет материнства/родитељства).

Повратак са породилског одсуства био је изазов за већину интервјуисаних женских запослених (како академских тако и административних), јер је значио сустизање осталих колега и враћање на пут у смислу посла. Повратак је био посебно тежак за оне које током одсуства нису комуницирале са својим колегама и руководством. Не постоје институционални механизми подршке за повратак у професионални живот након породилског одсуства, а неке од саговорница су навеле да би такве механизме цијениле у виду подршке када је вријеме дојења (у смислу времена и простора), тематских обука или радионица (међутим, нису назначиле посебне теме оваквих радионица). Већина испитаника који су користили боловање и/или одсуство за његу дјетета у било ком тренутку своје професионалне каријере на УНИБЛ-у нису наилазили на препреке или примједбе руководства у смислу немогућности коришћења одсуства. Међутим, слично као и на породилском, морали би или да нађу колеге са катедре који би могли да преузму њихов дио посла током боловања и/или одсуства због њега дјетета или да надокнаде вријеме за наставу након тога. Међутим, за већину испитаника руководство факултета/катедри је пружило подршку у таквим приликама. И поред подршке, већина испитаница осјећала је исту кривицу, као и у случају породилског одсуства и што морају да раде више него њихове колеге. Већина испитаника мушког пола који су и очеви нису искусили исту кривицу, али и већина њих не користи одсуство за његу дјетета (умјесто тога, то раде њихове супруге или партнерке).

● Родни аспект

Током интервјуа, мушко и женско особље различито су перципирали родни аспект, односно утицај тога што сте мушко или женско на изгледе за каријеру и напредовање, као и на њихов свакодневни рад. Већина интервјуисаног женског особља (без обзира да ли долазиле из академске заједнице или из администрације) навело је да бити жена у одређеној мјери имплицитно (ријетко експлицитно) утиче на њихову каријеру и свакодневни рад. Већина њихових мушких колега не увиђа да постоје разлике у каријери или послу између мушкараца и жена на УНИБЛ-у и наводе да су сви једнаки јер сви раде под истим условима и платама. Једина разлика коју су и испитаници и испитанице навели као значајну јесте улога мајке која, према мишљењу већине испитаника, значајно доприноси разликама у вјероватноћи напредовања у каријери и више утиче на свакодневни рад особља женског пола него што родитељство то чини за особље мушког пола. Разлике у каријерама се такође више посматрају кроз утицај који мајчинство има на каријере (углавном академског) особља женског пола.

● Шта је већ учињено на УНИБЛ-у и шта би се могло побољшати

Као што је већ наведено, УНИБЛ се активно посветио рјешавању питања родне равноправности усвајањем **Смјерница за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања 2020. године**. На основу разговора са савјетником за примјену наведених Смјерница, забиљежен је један случај сексуалног и родно заснованог узнемиравања (који је извршио професор према студенткињи академске 2020-2021. године). Овдје морамо навести да горе представљена анализа има недостатак даљих интервјуа и доприноса студената, јер би њихов увид у потенцијално постојеће случајеве сексуалне и родно засноване дискриминације и узнемиравања на УНИБЛ-у био од суштинског значаја за надоградњу Акционог плана за родну равноправност УНИБЛ у наредном периоду.

also be attributed to the general patriarchal culture and not recognizing the actual workload underneath the (early) motherhood/parenthood (e.g. *invisible labour/workload of motherhood/parenthood*).

Returning from maternity leave has been challenging for the majority of interviewed female staff (both academic and administrative), as it meant catching-up with the rest of the colleagues and getting *back on track* in terms of work. Particularly difficult to get back was for those who have not been communicating with their colleagues and management during the leave. There are no institutional supportive mechanisms for the return to the professional life from after the maternity leave, and some of the interviewees mentioned that they would have appreciated such mechanisms in forms of either support for breastfeeding time (and location), thematic trainings or workshops (however they have not indicated particular topics of such workshops). Most of the respondents who have used sick leave and/or child-care leave at any point in their professional career at the UNIBL have not encountered obstacles or objections from the management in terms of not being able to take the leave. However, similar to the maternity leave, they would have either to find colleagues from the department who could cover their part of the workload during the sick and/or child-care leave or to catch-up for the teaching time afterwards. However, for the majority of respondents the faculty/department management has been supportive in such occasions. Despite the support, majority of female respondents felt the same *guilt*, as in case of the maternity leave and that they have to work even harder than their colleagues do. Majority of the male respondents who are also fathers have not experienced the same *guilt*, but also majority of them are not taking the child-care leave (instead, their wives or female partners do).

Gender aspect ●

During the interviews, male and female staff perceived the gender aspect differently, or rather of the impact of being male or female to the career prospects and advancement, as well as to their everyday work. Majority of the female staff interviewed (irrelevant whether they come from academia or administration) indicated that being a woman impacts to a certain extent implicitly (rarely explicitly) their career and everyday work. The majority of their male colleagues do not perceive that there are career or work-related differences between men and women at UNIBL, and state that they are all equal as *they all work under the same terms and salaries*. The only difference that both male and female respondents indicated as significant is the role of a mother that, according to majority of the respondents, contributes significantly to the differences in the probabilities for career advancement and impacts the everyday work of female staff more than the parenthood does for the male staff. Differences in career paths are also observed more through the lenses of the impact that motherhood has for the careers of (mostly academic) female staff.

What has been done at UNIBL already and what could be improved

As already mentioned earlier in the document, the UNIBL has been actively dedicated to tackling gender equality issues by adopting the **Guidelines for the Prevention of Sexual and Gender-Based Harassment** in 2020. Based on the conversation with the Advisor for the implementation of the abovementioned guidelines, there has been one case of reported sexual and gender-based harassment (perpetrated by a male professor towards a female student in 2020-2021 AY). We have to state here that the above presented analysis suffers from the lack of further interviews and inputs from the student population as their insight into the potentially existing cases of sexual and gender-based discrimination and harassment at the UNIBL would be essential for upgrading the UNIBL Gender Equality Plan in the following period.

Даље, УНИБЛ активно учествује у пројекту под називом „Gender Mainstreaming at Universities“ (UNIGEM)¹⁰ кроз који је успоставио **Канцеларију координатора** и именовано чланове **Савјетодавног одбора за родну равноправност** при УНИБЛ на четворогодишњи мандат (2021-2025)¹¹. УНИБЛ је такође ангажован на уврштавању одговорног истраживања и иновација (укључујући и родни аспект) у истраживачко-иновациони систем у Републици Српској кроз пројекат Хоризонт 2020. године под називом „**Embedding RRI in Western Balkan Countries: Enhancement of Self-Sustaining R&I Ecosystems**“ (WBC-RRI.NET¹²). Путем WBC-RRI.NET, и вођењем радне групе за Род и етику¹³, УНИБЛ сарађује са мрежама и заједницама које су усмјерене на родну равноправност, истражујући и размјењујући искуства. Универзитет такође доприноси примјени Оквира за реализацију циљева одрживог развоја у Босни и Херцеговини, укључујући родну равноправност, уз партнерство успостављено са Развојним програмом Уједињених нација (УНДП) у БиХ кроз Меморандум о разумијевању потписан између УНИБЛ-а и УНДП-а у мају 2021. године.

Можемо констатовати да постоји основа за даљи развој и да и квантитативни и квалитативни подаци показују да постоји потреба за више активности на побољшању постојећег стања у погледу родне равноправности на УНИБЛ-у. Стога предлажемо слједећи низ потенцијалних, у великој мјери међусобно повезаних активности на имплементацији у периоду 2022-2026. године, са средњорочном ревизијом 2024. године:

● **Институционално окружење**

Кључна тачка је побољшање институционалног окружења као основе за сваки даљи рад на кључним питањима релевантним за родну равноправност у УНИБЛ-у и стварање окружења подршке за све полове и све запослене. Дакле, неопходно је да постоји и систем праћења и извјештавања, као и институционално организована и омогућена квалитетна обука о разним питањима која произилазе из родне (не)равноправности у високошколском и истраживачком окружењу. Будући да УНИБЛ још увијек нема успостављен систем прикупљања и праћења података раздвојених по полу, било какав напредак у погледу квантитативних показатеља не може се адекватно пратити. Стога би једна од кључних активности АПРР-а на УНИБЛ-у била омогућавање родно релевантног праћења података према низу показатеља који ће бити израђени уз подршку Савјетодавног одбора за родну равноправност. Даље, извјештавање и праћење родне равноправности уз ослањање искључиво на квантитативне показатеље не би пружило довољно података нити контекстуализацију иза бројева. Стога ће УНИБЛ успоставити процедуре за годишње квалитативно извјештавање о родној равноправности којима ће допунити квантитативни преглед података. Поред активности праћења и извјештавања, важан дио институционалног окружења је родно осјетљив језик, што тренутно није пракса на институционалном нивоу. Морамо напоменути да су неки од интервјуисаних запослених (и мушкараца и жена) који раде у администрацији такође били против тога јер би то усложнило процес писања/ израде службених докумената или није у духу локалног језика. Увођење родно осјетљивог језика је, међутим, један од предуслова за постизање одговарајућег укључивања родне равноправности у институционално окружење и омогућавање видљивости свих полова тамо где је важно приписивање пола. Поред тога, континуирана едукација и обука о питањима родне равноправности и предрасудама за руководство и особље на УНИБЛ-у и на нивоу факултета појављује се као једна од кључних мјера за правилно рјешавање експлицитних, али и имплицитних, родно заснованих предрасуда и случајева родно засноване дискриминације и стереотипа.

¹⁰ <https://unibl.org/sr/vesti/2021/10/saradnja-univerziteta-na-polju-rodne-ravnopravnosti>

¹¹ <https://unibl.org/sr/osoblje/unigem-savjetodavni-odbor-za-rodnu-ravnopravnost>

¹² <https://wbc-rri.net/>

¹³ <https://wbc-rri.net/establishing-wbc-rri-net-working-groups-you-are-invited-to-join/>

Furthermore, the UNIBL is participating actively in the Gender Mainstreaming at Universities (UNIGEM) project¹⁰ through which it has established a **Coordinator's office** and appointed **Gender Equality Advisory Board members at UNIBL** on a 4-year mandate (2021-2025)¹¹. The UNIBL is also engaged in the efforts for embedding the responsible research and innovation (gender aspect included) into the research and innovation landscape in the Republic of Srpska through a Horizon 2020 project **Embedding RRI in Western Balkan Countries: Enhancement of Self-Sustaining R&I Ecosystems (WBC-RRI.NET)**¹². Through the WBC-RRI.NET, and leading the working group on Gender and Ethics¹³, the UNIBL is collaborating with networks and communities focusing on gender equality, exploring and exchanging experiences. The University is also contributing to the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) Framework in Bosnia and Herzegovina, including the gender equality, with partnership established with the United Nations Development Programme (UNDP) in BiH through the Memorandum of Understanding signed between the UNIBL and UNDP in May 2021.

We can ascertain that there is a basis for further development and that both the quantitative and qualitative data show that there is a need for more actions for improving the current state of affairs in terms of the gender equality at the UNIBL. Thus, we suggest the following set of potential, largely interrelated and linked actions for implementation in the period 2022-2026, with mid-term revision in 2024:

Institutional setting ●

The crucial point is to improve the institutional setting as a baseline for any further work on the key issues relevant for gender equality at the UNIBL and creating a supportive environment for all genders and all employees. Thus, it is necessary to have both the monitoring and reporting system in place, as well as institutionally organized and enabled quality training on multitude of issues arising from gender (in) equalities in the higher education and research environment. Since the UNIBL does not have gender-segregated data collection and monitoring system established yet, any progress in terms of the quantitative indicators cannot be adequately monitored. Thus, one of the key activities of the GEP at UNIBL would be to enable the gender-relevant monitoring of data according to the set of indicators that will be developed with the support of the Gender Equality Advisory Board. Furthermore, reporting and monitoring on the gender equality with solely relying on quantitative indicators would not provide sufficient data nor contextualization behind the numbers. Hence, the UNIBL will establish procedures for annual qualitative reporting on gender equality that would complement the quantitative data overview. Apart from the monitoring and reporting activities, important part of the institutional setting is the gender-sensitive language, which is currently not an institutional level practice. We have to mention that some of the interviewed employees (both male and female) working in the administration were also against it as it would *complicate the process of writing/creating official documents or is not in the spirit of the local language*. Introducing gender-sensitive language, however, is one of the prerequisites for achieving the proper inclusion of the gender equality in the institutional setting and enabling the visibility of all genders where the gender attribution matters. Additionally, continuous education and training on gender equality issues and biases for both management and staff at UNIBL and faculty level emerges as one of the crucial measures to address properly the explicit, but also implicit, gender biases and cases of gender based discrimination and stereotyping.

10 <https://unibl.org/sr/vesti/2021/10/saradnja-univerziteta-na-polju-rodne-ravnopravnosti>

11 <https://unibl.org/sr/osoblje/unigem-savjetodavni-odbor-za-rodnu-ravnopravnost>

12 <https://wbc-rri.net/>

13 <https://wbc-rri.net/establishing-wbc-rri-net-working-groups-you-are-invited-to-join/>

● Родна равнотежа у руковођењу и доношењу одлука

Анализа и квантитативних и квалитативних података показала је да је пред УНИБЛ-ом још много посла у смислу омогућавања родне равнотеже у руководству и органима одлучивања. Главни разлози који стоје у основи такве ситуације могу се приписати комбинацији фактора почев од окружења у којем се позиције у руководству и органима одлучивања традиционално посматрају као сфера мушкараца, до недостатка подршке женама на таквој позицији да одрже равнотежу између свог пословног и приватног живота. Стога ће главна активност на омогућавању родне равнотеже у руководству и органима одлучивања и структурама у оквиру УНИБЛ-а бити усмјерена на подстицање жена да теже руководећим позицијама кроз стварање подстицајног окружења. Поред тога, организовање низа едукативних програма и радионица релевантних за подизање самосвијести и оснаживање жена за преузимање руководећих позиција, као и изградња заједнице праксе позивањем жена на таквим позицијама да подијеле своја искуства и оснаже друге.

● Родна равноправност у запошљавању и напредовању у каријери

Као што је указано у анализи квантитативних података, не постоји системско прикупљање и праћење података о подјели по половима на општем нивоу, као ни на нивоу запошљавања почевши од пријаве на конкурс до напредовања у каријери. У наредном периоду, УНИБЛ ће уложити у израду базе података укључујући податке о запошљавању, као дио система праћења и извјештавања који ће се израђивати како је наведено у дијелу Институционално окружење. Ово ће омогућити јасан преглед тренутног стања у погледу родне равноправности уопште, али и релевантног за процесе запошљавања и развоја каријере запослених. Такав систем прикупљања података послужио би као основа за сва даља прилагођавања и дотјеривања политике родне равноправности у наредним годинама. Надаље, како је анализа показала, постоји неуравнотежена заступљеност полова у различитим областима студија како у погледу студената тако и у погледу академског особља. УНИБЛ ће усмјерити пажњу на промовисање недовољно заступљеног пола у различитим научним дисциплинама (нпр. жене у СТЕМ-у или мушкарци у ДХН-у) почевши од нивоа основних студија па надаље, тако што ће укључити студенте који су недовољно заступљеног пола у одређеним научним дисциплинама да буду примјери у активностима излагања и комуникације УНИБЛ-а.

● Равнотежа између пословног и приватног живота и организациона култура

Родна ревизија показује да равнотежу између посла и приватног живота постаје тешко одржати, посебно за запослене на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке и за оне са родитељским (посебно мајчинским) обавезама. Ово је у извјесној мјери због повећаног обима посла, без додатних мјера подршке од стране институције. Штавише, ригидност система која спречава флексибилност у смислу привременог ангажовања одговарајуће замјене када су она или он на породилском/родитељском одсуству повећава, често не видљиве одмах, сукобе на нивоу катедре/факултета. Према томе, постоји потреба за проналажењем одговарајућег рјешења за питање одговарајуће замјене за вријеме трајања породилског/родитељског одсуства, а да се при том не угрози положај те особе на факултету/универзитету. Рјешавање овог питања захтијева ширу активност на нивоу Универзитета, којом би се ангажовали и креатори политике, и не може бити дио Акционог плана за родну равноправност као таквог, јер подразумеива и развој свеобухватније стратегије развоја људских ресурса.

Даље, код запослених женског рода које користе породилско одсуство постоји повећан притисак у виду стварања кривице због одсуствовања са посла једну годину или више. Ово је дио неформалне атмосфере која се ствара на појединим факултетима и катедрама, али представља и уграђену организациону културу. Дакле, то би требало исправити кроз едукативне сесије усмјерене на питања

Gender balance in leadership and decision-making ●

The analysis of both the quantitative and qualitative data showed that there is still a lot of work ahead at UNIBL in terms of enabling the gender balance in leadership and decision-making bodies. The main reasons underlying such situation can be attributed to a combination of factors starting from the environment in which the positions in leadership and decision-making bodies are traditionally observed as a *realm of men* to lack of support for women at such position to maintain their work-life balance. Thus, the main action towards enabling the gender balance in leadership and decision-making bodies and structures within the UNIBL will be oriented towards encouraging women to strive for leadership positions by means of creating a supportive environment. Furthermore, organizing a set of educational programs and workshops relevant for building up the self-awareness and empower women for pursuing the leadership positions, as well as building up a *community of practice* by inviting women in such positions to share their experiences and empower others.

Gender equality in recruitment and career progression ●

As indicated in the analysis of quantitative data, there is no systemic collection and monitoring of gender-segregated data on a general level, as well as on the level of the recruitment starting from applications to career progression. In the following period, the UNIBL will invest in developing a data collection including the recruitment data, as part of the monitoring and reporting system to be developed as indicated under the *Institutional setting*. This will enable a clear overview of the current state of affairs in terms of gender equality in general, but also relevant for the recruitment processes and career paths of the employees. Such a data collection system would serve as a basis for any further adjustments and refinements of the gender equality policy in the years to come. Furthermore, as the analysis has shown, there is an unbalanced gender representation in different fields of studies both in terms of the students and in terms of the academic staff. The UNIBL will focus the attention on promoting the underrepresented gender in different scientific disciplines (e.g. women in STEM, or men in SSH) starting from the bachelor studies level onwards by means including the students who are of underrepresented gender in particular scientific disciplines to act as role models in UNIBL outreach and communication activities.

Work-life balance and organisational culture ●

The gender audit shows that work-life balance is becoming hard to maintain, particularly for employees at leadership and decision-making positions and for those with parental (particularly maternal) obligations. This is to certain extent due to the increased workload, without additional support measures provided by the institution. Furthermore, the rigidity of the system preventing the flexibility in terms of temporary engagement of suitable replacement when s/he is on maternity/paternity leave increases, often not immediately visible, conflicts at the departmental/faculty level. Thus, there is a need for finding a proper solution to the question of suitable replacement for the duration of one's maternity/paternity leave, without at the same time endangering one's position at the faculty/university. Resolving this issue calls for a wider action at the University level, that would engage also the policy makers, and cannot be part of the Gender Equality Plan as such, as it means also the development of a more comprehensive human resources strategy.

Furthermore, for female employees who take maternity leave there is an increased pressure in form of the production of *guilt* for being absent from work for one year or more. This is part of the informal atmosphere produced within certain faculties and departments, but it also represents embedded organisational culture. Thus, it should be remedied through educational sessions focusing on work-life balance issues, workshops related to ensuring the support among the colleagues instead of production of *guilt*, sensitising and raising awareness on gender-relevant issues

равнотеже између пословног и приватног живота, радионице које се односе на пружање подршке међу колегама умјесто стварања кривице, сензибилизирање и подизање свијести о родно релевантним питањима усмјереним ка промјени постојеће организационе културе. Поред тога, даља подршка запосленима мајкама биће усмјерена на изналажење рјешења за омогућавање адекватних локација за дојење (када постоји таква потреба), као и омогућавање могућности чувања дјецe/дневног боравка у УНИБЛ. Ово друго је већ обухваћено плановима УНИБЛ за успостављање Предшколског едукативног центра са укљученим вртићем који ће се налазити у Универзитетском граду.

● Интегрисање родне димензије у истраживачке и наставне садржаје

У анализи стања родне равноправности обављеној 2021. године недостају подаци и информације о аспекту родне димензије у истраживачким и наставним садржајима. Тако ће УНИБЛ у периоду 2022-2026. успоставити институционални систем анализе и праћења родне димензије у истраживачким и наставним садржајима. Прва анализа тренутног стања када је у питању интегрисање родне димензије у истраживачке и наставне садржаје биће завршена 2022. године у циљу даљег развоја и пружања механизма подршке у том погледу. Након тога слиједи континуирано праћење овог аспекта и унапређење механизма подршке.

● Мјере против родно заснованог насиља укључујући сексуално узнемиравање

Иако је УНИБЛ усвојио **Смјернице за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања**, због пандемије изазване вирусом КОВИД 19, успио је организовати само неколико догађаја посвећених студентима и запосленима на којима их је промовисао. Дакле, већина запослених и студената још увијек није свјесна њиховог постојања. Потребно је уложити даље напоре у промовисање Смјерница и упознавање свих запослених и студената са њима. Радионице о превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања, те догађаји за промовисање Смјерница су једна од будућих активности УНИБЛ-а на отклањању наведеног недостатка. Упоредо са радионицама и промоцијом Смјерница, УНИБЛ ће израђивати едукативне материјале и програме за подизање свијести о сексистичком језику и говору мржње и борбу против њих.

С обзиром на то да ни савјетник ни његов/њен сарадник немају основну обуку за примјену Смјерница, потребно је даље поступати за додатне могућности обуке. Истовремено, жртвама сексуалног и родно заснованог узнемиравања треба понудити даљу подршку у виду терапијских сесија са обученим психологом. Штавише, процјењујемо да ће бити више случајева пријављивања сексуалног и родно заснованог узнемиравања након радионица и догађаја промоције Смјерница, уз повећану свијест запослених и студената. Стога би било корисно успоставити интерну базу података за праћење случајева и починилаца са прописаним мјерама како би се могло пратити евентуално понављање таквог понашања од стране истог починиоца (у случајевима када није поднијета кривична пријава).

directed towards changing the current organisational culture. Additionally, further support to employees who are mothers will be directed towards finding solutions for enabling the adequate locations for breastfeeding (when there is such a need), as well as enabling options for child-care / day-care at the UNIBL. The latter is already included in the UNIBL plans for setting up the Educational centre for pre-school care with kindergarten included which will be located at the University Campus.

Integration of the gender dimension into research and teaching content ●

The gender audit performed in 2021 lacks the data and information on the aspect of gender dimension in research and teaching content. Thus, in the period 2022-2026 UNIBL will set up the institutional system of analysing and monitoring the gender dimension in research and teaching content. First analysis of the current state of affairs when it comes to the integration of the gender dimension into research and teaching content will be completed in 2022 in order to further develop and provide support mechanisms in this regard. After that, there will be continuous monitoring of this aspect and improvement of the support mechanisms.

Measures against gender-based violence including sexual harassment ●

Although UNIBL has adopted the **Guidelines for the Prevention of Sexual and Gender-Based Harassment**, due to COVID-19 pandemic, it has managed to organize but a few events dedicated to students and employees promoting them. Thus, the majority of employees and student population are still unaware of their existence. Further efforts should be invested in promoting the guidelines and introducing them to all employees and students. Workshops on the prevention of sexual and gender-based harassment, and events for promotion of guidelines are one of the future activities of UNIBL to remedy for the mentioned deficiency. Along with the workshops and guidelines promotion, UNIBL will develop educational materials and programmes for raising awareness on, and combat, sexist language and hate speech.

Given that neither the advisor nor his/her assistant have basic training in implementing the guidelines, further actions require for the additional training opportunities. At the same time, victims of the sexual and gender-based harassment should be offered further support in form of therapeutic sessions with trained psychologist. Furthermore, we estimate that there will be more cases of reported sexual and gender-based harassment following the workshops and guidelines promotion events, along with the increased awareness of employees and students. Thus, it would be beneficial to set up an internal monitoring database of cases and perpetrators with measures prescribed in order to be able to follow up and monitor for potential repetition of such behaviour by the same perpetrator (in cases where there were no criminal charges pressed against).

Перспектива

Сенат УНИБЛ-а усвојио је Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци за период 2022-2026. године (верзија 1.0, децембар 2021. године) и Родну равноправност Универзитета у Бањој Луци: Анализа стања уз Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци за период 2022-2026. године (верзија 1.0, децембар 2021. године) на својој редовној сједници одржаној 23. децембра 2021. године. Годишње праћење имплементације предвиђених мјера, уз приједлоге за ревизије и побољшања, представљаће основу за двогодишње ажурирање АПРР-а на УНИБЛ-у. Детаљна анализа родне равноправности на УНИБЛ-у биће обављена током 2026. године, уз анализу примјене АПРР-а на УНИБЛ-у за период 2022-2026. године. Ово ће пружити основу за израду АПРР-а на УНИБЛ-у за период 2027-2031. године.

Додаци

● Додатак I: Квантитативна контролна листа

Сажетак основних индикатора за 2019/2020 АГ прикупљених у марту 2021:

КЉУЧНА ОБЛАСТ 1 Управљачки органи, кључни актери и доносиоци одлука	1.1. Управљачки органи и доносиоци одлука	Просјечни састав управљачких органа и тијела за доношење одлука	Жене (%) 26.2	Мушкарци (%) 73.8
	1.2. Структуре за родну равноправност на институцији	Структуре за родну равноправност на институцији	Да	
КЉУЧНА ОБЛАСТ 2 Запошљавање, напредовање у каријери и задржавање	2.1. Подаци о студентима	Број студената основних студија	Жене (%) 61.9	Мушкарци (%) 38.1
		Број студената мастер студија	59.4	40.6
		Број студената докторских студија	56.2	43.8
	2.2. Избор и запошљавање	Број запослених особа	0.00	0.00
	2.4. Родно-заснован јаз у приходима	Укупни родно засновани јаз у приходима	0	
КЉУЧНА ОБЛАСТ 3 Интеграција пословног и приватног живота	3.1. Подаци о неговатељским обавезама академског особља	Број особа са неговатељским обавезама	Жене (Н) 0	Мушкарци (Н) 0
	3.2. Политике за интеграцију пословног и приватног живота на институцији	Број особа које користе институционалне мјере за равнотежу пословног и приватног живота	9	0
КЉУЧНА ОБЛАСТ 4 Истраживачи и истраживачки рад: родна равноправност међу истраживачима и родна перспектива у истраживачком раду	4.1. Подаци о академском и истраживачком особљу	Редовни професор/ка	Жене (Н) 67	Мушкарци (Н) 109
		Ванредни професор/ка	90	112
		Доцент/киња	93	64
		Асистент/киња, Виши асистент/киња, Истраживач/ица сарадник/ица	147	110

Детаљан преглед прикупљених података је доступан на упит путем: gender@unibl.org.

The Senate of the UNIBL has adopted the *Gender Equality Plan at the University of Banja Luka 2022-2026* (version 1.0, December 2021) and the *Gender Equality at the University of Banja Luka: Analysis accompanying the Gender Equality Plan at the University of Banja Luka 2022-2026* (version 1.0, December 2021) at its regular session held on 23 December 2021. The annual monitoring of the implementation of the envisaged measures, followed by suggestions for revisions and improvements will form a basis for the bi-annual GEP at UNIBL updates. Detailed analysis of gender equality at the UNIBL will be performed during 2026, along with the analysis of the implementation of the GEP at UNIBL 2022-2026. This will provide a basis for

Annexes

Annex I: Quantitative checklist

Summary of main indicators collected for 2019/2020 AY in March 2021:

KEY AREA 1 The governance bodies, key actors and decision-makers	1.1. Governing and decision-making bodies	Average composition of governing and decision-making bodies	Women (%) 26.2	Men (%) 73.8
	1.2. Gender equality structures in the institution	Gender equality structures in the institution	Yes	
KEY AREA 2 Recruitment, career progression and retention	2.1. Student data	N. of undergraduate students	Women (%) 61.9	Men (%) 38.1
		N. of Master students	59.4	40.6
		N. of PhD students	56.2	43.8
	2.2. Selection and recruitment	N. of hired people	0.00	0.00
2.4. Gender pay gap	Total gender pay gap	0		
KEY AREA 3 Work and personal life integration	3.1. Data on Caring-responsibilities of the RPO's	N. of people with caring responsibilities	Women (N) 0	Men (N) 0
	3.2. Work and personal life integration policies in the institution	N. of people using w-L balance measures in the institution	9	0
KEY AREA 4 Researchers and Research: gender equality among researchers and gender perspective/sex in research	4.1. Academic and research staff data	Grade A- Full professor	Women (N) 67	Men (N) 109
		GRADE B- Associate professor	90	112
		GRADE C- Assistant professor	93	64
		Teaching Assistant / Senior Teaching Assistant / Research fellow	147	110

Detailed overview of the collected data is available upon request at gender@unibl.org.

● Додатак 2: Водич за интервјуе

Општи подаци:

- Пол
- Године старости у тренутку интервјуисања
- Брачни статус и дјеца (број и узраст)
- Тренутна позиција
- Од када је запослен/а на тој позицији / или од када је изабран/а у то звање (ако је академско особље)
- Од када је запослен/а на Универзитету / или од када је почео/ла радити и у ком академском звању (ако је академско особље)

Уводно питање:

- Реците ми како сте дошли на садашњу позицију? Како бисте описали тај каријерни пут?

Институционално окружење:

- Како ви видите вашу службу/ студијски програм / факултет у смислу величине и диверзитета (родног, старосног итд)?
- Како је радити унутар ваше службе/студијског програма/факултета?
- Да ли сте на руководећој позицији или се били некад? Да ли видите себе као руководитељку/иоца некад у будућности? Појасните разлоге.
(ако је продеканица онда продубити са питањем о родном аспекту, тј. На који начин чињеница да је жена отежава или олакшава рад).
- Како ви видите однос унутар институције када је у питању родна подјела? Да ли постоји предубјеђење послодавца да неке послове обављају искључиво мушкарци или искључиво жене? Шта мислите да је разлог?
- Да ли сте се некада осјећали дискриминисано од стране послодавца? Руководиоца/непосредно надређеног? Радних колега? Зашто? На који начин сте то доживјели и како сте то ријешили (ако сте)?
- Шта би по вашем мишљењу било неопходно урадити како би се радно окружење за вас побољшало (у контексту родне равноправности)? И ко треба да буде покретач тога?

Равнотежа између пословног и приватног живота:

- Можете ли ми описати ваше обавезе и занимања (хобије) мимо посла?
- У којој мјери и на који начин те обавезе и занимања утичу на ваш рад?
- Уколико сте користили родитељско одсуство, да ли сте се приликом припреме за одлазак на породилшко или по повратку с истог суочили с неким проблемима на послу? Којим? Како је руководиоца реаговао на то?
- Да ли сте имали прилику за додатно усавршавање по повратку са породилшког/родитељског одсуства? Да ли је то организовао послодавац?
- Да ли сте током породилшког/родитељског одсуства остали у контакту с послодавцем/радним колегама? На чију иницијативу?
- Да ли сте у протеклом периоду одсуствовали с посла због непредвиђених породичних/родитељских обавеза или болести дјетета? Како је послодавац или руководиоца / декан реаговао на то? Да ли постоји разумијевање? А како су колеге реаговале?
- Колико је родитељско одсуство или родитељство утицало или утиче на ваш рад и могућности напредовања? Зашто и на који начин?

Напредовање у каријери:

- На који начин се ваша каријера развила током вашег рада на факултету/у ректорату?
- Да ли сте имали прилике за напредовање или усавршавање? Какве?
- Да ли је послодавац обезбиједио неке додатне обуке за вас? Које?

General data:

- Gender
- Age
- Marital status and children (number and age)
- Current position / job
- Since when a person is employed at that position / or when s/he has been appointed (if academic staff)
- Since when a person is employed at the University / or when s/he started working and in which academic level (if academic staff)

Opening question:

- Tell me how you got to your current position? How would you describe that career path?

Institutional setting:

- How do you perceive your office / department / faculty in terms of the size and diversity (gender, age etc.)?
- How would you describe working within your office / department / faculty?
- Do you have or have you had a leadership position? Do you see yourself at the leadership position in future? Please specify.
- (if the person is a female vice-dean add questions relating to the gender aspect, i.e. in which way the fact of being a female vice-dean makes her work easier or harder).
- How do you perceive relationship within the institution in terms of the gender? Is there a prejudice from employer that some jobs are exclusively for men or for women? What do you think might be the reason for such prejudice, if any?
- Have you ever felt discriminated against by your employer, supervisor, colleagues? Why? How did you feel and how did you resolve the situation (if you have)?
- In your opinion, what would be necessary action to improve the working environment (in the gender equality context)? Who should be the main driver?

Work-life balance:

- Can you describe your commitments and interests (hobbies) apart from work?
- In what level and manner are these affecting your work?
- In case you have used maternity / paternity leave, have you encountered particular problems at work during the preparations for the leave or upon return? Can you describe? How did your employer react?
- Have you had the opportunity for additional professional training upon return from your maternity / paternity leave? Was it organised by your employer?
- Have you been in contact with the employer / colleagues from work during your maternity / paternity leave? Who initiated that?
- Have you been absent from work in the past period due to unforeseen family / parenting duties or child's illness? How did the employer or your manager / dean reacted to that? Was there an understanding of the situation? How did your colleagues reacted?
- Can you describe to what extent has the maternity / paternity leave or parenthood impacted or affects your work and career progression opportunities? Why and in which way?

Career advancement:

- How has your career evolved during your work at the faculty / in the Rectorate?
- Have you had the opportunities for advancement and training? Which?
- Did the employer enable additional training for you? Which?
- Do you feel that your work has been supported and recognized by your

- Каква је ваша перцепција у којој мјери и на који начин је ваш рад подржан и препознат/вреднован од стране директно надређених/послодавца?
- Да ли можда постоје неки сегменти у којим сматрате да нисте подржани довољно? Који? И на који начин сматрате и ко би требао да вас подржи?

Родни аспект:

- Према вашем мишљењу, да ли је чињеница да сте мушкарац/жена утицало на ваше искуство рада, планове за напредовање у каријери? На који начин?
- Да ли та чињеница (мушкарац/жена) утиче на ваше тренутно искуство рада? На који начин (примјер)?
- Да ли та чињеница (мушкарац/жена) утиче може да утиче на ваше будуће напредовање у каријери? На који начин (примјер)?
- Да ли тај родни аспект генерално утиче на напредовање у каријери на Универзитету/у вашој служби / студијском програму / факултету? Како?
- Да ли сте примијетили неке разлике (и које) између каријерног пута жена и мушкараца у вашој служби/факултету?

Завршно питање

- Да ли имате нешто што бисте хтјели да додате, а да нисмо претходно адресирали?

● Додатак 3: Формулар за информисани пристанак

Број испитаника/ице:

Информацијски лист и форма за пристанак за учествовање у истраживању

Опис истраживања:

Поштовани/а,

Као чланице тима Ректората Универзитета у Бањој Луци (надаље: Универзитет) на изради Акционог плана за родну равноправност Универзитета, ми, Анђела Пепић и Драгана Радуловић, тренутно спроводимо истраживање које ће нам користити као полазна основа за идентификацију тренутног стања родне равноправности на Универзитету.

Циљ истраживања јесте да се истражи перцепција запослених на Универзитету о стању родне равноправности у различитим појавним сегментима, укључујући и системске и културолошке обрасце који се појављују унутар свакодневнице рада на Универзитету.

Истраживање обухвата интервјуе са запосленим продеканима/ицама, секретарима/кама, те наставницима/цама и сарадницима/цама са свих организационих јединица Универзитета, као и административних радница и радника у Ректорату Универзитета. Резултати истраживања ће бити објављени као дио описа идентификованог почетног стања унутар документа Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци, за који је предвиђено усвајање до краја 2021. године, те објављивање јавно на веб страници Универзитета. Такође, резултати истраживања и анонимизовани изводи из интервјуа биће објављени као дио научног рада у неком од научних часописа.

Ваше учешће у истраживању је бесплатно и можете отказати своје учешће у истраживању у сваком тренутку без посљедица и санкција.

- management / employer and how?
- Are there any aspects in which you think you are insufficiently supported? Which ones? How and who should support you?

Gender perspective:

- In your view, did gender affect your experience of working, or career advancement plans? How?
- Does it affect your current experience of working? Please describe how.
- Does it affect your future career advancement? Please describe how.
- Does it affect in general on career advancement at the University / in your office / department / faculty? If yes, how?
- Have you observed any differences between the career paths of women and men in your department / faculty?

Closing question:

- Are there any additional comments you would like to make? Something we have not addressed thus far?

Annex 3: Informed consent form ●

Number of interviewee:

Information and consent form for participation in research

Research description:

Dear,

We, Andjela Pepic and Dragana Radulovic, as members of the team within the Rectorate of the University of Banja Luka (hereinafter: the University) working on the Gender Equality Plan at the University, are conducting research that will serve as a basis for identification of the current state of gender equality at the University.

The aim of this research is to investigate the perception of employees at the University about the gender equality in various segments, including the systemic and cultural patterns emerging within everyday work at the University.

The research covers interviews with employees who are vice-deans, secretaries, as well as teachers and associates at all organisational units at the University, as well as administrative staff at the Rectorate of the University. The research results will be published as part of the analysis of the current state within the Gender Equality Plan at the University of Banja Luka, which will be adopted by end of 2021 and publicly available at the website of the University. The research results and anonymized quotes from the interview will be published as part of the scientific paper to be published in scientific journals.

Your participation in research is free of charge and you can cancel your participation in research at any moment without any consequences or sanctions.

As participant in research, you have the right to choose to stay anonymous, without additional information being preserved or published that might uncover your identity by third party. In all cases, all written notes will be placed in a secure (password protected and coded) internet server within 24 hours, before they are destroyed. No audio or video recording will be made/archived/used without your

Као учесник/ца у истраживању, имате право на избор да останете анонимни, без додатних информација које ће бити сачуване или објављене, а којима би неко могао да Вас идентификује. У свим случајевима, све писмене забиљешке ће бити постављене на сигуран (заштићен лозинком и кодиран) интернетски сервер у року од 24 часа, прије него што буду уништене. Аудио записи неће бити направљени/похрањени/кориштени без Вашег пристанка. Сви снимци ће такође бити постављени на сигуран (заштићен лозинком и кодиран) интернетски сервер у року од 24 часа прије него што буду избрисани. Анонимизовани транскрипти интервјуа биће похрањени у репозиториј истраживачких података (Архив података у области друштвених наука – ДАСС БиХ) како би могли бити даље кориштени за научно-истраживачки рад.

Такође, у сваком моменту можете тражити за било које податке које сте нам уступили да не буду кориштени у овом истраживању. Како бисте то урадили, молимо Вас да пошаљете електронску пошту на: andjela.pepic@unibl.org и dragana.radulovic@unibl.org са ријечима „Више не желим да моји подаци буду кориштени за потребе овог истраживања“, те Ваш број учесника/це (из горњег дијела форме за пристанак за учешће у истраживању) и Ваше име или иницијале.

Уколико имате додатна питања у бази истраживања можете ме контактирати директно путем andjela.pepic@unibl.org и dragana.radulovic@unibl.org.

Пристанак:

- 1) Прочитао/ла сам претходни опис истраживања и разумијем сврху истраживања.
- 2) Моје учешће у овом истраживању је на добровољној основи. Разумијем да нећу бити плаћен/а за моје учешће и да могу повући своје учешће у сваком тренутку без додатног плаћања/санкције.
- 3) Разумијем да истраживачи неће објавити било које информације које би могле да открију мој идентитет и да ће моје информације бити сигурно похрањене.
- 4) Прочитао/ла сам и разумио/ла сам појашњење. Сва моја питања су одговорена на задовољавајући начин и добровољно пристајем да учествујем у овом истраживању.
- 5) Копија ове форме за пристанак ми је дата.

Желим да останем анониман/на:

Име и презиме: _____

Датум: _____

consent. All recordings will also be uploaded to a secure (password protected and coded) internet server within 24 hours before they are deleted. Anonymized interview transcripts will be stored into the research data repository (Data Archive in Social Sciences – DASS BiH) to be made available for further scientific-research.

Likewise, at any moment you are free to request from us not to use any data you provided to us during this research. In order to do so, please send us an e-mail at: andjela.pepic@unibl.org и dragana.radulovic@unibl.org with the following sentence „I no longer allow that my data are being used for the purpose of this study/research“ with your participant number (from the upper part of this consent form) and your name or initials.

In case you have additional questions about our research, you can contact us directly through andjela.pepic@unibl.org and dragana.radulovic@unibl.org.

Consent:

- 1) I have read the preceding research description and I understand the purpose of the research.
- 2) My participation in this research is on a voluntary basis. I understand that I will now be paid for my participation and that I can withdraw my participation at any moment without additional payment/sanction.
- 3) I understand that researchers will not publish any information that might reveal my identity and that my information will be safely archived.
- 4) I have read and understood the explanation. All my questions have been answered in a satisfactory manner and I voluntarily agree to take part in this research.
- 5) A copy of this consent form has been provided to me.

I wish to stay anonymous:

Name and Surname: _____

Date: _____

Државни ниво

Када се разматра законодавни и политички оквир на државном нивоу, треба имати у виду ограничена уставна и законодавна овлашћења надлежних министарстава у области родне равноправности. Постоје два основна државна закона која регулишу родну равноправност и питање пола:

1. **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник БиХ”, бр. 59/09 и 66/16) – овим законом успоставља се оквир за остваривање једнаких права и могућности свим лицима у Босни и Херцеговини и уређује систем заштите од дискриминације. Осим тога, овим законом се дају дефиниције, радње и санкције за дискриминацију по различитим основама, укључујући и по основу пола. Забрана дискриминације примјењује се на све јавне органе, као и на сва физичка или правна лица, и у јавном и у приватном сектору, у свим областима, а нарочито запослења, образовања, културе, здравства и социјалне заштите, медије итд. За све радње дискриминације постоји разлика између непосредне и посредне дискриминације. Такође постоји јасна разлика између повреде и узнемиравања, сексуалног узнемиравања, мобинга и сегрегације. Централна институција надлежна за заштиту од дискриминације је Омбудсман за људска права Босне и Херцеговине.

2. **Закон о равноправности послова у Босни и Херцеговини** (“Службени гласник БиХ”, бр. 32/10) – овим законом се уређује, промовише и штити равноправност полова, гарантују једнаке могућности и равноправан третман свих лица без обзира на пол, у јавној и у приватној сфери друштва, те уређује заштита од дискриминације на основу пола. Равноправност полова гарантује се у свим областима друштва, укључујући али не ограничавајући се на области образовања, економије, запошљавања и рада, социјалне и здравствене заштите, спорта, културе, јавног живота и медија, без обзира на брачно и породично стање. Дискриминација на основу пола и сексуалне оријентације је забрањена. Законом се дефинишу различити облици дискриминације: директна, индиректна, узнемиравање; сексуално узнемиравање; и подстицање на дискриминацију на основу пола и на родно засновано насиље. У закону су ови облици дискриминације дефинисани као кривична дјела и законом се забрањује дискриминација по основу пола у запошљавању, раду и приступу свим облицима ресурса.

Ентитетски ниво – Република Српска

С обзиром на ентитетски ниво, постоји неколико правних докумената којима се регулишу родна питања, као нпр:

1. **Закон о раду у Републици Српској** („Службени гласник РС”, бр. 1/16 и 66/18) – основни је закон којим се уређују радни односи, права, обавезе и одговорности из радног односа и друга питања рада у Републици Српској. Овим законом се изричито забрањује свака врста дискриминације, укључујући и дискриминацију на родној основи. Законом се предвиђају услови за запошљавање и избор кандидата за обављање одређених врста послова; услови рада и сва права из радног односа; образовање, обука и лични развој; напредак у каријери; и раскид уговора о раду. Законом се изричито забрањује разлике у платама по родној основи, гдје оба пола морају имати једнаку плату за једнак рад.

У Глави VII Закона о раду регулише се посебна заштита жене и материнства. Неколико чланака предвиђа посебне услове за жене, као нпр:

- Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство;

State level

When considering the legislative and policy framework at the state level, one should keep in mind the limited constitutional and legislative powers of relevant ministries in the area of gender equality. There are two basic state laws that regulate gender equality and gender issues:

1. **Law on Prohibition of Discrimination** (“Official Gazette of BiH”, no. 59/09 and 66/16) – this Law establishes the framework for exercising the same rights and opportunities for all persons in Bosnia and Herzegovina and regulates the system of protection against discrimination. Beside this, this Law provides definitions, actions and sanctions for discrimination on various grounds, including gender. Prohibition of discrimination shall be applied to all public bodies, all natural and legal persons, in public and private sectors, in all spheres, including employment, education, culture, health care and social welfare, media, etc. For all actions of discrimination there is a distinction between direct or indirect discrimination. There is also a clear distinction between the violation and disturbing, sexual harassment, mobbing and segregation. The central institution responsible for protection against discrimination is the Human rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina.

2. **Law on Gender Equality in Bosnia and Herzegovina** (“Official Gazette of BiH”, no. 32/10) regulates, promotes and protects gender equality, guarantees equal opportunities and equal treatment of all persons regardless of gender, in the public and private spheres of society, and regulates protection against discrimination based on gender. Gender equality is guaranteed in all areas of society, including, but not limited to, education, economics, employment and labour, social and health care, sports, culture, public life and the media, regardless of marital and family status. Discrimination based on sex and sexual orientation is prohibited. The Law defines various forms of discrimination: direct, indirect, harassment; sexual harassment; and encouragement of discrimination and gender-based violence. The Law defines these forms of discrimination as criminal acts, and prohibits gender-based discrimination in employment, work and access to all kinds of resources.

Entity level – Republic of Srpska

Considering the entity level, there are several legislative documents that regulate gender issues, such as:

1. **Labour Law in Republic of Srpska** („Official Gazette of RS”, no. 1/16 and 66/18) – this is the basic law that regulates labour relations, rights, obligations and responsibilities from employment and other labour issues in the Republic of Srpska. This Law explicitly prohibits any kind of discrimination, including gender-based discrimination. The law provides conditions for employment and selection of candidates for conducting certain types of work; working conditions and all the rights arising from employment; education, training and personal development; career progress; and termination of the labour contract. The Law strictly forbids differences in salary based on gender, by stating that both genders must have equal pay for equal work.

Chapter VII in the Labour Law regulates protection specific of maternity. Several articles provide special conditions for women, such as:

- an employer may not refuse to hire a woman because she is pregnant, nor may terminate her employment contract because she is pregnant or because the woman is on maternity leave;
- a woman during pregnancy and while breastfeeding may be temporarily assigned to other jobs if it is in the interest of preserving her health or the health of the child. If the employer is not able to provide the woman with another job, the woman has the right to stay away from work, with salary compensation;

- жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета. Ако послодавац није у могућности да жени обезбиди распоред на други посао, жена има право на одсуство с рада, уз накнаде плате;
- жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.
- за вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од годину дана непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете у трајању од 18 мјесеци непрекидно;
- на основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може почети са коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја;
- родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство умјесто мајке настави да користи запослени отац дјетета;
- након истека породилског одсуства, мајка има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега;
- за вријеме коришћења породилског одсуства, жена (мајка) има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почињања породилског одсуства. Накнада плате остварује се на терет посебног Јавног фонда.

2. Закон о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 90/21) – овим законом уређује се заштита од узнемиравања на раду и у вези са радом, поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом. Узнемиравање на раду, у смислу овог закона, јесте свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу, које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе. Сходно закону, узнемиравање на раду које може нанијети штету сексуалне природе је свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање полне природе којим се угрожава достојанство радника, а може узроковати застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење за радника. Радњама узнемиравања на раду, између осталог, сматрају се: 1) физички напад или пријетња физичким нападом, 2) вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање, 3) непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника и 4) упућивање вулгарних коментара. Овим законом уређује се детаљно поступак заштите protection од дјела узнемиравања на раду, као и казнене одредбе за кршење њених законских одредби.

2. Закон о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, бр. 67/20) је основни закон којим се уређује област високог образовања у Републици Српској. Овај правни акт садржи и одредбе које се односе на родно питање и посебну заштиту жене и материнства.

Овим законом је забрањена свака врста дискриминације, као што је ограничен приступ услугама високог образовања, директно или индиректно на основу пола, родног идентитета, расе, сексуалне оријентације, брачног стања итд. Осим тога, Закон о високом образовању пружа додатну заштиту академског особља женског рода на породилском одсуству или боловању у трајању дужем од шест мјесеци, што јој омогућава да продужи изборни период за релевантни период. У осталим дијеловима, Законом о високом образовању не уређује се ниједно друго посебно родно питање.

- a woman during pregnancy and the mother of a child up to three years of age may be assigned by the employer to another place of work only with her consent.
- during pregnancy, childbirth and child care, a woman is entitled to maternity leave for a period of one year continuously, and for twins, every third and subsequent child for a period of 18 months continuously;
- based on the woman's request and the recommendation of the authorized medical doctor, the woman may start using maternity leave 28 days before the day of childbirth;
- the parents of the child may agree that the parental leave may be claimed by the employed father of the child instead of the mother;
- after the expiration of maternity leave, the mother has the right to work part-time until the child reaches the age of three, if the child, according to the findings of an authorized medical doctor, needs specific medical care;
- during maternity leave, a woman (mother) is entitled to a salary compensation amounting to the average salary she earned during the last twelve months before the start of maternity leave. A special Public Fund provides the salary compensation.

2. **Law on Protection Against Harassment at Work** („Official Gazette of RS”, no. 90/21) regulates protection against harassment at work and in connection with work, the procedure for exercising the right to protection against harassment at work and in connection with work and other issues of importance for protection against harassment at work and in connection with work. Harassment at work, within the meaning of this law, is any behavior towards a worker, group of workers or employer, which may cause harm of a physical, mental or sexual nature. According to the law, harassment at work that may be of a sexual nature is any unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature that endangers the dignity of the worker and may cause an intimidating, hostile, degrading, degrading or abusive environment for the worker. Among other, the following acts are considered as acts of harassment at work: 1) physical attack or threat of physical attack, 2) verbal assault, shouting, threatening or insulting, 3) inappropriate public commenting on the personal characteristics and characteristics of workers and 4) making vulgar comments. This law regulates detailed procedure for protection against acts of harassment at work, as well as penal provisions for violation of its legal provisions.

3. **Law on Higher Education** („Official Gazette of RS”, no. 67/20) is the basic law that regulates the higher education sector in Republic of Srpska. This legal act also contains provisions relating on gender issue and specific protection of maternity.

This Law prohibits any kind of discrimination, such as limited access to higher education services, based directly or indirectly on sex, gender identity, race, sexual orientation, marital status, etc. Beside this, the Law on Higher Education provides additional protection of female members of academic staff on maternity leave or sick leave lasting for more than six months, allowing her to extend the election period for the relevant period. In other parts, the Law on Higher Education does not regulate any other specific gender issue.

4. **Law on Scientific Research Activity and Technological Development** („Official Gazette of RS”, no. 6/12, 33/14, 66/18, 84/19)

This Law regulates the system of scientific research and technological development, determines the goals and principles, planning and realization of general interest in scientific research and technological development, the conditions for the establishment and work of organizations performing these activities, acquisition of scientific and research titles, the manner of financing programs of general interest, etc. Regarding the gender issues, here is only one provision regarding the protection of female researchers by suspending the deadlines for election or re-election to a scientific title during maternity leave.

4. **Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју** („Службени гласник Републике Српске”, бр. 6/12, 33/14, 66/18, 84/19)

Овим законом уређује се систем научноистраживачке дјелатности и технолошког развоја, утврђују се циљеви и начела, планирање и остваривање општег интереса у научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју, услови оснивања и рада организација које обављају те дјелатности, стицање научних и истраживачких звања, начин финансирања програма од општег интереса, итд. Када је ријеч о родним питањима, постоји само једна одредба која се односи на заштиту жена истраживача гдје рокови за избор или реизбор у научно звање за вријеме породичног одсуства мирују.

Институционални оквир на УНИБЛ-у

5. **Статут Универзитета у Бањој Луци** (2012) је основни интерни правни акт Универзитета којим се уређују аутономија, права и обавезе Универзитета према оснивачу и овлашћења у правним пословима; основи организације; управљање и руковођење Универзитетом; права и обавезе организационих јединица, итд.

Постоји само неколико одредби које се тичу питања рода и родне равноправности. Прво, Универзитет обезбјеђује једнаке услове за све, без директне или индиректне дискриминације на основу пола, расе, сексуалне оријентације итд. Статут УНИБЛ-а уређује да академско особље на Универзитету ужива потпуну слободу организовања и окупљања, у складу са прописима који ову област регулишу, те да је дискриминација академског особља по било ком основу, као што су: пол, раса, сексуална оријентација, брачни статус, боја коже, итд., строго забрањена.

Поред Статута Универзитета постоји још неколико интерних правних аката, којима се регулишу или се донекле односе на неки аспект родне равноправности на Универзитету у Бањој Луци.

6. **Кодекс професионалне етике Универзитета у Бањој Луци** (2017) је документ којим се утврђују морална начела и начела професионалне етике у наставном, умјетничком и научноистраживачком раду, у циљу заштите достојанства професије, унапређења моралних вриједности и подизања свијести о одговорности свих чланова академске заједнице. Кодексом се утврђују начела морално прихватљивог понашања и морално неприхватљивог понашања цјелокупног академског особља као и административног особља и студената. Постоји неколико основних начела која се односе на родна питања и родну равноправност:

1) *Начело једнакости и праведности* – сваки члан академске заједнице Универзитета треба да се понаша у складу са начелом једнакости и праведности, на начин који искључује сваку дискриминацију, злостављање, злостављање или искориштавање. Универзитет је обавезан обезбиједити једнаке услове за све чланове академске заједнице;

2) *Дискриминација као морално неприхватљиво понашање* – недозвољен је и неприхватљив сваки облик директне или индиректне дискриминације на Универзитету, који се заснива на етничкој и националној припадности, раси, полу и сексуалној оријентацији, породичном или брачном статусу, трудноћи, итд.;

3) *Узнемиравање као морално неприхватљиво понашање* – забрањена је свака врста узнемиравања међу члановима академске заједнице, нарочито када се заснива на злоупотреби положаја институционалне или хијерархијске надређености. Узнемиравањем се сматра свако непримјерено понашање према другом лицу које има за циљ повреду личног достојанства и ометање у обављању радних задатака. Постоји посебна одредба за сексуално узнемиравање, као специфичног облика узнемиравања, који се манифестује као упућивање нежељених и непримјерених приједлога и опаски сексуалне

Institutional framework at UNIBL

5. *Statute of the University of Banja Luka* (2012) is the basic internal legal act of the University, which regulate the University autonomy, rights and obligations of the University according to the founder and jurisdiction in legal transactions; basics of organization; management and administration of the University; rights and obligations of organizational units, etc.

There are only few provisions regarding the gender issue and gender equality. First, the university provides equal conditions for all, without direct or indirect discrimination based on gender, race, sexual orientation, etc. The UNIBL Statute regulate that academic staff at the University enjoys complete freedom of organization and gatherings, in accordance with the regulations governing this sector, and any kind of discrimination against academic staff on any grounds, such as: gender, race, sexual orientation, marital status, skin colour, etc., is strictly prohibited.

Beside the University Statute, there are several other internal legal acts, which regulate or to some extent relate to some aspect of gender equality at the University of Banja Luka.

6. ***Code of the Professional Ethics of the University of Banja Luka*** (2017) is the document that establishes the moral principles and principles of professional ethics in teaching, art and scientific research work in order to protect the dignity of the profession, the promotion of moral values and raises awareness of the responsibilities of all members of the academic community. The Code defines the principles of morally acceptable behaviour and morally unacceptable behaviour of all academic staff as well as the administrative staff and students. There are several basic principles which are related to gender issues and gender equality:

1) *The principle of equality and justice* - each member of the academic community of the University should act in accordance with the principle of equality and fairness, in a way that excludes any discrimination, abuse, harassment or exploitation. The University is obliged to provide equal conditions for all members of the academic community;

2) *Discrimination as a morally unacceptable behaviour* - any form of direct or indirect discrimination based on ethnic and national affiliation, race, gender and sexual orientation, marital or marital status, pregnancy, etc. is inadmissible and unacceptable at the University;

3) *Harassment as a morally unacceptable behaviour* - any kind of harassment among members of the academic community is prohibited, especially when it is based on abuses of institutional or hierarchical superiority. Harassment is considered to be any inappropriate behaviour towards another person which aims to violate personal dignity and interfere with the performance of work tasks. There is special provision for sexual harassment, as a specific form, which manifests itself as the referral of unwanted and inappropriate suggestions and remarks of a sexual nature, mockery and ridicule, physical harassment, exposing sexually offensive and harassing material, and demanding sexual service in exchange for taking or failing to take certain actions.

7. ***Ordinance of Labour at the University of Banja Luka*** (2019) is internal legal act governing rights, obligations and responsibilities based on the work of employees at the University of Banja Luka. This Ordinance regulates the most important issues regarding the labour process at the University, such as: rights and obligations of workers, recruitment process and establishment of employment, selection of candidates, conclusion of employment contracts, suspension of employment rights, management and responsibility of relevant bodies, vacations and absences, prohibition of discrimination, protection the rights of workers and other issues that are important for employees at the University.

природе, ругање и исмијавање, физичко напаствовање, излагање сексуално увредљивог и узнемирујућег материјала, те захтијевање сексуалних услуга у замјену за предузимање или непредузимање одређених радњи.

7. Правилник о раду Универзитета у Бањој Луци (2019) је интерни правни акт којим се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Универзитету у Бањој Луци. Овим Правилником уређују се најважнија питања која се тичу радног поступка, као што су: права и обавезе радника, поступак запошљавања и заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду, укидање права из радног односа, управљања и одговорности надлежних органа, одмори и одсуства, забрана дискриминације, заштита права радника и друга питања која су значајна за запослене на Универзитету.

Овим Правилником у основи се ближе уређују права и обавезе радника, које су дефинисане Законом о раду. Иако се ради о најважнијем интерном акту којим се уређују радни односи на Универзитету, у суштини, овим правним актом нису разрађена додатна питања родне равноправности и родна питања, осим оних која су изричито наведена у Закону о раду и Закону о високом образовању. У том смислу нису даље прецизиране законске норме којима би се регулисала нека битна питања из области родне равноправности, као нпр.:

- родна питања у области запошљавања и пријема кандидата,
- запошљавање академског особља,
- избор кандидата за академска звања,
- даље образовање радника и њихово стручно усавршавање,
- побољшање радног окружења и организационе шеме у смислу подизања свијести о родној равноправности и значају родних питања у области рада и односа међу радницима,
- успостављање додатних правних и институционалних инструмената на Универзитету којима се штити од насиља и дискриминације по основу пола,
- дефинисање одређених начела за формирање органа управљања и руководећих структура на Универзитету који обухватају родно заснована питања.

Ово је посебно дошло до изражаја када је извршена упоредна анализа интерног акта којим се уређује поступак избора и услови за избор наставника и сарадника на Универзитету. Ово је најважнији правни акт на Универзитету којим се уређује поступак избора кандидата у академска звања. Овај правни акт не садржи ниједну одредбу којом би се, бар на основном нивоу, разрадила нека основна питања родне равноправности и побољшања радног окружења за жене истраживаче.

Једини стратешки документ на Универзитету у Бањој Луци који је искључиво посвећен и којим се на садржајан и детаљан начин разрађују питањима родне равноправности и заштите од родно заснованог насиља јесу „**Смјернице за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања**“ усвојеног 2020. године. Овим Смјерницама исказују се посвећеност начелима равноправности полова и стварању атмосфере узајамног поштовања у којој студенти, академско особље и запослени раде и стичу знања. Смјернице се заснивају на Закону о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини и Закону о равноправности полова Босне и Херцеговине. Поред наведених закона, Смјернице се заснивају на Закону о високом образовању Републике Српске и Закону о раду Републике Српске као и интерним актима Универзитета у Бањој Луци (Кодекс професионалне етике и Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника Универзитета у Бањој Луци).

This Ordinance basically regulates in more detail the rights and obligations of workers, which are defined by the Labour Law. Although it is the most important internal act that regulates labour relations at the University, in essence, this legal document does not elaborate any additional issues of gender equality and gender issues, except those explicitly mentioned in the Labour Law and the Law on Higher Education. In this sense, no legal norms have been further specified that would regulate some important issues in the field of gender equality, such as:

- gender issues in the field of employment and admission of candidates,
- hiring academic staff,
- selection of candidates for academic titles,
- further education of workers and their professional training,
- improving the working environment and organizational scheme in terms of raising awareness of gender equality and the importance of gender issues in the field of work and relations among workers,
- establishing additional legal and institutional instruments at the University with which to protect violence and discrimination based on gender and gender,
- defining certain principles for the formation of governing bodies and governing structures at the University that include gender-based issues.

This is especially evident when a comparative analysis of the internal act that regulates the selection procedure and the conditions for the selection of teachers and associates at the University was made. Regulating the procedure for selecting candidates for academic titles, it is the most important legal act at the University. This legal act does not contain as well any provisions that would, at least at the basic level, elaborate some basic issues of gender equality and improvement of the working environment for women researchers.

The only strategic document at the University of Banja Luka that explicitly dedicated to and elaborating in a meaningful and detailed manner on the gender equality issues and protection against gender-based violence, are the **“Guidelines for the Prevention of Sexual and Gender-Based Harassment”** adopted in 2020. These guidelines present the commitment to the principles of gender equality and the creation of an atmosphere of mutual respect in which students, academic staff and employees work and acquire knowledge. They are based on the Law on Prohibition of Discrimination in Bosnia and Herzegovina, and on the Law on Gender Equality of Bosnia and Herzegovina. In addition to these laws, the guidelines are based on the Law on Higher Education of the Republic of Srpska and the Law on Labour of the Republic of Srpska as well as internal acts of the University of Banja Luka (Code of Professional Ethics and Rulebook on Disciplinary and Material Responsibility of University of Banja Luka Workers).

According to the provisions of the guidelines, sexual and gender-based harassment is related to the understanding of gender and gender roles and characteristics. In this regard, gender represents the biological and physical characteristics of males and females, such as sexual and reproductive organs, and hormones and chromosomes by which men and women are different. Gender is a sociologically and culturally conditioned difference between males and females and refers to roles and characteristics that are not conditioned or determined solely by biological factors, but are rather the product of norms, practices, customs and traditions and change over time.

У складу са одредбама Смјерница, сексуално и родно засновано узнемиравање повезано је са схватањем полних и родних улога и карактеристика. С тим у вези, пол представља биолошке и физичке карактеристике лица мушког и женског пола, као што су полни и репродуктивни органи, те хормони и хромозоми по којима се разликују мушкарци и жене. Род је социолошки и културолошки условљена разлика између лица мушког и женског пола и односи се на улоге и особине које нису условљене или одређене искључиво биолошким факторима, него су прије производ норми, праксе, обичаја и традиције и кроз вријеме су промјенљиви.

Сви студенти, академско особље и запослени на високошколској установи дијеле одговорност за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања на универзитету. Дужност Универзитета је да упозна све студенте и запослене са политиком нетолеранције према сексуалном и родно заснованом узнемиравању, те да Смјернице учине широко доступнима. Универзитет ће спроводити активности на превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања и благовремено одговорити и без одгађања на пријаве у вези са сексуалним и родно заснованим узнемиравањем, узимајући у обзир да се пријаве подносе у доброј вјери.

Смјерницама се прописује да ће Универзитет редовно предузимати радње превентивног карактера, тако што ће обавјештавати све студенте, академско особље и запослене на Универзитету о постојању интерних механизма за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања. Наведене Смјернице садрже четири дијела: субјекте на које се примјењују; дефиниције сексуалног и родно заснованог узнемиравања; интерне процедуре и поступак именовања савјетника, и опис активности превентивног дјеловања које предузима Универзитет.

All students, academic staff and employees of the higher education institution share the responsibility for the prevention of sexual and gender-based harassment at the University. The duty of the University is to acquaint all students and employees with the policy of intolerance to sexual and gender-based harassment, and to make these guidelines widely available. The University will conduct sexual and gender-based harassment prevention activities and respond in a timely manner and without delay to reports of sexual and gender-based harassment, taking into account that reports are submitted in good faith.

The Guidelines prescribe that the University will regularly take preventive actions by informing all students, academic staff and employees of the University about the existence of internal mechanisms for the prevention of sexual and gender-based harassment. The guidelines mentioned above contain four parts: entities to which they apply; definition of sexual and gender-based harassment; internal procedures and the procedure for appointing advisors, and the description of preventive action undertaken by the University.

